

公務員事務局局長
政府總部
香港中環雪廠街11號
中區政府合署西座



SECRETARY FOR THE CIVIL SERVICE
GOVERNMENT SECRETARIAT
WEST WING
CENTRAL GOVERNMENT OFFICES
11 ICE HOUSE STREET
HONG KONG

本函檔號 Our Ref.: CSBCR/PG/4-085/001/59

來函檔號 Your Ref.:

電話號碼 Tel. No.: 2810 2342

傳真號碼 Fax No.: 2868 5069

電郵地址 E-mail Address: csbts@csb.gov.hk

網址 Homepage Address: <http://www.csb.gov.hk>

香港中區
晨臣道八號
立法會大樓
立法會公務員及資助機構員工事務委員會主席
李卓人議員

李主席：

職系架構檢討

我謹告知三個專責公務員薪俸及服務條件的諮詢組織就首長級職系、紀律部隊及選定的非首長級文職職系各自進行的職系架構檢討已經完成，並於今天較早前向行政長官呈交報告書。我現隨函附上各報告書的中英文預覽本供你參閱。各報告書將於今日稍後上載至 <http://www.jsscs.gov.hk>。

行政長官已責承公務員事務局詳細研究各職系架構檢討報告書，並諮詢所有相關的人士。就此，我與我的同事將會出席立法會公務員及資助機構員工事務委員會定於二零零八年十二月十五日舉行的會議，就職系架構檢討報告書內的建議徵詢各委員的意見。此外，我們亦已邀請相關的部門管理層及員方在二零零九年二月底或之前，向我們提出他們的意見。

我將會在今天下午稍後的時間向傳媒談及職系架構檢討報告的事宜，有關發言的中英文版本現隨函付上，以供你預覽。

謝謝你對此事的關注。

公務員事務局局長



副本送：

立法會公務員及資助機構員工事務委員會副主席

葉劉淑儀議員，GBS, JP

立法會公務員及資助機構員工事務委員會秘書

馬海櫻女士

二零零八年十一月二十七日

職系架構檢討：公務員事務局局長會見傳媒時的發言全文

在今日(十一月二十七日)較早時間，行政長官收到相關的公務員薪俸及服務條件諮詢委員會就首長級、紀律部隊、及幾個文職職系所進行的職系架構檢討的三份報告書。報告書已即時公開發表。

行政長官已責承公務員事務局就三份報告書的內容和建議，進行研究及諮詢的工作。我們會在未來數個月，諮詢有關部門管理層、員方代表、公務員，和立法會的意見。在研究和諮詢工作完結後，我們會擬定政府的立場，並呈交行政長官會同行政會議審議，以作出決定。我們希望能夠在明年上半年完成工作。

三份報告書對各個有關的職系都提出一些牽涉額外財政開支的建議。現階段在尚未進行研究和諮詢的工作，我們對這些建議持開放的態度。

我們留意到環球金融危機正沈重地打擊全球經濟，本地經濟亦急速逆轉。相信在未来一段時間，香港將面臨前所未有的挑戰。鑑於預期的嚴峻環境，當局在向行政會議提出經諮詢和研究後的擬定立場時，會同時提出“暫緩執行”任何牽涉額外財政開支的建議，直至香港的經濟回復平穩發展。

提出“暫緩執行”建議的目的是使政府可以在未來一段時間集中資源，與全港市民和各行各業共同對抗金融危機所帶來的衝擊及挑戰。我們明白公務員同事對職系架構檢討有一定的期望，我們亦相信有關同事會顧全大局，理解應以維護香港整體利益和團結社會各界為大前題。

最後，我希望藉此機會感謝三個諮詢委員會的主席和成員，以及相關的職系管理層及員方代表在過去一年就職系架構檢討所作出的貢獻及努力。有賴他們的全力投入及充分合作，各個職系架構檢討才可以在緊湊的時間內得以完成。

第十一號報告書

首長級
薪俸及服務條件
常務委員會

二零零八年十一月

首長級薪俸及服務條件常務委員會
Standing Committee on Directorate Salaries and Conditions of Service

本會檔號 Our Ref. : JS/DJ/5

尊函檔號 Your Ref. :

電 話 Tel. :

＜ 中 譯 本 ＞

中華人民共和國香港特別行政區行政長官
曾蔭權先生

曾先生：

現謹代表首長級薪俸及服務條件常務委員會呈上本
會第十一號告書。內容載述委員會就首長級職系架構檢討
的建議。敬祈省覽。

首長級薪俸及服務條件常務委員會
主席鄭海泉

連附件

二零零八年十一月二十七日

首長級薪俸及服務條件常務委員會

第 11 號報告書

二零零八年十一月

目錄

	段落
I	引言
	背景 1 – 3
	方法 4 – 7
	範圍 8 – 9
	一般原則及考慮因素 10 – 12
II	首長級職系架構
	現有架構 13 – 14
	首長級薪級表 15 – 18
	首長級（律政人員）薪級表 19 – 22
III	紀律部隊首長 23 – 26
IV	首長級薪酬
	上次檢討後的改變 27 – 30
	薪酬比較研究 31 – 37
	其他相關考慮因素 38 – 41
	建議的首長級薪級表 42 – 44
V	其他相關事宜 45 – 49
VI	建議摘要 50 – 51
VII	鳴謝 52

附錄

- A 首長級薪俸及服務條件常務委員會職權範圍
- B 首長級薪俸及服務條件常務委員會成員名單
- C 接獲的意見書
- D 薪酬比較研究：公司概況
- E 薪酬比較研究：參與公司
- F 現行首長級架構及首長級律政人員架構
- G 現行首長級薪級表、首長級（律政人員）薪級表及各紀律部隊首長薪酬
- H 截至二零零八年四月一日首長級編制
- I 建議的首長級薪級表、首長級（律政人員）薪級表及各紀律部隊首長薪酬

I 引言

背景

首長級薪俸及服務條件常務委員會（首長級薪常會）由行政長官委任，負責就公務員首長級職系的架構、薪酬和服務條件提出意見。首長級薪常會的職權範圍和成員名單，分別載於附錄 A和附錄 B。

2. 根據職權範圍，首長級薪常會認為有必要時，可就公務員首長級職系的架構、薪酬和服務條件進行全面檢討。首長級薪常會上次在一九八九年進行全面檢討，研究了首長級職系架構、部門的分類，以及首長級的薪酬和服務條件。自該次檢討後，首長級職系架構大致上沒有重大轉變。至於首長級的薪酬，則因應每年薪酬趨勢調查結果和其他相關考慮因素作出與其他公務員薪酬相應的調整。

3. 二零零六年，當局為公務員進行薪酬水平調查，所得結果確定非首長級文職職系的薪酬與私營機構大致相若。鑑於薪酬水平調查所選用的方法，首長級職系並不納入調查範圍內。當局按照自一九八九年沿用的首長級職系和非首長級文職職系的薪酬對比關係，把薪酬水平調查結果應用於首長級職系。及至二零零七年，首長級薪常會接受當局的邀請，決定進行職系架構檢討，研究該套對比關係現時是否仍然適用和恰當。

方法

4. 一如以往，我們邀請部門首長、職系首長和各首長級人員提出書面意見，結果共收到 21 份意見書，當

中 11 份來自部門或職系管理層、四份來自職方協會，六份來自個別人員。我們已詳細研究每份意見書。意見書一覽表載於**附錄 C**。此外，我們為首長級人員舉辦公開論壇，約有 90 人出席。我們亦成立了專題小組（由 28 位首長級人員組成），並進行過兩次討論。

5. 一如以往的檢討，我們委託獨立顧問，就私營機構與首長級職系職責相若的高層管理人員的薪酬及有關安排作出研究。二零零八年二月至七月期間，Hay Group Limited（顧問）為首長級薪常會進行研究，並以二零零八年四月一日作為研究的參考日期。

6. 是項研究共選定了 60 個基準職級的 111 個基準職位（佔首長級總編制的 69%），並以行之已久的職位評估方法來釐定這些職位大小。評估工作由顧問負責，並由首長級薪常會在一位人力資源專家的協助下，覆檢有關評估結果。顧問繼而邀請參與公司找出公司內相若的職位，然後將其薪酬與首長級公務員薪酬相比。在這項研究中，所有非現金福利都不計算在內，而研究所作比較，並非職位與職位的比較，而是根據按職位大小劃分的廣分職級作比較基準。顧問共向 170 間公司發出邀請，當中有 61 間參與調查。參與公司按規模和經濟行業劃分的分布情況，載於**附錄 D**。願意接受鳴謝的公司名單，載於**附錄 E**。顧問的薪酬比較研究報告會另行公布¹。

¹ 顧問的薪酬比較研究報告詳見公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處網站(<http://www.jsscs.gov.hk>)。

7. 首長級薪常會就是次檢討進行了七次會議，其間已充分考慮意見書、公開論壇和專題小組討論中各有關方面提出的意見、薪酬比較研究結果，及其他相關考慮因素。

範圍

8. 職系架構檢討主要檢討文職首長級職系的架構和薪級表，以及紀律部隊首長的薪酬。是次檢討範圍不包括服務條件事宜，因為當局最近已完成這方面的全面檢討。然而，在進行職系架構檢討期間，我們遇到某些關於福利和管理的事宜，認為應提請當局留意，詳見第 45 至 49 段。

9. 我們會在下文各段分四方面提出我們的建議：

- (a) 首長級職系架構（第 13 至第 22 段）；
- (b) 紀律部隊首長（第 23 至第 26 段）；
- (c) 首長級薪酬（第 27 至第 44 段）；以及
- (d) 其他相關事項（第 45 至第 49 段）。

一般原則及考慮因素

10. 在進行檢討時，我們顧及到政府的公務員薪酬政策是提供足夠的薪酬去吸引、挽留和激勵合適人才，為市民提供效率和成效兼備的高質素服務，以及確保公務員薪酬是公務員和他們所服務的市民都認為是公平的。

11. 在檢討過程中，我們充分顧及下列主要考慮因素：

- (a) 首長級職系是香港特別行政區公務員隊伍中不可或缺的一部分；
- (b) 自上次在一九八九年檢討後，首長級職系在工作性質、職務、職責和工作量方面的轉變，以及公眾因應社會、經濟和政治形勢的不斷改變，而對首長級職系的不同期望；
- (c) 私營機構裏與首長級職系相若的僱員之薪酬安排；
- (d) 首長級職系在士氣、挽留人員及事業發展方面的情況；以及
- (e) 任何有關連的廣泛公眾利益，包括財政和經濟因素。

12. 我們在考慮首長級公務員與私營機構行政人員的薪酬須保持大致相若時，顧及到過往檢討所得結論，即政府與私營機構的薪酬架構及薪酬政策存在基本差異。私營機構的薪酬資料雖為有用的參考資料，但如果在釐定薪酬時，把政府與私營機構的薪酬自動掛鉤，則既不適當，亦實際上不可行。各種考慮因素，已在我們的第一份檢討報告書內清楚闡述，並於其後的檢討中重申，至今仍然適用：

“須予考慮的還有多項其他因素及服務條件，而我們亦深明在職業保障和其他服務考慮因素上有不同。此外，商界最高層的晉升及薪酬制度較政府靈活得多。在政府內，晉升是按資歷、經驗、表現等為準

則。雖然不按年資晉升者並非不常見，但能力並不突出的人員也可望逐步晉升，當然不是所有人員都可以晉升至最高職級。政府內各職位的薪酬已固定；不管工作表現如何，同一職位的人員都獲發同一薪酬。商界方面，回報並非一致，有卓越才能者可以很快晉升高位，而能力普通的員工則只能一直擔任較低職位的工作。商界的高層職位並不是‘按工論酬’的，薪酬往往是量才而訂，因而會有很大的差異。儘管所用方法有別，但若要公平、合理地評定公務員的薪酬，便要把相對的商界薪酬幅度列入考慮。”²

II 首長級職系架構

現有架構

13. 截至二零零八年四月一日，政府共有 1 311 個首長級職位，包括 1 091 名按首長級薪級表支薪的首長級文職人員、107 名按首長級（律政人員）薪級表支薪的首長級律政人員，以及 113 名按紀律部隊獨立薪級表支薪的首長級紀律部隊人員。就紀律部隊而言，只有各紀律部隊的首長才納入今次的首長級職系架構檢討內。

² 《首長級薪常會第一號報告書（一九六四年）》詳見公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處網站（<http://www.jsscs.gov.hk>）。

14. 首長級薪級表共有 10 個薪點（首長級薪級第 1 至第 10 點），而首長級（律政人員）薪級表則有 7 個薪點（首長級（律政人員）薪級第 1 至第 7 點）。這兩個薪級表與紀律部隊獨立薪級表都有密切的對比關係。現時的首長級架構及相關的首長級薪級表，分別載於 **附錄 F** 及 **附錄 G**。截至二零零八年四月一日的首長級編制載於 **附錄 H**。

首長級薪級表

首長級薪級第 10、第 9 點和首長級（律政人員）薪級第 7 點的職級

15. 隨問責制於二零零二年七月推行後，政務司司長（首長級薪級第 10 點）、財政司司長（首長級薪級第 9 點）和律政司司長（首長級（律政人員）薪級第 7 點）的職位，已從公務員編制中刪除。基於目前沒有任何職位屬於這三個薪級，我們認為沒有需要再予保留。因此，我們**建議**從首長級架構中刪除這三個薪級。

首長級薪級第 7 點的職級

16. 首長級薪級第 7 點的職級，是在一九八九年的檢討時特別為第 I 組部門（即較大部門）的首長開設。在二零零三年，房屋署和教育署分別與所屬決策局合併，兩個屬首長級薪級第 7 點的部門首長職位亦隨之刪除。雖然目前沒有首長級薪級第 7 點的職位，但一些現有部門日後可能需要重新分類為第 I 組部門，因此，我們**建議**暫時保留首長級薪級第 7 點的薪點。

首長級薪級第 1 和第 2 點的職級

17. 有部分專業職系首長級人員留意到，某些職系人員在晉升首長級時，直接跳升至首長級薪級第 2 點，而他們卻要先通過首長級薪級第 1 點的職級，而且通常須在該職級工作多年，才獲晉升至首長級薪級第 2 點的職位。他們又認為，自上次全面檢討以來，香港的社會和政治形勢出現前所未有的轉變，以致首長級薪級第 1 點人員的職責更形繁重。因此，他們建議當局刪除首長級薪級第 1 點的職級，使該職級人員的薪酬，能與首長級薪級第 2 點人員的薪酬看齊。

18. 我們在研究過現時首長級薪級第 1 和第 2 點職位的職務和職責後，認同這兩個職級在職能上存在明顯分別。我們認為，有需要保留主要為主管級專業人員和主管級行政人員而設的首長級薪級第 1 點的職級。至於不同職系的職系架構存在差異的問題，則留待個別職系和部門的管理層經常檢討職系架構時，決定是否有運作需要作出調整。我們會在接獲有關建議後再作研究。

首長級(律政人員)薪級表

薪級表

19. 提供法律服務部門的首長級職位，均按首長級（律政人員）薪級表支薪。我們知道，這薪級表前稱首長級（司法人員／律政人員）薪級表，繼一九八八年十一月司法人員設獨立的薪級表後，才改用現有名稱。我們在上次檢討中，建議保留首長級（律政人員）薪級表和首長級薪級表的對比關係。

20. 律政司提議，首長級（律政人員）薪級表應與首長級薪級表脫鉤，而當局應進行獨立調查，比較首長級律政人員和私人執業律師的薪酬。此外，也有類似建議認為，當局應為知識產權署首長級律政人員職系設獨立的薪級表。

21. 我們審慎研究過有關提議，留意到當局為司法人員設獨立的薪級表，是基於在行政、立法、司法三權分立的制度下，司法機構擁有特殊憲法地位。律政人員職系與司法人員不同，他們是公務員隊伍中不可或缺的一部分，因此，我們仍然認為，律政人員職系和其他公務員職系的現有對比關係，應予保留。基於同樣理由，我們認為，不宜為知識產權署的首長級律政人員職系另設獨立的薪級表。我們重申我們在上次檢討中的建議，即首長級（律政人員）薪級表和首長級薪級表的對比關係，應予保留。

職級架構

22. 一如上文第 15 段所述，我們建議刪除首長級（律政人員）薪級第 7 點，即前律政司司長的薪點。如果刪除首長級（律政人員）薪級第 7 點的建議獲通過，首長級薪級表和首長級（律政人員）薪級表的薪點在第 1 至第 6 點將會一致。我們備悉律政司的觀點，認為有需要檢討轄下不同組別的律政專員（首長級（律政人員）薪級第 6 點）、首席政府律師（首長級（律政人員）薪級第 3 點）和副首席政府律師（首長級（律政人員）薪級第 2 點）等職位的職級。此外，亦有提議把知識產權署的某些職位提升至首長級（律政人員）薪級第 1 點。對於這些觀點，我們會在接獲有關建議後另行研究。

III 紀律部隊首長

23. 我們在一九八九年進行全面檢討時，當局成立了紀律人員薪俸及服務條件常務委員會（“紀常會”）。七個紀律部隊（包括懲教署、香港海關、消防處、政府飛行服務隊、入境事務處、香港警務處和廉政公署）轄下首長級人員的薪酬和服務條件，不再屬於首長級薪常會的職權範圍。但是，由於政府同意紀律部隊首長的薪酬應與公務員隊伍其他最高層職位有既定關係，因此紀律部隊首長的薪酬和服務條件仍屬首長級薪常會的職權範圍，而有關既定關係亦維持至今。

24. 現時，香港警務處處長的薪酬相等於首長級薪級第 8 點，即常任秘書長的薪點。廉政專員由行政長官委任，自一九七四年廉政公署成立以來，其薪酬一直訂於相等於首長級薪級第 8 點。懲教署、香港海關、消防處和入境事務處的首長之薪酬，則相等於首長級薪級第 6 點，即第 II 組部門首長的薪點。至於政府飛行服務隊首長的薪酬，自一九九三年飛行服務隊成立以來，一直訂於相等於首長級薪級第 3 點。

25. 政府飛行服務隊總監建議把其職位由相等於首長級薪級第 3 點，升格至相等於首長級薪級第 5 點，以肯定飛行服務隊在本地社會和國際間日益重要的角色。我們研究過政府飛行服務隊在一九九三年總監一職升格至現時職位等級後的發展，發現並沒有充分證據支持升格建議。我們認為，總監一職訂於現時相等於首長級薪級第 3 點的職級，實屬適當。

26. 考慮過意見書的內容及七位紀律部隊首長的角色和職責後，我們認為各紀律部隊首長現時的薪級水平合適，**建議**維持不變。

IV 首長級薪酬

上次檢討後的改變

27. 正如第 11 段所述，我們已顧及首長級職系在工作性質、職務及職責上的變動，以及公眾因應社會、經濟和政治形勢的不斷改變，以致對首長級職系人員的期望已有轉變。從接獲的意見書、公開論壇和專題小組討論會可清楚見到，自我們上次在一九八九年進行檢討以來，首長級公務員遇到不少新挑戰。由於社會、政治和經濟形勢轉變，首長級人員的職能和職責範圍變得更廣，也更為複雜。

28. 與內地和國際機關的更緊密聯繫、公眾期望日高、政制和政治發展、以及立法會和區議會議員及其他外界持份者有更多、更積極的參與，皆是其中一些新近發展引致首長級職系的職責更加繁重。制訂和推行政策的過程已變得更長、更複雜，而政府也時刻受到公眾和傳媒密切監察。此外，財政預算和公務員編制增長的限制、公務員和非公務員合約人員共事、多項人力資源和財務管理職能下放等，都令到各個範疇的職責更趨繁重和複雜。首長級人員不但須承擔額外職責和壓力，而且也要不負眾望，領導轄下部門和決策局應付各種新挑戰，同時又得保持高質素服務和提高工作效率。

29. 此外，我們亦承認，政府對首長級人員有某些特別要求，例如投資、參與政治活動和離職後工作等個人活動受到限制，以及必須恪守極高的個人操守標準等。這些在公務員體系中可說是特有的。

30. 我們察悉，現時總薪級表的頂薪點(總薪級第 49 點)和首長級薪級表的最低薪點(首長級薪級第 1 點)的薪酬差幅，相等於總薪級第 49 點薪酬的 11.5%，低於我們在上次檢討中建議的 15%。有不少首長級人員向我們指出，11.5%的差幅實在太小，不足以反映晉升至首長級後職責的增加。我們同意，由於首長級職位的職責和特別要求大大增加，總薪級表頂薪點與首長級薪級表最低薪點的薪酬，應有合理的差距。我們將會在進行第 31 至 41 段詳述的薪酬比較研究和審議其他相關因素時，研究首長級薪級第 1 點的現行薪酬水平。

薪酬比較研究

31. 根據第 5 和第 6 段所述的私營機構薪酬比較研究結果，私營機構與公務員隊伍的職級與薪酬架構有明顯分別。在私營機構，各遞進級別的職位(特別是高層職位)之間，其職位大小會有“大幅跳升”的情況，而在公務員隊伍，由一個首長級職級到另一個首長級職級，其級別差距則祇是“按級漸增”。另一明顯的分別，就是公務員沒有浮動薪酬，而在私營機構，浮動薪酬是現金報酬總額的重要組成部分。浮動薪酬通常與工作表現掛鉤，並非固定。

32. 關於進行市場比較的衡量基準，顧問鑑定三個市場常用的薪酬組合，即基本薪金、固定薪酬和現金報酬總額。基本薪金是指底薪加固定獎金；固定薪酬是指基本薪金加固定現金津貼；而現金報酬總額則指固定薪酬加浮動薪酬和其他非固定現金福利。一般而言，較注重僱員穩定性的機構，而僱員工作表現或成績又是難以衡量或評估的，會傾向採用基本薪金或固定薪酬，作為比較的基準，用以釐定行政人員的薪酬。在考慮到首長級公務員體制都有這些特性，顧問建議採用固定薪酬作

為首長級公務員薪酬的參考基準。我們同意及**建議**用此薪酬組合與市場作比較。

33. 關於市場定位方面，顧問指出私人公司大多採用市場中位值（P50）作為基準。顧問建議政府採用分層目標市場薪酬水平定位，由首長級人員入職級別（首長級薪級第1和第2點）的較進取目標定位，即市場上四分位值（P75），逐漸下降至高層級別的低於市場中位值。顧問提出這項建議，是因為他們認為應當吸引和獎勵首長級薪級第1和第2點的人員“躋身首長級職系”，向有志成為首長級的人員發出清晰信息，從而在人才競爭日趨激烈的形勢下挽留優秀人員。就最高層的首長級人員而言，他們在服務市民方面擔當較大的公民角色，與私營機構高層人員不可作相近比較。對他們來說，其他無形的因素，包括榮譽、權力和對社會的貢獻，變得更為重要。

34. 我們贊同顧問的意見，即採用分層目標市場薪酬水平定位，是可取的做法，並**建議**首長級薪級第1和第2點的市場定位為上四分位值，首長級薪級第3和第4點的市場定位為中位值。但是我們認為不宜為首長級薪級第5點及以上職級設薪酬水平市場定位，因為在私營機構，這些級別人員的薪酬變動較大，深受經濟情況影響，而且在很大程度上視乎個人工作表現和公司業績。我們同意這些級別的公務員的薪金不能夠貼近部分私營機構的高級行政人員。我們**建議**，這些級別的薪金應基本上按與較低級別的內部對比來釐定。雖則如此，我們認為應留意私營機構行政人員薪酬的變動，以研究日後應否作出調整。

35. 就薪金調整而言，顧問指出，私營機構通常認為在出現超過15%（較高級職級則以更大差距作考慮）的差異時，便值得關注或須採取行動。鑑於私營機構高

級行政人員的薪酬水平變動較大，我們認為以 15% 差距作為採取行動的基準，實屬合理。

36. 在薪酬比較調查結果方面，以二零零八年四月一日的參照日期計，分析如下：

- (a) **基本薪金**—職級屬首長級薪級第 1 和第 2 點的基本薪金貼近市場上四分位值。職級屬首長級薪級第 3 和第 4 點的基本薪金，則貼近市場中位值。但較高級人員的基本薪金則低於市場中位值。
- (b) **固定薪酬**—職級屬首長級薪級第 1 至第 4 點的固定薪酬貼近市場中位值。至於職級屬首長級薪級第 5 點或以上的人員，則低於市場中位值。而首長級薪級第 1 和第 2 點的薪酬低於上四分位值，但差異不超過 15%。
- (c) **現金報酬總額**—各級首長級公務員所得都低於市場中位值，而以較高級的差距尤大。

37. 如採用在第 33 段所建議的固定薪酬組合及分層目標市場定位來分析研究結果，公務員首長級薪級表第 1 至第 4 點的薪酬與市場的差距是在 15% 之內，故現時沒有調整的需要。首長級第 5 點及以上的薪酬與市場有明顯差距，本應要調整薪金，但在審議過程中，我們亦要考慮以下的其他因素。

其他相關考慮因素

38. 目前，公務員享有職業保障、按時增薪的薪級制度，以及穩定的事業發展和工作環境。首長級人員一般由非首長級職系晉升，而直接招聘則極為罕見。除了因退休和合約期滿而流失外，首長級人員的流失率極低（截至二零零八年三月三十一日的一年內約為 1%）。我們也注意到，差不多所有首長級人員都是按可享退休金條款受聘。雖然私營機構的退休福利不屬於今次比較研究的一環，但我們參考過有關資料後，認為首長級人員的退休福利一般比私營機構的優厚。

39. 正如第 12 段所述，雖然為了招聘和挽留具合適才幹的人員，並維持人員士氣，參考私營機構的做法相當有用，但由於公營與私營機構的薪酬架構和薪酬政策存在基本差別，因此，在釐定薪酬時若把二者的薪酬自動掛鉤，實屬不當，亦實際上不可行。其他因素，包括經濟情況、政府的財政狀況、公眾反應和較廣泛公眾利益，也必須考慮。調查在二零零八年四月進行，反映之前 12 個月的市場情況。其後，經濟急速轉壞，私營機構僱員在不久的將來可能面對減薪甚或失業的困境。顯然，這項調查蒐集了私營機構在市道十分好的一年的薪酬數據，而未來數年亦未必有同樣情況出現。

40. 考慮上述背景和第 38 和第 39 段所述的各項因素後，我們認為必須採取審慎態度來釐定首長級的薪酬。我們認同，首長級薪酬與私營機構相比確有差距，尤以高層的薪酬為然，而在一般情況下，對薪酬作若干調整實屬合理。不過，我們須在各項考慮因素中取得平衡。鑑於目前的經濟環境，我們認為維持現時的薪點但改善現行按時增薪的薪級制度，是較適當的做法。

41. 在上次的檢討中，我們認為一個任職某職級多年的人員，一般會比剛晉升該職級的人員有更好的工作表現，因此，我們建議給首長級薪級表第1至第4點人員增薪點。現時部門首長及常任秘書長（在首長級薪級表第5至第8點的人員）是沒有增薪點的。職方已向我們提出，當局應透過增加增薪點來改善按時增薪的薪級制度，並且每年而非每兩、三年才給予增薪點，使與非首長級人員的做法一致。另外亦有要求所有首長級薪級都設增薪點。

建議的首長級薪級表

42. 權衡第38至41段所述的因素後，我們認為有需要改善增薪表，故此**建議**為首長級薪級表第1至第4點加設一個增薪點，也為第5至第8點新設一個增薪點。我們亦**建議**增薪點按兩年發放。但我們並不建議在現有的薪點作出薪金調整。

43. 我們**建議**相應修訂首長級薪級表（已納入架構改變和新的增薪點）及首長級（律政人員）薪級表（會維持現時與首長級薪級表的對比關係），詳見附錄I。各紀律部隊首長的薪金則並列於上述兩個薪級表側。我們同時**建議**，經修訂的各個薪級表應在日後才開始生效。

44. 在目前的宏觀環境下，採取審慎態度是必需的，而且我們明瞭，情況可能會隨時間轉變。我們注意到，在二零零零年六月及之後聘用的人員，都不是按可享退休金條款受聘，而在這批人員當中，有些會在數年後成為首長級人員。在薪酬條件方面的這項重大改變，或會影響政府挽留和激勵人員的能力。因此，我們認為應於不久將來，例如二至四年內，再檢視首長級薪酬，研究首長級薪酬是否足以挽留和激勵人員，尤其是那些不符合資格領取公務員退休金的人員。到時，我們便有

機會再考慮所有因素，包括當時經濟情況，重新檢討這事項。

V 其他相關事宜

45. 顧問指出，首長級薪酬與私營機構裡職位相若的人員的薪酬出現差距的主要原因之一，是現行公務員首長級薪酬中沒有浮動薪酬，而浮動薪酬通常與工作表現掛鉤。我們知道各方對為公務員引進浮動薪酬之建議意見不一。在專題小組討論時，有些首長級人員贊成提供多些現金酬賞，以獎勵表現出色的人員，而有些則關注建議帶來的實際影響。我們仍然認為，作為長遠目標，政府可考慮把公務員薪酬與表現掛鉤，但必須有健全和具透明度的工作表現評核制度配合。政府研究這事項時，可參考其他政府的經驗及本地情況。

46. 引致上述薪酬差距的另一個原因是房屋津貼。在私營機構中，房屋津貼是員工薪酬福利的固定部分，並不受任何條件限制。但領取房屋津貼的公務員首長級人員則須受若干規定（包括以十年為限的規定）限制。統計數字顯示，超逾 60% 的首長級人員已不再享用房屋福利（主要是因為領取房屋津貼以十年為限），另約有 3% 的首長級人員因防止雙重福利的規定而沒有領取房屋福利。有多份意見書提出應放寬有關規定。由於這些規定適用於所有公務員，單是為首長級人員更改上述規定，並不合適。不過，當局可監察情況，研究日後是否須作出調整。

47. 有很多首長級人員批評政府為公務員提供的醫療及牙科服務不足，有些人員更建議用現金支付這些福利。另外，有些人員建議把免費健康檢查服務擴大至包括首長級薪級第 1 及第 2 點的人員。上述最後一項的建

議，與我們在一九八九年的全面檢討中提出的建議相同。政府可在適當時候再考慮這個問題。

48. 有幾份建議書提出須改善員工管理及事業前途發展。擬議措施包括加強培訓和事業發展、開放首長級人員職位讓不同職系的人員出任，務求人盡其才、首長級人員借調法定組織、把細小職系合併，以及更彈性設定退休年齡，方便人員接任。有些建議書則提出須更彈性使用署任津貼或其他形式的金錢獎勵，以表揚有關員工承擔額外職務或處理特別工作。

49. 另一項關注是限制首長級人員和整個公務員體系的增長，導致工作量和 workload 增加，員工承受更大的精神壓力和挫折感。當局可考慮適當地改善整體的人手情況。

VI 建議摘要

50. 總括而言，我們建議：

- (a) 把首長級薪級表由十級修訂為八級，刪除已不適用的首長級薪級第 9 點和第 10 點，暫時保留首長級薪級第 7 點，以備日後部門可能重新分類（第 15 和 16 段）；
- (b) 把首長級（律政人員）薪級表修訂為六級，刪除已不適用的首長級(律政人員)薪級第 7 點，並保留現時與首長級薪級表的對比關係（第 15 和 21 段）；

- (c) 各紀律部隊首長的薪酬維持不變：警務處處長和廉政專員的薪酬仍為相等於首長級薪級第 8 點；懲教署、香港海關、消防處和入境事務處的首長的薪酬仍為相等於首長級薪級第 6 點；政府飛行服務隊總監的薪酬仍為相等於首長級薪級第 3 點（第 26 段）；
- (d) 以固定薪酬作為與私營機構薪酬比較的依據（第 32 段）。首長級薪級第 1 和第 2 點的薪酬水平市場定位為上四分位值，首長級薪級第 3 和第 4 點則為中位值，首長級薪級第 5 點和以上職級則不設薪酬水平市場定位（第 34 段）；
- (e) 在首長級薪級第 1 至第 4 點薪級表的頂薪點上各增加一個增薪點，以及為首長級薪級第 5 至第 8 點的人員新設 1 個增薪點。首長級（律政人員）薪級表和各紀律部隊首長的薪酬亦作相應修訂（第 42 段）；
- (f) 所有增薪點按兩年發放（第 42 段）；及
- (g) 經修訂的各薪級表及紀律部隊首長之薪酬應在日後才開始生效（第 43 段）。

51. 正如第 44 段所述，我們認為薪酬調查應比較頻密進行，例如可於二至四年內進行下次首長級薪酬檢討。

VII 鳴謝

52. 我們謹向曾就檢討作出貢獻的人士致意，包括提出書面意見、參加公開論壇、專題小組及薪酬比較調查者，並多謝參與私營機構薪酬比較研究的公司的通力合作和支持。此外，我們也在這裏衷心感謝公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處秘書長及秘書處人員在檢討過程中鼎力協助。

附 錄

首長級薪俸及服務條件常務委員會

職權範圍

- (a) 委員會經常檢討首長級的結構（即各等級的數目，各職位的適當薪額），包括為方便考慮薪俸事宜而把各部門分組，以及首長級人員的其他服務條件，並向行政長官提出建議。
- (b) 委員會如認為有必要時，可進行全面性的檢討。此項檢討會以各部門內部的現有結構為基準，並不涉及增設首長級職位的問題。倘若委員會發覺有不合適處，可向政務司司長提供意見。

首長級薪俸及服務條件常務委員會

成員名單

主席

鄭海泉先生，GBS，JP

委員

蔣麗婉女士 (任期由二零零八年四月一日起)

周松崗先生

高育賢女士，JP

梁國輝博士，BBS，JP (任期至二零零八年三月三十一日止)

羅家駿先生，JP

雷添良先生，BBS，JP

接獲的意見書

政府部門／職系管理層

民航處

公務員事務局政務職系部

律政司

機電工程署

政府飛行服務隊

政府物流服務署

香港警務處

稅務局

勞工處

規劃署

庫務署

職方協會

香港政務主任協會

政府特區政府土木工程師協會

香港特別行政區政府行政主任協會

香港高級公務員協會

首長級人員

六名個別人員

薪酬比較研究：公司概况

參與公司數目： **61**

按規模劃分的公司分布情況

<u>僱員人數</u>	<u>公司數目</u>
100 至 1 000 人	25
1 001 至 5 000 人	26
5 000 人以上	10
總計	61

按行業劃分的公司分布情況

<u>行業</u>	<u>公司數目</u>	<u>佔總數的 百分率</u>
社區、社會及個人服務業	11	18
建造業	4	7
金融、保險、地產及商用服務業	18	29
酒店及飲食業	1	2
製造業	5	8
運輸、倉庫、通訊及公用事業	7	11
批發、零售及進出口貿易業	15	25
總計	61	100

薪酬比較研究：參與公司

1. 香港機場管理局
2. 中國銀行（香港）有限公司
3. 堡獅龍國際集團有限公司
4. 嘉士伯啤酒廠香港有限公司
5. 國泰航空公司
6. 中原地產代理有限公司
7. 震雄集團有限公司
8. 雪佛龍公司香港（大中華）有限公司（加德士）
9. 中國建設銀行（亞洲）
10. 中信泰富有限公司
11. 中電控股有限公司
12. 大昌行集團有限公司
13. 牛奶有限公司
14. 星展銀行（香港）有限公司
15. 大昌華嘉香港有限公司
16. 杜邦中國有限公司
17. 溢達企業有限公司
18. 恆生銀行有限公司
19. 孩之寶遠東有限公司
20. 香港會議展覽中心（管理）有限公司
21. 香港興業國際集團
22. 香港航空發動機維修服務有限公司
23. 香港中華煤氣有限公司
24. 香港交易及結算所有限公司
25. 香港房屋協會
26. 香港貿易發展局
27. 合和實業有限公司
28. 香港上海滙豐銀行有限公司
29. 滙豐保險（亞洲）有限公司
30. 新昌營造集團有限公司
31. 香港洲際酒店
32. 怡和管理有限公司
33. 德昌電機工業製造廠有限公司

34. 嘉華集團
35. 嘉里建設有限公司
36. 畢馬威會計師事務所
37. 麗新集團
38. 連卡佛香港有限公司
39. 利豐集團
40. 現代貨箱碼頭有限公司
41. 摩托羅拉亞洲集團有限公司
42. 強制性公積金計劃管理局
43. 香港鐵路有限公司
44. 香港海洋公園
45. 香港奧的斯電梯（香港）有限公司
46. 羅兵咸永道有限公司
47. 莎莎國際控股有限公司
48. 新科實業有限公司
49. 香港生力啤酒廠有限公司
50. 迅達升降機（香港）有限公司
51. 證券及期貨事務監察委員會
52. 香港蜆殼有限公司
53. 瑞安建業有限公司
54. 信德集團有限公司
55. 星島新聞集團有限公司
56. 渣打銀行（香港）有限公司
57. 仁安醫院有限公司
58. 惠而浦（香港）有限公司

另有3間公司不願披露公司名稱。

附錄 F

現行首長級架構及首長級律政人員架構

首長級 薪級	具代表性的職位	首長級 律政人員 薪級	具代表性的職位
第 10 點	前政務司 ^(註 1)		
第 9 點	前財政司 ^(註 1)		
		第 7 點	前律政司 ^(註 1)
第 8 點	決策局常任秘書長		
第 7 點	第 I 組部門首長 ^(註 2)		
第 6 點	第 II 組部門首長 (例如路政署署長)	第 6 點	- 律政專員 - 法律援助署署長
第 5 點	第 III 組部門首長 (例如庫務署署長)	第 5 點	知識產權署署長
第 4 點	- 第 I 組部門副署／處長 - 決策局(高級)副秘書長	第 4 點	破產管理署署長
第 3 點	- 第 II 或第 III 組部門副署／處長 - 第 I 組部門高級助理署／處長 - 決策局副秘書長	第 3 點	- 知識產權署副署長 - 法律援助署副署長 - 首席政府律師 - 首席律師
第 2 點	- 部門助理署／處長 - 決策局首席助理秘書長	第 2 點	- 知識產權署助理署長 - 副首席法律援助律師 - 副首席政府律師 - 副首席律師
第 1 點	主管級專業人員 (例如總工程師)	第 1 點	- 助理首席法律援助律師 - 助理首席律師

註

- 1 首長級薪級第 10 及第 9 點，以及首長級（律政人員）薪級第 7 點的薪酬，是問責制推行前政務司、財政司及律政司的薪酬。這三個職位自二零零二年七月起懸空。
- 2 自二零零三年一月教育署與房屋署這兩個第 I 組部門分別與所屬決策局合併後，再沒有人員出任首長級薪級第 7 點的職位。

附錄 G

現行首長級薪級表、 首長級（律政人員）薪級表及 各紀律部隊首長薪酬

首長級薪級表		首長級（律政人員） 薪級表		各紀律部隊首長薪酬	
薪點	元	薪點	元	部門	元
第 10 點	241,750				
第 9 點	228,500				
		第 7 點	215,400		
第 8 點	202,000			香港警務處、 廉政公署	202,000
第 7 點	195,900				
第 6 點	181,450	第 6 點	181,450	懲教署、 香港海關、 消防處、 入境事務處	181,450
第 5 點	172,000	第 5 點	172,000		
第 4 點	(166,900) 161,950	第 4 點	(166,900) 161,950		
第 3 點	(151,200) (146,950) 142,700	第 3 點	(151,200) (146,950) 142,700	政府飛行 服務隊	(151,200) (146,950) 142,700
第 2 點	(130,300) (126,500) 122,700	第 2 點	(130,300) (126,500) 122,700		
第 1 點	(109,700) (106,400) 103,400	第 1 點	(109,700) (106,400) 103,400		

() 括號內數字為增薪點。

附錄 H

截至二零零八年四月一日首長級編制

首長級職級

常額編制

首長級薪級表

第 10 點	0
第 9 點	0
第 8 點	18
第 7 點	0
第 6 點	27
第 5 點	13
第 4 點	70
第 3 點	98
第 2 點	406
第 1 點	459
小計	1 091

首長級（律政人員）薪級表

第 7 點	0
第 6 點	6
第 5 點	1
第 4 點	1
第 3 點	21
第 2 點	63
第 1 點	15
小計	107

紀律部隊首長級人員

	113
小計	113

總計 **1 311**

註

- (1) 首長級編外職位不包括在內。
- (2) 數字不包括廉政公署及司法機構內首長級職位。

附錄 I

建議的首長級薪級表、 首長級（律政人員）薪級表及 各紀律部隊首長薪酬

首長級薪級		首長級（律政人員） 薪級表		各紀律部隊首長薪酬	
薪點	元	薪點	元	部門	元
第 8 點	(208,050) 202,000			香港警務處、 廉政公署	(208,050) 202,000
第 7 點	(201,800) 195,900				
第 6 點	(186,900) 181,450	第 6 點	(186,900) 181,450	懲教署、 香港海關、 消防處、 入境事務處	(186,900) 181,450
第 5 點	(177,150) 172,000	第 5 點	(177,150) 172,000		
第 4 點	(171,900) (166,900) 161,950	第 4 點	(171,900) (166,900) 161,950		
第 3 點	(155,750) (151,200) (146,950) 142,700	第 3 點	(155,750) (151,200) (146,950) 142,700	政府飛行 服務隊	(155,750) (151,200) (146,950) 142,700
第 2 點	(134,200) (130,300) (126,500) 122,700	第 2 點	(134,200) (130,300) (126,500) 122,700		
第 1 點	(113,000) (109,700) (106,400) 103,400	第 1 點	(113,000) (109,700) (106,400) 103,400		

() 括號內數字為增薪點，粗體數字則為新增薪點。

紀律人員薪俸及 服務條件常務委員會

紀律部隊職系架構檢討報告書

入境事務處 • 廉政公署 • 懲教署 • 香港海關 • 消防處 • 政府飛行服務隊 • 香港警務處 • 入境事務處 • 廉政公署

懲教署 • 香港海關 • 消防處 • 政府飛行服務隊 • 香港警務處 • 入境事務處 • 廉政公署 • 懲教署 • 香港海關 • 消防處

入境事務處 • 廉政公署 • 懲教署 • 香港海關 • 消防處 • 政府飛行服務隊 • 香港警務處 • 入境事務處 • 廉政公署 • 懲教署

懲教署 • 香港海關 • 消防處 • 政府飛行服務隊 • 香港警務處 • 入境事務處 • 廉政公署 • 懲教署 • 香港海關 • 消防處

政府飛行服務隊 • 香港警務處 • 入境事務處 • 廉政公署 • 懲教署 • 香港海關 • 消防處 • 政府飛行服務隊 • 香港警務處

政府飛行服務隊 • 香港警務處 • 入境事務處 • 廉政公署 • 懲教署 • 香港海關 • 消防處 • 政府飛行服務隊 • 香港警務處

香港警務處 • 入境事務處 • 廉政公署 • 懲教署 • 香港海關 • 消防處 • 政府飛行服務隊 • 香港警務處 • 入境事務處

入境事務處 • 廉政公署 • 懲教署 • 香港海關 • 消防處 • 政府飛行服務隊 • 香港警務處 • 入境事務處 • 廉政公署

懲教署 • 香港海關 • 消防處 • 政府飛行服務隊 • 香港警務處 • 入境事務處 • 廉政公署 • 懲教署 • 香港海關 • 消防處

二零零八年十一月

入境事務處 • 廉政公署 • 懲教署 • 香港海關 • 消防處 • 政府飛行服務隊 • 香港警務處 • 入境事務處 • 廉政公署 • 懲教署

懲教署 • 香港海關 • 消防處 • 政府飛行服務隊 • 香港警務處 • 入境事務處 • 廉政公署 • 懲教署 • 香港海關 • 消防處

紀律人員薪俸及服務條件常務委員會
Standing Committee on Disciplined Services Salaries and Conditions of Service

本會檔號 Our Ref. : JS/SCDS/COM/1

尊函檔號 Your Ref. :

電 話 Tel. :

< 中 譯 本 >

中華人民共和國香港特別行政區行政長官
曾蔭權先生

曾先生：

現謹代表紀律人員薪俸及服務條件常務委員會呈上
《紀律部隊職系架構檢討報告書》。報告書詳列這次紀律
部隊職系架構檢討的結果和建議，敬祈省覽。

紀律人員薪俸及服務條件常務委員會
署理主席張震遠

連附件

二零零八年十一月二十七日

紀律人員薪俸及 服務條件常務委員會

紀律部隊職系架構檢討報告書

二零零八年十一月

目錄

	頁數
報告摘要	i
第一章 引言	1
第二章 概覽	9
第三章 共同關注的事項	15
第四章 懲教署	33
第五章 香港海關	47
第六章 消防處	59
第七章 政府飛行服務隊	79
第八章 香港警務處	95
第九章 入境事務處	115
第十章 廉政公署	129
第十一章 紀律部隊首長級職系和紀律部隊薪級表	147
第十二章 結語	153

附錄	頁數
附錄 1 紀律人員薪俸及服務條件常務委員會 職權範圍	< 1 >
附錄 2 紀律人員薪俸及服務條件常務委員會 成員	< 3 >
附錄 3 接獲的意見書 (二零零七年十二月至二零零八年 十一月十五日)	< 5 >
附錄 4 紀常會委員訪問各紀律部隊一覽表	< 7 >
附錄 5 一般紀律人員薪級表、警務人員 薪級表及廉政公署人員薪級表 (截至二零零八年四月一日)	< 8 >
附錄 6 – 8 <u>懲教署</u> 職系和職級、工作量指標示例、 非首長級職級建議薪級表	< 11 >
附錄 9 – 11 <u>香港海關</u> 職系和職級、工作量指標示例、 非首長級職級建議薪級表	< 15 >
附錄 12 – 14 <u>消防處</u> 職系和職級、工作量指標示例、 非首長級職級建議薪級表	< 18 >
附錄 15 – 16 <u>政府飛行服務隊</u> 職系和職級、非首長級職級建議 薪級表	< 23 >
附錄 17 – 19 <u>香港警務處</u> 職系和職級、工作量指標示例、 非首長級職級建議薪級表	< 26 >
附錄 20 – 22 <u>入境事務處</u> 職系和職級、工作量指標示例、 非首長級職級建議薪級表	< 29 >

附錄	頁數
附錄 23 – 25 <u>廉政公署</u> 職系和職級、工作量指標示例、 非首長級職級建議薪級表	< 32 >
附錄 26 現行紀律部隊首長級職級	< 36 >
附錄 27 建議薪級表	< 37 >

報告摘要

1. 二零零七年十一月，紀律人員薪俸及服務條件常務委員會（“紀常會”）應當局邀請進行紀律部隊職系架構檢討。這項檢討涵蓋懲教署、香港海關、消防處、政府飛行服務隊、香港警務處、入境事務處和廉政公署，涉及的紀律部隊人員總數約為 53 000 人，分屬 29 個職系和超過 100 個職級。
2. 紀常會考慮當局的邀請後，決定集中研究紀律部隊各職系和職級（包括員佐級、主任級和各紀律部隊首長以下首長級人員）的薪級，以及個別職系的架構。我們同時也研究了一些並非與檢討範圍直接相關，但與有效率及具成效管理紀律部隊有關的事宜，並提請當局關注或跟進。
3. 根據紀常會的職權範圍，我們致力給予管方和職方足夠機會以書面或透過非正式會議發表意見。職系架構檢討期間，我們邀請紀律部隊管方及職方提交意見書及交換意見。我們接獲 441 份由各有關方面提交的意見書（包括員工遞交的聯署信及一份夾附 19 220 封警務人員信件的意見書）。我們亦進行 16 次訪問，探訪七個部門，以及與管方及員工代表舉行 37 次非正式會議。紀常會對每份意見書的內容及各方面提出的意見，都已詳加研究。
4. 進行職系架構檢討時，我們根據委員會的職權範圍。我們特別注意到紀律部隊是香港特別行政區公務員隊伍中不可或缺的一部分，而政府的公務員薪酬政策，旨在提供足夠的薪酬，以吸引、挽留和激勵有合適才幹的人，為市民提供效率和成效兼備的高質素服務，並確保公務員薪酬是公務員和他們所服務的市民都認為是公平的。我們採用一套通用的指導原則和準則，並充分考慮所有相關因素，研究有關課題，審議各方意見，以及制訂建議。
5. 進行職系架構檢討時，我們審視每支紀律部隊的獨特情況和特點，並特別注意在工作環境的轉變和挑戰，與及紀律部隊職系和職級的招聘、挽留人員、事業發展和士氣情況。我們已

考慮所有相關資料和因素，並在平衡各項因素後作出最佳判斷。這次檢討的主要結果、考慮因素和建議都已詳列本報告書內。是次檢討的建議如獲接納，將會在短期內為約八成紀律部隊人員的薪酬帶來不同程度的改善。長遠而言，所有紀律部隊人員均能受惠。

6. 各紀律部隊勇於承擔、竭盡所能，我們謹此衷心致謝，並向他們致以崇高敬意。他們的專業精神及卓越服務，對維持香港的繁榮穩定有莫大貢獻。

建議摘要

7. 有關本職系架構檢討的建議，現撮列如下：

		段落
共同關注的事項		第三章
<u>入職薪酬和資格</u>		
建議 3.1:	我們建議維持現時紀律部隊職系的入職薪酬水平。	3.4
建議 3.2:	回應有關提高資歷參考基準的要求，我們建議維持紀律部隊現行的入職資格安排，有待當局對資歷組別制度進行全面檢討。	3.14
建議 3.3:	我們對取消員佐級職系低於會考五科及格的入職學歷的建議持開放態度。	3.17
建議 3.4:	我們不贊同紀律部隊員佐級職系為較高資歷設立多個入職薪點的建議。	3.20
<u>特別增薪點</u>		
建議 3.5:	我們建議將現時在員佐級職系基本職級發放的長期服務增薪點由兩個增至四個，分別給予年資滿 12 年、18 年、24 年及 30 年而服務表現良好的人員。	3.24

段落

- 建議 3.6: 基於《凌衛理檢討》的建議，我們贊成給予關員和消防隊目（控制）招聘職級內，年資達五年並已通過升級檢定考試的人員設立一個跳薪點。 3.27

直通薪級

- 建議 3.7: 我們不支持將直通薪級安排擴展至現有範圍之外。 3.35
- 建議 3.8: 我們建議修訂直通薪級，重整有關職系第一層職級的薪級表，使其頂薪點低於在其第二層職級的薪級表之下，以便只有在通過檢定考試和在所屬職級服務滿指定年期後才可進入第二層職級的薪級表。此外，我們亦建議在實行這項改變時對現職人員作出豁免安排。 3.37
- 建議 3.9: 我們建議在沒有直通薪級的主任級職系內的第一層職級，加入兩個額外跳薪點，使已通過升級檢定考試的人員在其職級服務滿五年和八年後分別可獲一個跳薪點。 3.38

工作相關津貼

- 建議 3.10: 我們建議將第一級潛水津貼額，由一般紀律人員（員佐級）薪級表第 1 點的 5%（674 元）提高至 6%（809 元），而第二級潛水津貼額，則由該薪點的 10%（1,348 元）增至 15%（2,022 元）。 3.41
- 建議 3.11: 我們建議就臥底職務增設一項工作相關津貼，予執行臥底職務不少於 30 天的總督察或以下職級人員，以及其他紀律部隊的同級人員。建議的津貼額為警務人員薪級表第 1 點的 18%（2,824 元）。 3.42
- 建議 3.12: 我們建議將調整偵緝津貼額的次數，由每兩年一次增加至每年一次，而偵緝津貼的名稱也可作適當更改，以便更貼切反映津貼的性質。 3.43

一般紀律人員薪級表

- 建議 3.13: 我們建議維持現行安排，沿用三個一般紀律人員薪級表，分別涵蓋指揮官級、主任級和員佐級人員。 3.49

醫療福利

- 建議 3.14: 我們建議當局考慮提供特別措施，加強對因公受傷員工的醫療服務，並推出可行的臨時措施，以便盡快作出改善。 3.51
及 3.52

定期進行職系架構檢討

- 建議 3.15: 我們認為設立制度定期檢討紀律部隊職系架構和薪酬水平，以確保其薪酬福利能繼續吸引、招聘、挽留和激勵具備合適才能的人仕為紀律部隊服務，是合理的做法。 3.60

懲教署

第四章

懲教助理職系

- 建議 4.1: 我們建議在二級懲教助理職級，根據建議 3.5 增加至共四個長期服務增薪點。 4.19
- 建議 4.2: 我們建議二級懲教助理職級提高一個頂薪點，及一級懲教助理職級提高一個起薪點和兩個頂薪點。 4.20

懲教主任／懲教事務監督職系

- 建議 4.3: 我們建議在懲教主任職級，根據建議 3.9 加設兩個跳薪點。 4.22
- 建議 4.4: 我們建議懲教主任職級提高一個頂薪點，及高級懲教主任、總懲教主任、懲教事務監督，和懲教事務高級監督各職級，均提高一個起薪點和一個頂薪點。 4.23

工藝教導員（懲教事務）職系

- 建議 4.5: 我們建議工藝教導員（懲教事務）職級提高一個頂薪點。 4.26

段落

工藝導師（懲教事務）職系

- 建議 4.6: 我們建議工藝導師（懲教事務）職級提高一個頂薪點。 4.27

工業主任（懲教事務）職系

- 建議 4.7: 我們建議工業主任職級提高一個頂薪點，及高級工業主任、總工業主任，和懲教事務監督（工業組）各職級，均提高一個起薪點和一個頂薪點。 4.29
- 建議 4.8: 我們建議在工業主任職級，根據建議 3.9 加設兩個跳薪點。 4.30

首長級職級

- 建議 4.9: 我們建議維持現行高級監督與總監督兩個職級的職系架構。 4.32

香港海關

第五章

關員職系

- 建議 5.1: 根據建議 3.1 至 3.4，我們建議維持關員職級的現行入職資格和薪酬。與此同時，我們不反對有關取消關員職級低於香港中學會考五科及格的入職學歷的要求。 5.15
- 建議 5.2: 根據建議 3.6，我們建議關員在服務滿五年並通過升級考試後，可獲得一個跳薪點。 5.16
- 建議 5.3: 我們建議在關員職級，根據建議 3.5 增加至共四個長期服務增薪點。 5.17
- 建議 5.4: 我們建議關員職級提高一個頂薪點，高級關員職級提高一個起薪點和一個頂薪點，和總關員職級提高一個起薪點和兩個頂薪點。 5.18

段落

海關督察／監督職系

- | | | |
|---------|--|------|
| 建議 5.5: | 根據建議 3.1 及 3.2，我們建議維持海關督察職級的現行入職資格和入職薪酬。 | 5.21 |
| 建議 5.6: | 我們建議在海關督察職級，根據建議 3.9 加設兩個跳薪點。 | 5.22 |
| 建議 5.7: | 我們建議海關督察職級提高一個頂薪點，及高級海關督察、助理監督、監督，和高級監督各職級，均提高一個起薪點和一個頂薪點。 | 5.23 |

規定工作時數

- | | | |
|---------|---|------|
| 建議 5.8: | 基於署方明確表示可符合三個先決條件，即不需額外財政資源、不涉及額外人手和維持為市民提供的服務水平，我們支持香港海關的要求，將規定工作時數由每周 51 小時縮短至 48 小時。 | 5.32 |
|---------|---|------|

消防處

第六章

入職資格

- | | | |
|---------|--|------|
| 建議 6.1: | 根據建議 3.1 至 3.4，我們建議維持消防員、消防隊目（控制）、消防隊長、救護員及救護主任職級的現行入職資格。與此同時，我們不反對有關取消於消防員和救護員職級低於中學會考五科及格的入職學歷的要求。 | 6.18 |
|---------|--|------|

消防組

- | | | |
|---------|---|------|
| 建議 6.2: | 我們建議在消防員職級，根據建議 3.5 增加至共四個長期服務增薪點。 | 6.20 |
| 建議 6.3: | 我們建議消防員職級提高一個頂薪點，消防隊目職級提高一個起薪點和一個頂薪點，和消防總隊目提高一個起薪點和兩個頂薪點。 | 6.21 |

段落

建議 6.4: 根據建議 3.8，我們建議就消防隊長／高級消防隊長直通薪級，修訂消防隊長職級的薪級表。 6.22

建議 6.5: 我們建議消防隊長職級加一個頂薪點，及高級消防隊長、助理消防區長、消防區長，和高級消防區長各職級，均提高一個起薪點和一個頂薪點。 6.24

救護組

建議 6.6: 我們建議在救護員職級，根據建議 3.5 增加至共四個長期服務增薪點。 6.27

建議 6.7: 我們建議救護員職級提高一個頂薪點，救護隊目職級提高一個起薪點和一個頂薪點，和救護總隊目提高一個起薪點和兩個頂薪點。 6.28

建議 6.8: 我們建議在救護主任職級，根據建議 3.9 加設兩個跳薪點。 6.31

建議 6.9: 我們建議救護主任職級提高一個頂薪點，及高級救護主任、救護監督、助理救護總長，和高級助理救護總長各職級，均提高一個起薪點和一個頂薪點。 6.32

調派及通訊組

建議 6.10: 根據建議 3.6，我們建議消防隊目（控制）在服務滿五年並取得晉升至消防總隊目（控制）的所需資格後，可獲得一個跳薪點。 6.35

建議 6.11: 我們建議消防隊目（控制）提高一個起薪點和一個頂薪點，及消防總隊目（控制）提高一個起薪點和兩個頂薪點。 6.36

建議 6.12: 就消防隊長（控制）／高級消防隊長（控制）直通薪級，我們建議根據建議 3.8 修訂消防隊長（控制）職級的薪級表。 6.37

段落

- 建議 6.13: 我們建議消防隊長（控制）職級提高一個頂薪點，及高級消防隊長（控制）職級提高一個起薪點和一個頂薪點。 6.38

首長級職級

- 建議 6.14: 我們建議維持消防處現行首長級架構。 6.41

規定工作時數

- 建議 6.15: 我們促請消防處進一步與員工和當局研究，在符合所述三項先決條件的前提下（即不涉及額外財政資源、不涉及額外人手和維持為市民提供的服務水平），逐步縮短消防組人員的工作時數的可行性；如情況合適，可先推行試驗計劃。 6.46

