



政府前線僱員總會

地址：葵涌葵芳村葵仁樓地下 7-9 號 電話：2424-1456 傳真：2426-4618

致 立法會公務員及資助機構員工事務委員會主席葉劉淑儀女士：

延長公務員服務年期意見書

有關公務員延長退休事宜，早前本會從會員及公務員同事得到回應是：大多數同事都贊成和支持政府盡快落實及實行有彈性地延長公務員退休年齡。

本會早前的建議

本會曾建議特區政府為延長公務員退休年齡計劃落實以下的條款：

1. 各公務員擁有自行決定延長其退休年齡及延長退休後的期間自行決定繼續延長其退休期。
2. 各公務員延長退休後，必須保留該公務員基本及應有的附帶福利。
3. 新聘用條款受聘的公務員應延長退休年齡至 65 歲。

首先，本會支持諮詢文件中建議公務員自行決定是否延長其退休年齡，此建議保障現職公務員可以跟隨其公務員聘用合約條款，離職退休，開始人生另一階段，亦容許公務員能夠延長其退休年齡，繼續讓公務員發揮所長，服務市民。

延長公務員服務年期諮詢文件

就公務員事務局於 2014 年 4 月發出「延長公務員服務年期諮詢文件」(後稱諮詢文件)的內容，本會作出以下意見及建議。

有關「退休及聘用措施方案的目標及指導原則」

本會認同諮詢文件第 3.2.1. 段所提及考慮退休及聘用措施方案的「目標」。本會支持政府考慮有關方案時，需顧及不同公務員群組的意願，必須能應付個別職系/部門不同的運作及繼續需要，政府不應以「一刀切」方式制定有關方案。

本會認同諮詢文件第 3.2.2. 段所提及制定退休及聘用措施方案的「原則」。本會支持政府制定有關方案時，職系/部門首長必須透過透明及客觀的甄選程序處理相關聘用措施的申請，以及必須提供足夠誘因吸引現職或退休公務員在退休後繼續服務。

本會建議該「透明的甄選程序」應包括：

1. 接受相關聘用措施的申請前，盡力令相關職系內的所有公務員同事得悉該申請的內容、程序、要求及預計職位/崗位數目。
2. 職系/部門首長應容許與職方代表共同協商制定有關申請的甄選程序及其細節，公開其共同協商內容，並共同定期檢討甄選程序。
3. 盡力令相關職系內的所有公務員同事得悉該申請結果。
4. 設立相關的上訴機制。

本會建議該「客觀的甄選程序」應包括考慮申請者的：

1. 入職有關職系/職級的年資和工作表現；
2. 其健康狀況能否應付有關職位/崗位的工作要求；
3. 相關的工作經驗、技能和學歷。

另一方面，為免職系/部門首長處理相關聘用措施的申請時，出現所謂「馬房文化」及「擦鞋文化」，導致甄選程序中出現不公平公正的結果，令有關相關聘用措施失去其原意。本會建議公務員事務局就審批準則制定有約束力的「中央指引」，責令各職系/部門首長處理相關聘用措施的申請時必須依照有關指引，達致公平公正的甄選程序。

本會亦建議，在可行的情況下，職系/部門首長應親自負責最終審批相關聘用措施的申請。除非在特別情況下及公務員事務局的授權，職系/部門首長不應將其最終審批權轉移給其下屬職位人員。

有關「退休及聘用措施方案的建議措施」

本會認同諮詢文件第 3.3 段所提及退休及聘用措施方案的建議措施。本會支持精簡公務員離職後就業的規管機制，以便所有中低職級的公務員在退休後按其意願可從事外間工作。

