

第六章

消防處

概況

消防處的職責

6.1 原隸屬於警隊的消防隊在一八六八年成立，至一九四一年脫離警隊，並於一九六一年改稱為香港消防事務處。自一九一九年起，救護服務成為消防服務的一分子，當時僅限於提供緊急救護服務；在一九五三年，政府的所有救護資源（包括非緊急救護服務）亦交由消防隊管理。一九六六年，救護服務重組，成為消防處的救護組。

6.2 消防處根據《消防條例》（第 95 章）運作，負責滅火、在發生火警或其他災難時保護市民的生命財產、執行消防安全法例、就防火措施及火警危險提供意見、向市民推廣消防安全的重要性，並為傷病者提供院前護理，以及把傷病者送往醫院。消防處人員殫心竭力、克盡厥職，讓市民不論寒暑晝夜，都獲得快捷可靠的消防及救護服務。

組織架構

6.3 消防處處長為消防處的部門首長，屬下有一名副處長和 16 名首長級人員（包括一名文職首長級人員）。消防處共分為七個總區和一個行政科，分別負責不同的職務：

- (a) 港島、九龍和新界消防行動總區負責撲滅火警；在陸上和海上執行拯救生命財產任務；以及定期檢查樓宇內的消防設施和裝備；
- (b) 消防安全總區和牌照及審批總區負責制定消防安全政策，執行消防安全法例，為新建築工程制定和審批消防安全標準，利用牌照制度，規管危險品的貯

存、使用和運載，以及執行消防設備及裝置認可測試等；

- (c) 救護總區提供緊急救護服務，急切轉院運送服務，以及處理離島的非緊急轉院運送服務等；
- (d) 總部總區負責制定部門政策，並為處內各單位提供支援和行政服務；此外，也負責機場的滅火和拯救工作，以及在香港水域執行水底搜救行動，並操作加壓室，為減壓病傷患者提供治療，同時提供高壓氧氣治療等。轄下的調派及通訊組，負責接聽市民的緊急召喚，並調派合適資源往意外現場；以及
- (e) 行政科負責處理人事事宜和提供一般行政支援。

人手編制

6.4 截至二零零八年一月一日，消防處紀律部隊職系的編制有 8 720 個職位，包括 17 個首長級職位、1 007 個主任級職系職位，以及 7 696 個員佐級職系職位，共佔消防處總編制的 94%。各總區非首長級職位的分布情況概述於表 6.1。

表 6.1：二零零八年一月一日消防處非首長級職位的分布情況

總區	員佐級職系		主任級職系		合計
	消防員	救護員	消防隊長/區長	救護主任	
香港	1 546 (28.5%)	—	177 (20.1%)	—	1 723 (19.8%)
九龍	1 212 (22.3%)	—	153 (17.4%)	—	1 365 (15.7%)
新界	1 977 (36.4%)	—	247 (28.1%)	—	2 224 (25.6%)
消防安全	31 (0.6%)	—	86 (9.8%)	—	117 (1.3%)
牌照及審批	51 (0.9%)	—	81 (9.2%)	—	132 (1.5%)
救護	—	2 263 (99.8%)	—	128 (100%)	2 391 (27.5%)
總部	611 (11.3%)	5 (0.2%)	135 (15.4%)	—	751 (8.6%)
總計	5 428 (100%)	2 268 (100%)	879 (100%)	128 (100%)	8 703 (100%)

職系和職級架構

6.5 消防處紀律部隊人員共有三個職類組別：消防組負責滅火和救援、執行防火和消防安全法例、為市民提供有關防火措施的意見和加強市民消防安全意識的工作；救護組負責救護服務的運作；調派及通訊組（又稱控制組）負責全盤控制和調配消防和緊急服務所需的滅火及救護資源，並兼顧有關的通訊工作。

6.6 消防組之內有兩個非首長級職系和十二個職級；同樣地，救護組有兩個職系和十個職級；調派及通訊組與消防組雖屬不同組別，但都有消防隊長和消防員這兩個職系，以及高級消防隊長、消防隊長、消防總隊目和消防隊目這四個職級。同時亦有六個首長級職級。有關的職級架構和現行薪級表載於附錄 12。

相關考慮因素

工作因素和特殊因素

6.7 我們研究了消防處各個職系和職級的工作因素和特殊因素。下文各段概述所接獲意見書或職系架構交流時提到的一些要點。

消防組

6.8 消防組人員在執行滅火及救援任務時，須攜帶約 30 公斤的重型裝備，身穿很厚的保護衣物。同時，他們須面對種種困難險阻，身處變化莫測的危險工作環境（包括火警、爆炸、天災以至涉及生化物品、核輻射劑等重大事故），亦可能會吸入濃煙，又或要抵受極高溫度、接觸各類有害物質和傳染病等。他們往往須在發生緊急事故時或惡劣天氣下出勤，或在能見度低、偏僻和通訊網絡不足的危險情況下（例如在陡坡、渠內或水底）執行任務。消防組人員須憑個人知識、經驗和現場所得資料，即時作出準確的決定。由於消防組人員須隨時奉召出勤，要時刻保持高度警覺，並且受到傳媒和公眾密切監察，因此在身心方面都承受壓力。同時，他們須經常更新和掌握有關滅火和救生技能和裝備的相關知識和技巧。消防組內負責行動職務人員的規定工作時數為

