

第八章

香港警務處

概況

香港警務處的職責

8.1 香港警務處（“警務處”）服務歷史悠久，可追溯至一八四四年。《警隊條例》（第 232 章）訂明，警務處負責維持公安，維護法紀；防止罪行，偵查罪案；保障市民的生命和財物安全。警隊全年 365 日，每日 24 小時，不論天氣情況，在全港執行職務。警隊的職責既廣泛又複雜，在許多方面為全港市民提供寶貴的服務。警隊肩負着維持治安的重任，確保香港繼續是全球最安全穩定的地方之一，為香港發展為國際都會，作出重大貢獻。

組織架構

8.2 警隊是編制最大的紀律部隊，轄下設有五個部門：

- (a) *行動處*是最大的部門，由五個陸上總區、水警總區和兩個政策部組成。每個總區均設有總區總部、行政部、行動部、交通部和刑事偵緝部。兩個政策部分別是行動部和支援部，除負責一系列與行動事務有關的政策發展工作外，也負責有關警察機動部隊、爆炸品處理、公共關係和交通管理的培訓及統籌工作；
- (b) *刑事及保安處*由刑事部和保安部組成，負責制訂在刑事及保安方面的政策，以及一切有關事宜的整體指揮工作。刑事部的工作範圍廣泛，包括有組織罪案及三合會活動調查、刑事情報、商業罪案調查、毒品調查、防止罪案、聯絡、鑑證、軍械法證、保

護兒童和保護證人。保安部則負責保護顯要人物及統籌保安工作，包括對付恐怖活動及有關訓練；

- (c) 人事及訓練處負責處理有關與人力資源管理、員工關係和香港警察學院（負責為警務人員提供基礎訓練和專業發展課程）的事宜；
- (d) 監管處包括資訊系統部及服務質素監察部；以及
- (e) 財務、政務及策劃處包括財務部、政務部和策劃及發展部。

人手編制

8.3 截至二零零八年一月一日，除文職人員外，警務處共有 27 551 個警務人員職位，其中 66 個為首長級職位（包括 45 個總警司及 21 個助理處長或以上職位）、2 484 個非首長級警務督察／警司職系職位，及 25 001 個初級警務人員職系職位（約 90%）。非首長級職位按工作範疇劃分的分布情況概列於表 8.1。

表 8.1：二零零八年一月一日香港警務處非首長級職位的分布情況

職級	警務處 處長 辦公室	防止罪案 及 公共秩序	遏止罪案	人力資源 管理	監管	財務、 政務及 策劃	合計
警務督察／警司職系							
高級警司	—	50	18	11	7	1	87
警司	1	136	67	38	13	3	258
總督察	1	219	186	71	27	4	508
督察／高級督察	—	768	631	193	36	3	1 631
小計	2	1 173	902	313	83	11	2 484
初級警務人員職系							
警署警長	—	970	249	60	7	—	1 286
警長	—	3 331	1 021	241	53	1	4 647
警員	—	13 313	3 922	1 830	2	1	19 068
小計	—	17 614	5 192	2 131	62	2	25 001
總計	2	18 787	6 094	2 444	145	13	27 485
百分比	0.01%	68.35%	22.17%	8.89%	0.53%	0.05%	100%

職系和職級架構

8.4 自一八四四年成立以來，警隊的職系和職級架構經數次修訂，以配合招聘政策、晉升政策和本地化計劃等各方面的轉變。職級架構根據《一九七一年薪俸調查委員會報告書》建議修訂後，至今大致保持不變。警隊三個職系分別是初級警務人員、督察／警司和處長職系，共有 13 個職級（不包括高級警員這職銜，見下文第 8.16(a) 段）。至於首長級架構，警務處處長轄下有 65 位首長級人員。截至二零零八年一月一日警務處職系和職級的架構及薪級表，載於附錄 17。

警務人員薪級表

8.5 一九八八年進行的凌衛理檢討建議警隊另設薪級表。因此，當局設立警務人員薪級表，以反映警隊的獨特性，包括警務人員參加工會受到限制，警隊是政府最先和最終執法機關，以及不得有政治立場。警務人員薪級表共有 59 個薪級點，涵蓋了警務人員的所有職級。警務人員薪級表自訂立以來，大致上跟隨其他公務員薪級表的變動而調整，包括根據薪酬趨勢調查結果按年進行的調整。

相關考慮因素

工作因素和特殊因素

8.6 管職雙方就職系架構檢討提交意見時，提供了大量資料，闡述警隊的獨特角色、在職務和責任方面的轉變和挑戰，以及工作環境的變化。現於下文概述所接獲意見書或就職系架構檢討交流時提到的一些主要特點：

