

香港社會工作人員協會

對政府調高公務員入職薪酬的回應 (草擬)

1. 社會福利署在 2000/01 年度開始推行整筆撥款資助模式，以受資助服務單位的認可編制中位工資作為整筆撥款資助制度的薪酬基準資助額，希望機構有足夠資源支付日後所有員工的薪酬，有關承諾並記錄於整筆撥款津貼守冊〔2000 年 10 月第二版〕內。社會福利署署長在 2003 年 11 月舉行的整筆撥款督導委員會的會議中，曾明確重申資源增值計劃及節約的措施不會對基準造成影響。
2. 社會福利署在 2005 年 8 月發給受資助機構有關申請特別一次過撥款的通告內，首次指出機構日後獲得的基準資助額將被削減最高 9.3%，而非按整筆撥款津貼守冊 (2000 年 10 月第二版) 內明確訂明的承諾，獲得全數總薪酬基準資助額。該 9.3% 的差額則是由於過去幾年資源增值及削資的結果，明顯違背了整筆撥款資助制度的設計及社會福利署署長在 2003 年 11 月所作的聲明。
3. 過去幾年政府推行資源增值及削資，對所有部門均有影響，不同部門有不同的回應方法，除透過各種重整 (re-engineering) 的措施外，還可減少一些非必要的服務或項目，聘用非公務員合約員工，推行自願退休計劃，及將部分服務外判，從而達到削減開支的目標。社會福利署在過去幾年將其部分服務單位轉交非政府機構營運，便節省了不少經常性開支。另外，社會福利署現在聘用九百多名非公務員合約員工，大部分都在過去幾年推行資源增值及削資期間聘用。
4. 受資助社會福利機構在過去幾年面對各種資源增值及削資，面對非常大的困難，不但一直維持各項服務的服務量，更因應社會需要及服務檢討結果而增加服務，而且要為日後過渡補貼 (及特別一次過撥款) 結束及撥款水平回落至基準水平而積聚足夠儲備，因此機構面對極大的資源壓力。由於受資助社會福利機構的開支八成用於職員薪酬，削減薪酬及人手逐成為節約開支的主要渠道。政府在 2000 年 4 月調低公務員入職薪酬，受資助社會福利機構亦相應作出調整，甚至將入職點再調低三至五點。去年受資助社會福利機構接納政府特別一次過撥款的安排，亦是建基於這個較低的薪酬水平。另一方面，凍結或削減前線及督導人員，亦是不少機構已推行的措施。
5. 推行整筆撥款資助模式至今已六年多，加上各種資源增值及削資，已大大影響員工的士氣，亦間接社會福利服務的質素及服務使用者的福祉。在過去幾

年，新入職社工出現近一成的流失 (wastage)，而不少機構內年資較淺的社工亦普遍出現 25% 至高達 200% 的職員流動 (turnover)。幾年下來，社福界已出現專業斷層的局面，最後受影響的不只是社工，更有數以萬計的服務使用者。

6. 社協認為，在社工團體出現如此嚴重的流失、士氣低落，以至專業斷層的問題，實在反映了整筆撥款資助模式及削資的潛在問題。如果政府不立即檢討整筆撥款資助模式，及根據整筆撥款津貼守冊 (2000 年 10 月第二版) 內明確訂明的基準資助額為機構提供撥款，是非常不負責任的行為。
7. 社協要求政府：
 - 7.1 立即檢討整筆撥款資助模式
 - 7.2 立即承諾根據基準資助額為機構提供十足撥款
 - 7.3 立即檢討 2000 年撥款資助社會福利機構的項目的撥款水平，包括部分以定額方法撥款，但計算撥款額時不以相關職位的中點薪酬計算，而以入職薪點或更低的水平計算的項目 (包括社會福利署及其他部門)
 - 7.4 提高青年大使的薪酬水平
 - 7.5 檢討推行競投服務的機制及撥款水平帶來的影響
 - 7.6 監察受資助機構有否繼續覆行對員工的合約承諾；若有機構及員工發生因整筆撥款或特別一次過撥款而出現的勞資糾紛，社會福利署應交由整筆撥款督導委員會作出仲裁。

香港社會工作人員協會
2007 年 6 月 25 日