

SPA 9/9 (41)

2810 3565

2501 4504

香港中區
昃臣道 8 號
立法會大樓
立法會公務員及資助機構員工事務委員會秘書
陳美卿女士

陳女士：

二 零 零 五 年 二 月 二 十 一 日
立 法 會 公 務 員 及 資 助 機 構 員 工 事 務 委 員 會

多謝妳二月二十一日來信，邀請當局就立法會公務員及資助機構員工事務委員會同日會議上通過有關工作相關津貼第三階段檢討的動議作出回應。

當局對委員會所通過動議的回應載於**附件 A**。總括來說，公務員事務局認為部門已依循經採納的檢討機制進行第三階段檢討。由於部門管理層在檢討過程中已廣泛及深入地諮詢員工，並承諾會就檢討結果繼續與員工溝通，我們認為應按計劃於二零零五年四月一日落實第三階段檢討的決定。事實上，為了讓部門有更充足時間向員工解釋有關決定，當局已押後實施檢討結果的日期。再者，由於第一階段檢討的結果已由二零零三年年中起落實執行，第三階段檢討的決定亦應盡快落實執行，不容拖延。

當局亦藉此機會對多個員工組織就工作相關津貼第三階段檢討向立法會公務員及資助機構員工事務委員會提交的書面意見作出回應。詳情載於**附件 B**。

公務員事務局局長
(陳惠儀代行)

二 零 零 五 年 三 月 十 四 日

當局對於立法會公務員及資助機構員工事務委員會 就文職職系工作相關津貼第三階段檢討所通過的動議的回應

目的

二零零五年二月二十一日之會議上，立法會公務員及資助機構員工事務委員會討論了立法會 CB(1)900/04-05(03)號文件：文職職系工作相關津貼檢討的最新進展。經討論後，委員會就工作相關津貼第三階段檢討通過以下動議：

“本事務委員會要求政府押後實施削減 1 321 個職位半額辛勞津貼及停止發放 503 個職位的全額辛勞津貼，並敦促政府重新就發放辛勞津貼詳細諮詢公務員團體的意見。”

2. 本文件載述當局對於委員會所通過的動議的回應。

工作相關津貼制度

3. 工作相關津貼是發放給公務員的額外報酬，作為公務員執行某些職務的補償，而這些職務並非有關人員所屬職系或職級的一般工作，而且是釐定有關職系或職級的薪級表時未有計及的¹。工作相關津貼並非附帶福利，必須有充分的運作理據，並符合一套規管原則，才可發放。文職人員工作相關津貼的現行規管原則載於附錄 A。文職人員的工作相關津貼分為四大類，即額外職務津貼、辛勞津貼、輪班工作津貼，以及颱風當值津貼和黑色暴雨警告當值津貼。附錄 B 有這四類津貼的說明。

4. 審計署署長在一九九九年十月十一日發表的第三十三號報告書中提出多項建議，其中包括促請公務員事務局局長考慮實施計劃，定期在政策層面上檢討發放個別津貼的理據，若某項津貼不再有充份的理據支持，便應立即採取行動，停止發放該項津貼。政府帳目委員會在回應審計署署長第三十三號報告書時，認為當

¹ 公務員職級的薪級表是按有關職位的學歷／相關工作經驗要求，以及任何特別的工作因素而釐定。一般而言，有關職級的薪級表應已反映所有的工作相關因素。但是，在某些情況下，由於有關職級的員工並非須普遍擔當某項職務，如將有關職務在該職級的薪級表中反映，便不合符經濟效益。

局應設立機制，定期檢討各項公務員津貼的發放理據。此外，當局應在考慮審計署署長的關注、衡工量值的考慮因素、對公共開支的問責性、私營機構在人力資源方面的普遍做法，以及員工反應後，及早廢除不合時宜或在現今環境下不再合適的津貼。

