

## 第七章

### 津貼

#### 紀律部隊特別津貼

7.1 在初步報告中，我們表示會對有關紀律部隊特別津貼的規則及做法，進行檢討。有關的檢討工作已經完成，現將我們的意見撮要如下：

#### 紀律部隊特別津貼的保留及與底薪的關係

7.2 設立紀律部隊特別津貼的原因，載於常委會第十號報告書第3.18段：

『經詳細考慮後，常委會認為紀律部隊人員不應享有適用於其他職系的逾時工作津貼，因其工作性質不同，而薪級亦已顧及他們須要擔任某種程度的逾時工作。儘管如此，常委會認識到，在某種情形下，紀律部隊人員須擔當超乎其正常工作範圍的額外職務，實應得到若干補償。此種情形類似沒有資格領取逾時工作津貼的非紀律部隊人員，可因額外工作而獲得酬金。為使現行措施較為合理，常委會建議現時發給紀律部隊的種種額外工作津貼應全部加以取替，代之以單一的「紀律部隊特別津貼」。』

7.3 我們發覺，紀律部隊人員因執行職務的關係，其工作時間通常較大部分其他公務員的工作時間為長，及須要擔任更多逾時和不定時工作。一向以來，他們的薪金已在若干程度上反映了這項事實。紀律部隊的規定工作時數，由每星期44小時至60小時不等，一般都比其他公務員的要長。我們在底薪方面所作的建議，已考慮到這個因素。由於紀律部隊須逾時及不定時工作，我們認為，給予他們一項特定報酬，以補償逾時工作的時間，仍然是適當而有需要的。

7.4 關於紀律部隊人員的底薪應能反映出他們須擔任逾時及不定時工作的這項原則，我們亦曾考慮應否保留。倘若不予保留，則紀律部隊的每小時逾時工作津貼額(現時以月薪的1/210計算)，可改訂為月薪的1/140。這是適用於一般公務員的津貼額。

7.5 經過審慎考慮後，我們的結論是，底薪應能繼續反映須要擔任逾時及不定時工作這一點，因為實際上紀律部隊中極大部分人員都必須擔任逾時和不定時工作。其中不少人員會獲得補假，作為這些極其繁重的工作的補償。不過，補假只能在工作情況許可和主管人員指定的時間放取，而且，有關人員往往只獲得短時間的通知，所以對他們來說，有時是「得假無所用」。

### 津貼額

7.6 在計算津貼額方面，紀律部隊人員堅決認為1/210的比率，和1/140相比，實在過於偏低。我們認為這種意見亦頗有理。常委會決定把計算津貼額的比率訂為1/210，原因是他們認為紀律部隊人員的逾時工作，與沒有資格領取逾時工作津貼但可獲得以1/210比率計算的補償酬金的非紀律部隊人員的逾時工作，性質相似。不過，據我們觀察和取得的資料，這個說法並未獲得支持。我們認為，沒有資格領取逾時工作津貼的人員，只是在例外的情況下才獲逾時工作酬金，這是因為他們的情況，與經常須在規定工作時間以外長時間逾時工作(例如處理刑事罪行的警方單位)的人員情況不同。不過，由於我們在決定底薪時仍會顧及逾時和不定時工作的因素，故將紀律部隊的逾時工作津貼額計算比率直接訂為1/140是不適當的。因此，我們建議為紀律部隊人員訂定一個折衷的逾時工作津貼額，以每小時為月薪的1/175的比率計算，並將這項津貼改稱為紀律部隊逾時工作津貼。

### 「每月至少24小時」的規定

7.7 根據現行支付紀律部隊特別津貼的規定，有資格領取該項津貼的員佐級人員只要每一更次逾時工作一小時或以上，便可領取津貼。這與其他公務員在逾時工作方面的規定相同。可是，符合資格的主任

級人員，現時每月必須逾時工作滿24小時，才可領取津貼。我們認為這項安排並不理想。倘若我們接受以合乎資格為支取津貼的原則，則該兩類人員在目前情況下不應有不同待遇。因此，我們建議有關主任級人員「每月24小時」的規定應予廢除。

