



## 香港中華廠商聯合會

### 對「首長級公務員離職就業檢討」諮詢文件之意見

1. 課題 1 : 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？  
本會意見 : 贊同。奉行這兩個基本原則有助於在公眾利益和個人利益之間取得適當平衡；既避免利益衝突，又不會過分限制公務員離職後的就業權利。
  
2. 課題 2 : 現行的政策方針是否恰當？對於在政策方針中特別提述下列兩點有什麼意見？
  - (a) 避免令人懷疑或認為公務員因任職政府期間曾優待某些機構/人士，而在離職後獲該些機構/人士聘任作為一種「延取報酬」；
  - (b) 善用有限的人力資源及保持公務員職位的吸引力。本會意見 : 現行的政策方針恰當。本會亦贊同強化有關政策方針，加入避免「延取報酬」的表述，以便更有效回應社會的關注。

本會亦認為應在規管機制的政策方針中特別提及「善用有限的人力資源及保持公務員職位的吸引力」，以體現在公眾利益和個人權利之間取得平衡的政策精神。
  
3. 課題 3 : 現時離職後從事外間工作的規管期限是否合適？對下列問題有什麼意見？
  - (a) 應否終身禁止獲發放每月退休金的退休公務員擔任受薪工作或商業機構的受薪職位？
  - (b) 對任職政府期間曾在某些指明範疇工作的前首長級公務員的規管期限應為多久？
  - (c) 首長級公務員離職後從事與離職前職務範疇相同的外間工作，其規管期限應為多久？本會意見 : 現時的規管規限合適；故不應引入終身禁止的極端做法，亦無需對曾在指明範疇工作或者在與原政府職務屬同一範疇內從事外間工作的離職公務員設立特別的規管限期。

本會亦留意到，依照本港通行的僱傭實務和相關法案判例，對僱員離職後的限制期通常都以 12 個月為限。但基於公眾利益的考慮，現時首長級公務員離職後的規管期限已達兩年半甚至四年，實已相當足夠；如果再加以延長，恐後會進一步與市場慣例和法律的精神相背離。

4. 課題 4 : 即使前首長級公務員申請在離職後從事的外間工作將來不會涉及準僱主的母公司及/或其他相關公司的業務，當局應否要求該有關人員披露其任職政府最後數年期間與這些機構的接觸及往來，以便當局評估利益衝突的情況？
- 本會意見 : 贊同要求所有首長級公務員披露其任職政府最後數年與準僱主之關聯公司的接觸往來。為方便評估利益衝突的情況及核證資料，建議有關人士最後幾年所任職的政府部門應協助向審批當局提供相關資料；為此，政府各部門可考慮建立首長級公務員的「約會日程紀錄」(Appointment Diary)，以便詳細記載公務員與社會機構/人士的接觸和交往情況。
5. 課題 5 : 當局現時對獲批准從事的外間工作施加工作限制，做法是否恰當？施加工作限制可否回應和減低公眾對潛在或觀感上利益衝突的關注？
- 本會意見 : 現時對獲批准從事之外間工作施加限制的做法恰當；必要時應予以加強。這種安排有助於回應公眾對利益衝突的關注。
6. 課題 6 : 應否改變離職公務員就業申請諮詢委員會的組成及/或行政支援架構？
- 本會意見 : 有關架構行之有效，無需改變；但公務員事務局應加強對執行過程的監管，確保執行的有效性。
7. 課題 7 : 現時退休公務員受僱於指定的補助機構即須暫停支取退休金；應否修訂這項安排？
- 本會意見 : 無需修訂；有關規定有助於善用公帑。

8. 課題 8 : 現行規管機制所訂定的懲處是否足夠?  
本會意見 : 現行罰則已經足夠。
9. 課題 9 : 現行的公開披露安排是否恰當? 就下列問題有什麼意見?
- (a) 應否把較低級的前首長級公務員離職後從事外間工作的資料也載列於登記冊內?
  - (b) 應否把離職公務員就業申請諮詢委員會就前首長級公務員離職後從事獲准的每項外間工作所提出過的意見, 向公眾披露?
- 本會意見 : (a) 贊成將較低級的前首長級公務員離職後從事外間工作的資料載列於登記冊中, 以提高透明度。另外, 本會建議登記冊應透過更多便捷的渠道向外公開, 例如互聯網等, 以方便公眾查閱。
- (b) 贊成公開就業申請諮詢委員會就每一宗個案所提交的意見, 但僅限於委員會的最終結論或概括性的集體意見; 每位委員發表的個別意見則不應納入披露的範疇。

2009 年 4 月 17 日