

「整筆撥款津助制度的推行情況」立場書

自 2001 年始執行整筆撥款津助制度，社福業界經歷了很大的生態變化，無論是機構董事、管理層、員工和服務使用者都各自面對了很嚴峻的挑戰。作為代表員工的工會組織，我們很早便總結了員工和服務使用者是這制度下最大的受害者。而一些有良心的僱主卻又面對資源不足，很難向員工和服務使用者作出一個公平合理的對待。

經過去年多次業界的集體行動，員工向政府表達解決整筆撥款問題根源是「同資歷同工種要同酬」及「工作年資要認可」，並要求「政府應立即成立獨立檢討委員會，研究及建議如何改革整筆撥款津助制度」。雖然今年初整筆撥款獨立檢討委員會是成立了，可惜到今天卻仍然是只聽不講，對各方提出的問題和建議仍未有任何回應；而整筆撥款引申出來管員雙方的矛盾是需要對話和討論的，但獨立委員會卻不作主動的協調和安排，令人對委員會的工作方向摸不著頭腦。

社工總工會總結執行了七年的整筆撥款津助制度，有以下的分析及建議：

1. 整筆撥款津助制度今天的核心問題是業界員工士氣嚴重下降，而維持員工士氣的核心是「同資歷同工種要同酬」及「工作年資要認可」。
2. 維持及提昇服務質素是急不容緩的，檢討現時各類服務（特別是補救性的服務）的人力編制，並要嚴肅的監管機構切實執行；這才能保證服務質素得以維持。
3. 員工投訴機構裁員減薪，機構埋怨政府撥款不足，服務使用者投訴機構設多種收費，社會輿論說機構坐擁儲備 18 億，種種結論都是「錢作怪」；整筆撥款津助制度帶來種種矛盾，政府或獨立委員會是有責任釐清事實及找出答案。社工總工會建議政府或獨立委員會應聘請「精算機構」，為不同類別的機構（員工人數和服務）把脈，以「同資歷同工種要同酬」及「工作年資要認可」為基礎，精算機構以現時的撥款準則和一般發展，如何才能生存以維持服務質素。
4. 為客觀地找出問題的核心，政府或獨立委員會應聘任大學研究組織，在業界展開全面的研調計劃，研調的重心應找出管員雙方的矛盾原因，員工的轉工頻率和流失率及其原因，員工的薪酬制度和職效評核的情況及其影響，機構的津助和非津助服務的比例及關係等。
5. 整筆撥款獨立檢討委員會在有任何建議之前，應以其「建議」諮詢業界各持份者收集意見，才作最後定稿以尊重業界的聲音。
6. 立法會應以教育界的校本條例為藍本，為社福業界制訂相關條例，令服務使用者和員工代表可以參與董事會工作，加強機構管治的透明度。
7. 政府成立有各持份著的獨立委員會，處理各類投訴，以維持業界的公平公正性。

聯絡人：張國柱（社工總工會總會長）