



## 香港社會工作人員協會 回應「優化整筆撥款津助制度」檢討報告

就勞工及福利局 7 月 5 日發表「優化整筆撥款津助制度檢討報告」本會回應如下：有關報告只將問題單一歸咎於受資助機構的管治及執行能力，未能真正解決推行「整筆撥款津助制度」所產生之核心問題！面對過去 20 年來社會急速轉變，以及未來社會服務之需要變得更為複雜及多元化，「整筆撥款津助制度」的檢討需要針對機構的管治能力、社會福利規劃、津助制度、人力配置、社會服務行業的專業發展、員工士氣等多方面的關鍵問題，方可促進業界可持續發展。

本會曾就以下 3 方面提出實質執行方案及機制，包括：1) 促進社會工作專業發展、2) 提昇社會工作專業能力回應社會複雜多變需要，以及 3) 推動肯定社會工作專業，並主動約見署方要員和提交建議書。可惜均不獲署方採納，本會感到十分失望。

就「優化整筆撥款津助制度」檢討，本會重申應：

### 1) 促進社會工作專業發展

- 應加入「社工專業年資」認可作為人手編制的其中一項檢討範疇，並以社會工作專業勝任能力架構(Professional Competency Framework)為基準，確保服務質素和專業性。

### 2) 提昇社會工作專業能力回應社會複雜多變需要

- 檢視不同服務的人手編制時，必須設立「高級臨床社工」和「臨床社工督導」職位，以確立社會工作專業發展發展階梯。具體操作建議，署方亦於初步文件(第 1/2020 號(附件四)提出相關建議，本會認為是可行的過渡性方案，建議進一步與業界研究操作方案；
- 邀請社會工作專業團體參與服務檢討，以確保檢討方向包含「社會工作專業」的角度。

### 3) 推動肯定社會工作專業

- 建議署方作為業界最大津助資源提供者，必須帶頭於業界建立及推動「年資認可」之相關執行政策。實際操作建議包括：1) 成立有業界參與的專責評核機制；2) 邀請現時已就「年資認可」納入人事管理制度，並設立明確的認可準則的機構，分享操作及帶頭推動「年資認可」制度，使同工於轉職時能得到專業肯定。



- 根據顧問報告顯示，現有三種服務類型的估算薪酬支出已超越中點撥款。署方應率先為這三項服務類型提供中點撥款以上的津助，以確保服務能在財務上穩健推行。對於其他服務，隨著時移勢易，亦會陸續發展至資源不敷的情況，署方宜因應機構或業界提出的要求，檢視服務成本結構，補貼因工作人員年資累積而帶來的不敷支出，應該依檢討結果增加資源。
- 署方必須就整筆撥款設計和執行上所產生的漏弊，給予機構足夠資源，讓機構所聘用的專業社工薪酬，能夠與「社會福利署社工職系」的薪級點看齊(包括起薪點及最高點水平)。與其他專業(如教師、護士、醫生)一樣，透過清晰的薪酬制度，肯定社會工作專業的資格和能力，同工不因受聘於不同機構或政府部門而出現待遇上差異，方能穩定人手，並確保服務質素和專業性。
- 本會就「鼓勵機構使用精算服務」，是否能有效促進機構採取更大膽進取的理財方式抱有疑問。隨著社會對社會服務機構的管治要求提高，相信大部份機構亦有作恆常財務推算。有關估算基礎，應最能貼近他們的人力資源、服務發展需要等內部因素和機構獨特性作考慮。若機構經過精算服務得出中點津助未能承擔推算認可員工的資歷和認可薪酬，署方必須「以合理機制為機構提供財務支援」，方能鼓勵機構採取進取和可持續的員工薪酬策略。

總括而言，是次檢討必須正本清源以梳理整筆過撥款津助實施二十年來累積帶來之負面影響。本會強調政府必須對撥款制度作承擔，並保持撥款制度的靈活性及公眾問責的重要性，促進機構共同建立和遵守「業界標準」(industry standard)，業界未來的發展方可行穩致遠！

香港社會工作人員協會 撰文

2021年7月6日

查詢：

林靜雯教授 香港社會工作人員協會會長

電話：2528 1802 電郵：[hkswa@hkswa.org.hk](mailto:hkswa@hkswa.org.hk)

文件送交：

- |               |                |              |
|---------------|----------------|--------------|
| 1. 勞工及福利局局長   | 2. 社會福利署署長     | 3. 社會福利諮詢委員會 |
| 4. 整筆撥款督導委員會  | 5. 福利事務委員會     | 6. 香港社會服務聯會  |
| 7. 香港社會工作者總工會 | 8. 社會工作人員協會 會員 |              |