5. 當局近年就工作相關津貼事宜所做的工作，包括改善制度，及全面檢討各項津貼的發放情形，這是積極回應了審計署署長以及立法會政府帳目委員會對這事宜表達的關注。

公務員薪俸及服務條件常務委員會在改善工作相關津貼制度方面的諮詢角色

6. 公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）乃一諮詢組織，其主要職能是就非首長級公務員（紀律人員除外）的薪酬、服務條件及薪俸結構的原則和措施，向行政長官提供意見及建議。薪常會的意見及建議應否予以接納及應如何落實獲接納的建議，一概由當局決定。

7. 薪常會應當局要求，就文職職系工作相關津貼的制度進行檢討，並於二零零零年六月向行政長官提交薪常會關於工作相關津貼檢討的第三十八號報告書²。

8. 其後公務員事務局在二零零一年及二零零二年進行兩輪諮詢，徵詢中央評議會職方及部門管理層對於薪常會的建議及公務員事務局就未來路向擬訂的具體建議的意見。此外，立法會公務員及資助機構員工事務委員會亦於二零零二年四月十五日及十月二十三日討論這事宜（詳情載於立法會第 CB(1)1444/01-02(03)及 CB(1)66/02-03(03)號文件）。

9. 當局經考慮職方代表、部門管理層和立法會公務員及資助機構員工事務委員會的意見後，於二零零二年十一月決定在作出若干修訂後，落實薪常會關於工作相關津貼檢討的第三十八號報告書所載的建議。獲當局採納的建議包括修訂工作相關津貼的部分規管原則、重整工作相關津貼的分類、修改津貼額的釐定機制，以及設立一個新的檢討和監察機制。當局就薪常會有關工作相關

² 與此同時，紀律人員薪俸及服務條件常務委員會亦就向紀律部隊人員發放的工作相關津貼的制度完成檢討，並於二零零零年四月向行政長官提交檢討報告。

津貼檢討的第三十八號報告書所作的決定已知會薪常會。

全面檢討文職職系的個別工作相關津貼

10. 當局根據新訂的檢討機制和經修訂的工作相關津貼規管原則，在二零零二年十二月展開全面檢討文職職系個別工作相關津貼的工作。部門首長須與有關決策局及職系首長（如適用的話）商討，並經考慮最新的職責說明、經修訂的工作相關津貼規管原則，以及其他相關因素後，檢討其轄下的津貼是否應繼續還是停止發放。如部門首長認為某項工作相關津貼具充分發放理據，便應同時檢討其津貼額是否恰當，並就下一次的檢討時間表作出建議。有關部門亦有責任在諮詢其員工及考慮職方的意見後，才把建議經由其決策局及職系首長（如適用的話）提交公務員事務局審批。在審核部門提交的檢討建議時，公務員事務局會確保有關津貼符合經修訂的工作相關津貼規管原則，以及不同部門所採用標準的一致性。

11. 第一階段及第二階段的文職職系工作相關津貼檢討分別於二零零三年五月及十一月完成。檢討的詳細結果分別載於立法會第 CB(1)1909/02-03(04)號文件及第 CB(1)768/03-04(01)號文件。第三階段檢討是工作相關津貼全面檢討的最後一個階段，檢討涵蓋向衛生署及食物環境衛生署（食環署）人員及任職醫院管理局（醫管局）的公務員發放的辛勞津貼。檢討期間，先有嚴重急性呼吸系統綜合症事件，其後當局引入了一系列的措施以改善公眾健康及衛生，並為嚴重急性呼吸系統綜合症一旦再度爆發作好準備，當局考慮到衛生署、食環署和醫管局面對的特殊情況，決定把在這些部門發放的辛勞津貼的檢討兩度延遲至二零零四年十一月三十日完成。在進行第三階段檢討時，當局一直依循第一階段及第二階段檢討所採用的方針。

12. 我們要指出，跟第一階段及第二階段檢討一樣，進行第三階段檢討時，部門已透過既定的諮詢渠道廣泛諮詢員工。衛生署、食環署和醫管局在擬訂第三階段的檢討建議供公務員事務局考慮時，已全面考慮諮詢期間收集到的意見。隨後，公務員事務局在審核衛生署、食環署和醫管局提交的檢討建議時，亦已仔細考慮所有相關因素，包括部門在諮詢期間收集到的員工意見。二零零五年二月初公布檢討結果後，有關部門／機構已即時作出安排，向有關的員工組織及受影響的員工解釋檢討結果及背後的理據。

