

延長公務員服務年期

諮詢文件

公務員事務局

2014年4月

引言

- 香港面臨人口老化及勞動人口萎縮
- 65歲或以上的人口
 - 2031年 - 216萬 (即2012年 - 98萬的兩倍多)
 - 2041年 - 256萬(即屆時推算總人口的1/3)
- 勞動人口參與率
 - 2012年 - 58.8%
 - 2041年 - 49.5%

引言 (續)

延長公務員服務年期的研究

- 政府作為香港的最大僱主，探討可行方案，延長公務員的工作年期，從而更妥善應對人口挑戰
- 預計未來公務員流失率會較高，須檢視會否出現運作及／或繼任問題

研究結果

- 2008-09至2012-13年度的五年間，退休人數每年平均約4 200人（2.7%）
- 推算計至2017-18年度的五年間，退休人數每年平均約6 000人（3.7%）
- 2022-23年度的五年間增加至每年平均約7 000人（4.4%）
- 計至2027-28年度的五年間下降至大約5 400人（3.4%），下降趨勢會持續

研究結果 (續)

2013-14至2022-23年度

- 就大部分職系而言，因退休流失的人員預期可透過晉升及招聘填補
- 少數流失率較高的專業和技術職系或有需要繼續僱用已屆退休年齡的公務員

研究結果 (續)

- 從公務員管理角度來看，並無需要一刀切延長所有現職公務員的退休年齡
- 然而，在人口老化背景下，並對其他僱主起示範作用，有充分理據提高新入職公務員的退休年齡
- 值得考慮推行合適的退休及聘用措施，延長在職公務員退休年齡後的服務年期，應付個別職系／部門不同時間的不同運作及接任需要

退休及聘用措施的建議框架

目標：

- 就公務員隊伍而言，須配合社會人口轉變的步伐，更好地應對由此而帶來的挑戰，並對其他僱主起示範作用
- 就部門管理層而言，須配備有效的人力資源工具，靈活應付個別職系／部門不同的運作及繼任需要
- 就公務員而言，應提供合適渠道，讓有能力及有意願的同事有更多機會在退休後繼續服務

退休及聘用措施的建議框架(續)

原則：

- 公務員可自由申請參加有關的聘用措施，而部門／職系管理層須透過透明及客觀的甄選程序處理相關申請
- 在有運作及繼任需要前提下，提供足夠誘因吸引公務員在退休年齡後繼續服務，並以審慎運用公帑為原則
- 須控制退休福利的財政承擔，以減少對納稅人帶來的額外支出
- 盡量減少對現職人員晉升機會的影響，並確保公務員隊伍需不時注入新血，與時並進

退休及聘用措施的建議框架(續)

建議措施：

- A. 提高新入職公務員的退休年齡
- B. 提供更多彈性，讓部門管理層可僱用已屆退休年齡的員工繼續擔任公務員職位
- C. 推出一項新的「退休後服務合約計劃」，聘用退休公務員擔任以這些人士為對象的合約崗位
- D. 精簡非首長級的前線及支援公務員離職後就業的規管機制

A. 提高新入職人員的退休年齡

- 文職職系：退休年齡提高五年至65歲
- 紀律部隊職系：不論職級劃一將退休年齡訂為57歲。如能通過每年的體格及相關評核，可進一步服務至60歲

A. 提高新入職人員的退休年齡 (續)

■ 需進一步研究 –

- 上述建議措施對財政的影響。現行公務員公積金計劃下政府的自願供款比率隨年資而遞增，因此需評估提高新入職人員退休年齡所帶來的財政承擔
- 考慮有否需要分階段提高新入職員工的退休年齡，以減低一次過提高退休年齡在過渡期對晉升及更替的負面影響

B. 退休後繼續受僱的機制

- 對退休後繼續受僱的機制作出適當調整 –
 - 如能符合相關的審批條件，容許退休後繼續受僱一段較長的時間（但在任何情況下，整段受僱期不得超過五年），並放寬相關的審批準則
 - 提高最後延長服務的90日時間上限，以及放寬相關的審批準則
 - 擴大退休後繼續受僱的適用範圍，以涵蓋新聘用條款的公務員

B. 退休後繼續受僱的機制 (續)

- 退休後繼續受僱的申請須繼續透過透明及客觀的甄選程序審批，只有在理據充分的情況下，方予以批准
- 建議退休後繼續受僱的人員在繼續受僱期間，不應獲考慮晉升

C. 新的退休後服務合約計劃

- 聘用退休公務員擔任合約崗位 –
 - 開設崗位須視乎是否有充分的運作及／或繼任需要
 - 因應不同時期的運作及／或繼任需要，靈活地調整人手水平和員工組合
 - 不屬於公務員編制，對現時公務員制度的影響(包括晉升、編制、注入新血等)最少
 - 制訂指引確保有充分理據的情況下才可運用，而甄選程序必須是透明及客觀的

D. 精簡離職後從事外間工作的規管機制

- 精簡有關的批核程序，以免過度妨礙屬非首長級並擔任較低職級的公務員在退休後繼續工作的計劃 –
 - 現時：第一標準薪級公務員已一律獲准於退休後從事外間工作
 - 將來：其他屬前線及支援類別的公務員，退休後從事外間工作時涉及不當行為的風險相對很低，可考慮擴大有關一律批准的適用範圍，以涵蓋他們

下一步工作

- 諮詢為期四個月至2014年8月2日
 - 與職方，職系／部門管方及其他有關各方積極交流溝通
- 考慮了收集到的意見，以及進一步研究相關事宜(包括有關建議的財政影響)後，會決定下一步路向和敲定實施詳情

簡報完畢