

二零一零年一月十一日
資料文件

**立法會衛生事務委員會
醫院管理局員工的僱用條款和條件**

目的

本文件旨在向委員闡述近年有關醫院管理局(醫管局)員工僱用條款和條件的發展，以維持一支積極和能幹的工作隊伍，為市民提供優質服務。

背景

2. 醫管局的方針是為所有員工提供具合理和公平待遇以及富挑戰性的工作，以吸引、激勵及挽留高質素的員工。醫管局在制定員工的僱用條款和條件時，會考慮多項因素，包括資歷和工作要求、職業發展及培訓需要、在適用情況下與市場所作的比較、員工士氣及可用的財政資源等。

3. 醫管局主要有三個僱用類別，分別為常額、合約或臨時聘用，有關聘用視乎職位的運作需要而定。常額和合約僱員的薪酬福利條件由三個部分組成，包括：根據相關薪級表每月支付的基本薪金；主要福利，包括退休福利、房屋福利、假期、醫療和牙科福利、以及死亡和殘疾福利；以及現金津貼／每月津貼，津貼額訂於基本薪金的某個百分比或並非與基本薪金掛鈎的固定款額。至於臨時僱員，他們的薪酬福利條件包括基本薪金和其他僱用福利，例如假期和退休福利(強積金)。

4. 我們曾於二零零五年一月十日透過立法會 CB(2)535/04-05(06)號文件向立法會衛生事務委員會闡述醫管局提供的薪酬福利條件，包括醫管局員工僱用條款及條件的發展及各方面的變更。隨後，醫管局因應情況改變及所面對的新挑戰推行多項計劃和改善措施，以配合機構的需要和達到員工的期望。主要的改變載於下文第 5 至 20 段。

近期發展

職系檢討

5. 醫管局對某些職系的職制／薪酬架構進行檢討，以更切實地反映員工的職能及職責、提供更明確的晉升路向，以及在適用情況下貼近市場做法。因應這些檢討而作出的改善亦有助吸引和挽留高質素的醫護人員及更有效地激勵員工。

醫生

6. 因應醫生對薪酬和職制的關注，醫管局於二零零七年十月為駐院醫生和副顧問醫生這兩個職級推行新的薪級表。駐院醫生獲增加三個起薪點和八個頂薪點，而副顧問醫生獲增加五個起薪點。駐院醫生如通過相關考試和在取得認可專科醫生資格後在醫管局完成所須服務，亦可獲發與考試有關的增薪點(最高可達五個增薪點)。實習醫生的每月酬金亦獲增加四個薪點。

7. 此外，駐院受訓醫生的合約安排亦有所改善，其合約期獲增至最長九年，如工作表現良好和完成特定培訓階段，一般可每三年獲發一次約滿酬金。

護士

8. 為挽留護士、拓展他們的才能和改善其職業發展，醫管局於二零零八年六月推行新的三層護理職系架構，為護理人員在現有護理管理晉升路向的基礎上提供臨床方面的晉升階梯。新的三層職系架構的職級包括註冊護士、資深護師／病房或科室經理，以及顧問護師／部門運作經理。在新架構下，醫管局以試驗性質在數個臨床範疇開設逾 450 個資深護師及顧問護師新職位。另外，在較大規模部門工作的部門運作經理亦獲發較高的津貼額，以認許他們較沉重的管理職責。

9. 此外，為了提供更穩定的就業環境及促進員工的持續臨床訓練和專業發展，醫管局以為期六年的僱用合約聘用新入職的註冊護士，而工作表現良好的員工可在相關合約期屆滿後，每三年獲發一次約滿酬金。另外，相對其他職系及職級的合約僱員須在所屬職級服務滿六年方可獲考慮轉為常額僱員，合約註冊護士如在所屬職級全職服務達三年或以上並符合有關工作表現準則，可申請以常額僱用條款受聘。

其他

10. 醫管局亦對其他職系的架構進行檢討，以加強其他範疇的職能和所提供的支援。例如，會計師職系及會計主任職系於二零零七年合併，以改善醫管局在財務職能方面所獲得的支援。醫管局亦於二零零八年為醫務化驗師職系推行新的三層職系架構及提高入職資歷要求，以提升該職系的能力和加強其專業問責。為維持一支具多方面才能的資訊科技工作隊伍，以應付日新月異的資訊科技發展，以及理順各工作隊的職務，醫管局於二零零九年為資訊科技專業人員推行新的職系架構，把系統管理及電腦操作兩個職級合併。

入職薪酬檢討

11. 二零零七年，醫管局對護理、專職醫療和一些其他職系相關職級的入職薪酬進行檢討，過程中考慮多個因素，例如在適用情況下與市場薪酬的比較、有關職系招聘和挽留員工的情況，以及可用於推行改善措施的財政資源等。經檢討後，醫管局上調了多個職級的入職薪酬。例如，註冊護士和登記護士的入職薪酬增加了兩個薪點，而專職醫療人員的入職薪酬一般亦增加了二至三個薪點。

