



政府紀律部隊 人員總工會

探討延長紀律部隊
紀律人員退休年齡
的 可 行 性

報 告 書

(修訂版)

目 錄

序言	P.3
以『公積金計劃』條件受聘為紀律人員的困難	P.4
僱主的責任	P.5
	- 6
公務員的聘用條款	P.7
現職紀律人員的退休年齡	P.7
紀律人員與文職人員退休福利的差距	P.8
內部對比	P.9
	- 10
人口老化的問題	P.10
平均預期壽命提高	P.10
人口政策專責小組報告書	P.11
六年的暫停公開招聘期	P.12
退休潮	P.12
退休年齡的選擇	P.12
其他公職人員的退休年齡	P.13
一刀切方式實行延長紀律人員退休年齡計劃的不公平性	P.14
一次性延後紀律人員退休年齡至 60 歲的影響	P.14
模擬計劃：分階段逐步提高紀律部隊紀律人員的退休年齡	P.15
模擬紀律部隊的人職年齡組合	P.16
	- 17
比較『延長紀律人員退休建議』和『紀律人員退休後，彈性續聘建議』.....	P.18
	- 19
討論：延長紀律人員退休年齡所衍生和需解決的問題	P.20
	- 27
《香港人權法案條例》.....	P.28
推行計劃的時間表	P.29
問卷調查結果	P.30
	- 33

序 言

政府紀律部隊人員總工會 討延長紀律部隊紀律人員退休年齡的可行性

政府紀律部隊人員總工會（「紀總」）於2013年6月7日，假座香港消防處九龍東區總部演講廳，以「探討改變紀律部隊人員退休年齡的影響」為題舉辦研討會，立法會的葉劉淑儀議員 GBS, JP 和潘兆平議員 BBS, MH，香港城市大學專業進修學院學術統籌宋立功博士蒞臨參與。約150名來自入境、飛行、消防、海關及懲教各紀律部隊的屬會幹事和會員，共同探討有關議題，是次研討會提供了一個難得的機會，讓不同聘用條件及不同職系的紀律人員，共同思考紀律部隊人員於退休年齡這個課題上所面對的困難，退休年齡的改變如何配合香港人口、經濟和社會的發展，以及建構可行的方案。

公務員事務局鄧國威局長於 2013 年 6 月 3 日表示：隨著人口老化，政府會考慮檢討公務員退休機制，同時研究延長退休年齡的可行性，最快可於 2013 年底完成研究。

「紀總」及其各屬會，早於 2012 年第四季，已開始探討「延長紀律部隊紀律人員退休年齡的可行性」，進行資料搜集，分析不同聘用條件下紀律人員面對的困難，了解其他地區紀律人員退休年齡轉變的情況，初步提出「分階段逐步提高紀律部隊紀律人員的退休年齡」方案，方便各會員討論和發表意見。就本會的討論文件初稿內容，香港城市大學專業進修學院學術統籌宋立功博士肯定了我們的努力，宋博士並提出寶貴的意見，建議我們繼續與其他公務員團體、政府和學者共同研究及訂定各方面接受的方案。

我們以「問卷調查」方式收集會員的意見，透過 11 個屬會，向會員發出問卷，各會員自願參與，成功收回 1062 份問卷，其中 305 人是舊退休金計劃的紀律人員，376 人是新退休金計劃的紀律人員，274 人是公務員公積金計劃的紀律人員，103 人尚未通過試用期，4 人沒有回答屬於任何一個退休計劃。參與問卷調查的會員，來自 5 個不同的紀律部隊、不同職系、不同聘用條件，全面收集一般紀律部隊人員的意見，調查結果，值得參考。

綜合我們搜集的資料、2013 年 6 月 7 日研討會的論點和問卷調查的結果，彙集成此份報告書，期望政府當局與我們繼續一起探討紀律人員退休年齡的問題。

二零一三年八月二十六日

以『公積金計劃』條件受聘為紀律人員的困難

根據法例規定，強積金計劃下，僱員只可於以下 5 種情況，在 65 歲前提取累算權益：(1) 提早退休、(2) 永久性地離開香港、(3) 完全喪失行為能力、(4) 小額結餘帳戶、及(5) 死亡。

除了第一項，其他的各項理由，均非延長退休年齡的討論範圍。

如以提早退休為理由，提早提取累算權益，紀律部隊人員必須年滿 60 歲，並聲明永久終止受僱或自僱。

可惜，現時法定紀律部隊非首長級紀律人員的退休年齡為 55 歲，2000 年 6 月 1 日或以後，加入政府的紀律部隊紀律人員，在 55 歲於紀律部隊正常退休後至滿 60 歲期間，並不可以提早提取累算權益，只可依靠：(1) 個人積儲、(2) 找尋新工作、(3) 提取『紀律部隊特別供款』的累算權益...等方法，維持生活。

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，以現時法定退休年齡 55 歲離職後，紀律人員是否能夠找到適合的工作維持生活，是作為良心僱主的香港政府必須詳細考慮的課題。

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，還可以放心安享退休生活嗎？

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，他們可以全心全意、不偏不倚地執行職務嗎？

通常入職政府的紀律部隊紀律人員，年齡界乎 18 至 35 歲，2000 年 6 月 1 日或以後，以『公務員公積金計劃』受聘的紀律人員，將於 2020 年起，陸續屆滿 55 歲，我們是否需要積極思考延長紀律部隊紀律人員的退休年齡的可行性？

僱主的責任

政府是香港最大的僱主，無論在政治、社會公義、或經濟效益的考慮下，提供僱員（公務員和合約員工）合理的工作條件，是理所當然的，並起了牽頭作用，建立良心僱主的榜樣。

紀律人員薪俸及服務條件常務委員會（「紀常會」）於 2008 年 11 月發表的《職系架構檢討報告書》第 2.6 段是這樣載述：『從我們的探訪和與紀律人員的會晤中，我們發現他們大都有很強烈的使命感。他們強調，許多無形因素都能發揮重要作用，吸引和激勵他們提供高質素及專業的服務。這些因素包括成就感、服務市民的榮譽、培訓及發展機會、管理層的關懷及支持、同事間的團隊精神及 **職業保障**等。』

「紀常會」的見解很清晰，其中一個重要的因素，就是職業保障，絕大部份的紀律人員視紀律部隊工作為終身職業，經歷頗長時間的入職訓練，在職期間持續不斷參與部隊的培訓計劃，紀律人員所承傳的、所經驗的，全部是紀律部隊獨有的資產，政府應該懂得珍惜。

2012年10月25日的立法會會議上，謝偉俊議員發表有關退休年齡的意見：『誠如中國人所說般，“薑越老越辣”。另一個例子是法官，我認為現時65歲的退休年齡根本不符合現代人的健康標準和社會進步的需要。我們強迫很多特別是紀律部隊的人士退休，當然，當中有些人會參與公益事務，但更多人則回到“大海”，與商界勾結，產生千絲萬縷的關係，這是市民不欲看到的情況。總的來說，我覺得我們在這方面可以跳出框架來思考。』

雖然香港沒有「法定退休年齡」，但是根據法例規定，強積金計劃下，僱員可於 65 歲時，或年滿 60 歲，以提早退休為理由，並聲明永久終止受僱或自僱，提取累算權益。因此，客觀的最早退休年齡設定為 60 歲，是普遍令人接受的。

2000 年 6 月 1 日或以後入職的公務員，他們退休後的生活，與過往政府全額支付的界定利益退休金制度不同，主要是透過公務員公積金計劃提供財政上的支援。簡單地說，就是「積穀防饑」的方法，理論上，工作年期越長、累積的公積金越多；「過早的退休年齡」剝奪了紀律人員累積足夠「養老」公積金的應有權利，也增加紀律人員 55 歲至 60 歲的生活壓力。

如果分階段逐步延長紀律人員的退休年齡至 60 歲，可以讓紀律人員與其他文職公務員獲得相同的工作權，相對公平的職業保障，和平等的服務條件。另一方面，整體公務人員人數不變，政府在紀律人員人力資源的開支並沒有增加，雖然有一些人士指出，年資較長的公務員可獲政府的公積金自願性供款率及薪級點較新入職公務員為高，但

是，實際的情況是，紀律人員的年資越長，訓練的平均成本越低，相反，成本效益越高；整體的公務員開支變化不大。

提供足夠的誘因，留住人才，是所有僱主必須奉行的金科玉律，對以『退休金計劃』受聘的紀律人員，「長俸」的吸引力，毋容置疑。對以「公積金計劃」受聘的紀律人員來說，多一分耕耘、多一分收穫，讓他們有權選擇於 55 歲至 60 歲繼續留在紀律部隊服務，職業受到保障，可以安心工作，減少紀律人員流失的機會。

