

圖表 V-I
與薪酬趨勢調查的關係

進行薪酬趨勢調整所取得的資料

	私營部門			公營部門	
	第一年	第二年	薪酬趨勢指標	第一年	第二年
每年底薪	未知	未知	9.0909%	\$138,292	未知
固定賞金	未知	未知		0	未知
現金薪酬總額	未知	未知		138,292	未知
退休金值	12.11%	12.11%		20,744	15%
醫療津貼值	551	1102		500	500
福利總值				21,244	
全部薪津	未知	未知		159,536	未知

第二年全部薪津的計算方法

	公營部門僱員			相等的私營部門的 全部薪津	薪酬趨勢指標	第二年全部薪津
	公營部門福利	私營部門福利	差額			
每年底薪	\$138,292	\$127,654		\$132,000	⇒ 9.0909%	⇒ \$144,000
固定賞金	0	10,638		11,000		12,000
現金薪酬總額	138,292	138,292	無	143,000		156,000
退休金值	20,744	15,459	5,285	15,985		17,438
醫療津貼值	500	551	- 51	551		1,102
福利總值	21,244	16,010	5,234	16,536		18,540
全部薪津	\$159,536	\$154,302	\$5,234	\$159,536		\$174,540

計算經過調整的薪酬趨勢指標

$$\begin{aligned}
 \text{薪酬趨勢指標 (經調整)} &= \frac{TC_2 \times \frac{Sc_2 - Lc_2}{Sp_2 - Lp_2} - D_2}{TC_1 \times \frac{Sc_1 - Lc_1}{Sp_1 - Lp_1} - D_1} \Rightarrow \frac{174,540 - 500}{159,536 - 500} \Rightarrow 9.4343\%
 \end{aligned}$$

6. 現在我們可以計算經過調整的薪酬趨勢指標。計算法列於圖表下部。這與圖表 IV - 1 下部所列的計算法相同。

評語

1. 由於我們假設薪酬水平調查尚未進行，這個方法用於估算私營部門全部薪津中的現金薪酬部份。這樣似乎有值得商榷之處。事實上，這與目前以薪酬趨勢指標調整公務員薪金的情況相同。目前的方法並無嘗試評估在以指標計算現金薪酬後有關的數字是否可作出比較。圖表 V - 1 所列的方法將這個計算方式改善，因為它將其他已知的資料，即公營與私營部門的福利值，亦計算在內。
2. 在進行薪酬水平調查後，便可確定公營與私營部門薪酬之間的關係。因此毋須要再估算私營部門的現金薪酬。可以直接用薪酬趨勢指標計算私營部門的薪金，而調整的過程則如圖表下部所示。

VI 個別稅項的影響

在理想的情況下，應就所有毋須繳稅或享有稅務特惠的薪酬與福利加上應繳稅項，以確保在對福利及薪酬進行估價時，就應繳稅項責任的問題作出一致性的評估。稅項可能產生很重要的影響。這不單祇因為許多附帶福利毋須納稅，同時，更主要的是因為各機構以現金與非現金形式支付的薪酬之組合，可以有很大的差別。事實上最重要的問題就是這個組合的方法。倘若每個機構所提供須繳稅與不須繳稅兩類薪酬的組合相同，根本毋須在比較全部薪津時計算稅率。不過，倘若我們就稅項作出所需的調整，不同的薪酬組合會產生不同的全部薪津值。

本節的目的是概述如何將稅項的影響加入分析全部薪津的程序。我們將再次採用本報告書中曾使用的簡單例子。然後我們再處理其他問題。

我們須要解決兩個基本的問題，就是在「那裏」及「如何」將稅項加入計算程序，我們將逐一解決這些問題。

(A) 在那個計算程序加入稅項

我們再參閱圖表 III - 1 的時候，便會發覺有兩處可以計算稅項的影響：

- 在圖表的中央，利用標準僱員人口對個別的福利項目予以估價
 - 在圖表的下部，就公營與私營部門的全部薪津作出比較
- 第一項選擇並不實際，第二項選擇則較為可行。在這個計算過程中，我們將公營與私營部門中可予比較的職位所得到的薪酬及福利，直接作出比較。因此，我們可以在比較的過程中計算稅項的影響。

