

傳真急件

香港中區昃臣道 8 號
立法會大樓
立法會秘書處
立法會政制事務委員會秘書
(經辦人：馬朱雪履女士)

馬女士：

二零零二年二月十八日立法會政制事務委員會會議

你曾於二零零二年一月二十二日來信查詢在二零零一年七月九日會議討論後的有關事項的進展，並建議在二零零二年二月十八日的會議討論有關事宜。

2. 在二零零一年七月九日會議席上，政府當局答應在發出指引前會諮詢整筆撥款督導委員會，並會向事務委員會報告有關進展。政府當局已諮詢整筆撥款督導委員會對有關指引的意見。該委員會成員包括香港社會服務聯會和非政府機構職管雙方的代表。該委員會同意，需要於鼓勵和容許僱員盡公民責任參與社區發展，以及恰當地運用由公帑支付的津貼之間取得平衡。委員會認為這點十分重要。此外，部分委員亦指出，獲政府資助提供福利服務的非政府機構，其使命可能亦包括其他非福利性質的公共服務，例如參與地區事務和其他倡議工作。為此，非政府機構鼓勵僱員擔任非受薪公職，可能亦與它本身的

服務宗旨一致。社會福利署署長在考慮過上述意見後，已向非政府機構發出了一套沿用“最佳管理方法”模式而制訂的指引，供非政府機構參考；該套指引詳見附件 A。我們樂意協助非政府機構按指引訂立機構本身的準則。

3. 至於應否制訂政策，強制執行指引的問題，由於這些受資助機構提供的服務不僅為福利服務，亦包括例如資助學校等多類服務，因此，強制各機構執行會對整個界別內的機構帶來影響。本局曾與庫務局研究此事，結論是我們認為不宜強制執行，因為政府的資助政策下，受資助機構是獨立運作的；而該等機構亦需要有一定的彈性來釐定僱用條件。就服務條件而言，基本原則是受資助機構的服務條件，不應比政府相類職系的服務條件優厚。至於應否准許資助機構僱員擔任公職、擔任公職會否影響他們的工作，以及是否應因而削減薪酬的問題，均屬於受資助機構職管雙方之間的事。誠然，受資助機構在作出任何管理決定時，當要顧及他們於服務上需履行的責任。正如前政務司司長在二零零零年二月二十五日信中（見附件 B）所解釋，作為擁有自主決策權的受資助團體以及直接僱用員工的僱主，個別的機構必須擁有彈性去作出有關其僱員擔任公職方面的安排，以切合該機構的需要。政府不會在中央層面作出硬性指示，強制各機構執行。

4. 事實上，非政府福利機構的經費來源並非只來自政府的資助；不少福利機構除獲政府撥款提供指定的福利服務外，同時亦獲其他機構資助。

5. 衛生福利局／社會福利署對於接受福利服務資助機構的僱員擔任公職一事的立場，已於上文列明。我們知道香港社會服務聯會，作為多個受福利方面資助非政府機構的代表，亦

可能有意向事務委員會直接表達對上述事宜的意見。請在閱悉本函所提供資料後，示明我們是否再有需要出席事務委員會二月十八日的會議。

衛生福利局局長

(喬樂平代行)

二零零二年二月七日

副本送：行政署長(經辦人：梁振榮先生)
政制事務局局長(經辦人：何珮玲女士)
庫務局局長(經辦人：甯漢豪女士)
教育統籌局局長(經辦人：梁卓文先生)
社會福利署署長(經辦人：林鄭月娥女士、李永偉先生)
香港社會服務聯會行政總裁方敏生女士

接受福利資助的非政府機構

僱員出任公職的指引

目的

本指引旨在就接受福利資助的非政府機構僱員出任公職的問題，提供參考。

背景

2. 現行的資助政策並無規定受資助機構應如何處理僱員參與公職事宜。有鑑於立法會議員對此事的關注，社會福利署(下稱“社署”)認為，發出若干一般性的指引以供接受福利資助的機構管理層參考，會有相當好處。這些指引會有助非政府機構自行制訂有關屬下員工出任公職的守則。

3. 隨著整筆撥款資助制度由二零零一年一月一日起在非政府福利機構推行，我們發覺由社署就這個制度發出若干一般指引既有用，且也是必須的。雖然我們鼓勵這些機構靈活運用資源以切合社區需要，但整筆撥款模式仍然著重津貼款項應運用得宜，即用以資助《津貼及服務協議》內載列的福利服務。該協議已清楚列出社署作為資助者及非政府機構作為服務提供者彼此應肩負的職務及責任。這些機構應確保津貼款項是用以提供《津貼及服務協議》所載列的優質服務及符合該項協議所列明的標準。儘管如此，本文所載的指引旨在為所有接受福利資助的非政府機構提供參考，而不僅是採用整筆撥款模式的非政府機構。

4. 社署明白到，制訂一套標準指引供所有接受政府資助的非政府機構遵守，是不切實際的做法。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，並重視由專業人士及界別內相關人士對我們工作的意見，因此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任命。

