

第三章

共同關注的事項

3.1 我們先在本章，就一些涉及所有或大多數紀律部隊的課題，闡述我們的意見及建議。有關各個紀律部隊的詳細情況和分析將載於第四至十章。

入職薪酬和資格

入職薪酬

3.2 檢討職系架構期間，我們收到不少提高紀律部隊職系入職薪酬的建議，其中提出的論點依據包括：為改善招聘情況和挽留人員；為使相類職級的薪酬對等；為維持某些職系相對其他職系的薪酬優勢。考慮有關課題時，我們首先參照政府的薪酬政策，即提供足夠的薪酬以吸引、挽留和激勵合適的人才，為市民提供效率和成效兼備的高質素服務。我們曾研究紀律部隊入職職級的招聘情況，發覺並無招聘困難。應徵人數遠多於空缺，而各紀律部隊均能從中甄選足夠的合適人選。我們亦檢視新聘人員的資歷，發現各紀律部隊都能吸引資歷高於入職條件的人才受聘。

3.3 我們明白，招聘和挽留人員的情況於不同時期不盡相同，視乎香港整體經濟表現及就業市場而定。不過，根據部門統計數字，近年紀律部隊不曾遇到招聘困難。

3.4 有些論點認為，紀律部隊的入職（及各職級）薪酬，應等同或以若干比例高於入職資格相若的職級，以反映紀律部隊的工作因素和特殊因素。如第一章所述，釐訂紀律部隊的薪酬時，應考慮各項相關因素，包括採用平均計算方法考慮紀律部隊工作因素和特殊因素。現時紀律部隊的入職薪酬基本上已反映紀律部隊的工作性質。鑑於紀律部隊能以現時的入職薪酬吸引合適的人才，我們認為要求調整入職薪酬的理據並不充分，因此建議維持現時的入職薪酬水平。（**建議 3.1**）

入職資格

3.5 紀律部隊普遍要求提高某些職系的入職資格，主要建議有三：提高基準入職資格；取消現時低於基準入職資格的較低入職要求；以及為持有更高資歷的員佐級職系人員加設多個入職薪點。他們提出的主要論據是二十年來，紀律部隊的職責範圍大幅擴大，工作性質遠較以前複雜。提高入職資格及薪酬，可吸引資歷較高的人士投考，並反映新聘人員需要具有較高的智能和學習能力，應付繁重的職責。

資歷基準

3.6 資歷基準制度的概念始於七十年代，並成為公務員薪酬制度的重要基礎。現時公務員的入職薪酬水平，基本上是按學歷及私營機構學歷相若的僱員的入職薪酬而釐訂。公務員隊伍內各文職職系的入職職級，已按廣分職級法分為 12 個資歷組別，每個組別都有一個（或兩個）基準薪酬，這些基準薪酬是因應入職薪酬調查所得的私營機構學歷相若的僱員的入職薪酬而釐訂。資歷組別的基準薪酬一經釐訂，同一組別的入職薪酬會等同所屬資歷組別的基準薪點，或比有關基準薪點高出一個或多個薪點（如有特別工作要求或招聘困難等理據），或低於一個或多個薪點（例如專業職系的助理職級）。

3.7 雖然資歷組別制度是現行公務員薪酬制度的基石，但是一向以來學歷並非視為釐訂薪酬水平唯一的因素。就紀律部隊而言，這個觀點尤為顯著：因“正式學歷在確保所招募的員佐級人員和督察級人員均有令人滿意的水準方面，固然有其重要性，但在釐訂紀律人員的全面薪級時，則應列為次要因素”⁷。實際上，釐訂紀律部隊薪酬時須考慮各項相關因素，以最佳判斷為依歸，而入職資格是其中一項考慮因素。鑑於紀律部隊的獨特性，主任級職系設有多個入職薪點，接受不同學歷的人士應徵。嚴格來說，資歷組別制度並非直接適用於紀律部隊。惟在應用入職薪酬調查結果於紀律部隊職系時，才需與特定的資歷組別配對。現

⁷ 《香港公務員薪俸及服務條件常務委員會第二號報告書（一九七九年）：公務員薪俸檢討第一次報告書》第 6.10 段。

時，入職薪酬調查是為非首長級文職職系而進行；其入職薪酬會因應調查結果及按照不同資歷組別而調整。把入職薪酬調查結果應用於紀律部隊職系招聘職級時，須有實際可行的公式，而資歷組別為此提供一些參考，以建立連繫。

