



香港懲教人員總工會

Hong Kong Correctional Services General Union

香港職工會登記局註冊編號(Hong Kong Trade Union Registration No.) : TU 1036

就公務員事務局於2014年4月發出有關「延長公務員服務年期」的諮詢文件，本會提出以下的意見和建議：

整體意見

1.1 關注文件2.5段提及有關紀律部隊未來十年的自然流失率高達36.7%，因此敦促當局盡快推出我們的建議，緩解有關問題，不可議而不決。

至於紀律部隊，在計至2017-18年度的五年間，以及其後計至2022-23年度的五年間，六個紀律部門(只涵蓋紀律部隊職系)的自然流失率均為這些部門在2013年3月31日實際員額的18.3%(即每年平均流失率為3.7%)。若以計至2022-23年度的整個十年間計算，則自然流失率將為36.7%(即每年平均流失率為3.7%)。

1.2 文件第2.7(a)段指出，“*應考慮在符合所需的健康狀況要求的情況下，提高新入職公務員的退休年齡*”，這一點我們支持，但必須容許所有以公務員公積金計劃受聘的現職紀律人員自願選擇以已提高新入職紀律人員退休年齡的合約繼續受聘，兩者同樣是根據公務員公積金計劃合約受聘，這樣便不會引致後來者服務年期較優越的問題。這些紀律人員，全部是2000年6月後入職的，換句話說，他們是較為年青及處於晉升階梯的較初級人員，提高他們的退休年齡，並不會對紀律人員的晉升有即時的重大負面影響；同時確認了他們在沒有退休金保障下55歲至60歲的工作權。

1.3 文件第2.7 (d) 段：“*讓全數現職公務員自行選擇延長退休年齡的做法，未必有利於人力策劃工作。部分願意在退休年齡後繼續服務的人員，其技能／表*

現或未能配合職系／部門所需的專門知識／才能。為避免人力資源錯配，延長服務年期與否，應由管方作出甄選。然而，管方提醒當局，過度地使用延長服務年期的做法或會引致管理問題，例如對年輕人員的晉升及為公務員隊伍注入新血造成負面影響；” 這一點，我們有所保留，撇除我們於上文已討論的以公務員公積金受聘紀律人員提高退休年齡的安排，那些無論以舊退休金計劃、或者也以新退休金計劃受聘的紀律人員，他們並不是集中於同一個年齡組別，而是絕大多數年齡於35歲至54歲之間，在未來的二十年，逐漸離開公務員行列；正如文件中較後提出的方案第3.3.9(a) 的建議：“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” 我們進一步建議，分階段容許到達現時退休年齡後自願選擇延長服務年期，即2015年起延長服務 2年、2020年起延長服務 3年、2025年起延長服務 4年、及2030年起延長服務5年；這建議，讓管方有足夠時間安排人力資源的分配，逐步讓管職雙方適應和磨合；相信，以舊退休金計劃或新退休金計劃受聘的紀律人員並不會全部選擇延長服務年期，因為他們年屆現時訂定的退休年齡時，如不提取一筆過酬金，已可獲得相等於大約二份之三薪金的每月退休金；因此對部門的管理和紀律人員的晉升，並不會引致嚴重的負面影響。我們建議就紀律人員選擇延長服務年期的申請，部門不應作不必要的甄選。

1.4 紀律部隊體能的要求這個課題，我們必須需明白，普通人的體能高峰期都界乎 20 歲至 40 歲之間，隨著年紀增加，體能逐漸下降，是大多數人必經的階段，紀律部隊的紀律人員，也必定經歷相同的命運，紀律人員於 55 至 60 歲是否有足夠的體能應付紀律部隊的工作？

1.5 首先，我們必須指出，香港 7 支紀律部隊中，廉政公署紀律人員的退休年齡

是 60 歲，在體能上，相信他們的要求不會較其他的紀律部隊低。

1.6 另外，我們也參考已發展國家紀律部隊人員的退休年齡，如我們已提交的報告書中指出，多個國家的紀律部隊人員的退休年齡都是 60 歲或以上。

1.7 紀律部隊的工作，非常注重團隊精神，毋需要每一名成員永遠具備超凡的體力；每一支紀律部隊，都不會缺乏體力型、戰術型或智慧型等人才；團隊中，較年長富有經驗的紀律人員必然是不可缺少的靈魂人物。

1.8 隨著時代的發展，資訊科技、輔助工具、個人裝備、個人體質的改善，紀律部隊管理模式的轉變，及個別紀律人員能力與工作崗位適當的配對等因素，我們可以肯定，紀律人員於 55 至 60 歲，仍然適合為社會服務。

1.9 文件第 2.7 (e) 段：“*在考慮挽留退休公務員時，對紀律部隊職系及部分可能須從事高體力要求職務(例如外勤工作)的文職職系而言，須同時顧及有關人員的健康狀況，因這要求往往受年齡影響；*”，我們必須指出，同樣是紀律部隊的廉政公署紀律人員的退休年齡是 60 歲，就延長紀律人員服務年期的事宜上，我們建議參考廉政公署有關的規定。文件提出的方案，第 3.3.5 段“*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 2 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。*”我們同時建議，58 歲前，不論職級，所有現職紀律人員可獲相同的延長服務權利。

1.10 文件第 2.7 (f) 段：“*任何有關延長已屆退休年齡人員服務年期的建議，當局必須審慎考慮，衡量有關建議對現職人員的晉升機會所造成的不利影響，*

以及為公務員隊伍注入新血的需要。就晉升機會而言，特別令人關注的，是一些按新聘用條款受聘的年輕專業人員眼見晉升機會受到影響，或會選擇辭職；” ，紀律部隊紀律人員，當投身紀律部隊，並完成訓練課程及通過試用期，已成為紀律部隊的專業人員，大部分紀律部隊紀律人員都視紀律部隊工作為終身職業，我們較早時提交的《探討延長紀律部隊紀律人員退休年齡的可行性》報告書第19頁，曾模擬延長紀律人員服務年期對紀律人員晉升的影響，結果顯示，即使一次過延長服務年期5年，員佐級紀律人員的晉升平均所需年資只推遲1.5至3年，但同時，在任晉升職級的年期可相對增加；另一方面，如上述建議，逐步延長紀律人員的服務年期，則對晉升的負面影響極輕微。確保紀律人員55歲至60歲的工作權，對所有紀律部隊職系專業，整體而言，有正面的價值。