然而有人指出，將紀律人員的退休年齡一刀切地順延 5 年，即由 55 歲延長至 60 歲，會對各個職級產生積壓性的滯後晉升問題，亦會在 5 年後再衍生另一次驟然急速晉升的特殊現象。

因此我們認為，政府有必要研究，分階段逐步延長紀律人員的退休年齡至 60 歲，對就業市場職位空缺的影響。現時，大約有 53,000 個紀律部隊職位，以平均 22 歲入職計算，到達 55 歲退休年齡的年資是 33 年，即平均每年可提供的紀律人員空缺是 1606 個；如果把紀律人員的退休年齡延長至 60 歲，紀律人員的平均年資是 38 年，即平均每年可提供的紀律人員空缺是 1295 個。我們建議延長紀律人員退休年齡分 5 個階段 20 年進行，換句話說，即使所有紀律人員選擇步延遲退休，在最初推出計劃的首 5 年，每年減少的職位平均大約是 63 個，到 2036 年，數目是 311；明顯地，對本地就業市場的影響，是香港市民可以承受的。

「紀常會」2008年《職系架構檢討報告書》第3.54段，有以下的載述：『我們鼓勵當局在認為合適和有需要的情況下，考慮所有相關因素後，包括運作需要、不斷轉變的工作性質、人的預期壽命，以及可能對晉升機會造成的影響，檢討紀律部隊的訂明退休年齡。』

公務員的聘用條款

公務員團隊現時主要由兩類按不同聘用條款的人員組成：

第一類：2000年6月1日前入職的公務員，他們退休後可享一筆過退休酬金及每月長俸。

第二類：2000年6月1日或以後按新入職條款受聘的公務員，他們退休後的福利是透過「公務員公積金」計劃提供。

公積金計劃屬於“界定供款計劃”(defined contribution scheme)，與退休金屬於“界定利益計劃”(defined benefit scheme)是不同的。在公積金計劃下由政府作為僱主所提供的退休福利，主要包括政府強制性供款的累算權益，以及政府自願性供款的累算權益。

現職紀律人員的退休年齡

紀律人員正常退休年齡為（不包括廉政公署紀律人員）－

- (i) 55 歲——這適用於在 1987 年 7 月之前受聘而留在舊退休金計劃；
- (ii) 55 或 57 歲(視乎職級而定) 這適用於由舊退休金計劃轉至新退休金計劃的紀律部隊職系人員及在1987年7月1日或之後按新退休金計劃或公務員公積金計劃受聘為紀律部隊職系人員的公務員。

現職紀律人員，無論是按舊退休金計劃或新退休金計劃受聘為紀律部隊職系人員的公務員，可在達到以下年齡時申請提早退休——

- (i) 45 歲－ 這適用於屬舊退休金計劃的紀律部隊職系員佐級人員；
- (ii) 50 歲－ 屬舊退休金計劃的紀律部隊職系主任職級人員及由舊退休金計劃轉至新退休金計劃的紀律部隊職系員佐級人員;及
- (iii) 55 歲－ 由舊退休金計劃轉至新退休金計劃而其正常退休年齡為 57 歲的紀律部隊職系首長級人員。

紀律人員與文職人員退休福利的差距

2000 年 6 月 1 日前，無論是新或舊退休金計劃受聘的公務員，當他們退休時，以“界定利益 defined benefit”的方式享用退休福利，假設退休人員以最高可供計算退休金服務年期退休，而選擇不拿取一筆過退休酬金，每月的長俸大約為原薪金的三份之二。

舊退休金計劃下，紀律人員與文職人員的退休年齡一樣是 55 歲，因此，紀律人員與文職人員的退休“界定利益 defined benefit”是相同的。

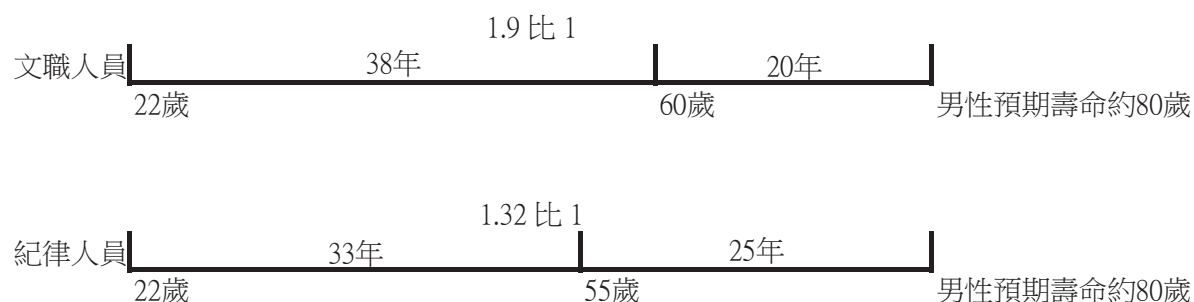
新退休金計劃下，紀律人員雖然較文職人員退休年齡少 5 年，但可供計算退休金服務年期是以每服務滿一年可獲 1.25 個月的服務年資遞增，因此，紀律人員於較早退休時，可獲的“界定利益 defined benefit”並無損失。換句話說，退休紀律人員於 55 歲至 59 歲，及 60 歲以後，均獲“界定利益 defined benefit”的保障。

假設兩名 22 歲大學畢業的青年，一同以『公積金計劃』條件受聘為公務員，分別加入文職職系和紀律部隊職系，簡稱他們為『文職人員』和『紀律人員』。

當『文職人員』和『紀律人員』工作了 33 年後，年屆 55 歲，『文職人員』仍然可以繼續工作至 60 歲，而『紀律人員』卻被迫退休。

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，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 $33 \text{ 年} \times 2.5\% = 0.825 \text{ 年}$ （即大約 10 個月的月薪），便打發服務了 33 年的『紀律人員』，當然『紀律人員』可以由 55 歲至 60 歲再次投考政府文職職系職位，或走到私人市場打拼，或因長期於獨特的紀律部隊工作而失去職場的競爭力，長期待業；但年屆 55 歲的『文職人員』卻可以繼續在政府服務多 5 年至 60 歲，加上政府對工作 30 年或以上的公務員，作出的公積金政府自願性供款的比率提升至 25%，『文職人員』於 55 歲至 60 歲的 5 年工作，可獲得政府的“界定供款 defined contribution”為 $5 \text{ 年} \times 25\% = 1.25 \text{ 年}$ （即大約 15 個月）。此消彼長，『紀律人員』一方面損失了相等 5 個月薪金的政府“界定供款 defined contribution”，另一方面又失去 5 年的工作機會和可預期的薪金；如果我們相信人的平均壽命相同（『紀律人員』的公積金必須足夠應付較『文職人員』多 5 年由 55 歲至 60 歲的退休生活費），而強積金法例的法定最低退休年齡為 60 歲（在 60 至 65 歲期間，作出法定聲明永久終止受僱，才可提取強積金計劃的權益）。

內部對比



以『公積金計劃』受聘的公務員，退休後的保障，全數來自本身和僱主（政府）於工作期間的累積供款和供款所產生的累計收益；換句話說，工作年期越長、公積金累計權益越大。

現時，強制絕大部份紀律人員於 55 歲退休，無異是強行終止他們以紀律部隊工作為終身職業的權利。以男性預期壽命 80 歲計算，紀律人員須要為 55 歲失去紀律部隊工作之後 25 年的生活，做好準備。

假設，兩名男性大學畢業生，於 22 歲同時加入公務員行列，以『公積金計劃』受聘，分別擔任『文職人員』和『紀律人員』工作；『文職人員』可以工作至 60 歲，選擇退休，38 年的公積金累計權益，應付預計 20 的退休生活，其公積金供款與退休年期比率為 1.9 年比 1 年。另一邊廂，『紀律人員』工作至 55 歲，被迫失去工作，33 年的紀律部隊生涯，可能令他失去在私人市場的競爭能力，被迫提早過退休生活，那麼，33 年的公積金累計權益，需要應付預計 25 的退休生活，其公積金供款與退休年期比率為 1.32 年比 1 年。

