

## 立法會參考資料摘要

### 為紀律部隊職系進行職系架構檢討

#### 引言

在二零一八年十月二日的會議上，行政會議**建議**，行政長官**指令** –

- (a) 邀請紀律人員薪俸及服務條件常務委員會(紀常會)為紀律部隊職系<sup>1</sup>進行職系架構檢討，以及邀請首長級薪俸及服務條件常務委員會(首長級薪常會)就七個紀律部隊部門／機關首長的薪俸及服務條件提供意見；以及
- (b) 日後應每隔十年為紀律部隊職系進行一次職系架構檢討。

#### 理據

2. 上一次紀律部隊職系架構檢討在二零零八年進行。有關檢討沿於政府於二零零六年為公務員進行的薪酬水平調查。鑑於在市場上並無相類職位可作比較，紀律部隊職系未獲納入調查範圍。政府其後根據當時紀律部隊與文職職系之間的薪酬對比關係，把薪酬水平調查結果應用於紀律部隊。二零零七年十一月，紀常會接受政府的邀請，為所有紀律部隊進行職系架構檢討，以研究該套對比關係是否仍然適用和合適。首長級薪常會同時獲邀為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提供意見。

3. 紀常會在二零零八年十一月發表有關為紀律部隊職系進行職系架構檢討的報告書，提出了多項建議，包括為部分紀律部隊職級提高起薪點／頂薪點、增加長期服務增薪點、加設跳薪點和增設工作相關津貼／提高津貼額等。紀常會亦建議設立制度，定期檢討紀律部隊職系的職系架構和

---

<sup>1</sup> 紀律部隊職系分布於七個部門／機關，即懲教署、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。

薪酬水平。就紀律部隊的首長而言，首長級薪常會認為他們當時的薪酬水平合適，建議維持不變。

4. 行政長官會同行政會議其後接納了紀常會及首長級薪常會提出的大部分建議，並決定為了在執行上更具彈性，紀律部隊職系的職系架構檢討或有關紀律部隊職系的架構、薪酬和服務條件的全面檢討，應在有關的紀律部隊職系出現以下情況時才按需要進行：(a)確實的招聘和挽留人才問題；或(b)工作性質和職責等有重大改變(職系架構檢討的政策指引)。行政長官會同行政會議還決定，政府當局、各紀律部隊職系的部門管理層或職方，均可以提出理據要求進行職系架構檢討。

5. 近年，不同持份者(包括紀律部隊職方和部門管理層)都曾促請政府當局為紀律部隊職系進行職系架構檢討，理由是有關職系有招聘和挽留人才的困難，或工作性質有重大改變。紀律部隊職系人員亦認為其職系在私營機構中並無相類職位可作比較，而自二零零七年起實施的「更完備的公務員薪酬調整機制」亦未能顧及紀律部隊職系的「獨特性」。

### ***招聘和挽留人員的情況***

6. 招聘方面，投考紀律部隊職位的人數多年來均超過目標招聘人數，顯示紀律部隊職系的職位對求職者仍然相當吸引。至於挽留人員方面，從過去三年紀律部隊職系的平均辭職率和空缺率可見，整體情況穩定。惟我們注意到有個別職系面對較嚴峻的人手問題，值得特別留意。

### ***工作性質及職責***

7. 不同紀律部隊職系的職方代表認為，自二零零八年職系架構檢討以來，其職系承擔的工作量日益繁重，肩負的職責也更趨複雜。政府當局完全認同紀律部隊職系的工作和貢獻。紀律部隊職系人員的工作量日漸增加，壓力越趨沉重，這是毋庸置疑的。市民的需求和期望日益提高，紀律部隊人員也需要因應法定要求或指引的轉變與時並進，加上社會環境不斷變化等因素，均反映紀律部隊人員肩負的職責更加複雜。然而，其他公務員職系面對的挑戰亦有所增加。紀律部隊人員負責履行的專業職務本質上無大改變，因此難以確立紀律部隊人員指其工作性質出現重大改變的說法。按照現行職系架構檢討的政策指引評估所得，純粹基於紀律部隊職系工作性質及職責的改變而提出進行職系架構檢討，理據略嫌不足。