工作相關津貼

- 建議 6.16: 我們建議現階段繼續發放輔助醫療津貼，以待管理層根據院前護理提供者和其他輔助醫療服務的協作情況，進一步就制訂適當的持續專業發展架構和穩健的資歷評審制度進行檢討。 6.50
- 建議 6.17: 有鑑於消防員職系的一些較高層次的工作在這些年來已有所轉變，我們初步認為有表面理據支持為消防職系開設一項分為兩級的工作相關津貼，用以肯定消防員在履行有關職責時須具備特別的才能、接受專門訓練、承擔額外職務，和須面對極高的危險、風險和辛勞情況。我們鼓勵管理層與當局和員工進一步研究建議的細則。 6.54

政府飛行服務隊

第七章

機師職系

- 建議 7.1: 我們建議維持見習機師職級的現行薪級。 7.17

段落

- 建議 7.2: 我們建議二級機師職級提高一個頂薪點，及一級機師和高級機師職級，均提高一個起薪點和一個頂薪點。 7.21
- 建議 7.3: 我們建議為二級機師職級增設跳薪點：兩個額外跳薪點於取得直升機和定翼機兩類駕駛執照，和另外兩個跳薪點於取得儀錶飛行等級，並按照經民航處批准的《政府飛行服務隊操作手冊》合資格在海岸及日間離岸搜救行動中擔任機長。兩者的先決條件均包括須經常執行一級機師飛行職務。 7.22

空勤主任職系

- 建議 7.4: 我們建議維持三級空勤主任現行的入職薪酬。 7.28
- 建議 7.5: 我們建議三級空勤主任在通過空勤人員訓練課程的一、二及四級資格檢定考試後，可分別獲得一個跳薪點。 7.31
- 建議 7.6: 我們建議三級空勤主任職級提高一個頂薪點，及二級空勤主任、一級空勤主任和高級空勤主任各職級，均提高一個起薪點和一個頂薪點。 7.32

飛機工程師職系

- 建議 7.7: 我們建議維持飛機工程師職級的現行入職薪酬。 7.34
- 建議 7.8: 我們建議飛機工程師職級提高一個頂薪點，及高級飛機工程師職級提高一個起薪點和一個頂薪點。 7.35

飛機技術員職系

- 建議 7.9: 我們建議飛機技術員職級提高一個頂薪點，及高級飛機技術員和總飛機技術員職級，均提高一個起薪點和一個頂薪點。 7.36

首長級職級

- 建議 7.10: 我們建議維持飛行服務隊現行的首長級架構。 7.43

香港警務處

第八章

警務人員薪級表

- 建議 8.1: 我們建議保留警務人員薪級第 1 點。我們不反對取消現已不再合用的警務人員薪級第 1a 薪點。 8.30

入職資格

- 建議 8.2: 根據建議 3.1 至 3.4，我們建議維持警員及督察職級的現行入職資格和薪酬。與此同時，我們不反對有關取消於警員職級低於中學會考五科及格的入職學歷的要求。 8.31

初級警務人員職系

- 建議 8.3: 我們建議在警員職級，根據建議 3.5 增加至共四個長期服務增薪點。 8.33
- 建議 8.4: 我們建議警員職級提高一個頂薪點，警長職級提高一個起薪點和一個頂薪點，和警署警長職級提高一個起薪點和兩個頂薪點。 8.35

督察／警司職系

- 建議 8.5: 根據建議 3.8，我們建議就督察／高級督察直通薪級，修訂督察職級的薪級表。 8.37
- 建議 8.6: 我們建議督察職級提高一個頂薪點，及高級督察、總督察、警司和高級警司各職級，均提高一個起薪點和一個頂薪點。 8.38

段落

- 建議 8.7: 我們建議保留一九九九年為督察職級引入的兩個跳薪點，直至日後應用下一次入職薪酬調查結果時再作檢討。 8.40

入境事務處

第九章

入境事務助理員職系

- 建議 9.1: 根據建議 3.4，我們建議維持入境事務助理員職級的現行入職薪酬。 9.17
- 建議 9.2: 我們建議在入境事務助理員職級，根據建議 3.5 增加至共四個長期服務增薪點。 9.18
- 建議 9.3: 我們建議入境事務助理員職級提高一個頂薪點，高級入境事務助理員職級提高一個起薪點和一個頂薪點，和總入境事務助理員職級提高一個起薪點和兩個頂薪點。 9.19
- 建議 9.4: 我們積極鼓勵入境處檢討是否有空間進一步把職務下放到入境事務助理員職級，以期在不影響服務水平和質素的前提下，充分善用人力資源和提高效率。 9.22

入境事務主任職系

- 建議 9.5: 根據建議 3.2，我們建議維持入境事務主任職級的現行入職資格。 9.24
- 建議 9.6: 我們建議維持入境事務主任職級的現行入職薪酬。 9.32
- 建議 9.7: 我們建議入境事務主任職級提高一個頂薪點，及高級入境事務主任、總入境事務主任、助理首席入境事務主任，和首席入境事務主任各職級，均提高一個起薪點和一個頂薪點。 9.33
- 建議 9.8: 我們建議在入境事務主任職級，根據建議 3.9 加設兩個跳薪點。 9.34

段落

- 建議 9.9: 我們鼓勵部門檢討人手資源及調配情況，如有足夠理由，可向當局要求增撥資源，以便有更多人手應付不斷增加的工作。 9.38

廉政公署

第十章

廉政主任職系

- 建議 10.1: 根據建議 3.1 至 3.3，我們建議維持助理廉政主任和廉政主任（丙）職級的現行入職資格和薪酬。與此同時，我們不反對有關取消助理廉政主任職級低於香港中學會考五科及格的入職學歷的要求。 10.22
- 建議 10.2: 我們支持廉署建議收緊助理廉政主任晉升至廉政主任（丙）的條件，以內部聘任取代直接晉升。 10.23
- 建議 10.3: 根據建議 3.8，我們支持就廉政主任（乙／丙）職級直通薪級，修訂廉政主任（丙）職級薪級表的建議。 10.24
- 建議 10.4 我們建議分別為助理廉政主任職級及廉政主任（丙）職級人員的第二份合約增設一個跳薪點。 10.28
- 建議 10.5 我們建議助理廉政主任職級提高兩個頂薪點，廉政主任（丙）職級提高一個頂薪點，及廉政主任（乙）、廉政主任（甲）和高級廉政主任各職級，均提高一個起薪點和一個頂薪點。 10.29

廉政調查員職系

- 建議 10.6: 根據建議 3.2，我們不反對有關取消廉政調查員（主隊）職級低於香港中學會考五科及格的入職學歷的要求。 10.30
- 建議 10.7: 我們建議為廉政調查員（主隊）人員的第二份合約增設一個跳薪點。 10.32

段落

- 建議 10.8: 我們建議廉政調查員（服務）職級提高一個頂薪點，廉政調查員（主隊）職級提高兩個頂薪點，廉政監督提高一個頂薪點、及高級廉政監督和總廉政監督職級均提高一個起薪點和一個頂薪點。 10.33

新職系／職級

- 建議 10.9: 我們原則上同意廉署開設屬首長級的總廉政主任職級，其薪酬為廉政公署人員薪級第 45 點。 10.34

- 建議 10.10: 我們原則上同意廉署設立一個三級架構的法證會計師職系。該職系的最高職級為廉政公署人員薪級第 45 點的首長級職級。 10.41

醫療及牙科福利

- 建議 10.11: 我們不支持廉署退休合約人員也可享有公務員醫療及牙科福利的建議。 10.44

紀律部隊首長級職系及紀律部隊薪級表

第十一章

- 建議 11.1: 我們建議維持現時紀律部隊首長級人員與文職首長級人員的薪酬對比關係。 11.6
- 建議 11.2: 我們建議紀律部隊首長級職系所有職級現時的薪酬水平應維持不變，並在各薪級的頂薪點上加設一個增薪點，增薪額約為頂薪點的 3%。 11.7
- 建議 11.3: 我們建議劃一按兩年發放紀律部隊首長級職級的所有增薪點。 11.7
- 建議 11.4: 因應其他建議，我們建議適當地修訂各紀律部隊薪級表。 11.10



懲教署



◀ 囚室保安檢查

指導年輕囚犯進行步操 ▶



▲ 防暴訓練



香港海關

掃蕩非法加油站 ▶



◀ 在機場檢查等候清關的貨物

▼ 採取執法行動打擊侵犯知識產權行為





消防處



◀ 撲滅火警



救護服務 ▶

▼ 消防通訊中心





政府飛行服務隊

用絞盤將傷病者吊運入直升機內 ►



▼ 控制山火



飛機維修工作 ►





香港警務處



處理緊急召喚

在世界貿易組織第六次部長級會議舉行期間維持公安



在香港水域執法



入境事務處

出入境管制 ►



◄ 搜查過境汽車

簽發香港特區護照 ►





廉政公署

與疑犯面談
並進行錄影



展示香港反貪污工作成績的
巡迴展覽

為進行防貪研究實地審視



第一章

引言

紀常會

1.1 紀律人員薪俸及服務條件常務委員會（“紀常會”）是獨立的諮詢組織，由行政長官委任，負責就紀律部隊的薪俸和服務條件，以及各職系、職級及薪酬架構，提供意見。紀常會的職權範圍和成員名單載於附錄 1和附錄 2。

1.2 紀律部隊包括七個部門或機構，即懲教署、香港海關、消防處、政府飛行服務隊、香港警務處、入境事務處和廉政公署。

職系架構檢討

1.3 當局於二零零六年進行公務員薪酬水平調查。鑑於市場上並無相類職位可作比較，紀律部隊職系沒有獲納入調查範圍。其後當局根據紀律部隊與文職職系之間當時的薪酬對比關係，把薪酬水平調查結果應用於紀律部隊。紀常會於二零零七年十一月接受當局邀請，就紀律部隊職系進行職系架構檢討，以研究該套對比關係是否仍然適用和合適。

職系架構檢討範圍

1.4 紀常會接受當局的邀請後，決定是次職系架構檢討主要研究紀律部隊各職系和職級，包括員佐級、主任級和各紀律部隊首長以下首長級人員的適當薪級；以及按適當情況，研究個別紀律部隊職系的架構，例如現有職系架構及職級數目是否適當。

1.5 由於當局最近已完成工作相關津貼（例如附加職務津貼）的全面檢討，並已實施經修訂的附帶福利性質的津貼（例如教育津貼和旅費津貼），所以是次職系架構檢討範圍並不包括津

貼及福利。進行是次檢討期間，我們遇到一些不在檢討範圍，但與有效率及具成效管理紀律部隊有關的事宜。對於這些事宜，我們亦已一併研究，以便向當局提出意見，提請他們適當地作出跟進或關注。

檢討方法

1.6 職系架構檢討進行時，我們研究各紀律部隊的發展和過往相關的檢討、搜集及核實資料、審議書面意見、探訪紀律部隊並由紀律部隊講解相關情況、與部門管方和職方討論並舉行非正式會議。此外，紀常會及各小組委員會亦舉行了一連串會議。

1.7 根據紀常會的職權範圍，紀常會透過三個小組委員會運作，即一般紀律人員小組委員會（涵蓋的部門包括懲教署、香港海關、消防處、政府飛行服務隊和入境事務處）、警務人員小組委員會及廉政公署人員小組委員會。在進行職系架構檢討時，我們按照這既定運作模式進行檢討工作，由各小組委員會研究其負責的紀律部隊的相關事宜，紀常會則負責給予整體指導，並從中協調。

1.8 在職系架構檢討期間，我們給予管方和職方足夠機會以書面或透過非正式會議發表意見。一如過往的檢討，我們邀請紀律部隊管方和職方提交意見書。截至二零零八年十一月十五日，我們接獲 441 份由各有關方面提交的意見書，詳細名單載於**附錄 3**。其中包括一份由 3 615 名消防處人員簽署的意見書、一份由 11 373 名一般紀律部隊人員簽署的意見書，以及一份夾附 19 220 封警務人員信件的意見書。我們對每份意見書的內容都詳加研究，並且按需要取得補充資料或進一步說明。

1.9 職系架構檢討期間，三個小組委員會共進行了 16 次訪問，到訪過七支紀律部隊（**附錄 4**）。這些訪問有助我們更深入了解紀律部隊人員在工作上遇到的挑戰，並讓我們有機會與前線人員會面，聽取他們的意見。

1.10 我們與七支紀律部隊的管方和員工代表舉行 37 次非正式會議。員工代表包括警察評議會職方、紀律部隊評議會職方和廉

政公署部門職系委員會等中央員工協會，以及其他主要跨部門公務員工會，例如政府紀律部隊人員總工會，和各部門工會。

指導原則和考慮因素

1.11 我們知道這次職系架構檢討可說是期待已久，各有關方面對檢討結果都寄予厚望，而所關注的事項和意見則不盡相同，甚至有所矛盾。有些希望可以徹底改革薪酬和職級架構，有些則傾向維持現狀及盡少改變。共通的是，大家都期望有不同形式或程度的改善。從開始我們便深知這次檢討工作充滿挑戰，涉及眾多不同的課題。我們竭盡所能，以公開、公平的方式進行獨立檢討。我們的目標是於考慮所有相關資料、意見和因素後，找出適當的平衡。

1.12 進行職系架構檢討時，我們根據委員會的職權範圍，採用一套指導原則和準則，劃一應用於所有紀律部隊。我們已充分考慮所有相關因素，包括當局提出邀請時所建議的以下因素：

- (a) 政府的公務員薪酬政策，是提供足夠的薪酬以吸引、挽留和激勵有合適才幹的人，為市民提供效率和成效兼備的高質素服務，並確保公務員薪酬是公務員和他們所服務的市民都認為是公平的；及
- (b) 紀律部隊是香港特別行政區公務員隊伍中不可或缺的一部分。

1.13 我們亦特別注意以下因素：

- (a) 一九八八年凌衛理檢討及其後紀常會在九十年代進行檢討後，因應社會、經濟和政治形勢的不斷改變，引致各紀律部隊工作性質、職務、職責和工作量，以及公眾期望的轉變；
- (b) 各紀律部隊職系及職級在招聘和挽留人員，以及事業發展方面的情況；
- (c) 各紀律部隊的員工管理和士氣；以及

- (d) 任何紀常會認為須予注意的廣泛公眾利益，包括財政及經濟因素。

1.14 再者，我們亦考慮了其他多個相關因素，部分會在下文各段闡述。

既定的原則和架構

1.15 紀律部隊的悠久歷史，早於香港開埠初期確立。紀律部隊現行的職系和職級架構、薪酬及服務條件，反映了以往多次檢討的詳細審議結果，特別是一九八八年的凌衛理檢討，以及紀常會在九十年代進行的檢討。數十年來，紀律部隊一直表現卓越，顯示現行制度大致運作暢順。為使紀律部隊得以精益求精，我們認為恰當而務實的做法是以現行薪酬和職系架構作起點，找出可予改善的地方，並提出適切的解決方案。

對比關係及相互比較

1.16 在檢討期間提交的意見書和進行的討論中，經常被提及的是各紀律部隊之間，以及紀律部隊與文職職系之間的內部對比關係或相互比較。

1.17 我們知道，職系架構檢討的一個主要目的，是研究文職職系與紀律部隊之間現行的對比關係是否仍然適用和合適。為此，我們曾請當局說明“內部對比關係”的含義，所得答覆如下：

- (a) “內部對比關係”是按事實客觀描述不同資歷組別¹的基準薪酬之間的關係，或相同資歷組別內各職系薪酬之間的關係，或各薪級（例如總薪級和首長級薪級）之間的關係，並按各實際情況，以薪點、金

¹ 公務員入職薪酬主要根據學歷要求，以及私營機構內學歷要求相若的職位的入職薪酬而釐定。文職職系內各入職職級分為多個廣分學歷資歷組別；目前共有 12 個這些資歷組別。第三章會深入討論這課題。

額或比率上的差異來顯示。這是一個中性和不具政策含意的詞語。

- (b) 只在推行與薪酬有關的政策時，“內部對比關係”才具有政策含意，例如廣分職級政策；進行入職薪酬調查並把調查結果應用於文職及紀律部隊職系；進行職系架構檢討並實施有關個別職系或個別界別的薪酬建議（例如按照一九八八年凌衛理檢討的建議，提高所有紀律部隊的薪酬）。

1.18 我們從開始便知道紀律部隊角色獨特，私營機構並無相類職位可作比較。紀律部隊與文職職系各有不同，雖然兩者因同屬公務員隊伍故有某些共通之處，但工作環境卻非常不同。細看個別部門的情況後，我們亦確信每支紀律部隊都有本身獨特之處。在這背景之下，我們有以下意見：

- (a) 除以下 (b) 項所述情況外，我們不可能也不宜直接比較各個紀律部隊，或直接比較紀律部隊與文職職系。反之，我們認為應集中檢討個別職系和職級，在檢討時得顧及所有相關考慮因素，尤其是個別職系和職級在招聘和挽留人員以及事業發展方面的情況。我們認為不論是在薪點、金額或比率方面，都不應為不同職系之間的薪酬訂明對比關係。撇開政策問題不談，由於不同職系在職級架構、事業發展、薪級及福利條件（例如房屋福利）方面都有差別，因此實難訂定劃一的對比關係。
- (b) 紀常會在一九九一年進行檢討後，認為紀律部隊各主任級職級（入職職級除外）大致相若，因此便把這些職級的薪酬和職級架構，按廣分職級法來釐定。這種做法也適用於首長級職級，並與現時適用於整體公務員的“廣分職級”原則一致。不同職系的較高職級都根據這原則廣分職級，這是因為他們的主要工作是管理和指揮職責，而這點亦比其他職系的個別特質較為重要。經研究紀律部隊主任級職系的職務和職責後，我們注意到主任職級（入職職級除外）及首長職級在各紀律部隊之間的工作比重

大致相若，所以我們認為繼續採用廣分職級原則和做法以釐訂他們的薪酬和職級架構是合適的。不過，我們也尊重基於個別職系的獨特情況而本已存在的差異。

- (c) 雖然我們認為不宜訂明各職系之間的薪酬對比關係，但我們在檢討過程中清楚看到，現時各紀律部隊之間的對比關係是經多年深入探討後確立的，能保持各方面的適當平衡，並且一直為有關人員所尊重，所以除非有充分理據支持，否則不應更改。

1.19 我們明白，紀律部隊會關注，當局在應用涉及整體公務員的調查（例如預定在二零零九年進行的入職薪酬調查）結果時，會否考慮以至如何反映紀律部隊與文職職系之間的關係（或內部對比關係）。一如一九九九年及二零零六年進行的入職薪酬調查，如當局徵詢紀常會在這方面的意見，我們會樂意在適當的情況下研究有關課題。

工作因素、特殊因素和上次檢討後的改變

1.20 凌衛理委員會和紀常會在過往的檢討中，對紀律部隊個別職系和職級進行了全面評估，當時考慮的有以下的工作因素和特殊因素：

六項工作因素

- (a) 資歷；
- (b) 技能和知識；
- (c) 體格要求；
- (d) 個人須肩負的責任；
- (e) 工作範圍和複雜程度；以及
- (f) 採取行動的酌情權／自由。

11 項特殊因素

- (a) 工作壓力；
- (b) 辛勞；
- (c) 危險；
- (d) 紀律；
- (e) 自由受到限制；
- (f) 社交隔離；
- (g) 工作時數；
- (h) 須隨時奉召出動；
- (i) 輪班模式；
- (j) 所費心力的程度；以及
- (k) 前途問題（指紀律部隊人員當時對於一九九七年香港回歸不明朗因素的看法）。

1.21 當局在考慮上述因素後，在以往的檢討中調整了紀律部隊個別職級的薪酬水平，並把某些津貼予以修訂或納入薪酬內。根據以往檢討所得經驗，我們會集中研究隨着社會、經濟和政治形勢的轉變，紀律部隊在工作性質、職務、職責和工作量方面的改變；另外也會顧及紀律部隊在招聘和挽留人才、事業發展、員工管理和士氣方面的情況。我們以平均計算方法研究紀律部隊的工作因素和特殊因素，並會繼續根據所有相關考慮因素（包括工作因素和特殊因素）來釐定紀律部隊的薪酬。

人力資源管理

1.22 從以往的檢討可見，我們不能單靠採取適當的薪酬政策來維持公務員隊伍的效率和優良表現，其他人力資源管理措施也非常重要。這些措施包括嘉許員工、提供足夠人力資源、維持良好的員工關係、健全的工作表現管理制度、循序漸進和有系統的

員工培訓、合理的事業發展，以及有效的管理制度和程序。一如在本報告稍後部分所闡述，我們就薪酬和職系架構提出的建議只是協助管職雙方面對挑戰所需措施的一部分。

第二章

概覽

紀律部隊概覽

2.1 紀律部隊職系的編制佔公務員總編制約 32%。截至二零零八年一月一日，七支紀律部隊部門的編制合共有 62 144 個職位，其中 53 005 個為紀律部隊職位，分屬 29 個職系和超過 100 個職級。詳情載列於表 2.1。

表 2.1：二零零八年一月一日紀律部隊部門編制

紀律部隊部門	紀律人員			文職人員	總編制
	職位數目	職系數目	職級數目		
懲教署	5 940	7	18	682	6 622
香港海關	4 536	3	12	1 066	5 602
消防處	8 720	5	22	594	9 314
政府飛行服務隊	166	5	16	57	223
香港警務處	27 551	3	13	4 847	32 398
入境事務處	5 035	3	12	1 596	6 631
廉政公署	1 057 ²	3	16	297	1 354
總數	53 005	29	109	9 139	62 144

2.2 紀律人員按五個薪級表（表 2.2）支薪，詳見附錄 5：

表 2.2：紀律部隊薪級表

薪級表	薪點	適用範圍
一般紀律人員（指揮官級）薪級表	1 至 4	一般紀律部隊首長級
一般紀律人員（主任級）薪級表	1d 至 38	一般紀律部隊主任級
一般紀律人員（員佐級）薪級表	1a 至 27	一般紀律部隊員佐級
廉政公署人員薪級表	1 至 48	廉政公署所有紀律部隊人員
警務人員薪級表	1a 至 59	所有警務人員

² 表 2.1 所述廉政公署編制總額（1 057）包括 15 個凍結／後備職位。

2.3 紀律人員如文職人員一樣，有資格申領多項津貼及享有若干福利，包括：

- (a) *工作相關津貼*：工作相關津貼是發放給員工的額外報酬，作為員工執行額外職務的補償。這些工作並非有關人員所屬職系或職級的一般工作，並且在釐定他們的薪級表時亦沒有計及的。與現時紀律部隊有關的工作相關津貼共有 16 種。
- (b) *其他津貼及福利*：主要的福利包括醫療及牙科福利、假期、教育津貼、房屋福利及退休福利，是服務條件的一部分。津貼額會視乎個別人員的職級、服務年資、聘用條款及其他規例而定。

2.4 紀律人員也享有下列特別福利，其中部分不作為服務條件：

- (a) 部門宿舍³；
- (b) 公務員公共房屋配額的特別配額及相關協助；
- (c) 根據《退休金利益條例》和公務員公積金計劃⁴獲特別加額的退休利益；以及
- (d) 福利權益（例如福利基金）⁵。

2.5 在整套薪酬福利條件中，上述薪酬以外的福利提供額外誘因，用以吸引、挽留及激勵員工在紀律部隊工作。

³ 根據現行政策，如有足夠的資源，紀律部隊的已婚員佐級人員、警務督察及警司級的本地已婚人員，以及其他紀律部隊相類職級的已婚人員，可獲編配紀律部隊的部門宿舍。截至二零零七年十月一日，紀律部隊共提供約 22 300 間部門宿舍，佔整體公務員部門宿舍 98%以上。截至二零零八年一月一日，約有 23% 至 47% 的紀律部隊員佐級職系及 23% 至 57%紀律部隊主任級職系獲編配部門宿舍。（上述編配數字並沒有包括廉政公署。）

⁴ 對於訂明退休年齡為 55 或 57 歲（較文職人員的 60 歲退休年齡為早）的可享退休金紀律人員，他們可供計算退休金的服務期，會按每服務滿一年當作增加 1.25 至 0.25 個月的指定加額因素來計算，但最後得出的可供計算退休金的服務期，不得超逾假設該員在正常情況下服務至年屆 60 歲時他本應取得的可供計算退休金的服務期。同樣，參加公務員公積金計劃的紀律人員（即在二零零零年六月一日或以後入職的人員），除可獲適用於整體公務員的政府固定強制性供款和自願性供款外，還可獲相等於基本薪金 2.5%的特別紀律部隊供款。假使有關人員在訂明正常退休年齡之前離職，則不會獲發放特別紀律部隊供款。

⁵ 福利權益包括法定福利基金、教育基金、體育康樂會會籍、租用度假屋等。

2.6 從我們的探訪和與紀律人員的會晤中，我們發現他們大都有很強烈的使命感。他們強調，許多無形因素都能發揮重要作用，吸引和激勵他們提供高質素及專業的服務。這些因素包括成就感、服務市民的榮譽、培訓及發展機會、管理層的關懷及支持、同事間的團隊精神及職業保障等。

過去的檢討

2.7 上一次紀律部隊薪酬的全面檢討是在一九八八年由凌衛理委員會進行；到了一九九零年，剛成立的紀常會也進行了一系列檢討。之後，紀常會除了不時就特定的課題進行檢討外，還就如何把一九九九年公務員入職薪酬檢討、二零零六年薪酬水平調查，以及二零零六年入職薪酬調查的結果應用於紀律部隊，提供意見。

2.8 在大型薪酬檢討相隔期間，紀律部隊的薪酬調整一般都是依循其他公務員職系的做法，由行政長官會同行政會議按薪酬趨勢調查結果和其他相關因素⁶決定。

運作環境

2.9 一九八八年的凌衛理檢討強調，紀律部隊肩負維持香港治安的責任，確保社會穩定，在公務員隊伍中擔當獨特的角色。在這一節，我們重點講述紀律部隊職務的固有特點，並概述自上次檢討後紀律部隊在運作環境方面的一些主要轉變。我們將在第三章講述紀律部隊共同關注的事項，並在第四至第十章闡述與個別紀律部隊有關的主要事項和課題。

紀律部隊職務的固有特點

2.10 一般而言，紀律部隊的職務具有以下特點：

⁶ 有關的公務員薪酬調整包括在二零零二至零五年期間的三次減薪，（二零零二年十月的減幅為 1.58%至 4.42%，二零零四年一月及二零零五年一月的兩次減幅都是 3%，結果所有公務員在二零零五年的薪酬回復到一九九七年六月三十日的水平）；在二零零七年四月加薪 4.62%至 4.96%，以及在二零零八年四月加薪 5.29%至 6.3%。

- (a) *工作壓力（生理及心理壓力）*：來自肩負的職責；須作出的決定；任務的複雜程度；面對巨大危險的情況下執行法定職能，以及從事執法和拯救工作；再加上分秒必爭，傳媒及公眾的監察，法律及其他方面的因素；
- (b) *辛勞*：須在惡劣環境下工作；日曬雨淋；不定時用膳等；
- (c) *危險*：工作導致對健康的危害；因公受傷及死亡；攜帶槍械的危險等；
- (d) *紀律*：須遵守嚴格的紀律守則；面對市民投訴；接受正式調查及紀律研訊；
- (e) *自由受到限制*：須隨時奉召工作；參加工會或採取工業行動的權利受到明文限制；個人活動受到限制等；
- (f) *社交隔離*：因工作時數、輪班編排，以及在某些情況下因辦公地點偏遠所導致；
- (g) *工作時數*：規定工時；須在工作地點或工作地點附近候命工作；
- (h) *須隨時奉召出動*：須隨時奉召工作；包括下班後亦有責任須隨時奉召出動；及在極短時間內接受取消假期的安排；以及
- (i) *輪班制*：大部分的紀律人員須輪班工作，其中不少人員須當夜班和持續長時間值班。

上次檢討後的宏觀變化

2.11 在這次職系架構檢討中，我們收到很多紀律部隊提交的意見書；而通過連串的探訪、非正式討論和交流，我們更清楚了解其工作環境正不斷改變。管職雙方指出，紀律部隊的工作多年來變得越來越複雜，範圍也更廣泛。紀律人員因而須承擔更繁重的職責，面對更大的困難和壓力。他們認為這些情況應獲得確認，並應在他們的薪酬及服務條件中反映。現把有關的主要改變概述如下：

- (a) *政治方面*：過去二十年標誌着香港歷史發展的重要里程碑。回歸祖國後，香港有新的憲制架構。政治及公民社會的發展，社會更開放和講求問責，為加強保障公民及政治權利而制定新法例等，都為香港的政治及社會環境帶來重大的改變。公眾意識和期望比以前提高；市民更主動利用投訴和申訴機制；公共活動在次數及規模上均有所增加。整個政府，包括紀律部隊，均受到傳媒和公眾的嚴密監察，令工作量和壓力大增。
- (b) *法律方面*：自一九九零年開始，當局制定了不少新法例，以及修訂了很多現有法例，使執法職務大幅增加。新法例及修訂條文生效後，需要引進新的程序和培訓，或修訂現有程序。前線執法人員因而需要適應新的工作模式和學習新知識。員方以《截取通訊和監察條例》（第 589 章）為例，指出偵查工作受到重大影響，特別是在臥底工作及秘密監察行動方面，紀律部隊須採用新的程序，經歷更長的運作流程和肩負更繁重的職責。
- (c) *社會經濟方面*：香港人口在一九八八年有 570 萬，到二零零七年已大幅增至 690 多萬；同時，香港亦已轉為服務業主導的知識型經濟體系。香港是通往內地的門戶，被譽為“亞洲國際都會”。隨着《內地與香港關於建立更緊密經貿關係的安排》的簽署，“個人遊”計劃的落實，以及越來越多大型國際盛事在香港舉辦（例如二零零八年奧運會及殘疾奧運會馬術項目、世界貿易組織第六次部長級會議），香港與區內和全球其他地方之間在人流、物流，以及貿易和金融往來方面，數量持續激增，模式亦越趨複雜，導致紀律部隊的職責加重，面對更大的挑戰。在全球一體化之下，跨境罪行有增無減，關乎相互法律協助程序的請求漸趨普遍，紀律部隊與國際機關之間必須有更緊密的協調。此外，家庭和人口結構不斷轉變，科技日新月異，令紀律人員在打擊虐待兒童、清洗黑錢、家庭暴力、科技和電腦罪行方面，面對新的挑戰。
- (d) *公務員隊伍方面*：整個公務員隊伍都遇到了重大的挑戰。資源增值計劃、控制公務員編制、暫停招聘公務員等節省成本措施，對人力資源、接任計劃和士氣都有影響。紀律部隊須透過改善程序、重整架

構和推行其他新措施，進一步善用資源，以應付不斷增加的服務需求。除資源管理措施外，政府亦推行了多項公營部門改革措施，以改善管理制度，使之與時並進。這些改革包括：服務市民計劃、服務承諾計劃，以及公開資料守則和有關保障個人資料私隱的實務守則。前線人員須承受連串改變所帶來的衝擊。

2.12 為了應付新挑戰，紀律人員須不斷提高技能，以執行新職務及範疇更廣的工作，資源則不一定相應增加。紀律人員克服種種難關，得到本港市民一致稱許，也在國際間贏得口碑。一眾隊員克盡厥職，緊守崗位，發揮專業精神，管理層亦領導有方，全體人員都值得表揚。

2.13 不過，值得注意的是，紀律部隊面對的各項改變及挑戰，大部分都是隨着全球一體化發展，以及香港晉身大都會和成為國際金融中心而來的，而這些轉變並非只限於紀律部隊。種種新發展，對於不同職系和職級的紀律人員和文職人員的工作，都有不同程度的影響。雖然利用日新月異的科技和更有效運用資源會有所幫助，但這些新發展的確使紀律部隊的工作範圍有所擴大，工作性質日趨複雜，工作壓力變得更大。

第三章

共同關注的事項

3.1 我們先在本章，就一些涉及所有或大多數紀律部隊的課題，闡述我們的意見及建議。有關各個紀律部隊的詳細情況和分析將載於第四至十章。

入職薪酬和資格

入職薪酬

3.2 檢討職系架構期間，我們收到不少提高紀律部隊職系入職薪酬的建議，其中提出的論點依據包括：為改善招聘情況和挽留人員；為使相類職級的薪酬對等；為維持某些職系相對其他職系的薪酬優勢。考慮有關課題時，我們首先參照政府的薪酬政策，即提供足夠的薪酬以吸引、挽留和激勵合適的人才，為市民提供效率和成效兼備的高質素服務。我們曾研究紀律部隊入職職級的招聘情況，發覺並無招聘困難。應徵人數遠多於空缺，而各紀律部隊均能從中甄選足夠的合適人選。我們亦檢視新聘人員的資歷，發現各紀律部隊都能吸引資歷高於入職條件的人才受聘。

3.3 我們明白，招聘和挽留人員的情況於不同時期不盡相同，視乎香港整體經濟表現及就業市場而定。不過，根據部門統計數字，近年紀律部隊不曾遇到招聘困難。

3.4 有些論點認為，紀律部隊的入職（及各職級）薪酬，應等同或以若干比例高於入職資格相若的職級，以反映紀律部隊的工作因素和特殊因素。如第一章所述，釐訂紀律部隊的薪酬時，應考慮各項相關因素，包括採用平均計算方法考慮紀律部隊工作因素和特殊因素。現時紀律部隊的入職薪酬基本上已反映紀律部隊的工作性質。鑑於紀律部隊能以現時的入職薪酬吸引合適的人才，我們認為要求調整入職薪酬的理據並不充分，因此建議維持現時的入職薪酬水平。（**建議 3.1**）

入職資格

3.5 紀律部隊普遍要求提高某些職系的入職資格，主要建議有三：提高基準入職資格；取消現時低於基準入職資格的較低入職要求；以及為持有更高資歷的員佐級職系人員加設多個入職薪點。他們提出的主要論據是二十年來，紀律部隊的職責範圍大幅擴大，工作性質遠較以前複雜。提高入職資格及薪酬，可吸引資歷較高的人士投考，並反映新聘人員需要具有較高的智能和學習能力，應付繁重的職責。

資歷基準

3.6 資歷基準制度的概念始於七十年代，並成為公務員薪酬制度的重要基礎。現時公務員的入職薪酬水平，基本上是按學歷及私營機構學歷相若的僱員的入職薪酬而釐訂。公務員隊伍內各文職職系的入職職級，已按廣分職級法分為 12 個資歷組別，每個組別都有一個（或兩個）基準薪酬，這些基準薪酬是因應入職薪酬調查所得的私營機構學歷相若的僱員的入職薪酬而釐訂。資歷組別的基準薪酬一經釐訂，同一組別的入職薪酬會等同所屬資歷組別的基準薪點，或比有關基準薪點高出一個或多個薪點（如有特別工作要求或招聘困難等理據），或低於一個或多個薪點（例如專業職系的助理職級）。

3.7 雖然資歷組別制度是現行公務員薪酬制度的基石，但是一向以來學歷並非視為釐訂薪酬水平唯一的因素。就紀律部隊而言，這個觀點尤為顯著：因“正式學歷在確保所招募的員佐級人員和督察級人員均有令人滿意的水準方面，固然有其重要性，但在釐訂紀律人員的全面薪級時，則應列為次要因素”⁷。實際上，釐訂紀律部隊薪酬時須考慮各項相關因素，以最佳判斷為依歸，而入職資格是其中一項考慮因素。鑑於紀律部隊的獨特性，主任級職系設有多個入職薪點，接受不同學歷的人士應徵。嚴格來說，資歷組別制度並非直接適用於紀律部隊。惟在應用入職薪酬調查結果於紀律部隊職系時，才需與特定的資歷組別配對。現

⁷ 《香港公務員薪俸及服務條件常務委員會第二號報告書（一九七九年）：公務員薪俸檢討第一次報告書》第 6.10 段。

時，入職薪酬調查是為非首長級文職職系而進行；其入職薪酬會因應調查結果及按照不同資歷組別而調整。把入職薪酬調查結果應用於紀律部隊職系招聘職級時，須有實際可行的公式，而資歷組別為此提供一些參考，以建立連繫。

3.8 為應用一九九九年及二零零六年的入職薪酬調查結果，紀律部隊主任級職系的參考基準訂定為資歷組別 7（大學入學試及格或香港高級程度會考（高考）兩科及格和香港中學會考（會考）三科良），員佐級職系的參考基準則定為資歷組別 2（會考五科及格）。

提高基準入職資格

3.9 就主任級職系而言，我們收到建議把六個職系現時資歷參考基準提高至學位程度，計有救護主任、廉政主任（丙）、入境事務主任、海關督察、警務督察及消防隊長。此外，消防處建議把消防隊目（控制）招聘職級的入職資格由會考證書提高至大學入學試及格程度。

3.10 在訂定入職條件時，我們會考慮以下因素：

- (a) 我們不應將最低入職資格，提高至超越可勝任相關職位所需的水平。
- (b) 我們須避免不必要地提高學歷要求，以致合適人選無法循直接招聘加入相關職系，尤其是考慮到在紀律部隊的工作性質而言，個人品質如體能、心智成熟和誠信等，與學歷同等重要的。
- (c) 原則上，內部及公開招聘應採用相同的入職條件。這項原則對紀律部隊尤其適用。紀律部隊一向設有良好的內部招聘機制，挑選上進有為的員佐級職系人員，受聘為主任級人員。

3.11 我們審視各紀律部隊的招聘情況後，注意到近年的招聘數字反映資歷較高的新聘人員所佔比例持續上升。部分例子顯示，循公開招聘加入主任級職系的人員中，90% 至 100% 持有學

位。招聘結果令人鼓舞，一方面是紀律部隊多年來致力推廣服務及部隊形象的成果，另外是由於香港教育制度不斷發展，培育眾多資歷較好的應徵者，促成上述趨勢。這亦可能反映了數年前經濟不景，就業情況欠佳，政府全面暫停招聘公務員等情況。上述招聘結果也顯示了現時入職薪酬水平與及設有多個入職薪點的安排，足以吸引合適人才填補紀律部隊的空缺。

3.12 從內部招聘計劃受聘為主任級人員的資歷則有所不同；我們留意到很多轉任主任級職系的員佐級人員，都是沒有學位學歷。

3.13 從宏觀角度來看，“三三四”學制快將實施，由二零一二年起，中學畢業生再沒有大學入學試及格和會考證書的學歷。同時，我們留意到專上學歷（例如副學士）及預科程度以上的進修途徑有所增加，而當局最近亦推行了新的資歷架構⁸。隨着專上（包括學位）程度的進修途徑增加，具有較高資歷的人數和比例都顯著上升。從這些發展可見，教育制度及在職人士的資歷正出現重大變化，而且影響深遠，因此，資歷基準制度需要審慎及全面地重新評估。

3.14 衡量各項因素後，我們認為應審慎行事，目前不宜更改紀律部隊的入職資格安排。與其零碎地為紀律部隊提出改變，我們促請當局，考慮各方面的最新發展，以及公務員以至社會各界所受的影響，在未來數年內全面檢討資歷組別制度。（**建議 3.2**）

3.15 在提出上述建議的同時，我們希望清楚表明，我們認同管職雙方的看法：紀律部隊主任級職系的職責範圍日益擴大，工作性質較前複雜。為應付執法的挑戰，以及在未來的日子繼續帶領紀律部隊提供國際水平的服務，主任級人員在智能、領導才幹，知識深廣度方面都要達到更高的要求。我們相信，在研究紀律部隊適當的參考基準入職資格時，將會考慮這些因素。

⁸ 資歷架構是於二零零八年五月正式推行的跨界別資歷級別制度，涵蓋學歷及不同行業所需的資歷。

3.16 下一輪入職薪酬調查將於二零零九至一零年度進行。我們明白紀律部隊關注上述建議會否對調查結果的應用造成影響。一如一九九九年及二零零六年進行的入職薪酬調查，如當局徵詢紀常會在這方面的意見，紀常會樂意在適當情況下研究有關課題。

取消較低入職學歷

3.17 我們收到一些建議，取消員佐級職系低於會考五科及格的入職學歷；包括六個職系，分別為救護員、助理廉政主任、廉政調查員（主隊）、關員、消防員及警員。較低入職學歷是一項特別安排，讓紀律部隊可更靈活擴大招聘對象範圍。由於學歷並不視為招聘紀律部隊人員首要的考慮因素，較低入職學歷，可讓管理層能夠招聘學歷略低但心智才能均符合條件的人員。近年員佐級職系的招聘資料顯示，在實際取錄的人員當中，屬於這個類別的人數甚少。此外，毅進計劃等新課程的開辦，讓上進有為的人士可通過這些途徑，取得相等於會考五科及格的學歷。因此，較低入職學歷的作用日漸消失。再者，過去二十年來亦有取消較低入職資格。取消員佐級職系較低入職學歷的建議，對第 3.13 段所述的宏觀發展沒有關連或配合需要，因此我們對這項要求持開放態度。（**建議 3.3**）

為較高資歷設立多個入職薪點

3.18 此外，有建議指員佐級職系應針對較高資歷（例如大學入學試及格或學位程度），設立多個入職薪點。這些職級包括救護員、關員、消防員、入境事務助理員、警員和消防隊目（控制）。我們注意到，近年上述員佐級職系的招聘數字，確實反映資歷較高的新聘人員所佔比例上升，原因與第 3.11 段所述相若。

3.19 就員佐級職系而言，我們希望提出以下幾點關注事項。原則上，薪酬應根據工作比重、工作情況和其他相關因素釐訂，不應單純因為員工具備比該職位所需的水平較高資歷而調高薪酬。主任級職系設有多個高於入職參考資歷的入職薪點，目的是擴闊招聘對象範圍。根據員佐級職系現行的入職條件及薪酬水平，招聘數字顯示應徵者大不乏人。再者，紀律部隊均大致滿意現時主任級與員佐級職系的分野。兩個層級的職責截然不同，而

對於才幹和技能的要求亦有別。在員佐級職系為大學入學試及格和學位程度設立多個入職薪點的建議，或會令兩個層級的分界轉趨模糊。從人力資源管理的角度來看，資歷過高的應徵者或許對工作滿足感和事業發展的期望較高，如所屬職系未能滿足這些人士的期望，在中長期上可能會對士氣和挽留人才構成負面影響。因此，招聘時應採取更審慎的做法。近日的統計數字正好反映上述風險；提早離職的紀律部隊（尤其是員佐級職系）人員當中，資歷高於入職條件的佔絕大多數。

3.20 除考慮上述因素外，我們亦了解到隨着第 3.13 段提及的宏觀發展，會考證書以及大學入學試及格學歷將逐漸過時。考慮各項因素後，我們未能贊同員佐級職系為較高資歷設立多個入職薪點的建議。（**建議 3.4**）

特別增薪點

長期服務增薪點

3.21 長期服務增薪點指職級頂薪點之上，在特定長期服務而加設的增薪點。長期服務增薪點始於一九五九年，是專為紀律部隊而設，目的是嘉許年資長、忠誠能幹但只能留在員佐級職系第一層職級的資深人員。這情況的出現，主要是由於紀律部隊獨特的指揮架構所限，頗多表現優秀的資深人員無法晉升。目前，紀律部隊員佐級職系六個基本職級，即二級懲教助理、救護員、關員、消防員、入境事務助理員和警員，在職服務滿 18 年及 25 年而工作表現良好，可各獲發一個長期服務增薪點。

3.22 我們接獲一些為加設長期服務增薪點或為其他職系及職級設立同類增薪點的建議，目的是處理挽留人員和事業發展的課題、嘉許資深人員和激勵士氣。

3.23 在職系架構檢討中，我們檢視了所有職系及職級在挽留人員、士氣和事業發展方面的情況。我們從意見書以及與前線人員和管方交流所得悉，大家都普遍關注員佐級職系的事業發展並非完全理想。基於指揮架構所限，大多數員佐級人員缺乏晉升機會，因而留在基本職級至退休。現時，他們服務滿七至八年，並

按所屬職級獲得跳薪點後（見下文第 3.25 段），薪酬已達所屬職級的頂薪點，然後要到服務滿 18 年才獲得一個長期服務增薪點，服務滿 25 年才獲得第二個長期服務增薪點。另有意見指，由於二零零零年六月後受聘的公務員是以公務員公積金計劃而非退休金為退休保障，將有更多服務年資 10 年或以上的人員或會在領取可轉移的公積金退休福利後另謀他就，造成在挽留人員方面的潛在困難。

3.24 在重新審視設立長期服務增薪點的目的及理據後，我們認同長期服務增薪點可激勵員工，有效維持員工士氣。考慮到當局對紀律部隊員工投放的培訓資源，以及他們豐富寶貴的經驗，我們認為以長期服務增薪點作為定時獎勵，用以嘉許工作表現一直良好的員佐級前線人員，並可激勵這些資深人員，繼續留在紀律部隊基層架構竭誠服務。我們建議為員佐級六個基本職級服務滿 12 年的人員加設一個長期服務增薪點，而 12 年大約為介乎現時到達頂薪點及在滿 18 年領取長期服務增薪點之間。至於為年資滿 25 年的人員而設的長期服務增薪點，我們建議提前至服務滿 24 年後發放，並為年資滿 30 年的人員加設一個長期服務增薪點。落實上述建議後，員佐級職系六個基本職級的長期服務增薪點會由兩個增至四個，分別給予年資滿 12 年、18 年、24 年及 30 年而服務表現良好的人員。我們建議沿用現時做法，包括考慮工作表現是否良好及其他有關準則，根據所定年資發放長期服務增薪點。（**建議 3.5**）

跳薪點

3.25 跳薪點亦是專為紀律部隊而設的特別增薪方式，目的是減輕招聘及挽留人員的困難，盡量減少入職初期人手流失，挽留資深人員，及肯定員工在事業上達到某一里程碑。目前，大部分紀律部隊的指定職級均設有跳薪點，包括在結業⁹、完成

⁹ 警員在警察學院結業後會獲一個跳薪點。

第一／二年服務¹⁰、員佐級職系滿年資五年及通過相關升級檢定考試或獲取指定技術資歷¹¹後可獲跳薪。

3.26 我們研究加設跳薪點的建議時，了解到跳薪點是基於特定原因發放，並非紀律部隊所有招聘職級皆適用，更不可視跳薪點為權利而要求同樣享有。事實上，我們應根據最新情況，審視當初設立跳薪點的理由是否仍然成立，研究跳薪點應否保留。此外，我們明白跳薪點雖可紓緩入職初期人手流失的問題，但會令相關人員的薪酬更早達到頂薪點，繼而於日後引起士氣問題。因此，我們有需要取得適當的平衡。

3.27 就員佐級職系而言，我們贊成給予關員和消防隊目（控制）招聘職級內，年資達五年並已通過升級檢定考試的人員設立一個跳薪點；這項安排與一九八八年《凌衛理檢討》就救護員、二級懲教助理、消防員和警員職級提出的建議相符（**建議 3.6**）。至於入境事務助理員職級目前不設升級試，我們對可否引用同一安排持開放態度，日後可應要求再作探討。

3.28 關於為政府飛行服務隊和廉政公署的主任級職系或指定職級設立跳薪點的建議，我們會在第七及第十章加以論述。

直通薪級

3.29 直通薪級是職系架構檢討中最被廣泛討論的議題之一。根據直通薪級安排，初級職級的人員在通過指定資歷檢定考試和完成指定服務年期後，可以立刻晉升至下一個較高職級。由於兩個職級的編制屬於合併編制和可以互相轉換，因此晉升機會不會受到該高級職級的編制或空缺影響。此外，該初級職級的薪級表，亦已包括了其高級職級的整個薪級表。換句話說，有關的初

¹⁰ 就員佐級(首個職級)而言，警員服務滿 12 個月會獲一個跳薪點，其後服務滿 12 個月會再獲一個跳薪點；而二級懲教助理、消防員、救護員、關員、入境事務助理員服務滿 12 個月會獲一個跳薪點。至於主任級職系(首個職級)，警務督察服務滿 12 個月可獲兩個跳薪點，服務滿兩年再獲一個跳薪點；而懲教主任及工業主任、海關督察、消防隊長、救護主任和入境事務主任，服務滿 12 個月會獲一個跳薪點。

¹¹ 員佐級職系的救護員、二級懲教助理、消防員及警員，會在任職滿五年並通過相關升級檢定考試後獲一個跳薪點。

級人員即使沒有在升級試取得及格，仍然可以透過較長的薪級表，最終到達高級職級的頂薪點，儘管所需的時間較其他通過升級試而立刻獲得晉升的人員為長。

3.30 在公務員體系內，直通薪級安排屬於例外情況而非慣常做法。在文職職系方面，直通薪級主要在設有見習和助理專業職級的職系採用，原因是這些職系有既定政策和實際需要盡早吸引人才，以便在有關人員取得所需技術或專業資歷後，得以挽留他們於其高級職位擔任全面的工作範疇。就這類職系而言，初級職級一般屬過渡階段，而有關人員能否留在該職系，要視乎他們能否通過所需的培訓或取得所需的資歷而定。此外，直接招聘第二層職級的人員也是常見的安排。

3.31 在紀律部隊方面，基於獨特的歷史原因，警務處的高級督察／督察職級在一九七一年實施直通薪級安排。這樣做是考慮到當時員工的資歷和整體情況。其後，直通薪級亦擴至其他兩個主任級職系，即消防處的高級消防隊長／消防隊長職級，以及廉政公署的廉政主任（乙／丙）職級。

3.32 我們明白有強烈要求，把直通薪級安排擴大至包括懲教署、海關、入境事務處和救護職系。他們提出的理據主要是基於公平原則，以及認為直通薪級有助提高員工士氣，並有利於長遠的接任安排。

3.33 儘管我們知道他們的想法，但現時三個紀律部隊職級採用直通薪級安排是基於歷史原因，而隨着時間的過去和情況轉變，這些原因現已不再適用。原則上，每個職級的角色和職責應該明確界定，每個職級的職位也應該按職能上的需要而開設。由一個職級晉升到另一職級，應該建基於個別人員的表現和職能上的需要而定。此外，兩個職級的薪酬水平也應該與各自的責任輕重相稱。

3.34 我們已仔細檢視紀律部隊主任級職系首兩個職級的指揮架構、角色及職責。我們留意到兩個職級的職能有明顯差異。第二層職級人員須執行較多不同種類的複雜職務。事實上，各個紀律部隊的大量培訓材料和各種嚴格考試，清楚顯示第二層職級人

員需要具備較高的能力和領導才能，見多識廣，及懂得處理較複雜的情況。

3.35 我們注意到，凌衛理委員會指出直通薪級安排不宜在其他紀律部隊¹²採用。我們同意這個看法。（**建議 3.7**）

3.36 我們明白直通薪級安排已於該三個職系沿用數十年，在作出任何改變前，必須審慎研究。作為長遠目標，我們鼓勵部門為採用直通薪級安排的職系，根據運作需要，研究明確劃分各個職位的職級的可行性。這樣可以使薪級安排更貼近人力資源管理如任人唯才的做法。

3.37 此外，我們也曾探討改進現行安排的方法，以期更能任人唯才和充分反映職能上的分工。在這方面，我們樂於看到廉政公署管職雙方作出主動和發揮領導才能，建議修訂直通薪級安排，使廉政公署更能任人唯才和提升管治成效。參考過廉政公署的建議，我們認為就採用直通薪級安排的職級來說，通過升級試與未能通過升級試的人員所得的薪金應有所不同。因此，我們建議重整警務督察、消防隊長和廉政主任（丙）的薪級表，使其頂薪點在其第二層職級的薪級表之下。有關人員須通過升級試和在所屬職級服務滿指定年期，才可根據直通薪級安排直達第二層職級人員的薪級表。換句話說，尚未通過檢定考試的人員，會繼續按照第一層職級經重整後的薪級表支薪。我們建議的改變既符合任人唯才的原則，又能保留直通薪級的“合併編制”元素。我們考慮到在職人員的合理期望，建議在實行這項改變時作出豁免安排。（**建議 3.8**）

3.38 至於目前沒有直通薪級安排的主任級職系，即懲教署的懲教主任和工業主任、海關督察、救護主任和入境事務主任職系的第一層職級，我們知道他們對事業發展表達了強烈意見和高度關注。為肯定和激勵有才幹並處於事業發展中期的人員，我們建議給予這些人員兩個額外跳薪點。通過升級檢定考試的人員，在

¹² 《紀律部隊薪酬及服務條件檢討委員會最後報告（一九八八年十月）》（一般稱為凌衛理委員會最後報告）第 5.19 段。

其職級服務滿五年後及八年後，可分別獲一個跳薪點。
(**建議 3.9**)

工作相關津貼

3.39 工作相關津貼是發放給公務員的額外報酬，作為員工執行某些職務的補償，而這些職務並非有關人員所屬職系或職級的一般工作，並且在釐定其薪酬時亦沒有計及的。工作相關津貼必須有充分的運作理據，並符合有關的規管原則，才獲發放。

3.40 經長時間徵詢管職雙方後，當局在二零零七年十月完成關於工作相關津貼的全面檢討，有關建議獲得紀常會支持。基於這個原因，是次職系架構檢討，除有絕對需要外，不擬檢討各種各樣的工作相關津貼。雖然如此，我們留意到關於個別津貼的一些重要課題，認為有需要在是次檢討中重新研究。下文載述我們對數項津貼的意見。

潛水津貼

3.41 目前，香港海關、消防處和警務處設有潛水隊，支援所屬部隊的執法 and 救援行動。就消防處而言，該處自一九九七年起接手負責以往由軍部在香港執行的潛水和救援行動，而有關人員目前需要潛至 42 米深的水底。潛水工作在多種情況和環境下進行，例如水底搜索和救援、被淹沒的船隻和車輛、受水浸影響的建築物、水井和沉箱、污水渠和排水渠等。由於潛水職務要求很高，潛水人員必須通過體格和健康檢查，以及不斷接受嚴格訓練。執行潛水職務的人員無可避免要在惡劣環境下工作，包括在各種不同天氣情況下潛入低能見度的水底執行職務；他們也可能遇到危險和危害健康的情況，特別是因為水流急速和近年水質污染日益嚴重。我們收到的意見書，指目前潛水職務的工作相關津貼額水平，不足以反映潛水職務日益艱辛、工作量日趨沉重和工作性質較前複雜的情況，也未能吸引足夠具備合適才能的人員加入潛水隊。經考慮有關意見後，我們建議提高潛水津貼額，以確認潛水職務涉及的危險、所需的專業技能和嚴格體能要求。我們建議把第一級潛水津貼額，由一般紀律人員（員佐級）薪級第 1 點的 5%（674 元）提高至 6%（809 元），而第二級潛水津貼額，則由該薪點的 10%（1,348 元）增至 15%（2,022 元）。上

述有關潛水津貼的建議適用於執行潛水職務的香港海關、消防處和警務處人員。（**建議 3.10**）

增設臥底職務津貼

3.42 我們審閱意見書和與職方會面後發現，臥底職務是偵緝職務中必要和有效用的，應特別加以肯定。執行臥底職務人員在核准的調查行動中，奉命利用虛假身分滲入犯罪集團，搜集情報，以取得必要和充分的證據，用來拘捕和檢控罪犯。執行這類職務時，臥底人員須隱瞞身分，與罪犯密切聯繫，並須不定時和長時間工作，與外界隔離。因此，這些人員面對的壓力和危險特別大，不但人身安全受到威脅，工作也特別辛勞。此外，臥底職務並非是所有人員都要執行的正常職務。執行臥底職務的人員，都經過挑選，具備合適的特質和才能。為反映有關職務涉及的獨有因素，我們建議就臥底職務增設一項工作相關津貼，津貼額定為警務人員薪級表第 1 點的 18%（2,824 元），即現時所有工作相關津貼中最高的水平。目前，在所有紀律部隊中，香港警務處的臥底行動數目最多。這項津貼應發放給執行臥底職務不少於 30 天的總督察或以下職級人員。其他紀律部隊（特別是香港海關、入境事務處和廉政公署）的同級人員如須執行臥底職務，只要符合發放津貼的條件，也應該有資格申領這項津貼。我們建議當局在與有關的紀律部隊協商後，制訂適當的會計安排，並在過程中，確保臥底行動得以保密，以及有關人員的安全獲得保障。（**建議 3.11**）

偵緝津貼

3.43 我們研究為臥底職務增設工作相關津貼時，亦一併檢視現有的偵緝津貼。這項津貼的目的，是補償（更準確地說是“發還”）員工在執行偵緝職務時經常要支付的小額費用¹³，例如應酬費和交通費。當局較早前對工作相關津貼進行的全面檢討也包括偵緝津貼。我們同意，偵緝津貼的涵蓋範圍、目的、津貼額、調整機制等，應維持不變。雖然如此，我們認為有空間再改善，所以建議將調整津貼額的次數，由每兩年一次增加至每年一次，

¹³ 如支付的每筆費用超逾指定數額，領取偵緝津貼的人員也可申請發還該筆費用。

確保津貼額能切合迅速改變的經濟情況足以支付有關費用。此外，偵緝津貼的名稱也應作適當更改，以便更貼切反映津貼的性質。（**建議 3.12**）

規定工作時數

3.44 根據一貫原則，公務員的全部時間均受政府支配。這項原則在《公務員事務規例》第 545 條¹⁴及聘用條款中訂明。“規定工作時數”是指計算公務員薪金時所依據的工作時數，以及計算逾時工作前所須完成工作的時數。規定工作時數分兩種形式表達：一種是總工作時數（即包括午膳時間），另一種是淨工作時數（即不包括午膳時間）。

3.45 目前，約一半公務員，每周規定總工作時數 44 小時，其餘的公務員，大多數每周規定淨工作時數 45 小時或 48 小時。公務員的規定工作時數，並沒有劃一的標準。直接比較不同職系的規定工作時數，並不恰當，因為必須考慮個別職系的工作性質，包括職系人員在規定工作時間內的辛勞程度。

3.46 紀律部隊人員的規定工作時數，視乎運作需要而定，並取決於各紀律部隊的整體職責、員額編制及當時實際人手情況。基於這個原因，紀律部隊的規定工作時數不一，詳情載列於表 3.1。

表 3.1：紀律部隊工作時數

部門	現時規定總工作時數	
懲教署	49 小時	
香港海關	51 小時	
消防處	消防員／消防隊長職系（行動／海務）	54 小時
	消防員／消防隊長職系（控制）	48 小時
	救護員職系	48 小時
	救護主任職系	44 小時
政府飛行服務隊	44 小時	
入境事務處	44 小時	
廉政公署	44 小時	
警務處	48 小時	

¹⁴ 《公務員事務規例》第 545 條規定：“除服務條款另有規定外，公務員的全部時間均受政府支配。部門首長(或由部門首長親自指定的高級人員)有權於他認為有需要的日子及時間要求屬員當值。”

