

(譯文)

本函檔號：PC/400/000/52 Pt.14

香港金鐘道 89 號  
才寶中心第 2 座 7 樓 701 室  
公務及司法人員薪俸及服務條件  
諮詢委員會聯合秘書處代轉  
公務員薪俸及服務條件常務委員會主席  
楊家聲先生，JP

楊主席：

### 檢討工作相關津貼

公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）應當局邀請，檢討了立職職系的工作相關津貼，其建議詳載於二零零零年六月公布的報告書內。隨後，我們詳細研究薪常會的建議，並就實施建議的最佳方法諮詢職方、部門管方和立法會議員。現致函告知當局對此事的決定。

### 主要考慮因素

根據現有的公務員薪酬制度，工作相關津貼是額外報酬，作為員工執行額外職務的補償，而該員所屬的薪級表未有反映這些職務。薪常會在一九九九年進行的檢討，是以這點為基礎。其後，當局在二零零一年十二月法定全面檢討公務員薪酬政策和制度。公務員薪酬政策和制度檢討專責小組在二零零二年九月二

十日發表的第一階段研究最後報告提出多項建議，包括中期而言應致力把工作相關津貼納入底薪內，邁向推行“淨工資”政策的長遠目標。當局對上述建議未有定案，現在猜測工作相關津貼在可見的未來會否有重大改動，實屬言之過早。與此同時，我們明白現有工作相關津貼制度的管理有改善餘地，以期更有效地確保只有具備充分理據的津貼才可繼續發放。

鑑於以上所述，我們認為宜在現階段集中改善工作相關津貼制度的管理效率，同時大致上維持這個制度的現有架構不變。對這個制度作出任何基本改動，會在全面檢討公務員薪酬政策時加以研究。

## 工作相關津貼的發放原則

### 降低資格截分點

薪常會建議，申領工作相關津貼的資格截分點（現為總薪級表第 33 點），應與逾時工作津貼首齊。職方和部門管方對此意見分歧。現把雙方的意見撮述如下：

- (a) 工作相關津貼和逾時工作津貼性質有別。逾時工作是可以避免和盡量減少的，並可利用補假作為補償，而目前可獲工作相關津貼的職務，則沒有其他補償可作替代；
- (b) 目前可獲工作相關津貼的額外職務主要基於運作需要，而非管理職務，因此，應繼續給予適當補償；以及

- (c) 紀律人員薪俸及服務條件常務委員會沒有就紀律部隊作出相類建議。如果紀律部隊的資格截分點並無相應降低，立職職系和紀律部隊工作相關津貼的管理方針大致上應該相同的原則會受影響。

鑑於以上所述，以及正在進行的薪酬政策和制度全面檢討可能對工作相關津貼制度帶來影響，我們經詳細考慮後法定暫不跟進薪常會在這方面的建議，這個建議會在全面檢討公務員薪酬政策和制度時再行研究。

### 刪除有關職務佔去“相當多時間”的原則

薪常會建議刪去“除非有關的額外或特殊職務佔去相當多的時間，否則不應發放工作相關津貼”的原則。我們雖然明白到，很難在所有部門劃一引冊這個原則，而且有需要讓部門更靈活地利冊工作相關津貼鼓勵員工提高辦事速度和放率，但亦認為，執行有關職務的次數或所需時間，仍是法定是否發放工作相關津貼時應考慮的因素。此外，諮詢期亦收集的意見顯示，冊事關注到，刪除這項原則的結果，可能是一項簡單的特別職務應否獲得工作相關津貼，會變得模稜兩可，引起爭論。

因此，我們法定與其刪除“相當多時間”的現有原則，不如將之修訂。發放原則除着重工作需要和運作放率外，亦應顧及執行有關額外職務的時間和次數。修訂的原則如下：

“除非管理層按工作需要和運作放率認為執行額外或特殊職務的時間和次數均屬恰當，否則不應發放工作相關津貼。”

## 澄清“固有職務”的原則

薪常會建議，“固有職務”的原則應清楚界定為：“部門的固有職務，不應獲得工作相關津貼。換言之，由部門直接聘用的人員，不應因為執行該部門的固有職務而獲得工作相關津貼，除非礙於有關職系的薪酬結構，薪級表未能反映這些職務。”