有關部門／機構在第三階段檢討諮詢員工的安排，見下文第 13 至 19 段。

工作相關津貼第三階段檢討的諮詢員工的安排

(a) 衛生署及醫院管理局（醫管局）諮詢員工的安排

13. 衛生署在檢討向署內人員發放的各項工作相關津貼時，非常重視徵詢員工的意見。這些諮詢工作透過部門協商委員會及第一標準薪級及技工職系協商委員會這些既定渠道進行。由二零零二年十二月（即個別工作相關津貼的檢討工作展開時）至二零零四年十二月（即第三階段檢討的期限）期間，衛生署曾 12 度去信或會見其部門協商委員會及第一標準薪級及技工職系協商委員會的職方，聽取他們就署內發放的工作相關津貼（包括部門管理層建議停止向某些指定職位發放工作相關津貼），及告知他們工作相關津貼檢討的最新進展。

14. 在二零零五年二月初完成檢討後，衛生署立即與第一標準薪級及技工職系協商委員會（二零零五年二月十四日和二十三日）和部門協商委員會（二零零五年二月十七日）的職方會面，向他們解釋檢討結果，並聽取他們的意見。此外，衛生署於二零零五年二月十四日發信予所有受影響的員工，告知他們有關的檢討結果，前線督導人員亦舉辦了 69 次簡報會，向其屬下員工解釋檢討的結果。部門管理層會繼續向受影響員工解釋檢討結果及背後的理據。

15. 至於任職醫管局的公務員，衛生署透過衛生署（醫院員工）部門協商委員會及衛生署（醫院員工）支援服務組別協商委員會諮詢員工。自工作相關津貼檢討於二零零二年十二月展開以來，衛生署曾 16 度去信或會見兩個委員會的職方，就檢討工作徵詢其意見，並告知他們工作相關津貼檢討的最新進展。

16. 至於向普通科門診診所員工發放的辛勞津貼，衛生署在普通科門診診所於二零零三年七月從衛生署轉交醫管局前，已七度透過衛生署部門協商委員會和第一標準薪級及技工職系協商委員會，就停止發放津貼的建議諮詢有關員工。普通科門診診所轉交醫管局後，衛生署亦曾八度透過衛生署（醫院員工）部門協商委員會及衛生署（醫院員工）支援服務組別協商委員會諮詢員工。

第三階段檢討在二零零五年二月初完成後，衛生署於二零零五年二月十四日舉行會議，向衛生署（醫院員工）支援服務組別協商委員會的職方解釋檢討結果。除了兩個協商委員會的職方外，所有在普通科門診診所工作的受影響員工亦獲發信通知檢討結果。此外，醫管局的聯網主管亦已向其屬下受影響的員工解釋檢討結果。二零零五年三月二日，醫院員工部再次分別與衛生署（醫院員工）部門協商委員會及一員工組織的代表就檢討結果進行討論。衛生署與醫管局管理層會繼續通力合作，向受影響員工解釋檢討結果及背後的理據。

(b) 食物環境衛生署（食環署）諮詢員工的安排

17. 食環署於二零零三年二月開始透過部門協商委員會既定的渠道，就部門管理層對於向執行清潔、清洗排水渠／污水渠等工作的員工發放辛勞津貼的檢討建議諮詢員工。根據食環署原來的建議，3.2%的職位將繼續領取全數辛勞津貼，61.2%領取半額津貼，而35.6%將不再獲發放津貼。自二零零三年二月起，食環署曾與部門協商委員會的職方以及個別員工組織舉行了12次會議，聽取他們對部門管理層提出的檢討建議的意見。經考慮員工代表的意見及個別職位因應二零零三年起實施的一系列改善公眾健康與公共衛生的措施的最新運作要求，食環署在二零零四年九月大幅修改其檢討建議，並再次就其建議諮詢員工。

