

5.33 懲教署署長表示，如果緊接每次輪班當值前或後的一小時進膳時間計算作員工每星期的規定工作時數，則基於運作原因而在緊接逾時工作前或後獲准的一小時進膳時間，沒有理由不能當作工作時數一部分而申領紀律部隊逾時工作津貼。他又認為這種做法不公平，在不少於7小時的實際逾時工作，當中的進膳時間既然可當作可申領紀律部隊逾時工作津貼的時數，為何緊接逾時任務前或後的進膳時間則不可申領紀律部隊逾時工作津貼。

5.34 我們獲悉，政府當局基於下述原因而拒絕懲教署署長的要求——

(a) 進膳時間應當作規定工作時數或可申領紀律部隊逾時工作津貼的工作時數，屬於不同的問題。其中一個問題涉及逾時工作津貼的發放，而另一個問題則不關乎津貼。進膳時間當作規定工作時數，原因是薪酬乃按規定工作時數計算，而規定工作時數包括進膳時間。另一方面，由於逾時工作津貼乃按規定工作時數外的工作時數計算，因此員工實際上沒有工作的一小時也獲發津貼，很難言之成理。進膳時間遂不能當作工作時數的一部分而申領紀律部隊逾時工作津貼；及

(b) 在不少於7小時的逾時工作時段，當中的進膳時間視為可申領紀律部隊逾時工作津貼的時數，因為預計有關人員在這段時間內不能回家進膳；但並無規定應在緊接逾時任務前或後給予進膳時間。

5.35 我們曾仔細審議懲教署署長和政府當局的論點。嚴格來說，政府當局的立場是可理解的，但我們對懲教署署長的要求抱有同情。我們注意到，懲教署署長須招聘額外人員，才可安排接替人手，以便當值人員在每次輪班當值時離開工作崗位進膳，但這一來所需費用更昂貴。我們認為有關人員不應在當值時進膳，因為這會削弱他們在犯人心目中的威信，亦令保安工作受到影響。因此，我們認為，懲教署署長的要求合理，應給予支持。如果其他紀律部隊也有類似情況，我們提議政府當局應靈活處理有關問題。

5.36 我們的結論 —

- (a) 不支持警務處處長、懲教署署長和海關總監要求將紀律部隊逾時工作津貼按月薪1/175的比率計算增加至按1/140的比率計算；
- (b) 不支持懲教署署長和海關總監要求將紀律部隊逾時工作津貼的申領資格延伸至總懲教主任和助理海關監督職級。不過，懲教署署長和海關總監應徵詢政府當局的意見，以確定哪些駐守羈留中心，以及參與反走私和緝毒任務的人員，因須定期逾時工作，但基於運作原因而不能獲准放取補假。這些人員應額外獲准申領紀律部隊逾時工作津貼；
- (c) 支持懲教署署長的要求，將進膳時間計算在一般逾時任務的輪班當值時間內，以便申領紀律部隊逾時工作津貼，而其他紀律部隊如果有類似要求，應該靈活考慮；及
- (d) 有關警務人員所積累的逾時工作時數，應採用補假和發放紀律部隊逾時工作津貼的雙管齊下方法解決，並應盡早宣布解決積壓逾時工作時數問題的安排。

5.37 一九九二年二月，我們按照上述結論，向總督提交意見，並在同年七月將意見內容知會警務處處長、懲教署署長和海關總監。

准許機場消防隊助理消防區長 申領紀律部隊逾時工作津貼

5.38 一九九三年一月，消防處處長向我們提議將領取紀律部隊逾時工作津貼的資格擴大，以包括派駐機場消防隊的助理消防區長。

5.39 我們獲悉，隸屬機場消防隊的7名助理消防區長是按「24小時當值／48小時休班」的輪班制度，輪流擔任兩個須24小時當值的消防區長職位。消防處處長指出，自消防處在一九九二年四月實施公眾假期及休假安排後，機場消防隊出現0.384個助理消防區長職位差額，因此該7名助理消防區長須經常逾時工作。消防處處長估計，一名助理消防區長如果在機場消防隊工作3年，會累積約390小時逾時工作時數。為了補償這些助理消防區長的逾時工作，消防處處長建議向他們發放紀律部隊逾時工作津貼。

