

### III. 懲教署

#### 薪酬

8.90 我們收到很多意見書，指出薪酬水平過低，但除了建議薪酬水平應與警隊看齊外，沒有一份提出具體的更改建議，據悉這是因為大部分懲教署人員認為當局對他們和其他紀律部隊人員不會厚此薄彼。然而，有關意見書除認為一九七九年訂定的薪酬水平不足以反映影響懲教署人員工作及生活的各項特殊因素外，亦非常清楚地指出，懲教署人員一般所關注的，是現有薪酬並不足以補償自一九七八至七九年度起便有所增加的工作量。工作量增加，部分是因為越南難民不斷湧來香港；而工業訓練、教育和康復計劃，以及善後服務的重大發展亦是原因之一。若干意見書所強調的其他因素，計有懲教署人員執行職務時須面對的危險、壓力和不快，以及因工作上的需求而影響到社交及家庭生活。（下文各節將分題討論這三點。）

8.91 我們所接到有關薪酬事宜的意見書中，差不多全都著墨於現時紀律部隊間懸殊不等的薪酬，並對這個差距表示不滿。一些對薪酬懸殊採取較開明看法的意見書認為，應消除這個差距，或最低限度把差距縮短，以免影響士氣。這個見解部分是基於「政府部門均各具獨特性質與功能，因此任何一個部門都不應聲稱比其他部門更為重要」這個論點。個別人士的意見大多指出懲教署人員薪酬與警隊懸殊不等。

8.92 我們不打算在此詳述意見書中各項有關警隊的陳述。但若干意見書以強烈的態度，提出以下論點，我們不得不在此一提。第一，有人認為警隊若因接手執行軍隊職務而致工作增加，因而必須提高薪酬，懲教署人員應可享有同樣的待遇，因為他們須管理額外的非法入境者及越南難民，但卻未獲加薪。第二，有人認為若為警隊另訂薪級表以致薪酬提高，本來已被指稱不公平的薪酬差距便會變得更大，懲教署人員的士氣便會低落。第三，有人認為懲教署和警隊一樣，都是刑法制度的一個重要部分；兩者雖各具特色，但皆各司其職，扮演着不可或缺的角色，而這個制度亦藉此得以維持。

8.93 我們獲悉，懲教署人員對常委會在一九七九年為他們訂定的薪酬，感到失望。其中一份意見書指出，懲教署的監督及總懲教主任的薪級點在一九七九年常委會檢討之前，較警隊內職級相等的人員（警司及總督察）為高，但是次檢討卻把兩者的薪級點劃一。我們獲悉，懲教主任的起薪點在紀律人員薪級表內，屬第三最高，排在警隊及消防處人員之後。然而，他們必須具備同樣的學歷。此外，他們的頂薪點在紀律人員薪級表（主任級）內比警隊及消防處同等職級人員低了五點。

8.94 我們獲知，由於薪酬懸殊，懲教署在招募符合水準的新人方面，遇到困難；而且一般認為具備合適資格的投考人士都會以薪酬較高的警隊作為第一選擇。有意見書向我們指出，薪酬的差距影響到人員的去留：主任職級的統計數字顯示人才流失趨劇，而調職警隊的人數亦與日俱增：一九八五年為九名，一九八八年首四個月便已達18名。我們亦獲告知，部分懲教署人員由於工作環境所帶來的壓力及挫敗感，以及與其他紀律部隊同等職級人員在薪酬上的差距，遂轉而申請調任政府其他部門壓力較輕的職位。

