

### 第三章：薪級檢討

3.1 本章載述我們所接獲有關紀律部隊職系薪級的各項提議。在本報告書所涵蓋的期間內，我們曾審議有關空動員的聘用條件及起薪點、工藝導師（懲教事務）職系轉為紀律人員職系、調整員佐級警務人員薪級等事項的建議書，並提供意見。同時，我們也曾就調整消防處消防隊長起薪點的提議，提供意見。

3.2 正如我們在第一號報告書（第3.52段）所述，凌衛理委員會已經在一九八八年對紀律部隊的薪酬結構進行獨立檢討，而我們在一九八九年及一九九零年曾審議凌衛理委員會建議所引起的反應及提供有關意見，又在一九九零年二月、九月和十二月分別就紀律部隊首長級、員佐級及主任級人員的薪酬，向總督提交意見。因此，我們在一九九零年十二月向總督提議，不應再對紀律部隊的薪酬進行檢討，並應結束由凌衛理委員會起首進行的一連串檢討。在本報告書所涵蓋的期間內，我們一直按照這個原則審議事項。雖然我們作出這項提議，但並不表示紀律部隊的薪酬已遭凍結。紀律人員的薪酬，仍會因公務員的薪酬每年均作調整而繼續得以改善。此外，如果某些職系或某類人員因新情況的出現而受影響，以致造成特別問題，我們也會在有需要時進行個別檢討。

#### 皇家香港輔助空軍空動員 的聘用條件及起薪點

3.3 一九九一年五月，政府當局提議取消皇家香港輔助空軍\*空動員聘用條件中須有駕駛飛機或操作有關儀器的規定，以及給予具大學預科生程度的新聘用空動員一個額外入職薪點（即按一般紀律人員薪級表（主任級）第1點受聘），並就此事徵詢我們的意見。

3.4 我們注意到，空動員除在執行緊急撤離行動、接載乘客或運送貨物時擔任空勤人員外，還在執行內部保安行動，以及在執行搜索及偵察任務時，擔任探測設備操作員，負責操作通訊、搜索及拯救儀器。他們又須在直升機起飛、着陸或參與拯救及運輸任務時，為機師提供指示及資料。在進行拯救行動時，經驗較豐富的空動員須操縱吊纜，將生還者吊上飛機，或由其他空動員用吊纜從飛機吊下去拯救生還者或傷者。在地勤工作方面，空動員須在行動中心當值，以無線電與空中飛機經常保持聯絡，並就安排飛行任務及緊急行動與各政府部門及英軍組織保持密切聯繫。

---

\* 皇家香港輔助空軍於一九九三年四月一日改組為政府飛行服務隊。



政府飛行服務隊空動員練習用吊纜執行任務

3.5 空動員職系由兩個職級組成，高級空動員的薪級由一般紀律人員薪級表（主任級）第17至25點，而空動員的薪級則由一般紀律人員薪級表（員佐級）第9、11點及一般紀律人員薪級表（主任級）第1至16點。空動員基本職級的人職條件如下——

- (a) 年齡介乎22至35歲之間；
- (b) 香港中學會考5科達'E'級或以上，其中一科為英文科（課程乙）；
- (c) 具有3年駕駛飛機或操作有關儀器的經驗——申請人如果沒有所需的3年工作經驗，則會按一般紀律人員薪級表（員佐級）第3點受聘；
- (d) 體格良好及視力正常；
- (e) 具備急救知識；及
- (f) 能操流利英語及粵語。

3.6 我們獲悉，空動員須按皇家英國空軍的標準，在一連串資格檢定考試（分B、C及D級）中取得及格。他們在取得C級考試及格後，可在實任職級時獲得兩個跳薪點，而在取得B級考試及格後，則可再獲得兩個跳薪點。

3.7 我們明白，皇家香港輔助空軍\*在招聘空動員方面遇有困難。因此，政府當局曾檢討該職級的現行入職條件，以求解決問題。

3.8 政府當局的檢討結果顯示，空動員的工作性質基本上沒有改變，但工作質量已因添置新飛機和儀器而變得更繁複。現任空動員須接受程度更深、範圍更廣的訓練。由於工作性質更複雜、要求又高，應徵空動員職位的人士除須符合工作的才能傾向外，還須對科學和數學有較佳認識，而英文水準達高水平。空動員的訓練是以英語進行，而空中聯絡均以屬於國際航空語言的英語進行。他們又需有良好體格、正常視力，以及有評估形勢、作出適當反應和迅速作出明智決定的能力。