(B) 如何將稅項加入計算程序

在第 III 節中，我們曾解釋如何達致全部薪津相等的計算程序。為便於闡釋，我們假設兩個部門的工作時數相等。根據第 III 節所提出的計算程序，我們知道倘組成全部薪酬各部份

的數額如下，即達致全部薪津相等：

	<u>公營部門</u>	<u>私營部門</u>
每年底薪	\$138,292	\$132,000
固定賞金	0	11,000
現金薪酬總額	<u>138,292</u>	<u>143,000</u>
退休金值	20,744	15,985
醫療福利值	500	551
福利金總值	<u>21,244</u>	<u>16,536</u>
全部薪津額	\$159,536	\$159,536

按繳納薪俸稅的角度，這個比較程序可以簡化如下：

	<u>公營部門</u>	<u>私營部門</u>
須繳稅的薪酬	\$138,292	\$143,000
毋須繳稅的薪酬	<u>21,244</u>	<u>16,536</u>
全部薪津	\$159,536	\$159,536

倘將毋須繳稅薪酬加上應繳稅項，經就稅項而調整的薪酬如下：

	<u>公營部門</u>	<u>私營部門</u>
須繳稅的薪酬	\$138,292	\$143,000
毋須繳稅的薪酬	21,244	16,536
稅項調整額	<u>7,081</u>	<u>5,512</u>
全部薪津	\$166,617	\$165,048

由於兩個部門須繳稅與毋須繳稅兩類薪酬的組合不同，經就稅項調整的全部薪津亦有別。在這個例子中，公營部門經就稅項調整的全部薪津比私營部門多出 \$1,569。

為使兩個部門的全部薪津再次達致相等，我們需要減低公營部門的現金薪酬。在這個例子中，邊際稅率為 25%。我們可作出下列的調整：

$$\begin{aligned}
& \text{經就稅項} && \text{與薪酬有關福利 \%} \\
& \text{調整的} &= 138,292 - 1,569 \div \left[1 + \frac{\quad}{1 - \text{邊際稅率}} \right] \\
& \text{現金薪津} && \\
& &= 138,292 - 1,569 \div \left[1 + \frac{0.15}{0.75} \right] \\
& &= 138,292 - 1,569 \div 1.2 \\
& &= 138,292 - 1,308 \\
& &= 136,984
\end{aligned}$$

經就稅項調整的全部薪津變為：

	<u>公營部門</u>	<u>私營部門</u>
須繳稅的薪酬	\$136,984	\$143,000
毋須繳稅的薪酬	21,048	16,536
稅項調整額	<u>7,016</u>	<u>5,512</u>
全部薪津	\$165,048	\$165,048

(C) 對評估稅項的評語

1. 我們計算稅項的方法，是針對一類家庭，其中包括一名賺錢養家的人士及兩名子女。我們採用 1985/86 稅務年度的稅率表計算。

當然，這只是一項假設。每個人繳稅的基礎均有所不同。不過，評估有關稅項的影響是否對全部薪津比較結果造成實質的差異，是十分重要。我們在所有計算過程中均採用這個假設，便能得出正確的比較結果。事實上，這樣比不理會稅項的計算法能得出更合理的結果。

因此，我們建議在計算全部薪津時，應包括稅項影響的因素。

2. 在這個例子中，由於我們全部採用 25% 的邊際稅率，計算過程頗為簡單。在某些薪級水平，由於薪酬的不同可能令邊際稅率改變，計算程序亦因而略為繁複。不過，只是計算過程較為複雜，但原則仍維持不變。

