

香港食物環境衛生署管理及執法人員協會

Hong Kong Food and Environmental Hygiene Department Management and Law Enforcement Staff Association

會址：九龍油麻地廟街 47-57 號正康大樓 2 字樓 電話：2770 3676 傳真：2770 3617

本會堅決反對刪減辛勞津貼

食物環境衛生署於二零零四年九月十六日發放通告給有關員工，提出有關發放辛勞津貼(厭惡性職務)之新修訂的建議，包括以現時的津貼額繼續發放津貼、以現時的津貼額的半數繼續發放津貼及停止發放津貼。本會不同意後者兩項建議，署方應該以現時的津貼繼續發放津貼予有關員工。本會在此強烈反對以任何形式刪減員工應該享有的津貼。因為辛勞津貼是員工辛勞工作的回報，扣減或停止發放津貼會嚴重影響員工的工作士氣。本會認為部門(市政總署/區域市政總署)當年發放辛勞津貼有以下目的及含義：

- (1) 認同員工需要長期接觸厭惡性工作，當年公務員事務局在發放辛苦津貼時，是絕對認同我們同事所做的工作是屬於厭惡性的工作，就以潔淨組同事為例，員工(高級管工及管工)須經常於垃圾站出入、巡視公廁(包括旱廁)及大小後巷工作，難道這不算厭惡性的工作。
- (2) 祇要我們一換上制服當值時，我們的員工無時無刻不是處於一個高度危險的環境工作，就以早前爆發禽流感、登革熱及沙士等等高度危險的疾病為例，我們總是帶領員工走進到最前線高危的地方工作，本會認為我們的員工領取的應該是危險津貼，而不單只是辛勞津貼。
- (3) 辛勞津貼絕不應該是有半數發放的。因為若以半數發放給目前收取全數辛勞津貼的員工，日後是否只要在厭惡性的地方工作，超過每天工作時間一半或以上，就可以離開厭惡性的地方呢？
- (4) 根據基本法第一百條的詮釋(請參閱附件一)，香港公務員如果是在一九九七年七月一日之前入職的。回歸後其薪酬，福利及**津貼不會低於原來標準**。
- (5) 根據本會所得文件(請參閱附件二)關於「厭惡性」津貼發放的目的，主要是為補償員工在處理諸如動物排泄物、屍體、污垢及廢料時，**可能會被細菌感染致病或引致其他身體損傷**。

香港食物環境衛生署管理及執法人員協會

Hong Kong Food and Environmental Hygiene Department Management and Law Enforcement Staff Association

會址：九龍油麻地廟街 47-57 號正康大樓 2 字樓 電話：2770 3676 傳真：2770 3617

- (6) 管工職系的同事在入職時，署方曾經表示管工職系的同事是屬於文職人員。就我們所知文職人員工作時數為每星期四十四小時(包括用膳時間)。但是，管工職系的同事每週工作時數卻是四十五小時(不包括用膳時間)，換句話說，我們每星期工作比一般文職人員的工作時間多出六個小時的工作時間，一個月下來就最小多出二十四個小時的工作時間或以上。部門千方百計要刪減我們的津貼，是一種極之不負責任的行為。
- (7) 在執行檢控職務及處理投訴時，經常受到野蠻市民用粗言穢語辱罵正在執行工作公職人員，甚至家人亦遭受到同樣被粗言穢語問候對待，那種難受感覺絕對非局外人所能體會。

梁永立署長於去年十一月與于會就刪減辛勞津貼的問題會面，梁署長表示刪減辛勞津貼；不是部門財政上出現困難問題(與部門開支無關)，主要是回應公務員事務局要求及向大眾市民交代。本會在會面時反問署長，現時部門要刪減我們的辛勞津貼，倘若日後有類似沙士或禽流感之類的事情出現，我們的同事又可否不要辛勞津貼，而不擔任對抗疫症工作。署長斷然說不可以。本會對部門的態度，絕不認同「有事鍾無艷、無事夏迎春……」。

本會期望署方不要再打算刪減任何的津貼，這樣做只會嚴重影響管方與員方的關係。任何與員工權益有關的事情，署方應先行諮詢工會，溝通是解決問題的最好方法，部門經常說要溝通，可惜很多時都是「講一套、做一套」，閉門做車只會令事情更加難以解決。



香港食物環境衛生署管理及執法人員協會

副主席：顏玉富 代行

日期：二零零五年二月十二日

香港食物環境衛生署管理及執法人員協會

Hong Kong Food and Environmental Hygiene Department Management and Law Enforcement Staff Association

會址：九龍油麻地廟街 47-57 號正康大樓 2 字樓 電話：2770 3676 傳真：2770 3617

附件一

香港特別行政區基本法第一百條內容為，香港公務員如果是在一九九七年七月一日之前入職的。回歸後其薪酬，福利及**津貼不會低於原來標準**。

我們管工職系的工作性質自回歸後完全沒有改變，但目前不論文件工作方面還是人事管理的工作量，都比回歸前增加一倍或以上，本會認為刪減前線管理員工的辛勞津貼是極之不合理和缺乏理據的。

附件二

【厭惡性】一詞的含義頗難準確界定。在該詞的衆多意義中，其中一個是指『一種不喜歡的精神狀況』，這種狀況是甚難加以量化，亦未必會對員工的身體構成任何損傷。至於員工被指派執行他/她們不喜歡的務時，僱主是否需要向他/她們作出賠償是值得商榷的問題。雖然【厭惡性】一詞一直沿用，但從詳細審閱現時獲得此項津貼的厭惡性職務來看，明顯地，*辛勞津貼(厭惡性職務)發放原因*，並非為補償員工的「不喜歡」，而是*為補償員工在處理諸如動物排泄物、屍體、污垢及廢料時，可能會被細菌感染致病或引致其他身體損傷。*