

# 捍衛社會福利大聯盟

九龍彌敦道 322 號百樂大廈 16 字樓 B 室 Rm. 16B, Pak Lok Mansion, 322, Nathan Rd., Kowloon, H.K.

電話: 2780 2021 傳真: 3019 6310 網址:<http://www.hkswgu.org.hk> 電郵:[office@hkswgu.org.hk](mailto:office@hkswgu.org.hk)

立法會 CB(2)1631/05-06(03)號文件

## 由「整筆撥款」到「特別一次過撥款」的意見書

香港社會工作者總工會本月做了一項網上調查，主要是問問員工，面對「特別一次過撥款」實施時，員工面對的困難，士氣，服務質素等事項。

從調查結果來看，接近或超過 40%的機構有「減薪」、「停止增薪點/凍結增薪」和「安排同事自願離職」的情況，而接近或超過 50%的「同工士氣」和「同工身心方面」有負面的情況，另外有 20%-30%的意見認為前線員工與直屬上司和高層管理的關係有負面情況，亦有接近 30%員工對機構服務的長遠發展不表樂觀；這完全反映出業內員工的士氣是低落的。

自 2000 年實行「整筆撥款」津貼制度後，無論是「定影員工」還是「合約員工」均進入了一個艱難的國度。總結過去多月的觀察，機構為著能於未來繼續運作和提供服務，唯一的途徑便是「開源節流」。

「開源」是原來收費的服務會加收費用，甚或收回成本；而一些以往不收費的項目則開始收費。一些付不起費用的沉默者會默然離去，勇敢的則會據理力爭，這令前線人員常時面對一些糾紛，硬食死貓；惡劣的工作關係引致服務質素受損。

「節流」則是多元化節約，集體購物、削減重疊的職位或是精簡架構會是一些正常的做法；但是硬性削減人手、或是用盡方法迫使年資深的員工而換回合約工、甚或整體員工削減薪酬和福利、硬性放無薪假、不情願的自願離職、將所有超過中位薪點的薪酬降低至中位薪點等。上述措施令「定影員工」人心惶惶，員工互相猜度，士氣大受打擊，服務質素受影響。

另一方面，2000 年後入職的合約員工的薪酬福利大幅削減，每年續約都可能面對薪酬再被削減，同工而不同酬，工作前景並不明朗；這促使員工的歸屬感低，流動性大，直接影響服務的銜接延續。

社會署通知非政府機構，日後若真有財政困難，可以向社署提出要求協助，但不可以再以「定影員工」的需要作為原因。而社會福利諮詢委員會在昨天的會議指出：「隨著『特別一次過撥款』的批核，委員會希望所有的討論都告一段落。社福界應該向前看，繼續與政府通力合作，為市民提供最優質的服務。」 從此觀之，社會署完全不負責任的將「定影員工」推回機構，機構申請「特別一次過撥款」可算是飲鳩止渴。

雖然所有申請「特別一次過撥款」選擇一或二的機構都承諾會履行對「定影員工」的合約，但如何才算履行合約？誰去訟裁有沒有履行合約？這是員工擔心的，而事實上亦有例子證明機構以大壓小，不改約便炒魷；社會署祇承諾監管用錢而不監管機構的行為，這是令人完全對這批官僚失望。

# 捍衛社會福利大聯盟

九龍彌敦道 322 號百樂大廈 16 字樓 B 室 Rm. 16B, Pak Lok Mansion, 322, Nathan Rd., Kowloon, H.K.  
電話: 2780 2021 傳真: 3019 6310 網址:<http://www.hkswgu.org.hk> 電郵:[office@hkswgu.org.hk](mailto:office@hkswgu.org.hk)

在這裡，我們要問社會署：

1. 社會署掌握業界的生態嗎？知道員工士氣低落嗎？
2. 對以上的問題有沒有想方法解決或不想解決？
3. 社會署對機構一些無良行爲有所聽聞嗎？置身事外還是有心無力？
4. 服務質素在這幾年明顯是在下降，社會署還在說監管完善；請問社會署是監管數量還質量，有沒有做服務使用者意見調查？若有，結果如何？