## 私營機構並無相類職位可作比較

8. 政府的公務員(包括紀律部隊)薪酬政策，是提供足夠的薪酬，以吸引、挽留和激勵具有合適才幹的人員，為市民提供效率和成效兼備的服務，以及保持公務員與私營機構薪酬大致相若，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。為推行這項政策，政府按照行政長官會同行政會議於二零零七年通過的「更完備的公務員薪酬調整機制」，定期進行三類不同的調查<sup>2</sup>，以比較公務員薪酬和私營機構薪酬。由於在私營機構中並無相類職位可作比較，因此目前的薪酬水平調查及入職薪酬調查並未涵蓋紀律部隊職系。有關調查會在私營機構選取大致相若的職位與公務員職位作配對，以分別確定有關職位的薪酬水平及入職薪酬。調查結果會按紀律部隊與文職職系的內部對比關係，應用到紀律部隊職系。紀律部隊職方認為，現行安排未能反映其「獨特性」，有欠公允，而且現有的薪酬調查無法把公務員體系的紀律部隊職系與私營機構的任何相關職位作比較，因此政府應另設獨立的薪酬調整機制，以衡量紀律部隊職系的薪酬。

9. 考慮到大多數紀律部隊職位的職責均不會在私營機構出現，而上一次紀律部隊職系架構檢討是在二零零八年進行，距今十年。因此，為紀律部隊職系進行另一次全面的職系架構檢討，以檢視現時的內部對比關係是否仍然適用和合適，在政策上是言之成理的。行政長官會同行政會議決定邀請紀常會和首長級薪常會為所有紀律部隊職系進行一次職系架構檢討，當中首長級薪常會將集中處理關乎紀律部隊首長的事宜。參考二零零八年職系架構檢討的經驗，是次職系架構檢討應集中探討各紀律部隊中各職系和職級的適當薪級，並檢視個別紀律部隊的職系架構，以及紀常會和首長級薪常會可能留意到並認為與職系架構檢討相關的其他事宜。鑑於檢討涵蓋的範圍十分全面，並且須着重確保能充分和全面地諮詢持份者，預計職系架構檢討需時約十八個月完成。

10. 行政長官會同行政會議同時決定，為紀律部隊職系定期進行職系架構檢討，以應對現時大部分紀律部隊職系在私營機構中並無相類職位可作比較的情況，確保其薪酬、薪級和職系架構等合乎時宜。考慮到檢討工作及諮詢持份者需時進行，行政長官會同行政會議同意每隔十年為紀律部隊職系進行一次全面的職系架構檢討，實屬恰當。這項安排是現有職系架構檢討政策指引以外的一項新增措施，而現有職系架構檢討政策指引會繼

---

<sup>2</sup> 「更完備的公務員薪酬調整機制」包括(a)每年一次的薪酬趨勢調查，以確定私營機構的按年薪酬變動；(b)每三年一次的入職薪酬調查，以比較公務員文職職系的入職薪酬與資歷要求相若的私營機構職位的入職薪酬；以及(c)每六年一次的薪酬水平調查，以確定公務員薪酬是否與私營機構薪酬大致相若。

續適用於在招聘和挽留人才方面有困難，或在工作性質或職責方面有重大改變的個別職系(包括文職和紀律部隊職系)。

## 決定的影響

11. 決定符合《基本法》，包括與人權有關的條款。決定對經濟、環境、家庭、性別議題、生產力或可持續發展沒有影響。至於為紀律部隊職系進行職系架構檢討中有關薪酬的建議對財政的影響，須視乎紀常會和首長級薪常會的最終建議而定。而與進行是次檢討工作有關的所需財政和人力資源，政府當局會按照既定機制作出申請。

## 公眾諮詢

12. 紀律部隊職方曾在不同場合提出訴求，決定是對有關訴求的回應。

## 宣傳安排

13. 我們會安排發言人答覆傳媒查詢。我們會在二零一八年十月十五日向立法會公務員及資助機構員工事務委員會作出匯報。

14. 有關參考資料摘要的查詢，可與公務員事務局首席助理秘書長莫君虞先生聯絡(電話：2810 3112)。

公務員事務局  
二零一八年十月