- 1.11 文件第2.7 (g) 段： “ 在現行的非公務員合約僱員計劃下，各局／部門雖然已可聘用退休公務員擔任非公務員合約僱員崗位，但該計劃的細則(例如其範圍)可作適當的調整，以進一步方便各局／部門按需要聘用退休公務員擔任一些要求特定的公務員技能或經驗的臨時職務。 “這一點，我們要另作詳細討論，紀律部隊有其獨特性，不可以未經充份諮詢職方組織意見前，聘任其他人員，執行現行紀律部隊紀律人員執行的職務（這樣等同紀律部隊文職化）。如果肆意招聘非紀律部隊職系人員，於紀律部隊中，擔任與紀律部隊職系人員相類似，或甚至是相同的工作，將會破壞紀律部隊的整體合作性和團隊精神；各紀律部隊的架構和個別紀律部隊各職系人員從屬與相互協調的關係，是經過多年的發展和磨合，一向保持高效率的運作。招募已離職或退休的紀律部隊紀律人員，擔任一些與他們曾服務的紀律部隊相關的工作，相信原意是聘用具備紀律部隊獨有經驗與工作相關才能的投考者，應付特殊的任務。除非，情況非常緊急，必須於短時間內增加大量

人手執行紀律部隊紀律人員執行的職務，而超出現有紀律部隊人手分配機制的負荷（例如：發放紀律部隊特殊津貼、臨時調駐、暫緩非緊急工作等），短時期聘用已離職或退休的紀律部隊紀律人員，協助個別紀律部隊解決突發的事件所引致的人手問題；但是，當局仍需要慎重考慮，不可以把特殊的安排作為恆常的措施。如果沒有充份理由，政府某些職位只限招聘前公務員，容易讓公眾產生『退休俱樂部』的聯想。即使同樣是退休紀律人員，落選的應徵者，也難免心存『利益輸送』、『裙帶關係』等的疑惑！現職紀律人員最關心的問題是，如何避免一些所謂「短期職位」將會如影隨形，長期佔據個別紀律部隊的某些崗位，減少了紀律部隊職系人員的職業發展的多樣性，也延緩紀律人員的招聘；更甚的是，如果「短期職位」是晉升職級的崗位，嚴重影響紀律部隊職系人員的晉升機會！有一些官員相信，「短期職位」可以舒緩紀律部隊人手不足的問題，這是「本末倒置」！增加「短期職位」，只會令產生人手不足的原因，被當局忽視！但前文討論延長紀律人員服務年期的方案，卻可以保留紀律部隊團隊的整體性，及單一可延續管理模式，是可取、可靠、及可實行的建議。

1.12 就文件的「研究結果」的段落，並沒有探討「以公務員公積金受聘的紀律人員的不公平待遇」，紀律部隊紀律人員的工作獨特，在私人市場難以找到相類似的工作，再加上於個別紀律部隊工作了大半生，以現時訂定退休年齡 55 歲離職後，紀律人員要找到適合的工作維持生活，非常困難，作為良心僱主的香港政府必須即時作出補救的措施。況且，如果紀律部隊人員過早動用『政府自願性供款』的部份，當他們到達60 歲之年，再不可以放心安享退休生活；大多數的紀律部隊紀律人員都視紀律部隊工作為終身職業，如果他們需要為55 歲至60 歲的工作預早籌謀，必定對他們全心全意、不偏不倚地執行職務有極端負面的影響。有些人認為，紀律人員較文職人員

每個月多拿『2.5%的紀律部隊特別供款』；計算一下，22歲入職，工作了33年的紀律人員，於年屆55歲時，政府只多付“界定供款defined contribution”為33年 X 2.5% = 0.825年（即大約10個月的月薪），便打發服務了33年的紀律人員；因此，賦予現職以公務員公積金受聘紀律人員55歲至60歲的工作權是必須的、是合乎公義的。

目標及指導原則

- 2.1 文件第 3.2.1(a) 段：“*作為整體工作人口的一部分，公務員隊伍必須配合社會的人口轉變的步伐，以更妥善地應對由此而帶來的經濟及社會挑戰，並對私營市場及其他公營機構起示範作用*”，既然當局認為公務員隊伍的有關安排應配合社會的發展及對私營市場及其他公營機構起示範作用，如果只是自一個未來日子起，提高新入職公務員的退休年齡，那麼以平均入職紀律人員年齡為 22 歲（大學畢業平均年齡）計算，即使 2015 年馬上推行，當局「所謂」的應對挑戰和示範作用，需要我們耐心等待至 2048 年，才可以實現。因此，我們建議，容許所有以公務員公積金計劃受聘的現職紀律人員自願選擇以已提高新入職紀律人員退休年齡的合約繼續受聘。無論以舊制或新制退休金計劃受聘的紀律人員，只要他們自願放棄原有的退休金計劃，均可選擇以已提高新入職紀律人員退休年齡的合約繼續受聘；這樣才真正起了即時的示範作用。
- 2.2 就文件第 3.2.2 段所提及的制定退休及聘用措施原則，我們必須分別清楚界定「退休後聘用」和「延遲退休年齡」的分別，兩者不應混為一談，段落中指出的原則，應只適用於前者，即「退休後聘用」。
- 2.3 「延遲退休年齡」應包括：