我們知道以上問題的根源是「整筆撥款」津貼制度，但社會署一直逃避而不回答是否或何時進行檢討。作為業界的一個持份者，我們觀察得整體問題愈趨嚴重，再不處理可能會出現社會福利市場化，或是更多有心人會離開這個行業，致令這個一直強調是「用心」來做的專業死在「整筆撥款」手上。



香港社會工作者總工會  
Hong Kong Social Workers' General Union

## 社會福利界現況定期調查

### 第一次調查

15/3/2006-29/3/2006

## 序言：

為了進一步掌握社會福利界(社福界)的情況和發展趨勢，香港社會工作者總工會(社總)開展了一項「社福界現況定期調查」計劃(計劃)——透過定期而系統化去收集業界人士的意見，從而更能夠切實反映社福界的整體需要。

## 調查主要內容：

計劃的第一次調查工作，已於 15/3/2006–29/3/2006 期間透過網上問卷調查形式而進行。是次調查總共錄得 157 名受訪者回應，當中的主要統計結果如下：

### 1. 據你所知，貴機構經費不足問題的嚴重程度如何？

答案	十分輕微	頗輕微	頗嚴重	十分嚴重	不知道/未能評估
人數	14	37	50	17	39
百分比%	9%	24%	31%	11%	25%

### 2. 據你所知， 貴機構在近兩個月有否以下情況的跡象：

#### a) 裁員

答案	有	聽說有	沒聽說	不知道
人數	10	12	121	14
百分比%	6%	8%	77%	9%

#### b) 減薪

答案	有	聽說有	沒聽說	不知道
人數	32	27	92	6
百分比%	20%	17%	59%	4%

#### c) 停止增薪點 / 凍結增薪

答案	有	聽說有	沒聽說	不知道
人數	43	33	68	13
百分比%	27%	21%	44%	8%

#### d) 安排同事自願離職

答案	有	聽說有	沒聽說	不知道
人數	35	29	80	13
百分比%	22%	18%	52%	8%

#### e) 其他意見：

- Use dirty tricks to force employees to resign like assign more and more duties to them. Some of them have suffered mental problems.
- 強迫性無薪假期。
- Barred at mid-point.
- 改變薪級結構。
- 自願退休計劃。
- 聽說某些單位的職員的年度表現評估比以往嚴格。
- 有職員離職後便凍結該職位，在減無可減的情況下便由機構認為「人數太多」的部門調來職員作填補。
- 但有錢補。

- 減假期、中央採購。
- 人手自然流失。
- 用資源重整為名調動人力，最終員工接受不到新安排之條款而離去，事前亦未有與受影響員工磋商。
- 所有同事重新簽定新合約，另自己機構重新定訂薪級手冊及職位配入等，於4月1日實行。
- 本人為學校註(駐)校社工，同事均為現職教師，由於面臨縮班危機，故校方鼓勵同事申請提早退休計劃。
- 現在問已太遲，因已cut晒人工，所以已不再是聽說有沒有的問題
- 將推行入職人工，會跟住你成世，無得加薪，永遠都係入職的人工。
- 較早前已諮詢同工，有關工作表現與薪金的關係；並邀請同工給意見-是否需要安排自願離職計劃等等。
- 一個增薪點劏成1/2個，發展出機構薪級表，中位數成為頂薪點，已過中位數者，立時凍薪，不須減，以後亦無得加。慘！慘！慘！

