

第九章

其他事項

引言

9.1 在檢討過程中，各類意見書提及多項問題，這些問題對我們的檢討有不同程度的重要性和關連。我們已考慮過有關各大小問題的意見，而研究所得的主要結論，分載於本報告的前面各章。不過還有幾項其他問題，我們經仔細考慮後，認為應表達我們的意見。

長俸

9.2 我們收到不少意見書，建議進一步改善長俸的提高率，以及補償紀律部隊人員須根據1987年長俸利益條例第10(3)條的規定，基於工作理由而退休後，在薪酬及附帶福利方面蒙受的損失。對大部分紀律部隊人員來說，該條例規定他們須在55歲退休，而不是像其他擔任文職的公務員，可以在60歲退休。

9.3 這是一個我們未能充份考慮的複雜問題，但我們不認為有足夠理由，可對目前的長俸提高率，建議作出更改；同時就這問題提出的各項建議，是有許多不足之處，使我們無法支持其中任何一項。不過有關方面是可以擬訂一個更佳的建議的。

9.4 對於未能進一步處理這問題，我們感到遺憾，但由於這問題對整個紀律部隊的影響，遠較任何其他公務員為大，我們建議擬成立的紀律人員薪俸及服務條件常務委員會應重新進行檢討，並以此作為首先處理的事項之一。

9.5 我們清楚知道，提高長俸額只為補償因失去賺取長俸機會所蒙受的損失，對於根據新長俸計劃須在60歲正常退休年齡之前退休，因而在薪酬及附帶福利方面有所損失的人員，我們建議擬成立的常務委員會應對這問題加以研究，以定出一些形式向這些人員作出補償。在我們所作的薪酬建議中，並沒有考慮到在55歲退休這條常規。

自置居所資助計劃

9.6 我們收到紀律部隊人員提出的一些意見，表示由於他們須在55歲退休(即較一般公務員提早五年)，以致所得的自置居所津貼因而減少。雖然這項津貼並非服務條件之一，但由於不同的紀律部隊人員，其中包括代表初級警務人員的職工會，向我們強烈地提出意見，因此我們非常仔細地研究過這個問題。我們所能得到的資料，並沒有顯示紀律部隊人員由於退休年齡較一般公務員為早，因而蒙受損失。我們相信，在正常情況下，紀律部隊人員如有資格參與自置居所資助計劃時立即遞交申請，便很有機會獲得其應有的福利。對於配有宿舍的人員來說，所涉及的個人問題是，他們須在兩種形式的房屋福利中選擇其中一種。

支付人壽保險附加費

9.7 我們收到的意見書中，部份強烈表示，有些被編定須上班候命或自願參與高度危險任務的警務人員，需要支付較平常為高的人壽保險費。我們獲悉，警隊管理當局已提出建議，為這些人員設立一項發還墊款計劃或增設一項特別津貼。銓叙科及財政科現正對該項建議加以考慮。

9.8 我們曾經詳細研究我們所得到的事實資料，知道消防處人員由於擔任滅火工作會招致危險，因而須支付較平常為高的人壽保險費。但我們認為，消防處各級人員所面對的危險，是工作本身所固有的，因此在薪酬方面應已有適當補償，我們作出建議時亦已充份考慮到這點。可是，有關警務人員方面，我們在決定他們的整體薪酬時，顯然不應將前段所述的特別危險因素作為一般情況考慮，理由是有關的警務人員數目很少；不過我們認為作出補償是合理的。我們建議，應採用一種發還墊款津貼的形式，以政府認為適當的最高額為限，對須要支付較平常為高的人壽保險費的有關人員作出補償。

匯率的變動

9.9 外籍人員及其代表在意見書中向我們強烈指出，我們在提出有關薪酬的建議，特別是有關長俸的建議時，應把英鎊與港元之間的匯率波動視作須予特別考慮的因素。我們明瞭有關人員是由於匯率波動會影響他們的切身問題而提出上述建議，我們對此極表同情。

9.10 在考慮匯率變動對職業收入及長俸的影響時，我們應參考一段較長的期間，根據過去25年左右的匯率顯示，港元兌換英鎊的匯率變動不定，曾由一九六七年16港元兌一英鎊的低點升至一九七九年7.95港元兌一英鎊的高點。最近多月來，港元兌英鎊的匯率維持於13.25港元左右兌一英鎊的水平。至今已實行多年的港元與美元之間的固定聯繫匯率，意味着英鎊的匯率可能會繼續變動，顯而易見的是，匯率的變動難免會影響在本港賺取收入而在英國有經濟負擔的人員。

9.11 儘管我們對受影響的人員極表同情，但我們清楚知道我們不能及不應就這項問題提出任何具體的建議，不論是有關薪酬或長俸方面的建議。選擇以外地僱用條件在海外工作有利亦有弊，而從過去25年的匯率變動情況來看，匯率的變動有時會帶來利益，有時卻會造成損失。我們認為，只對損失提供保障，而不訂定一些方法去收回意外所得的收獲，對納稅人來說是不可接納的；同時，除採取訂定最低匯率這個最基本但卻難以處理的做法外，我們認為，薪酬隨匯率下降所涉及的實際問題亦不能圓滿地予以解決。