- a. 自一個未來日子起（假設為 2015 年），提高新入職紀律人員的退休年齡至 60 歲；
- b. 以公務員公積金計劃受聘的現職紀律人員自願選擇以已提高新入職紀律人員退休年齡的合約繼續受聘；
- c. 以舊制或新制退休金計劃受聘的紀律人員，自願放棄原有的退休金計劃，選擇以已提高新入職紀律人員退休年齡的合約繼續受聘；
- d. 以舊制或新制退休金計劃受聘的紀律人員，分階段容許到達現時退休年齡後延長服務年期，即 2015 年起延長服務 2 年（可選擇 55 歲至 57 歲退休）、2020 年起延長服務 3 年（可選擇 55 歲至 58 歲退休）、2025 年起延長服務 4 年（可選擇 55 歲至 59 歲退休）、及 2030 年起延長服務 5 年（可選擇 55 歲至 60 歲退休）；

2.4 我們建議的「延遲退休年齡」方案，所有現職紀律人員均有相同的選擇權，以已提高新入職紀律人員退休年齡的合約繼續受聘，避免了後來者享有更優越的工作權；另一方面，相信大部分以舊制或新制退休金計劃受聘的紀律人員不會放棄原本的退休金計劃，而安排他們分階段延長可選擇退休年齡，逐步與已提高退休年齡的紀律人員接軌；因此，對紀律人員晉升的影響輕微，既然所有新聘與現職的紀律人員有大致相約的工作權和晉升機會，**我們反對向任何一方未退休的紀律人員於考慮晉升時加以限制**；另一方面，我們模擬當局為『舊制退休金計劃』受聘紀律人員延長退休年齡至 60 歲，一筆過酬金及每月退休金額外支出，結果顯示，當局的支出，不升反跌（詳情參考附錄一、二）；為紀律部隊注入新血的原則上，如果實施我們建議的逐步分階段延長可選擇退休年齡方案，未來 15 年將會分階段吸納新血，那麼，文件第 3.3.7 段所提出的，在 30 至 35 年後，紀律部隊的自然流失數字會有一段時間大幅減少的情況便不會發生，而是有秩序地，新陳代謝。

2.5 文件的第 3.2.2(b) 段：“*我們須在提供足夠誘因吸引現職或退休公務員在退休後繼續服務，以及審慎運用公帑兩者之間，取得平衡；*” 既然一名人士已選擇從原本的工作退下來，我們為甚麼要「吸引」他們重投原本的工作，所謂鐵一般的衙門、流水的官，辦同一樣的事，一方面支取長俸、另一方面收十足的薪金，於理不合；但是「延遲退休年齡」方案卻可以讓有志向的紀律人員，選擇繼續服務社會，得到合理的報酬，工作的價值，並非單純以金錢利益衡量。即使他們選擇於現時訂定的退休年齡離開崗位，對他們個人或紀律部隊，並沒有損失；但整體而言，把紀律部隊紀律人員的最高可工作年齡提高至合理的水平，即 60 歲，是有必要的，是尊重紀律部隊紀律人員的工作權，也避免年齡歧視的法律爭端。

建議措施

3.1 文件的第 3.3.1(b) 段：“*為職系／部門首長提供更多彈性，讓他們可在有需要時選擇性地繼續僱用已屆退休年齡的員工擔任公務員職位；*”，這一點，我們有所保留，建議措施的「有需要時」及「選擇性地」字眼，容易使紀律人員不安，除非就每一單獨「需要」，向個別紀律部隊職方詳細諮詢，並詳細交待「選擇性」的準則。

3.2 文件的第 3.3.6 段，提及現時政府對公務員公職金計劃作出的供款。我們必須指出，政府對平均對每名文職公務員的總供款，較每名紀律部隊紀律人員的總供款大約多相等於 5 個月的支出：

3.3 以同樣是大學畢業 22 歲加入公務員行列計算，紀律人員，於年屆 55 歲時，政府只多付 $33 \text{ 年} \times 2.5\% = 0.825 \text{ 年}$ （即大約 10 個月月薪的支出），便打發服務了 33 年的紀律人員，紀律人員便失去 5 年的工作權；文職人員於 55 歲至 60

歲的5年工作，除了可獲5年薪金外，政府需要支付 $5 \text{年} \times 25\% = 1.25 \text{年}$ （即大約15個月）的公務員公積金供款。

3.4 除此之外，紀律人員必須工作至55歲，才可以獲得2.5%紀律部隊特別供款的累計權益，換句話說，該供款並非單一為「補償」紀律人員較文職人員少5年工作權而設，即使獲得該「補償」，如何彌補5年工作的薪金和25%政府公務員公積金供款的損失？

3.5 當局建議，放寬現有「退休後繼續受僱的機制」，我們懷疑建議是否適合紀律部隊，每一名紀律人員完成訓練課程，並通過試用期，已成為專業紀律部隊紀律人員，江山代代出英雄，為何要千方百計留住選擇退休已離任的紀律人員？

3.6 就當局提出「新的退休後服務合約計劃」的建議，我們有所保留，各紀律部隊的架構和個別紀律部隊各職系人員從屬與相互協調的關係，是經過多年的發展和磨合，一向保持高效率的運作，任何一個部隊的任何一個新增的「退休後服務合約」崗位，必定有其獨特性，當局必須就每一單獨個案，向個別紀律部隊管職雙方詳細諮詢，決不可一籃子通過有關政策，否則走進「紀律部隊文職化」的歧路，容易車毀人亡。

3.7 我們歡迎當局精簡離職後從事外間工作的規管機制的建議。

下一步工作

3.1 文件第 4.2 段：“*在未來四個月的諮詢期，我們期待有關各方提出意見和建議。我們會與職方，職系／部門管方及其他有關各方積極交流溝通。*” 我

們要求當局盡快與職方團體面對面交流溝通。

天使盡在細節中

- 5.1 當局一方面承認紀律人員服務年齡限制應為 60 歲，卻只建議提高新入職紀律人員的退休年齡，那預期增加的服務年期需要 30 年後才可以實現，是否公務員事務局給所有現職紀律人員開了一個大玩笑？
- 5.2 當局就延長現職紀律人員退休年齡的建議，只有 3.3.9(c): “現時最後延長服務的時間上限為 90 日，可適當地提高此時間上限，比方說，提高至 120 日，以及適度地放寬相關的審批準則” ，『30 日』的方案有何作用？

