

立法會

Legislative Council

立法會 CB(2)1895/17-18 號文件
(此份會議紀要業經政府當局審閱)

檔 號：CB2/PL/WS

福利事務委員會 會議紀要

日期：2018 年 5 月 14 日(星期一)
時間：上午 8 時 30 分
地點：立法會綜合大樓會議室 1 及 3

出席委員：邵家臻議員(主席)
鄭俊宇議員(副主席)
梁耀忠議員
葉劉淑儀議員, GBS, JP
田北辰議員, BBS, JP
陳志全議員
梁志祥議員, SBS, MH, JP
郭家麒議員
郭偉強議員, JP
黃碧雲議員
潘兆平議員, BBS, MH
尹兆堅議員
朱凱迪議員
柯創盛議員, MH
容海恩議員
陳沛然議員

缺席委員：張超雄議員
楊岳橋議員
何君堯議員, JP
陸頌雄議員

列席議員：石禮謙議員, GBS, JP

出席公職人員： 議程第 III 及 IV 項(第一及第二節)

勞工及福利局局長
羅致光博士, GBS, JP

議程第 III 項

勞工及福利局
康復專員
梁振榮先生, JP

社會福利署助理署長(康復及醫務社會服務)
郭志良先生

議程第 IV 項

第一及第二節

勞工及福利局副秘書長(福利)1
戴淑嬈女士, JP

社會福利署署長
葉文娟女士, JP

社會福利署副署長(服務)
林嘉泰先生, JP

第一至第三節

社會福利署助理署長(津貼)
黃國進先生

第三節

勞工及福利局首席助理秘書長(福利)1
鄭健先生

應邀出席者： 議程第 IV 項

第一節

嚴重弱智人士家長協會

主席
李芝融先生

譚偉業先生

香港社會工作者總工會

會長
倫智偉先生

社總 IEAPS 關注組

代表
陳虹秀女士

香港基督教服務處

總幹事
孫勵生先生

香港社會工作者總工會幼兒教育關注組

成員
黃旭熙先生

沙田區議會議員麥潤培先生

香港社會工作者總工會綜合家庭服務關注組

召集人
吳雄輝先生

社總小學輔導關注組

成員
許麗明小姐

王芷欣小姐

梁林輝先生

民主建港協進聯盟

副發言人
蔡承憲先生

基督教香港信義會社會服務部

助理總幹事
林兆秀先生

林宗祐先生

陳錦章先生

黃偉亮先生

鄭量之先生

林珍女士

翟冬青小姐

社會福利機構員工會

理事長
邱智恆先生

張貴豪先生

何冠熹先生

香港社會服務聯會

總主任
張麗華女士

小型福利機構關注組

成員
羅美珍女士

社區及院舍照顧員總工會

秘書
鄭清發先生

聖雅各福群會職員聯會

社會工作員
陳雪汶女士

非牟利機構人員協會

主席
曾威慎先生

第二節

公民黨

新界西支部主席
陳琬琛先生

基督教協基會社會報務部

總幹事
黃秀華女士

萬雪容女士

黃家儀小姐

港九勞工社團聯會

高級會務幹事
羅文輝先生

Abdull Ghafar KHAN 先生

香港政策透視

執委成員
龔偉森先生

曾嘉俊先生

黃國基先生

陸凱珊女士

梁雲龍先生

信義會同工 LSG 關注小組

成員
梁俊傑先生

譚筠樺女士

伍月蘭區議員辦事處

地區統籌
溫仲然先生

葉健強先生

屯門社區網絡

召集人
黃丹晴先生

陳海傑先生

關注 LSG 石仔組

發言人
吳偉明先生

香港家庭福利會

企業營運總監
盧嘉洛女士

陳立基先生

社工復興運動

代表
陳順意小姐

自由黨

黨員
曾卓兒女士

陸一心女士

施偉禧先生

第三節

梁國雄先生

郭偉誠先生

周頌章先生

葉志豪先生

明愛專上學院社會科學院舊生會

幹事

傅威翰先生

林錦利小姐

蒞地基督徒

社工

呂智恆先生

張佩蘭女士

社區發展陣線

成員

陳淑淇小姐

深水埗區議會議員江貴生先生

關注綜援低收入聯盟

成員

李大成先生

爭取低收入家庭保障聯席

成員

李國權先生

低保聯

成員

李風清小姐

陳佩儀小姐

關注綜援低收入聯盟(LSG 小組)

成員
彭樂欣小姐

社區發展陣線(LSG)

成員
吳堃廉先生

關注學童發展權利聯席

成員
陳奕珊小姐

社福同行(LSG 小組)

成員
張志權先生

林倩雯小姐

黃穎姿小姐

關注 LSG 改革小組

成員
何汝瑛小姐

社區前進

成員
賀卓軒先生

天姿作圍

成員
譚婉芬小姐

香港民主民生協進會

總幹事
李庭豐先生

SEN 權益會

成員
郭凱盈小姐

社福同行(關注整筆撥款改革)

成員
黃山先生

關注學童發展權利聯盟

成員
何詩慧小姐

香港社會工作人員協會

行政經理
李美嫦小姐

黃家玉小姐

周耀康先生

林強先生

丁惠芳博士

吳惠娥小姐

余雋彥先生

陳善彤小姐

王淑明小姐

沙田區議會議員陳兆陽先生

列席秘書 : 總議會秘書(2)4
徐偉誠先生

列席職員 : 高級議會秘書(2)4
余綺華女士

議會事務助理(2)4
許賽芳小姐

經辦人/部門

I. 自上次會議舉行至今發出的資料文件

[立法會 CB(2)1188/17-18(01)號文件]

委員察悉，自上次會議後曾發出陸頌雄議員於 2018 年 4 月 7 日要求事務委員會討論居於內地的香港長者的福利可攜政策的函件。

II. 下次會議的討論事項

[立法會 CB(2)1364/17-18(01)及(02)號文件]

2. 委員商定，事務委員會將於 2018 年 6 月 11 日舉行的下次會議上討論下列項目：

- (a) 新建公共租住房屋屋邨及貧困社區的社會福利服務規劃；
- (b) 家庭議會的工作；及
- (c) 社區發展政策及服務。

(會後補註：按主席指示，相關團體應獲邀就上文(c)項向事務委員會口頭陳述意見。)

III. 特殊需要信託的初步框架

[立法會 CB(2)1364/17-18(03) 及
CB(2)1385/17-18(01)及 ISE04/16-17 號文件]

3. 應主席邀請，勞工及福利局局長("勞福局局長")向委員簡介擬議成立的特殊需要信託("特殊信託")的框架的初步構思。

特殊需要信託專責辦公室的服務範圍及人手

4. 就潘兆平議員查詢有關設立特殊信託專責辦公室及何時擬定辦公室的服務範圍，勞福局局長回應時表示，會在特殊信託辦公室設立前初步擬定其服務範圍，並在辦公室成立後才敲定具體的服務安排。

5. 就潘兆平議員查詢有關特殊信託辦公室的人手，康復專員表示，特殊信託辦公室的人手編制有十多名職員(包括社工、庫務會計師及其他支援人員)。實際調派至特殊信託辦公室的人員數目將視乎對特殊信託服務的需求而定，當局會逐步開設新職位。柯創盛議員詢問為設立特殊信託辦公室而預留的 5,000 萬元將如何具體運用及分配。勞福局局長回應時表示，該筆預留款項將用於支付特殊信託辦公室首 5 年的運作開支，辦公室的人手則會視乎對特殊信託服務的實際需求而定。

使用特殊需要信託服務的資產要求

6. 潘兆平議員表示，據一些媒體報道，開設特殊信託戶口的最低金額為 180 萬元，對部分家長來說，此要求或會過高。就此，他詢問當局基於甚麼準則來釐定開設特殊信託戶口的最低資產門檻。勞福局局長回應時表示，勞工及福利局就研究成立特殊信託的可行性而成立的工作小組("工作小組")仍未決定開設特殊信託戶口的最低資產門檻。在與相關持份者舉行的諮詢會上，工作小組曾以一些例子說明維持受益人不同程度的生活水平所需的預計資金。這些例子或被誤解為開設信託戶口的最低資產門檻。當局認為有必要定出最低資產門檻，但有關金額不會高達 180 萬元。