3.9 對於政府當局提議修訂聘用條件，以及給予具大學預科生程度的新入職空動員一個額外入職薪點，即入職薪點為一般紀律人員薪級表（主任級）第1點，我們經考慮工作的複雜程度和所要求水準、空動員的職責、皇家香港輔助空軍\*的招聘困難，以及政府當局的檢討結果後，認為政府當局這項提議合理。我們的理由如下——

- (a) 大學預科生比中學畢業生有較佳能力應付空動員工作，亦有較佳發展潛質。因此，該職位的一般學歷要求應提高至大學預科程度。不過，現時の入職薪酬不足以吸引大學預科生加入空動員行列或挽留他們繼續留任；
- (b) 空動員の入職薪點應與入職要求相同的見習機師一樣，即應訂為一般紀律人員薪級表（主任級）第1點，以達致公平，並保持輔助空軍人員的薪酬對比關係；
- (c) 雖然空動員的一般學歷要求現應訂為大學預科生程度，輔助空軍應獲准繼續聘用合適的中學畢業生擔任空動員，以填補因未能聘用大學預科生而出現的空缺。因此，該職系仍應保留屬中學畢業生入職薪點的一般紀律人員薪級表（員佐級）第9點；及

3.10 (d) 在訂定需有3年駕駛飛機經驗的人職要求時，原意是希望對空勤員的招聘有經驗的志願空勤員轉為常額僱員。由於私人機構並無具有此等資歷的僱員，繼續保留這項入職要求變得毫無意義。

3.10 我們也支持政府當局的提議：現時空勤員在'C'級及'B'級資格檢定考試取得及格後可獲額外增薪點的安排應予保留；公務員轉換薪級的一般規則應適用於在職空勤員，以及新安排應自接納日期起生效。

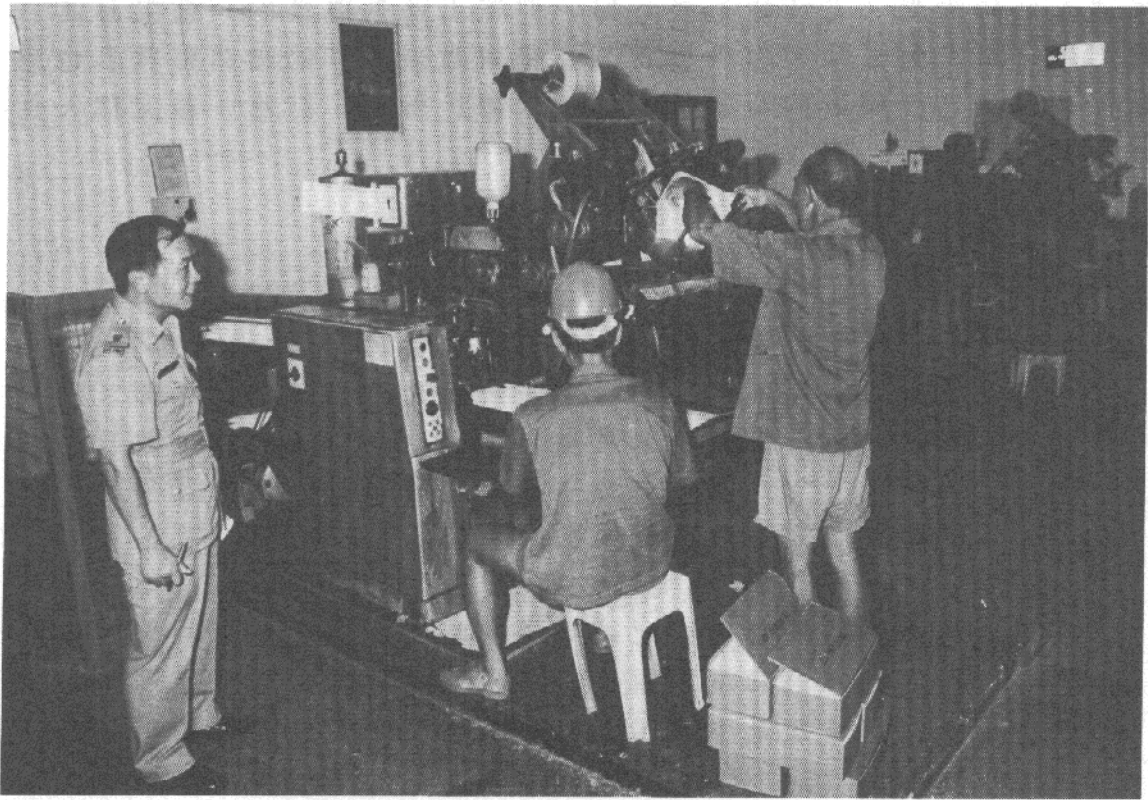
3.11 我們於一九九一年六月向總督提交意見書表示支持政府當局的提議，並於同年七月將意見通知皇家香港輔助空軍總參事官。我們亦曾與空勤員總會及空勤員協會等團體進行諮詢。此外，我們亦曾與空勤員總會及空勤員協會等團體進行諮詢。此外，我們亦曾與空勤員總會及空勤員協會等團體進行諮詢。