有些研究指出，退休人士如果可以支取退休前薪金的三份之一，是合乎退休人士的生活要求；以政府聲稱支付每名公務員平均不超過 18% 薪金供款計算，加上公務員本身的 5% 供款，每年的供款大約是 23%，38 年的供款累計是 8.74 年，即可維持『文職人員』26.22 年的基本退休生活。另一方面，工作了 33 年的『紀律人員』，公積金供款累計是 7.59 年，只可維持 22.77 年的基本退休生活。但是，必須注意，政府支付公務員的公積金供款比例是累進的（年資越長、政府供款比率越高），換句話說，『紀律人員』實際所得的公積金供款累計總額比例較『文職人員』低，相信正因如此，『紀律人員』於工作至 55 歲時，獲發 2.5% 的『紀律部隊特別供款』；最令人關注的是，『紀律人員』於 55 歲至 60 歲，只可以過著『退休生活』，相對『文職人員』可獲正常薪金的情況，此消彼長，相形見绌！

以一名基層員佐級紀律人員的頂薪點 \$25,995 計算，由55歲至60歲的 5 年薪金，加上政府的25% 公積金自願性供款，與一名文職人員相比，所損失的約為二百萬元；而以一名基層主任級紀律人員的頂薪點\$57,705計算，則所損失的金額超過四百萬元。

『紀律人員』不單止失去55歲至 60 歲於紀律部隊工作的權利，還需要拿出『老本』，被迫提早過『退休生活』！

人口老化的問題

http://www.censtatd.gov.hk/press_release/pressReleaseDetail.jsp?charsetID=2&pressRID=1943

根據政府統計處 2007 年 7 月 16 日的新聞稿，當時的政府統計處處長馮興宏說：「預期未來的人口將持續老化。65 歲及以上人口的比例推算將由 2006 年的 12%顯著上升至 2036 年的 26%。在期間，比例的上升在 2016 年前比較慢（該年的比例為 15%），之後，比例的上升速度將快得多。與此同時，15 歲以下人口的比例將由 2006 年的 14%逐漸下跌至推算期末的 12%。」

年齡中位數的上升也可反映人口老化的趨勢，預計年齡中位數會由 2006 年的 39.6 歲升至 2036 年的 46.1 歲。

平均預期壽命提高

http://www.fhb.gov.hk/statistics/cn/statistics/life_expectancy.htm

根據食物及衛生局網頁，香港男性出生時預期壽命由 2000 年的 78.0 歲上升至 2010 年的 80.1 歲，而香港女性出生時預期壽命由 2000 年的 83.9 歲上升至 2010 年的 86 歲。相信，適當延長退休年齡是朝著正確的方向發展。

人口政策專責小組報告書

根據香港政府於2003年2月26日發表的《人口政策專責小組報告書》，相對於世界大部分地方，香港市民的壽命較長，生育率則較低。據最新的統計數字，香港女性平均活到85歲，男性為78歲。在70年代初期，香港女性和男性的壽命分別約為75歲和67歲。香港也是世界生育率最低的地方之一。在2001年，香港女性一生平均只生育0.9胎，遠遠低於自然更替水平，這通常是指每名婦女一生平均生產 2.1胎。香港人口與其他發達經濟體系一樣，正在急劇老化。根據人口發展趨勢預測，到了2031年，我們的人口當中，每四個人就有一個年屆65歲或以上。

報告書的 5.46a 段有以下的載述：『一些退休計劃和人力資源措施要較年長的人士過早離開勞動隊伍，可能會損及他們的收入和社會尊嚴，使他們成為受供養的一群。換言之，退休計劃使較年長人士須倚靠他人供養，尤其造成財政上的倚賴。』

「人口政策督導委員會」於2007年成立，由政務司司長擔任主席，負責協調相關決策局和部門的工作，因應最新的人口統計數據及預測，檢討各項政策措施。

長遠而言，人口老化和人力供應增長緩慢是香港目前要面對的一項重大挑戰。隨著人口老化，公共醫療服務及若干社會福利的需求會有所增加，對本港的財政可持續發展帶來挑戰；同時，勞動人口不斷減少，對香港的經濟發展構成負面影響。跟大部份面對人口老化的經濟體系一樣，本港的經濟撫養比率有上升的趨勢。我們預期，香港的經濟撫養比率將在2020年上升至1 04 2（相對每千名從事經濟活動人口）。換言之，非從事經濟活動人口將超越從事經濟活動人口。因此，我們必須致力緩減經濟撫養比率的上升速度。

《人口政策督導委員會二零一二年進度報告書》指出，為了迎接上述的挑戰，督導委員會建議，除了增加本地的生育外，政府政策必須以增加就業年齡人口和提升勞動人口參與率為目標，與紀律部隊人員息息相關的建議如下：

建議六（進度報告書第4.38 及4.43 段）

(i) 研究採取措施，進一步善用青年、婦女和較年長的人口，以增加本港的勞動人口。政府應特別考慮加強與非政府機構和社會企業合作，以促進青年就業。

建議七（進度報告書第4.39 段）

(ii) 考慮研究採用較高的退休年齡的好處和影響，以進一步鼓勵長者就業。然而，任何轉變均不應影響目前各項退休計劃下提取權益的條件及安排。

六年的暫停公開招聘期

公務員人數在政府推行多項措施後得以縮減，實際員額則在高峰期18 萬至19 萬之間，減至2007年的3月31日的153 800 人，由2000年至2007年3月為期六年暫停公開招聘公務員，只有少數職系基於強烈的運作需要，獲特別批准進行公開招聘活動。因為招聘人數有限，只要適當的逐步上調紀律人員的退休年齡，影響他們的升職機會極微。

退休潮

八十年代，是公務員實際員額上升最急速的時候，因為現時絕大部份的紀律人員的退休年齡為55歲，未來的十年正值紀律部隊的退休高峰期，只要有計劃地逐步上調紀律人員的退休年齡，一方面可以紓緩接任的壓力；另一方面影響年資較短人員升職的負面因素，可以被退休潮抵銷。

退休年齡的選擇

以『退休金計劃』受聘的公務員，受退休年齡限制，如在非指定退休年齡離職，可能失去獲發退休金的權利，或者受延付退休金的限制。因此，建議延長紀律人員退休年齡時，必須考慮保障有關人員的權益，並確保政府不須要增加有關退休金的支出；只容許正常退休年齡前仍然在任的人員，選擇延長退休年齡。

另一方面，有關人員如果選擇延長個人的退休年齡，他們實際上失去部份退休金的權益，因為人的生命有限，工作的年期越長、則可享每月退休金的年期越短。正因如此，相信並非所有以『退休金計劃』受聘的紀律人員都選擇延長退休年齡。1987年7月，所有以『舊退休金計劃』受聘的文職人員，均有權選擇由原本55歲退休的規定，因應推出『新退休金計劃』延長退休年齡至60歲；事實證明，對當時文職人員的晉升機會沒有造成很大的衝擊。

以『公積金計劃』受聘的公務員，因應年資的增加，政府自願性供款的比率相應遞增，只要工作十年以上，政府自願性供款的累計權益歸屬該公務員；對紀律人員而言，當工作至55歲（極少部份57歲）時，可獲『紀律部隊特別供款』累算權益。建議：保留有關的安排，可以維持紀律部隊的穩定性；於延長退休年齡的55歲至60歲期間，政府停止『紀律部隊特別供款』，讓個別紀律人員因應個人、家庭、健康等因素，選擇個人實際離任退休的時間。

其他公職人員的退休年齡

1987年7月1日前，文職人員和紀律人員的公務員的退休年齡同樣是55歲；之後，文職人員的退休年齡提高至60歲。

同樣是紀律部隊的廉政公署紀律人員，退休年齡則是60歲。

法官及司法人員的法定正常退休年齡為 60 或 65歲，視乎所屬法院級別而定；而他們亦可獲延任至 70或 71歲，視乎法院級別及個別情況而定。

根據《東方日報》2012年12月3日的報導，亞太地區如內地、日本、印尼及澳洲的警務人員退休年齡均為六十歲。

http://orientaldaily.on.cc/cnt/news/20121203/00176_045.html

因此，我們建議應逐步提高紀律部隊紀律人員的退休年齡至60歲。

一刀切方式實行延長紀律人員退休年齡計劃的不公平性

有一些意見認為，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。

即使同一時間入職的紀律部隊人員，他們的入職年齡是有不同的，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，後來者獲較長的服務機會，並不公平。

