



本會檔號：(205) in 2/7/CCSA(XX)

致立法會公務員及資助機構員工事務委員會

華員會對“延長公務員服務年期”的初步意見

公務員事務局於2014年4月3日公佈了“延長公務員服務年期”諮詢文件。文件簡單交待了公務員未來的人手和退休情況的研究結果，提出了“延長公務員退休後的服務年期”的建議，內容包括：

- 將來新入職的公務員退休年齡；文職一刀切延至65歲；紀律部隊延至57歲，如能通過每年的體格及相關評核，可延至60歲；
- 現職公務員的退休年齡維持不變；
- 調整退休後繼續受僱的政策：① 涵蓋所有現職公務員；② 如符合相關審批條件/準則，由部門甄選，批准退休後繼續受僱期由現時最長2年提高至最長不超過5年及提高現時最後延長服務的90日至120日；
- 退休後的公務員，如想繼續工作：① 可應徵部門用以應付短期、突發工作的“退休後服務合約計劃”（例子：推行“限奶令”、“長者生活津貼”便是採用類似的計劃招聘退休公務員）；② 精簡公務員離職後從事外間工作的規管機制。

因本會仍未完成會內諮詢，以下僅為本會之初步意見：

1. 諮詢文件的標題及內容是“延長公務員服務年期”，而非“延長公務員退休年齡”，兩者並非完全相等，有“取巧”成份。
2. 必須指出：政府作為最大的僱主，它的聘任政策應屬整個香港人口政策的重要一環，不但要回應政府各部門的人手不足和繼任問題，還要看到政府的政策對短、中、長期本港整體社會人力資源規劃、今天和未來公共服務質素和效率的提供以及公務員個人等的可能影響。因而，詳細、全面分析研究實有必要。觀乎諮詢文件的論述，公務員事務局似把複雜問題簡單化。
3. 公務員事務局評估了個別公務員職系/部門在2013-14至2022-23年度10年間的人手及退休情況。它亦向職系/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後繼續服務，以應付任何運作或繼任需要。但當局未有交代，它將如何避免“擦鞋”文化的發生，確保挽留的過程能貫徹透明、公平的原則？

4. “延長公務員服務年期”毫無疑問與公務員個人的晉升、事業發展、身體狀況等切身情況息息相關，又因不同職系職級、不同部門、不同工種的情況，差異可能極大，因而“延長公務員服務年期”將帶來什麼影響？情況是否就如公務員事務局所述般簡單？如缺乏詳細、全面的分析研究，將無可避免引致人力資源的失衡及公務員的怨氣。
5. 延長公務員服務年期影響的不僅是公務員，還有整體社會與全體香港人。茲事體大，本會認為公務員事務局在敲定具體政策前，須在以下4個方面作更深入的探討：
- (1)宏觀方面 ——**
- 對本港人力資源及社會勞動市場的短、中、長期的影響；
 - 對公共服務質與量的影響；
 - 對延長公務員退休年齡與否所帶來政府財政負擔的影響，等等。
- (2)微觀方面 ——**
- 對各職系/級短、中、長期的各種牽連影響，例如：人手、晉升、老化、繼任安排、工作關係、工作編配、職系發展前景、服務質素的影響；
 - 個人考慮，例如：個人健康狀況、家庭負擔、晉升機會、工作壓力、與同事（包括上下級）關係、個人職業發展前景、薪酬福利、退休保障的影響；
 - 對不同聘用制度，例如：退休金（長俸）計劃、公務員公積金計劃員工的不同影響，等等；
- (3)政策措施實行的操作方面 ——**
- 政府推出政策措施須予注意之處。

本會認為，當局既不宜把複雜問題簡單化，亦不應把現已顯現的問題推給將來，應詳細研究、全面分析，未雨綢繆，兼籌並顧，既能考慮到各級、各職系公務員實際情況，又能照顧到各方面短、中、長期需要，為廣大市民提供更有效、更高質素的公共服務！

香港政府華員會
2014年7月17日