3.8 為應用一九九九年及二零零六年的入職薪酬調查結果，紀律部隊主任級職系的參考基準訂定為資歷組別 7（大學入學試及格或香港高級程度會考（高考）兩科及格和香港中學會考（會考）三科良），員佐級職系的參考基準則定為資歷組別 2（會考五科及格）。

提高基準入職資格

3.9 就主任級職系而言，我們收到建議把六個職系現時資歷參考基準提高至學位程度，計有救護主任、廉政主任（丙）、入境事務主任、海關督察、警務督察及消防隊長。此外，消防處建議把消防隊目（控制）招聘職級的入職資格由會考證書提高至大學入學試及格程度。

3.10 在訂定入職條件時，我們會考慮以下因素：

- (a) 我們不應將最低入職資格，提高至超越可勝任相關職位所需的水平。
- (b) 我們須避免不必要地提高學歷要求，以致合適人選無法循直接招聘加入相關職系，尤其是考慮到在紀律部隊的工作性質而言，個人品質如體能、心智成熟和誠信等，與學歷同等重要的。
- (c) 原則上，內部及公開招聘應採用相同的入職條件。這項原則對紀律部隊尤其適用。紀律部隊一向設有良好的內部招聘機制，挑選上進有為的員佐級職系人員，受聘為主任級人員。

3.11 我們審視各紀律部隊的招聘情況後，注意到近年的招聘數字反映資歷較高的新聘人員所佔比例持續上升。部分例子顯示，循公開招聘加入主任級職系的人員中，90% 至 100% 持有學

位。招聘結果令人鼓舞，一方面是紀律部隊多年來致力推廣服務及部隊形象的成果，另外是由於香港教育制度不斷發展，培育眾多資歷較好的應徵者，促成上述趨勢。這亦可能反映了數年前經濟不景，就業情況欠佳，政府全面暫停招聘公務員等情況。上述招聘結果也顯示了現時入職薪酬水平與及設有多個入職薪點的安排，足以吸引合適人才填補紀律部隊的空缺。

3.12 從內部招聘計劃受聘為主任級人員的資歷則有所不同；我們留意到很多轉任主任級職系的員佐級人員，都是沒有學位學歷。

3.13 從宏觀角度來看，“三三四”學制快將實施，由二零一二年起，中學畢業生再沒有大學入學試及格和會考證書的學歷。同時，我們留意到專上學歷（例如副學士）及預科程度以上的進修途徑有所增加，而當局最近亦推行了新的資歷架構⁸。隨着專上（包括學位）程度的進修途徑增加，具有較高資歷的人數和比例都顯著上升。從這些發展可見，教育制度及在職人士的資歷正出現重大變化，而且影響深遠，因此，資歷基準制度需要審慎及全面地重新評估。

3.14 衡量各項因素後，我們認為應審慎行事，目前不宜更改紀律部隊的入職資格安排。與其零碎地為紀律部隊提出改變，我們促請當局，考慮各方面的最新發展，以及公務員以至社會各界所受的影響，在未來數年內全面檢討資歷組別制度。（**建議 3.2**）

3.15 在提出上述建議的同時，我們希望清楚表明，我們認同管職雙方的看法：紀律部隊主任級職系的職責範圍日益擴大，工作性質較前複雜。為應付執法的挑戰，以及在未來的日子繼續帶領紀律部隊提供國際水平的服務，主任級人員在智能、領導才幹，知識深廣度方面都要達到更高的要求。我們相信，在研究紀律部隊適當的參考基準入職資格時，將會考慮這些因素。

⁸ 資歷架構是於二零零八年五月正式推行的跨界別資歷級別制度，涵蓋學歷及不同行業所需的資歷。

3.16 下一輪入職薪酬調查將於二零零九至一零年度進行。我們明白紀律部隊關注上述建議會否對調查結果的應用造成影響。一如一九九九年及二零零六年進行的入職薪酬調查，如當局徵詢紀常會在這方面的意見，紀常會樂意在適當情況下研究有關課題。