繼續僱用已屆退休年齡的員工擔任公務員職位

- 6.1 資料顯示，紀律部隊之中，絕大多數退休後重行受僱/受聘的是警務人員，根據《公務員人事資料統計 2013》，未滿訂定退休年齡（即 55 歲）有 1255 名紀律人員，只有一名非警務紀律人員，55 歲以上的 202 人，全部屬於警務人員。
- 6.2 文件第 3.3.1(b)段：*“為職系／部門首長提供更多彈性，讓他們可在有需要時選擇性地繼續僱用已屆退休年齡的員工擔任公務員職位；”* 我們要留意該建議所指的「繼續僱用」是「已屆退休年齡」的員工，如上一段落提及未滿訂定退休年齡的 1254 名警務人員（俗稱翻閘）的模式，根據的有關退休金條例（即香港法例第 89 章或第 99 章，和僱用合約規定），未滿訂定退休年齡前，「翻閘」員工的每月退休金暫停發放。公務員事務局通函第 12/2011 號指出：年屆正常退休年齡的紀律人員（無論舊制或新制退休金計劃都是 55

歲，並非提早退休）可同時支取退休金及續聘的薪金。相信，以上提及 202 名 55 歲以上的警務人員是享受退休後重行受僱/受聘合約的「尾程優惠」，即滿 55 歲時合約尾聲的幾個月雙重支薪 - 合約薪金和每月長俸。

6.3 究竟，政府建議的「繼續僱用已屆退休年齡的員工」計劃，是否推廣到已達紀律部隊退休年齡 55 歲（廉政公署紀律人員及一小撮首長級紀律人員除外）退休後的紀律人員，退休後繼續僱用？是否把警務處的有關「翻閘的需要」和審批的寬鬆同時於所有紀律部隊實現？

6.4 我們必須全面了解，政府建議“退休後繼續受僱的機制作出適當的調整”的政策，才可以作進一步回應，但必須提醒當局，決不可以推出任何措施時，向任何一支紀律部隊傾斜；例如：2013 年 3 月 31 日，未滿訂定退休年齡（即 55 歲）的紀律人員退休後重行受僱/受聘中的 1255 名紀律人員，只有一名非警務紀律人員。

6.5 政府建議“退休後繼續受僱的機制作出適當的調整”的政策，是否如現時警務處審批 55 歲前提早退休的紀律人員申請退休後重行受僱一樣的寬鬆，即接受所有 55 歲前提早退休的警務人員申請退休後重行受僱，及除有特別理由外，一律批准？

新的退休後服務合約計劃

7.1 文件第 3.3.13 段，清楚指出：“面對未來公務員流失率會較高”，為甚麼當局本末倒置，建議推行“退休後服務合約計劃”，卻放棄經驗豐富願意推遲退休年齡繼續服務社會的紀律人員，讓有志向的紀律人員無奈引退，然後千方百計，耗盡管理人員的心思和時間，以所謂的『有充分的運作及／或繼任

需要，及沒有其他可用資源的情況下』的理由，開設“退休後服務合約” 崗位，然後『吸納』退休紀律人員擔任一些要求紀律人員技能及／或經驗的臨時／有時限的職務，但要經過『透明及客觀的甄選程序』處理相關聘用的申請。

- 7.2 公平原則下，個別紀律部隊，是否需要開設負責制訂、招聘、甄選、管理、監察有關“退休後服務合約計劃”事宜的首長級人員和非首長級人員職位？如不開設常額職位，誰幹？如果開設的“退休後服務合約計劃”崗位是相等於首長級紀人員的職位，如何處理？
- 7.3 花盡不少人力、物力，制訂、招聘、甄選、管理及監察那公務員事務局假設可能存在的「臨時／有時限」的職位，這計劃對紀律部隊，就成本效益而言，是否值得推行？
- 7.4 文件第 3.3.13 段：“*此外，面對未來公務員流失率會較高，我們須確保技能或經驗的傳承及維持服務的質素。此計劃的設計應顧及相關的需要，例如包括在訓練人員時提供後備人手。*” 令人產生更多疑問：
- a. 新增的“新的退休後服務合約計劃” 職位，錢從何處來？
 - b. 是否需要削減該紀律部隊的編制？
 - c. 如果毋須削減該紀律部隊的編制，即是增加投放該紀律部隊的資源，為甚麼不直接增加該紀律部隊編制人員？或是更直接分階段逐步延長紀律人員退休前的服務年期以「*確保技能或經驗的傳承及維持服務的質素*」？
 - d. 現時政府有沒有為紀律部隊提供「在訓練人員時後備人手編制 (training reserve)」？如果有，是否需要削減紀律部隊「後備人手編制」以新增加“新的退休後服務合約計劃” 職位以提供「在訓練人員時提供後備人

手」的支援？

- e. 如果毋須削減紀律部隊「後備人手編制」，只是「後備人手編制」不足，為甚麼不直接增加紀律部隊「後備人手編制」？

一刀切方式實行延長紀律人員退休年齡計劃的不公平性

8.1 討論文件第 1.2 七及 1.3 件段：

1.2 人口老化會降低勞動人口參與率，由 2012 年的 58.8%減至 2041 年的 49.5%。根據推算，香港的勞動人口在 2018 年達到 371 萬的頂峯後，會下降至 2035 年的 351 萬，然後回復溫和的增長。

1.3 緩解人口老化及勞動人口萎縮的種種影響，其中一個方向是延長人口的工作年期，讓他們延遲退休。因此，在人口政策督導委員會上述的人口政策諮詢文件中，就論及延長本港人口的工作年期。

- 8.2 文件建議，訂定某一個日期為分界線，延長往後入職的紀律人員的退休年齡，方法既容易執行，也非常簡單。但是衍生了一個極不公平的情況，就是，後來者獲得較長服務年期的優勢！引起新舊紀律人員不必要的矛盾。