每星期 54 小時，是紀律部隊中最長。他們須按“24 小時值勤，48 小時休班”的模式輪班工作。

救護組

6.9 救護組人員往往要在迫切的時限內作出關係病人健康及生命的決定和行動，因此在執行職務期間必須時刻保持高度警覺。由於他們可能會接觸傳染病、面對有暴力傾向或情緒不穩定的病人，以及需要處理厭惡性職務或創傷事件，他們健康受一定的威脅，工作也辛勞和危險。此外，大量的工作和傳媒及公眾的密切監察，也加重他們的壓力。救護主任和救護員職系的規定工作時數分別為每星期 44 小時和 48 小時，並須輪班工作。

調派及通訊組

6.10 調派及通訊組人員是市民與消防處之間的第一個接觸點。他們負責接聽市民的緊急求助電話，以及調派合適的資源（包括消防車、救護車、滅火輪、消防員及裝備）到事發現場。根據消防處向市民承諾的服務標準，該組人員須在 35 秒內接聽電話和調派所需資源。調派及通訊組人員必須當機立斷，在極短時間內作出正確決定，通過愈趨先進的通訊系統調派人員及裝備。面對日益繁重的工作，以及公眾越來越高的期望和密切監察，他們承受的壓力越來越大。

上次檢討後的變化

6.11 鑑於政治及社會環境的改變，以及因應市民對優質服務的要求，消防處推行了多項新措施，並承擔了更多職務。這些改變包括（但不限於）以下各方面：

- (a) *滅火及救援*：消防處有關滅火及救援工作的服務承諾，目標為在 92.5% 的樓宇火警召喚總數中均能在規定召達時間內到場處理，即在六分鐘內抵達樓宇密集地區處理火警召喚，以及在九至 23 分鐘內抵達樓宇分散及偏遠地區處理同類召喚。此外，該處在一九九七年接手處理原本由英軍負責的潛水救援職

務；在二零零零年成立了特別救援隊，專責處理在香港境內和境外發生的重大事故及災難；在二零零三年開始實施“先遣急救員計劃”¹⁹，以提供快捷的基本維生服務；以及在二零零五年開始為香港境外的緊急行動提供搜救服務。儘管部門已為屬下人員提供先進的裝備和各工作相關的專門訓練，隨着高樓大廈及深長隧道的興建、交通意外、氣體洩漏事故日多，滅火及救援工作亦愈趨複雜。

- (b) *防火工作及教育*：各項有關消防的新法例頒行後，執法工作須相應加強。為應付工作量的增加，防火總區在一九九九年拆分為牌照及審批總區和消防安全總區，而從二零零四年開始，三個行動總區亦須協助執行防火職務。此外，採用消防工程方式審批樓宇及基建的消防安全設計，以及新危險品的出現，都為防火工作帶來挑戰。鑑於防火工作至為重要，消防處亦推行了“消防安全大使計劃”，在社區推廣消防安全。至二零零七年年底，消防處已招募和培訓了大約 88 000 名消防安全大使。
- (c) *救護車服務*：消防處的服務承諾為在 92.5% 的緊急救護召喚中能夠在 12 分鐘的目標召達時間內抵達現場街道地址。每年接獲的救護服務召喚次數，由一九八七年大約 401 000 次，增至二零零七年的 612 000 次。雖然人手編制增加，但人均工作量卻上升。救護人員的工作自一九九一年起已延伸至包括輔助醫療救護服務，而由二零零五年二月起，所有救護車和救護電單車均可提供此項服務。消防處自二零零六年起推行快速應變急救車計劃²⁰，由救護人員在意外現場即時治理傷者。救護人員經常要在眾目睽睽的環境下工作，所作判斷亦可能引起法律和專業道德後果，故須承擔額外的壓力。

¹⁹ 消防處於二零零三年七月在七個消防局推行“先遣急救員計劃”，提供快捷的基本維生服務，以提高傷者／病人的生還率。

²⁰ 快速應變急救車計劃於二零零六年推出。曾受特定訓練的救護主任會乘坐設有警號、閃燈及救生設備的車輛趕赴現場即時治理傷者。

- (d) **調派及通訊工作**：召喚次數多年來不斷上升，加上推出“先遣急救員計劃”和在二零零五年實施第三代調派系統，以及遇上三級火警時須在現場設置流動指揮車，作為指揮、聯絡和協調中心等，均使調派及通訊組人員的工作日益增加和日趨複雜。他們須迅速獨立地判斷召喚的性質，並決定調配適當資源到救援現場。