如果，以出生日期，設定退休年齡的限制，讓不同時間、不同受聘條件入職的紀律人員，有相同的服務機會，較為可取。

一次性延後紀律人員退休年齡至60歲的影響

- i. 有可能推遲退休潮5年，只是把問題延後，而非解決問題。
- ii. 有可能嚴重影響實施該計劃最初期5年紀律人員的招聘。
- iii. 如果選擇延後5年退休的紀律人員實任職系最高職級，該編制職位5年內將不會列為可供晉升的職位，而下級人員，只有等的份兒。

現時紀律人員平均入職年齡是22歲，55歲退休，大約33年工作期，實任晉升職級人員絕大部份分佈於30歲至54歲的組別，理論上，職位越高的紀律人員分佈於年齡組別較接近55歲。

如果根據我們建議『分階段逐步延長紀律人員退休年齡』，每5年為一個階段（或較長或較短年期，視乎計劃初期的檢討），每次延後1年，那麼較上層的職系人員可延長退休的年期較短，對下級人員晉升機會的負面影響則較輕微。

現在於入職職級或較初級的晉升職級人員，站於相同的晉升起跑點，隨著時間巨輪向前，較上層的晉升職級人員相繼離職，20年後，餘下的紀律人員各自有職業上的發展，即使到達我們建議『分階段逐步延長紀律人員退休年齡』的最後階段，紀律人員的退休年齡延長至60歲，對他們來說，該計劃對晉升的負面影響已逐漸減少，相信是他們可以接受的。

模擬計劃：分階段逐步提高紀律部隊紀律人員的退休年齡

2000年6月1日以後，香港政府再沒有以『退休金計劃』聘用的紀律部隊人員，以平均入職年齡為25歲計算，到2028年，大部份紀律部隊人員是以『公積金計劃』聘用的。另外，以最低年齡18歲加入紀律部隊計算，到了2036年，絕大部份紀律部隊人員是以『公積金計劃』聘用的。

假設於2015年推出延長紀律部隊人員退休年齡計劃，相距2036年，合共為21年。為了減少因延長退休年齡而對晉升機會的影響，分階段微調退休年齡是可行的。

假定，以最終提高紀律部隊人員退休年齡至 60 歲為目標，將 2035年設定為全面推行延長紀律部隊人員退休年齡的日子，是合適的；如果採用循序漸進的方式，「紀總」建議，以每 5 年為一個階段，每階段於該年份的 1月1日為分界線，把退休年齡向上調 1 年，建議如下：

實施延長退休年齡時間表

2015年	2020年	2025年	2030年	2035年
56歲	57歲	58歲	59歲	60歲

以『退休金計劃』聘用的紀律部隊人員以屆法定的55歲退休前的一年，可簽署聲明，表達以『退休金計劃』於55歲時『退休』後延長退休年齡的意向，如選擇延長退休年齡，必須接受有關條款的規定。

以『公積金計劃』聘用的紀律部隊人員以屆合約訂明的55歲時，可獲發『紀律部隊特別供款』的累計權益，並選擇延長退休年齡與否，而延長退休年齡期間，不享有『紀律部隊特別供款』。

由2015年1月1日起，新聘任的紀律部隊人員，其聘任條款應詳細列出『延長退休年齡時間表』，及訂定新的『紀律部隊特別供款』比率。

模擬紀律部隊的入職年齡組合

「紀總」嘗試以較簡單的方法，模擬紀律部隊的入職年齡組合，當實施延長退休年齡計劃，估計受影響的人數：

根據「紀常會」2008年《職系架構檢討報告書》，紀律部隊人員總數目為 53,005 人。所有紀律部隊非首長級人員的法定退休年齡為 55 歲，但廉政公署 1,057 個紀律部隊人員的法定退休年齡則為 60 歲。

為方便討論和計算，把模擬的紀律部隊人員（非首長級人員）總數目訂定為 51,800 人；各年度招聘的紀律部隊人員的年紀平均分佈，最低入職年紀為 18 歲，以 55 歲退休年齡計算，在職紀律部隊人員平均分佈於 37 個出生年份（ $55 - 18 = 37$ ），每一個年份出生的在職紀律部隊人員大約為 1,400 名（ $1,400 \text{ 名} \times 37 = 51,800 \text{ 名}$ ）。換句話說，每年平均有 1,400 名紀律部隊人員退休。

如果以循序漸進方式，由 2015 年起每隔 5 年，將紀律部隊人員的退休年齡向上調 1 年，於 2015 年推行是項計劃時，1960、1961、1962、1963 及 1964 年出生的紀律部隊人員（約 7,000 人）有選擇延遲 1 年退休的機會，即退休年齡上調至 56 歲；換句話說，其餘的 44,800 人的晉升可能延遲 1 年，（註：並非所有紀律人員選擇延遲退休及部份選擇退休人員仍然停留在入職職級。）與此同時，2015 年或以後入職的紀律部隊人員，應接受新的聘任條件，即最終於 2035 年實施紀律部隊人員退休年齡為 60 歲，他們將不受延長退休年齡計劃的影響。

於 2020 年，將紀律部隊人員的退休年齡再向上調 1 年至 57 歲，1965、1966、1967、1968 及 1969 年出生的紀律部隊人員（約 7,000 人）有選擇延遲 2 年退休的機會；因為 1960 至 1964 年出生的紀律部隊人員已退休，再加上 1965 至 1969 年出生的紀律部隊人員處於年齡階梯的最上層，晉升機會受影響的紀律部隊人員數目減至 30,800 人（ $44,800 \text{ 人} - 7,000 \text{ 人} - 7,000 \text{ 人} = 30,800 \text{ 人}$ ）。

根據以上的推論，於 2025 年，上調紀律部隊人員的退休年齡至 58 歲時，1970、1971、1972、1973 及 1974 年出生的紀律部隊人員有選擇延遲 3 年退休的機會；而晉升機會受影響的紀律部隊人員數目減至 16,800 人。

於 2030 年，上調紀律部隊人員的退休年齡至 59 歲時，1975、1976、1977、1978 及 1979 年出生的紀律部隊人員有選擇延遲 4 年退休的機會；而晉升機會受影響的紀律部隊人員數目減至 2,800 人。

於2035年，全面實施紀律部隊人員的退休年齡至60歲，所有於2015年前入職的在職紀律部隊人員均有選擇延遲5年退休的機會；而2015年或之後入職的紀律部隊人員，因應入職時以新退休年齡服務條件聘用，是項延長退休年齡計劃沒有影響他們。

就上文所指，部份紀律部隊人員的晉升時間可能受到輕微影響，但因為是項計劃分5個階段以 20 年分期推行，受影響的程度已減至最低；另一方面，受影響的紀律部隊人員，在較後的服務年期，也獲得相同或更具彈性的延長退休年齡選擇。

比較『延長紀律人員退休建議』和『紀律人員退休後，彈性續聘建議』

無論建議『逐步分階段延長退休年齡至60歲』，或是建議『退休後，彈性續聘至60歲』，應該包括以下先決條件：

	先 決 條 件
舊退休金計劃 受聘人員	確保最早可退休年齡不變，即員佐級人員45歲，主任級人員50歲； 確保退休福利不會少於現有規定（即一筆過退休酬金和每月長俸金額）； 確保紀律人員年屆55歲可自由選擇延長退休年齡／續聘。
新退休金計劃 受聘人員	確保最早可退休年齡不變，即員佐級人員50歲，主任級人員55歲； 確保退休福利不會少於現有規定（即一筆過退休酬金和每月長俸金額）； 確保紀律人員年屆55歲可自由選擇延長退休年齡／續聘。
現職 公積金計劃 受聘人員	確保年屆55歲可獲紀律部隊特別供款的全部累計權益。 確保紀律人員年屆55歲可自由選擇延長退休年齡／續聘。

建議的優點與缺點的比較，見附錄一。

《太陽報》2012年8月28日的報導：

http://the-sun.on.cc/cnt/news/20120828/00407_028.html

『對於會否考慮以「翻閘」應付退休潮，公務員事務局表示，公務員年屆指定的正常退休年齡便須退休，當局在重新僱用退休公務員一事上有既定的政策，關於個別人士退休後申請重新受僱，批核當局會仔細考慮各項有關因素和條件，包括運作需要，申請人的才能、經驗、健康情況、是否獲部門首長親自推薦等，以作出決定。』

根據《公務員人事資料統計2012》，警隊於2012年3月31日，按合約條款受僱退休後重行受僱／受聘的紀律人員數目為164名，惟其他紀律部隊（即入境、飛行、消防、海關及懲教）則一個名額也沒有。