5. 訂定有關指引的目的，是一方面鼓勵和容許員工盡公民責任參與社區發展，而另一方面則顧及津貼款項須運用得宜，並在兩者之間取得實際平衡。

6. 每間非政府機構本身都是行政獨立的組織，故應有自主權和彈性以決定本身的財政和人力資源應如何運用，以及遇有受聘於受資助職位的僱員出任公職時機構實際應採取的步驟。就僱員出任公職所建議的指引，應作為行政程序的一部分，以推動和促進最佳的管理方法和人力資源管理措施。我們預期個別非政府機構會根據這些指引，就有關事宜制訂本身的內部守則。如有需要，社署會在過程中向他們提供意見。

接受福利資助的非政府機構的員工指引

7. 作為常規，接受福利資助的非政府機構的員工若有意出任公職，應先以書面諮詢董事局主席／機構首長，待取得同意後方可接受公職。

8. 員工在提出要求前，應明白及確定其參與公職一事，對在非政府機構崗位的服務及表現不會造成負面影響。

9. 在提交書面要求批准時，員工必須詳列有關公職的工作及職責，包括預期的工作量、須投放的時間、服務的選區等，以便管理層對其申請作出評估。此外，員工亦應清楚列明在正常辦公時間和非辦公時間出任公職所佔用的時間比例。

10. 有關公職的職責／工作情況有任何改變，因而可能影響到員工在非政府機構的工作，員工便應以書面通知董事局主席／機構首長，徵求他們同意繼續出任公職。

11. 員工在非政府機構執行工作期間，應避免向其所屬機構的服務對象籌募經費，亦不應作出宣傳或進行選舉活動及履行與此有關的責任。

董事局主席／機構首長指引

12. 在考慮員工提出出任公職的要求時，董事局主席／機構首長應考慮該名員工所出任公職的職責及工作，會否與機構及其服務對象有

利益衝突。此外，亦應考慮到員工參與公職可能對其日常執行受資助服務造成不良影響。

13. 在批准員工出任公職後，董事局主席／機構首長應對員工參與公職一事保留清晰及完整的記錄。此外，亦應在定期員工評核時檢討員工的表現，以確定參與公職一事對其日常職責並無造成不良影響。若發現員工未能履行職責或在表現方面有所退步，董事局主席／機構首長便應採取適當的措施，重新考慮是否繼續批准該員工出任公職。

14. 若員工必須在正常辦公時間執行公職工作，董事局主席／機構首長可考慮批准該員工放取假期及／或重新編排其正常辦公時間，以便他們可參與有關工作。若員工必須在辦公時間執行公職職務，便應妥為記錄，以供董事局主席／機構首長參考。

15. 我們強烈建議董事局主席／機構首長在考慮過員工出任公職所佔用正常工作時間的比例後，就出任有酬金公職的員工制訂薪金／福利調整程序。

16. 董事局主席／機構首長在制訂內部參考的指引／程序時，應諮詢員工及董事局。

查詢

14. 如對本通告有任何疑問，請與總社會工作主任(支援中心)符俊雄先生聯絡(電話：2832 4307)。

SWD/HC 601/2

社會福利署

二零零二年二月

香港中區昃臣道 8 號
立法會大樓
立法會秘書處
立法會政制事務委員會主席
黃宏發先生, JP

黃先生：

有關受資助機構僱員出任公職事宜

多謝你向我提及議員對各受資助機構對其僱員出任公職有不同安排，表示關注。該等機構包括受資助的福利機構、中小學、大學教育資助委員會資助的大專院校及醫院管理局。

當局理解議員的關注，並已仔細研究議員提出所有受資助機構就有關安排採納一套統一指引的建議。

相信議員都理解到，由於各機構的不同角色職能，以及不同的管理模式，因此所有機構都有所不同。每個受資助機構都是具有自主決策權的團體，可決定如何最佳運用所獲得的資助。該等機構僱員出任公職的有關安排，應由機構及其員工，即僱主及僱員，在顧及工作性質及其他有關事項後，作出決定。因此，醫院管理局已就其僱員出任公職制定指引。由大學教育資助委員會資助的每間大專院校亦已制定適用於其僱員的安排。

行政署長於一九九九年十月二十五日事務委員會會議上已解釋過，由於不同機構有不同的角色職能，員工工作性

質亦有其分別，同時其僱員有機會擔任各個不同的公職，因此將難以於所有受資助機構實行一套統一的指引。所有於其政策範疇中有涉及受資助機構（包括福利機構、中小學、由大學教育資助委員會資助的大專院校以及醫院管理局）的決策局及部門，亦已出席同年十二月二十日舉行的政制事務委員會會議，詳細解釋於其工作範疇內所涉及機構，有關僱員於出任公職上的安排。

就各議員提出的關注，我們已再次研究有關的事宜。我們於再次檢討後，依然認為每個機構，作為擁有自主決策權的受資助團體以及直接僱用員工的僱主，必須擁有彈性去作出有關其僱員擔任公職方面的安排，以切合該機構的需要。政府不會在中央層面作出硬性指示，強制各機構執行。

政務司司長陳方安生

二零零零年二月二十五日

副本送： 教育統籌局局長
衛生福利局局長

特別副本送（正本並無註錄）：行政署長