6.12 消防處的部分工作量指標載於**附錄 13**。我們留意到，整體來說，火警召喚次數有減少趨勢，部分原因是消防處人員的執法行動和推行的防火工作取得了成效。另一方面，我們注意到召喚特別服務和救護服務的次數有所上升。自二零零三年推出先遣急救員服務，需求亦迅速增長。

招聘情況

6.13 從消防處管理層提供的統計數字，我們認為員佐級職系和主任級職系均沒有任何招聘困難。一些相關的統計數字載於表 6.2。

表 6.2：消防處招聘統計數字（最近期的招聘工作）

職級（招聘年度）	目標招聘人數	收到的申請數目	發出的聘書數目
消防員 （2007-08 年度）	91	2 067	113
消防隊長（消防） （2005-06 年度）	40	1 408	43
救護員 （2007-08 年度）	79	3 369	134
救護主任 （2005-06 年度）	10	2 716	20
消防隊目（控制） （2006-07 年度）	23	9 241	29
消防隊長（控制） ^註 （2006-07 年度）	5	13	5

（註：過去十年，消防隊長（控制）職位一直都是通過內部聘任程序，由消防總隊目（控制）職級人員轉任。）

挽留人員情況

6.14 消防處在挽留人員方面大致上並無問題。不過，我們觀察所得，消防隊目（控制）職級的流失率有上升趨勢，詳見表 6.3。

表 6.3：過去五年員佐級職系和主任級職系入職職級人員的流失情況

招聘職級		2003-04 年度	2004-05 年度	2005-06 年度	2006-07 年度	2007-08 年度
消防員	流失人數	1	3	3	6	13
	佔實際人數 百分比	0.03%	0.08%	0.08%	0.17%	0.35%
消防隊長 (消防)	流失人數	0	0	1	0	1
	佔實際人數 百分比	—	—	0.17%	—	0.16%
救護員	流失人數	1	2	4	6	18
	佔實際人數 百分比	0.07%	0.14%	0.29%	0.43%	1.27%
救護主任	流失人數	1	0	0	1	0
	佔實際人數 百分比	1.59%	—	—	1.54%	—
消防隊目 (控制)	流失人數	1	3	7	5	5
	佔實際人數 百分比	0.77%	2.36%	5.60%	4.13%	4.14%
消防隊長 (控制)	流失人數	0	0	0	0	0
	佔實際人數 百分比	—	—	—	—	—

(註：自然流失不計算在內)

事業發展

6.15 在職人員的晉升受多項因素影響，例如是否有空缺、運作需要、在職人員的年齡分布，以及個別人員的工作表現。儘管如此，我們從統計數字留意到，截至二零零八年一月一日，消防員與消防隊目的職級比例為 3.5:1，而救護員與救護隊目的職級比例則為 2.6:1，因此，由消防員晉升至消防隊目，以及由救護員晉升至救護隊目，所需時間都相對較長。另一方面，我們留意到，消防處設有機制，讓消防隊目／消防總隊目、救護隊目／救護總隊目及消防總隊目（控制）職級的人員，通過內部聘任，轉任

主任級職系的基本職級，惟該等人員必須在消防處服務滿五年，並符合其他指定的體能和資歷等條件。

6.16 在主任級人員方面，根據現行的直通薪級安排，消防隊長和消防隊長（控制）如年資滿五年，並通過有關升級檢定考試，便分別可獲晉升至高級消防隊長和高級消防隊長（控制）。救護主任職級並沒有直通薪級安排，與其他同樣無直通薪級安排的紀律部隊比較，其晉升至高級救護主任的前景，相對較佳。至於高級消防隊長和高級救護主任，則由於其較高職級的編制職位數目較少，故晉升機會相對稍遜。

6.17 我們留意到，一如其他紀律部隊的成員，不少消防處人員的薪酬已達到其職級的頂薪點。詳情載於表 6.4。

表 6.4：屬入職職級而薪酬已達頂薪點的人員（截至二零零八年一月一日）

職級	薪酬已達頂薪點 人員的數目	佔總人數 百分比
消防員	2 822	77%
消防隊目	450	41%
消防隊長／高級消防隊長 （合併編制）	389	58%
救護員	970	67%
救護主任	7	10%

（註：消防隊目和消防隊長／高級消防隊長的數目包括了調派及通訊組的人員）

分析和建議

入職資格

6.18 管職雙方建議修訂消防員、消防隊目（控制）、消防隊長、救護員及救護主任職級的入職資格及薪酬。正如第三章詳述，我們建議現行的入職資格應維持不變，有待當局全面檢討資歷組別制度，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。我們亦建議無需在員佐級職系為較高資歷設立多個

