

口頭質詢

特區政府近年對社服機構愈加重視，2015年7月當局實施新的社服資助制度。新制度回應了社服機構的一些訴求，擴大了資助面，但也出現了一些問題，影響到社服機構和社服人員的發展。新制度實施至今快將兩年，實有必要進行檢討和修訂，使資助制度得以完善。

現時“P.U.M.A.”(合理成本組合)中U(經常費用)、M(行政費用)的資助與機構的實際運作需求有明顯落差。現時，把會計、人員福利、培訓、租金、管理費等額外開支歸入UM，機構對外購買服務或借用人員，不能用P(人員開支資助)支付，只能從UM中開支。如此，造成UM經費不足以應付各種額外開支。此外，當局曾表示如文員、會計、副主任、部份資助等將列作第二階段資助，但後來又沒有作出安排。

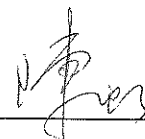
《非強制性中央公積金制度》已獲立法會通過，當局應積極協助社服機構設立公積金，以保障社服人員的退休生活。在現時的資助制度中，是否應考慮這一項，須當局認真研究和規劃。

新資助制度規定晉升主管需要有一定年資，但其年資的累積無法跨範疇計算，如在復康範疇已有3年年資，然後轉到長者範疇，其年資便要重新計算。這將大大影響人員調配的彈性，也削弱了向上流動的機會。不同的社服範疇，既有各自的專業性，但同時也有共通性，具經驗的管理人員有能力進行跨範疇的服務和管理，專業的管理人員橫向流動，投身其他服務範疇應具可行性。

為此，本人作出以下質詢：

1. 現時的社服資助制度已實施兩年，當局有否計劃進行檢討和修訂？
2. 對“P.U.M.A.”這種資助模式，當局是否認為有完善的空間？會否加大資源投入和擴大資助範圍？
3. 對於主管晉升年資計算、公積金設立等問題，當局將如何作出調整？

澳門特別行政區立法議員


陳 虹

2017年6月12日