8.95 我們亦接獲一份意見書，分析懲教署高級監督（紀律人員薪級表（主任級）第34至37點，即相等於總薪級表第48至51點）的工作及職責。懲教署的大型監管機構都是由高級監督主管，意見書詳細列出高級監督的職責及其工作的繁複程度。擔任這個職位的人，首先是要管理約400至500名員工，其中大部分隸屬紀律部隊，其他則為文職人員。高級監督亦須負責處理約1 000名囚犯的治安、福利及監管事宜，以至他們所帶來的一切問題。舉例來說，高級監督的工作包括處理囚犯的投訴；就屬下懲教人員及囚犯的紀律檢控作出裁決，以確保不會違反監獄規則；密切監察各項程序及行動，以防止貪污；以及確保各屬下懲教人員及囚犯的安全。意見書將高級監督的工作及職責和須照顧約1 000名學生的一級校長（在總薪級表內支取相等於高級監督的薪酬）比較，並提出高級監督須照顧1 000名囚犯及積犯，壓力比一級校長為大。

8.96 意見書作出結論，認為高級監督的薪級與他所執行的繁複工作及須肩負的重責不相稱；而現有薪酬對有積極進取心的人員並無吸引力。意見書認為應把高級監督的頂薪點修訂，提高至首長級薪級表第1點與紀律人員薪級表（主任級）第37點之間的中點。

8.97 我們收到的意見認為，在政府部門及私營機構的職位可以互相比較的情況下（舉例來說，若干一般及專業職系的工作性質、功能及職系結構被認為與若干私營機構的工作類似），採用薪酬趨勢／水平調查的方法是有其價值的，然而私營機構並無職位可與懲教署的職位互相比較。因此，意見書認為，薪酬趨勢／水平調查的方法，並不能為政府提供一個可靠的依據，以能切合實際情況，對紀律部隊的薪級作出適當的調整。意見書的結論是：由於紀律部隊所提供的服務性質獨特，他們的薪酬及服務條件亦應同樣以獨特的獨立制度來評定。意見書建議應由一個獨立的特別常務委員會根據實際情況，定期對紀律部隊的薪酬及服務條件進行檢討；該意見書亦建議這個委員會應由一個包括管方及員方代表的諮詢機構協助工作。另一意見書則建議成立一個紀律部隊評議會，統一處理各紀律部隊的事宜。意見書向我們指出，在公務員協商組織中，警務人員可以透過警察評議會發表意見，而其他紀律部隊則沒有這類直接表達意見的途徑，據悉為了這個緣故，自一九八六年年初，其他紀律部隊人員便已着手草擬成立紀律部隊評議會的建議。意見書同時建議，除需要成立紀律部隊評議會外，目前以常委會為諮詢機構的安排十分理想，應予保留。

8.98 意見書亦向我們指出，懲教主任職系的人員升級機會不大，並認為由於服刑犯人的數目維持穩定，較高職位的數目難望有所增加。此外，年資較高的懲教主任所須執行的工作，通常都與對上一個職級，即高級懲教主任所負責的相若，因此有關意見認為應設立一個與警務督察及消防處同級人員薪級相類的直通薪級制。我們獲悉這項要求是在一九七九年首次向常委會提出，而最近亦曾向銓叙司提出，但一直未獲接納。

#### 工作地點偏遠

8.99 大部分意見書都以各種不同的方法，表示有關人員對在偏遠地點工作所帶來的種種問題，深表關注。這事需從詳研究，我們會盡量審慎地陳述各項事實和論據。懲教署轄下的懲教機構中，有10個被列為處於偏遠地點（即位於大嶼山、喜靈洲及歌連臣角的懲教機構），總計共有1 695名懲教署人員（佔該署人員總數的26%）是在這些偏遠的地點工作，而其中大部分須居於工作機構附近。此外，尚有四、五個機構雖未有正式歸入偏遠地點之列，但由市區乘搭班次稀疏的公共交通工具前往，卻可能須花上不少時間才能到達。事實上，每一位有經驗的懲教署人員都曾被派駐這些偏遠地點達一次以上。意見書指

