

傳閱文件

立法會政制事務委員會

有關接受福利資助的非政府機構 對僱員出任公職的現行處理方法

目的

本文件旨在告知委員有關由社會福利署(下稱“社署”)就接受福利資助非政府機構對僱員出任公職的現行處理方法進行調查所得的結果和跟進工作。

背景

2. 在政制事務委員會較早之前的會議上，政府重申立場，表示非政府機構受薪僱員出任公職的安排，應屬於作為僱主的非政府機構與僱員之間的事情。有關的處理方法涉及機構本身的人力資源政策，並且常反映機構在服務社會上的使命。換言之，由於每一間非政府機構均為獨立個體，在制訂有關其僱員出任公職的安排上，應享有自主權和彈性。不過，社署會通過服務表現監察制度，致力維持這些非政府機構所開設的受助服務單位在服務方面的工作和表現。

3. 鑑於接受福利資助的非政府機構為數眾多，同時為了推動良好管理措施，社署遂於二零零二年二月向這些機構發出一套有關上述事宜的指引(載於**附件 1**)，以供參考。社署預期，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。為了解非政府機構推行的實際措施，社署曾於二零零二年七、八月間對非政府機構就僱員出任公職實施的安排進行問卷調查。

調查結果摘要

4. 在 184 間接受福利資助的非政府機構中，有 176 間回答問卷，回應率達 96%。在餘下 8 間沒有回答問卷的非政府機構中，有 3 間由二零零二年十月起已停止提供受資助服

務，另外 5 間則屬規模細小的機構。這 5 間機構在二零零二至零三年度各獲得 300 萬元或以下的資助，而人手編制則少於 50 個職位。

5. 在回答問卷的非政府機構中，有接近四分三(176 間中有 127 間)規定僱員須就出任公職事宜通知有關管理層。在這些機構中，超過 90%(127 間中有 117 間)規定僱員須就有關事宜尋求管理層的批准。

6. 在回答問卷的非政府機構中，約 20% (176 間中有 33 間) 已為其出任公職的僱員訂立內部指引。當中超過三分之一 (33 間中有 12 間) 已在指引中加入規定，如僱員出任有報酬的公職，便須向機構繳納部分津貼。至於沒有制訂指引的非政府機構中，18 間表示正制訂有關指引，72 間表示會考慮制訂這類指引；此舉主要是回應社署發出供借鏡的指引。至於其餘 53 間，則暫無打算制訂有關指引。在這 50 多間非政府機構中，大都規模細小，每間機構的人手編制只有或少於 50 個職位。社署隨後又對這些機構進行電話查詢，所得資料顯示，這些機構通常只有極少僱員出任公職，因此管理層並不認為這類問題需優先處理。這些機構一般傾向於有需要時方按個別情況處理有關事宜。有關調查結果的摘要見**附件 2**。

未來路向

7. 調查結果清楚顯示，接受福利資助的非政府機構在處理僱員出任公職一事上的安排各有不同。政府明白到必須賦予這些非政府機構若干彈性，讓其自行決定詳細的安排，俾能最適切本身的機構文化，包括問責性和透明度、管理規定和運作需要。不過，鑑於接受公帑資助的非政府機構須向公眾負責和保持透明度，我們認為這些非政府機構須自行制訂有關指引，供員工參考。我們雖然理解部份規模細小的非政府機構把這件工作的優先次序列於較低的位置，但社署認為仍要繼續鼓勵和協助這些機構制訂有關規則和處理程序。

8. 整筆撥款督導委員會在最近的會議上討論調查結果。委員來自非政府機構管理層、香港社會服務聯會、員方和服務使用者的代表，與會者大致同意署方的立場，並認為應為

非政府機構舉行分享會，以便進一步推廣良好管理常規。我們希望，與尚未為僱員制訂指引的非政府機構分享制訂和推行指引的經驗，可令更多機構日後制訂有關規則和處理程序。

社會福利署

二零零三年三月

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. 隨着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着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優質服務，並符合《津貼及服務協議》所載列的標準。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、服務的界別等，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. 員工在執行於非政府機構的工作期間，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

17. 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

有關接受福利資助的非政府機構

對僱員出任公職的現行做法調查

摘要

回應率

二零零二年七月四日，社署向當時受其資助提供服務的所有 184 間非政府機構發出調查問卷。這些非政府機構須在二零零二年八月十五日或之前把填妥的問卷交回。連同逾期交回的問卷在內，回應率達 96%(184 間非政府機構中有 176 間)。在餘下的 8 間非政府機構(184 間減 176 間)中，有 3 間在二零零二年十月起已不再提供受資助服務；另外 5 間則屬規模細小的非政府機構，在二零零二至零三年度的資助額都是在 300 萬元或以下，而人手編制只有或少於 50 個職位。

現行處理程序

2. 在上述非政府機構中，有接近四分三(176 間中有 127 間)規定僱員如出任公職須通知管理層。在這些機構中，超過 90%(127 間中有 117 間)規定僱員須尋求管理層的批准。接近 90%非政府機構(127 間中有 112 間)的管理部門會在接獲僱員出任公職的通知或尋求批准的申請時，要求他們提供有關參與公職的詳情，例如服務界別、工作量、參與時間、酬勞等。87%(127 間中有 110 間)非政府機構的管理部門規定，僱員在出任公職後如有變動，必須向其匯報，並在出現變動後尋求批准繼續出任公職。

指引

3. 約 20 %(176 間中有 33 間)填交問卷的非政府機構已就僱員出任公職的事宜制訂內部指引。差不多在所有這些非政府

機構中，管理層和僱員都可取得這些指引。當中約 70 % 的指引(33 套指引中有 23 套)都經諮詢員工後才制訂。

指引內的重要事項

4. 差不多 100 % (33 間中有 32 間)制訂有關指引的非政府機構，均要求僱員先獲所屬的管理部門批准後，才可出任公職。這些非政府機構中，超過三分之一(33 間中有 12 間)已在相關指引中，規定僱員若出任有報酬的公職，便須向機構繳納部分津貼。在這 12 間非政府機構中，7 間甚至已就調整這些僱員的薪酬／福利／其他聘請條件，制訂規則。至於其餘 5 間非政府機構中，有 1 間正就上述調整制訂一套規則，另外 2 間則考慮制訂這類規則。

5. 在已制訂指引的非政府機構中，如僱員申請出任公職而不獲批准，超過 80% (33 間中有 27 間)會把原因通知有關僱員。超過 60% (33 間中有 21 間)則已為不獲批准出任公職的僱員制訂上訴機制。至於餘下的 12 間，4 間正制訂有關機制，6 間則會考慮。

沒有制訂相關指引的非政府機構

6. 約 80% (176 間中有 143 間)非政府機構沒有制訂相關指引，其中 18 間正着手制訂。在其餘的 125 間非政府機構中，72 間正考慮制訂指引，另外 53 間則表示暫無打算制訂指引。從我們進行的電話調查所得，這些非政府機構的一般回應如下：(a)小部分機構傾向在有需要時按個別情況審批僱員出任公職的申請；及(b)多數機構認為相對於其他行政職務，這是一項優先次序非常低的工作。當中，接近四分三(53 間中有 39 間)是規模細小的非政府機構，每間機構的人手編制只有或少於 50 個職位；其餘四分之一(53 間中有 14 間)屬中型規模，人手編制介乎 51 至 500 個職位。

社會福利署

二零零三年二月

(檔號：SWD/SL 111/1)