

政府飛行服務隊技術員工會

電話：[REDACTED]

地址：香港國際機場南環路 1 8 號

檔案編號：[REDACTED]/30/2002

日期：30/06/2002

致：公務員薪酬政策及制度檢討專責小組

引言：

香港政府飛行服務隊成立已來是首次被檢討薪酬政策及制度，所以本會詳加說明香港政府飛行服務隊歷史，為何成為香港紀律部隊的一份子？

歷史及背景

香港政府飛行服務隊的前身是皇家香港輔助空軍。

一九四九年，香港通過香港防衛軍條例，以加強及鞏固自願軍方單位的力量，當中包括香港後備海軍、香港義勇軍團及香港輔助空軍。上述的條例。

隨著時代的轉變，在一九七零年代，皇家香港防衛軍被解散，而香港義勇軍團及香港輔助空軍卻被英女皇伊利沙伯二世冠以皇家的稱號，彰顯它們所作的貢獻及未來的重要性，繼續為香港市民服務。

皇家香港輔助空軍成立初期主要是由自願人士參與組成，功能包括輔助海上及陸上的搜索和拯救行動、撲滅山火及支援反走私行動等等。

在七十年代至八十年代初，續漸由上述輔助的角色，改變成爲日常任務，提供警方支援及其它政府部門的空中服務，當中包括本土及離岸的搜救行動、空中觀察及傷者運送等。與此同時，基於服務需求的增加，皇家香港輔助空軍的成員，漸漸地由永久僱員所取代。而在當時的永久僱員是以皇家空軍的編制爲主，所以每一位僱員既是政府公務員，亦是皇家輔助空軍的成員，他們都需要接受紀律約束，及軍事訓練。他們的上班制度是以公務員的時數（44 小時）及空軍的五天工作爲基準。

一九八四年，中英聯合聲明的簽署，使皇家香港輔助空軍擔當的角色更形重要。自一九九三年起，皇家空軍及義勇軍所提供的內部保安工作，均由警隊及皇家香港輔助空軍所取代，爲應付日益繁重的工作，皇家香港輔助空軍的飛機及僱員的數量，亦相應地增加。

由於一九九七回歸的緣故，皇家香港輔助空軍的名稱遂變得敏感及不合時宜，在中英聯合聯絡委員同意下，它的日常一切功能保留不變，繼續提供空中支援服務於香港特區政府，但名稱需改爲政府飛行服務隊。其成員仍需繼續接受紀律約束，所以政府飛行服務隊遂成爲本港七支紀律部隊之一。

在 1998 年，政府飛行服務隊工程部取得 ISO 9002 的證書(全球相關工種的首次，) 肯定了工程部人員卓越的飛機維修技術及質素，在

2000 年，全部門更取得 ISO 9002 的證書，各隊員的付出更加得以認同。

J41 定翼機

- 能提供高質素高空攝影服務，幫助製定地圖及地形的評估，有助城市規劃及社區服務的設計。
- 適合作定期巡邏，以達到偵察毒品交易、非法入境、走私貨品及環境污染的目的。
- 提供遠程的搜救行動，範圍達半徑 400 英哩的南中國海。

直升機

- 能在紅外線探察器及強力射燈的輔助下，提供全日 24 小時的搜救行動，範圍可達 200 海哩。
- 由 2000 年開始，引入飛行醫生，進一步加強緊急航空醫療服務，務求傷者能盡快得到最好的醫療照顧。
- 提供 VIP 的飛行服務予國家政要或重要人物。
- 提供高科技服務的支援，如即時顯像 (DOWNLINK)能在飛行服務隊總部，即時看見全港每一角落的情景，這技術能在社會出現事故時，即時提供影象，以助策略的執行。
- 提供撲滅火災及山火的服務，特別是在消防車輛難以到達的地

區。

若要把上述種種的服務及行動，安全而又有效率地提供給特區政府人民及使用者，那麼政府飛行服務隊便是當然之選，皆因每位飛行員及工程人員，均經過嚴格及正統的訓練，況且所有的同事在入職時，均通過背景審查，身家清白。在飛機保安及內部機密都有非常嚴格控制。香港政府飛行服務隊的日常工作，與本港內部保安事宜，有千絲萬縷的關係，而它的正常運作，有賴隊員的紀律性、服務的繼續性及飛機的適行性，缺一不可。

香港政府飛行服務隊是一支多元化的部隊。世界各地的保安及搜救工作，大多數是由當地的國家空軍擔任（如星加坡）；而消防工作則由當地的部門自行提供空中服務（如日本消防廳有專用救火直升機，及加拿大有專用的救火定翼機等....）；民用服務－如高空攝影及運送貨物到山頭和偏遠地區等等工作，各地都有不同的專門飛機擔當任務。香港政府飛行服務隊能運用有限的機隊來做多元化的工作，一種飛機多種用途更是物超所值。這種百變功能都是有賴工程技術人員，把直升機或定翼機加裝不同的裝備及儀器等，為應付不同的須要及服務，把特別設備及儀器在短時間裏轉換工能，每天不下數十次。