工藝導師（懲教事務）職系  
轉為紀律人員職系

3.12 一九九一年二月，懲教署署長向我們提議將現時按總薪級表支付薪酬的工藝導師（懲教事務）職系轉為紀律人員職系，並將薪級訂於一般紀律人員薪級表（主任級）第7至15點。

3.13 懲教署署長於解釋其提議時表示，工藝導師（懲教事務）職系的職務和責任已隨着懲教署工業組的擴充而逐漸改變。由於工藝導師（懲教事務）須負責監督懲教署工場的工業生產，因此這個職系並非純粹是一個教學職系。他又認為，工藝導師（懲教事務）職系的職責與工業主任（懲教事務）職系的職責相近。懲教署署長又指出，在凌衛理委員會進行檢討前，工藝導師（懲教事務）職系的薪酬水平接近工業主任（懲教事務）職系的薪酬水平。基於這個原因，他認為應恢復這兩個職系的薪酬對比關係。

3.14 我們曾詳細審議懲教署署長的論點、香港政府華員會屬下工藝導師（懲教事務）分會的意見書和政府當局的意見。我們又曾研究懲教署人員在該署工場工作的職務和職責，並注意到工業主任（懲教事務）須負責一個生產小組的整體管理工作，而工藝導師（懲教事務）及工藝教導員（懲教事務）則主要負責監督生產過程、維持生產力及產品質素，傳授工藝技能予犯人，以及督導犯人工作。因此，這些工藝人員與主要負責紀律、環境清潔和犯人安全的主流懲教人員，在職務和職責上有顯著分別。



懲教署工藝導師在印刷工場內監督印刷工作

3.15 我們又注意到，工藝導師（懲教事務）與工藝教導員（懲教事務）的工作性質非常相近，只是職責範圍和程度不同而已。工藝教導員（懲教事務）負責監督的工場規模較少，只從事一般生產工作，而所使用的設備及工具比較簡單。工藝導師（懲教事務）則負責監督規模較大的工場，其中的生產工作較複雜而所使用的機器和設備也較先進。此外，工場內如果有兩名或以上工藝人員，則工藝導師（懲教事務）須擔任主管，負責督導工藝教導員（懲教事務），而這兩個職系的人員均由工業主任（懲教事務）監督工作。我們將工業主任（懲教事務）、工藝導師（懲教事務）、工藝教導員（懲教事務）三個職系相互比較後，發覺三個職系在工作的複雜程度和職責輕重方面雖然有別，但就工作性質、職務和職責方面來說，工藝導師（懲教事務）職系與工藝教導員（懲教事務）職系較為相近。因此，我們的結論認為，在訂定工藝導師（懲教事務）職系的新薪級表時，參考工藝教導員（懲教事務）職系的薪級表比參考工業主任（懲教事務）職系的薪級表較為恰當。

3.16 我們注意到，工藝導師（懲教事務）與工藝教導員（懲教事務）兩者間有監督與被監督的關係，而在凌衛理委員會提出建議前，工藝導師（懲教事務）的起薪點較工藝教導員（懲教事務）的頂薪點為高。我們的結論是，工藝導師（懲教事務）職系的最低薪點應訂於一般紀律人員薪級表（主任級）第5點，即較工藝教導員的頂薪點為高。我們又認為工藝導師（懲教事務）在總薪級表所享的增薪點數目也應保留。因此，該職系的新薪級表應按附錄F所載，訂為一般紀律人員薪級表（主任級）第5至13點。