根據職方和部門管方的意見，我們預期建議澄清的原則會帶來下列問題：

- (a) 如果我們按字面詮釋修訂原則，部門執行的所有職務都可能成為固有職務，結果是部門和共通職系人員目前獲得的工作相關津貼，實際上會全部停止發放；
- (b) 雖然由部門直接聘請的共通職系人員都應該清楚知道他們的職務和工作環境，但實際上，不同部門的共通職系採用了相同的薪級表，這些薪級表未必計及不同部門的特有職務，而有關部門不能自行調整轄下共通職系人員的薪級表；
- (c) 採用建議原則，或會導致有關的共通職系要求當局即時檢討其薪級表。由於公務員薪酬政策和制度正在全面檢討，我們認為目前不宜對個別職系薪級表展開檢討；以及
- (d) 建議的安排可能會令人手調配出現困難，共通職系人員或會不願調往需要執行他們認為並非所屬職系／職級理應負責的工作的職位。

鑑於以上所述，我們認為應清楚界定現行原則所指的“固有職務”。這應指在顧及有關部門工作性質的情況下，有關職系／職級理應負責的職務。修訂原則為：

**“有關職系或職級的固有職務，不應獲得工作相關津貼，除非礙於有關職系／職級的薪酬結構，薪級表未能反映這些職務。”**

我們必須強調，有關職系／職級理應負責的職務應與時並進，配合現今科技和部門改善服務等方面的發展作出改變。

適用於立職職系工作相關津貼的修訂原則，載於  
附件。

## 工作相關津貼的分類、數額釐定機制、為檢討各項津貼而實施的暫緩批核期和日後的監察機制

為改善和精簡現行工作相關津貼的管理，我們贊同薪常會的建議，即修訂工作相關津貼的分類和數額釐定機制，以及實施六個月暫緩批核期以便檢討立職職系各項工作相關津貼（輪班工作津貼、颱風／黑色暴雨警告當值津貼除外）。日後，部門首長認為有充分理由發放給立職人員的各項工作相關津貼，必須徵得公務員事務局批准，而且設有期限，期限屆滿時須再行檢討和重新批核。我們會在二零零二年十二月一日開始，暫緩批核立職職系工作相關津貼六個月，以便各項工作相關津貼的檢討工作可以盡快展開。

我們會在今天下午通知職方和部門管方有關檢討工作相關津貼的法定。我們會把暫緩批核期內各項工作相關津貼的檢討結果通知薪常會。

你和薪常會各位成員為檢討工作相關津貼一事付出不少時間和精神，我在此謹表謝意，希望日後的工作能繼續獲得各位支持。

公務員事務局局長王永平

副本送：紀律人員薪俸及服務條件常務委員會主席  
公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會  
聯合秘書處秘書長

二零零二年十一月十五日

## 文職人員工作相關津貼的發放原則

- (a) 申領工作相關津貼的資格截分點應為總薪級表第 33 點。政務及專業職系人員不符資格申領工作相關津貼。
- (b) 除非管理層按工作需要和運作效率認為執行額外或特殊職務的時間和次數均屬恰當，否則，不應發放工作相關津貼。
- (c) 有關職系和職級的固有職務，不應獲得工作相關津貼，除非礙於有關職系 / 職級的薪酬結構，薪級表未能反映這些職務。
- (d) 因引進新技術或改善工作方法而導致職務改變時，有關員工不應獲發工作相關津貼。
- (e) 員工不應純粹因為取得或具備某項技能或資格而獲發工作相關津貼。管方或會要求員工在工作上應用額外的技能或資格，但只有當這種情況經常發生時，才應考慮向有關員工發放津貼。
- (f) 如果員工經常用上 50% 以上的工作時間處理獲發工作相關津貼的額外職務，部門便應該檢討這些職位，決定適當的解決方法，例如重整職系、修訂職責說明、安排員工輪流擔任這些職位，或繼續支付津貼。
- (g) 如果有充分理由發放津貼，而調整有關薪級表並不符合經濟效益，重整職系或安排員工輪流擔任職位亦不可行，有關員工可長期獲發津貼。
- (h) 除非能夠充分證明每項津貼均根據適用於該項津貼的原則和準則發放，否則不應向同一員工同時發放多項工作相關津貼。