

諮詢文件

與工作有關連的公務員津貼

一九八三年十月

目 錄

	<u>段 數</u>
第一章 緒言	1 - 3
第二章 一般背景	
公務員津貼的發給	4 - 5
目前發給津貼的情況	6 - 7
第三章 考慮事項	
甲. 與工作有關連津貼的基本原則	
(a) 發給津貼的基本理論	8 - 11
(b) 津貼額	12 - 14
(c) 津貼截分點	15 - 16
(d) 多項津貼	17 - 19
(e) 發付津貼的生效日期	20
(f) 發付津貼的管制	21
乙. 檢討個別與工作有關連的津貼	
(a) 額外職務津貼	22 - 27
(b) 辛勞津貼	28 - 32
(c) 特別津貼	34
第四章 一般事項	35 - 36
附件甲 私營機構內與工作有關連的津貼 薪酬研究調查組調查結果摘要	

第一章 緒言

關於當局發給公務員的若干類與工作有關連的津貼，自有其原則與慣例。公務員薪俸及服務條件常務委員會現正研究此等問題，煩請公務員、政府部門管方及負責統理公務員事務的政府當局發表意見，同時，亦徵詢各有關私營機構的意見，以完成均衡的諮詢程序。本文件提供關於這問題的背景資料，並提出初步評論，敬希各有關方面抒發意見。

二 「與工作有關連的津貼」可界定為某一政府職系或職級人員在執行其正常工作範圍以外的職務時所獲發的額外補償，這些職務，於釐定正常薪級時並未顧及。目前此種津貼分為下列四類：

- (甲) 額外職務津貼
- (乙) 辛勞津貼
- (丙) 輪班工作津貼
- (丁) 特別津貼

三 常委會第十號報告書（逾時工作及有關連津貼）已討論過輪班工作津貼的問題，因此，雖然今次的檢討，可能對日後輪班工作津貼的發給與管理措施有所影響，但亦沒有將該問題包括在內。

第二章 一般背景

公務員津貼的發給

四 所有用來釐定公務員薪俸的有關因素，最好都能在每一職系及職級上反映出來。倘若某一職級的大部分人員均須執行額

外職務，或由於其工作環境，理應獲得若干額外報酬，則這些因素，在釐定薪級時，通常都會顧及。但倘若該職級只有小部分職員須執行該等職務，或如果該等職務僅屬臨時性質，則有關職員通常會獲發各種津貼，作為補償，或用以鼓勵他們執行這些職務。此項給予津貼的措施，提供了靈活而合乎經濟原則的辦法，來適應不斷轉變的情況。這種辦法，可能較提高整個職系或職級的底薪或增設額外職位為佳。

五 多年來，有關批准及管理津貼的各項粗略準則經已提出，這可從戰後的各個薪俸調查委員會的建議中反映出來：

一九四七年的委員會：只有遇到下述各種情形，始應給予津貼：公務員在執行職務時曾支付可獲付還的款項，曾執行額外職務和擔任特別危險的工作；

一九五三／五四年度及一九六五年的委員會：津貼的數目應盡可能減至最少，如重編職級更為適合，則不應發付津貼；

一九七一年的委員會：布政司署內須設有正式機構，以監察與決定發給津貼及津貼額有關的事宜。

目前發給津貼的情況

六 目前，與工作有關連的津貼分為下列四大類：

- (甲) 額外職務津貼
- (乙) 辛勞津貼
- (丙) 輪班工作津貼
- (丁) 特別津貼

目前發給公務員的津貼約為每月六萬五千宗，開支約達一千一百萬元，佔薪俸總開支的百份之一點五左右。今次檢討所涉及的津貼約佔津貼總開支的三份二，詳情見本文件第二章(四)。

七 在私人機構方面，也有在類似情況下將津貼發給僱員的慣例，但他們的做法與政府稍有不同。關於此點，薪俸研究調查組最近曾進行調查，其結果撮述於附錄甲。

第三章 考慮事項

(甲) 與工作有關連津貼的基本原則

(a) 發給津貼的基本理論

八 一如上文第四段所述，津貼在複雜的公務員薪酬制度內有特殊效用。對許多個別職級或職系來說，除該職級或職系的正常職務外，必然會有若干額外或工作範圍外的職務及職責並未在其薪級反映出來。有鑑於此，當局認為應給予某種形式的酬金，因而批准發付各種津貼。