取消較低入職學歷

3.17 我們收到一些建議，取消員佐級職系低於會考五科及格的入職學歷；包括六個職系，分別為救護員、助理廉政主任、廉政調查員（主隊）、關員、消防員及警員。較低入職學歷是一項特別安排，讓紀律部隊可更靈活擴大招聘對象範圍。由於學歷並不視為招聘紀律部隊人員首要的考慮因素，較低入職學歷，可讓管理層能夠招聘學歷略低但心智才能均符合條件的人員。近年員佐級職系的招聘資料顯示，在實際取錄的人員當中，屬於這個類別的人數甚少。此外，毅進計劃等新課程的開辦，讓上進有為的人士可通過這些途徑，取得相等於會考五科及格的學歷。因此，較低入職學歷的作用日漸消失。再者，過去二十年來亦有取消較低入職資格。取消員佐級職系較低入職學歷的建議，對第 3.13 段所述的宏觀發展沒有關連或配合需要，因此我們對這項要求持開放態度。（**建議 3.3**）

為較高資歷設立多個入職薪點

3.18 此外，有建議指員佐級職系應針對較高資歷（例如大學入學試及格或學位程度），設立多個入職薪點。這些職級包括救護員、關員、消防員、入境事務助理員、警員和消防隊目（控制）。我們注意到，近年上述員佐級職系的招聘數字，確實反映資歷較高的新聘人員所佔比例上升，原因與第 3.11 段所述相若。

3.19 就員佐級職系而言，我們希望提出以下幾點關注事項。原則上，薪酬應根據工作比重、工作情況和其他相關因素釐訂，不應單純因為員工具備比該職位所需的水平較高資歷而調高薪酬。主任級職系設有多個高於入職參考資歷的入職薪點，目的是擴闊招聘對象範圍。根據員佐級職系現行的入職條件及薪酬水平，招聘數字顯示應徵者大不乏人。再者，紀律部隊均大致滿意現時主任級與員佐級職系的分野。兩個層級的職責截然不同，而

對於才幹和技能的要求亦有別。在員佐級職系為大學入學試及格和學位程度設立多個入職薪點的建議，或會令兩個層級的分界轉趨模糊。從人力資源管理的角度來看，資歷過高的應徵者或許對工作滿足感和事業發展的期望較高，如所屬職系未能滿足這些人士的期望，在中長期上可能會對士氣和挽留人才構成負面影響。因此，招聘時應採取更審慎的做法。近日的統計數字正好反映上述風險；提早離職的紀律部隊（尤其是員佐級職系）人員當中，資歷高於入職條件的佔絕大多數。

3.20 除考慮上述因素外，我們亦了解到隨着第 3.13 段提及的宏觀發展，會考證書以及大學入學試及格學歷將逐漸過時。考慮各項因素後，我們未能贊同員佐級職系為較高資歷設立多個入職薪點的建議。（**建議 3.4**）

特別增薪點

長期服務增薪點

3.21 長期服務增薪點指職級頂薪點之上，在特定長期服務而加設的增薪點。長期服務增薪點始於一九五九年，是專為紀律部隊而設，目的是嘉許年資長、忠誠能幹但只能留在員佐級職系第一層職級的資深人員。這情況的出現，主要是由於紀律部隊獨特的指揮架構所限，頗多表現優秀的資深人員無法晉升。目前，紀律部隊員佐級職系六個基本職級，即二級懲教助理、救護員、關員、消防員、入境事務助理員和警員，在職服務滿 18 年及 25 年而工作表現良好，可各獲發一個長期服務增薪點。

3.22 我們接獲一些為加設長期服務增薪點或為其他職系及職級設立同類增薪點的建議，目的是處理挽留人員和事業發展的課題、嘉許資深人員和激勵士氣。

3.23 在職系架構檢討中，我們檢視了所有職系及職級在挽留人員、士氣和事業發展方面的情況。我們從意見書以及與前線人員和管方交流所得悉，大家都普遍關注員佐級職系的事業發展並非完全理想。基於指揮架構所限，大多數員佐級人員缺乏晉升機會，因而留在基本職級至退休。現時，他們服務滿七至八年，並

按所屬職級獲得跳薪點後（見下文第 3.25 段），薪酬已達所屬職級的頂薪點，然後要到服務滿 18 年才獲得一個長期服務增薪點，服務滿 25 年才獲得第二個長期服務增薪點。另有意見指，由於二零零零年六月後受聘的公務員是以公務員公積金計劃而非退休金為退休保障，將有更多服務年資 10 年或以上的人員或會在領取可轉移的公積金退休福利後另謀他就，造成在挽留人員方面的潛在困難。

