

回應「整筆撥款津助制度檢討初步建議」記者會

我們不認同是次報告的建議。

社署以公帑撥款資助社福機構，為公眾推行社會服務，理應要按照作出監管。社會服務不是商品，也不能同工不同酬，更不能工作量過反而領取較低薪酬。如此下去，未能挽留人手會直接影響服務質素。社署必須正視，實施保障機構安全感的措施。

1. 以宏觀的社會服務作出規劃的原則下，盡快定下服務檢視應與人手編制檢討的時間表，並確立五年至十年(不多於十年)一檢的規則。
2. 為機構沒有管理不善，又達到服務要求，並按 MPS 建立薪酬架構的機構的「包底機制」。
3. 讓機構可以選擇重返實報實銷資助制度。

第一部份：收集的數據、資料不詳，難以服眾

首先，截至 4 月 22 日的第四次業界諮詢會開始時，參加者未能獲得檢討報告提出的數據：

- 1) 實際所需聘用人手比估計人手為少：會上指引顧問公司收集了 164 間社福機構所提供的資料，顯示截至 2019 年 6 月 30 日，實際聘用總人數少了 656 人。業界無從得知這些數字，更不知數字是在 164 間中的多少間社福機構提交了數據後整理出來的。
- 2) 關於退回儲備：資料只是在會上以數秒交待，至於退回儲備所屬服務，其留有高於 25% 的原因為何，都可能影響如何善用儲備的建議，惟當下，報告則建議恆常化精算服務草草了事。
- 3) 關於中新點撥款足夠讓受資助機構按年資計算以公務員薪級表(MPS)建立薪酬架構：
 - 3.1) 顧問報告中指就收集受資助社福機構（數字不詳）過半數未能為助理社會工作主任及個人照顧工作員支付 MPS 的起薪點薪酬；但有過半數機構可為助理社會工作主任及社會工作助理支出高於中新點的薪酬，72% 機構為個人照顧工作員支出高於中新點的薪酬。同時，
 - 3.2) 受資助機構按 MPS，包括年資認可，以支薪給員工：報告中指在 146 種服務中只能以 17 種服務就薪酬支出的數據作推論。
在沒有具體資料及數字下推論出中新點撥款足夠讓受資助機構按年資計算以 MPS 支薪，故不會提升薪點撥款的結論，既難以服眾，更製造了管理層與前線員工的對立，絕不可取。
- 4) 顧問報告以收集 164 間受整筆撥款(LSG)資助機構的由機構填寫的問卷（數字不詳），及以員工總人數 38528，收集兩輪個人回應問卷人數 1287 人(以 2019 年 6 月 30 日計算)，前者無法得知回應的比率，後者為 3.366%。(見下表)

164 間受整筆撥款資助機構的員工人數²及分類人數比例

	社工	專業醫療 專業人員	一般職級 員工	其他 員工	總數
人數	8 090	3 873	17 550	9 015	38 528
百分比(%)	21%	10%	46%	23%	100%

兩輪員工問卷調查

第一輪回覆	134	81	450	173	838
百分比(%)	16%	10%	53%	21%	100%

第二輪回覆	121	40	207	81	449
百分比(%)	27%	9%	46%	18%	100%

第一及二輪 回覆	255	121	657	254	1 287
百分比(%)	20%	9%	51%	20%	100%

第二部份：:我們不認同應保留此制度，並作出以下建議：

- 1) 關於服務檢視：應加入宏觀的社會需要進行服務檢視應與人手編制檢討，並盡快訂下各種服務的檢討時間表，訂下五年至十年(不多於十年)一檢的規則。並且應讓各種服務同時進行檢討，縱使有優次之別，也應於最遲兩年內開展。

