

香港消防主任協會

就公務員事務局發出之《延長公務員服務年期諮詢文件》

之回應及建議

1. 本會對《延長公務員服務年期諮詢文件》(下簡稱《諮詢文件》)之建議措施「提高新入職員工的退休年齡」中，於第3.3.6段所提及之：

- 至於紀律部隊，我們建議將所有紀律部隊職系新入職公務員的退休年齡，不論職級劃一訂為57歲。之後，如能通過每年就健康情況及工作表現是否合適的評核，紀律部隊職系公務員可進一步服務至60歲。

本會對此段深感不解，原因如下：

1.1 欠缺理據

《諮詢文件》並無提及當局為何要紀律部隊職系新入職公務員的退休年齡，不論職級劃一訂為57歲的理據。

1.2 為文職職系與紀律部隊職系制定建議措施時失諸公允

紀律部隊職系及文職職系假設以上第1.1段中提及，當局為紀律部隊職系新入職公務員的退休年齡劃一訂為57歲的理據為「紀律部隊工作多數涉及高體力工作，而較高齡人士(如58-65歲之人士)普遍有體力漸減之傾向(由於當局無提供理據，此部分純屬假設)，因此要為該等新入職公務員劃一訂為57歲(比文職職系新入職公務員早8年)，則當局應只為進一步服務至一定年齡引入「健康情況」評核，而非當局所建議的「健康情況」及「工作表現」雙重評核。

單為紀律部隊職系，而非所有新入職公務員之進一步服務至一定年齡引入「工作表現」評核，實在全無理據。既然當局沒有為文職職系引入「工作表現」評核(例如劃一為新入職文職職系退休年齡訂為62歲，然後按工作表現是否合適的評核，考慮進一步延長其服務至65歲)，則當局也理應一視同仁，刪去紀律部隊職系進一步服務至一定年齡的「工作表現」評核。(註：此例子純粹為彰顯當局未能一視同仁，本會無意干涉文職職系的相關事宜)。

當局為紀律部隊職系新入職之公務員引入「工作表現」評核作為評估其進一步服務至一定年齡之標準，而非延伸向所有新入職公務員，實在有令人懷疑當局有

「較高齡之紀律部隊人員，不單比文職職系人員更易出現因「健康情況」而未能勝任職務」之傾向，而且比文職職系人員更易因為年紀關係，出現「工作表現」下滑，而文職職系人員則不論「健康情況」或「工作表現」皆不受年紀影響」的見解。因此，本會認為此部分的措施，實在有欠理據，當局宜三思。

1.3 「馬房文化」

引入表現評核恐滋長馬房文化。評核機制為員工及部門均帶來不確定性，亦惹來「人治」風險及行政開支。

1.4 擴闊紀律部隊與文職職系人員退休年齡差距

《諮詢文件》中的第 3.3.2 段提及到：

- 緩解人口老化及勞動人口萎縮的人口挑戰所帶來的負面影響，其中一個方法是推廣延長香港工作人口的工作年期。
- 隨著人均壽命延長、健康改善、教育水平提高、社會上要求高體力的工作減少，當局預期更多人會願意留在勞動人口多一點時間。
- 政府作為香港的最大僱主，有責任推動及鼓勵市民留在勞動人口。

此外，《諮詢文件》亦在第3.3.4段提及到：

- 考慮到在《強制性公積金計劃條例》下，強制性公積金成員可在年滿 65 歲時以一筆過的方式提取強制性公積金的累算權益，以及我們所收集到員方的普遍意見，我們建議自一個未來日子起，將新入職的文職職系公務員的退休年齡提高五年至 65 歲。

就此兩段而言，本會身為本港紀律部隊其中一員，實在深感不解，原因如下：

1.4.1 人均壽命延長，當局理應視之為一放諸本港所有勞動人口皆準之結論。如是者，則不論是文職職系或紀律部隊職系人員均面對著「壽命延長、健康改善、教育水平提高」之事實，而同有「願意留在勞動人口多一點時間」之意願。而政府則更需一視同仁，「有責任推動及鼓勵」包括文職及紀律部隊在內的市民「留在勞動人口」。只提高文職職系退休年齡五年至 65 歲，而卻為紀律部隊職系設下無必要之雙重評核，因而進一步擴闊紀律部隊與文職職系人員退休年齡差距，本會實在難以接受。

