

就紀律部隊薪酬及服務條件檢討委員會
向總督衛奕信爵士提供意見的函件

香港總督
衛奕信爵士，K.C.M.G.

總督先生：

紀律部隊薪酬及服務條件檢討委員會

常委會已於本年十月六日，將紀律部隊薪酬及服務條件檢討委員會最後報告呈交總督先生。本會現擬就檢討委員會在該份報告內所提出的研究結果及建議，提供意見。

2. 本會知悉，檢討委員會曾遵循艾德偉委員會於一九七七/七八年度所採的方針，用以釐定紀律人員的薪酬。本會上次於一九七九年全面檢討紀律人員的薪酬時，亦是採用同一方針，因此贊同這個做法。本會相信在一九七九年的檢討中，為紀律人員訂定的薪酬已經適當，因為當時所考慮的各項因素，已包括壓力在內；雖然如此，本會亦同意或有需有根據本港近年的社會、經濟及政治環境的發展，去調整用以釐定薪酬的各項因素的不同比重。

3. 由於本會未能獲悉各項因素如何評值，故未能就該會所建議的薪級是否適當一點，加以評論。不過，對於檢討委員會作出結論（最後報告第10.22段），認為所建議的紀律人員薪級表，是「相對於其他公務員職系的適當薪酬水平」，本會則略有懷疑。檢討委員會在

最後報告（第4.11段）內指出，他們曾將每支紀律部隊在現行紀律人員薪級內的薪點與總薪級之間的關係，和建議中的薪級與總薪級之間的關係互相比較，以確定新的關係已經恰當。鑑於最後報告所載的比較方法不甚詳細，本會不知檢討委員會有否把紀律部隊以外的特定職系和職級，亦加以比較。再者，我們認為「互相比較」一詞的意義，並不清楚。

4. 假若檢討委員會未有將特定的職系詳加比較，則不可作出結論，評定建議的新薪級相對於其他公務員職系而言，是否處於適當的水平。事實上，即使有作出詳盡的比較，由於檢討委員會已根據一九七九年以後的發展而全面檢討紀律部隊的情況，所有曾被用來比較的職系亦須進行類似的檢討，而且最好由同一機構負責進行。這個程序是為了確定這些職系的薪酬水平是否須予更改（同樣以一九七九年以後的發展為根據）；只有這樣做，才可以合理聲稱已真正確定紀律部隊與這些職系所代表的其他公務員職系之間的內部對比關係。另外，檢討委員會又建議日後根據薪酬趨勢調查的結果來調整紀律人員每年的薪酬；同樣地，只有在能夠確定這種對比關係的情況下，上述建議才有付諸實行的意義。

5. 檢討委員會建議另行設立一個機構，負責檢討紀律部隊的薪酬及服務條件，並指出（最後報告第8.4段），由於常委會須負責的職系過多，且必須從大局着眼，照顧整體公務員的需要，因此本會向總督呈陳的意見，未能充分反映出紀律部隊自一九七九年以來，責任和工作量皆已加重的事實。上述意見並不正確；這可能由於該會對常委會的任務有所誤解，而致有此看法。根據慣常的做法，部門首長經常檢討其屬下職員的薪金及職系結構是否恰當；若發覺他們的工作量和責任有所改變，部門首長會首先向銓叙科提出建議，以供考慮。然後，當局便會考慮應否贊同有關建議；如果贊同，便提交常委會以徵詢意見。本會就這類事項提供意見時，當然必須從大局着眼，照顧整體公務員的需要，且須充分考慮到有關建議對社會各階層的影響。

6. 本會一向同意紀律人員在公務員編制內佔有特殊的地位。我們認為，紀律人員所須承受的各项特別工作條件，例如須遵守嚴格的紀律守則、工作危險乏味、不受歡迎等，程度比其他公務員為大，致足以使他們在公務員編制內自成一體；同時，本會亦一向對紀律人員如此看待。檢討委員會建議（最後報告第8.5及8.15段）另行設立一個機構負責處理這一組別公務員的事宜，理由是由另一個機構來客觀地考慮紀律部隊的需要，並就如何最能解決這些問題向政府（原文如此）提出意見，會容易得多；雖然在向該會提供資料的人士當中，有不少人贊成維持現時的安排，有些更贊成在常委會架構內設立一個紀律部隊小組委員會。本會並不反對檢討委員會的建議，但認為這項建議有欠妥善。

