

政府總部
公務員事務局
香港中環雪廠街11號
中區政府合署西座



CIVIL SERVICE BUREAU
GOVERNMENT SECRETARIAT
WEST WING
CENTRAL GOVERNMENT OFFICES
11 ICE HOUSE STREET
HONG KONG

本函檔號 Our Ref.: MP / 350 / 103 / 008 II

來函檔號 Your Ref.:

電話號碼 Tel. No.: 2810 2746

傳真號碼 Fax No.: 2530 5827

電郵地址 E-mail Address: csbts@csb.gov.hk

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

九龍
京士柏
衛理道8號
香港政府華員會
福利工作員分會主席
王偉成先生

王先生：

社會福利署福利工作員職系

貴會在六月十四日致財政司司長及七月五日致公務員事務局局長的信件均已收悉。兩位囑咐我代為回覆。

貴會在信中對社會福利署(社署)聘用非公務員合約員工的安排及管理福利工作員職系和相關的人手調配的意見，我們已諮詢社會福利署署長。社署對下列建議和意見的詳細回應載於附件中。

- (I) 合併非公務員合約就業援助主任與非公務員合約社會保障助理的建議；
- (II) 社署社會保障科聘用非公務員合約員工的情況；
- (III) 因應更新社會保障科電腦設施而刪除有關職位的情況；
- (IV) 福利工作員職系的事業發展和社署對超額員工的安排；以及
- (V) 合併福利工作員職系與社會保障助理職系的建議。

有關貴會在二月三日向財政司司長提出監察各部門僱用非公務員合約僱員的各項建議，我們已於四月二十一日回覆。貴會在七月五日的來信中要求我們重新考慮貴會的建議，我們的回應如下。

(I) 設立一個由獨立人士組成的監察委員會

政府於一九九九年推出非公務員合約制，目的是讓部門首長可以靈活地招聘人手以應付短期、非全職或正待檢討的服務需求。在符合非公務員合約計劃的各項規定下，部門首長可全權和酌情決定僱用非公務員合約僱員及有關事宜。我們已就僱用非公務員合約僱員的適用範圍、聘用條款、薪酬待遇、招聘程序等，向部門首長發出詳細指引，以及在部門及政策局層面設立了各項監管措施。在部門層面，僱用非公務員合約僱員，必須由獲部門首長授權的首長級人員批准，並由首長級薪級表第二點或以上的首長級人員（或同等職級人員）負責監管計劃在部門的運作。在政策局的層面，很多局/部門都有設立事務委員會或人力資源重行調配委員會等機制，審議有關非公務員合約僱員的聘用事宜，及落實內部人手重行調配。有鑑於此，我們認為無須另設監察委員會審核部門僱用非公務員合約僱員的事宜。

(II) 在聘用非公務員合約僱員前，先作內部重行調配人手

我們一直重視公務員人力資源的妥善運用，例如，為了善用文書及秘書職系人員，由二零零四年六月開始，我們已加強對僱用非公務員合約僱員執行文書及秘書職務的管制。部門首長必須先向一般職系處處長尋求協助，從其他部門調配合適的公務員擔任文書及秘書職務。只有在調配安排未能滿足部門需要的情況下，部門才獲准以不多於一年的合約期聘請新的非公務員合約僱員執行文書及秘書職務。此外，我們亦已要求各局局長/職系首長協調轄下部門共通職系人員的重行調配工作。貴會建議部門在聘用非公務員合約僱員前應先作內部重行調配人手的意見，與我們一貫的政策無異。

(III) 收緊聘請非公務員合約僱員安排

貴會建議收緊聘請非公務員合約僱員安排，當有關合約完結或功能淡化時，便需盡速終止有關聘任，如有需要，可另行向監察委員會重新申請續聘。

非公務員合約僱員是以不多於三年的定期合約方式受聘，以應付短期、非全職和正待檢討的服務需求。合約年期是因應服務及運作需要而訂定的，而雙方的僱傭關係在合約屆滿時即告結束。部門首長可因應服務及運作需要與在職的非公務員合約僱員續約。至於有關就成立監察委員會的建議，我們在上文 (I) 中已作出回應。

