

LSG 沒有靈活創新，只有災害！

黃國基

交立法會福利事務委員會意見書

2018年5月14日

我是 1983 年開始投入社工行列，至今 35 年，剛好一半時間是在所謂舊制下工作，而另一半則見證了整筆撥款對社福界帶來的破壞。

政府在推行整筆撥款津助制度最大的說辭就是靈活與機構自主；但我們要問，LSG 給了社福界什麼的靈活自主？社福界需要的，又是什麼的靈活自主？

LSG 靈活自主的首號大將，想必是容許機構脫離以前跟隨政府薪級表的做法，自行製訂薪酬。在我社工生涯的前一半，業界同工雖不會收入極為豐厚，但卻穩定而有保障，而且因所有機構標準劃一、年資得到認許，同工也願作不同嘗試，人力的正常流動，亦帶來經驗的交流；但在我社工生涯的後一半，伴隨整筆撥款而來的，是員工薪酬的大倒退，合約制聘用的模式紛紛出現、轉職後年資不獲認許、同工不同酬成為普遍現象……

政府可能會說，這與我無關，也與整筆撥款無關，而只是機構的問題；但這是真的嗎？當轉職時年資不獲認許，越資深的同工，越難轉職；在以薪級中點為撥款準則，及在出現虧損時，機構須自行承擔；但社福機構本來就不是一盤可以利潤為考慮的「生意」，如何能在出現問題後承擔？為求「自保」，自然要從減少佔主要支出的薪酬著手：不是減薪，就是減人！

其實，為什麼政府要讓機構有自訂薪酬水平的“自主”？如果推行整筆撥款的目的是為了改善服務，而不是減少對社會服務的承擔，自訂薪酬對這目標有什麼幫助？事實上，整筆撥款津助制度導致業界薪酬與 MPS 脫勾，是社福界過去十八年最大的災難，唯一的得益者，只是有利政府能以更低的成本，推出進一步傷害業界的服務競投制度策。

如果整筆撥款的目的只是推動創意、改善服務，更好回應服務需要；社福界只需要可因應服務需要，自訂所需的專業人手組合(如社工、醫護人員、治療師等)便可，只要不逾政府資助額標準，便予以「自主」，根本無需，亦不應破壞原有的薪酬架構。

整筆撥款以推動服務創意為名，但我對比 35 年社工體驗的前後兩半段的時間，卻感到同工在整筆撥款推行後，對創新的服務計劃的推動，感到越來越「厭倦

」。這不是由於他們對社工信念的搖動、對服務對象需要的漠視，而是津助制度缺乏支持，甚至做成障礙。

近年社福界無疑多了很多「創新服務計劃」，但其實這並不是整筆撥款下的成果。因為整筆撥款限制了機構運用「盈餘」進行「津貼及服務協議」(FSA)以外的創新服務，但 FSA 十八年不變，根本跟不上社會變化的需要，機構只能努力尋找不同外界資源去滿足不斷變化的服務需要。

十八年前，業界同工有一個美麗的盼望，就是如果同工嘗試推動了一些新服務模式，在得到一些外界資助一段時間而服務被證實有效後，往往有可能得到政府政策支持，納入資助範圍，這也是我們以前說志願機構的「先鋒角色」。

但整筆撥款推行後，政府停止了標示與業界夥伴改善服務的五年計劃檢討(5 year plan review)的服務檢討機制，也沒推動服務；於是，當服務機構縱有成功的創新計劃，這些服務亦不可成為政府認可的津助服務……於是，同工/機構努力創新的後果，就是要花費大量資源，不停申請不同的津助，否則只能終結服務，而同工亦在職位朝不保夕下工作。努力推動服務創新，卻造成機構的包袱及同工的壓力，而這竟是號稱鼓勵創新的「整筆撥款」後遺症，實在諷刺。業界這十八年感到的不是彈性，而只是「政府資源封頂、機構無限包底」的狀況的

香港的社會福利服務需要對津助制度作全面改革，而非限於整筆撥款的小修小補式「優化」!