



## 香港社會工作者總工會意見書

### 《2006 年公務員入職薪酬調查結果和薪酬調整對社福界的影響》

這段時間，衛生福利及食物局和社會福利署在不同渠道，放風有關「薪酬調整」（4.6%和4.9%）和「入職薪酬」的調升是開綠燈了，為什麼前線員工仍然是這麼的不滿，昨天（24/6）仍有超過 2000 位前線員工走上街爭取「同工同酬」呢？茲論述如下：

#### 1. 政府只負責撥款，不會監管非政府機構如何運

6 月 11 日的福利事務委員會中，政府官員強調「整筆撥款」制度是給與機構的彈性，社會署不會監督機構，正如 CB(2)2046/06-07(07)號文件最後一句：「個別非政府機構將可繼續自行決定如何調整屬下員工的薪酬。」，這充份體現社會署不會就公帑運用監管機構。從前線員工的反映，得悉有機構表示面對一些非政府資助的員工的薪酬調整有困難，可能會將「薪酬調整」的補薪平均分配給所有員工，即是說資助服務的員工未必會得到十足（4.6%）的薪酬調整。但我們知道「整筆撥款」守則指引提出，機構不能將資助撥款用於非資助服務當中；我們不禁要問政府，究竟在過去 6 年，機構有沒有濫用政府撥款，又濫用了多少？

#### 2. 2000 年後入職員工的薪酬「海鮮價」

自 2000 年在業界實施「整筆撥款」制度後，所有在 2000 年後入職的員工基本上是以合約制聘任；大部份新員工的薪酬都不跟隨以往的職級薪點，在 2003 年入職的大學畢業生只得 \$9,000-\$12,000（當時公務員起薪點是 \$17,708），而副學士/高級文憑畢業生最低只得 \$5,000-\$8,000（當時公務員起薪點是 \$12,695）。到今天，這種情況仍是出現，只是薪酬略為調升，當然離開公務員職級的起薪點仍有距離。今天公務員入職薪酬大幅調升，員工同工而不同酬，致令員工士氣大減，直接影響服務的質素。

#### 3. 職位名目多改變，學歷與職位的要求不協調

「整筆撥款」制度容許機構不按服務單位的標準人手編制聘任員工，於是機構在擔心未來的財政困難時，便進行削減人手；同時，更將一些「助理社工主任」（ASWO）職位降為「社工助理」（SWA），於是更多的大學畢業生只能申請「社工助理」職位，而薪酬只維持於「社工助理」的起薪點（今天起薪點是 \$11,905）；故此，副學士/高級文憑畢業生未必能與大學畢業生競爭，因此有些畢業生只能申請次一個職級，即福利工作員。以上情況令致員工間的內部矛盾，怨氣甚大而直接影響服務。有大學畢業生在過去六年間轉工頻繁，到今天仍是拿 \$11,905 的「社工助理」，而他的同學則已加入了社會署，如果「入職薪酬」大幅調升至 pt. 18（\$21,900），這位員工的差額則更大。



**4. 非政府機構能否有足夠資源面對「入職薪酬」上調和「薪酬調整」**

過去幾年，政府因要與市民共渡時艱，因而推行「資源增值」計劃（5%）及「效能節約」措施（4.3%），累積至今，共削減了 9.3%。面對接近一成的削資，機構實是有某程度的困難，去提升員工的入職薪酬。結果是前線員工不斷找尋薪酬比現職好的工作，甚至會因為經濟復甦而離開社工這個專業，造成專業斷層現象，直接影響服務質素。

**5. 「投標服務計劃」、「短期服務計劃」、「政府基金資助計劃」津助缺乏彈性**

所有政府不同的基金（例如：CIIF）和競投服務（例如：長者院舍或 IEAP），全是用投標制度或是批核金額處理；但基於合約等等，基金和政府不同部門可能不給與額外撥款作員工的薪酬調整（4.6% 至 4.9%），如此，則可能會在機構內出現同工而不同酬的不公平現象，同時亦會有員工離職而嚴重影響服務的推展。

**6. 總結以上幾點，社工總工會有以下建議：**

1. 社會署要設立「監管制度」，使公帑能有效運用；
2. 回撥近幾年削減的 9.3%，使機構能有良心的聘任員工；
3. 提供額外撥款給機構，使在「投標服務計劃」、「短期服務計劃」或「政府基金資助計劃」的員工可以獲得薪酬調整，與其他員工一視同仁。

聯絡人：會長張國柱