3. 你認為 貴機構在近兩個月，在以下情況表現如何？

a) 服務質素

答案	正面	普通	負面	不知道
人數	49	88	18	2
百分比%	31%	57%	11%	1%

b) 同工士氣

答案	正面	普通	負面	不知道
人數	14	68	74	1
百分比%	9%	43%	47%	1%

c) 同工身心方面

答案	正面	普通	負面	不知道
人數	7	67	81	2
百分比%	4%	43%	52%	1%

d) 前線同工與直接上司的關係

答案	正面	普通	負面	不知道
人數	35	90	30	2
百分比%	22%	58%	19%	1%

e) 前線同工與高層管理的關係

答案	正面	普通	負面	不知道
人數	13	78	53	13
百分比%	8%	50%	34%	8%

f) 滿足新社會/社區需要

答案	正面	普通	負面	不知道
人數	41	74	38	4
百分比%	26%	47%	24%	3%

g) 機構服務的長遠發展

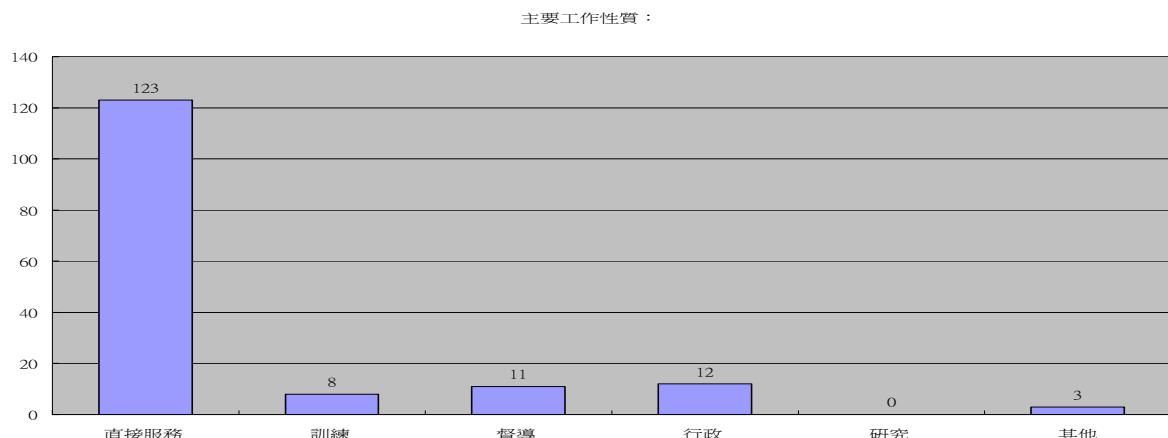
答案	正面	普通	負面	不知道
人數	33	72	44	8
百分比%	21%	46%	28%	5%

h) 其他意見：

- The quality of social work service has already broke down. Professional staff are doing non-sense work. What they face is the insecurity of job holding.
- 對人工高(頂薪點)的同事則諸多為難，讓同事知難而退，近兩個月已有多名頂薪員工離職或調職。
- 商業化，不同單位、工作隊之間在金錢和分工上斤斤計較，因大家都無錢又無人。
- 管理階層將財政壓力轉架到員工身上，商業化管理運作，困局就如教育界一樣，再沒法參與機構發展政策，怎樣講長遠發展？！
- 我所指的「機構」是受社會福利署資助之項目，及整筆過撥款引申出來的服務協作項目及自負盈虧項目。
- 很多同事(不論是社工級別，年青及資深的，還是其他的支援同工，文職..會計等)也想著轉工，或轉行，未走的看著走的同事，心裡不禁也想想離開這份工，或離開社福界的可能性.... 同工士氣怎會好？身心也怎會健康？做著一份不知道自己是否應該繼續投入的工作，心裡像是忐忑不安的...假如對這行真是沒有心，可能還可以灑脫一點地離開，但自己卻不是不想做這行...

