

香港消防控制組職員會
Hong Kong Fire Services Control Staff's Union
Kowloon Central Post Office
P. O. Box No. 74552



延長公務員服務年期的諮詢

香港消防控制組職員會乃香港消防處調派及通訊組之職系工會，本會會員全部為紀律部人員，主要駐守於消防通訊中心、流動指揮車及機場搶救指揮室，職責包括接收市民緊急召喚/火警危險投訴/一般查詢、調派適當消防車/救護車/滅火輪前往現場、大型事故現場協調等工作。

對於早前公務員事務局就延長公務員服務年期的諮詢，本會意見如下：

- 1 對於延長公務員服務年期的大方向，本會表示贊成。惟對該諮詢建議之內容，表示失望。
- 2 經驗傳承
隨著各紀律部隊專業化，賣的不再是勞力，而是實力。實力的其中一個最重要的來源正正就是經驗的累積。以消防通訊中心為例，即使不斷繼續開發新的調派系統，經驗仍然是工作上最重要的其中一環。延長服務年期，可促進經驗累積及傳承。
- 3 訓練成本
由招聘到訓練、到位後的經驗累積，花費不少，以往一般紀律部隊人員平均工作年期為三十多年，但隨社會變化、學歷通漲等問題，現在一般大學畢業後甚至累積了幾年私營市場工作經驗才入職，一般只能服務二十多年；反而紀律部隊日趨專業化，訓練成本不斷提高。延長服務年期，可乎合經濟成本效益。
- 4 解決三十年後問題
以當局建議中，最廣泛受影響及最明顯效果就是提高新入職人員的退休年齡，但以平均每名公務員工作約三十年計算，所解決的是三十多年後的問題，延長服務年期的成果，要等待三十多年才能體驗，這相信並非有效解決問題的方案。
- 5 現職人員
當局諮詢建議中，未有顧及現職人員，我們建議現職人員(尤其公務員公積金計劃人員)應有權選擇延長服務年期。

6 馬房文化

當同事(尤其公務員公積金計劃入職人員)大多數均有意向延長服務年期，而大部分的決定權均落在部門/上司身上，很容易造成馬房文化。

7 後來者更優越

公務員公積金計劃入職人員，對於福利待遇不及較他們先入職的退休金計劃人員，又不及較遲入職的新聘用人員(多五年工作權)，有如被遺棄的一群。

8 紀律部隊人員

整體方案並未有為紀律部隊人員設想，正如 3.3.4 段所述，「考慮到在強制性公積金條例下，強制性公積成員可在年滿 65 歲時以一筆過的方式提取強制性公積金的累算權益，以及我們所收集到的普遍意見，我們建議自未來一個日子起，將新入職的文職職系公務員的退休年齡提高五年至 65 歲」，當局相當貼心為文職人員著想，無縫地退休及領取累算權益，那紀律部隊，同樣是公務員，又有否為我們設想，設有這個無縫安排呢？

另一方面，當局建議方案中的紀律部隊人員 57 歲後每年健康狀況及工作表現評核，才可工作至 60 歲。若純粹字面解說，「健康狀況及工作表現」並不是紀律部隊獨有的，文職人員亦會健康/工作表現出現問題，但方案只針對紀律部隊人員訂下繼續服務的條件；再者，現行的已有醫務委員會/紀律處分等程序處理「健康狀況及工作表現」有問題的公務員，亦不限於需要延長服務年期的公務員，而是包括所有公務員。即使紀律部隊對體能有一定要求，我們相信用人唯才、知人善用乃管理團隊之最基本原則，經驗在團隊亦非常重要。

同時，當局方案中，新入職紀律部隊人員未能與文職人員看齊，工作至 65 歲，甚至將本來的 5 年退休年齡差距拉闊至 8 年，損失了 8 年的工作權，對退休福利的計算亦需考慮。

9 配合社會及人口政策

隨著人口老化、平均壽命延長、遲婚等，均對社會造成一定壓力，勞動人口的比例更為重要，縱使年屆 55 但仍有心有力，希望以經驗為專長服務社會，但機會卻被剝奪，基於紀律部隊工作的獨特性，又難以在外找到相類似的工作，被迫成為被社會供養的一群，對員工、對部門、對社會都是三輸的局面。

10 人生/家庭計劃

工作穩定、妥善人生/家庭計劃，可謂公務員一般的合理期望。除了工作性質外，他們放棄了外間的雙糧花紅佣金獎金，加入公務員團隊，為的其中一項就是穩定性。有穩定的工作、收工，才可為自己的將來和家庭作預算和計劃，當局方案中在臨近退休才申請延期，才知自己何時退休，就正正打破了員工的穩定性。

11 現職人員的選擇

基於種種因素，我們建議可仿效 80 年代，無條件讓現職人員有權重選一次退休年齡，讓員工/部門均有更佳預算、又可避免馬房文化。

12 具體方案

由於當局建議方案，甚為空泛，未有具體內容，更遑論細節。我們期望當局可盡快推出一個既能為紀律部隊設想、又可讓現職人員有權選擇延長服務年期，而且有具體內容的建議方案，並充分諮詢各職工會組織。

香港消防控制組職員會
二零一四年七月十六日