### 資格準則

7.8 我們又檢討過支取紀律部隊特別津貼(將改稱紀律部隊逾時工作津貼)的資格準則，並研究應否包括某些現時沒有資格的職級。根據我們收到的意見書及在探訪和聆聽會議中所搜集得的事實資料和意見，我們發覺警隊的總督察大多為小隊指揮官，在與其屬員一同執行職務時，經常都要逾時工作，並且比起總懲教主任(懲教署)、助理消防區長(消防處)、助理監督(香港海關)及總入境事務主任等其他紀律部隊中目前薪級相若的人員來說，其逾時工作的次數顯著頻密得多。但是由於警隊工作繁重，總督察獲得補假的機會實際極微。我們覺得總督察逾時工作而不獲得補償是不合理的。因此，我們建議領取紀律部隊逾時工作津貼的資格範圍應在警隊中例外地擴大，將總督察職級包括在內。

7.9 我們不排除日後會擴大資格範圍的可能，以便包括一個或以上紀律部隊中職級相若的人員。我們建議警隊以外紀律部隊的管理當局應繼續留意有關職級人員逾時工作的數量，尤應留意在職務方面的變動是否需要把領取該項津貼的資格範圍，擴大至包括其他紀律部隊。

### 最高津貼限額

7.10 我們曾再次研究是否需要對有資格領取該項津貼人員所能支取的津貼總額，施加限制。我們認為工作時間太長是極為不宜的，所以我們贊成維持現行規定，除了特殊情況及經有關當局特別批准外，在任何一個月內超過60小時的逾時工作，將不獲發給紀律部隊逾時工作津貼。

7.11 現時，由於警隊督察／高級督察有資格領取紀律部隊特別津貼，但總督察則沒有領取資格，因而導致以下的嚴重問題：督察及高級督察雖然是總督察的下屬，職級較低，但薪酬卻很可能比工作時間與他們相同或甚至更長、而責任亦較重的總督察為多。大致上，我們認為不宜有較低級人員因領取津貼的關係致使其薪酬高於所屬上司的情況出現；不過我們亦認為，要完全避免這種情況而又不會對某些人員造成嚴重不公平，實無可能。為了解決這些問題，我們的結論是，應該繼續訂定一個最高限額，而且該限額應與較高一個職級的薪酬相關。對於總督察以外的職級，我們認為支取津貼人員的薪金加上紀律部隊逾時工作津貼的最高總額，仍然不應超逾其較高一個職級人員薪級頂點前的一個薪點。至於總督察方面，我們建議把最高總額訂在警司薪級的第二點。

#### 有關紀律部隊特別津貼的其他規則

7.12 除了上文第7.6至7.11段建議的改變外，我們認為有關紀律部隊特別津貼的其他規則毋須再作任何改動。同時，我們收到的意見書並沒有提出這方面的修訂意見，因此我們建議其他的規則應繼續適用於紀律部隊逾時工作津貼。

#### 可獲得的撥款

7.13 在初步報告中，我們指出紀律部隊特別津貼的發放，是受到一些財政上的限制，而我們亦曾提到警隊在這方面所遇到的問題。其後，我們發覺香港海關和人民入境管理隊在發放紀律部隊特別津貼方面，亦在相當程度上受到這些限制所影響。我們現已對這個問題，作進一步考慮。

7.14 問題的癥結在於財政科認為紀律部隊在把握機會讓屬員獲得補假方面未夠積極，以及紀律部隊可以更充分地利用這個方法補償屬員的逾時工作。一般認為，如不嚴格加以控制，紀律部隊特別津貼的安排會被濫用，而我們亦同意這點。在這樣的情況下，紀律部隊管理當局很難提出足夠理由，以爭取更高的紀律部隊特別津貼撥款額。我們

曾探訪多個紀律部隊部門，並在紀律部隊人員的工作地方和辦公室，與各級人員進行討論，結果發覺辛勤工作的職員受到非常不公平的待遇，因為他們經常須要（上司命令，如有不從，則屬違法）逾時工作，但卻沒有任何補償。其實這個情況幾乎在每一紀律部隊都有存在，幸好在我們所遇見的職員中，都抱着堅毅不撓和任勞任怨的精神，實在值得我們高度讚揚，不過，我們認為不應任由目前情況繼續下去。

