

勞工及福利局局長張建忠先生/勞工及福利局局長常務秘書長鄧國威先生/
社會福利署署長余志穩先生 台啓：

本人是一名在 2000 年入職的中大畢業生，整筆撥款自 2000 年開始，本人對政府改革業界的津助制度極為不滿，其中最影響深遠的如下：

1) 津助基數不足，直接影響受資助機構，以各種方法縮減開支

- a. 同一職位定影員工與新入職員工待遇懸殊。同年資職工，新舊制度下可相差達 4 成！定影員工就年年增薪，新制職員不用減薪也似要多謝機構！等到經濟復甦，按通脹調升薪酬了，仍然不是一事同人，定影員工薪酬基數已經高一截，但就加足；新制職員人工已經夠低了，但上調百份比還要少一點！！
- b. 機構爲了確保自身財務的控制，連社工也有超短期合約，例如半年，甚至三個月，還只有勞工假，同工怎能有士氣？對服務使用者持續的照顧怎會沒影響？
- c. 舊制員工離職退休，機構爲減開支，索性 9 人做 10 份工，甚至 8 人、7 人做 10 份工！！工作薪酬已令人洩氣，還要在工作量上百上加斤！！想服務做得更好，但連持續進修的金錢和時間也沒有！！
- d. 機構用一些較低價錢聘請員工，用社會工作助理代替助理社會工作主任，即使職位名稱維持，亦只是名稱而已，實質待遇跟本就是降了級！

有能力有本錢的，在這生態下，會選擇離開業界，業界還可將多少有抱負又有質素的社工留下來？

有人歸咎於機構問題，但本人絕對認爲機構只是幫凶，津助基數才是元凶！試問如果津助基數足夠（整筆撥款只以中位數作撥款基準！！！！），機構還會擔心財政不足而不合理不公平地縮減新制員工的開支？？？

- 2) 社署以提供運用撥款彈性之名，來推卸監察機構運用公帑的責任！說穿了，就是既然撥款已是先天性不足，政府越是監察機構，便越會顯出制度的不可行（unfeasibility），因此政府就將此美化，說成提供運用撥款的彈性給機構！！如果社會福利署直接提供的社會服務都以整筆撥款的中位數基準來計算津助額，社署便會感受到非政府機構那種被迫成爲幫凶的困局！！

實質建議：

1) 平均數計算撥款基準

政府以社福各職級的中位數作撥款基準，就跟本不足以讓新舊員工自然流動，導致機構從撥款中最大比重的同工薪酬上做手腳，更有不少機構擔憂服務的延續性而囤積儲備，以致更進一步剝削業界同工。現在建議，在 2008 年財政年度，該職系的撥款基準以最近的十年（排除 2000 年至 2007 年，因基準已前設地定在中位數）的平均薪酬點作計算；只有在一個合理足夠的撥款基準下，機構才可真正運用到整筆撥款彈性所帶來的好處。

2) 設人手編制上下限

既然每種服務在得到政府資助時是以某特定認可人手編制作計算撥款，那麼政府完全沒理由讓機構擁有絕對的人手編制控制權。否則，在撥款時又為什麼要以人手編制作計算？現建議所有服務如綜合家庭服務中心、青少年綜合服務隊等，一如以往在人手上制定編制，但同時保留彈性，在編制內加入每種職系人手的上下限，目的令到機構提供服務的同時，在人手編制上不會出現嚴重的偏差，以確保服務質素和保障服務使用者。

3) 儲備比率下降

有不少機構擔憂服務的延續性而囤積儲備，以致更進一步剝削業界同工。現建議將機構的儲備上限由撥款的百分之二十五下降至百分之十，儲備超過上限要歸還政府。因此，在過去七年裡，如機構錄得的儲備超過上限百分之十，亦要在 2008 財政年度歸還政府。

4) 設監察機制及投訴機制

贊成社會工作者總工會所提出，訂立《社福機構董事會條例》和設立獨立的「接受投訴事宜委員會」，由包括界外人士的成員來處理同工的投訴，同時處理機構對撥款制度的申訴。

社工

香小姐

22/12/2007

副本送：香港社會工作者總工會