7. 主席及副主席表示，很多團體擔心特殊信託的資產要求會相當嚴苛。主席表示，在新加坡，有特殊需要子女的家長只需 5,000 坡元(即約 28,000 港元)便可開設信託戶口。主席、副主席及梁耀忠議員詢問，對於特殊信託的最低資產門檻，政府當局有何初步構思。勞福局局長回應時表示，若最低資產門檻過低，管理特殊信託的成本便會相當高，

令營運特殊信託欠缺成本效益。工作小組制訂最低資產門檻時會考慮相關因素，並會向有關的家長詳加解釋，讓他們考慮是否需要加入特殊信託。

8. 鑒於某些有特殊需要人士或對特殊信託服務有較大需求，梁耀忠議員詢問特殊信託是否針對特定類別的有特殊需要人士。勞福局局長回應時表示，特殊信託服務的對象是有特殊需要人士的家長("委託人")，他們希望以信託形式管理其財產，確保他們為其子女("受益人")擬備的長遠照顧計劃得以持續執行，但未能負擔普遍高昂的私人信託服務管理費。有見高昂的管理費會大幅蠶食家長為支付其子女生活費而預留的資產，特殊信託旨在為這些家長提供可負擔的信託服務。若信託戶口內的資產用罄，受益人會獲社會福利制度支援。

9. 梁志祥議員表示，在一些海外地方(例如新加坡)，公共信託服務的使用率相當低。由於特殊信託未能完全應付受益人的長遠生活費，當中部分開支須由政府當局承擔。此外，設立特殊信託辦公室也會涉及一定的成本。他詢問政府當局有否預計上述開支及成本，並就該等開支及成本與沒有設立特殊信託的情況，父母已身故的有特殊需要人士所招致的福利費用作比較。

10. 勞福局局長回應時表示，根據工作小組作出的建議，政府當局已決定牽頭成立特殊信託，因其認為有責任照顧父母已故並缺乏理財能力者的福利需要。工作小組在研究特殊信託的詳細運作安排時，會力求有關服務是在可負擔範圍內，同時能夠達到把已故家長的財產用於長期照顧其有特殊需要子女的原有政策目標。

11. 副主席詢問，當局會否按信託基金價值的某個百分比收取管理費；如會，預計的百分比為何。勞福局局長回應時表示，對於按委託人資產價值的某個百分比收取管理費，抑或收取固定費用，需作研究。前者會使資產價值較高的委託人須負擔較多特殊信託營運成本。至於後者，如資產規模較小，則資產價值有相當大的比例須用作支付管理費。工作小組研究收費原則時，會考慮收集到

的意見和特殊信託辦公室的營運成本。副主席關注到，為支付受益人生活或照護開支而預留的信託基金，會被高昂的管理費大幅蠶食。他要求政府當局向工作小組轉達其關注。

12. 主席表示，部分團體反映他們對特殊信託的關注如下：

- (a) 有市民希望，他們存入信託基金的財產能照顧其患精神病的子女或配偶的長遠日常生活需要。他們希望知悉，特殊信託會否涵蓋精神病患者；
- (b) 在加拿大，有特殊需要子女的家長的財產管理採用全權信託的形式，這些財產不會計入其子女的財產，因此不會影響其子女申領社會保障援助的資格。有團體詢問，特殊信託會否仿倣有關做法；及
- (c) 會否安排個案經理，監察受益人的醫療需要，以及就受益人的醫療護理提出建議。

13. 勞福局局長回應時表示，特殊信託旨在為有特殊需要子女的父母管理其交託的財產，並運用有關財產作長期照顧其子女之用。一些海外地方為精神上無行為能力人士而設的信託服務，一般涵蓋智障人士、精神病患者、自閉症人士等。工作小組會進一步研究特殊信託將涵蓋哪些類別的精神上無行為能力人士。

14. 勞福局局長表示，由於委託人的財產將用以支付受益人的生活費，在概念上該等財產可被視為受益人的收入。因此，有需要仔細研究委託人的財產與須接受入息審查的綜合社會保障援助計劃的關係。當局將考慮受益人會否左右財產的運用或信託基金產生的投資收益等因素。在這方面，政府當局仍未有任何決定。受益人申領免入息審查傷殘津貼的資格將不受影響。

15. 關於為受益人安排個案經理的建議，勞福局局長表示，特殊信託的目的是根據委託人的遺囑條款管理其遺產，以及使用其遺產來執行為受益人所擬備的照顧計劃。社會福利署署長法團作為特殊信託的受託人，如果同時擔任受益人的照顧者，會有角色衝突。

16. 柯創盛議員支持政府當局的特殊信託初步架構，但表示不應為特殊信託的申請資格設下太多規定。除特殊信託外，政府當局應研究如何在現有機制下，加強照顧父母已故的有特殊需要人士。由於福利界別人手緊絀，他認為政府當局應考慮採納就特殊信託安排個案經理的構思。勞福局局長重申，社會福利署署長法團作為特殊信託的受託人，如果同時擔任受益人的照顧者，會有角色衝突。有特殊需要人士若正由親友照顧，其親友可申請有關人士的監護令。如有需要，政府當局可在這方面提供協助。

特殊需要信託的推行

17. 柯創盛議員詢問，就特殊信託進行的諮詢完結後，政府當局會否向事務委員會作出匯報。主席亦詢問有關推行特殊信託的時間表。勞福局局長回應時表示，工作小組將因應就最低資產門檻、服務費水平、注資安排等收集到的意見，研究特殊信託的推行細節。特殊信託辦公室將於 2018 年年底或 2019 年年初成立及推行有關服務。屆時政府當局會向事務委員會匯報特殊信託服務的推行情況。

IV. 優化整筆撥款津助制度檢討

[立法會 CB(2)1364/17-18(04)及(05)號文件]

18. 應主席邀請，勞福局局長向委員簡介優化整筆撥款津助制度("津助制度")檢討("檢討")，並就檢討的範疇徵詢委員的意見。

會議安排

19. 勞福局局長就其本人及社會福利署署長("社署署長")未能出席會議的下午環節致歉，因他

早在 2018 年 5 月 9 日獲悉是次會議將延長至下午之前，已另有約會安排。他表示，是次會議的下午環節，將由勞福局及社會福利署("社署")的首長級代表出席。

20. 陳志全議員表示，101 個團體/個別人士表示有意出席是次會議，他們許多均希望勞福局局長及社署署長全程在席，聆聽他們的意見。他遂建議主席考慮把是次會議的下午環節改期。勞福局局長回應時表示，由於上述約會無法改期，勞福局獲通知是次會議將延長至下午時，曾向主席提議舉行另一次會議，聽取公眾對檢討的意見，但主席寧願於同一日聽取有意出席會議的團體/個別人士的意見。主席表示，秘書處於 2018 年 5 月 8 日通知勞福局，是次會議將延長至下午。

第一及第二節

21. 主席邀請團體/個別人士陳述意見。共有 51 個團體/個別人士表達意見，他們的意見綜述於**附錄**。

政府當局對團體/個別人士意見的回應

22. 勞福局局長回應團體/個別人士的意見時提出以下各點：

- (a) 當局已於 1996 年後不再採用"5 年計劃"機制來規劃社會福利服務，而終止該機制與實施津助制度無關。儘管"5 年計劃"機制已經停用，政府當局於 2007 年完成檢討《香港康復計劃方案》("《康復方案》")，並於 2014 年開始籌劃《安老服務計劃方案》("《安老方案》")。《安老方案》的籌劃工作已於 2017 年完成，而新《康復方案》則尚在籌劃中；
- (b) 社會福利服務規劃和給予非政府機構的撥款/津助安排並無直接關係。至於把社會福利服務的規劃及提供此等

