

立法會 CB(2)296/05-06(04)號文件

新聞稿

捍衛社會福利大聯盟
香港職工會聯盟資助機構工會委員會(社福)
立法會張超雄議員辦事處

抗議社福機構大石「責」死蟹！ 要求還我員工尊嚴及充份諮詢權！

2005年10月2日

背景

在社福界工會的多番爭取後，社會福利署仍一意孤行終止對定影員工(2000年前入職之員工)薪金補貼的過渡期補貼(TOG)，以「特別一次過撥款」取代。該撥款方案要求機構在2年處理定影員工的薪津問題，並保證不會再向社署要求支援。

社福機構在社署的行政指令下，即使在沒有即時財赤的壓力下，亦推出各項裁員減薪方案，令社福界同工無不人心惶惶，對工作前景感到灰心。

我們收集了接近20個社福機構的就特別一次過撥款的相應措施，附表中列出12個較有代表性的機構，它們包括了小型、中型及大型的機構。

1. 在附件中，我們留意到絕大部份機構能夠累積了相當數量的儲備，即使小機構也有數百萬，大機構甚至超過1億。這些儲備全部來自員工薪酬的差額，絕對應該用予員工未來的薪酬補貼。
2. 另外一個現象是社福機構未能做到真正尊重員工的意願及被諮詢權利，很多機構都只是象徵式的知會員工機構的計劃，並沒有真誠的進行諮詢，員工只有無奈的接受機構的決定。12個機構中，只有數個公佈財政資料，並且列出各種可能性讓員工選擇，有一機構甚至拒絕與員工會商討，霸權及專橫態度顯露無遺。既然有些機構能夠向員工提供相關財政狀況，為何仍有一些機構固步自封，拒絕提供足夠資料予員工，違反社署之規定。
3. 12個機構當中，8個表示會有自願退休計劃，有些機構則沒有公佈詳情。我們必需留意機構的儲備乃來自公帑，機構花錢於自願退休計劃，以辭退薪金及經驗較高的員工；雖然某部份員工無奈妥協這個做法，但社會大眾必需關注這會打擊員工士氣、帶來服務質素的下降。

抗議罪魁禍首 - 社會福利署偽善！

社會福利署一方面要求社福機構履行對舊有員工之合約精神，另一方面卻拒絕延續過渡補貼。以特別一次過撥款方案，逼使機構聲明2年後不再需要社署協助，企圖逼使機構於未來2年與舊員工「斬纜」。口講尊重合約精神，卻以行政手段逼使機構踢走富經驗之員工，社署的偽善昭然若揭！

社福機構大石「責」死蟹！

經過社福界工會多方爭取，「諮詢員工」成為機構在申請特別一次過撥款時必要的條件。但不少機構卻並不進行真的諮詢，反而是舉行員工「通知」會，只概略告知機構的自訂的措施，又

沒有詳細向員工交待財政及開支狀況等等，更沒有誠意聽取同事之意見。有機構甚至在未有充份諮詢員工的情況下，要求同事在數日內簽同意書，並聲明若不簽署便終止僱傭合約，員工根本沒有選擇權，只能「肉在砧板上」，讓機構單方面決定其工作的命運！社福機構口講公義，卻對自己的員工多行不義，工會在此表示強烈抗議！

自願退休計劃揭示社福界員工的悲歌....

推行自願退休計劃，主要是因為某些部門有工作重疊或是要精簡機構；但社福界並沒有出現上述問題，社會署及衛生福利食物局官員亦曾承認社福界根本沒有冗員。機構不惜以自願退休計劃，無非為鼓勵年資長及富經驗之員工離開機構，有些機構甚至預備讓所有定影員工離職。試問機構若有財力作自願退休計劃，為何不繼續讓這些富經驗的員工為機構貢獻，反而要除之後快？

不難想像，這批被逼退休的員工並非真能退休，他們仍需工作，但薪酬卻只能以市場價，生活質素肯定大幅下降。既是如此，員工們為何仍選擇自願退休計劃？這其實反映了員工的悲哀！既然機構已「擺明車馬」要踢走定影員工，員工們也再難以在工作環境中建立投入感及對僱主的信任；同時，近幾年強大的工作壓力及行政霸權摧殘下，員工已對工作前景失去希望。被逼離開行業已變成定影員工的命運。