出，這些調任安排對有關人員的社會及家庭生活，通常都有頗大影響，由市區調往離島較偏僻的地點或從一個偏遠的懲教機構調派到另一個偏遠的機構，這種情況都會發生。

8.100 最為人關注的，要算是在偏遠地點工作對家庭所造成的影響。我們得悉，根據一項調查顯示，一名懲教署人員被派往偏遠地點工作後，與家人相聚的時間，會由平均每星期35小時減至15小時。同一項調查亦顯示，在偏遠地點工作的懲教署人員中73.4%發現與家人的感情產生隔膜；45%婚姻出現問題；55.6%則在與子女相處及教育子女方面，遇到困難。

8.101 意見書列舉了若干彼此並無關連的個人事例，這些例子，即使未能完全證明該項調查統計的準確程度，亦能明顯地反映出所探討的問題確實存在。我們獲悉在偏遠地點工作，會對配偶的生活造成極嚴重影響。鑑於往返工作地點往往需時甚久，有些懲教署人員的配偶只得放棄工作，導致家庭收入減少。許多育有年幼子女的在職妻子亦須放棄工作，以便接送子女往返這個偏遠地點與位於香港島就讀多時的學校。在未調任之前，他們或可在正常的工作以外兼負這些責任，或由家人或朋友代勞。往返這些偏遠地點須乘搭巴士及渡輪，既不方便而又需時甚久，我們得悉部分懲教署人員的配偶會繼續工作，但會在市區另租住所（這亦會帶來財政上的損失），而在週末探望丈夫。多份意見書告訴我們，這些遷往偏遠地點居住而又繼續工作的配偶，生活十分緊張。我們獲告知的一個典型例子，就是身為妻子的在早上上班後，要到晚上八時才能返抵家中，由於舟車勞頓以致疲憊不堪。這名妻子對這種因丈夫工作地點偏遠而造成的情況，感到不滿，導致夫妻關係惡化。

8.102 部分懲教署人員為了家庭的緣故，選擇在市區或新界居住，但這表示他們在上班方面，須花費大量精神和時間。舉例來說，我們獲告知，一名當下午班的懲教署人員，須在早上八時或九時左右離家，以便趕上早上十時三十分的渡輪（視乎他的居住地點而定）。由於他在下班後仍須在工作地點過夜，以便隨時候召（詳情見下文），然後（依正常的輪班）再在翌晨上班，因此該名人員須等到第二天下午二時四十五分才能離開大嶼山，待返抵家門時已是傍晚六時左右。單程交通需時四小時或非典型例子，但根據接獲的各份意見書所述，我們相信這種情況亦非罕見。

8.103 許多意見書都有提及懲教署人員的妻兒在上學、上班或出外購物時面對的種種交通問題，以及所感受的勞累。巴士服務惡劣，渡輪班次疏落，再加上週日及公眾假期旅遊人士眾多，使乘坐交通工具倍感困難。當局是故意把監獄建於偏僻地區，我們獲告知若干例子，在這些例子中，懲教署人員的妻子須經長達半小時的巴士路程，再摸黑步行15至20分鐘才能返回家中。

8.104 幾乎所有意見書都投訴，懲教署人員的子女未能在離島區內接受良好的教育。由於該署職員須定期調任其他懲教機構，因此子女學業難免受到影響。懲教署人員經常調職，影響子女教育，許多因而失去入讀較佳學校的機會。懲教署人員的子女如在市區就讀，他們的妻子會陪同子女上學，並等候子女放學後一起回家，通常在晚上回到家裏時已很疲憊，但仍須料理家務。有些子女年紀尚小的懲教署人員，因交通不便和工作地區缺乏良好學校，須在市區另租地方，讓妻兒居住。其中一名懲教署人員告訴我們，由於他隔個週末便須在偏遠的工作地點留守，以便隨時候召，故此要每隔兩星期才能和妻兒會面一次。

8.105 許多意見書亦指出，懲教署人員一般都感到他們與朋友及社交生活隔絕。根據上述調查所得，接受調查的懲教署人員中，78.5%表示他們的社交生活有所轉變。其中有許多感到孤獨、與外界脫節、與正常社會隔離以及喪失享受正常文娛康樂設施的權利。

