



## 是誰 規劃了我的生涯？

陸殷誦先生  
社工復興運動成員

近年，社福界尤其是青少年服務很流行一個辭彙——生涯規劃。

筆者是一名青少年工作者，對此字詞耳熟能詳，當很多青少年工作者都為服務對象做大大小小的生涯規劃活動或計劃時，我們又有沒有停一停想一想自己的生涯規劃？還是我們的生涯已經被規劃多時？又或是整個社福界都被規劃了多年？

整筆過撥款津助制度相信是規劃了社福界生態，亦規劃了每一個業界同工的職涯。以往助人自助的北斗星自2000年後開始變得黯淡無光，究其原因或許源自同工亦未能在職涯中盡情一展所長。

由於制度的推出後，政府便把財務管理放於機構之手，由機構「靈活運用」該筆資金，雖然資金中有很大部分是用於員工薪酬之上，惟因機構需要多少員工全由機構自決，於是不少的問題便源於這種「靈活」之上。

在舊有實報實銷制度下，員工的薪酬是直接與他工作的經驗（亦即年資）掛勾的。但在整筆過撥款之下，因機構是掌管財政的一方，在人手編制沒有標準下，

不少機構會以聘請多員工為準則下直接地削減薪酬來招募更多的人手。

本來，人本服務講求的是一種知識及經驗累積的工作，而且講求與服務使用者關係的扣連，最終達致以生命影響生命的目標。

然而在整筆過撥款之下，年資頓成為同工的負資產，有志離開原來崗位另謀其他發展空間的同工憂慮離開原來崗位之後找不到原有的薪酬；有志留下機構發展服務一展所長的同工亦因薪酬水平遠比外間機構低而未能專心一意在原來崗位盡展才能。

同工的去留直接促使服務質素下降，但整筆過撥款吊詭之處在於希望改善服務質素，然而制度推行後業界卻彷彿變成重量不重質的服務業而非人本專業。

既然，現時香港社會如此流行講求生涯規劃，作為整筆過撥款制度的推手林鄭月娥即將就任新一屆特區首長，社福界可否重新掌握屬於我們的規劃？業界的同工又可否規劃回自己的職涯？