5.40 從消防處管理層所提交的建議書和所提供的意見，我們得知從其他消防局調派助理消防區長往機場接替休假的助理消防區長，並非一個實際可行的做法，因為這種經常調配會造成混亂。此外，助理消防區長須在英國修畢一項課程和完成一項機場見習課程，方會獲派駐機場消防隊。由於消防處內曾接受此類訓練的助理消防區長為數不多，故在安排調配人員時會有困難。不過，消防處對訓練更多助理消防區長接受這類任務，抱持保留態度，因為這類任務不屬於主要職務，而有關訓練對人員的職業前途發展並無幫助。

5.41 我們又從職方代表提供的意見得知，職方支持部門要求將申領紀律部隊逾時工作津貼的資格擴大至包括機場助理消防區長的建議。不過，如果可以選擇的話，職方寧願放取假期，而不願意逾時工作和領取津貼。

5.42 據我們所知，職級達助理消防區長或以上的一般紀律人員沒有資格申領紀律部隊逾時工作津貼。當局曾特別將申領紀律部隊逾時工作津貼的資格擴大至包括派駐羈留中心而為數甚少的總懲教主任，以及少數負責反走私和緝毒任務的助理海關監督，但我們認為機場助理消防區長的情況不能與上述兩個部門有關人員的情況相提並論，因為後者的情況特殊。這些特殊情況包括無法確知逾時工作何時開始和持續的期間，而逾時工作時間可能會延長，並令有關人員須在惡劣或敏感的環境下艱苦工作。另一方面，機場助理消防區長的情況出於編制稍有不足，以致他們不能按照輪班當值表定期放取假期。此外，機場助理消防區長須逾時工作的日期和期間可以預早確定；所欠缺的人手可以計算，實應視為編制問題處理。

5.43 我們從消防處處長所提供的統計數字，注意到機場助理消防區長的逾時工作時數在一九九二年四月至一九九三年二月底期間，共達1,224小時。在同期間所批准的補假則達864小時，或佔逾時工作時數的70%。在同期間所累積的逾時工作時數計達360小時，或平均每名人員所積欠的逾時工作時數為51小時。在時數方面來說，這稍微超過兩個24小時的值班。根據這些統計數字，我們認為機場助理消防區長的逾時工作問題，其嚴重程度不足以使這些人員獲得特別批准，毋須受紀律部隊逾時工作津貼申領資格準則的約束。

5.44 我們獲悉，這些人員是機場首批到達現場人員和機場消防設備的主管人員，其職級較其他消防局的主管人員為高。根據慣例，這些高級人員的逾時工作並非以逾時工作津貼，而是以補假作補償。不過，是否批給補假視乎公務需要，並可能因運作需要而延期。

5.45 我們認為基本上這是一個人手問題，因此宜以行政措施來解決，例如靈活調派其他消防局人員作替假人員、給予補假和調職時休假等。至於調派安排，我們注意到該部門另有7名符合資格執行機場職務的助理消防區長，而以往亦曾有先例，從其他消防局調派一名助理消防區長至機場擔任替假人員。我們認為，如果能夠預先作出妥善的人手策劃，可盡量減低因調配人員而造成的影響。此外，在政府部門和其他消防局，調配人員以接替休假人員是一個普遍的做法。我們認為，應進一步研究這個做法是否可行。

5.46 我們知道，當公眾假期及休假安排在一九九二年四月實施時，該部門增設額外職位，讓有關人員可以放取假期。雖然這些增設職位大多屬於員佐級人員職位，但亦有部分為主任級職位。如果為了實施公眾假期安排而發放紀律部隊逾時工作津貼予機場助理消防區長，會被人批評為做法不得一致。此外，這些助理消防區長不能放取假期的情況亦會持續下去。這種發展情況並不理想，並有損助理消防區長的利益，因為他們寧願放取假期，而不願意逾時工作和領取紀律部隊逾時工作津貼。

5.47 消防處對訓練更多人員來執行機場職務的做法抱持保留態度。我們認為，提供訓練的主要目的是為部門提供足夠的合資格人員，執行有關職務。由於有關的專門訓練須歷時數月方可完成，故應保留一班合資格人員，以應付辭職、退休或休假等情況。倘若在調派合資格人員往機場擔任替假人員時遇有困難，便應考慮訓練更多能執行機場職務的人員。

