

## 優化整筆撥款津助制度檢討 – 意見書

本人對於**整筆撥款津助制度**由 2000 年推行至今十七年來，一直未有得到署方認真的檢討感到非常失望！

雖然本人為當年的「**定影員工**」，薪酬與福利均不受整筆過撥款制度影響，但過去十多年，也親眼目睹這個制度如何破壞社福界的生態和服務的正常發展，以下將逐一說明：

### 1) 同工不同酬，社署帶頭剝削社工

- 以核心服務，綜合家庭服務中心為例，同樣的站在最前線，處理類同、複雜又嚴重的家庭個案的社工，在社會福行署和 NGO (如明愛/家福會)的學位社工的待遇為例，薪酬的頂薪點可以相差 37.9%，即在 NGO 家庭服務工作的同工比社署同工少 4 成的薪酬，試問這樣公平嗎？大家均受同樣的社工訓練，又同樣擔當最前線工作把關，工種一樣、待遇卻因整筆撥款津助制度下 NGO 工作的頂薪只有「薪級中點」，這樣等同於剝削！社署作為服務外判的大僱主，不應漠視問題的存在，應帶頭做回良心僱主，回復對 NGO 在政府所訂的總薪酬表 MPS 的頂點」津助。

### 2) 年資不獲認領，嚴重影響同工的專業發展

- 自整筆過撥款制度推行以後，社署對於 NGO 招聘和僱用條件沒有規定，給予 NGO 彈性自主地處理同工年資和薪酬。然而，NGO 在有限資助下(一般在「薪級中點」津助下)，機構大多以「薪級中點」為頂薪，對於新入職的員工，普遍不會認回同工的年資。在這樣的生態環境下，特別是有經驗和具一定年資的同工，更加不可能在轉職時獲認領其年資，這樣造成社福界的「大塞車」的情況。同工普遍缺乏「向上流」和「向外流」的晉升或轉職機會，為了保住眼前的薪酬，也被迫局限留任於原單位或原機構內，缺乏正常的職位流動性，又受制於「薪級中點」的頂薪的限制，這樣將會嚴重影響同工的專業發展。
- 以社署為例，一般社署的文化也會要求員工三至五年便會進行職位調動，以擴闊其工作的經驗等。可是，整個整筆過撥款制度，衍生如此這般的「社福界大塞車」現象多年，社署卻缺乏監管和未有積整推動政策改善業界以上的問題，等同於造成這個「社福界大塞車」的幕後黑手。

### 3) 「投標制」、「基金化」的服務欠規劃及承擔，服務使用者被迫年年換社工

- 自整筆過撥款制度推行以後，社署也開始以「投標制」形式競投服務，機構為增取資源，也被迫參與競投，「價低者得」的市場化主導了整個社福界的生態。以我個人的經驗，在青少年服務中，如「小學全方位服務」、「成長的天空」……到今天熱門討論以「優質教育基金@好心情計劃」去回應青少年精神健康問題等，多年以來，也以「投標制」、「申請基金」去推行服務，換來的，卻時「今年不知下年事」……「小學全方位社工」今年 A 機構、明年 B 機構，總之價低者得，

年年換人的大有學校在……… 這樣的社福界生態健康嗎？前線社工缺乏心穩定的工作前景，有年資的社工會礙於「人工變貴了」被拒於服務所需，服務受眾被迫年年換社工……欣賞社署今年認真就「小學全方位社工」倡「一校一社工」……可惜，至今仍然未能把公認有需要的服務改為「恆常化」的服務。

總結，現任特首、即當年的社署署長林鄭月娥一手推行整筆過撥款制度，儂成社福界今天的種種問題，我想這也不應是林特首預測和樂見的局面。所以，希望未來兩年由現任社會福利署署長擔任主席的「整筆撥款督導委員會」能正視業界因整筆撥款帶來的各種問題，不單對症下藥的解決當前的問題，更希望委員會檢討可帶來前瞻性的改變，以重建社福界的健康生態與長遠服務規劃。

前線社工(青少年服務)

譚筠樺

2018年5月2日