- 8.3 即使同一時間入職的紀律部隊人員，他們的人職年齡是有不同的，先入職的有機會較遲入職的人員年紀較輕；假設 2015 年實延長退休年齡至 60 歲的政策，一名 2014 年 18 歲的人員加入紀律部隊，他的退休年齡是 55 歲，即服務至 2051 年；另一位於 2015 年 19 歲的人員加入相同紀律部隊相同職級，因新退休年齡政策實施後入職，他卻可以服務至 2056 年；兩者年紀相同，後來者獲較長的服务機會，並不公平；也極可能招致年齡歧視的法律訴訟。

8.4 我們建議，容許所有以公務員公積金計劃受聘的現職紀律人員自願選擇以已提高新入職紀律人員退休年齡的合約繼續受聘，兩者同樣是根據公務員公積金計劃合約受聘，這樣便不會引致後來者服務年期較優越的問題。這些紀律人員，全部是2000年6月後入職的，換句話說，他們是較為年青及處於晉升階梯的較初級人員，提高他們的退休年齡，並不會對紀律人員的晉升有即時的重大負面影響；同時確認了他們在沒有退休金保障下55歲至60歲的工作權。

資料來源：公務員人事資料統計 2013											
一般紀律部隊紀律人員實際人數 (計至 31.3.2013)											
	20歲以下	20至	25至	30至	35至	40至	45至	50至	55至	60歲	
	25歲以下	30歲以下	35歲以下	40歲以下	45歲以下	50歲以下	55歲以下	60歲以下	及以上		
指揮官						1	9	22	14		
主任級人員	3	191	903	715	596	528	1039	1015	80		
員佐級人員	84	1197	2897	2897	3931	2921	3359	2746	149		
總人數	87	1388	3800	3612	4527	3450	4407	3783	243		
2014 年	總人數			8887							16410
	以公務員公積金受聘人員				大部分以公務員退休金計劃受聘人員						

* 假設最年輕的「以公務員退休金計劃受聘的一般紀律部隊紀律人員」於2014年已屆35歲

8.5 初步分析過去13年，2000年6月後入職的一般紀律部隊紀律人員，入職的年齡大部份都介乎20歲至30歲，這樣推論，於2025年起，他們逐步年屆現時的訂定退休年齡55歲，如果當局接受我們的建議，容許現職以公務員公積金計劃受聘的紀律人員選擇延長退休，那麼延長退休的勞動力，便會於2025年起逐步釋放，緩解2018年起香港勞動人口下降趨勢所帶來勞動力不足的壓力。

8.6 根據《公務員人事資料統計 2013》的數據，我們嘗試分析35歲以下的一般紀律部隊紀律人員的分佈，合共8,887人，25歲以下員佐級人員只佔同級人員的一成七，而25歲以下主任級人員的比例更只佔一成。換句話說，紀律人員入職時的平均年齡偏向較為成熟。

8.7 上一世紀，持有初中或中五程度學歷，已具備相當條件入職紀律部隊，隨著

中學和專上教育的普及，入職紀律部隊紀律人員的學歷不斷提高，相應地，他們入職的年齡也同時有上升的趨勢，再加上，近年來推行的新高中學制，中學課程由5年改為6年，一名年青人大約18歲完成中學課程，2至4年的專上教育和最初幾年社會上的摸索，25歲以上入職紀律部隊的情況，十分普遍。相應地，提高紀律部隊紀律人員的退休年齡，使紀律部隊的人力資源得以善用，是刻不容緩的；如果只訂定某一個日期為分界線，延長往後入職的紀律人員的退休年齡，那麼，便白白浪費了現職紀律部隊紀律人員55歲至60的人力資源，因此，我們建議有秩序地釋放這些寶貴的人力資源，無論以舊退休金計劃，抑或新退休金計劃受聘的紀律人員，他們都是2000年7月前受聘，絕大部份都是35歲或以上，資源顯示，大約佔一般紀律部隊紀律人員三份之二，理論上，相對2000年6月後入職的紀律人員，於晉升階梯較高的位置，只要分階段逐步延長他們的可選擇退休年齡，一方面善用寶貴的人力資源，另一方面，紀律人員晉升機會的負面影響減至最低，也尊重他們的選擇工作的自由權利。

8.8 假設於2015年開始推行延長退休的計劃，首先，優化文件第3.3.9(c) 段的建議，把現時最後延長服務的時間上限為90日，提高至2年，以及放寬相關的審批準則，一如現時警隊處理「退休後重行受僱」般的寬鬆，即除有特別理由外，所有申請，一律批准，(話雖如此，因為以退休金受聘人員年屆訂定退休年齡時，已可即時享受退休福利，所以申請「最後延長服務」的紀律人員的數目，預期不會很高，即使所有紀律人員提出申請，也不會對政府就有關退休金的支出有財政上的壓力，這一方面，我們於另一章節討論)。資料顯示，可申請的紀律人員大約是3,783名。

8.9 2020年，推行第二階段，把最後延長服務的時間上限提高至3年，使到退休金

計劃受聘的紀律部隊紀律人員可以選擇於55歲至58歲退休，可申請的紀律人員大約是4,407名。

8.10 如此類推，2025年，把最後延長服務的時間上限提高至4年，可申請的紀律人員大約是3,450名；2030年，把最後延長服務的時間上限提高至5年。

8.11 2000年7月前入職的紀律人員，當時可能年紀最輕的是18歲，到了2040年，差不多所有以公務員退休金計劃受聘的紀律人員已超過60歲。

8.12 另一方面，假設2015年起，新入職紀律人員以退休年齡60歲為服務條件受聘，同時現職以公務員公積金受聘的紀律人員於指定時間內，自由選擇放棄55歲退休的服務條件與否後繼續受聘；這樣4類不同時間、不同退職計劃受聘的紀律人員，可以分階段由2015年至2040止，平衡人力資釋放與對晉升負面影響的因素下，逐步融合一體，邁進紀律人員60歲退休的方向。