3.24 在重新審視設立長期服務增薪點的目的及理據後，我們認同長期服務增薪點可激勵員工，有效維持員工士氣。考慮到當局對紀律部隊員工投放的培訓資源，以及他們豐富寶貴的經驗，我們認為以長期服務增薪點作為定時獎勵，用以嘉許工作表現一直良好的員佐級前線人員，並可激勵這些資深人員，繼續留在紀律部隊基層架構竭誠服務。我們建議為員佐級六個基本職級服務滿 12 年的人員加設一個長期服務增薪點，而 12 年大約為介乎現時到達頂薪點及在滿 18 年領取長期服務增薪點之間。至於為年資滿 25 年的人員而設的長期服務增薪點，我們建議提前至服務滿 24 年後發放，並為年資滿 30 年的人員加設一個長期服務增薪點。落實上述建議後，員佐級職系六個基本職級的長期服務增薪點會由兩個增至四個，分別給予年資滿 12 年、18 年、24 年及 30 年而服務表現良好的人員。我們建議沿用現時做法，包括考慮工作表現是否良好及其他有關準則，根據所定年資發放長期服務增薪點。（**建議 3.5**）

跳薪點

3.25 跳薪點亦是專為紀律部隊而設的特別增薪方式，目的是減輕招聘及挽留人員的困難，盡量減少入職初期人手流失，挽留資深人員，及肯定員工在事業上達到某一里程碑。目前，大部分紀律部隊的指定職級均設有跳薪點，包括在結業⁹、完成

⁹ 警員在警察學院結業後會獲一個跳薪點。

第一／二年服務¹⁰、員佐級職系滿年資五年及通過相關升級檢定考試或獲取指定技術資歷¹¹後可獲跳薪。

3.26 我們研究加設跳薪點的建議時，了解到跳薪點是基於特定原因發放，並非紀律部隊所有招聘職級皆適用，更不可視跳薪點為權利而要求同樣享有。事實上，我們應根據最新情況，審視當初設立跳薪點的理由是否仍然成立，研究跳薪點應否保留。此外，我們明白跳薪點雖可紓緩入職初期人手流失的問題，但會令相關人員的薪酬更早達到頂薪點，繼而於日後引起士氣問題。因此，我們有需要取得適當的平衡。

3.27 就員佐級職系而言，我們贊成給予關員和消防隊目（控制）招聘職級內，年資達五年並已通過升級檢定考試的人員設立一個跳薪點；這項安排與一九八八年《凌衛理檢討》就救護員、二級懲教助理、消防員和警員職級提出的建議相符（**建議 3.6**）。至於入境事務助理員職級目前不設升級試，我們對可否引用同一安排持開放態度，日後可應要求再作探討。

3.28 關於為政府飛行服務隊和廉政公署的主任級職系或指定職級設立跳薪點的建議，我們會在第七及第十章加以論述。

直通薪級

3.29 直通薪級是職系架構檢討中最被廣泛討論的議題之一。根據直通薪級安排，初級職級的人員在通過指定資歷檢定考試和完成指定服務年期後，可以立刻晉升至下一個較高職級。由於兩個職級的編制屬於合併編制和可以互相轉換，因此晉升機會不會受到該高級職級的編制或空缺影響。此外，該初級職級的薪級表，亦已包括了其高級職級的整個薪級表。換句話說，有關的初

¹⁰ 就員佐級(首個職級)而言，警員服務滿 12 個月會獲一個跳薪點，其後服務滿 12 個月會再獲一個跳薪點；而二級懲教助理、消防員、救護員、關員、入境事務助理員服務滿 12 個月會獲一個跳薪點。至於主任級職系(首個職級)，警務督察服務滿 12 個月可獲兩個跳薪點，服務滿兩年再獲一個跳薪點；而懲教主任及工業主任、海關督察、消防隊長、救護主任和入境事務主任，服務滿 12 個月會獲一個跳薪點。

¹¹ 員佐級職系的救護員、二級懲教助理、消防員及警員，會在任職滿五年並通過相關升級檢定考試後獲一個跳薪點。

級人員即使沒有在升級試取得及格，仍然可以透過較長的薪級表，最終到達高級職級的頂薪點，儘管所需的時間較其他通過升級試而立刻獲得晉升的人員為長。

3.30 在公務員體系內，直通薪級安排屬於例外情況而非慣常做法。在文職職系方面，直通薪級主要在設有見習和助理專業職級的職系採用，原因是這些職系有既定政策和實際需要盡早吸引人才，以便在有關人員取得所需技術或專業資歷後，得以挽留他們於其高級職位擔任全面的工作範疇。就這類職系而言，初級職級一般屬過渡階段，而有關人員能否留在該職系，要視乎他們能否通過所需的培訓或取得所需的資歷而定。此外，直接招聘第二層職級的人員也是常見的安排。

