

中小型企业实行每月可变动工资 (MVC) 指南

什么是每月可变动工资？为什么雇主需要实行每月可变动工资？

每月可变动工资是每月底薪 (底薪) 的一部分。在计算超时津贴和公积金缴交额时, 它应该包括在内。

每月可变动工资是底薪的“备用”部分。它让雇主在业务急转直下时, 用以削减工资成本, 以求生存, 避免裁员。

随着公积金缴交率的下调, 将来通过削减公积金来调整工资成本的空间不大。所以, 雇主需要在底薪内备有每月可变动工资, 以便在业务进入困境时, 作应急用。

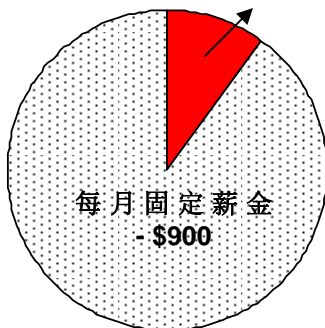
每月可变动工资宜占底薪多少个百分比？

为使雇主在面对业务危机时能灵活的削减工资成本, 每月可变动工资最好占底薪的 10%, 同时各级职员的每月可变动工资也最好上下一致。

当雇主和新雇员议定薪金时, 新雇员的每月可变动工资的百分比应该和现有雇员的一致。

实行每月可变动工资将对我的雇员产生什么影响？

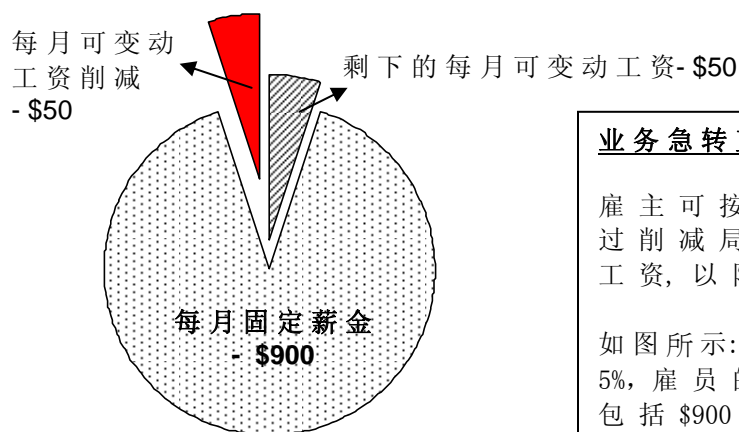
10% 每月可变动工资 (MVC) - \$100



在正常情况下:

雇员实得薪金不变。

如图所示: 雇员的底薪有 10% 是每月可变动工资。他的实得薪金是 \$1,000, 包括 \$900 的每月固定薪金及 \$100 的每月可变动工资。



业务急转直下时:

雇主可按照业务衰退的程度, 通过削减局部或全部的每月可变动工资, 以降低工资成本。

如图所示: 如果每月可变动工资削减 5%, 雇员的实得薪金将是 \$950, 这包括 \$900 的每月固定薪金及剩下的 \$50 每月可变动工资。

降低的实得薪金即 \$950 将用以计算公积金缴交额及超时津贴。

如何建立每月可变动工资？

我国约40%的工作队伍，
底薪都备有每月可变动工资

雇主可通过以下途径建立每月可变动工资：

- 1) 利用加薪来建立每月可变动工资；或
- 2) 利用加薪及部分底薪来建立每月可变动工资

例 1: 利用加薪来建立每月可变动工资

利用全部加薪来建立每月可变动工资

年	底薪	加薪率	新底薪	每月可变动工资	每月可变动工资(数额)
第一年	\$1000	3.5%	\$1035	3%	$\$1035 \times 3\% = \31
第二年	\$1035	3.5%	\$1071	6%	$\$1071 \times 6\% = \64
第三年	\$1071	4.5%	\$1119	10%	$\$1119 \times 10\% = \112