18. 公務員事務局經考慮所有相關因素（包括食環署員工的意見）後，大致上接納食環署的修訂建議，並徵得有關部門及決策局同意，對其建議作出若干修改。扼要來說，由二零零五年四月一日起，74.7%的職位將繼續領取全數的辛勞津貼，21.5%領取半額津貼，3.8%將不再獲發放津貼。

19. 二零零五年二月初完成檢討後，食環署於二零零五年二月十四日向部門協商委員會及16個員工組織簡介檢討結果，並於同月二十三日再次與部門協商委員會進行討論。該署已於二零零五年二月十四日發信予所有受影響員工，告知檢討結果，並於二月十八日安排了四場簡介會，向受影響員工解釋檢討結果。其後部門管理層再次於二零零五年三月二日與員工組織代表會面，聽取他們對檢討結果的關注。此外，部門為受影響員工再舉行五場簡介會，繼續保持與員工溝通，向其詳細解釋落實檢討結果的細節安排。

實施第三階段工作相關津貼的檢討結果

20. 從上文可見，部門管理層在擬訂工作相關津貼第三階段檢討的建議過程中，部門管理層與員工已有充分的溝通。公務員事務局在研究部門／決策局所提交的檢討建議時，已考慮到所有相關因素，包括部門在諮詢期間收集到的員工意見，局方並確保部門在應用工作相關津貼的規管原則方面保持一致性。二零零五年二月公布檢討結果後，部門／機構管理層已作出適當安排，向有關的員工組織及受影響的員工解釋檢討結果及背後的理據。

21. **公務員事務局認為部門已依循經採納的檢討機制進行第三階段檢討。由於部門管理層在檢討過程中已廣泛及深入地諮詢員工，並承諾會繼續與員工就檢討結果溝通，我們認為應按計劃於二零零五年四月一日落實第三階段的檢討結果。**事實上，為讓部門有更充足的時間向員工解釋檢討結果，公務員事務局已押後了實施檢討結果的日期。再者，由於第一階段的檢討結果已於二零零三年中起落實執行，第三階段的檢討決定應予儘快落實執行，不容拖延。如員工認為個別職位基於其特殊情況，在經修訂的工作相關津貼規管原則下仍然符合資格獲發放辛勞津貼，可向部門管理層反映，部門管理層會就每宗個案的情況作考慮。

公務員事務局
二零零五年三月

文職職系工作相關津貼的規管原則

- (a) 領取工作相關津貼的資格應以總薪級表第 33 點為截分點（即總薪級表第 33 點或以下才可領取津貼）。政務及專業職系人員應無資格領取工作相關津貼。
- (b) 除非管理層因應工作的需要和運作效率，而需要員工執行該額外或特殊職務，並認為時間和次數均屬恰當，否則不應發放工作相關津貼。
- (c) 除非有關職系或職級的薪級結構令致其薪級表未能反映全部固有職務，否則不應為有關職系或職級的固有職務發放工作相關津貼。
- (d) 不應因採用新科技或改善操作方法所導致職務上的更改，發放工作相關津貼。
- (e) 僅獲得或擁有一門技能或一項資歷者，不應獲發放工作相關津貼。如一位公務員受命使用額外技能或資歷執行職務，而此等情況又經常發生，方可考慮發放津貼。
- (f) 倘各職員須定時花超過百分之五十的時間，執行獲發給津貼的額外職務，則應檢討該有關職位，以決定可否將其另編職系、修改有關職位的職責說明、安排職員輪流處理這些職務、或繼續發給津貼等，以定出何者較適合及合乎實際需要。
- (g) 倘調整職員薪級表的成本效益未如理想，而將該等職位另編職系或安排職員輪流擔任這些職務等辦法均未合乎實際，則有理由繼續發放工作相關津貼給有關職員。
- (h) 除經個別考慮，認為每項津貼均符合領取有關津貼的原則及準則外，不可發給多項津貼。