1.4.2 當局既然有考慮到「在《強制性公積金計劃條例》下，強制性公積金成員可在年滿 65 歲時以一筆過的方式提取強制性公積金的累算權益」，何以沒有考慮到紀律部隊職系同樣有強烈期望可於退休時一筆過提取公積金，作退休支出所用的意願？

1.4.3 當局既然有「收集到員方的普遍意見，我們建議自一個未來日子起，將新入職的文職職系公務員的退休年齡提高五年至 65 歲」，何以沒有顧及紀律部隊員方的普遍意見？

1.4.4 如當局銳意堅持擴闊紀律部隊與文職職系人員退休年齡差距的措施，則鑑於紀律部隊相對文職人員較早達到退休年齡而本已獲得的公積金計劃下的特別紀律部隊供款的供款率，必須將現時政府自願供款外再加上基本薪金的 2.5%上調。令人驚訝的是，《諮詢文件》對此欠缺進一步解釋，令人憂慮，當局是否已決定不為擴闊紀律部隊與文職職系人員退休年齡差距而上調有關之特別紀律部隊供款的供款率。

2. 本會對《諮詢文件》之建議措施「退休後繼續受僱的機制」中，於第3.3.9(a)段所提及之：

- *除最後延長服務外，如能符合相關的審批條件(即有充分的運作及／或繼任需要，沒有過度阻礙其他人員晉升，良好的表現和健康狀況，以及定期檢討退休後繼續受僱個案的期限)，容許退休後繼續受僱一段較長的時間，但在任何情況下，整段受僱期總共不得超過五年；*

本會對此段亦深感不安，原因如下：

2.1 漠視延長服務事宜中員方意願的重要性

當局只顧考慮運作及繼任需要等純管理角度之因素制定此「退休後繼續受僱的機制」，無視員方對續任的個人意願。本會認為，對應個別人員有不同的退休計劃，因而沒有能滿足所有人員的「退休後繼續受僱機制」此一事實的最佳辦法，莫過於參照上世紀80年代延長公務員服務年期時所採納的做法，即授予員方選擇權，讓個別人員按自身需要，選擇是否繼續受僱。

2.2 「馬房文化」

如當局銳意不採納授予員方選擇權，讓個別人員按切身需要選擇是否繼續受僱，並堅持引入表現評核，則本會憂慮，取決於表現評核的退休後繼續受僱的機制，會嚴重滋長馬房文化。同時，評核機制亦為員工及部門均帶來不確定性，員工不能好好計劃退休，部門亦難以做妥繼任安排，或甚會惹來「人治」風險及增加行政開支。

3. 上述各項均為本會對《諮詢文件》的意見，本會期望當局可逐一澄清，並考慮接納當中所提之建議及改良措施。此外，本會另有以下構思，希望當局考慮：

3.1 劃一訂定新入職公務員原則上退休年齡為 65歲

劃一為所有新入職公務員的退休年齡原則上訂為 65歲，並引入補償計算機制。如個別職系，或個別職系中個別工種/級別之人員，經當局評估後決定有早於65歲退休之必要，則當局應制定因較早達到退休年齡而應獲得的公積金計劃下的特別紀律部隊供款的供款率，以作抵銷工作年齡相對縮減的效果。

3.2 改良退休後繼續受僱的機制

引入員方選擇權，即當局應一次性提出續聘之邀約，由個別現職員工選擇是否繼續受聘。此外，如當局銳意引入審批條件，則應為由管方提出「不適合續聘該員工」之理由，而非由員工通過某一個或數個適合性評估。此外，紀律部隊職系公務員可進一步服務的年齡，應可提高至65歲，與文職職系員工看齊。另外，屬新退休金制度之人員應可先享有退休金而繼續受僱，與屬舊退休金制度之人員看齊。

香港消防主任協會

2014年7月