例 2: 利用加薪及部分底薪来建立每月可变动工资

把全部加薪订为每月可变动工资。同时，把部分底薪重新归类为每月可变动工资。这样可加快建立每月可变动工资的速度。

底薪	加薪率	新底薪	由现有工资重新归类	每月可变动工资	每月可变动工资数额
\$1000	3%	\$1030	7% (以达到10%每月可变动工资)	10%	$\$1030 \times 10\% = \103

雇主在何种情况下可削减或重建每月可变动工资？

在建立每月可变动工资的同时，雇主应该制定合适的业绩指标，以决定在何种情况下，可以削减或重建每月可变动工资。如果雇主还未制定指标，他们可在面对以下情况时，考虑削减每月可变动工资：

- a) 公司业绩极度衰退，必须削减成本以求生存；及
- b) 雇员面对裁员的威胁。

雇主应该向雇员说明有关的业绩指标及各种可削减或重建每月可变动工资的情况。

工资改革的其他主要建议

常年可变动工资

1. 将常年可变动工资（例如花红，年终奖）与表现紧密挂钩。雇主应制定公司或个人表现的指标。如果指标达到了，雇员可获得常年可变动工资，以奖励他们的表现。

减低顶点和底点工资比率

2. 雇主应用以表现为基础的工资制度，来代替现有的以年资为基础的工资架构；并把不同工作种类的顶点和底点工资比率减低至平均 1.5 倍或以下。这样更可反映工作的价值，提高工资竞争力。

劳资政工资改革小组报告全文可到人力部网站下载。网址是：
<http://www.mom.gov.sg/Publications/LabourRelations/LabourRelationsPublications/TheReportsofTripartiteTaskforceonWageRestructuring.htm>

查询电话： 新加坡全国雇主联合会 6327 9297 / 6827 6827 x 903
人力部 63171154 / 63171155 / 63171157 / 63171161
全国职工总会 62138008



每月可变动工资 (MVC) 答问

Q1. 什么是每月可变动工资？它该占底薪的多少个百分比？

- A1. 每月可变动工资 (MVC) 是每月底薪的一部分，在计算超时津贴和公积金缴交额时必须包括在内。为使工资更为灵活，劳资政三方建议，每月可变动工资最好占**底薪的 10%**。而各级职员的每月可变动工资也最好上下一致。

底薪 = 每月固定薪金 + 每月可变动工资

例子说明：\$1,000 = \$900 (90%) + \$100 (10% MVC)

在设立每月可变动工资时，最好把每月可变动工资订为底薪的一个百分比。因为这种方法可让每月可变动工资随着底薪增长而同步增长，使管理薪金的行政工作精简方便。

Q2. 实行每月可变动工资的目的是什么?

A2. 每月可变动工资是底薪的“备用”部分。它让雇主在业务急转直下时，用以削减工资成本，以求生存，避免裁员。实行每月可变动工资也能让雇员在进行财务计划和作出承诺时更为小心谨慎。

Q3. 我们为什么须要改革工资?

A3. 2004年正月，劳资政工资改革小组大力鼓励公司实施工资改革以确保在短期危机和长期面对本区域发展中国家的激烈竞争中保持竞争力。

Q4. 工资改革的目的是不是为了减薪?

A4. 工资改革的目的并不是为了减薪，而是为了加强薪金的灵活性，确保薪金反映工作的价值和雇员的贡献，以便加强竞争力。

Q5. 每月可变动工资将如何并入我的底薪?

