



致立法會公務員及資助機構事務委員會主席及全體委員：

12月21日就非公務員合約僱員議題的發表的意見 (供參考)

自1999年推出非公務員合約僱員計劃，短短的十年裏便產生了不少的紛爭。員工之間除了同工不同酬的問題外，更有部門被指責濫用該機制，透過壓抑員工薪酬開支以達到部門減省營運支出的目的，間接導致服務質素下降。截至二零零九年，共有16,186名全職的非公務員合約僱員在不同的政府部門任職，部分聘用的時間更遠超三年的短期合約，甚至違反了靈活聘用的政策原則；再加上聘用條件持續下降，不公平的待遇加深了問題的嚴重性，做成政府與合約僱員雙輸的局面。

無論是政府或企業，員工都是最重要的資產。政府應讓員工明白機構的願景、文化和策略；員工方面亦要培養出一份使命感和歸屬感，非公務員合約僱員大多會把自己看成是部門的一個「過客」，弄不清自己工作的目標，又擔心個人的工作前景。在這情況下，他們只會把部門所訂定的服務承諾及指標視為一些只適用於公務員同事的規範，與己無關，從而產生偏差的態度，影響了服務質素。

非公務員合約僱員的「奇怪」定位，局限了部分任職多年的合約僱員的職業前途；縱使他在崗位上取得到豐富的經驗，卻得不到應有的重視，也未必可以幫助他們獲聘任為公務員的機會；其中的例子是食環署及衛生署的合約僱員由於相對地學歷較低，在申請轉任為常規公務員的過程中，若局方在同一職位的學歷要求高於他們現所擁有的在新聘任條件下反而無緣進身該職位，導致其失業，效果適得其反。因此，政府必須在聘任過程中將員工的實際工作經驗列為考慮重點。

政府在面對一九九九年的經濟衰退環境，採用「特事特辦」的方式推行非公務員合約制，以「小政府大市場」的管治理念去縮緊公務員的編制，同時亦解決了一些逼切性的人手緊拙問題，這種做法或可視為一時的權宜之計。但是，任何政策和措施必須因應時間的過去，社會環境的轉變而恒常地予以檢討，審視有必要改善的地方，根據實際的情況去作出增加或刪減。現時的經濟環境比較一九九九年已改善了不少，惟非公務員合約制卻仍然維持「十年不變」，很多本是常規性的公務員崗位，卻被部門巧立名目，假借「有時限」或「短期性質」的理由，甚至乎簡單地在該職位的舊有名稱上只冠上「合約」兩字便去聘用非公務員合約的員工，做成了「同工不同酬」的惡劣情況，惹來非議。

為免非公務員合約僱員問題對政府形象做成影響，及私人機構互相跟風，政府應樹立良好僱主榜樣，本會強烈建議政府當局全面落實非公務員合約僱員崗位轉為常規公務員的編制，特別是設立多年的崗位，不應容許部門主管再以不同理由或更薪新的名稱去讓這些非公務員合約僱員的崗位繼續「寄生」下去。政府作為全港最大的僱主，理應照顧全體非公務員合約僱員的工作前景，及服務條件等，保障他們的職業前途和認受性，從而令到他們可以發揮所長，為部門作出更大的貢獻，盡心盡力去服務市民。

香港特區政府公務僱員總工會

2009年12月29日