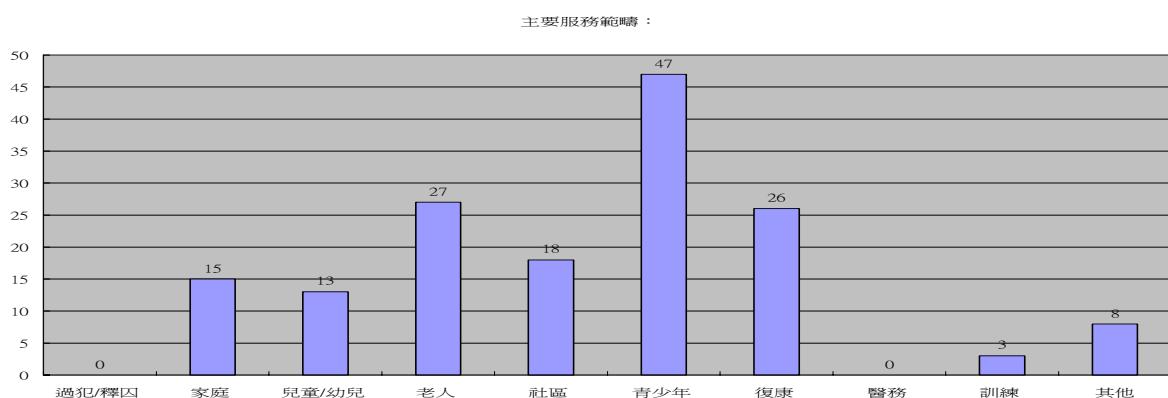
調查人士統計資料：

1. 主要工作性質：



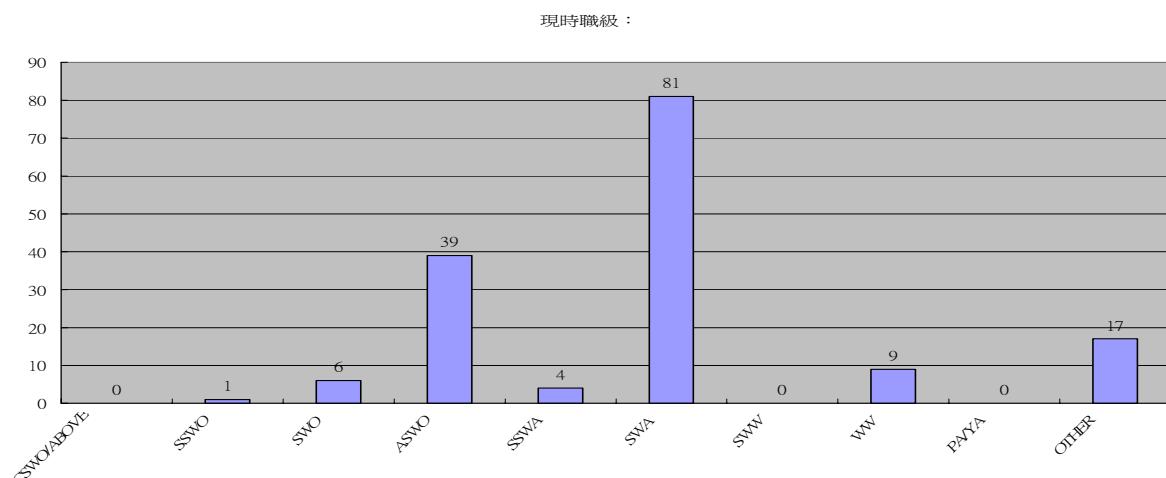
「其他」包括：兼任直接服務、督導及行政、school、需督導下屬及直接服務。

2. 主要服務範疇：



「其他」包括：行政、Suicide Crisis、就業、社區及就業、失業、Employment、基層就業服務、Boys' home。

3. 現時職級：



「其他」包括：助理中心主任，不用上述的職級劃分、lecturer、SGP、CA、Assistant Program Officer、PW、Project Coordinator、Assistant Placement Officer、EN、OT、SWOII、SWKIII、CA、護士、CSW。

4. 受訪者取得「社工專業」的學歷／資格的年份：

最資深 1975  
最新 2005  
最多 2002  
中位數 1999

5. 受訪者的社工專業學歷程度：

答案	文憑/副學士	學位或以上	社工系碩士課程學生
人數	61	79	1
百分比%	43%	56%	1%

6. 受訪者入職從事社工或福利職級的年份：

最資深 1975  
最新 2006  
最多 2002  
中位數 1999

7. 受訪者是否從事「合約制」的職位：

答案	是	否
人數	98	59
百分比%	62%	38%

完