3.47 過去，紀常會曾考慮有關減少某些紀律部隊職系人員規定工作時數的建議。這些建議必須符合以下三項先決條件，才獲得批准：不需額外財政資源；不涉及額外人手及維持為市民提供的服務水平。在考慮個別部門或職系有關減少規定工作時數的要求時，我們會繼續採用這三項準則；詳情見以下各章。

一般紀律人員薪級表

3.48 在進行職系架構檢討期間，我們收到一些意見要求把現時適用於五個紀律部隊（不包括警務處及廉政公署）的一般紀律人員（員佐級）薪級表、一般紀律人員（主任級）薪級表和一般紀律人員（指揮官級）薪級表，合併為單一個薪級表。亦有意見認為須將一般紀律人員（員佐級）薪級表重新劃分將增薪點加大。

3.49 我們研究上述要求時，考慮過適用於紀律部隊的各個薪級表的歷史和現有特點，包括三個一般紀律人員薪級表，以及警務人員薪級表和廉政公署人員薪級表。三個一般紀律人員薪級表是根據紀律部隊的指揮架構制訂的。每一層級（即指揮官級、主任級和員佐級）各有獨立的薪級表，配合該層級的架構、事業發展和特點。一般紀律人員（員佐級）薪級表頂部與一般紀律人員（主任級）薪級表底部重疊，是考慮到資深員佐級人員（相對於資歷較淺的主任級人員）的經驗和貢獻。這三個薪級表行之有效，我們認為沒有充分理由改變現狀。（**建議 3.13**）

醫療福利

3.50 我們在與員工（特別是前線人員）交換意見的過程中，明顯看到紀律部隊人員對於現有的公務員醫療及牙科福利有很多不滿。很多人認為現有服務並不足夠，兼且每況愈下。此外，很多紀律部隊人員認為由於他們因執勤而殉職、受傷或患上長期疾病的風險較高，所受影響亦最大。職方尤其感到不滿的是，同事因公受傷卻得不到足夠的優先診治，有些同事只好轉而使用私人醫療服務，因而承擔較高的醫療保險費或醫療費用。我們明白員

工的感受，寄予同情之餘，亦認為有責任邀請當局留意此事，採取適當行動。

3.51 我們留意到當局一直努力維持並改善公務員醫療服務的水平，這可以從政府每年在這方面的開支增長¹⁵及新措施得到引證。儘管如此，現時的服務水平仍未能滿足需求。我們認為當局應特別留意為因公受傷的公職人員提供的公務員醫療服務。相對於為全港市民提供公營醫療服務的角色，當局作為僱主應對因公受傷的員工負上更大的責任和義務。我們認為當局必須以身作則，珍視員工，做個關懷員工的僱主，樹立榜樣。因此，我們強烈敦促當局考慮利用目前在進行中的醫療融資檢討及其他新措施，作出特別安排，以滿足有關需求。

3.52 改革醫療系統，是漫長而艱巨的工作。因此，當局應推出可行的臨時措施，盡快改善為因公受傷員工提供的醫療服務。可進一步考慮的初步構想，包括（但不限於）作出行政安排，讓公立醫院和診所優先診治因公受傷的公職人員（尤其是有關覆診服務方面），或特別制訂集體醫療保險為因公受傷的員工提供醫療保障。（**建議 3.14**）

退休年齡

3.53 我們注意到有些人員對退休事宜的關注，主要是要求延遲紀律部隊的訂明退休年齡¹⁶，或為個別職級加設自願提早退休的安排。

3.54 由於紀律部隊的工作對體能要求較高，當局為不同職級的紀律部隊人員訂明較早的退休年齡，並附以計算相關退休福利的加額因數。訂明非首長級人員的退休年齡，是各紀律部隊首長

¹⁵ 根據立法局公務員及資助機構員工事務委員會在二零零八年五月的文件，政府在二零零八至零九年度公務員醫療福利的撥款（在衛生署總目有關綱領下）為 5.817 億元，較去年的撥款增加超過 10%。

¹⁶ 紀律部隊首長級人員的正常退休年齡訂明為 57 歲；某些特定職級的基層首長級人員的正常退休年齡則訂明為 55 歲（參加舊退休金計劃者除外，這類公務員的正常退休年齡一律為 55 歲）。由於紀律部隊人員的最高可供計算退休金的服務期較短，他們在訂明年齡正常退休時的退休金福利，會獲調高。

的權力範圍內，至於首長級人員，則由政府當局決定。鑑於上述要求，我們鼓勵當局在認為合適和有需要的情況下，考慮所有相關因素後，包括運作需要、不斷轉變的工作性質、人的預期壽命，以及可能對晉升機會造成的影響，檢討紀律部隊的訂明退休年齡。

3.55 至於加設自願提早退休安排的建議，我們認為理據不足。目前不同的退休法例／制度已訂明紀律部隊人員提前退休的特別安排（這也與運作需要有關），任何改變都會對全體公務員的退休金福利造成重大影響，對紀律部隊挽留人才方面也會帶來衝擊。

3.56 此外，與其他主要公務員職系比較下，沒有充分證據顯示紀律部隊人員提前退休的情況較為嚴重或不尋常。提早退休畢竟是個人抉擇。雖然紀律部隊現時並無招聘困難，有能力補充新血，維持工作人手，但也應未雨綢繆，着手籌劃繼任安排，及早物色並栽培員工出任更高職位。

3.57 整體來說，我們認為職系架構檢討無須建議改變紀律部隊的退休安排。

實施和轉制

3.58 我們收到一些意見要求職系架構檢討建議應有追溯力，也有意見對轉換薪級安排表示關注。我們認為這些事項應由當局考慮各項相關因素，包括當前的政策和轉換規則、先例，以及紀律部隊的特殊情況等，然後制定實施細節。當中涉及複雜的課題，如享用房屋及附帶福利的資格。無論如何，任何人員不應因轉制而減薪或蒙受損失。同樣，對於推行新措施時，如情況合適和有需要，我們對是否應作出豁免安排持開放態度。

定期進行職系架構檢討

3.59 我們與紀律部隊人員會面時，不時聽到他們表示等待了二十年才有這次職系架構檢討，亦不知道要再等待多久才有下一次檢討。我們明白員工的看法，因過去二十年情況變化很快，兩

次檢討相隔的時間過長，也提高員工對是次檢討的期望。展望未來，我們強烈建議當局因應各方面的相關發展，定期和適時進行紀律部隊的職系架構檢討。

3.60 行政長官會同行政會議已通過一套更完備的公務員薪酬調整機制，其中一項安排是每六年一次為文職職系進行薪酬水平調查。正如我們在第一章提及，我們認同紀律部隊屬於一個獨特組別，在私營機構和政府的文職職系中並沒有相類職位可作比較。因此，我們認為設立制度定期檢討紀律部隊職系架構和薪酬水平，以確保其薪酬福利能繼續吸引、招聘、挽留和激勵具備合適才能的人為紀律部隊服務，是合理的做法。我們認為每隔一段時間，例如六年左右，進行一次檢討，可算合理。（**建議 3.15**）

第四章

懲教署

概況

懲教署的職責

4.1 香港懲教服務歷史悠久，可以追溯至一八四一年。當年，香港第一所監獄：域多利監獄設立，並由當時負責管理警隊和監獄的總裁判官管轄。一八七九年，監獄脫離警隊管理，成為獨立機關。監獄署在一九八二年正式易名為懲教署，以反映不斷擴展的工作範疇，以及對罪犯更生的重視。

4.2 作為香港刑事司法體系重要的一環，懲教署是根據《監獄條例》（第234章）履行職責。懲教署以安全、穩妥、合適而人道的環境羈押交由該署監管的人士，並提供全面的更生服務，幫助他們重返社會，成為奉公守法的市民。全賴懲教署人員盡忠職守，不辭辛勞，香港的懲教制度備受國際推許，並對罪犯的改造及更生日益重視。

組織架構

4.3 懲教署由懲教署署長領導，屬下有一名副署長。副署長之下有四名助理署長、一名政務秘書（文職職位）、兩名懲教事務總監督及一名總經理（懲教署工業組），均屬首長級人員。懲教署設有五個科，分別負責特定的工作範疇：

- (a) **行動科**：負責管理 23 間懲教院所、三間中途宿舍、四間更新中心、兩個設於公立醫院的羈留病房，以及一個羈留中心；
- (b) **服務質素科**：專責執行條例、規則及規例；取締懲教院所內的非法活動（例如打擊囚犯的賭博活動和阻截毒品）；以及調查投訴；

- (c) *更生事務科*：負責協調更生服務（判刑前評估、福利及輔導、心理服務、教育及職業訓練等）及促進社區對更生人士的支援；
- (d) *人力資源科*：負責管理部門的人力資源；以及
- (e) *行政、人事及策劃科*：為部門及懲教院所提供多種支援服務，包括資訊科技及公共關係。

人手編制

4.4 截至二零零八年一月一日，懲教署的編制共有6 622個職位，其中5 940個（包括九個首長級職位）屬紀律部隊職系及職級，員佐級職系職位佔4 817個（81%），主任級職系職位佔1 123個（19%）。如表4.1所示，約90%的人員在懲教院所（即行動科）工作。

表4.1：二零零八年一月一日懲教署非首長級職位的分布情況

科	員佐級職系		主任級職系			合計
	懲教助理	工藝教導員	懲教主任/監督	工業主任	工藝導師	
行動	4 425 (95.2%)	171 (100%)	678 (71.6%)	40 (71.4%)	111 (100%)	5 425 (91.5%)
服務質素	114 (2.4%)	—	44 (4.6%)	—	—	158 (2.7%)
更生事務	102 (2.2%)	—	155 (16.4%)	—	—	257 (4.3%)
人力資源	3 (0.1%)	—	11 (1.2%)	—	—	14 (0.2%)
行政、人事及策劃	2 (0.1%)	—	59 (6.2%)	16 (28.6%)	—	77 (1.3%)
總計	4 646 (100%)	171 (100%)	947 (100%)	56 (100%)	111 (100%)	5 931 (100%)

職系和職級架構

4.5 懲教署紀律部隊人員組織架構共分18個職級，按一般紀律人員薪級表支薪。懲教署紀律部隊人員的職級架構和現行薪級表載於附錄6。

4.6 懲教助理職系和懲教主任／懲教事務監督職系，負責執行羈管職務，維持在囚人士的紀律、整潔和安全。一九九三年設立的懲教事務總監督職級（一般紀律人員（指揮官級）薪級第1點），主要負責監督兩大高度設防懲教院所的運作。

4.7 懲教署工業組的職務，由三個紀律部隊人員職系執行，並由首長級的總經理（懲教署工業組）（一般紀律人員（指揮官級）薪級第1點）領導。工藝教導員和工藝導師屬於單一職級職系，由工業主任職系督導，但工藝教導員有時會由主管小型工場的工藝導師督導。

相關考慮因素

工作因素和特殊因素

4.8 我們曾研究懲教職系及職級的工作因素和特殊因素。一如其他紀律部隊的工作，懲教服務有其獨特之處，包括但不限於以下各點：

- (a) 懲教人員管理的囚犯來自社會各階層，在非自願情況下被收押在不同保安等級的懲教院所（包括六間高度設防院所）。懲教人員在工作上需與囚犯近距離接觸，有些囚犯患有傳染病或精神病，有些則背景複雜，懲教人員處理囚犯工作，不但面對潛在危險和暴力威脅，還承受精神壓力。懲教人員當值時必須時刻保持警覺，適時作出正確的決定，以及應付各種違規、突發甚或暴力情況，包括可能在懲教院所內發生的騷亂。此外，懲教人員須要處理厭惡性工作，例如監視涉嫌吸毒者排便及在糞便中搜尋毒品。

- (b) 對員工的體能要求相當高，因為員工經常須要執行戶外和巡邏職務，以及在當值時間內長時間站立。
- (c) 所有懲教人員均須輪班工作，每周規定工作 49 小時，並須奉召出勤及候命工作。為維持 24 小時運作，根據懲教署的輪班及輪值制度，員工須經常通宵當值，並且沒有固定的休假日和用膳時間。現時，只有 5% 的員工每周工作五天。
- (d) 懲教院所日漸陳舊，環境侷促，並不舒適，而且往往過度擠迫，不少更位處偏遠地區（只有五間位於市區）。

上次檢討後的變化

4.9 隨着本港社會不斷發展，多年來懲教服務經歷了很多轉變，亦遇到新挑戰。懲教署的意見書載述了一些較為明顯的轉變，現概述如下：

- (a) *監獄過度擠迫和設施過時*：二零零七年，23 間懲教院所平均每日合共收容 9 987 名囚犯，收容率為 102%。女懲教院所和羈押中心的擠迫情況特別嚴重。九間懲教院所已有四十多年歷史，另八間並非特別設計作現時用途。
- (b) *在控制懲教院所內的非法活動方面遇到新挑戰*：由於科技進步和在囚人口增加，在懲教院所內從事非法活動的機會和次數均有所增加。由於囚犯賭波和濫用精神藥物有上升趨勢，懲教署需要採取新措施，例如新的危險藥物檢測設備和驗尿方法。此外，在囚人口的組合亦有變化，來自內地和南亞的囚犯日益增加，在處理語言及文化差異問題方面構成更大挑戰。懲教院所已加強情報網絡，過去兩年更進行超過 200 次特擊搜查，以打擊賭博活動和對付藏有違禁品的情況。
- (c) *加強更生服務與提升質素*：二十年來，懲教署因應不斷轉變的需要和新發展，工作重點出現重大變

化。當中尤其重要的轉變，是從主要提供羈管服務，轉為着重更生，幫助罪犯成為奉公守法的市民。當局制定了四條新法例，推出六項專為照顧及監督青少年罪犯和成人囚犯的懲教計劃。懲教人員除了在懲教院所負責羈管和更生職務外，亦要處理不斷增加的釋囚監管個案。自從懲教署着重協助罪犯更生以來，一直以雙管齊下的方式加強更生服務（例如福利和輔導），並透過公眾教育，及與非政府機構和社區領袖合作，以爭取社會支持。另一項新發展，是懲教署工業組產品質素提升；例子包括洗髮服務和標誌製品服務取得國際標準組織（ISO）品質管理認證，以及為紀律部隊製造獲“Gore-Tex”特許的高檔鞋具。懲教署工業組為公共機構提供產品／服務的商業價值，由一九八八年的 1.787 億元大幅增至二零零七年的 4.124 億元。

- (d) *對問責的期望越來越高*：懲教署對投訴及申訴機制採取了重大的改善措施。舉例來說，懲教署分別由二零零零年和二零零四年起，就部門處理投訴的制度和巡視懲教院所機制，採用了 ISO 標準。此外，《申訴專員條例》及《香港人權法案條例》制定後，懲教署須要執行新的強制規定，因而訂定更嚴格的內部運作命令及訓令。懲教人員進行搜查及嚴密監察工作時，受到更多限制。犯人及外界團體使用投訴機制、法律及司法程序提出申訴，令懲教人員面對更大挑戰、更重的精神壓力和工作量。

4.10 懲教署的部分工作量指標載於附錄7。懲教院所的收容率一直超出收容限額。更生事務方面，輔導及福利服務晤談及探訪次數穩步增加。自當局推行提高效率以節省資源措施後（例如一九九九年之資源增值計劃及二零零二年之提高效率的資源計劃），懲教署至二零零七年十二月三十一日已刪除805個職位，即編制已削減8%，員工的工作量及精神壓力有增無減。

招聘情況

4.11 根據我們觀察所得，懲教署所有招聘職級，包括二級懲教助理、懲教主任、工藝教導員及工業主任職級，均沒有招聘困難。申請該等職位的人數眾多，競爭非常激烈。工藝導師則由合資格的工藝教導員內部晉升。表4.2概述相關統計數字。

表4.2：懲教署招聘統計數字（最近期的招聘工作）

職級(招聘年度)	目標招聘人數	收到的申請數目	發出的聘書數目
二級懲教助理 (2006-07 年度)	133	4 639	133
懲教主任 (2006-07 年度)	30	4 980	30
工藝教導員（懲教事務） (2006-07 年度)	38	456	17 註
工業主任（懲教事務） (2005-06 年度)	5	1 593	8

（註：一些聘書在下一年度發出）

挽留人員情況

4.12 懲教署各職級在挽留人員方面沒有任何困難。離職（不包括退休等自然流失）人數不多。二級懲教助理及懲教主任職級的流失數字載於表4.3。其他招聘職級於同期的流失人數更少，工業主任和工藝教導員職級均只有一人離職。

表4.3：過去五年二級懲教助理及懲教主任職級的流失情況

招聘職級		2003-04 年度	2004-05 年度	2005-06 年度	2006-07 年度	2007-08 年度
二級 懲教助理	流失人數	2	1	2	10	22
	佔實際人數 百分比	0.1%	0.03%	0.1%	0.3%	0.8%
懲教主任	流失人數	0	0	1	3	11
	佔實際人數 百分比	—	—	0.2%	0.5%	1.9%

（註：自然流失不計算在內）

4.13 然而，我們收到意見認為懲教助理職系，特別是二級懲教助理，提早退休的情況頗為嚴重，顯示工作壓力沉重，導致一些人員選擇提早離職。正如第三章所述，提早退休基本上是個人抉擇，而且與主要公務員職系相比，相關退休數字並非不尋常。不過，我們認同有需要關注處於事業發展中期和資深的二級懲教助理的士氣及留任問題。

事業發展

4.14 我們注意到，懲教助理和懲教主任兩個職系的事業發展比二十年前為差。不過，我們必須強調，升職並非一種權利，晉升機會或會基於多項因素而改變，包括職級架構、晉升職級的編制、員工資歷、個別人員的表現。懲教助理職系的兩級架構，相比紀律部隊大多數員佐級職系的三級架構，對晉升更為有利。二級懲教助理與一級懲教助理的職級，人數比例為1.5：1，與大多數紀律部隊比較，頗為佔優。

4.15 懲教署工業組的工藝教導員和工藝導師，均屬單一職級職系。工藝導師可循內部聘任的途徑轉往工業主任職系，工藝教導員亦可循相同途徑轉任工藝導師。

4.16 懲教署基本職級不少人員的薪級已達頂薪點。不過，我們發現這個情況在公務員隊伍中很普遍。在二零零八年一月一日，懲教署約有72%紀律部隊人員的薪級已達所屬職級的頂薪點。表4.4概述入職職級的有關情況。

表4.4：薪級已達頂薪點的入職職級人員（二零零八年一月一日的情況）

職級	薪級達頂薪點的人數	佔總數百分比
二級懲教助理	2 498	87%
懲教主任	369	59%
工藝教導員（懲教事務）	58	42%
工藝導師（懲教事務）	68	63%
工業主任（懲教事務）	10	45%

分析和建議

懲教助理職系

4.17 我們接獲不少有關懲教助理職系的加薪要求。總括來說，管職雙方均建議把二級和一級懲教助理職級的薪級上調，認為有助招聘和挽留人員、激勵士氣，並得與警務處人員的薪酬看齊。

4.18 以現行薪酬和服務條件招聘二級懲教助理，情況令人滿意，因此我們認為該職級的入職薪酬水平恰當，無需改變。該職級的挽留情況大致可以接受。於入職初年的人手流失，部分原因可能是員佐級職系招聘時取錄了不少資歷較高的應徵者。整體而言，現行安排，即服務滿一年的人員可獲一個跳薪點，服務滿五年並通過升級檢定考試的人員可再獲一個跳薪點，能夠在有關人員入職初期吸引他們留任。

4.19 我們研究有關懲教助理職系的情況後，認為宜針對薪酬已達頂薪點的資深懲教助理（特別是二級懲教助理）推行改善措施。在第三章（第3.21至3.24段），我們建議加設長期服務增薪點並重訂有關安排，讓年資滿12年、18年、24年及30年而服務令人滿意的二級懲教助理可以獲得一個增薪點。（**建議4.1**）

4.20 計及各項工作因素、特殊因素，以及上次檢討後種種轉變帶來的其他相關考慮因素，我們進一步建議在二級懲教助理職級的頂薪點提高一個薪點。至於一級懲教助理職級，我們留意到，這個職級的人員執行的領導職務較以前為多；這個情況在推行提高效率以節省資源的措施及縮減部門編制後尤其顯著，因為主任級人員部份較簡單的職責現由年資較長的員佐級人員擔任。我們認為這個趨勢或會持續。個別人員要求在一級懲教助理職級之上加設一個職級（例如高級懲教助理職級），以增加晉升機會。我們研究這項要求後，認為職能上並無需要增設職級，並相信現行指揮架構是恰當的。為了反映一級懲教助理職級的職責和職能多年來不斷增加，我們建議把該職級的頂薪點提高兩個薪點，並將起薪點提高一個薪點。如落實這些改善建議，懲教助理職系的薪級表會修訂如下（**建議4.2**）：

職級	現行薪級表 一般紀律人員（員佐級）薪級	建議薪級表 一般紀律人員（員佐級）薪級
二級懲教助理	第 2 至 13 點 另加兩個長期服務增薪點 （在所屬職級服務滿 18 年及 25 年後，可分別獲得一個增 薪點）	第 2 至 14 點 另加四個長期服務增薪點 （在所屬職級服務滿 12 年、 18 年、24 年及 30 年後，可 分別獲得一個增薪點）
一級懲教助理	薪級第 14 至 27 點	薪級第 15 至 29 點

懲教主任／懲教事務監督職系

4.21 我們收到的意見書有一共同主題，就是提高各個職級的薪酬，只是增幅不同，以及薪酬應與警務處人員看齊。一如4.11及4.12段所述，我們注意到懲教署主任職級在招聘及挽留人員方面並無困難，因此建議維持現時的入職薪酬水平。經檢視懲教主任職系的情況後，我們認為應針對基本職級處於事業發展中期的人員及較高職級的資深人員，採取改善措施。

4.22 一如第三章（第3.29至3.35段）所闡述，我們不贊成懲教署主任級職系採用直通薪級。對處於事業發展中期的主任級人員而言，我們注意到他們的晉升機會備受關注；我們也同意有需要維持員工士氣和激勵員工。因此，我們建議為懲教主任職級增設兩個跳薪點。懲教主任如通過升級檢定考試，並在所屬職級服務滿五年後可獲一個跳薪點和在服務滿八年後可再獲一個跳薪點（**建議4.3**）。除上述建議增設的跳薪點外，現時懲教主任級人員在完成第一年服務後可獲一個跳薪點。

4.23 考慮到懲教主任職系的職責範圍擴大，工作性質亦較以前複雜，加上其他相關因素，我們建議提高非首長級職級的薪級（**建議4.4**），詳情如下：

職級	現行薪級表 一般紀律人員（主任級）薪級	建議薪級表 一般紀律人員（主任級）薪級
懲教主任	第 5 至 20 點	第 5 至 21 點
高級懲教主任	第 21 至 25 點	第 22 至 26 點
總懲教主任	第 26 至 31 點	第 27 至 32 點
懲教事務監督	第 32 至 35 點	第 33 至 36 點
懲教事務高級監督	第 36 至 38 點	第 37 至 39 點

4.24 我們收到一些在懲教院所執行醫院職務¹⁷的懲教主任的意見書，他們認為雖然本身是合資格的註冊護士，但薪酬和晉升機會均不及醫院管理局的護理人員，因此要求改善薪酬待遇，以反映他們須要執行的護理職責。目前，根據懲教主任職級多個入職薪點的安排，擁有註冊護士資格或學位學歷的新聘人員，入職薪酬會較高。鑑於醫院工作只是懲教主任職級多項職務之一，而且擁有註冊護士資格的懲教主任亦會調派到部門不同崗位工作，我們認為不宜與醫院管理局的護理人員直接比較。此外，我們留意到這些懲教主任有資格晉升至部門高層職級。考慮過以上各項因素後，我們不贊成上述要求。

懲教署工業組職系

工藝教導員（懲教事務）職系

4.25 懲教署工業組職系專責教導犯人職業技能及監督他們的工作、監督生產工序，以及保持產量和質素。工藝教導員職系是懲教署工業組的員佐級職系，負責監督小型工場，進行日常生產。

4.26 職方建議取消此單一職級職系和把這個職系和工藝導師（懲教事務）職系合併，原因是兩個職系的角色和責任相若。我們注意到，現時合資格的工藝教導員可循內部聘任途徑轉任工藝導師。懲教署表明已為工藝教導員提供不同類別的在職訓練，包括生產管理、督導技巧，以提升他們的轉任機會。然而，部門認為維持工藝導師為招聘職級，可讓工業組更靈活調整其工作，以配合不同時期的轉變和發展。經衡量各相關因素後，我們認為維持現行的職系架構是恰當的。我們注意到懲教署工業組的工作因素較前繁重，因此建議將工藝教導員職級的頂薪點提高一個薪點（**建議4.5**），詳情如下：

¹⁷ 懲教署現有兩個設於公立醫院的羈留病房，該署各懲教院所均設有醫院或醫務室，為囚犯提供基本的醫療和保健服務。

職級	現行薪級表 一般紀律人員（員佐級）薪級	建議薪級表 一般紀律人員（員佐級）薪級
工藝教導員 （懲教事務）	第 3 至 19 點	第 3 至 20 點

工藝導師（懲教事務）職系

4.27 工藝導師職系的工作環境和性質與工藝教導員職系類似，只是工藝導師職系負責監督較大型工場，利用較先進的機器和設備進行較複雜的生產工序。基於工藝導師職系的工作性質較以前複雜，我們建議把這個單一職級職系的頂薪點提高一個薪點（**建議4.6**）：

職級	現行薪級表 一般紀律人員（主任級）薪級	建議薪級表 一般紀律人員（主任級）薪級
工藝導師 （懲教事務）	第 4 至 13 點	第 4 至 14 點

4.28 我們不贊成為工藝導師職系設立長期服務增薪點的建議。工藝導師職系原屬文職職系，按總薪級表支薪，一九九一年轉為紀律部隊職系，按一般紀律人員（主任級）薪級表支薪，當時已決定不會為這個單一職級職系設立跳薪點和長期服務增薪點。鑑於至今實際情況並無變化，尤其是該職系並沒有招聘或挽留人員的問題，要更改上述決定，理據並不充分。

工業主任（懲教事務）職系

4.29 工業主任職系負責整體管理懲教院所的製造單位。如上文第4.22段所述，我們不贊成工業主任職系採用直通薪級。我們建議改善工業主任職系的薪酬，方案與懲教主任職系相同，詳情如下（**建議4.7**）：

職級	現行薪級表 一般紀律人員（主任級）薪級	建議薪級表 一般紀律人員（主任級）薪級
工業主任 （懲教事務）	第 5 至 20 點	第 5 至 21 點
高級工業主任 （懲教事務）	第 21 至 25 點	第 22 至 26 點
總工業主任 （懲教事務）	第 26 至 31 點	第 27 至 32 點
懲教事務監督 （工業組）	第 32 至 35 點	第 33 至 36 點

4.30 上文第4.22段建議增設兩個跳薪點的安排，同樣適用於工業主任職級。（**建議4.8**）

首長級職級

4.31 管理層建議刪除高級監督職級，從而縮短晉升至首長級職級的階梯，利便籌劃繼任安排。另外亦建議將九個高級監督職位升格至總監督職級（按一般紀律人員（指揮官級）薪級第1點支薪），以及把三個高級監督職位降為監督職級職位。

4.32 目前，高級監督與總監督兩個職級的職責明顯有別：高級監督是懲教署最高的非首長級職級；總監督是懲教署首長級第一級職級，後者監督工作範圍更廣泛，管理職責更繁重複雜。在廣分職級法情況下，其他紀律部隊指揮架構，亦包含與這兩個職級類似的重要組成部分。有見及此，我們認為鑑於職能需要，這兩個職級應該保留。（**建議4.9**）

4.33 關於重整職系的建議，我們在此強調，審訂職位的職級，應以職能上的需要為依歸。晉升和接任計劃這些考慮因素，並不是提高職位等級相關或充分的理由。雖然如此，我們注意到懲教署某些職務的範圍有所擴大，工作亦較以前複雜，或許需要較高層次的指導和參與。管理層可檢討是否有理由提高某些職位的等級，或開設新職位，以應付部門不斷轉變的需要。我們注意到處理相關事宜的機制行之有效，懲教署可以按現行機制研究此事，然後向當局提交正式建議和詳盡理據。

4.34 我們就首長級薪級所提出的建議，載於第十一章（第11.10段）。

規定工作時數

4.35 部份懲教人員關注到他們的“可支配時間”有限，因為每周規定工作時數為49小時，及工作地點偏遠。他們同時亦指出不固定輪班制度和飲食不定時令員工格外辛勞。另有有員工要求把每周規定工作時數減至48小時（或以下），以減輕工作壓力，並讓他們有更多時間休息。

4.36 正如第三章（第3.44至3.47段）所述，紀律部隊及公務員隊伍並無劃一的規定工作時數。各紀律部隊現行規定工作時數，是按照一系列因素釐定，包括工作需要、各部隊的整體職責、人手情況及資源調配，而更改規定工作時數可能會對薪酬造成影響。我們檢討職系架構期間，對於減少規定工作時數的建議，由始至終持開放態度，原則是建議須符合以下先決條件：不需額外財政資源；不涉及額外人手；及維持為市民提供的服務水平。我們曾與懲教署管理層討論此事，得悉管方諮詢員方後，鑑於上述三個條件，目前未能進一步研究這項建議。此外，我們注意到，該署已推行若干支援措施。舉例來說，各懲教院所均有為奉召值勤人員而設的職員宿舍；調節輪班模式讓員工可在緊接當值之前或之後用膳，而一小時用膳時間計入每周規定工作時數；為駐守偏遠地區的人員設立工作相關津貼（詳見第4.37段）。總括來說，是否需要更改規定工作時數，需有待懲教署管理層視乎情況並諮詢當局及員工後再行研究。如當局日後徵詢紀常會在這方面的意見，我們樂意研究有關課題。

工作相關津貼

4.37 現時，懲教署人員有資格申領駐守偏遠地區津貼及相關額外津貼，以及執行通宵隨時候召的特別津貼。當局在二零零七年檢討工作相關津貼時，並無檢討上述津貼。當局現正諮詢懲教署，警務處及有關政策局，積極檢討這些特別津貼。紀常會已促請當局盡快完成檢討。據知，建議會包括擴大合資格人數、更新釐定津貼額機制和調整津貼額。我們得悉檢討工作已進

入最後階段，約在二零零八年年底會有結果，屆時我們會提供意見。

主要建議摘要

4.38 總結來說，我們建議：

- (a) 提高懲教署非首長級人員的薪級，詳情載於**附錄8**；及
- (b) 維持現時高級監督與總監督兩個職級的架構。

第五章

香港海關

概況

香港海關的職責

5.1 海關部隊在一九零九年成立，為前出入口管理處的軍裝隊伍，原稱“緝私隊”，後來在一九七七年改稱香港海關，以使與世界各地相若部隊看齊。一九八二年，香港海關成為獨立部門。

5.2 香港海關根據《香港海關條例》（第 342 章）執行職務，包括防止走私、保障和徵收應課稅品稅款、緝毒和防止販毒及濫用受管制藥物、保護知識產權、保障消費者權益，以及保障和利便正當工商業及維護本港貿易的信譽。這些職務範圍廣泛，涵蓋保安局、商務及經濟發展局和財經事務及庫務局三個不同決策局的工作範疇。香港海關為香港把關，執行反走私和緝毒工作，對於維持香港作為國際港口和貿易中心的地位，擔當重要角色。香港海關亦致力保護知識產權、保障公共收入和消費者權益，為香港各行各業提供寶貴的服務。

組織架構

5.3 香港海關的首長是海關關長，其轄下首長級人員包括一名副關長、四名助理關長、一名高級首席貿易管制主任（文職職位）和兩名總監督。香港海關主要有兩大組成部分，即海關部隊和貿易管制處。海關部隊是根據《香港海關條例》設立的紀律部隊，而貿易管制處¹⁸的工作由屬文職職系的貿易管制主任職系負責。海關部隊分為四個處，分別負責下列職務：

¹⁸ 截至二零零八年一月一日，貿易管制處有 431 名貿易管制主任職系人員。貿易管制處負責有關貿易管制及保障消費者權益事宜。

- (a) 邊境及港口處，專責出入口管制事宜；
- (b) 情報及調查處，主要負責有關毒品和反走私的執法事宜，以及有關保護知識產權的工作；
- (c) 稅務及策略支援處，負責應課稅品事宜、向首長級人員提策略支援，以及負責國際海關聯絡和合作事宜；以及
- (d) 行政及人力資源發展處，負責整個海關部隊的人事管理、訓練和發展事宜，以及其他行政支援服務。

人手編制

5.4 截至二零零八年一月一日，海關部隊共有 4 536 個紀律部隊職位，包括八個首長級職位、840 個主任級督察／監督職系職位，以及 3 688 個員佐級關員職系職位。海關部隊共佔香港海關總編制的 81%，非首長級職位分布情況概列於表 5.1。

表5.1：二零零八年一月一日香港海關非首長級職位的分布情況

	關員職系	督察／ 監督職系	合計	百分比
邊境及港口處	2 792	442	3 234	71.4%
情報及調查處	761	207	968	21.3%
稅務及策略支援處	63	107	170	3.8%
行政及人力資源發展處	63	54	117	2.6%
貿易管制處	9	23	32	0.7%
部門總部	—	7	7	0.2%
總計	3 688	840	4 528	100%

職系和職級架構

5.5 海關部隊設有四個首長級職級（包括一九九三年開設的海關總監督職級）、五個主任級職級，以及三個員佐級職系職級。有關的職級架構和現行薪級的詳情，載於附錄 9。

相關考慮因素

工作因素和特殊因素

5.6 我們考慮了海關職務的工作因素和特殊因素。現於下文概述所接獲意見書或就職系架構檢討交流時提到的一些主要特點：

- (a) 香港海關職責範圍廣泛。職務包括公眾安全、食物安全、利便貿易、保護知識產權，以及禁毒和反走私等。海關人員必須具備廣闊的知識和技能，以執行規管、偵查和調查工作，並在適當情況下，處理涉及廣泛範圍的檢控個案。
- (b) 海關人員的規定工作時數為每周 51 小時，相對較長。超過 81% 的人員須輪班工作（當中約 32% 的人員須通宵輪班工作）和擔任戶外職務；大約一半人員的工作地點涉及較長的交通時間；只有 17% 的人員享有五天工作周，當中包括須隨時候召工作的人員。各種不同的輪班工作模式和不定時工作，令前線行動人員倍感辛勞。
- (c) 海關人員在工作上，特別是在採取行動打擊走私、販賣毒品和非法買賣應課稅品等集團式犯罪活動期間，會遇到危險、並須承受風險和面對健康方面的威脅。不少海關人員須在惡劣環境下工作，例如搜查廁所、徹底搜查骯髒的船隻、在不潔的倉庫驗貨、在污染環境下的陸路邊境管制站處理載貨清單，以及為打擊非法或走私活動而長途跋涉和攀登荒嶺以搜索環境惡劣的匿藏地點。此外，他們由於要在公眾和傳媒密切監察下工作，以及在有需要時佩帶槍械，因此須承受身心壓力。

上次檢討後的變化

5.7 香港海關的管職雙方在意見書中特別指出，一些重大的轉變為他們帶來了不少新挑戰。現把其中一些新挑戰概述如下：

- (a) *新法例*：香港海關負責執行的條例在一九八八年有 30 條，至今增至 53 條，增幅為 77%；影響所及，海關人員須應付更大量和更複雜的職責和工作。
- (b) *與內地更緊密聯繫*：香港與內地更緊密的聯繫、二零零三年推行的“個人遊計劃”、二零零四年簽署的《泛珠三角區域合作框架協議》，以及中國的蓬勃經濟發展，都加速了跨境旅客流量和貨運流量的增長。前線人員須應付更大量的工作，同時要提升專業和科技才能，以維持高效快捷的清關服務。
- (c) *更積極參與國際組織活動*：根據《基本法》，香港為單獨的關稅地區。近年，香港海關積極參與國際組織活動，包括世界海關組織及亞太區經濟合作組織的活動，並與各地海關當局簽署多項海關合作備忘錄。隨着香港發展成為一個國際港，川流不息的海陸空交通使香港自然成為不法分子走私毒品、應課稅品和冒牌貨品的主要目標。香港海關與不同司法管轄區的海關當局建立更緊密聯繫，交換情報，實施新的海關標準和採取執法行動。為應付這方面的挑戰，香港海關不斷發展，並已成為一個掌握多項技能的機構，包括運用科學分析、高科技設備和複雜軟件的能力，並成功提高海關管制的成效和效率。與此同時，由於香港海關同時擔當執法和利便貿易的重任，因此需要在兩者之間取得適當的平衡。
- (d) *罪案趨勢的改變*：隨着科技進步和跨境活動增加，犯罪活動越來越複雜。犯罪集團不斷改變犯罪手法，以逃避偵查和執法行動。因此，香港海關須採取新措施，而且須培訓海關人員，讓他們得以掌握打擊罪行的新知識和技巧。新措施通常涉及新的法例和法律程序，因此海關須經常修訂內部的工作程序。
- (e) *保障消費者權益、產品安全、優質服務等*：隨着香港社會不斷發展，市民越來越關注消費者權益和產品安全，香港海關必須回應這些關注和面對有關的

壓力。國際間在海關服務上的新趨勢、市民越來越高的期望，以及傳媒的積極關注，都大大增加了香港海關的工作量和壓力。

5.8 香港海關的部分工作量指標載於附錄 10。我們注意到，管制站頻繁的人流和車流量、販賣毒品的新方法，以及互聯網罪行，均導致工作量大增。香港海關已採用彈性人手調配安排、風險管理和先進技術，應付工作量大增的情況。

招聘情況

5.9 海關人員的入職職級（即關員和督察職級）並沒有任何招聘困難，這可從招聘時收到大量申請可見。一些近期的招聘統計數字載於表 5.2，以供參考。

表 5.2：香港海關招聘統計數字(最近期的招聘工作)

職級 (招聘年度)	目標 招聘人數	收到的 申請數目	發出的聘書 數目
關員 (2006-07 年度)	431	8 914	497
督察 (2005-06 年度)	67	6 692	70

挽留人員情況

5.10 主任級方面，督察職級的流失數字（自然流失例如退休除外）顯示只有少數離職者。員佐級方面，關員職級的流失數字近年有所上升，但仍處於合理水平（見表 5.3）。我們相信，關員職級流失率上升的原因之一，可能與職級聘請了高資歷者有關，因為這些人士或許不願意以員佐級職系的工作為長期事業。以二零零七至零八年度為例，逾 57% 的離職關員具備學位或以上學歷。

表5.3：過去五年關員和海關督察職級的流失情況

招聘職級		2003-04 年度	2004-05 年度	2005-06 年度	2006-07 年度	2007-08 年度
關員	流失人數	2	5	14	35	80
	佔實際人數百分比	0.1%	0.3%	0.7%	1.7%	3.5%
海關督察	流失人數	0	0	2	3	1
	佔實際人數百分比	—	—	0.5%	0.8%	0.2%

(註：自然流失不計算在內)

事業發展

5.11 升職並非必然，而是受多項因素影響，例如是否有空缺、運作需要、在職人員的年齡分布，以及個別人員的工作表現。儘管如此，我們從統計數字得知，由關員晉升至高級關員和總關員職級，需時較長，而近年似乎變得更長。

5.12 主任職級方面，督察職級職位有 419 個，高級督察編制有 300 個職位，就這個比例而言，督察晉升至高級督察職級的前景看來合理。不過，我們注意到，助理監督及以上級別的職位數目相對較少，高級督察以上職級的晉升機會有限。

5.13 總的來說，截至二零零八年一月一日，61% 的海關職系人員在所屬職級已達到頂薪點，當中包括 60%（1 559 名）的關員和 53%（218 名）的督察，均屬招聘職級。我們明白員工對事業發展的關注，但必須指出，有關情況在公務員隊伍中是個普遍現象。

分析和建議

關員職系

5.14 我們收到關員職系要求增薪達到和警隊相同職級的同等待遇，包括如警員一樣，在服務初年設增跳薪點。

5.15 我們在第三章（第 3.17 至 3.20 段）已說明，我們不贊成在現階段更改入職資格，也不同意在招聘員佐級人員方面為較高資歷設立多個入職薪點。我們建議維持關員職級的現行入職資格和薪酬。不過，對於有要求取消低於香港中學會考五科及格及以下的入職學歷，我們並不反對。就關員職級來說，現時的基本入職資格（一般紀律人員（員佐級）薪級第 4 點）是香港中學會考五科及格，這將會維持不變。（**建議 5.1**）

5.16 招聘關員的情況令人滿意。雖然通過招聘補充人手並無困難，但員工流失數字持續上升，已引起關注。在第三章（第 3.27 段），我們已表示贊成，關員在服務滿五年或以上並已通過升級考試的話，可獲一個跳薪點。這個建議，加上現行安排，即關員在服務滿 12 個月後可獲跳薪點，將有助於在職初年挽留及激勵關員。此外，正如第 5.10 段所述，審慎務實的招聘策略，將有助處理員工挽留的課題。（**建議 5.2**）

5.17 考慮到工作因素較前繁重，我們認為有充分理由提高關員職級的頂薪點。很多關員職級人員都已達職級頂薪點多年，雖然這情況在許多員佐級架構頗為常見，但已引起在士氣和事業發展上的關注。為肯定那些優秀、盡忠職守和資深人員的價值和經驗，我們在第三章（第 3.21 至 3.24 段）建議設立更多長期服務增薪點，讓關員在完成 12 年、18 年、24 年和 30 年良好服務後，均可獲得一個增薪點。（**建議 5.3**）

5.18 考慮到各項工作因素、多年來職責範圍和工作複雜程度均有所增加，以及其他相關因素，我們進一步建議把關員職級頂薪點提高一個薪點，並把高級關員職級的起薪點和頂薪點分別提高一個薪點。總關員職級方面，我們留意到這職級歷年來肩負了更多指揮工作和領導職務，尤其是在落實重整工序措施及其他計劃後，主任級的部份較簡單的職責已下放給員佐級職系中最高的職級；這趨勢可能會持續。我們收到建議在總關員職級之上開設一個新職級，以改善關員職系的晉升機會。根據原則，只有在符合職能需要的情況下，才可開設新職級。經考慮管理層的意見，以及職系的現行架構和工作，我們認為現有的指揮架構恰當，在職能方面沒有充足理據支持在總關員職級之上開設一個新職級。為反映多年來總關員職級的職責和職能均有所增加，我們建議把總關員職級頂薪點和起薪點分別提高兩個薪點和一個薪點。在推

行有關的改善建議後，關員職系的薪級表將修訂如下（**建議 5.4**）：

職級	現行薪級表 一般紀律人員（員佐級）薪級	建議薪級表 一般紀律人員（員佐級）薪級
關員	第 2 至 13 點 另加兩個長期服務增薪點（在所屬職級服務滿 18 年及 25 年後，可分別獲得一個增薪點）	第 4*至 14 點 （*取消較低的入職薪點） 另加四個長期服務增薪點（在所屬職級服務滿 12 年、18 年、24 年及 30 年後，可分別獲得一個增薪點）
高級關員	第 14 至 22 點	第 15 至 23 點
總關員	第 23 至 27 點	第 24 至 29 點

海關督察／監督職系

5.19 我們收到為海關督察／監督職系加薪的要求，以反映自上次檢討以來該職系人員須承擔的有所增加的工作量和職責，並爭取與警隊人員的薪酬看齊。這些要求當中，部分強調香港海關與警隊在調查、禁毒和反走私方面的職務相若，其他則提到凌衛理委員會就警務處督察／警司職系與海關督察／監督職系薪酬對比關係所提的建議。

5.20 正如第一章（第 1.16 至 1.18 段）所述，每支紀律部隊各有本身獨特之處。雖然不同隊伍之間有某些相似的地方，但在其他方面都有很大差別，因此每支隊伍都是一個獨特的部門。在這種情況下，進行直接比較既不恰當，也不可能。紀常會在九十年代初期進行全面檢討時，曾重新研究凌衛理委員會的建議，並按情況所需，作出一些修訂。目前的對比關係，是歷年來慎重和詳細考慮的成果。在這次職系架構檢討中，我們的重點是在工作因素和特殊因素、招聘人員、挽留人員、事業發展及個別職系和職級的士氣方面。

5.21 我們注意到，海關督察／監督職系沒有招聘人員或挽留人員的問題。此外，正如第三章（第 3.9 至 3.16 段）所述，我們不支持更改入職資格。因此我們建議維持督察級的入職資格及薪酬在現行水平。（**建議 5.5**）

5.22 關於要求採用直通薪級一事，我們明白背後的想法和關注。我們已在第三章（第 3.29 至 3.35 段）解釋直通薪級的獨特歷史背景，並重申凌衛理委員會的觀點，即有關安排不應進一步擴展至其他職系。在作出這項建議時，我們留意到員工關注事業發展至中期的晉升機會，另外我們也明白有需要維持士氣和動力。因此，我們建議就海關督察職級增設兩個跳薪點，讓有關人員在所屬職級服務滿五年和八年及通過海關高級督察升級檢定考試後，可分別獲得一個跳薪點（**建議 5.6**）。連同現時在第一年服務後發放的跳薪點，海關督察職級會合共有三個跳薪點。

5.23 為反映海關督察／監督職系的職責日益繁重、工作日趨複雜和職務範圍越來越廣泛，我們建議把職級薪級的起薪點(招聘職級除外)和頂薪點分別調高一個薪點（**建議 5.7**）：

職級	現行薪級表 一般紀律人員（主任級）薪級	建議薪級表 一般紀律人員（主任級）薪級
海關督察	第 5 至 20 點	第 5 至 21 點
海關高級督察	第 21 至 25 點	第 22 至 26 點
海關助理監督	第 26 至 31 點	第 27 至 32 點
海關監督	第 32 至 35 點	第 33 至 36 點
海關高級監督	第 36 至 38 點	第 37 至 39 點

5.24 有意見關注到職系中某些職位所負責的職務，在其他紀律部隊通常是由職務範圍相若但較高級的職級執行。我們有考慮到這些關注。正如第 5.12 段所述，助理監督及以上級別的職位數目相對較少。考慮到部門多年來職能、職責範圍和複雜程度的增長，管理層可按照職能需要，檢討某些職位的編制和職級。

5.25 有些要求建議把助理監督、監督和高級監督三個職級重整為兩個職級，以提高工作效率、改善接任計劃和激勵士氣。各職級的存在是有特定的職能需要，我們認為沒有充分的職能理據去改變這三個職級的架構。然而，我們支持部門持續探討及按需要推行措施以重整工序，提高工作效率。我們鼓勵管方更加善用現有機制，透過更完善的工作表現管理制度，及早物色及提拔優秀人才，以改善接任安排。

首長職級

5.26 管方就職系架構檢討提交建議時，強調需要增設首長級職位，以加強首長級架構，應付不斷增加的挑戰。部門的要求是增設一個副關長、兩個助理關長職位，以及把海關部隊七個主要科系的主管職位，由高級監督提升至總監督職級。

5.27 在不影響日後審視進一步細節的前提下，我們的初步看法是，香港海關的職務範圍日益擴大，以及肩負管理超過約 5 600 名員工的重大責任，部門或有理由考慮是否需要加強目前的首長級架構。就現有職級開設職位，目前已有既定機制。管方可制訂具前瞻性和策略性的計劃，檢討首長級人員編制，以及在適當情況下，循慣常程序跟進有關建議。

5.28 我們就首長級薪級所提出的建議，載於第十一章（第 11.10 段）。

規定工作時數

5.29 海關職系的規定工作時數為每周 51 小時，除了消防處消防組的行動人員外，這是所有紀律部隊中最長的工作時數。海關管方和員工協會都曾向我們提出，海關人員的工作時間比其他紀律部隊人員的工作時間長，包括比警務人員長三小時和比入境事務處人員長七小時，這是不公平的。他們強調，過長的規定工作時數，加上各種不同的輪班模式，以及前往各邊境管制站的交通時間，都不利於海關人員的個人“可支配時間”，影響了他們的士氣、家庭生活和健康生活模式。

5.30 香港海關已跟當局商討一段時間，希望可把每周規定工作時數由 51 小時縮短至 48 小時。雖然雙方尚未達成協議或找到切實可行的方案，香港海關已透過改善效率和重整工序的措施，以及更廣泛使用科技，得以在選定組別以每周 48 小時的規定工作時數，試行新的輪班模式和輪更表。我們知悉透過上述安排，約有 85% 的海關紀律部隊人員實際每周工作 48 小時，餘下的 15% 則每周工作 51 小時。逾時工作津貼的申領資格，仍以每周工作超過 51 小時的規定工作時數為計算基礎。

5.31 正如第三章所述，公務員隊伍或紀律部隊沒有劃一的規定工作時數。此外，縮短規定工作時數而不相應地調低薪酬，實際是改善了薪酬和服務條件。我們亦須注意對其他紀律部隊可能產生的影響。雖然如此，我們維持原有立場，對縮短規定工作時數的建議持開放態度，但有關要求必須符合三個先決條件，就是不需額外財政資源、不涉及額外人手及維持為市民提供的服務水平。這三個條件與二零零一年縮短警隊的規定工作時數由 51 小時至 48 小時，以及最近公務員隊伍實施五天工作周的主導原則一致。

5.32 在審議香港海關所提建議期間，我們徵詢了海關管職雙方的意見。海關管方表示，受惠於現代科技和多年來推行改善效率措施所取得的成效，海關可把每周工作時數由 51 小時縮短至 48 小時，並維持目前的服務水平和標準。此外，香港海關也承諾，會通過有效控制超時工作，以及節省其他方面的支出，以應付任何額外開支。在清楚知悉上述三個條件都得以符合的前提下，我們支持香港海關的要求，將規定工作時數由每周 51 小時縮短至 48 小時。（**建議 5.8**）

主要建議摘要

5.33 總結來說：

- (a) 我們建議提高海關部隊非首長級人員的薪級，詳情載於**附錄 11**；及
- (b) 基於署方明確表示可符合三個先決條件，即不需額外財政資源、不涉及額外人手和維持為市民提供的服務水平，我們支持香港海關的要求，將規定工作時數由每周 51 小時縮短至 48 小時。

第六章

消防處

概況

消防處的職責

6.1 原隸屬於警隊的消防隊在一八六八年成立，至一九四一年脫離警隊，並於一九六一年改稱為香港消防事務處。自一九一九年起，救護服務成為消防服務的一分子，當時僅限於提供緊急救護服務；在一九五三年，政府的所有救護資源（包括非緊急救護服務）亦交由消防隊管理。一九六六年，救護服務重組，成為消防處的救護組。

6.2 消防處根據《消防條例》（第 95 章）運作，負責滅火、在發生火警或其他災難時保護市民的生命財產、執行消防安全法例、就防火措施及火警危險提供意見、向市民推廣消防安全的重要性，並為傷病者提供院前護理，以及把傷病者送往醫院。消防處人員殫心竭力、克盡厥職，讓市民不論寒暑晝夜，都獲得快捷可靠的消防及救護服務。

組織架構

6.3 消防處處長為消防處的部門首長，屬下有一名副處長和 16 名首長級人員（包括一名文職首長級人員）。消防處共分為七個總區和一個行政科，分別負責不同的職務：

- (a) 港島、九龍和新界消防行動總區負責撲滅火警；在陸上和海上執行拯救生命財產任務；以及定期檢查樓宇內的消防設施和裝備；
- (b) 消防安全總區和牌照及審批總區負責制定消防安全政策，執行消防安全法例，為新建築工程制定和審批消防安全標準，利用牌照制度，規管危險品的貯

存、使用和運載，以及執行消防設備及裝置認可測試等；

- (c) 救護總區提供緊急救護服務，急切轉院運送服務，以及處理離島的非緊急轉院運送服務等；
- (d) 總部總區負責制定部門政策，並為處內各單位提供支援和行政服務；此外，也負責機場的滅火和拯救工作，以及在香港水域執行水底搜救行動，並操作加壓室，為減壓病傷患者提供治療，同時提供高壓氧氣治療等。轄下的調派及通訊組，負責接聽市民的緊急召喚，並調派合適資源往意外現場；以及
- (e) 行政科負責處理人事事宜和提供一般行政支援。

人手編制

6.4 截至二零零八年一月一日，消防處紀律部隊職系的編制有 8 720 個職位，包括 17 個首長級職位、1 007 個主任級職系職位，以及 7 696 個員佐級職系職位，共佔消防處總編制的 94%。各總區非首長級職位的分布情況概述於表 6.1。

表 6.1：二零零八年一月一日消防處非首長級職位的分布情況

總區	員佐級職系		主任級職系		合計
	消防員	救護員	消防隊長/區長	救護主任	
香港	1 546 (28.5%)	—	177 (20.1%)	—	1 723 (19.8%)
九龍	1 212 (22.3%)	—	153 (17.4%)	—	1 365 (15.7%)
新界	1 977 (36.4%)	—	247 (28.1%)	—	2 224 (25.6%)
消防安全	31 (0.6%)	—	86 (9.8%)	—	117 (1.3%)
牌照及審批	51 (0.9%)	—	81 (9.2%)	—	132 (1.5%)
救護	—	2 263 (99.8%)	—	128 (100%)	2 391 (27.5%)
總部	611 (11.3%)	5 (0.2%)	135 (15.4%)	—	751 (8.6%)
總計	5 428 (100%)	2 268 (100%)	879 (100%)	128 (100%)	8 703 (100%)

職系和職級架構

6.5 消防處紀律部隊人員共有三個職類組別：消防組負責滅火和救援、執行防火和消防安全法例、為市民提供有關防火措施的意見和加強市民消防安全意識的工作；救護組負責救護服務的運作；調派及通訊組（又稱控制組）負責全盤控制和調配消防和緊急服務所需的滅火及救護資源，並兼顧有關的通訊工作。

6.6 消防組之內有兩個非首長級職系和十二個職級；同樣地，救護組有兩個職系和十個職級；調派及通訊組與消防組雖屬不同組別，但都有消防隊長和消防員這兩個職系，以及高級消防隊長、消防隊長、消防總隊目和消防隊目這四個職級。同時亦有六個首長級職級。有關的職級架構和現行薪級表載於附錄 12。

相關考慮因素

工作因素和特殊因素

6.7 我們研究了消防處各個職系和職級的工作因素和特殊因素。下文各段概述所接獲意見書或職系架構交流時提到的一些要點。

消防組

6.8 消防組人員在執行滅火及救援任務時，須攜帶約 30 公斤的重型裝備，身穿很厚的保護衣物。同時，他們須面對種種困難險阻，身處變化莫測的危險工作環境（包括火警、爆炸、天災以至涉及生化物品、核輻射劑等重大事故），亦可能會吸入濃煙，又或要抵受極高溫度、接觸各類有害物質和傳染病等。他們往往須在發生緊急事故時或惡劣天氣下出勤，或在能見度低、偏僻和通訊網絡不足的危險情況下（例如在陡坡、渠內或水底）執行任務。消防組人員須憑個人知識、經驗和現場所得資料，即時作出準確的決定。由於消防組人員須隨時奉召出勤，要時刻保持高度警覺，並且受到傳媒和公眾密切監察，因此在身心方面都承受壓力。同時，他們須經常更新和掌握有關滅火和救生技能和裝備的相關知識和技巧。消防組內負責行動職務人員的規定工作時數為

每星期 54 小時，是紀律部隊中最長。他們須按“24 小時值勤，48 小時休班”的模式輪班工作。

救護組

6.9 救護組人員往往要在迫切的時限內作出關係病人健康及生命的決定和行動，因此在執行職務期間必須時刻保持高度警覺。由於他們可能會接觸傳染病、面對有暴力傾向或情緒不穩定的病人，以及需要處理厭惡性職務或創傷事件，他們健康受一定的威脅，工作也辛勞和危險。此外，大量的工作和傳媒及公眾的密切監察，也加重他們的壓力。救護主任和救護員職系的規定工作時數分別為每星期 44 小時和 48 小時，並須輪班工作。

調派及通訊組

6.10 調派及通訊組人員是市民與消防處之間的第一個接觸點。他們負責接聽市民的緊急求助電話，以及調派合適的資源（包括消防車、救護車、滅火輪、消防員及裝備）到事發現場。根據消防處向市民承諾的服務標準，該組人員須在 35 秒內接聽電話和調派所需資源。調派及通訊組人員必須當機立斷，在極短時間內作出正確決定，通過愈趨先進的通訊系統調派人員及裝備。面對日益繁重的工作，以及公眾越來越高的期望和密切監察，他們承受的壓力越來越大。

上次檢討後的變化

6.11 鑑於政治及社會環境的改變，以及因應市民對優質服務的要求，消防處推行了多項新措施，並承擔了更多職務。這些改變包括（但不限於）以下各方面：

- (a) *滅火及救援*：消防處有關滅火及救援工作的服務承諾，目標為在 92.5% 的樓宇火警召喚總數中均能在規定召達時間內到場處理，即在六分鐘內抵達樓宇密集地區處理火警召喚，以及在九至 23 分鐘內抵達樓宇分散及偏遠地區處理同類召喚。此外，該處在一九九七年接手處理原本由英軍負責的潛水救援職

務；在二零零零年成立了特別救援隊，專責處理在香港境內和境外發生的重大事故及災難；在二零零三年開始實施“先遣急救員計劃”¹⁹，以提供快捷的基本維生服務；以及在二零零五年開始為香港境外的緊急行動提供搜救服務。儘管部門已為屬下人員提供先進的裝備和各工作相關的專門訓練，隨着高樓大廈及深長隧道的興建、交通意外、氣體泄漏事故日多，滅火及救援工作亦愈趨複雜。

- (b) *防火工作及教育*：各項有關消防的新法例頒行後，執法工作須相應加強。為應付工作量的增加，防火總區在一九九九年拆分為牌照及審批總區和消防安全總區，而從二零零四年開始，三個行動總區亦須協助執行防火職務。此外，採用消防工程方式審批樓宇及基建的消防安全設計，以及新危險品的出現，都為防火工作帶來挑戰。鑑於防火工作至為重要，消防處亦推行了“消防安全大使計劃”，在社區推廣消防安全。至二零零七年年底，消防處已招募和培訓了大約 88 000 名消防安全大使。
- (c) *救護車服務*：消防處的服務承諾為在 92.5% 的緊急救護召喚中能夠在 12 分鐘的目標召達時間內抵達現場街道地址。每年接獲的救護服務召喚次數，由一九八七年大約 401 000 次，增至二零零七年的 612 000 次。雖然人手編制增加，但人均工作量卻上升。救護人員的工作自一九九一年起已延伸至包括輔助醫療救護服務，而由二零零五年二月起，所有救護車和救護電單車均可提供此項服務。消防處自二零零六年起推行快速應變急救車計劃²⁰，由救護人員在意外現場即時治理傷者。救護人員經常要在眾目睽睽的環境下工作，所作判斷亦可能引起法律和專業道德後果，故須承擔額外的壓力。