服務的優次，政府當局樂意與社福界另行討論有關議題，而非在檢討下進行討論；

- (c) 《津貼及服務協議》("《協議》")早在津助制度實施前已推行，故《協議》的制訂與津助制度並無直接關係，但與非政府機構的服務質素則有關。經考慮優化整筆撥款津助制度檢討專責小組("專責小組")及部分持份者的意見，《協議》的檢討機制已納入檢討範圍。與津助制度並非直接相關但可影響非政府機構服務質素的其他事項，亦已納入檢討範圍；
- (d) 政府當局主要透過競爭性投標的方式或邀請提交建議書，委託非政府機構提供新服務。部分非政府機構往往在其服務建議書中加入增值服務，或會造成非政府機構之間的不良競爭。由於透過邀請提交建議書批出新服務與非政府機構的服務費水平無關，當局應另行研究機制的改善措施，而不應在檢討下進行有關研究；
- (e) 自 1997 年以來，為提供教育、健康、社會福利等服務而設立的基金大量增加。評估這類撥款申請時，當局並非基於建議的服務價格，而是考慮服務與基金的目的是否相稱；
- (f) 如非政府機構把整筆撥款津助用於資助自負盈虧的項目，分配予受資助服務的資源會被攤薄，因而會影響其員工的薪酬，故應正視交叉補貼的問題；
- (g) 按專責小組建議，確立檢討範疇，目的是為了針對津助制度相關的事宜進行研究。全方位學生輔導服務、優化的家居及社區護理服務及合約

安老院並非受整筆撥款津助，故不應納入檢討範圍；及

- (h) 政府當局會繼續探討把政府當局及關愛基金推出的試驗計劃恆常化的可行性。

討論

撥款基準

23. 田北辰議員表示，津助制度既可讓政府節省金錢，也可讓非政府機構更靈活調配資源。在津助制度下，經常撥款以一筆過的形式批出，而撥款中的員工薪酬部分，會按公務員薪級表的中點薪金而設定的基準作出分配。某些需要額外資金的非政府機構把撥款用於籌辦以私人機構為服務對象的自負盈虧活動(例如團隊建立活動)。由於這類活動的收費較商界舉辦的同類活動為低，而這些受公帑資助的非政府機構的競爭對手是小企業，因而引起不公平競爭的關注。政府當局應研究是否容許非政府機構舉辦這些活動。即使容許此做法，機構不應使用撥款來進行這些活動，並應規定機構須把這些活動分開入帳。他進而表示，由於非政府機構的高層管理人員的薪酬水平與前線員工差距甚大，有意見認為，應以傳統的資助制度(即向非政府機構發還其提供社會福利服務所招致的實際開支)取代津助制度。然而，他認為恢復採用傳統的資助制度，亦無法解決津助制度所帶來的問題。他建議政府當局考慮向非政府機構發還實際的薪酬開支，並向機構提供整筆撥款津助，以支付提供獲認可福利服務所招致的其他開支。

24. 有見多個團體/個別人士對基準有強烈意見，容海恩議員詢問政府當局會否考慮把津助制度的基準剔除，以實報實銷的方式向非政府機構發還薪金開支。梁志祥議員表示，多個團體/個別人士關注到，非政府機構的高層及基層員工的薪酬水平差距甚大。由於基準薪酬撥款設定上限，部分非政府機構或會降低現職員工的薪酬，另行聘請若干新員工提供新開設的服務。針對此關注及避免

問題惡化，政府當局應考慮把薪酬開支的撥款從津助制度中剔除。

25. 陳志全議員表示，部分團體/個別人士反映，不少非政府機構前線員工因津助制度而被剝削，身受其害。這些團體/個別人士質疑政府當局對問題視若無睹或無法介入，是否因為津助制度容許非政府機構把最少資源用於前線員工身上。他要求政府當局就這方面作出回應。

26. 勞福局局長回應時表示，津助制度的推行並非為了讓政府節省金錢。政府於 2001 年落實推行津助制度時，已向非政府機構額外撥款 1 億 500 萬元。由於非政府機構在津助制度下可更靈活調配資源，部分非政府機構把撥款用於提供自負盈虧的服務，因而引起對交叉補貼問題的關注。在津助制度實施前，已有交叉補貼的情況出現，但此問題現時備受更大關注，原因是部分非政府機構的資金大部分並非來自政府。非政府機構所獲的整筆撥款津助中，八成以上屬於員工薪酬撥款，若以實報實銷的方式發還薪酬開支，津助制度的實施將變得名存實亡。

完成檢討的時間及檢討範疇

27. 潘兆平議員表示，不少團體/個別人士反映，津助制度對非政府機構員工的薪酬和士氣有負面影響，以致機構的服務質素下降，對服務使用者也有影響。他籲請政府當局加快檢討工作。勞福局局長回應時表示，在正式確立檢討範疇後，政府當局會致力於兩年內完成檢討。在完成檢討前，如有需要，當局或會推行優化津助制度的措施。

28. 潘兆平議員察悉當局會委聘顧問公司協助專責小組收集及分析某些數據，以便進行檢討，他詢問可否由政府當局負責這方面的工作。勞福局局長回應時表示，由於需要非政府機構提供大量數據以進行檢討，由顧問公司收集這些數據，會較具彈性。

29. 容海恩議員表示，團體/個別人士提出的許多關注(例如透過競爭性投標的方式批出新服務)未被納入專責小組所建議的檢討範疇。有關注指，許多小型非政府機構未能成功獲批新服務，她詢問政府當局會如何協助小型非政府機構，讓它們以更具創意的方式填補服務缺口。

30. 陳志全議員表示，多個團體/個別人士呼籲廢除津助制度，因其造成的嚴重問題甚多，對社福界也有負面影響。他認為，由專責小組釐定的檢討範疇，在某程度上主導了檢討結果；他並詢問，廢除實施津助制度會否為檢討可能出現的其中一個結果。勞福局局長回應時表示，政府當局的立場是津助制度的實施不應廢除。主席表示，專責小組部分成員認為，專責小組的名稱(即優化整筆撥款津助制度檢討專責小組)把檢討範疇限制於優化津助制度，並建議從專責小組名稱中刪去"優化"一詞。

31. 主席表示，部分團體提到，根據政府帳目委員會就《審計署署長第六十九號衡工量值式審計結果報告書》提交的報告書，薪酬偏低是導致非政府機構前線員工流失率高的原因之一。受聘於非政府機構的社工，其薪酬不及官立或資助學校、醫院管理局及社署聘用的社工，非政府機構的資深社工有不少已轉到這些機構工作。

32. 勞福局局長回應時表示，在 2016 年共有 14 453 名社工，他們的流動率為 15%(涉及 2 168 名社工)，所涉人數眾多。在這 2 168 名社工當中，有 518 人已退休或離開社福界，而社署於同年僅聘請了 67 名社工。換言之，這些在社福界轉職的社工之中，九成以上仍留在非政府機構工作。在落實推行津助制度時，有二十多間非政府機構曾參與一項管理顧問研究。當中有部分機構採納了該項顧問研究的建議，把員工流失率納入為服務監察指標。這些非政府機構能把員工流失率維持於 10% 以下。為降低員工流失率，非政府機構應監察其員工的薪酬結構、福利及工作滿意度。鑒於員工流失率高會影響服務質素，政府當局認為有必要監察非政府機構的員工流失情況。為此，檢討將會研究非政府機構的員工流失率。

專責小組的代表性

33. 主席表示，部分團體關注到，專責小組沒有足夠的代表性，並呼籲政府當局委任服務使用者、前線員工及非社工職級員工(例如物理治療師)加入專責小組。勞福局局長回應時表示，專責小組已有二十多名成員，若再增加成員人數，或會影響小組的效率和成效。因此，他對邀請更多人士加入專責小組的建議有所保留。持份者可透過不同場合發表意見，參與檢討。專責小組進行檢討時，也會考慮各團體、審計署及政府帳目委員會的意見。