## 服務條件

8.106 我們所接到的關於服務條件，如宿舍及教育等事項的意見，大都是在工作地點偏遠項下提出。但其中若干有關房屋編配的一般性問題，我們認為應加以述明。

8.107 若干意見書作出解釋說，因工作需要的緣故，懲教署人員獲提供鄰近懲教機構的宿舍。雖然我們收到甚少關於宿舍水準的意見，但卻獲告知宿舍和工作地點過於接近，會對家庭造成兩方面的影響。第一，家庭的安全會受到若干程度的威脅，尤以發生越獄及火警事件時為然；家庭成員亦會受到懲教機構進行活動時所發出的聲音，如警鐘聲及操練聲浪所影響。第二，對兒童來說，在這樣鄰近監獄的地方長大，不會有特別益處。若干人員表示，由於居處十分接近懲教機構，他們憂心子女會因而模仿囚犯的舉止，或會因認識到囚犯的存在及其活動而受到影響。我們獲悉，部分懲教署人員並不願意在宿舍長住，但在當夜尾更時，由於需要通宵輪值，便不得不經常入住宿舍。

8.108 意見書向我們提出另一問題。聯合國最低標準規則第一部第50(3)條規定懲教機構的主管應住在機構附近。因此，所有機構主管都獲得提供工作場地專設宿舍。懲教署機構主管若非高級監督便是監督。他們雖有資格入住高級公務員宿舍或申領自行租屋津貼，但卻由於上述規定，無法如其他相等職級的公務員一般，享用這項權利。此外，高級監督的工作場地專設宿舍為CD級，屬於他們應可獲配宿舍中水準較低者。

### 懲教署工作的發展

8.109 很多意見書力陳懲教署在過去10年的工作發展，和該署作為本港刑法制度一部分所擔任的重要角色。統計數字顯示，雖然本港人口逐有增加，但囚犯人數一直保持穩定，約在8 500名左右。據說這部分是因為懲教署工作效率高，對擬犯罪者產生阻嚇作用。其中一份意見書強調，要令罪犯畏懼法律及防止他們插手控制監獄內事宜，必須有一個具效率及高度紀律的懲教部門。若干意見書詳述一九七三年赤柱監獄發生嚴重暴動後所實施的各項改革，如何有助於達致及維持上述目標。

8.110 部分意見書詳述懲教署如何從一個管理監獄的部門，發展為一個懲教部門，不但使用防衛森嚴及合乎人道的方法囚禁犯人，以及按既定的傳統概念來管理監獄，更進而在七十年代後期起，提供或推廣各種輔導、治療及康復計劃，包括戒毒、行為糾正、職業訓練、防止自殺及重返社會等計劃。當局特別著重專業心理服務；監獄工業（每年產品總值由一九七七年的1,570萬元增至一九八七年的1.608億元）；以及年輕罪犯的善後服務。我們獲悉，懲教署人員一方面要維持紀律，另一方面要與犯人建立良好關係，幫助他們改過自新，因而須小心從事，保持兩者之間的均衡。懲教署及該署人員一向努力不懈，以求做好這兩個顯然互相矛盾的角色。我們得知，「監獄署」在一九八二年易名為「懲教署」，目的是強調該部門的處事方式有所轉變，以及服務範圍較前廣闊，該部門相信已有效地傳達這個訊息。

8.111 我們得悉，懲教署在處理自一九七八年不斷湧入香港的越南難民和非法移民（包括從中國非法入境的越南人）的工作上，長久以來所擔任的吃重角色，以及該署在推行港府有關越南難民的主要政策方面，所須採取的措施。

## 懲教署人員在工作上所遇到的問題

8.112 常委會在一九七九年指出，監獄署(現稱懲教署)人員的工作「乏味及令人沮喪，並擾亂正常家庭生活。」不少意見書重複這點，並補充說，懲教署的工作性質危險和備受壓力(將在下文說明)，亦是須顧及的重要因素。

