

香港基督教服務處

對「優化整筆撥款津助制度檢討報告」的意見

歷時超過40個月，勞工及福利局終於今年7月5日發表「優化整筆撥款津助制度檢討報告」。然而，整份報告書所提出的建議，並未能就業界對整筆撥款津助制度多年來所帶來的痛點提出有效改革，更遑論應付複雜多變的社會需要，本處深感失望。

本處期望政府能參考以下意見，讓是次檢討能真正填補整筆撥款津助制度的漏洞：

一) 顧問報告結論難令業界信服

報告書引述顧問公司研究結果指：「沒有證據顯示現時社署中薪點撥款不足夠應付機構的薪酬支出」，此推論背後的計算並沒有將同工入職前所累積的年資反映在「估算薪酬支出」上，做法並未能反映實況。此外，有關計算方法亦忽略了機構規模、員工組合、受資助單位的增長狀況等複雜因素，以及這些因素對機構在調撥資源上的彈性和影響，計算過於簡化。本處認為，局方應責成顧問公司重新以具公信力的方法收集數據，以科學化的推算來評估更合理的撥款基準。

二) 服務檢討進度未能合乎實際迫切需要

本處歡迎報告書中提出檢視「社署估計資助人手編制」的建議。然而報告書提出每年只就8項服務進行檢討，對於現有的超過160項服務來說，目標並不符合比例。加上若如報告書所指，正檢討的項目一年內未能完成，則不能在同一服務範疇內開展另一個服務項目的檢討，即是「每年8項」也只是最樂觀的狀況。本處認為，有大量的服務在人手編制上與實際需要有明顯落差，業界難以僅透過「福利議題及優次會議」的倉促諮詢下，就能為4個服務範疇各自種類繁多的服務定立優先次序，去競逐每年的2個檢討名額。當局有必要為檢討進度定立更為合乎實際需要的目標，務求能適時增撥資源及制定策略，讓服務能緊貼社會的需求。

三) 建議無助機構改善人力資源管理

在「中點薪金撥款」的限制下，營運機構為了避免跌入財政懸崖，一般會採納較審慎的財務管理。再者，各機構因應其規模、員工年資、服務類型組合等因素，在人力資源和財務管理上面對頗大差異。本處對於報告書建議為機構提供「精算服務」以促進機構理財效用存疑。本處認為社署應設機制，讓機構在認可編制下，若以相應於公務員待遇聘用員工，而支出超過撥款額的時候，可獲追認。此舉一來可鼓勵機構善用儲

備，改善同工薪酬，亦可使不同規模的營運機構與社署保持相若的競爭力，提升各類規模機構挽留人才的能力，藉此提升整體的服務質素。

四) 《協議》相關活動的限制有礙機構創新

社會急速轉變，營運機構一般需申請不同的社會資源發展服務，以靈活回應新增的服務需要。報告書對《協議》相關活動和成本攤分加入嚴格的限制和要求，變相限制了整筆撥款所賦予營運機構的彈性，機構難以靈活應變之餘，更要小心謹慎以免違反社署的要求，加重營運機構在服務發展上的行政成本。本處認為，社署應重新檢視「對《協議》相關活動」的限制」，讓措施能促進公共資源的合理運用，並同時為營運機構保留最大彈性發展創新服務，以回應社會需要。

五) 把握機會，完善是次檢討

是次檢討以優化整筆撥款津助制度為目標，歷時雖超過40個月却未能總結出具說服力及前瞻性的建議，尤其在最受業界關注的「人手編制及撥款基準」，以及「薪酬架構」兩個部份諮詢不足，業界未能深入討論，實不宜匆匆作結。本處期望當局能考慮以上意見，重新以科學化的方式收集數據，並向公眾詳細鋪陳，再進行諮詢，讓是次檢討更深入及全面，從而提出更對焦而有效的優化措施，長遠為市民提供更優質的服務。

2021年7月12日

聯絡人: 吳偉明 (政策倡導幹事)
電話: 3890 3455