入職薪點。考慮到第三章（第 3.17 段）所述的因素，我們並不反對有關取消消防員及救護員職級低於香港中學會考五科及格的入職學歷的要求。現時消防員及救護員職級的基本入職資格（香港中學會考五科及格）應維持不變。（**建議 6.1**）

消防組

消防員職系

6.19 在現行的薪酬和服務條件下，招聘和挽留消防員職系人員的情況頗為理想。我們認為該職系現時的入職薪酬是恰當的。與大部分紀律部隊一樣，消防員服務滿一年可獲一個跳薪點；服務滿五年並通過升級檢定考試後，可再獲得一個跳薪點。我們認為，這些安排大致上能夠在有關人員入職初年吸引他們留任。

6.20 目前，服務滿 18 年及 25 年的消防員可以獲得長期服務增薪點。我們明白滅火及救援工作的性質，需要大量的基本職級人員，而且，由於消防隊目的編制較少，消防員的晉升機會頗為有限。為嘉許長期以來表現優良的資深人員，我們在第三章（第 3.21 至 3.24 段）建議，除增設長期服務增薪點外，也重整現有的長期服務增薪點，讓消防員在完成滿 12 年、18 年、24 年及 30 年良好服務後，均可獲得一個增薪點。（**建議 6.2**）

6.21 考慮到各項工作因素，以及上次檢討後種種轉變所帶來的其他相關因素，我們進一步建議把消防員職級的頂薪點提高一個薪點，並把消防隊目職級的起薪點和頂薪點各提高一個薪點。消防總隊目職級方面，我們留意到，這個職級歷年來所肩負了更多的指揮工作和領導職務，尤其是在落實重整工序措施和其他計劃後，主任級若干較簡單的職能已下放給員佐級職系中最高的職級；這個趨勢將可能會持續。因此，管方和職方要求在消防總隊目之上增設一個職級，以執行額外職務，包括在消防隊長短暫未能出勤時暫代泵車主管、監督分區內消防隊目和消防員的人手編配和日常管理工作、巡查有特別風險的地方，以及為消防訓練學校籌辦高級和專門培訓課程。經考慮消防員職系的工作性質後，我們認為現行的指揮架構是恰當的；對於在消防總隊目職級之上增設一個新職級的要求，我們認為在職能上並無充分理據支持。為了反映多年來消防總隊目的職責和職能均有所增加，我們建議

把消防總隊目的頂薪點提高兩個薪點和把起薪點提高一個薪點。在推行有關的改善建議後，消防員職系的薪級表將修訂如下（**建議 6.3**）：

職級	現行薪級表 一般紀律人員（員佐級）薪級	建議薪級表 一般紀律人員（員佐級）薪級
消防員	第 3 至 13 點 另加兩個長期服務增薪點（在所屬職級服務滿 18 年及 25 年後，可分別獲得一個增薪點）	第 4*至 14 點 （*取消較低的入職薪點） 另加四個長期服務增薪點（在所屬職級服務滿 12 年、18 年、24 年及 30 年後，可分別獲得一個增薪點）
消防隊目	第 14 至 22 點	第 15 至 23 點
消防總隊目	第 23 至 27 點	第 24 至 29 點

消防隊長／區長職系

6.22 為符合任人唯才的原則，我們建議如第三章（第 3.37 段）所述，重整消防隊長／高級消防隊長直通職級的薪級，使消防隊長的頂薪點低於高級消防隊長職級的薪級。按照上述建議，消防隊長須取得升級所需資歷和在所屬職級服務滿指定年期後，才可根據直通薪級安排直達高級消防隊長的薪級。尚未取得升級所需資歷的人員，會繼續按照消防隊長經重整的薪級支薪。考慮到在職人員的合理期望，我們建議在實行這項改變時作出豁免安排。（**建議 6.4**）

6.23 管職雙方提議設立加速晉升機制，讓服務滿三年而表現優異的消防隊長，在通過升級考試後晉升為高級消防隊長。此新晉升機制將與現時需要滿五年服務年資及通過升級考試的機制同時採用。現時，警隊督察／高級督察正實施相若的安排。一如第三章（第 3.29 至 3.37 段）所述，我們倡議收緊現行的直通薪級安排。因此，我們不支持此項建議。

6.24 鑑於消防隊長／區長職系的工作因素出現轉變，職責也有所增加，我們建議提高非首長級職級的薪級如下（**建議 6.5**）：

職級	現行薪級表 一般紀律人員（主任級）薪級	建議薪級表 一般紀律人員（主任級）薪級
消防隊長	第 5 至 25 點	第 5 至 21 點 [#] （ [#] 修訂直通薪級）
高級消防隊長	第 21 至 25 點	第 22 至 26 點
助理消防區長	第 26 至 31 點	第 27 至 32 點
消防區長	第 32 至 35 點	第 33 至 36 點
高級消防區長	第 36 至 38 點	第 37 至 39 點