(IV) 規定部門定期呈報聘請非公務員合約僱員的最新資料

貴會建議我們規定部門定期呈報聘請非公務員合約僱員的最新資料，以便監察公務員合約僱員的聘用情況。

為整體監察非公務員合約僱員計劃的實施情況，我們會在每年的六月底及十二月底進行一次調查，收集非公務員合約僱員的一般資料，以及在有需要時作專項調查。我們更定期向立法會公務員及資助機構事務委員匯報有關的資料。但基於非公務員合約僱員計劃的性質及為保持計劃的靈活性，我們的政策是不會在聘用非公務員合約僱員的細節上對部門作出嚴格管制。

至於合併福利工作員職系與社會保障助理職系的建議，社署已在附件中詳述了所要考慮的事情及未能實行的原因。社署是基於部門運作需要而決定不宜合併該兩個職系，因此我們不認為有需要介入社署的決定。

公務員事務局局長

(葉李杏怡  代行)

副本送：	財政司司長	(經辦人：財政司司長政務助理)
	衛生福利及食物局局長	(經辦人：鄭琪先生)
	社會福利署署長	(經辦人：董卓祺先生)

二零零五年九月三十日

社會福利署就香港政府華員會福利工作員分會於二零零五年六月十四日
及七月五日致財政司司長和公務員事務局局長信件的回應

(I) 合併非公務員合約就業援助主任與社會保障助理的建議

有關事宜已在公務員事務局局長（下稱局長）四月二十一日致福利工作員分會（下稱分會）回信所夾附的社會福利署署長回應中第 8-9 段有所說明。有關建議包括：

- (a) 重新釐清高級社會保障助理與社會保障助理之間的職責；以及
- (b) 合併非公務員合約就業援助主任與非公務員合約社會保障助理。

當社會福利署（下稱社署）推出有關建議時，已向各有關員工清楚表明，上述建議僅屬初步性質。

2. 社署一向都希望把工作做得更好；有關建議旨在加強負責執行綜援計劃和積極就業援助計劃各員工之間的聯繫和協調，以及避免個案「重複處理」（即現時由高級社會保障助理和就業援助主任共同處理需要就業援助的個案）的問題。有關建議亦旨在更清晰界定各職系人員的職責，使工作量分配更為平均，達至人盡其才，資源得到善用，最終令前線同事的工作更加暢順，一方面向有需要的市民提供更優質服務，另一方面，也能將把關工作加強。因為有關建議對社會保障科的運作影響重大，所以部門曾在二月至四月間，透過不同渠道廣泛諮詢員工，以全面聽取員工的意見，集思廣益。

3. 在福利工作員分會於六月十四日致信財政司司長前，社署已於五月二十日發信給所有社會保障科的有關員工，說明社署在整理和詳細分析問卷調查結果，和仔細研究和考慮同事的整體意見後，認為同事對有關建議的意見紛紜，所以決定不實施上述建議。

4. 高級社會保障助理和就業援助主任的工作性質及重點並不相同：高級社會保障助理負責管理綜援個案，包括進行調查工作、審核申請人是否符合有關資格、處理個案的付款事宜及追討多付款項等。至於就業援助主任是負責推行積極就業援助計劃，協助失業綜援人士尋找工作達致自力更生，其角色在下列第7段有詳細解釋。

5. 雖然社署決定不實施上述建議，但在現時工作安排下，高級社會保障助理和就業援助主任會因應個案的不同需要分別會見有關的受助人。這樣的「重複處理」情況，基本上是可以接受的。

6. 社署會不時檢討有關工作流程，以加強及改善綜援計劃的推行。由於高級社會保障助理和就業援助主任都是共同由同一地區的高級社會保障主任管轄，社署會繼續加強同事間的溝通，盡量避免不必要的個案「重複處理」情況。另外，社署會優先投放資源成立專責追數小組，使綜援計劃的運作更為有效率。

(II) 社署社會保障科聘用非公務員合約員工

就業援助主任的角色

7. 社署於一九九九年六月一日推出自力更生支援計劃，目的是為失業的綜接受助人及其他弱勢社羣積極提供援助，鼓勵和協助他們克服困難，重投勞工市場和自力更生，而這項計劃便是積極就業援助計劃。為推行這項計劃，社署聘請了一批就業援助主任，並派他們到各個社會保障辦事處工作。他們負責提供資料及擔任中介者的角色，協助參加計劃的失業但健全的綜接受助人，取得勞工市場的最新資料及其他支援服務。他們亦會協助參加者訂立個人的求職計劃，監察參加者求職的進度，以及在有需要時為其提供援助。