退休後重行受僱／受聘的人員（計至 31.3.2012）按合約條款受僱：

	55 歲以下 Aged below 55	55 至59 歲 Aged 55-59	總數
懲教 CSD	0	0	0
海關 C&E	0	0	0
消防 FSD	0	0	0
飛行服務 GFS	0	0	0
警隊 HKPF	1207	164	1371
入境 IMMD	0	0	0

資料來源：《公務員人事資料統計2012》

http://csb.host.cgo.hksarg/hkgcsb/cs_stat/csps.pdf

討論：延長紀律人員退休年齡所衍生和須解決的問題

- A. 職位：香港政府或私人市場是否有足夠的新增職位，吸納因延長公務員退休年齡，而帶來的政府招聘職位減少／停止，和對短期就業市場的影響？

分階段延長紀律人員的退休年齡，給勞動市場帶來的職位供應負面影響，於20年間，逐步讓市場消化。另一方面，絕大部份以退休金計劃受聘的紀律人員，將於未來20年，到達可選擇退休的55歲之年，因為他們可領取每月退休金，選擇延長工作的人員數目應不足以嚴重衝擊就業市場。長遠以言，人口結構的改變、人口老化、平均預期壽命提高、勞動人口不足等問題，促使我們須要加快延長紀律人員退休年齡的行動。

我們並不是研究香港的退休保障制度，我們需要政府正視以公積金計劃受聘的紀律人員在55歲至59歲繼續於紀律部隊服務的工作權，以『內部對比』方式，分析紀律人員與文職人員的退休年齡的分別，為一眾紀律部隊人員，爭取合理的權益。

- B. 晉升：多數退休公務員均會達至一定職級，延長退休年齡必然影響短期晉升機會，及帶來士氣打擊。

延長退休年齡，必然對未晉升至職系最高職級的紀律人員有負面的影響，無論是實際薪級的調升，抑或是職銜的榮譽，均有機會延遲；但是，我們要衡量，整體紀律部隊紀律人員的實際需要，與我們一起工作而以公積金計劃受聘的同事，並肩作戰，同樣付出青春，當年屆55歲的時候，他們將要面對再就業的困難，我們忍心把他們的需要置之不理嗎？我們作出小小的犧牲，用20年的時間，逐步延長紀律人員的退休年齡，讓所有以紀律部隊為終身職業的同事獲得55歲至59歲的工作權，犧牲是否值得，我們必須認真考慮，一般紀律部隊紀律人員的年齡分佈，延長退休年齡對晉升機會的影響有多少？

一般紀律部隊紀律人員的實際人數 — 按年齡組別及薪金組別列出 (計至 31.3.2012)
(計至 31.3.2012)

		20歲以下	20至25歲以下	25至30歲以下	30至35歲以下	35至40歲以下	40至45歲以下	45至50歲以下	50至55歲以下	55至60歲以下	總數Total
一般紀律人員薪級表	首長級人員							7	27	11	45
	頂薪點介乎主任級薪級表第 33 至 39 點之間				1	4	17	71	146	8	247
	頂薪點介乎主任級薪級表第 22 至 32 點之間		19	108	190	299	328	602	513	24	2083
	頂薪點介乎主任級薪級表第 13 至 21 點之間		185	687	514	239	156	419	371	16	2587
	頂薪點介乎主任級薪級表第 1d 至 12 點之間		4	6	3	1	21	27	12	1	75
	員佐級	32	1000	2778	3020	3978	2774	3744	2374	109	19809

資源來源：《公務員人事資料統計2012》

職系	懲教	海關	消防		入境
			消防	救護	
員佐級人員入職職級編制人數	2278	2391	3622	1452	871
員佐級人員第二級編制人數	1868	988	1141	567	1959
員佐級人員第三級編制人數	不適用	309	665	249	538
推算所屬職系的某一職級平均服務年資（設定服務年前期為33年）					
員佐級人員入職職級	18.13	21.39	22.02	21.13	8.53
員佐級人員第二級	14.87	8.84	6.94	8.25	19.19
員佐級人員第三級	不適用	2.76	4.04	3.62	5.27
推算所屬職系的某一職級平均服務年資（設定服務年前期為38年）					
員佐級人員入職職級	20.88	24.64	25.36	24.33	9.83
員佐級人員第二級	17.12	10.18	7.99	9.50	22.10
員佐級人員第三級	不適用	3.18	4.66	4.17	6.07

編制人數資料來源：職系架構檢討報告書

計算每名紀律人員於其所屬職系的某一職級平均服務年資的公式是：
 服務年期 X 指定職級編制人數 ÷ 職系所有職級編制人數總和

實際某一職級服務年資，受到職系架構改變、人手流失、職系編制增減、年齡分佈等因素影響。

- C. 撥款：退休公務員多數均會達至一定職級和達至頂薪點，各部門會以招聘新人作補充以減輕薪酬支出，若延長公務員退休年齡，政府是否有足夠的撥款，供各部門應付日常運作，以免影響服務。

所有入職的紀律人員，必須接受為期大約半年的訓練，換句話說，該段訓練期是固定人力投資，延長紀律人員的退休年齡，紀律人員的服務年期越長，訓練成本越低。

以公積金計劃受聘的紀律人員，不可能不理解現時 55 歲『強迫離職』的服務條件，他們除了『積穀防饑』之外，怎可能沒有『擇木而棲』的想法，倘若該批紀律人員為了延長服務年齡可達 60 歲而跳槽，紀律部隊豈非淪為其他政府部門或私人機構的訓練場？

另一個值得我們思考的問題是，紀律部隊需要廉價勞工，還是盡忠職守的紀律人員？

- D. 接班：評估延長公務員退休年齡，對各部門接班所帶來的影響。

分階段逐步延長退休年齡的好處是，把任何影響減到最低，在每一階段中間的時間，進行數據分析和檢討，作必要的修改，再推行另一階段。

未來十年，面對退休潮的高峰，逐步延長退休年齡兩年，對經驗承傳、接班培訓，都有正面的影響。

- E. 紀律部隊：前線紀律部隊在工作上，需要有高體能、反應快和應付危機等特殊需要，所以要硬性規定在 55 歲退休，若延長前線紀律部隊退休年齡，對服務質素會帶來多少影響，對前線紀律部隊人員又帶來多少影響和危險／風險，此點要深思熟慮。

這一方面的論點，值得我們深入了解。

1987 年 7 月 1 日前，文職人員和紀律人員公務員的退休年齡同樣是 55 歲；之後，文職人員的退休年齡提高至 60 歲。紀律人員的退休年齡保持不變，政府的報告書從沒有提出訂定紀律部隊退休年齡的理據。

相反，根據《東方日報》2012 年 12 月 3 日的報導，亞太地區如內地、日本、印尼及澳洲的警務人員退休年齡均為 60 歲。

http://orientaldaily.on.cc/cnt/news/20121203/00176_045.html

在廉政公署服務的紀律人員，他們的退休年齡是 60 歲。同樣需要輪班工作，需要一定體能的護理人員，他們的退休年齡是 60 歲。

我們並不是要求所有紀律人員工作至 60 歲，而是讓紀律部隊的紀律人員於 55 歲至 60 歲有權選擇繼續在紀律部隊工作。

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，轉變紀律部隊管理模式，及個別紀律人員因應個人能力的抉擇等因素，以 20 年的時間，逐步延長紀律人員退休年齡至 60 歲，乃實事求是的方法。

『紀律人員適當退休年齡』這個課題，並不是香港獨有，不同國家、不同地區，有不同的政策。

英國政府在這方面的政策，同樣值得我們參考。

根據國政府網頁<https://www.gov.uk/>，<https://www.gov.uk/retirement-age>

“Default retirement age (formerly 65) has been phased out” 英國政府已實施無法定退休年齡政策，個別情況，僱主（包括政府）因應行業工種的特性而訂定 “compulsory retirement age” 『強制退休年齡』。

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/14943/120524_-_Final_Agreement_-_Fire_-_FINALv2.pdf

The Normal Pension Age for the purpose of the Firefighters' Pension Scheme 1992 is age 55, for the New Firefighters' Pension Scheme 2006 it is age 60.

英國的消防員退休金法例，於2006年，修改『正常領取退休金年齡』，由55歲轉變為60歲。

根據英國政府司法機構網頁

<http://www.justice.gov.uk/jobs/prisons/eligibility/additional-eligibility>

Applicants must be aged 18 before they can be appointed. The normal retirement age is currently 60 for prison officers, but they may remain in post beyond that age subject to performance and fitness. There is no maximum age for applicants but they must meet the competencies and fitness levels required.

