

## 第二章

### 與工作有關連的公務員津貼現時所扮演的角色

2.1 一九八四年十月，政府向公務員發放的個別津貼約有六萬五千宗，共支出約一千一百五十萬元，約佔政府在公務員個人薪酬方面總支出的 1.3 %。附錄五載有在一具代表性月份發放津貼的分佈詳情。

2.2 常委會曾在諮詢文件中，就是否有需要保留與工作有關連津貼一點，徵詢各方面的意見。部門管方及各公務員協會一般認為政府某一職級人員在執行其正常工作範圍以外職務而其薪級又未能反映該等職務時，應獲發給與工作有關連津貼作為補償。政府當局認為與工作有關連津貼所扮演的角色非常重要，因為該等津貼能提供一個實際及符合成本效益的辦法，為額外工作提供補償而毋須採取增聘人手或增訂薪級點的辦法。另一方面，私營機構趨向於認為應將與工作有關連津貼併入某些人員的底薪內，並應在其職責說明中列明所有須要執行的職務，以確保最大的靈活性。

2.3 一方面，常委會認為所有與釐訂公務員薪俸有關的因素，最好均能在每一職系及職級的薪級上反映出來。再者，與涉及發放與工作有關連津貼的制度比較，特別是定期發放津貼及津貼已成為有關職務總薪酬的一部份時，此制度將較簡單及易於管理，被濫用的機會亦會較少。另一方面，常委會得悉與大部份私營機構有所不同的是，公務員的編制較為複雜和嚴格，約共有四百個職系和一千二百個職級。因此，應該考慮到取消與工作有關連津貼，將每一職級或職系須要處理的所有職務併入職責說明之內及

將其薪級予以適當調整的辦法是否合乎實際或恰當。

2.4 在審查公務員的薪酬制度是否須要設有與工作有關連津貼時，常委會特別考慮到公務員薪酬結構的基本原則，尤其是以下各點：一

(甲) 在第一號報告書第三十八段中，常委會建議在釐定各職系的薪級時應考慮危險或厭惡性職務、執法職務、工作質量和輪班工作等各項因素。這些因素通常是發給津貼的主要原因而常委會認為應在全職級人數至少有百份之七十五受到上述因素影響時，方可調整薪級。倘有關職級受以上任何因素影響的人數少於百份之七十五，則可考慮發給津貼。

(乙) 第一標準薪級職系的薪級乃根據一因素制度而釐定。除其他因素以外，該制度顧及所需技術、工作上的知識、訓練和體力以及有需要執行可能蒙受損傷的涉及與公眾對峙的執法職務等。根據常委會在第五號報告書中的建議，所有第一標準薪級職系的薪級，經按廣分薪級法分為四組。由於某些職系的人員須在一個或多個部門內執行略有不同的工作，彼等可獲發給與工作有關連津貼作為補償。

2.5 常委會曾一併考慮兩個可能替代發放與工作有關連公務員津貼的方案是否實際可行和該兩個方案對公務員薪酬結構的影響。第一個方案是將各項津貼併入若干職級或職系的薪級內，以簡化公務員的薪酬制度。第二個方案是開設新職級或職系，以容納該等涉及獲發給與工作有關連津貼的額外或附加職務的職位。常委會在詳加考慮後，認為上述兩個方案都不可行，因為在公務員職系的廣分薪級結構下，該兩方案未能符合成本效益或合乎實

際。由於這些替代方案的缺點遠多於取消與工作有關連津貼的優點，故常委會建議對有為公務員提供某種形式的與工作有關連津貼的需要一點應予接納。該制度的功用為毋須採取調整薪級或開設新職系的辦法而可補償執行額外職務的人員。

2.6 常委會認為倘欲保留此津貼制度，則以公平和連貫的辦法去加以推行實屬重要。同時應使該制度更為合理和另外制訂管理措施，以確保各類津貼不會激增，此制度亦應通過制訂一套經清楚界定，用以管制發放與工作有關連津貼及領取該等津貼資格的一般原則，以求改善。同時亦須定期檢討各項津貼，以確保該等原則經予遵守。