

# 醫院管理局職工總會 [職工盟屬會]

地址：九龍彌敦道 557-559 號永旺行十九樓 電話：27708668 傳真：27707388

## 工作相關津貼檢討 - 辛勞津貼

在現行制度下，工作相關津貼主要分為四個類別：(甲)額外職務津貼、(乙)辛勞津貼、(丙)輪班工作津貼和(丁)特別津貼。我今天將會重點就【辛勞津貼】一項，發表本會的意見。

根據資料顯示，衛生署現時發放辛勞津貼是按員工是否需要執行額外或特殊職務及該等職務所佔用的員工時間。以馬鞍山母嬰健康院為例，該健康院現有五名二級工人，健康院一直採用輪流領取津貼的安排，各員工會按次序每月輪流領取有關津貼。而據知，食物環境衛生署在檢討發放辛勞津貼的建議書中，亦以員工工作所佔百份比的工作時間，及用【直接接觸】或【間接接觸】的原則來考慮應否發放辛勞津貼及其津貼額多寡。本會認為政府部門的處理手法，並不正當，亦與【公務員薪俸及服務條件常務委員會】(薪常會)的指引背道而馳。

首先，我希望各位議員明白在工作相關津貼四個類別中，發放【辛勞津貼】的目的與其它三個類別有什麼分別。薪常會於二零零零年發出的第三十八號報告書中清楚指出：

《辛勞津貼是發放給那些須要在他們相同職系或職級的員工通常不會遇到的工作環境裏工作的員工。而該等工作環境可能會引致他們身體受到損傷或殘障。發放這類津貼的着眼點在於所承受的身體損傷或殘障程度一般是不會發生在其他相同職系或職級的員工身上的。》(薪常會三十八號報告書，第 4.10 段)

《額外職務津貼是發放給那些須要經常執行與他們同職系或職級的員工不須要執行的額外職務的員工。職務是否屬於額外，可由部門首長根據有關員工的最新職責說明來審訂。在現行制度下，員工因執行額外職務而須要掌握新的工作技巧或承擔新的責任時，可獲得「額外職務津貼」作為補償。發放這類津貼着眼點在於所執行的工作必須是其他相同職系或職級員工通常無須執行的額外工作，或無須具備的新工作技巧或責任。》(薪常會三十八號報告書，第 4.10 段)

《輪班工作津貼及特別津貼：我們認為前者由於與工作模式有關，因此應繼續維持為一獨立類別，但後者因為是和職務本身或工作環境有關因此應予取消，而目前包括在該類別內的個別津貼項目可適當地歸納入額外職務津貼或辛勞津貼類別內。》(薪常會三十八號報告書，第 4.18 段)

換言之，薪常會很清楚地指出，【辛勞津貼】的發放主要的着眼點在於員工身處的工作環境和員工的身體損傷或殘障，而其他的工作相關津貼才是着眼於員工所執行的額外工作或所承擔的新責任。事實上，公務員事務局於二零零四年十一月十三日的一封函件中，亦清楚指出發放辛勞津貼的目的，是為了補償員工在某些指定工作環境下執行職務，而這些特別環境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身體損傷或殘障。在此原則下，凡於上述環境工作間工作的所有員工，他們便應獲得全數津貼額。但是，政府部門卻按員工是否需要執行額外或特殊職務及該等職務所佔用的員工時間發放【辛勞津貼】，明顯地，是不恰當和違反薪常會的原則。

再者，薪常會於其報告書中第 3.11 段及 3.12 段亦指出：公務員工作相關津貼的制度應具備靈活性，以便應付在某些情況下(例如：危機情況) 必須進行的緊急和重要的工作，而不應計較該等工作佔去公務員工作時間的多寡。設立這個制度的目標就是為了幫助部門首長利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。...日後發放津貼的大前題應放在部門首長能否提高公共服務的效率，而非拘泥於硬性計算執行有關職務所需時間的多寡。本會不明白為何政府部門仍強詞以工作時間百份比的準則，要求員工輪流領取津貼，甚至建議削減或取消員工應得的津貼額，與薪常會的指引背道而馳。