文職職系工作相關津貼分類

(I) 額外職務津貼：

作為執行員工的工作職務說明以外工作的補償。而在執行該等額外職責時，必須使用或承擔其他相同職系或職級的員工一般來說都無須使用的額外工作技巧，或承擔新的責任。

(II) 辛勞津貼：

作為在某些工作環境下執行某些職務的補償。涉及的工作環境必須是可能引致員工遭受到其他相同職系或職級的員工一般來說不會遭受到的身體損傷或殘障。

(III) 輪班工作津貼：

作為須輪班工作的補償，而同職系或同職級的人員一般來說都無須輪班工作。

(IV) 颱風當值津貼和黑色暴雨警告當值津貼：

作為在特定的天氣情況下（即八號或以上颱風信號／黑色暴雨警告生效期間）工作的補償。

當局對於員工組織向立法會公務員及 資助機構員工事務委員會提出的書面意見的回應

本文件載述當局對於員工組織¹就工作相關津貼第三階段檢討向立法會公務員及資助機構員工事務委員會提交的書面意見的回應。

有關“一半工作時間”的規定

2. 政府的一貫原則，是除非有關的厭惡性職務佔去員工相當比例的日常工作時間，否則不應發放辛勞津貼。公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）在一九八六年二月就關於工作相關津貼的第十五號報告書中建議：“除非額外職務或非慣常職務佔用公務員相當多時間，否則不應發放與工作有關連津貼給他們”。這建議其後獲當局採納。薪常會在一九九二年一月發表的第二十八號報告書中，重申保留“相當多時間”這項原則。

3. 一九九三年公務員事務局把審批新的辛勞津貼的權力下放至部門管理層，在此之前，公務員事務局在審批辛勞津貼的申請時，一直沿用有關厭惡性職務必須佔去員工不少於一半工作時間，才可獲發放津貼這項準則。局方於一九九三年授權部門首長審批辛勞津貼時，責成部門首長確保津貼符合工作相關津貼所有的規管原則，包括“有關職務須佔用一位職員相當多時間”這項原則。

4. 薪常會在二零零零年六月關於工作相關津貼檢討的第三十八號報告書提出的其中一項建議，是刪去“相當多時間”這項原則，原因是各個部門在引用這個原則時很難保持一致，而且薪常會認為有需要讓部門能靈活地運用工作相關津貼來作為對員工的一種激勵，以便提供快捷及高效率的公共服務。公務員事務局認為，在考慮應否發放工作相關津貼時，執行有關職務的次數或所佔時間仍然是應予考慮的因素。此外，根據我們就薪常會的建議諮詢中央評議會職方及部門管理層所收集到的意見，如果刪除這項原則，則究竟某一項簡單的非經常性額外職務應否獲發放工作

¹ 這些員工組織包括：第一標準薪級公務員評議會職方、食物環境衛生署管工職系工會、政府僱員團結工會、政府人員協會、政府第一標準薪級員工總會、香港政府華員會、香港食物環境衛生署管理及執法人員協會、香港食物環境衛生管理級職員工會，以及醫院管理局職工總會。

相關津貼，可能會不夠清晰及惹起爭論。有見及此，公務員事務局決定不應刪除“相當多時間”這項原則，而應將之修訂，使發放原則既着重工作的需要和運作效率，又同時顧及執行有關額外職務的時間和次數。經修訂的原則如下：

“除非管理層因應工作的需要和運作效率，而需要員工執行該額外或特殊職務，並認為時間和次數均屬恰當，否則不應發放工作相關津貼。”

