

第四章

警務人員薪級表

警務人員另設薪級表

4.1 來自警隊管理當局和員工協會的多份意見書，均力爭為警務人員另設一個有別於其他紀律部隊的薪級表。這些意見書提出的論據，主要是關乎一項法定規則，以及訂立這項規則的多項考慮因素；這項規則規定警務人員並無組織工會的自由，但其他四個紀律部隊的人員則可自由組織工會，而且其中許多人員經已行使這項權利。我們明白，向警務人員施加這項限制，是考慮到警務人員執行法紀的職務性質特殊，而且範圍廣泛。我們更要特別考慮到，警務人員是政府的最終執法機關，以及他們與政府和公眾之間的特殊關係，他們必須無政治立場，並且必須讓公眾清楚知道這點。

4.2 關於這個問題的部分背景，我們注意到英國殖民地事務大臣在一九五七年就警隊中非憲委級人員發出的政策備忘錄（附件1.2第22段）。這份備忘錄說，警隊應與一般公務員有別，以及獲不同待遇，而且儘管公務員薪級表與警務人員薪級表並非毫無關連，但兩者之間的關係不應是直接的或公式化的。

4.3 我們曾與其他部隊負責提供資料的人員進行檢討及討論，看看能否將其他部隊一併納入相同的法定限制範圍內，但基於第8.12段所述的理由，我們已決定，我們所提出的建議，必須以現時的法定情況為根據。我們同意，如果當局將警隊與其他部隊列入同一薪級表內，警隊的各個員工協會為求有效地發揮其代表作用，便須不時與由工會代表的其他組別員工聯合起來，而這情況是我們認為不能接受的。因此，我們的結論是，當局應為警隊另訂一個薪級表。

與其他部隊的關係

4.4 這些考慮因素使我們更清楚明白，在我們的職權範圍內警隊與其他紀律部隊之間的區別。正如前一章所指出，我們在檢討那些我們

認為與薪酬事宜有關的因素時，不能不對各部隊進行比較。不過，在我們檢討了有關的因素，並確定應如何向當局建議將各部隊概略地分組以釐訂薪酬後，我們即能夠在決定新薪酬水平建議時，根據警隊本身的實況及處境，將他們與其他部隊分開考慮，並同時顧及我們所提出的建議，必須「相對於其他公務員職系」的情況而擬訂。

4.5 在考慮警隊與其他公務員在薪酬方面的關係時，我們注意到警隊管理當局及員工協會特別強調艾德偉委員會的一段話。我們認為值得把該段話在這裏全文引述出來。

「我們曾經細心考慮過，是否可以將警隊的工作與其他任何類別人員的工作列為等同，以便釐定薪酬。不過，正如在我們之前進行研究的其他委員會一樣，我們的結論是，警隊的獨特性質和須執行的工作使這個辦法行不通。無疑，當個別人士決定是否加入或繼續任職警隊時，會自行作出一些比較；不過，這些比較涉及範圍廣泛的其他行業，而這些行業的吸引力各不相同，並無一種或數種行業合起來可以作為警隊一個可靠而固定的參考標準。因此，我們認為，警隊的適當薪酬水平，不能單憑比較和薪酬連繫兩個因素，以一套刻板的計算公式而釐定。唯一令人滿意的可行辦法相信是先檢討所有有關的因素，然後作出最佳的判斷。」

4.6 上一段清楚地指出警隊的薪酬不能與其他類別人員（包括公務員及其他機構的人員）的薪酬列為等同，而警隊的適當薪酬水平，亦不能單憑比較和薪酬連繫兩個因素，以一套刻板的計算公式而釐定。我們進行檢討時，發覺沒有理由建議以等同的方法或公式來訂定警隊的薪酬。

4.7 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。故此，我們在審訂警務人員的薪酬時，亦盡量顧及公眾的長遠利益。

訂定薪酬的基準

4.8 在我們提出有關薪酬水平的建議前，有關方面促請我們考慮訂定薪酬所應採用的基準。正如前文所述，我們同意艾德偉委員會的結論，認為這方面不能採用一個等同方法或計算公式，而必須是對所有有關因素加以研究後作出判斷，但這本身不能作為開始工作的基礎。

