

第三章：薪級表檢討

3.1 本章載述我們所接獲有關紀律部隊薪級表的各項建議。

3.2 對於有關修訂紀律部隊人員薪級表的要求，我們一直根據政府當局薪金政策的方針來處理。當局的薪金政策方針是：－

「提供足夠的薪酬去吸引、挽留及激勵合適的人才，為市民提供有效能和有效率的服務。這個薪酬應是公務員本身和他們所服務的市民都認為是公平的；而與私營機構薪酬保持大致相若的原則，是評定公務員的薪酬公平與否的一個重要因素。」

皇家香港輔助空軍薪級表

3.3 一九八九年五月，政府當局就有關皇家香港輔助空軍（輔助空軍）內各部門職系由總薪級表轉入一般紀律人員薪級表的提議，徵詢我們的意見。政府當局所提議的薪級表載於附錄F。這些薪級表主要是根據凌衛理先生的建議而釐定的；凌衛理先生曾應當局所請，以個人身份對輔助空軍進行研究。

3.4 我們獲悉，機師職系的薪級是以消防處行動組的薪級表作為基礎，因為輔助空軍的機師與消防處的消防隊長及消防區長職系不論在訓練、專業水平，以及指揮責任方面，都大致相若；而空勤主任（Crewman Officer）* 職系和空勤員（Observer/Crewman）* 職系的薪級，則是根據該等職系與機師職系的薪級對比作為基礎。至於航空技術員職系和工程主任職系的薪級，則以入境事務主任職系的薪級表作為基礎，因為在薪酬水平及薪級表長度方面而言，入境事務主任的薪級表可提供最合適的比較（但這並不表示兩者的工作相類似）。

3.5 經考慮輔助空軍目前和將來的職能和責任，以及其在招聘與挽留人手方面的問題後，我們認為政府當局提議的新薪級表已屬恰當，理由如下一

* 這些職系的英文名稱由一九九一年四月二十六日起，已分別改為 Air Crewman Officer（空勤主任）及 Air Crewman（空勤員）。

- (a) 用以釐訂上述薪級表的基礎相當合理，而且可以接受；
- (b) 輔助空軍各個職系／職級現時的對比關係可獲保留；
- (c) 新薪級表應有助於紓緩困擾輔助空軍已久的招聘和挽留人手問題；及
- (d) 新薪級表獲政府當局、輔助空軍管方以及職方接受。

3.6 雖然我們同意，在為輔助空軍釐訂適當的薪級表時，可大致與消防處和人民入境事務處若干職系的薪級作比較，不過我們認為輔助空軍的新薪級表一經釐定，這些聯繫便應中止。消防處或人民入境事務處將來如有薪酬調整，並不表示輔助空軍亦可自動獲得相若調整。輔助空軍將來的薪酬和薪俸結構調整，應根據本身情況來作考慮。

3.7 我們亦認為，輔助空軍屬下二級機師及以下職級，或其同等職級的人員，應有資格獲得紀律部隊逾時工作津貼，以便與其他紀律部隊的現行安排看齊。

3.8 我們在一九八九年七月向總督建議，接納輔助空軍職系的新薪級表，並應追溯自一九八九年四月一日起生效。同月稍後時間，我們把向總督提出的建議告知輔助空軍的總參事官。

救護員職系的薪酬與消防員職系的薪酬應看齊的問題

3.9 消防處處長在一九八九年四月向我們提議，應使消防員與救護員的薪酬，以及行動組的消防隊長與消防隊長(控制)的薪酬，恢復看齊。

3.10 我們注意到消防處屬下有三個組別，分別為行動組、控制組和救護車組。而消防員(行動)、消防員(控制)和救護員，皆屬於消防處的員佐級職系。我們獲知，在凌衛理委員會的建議實施前，所有員佐級人員都是按同一薪級表支薪，而控制和行動組的消防隊長亦擁有相同的薪級表。然而在凌衛理委員會的建議實施後，控制組和救護車組的員佐級人員的薪酬，便比行動組的員佐級人員低一個薪點；而控制組的消防隊長和救護車組的救護主任的薪酬，比行動組的消防隊長低兩個薪點。

