

第九章

評定薪酬的因素

引言

9.1 多年以前，有關方面評定紀律部隊的薪酬時，均考慮種種不同的因素。這些因素之中，有些是所有公務員工作，或大部分公務員工作都有的；以這些因素來說，評估紀律部隊薪酬的工作與評估其他公務員薪酬的工作，基本上並無分別。有些因素只是在有限程度上，出現於某些公務員的工作。有些因素則只限於或幾乎只限於紀律部隊才適用。

9.2 我們所收到的大部份意見書，最關注的是只適用於紀律部隊或在有限程度上適用於其他公務員的因素，這一點是可以理解的。這兩類因素的主要成因在以下幾方面：紀律部隊的工作性質——因所有紀律部隊的工作或多或少都與保護社區，以免社區受到各式各樣的威脅所危害有關；大部分的紀律部隊均須提供24小時的全面服務，包括迅速應付突發的緊急事件；紀律部隊所須應付的人物；他們工作所處各種環境；為提供、督導及管制紀律部隊服務而建立的制度及法律架構。

9.3 與其他大多數公務員工作有關連的因素，是薪酬水平調查評估工作曾經採用的因素，即知能、解決問題的能力及職責。至於年齡及資歷這兩個因素，則不論是一般公務員或紀律部隊，均與入職職系特別有關。我們在討論其他與紀律部隊有較具體關係的因素之前，先扼要地檢討這些共通因素。

知能、解決問題的能力及職責

9.4 在薪酬水平調查中，曦士用以評估所有職位的三個共通因素為知能、解決問題的能力及職責。附件9.1載有引述自一九八六年薪酬水平調查第二號及最後報告書內有關這三個因素的定義。在我們的工作，我們不會進行職位評值，而會概括地從兩方面來衡量這些因素。在上文第四章，我們從一般公務員職系中挑選出與紀律部隊職系作比

較對象的職系時，便概括地反映出這些因素。我們預期在日後的工作中，會進一步申述對這方面的意見。然而，我們在考慮紀律部隊內所有職系之間的相對性時，難免會再次全面地考慮這些因素，但當然不會如職士式職位評值那麼有系統，除這樣一般性地採用職士因素外，我們注意到，有些職位是需要具備一定程度的專門知識，故此，我們將會考慮是否有些職位在這方面需要特別顧及。

年齡及資歷

9.5 這些因素明顯與入職職系及這些職系的薪金遞增級數有關連。

壓力

9.6 在我們收到的意見書所提及的事項中，最受到強調的一項是工作壓力，這是可以理解的。下面論及的大多數因素，均與壓力有些關係。我們在日後的工作中，將會盡量就壓力對每個部隊人員的影響，作出最準確的評估。

工作時數及輪班編排

9.7 工作時數及輪班編排是個可以數字統計的極重要因素，我們正盡力搜集這方面的資料，以求知道最準確的情況。大部分紀律部隊人員的規定工時及實際工時，與其他公務員的規定及實際工時，有很大的差異；而各紀律部隊之間亦有重大的差別，有些部隊持續當值的時間特別長。我們預期我們審議時，這些因素將會佔相當的份量。此外，紀律部隊人員在工作地點或工作地點附近上班候命工作所花的時間，亦是一個有密切關係的因素。

隨時召喚人員上班

9.8 紀律部隊人員通常需要隨時候召工作，尤其是高級人員；換言之，他們在下班後，亦有責任必須隨時應緊急召喚出動。這些

無法預測的要求，對人員本身及其家庭生活均會造成實質影響；此外，他們還經常須要不定時工作；在極短時間的通知下加班工作後，接受補假作價的安排；接受取消假期的安排，以及遇有颱風襲港及其他事故發生時，上班工作。

危險

9.9 紀律部隊很多時候都會遇到危險，雖然這方面的資料很難用數字來統計，但我們仍搜集到不少資料。我們將會決定各類危險所應佔的比重。這包括：紀律部隊人員常遇到的各種危險，有些是極重大的，有些是甚至下班後亦會遇上的；因工作關係而遇到的各種對健康的危害；家人亦須承受的危險；攜帶槍械的危險、被脅持作為人質的危險及可能受到賄賂等。

辛勞

9.10 紀律部隊的工作有多個因素使其人員受到不同程度的辛勞。除了上文提及有關人員所須花費的時間外，其他因素包括工作地點偏遠、工作環境惡劣，包括日曬雨淋、進膳時間不定、無法獲得熱飯、有時甚至須在令人厭惡的地方進食等。

與社會隔離

9.11 很多紀律部隊人員，由於職業的關係，很多時在社會和家庭生活方面，包括子女的教育和妻子的就業機會，都在一定程度上受到社會隔離和受到干擾，而程度則視乎他們所屬部隊而定。工作地點、工作時數、工作時間和補假時間等問題，顯然是這方面的主要因素。在某些情形下，暫時不准取假亦是一個問題。此外，還有一個額外因素，就是某些紀律部隊人員因為工作的關係，受到社會一定程度上的輕視。在這方面，傳播媒介的影響甚為重要，但中國的傳統文化態度，有時亦會造成一定的影響。部分紀律部隊人員除了體驗到本身部隊所帶來的特有感受外，有時亦會接觸到這種所謂「好男不當兵」的態度。

紀律

9.12 作為紀律部隊的一分子，有關人員就必須遵守紀律守則，特別是有關部隊的守則。這些守則較其他公務員所須遵守的守則，尤為嚴厲；而一些紀律部隊對屬下人員的要求，亦較其他部隊嚴厲得多。除了要遵守部隊紀律外，紀律部隊人員還有時會受到市民投訴，並須接受正式研訊，這種情況在警隊中最為常見，但其他紀律部隊也會遇到。此外，紀律部隊人員會遇到市民以投訴作為一種慣常的抗辯手法，這也是他們極為關注的事項。

自由受到限制

9.13 上文曾經提及一些紀律部隊須隨時應緊急召喚出動，這對於個人自由已有很大的限制。但除了這些限制外，有些紀律部隊對屬下人員的行動和活動，更有實質的限制，其中最顯著的是法律上禁止警務人員成為工會會員，組織罷工或其他工業行動。此外，在本港可到的娛樂場所及離港外遊方面，警務人員亦須遵守多項個人的限制。至於禁止兼職亦屬於實質的限制，我們將會審慎研究所有此類限制所帶來的影響。

升級機會

9.14 另一項有關因素是升級的機會和制度。升級機會少的職位比升級機會多的職位有較長的按年遞增薪級，是個可能較為恰當的做法。此外，升級機會多少亦可能與按年遞增薪級重疊的問題有關連。

效率、功能、招聘、挽留人手及激勵上進心

9.15 我們曾被要求留意效率、功能、招聘、挽留人手及激勵上進心等事項。根據這些項目而提出的論據，如理由充份，對我們來說，會甚具說服力。至於招聘、挽留人手和激勵上進心等，明顯地薪金上的比較甚為重要，我們將予審慎研究。

其他收入和福利

9.16 最後，我們須審慎研究所取得的一切關於基本薪金以外的其他收入和非薪金福利的資料。非薪金福利包括部隊提供的福利，而各紀律部隊的人員所享有的福利分別很大。