

香港社會服務聯會

檢討整筆撥款基線 確立社會服務持續發展制度 改善員工薪酬及工作條件

(一) 引言

於 2000 後，社福機構員工薪酬與政府公務員薪酬脫鉤，機構運用各種方法節省開支，包括精簡服務、重整人力資源政策及以合約形式招聘員工等等。不少員工在 2013 年出席社會福利署「最佳執行指引」的多場諮詢會時，都反映社工的薪酬與政府公務員薪酬脫鉤，縱使擁有同等學歷及經驗，若任職於非政府機構，得不到同等薪酬，只好淪為二等社工。

加上機構欠缺足夠撥款，只好在人力資源管理方面調配人手。基於機構的人力資源政策各有不同，員工薪酬與福利也存在差異，令管員之間出現矛盾，管理層疲於奔命；前線員工士氣低落。社會福利界這些內部的耗損，使機構無法集中精力於提供服務、改善質素等「正務」之上。間接為服務使用者帶來不必要的壓力。持續下去定必阻礙社會發展。因此，本會建議於整筆撥款之上增加專項撥款，增撥最少 5% 作為改善員工薪酬及工作條件，以保障員工及促進機構挽留人材的能力，刻不容緩。

(二) 員工薪酬待遇

2.1 專業護理職系的薪酬待遇高企

因應社會環境及不同專業的人力市場供求情況，不同專業人士在非政府機構的就業條件和待遇，均存有很大的差距，例如護理專業包括護士、職業治療師及物理治療師等的人力供求失衡，機構需要以頂級薪金點及附加津貼ⁱ，才可吸引求職者投身社會服務界。機構面對私營市場及醫院管理局等等的人才競爭，為維持服務水平及滿足營運院舍時需符合的牌照要求，只好調配機構的內部資源，此舉令機構進一步陷入財政困境。

2.2 最低工資法例的漣漪效應

站在最前線的護理員及保健員是社會服務界的重要成員，在最低工資法例實施下，願意投身成為護理員的求職者，有較大機會轉投其他薪酬待遇和工作條件較佳的行業，故此社會服務界已面臨嚴峻的人手短缺情況。在另一方面，一些護理職系，例如保健員，也受最低工資法例的漣漪效應影響，要求較高薪金及待遇ⁱⁱ。機構極需要有足夠的財政資源，吸引及挽留人才，以維持服務水平及應付密集的照顧需要。

2.3 社工的損耗率高至 5.6%，浪費培訓資源

在另一方面，根據社會工作人力需求聯合委員會報告，於 06/07 至 11/12 年度期間，社工的損耗率介乎 3.2% 至 5.6%，即有關人士已完成社工培訓課程但最終未有從事有關社工職業，該損耗不但會浪費社會投放於培訓社工的資源，亦會增加非政府機構招聘專業社工方面的困難。

根據大學的觀察所得，部份完成社工培訓的人士會選擇轉投其他可提供更豐厚薪酬的公司或機構，若果非政府機構沒有新增資源以調高社工的薪酬，將難以提升招聘人才的競爭能力，以配合實際社會服務需要。

2.4 社工的流失率高至 16.5%，業界難以累積經驗

其實，根據社會工作人力需求聯合委員會報告資料，自 06/07 年度起至 11/12 年，社工的流失率一直處於 13.5%至 16.5%不等。面對 15%的社工流失率，機構難以培訓人才及累積經驗，直接影響服務質素。

2.5 增聘額外人手以回應新服務需要

機構在 12 年間，因應需要，已開展多項新服務，並持續增聘人手，以維持服務運作及推動發展。故此，單單推行社署津助服務的人數，必然有所增加，亦構成機構對員工的薪酬及工作待遇的財政要求。

2.6 撥款基準難以應付資深員工超越中點薪金的支出

機構的資深員工的薪金隨年資及通脹不斷增長至超越中點薪金，機構單從社署以中點薪金作為撥款基準的安排，根本難以應付資深員工超越中點薪金的支出，難以挽留人才。

2.7 估算資深員工的薪金隨年資遞增

本會曾收集 8 間機構於 2012 年 3 月尾的數據，計算以「中點薪金作頂點」與「根據政府公務員薪酬表的遞增點」的差距，結果發現兩者佔撥款總額的差距約 5% 至 30%。如果以機構錄得 5%差距作為例子，並進一步估算資深員工的薪金隨年資遞增，差距的百分比將躍升至 33%。

(三) 建議

3.1 增設專項撥款，提高超越中點薪金

為吸引及挽留社工及前線護理人員，投身社福界，本會促請政府檢討以中級點薪金作為頂點薪金的安排，設立檢討機制及增設專項撥款，以支援機構提供較佳的薪酬。本會建議增加基準撥款的 5%，即時協助機構提高員工的薪金、及支付其定影員工的實際薪金與中點薪金的差額，應付社福界的工作人員年資日增的問題。

3.2 優化員工退休保障，提高公積金供款

整筆撥款津助制度已運作超過 12 年，為改善員工福利及挽留人才，政府可參考政府「公積金計劃」，提供足夠的財政支援予非政府機構，以改善員工的聘用條件及退休保障，提高公積金僱主供款，隨年資由 5%逐漸增加至 15%，以穩定員工士氣，專心提供服務。

ⁱ根據社聯 <非政府機構薪酬調查報告 2012> 顯示，在整體參與調查的 94 間機構之中，有 21 間回覆有關專業職系及護理職系的薪酬待遇的機構表示，職業治療師及物理治療師的入職薪級點除跟隨公務員的薪酬表之外，更可獲每月約港幣\$17,000 元至\$37,000 不等的津貼。另外，在招聘登記護士及註冊護士時，分別有約三成的回覆機構及接近一成的機構提供公務員的薪酬表的薪酬之外，機構需額外為登記護士提供津貼約\$13,000 至 \$ 22,000，及為註

冊護士提供\$23,000 至 \$ 25,000 及入職特惠津貼，分別最高為\$28,000 及 \$ 24,000。

ⁱⁱ根據社聯 <非政府機構薪酬調查報告 2012>顯示，保健員的入職薪級點除跟隨公務員的薪酬表之外，每月的額外津貼可達約\$4,700 至\$5,200，其中一成回覆機構更需提供約\$4,400 至\$8,600 不等的額外入職特惠津貼。

- 完 -