3.11 我們注意到，凌衛理委員會是根據工作時數、壓力、危險和辛勞等因素，而釐訂消防員和救護員職系內各個職級的新薪級表。我們曾用這些因素，對控制組、救護車組與行動組的工作，進行比較。我們發覺行動組的主要工作因素是體力、耐力、壓力、危險和工作時間長。我們相信，在控制組和救護車組的工作中，其中部份因素不一定存在，或即使存在，其程度上也有所不如。我們認為行動組的消防員的工作，比較控制組和救護車組人員的工作更為吃力。我們得出的結論是，凌衛理委員會的建議並非沒有根據。

3.12 不過，我們亦顧及士氣和人事管理等因素；從接獲的意見中，我們察覺到有關員工對這項問題的關注。我們認為消防員和救護員的薪酬應恢復看齊，而這三個組別的員佐級人員的建議薪級表應如以下所示一

救護員／消防員（行動）	一般紀律人員薪級表（員佐級） 第2至16點*
-------------	---------------------------

救護隊目／消防隊目（控制） ／消防隊目（行動）	一般紀律人員薪級表（員佐級） 第17至25點*
----------------------------	----------------------------

救護總隊目／消防總隊目 （控制）／消防總隊目（行動）	一般紀律人員薪級表（員佐級） 第26至30點*
-------------------------------	----------------------------

3.13 我們亦建議消防隊長（控制）的薪級應修訂為一般紀律人員薪級表（主任級）第6至23點**。在作出這項建議時，我們注意到，雖然消防隊長（控制）是個基本招聘職級，但是所有消防隊長（控制）的職位，均由在消防處內部考試中取得消防總隊目（控制）證書的消防總隊目（控制），以在職轉任方式填補。由於消防總隊目（控制）的起薪點較消

* 繼新的學歷基準實施後，一般紀律人員薪級表（員佐級）各個薪級點的編號須予重訂，因此由一九八九年十月一日起，這些薪級的薪級點編號分別重訂為一般紀律人員薪級表（員佐級）第2至13點、一般紀律人員薪級表（員佐級）第14至22點，以及一般紀律人員薪級表（員佐級）第23至27點。

** 由於主任級職級的薪酬獲得調整，因此由一九九零年十月一日起，控制組和行動組的消防隊長的薪級，重訂為一般紀律人員薪級表（主任級）第6至25點。

防隊長(控制)的起薪點為高，根據現行銓敘慣例，消防總隊目(控制)獲聘任為消防隊長(控制)時，一律都以較高薪點轉入該職系。故此，只要消防處繼續從消防總隊目(控制)職級中招聘消防隊長(控制)，則薪酬一致的問題實在無關重要。

3.14 我們亦建議，倘消防處更改政策，直接招聘消防隊長(控制)，則直接入職的人員應以一般紀律人員薪級表(主任級)第4點獲得聘任，因為這些直接入職者皆欠缺這個職級所需的基本條件(即持有消防總隊目(控制)證書)，這個資格只有控制組的消防員才能取得。

3.15 一九八九年七月，我們向總督建議，應為消防員(控制)、救護員及消防隊長(控制)等職系設立新的薪級表，並應追溯自一九八八年四月一日，即凌衛理委員會的建議實施的日期起生效。我們在同月稍後時間，把我們向總督提出的建議知會消防處處長。

紀律部隊首長級、高級警司、警司 及同等職級的薪酬檢討

3.16 凌衛理委員會並沒有就紀律部隊首長級職級的薪酬作任何具體的建議，它只是建議首長級中最低的職級，即總警司或其同等職級加薪5%，以便使高級警司及其同等職級的薪酬得以按照該委員會的建議提高。不過，凌衛理委員會建議，紀常會應對首長級的職位進行職位評值，並視乎評值結果，建議所需的結構重組，包括重行研究略低於首長級各職級的結構及薪酬水平。

