

香港社會工作者總工會

2016年1月11日立法會福利事務委員會發言稿

主席，您好。

整筆撥款制度推行，十多年來一直備受員工反對，亦嚴重影響服務士氣及質素。2013年初，社署舉辦了多場「最佳執行指引」諮詢會，雖然收到大量反對聲音，但社署仍然一意孤行，推行呢項漏洞處處的執行指引。

其實只有能夠保障員工基本權益，尊重員工感受，讓員工感到有職業前景及公義撥款制度，員工的怨氣及離心才可以減低，服務使用者亦因而受益，最終有利於社福界長遠健康發展。可惜，「最佳執行指引」的敗筆所在，就是不能落實以下幾項重要的質素保證：

1. 同工同酬

最佳執行指引，除了薪酬調整一項有差強人意的執行準則及程序之外，在更關鍵的全行業員工劃一起薪點，及認可員工年資的劃一增薪點保障方面，完全欠奉。「最佳執行指引」第6項是關於薪酬調整的，卻容許機構每年繼續侵蝕員工的血汗錢，例如：因遇有空缺或整體人手的薪酬低於中位薪點，機構可以把未盡用額外撥款，撥作儲備，更可使用有關儲備於發放員工薪酬以外的用途。當某一年，機構終於全數用盡有關款項，卻可以無須動用儲備，而發放低於該年度公務員薪酬調整的加薪幅度。近兩個財政年度，本會收到來自兩間機構的現職整筆撥款津助員工投訴，其中一間機構回覆時強調已全數運用今年的款項，更搬出指引以推搪本身對員工的責任，

2. 退休保障

「執行指引」不能全面保障員工的退休福利。本會一直主張，政府應全部收回機構的公積金儲備，並且要求機構提供員工名單及入職日期，確保全行員工按在受資助服務的年資，得享5%、10%及15%的僱主供款。本會曾透過捍衛社會福利大聯盟向社署反映，可惜，不獲社署採納。就現有公積金的儲備運用和及公開相關資訊方面，指引沒有監督全部受整筆撥款津助的機構，向公眾披露。相關機構的網站，開放程度不一，令工會及其他公眾，難以發揮監察的角色，亦難以促成機構加快發放以億元計的公積金儲備予受影響的員工。

3. 標準人手編制

本會透過捍衛社會福利大聯盟，亦曾向社署表示，為維護服務質素和員工的職業健康，要求社署在制定指引時，增加項目，確保每項服務的標準人手編制得以公開及制定合理工作量指標。亦規定機構有責任識別每項服務是否有需要增聘額外人手，然後向社署提出建議。而社署有責任提供資源，解決人手短缺的問題。可惜，建議不獲社署

4. 取消有時限合約制

大部份以整筆撥款形式津助的是常規服務，並無必要推行有時限合約制去聘用員工，令員工看不見工作的前景，打擊了士氣。在實施整筆撥款以前，機構不會在資助項目採用有時限合約制。整筆撥款措施之後，有時限合約制才成為政府、機構、員工和服務使用者的爭議題目，而使用者對服務質素也愈來愈無信心，嚴重影響業界形象。