5.48 我們的結論是，不支持消防處處長的要求，將獲發紀律部隊逾時工作津貼的資格擴大至包括機場助理消防區長。我們認為，基本上這是一個人手編制問題，理應按既定做法解決，即從其他消防局調派人員接替放假的機場助理消防區長；倘若這個辦法並不可行，便應尋求方法解決在編制上人手稍為不足的問題。

5.49 我們於一九九三年七月按上述結論向總督提交建議，並於同年九月將有關建議知會消防處處長。

發放第二級紀律部隊附加職務津貼(潛水職務)予
消防潛水員

5.50 一九九二年九月，消防處處長向我們提議調整發放予消防潛水員的紀律部隊附加職務津貼(潛水職務)，即由第一級調整至第二級。

5.51 我們注意到當時的紀律部隊附加職務津貼(潛水職務)分為兩個等級——

(a) 第一級——在消防處舉辦的自給式水底呼吸器潛水課程(或政府當局承認的同等課程)中考獲及格,而又定期執行潛水職務的員佐級人員可領取第一級津貼;每月的津貼額為一般紀律人員薪級表(員佐級)第1點的5%;及

(b) 第二級——資深的潛水員除在完成使用壓縮空氣的潛水課程取得及格外,還在較高水準的使用純氧氣潛水課程考獲及格,而又定期執行潛水職務者,可領取第二級津貼;每月的津貼額為一般紀律人員薪級表(員佐級)第1點的10%。

5.52 消防處處長在其建議書中解釋,由於皇家海軍將於短期內撤離本港,消防處為了準備接手執行深海潛水拯救行動,自一九八九年七月起,已將屬下潛水員的潛水目標由水深15米提高至30米,原因是本港水域有90%在水深30米之內。為了達致新的潛水目標,消防處已安排屬下所有潛水員修讀一項為期4星期的高級潛水訓練課程,以便學習深海潛水拯救行動所需的知識和技巧,包括水面供氣潛水裝備及重型手提電動爆破切割工具的使用方法。雖然新的潛水目標定為水深30米,但消防處潛水員已接受有關訓練,可按情況需要,在水深42米的環境下工作。由於深海潛水需要較高的技能,危險程度亦較高,消防處處長遂提議發放第二級紀律部隊附加職務津貼(潛水職務)予這些潛水員。



消防潛水員向紀常會委員解釋消防處潛水隊的潛水任務

5.53 我們知道紀律部隊附加職務津貼(潛水職務)分為兩個等級,因為紀律部隊人員所執行的潛水職務在所需技術、危險程度和所需訓練各方面,均有所不同。為了確定消防處處長的提議是否有充分理由,我們按照這些準則,審議消防潛水員目前的水準。

5.54 就訓練方面來說,我們注意到需要擔任深海潛水職務的消防潛水員,須首先完成為期3星期的自給式水底呼吸器潛水課程。在完成這項課程後,他們須要取得一年的潛水經驗,方可繼續修讀為期4星期有關使用水面供氣潛水裝備(包括使用電動工具和儀器)的高級潛水課程。

5.55 在技術方面來說，我們注意到負責使用水面供氣潛水裝備執行潛水職務的消防潛水員須運用高超技巧和消耗大量體力，方可適應隨着潛水深度而不斷增加的水密度、水壓和「臍帶」拉力。在深入沉船內部工作時，他們須攜帶和操作重達74千克並裝置有電喉管的爆破工具。因此，他們必須具備高度的潛水技巧，方可避免身體和電喉管被卡阻或纏繞，以及在工作時能夠保持身體平衡。在工作時，他們還須對潛水深度、潛水時間和所需的解壓時間有一個清楚的概念，否則，可能不能完成解壓程序，以致產生解壓症。

5.56 就危險程度而言，使用水面供氣潛水裝備，並使用電動工具潛水至水深42米是很危險的。一般認為，潛水深度越深，危險性便越高。在水深15米以下潛水較易患上解壓症，還可能引致死亡。此外，若使用水面供氣潛水裝備進行潛水工作，潛水員可不斷獲得空氣供應，往往會在水底逗留一段較長時間，因而較易患上潛水病／氣體中毒（尤其是氮麻醉，這種病症在30米或以下的水深較易患上）。