- (a) 警隊被視為政府最先和最終的執法機關，並在九十年代開始負責維持邊境安全。由於肩負着維持公安和維護法紀這項既廣闊又重要的職責，警隊不但需要處理日常事項，還須提供專業知識、人手和設備，支援在本港舉辦並受廣泛關注的活動，以及高層國際會議和研討會。此外，警隊還須應付各種

緊急事故，例如民衆騷亂、天災和恐怖襲擊威脅等。其他部門或機構如缺乏人手、專門知識或法定權力（尤其是檢控權力）履行執法職能，有時亦會倚賴警隊提供協助及支援。

- (b) 警務人員受條例限制，不可參與工會或政治活動。制訂這條例的目的是確保警隊成員在處理工業和僱傭糾紛期間，以及面對有可能引致社會意見分歧的政治議題時，能夠保持公正和中立。此外，警務人員必須遵守嚴格紀律和接受問責。社會亦期望警務人員保持高度誠信。個別警務人員的行為以及警隊的整體表現，均受到傳媒和公眾密切監察。
- (c) 警務人員工作艱辛，壓力沉重。他們每周規定工作時數為 48 小時，大部分警務人員擔任行動職務，需要輪班，也要在戶外執勤，全天候工作。當局推行五天工作周後，警隊每周工作五天的人員，不足一半。警務人員需要面對各種變化莫測的情況，承受身體受傷（甚或死亡）的風險、健康受損的威脅，以及源自各方面（例如持械悍匪、罪行受害者和使用武力）的身心壓力。健康欠佳人員²⁵的數目持續上升。巡邏警員身上的裝備（包括警槍）重約六公斤。所有警務人員均須時刻保持警覺，應付各種情況，並採取合適的執法行動，包括口頭勸諭以至拘捕行動。無論是輪班模式、執勤地點抑或工作性質，其實都對警務人員的家庭和社交生活構成影響。
- (d) 警隊的工作既多元化又複雜。為執行不同種類的職務，所有警務人員必須接受持續訓練；修讀一般、專科和複修課程。香港警察學院在二零零六年正式成立（前身是警察訓練學校），提供有系統、內容深入廣泛的訓練課程，讓學員得到所需的知識和技能。

²⁵ 不能履行一般警務工作超過六個月的人員稱為“健康欠佳人員”，會被調往擔任職務有限制的崗位。這類人員的數目由二零零二年的 412 人，增至二零零七年的 491 人，當中 95%為初級警務人員。

上次檢討後的變化

8.7 除涉及全體公務員或紀律人員的重要檢討外，當局曾在一九九二年和一九九八年就警隊進行兩次特別檢討。除了這兩次檢討外，在二零零一年，警隊毋須減薪而可將每周規定工作時數由 51 小時減至 48 小時，且能符合以下三項條件：不涉及額外人手、不涉及額外資源、以及不削減公共服務。這些檢討結果已反映了自上次全面檢討後因種種發展而帶來給警務人員的額外職責。

8.8 多年來，政治、法律、社會及經濟方面都出現不少變化；警隊一直因應這些變化而改變其職能和架構。種種變化不但對警隊的工作環境有所影響，更使警務工作的範圍和複雜程度有增無減。現把一些主要的發展闡述如下：

- (a) *政治環境的轉變*：香港回歸祖國後，警隊肩負起一些過往由軍部負責的職務，例如邊境保安、低風險反恐搜查等工作，以及與海事行動有關的特種職務。日趨緊密的中港關係例如二零零三年實施的自遊行計劃亦為警務工作帶來新的挑戰，增加了跨境旅客和車輛流量和越境罪案風險。此外，隨着政治形勢的轉變、區議會及立法會議員加強監督下，各層面的警務工作均變得日益繁重和複雜。警務處是地方行政架構的核心部門之一，並受到公眾和傳媒密切監察。過去二十年，香港通過了一些旨在保障和提升公民權利、透明度和問責的新法例，令個人權利更加受到重視，為此，警隊須作出相應的調節和適應。
- (b) *法例方面的變化*：自一九九零年開始，當局制定了不少新法例，也修訂了很多現有法例，警隊的工作量、職務和職責因而有所增加。此外，多份法律改革委員會發表的報告都與警察職能及權力直接相關；包括《公安條例》（第 245 章）和《有組織及嚴重罪行條例》（第 455 章）。

