

二零一五年一月十九日會議
資料文件

立法會公務員及資助機構員工事務委員會

延長公務員服務年期

目的

本文件旨在向委員會簡介，在考慮了相關諮詢所得的意見，以及對有關事宜(包括財政影響)的研究後，當局就延長公務員服務年期的未來路向。

背景

延長公務員服務年期的諮詢

2. 面對人口老化及勞動人口萎縮所帶來的人口挑戰，政府作為香港的最大僱主，認為是適當時間探討可行方案，延長公務員的工作年期，從而更妥善地應對這些挑戰。與此同時，基於有關原因尤其是公務員體系在八十年代的增長，預計未來公務員流失率會較高，我們須檢視會否出現運作及／或繼任問題而須處理。

3. 在上述背景下，公務員事務局進行了研究，檢視公務員未來的人手和退休情況，並就延長公務員退休後的服務年期，探討可行方案。其後，公務員事務局在二零一四年四月三日發表有關「延長公務員服務年期」的諮詢文件(諮詢文件)，進行為期四個月的諮詢至二零一四年八月二日止。當局於二零一四年四月二十五日的委員會會議上向委員簡介了該項諮詢(立法會第 CB(4)571/13-14(05)號文件)。

4. 扼要來說，經考慮諮詢文件內所載的相關目標及指導原則後(見附件 A)，我們建議了一個包含以下靈活的退休及聘用措施的方案：

- (a) 自一個未來日子起，提高新入職公務員的退休年齡。具體來說，建議將新入職的文職職系公務員的退休年齡提高五年至 65 歲。至於紀律部隊，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，劃一訂為 57 歲。之後，如能通過每年就其合適與否所進行的評核，紀律部隊職系公務員可進一步服務至 60 歲；
- (b) 對公務員繼續受僱的現行機制作出適當的調整，讓職系／部門首長可按目前繼續受僱的條款，更靈活地挽留具經驗並達退休年齡的公務員，以應付因公務員未來數年流失率較高而出現的特別運作及／或繼任需要(例如，如能符合相關的審批條件(包括充分的運作及／或繼任需要、沒有過度阻礙其他人員晉升、良好的表現和健康狀況)，容許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)，以及適度地放寬審批準則)；
- (c) 推出一項新設的「退休後服務合約計劃」，以合約形式聘用退休公務員擔任以這些人士為對象的非首長級崗位，處理一些要求特定的公務員技能或經驗的臨時職務；以及
- (d) 精簡離職後從事外間工作的規管機制，以便那些非首長級並擔任較低職級的公務員在退休後可按其意願從事外間工作。

諮詢所得的主要回應意見

5. 在諮詢期間，我們透過不同諮詢渠道共收到 371 份意見書，分別來自公眾(包括自稱公務員的個別人士)、職

系／部門管方、部門協商委員會職方、公務員團體及相關的非公務員方面(詳見附件 B)。

6. 總括而言，大部分回應者同意或原則上不反對延長公務員服務年期的建議的大方向。他們一般認同有關建議可讓政府配合社會人口轉變的步伐、靈活應付個別職系／部門的運作及繼任需要，同時顧及不同公務員羣組的意願。另一方面，不少作出回應的公眾和自稱公務員的個別人士認為不應延長公務員的服務年期，以避免可能帶來的負面影響，包括對現職人員的晉升機會、年輕一代的就業前景、公務員隊伍服務表現及／或公共財政的影響。

7. 如上文第四段所述，我們在諮詢文件中建議了四項靈活的退休及僱用措施。就每項建議措施收到的主要意見撮錄如下：

(a) 提高新入職公務員的退休年齡

雖然回應者大都支持提高新入職公務員退休年齡的方向，但紀律部隊的公務員團體認為，文職職系新入職公務員的退休年齡可無條件由 60 歲提高五年至 65 歲，但要求紀律部隊的新入職公務員於 57 歲後每年須通過評核才可延任至 60 歲，這做法並不公平。

(b) 調整繼續受僱機制

職方認為應讓所有現職公務員(尤其是在二零零零年六月一日或以後按新長期聘用條款受聘的人員，亦即參加公務員公積金(公積金)計劃的人員¹)無須經管方甄選而可自行選擇在達到目前的退休年齡後延長(或不延長)服務至日後新入職人員適用的退休年