¹⁹ 消防處於二零零三年七月在七個消防局推行“先遣急救員計劃”，提供快捷的基本維生服務，以提高傷者／病人的生還率。

²⁰ 快速應變急救車計劃於二零零六年推出。曾受特定訓練的救護主任會乘坐設有警號、閃燈及救生設備的車輛趕赴現場即時治理傷者。

- (d) **調派及通訊工作**：召喚次數多年來不斷上升，加上推出“先遣急救員計劃”和在二零零五年實施第三代調派系統，以及遇上三級火警時須在現場設置流動指揮車，作為指揮、聯絡和協調中心等，均使調派及通訊組人員的工作日益增加和日趨複雜。他們須迅速獨立地判斷召喚的性質，並決定調配適當資源到救援現場。

6.12 消防處的部分工作量指標載於**附錄 13**。我們留意到，整體來說，火警召喚次數有減少趨勢，部分原因是消防處人員的執法行動和推行的防火工作取得了成效。另一方面，我們注意到召喚特別服務和救護服務的次數有所上升。自二零零三年推出先遣急救員服務，需求亦迅速增長。

招聘情況

6.13 從消防處管理層提供的統計數字，我們認為員佐級職系和主任級職系均沒有任何招聘困難。一些相關的統計數字載於表 6.2。

表 6.2：消防處招聘統計數字（最近期的招聘工作）

職級（招聘年度）	目標招聘人數	收到的申請數目	發出的聘書數目
消防員 （2007-08 年度）	91	2 067	113
消防隊長（消防） （2005-06 年度）	40	1 408	43
救護員 （2007-08 年度）	79	3 369	134
救護主任 （2005-06 年度）	10	2 716	20
消防隊目（控制） （2006-07 年度）	23	9 241	29
消防隊長(控制) ^註 （2006-07 年度）	5	13	5

（註：過去十年，消防隊長（控制）職位一直都是通過內部聘任程序，由消防總隊目（控制）職級人員轉任。）

挽留人員情況

6.14 消防處在挽留人員方面大致上並無問題。不過，我們觀察所得，消防隊目（控制）職級的流失率有上升趨勢，詳見表 6.3。

表 6.3：過去五年員佐級職系和主任級職系入職職級人員的流失情況

招聘職級		2003-04 年度	2004-05 年度	2005-06 年度	2006-07 年度	2007-08 年度
消防員	流失人數	1	3	3	6	13
	佔實際人數百分比	0.03%	0.08%	0.08%	0.17%	0.35%
消防隊長 （消防）	流失人數	0	0	1	0	1
	佔實際人數百分比	—	—	0.17%	—	0.16%
救護員	流失人數	1	2	4	6	18
	佔實際人數百分比	0.07%	0.14%	0.29%	0.43%	1.27%
救護主任	流失人數	1	0	0	1	0
	佔實際人數百分比	1.59%	—	—	1.54%	—
消防隊目 （控制）	流失人數	1	3	7	5	5
	佔實際人數百分比	0.77%	2.36%	5.60%	4.13%	4.14%
消防隊長 （控制）	流失人數	0	0	0	0	0
	佔實際人數百分比	—	—	—	—	—

（註：自然流失不計算在內）

事業發展

6.15 在職人員的晉升受多項因素影響，例如是否有空缺、運作需要、在職人員的年齡分布，以及個別人員的工作表現。儘管如此，我們從統計數字留意到，截至二零零八年一月一日，消防員與消防隊目的職級比例為 3.5:1，而救護員與救護隊目的職級比例則為 2.6:1，因此，由消防員晉升至消防隊目，以及由救護員晉升至救護隊目，所需時間都相對較長。另一方面，我們留意到，消防處設有機制，讓消防隊目／消防總隊目、救護隊目／救護總隊目及消防總隊目（控制）職級的人員，通過內部聘任，轉任

主任級職系的基本職級，惟該等人員必須在消防處服務滿五年，並符合其他指定的體能和資歷等條件。

6.16 在主任級人員方面，根據現行的直通薪級安排，消防隊長和消防隊長（控制）如年資滿五年，並通過有關升級檢定考試，便分別可獲晉升至高級消防隊長和高級消防隊長（控制）。救護主任職級並沒有直通薪級安排，與其他同樣無直通薪級安排的紀律部隊比較，其晉升至高級救護主任的前景，相對較佳。至於高級消防隊長和高級救護主任，則由於其較高職級的編制職位數目較少，故晉升機會相對稍遜。

6.17 我們留意到，一如其他紀律部隊的成員，不少消防處人員的薪酬已達到其職級的頂薪點。詳情載於表 6.4。

表 6.4：屬入職職級而薪酬已達頂薪點的人員（截至二零零八年一月一日）

職級	薪酬已達頂薪點 人員的數目	佔總人數 百分比
消防員	2 822	77%
消防隊目	450	41%
消防隊長／高級消防隊長 （合併編制）	389	58%
救護員	970	67%
救護主任	7	10%

（註：消防隊目和消防隊長／高級消防隊長的數目包括了調派及通訊組的人員）

分析和建議

入職資格

6.18 管職雙方建議修訂消防員、消防隊目（控制）、消防隊長、救護員及救護主任職級的入職資格及薪酬。正如第三章詳述，我們建議現行的入職資格應維持不變，有待當局全面檢討資歷組別制度，考慮各方面的最新發展，以及公務員以至社會各界所受的影響。我們亦建議無需在員佐級職系為較高資歷設立多個

入職薪點。考慮到第三章（第 3.17 段）所述的因素，我們並不反對有關取消消防員及救護員職級低於香港中學會考五科及格的入職學歷的要求。現時消防員及救護員職級的基本入職資格（香港中學會考五科及格）應維持不變。（**建議 6.1**）

消防組

消防員職系

6.19 在現行的薪酬和服務條件下，招聘和挽留消防員職系人員的情況頗為理想。我們認為該職系現時的入職薪酬是恰當的。與大部分紀律部隊一樣，消防員服務滿一年可獲一個跳薪點；服務滿五年並通過升級檢定考試後，可再獲得一個跳薪點。我們認為，這些安排大致上能夠在有關人員入職初年吸引他們留任。

6.20 目前，服務滿 18 年及 25 年的消防員可以獲得長期服務增薪點。我們明白滅火及救援工作的性質，需要大量的基本職級人員，而且，由於消防隊目的編制較少，消防員的晉升機會頗為有限。為嘉許長期以來表現優良的資深人員，我們在第三章（第 3.21 至 3.24 段）建議，除增設長期服務增薪點外，也重整現有的長期服務增薪點，讓消防員在完成滿 12 年、18 年、24 年及 30 年良好服務後，均可獲得一個增薪點。（**建議 6.2**）

6.21 考慮到各項工作因素，以及上次檢討後種種轉變所帶來的其他相關因素，我們進一步建議把消防員職級的頂薪點提高一個薪點，並把消防隊目職級的起薪點和頂薪點各提高一個薪點。消防總隊目職級方面，我們留意到，這個職級歷年來所肩負了更多的指揮工作和領導職務，尤其是在落實重整工序措施和其他計劃後，主任級若干較簡單的職能已下放給員佐級職系中最高的職級；這個趨勢將可能會持續。因此，管方和職方要求在消防總隊目之上增設一個職級，以執行額外職務，包括在消防隊長短暫未能出勤時暫代泵車主管、監督分區內消防隊目和消防員的人手編配和日常管理工作、巡查有特別風險的地方，以及為消防訓練學校籌辦高級和專門培訓課程。經考慮消防員職系的工作性質後，我們認為現行的指揮架構是恰當的；對於在消防總隊目職級之上增設一個新職級的要求，我們認為在職能上並無充分理據支持。為了反映多年來消防總隊目的職責和職能均有所增加，我們建議

把消防總隊目的頂薪點提高兩個薪點和把起薪點提高一個薪點。在推行有關的改善建議後，消防員職系的薪級表將修訂如下（**建議 6.3**）：

職級	現行薪級表 一般紀律人員（員佐級）薪級	建議薪級表 一般紀律人員（員佐級）薪級
消防員	第 3 至 13 點 另加兩個長期服務增薪點（在所屬職級服務滿 18 年及 25 年後，可分別獲得一個增薪點）	第 4*至 14 點 （*取消較低的入職薪點） 另加四個長期服務增薪點（在所屬職級服務滿 12 年、18 年、24 年及 30 年後，可分別獲得一個增薪點）
消防隊目	第 14 至 22 點	第 15 至 23 點
消防總隊目	第 23 至 27 點	第 24 至 29 點

消防隊長／區長職系

6.22 為符合任人唯才的原則，我們建議如第三章（第 3.37 段）所述，重整消防隊長／高級消防隊長直通職級的薪級，使消防隊長的頂薪點低於高級消防隊長職級的薪級。按照上述建議，消防隊長須取得升級所需資歷和在所屬職級服務滿指定年期後，才可根據直通薪級安排直達高級消防隊長的薪級。尚未取得升級所需資歷的人員，會繼續按照消防隊長經重整的薪級支薪。考慮到在職人員的合理期望，我們建議在實行這項改變時作出豁免安排。（**建議 6.4**）

6.23 管職雙方提議設立加速晉升機制，讓服務滿三年而表現優異的消防隊長，在通過升級考試後晉升為高級消防隊長。此新晉升機制將與現時需要滿五年服務年資及通過升級考試的機制同時採用。現時，警隊督察／高級督察正實施相若的安排。一如第三章（第 3.29 至 3.37 段）所述，我們倡議收緊現行的直通薪級安排。因此，我們不支持此項建議。

6.24 鑑於消防隊長／區長職系的工作因素出現轉變，職責也有所增加，我們建議提高非首長級職級的薪級如下（**建議 6.5**）：

職級	現行薪級表 一般紀律人員（主任級）薪級	建議薪級表 一般紀律人員（主任級）薪級
消防隊長	第 5 至 25 點	第 5 至 21 點 [#] （ [#] 修訂直通薪級）
高級消防隊長	第 21 至 25 點	第 22 至 26 點
助理消防區長	第 26 至 31 點	第 27 至 32 點
消防區長	第 32 至 35 點	第 33 至 36 點
高級消防區長	第 36 至 38 點	第 37 至 39 點

6.25 我們收到建議，提出為消防隊長和高級消防隊長兩個職級設立長期服務增薪點，以激勵員工士氣。政府設立長期服務增薪點，用意在於嘉許和激勵表現優秀、忠誠盡責的資深員佐級人員，他們因紀律部隊特有的指揮架構，大多只能留在基本職級。對於屬主任級的消防隊長／區長職系而言，我們認為並無有力理據足以支持為他們設立長期服務增薪點。

救護組

救護員職系

6.26 鑑於救護員職系的招聘情況令人滿意，我們建議救護員職級的入職薪酬應維持不變。現時，救護員職級已經有兩個跳薪點，他們在所屬職級服務滿一年，可獲一個跳薪點；服務滿五年並通過晉升為高級救護員的檢定考試後，可再獲得一個跳薪點。我們認為，這些安排大致上能夠在救護員職系人員入職初年吸引他們留任。

6.27 目前，大部分救護員的薪級已經到達頂薪點多年，情況與很多員佐級職系相似。為嘉許這批多年來表現優秀的資深人員，我們在第三章（第 3.21 至 3.24 段）建議增設長期服務增薪點，並重訂獲得增薪點的年資要求，讓救護員在完成 12 年、18 年、24 年及 30 年良好服務後，均可獲得一個長期服務增薪點。（**建議 6.6**）

6.28 考慮到各項工作因素較前繁重，以及上次檢討後種種轉變所帶來的其他相關因素，特別是輔助醫療救護服務的發展，我們進一步建議把救護員職級的頂薪點提高一個薪點，並把救護隊目職級的起薪點和頂薪點各提高一個薪點。至於救護總隊目職級，我們留意到，這個職級除肩負管理和督導職務外，還負責評估傷病者和現場情況、治理傷病者，以及處理文件記錄工作。這些年來，隨着部門實行重整工序措施和主任級下放部份較簡單的職能，救護總隊目職級已肩負更多指揮工作和領導職務。有見及此，管職雙方建議增設高級救護總隊目職級，藉此加強與醫院職員的合作和聯繫，並處理複雜的培訓事務。據我們所知，這些職能目前大多由救護主任或救護總隊目負責。我們經考慮救護員職系的工作性質後，認為現有的指揮架構恰當，因此不贊成增設新職級。然而，為反映多年來救護總隊目職級的職責和職能均有所增加，我們建議把這個職級的頂薪點和起薪點分別提高兩個薪點和一個薪點。如落實這些改善建議，救護員職系的薪級表將修訂如下（**建議 6.7**）：

職級	現行薪級表 一般紀律人員（員佐級）薪級	建議薪級表 一般紀律人員（員佐級）薪級
救護員	第 3 至 13 點 另加兩個長期服務增薪點（在所屬職級服務滿 18 年及 25 年後，可分別獲得一個增薪點）	第 4*至 14 點 （*取消較低的入職薪點） 另加四個長期服務增薪點（在所屬職級服務滿 12 年、18 年、24 年及 30 年後，可分別獲得一個增薪點）
救護隊目	第 14 至 22 點	第 15 至 23 點
救護總隊目	第 23 至 27 點	第 24 至 29 點

6.29 工會建議把救護員職系改稱為“急救醫療職系”，並重組這個職系的架構，改為四個層級，同時重訂薪級，使之與護理職系相若。我們不贊成這項建議，因為救護員職系與護理職系的工作因素並不相同，而且在職能上也沒有充足理據把救護員職系的職級由三層增至四層。正如上文第 6.28 段所述，我們認為救護員職系現有的指揮架構恰當，並不支持把救護員職系改稱為“急救醫療職系”。

6.30 管方也要求為取得二級急救醫療助理資格並有時須暫代救護車主管的救護員設立一個跳薪點。我們考慮這項建議後，認為並沒有足夠理據就此設立一個跳薪點。

救護主任職系

6.31 關於要求採用直通薪級一事，我們明白員工背後的想法和關注。我們已在第三章（第 3.29 至 3.35 段）解釋直通薪級的獨特歷史背景，並重申凌衛理委員會的觀點，即有關安排不應進一步擴展至其他職系。我們留意到員工關注處於事業發展中期的人員的晉升機會，另外，我們也明白有需要維持員工的士氣和動力。因此，我們建議為救護主任職級增設兩個跳薪點，讓有關人員在所屬職級服務滿五年和八年及取得升級所需資歷後，可分別獲得一個跳薪點（**建議 6.8**）。連同現時服務滿一年後所獲得的跳薪點，救護主任職級會合共有三個跳薪點。

6.32 考慮到救護主任職系工作因素以及職責較前繁重，我們建議調整非首長級救護主任職級的薪級（**建議 6.9**），詳情如下：

職級	現行薪級表 一般紀律人員（主任級）薪級	建議薪級表 一般紀律人員（主任級）薪級
救護主任	第 5 至 20 點	第 5 至 21 點
高級救護主任	第 21 至 25 點	第 22 至 26 點
救護監督	第 26 至 31 點	第 27 至 32 點
助理救護總長	第 32 至 35 點	第 33 至 36 點
高級助理救護總長	第 36 至 38 點	第 37 至 39 點

6.33 我們收到建議指出，救護監督職級的工作，與負責消防職務的消防區長性質相近，因此其薪酬應提高至助理救護總長。同樣，他們認為助理救護總長在管轄範圍、職責和工作性質方面均與高級消防區長近似，因此其薪酬應提高至等同於高級助理救護總長的水平。這些建議實際上等同取消高級助理救護總長職級及將該職級以下的所有職級升格。

6.34 我們研究這項要求後，認為現行指揮架構是恰當的。我們應維持現有的做法，繼續以廣分法在薪酬和職級架構兩方面，

與其他主任級的職級（入職職級除外）看齊。由於這項要求基本上屬職級課題，我們鼓勵管方研究在職能方面是否有充足理據調整某些救護主任職位的職級。

調派及通訊組

6.35 我們得悉，消防及救護服務的召喚次數日增，加重了消防隊目（控制）的工作壓力，導致員工流失率偏高。為解決這個問題，我們建議，消防隊目（控制）在服務滿五年並取得晉升至消防總隊目（控制）的所需資格後，可獲得一個跳薪點。
（**建議 6.10**）

6.36 考慮到工作因素較前繁重，並為了挽留資深人員，我們建議把消防隊目（控制）的起薪點和頂薪點各提高一個薪點。消防總隊目（控制）擔任控制台操作員組長，按照部門程序和指引，需要即時決定調動消防車、救護車和有關資源。派駐機場消防隊的消防總隊目須接受訓練，掌握與機場和飛機有關的特別技能和知識。管職雙方都提出在消防總隊目（控制）職級之上增設一個職級，以掌管上述各項職務，並改善晉升機會。我們認為在職能上並沒有充足理據支持這項建議。為反映消防總隊目（控制）須承擔較重職責，我們建議把其頂薪點提高兩個薪點，起薪點則提高一個薪點。屬調派及通訊組的消防員職系的建議薪級表將修訂如下（**建議 6.11**）：

職級	現行薪級表	建議薪級表
	一般紀律人員（員佐級）薪級	一般紀律人員（員佐級）薪級
消防隊目(控制)	第 14 至 22 點	第 15 至 23 點
消防總隊目(控制)	第 23 至 27 點	第 24 至 29 點

6.37 一如第 6.22 段所述，為符合任人唯才的原則，我們建議，為消防隊長及高級消防隊長擬訂的修訂直通薪級安排，應同樣適用於消防隊長（控制）／高級消防隊長（控制）職級。
（**建議 6.12**）

6.38 考慮到消防隊長的工作因素較前繁重，而負責調派及通訊的職責有所增加，我們建議提高有關職級人員的薪級（**建議 6.13**），詳情如下：

職級	現行薪級表	建議薪級表
	一般紀律人員（主任級）薪級	一般紀律人員（主任級）薪級
消防隊長(控制)	第 5 至 25 點	第 5 至 21 點 [#] ([#] 修訂直通薪級)
高級消防隊長(控制)	第 21 至 25 點	第 22 至 26 點

6.39 此外，消防處人員建議在調派及通訊組開設助理消防區長（控制）這個新職級。該組現時由一名高級消防區長領導，屬下有一名消防區長和四名助理消防區長，他們全部都是消防組人員。我們曾與管方討論這項建議，得悉他們對這建議有所保留。

首長級

6.40 我們收到管理層和員工的建議，要求增設兩個副處長職位，即在消防和救護兩個組別各設一個職位，以應付運作需要，並加強首長級架構。管理層建議把消防組的副處長職級定在一般紀律人員（指揮官級）薪級第 3 至 4 點之間的新級別，救護組的副處長職級則定在一般紀律人員（指揮官級）薪級第 3 點的級別。

6.41 經詳細研究，我們留意到管理層建議開設的其中一個副處長職位（職級定在一般紀律人員（指揮官級）薪級第 3 至 4 點之間的級別），涉及開設一個全新首長級職級。我們認為在職能方面沒有充分理據支持該職級。我們建議首長級架構應維持不變（**建議 6.14**）。然而，我們注意到消防處的編制共有 8 720 個紀律部隊人員職位，而且是第三個編制最大的政府部門，消防處或有理由考慮增設一個一般紀律人員（指揮官級）薪級第 3 點級別的副處長職位。管理層可檢討部門的首長級架構，如在職能方面有充分理據，可按現行機制加以跟進。

6.42 管理層和員工亦提出增設首長級職位，職級定於一般紀律人員（指揮官級）薪級第 1 點，以加強消防處在監督政策、管

理人力資源及運作方面的能力。由於部門可按現行機制開設有關職位，我們建議管理層檢討部門首長級人員數目，如在職能方面有充分理據，可正式提交當局審核。

6.43 我們就首長級薪級所提出的建議，載於第十一章（第 11.10 段）。

規定工作時數

6.44 管理層建議當局應正式確認消防處各職類組別人員相對較長的規定工作時數，並在薪酬上作出適當反映。並認為長遠來說，應縮短規定工作時數。消防處不同的職類組別亦分別提出要求，有些要求縮短規定工作時數，而小部分則支持，在薪酬須相應調高的前提下，把工作時數延長至每周 54 小時。

6.45 如第三章（第 3.44 至 3.47 段）所述，紀律部隊的規定工作時數須視乎行動需要而定，並取決於各紀律部隊的整體職責、員額編制及當時的實際人手情況。消防組的規定工作時數為最長，部分原因是其輪班模式及工作性質較為獨特。消防處在一九九零年八月按紀常會的意見，把消防組的規定工作時數由每周 60 小時減至 54 小時，並實施新的 12 小時輪班制度，但其後在一九九二年四月改回 24 小時輪班制度（“24 小時值勤，48 小時休班”）。消防組的消防隊長／區長職系也採用相同的輪班制度。至於救護組，員佐級和主任級職系的規定工作時數分別為每周 48 及 44 小時。調派及通訊組方面，規定工作時數為每周 48 至 54 小時不等，視乎工作崗位而定。

6.46 消防組的工作時數最長，每周 54 小時。對於縮短消防組的規定工作時數的建議，我們持開放態度，但有關建議必須符合三項先決條件，就是不需額外財政資源、不涉及額外人手和維持為市民提供的服務水平。我們明白，消防組人員在執行職務時須付出很大的心力。另一方面，我們亦留意到，他們的工作性質主要是應要求採取行動，工作時數包括了候命和休息時間。此外，“24 小時值勤，48 小時休班”的獨特輪班模式也有附帶好處，除了可省下交通時間和費用外，還減少了總工作日數，這使超過 98% 的消防處人員可享受每周工作五天，這個比率在紀律部隊中位居前列。雖則如此，我們亦與管理層研究過可否把負責行動職

務的消防員的規定工作時數減低；但管理層表示部門目前有困難在符合上述三項條件方面跟進此事。我們促請消防處進一步與員工和當局研究在符合上述三項條件的前提下，逐步縮短消防組人員的工作時數的可行性；如情況合適，可先推行試驗計劃。
(**建議 6.15**)

工作相關津貼

輔助醫療救護車主管的特別津貼（輔助醫療津貼）

6.47 目前，大部分救護隊目和救護總隊目都具有二級急救醫療助理的資格，並正領取輔助醫療津貼，以反映其具有該項資格並須執行二級急救醫療助理水平的輔助醫療職務。他們每三年須重新接受輔助醫療水平考核，再度確認符合二級急救醫療助理的資格。

6.48 輔助醫療津貼最初是在一九九五年設立，屬臨時津貼，金額為 600 元（或相等於當時一般紀律人員（員佐級）薪級第 1 點的 6.2%）。紀常會於一九九八年，在考慮當局的建議後，通過把津貼額提高至一般紀律人員（員佐級）薪級第 1 點的 10%，並表明這津貼額已包括輔助醫療救護車主管日後在二級急救醫療助理技能的提升，紀常會在提出這項建議時，已指出該項津貼應視為過渡安排。

6.49 在進行職系架構檢討時，我們已根據最新發展情況檢討應否繼續發放輔助醫療津貼。原則上，由於輔助醫療職務逐漸成為救護隊目和救護總隊目職級的其中一項主要職務，因此薪酬上應有適當的調整，以反映這項職能。為此，我們已在第 6.28 段提出建議，把救護隊目的起薪點和頂薪點各提高一個薪點，以及把救護總隊目的起薪點和頂薪點分別提高一個和兩個薪點。所增加的薪酬，可反映上次檢討後員工因情況轉變，包括救護服務轉型為輔助醫療服務而須承擔更繁重的職務。

6.50 我們明白，輔助醫療救護服務為病人及傷者提供院前護理，對社會有重要的貢獻。我們亦知道，輔助醫療津貼有助促進本港的輔助醫療救護服務。這項津貼已設立了一段時間，在救護隊目和救護總隊目職級中，超過 75% 的人員現正領取這項津貼。

由於我們已建議改善這兩個職級的薪級，輔助醫療津貼可能再無需要保留。不過，考慮到二級急救醫療助理的資格須每三年重新考核，我們建議現階段繼續發放這項津貼，以待管理層根據院前護理提供者和其他輔助醫療服務的協作情況，進行檢討及制訂適當的持續專業發展架構和穩健的資歷評審制度，以維持和提高本港輔助醫療救護服務的質素。（**建議 6.16**）

建議新津貼

6.51 管理層建議向消防員職系發放兩項特別津貼，其中一項是發放給負責行動職務並取得先遣急救員資格的消防員，另一項則發放給負責特別救援隊職務的消防員，以反映他們需要具備額外的技能和肩負更多的責任。

6.52 消防處在二零零三年推出先遣急救員計劃，培訓消防員職系人員，為情況危急（包括心臟病發、呼吸道受異物阻塞和其他危及生命的情況）的傷病者，迅速提供院前的基本維生服務。管理層認為，先遣急救員職務並非消防員職系的一般工作。再者，計劃的推行，使負責行動職務的消防員的工作量有所增加。

6.53 消防處在二零零零年四月成立特別救援隊，目的是組成一支配備先進救援工具和受過特別訓練的救援隊伍，以便更迅速地就本港境內外發生的災難性事件（例如山泥傾瀉和死傷者眾多的事件）展開救援行動。要符合加入特別救援隊的資格，消防員職系人員必須在完成所有訓練課程後通過有關的評核，並接受每三年一次的重新考核。

6.54 我們留意到，除先遣急救員及特別救援隊訓練外，消防處亦加緊為行動人員提供先進和專門的訓練，以提升他們的能力，為市民提供最佳的服務。這些年來，消防員職系要面對一些較高層次的工作，在履行有關轉變的職責時，不但須具備特別的才能、接受專門訓練和承擔額外職務，還須面對極高的危險、風險和辛勞。因此，我們初步認為有表面理據支持開設一項新津貼，以反映這些因素。當局應參照世界各地優秀消防隊伍的最佳做法，協助有關人員發展所需的才能，並訂立考核制度和正式規範安排。有關津貼宜分為兩級，第一級的津貼額不高於一般紀律人員（員佐級）薪級第 1 點的 5%，而第二級的津貼額則約為該薪

點的 7.5%，分別發放給消防組內消防員職級，以及消防隊目／消防總隊目職級。新津貼的涵蓋範圍應包括多種新的職務和技能，例如第一級津貼包括煙火特性、高級真火訓練、使用先進呼吸器進行搜索和管道搜救、高級救護學等方面的技能和職務，而第二級津貼則包括特別救援隊職務。如有充分理據將第二級津貼定為不高於一般紀律人員（員佐級）薪級第 1 點的 10%，紀常會對此持開放態度。與其他工作相關津貼一樣，發放新津貼需依據既定原則，有關人員須達到指定的能力水平，並須執行相關職務及遵照其他有關發放工作相關津貼的指導原則。我們鼓勵管理層與當局和員工進一步研究建議細則。在收到詳細建議後，我們會再作考慮。（**建議 6.17**）

其他事宜

6.55 我們的檢討結果清楚顯示，薪酬不能亦不應是維持服務效率和成效的唯一方法。就消防處而言，我們察覺到，救援行動涉及多類複雜和高風險工作，而市民對院前護理服務的需求亦不斷增加。面對這些挑戰，消防處人員悉力以赴，盡忠職守，實在值得嘉許。消防處人員要求增加資源，以便添購救護車、保護裝置、先進救援器具及儀器；安排補缺人員，讓員工離開工作崗位接受訓練，學習最新技術；增加人手，以及調整調配安排。我們明白員工的訴求，據我們所知，當局正積極跟進員工的建議。提供額外資源的措施定可激勵救護組人員的士氣，並有助解決他們關注的問題。我們必須就執行職務所需的人手及設備，為前線人員提供合理支援。我們相信管理層在諮詢有關政策局後，定會審視這些課題，並視乎情況所需，按現行機制跟進有關建議。

主要建議摘要

6.56 總結來說：

- (a) 我們建議提高消防處非首長級人員的薪級，詳情載於**附錄 14**；

- (b) 我們促請消防處進一步與員工和當局研究在符合三項先決條件的前提下，縮短消防組人員的規定工作時數的可行性；
- (c) 我們建議現階段繼續發放輔助醫療津貼，以待管理層根據院前護理提供者和其他輔助醫療服務的協作情況，進一步就制訂適當的持續專業發展架構和穩健的資歷評審制度進行檢討；及
- (d) 我們初步認為有表面理據支持為消防職系開設一項分為兩級的津貼。我們鼓勵管理層與當局和員工進一步研究建議的細則。

第七章

政府飛行服務隊

概況

政府飛行服務隊的職責

7.1 政府飛行服務隊（“服務隊”）於一九九三年四月根據《政府飛行服務隊條例》（第 322 章）成立，以接管當時皇家香港輔助空軍的職務。服務範圍由香港境內伸延至香港飛航情報區周圍 400 海浬以內的國際水域。服務隊為政府提供多項飛行服務，例如在颱風吹襲期間於公海進行搜索拯救，以至救火、運送傷病者到醫院等。

7.2 近年，隨着機隊的運作能力不斷提升，服務隊已成為國際知名的搜索及拯救隊伍，服務範圍已不再局限於香港。二零零六年八月颱風派比安襲港期間，服務隊隊員在波濤洶湧的海域拯救了 91 人，創下記錄；二零零八年五月，服務隊隊員前往四川地震災區進行救援工作，三星期內共出動 26 次，救出 96 名災民，並把 119 名地面搜救隊員和專家運送到災區。這些工作為香港和服務隊贏得不少稱許，也凸顯了服務隊隊員的專業和團隊精神。

組織架構

7.3 服務隊的主管是政府飛行服務隊總監，之下設有五個組別：

- (a) 行動組負責提供飛行服務，包括為香港市民和在南中國海一帶謀生作業的人士提供搜救、運送傷病者等服務，以及支援執法行動和政府各項工作；
- (b) 訓練及標準組負責訂定專業標準和統籌機組人員的培訓發展事宜；

- (c) 工程組是獲認可的“香港適航要求—145”維修組織，負責支援服務隊的飛行任務和行動。服務隊的飛機及儀器幾乎全由工程組負責維修；
- (d) 品質保證組負責內部品質審查工作，確保服務隊的運作符合民航飛行規例和其他品質及飛行安全標準；以及
- (e) 行政組為整個部門提供行政支援服務。

人手編制

7.4 截至二零零八年一月一日，服務隊的編制共有 223 個職位，包括 166 名屬於機師、空勤主任、飛機工程師及飛機技術員的紀律部隊職系，詳情載於表 7.1。

表 7.1：二零零八年一月一日政府飛行服務隊紀律人員職位的分布情況

職系	已開設職位數目(佔總數百分比)
首長級	4 (2%)
機師	41 (25%)
空勤主任	27 (16%)
飛機工程師	24 (15%)
飛機技術員	70 (42%)
總計	166 (100%)

職系和職級架構

7.5 政府飛行服務隊總監屬一般紀律人員（指揮官級）薪級第 3 點職級，其轄下的首長級人員包括職級同屬一般紀律人員（指揮官級）薪級第 1 點的兩名總機師及一名總飛機工程師。

7.6 在非首長級層面，機師職系和空勤主任職系各設有四個職級，飛機工程師職系設有兩個職級，而飛機技術員職系則設有三個職級。現行職系架構中，高級空勤主任和總機師是先後在一九九零年和一九九二年開設的新職級；而空勤員和空勤主任兩個職系，則在二零零零年合併。有關的職級架構和現行薪級載於附錄 15。

7.7 服務隊的各個職系有別於其他紀律部隊的大部分職系和職級，在架構上沒有明確劃分為員佐級和主任級人員。空勤主任和飛機技術員招聘職級的支薪點，分布在一般紀律人員（員佐級）薪級表和一般紀律人員（主任級）薪級表。我們留意到前皇家香港輔助空軍的部門職系原先按總薪級表支薪，及至一九八九年五月才因應凌衛理先生²¹和紀常會的建議，轉為按照一般紀律人員薪級表支薪。

相關考慮因素

工作因素和特殊因素

7.8 我們已考慮過服務隊各職系的工作因素和特殊因素。部分要點如下：

- (a) 空勤人員所面對的潛在危險和風險相對地高，因為機師和空勤主任需要在各種天氣情況下執行搜救任務，應付各類危險、陌生和不可預知的情形。由於每次飛行任務都是獨特的，各有其變數和難度，他們要承受極大壓力。
- (b) 空勤人員個人責任重大，尤以執行搜救行動為然。空勤主任往往是唯一在場的拯救人員，故此必須獨自和及時作出困難和生死攸關的決定。至於地勤人員，他們負責確保飛機符合適航標準；他們的工作對飛行安全發揮極為重要的作用。
- (c) 服務隊所有人員的規定工作時數為每星期 44 小時，但須輪班工作。此外，他們須隨時候召，在休班期間或須奉召出勤執行緊急職務。由於工作性質被

²¹ 一九八八年的凌衛理檢討沒有涵蓋政府飛行服務隊（或當時的皇家香港輔助空軍），因為後者當時正由軍事組織轉型為文職紀律部隊。其後，當局邀請凌衛理先生以個人身分就皇家香港輔助空軍進行研究，並就應如何將之納入紀律部隊範疇一事提供意見。委員會在一九八九年五月應當局邀請，答允負責就政府飛行服務隊（當時的皇家香港輔助空軍）的薪酬及服務條件提供意見。

動，除非是執行特殊任務，否則服務隊人員不會長時間連續執勤。

上次檢討後的變化

7.9 政府飛行服務隊的管理層和員方就職系架構檢討提交意見書時，特別指出過去二十年發生的種種改變，對他們的職責及運作模式都有重大影響，進一步加重了服務隊人員的責任、工作量及壓力。現把部分較重要的改變概述如下：

- (a) *運作模式及專業資格的改變*：過往，皇家香港輔助空軍的指揮架構及運作模式具有不少輔助部隊的特性，機師及工程師無須持有民航專業執照也可執行職務。服務隊自一九九三年成立以來，一直按照民航規則及規例運作，並受香港民航處監管。這些新規定較舊規定嚴格，對空勤及地勤人員的資歷及專業才能都有更高的要求。所有機師及工程師必須持有專業執照才能執行職務，而執照也須定期確認有效，特別是機師的執照，更必須符合最新的有效規定。
- (b) *職責範圍的改變*：九十年代初，英國皇家空軍及英國陸軍航空中隊逐步解散，部分原先由英國皇家空軍及英國陸軍航空中隊負責的職務，逐步由政府飛行服務隊接管。為應付新增的職務需要，服務隊加快了實施本地化計劃，推行全面的訓練，並且提升機隊及器材的效能。服務隊人員的工作及任務，不但種類增加，性質也變得更為複雜。由於任務遠較以往艱巨，隊員所面對的風險亦較以往為高。
- (c) *機隊的改變*：由於職責及職務有所擴展，服務隊必須為執行艱巨及危險行動的隊員提供安全的工作平台。為此，服務隊更換了定翼機及直升機；與皇家香港輔助空軍時期相比，服務隊現時的機隊更見完備，技術上也更為先進。服務隊現有飛機九架，包括兩架捷流 41 型定翼機、三架 AS332 L2 型超級美洲豹直升機，以及四架 EC155 B1 型直升機。隨着飛

機性能提升，負責操作的空勤人員以至工程人員的技術也須相應提高，而為他們提供的訓練也要有所加強。

- (d) **編制的改變**：服務隊已由一支輔助部隊（一九八八年時共有 199 名隊員，其中 98 名為輔助隊員）變為一個由全職人員組成的部門（至二零零八年一月一日共有 223 名常額人員），提供 24 小時全天候服務，負責支援搜救及執法行動。儘管其間服務隊的工作範圍有所擴大，但現行編制與一九九三年時大致相若。

7.10 服務隊部分工作量指標概述於表 7.2。

表 7.2：政府飛行服務隊工作量指標示例

	1988 年 (皇家香港 輔助空軍)	1998 年	2006 年	2007 年
截至 4 月 1 日的編制	199 ²²	254	225	223
飛機數目 ²³	10	11	9	9
總飛行時數 ²⁴				
(a) 定翼機	1 316	1 454	1 266	1 282
(b) 直升機	1 758	5 628	4 690	4 306
奉召出勤次數	379	1 879	2 476	2 293

招聘情況

7.11 根據招聘數字，服務隊各職系在招聘人手方面並沒有困難。就機師和空勤主任這兩個空勤人員職系而言，我們留意到服務隊招聘見習機師時，會作審慎部署；為確保接任安排更為妥善，不會一次過填補所有空缺。在每次招聘中，通常只有二至

²² 數字包括義務隊員。

²³ 雖然機隊早年的飛機數目較多，但都是一些結構簡單而且較易操作和維修的飛機。

²⁴ 飛行時數包括用於訓練、執行職務及相關工作的時數。

四人獲得聘用。至於三級空勤主任方面，在近期進行的一次招聘中，服務隊共接獲 1 992 份應徵申請，而空缺只有三個。

7.12 在招聘飛機工程師和飛機技術員方面同樣沒有困難；合資格的飛機技術員亦可透過內部聘任而轉任飛機工程師。

挽留人員情況

7.13 機師職系在挽留人員方面的問題開始浮現。過去五年，共有五名機師職系人員離職，包括二零零六至零七年度一名一級機師、二零零七至零八年度一名高級機師，以及二零零八至零九年度三名機師（包括一名一級機師及兩名二級機師）。這五名機師離職不但令服務隊失去了一批有實務經驗的人員，也令服務隊蒙受財政損失，因為單計每名見習機師的訓練開支，飛機訓練需要 120 萬元，直升機訓練需要 200 萬元；這還未計算內部技術提升，以及執行各項職務所需的最新技術訓練所涉及的經常培訓開支。

7.14 至於空勤主任職系，服務隊在挽留三級空勤主任方面遇到困難。過去五年，共有六名三級空勤主任離職（退休個案除外），有關的流失數字列於表 7.3。

表 7.3：過去五年三級空勤主任職級的流失情況

招聘職級		2003-04 年度	2004-05 年度	2005-06 年度	2006-07 年度	2007-08 年度
三級空勤主任	流失人數	1	0	1	2	2
	佔實際人數 百分比	7.1%	—	7.7%	16.7%	15.4%

7.15 飛機工程師和飛機技術員職系，則未見有挽留人員的問題。

事業發展

7.16 我們已從整體角度研究服務隊隊員的晉升前景。各職系人員的資歷資料顯示，他們由所屬職級晉升至較高一個職級所需

的平均時間，一般都屬合理水平。截至二零零八年一月一日，各職級達頂薪點的人員，佔職級總人數約 71%（屬招聘職級的三級空勤主任、飛機工程師及飛機技術員在這方面的比率分別為 55%、80% 及 100%）。雖然部分職級的實際晉升機會或因編制較小而受到限制，但職級比率仍屬合理。關於這點，我們要強調一項基本原則，就是晉升並非一種權利，能否晉升，其實取決於多項因素，例如空缺數目、運作需要、在職人員的年齡分布情況，以及個別人員的表現。

分析和建議

機師職系

見習機師職級

7.17 我們同意，見習機師是見習職級，現時要求的入職學歷資格（即大學入學試及格）足以應付工作所需。見習機師的薪級（即一般紀律人員（主任級）薪級第 1b 至 2 點）應維持不變。（**建議 7.1**）

二級機師至高級機師職級

7.18 有建議認為，為了挽留和激勵人員，並考慮到有關的工作日趨複雜，機師職級的起薪和頂薪應予提高。我們知道，隨着全球機師短缺，民航機師的薪酬日益提高，合資格的機師往往為薪酬待遇較佳的民航公司所招攬。一如第 7.13 段所述，在二零零八至零九年度，機師職系的流失問題頗為嚴重，而挽留人員的問題，也可能因民航界爭奪人才日益激烈而變得更為嚴重。

7.19 儘管如此，我們認為二級機師的薪酬並不遜於民航界年資較淺的副機長；這樣說其實已考慮到兩者在飛行時數和飛行目的方面都大不相同。服務隊機師離職通常在為期十年的見習機師受訓合約期屆滿後，我們相信他們離職主要是為了汲取事業發展所需的工作經驗（包括駕駛不同型號的飛機，或累積更多飛行時間，或同時達到這兩個目的），而不是為了即時的金錢回報。事實上，決定投身民航界的機師，既須轉為駕駛主要民航型號的飛

機，也要着意累積飛行時間，方獲考慮錄用。定翼機機師現時的飛行時間有限，其工作性質未必有助於他們投身民航界。選擇離開服務隊的機師往往要面對短期的薪酬下調，薪金要到中長期才可以大幅度增加。因此，提高服務隊機師的薪酬，看來未必可以控制或解決有關問題。

7.20 從一開始我們就希望指出，服務隊和民航機師的事業本質各有不同。顯然，服務隊隊員都是在強烈的使命感和成就感驅使下去拯救生命、保障財產，並以此為榮，引以為傲。除了這點，訓練和發展機會、管理層對員工的關懷和支持、隊員的團隊精神，以及工作穩定等因素也同樣重要。這些無形因素，比實質收益更能吸引和激勵員工以提供優質和專業的服務。在公務員薪酬制度的架構下，我們於薪酬和附帶福利方面無法與市場看齊，不過，市場薪酬和附帶福利其實會不時出現波動。我們必須求取平衡，並確保有關的薪酬待遇連同各項無形因素，都會得到員工和公眾認同為公平合理。

7.21 經考慮工作因素和其他相關因素後，我們建議提高機師職級的薪級，詳情如下（**建議 7.2**）：

職級	現行薪級表 一般紀律人員（主任級）薪級	建議薪級表 一般紀律人員（主任級）薪級
二級機師	第 14 至 25 點	第 14 至 26 點
一級機師	第 26 至 35 點	第 27 至 36 點
高級機師	第 36 至 38 點	第 37 至 39 點

我們希望上述改善措施在一定程度上有助紓緩流失問題。

跳薪點

7.22 二級機師是機師職系第一層的專責職級，為挽留人員起見，我們認為有需要肯定該職級人員的專業能力和職責，給予他們額外的激勵。為此，我們建議為二級機師職級增設跳薪點，詳情如下：

- (a) 二級機師如已取得直升機和定翼機兩類駕駛執照，而且須經常執行一級機師飛行職務，可獲兩個額外跳薪點；以及
- (b) 二級機師如已取得儀錶飛行等級，按照經民航處批准的《政府飛行服務隊操作手冊》，符合資格在海岸及日間離岸搜救行動中擔任機長，且須經常執行一級機師飛行職務，可獲另外兩個跳薪點。

這些額外跳薪點會為那些薪酬未達職級頂薪點的二級機師，提供留任誘因。（**建議 7.3**）

其他相關事宜

7.23 我們收到建議，要求把一些二級機師職位提升為一級機師職位，以提高運作的靈活性，並確保在惡劣天氣及困難重重等高風險工作環境下進行的飛行任務，會由經驗及能力均可勝任的隊員負責。我們鼓勵服務隊檢討在職能上是否有理據支持有關建議，並在適當的情況下，循現行機制跟進。

7.24 職方亦提出更改機師職系的職級名稱，以便更清楚地反映他們的職責及職務，與民航界的做法看齊。只要更改職級名稱不會影響職系的架構或薪酬，紀常會對建議持開放態度。在這個原則下，我們鼓勵服務隊管理層與職方商討，制訂雙方同意的方案，提交當局審研。

空勤主任職系

入職薪酬

7.25 服務隊的管理層及職方均要求把空勤主任職系的入職薪酬，提高至與其他同等職級的紀律部隊人員薪酬看齊，以吸引和挽留人員，並反映服務隊工作日益複雜的情況。

7.26 空勤主任職系屬合併性質的職系，其薪級橫跨員佐級及主任級職系薪級。現時的架構是在二零零零年由前空勤員（員佐級職系）及前空勤主任（主任級職系）合併而成。該次合併的目

的，是精簡職系架構、加強員工管理，以及把晉升安排規範化。合併的大前提是：不會令成本有所增加；能配合服務隊人員的本地化計劃（無須從海外招聘空勤主任）；能精簡晉升進程以助提高空勤員職系的士氣；能避免太多編制小的職系。根據現時的架構，空勤主任職系由四個職級組成，包括三級空勤主任、二級空勤主任、一級空勤主任，以及高級空勤主任。

7.27 有別於其他紀律部隊的員佐級職系，三級空勤主任有較佳的事業發展，晉升至主任級職級的機會較高。與其他紀律部隊大多數主任級職系明顯不同，空勤主任職系無須管理任何員佐級職系人員。鑑於這種特殊情況，三級空勤主任的入職薪酬橫跨一般紀律人員（員佐級）及一般紀律人員（主任級）的薪級。具備大學入學試及格學歷者，標準入職薪點為一般紀律人員（主任級）薪級第 1b 點；具備中五學歷者，標準入職薪點為一般紀律人員（員佐級）薪級第 7 點。鑑於空勤主任職系的獨特情況，我們認為不宜把該職系與其他紀律部隊學歷要求相若的員佐級或主任級職系作直接比較，而是應集中考慮空勤主任職系的工作因素，以及招聘和挽留人員及事業發展等課題。

7.28 我們留意到，三級空勤主任職級在招聘人手方面並沒有困難，可見現時的起薪點足以吸引合適的人才申請加入空勤主任職系。此外，三級空勤主任及見習機師的起薪點同為一般紀律人員（主任級）薪級第 1b 點，這樣的廣義對比關係實有其好處。因此，我們建議把三級空勤主任的入職薪酬維持在現時的水平。
（建議 7.4）

7.29 員方建議為三級空勤主任職級增設更多的入職薪點，以便與其他紀律部隊主任級職系的安排看齊。該建議是持有高級文憑／副學士學位者，起薪點應為一般紀律人員（主任級）薪級第 1a 點，而持有學士學位並於綜合招聘考試中取得及格者，起薪點則是一般紀律人員（主任級）薪級第 1 點。我們已就此諮詢服務隊管理層，得知現行安排可以更清楚地反映合併性質職系的本質。因此，我們不建議作任何改變。這看法與我們不贊成現階段在參考基準資格之上增設更多入職薪點的看法是一致的。

跳薪點

7.30 一如第 7.14 段所述，服務隊在挽留三級空勤主任（尤其是在服務首五年的人員）方面遇到頗大困難。我們也留意到，三級空勤主任須在入職初期接受一系列嚴格的訓練，以便他們能掌握多個範疇的技術。現時，三級空勤主任可獲四個跳薪點：在通過空勤人員訓練課程的三級資格檢定考試後（即符合資格擔任直升機拯救員，通常是在受聘後首三年內取得這項資格），可獲兩個跳薪點；在通過五級資格檢定考試後（即符合資格在夜間搜救行動中擔任絞盤操作員，通常是在受聘後第五年取得這項資格），可再獲兩個跳薪點。

7.31 為解決挽留人員的問題，以及反映三級空勤主任在技術方面要符合更高的要求，我們建議，三級空勤主任在通過空勤人員訓練課程的一、二及四級資格檢定考試後，可分別獲得一個跳薪點；這樣的話，他們便可在服務首五年內並且取得有關資格後，合共多獲得三個跳薪點。這項改善措施有助吸引三級空勤主任留任。（**建議 7.5**）

薪級表

7.32 我們明白，隨着搜救行動的工作環境不斷改變，空勤主任職系要承擔更重要的職務和責任。我們在考慮過工作因素和其他相關因素後，建議提高空勤主任職系各個職級的薪級，詳情如下（**建議 7.6**）：

職級	現行薪級表	建議薪級表
三級空勤主任	一般紀律人員（員佐級） 薪級第 7 點至一般紀律人員 （主任級）薪級第 16 點	一般紀律人員（員佐級） 薪級第 7 點至一般紀律人員 （主任級）薪級第 17 點
二級空勤主任	一般紀律人員（主任級） 薪級第 17 至 25 點	一般紀律人員（主任級） 薪級第 18 至 26 點
一級空勤主任	一般紀律人員（主任級） 薪級第 26 至 35 點	一般紀律人員（主任級） 薪級第 27 至 36 點
高級空勤主任	一般紀律人員（主任級） 薪級第 36 至 38 點	一般紀律人員（主任級） 薪級第 37 至 39 點

飛機工程師職系

7.33 員方建議應就日後入職的飛機工程師正式訂立以下入職資格：(a) 已取得航空器維修執照的以下類別資格：(i) B1.1 及 B1.3 類；或 (ii) B2 類；以及 (b) 曾在民航範疇負責主管航空器維修工作，且在這方面有一段時間的實際工作經驗。此外，也有建議要求開設新的助理飛機工程師職級，以改善飛機技術員職系的事業發展。由於有關建議涉及重大的架構改變，我們認為較恰當的做法是由服務隊管理層跟進此事，重新界定飛機工程師職系的職責，並與重組飛機技術員職系架構方案一併研究，然後再向紀常會提出建議（相關內容請參閱下文第 7.38 至 7.40 段）。

7.34 在招聘飛機工程師方面，服務隊沒有遇到困難，可見現行入職薪酬足以吸引具備合適才幹的人士加入飛機工程師的行列。我們建議把飛機工程師職級的入職薪酬維持在現時的水平。
(**建議 7.7**)

7.35 考慮到航空器維修執照發牌制度的改變使飛機工程師職系的職責有所增加，以及現時飛機工程師須兼顧直升機和定翼機的工作，並要處理其他支援職務，我們建議提高飛機工程師各個職級的薪級，詳情如下(**建議 7.8**)：

職級	現行薪級表 一般紀律人員（主任級）薪級	建議薪級表 一般紀律人員（主任級）薪級
飛機工程師	第 22 至 35 點	第 22 至 36 點
高級飛機工程師	第 36 至 37 點	第 37 至 38 點

高級飛機工程師的頂薪點仍會較高級空勤主任的頂薪點低一個薪點，以維持空勤人員與地勤人員一個薪點的薪酬差距。

飛機技術員職系

薪級表

7.36 飛機技術員職系在招聘人手方面沒有困難。我們建議該職系的入職薪酬維持不變。然而，我們留意到，隨着航空器維修

執照的發牌制度有所改變，飛機技術員職系的職責也相應增加。現時，有關人員須兼顧直升機和定翼機的工作，也要負責其他支援職務，以配合飛機工程師職系擴闊職責範圍的轉變。因此，我們建議提高飛機技術員職級的薪級，詳情如下（**建議 7.9**）：

職級	現行薪級表	建議薪級表
飛機技術員	一般紀律人員（員佐級） 薪級第 3 點至一般紀律人員 （主任級）薪級第 5 點	一般紀律人員（員佐級） 薪級第 3 點至一般紀律人員 （主任級）薪級第 6 點
高級飛機技術員	一般紀律人員（主任級） 薪級第 6 至 11 點	一般紀律人員（主任級） 薪級第 7 至 12 點
總飛機技術員	一般紀律人員（主任級） 薪級第 12 至 24 點	一般紀律人員（主任級） 薪級第 13 至 25 點

7.37 有員工建議為飛機技術員職系設立長期服務增薪點，藉此激勵一些長期表現優良的員工。一如第三章（第 3.21 段）所述，長期服務增薪點是專為員佐級職系中最低的職級而設，因為屬於這些職級的人員當中，許多即使長期表現優良，卻因紀律部隊員佐級職系的特殊指揮架構所限而難有機會晉升。飛機技術員職系並非員佐級職系，我們沒有充分理由為該職系設立長期服務增薪點。

重組建議

7.38 管理層表示，現時飛機技術員職系的三層架構並非很理想。主要考慮因素是，服務隊自轉型為民航監管組織後，按照法律規定，原先由總飛機技術員職級負責的核證工作，須交由持牌人員負責。為此，服務隊須聘請更多持牌的飛機工程師，負責飛機維修和放行的核證工作。

7.39 服務隊建議藉此機會檢討飛機工程師和飛機技術員兩個職系之間的工作關係，以期改善資源調配。據悉，管理層現正詳細考慮有關建議的各項細節，包括通過職務重整、職系重組和提高入職資格（由原來的學徒或理工／工業學院證書資格改為高級文憑資格）等措施以改革飛機技術員職系；飛機工程師職系所受到的影響；與及在職人員的過渡安排。

7.40 我們同意管理層的看法，認為整體方向是正確的。這些措施如能付諸實行，會有助建立一支優質專業隊伍以應付工作所需。不過，我們要留意飛機技術員職系人員的意見，因為部分人員可能會關注改革的步伐及改革對日後人手調配的影響。對於推行有關建議，我們明白服務隊管理層必須審慎行事，其間更應仔細考慮長遠發展需要和有關各方的利益。鑑於具體建議的全盤方案尚在醞釀階段，我們認為現時不宜發表任何意見。我們知悉，服務隊會繼續諮詢員方和當局以便制訂詳細建議，稍後再徵詢我們的意見。

首長級職級

7.41 服務隊提交了以下有關首長級職級及職位的建議方案：

- (a) 把政府飛行服務隊總監職位的職級，由一般紀律人員（指揮官級）薪級第 3 點，提升至等同首長級薪級第 5 點的職級，並把英文職位名稱改為 Director, GFS（中文職位名稱不變）；
- (b) 開設名為政府飛行服務隊副總監的新職級及職位，薪級為一般紀律人員（指揮官級）薪級第 3 點，作為服務隊的副首長；
- (c) 把兩個總機師職位的薪點由一般紀律人員（指揮官級）薪級第 1 點，提升至一般紀律人員（指揮官級）薪級第 2 點，以反映其工作的複雜程度；以及
- (d) 把總飛機工程師職位的薪點由一般紀律人員（指揮官級）薪級第 1 點，提升至一般紀律人員（指揮官級）薪級第 2 點，以便與總機師的薪級看齊。

7.42 紀律部隊首長的職級審訂，不屬紀常會的職責範圍。因此，我們已把這項職位升格的建議轉交首長級薪俸及服務條件常務委員會（“首長級薪常會”）審議。首長級薪常會的意見是，各紀律部隊首長現時的薪級水平合理，應維持不變。換言之，政府飛行服務隊總監的薪酬應維持在一般紀律人員（指揮官級）薪級第 3 點的水平。

7.43 考慮過服務隊的運作性質和規模後，我們認為，無論是開設一個屬一般紀律人員（指揮官級）薪級第 3 點職級的副首長職位，或把總機師和總飛機工程師的職級由一般紀律人員（指揮官級）薪級第 1 點提升至第 2 點，在職能和運作層面都缺乏有力的理據。服務隊現行的首長級架構應維持不變。（**建議 7.10**）

7.44 我們就首長級薪級所提出的建議，載於第十一章（第 11.10 段）。

主要建議摘要

7.45 總結來說，我們建議：

- (a) 提高服務隊非首長級人員的薪級，詳情載於**附錄 16**；及
- (b) 服務隊現行的首長級架構應維持不變。

第八章

香港警務處

概況

香港警務處的職責

8.1 香港警務處（“警務處”）服務歷史悠久，可追溯至一八四四年。《警隊條例》（第 232 章）訂明，警務處負責維持公安，維護法紀；防止罪行，偵查罪案；保障市民的生命和財物安全。警隊全年 365 日，每日 24 小時，不論天氣情況，在全港執行職務。警隊的職責既廣泛又複雜，在許多方面為全港市民提供寶貴的服務。警隊肩負着維持治安的重任，確保香港繼續是全球最安全穩定的地方之一，為香港發展為國際都會，作出重大貢獻。

組織架構

8.2 警隊是編制最大的紀律部隊，轄下設有五個部門：

- (a) *行動處*是最大的部門，由五個陸上總區、水警總區和兩個政策部組成。每個總區均設有總區總部、行政部、行動部、交通部和刑事偵緝部。兩個政策部分別是行動部和支援部，除負責一系列與行動事務有關的政策發展工作外，也負責有關警察機動部隊、爆炸品處理、公共關係和交通管理的培訓及統籌工作；
- (b) *刑事及保安處*由刑事部和保安部組成，負責制訂在刑事及保安方面的政策，以及一切有關事宜的整體指揮工作。刑事部的工作範圍廣泛，包括有組織罪案及三合會活動調查、刑事情報、商業罪案調查、毒品調查、防止罪案、聯絡、鑑證、軍械法證、保

護兒童和保護證人。保安部則負責保護顯要人物及統籌保安工作，包括對付恐怖活動及有關訓練；

- (c) 人事及訓練處負責處理有關與人力資源管理、員工關係和香港警察學院（負責為警務人員提供基礎訓練和專業發展課程）的事宜；
- (d) 監管處包括資訊系統部及服務質素監察部；以及
- (e) 財務、政務及策劃處包括財務部、政務部和策劃及發展部。

人手編制

8.3 截至二零零八年一月一日，除文職人員外，警務處共有 27 551 個警務人員職位，其中 66 個為首長級職位（包括 45 個總警司及 21 個助理處長或以上職位）、2 484 個非首長級警務督察／警司職系職位，及 25 001 個初級警務人員職系職位（約 90%）。非首長級職位按工作範疇劃分的分布情況概列於表 8.1。

表 8.1：二零零八年一月一日香港警務處非首長級職位的分布情況

職級	警務處 處長 辦公室	防止罪案 及 公共秩序	遏止罪案	人力資源 管理	監管	財務、 政務及 策劃	合計
警務督察／警司職系							
高級警司	—	50	18	11	7	1	87
警司	1	136	67	38	13	3	258
總督察	1	219	186	71	27	4	508
督察／高級督察	—	768	631	193	36	3	1 631
小計	2	1 173	902	313	83	11	2 484
初級警務人員職系							
警署警長	—	970	249	60	7	—	1 286
警長	—	3 331	1 021	241	53	1	4 647
警員	—	13 313	3 922	1 830	2	1	19 068
小計	—	17 614	5 192	2 131	62	2	25 001
總計	2	18 787	6 094	2 444	145	13	27 485
百分比	0.01%	68.35%	22.17%	8.89%	0.53%	0.05%	100%

