

**推動「機構展關懷」運動小組立場書**

立法會 2007 年 10 月 29 日福利事務委員會特別會議

在 164 間自願接受政府「整筆撥款」制度的非政府社福機構管治下，已將社會福利的生態環境扭曲，員工待遇及服務質素成了空話，並將定影員工及非定影員工之薪酬拉闊至極大的距離，再加上政府將入職薪酬及薪級點提高後，非定影員工面對的不公平現象將更加劇烈。這個問題能夠純粹用「錢」解決嗎？但「整筆撥款督導委員會」的成員也主要是為著甚麼 9.3%，甚麼「制度檢討」口號式的概念而爭辯。那是否真正為了業界及前線同工，尤其是在 2000 年後入職或轉職，被嚴重剝削的員工而檢討過呢！只要他們付出一點點的良心去看這問題，相信同工被打壓的境況是不言而喻的。「錢」當然要傾，但更重要是問題的背後和制度的改革。在制度改革的同時，如果機構能以公義和道德的信念先改善對這班員工的剝削，那必會得到同工的支持。故本小組希望以公義和道德出發，集結來自前線同工，服務使用者，學者，以至願意參與的社福機構之力量，建立一個推動「良心僱主」的「機構展關懷」運動，以改革扭曲的社福生態環境為目標。以下為本小組的建議：

1) 合約制的制約

現時的合約工五花八門，一年、半年的不再話下，三、五個月的也有存在。像支離破碎般的聘請及僱用的員工能全心為機構而拼搏嗎？你能想出有甚麼的優質服務來呢？故我們希望機構不要再用那麼短的合約期以作聘請員工，應以一年以上作為合約期限，而連續被聘的員工也應將其轉為長約制，以展示機構對員工及服務使用者的關懷。

2) 員工認可的薪酬編制及年資確認

政府因應薪酬委員會進行的調查所得而調高大學畢業生至二萬多圓的合理工資作基準，可惜非政府機構的社工只領取文憑工資的仍不少，甚至低於文憑起薪點的薪酬也可見！當中到底出現了甚麼問題呢？如果政府已為不同職級訂立薪酬標準及年資的確認，非政府機構是否也應給予社工與各級員工訂立合理的薪酬標準以及年資的確認，避免繼續剝削員工，蒙上無良僱主之名。

3) 製定足夠人手的編制

2000 年前社福界因應各服務需要早已製定及採用了一套服務人手編制，可惜整筆撥款推出後，這套編制已在彈性的管治下變了形，甚至是變了無形！十個人真的可以做十二、甚至十五個人的工作嗎？社工真的能夠在提供原有服務的同時也可以有額外的時間做市場推廣及撰寫不同的計劃書以求增奪市場的佔有率嗎？故我們促請機構不要再打壓及打擊員工的士氣，以甚麼有效管治作藉口而將公義及窩心的服務忘記了。

4) 政府欠缺一份長遠的福利藍圖

近年的人口結構變化及人口高齡化，不斷的貧富懸殊加劇，中港婚姻帶來的家庭問題，策發會或其他事務委員會並不能代替福利策劃及針對所有問題作出應變。我們認為要像回歸前一樣，制定一份福利藍圖，才可以就社會上的需要以及福利資源上的分配作出全盤計畫，政府必須盡快與福利界制定福利策劃。

5) 良好管治

整筆撥款推行之後，政府對福利服務有服務質素標準監察，可是對機構管治卻由「信任」變成「放任」的態度。整筆撥款的彈性制度造成誘因令機構靈活運用公帑，增加儲備，但卻剝削員工。可惜靈活運用並不表示懂得適當運用公帑，只顧儲起款項而不懂運用款項是何等差勁的管理！政府要機構推行真正的良好管治(best practice)才可以減少對員工的剝削。根據浸會大學社工系趙雨龍博士 2006 年研究所得，在整筆撥款制度之下，非政府機構的福利員工有 17.1% 有抑鬱症，9.1% 有焦慮症。政府員工則分別是 10.4% 及 7.6%。這是可悲的事實！

6) 機構增加透明度

機構必須加強管治，機構董事會必須有員工代表及服務使用者參予，將各方的聲音及意見帶進管理層，令機構透明度增加。