

本人在NGO工作多年，從model cost轉為LSG，本人認為LSG十分可取。

社會情況變化不斷，人力市場更甚，以往社署按不同服務定下的staffing和other charges 撥款，受津助職位和人數都是固定，如市場上無足夠的人才，例如近年出現護士荒，機構請不到人，社署不用放該空缺的津助，省回一筆，但機構無錢又無人，如何維持服務，更遑論更好的服務質素。在LSG下，如請不到護士，機構可進行短期或長期的人力重整，改聘保健員或是其他護理人員擔任護士的非核心工作，讓護士能專注核心工作，同時非核心工由其他職員負責，令運作成本下降。過去NGO的人工是與公務員掛勾，所謂同工同酬，實際只是同名堂，實際工作可以完全不同，在資本主義社會下實在令人不解。推行LSG後，大部份機構均錄得盈餘，反映出過往的津助制度提供不到誘因令機構認真管理財政，只求撥款和開支打和，無多亦無少，此種管理態度並非納稅人願見。

在LSG下，因不受過往other charges的框框限制，機構可因應本身不同時期的需要，將撥款放在適用的地方，例如請維修公司定期檢查器材、進行簡單的樓宇維修，而不是事事等向社署/Lotteries Fund申請撥款，未有批款就讓物業千瘡百孔，儀器壞了就乾等，減少浪費，亦可減少因器材失誤令服務中斷。

現在LSG的問題，是因為社署隨EPP不斷扣減LSG，但又不斷要求機構增加服務的人數和服務範疇，服務人數倍數增加，提供的服務越來越似"全包宴"，機構面對無止境的要求，在財政監控下唯有加把勁。近期報章報導只側重LSG在管理不良的機構下只顧累積儲備的情況，無視機構在LSG的機遇下創造了過去福利服務不重視的監控和前瞻，實在令人嘆息。

Yeung Annie