

## 第十章

### 日後的工作

#### 概要

10.1 我們不打算在這裏就紀律部隊的工作總結我們的意見，但我們想申明一點，就是經過多方面詳細研究他們的工作後（這工作現接近完成階段），我們得到一個清楚的印象，就是他們為香港政府和市民，提供了極為出色的服務。

10.2 我們關注到一點，就是當我們所接獲的資料撮要發表後，可能會被曲解，因為交來的資料，通常會集中於某一紀律部隊看來有充份理由要求較高薪酬的工作。從我們的訪問中，很明顯地每當提到「警務人員工作最不令人滿意的一環是甚麼」這個問題時，通常會較「警務人員工作中最令人滿意的一環是甚麼」，獲得更快和更詳盡的答案。不過，從我們所見所聞中，我們清楚知道紀律部隊工作的獨特性質吸引了不少能幹和朝氣勃勃的人員，我們從訪問中亦發現他們士氣高昂。紀律部隊人員本身知道他們的工作的重要性和意義，但他們說外界人士並未認識到這點。我們也很容易見到，很多紀律部隊人員對於自己的工作和服務深感自豪。這對於保持紀律部隊的質素，是一項關鍵因素，而這對香港亦極為寶貴。我們希望在日後的工作中，竭盡所能去保存和加強這種特質，並確保紀律部隊人員，與其他公務員相比，獲得他們工作應得的適當薪酬。

10.3 我們現已完成大部分搜集資料和意見的工作，我們從接觸過的所有部門和機構取得書面資料，並加以研究，當然我們就所得的資料仍有很多工作要做。我們曾與警隊和懲教署的管理階層和職方代表舉行聆聽會議，訪問程序亦已完成大半。雖然我們仍要聽取很重要的事實資料，和還有很多訪問要進行，但我們的工作現已進入主要的審議階段。

10.4 這份報告詳述我們至今的工作情況，並包括所有關於五個紀律部隊的大量事實資料。我們認為，將這些資料廣泛發給所有有關人士至為重要，以便他們對各紀律部隊的工作和職責有更深入的了解。我們得到一個印象，就是雖然政府每年出版資料豐富的報告書和積極進行其他宣傳工作，而頗多傳播媒介對於他們認為紀律部隊中具有新聞價值的工作亦感相當興趣，並給予報導，但事實上除有關紀律部隊外，

外界對於紀律部隊的大部分工作，所知甚少。除了對我們所處理的事項特別關注的人士以外，我們並不期望這份報告會廣為外界人士閱讀，但我們認為蒐集得到的事實資料及交來的意見書撮要，正可對這些人士提供最豐富的資料，而且也最有用。

10.5 我們希望有關方面對這報告盡量提出意見，以助我們日後的工作。報告多次明確指出我們計劃日後進行的工作。雖然我們想強調我們對職權範圍規定的事項仍未作出決定，但在若干方面我們已規劃部分方針和結論。我們在下文列出上述方針和結論，確保所有對這些事項可能有不同見解的人士會加以留意，並向我們提出意見。現將各點列出如下：

- (1) 由於職權範圍規定我們提出「相對於其他公務員」的建議，因此所有公務員普遍享有的津貼和福利，不會在這次檢討中獲得考慮。（第五章第5.2段）
- (2) 我們認為與工作有關連的津貼，不失為一種既靈活又經濟的應變方法，以應付不停轉變的環境，對額外工作和職責，亦是實際及具成本效益的方法。（第五章第5.4段）
- (3) 我們打算對目前紀律部隊特別津貼的規則及做法，提出具體的改革建議。（第六章第6.32段）
- (4) 評定紀律部隊薪酬的制度可以採用幾種形式，但我們不認為有充份理由須為五個紀律部隊分別作出不同的安排。（第七章第7.21段）
- (5) 我們認為反映私營機構的薪酬趨勢、經濟、社會和財政預算情況的每年薪酬調整，紀律部隊人員和其他公務員應該相同，而評定薪酬制度亦須反映這點。（第七章第7.23段）
- (6) 我們將會顧及部門宿舍的價值，但工作場地專設宿舍，則不在考慮之列。（第五章第5.21段）

## 主要問題

10.6 我們日後的工作，主要是解答職權範圍內的重要問題；根據我們蒐集到的事實資料，我們已更清楚瞭解這些問題。下列是我們目前須要尋求答案的其中認為是最重要的問題。

### 薪級表

- (1) 紀律部隊的薪級表與其他公務員的薪級表應保持怎樣的關係？
- (2) 所有紀律部隊應否只有一個同一薪級表(如現時的做法)，即五個紀律部隊的職級均採用經評估適合的薪點，還是一個或多個紀律部隊須採用不同的薪級表？
- (3) 所有紀律部隊的相對職級應否享有相同的薪酬，或者各職級在工作、責任及工作環境方面是否有差異，倘有差別，又可否給予不同的薪酬？回答這問題時應否考慮到招聘、挽留人手及激勵上進心等因素？
- (4) 紀律部隊的相對薪酬是否需要詳加調整，以便更準確地反映各職級現時工作及責任方面的分配情況？
- (5) 可否根據消費物價變動在某些級別作出不同程度的調整？
- (6) 為加強招聘、挽留人手及激勵上進心，應如何調整薪級表？
- (7) 任何一個或所有紀律部隊的薪級表應否結合為一個單一薪級表，由入職職級列至最高職級，或者，應否繼續現時把紀律部隊薪級表(大致上與總薪級表相對)與首長級薪級表分開的做法？

### 評定薪酬制度及磋商薪酬及服務條件的做法

- (8) 訂定薪酬及服務條件時，目前所有紀律部隊應否繼續受到與其他公務員略為不同的看待？

- (9) 是否有需要設立新的常設制度，以便分別訂定紀律部隊的薪酬及服務條件？
- (10) 倘若設立新制度，應採用何種形式？新制度應否依循常委會或首長級薪俸及服務條件常務委員會的既定形式，向政府提供意見，還是採用其他形式的方法？
- (11) 倘若設立新制度，所有紀律部隊應否納入同一系統之內，或為警務人員另設薪酬評定制度？
- (12) 其他四個紀律部隊現有的協商安排，是否足夠，或者是否需要更妥善的安排？

#### 工作時數、輪班工作、上班候命工作、隨時候召等

- (13) 紀律部隊人員長時間和不定時工作及逾時工作，是否已得到適當的補償？發放紀律部隊特別津貼的規則及做法，應否予以更改？
- (14) 應怎樣就輪班工作給予補償？不同的輪班安排，應否以不同的方式給予補償？
- (15) 對於上班候命工作、隨時候召工作及隨時出動的責任，應怎樣給予補償？
- (16) 應否建議更改關於工作時數、輪班工作安排等的服務條件？尤其是，應否更改任何一個紀律部隊的規定工時？

#### 其他事宜

- (17) 紀律部隊的薪酬，應在什麼程度上反映其他的福利，例如提供宿舍等？又應否就提供宿舍及有關事宜作出建議，例如倘未能提供部門宿舍，可否改為發放房屋津貼？
- (18) 假若紀律部隊的薪酬以須執行專門工作的理由而獲得調整，當局會否停止發放與工作有關連的津貼或大幅度削減津貼的數量？又是否需要另設新的與工作有關連津貼？

- (19) 其他津貼應否加以更改，如需要更改，應該怎樣進行？
- (20) 對於因工作理由而必須在55歲退休的人員來說，現時的長俸安排是否足夠？
- (21) 是否有其他方面的一般服務條件，包括長俸，是我們須提出建議的？