



香港政府華員會

HONG KONG CHINESE CIVIL SERVANTS' ASSOCIATION

中國香港九龍京士柏衛理道 8 號 8 Wylie Road, King's Park, Kowloon, Hong Kong, China

電話 Tel : (852) 23001066 圖文傳真 Fax : (852) 2771 1139 網址 Website : <http://www.hkccsa.org.hk>

立法會 CB(1)900/04-05(12)號文件

(只備中文本)

本會檔號：(92) in 2/7/CCSA (XV)

致 立法會公務員及資助機構員工事務委員會

主席譚耀宗議員

感謝邀請本會就工作相關津貼檢討最新進展發表意見。香港政府華員會有如下意見供參考。

副秘書長

謹啓

(pt利葵燕)

2005年2月17日

華員會有關「工作相關津貼檢討最新跟進」的意見

甲. 原則性及管理制度的意見

1. 公務員事務局於2001年11月就公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)及紀律人員薪俸及服務條件常務委員會(紀常會)所完成的「工作相關津貼檢討」(Review of Job-related Allowance)諮詢職方意見。在回應時，本會指出，檢討工作相關津貼(JRA)應遵循幾項原則及改善管理制度：
 - JRA的發放，就性質而言，是對執行正常職責以外的額外工作的補償 (compensation)，亦是一種獎賞 (reward) 及誘因 (incentive)，已成為原有的公務員薪酬制度的一部份，應予肯定及繼續。(《基本法》第103條已規定原有的僱用、管理制度予以保留。)
 - 公私營機構性質有別，無必要令兩者發放這類津貼的制度變得一模一樣。
 - 在決定應否發放JRA時，須同時考慮運作需要(工作環境、工作性質等)和執行額外職務所用的時間。
 - 「逾時工作津貼」與JRA的性質不相同。前者不合資格申領津貼的人員可獲補假，但後者不合資格申領的人員則不獲任何補償。故此兩者不應相提並論，截分點亦毋須刻意看齊。

- 文職和紀律部隊人員各自職位工作的特點，如有的話，應已反映於各自的薪級表上。基於JRA的性質，獲發放這類津貼的對象及發放管理的原則和辦法應獲得一視同仁、平等對待的處理(紀常會並無提議刪除這類津貼)。厚此薄彼，只會分化公務員隊伍，不利隊伍的團結及凝聚。
- 薪常會在第38號報告書曾建議公務員事務局編制一套在各部門內發放的工作相關津貼中央列表，詳列批核原因、津貼額，以作為一套內部基準，去厘定新批津貼項目、津貼額。本會認為，此內部基準制度有助於維持一致性、為公平合理的做法，本會曾要求公務員事務局跟進，以便日後的檢討能更有效及公平地進行。

2. 有關第3期辛勞津貼檢討

為免影響對抗SARS以及「禽流感」，有關清潔、清理排水渠/污水渠和處理廢物/血液/屍體等職務的辛勞津貼檢討期再延長6個月，其後再延期至2004年11月30日。本會認為：

- 有關清潔、清理排水渠/污水渠和處理廢物/血液/屍體等職務均為厭惡性、危險性工作。在SARS及「禽流感」肆虐期間，員工更要冒上生命、健康危險執行工作。SARS的爆發和擴散，使整個社會都意識到一個清潔衛生的環境對香港的重要性，這方面仍有大量工作需作長期跟進。故此，部門管理階層繼續發放這類辛勞津貼實有必要，不應只著眼於節省開支而過於短視及苛刻。
- 在員工工作環境、工作性質及運作需要並沒有改變的情況下，不應削減或刪除辛勞津貼。部門管理階層應充分肯定員工的工作，繼續給予誘因，以鼓勵有關員工有效地發揮團隊精神去執行厭惡性、危險性的職務。如此，則不論平時或在危急困難之時，政府才能及時、有效地應付各種挑戰。

乙 建立官職夥伴合作新文化至為重要

1. 管理階層管理手法甚為落後

儘管本會早就提出過建議，但在當局採納了薪常會的建議，實施6個月的暫緩批核期間(2002年12月1日 - 2003年5月31日)，本會仍收到屬下分會/盟會的投訴，指不少部門管理階層並沒有諮詢工會的意

見，亦沒有作出努力使管職雙方能在充份理解、公平合理的情況下就辛勞津貼的發放問題盡量達致共識。本會認為，如此管理手法甚為落後！管理階層縱然可以「快刀斬亂麻」作出決定，但日後何以有效地發揮團隊精神去執行職務，特別在危急困難來臨之時呢？！

2. 公務員事務局漠視諮詢

本會在回應立法會公務員及資助機構員工事務委員會之時，才得知：據公務員事務局給予立法會CB(1)900/04-05(03)號文件，短短一個半月後就將有大批公務員受影響—2005年4月1日開始即會有503個職位停止發放辛勞津貼，1,321個職位遭刪減半額津貼！但公務員事務局並沒有就它的決定諮詢過中央評議會的意見。如此漠視職方諮詢、偷步的手法，不但與剛剛公佈的《施政綱領》提出的「進行更全面的溝通」政策措施不符，更與特區行政長官已認同去推動本會倡議建立的官職/管職雙方夥伴合作新公務員文化背道而馳！本會對此極為不滿！

3. 官職/管職雙方共建夥伴合作新文化刻不容緩

文職職系工作相關津貼檢討等問題本屬公務員員工/僱傭範疇，理應透過內部溝通協商機制去妥善解決爭議。當局不應繞過現行機制，迫使公務員工會走向立法會。立法會亦無必要隨便介入，反而要鼓勵、監察有關當局、部門管理階層及公務員工會團體相互切實做好溝通、協商、力求共識的工作。立法會應切實推動政府與公務員隊伍共建夥伴合作新文化。如此，特區政府才能維持一支有凝聚力、穩定的、政治中立的公務員隊伍，為市民提供高質素的服務。

丙 暫緩刪停措施，等待立法減薪訴訟終審判決

1. 公務員立法減薪的訴訟，預料終審法院將於2005年6月作最後的判決。JRA儘管不屬附帶福利津貼，但會否受到牽連影響，還是未知之數。據此，當局無必要趕在此判決之前忽忽實施它的新措施！
2. 本會建議任何停止發放或刪減JRA的措施，應暫緩實施，靜待終審法院作出判決並考慮各牽連影響後，才作定奪，以減省未來可能帶來的爭議、訴訟等麻煩。