A5. 实行每月可变动工资之后，您的底薪将分为以下两个部分：

- a) 每月固定薪金；及
- b) 每月可变动工资

每月可变动工资可从加薪及现有底薪逐渐建立至所建议的10%水平。

例 1: 利用加薪来建立每月可变动工资

利用全部加薪来建立每月可变动工资

年	底薪	加薪率	新底薪	每月可变动工资	每月可变动工资 (数额)
第一年	\$1000	3.5%	\$1035	3%	\$1035 x 3% =\$31
第二年	\$1035	3.5%	\$1071	6%	\$1071 x 6% =\$64
第三年	\$1071	4.5%	\$1119	10%	\$1119 x 10% =\$112

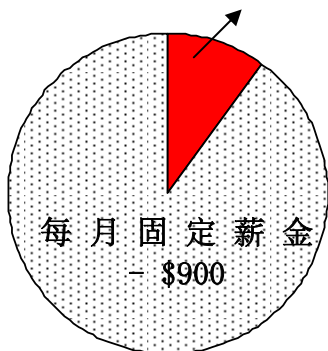
例 2: 利用加薪及底薪的一部分来建立每月可变动工资

把全部加薪订为每月可变动工资。同时，把部分底薪重新归类为每月可变动工资。

底薪	加薪率	新底薪	由现有工资重新归类	每月可变动工资	每月可变动工资数额
\$1000	3%	\$1030	7% (将达薪金可变动部分的10%)	10%	\$1030 x 10% = \$103

Q6. 实行每月可变动工资将如何影响我的实得薪金?

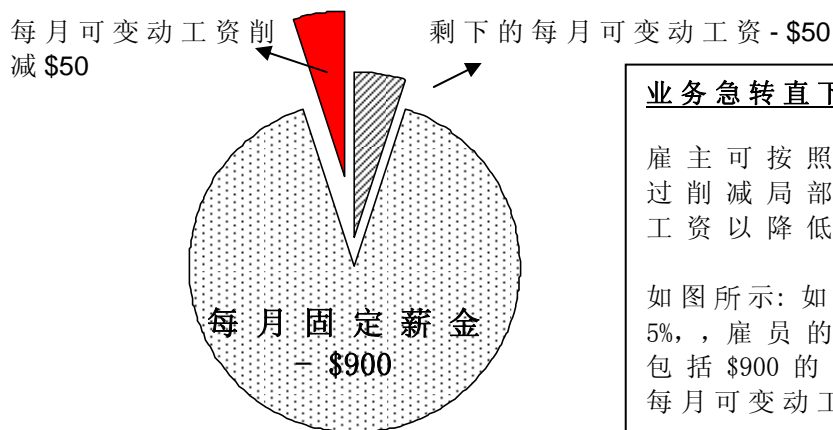
A6. 10% 每月可变动工资 (MVC) - \$100



在正常情况下:

雇员实得薪金不变。

如图所示: 雇员的底薪里有 10% 每月可变动工资。他的实得薪金是 \$1,000, 包括 \$900 的每月固定薪金及 \$100 的每月可变动工资。



业务急转直下时:

雇主可按照业务衰退的程度, 通过削减局部或全部的每月可变动工资以降低工资成本。

如图所示: 如果每月可变动工资削减 5%, 雇员的实得薪金将是 \$950, 这包括 \$900 的每月固定薪金及 \$50 的每月可变动工资。

降低的实得薪金即 \$950 将用以计算公积金缴交额及超时工资。

Q7. 雇主在何种情况下可削减或重建每月可变动工资?

A7. 在建立每月可变动工资的同时, 雇主应该制定合适的业绩指标, 以决定在何种情况下, 可以削减或重建每月可变动工资。如果雇主还未制定指标, 他们可在面对以下情况时, 考虑削减每月可变动工资:

- a) 公司业绩极度衰退, 必须削减成本以求生存; 及
- b) 雇员面对裁员的威胁。

Q8. 如何重建每月可变动工资及重建至什么程度?

A8. 重建每月可变动工资的适当时刻、幅度大小,需看公司业务复苏程度、指标、市场情况、业务前景而定。重建每月可变动工资应谨慎处理,免影响复苏进程,弄巧反拙。

参考

劳资政工资改革小组报告2004