8.113 很多意見書指出，懲教署人員工作時須面對來自社會各階層的罪犯。不少罪犯本性凶殘、愛惹事生非(儘管在懲教署人員的看管下，囚犯之間的毆鬥每年仍約有600宗)，兼且不受約束，好逸惡勞，對紀律嚴格的監獄制度採取敵視態度。其中一部分更是老練和死硬罪犯，甚至是不知悔改的積犯。有些還是三合會會員。在過去10年間，刑期較長的囚犯人數增加一倍有多(一九七八年為746人，一九八七年則為1 653人)。況且，自從一九六六年以來，所有被判死刑的犯人都獲得減刑，因此判終身監禁的人數有所增加，由一九七八年的48人增至一九八七年的129人。有人指出，被判終身監禁的囚犯(即受監禁至去世為止的人)，即使在監獄內惹事生非，本身亦「毫無損失」。

8.114 意見書指出，對於這些囚犯，當局除了規定他們必須從事監獄工業的工作外，更要日以繼夜加以看管，並盡可能協助他們改過自新。意見書亦談及懲教署人員和犯人之間關係的問題，例如在搜查單人囚室時的對峙情況，以至囚犯為挑戰懲教署人員的權力而進行集體抗議。意見書指出：「讓步是管理階層示弱的表示，但倘若堅持囚犯要嚴格服從，又可能會引起事故，進而惡化，演變為大規模的騷亂。」

8.115 我們從意見書得知，懲教署內的嚴重貪污已於多年前肅清，但囚犯意圖行賄的可能性，仍經常存在。有些狡猾的囚犯，由於每天長時間接觸懲教署人員，往往能察覺其弱點所在，然後設法動之以利，藉以得到其協助。意見書表示，缺乏經驗的年輕職員，往往很容易受到這種壓力所影響；嚴格規定須遵守既定規則和訓令，有良好的管理和完善的工作程序，是必需的防範措施。

8.116 大部分意見書都以不同方式，說明懲教署人員在執行職務時所面對的種種危險。這些意見書提出了一些重要意見：

- (a) 懲教署人員的人數較他們看管的囚犯人數為少，遇有可能發生對峙的情況，或是在工場內及戶外工作時，便會十分危險；
- (b) 鑑於囚犯的本性，加上他們對受監禁的反應，所以或大或小的不服從事件（例如集體拒絕進食）、集體暴動，或脅持人質事件（懲教署人員便是最當然和明顯的目標），隨時可能發生，對懲教署人員的安全，構成威脅；
- (c) 懲教署人員只配備警棍，但囚犯卻有時可用機器工場內尖銳的器具或工具進行襲擊。有些越南難民、非法入境者，以及最近自中國抵港的人士，均曾受軍事訓練，慣於使用暴力。

8.117 不少意見書向我們提及一些嚴重騷亂或個人襲擊事件，但往往只是從個人的角度而言。舉例來說，一名人員為了制止囚犯之間的毆鬥，結果卻本身受傷。（每年囚犯間發生打鬥大約600次。）另一份個人意見書向我們指出，在一九七一年，逾100名囚犯企圖越獄，他在執行任務時受到襲擊。在一九七四年的監獄暴動中，他亦忙於應付；這場暴動其後由防暴隊施放催淚彈和用武力予以鎮壓。一九八一年，曾在中國居住的越南非法入境者暴動，懲教署一名人員遭嚴重刺傷，這名遞交意見書的人員當時正積極參與處理工作，結果被大群暴徒圍困在營內醫院達數小時。其間，該醫院更遭襲擊放火。意見書強調，在這些情況下，懲教署人員從不畏縮或逃避責任；意見書也一再指出，他們面對危險時仍緊守崗位，盡忠職守。