8. 因此，就業援助主任對自力更生支援計劃的推行十分重要。福利工作員分會於六月十四日致財政司司長的信中，表示就業援助主任的角色和功能已明顯地失效，只是一個誤解。

社署社會保障科聘用非公務員合約員工的需要及臨時職位

9. 有關提問已在局長四月二十一日的回信所夾附的社會福利署署長回應中第 4 至 7 段及第 10 段中加以解釋。由於近年經濟不景，綜合社會保障援助（綜援）個案持續增加，社署聘請了一些非公務員合約社會保障助理，在各項社會保障計劃下負責有關申請援助的調查和覆核工作，以及協助申請人獲取社會保障計劃所不涵蓋的其他服務。另外，為了推行自力更生計劃，社署聘請了一些非公務員合約就業援助主任，在該計劃下協助健全但失業的領取綜援人士，獲取勞工市場的最新資料和其他支援服務，以及定出個人行動計劃以便尋找工作 and 監察進展。同時，為處理失業問題，政府在公營機構開設了不少臨時職位，以協助失業人士投身/重投勞工市場，以及應付運作需要。在創造職位措施下，社署現正聘用 108 名活動助理。立法會財務委員會在二零零五年三月四日會議上，通過撥款延長這些臨時職位合約一年。

10. 隨著本港經濟逐步復甦，社會保障方面的新增工作量亦似見穩定。在現階段社署不宜增加社會保障工作的常額人手，而聘用非公務員合約員工是務實的解決辦法。

(III) 因應更新社會保障科電腦設施而刪除有關職位

11. 隨著更新社會保障科電腦設施計劃的推行，社署已把承諾在完成有關計劃後刪減的職位刪除。現時因應綜援服務需求增加而開設的職位是透過內部資源的調配而開設；但社署會每年按服務需要，檢討這些職位是否需要繼續保留。

(IV) 福利工作人員職系在社署的事業發展和社署對超額員工的安排

福利工作人員職系在社署的事業發展

12. 社署理解福利工作人員對職系前景的關注，亦明白他們期望部門提供機會，讓他們在其他職系繼續發展；只要在客觀情況許可下，社署是會盡力而為的。部門在二零零零/零一年已經是先用內部委任的方式聘任福利工作人員轉職為社會工作助理；並全數錄用面試合格的四十一名同事（其中一名後來申請調回原職）。在完成內部委任工作後，由於當時仍有社會工作助理空缺急需填補，又適值當時撤銷暫停招聘公務員的措施，部門於是決定公開招聘社會工作助理。事實上，在二零零零/零一年進行的內部聘任福利工作人員轉職社會工作助理和公開招聘社會工作助理的安排上，社署已在情況許可下作出了多項特別安排，以回應員工的訴求：

- (a) 就二零零零年八月展開內部聘任福利工作人員職系同事轉職社會工作助理的工作，除了那些在截止報名日期前（即二零零零年九月十四日）已取得專業社工資格的福利工作人員外，部門作出特別安排，如果員工在一九九九/二零零零年仍在修讀社工文憑課程最後一年，只要能在二零零零年十二月底前向部門提供文件證實已取得有關專業資格，亦算符合投考社會工作助理的學歷資格；
- (b) 部門在二零零一年六月刊登廣告公開招聘社會工作助理。按慣常做法，當新一輪招聘工作開始後，部門應該取消上次聘任面試的備取名單。但為顧及福利工作人員職系的員工，部門在二零零一年八月，即公開招聘工作開始後，仍全數聘任當時在內部聘任備取名單上的七名福利工作人員；及
- (c) 至於公開招聘方面，社署亦破格批准給予所有符合資格的在職福利工作人員面試的機會，使他們毋須如其他一般申請者需要經過初步篩選的程序。因著這項特別安排，有額外七位福利工作人員獲面試機會。