3.17 一九八九年八月及九月期間，我們與曦士管理顧問公司及各紀律部隊的管方，對各紀律部隊首長級(不包括紀律部隊的首長)、高級警司、警司，以及同等職級的職位，共同進行職位評值。

3.18 我們成立了一個計劃聯絡小組，以監察職位評值工作的進度。職位評值工作分階段進行，首先每個紀律部隊均獲邀提名一位代表擔任各個職位評值專責小組的主席，以監察有關擬定該部隊具代表性的基準工作，以及對這些工作進行評值的事宜。各職位評值專責小組的成員包括部門所提名的人員、曦士管理顧問公司的代表和秘書長辦公室的代表。在第二階段，各評值專責小組根據每項基準工作的議定職責說明，就每項工作所需的知識、解決問題能力，以及責任承擔，為每項工作釐定分數；而根據每項工作所獲得的分數和薪酬，則用以繪

製各個紀律部隊的薪酬措施線，並將其與香港市場的薪酬措施作出比較。通過這項比較，可使每個紀律部隊知道，他們獲得的薪酬水平，與香港市場的水平比較的情況。我們依照各紀律部隊的意願，把這項職位評值的結果保密，只讓每個部隊知道有關其本身的評估結果。

3.19 職位評估結果顯示，高級警司和警司或同等職級的薪酬水平，與香港75%同等職位所提供的薪酬大致相等，或更為優厚；而首長級職位的薪酬則較低，特別是以較高層的職位為然。

3.20 一九八九年十月至十一月期間，我們接獲各紀律部隊的意見書，要求改善已進行職位評值的職級的薪酬結構。除懲教署署長和輔助空軍總參事官所提交的建議書外，其他紀律部隊均提議，因是次檢討而作出的薪酬調整，應追溯自一九八八年四月一日起生效。然而，各紀律部隊所要求的薪酬調整幅度有頗大差別。總括來說，各紀律部隊均認為，職位評值的結果並未能充分反映他們在工作上有別於其他文職公務員的特殊及不可以量度的因素。基於這些特殊因素和工作量，他們要求部分職級應得到達26%的加薪幅度。他們認為，紀律部隊大致上應獲得較本港的同等職位為高的薪酬。

3.21 在研究紀律部隊就新薪級表所作出的提議時，我們已考慮到職位評值的結果和下述因素——

- (a) 政府當局的薪酬政策：我們認為，雖然與私營機構保持相若是政府當局薪酬政策的一項重要因素，但其他因素和服務條件，例如職業保障，也應一併考慮。故此我們接納，公務員的首長級薪酬不能與私營機構的最高層行政人員看齊；
- (b) 廣分職級法：職位評估找出了同一職級內的職位有不同的工作量。顧問公司告知我們，只要這些職位的工作量差別不超出合理範圍，便不應在職級釐訂或薪酬上作出反映。因此我們採用了廣分職級法或平均計算法；
- (c) 特殊因素：各紀律部隊向我們強調，他們須面對一些特殊因素，例如危險、辛勞和其他風險，因此應獲得額外薪酬補償。不過，我們注意到，雖然這些因素適用於初級人員和員佐級人員，但職級越高，這些因素的影響便越少。我們認為，首長級人員，主要是從事行政和管理工作，因此

這些特殊因素對他們的影響微乎其微；及

- (d) 羅仕委員會：該委員會已就紀律部隊部門首長的薪酬作出建議，這些建議無形中為紀律部隊首長級較低層的職級的薪酬調整訂下最高限額。此外，羅仕委員會並曾就首長級薪級表中第1、第2、第3和第4點各職級的薪級作出建議，在這些薪級內設有3%的增薪，以認可他們的工作經驗。鑑於紀律部隊首長級人員和一般公務員首長級人員之間一向的對比關係，我們認為紀律部隊同等職級的薪級亦應同樣設有增薪。

