

2009 年 1 月 12 日

資料文件

## **立法會福利事務委員會**

### **在整筆撥款津助制度下 非政府機構的薪酬調整安排**

#### **目的**

捍衛社會福利大聯盟（下稱「大聯盟」）代表一群曾任職於受資助非政府機構的人士致函立法會，表示關注 19 間受資助非政府機構在 2008 至 09 年度就其員工所作的薪酬調整安排。本文件載述此事的背景資料及政府的意見。

#### **2008 至 09 年度公務員薪酬調整對受資助福利機構的影響**

2. 政府已按照《整筆撥款手冊》（2000 年 10 月第二版）所列明的機制，根據 2008 至 09 年度公務員薪酬調整的幅度，調整 162 間受資助非政府機構的整筆撥款額。政府因而於 2008 年 9 月向有關非政府機構提供總額達 3.384 億元的增補資助（佔這些機構於 2008 至 09 年度原本 63 億 298 萬元的個人薪酬撥款的 5.37%）。考慮到增補資助的性質，政府已告知有關機構，該筆增補資助應用於調整員工薪酬。

## 受資助非政府機構的薪酬調整安排

3. 自 2001 年推行整筆撥款津助制度後，社會福利署（下稱「社署」）已不再就員工架構、薪酬水平及個別開支項目控制機構資源的投入；對非政府機構的監察，亦自此由控制資源的投入，改為監察服務量及服務成效。

4. 因此，採用整筆撥款津助模式的受資助非政府機構的員工薪酬架構已跟公務員的薪酬架構脫鉤。根據《整筆撥款手冊》，非政府機構可靈活制訂其員工編制及薪酬水平，並可調配整筆撥款的款項（公積金部分除外）作為員工開支，包括薪金、津貼及與人事相關的開支（例如附帶福利）。

5. 受資助非政府機構可以運用獲賦予的靈活性及自主權，制訂和推行最切合其獨特財務管理及人力資源管理需要的員工及薪酬架構。舉例來說，非政府機構可：

- (a) 引入與工作表現掛鈎的薪酬制度，以獎勵表現良好的員工；
- (b) 基於員工管理的考慮，在有需要時可協調受資助及非受資助員工的薪酬制度；或
- (c) 更配合市場趨勢，提供合適的薪酬條件以吸引或挽留員工。

## 大聯盟的關注

6. 社署在接獲立法會秘書處轉介大聯盟的關注後，已向有

關的 19 間非政府機構索取其薪酬調整機制的資料。現將有關資料摘錄如下：

- (a) 該 19 間非政府機構的薪酬調整政策已獲機構董事會根據其章程或內部指引通過；
- (b) 該 19 間非政府機構在推出有關政策前，已適當地諮詢或清楚告知員工；
- (c) 這些薪酬調整政策與有關非政府機構現行的人力資源管理政策及程序一致；以及
- (d) 這些政策沒有抵觸個別員工的僱傭協議或合約的條款及條件。

7. 社署亦注意到，部分受資助非政府機構若有員工在機構訂定每年的薪酬調整之前離職，機構將不會向他們發放追補薪金。這是基於有關機構的人力資源管理政策，而這些政策屬於機構管治的一部分。由於該 19 間非政府機構的薪酬調整政策並不涉及誤用公帑，而且是在上文第 6 段所述的情況下推行，因此該 19 間非政府機構並未有偏離整筆撥款津助制度的規定。

#### 徵詢意見

8. 請各委員備悉本文件的內容。

社會福利署

2009 年 1 月