有關「現行退休後繼續受僱的機制」

本會支持繼續推行退休後繼續受僱的條款聘用有關已達正常退休年齡的公務員，包括「延長服務的形式」繼續僱用及「合約條款重行受僱的形式」繼續僱用。

本會並支持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。

有關「新的退休後服務合約計劃」

本會認同新的退休後服務合約計劃(後稱合約計劃)的建議。

基於過去的「非公務員合約」帶來不少爭議，為確保於正常退休年齡的公務員，能夠繼續有推動力、尊嚴地、誠懇地在有關崗位上發展所長，就第 3.3.14 段所提及合約計劃的聘用條款及服務條件，本會有以下建議：

1. 合約計劃的崗位的薪酬，政府應為該名人員在退休前享有的同等薪酬水平。
2. 合約計劃的崗位的福利，政府應為該名人員提供適用於現時公務員的附帶福利的同等個人福利水平，例如，同等的每年假期(例假)，同等的有薪病假，同等的個人的工作津貼，同等的個人的醫療及牙科福利等等，直至合約計劃完結為止。

為免減少對現職人員的晉升機會的影響，以及影響恆常的公務員編制的檢討，本會支持建議的合約計劃的合約崗位，並不屬於公務員編制的一部分。

另一方面，避免職系/部門首長過分依賴或濫用該合約崗位，從而將該合約崗位直接套用於相關的公務員編制，或長期頂替相關的公務員編制的空缺。於第 3.3.16 段所提及的合約計劃崗位不應納入相關的公務員編制的恆常檢討的範圍。公務員事務局需制定有關指引，確保該合約計劃崗位應為獨立運作，不應取代現有公務員編制，亦不應的被套用於公務員編制空缺上。

有關「精簡離職後從事外間工作的規管機制」

本會支持精簡離職後從事外間工作的規管機制，並建議一律將獲准於退休後從事外間工作的適用範圍涵蓋中低級公務員。

其他建議

1. 建議提高現時新聘用條款聘用的公務員的退休年齡

局方只建議提高未來新入職公務員的退休年齡

於諮詢文件第 3.3.1.(a)段，公務員事務局建議，只提高新入職公務員(即未來入職的公務員)的退休年齡。

直至現時，公務員事務局從未有計劃修改由 2000 年 6 月開始推行的新聘用條款聘用的公務員的政策，預期未來入職的公務員同樣由新聘用條款聘用。因此，在相同的聘用條款聘用之下，現時新聘用條款聘用的公務員與未來入職的公務員，理應同樣地建議提高他們的退休年齡。可惜，公務員事務局並沒有提高現職新聘用條款聘用的公務員。

局方解釋牽強

於公務員事務局公開文件『常見問題：延長公務員服務年期諮詢』內「A4」曾有提及「為何不建議把現時新聘用條款聘用的公務員，跟建議的未來新入職公務員的退休年齡一樣，提高退休年齡？」。

可惜，公務員事務局的解釋十分牽強，該公開文件的段落中沒有為「不建議把現時新聘用條款聘用的現職公務員提高退休年齡」提出實質性的理由或理據。

令人感到耐人尋味的，是該公開文件的段落中提及，不建議現時新聘用條款聘用現職公務員的理由，及建議未來新入職公務員提高至 65 歲的理由，同樣為「令部門靈活地應對個別職系／部門的不同運作及繼任需要」，亦沒有提出現職及未來新聘用條款聘用的公務員，他們兩者有所不同的理由或理據。

局方應「先分析、後建議」

於諮詢文件第 3.3.6. 段，提及「如現行的公務員公積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積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積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。」

本會了解到，無論提高現職或未來的新聘用條款聘用的公務員退休年齡，將會增加政府在公務員公積金計劃下的自願供款，並所帶來的政府財政上的影響。

但是，既然公務員事務局現時未能確定增加相關的供款，對政府財政上有多少影響，局方就已經確定不建議提高現職或未來的新聘用條款聘用的公務員退休年齡。因此，本會認為，公務員事務局有否認真地考慮及關注現時新聘用條款聘用的公務員，他們退休後的生活及福利。

