

附錄 D

香港總督

衛奕信爵士，G.C.M.G.

總督先生：

與工作有關連津貼檢討

本會在進行一九八九年公務員薪俸結構檢討期間，收到多份由員工就關乎與工作有關連津貼問題提交的意見書，並建議此事應另作進一步研究(第二十三號報告書第4.76段)。本會已於最近完成檢討這方面的問題，現謹呈上我們的意見，敬祈考慮。

檢討範圍

2. 由一九八三年二月至一九八六年二月期間，本會一直就與工作有關連津貼問題，進行全面檢討，範圍包括這些津貼對公務員所起的作用，發放津貼的一般原則和措施，津貼的數額與類別，以及有關制度的推行。我們的建議，詳載於第十五號報告書，該報告書已於一九八六年二月呈交總督。

3. 第十五號報告書所載建議，有不少是將多項已獲當局採納的原則和措施，加以整理和重新確定。至於其他的建議，雖然當局贊同其原則，但有部分至今仍未付諸實施。據我們了解，這是因為一旦實施那些建議，一些設立已久的津貼便要撤銷。當局認為，從勞資關係的角度來看，推行這些建議實有其困難。

4. 我們因此決定，這次檢討與工作有關連津貼的工作重點，應包括上次檢討時未獲解決的問題，以及其後出現的問題，特別是那些在進行一九八九年公務員薪俸結構檢討期間確定需加以探討的事宜。基於這項準則，我們在今次的檢討中，研究了下列幾方面的問題：—

(I) 釐定與工作有關連津貼額的基礎；

(II) 申領與工作有關連津貼的資格；及

(III) 與工作有關連津貼的類別。

徵詢員工意見

5. 在檢討的過程中，我們曾就上述3個檢討範疇，徵詢高級公務員評議會及第一標準薪級公務員評議會員方的意見。本會在制訂建議時，已充分考慮兩評議會員方所提出的意見。

檢討內容

(I) 釐定與工作有關連津貼額的基礎

(A) 目前情況

6. 關於與工作有關連津貼的現時數額，對上一次的修訂是在一九七八年，這種津貼分為兩大類，即標準津貼和非標準津貼。標準津貼是根據舊總薪級表第1點的固定百分率而訂定，按月支付，數額隨薪金調整而自動修訂。至於非標準津貼，其數額則是根據個別情況而釐定，可按時、按日或按月支付，或作為額外增薪，但不會隨薪金調整而自動修訂。

7. 我們在第十五號報告書中提出了多項建議，其中一項是，作為基本原則，不論有關人員的職級及底薪，凡執行相同的額外職務，應獲發給相同的津貼。此外，我們又建議繼續對標準津貼額實施廣分薪級法，以及使之與舊總薪級表第1點掛鉤。至於非標準津貼額，則應盡可能以舊總薪級表第1點為依據。雖然某些非標準津貼額可能有需要以固定數額發放，但採用其他形式支付非標準津貼的做法，例如增薪額的形式，則應予停止，有關的津貼額應換算為舊總薪級表第1點的百分率。

(B) 檢討有問題的地方

(i) 不論有關人員的職級及底薪，凡執行相同的額外職務，應獲相同的津貼

8. 當我們在第十五號報告書建議不論有關人員的職級及底薪，凡執行相同的額外職務，應獲發給相同的津貼時，我們的看法是，兩名須執行相同額外職務的人員，獲發相同的津貼，是最公平的做法，因為他們在責任輕重方面的分別，應已在各自的底薪內反映出來。

9. 我們在這次檢討中再行研究此事後，認為上述在第十五號報告書所建議的原則仍是合理和正確的。在一些工作情況下，如因執行額外職務而產生的額外性、厭惡性、危險或不便等各項因素，似乎並沒有因職系或職級不同而有分別，則給予所有在執行額外職務時受相同工作因素影響的人員相同的津貼，是公平的。

10. 不過，在某些情況下，如一項工作因素與從事額外職務的不同職級人員的責任輕重有關，我們認為這些額外職務便不應視作「相同的額外職務」，而津貼額亦應視乎有關人員的薪酬而定。以增薪作為支付津貼的其中一種依據，應予認可和准予繼續施行。

11. 我們因此建議應清楚闡明，所謂「相同的額外職務」，是指實際相同或是那些使有關人員遭受同樣的厭惡性、危險、不便或額外性等因素影響的額外職務。如有關的額外職務使不同職級及不同職系人員遭受不同的因素影響，例如職責輕重不一，或辛勞程度有異，便不應視為「相同的額外職務」。

