



香港懲教署懲教助理總會

(TU/1000 - Since 2001)

Hong Kong Correctional Services Department Assistant Officers General Association

九龍油麻地廟街47-57號正康大樓2字樓(2/F, Cheng Hong Building, 47-57 Temple Street, Yaumatei, Kowloon)

電話號碼(Tel. No) : 2770-3676 傳真編號(Fax No) : 3489-5774 電郵地址(E-mail) : ao_info@cddaoga.org

本函檔號 Our Ref. : (02) in AOGA ADM 21-03-19

來函檔號 Your Ref. :

香港金鐘道89號

力寶中心第2座7樓701室

紀律人員薪俸及服務條件常務委員會主席

崔康常博士

尊敬的崔博士：

紀律部隊職系架構檢討（員佐級別）建議書

現時部門正面對人手嚴重不足的問題。根據上屆立法會十三題，在過去一年所有紀律部隊流失率之冠(6.48%)正是我們部門；而過去一年內入職少於一年的人員(員佐級別)流失率亦是首位(0.44%)，可見現時我們前線人員所面對種種不同的問題，更造成嚴重的工作壓力。是次十年職系架構檢討正能夠為部門帶來一面轉機。

就2019年紀律部隊職系架構檢討，懲教署懲教助理總會（下稱本會）將會提出下列各項意見，誠望紀律人員薪俸及服務條件常務委員會能夠考慮本會所提出的建議可行措施。

現時前線職員所面對的問題：

前線職員流失的主因將歸納為個人、家庭及福利待遇不足等三項理由以作分析。

首先，就個人而言，升職前景不明朗，部門升職制度未及完善，欠缺透明度。很多剛入職的同事對部門的升職制度存疑或失去信心，因而選擇尋找其他前途較為明朗的工作，投身其他部門發展，造成人才流失，同時亦浪費了培訓職員所損耗的資源和時間。加上工作地方偏遠，跨區工作情況十分普遍，「追更」的工作模式日夜顛倒，晝夜不分，導致身體嚴重休息不足。當值期間未能安排休息時間，有報導指出當值期間連即時如廁都不能，更有76%職員表示因工作導致腰酸背痛，而長期面對所員亦令職員造成精神緊張，更會把情緒帶到家中。

其次，就家庭而言，由於工作地方偏遠、以及部門的更分需要追更以致沒有足夠時間陪伴家人，加上上班時間困在四面圍牆內，與外間斷絕聯絡，家中發生什麼事都不能夠及時知道或處理（例如：白事）；下班後亦因需要「追更」，不能每天回到家中處理家中大小事務，因此不能夠吸引年青人才加入，而在職新人亦因此會轉向其他部門，即使薪酬待遇較為差，亦會選擇其他能夠兼顧家庭之工種。

再者，就福利及待遇而言，部門跨區工作情況嚴重，交通費用昂貴，現時只有在離島工作的職員

能夠申請津貼，即使居住在新界西的職員前往赤柱工作均是沒有津貼，交通費用佔了薪水一成，難以負擔。而部門薪酬待遇與一般公務員分別不大，並沒有因工作性質、特點以及其他因素而調整有關薪酬，未能吸引年青人加入部門。加上，各院所的職員休息設施嚴重不足、清潔衛生有待改善、大部份院所未能做成一人一床，相對地現時很多私人機構的福利都比公務員福利更優厚，導致很多人才外流。

建議可行方法：

為吸納新血挽留人才，本會認為可以從職系功能改善、工作更份的優化及增加薪酬福利待遇等三方面著手研究。

就職系功能改善而言，首先本會認為可參考警察部增設警署警長，在不影響現時一、二級的薪酬表的情況下增設警署警長級別。一可有更好的升職前景，二可作出分流，現今將會更改為 60 歲退休情況下，如果增設多一級可以分流職級，不會大部分人都只能夠二級退休。另外，增設警署警長級別在職能上可以更有效地分擔主任級別所面對的工作壓力，帶領員佐級別人員執行院所中的日常職務。而警署警長級別人工薪酬應該參考主任級別的人工薪酬點 1 至 5 點從中獨立薪酬表，更優良的晉升機會及薪酬正是有效的吸引新人及挽留人才的方法之一。