3.17 我們同時認為－

(a) 公務員薪俸及服務條件常務委員會（以下簡稱「薪常會」）於一九八九年進行的全面薪酬檢討，引致工藝導師（懲教事務）職系的地位產生變化。因此新薪級表的生效日期應追溯至一九八九年十月一日，即薪常會一九八九年全面薪酬檢討有關薪酬改變的劃一實行日期；

(b) 為與現時限制發放紀律部隊逾時工作津貼予懲教署其他紀律人員職系的規則保持一致，工藝導師（懲教事務）職系人員每星期至少須工作49小時才符合資格申領逾時工作津貼；

(c) 由於工藝導師（懲教事務）職系在招聘及挽留人手方面並無困難，因此毋須為該職系設立跳薪點及長期服務增薪點；及

(d) 由於非首長級紀律人員職系的規定退休年齡為55歲，而一些工藝導師（懲教事務）基於個人理由，可能希望服務至60歲（即非紀律人員職系的一般退休年齡）或早已選擇參加新退休金計劃，因此所有在職人員均應獲准選擇繼續按總薪級表支薪，以及按其個別情況保持該薪酬。

3.18 我們於一九九一年六月按上述結論向總督提交意見，並於同年八月將意見通知懲教署署長。

#### 修訂員佐級警務人員薪級

3.19 一九九二年三月，政府當局成立一個由公務員事務科、財政科、保安科及警務處管方代表組成的跨部門工作小組，負責研究在招聘及挽留員佐級警務人員方面遭遇困難的原因，並建議解決的辦法。

3.20 一九九二年四月，政府當局根據工作小組的建議作出下述提議，並徵詢我們的意見－

- (a) 改善因公殉職人員遺屬的利益；
- (b) 在警員薪級增加兩個額外跳薪點；及
- (c) 修訂員佐級警務人員3個職級的薪級。

3.21 我們獲悉，自一九八九年年初，在招聘和挽留人才兩方面所遭遇的困難，已導致員佐級警務人員的編制和實際人數縮減。雖然員佐級警務人員於一九九零年十月起獲得加薪，但所招聘的人數仍低於目標。警隊在招聘人手方面作出的努力，大部分被員佐級警務人員的高流失率抵銷。截至一九九二年四月一日為止，員佐級警務人員的實際人數較3年前少800人。同期間，警務人員須承擔額外職責（例如邊境巡邏、反走私特遣部隊、越南船民營、在新市鎮設立新警署），但人手則沒有增加，因此在街上巡邏的警務人員減少了。我們注意到，這種情況令市民非常關注，因為當時嚴重罪案數目正日增，尤其是持械行劫及匪徒使用槍械的案件。

3.22 為解決招聘和挽留員佐級警務人員的問題，政府當局其中一項提議是改善因公殉職人員遺屬的利益。政府當局提議准許因公殉職人員的遺屬選擇繼續在部門宿舍居住；其子女若正領取本地教育津貼或海外教育津貼，可繼續領取這些津貼直至年滿19歲為止；以及向其受供養父母發放特惠金，最高以僱員賠償額為限。我們支持這些提議，認為有助激勵士氣。我們並同意其他因公殉職的公務員也應可享這類利益。

3.23 根據工作小組的研究結果，流失主要在警員職級人員入職後首4年出現，起首兩年的情況尤其嚴重。政府當局因此提議，除現時的兩個跳薪點外（在服務一年後獲一個跳薪點，在服務5年後再獲另一個跳薪點），再增設兩個跳薪點，讓警員於服務一年後獲得兩個跳薪點，於再服務一年後獲得另一個跳薪點，而在服務滿5年後又獲得一個跳薪點。換句話說，警員薪級共有4個跳薪點。

3.24 工作小組認為警員的起薪點已相當吸引，因此不提議作任何改動。工作小組注意到，很多申請人表示加入警隊的其中一個主要原因是受入職薪金的吸引，而且應徵者大不乏人。工作小組的結論是，提高起薪點未必足以減少入職人員在首年的流失量，因為學生在畢業後，一般會嘗試幾份工作，然後才會安定下來。

