無從過渡,何來補貼

香港的社會福利正步向政治化。二零零零年十二月當時的社會福利署署長梁建邦先生提出「社會福利津助制度改革」。報告中提出一筆過撥款構思。其中心思想是爲福利開支封頂。但香港的福利開支已從當年的 264 億升至目前的 340 億，可見隨著社會發展，福利必然增加。社署的削資手法是借刀殺人，威迫利誘其所津助的非政府機構刻扣員工開支，其中的一項所謂過渡性補貼是爲了緩和員工的反彈和給機構的小甜頭。由此可見，TOG 的作用於安撫多於過渡。

從安撫的一面看，業界是否在四年多來安心於服務呢？二零零零年的二萬七千名定影員工到二零零四年只餘下一萬五千名，其減幅度爲四成半，不可謂不驚人。當中大部份是不情願地離開。由此論証，業界的安撫金的需要比之前更甚。

我們再細看 TOG 的實際金額。其開支只涉及每年四億元，佔二零零五至二零零六年度，社署津助全港三千個服務單位的 67 億的六個百分點，比慣常的服務後貼士也不如。由此可見政府的涼薄。

區區的零頭正爲無良顧主製造口實，進一步迫逼員工。不自願的自願退休計劃正在業界內引起不安。我們的所屬機構已以此作藉口將合約員工的簽約期從一、一、二、三年縮短至續年簽約、將月薪僅有六千元的低薪員工的用膳時間從工時中扣除。

社署在二零零零年報告中指出：

『我們深明福利界關注一筆過撥款可能不足以讓非政府機構承擔現有員工的薪酬開支，爲回應這些關注，我們建議推行"過渡補貼"計劃，協助非政府機構解決首三年(即在二零零零／零一年度至二零零二／零三年度期間)因爲履行員工合約訂明的承諾，要向現職員工提供薪點遞增和公積金供款而引致的問題。"過渡補貼"計劃的目的是讓非政府機構有充足時間，適應轉變。』

現在的問題是： 社署在二零零四年八月「非政府機構在過渡補貼期後的財務需要研究」中有否提出方法解決部份機構在接受 SOG 後仍然無法履行員工合約訂明的承諾及其他機構如何保証履行員工合約的問題。過渡補貼是當年社會服務機構接納一筆過撥款制度的合約的一部份。社署在無法保証合理過渡的同時停放過渡補貼是破壞了當年承諾。社署正陷政府成爲法律訴訟中的被告的不義。

實踐証明新制度分化業內同工，造成服務混亂。這一廂員工總開支看似縮減。那一廂，卻出現上層自肥、胡亂開支、浪費公帑等事件。試問，我們爲何要過渡到這樣的一個亂局呢？

今次事件的始作俑者忘記弱勢社群、社工理念、公平、公義和理性。無怪乎社署一直賴皮，不肯檢討這新制度的進展利弊，不向社會交代。我們已對社署會否客觀地檢討『一筆過撥款制度』死心。我們在此懇請 尊貴的立法會議員們運用特權，調查『一筆過撥款制度』，從而更人性地發展特區的福利事業。

香港已從二零零零年的經濟谷底走到今年的經濟復甦，但基層市民卻不能感受到這份喜悅。過時的劣政正妨碍著合理的社會財富分配。

我們的結論是：所謂過渡補貼的每年四億多元是從我們口袋中取走的合理薪酬。我們要求無條件地延續發放過渡補貼，並立即結束這萬惡之源的一筆過撥款制度。

香港心理衛生會職員會

二零零五年六月二日