

香港社會服務聯會

向立法會福利事務委員會提交有關
「2006 年入職薪酬調查結果對社福界的影響」的意見

背景

1. 政府於五月十五日公布，建議調高部分公務員職系的入職薪酬，新入職薪酬將會上調一至五個支薪點。非政府機構非常關注政府調高部分公務員職系的入職薪酬對社福界造成的影響。
2. 政府在提交予立法會的文件表示「政府的公務員薪酬政策，是提供足夠的薪酬去吸引、挽留和激勵有合適才幹的人，為市民提供效率和成效兼備的高質素服務」。其實不單政府，非政府機構同樣致力為市民提供效率和成效兼備的高質素政府津助服務，同樣需要提供足夠的薪酬去吸引、挽留和激勵有合適才幹的人，故津助服務員工的薪酬是不可以與公務員薪酬作完全脫鈎的考慮。
3. 因此在整筆撥款安排下，機構員工薪酬是按該職位的標準薪酬(MPS)的中位數計算，機構同工基本上仍會將薪酬與政府同等職級比較。在政府公布調高部分公務員的入職薪酬及整體薪酬水平時，已經同時製造了機構員工對調整薪酬的期望。業界工會組織亦已聲明表示當政府落實提高公務員的入職薪酬時，政府有責任同時按比例提高發放予非政府機構的資助，令機構有相應津助撥款讓同事加薪。

機構面對調高薪酬的壓力

4. 非政府機構於 2000 年接受整筆撥款時，已同意員工薪酬的資助金額以該職位的薪酬中位數為基礎，並跟隨公務員的薪酬調整。但隨著引入整筆撥款後，政府因面對財赤而推行的資源增值計劃及節約措施，由 2000/01 年起累積至今，總共削減了非政府機構於當初計算整筆撥款資助基準金額共 9.3%，即是機構所獲得的資助，根本從未達到接受整筆撥款時的基準金額，導致機構在財政規劃上出現困難。
5. 過去幾年，機構面對資源緊絀，透過業務重整、採用合約制聘請員工甚至減薪等措施緊縮開支。與此同時，家庭暴力、自殺、跨境帶來的問題、人口老化、貧窮等等社會問題不斷湧現，龐大的工作量及工作壓力，一直對非政府機構的員工構成沉重的壓力。非政府機構及員工已竭盡所能，回應社會需要，與市民共渡時艱，與政府一同承擔財赤壓力。

6. 根據社聯在 2006 年進行的「非政府機構薪酬調查報告」，一個無需工作經驗的社工薪酬中位數是 HK\$12,690，需要擔任督導非專業同工工作，年資有六年的社工薪酬中位數是 HK\$17,145。按照政府新入職薪酬基準，政府在聘請該類職級的社工起薪點將會是 HK\$21,900，與非政府機構現在的薪酬有很大段距離，令非政府機構在招聘及挽留人才方面將會面對極大困難。
7. 根據 2006 年社會工作人力需求調查報告顯示，社工職位的流失率，社會福利署是 2.5%、大專院校是 10.1%、非政府機構則最為嚴重，達 15.5%。假如非政府機構薪酬繼續缺乏吸引力及競爭力，必定會更擴大職員流失。今年已有百多位社工轉職社署。而非政府機構在沒有足夠資源改善薪酬待遇的情況下，社福界甚至難以吸引適合的人材加入社工行列，以至專業流失，影響服務質素及打擊士氣。

要求政府以真正的薪酬中位數基準資助非政府機構

8. 業界強烈要求政府盡快履行當初計算整筆撥款的基準安排，以真正當時同意的基準金額資助非政府機構，讓機構有能力改善新入職員工的薪酬，以及將過去幾年因資源增值及節約措施，削減了非政府機構的資助金額補回給機構，令機構有資源可以調整現有員工的薪酬，避免新入職員工薪酬高於現職員工。

對 2000 年後政府推出的新服務計劃的影響

9. 政府在實行整筆撥款後所推出的新服務計劃的資助，大部分是以當時的薪酬中位數計算，而小部分是以當時起薪點計算。現時政府提高相關職位之起薪點時，該職位中位數亦應相應上調。本會要求政府計算此類新服務之員工薪酬的資助時，應以此新中位數計算，讓機構有足夠資源調整員工的薪酬，避免政府及非政府機構內相同職級的員工產生極大差距。嚴重的同工不同酬，必定打擊員工士氣。

訂立整筆撥款計算薪酬的檢討機制

10. 整筆撥款由 2001 年推行至今，本港社會、經濟、民生等經歷了許多的挑戰。社福界明白政府公務員薪酬開支與香港整體經濟表現有密切關係，當中自然有增加或減少的機會。如今政府將會每三年進行一次入職薪酬調查以確保公務員入職薪酬貼近市場，同樣地非政府機構員工的薪酬亦會受政府、香港經濟及民生等因素影響，整筆撥款計劃內的職員薪酬計算基準亦不可能永遠不變。為了真正能實踐推行整筆撥款精神 – 讓非政府機構能較妥善運用資源，社福界要求政府亦訂立計算整筆撥款薪酬的檢討機制，讓雙方能有效地制定合乎公眾利益及員工期望的薪酬水平。

2007 年 6 月 8 日