13. 至於內部招聘二級社會保障主任方面，社署已於過去幾年，透過會議和書信，向福利工作員分會解釋現行內部招聘政策。部門在二零零三年八月六日和二零零四年三月四日與分會的會議上，以及二零零一年十一月二十一日的書信中，已詳細說明，在考慮可否以內部招聘方式，讓某一職系的員工轉職至另一職系時，一定要符合一項先決條件，便是兩個職系的工作性質必須相近。由於社會保障助理及二級社會保障主任日常都是處理有關社會保障計劃的工作，故此部門才作出上述的內部招聘安排。反之福利工作員與社會保障主任的工作性質截然不同，並不符合以上的條件，故部門沒有為福利工作員職系作內部招聘的安排。部門亦曾於二零零三年八月六日與分會的會議上說明，日後如果有需要經內部招聘途徑聘任二級社會保障主任，仍會先考慮讓合資格的社會保障助理申請，理由是他們與社會保障主任職系的工作性質較為相近，都是與社會保障工作有關。不過，待將來撤消暫停招聘公務員的措施後，如有需要，社署會考慮再公開招聘二級社會保障主任，社署歡迎合資格的福利工作員屆時投考。

14. 若果將來撤消暫停招聘公務員的措施，而社署又考慮招聘社會保障助理的話，也定會考慮讓所有符合有關入職條件的員工申請，而並不會只考慮任何單一職系。

部門對超額員工的調配安排

15. 分會投訴社署厚此薄彼，善待其他有超額員工的職系。但事實上部門所採取的一貫政策，是不論職系，將過剩的人力資源，分配到需要額外人手的服務範圍。這樣既可應付服務需求，亦可善用人力資源，讓超額員工繼續為部門作出貢獻。

16. 社署亦積極為因重整服務而過剩的福利工作員開拓新工種。事實上，近年社會福利服務的需求急升，當局會不斷引入新措施加強長者服務、康復服務，以及處理家庭暴力和協助處境不幸兒童／青少年的服務；鑑於新增的服務急需投入更多人力資源，社署已按服務需要，把超額的福利工作員，調配到與其所屬職系工作性質較為相類的服務範圍工作(即社會福利服務)。這些都是無額外資源資助的新服務。目前，在 102 名超額福利工作員中，15 名調派至安老服務科安老服務統一評估辦事處工作，60 名獲派到地區辦事處的策劃及統籌小組工作，另有 4 名獲安排其他服務單位的工作。儘管福利工作員相對於社會保障工作，較適宜投身於福利服務範疇，社署亦調配了 23 名福利工作員，在自力更生支援計劃下，擔任社會保障工作方面的就業發展主任，因為就業發展主任的工作性質與福利工作員的福利工作背景大致脗合。社署會定期檢討超額福利工作員的調配安排，確保他們獲安排負責需要額外人手的服務範圍，作出貢獻。

社署沒有調配超額福利工作人員到綜合家庭服務中心的原因

17. 分會質疑為何社署沒有調配超額福利工作人員到綜合家庭服務中心工作。社署已在二零零四至零五年度分階段把所有家庭服務中心轉為綜合家庭服務中心。綜合家庭服務中心由家庭資源組、家庭支援組和家庭輔導組整合而成，每間中心各有清晰劃定的服務地域範圍，提供一系列預防、支援和補救服務，包括為有需要的個人或家庭提供家庭生活教育、親子活動、查詢服務、外展服務、互助小組、輔導和轉介服務等。

18. 社署將透過匯集轄下家庭服務中心、家庭支援及資源中心、家庭支援網絡隊以及家庭生活教育組的資源，成立綜合家庭服務中心。換言之，在重整服務後，社署架構下再無家庭支援及資源中心、家庭支援網絡隊以及家庭生活教育組。由家庭支援及資源中心和家庭支援網絡隊負責的職務中，部分由福利工作人員執行的非綜合家庭服務中心核心服務（例如為義工和制服團體提供支援），已轉歸策劃及統籌小組負責，並繼續由福利工作人員執行，至於其他職務則納入綜合家庭服務中心這個新服務模式中，與其他服務融合。

(V) 建議合併福利工作人員職系與社會保障助理職系

19. 有關事宜已在局長四月二十一日致福利工作人員分會回信所夾附的社會福利署署長回應中第 11 及 12 段有所解釋。有關華員會福利工作人員分會要求與社會保障助理職系合併一事，社署在二零零四年八月進行了全面檢討，並把有關建議告知各相關的員工組織。