- (c) *犯罪趨勢的轉變*：二零零七年，警方接獲刑事罪行的舉報案件有 80 796 宗，較一九九七年上升 20%。罪案的性質也日益複雜，多有涉及高科技、跨境活動和社會問題等。隨着社會的轉變，有關濫用精神科藥物、非法賭波、家庭暴力及虐兒的罪案均有所增加。警務處因應犯罪趨勢的轉變，設立了不少新的組別，提供特別訓練，並採取新方法和擬訂新程序。以家庭暴力案件為例，這類案件的舉報數字由一九九七年的 1 072 宗增至二零零七年的 7 509 宗，增幅超過 600%。警務處與社會福利署及其他有關機構協商，採取多方合作的策略來處理。此外，隨着非華裔非法入境者的數目增加，處理語言和文化差異問題亦成為一項挑戰。
- (d) *人羣管理、大型公眾活動及大型盛事的警務工作*：人羣管理是傳統的警察職務，但繼一九九一年發生蘭桂坊事件導致 21 人死亡及 69 人受傷後，當局曾就人羣管理模式進行重大檢討。體育及地區活動、慶祝及娛樂節目等傳統活動的數量和規模大增外，公眾集會和遊行等大型公眾活動亦較以往為多。此外，隨着香港逐步發展成為國際大都會，在本地舉行的大型國際盛事亦有所增加；包括一九九七年的政權交接儀式及相關慶祝活動、二零零一年的《財富》全球論壇、二零零五年的世界貿易組織第六次部長級會議，以及最近舉行的二零零八年奧運會馬術項目。這些活動均需要經過細心策劃、有效溝通和參與各方充分協調。警隊為了應付這些活動，須加強各職級的人力資源和技術，而前線人員往往要在周末和節日長時間工作，承擔更繁重的職責，面對更大的壓力。

- (e) “兼任職務”：自一九九零年開始，警隊更廣泛地採用“兼任職務”²⁶的概念處理各式各樣較為複雜的警務工作。目前，大約 4 900 名（約 17%）各級警務人員獲委以一項“兼任職務”，當中約 200 名人員有超過一項“兼任職務”。這些人員除執行其本身正規的職務外，還須就其“兼任職務”受訓及承擔額外職務，但不會獲支付工作相關津貼。“兼任職務”的增加，反映警隊的專業水平及效率不斷提高。
- (f) *以客為本與服務質素*：在公務員隊伍推廣以客為本服務文化的同時，警隊也致力改變其機構文化，更強調客戶服務、伙伴合作、社會參與，以及迅速回應社會需要。除了推行服務承諾及罪行受害者約章等適用於整體公務員隊伍的措施外，警務處亦開展多項工作，包括制訂更積極主動的公關策略、舉辦優質服務獎比賽，以及進行服務對象滿意程度調查和職員意見調查，評估各方意見。
- (g) *交通管理和水警面對的新挑戰*：九十年代初以來，香港境內道路和基建發展蓬勃，與內地的聯繫也日益緊密，加上人口有所增長，境內及跨境交通的流量有增無減。這個趨勢令原以執法為本的交通政策出現改變，轉為更加着重改善交通管理措施、教育道路使用者和由警務人員行使酌情權。同樣，水警總區亦須承擔更大的責任；而為求提高工作效率和成效，更引入了經改良的先進海上警視系統。

8.9 上文所述的種種挑戰，對各級警務人員的工作量和職責帶來不同程度的影響。警隊積極面對這些挑戰，樹立了良好的典

²⁶ 警務人員現時執行的兼任職務，主要類別包括(a) 公安及反恐職務（例如訓令支援組、後備拆彈小隊、警察高空工作隊、警隊護送組、警察緊急司機小組、警察搜查隊、內部保安大隊（總區）、內部保安大隊（警區）、內部保安大隊（“T”大隊）和警察談判組）；(b) 罪行及災難職務（例如保護兒童特別調查認可導師、虐兒案件調查組、災難遇害者辨認小組、賭博專家、科技罪案即時應變支援小組、三合會專家和保護證人組）；以及(c) 其他職務（例如臨時副官、榮譽副官、水警郊野監察崗位小隊和野豬搜獵隊）。

範。為了提升警務人員的處事能力，以執行新增的職能及範疇更廣的工作，警隊因應情況制訂和更新其政策和策略。

8.10 **附錄 18** 載列了警隊的部分工作量統計數字。整體來說，二十年來，各類舉報案件增加了 32%。在行動方面，雖然非法入境者人數減少，但人羣管理工作卻有所增加。刑事案件舉報數字和交通相關職務方面，趨勢平穩。值得注意的是，年前各政府部門推行提高生產力及節省開支的措施，警務人員職系的編制亦有所削減。目前警隊的編制較二零零零至零一年度的最高數字削減了 1 242 個職位（約 4%）。警務處文職人員編制的減幅更大。