8.118 意見書亦有詳細敘述其他危險的情況。現將這些情況摘述如下：

- (a) 囚犯往往會誘使懲教署人員提供協助，因此行賄的可能性，無時無刻不存在；
- (b) 醫院內的看守工作不單令人討厭，而且有染上傳染病的危險；
- (c) 過去曾有懲教署人員被釋囚襲擊（過去五年內有15次）；
- (d) 在懲教機構毗鄰居住的家人，亦有危險。



8.119 我們亦接到不少關於工作上所受壓力的意見。有意見書指出，根據英國一隊研究人員在一九八五年調查發現，監獄署人員是三份壓力最大的工作之一。

8.120 造成精神壓力的主要原因之一，是有關人員須經常受各種危險威脅(已在上文有所說明)。這些危險包括搜查單人囚室時受個別囚犯敵視，以至可能被脅持作人質，以及大規模的對峙行動，例如威脅要進行集體絕食等抗議行動。我們亦獲悉懲教署人員的家人，因擔憂有關人員的安全，故亦備受壓力。

8.121 造成精神壓力的其他主要原因，就是對懲教機構內的紀律性工作，以及罪犯的本質，均需要不斷保持警覺。意見書向我們表示，囚犯不但對有關人員的安全構成威脅，而且由於他們蓄意惹事生非，語帶辱罵，其中尤以經常懷有敵意和有侵略性的終身監禁囚犯為甚，故亦對有關人員造成精神壓力。此外，有些囚犯喜怒無常，而意見書亦經常提到工作人員須保持警覺，以防止囚犯可能自殺，這亦是造成壓力的原因之一。根據意見書所述，造成精神壓力的其中一個特別原因，就是擔心受誣告和無中生有的投訴。不少意見書提到，囚犯很狡猾，而且會作出惡意和不實的投訴，特別是想迫使經驗較淺的職員滿足他們的需要時，便會這樣做。有些提交意見書的人員說，他們擔心，萬一受到指責和投訴，前途便可能會受影響。據他們說，看管脫離社會常軌的人，特別會使人受到精神壓力。懲教署在一九八八年進行的調查顯示，接受調查的人員中，有41%認為要取得囚犯的合作，是一件困難至非常困難的工作，而有51.2%則認為在看管囚犯時，本身的安全是受到相當大至很大的威脅。

8.122 我們從意見書得知，在一九八七年內，據報共有1 016名人員(即佔總人數的16%)患上精神壓力和職業病，或與精神壓力有關的病症。由於工作時間不定及須輪班工作，加上須連續站立工作七小時而無用膳時間(下文會作進一步討論)，致令職員容易患上以上疾病。意見書提及的疾病類別，有背部下側疼痛、靜脈曲張和其他腿部問題、精神病，以及高血壓。

8.123 最後，我們從意見書得知各種精神壓力對職員的人際關係所造成的影響。有些人員在意見書中指出，由於工作的關係，使他們與家庭的關係更為疏遠，同時他們在「高壓環境」工作，亦使他們與家庭的關係，有所轉變。

## 工作時數

8.124 我們從意見書得知，所有懲教機構基本上都是每天分為四班制。每班連續工作七小時(換班時有一段重疊時間，以便移交工作)，然後有一小時的用膳時間。換言之，職員須每周工作六天，每天八小時(包括用膳時間)，另每周須接受一小時的在職訓練，即合共每周工作49小時。此外，所有職員每月有一周須輪值夜班工作，但人手不足的時候(一如現在)，須輪值夜班的次數便會較為頻密。

8.125 根據意見書透露，這個制度對健康會造成兩種損害。第一：在這七小時內，職員必須站立工作，不能坐下——這是很多職業病的成因。除非有人接替，否則即使離開工作崗位片刻，也不可以。第二，由於在這七小時內，並沒有用膳時間，而且要交替輪班工作，造成用膳情況不定或食無定時，因此，有些意見書都談到消化和腸胃問題。