面對上述情況，我們強烈向社署要求：

1. 收回「特別一次過撥款」方案，改為延續過渡補貼，協助機構履行舊制員工之合約精神；
2. 積極監察及警告機構的假諮詢、大石「責」死蟹之行爲；即使機構已遞交申請書，若有員工投訴被逼減薪或退休，社署必須將機構之中請書發還，並要求機構取得同事同意才可再申請。

同時，我們要求社福機構，以保證服務質素為大前提，並同時堅守公義原則：

1. 社會服務一向以仁愛公義為服務理念，一直服務社會上有需要之人士。社會上人士絕不接受社福機構對員工的苛待及壓逼，社福機構以大石責死蟹的方式對待員工，只會引來社會人士的批評。
2. 大規模的「踢走」富經驗之員工，對整體服務質素造成極壞影響，機構不應一味著眼財政，只求減低薪金開支而不顧服務質素；
3. 機構必需考慮到任何沒有財赤壓力下的減薪或凍薪，均會嚴重打擊員工士氣，社會服務乃發自內心的工作及人與人的工作，員工在機構的逼迫底下，服務的心情斷然受到影響，服務質素的受損不難想像。

附件：

各社會服務機構措施比較：

機構	諮詢方式	儲備	自願退休計劃	減薪	凍薪	其他
A	<ol style="list-style-type: none"> 開了多場員工會諮詢會，並進行記名問卷調查 機構立場強硬，不容許任何改動！ 總員工人數約 700 多 (定影員工約 300 人) 	3000 萬	3 個月+ 公積金	06-07 年 減 8% (定影員工)	07-08 年凍薪 06-08 年合約員工凍薪	減大假
B	<ol style="list-style-type: none"> 開員工諮詢會，進行問卷調查收集意見 管理層霸權，一直拒絕與員工會商討 但尚沒有提供最後方案 	2000 萬	X	有可能	有可能	列出 10 個選擇，讓同工給予意見
C	<ol style="list-style-type: none"> 舉行員工“座談”會 沒有詳述方案內容，員工無從回應 	2300 萬	有可能，但沒公佈詳情	沒提及	沒提及	培訓及激勵員工措施
D	<ol style="list-style-type: none"> 召開員工大會，但告知員工要錄影及錄音，製造白色恐怖，令參與員工不敢提問 只是告知機構計劃，並無誠意邀請同事分享意見 	3 千萬	2 年 1 個月，再額外加 9 個月(但總金額不能高於正常退休時取的公積金)	X	X 口頭承諾 5 年不減薪	合約員工獎賞 員工培訓及發展
E	<ol style="list-style-type: none"> 召開多場員工諮詢會 曾提出減薪方案、自願退休計劃，並以問卷諮詢 但最後要求員工在短時間內簽署回條 	1200 萬	X	07-08 減薪，幅度不超過， 高級員工 11.8% 中級員工 10.8% 基層員工 9.8%	06-07 凍薪	在簽署的回條中，寫明與政府的薪級表脫鉤

F	至今沒有召開諮詢會 員工一無所知		?	?	?	
G	1. 已開員工諮詢會 2. 但沒有提供具體方案，態度上表示什麼都有可能。員工根本無從回應，絕對是假諮詢	少於400萬	有可能	有可能	有可能	
H	1. 開員工諮詢會 2. 約100多名員工，約40為定影員工	300萬	視乎多少員工申請，再決定條款	08年超過中位數之員工開始每年減約3%，最多13%	X	06-08年維持不變
I	1. 召開員工大會，告知機構的決定 2. 選擇計劃A，2年內定影員工不會減薪 3. 事前並未有諮詢員工意見。	1億2千萬	X	X	X	增加定影員工自然流失及開源節流，若措施無效，15000月薪以上之員工將減薪
J	1. 召開員工大會 2. 7年半不減薪		視乎想參加之人數而定	X	X 7年半不減薪	合約員工增加2%薪金
K	1. 個多月前舉行諮詢會 2. 至現在未有公佈機構最後方案 3. 定影員工不會減薪 4. 出通告警告同事不能透露機構方案		每2年1個月，最高12個月	X	X	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 員工培訓 ◇ 合約員工有約滿酬金 ◇ 因為難以聘請，基層合約員工薪金上調
L	1. 持開放態度，列出選擇A或B的利害，並接受員工之選擇。 2. 詳細列出機構未來10年財政預算。並預視2010後有可能出現財赤。	3400萬	每年半個月，最高12個月	2010後可能減薪，但不多於15%，詳情屆時再諮詢	沒有	