6.25 我們收到建議，提出為消防隊長和高級消防隊長兩個職級設立長期服務增薪點，以激勵員工士氣。政府設立長期服務增薪點，用意在於嘉許和激勵表現優秀、忠誠盡責的資深員佐級人員，他們因紀律部隊特有的指揮架構，大多只能留在基本職級。對於屬主任級的消防隊長／區長職系而言，我們認為並無有力理據足以支持為他們設立長期服務增薪點。

救護組

救護員職系

6.26 鑑於救護員職系的招聘情況令人滿意，我們建議救護員職級的入職薪酬應維持不變。現時，救護員職級已經有兩個跳薪點，他們在所屬職級服務滿一年，可獲一個跳薪點；服務滿五年並通過晉升為高級救護員的檢定考試後，可再獲得一個跳薪點。我們認為，這些安排大致上能夠在救護員職系人員入職初年吸引他們留任。

6.27 目前，大部分救護員的薪級已經到達頂薪點多年，情況與很多員佐級職系相似。為嘉許這批多年來表現優秀的資深人員，我們在第三章（第 3.21 至 3.24 段）建議增設長期服務增薪點，並重訂獲得增薪點的年資要求，讓救護員在完成 12 年、18 年、24 年及 30 年良好服務後，均可獲得一個長期服務增薪點。（**建議 6.6**）

6.28 考慮到各項工作因素較前繁重，以及上次檢討後種種轉變所帶來的其他相關因素，特別是輔助醫療救護服務的發展，我們進一步建議把救護員職級的頂薪點提高一個薪點，並把救護隊目職級的起薪點和頂薪點各提高一個薪點。至於救護總隊目職級，我們留意到，這個職級除肩負管理和督導職務外，還負責評估傷病者和現場情況、治理傷病者，以及處理文件記錄工作。這些年來，隨着部門實行重整工序措施和主任級下放部份較簡單的職能，救護總隊目職級已肩負更多指揮工作和領導職務。有見及此，管職雙方建議增設高級救護總隊目職級，藉此加強與醫院職員的合作和聯繫，並處理複雜的培訓事務。據我們所知，這些職能目前大多由救護主任或救護總隊目負責。我們經考慮救護員職系的工作性質後，認為現有的指揮架構恰當，因此不贊成增設新職級。然而，為反映多年來救護總隊目職級的職責和職能均有所增加，我們建議把這個職級的頂薪點和起薪點分別提高兩個薪點和一個薪點。如落實這些改善建議，救護員職系的薪級表將修訂如下（**建議 6.7**）：

職級	現行薪級表 一般紀律人員（員佐級）薪級	建議薪級表 一般紀律人員（員佐級）薪級
救護員	第 3 至 13 點 另加兩個長期服務增薪點（在所屬職級服務滿 18 年及 25 年後，可分別獲得一個增薪點）	第 4*至 14 點 （*取消較低的入職薪點） 另加四個長期服務增薪點（在所屬職級服務滿 12 年、18 年、24 年及 30 年後，可分別獲得一個增薪點）
救護隊目	第 14 至 22 點	第 15 至 23 點
救護總隊目	第 23 至 27 點	第 24 至 29 點

6.29 工會建議把救護員職系改稱為“急救醫療職系”，並重組這個職系的架構，改為四個層級，同時重訂薪級，使之與護理職系相若。我們不贊成這項建議，因為救護員職系與護理職系的工作因素並不相同，而且在職能上也沒有充足理據把救護員職系的職級由三層增至四層。正如上文第 6.28 段所述，我們認為救護員職系現有的指揮架構恰當，並不支持把救護員職系改稱為“急救醫療職系”。

6.30 管方也要求為取得二級急救醫療助理資格並有時須暫代救護車主管的救護員設立一個跳薪點。我們考慮這項建議後，認為並沒有足夠理據就此設立一個跳薪點。

救護主任職系

6.31 關於要求採用直通薪級一事，我們明白員工背後的想法和關注。我們已在第三章（第 3.29 至 3.35 段）解釋直通薪級的獨特歷史背景，並重申凌衛理委員會的觀點，即有關安排不應進一步擴展至其他職系。我們留意到員工關注處於事業發展中期的人員的晉升機會，另外，我們也明白有需要維持員工的士氣和動力。因此，我們建議為救護主任職級增設兩個跳薪點，讓有關人員在所屬職級服務滿五年和八年及取得升級所需資歷後，可分別獲得一個跳薪點（**建議 6.8**）。連同現時服務滿一年後所獲得的跳薪點，救護主任職級會合共有三個跳薪點。

