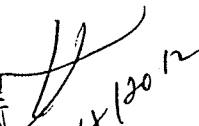


電話號碼：3919 3665  
傳真號碼：2521 7518

便 箋

受文者：總議會秘書(2)4  
總議會秘書(1)2  
經由署理首席議會秘書(申訴)轉呈

  
23/5/2012

發文者：高級議會秘書(申訴)5

檔 號：CP/C 324/2012

日 期：2012年5月23日

---

**有關政府監管社福界非政府機構運用政府撥款的事宜**

立法會當值議員李國麟議員及張國柱議員和應邀出席的李鳳英議員、黃成智議員、葉偉明議員及梁家傑議員於2012年3月9日與捍衛社會福利大聯盟(下稱"申訴團體")會晤，聽取代表表達要求政府監管社福界非政府機構運用政府撥款的意見。

2. 遵上述議員的指示，現將申訴團體的意見及議員的關注(見附件一)向立法會轄下的福利事務委員會和公務員及資助機構員工事務委員會轉達，予以考慮及跟進。
3. 請你們告知跟進此個案的進展。

高級議會秘書(申訴)5

俞沈淑娟

(俞沈淑娟女士)

連附件

## 有關政府監察社福界非政府機構運用政府撥款的事宜

### 申訴團體提出的意見

在2012年3月9日的會議上，申訴團體提出的意見簡述如下：

- (a) 立法會撥出款項，讓受資助服務的員工可以與公務員一樣得以調整薪酬以應付通脹。可惜，部份機構對員工涼薄，將撥款以五花八門的方式挪用到其他地方使用。而社會福利署(下稱"社署")作為監管機構，並沒有作出監管，以令撥款用得其所。申訴團體認為社署在此問題上的角色出現問題令不少社福機構員工「有冤無路訴」，嚴重影響了員工的士氣；
- (b) 整筆撥款獨立檢討委員會曾於2008年為機構制定《最佳執行指引》。申訴團體指稱，很多機構卻未有跟隨指引。事實上，很多機構將錢挪用到甚麼用途亦無人得知；
- (c) 薪酬調整的用意是反映通脹，並令員工維持合理生活水平。但有機構卻將調整員工的薪酬與工作表現掛勾，導致有部份員工因表現平平而獲得的薪酬調整低於通脹；
- (d) 有另一些機構則將員工的薪酬調整掛勾於通脹及員工表現。代表指稱，機構自行將政府作調整薪酬的撥款轉撥至其他用途。社署只能對機構作出勸諭而未能採取任何紀律行動；
- (e) 代表指出，其中有部份機構甚至不補發4月至10月期間退休或離職員工應獲的調整的薪酬部份；
- (f) 原則上機構是不能將撥款轉撥予其他項目的。但另一方面，社署亦不監管機構的用款所在。代表指問題是在機構以低價投標方法取得社會服務計劃合約，並以人手比例來控制成本，導致該項計劃人手經費皆不足，直接影響受眾。另一方面，在該些服務計劃下以合約形式受聘的員工在合約期內亦不獲任何薪酬調整；

- (g) 解決問題的方法，是政府在考慮採納投標時，應以服務質素衡量，或考慮以一套標準人手編制以計算那個投標者的服務提供可達到要求標準；
- (h) 另外，社署應監察機構所獲撥款是否有挪用到別處的情況。幸運地，大部分機構都不會這樣做以避免損害聲譽。大部分機構會透過籌款以釐補不足的資金；及
- (i) 其實上述眾多情況皆是因為整筆過撥款計劃而衍生出來的弊病。

2. 申訴團體提交的意見書載於**附錄**。

### 議員提出的關注

3. 在聽取申訴團體提出的意見後，處理此個案的議員表達的關注綜合如下：

- (a) 議員指出，機構不應以低價承接外判服務計劃。就有機構為此而將津助部份員工的薪酬調整撥款轉撥以補貼外判服務，此舉剝削了津助部份的員工福利及薪酬，亦令機構信譽受損；
- (b) 議員關注到，申訴團體指稱社署現在並無任何方法介入調查機構的轉移撥款問題，以及申訴團體代表曾約晤公務員事務局局長申訴，但局長亦表示無能為力；
- (c) 議員關注到長遠的解決方法，例如可研究當局是否能在撥款時作出一些仔細的細分，以便利日後監察；
- (d) 議員認為，整筆過撥款的制度令機構擁有太多彈性，但社署在監察及審計用款方面所做的不夠。議員認為應從政策上改變著手，例如由請社署要求機構採取「專款專用」的制度；及
- (e) 議員指出，整筆過撥款制度沿用多年後，問題開始浮現。事實上，不少機構管理層及員工各自持有相反看法。因為雙方缺乏共識，而社署亦不會決定其取態。因此，在討論如何監管上，產生的問題是監管的程度及以何方法監管等，仍有待商確。

## 抗議社署「縱容社福機構刻扣人工」的投訴修訂

立法會申訴辦事處當值議員：

由十五間工會組成的捍衛社會福利大聯盟今晨向立法會議員申訴如下：

1. 抗議社署縱容受資助社福機構（以下簡稱機構）帶頭剝削員工，把去年政府按公務員薪酬調整額外撥出的 6.16%（中低級）和 7.24%（高級）扣起一部份。大聯盟去年底至今收集到來自 16 間機構共 36 宗有關投訴及查詢，而其中兩宗投訴涉及兩間社福機構——「家福會」及「保良局」，遭到員工集體性投訴。