3.22 在考慮到上述因素，以及各紀律部隊所提交的建議書和職位評值的結果後，我們認為首長級薪酬大致依循市場薪酬中線，是恰當的做法。至於首長級中最低的職級，即總警司及其同等職級，現時的新酬，已高於市場薪酬中線，我們認為對其薪酬只需稍作調整，便可更適當地反映這個職級的工作和其他特殊因素。我們注意到，羅仕委員會曾經建議，警務處處長的薪酬，應比第I組部門的首長為高。我們認為這項薪酬差距，應有限度地應用於警務處副處長及廉政公署的處長。我們認為，副消防總長的薪酬，應由月薪43,550元調整至44,450元，助理海關總監由49,200元調整至51,250元，警務處高級助理處長由57,100元調整至59,500元，而警務處副處長和同等職級人員則由64,850元調整至69,650元。紀律部隊首長級職級的建議薪酬水平詳載於附錄G。

3.23 雖然我們同意，特殊因素對於非首長級職級的人員具有一定影響，但我們認為，當這些人員晉升至較高的職級時，特殊因素的影響便會隨之減少；高級警司、警司及其同等職級，即主任級最高級的人員，特殊因素的影響，非常有限。我們注意到，根據職位評值的結果，這些職級現時的新酬，已經與本港75%同等職位的薪酬大致相等，甚或更為優厚。因此，我們認為這個水平的薪酬已足以反映這些職級的特殊因素。此外，凌衛理委員會亦已對高級警司、警司和同等職級人員的薪級表，作出檢討。因此，我們認為並無理由要進一步提高這些職級人員的薪酬。

3.24 當時，各紀律部隊向我們表示，他們稍後會提交有關要求檢討督察級和員佐級人員薪酬的建議。我們注意到，督察級人員的頂薪點與警司級或同等職級人員的起薪點差距不大。因此，我們認為，為審慎起見，對高級警司及警司職級的薪酬處理，應保留若干靈活性。我

們決定，日後在進行這些薪酬檢討時，倘我們所得的結論是應提高督察級人員的薪酬，那我們會再行檢討高級警司和警司兩個職級或其同等職級的薪酬。這樣的安排亦有助我們對紀律部隊主任級人員的薪酬作出整體性考慮。

3.25 大多數紀律部隊都要求，因職位評值而作出的任何薪酬調整，生效日期應追溯至實施凌衛理委員會各項建議之日，即一九八八年四月一日。這些紀律部隊指出，我們進行的職位評值工作應視為凌衛理委員會檢討工作的延續，凌衛理委員會所建議的高級警司和警司，或其同等職級人員的增薪，僅屬臨時調整。我們不同意這個論點，原因如下－

- (a) 我們進行的職位評值與凌衛理委員會所進行的檢討，是兩項不同的工作。凌衛理委員會的成立，是為了回應各紀律部隊（當時並不包括輔助空軍和廉政公署）對一九八六年的非首長級公務員薪酬水平調查所表達的關注。我們認為並無理由把首長級人員的薪酬調整，與凌衛理委員會的建議相提並論；
- (b) 職位評值工作的結果和在評值期間進行的薪酬比較，只適用於當時的情況，不能與一九八八年的情況聯繫；
- (c) 凌衛理委員會建議把總警司和其同等職級的薪酬增加5%，目的只是令他們以下的職級的薪酬可以有提高的餘地，而不應視為這個職級薪酬檢討的一部分；及
- (d) 據我們所知，羅仕委員會建議各紀律部隊部門首長的薪酬調整，由一九八九年十月一日起生效，而有關的薪酬水平應作為紀律部隊其他首長級人員的最高限額。倘將部門首長以下的首長級人員的薪酬調整追溯至一九八八年四月一日起生效，便會擾亂部門首長和其副手之間的薪酬差距為時達18個月之久，這種情況不能接受。

3.26 我們在一九九零年二月向總督建議，紀律部隊首長級職級的新薪級表應追溯自一九八九年十月一日起生效，以便與羅仕委員會建議的實施日期一致。我們在該月較後時間亦把向總督提出的建議知會各紀律部隊首長。