7. 正如本會於本年一月二十二日呈函總督先生時所指出，我們最擔心的是有太多獨立團體成立，負責就不同組別公務員的薪酬和服務條件提供意見；同時，我們希望重申一點，若有上述情況出現，便可能引起實質的困難，以致難以確保在訂定公務員整體薪酬及服務條件上，可以保持一貫做法，充分考慮到各項適當的標準及對比關係。本會於本函附件內（見下文第9段），就最後報告所提其他事項列載的意見，可以顯示出，如果另行設立一個機構負責處理紀律部隊的薪酬及服務條件，日後要在這方面保持一貫的做法，是會出現困難的。

8. 本會同意有充分理由去加強現行諮詢架構的制度，特別是有關警察以外紀律人員的諮詢架構。這正是本會另外進行的公務員諮詢架構檢討所得的其中一項結論。我們很高興知悉檢討委員會建議為警察以外的紀律人員另行設立一個諮詢團體，這正與本會本年六月十六日致總督先生函件所提出的建議相同。

9. 此外，本會又就幾點與最後報告所載建議有關的其他事項，提出了一些意見；這些意見已列載於本函附件內。檢討委員會所提出的若干項建議，例如：把宿舍列為釐定薪酬的一個因素（最後報告第

3.11段)；在建議的紀律人員薪級表內重設跳薪點(最後報告第4.15-4.16段, 5.22-5.23段)；以及提高紀律部隊高層人員的薪酬, 因為這類人員現時的薪酬水平, 與總薪級表最高級別(第48-51點)的人員相同 - 如果加以實行, 會牽涉到捨棄公務員薪俸政策中一些確立已久的原則。本會深信當局定會就實施這些建議後, 會對其他公務員職系引起什麼影響, 進行詳盡的研究。

公務員薪俸及服務條件常務委員會

主席 高 登
委員 湛佑森
陳洪珍
雅利安
林李翹如
麥蘊利
莫大偉
蘇國榮
鄧桂能

一九八八年十月二十八日

連附件

常委會對最後報告所載其他建議的評論

常委會對檢討委員會所提出的其他各點研究結果和建議，亦有下列意見。

工作量和職責

(最後報告第2.24段)

2. 在最後報告第2.24段內，檢討委員會確定了四個對紀律部隊職責和工作量有影響的主要因素，計有：

- (a) 市民對紀律部隊的期望和要求較前為高，而紀律部隊須進一步對屬下人員執行職務的表現及工作負責；
- (b) 香港政府為適應社會和商業的發展以及應付日益繁多的問題，就各類事務制訂了更多法例；
- (c) 已建設地區的現代化發展；
- (d) 由於各類客貨往來及貿易大幅增長，香港的國際地位日益重要，而本港的基本設施亦因而有了重大發展。

3. 本會認為上述四個因素，在或多或少的程度上，對其他公務員職系亦同樣適用。

職員招聘及流失

(最後報告第2.38－2.47段)

4. 紀律部隊目前在這方面所面對的困難，很可能是由於本港現時勞工普遍短缺以及出現九七「人才外流」問題所致。換言之，這是個比較普遍的問題，使本港的政府和私營機構皆受影響，而不僅是紀律部隊獨有的問題。就政府機構而言，隨時可以舉出為例的便有法律

人員、醫生、社工的人手短缺問題。本會認為檢討委員會不把紀律部隊最近的職員招聘數字，與其他公務員職系加以比較，所持理由難以令人信服（最後報告第2.40段）。

把宿舍列為釐定薪酬的一個因素
(最後報告第3.11段)

