

如夢初醒

香港心理衛生會職員會

2006年入職薪酬調查結果對社福界的影響，是否肯定了在一筆過福利撥款機制下，社福界非政府機構的薪酬已與公務薪酬脫了鉤，本會不大清楚。但可以肯定其結果會進一步加劇業內同工不同酬的差距。

始於一筆過福利撥款實施後，社福界率先激化同工不同酬的不義現象，已是普遍現象。2000年前入職『舊』員工和2000年後入職『新』員工的待遇，在薪酬、大假及福利方面差異漸漸擴大。

合約化『新』員工不斷增加，薪金可以按管理層對財政的估計而調節相關薪酬給與合約員工，合約員工的薪酬與公務員薪酬指標十分含糊。近幾年，新入行的員工責任高、工作重，應付得來，委派工作就越多。但換來的只是待遇不知，前途不穩的結果。很多時因為管理問題，引致工作無法做好，便把責任推在前線員工身上，要前線員工承擔管理層的錯誤。

相反來說，不少『舊』高層員工以去舊迎新手段辭退/勸退『舊』員工 招聘『新』員工來控制服務成本來穩定機構財務，長遠照顧『舊』員工是一筆過後一些機構生存的策略。

這樣，給與管理層的薪金再分配的權力，令管理層的勢力不斷自我鞏固及集中，他們只關心控制成本，直接投入服務他們已放埋一邊。如：一些宿舍將廚房合併統一、中央化，用運輸到各宿舍，食物是否新鮮已不重要。

對員工督導及培訓只是用作控制成本的手斷。『你不好，辭退你』；『你不幹，大把人做』；『文書只要多，報告只要寫好，沒有人投訴，我才簽署』的大老闆的心態，他們與前線員工一起提供直接服務心態只是流於紙上談兵。

另一方面，過去公務員薪酬與社福界非政府機構薪酬，是存在同工不同酬的現象，但因社福界採用政府增薪機制，所以差距不大。

在一筆過後，社福界『新』員工的薪酬與公務員薪酬差距開始擴大。以上已清清楚楚說明原因，今次入職薪酬調查結果增加新入職公務員的薪酬，無論各機構會否得到相關額外撥款，只會讓管理層員工使用管理『財技』進一步分化員工，進一步擴大同工不同酬。

所以，要在一筆過福利撥款機限制下，要朝向同工同酬的目標，首先必須改變現在管理層管理方法。本會建議：

1. 社福界機構執行委員會應由社會人士、服務使用者、職員代表和管理階層四方組成。
2. 社署應立即介入社福機構管理層濫權，同工不同酬及濫用合約制的情況。