當下的困局：

- 1.1) 事實上，此報告的數據以偏概全，避重盲輕地隱藏人手不足的情況。報告指根據顧問公司向機構收集了服務協議單位的實際資助人手編制數目，**在 146 種服務協議單位中，只能從中選出 17 種作出分析**，餘下 129 種未被分析的實況，這組數字難以服眾。
- 1.2) 於 1/2021 號文件指此 17 種服務的數據為：「17 種主要服務中，有 **14 種服務**的實際資助人手編制較社署的估計資助人手編制**為高**，3 種服務則較社署的估計為少，而實際人手的職系／職級亦與社署估計資助人手編制**有所不同**」。只在附註指出「有 7 種服務的實際資助人手編制比估計資助人手

編制為多 13% -23%，有 7 種服務的實際資助人手編制比估計資助人手編制為多 10%以下；有 3 種服務的實際資助人手編制比估計資助人手編制少 6%-13%。」見下表(優化整筆撥款津助制度檢討非政府機構問卷數據分析初步結果-2020.5.12，於第 1/2021 號文件並未提供)：

2. 整筆撥款資助服務類型的服務協議單位人手編制

17種服務類型的服務協議單位的估計人手編制與平均實際人手編制比較

服務類型	服務協議單位數量 (共470)	估計 人手編制*	平均實際 人手編制	差異 (實際人手/百分比)	
1 護理安老院	58	97.50	119.58	+22.09	+22.7%
2 精神健康綜合社區中心	7	30.027	36.804	+6.777	+22.6%
3 早創教育及訓練中心	19	8.00	9.73	+1.73	+21.6%
4 長者日間護理中心	31	20.70	24.99	+4.29	+20.7%
5 長者鄰舍中心	103	7.25	8.40	+1.15	+15.9%
6 綜合家庭服務中心	14	23.23	26.58	+3.35	+14.4%
7 長者地區中心	18	22.00	24.79	+2.79	+12.7%
8 兒童之家	43	3.73	4.09	+0.36	+9.7%
9 綜合青少年服務中心	93	18.00	19.73	+1.73	+9.6%
10 託兒中心	11	17.20	18.65	+1.45	+8.4%
11 地區青少年專科社會工作隊	13	15.333	16.46	+1.127	+7.4%
12 寄養服務	11	12.00	12.38	+0.38	+3.2%
13 中途留宿人士宿舍	18	19.20	19.58	+0.38	+2.0%
14 職業留宿人士宿舍	8	33.20	33.54	+0.34	+1.0%
15 特殊幼兒中心	12	24.20	22.82	-1.38	-5.7%
16 綜合職業康復服務中心	6	35.80	34.64	-1.16	-3.2%
17 嚴重殘疾人士家居照顧服務	5	168.00	146.39	-21.61	-13.0%

*截至2018年3月31日的估計人手編制。

1/2021 號文件只選取了實際總人數比估計人手編制少了的結論。

1.3) 根據第 1/2021 號文件(p.4)指「在 2019 年 6 月，164 間受整筆撥款資助機構的受資助員工總人數 (38 528 人) 與社署估計資助人手編制總人數 (39 184 人) 相若」，並列出附表，但並沒有提供詳細資料，卻概括描述其彈性有利回應服務的需要及效率，完全不討論實際聘用多了社工、其他員工共 3,817 人的現況，而且表中的其他員工顯然是指在估計人手編制中並沒有的職級，如資訊科技人員、企業傳訊人員等，因應要「迅速回應服務的需要」而增加的。此外，表中未顯示購買服務的人手。報告未有正視人手不足的困難。

4 164 間受整筆撥款資助機構的資助員工人數與社署估計資助人手編制的人數比較：

	社工	專職醫療 專業人員	一般職級 員工	其他員工	總人數
164 間受整筆撥款資助機構 的資助員工人數	8 090	3 873	17 550	9 015	38 528
%	21%	10%	46%	23%	100%
			69%		
社署估計資助人手編制的人 數	8 062	4 894	21 002	5 226	39 184
%	21%	13%	53%	13%	100%
			66%		