況且，現時所提及的辛勞津貼，實際上是包括原辛勞津貼的三個副類別，即厭惡性職務、危險職務及酌情發放，而劃一統稱的辛勞津貼。故此，在進行是次檢討時，當局不應只單一着眼於厭惡性職務一項，應該同時考慮已被合併入內的危險職務及酌情發放因素。而何謂厭惡性職務呢？薪常會報告書第 4.15 段有以下解釋：明顯地，辛勞津貼(厭惡性職務)的發放原因，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的身體損傷。

總括來說，薪常會清楚指出：

1. 發放【辛勞津貼】是為了補償員工在某些指定工作環境下執行厭惡性或危險性職務，而這些特別環境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身體損傷或殘障。
2. 發放津貼的制度應具備靈活性，目標是為了幫助部門首長利用工作相關津貼來作為對員工的一種激勵。
3. 日後發放津貼的大前題應放在部門首長能否提高公共服務的效率，而非拘泥於硬性計算執行有關職務所需時間的多寡。

相信各位議員都會同意，各醫院及診所等地方均是傳播病菌的高危地方。任何員工，無論是在診所、健康院或醫院的病房，藥房，實驗室，普通科門診部或專科門診診所，甚至洗衣房內負責清洗傳染病人衣服的地方工作，亦無論他在這樣的工作環境下工作多久，皆隨時會被病菌感染致病。在此，我相信我並不需要重提 03 年 SARS 事例來引證我的說法。故此，凡符合申領工作相關津貼的公務員，只要他身處可能會引致他們身體受到損傷或殘障的工作環境下工作，便應該獲發放【辛勞津貼】，而無需考慮員工處理厭惡性職務的工作時間所佔的百分比。同樣地，【辛勞津貼】額亦不應有輪流領取或只領取半數或部份金額等的做法。

根據最新資料顯示，這次就發放辛勞津貼(厭惡性職務的津貼)的檢討，公務員事務局已接納衛生福利及食物局的建議，認為在普通科門診診所工作的公務員所須執行的厭惡性職務經重新調配及安排後，可由各員工分擔或輪流擔任，以致所須處理厭惡性職務的工作時間不足百分之五十，因此他們將不再獲發辛勞津貼。本會認為衛生福利及食物局的建議和公務員事務局的決定不可接受，亦大大違背了發放辛勞津貼的理據和原則。既然有關當局已承認在普通科門診診所工作的公務員須要執行及處理厭惡性職務，但仍然強詞用佔用員工時間百分比的藉口，強硬取消他們的辛勞津貼，於理不合。事實上，普通科門診診所正正是一個“百毒必聚”的地方，一般普羅大眾的病者，無論是患上突發性的傳染病或須專科治療的內科病症等，他們都要先經普通科門診診斷後才轉介給有關專科部門。員工身處在一個這樣的工作環境下工作，隨時都會被病菌感染而致病。況且，眾所周知，普通科門診診所工作量非常大，一旦員工因工作繁重而弄致身心疲勞，體力不繼，狀態不足時，被病菌入侵的機會亦會大大提高。政府強詞無理取消他們的辛勞津貼，對他們並不是一種激勵，卻是一個不公平及不合理的打壓。

最後，在是次檢討建議中，有關當局考慮將辛勞津貼的津貼額與總薪級表薪點脫鉤，改以某固定金額發放。本會知道上述考慮，曾於中央評議會中討論並獲職方代表接受。但是，我們認為現有的計算法行之有效，亦無任何爭拗。若一旦改以某固定金額發放，當每次作出例行檢討時，相

信定會因津貼額問題而引起很多不必要的爭拗，影響管職雙方的關係，亦浪費部門行政上的資源。我們希望有關的津貼額計算方法，維持與總薪級表薪點掛鈎的計算法。

故此，醫院管理局職工總會希望主席先生及各位議員，督促有關當局在發放【辛勞津貼】時緊守以上原則，不應強詞以員工執行厭惡性職務工作時間所佔百分比的無理準則，強硬削減或取消現職於衛生署及醫院管理局前線員工一直領取的辛勞津貼。同時，亦希望有關當局重新考慮維持將辛勞津貼的津貼額與總薪級表薪點掛鈎的計算法。

醫院管理局職工總會

二零零五年二月十六日