

# 立法會

## Legislative Council

立法會CB(2)680/09-10(06)號文件

檔 號：CB2/PL/HS

### 衛生事務委員會

#### 立法會秘書處為2010年1月11日會議 擬備的背景資料簡介

#### 醫院管理局員工的薪酬

#### 目的

本文件概述衛生事務委員會(下稱"事務委員會")過往就醫院管理局(下稱"醫管局")員工的薪酬進行的討論。

#### 背景

2. 《醫院管理局條例》(第113章)附表3第10條訂明，醫管局僱員的薪酬及僱用條款和條件等，由醫管局決定。

3. 醫管局在1991年成立時向其僱員提供的薪酬福利條件是根據"與公務員薪酬相若"的原則釐訂，即以僱主的成本總額計算，醫管局的薪酬福利條件成本應與當時在醫院事務署任職的公務員的薪酬福利條件成本相若。這項原則至今仍然適用。

4. 儘管醫管局與公務員的薪級表向來十分類似，醫管局在過去多年曾就員工的薪酬架構實施多項改革。雖然醫管局向來都是根據公務員的薪酬調整來修訂醫管局薪級表的實際金額，但醫管局員工的薪酬架構已與公務員的薪級表脫鈎了一段時間。除了每年的薪酬調整外，大部分一般員工及高級行政人員只要工作表現令人滿意，以及其薪酬仍在相應的薪酬範圍內，亦享有按年增薪點。

5. 醫管局設有不同機制考慮及釐訂一般員工及高級行政人員的薪酬福利條件。就高級行政人員而言，其薪酬福利條件及合約條款由醫管局大會轄下的職員委員會釐訂。為釋除公眾對高級行政人員薪酬的關注，醫管局在2005年1月委聘一家外間的顧問公司檢討高級行政人員的薪酬福利條件。在2005年9月25日，醫管局大會決定採納顧問報告的建議，當中包括取消向高級行政人員發放工作表現獎勵金。

## 過往的討論

6. 在2005年2月25日，政府當局向事務委員會簡介醫管局員工的薪酬福利條件、醫管局各種僱用類別，以及局方因應環境的轉變和對員工士氣的關注而計劃作出的改變。

7. 委員促請醫管局把臨時僱員轉為合約僱員，以提高員工士氣。醫管局行政總裁表示，醫管局已要求各聯網行政總監檢討轄下聯網的運作需要，並找出有經常需要的臨時一般事務助理和臨時技術服務助理職位。任職醫管局最少一年並證實表現良好的臨時僱員，將有機會轉以合約福利條件受聘。合約福利條件提供較有保障的任期及較佳的條款和條件。根據醫管局預測，在3 250名臨時全職員工(截至2005年1月為止)中，只有約280名不會獲提供合約福利條件。這些員工會繼續按醫管局的營運需要獲臨時聘用。

8. 委員察悉，近年醫管局增加以合約形式僱用員工，部分原因是合約駐院醫生正在接受專科培訓，部分原因是局方的財政狀況尚未明朗。由於醫管局明白有需要適當平衡以合約形式受僱的員工數目，以確保醫管局擁有團結和忠心的員工隊伍，為市民提供優質服務，因而正考慮把部分表現良好的合約僱員在受聘某段時間後轉以長期聘用條款僱用。關於把全職合約僱員轉為長期全職僱員的進展情況，醫管局行政總裁表示，醫管局正在考慮提供途徑，讓證實表現持續優秀的全職合約僱員，轉為以長期聘用條款受聘。當局正在研究計劃的詳情，包括計劃將涵蓋的目標組別及轉職的準則和機制，並會同時顧及醫管局的人手需求、組織結構的發展和其他醫護機構的經驗。

9. 委員又察悉，在1997年，醫管局把新見習醫生的聘用條款由長期制改為合約制，遠較其他職系推行類似措施為早。委員關注到合約僱用形式令工作欠缺保障。醫院管理局行政總裁解釋，這項措施以及在2000年及其後數年就醫生職系改革所作的其他改動，令醫管局即使在財政預算緊絀的限制下，仍可繼續每年取錄約300名新的醫科畢業生，為他們提供培訓，以及每年提供一定數目的晉升機會。然而，礙於醫管局的規模及投放在醫療服務的公帑不能無止境地增長，醫管局不能保證醫科畢業生在完成培訓後會繼續受聘。

10. 委員亦察悉，在醫管局成立時，當局刪除了一些醫院事務署採用的津貼，但為確保順利過渡，仍保留不少這類津貼。然而，隨着當局重新調配現有職級處理範圍更廣的工作，藉此鼓勵員工發揮多方面的才能，從而善用人手資源及應付科技的發展，工作和技能組合的要求亦因而轉變，令人質疑是否需要繼續發放這些津貼。醫管局在2002年全面檢討各類津貼和開支／償還款額後，

由2003年起取消10類津貼／償還款額。至於其他津貼項目，當局認為部分在運作上必不可少，另一部分則會進一步與員工檢討和磋商。當局會進一步與員工檢討和磋商的津貼包括辛勞津貼(厭惡性職務)、輪班工作津貼、颱風當值津貼、黑色暴雨警告當值津貼、逾時工作津貼、上班候命工作津貼、病房當值文員津貼及外勤行車津貼。

## 最新發展

11. 在諮詢多個員工團體及工會後，醫管局已於2007年10月起實施新的專業發展架構及入職薪酬。醫生、護士及專職醫療人員的入職薪酬已獲得調高，以改善醫管局員工的薪酬福利條件及回應員工對薪酬差距的關注。在新的醫生專業發展架構下，所有正在接受專科培訓的駐院醫生，如工作表現符合標準及通過部分階段的專科培訓，將獲提供為期9年的培訓合約，藉以回應前線醫生對職業保障的關注。

12. 新的醫生專業發展架構要點如下——

- (a) 所有駐院醫生的薪級點已按其年資和專業資歷，調整至修訂薪級表的相應薪級點(起薪點及頂薪點均有提升)；
- (b) 所有正在接受專科培訓的駐院醫生，如表現符合標準及通過部分階段的專科培訓，將獲提供為期9年的培訓合約；及
- (c) 為配合駐院醫生的修訂薪級表，副顧問醫生的起薪點亦已作修訂。

13. 護士、專職醫療人員及非醫療職系人員薪酬調整的要點如下——

- (a) 在2000年4月後入職的員工已獲調整薪酬。整體來說，相關職級的新起薪點獲提升2至3點。如現職人員在薪酬調整生效日的薪金較新的起薪點為低，其薪酬已被上調至新的起薪點；
- (b) 如現職人員在薪酬調整生效日的薪金已等同或高於新的起薪點，他們已獲發一個額外薪點(惟最高不得超出有關職級的頂薪點)；及

- (c) 為解決護士的高流失率，以及為了表示對護士工作的肯定和鼓勵，在2002年6月至2005年12月期間入職的護士在完成5年服務後將獲得一個額外增薪點。

14. 醫管局亦已就醫生的工作表現標準發出清晰的指引，以便醫院管理層評估醫生的工作表現及決定是否續約。局方已提醒醫院管理層維持良好的做法，在切實可行的範圍內，在合約到期最少3個月前通知員工是否獲得續約。

## 相關文件

15. 委員可於立法會網站(網址：<http://www.legco.gov.hk>)瀏覽相關會議的文件及紀要。

立法會秘書處  
議會事務部2  
2010年1月6日