社會發展、與時並進

9.1 如果，我們墨守成規，仍然緊握上一世紀紀律部隊紀律人員退休年齡的教條，是罔顧社會和教育的發展，平均一名紀律人員，只獲得25歲至55歲，短短30年的工作機會，所得的薪金，要回饋父母、償還教育開支、支付生活所需、成家育兒、置業安身，還要為55歲至86歲失去工作的生活打算。

9.2 最重要的是，浪費社會的資源，已耗用不少資源和時間於紀律人員本身的教育及紀律部隊專業訓練，紀律人員入職年齡向上的趨勢而強制離職年齡不變，縮減紀律人員平均的服務年期，讓寶貴的經驗白白流失；現在是最好的時機，分階段逐步延長整體紀律人員的退休年齡，讓現職紀律人員自由選擇

由訂定退休年齡至60歲之間退休，把所有新入職的紀律部隊人員的退休年齡，不論職級2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。

9.3 現時以公務員公積金計劃受聘的文職公務員和廉政公署的紀律人員，擁有55歲至60歲的工作權，一方面，這5年的時間，文職公務員和廉政公署的紀律人員可以賺取薪金，過著正常的工作生活，另一方面，文職公務員和廉政公署的紀律人員可繼續累積公務員公積金政府平均支付薪金18%的供款或薪金25%的約滿酬金，應付於退休生活；可是其他絕大部份以公務員公積金計劃受聘的紀律部隊紀律人員，為他們以為是終身職業的紀律部隊工作，付出黃金歲月，年屆55歲的時候，卻被剝奪應有的工作權。以公務員公積金計劃受聘的紀律部隊紀律人員，只較文職人員多獲取2.5%的紀律部隊特別供款，那相等於大約10個月薪金的供款，根本不足夠應付55歲至60歲間5年的生活開支。

9.4 既然，文件第3.3.5段已清楚提出：“*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2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。*” 實在有沒有理由，剝奪現職同樣以公務員公積金計劃受聘的紀律人員選擇以新的已延遲退休年齡條件，繼續受聘。

我們的反思

10.1 留意當局諮詢文件『引言』的內容，值得我們反思！

（第1.1段）人口老化，不爭事實！

（第1.2段）既然，諮詢文件明確指出，香港的勞動人口，由2018年起的371萬，

下降至2035年的351萬；為甚麼當局只提高新入職紀律人員退休年齡？而該預期增加的55歲至60歲的紀律部隊人力資源，只可於2045年後才逐漸發揮到增加勞動力的正面影響，當局是否賊過興兵？

（第1.3段）緩解人口老化及勞動人口萎縮的種種影響，其中一個方向是延長人口的工作年期。紀律部隊也是香港的一份子，責無旁貸！

（第1.4段）公務員體系在八十年代的增長，預期未來是退休的高峰期，換句話說，招聘紀律部隊紀律人員歲將會大幅上升，這一刻是最好的時機，逐步把紀律部隊紀律人員的退休年齡逐步向上提升，一方面可以讓新入職紀律人員與現職紀律人員的退休年齡拉近，減少工作權利的矛盾；另一方面，調節注入新血的速度，平衡人力資源的供求。

（第1.5段）『我們亦向職系／部門管方收集意見，了解他們是否認為有需要挽留資深的公務員在退休年齡後繼續服務，以應付任何運作或繼任問題；若然，應如何進行。』相信諮詢文件所指的「職系」是管方，而並非職方，當局有尊重我們的意見嗎？將來新入職的紀律人員可以獲得55歲至60歲的工作權，卻強迫現職人員到了55歲離職，尤其是同樣以公務員公積金受聘的「舊」紀律人員，心怎不隱隱痛？運作怎可能不受影響？

10.2 1987年7月1日起，所有新入職公務員以『新退休金計劃』受聘，文職人員的退休年齡由55歲提高至60歲，容許當時在職以『舊退休金計劃』受聘的公務員放棄原先聘用條件，參加『新退休金計劃』繼續僱用。事實證明，並非所有『舊制』公務員轉『新制』；當年所增加55歲至60歲的服務年期，並沒有嚴重影響文職人員的晉升機會。『舊制』與『新制』的公務員已同時為政府服務27年，相信是『有得揀』和『自由選擇』的成果！

10.3 2000年6月1日行起，所有新入職公務員以『公務員公積金計劃』受聘，轉眼已

差不多14年，現時佔紀律部隊紀律人員（廉政公署除外）大約三份之一，他們較文職公務員少55歲至60歲的5年工作權；如果，推行當局建議延遲新入職紀律人員的退休年齡至60歲，借鑒1987年引入『新退休金計劃』的方式，容許現職紀律人員，自由選擇以新聘用條件繼續受聘，是確保紀律部隊和諧運作的方案。

10.4 節錄 杜甫《佳人》 的幾句：

夫婿輕薄兒，新人美如玉。

但見新人笑，那聞舊人哭。

10.5 請大家好好想一想，我們是否爭取有尊嚴地於適當年齡界限前以紀律部隊成員之一，憑專業紀律人員技能，繼續服務社會？抑或是，當局需要削減現有紀律部隊資源，以非公務員合約計劃的臨時職位(包括有時限或兼職)，代替原本紀律部隊紀律人員的部份編制？

10.6 我們是否爭取於現時訂定退休年齡至將來實施紀律部隊紀律人員最高離職年齡60歲之間，自由選擇退休時間？抑或是，讓當局操控大局，選擇性製造一些退休後不中斷服務繼續受僱的職位，聘任一小撮當局選擇的退休紀律人員？

10.7 為甚麼，2013年3月31日，未滿訂定退休年齡（即55歲）的紀律人員退休後重行受僱/受聘中的1255名紀律人員，只有一名非警務紀律人員？ 是其他紀律部隊沒有需要？還是，警隊缺乏人才？還是，當局於有關聘任政策向警隊傾斜，甚至乎傾盡所有？