飛機工程技術人員每日面對的工作，都有不同的挑戰，他們的工作崗位是多完化（零件維修、工場製作、飛機維修及定期保養、停機坪控

制及日常工作等)，相對大型私人維修公司的技術人員，他們只可能熟悉一項或二項的工作技能。

在緊急維修方面，是飛行隊工程技術人員的最大的挑戰。他們以安全而又有效率地把飛機在短時間內回復適航性飛行，多一架飛機提供服務，可確保香港特區政府人民，又多一分安全性。

保安、機密、安全、高效率，靈活性是工程部技術人員每日要面對的工作及挑戰，基於上述五點的特質，顯而易見，香港政府飛行服務隊是一隊執行紀律工作十分稱職的部隊。

薪酬政策、制度及結構

本會對公務員薪酬政策及制度應否徹底改變，變為更重薪酬調整與效能掛鈎、薪酬以淨工資計算(即以現金取代房屋、醫療等各項津貼)。這是反對的，在紀律部隊角度看，因多以團隊或部門的表現為重，又是多工種的部隊，同時，每一個隊員，可能在五年之間不斷改變工種，豈不是要有多種不同的薪酬制度或每次改變工種的同時需要改變薪酬？

處理紀律部隊薪酬的政策，應與其他公務員不同。本會認為在基本學歷計的算是一樣；但在紀律部隊功能的分類（如警察、消防....）現在是擁有個別的薪級表，建議簡化紀律部隊薪級表（如統一薪級表）。

薪酬調整制度及機制

本會建議成立公務員工資小組。小組主要由管方及員方工會組織組成。這可達到協商效果，把管職相方差異減少，可增加相方互信基礎。

每年釐定的薪酬水平，是與私營機構大致相若。現行的薪酬調整制度及機制，在今年「減薪」上出現嚴重的問題。在「薪酬調整」是依照上年度的私營機構來做指標。本會建議把市場薪酬水平、香港國民生產總值、政府負擔能力，這三項作為主要薪酬調整的指標。

本會反對政府用負擔能力來作首要考慮因素，這使員方感到政府不公平地考慮員方在薪酬的要求，當經濟起飛時，員方可能沒有得到應有的報酬。

工作表現獎賞制度

本工會對於實施團隊獎賞制度的立場是否定性的。

政府飛行服務隊是香港特區政府其中一個紀律部隊團體，紀律部隊講求的是嚴格的紀律性及緊密的合作性。團隊獎賞制度隱藏有以下的負面影響：

1. 團隊之間為求能達到既定目標，隊員有可能受巨大的時間壓力，工序失誤及工傷的次數隨之而有可能增加。
2. 隊伍之間的競爭，由良性轉化為惡性的可能性不可以完全抹煞，

而惡性競爭帶來的結果，是沒有人或部門所能 擔的。

3. 當有一個隊伍獲獎賞的同時，意味 餘下的隊伍受到打擊，有次等的感覺，失落的隊員會羞於成爲不獲獎賞團隊的一份子，責任感及歸屬感盪而無存，對整個部門是沒有得 的。
4. 同一個團隊內，隊員的表現必有參差，如祇是一個團隊獲獎賞，必會做成不公平的現象，多勞未必多得，士氣低沈及紀律散漫會是最終結果。
5. 完整的隊伍交接，是保持工作效律及發揮合作性的重要一環，但是，基於團隊相互間的競爭，要確保完整的交接也不能否定地存在問號。

基於上述的論點，如果不顧一切地推行團隊獎賞制度，後果或是特區政府所不願見及不能承擔的。

對於精簡架構，增加工作效率，本會是認同的。但希望在處理時，應讓員工一同參與制訂，根據實際工作需要，不要祇爲減少人手作爲精簡架構的主要目的，並對作出精簡架構時，可能產生的後果作出嚴謹的考慮，比對得失後才決定是否實行，在推行時亦應作出相關的安排以avoid影響員工的士氣及減少員工的焦慮。

反之，個人獎賞制度在私人機構中，早已起 鼓勵的作用，本會覺得，引入這獎賞制度是可行的，特別對於已在頂薪點而又有出色表現的各

級公務員，意義尤其重大。

在現今香港經濟氣候中，把管理公務員薪酬工作下放，存在許多不明朗的因素，如出現資源分配不勻、擦鞋文化、士氣低落及員工分化等等，若處理不當，政府服務水平必定下降。

在推行以部門為本位的管理工作，本會覺得應把全部一般 / 共通聯系人員轉為部門人員，因大家要有同坐一條船的心態，方能把部門應有的效率及功能發揮出來，再者，在管理方面將變得更直接及簡單，不必作多層次的咨詢及申請。

結論

政府在作出政策上任向改動時，應與有關工會團體及組織，以開明的態度，討論政策，取得平衡及共識，對於政策的推行，必事半功倍。

[REDACTED]

([REDACTED])

[REDACTED]

[REDACTED]

([REDACTED])

[REDACTED]