34. 社署署長表示，為收集持份者對優化津助制度的意見，專責小組由立法會議員(包括事務委員會主席)、服務使用者及非政府機構員工代表組成。在檢討範疇下提出的每個課題，均會先舉行相關的業界分享會，然後才在專責小組中討論，以便小組掌握業界的意見。為提高專責小組工作進度的透明度，有關會議的議程、討論文件及會議紀要均會上載於社署網頁。當局歡迎非政府機構員工在業界分享會上發表意見。

35. 就主席詢問勞福局局長及社署署長會否接受在是次會議前請願的團體的邀請，出席社區組織就檢討舉行的會議，勞福局局長表示，如果有空的話，他和社署署長均會出席。

第三節

36. 主席邀請團體/個別人士陳述意見。共有 37 個團體/個別人士表達意見，他們的意見綜述於**附錄**。

討論

37. 主席表示，據政府當局表示，津助制度的實施旨在提高服務質素、促進提供服務的創意、簡化工作程序及改善資源調配的彈性。然而，津助制度未有達到這些目的，多個團體/個別人士深切關注津助制度所造成的問題。尹兆堅議員持相同的看法，他表示，自津助制度推行以來，許多非政府

機構的服務質素下降，撥作提供服務的人手資源縮減，非政府機構的公眾問責表現未有改善。部分非政府機構濫用資源調配的彈性，導致高層與基層員工的薪酬水平出現巨大差距，員工流失率高企。由於社工是社會福利界的核心資產，非政府機構應為他們提供合理薪酬，以維持人手穩定，並提供可讓員工向上流動的有利環境。

38. 尹兆堅議員表示，多個團體/個別人士深切關注到，津助制度強調成本效益，但多個非政府機構為達致成本效益而犧牲了服務質素。鑒於非政府機構提供的服務亦為社會帶來裨益，他認為不應按節省成本來評估非政府機構的服務量。就此，他詢問政府當局是否有決心全面檢討津助計劃。

39. 柯創盛議員表示，許多非政府機構員工對"同工不同酬"極之不滿。某些非政府機構濫用津助制度賦予的自主權，剝削前線員工的利益。非政府機構員工的專業資格未獲足夠重視，導致員工流失的問題，因而影響服務使用者的利益。有些非政府機構員工關注到，由於其工作經驗不獲認可，故難以轉工。就此，他詢問政府當局將有何短、中及長期措施，以應對非政府機構員工的關注；檢討可如何處理這些關注；及社署會否認可非政府機構員工的學歷，以便準僱主考慮有關資歷。尹兆堅議員亦對社工的專業資格未獲重視，以及政府當局在推動社工專業水平方面一直空談，表示遺憾。

40. 容海恩議員表示，把撥款基準定於總薪級表的中點薪金，對非政府機構員工的薪酬架構有不利影響，而且他們許多都是薪酬偏低，這對非政府機構員工而言並不公平。資源調配方面，非政府機構應在達致表現標準和為員工提供合理薪酬之間求取平衡。她進而表示，倘若非政府機構缺乏向上流動的機會，很多年青人或沒有興趣成為社工。她希望政府當局向年青人帶出一個信息，告訴他們值得躋身社工行列。

政府當局對委員及團體/個別人士意見的回應

41. 勞工及福利局首席助理秘書長(福利)1提出以下各點

- (a) 在會議上提出的許多關注事項(例如非政府機構在津助制度下的營運環境、員工流失率、撥款基準等),已納入檢討範疇內;
- (b) 將研究為《協議》設立定期檢討機制的可行性,以期加強監察非政府機構的服務質素;及
- (c) 政府當局有誠意進行檢討,並會讓社福界參與相關工作。在檢討過程中,當局會透過業界分享會及聚焦小組收集持份者的意見。政府當局亦曾就收集非政府機構資料的問卷內容,邀請業界給予意見。

42. 助理署長(津貼)表示,政府當局高度重視社福界對津助制度的意見。檢討範疇下提出的每個課題,均會先舉行相關的聚焦小組及業界分享會,以收集意見,然後才在專責小組中討論。

43. 主席表示,政府當局應考慮團體/個別人士的意見,擴大檢討的範疇。他希望檢討會對社福界帶來正面的轉變。

IV. 其他事項

44. 議事完畢,會議於下午 4 時 24 分結束。

立法會秘書處
議會事務部 2
2018 年 7 月 27 日

福利事務委員會

2018年5月14日(星期一)上午8時30分舉行的會議

優化整筆撥款津助制度檢討

團體/個別人士發表的意見和關注摘要

編號	團體/個別人士名稱	意見
第一節		
1.	嚴重弱智人士家長協會	[立法會 CB(2)1408/17-18(05)號文件]
2.	譚偉業先生	[立法會 CB(2)1364/17-18(15)號文件]
3.	香港社會工作者總工會	<ul style="list-style-type: none"> ● 關注社福界的薪酬政策及薪級表的問題，包括最低支薪點偏低、以中點薪金作為社工薪酬上限，以及社工轉工時其工作經驗不獲新僱主承認。 ● 透過競爭性投標的方式批出服務的制度，增加非政府機構的財政風險，並影響其提供服務的穩定性。 ● 優化整筆撥款津助制度檢討專責小組("專責小組")應在沒有預設立場的情況下，檢討有關薪酬架構、員工離職率及職位出缺情況、人手編制及撥款基準的事宜。
4.	社總 IEAPS 關注組	<ul style="list-style-type: none"> ● 關注到政府當局對整筆撥款津助制度檢討已有預設立場。 ● 關注到專責小組代表性不足，以及專責小組進行的資料收集工作將不會涵蓋有關交叉補貼的事宜。專責小組收集資料時應諮詢服務使用者、前線員工及中層管理人員。 ● 政府當局應檢討人手編制及調整撥款基準，例如以實報實銷方式發還職員開支、把撥款基準訂於最高支薪點，以及增加資助額。此外，非政府機構的薪級表應與社會福利署("社署")的薪級表看齊。

編號	團體/個別人士名稱	意見
5.	香港基督教服務處	[立法會 CB(2)1408/17-18(04)號文件]
6.	香港社會工作者總工會 幼兒教育關注組	<ul style="list-style-type: none"> ● 鑒於在整筆撥款津助制度下中央行政支援的撥款不足，非政府機構須削減前線社工的資源，影響了他們的薪酬調整。 ● 鑒於並非《津貼及服務協議》("《協議》")所要求的服務不得以整筆撥款津助作交叉補貼，非政府機構須爭取資助以推行短期試驗計劃。此外，這些撥款很多並無提供中央行政及租金支援。 ● 鑒於政府當局沒有進行全面社會福利規劃已逾 18 年，非政府機構須在整筆撥款津助以外尋找經費營辦新服務，以填補服務缺口。政府當局應取消推行整筆撥款津助制度。
7.	沙田區議會議員麥潤培先生	<ul style="list-style-type: none"> ● 政府當局應取消推行整筆撥款津助制度，並進行長遠社會福利規劃。 ● "同工不同酬"及工作量沉重等問題，導致社福界士氣低落及員工流失，影響了為服務使用者提供有質素的服務。為解決該等問題，職員開支應以實報實銷方式發還，而員工薪酬應與其工作經驗相稱。 ● 關注到非政府機構的管理層在訂立員工薪酬政策方面享有過大自主權及彈性，以及高層員工的薪酬水平過高。
8.	香港社會工作者總工會 綜合家庭服務關注組	[立法會 CB(2)1408/17-18(01)號文件]
9.	社總小學輔導關注組	<ul style="list-style-type: none"> ● 在整筆撥款津助制度下，社會福利服務已變得以市場為主導，社工須爭取資助。鑒於在整筆撥款津助制度下欠缺社會福利規劃，政府當局應取消推行整筆撥款津助制度，而專責小組應就其所進行的整筆撥款津助制度檢討諮詢所有社工。 ● 在整筆撥款津助制度下，非政府機構須集中就提供福利服務進行財政規劃，而非維持服務質素。 ● 非政府機構有"同工不同酬"的問題。社工因為工作經驗不獲承認而難以轉工。

