

書面質詢

社工局在 2015 年 7 月 1 日起向社會服務設施推行新的資助制度，但實施三年多來，據社服機構所反映出的意見，現行的制度仍有改善空間。

人員標準薪酬方面，據現行社服設施定期資助撥款指引：社工局在每月參考薪酬標準的基礎上，每個職位額外給付 30% 的資助，作為人員晉升和其他固定報酬方面的運用和調整空間。同時社服機構必須確保標置表內所載人員的每月薪酬不低於相應職位參考薪酬金額的 80%。

以指引中的例子作參考，若社工局訂定某職位的每月參考薪酬標準為澳門幣 22,500 元，則相應的資助上限為 29,250 元，下限是 18,000 元。雖然政府的用意是讓社服機構有一定的自主性，保留自身訂立職薪編制的空間。但實際操作情況是，社服機構為了體現出新舊員工的薪級差別，及保留薪酬調升的空間，往往先向新入職的員工給予較低的薪酬。一方面，由於社服人員的薪酬在市場上已經不算具有吸引力，以安老服務的全職僱員之平均薪酬為例，據統計 2016 年 3 月的數據為 13400 元，2018 年 3 月 14,530 元，增幅只有百分之五點七。同期的總體就業人口月工作收入中位數已經達到 16,000 元。

社服人員不僅受過專業的培訓，需具備良好的心理素質，部份工作亦具有一定的勞動強度和厭惡性，所以現行的酬制度難以鼓勵新人入行，尤其是一些以照顧為主的服務機構，長期面對嚴重的人員流失。

另外，社服人員的經驗是十分重要的，很多資深的行業人才在機構內任職十年以上，對社務界的發展貢獻良多。但是在現時的薪酬制度下，每個職位的薪酬上限只能多於參考標準的 30%，三成的調薪上限顯然是限制了社服人員向上流動的空間，既難以吸引專業人員投身社服界，資深員工也因看不到前景而考慮轉工，長遠而言十分不利社服機構的發展。

為此，本人向當局提供以下質詢：

一、為優化社服機構的營運效率，提升人員的薪酬福利並增強行業吸引力。

當局會否為社會服務業界制定一個廣泛的職程制度及指引，綜合考慮人員的職位、年資、工作性質等因素決定薪酬資助標準？特別是針對服務弱勢人士的社服機構，因工作較為辛苦並具有一定厭惡性，當局如何適當提升資助避免機構人員流失？

二、根據現時的撥款指引，社會服務設施的經常開支、行政開支和活動開支的資助區分。而社服設施的年度結餘雖然可以保留，但金額不得按上年度總開支的 25%。然而，對社服機構來講，除了日常運作開支，年度的活動開支以外，應該有跨年度的長遠發展計劃。請問當局，如何優化撥款規定，以避免社會服務開展服務的短視限制了社會機構的發展？

澳門特別行政區立法會議員



梁孫旭

2018 年 12 月 7 日