僱用條件

12. 醫管局亦修訂了多項僱用條件，以激勵員工士氣及增加聘用方面的靈活性。

給予增薪

13. 在二零零二年六月十五日以後入職醫管局的人員以固定薪點合約受聘，薪酬不會按年遞增。鑑於這些員工與其他在上述日期前受聘而薪酬可按相關薪級表遞增的員工之間的差異，醫管局在二零零五年推行一項新措施，並在二零零六年進一步改善，讓那些以固定薪點合約受聘的員工可根據年資及工作表現獲發增薪點。

彈性僱用(兼職)條件

14. 醫管局在二零零七年改善兼職合約僱用條件，以透過彈性僱用條件擴大可在醫管局內提供服務的高質素醫護人手。在經改善的僱用條件下，兼職合約員工的薪酬及福利(例如可享有的假期)與醫管局全職員工所享有的薪酬和福利成比例。按經改善的僱用條件受聘的員工亦可獲 15% 約滿酬金。

改善海外招聘的僱用條件

15. 鑑於某些職系(例如放射診斷技師、放射治療技師及足病診療師)持續出現招聘困難，醫管局擬吸引海外人員加入該局，並由二零零九年起往後三年為那些從海外招聘加入這些職系的人員提供經改善的特別僱用條件。除標準合約僱用條件下的薪酬及福利外，以特別僱用條件從海外招聘的人員亦可獲一筆過的搬遷津貼，以協助他們移居香港在醫管局任職。

常額僱用機會

16. 為加強對員工的職業保障、獎勵良好工作表現和激勵士氣，醫管局大部分全職合約員工獲提供常額僱用機會。在二零零六年十二月起實施的安排下，大部分合約員工可轉為常額僱員，有關聘用視乎服務需要、員工的工作表現和服務年期(一般最少須服務滿六年)，以及可用於有關聘用的財政資源。

17. 二零零七年，支援事務助理和技術服務助理獲提供類似的常額僱用條件。這些人員以臨時／合約條款受聘以提供不同支援服務，以及在接受適當培訓後執行與病人護理有關的工作。僱用支援事務助理／技術服務助理的目的，是要減低員工架構的限制，以及消除支援人員在工作上的界限和促進他們發展多方面的技能。向支援事務助理／技術服務助理提供常額僱用條件有助維持有關服務的延續性，並提供一支相對穩定的支援工作隊伍，特別是在病房／臨床服務範疇。

醫療福利

18. 在醫管局僱員的醫療福利計劃下，如有關藥物在醫管局藥物名冊內被列為通用藥物、專用藥物(屬指定臨床情況)或安全網涵蓋的自費購買藥物(即撒瑪利亞基金涵蓋的項目)，醫管局員工及其合資格家屬可獲醫管局免費提供藥物。至於其他藥物，醫管局員工使用藥物作治療時須負擔有關費用。

19. 因應員工的意見，醫管局於二零零八年改善其僱員醫療福利計劃，向員工及其合資格家屬免費提供所有醫管局藥物名冊內的自費腫瘤科藥物。免費提供這些藥物的條件包括藥物是因醫療需要而處方，以及醫管局沒有其他同等療效而免費提供的替代治療，或即使有替代治療，病人對該替代治療的臨床反應不佳。

其他相關措施

20. 作為一個關懷員工的僱主，醫管局亦關注員工的工作情況，並致力提倡作息平衡及激勵員工士氣。為此，醫管局推行了多項措施改善員工的工作情況，當中包括二零零七年年底展開的醫生工作改革先導計劃。計劃的目的是理順醫生的工時，並透過更佳的團隊合作和分工，提升病人護理質素。計劃包括於工作量較重的專科增加醫生人手、更改夜間工作模式、設立急症科病房，以及加強經訓練的非醫療人員所提供的支援等。醫管局會繼續監察員工的工作情況，並以有效方法處理員工的工作量，同時確保向市民提供優質服務。

總結

21. 醫管局視其員工為該局最珍貴的資產，並會繼續因應不斷轉變的情況，確保其僱用條款和條件可吸引、挽留和激勵員工，同時切合機構及服務需要。為此，醫管局會繼續與員工保持溝通和讓他們參與各項事宜，包括有關人力資源的安排。醫管局於二零零九年推出新的願景、使命和核心價值，確保員工朝着同樣的價值工作和致力提供優質的醫院服務。為繼續加強員工溝通和更有效地讓他們參與各項決定，尤其是影響他們福利、職業發展及薪酬的事宜，醫管局近期對員工諮詢機制展開檢討，以透過更好的安排讓員工參與制訂可持續配合需要的僱用條款和條件。

22. 醫管局會繼續與員工保持緊密合作，在他們的支持下為市民提供優質服務，並同時秉持一個公平和合理僱主所持的方針。

徵詢意見

23. 請委員閱悉本文件的內容。

醫院管理局

二零一零年一月