

討論文件

二零零一年五月七日

立法會政制事務委員會

受資助福利機構僱員出任公職

目的

本文件旨在告知各委員有關社會福利署處理受資助福利機構僱員出任公職事宜的計劃。

背景

2. 根據現行資助政策，本港並無規例規定受資助機構應如何處理僱員參與公職的事宜。以往在論及此問題時，當局的意見認為制定一套適用於所有受資助團體的標準指引顯然並不可行，而事實上每項公職的性質及對獲委任者的要求往往大有分別。我們現正提倡更開放的政府，並在工作上吸納專業人員和社會人士的意見，因此絕不希望訂立僵化的規例或種種障礙，阻撓或禁止他們接受公職的任命。

3. 本港福利界中共有 183 間受資助機構。因應上述業界的情況，社署迄今並沒有就受資助非政府機構的僱員出任公職事宜公布任何指引。作為協調福利界非政府機構的主要團體，香港社會服務聯會（下稱“社聯”）曾製備了一套指引，名為《香港社會服務聯會就員工出任公職事宜供成員機構參考的行政指示》（下稱《行政指示》），供其成員機構參考（見附件）。

4. 社聯的《行政指示》是一份就僱員出任公職事宜的處理方法供成員機構參考的行政指引，其中臚列了一些主要原則，如機構應表明是否准許全職及／或兼職的僱員出任公職。然而，《行政指示》並沒有說明僱員在出任有薪公職時，其薪酬及福利是否需要作出調整。

5. 在以往政制事務委員會會議上，社署同意考慮委員的建議，就是參考醫院管理局及專上學院的同類指引，從而制訂一套適用於受資助機構的指引。我們訂定這套指引的用意，是只列出大原則，詳細的安排則留待每所機構按個別需要釐定。

分析

6. 社署認為，發出一般性的指引以供受資助非政府福利機構管理層參考之用，幫助他們制定其機構有關職員出任公職的守則，會有相當好處。這是因為政府提供的津貼款項是用以資助《津貼及服務協議》內載列的福利服務，當中清楚列出社署作為資助者及非政府福利機構作為服務提供者彼此應肩負的職務及責任。非政府機構應確保津貼款項是用以提供《津貼及服務協議》所載列的優質服務。

7. 自二零零一年一月一日起在非政府福利機構推行的整筆撥款資助制度再次說明一點，就是由社署就這個制度發出標準指引固然有用和必需，但訂定規則和確保員工遵守的責任應由非政府機構本身肩負。由二零零一至零二年度開始，共有 126 間非政府機構推行整筆撥款制度，他們所獲資助的總額佔全部非政府機構所得資助款額總數的 90%。整筆撥款制度免除了對非政府機構運用資源方面的監管，讓他們靈活調配資源以切合本身的需要。在整筆撥款制度下，重點轉移至監察非政府機構在服務產量和成果方面的表現。由於推行整筆撥款

制度的非政府機構無需再遵守有關如何運用資源的詳細規則，因此他們在管理機構及資源方面擔當的角色便相應增加。他們必須成為積極的管理人員，以確保資源運用得宜，按預期的水平提供所需服務。就推行整筆撥款制度的非政府機構應如何運作提供指引的《整筆撥款手冊》，強調董事局及管理層的問責性及應透過最佳管理方法加強管理。《整筆撥款手冊》其中整整一章“最佳管理方法”，就良好的管理方法及程序向非政府機構提供意見及指引。非政府機構應參考這些意見及指引。社署在評估他們的表現時，將把他們推行的最佳管理方法列入評估之列。

