



香港基督教女青年會員工協會

社署三失

一. 社署失職，默許社福機構違反合約精神

社署一方面強調機構申請「特別一次過撥款」，須向員工有充份的諮詢，並按機構的財務狀況及可以履行合約精神的原則下，選擇申請方案甲或方案乙。然而在實際執行上卻沒有監管，讓機構任意妄為，向公然違反合約精神的機構大開綠色。香港基督教女青年會就選擇了方案乙，機構以財政困難為理由，大幅削減員工薪酬 8%，兼凍薪兩年，再配以新的薪酬架構及福利條件，要求員工簽署新合約。面對機構的財務困難，員工唯有無奈接受。但我們不禁要問，申請方案乙的機構不是聲稱財務上沒有問題的嗎？原來機構在提出申請方案乙前，已將問題的責任轉嫁到員工身上，社署在審批有關撥款申請時，對機構公然違反合約承諾的措施視若無睹，並置身度外，還加以讚賞有關的計劃書內容，將社署與機構的資助者與服務提供者的伙伴關係及福利承擔，轉變成機構與員工的勞資關係，「卸會福利署」的「卸責」行為，簡直令人齒冷。

社署為求達到「卸責」之目的，就不理業界的專業及服務質素發展。一筆過撥款於 2000 年開始實施，社署將資源運用與管理的彈性轉移到社福機構的董事局，然而社署無論在機構內外都沒有製訂一套完善的監控機制，持份者（包括員工及服務使用者）被摒諸管理資源的門外。教育界以立法的方式實施校本管理，將校政民主化，旨在令公帑的運用能有一個較民主的機制予以監控，為甚麼社會福利界不能呢？

二. 社署失信，陷社福界之於不義

過去五年，社福機構已積極進行架構重組及流程改善，但政府卻不斷削減資助及減少新服務資源的投放，五年來累積削減資助達 9.3%，社署更指出機構日後只可獲得薪酬基準津貼資助額的 90.7%，又強行在 2006 年開始取消過渡期補貼，令機構在履行合約承諾及推行各項服務都受到沉重的財務壓力。事實上，社署署長曾承諾資源增值計劃及節約的措施不會對薪酬基準津

貼資助額造成影響，而社福機構願意參加一筆過撥款的原因之一，是基於政府承諾撥款額，今次社署以暗渡陳滄方式削減基準資助額，是失信於社福界，陷社福界於不義。

三. 社署失義，蔑視民意

自一筆過撥款推行以來，對社福界的生態造成不可逆轉的壞影響，傷害了同工的士氣，扭曲了社工專業的發展及自主性，服務質素每下愈況。立法會福利事務委員會曾已一致通過要求社署立即檢討一筆過撥款制度的成效，重新檢討撥款的機制，然而社署卻蔑視立法會的議決，完全沒有作出回應，漠視民意。

我們要求：

- 1) 立法實施「機構管理」民主化機制，成立有持份者參與政策製訂及管理事務的機制；
- 2) 社署遵守合約精神，給予機構按合約應得的十足基準津貼資助額；
- 3) 成立一個獨立機制，檢討一筆過撥款制度對業界的影響，若社署仍漠視民意，將議題提升到立法會內務委員會討論。

2006年3月30日