職系和職級架構

8.4 自一八四四年成立以來，警隊的職系和職級架構經數次修訂，以配合招聘政策、晉升政策和本地化計劃等各方面的轉變。職級架構根據《一九七一年薪俸調查委員會報告書》建議修訂後，至今大致保持不變。警隊三個職系分別是初級警務人員、督察／警司和處長職系，共有 13 個職級（不包括高級警員這職銜，見下文第 8.16(a) 段）。至於首長級架構，警務處處長轄下有 65 位首長級人員。截至二零零八年一月一日警務處職系和職級的架構及薪級表，載於附錄 17。

警務人員薪級表

8.5 一九八八年進行的凌衛理檢討建議警隊另設薪級表。因此，當局設立警務人員薪級表，以反映警隊的獨特性，包括警務人員參加工會受到限制，警隊是政府最先和最終執法機關，以及不得有政治立場。警務人員薪級表共有 59 個薪級點，涵蓋了警務人員的所有職級。警務人員薪級表自訂立以來，大致上跟隨其他公務員薪級表的變動而調整，包括根據薪酬趨勢調查結果按年進行的調整。

相關考慮因素

工作因素和特殊因素

8.6 管職雙方就職系架構檢討提交意見時，提供了大量資料，闡述警隊的獨特角色、在職務和責任方面的轉變和挑戰，以及工作環境的變化。現於下文概述所接獲意見書或就職系架構檢討交流時提到的一些主要特點：

- (a) 警隊被視為政府最先和最終的執法機關，並在九十年代開始負責維持邊境安全。由於肩負着維持公安和維護法紀這項既廣闊又重要的職責，警隊不但需要處理日常事項，還須提供專業知識、人手和設備，支援在本港舉辦並受廣泛關注的活動，以及高層國際會議和研討會。此外，警隊還須應付各種

緊急事故，例如民衆騷亂、天災和恐怖襲擊威脅等。其他部門或機構如缺乏人手、專門知識或法定權力（尤其是檢控權力）履行執法職能，有時亦會倚賴警隊提供協助及支援。

- (b) 警務人員受條例限制，不可參與工會或政治活動。制訂這條例的目的是確保警隊成員在處理工業和僱傭糾紛期間，以及面對有可能引致社會意見分歧的政治議題時，能夠保持公正和中立。此外，警務人員必須遵守嚴格紀律和接受問責。社會亦期望警務人員保持高度誠信。個別警務人員的行為以及警隊的整體表現，均受到傳媒和公眾密切監察。
- (c) 警務人員工作艱辛，壓力沉重。他們每周規定工作時數為 48 小時，大部分警務人員擔任行動職務，需要輪班，也要在戶外執勤，全天候工作。當局推行五天工作周後，警隊每周工作五天的人員，不足一半。警務人員需要面對各種變化莫測的情況，承受身體受傷（甚或死亡）的風險、健康受損的威脅，以及源自各方面（例如持械悍匪、罪行受害者和使用武力）的身心壓力。健康欠佳人員²⁵的數目持續上升。巡邏警員身上的裝備（包括警槍）重約六公斤。所有警務人員均須時刻保持警覺，應付各種情況，並採取合適的執法行動，包括口頭勸諭以至拘捕行動。無論是輪班模式、執勤地點抑或工作性質，其實都對警務人員的家庭和社交生活構成影響。
- (d) 警隊的工作既多元化又複雜。為執行不同種類的職務，所有警務人員必須接受持續訓練；修讀一般、專科和複修課程。香港警察學院在二零零六年正式成立（前身是警察少年訓練學校），提供有系統、內容深入廣泛的訓練課程，讓學員得到所需的知識和技能。

²⁵ 不能履行一般警務工作超過六個月的人員稱為“健康欠佳人員”，會被調往擔任職務有限制的崗位。這類人員的數目由二零零二年的 412 人，增至二零零七年的 491 人，當中 95%為初級警務人員。

上次檢討後的變化

8.7 除涉及全體公務員或紀律人員的重要檢討外，當局曾在一九九二年和一九九八年就警隊進行兩次特別檢討。除了這兩次檢討外，在二零零一年，警隊毋須減薪而可將每周規定工作時數由 51 小時減至 48 小時，且能符合以下三項條件：不涉及額外人手、不涉及額外資源、以及不削減公共服務。這些檢討結果已反映了自上次全面檢討後因種種發展而帶來給警務人員的額外職責。

8.8 多年來，政治、法律、社會及經濟方面都出現不少變化；警隊一直因應這些變化而改變其職能和架構。種種變化不但對警隊的工作環境有所影響，更使警務工作的範圍和複雜程度有增無減。現把一些主要的發展闡述如下：

- (a) *政治環境的轉變*：香港回歸祖國後，警隊肩負起一些過往由軍部負責的職務，例如邊境保安、低風險反恐搜查等工作，以及與海事行動有關的特種職務。日趨緊密的中港關係例如二零零三年實施的自遊行計劃亦為警務工作帶來新的挑戰，增加了跨境旅客和車輛流量和越境罪案風險。此外，隨着政治形勢的轉變、區議會及立法會議員加強監督下，各層面的警務工作均變得日益繁重和複雜。警務處是地方行政架構的核心部門之一，並受到公眾和傳媒密切監察。過去二十年，香港通過了一些旨在保障和提升公民權利、透明度和問責的新法例，令個人權利更加受到重視，為此，警隊須作出相應的調節和適應。
- (b) *法例方面的變化*：自一九九零年開始，當局制定了不少新法例，也修訂了很多現有法例，警隊的工作量、職務和職責因而有所增加。此外，多份法律改革委員會發表的報告都與警察職能及權力直接相關；包括《公安條例》（第 245 章）和《有組織及嚴重罪行條例》（第 455 章）。

- (c) *犯罪趨勢的轉變*：二零零七年，警方接獲刑事罪行的舉報案件有 80 796 宗，較一九九七年上升 20%。罪案的性質也日益複雜，多有涉及高科技、跨境活動和社會問題等。隨着社會的轉變，有關濫用精神科藥物、非法賭波、家庭暴力及虐兒的罪案均有所增加。警務處因應犯罪趨勢的轉變，設立了不少新的組別，提供特別訓練，並採取新方法和擬訂新程序。以家庭暴力案件為例，這類案件的舉報數字由一九九七年的 1 072 宗增至二零零七年的 7 509 宗，增幅超過 600%。警務處與社會福利署及其他有關機構協商，採取多方合作的策略來處理。此外，隨着非華裔非法入境者的數目增加，處理語言和文化差異問題亦成為一項挑戰。
- (d) *人羣管理、大型公眾活動及大型盛事的警務工作*：人羣管理是傳統的警察職務，但繼一九九一年發生蘭桂坊事件導致 21 人死亡及 69 人受傷後，當局曾就人羣管理模式進行重大檢討。體育及地區活動、慶祝及娛樂節目等傳統活動的數量和規模大增外，公眾集會和遊行等大型公眾活動亦較以往為多。此外，隨着香港逐步發展成為國際大都會，在本地舉行的大型國際盛事亦有所增加；包括一九九七年的政權交接儀式及相關慶祝活動、二零零一年的《財富》全球論壇、二零零五年的世界貿易組織第六次部長級會議，以及最近舉行的二零零八年奧運會馬術項目。這些活動均需要經過細心策劃、有效溝通和參與各方充分協調。警隊為了應付這些活動，須加強各職級的人力資源和技術，而前線人員往往要在周末和節日長時間工作，承擔更繁重的職責，面對更大的壓力。

- (e) “兼任職務”：自一九九零年開始，警隊更廣泛地採用“兼任職務”²⁶的概念處理各式各樣較為複雜的警務工作。目前，大約 4 900 名（約 17%）各級警務人員獲委以一項“兼任職務”，當中約 200 名人員有超過一項“兼任職務”。這些人員除執行其本身正規的職務外，還須就其“兼任職務”受訓及承擔額外職務，但不會獲支付工作相關津貼。“兼任職務”的增加，反映警隊的專業水平及效率不斷提高。
- (f) *以客為本與服務質素*：在公務員隊伍推廣以客為本服務文化的同時，警隊也致力改變其機構文化，更強調客戶服務、伙伴合作、社會參與，以及迅速回應社會需要。除了推行服務承諾及罪行受害者約章等適用於整體公務員隊伍的措施外，警務處亦開展多項工作，包括制訂更積極主動的公關策略、舉辦優質服務獎比賽，以及進行服務對象滿意程度調查和職員意見調查，評估各方意見。
- (g) *交通管理和水警面對的新挑戰*：九十年代初以來，香港境內道路和基建發展蓬勃，與內地的聯繫也日益緊密，加上人口有所增長，境內及跨境交通的流量有增無減。這個趨勢令原以執法為本的交通政策出現改變，轉為更加着重改善交通管理措施、教育道路使用者和由警務人員行使酌情權。同樣，水警總區亦須承擔更大的責任；而為求工作效率和成效，更引入了經改良的先進海上警視系統。

8.9 上文所述的種種挑戰，對各級警務人員的工作量和職責帶來不同程度的影響。警隊積極面對這些挑戰，樹立了良好的典

²⁶ 警務人員現時執行的兼任職務，主要類別包括(a) 公安及反恐職務（例如訓令支援組、後備拆彈小隊、警察高空工作隊、警隊護送組、警察緊急司機小組、警察搜查隊、內部保安大隊（總區）、內部保安大隊（警區）、內部保安大隊（“T”大隊）和警察談判組）；(b) 罪行及災難職務（例如保護兒童特別調查認可導師、虐兒案件調查組、災難遇害者辨認小組、賭博專家、科技罪案即時應變支援小組、三合會專家和保護證人組）；以及(c) 其他職務（例如臨時副官、榮譽副官、水警郊野監察崗位小隊和野豬搜獵隊）。

範。為了提升警務人員的處事能力，以執行新增的職能及範疇更廣的工作，警隊因應情況制訂和更新其政策和策略。

8.10 **附錄 18** 載列了警隊的部分工作量統計數字。整體來說，二十年來，各類舉報案件增加了 32%。在行動方面，雖然非法入境者人數減少，但人羣管理工作卻有所增加。刑事案件舉報數字和交通相關職務方面，趨勢平穩。值得注意的是，年前各政府部門推行提高生產力及節省開支的措施，警務人員職系的編制亦有所削減。目前警隊的編制較二零零零至零一年度的最高數字削減了 1 242 個職位（約 4%）。警務處文職人員編制的減幅更大。

招聘情況

8.11 警隊提供的統計數字顯示，在招聘警員和督察時不乏應徵者。招聘警員方面，二零零六至零七年度共收到 8 311 份申請，當時的目標招聘人數為 1 200 人（14%）；至於二零零五至零六年度，則收到 8 421 份申請，而目標招聘人數為 900 人（11%）。督察方面，二零零六至零七年度和二零零五至零六年度招聘時，分別收到 5 026 和 4 393 份申請，目標招聘人數同為 50 人（1%）。

挽留人員情況

8.12 關於挽留人員的課題，由管理層提供的初級警務人員職系的流失數字如下：

表 8.2：過去五年初級警務人員職系的流失情況

職級		2003-04 年度	2004-05 年度	2005-06 年度	2006-07 年度	2007-08 年度
警員	流失人數	81	80	90	157	176
	佔實際人數百分比	0.42%	0.43%	0.50%	0.86%	0.93%
警長	流失人數	10	3	4	3	6
	佔實際人數百分比	0.21%	0.06%	0.09%	0.07%	0.13%
警署警長	流失人數	1	1	1	1	2
	佔實際人數百分比	0.08%	0.08%	0.08%	0.08%	0.16%

(註：自然流失不計算在內)

8.13 督察職級方面，過去五年（二零零三年至二零零八年）共有 40 人辭職。按在職人數計算，每年辭職率低於 1%。

8.14 以上統計數字顯示初級警務人員職系和督察／警司職系均沒有明顯的招聘和挽留人員問題。關於這點，管方指出，招聘警務人員應重質而非重量。以新聘警員為例，現時在受訓期內離職的人數較以往為多。我們明白管方的關注，但認為有關趨勢並非特殊，原因是應徵者眾多，以及年輕入職者的質素和心態有所不同，他們在就業初期較多轉職，實不足為奇。可是我們認同，管方應繼續留意有關趨勢，研究是否要進一步跟進相關情況。

8.15 挽留人員方面，警隊特別關注三項主要挑戰。第一，近年由於專上教育日益普及，加上經濟不景氣，新入職的警員當中，不少都具有較佳資歷；然而，這個情況隨時會改變，警隊能否挽留這些人員，要視乎私營機構就業市場的情況和經濟表現。第二，由於政府為二零零零年六月後受聘的人員設立公務員公積金計劃，取代退休金，更多服務年資十年或以上的警務人員，或會在領取可轉移的退休福利後另謀他就，以致造成在挽留人員方面的困難。第三，在八十年代警隊擴展時期入職的人員，不少會在未來十年左右到達退休年齡；屆時警隊須物色足夠數目的優秀人員填補空缺，實在是面對一項重大挑戰。我們明白上述各項問題，而在制訂建議時亦已詳細考慮所有相關因素。

事業發展

8.16 能否鼓勵員工致力提供最佳服務，激勵員工的措施及員工的事業發展是重要的決定因素。一般來說，員工的事業發展受多項因素影響，例如晉升職級是否有空缺、職級人數比例、較高職級在職人員的年齡分布和資歷，以及個別人員的表現等。我們檢視了警隊各職系和職級的晉升機會，注意到以下情況：

- (a) 以中學會考五科及格的資歷入職的警員，入職薪點為警務人員薪級第 3 點，任職首五年內可獲四個跳薪點，服務七年後到達頂薪點。由於警長與警員的比例約為 1 比 4，過半數警員會留在警員職級至退休。警員要獲晉升為警長，必須有至少四年服務年資，並通過升級檢定考試。獲晉升為警長的警員平

均約需服務滿 16 年。至於服務滿 18 年的警員，如工作表現良好，並獲單位指揮官推薦，可獲委任為高級警員。高級警員是職銜名稱，並非職級。高級警員服務滿 18 年及 25 年後，可分別獲得一個長期服務增薪點。

- (b) 由於督察和高級督察這兩個職級採用直通薪級的安排，因此督察的事業發展理想。督察如服務滿五年，並通過升級檢定考試（如在檢定考試中考獲“良”或以上的成績，則只需三年便可），即可擢升為高級督察。至於高級督察的事業前景，則視乎晉升職級的空缺數目和個別人員的表現而定，通常競爭十分激烈。

8.17 管職雙方特別關注初級警務人員的事業發展和士氣問題。我們亦同樣關注這些事宜，尤其是那些處於事業發展中期的警員。管方建議更有效地利用高級警員這個職銜和擴大他們的薪幅。我們大致同意這個方向，並會在下文加以闡釋。我們亦注意到，初級警務人員入職首五年的發展一般十分理想。警員職級薪級表中設有四個跳薪點，其中兩個源自一九九二年的薪酬檢討，目的是解決當時警隊在招聘和挽留人員方面所遇到的重大困難，但現時似乎再沒有這方面的困難。這些跳薪點亦縮短了警員到達頂薪點的時間。

8.18 管職雙方特別指出，根據二零零四年和二零零七年的員工意見調查結果，滿意警隊士氣的被訪者分別有 29% 和 37%，而工作壓力沉重和對薪酬待遇的不滿，被認為是影響士氣的主要因素。職方對職系架構檢討已等候多時，期望甚殷。上次就紀律部隊職系架構的全面檢討是由凌衛理委員會及紀常會分別於一九八八年及一九九年代初進行。我們十分明白職方的心情，而在擬訂有關建議時，已考慮一切相關因素。

分析和建議

整體考慮因素

8.19 過去三十年來，警隊在運作方面無論遇上什麼挑戰，都能順利應付，因此，警隊管理層認為沒有迫切需要大幅度改變警隊的職級架構或組織架構。我們也持同樣看法。

8.20 在職系架構檢討過程中，管職雙方提出了若干項準則作為釐定警務人員薪酬的考慮基礎。有關要點見下文。

警隊的獨特性

8.21 一如以往多次的檢討，在收到的意見書中，管職雙方都提出一個重點，就是警隊的獨特性。此論據主要基於警務人員並無組織工會或參與政治活動的自由這個規定，及訂立此法規的背後考慮因素，以及警隊是政府最先和最終執法機關。凌衛理委員會在一九八八年也考慮過類似的論據，建議警隊另訂薪級表，建議其後為當局接納。我們也認同凌衛理委員會的意見，認為警隊應繼續有其薪級表。

8.22 警隊在多方面具有獨特性。雖然如此，警隊也是公務員隊伍不可或缺的部分。此外，警隊成員並非唯一被禁參與政治活動的人員。例如，所有首長級人員，所有政務主任（不論職級）、所有新聞主任（不論職級），以及署任這些職系或職級以待實任的人員，在香港環境而言，均禁止參與政治活動²⁷。雖然有此禁制，上述各職系和職級人員均屬公務員隊伍的一分子，按公務員薪級表支領薪酬，薪酬亦須跟隨公務員薪酬調整機制的安排而調整。

8.23 警隊的獨特性並非新近才顯現，過去多年曾深入探討。正如凌衛理委員會的報告指出：

²⁷ 禁制列於銓敘科通告一九九零年第二十六號《公務員參與政治團體及政治活動》。

“然而，在確認警務人員的特殊地位之餘，我們仍須視警務人員為執行公職的公務員，他們同時亦是社會的一分子，和社會上其他的成員一樣，有個人的需要和願望。在法治的自由社會中，警務人員若是未能獲得社會大眾予以精神上及物質上的支持，他們便不能成功地執行任務，倘若警務人員與其他公務員及一般社會人士的差距太大，長遠來說，並不符合警務人員及社會大眾的利益。我們相信這絕非警隊代表的意願；我們相信，他們希望所執行的獨特職務能有合理的報酬。”²⁸

8.24 我們也認同凌衛理委員會的意見。我們認為，在提出有關警隊薪酬的建議時緊記社會大眾的長遠利益，這點至為重要。

8.25 我們認同警隊的角色及職務性質獨特，特別是警務工作的多樣化和複雜性。考慮到警隊的獨特性質，我們認為不宜把警務人員職系與其他職系（無論是紀律部隊或文職職系）直接比較。我們留意到，警隊職方代表建議以消防員職系、文書職系及行政主任職系作為廣義的比較對象，並確立警務人員比對這些職系的薪酬優勢。由於我們認定警隊確有獨特性，因此我們不會採納上述做法。我們在第一章（第 1.18 段）已指出，職系架構檢討應集中檢討個別職系，尤其是在歷年來的轉變以及在招聘和挽留人員、士氣、事業發展方面的情況。

釐定薪酬的方法

8.26 管職雙方均指出這次職系架構檢討應採用凌衛理委員會的平均計算方法。我們也同意這個看法。警隊職能多元化，其隊員具備了多方面的才能。我們視這些專才為警隊執行整體工作或個別職級工作的一部分。雖然如此，我們亦看到工作相關津貼的優點。部分人員須執行一些非核心職務的工作；這些工作異常艱辛、具有風險及危險性；雖然必要和有其價值，但並非所有人員都要承擔。因此，發放工作相關津貼可為這些工作提供適當的肯

²⁸ 《紀律部隊薪酬及服務條件檢討委員會最後報告（一九八八年十月）》第 4.7 段。

定。我們在第三章（第 3.42 段）建議增設的卧底職務特別津貼，即為一例。

8.27 關於釐定薪酬的基礎，我們重溫了凌衛理檢討報告及艾德偉委員會²⁹的論據。我們接受上述兩個報告總結所說：不能單憑比較和薪酬連繫兩個因素，以一套程式或精確的計算公式來釐定薪酬，而是需要研究全部有關因素，再作出判斷。跟凌衛理檢討一樣，我們接獲意見，認為應透過與公務員指定的職系職級相比較，以釐定警隊薪酬，並清楚列明特殊因素的價值。正如凌衛理委員會指出，這正是艾德偉委員會及凌衛理委員會全面否定的做法。基於前人的智慧，我們也認為不適宜採取這種做法。相反，我們應集中檢討個別職系的情況，於考慮所有相關因素後，根據最佳的判斷來提出有關薪級表的建議。

8.28 員方的意見書又提出應該重整警隊的薪級表架構，使兩個接連薪級之間的薪級中點應跳升最少 25%、每個職級的薪幅應最少相距 35%、每個職級的頂薪點與緊接的晉升職級的起薪點應最少相距 10%。據悉，員方提議採用這些一般準則，是考慮了私營機構在人力資源管理方面的做法。對於這個提議，我們了解到無論在公營或私營機構，在制訂薪酬架構方面，並無一套廣為接受或全面適用的準則。每個機構都是按本身架構及需要，靈活制定自己的薪酬政策。今次職系架構檢討，務實的做法是從現有的薪酬架構開始，因為現有的架構反映了過往深思熟慮的成果；接着是全盤考慮指揮架構及所有職級的各項有關情況，以檢討是否需要調整現有的薪酬架構。

建議修訂警務人員薪級表

8.29 我們收到警隊員方代表提交修訂警務人員薪級表的方案。我們從建議察覺到若干新的要點，包括：調整薪級使增薪額大致得以劃一（中高層薪點的增薪額為 4%）；每一職級都有較長的薪級；相連職級有更多薪點重疊。在重新檢視現有的警務人員薪級表時，我們研究了紀律部隊職系及文職職系的薪級表架構，

²⁹ 凌衛理委員會在寫下建議前，特別提到一九七八年艾德偉委員會檢討英國警隊的報告的結論。

發現無論是不同的薪級表或同一個薪級表，都沒有劃一的增薪額。增薪點的數目及增薪額的大小，是多項因素互為作用的結果。這些因素包括指揮架構及不同職級和職系的對比關係。事實上，劃一增薪額並非政策目標或考慮準則。我們留意到，在現行的公務員每年薪酬調整機制下，薪酬趨勢調查數據是以三個薪金級別來編算。公務員薪酬調整幅度須考慮各個薪金級別的薪酬趨勢。由於不同的薪金級別每年的調整趨勢不同，因此調整的幅度各異。劃一的增薪額在維持一段短時間後，便會因為每年各個薪金級別的薪酬調整幅度不同而改變。有鑑於此，我們認為較合適和務實的做法，是把注意力集中在檢討現時的薪級表，並就那些應予以特別關注的人員，提出改善建議。

8.30 我們也收到建議，提出取消警務人員薪級第 1 點，即完成中五課程的入職者的入職薪點。雖然該薪點隨着上述最低入職資格在二零零一年廢除而不再是一個入職薪點，但仍然用於計算各種工作相關津貼，此做法亦適用於其他紀律部隊。因此，我們建議保留這個薪點。至於第 1a 薪點，是一九九九年入職薪酬檢討之後引入的，現已不再合用，我們不反對取消。（**建議 8.1**）

入職資格

8.31 管職雙方均建議修訂警員及督察的入職資格。我們認同管方的看法，認為優秀專業的警務人員需要擁有合適的品格，性格堅強，勇於承擔，而警隊必須能夠吸引符合這些條件的求職者。我們也同意警務工作越趨專業化，而特別是督察／高級督察職級的警務人員，必須不斷充實自己，加強各方面的技能。正如第三章所詳述，我們建議目前維持所有職系及職級的入職資歷，以待全面檢討資歷組別，考慮各方面的最新發展，公務員隊伍和社會整體所受的影響。我們也不同意警員職級及其他紀律部隊的員佐級職級為較高入職資歷而設立多個入職薪點。至於警員的入職資歷，我們不反對取消中學會考三科及格這個較低的入職學歷。警員職級的最低入職資格將為中學會考五科及格。（**建議 8.2**）

初級警務人員職系

8.32 由於警員職級招募情況理想，我們不建議調整該職級的入職薪酬。取消中學會考三科及格這個較低的入職學歷（起薪點為警務人員薪級第 2 點）後，警員職級以中學會考五科及格為最低入職資格，而最低起薪點是警務人員薪級第 3 點。

8.33 我們跟管職雙方同樣關注那些處於事業中期的警員在士氣和事業發展的情況。我們也留意到管理層建議進一步善用高級警員的職銜。根據第三章（第 3.21 至第 3.24 段）的建議，我們提議增加警員職級的長期服務增薪點，以獎勵那些服務滿 12 年、18 年、24 年及 30 年而又盡忠職守和表現優良的資深警員，肯定他們的貢獻及經驗。根據這項建議，服務滿 12 年的警員可獲第一個長期服務增薪點，時間上大約介乎到達頂薪點（即七年或落實第 8.35 段的改善建議後，八年）與一些警員晉升（年資約 16 年）或在獲取第二個長期服務增薪點（服務滿 18 年）之間。這樣的安排，使管理層有較早的機會挑選合適的警員出任高級警員，讓他們得以發揮專長。我們建議把長期服務增薪點由兩個增為四個，並以每六年相隔的方式頒發，此安排除了能積極回應管方有關擴大薪幅的建議外，也可維持較長時間、具持續性的效果，顧及警員職級較長遠的利益。（**建議 8.3**）

8.34 我們十分理解，初級警務人員作為前線人員，要面對警隊所承受的挑戰。考慮到警務工作因素、特殊因素、多年來有關工作和職責無論在數量、範圍複雜程度方面都有所增加，以及其他相關因素，我們建議把警員職級的頂薪點提高一個薪點，把警長職級的起薪點及頂薪點各提高一個薪點。至於警署警長，他們肩負監督重責，多出任巡邏小隊指揮官、報案室值日官、或罪案調查組副主管。事實上，管方也指出，警署警長的工作在過去二十年來面對許多新發展，與年資較淺的督察的性質類同，而警署警長與督察職級的薪級有所重疊，正好反映這點。我們建議把警署警長職級的頂薪點提高兩個薪點及把起薪點提高一個薪點，以確認警署警長問責及督導工作有所增加。

8.35 如落實上述改善建議，初級警務人員職系的建議薪級表如下（**建議 8.4**）：

職級	現行薪級表 警務人員薪級	建議薪級表 警務人員薪級
警員	第 2 至 14 點 另加兩個長期服務增薪點 (在所屬職級服務滿 18 年及 25 年後，可分別獲得一個增薪 點)	第 3*至 15 點 (*取消較低的入職薪點) 另加四個長期服務增薪點 (在所屬職級服務滿 12 年、 18 年、24 年及 30 年後，可分 別獲得一個增薪點)
警長	第 14 至 22 點	第 15 至 23 點
警署警長	第 21 至 29 點	第 22 至 31 點

8.36 上述改善措施，除回應員方提出已達頂薪點人員對士氣和激勵措施的關注外，還積極回應了管理層有關改善初級警務人員薪級的建議。

督察／警司職系

直通薪級

8.37 由於有直通薪級，督察人員如果服務滿五年，並通過第三級標準專業考試，即有資格獲考慮擢升為高級督察；如果考獲“良”或以上的成績，則年期可縮短為三年。正如在第三章（第 3.29 至第 3.37 段）所述，我們建議修訂直通薪級的安排，以便更能任人唯才和充分反映職能上的分工，並使通過資歷檢定考試，及未通過考試的人員的薪酬有明確的分別。為此，我們建議重整督察的薪級，使其頂薪點低於高級督察的薪級，並規定只有考試及格和符合指定服務年期的人員方可擢升至高級督察的薪級。至於目前督察職級和高級督察職級的合併編制，則維持不變，並不會受制於高級督察職級空缺的多寡。我們理解現職人員可能期望維持原來的安排，因此建議豁免現職人員受新制度規限。（**建議 8.5**）

薪級表

8.38 我們認同督察／高級警司職系角色重要，而且多年來所肩負的職責越來越複雜。為反映各項工作因素和其他相關因素，我們建議改善各個非首長級職級的薪級如下：（**建議 8.6**）

職級	現行薪級表 警務人員薪級	建議薪級表 警務人員薪級
督察	第 23 至 41 點	第 23 至 37 點 [#] ([#] 修訂直通薪級)
高級督察	第 37 至 41 點	第 38 至 42 點
總督察	第 42 至 47 點	第 43 至 48 點
警司	第 48 至 51 點	第 49 至 52 點
高級警司	第 52 至 54 點	第 53 至 54a 點

跳薪點

8.39 當局在一九九九年落實入職薪酬調查的結果時，為督察職級引入兩個跳薪點，以保持內部薪酬對比關係。在引入該兩個跳薪點時，當局清楚表示這是臨時措施，日後須再作檢討。有關檢討有所延遲。二零零六年的入職薪酬調查已經完成，而新的入職薪酬亦已由二零零七年八月一日起實施，至今實有需要檢討跳薪點安排是否仍有必要和恰當。在職系架構檢討中，我們再次審視有關情況，得出的結論是，原先引入兩個跳薪點的理由已不存在。因此，原則上應取消這兩個跳薪點（或至少取消一個）。

8.40 我們了解管方關於持有學位督察薪酬“低兩個薪點”的論據。資歷組別 9（學位學歷）的入職薪酬在一九九九年減少了五個薪點，其後在二零零六年入職薪酬調查後回復至原來水平。另一方面，資歷組別 7（大學入學試及格）的入職薪酬在一九九九年入職薪酬調查後減少了六個薪點，繼而在二零零六年入職薪酬調查後增加四個薪點。根據一九九九年以來的一貫做法，將入職薪酬調查結果應用於督察職級的入職薪酬和多個入職薪點時，大學入學試及格是督察職級的參考基準資歷。因此，以大學入學試資歷入職的督察，現時薪酬是警務人員薪級第 23 點，比一九九九年前水平低兩個薪點，情況與其他同是資歷組別 7（大學入學試及格）的所有職系一致。這個情況是應用入職薪酬調查的自然結果，毋須特別關注。雖然如此，我們也認同在目前階段宜保留兩個跳薪點。在落實下一次入職薪酬調查結果時，如果需要我們的意見，我們會再次研究這個課題。（**建議 8.7**）

首長級職級

8.41 我們就首長級薪級表所提出的建議，載於第十一章(第 11.10 段)。

獨立薪酬機制

8.42 警隊的員方代表建議為警隊訂立獨立薪酬機制。雖然我們認同警隊具獨特性，尤其是警務人員在參與工會和政治組織或參與政治活動方面受到限制，但是我們認為也應從另一角度來考慮其獨特性，就是警隊無論現在或將來，一直都是公務員隊伍不可或缺的部分。在諮詢員方代表後，我們得到的理解是，員方的建議是希望在薪酬水平調查後進行職系架構檢討，以改善現時將入職薪酬調查結果應用於警隊的做法。總括來說，員方代表要求多為警隊作定期的職系架構檢討。正如我們在第三章（第 3.59 至第 3.60 段）所述，設立定期檢討紀律部隊薪酬水平的機制，包括警隊在內，以確保薪酬福利條件仍足以吸引、招聘、挽留和激勵有合適才幹的人士加入各紀律部隊，是合理的做法。

規定工作時數

8.43 員方代表強調，警務人員須面對日益增加的工作量和壓力，特別是在推行提高效率以節省資源的措施後，支援職位不足，未能紓緩前線人員的工作，並影響了員工的晉升機會。員方建議推行措施，謀求更合理的安排，讓前線警務人員每周工作五天共 44 小時。就此而言，我們注意到，過半數前線警務人員仍未能轉為每周工作五天。五天工作周安排並非適用於全體員工，令前線人員不滿。員方認為，長遠目標是全面實施五天工作周；為配合這個目標，其間須進一步縮減規定工作時數。

8.44 一如第三章所述，紀律部隊人員的規定工作時數，視乎運作需要而定，並取決於各紀律部隊的整體職責、員額編制及當時實際人手情況。鑑於這個原因，部隊的規定工作時數並不劃一，實為配合部隊所需。因此，任何縮減規定工作時數的建議，都應按個別情況審慎考慮。由於警隊剛在二零零一年在符合三項先決條件下（即不需額外財政資源、不涉及額外人手，以及維持

為市民提供的服務水平），把規定工作時數從 51 小時減至 48 小時，要在符合前述三項先決條件的情況下進一步縮減規定工作時數會有實際困難，我們認為目前尚未是成熟時機考慮進一步縮減規定工作時數。

其他事宜

8.45 除規定工作時數外，員工代表亦就多項有關服務條件的事宜提出建議。這些事宜包括醫療及牙科福利、日後的薪酬趨勢調查結果對警隊薪酬的應用、退休年齡、教育津貼、房屋福利、逾時工作津貼，以及法律代表等。雖然這些事宜不屬是次檢討的範圍，但對於當中與有效管理整體紀律部隊有關的課題，我們會按適當情況，提請當局關注。關於這點，我們已在第三章載列我們對醫療福利及退休年齡的意見。就醫療福利而言，我們贊同管職雙方的看法，同意這是須予即時關注的課題，特別是因公受傷的人員的醫療福利，應作優先處理。根據管方的數據，警務人員在執勤時受傷的個案，從二零零零年的 798 宗增至二零零六年的 1 280 宗。至於其他事宜，我們相信，管方會諮詢有關決策局及部門，仔細研究，採取適當行動。

8.46 員方代表向我們提出的建議涵蓋許多其他事項。舉例來說，員方代表要求檢討警察評議會職方與公務員事務局之間的根本問題、現時的關係及諮詢機制，並提出應有新的機制令警隊獨立於其他公務員工會和協會之外。鑑於此事的重要性，我們相信當局會在既定的機制下考慮有關要求。

主要建議摘要

8.47 總括來說，我們對警隊的建議，主要包括下列各點：

- (a) 提高非首長級警務人員的薪級，詳情載於附錄 19；
- (b) 保留一九九九年為督察職級引入的兩個跳薪點。在落實下一次入職薪酬調查結果時，如果需要諮詢紀常會的意見，我們會再次研究這個課題。

第九章

入境事務處

概況

入境事務處的職責

9.1 入境事務處(“入境處”)於一九六一年成立，接手處理由當時的皇家香港警務處負責的入境事務工作。入境處根據《入境事務隊條例》(第 331 章)運作，除負責香港海陸空三路的出入境管制事宜外，還為本港居民提供多項服務，包括簽發香港特區護照、其他旅行證件、簽證及身份證，處理國籍事宜，以及辦理生死及婚姻註冊手續。入境處還負責防止不受歡迎人士入境、執行與入境事務有關的法例，以及推行吸引優秀人才及投資者來港的計劃。入境處致力提供快捷有效並達國際水平的出入境服務，不但方便本港居民和來自世界各地的遊客及商務旅客出入境，更有助促進香港的安定繁榮，鞏固香港在世界城市中前列的地位。

組織架構

9.2 入境處的入境管制工作分入境前、入境時及入境後三部分，由以下六個部門執行：

- (a) *簽證及政策部*負責根據現行的入境政策處理來港申請，執行入境前管制；
- (b) *管制部*在各邊境入境管制站執行入境時管制，包括截查通緝犯和不受歡迎人物，並拒絕他們入境；
- (c) *執法及訴訟部*負責執行入境後管制，包括調查違反入境法例個案、執行遣送離境和遞解程序、收集全球入境情報，以及處理與入境事務有關的訴訟和聲請；

- (d) 個人證件部提供人事登記服務，並負責簽發身份證、香港特區護照和其他旅行證件等；
- (e) 資訊系統部專責為部門提供自動化支援；以及
- (f) 管理及支援部負責部門的整體行政工作。

人手編制

9.3 截至二零零八年一月一日，入境處的編制共有 6 631 個職位。在這些職位中，5 035 個屬紀律部隊職系職位（包括十個首長級職位），其中 67%為入境事務助理員職系，33%為入境事務主任職系。這兩個職系的非首長級職位的分布情況載於表 9.1。大部分人員（79% 的入境事務助理員及 37% 的入境事務主任）均派駐管制部，負責執行出入境管制工作。

表9.1：二零零八年一月一日入境處非首長級職位的分布情況

部門	入境事務 助理員職系	入境事務 主任職系	合計	
	職位數目	職位數目	職位數目	百分比
管制部	2 651	621	3 272	65%
執法及訴訟部	375	256	631	13%
簽證及政策部	98	240	338	7%
個人證件部	60	211	271	5%
資訊系統部	18	87	105	2%
管理及支援部	166	242	408	8%
總計	3 368	1 657	5 025	100%

職系和職級架構

9.4 入境事務處處長之下為一名副處長，以及八名其他首長級人員，包括六名助理處長和兩名高級首席入境事務主任。高級首席入境事務主任職級在一九九三年開設。

9.5 一九九零年，入境事務主任職系和入境事務助理員職系進行大規模架構重組，取消當時入境事務主任職系的基本職級，即助理入境事務主任職級，並開設新的總入境事務助理員職級，

作為員佐級人員的最高職級，負責執行助理入境事務主任職級的例行和較簡單職務。隨着停止招聘、原有人員獲晉升至入境事務主任職級，以及自然流失，助理入境事務主任職級被逐步取締。入境事務處在一九九七年恢復招聘入境事務主任。

9.6 目前，入境處共有 12 個職級，包括員佐級（入境事務助理員職系）的三個職級及主任級（入境事務主任職系）的五個職級。有關的職級架構和現有薪級的詳情，載於附錄 20。

相關考慮因素

工作因素和特殊因素

9.7 入境處的工作主要是通過執行出入境管制及為市民辦理身份登記事宜，以維持公眾秩序。入境處的工作特點包括（但不限於）以下各項：

- (a) 入境處人員的規定工作時數為每周 44 小時。入境處人員執勤期間的工作密集，他們須於管制站核對每名出入境人士的旅遊證件及身份證明文件，並防止疑為不受歡迎的人士入境。
- (b) 逾半數入境處人員被派駐管制站工作，須用較長的交通時間往返工作地點。此外，他們須按不固定的輪班模式執行輪班工作及夜更職務。在星期日、公眾假期或節日期間，為加強管制站的人手，他們經常需要當值，這使他們在某程度上與社會隔離，而他們的家庭及社交生活亦受到一定的影響。入境處人員更特別指出，他們在執勤期間須遵守嚴格規定，例如按指定的安排上洗手間。
- (c) 入境處人員須就入境管制方面作出獨立判斷，因而須承擔很大的個人責任。他們的決定可能引致投訴、呈請、司法覆核，並受到公眾和傳媒的嚴密監察。

- (d) 入境處人員亦會被指派調查非法入境及相關罪行，和被調派往羈留中心工作。這些工作具有危險性，對員工的體能亦有較高要求。

上次檢討後的變化

9.8 入境處的管理層及工會在職系架構檢討意見書中指出，回歸前後本港的社會、經濟、政治形勢經歷重大轉變，對部門的工作造成了重大影響。由於工作的複雜、敏感及困難程度日增，部門須引入更多新技術和成立新的分部，以應付有關工作。另一方面，為建立一個更公開透明、以民為本及問責的政府，政府各部門分別推行多項措施；作為服務市民的前線部門，入境處和不少其他部門一樣，須因此而面對更多要求和壓力。同時，隨着市民的期望不斷提高，入境處要致力提供更具效率、更加有禮和專業的服務。在運作環境方面，入境處還須面對其他較為顯著的轉變，包括：

- (a) 香港在一九九七年回歸中國，與內地的往來日益頻繁，為入境事務工作帶來新挑戰。入境處須處理的事務包括中國國籍事宜、簽發香港特區護照、游說各國給予香港特區護照持有人免簽證待遇、落實《基本法》內有關居港權的規定，以及與中國駐外國使領館協力為遇上困難的香港居民提供協助。
- (b) 當入境處在中國內地非法入境者及越南難民方面的工作逐漸減少時，其他方面的出入境管制工作卻出現新的需求或大幅增加。某些情況的發展，更帶來了不少挑戰。這些情況包括：本港居民與內地人士假結婚個案、迅速擴展的個人遊計劃、對接近分娩階段的非本地孕婦來港管制、《禁止酷刑和其他殘忍、不人道或有辱人格的待遇或處罰公約》在一九九二年延伸至適用於本港後所接獲的政治庇護申請或受到酷刑對待的投訴，以及防止不受歡迎人士及國際罪犯入境。此外，政府推行的其他新措施，例如分別於二零零三年及二零零六年推行的資本投資者入境計劃及優秀人才入境計劃，均為入境處帶來額外的工作。

- (c) 資訊科技的應用日益廣泛，在出入境管制工作中發揮的作用亦日益重要。具代表性的例子，包括在出入境管制站引進並進一步發展智能身份證和“e-道”。要處理有關工作，入境處人員必須掌握嶄新及先進的技術。隨着全球科技迅速發展，使用高度仿真的偽造旅行證件及其他偽冒方法有增加的趨勢，出入境管制工作因而變得更專業。入境處人員須對這些發展保持警覺，並汲取新的技術，制訂適當措施，以應付有關挑戰，維持有效的出入境管制。

9.9 根據附錄 21 所載入境處的部分工作量統計數字，過去二十年入境處各個工作範疇的工作量均大幅增加。舉例來說，入境處在一九八八年檢查旅客、車輛和船隻的次數約為 6 400 萬次，到二零零七年已增加 2.7 倍至 2.38 億次。一九八八年至二零零七年期間，入境處處理的簽證數目增加了四倍，而護照的申請數目及檢控的違例者數目亦增加兩倍多。同期，入境處的紀律部隊人員編制增加了約 72%。我們在探訪部門和審視意見書時，發覺入境處人員多認為壓力的主因在於工作量大增、環境變化迅速及人力資源緊絀。

招聘情況

9.10 入境處在招聘入境事務助理員及入境事務主任時，收到大量申請（表 9.2），由此可見，這兩個職系並無招聘困難。事實上，入境處能夠羅致資歷高於基準要求的新聘人員。

表 9.2：入境處的招聘統計數字（最近期的招聘工作）

職級（招聘年度）	目標招聘人數	收到的申請數目	發出的聘書數目
入境事務助理員 （2007-08 年度）	300	14 436	328
入境事務主任 （2007-08 年度）	114	16 009	149

挽留人員情況

9.11 過去幾年，入境事務助理員的流失（自然流失除外，例如退休）有增加的趨勢。二零零七至零八年度的流失率為 7.8%，有 90 人離職。然而，我們察覺到這些離職人員大部分（98%）都具有高於參考基準的資歷，當中約 82% 持有大學學位或以上的資歷。從這點看來，流失問題部分是由於甚多資歷較高者加入這員佐級職系。除了這個因素外，入境事務助理員職系在挽留人員方面，整體來說沒有嚴重的問題。至於入境事務主任職系，有關的流失率過去五年都在 1% 以下。表 9.3 載列了一些人手流失的統計數字。

表 9.3：過去五年入境事務助理員及入境事務主任職級的流失情況

招聘職級		2003-04 年度	2004-05 年度	2005-06 年度	2006-07 年度	2007-08 年度
入境事務 助理員	流失人數	2	9	13	58	90
	佔實際人數百分比	0.2%	0.9%	1.1%	5.3%	7.8%
入境事務 主任	流失人數	3	0	6	4	8
	佔實際人數百分比	0.3%	—	0.5%	0.4%	0.8%

（註：自然流失不計算在內）

事業發展

9.12 在紀律部隊之中，入境事務助理員職系大致上有較佳的事業發展。這點可從入境事務助理員獲晉升高級入境事務助理員之前，在所屬職級的平均服務年資反映出來。他們的事業發展較佳，主要是因為該職系架構下入境事務助理員職級有 871 個職位，而高級入境事務助理員職級卻有 1 959 個職位。這情況顯然有別於其他紀律部隊。在其他紀律部隊，基於指揮架構，大多數員佐級人員缺乏晉升機會，因而留在基本職級。如下文第 9.20 至 9.22 段所闡述，我們對這情況感到關注，認為有需要改變。

9.13 至於入境事務主任職系，雖則有部分員工指出晉升機會並不如前，主要是由於入境事務主任職級與高級入境事務主任職級的職位比例相對來說並非十分理想，但從入境事務主任獲晉升高級入境事務主任前在所屬職級的平均服務年資來看，該職系的

事業發展亦屬合理。然而，我們必須強調，晉升並非一項權利，而事業發展或會因多項因素而出現轉變，這些因素包括職級架構、晉升職級的編制、員工資歷及個別人員的表現。

9.14 截至二零零八年一月一日，27%的入境事務助理員及52%的入境事務主任已達職級頂薪點。

分析和建議

入境事務助理員職系

跳薪點

9.15 在第三章，我們建議員佐級職系的第一層職級人員，在服務滿五年及通過相關升級考試後可獲一個跳薪點（見第 3.27 段）。對於是否為入境事務助理員職級設立這個額外跳薪點，我們持開放態度，但該職系須設有晉升至高級入境事務助理員職級的適當資歷檢定考試。如部門日後有此要求，我們會再次研究此事宜。

9.16 對於要求給予完成訓練課程或服務滿兩年的入境事務助理員額外的跳薪點，我們認為理據並不充分。如第 9.11 段所述，入境事務助理員職級在挽留人員方面情況轉差，似乎是與招聘上的做法有關。大部分離職人員都具備遠高於基準的資歷，他們有較高流動性是可預期的。我們認為改善招聘上的做法，應有助挽留人員。

薪級表和職系架構

9.17 我們收到的建議中，有要求提高入境事務助理員的入職薪點，以便與一般紀律部隊的相類職級看齊。如第三章所闡述，釐定每支紀律部隊的薪酬（包括起薪點）時，是按各自的獨特工作性質個別考慮。入境事務助理員職級並沒有招聘困難，反映現時的薪酬水平足以吸引合適的人才受聘。如在第三章（第 3.18 至 3.20 段）所載，我們並不贊同紀律部隊員佐級職系為較高資歷設

立多個入職薪點的建議。考慮各項相關因素後，我們建議維持現時的薪酬水平。（**建議 9.1**）

9.18 在第三章（第 3.21 至 3.24 段），我們建議加設長期服務增薪點，以肯定員佐級職系基本職級中能幹忠誠的資深人員的貢獻和經驗。我們建議在入境事務助理員職級推行有關安排，使他們在服務滿 12 年、18 年、24 年和 30 年後分別可獲一個增薪點。（**建議 9.2**）

9.19 考慮到各項工作因素、多年來職責範圍和工作複雜程度均有所增加，以及其他相關因素，我們進一步建議把入境事務助理員職級的頂薪點提高一個薪點，以及把高級入境事務助理員的起薪點和頂薪點各提高一個薪點。至於總入境事務助理員職級，我們留意到這些年來，這個職級肩負了更多指揮工作及領導職務，尤其是在推行改善程序措施，以及將職務下放至員佐級職系最高職級負責後，這個趨勢更為明顯，而且可能會持續。在意見書中，管理層和員工均建議在總入境事務助理員職級之上增設一個職級，以改善晉升機會，並接手總入境事務助理員職級較為複雜的職務。原則上，新職級只有在符合職能需要的情況下才可開設。經考慮入境事務助理員職系的工作性質後，我們認為現行的指揮架構恰當，在職能方面沒有充足理據支持在總入境事務助理員職級之上增設一個新職級。然而，為反映這些年來總入境事務助理員職級的職責和職能均有所增加，我們建議把其頂薪點提高兩個薪點和把起薪點提高一個薪點。在推行有關的改善建議後，入境事務助理員職系的薪級表將會修訂如下（**建議 9.3**）：

職級	現行薪級表 一般紀律人員（員佐級）薪級	建議薪級表 一般紀律人員（員佐級）薪級
入境事務助理員	第 3 至 12 點 另加兩個長期服務增薪點（在所屬職級服務滿 18 年及 25 年後，可分別獲得一個增薪點）	第 3 至 13 點 另加四個長期服務增薪點（在所屬職級服務滿 12 年、18 年、24 年及 30 年後，可分別獲得一個增薪點）
高級入境事務助理員	第 13 至 21 點	第 14 至 22 點
總入境事務助理員	第 22 至 26 點	第 23 至 28 點

9.20 如 9.5 段所述，入境事務助理員職系架構自一九九零年重組後沿用至今。當年，入境處把原屬於主任級職系第一層的助理入境事務主任職級刪除，並在員佐級職系最高層開設了總入境事務助理員職級。現時，入境處在各管制站執行入境時管制的主要職務，是由高級入境事務助理員職級負責。從職能方面而言，隨着科技進步，設備改良，以及部門積極為員工提供培訓及發展機會，入境事務助理員職級或可執行較複雜的職務。

9.21 從職系架構而言，高級入境事務助理員的職位較入境事務助理員的為多，形成了不健全的職系架構。入境事務助理員在入職數年後會有機會被委派署任高級入境事務助理員職位，而平均約於十年晉升，事業發展速度較其他紀律部隊為快。在這個職系架構下可能沒有足夠具備資格和經驗的入境事務助理員填補高級入境事務助理員空缺，這對長遠的人力發展計劃和晉升職位的填補有不良影響，削減部門的運作效率和成效。

9.22 經考慮上述因素後，我們積極鼓勵入境處檢討是否有空間進一步把職務下放至入境事務助理員職級，以期在不影響服務水平和質素的前提下，充分善用人力資源和提高效率。有關安排應有助簡化工作程序，並為入境事務助理員職系建立一個健全的職系架構，有利於職系的長遠發展。（**建議 9.4**）

職系和職級名稱

9.23 另有建議提出更改入境事務助理員職系及職級的名稱，例如把“助理員”改稱為“督察”或“管制員”，以提高士氣和專業形象。紀常會對此持開放態度，建議部門管理層和員工共同研究最適合的名稱。只要新名稱不會令人對入境事務助理員的職責產生混淆，又不會影響薪酬或對其他職系引致連帶影響，我們原則上不會反對。

入境事務主任職系

入職資格及招聘事宜

9.24 如第三章（第 3.6 至 3.16 段）所述，我們建議維持現時入境事務主任職系的入職資格，以待進行全面檢討。（**建議 9.5**）

9.25 關於入境事務主任職系的招聘事宜，有員工建議取消入境事務主任職級的公開招聘，改為從入境事務助理員職系進行內部招聘，以示認同入境事務助理員職系人員現時較高的學歷，並改善他們的晉升前景和提升他們的士氣。這項建議涉及重大改變，必須審慎考慮。

9.26 跟其他紀律部隊一樣，入境處有一套沿用已久的內部聘任計劃，以選拔能幹及有潛質的員佐級入境事務助理員職系人員轉任主任級人員。就入境事務主任職系而言，同時採用直接招聘及內部聘任的方式，實有其好處。部門的管理層每次招聘入境事務主任時，可於考慮當時情況及部門的最大利益後，自行決定進行公開招聘或內部聘任，或同時採用兩個方式。事實上，在職的入境事務助理員職系人員除可藉着內部聘任的方式投考入境事務主任職位外，亦可通過公開招聘的途徑提出申請，與其他應徵者一同接受評核。

長期服務增薪點

9.27 有些員工建議為入境事務主任職級設立長期服務增薪點。有關長期服務增薪點這個課題，已在第三章（第 3.21 至 3.24 段）論述。設立長期服務增薪點，目的是嘉許及激勵表現優秀、忠誠盡責的資深員佐級人員，他們礙於紀律部隊特有的指揮架構，只能留在基本職級。對於屬主任級的入境事務主任職系而言，我們認為並無有力理據足以支持為他們設立長期服務增薪點。

職系架構

9.28 對於入境處建議高級入境事務主任和入境事務主任職級採取直通薪級安排，我們十分明白他們的觀點。但正如第三章（第 3.29 至 3.35 段）所解釋，我們認同凌衛理委員會的看法，直通薪級安排不應在其他職系採用。我們留意到入境處管職雙方都提出，實施直通薪級安排後可以刪減層級，有助精簡工作和籌劃接任安排。舉例來說，有建議指實施直通薪級安排後，入境事務主任／高級入境事務主任在處理複雜的個案時，可同時執行處理個案和作出決定的職能，這樣可提升效率，令服務使用者和部門受惠。對於入境處不斷致力改進服務，我們深表讚賞。我們相

信，不論是否有直通薪級安排，以這方向為方針的新措施是值得推展的。我們鼓勵部門與員工攜手進行適當的檢討，共同研究新措施，例如精簡或改善工序、重新調配職務，及按職能所需重訂一些職位的職級。

9.29 至於接任問題，我們注意到政府內部設有完善機制，定期檢討個別部門首長級職位的接任計劃，同時亦設有其他途徑讓管理層提拔人才，及早作出接任安排。無論如何，晉升必須以多項準則作為依據，例如能力、資歷及經驗，而年資則只有在未能從各人選中分辨出最合適晉升的人選時才予以考慮。有鑑於此，我們認為不宜只為了便利接任安排而引入直通薪級或改變職系及職級架構。

9.30 與接任安排相關的另一項建議，是取消助理首席入境事務主任職級，開設全新的首席入境事務主任職級，薪酬為一般紀律人員（主任級）薪級第 32 至 38 點，目的是刪減入境事務主任職系架構的層級，以解決職系高層的接任問題。與公務員其他職級一樣，助理首席入境事務主任職級是基於職能的需要而設立的。我們並不贊同純粹為改善晉升及接任安排而合併或刪除職級。如第 9.29 段所述，我們可透過現行機制，處理接任問題上令人關注的情況。

薪級表

9.31 入境處管職雙方都認為，入境事務主任的入職薪酬（一般紀律人員（主任級）薪級第 5 點），較大部分入職要求同為大學入學考試及格資歷的紀律人員主任級職系的招聘職級，低兩個薪點，實有欠公允。鑑於上述差距，他們促請是次職系架構檢討應劃一各個紀律部隊主任級職系的入職薪酬。

9.32 如第三章（第 3.2 及 3.4 段）所述，紀律部隊的入職薪酬是因應個別職系的獨特性質而釐定。入境事務主任職級的招聘數字令人滿意，顯示現時的薪酬水平足以吸引合適的人才入職。在考慮所有相關因素後，我們建議入境事務主任職系的入職薪酬，應維持在現時的水平。（**建議 9.6**）。

9.33 我們亦注意到，入境處工作的複雜、敏感及困難程度日增。這些年來，入境處各方面的工作都有所轉變，入境事務主任職系人員必須具備更廣泛的知識和技能，才能提供有效及優質的服務。考慮到工作因素較前繁重，我們建議改善入境事務主任各職級的薪級（**建議 9.7**）：

職級	現行薪級表 一般紀律人員（主任級）薪級	建議薪級表 一般紀律人員（主任級）薪級
入境事務主任	第 5 至 20 點	第 5 至 21 點
高級入境事務主任	第 21 至 25 點	第 22 至 26 點
總入境事務主任	第 26 至 31 點	第 27 至 32 點
助理首席入境事務主任	第 32 至 35 點	第 33 至 36 點
首席入境事務主任	第 36 至 38 點	第 37 至 39 點

9.34 第三章（第 3.38 段）建議增設的兩個額外跳薪點亦適用於入境事務主任職級，入境事務主任職級人員因而共有三個跳薪點；他們在完成第一年服務（現有安排），以及在服務滿五年及八年並通過高級入境事務主任升級檢定考試後，可分別獲得一個薪點。（**建議 9.8**）

首長級職級

9.35 部門要求增設 16 個首長級職位，包括開設一個屬一般紀律人員（指揮官級）薪級第 3 點的副處長職位、開設一個屬一般紀律人員（指揮官級）薪級第 2 點的助理處長職位，以及把 14 個首席入境事務主任職位升格至屬一般紀律人員（指揮官級）薪級第 1 點的高級首席入境事務主任職位。我們留意到首長級職位的開設和升格，均可根據現行機制進行。部門應按情況，與當局跟進有關建議。

9.36 我們就首長級薪級所提出的建議，載於第十一章（第 11.10 段）。

規定工作時數

9.37 有入境處員工提出，由於工作量大和工作壓力沉重，故希望全面削減規定工作時數。我們留意到，現時入境處的規定總工作時數是每周 44 小時，是所有紀律部隊隊伍中最低的，與超過半數公務員看齊。我們十分注重員工的職業健康，以及工作與生活之間的平衡，但並不贊同進一步將每周的規定工作時數削減至 44 小時以下。我們鼓勵入境處繼續推廣職業健康和壓力管理，營造一個關愛的工作環境，以促進員工的福祉。

人力資源

9.38 我們在探訪和會見前線人員以及審議書面意見後，發現人手緊絀是入境處人員主要的壓力來源和最關注的事。在過去二十多年，本港與內地的關係日趨緊密，新的邊境管制站相繼啟用，旅客數目急劇增加，尤其是在節日，這大大加重入境處前線人員的工作量。在長假期和節日期間，入境處會從不同組別抽調大量人手往管制站工作。該處人員認為有關情況給他們帶來很大壓力，不利身心健康，又嚴重影響他們的社交和家庭生活，同時導致他們的例假積存總額和未獲補償的逾時工作時數餘額偏高。我們同情入境處人員的處境，並認為有需要從資源分配方面進一步檢討有關情況。我們注意到在過去數年，政府全面暫停招聘公務員，以及採取控制公務員編制的政策，在這段期間，入境處是少數獲發額外人手和財政資源的部門。然而，我們也留意到，即使增加前線人手，入境處仍未能完全應付急劇增加的工作量，特別是在高峯期。我們鼓勵入境處檢討人手資源及調配情況，如有足夠理由，可向當局要求增撥資源，以便有更多人手應付不斷增加的工作。我們亦希望入境處考慮是否可以更廣泛利用科技（例如 e-道），以及安排入境事務助理員職級承擔更多實質職務，或重新調配各職級的資源，以應付工作量日增所帶來的挑戰。（**建議 9.9**）

主要建議摘要

9.39 總結來說，我們建議：

- (a) 提高入境處非首長級人員的薪級，詳情載於附錄 22；及
- (b) 部門應檢討人手資源及調配情況，如有足夠理由，可向當局要求增撥資源，以便有更多人手應付不斷增加的工作。

第十章

廉政公署

概況

廉政公署的職責

10.1 廉政公署（“廉署”）於一九七四年成立，通過執法、防貪、社區教育，三管齊下，肅貪倡廉，致力令香港社會保持公平公正、安定繁榮。廉署依據《廉政公署條例》（第 204 章）成立，以獨立機構的形式運作，不屬公務員體系。廉署獲《廉政公署條例》、《防止賄賂條例》、《選舉（舞弊及非法行為）條例》賦予法定權力，可調查貪污罪行，把犯案者繩之於法。六七十年代的香港貪污成風，全賴廉署鍥而不捨，打擊貪污，香港得以成為以廉潔著稱³⁰的世界級都會。要保持香港的競爭力，廉署須繼續發揮關鍵作用。為此，廉署需要羅致和挽留人才，務求維持一支信實忠誠、專業能幹和有承擔的隊伍。

組織架構

10.2 廉署的首長是廉政專員。廉政專員由行政長官任命，並直接向行政長官負責。廉署轄下三個執行部門在行政總部支援下，進行反貪工作：

- (a) 執行處是調查部門，負責接受有關貪污的舉報和調查懷疑貪污的罪行。執行處是廉署轄下最大的部門，其主管身兼副廉政專員之職；
- (b) 防止貪污處進行審查工作，並提供諮詢服務，藉以減少政府部門和公營機構工作常規及程序中可能存