3.31 在紀律部隊方面，基於獨特的歷史原因，警務處的高級督察／督察職級在一九七一年實施直通薪級安排。這樣做是考慮到當時員工的資歷和整體情況。其後，直通薪級亦擴至其他兩個主任級職系，即消防處的高級消防隊長／消防隊長職級，以及廉政公署的廉政主任（乙／丙）職級。

3.32 我們明白有強烈要求，把直通薪級安排擴大至包括懲教署、海關、入境事務處和救護職系。他們提出的理據主要是基於公平原則，以及認為直通薪級有助提高員工士氣，並有利於長遠的接任安排。

3.33 儘管我們知道他們的想法，但現時三個紀律部隊職級採用直通薪級安排是基於歷史原因，而隨着時間的過去和情況轉變，這些原因現已不再適用。原則上，每個職級的角色和職責應該明確界定，每個職級的職位也應該按職能上的需要而開設。由一個職級晉升到另一職級，應該建基於個別人員的表現和職能上的需要而定。此外，兩個職級的薪酬水平也應該與各自的責任輕重相稱。

3.34 我們已仔細檢視紀律部隊主任級職系首兩個職級的指揮架構、角色及職責。我們留意到兩個職級的職能有明顯差異。第二層職級人員須執行較多不同種類的複雜職務。事實上，各個紀律部隊的大量培訓材料和各種嚴格考試，清楚顯示第二層職級人

員需要具備較高的能力和領導才能，見多識廣，及懂得處理較複雜的情況。

3.35 我們注意到，凌衛理委員會指出直通薪級安排不宜在其他紀律部隊¹²採用。我們同意這個看法。（**建議 3.7**）

3.36 我們明白直通薪級安排已於該三個職系沿用數十年，在作出任何改變前，必須審慎研究。作為長遠目標，我們鼓勵部門為採用直通薪級安排的職系，根據運作需要，研究明確劃分各個職位的職級的可行性。這樣可以使薪級安排更貼近人力資源管理如任人唯才的做法。

3.37 此外，我們也曾探討改進現行安排的方法，以期更能任人唯才和充分反映職能上的分工。在這方面，我們樂於看到廉政公署管職雙方作出主動和發揮領導才能，建議修訂直通薪級安排，使廉政公署更能任人唯才和提升管治成效。參考過廉政公署的建議，我們認為就採用直通薪級安排的職級來說，通過升級試與未能通過升級試的人員所得的薪金應有所不同。因此，我們建議重整警務督察、消防隊長和廉政主任（丙）的薪級表，使其頂薪點在其第二層職級的薪級表之下。有關人員須通過升級試和在所屬職級服務滿指定年期，才可根據直通薪級安排直達第二層職級人員的薪級表。換句話說，尚未通過檢定考試的人員，會繼續按照第一層職級經重整後的薪級表支薪。我們建議的改變既符合任人唯才的原則，又能保留直通薪級的“合併編制”元素。我們考慮到在職人員的合理期望，建議在實行這項改變時作出豁免安排。（**建議 3.8**）

3.38 至於目前沒有直通薪級安排的主任級職系，即懲教署的懲教主任和工業主任、海關督察、救護主任和入境事務主任職系的第一層職級，我們知道他們對事業發展表達了強烈意見和高度關注。為肯定和激勵有才幹並處於事業發展中期的人員，我們建議給予這些人員兩個額外跳薪點。通過升級檢定考試的人員，在

¹² 《紀律部隊薪酬及服務條件檢討委員會最後報告（一九八八年十月）》（一般稱為凌衛理委員會最後報告）第 5.19 段。

其職級服務滿五年後及八年後，可分別獲一個跳薪點。
(**建議 3.9**)

工作相關津貼

3.39 工作相關津貼是發放給公務員的額外報酬，作為員工執行某些職務的補償，而這些職務並非有關人員所屬職系或職級的一般工作，並且在釐定其薪酬時亦沒有計及的。工作相關津貼必須有充分的運作理據，並符合有關的規管原則，才獲發放。

