

## 首長級公務員離職就業檢討之諮詢文件

### 1. 保障公眾利益

就前首長公務員離職後從事外間工作的現行規管機制而言，前首長公務員從事的外間工作會否與其以往的政府職務構成實際、潛在或觀感上的利益衝突，本人認為這是不應有的顧慮，因為這前首長已離職，他的繼任人或仍在職的前下屬不能更不應因俾面而令舊上司有利益關係而本身並無得益。這個顧慮並不切實際。

### 2. 保障個人權益

就現行規管前首長級公務員離職後從事外間工作而言，本人認為政府對公務員離開政府後的就業權利所施加的一些合理限制已足夠，不必太過針對規管他們而令到他們感覺有不公平對待。這方面我們可以比較商界的CEO由甲機構轉到乙機構，這些CEO的‘過冷河’期比較短及其他由合約的規管也比較寬鬆。比較起來前首長級公務員的現有規管，本人深感已足夠及嚴厲過商界的CEO的轉職/退休轉職。

### 3. 檢討範圍

- A. 至於應否繼續把保障公眾利益和保障個人權利列作規管機制的兩項基本原則，本人支持繼續把這兩項基本原則保留以平行兩方面之應有利益和權利。
- B. 至於現行政策方針是否恰當，避免令人懷疑公務員因任職政府期間曾優待某些人士，而在離職後獲該些機構聘任作為一種延取報酬，本人認為政府不應懷疑工作了三十年之老員工會於工作最後一、兩年為了博取延取報酬而作弊，何況這些延取報酬未必多過這老員工離職時之一筆過退休金，這是智者所不為也。
- C. 規管期限
- (i) 至於離職後從事外間工作的規管期限，本人無法找出一個好的理由終身禁止獲發放每月退休金，因為政府發放每月退休金與服務多年(超過30年)之老員工是因為這員工之服務年資計算付出，停止發放每月退休金即是不承認這老員工之工作年資。這比較商界CEO之退休嚴厲得多，這簡直不可思議。
- (ii) 至於規管期應為多久，本人認為現時之期限已足夠，不必畫蛇添足。亦不應對這些老員工太苛待。
- D. 披露離職公務員任職政府最後數年期間與有關機構的接觸及往來，以便當局評估利益衝突之情況
- 這些披露，其實收效不大，同時這公務員在披露資料時有技術上之困難，太多的資料披露，需要大量的時間和人力來分析。簡直勞民傷財。
- E. 施加工作限制
- 對於政府現時對獲批准從事外間工作施加工作限制，本人認為現有之工作限制已足夠，不必架床疊屋，徒增麻煩。

F. 應否改變離職公務員就業申請諮詢委員會的組成

本人認為現有諮詢委員會的組成，已包括各階層之知名人士，不必作任何修改，以令審批緩慢。

G. 退休公務員於受僱指定的補助機構即須暫停支取退休金之安排

本人支持修訂現行暫停支取退休金的安排，理由很簡單，這公務員支取退休金是因他服務政府機構多年(超過25年或30年)，暫時停支退休金是不理會他多年的服務年資，簡直是黑白不分。

H. 現行規管機制所訂定的懲處是否足夠


本人認為現有規管機制所訂定的懲處已足夠。

I. 公開披露安排

至於應否把較低級的前首長級公務員離職後從事外間工作資料也載列於登記冊內及應否把就業諮詢委員會就獲准公務員的每項外間工作所提出過的意見，向公眾披露，本人認為透明度以簡潔為本，不需加入太多花枝已致花多眼亂。

- 完結 -

意見提出者 -

  
林懷熙 (英國特許秘書公會會員)

二零零九年四月二十日