

保障服務質素，維護社工專業，用一石，激起千層浪！

何淑儀 2018年5月14日

雖有點螳臂擋車，不自量力，但我們仍有一群社工相信，一石可激起千層浪！

我退休那頭近，當年是定影員工，離開全職社工職場十多年。LSG對我個人來說，毫無影響。但我心痛社工的專業在LSG之下被消磨剩盡，社工尊嚴被踐踏、員工權益被剝削...政府和機構管理層簽定的合約如何不平等，貴客自理---這是合約精神！受薪的，無論是高層的行政總裁，還是前線阿蘇阿四，去到這忍無可忍的時候仍然沉默硬食的話，就愧對我們的服務對象、我們的社會大眾。

我作為一個勤勤力力的社工，眼看以下的現象，提問一些普羅打工仔都識問的問題，要求社署回應：-

1. 無論是常規服務還是投標項目，人手同樣不斷流失，與服務對象的工作關係不能穩定建立，嚴重影響服務質素。社署能否提供數據，是甚麼類別的服務、甚麼機構的人手流失特別嚴重？社署有否作出了解和跟進？
2. 無論是常規服務還是投標項目，服務超標 1.2 倍、1.7 倍，甚至 2 倍、3 倍。這是甚麼道理？長期一個團隊做兩、三個團隊的工作，視為必然、視為委身，這明顯就是剝削搵笨！這些服務產出量，社署一定有數字和資料。那是甚麼類別的服務？在那些地區？社署有否規劃增加服務資源，解決服務不足的問題？
3. 關於職業安全健康問題，社工同事日做夜做，超時工作時數、身心疾病的醫療開支，工傷及病假日數等資料，各 NGO 有否報告提交社署？社署/社工總工會/社工註冊局如何為社工的福利和身心健康把關？
4. 關於肥上瘦下，審計署正要求社署向各 NGO 收集最高層 3 位同事的薪酬津貼獎金等回報。作為一般公眾人士，我們好想知道政府的公帑如何有效使用，不知幾時可公開資料。社署更要公開這些最高層同工如何得到機構董事局的厚待，當中的機制如何運作？這些機構對各職級前線同工又是否一樣厚待，一視同仁？
5. 經驗年資對於以人為本的服務是十分重要，大家一定同意。可惜現時很多機構為了慳荷包，做成的現象是：同事不敢轉工、不敢全日制進修。因離職後難再入職，轉職不能計足年資。工作經驗成為負資產，經驗不能承傳和轉移。整個專業發展停滯不前，最終受害的也是我們的服務對象，我們的社會大眾。