本會建議，公務員事務局先詳細地分析，提高現職及未來的新聘用條款聘用的公務員退休年齡，增加他們的有關供款帶來的政府財政上的影響，其後才作出有關的建議，並作出相關的實質性的理由或理據。

現時新聘用條款聘用的公務員的退休後福利

2000年6月或之後按新聘用條款聘用的公務員，不再享有以往退休金條款受聘的公務員的退休金福利及同等附帶福利。

現時新聘用條款聘用的公務員退休後不再享有退休福利，不再有終生的醫療及牙科福利。而新聘用條款聘用的公務員年屆正常退休年齡(文職公務員為60歲)可享有政府自願性供款(公積金)，而年屆65歲可享有僱員及僱主過往的強制性供款(強積金)。

換句話說，新聘用條款聘用的公務員退休後只能依靠該一筆過的公積金維持生活，直至年屆65歲方可享有強積金。並且該公務員退休後，立即停止享有所有公務員的福利，包括醫療及牙科福利。

提高現時新聘用條款聘用的公務員的退休年齡

由於現時新聘用條款聘用的公務員，關於獲取公積金的方面具有彈性，只需要於最初受聘為公務員後連續服務滿10年，無需於年屆正常年齡退休時，亦能夠享有政府自願性供款(公積金)。換句話說，現時新聘用條款聘用的公務員有權選擇於年屆正常年齡退休時(文職公務員為60歲)退休或早於正常年齡退休時辭職退休。

另一方面，現時新聘用條款聘用的公務員之中，希望於年屆正常年齡退休至65歲(年屆65歲有權享有僱員及僱主過往的強制性供款(強積金))的時間，繼續留守於他們退休前的公務員職位。因此，有不少的新聘用條款聘用的公務員同事要求政府能夠提高他們的退休年齡，直至65歲。

本會認同及支持新聘用條款聘用的公務員同事要求，提高現時新聘用條款聘用的公務員的退休年齡。

本會了解到，無論提高現時新聘用條款聘用的公務員退休年齡，將會增加政府在公務員公積金計劃下的自願供款，並所帶來的政府財政上的影響；加上新聘用條款內，列明於該公務員年屆正常退休年齡後停止有關供款。

因此，如將來雁落實提高現時新聘用條款聘用的公務員退休年齡，基於履行「合約精神」，本會不反對於該公務員年屆正常退休年齡後，政府減少在公務員公積金計劃下該公務員的自願供款的比率。

2. 縮短退休後的合約的年期，並享有約滿酬金

無論以退休後不中斷服務而隨即以「合約條款重行受僱的形式」(後稱合約)繼續僱用的舊退休金計劃的員工(後稱合約員工)，或將來以「新的退休後服務合約計劃」(後稱合約)繼續僱用的公務員(後稱合約員工)，因為他們已年屆正常退休年齡，不再受到領取有關的退休酬金或供款的條款約束，他們已經享有一筆過的退休酬金或公積金計劃下的自願供款。

基於上述原因，如合約的條款內容未能有效地約束合約員工，他們於合約期內的工作表現及行

為，有可能導致政府日常運作帶來整體性的負面影響。

因此，為有效地約束有關的合約員工的工作表現及行為，本會建議縮短退休後的合約的年期為一年。另外，職系/部門首長考慮應否為該合約續期時應包括以下因素：

- 當時該名合約員工的健康狀況能夠全面應付有關職位/崗位的工作；
- 當時的健康狀況不會影響有關職位/崗位的工作；
- 過去的工作表現及行為；
- 及當時的相關的技能及學歷。

為鼓勵合約員工於合約期作出優良的工作表現，本會亦建議「新的退休後服務合約計劃」應包括合適的約滿酬金。職系/部門首長考慮應否為該名合約員工發放約滿酬金時，應參考過往合約期內該名合約員工的工作表現及行為。

政府前線僱員總會
2014年7月21日