編號	團體/個別人士名稱	意見
10.	王芷欣小姐	<ul style="list-style-type: none"> ● 非政府機構把整筆撥款津助用於租金開支、行政開支及高層及中層管理人員的職員開支等方面，與為服務使用者提供福利服務沒有直接關連。 ● 關注到綜合社會保障援助計劃受助人及低收入家庭須就各項福利服務支付費用。 ● 關注到在整筆撥款津助制度下獲資助的非政府機構社工人手不足。
11.	梁林輝先生	<ul style="list-style-type: none"> ● 關注社工在整筆撥款津助制度下所面對的問題，包括沒有薪級表、工作量沉重、人手不足、社工轉工時其工作經驗不獲新僱主承認，以及非政府機構有"同工不同酬"的問題。 ● 非政府機構的管理層在訂立員工薪級表方面享有過大自主權及彈性，而政府當局未有妥善監察情況。此外，高層與基層員工的薪酬水平差距甚大。 ● 政府當局應取消推行整筆撥款津助制度及監察非政府機構的人手編制。此外，非政府機構的員工薪級表應與公務員薪級表看齊。
12.	民主建港協進聯盟	<ul style="list-style-type: none"> ● 高層與基層員工薪酬水平差距甚大，導致社福界士氣低落及員工流失。為解決此問題，非政府機構應獲提供充足資源，以改善服務及挽留員工。此外，政府當局應檢討非政府機構的薪酬架構。 ● 社署應密切監察財政管理差劣的非政府機構，並提高非政府機構的透明度。鑒於服務表現持續欠佳的非政府機構在整筆撥款津助制度下仍獲得資助，政府當局應就非政府機構的服務制訂服務成效指標，對服務加以監察。 ● 政府當局應全面檢討整筆撥款津助制度，並進行長遠社會福利規劃。長遠而言，政府當局應參考海外地方提供福利服務的做法。
13.	基督教香港信義會社會服務部	[立法會 CB(2)1389/17-18(02)號文件]
14.	林宗祐先生	<ul style="list-style-type: none"> ● 非政府機構及非政府機構與社署之間均有"同工不同酬"的問題。 ● 應讓服務使用者參與提供福利服務的決定，例如服務類別、提供服務的方式及

編號	團體/個別人士名稱	意見
		<p>資源分配，以確保服務質素。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 應讓服務使用者參與整筆撥款津助制度檢討。
15.	陳錦章先生	<ul style="list-style-type: none"> ● 關注到政府當局對整筆撥款津助制度檢討已有預設立場。 ● 關注專責小組代表性不足。 ● 關注到社工不願表達對福利政策的意見，因為他們怕在整筆撥款津助制度下的服務及資源分配方面吃虧。
16.	黃偉亮先生	<ul style="list-style-type: none"> ● 在提供獲不同政策局/部門資助的各個項目時，由於資助不足，非政府機構有被剝削之嫌。 ● 關注到部分非政府機構濫用在整筆撥款津助制度下所享有的自主權及彈性，影響了非政府機構員工及服務使用者的利益。 ● 關注到在整筆撥款津助制度下社會福利制度被扭曲。
17.	鄭量之先生	<ul style="list-style-type: none"> ● 政府當局沒有檢討用作計算撥款基準的人手編制已逾 18 年，亦無就人手編制進行長遠規劃。為應付日趨殷切的社會需要，非政府機構須增加社工的工作量及人手，分別導致員工流失及財政風險問題，社工士氣及服務使用者的利益會因而受到影響。 ● 在整筆撥款津助制度下，非政府機構集中提供自負盈虧服務，而非為基層人士提供服務。 ● 有見在整筆撥款津助制度下的財政壓力，非政府機構在規劃及管理服務時須考慮成本因素。此外，非政府機構在提供服務方面出現超支，或許反映出政府當局的資助不足以回應社會需要。
18.	林珍女士	<ul style="list-style-type: none"> ● 給予非政府機構的資助應以實報實銷方式發還，以促進社福界的發展。 ● 關注到社工因為工作經驗不獲承認而難以轉工，以及非政府機構有"同工不同酬"的問題。這些問題會影響社工的積極性及事業發展。

編號	團體/個別人士名稱	意見
19.	翟冬青小姐	[立法會 CB(2)1408/17-18(07)號文件]
20.	社會福利機構員工會	<ul style="list-style-type: none"> ● 部分非政府機構保留過多整筆撥款儲備和公積金儲備，但沒有給予員工與社署相若的薪酬條件。 ● 關注到政府當局沒有對非政府機構高層與基層員工薪酬水平差距甚大的情況加以監察。 ● 鑒於前線員工流失問題影響了服務質素，政府當局應為非政府機構訂立員工薪級表(該薪級表應與公務員薪級表看齊)，並承認員工的工作經驗。
21.	張貴豪先生	<ul style="list-style-type: none"> ● 鑒於高層與基層員工薪酬水平差距甚大，非政府機構應披露最高級三層管理人員的薪酬，以便公眾監察，確保公帑得以善用。 ● 關注到前線社工須爭取經費營辦新項目，而部分非政府機構保留過多儲備。政府當局應監察整筆撥款儲備的運用，並鼓勵非政府機構調配資源，以期讓服務使用者受惠及減輕社工的工作量。 ● 非政府機構所聘社工的薪酬不及社署的社工，社工亦因工作經驗不獲承認而難以轉工。此外，部分非政府機構獲發調整薪酬的額外資助後，未有按公務員薪酬調整為員工作出相應的薪酬調整。政府當局應容許職員開支以實報實銷方式發還，並應確保社福界"同工同酬"。
22.	何冠熹先生	<ul style="list-style-type: none"> ● 呼籲政府當局就跟進《審計署署長第六十九號報告書》"社署對整筆撥款的管理"的結果和建議，提供時間表。 ● 在整筆撥款津助制度下，社會福利服務已變得以市場為主導，而非政府機構須尋找經費營辦新服務，以填補服務缺口。鑒於服務使用者須就各項福利服務支付費用，基層人士僅可負擔得起在整筆撥款津助制度下提供的安老服務。他詢問安老服務的市場規劃，以及在整筆撥款津助制度下所提供的服務會否設有經濟狀況審查，以確保服務質素及減輕社工的工作量。
23.	香港社會服務聯會	[立法會 CB(2)1385/17-18(02)號文件]

編號	團體/個別人士名稱	意見
24.	小型福利機構關注組	[立法會 CB(2)1364/17-18(11)號文件]
25.	社區及院舍照顧員總工會	[立法會 CB(2)1364/17-18(13)號文件]
26.	聖雅各福群會職員聯會	[立法會 CB(2)1364/17-18(10)號文件]
27.	非牟利機構人員協會	[立法會 CB(2)1389/17-18(03)號文件]
第二節		
28.	公民黨	[立法會 CB(2)1408/17-18(06)號文件]
29.	基督教協基會社會報務部	<ul style="list-style-type: none"> ● 非政府機構所聘社工的薪酬不及醫院管理局、學校及社署的社工，影響了非政府機構社工的士氣。政府當局應把撥款基準訂於最高支薪點，以協助非政府機構挽留員工。 ● 詢問自整筆撥款津助制度推行以來，非政府機構所提高的服務量。 ● 現行處理交叉補貼的方法限制了非政府機構在整筆撥款津助制度下享有的彈性，並窒礙機構填補服務缺口的創新思維。
30.	萬雪容女士	<ul style="list-style-type: none"> ● 現行處理交叉補貼的方法限制了非政府機構在整筆撥款津助制度下享有的彈性，並窒礙機構營辦非《協議》規定服務以填補服務缺口的創新思維。 ● 政府當局應取消推行整筆撥款津助制度。
31.	黃家儀小姐	<ul style="list-style-type: none"> ● 為應付社會需要，非政府機構須爭取經費營辦不獲政府當局資助的非《協議》規定服務。長遠而言，政府當局應承諾為這些服務提供資助。 ● 關注到有關以實報實銷方式發還職員開支的建議，並未涵蓋在整筆撥款津助制度的檢討。 ● 鑒於社福界有員工流失問題，而提供非《協議》規定服務屬短期措施，服務使用者的利益會受到負面影響。
32.	港九勞工社團聯會	<ul style="list-style-type: none"> ● 關注到若有關職員開支的資助事宜未涵蓋在整筆撥款津助制度的檢討，檢討將會成效不彰。 ● 鑒於安老服務前線護理員人手不足，加上青年護理服務啟航計劃未見成效，