3.40 經長時間徵詢管職雙方後，當局在二零零七年十月完成關於工作相關津貼的全面檢討，有關建議獲得紀常會支持。基於這個原因，是次職系架構檢討，除有絕對需要外，不擬檢討各種各樣的工作相關津貼。雖然如此，我們留意到關於個別津貼的一些重要課題，認為有需要是在是次檢討中重新研究。下文載述我們對數項津貼的意見。

潛水津貼

3.41 目前，香港海關、消防處和警務處設有潛水隊，支援所屬部隊的執法和救援行動。就消防處而言，該處自一九九七年起接手負責以往由軍部在香港執行的潛水和救援行動，而有關人員目前需要潛至 42 米深的水底。潛水工作在多種情況和環境下進行，例如水底搜索和救援、被淹沒的船隻和車輛、受水浸影響的建築物、水井和沉箱、污水渠和排水渠等。由於潛水職務要求很高，潛水人員必須通過體格和健康檢查，以及不斷接受嚴格訓練。執行潛水職務的人員無可避免要在惡劣環境下工作，包括在各種不同天氣情況下潛入低能見度的水底執行職務；他們也可能遇到危險和危害健康的情況，特別是因為水流急速和近年水質污染日益嚴重。我們收到的意見書，指目前潛水職務的工作相關津貼額水平，不足以反映潛水職務日益艱辛、工作量日趨沉重和工作性質較前複雜的情況，也未能吸引足夠具備合適才能的人員加入潛水隊。經考慮有關意見後，我們建議提高潛水津貼額，以確認潛水職務涉及的危險、所需的專業技能和嚴格體能要求。我們建議把第一級潛水津貼額，由一般紀律人員（員佐級）薪級第 1 點的 5%（674 元）提高至 6%（809 元），而第二級潛水津貼額，則由該薪點的 10%（1,348 元）增至 15%（2,022 元）。上

述有關潛水津貼的建議適用於執行潛水職務的香港海關、消防處和警務處人員。（**建議 3.10**）

增設臥底職務津貼

3.42 我們審閱意見書和與職方會面後發現，臥底職務是偵緝職務中必要和有效用的，應特別加以肯定。執行臥底職務人員在核准的調查行動中，奉命利用虛假身分滲入犯罪集團，搜集情報，以取得必要和充分的證據，用來拘捕和檢控罪犯。執行這類職務時，臥底人員須隱瞞身分，與罪犯密切聯繫，並須不定時和長時間工作，與外界隔離。因此，這些人員面對的壓力和危險特別大，不但人身安全受到威脅，工作也特別辛勞。此外，臥底職務並非是所有人員都要執行的正常職務。執行臥底職務的人員，都經過挑選，具備合適的特質和才能。為反映有關職務涉及的獨有因素，我們建議就臥底職務增設一項工作相關津貼，津貼額定為警務人員薪級表第 1 點的 18%（2,824 元），即現時所有工作相關津貼中最高的水平。目前，在所有紀律部隊中，香港警務處的臥底行動數目最多。這項津貼應發放給執行臥底職務不少於 30 天的總督察或以下職級人員。其他紀律部隊（特別是香港海關、入境事務處和廉政公署）的同級人員如須執行臥底職務，只要符合發放津貼的條件，也應該有資格申領這項津貼。我們建議當局在與有關的紀律部隊協商後，制訂適當的會計安排，並在過程中，確保臥底行動得以保密，以及有關人員的安全獲得保障。（**建議 3.11**）

偵緝津貼

3.43 我們研究為臥底職務增設工作相關津貼時，亦一併檢視現有的偵緝津貼。這項津貼的目的，是補償（更準確地說是“發還”）員工在執行偵緝職務時經常要支付的小額費用¹³，例如應酬費和交通費。當局較早前對工作相關津貼進行的全面檢討也包括偵緝津貼。我們同意，偵緝津貼的涵蓋範圍、目的、津貼額、調整機制等，應維持不變。雖然如此，我們認為有空間再改善，所以建議將調整津貼額的次數，由每兩年一次增加至每年一次，

¹³ 如支付的每筆費用超逾指定數額，領取偵緝津貼的人員也可申請發還該筆費用。

確保津貼額能切合迅速改變的經濟情況足以支付有關費用。此外，偵緝津貼的名稱也應作適當更改，以便更貼切反映津貼的性質。（**建議 3.12**）

規定工作時數

3.44 根據一貫原則，公務員的全部時間均受政府支配。這項原則在《公務員事務規例》第 545 條¹⁴及聘用條款中訂明。“規定工作時數”是指計算公務員薪金時所依據的工作時數，以及計算逾時工作前所須完成工作的時數。規定工作時數分兩種形式表達：一種是總工作時數（即包括午膳時間），另一種是淨工作時數（即不包括午膳時間）。

