

第四章：跳薪點及長期服務增薪點

4.1 本章闡述紀常會所接獲有關為紀律人員設立跳薪點和長期服務增薪點的建議。

4.2 雖然過去已有類似跳薪點的安排，但當局是於一九八八年根據凌衛理委員會的建議而為紀律人員設立跳薪點，藉以 —

- (a) 為協助解決警隊、懲教署(主流組別)、海關、消防處及人民入境事務處各基本招聘職級的招聘和早期流失問題，各基本招聘職級的所有人員，在完成第一年服務後，均可獲一個跳薪點；及
- (b) 為協助解決挽留人手的問題，及挽留富經驗且合乎資格晉升的人員，警員、消防員、救護員和二級懲教助理如有5年或以上年資，且在有關的升級資格檢定考試中取得及格後，均可獲第二個跳薪點。

4.3 一九五九年，當局首次為紀律部隊最初級的職級設立長期服務增薪點，因為這些人員當中，有部分將不會晉升較高的職級。增薪點是給予在警隊、懲教署、海關、消防處及人民入境事務處員佐級的最低職級服務多年，而又屬能幹和忠誠的人員的一種獎勵。服務滿18年的人員可獲一個增薪點，而服務滿25年則可獲第二個增薪點。

為消防隊目(控制)設跳薪點

4.4 一九八九年五月，消防處處長向我們遞交一項提議，要求為服務滿第一年的消防隊目(控制)設跳薪點，及為在升級資格檢定考試中取得及格而服務滿5年或以上者設第二個跳薪點。為支持這項建議，消防處處長指出消防隊目(控制)，是消防處控制組的招聘職級，該處在挽留這個組別的人員方面遇到很大困難，同時這個組別人員的流失率非常高。

4.5 我們注意到，凌衛理委員會提議給予員佐級人員的跳薪點，只適用於入職職級；而以消防處的情況來說，則只適用於消防員和救護員這兩個職級。凌衛理委員會並無建議為控制組人員設置跳薪點，因為這個組別の入職職級，已較消防處其他組別の入職職級高出一級。

我們認為這是恰當的安排。

4.6 此外，我們並獲悉，雖然控制組人員的流失率稍為偏高，但消防處在招聘該組人員方面，實際上從未遇到任何困難，並且能夠以在職轉任方式，填補該組內差不多所有職位空缺。

4.7 一九八九年九月，我們向總督建議，消防處處長的提議不應予以支持；我們並於同月稍後時間將這項建議通知消防處處長。

為二級懲教助理(難民組)設跳薪點

4.8 一九八九年六月，懲教署署長向我們遞交一項提議，要求為在難民組服務滿5年的二級懲教助理設一個跳薪點。懲教署署長提出下列各點理由支持這項建議 -

- (a) 這項要求與凌衛理委員會在跳薪點方面所作建議的精神一致；
- (b) 二級懲教助理(難民組)與在越南船民中心工作的二級懲教助理(懲教事務)，在職務和責任方面並無職能上的分別；
- (c) 二級懲教助理(難民組)的流失率相當高；及
- (d) 二級懲教助理(難民組)由於缺乏晉升機會，加上附帶福利亦較二級懲教助理(懲教事務)為少，因此士氣大受打擊；而給予服務滿5年的人員第二個跳薪點，會有助於提高士氣。

4.9 凌衛理委員會在給予基本招聘職級人員第二個跳薪點方面所訂下的準則，規定有關人員須通過資格檢定考試，同時服務至少滿5年。我們認為二級懲教助理(難民組)不符合獲得第二個跳薪點的準則，因為他們毋須通過任何升級資格檢定考試。

4.10 我們注意到二級懲教助理(難民組)是特別聘用在越南船民中心工作的；他們只執行二級懲教助理(懲教事務)的其中一種職務。雖然在越南船民中心工作時，這兩個組別人員的職務大致相同，但二級懲教助理(懲教事務)的責任是較為繁重的。這可以從他們所接受的訓練

種類和時間長短反映出來。因此，我們相信這兩個組別的人員在職務和責任方面有着職能上的差別。

4.11 我們在研究過懲教署署長所提供有關一九八五年四月一日至一九八九年十二月三十一日期間二級懲教助理(難民組)流失率的資料後，發覺轉任其他公務員職系的二級懲教助理(難民組)人員中，有超過62%轉任起薪和頂薪均較二級懲教助理為低的職級。這種情況顯示有關的人員並非因為薪金理由而離職。因此，給予第二個跳薪點以提高薪酬，未必能夠幫助解決人員流失的問題。我們認為，由於這些人員都以臨時僱用條件獲得聘用，因此可以合理推想他們並不把懲教署這個職位視作長久職業。基於這個原因，我們所得的結論是，給予服務滿5年的二級懲教助理(難民組)第二個跳薪點，對挽留人手的作用不大。



(一九九零年二月，懲教署署長及懲教署人員向到訪白石越南船民中心的紀常會委員簡述船民中心內情況)

4.12 我們在一九九零年四月向總督建議，懲教署署長的提議不應予以支持。不過，我們體諒到懲教署署長在挽留二級懲教助理(難民組)人手方面的問題，並認為長遠的解決辦法是把這些人員納入主流組別內。我們向總督建議，政府當局應與懲教署署長共同研究可否採取下列措施——

