

香港社會工作人員協會  
對推行「整筆撥款計劃」的意見

香港社會工作人員協會（簡稱「社協」）在近期接獲一些社福界員工的投訴，表示受到僱主不合理的對待，感到十分不滿。歸納這些投訴的內容，可分為以下幾大類別：

- 公積金 — 僱主在缺乏合理程序下要求員工接納有關公積金的新安排，舉例將 5/10/15% 的制度改為一律 5%、將領取僱主供款部分所需年期增長等。
- 薪酬水平 — 僱主將現有員工薪酬降低。如某機構的一群員工指出，機構在今年與他們續約時將工資大幅調低。
- 辭退員工 — 在部分個案中，有員工被無理辭退。
- 新聘員工 — 服務條件與現有員工有極大差異，所括工資、公積金、假期、合約年期等。

出現上述各種勞資糾紛，反映不少社會服務機構在預備推行「整筆撥款計劃」時，在人事及財政管理上採取保守的策略，亦反映現時「整筆撥款計劃」的設計，並未能給予機構充分信心或足夠資源，讓機構繼續採用現有薪酬架構。

社協憂慮，若情況在短期內未能獲得改善，將繼續打擊員工士氣，影響社會福利服務及社工專業的發展。

社協要求政府在以下各項作出改善：

- 一、「一機構政策」 (one-agency policy) — 在現有資助制度下，政府將所有受資助社會服務機構視為一個整體，員工轉工轉機構時，就像在政府架構中轉職一樣，年資得到承認，而薪酬和公積金亦得以保持；這措施可鼓勵界內員工的健康及合理流動，促進經驗交流，提高員工士氣，從而不斷提升服務質素。

但在「整筆撥款計劃」下，現有員工 (existing staff) 在轉職後並未能得到有關保障，現時不少機構對新聘員工只提供 5% 公積金，亦有些機構將薪酬壓低。若情況未能得到改善，將直接影響界內員工（尤其是年資較深者）的健康流動及士氣，間接影響服務質素。

社協要求政府為「整筆撥款計劃」的現有員工推行「一機構政策」，使其在

轉職其他受資助職位後，仍然得到過渡補貼及公積金實報實消的保障。

二、過渡補貼 — 現時政府只承諾提供五年過渡補貼，對「整筆撥款」水平高於基準的機構，五年後不但少了過渡補貼，更要以每年減少 2%資助額的速度降至基準水平，實在難以適應。

社協要求政府清晰承諾，五年後繼續給予機構過渡補貼，以支付現有員工的薪酬。

三、對新入職、轉職員工的保障 — 「整筆撥款制度」只對現有員工的薪酬及公積金作出保障，對於進修後再入職、在非資助職位轉職資助職位、新入職等等員工未有任何保障，政府不應忽視。

以公積金為例，政府為機構提供 6.8%公積金撥款，並指出有關水平已足夠維持現有公積金 5/10/15%的制度，但現時不少機構在聘請員工時只肯給予一律 5%公積金（或強積金），明顯與政府原意不同。究其原因，機構沒有信心維持 5/10/15%的公積金制度。

社協建議，政府為機構提供保證，當機構在合理情況下維持 5/10/15%公積金制度而 6.8%不敷應用時，政府將提供足夠補貼。這點不單可改善機構與員工關係，提升員工士氣，亦不會增加政府整體開支。

四、資源增值 — 政府曾承諾不會以一刀切方法達致 5%的資源增值目標，但近期許多新服務單位在開始時已被減去 5%的資助額，明顯違反政府的承諾，政府必須立即糾正有關錯誤，對已開辦的新服務單位作出補救。

五、監察及檢討機制 — 即將成立的監察機制，應有專業團體的代表，有關運作應有高透明度。另外，對於「整筆撥款計劃」的推行情況，應在三年內作出整體檢討，以了解新制度帶來的正面及負面影響，並在需要時立即作出改善。

以上為社協對於「整筆撥款計劃」的部分意見，其他有關意見如對推行「整筆撥款計劃」的原則考慮等已在以前的意見書中詳述，在此不再重覆。

二零零零年十一月十三日

查詢：2528 1802 社協辦事處