3.45 目前，約一半公務員，每周規定總工作時數 44 小時，其餘的公務員，大多數每周規定淨工作時數 45 小時或 48 小時。公務員的規定工作時數，並沒有劃一的標準。直接比較不同職系的規定工作時數，並不恰當，因為必須考慮個別職系的工作性質，包括職系人員在規定工作時間內的辛勞程度。

3.46 紀律部隊人員的規定工作時數，視乎運作需要而定，並取決於各紀律部隊的整體職責、員額編制及當時實際人手情況。基於這個原因，紀律部隊的規定工作時數不一，詳情載列於表 3.1。

表 3.1：紀律部隊工作時數

部門	現時規定總工作時數	
懲教署	49 小時	
香港海關	51 小時	
消防處	消防員／消防隊長職系（行動／海務）	54 小時
	消防員／消防隊長職系（控制）	48 小時
	救護員職系	48 小時
	救護主任職系	44 小時
政府飛行服務隊	44 小時	
入境事務處	44 小時	
廉政公署	44 小時	
警務處	48 小時	

¹⁴ 《公務員事務規例》第 545 條規定：“除服務條款另有規定外，公務員的全部時間均受政府支配。部門首長(或由部門首長親自指定的高級人員)有權於他認為有需要的日子及時間要求屬員當值。”

3.47 過去，紀常會曾考慮有關減少某些紀律部隊職系人員規定工作時數的建議。這些建議必須符合以下三項先決條件，才獲得批准：不需額外財政資源；不涉及額外人手及維持為市民提供的服務水平。在考慮個別部門或職系有關減少規定工作時數的要求時，我們會繼續採用這三項準則；詳情見以下各章。

一般紀律人員薪級表

3.48 在進行職系架構檢討期間，我們收到一些意見要求把現時適用於五個紀律部隊（不包括警務處及廉政公署）的一般紀律人員（員佐級）薪級表、一般紀律人員（主任級）薪級表和一般紀律人員（指揮官級）薪級表，合併為單一個薪級表。亦有意見認為須將一般紀律人員（員佐級）薪級表重新劃分將增薪點加大。

3.49 我們研究上述要求時，考慮過適用於紀律部隊的各個薪級表的歷史和現有特點，包括三個一般紀律人員薪級表，以及警務人員薪級表和廉政公署人員薪級表。三個一般紀律人員薪級表是根據紀律部隊的指揮架構制訂的。每一層級（即指揮官級、主任級和員佐級）各有獨立的薪級表，配合該層級的架構、事業發展和特點。一般紀律人員（員佐級）薪級表頂部與一般紀律人員（主任級）薪級表底部重疊，是考慮到資深員佐級人員（相對於資歷較淺的主任級人員）的經驗和貢獻。這三個薪級表行之有效，我們認為沒有充分理由改變現狀。（**建議 3.13**）

醫療福利

3.50 我們在與員工（特別是前線人員）交換意見的過程中，明顯看到紀律部隊人員對於現有的公務員醫療及牙科福利有很多不滿。很多人認為現有服務並不足夠，兼且每況愈下。此外，很多紀律部隊人員認為由於他們因執勤而殉職、受傷或患上長期疾病的風險較高，所受影響亦最大。職方尤其感到不滿的是，同事因公受傷卻得不到足夠的優先診治，有些同事只好轉而使用私人醫療服務，因而承擔較高的醫療保險費或醫療費用。我們明白員

工的感受，寄予同情之餘，亦認為有責任邀請當局留意此事，採取適當行動。

3.51 我們留意到當局一直努力維持並改善公務員醫療服務的水平，這可以從政府每年在這方面的開支增長¹⁵及新措施得到引證。儘管如此，現時的服務水平仍未能滿足需求。我們認為當局應特別留意為因公受傷的公職人員提供的公務員醫療服務。相對於為全港市民提供公營醫療服務的角色，當局作為僱主應對因公受傷的員工負上更大的責任和義務。我們認為當局必須以身作則，珍視員工，做個關懷員工的僱主，樹立榜樣。因此，我們強烈敦促當局考慮利用目前在進行中的醫療融資檢討及其他新措施，作出特別安排，以滿足有關需求。

