

**扶康會**  
**向香港特別行政區立法會福利事務委員會**  
**提交有關整筆撥款資助制度對受資助福利界別影響的意見書**

整筆撥款原意是給予機構彈性調配資源，使其更能回應社會上服務的需要。然而，整筆撥款制度實行近八年，無論機構、各專業、前線員工，以致服務使用者及其家人等都怨聲載道，反映整筆撥款制度實需徹底檢討。

(I) 中位職薪點撥款不敷應用

(1) 有關中位職薪點以上員工的撥款赤字

整筆撥款是以 2000 年 4 月 1 日的人手編制的中位職薪點及其他開支作基準計算撥款，一些機構如果擁有大量超過中位職薪點的員工，便要想辦法解決撥款的不足。就以扶康會為例，超過中位職薪點的員工數目約 400，佔全體員工的 40%，每年政府對該批員工的撥款不足而做成的赤字約\$1,500 萬元，以致會方要削減新入職員工的薪酬，即將新入職員工薪酬與政府脫鉤，比以前定影員工的待遇偏低，以填補此撥款的赤字。無奈這做成同工不同酬的不合理現象，更分化機構的員工，打擊整體的團結及士氣。

(2) 社會環境變遷，員工需求增加

自 2000 年推行整筆撥款資助後，社署一直未有與業界就各種服務檢討員工編制，以殘疾人士工場為例，工場以往訓練以桌面工種為主，工場導師人手比例是一對二十名服務使用者。隨著香港的發展及經濟轉型，包裝等桌面工種市場不斷萎縮，取而代之的是一些需要在工場外進行的服務性工種，如清潔、洗車等。在工場外進行訓練，工場導師人手比例需要增加至一對四到五名服務使用者。以扶康會工場為例，自 2000 年至今，戶外

工種已由佔全部職業訓練的 5% 增加至 25%，工場已出現訓練人手不足情況，對服務安全、運作和發展構成威脅。預計桌面工種市場繼續萎縮，情況將會進一步緊張。

此外，殘疾人士護理院舍以及嚴重肢體傷殘及弱智人士成人訓練中心暨宿舍更是整筆撥款下的重災區。服務使用者因年老及健康機能衰退，導致輪椅及需餵食個案增加，他們所需要的個人照顧護理、搬扶協助，運送覆診及物理治療服務亦不斷增加，再加上很多需要醫院照顧的服務使用者因香港療養院數目不足而轉移到或需繼續留在護理院舍接受照顧，以致前線員工、護理人員及物理治療師的人手需求激增。

扶康會認為社署推行整筆過撥款資助模式後，實有必要不斷與業界檢討各種服務的人手編制，按所需編制調整資助基準，促使康復單位有能力改善人手編制，減少員工工傷及勞損，配合社會情況為殘疾人士提供不斷更新的所需服務。

## (II) 整筆撥款對專業的打擊

整筆撥款在薪酬中位職薪點的基準計算下，很多機構因資源短缺無法承認專業社工的經驗和年資，以致：

- (a) 資深定影社工因薪酬高與年資長而無法轉換機構以尋求新工作經驗，令專業發展及交流受阻。
- (b) 社署新批出的服務，並沒有督導職位撥款，在社會問題及個案日趨複雜的同時，前線專業員工欠缺督導，不但窒礙業界專業發展，更使前線專業員工感到獨力難支，身心疲累而轉行。
- (c) 非定影社工因薪酬低、晉升機會差，看不到前景而紛紛轉行。2005/06 年社工流失率達 6.5%-9% 的歷史高峰。社工流失，專業斷層，服務使用者必受影響。家庭慘劇及社會問題

惡化亦必會陸續而來。

- (d) 社署社工及其他專業員工薪酬較非政府機構優勝，非政府機構資深專業社工跳槽往社署，導致非政府機構員工人手不足、士氣低落。機構無法保留優秀經驗員工，機構斷層，影響服務質素。

社署在推行整筆撥款的同時，亦將其服務以時限性形式交非政府機構承辦，機構亦因此以合約形式聘請員工。合約員工的流動及流失率極高，人手轉換令團隊同工間難以建立緊密工作關係，除直接影響服務的提供及質素外，更阻礙專業知識的傳授。

### (III) 中央行政資助不足

其實社署對於非政府機構之中央行政，包括督導職位及財務會計之編制資助一向有一套標準計算方法。但一向以來，社署都以資源不足為由，沒有給予機構應有之資助數額。很多機構本着服務為先的大前題下，以有限的資助提供中央支援予服務單位，使服務使用者不受影響。