編號	團體/個別人士名稱	意見
		<p>從事前線護理工作的勞動人口出現老化情況。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 鑒於非政府機構員工的薪酬不及社署及公營機構的員工，非政府機構難以挽留員工，影響了服務質素及服務使用者的利益。
33.	Abdull Ghafar KHAN 先生	<ul style="list-style-type: none"> ● 在整筆撥款津助制度下，社會福利服務已變得以市場為主導，而非政府機構須著重於達到《協議》規定的目標。 ● 關注到非政府機構的高層與基層員工薪酬水平差距甚大。 ● 政府當局應在整筆撥款津助制度的檢討過程中諮詢社工及服務使用者，並提供檢討時間表。
34.	香港政策透視	<ul style="list-style-type: none"> ● 政府當局應取消推行扭曲了社會福利制度的整筆撥款津助制度。 ● 資助非政府機構與長遠社會福利規劃直接相關。 ● 政府當局應就提供社會福利資助採納標準成本資助制度，並可就社區發展服務採納整筆撥款津助制度。
35.	曾嘉俊先生	<ul style="list-style-type: none"> ● 關注到若有關職員開支的資助事宜未涵蓋在整筆撥款津助制度的檢討，檢討將會成效不彰。 ● 關注到社工的薪酬上限定於相應公務員薪級表的中點薪金。社工應獲得合理水平的收入，以維持他們的生活水平及維護他們的尊嚴。
36.	黃國基先生	[立法會 CB(2)1385/17-18(04)號文件]
37.	陸凱珊女士	<ul style="list-style-type: none"> ● 推行整筆撥款津助制度扭曲了社會福利制度，例如"同工不同酬"、社工轉工時其工作經驗不獲新僱主承認、服務質素差劣，以及高層與基層員工出現分化。 ● 非政府機構須爭取資助以應付職員開支、營運開支及中央行政開支。與此同時，非政府機構須著重於達到各項獲資助項目規定的目標。社工須就資助草擬報告及擬備書面申請，並花費大量精力為非政府機構爭取收入，而非回應服務使用者的需要。 ● 政府當局應全面檢討整筆撥款津助制度、制訂人手編制、進行長遠社會福利規劃，以及取消透過競爭性投標的方式

編號	團體/個別人士名稱	意見
		批出服務的制度。
38.	梁雲龍先生	<ul style="list-style-type: none"> ● 鑒於資助非政府機構與長遠社會福利規劃直接相關，政府當局應進行有關規劃。 ● 政府當局應制訂福利服務的人手編制。職員開支應以實報實銷方式發還，而非政府機構應在管理其營運開支方面享有彈性。 ● 在推行整筆撥款津助制度後推出的新服務，應納入《協議》內並獲得政府當局資助。當局應向機構提供營辦新服務的經費，以填補服務缺口。
39.	信義會同工 LSG 關注小組	<ul style="list-style-type: none"> ● 政府當局沒有進行長遠社會福利規劃，亦無提供足夠資助予非政府機構以營辦福利服務。 ● 鑒於非政府機構須就職員開支及營運開支爭取資助，所推行的新服務會以吸引不同資金的援助為重點，而非回應基層人士的需要。 ● 把撥款基準訂於中點薪金，影響了非政府機構的薪酬架構，社工亦被剝削。
40.	譚筠樺女士	[立法會 CB(2)1364/17-18(06)號文件]
41.	伍月蘭區議員辦事處	<ul style="list-style-type: none"> ● 推行整筆撥款津助制度導致非政府機構的高層與基層員工薪酬水平差距甚大，並影響了人手編制。政府當局應取消推行整筆撥款津助制度，以期改善非政府機構的薪酬架構及服務質素。 ● 鑒於非政府機構出現"同工不同酬"的問題，當局應以實報實銷方式發還職員開支，並應劃一非政府機構的薪級表。 ● 政府當局應成立一個獨立委員會，加強對非政府機構的財務監察。此外，當局應就福利服務進行隨機抽查，以確保服務質素。
42.	葉健強先生	<ul style="list-style-type: none"> ● 推行整筆撥款津助制度扭曲了社會福利制度，並導致資源不足、非政府機構的員工被剝削、服務質素差劣、員工流失及爭奪資助等問題。 ● 政府當局沒有監察非政府機構發放花紅予高層管理人員的情況，此等機構有濫用公帑之嫌。 ● 政府當局應檢討整筆撥款津助制度，例如為非政府機構訂立員工薪級表(該薪級表應與公務員薪級表看齊)，並承認員工的工作經驗，同時應就福利服務及

編號	團體/個別人士名稱	意見
		相關人手編制進行長遠規劃。
43.	屯門社區網絡	<ul style="list-style-type: none"> ● 推行整筆撥款津助制度扭曲了社會福利制度。非政府機構須爭取經費營辦服務，影響了其員工及服務質素的穩定性。
44.	陳海傑先生	<ul style="list-style-type: none"> ● 推行整筆撥款津助制度導致著重於達到《協議》規定的目標、工時長、薪酬水平偏低、員工流失、工作量沉重及士氣低落等問題。 ● 於 2008 年進行的整筆撥款津助制度檢討未能有效改善該制度。此外，政府當局沒有進行長遠社會福利規劃及監察非政府機構運用儲備的情況。 ● 政府當局應在沒有預設立場的情況下，檢討整筆撥款津助制度，並在檢討過程中諮詢社工。
45.	關注 LSG 石仔組	<ul style="list-style-type: none"> ● 整筆撥款津助不足以應付職員開支，導致資深員工流失、服務質素欠佳及士氣低落等問題。政府當局應採取措施，協助因薪酬上升而面對財政風險的非政府機構。 ● 政府當局應確保"同工同酬"，以及調整《協議》以期制訂人手編制。 ● 關注到先前提供予非政府機構的資助未能有效改善福利服務。此外，資助非政府機構與長遠社會福利規劃直接相關。政府當局應全面檢討整筆撥款津助制度。
46.	香港家庭福利會	[立法會 CB(2)1389/17-18(01)號文件]
47.	陳立基先生	<ul style="list-style-type: none"> ● 政府當局開始推行整筆撥款津助制度時，社工難以尋找工作，並受減薪之苦。 ● 推行整筆撥款津助制度影響了非政府機構員工的穩定性，並導致社福界"同工不同酬"的問題，令社工之間出現分化。
48.	社工復興運動	<ul style="list-style-type: none"> ● 關注到把撥款基準訂於中點薪金及非政府機構的薪級表不與社署的薪級表看齊，影響了非政府機構的薪酬架構及服務質素。政府當局應確保非政府機構"同工同酬"。 ● 在釐定整筆撥款津助制度檢討範圍時，政府當局應包括有關以實報實銷方式發

編號	團體/個別人士名稱	意見
		<p>還職員開支及退出整筆撥款津助制度的機制的建議。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 有見員工士氣低落，政府當局應取消推行整筆撥款津助制度及進行長遠社會福利規劃。
49.	自由黨	<ul style="list-style-type: none"> ● 關注到社署沒有監察非政府機構的運作及給予足夠的支援。 ● 在整筆撥款津助制度下，部分非政府機構持續有營運虧損，另一些卻有過多儲備。高層與基層員工薪酬水平差距甚大。社工須著重於達到《協議》規定的目標，扭曲了他們的事業發展。 ● 社署應監察《協議》規定服務的成效及非政府機構的財政管理。政府當局應優化而非取消推行整筆撥款津助制度。
50.	陸一心女士	[立法會 CB(2)1408/17-18(02)號文件]
51.	施偉禧先生	<ul style="list-style-type: none"> ● 鑒於提供予非政府機構的資源有限，社工須著重於達到《協議》規定的目標，而非為有需要人士提供足夠服務。 ● 透過競爭性投標的方式批出服務的制度，導致非政府機構之間出現惡性競爭，影響服務質素。 ● 有見員工士氣低落及員工流失等問題，政府當局應確保社福界"同工同酬"，以期維持服務質素及服務穩定性。此外，高層人員的薪酬水平過高。
第三節		
52.	梁國雄先生	<ul style="list-style-type: none"> ● 政府當局透過推行整筆撥款津助制度，把其提供福利服務的責任外判予非政府機構。此外，政府當局沒有監察非政府機構高層與基層員工薪酬水平差距甚大的情況。部分非政府機構利用整筆撥款津助發放花紅給高層管理人員，而非為服務使用者提供福利服務。 ● 關注到非政府機構沒有足夠資源提供福利服務，以回應社會需要。 ● 在整筆撥款津助制度下，部分非政府機構集中提供可帶來收入的服務，而非照顧貧困人士的需要。