招聘情況

8.11 警隊提供的統計數字顯示，在招聘警員和督察時不乏應徵者。招聘警員方面，二零零六至零七年度共收到 8 311 份申請，當時的目標招聘人數為 1 200 人（14%）；至於二零零五至零六年度，則收到 8 421 份申請，而目標招聘人數為 900 人（11%）。督察方面，二零零六至零七年度和二零零五至零六年度招聘時，分別收到 5 026 和 4 393 份申請，目標招聘人數同為 50 人（1%）。

挽留人員情況

8.12 關於挽留人員的課題，由管理層提供的初級警務人員職系的流失數字如下：

表 8.2：過去五年初級警務人員職系的流失情況

職級		2003-04 年度	2004-05 年度	2005-06 年度	2006-07 年度	2007-08 年度
警員	流失人數	81	80	90	157	176
	佔實際人數百分比	0.42%	0.43%	0.50%	0.86%	0.93%
警長	流失人數	10	3	4	3	6
	佔實際人數百分比	0.21%	0.06%	0.09%	0.07%	0.13%
警署警長	流失人數	1	1	1	1	2
	佔實際人數百分比	0.08%	0.08%	0.08%	0.08%	0.16%

(註：自然流失不計算在內)

8.13 督察職級方面，過去五年（二零零三年至二零零八年）共有 40 人辭職。按在職人數計算，每年辭職率低於 1%。

8.14 以上統計數字顯示初級警務人員職系和督察／警司職系均沒有明顯的招聘和挽留人員問題。關於這點，管方指出，招聘警務人員應重質而非重量。以新聘警員為例，現時在受訓期內離職的人數較以往為多。我們明白管方的關注，但認為有關趨勢並非特殊，原因是應徵者眾多，以及年輕入職者的質素和心態有所不同，他們在就業初期較多轉職，實不足為奇。可是我們認同，管方應繼續留意有關趨勢，研究是否要進一步跟進相關情況。

8.15 挽留人員方面，警隊特別關注三項主要挑戰。第一，近年由於專上教育日益普及，加上經濟不景氣，新入職的警員當中，不少都具有較佳資歷；然而，這個情況隨時會改變，警隊能否挽留這些人員，要視乎私營機構就業市場的情況和經濟表現。第二，由於政府為二零零零年六月後受聘的人員設立公務員公積金計劃，取代退休金，更多服務年資十年或以上的警務人員，或會在領取可轉移的退休福利後另謀他就，以致造成在挽留人員方面的困難。第三，在八十年代警隊擴展時期入職的人員，不少會在未來十年左右到達退休年齡；屆時警隊須物色足夠數目的優秀人員填補空缺，實在是面對一項重大挑戰。我們明白上述各項問題，而在制訂建議時亦已詳細考慮所有相關因素。

事業發展

8.16 能否鼓勵員工致力提供最佳服務，激勵員工的措施及員工的事業發展是重要的決定因素。一般來說，員工的事業發展受多項因素影響，例如晉升職級是否有空缺、職級人數比例、較高職級在職人員的年齡分布和資歷，以及個別人員的表現等。我們檢視了警隊各職系和職級的晉升機會，注意到以下情況：

- (a) 以中學會考五科及格的資歷入職的警員，入職薪點為警務人員薪級第 3 點，任職首五年內可獲四個跳薪點，服務七年後到達頂薪點。由於警長與警員的比例約為 1 比 4，過半數警員會留在警員職級至退休。警員要獲晉升為警長，必須有至少四年服務年資，並通過升級檢定考試。獲晉升為警長的警員平

均約需服務滿 16 年。至於服務滿 18 年的警員，如工作表現良好，並獲單位指揮官推薦，可獲委任為高級警員。高級警員是職銜名稱，並非職級。高級警員服務滿 18 年及 25 年後，可分別獲得一個長期服務增薪點。

- (b) 由於督察和高級督察這兩個職級採用直通薪級的安排，因此督察的事業發展理想。督察如服務滿五年，並通過升級檢定考試（如在檢定考試中考獲“良”或以上的成績，則只需三年便可），即可擢升為高級督察。至於高級督察的事業前景，則視乎晉升職級的空缺數目和個別人員的表現而定，通常競爭十分激烈。

8.17 管職雙方特別關注初級警務人員的事業發展和士氣問題。我們亦同樣關注這些事宜，尤其是那些處於事業發展中期的警員。管方建議更有效地利用高級警員這個職銜和擴大他們的薪幅。我們大致同意這個方向，並會在下文加以闡釋。我們亦注意到，初級警務人員入職首五年的發展一般十分理想。警員職級薪級表中設有四個跳薪點，其中兩個源自一九九二年的薪酬檢討，目的是解決當時警隊在招聘和挽留人員方面所遇到的重大困難，但現時似乎再沒有這方面的困難。這些跳薪點亦縮短了警員到達頂薪點的時間。