從中推論，有較多不同類型服務的受資助機構在調撥資源上能較靈活，如有機構的服務種類較單一，而又是實際需要人手比估計人手為高的服務，該機構需要下調薪酬以增加人手。這是制度上的困局。

- 2) 關於薪酬架構：社署應實施保障社會服務質素，穩定人手的措施，承擔做好社會服務的責任，為機構沒有管理不善，又達到服務要求，並按MPS建立薪酬架構時出現不夠錢現象，由社署補助的「包底機制」，即建立一個令機構有「安全感」的機制。

當下的困局：

- 2.1) 事實上，按2000年前定下的人手編制以中薪點撥款的制度本身存在局限與困難。

在不同場合，不同階段及不同機構的管理層同工均表示，LSG 下的中薪點撥款，加上有定影員工制度，令他們在「限米煮限飯」、「睇餸食飯」的情況下，需要有 10 元就最多用手 9.5 元以換取「安全感」。根據是次顧問報告指出 2019/20 年度，有 33 間機構因儲備高於 25%而需退回，佔 164 間機構，佔 20%，當中原因就不得而知。

- 2.2) 報告指中薪點撥款足夠支付按年資認可而跟 MPS 至頂點的薪酬，所以不會提升撥款基準，意味報告的取向是指責機構管理不善，既有大量儲備，但不善用，令已累積經驗的社福同工無法按年資獲得薪級點提升，薪酬最高都只能停在中薪點。

- 2.3) 下表載於第 1/2021 號文件(p.8)，資料由受資助機構提供，報告指出有過半數前線社福同工的薪酬未達起薪點，但社署的描述為「發現個別職級的人職薪酬比公務員相若職級的起薪點為低，另亦有頂薪點／最高薪酬高於公務員相若職級的中點薪酬的情況」。

¹³ 下列職級入職薪酬低於公務員起薪點的機構比率（按有下列職級的回覆機構計）：

職級	入職薪酬低於公務員起薪點的機構比率
助理社會工作主任(ASWO)	50%
社會工作助理(SWA)	39%
個人照顧工作員(PCW)	55%

¹⁴ 下列職級最高薪酬高於公務員中點薪金的機構比率（按有下列職級的回覆機構計）：

職級	最高薪酬高於公務員中點薪金的機構比率
助理社會工作主任(ASWO)	51%
社會工作助理(SWA)	57%
個人照顧工作員(PCW)	72%

報告更指「公務員總薪級表在整筆撥款津助制度下只是社署計算機構撥款額時採用的工具，並非用作薪酬標準」。社署並不要求，也不鼓勵機構按照公務員總薪級表建立薪酬架構。

這實在令人憤怒！

2.4) 第1/2021號文件第11段(p.5)描述附件一中的表(如下)的數據是顧問公司透過兩輪員工調查總人數38528，回應問卷人數1287人(以2019年6月30日計算)，上文已指出是3.366%。而報告則以下表中的17種服務(總數為146種服務)的數據證明機構估算薪酬支出與社署中薪點撥款大致相若。

附件一

17種服務類別的估算薪酬支出與中點薪酬撥款比較
(以社署估計人手編制及員工平均年資'計算)

