

聖雅各福群會職員聯會
就整筆撥款制度意見書

社福界在 2000 年推行了整筆過撥款制度(LSG)，但不少團體反映有關撥款模式衍生很多問題。因此上年社會服務聯會、社會工作人員協會、社工總工會和社福界立法會議員邵家臻辦事處已組成「三會一方」，共同要求政府徹底改革沿用 17 年的整筆過撥款制度。

聖雅各福群會職員聯會一直關心政府就整筆過撥款制度的檢討工作，並曾出席相關的會議，經過整合業界不同機構同工以及職員聯會內部同事的意見，本會就著整筆撥款制度的意見如下：

甲、整筆撥款推行下的社福界現況

1. 專業發展及服務質素

- 整筆撥款後不少機構都設政府的同職級工資中位數(midpoint)作為機構該職位頂薪，因此阻礙了同工的專業發展，而且對比政府或公營機構社工等出現同工不同酬情況，更能機構難以挽留人才；
- 大多數工種為合約工，讓同工的工作不穩定；
- 整筆撥款讓機構自主財政，不少機構入職時不認同工年資，讓一個已工作數年的同工轉工後工資和新入職的同工一樣做成不公；
- 舊員工被視為機構的財政包袱，不少機構利用請較低薪同工而多出資源去拓展服務；
- 不少社工對社福界失望而增加流失率，以致服務質素下降；
- 社福機構與政府以類似主客關係出現，變相讓社工不能在服務上自主

2. 撥款基準

- 基本撥款不足至不斷申請不同短期計劃資助：不少機構依靠短期計劃生存，政府對於社會服務欠缺規劃，讓已證實有用的創新服務亦需要長期依賴申請基金在能生存（例如受隱蔽困擾青年服務早幾年曾因沒基金下結束，但後來在社會聲音下才再次復甦，反映政府欠缺整體社會服務規劃）；
- 因創新服務往往依靠基金生存，撥款額只夠聘用年資淺之同工，如要聘用年資深的同工，則需要機構自己支付；
- 現今社會問題複雜了很多，以資助服務協議的數字（FSA）去提供服務並不能回應當今社會情況（例如：一個學校社工去處理 70 個個案）對於同工來說十分沉重，讓同工往往為追數字而忙於奔波，無暇去處理服務使用者較深層的需要；
- 現時撥款底下前線同工花多時間於籌款事項從而去拓展新服務；

- CEO 與業績掛勾:部份社福機構 CEO 的表現與是否能協助機構開源賺錢扣上關係,令社福界慢慢走向商業化

3. 人手編制

- 現時人手編制欠缺監督,讓部份機構以較低工資聘請去請多於人手編制員工去開拓新服務,做成不公;
- 另外,定影員工由於已超過中位數工資,往往自身因缺乏加薪而欠缺工作動力

乙：建議及檢討方向

就著以上種種的現況,本會有以下建議:

1. 建議保留推倒整筆撥款的可能性

- 希望是次檢討並非要帶有前設去檢討,應存在一個推倒整筆撥款身的可能去做全面檢視

2. 建議工資及營運開支實報實銷,重新與 MPS 掛鉤

- 這讓機構能夠在聘請員工時能追認同工年資,同時能夠讓同工有更穩定的事業發展及工作智慧(working wisdom)累積,並能做到更好的專案知識傳承

3. 建議重新去定制合理的人手編制

- 重新檢視不同服務的人手編制,重新為不同的服務設立更能符合現今社會狀況的人手編制,讓所提供的服務人手更能穩定並對同工有保障

4. 建議在創新與服務的穩定性的平衡

- 整筆服務實施後無疑有一個好處是不少機構利用當中的彈性發展了一些能應對社會需要的服務,但是同樣地服務往往依賴不同基金去維持,這除了讓同工要處理很多申請基金及處理基金的工作,亦讓服務的穩定性難以維持

5. 建議把有成效的服務恆常化

- 現時很多能回應社會需要的創新服務往往依賴賽馬會基金及公益金等基金去支持,建議把有成效的計劃恆常化,讓同工得到保障,並讓服務能持續發展及照顧服務使用者需要

6. 增加督導人手

- 因著整筆撥款下某些機構往往會聘請更多員工去拓展新服務,這讓督導往往需要督導更多的同工,同時亦忙於開拓新資源及不同基金行政工作,直接影響新同工所接受督導的質素及新同工所能接收到的知識,因此本會建議增加

督導的人手比例

7. 制定機制讓社工及業界持份者去定期檢討撥款制度

- 整筆撥款實施多年，沒有一個讓前線同工及服務使用者能參與的平台去檢討整個撥款制度及監督政府，故建議制定機制讓社工及業界持份者去定期檢討撥款制度而非一個從上而下的檢討

以上為本會對於社福界整筆撥款檢討所提出的建議，懇請就這些意見作進一步考慮及討論。