12. 本會在進行一九八九年公務員薪俸結構檢討時曾經重申，如某項工作因素適用於某一職級75%以上的員工，則可在釐定薪級時把這項因素列入考慮範圍內，並給予增薪。如某項工作因素並不適用於某一職級75%以上的員工，則可給予與工作有關連津貼。鑑於與工作有關連津貼額是按舊總薪級表第1點的固定百分率計算，或以固定數額發放，因此，現時用以計算與工作有關連津貼額的基礎，與在薪級表內認可一項工作因素的基礎，似乎有所不同。後者以給予額外薪點，

作為認可某項適用於某一職級 75%以上人員的工作因素，與現行的薪金制度一致。就相同的額外職務發給相同津貼的原則，在這些情況下並不適用，因為有關的工作因素很多時候是與其他因素一併考慮，而以整體因素廣分薪級，結果是給予額外增薪，因此不能確實衡量個別因素的比重。

(ii) 以舊總薪級表第1點作為釐定標準津貼額的參考薪點

13. 儘管在進行一九八九年公務員薪俸結構檢討後已採用了新總薪級表，但現時仍是以舊總薪級表第1點，作為釐定標準津貼額和一些非標準津貼額的參考薪點。我們在第十五號報告書曾建議，假如總薪級表的底層結構有重大改變，便應檢討按舊總薪級表第1點釐定津貼額的安排。由於新總薪級表第1點較舊總薪級表第1點高出約 19%，因此我們在進行一九八九年公務員薪俸結構檢討時建議，在另行就此事進行檢討前，應繼續以舊總薪級表第1點的現金價值，作為計算與工作有關連津貼的參考薪點。

14. 當局因應我們這次的檢討，建議把現時按舊總薪級表第1點的百分率計算的各項與工作有關連津貼，一律改為與新總薪級表第1點掛鉤，但把計算津貼的百分率調低，以便大體上維持有關津貼現時的幣值。

15. 由於按總薪級表第1點的百分率來釐定與工作有關連津貼的做法已沿用多年，並普遍獲得接納，而且具有容易施行和隨薪酬調整而自動修訂等優點，我們支持當局的建議，把津貼額改為與新總薪級表第1點掛鉤。此外，鑑於額外職務的辛勞程度或額外性質並無改變，我們對調低計算津貼的百分率，以便維持相同幣值的建議，亦予支持。

(iii) 每日津貼額

16. 90%以上的津貼均以標準津貼的形式按月支付。要符合資格領取標準津貼，有關人員所執行的額外職務，應經常及連續地佔去其大量時間。不過，當局並無規定所佔時間的最低時限，而是就個別情況作出決定。

附錄 D (續)

17. 另一方面，當局在特殊情況下發給非標準津貼時，可視乎個別情況而按時、按日或按月支付。

18. 我們上次在發表第十五號報告書前所進行的檢討期間，曾研究多項問題，其中一項就是執行額外或特殊職務的頻密程度，並建議除非額外或特殊職務佔去有關人員的「大量時間」，否則不應發給津貼。我們留意到，有需要就何謂「大量時間」，釐定具體時數；但又考慮到難以就所有情況規定合適的最低時限，因此認為應由當局採取適當的措施，以確保在發放津貼方面能夠有劃一的做法。

19. 在進行一九八九年公務員薪俸結構檢討期間，有部分公務員協會曾就放寬佔去「大量時間」的規定，提交建議。此外，我們亦注意到，員工須執行額外或特殊職務的時間，可能只是數天，而非整個月。因此，我們認為應對按月計算津貼的基礎作出全面檢討，並應研究可否改為按日計算。

20. 在這次檢討中，我們考慮過一項原則，即在釐定公務員的薪級時，已盡可能顧及某個職級或職系通常須執行的主要職務，以及個別人員所執行的職務的些微差異，我們因此重新肯定上次檢討的看法，即在正常情況下，人員偶然執行額外或特殊職務，不應獲得額外酬金；只有在這些職務佔去人員大量時間的情況下，才適宜發放津貼。換句話說，除非額外或特殊職務佔去人員的「大量時間」，否則不應發給與工作有關連津貼。

21. 至於怎樣才算佔去「大量時間」，我們仍然認為應留待當局在考慮個別情況後作出決定。現時並無規定禁止按時、按日或按其他基礎發放津貼。由於在特殊情況下，以非按月方式計算津貼額會較適當和符合經濟原則，故只要當局認為理由充分，這個做法應繼續採用。

22. 鑑於有些按月計算的津貼已發放多年，我們因此建議當局就個別情況進行檢討，看看發放這些津貼的理由是否仍屬充分，以及應否繼續按月支付，抑或因應情況的轉變而改為非按月支付方式。

