

## 第五章

### 工作相關津貼的津貼額

5.1 本章載述我們就薪常會於一九八六年檢討報告（即第十五號報告書）內第四章關於訂定津貼額的一般原則的意見及建議。

#### 背景

5.2 在一九八六年的檢討時，薪常會注意到當時工作相關津貼額的訂定方法有多種。除標準津貼額是與總薪級表第一點相連外，非標準津貼額的訂定方法則包括以下幾種：主要以按總薪級表第一點的若干百分率計算，以固定金額計算或以額外增薪點的形式計算。

5.3 薪常會當時曾考慮是否應繼續按總薪級表第一點訂定各項津貼額，抑或以固定金額形式或將津貼額與領取津貼員工的薪金掛鈎的形式訂定津貼額更為恰當。

5.4 薪常會當年的結論是「由於職員的不同責任水平已於其底薪中反映出來，故為公平起見，執行相同額外職務或其工作中的辛勞成份相同的職員，應獲發給數額相同的津貼」（第十五號報告書第 4.3 段）薪常會因此建議「應為相同的額外職務發放相同數額的津貼，而津貼額不應受有關職員所屬職級及其底薪影響。」

5.5 薪常會繼而考慮津貼額應否以可作定期檢討的固定數額形式表達，抑或以薪級表上某薪點的若干百分率的形式表達，而該薪點可隨薪級表的修訂而自動調整。

5.6 薪常會的結論是，「為維持一個簡單及易於管理的津貼制度起見，最佳的辦法是繼續按廣分薪級法劃分標準津貼額及將其與薪級表上某點相連。」由於過去總薪級表一直被普遍接納用以計算津貼額，薪常會因此建議應繼

續按廣分薪級法劃分標準津貼額及將其與總薪級表第一點相連。

5.7 至於非標準津貼額，薪常會建議在可能的情況下，應參照總薪級表第一點來釐訂非標準津貼額。薪常會接納某些非標準津貼的津貼額可能有需要以固定金額的形式表達，但以其他形式，例如以增薪點等形式表達的習慣則必須中止，而有關津貼額須被轉化為總薪級表第一點的若干百分率。但在一九九一年重新審議此項原則時，薪常會考慮到當某種額外職務使員工遭遇到不同種類或不同程度的厭惡性或責任水平時，該額外職務不應被視為「相同額外職務」，而在這些情況下，有關的津貼額可與個別員工的薪酬相連（例如以額外增薪點形式來表達）。

5.8 根據一九八六年薪常會的檢討建議及隨後於一九九一年的檢討而制定的現存津貼額制度詳見附錄六載列的圖表。所有以標準及非標準津貼額劃分的工作相關津貼項目詳載於附錄二至附錄五。

## 是次檢討

5.9 在今次檢討時，我們重新審議上述原則在今時今日是否依然適用。在檢討現行津貼額制度時，我們的着眼點在如何簡化現行制度，一如在第四章載述的如何簡化工作相關津貼分類一樣。我們亦探討了採用內部基準制度作為釐訂將來新批准的工作相關津貼項目的津貼額的方法是否可行。在下列各段中我們將會詳述我們就上述問題的意見及建議。

## 原則

5.10 我們主要檢討了下列兩項原則：

- (甲) 相同的額外職務所得的津貼額必須相同；及
- (乙) 津貼額須按總薪級表第一點來釐訂。

5.11 就上述甲項原則來說，我們覺得它是公平及合理

的，因此無須再作審議。至於上述乙項原則，大家必須明白在一九八六年的檢討時，薪常會採用按總薪級表第一點作為釐訂津貼額的方法是因為它是總薪級表的起點（亦即最低點），這樣做的目的是要令到制度儘量簡單及易於管理。由於在一九九九年的公務員入職薪酬檢討時，薪常會建議該薪級點須下調至「0」點，由此而產生的問題是應否因此而修改作為釐訂津貼額的參考薪點和如何進行修改。

5.12 我們覺得有兩個問題值得我們注意：即（甲）由於當局日後將會更頻密的進行入職薪酬調查，以便每三至四年調整一次公務員資歷基準及入職薪酬水平，這將會導致總薪級表的最低點出現不穩定的情況；及（乙）現時津貼額以幣值計算的價值將會隨着每一次總薪級表最低點的下調而減少。上述兩個問題加起來的效果會令到津貼額制度日後在管理方面變得更複雜及因津貼額的頻密變動和員工對變動的不滿而更富爭議性。這種情況與我們想將津貼額制度簡化和將制度管理工作變得更容易是大相逕庭的。

5.13 因此，我們建議第一步部門首長應首先檢討現存的津貼額以便確定它們是否依然恰當。在這樣做時必須顧及津貼額能否滿足部門工作的需要及員工的士氣。之後，該被確定的津貼額以幣值計算的價值將按公務員低層員工每年的薪酬調整幅度而調整。這樣可確保津貼額以幣值計算的價值將得以保存。換句話說，該被確定的津貼額將會與總薪級表上的任何參考薪點脫鉤，因而避免遭受因修訂最低薪級點時所帶來的任何影響。新制度會較現時按總薪級表最低點作為釐定工作相關津貼額的方法更加穩定及易於管理。

### 工作相關津貼現行的津貼額制度

5.14 現行的津貼額制度詳載於附錄六。就此，我們留意到三樣事項：（甲）是否仍須將津貼額區分為標準數額和非標準數額；（乙）如何表達津貼額—例如是否應表達為總薪級表第一點的若干百分率；或以固定金額形式表達；或以領取津貼員工的薪金/薪級相連來表達；及（丙）如何釐定個別津貼項目的津貼額。上述問題我們會在以下段落討論。

