

尊貴的議員、政府官員及業界代表：

我們關注報告書中的「最佳執行指引」二級制。

我們懇請閣下考慮業界曾在制訂「合約制指引」上的經歷。

- (一) 06年7月週一獄局長同意及答允代為推薦。
- (二) 06年11月召開機構、社聯、社總和社工學聯的四方會議，及隨後舉行了多次會議。
- (三) 07年下旬會議拉倒。
- (四) 08年2月社聯單方面發出指引。附件1
- (五) 社署至今並無將此納入其「優良服務管理措施」。
- (六) 本會於去年分別親身向張建宗局長及致函陳方安生議員尋求關注。

附件 1.2

獨立委員會期望業界自行制訂指引，報告中提及良好執行指引的有八條，分別為：

- 3.42.....僱傭合約....
- 3.49 ..公平的薪酬政策....
- 4.30 ....最適合的儲備水平...
- 4.62 ....資源分配.....
- 6.12 .....檢討現有的最佳執行指引|.....機構管治和問責...
- 6.15 .....董事會及管理層訂定清晰的職能及職責.....
- 6.16.....員工...參與...
- 8.19 .....處理投訴職能.....

目前的和建議中的「指引」機制並不符合報告 6.12 強調的現代化管理理念。具體而言，「良好指引」並無跟進措施。社署若不作出補充，報告書中的大部份良好願望將會落空。

「良好指引」機制的問題可歸納為缺乏清楚的：

- (一)制訂機制、
- (二)分類原則、
- (三)社署角色、
- (四)公眾問責。

我們建議如下：

- (一)成立專責委員會、
- (二)社署負責分類、
- (三)社署將新指引放在網頁上及發出備忘錄、
- (四)機構應在其周年報告中以獨立章節交代其落實進展、
- (五)社署編撰服務改善年報並派發全港公共圖書館以向公眾問責。

除非我們可進一步提供協助，我們的陳詞到此結束。

# 香港社會服務聯會

非政府社會服務機構制定「具時限合約制僱傭政策」時的考慮範疇

員工是社會服務機構的重要資產，共同為服務使用者提供最佳服務而努力。機構無論聘用任何僱員時，應讓他們在較有前景、較有就業安全感的環境下工作。這不單能培養員工對機構的歸屬感亦可充分調動他們的積極性，提高工作士氣，長遠對社會服務發展有所裨益，讓整個界別得到社會大眾的支持。

近年，不少社會服務機構採用合約制僱傭政策，以提高機構在聘用員工方面的彈性。在平衡員工的穩定性與彈性方面，機構在設計其僱傭政策時，須考慮以下幾個範疇：

1. 合約時限 機構若有需要開設「有時限性合約制」職位，要考慮合適的合約期時限，部份為一個特定的時限（如一年或兩年），部份亦與有關服務計劃的「時限」，或該計劃財政來源的「時限」相關。
2. 聘用條件 機構聘用新的「有時限性」或「非時限性」合約僱員，須考慮可相比較的聘用條件。若兩類職位的聘用條件有需要出現差異，管理層、董事會、員工須保持溝通，並不時檢討。
3. 轉為非時限僱員 為鼓勵表現良好的僱員繼續為機構服務，機構可考慮訂立制度，讓「有時限性的合約僱員」有一個可見的年期目標，為轉為「非時限性的合約僱員」職位的機會而努力工作。
4. 學歷年資 社會服務質素會隨工作人員的學歷及經驗累積而提昇。機構為促進服務水平持續提昇，在人事管理制度中，須考慮僱員的學歷及服務年資，以吸引人才。
5. 續約安排 由於「合約制僱員」屬一份有時限性的僱傭契約，在接近約滿前，任何一方打算在約滿後不予續約的話，須盡量提早通知對方。雙方提出「不予續約」的通知期，一般會清楚載於僱員的合約條款內。
6. 終止合約責任 勞資任何一方向對方提出「不予續約」的「通知」，必須依照本港《僱傭條例》履行有關責任，如遣散費、長期服務金等。

註：社工工會一直要求不以「合約制」聘用沒有時限職位的員工，並按「政府薪級表」讓合約員工按年增薪，而「約滿」僱員則優先聘用。社聯明白機構有實際需要，以「具時限合約」聘用員工。由於機構情況各異，個別職位的需要亦不一樣，因此不可能制定一個劃一、適用於整個界別的「合約制僱傭」政策。然而，通過上述調查，機構可以參考一般採用的措施，決定本身合用的僱傭政策，有利於整個界別人力資源的長遠和穩定發展。