³⁰ 根據總部設於柏林的“透明國際”（Transparency International）在二零零八年九月公布的“清廉指數”，在所調查的 180 個地方當中，香港是亞洲第二個最廉潔的城市，全球則排名第十二。

在的貪污漏洞。此外，防止貪污處也應私營機構或個別人士的要求，提供防貪顧問服務；以及

- (c) *社區關係處*專責教育市民認識貪污的禍害，並爭取市民對廉署工作的支持。其轄下七個分區辦事處深入社區，接受有關貪污的投訴和查詢。

人手編制

10.3 廉署在一九七四年成立時，員工主要分為兩大類：

- (a) 廉政主任職系。這個新設職系專門負責反貪工作，其後在一九七六年“分拆”並加設一個廉署獨有的監視人員職系，正式名稱為廉政調查員職系，負責執行監視任務；以及
- (b) 並存於政府其他部門的職系和職級。這些職系和職級的名稱後面都加上“廉政公署”〔例如：行政主任（廉政公署）、汽車司機（廉政公署）〕。這類員工均按照公務員體系內有關文職職位的薪級支薪。

10.4 截至二零零八年一月一日，除廉政專員的職位外，廉署共設有 14 個首長級職位，912 個廉政主任職系職位、和 116 個廉政調查員職系職位。這些職位的分布情況概列於表 10.1，當中顯示執行處統轄了 80% 的廉政主任職系和全體廉政調查員職系。

表 10.1：二零零八年一月一日廉署紀律人員職位的分布情況

職系	執行處		社區關係處		防止貪污處		行政總部		合計
廉政主任	729	(80%)	127	(14%)	43	(5%)	13	(1%)	912
廉政調查員	116	(100%)	—		—		—		116
小計	845	(82%)	127	(12%)	43	(4%)	13	(1%)	1 028
首長級人員	7	(50%)	3	(22%)	3	(22%)	1	(7%)	14
總計	852	(82%)	130	(13%)	46	(4%)	14	(1%)	1 042

（註：由於四捨五入關係，百分數總和不等如 100%。）

聘用條款

10.5 廉署人員是公職人員而非公務員。廉署人員的規定工作總時數為每周 44 小時。超過 99% 人員按合約條款受聘（現時每份合約為期兩年半），約 66% 的人員以“連接合約”形式連續受聘兩個任期³¹。按照合約條款，職員在圓滿完成合約訂明的任期後，可獲發放約滿酬金。加上政府的強制性公積金計劃供款後，約滿酬金總額相等於合約期內基本薪金的 25%。

10.6 合約制可讓廉署更靈活處理聘用事宜，以配合運作上的需要。根據法例，廉政專員可委任所需的廉署人員，並有權在信納終止一名廉署人員的委任是符合廉署利益的情況下，終止該人員的委任。雖則如此，上述特殊的終止委任權在過去十年只行使過三次。現時，六成以上人員已在廉署工作至少十年之久。

職系和職級架構

10.7 除了由行政長官直接委任的廉政專員以外，廉署紀律人員職系首長級人員共有六級，廉政主任職系和廉政調查員職系各有五級。職級架構及現行薪級表詳見於附錄 23。廉政主任職系和廉政調查員職系的架構沒有明確區分員佐級和主任級，這與其他大多數紀律人員職系不同。一般而言，廉政主任職系和廉政調查員職系第一層職級的薪幅大致與員佐級相若，較高職級的薪幅則大致與主任級相若。

廉政公署人員薪級表

10.8 政府因應凌衛理先生³²在一項特別檢討中所提出的建議，於一九八九年另設廉政公署人員薪級表，以肯定廉署的特殊地位和凸顯其獨立於公務員體系的特質。在此之前，廉署職系人員是根據總薪級表支薪的，薪額大致與香港警務人員相若；這是因為

³¹ 員工須於第一個任期內達至令人滿意的表現和行為，第二個任期才會開始生效。新聘任的人員（約 18%）不符合資格按“連接合約”形式受聘。

³² 一九八八年，凌衛理委員會就當時的懲教署、香港海關、消防處、人民入境管理隊和警隊的薪酬及服務條件進行了全面檢討。其後，政府再邀請凌衛理先生對廉署進行特別檢討。

兩者的工作性質相近，而且執行反貪污法例的工作以往是由警務處負責。廉署人員和警務人員兩者的薪酬一直維持着大致相若的關係。

10.9 雖然廉署獨立於公務員體系，但廉政公署人員薪級表一直跟隨公務員薪級表的變動而調整，這些變動包括在一九九九年及二零零六年入職薪酬調查之後調整入職薪酬、二零零二年至二零零五年公務員減薪，以及每年根據薪酬趨勢調查而對公務員薪酬作出的調整。

10.10 在二零零八年四月一日，仍有約 544 名廉政主任職系人員和 85 名廉政調查員職系人員每月支取廉政公署職位津貼³³。這項津貼的金額自一九七四年開始凍結在每月 400 元、700 元或 1,000 元（視乎職級而定）。在二零零零年四月一日或之後受聘的新入職人員則不獲發這項津貼。

相關考慮因素

工作因素和特殊因素

10.11 廉署管職雙方就職系架構檢討提交的意見書，當中提供了許多有關他們工作的資料，並特別指出廉署職責固有的挑戰。部分重點概述如下：

- (a) 貪污罪行是在所涉各方同意下進行，既無地域限制，也沒有明確的罪案現場，往往難為人所知。貪污案件的調查工作複雜，需要經常進行秘密監察和臥底行動，所牽涉的風險甚高，而且困難重重，壓力極大，同時會與社會隔離。公營機構涉嫌貪污者可能熟悉有關的調查和監察手法，令調查工作更見困難。

³³ 廉政公署職位津貼在一九七四年廉署成立時開始發放，“藉以吸引具有合適才幹和各方面經驗的人才加入這個稍為孤立和發展中的新機構”。計算退休金或約滿酬金時不會包括這項津貼。

- (b) 調查工作及其後的檢控過程涉及複雜法律問題，特別是牽涉商界和大型企業複雜運作的貪污案，或是與貪污有關的複雜詐騙案。署內人手緊絀但案件數量日增，須在短時限內完成審訊前的準備工夫及跟進法庭命令，加上調查行動可能會引致法律後果，需要出庭作證和應付辯方強大的辯護隊伍；凡此種種，都令廉署人員工作倍加辛勞，壓力越來越大。
- (c) 廉署對所有人員的行為和操守，包括保密以及對投資理財、離港、政治立場、社交等個人行為的限制，一律有嚴格的規定。他們須時刻保持高度誠信和專業，甚至對其工作性質也須絕對保密。

上次檢討後的變化

10.12 廉署管職雙方強調，過去二十年發生的種種轉變，對廉署的角色和運作模式都造成重大影響，進一步加重廉署人員的責任、工作量和壓力。現把其中較重要的轉變概述如下：

- (a) *新法例及法律環境的新發展*：法律環境的轉變，例如上訴法院的裁決，以及二零零六年制定的《截取通訊及監察條例》，令廉署的工作大增。再者，香港一直以來都能維護廉潔的選舉文化，而在這方面，廉署的工作範圍也有所擴大，涵蓋由村代表以至行政長官的所有選舉。
- (b) *貪污案件種類和模式的轉變*：雖然舉報公營機構貪污的數字持續下降，但私營機構的貪污個案卻不斷上升。調查私營機構貪污個案，除了要有偵探頭腦外，還要具備高智力和強大分析力。要處理不同界別、行業或專業的貪污案件，必須對多方面的課題有廣泛而且深入的認識。此外，越來越多貪污案件涉及公職人員行為失當，而非單純的行賄受賄。再者，更多貪污案件涉及在香港境外進行的交易，令調查工作倍加困難。

- (c) *科技發展和全球化令貪污案件更加複雜*：隨着社會經濟急速發展，現今的貪污及相關罪案更趨複雜和全球化。涉案人士對秘密跟蹤和調查的警覺性提高、牽涉上市公司複雜交易或涉及貪污詐騙的投訴增加、專業人士利用規則和程序取巧、被告人聘請高質素的法律顧問團等等，都為廉署帶來新挑戰。
- (d) *與國際社會和內地的合作*：隨着跨境反貪污活動大增，通過廉署的積極參與，香港在內地、區內和國際的反貪污活動發揮了關鍵作用。相互法律協助³⁴和引渡的請求有所增加。國際組織（如亞太經濟合作組織和國際刑警組織）就清洗黑錢、恐怖分子融資等事項採取更多聯合行動。

10.13 **附錄 24**所載廉署的部分工作量統計數字顯示，公營機構的貪污個案逐年下降，但私營機構的貪污投訴則有所上升。二零零七年貪污舉報個案中，涉及私營機構的佔 66%，餘下 34% 則為涉及公營機構的個案。過去二十年，與選舉有關的投訴增加了十倍，二零零七年共有 913 宗。防貪和社區教育方面的工作量則維持穩定。

廉署一體化方針

10.14 廉署一向強調“廉署一體化，三管齊下”的方針。在職系架構檢討期間，我們收到一些不同意見，重新審視了這個方針。我們注意到廉署三個部門都是廉署總體策略的重要組成部分，缺一不可。由於三個部門的工作息息相關，團結協作至為重要。廉署指出，該署由二零零七年開始，已經為三個部門的入職職級舉行綜合招聘，並加強互調人員安排，以配合有關的政策方針，並確保員工得到全面發展。因此，我們認為須尊重廉署沿用已久的“一體化”方針，並在薪酬及職系架構上反映。

³⁴ 根據《刑事事宜相互法律協助條例》（第 525 章），律政司司長可因應海外執法機構或司法機關的要求，授權廉署的調查人員就貪污相關案件展開正式調查，包括會見證人及疑犯、查閱銀行帳戶和文件，以及凍結資產。

招聘情況

10.15 在合約制下，廉署可以靈活選用招聘途徑，以公開招聘及／或內部聘任方式，填補不同職級的空缺，以應付運作上的需要，同時也為員工提供合理的晉升機會。實際上，廉政主任職系的招聘職級主要為助理廉政主任及廉政主任（丙）職級，而助理廉政主任也可晉升為廉政主任（丙）。高層職級的專責職位可通過公開招聘及／或內部聘任填補。至於廉政調查員職系，只有廉政調查員（主隊）和廉政調查員（服務）兩個基本職級是經由公開招聘填補的。

10.16 廉署的數字顯示，廉政主任或廉政調查員職系在招聘上並無困難。舉例來說，根據二零零七年的招聘數字，助理廉政主任和廉政主任（丙）的職位空缺，分別共接獲 1 193 及 1 853 份申請，而署方的目標招聘人數，則分別為 118 人和 31 人。在招聘較高職級的專責職位方面，廉署也沒有遇到困難。

挽留人員情況

10.17 過去幾年，廉政主任職系的流失率和空缺數字相對偏高（表 10.2），助理廉政主任和廉政主任（乙／丙）³⁵ 職級尤其嚴重。在二零零七年有 48 名助理廉政主任（14.2%）和 19 名廉政主任（乙／丙）（5.7%）離開廉署（退休等自然流失情況不計算在內）。在二零零八年一月一日，廉政主任職系非首長級職級總計有 147 個空缺（15.9%）。至於較高職級的人員，考慮到合約制聘用情況，其流失率並非不合理。舉例來說，二零零七年有四名廉政主任（甲）（4.3%）離職，不計自然流失。

表10.2：過去五年助理廉政主任和廉政主任（乙／丙）職級的流失情況

		2003 年	2004 年	2005 年	2006 年	2007 年
助理廉政主任	流失人數	19	18	28	24	48
	佔實際人數百分比	4.6%	4.8%	7.3%	6.4%	14.2%
廉政主任（乙／丙）	流失人數	12	17	19	17	19
	佔實際人數百分比	3.6%	5.2%	6.2%	5.4%	5.7%

（註：自然流失不計算在內）

³⁵ 廉政主任（乙／丙）職級屬直通薪級。

10.18 以員工資歷分析，現職的助理廉政主任和廉政主任（丙）當中，約有三分之一資較短，只有三年甚或不足三年。另外，約有 44%的助理廉政主任和 37%的廉政主任（丙）已在廉署任職十年或以上。廉署指出，商界越來越渴求才德兼備和有經驗的人員，從事公司管治，以及金融、保險、銀行界的內部規管工作，廉署人員因而成為商界的招聘目標。廉署透露，在二零零五至二零零七年間離開執行處的 113 名廉政主任職系人員當中（不計自然流失），最少有 70 人（即 62%）是因私營機構或其他公營機構提出更優厚的條件而離開廉署的。

10.19 至於廉政調查員職系，在二零零七年有三名廉政調查員（主隊）（5%）離職（不計退休）。在二零零八年一月一日，廉政調查員（主隊）職級只有一個空缺（1.4%），而整個職系則有兩個空缺（1.7%）。過去幾年，同類的空缺數字稍高，但仍在合理幅度之內。舉例來說，在二零零四年一月一日，廉政調查員（主隊）有八個空缺（11.3%），二零零七年一月一日減至六個（8.5%）。

事業發展

10.20 在合約聘用制下，事業發展的重要性相對較輕，因為一般來說，合約制意味着較為靈活的事業發展架構。儘管如此，以下特點仍然值得留意：

(a) 就入職資格和薪酬水平而言，助理廉政主任職級與員佐級較為相似，但可晉升³⁶至廉政主任（丙）³⁷這個主任職級。同樣，廉政調查員（主隊）也可直接晉升至薪酬與主任級人員相類的廉政調查員職系較高的職級。

(b) 廉政主任（乙）和廉政主任（丙）職級屬直通薪級，廉政主任（丙）如符合服務期滿四年（在例外

³⁶ 晉升的先決條件包括：在助理廉政主任職級服務滿兩年，以及通過指定的升級檢定考試。

³⁷ 廉政主任（丙）職級也屬招聘職級。在二零零二至二零零七年間，一共有 115 名助理廉政主任晉升至廉政主任（丙）職級，同期內通過招聘程序錄用的廉政主任（丙）則有 217 人。

情況下則為三年）的規定，並通過相關的升級檢定考試，便可晉升至廉政主任（乙）職級。

- (c) 廉署可靈活地通過公開招聘及／或內部聘任，填補廉政主任職系內較高職級的空缺。基於運作理由，執行處內某些廉政主任（甲）的職位，可從同一組別內的總廉政監督中擢升合適人選出任。

10.21 我們已檢視過廉署人員的晉升機會。概括來說，員工資歷資料顯示，廉政主任職系和廉政調查員職系的事業發展普遍理想，這點可從有關人員晉升前在原職級的平均服務年資反映出來。此外，在二零零八年一月一日，約有 51% 的人員尚未達到所屬職級的頂薪點。晉升職級的職位數目比例合理，儘管某些職級員額較少，難免會限制了實際的晉升機會。關於這點，我們必須一再強調有關的基本原則，就是晉升並非一種權利，而是取決於多項因素，例如空缺數目、運作需要、在職人員的年齡分布情況，以及個別人員的表現。

分析和建議

廉政主任職系

資歷和相關事宜

10.22 正如第三章（第 3.6 至 3.17 段）所闡述，助理廉政主任和廉政主任（丙）職級現時的入職資格應維持不變。不過，我們並不反對取消助理廉政主任職級的較低入職點。除此之外，助理廉政主任職級現時的入職資格為香港中學會考五科及格（起薪點為廉政公署人員薪級表第 4 點）應維持不變。（**建議 10.1**）

10.23 對於廉署管方建議收緊助理廉政主任晉升至廉政主任（丙）的條件，以內部聘任取代直接晉升，我們表示支持。這個做法可以進一步推廣任人唯才的文化，加上考慮到廉政主任職系的職能日趨繁複和廣泛，這樣的安排也合乎情理。我們相信，廉署管方會充分考慮這個做法對有志晉升的現職助理廉政主任可能造成的影響，小心推行有關的改變。管方日後可考慮在招

聘階段便公布有關規定，並為助理廉政主任安排更全面的培訓，栽培具發展潛質的人員。（**建議 10.2**）

10.24 廉政主任（乙／丙）職級屬直通薪級，其薪級表相對較長。以大學入學試及格學歷入職的人員的起薪點為廉政公署人員薪級第 16 點，頂薪點則為廉政公署人員薪級第 34 點。正如第三章（第 3.29 至 3.37 段）所述，對於廉署建議廉政主任（丙）必須在廉政主任（乙）升級檢定考試中取得及格成績，方可獲擢升並按廉政主任（乙）的薪級表支薪，我們表示歡迎。這項建議與公務員體制內合併編制所採取的做法一致。對於廉署提出這項措施，以繼續提升員工質素和推廣任人唯才的文化，我們深表讚賞，並全力支持。（**建議 10.3**）

跳薪點

10.25 助理廉政主任職級人員流失問題頗為嚴重（表 10.2）。離職人員大部分是辭職、解除合約或不接受續聘。在合約制下，人員流失率自然會較高，而人員流失的部分原因可能是員工具更高資歷有關。例如，在二零零七年流失的助理廉政主任（自然流失者除外），當中約有 85%（即 41 人）持有學位。我們認同確有需要加強挽留助理廉政主任職級人員，控制流失的問題。

10.26 過去幾年，廉政主任（乙／丙）的流失數字（表 10.2）也屬偏高。撇除少數因退休等情況而自然流失的人員不計，在二零零六年有九名廉政主任（乙）和八名廉政主任（丙）離職，在二零零七年則有八名廉政主任（乙）和 11 名廉政主任（丙）離職。

10.27 為挽留人員，我們曾研究可否增設跳薪點。其他紀律部隊的若干招聘職級設有跳薪點，目的是解決挽留人員的問題。我們注意到，在一九九一年及二零零一年，紀常會沒有接納廉署所提出有關設立跳薪點的建議。紀常會當時認為，流失率高的部分原因是受聘人員資歷過高。此外，紀常會對於在合約制下增設跳薪點的成效也有所保留。

10.28 就目前情況而言，考慮到流失率持續上升，加上其他紀律部隊增設跳薪點後，可有效地紓緩員工在受聘初期流失的問

題，因此，權衡之下，我們建議分別在助理廉政主任職級及廉政主任（丙）職級人員的第二份合約增設一個跳薪點，以紓緩這兩個職級的人員在受聘初期嚴重流失的情況。我們相信，增設跳薪點會有助於吸納優秀人才和鼓勵現職人員續約。就廉政主任（乙）和廉政主任（丙）兩個職級而言，考慮到兩者屬直通薪級，而且長遠晉升和發展前景頗為理想，我們不贊成在廉政主任（丙）職級人員第二份合約之後的其他合約，或在廉政主任（乙）職級提供跳薪點。（**建議 10.4**）

薪級表

10.29 我們留意到，由於進行反貪工作的環境出現了很多變化，使廉政主任職系人員的職責變得複雜。基於工作因素和其他相關的考慮因素，我們建議提高廉政主任職系各有關職級的薪級，詳情如下（**建議 10.5**）：

職級	現行薪級表 廉政公署人員薪級	建議薪級表 廉政公署人員薪級
助理廉政主任	第 2 至 12 點	第 4*至 14 點 （*取消較低的入職薪點）
廉政主任（丙）	第 12 至 34 點	第 12 至 28 點 [#] （ [#] 修訂直通薪級）
廉政主任（乙）	第 28 至 34 點	第 29 至 35 點
廉政主任（甲）	第 35 至 41 點	第 36 至 42 點
高級廉政主任	第 42 至 44 點	第 43 至 44a 點

廉政調查員職系

資歷和相關事宜

10.30 與助理廉政主任職級的情況一樣，我們不反對有關取消廉政調查員（主隊）職級的較低入職資格的要求。除此之外，這個職級現時的入職資格維持不變，即香港中學會考五科及格（起薪點為廉政公署人員薪級第 4 點）。（**建議 10.6**）

10.31 我們注意到廉署並沒有要求就廉政調查員（服務）職級及廉政監督職級的入職資格作出改變。廉政調查員（服務）職級人數很少，只有五人，負責為監視隊伍提供後勤支援。至於廉政監督職級，廉署基於監視職務的獨特運作需要，一直都從廉政調查員（主隊）中，直接擢升人員填補該些空缺。

跳薪點

10.32 雖然廉政調查員職系沒有招聘、流失或挽留人員的問題，但廉署仍有需要讓廉政調查員（主隊）職級能夠維持競爭力，不遜於助理廉政主任職級和其他紀律部隊的員佐級職系。此外，也有需要維持該職級人員的士氣，得以積累監視工作經驗。為此，我們建議在廉政調查員（主隊）的第二份合約增設一個跳薪點。（**建議 10.7**）

薪級表

10.33 廉政調查員職系專責進行監視。考慮到工作因素和特殊因素，以及監視職責日趨複雜，我們建議提高廉政調查員職系各職級的薪級，詳情如下：（**建議 10.8**）

職級	現行薪級表 廉政公署人員薪級	建議薪級表 廉政公署人員薪級
廉政調查員（服務）	第 2 至 7 點	第 2 至 8 點
廉政調查員（主隊）	第 2 至 12 點	第 4*至 14 點 （*取消較低的入職薪點）
廉政監督	第 12 至 20 點	第 12 至 21 點
高級廉政監督	第 22 至 27 點	第 23 至 28 點
總廉政監督	第 28 至 34 點	第 29 至 35 點

首長級職級

10.34 我們收到建議，要求設立一個屬廉政公署人員薪級第 45 點薪級（相等於首長級薪級表第 1 點）的總廉政主任職級，作為廉署內第一層的首長級職位，以應付運作上的需要。廉署目前並沒有薪級屬廉政公署人員薪級第 45 點的職級，而所有其他紀

律部隊均設有相當於該薪級的首長級職位，例如總警司和海關總監督。鑑於廉署在運作環境上的轉變，我們相信有理由增設總廉政主任職級，以應付首長級日趨複雜和繁重的職能需要，包括監督廉署的秘密監視和截取通訊行動。當廉署提交詳盡的建議和理據時，我們會積極考慮增設總廉政主任職級和有關職位。
(**建議 10.9**)

10.35 我們就廉署首長級薪級所提出的建議，載於第十一章（第 11.10 段）。

新的法證會計師職系

運作需要

10.36 本港私營機構的貪污舉報和涉及貪污的詐騙個案有上升趨勢，當中有不少涉及金融市場的複雜交易、全球資金流動和跨境洗黑錢活動。在二零零七年，廉署處理的這類個案有 185 宗，與二零零六年的 150 宗相比，有 23% 的顯著增幅，涉及 344 個調查對象（包括個人和公司）和總額合共 49.1 億元的 6 776 宗交易。近年，廉署多次偵破專業會計人員及財務總監所觸犯或隱瞞的罪行，成功檢控多家上市公司的高級行政人員。法證會計今後仍是反貪的重點，因此，廉署建議設立新的法證會計師職系。

現行安排

10.37 目前，廉署執行處轄下設有兩個財務調查組，專責進行財務調查及提供獨立專家證供，組內的廉政主任職系人員是以非正式的“分流”安排，派駐該組。兩個財務調查組合共設有兩個廉政主任（甲）、八個廉政主任（乙／丙），以及 12 個負責支援工作的助理廉政主任職位。根據廉署的資料，該組的廉政主任（甲）及廉政主任（乙／丙）職位的現任人員主要是執業會計師。他們結合會計、審計和調查方面的知識和技巧，發揮法證會計的角色。他們須就財務及會計方面的事宜出庭作證，提供專業意見。

10.38 以往的招聘統計數字顯示，財務調查組在招聘人手方面並無重大困難。不過，廉署指出，自二零零零年至今，財務調查

組已流失五名人員，加上市場對專業會計人員，尤其是具規管和執法經驗者的需求殷切，廉署深表關注在羅致和挽留高質素的法證會計師方面能否保持優勢。

我們的意見

10.39 我們完全明白廉署有需要設立一支特別的法證會計師專業隊伍，並為這些專家提供具吸引力的薪酬待遇，以及為他們訂立明確的事業發展階梯。我們知道，警方的商業罪案調查科和香港海關，也分別就商業罪行和涉及走私的清洗黑錢活動，進行財務調查和檢控工作。他們現時是通過庫務署安排庫務會計師職系人員，為前線調查員提供支援。

10.40 我們曾研究不同方案和分析各方案的利弊，所得結論是，在廉署設立法證會計師的專責職系，可以公開宣示廉署打擊商業貪污罪行的決心和力度。此外，有了這個專責的法證會計師職系，廉署便可因應不斷轉變的運作需要，以及參考公營及私營機構內類近的专业人員的相關情況，更靈活地調整有關人員的薪酬和各項規定。我們也同意，給予法證會計師正式的職系和職級名稱，是一種金錢以外的肯定。

10.41 基於上述原因，我們完全支持廉署設立法證會計師職系。考慮到法證會計的重要職能，我們認為該職系應開設首長級職級，以加強法證會計師的角色。我們原則上同意廉署建議設立的三級架構，即以一名職級與新設的總廉政主任（廉政公署人員薪級第 45 點）相類的首長級法證會計師（總法證會計師）為首，之下為高級專業職級（高級法證會計師）和專業職級（法證會計師）。廉署初步建議在新職系開設 11 個職位，包括一名總法證會計師、兩名高級法證會計師及八名法證會計師，同時刪除兩個現有廉政主任（甲）職位及八個廉政主任（乙／丙）職位，以作抵銷。當廉署提交詳細建議和理據後，我們會進一步研究適用於這個新職系的確實職級和薪酬架構，並積極考慮正式開設這個新職系和有關職位。（**建議 10.10**）

廉署退休人員的醫療及牙科福利

10.42 廉署管職雙方均認為廉署人員退休後應繼續享有公務員醫療及牙科福利³⁸，我們就此建議作出了研究。他們的論據包括：此舉可激勵員工士氣；使廉署人員的福利與其他可享退休金公務員的福利條件看齊；以及加強對員工特別是初級人員的退休保障。

10.43 紀常會曾於一九九一年考慮同一要求，認為理據不足。在研究此事時，我們一併考慮了紀常會以前的審議結果以及其他有關因素。以下是相關的考慮因素：

- (a) *合約聘用條款*：只有領取退休金的退休公務員才是獲認可在退休後享有公務員醫療及牙科福利的合資格人士。雖然廉署有六成員工已在該署任職超過十年，但問題的癥結是他們始終是合約人員而非按常額條款聘用的人員。
- (b) *約滿酬金*：每次約滿時發放的 25% 約滿酬金，作用包括“補償”各項福利及退休福利（例如退休後的醫療及牙科福利）。現時的 25% 約滿酬金，遠高於公務員職位一般只有 15% 最高約滿酬金水平，也比政府根據公務員公積金計劃作出的自願供款更為優厚。
- (c) *連帶影響*：讓退休的廉署人員（及其受供養家屬）享有有關福利，很可能引致其他按合約條款聘用的公務員，甚至是已離職者，以及政府所聘用的大量非公務員合約人員，提出同樣的要求。

10.44 經重新研究後，我們認為沒有充分理據支持讓廉署的退休合約人員也可享有公務員醫療及牙科福利。（**建議 10.11**）

10.45 我們明白，基於人的預期壽命延長、醫療成本上升、通貨膨脹等種種因素，廉署非常關注員工在退休後的福利。事實

³⁸ 廉署管方的建議涵蓋在二零零零年六月一日前獲聘的廉署人員，即在公務員公積金計劃實施前已受聘的人員。

上，醫療融資這個課題影響深遠，所牽涉的不單是廉署或公營機構，而是香港整體市民。

10.46 從積極的角度出發，我們鼓勵廉署以開放視野和創新的思維來處理有關課題。舉例說，廉署作為一個獨立機構，可以研究能否與保險商合作，設立一個由員工供款、保障範圍涵蓋退休後的廉署醫療保險計劃。有關計劃類似某些私營機構所提供的保障計劃，在選擇和保障範圍方面相信更具彈性。

劃一附帶福利條件

10.47 另一項由員工提出的要求，是讓廉署全體人員享有同樣的附帶福利和津貼，尤其是指那些只有在一九九零年十月一日之前入職人員才享有的福利條件。

10.48 據我們所知，當局過去多年來一直採取措施，務求革新和理順附帶福利性質的公務員津貼的提供模式和管理安排。經推行多項改革後，新入職的公務員不再享有某些附帶福利性質的津貼（例如教育津貼），而其他津貼（例如房屋津貼），無論是適用範圍抑或金額，均有所調整。

10.49 政府身為僱主，在不影響現職人員權益的情況下，因應環境改變而檢討聘用條款和訂立新的條款，是合理和可以理解的。我們認為沒有新的因素或情況足以提供充分理由去改變現行安排。

主要建議摘要

10.50 總結來說，我們建議：

- (a) 提高廉署非首長級人員的薪級，詳情載於附錄 25；
- (b) 原則上同意廉署開設屬首長級的總廉政主任職級，其薪酬為廉政公署人員薪級第 45 點；
- (c) 原則上同意廉署設立一個三級架構的法證會計師職系，該職系的最高職級為廉政公署人員薪級第 45 點的首長級職級；及
- (d) 不支持要求廉署退休合約人員也可享有公務員醫療及牙科福利的建議。

第十一章

紀律部隊首長級職系 和紀律部隊薪級表

概況

11.1 截至二零零八年一月一日，紀律部隊共有 128 個首長級職位（包括紀律部隊六名首長的職位³⁹），分別按三個紀律人員薪級表支薪，表 11.1 簡列有關資料。紀律部隊共有 33 個首長級職級，另見附錄 26。

表 11.1：二零零八年一月一日的紀律部隊首長級人員編制

紀律部隊	一般紀律人員（指揮官級）薪級			廉署人員 薪級 第 48 點 警務人員 薪級 第 58 點	一般紀律 人員（指揮 官級）薪級 第 4 點	警務人員 薪級 第 59 點	職位 數目	職級 數目
	第 1 點	第 2 點	第 3 點					
	廉署人員薪級							
	第 45 點	第 46 點	第 47 點					
	警務人員薪級							
	第 55 點	第 56 點	第 57 點					
相等於首長級薪級	第 1 點	第 2 點	第 3 點	第 4/5 點	第 6 點	第 8 點	總計	
一般紀律人員(指揮官級)薪級表								
懲教署	3	4	1	—	1	—	9	5
香港海關	2	4	1	—	1	—	8	4
消防處	8	7	1	—	1	—	17	6
政府飛行服務隊	3	—	1	—	—	—	4	3
入境事務處	2	6	1	—	1	—	10	4
小計	18	21	5	—	4	—	48	22
廉署人員薪級第 45 點及以上								
廉政公署	—	9	4	1	—	—	14	6
警務人員薪級第 55 點及以上								
警務處	45	14	4	2	—	1	66	5
總計	63	44	13	3	4	1	128	33

³⁹ 該六個職位包括：按一般紀律人員（指揮官級）薪級第 3 點支薪的政府飛行服務隊總監；按一般紀律人員（指揮官級）薪級第 4 點支薪的懲教署署長、海關關長、消防處處長和入境事務處處長；以及按警務人員薪級第 59 點支薪的警務處處長。此外，廉政專員則按首長級薪級第 8 點支薪。

11.2 首長級職位通常由非首長級人員通過晉升出任，因此在招聘上並沒有困難。首長級人員一般都視其擔任的職位為終生事業，所以首長級職系在挽留人員方面也沒有困難。除因退休引致的自然流失外，首長級人員的流失率可算偏低；例如，在二零零七至零八年度離職的八名首長級人員，全部都是因退休或約滿而離職。首長級人員的自然流失情況，會因應現職人員的年齡分布而變更⁴⁰。

11.3 不同職系首長級人員的事業發展各有不同。能否晉升須視乎個別人員的表現和較高職級是否有空缺，而空缺數目多寡則取決於運作需要、編制比例及現職人員的年齡分布等。由於指揮架構所限，晉升至首長級職級的競爭十分激烈。

分析和建議

首長級職系架構檢討

11.4 紀律部隊職系架構檢討進行期間，首長級薪俸及服務條件常務委員會（“首長級薪常會”）也同時就首長級職系和職級，進行職系架構檢討，其範疇包括各紀律部隊首長。由於首長級薪常會的建議或會影響我們就紀律部隊各職系和職級適當薪級的研究，因此，我們在檢討時亦顧及以下事宜：

- (a) 首長級薪常會留意到長久以來公務員隊伍中紀律部隊首長與相類文職首長級職級薪酬方面的既定關係，並認為各紀律部隊首長現時的薪級水平合適，應維持不變。
- (b) 首長級薪常會建議，首長級薪級第 1 至 8 點的薪酬應維持在現時水平，並在各薪級的頂薪點上加設一個增薪點，增薪額約為頂薪點的 3%。此外，所有增薪點按兩年發放。

⁴⁰ 約 55%的紀律部隊首長級人員年齡介乎 51 至 55 歲。

檢討紀律部隊首長級職級和薪酬架構

11.5 紀律部隊的首長級人員擔當舉足輕重的領導和管理角色，帶領紀律部隊迎向各種新挑戰，包括與內地和外國政府當局更密切的合作關係、政治與法律方面的發展、日益殷切的公眾期望、公眾和傳媒更緊密的監察、公務員的改革和促進效率措施，以及紀律部隊員工架構的不斷改變等。隨着政治、社會、經濟、法律和紀律部隊組織架構多方面的發展，首長級人員所肩負的職責亦有所增加，不僅範疇更廣，性質也更複雜。與文職首長級人員一樣，紀律部隊首長級人員也受到公眾監察和承受政治壓力。他們的個人活動，例如投資、退休後就業和參與政治活動等，都受嚴格的規則限制。

11.6 在職系架構檢討期間，我們研究過紀律部隊首長以下各首長級職系和職級的薪級表。我們貫徹考慮的，是紀律部隊是公務員隊伍不可或缺的一部分。紀律部隊首長級人員與文職首長級人員的職責大致相若，主要是負責策略、領導和管理方面的工作。我們也注意到，紀律部隊首長級職系與文職首長級職系的薪酬，向來都有密切的對比關係。研究過各項相關考慮因素後，我們建議應維持現時紀律部隊首長級人員與文職首長級人員的薪酬對比關係。（**建議 11.1**）

11.7 基於首長級薪常會的建議和各項其他考慮因素，我們建議紀律部隊首長級職系所有職級現時的薪酬水平應維持不變，並在各薪級的頂薪點上加設一個增薪點，增薪額約為頂薪點的 3%（**建議 11.2**）。此外，我們建議劃一按兩年發放首長級職級的增薪點。（**建議 11.3**）

11.8 根據上述改善安排，一般紀律人員（指揮官級）薪級第 3 點、廉政公署人員薪級第 47 點和警務人員薪級第 57 點或以下的首長級人員的增薪點，將會由現行在服務滿兩年及五年後獲得增薪點的安排改為按兩年發放，即在服務滿兩年、四年及六年後可獲增薪點。在這方面，我們已考慮到紀律部隊的退休年齡（請參閱第三章第 3.53 至 3.57 段）。

11.9 我們接獲數項有關增設新首長級職級或職位的建議。對於增設新職級的建議，我們已詳加研究並在相關章節內闡明我們

的看法。至於增設新職位或把現有職位升格，我們留意到目前已有行之有效的機制，讓部門管理層在諮詢相關決策局及部門後，再決定是否提出建議方案。如當局稍後提出建議，我們定當樂意考慮。

紀律人員薪級表

11.10 基於我們就非首長級職級（第三至十章）及首長級職級（第 11.7 段）所提出的建議，各紀律人員的薪級表將作相應修訂。總括來說，我們建議在員佐級薪級表頂部延伸兩個薪點，在主任級薪級表頂部延伸一個薪點，以及在紀律部隊首長級職系各薪級的頂薪點上加設一個增薪額約為頂薪點 3% 的增薪點。根據這些改善安排，我們對紀律人員薪級表（修訂以二零零八年四月一日的薪級表為依據）的建議修訂如下（**建議 11.4**）：

- (a) 就一般紀律人員（員佐級）薪級表而言，在頂部增設兩個新的薪點，即一般紀律人員（員佐級）薪級第 28 點（30,540 元）及 29 點（31,750 元）；
- (b) 就一般紀律人員（主任級）薪級表而言，在頂部增設一個新的薪點，即一般紀律人員（主任級）薪級第 39 點（100,780 元）；
- (c) 就一般紀律人員（指揮官級）薪級表而言，在一般紀律人員（指揮官級）薪級第 1、2 和 3 點的頂薪點上各加設一個增薪點，增薪額約相等於頂薪點的 3%；
- (d) 就廉政公署人員薪級表而言，在現有的廉政公署人員薪級第 44 點與 45 點之間，增設第 44a 點（100,780 元），以及在第 45、46、47 與 48 點的頂薪點上各加設一個增薪點，增薪額約相等於頂薪點的 3%；以及
- (e) 就警務人員薪級表而言，在現有警務人員薪級第 54 點與 55 點之間，增設第 54a 點（100,780 元），以及在警務人員薪級第 55、56、

57 與 58 點的頂薪點上各加設一個增薪點，增薪額約相等於頂薪點的 3%。

全套經修訂的薪級表載於附錄 27。這些薪級表已納入第 11.7 及 11.10 段建議作出的更改。

11.11 經修訂後，非首長級紀律部隊人員的新頂薪點與紀律部隊首長級薪級的起薪點之間的差距，將會由現在的 9.1%變為約 5.6%。

主要建議摘要

11.12 總結來說，我們建議：

- (a) 應維持現時紀律部隊首長級人員與文職首長級人員的薪酬對比關係；
- (b) 紀律部隊首長級職系所有職級現時的薪酬水平應維持不變，並在各薪級的頂薪點上加設一個增薪點，增薪額約為頂薪點的 3%；
- (c) 劃一按兩年發放紀律部隊首長級職級的所有增薪點；以及
- (d) 修訂紀律人員的薪級表，詳情載於附錄 27。

第十二章

結語

12.1 在接受當局邀請進行紀律部隊職系架構檢討時，紀常會深知這是一項十分重要和充滿挑戰的工作。檢討範圍涵蓋七支紀律部隊共 53 000 名人員，佔公務員總編制超過 32%。檢討期間，我們曾探訪各紀律部隊、與前線人員會晤、審議意見書，以及與管職雙方舉行多次非正式會議，使我們得以更了解每支紀律部隊所面對的挑戰。紀律部隊的成員，勇於承擔，竭盡所能，維持香港的繁榮穩定，我們謹此向他們致以崇高敬意和衷心感謝。香港成功地經歷不少挑戰，至今仍是全球最安全和以廉潔著稱的大都會之一。香港能夠取得這些卓越成就，全因為我們擁有一支具世界級專業水平、高效率和廉潔的公職人員隊伍，包括不可或缺的紀律部隊。紀律部隊成員中有不少無名英雄，他們表現專業，英勇果敢，堪為典範，實在值得敬佩和表揚。

12.2 紀律部隊職系架構檢討涉及許多相關組織和人員，他們大部分都對這次檢討寄予厚望，原因是上一次的全面檢討距今已有二十年。根據我們的職權，我們在檢討期間盡量令管職雙方有足夠機會，以書面方式或透過非正式會議，發表意見。我們明白有關方面，特別是職方代表，很希望得知我們的意見；相信他們會體諒，紀常會作為行政長官的顧問，在提交本報告書前不宜亦不能夠透露全部建議。

12.3 在檢討期間，我們已考慮所有相關資料和因素，並在平衡各項因素後作出最佳判斷。這次檢討的主要結果、考慮因素和建議都已詳列本報告書內。是次檢討的建議如獲接納，將會在短期內為約八成紀律部隊人員的薪酬帶來不同程度的改善。長遠而言，所有紀律部隊人員均能受惠。

12.4 紀常會提交這份報告書後，標誌着一個階段的終結和新一個階段的開始。我們的責任是向行政長官提交建議；當局於考慮政治、經濟、財政、社會及其他方面的因素後，可全權決定是

否接納我們的建議以及接納那些建議。據我們了解，當局計劃進行廣泛諮詢，希望本報告書能為這項諮詢工作提供有用的基礎。

12.5 一如上文各章所述，要處理紀律部隊面對的招聘、挽留人員、士氣和事業發展等課題，薪酬及服務條件只是其中一項須予考慮的因素。我們在檢討期間與管職雙方代表的交流中，察覺到資源方面的限制是導致壓力及士氣問題的主要原因之一。公務員體系在本世紀初實施連串的節省成本措施，包括資源增值計劃、控制公務員編制和暫停招聘公務員，都對整體公務員在人力資源、接任計劃和士氣方面有影響。

12.6 正如許多大機構一樣，各紀律部隊或可藉着改革或重整工作流程，進一步善用資源和提高工作成效，以應付不斷轉變的需求。不過，紀律部隊的工作一般涉及大量人手、複雜的指揮架構和細緻的執法程序，而外判服務的機會又有限，因此，要達到政府節省資源的整體目標，同時又要應付日益增加的服務需求，是極具挑戰。部分工作範疇在資源分配方面或須再詳加研究。我們鼓勵當局在有需要和有充分理據時，探討是否可增加紀律部隊的人手、設備和設施。此外，管理層為應付職能上的需要，可能須考慮開設職位和重定職級，這應依循慣常途徑加以跟進。相關的章節已有載述我們在這方面的意見。

鳴謝

12.7 這次職系架構檢討，多蒙各方提交書面意見、安排探訪和參與非正式會議，謹此致謝。七支紀律部隊全力支持，提供了大量資料和補充說明，而有關部門的聯絡主任更是悉力協助，特此致謝。最後，我們更要感謝公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處秘書長和屬下人員的不懈努力，在檢討過程中為紀常會提供卓越的支援服務。

紀律人員薪俸及服務條件 常務委員會

職權範圍

- I. 就紀律人員的下列事宜向中華人民共和國香港特別行政區行政長官提供意見和建議：
- (a) 有關決定職系、職級和薪俸結構事宜，包括開設和取消各職系和職級的原則和措施；
 - (b) 個別職系的薪俸水平和結構；
 - (c) 對各項工作進行評值，以釐定薪俸及服務條件；
 - (d) 除薪金以外，其他與訂定薪酬有關的服務條件和福利；
 - (e) 評估特為紀律人員而設的津貼水平和領取津貼的資格；
 - (f) 影響紀律人員而又須因應首長級公務員薪級起點以下的公務員薪俸定期全面檢討制度而加以特別考慮的事宜；
 - (g) 薪酬相當於首長級公務員薪級起點或以上的各職系和職級人員的每年增薪；
 - (h) 開設薪酬相當於首長級公務員薪級起點或以上的各職系和職級的常額職位；
 - (i) 使管職雙方能討論紀常會職權範圍以內事項的諮詢制度和程序；
 - (j) 紀常會是否有需要委託他人或自行對本身權限以內事項進行特別或定期的檢討；以及
 - (k) 行政長官交付紀常會考慮的事項，或紀常會認為屬本身職權範圍以內的事項。

- II. 如非應行政長官的特別要求，紀常會不會就各紀律部隊首長的薪俸及服務條件作出建議。
- III. 紀常會應透過各小組委員會運作：即警務人員小組委員會、一般紀律人員小組委員會、廉政公署人員小組委員會及紀常會所設立的其他小組委員會。遞交紀常會的所有建議書，均會先交由小組委員會研究，並由小組委員會負責各自制訂有關建議。紀常會將監察小組委員會的工作，通過其建議（紀常會如認為有需要，亦可作出修訂），及向行政長官呈交建議。
- IV. 紀常會將選派一至兩名成員，加入薪酬趨勢調查委員會，參與每年的薪酬趨勢調查工作。
- V. 各紀律部隊首長可共同或各自將有關紀律部隊薪俸及服務條件的一切事項提交紀常會處理。此外，警察評議會、紀律部隊評議會及廉政公署職員協商委員會的管方及職方，均可共同或各自把有關事項，提交紀常會。
- VI. 紀常會將充分考慮各項其認為須予注意的公眾利益，包括財政及經濟因素。
- VII. 紀常會不會考慮個別人員的事項，或牽涉委任、晉升或紀律處分事項。
- VIII. 紀常會可根據日後的經驗，考慮應否修訂其職權範圍。如有需要，應建議適當的更改。
- IX. 紀常會透過屬下各小組委員會執行職權時，會確保可給予足夠機會，讓職方協會和政府當局發表意見。紀常會如認為有關事宜涉及其他團體的直接利益，亦可透過小組委員會接受其意見。

紀律人員薪俸及服務條件 常務委員會成員

主席

范鴻齡議員，SBS，JP

(二零零八年十月二十八日起暫時停止履行上述公職)

張震遠先生，JP

(二零零八年十月二十八日起署理主席)

小組委員會主席

黃美春女士，JP

(一般紀律人員小組委員會)

張震遠先生，JP

(廉政公署人員小組委員會)

蔣麗婉女士

(警務人員小組委員會)

成員

陳富強先生

陳詠儀女士

鄭樂彬先生 (任期至二零零八年十一月二十七日)

葉國謙議員，GBS，JP

利子厚先生

林文傑先生，JP

小組委員會成員

一般紀律人員小組委員會

黃美春女士，JP（主席）
陳富強先生
陳詠儀女士
張震遠先生，JP
鄭樂彬先生（任期至二零零八年十一月二十七日）
葉國謙議員，GBS，JP
利子厚先生

廉政公署人員小組委員會

張震遠先生，JP（主席）
陳詠儀女士（由二零零八年五月二十八日起）
蔣麗婉女士
葉國謙議員，GBS，JP
林文傑先生，JP
黃美春女士，JP

警務人員小組委員會

蔣麗婉女士（主席）
陳富強先生
陳詠儀女士
鄭樂彬先生（任期至二零零八年十一月二十七日）
利子厚先生
林文傑先生，JP

接獲的意見書

(由二零零七年十二月至二零零八年十一月十五日)

紀常會收到以下團體／人士的意見書：

懲教署

- ✧ 懲教署署長
- ✧ 懲教事務職員協會
- ✧ 香港政府華員會懲教署工藝教導員分會
- ✧ 香港政府華員會懲教署工藝導師分會
- ✧ 香港懲教署懲教助理總會
- ✧ 個別人員

香港海關

- ✧ 海關關長
- ✧ 香港海關官員協會
- ✧ 香港政府華員會海關關員級分會
- ✧ 香港海關人員總會
- ✧ 香港海關關員工會
- ✧ 香港海關高級官員協會
- ✧ 個別人員

消防處

- ✧ 消防處處長
- ✧ 香港消防控制組職員會
- ✧ 香港消防處救護員會
- ✧ 香港消防救護主任協會
- ✧ 香港消防處職工總會
- ✧ 香港消防主任協會
- ✧ 個別人員

政府飛行服務隊

- ✧ 政府飛行服務隊總監
- ✧ 政府飛行服務隊空勤主任協會
- ✧ 政府飛行服務隊飛機工程師會
- ✧ 政府飛行服務隊飛機技術員工會
- ✧ 政府飛行服務隊機師工會
- ✧ 個別人員

香港警務處

- ✧ 警務處處長
- ✧ 警察評議會職方
- ✧ 個別人員（包括前警務處人員）

入境事務處

- ✧ 入境事務處處長
- ✧ 香港入境事務助理員工會
- ✧ 香港入境事務處人員協會
- ✧ 香港入境處員佐級總會
- ✧ 入境事務主任協會

廉政公署

- ✧ 廉政專員
- ✧ 廉政公署社區關係處員工代表
- ✧ 廉政公署部門職系委員會
- ✧ 廉政公署執行處員工代表

其他

- ✧ 紀律部隊評議會（職方）
- ✧ 政府紀律部隊人員總工會
- ✧ 香港政府華員會
- ✧ 香港政府華員會紀律部隊事務委員會

紀常會委員訪問各紀律部隊一覽表

懲教署

- ◇ 二零零八年三月一日訪問赤柱監獄
- ◇ 二零零八年四月二十六日訪問蘇埔坪監獄和塘福中心

香港海關

- ◇ 二零零八年一月十一日訪問落馬州管制站和海關毒品調查科
- ◇ 二零零八年三月十五日訪問港口及海域科、稅收及一般調查科和版權及商標調查科

消防處

- ◇ 二零零八年一月二十五日訪問救援訓練中心、尖沙咀消防局和中區滅火輪消防局
- ◇ 二零零八年二月二十三日訪問新建設課和消防通訊中心，並參觀流動指揮車

政府飛行服務隊

- ◇ 二零零八年一月四日訪問政府飛行服務隊總部，並參觀索罟群島拯救行動演習

香港警務處

- ◇ 二零零七年十一月十六日訪問灣仔警署
- ◇ 二零零七年十一月三十日訪問警察機動部隊總部
- ◇ 二零零八年二月二十一日訪問刑事總部
- ◇ 二零零八年二月二十七日訪問警察學院
- ◇ 二零零八年五月九日訪問水警總部

入境事務處

- ◇ 二零零八年一月二十六日訪問羅湖管制站和馬頭角羈留中心
- ◇ 二零零八年二月二十九日訪問港口管制科和調查分科

廉政公署

- ◇ 二零零八年一月十七日訪問執行處
- ◇ 二零零八年二月十五日訪問防止貪污處和社區關係處

一般紀律人員薪級表

（由二零零八年四月一日起）

一般紀律人員 （員佐級）薪級表		一般紀律人員 （主任級）薪級表		一般紀律人員 （指揮官級）薪級表	
支薪點	元	支薪點	元	支薪點	元
27	29,365	38	97,545	4	181,450
26	28,525	37	93,765		
25	27,665	36	89,995		(151,200) [#]
24	26,870	35	86,630		(146,950)*
23	26,185	34	83,420	3	142,700
22	25,460	33	80,430		
21	24,760	32	77,625		(130,300) [#]
20	24,105	31	74,845		(126,500)*
19	23,465	30	72,135	2	122,700
18	22,815	29	69,540		
17	22,150	28	66,985		(113,150) [#]
16	21,540	27	64,585		(109,700)*
15	20,940	26	62,225	1	106,400
14	20,340	25	59,885		
13	19,745	24	57,770		
12	19,150	23	55,675		
11	18,565	22	53,645		
10	17,980	21	51,850		
9	17,415	20	50,170		
8	16,830	19	48,320		
7	16,250	18	46,585		
6	15,750	17	44,665		
5	15,100	16	42,750		
4	14,685	15	40,810		
3	14,275	14	38,895		
2	13,860	13	37,030		
1	13,480	12	35,165		
1a	13,105	11	33,455		
		10	31,845		
		9	30,280		
		8	28,705		
		7	27,155		
		6	25,620		
		5	24,050		
		4	22,690		
		3	21,620		
		2	20,540		
		1	19,665		
		1a	18,820		
		1b	18,010		
		1c	17,240		
		1d	16,500		

註

(1) * 代表在該職級完成兩年服務後的增薪額。

(2) # 代表再完成三年服務後第二次的增薪額。

警務人員薪級表

（由二零零八年四月一日起）

支薪點	元
35	48,320
34	46,585
33	44,665
32	42,785
31	40,900
30	39,070
29	37,265
28	35,495
27	33,720
26	32,255
25	31,285
24	30,370
23	29,460
22	28,785
21	28,065
20	27,330
19	26,635
18	25,895
17	25,170
16	24,475
15	23,805
14	23,125
13	22,470
12	21,835
11	21,305
10	20,590
9	19,975
8	19,360
7	18,805
6	18,230
5	17,695
4	17,180
3	16,655
2	16,160
1	15,690
1a	15,235

支薪點	元
59	202,000
	(172,000)*
58	166,900
	(151,200)#
	(146,950)*
57	142,700
	(130,300)#
	(126,500)*
56	122,700
	(113,150)#
	(109,700)*
55	106,400
54	97,545
53	93,765
52	89,995
51	86,630
50	83,420
49	80,430
48	77,625
47	74,845
46	72,135
45	69,540
44	66,985
43	64,585
42	62,225
41	59,885
40	57,770
39	55,675
38	53,645
37	51,850
36	50,170

註

- (1) 警務人員薪級表第 55-59 點屬於首長級。
- (2) * 代表在該職級完成兩年服務後的增薪額。
- (3) # 代表再完成三年服務後第二次的增薪額。

廉政公署人員薪級表

（由二零零八年四月一日起）

支薪點	元
29	53,740
28	51,160
27	48,145
26	46,685
25	44,545
24	42,335
23	40,170
22	37,995
21	35,810
20	34,140
19	32,480
18	31,105
17	29,730
16	28,350
15	27,310
14	26,965
13	26,265
12	25,550
11	24,180
10	22,815
9	21,550
8	20,305
7	19,050
6	17,730
5	16,410
4	15,100
3	14,550
2	13,995
1	13,490

支薪點	元
	(172,000)*
48	166,900
	(151,200)#
	(146,950)*
47	142,700
	(130,300)#
	(126,500)*
46	122,700
	(113,150)#
	(109,700)*
45	106,400
44	97,545
43	93,765
42	89,995
41	86,630
40	83,420
39	80,370
38	77,580
37	74,775
36	72,060
35	69,240
34	66,660
33	64,055
32	61,485
31	58,875
30	56,295

註

- (1) 廉政公署人員薪級表第 3 點和第 15 點均不是薪酬遞增點。
- (2) 廉政公署人員薪級表第 45 – 48 點屬於首長級。
- (3) * 代表在該職級完成兩年服務後的增薪額。
- (4) # 代表再完成三年服務後第二次的增薪額。

懲教署紀律人員職系和職級

職級	薪級表（2008 年 4 月 1 日）	職位數目	佔總數百分比
首長級 《一般紀律人員（指揮官級）薪級》			
懲教署署長	第 4 點 181,450 元	1	0.02%
懲教署副署長	第 3 點 142,700 元 – 151,200 元	1	0.02%
懲教署助理署長	第 2 點 122,700 元 – 130,300 元	4	0.07%
總經理(懲教署工業組)	第 1 點 106,400 元 – 113,150 元	1	0.02%
懲教事務總監督	第 1 點 106,400 元 – 113,150 元	2	0.03%
小計		9	0.16%
懲教主任/懲教事務監督職系（主任級） 《一般紀律人員（主任級）薪級》			
懲教事務高級監督	第 36 至 38 點 89,995 元 – 97,545 元	12	0.20%
懲教事務監督	第 32 至 35 點 77,625 元 – 86,630 元	37	0.62%
總懲教主任	第 26 至 31 點 62,225 元 – 74,845 元	62	1.04%
高級懲教主任	第 21 至 25 點 51,850 元 – 59,885 元	223	3.75%
懲教主任	第 5 至 20 點 24,050 元 – 50,170 元	613	10.32%
小計		947	15.93%
工業主任（懲教事務）職系（主任級） 《一般紀律人員（主任級）薪級》			
懲教事務監督 （工業組）	第 32 至 35 點 77,625 元 – 86,630 元	3	0.05%
總工業主任 （懲教事務）	第 26 至 31 點 62,225 元 – 74,845 元	9	0.15%
高級工業主任 （懲教事務）	第 21 至 25 點 51,850 元 – 59,885 元	21	0.35%
工業主任（懲教事務）	第 5 至 20 點 24,050 元 – 50,170 元	23	0.39%
小計		56	0.94%

職級	薪級表（2008 年 4 月 1 日）	職位數目	佔總數百分比
工藝導師（懲教事務）職系（主任級） 《一般紀律人員（主任級）薪級》			
工藝導師（懲教事務）	第 4 至 13 點 22,690 元 – 37,030 元	111	1.87%
小計		111	1.87%
懲教助理職系（員佐級） 《一般紀律人員（員佐級）薪級》			
一級懲教助理	第 14 至 27 點 元 20,340 – 29,365 元	1 868	31.45%
二級懲教助理	第 2 至 13 點 13,860 元 – 19,745 元	2 778	46.77%
小計		4 646	78.22%
工藝教導員（懲教事務）職系（員佐級） 《一般紀律人員（員佐級）薪級》			
工藝教導員 （懲教事務）	第 3 至 19 點 14,275 元 – 23,465 元	171	2.88%
小計		171	2.88%
總計		5 940	100%

註

- (1) 上述職位數目為截至 2008 年 1 月 1 日的已開設職位數目。
- (2) 因四捨五入關係，百分率的總和可能不等於 100%。

懲教署工作量指標示例

工作量指標	1988 年	1998 年	2006 年	2007 年
每日羈留囚犯平均數目	9 230	10 066	10 303	9 987
收容率 (%)	不適用	115%	108.2%	102.8%
參加懲教署工業組管理的工業生產工作的囚犯每日平均數目	6 711	5 553	6 277	5 856
懲教署工業組管理的工業生產或服務的市值 (百萬元)	178.7	422.8	398.9	412.4
參加重新融入社會暨監管計劃的囚犯及所員每日平均數目	不適用	2 001	1 544	1 570
接受懲教教育 (包括職業訓練) 的青少年囚犯及所員每日平均數目	不適用	994	820	786
善後監管個案數目	不適用	3 359	2 748	2 899
心理輔導及福利服務晤談及探訪次數	34 354	68 727	177 979	171 858

資料來源：管制人員報告 (香港特別行政區政府預算)

懲教署非首長級職級 建議薪級表

職級	現行薪級表	建議薪級表
懲教助理職系 《一般紀律人員（員佐級）薪級》		
二級懲教助理	第 2 至 13 點 ^(註 1) 另加兩個長期服務增薪點，即一般紀律人員（員佐級）薪級第 14 及 15 點（在所屬職級服務滿 18 年及 25 年後，可分別獲得一個增薪點）	第 2 至 14 點 ^(註 1) 另加四個長期服務增薪點，即一般紀律人員（員佐級）薪級第 15、16、17 及 18 點（在所屬職級服務滿 12 年、18 年、24 年及 30 年後，可分別獲得一個增薪點）
一級懲教助理	第 14 至 27 點	第 15 至 29 點 ^(註 3)
懲教主任/懲教事務監督職系 《一般紀律人員（主任級）薪級》		
懲教主任	第 5 至 20 點 ^(註 2)	第 5 至 21 點 ^(註 4)
高級懲教主任	第 21 至 25 點	第 22 至 26 點
總懲教主任	第 26 至 31 點	第 27 至 32 點
懲教事務監督	第 32 至 35 點	第 33 至 36 點
懲教事務高級監督	第 36 至 38 點	第 37 至 39 點 ^(註 3)
工藝教導員（懲教事務）職系 《一般紀律人員（員佐級）薪級》		
工藝教導員（懲教事務）	第 3 至 19 點	第 3 至 20 點
工藝導師（懲教事務）職系 《一般紀律人員（主任級）薪級》		
工藝導師（懲教事務）	第 4 至 13 點	第 4 至 14 點
工業主任（懲教事務）職系 《一般紀律人員（主任級）薪級》		
工業主任（懲教事務）	第 5 至 20 點 ^(註 2)	第 5 至 21 點 ^(註 4)
高級工業主任（懲教事務）	第 21 至 25 點	第 22 至 26 點
總工業主任（懲教事務）	第 26 至 31 點	第 27 至 32 點
懲教事務監督（工業組）	第 32 至 35 點	第 33 至 36 點