9.12 這些意見書提出的最基本要求，是至少應對長俸提供保障，以免假設匯率災難性下降時會受太大影響；我們根本不接納這項假設；不過，即使我們接納這項假設，我們認為亦須否決這項表面看來似甚簡單而且極富吸引力的意見。假如匯率真的災難性地下降，香港政府全體退休僱員亦會受影響，受影響的不僅是退休後在英國居住的人員，亦包括在香港居住的人員及大量退休後在世界各地居住的人員；我們認為，香港納稅人已須面對極多問題，倘再增加他們的額外負擔，要他們找尋外匯去保障香港退休公務員中某一部分人員的長俸，不管這些人員的人數多寡，對香港納稅人來說實不公平。

接連合約

9.13 不少給予意見的人士，都表示關注警隊合約人員的接連合約問題。雖然嚴格來說，接連合約不屬服務條件之一，但我們仍有探討警隊實施現行安排所根據的基礎。憲委級人員（即警司或以上職級人員）不獲接連合約的理由，是要使警隊能靈活推行本地化政策。我們亦留意到，目前警隊合約人員仍可選擇轉為編設職位人員。警隊管理局指出，雖然憲委級人員不再獲接連合約，但現階段並不打算拒絕以合約條件繼續聘用工作表現良好的人員。我們認為，有關人員如選擇以合約條件受聘，並於每次合約期滿後領取約滿酬金，他們便須付出代價，不能像編設職位人員一樣持久而穩定地為政府服務。因此，我們決定對現行安排不建議任何改動。

懲教署的善後輔導人員

9.14 我們所收到的意見表示，懲教署善後輔導人員的薪級，應與社會福利署助理社會工作主任的薪級一致。我們了解這些懲教署人員的工作，與社會福利署感化組及感化院舍人員的工作頗為相似。兩者都須輔導青少年罪犯；協助接受感化督導的人找尋工作及居所；並須監管他們的社交活動，確保他們能過着具建設性而又奉公守法的生活。但我們發現這兩個職系的職責並不完全相同。助理社會工作主任的職責範圍廣泛得多。除感化及善後輔導工作外，助理社會工作主任的職責還包括青少年、社區、康復及家庭服務、照顧老人及小童，以及醫務社會工作等。此外，助理社會工作主任的入職資格是持有社會工作的大學學位，這要求比懲教署主任級人員的通常入職資格為高。

9.15 我們認為不宜將懲教署善後輔導人員與該署其他人員分別看待，特別調整他們的薪級。我們在評估釐訂薪酬的因素時，已考慮懲教署人員的整體職務範圍，包括善後輔導人員的工作在內。

懲教主任(醫院)

9.16 我們收到一些意見書，是由懲教署轄下的醫院和小欖精神病治療中心工作的主任級人員提交的。他們提出幾項要求，主要包括發給辛勞津貼(厭惡性工作)；縮減工作時間；調整專責「醫院事務」主任級人員的薪級。有關縮減目前工作時間的建議，我們並不支持，我們也覺得毋須為專責「醫院事務」的主任級人員設立一獨立薪級。我們認為，有關人員提出的幾項因素，應反映在他們的薪酬內，因此，在提出薪酬建議時，我們已把這些因素一併考慮。

9.17 但是，我們注意到，懲教署轄下醫院的懲教主任級職位仍有31%懸空，而目前在懲教署轄下醫院工作的人員中，只有30%是合格護士，這現象值得關注。一直以來懲教署在招聘合格護士方面都遇到困難，我們相信起薪點水平是其中一個主要的原因。在第五章，我們建議大幅度調整主任級人員的薪酬水平，希望這能吸引更多註冊護士加入懲教署工作。我們知道，在一般公務員的薪級表內，精神科註冊護士的薪點比普通註冊護士為高，我們建議，新獲聘的主任級職位人員，如有認可精神科護士資格，他們的起薪點應提高一點，即一般紀律人員薪級表(主任級)第九點，比只有普通護士資格的投考人高出一點。薪點的提升，再加上我們就懲教署的情況而建議的新薪酬水平，應有助於吸引更多精神科護士加入懲教署工作。如在這方面仍有嚴重問題，部門管理當局可各自提出建議，讓新成立的常務委員會考慮。

消防處行動人員在假期及休假方面的安排

9.18 我們收到一些意見，指出消防處的行動人員在法定公眾假期也須工作，但沒有任何補償，此外，他們不能像一般公務員一樣，取得以半天為單位的休假。

9.19 我們研究過目前消防處行動人員在假期及休假方面的安排，並以此跟其他公務員的一般安排作出比較，發現在政府各職位中，只有消防處的人員不能在公眾假期放假。不過，我們也知道，根據消防處行動人員現行的假期扣減安排，他們每放一天事假，不用當值的時數，會較其他公務員為多。

9.20 在這次檢討中，我們為消防處屬下各職系制訂薪級表時，並沒有考慮消防處人員須在公眾假期工作這一點。我們建議，有關人員如剛巧須在公眾假期工作，應獲補假作償。至於他們可獲得的補假時數，與假期扣減的問題有非常密切的關係，是需要小心計算。由於時間和資源不足，我們無法詳細研究特為消防處須輪班工作人員而設的假期扣減方法，所以在這方面，我們沒作出確實的建議。我們建議這些問題應交由政府當局，徵詢擬成立的紀律人員薪俸及服務條件常務委員會的意見，繼續研究，並盡快作出結論。