7.15 首先，我們建議各紀律部隊的部門首長應對下列事項作詳細審查：所有有資格領取紀律部隊特別津貼人員的實際逾時工作時數、紀律部隊特別津貼的支出數目、這些職級的人員的累積補假數目和各小隊指揮官和單位指揮官如何酌情運用所獲得的紀律部隊特別津貼撥款，特別是如何定出紀律部隊人員每月最多只可領取不超過60小時津貼的限額。各紀律部隊的部門首長亦應檢討監察逾時工作的安排，並設立一個統一管理的制度，監察逾時工作時數及津貼款額，以方便根據實際需求而製訂每年的紀律部隊特別津貼預算。我們在第八章建議設立紀律人員薪俸及服務條件常務委員會，而監督這些檢討和監察安排將是這委員會的重要工作之一。

### 額外職務津貼

7.16 額外職務津貼是因職員須要經常執行其所屬職級或職系正常工作範圍以外職務而發給的津貼。「正常工作範圍以外職務」這主要準則的意思是，正常工作範圍已有清楚的界定，而發放津貼本身則表示額外職務令該工作更有價值，但據我們看，以紀律部隊發放的大部分額外職務津貼來說，實際的情形並非這樣。

7.17 第一，所有紀律部隊和職工團體都曾盡量向我們指出，紀律部隊人員所要執行的職務範圍廣泛；我們收到的資料和我們到各紀律部隊部門觀察所得，都充分証明了這點。至於為範圍這樣廣泛的職務釐定薪酬的問題，我們所採納的意見、同時也是我們諮詢過的人士幾乎全都贊同的意見是，正確的方法是盡可能採取平均計算的辦法，而非將各人員所要執行的各種各樣職務逐一作精細的評值。以這個辦法去處理範圍廣泛的職務，就不會挑選出相當多只需要運用某些特別技巧，但並非要求特別高的工作而給予津貼。

7.18 第二，我們研究過各紀律部隊的一般職務，而相對於大部分獲得津貼的額外職務來說，發覺這些額外職務並非一定比一般職務更有價值。舉例說：巡邏警員或探員所支取薪酬的數額，是要補償他們所承擔的壓力和危險，須輪班當值和隨時不定時工作，但不受任何這些因素影響的警察樂隊隊員，卻享受相同的薪酬，並還可再領取額外職務津貼，這實在是極難以理解。一般來說，我們認為大部分額外職務不過是在工作的部分或全部時間中，取代了一般職務而已。

7.19 有些人可能認為有些額外職務職位很難找人充填；但有關人士一直向我們指出，紀律部隊之所以與別不同是因為要遵守紀律。紀律部隊人員的調派是基於部隊的利益而作出，這些利益包括他們本身的事業發展和他們是否適合出任被調派的職位。在一般職務的範圍內，有很多不受歡迎的職務，如被調派執行這些職務，紀律部隊人員必須遵從，亦不能領取額外職務津貼。我們不明白為何額外職務的一般處理要有所不同。也有人認為有些職位由於沒有晉升機會，故難於找人充填。我們不認為這是個有力的論據，因為確保升級制度公平是管理當局的責任。如果職員的晉升機會由於長期出任一個專責的職位而受到嚴重阻礙，及獲推薦升級的職員須調派到這些職位，在這些例外的情況下，要求作出特別考慮，批准給予津貼或在原職位升級，也許說得過去；但我們相信這些例子必定不多。

7.20 我們已根據這些考慮因素檢討過所有額外職務津貼（見附件7.1-(A)和(B)部）。我們相信按我們所建議的薪級，除了附件7.2-(A)部所列的職務外，其餘的全都在薪金中得到充分的報酬，至於附件7.2-(A)部所列出的職務，我們建議發給一種新的津貼——紀律部隊附加職務津貼。

7.21 新的紀律部隊附加職務津貼分為兩項：—

- (a) 紀律部隊附加職務津貼(海事) — 這項津貼現時稱為非標準額外職務津貼，發給紀律部隊的航海人員。我們不打算在現階段建議改變這項津貼的各種津貼額，但新的薪酬訂定制度實行後，應定時檢討各津貼額；