社署曾於 1998 年計算機構在社署同意的標準下有關中央行政，督導職位及財務支援不足之資助數額，並在 1999/2000 年度，增撥部分資助予非政府機構，然而有關改善，只屬輕微。改善後的督導職位數目仍只達到當年標準之 72.87%，財務支援撥款更只達約撥款標準的一半。在 2000 年實施整筆撥款後，機構的中央行政督導及財務工作日益繁重，加上各機構已先後增加了不少服務單位，現時以 1999 年的撥款額實不能應付沈重的中央工作。此外，整筆撥款推行後，中央行政必須增加不少人手，包括：

#### a) 人力資源職員：

整筆撥款推行後，社福界脫離政府總薪酬表，及要跟貼市場自行靈活訂定機構的人力資源政策及管理新的人力資源制度。為

此，很多機構須由以前一位人力資源主任擴展成立人力資源部，更重要的是要與整體員工充分溝通，解釋各種新訂的人力政策，以建立員工與機構的互相信任及衷誠合作。

b) 對外事務人員：

近年社福界需要積極拓展網絡，爭取社會人士、商業機構及各界團體支持及參與社福工作，共同建立團結和諧的社會。機構亦致力增強機構透明度、問責及對外溝通聯繫。這些對外事務及籌款工作均需有專門同工負責，但目前機構需要自資設立相關職位，故促請政府在中央行政撥款中，資助設立相關職位，並加入資助職員編制。

c) 資訊科技人員：

隨着資訊科技的發展及普及，扶康會在多個範疇都需要應用相關的技術(如透過內聯網促進知識共享及管理，個案管理系統及發展服務使用者的訓練程式)，並不時需對這些技術進行檢討和改善，但政府對社福界資訊科技方面的支援並不足夠，間接影響了機構改善服務的進度，所以政府應加強這方面的資助。

d) 內部審計人員：

社署近年要求機構加強管治，增加透明度。為確保達到社署及公眾的要求，很多機構都聘請內部審計人員，此等職位應計算在中央行政的編制內。總括而言，社署極須檢討中央行政的編制及撥款，使機構有足夠的資源運作。

(IV) 政府應落實基準資助十足撥款

如前所述，現時整筆撥款以 2000 年人手編制的薪級表上的中點薪金計算，機構已感非常吃力，再加上事實上政府並沒有按薪級表的中點薪金撥款。原因是在 2000 年後由於政府面對財赤而推

行資源增值及節約措施，先後共削減機構資助撥款約 9.3%。雖然現時政府財政健全，但卻拒絕回復落實中點薪金的基準撥款，這對機構極為不公，機構非常失望。所以，我們衷心盼望政府能不遲於 2008/2009 的財政年度內提供已承諾的十足撥款。

(V) 2007 年公務員入職薪酬調升

政府於今年提高公務員一些職系的起薪點，包括治療師、社工、臨床心理學家等，但絕大部分的現有服務(部分 2000 年後推出的服務除外)卻沒有因此而增加撥款資助。此突然的入職薪酬調升，使機構的財政預算大受影響。更困難的是政府帶動整個人力市場提升薪酬，所以政府應考慮以較高職薪點取代中位職薪點的基準撥款。

(VI) 其他資助縮減

在整筆撥款不足下，其他資助如獎券基金整體補助金(Block Grant)及馬會撥款亦相繼縮減，不敷之數改由整筆撥款應付，使整筆撥款更捉襟見肘。

獎券基金整體補助金之批核沒有透明度。機構不知哪些項目被削，而且所批出之款項不足資助額之 1%，實難應付服務之需要。馬會由今年開始亦停止資助復康機構的海外進修，如要不妨礙專業員工的發展，有關開支亦要在整筆撥款中承擔。

(VII) 總結

推行整筆撥款後整個社福界面對不少問題，故促請政府：

- 1) 落實當年承諾的以薪級表上的中點薪金計算撥款；
- 2) 補回中央行政資助的不足撥款額；
- 3) 與機構共同檢討各種服務的人手編制及撥款金額；
- 4) 為擁有一定數目超過中位職薪點員工的機構增加撥款；

- 5) 即時展開對整筆撥款資助模式的全面檢討；
- 6) 檢討其他資助撥款的成效，包括獎券基金整體補助金以及社會工作訓練基金的撥款資助模式；及
- 7) 承諾當負責任及審慎理財的機構出現財政困難，政府將盡力協助。

2007 年 12 月 21 日