- (a) 讓已完成兩年令人滿意的服務，並因表現良好而獲挑選的二級懲教助理(難民組)人員，選擇轉入主流組別，惟仍須辦妥一般招聘手續；

- (b) 選擇繼續擔任二級懲教助理(難民組)的人員，將留在難民組工作，而且繼續沒有資格獲得5年跳薪點和晉升；
- (c) 選擇轉入主流組別的人員，應獲得安排接受為期六個月的基本訓練；有關訓練宜於指定期間或根據分階段計劃進行；及
- (d) 二級懲教助理(難民組)如接納轉入主流組別，並已受訓，應按慣常方式獲得五年跳薪點和晉升的資格，惟仍須順利通過升級試。

4.13 我們於一九九零年五月把上述向總督提出的建議內容，通知懲教署署長。

為工藝教導員(懲教事務)設跳薪點和長期服務增薪點

4.14 一九八九年八月，懲教署署長向我們遞交一項建議，要求在工藝教導員(懲教事務)服務滿一年和五年時給予他們跳薪點，以及在他們服務滿18年和25年時給予他們長期服務增薪點。懲教署署長所提出的支持理由，強調在招聘和挽留人手方面的困難、缺乏晉升機會、懲教署內的士氣問題，以及該職級與其他紀律部隊的入職職級看齊的問題。

4.15 根據懲教署署長所提供的統計數字，我們獲悉一九九零年三月一日，有關職級的空缺數字(不包括替假職位)為5個；這個數字只佔批准編制的143個職位的4%以下。整體來說，我們認為工藝教導員(懲教事務)職系的人手情況不算太差，而以招聘困難和流失問題作為要求設跳薪點的理由並不充份。

4.16 我們注意到大部分在職人員的服務年資少於十年，同時無一人員在這個職系服務超逾16年。我們亦注意到工藝教導員(懲教事務)在獲得聘任時，已知悉這個職系屬單一職級的職系，因此我們認為有關晉升機會的投訴不能成立。無論如何，我們認為以給予跳薪點來解決士氣問題並不恰當。

4.17 由於跳薪點和長期服務增薪點皆因特殊理由而設立，而非各紀律部隊所有招聘職級均可普遍獲得，因此跳薪點和長期服務增薪點不

能視作理所應得的。故此，我們認為工藝教導員（懲教事務）並未獲得不公平待遇。

4.18 一九九零年五月，我們向總督建議，懲教署署長的要求不應予以支持。我們於一九九零年六月把上述建議通知懲教署署長。

為助理廉政主任及廉政調查員設跳薪點

4.19 一九九零年九月，廉政專員向我們遞交一項提議，提出為完成首年服務的助理廉政主任和廉政調查員設立跳薪點。

4.20 廉政專員以警隊薪酬和廉政公署人員薪酬的緊密關係來支持其提議。他指出，鑑於廉署各職系的工作要求，因此只適合聘用思想成熟、教育程度較高、精通英語，並且具有工作經驗的人士擔任有關職位；他並指出，具備這些資歷的人士在加入廉署擔任助理廉政主任或廉政調查員的職位時，其入職薪酬會比加入警隊當警員為低。廉政專員同時亦提及挽留人手和人員流失的問題，並且認為以服務滿一年後給予跳薪點的形式作為鼓勵，可增加這兩個職系的吸引力，從而舒緩挽留人手及人員流失方面的問題。此外，由於職位津貼自一九七四年設立以來已經貶值，跳薪點亦可對新聘人員在社交生活上所受到的隔離，作出補償。

4.21 從廉署提供的統計數字中，我們得悉廉署在招聘職員方面一向有較大的選擇能力，並且能夠招聘高於最低資歷要求的人員。我們認為，現有的薪級，對該署招聘具備合適學歷人士出任基本上是員佐級的職位，似乎並未造成困難。

4.22 我們把助理廉政主任和廉政調查員職級的薪級與警員和警長職級的薪級進行比較。在考慮到薪級表的長度和增薪的金額後，我們認為助理廉政主任和廉政調查員職級的薪級並不遜於警員和警長職級的薪級。

4.23 我們亦注意到廉署職位津貼是在一九七四年設立，由於當時廉署是個孤立而且具爭議性的新設機構，發放這項津貼有助招聘和挽留人手。這些年來情況已有所改變，一般市民現對反貪污的概念有更深入的了解，廉署的工作已上了軌道，而且不再是個孤立的機構。此外，廉署薪級表已反映有關人員在社會上遭受隔離的因素，因此若再在

薪級表設立跳薪點，以補職位津貼的不足，是前後不一致的做法。

4.24 我們認為，由於廉署一向以合約條件方式聘用屬下人員，因此該處人員的流動率較一般為高，並非意外。我們注意到，在廉署的離職人員中，約有三分之一是在完成合約後離任的。雖然該署人員的流失率頗高，但我們知道廉署在招聘合適人員填補空缺方面，並無任何困難。

4.25 一九九一年四月，我們向總督建議，廉政專員的提議不應予以支持，並於同年五月將這項建議通知廉政專員。