¹ 公積金計劃是一個退休福利制度，適用於二零零零年六月一日或以後按新長期聘用條款受聘的公務員。政府對公積金計劃作出的供款(包括強制性及自願性供款)會隨服務年期按供款表遞增。鑑於紀律部隊人員相對文職人員較早達到退休年齡，他們會額外獲得特別紀律部隊供款；該項特別供款現時的供款率為基本薪金的 2.5%。公積金計劃下的人員在達到指定的退休年齡離職時，可提取政府自願性供款所帶來的累算權益。

齡。另一方面，職系／部門管方一致認為，繼續受僱的申請應通過管方公平及客觀的甄選程序，避免人力資源錯配，以及對現職人員的晉升機會和公務員的健康更替帶來負面影響。

此外，有不少回應者對繼續受僱機制下的甄選程序表示關注。他們認為應制定清晰及適當的指引，以確保程序透明及客觀，避免政府出現任人唯親或「馬房文化」的風氣。

(c) 新設退休後服務合約計劃

職系／部門管方支持建議的退休後服務合約計劃，相信計劃可以讓部門因應運作及繼任需要，就調整人手水平和人手組合提供彈性。另一方面，少於一半的職方回應者就這項措施提出意見。鑑於退休後服務合約計劃對公務員制度的影響極微(包括在編制及退休福利方面)，這些回應者一般支持或不反對這項計劃。

(d) 精簡離職後從事外間工作的規管機制²

職系／部門管方大致贊同這項建議措施有助消除不必要的障礙，方便較低職級的非首長級公務員在退休後留在勞動市場，並可節省處理有關申請的行政開支。另有一些回應者指出，在介定哪些職系／職級屬一律批准的適用範圍時需小心行事，以避免實際或觀感上的利益衝突。

² 離職後從事外間工作的現行規管機制是按退休金法例、相關的《公務員事務規例》及公務員事務局通告訂定。規管機制的目的是確保退休公務員離職後從事外間工作時，不會涉及不恰當行為。享有退休金福利的公務員在退休離職後首兩年內如從事外間工作，須事先獲得當局批准。目前，享有退休金福利的第一標準薪級公務員一律獲准於退休後從事外間工作。

未來路向

8. 我們已按當局在制訂諮詢文件所載四項建議措施時採用的目標及指導原則(附件 A)，對諮詢所得的回應意見進行嚴謹評估，並已委託顧問進行一項精算研究，探討提高退休年齡對政府的強制性公積金(強積金)計劃和公積金計劃供款的財政影響。經考慮上述分析的結果及諮詢行政會議後，我們會對有關措施作出適度調整及／或制訂合適機制，並予以採納：

(a) 我們計劃自二零一五年中左右起，提高新入職公務員的退休年齡如下：

(i) 文職職系提高至 65 歲；

(ii) 紀律部隊職系，不論職級，提高至 60 歲；

(b) 配合上文(a)項新退休年齡的實施，調整政府對新入職公務員的公積金計劃供款表，使政府在這方面的整體財政承擔保持在不超逾薪酬開支 18%的水平；

(c) 公務員達退休年齡後繼續受僱的現行機制會作出以下調整：

(i) 參照晉升選拔及招聘工作的運作模式，將甄選程序制度化；

(ii) 容許較長的繼續受僱年期，最長為正常／指定退休年齡後五年；

(iii) 放寬繼續受僱的審批準則；以及

(iv) 擴大繼續受僱機制的適用範圍，以涵蓋按新長期聘用條款受聘的人員，並以延長其公積金計劃服務年期的方式繼續受僱；

(d) 推出一項新的退休後服務合約計劃，讓各局／部門以合約形式聘用退休公務員擔任以這些人士為對象

的崗位，處理一些要求特定的公務員技能或經驗的臨時(包括有時限或兼職)職務；以及

- (e) 擴大一律批准在退休後從事外間工作的適用範圍，以涵蓋大約 150 個較低級的非首長級公務員職級；該等職級的頂薪點不超過總薪級表第 20 點或同等薪點。

要點載於下文。

(a) 提高新入職公務員的退休年齡

9. 提高新入職公務員的退休年齡，讓政府更有效應對人口老化所帶來的挑戰的措施獲得廣泛支持。我們會對諮詢文件所載的有關建議進行適度調整，並予以採納。具體而言，一如諮詢文件建議，我們會把文職職系新入職公務員的退休年齡，由 60 歲提高至 65 歲。至於紀律部隊職系，經考慮諮詢所得的意見和其後與紀律部門管方的商討，我們會將紀律部隊新入職人員的退休年齡，不論職級，由 55/57 歲³劃一提高至 60 歲。考慮到紀律部隊職系的工作性質及特定體能要求，我們認為宜維持紀律部隊與文職職系人員退休年齡的五年差距。