- (b) 紀律部隊附加職務津貼(一般職務) — 這項津貼包括所有現時的第三級額外職務津貼和現時第一級／第二級額外職務津貼的其中兩種。由於我們在基本薪級中已充分顧及較低級別的津貼，我們認為適當的津貼額，應比現時的第三級額外職務津貼低得多。我們在這裏慎重地說明這點，因為我們知道，根據這次檢討所得的經驗，不用多久，紀律部隊中便會有人提出，建議的紀律部隊附加職務津貼(一般職務)的水平應和第三級額外職務津貼相同。在上述情況下，我們建議紀律部隊附加職務津貼(一般職務)的津貼額應為一般紀律人員薪級表(員佐級)第一點的5%。

### 辛勞津貼

7.22 辛勞津貼是因職員須要執行特別令人厭惡的職務，或在危險或特別令人不快的情況下執行這些職務而獲發給的津貼。

7.23 我們已檢討過發給紀律部隊人員的各項辛勞津貼(見附件7.1(C)和(D)部)，以及審慎研究繼續發給各項辛勞津貼的理由。在進行檢討研究工作時，我們所採用的基本原則，與檢討額外職務津貼時所採用的相同，即—

- (a) 應採用平均計算的方法，以處理紀律部隊範圍廣泛的職務；
- (b) 須運用特別技能，但並非要求特別高的工作，不一定應獲得津貼，因此不適宜選出這類工作給予津貼；及
- (c) 對某件工作的要求必須比較一般職務為高，才能符合發給津貼的標準。

7.24 我們經過細心考慮後，認為除駐守偏遠地區津貼和偵緝津貼外，紀律部隊人員一般應無資格領取辛勞津貼，因為當局在釐訂他們的薪金時，已把他們的工作性質以及危險和辛勞成分計算在內，因此，我們建議應停止支付辛勞津貼。此外，我們認為應把駐守偏遠地區津貼和偵緝津貼重新分類，列為特別津貼(見下文第7.29段)，更為適合。

## 駐守偏遠地區津貼

7.25 派駐在各個離島或哥連臣角工作，並且被指令在該等地區的宿舍居住，可獲發給駐守偏遠地區津貼，目的是為在偏遠地區工作的職員，提供一些鼓勵，以及彌補他們居住在該等地區所帶來的額外開支和不便。

7.26 我們已檢討駐守偏遠地區津貼的金額、這項津貼的資格準則、以及現行的發放規則。經考慮在偏遠懲教機構工作的文職人員所領取的特別膳宿津貼額、前往離島的交通費、本地教育津貼規則以及其他因素後，我們建議—

- (a) 在離島懲教機構居住和工作的職員，駐守偏遠地區津貼的基本額應增至每月530元，至於哥連臣角懲教所的職員，則應增至每月265元；
- (b) 離島和哥連臣角懲教所的職員，按每名在市區就讀的子女而獲發給的額外津貼，每月應分別增至110元和55元；及
- (c) 為符合領取津貼資格而須在偏遠地區駐守的規定時間，應由六個月減至三個月。

7.27 除上文第7.26段建議的改變外，我們認為駐守偏遠地區津貼的其他現行規則，並無任何充份理由須加以改變，因此我們建議這些規則應繼續適用。

## 偵緝津貼

7.28 我們已再研究發放偵緝津貼的理由，而發放這項津貼的對象，是定期和經常執行偵緝職務的警隊、香港海關和人民入境事務處人員。他們為執行偵緝職務，追蹤疑犯，以及接觸線人和証人時，往往在膳食、茶點、香煙、應酬、乘坐巴士和的士等方面，須要支付無數小額費用，但申請發還這些費用又不切實際，因而獲發給這項津貼。督察級人員在執行偵緝職務時，很可能須支付較多費用，因此獲得較高的津貼額。雖然執行偵緝職務的職員可以申領一些臨時支出的應酬費和交通費，事實亦有人申領，但要討回因執行職務而付出的每項小額費用，並不實際可行。我們認為上述論點仍符合實情，因此我們建議應保留這項津貼。



7.29 我們在檢討駐守偏遠地區津貼和偵緝津貼時，注意到發放這兩項津貼的原因，是與辛勞無關。「辛勞津貼」一詞會使人誤解，不應繼續使用。我們建議應把這兩項津貼重新分類，列為特別津貼，會更為適當。