3.25 工作小組注意到，警員的起薪點較其他紀律部隊同級人員的起薪點高13.4%，但並非整個薪級表內每一個薪點都保持這個差距，在頂薪點的差距即縮減至7.9%。工作小組認為，警員的薪級表應延長兩個薪點，以便納入新增加的跳薪點，並使到警員薪級每一個薪點與其他紀律部隊的薪點保持同等差距。政府當局根據工作小組的研究結果，提議將警員薪級表的頂薪點提高兩個薪點。

3.26 工作小組認為，為維持內部對比關係，警長的起薪點及頂薪點應分別提高兩個薪點，警署警長的起薪點及頂薪點則應分別提高一個薪點。政府當局因而提議將警長薪級的起薪點及頂薪點分別提高兩個薪點，而警署警長薪級的起薪點及頂薪點則分別提高一個薪點。

3.27 在研究員佐級警務人員3個職級的薪酬提議時，我們曾詳細考慮警務處管方的建議書，並在一次特別會議上聽取皇家香港警察隊員佐級協會的意見。我們注意到，他們對這個問題的意見強烈，而這個問題已受到市民廣泛關注。我們也曾與紀律部隊評議會職方代表舉行一次非正式會議，聽取他們對提議改善警務人員薪酬的意見。其後，紀律部隊評議會職方在一封公開信中，向市民表明立場。

3.28 我們一方面須考慮政府當局提出，必須改善員佐級警務人員的薪酬以解決招聘和挽留人手問題的特別情況，另一方面則須顧及紀常會要對其他紀律部隊的薪俸及服務條件負責。因此，我們花了很多時間審慎考慮我們所接到的提議。鑑於警隊人手一直短缺，但警務責任和嚴重罪案數字則有所增加，而一支強大而士氣高昂的警隊對維持本港治安很重要，我們遂同意應提高員佐級警務人員的薪酬，以期迅速解決招聘和挽留人手的問題，並減輕市民對治安情況的憂慮。

3.29 我們的結論是，政府當局的提議切實可行及公平，並符合政府的既定原則。我們支持這些提議，但認為以下兩方面應作改善——

(a) 新招聘的警員完成警察訓練學校的訓練後應獲得一個增薪點；在服務滿12個月後應獲得一個跳薪點；在再服務12個月後應獲得另一個跳薪點；而服務滿5年及升級試考獲及格後，應獲得第三個跳薪點；及

(b) 應採用特別的轉換安排，讓警長職級所有人員均可獲得兩個增薪點。

員佐級警務人員的新薪級表載列於附錄G。





員佐級警務人員在街頭持槍執行任務，氣氛緊張。

3.30 我們注意到，為解決招聘和挽留員佐級警務人員的問題，工作小組又提出一些與薪酬無關的提議，其中包括改善招聘程序，以縮短招聘程序所需的時間；為成績普通的申請人提供輔助訓練；改善警察訓練學校的住宿設施；向剛入職的警員提供更佳的個人輔導；將若干由警務人員負責的職務轉交文職人員擔任；檢討晉升職位的比率；以及提供更多已婚人員部門宿舍，希望將輪候部門宿舍的時間由當時的7至8年縮減至一九九四／九五年度の3至4年。我們支持這些建議，尤其是有關將某些職務轉交文職人員擔任的建議，這項提議應盡快施行。我們又認為，警務處管方應切實施行將某些職務轉交文職人員擔任的計劃。

3.31 我們清楚表明，改善員佐級警務人員薪酬的提議是一項特別安排，因為警隊在招聘和挽留人手方面遇有困難，而市民對治安情況相當關注。我們又認為，日後其他紀律部隊如果遇有特別情況，並有類似的強烈理由，我們也會給予適當考慮。

3.32 我們於一九九二年五月按上述結論向總督提交意見，並於該月稍後時間將意見通知各紀律部隊。

#### 消防隊長的起薪點

3.33 一九九二年十一月，消防處處長向我們提交一份由消防處就消防隊長招聘事宜所作的檢討報告。報告概述消防處為改善消防隊長的招聘情況而採取的行政措施，並建議應透過改善薪酬來解決招聘問題，正如員佐級警務人員的情況一樣。報告又提議將消防隊長的起薪點由一般紀律人員薪級表(主任級)第6點提高至一般紀律人員薪級表(主任級)第8點。