5.57 我們又注意到，根據英國潛水工作規例的釋義，使用水面供氣潛水裝備潛水加上自給式水底呼吸器潛水需要較高技巧，比只是自給式水底呼吸器潛水困難。此外，使用手提電動工具／裝備及水面供氣潛水裝備來進行潛水工作，在技巧上亦較只使用水面供氣潛水裝備為高。

5.58 我們獲悉受訓進行純氧自給式水底呼吸器潛水的警隊潛水員可獲發第二級紀律部隊附加職務津貼（潛水職務）。為了評核消防潛水員應否獲發較大數額的潛水津貼，政府當局曾進行調查，研究各種潛水工作所需技巧、訓練和危險程度。調查結果顯示，純氧自給式水底呼吸器潛水和使用水面供氣潛水裝備（包括使用電動工具）進行潛水均具危險性和需要高度技巧，而就複雜程度來說，兩種潛水工作大致相同。

5.59 我們經考慮各有關因素後，認為消防潛水員目前的水準已超越第一級紀律部隊附加職務津貼（潛水職務）所要求的水平。我們建議消防潛水員應獲發較高的津貼額，即第二級紀律部隊附加職務津貼（潛水職務），自接納日期起施行。

5.60 我們又建議第二級紀律部隊附加職務津貼（潛水職務）的發放準則作如下修改 —

「符合以下準則的資深潛水員屬第二級—

- (i) 除消防處自給式水底呼吸器潛水課程及格外，還在水面供氣潛水課程（包括使用手提電動裝備）中取得及格，以及可潛水至水深42米；或

除使用壓縮空氣潛水課程及格外，並在較高水準的使用純氧氣潛水課程中取得及格；及

- (ii) 須定期執行潛水職務。」

5.61 我們於一九九三年七月向總督提交意見，並於同年九月將意見內容知會消防處處長。

發放通宵隨時候召津貼予懲教署人員

5.62 一九九二年七月，懲教署署長向我們提議將發放予懲教署人員的通宵隨時候召津貼調整，由每晚50元增加至每晚81元。懲教署署長在其建議書中指出，這項為數50元的津貼額自一九八九年開始發放後，便一直沒有作出調整。鑑於公務員薪酬在一九八九年至一九九二年期間的累積增幅達62.7%，因此，將津貼額增至每晚81元的提議只為維持津貼的金錢價值。懲教署署長並進一步提議對津貼額每兩年檢討一次。

5.63 我們注意到，懲教署轄下所有懲教機構均按每天4更制的模式運作。第二更（由下午1時15分至下午8時15分）的當值人員於下班後，須繼續留在懲教機構範圍內約10½小時，隨時候召，直至翌日再當值第一更（由上午6時45分至下午1時45分）。我們又注意到，懲教署內可申領通宵隨時候召津貼的職位不超過700個，而現時申領此項津貼的實際人數約為600人。每名合資格申領此項津貼的人員每月須隨時候召最多不超過12晚。懲教署署長證實，隨時候召的安排不但符合成本效益，對懲教機構的保安來說，亦屬必要，因為署方已盡量減少通宵更次的人手，而通宵隨時候召人員在發生嚴重事故時，例如火警、大規模騷動、逃獄、暴亂等，可立即出動。

5.64 一九八九年九月，我們曾檢討這項津貼的發放準則。根據檢討結果，我們提議須通宵隨時候召的人員即使獲提供營房式宿舍，也應有資格獲發這項津貼。不過，我們認為，如果有關人員在貼鄰懲教機構的地方獲提供宿舍，則仍然無資格申領這項津貼。



紀常會委員訪問懲教署
壁屋監獄及懲教機構

5.65 我們處理懲教署署長的提議時，曾就此事項徵詢政府當局的意見。政府當局證實仍有需要繼續發放此項津貼，並支持懲教署署長的提議，將津貼額提高至每晚80元，即將81元調整至最接近10元的整數。政府當局並同意每兩年檢討津貼額一次，而有關檢討應由懲教署進行。