### 特別津貼

7.30 紀律部隊人員中，現時只有特警隊人員可領取特別津貼，他們負責反恐怖分子工作。特警隊人員是由志願加入的警務人員中選任，通常須在特警隊中工作兩年半，期間須接受嚴格訓練。他們獲得發給津貼，是由於他們須接受艱苦的體能訓練，執行反恐怖分子職務有高度危險，而接受特殊訓練時亦有危險；此外，他們須要維持極高水準的表現，同時還要24小時候命工作。鑑於他們所執行的職務和接受的訓練性質特殊，因此我們建議應繼續按現行津貼額向特警隊的警務人員發放特別津貼。

### 向通宵隨時候召的懲教署人員發給特別津貼

7.31 有些意見書指出，有很多懲教署人員，每月約有12次須在懲教機構範圍內通宵隨時候召，而不能返回居所。隨時候召的時間並不當為工作時數計算，有關人員亦不能獲得津貼或補假作償。我們經過深入研究後，認為這種情況很不公平。有關人員經常遭受不便，理應獲得補償。因此，我們建議向這些人員發給每日50元的定額特別津貼，以補償其蒙受不便之處。由於這項津貼有上述目的，我們認為已領取駐守偏遠地區津貼，或住在工作地點或附近宿舍的人員，應無資格領取。

### 洗燙津貼及便衣津貼

7.32 我們已檢討過洗燙津貼及便衣津貼。這兩項津貼不屬於一般公務員適用的與工作有關連津貼，而只有紀律部隊人員才可以領取。

7.33 我們研究過繼續發放洗燙津貼及便衣津貼的理由。我們知道，紀律部隊人員當值時須穿着制服及保持外表整潔。每月60元的洗燙津貼是發給警隊總督察(或相等職級)及以下職級人員，作為支付他們在

洗燙制服方面的費用。由於懲教署人員有免費洗燙服務，因此並無資格領取洗燙津貼。我們又知道當局發放便衣津貼的原因，是假設紀律部隊人員受聘後，便應獲當局發給制服，在執行職務時穿着。因此，須於當值時全時間穿着便裝的人員，便會獲發給現金津貼（便衣津貼），以便購買適合其工作的衣服鞋襪。便衣津貼現時按兩個津貼額支付：員佐級的津貼額較低，每月85元；督察和警司級人員的津貼額較高，每月110元。消防處人員並無資格領取這項津貼。

7.34 在檢討津貼時，我們覺得現時的制度過份繁複，所以一般而言，我們着意將其簡化；根據這種想法，我們研究過是否可以把這兩項津貼納入底薪，由於大部分（大約83%）的紀律部隊人員現正領取洗燙津貼或便衣津貼，而津貼額應有某種形式的定期檢討和提高，以追上通貨膨脹；以那麼多的功夫去管理兩項不同的津貼，按不同的津貼額，發放給不同職級的人員，實在可能不太值得。我們建議取消洗燙津貼和便衣津貼，並把這兩項津貼納入有關職級（即由員佐級至警司和相等職級為止）的底薪，而我們計算建議的薪級表時，也有以這些因素為根據。

#### 其他考慮因素

7.35 我們注意到懲教署人員由於已享有監獄洗衣工場所提供的免費洗燙服務，故現時沒有資格領取洗燙津貼。我們認為懲教署人員的底薪在加入洗燙津貼（由於我們建議的薪酬組合所帶來的必然結果）後，如繼續享有免費洗燙服務，就是享受雙重福利。所以，我們建議取消懲教署人員所享有的免費洗燙服務，而他們應按監獄洗衣工場現時的私人衣服洗燙收費或當局所定數額支付洗燙費用。

7.36 我們又知道香港海關負責搜船、檢查貨物和執行反走私職務的人員，現時可申請發還工作服的洗燙費用。現時最高的發還額是每件工作服6元，而每月最多不可超過120元。由於我們建議將洗燙津貼納入底薪內（見上文第7.34段），故認為有需要減低發還款項的最高限額。我們建議當局研究這問題，並對現時的發還額作適當的調整。

#### 建議

7.37 我們檢討各種與工作有關連津貼的詳情，以及我們建議發放的津貼，分別載於附件7.1和7.2。