編號	團體/個別人士名稱	意見
53.	郭偉誠先生	<ul style="list-style-type: none"> ● 在整筆撥款津助制度下，社工須著重於達到《協議》規定的目標，他們的工作量相當沉重。 ● 非政府機構的高層與基層員工薪酬水平差距甚大。非政府機構的薪級表沒有與公務員薪級表看齊。前線社工因高層管理人員財務規劃不善而受到影響，導致士氣低落及員工流失等問題。 ● 自推行整筆撥款津助制度以來，政府當局沒有致力改善社會福利政策。政府當局應全面改善津助制度、取消推行整筆撥款津助制度，以及進行長遠社會福利規劃。
54.	周頌章先生	<ul style="list-style-type: none"> ● "同工不同酬"的問題導致員工流失，影響了服務質素及服務使用者的利益。 ● 鑒於資源有限，非政府機構須尋找資助營運短期服務，影響了服務使用者的利益及社工的事業發展。此外，資助與長遠社會福利規劃直接相關。 ● 關注到政府當局對整筆撥款津助制度檢討已有預設立場。
55.	葉志豪先生	<ul style="list-style-type: none"> ● 在整筆撥款津助制度下，社會福利服務已變得以市場為主導，而非政府機構須著重於達到《協議》規定的目標。鑒於資源有限，機構無法為有需要人士提供專項服務。 ● "同工不同酬"的問題導致員工流失問題，影響了服務質素及服務使用者的利益。鑒於撥款基準訂於中點薪金，加上非政府機構的薪級表沒有與公務員薪級表看齊，非政府機構員工的薪酬不及社署及公營機構的員工。 ● 呼籲政府當局全面檢討及改革整筆撥款津助制度。
56.	明愛專上學院社會科學院 舊生會	<ul style="list-style-type: none"> ● 鑒於非政府機構在訂立員工薪級表及人手編制方面享有自主權及彈性，前線社工有被剝削之嫌。 ● 推行整筆撥款津助制度導致員工流失問題，影響了服務使用者的利益。 ● 政府當局應大規模改革整筆撥款津助制度。

編號	團體/個別人士名稱	意見
57.	林錦利小姐	[立法會 CB(2)1408/17-18(03)號文件]
58.	蒞地基督徒	<ul style="list-style-type: none"> ● 在整筆撥款津助制度下，非政府機構的管理層享有過大權力，但沒有機制對他們的權力提供足夠制衡。 ● 關注到政府當局沒有進行長遠社會福利規劃，並透過競爭性投標的方式批出福利服務。 ● 關注到非政府機構須著重於達到《協議》規定的目標。
59.	張佩蘭女士	<ul style="list-style-type: none"> ● 推行整筆撥款津助制度人手不足、員工流失及職位出缺等問題，影響了非政府機構員工的穩定性及服務使用者的利益。此外，非政府機構員工的薪酬不及社署、教育署及醫院管理局的員工。 ● 非政府機構的管理層集中爭奪資助、賺取收入及進行財政管理，而非協助有需要人士。鑒於社署透過競爭性投標的方式把服務批予出價最低者，非政府機構須限制在其資助的書面申請中所需的資源，並使用其他資源補足服務。 ● 政府當局應取消推行整筆撥款津助制度，並以實報實銷方式向非政府機構發還開支。
60.	社區發展陣線	<ul style="list-style-type: none"> ● 政府當局透過推行整筆撥款津助制度，把其進行長遠社會福利規劃的責任外判。 ● 鑒於在新的公共租住房屋("公屋")屋邨提供福利服務規劃不善，非政府機構須爭取經費營辦短期服務，以填補服務缺口。新公屋屋邨的福利服務缺乏人手編制及永久處所，影響了提供服務的穩定性。 ● 政府當局應改革社會福利制度，例如進行長遠社會福利規劃、評估服務需要、檢討非政府機構的人手編制及薪酬條件，以及設立為期 5 至 6 年的社工隊，為新公屋屋邨提供服務。
61.	深水埗區議會議員江貴生先生	<ul style="list-style-type: none"> ● 政府當局透過推行整筆撥款津助制度，把其提供福利服務的責任外判。對非政府機構發展新服務的支援相當有限。 ● 在整筆撥款津助制度下，社會福利服務已變得以市場為主導，而非政府機構須尋找經費營辦新服務，並須著重於吸引

編號	團體/個別人士名稱	意見
		<p>不同資金的援助。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 政府當局可考慮在整筆撥款津助制度下分開處理職員開支，或增加非政府機構的資助額。長遠而言，政府當局應取消推行整筆撥款津助制度，並進行長遠社會福利規劃。
62.	關注綜援低收入聯盟	<ul style="list-style-type: none"> ● 關注到整筆撥款津助制度檢討僅為小規模檢討。 ● 推行整筆撥款津助制度，導致"同工不同酬"及非政府機構的高層與基層員工薪酬水平差距甚大等問題。社工須從事散工，影響了他們事業發展的穩定性。 ● 非政府機構須著重於達到《協議》規定的目標。鑒於非政府機構須爭取資助，社工專注於擬備資助的書面申請。
63.	爭取低收入家庭保障聯席	<ul style="list-style-type: none"> ● 在整筆撥款津助制度下，非政府機構著重於達到《協議》規定的目標。 ● 推行整筆撥款津助制度，導致非政府機構高層與基層員工出現分化。 ● 政府當局應改革整筆撥款津助制度，並採取措施協助社工發展服務，以回應社會需要。
64.	低保聯	<ul style="list-style-type: none"> ● 非政府機構的高層與基層員工薪酬水平差距甚大。此外，前線社工須受減薪之苦。 ● 非政府機構欠缺人手編制及人手不足等問題，影響了為服務使用者提供有質素的服務。 ● 政府當局應全面改革整筆撥款津助制度，並進行長遠社會福利規劃。
65.	陳佩儀小姐	[立法會 CB(2)1364/17-18(07)號文件]
66.	關注綜援低收入聯盟 (LSG 小組)	<ul style="list-style-type: none"> ● 關注到政府當局對整筆撥款津助制度檢討已有預設立場，例如推行整筆撥款津助制度將不會取消，退出整筆撥款津助制度的機制亦不會予以考慮。 ● 於 2008 年進行的整筆撥款津助制度檢討未能有效改善該制度，部分非政府機構仍未符合整筆撥款津助制度下非政府機構《最佳執行指引》所訂的規定。 ● 政府當局應全面改革整筆撥款津助制度，並進行長遠社會福利規劃，以期確保