註

- (1) 二級懲教助理現時設有兩個跳薪點，即服務滿一年的人員可獲一個跳薪點，服務滿五年並通過升級考試的人員可再獲一個跳薪點。
- (2) 懲教主任及工業主任（懲教事務）現時在完成一年服務後可獲一個跳薪點。
- (3) 一般紀律人員（員佐級）薪級第 28 點和第 29 點，以及一般紀律人員（主任級）薪級第 39 點為建議的新增支薪點。
- (4) 除註（2）所述的跳薪點外，現建議就懲教主任及工業主任（懲教事務）職級另加兩個跳薪點，即懲教主任及工業主任（懲教事務）在服務滿五年及八年並通過升級考試後，可分別獲一個跳薪點。

香港海關紀律人員職系和職級

職級	薪級表 (2008 年 4 月 1 日)	職位數目	佔總數百分比
首長級 《一般紀律人員 (指揮官級) 薪級》			
海關關長	第 4 點 181,450 元	1	0.02%
海關副關長	第 3 點 142,700 元 – 151,200 元	1	0.02%
海關助理關長	第 2 點 122,700 元 – 130,300 元	4*	0.09%
海關總監督	第 1 點 106,400 元 – 113,150 元	2	0.04%
小計		8	0.17%
海關督察/海關監督職系 (主任級) 《一般紀律人員 (主任級) 薪級》			
海關高級監督	第 36 至 38 點 89,995 元 – 97,545 元	17	0.37%
海關監督	第 32 至 35 點 77,625 元 – 86,630 元	32	0.71%
海關助理監督	第 26 至 31 點 62,225 元 – 74,845 元	72	1.59%
海關高級督察	第 21 至 25 點 51,850 元 – 59,885 元	300	6.61%
海關督察	第 5 至 20 點 24,050 元 – 50,170 元	419	9.24%
小計		840	18.52%
關員職系 (員佐級) 《一般紀律人員 (員佐級) 薪級》			
總關員	第 23 至 27 點 26,185 元 – 29,365 元	309	6.81%
高級關員	第 14 至 22 點 20,340 元 – 25,460 元	988	21.78%
關員	第 2 至 13 點 13,860 元 – 19,745 元	2 391	52.71%
小計		3 688	81.30%
總計		4 536	100%

註

- (1) 上述職位數目為截至 2008 年 1 月 1 日的已開設職位數目。
- (2) * 包括一個編外職位。
- (3) 因四捨五入關係，百分率的總和可能不等於 100%。

香港海關工作量指標示例

工作量指標	1988 年	1998 年	2006 年	2007 年
檢獲應課稅品及應課稅品以外的物品 個案 (價值：百萬元)	9 905 (46.6)	23 724 (322.1)	38 900 (332.1)	45 876 (368.8)
檢獲危險藥物個案	304	795	638	695
有關知識產權的調查	-	4 234	10 725	10 578
檢獲侵犯知識產權物品個案 (價值：百萬元)	920 (55.9)	2 283 (1,543)	9 860 (183.7)	9 837 (185.9)
簽發的應課稅品牌照/許可證	35 574	176 782	120 246	117 668
徵收的稅款 (百萬元)	3,799	7,905	6,956.5	7,031.4
已追收的稅款、收得的牌照費、海關 人員到場監督費及其他有關收費 (百萬元)	4.3	69.7	7.2	8.5
反私煙執法行動檢獲物品個案 (檢獲的香煙：千支)	-	47 (73 742)	1 567 (66 999)	965 (103 400)
反非法燃油執法行動檢獲物品個案 (檢獲的碳氫油：千公升)	-	236 (900)	1 214 (804)	1 152 (897)

資料來源：管制人員報告 (香港特別行政區政府預算)

香港海關非首長級職級 建議薪級表

職級	現行薪級表	建議薪級表
關員職系 《一般紀律人員（員佐級）薪級》		
關員	第 2 至 13 點 ^(註 1) 另加兩個長期服務增薪點，即一般紀律人員（員佐級）薪級第 14 及 15 點（在所屬職級服務滿 18 年及 25 年後，可分別獲得一個增薪點）	第 4 ^(註 2) 至 14 點 ^(註 3) 另加四個長期服務增薪點，即一般紀律人員（員佐級）薪級第 15、16、17 及 18 點（在所屬職級服務滿 12 年、18 年、24 年及 30 年後，可分別獲得一個增薪點）
高級關員	第 14 至 22 點	第 15 至 23 點
總關員	第 23 至 27 點	第 24 至 29 點 ^(註 4)
海關督察/海關監督職系 《一般紀律人員（主任級）薪級》		
海關督察	第 5 至 20 點 ^(註 1)	第 5 至 21 點 ^(註 5)
海關高級督察	第 21 至 25 點	第 22 至 26 點
海關助理監督	第 26 至 31 點	第 27 至 32 點
海關監督	第 32 至 35 點	第 33 至 36 點
海關高級監督	第 36 至 38 點	第 37 至 39 點 ^(註 4)

註

- (1) 關員及海關督察現時在完成一年服務後可獲一個跳薪點。
- (2) 我們不反對取消關員職級低於會考五科及格的入職學歷。
- (3) 除註（1）所述的跳薪點外，現建議就關員職級另加一個跳薪點，即關員在服務滿五年並通過升級考試後，可獲一個跳薪點。
- (4) 一般紀律人員（員佐級）薪級第 28 點和第 29 點，以及一般紀律人員（主任級）薪級第 39 點為建議的新增支薪點。
- (5) 除註（1）所述的跳薪點外，現建議就海關督察職級另加兩個跳薪點，即海關督察在服務滿五年及八年並通過升級考試後，可分別獲一個跳薪點。

消防處紀律人員職系和職級

職級	薪級表（2008年4月1日）	職位數目	佔總數百分比
首長級 《一般紀律人員（指揮官級）薪級》			
消防處處長	第4點 181,450元	1	0.01%
消防處副處長	第3點 142,700元 – \$151,200元	1	0.01%
消防總長	第2點 122,700元 – 130,300元	6	0.07%
救護總長	第2點 122,700元 – 130,300元	1	0.01%
副消防總長	第1點 106,400元 – 113,150元	7	0.08%
副救護總長	第1點 106,400元 – 113,150元	1	0.01%
小計		17	0.19%
消防隊長／消防區長職系（主任級） 《一般紀律人員（主任級）薪級》			
高級消防區長	第36至38點 89,995元 – 97,545元	30	0.34%
消防區長	第 32 至 35 點 77,625 元 – 86,630 元	42	0.48%
助理消防區長	第26至31點 62,225元 – 74,845元	145	1.66%
高級消防隊長*	第21至25點 51,850元 – 59,885元	662	7.59%
消防隊長*	第5至25點 24,050元 – 59,885元		
（* 包括29個高級消防隊長（控制）／消防隊長（控制）職位）			
小計		879	10.07%
救護主任職系（主任級） 《一般紀律人員（主任級）薪級》			
高級助理救護總長	第36至38點 89,995元 – 97,545元	3	0.03%
助理救護總長	第32至35點 77,625元 – 86,630元	6	0.07%
救護監督	第26至31點 62,225元 – 74,845元	9	0.10%
高級救護主任	第21至25點 51,850元 – 59,885元	41	0.47%
救護主任	第5至20點 24,050元 – 50,170元	69	0.79%
小計		128	1.46%

職級	薪級表（2008年4月1日）	職位數目	佔總數百分比
消防員職系（員佐級） 《一般紀律人員（員佐級）薪級》			
消防總隊目 （包括58個消防總 隊目（控制）職位）	薪級第 23 至 27 點 26,185元 – 29,365元	665	7.63%
消防隊目 （包括119個消防 隊目（控制）職位）	薪級第14至22點 20,340元 – 25,460元	1 141	13.08%
消防員	薪級第3至13點 14,275元 – 19,745元	3 622	41.54%
小計		5 428	62.25%
救護員職系（員佐級） 《一般紀律人員（員佐級）薪級》			
救護總隊目	第23至27點 26,185元 – 29,365元	249	2.86%
救護隊目	第14至22點 20,340元 – 25,460元	567	6.50%
救護員	第3至13點 14,275元 – 19,745元	1 452	16.65%
小計		2 268	26.01%
總計		8 720	100%

註

- (1) 上述職位數目為截至 2008 年 1 月 1 日的已開設職位數目，不包括其他部門的 16 個消防隊長／區長職系職位（即民政事務總署的一個消防區長、一個助理消防區長和九個高級消防隊長／消防隊長職位；建築署的一個助理消防區長和一個高級消防隊長／消防隊長職位，以及社會福利署的三個高級消防隊長／消防隊長職位）。
- (2) 消防隊長和高級消防隊長職級屬直通薪級。
- (3) 因四捨五入關係，百分率的總和可能不等於 100%。

消防處工作量指標示例

工作量指標	1988 年	1998 年	2006 年	2007 年
火警召喚總數	21 817	37 846	33 268	31 638
特別服務召喚數目	13 735	20 813	21 383	22 083
先遣急救員處理緊急救護召喚的次數	不適用	不適用	25 223	38 917
消防車輛出動處理緊急召喚的次數	不適用	154 681	121 655	115 184
臨時調派其他局的消防車輛候命處理緊急召喚的次數			23 353	35 135
接獲的迫切火警危險投訴數目	8 639*	5 299	4 411	4 345
就擺放雜物阻塞走火通道及出口上鎖的情況而發出的消除火警危險通知書數目	不適用	2 721	449	732
牌照續期/發牌數目（包括木料倉、危險品倉庫及危險品車輛）	585 [#]	6 514	6 107	5 989
發出消除火警危險通知書數目（擺放雜物阻塞走火通道及出口上鎖除外）	不適用	12 432	2 039	2 264
審核建築圖則數目	8 219	9 878	12 488	12 683
巡查消防裝置及設備次數（包括為審核維修證明書的準確性而巡查的次數）	9 657	38 127	86 997	90 889
巡查醫院/診所、學校、幼兒中心、食肆、公眾娛樂場所、卡拉 OK 場所，以及藥物倚賴者治療康復中心的消防安全情況次數	不適用	31 866	33 959	35 749
巡查商業處所及綜合用途樓宇的消防安全情況次數			14 418	15 228
舉行講座及提供諮詢服務次數	379	5 236	28 228	30 185
提出檢控的次數	1 216	540	486	574
緊急救護服務召喚的數目	225 465	394 493	539 903	573 657
急切救護服務召喚的數目	196 201 [^]	69 250	34 771	36 916
救護車、救護電單車及快速應變急救車出動處理召喚的次數	不適用	不適用	627 979	667 505
臨時調派其他站的救護車候命處理緊急召喚的次數	不適用	不適用	45 630	66 619

註

- (1) * 接獲的消防安全標準及火警危險投訴數目。
 (2) # 木料倉及危險品倉庫的發牌數目。
 (3) ^ 非緊急救護服務召喚的數目。

資料來源：管制人員報告（香港特別行政區政府預算）

消防處非首長級職級 建議薪級表

職級	現行薪級表	建議薪級表
消防組		
消防員職系 《一般紀律人員（員佐級）薪級》		
消防員	第 3 至 13 點 ^(註 1) 另加兩個長期服務增薪點，即一般紀律人員（員佐級）薪級第 14 及 15 點（在所屬職級服務滿 18 年及 25 年後，可分別獲得一個增薪點）	第 4 ^(註 4) 至 14 點 另加四個長期服務增薪點，即一般紀律人員（員佐級）薪級第 15、16、17 及 18 點（在所屬職級服務滿 12 年、18 年、24 年及 30 年後，可分別獲得一個增薪點）
消防隊目	第 14 至 22 點	第 15 至 23 點
消防總隊目	第 23 至 27 點	第 24 至 29 點 ^(註 5)
消防隊長／消防區長職系 《一般紀律人員（主任級）薪級》		
消防隊長 ^(註 2)	第 5 ^(註 3) 至 25 點	第 5 至 21 點 ^(註 6)
高級消防隊長 ^(註 2)	第 21 至 25 點	第 22 至 26 點
助理消防區長	第 26 至 31 點	第 27 至 32 點
消防區長	第 32 至 35 點	第 33 至 36 點
高級消防區長	第 36 至 38 點	第 37 至 39 點 ^(註 5)
救護組		
救護員職系 《一般紀律人員（員佐級）薪級》		
救護員	第 3 至 13 點 ^(註 1) 另加兩個長期服務增薪點，即一般紀律人員（員佐級）薪級第 14 及 15 點（在所屬職級服務滿 18 年及 25 年後，可分別獲得一個增薪點）	第 4 ^(註 4) 至 14 點 另加四個長期服務增薪點，即一般紀律人員（員佐級）薪級第 15、16、17 及 18 點（在所屬職級服務滿 12 年、18 年、24 年及 30 年後，可分別獲得一個增薪點）
救護隊目	第 14 至 22 點	第 15 至 23 點
救護總隊目	第 23 至 27 點	第 24 至 29 點 ^(註 5)
救護主任職系 《一般紀律人員（主任級）薪級》		
救護主任	第 5 ^(註 3) 至 20 點	第 5 至 21 點 ^(註 7)
高級救護主任	第 21 至 25 點	第 22 至 26 點
救護監督	第 26 至 31 點	第 27 至 32 點
助理救護總長	第 32 至 35 點	第 33 至 36 點
高級助理救護總長	第 36 至 38 點	第 37 至 39 點 ^(註 5)

職級	現行薪級表	建議薪級表
調派及通訊組		
消防員職系 《一般紀律人員（員佐級）薪級》		
消防隊目（控制）	第 14 至 22 點	第 15 至 23 點 ^(註8)
消防總隊目（控制）	第 23 至 27 點	第 24 至 29 點 ^(註5)
消防隊長職系 《一般紀律人員（主任級）薪級》		
消防隊長（控制） ^(註2)	第 5 至 25 點 ^(註3)	第 5 至 21 點 ^(註6)
高級消防隊長（控制） ^(註2)	第 21 至 25 點	第 22 至 26 點

註

- (1) 消防員及救護員職級現時設有兩個跳薪點，服務滿一年可獲一個跳薪點，服務滿五年並通過升級考試可再獲一個跳薪點。
- (2) 消防組的消防隊長和高級消防隊長，以及調派及通訊組的消防隊長（控制）和高級消防隊長（控制），都屬直通薪級。
- (3) 消防隊長、消防隊長（控制）及救護主任現時在完成一年服務後可獲一個跳薪點。
- (4) 我們不反對取消消防員及救護員職級低於會考五科及格的入職學歷。
- (5) 一般紀律人員（員佐級）薪級第 28 點和第 29 點，以及一般紀律人員（主任級）薪級第 39 點為建議的新增支薪點。
- (6) 有關人員須取得相關晉升資歷，才可擢升至一般紀律人員（主任級）薪級第 22 點及以上的支薪點。
- (7) 除註（3）所述的跳薪點外，現建議就救護主任職級另加兩個跳薪點，即救護主任在服務滿五年及八年並取得升級所需資歷後，可分別獲一個跳薪點。
- (8) 建議消防隊目（控制）在服務滿五年並通過升級考試後，可獲一個跳薪點。

政府飛行服務隊紀律人員職系和職級

職級	薪級表（2008 年 4 月 1 日）	職位數目	佔總數百分比
首長級 《一般紀律人員（指揮官級）薪級》			
政府飛行服務隊總監	第 3 點 142,700 元 – 151,200 元	1	0.60%
總機師	第 1 點 106,400 元 – 113,150 元	2	1.21%
總飛機工程師	第 1 點 106,400 元 – 113,150 元	1	0.60%
小計		4	2.41%
機師職系 《一般紀律人員（主任級）薪級》			
高級機師	第 36 至 38 點 89,995 元 – 97,545 元	8	4.82%
一級機師	第 26 至 35 點 62,225 元 – 86,630 元	16	9.64%
二級機師	第 14 至 25 點 38,895 元 – 59,885 元	13	7.83%
見習機師	第 1b 至 2 點 18,010 元 – 20,540 元	4	2.41%
小計		41	24.70%
空勤主任職系			
高級空勤主任	一般紀律人員（主任級）薪級 第 36 至 38 點 89,995 元 – 97,545 元	1	0.60%
一級空勤主任	一般紀律人員（主任級）薪級 第 26 至 35 點 62,225 元 – 86,630 元	4	2.41%
二級空勤主任	一般紀律人員（主任級）薪級 第 17 至 25 點 44,665 元 – 59,885 元	6	3.61%
三級空勤主任	一般紀律人員（員佐級）薪級 第 7 和 9 點 及 一般紀律人員（主任級）薪級 第 1b 至 16 點 16,250 元 – 42,750 元	16	9.64%
小計		27	16.26%

職級	薪級表（2008 年 4 月 1 日）	職位數目	佔總數百分比
飛機工程師職系 《一般紀律人員（主任級）薪級》			
高級飛機工程師	第 36 至 37 點 89,995 元 – 93,765 元	4	2.41%
飛機工程師	第 22 至 35 點 53,645 元 – 86,630 元	20	12.05%
小計		24	14.46%
飛機技術員職系			
總飛機技術員	一般紀律人員（主任級）薪級 第 12 至 24 點 35,165 元 – 57,770 元	2	1.21%
高級飛機技術員	一般紀律人員（主任級）薪級 第 6 至 11 點 25,620 元 – 33,455 元	21	12.65%
飛機技術員	一般紀律人員（員佐級）薪級 第 3、5、7、9 和 11 點 及 一般紀律人員（主任級）薪級 第 1 至 5 點 14,275 元 – 24,050 元	47	28.31%
小計		70	42.17%
總計		166	100%

註

- (1) 上述職位數目為截至 2008 年 1 月 1 日的已開設職位數目。
- (2) 因四捨五入關係，百分率的總和可能不等於 100%。

政府飛行服務隊非首長級職級 建議薪級表

職級	現行薪級表	建議薪級表
機師職系 《一般紀律人員（主任級）薪級》		
見習機師	第 1b 至 2 點	第 1b 至 2 點
二級機師	第 14 至 25 點	第 14 至 26 點 ^(註 2)
一級機師	第 26 至 35 點	第 27 至 36 點
高級機師	第 36 至 38 點	第 37 至 39 點 ^(註 3)
空勤主任職系		
三級空勤主任	一般紀律人員（員佐級）薪級 第 7 和 9 點 及 一般紀律人員（主任級）薪級 第 1b 至 16 點 ^(註 1)	一般紀律人員（員佐級）薪級 第 7 和 9 點 及 一般紀律人員（主任級）薪級 第 1b 至 17 點 ^(註 4)
二級空勤主任	一般紀律人員（主任級）薪級 第 17 至 25 點	一般紀律人員（主任級）薪級 第 18 至 26 點
一級空勤主任	一般紀律人員（主任級）薪級 第 26 至 35 點	一般紀律人員（主任級）薪級 第 27 至 36 點
高級空勤主任	一般紀律人員（主任級）薪級 第 36 至 38 點	一般紀律人員（主任級）薪級 第 37 至 39 點 ^(註 3)
飛機工程師職系 《一般紀律人員（主任級）薪級》		
飛機工程師	第 22 至 35 點	第 22 至 36 點
高級飛機工程師	第 36 至 37 點	第 37 至 38 點
飛機技術員職系		
飛機技術員	一般紀律人員（員佐級）薪級 第 3、5、7、9 和 11 點 及 一般紀律人員（主任級）薪級 第 1 至 5 點	一般紀律人員（員佐級）薪級 第 3、5、7、9 和 11 點 及 一般紀律人員（主任級）薪級 第 1 至 6 點
高級飛機技術員	一般紀律人員（主任級）薪級 第 6 至 11 點	一般紀律人員（主任級）薪級 第 7 至 12 點
總飛機技術員	一般紀律人員（主任級）薪級 第 12 至 24 點	一般紀律人員（主任級）薪級 第 13 至 25 點

註

- (1) 三級空勤主任職級現時設有四個跳薪點，在通過空勤人員訓練課程的第三級資格檢定考試後，可獲兩個跳薪點；在通過第五級資格檢定考試後，可再獲兩個跳薪點。
- (2) 建議為二級機師職級增設跳薪點：二級機師如已取得直升機和定翼機兩類駕駛執照，而且須經常執行一級機師飛行職務，可獲兩個額外跳薪點；二級機師如已取得儀錶飛行等級，按照經民航處批准的《政府飛行服務隊操作手冊》，符合資格在海岸及日間離岸搜救行動中擔任機長，且須經常執行一級機師飛行職務，可獲另外兩個跳薪點。
- (3) 一般紀律人員（主任級）薪級第 39 點為建議的新增支薪點。
- (4) 除註（1）所述的跳薪點外，現建議就三級空勤主任職級另加三個跳薪點，即三級空勤主任在通過空勤人員訓練課程的第一、二及四級資格檢定考試後，可分別獲一個跳薪點。

香港警務處紀律人員職系和職級

職級	警務人員薪級表 (2008 年 4 月 1 日)	職位數目	佔總數百分比
首長級			
警務處處長	第 59 點 202,000 元	1	0.004%
警務處副處長	第 58 點 166,900 元– 172,000 元	2	0.007%
警務處高級助理處長	第 57 點 142,700 元– 151,200 元	4	0.015%
警務處助理處長	第 56 點 122,700 元– 130,300 元	14	0.051%
總警司	第 55 點 106,400 元– 113,150 元	45	0.163%
小計		66	0.24%
警務督察／警司職系			
高級警司	第 52 至 54 點 89,995 元– 97,545 元	87	0.32%
警司	第 48 至 51 點 77,625 元– 86,630 元	258	0.94%
總督察	第 42 至 47 點 62,225 元– 74,845 元	508	1.84%
高級督察	第 37 至 41 點 51,850 元– 59,885 元	1 631	5.92%
督察	第 23 至 41 點 29,460 元– 59,885 元		
小計		2 484	9.02%
初級警務人員職系			
警署警長	第 21 至 29 點 28,065 元– 37,265 元	1 286	4.67%
警長	第 14 至 22 點 23,125 元– 28,785 元	4 647	16.87%
警員	第 2 至 14 點 16,160 元– 23,125 元	19 068	69.20%
小計		25 001	90.74%
總計		27 551	100%

註

- (1) 上述職位數目為截至 2008 年 1 月 1 日的已開設職位數目。
- (2) 督察及高級督察屬直通薪級。
- (3) 因四捨五入關係，百分率的總和可能不等於 100%。

香港警務處工作量指標示例

工作量指標	1988 年	1998 年	2006 年	2007 年
回應 999 電話召喚				
✧ 召喚總數	253 060	552 804	661 041	684 348
✧ 緊急求救召喚		86 152	63 368	76 345
各類報案數目	981 744	1 077 728	1 273 454	1 303 403
被軍裝人員拘捕的違法人士數目	24 212	61 264	75 848	74 533
舉報罪案總數	79 184	71 962	81 125	80 796
舉報暴力罪案數目	15 724	14 682	14 847	14 934
致電警方熱線次數	1 203	8 764	46 725	48 272
交通意外數字				
✧ 輕傷	11 733	10 729	12 346	12 765
✧ 死亡或重傷	4 580	3 262	2 396	2 458
檢控超速駕駛人士票數	129 535	194 811	216 198	216 945
被捕非法入境者人數	20 987	14 613	3 173	3 007
截獲越南非法入境者人數	18 098	900	602	622
人群管理事件次數	-	229	364	391

資料來源：管制人員報告（香港特別行政區政府預算）

香港警務處非首長級職級 建議薪級表

職級	現行薪級表 《警務人員薪級》	建議薪級表 《警務人員薪級》
初級警務人員職系		
警員	第 2 至 14 點 ^(註 1) 另加兩個長期服務增薪點，即警務人員薪級第 15 及 16 點（在所屬職級服務滿 18 年及 25 年後，可分別獲得一個增薪點）	第 3 ^(註 2) 至 15 點 另加四個長期服務增薪點，即警務人員薪級第 16、17、18 及 19 點（在所屬職級服務滿 12 年、18 年、24 年及 30 年後，可分別獲得一個增薪點）
警長	第 14 至 22 點	第 15 至 23 點
警署警長	第 21 至 29 點	第 22 至 31 點
警務督察／警司職系		
督察 ^(註 3)	第 23 至 41 點 ^(註 4)	第 23 至 37 點 ^(註 5)
高級督察 ^(註 3)	第 37 至 41 點	第 38 至 42 點
總督察	第 42 至 47 點	第 43 至 48 點
警司	第 48 至 51 點	第 49 至 52 點
高級警司	第 52 至 54 點	第 53 至 54a 點 ^(註 6)

註

- (1) 警員現時設有四個跳薪點，在警察學院結業後可獲一個跳薪點，服務滿一年可獲第二個跳薪點，服務滿兩年可獲第三個跳薪點，服務滿五年並通過升級考試可獲第四個跳薪點。
- (2) 我們不反對取消警員職級低於會考五科及格的入職學歷。
- (3) 督察及高級督察屬直通薪級。
- (4) 督察現時設有三個跳薪點，服務滿一年可獲兩個跳薪點，服務滿兩年可獲第三個跳薪點。
- (5) 有關人員須通過升級考試，才可擢升至警務人員薪級第 38 點及以上的支薪點。
- (6) 警務人員薪級第 54a 點為建議的新增支薪點。

入境事務處紀律人員職系和職級

職級	薪級表（2008年4月1日）	職位數目	佔總數百分比
首長級 《一般紀律人員（指揮官級）薪級》			
入境事務處處長	第 4 點 181,450元	1	0.02%
入境事務處副處長	第 3 點 142,700元 – 151,200元	1	0.02%
入境事務處助理處長	第 2 點 122,700元 – 130,300元	6	0.12%
高級首席入境事務主任	第 1 點 106,400元 – 113,150元	2	0.04%
小計		10	0.20%
入境事務主任職系（主任級） 《一般紀律人員（主任級）薪級》			
首席入境事務主任	第36至38點 89,995元 – 97,545元	12	0.24%
助理首席入境事務主任	第32至35點 77,625元 – 86,630元	24	0.48%
總入境事務主任	第26至31點 62,225元 – 74,845元	84	1.67%
高級入境事務主任	第21至25點 51,850元 – 59,885元	365	7.25%
入境事務主任	第5至20點 24,050元 – 50,170元	1 172	23.28%
小計		1 657	32.92%
入境事務助理員職系（員佐級） 《一般紀律人員（員佐級）薪級》			
總入境事務助理員	第 22 至 26 點 25,460元 – 28,525元	538	10.69%
高級入境事務助理員	第 13 至 21 點 19,745元 – 24,760元	1 959	38.91%
入境事務助理員	第 3 至 12 點 14,275元 – 19,150元	871	17.30%
小計		3 368	66.90%
總計		5 035	100%

註

- (1) 上述職位數目為截至 2008 年 1 月 1 日的已開設職位數目。
 (2) 因四捨五入關係，百分率的總和可能不等於 100%。

入境事務處工作量指標示例

工作量指標	1988 年	1998 年	2006 年	2007 年
處理的入境簽證數目	42 406	89 993	143 943	165 135
處理的旅遊簽證／旅遊許可證 （包括網上快證）數目	不適用	423 750	421 031	433 447
經檢查的旅客／車輛／船隻數目 （包括陸、海及空）	64 028 491	128 470 527	222 093 150	238 406 380
延期逗留的申請數目	666 555	1 193 272	248 037	274 262
入境處特遣隊行動次數（包括偽證和 非法入境個案調查）	-	3 448	28 711	30 795
進行調查次數	24 560	65 746	66 030	58 203
被檢控的違例者人數	4 914	24 887	15 365	11 037
接獲涉及酷刑的聲請個案數目	-	-	514	1 583
簽發的身分證及登記事項證明書	1 489 553	554 278	527 063	597 868
根據全港市民換領身分證計劃 簽發的身分證	不適用	不適用	1 521 272	524 491
核實永久性居民身分證資格的申請	不適用	89 770	63 729	61 428
簽發的出生／死亡／結婚／ 領養證明書	147 536	106 856	121 675	126 184
香港特區護照申請數目	203 416	423 048	496 736	538 723
在香港以外地方身陷困境的香港居民 及其家人要求協助的次數	不適用	570	1 818	1 474
透過熱線電話 1868 打出和接獲的 電話數目	不適用	不適用	110 148	105 313

資料來源：管制人員報告（香港特別行政區政府預算）

入境事務處非首長級職級 建議薪級表

職級	現行薪級表	建議薪級表
入境事務助理員職系 《一般紀律人員（員佐級）薪級》		
入境事務助理員	第 3 至 12 點 ^(註 1) 另加兩個長期服務增薪點，即一般紀律人員（員佐級）薪級第 13 及 14 點（在所屬職級服務滿 18 年及 25 年後，可分別獲得一個增薪點）	第 3 至 13 點 另加四個長期服務增薪點，即一般紀律人員（員佐級）薪級第 14、15、16 及 17 點（在所屬職級服務滿 12 年、18 年、24 年及 30 年後，可分別獲得一個增薪點）
高級入境事務助理員	第 13 至 21 點	第 14 至 22 點
總入境事務助理員	第 22 至 26 點	第 23 至 28 點 ^(註 2)
入境事務主任職系 《一般紀律人員（主任級）薪級》		
入境事務主任	第 5 至 20 點 ^(註 1)	第 5 至 21 點 ^(註 3)
高級入境事務主任	第 21 至 25 點	第 22 至 26 點
總入境事務主任	第 26 至 31 點	第 27 至 32 點
助理首席入境事務主任	第 32 至 35 點	第 33 至 36 點
首席入境事務主任	第 36 至 38 點	第 37 至 39 點 ^(註 2)

註

- (1) 入境事務助理員及入境事務主任現時在完成一年服務後可獲一個跳薪點。
- (2) 一般紀律人員（員佐級）薪級第 28 點及一般紀律人員（主任級）薪級第 39 點為建議的新增支薪點。
- (3) 除註（1）所述的跳薪點外，現建議就入境事務主任職級另加兩個跳薪點，即入境事務主任在服務滿五年及八年並通過升級考試後，可分別獲一個跳薪點。

廉政公署紀律人員 職系和職級

職級	廉政公署人員薪級表 (2008 年 4 月 1 日)	職位數目	佔總數百分比
首長級			
執行處處長	第 48 點 166,900 元 – 172,000 元	1	0.10%
執行處副處長	第 47 點 142,700 元 – 151,200 元	2	0.19%
社區關係處高級助理處長	第 47 點 142,700 元 – 151,200 元	1	0.10%
防止貪污處高級助理處長	第 47 點 142,700 元 – 151,200 元	1	0.10%
助理處長	第 46 點 122,700 元 – 130,300 元	8	0.77%
廉政公署秘書	第 46 點 122,700 元 – 130,300 元	1	0.10%
小計		14	1.36%
廉政主任職系			
高級廉政主任	第 42 至 44 點 89,995 元 – 97,545 元	41	3.93%
廉政主任 (甲)	第 35 至 41 點 69,240 元 – 86,630 元	113	10.84%
廉政主任 (乙)	第 28 至 34 點 51,160 元 – 66,660 元	378	36.28%
廉政主任 (丙)	第 12 至 34 點 25,550 元 – 66,660 元		
助理廉政主任	第 2 至 12 點 13,995 元 – 25,550 元	380	36.47%
小計		912	87.52%

職級	廉政公署人員薪級表 (2008 年 4 月 1 日)	職位數目	佔總數百分比
廉政調查員職系			
總廉政監督	第 28 至 34 點 51,160 元 – 66,660 元	6	0.58%
高級廉政監督	第 22 至 27 點 37,995 元 – 48,145 元	13	1.25%
廉政監督	第 12 至 20 點 25,550 元 – 34,140 元	21	2.02%
廉政調查員（主隊）	第 2 至 12 點 13,995 元 – \$25,550 元	71	6.81%
廉政調查員（服務）	第 2 至 7 點 13,995 元 – \$19,050 元	5	0.48%
小計		116	11.14%
總計		1 042	100%

註

- (1) 廉政公署人員薪級表第 3 及 15 點均不是遞增薪點。
- (2) 上述職位數目為截至 2008 年 1 月 1 日的已開設職位數目，且不包括 15 個已凍結／後備職位。
- (3) 廉政主任（乙／丙）職級屬直通薪級。
- (4) 因四捨五入關係，百分率的總和可能不等於 100%。

廉政公署工作量指標示例

工作量指標	1988 年	1998 年	2006 年	2007 年
接獲的貪污舉報（與選舉有關之貪污舉報除外）	2 253	3 555	3 339	3 600
✧ 有關公共機構	1 100	1 695	1 302	1 224
✧ 有關私營機構	1 153	1 860	2 037	2 376
有關選舉的投訴	90	459	57	913
全年的總調查個案總數	1 652	3 774	4 022	5 054
✧ 已完成調查	1 161	2 268	2 584	2 799
✧ 來年繼續調查	491	1 506	1 438	2 255
完成的審查工作報告數目	61	102	96	92
建議新研究的防貪項目	74	221	254	266
已接觸的政府部門/公共機構	57	110	96	118
已探訪/接觸的中學或專上學院	-	479	492	445

資料來源：管制人員報告（香港特別行政區政府預算）及廉政公署年報

廉政公署非首長級職級 建議薪級表

職級	現行薪級表 《廉政公署人員薪級表》	建議薪級表 《廉政公署人員薪級表》
廉政主任職系		
助理廉政主任	第 2 至 12 點	第 4 ^(註 2) 至 14 ^(註 3) 點
廉政主任（丙） ^(註 1)	第 12 至 34 點	第 12 至 28 點 ^(註 3, 4)
廉政主任（乙） ^(註 1)	第 28 至 34 點	第 29 至 35 點
廉政主任（甲）	第 35 至 41 點	第 36 至 42 點
高級廉政主任	第 42 至 44 點	第 43 至 44a ^(註 5) 點
廉政調查員職系		
廉政調查員（服務）	第 2 至 7 點	第 2 至 8 點
廉政調查員（主隊）	第 2 至 12 點	第 4 ^(註 2) 至 14 ^(註 3) 點
廉政監督	第 12 至 20 點	第 12 至 21 點
高級廉政監督	第 22 至 27 點	第 23 至 28 點
總廉政監督	第 28 至 34 點	第 29 至 35 點

註

- (1) 廉政主任（乙／丙）職級屬直通薪級。
- (2) 我們不反對取消廉政調查員（主隊）及助理廉政主任職級低於會考五科及格的入職學歷。
- (3) 建議在廉政調查員（主隊）、助理廉政主任及廉政主任（丙）的第二份合約增設一個跳薪點。
- (4) 有關人員須通過升級檢定考試，才可擢升至廉政公署人員薪級第 29 點及以上的支薪點。
- (5) 廉政公署人員薪級第 44a 點為建議的新增支薪點。

現行紀律部隊首長級職級

紀律人員薪級表	相類文職首長級職級	紀律部隊首長級職級
一般紀律人員（指揮官級） 薪級第 1 點 廉政公署人員薪級第 45 點 警務人員薪級第 55 點	首長級薪級第 D1 點 ^(註 1)	總飛機工程師 總機師 懲教事務總監督 海關總監督 總警司 副救護總長 副消防總長 總經理（懲教署工業組） 高級首席入境事務主任
一般紀律人員（指揮官級） 薪級第 2 點 廉政公署人員薪級第 46 點 警務人員薪級第 56 點	首長級薪級第 D2 點	懲教署助理署長 海關助理關長 警務處助理處長 入境事務處助理處長 廉政公署助理處長 救護總長 消防總長 廉政公署秘書
一般紀律人員（指揮官級） 薪級第 3 點 廉政公署人員薪級第 47 點 警務人員薪級第 57 點	首長級薪級第 D3 點	政府飛行服務隊總監 懲教署副署長 海關副關長 消防處副處長 入境事務處副處長 執行處副處長 警務處高級助理處長 社區關係處高級助理處長 防止貪污處高級助理處長
廉政公署人員薪級第 48 點 警務人員薪級第 58 點	首長級薪級 第 D4／D5 點 ^(註 2)	警務處副處長 執行處處長
一般紀律人員（指揮官級） 薪級第 4 點	首長級薪級第 D6 點	懲教署署長 海關關長 消防處處長 入境事務處處長
警務人員薪級第 59 點	首長級薪級第 D8 點	警務處處長

註

- (1) 一般紀律人員（指揮官級）薪級第 1 點、廉政公署人員薪級第 45 點及警務人員薪級第 55 點的起薪及頂薪均較首長級薪級第 1 點的相關薪點高 3%。
- (2) 警務人員薪級第 58 點和廉政公署人員薪級第 48 點的起薪等同首長級薪級第 4 點的第 2 薪點，頂薪則等同首長級薪級第 5 點。

建議的一般紀律人員薪級表

2008-09 年

一般紀律人員 (員佐級) 薪級表		一般紀律人員 (主任級) 薪級表		一般紀律人員 (指揮官級) 薪級表	
支薪點	元	支薪點	元	支薪點	元
29*	31,750	39*	100,780		(186,900)*
28*	30,540	38	97,545	4	181,450
27	29,365	37	93,765		
26	28,525	36	89,995		(155,750)*
25	27,665	35	86,630		(151,200)
24	26,870	34	83,420		(146,950)
23	26,185	33	80,430	3	142,700
22	25,460	32	77,625		
21	24,760	31	74,845		(134,200)*
20	24,105	30	72,135		(130,300)
19	23,465	29	69,540		(126,500)
18	22,815	28	66,985	2	122,700
17	22,150	27	64,585		
16	21,540	26	62,225		(116,550)*
15	20,940	25	59,885		(113,150)
14	20,340	24	57,770		(109,700)
13	19,745	23	55,675	1	106,400
12	19,150	22	53,645		
11	18,565	21	51,850		
10	17,980	20	50,170		
9	17,415	19	48,320		
8	16,830	18	46,585		
7	16,250	17	44,665		
6	15,750	16	42,750		
5	15,100	15	40,810		
4	14,685	14	38,895		
3	14,275	13	37,030		
2	13,860	12	35,165		
1	13,480	11	33,455		
1a	13,105	10	31,845		
		9	30,280		
		8	28,705		
		7	27,155		
		6	25,620		
		5	24,050		
		4	22,690		
		3	21,620		
		2	20,540		
		1	19,665		
		1a	18,820		
		1b	18,010		
		1c	17,240		
		1d	16,500		

註

- (1) * 代表建議的新增支薪點或增薪點。
- (2) 一般紀律人員（指揮官級）薪級表括號內的數字，代表在該職級每完成兩年服務後的增薪。一般紀律人員（指揮官級）薪級第 4 點適用於四名紀律部隊首長，他們的薪酬待遇屬首長級薪俸及服務條件常務委員會的職權範圍。

建議的警務人員薪級表

2008-09 年

支薪點	元
38	53,645
37	51,850
36	50,170
35	48,320
34	46,585
33	44,665
32	42,785
31	40,900
30	39,070
29	37,265
28	35,495
27	33,720
26	32,255
25	31,285
24	30,370
23	29,460
22	28,785
21	28,065
20	27,330
19	26,635
18	25,895
17	25,170
16	24,475
15	23,805
14	23,125
13	22,470
12	21,835
11	21,305
10	20,590
9	19,975
8	19,360
7	18,805
6	18,230
5	17,695
4	17,180
3	16,655
2	16,160
1	15,690
1a	15,235

支薪點	元
	(208,050)*
59	202,000
	(177,150)*
	(172,000)
58	166,900
	(155,750)*
	(151,200)
	(146,950)
57	142,700
	(134,200)*
	(130,300)
	(126,500)
56	122,700
	(116,550)*
	(113,150)
	(109,700)
55	106,400
54a*	100,780
54	97,545
53	93,765
52	89,995
51	86,630
50	83,420
49	80,430
48	77,625
47	74,845
46	72,135
45	69,540
44	66,985
43	64,585
42	62,225
41	59,885
40	57,770
39	55,675

註

- (1) * 代表建議的新增支薪點或增薪點。
- (2) 警務人員薪級第 55 至 59 點屬於首長級。括號內的數字，代表在該職級每完成兩年服務後的增薪。警務人員薪級第 59 點適用於警務處處長，其薪酬待遇屬首長級薪俸及服務條件常務委員會的職權範圍。

建議的廉政公署人員薪級表 2008-09 年

支薪點	元	支薪點	元
32	61,485		(177,150)*
31	58,875		(172,000)
30	56,295	48	166,900
29	53,740		
28	51,160		(155,750)*
27	48,145		(151,200)
26	46,685		(146,950)
25	44,545	47	142,700
24	42,335		
23	40,170		(134,200)*
22	37,995		(130,300)
21	35,810		(126,500)
20	34,140	46	122,700
19	32,480		
18	31,105		(116,550)*
17	29,730		(113,150)
16	28,350		(109,700)
15	27,310	45	106,400
14	26,965		
13	26,265	44a*	100,780
12	25,550	44	97,545
11	24,180	43	93,765
10	22,815	42	89,995
9	21,550	41	86,630
8	20,305	40	83,420
7	19,050	39	80,370
6	17,730	38	77,580
5	16,410	37	74,775
4	15,100	36	72,060
3	14,550	35	69,240
2	13,995	34	66,660
1	13,490	33	64,055

註

- (1) 廉政公署人員薪級第 3 點和第 15 點都不是遞增薪點。
- (2) * 代表建議的新增支薪點或增薪點。
- (3) 廉政公署人員薪級第 45 至 48 點屬於首長級，括號內的數字，代表在該職級每完成兩年服務後的增薪。

香港公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第四十三號報告書

職系架構檢討

主席

羅家駿先生, JP

二零零八年十一月

公務員薪俸及服務條件常務委員會
Standing Commission on Civil Service Salaries and Conditions of Service

本會檔號 Our Ref. : JS/SC9/1
尊函檔號 Your Ref. : CSBCR/PG/4-085-001/59
電 話 Tel.:

< 中譯本 >

中華人民共和國香港特別行政區行政長官
曾蔭權先生

曾先生：

公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）
應當局邀請，進行了兩項職系架構檢討，一項是有
關獸醫師職系，另一項是有關政府律師職系及相關
的法律援助律師職系和律師職系。

《第四十三號報告書：職系架構檢討》詳載檢
討結果及建議，現謹代表薪常會呈上，敬祈省覽。

公務員薪俸及服務條件常務委員會
主席羅家駿

二零零八年十一月二十七日

香港公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第四十三號報告書

職系架構檢討

二零零八年十一月

目錄

	頁數
縮寫詞	i
建議摘要	iii
第一章 引言	1
第二章 基本方法和原則	3
第三章 獸醫師職系	7
第四章 政府律師職系及相關的法律援助律師職系和律師職系	17
附錄 A 公務員薪俸及服務條件常務委員會職權範圍	39
附錄 B 公務員薪俸及服務條件常務委員會成員名單	41
附錄 C 接獲的意見書	43
附錄 D 薪常會探訪的部門和會見的公務員評議會／職系代表	45
附錄 E 總薪級表	47

縮寫詞

薪常會 公務員薪俸及服務條件常務委員會

漁護署 漁農自然護理署

食環署 食物環境衛生署

康文署 康樂及文化事務署

法援署 法律援助署

建議摘要

段數

獸醫師職系

獸醫師職級

- | | | |
|-----|--|------|
| (1) | 把獸醫師職級的起薪點增加兩點，由總薪級第 29 點調高至第 31 點，以反映工作的複雜程度和所承擔的責任明顯增加，並減輕在招聘和挽留人員方面持續出現的困難。 | 3.14 |
| (2) | 把現時在總薪級第 31、35 和 38 點的跳薪點，相應重訂於總薪級第 33、37 和 40 點。 | 3.16 |
| (3) | 頂薪點應維持不變，仍定於總薪級第 44 點。 | 3.17 |
| (4) | 在實施獸醫師職級入職薪酬調整建議時，採用一般轉換薪級的辦法。當局亦應參照既定做法，就重訂跳薪點位置的建議，制定轉換辦法。 | 3.18 |

高級獸醫師職級

- | | | |
|-----|----------------------------------|------|
| (5) | 高級獸醫師職級的薪級（總薪級第 45 至 49 點）應維持不變。 | 3.19 |
|-----|----------------------------------|------|

其他事宜

- (6) 為了解決獸醫師職系在招聘和挽留人員方面的問題，我們建議當局：

段數

- | | |
|---|-------------|
| (a) 研究可否為正在修讀獸醫學的大學生提供學費資助，條件是畢業後任職政府，並擬訂實施細則； | 3.21 |
| (b) 研究應否擴大本地可註冊獸醫資格列表的範圍，以包括更多可註冊的海外獸醫資格；長遠而言，與本地大學研究開辦獸醫培訓課程是否合適和可行； | 3.23 – 3.24 |
| (c) 研究是否有職能上的需要在高級獸醫師職級之上增設一個新職級； | 3.27 |
| (d) 研究有否任何獸醫師職級的職位因職能上的需要應提高職級；以及 | 3.29 |
| (e) 為獸醫師職系提供更多深造培訓機會，並提供受訓人員補缺職位和資助。 | 3.31 |

政府律師職系

政府律師職級

- | | |
|--|-------------|
| (7) 政府律師職級的起薪點（總薪級第 32 點）和頂薪點（總薪級第 44 點）應維持不變。 | 4.26 及 4.35 |
|--|-------------|

段數

- | | | |
|-----|--|---------------------|
| (8) | 把政府律師職級現時的跳薪點從總薪級第 37 點重訂於第 36 點，並在總薪級第 40 點增設跳薪點，以解決招聘及挽留人員的困難，並在增設跳薪點三年後再檢討是否繼續有該需要。當局應參照既定做法，就重訂和增設跳薪點的建議，制定轉換辦法。 | 4.30－4.31
及 4.46 |
|-----|--|---------------------|

高級政府律師職級

- | | | |
|------|--|-----------|
| (9) | 高級政府律師職級的薪級（總薪級第 45 至 49 點）應維持不變。 | 4.39－4.40 |
| (10) | 表面看來似有理據支持為部分高級政府律師職位進行檢討，以決定是否有職能上的需要提高該等職位至高級專業職級以上一級的職級。其中一個可考慮的方案，是為政府律師職系重新設立首長級（律政人員）薪級第 1 點的職級，讓那些被視為有職能需要而提升職級的高級政府律師職位，提高至該重設的職級，但仍須視乎首長級薪俸及服務條件常務委員會的意見而定。 | 4.41－4.42 |

法律援助律師和律師職系

- | | | |
|------|---|------|
| (11) | 第（7）、（8）和（9）項建議亦適用於法律援助律師和律師職系。 | 4.62 |
| (12) | 一如上文第（10）項的建議，我們建議知識產權署署長研究是否有職能上的需要，把某些高級律師職位的級別 | 4.62 |

提高至高級專業職級以上一級的職級。

其他事宜

(13) 爲了吸引、挽留和激勵律政職系的人員，我們建議當局：

- | | |
|--------------------------|------|
| (a) 定期檢討編制，以配合不斷轉變的發展情況； | 4.66 |
| (b) 更積極回應員工對工作環境的關注； | 4.68 |
| (c) 採取措施精簡和加快招聘程序；以及 | 4.69 |
| (d) 提供更多持續專業培訓機會。 | 4.70 |

檢討跳薪點

(14) 因應所有非首長級文職職系在招聘和挽留人員方面不斷改變的情況，定期檢討有關職系是否須繼續設跳薪點。	4.31
---	------

第一章

引言

背景

1.1 公務員事務局局長於二零零七年十二月二十日邀請公務員薪俸及服務條件常務委員會（以下簡稱薪常會）進行職系架構檢討，並請薪常會向行政長官提交檢討結果及建議。檢討涵蓋獸醫師職系以及政府律師職系及相關的法律援助律師職系和律師職系。薪常會於二零零七年十二月二十一日接受邀請進行該兩項檢討。本報告書載述薪常會的檢討結果及建議。

1.2 這次職系架構檢討有明確界定的範圍，與薪常會在一九七九年及一九八九年進行的全面檢討不同，該兩次檢討涵蓋薪常會職權範圍內所有主要職系及職級。當局在二零零六年薪酬水平調查中，已確定非首長級文職職系的薪酬與私營機構薪酬大致相若，因此，這次職系架構檢討的重點放在選定的非首長級文職職系。這些職系在招聘和挽留人員方面確有困難，而這些困難或問題是既未能亦不能通過為全體公務員進行的薪酬水平調查來解決的。在參考職系和部門首長的意見，並深入研究所提供的資料後，公務員事務局局長認為政府律師職系及獸醫師職系在招聘和挽留人員方面顯然存在困難，有需要由薪常會為該兩個職系進行檢討。公務員事務局局長進一步建議，政府律師職系的職系架構檢討亦應包括兩個相關職系，即法律援助律師職系及律師職系，因該兩個職系的工作性質、職務、職責、職系架構及聘用資格與政府律師職系相若，儘管該兩個職系在過去數年在招聘或挽留人員方面都沒有困難。

概論

1.3 在進行職系架構檢討時，我們知道不可能，也不應該單靠薪酬及服務條件來解決招聘和挽留人員的問題。檢討期間與

職方代表的交談會面，再次肯定我們的信念，就是不少公務員都是極有責任感和盡忠職守的專業人員，他們竭誠為市民服務，並以此為榮。除給予合理的薪酬待遇外，多表揚優秀員工的表現，以及增加他們的專業發展機會，均可加強員工的成就感，激勵他們繼續為社會提供高質素服務。此外，關懷員工的管理手法與和諧共融的工作環境，也可提高公務員士氣和歸屬感。在這背景下，我們嘗試在適當的地方，就某些可能與職系架構本身沒有直接關係的事宜提出意見，希望有助全面探討問題，令有關職系能夠招聘、挽留和激勵有才幹的人員。

鳴謝

1.4 我們非常感謝各有關職系的管方和職方代表給我們的意見書和提供的資料，這些資料和意見對我們的檢討工作有很大幫助。在我們探訪部門期間，有賴部門管方與公務員協會／職方代表的合作和協助，讓我們更深入了解部門的運作，以及各有關職系所面對的困難和影響員工的問題。此外，我們在檢討期間亦曾與高級公務員評議會會晤，就選定的非首長級文職職系架構檢討交換意見。我們謹此向所有曾協助檢討工作的人士和團體衷心致謝。

1.5 此外，公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處秘書長及員工在是次檢討期間努力不懈，全力以赴提供支援服務，我們深表謝意。

第二章

基本方法和原則

檢討範圍

2.1 正如第一章所述，這次職系架構檢討集中檢討兩個選定職系，即獸醫師職系和政府律師及相關職系。就當局的邀請，我們同意：

- (a) 職系架構檢討應特別留意有關職系在招聘和挽留人員方面的困難；
- (b) 職系架構檢討的重點主要在於檢討各有關職系的薪級（例如起薪、跳薪點和頂薪）及架構，當中會考慮到有關職系的職務、職責和其他相關因素；
- (c) 薪常會亦會研究職系架構檢討期間所遇到其認為與檢討有關的其他事宜；以及
- (d) 如薪常會在職系架構檢討期間遇到其認為屬檢討範圍以外，但與職系管理效率和效能有關的事宜，亦會提請當局留意和跟進。

指導原則和主要考慮因素

2.2 考慮到薪常會的職權範圍（附錄 A），以及根據以往檢討的經驗，我們決定職系架構檢討應充分考慮下列指導原則和主要因素：

- (a) 政府的公務員薪酬政策，是提供足夠的薪酬以吸引、挽留和激勵具合適才幹的人，為市民提供效率

和成效兼備的高質素服務，並確保公務員薪酬是公務員和他們所服務的市民大眾都認為是公平的；

- (b) 選定的職系是香港特別行政區公務員隊伍中不可或缺的一部分；
- (c) 既定的薪酬原則，例如釐定入職薪酬的資歷基準制度和釐定較高職級薪級的廣分職級原則¹，都是過往檢討（特別是一九八九年公務員薪俸結構檢討）中經詳細商議後得出的結果。這些原則為個別職系檢討的重要依據。薪常會將充分考慮這些檢討，以及自上次檢討後，這些職系和職級在工作性質、職務、職責和工作量方面的轉變和發展，以及公眾因應社會、經濟和政治形勢的不斷改變，對這些職系的不同期望；
- (d) 在招聘和挽留人員，以及士氣、事業發展方面的情況；以及
- (e) 較廣泛的公眾利益，包括其認為相關的財政及經濟因素。

運作模式

2.3 薪常會（會員名單見附錄 B）進行是次職系架構檢討，除透過本身的會議和部門探訪外，還邀請各持份者提出意見，並研究他們的意見書，以及與他們進行討論。

2.4 我們曾邀請有關職系和部門首長提出書面意見，共接獲 12 份意見書（見附錄 C）；亦曾探訪四個部門，與是次所檢討職系的部門管方和公務員協會／職方代表會晤（見附錄 D）。

¹ 根據“廣分職級原則”，不論個別職系要求的資歷類別為何，高級專業職級的薪酬和職級結構，按這原則“廣分”為若干職級，並劃一採用同一薪級表。詳見《薪常會第二十三號報告書：一九八九年公務員薪俸結構檢討第一次報告書》第 4.82 至 4.84 段。

2.5 我們亦邀請高級公務員評議會和第一標準薪級公務員評議會提出意見。薪常會曾與高級公務員評議會作非正式會晤，聽取他們對職系架構檢討的意見和建議。

2.6 我們是次檢討已詳細研究管方和公務員協會／職方代表的意見，並已依照薪常會職權範圍所定，充分考慮較廣泛的公眾利益。雖然我們未能把各有關方面提出的意見一一載入報告書內，但我們想強調，我們已仔細研究所有收到的意見。

第三章

獸醫師職系

概況

獸醫師職系

3.1 獸醫師職系屬專業職系，由漁農自然護理署（以下簡稱漁護署）管轄，其職系首長為漁護署署長。

3.2 漁護署獸醫師的職務包括防止和控制動物疾病，以及執行相關法例（有關牲畜進口、保護野生雀鳥和哺乳動物、防止殘酷對待動物、防止狂犬病、禽流感和可傳染人類的動物疾病的法例）。此外，漁護署亦調派獸醫師至食物環境衛生署（以下簡稱食環署）和康樂及文化事務署（以下簡稱康文署）工作，提供食物安全和公園動物管理方面的獸醫服務。

薪酬及職級結構

3.3 獸醫師職系包括獸醫師和高級獸醫師兩個職級。截至二零零八年四月一日，獸醫師職系的編制共有 26 個職位（九個高級獸醫師職位和 17 個獸醫師職位），實際在職人數為兩名高級獸醫師人和 15 名獸醫師。這些職位主要設於漁護署，也有部分設於食環署和康文署。

3.4 獸醫師職系屬資歷組別 8：專業及相連職系（第一組）²。現時，獸醫師職級的薪級為總薪級第 29 至 44 點，跳薪點為總薪級第 31、35 和 38 點。高級獸醫師職級的薪級為總薪級第 45 至 49 點。多年以來，獸醫師職系在薪級和職級結構方面都沒有任何重大改變。在一九八九年公務員薪俸結構檢討中，薪常會並沒有建議改動獸醫師職系的薪級。在一九九九年的公務員入職薪酬檢討後，獸醫師職級的起薪點由總薪級第 29 點調整至第 24

² 這組別涵蓋的職系，一般要求須為專業學會會員或須具備一貫認可的相類資歷。

點，其後又根據二零零六年的入職薪酬調查結果，把起薪點調整至第 29 點。

相關考慮因素

上次檢討後的主要改變

3.5 過去二十年來，獸醫師及高級獸醫師職級的工作範疇、工作量和工作複雜程度都有所增加。政府須具備一支人手足夠的獸醫隊伍，應付下列越來越複雜繁重的工作，在食物安全、公共衛生、動物福利及管理方面，提供高層次的專業意見：

- (a) 食物安全 — “由農場到餐桌”的食物安全越來越受重視，因此更加需要與內地當局和海外食品生產商和出口商更緊密聯繫和合作。此外，越來越多出入口食物和消費品含有動物部分，導致動物產品發牌和監控工作大大增加。
- (b) 公共衛生 — 鑑於禽流感爆發及其他國際性的公共衛生危機影響香港及內地，預防和控制新發現的傳染病應為優先處理工作。貿易全球化亦增加外來及新出現的疾病病毒跨境傳播的風險。有見於上述發展，獸醫師職系在處理動物疫症、確保及時提供有關動物疾病的準確資料，以及迅速診斷和有效預防對公共衛生有所影響的新出現傳染病等方面，擔當日益重要的角色。
- (c) 動物管理和動物福利 — 由於本港寵物數目不斷上升，政府獸醫服務的需求亦日見增加，尤其在管制寵物買賣、加強市區動物管理、保障動物福利和推行公眾教育，鼓勵市民做個負責任的寵物主人。
- (d) 更高的質素和專業標準 — 隨著科技發展，獸醫科工作越來越複雜和專門化（例如以實驗室為主的工

作），既須運用先進技術，又要求更高的標準，以符合香港獸醫管理局的質素管理及評審規則。

3.6 經考慮意見書並與管理層和職方討論後，我們得出的意見是獸醫師職系的工作範圍和職責確實有所增加。我們注意到，當局認同政府獸醫服務的需求日增，並相應增撥資源，增加獸醫師職系的整體編制，由二零零六年四月一日的 17 個職位（六個高級獸醫師及 11 個獸醫師職位），增至二零零八年四月一日的 26 個職位（九個高級獸醫師及 17 個獸醫師職位）。然而，當局仍未能招聘到足夠的人員來填補須增設的職位，詳情載於下文各段。

招聘人員

3.7 漁護署正面對招聘的困難，部分原因是寵物數目大幅上升³令本地獸醫服務需求增加，而且海外國家也爭聘獸醫。爲了擴大招聘範圍，漁護署已放寬永久居留權和語文能力的要求，但未能甄選足夠的應徵者達到擬聘請人數的目標。最近三次的招聘數字列於下表：