3.34 我們曾於一九九二年一月研究消防處處長所提交的類似提議，但當時我們認為消防隊長職系的招聘情況不足以構成須作薪酬檢討的理由。如果進行這項檢討，將不能與我們在一九九零年檢討紀律部隊員佐級及主任級人員薪酬後所提出的意見保持一致。我們認為在可見的將來，不應再進行薪酬檢討。當時我們提議消防處處長應與政府當局合力研究是否可以採取一些行政措施改善消防隊長職系的招聘情況。這些措施包括縮短招聘程序所需的時間；進一步放寬入職條件；提供合約條件以吸引更多應徵，以及加強招聘行動。

3.35 一九九二年五月，我們在考慮政府當局基於招聘及挽留困難，而提議修訂員佐級警務人員的薪級時，同意亦應檢討消防隊長的招聘困難。

3.36 我們在研究檢討報告的建議時，注意到政府當局在過去多年曾採取措施以改善消防隊長的招聘情況。這些措施包括自一九八一年起給予有有關經驗的新入職人員最高兩個增薪點；自一九八五年起再次聘用前任的主任級消防人員及在最近開始將有關人員的試用期由一年減為6個月，以便他們可以盡快加入/再次加入自置居所資助計劃；在一九九零/九一年度開始放寬對擴胸的量度/測試；在一九九三年徵詢衛生署署長的意見後，降低對視力的要求；以及自一九九三年四月起批准招聘女性消防隊長。

3.37 我們又注意到，政府當局認為這些行政措施的施行時間不算長，因此未能確定這些措施的效果，況且還有其他行政措施可以採用。例如應檢討特延面試問題的難度；應放寬現時員佐級人員需服務滿5年才可在內部委任中轉任消防隊長的規定；應着眼於招聘中學畢業生，而不是大專院校的畢業生，以及在新界或港島設立新招募中心等。

3.38 我們經研究檢討報告的內容及提議、消防處管方及職方代表的意見，以及其他一切有關因素後，認為消防處處長提議提高消防隊長起薪點所持的理由並不充份。我們留意到以下情況——

(a) 主任級消防人員的職位空缺已經減少。行動組主任級消防人員職系的職位空缺在一九九三年五月一日計有20個，在一九九三年六月一日則有12個（即分別佔常額編制的3.1%及1.9%），而在一年前則有52個空缺（佔常額編制的8.1%）。連流失及新職位在內，原本預計該職系在一九九三年六月會短缺42人，而一年前的預計短缺人數為67人。統計數字顯示，其他紀律部隊的主任級職級也有或多或少的空缺及流失問題；

- (b) 有些行政措施在近期才實施，例如縮短前任主任級消防人員的試用期及聘請女性出任消防隊長；有些措施則仍未施行或只是局部施行，例如放寬內部轉任的年資規定、政府當局提出應考慮降低對視力的要求、檢討特延面試的測試／體格測試難度等。在各種行政措施仍未充份試行之前，不宜進行薪酬檢討；
- (c) 招聘程序需時14至16個星期委實太長。政府當局和消防處應聯合研究招聘過程，以求進一步縮短招聘期間，並應考慮是否可以在考試或各項檢查有結果之前，給予有附帶條件的委任；
- (d) 新人職的消防隊長如果有有關的工作經驗，可獲得最多兩個增薪點。這是一個促使招募成功的因素，消防處可考慮在適當情況加以宣傳，以吸引更多人應徵；
- (e) 消防隊長職級與較高一級的高級消防隊長職級是合併編制。因此，消防隊長可享一般紀律人員薪級表（主任級）第6至25點的直通薪級，較香港海關和懲教署同等職級人員所享的一般紀律人員薪級表第6至20點為佳。此外，消防隊長的晉升機會亦較佳，因為合併編制令消防隊長不虞會缺乏高級消防隊長職位供晉升，而消防隊長一般可在5年後晉升為高級消防隊長；及
- (f) 令員佐級警務人員的薪酬在一九九二年五月須予增加的情況與消防處所面對的情況不同。員佐級警務人員的薪酬改善由多個因素的獨特組合造成，即警隊人手不斷減少，但所肩負的責任及嚴重罪案數字則持續增加。單因招聘困難，不足以支持須對消防隊長職級的薪酬進行檢討，況且空缺情況已經逐步得以改善。

3.39 我們的結論是，不支持消防處處長提高消防隊長起薪點的提議，而消防處應與政府當局聯手，繼續積極考慮及採取行政措施，以求改善消防隊長的招聘情況。

3.40 我們於一九九三年七月按上述結論向總督提交意見，並於同年九月將向總督提交的意見知會消防處處長。