編號	團體/個別人士名稱	意見
		服務質素。
67.	社區發展陣線(LSG)	<ul style="list-style-type: none"> ● 推行整筆撥款津助制度，影響了社福界的勞工權益。 ● 鑒於在整筆撥款津助制度下社會福利規劃受到影響，加上所提供的資源相當零碎，非政府機構須爭取經費營辦短期服務，以回應社會需要。這影響了服務使用者的利益。 ● 政府當局應進行長遠社會福利規劃。
68.	關注學童發展權利聯席	<ul style="list-style-type: none"> ● 推行整筆撥款津助制度，導致社福界資源緊絀及人手不足等問題。 ● 政府當局應全面優化整筆撥款津助制度及回應社工的需要。
69.	社福同行(LSG 小組)	<ul style="list-style-type: none"> ● 推行整筆撥款津助制度影響了機構提供有質素的服務及服務使用者的利益。 ● 政府當局應全面改革整筆撥款津助制度，以及回應社工及服務使用者的訴求。
70.	林倩雯小姐	<ul style="list-style-type: none"> ● 政府當局應採取措施，解決社工工作量沉重及薪酬偏低等問題。
71.	黃穎姿小姐	<ul style="list-style-type: none"> ● 政府當局應全面改革扭曲了社會福利制度的整筆撥款津助制度。 ● 社工須專注於行政工作及為資助擬備書面申請，而非協助有需要人士。 ● 在整筆撥款津助制度下，非政府機構沒有足夠資源營運新服務，以填補服務缺口。
72.	關注 LSG 改革小組	<ul style="list-style-type: none"> ● 鑒於在整筆撥款津助制度下編配予非政府機構的資源有限，導致社福界出現分化。非政府機構專注於爭奪資助和資源。此外，部分規模較小的非政府機構沒有足夠資源營辦服務。 ● 非政府機構須著重於達到《協議》規定的目標，而非回應服務使用者的需要。 ● 在提供自負盈虧服務方面，社工花費大量精力賺取收入，影響了服務使用者的利益。
73.	社區前進	<ul style="list-style-type: none"> ● 在整筆撥款津助制度下，社工花費大量精力吸引非政府機構管理層的支援，

編號	團體/個別人士名稱	意見
		<p>而非提供服務，以促進社會公義及發展人權。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 政府當局應取消推行整筆撥款津助制度。
74.	天姿作圍	<ul style="list-style-type: none"> ● 推行整筆撥款津助制度，對社工盡心盡力工作，造成了負面影響。 ● 在整筆撥款津助制度下，非政府機構提供短期服務，影響了非政府機構員工的穩定性及服務使用者的利益。
75.	香港民主民生協進會	<ul style="list-style-type: none"> ● 政府當局沒有進行長遠社會福利規劃。這影響了福利服務的提供，例如安老宿位、服務新公屋屋邨的社工隊及精神健康綜合社區中心的永久處所。 ● 鑒於在透過競爭性投標的方式批出服務的制度下，社工花費大量精力擬備資助的書面申請，政府當局應改革社福界的資助制度。 ● 推行整筆撥款津助制度導致員工薪酬條件的問題，例如高層與基層員工薪酬水平差距甚大、短期僱傭合約、社工轉工時其工作經驗不獲新僱主承認，以及人手編制容易變更。
76.	SEN 權益會	<ul style="list-style-type: none"> ● 社工壓力沉重，因為他們須著重於達到《協議》及各項獲資助項目規定的目標。 ● 在整筆撥款津助制度下，社會福利服務已變得以市場為主導。鑒於資源有限，非政府機構須營運短期服務，影響了服務使用者的利益。 ● 政府當局應取消推行整筆撥款津助制度，並進行長遠社會福利規劃。
77.	社福同行(關注整筆撥款改革)	<ul style="list-style-type: none"> ● 鑒於部分非政府機構保留過多儲備，增加了貪污風險，服務使用者希望能提高非政府機構的透明度。 ● 政府當局沒有監察非政府機構的運作。此外，社工獲批短期僱傭合約，員工流失問題影響了服務使用者的利益。 ● 關注到非政府機構須在整筆撥款津助制度下就福利服務進行規劃。
78.	關注學童發展權利聯盟	<ul style="list-style-type: none"> ● 在整筆撥款津助制度下，所提供的福利服務相當零碎，加上非政府機構須著重於達到《協議》規定的目標，影響了服

編號	團體/個別人士名稱	意見
		<p>務質素。此外，《協議》規定服務的質素及成效不應量化為《協議》的規定。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 儘管非政府機構的管理層享有分配資源的彈性，前線社工卻未獲提供足夠資源為服務使用者提供服務。此外，高層與基層員工薪酬水平差距甚大。鑒於人手有限，社工的工作量相當沉重。 ● 政府當局即使有龐大的財政儲備，對於服務使用者的措施一直斤斤計較。政府當局應進行長遠社會福利規劃，並應尊重社工在提供福利服務方面的專業判斷。
79.	香港社會工作人員協會	[立法會 CB(2)1364/17-18(09)號文件]
80.	黃家玉小姐	[立法會 CB(2)1364/17-18(12)號文件]
81.	周耀康先生	<ul style="list-style-type: none"> ● 在整筆撥款津助制度下，非政府機構在制訂人手編制方面享有過多彈性。高層與基層員工薪酬水平差距甚大。非政府機構的管理層集中賺取收入，經常剝削前線員工。 ● 在檢討整筆撥款津助制度時，政府當局應考慮向非政府機構的管理層引入罰則，以免他們剝削前線員工。
82.	林強先生	[立法會 CB(2)1385/17-18(03)號文件]
83.	丁惠芳博士	<ul style="list-style-type: none"> ● 政府當局漠視就提供福利服務所收到的公眾意見及社福界提出的建議。政府當局應回應社工的訴求，以公開、公平及公正的態度檢討整筆撥款津助制度。 ● 推行整筆撥款津助制度破壞互信，使非政府機構董事會、管理層及前線員工之間造成分化。 ● 關注到在整筆撥款津助制度下，社工無法參與有關其專業的工作。
84.	吳惠娥小姐	[立法會 CB(2)1364/17-18(14)號文件]
85.	余雋彥先生	<ul style="list-style-type: none"> ● 非政府機構因薪酬上升而面對財政風險。現行資助制度及人手編制僵化及不合時宜。 ● 非政府機構須爭取資助及吸引不同資金的援助來營辦短期服務，影響了員工的穩定性及服務使用者的利益。現行處理交叉補貼的方法僵化，限制了非政府機構在整筆撥款津助制度下享有的

編號	團體/個別人士名稱	意見
		<p>彈性，並窒礙機構填補服務缺口及回應社會需要的創新思維。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 政府當局應全面檢討整筆撥款津助制度，例如人手編制及備儲用途，並應進行長遠社會福利規劃。
86.	陳善彤小姐	<ul style="list-style-type: none"> ● 社福界有"同工不同酬"的問題。 ● 鑒於非政府機構須爭取經費營辦服務，社工須著重於達到《協議》及各項獲資助項目所規定的目標。有限的資源窒礙了非政府機構填補服務缺口及回應服務使用者的需要的創新思維。 ● 有見薪酬偏低及員工流失問題，政府當局應檢討非政府機構的人手編制。
87.	王淑明小姐	<ul style="list-style-type: none"> ● 鑒於非政府機構在財政管理方面享有彈性，非政府機構因為財政風險而須削減薪酬及人手。與此同時，部分非政府機構或會不當運用整筆撥款儲備，以避免交還未用的資助。 ● 鑒於部分非政府機構因為財政管理不善而終止其所提供的服務，政府當局應採取措施，協助受影響的非政府機構員工及服務使用者，並應設立機制，防止再有類似事件發生。非政府機構的透明度應予提高，讓非政府機構員工加以監察。 ● 政府當局應與非政府機構分擔提供福利服務的責任，讓非政府機構員工及服務使用者的利益得以保障。政府當局應進行長遠社會福利規劃。
88.	沙田區議會議員陳兆陽先生	<ul style="list-style-type: none"> ● 關注到若有關以實報實銷方式發還職員開支的建議未涵蓋在整筆撥款津助制度的檢討，檢討將會成效不彰。 ● "同工不同酬"及把撥款基準的上限定於中點薪金，導致員工士氣低落及員工流失等問題。透過競爭性投標的方式批出服務的制度增加了社工的工作量，因為他們同時負責多項計劃及行政工作。此外，提供短期服務無法回應服務使用者的需要。 ● 政府當局應全面檢討整筆撥款津助制度、在檢討過程中諮詢社福界及進行長遠社會福利規劃。長遠而言，政府當局應取消推行整筆撥款津助制度。

立法會秘書處
議會事務部2
2018年7月27日