

Sent from my Huawei tablet



Fw: 立法會福利事務委員會社會福利整筆撥款公聽會意見書

to:
acfhui
09/05/2018 21:15

Hide Details

From:

To: acfhui <acfhui@legco.gov.hk>

立法會福利事務委員會社會福利整筆撥款公聽會意見書

呈交人: 林強 (社工註冊號碼 2909)

日期: 14/5/2018

社會福利整筆撥款制度自2000年推行迄今客觀地出現下述問題:

1. 社會福利界從業員，主要是前線社工、基層輔助職工、中層管理職員等因為非政府福利機構將薪酬架構脫離原先與政府MPS掛鈎的良好制度，自行訂立職級和薪級架構，造成業界薪酬普遍下降，與社會福利署同職級同工薪酬差距愈來愈大，而機構卻因而累積了盈餘;但是同時造就了某些高層行政管理人員利用制度上的漏洞自訂高於社會福利署同一職級或自訂職銜的高薪制度，或發放巨額金錢津貼，機構的管理委員會則在知情下仍然任由這個明顯不公平的狀況延續;
2. 不公平、公義的制度令到業界士氣低落、人才流失，累積極大怨氣;
3. 部份以政府MPS薪酬架構掛鈎發放薪金的機構卻因為高年資的員工逐漸增多而造成財政壓力，甚至虧損而難以繼續營運;

4. 受制於整筆撥款制度只會提供予非政府福利機構所聘請各個職級員工相對於政府同一職級員工在MPS薪酬表上薪金中位數的撥款，任何機構的資深職員薪酬一旦達致中位數，除了高層行政人員已自訂高薪之外，全部都不能或難以再像整筆撥款制度實施之前那樣可以繼續獲得增薪點，使得有經驗、優質的員工不安於位或流失；

5. 整筆撥款制度薪金中位數津貼的掣肘，造成非政府福利機構以非理性而且犧牲員工合理薪酬水平方式用低價來爭奪社會福利署規劃的新服務，用同一職級起薪點或更低的薪酬聘用新員工，以對沖累積高年資員工較高薪酬所帶來的財政負擔或累積盈餘；

6. 社會福利署在上世紀九十年代中止了與非政府福利機構共同協作的長遠（五年）福利規劃制度，使到後者難以規劃其服務發展，只能著眼於前者推出什麼新規劃的服務而行。

以上各點概述了整筆撥款制度的流弊，本人就此建議：

1. 社會福利署與非政府福利機構簽訂服務與津貼協議書(FSA)時訂明員工薪酬必須與政府同一職級員工在MPS的薪金一致，並且設立機制監督和確定機構切實執行；

2. 除了向公眾公布機構最高層行政人員的薪酬水平之外，亦可以規管他們的薪酬不得高於社會福利署同一層級官員的薪酬及除非獲得社會福利署批准，機構不得將累積盈餘發放津貼給他們；

3. 社會福利署必須協助非政府福利機構保留有經驗和優秀的員工，在薪酬中位數制度之下，若果機構高年資員工(即薪酬已達到其職級的中位數)數目達到致整體人力結構20%或以上時，政府每年須給予額外薪酬津貼予機構以協助資深員工薪酬可以超越職級的中位數，應以分開不同職級資深員工作為組別，每個組別獲得超越中位數薪酬員工的數量可以訂立一個百分比，例如40%，以激勵同工們服務的積極性；

4. 社會福利署重啟與非政府福利機構的長遠（五至十年）福利規劃制度，以利機構就所得公開資訊規劃其發展方向；

5. 社會福利署須提供訓練課程予非政府福利機構的行政管理委員會、理事會等諮詢性質但是高度影響機構管理的現有及更換的新成員，使到他們深入瞭解整筆撥款制度與及和2000年以前社會福利撥款制度的異同；

6. 社會福利署須要求上述委員會、理事會須每年不少於一次與機構的前線員工會面，聆聽他們對機構服務、管治的意見，並且需要合理地跟進；

7. 對於在管治上延續不公平、公義薪酬制度的非政府福利機構，社會福利署可以保留要求機構撤換高層行政管理人員的權利；

8. 政府須最少每五年檢討整筆撥款制度。

Sent from my Huawei tablet