

## 優化整筆撥款津助制度

2000 年剛上任的社署署長林鄭月娥 身為當年大旗手 向業界表示：「由於我曾透過實踐，親身體驗到「整筆撥款」在其他資助機構及範疇帶來的明確好處，我會極力推介這個新的資助制度。(註 2)」。最終「整筆撥款」新資助制度在 2001 年 1 月 1 日正式推出。

2001 年起，政府在一片反對聲下推行「整筆過撥款」。自此，社福機構不能再透過「實報實銷機制」，從政府取得資源；取而代之，社福機構需要向不同慈善基金會進行遊說和推銷，務求以最低成本達致最高效益作為招徠，透過競投取得更多資源以維持服務。

早於 2008 年政府委託的「整筆撥款獨立檢討委員會」已就 LSG 給予 36 項改善建議，政府亦因此推出《最佳執行指引》，但社福界的問題依舊沒變！

LSG 根源性的問題，是否可以靠「檢討」來解決？

名義上，政府希望透過推行「整筆撥款」，增加社福機構在行政和財政上的彈性；但實質是引入競投文化，將社會福利推向市場競爭。

結果，各大社福機構成為競爭對手；由於機構能自行判斷如何運用捐款和資助，更有部份社福機構高層能獲發可觀的分紅，社會服務成為一盤有利可圖的大生意。

1. 整筆撥款制度變相容許非政府機構「肥上瘦下」。

2016/17 年度至少 24 間機構的最高層員工總年薪逾 150 萬元，高於社署總社會工作主任 (CSWO) 頂薪點；當中 5 間機構的最高層員工總年薪更達首長級官員人工，但前線員工薪酬能否也超越頂薪？

不同機構高層薪酬差別可達數倍、可笑是一般員工待遇卻未有保證等。

對前線員工造成不公，嚴重打擊員工士氣，亦影響公眾對社福機構的信任。整筆過撥款的政策下，社福機構雖能更靈活運用資金，但同時容許機構透過獎勵金、現金津貼等形式，為高層自肥打開方便之門，促請社署修改現行指引，例如規定社福機構前線和管理層員工的薪酬政策，必須用劃一原則制定，讓前線員工獲公平待遇。

## 2.跑數成為日常

在競投文化的洗禮下，基本撥款不足至不斷申請不同短期計劃資助，社福機構瘋狂撰寫不同的基金申請計劃書，申請金額由千多元至千多萬不等。沒有時間彼此交流個案狀況，坐在寫字檯時也只是追趕數字或報告

離開還是留下

根據社會工作註冊局的註冊準則，要成為社工，首先要完成不少於 800 小時的實習時數。本人也曾經歷專業的社工訓練。成為社工，絕非易事。但社工畢業後從事保險業、人事管理、紀律部隊的，大有人在。又有多少社工同業因為業界生態，而轉行投身其他專業？

(註 2) <https://www.swd.gov.hk/doc/ngo/LSGSpeechSept2000.pdf>

「整筆撥款」( Lump Sum Grant )

官方的說法是「加強彈性」，業界的說法則是「欠缺規劃」、「變相減薪」、「失去編制」。

失落的社福規劃及五年計劃

缺乏長遠福利規劃及透明度下，署方話有規劃，但可惜各機構的人手編制及薪酬毫無根據可依。

「當年社會服務的人手、地方、資源均有詳細規劃，但竟然全盤打翻，是一場災難。」政府於回歸後停止規劃，是逃避責任。

可惜，至今，同工不同酬、服務惡性競爭、人手編制不足、機構財務監管、行政工作繁瑣等等的問題，以及制度引申的董事局、管理層、前線員工及服務使用者之間的矛盾，都未有妥善處理。整個社會服務制度應如何走下去？

政府認為 LSG 有靈活性，NGOs 可動用儲備發展「創新服務」應付社區需要，但面對社會需要而作出長遠規劃絕對是政府的責任

社會福利署在網站上如是點題：「整筆撥款津助制度着重提高效率和成效、改善質素、鼓勵創新、加強問責和提供彈性」。

現在回顧可有提高效率?

現在回顧可有提高成效?

現在回顧可有改善質素、鼓勵創新?

非牟利機構人員協會