建議

8. 我們建議沿用“最佳管理方法”的模式制訂這類指引。有關指引一方面應鼓勵和容許員工盡公民責任參與社區發展，而另一方面則顧及由公帑支付的津貼須運用得宜，並在兩者之間取得實際平衡。我們在制訂指引時，會參考由醫院管理局和大學教育資助委員會撥款資助的專上學院所發出的同類指引。指引的重點會包括員工在接受公職前需徵詢上司或機構主管的意見，以及員工出任有酬金的公職時其薪金／福利的調整程序。不過，與醫院管理局和專上學院所發指引不同的是，這些機構的指引是供內部遵守，而我們認為社署發出的指引，應只列出一些大原則供非政府機構參考。每所受資助的非政府機構本身都是行政獨立的組織，故應獲許有自主權和彈性，以決定本身的財政和人力資源如何運用，及遇有僱員出任公職時機構實際應採取的步驟。對於已採用整筆撥款制的非政府機構，此舉尤其適用，因為我們認為只要非政府機構是提供所規定的服務並取得成果，社署便不應干預機構的人力資源管理措施。

9. 爲了協助實行整筆撥款制的非政府機構以有效和負責任的方式運作，社署將推行一系列措施，加強及鞏固這些機構(不論是機構管理層或董事局)的管理能力。我們已向非政府機構發出一些參考用的行政指引，以推動和促進良好的管理方法，而日後我們也會繼續發出這類指引。有關員工出任公職的建議指引，應成爲上述行政指引的一部分。我們預期非政府機構知悉我們的指引，從而就有關事宜制訂本身詳細的內部守則。如有需要，我們會在過程中向他們提供意見。這個方針的優點如下：

- (a) 符合社署和非政府機構各自在資助制度下的角色，特別是在實行整筆撥款制的環境；
- (b) 非政府機構及其僱員之間的勞資關係及這些機構的管理角色得以保持完整；以及
- (c) 讓非政府機構可以靈活制訂切合本身環境需要的指引。

10. 整筆撥款制度的推行，是由整筆撥款督導委員會負責監察。該委員會由社署署長擔任主席，而成員則包括社聯、專業團體、非政府機構管理層和員方。我們會先就草擬的指引徵詢該委員會的意見，然後才發給非政府機構參考。

社會福利署

二零零一年四月二十七日

香港社會服務聯會

就員工出任公職事宜供成員機構參考的行政指引

(1) 背景

社聯在一九八八年舉行的第二季季度會議及之後召開的機構負責人會議上，曾討論社會工作者參與政治活動的議題。與會者大都贊成社聯應就員工出任公職事宜制定行政指引，供成員機構參考，主要目的是增加雙方的了解，明白雙方的期望和責任。社聯在研究部分成員機構現有的指引後，已制定一套行政指引，供有關人士參考。

(2) 緒言

2.1 志願機構的員工與其他香港市民一樣，應有權行使他們的公民權利，透過參與選舉或由政府提名委任，成為區議會、市政局／區域市政局或立法局的成員。

2.2 當選或獲委為區議會、市政局／區域市政局或立法局成員的機構員工，向機構申請擔任上述公職時，機構可予以特別批准。機構應訂定方針，說明是否允許全職及／或兼職員工出任公職，以及在機構的服務年資是否一個考慮因素。

(3) 機構應促請有關員工遵守下列事項：

3.1 在接受政府的委任提名前，先行徵詢其直屬上司及機構負責人的意見。

3.2 在公布其候選人身分前，機構員工應以書面形式先行通知其直屬上司及機構負責人。任何有意參與選舉的員工，均須事先書面通知其機構負責人。

- 3.3 若員工在其競選活動中使用機構的名稱，必須事先獲得機構的同意。
- 3.4 不得從機構的服務對象身上籌募競選經費。
- 3.5 在執行機構職務時段內，不得進行競選活動。
- 3.6 在執行機構職務時段內，不得履行其在當選後應有的工作及責任。

(4) 員工和機構可以協商的範疇

- 4.1 休假，例如因下列理由所放取假期的種類：

- 選舉
- 在執行機構職務時段內出席與公職有關的會議或執行其他公務。

- 4.2 批准使用機構處所以進行公職活動。

(5) 承諾書

機構如認為有需要時，可要求員工簽署一份承諾書，列明該名員工在從事公職期間，必須對機構履行的責任、達到的工作表現，以及需要完成的日常職務。

(本文僅為中譯本，內容應以英文本為準。)