

香港社會服務聯會

受整筆撥款津助的機構的薪酬調整安排及《最佳執行指引》的推行情況

為市民提供社會福利服務是政府的責任。現時大部份社會福利服務由政府透過資助非政府機構，為有需要的市民提供服務，政府與非政府機構是一對緊密的合作伙伴。

社會福利署（下稱社署）在 2000/01 年度開始推行整筆撥款資助制度，非政府機構接受此制度的目的是希望有靈活的空間向市民大眾提供適切及優質的服務，可惜資助金額不足令機構承受很大的財政壓力，並影響與僱員的關係。

整筆撥款資助制度《最佳執行指引》是整筆撥款資助制度督導委員會透過與員工會及機構代表經多年協商而完成的。社署去年開始推行《最佳執行指引》，為機構在訂定薪酬政策及諮詢員工的程序、運用儲備的安排及運用薪酬調整的撥款的準則等提供指引。《最佳執行指引》的推行應可讓機構及員工在有關機構決策上有更多共識及較一致的期望。現在是《最佳執行指引》推行初期，機構正努力適應，訂定新的政策及決策程序，以滿足有關要求。

以下簡述整筆撥款資助制度資源不足的情況，並提出三點建議。

(一) 整筆撥款資助制度撥款不足的情況

1. 未按承諾的基準撥款

非政府機構接受整筆撥款資助制度時，政府及機構雙方均同意員工薪酬的資助金額以該職位的薪酬中位數為基礎，並跟隨公務員的薪酬調整。但隨著引入整筆撥款後，政府因面對財赤而推行的資源增值計劃及節約措施，削減了非政府機構的撥款，令許多機構所獲得的資助，多年來均未達到接受整筆撥款時社署承諾的基準金額。直至現在，社署仍未有任何措施或方案調高非政府機構的經常性撥款至真正基準撥款水平。

(註：過去幾年社署曾兩度提高資助金額，但目的為改善督導人手及中央行政資源不足的問題，並未有補回之前削資所削減的資助。)

2. 中位工資制度未能回應現時情況

整筆撥款資助制度推行至今已經有十五年，現時的社會環境與當年的情況已有很大的改變。面對業界員工年資逐年增加而政府只給予中位工資的資助來計算，機構根本不足以支付薪酬的增幅。加上，市場上對個別專業人員的不同需求，以工資中位計算撥款已未能有效回應社會服務需求及市場供求情況。就以輔助醫療人員例如護士為例，很多機構需要以頂薪點及額外的津貼方可聘請合資格的護士以符合政府或法例上的要求。由此可見，整筆撥款制度自實施以來，政府沒有履行當初推行整筆撥款的承諾，亦沒有與業界共同完善整筆撥款制度，令機構面對許多困難及掣肘。

3. 其他政府部門撥款不足

目前，機構的資金來源不單來自社會福利署，其他政府部門包括勞工處、民政事務總署、教育局、保安局、衛生署等等也因應市民的需要，向非政府機構提供撥款以推行不同計劃或服務。由於不同部門運用不同撥款準則，且往往缺乏督導及中央行政撥款，非政府機構對員工待遇力求一視同仁的前提下，往往面對很大的財政壓力。

(二) 業界的建議

1. 自從業界同意實行整筆撥款制度以來，機構從未按真正的基準獲得資助撥款。業界強烈要求政府按 2000/01 年協議的整筆撥款基準，向非政府機構增撥經常性資助，以改善員工薪酬。
2. 政府必須向受託機構提供有效的資助制度及合理的資源，應立即檢討整筆撥款以薪酬中位作為資助基準的政策，以及調整中央行政撥款的基礎及機制。
3. 不同部門運用不同撥款準則，且往往缺乏督導及中央行政撥款，非政府機構對員工待遇力求一視同仁的前提下，往往面對很大的財政壓力。政府各部門應採納與社署相若的撥款準則。

2016 年 1 月 5 日