6.32 考慮到救護主任職系工作因素以及職責較前繁重，我們建議調整非首長級救護主任職級的薪級（**建議 6.9**），詳情如下：

職級	現行薪級表 一般紀律人員（主任級）薪級	建議薪級表 一般紀律人員（主任級）薪級
救護主任	第 5 至 20 點	第 5 至 21 點
高級救護主任	第 21 至 25 點	第 22 至 26 點
救護監督	第 26 至 31 點	第 27 至 32 點
助理救護總長	第 32 至 35 點	第 33 至 36 點
高級助理救護總長	第 36 至 38 點	第 37 至 39 點

6.33 我們收到建議指出，救護監督職級的工作，與負責消防職務的消防區長性質相近，因此其薪酬應提高至助理救護總長。同樣，他們認為助理救護總長在管轄範圍、職責和工作性質方面均與高級消防區長近似，因此其薪酬應提高至等同於高級助理救護總長的水平。這些建議實際上等同取消高級助理救護總長職級及將該職級以下的所有職級升格。

6.34 我們研究這項要求後，認為現行指揮架構是恰當的。我們應維持現有的做法，繼續以廣分法在薪酬和職級架構兩方面，

與其他主任級的職級（入職職級除外）看齊。由於這項要求基本上屬職級課題，我們鼓勵管方研究在職能方面是否有充足理據調整某些救護主任職位的職級。

調派及通訊組

6.35 我們得悉，消防及救護服務的召喚次數日增，加重了消防隊目（控制）的工作壓力，導致員工流失率偏高。為解決這個問題，我們建議，消防隊目（控制）在服務滿五年並取得晉升至消防總隊目（控制）的所需資格後，可獲得一個跳薪點。
（建議 6.10）

6.36 考慮到工作因素較前繁重，並為了挽留資深人員，我們建議把消防隊目（控制）的起薪點和頂薪點各提高一個薪點。消防總隊目（控制）擔任控制台操作員組長，按照部門程序和指引，需要即時決定調動消防車、救護車和有關資源。派駐機場消防隊的消防總隊目須接受訓練，掌握與機場和飛機有關的特別技能和知識。管職雙方都提出在消防總隊目（控制）職級之上增設一個職級，以掌管上述各項職務，並改善晉升機會。我們認為在職能上並沒有充足理據支持這項建議。為反映消防總隊目（控制）須承擔較重職責，我們建議把其頂薪點提高兩個薪點，起薪點則提高一個薪點。屬調派及通訊組的消防員職系的建議薪級表將修訂如下（**建議 6.11**）：

職級	現行薪級表	建議薪級表
	一般紀律人員（員佐級）薪級	一般紀律人員（員佐級）薪級
消防隊目(控制)	第 14 至 22 點	第 15 至 23 點
消防總隊目(控制)	第 23 至 27 點	第 24 至 29 點

6.37 一如第 6.22 段所述，為符合任人唯才的原則，我們建議，為消防隊長及高級消防隊長擬訂的修訂直通薪級安排，應同樣適用於消防隊長（控制）／高級消防隊長（控制）職級。
（建議 6.12）

6.38 考慮到消防隊長的工作因素較前繁重，而負責調派及通訊的職責有所增加，我們建議提高有關職級人員的薪級（**建議 6.13**），詳情如下：

職級	現行薪級表	建議薪級表
	一般紀律人員（主任級）薪級	一般紀律人員（主任級）薪級
消防隊長(控制)	第 5 至 25 點	第 5 至 21 點 [#] ([#] 修訂直通薪級)
高級消防隊長(控制)	第 21 至 25 點	第 22 至 26 點

6.39 此外，消防處人員建議在調派及通訊組開設助理消防區長（控制）這個新職級。該組現時由一名高級消防區長領導，屬下有一名消防區長和四名助理消防區長，他們全部都是消防組人員。我們曾與管方討論這項建議，得悉他們對這建議有所保留。

首長級

6.40 我們收到管理層和員工的建議，要求增設兩個副處長職位，即在消防和救護兩個組別各設一個職位，以應付運作需要，並加強首長級架構。管理層建議把消防組的副處長職級定在一般紀律人員（指揮官級）薪級第 3 至 4 點之間的新級別，救護組的副處長職級則定在一般紀律人員（指揮官級）薪級第 3 點的級別。

6.41 經詳細研究，我們留意到管理層建議開設的其中一個副處長職位（職級定在一般紀律人員（指揮官級）薪級第 3 至 4 點之間的級別），涉及開設一個全新首長級職級。我們認為在職能方面沒有充分理據支持該職級。我們建議首長級架構應維持不變（**建議 6.14**）。然而，我們注意到消防處的編制共有 8 720 個紀律部隊人員職位，而且是第三個編制最大的政府部門，消防處或有理由考慮增設一個一般紀律人員（指揮官級）薪級第 3 點級別的副處長職位。管理層可檢討部門的首長級架構，如在職能方面有充分理據，可按現行機制加以跟進。