## 標準與非標準津貼額

5.15 標準與非標準津貼額的存在標明了兩點：(甲) 兩個不同的批核機關並存，即負責批核標準津貼額的部門首長及負責批核非標準津貼額的公務員事務局；及(乙) 津貼額以多種不同的形式表達，例如以按總薪級表第一點的若干百份率形式來表達的標準津貼額和以多種形式包括按總薪級表第一點的若干百份率形式，以固定金額形式或以領取津貼員工的薪金/薪級相連的形式表達的非標準津貼額。

5.16 有關上述甲項，我們認為設立兩個批核機關的原意是希望賦予彈性給部門首長，但結果這原意不單未能達到，反而不知不覺地令目前的監管制度更形鬆弛。因此，我們建議取消標準與非標準津貼額的分野。根據我們在第六章就部門首長及公務員事務局在工作相關津貼制度內分別擔當的管理角色的建議，我們認為，將來所有新的工作相關津貼項目的批核或延續支付現存津貼項目的權力應歸公務員事務局轄下，而部門首長則應負責檢討部門內工作相關津貼項目的需要，與及將他們的建議提交公務員事務局作批核。

5.17 至於上述乙項，我們注意到目前不同的津貼額的表達形式（無論是以總薪級表第一點的若干百分率形式、或以固定金額形式或以支取津貼員工的薪酬或職級相連的形式表達），均被薪常會於一九八六年的檢討及隨後於一九九一年的檢討時接納。雖然大部份現存的津貼額是以總薪級表第一點的若干百分率的形式表達，從審視在附錄二至附錄五內所載列的工作相關津貼項目後，我們覺得某些津貼額須以固定金額形式或以支取津貼員工的薪酬/薪級相連的形式表達，也並非是沒有理據的。（這些例子包括助理教席負起小學副校長的職務；防治蟲鼠主任負起防治蟲鼠事務諮詢組的主管職務等）。我們覺得現行的安排沒有甚麼大問題。不過，正如我們在上文 5.13 段所作的建議，部門首長必須先行檢討現時各津貼額是否足夠，之後該經確定

的津貼額在與總薪級表脫鉤後，可以固定金額形式表達，或繼續將該津貼額與支取津貼員工的薪酬/薪級相連。

## 如何釐定個別津貼項目的津貼額

5.18 根據公務員事務局所提供的資料，目前的津貼額幅度由佔總薪級表第一點的 4.2%至 18.6%不等。雖然在津貼類別內再分為各種副類別【如在額外職務津貼類別下分為額外職務津貼第一級補充職務、第二級補充職務、第二級補充職務—另類及額外職務津貼（責任）等副類別；在辛勞津貼類別分為厭惡性職務津貼及危險職務津貼等副類別】似乎為不同的津貼額的水平提供某些指引，但個別津貼項目的津貼額過去在釐定時仍是靠非常主觀的判斷。薪常會在一九八六年檢討時建議釐定津貼額時應參照總薪級表第一點。薪常會並沒有規範「參照」一詞的運作方法。

5.19 由於我們未獲授權在是次檢討時對個別津貼項目作出檢討，我們覺得不適宜就現時的各項津貼額是否恰當一事作出評論。我們亦不認為參考私營機構的津貼額來釐訂公務員的工作相關津貼額是適當的做法。首先，公務員的津貼額一向並非以這種方法來釐定的。其次是私營機構內的工作相關津貼項目大部份是限於支付給輪班工作或在惡劣天氣下工作的員工，而有關的津貼額與公務員的工作相關津貼額是難以互相比較的。在此情況下，用來量度公務員工作相關津貼的津貼額是否合適的唯一公平及可行的辦法是根據一套公務員內部基準的制度去將個別津貼項目的津貼額作互相的比較。

## 內部基準制度

5.20 包括在公務員工作相關津貼分類下的各種津貼額都互相存在一定的關係，例如不同程度的辛勞、技術水平或責任要求。就是這些程度上的差異構成津貼額的差異。程度愈相近時，津貼額亦愈接近，反之亦然。用這種方法作判斷並非十分科學化，因此，任何根據程度差異的評估而作出的判斷只能是主觀的判斷。雖然如此，它仍可為不同的工作相關津貼項目及其津貼額提供了一套可供互相比較的基礎，藉此可以釐定新批的津貼項目的津貼額或

重新訂定已不合時宜的津貼額。

### **編制新的工作相關津貼的津貼額列表**

5.21 為設立一套公務員內部基準制度，當局須編制一份詳細的工作相關津貼的津貼額列表，載列現時包括在工作相關津貼四大類別下的每個津貼項目的細節。列表須紀錄現時工作相關津貼的每個項目及他們個別的津貼額。將來，如要釐定任何新批的工作相關津貼項目的津貼額時，可以在列表中找到最相近的津貼項目的津貼額作內部比較而得出結果。

### **新的工作相關津貼額制度**

5.22 上述新的工作相關津貼額制度可撮要如下。在新制度下，「標準津貼額」與「非標準津貼額」的分界線將被取消，所有工作相關津貼的津貼額會統一處理。公務員事務局將負起批核津貼額的工作。公務員事務局在諮詢各部門首長後應編制一份現時工作相關津貼列表，詳載包括在工作相關津貼四大類別內的個別項目，它們獲得批核的原因和個別的津貼額。在列表中，同一津貼類別內的整體津貼額將會構成一套內部基準制度，作為釐定新批津貼項目津貼額的基礎。在釐定公務員工作相關津貼的津貼額時，無須參考私營機構內有關的津貼額的情況。