(iv) 一筆過獎金

23. 現時，擔任救生工作的人員，在取得操作機動救生艇的資格，或考獲認可的救生獎章後，即獲發給一筆過的獎金。這是僅餘的兩項公務員獎金。

24. 我們在第十五號報告書中曾指出，發放與工作有關連津貼予取得額外技能的員工，而不論他們是否在工作上實際運用有關技能，這種做法並不理想。雖然對員工作出一些鼓勵，以認許他們獲取額外的資格或技能是適當的做法，但這種鼓勵必須與為補償員工實際執行額外職務而發給的與工作有關連津貼有所區別。我們建議不應只為員工取得一項技能或資格，便發放與工作有關連津貼給他們，而是在一名人員需要在其工作中應用有關的額外技能或資格，並且經常這樣做時，才考慮發放津貼。此外，因改良工作方法或採用新技術而引致職務上的改變，亦不應獲發給津貼。

25. 我們在這次檢討中就有關問題進行研究，我們認為，雖然我們先前在第十五號報告書中所作的建議，即對員工所獲得與工作有關的額外技能或資格給予適當認可，仍屬正確，但我們留意到，在特殊情況下，需要作出特別的安排。鑑於確有需要鼓勵員工保持強健的體魄和熟練的救生技巧，以及激勵他們接受操作機動救生艇的高難度訓練，再考慮到他們須在人山人海的泳灘和洶湧波濤中操作這種救生艇，我們贊成保留這兩項獎金，但這些獎金不應再歸類為與工作有關連津貼。

(C) 常委會的建議

26. 總括來說，我們就釐定與工作有關連津貼額的問題進行檢討後，有以下的建議：－

- (a) 重新肯定不論有關人員的職級及底薪，凡執行相同的額外職務，應獲相同津貼的原則，並發放定額津貼予所有執行相同額外職務，並受到同樣辛勞因素影響的合資格員工；

附錄 D (續)

- (b) 如有關的額外職務使員工遭受不同的因素影響，或辛勞程度有異，或職責輕重不一，則可發給不同數額的津貼予個別員工；
- (c) 此類津貼可與領取者的薪金連繫，例如以增薪的形式；
- (d) 以新總薪級表第1點作為計算標準津貼額的參考薪點，並調整現時與舊總薪級表第1點掛鉤的百分率，以保持現有的幣值；
- (e) 重新肯定除非額外或特殊職務佔去員工的大量時間，否則便不應發給與工作有關連津貼的原則；
- (f) 只要當局在考慮個別情況後認為滿意，應繼續容許在特殊情況下按時、按日或按其他基礎發放與工作有關連津貼；
- (g) 當局須就個別情況進行檢討，研究發放津貼的理由是否仍屬充分，以及應否繼續以按月形式支付津貼，抑或因應情況的轉變而改為以非按月形式支付；及
- (h) 擔任救生職務的員工如考獲認可的救生獎章，以及取得操作機動救生艇的資格，應繼續獲發給獎金，但有關獎金不應再歸類為與工作有關連津貼。

(II) 申領與工作有關連津貼的資格

(A) 目前情況

27. 本會對上一次進行檢討是在一九八三至八六年。完成檢討後，我們即在第十五號報告書建議，在訂定申領與工作有關連津貼的資格時，應以總薪級表第33點(舊總薪級表第37點)為截分點，而政務及專業職系人員，則不論薪酬高低，一律不得申領與工作有關連津貼。

28. 當局接納了這些建議，並且在處理首次要求批准或延長現行申領津貼資格的申請時，大致上已依循這些建議辦理。不過，在小部分個案中亦有例外的情況出現，例如當局曾容許一些專業職系人員，或薪點在舊總薪級表第37點以上的人員，申領與工作有關連津貼。這些個案的申領津貼資格大部分是在很久以前批准的，而當局鑑於撤銷這些津貼可能引起員工的反應，況且所涉及的人員數目不多，因此不大願意執行有關規則，這是可以理解的。

29. 此外，數項由一九八九年公務員薪俸結構檢討引致的發展，與我們在第十五號報告書所提出的建議，似乎並不完全一致。這些發展是有關如何在數個薪點在新總薪級表第33點(舊總薪級表第37點)以上的專業職系或職級的薪級表內，對一些與辛勞有關的工作因素，例如輪班工作、厭惡性或危險職務等，給予認許。

(B) 檢討有問題的地方

30. 經考慮有關職務的性質、責任的輕重，以及對舊總薪級表第37點(新總薪級表第33點)以上的薪級所實施的廣分薪級法後，我們認為先前在第十五號報告書所提出的建議，即申領與工作有關連津貼的資格，應以舊總薪級表第37點(新總薪級表第33點)為截分點，以及政務和專業職系人員不應申領與工作有關連津貼等意見，基本上是合理和正確的。