8.18 管職雙方特別指出，根據二零零四年和二零零七年的員工意見調查結果，滿意警隊士氣的被訪者分別有 29% 和 37%，而工作壓力沉重和對薪酬待遇的不滿，被認為是影響士氣的主要因素。職方對職系架構檢討已等候多時，期望甚殷。上次就紀律部隊職系架構的全面檢討是由凌衛理委員會及紀常會分別於一九八八年及一九九零年代初進行。我們十分明白職方的心情，而在擬訂有關建議時，已考慮一切相關因素。

分析和建議

整體考慮因素

8.19 過去三十年來，警隊在運作方面無論遇上什麼挑戰，都能順利應付，因此，警隊管理層認為沒有迫切需要大幅度改變警隊的職級架構或組織架構。我們也持同樣看法。

8.20 在職系架構檢討過程中，管職雙方提出了若干項準則作為釐定警務人員薪酬的考慮基礎。有關要點見下文。

警隊的獨特性

8.21 一如以往多次的檢討，在收到的意見書中，管職雙方都提出一個重點，就是警隊的獨特性。此論據主要基於警務人員並無組織工會或參與政治活動的自由這個規定，及訂立此法規的背後考慮因素，以及警隊是政府最先和最終執法機關。凌衛理委員會在一九八八年也考慮過類似的論據，建議警隊另訂薪級表，建議其後為當局接納。我們也認同凌衛理委員會的意見，認為警隊應繼續有其薪級表。

8.22 警隊在多方面具有獨特性。雖然如此，警隊也是公務員隊伍不可或缺的部分。此外，警隊成員並非唯一被禁參與政治活動的人員。例如，所有首長級人員，所有政務主任（不論職級）、所有新聞主任（不論職級），以及署任這些職系或職級以待實任的人員，在香港環境而言，均禁止參與政治活動²⁷。雖然有此禁制，上述各職系和職級人員均屬公務員隊伍的一分子，按公務員薪級表支領薪酬，薪酬亦須跟隨公務員薪酬調整機制的安排而調整。

8.23 警隊的獨特性並非新近才顯現，過去多年曾深入探討。正如凌衛理委員會的報告指出：

²⁷ 禁制列於銓敘科通告一九九零年第二十六號《公務員參與政治團體及政治活動》。

“然而，在確認警務人員的特殊地位之餘，我們仍須視警務人員為執行公職的公務員，他們同時亦是社會的一分子，和社會上其他的成員一樣，有個人的需要和願望。在法治的自由社會中，警務人員若是未能獲得社會大眾予以精神上及物質上的支持，他們便不能成功地執行任務，倘若警務人員與其他公務員及一般社會人士的差距太大，長遠來說，並不符合警務人員及社會大眾的利益。我們相信這絕非警隊代表的意願；我們相信，他們希望所執行的獨特職務能有合理的報酬。”²⁸

8.24 我們也認同凌衛理委員會的意見。我們認為，在提出有關警隊薪酬的建議時緊記社會大眾的長遠利益，這點至為重要。

8.25 我們認同警隊的角色及職務性質獨特，特別是警務工作的多樣化和複雜性。考慮到警隊的獨特性質，我們認為不宜把警務人員職系與其他職系（無論是紀律部隊或文職職系）直接比較。我們留意到，警隊職方代表建議以消防員職系、文書職系及行政主任職系作為廣義的比較對象，並確立警務人員比對這些職系的薪酬優勢。由於我們認定警隊確有獨特性，因此我們不會採納上述做法。我們在第一章（第 1.18 段）已指出，職系架構檢討應集中檢討個別職系，尤其是在歷年來的轉變以及在招聘和挽留人員、士氣、事業發展方面的情況。

釐定薪酬的方法

8.26 管職雙方均指出這次職系架構檢討應採用凌衛理委員會的平均計算方法。我們也同意這個看法。警隊職能多元化，其隊員具備了多方面的才能。我們視這些專才為警隊執行整體工作或個別職級工作的一部分。雖然如此，我們亦看到工作相關津貼的優點。部分人員須執行一些非核心職務的工作；這些工作異常艱辛、具有風險及危險性；雖然必要和有其價值，但並非所有人員都要承擔。因此，發放工作相關津貼可為這些工作提供適當的肯