英國的懲教人員的正常退休年齡為 60 歲。

F. 經濟：香港屬外向型經濟，過去二十多年來不斷受外圍因素影響，目前在全民就業和「事求人」情況下，就突顯就業人口不足問題，但若在經濟低迷和「人求事」情況下，延長公務員退休年齡，除會影響就業市場外，亦將會是攻擊政府和公務員的最佳藉口。

我們並不是要求一刀切地延長所有公務員的退休年齡，而是要求分階段以20年時間，把紀律人員的退休年齡上調至與一般公務員相同的60歲，現時，大約有53,000個紀律部隊職位，以平均22歲入職計算，到達55歲退休年齡的年資是33年，即平均每年可提供的紀律人員空缺是1606個；如果把紀律人員的退休年齡延長至60歲，紀律人員的平均年資是38年，即平均每年可提供的紀律人員空缺是1295個。我們建議延長紀律人員退休年齡分5個階段20年進行，換句話說，即使所有紀律人員選擇步延遲退休，在最初推出計劃的首5年，每年減少的職位平均大約是63個，到2036年，數目是311；明顯地，對本地就業市場的影響，是香港市民可以承受的。

G. 索償：評估若更改聘用合約條款（延長退休年齡）會帶來索償之可能性。

以退休金計劃受聘的紀律人員

容許自由選擇由55歲至60歲的實際離職年齡，但須要訂定其延長退休期間支取每月長俸的規限；

現職公積金計劃受聘的紀律人員

滿55歲，可獲公積金所有累算權益和紀律部隊特別供款的累算權益，並容許根據延長退休年齡時間表，自由選擇由55歲至60歲的實際離職年齡；

新聘請紀律人員

詳細列明延長退休年齡時間表。這樣，可以避免不必要的法律訴訟。

一般紀律部隊紀律人員的聘用條件

根據《公務員人事資料統計2012》，於2012年3月31日，一般紀律部隊的總實際公務員人手是28,671名，以公職金計劃受聘的人員數目是8,081，比例為28.19%。

一般紀律部隊紀律人員總數是24,846名，按以上比例計算，以公職金計劃受聘的人數是7,004名。

估計一般紀律部隊紀律人員以《退休金計劃》或《公積金計劃》受聘的比例
(不實施任何延長紀律人員退休年齡計劃)

年份	2012	2018	2023	2028	2033
以《退休金計劃》受聘	17842	14230	9360	6064	1543
以《公積金計劃》受聘	7004	10616	15486	18782	23303

H. 目前紀律人員的退休年齡是55歲，究竟有甚麼問題或壞處？

讓我們分開三個方向探討：

一. 以退休金計劃（不論舊制或新制）受聘的紀律人員，年屆退休年齡的時候，其退休利益以“界定利益 **defined benefit**”為基礎，只要紀律人員的年資累積至33年4個月（舊制）或37年6個月（新制獲每年1.25個月的年資導遞增，即實際34年年資），便可以獲發最高額的退休金；對於他們來說，從金錢利益上，55歲的訂定退休年齡是一個不錯的數字。從退休起，政府全額支付他們的界定利益，即每月定額長俸，直到毋須支付為止。

二. 以公務員公積金受聘的紀律人員，年屆55歲，他們便喪失於紀律部隊的工作權，他們可以獲得的退休保障是“界定供款**defined contribution**”，僱主（政府）以整體平均不超過公務員月薪18%供款，以『多勞多得』的方式，注入各紀律人員的公務員公積金戶口，紀律人員離職以後，可獲取供款的累計權益；以內部對比的方法，拿同樣以公務員公積金受聘的文職人員比較，文職人員擁有55歲至59歲的5年工作權利，及5年薪金的25%政府自願性供款的累計權益；紀律人員卻要為55歲至59歲的工作和生活而苦惱；對紀律人員來說，55歲並不是退休年齡，而是失業年齡。

三. 以所有紀律人員為一體，我們的建議是以保障現職人員的既有利益為先決條件，平衡建議所帶來的好處與壞處，分階段逐步延長紀律人員的退休年齡，配合社會的發展，以紀律部隊工作為終身職業的原則，保障所有紀律人員獲得應有的職業保障。

I. 香港政府是否如歐盟國家在財政上出現「支付退休金」的困難，要延長退休年齡？

香港現時沒有這方面的問題，我們並不是論政團體，沒有必要陷入政治旋渦中。我們提出的建議，是著眼紀律人員的職業保障。況且，2000年6月起，再沒有以退休金計劃招聘任何公務員。

J. 紀律人員退休潮是事實，但在招聘人手上並未有困難。

退休潮只是支持我們提出建議的其中一個理據。『新舊換班』是正常不過，但是退休潮令寶貴的紀律部隊工作經驗過度流失，造成青黃不接的情況，我們的建議一方面確保經驗的承傳，另一方面，退休潮也沖淡因推遲退休年齡對晉升的負面影響。

K. 人口老化、出生率低，在經濟良好時會出現可就業人口不足情況，如何補充人口才是解決長遠問題，延長退休年齡並不能完全解決問題，因為總不能無限期延長，而在出現經濟周期逆轉時，情況又如何處理？

紀律人員是香港市民的一份子，不能獨善其身，雖然香港沒有『法定退休年齡』，但是根據法例規定，強積金計劃下，僱員可於65歲時，或年滿60歲，以提早退休為理由，並聲明永久終止受僱或自僱，提取累算權益。因此，客觀的最早退休年齡設定為60歲，是普遍令人接受的。

根據香港政府於2003年2月26日發表的《人口政策專責小組報告書》第5.46a段有以下載述：『一些退休計劃和人力資源措施要較年長的人士過早離開勞動隊伍，可能會損及他們的收入和社會尊嚴，使他們成為受供養的一群。換言之，退休計劃使較年長人士須倚靠他人供養，尤其造成財政上的倚賴。』

如果實施我們的建議，即使所有紀律人員選擇延遲退休，在最初推出計劃的首5年，每年減少的職位平均大約是63個，到2036年，數目是311；明顯地，對本地就業市場的影響，無論是甚麼經濟環境，都是香港市民可以承受的。

L. 香港人平均壽命均超過80歲，但是否便有需要延長紀律人員退休年齡？

前文已提及，以退休金計劃（不論舊制或新制）受聘的紀律人員，從退休起，政府全額支付他們的界定利益，即每月定額退休金，直到毋須支付為止。可是，以公務員公積金受聘的紀律人員，年屆55歲，他們便喪失於紀律部隊的工作權，面對漫長的人生！

M. 公務員公積金計劃受聘的紀律人員，需要解決在退休後，即55至60歲期間的生活費用問題，而非絕對需要延長退休年齡至60歲，即繼續工作。

以公務員公積金計劃受聘的紀律人員，要解決55歲至60歲的生活費，談何容易？以一名員佐級基層紀律人員的頂薪點\$25,995計算，5年薪金加上政府的25%公積金自願性供款，約為二百萬元；而以一名主任級紀律人員的頂薪點\$57,705計算，則金額超過四百萬。

以下方式，有可能解決55歲至60歲的5年生活：

- i. 個人積儲（有多少？）
- ii. 找尋新工作（可否成立「退休紀律人員職業再培訓局」？）
- iii. 提取『政府自願性供款』的累算權益（若不足，是否依賴社會綜合保障？）
- iv. 要求政府增加紀律部隊特別供款的比率（大約是相等6.25年薪金，以平均每名紀律人員33年資計，即把2.5%提高至21.5%，是否可行？）
- v. 轉職公務員文職工作（二級工人？政務官？政治助理？局長？）
- vi. 買「六合彩」（也許機會是存在的！）

N. 延長退休年齡後，便沒有「走回頭路」的可能？

我們的建議，是讓所有紀律人員最終自由選擇於55歲至60歲的任何時間離任，於2035年的時候，再沒有紀律人員訂定退休年齡，而是『紀律人員離任最高年齡限制』；當然沒有「走回頭路」的問題！

公務員公積金受聘的紀律人員所獲得的政府公積金供款累算權益的多與少，是『一分耕耘、一分收穫、多勞多得』，如果紀律人員不在乎區區的2.5%『紀律部隊特別供款』的累計權益，18歲入職，28歲便可以『退休』！

