

聖雅各福群會職員聯會

誠邀你就

「推行整筆撥款資助制度對受資助福利界別的影響」給予意見

所收集的意見經職員聯會整理成爲意見書後，會寄交立法會福利事務委員會。

截止日期：18/12/2007 中午12時

1	政府應將 Baseline (Subvention) 提昇，至少加 5% 至 8%
2	計算新資助時，應預算中位數及相關的人手資助，例如： - 復康服務的社區支援/網絡計劃 - 學校社工服務不應扣減了督導及文職資助 - IFSC (綜合家庭服務中心) 外展工作的資助只能支付新畢業/年資淺的社工。
3	應全面檢討「整筆撥款」的資助模式，請給予機構請人彈性同時，應該給予足夠的財力津助，而非依賴機構自己攬括。況且這種資助模式使各機構自行制定薪酬模式，遂使「同工不同酬」的分野更大，直接影響士氣及服務質素。
4	- 「整筆撥款」自推行以來，造成社福界人手流失及轉工的情況嚴重，服務未能留住有經驗的工作人員去發展及深化服務，一些緊急及處理高危服務對象的服務往往因資源所限，難以聘請有經驗的社工及有足夠的人手。 - 服務競投的做法更爲害深遠，投得服務的機構反而要「貼錢」、「貼人」做服務，政府撥款不足，機構還要騰出人手及資源去募集捐款。服務競投只是幫政府在財政上有控制外，卻不理會營辦服務機構的困境，更直接導致機構增加行政營運成本。 - 新服務競投及續約出現「資源投放零增長，服務要求倍增」的畸形情況，如早前改善家居照顧服務；有些則巧立名目，剝削現有服務資源去補貼新服務模式，如家居訓練及支援服務中的日間展能中心名額，罔顧服務空間及展能中心服務使用者的處境。 - 有年期限制的服務更難獲得捐款人認捐，因服務於合約期滿後能否繼續是一個問號，亦無從保證。 - 政府要將資助制度重新檢討，確認服務人手編制，給予足夠資助及與政府公務員同等的薪酬，讓機構有能力在合理資源分配下營辦服務及保持服務人手的穩定性。
5	所有新招聘的同事均是合約制，今年不知明年事，無歸屬感及同工不同酬。 機構爲防超支多留大筆資金在手致資源未有效運用。 管理層權力過大，下層形成擦鞋文化，舊制同事無路可走。
6	- 取消整筆撥款資助制度，還原實報實銷津助制度。 - 確認同工年資及增加人手比例，以應付日益複雜的社會問題
7	自商界跳入 NGO 工作，真切體會到整筆撥款資助制度所帶出的嚴重問題，體驗到其所致的禍害，慘不忍睹。 懇請重新確認同工既有年資，增撥資源，取消「整筆」

8	LSG 以薪酬之中位數撥款，造成社福界同工“中位數”= 頂薪之局面；此外，同工亦只可享有 5%MPF，不論年資亦如是；NGO 多有自己一套薪級表，如此，社署與 NGO 不同薪酬機制，形成人手流失及不穩定情況；NGO 同工士氣亦有所影響；望重新檢討以中位數作基準及 PF 撥款安排
9	要求薪酬實報實銷
10	不是要檢討「整筆撥款計劃」，是要取消「整筆撥款計劃」