²⁸ 《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）》第 4.7 段。

定。我們在第三章（第 3.42 段）建議增設的卧底職務特別津貼，即為一例。

8.27 關於釐定薪酬的基礎，我們重溫了凌衛理檢討報告及艾德偉委員會²⁹的論據。我們接受上述兩個報告總結所說：不能單憑比較和薪酬連繫兩個因素，以一套程式或精確的計算公式來釐定薪酬，而是需要研究全部有關因素，再作出判斷。跟凌衛理檢討一樣，我們接獲意見，認為應透過與公務員指定的職系職級相比較，以釐定警隊薪酬，並清楚列明特殊因素的價值。正如凌衛理委員會指出，這正是艾德偉委員會及凌衛理委員會全面否定的做法。基於前人的智慧，我們也認為不適宜採取這種做法。相反，我們應集中檢討個別職系的情況，於考慮所有相關因素後，根據最佳的判斷來提出有關薪級表的建議。

8.28 員方的意見書又提出應該重整警隊的薪級表架構，使兩個接連薪級之間的薪級中點應跳升最少 25%、每個職級的薪幅應最少相距 35%、每個職級的頂薪點與緊接的晉升職級的起薪點應最少相距 10%。據悉，員方提議採用這些一般準則，是考慮了私營機構在人力資源管理方面的做法。對於這個提議，我們了解到無論在公營或私營機構，在制訂薪酬架構方面，並無一套廣為接受或全面適用的準則。每個機構都是按本身架構及需要，靈活制定自己的薪酬政策。今次職系架構檢討，務實的做法是從現有的薪酬架構開始，因為現有的架構反映了過往深思熟慮的成果；接着是全盤考慮指揮架構及所有職級的各項有關情況，以檢討是否需要調整現有的薪酬架構。

建議修訂警務人員薪級表

8.29 我們收到警隊員方代表提交修訂警務人員薪級表的方案。我們從建議察覺到若干新的要點，包括：調整薪級使增薪額大致得以劃一（中高層薪點的增薪額為 4%）；每一職級都有較長的薪級；相連職級有更多薪點重疊。在重新檢視現有的警務人員薪級表時，我們研究了紀律部隊職系及文職職系的薪級表架構，

²⁹ 凌衛理委員會在寫下建議前，特別提到一九七八年艾德偉委員會檢討英國警隊的報告的結論。

發現無論是不同的薪級表或同一個薪級表，都沒有劃一的增薪額。增薪點的數目及增薪額的大小，是多項因素互為作用的結果。這些因素包括指揮架構及不同職級和職系的對比關係。事實上，劃一增薪額並非政策目標或考慮準則。我們留意到，在現行的公務員每年薪酬調整機制下，薪酬趨勢調查數據是以三個薪金級別來編算。公務員薪酬調整幅度須考慮各個薪金級別的薪酬趨勢。由於不同的薪金級別每年的調整趨勢不同，因此調整的幅度各異。劃一的增薪額在維持一段短時間後，便會因為每年各個薪金級別的薪酬調整幅度不同而改變。有鑑於此，我們認為較合適和務實的做法，是把注意力集中在檢討現時的薪級表，並就那些應予以特別關注的人員，提出改善建議。

8.30 我們也收到建議，提出取消警務人員薪級第 1 點，即完成中五課程的入職者的入職薪點。雖然該薪點隨着上述最低入職資格在二零零一年廢除而不再是一個入職薪點，但仍然用於計算各種工作相關津貼，此做法亦適用於其他紀律部隊。因此，我們建議保留這個薪點。至於第 1a 薪點，是一九九九年入職薪酬檢討之後引入的，現已不再合用，我們不反對取消。（**建議 8.1**）

入職資格

8.31 管職雙方均建議修訂警員及督察的入職資格。我們認同管方的看法，認為優秀專業的警務人員需要擁有合適的品格，性格堅強，勇於承擔，而警隊必須能夠吸引符合這些條件的求職者。我們也同意警務工作越趨專業化，而特別是督察／高級督察職級的警務人員，必須不斷充實自己，加強各方面的技能。正如第三章所詳述，我們建議目前維持所有職系及職級的入職資歷，以待全面檢討資歷組別，考慮各方面的最新發展，公務員隊伍和社會整體所受的影響。我們也不同意警員職級及其他紀律部隊的員佐級職級為較高入職資歷而設立多個入職薪點。至於警員的入職資歷，我們不反對取消中學會考三科及格這個較低的入職學歷。警員職級的最低入職資格將為中學會考五科及格。（**建議 8.2**）

初級警務人員職系

8.32 由於警員職級招募情況理想，我們不建議調整該職級的入職薪酬。取消中學會考三科及格這個較低的入職學歷（起薪點為警務人員薪級第 2 點）後，警員職級以中學會考五科及格為最低入職資格，而最低起薪點是警務人員薪級第 3 點。