6.42 管理層和員工亦提出增設首長級職位，職級定於一般紀律人員（指揮官級）薪級第 1 點，以加強消防處在監督政策、管

理人力資源及運作方面的能力。由於部門可按現行機制開設有關職位，我們建議管理層檢討部門首長級人員數目，如在職能方面有充分理據，可正式提交當局審核。

6.43 我們就首長級薪級所提出的建議，載於第十一章（第 11.10 段）。

規定工作時數

6.44 管理層建議當局應正式確認消防處各職類組別人員相對較長的規定工作時數，並在薪酬上作出適當反映。並認為長遠來說，應縮短規定工作時數。消防處不同的職類組別亦分別提出要求，有些要求縮短規定工作時數，而小部分則支持，在薪酬須相應調高的前提下，把工作時數延長至每周 54 小時。

6.45 如第三章（第 3.44 至 3.47 段）所述，紀律部隊的規定工作時數須視乎行動需要而定，並取決於各紀律部隊的整體職責、員額編制及當時的實際人手情況。消防組的規定工作時數為最長，部分原因是其輪班模式及工作性質較為獨特。消防處在一九九零年八月按紀常會的意見，把消防組的規定工作時數由每周 60 小時減至 54 小時，並實施新的 12 小時輪班制度，但其後在一九九二年四月改回 24 小時輪班制度（“24 小時值勤，48 小時休班”）。消防組的消防隊長／區長職系也採用相同的輪班制度。至於救護組，員佐級和主任級職系的規定工作時數分別為每周 48 及 44 小時。調派及通訊組方面，規定工作時數為每周 48 至 54 小時不等，視乎工作崗位而定。

6.46 消防組的工作時數最長，每周 54 小時。對於縮短消防組的規定工作時數的建議，我們持開放態度，但有關建議必須符合三項先決條件，就是不需額外財政資源、不涉及額外人手和維持為市民提供的服務水平。我們明白，消防組人員在執行職務時須付出很大的心力。另一方面，我們亦留意到，他們的工作性質主要是應要求採取行動，工作時數包括了候命和休息時間。此外，“24 小時值勤，48 小時休班”的獨特輪班模式也有附帶好處，除了可省下交通時間和費用外，還減少了總工作日數，這使超過 98% 的消防處人員可享受每周工作五天，這個比率在紀律部隊中位居前列。雖則如此，我們亦與管理層研究過可否把負責行動職

務的消防員的規定工作時數減低；但管理層表示部門目前有困難在符合上述三項條件方面跟進此事。我們促請消防處進一步與員工和當局研究在符合上述三項條件的前提下，逐步縮短消防組人員的工作時數的可行性；如情況合適，可先推行試驗計劃。
(**建議 6.15**)

工作相關津貼

輔助醫療救護車主管的特別津貼（輔助醫療津貼）

6.47 目前，大部分救護隊目和救護總隊目都具有二級急救醫療助理的資格，並正領取輔助醫療津貼，以反映其具有該項資格並須執行二級急救醫療助理水平的輔助醫療職務。他們每三年須重新接受輔助醫療水平考核，再度確認符合二級急救醫療助理的資格。

6.48 輔助醫療津貼最初是在一九九五年設立，屬臨時津貼，金額為 600 元（或相等於當時一般紀律人員（員佐級）薪級第 1 點的 6.2%）。紀常會於一九九八年，在考慮當局的建議後，通過把津貼額提高至一般紀律人員（員佐級）薪級第 1 點的 10%，並表明這津貼額已包括輔助醫療救護車主管日後在二級急救醫療助理技能的提升，紀常會在提出這項建議時，已指出該項津貼應視為過渡安排。

6.49 在進行職系架構檢討時，我們已根據最新發展情況檢討應否繼續發放輔助醫療津貼。原則上，由於輔助醫療職務逐漸成為救護隊目和救護總隊目職級的其中一項主要職務，因此薪酬上應有適當的調整，以反映這項職能。為此，我們已在第 6.28 段提出建議，把救護隊目的起薪點和頂薪點各提高一個薪點，以及把救護總隊目的起薪點和頂薪點分別提高一個和兩個薪點。所增加的薪酬，可反映上次檢討後員工因情況轉變，包括救護服務轉型為輔助醫療服務而須承擔更繁重的職務。

6.50 我們明白，輔助醫療救護服務為病人及傷者提供院前護理，對社會有重要的貢獻。我們亦知道，輔助醫療津貼有助促進本港的輔助醫療救護服務。這項津貼已設立了一段時間，在救護隊目和救護總隊目職級中，超過 75% 的人員現正領取這項津貼。