10.8 如果我們盲目支持有關『人才翻閘（退休後繼續受僱）』和『非公務員合約制

（新的退休後服務合約計劃）』，只是任由當局隨意留任當局認為有『有需』的人員，呼之則來、揮之則去，我們在乎這『嗟來之食』嗎？

- 10.9 如果當局真的強行推出『人才翻閘』和『非公合約制』，沿用資源倒大邊的失衡舉措，只讓警隊有『需要』，警務人員『翻閘再再翻閘』，其他紀律人員卻靠邊站，我們可以怎樣？假若『非公合約制』長期佔據『臨時』職位，削減紀律人員編制，漸漸形成紀律部隊『非紀律人員化』，即是『紀律部隊文職化』的變種，那麼紀律部隊便潰不成軍！

總結

11.1 我們支持新入職的紀律人員的退休年齡為 60 歲，但必須容許所有以公務員公積金計劃受聘的現職紀律人員自願選擇，以已提高新入職紀律人員退休年齡的合約繼續受聘，兩者同樣是根據公務員公積金計劃合約受聘，這樣便不會引致後來者服務年期較優越的問題。這些紀律人員，全部是 2000 年 6 月後入職的，換句話說，他們是較為年青及處於晉升階梯的較初級人員，提高他們的退休年齡，並不會對紀律人員的晉升有即時的重大負面影響；同時確認了他們在沒有退休金保障下 55 歲至 60 歲的工作權。（公積金供款比率的模擬運算，請參閱附錄三）

11.2 無論以舊退休金計劃、或者也以新退休金計劃受聘的紀律人員，他們並不是集中於同一個年齡組別，而是絕大部分年齡介乎 35 歲至 54 歲之間，在未來的二十年，逐漸離開公務員行列；正如當局諮詢文件第 3.3.9(a) 段的建議：“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” 我們進一步建議，分階段容許到達現時退休年齡後自願選擇延長服務年期，即 2015 年起自願選擇延長服務 2 年、2020 年起自願選擇延長服務 3 年、2025 年起自願選擇延長服務 4 年、及 2030 年起自願選擇延長服務 5 年；這建議，讓管方有足夠時間安排人力資源的分配，逐步讓管職雙方適應和磨合。

~ 完 ~

模擬當局為『舊制退休金計劃』受聘紀律人員延長退休年齡至60歲，一筆過酬金及每月退休金額外支出
 (以一名現時訂明退休年齡為55歲的紀律人員退休前每\$10,000月薪計算)

入職年齡	55歲時年資	可供計算退休金服務年期(月為單位)						一筆過酬金 \$ 領取25%計算	每月退休金 \$ 55 - 59歲 總額	每月退休金 \$ 60 - 83歲 總額	總支出 \$
		55歲	56歲	57歲	58歲	59歲	60歲				
18	37	400	400	400	400	400	400	0	-300,000	0	-300,000
19	36	400	400	400	400	400	400	0	-300,000	0	-300,000
20	35	400	400	400	400	400	400	0	-300,000	0	-300,000
21	34	400	400	400	400	400	400	0	-300,000	0	-300,000
22	33	396	400	400	400	400	400	2,800	-297,000	13,800	-280,400
23	32	384	396	400	400	400	400	11,200	-288,000	55,200	-221,600
24	31	372	384	396	400	400	400	19,600	-279,000	96,600	-162,800
25	30	360	372	384	396	400	400	28,000	-270,000	138,000	-104,000
26	29	348	360	372	384	396	400	36,400	-261,000	179,400	-45,200
27	28	336	348	360	372	384	396	42,000	-252,000	207,000	-3,000
28	27	324	336	348	360	372	384	42,000	-243,000	207,000	6,000
										平均支出	-95,762

假設：

可供計算退休金服務年期最高是400個月

設定薪金增長及通脹為零

男性平均年齡80歲、女性平均年齡86歲，以中位數83歲估計公務員的平均支取退休金年期

入職時29歲或以上，以『舊制退休金計劃』受聘訂明退休年齡為55歲的紀律人員，已全部退休或離職

模擬當局為『新制退休金計劃』受聘紀律人員延長退休年齡至60歲，一筆過酬金及每月退休金額外支出
 (以一名現時訂明退休年齡為55歲的紀律人員退休前每\$10,000月薪計算)

附錄二

入職年齡	55歲時年資	可供計算退休金服務年期(月為單位)						一筆過酬金 \$ 領取50%計算	每月退休金 \$ 55 - 59歲 總額	每月退休金 \$ 60 - 83歲 總額	總支出 \$
		55歲	56歲	57歲	58歲	59歲	60歲				
18	37	450	450	450	450	450	450	0	-200,000	0	-200,000
19	36	450	450	450	450	450	450	0	-200,000	0	-200,000
20	35	450	450	450	450	450	450	0	-200,000	0	-200,000
21	34	450	450	450	450	450	450	0	-200,000	0	-200,000
22	33	437	442	446	450	450	450	16,178	-194,222	26,578	-151,467
23	32	424	429	433	437	441	444	24,889	-188,444	40,889	-122,667
24	31	410	416	420	425	428	432	27,378	-182,222	44,978	-109,867
25	30	397	403	408	412	416	420	28,622	-176,444	47,022	-100,800
26	29	384	390	395	400	404	408	29,867	-170,667	49,067	-91,733
27	28	371	377	382	387	392	396	31,111	-164,889	51,111	-82,667
28	27	357	364	369	375	379	384	33,600	-158,667	55,200	-69,867
29	26	344	351	357	362	367	372	34,844	-152,889	57,244	-60,800
30	25	331	338	344	350	355	360	36,089	-147,111	59,289	-51,733
31	24	318	325	331	337	343	348	37,333	-141,333	61,333	-42,667
32	23	304	312	318	325	330	336	39,822	-135,111	65,422	-29,867
33	22	291	299	306	312	318	324	41,067	-129,333	67,467	-20,800
34	21	278	286	293	300	306	312	42,311	-123,556	69,511	-11,733
35	20	265	273	280	287	294	300	43,556	-117,778	71,556	-2,667
36	19	251	260	267	275	281	288	46,044	-111,556	75,644	10,133
37	18	238	247	255	262	269	276	47,289	-105,778	77,689	19,200
38	17	225	234	242	250	257	264	48,533	-100,000	79,733	28,267
39	16	212	221	229	237	245	252	49,778	-94,222	81,778	37,333
										平均支出	-78,781

