

第十二章

結語

12.1 在接受當局邀請進行紀律部隊職系架構檢討時，紀常會深知這是一項十分重要和充滿挑戰的工作。檢討範圍涵蓋七支紀律部隊共 53 000 名人員，佔公務員總編制超過 32%。檢討期間，我們曾探訪各紀律部隊、與前線人員會晤、審議意見書，以及與管職雙方舉行多次非正式會議，使我們得以更了解每支紀律部隊所面對的挑戰。紀律部隊的成員，勇於承擔，竭盡所能，維持香港的繁榮穩定，我們謹此向他們致以崇高敬意和衷心感謝。香港成功地經歷不少挑戰，至今仍是全球最安全和以廉潔著稱的大都會之一。香港能夠取得這些卓越成就，全因為我們擁有一支具世界級專業水平、高效率和廉潔的公職人員隊伍，包括不可或缺的紀律部隊。紀律部隊成員中有不少無名英雄，他們表現專業，英勇果敢，堪為典範，實在值得敬佩和表揚。

12.2 紀律部隊職系架構檢討涉及許多相關組織和人員，他們大部分都對這次檢討寄予厚望，原因是上一次的全面檢討距今已有二十年。根據我們的職權，我們在檢討期間盡量令管職雙方有足夠機會，以書面方式或透過非正式會議，發表意見。我們明白有關方面，特別是職方代表，很希望得知我們的意見；相信他們會體諒，紀常會作為行政長官的顧問，在提交本報告書前不宜亦不能夠透露全部建議。

12.3 在檢討期間，我們已考慮所有相關資料和因素，並在平衡各項因素後作出最佳判斷。這次檢討的主要結果、考慮因素和建議都已詳列本報告書內。是次檢討的建議如獲接納，將會在短期內為約八成紀律部隊人員的薪酬帶來不同程度的改善。長遠而言，所有紀律部隊人員均能受惠。

12.4 紀常會提交這份報告書後，標誌着一個階段的終結和新一個階段的開始。我們的責任是向行政長官提交建議；當局於考慮政治、經濟、財政、社會及其他方面的因素後，可全權決定是

否接納我們的建議以及接納那些建議。據我們了解，當局計劃進行廣泛諮詢，希望本報告書能為這項諮詢工作提供有用的基礎。

12.5 一如上文各章所述，要處理紀律部隊面對的招聘、挽留人員、士氣和事業發展等課題，薪酬及服務條件只是其中一項須予考慮的因素。我們在檢討期間與管職雙方代表的交流中，察覺到資源方面的限制是導致壓力及士氣問題的主要原因之一。公務員體系在本世紀初實施連串的節省成本措施，包括資源增值計劃、控制公務員編制和暫停招聘公務員，都對整體公務員在人力資源、接任計劃和士氣方面有影響。

12.6 正如許多大機構一樣，各紀律部隊或可藉着改革或重整工作流程，進一步善用資源和提高工作成效，以應付不斷轉變的需求。不過，紀律部隊的工作一般涉及大量人手、複雜的指揮架構和細緻的執法程序，而外判服務的機會又有限，因此，要達到政府節省資源的整體目標，同時又要應付日益增加的服務需求，是極具挑戰。部分工作範疇在資源分配方面或須再詳加研究。我們鼓勵當局在有需要和有充分理據時，探討是否可增加紀律部隊的人手、設備和設施。此外，管理層為應付職能上的需要，可能須考慮開設職位和重定職級，這應依循慣常途徑加以跟進。相關的章節已有載述我們在這方面的意見。

鳴謝

12.7 這次職系架構檢討，多蒙各方提交書面意見、安排探訪和參與非正式會議，謹此致謝。七支紀律部隊全力支持，提供了大量資料和補充說明，而有關部門的聯絡主任更是悉力協助，特此致謝。最後，我們更要感謝公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處秘書長和屬下人員的不懈努力，在檢討過程中為紀常會提供卓越的支援服務。