

扶康會員工總會
提交立法會福利事務委員會
有關整筆過撥款的意見書

扶康會員工總會成立於 2004 年，會員超過 100 人，扶康會現有職員近 900 人。

實施整筆過撥款後，自本工會成立後，觀察到出現以下弊處：

- 1- 員工之間同工不同酬，工作性質相同卻因為入職時期的政策不同而導致待遇差距，這令到員工之間分化，以及士氣低落。
- 2- 扶康會的整體員工人數在整筆撥款實施後，並沒有減少，顯示機構沒有刻意縮減人手，但整體的職級降低了。機構為了減少支出而聘用多了「助理」級員工，人手編制的改動明顯是以較低學歷或資歷替代以往較高要求的職位。這等做法，實會將服務質素拉低。
- 3- 整筆過撥款制度是變相排擠資深的同工；機構為了省錢，以及增加儲備，在社署的鼓勵下進行自願退休方案。過程中大量資深員工流失，在一年內流失超過 11%，即失去 9 分之一的資深同事。故此，員工經驗及服務質素經歷「陣痛期」。從管理學上，是不能容忍的損失，但社署機構不在乎。
- 4- 現在無經驗而人工偏低(較影相員工)的合約員工大約佔全部職員 60%。因為合約形式導致工作不穩定，結果令服務使用者受苦：
 - i) 合約職員流失率相當高。某些中心，在同一年內同一職位流失大約 50%。有些甚至因為聘請困難而長期人手不足，學員家長經常要面對無經驗的新人。中心亦花費大量人力資源去招請及培訓員工。
 - ii) 因為人手的轉變，加上資深員工的流失，導致**職學員意外率上昇**。職學員意外數字在 05-06 的**頭半年已遠超過前一年的全年數字！**
- 5- 整筆過撥款制度變相令到財鴻勢大的機構處於較有利位置，因為他們有能力出錢聘請具經驗的同工。相反中小型機構因為儲備不多，故此一方面要解僱經驗員工以節省資源，另一方面卻未能與大機構競爭去聘用資深員工。

總結：

整筆過撥款制度造成同工不同酬；又因為合約員工的出現，影響員工穩定性；資深員工流失，加上以較低資歷取代現有人手，更可能令到整體員工的資歷向下降；在這些因素影響下，服務質素豈能不下降？！故此，就整筆撥款制度進行深入的檢討實在刻不容緩。

扶康會員工總會

聯絡：總幹事