其次，可新增退休延遲計劃或以合約形式重聘退役職員。由於部門現時正面臨退休高峰期及大量人才流失的關係，如可以用另外的方式重申聘用退役職員，吸引經驗豐富的同事繼續留任，可以更有效地舒緩人手嚴重不足及青黃不接等問題。另外，如果可以合約形式重聘退役職員更可以為新合約制職員（2000 年 6 月 1 日後職員）帶來多一條出路，因為現今新合約制職員在 60 歲便要退役，而強積金在 65 歲時才能全數取回。

另外，本會建議合併工藝導師職系，現今工藝導師職系與員佐級職系在部份職能上出現重疊，建議合併工藝導師此單一職系。現今在很多實際情況下，員佐級職工都要代替工藝導師處理其職責；而工藝導師卻不能夠代替員佐級職工處理其職責。所以本會建議增加在職培訓，令到員佐級職系掌握工業技能，從中可以確保日常的工業生產運作更可以擁有更大的職員崗位調配彈性。而更可參照院所醫院組別，設立專業資格訓練課程，要完成該專業課程的一級懲教人員才能勝任該工作崗位或同等完成該專業課程的二級懲教人員署理為一級懲教人員並擔任該崗位。擁有良好的在職培訓亦是一個吸引新人及挽留人才的手段。

就工作更份的優化而言，本會建議減少工作時數，由現時 48 小時降至 44 小時，兩星期中多了 8 小時（等於現時一天工作的時數）陪伴家人或者處理自身的事宜，令到職員工作同時兼顧家庭，避免顧此失彼。勞工署亦在香港社會上積極推動健康工作時間，工時過長會直接影響職員的身體、心理健康，以及家庭、社交等生活質素。

就增加薪酬福利待遇而言，首先，現有的長期服務增薪點制度只能適合於最低職級同事，本會希望可以不用設職級限制，即使升級依然享有長期服務增薪點的福利。

其次，本會建議將前線職員薪級點的金額雙倍化，並成立獨立薪酬委員會，脫離公務員薪酬調查機制。懲教署與其他政府文職人員的加薪「網綁式」計算，忽略懲教工作的獨特性，如要輪班、工作地方偏遠、車費昂貴、面對不同類型的犯人等，要求就增薪點及加薪幅度有獨立評估，希望計算更公平。

除此之外，本會亦建議將現時頂薪點之年期縮短，令到前線職員能夠較早到達頂薪點，並同時增加津貼，以優厚之福利待遇挽留人才。而每支紀律部隊都有其獨立之處，懲教署的工作地方大部分都

是地方偏遠的地方、例如赤柱監獄、石壁監獄、喜靈洲等地方路途非常遙遠，相比其他紀律部隊車程時間和乘車費用都較多，除此以外，夜更亦相當緊密，有部份環頭更加每隔 8 天日更就有 4 天夜更，而懲教署本身面對的人都是受法律制裁下的人，職員需要直接面對大部份都有黑社會背景、精神病患者、南亞裔人仕，飽受沉重壓力，所以本會希望可以部門增加更多車船津貼，夜更辛勞津貼、特別部隊津貼或其他津貼等等。

最後，改善醫療福利，香港雖然有完善醫療系統，但香港人口不繼增加，人口老化問題嚴重，本港多間公立醫院急症室「爆滿」，等候時間超過 8 小時，本會希望政府可以資助紀律部隊人員到私家醫院或私家診所求醫，一方面可以減輕公立醫院壓力，另一方面可以減少公務員求醫時間。

以上均是本會所提出的意見以及建議改善措施，希望紀律人員薪俸及服務條件常務委員會能夠在進行 2019 紀律部隊職系架構檢討時，能夠參考本會之建議，相信有利於消除薪酬不公、挽留人才及提升前線人員士氣等多方面的成效。

香港懲教署懲教助理總會
(主席 譚偉富)

2019 年 3 月 21 日