我們已知會薪常會當局的上述修訂。

5. 按薪常會建議在經修訂的工作相關津貼檢討機制下，所有工作相關津貼(包括辛勞津貼)的發放，必須經由公務員事務局批准，而公務員事務局在審批時，應確保各部門採取統一標準。上述建議獲當局採納。就辛勞津貼而言，作為一般指引和考慮到審計署署長及政府帳目委員會早前對於公共開支問責性所表達的關注，公務員事務局認為在工作需要和運作模式許可的情況下，員工執行有關的厭惡性或危險性職務須佔其不少於一半的日常工作時間，才可獲發放津貼，是合理的做法。我們在工作相關津貼檢討的三個階段中審批不同部門的辛勞津貼時，採納同一準則。公務員事務局會交由部門管理層根據最新的職責說明，評估有關員工執行的厭惡性或危險性職務會否佔其不少於一半的日常工作時間。舉例來說，在第三階段檢討中，食物環境衛生署(食環署)建議若某職位須全職執行獲發工作相關津貼的職務(例如移除屍體)，則不論員工每月執行有關職務實際佔用多少時間，該職位都可領取辛勞津貼。部門認為有關職位執行厭惡性或危險性職務的實際時間會因應運作需要按月而異，而往往亦並非管理層或有關人員所能控制。公務員事務局同意部門的意見，因而接納了部門的建議。

“直接處理厭惡性物品”與“身處厭惡性環境”的區別

6. 工作相關津貼必須具充分的運作理據才可發放。食環署認為其轄下可獲發辛勞津貼的職務中，所涉及的辛勞程度有明顯的差異，主要視乎有關人員是否須直接處理厭惡性物品而定。食環署認為，若員工有相當多的日常工作時間(即不少於百分之五十的日常工作時間)須直接處理厭惡性物品(例如撿拾垃圾、清掃地段、防治蟲鼠、移除屍體、檢拾遺骸等)，可獲發放全數津貼。若

員工毋須直接處理厭惡性物品，但有相當多的日常工作時間（即不少於百分之五十的日常工作時間）須身處厭惡性的環境（例如監督清潔服務、監督防治蟲鼠工作、管理街市等），則獲發放半額津貼。公務員事務局同意食環署的建議，因為不同的津貼額反映了不同工作崗位的人員所面對的不同辛勞程度。我們認為這項建議符合政府帳目委員會提出當局在考慮應否發放津貼時，應考慮對公共開支的問責性等各項因素的建議。

停止發放工作相關津貼，讓員工輪流分擔厭惡性職務

7. 工作相關津貼的其中一項規管原則是：倘各職員須定時花超過百分之五十的時間，執行獲發給津貼的額外職務，則應檢討該有關職位，以決定可否將其另編職系、修改有關職位的職責說明、安排職員輪流處理這些職務，或繼續發給津貼等，以定出何者較適合及合乎實際需要。因此，部門管理層有責任考慮各種不同方案中，讓員工輪流分擔厭惡性職務是否可行及切合運作需要。部門管理層會確保以合理及公平的方式分派職務，並須確保公共服務的提供不會受到影響。如運作上可行的話，我們也認為讓員工輪流分擔厭惡性職務，對有關員工是較為公平的做法。

履行職務時所涉及的危險因素

8. 在進行第三階段檢討時，部門管理層已把履行職務時所涉及的危險因素考慮在內。辛勞津貼的目的是補償員工因工作環境關係，可能遭受到相同職系或職級的其他員工一般來說不會遭受到身體損傷或殘障。部門管理層在檢討個別津貼時，須評估有關的運作要求（例如需要執行執法職務以及可能面對情緒激動的市民、執行職務時可能面對危及健康的風險等）是否符合上述的指定情況，以及符合工作相關津貼的所有規管原則，始行決定是否有充足的理據發放辛勞津貼。

9. 我們需要澄清，並非因為某職位需執行執法職務便自動符合資格領取辛勞津貼。舉例來說，管工職系的薪級表中已將執法職務考慮在內及予以反映，因此，不存在就同一職務另外發放工作相關津貼的問題。我們亦要指出，當局非常重視加強員工的職業安全，並會透過一連串的預防措施，盡量減少員工感染職業病或在當值時受傷的機會，例如發出適當指引、教育員工和安排培訓、提供個人防護裝備（例如面罩及手套）等。