O. 1987年的計劃，主要是為外藉公務員度身訂做【可一筆過領取50%退休金】，實質並非是延長退休年齡的計劃。

當年，選擇新退休計劃的文職公務員，必須放棄舊退休金計劃，換句話說，他們如果於55歲至59歲離職時，失去即時享有退休金的權利，並且計算退休金的因子由 $1/600$ 改變為 $1/675$ ，即於舊與新退休年計劃下獲同等退休金額所需的工作年資，新退休金計劃較舊退休金計劃多大約12.5%年資。當然，他們可獲多5年的工作權、和55歲前離職60歲時獲退休福利的權利。平衡得與失，選擇保留舊退休金計劃和選擇新退休金計劃的文職公務員，各得其所。

至於當年的紀律部隊人員，舊制員佐級人員滿45歲、主任級人員滿50歲，便可提前退休；如果選擇新制，員佐級人員須滿50歲，主任級人員須滿55歲。平衡得與失，選擇保留舊退休金計劃和選擇新退休金計劃的紀律人員，各得其所。

當然，有些公務員選擇新制，於1997年前離開公務員行列，甚至離開香港，這也是他們的選擇！

P. 選擇延長退休年齡人員仍可獲升級，是否要面對現職人員反對？

並不是肯定，即使同時期入職的紀律部隊人員，他們的入職年齡是有不同的，先入職者有機會較遲入職的人員更早退休，而事實上這種情況亦大有人在；更可況，建議是分階段逐步遞增退休的年齡，這建議並不會對任何一個組別的人員造成絕對優勢（年齡組別應與建議分階段的5年為一組別，因為每5年，年紀最大的一個年齡組群會最先離職）。另一方面，如褫奪選擇延遲退休人員的晉升機會，則令實施延長退休年齡後入職的人員獲得相對現時退休年齡受聘人員的絕對晉升優勢。（舉個例子，如2015年實施逐步延長退休年齡至60歲的建議，一名2014年以18歲的年紀加入紀律部隊，他期後撰擇60歲退休，他於54歲時2050年停止獲晉升。另一位於2015年以19歲的年紀加入相同紀律部隊相同職級，因新退休年齡限制，他卻可獲晉升機會至59歲2055年為止。）後來者先進的情況，值得我們思考。

Q. 以『退休金計劃』受聘的紀律人員55歲時仍未達頂薪點，應停止增薪？

增薪點的安排，再以上面提及的例子說明，假設2014年及2015年入職的人員，兩者於2051年晉升至相同職級相同薪級點，及未達頂薪點，沒有理由因延任而停止增薪。更何況，增薪點是反映該職級人員年資及激勵有才幹人員的制度。

《香港人權法案條例》

雖然「聯合國經濟、社會及政治權利委員會」指出，根據國際人權標準，按某一年齡組別人士的能力的成見將他們分類，並限制他們可享有的機會，是不公平的做法，但是香港尚未就「反年齡歧視」立法，未能履行香港對《經濟、社會與文化權利國際公約》的義務。在已發展國家如英美、澳洲等地，早已為年齡歧視訂立法例，當中，美國更早於 1967 年通過反年齡歧視的立法。

幸好，根據《香港人權法案條例》，該法例對香港政府及所有公共主管當局有約束力，《香港人權法案》第二十二條指出，人人在法律上一律平等，且應受法律平等保護，無所歧視。

強制大部份紀律部隊人員（並不包括廉政公署紀律人員）必須在 55 歲退休，可能違反《香港人權法案》的條文；為何同樣是紀律人員，受僱於廉政公署的人員卻可獲得較一般紀律部隊人員多 5 年的工作權？政府當局有責任與紀律部隊人員商討，確立一個沒有年齡歧視的強制離職年齡界限，消除「年齡歧視」的行為。

國泰航空公司空中服務員退休年齡事件，給予我們一個重大的啟示：

國泰航空公司由 1993 年起實施機艙服務員強制 45 歲退休的政策，雖然國泰航空公司空中服務員工會一直反對公司這項明顯帶有年齡歧視的政策，要求公司作出改變，可惜香港沒有防止年齡歧視法例，公司做法並不違反香港法例。經過多年的努力，雙方達成勞資集體協議，於 2008 年 7 月 18 日，國泰航空公司改變原有規定，延長空中服務員退休年齡至 55 歲。讓我們見證一個良心企業，以消除歧視、平等共融及關懷接納的精神，檢討和落實員工退休年齡的政策。

就**所有**紀律部隊紀律人員的強制離職年齡政策，政府當局應及時作出檢討和修訂，可避免不必要的法律訴訟。

推行計劃的時間表

初步模擬分階段逐步提高紀律部隊紀律人員退休年齡的時間表，是每一個階段相隔 5 年；有會員指出，整個計劃所需的時間為期 20 年，可能過於漫長，為了更配合社會發展的步伐，把每一個階段相隔的時間縮短，加快計劃的進程，與此同時保留計劃中分散因提高紀律部隊紀律人員退休年齡而產生負面影響的重要原則。

如前文提及，通常入職政府的紀律部隊紀律人員，年齡界乎 18 至 35 歲，2000 年 6 月 1 日或以後，以『公務員公積金計劃』受聘的紀律人員，將於 2020 年起，陸續屆滿 55 歲，因此一個更緊密的推行計劃時間表，可能更適紀律人員的實際需要。

以每一階段相隔 30 個月（兩年半）為例，推行計劃的模擬時間表如下：

2015年 1月1日	2017年 7月1日	2020年 1月1日	2022年 7月1日	2025年 1月1日
56歲	57歲	58歲	59歲	60歲

逐步分階段延長紀律人員的退休年齡建議，是考慮現實的社會人口發展、預期壽命的提高、公積金受聘人員的困難、平衡不同時期入職人員的利益、盡量減少對各方面的影響、確保紀律人員退休和接任順利、以及讓管職雙方有足夠時間適應新制度。

南韓，是現今世界發展最成功的國家之一，南韓於2013年把法定退休年齡由60歲延長至61歲，今後20年，分階段，每5年上調退休年齡1年，至2033年，法定退休年齡至65歲止。

香港公務員體制，較整個南韓的勞動人口數目低，結構相對較簡單，以一半的時間，即 10 年，把香港紀律部隊紀律人員的退休年齡延長至 60 歲，是一個值得當局和所有紀律人員考慮的建議。

問卷調查結果

就「延長紀律人員退休年齡」可行性的研究，我們於 2013 年 3 月 7 日至 6 月 7 日，以「問卷調查」方式收集會員的意見，透過 11 個屬會，向會員發出問卷，各會員自願參與，成功收回 1062 份問卷，參與問卷調查的會員，來自 5 個不同的紀律部隊、不同職系、不同聘用條件，反映一般紀律部隊人員的意見，調查結果如下：

	人數	百分比
<u>題目 1：聘用條件</u>		
1a 舊制退休金計劃	305	28.72%
1b 新制退休金計劃	376	35.40%
1c 公務員公積金計劃	274	25.80%
1d 尚未通過試用期	103	9.70%
沒有回答	4	0.38%

<u>題目 2：延長紀律人員退休年齡方案</u>		
2a 支持紀律人員延後退休年齡。	214	20.15%
2b 支持紀律人員在正常退休年齡退休後，彈性續聘(即重行受聘)。	419	39.45%
2c 同時支持紀律人員延後退休年齡 及 彈性續聘(即重行受聘)。	353	33.24%
2d 反對任何改變現時紀律人員退休的安排。	34	3.20%
2e 無意見。	20	1.88%
沒有回答	22	2.07%

<u>題目 3：容許現職以『舊退休金計劃』、『新退休金計劃』及『公積金計劃』受聘的紀律人員，自由選擇 55 歲至新退休年齡之間的實際離任年齡</u>		
3a 支持	1018	95.86%
3b 反對	12	1.13%
毋須作答 或 沒有回答	32	3.01%

<u>題目 4：確保現職以『舊退休金計劃』、『新退休金計劃』及『公積金計劃』受聘的紀律人員的退休福利不會受損</u>		
4a 支持	1025	96.52%
4b 反對	5	0.47%
毋須作答 或 沒有回答	32	3.01%