3. 倘若退休金是以長俸形式支付與僱員，則須在計算薪津時予以進一步的調整，因為這些款項須繳付薪俸稅。有關調整的程序頗為簡單，過程如下：
- (a) 計算最後每年應付的長俸，並將其計為僱員最後所得薪金的一個百份率；
 - (b) 將這個百份率用於計算僱員目前的薪金，以得出該長俸的現值金額，並計出該數額的長俸現時應付的稅項為若干；
 - (c) 將 (b) 項應付稅項除以 (b) 項的長俸，得出實際應付的稅率；
 - (d) 在退休金中扣除 (c) 項得出的稅率；
- 然後將這項扣減後的退休金加上應繳稅項，如前文所述。我們的例證為求簡潔，因此並未就公營部門僱員作出上述計算程序。
4. 就私營部門而言，房屋津貼是一項特殊的問題。由於私營部門的福利值經過總和綜合計算，因此房屋津貼的數值包括一些有提供房屋津貼的公司，亦包括一些並無提供這類福利的公司。所以，我們可以看到在某些薪級，房屋津貼值少於預計的租值，即應繳稅收入的 10%，在這些情況下，我們實際上應將房屋租值當作較細的數額計算。

VII 數據的搜集

在就附帶福利進行的估價程序中，有關搜集數據的問題有兩方面須予以考慮。第一方面是搜集數據的程序，而第二就是將這些數據列表及作出總結的方法。

(A) 搜集數據的程序

這個程序很重要，因為我們要確保取得完整及準確的數據，在第一年搜集數據時，這個程序十分費時。其後，由於已訂立有關的程序及已證實的數據基礎，工作便會較為輕省。我們建議應依循下列的程序：

1. 預備及分派一套搜集數據的文件。這套文件應包括一份說明書及劃一的數據搜集表格（見下列 B 部）。我們應利用現有的數據，將數據搜集表格盡量預先填妥。這樣可使私營部門僱主在審閱及填寫這些表格時，更為容易。
2. 填妥的表格應送交當局。同時，亦須向當局送交正式福利計劃的規則，保險合約及僱員冊子的副本。
3. 這些填妥的表格須經過審核，以確定其數據的完整性及準確性。有關較為複雜的福利（例如退休福利），應由一名對這方面有深刻認識的人士審核，以確保從福利計劃中摘錄的條款乃屬無訛。
4. 倘對所填寫表格的準確性有疑問，或有關人士未能提供證明文件，應與僱主會面，對有關的數據予以求證。

(B) 將數據列表並作出總結

根據標準僱員人口方法，我們需要兩類的數據，就是有關福利計劃細則及僱員數目（在每間公司的僱員人數，及有資格享受每個福利計劃的僱員人數）的資料。

1. 圖表 VII - 1 與 VII - 2 為數據搜集表格的樣本。
2. 在進行估價工作的第一年，在樣本中列出的劃一福利計劃摘要有重要的作用。不過，我們需要從這些摘要中抽取數據，然後將其填寫在數據編碼表上，以供輸入電腦之用。

3. 最好是最終能取消數據搜集表，而將有關數據換轉後直接填在數據編碼表上。取消從摘要中抽取數據的步驟，可節省人力。不過，我們有理由在第一年的時間不採用這個直接的填表步驟，理由如下：

(a) 由於數據編碼表須作為獨立的文件，它們必須載有有關用於評估福利計劃的所有特點（同時亦須只包括這些特點）。倘在第一年能兼用中間的步驟，所收回表格的質素會更好。

(b) 一份設計良好的數據編碼表，可在某個程度上由僱主填寫。不過在第一年的時間，許多僱主會較為明白福利計劃摘要的意義。其後，我們可以設計一份與數據搜集表類似的數據編碼表，使僱主較為易於明瞭。

圖表 VII - 1
數據搜集表格樣本

本地僱員

有資格參與的僱員人數	退休福利										
	資格	計劃的薪金	正常的退休年齡 (NRA)	供款額		正常的退休 (NRB)	福利			辭職	
				僱員	僱主		永久性傷殘	死亡	利		

有資格參與的僱員人數	保險計劃 (在退休福利計劃範圍以外者)										
	資格	團體人壽保險			付款時間	受益金額	資格	永久性傷殘保險			受益金額
		供款額		僱主				僱員	僱主	僱員	
		僱員	僱主								