8.33 我們跟管職雙方同樣關注那些處於事業中期的警員在士氣和事業發展的情況。我們也留意到管理層建議進一步善用高級警員的職銜。根據第三章（第 3.21 至第 3.24 段）的建議，我們提議增加警員職級的長期服務增薪點，以獎勵那些服務滿 12 年、18 年、24 年及 30 年而又盡忠職守和表現優良的資深警員，肯定他們的貢獻及經驗。根據這項建議，服務滿 12 年的警員可獲第一個長期服務增薪點，時間上大約介乎到達頂薪點（即七年或落實第 8.35 段的改善建議後，八年）與一些警員晉升（年資約 16 年）或在獲取第二個長期服務增薪點（服務滿 18 年）之間。這樣的安排，使管理層有較早的機會挑選合適的警員出任高級警員，讓他們得以發揮專長。我們建議把長期服務增薪點由兩個增為四個，並以每六年相隔的方式頒發，此安排除了能積極回應管方有關擴大薪幅的建議外，也可維持較長時間、具持續性的效果，顧及警員職級較長遠的利益。（**建議 8.3**）

8.34 我們十分理解，初級警務人員作為前線人員，要面對警隊所承受的挑戰。考慮到警務工作因素、特殊因素、多年來有關工作和職責無論在數量、範圍複雜程度方面都有所增加，以及其他相關因素，我們建議把警員職級的頂薪點提高一個薪點，把警長職級的起薪點及頂薪點各提高一個薪點。至於警署警長，他們肩負監督重責，多出任巡邏小隊指揮官、報案室值日官、或罪案調查組副主管。事實上，管方也指出，警署警長的工作在過去二十年來面對許多新發展，與年資較淺的督察的性質類同，而警署警長與督察職級的薪級有所重疊，正好反映這點。我們建議把警署警長職級的頂薪點提高兩個薪點及把起薪點提高一個薪點，以確認警署警長問責及督導工作有所增加。

8.35 如落實上述改善建議，初級警務人員職系的建議薪級表如下（**建議 8.4**）：

職級	現行薪級表 警務人員薪級	建議薪級表 警務人員薪級
警員	第 2 至 14 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 3*至 15 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)
警長	第 14 至 22 點	第 15 至 23 點
警署警長	第 21 至 29 點	第 22 至 31 點

8.36 上述改善措施，除回應員方提出已達頂薪點人員對士氣和激勵措施的關注外，還積極回應了管理層有關改善初級警務人員薪級的建議。

督察／警司職系

直通薪級

8.37 由於有直通薪級，督察人員如果服務滿五年，並通過第三級標準專業考試，即有資格獲考慮擢升為高級督察；如果考獲“良”或以上的成績，則年期可縮短為三年。正如在第三章（第 3.29 至第 3.37 段）所述，我們建議修訂直通薪級的安排，以便更能任人唯才和充分反映職能上的分工，並使通過資歷檢定考試，及未通過考試的人員的薪酬有明確的分別。為此，我們建議重整督察的薪級，使其頂薪點低於高級督察的薪級，並規定只有考試及格和符合指定服務年期的人員方可擢升至高級督察的薪級。至於目前督察職級和高級督察職級的合併編制，則維持不變，並不會受制於高級督察職級空缺的多寡。我們理解現職人員可能期望維持原來的安排，因此建議豁免現職人員受新制度規限。（**建議 8.5**）

薪級表

8.38 我們認同督察／高級警司職系角色重要，而且多年來所肩負的職責越來越複雜。為反映各項工作因素和其他相關因素，我們建議改善各個非首長級職級的薪級如下：（**建議 8.6**）

職級	現行薪級表 警務人員薪級	建議薪級表 警務人員薪級
督察	第 23 至 41 點	第 23 至 37 點 [#] ([#] 修訂直通薪級)
高級督察	第 37 至 41 點	第 38 至 42 點
總督察	第 42 至 47 點	第 43 至 48 點
警司	第 48 至 51 點	第 49 至 52 點
高級警司	第 52 至 54 點	第 53 至 54a 點

跳薪點

8.39 當局在一九九九年落實入職薪酬調查的結果時，為督察職級引入兩個跳薪點，以保持內部薪酬對比關係。在引入該兩個跳薪點時，當局清楚表示這是臨時措施，日後須再作檢討。有關檢討有所延遲。二零零六年的入職薪酬調查已經完成，而新的入職薪酬亦已由二零零七年八月一日起實施，至今實有需要檢討跳薪點安排是否仍有必要和恰當。在職系架構檢討中，我們再次審視有關情況，得出的結論是，原先引入兩個跳薪點的理由已不存在。因此，原則上應取消這兩個跳薪點（或至少取消一個）。