20. 福利工作人員分會指社署在回應附錄上的表述，是片面堆砌出來的。事實上，社署在二零零四年十二月二十二日、二零零五年一月十八日及一月二十七日與各有關的員工工會會議上，確實已將福利工作人員分會提出的合併建議告知社會保障科的相關員工組織。社署理解這些員工組織對有關合併建議的關注，因為部門明白有關建議會無可避免影響到社會保障助理職系的工作前景。

21. 福利工作人員分會又指社署根本沒有為部門服務質素、員工長遠培訓發展、及善用人力資源等多方面探討。事實上，社署在回覆福利工作人員分會提出與社會保障助理職系合併的建議前，已詳細考慮過社會保障助理職系的整體人力資源情況、提供社會保障服務的長遠發展路向、各個受影響職系的發展、有關員工的相關經驗和專業知識、部門的整體資源狀況，以及社會福利服務的需求等多項因素，認為合併建議並非適當的解決過剩福利工作人員的辦法，理由如下：

(a) 福利工作員職系是否適合執行社會保障工作

- (i) 社署在考慮一個職系是否適合執行另外一個職系的工作時，需視乎兩個職系的工作性質是否相近。福利工作員的專業知識、職責及經驗主要是在社會福利服務的範疇，傳統的工作崗位是向弱勢社羣及有特殊／個別需要的人士提供前線支援服務，如照顧收容中心、復康中心和日間幼兒園的兒童；照顧居於老人院和長者住屋的長者；在復康中心訓練和指導殘疾人士；以及在青年中心舉辦興趣小組／制服團體活動等。而社會保障助理職系則是負責社會保障的工作及綜援個案的管理，包括進行調查工作，審核申請人的申請資格等，為社會保障服務把關，兩個職系的工作性質截然不同。
- (ii) 目前，社署對福利工作員職系的服務仍有需求。社署認為保留福利工作員職系，使福利工作員繼續從事與本身職系專業知識及工作經驗相符的工作，更能發揮該職系的專長及功能，亦更能為市民提供最佳的服務。
- (iii) 社署已把因重整服務而過剩的福利工作員，全部調派到無額外資源資助的新服務範疇提供協助。詳情可參考上述第 16 段。

(b) 各社會保障員工協會的回應

香港政府華員會社會保障助理分會及政府社會保障人員協會對建議的合併計劃，或由福利工作員職系執行社會保障職務的建議，極為關注，因為有關建議無可避免地會影響社會保障助理職系的工作前景。社會保障主任分會亦對福利工作員職系的建議表示關注。

(c) 提供社會保障服務的長遠方向

社署在為社會保障工作進行重組、重整及重訂優先次序後，亦會經常檢討社會保障助理職系的編制。從管理的角度看，在變化不定的情況下把福利工作員職系與社會保障助理職系合併，不但有欠審慎，而且不切實際。待社會保障工作的新措施及重整計劃全部踏上軌道後，社署可以在適當時間重新考慮這個問題。

22. 社署對過剩福利工作人員作出第 16 段闡述的安排，可讓社署更靈活調配人力資源到需要增加人手的工作單位。目前，過剩福利工作人員共有 102 名。即使撇除上述所列出不恰當的理由，把過剩的福利工作人員全部調往執行社會保障工作，社署認為仍然不足以應付綜援個案增加帶來的工作量，確實有需要招聘非公務員合約社會保障助理。

23. 香港政府華員會社會保障助理分會在二零零五年六月二十二日致福利工作人員分會的回信中，表示贊成合併與否，需視乎合併的形式；而在不影響其職系員工的工作前景的前提下，社會保障助理分會贊同福利工作人員職系加入。但在有限的資源下，有關合併建議會無可避免影響到社會保障助理職系的工作前景。

24. 綜合上述而言，社署在檢討福利工作人員分會要求與社會保障助理職系合併一事，需要考慮社會保障助理職系的整體人手情況、提供社會保障服務的長遠方針、各受影響職系的未來發展、有關人員的經驗和專業知識、部門的整體資源狀況、以及社會福利服務的需求等各項因素，而有關員工工會的意見，只是其中一項考慮。社署會充分考慮各方面的因素，審慎處理有關問題。

- 完 -