3.52 改革醫療系統，是漫長而艱巨的工作。因此，當局應推出可行的臨時措施，盡快改善為因公受傷員工提供的醫療服務。可進一步考慮的初步構想，包括（但不限於）作出行政安排，讓公立醫院和診所優先診治因公受傷的公職人員（尤其是有關覆診服務方面），或特別制訂集體醫療保險為因公受傷的員工提供醫療保障。（**建議 3.14**）

退休年齡

3.53 我們注意到有些人員對退休事宜的關注，主要是要求延遲紀律部隊的訂明退休年齡¹⁶，或為個別職級加設自願提早退休的安排。

3.54 由於紀律部隊的工作對體能要求較高，當局為不同職級的紀律部隊人員訂明較早的退休年齡，並附以計算相關退休福利的加額因數。訂明非首長級人員的退休年齡，是各紀律部隊首長

¹⁵ 根據立法局公務員及資助機構員工事務委員會在二零零八年五月的文件，政府在二零零八至零九年度公務員醫療福利的撥款（在衛生署總目有關綱領下）為 5.817 億元，較去年的撥款增加超過 10%。

¹⁶ 紀律部隊首長級人員的正常退休年齡訂明為 57 歲；某些特定職級的基層首長級人員的正常退休年齡則訂明為 55 歲（參加舊退休金計劃者除外，這類公務員的正常退休年齡一律為 55 歲）。由於紀律部隊人員的最高可供計算退休金的服務期較短，他們在訂明年齡正常退休時的退休金福利，會獲調高。

的權力範圍內，至於首長級人員，則由政府當局決定。鑑於上述要求，我們鼓勵當局在認為合適和有需要的情況下，考慮所有相關因素後，包括運作需要、不斷轉變的工作性質、人的預期壽命，以及可能對晉升機會造成的影響，檢討紀律部隊的訂明退休年齡。

3.55 至於加設自願提早退休安排的建議，我們認為理據不足。目前不同的退休法例／制度已訂明紀律部隊人員提前退休的特別安排（這也與運作需要有關），任何改變都會對全體公務員的退休金福利造成重大影響，對紀律部隊挽留人才方面也會帶來衝擊。

3.56 此外，與其他主要公務員職系比較下，沒有充分證據顯示紀律部隊人員提前退休的情況較為嚴重或不尋常。提早退休畢竟是個人抉擇。雖然紀律部隊現時並無招聘困難，有能力補充新血，維持工作人手，但也應未雨綢繆，着手籌劃繼任安排，及早物色並栽培員工出任更高職位。

3.57 整體來說，我們認為職系架構檢討無須建議改變紀律部隊的退休安排。

實施和轉制

3.58 我們收到一些意見要求職系架構檢討建議應有追溯力，也有意見對轉換薪級安排表示關注。我們認為這些事項應由當局考慮各項相關因素，包括當前的政策和轉換規則、先例，以及紀律部隊的特殊情況等，然後制定實施細節。當中涉及複雜的課題，如享用房屋及附帶福利的資格。無論如何，任何人員不應因轉制而減薪或蒙受損失。同樣，對於推行新措施時，如情況合適和有需要，我們對是否應作出豁免安排持開放態度。

定期進行職系架構檢討

3.59 我們與紀律部隊人員會面時，不時聽到他們表示等待了二十年才有這次職系架構檢討，亦不知道要再等待多久才有下一次檢討。我們明白員工的看法，因過去二十年情況變化很快，兩

次檢討相隔的時間過長，也提高員工對是次檢討的期望。展望未來，我們強烈建議當局因應各方面的相關發展，定期和適時進行紀律部隊的職系架構檢討。

3.60 行政長官會同行政會議已通過一套更完備的公務員薪酬調整機制，其中一項安排是每六年一次為文職職系進行薪酬水平調查。正如我們在第一章提及，我們認同紀律部隊屬於一個獨特組別，在私營機構和政府的文職職系中並沒有相類職位可作比較。因此，我們認為設立制度定期檢討紀律部隊職系架構和薪酬水平，以確保其薪酬福利能繼續吸引、招聘、挽留和激勵具備合適才能的人為紀律部隊服務，是合理的做法。我們認為每隔一段時間，例如六年左右，進行一次檢討，可算合理。（**建議 3.15**）