5. 據檢討委員會的決定，在釐定基本薪酬的水平時，應把若干部門宿舍列入考慮；此舉不符常委會歷年來的做法。宿舍的提供是一項公務員附帶福利。常委會在釐定基本薪酬水平時，不把宿舍列入考慮；只有在評定薪酬福利總值時，才把宿舍（高級公務員宿舍）列入考慮。

跳薪點
(最後報告第4.14-4.16段，5.22-5.23段)

6. 檢討委員會在所建議的紀律人員薪級表內加上跳薪點，此舉就公務員薪酬結構的發展而言，誠屬一項倒退的措施。本會最初於一九七九年進行檢討工作時，建議將部分薪級表內的跳薪點取消；這些跳薪點是為完成訓練課程或實任職位的人員而設，理由是在招聘人手和使職員留任方面有困難。上述的建議獲得政府接納，但在該次檢討工作中，本會訂定各個新薪級時已把取消這些跳薪點的因素列入考慮。

廣涵法的原則
(最後報告第4.13，5.12-5.16段)

7. 本會在釐定某一職系較高職級的薪級時，是以其承擔的責任水平為主要的準則：即所處理的職級越高，採用廣涵法的可能性也越大；這已是一個既定的政策。因此，檢討委員會建議提高紀律部隊高層人員的薪酬，無疑被看作背離上述確立已久的原則；目前，紀律部隊高層人員的薪酬水平，與總薪級表最高級別（第48-51點）的人員相同。本會擔心此舉會引起其他組別公務員作出反應。

特別的新級轉換辦法
(最後報告第6.3段)

8. 本會認為，若果政府接納檢討委員會所建議的新薪級，便必須採用該會所建議的薪級轉換辦法，即使這些辦法偏離了既定的原則和措施。

逾時工作津貼
(最後報告第7.6段)

9. 檢討委員會建議取消現時的紀律部隊特別津貼，改為發放新的紀律部隊逾時工作津貼，款額按月薪的1/175計算，理由是紀律人員所執行的逾時工作，與沒有資格領取逾時工作津貼的文職人員所執行的，性質不同。後者雖不能領取逾時工作津貼，但可獲得補償酬金，以彌補他們因為工作繁重而須長期逾時工作的時間。(現時，連續三個月內逾時工作超過50小時者，可獲支付這類酬金。) 檢討委員會相信對紀律人員而言，逾時工作是經常的現象，不像文職人員那樣只須在例外的情況下才逾時工作；因此，紀律人員應獲發給逾時工作津貼而不是補償酬金，因為酬金的款額較低。不過，鑑於他們的底薪已略把逾時和不定時工作的因素計算在內，檢討委員會遂建議採用拆衷計算比率，把每小時逾時工作的津貼額定為有關人員月薪的1/175。

10. 同時，檢討委員會又建議(最後報告第7.8段) 例外擴大領取紀律部隊逾時工作津貼的資格，使警隊的總督察職級亦包括在內，因為該會發覺這級人員經常須要逾時工作以執行行動職務，而且逾時工作的次數遠比其他紀律部隊目前薪酬水平相同的人員為多。

11. 根據一項既定的原則，職系中如有超過75%職員支取某項津貼者，這項津貼便應計入該職系所有職員的底薪內。就目前的情況而言，本會認為個別紀律部隊的管理當局，應先行研究有關職員逾時工作的情況是否經常出現；若然，則研究應否將有關職員的正常規定工作時間適當延長，並相應增加其底薪。

12. 檢討委員會聲稱在擬定上述新措施時，已顧及底薪所包括的逾時工作成分。該會建議採用按1/175計算的比率；這似乎是按

1/140計算的公務員逾時工作津貼比率及按1/210計算的補償酬金比率的中位點。此舉必定會引起疑問，令人懷疑該會建議的計算比率所包括的逾時工作成分有多少。

13. 此外，把領取這項津貼的資格擴大至包括警隊的總督察，亦與一項既定的準則有所抵觸；根據這項準則，公務員的薪金若高於現行紀律人員薪級表（主任級）第23點（即總督察或以上職級）或相等於總薪級表第37點的薪點，執行額外職務亦不宜獲得金錢的補償。