4.9 儘管很多人對艾德偉委員會的意見表示支持，但一些警隊的意見書卻極力主張我們以公務員某些指定職級的薪酬作為基準，釐定警務人員的薪酬，並要求在我們建議的薪級內，清楚列明我們對所考慮的每項特殊因素所給予的薪酬數額。我們認為，這正是艾德偉委員會所全面否決的公式，而基於同樣理由，我們對這方法（以及其他硬性的比較方法），亦不表贊同。

4.10 這樣一來，我們實際只有兩個可行辦法。一是根據警務處處長在其意見書內所提供的寶貴建議，重新訂立一個警務人員薪級。另一辦法是對現行薪級進行全面檢討（好處是現行薪級正為當局採用，不斷接受實際考驗），並根據委員會職權範圍指引我們須注意的事項、搜集到的各類資料和意見，以及檢討過的各項因素，決定是否須作任何更改。我們採用的是後一個方法，而在檢討過程中，我們同時考慮警務處處長在其意見書內提出的見解，這對我們的幫助很大。

4.11 我們除了以警隊目前的薪級作為根據外，更將這些薪級內的警務人員薪點與總薪級之間的關係，和我們所建議的薪級與總薪級之間的關係互相比較，使我們在考慮過對警隊各項薪酬因素所作的評估後，可大致上確定這些關係是恰當的。在根據職權範圍進行檢討時，我們採用了目前的總薪級表作為衡量其他公務員薪酬的標準，因為各方面所曾提及的多個非紀律部隊職系職級，我們都清楚知道其在總薪級表上的薪點。

4.12 因此，我們建議取消紀律人員薪級表，為警隊另設警務人員薪級表。以下各段簡述我們在建議的警務人員薪級表中（該薪級表詳載於附件4），對不同的警務人員職級所提出的建議。

警務人員薪級表

4.13 我們建議的警務人員薪級表，由起薪點至頂薪點共有62點。初級警務人員的薪點是第1至30點，督察級人員的薪點是第27至49點，至於憲委級人員，包括現正支取首長級薪酬的警務人員的薪點則是第50至62點。經考慮第三章所載的所有因素、我們所建議應納入警務人員的基本薪酬的收入及津貼，以及第七章所討論有關建議修改逾時工作薪酬的安排，並將其範圍擴大至包括總督察職級等問題後，我們建議設立下述以月薪計算的警務人員薪級表：

警務人員薪級表			
職級	薪點	元	備註
警員	1-14 (15,16)	4,750-7,205	(a) 以第一、二、三或四點為入職起薪點，視乎學歷而定； (b) 服務滿第一年後可獲一個跳薪點； (c) 在通過為晉升警長級而設的法律考試後，便可獲第二個跳薪點，惟該人員必須已服務滿五年； (d) 在服務滿18年後可獲長期服務增薪點，即第15點； (e) 在服務滿25年後可獲長期服務增薪點，即第16點。
警長	15-22	7,425-9,105	-

警署 警長	23-30	9,360-11,405	-
督察	27-43	10,415-19,925	(a) 以第27、29、30或31點 為入職起薪點，視乎學 歷而定； (b) 服務滿第一年後可獲一 個跳薪點； (c) 像現時一樣，通過升級 考試後晉升為高級督 察。
高級 督察	39-43	17,150-19,925	-
總督察	44-49	20,675-24,880	-
警司	50-53	25,810-28,780*	-
高級 警司	54-57	29,850-33,550*	-
總警司	58	37,000*	-
助理 警務 處長	59	41,750*	薪酬與現值相同。
高級 助理 警務 處長	60	48,500*	- 同上 -

副警務 處長	61	55,100*	— 同上 —
警務 處長	62	64,800*	— 同上 —

*可作進一步檢討，請參閱第4.18—4.23段

4.14 兩個招聘職級(警員及督察)均設有跳薪點，是為了招聘、激勵上進心及留置合適人員。

4.15 人手流失的統計數字顯示，警員在確任前離職的數目不斷增加，一九八七／八八年度的數字，與一九八六／八七年度比較，增加近兩倍之多。造成人手流失數量增加的因素有多個，但我們認為在服務滿第一年後給予一個跳薪點，不單只可以挽留欲離職的人員，更可吸引更多人士加入警隊行列。為服務滿五年人員而設的第二個跳薪點，目的在挽留有經驗並有資格晉升的人員。我們發覺，有五至十年經驗的警員的離職數字不斷上升。一九八八年的數字尤為顯著，現已有119名警員離職，比過去兩年每年的總流失量約高出50%。