題目 5：要求政府正視『公積金計劃』受聘的紀律人員於 55 歲至 60 歲，工作權利的問題

<u>5a 支持</u>	1022	96.23%
<u>5b 反對</u>	6	0.56%
<u>毋須作答 或 沒有回答</u>	34	3.20%

題目 6：其他意見

- 向公積金計劃人員提供退休後醫療福利。
- 減低工時至 40-44 小時/週 爭取午飯一小時 增聘人手
- 檢討「公積金計劃」退休後的保障，如加設長俸
- 對於「公積金計劃」的員工，制定最少的獲得的金額，補回因市場經濟因素而導致損失慘重的總公積金金額。
- 增薪與高級公務員看齊 取消強積金轉長俸
- 由退休人員根據個人需要而作出自行選擇。
- 強力建議設立全民退休保障不要漠視新制人員。
- 理應由受聘人員主導退休年齡。
- 期望增加有薪年假的日數。
- 即使延長退休年齡，應考慮於 55 歲發放退休金
- 由於現時公務員公積金計劃職員，於 55 歲退休後，會收到累計的 2.5%“紀律人員特別供款”，所累計收入有限。而同時於退休後亦不容易獲得其他公司聘用，故此退休生活會非常艱難。如果作出延後退休，則對生活更有保障。
- 因人口老化問題嚴重，請儘快研究及落實可行方案、政策。
- 延後退休年齡至 60 歲
- 按個人需求，於正常退休後彈性續聘至六十歲，而一切退休享有福利不變及不會受損。
- 繼續享有年資及增薪點。
- 如紀律人員延後退休年齡，每月長俸有否能夠收取，或只有正常薪金，

或保留每月長俸於退休後（60 歲）一併累計提取。

- 明顯 55 歲退休是不合時宜的行政安排，現今，年屆 55 歲的紀律人員具備相當的工作經驗，體能足夠應付工作，並達到標準，所以介乎 55 歲至 60 歲自由選擇退休，為最佳安排。
- 因為現時紀律部隊人員晉升年齡較遲，延長退休年齡，可讓他們的薪酬有機會到達頂薪點。
- 如不能到 60 歲，或可考慮到 58 歲繼續聘用。
- 發放一筆過退休酬金，再按個人需要而續聘。
- 立即取消歧視基層紀律部隊，延至 60 歲退休，與文職看齊。
- 「重行受聘」的員工必須要經一個委員會的嚴格審查，避免有未達要求的人員繼續留在部門，影響士氣。
- 維持現有退休計劃
- 支持紀律人員延至 65 歲退休
- 將退休年齡由 55 歲延後 57 歲
- 即使支持延後退休年齡，不能再用以以往的“番閘”（退休後繼續聘任）模式，應該是整體部隊人員都有權選擇延後退休，而不是一小部份靠關係人士才有資格，要公平！
- 彈性續聘亦只能出任最低級職位，以免影響晉升，影響士氣；及要交還宿舍！
- 必須以實任職級不變，退休福利及薪金不變為基礎，以保障現職紀律人員退休的安排以回饋多年所付出的勤奮與辛勞。
- 退休年齡由現時之 55 歲延至 58 歲或更改現時之退休年齡由 55 歲生日當日至 55 歲之最尾一天（即 56 歲生日之前一天）。
- 隨著人口不斷老化，延長紀律部隊人員的退休年齡不論對社會或是對個人都有好處，應只容許人員選擇，55 歲或 60 歲退休，減少選擇可有效控制行政成本，而又可顧及無意延長服務的人員。而以其他方式

續聘的行政成本毫無疑問會相對較高。

- 福利上的改動，先作整體諮詢，達到共識後才更改，而不是由上而下單向的改變。
- 本人是公務員公積金計劃人員之一，非常擔心於 55 歲後的生計，因為強積金只能於 65 歲才可取，那麼退休後 10 年（55 至 65）生計如何是好。
- 身體健康及無長期病患才可續聘。
- 所有紀律人員均可享有本地教育津貼及海外教育津貼福利
- 能夠通過體能測試紀律部隊人員可再獲延後退休年齡至 65 歲，或通過體測後 60 至 65 齡可自由選擇延後退休。
- 公務員公積金計劃應到達 50 歲後增加政府供款由 25%遞增至 35%挽留人手流失

附件：

『2014年1月10日，立法會就“公務員隊伍的人手情況及公務員的退休年齡”議題召開會議的講稿』 _

紀總早喺2012年第四季，已經開始探討「延長紀律部隊紀律人員退休年齡嘅可行性」，進行資料搜集，分析唔同嘅聘用條件聘用嘅紀律人員面對嘅困難，了解其他地區紀律人員退休年齡轉變嘅情況，初步提出「分階段逐步提高紀律部隊紀律人員的退休年齡」方案，方便各會員討論同埋發表意見。 _

我哋以「問卷調查」方式收集會員嘅意見，透過11個屬會，向會員發出問卷，會員自願參與，成功收回1062份問卷，參與問卷調查嘅會員，嚟自5個唔同嘅紀律部隊、不同職系、不同聘用條件，全面收集一般紀律部隊人員嘅意見，調查結果，值得參考。

有關嘅線調查結果，已經收納嚟我哋喺2013年8月26日向政府當局提交嘅意見書裡面，期望當局慎重考慮我哋嘅意見。 _

調查所得，超過9成受訪會員，贊成在確保現職以『舊退休金計劃』、『新退休金計劃』及『公積金計劃』受聘嘅紀律人員退休福利不會受損嘅大前提下，自由選擇55歲後的實際離任嘅年齡，即係延長退休年齡或者重行受聘。 _

紀總喺2013年6月7日，假座香港消防處九龍東區總部演講廳，以「探討改變紀律部隊人員退休年齡的影響」為題舉辦研討會，多名議員同埋學者蒞臨參與，來自入境、飛行、消防、海關及懲教各紀律部隊嘅屬會幹事同埋會員，共同探討有關議題，呢次研討會提供咗一個難得嘅機會，俾不同聘用條件及不同職系嘅紀律人員，共同思考紀律部隊人員嘅退休年齡呢個課題上所面對嘅困難，退休年齡嘅改變如何配合香港人口、經濟同社會嘅發展，以及建構可行嘅方案。 _

逐步分階段延長紀律人員的退休年齡建議，是考慮現實嘅社會人口發展、預期壽命嘅提高、公積金受聘人員嘅困難、平衡不同時期入職人員嘅利益、盡量減少對各方面嘅影響、確保紀律人員退休同接任順利、以及讓管職雙方有足夠時間適應新制度。 _

南韓，係近年經濟發展最成功嘅國家之一，南韓於2013年將法定退休年齡由60歲延長至61歲，今後20年，分階段，每5年上調退休年齡1年，至2033年，延遲法定退休年齡至65歲止。 _

香港公務員體制，較整個南韓嘅勞動人口數目低，結構相對較簡單，將香港紀律

部隊紀律人員嘅退休年齡逐步分階段延長至 60歲，是一個值得當局同所有紀律人員考慮嘅建議。

期望當局盡快完成檢討公務員退休機制，同時研究延長退休年齡嘅可行性，並公布有關研究結果。

另一個我哋非常關心係「人手不足」嘅議題。

隨著社會的發展，紀律部隊提供嘅服務需求不斷變化，當局必須責承各紀律部隊負責人力資源嘅官員，採取相應嘅措施，調整各紀律部隊編制人數。長期出現嚴重人手不足嘅情況，不但會打擊紀律部隊人員嘅士氣，亦會令服務質素下降，繼而影響香港市民的生活。

當局唔可以掩耳盜鈴，用自欺欺人嘅劣手段，以「短期職位」應付「人手不足」嘅問題！應該針對問題嘅癥結，對正下藥，適度增加紀律部隊人員嘅職位。

我哋唔可以容忍「短期職位」如影隨形，長期佔據個別紀律部隊嘅某些崗位，減少紀律部隊職系人員嘅職業發展多樣性，亦都延緩紀律人員嘅招聘；更嚴重嘅係，如果「短期職位」是晉升職級嘅崗位，將會嚴重影響紀律部隊職系人員嘅晉升機會！

2008 年嘅紀律部隊『職系架構檢討報告書』第 3.60 段提出：『行政長官會同行政會議已通過一套更完備的公務員薪酬調整機制，其中一項安排是每六年一次為文職職系進行薪酬水平調查。正如我們在第一章提及，我們認同紀律部隊屬於一個獨特組別， 在私營機構和政府的文職職系中並沒有相類職位可作比較。因此，我們認為設立制度定期檢討紀律部隊職系架構和薪酬水平，以確保其薪酬福利能繼續吸引、招聘、挽留和激勵具備合適才能的人為紀律部隊服務，是合理的做法。我們認為每隔一段時間，例如六年左右，進行一次檢討，可算合理。』2014 年就係 6 年嘅期限，我哋睇唔到紀律部隊人員嘅待遇可以較文職人員差，2014 年展開新一次紀律部隊職系架構檢討，係我哋嘅合理期望！