九 這些年來，在某等情況下，與工作有關連的津貼已成為某些組別人員薪俸的一項永久性因素，因為當局認為這些組別人員的薪級，並未充份反映出他們的職務。由所付出的款額來看，對這些職員而言，該等津貼事實上是經常性而非臨時性質，且已成為其基本薪俸外的一項固定額外收入。至於發付這些津貼是否合理，有人表示懷疑；另一方面，對於那些因職責繁重，實在值得加以特別考慮的職員，當局是否已給予適當的酬勞問題，某些人也表示有所保留。

十 這方面所引起的一個問題是：發付某些與工作有關連津貼的準則，很難加以劃定。這牽涉到判斷問題，當局雖已定下批准與工作有關連津貼的準則，但各人對這些準則的闡釋，必然各有不同。即使當局最初批准某種津貼時，已制定明確的資格準則，但隨着時間過去，及後來對個別職員組別所作的決定，往往會使這些準則受到損害。在厭惡性職務津貼方面，這種情況尤為顯著。本來，厭惡性職務津貼是為特別令人不快、具厭惡性及令人討厭的職務而設，但實際上，這類津貼的發付已變得非常普遍，現時為數甚多，每月總計超過二萬五千宗。

徵詢意見

十一 常委會歡迎各有關方面就下列各項問題發表意見，以及提供任何改革建議：

- (甲) 某一職系或職級的職員，如須執行正常工作範圍以外的職務，而此等職務於釐定薪級時並未曾顯及者，應否獲發與工作有關連的津貼，以作補償？
- (乙) 是否只應偶然批准發給與工作有關連的津貼，而不應讓它變成職員的經常性收入？
- (丙) 領取額外職務津貼、辛勞津貼及特別津貼的資格準則，是否仍應以主觀判斷為主要根據？

(b) 津貼額

十二 各種標準津貼，包括額外職務津貼、危險職務津貼及厭惡性職務津貼，目前的津貼額是以總薪級表第一點（目前為每月一千七百元）的某百分率計算。這樣，每當調整基本薪俸，津貼額便會自動調整，毋須因通貨膨脹或其他因素使津貼額的實際價值下降而作出檢討。這種做法可能產生一種缺點，那就是根據情況轉變而定期檢討發付津貼的理由及款額這種需要，可能受到忽視。

十三 現行標準津貼額的另一特點是：不同的津貼，或責任水平不同的額外職務津貼，都用不同的百分點來計算。當初選用這些百分率的基本理論，可能是由於所計算出來的比率與當時所支付的津貼額大致相等。有關釐定津貼額的方法，似乎仍有加以合理化的餘地。

徵詢意見

十四 常委會敬希 有關人士就下列關於津貼額的問題發表意見：

- (甲) 應否繼續以總薪級表第一點作為計算津貼額的基礎，又或津貼額應否加以固定及作定期檢討？
- (乙) 將與工作有關連的津貼額及領取者的薪級相連是否更為恰當？這種做法會不會產生難以管理的津貼方式？
- (丙) 如繼續以總薪級表第一點作為計算津貼額的基礎，現時用以釐定各種津貼的百分率是否適當？

(c) 津貼截分點

十五 有關將津貼付予高級職員的問題，現有的觀點似乎是，在某一個薪俸水平以上的職員不應有資格領取標準津貼，例如：凡薪金在總薪級表第二十三點或以下的職員，倘若工作時間超過規定時數，大部份可獲逾時工作津貼；又凡薪金在總薪級表第二十四點至第三十六點之間的一些職員，倘若須長期逾時工作，亦可獲發酬金。有人認為，雖然在個別情況下，可能有充份理由要發付這些津貼，但職員的職位愈高，則愈不適宜發給津貼。另外有人建議，領取津貼的資格應依照整個職級來釐定，而不應以薪級中的一個固定薪點作為依據。在這方面，則須考慮中層或中層以上管理職級的人員應否有資格領取津貼。