31. 不過，此舉應不妨礙當局作出彈性安排，以便因應非常特殊的情況，例如當辛勞因素在某一職級的職務特別明顯，而且所涉及的職務亦較其他同等的職級格外繁重時，作例外處理。這與我們在第二十三號報告書中所提出的建議一致，即雖然責任的輕重是釐定高級人員薪級的主要準則，但當這些職級的職責有相當大的部分涉及辛勞因素時，便應在薪級表內予以認可。此外，上文第30段所述有關對一些薪點在新總薪級表第33點以上的專業職系或職級人員予以例外處理的建議，亦與此一致。

附錄 D (續)

32. 有關申領資格的現行規定應予重新肯定，並且應對合理的非常特殊情況作彈性處理。但為免有太多的例外情況出現起見，當局應對進一步出現的例外情況加以審慎研究，並且應徵詢常委會的意見和建議。

(C) 常委會的建議

33. 總括來說，我們就申領與工作有關連津貼的資格所作的建議如下：

(a) 有關申領資格的現行規定，即以舊總薪級表第37點（新總薪級表第33點）為申領與工作有關連津貼的截分點，以及政務和專業職系人員不得申領津貼的規定，應予重新肯定；

(b) 對於非常特殊的情況，應作例外處理；及

(c) 日後如再有例外的情況需要處理，應先徵詢常委會的意見和建議。

(Ⅲ) 與工作有關連津貼的類別

(A) 目前情況

34. 與工作有關連津貼現分為4大類：額外職務津貼、辛勞津貼、輪班工作津貼和特別津貼，目的是就員工所執行的各種不同額外職務，作出補償。每類津貼再分為各種類別或等級，津貼額亦各有不同。

35. 我們上次在一九八三至八六年間進行檢討時，曾就各項津貼的整體分類問題，進行了非常仔細的研究，並建議了多項精簡有關制度的措施。在第十五號報告書所提出的建議當中，有3項尚未付諸實施，其中包括：

(a) 取消第1級額外職務津貼（附加職務）；

(b) 當局應考慮把第2級額外職務津貼(附加職務)一分為二；
及

(c) 把所有非標準津貼併入一個統稱「非標準津貼」的新津貼類別內。

(B) 檢討有問題的地方

36. 當局最近向我們重提這3項未獲解決的問題。第1級額外職務津貼(附加職務)將會正式取消，由於這項津貼已於一九八九年撤銷，因此並無員工受到影響。

37. 當局經檢討把第2級額外職務津貼(附加職務)一分為二的建議後，認為既無需要、亦不可能把各種與這類津貼有關的技能予以清楚區分。他們建議維持現狀，以及在取消現有的第1級津貼後，把現時的第2和第3級津貼分別改稱第1和第2級。我們已記下當局的結論和改稱的建議。

38. 至於設立「非標準津貼」這個新的津貼類別，當局認為，各項非標準津貼額的作用，是當標準津貼額在獨特的工作情況下不足夠或不適當時，代替標準津貼發放給員工。各項非標準津貼未必有其共通點，而設立一個新的類別亦不能達到簡化津貼制度的目的。鑑於設立一個新的類別用處不大，我們同意不設立這個新的津貼類別。

39. 至於與工作有關連津貼的整體分類問題，我們注意到，這些津貼是按職務性質分類。這制度自一九七八年開始採用，管職雙方對此制度已非常熟悉。我們認為無須作出任何修訂。

40. 此外，為配合我們在上文第33段所提出的建議，我們提議，日後當局應就所有偏離與工作有關連津貼的既定發放原則的新津貼，徵詢常委會的意見。此舉可遏止有太多與基本原則不符的例外情況出現，免得設立特別津貼，但同時容許當局就非常特殊的情況作彈性處理。

附錄 D (續)

(C) 常委會的建議

41. 關於與工作有關連津貼的類別問題，我們建議：

- (a) 繼續按額外職務的性質，把與工作有關連津貼分為4大類，即額外職務津貼、辛勞津貼、輪班工作津貼和特別津貼；
- (b) 在取消第1級額外職務津貼(附加職務)後，把現時的第2和第3級津貼分別改稱為新的第1和第2級津貼；
- (c) 不再探討把現時第2級額外職務津貼(附加職務)一分为二的建議；
- (d) 不會設立新的「非標準津貼」類別；及
- (e) 須就設立新的特別津貼、偏離與工作有關連津貼的既定發放原則的新個案等事宜，徵詢常委會的意見。

42. 建議如獲接納，應由接納後的日期起實施。

公務員薪俸及服務條件常務委員會
主席高登暨全體委員

一九九一年十一月十四日