

立法會民政事務委員會 **政府諮詢及法定組織的角色及職能檢討**

引言

政府一向依賴多個不同的諮詢及法定組織，就其政策及服務提供意見。為了改善現行的諮詢及法定組織制度，民政事務局現正檢討這些組織的角色及職能。

檢討方法

2. 是次檢討分兩階段進行。第一階段已經展開，由民政事務局負責全面檢討現行的諮詢及法定組織制度，以找出需要處理的事項及問題。我們在考慮有關問題及關注事項後，便會建議制定一套主導原則，以便各局在進行下一階段的深入檢討工作時有所依循。

3. 在第二階段，個別決策局會根據上述主導原則，深入檢討轄下的諮詢及法定組織。

主導原則

4. 本局現正考慮的問題和關注事項如下：

(a) 主要官員問責制

在問責制下，主要官員應負責委任（或建議委任）諮詢及法定組織的成員，以及監察這些組織的工作。就諮詢組織而言，基本原則是在制定政策的過程中能汲取獨立的專家意見及社羣建議。就法定組織而言，基本原則是這些組織不應削減主要問責官員的角色，權力，責任和承擔。主要官員須為轄下的諮詢及法定組織負責。民政事務局的角色，在於向其他決策局提供技術及後勤支援，並就有關諮詢及法定組織的一般事宜擔任政府的發言人。在這次檢討中，本局正研究，主要官員對這些組織應擔當的角色及應負的責任。

(b) 裁減及重組架構層

現有諮詢及法定組織的架構層應予以裁減及重組，以精簡制度及避免工作重覆。為此，我們應檢討各個諮詢及法定組織，以決定有關組織是否應維持不變，或予以取消、重組或合併。

(c) 委任程序

在切實可行的情況下，應制定有關的委任準則，然後才展開委任程序。所有提交給委任人員(如行政長官或政務司司長)考慮的人選都必須符合既定的委任準則。

(d) 選賢任能

這方面的首要原則是獲委任的人士必須是最適合該職位的人選。不過，甄選準則可顧及需要委任具不同技能及背景的人士這項因素。

(e) 諮詢及法定組織主席／成員的薪酬

關於諮詢及法定組織的主席／成員酬金／津貼，現已有一套指引，而基本原則是，非公職成員的工作屬自願性質，因此一般都是無薪的。這個原則應沿用下去。

(f) 平等機會

作出委任時，應採用平等機會的原則。社會各界別的人士都應有機會參與諮詢及法定組織的工作。此外，還應特別留意，委任時不要作出基於性別、年齡、種族、殘疾、宗教、婚姻狀況、性別傾向或社會背景的歧視行為。

(g) 婦女的參與

各局均應採取措施，以確保適合委任的男性和女性都享有平等機會，加入諮詢及法定組織。現時，這些組織的婦女成員比例較低。雖然我們不擬制定指標或配額，但為訂立基準以便有所依循，現建議男性或女性所佔的比

例最低應為 25%。

(h) 成員申報利益

每個諮詢／法定組織都應設有申報利益制度，讓成員申報及登記利益，特別是金錢上的利益及其他組織的會員身分。

(i) 公開及透明度

為了保持公信力，諮詢及法定組織的工作必須公開和透明。諮詢及法定組織的會議議程和文件如非機密，應公開讓市民索閱。此外，各局亦應盡量利用其網站，提供有關資料。

(j) “六年任期”規定

成員在諮詢／法定組織的任期一般不應超過六年。

(k) “六個委員會”規定

一個人一般不應參與多過六個諮詢／法定組織。

(l) 相稱

我們將按檢討結果制定主導原則。各局可靈活引用這些原則，以便為轄下的諮詢／法定組織決定最適當和有效的措施。不過，如有例外情況須偏離上述原則，偏離原則的程度亦須與個案的特殊情況相稱。

前瞻

5. 我們計劃在六七月間完成第一階段的檢討工作。在第二階段檢討中，我們會請各局根據建議的主導原則檢討轄下的諮詢及法定組織。

其他國家所採用的模式

6. 香港的諮詢及法定組織制度在某些方面雖與其他司法

管轄區類似，但亦有不同之處。這主要是因為歷史背景、社會和政治情況各有不同。在第一階段檢討過程中，我們亦會參考其他司法管轄區的良好運作模式。

民政事務局

二零零三年三月