由於我們已建議改善這兩個職級的薪級，輔助醫療津貼可能再無需要保留。不過，考慮到二級急救醫療助理的資格須每三年重新考核，我們建議現階段繼續發放這項津貼，以待管理層根據院前護理提供者和其他輔助醫療服務的協作情況，進行檢討及制訂適當的持續專業發展架構和穩健的資歷評審制度，以維持和提高本港輔助醫療救護服務的質素。（**建議 6.16**）

建議新津貼

6.51 管理層建議向消防員職系發放兩項特別津貼，其中一項是發放給負責行動職務並取得先遣急救員資格的消防員，另一項則發放給負責特別救援隊職務的消防員，以反映他們需要具備額外的技能和肩負更多的責任。

6.52 消防處在二零零三年推出先遣急救員計劃，培訓消防員職系人員，為情況危急（包括心臟病發、呼吸道受異物阻塞和其他危及生命的情況）的傷病者，迅速提供院前的基本維生服務。管理層認為，先遣急救員職務並非消防員職系的一般工作。再者，計劃的推行，使負責行動職務的消防員的工作量有所增加。

6.53 消防處在二零零零年四月成立特別救援隊，目的是組成一支配備先進救援工具和受過特別訓練的救援隊伍，以便更迅速地就本港境內外發生的災難性事件（例如山泥傾瀉和死傷者眾多的事件）展開救援行動。要符合加入特別救援隊的資格，消防員職系人員必須在完成所有訓練課程後通過有關的評核，並接受每三年一次的重新考核。

6.54 我們留意到，除先遣急救員及特別救援隊訓練外，消防處亦加緊為行動人員提供先進和專門的訓練，以提升他們的能力，為市民提供更佳的服務。這些年來，消防員職系要面對一些較高層次的工作，在履行有關轉變的職責時，不但須具備特別的才能、接受專門訓練和承擔額外職務，還須面對極高的危險、風險和辛勞。因此，我們初步認為有表面理據支持開設一項新津貼，以反映這些因素。當局應參照世界各地優秀消防隊伍的最佳做法，協助有關人員發展所需的才能，並訂立考核制度和正式規範安排。有關津貼宜分為兩級，第一級的津貼額不高於一般紀律人員（員佐級）薪級第 1 點的 5%，而第二級的津貼額則約為該薪

點的 7.5%，分別發放給消防組內消防員職級，以及消防隊目／消防總隊目職級。新津貼的涵蓋範圍應包括多種新的職務和技能，例如第一級津貼包括煙火特性、高級真火訓練、使用先進呼吸器進行搜索和管道搜救、高級救護學等方面的技能和職務，而第二級津貼則包括特別救援隊職務。如有充分理據將第二級津貼定為不高於一般紀律人員（員佐級）薪級第 1 點的 10%，紀常會對此持開放態度。與其他工作相關津貼一樣，發放新津貼需依據既定原則，有關人員須達到指定的能力水平，並須執行相關職務及遵照其他有關發放工作相關津貼的指導原則。我們鼓勵管理層與當局和員工進一步研究建議細則。在收到詳細建議後，我們會再作考慮。（**建議 6.17**）

其他事宜

6.55 我們的檢討結果清楚顯示，薪酬不能亦不應是維持服務效率和成效的唯一方法。就消防處而言，我們察覺到，救援行動涉及多類複雜和高風險工作，而市民對院前護理服務的需求亦不斷增加。面對這些挑戰，消防處人員悉力以赴，盡忠職守，實在值得嘉許。消防處人員要求增加資源，以便添購救護車、保護裝置、先進救援器具及儀器；安排補缺人員，讓員工離開工作崗位接受訓練，學習最新技術；增加人手，以及調整調配安排。我們明白員工的訴求，據我們所知，當局正積極跟進員工的建議。提供額外資源的措施定可激勵救護組人員的士氣，並有助解決他們關注的問題。我們必須就執行職務所需的人手及設備，為前線人員提供合理支援。我們相信管理層在諮詢有關政策局後，定會審視這些課題，並視乎情況所需，按現行機制跟進有關建議。

主要建議摘要

6.56 總結來說：

- (a) 我們建議提高消防處非首長級人員的薪級，詳情載於**附錄 14**；

- (b) 我們促請消防處進一步與員工和當局研究在符合三項先決條件的前提下，縮短消防組人員的規定工作時數的可行性；
- (c) 我們建議現階段繼續發放輔助醫療津貼，以待管理層根據院前護理提供者和其他輔助醫療服務的協作情況，進一步就制訂適當的持續專業發展架構和穩健的資歷評審制度進行檢討；及
- (d) 我們初步認為有表面理據支持為消防職系開設一項分為兩級的津貼。我們鼓勵管理層與當局和員工進一步研究建議的細則。