

捍衛社會福利大聯盟 Fighting for Social Welfare Alliance

c/o 九龍彌敦道 322 號百樂大廈 16 字樓 B 室

電話：2780 2021 傳真：3019 6310

立即檢討「整筆過撥款」及要求延長「過渡期補貼」意見書

就社署建設在05/06年度之後以兩年期的SOG (Special One-off Grant)「特別一次過撥款」，來代替TOG (Tide-Over Grant)「過渡補貼」，捍衛社會福利大聯盟(下稱「大聯盟」)反對有關建議，並認為，政府應立即檢討「整筆過撥款」及要求延長「過渡期補貼」。

TOG (Tide-Over Grant)「過渡補貼」是原於政府於2000年4月1日開始，改以「整筆撥款」(Lump Sum Grant)資助非政府機構而衍生的事物。當年大聯盟已指出「整筆撥款問題多，改革應從詳計議」(註1)。五年時間過去，不但「有時限合約工」充斥界內(根據社工註冊局資料顯示，自2000年4月1日開始至今，「有時限合約工」已佔社福界內一半以上的人手)，社福界士氣低落。大聯盟當年所擔心的三個問題卻不幸言中，包括：

一、 輕率放棄輸入基準，服務質素必下降；

社會福利服務主要是「人對人」的服務，健全的人手編制對服務質素有最關鍵的影響。然而整筆過撥款摧毀了這些關鍵的輸入基準，機構為了減輕負擔，新入職的員工均以「有時限合約工」代替。當中不少更是以「三個月為期限」(更甚者為按月續約)。這些「不必要」措施，使同工的事氣長期低落，服務質素必然下降。

二、 「社會服務」成本收費，弱勢基層擯於門外；及

社福利界在這兩年先後面對各種措施和政策的改革，包括：「價格投標制」、「削減閱讀及自修室人手」、「資源增值」、「整筆過撥款資助制度」等；不少服務更慢慢變為機構主要收入的工具，甚至是生存的要害(嚴重虧本的則被停辦)，有關措施將付不起錢或沒有「利潤價值」的最基層／弱勢社群排擠於服務之外。

三、 流失資深員工，影響專業發展。

現時各項社會服務已沒有協定的人手編制，面對經費不足，機構只有以減少人手或會聘用經驗較淺及資歷較低的員工提供服務。去年底，「香港社會工作者總工會」一項調查更顯示，越高學歷的合約社工遭受不合理待遇的 **機會越高** 及 **幅度越大**(註2)，這無異是對社工專業的一項漠大諷刺！！

今天社署再次漠視上述問題，在建議時只著重金錢的安排，再次讓我們擔心有關措施會促使社會福利服務大倒退。

因此，在社署提出解決上述三項和其他團體所擔心的問題，大聯盟建議衛生福利及食物局應立即檢討「整筆撥款」，而在檢討未完成之前，應延長「過渡期補貼」的發放。

此外，大聯盟亦建議衛生福利及食物局撥款研究在「整筆撥款」制度中加入下列措施：

1. 監管各「服務計劃」嚴格執行「專業人手」標準

各社福機構在「服務競投」中必須保證，在推行該「服務計劃」必須履行保持「專業人手」標準 (notional staffing)，不可擅自改變聘用各類「專業」人力的數目與比率。

2. 將「社福服務資助」分為兩部份 (OC整筆撥款、P E 中央大水塘)：

- 把「社福服務資助」的其中「其他支出資助」(OC)部份，維持「整筆撥款」給予各自機構自行管理，以保留其彈性運用資源的優點。
- 至於「薪酬津貼」(Personal Emoluments)部份，則由政府按MPS的中點數制定各社福機構的薪酬津貼總額(包括專業與非專業同工，不同職級的同工)，全部放在一個「專戶」(中央大水塘)裏，讓各機構可以按實數(notional staffing)需要、依規則到戶口提取薪酬資助。(此項建議於下文將再詳加解釋)

3. 推廣「合約制」模範執行指引

就「合約制」的僱傭關係，向社福界機構推廣一項符合公道的政策與執行指引(如：開設『合約制』職位的前題原因；同工、同酬、同機會概念；轉職『非合約』職位機會；發出『不予續約』的通知……等)。

補充「薪酬津貼 - 專戶」方案：

「薪酬津貼 - 專戶」(P E 大水塘)是一個【四贏】的方案：

✓ 政府毋需支付額外的公帑：

政府對社福機構仍祇按MPS的中點數提供「薪酬津貼」，毋需支付額外公帑。政府把其總數全部放在一個「專戶」(中央大水塘)裏，並不會出現「不夠錢」情況，因為社署對同工薪酬的津貼額在推行「整筆撥款」以前，在拉上補下情況下，整個社福界同工薪酬(包括同工轉職不同機構，亦保持按年資享用增薪點)，其總額都從來沒有超越按MPS的中點數。

✓ 機構有穩定的薪酬支出財政來源：

各機構可以按【notional staffing】實數需要，依規則到戶口提取資助(當中不涉所謂 surplus 或 deficit)。此「P E 大水塘」方案可以發揮拉上補下的作用，機構不用再擔心自己未來獨自的承擔能力。此方案亦淡化各社福機構互相爭奪服務的循環惡果。

✓ 同工亦有較大職業保障，貫徹「同工同酬」目標：

任何社福同工不論在任何機構，都按MPS編制領取薪酬及保持逐年的增薪點(包括轉職不同機構)，不論個人薪酬在中點數以上或以下，一律實報實支。實施此「大水塘」方案，社福機構今後不再需要以低薪及以超短合約年期來聘請新畢業同學、亦再沒有藉口對年資較長的同工加施壓力。

✓ 服務使用者得到最佳利益：

實施此方案，社福機構及同工自然安心共同合作，重振士氣，提高服務效果，最後是服務使用者得到最佳利益。

註1：CB(2) 1342/99-00(04)號文件 (<http://www.legco.gov.hk/yr99-00/chinese/panels/ws/papers/b1342c04.pdf>)

註2：資料引用自「香港社會工作者總工會『合約制』聘用社工對『專業發展』的影響報告書」。當中調查第4.18項顯示，在「文憑／副學士」的學歷組別，薪酬出現「負」差距者近六成；然而，在「學位」的學歷組別，薪酬出現「負」差距者卻更有七成多之高。而在「文憑／副學士」學歷的組別，其薪級點「負」差距在負7點或以上，共佔半成；在「學位」學歷的組別，其薪級點「負」差距在負7點或以上，共佔超過兩成，是「文憑／副學士」組別的四倍。