8.40 我們了解管方關於持有學位督察薪酬“低兩個薪點”的論據。資歷組別 9（學位學歷）的入職薪酬在一九九九年減少了五個薪點，其後在二零零六年入職薪酬調查後回復至原來水平。另一方面，資歷組別 7（大學入學試及格）的入職薪酬在一九九九年入職薪酬調查後減少了六個薪點，繼而在二零零六年入職薪酬調查後增加四個薪點。根據一九九九年以來的一貫做法，將入職薪酬調查結果應用於督察職級的入職薪酬和多個入職薪點時，大學入學試及格是督察職級的參考基準資歷。因此，以大學入學試資歷入職的督察，現時薪酬是警務人員薪級第 23 點，比一九九九年前水平低兩個薪點，情況與其他同是資歷組別 7（大學入學試及格）的所有職系一致。這個情況是應用入職薪酬調查的自然結果，毋須特別關注。雖然如此，我們也認同在目前階段宜保留兩個跳薪點。在落實下一次入職薪酬調查結果時，如果需要我們的意見，我們會再次研究這個課題。（**建議 8.7**）

首長級職級

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

獨立薪酬機制

8.42 警隊的員方代表建議為警隊訂立獨立薪酬機制。雖然我們認同警隊具獨特性，尤其是警務人員在參與工會和政治組織或參與政治活動方面受到限制，但是我們認為也應從另一角度來考慮其獨特性，就是警隊無論現在或將來，一直都是公務員隊伍不可或缺的部分。在諮詢員方代表後，我們得到的理解是，員方的建議是希望在薪酬水平調查後進行職系架構檢討，以改善現時將入職薪酬調查結果應用於警隊的做法。總括來說，員方代表要求多為警隊作定期的職系架構檢討。正如我們在第三章(第 3.59 至第 3.60 段)所述，設立定期檢討紀律部隊薪酬水平的機制，包括警隊在內，以確保薪酬福利條件仍足以吸引、招聘、挽留和激勵有合適才幹的人士加入各紀律部隊，是合理的做法。

規定工作時數

8.43 員方代表強調，警務人員須面對日益增加的工作量和壓力，特別是在推行提高效率以節省資源的措施後，支援職位不足，未能紓緩前線人員的工作，並影響了員工的晉升機會。員方建議推行措施，謀求更合理的安排，讓前線警務人員每周工作五天共 44 小時。就此而言，我們注意到，過半數前線警務人員仍未能轉為每周工作五天。五天工作周安排並非適用於全體員工，令前線人員不滿。員方認為，長遠目標是全面實施五天工作周；為配合這個目標，其間須進一步縮減規定工作時數。

8.44 一如第三章所述，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。鑑於這個原因，部隊的規定工作時數並不劃一，實為配合部隊所需。因此，任何縮減規定工作時數的建議，都應按個別情況審慎考慮。由於警隊剛在二零零一年在符合三項先決條件下(即不需額外財政資源、不涉及額外人手，以及維持

為市民提供的服務水平)，把規定工作時數從 51 小時減至 48 小時，要在符合前述三項先決條件的情況下進一步縮減規定工作時數會有實際困難，我們認為目前尚未是成熟時機考慮進一步縮減規定工作時數。

其他事宜

8.45 除規定工作時數外，員工代表亦就多項有關服務條件的事宜提出建議。這些事宜包括醫療及牙科福利、日後的薪酬趨勢調查結果對警隊薪酬的應用、退休年齡、教育津貼、房屋福利、逾時工作津貼，以及法律代表等。雖然這些事宜不屬是次檢討的範圍，但對於當中與有效管理整體紀律部隊有關的課題，我們會按適當情況，提請當局關注。關於這點，我們已在第三章載列我們對醫療福利及退休年齡的意見。就醫療福利而言，我們贊同管職雙方的看法，同意這是須予即時關注的課題，特別是因公受傷的人員的醫療福利，應作優先處理。根據管方的數據，警務人員在執勤時受傷的個案，從二零零零年的 798 宗增至二零零六年的 1 280 宗。至於其他事宜，我們相信，管方會諮詢有關決策局及部門，仔細研究，採取適當行動。

8.46 員方代表向我們提出的建議涵蓋許多其他事項。舉例來說，員方代表要求檢討警察評議會職方與公務員事務局之間的根本問題、現時的關係及諮詢機制，並提出應有新的機制令警隊獨立於其他公務員工會和協會之外。鑑於此事的重要性，我們相信當局會在既定的機制下考慮有關要求。

主要建議摘要

8.47 總括來說，我們對警隊的建議，主要包括下列各點：

- (a) 提高非首長級警務人員的薪級，詳情載於**附錄 19**；
- (b) 保留一九九九年為督察職級引入的兩個跳薪點。在落實下一次入職薪酬調查結果時，如果需要諮詢紀常會的意見，我們會再次研究這個課題。

