



本會檔號：(14) in 14/22/CCSA(VIII)

致立法會公務員及資助機構員工事務委員會：

政府應做真正良好僱主，還 NCSC 同事以尊嚴

——關於非公務員合約僱員僱傭問題的意見

2009 年 8 月 31 日的一宗不幸在職身故事件，充分說明了與公務員共事的全職非公務員合約同事待遇的不合理性！這位服務期長達 21 年的香港電台非公務員合約僱員黃達誠，工作時猝然而亡，有如他的妻子透過傳媒所控訴：“做了 21 年了，一句非公務員合約就什麼都沒有，工作就大家一樣多，有事發生就不一樣，只有長期服務金”！香港電台管理層和公務員事務局當然會說，這位工人沒有公務員可以享用的死亡撫恤金，因合約上沒有訂明，政府不會做違法的事。

的確，政府是守法的僱主，這點毫無疑問。但作為全港最大的僱主，若僅僅守住僱傭條例規定的最低水平，漠視實質上它給予了歧視性待遇的事實，不顧“同工同酬”大原則的社會公義，應不是標榜為良好僱主須秉持的道德標準！

不容狡辯的事實說明，我們的 NCSC 同事在 2009 年 10 月 7 日“世界尊嚴工作日”的當天，仍不能享受真正有尊嚴的工作！

特區政府至今仍有超過 1/10 公務員人數的全職非公務員合約僱員，也充分說明，許多政府部門人手短缺的情況未有改善。這應是 1999 年當局推出的“非公務員合約僱員計劃”(NCSC Staff Scheme)被濫用的根本原因！當時，當局向我們職方承諾，計劃主要目的，是為了解決應付有時限、短期、季節性或受市場波動影響的服務需求。

本來，部門管理層提供較靈活的僱傭模式並無不妥，以前也不是沒有全職合約公務員(Agreement Officer)的僱傭模式，並無出現過涉及社會公義的嚴重爭議，只要稍加改良，並非不可再引用，可滿足僱傭雙方的需要。

然而，特區政府卻“另起爐灶”，推出“非公務員合約僱員計劃”。問題是，這計劃推出 10 年以來，弊病叢生。最大的問題是，政府的一些短視、急功近利性舉措令社會公義存疑：

- 在編制、增聘被凍結，但公眾對公共服務的質與量的需求有增無減、人手短缺情況突

顯下，非公務員合約僱員的僱傭模式被許多部門嚴重濫用(至今仍未能得到基本上的糾正)——全職非公務員合約僱員被大量聘請，其中有相當多被以短期合約長期聘用，例如這位香港電台的員工就服務了 21 年之久，其他如社會福利署的社區工作幹事等亦有服務長達 8、9 年甚至更長的；衛生署衛生防護中心提供的當然不是“有時限、短期、季節性或受市場波動影響的服務”，但就長期聘用全職公務員合約僱員！許多 NCSC 同事的合約大多每隔短短的一年(部份只有幾個月)就要屆滿，毫無職業穩定可言。部份則因部門的政策把持不定，如食環署場地經理，職業前景(失業)陰影一直纏繞不休。部門的“茅波”令特區政府的誠信形象受到了損害！NCSC 同事成了“招之則來(就業)，揮之則去(失業)”的另類“弱勢勞工”，亦突顯了特區政府的人力資源政策、勞工政策及社會政策欠缺更宏觀視野、更具全局觀念的弊端！

- 這些公務員的同工，有些以完全相同的公務員職位名稱和職責聘請，有些被巧立名目地聘請，但工作並無不同；然而，“同人唔同命”，“同工不同酬”！他們的待遇毫無例外，全部低於他們的公務員同事(部份連基本薪酬也較低)，例如，公務員免費醫療福利亦無法享受，如此，上述香港電台員工沒有公務員死亡撫恤金就毫不意外了。本會曾在上世紀 60 年代末、70 年代初殖民地時代爭取過男女公務員“同工同酬”，想不到回歸後實現“港人治港、高度自治”的今天，竟還要爭取“同工同酬”！“同工不同酬”下，公務人員隊伍分化日甚！這是時代的進步嗎？！
- 還有，這些非公務員合約同事往往連良好的員工關係亦無法享受！2004 年 6 月衛生署未經諮詢，在欠缺任何合理理據下，突然大幅度削減全職非公務員合約僱員的酌情病假，即為一典型惡例！在本會於當年 8 月進行的衛生署非公務員合約僱員問卷調查中，衛生署、特區政府竟被痛斥為“無良僱主”(詳見第 153、154 等期《華員報》)，可見他們怨限憤懣之情！士氣、凝聚、歸屬感盪然！遺憾的是，時至今天，仍有部門管理層(包括理應發揚愛心關愛的部門)對非公務員合約同事提出的訴求，採取的不是溝通、商量、疏通和協助，而是官僚和傲慢！這只能增加員工對部門、政府、社會的怨氣！這是時代的進步嗎？！

政府的這些作為，實質上漠視了 NCSC 同事在政府有效提供公共服務和紓緩各部門人手緊張狀況方面的貢獻，漠視了他們作為勞工階層應該享有的人權：有尊嚴的工作、受到尊重的工作、有尊嚴的合理權益、健康的僱傭關係！

政府的這些作為，也客觀上制造了更多的社會問題！

曾特首在他 2007 年 10 月 10 日發表的《香港新方向》施政報告中說過，他“會堅持發展必須能達至社會和諧，讓不同階層的市民都可以分享到發展成果”，並為此提出了“進步發展觀”。

本會希望政府“坐言起行”，認真反思濫用非公務員合約僱傭模式造成的弊病，不“文過飾非”，不要再說“沒有必要檢討有關聘用條款”之類的話，應多設身處地，從有關員工角度去構思相關政策措施。政府應切實考應做回一個真正良好僱主，盡快還 NCSC 同事以尊嚴，令公務員隊伍和諧些、社會和諧些！

短期而言，政府應採取一些較“人性化”的改善和紓緩措施，例如：

- 給予較長的、不短於 1 個月的續約通知期，令有關員工有較充裕的準備時間；
- 給予明確的、較長的合約期，減少不確定性；
- 考慮到有關員工有較多的工作經驗，應明確規定給予有關員工轉職相同或相類似公務員職位時，有優先獲得考慮聘用的“加分”機會；
- 給予在公立普通科診療所免費診治的醫療福利。

香港政府華員會

2009 年 12 月 18 日