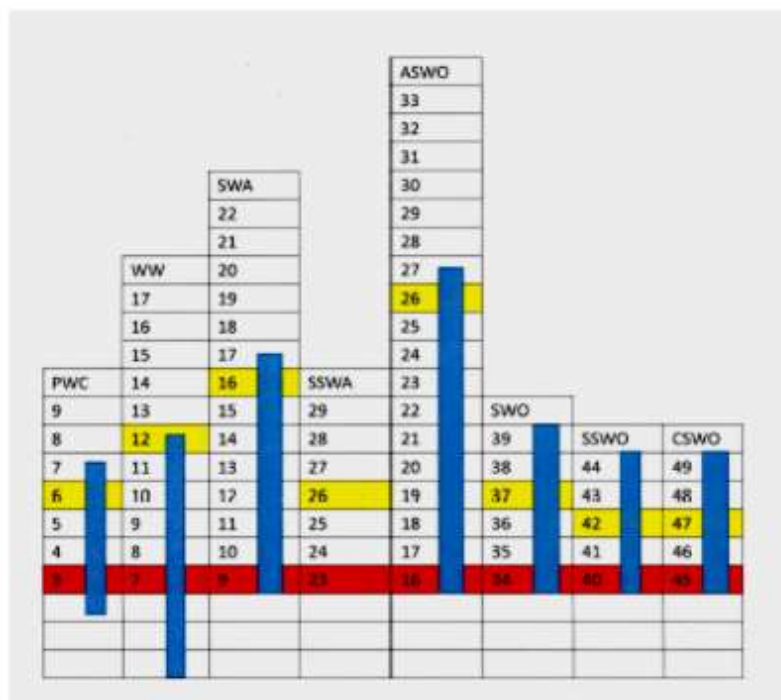
	服務種類	中點薪酬撥款	按第一輪員工問卷回覆估算薪酬支出	按第一輪及第二輪員工問卷回覆估算薪酬支出
1	中度弱智人士宿舍 (HMMH)	100%	100%	102%
2	兒童之家 (SGH)	100%	102%	99%
3	長者鄰舍中心 (NEC)	100%	98%	98%
4	嚴重弱智人士宿舍 (HSMH)	100%	97%	99%
5	護理安老院 (C&A)	100%	95%	95%
6	綜合青少年服務中心 (ICYSC)	100%	100%	100%
7	綜合家庭服務中心 (IFSC)	100%	104%	100%
8	精神健康綜合社區中心 (ICCMW)	100%	95%	98%
9	特殊幼兒中心 (SCCC)	100%	92%	95%
10	早期教育及訓練中心 (EETC)	100%	92%	94%
11	長者日間護理中心(DE)	100%	96%	96%
12	嚴重殘疾人士家居照顧服務 (HCS)	100%	95%	98%
13	綜合職業康復服務中心 (IVRSC)	100%	101%	103%
14	展能中心 (DAC)	100%	99%	101%
15	寄養服務 (FC)	100%	101%	96%
16	地區青少年外展社會工作隊 (DYOT)	100%	98%	100%
17	長者地區中心 (DECC)	100%	97%	98%

2.5) 反之，同樣是本次檢討的過程中收集的資料見下表，前線社工的薪酬偏低，管理層的員工薪酬則可以按照、或高於 MPS 支薪。

薪酬架構



2020.06



上述的資料將會造成分化管理員之間的客觀效果。既因為 LSG 撥款的估計人手編制已經落後 20 年，也因為社署沒有擔起監察的責任，是制度上的缺憾製造了管員之間的矛盾。

- 3) 關於精算服務：應以 MPS 建立薪酬架構為基準進行精算。

當下困局：

- 3.1) 報告企圖以精算服務恆常化去處理機構存有過多儲備，實在是無濟於事。首先，在財務推算上必然是有一個運用資金的基準。報告建議中央行政費定於 5% 至 10% 是為基準，然而，在支出最大的薪酬方面，報告強調沒有基準，更不應以 MPS 作為薪酬支出的準則。
- 3.2) 再者，精算服務故名思意並非 LSG 制度下需要執行的項目，推算結果也不一定公開讓各持份者得悉，使得無法監察。

總結：社署於 4 月 22 日舉行了一兩場「諮詢會」，每場只有兩小時，同時沒有提有效的資料供社福同工了解，實在是無法深入討論或提供意見。因此，我們要求社署公開搜集數據以正視聽，並再次進行能真正交流的討論會，令十年一次的檢討能真正令資助社會服務的公帑取得其所。

2021.04.30

基督教香港信義會社會服務部工會
浸信會愛羣社會服務處員工會
香港小童群益會職工會
香港明愛員工會
香港青年協會職員會

香港基督教服務處職工會
香港社會工作者總工會
救世軍僱員協會
香港基督教女青年會員工協會