## 就『合約制』會見衛福局 報告

### 就『合約制』會見衛福局 報告

衛生福利食物局周一嶽局長昨天（21/7/2006）下午表示：

本港社福界機構以「合約制」聘用社福同工，是必然的社會趨勢，「合約制」本身不是問題，唯機構須有完善的「合約制」聘用制度以保留良好的人力資源及提昇社會服務質素。

#### 周局長承諾：

將於本年 9 月之前，

召開四方會議，聯同社福界機構、社會服務聯會、社工總工會、社工學生聯會等，就界內「合約制」僱用制度訂定出一套「良好僱傭關係實務指引」，讓各社福機構遵守。

香港社會工作者總工會（社總）及香港社會工作學生聯會（社工學聯）共廿四位代表昨天會晤周一嶽局長與社會福利署署長鄧國威，以商討解決「合約制」聘用社工問題的措施。周局長在會晤時作上述表示。

為爭取保障「合約工」的合理待遇與就業權益，社總及社工學聯向周局長遞交一份載有 1,721 位社福界同工及社工同學簽署之簽名冊，向局長提出切實檢討「整筆撥款」制度，正視「整筆撥款」制度帶來的「合約制」種種問題，當中包括落實監察社福機構，營造良好的工作環境，從而鼓勵社工學生畢業後投身社會服務界別。

有關會晤過程的照片，請按以下網址：

[《會晤周一嶽局長 06-07-21》](#)

截至 7 月 21 日中午，爭取保障「合約工」就業權益「簽名運動」共有 1,721 位同工/同學簽名支持。

唯於 7 月 21 日下午及後至今天，仍繼續收到遲來的簽名表格，當中有近百位簽名。

社總及社工學聯十分感謝過去兩個多月對此項「簽名運動」的支持，我們將繼續採取保障「合約工」就業權益的相關行動，及保持向社福界同工及社工同學匯報。

聯絡查詢：黃強生（社總）      呂任杰（社工學聯）

附件 二

## 『社總』回應「社聯」的「合約制僱傭政策」指引

致：社會福利界同工、福利機構管理人員

由：香港社會工作者總工會 會長 張國柱（黃強生代行）

事：「社總」回應「社聯」的「合約制僱傭政策」指引

08年2月11日，香港社會服務聯會向本港非政府社會服務機構發放指引：制定「具時限合約制僱傭政策」時的考慮範疇（附檔一），內容重點包括：

- 開設「有時限性」職位的「合約時限」要考慮該計劃財政來源的「時限」相關；
- 聘用「有時限性」或「非時限性」合約僱員，須考慮可相比較的聘用條件；
- 讓「有時限性的合約僱員」有一個可見的年期目標轉為「非時限性的合約僱員」；

.:人事管理制度中，須考慮僱員的學歷及服務年資；

.:在接近約滿前，任何一方打算不予續約，須盡量提早通知對方；

.:提出「不予續約」，必須依照本港《僱傭條例》履行有關責任。

香港社會工作者總工會會長張國柱認為「社聯」發放上述指引的內容，對界內引導和諧的勞資關係是朝正面方向發展的，社總對此表示審慎的歡迎。唯上述指引對界內目前「合約」員工薪酬遭受嚴重壓抑的失衡問題，卻未給予一個清晰而指向公平發展的指引。對於這一項嚴重遺漏，社總是感到失望的。

就社會福利界的「合約制」僱傭制度所衍生的問題，香港社會工作者總工會與香港社會工作學生聯會於2006年底曾先後公开发表「本港社工人力合約化對社工專業發展的影響」調查報告書（附檔二）及「香港社會福利界合約制僱傭政策模範守則」建議範本（附檔三）。

在「社總」與「社工學聯」的多次促請下，衛生福利及食物局周一嶽局長於06年11月23日召開「四方會議」（政府、社福機構、社福界同工、社工學生）分享及討論解決方案，於上述會議，周一嶽局長建議由「社聯」、「社總」與「社工學聯」合作就社福機構的「合約

制」僱傭實務，繼續進行研究，及制訂「良好表現參考指引」(good practice guideline)，再交由衛生福利及食物局向業界推薦。

其後，三會（社聯、社總、社工學聯）的代表，於07年上旬曾舉行多次會議，就「合約制」僱傭制度，準備聯合草擬一份「良好僱傭關係實務指引」。在草擬過程中，對於不涉及員工薪酬的其他大部份內容，皆已接近尋得共識；唯最後由於社聯未能同意把「員工應按政府薪級表制」（MPS）相關職級員工的入職薪點聘用合約僱員」一項載入上述「實務指引」中，而07年下旬界內同工牽起爭取檢討「整筆撥款制度」的連串行動浪潮，三會的亦在此氣氛下停止有關草擬「實務指引」的聯合會議。

及至08年2月，社聯向本港非政府社會服務機構發放指引：制定「具時限合約制僱傭政策」時的考慮範疇，但其內容卻並無回應社福界自實施「整筆撥款制度」以來出現「合約工」與「非合約工」所構成「同工不同酬」的失衡，及2000年後入職的年青新一代社工承受不公平待遇的問題。「社總」認為此「指引」文件，仍有再加以完善的空間，社福界內各持份者仍須繼續努力。

附件 三