8.126 我們又從意見書得知，輪值第二班(鎖倉)(即由下午一時十五分至下午八時十五分)的所有職員下班後，均須留在懲教機構範圍附近「隨時候召」，直至第一班輪值時間開始為止，即翌日上午六時四十五分(開倉)。換言之，即使有關職員已完成值班工作，仍須在懲教機構附近留宿。當局規定有關職員須通宵隨時候召，是為了確保如發生越獄和騷亂等需要休班職員協助的緊急事故時，可以有足夠人手支援人數較少的值夜人員。我們從意見書得知，「隨時候召」制度使並非長期居住在毗鄰宿舍的職員，在輪值第二班時，必須隔日在下班後留在懲教機構的範圍內。我們又獲悉，這會使每兩周的工作時間增加達73.5小時，但有關職員卻並無獲得任何特別津貼。對於並非居住在懲教機構毗鄰宿舍的人員來說，隨時候召會造成極大不便，這種情況尤對離島懲教機構的職員為然。

8.127 我們又從不少意見書得知，每名職員當值六天後，會獲准放假一天，但大部分職員通常不能在星期日及公眾假期放假，以致剝奪職員與親友正常社交往來的機會。

8.128 一些意見書亦透露，在懲教機構工作的管理級人員，工作時間長而工作量亦很多，除了正常工作時間外(從我們收到的意見書顯示，似乎每周約50小時)，他們還須經常在晚上巡視所負責的懲教機構，以及下班後須留在工作場地專設宿舍，隨時候召。其中有一份意見書向我們透露，除正常辦公時間外，有關人員在隨時候召任務方面，平均每周須用上55小時。

8.129 有些意見書並向我們指出，工作負擔或一些需要他們處理的事情，都可令他們無法在休假日放假。這情形尤以負責越南難民職務的人員為然。

### 工作環境

8.130 我們從意見書得知，很多人員除了在體力方面受到工作壓力外，更受到工作環境的影響。監獄場地、工場和工作間的環境，對職員和囚犯來說，同樣惡劣，而且實際上，職員的工作環境通常更為惡劣，因為他們為保安理由，須在一些露天地方站崗。在須設置重型機器的工場，囚犯會獲供應耳塞，保護聽覺，不過，職員則由於須留意周遭的各種事情，而且又須與囚犯溝通，因此不能戴上耳塞。很多人員是在露天地方工作，無論天氣如何都須緊守崗位。由於監獄內並沒有為囚犯提供空氣調節，因此，負責監督和看管囚犯的人員，也不能享有這類設施。

### 市民的看法

8.131 我們接獲一些意見書，談及市民、傳播媒介、親友對懲教署工作及懲教署人員的觀感。很多意見書向我們指出，懲教署是一個「沉默的部門」，這個部門只是默默地去進行本身的工作，不受大眾注目。這也許是很自然的事，因為監獄是設於偏遠的地方，而且也不是開放任人參觀。此外，中國文化傳統一向對監獄並無好感，最好是敬而遠之，更遑論去加以關注了。很多意見書說市民全無興趣知道罪犯被送進監獄後的情形：市民其實不大了解懲教署的工作和功能。據說一般人都以為犯人被關進監獄後，便會變得馴服起來，一改以前的為非作歹的性格，其實這是大謬不然。

8.132 監獄在市民心目中的形象是不太好，這也許是由於電視劇集和電影的渲染，使監獄的形象受到歪曲之故。懲教機構只有在發生暴動、越獄或襲擊等事件時，才受到新聞界注意，因此，懲教署是很難建立好的形象。舉例來說，有些人「還以為今日的囚犯仍像清朝時的囚犯一樣，須扣上鐐銬。」不少意見書都慨歎說，市民對懲教署的積極工作，不是有所誤解，便是一無所知。