把辛勞津貼納入有關職系的底薪的建議

10. 某些職系(如管工、一級工人、二級工人)屬共通職系。共通職系的公務員即使在不同部門負責不同的工作，仍按職系的同一薪級表支薪。工作相關津貼是為了補償員工執行在本身職級的薪級表中未有計及的特殊職務。在考慮應否把辛勞津貼納入有關共通職系的底薪時，我們不能只顧及一個部門的情況，須考慮的因素還包括：屬同一職系但任職不同部門、不同工作崗位的員工是否須普遍擔任可獲發放工作相關津貼的額外／特殊職務，以及永久調整該職系的薪級表是否較發放工作相關津貼更為恰當，後者的優點在於能因應運作環境及運作要求不時的改變而作出改動，因而較具彈性。這些事項有待透過職系架構檢討作出適當處理。

11. 當局目前的首要工作，是在二零零五年進行薪酬水平調查，以確定公務員的薪酬是否與私人機構的薪酬大致相若。我們會待完成薪酬水平調查，並制定更完備的公務員薪酬調整機制後，始行考慮任何有關進行職系架構檢討的建議，例如把辛勞津貼納入管工、一級和二級工人這些共通職系的底薪的建議。

辛勞津貼與總薪級表脫鈎

12. 就執行厭惡性職務發放的辛勞津貼的津貼額，過去是參照總薪級表第 1 點的某個百分比而釐定(即總薪級表第 1 點的 7.6%)，該薪點一直是總薪級表的最低薪點，直至二零零零年的入職薪酬檢討後，為當局引入的總薪級表第 0 點取代。薪常會考慮到當局可能會更頻密進行入職薪酬檢討，以致總薪級表的最低薪點變得頗為不穩定，因此，在其第三十八號關於工作相關津貼檢討的報告書中提出建議，把工作相關津貼的津貼額與總薪級表的任何薪點脫鈎，改為以固定金額發放。此外，建議工作相關津貼的津貼額應按公務員低層薪金級別(即總薪級表第 10 點以下或同等薪點)每年的薪酬調整幅度調整。我們在諮詢中央評議會職方及部門管理層時，並沒有就薪常會這項建議收到任何反對的意見，因此，當局採納了該項建議。

13. 釐定和調整工作相關津貼津貼額的新安排不會對辛勞津貼的津貼額有任何實質的影響。我們將會參照每年公務員的薪酬調整幅度調整津貼額，我們並無計劃按照其他方法更改津貼的金額。

減少或停止發放辛勞津貼是否針對初級人員和是否有損員工士氣

14. 一般而言，只有從事前線工作的員工才可領取工作相關津貼。我們完全肯定前線員工為社會提供各種主要公共服務的貢獻。不過，工作相關津貼必須具充分的運作理據，而且符合工作相關津貼的規管原則，才可發放。若發放津貼的原來理據不再存在或變得不重要，有關部門有責任立即停止發放有關的工作相關津貼。進行是次全面檢討的三個階段檢討時，當局均按上述目標進行，並依循同一套的規管原則。事實上，審計署署長及立法會政府帳目委員會均曾促請當局設立機制，定期檢討發放給公務員的各項津貼(包括工作相關津貼)的理據，並須及早廢除那些不合時宜或在現今環境下不再合適的津貼。如情況有所轉變，致令有充足的理據向某些職位發放工作相關津貼(包括辛勞津貼)，則有關部門在取得其決策局的支持後，可向公務員事務局提出申請。

減少或停止發放辛勞津貼是否符合《基本法》

15. 按一貫的安排，如果原先發放工作相關津貼的運作理據不再存在或變得不重要，則須調低有關的工作相關津貼的津貼額或取消該津貼額，不論一九九七年之前或之後，當局均採用上述既定的政策及做法。例如，我們在一九八二年引入一項向操作文字處理機的打字員發放的額外職務津貼，理據是操作文字處理機所要求的技巧較電動打字機為高。這項津貼已自一九九二年起停止發放，原因是文字處理機已成為辦公室的一般設備，並有助執行工作。根據律政司的意見，停止發放在一九九七年七月一日前已發放的任何工作相關津貼或調低這些津貼的津貼額，符合《基本法》。我們因此認為毋需因應某些員工組織的要求，將工作相關津貼第三階段檢討的結果延遲至待終審法院就公務員立法減薪的上訴作出裁決後，才予以實施。

公務員事務局
二零零五年三月