招聘年份	擬招聘人數	申請人數	獲發聘書數目	拒絕受聘人數	上任人數
2005 年	5	28	6	1	5
2007 年（5 月）	16	24	5	0	3
2007 年（9 月）	11	50	8	未有數據 [#]	未有數據 [#]

[#] 截至 2008 年 10 月 19 日

3.8 我們注意到，一如其他地區政府，漁護署在招聘獸醫上同樣面對很大困難。由於本港沒有開辦獸醫學課程，而國際間獸醫的流動率又很高，漁護署須在全球市場少數合適人選中爭聘人手。此外，大部分大學獸醫學訓練課程，都是着重培訓學生成爲醫治大小動物的私人執業獸醫，較少注重公共衛生和規管方面的培訓，使有志投身政府並具備相關技能的畢業生人數進一步減

³ 漁護署發出的狗隻牌照（有效期三年）數目，由一九九七年的 28 400 個，增至二零零七年的 50 053 個，增幅爲 76%。根據政府統計處進行的主題性住戶統計調查，估計二零零五年香港約有 198 000 隻寵物狗和 99 000 隻寵物貓。

少。另外，私營機構與公營機構的獸醫工作性質截然不同。獸醫師職系人員認為，獸醫師職系的工作性質獨特，多樣化而辛勞，工作時間長，且需不定時工作。大多數私人執業獸醫通常會集中於小動物的臨床工作上，而政府部門的獸醫師則擔當重要的規管角色，通過預防、監察和執法，保障香港的公共衛生。

挽留人員

3.9 根據漁護署的統計數字，在二零零五／零六年度至二零零七／零八年度的三年內，獸醫師職系的非自然流失率⁴為 7.6%、7.7% 和 11.8%。由於獸醫師職系相對來說人數不多，香港亦沒有可報讀的獸醫課程，任何獸醫師職系人員的流失，都會嚴重影響獸醫師職系實際總人數，以致留下來的獸醫師職系人員，工作更形繁重。

事業發展

3.10 平均來說，獸醫師晉升至高級獸醫師約需要八年時間。在 15 名現職獸醫師中，六人的薪級點在獸醫師職級薪級中點或以下，九人在薪級中點以上（包括四人已達總薪級第 44 點的頂薪點）。由於在二零零七至零八年度，漁護署開設了兩個高級獸醫師職位，食環署亦開設了一個高級獸醫師職位，而且在二零零五至零六年度及二零零七至零八年度共有三名高級獸醫師退休／完成合約，因此現時有六名獸醫師正署理高級獸醫師的職位。我們所得印象是，現時獸醫師職系人員的工作量過多，部分原因是持續有招聘困難、非自然流失率亦高，以致該職系的問題可能會出現惡性循環。職方代表關注到現時的薪級和人手情況欠吸引力，未能招聘到人員分擔職系的工作。

⁴ “非自然流失率”是指在某段時間內（例如二零零五年四月一日至二零零六年三月三十一日），有關職級／職系人員的辭職人數，加上完成合約後的離職人數，再除以該職級／職系在該段時間之初（即二零零五年四月一日）的實際在職人數後所得出的數目。

分析和建議

3.11 我們收到漁護署管理層及獸醫師職系人員兩份意見書，他們都建議增加入職薪酬和跳薪點數目，管理層亦建議提高頂薪點。

獸醫師職級

一般原則

3.12 正如第 3.4 段所述，獸醫師職系屬資歷組別 8：專業及相連職系（第一組），通常以專業學會會員資格作為聘任條件。這一組別名義上的基準起薪點為總薪級第 27 點。在釐訂起薪點時，薪常會充分考慮專業責任水平、工作複雜程度和其他相關因素。⁵目前，不同職系的入職職級有不同的起薪點，視乎取得正式專業資格通常需要的訓練期或經驗年期的長短而定。⁶

起薪點

3.13 漁護署管理層建議把獸醫師職級的起薪點增加三點，由總薪級第 29 點調高至第 32 點。職方代表也提出類似的建議，要求增加獸醫師職級的入職薪酬。

3.14 考慮到部門提出的理由，即獸醫師職級的工作性質、職務和職責有重大改變，致令工作的複雜程度和所承擔責任明顯增加，同時獸醫師職系的持續招聘困難亦影響政府提供效率及成效兼備的獸醫服務，我們**建議**把獸醫師職級的起薪點增加兩點，由總薪級第 29 點調高至第 31 點。建議的新起薪點（總薪級第 31 點）已考慮到同一資歷組別其他專業職系的對比，並顧及他們的訓練期及取得學歷資格後的資歷要求。鑑於獸醫師職級持續有招聘困難，而其工作量、職責範圍和工作複雜程度亦見明顯增加，因此薪常會認為有理由提高獸醫師職級的起薪點。

⁵ 《薪常會第二十三號報告書：一九八九年公務員薪俸結構檢討第一次報告書》第 4.46 至 4.47 段

⁶ 《薪常會第二十五號報告書：一九八九年公務員薪俸結構檢討第二次報告書》第 4.26 段

跳薪點

3.15 為解決挽留人員問題，漁護署管理層建議把獸醫師職級的跳薪點數目由三個增加至四個。

3.16 獸醫師職級已有三個跳薪點，我們認為並無有力理據支持增設額外跳薪點。因應調整起薪點的建議，我們**建議**把現時在總薪級第 31、35 和 38 點的跳薪點，相應重訂於總薪級第 33、37 和 40 點。如提高入職薪酬及重訂跳薪點的建議獲批准，新入職的獸醫師在入職兩年後，薪酬將達總薪級第 34 點而符合資格享有房屋津貼。這項安排在某程度上將有助招聘及控制新入職者早期流失的問題。

頂薪點

3.17 為解決挽留人員問題，管方提出的另一項措施，是要求參照醫生職級的薪級表，把獸醫師職級的薪級表延長兩個薪點（總薪級第 44A 和 44B 點）。應注意的是，當局對醫生職級作出的安排是基於該職級的獨有情況，而該等情況在獸醫師職級並不存在。根據漁護署提供的數據，獸醫師晉升至高級獸醫師職級，約需要八年時間。相對於其他專業職系，晉升機會並不遜色。我們注意到，確有職能上的需要增加獸醫師職系的編制。為了符合廣分職級原則，並為與所有專業職級（唯一例外情況是醫生職級）的薪酬結構看齊，我們**建議**獸醫師職級的頂薪點維持不變，即仍定於總薪級第 44 點。

轉換薪級的辦法

3.18 無論實施任何提高入職薪酬的建議，都有需要為現任相關職級人員考慮轉換薪級的辦法。基本原則是任何人員轉入新薪級後，支取的薪酬不應減少。按照既定做法，我們**建議**採用一般轉換薪級的辦法。根據這辦法，如公務員的薪酬少於經修訂薪級表的起薪點，該人員轉換薪級後應支取新起薪點的薪酬；如公務員的薪酬相等於或高於新起薪點，該人員轉換薪級後的薪酬應調高至經修訂薪級表的下一個薪點，但以薪級表頂薪點為限。如

實施重訂原有跳薪點位置的建議，當局應參照既定做法，為現職人員制定轉換辦法。

高級獸醫師職級

3.19 一如第 2.2 段所述，以往的檢討所採用的薪酬原則包括廣分職級原則。根據這項原則，訂定職系較高職級的薪級，是以有關職級人員承擔的責任水平為主要準則。對於這些職級，管理、行政或專業方面的責任為職務的最主要部分，而該等職責比個別職系其他方面的特點更重要。就所有非首長級公務員的最高職級而言，與個別職系連繫的資歷，與訂定薪酬關係不大，因此，所有高級專業職級按廣分職級原則，都劃一採用同一薪級表。按照這項原則，現時高級獸醫師職級的薪級（總薪級第 45 至 49 點），均與依據廣分職級原則歸入同一組別的所有其他高級專業職級的薪級相同。我們**建議**高級獸醫師職級的薪級維持不變。

其他事宜

3.20 在進行獸醫師職系架構檢討期間，我們碰到一些值得當局探討的事宜，這些事宜可能與職系架構本身沒有直接關係，但有助減輕獸醫師職系在招聘和挽留人員所面對的困難。現將這些事宜載列於下文，我們**建議**當局透過適當渠道再作探討。

以任職政府為條件為獸醫學學生提供學費資助

3.21 一九九四年前，有志在海外大學修讀認可獸醫學學士學位課程的學生，經選拔後可獲政府提供獎學金，條件是畢業後受僱為獸醫師職級的常額人員。不過，由於獸醫師職系人數不多，當局難以為受訓者籌劃並預留五年的職位，因而終止了這項培訓獎學金計劃。此外，受訓者也有可能退還獲資助的費用，不加入政府。我們知道漁護署正研究可否向修讀第三至第五年獸醫學學士學位課程的大學生提供學費資助，條件是畢業後任職政府。鑑於本港的大學並沒有開辦獸醫學課程，而全球各地亦爭聘這類人才，我們支持漁護署推行更積極進取的計劃，吸引準大學

畢業生加入獸醫師職級。我們鼓勵漁護署在諮詢有關部門後，擬訂上述學費資助的實施細則。

可註冊資格列表

3.22 香港的註冊獸醫數目有限，是招聘獸醫師出現困難的原因之一。截至二零零八年四月一日，全港有 460 名註冊獸醫。有見及此，現在也許是檢討可註冊獸醫資格列表的時候。根據《獸醫註冊條例》（第 529 章）第 5（b）條，香港獸醫管理局須制訂和檢討註冊為註冊獸醫的資格標準。如果申請註冊人士所具備的資格並非為香港獸醫管理局認可的可註冊獸醫資格⁷，申請人可要求香港學術及職業資歷評審局為其進行個別評估。我們知悉，香港學術及職業資歷評審局自一九九八年以來共收到 25 宗個別評估申請，當中多達 19 宗（76%）獲得批准，可見可註冊獸醫資格列表有擴大的空間。

3.23 現行的可註冊獸醫資格列表早於一九九八年，經當時的香港學術評審局檢討選定大學的獸醫資格後制訂。當局現在也許應與香港獸醫管理局共商研究可否擴大列表範圍以包括更多可註冊獸醫資格。

3.24 近年，本港寵物數目不斷增加，本地獸醫師的需求看來亦越見殷切。長遠而言，當局可與本地大學研究在本港開辦獸醫培訓課程是否合適和可行。

開設首席獸醫師（首長級薪級第 1 點）的新職級和三個首席獸醫師的新職位

3.25 鑑於持續有需要在食物安全、新出現的動物疾病、動物疾病診斷、動物福利和市區動物管理方面，提供高層專業意見，以便制訂政策和推行適當的措施，漁護署署長建議開設首席獸醫師（首長級薪級第 1 點）的新職級，以及開設三個首席獸醫師的新職位（兩個設於漁護署，一個設於食環署）。

⁷ 可以在香港註冊的獸醫資格，包括由英國、美國、加拿大、澳洲、新西蘭、南非和台灣多家大學所頒授的學歷。

3.26 薪常會認為，但凡開設新職級，必須證明確有職能上的需要。職系管理層和職系人員均指出，現時並沒有首長級別的獸醫師職級領導整個職系。他們建議，在獸醫師職系高級專業職級以上增設一個職級，便能與海外國家的職級架構看齊。開設首席獸醫師職級，將可讓漁護署羅致更資深的獸醫師，帶領該職系。長遠來說，增設的職位也會為獸醫師職系提供更理想的職業前途和晉升前景。

3.27 由於獸醫師職系在公共衛生和食物安全方面擔當重要角色，我們認為需要更資深和經驗豐富的人員領導該職系，以及代表香港與其他司法管轄區的相關專業高層人員聯絡，並居中協調。表面看來，似有充分理據作出檢討，研究是否有職能上的需要在高級獸醫師之上增設一層架構，提供高層專業意見，以助制訂相關政策和推行適當的措施。我們知道開設首長級職級並不屬於薪常會的職權範圍，但我們**建議**當局早日就此進行檢討，然後再徵詢首長級薪俸及服務條件常務委員會的意見。

更妥善的人力資源策劃

3.28 鑑於獸醫師職系人數不多，流動性高，基本上難以作出周密的人力資源管理。不過，獸醫師職系出現合適人選供求錯配的情況，顯見人力資源策劃的重要。部門管理層有責任密切監察工作上的人手需求，以及市場上合資格獸醫的長遠供求情況。如預計會缺乏可聘用的合資格人選，部門管理層應評估部門的人手需要，並作出相應計劃，培訓和招聘新入職人員。

3.29 另外，漁護署可因應獸醫師的額外職責及其職能的複雜程度，評估應否提高任何獸醫師職位的職級。如落實推行有關建議，將使經驗豐富的獸醫師得到更多認許，在某程度上將有助於解決獸醫師職系的挽留人員問題。

專業發展和深造培訓

3.30 有意見認為獸醫師職系缺乏本地或海外深造培訓機會，也沒有受訓人員的補缺職位，限制了該職系人員取得較高獸醫學歷的機會，阻礙了他們的職業前途發展，並妨礙他們在監管

公共衛生方面擔當更重要的角色。職方代表又表示，某些地方的政府會在政府獸醫師入職五年後，為他們提供深造培訓機會。

3.31 我們認為這些關注合理。獸醫師擔任的工作日益複雜和重要，考慮為他們提供深造培訓或資助有關培訓，提升獸醫師職系的專業技能和知識，是合理的做法。更佳的培訓機會可為有關人員、部門以至整個社會締造雙贏局面。該等培訓機會不但可以提升獸醫師職系人員及所屬部門的專業水平，更可以激勵獸醫師職系的士氣，讓他們有成功感和得到認同，並可能因而減低流失率。因此，我們鼓勵漁護署在人手許可情況下，盡早採取積極措施，提供受訓人員補缺職位和資助，為獸醫師職系籌劃並提供深造培訓計劃，改善該職系的職業和專業發展機會。

第四章

政府律師職系及 相關的法律援助律師職系和律師職系

概況

政府律師職系

4.1 政府律師職系是律政司的法律專業職系，職系首長為律政司司長。律政司下設五個不同的法律科別，計有民事法律科、國際法律科、法律草擬科、法律政策科和刑事檢控科，政府律師會被調派到其中一個科別工作。為履行律政司的使命，政府律師須執行多項職務，包括：

- (a) 擔任政府的首席法律顧問；
- (b) 最終決定是否對香港刑事罪行作出檢控；
- (c) 在所有控告政府的民事訴訟中以被告人身分與訟；
- (d) 擬備政府提出的所有法例，並審閱非政府團體提交的非政府法例；
- (e) 就立法建議和政策是否符合《基本法》、國際人權標準和既定的法律原則向政府提供意見；
- (f) 提供與內地法律有關的意見，並促進對內地法律的認識；
- (g) 積極參與法律改革工作；以及
- (h) 就國際公法，以及香港與其他司法管轄區之間的司法合作事宜，提供法律意見和支援服務。

律政司亦調派政府律師到發展局的法律諮詢部工作。

兩個相關的法律專業職系

4.2 法律援助律師職系和律師職系各負責所屬專業的職務。法律援助律師職系人員負責為市民在法律訴訟上提供法律援助服務，包括審批法律援助申請、為受助人提供訴訟服務、監察外判個案，以及為獨立運作的法定代表律師辦事處提供支援；其職系首長為法律援助署署長。

4.3 律師職系大致分為兩類人員，一類隸屬統一律師職系，另一類則派駐知識產權署。統一律師職系包括破產管理署、公司註冊處、土地註冊處、地政總署轄下法律諮詢及田土轉易處等四個部門的律政人員。統一律師職系的職系首長為破產管理署署長，而知識產權署律師職系的職系首長則為知識產權署署長。

4.4 知識產權署的律師職系人員專責處理知識產權法的事務，負責提供相關法律意見和執行半司法職能。自一九九八年起，知識產權署接替律政司處理知識產權法律諮詢事務，並自此一直在知識產權方面擔當以下重要角色：確保訂立的合約保障政府的知識產權、就與知識產權有關的法例進行大型檢討、保護知識產權以符合國際最高標準，以及處理數量日增的知識產權聆訊。

薪酬及職級結構

4.5 政府律師職系和相關的法律援助律師職系和律師職系同屬資歷組別 8 專業及相連職系（第一組）。這三個職系的薪酬和職級結構相若，各分為兩個非首長級職級，分別是政府律師和高級政府律師職級、法律援助律師和高級法律援助律師職級，以及律師和高級律師職級。該三個職系各有不同的職責和從屬關係：

- (a) 政府律師職系方面，根據職責說明，高級政府律師和政府律師的工作範圍相若，但高級政府律師須處理較重要和複雜的工作。高級政府律師無須督導政府律師。

- (b) 法律援助律師職系方面，根據職責說明，法律援助律師和高級法律援助律師職級工作範圍相若，但高級法律援助律師須處理較複雜和重要的個案，這情況與政府律師職系相似。儘管高級法律援助律師並非直接督導法律援助律師，但不少高級法律援助律師都擔任小組組長，協助科別主管管理屬下小組。
- (c) 至於律師職系，高級律師的工作較律師繁重和複雜，並需負責督導律師職級的人員。

4.6 現時政府律師職級的薪級為總薪級第 32 至 44 點，跳薪點為總薪級第 34、37 及 38 點。高級政府律師職級的薪級為總薪級第 45 至 49 點。在一九八九年公務員薪俸結構檢討中，薪常會考慮到當時的“檢察官”（現稱政府律師）職級的工作範圍和工作複雜程度有所增加，而且該職級持續有招聘和挽留人員方面的困難，因此建議兩項措施，使政府律師職級的薪酬較資歷組別 8（第一組）同組其他職系和職級的薪酬優厚：

- (a) 入職薪酬增加一個薪點，使薪酬比資歷組別 8 的基準薪酬高五點；以及
- (b) 增加一個跳薪點，使跳薪點增至三個。

同樣改動適用於法律援助律師及律師職級。

4.7 在一九九九年的公務員入職薪酬檢討後，政府律師職級的起薪點由總薪級第 32 點調整至第 27 點，其後又根據二零零六年的入職薪酬調查結果，把起薪點調整至第 32 點。

編制及實際人數

4.8 截至二零零八年四月一日，三個律政人員職系的編制及實際人數如下：

職系		職級	編制	實際 人數	空缺	
					數目	百分比
政府律師		政府律師	84	71	13	15
		高級政府律師	194	171	23	12
		小計	278	242	36	13
法律援助律師		法律援助律師	33	33	0	0
		高級法律援助律師	25	25	0	0
		小計	58	58	0	0
律師	統一律 師職系	律師	14	16	-2	-14
		高級律師	32	30	2	6
		小計	46	46	0	0
	知識產 權署	律師	10	9	1	10
		高級律師	8	4	4	50
		小計	18	13	5	28
總計			400	359	41	10

政府律師職系 — 相關考慮因素

4.9 為政府律師職系進行職系架構檢討時，薪常會曾研究多項因素，包括該職系自一九八九年公務員薪俸結構檢討後在工作性質、職務及責任上的主要改變，以及在招聘、挽留人員和事業發展方面的情況。

上次檢討後的主要改變

4.10 律政司的意見書重點指出，自上次檢討後社會整體環境出現的一些重大改變，影響該部門的運作和服務的提供。由於香港回歸祖國、實施《基本法》和出現相關的憲制事宜、雙語立法、複雜民事案件（例如政府擁有的公司初次公開招股的案件）數目日增，以及隨著複雜的新法例出現而須在刑事調查和檢控方面徵詢法律意見等，都是政府律師職系面對的種種新挑戰。律政司工作的種類和複雜程度日增，主要因素扼述如下：

- (a) 過去十多年來，大型計劃項目無論在數量、規模和複雜程度方面都有所增加。銀行業和證券及期貨法例的改革，以及某些主要公務工程項目，便是其中一些例子。某些這類個案從未有先例，而引發的法律問題也是複雜和前所未見的。
- (b) 公眾越來越認識本身的權利，並訴諸法院以解決政治、經濟或社會問題。但凡有政府行動是否合法的爭議或司法訴訟，律政司都承受很大的工作壓力。公法訴訟大幅上升，而上訴案件的數目和規模亦見增加。
- (c) 在憲法方面，越來越多具爭議的訴訟需要許多法律意見來考慮是否牴觸《基本法》或人權。實施《基本法》，以及法院對《基本法》的詮釋，亦帶來大量前所未見的複雜問題，尤其是有關人權和政治發展的問題。
- (d) 刑事檢控工作量、工作種類和複雜程度亦見增加。在過去十年終審法院審理的刑事案件數目，比再之前十年樞密院審理的刑事案件數目大幅上升。由於精密複雜的罪行越來越多，加上當局已就各項刑事檢控事宜增設更嚴格的規則和指引，檢控人員須投放更多時間和精力，向執法機關提供法律支援，以及處理審訊和上訴。

4.11 經研究管方和職方提出的意見，並與他們商談後，我們同意政府律師職系的職務和職責，無論就工作範圍或工作複雜程度而言都有所增加；但是我們亦注意到某些轉變，在公營和私營機構同時普遍存在，對香港整體都有重大影響。我們知道律政司嘗試透過增加人手編制，以應付這些轉變。政府律師職系的總編制已由二零零五年四月一日的 239 個職位（162 個高級政府律師職位和 77 個政府律師職位），增至二零零八年四月一日的 278 個職位（194 個高級政府律師職位和 84 個政府律師職位）。然而，律政司在招聘上確遇有困難。

招聘人員

4.12 律政司表示，持續有招聘困難，以致影響填補入職職級的空缺。首先，律政司未能甄選到足夠合適的應徵者，以達到擬聘請人數的目標。其次，在過去八次招聘中（二零零一年那次除外），7%至 26%的申請人不接受聘任。最近三次招聘的數字列於下表：

招聘年份	擬招聘人數	申請／面試人數	發出聘書數目	不接受聘任人數	上任人數
2005	26	272 / 266	22	4	18
2006	44	279 / 270	36	7	29
2007	33	237 / 209	26	3	14 [#]

[#] 截至 2008 年 10 月 19 日

挽留人員

4.13 根據律政司的統計數字，非首長級政府律師職級的非自然流失率較整體公務員非首長級職級人員的非自然流失率為高。如下表所列，高級政府律師職級的非自然流失率介乎二零零四／零五年度的 0%至二零零六／零七年度的 3.8%。政府律師職級的非自然流失率，則由二零零三／零四年度的 0%，增至二零零四／零五年度的 5.3%，然後漸降至二零零七／零八年度的 1.4%。

年度	辭職人數				非自然流失率	
	政府律師職級		高級政府律師職級		政府律師職系	公務員
	數目	百分比	數目	百分比		
2004-05	4	5.3	0	0	1.7%	0.5%
2005-06	3	4.2	2	1.3	2.2%	0.5%
2006-07	2	3.2	6	3.8	3.6%	0.5%
2007-08	1	1.4	2	1.3	1.4%	0.6%
總數	10	-	10	-	-	-

4.14 我們留意到，二零零四／零五年度至二零零七／零八年度律政司共有 20 名政府律師／高級政府律師辭職，當中八人（40%）仍留任公營部門，包括三人加入司法機構、一人轉往另一部門相關職系任職及四人轉往其他公共機構。律政司看來成了培訓司法機構與公共機構法律人才的地方。如這個新趨勢持續，律政司在策劃人力資源方面便要考慮這點。

事業發展

4.15 政府律師職系的高級政府律師人數（194 名）較政府律師（84 名）為多，政府律師與高級政府律師職級的比率為 0.43：1。因此，政府律師的事業發展較其他相關的律政職系更為理想。平均來說，政府律師晉升至高級政府律師職級需要五至七年時間。就高級政府律師職級而言，當中不少人員（64%）達至頂薪點已有三年或以上時間。至於在二零零四／零五年度至二零零六／零七年度間晉升至副首席政府律師職級〔首長級（律政人員）薪級第 2 點〕的人員，他們由受聘基本職級起計，任職政府平均已有 12 年。律政司表示，高級政府律師或以上職級的晉升時間較慢，是因為首長級政府律師的職位空缺有限。

法律界人員薪酬調查

4.16 在是次職系架構檢討期間，我們曾考慮是否需要進行法律界人員薪酬調查。薪常會在一九八九年公務員薪俸結構檢討時，曾委託其轄下的薪酬研究調查組進行調查，比較公務員和私營機構員工的薪酬。然而，這次情況與一九八九年不同。最近，當局推行了更完備的公務員薪酬調整機制，在每六年進行一次薪酬水平調查的基礎下，確保公務員薪酬整體上與私營機構薪酬大致相若。上次薪酬水平調查在二零零六年進行，涵蓋的比較職級包括高級政府律師和政府律師職級。二零零六年薪酬水平調查確定了非首長級文職職系人員與私營機構同類人員的薪酬大致相若。由於已確定兩者的薪酬大致相若，當局不宜再比較個別職系人員與私營機構同類人員的薪酬水平。在這背景下，我們認為無需在职系架構檢討中，為法律專業人員進行獨立的調查。雖然如此，我們備悉有關法律執業者的各類薪酬調查，當中包括所收到意見書內載的薪酬調查。

政府律師職系 — 分析和建議

4.17 我們收到律政司管方和政府律師職系人員遞交共五份意見書，載列於附錄 C。我們已仔細考慮有關建議和在會晤中所提意見，下文闡述我們的意見。

建議為律政人員制訂獨立的薪級表

4.18 部門管方和職方代表向我們建議，應參照司法人員薪級表⁸，為政府律師職系和相關法律職系制訂獨立的律政人員薪級表。他們認為，獨立的律政人員薪級表可讓當局更靈活處理在挽留人員和其他相關方面的問題。如有獨立的薪級表，在釐定入職薪酬、增薪額和薪級時，便可參考專業年資相若的私營法律執業者和司法人員的薪酬。這種以私營機構薪酬為參照基準的做法，將有助吸引和挽留優秀的律師人才。此外，雖然政府律師職系的晉升機會較遜色，但當局可藉延長薪級表來嘉許資深政府律師的工作，以吸引富有經驗的律師加入政府律師職系。

4.19 建議為個別職系設獨立的薪級表，並非全新的概念。在一九八九年公務員薪俸結構檢討中，薪常會亦接獲類似建議，為招聘和挽留人員有困難的職系設獨立的薪級表。薪常會知道，若為個別職系或職系組別另訂薪級表，偏離原來組別的共同結構，會對其他公務員產生嚴重的不良影響，而且會令各職系之間的對比關係產生混淆和引起爭議，並會導致整個制度崩潰。因此，薪常會決定保留原有的共同結構，並在這制度下，於有需要時才按個別情況考慮每宗個案，酌情靈活處理。⁹

4.20 薪常會對為個別職系設獨立薪級表的意見和所持的反對理據，至今仍然適用。目前，大部份文職職系和職級的人員都是按總薪級表支薪的。總薪級表以資歷基準制度和廣分職級原則為依據，是個經得起時間考驗的基本架構，已充分考慮公務員職位與私營機構職位的外部對比關係或大致相若程度，以及公務員職位在公務員體系的內部對比關係，並在當中取得恰當平衡。

⁸ 司法人員薪級表，是為法官和司法人員訂立的薪級表。

⁹ 《薪常會第二十三號報告書：一九八九年公務員薪俸結構檢討第一次報告書》第 4.1 段

4.21 倘若參考司法人員薪級表，便應特別小心，因為當局訂定該薪級表時是計及多方面的因素，包括司法獨立、法官及司法人員憲制上的角色和責任，以及禁止法官在離職後在本港私人執業的獨有情況。相比之下，政府律師職系是公務員體系的一部分，與其他按總薪級表支薪的文職專業職系有相似之處。

4.22 鑑於以上的考慮因素，我們不贊成為法律職系設獨立的薪級表。我們認為，在現行架構中解決有關的問題，是恰當的做法。

政府律師職系

4.23 首先，我們明確支持律政司的看法，認同政府是需要優秀的律師為政府提供優質的法律服務，以處理對法律、政策、財政及憲制方面會有重大影響的事宜。我們注意到，政府律師職級的職位有頗多人申請，但是發出聘書的數目很少。從積極一面來看，大量應徵者表示政府律師職位對不少申請人來說仍具吸引力，特別是那些希望在公務員體系中發展事業、一展抱負的人士。然而，我們注意到律政司未能物色到足夠可聘任的合適人選。

4.24 為能吸引和挽留優秀的律師，我們認為須採取全面的措施。政府律師職系的薪酬結構，應有足夠的吸引力，也應與所要求政府律師職系人員提供的法律意見的質素和承擔責任的輕重相對稱。然而，政府律師職系在招聘和挽留人員方面的問題，不能單靠調整薪酬解決，原因是私營機構可給最優秀律師優厚薪酬，但礙於現行公務員薪酬結構所限，政府律師職系的薪酬實難與該等律師看齊。另一方面，我們亦注意到私營機構的薪酬水平會不時隨經濟週期大幅波動。我們相信，除薪酬外，政府律師的職系架構亦應為有志投身政府服務社會、上進又能幹的律師提供合理的事業發展階梯，讓他們可按級晉升，在政府內發展事業，施展抱負。我們會在本章後段，重點闡述有助這方面發展的其他招聘和管理措施。

政府律師職級

起薪點

4.25 律政司管理層建議把政府律師的起薪點提高兩個薪點至總薪級第 34 點，使所有新聘人員在初次受聘時，已符合資格領取非實報實銷的現金津貼¹⁰。職方代表也提出類似的建議，要求提高政府律師職級的入職薪酬。

4.26 雖然政府律師及相關職系確實面對種種挑戰，但另一點同樣值得注意的是，資歷組別 8（第一組）的 34 個職系當中，政府律師、法律援助律師、律師和醫生職級的入職薪酬（總薪級第 32 點）¹¹ 是專業職系中最高的，現時的入職薪酬較專業及相連職系的基準（總薪級第 27 點）高五個薪點。在一九八九年公務員薪俸結構檢討中，薪常會於檢討專業及相連職系的薪級時，已考慮到取得正式專業資格所需的訓練和經驗，以及整體工作比重、工作條件、職責範圍與輕重、招聘和挽留人手問題等其他相關因素。政府律師及相關的職級與醫生職級一樣，需要長達六年的培訓和相關經驗，才能取得正式專業資格。以往，有鑑於招聘和挽留人員的困難，入職薪酬已額外提高起薪點。現時的起薪點已妥為顧及這資歷組別內各專業職系的對比關係和其他相關因素，可以說是已取得適當的平衡。因此，在沒有充分理據支持下，實難以進一步提高現時的入職薪酬。

跳薪點

4.27 為某些職級設跳薪點，是為縮短到達頂薪點所需的時間。此外，也有助招聘和挽留人員。在一九八九年公務員薪酬結構檢討中，薪常會認為跳薪點應予保留，因為這有助解決招聘和

¹⁰ 非實報實銷的現金津貼是二零零零年六月一日或之後受聘的新入職公務員可享的房屋福利。

¹¹ 驗船主任職系屬唯一例外情況，其薪級為總薪級第 34 至 44 點，跳薪點為總薪級第 36 點。由於取得相關資歷（船長、大副或大管輪）和其後累積相關工作經驗都需要一段長時間，而且肩負的職責重大，因此驗船主任的入職薪酬遠高於基準薪酬。驗船主任職系可分為航海和船舶兩個職類，申請航海職類的人士除了須持有指明的航海學位或同等學歷外，還須具備兩年在遠洋船舶擔任大副或以上職級的經驗。至於申請船舶職類的人士，須於取得海事處處長認可的造船師學會的正式會員資格後，再有四年相關工作經驗。

挽留人員的問題。¹² 該次檢討之後，政府律師與相關的法律援助律師及律師職系的跳薪點由兩個增至三個，分別定於總薪級第 34、37 及 38 點。特別增加一個額外跳薪點，是有見於政府律師職系在招聘和挽留人員方面的困難。

4.28 律政司管理層提議，鑑於建議的新起薪點為總薪級第 34 點，因此應相應把政府律師的第一個跳薪點由總薪級第 34 點重訂於總薪級第 35 點，並在總薪級第 43 點增設一個額外的跳薪點，使在取得相關資歷後有六年工作經驗的政府律師可達到更高的薪點（即總薪級第 44 點）。我們亦接獲其他建議，要求分別在總薪級第 35、37、39、41 及 43 點設五個跳薪點，使該職級所享的遞增薪額，更貼近私營法律機構的薪酬水平。

4.29 在 291 個非首長級文職職系的 781 個職級中，只有 74 個職級的薪級設跳薪點。當中資歷組別 8 內有 51 個職級設跳薪點，經研究這些職級設跳薪點的理據和普遍模式後，我們發覺現時給政府律師職級的三個跳薪點，相對於其他專業職系來說，已是較優厚的做法。

4.30 為解決招聘及挽留人員的困難，我們認為首要的一步，是吸引有志在政府發展事業而又有才幹的律師加入政府律師職級，因此，設跳薪點以增加政府律師職級薪級的吸引力，是合理的做法。我們**建議**把現時的跳薪點從總薪級第 37 點移前至第 36 點，以減低入職者初期的流失率。此外，又**建議**在總薪級第 40 點增設跳薪點，作為挽留資深政府律師的額外措施。

4.31 設跳薪點是為解決招聘及挽留人員的困難，而人手情況或會隨時間改變。我們**建議**，若給予政府律師職級額外跳薪點，應在實施後三年再檢討是否繼續有該需要。我們亦**建議**，可因應其他職系在招聘和挽留人員方面不斷改變的情況，定期檢討該等職系是否須繼續設跳薪點。

¹² 《薪常會第二十三號報告書：一九八九年公務員薪俸結構檢討第一次報告書》第 4.90 段

頂薪點

4.32 律政司管方曾建議，把政府律師的頂薪點由總薪級第 44 點提高至總薪級第 44B 點。薪級表延長後，律政司會較容易從私營機構羅致有經驗的律師出任政府律師，特別是那些需要較資深律師的範疇。儘管政府律師的晉升機會較為遜色，但較長的薪級表加上按年增薪額，可紓緩晉升壓力。我們也接獲職方代表提出的建議，要求把政府律師職級的頂薪提高最少 10%，使政府律師的薪級更貼近市場的薪幅。

4.33 根據廣分職級的原則，專業職級的頂薪點均定為總薪級第 44 點，唯一例外情況是醫生職級，頂薪點為總薪級第 44B 點。這項特別安排是一九八九年公務員薪俸結構檢討所建議的，以解決該職級當時遇到前所未有的人手流失問題。在一九八八至八九年度，約有 140 名醫生離開職系，流失率約為 11%。當時醫生職位的數目比高級醫生為多。截至一九八九年十一月一日，醫生與高級醫生的比例為 2.96：1。醫生職級的獨有情況，在政府律師職級並不存在。

4.34 我們曾檢討是否有理據把薪級表延長兩個薪點，以鼓勵政府律師職級內資深的人員留任。與一九八九年公務員薪俸結構檢討所得結論一樣，我們亦認為就文職職系而言，若純為嘉獎長期服務且盡忠職守的人員而給予額外增薪點，理據未能令人信服。基本的原則應是按工論酬。當局如基於職能需要而把某些職位的級別提升一級，將可相應改善這些職位的晉升機會。

4.35 就政府律師職系而言，值得注意的是，高級政府律師的數目較政府律師為多。因此，表現優秀的政府律師均不乏晉升機會，並可在一段合理時間內晉升為高級政府律師。律政司也可自行直接招聘適當的合資格律師，加入高級律師職級。在 71 名政府律師職級的人員中，只有十人（14%）已達頂薪點（總薪級第 44 點）。政府律師職級達頂薪點的比率遠低於公務員的比率：截至二零零七年十二月三十一日，按總薪級表支薪的公務員有 90952 人，當中共有 73335 人（即 80.6%）已達頂薪點。鑑於現時已有足夠途徑去吸引、挽留和激勵表現優秀的政府律師，總括

而言，我們**建議**政府律師職級的頂薪點應維持不變，即仍為總薪級第 44 點。

高級政府律師職級

4.36 律政司管方建議，高級政府律師的薪級應延長至總薪級第 49 點以上，直至首長級（律政人員）薪級表的最低支薪點，即首長級（律政人員）薪級第 1 點。

4.37 我們明白，律政司在挽留某些高級政府律師職級人員時，面對極大困難。高級政府律師職級現時的薪級表較短，只有五個薪點，而該職級與其他高級專業職級一樣，也是不設跳薪點。該職系的人員可能已領取了可享用的十年房屋津貼。大部分的高級政府律師（64%）達至頂薪已超過三年或以上時間。他們的晉升機會亦有限。

4.38 我們曾考慮能否破例地將高級政府律師的薪級表延長至總薪級第 49 點以上。就這方面而言，我們注意到政府律師職系人員的職責廣泛，其中不少工作是性質獨特的公職服務。高級政府律師是政府律師職系的主要職級，這職級的人員佔該職系非首長級編制人數約 70%。不少的現職高級政府律師在某些十分專門的範疇累積了豐富和寶貴的法律經驗，是私營機構爭相羅致的人才。為挽留他們，延長高級政府律師的薪幅在某程度上能改善資深高級政府律師的薪酬待遇，並可能因而紓緩人手流失的情況。

4.39 縱有上述考慮因素，我們留意到高級政府律師職級的非自然流失率，一直保持在合理範圍內。更重要的是，我們明瞭政府律師職系是公務員體系的一部分。目前，高級政府律師薪級的頂薪點，亦是適用於大部分文職職系的總薪級表的頂薪點。將其薪級表延長至超逾頂薪點的做法，將影響總薪級表的整體結構。此外，高級專業職級人員在管理、行政或專業方面的責任，是職務的最主要部分，而且其重要性比個別職系其他特點更大，因此，這些人員的薪酬是按廣分職級法訂定的。根據廣分職級原則，所有高級專業職級的薪級相同，都是總薪級第 45 至 49 點。假若只延長高級政府律師職級及相關職級的薪級表，而所有其他

高級專業職級的薪級則仍維持在總薪級第 45 至 49 點，這做法的理據可能不夠充分。各職系之間的內部對比關係，對維持公務員體系的穩定性至為重要。無論是對總薪級表所作的基本改動，或是偏離廣分職級原則，都會對其他職系及整體公務員有深遠的影響。因此，我們對延長高級政府律師職級的薪級至超逾總薪級第 49 點的建議，有極大保留。

4.40 事實上，由於總薪級表與首長級薪級表之間只有 11.5% 的薪金差距，在總薪級第 49 點以上增設薪點的空間十分有限，而這建議也不大可能可顯著改善高級政府律師職級挽留人員的情況。偏離既定制度所帶來的深遠影響，與擬議單為高級政府律師職級增設薪點可能帶來的好處相比，可說是弊多於利。

4.41 在更深入研究高級政府律師職級的職務和職責後，我們認為仍有空間探討可否從整體和長遠角度，重新研究政府律師職系的職系結構，以解決挽留人員的問題。從薪常會所收到的書面意見和從會面中得到的資料足見，過去二十年來，政府律師職系的職務和職責，無論就工作範圍或工作複雜程度而言，都大大增加。高級政府律師職級是政府律師職系的主要職級，因此在責任重大，本身要有足夠自信和能力去迎接各種新挑戰。我們注意到，高級政府律師職級的人員主要負責在民事、憲制及國際法律事務方面提供法律意見、處理刑事檢控及民事訴訟案件，以及在行政會議、立法會事務委員會及法案委員會的會議上為決策局提供支援服務。因此，表面看來似有理據支持為部分高級政府律師的職位進行檢討，以決定是否有職能上的需要提高該等職位至高級專業職級以上一級的職級。我們相信，為有關職位增設高一級的職級，將有助律政司挽留經驗豐富又能幹的人員，處理政府律師職系較重要和複雜的職務。

4.42 我們知道，律政司過去曾設有少數助理首席政府律師職級〔首長級（律政人員）薪級第 1 點〕的職位。立法會按律政司的建議，在二零零零年一月刪除該職級。然而，另外兩個相關的法律援助律師和律師相關職系，卻保留了首長級（律政人員）薪級第 1 點的職級，而出任有關職位的人員在處理複雜的案件上擔當重要角色，並在專業上發揮領導作用。其中一個可考慮的方案，是在政府律師職系重新設立首長級（律政人員）薪級第 1 點

的職級，讓那些被視為有職能需要而提升職級的高級政府律師職位，可提升至該重設的職級，但仍須視乎首長級薪俸及服務條件常務委員會的意見而定。如實行有關方案，律政司便會有多一個途徑挽留和激勵優秀和資深的高級政府律師。

准許不同職級薪級重疊的建議

4.43 律政司建議准許高級政府律師的薪級與副首席政府律師的首個薪點重疊，並准許政府律師的薪級與高級政府律師的薪級重疊。

4.44 兩個相連職級薪點重疊的情況，確實存在於某些職系，但就文職職系來說，這是破例而非常規的安排。薪點重疊反映出一名能夠妥善執行職務的富經驗人員，可以比擔任高一級工作的新聘人員更有價值。¹³ 就政府律師和高級政府律師職級而言，我們認為並無有力理據支持薪點重疊的做法，因為現時已有多個途徑，讓表現優異的政府律師晉升至高級政府律師職級。

4.45 就高級政府律師職級及副首席政府律師職級〔定為首長級（律政人員）薪級第 2 點〕的情況而言，當局必須審慎考慮首長級與非首長級職級薪點重疊所產生的連帶效應，並顧及相連職級的職能、對其他專業職系的影響，以及非首長級和首長級職級的劃分。

有關政府律師及高級政府律師職級的建議摘要

4.46 總括來說，我們建議政府律師的薪級應有九個薪點，由總薪級第 32 點（46,230 元）至總薪級第 44 點（77,675 元），而跳薪點則有四個，分別為總薪級第 34、36、38 及 40 點。當局應參考既定做法，為現職人員制定轉換薪級辦法。

4.47 關於高級政府律師職級，我們**建議**其薪酬維持在現有水平。我們也建議因應政府律師職系的長遠發展，全面研究高級政府律師職級所面對的挑戰。從表面來看，似有理據支持應檢討

¹³ 《薪常會第二十三號報告書：一九八九年公務員薪俸結構檢討第一次報告書》第 4.85 段

部分高級政府律師的職位，以決定是否有職能上的需要把這些職位提升至比高級專業職級高一級的職級。我們**建議**，律政司應與當局一起積極研究這方面的方案。

法律援助律師與律師兩個相關職系

4.48 我們以檢討政府律師職系的方法，同樣檢討法律援助律師職系和律師職系，審視自一九八九年公務員薪俸結構檢討以來，該等職系在工作性質、職務和職責，以及招聘、挽留人員和事業前景等方面的重大轉變。

法律援助律師職系

4.49 過去二十年，法律援助署（以下簡稱法援署）的職能大致上維持不變。儘管如此，法援署現須處理日益增加的工作量，須面對熟知本身權益而要求更高的服務對象，又要應付經常提出問題及批評尖銳的傳媒，以及因應公務員隊伍的增效節流措施，嚴格控制預算和編制。

4.50 數據顯示，法律援助律師職系在招聘方面沒有遇到任何困難。鑑於法律援助律師職系屬納入第二輪自願退休計劃的職系，因此該職系的招聘工作在二零零三年三月至二零零八年三月期間暫停進行。二零零七年十月，法援署進行公開招聘，以填補 13 個現有或預計出現的法律援助律師職位空缺。在 86 名申請者中，共有 50 人符合招聘廣告所訂的資格。經面試和筆試後，共向九人發出聘書，當中六人是正任職於法援署的非公務員律師。二零零八年五月，法律援助署進行招聘以填補九個空缺，收到 68 份申請，合適人選有七名。

4.51 非首長級法律援助律師職系在挽留人員方面沒有遇到任何困難。如下表所示，在二零零五至零六年度，共有兩名高級法律援助律師離職。據職系管方表示，工作上要應付要求愈來愈高的服務對象，是某些資深人員辭職的主要原因。

年度	辭職人數		非自然流失率	
	法律援助 律師職級	高級法律援助 律師職級	法律援助 律師職系	公務員
2004-05	0	0	0%	0.5%
2005-06	0	2	3.5%	0.5%
2006-07	0	0	0%	0.5%
2007-08	0	0	0%	0.6%

4.52 法律援助律師職系的晉升機會合理。法律援助律師與高級法律援助律師的比例為 1.32：1。法援署表示，法律援助律師晉升至高級法律援助律師職級，平均約需時六年零九個月，而高級法律援助律師晉升至首長級職級，則平均約需時十年零三個月。

律師職系

統一律師職系

4.53 過去十多年來，儘管破產管理署的工作量隨着經濟發展而有增減，但是統一律師職系的職能大致上維持不變。

4.54 統一律師職系在招聘和挽留人員方面，沒有遇到任何困難。自一九九五年以來，破產管理署進行過三次招聘，每次都能聘得擬招聘人數（一九九五年、一九九七年和二零零六年分別聘得七人、九人及 14 人）。在二零零四／零五年度至二零零七／零八年度，只有一名高級律師辭職。該四年內，沒有律師職級的人員請辭。

4.55 一如政府律師職系，統一律師職系的高級律師人數較律師為多。在統一律師職系中，律師和高級律師的比例為 0.4:1。律師晉升至高級律師的職級，一般約需要七年半時間，而高級律師晉升至首長級，一般約需要 11 年時間，晉升機會合理。

知識產權署律師職系

4.56 知識產權署的律師職系是該署的核心專業職系。十多年來，知識產權法及相關事宜的範疇和複雜程度均見增加。知識產權法是法學領域的一門新興專業，香港、內地和海外市場對熟識知識產權的律師需求若渴。知識產權署律師職系在處理複雜的法律和技術問題方面，擔當重要角色，有關工作須廣泛研究和比較分析其他司法管轄區的制度。隨着互聯網日漸普及，在數碼環境中保護版權是一項重要工作，這項工作需要知識產權署律師職系提供大量專業意見。

4.57 近年，知識產權署遇到招聘困難。一如下表所示，知識產權署一直未能甄選到足夠的合適應徵者，以達到擬招聘的人數目標。由於某些申請者不接受聘任，使招聘更加困難，以致職位空缺率較高，知識產權署律師的工作亦更形繁重。

招聘年份	擬招聘人數	發出聘書數目	不接受聘任人數	上任人數
2005-06	6	3	1	2
2006-07	7	7	1	6
2007-08	5	4	1	3
2008-09	6	未有數據 [#]	未有數據 [#]	未有數據 [#]

[#] 截至 2008 年 10 月 19 日

4.58 我們從知識產權署一些在職律師職系人員知悉，這份工作吸引之處，是因為他們認為工作饒有意義，而且是發展知識產權專業的理想平台。

4.59 知識產權署正面對人才流失問題。該署的辭職人數雖少，但是由於律師職系人數不多，非自然流失率頗高。有關數字列於下表：

年度	辭職人數		非自然流失率	
	律師職級	高級律師職級	律師職系	公務員
2004-05	1	0	11.1%	0.5%
2005-06	0	0	0%	0.5%
2006-07	1	0	14.3%	0.5%
2007-08	2 [#]	0	14.3%	0.6%

[#] 不包括一名轉職至其他局/部門的人員

4.60 知識產權署律師和知識產權署高級律師的比例為1.25:1。知識產權署表示，律師晉升至高級律師的職級，平均約需要三年半時間，而高級律師晉升至首長級，一般約需要八年時間。以上情況會因應各類在職人員的分布和高級職位的空缺而有所改變。

分析和建議

4.61 我們曾考慮對政府律師職系的擬議修訂，應否適用於相關的職系。根據上文提供的資料，法律援助律師職系和律師職系（不包括知識產權署的律師職系）所面對的招聘和挽留人員問題，看來並不嚴重。不過，我們也注意到，這些律政人員職系之間有以下共通之處：

- (a) 政府律師、法律援助律師和律師三個職級的入職資格基本上相同。事實上，合資格的法律執業者可用同一組資歷申請上述三個職級的職位。
- (b) 政府律師、法律援助律師和律師三個職級在職責方面有相若之處。
- (c) 如只改善政府律師職級的情況，而不改善法律援助律師職級和律師職級的情況，則政府律師職級現時所面對的問題，假以時日，可能會轉移至法律援助律師職級和律師職級。

4.62 總括而言，我們**建議**，對政府律師職級的薪級擬作的修訂，也應適用於法律援助律師職級和律師職級。至於就高級政府律師職級所提的建議，則不適用於法律援助律師職系和律師職系。我們明白，雖然律師職系已設有首長級（律政人員）薪級第1點的職級，而統一律師職系也設有八個屬此職級的職位，但知識產權署卻沒有屬此職級的職位。我們得悉，知識產權署屬下的高級律師職級和律師職級，自二零零零年起一直處理一些重大聆訊¹⁴和商標可註冊性聆訊。迄今，這些聆訊分別由一名助理署長和多名高級律師處理。表面看來，似有理據支持知識產權署檢討是否確有職能上的需要，把某些高級律師職位的級別提高至高級專業職級以上一級的職級，但這須視乎首長級薪俸及服務條件常務委員會的意見而定。我們**建議**，知識產權署與有關各局和部門應循這個方向，積極探討解決辦法。

其他事宜

4.63 正如我們在本報告書開首所述，我們堅信不可能，也不應該單靠薪酬及服務條件來解決招聘和挽留人員的問題。在檢討期間，我們接獲一些可能與職系架構本身沒有直接關係的意見，但這些意見卻與吸引、挽留和激勵員工有關。我們現扼述其中一些主要觀點，讓當局考慮採取合適的跟進行動。

更妥善的人手策劃

4.64 律政人員職系的管方和職方代表都對有欠理想的晉升機會表示關注，並建議增設職位以改善情況。就政府律師職系而言，有人建議把高級政府律師與副首席政府律師的比例定為4:1，以確保有合理水平的督導人手和切合實際的晉升機會。

4.65 一直以來，我們的立場是須有職能上的需要，才開設職位。在一九八九年公務員薪俸結構檢討中，薪常會曾研究各有關方面就晉升機會提出的意見，並建議不宜為公務員相連職級之

¹⁴ 重大聆訊是各方之間的聆訊，涉及複雜的法律和知識產權問題。商標可註冊性聆訊是那些被署長拒絕商標註冊申請，但又未能推翻有關決定的商標註冊申請人所要求的單方面聆訊。

間的職位數目訂定一個共同或標準的比率，因為不同職系的責任和工作要求各不相同。薪常會指出，只有有關的職系管方，才可正確評定人手需要並申請開設所需的職位。¹⁵ 事實上，我們觀察到，各個律政人員職系相連職級之間的職位比率有極大差異。政府律師與高級政府律師的比率，以及統一律師職系的律師與高級律師的比率，都是約為 0.4:1，至於法律援助律師職系和知識產權署律師職系，其相連職級的比率分別是大約 1.32:1 及 1.25:1。

4.66 職系和部門管方有責任定期檢討編制。我們知道，政府已有定期檢討編制的完備機制。我們鼓勵各有關職系和部門不時檢討轄下職系的編制，以配合不斷轉變的發展情況。

相關的人力資源事宜

4.67 在進行職系架構檢討期間，我們接獲管方和職方就多項影響員工士氣的事宜提出的意見，其中包括房屋福利、假期及工作環境等事宜。居所資助津貼和非實報實銷現金津貼都訂有十年的申領期限；已享用所有應有福利的人員，其實收薪金會有所減少。至於可享有的假期，按新的公務員聘用條款受聘的人員，每年可享有 18 天假期，較二零零零年六月之前受聘的人員少得多。有些人員也建議，管方應積極採取措施，改善工作環境（例如在有需要時，在周末提供空氣調節），讓員工感到本身的服務和福祉受到重視。

4.68 上述某些事宜如房屋福利及可享有的假期等，屬聘用條件的主要部分，任何更改將影響全體公務員，必須審慎研究。其他可能屬個別部門獨有的事宜如工作環境等，值得考慮。我們鼓勵職系和部門管方，更積極回應員工的關注，例如為辦公時間以外或週末必須超時工作的員工提供空氣調節。提供更健康的工作環境，有助提高員工士氣、促進效率和增加服務成效。

4.69 當然，我們認為有需要採取全面措施，以吸引和挽留優秀的律師加入政府。除了薪酬和服務條件外，具效率的招聘程序，也有利政府在就業市場上，與私營機構爭相招攬人才。我們

¹⁵ 《薪常會第二十三號報告書：一九八九年公務員薪俸結構檢討第一次報告書》第 6.45 段

注意到，在過去數年間，招聘律政人員的程序，由刊登招聘廣告至發出首張聘書，需時約五至九個月。這情況或使政府在招攬人才方面處於不利的位置。由於表現優秀的申請人，或會同時申請多份工作並獲得聘請，政府能盡早發出聘書，對確保聘得合適人選，甚為重要。因此，有關招聘程序必須適時進行，訂下時間表，並在一段合理時間內完成。我們注意到，律政司以至整個公務員隊伍正採取措施，以精簡和加快招聘程序。

4.70 職方代表提出當局應加強人員的培訓機會，並與其他司法部門、決策局和海外機構安排人員的實習。持續專業培訓是建立理想事業不可或缺的一環，而且對挽留有才幹的律師效力政府、服務社會尤為重要。我們認為應給予政府律師和高級政府律師職級人員機會，到其他司法管轄區的相關機構考察、參加研討會和訓練課程，以及出席國際性法律會議，讓他們發展專長、擴闊視野，並與海外律政人員建立交流渠道。我們相信，這些措施可提高員工的士氣，鼓勵他們在公務員隊伍中發展充實的事業，並讓他們裝備自己，以應付日後在律政方面的種種挑戰。

公務員薪俸及服務條件常務委員會

職權範圍

I. 就非首長級公務員（司法人員及紀律人員除外）的下列事宜，向行政長官提供意見及建議：

- (a) 有關職系、職級及薪俸結構的原則和措施；
- (b) 個別職系的薪俸和結構；
- (c) 應否繼續以薪酬研究調查組所進行的私營機構薪酬趨勢調查，作為全面檢討各個薪級表（有別於檢討個別職系的薪俸）的依據，抑或以其他方法替代；
- (d) 如根據職權第 I（c）條建議繼續採用薪酬研究調查組所進行的私營機構薪酬趨勢調查，則在參考薪酬趨勢調查委員會的意見後，建議該項調查的方法；
- (e) 與福利項目有關的事宜，而這些福利屬於薪金以外，並且是薪常會認為與訂定公務員薪酬相關的，包括增加新福利或建議更改現行福利等；
- (f) 建議適當的程序和架構，使公務員協會及公務員能就薪常會職權範圍內的事項，與管理當局討論他們的意見；
- (g) 在何種情況下適宜由薪常會自行研究某項問題，而在這些情況下公務員協會與管理當局如何向薪常會提交意見；以及
- (h) 行政長官交付薪常會考慮的任何事項。

II. 薪常會須經常檢討其職權範圍內的事務；如認為須作更改，應向行政長官提出建議。

III. 薪常會須充分考慮較廣泛的公眾利益，包括薪常會認為有關連的財政及經濟因素。

IV. 薪常會須充分關注在政府機構內維持良好員工關係的需要，而在提供意見時，可作出任何建議以達此目的。

V. 薪常會在提出建議及意見前，須確定這些建議不會影響香港特別行政區政府與主要公務員協會達成的一九六八年協議（一九九八年適應版）的有效性。

VI. 組成高級公務員評議會員方及第一標準薪級公務員評議會員方的公務員協會，可聯合或個別地把有關公務員薪俸或服務條件的事項提交薪常會考慮。

VII. 部門首長可就個別職系的結構、薪俸或服務條件，向薪常會提交建議。

VIII. 薪常會不考慮個別公務員的問題。

IX. 薪常會可根據所得經驗，考慮本身的結構或職務應否更改。

X. 薪常會執行職權範圍內各項工作時，應確保公務員協會及管理當局均有足夠機會發表意見。薪常會又可聽取其認為有直接關係的其他團體的意見。

公務員薪俸及服務條件常務委員會

成員名單

主席

羅家駿先生，JP

委員

陳瑞盛先生	(由二零零八年八月一日起)
張震遠先生，JP	(由二零零八年一月一日起)
張炳良教授，BBS，JP	(至二零零七年十二月三十一日止)
蔡惠琴女士	
鍾陳麗歡博士	(由二零零八年一月一日起)
何灝生教授	
林健鋒議員，SBS，JP	(由二零零八年一月一日起)
李敦白先生	(至二零零八年一月一日止)
林李靜文女士，SBS，JP	(至二零零八年三月三十一日止)
老廣成先生	
麥平安先生	(至二零零七年十二月三十一日止)
彭耀佳先生，SBS，JP	(由二零零八年四月一日起)
楊孝華先生，SBS，JP	(至二零零七年十二月三十一日止)

接獲的意見書

職系／部門管方

律政司政務專員

漁農自然護理署署長

知識產權署署長

法律援助署署長

破產管理署署長

公務員協會／職系代表

律政司部門協商委員會民事法律科政府律師代表

律政司部門協商委員會法律草擬科政府律師和高級政府律師代表

知識產權署部門協商委員會

法援律師協會

本地政府律師協會

其他

一份代表自二零零零年起入職的 72 名政府律師的意見書

一份代表部份獸醫師職系人員的意見書

薪常會探訪的部門和會見的 公務員評議會／職系代表

部門	日期
漁農自然護理署	二零零八年三月十四日
律政司	二零零八年四月二十八日
知識產權署	二零零八年四月七日
法律援助署	二零零八年四月十四日
公務員評議會／職系代表	日期
高級公務員評議會	二零零八年五月二十九日
獸醫師職系職方代表	二零零八年三月十四日
政府律師職系職方代表	二零零八年四月二十八日及 二零零八年十月二十七日
知識產權署律師職系職方代表	二零零八年四月七日
法律援助律師職系職方代表	二零零八年四月十四日

總薪級表

(由 2008 年 4 月 1 日起)

薪點	元	薪點	元
49	92,720	24	32,055
48	89,505	23	30,615
47	86,395	22	29,235
46 (44B)	83,370	21	27,910
45 (44A)	80,485	20	26,585
44	77,675	19	25,320
43	74,970	18	24,120
42	71,880	17	22,985
41	68,915	16	21,880
40	66,060	15	20,835
39	63,335	14	19,835
38	60,535	13	18,885
37	57,875	12	17,805
36 (33C)	55,265	11	16,760
35 (33B)	52,815	10	15,785
34 (33A)	50,475	9	14,890
33	48,400	8	13,985
32	46,230	7	13,120
31	44,155	6	12,310
30	42,175	5	11,580
29	40,290	4	10,845
28	38,470	3	10,190
27	36,740	2	9,565
26	35,095	1	8,985
25	33,520	0	8,455