8.133 部分意見書指出，懲教署人員的社會地位不但低微，而且還有一點不光彩，這其實是不合理的。不少意見書訴說懲教署人員感到受社會排斥。很多人多次向我們解釋，在華人社會，為人父母者都不喜歡其子女往紀律甚嚴的監獄裡工作，與死硬罪犯在一起，因為他們恐怕其子女會沾染犯罪習慣。亦有人抱怨說，在中國文化傳統，監獄人員往往被醜化為「壓迫成性」，而他們亦一直被視為「監獄外的囚犯」，而非忠於職守和勤於工作的人員。向一些家人和親友解釋懲教署人員是怎樣的職業，頗成問題，而在我們獲悉的一些例子中，有些懲教署人員是在家人反對之下投身懲教工作，有些家人，則以他們的職業為恥，而另一些人員則因恐招反感而不向親友透露其職業。

### 個人限制

8.134 以上所述的因素，一些是暗示會對個人造成限制，但由於各意見書對這些個人限制的描述，各有不同，所以我們認為有需要在這裡列出各意見書對這個問題所提及的要點：—

- (a) 隨時候召的人員，必須留在所屬機構的附近；
- (b) 被派往偏遠的地方工作，影響社交及家庭生活；
- (c) 由於實行值班輪流制，職員並無固定的休假日，而且通常不能在星期日或公眾假日放取每週的休假日，致令他們無法與家人或朋友共度閒暇；
- (d) 由於這門職業的社會地位有點不光彩，以致職員的社交生活，受到限制；
- (e) 工作地點偏遠、加上工作時間不固定和社會地位不光彩，令一些人員很難找到結婚對象；
- (f) 署方規定在偏遠地方工作的人員，須於三號風球懸出後立即返回所屬機構，以致令這些職員在家人有危險時，無法照顧他們。

## 士氣

8.135 我們所得的意見書，對於士氣問題，看法不一。我們對很多提出意見的人員的工作熱誠，感到印象深刻，這是我們須強調的一點。意見書都是以積極和富建設性的精神提出意見，並無任何憤世嫉俗成份。從我們多次探訪所見和從閱讀意見書所悉，懲教署人員對該署執行工作的效率，引以自豪，而我們亦看到該署人員熱誠工作的情況。然而，如果我們不在這裡指出，員工士氣似乎受到某些因素影響，那我們便有失職之嫌。影響士氣的原因包括：在偏遠地方工作而得不到適當補償；要長期面對脫離社會常軌的人和死硬罪犯；以及要應付大量湧來的越南難民。

8.136 意見書力稱，如果各個紀律部隊的待遇不平等，懲教署人員的士氣便會受到打擊。在上文所述的意見書中，很多一再強調，如再將目前人們所察覺到的現有差距擴大而非將之縮窄，那便可能會令懲教署人員士氣低落和影響該署服務的質素。

## IV. 香港海關

### 薪酬

8.137 我們曾接獲不少有關薪酬的意見，大部分都集中在海關人員的薪酬與總薪級表及與警務人員薪酬懸殊的問題上。發表意見的人士明白到，由於紀律人員與政府一般職系人員的工作性質不同，因此當局為紀律人員另設一個不同的薪級表，即紀律人員薪級表，但他們認為，紀律人員薪級表與總薪級表現時的差別，並未能適當地反映紀律部隊的實際工作及職責。此外，有人認為紀律人員薪級表（主任級）第29點相等於總薪級表第43點是不公平的，因為若與同級的紀律人員比較，一般職系人員的工作「是輕鬆得多」，而紀律人員則須執行緊急的任務。有一份意見書指出，紀律人員薪級表的結構應予改善及修訂，以反映紀律人員的實際工作，特別是他們須承擔「巨大的工作壓力，時刻面對難以容忍的工作環境及隨時遇到危險。」

8.138 意見書提出三個要點，將海關和警隊的薪酬互作比較。正如我們在上文提及其他人士的意見書時說過，我們列述這些意見，並非旨在造成意見分歧，而只是本着是次檢討的精神，盡量將收集到的不同意見反映出來。