### 社署疏於監管 縱容機構違反立法會撥款原意

2. 大聯盟投訴，政府去年向立法會申請增撥的 6.16%（中低級公務員）和 7.24%（高級公務員）原意是，讓機構相應調整有關員工的人工，而社署在去年 7 月發給機構的信函強調相同訊息。可是，當社福機構的做法於去年再次違反上述原意時，社署卻以一筆過撥款的彈性原則卸責，欠缺實質而且有效的行動，糾正錯失，繼續縱容機構違反立法會的撥款原意。

### 社署涉嫌違反善用公帑並向公眾交代原則

3. 既然社署過去並未妥善監督機構，員工遭扣起薪酬後剩餘的撥款去了何方？社署及有關機構有責任充分交代，以免機構變成「無皇管」。

### 社署炮製管員矛盾 破壞社會和諧

4. 社署的做法幾乎每年令不少員工「有冤無路訴」，影響社福員工的工作士氣，積怨既破壞機構的管治威信，亦破壞政府建設和諧社會的理念。

### 刻扣員工薪酬實例一：離職後無法取回補薪

5. 由於部分機構開始調整員工薪酬及發放補薪的月分不一，而且較投訴員工的離職日更遲，以致員工不能取回補薪。大聯盟共收到 19 宗有關投訴。涉及機構包括香港基督教服務處、基督教懷智服務處、聖公會麥理浩夫人中心等。

### 刻扣員工薪酬實例二：家福會

6. 以「家庭福利會」為例，首先巧立名目，混淆視聽，把按工作表現評定的「年賞」及「增薪」制度，混入按薪酬走勢調查制定的薪酬調整機制。大聯盟提供的個案顯示，比較公務員薪級表的做法，撇除按表現評定每年一次的增薪因素，有關個案只獲調整 1.78%（參考 2012 年 3 月 9 日文件之備註）。

## 家福會調整酬薪的基數滯後，長期抽水

7. 「家福會」用「年賞」代替薪酬調整，令同工，調薪幅度足足減少了 4.38%。少數怕長計，再加上同工的人職薪酬亦滯後，人工被剝削了，員工抱怨亦順理成章。

## 刻扣員工薪酬實例三：「保良局」

「保良局」方面，大部份合約員工不獲追補 2011 年 4 - 9 月薪酬調整部份。經同工向工會投訴後，「保良局」回應表示照顧員職系同工去年可獲 7.5% 的薪酬調整。工會繼續查究發現，扣除應付未付的首六個月的調整薪金，實際幅度只是 3.75%；地產商呢尺，「保良局」亦有樣學樣。為平息合約員工的不滿，「保良局」提出了約滿酬金，混淆視聽。工作滿兩年的同工可獲月薪 2% 的酬金；4 年可獲月薪 6% 的酬金，但基層員工則不在計劃之內。措施反映機構歧視基層員工，可能因基層同工可以欺負。

## 總結：

大聯盟認為社署監督機構，落實「以人為本」，重視公義的原則，尊重同工的貢獻及維護其尊嚴，為商業機構提供一個「良好僱主」的示範作用。反而，機構財迷心竅，竟做出種種無良僱主的舉措。當機構只求財務穩健，而忽視人力資源穩定對服務質素的影響，已種下了近年員工不斷流失和頻繁流動的惡果，人力資源危機「炸彈」隨時爆發。上述的涼簿僱主行為只是社福界的冰山一角，而且問題亦已十分普遍，病入膏肓。

## 大聯盟要求：

1. 社福機構必須增加機構財務管理的透明度；
2. 社福機構必須製訂員工的集體談判機制，就涉及員工的薪酬福利及相關權益在一個公平、公開及平等的原則下，共同製訂合理的政策；
3. 停止涼簿僱主的行為，與工會攜手監督政府，收拾一筆過撥款所造成的福利殘局。
4. 社署「整筆過撥款督導委員會」成立獨立調查委員會，研究有關機構是否違反撥款守則。
5. 要求立法會福利事務委員會及財務委員會討論

多謝垂注！

捍衛社會福利大聯盟

2012 年 5 月 31 日

備註：

參考公務員薪級表參照個案

薪點	公務員總 薪級表	2009/10 薪酬	2010/11 薪酬	2011/12 薪酬	2011/12 比較上年度薪酬增 幅 (假設有關於員工於 4 月 1 日入職, 是年考績合格, 其 薪酬調整+增薪點)	2011/12 比較上年度薪酬增 幅 (假設有關於員工於 4 月 1 日入職, 是年考績合格, 扣 除薪酬調整因素)
Pt.9		\$14,890				
Pt.10			\$15,875 (A)	\$16,855 (B)		
Pt.11			\$16,855 (C)	\$17,895 (D)	D/ A-1= 0.1272	C/ A-1=0.0617

家福會個案 (表現分總 分: 5, 而員 工獲評 3 分)				
2010/3/31 薪酬	2010/4/1-7/31 薪酬	2010/8/1-2011/3/31 薪酬	2011/4/1-7/31 薪酬	2011/8/1-2012/3/31 薪酬
\$15,000	\$15,675	\$15,675	\$16,615.5	\$16,615.5
		年獎: \$9,450		年獎: \$9,875.25
				提前發放 2012 年 8 月部份年獎: \$3,988
2010/11 年薪: \$197,550			2011/12 年薪: \$213,249.25	
			2011/12 比較上年度薪酬增幅: 0.0795	
			2011/12 比較上年度薪酬調整增幅 (扣除增薪因素): (0.0795-0.0617)x 100%=1.78%	