4.16 至於主任級人員，我們建議當督察服務滿第一年後給予一個跳薪點，以承認他們經過36個星期的基本訓練及在首個被調派的崗位工作後，已由見習督察進展成為一個對法律知識及警務工作有充份認識及具有所需技能的警務人員。正如給予警員的跳薪點一樣，我們認為這可以鼓勵他們留在警隊服務，以及吸引更多人士加入警隊行列。此外，根據現行制度，凡考試及格的督察可獲提早晉升為高級督察，這對激勵有關人員參加升級考試以取得晉升資格有極大的作用。

4.17 為確保現職人員的收入不會較實行跳薪點後才招聘的人員為少，我們建議為現職人員提供轉換薪級的特別安排，詳情載於第六章。我們建議，長期服務增薪點應繼續是警務人員薪級表的一部分，作為對於能幹，盡忠職守及服務多年而未能由入職職級晉升至更高職級的初級警務人員的一種鼓勵。我們認為，除督察薪級增加一個薪點外，其他所有警務人員的薪點數目應維持不變。

高層職位

4.18 在檢討過程中，我們蒐集到大量有關紀律部隊首長級職系高層人員工作的資料，亦收到很多意見書，表示不同部隊不同職級均須大幅度加薪。我們又收到關於警隊和其他部隊的一些具體意見書，指出以首長級來說，若干職級、或若干職級內一些職位的等級過低。

4.19 為個別職位劃分等級，並不是我們職權範圍內的工作；但我們認為各部隊的高層職位在等級的劃分上並不一致，使我們極難就薪酬水平作出合情理的評定。不過，更重要的是，儘管我們收到了不少意見書和資料，但仍覺得所知的未夠充分，很難按照我們的職權範圍就這些階層「相對於其他公務員職系」的薪級作出適當的評定。

4.20 根據這次檢討所見，我們認為應該把總警司（首長級第一級）的薪酬提高一些，但我們未能準確地評估增加的幅度。因此，我們只能建議這職級增薪約5%，使較總警司級略低的職級的薪酬可以按照我們現時的建議相應作出若干提高。然而，我們認為應進一步研究甚麼才是總警司級及警隊內更高職級的適當薪酬。我們建議，檢討過這些職級後，建議成立的常務委員會（見第八章）應再研究警司級和高級警司級的薪級。我們在本報告內只建議這兩個職級應予若干的增薪，是避免影響我們認為有需要為更高層職位所進行的深入檢討。

4.21 我們知道，艾德偉委員會研究英國警務人員的薪酬時，認為警隊主管級人員不須再與地方政府人員的薪酬有明確的聯繫：

『.....我們認為，由於我們較早時的結論是沒有可能把警務人員與其他任何類別的工人在薪酬上作一比較，所以把警隊的主管級人員併入一個統一薪酬結構內，即表示他們不須再與地方政府人員的薪酬有明確的聯繫。.....因此，我們建議警隊主管級人員的薪酬與地方政府主管級人員的薪酬毋須再存有「適當的關係」。』

4.22 鑑於這項建議，我們已考慮過應否建議把其他公務員首長級高層級別的薪酬視作與警隊、甚或其他紀律部隊的薪酬毫不相關。我們明白到紀律部隊與非紀律部隊首長級高層人員的工作性質大有不同，

但另一方面亦有相當類似的地方。香港與英國的最大分別是，我們在香港所研究的是一支屬於政府一部分的警隊，跟英國擁有多支警隊的情形不同。我們的結論是，起碼最高層的職位，即各部隊的部門首長，須與政府其他極高層的職位有明確的關係。但其他首長級的薪酬無須與非紀律部隊首長級的薪酬相同，應按紀律部隊的需要和特殊情況而釐定。

4.23 若要首先確定適當的薪酬水平和正確的關係，我們相信需要一項包羅甚廣但又不過份龐大的職位評值工作，評估的範圍包括五個部隊部門首長以下的所有較高層職位。我們建議這樣的工作評值應在建議成立的紀律人員薪俸及服務條件常務委員會指導下進行。在這層面，我們相信透過職位評值，五個部隊的職位可以一起妥為研究，並有助常務委員會全面訂定各部隊高層職級的薪酬水平，而評值的結果應在警務人員的薪級表及其他部隊人員的另一薪級表內表達出來。