假設：

可供計算退休金服務年期最高是450個月

設定薪金增長及通脹為零

男性平均年齡80歲、女性平均年齡86歲，以中位數83歲估計公務員的平均支取退休金年期

入職時40歲或以上，以『新制退休金計劃』受聘訂明退休年齡為55歲的紀律人員，已全部退休或離職

參考《公務員事務規例》附件2.2，有關退休當日的年齡每服務滿一整年時當作增加的服務期的規定

附錄三

根據2002年立法會CB(1)1444/01-02(04)號文件，《立法會公務員及資助機構員工事務委員會公務員公積金計劃的最新進展》，行政會議規定政府的整體財政承擔(包括強制性、自願性和特別供款)應保持在不超過薪酬開支18%的水平。

現時公務員公積金政府供款比率							
(以18歲入職的文職人員和紀律人員計算)							
(為簡化計算程序，以年為單位)							
服務年期	年資	政府自願供款率	紀律部隊特別供款比率	文職人員年齡	累積實際供款比率	紀律人員年齡	累積實際供款比率
3年以下	3	5%	2.5%	18 - 20	5.0%	18 - 20	5.0%
3年至15年以下	15	15%	2.5%	21 - 32	13.0%	21 - 32	13.0%
15年至20年以下	20	17%	2.5%	33 - 37	14.0%	33 - 37	14.0%
20年至25年以下	25	20%	2.5%	38 - 42	15.2%	38 - 42	15.2%
25年至30年以下	30	22%	2.5%	43 - 47	16.3%	43 - 47	16.3%
30年或以上	37	25%	2.5%	48 - 54	18.0%	48 - 54	20.5%
	42	25%		54 - 59	18.8%	實際比率	18.0%

如果維持現時連續服務滿30年供款比率增加至25%的方案，為延長退休年齡至文職人員65歲和紀律人員至60歲，政府於有關供款開支最多增加薪酬開支大約0.8%。

模擬延長公務員退休年齡後公務員公積金政府供款比率(維持最高供款比率為25%)							
(以18歲入職的文職人員和紀律人員計算)							
(為簡化計算程序，以年為單位)							
服務年期	年資	政府自願供款率	紀律部隊特別供款比率	文職人員年齡	累積實際供款比率	紀律人員年齡	累積實際供款比率
3年以下	3	5%	2.5%	18 - 20	5.0%	18 - 20	5.0%
3年至15年以下	15	15%	2.5%	21 - 32	13.0%	21 - 32	13.0%
15年至20年以下	20	17%	2.5%	33 - 37	14.0%	33 - 37	14.0%
20年至25年以下	25	20%	2.5%	38 - 42	15.2%	38 - 42	15.2%
25年至30年以下	30	22%	2.5%	43 - 47	16.3%	43 - 47	16.3%
30年或以上	37	25%	2.5%	48 - 54	18.0%	48 - 54	20.5%
	42	25%		54 - 59	18.8%	實際比率	18.0%
延長紀律人員退休年齡至60歲						54 - 59	21.0%
	47	25%		60 - 64	19.5%	實際比率	18.8%
延長文職人員退休年齡至65歲							

附錄三

文件第2.2.6段：“如現行的公務員公職金計劃及其供款率維持不變，政府自願供款將隨著公務員公職金計劃下的人員的年資增長而遞增，因此提高新入職公務員退休年齡的建議將會增加政府在公務員公職金計劃下的自願供款。我們將會更詳細地分析此建議對財政的影響，以便在下一階段敲定此建議的實施詳情。”

在不增加政府開支的大前提下，我們建議以延長退休年齡服務條件新入職的公務員，連續服務滿25年或以上，供款比率劃一為22%，並於紀律人員滿55歲時，停止紀律部隊特別供款；這樣，政府於有關供款開支，與現行安排相約。

模擬延長公務員退休年齡後公務員公積金政府供款比率							
(連續服務滿25年或以上，供款比率劃一為22%，並於紀律人員滿55歲時，停止紀律部隊特別供款)							
(以18歲入職的文職人員和紀律人員計算)							
(為簡化計算程序，以年為單位)							
服務年期	年資	政府自願供款率	紀律部隊特別供款比率	文職人員年齡	累積實際供款比率	紀律人員年齡	累積實際供款比率
3年以下	3	5%	2.5%	18 - 20	5.0%	18 - 20	5.0%
3年至15年以下	15	15%	2.5%	21 - 32	13.0%	21 - 32	13.0%
15年至20年以下	20	17%	2.5%	33 - 37	14.0%	33 - 37	14.0%
20年至25年以下	25	20%	2.5%	38 - 42	15.2%	38 - 42	15.2%
25年至30年以下	30	22%	2.5%	43 - 47	16.3%	43 - 47	16.3%
30年或以上	37	22%	2.5%	48 - 54	17.4%	48 - 54	19.9%
	42	22%		54 - 59	18.0%	實際比率	17.5%
延長紀律人員退休年齡至60歲						54 - 59	20.2%
	47	22%		60 - 64	18.4%	實際比率	18.0%
延長文職人員退休年齡至65歲							

呼應我們提出『必須容許所有以公務員公積金計劃受聘的現職紀律人員自願選擇以已提高新入職紀律人員退休年齡的合約繼續受聘』的建議，當現職紀律人員放棄現時的聘用條件，即接受連續服務滿25年或以上，公務員公積金政府供款比率劃一為22%，他們所換取的是『55歲至60歲的紀律部隊工作權』，這樣取捨的安排，平衡了政府財政的承擔和紀律部隊紀人員的職業保障。