5.66 我們在下結論前，曾考慮下列因素 —

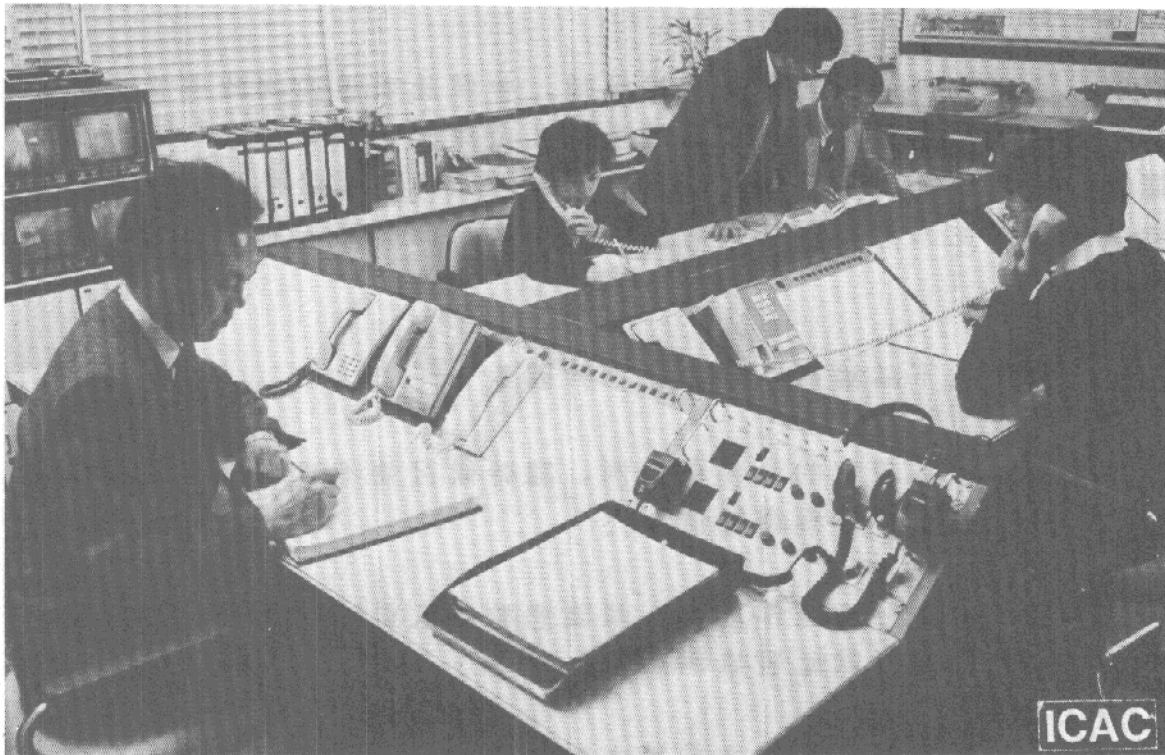
- (a) 根據現行的公務員慣例，隨時候召並不視為逾時工作或當值，不會獲得補償；
- (b) 有充分的運作理由，須要懲教署人員隨時候召，而當局早已同意就此發放津貼；
- (c) 懲教署人員的辛勞程度和生活所受的干擾較其他人員嚴重，因為懲教署人員在隨時候召時須留在懲教機構的範圍內，不能選擇其他固定的聯絡地點，例如住所；及

- (d) 與其他亦須隨時候召的公務員相比，懲教署人員的隨時候召次數較為頻密，在行動自由方面亦受到較大的限制。

5.67 基於上述各項考慮，我們的結論是，我們支持按一九八九年以來的累積薪酬加幅來調整津貼額的提議。我們認為，按消費物價指數調整津貼額並不符合邏輯，因為此項津貼與支出無關。此外，我們亦認為，將津貼額與一般紀律部隊薪級表某個薪點掛鈎並不適當，因為這項規定通常只適用於按實際執行職務而發放的津貼，但隨時候召並不涉及實際執行職務。倘若隨時候召的人員須遵照命令執行職務，則會被視為擔任逾時工作，並符合資格獲發紀律部隊逾時工作津貼，而該項津貼已與一個薪點掛鈎。

5.68 我們的結論是，應將通宵隨時候召津貼由每晚50元增加至每晚80元，並應根據既定的做法，自接納日期起發放經調整的津貼額。我們又同意每兩年檢討津貼額一次的提議。

5.69 我們於一九九三年七月按照上述結論，向總督提交意見，並於同年九月將意見內容知會懲教署署長。



總督特派廉政專員公署人員在報案中心
接聽舉報貪污案件的電話