10. 公積金計劃設計的一項特點，是政府的供款率會根據公務員所完成的無間斷服務年期累進。公務員完成 30 年的無間斷服務年期，供款率會達 25%。假如公積金計劃現時的供款表維持不變，而新入職公務員的退休年齡提高至 60/65 歲，他們便會有較長時間享有較高的供款率。根據精算研究結果，政府在強積金／公積金供款的年度開支，推算在二零八四年會出現 128 億元增幅高峯，至總數 1,065 億元，該年度供款率(即政府的整體供款佔整體薪酬開支的百分率)為 19.6%。長期平均供款率(即於該研究後

³ 現時，根據新退休金計劃和公積金計劃，紀律部隊人員的指定／正常退休年齡為 55 或 57 歲(視乎職級而定)。

半段推算期的平均供款率)會由現時的 18.0%增至 19.2%，超出二零零一年行政會議所通過的 18%。

11. 為使政府的強積金／公積金供款佔整體薪酬開支的百分率維持在 18%，我們會調整新入職公務員的公積金供款表，把進入下一個供款率級別所需完成的服務年期延長。至於適用於紀律部隊的特別紀律部隊供款則會維持現時的 2.5%供款率，這是由於文職職系與紀律部隊職系新入職人員的退休年齡仍會維持五年差距(前者為 65 歲，後者為 60 歲)。現行及經修訂的公積金供款表如下：

公積金 供款率	現時按公務員條款受 聘並完成的無間斷服 務年期	修訂後進入下一個供 款率級別所需完成的 無間斷服務年期
5%	3 年以下	3 年以下
15%	3 年至 15 年以下	3 年至 18 年以下
17%	15 年至 20 年以下	18 年至 24 年以下
20%	20 年至 25 年以下	24 年至 30 年以下
22%	25 年至 30 年以下	30 年至 35 年以下
25%	30 年及以上	35 年及以上

註：特別紀律部隊供款會維持現時 2.5%的供款率。

根據精算研究，按上述經修訂的供款表，政府的強積金／公積金年度供款於二零八四年為 989 億元，該年度供款率為 18.2%。長期平均供款率會維持於 18%。

12. 我們在諮詢文件中提出分階段提高退休年齡是否有好處的問題。回應意見認為，一次過提高退休年齡所造成的任何負面影響(例如新一批入職公務員在退休前數年的期間，因較遲退休而可能引致晉升阻礙)，應會隨着不同年齡群組的新聘人員在來年先後加入政府而紓緩。此外，若分階段提高退休年齡，則由於在過渡期內不同時間入職的公務員會有不同的退休年齡，或會引起混亂和加重行政負擔。基於上述考慮，我們決定不採取分階段的實施方式。

(b) 調整繼續受僱機制

13. 延長公務員服務年期的工作，旨在為公務員隊伍作為整體工作人口的一部分及早制訂措施，應付會在未來出現的人口挑戰，同時確保各局／部門在期間繼續維持運作效率。就新入職的公務員而言，他們會在數十年後退休，基於最新的人口推算，我們認為有充分理據提高這些人員的退休年齡。至於現職公務員，考慮因素則較為複雜，尤其是預計在未來大約十年間，公務員隊伍不會廣泛出現嚴重的繼任或招聘問題。在沒有相應擴大公務員編制的情況下，讓現職公務員自動延長服務年期而無需考慮其工作表現及技能，可能會引致管理問題，包括人力資源錯配、阻礙晉升及缺乏健康更替。我們應避免這些問題出現，各局／部門的管方對此均表認同。

14. 人口老化對各局／部門帶來的挑戰隨時間不斷轉變，我們需以靈活手法處理。按員工類別(例如視乎其職系／職級或聘用條款)作出劃分，以決定哪些現職公務員應用較高的退休年齡，既不切實際，亦會造成分化。可取的做法是制訂一套機制，讓管方可因應個別職系及按不同時間而有所不同的運作需要、繼任安排及招聘情況，靈活地挽留已屆退休年齡的公務員。在這方面，我們認為宜提高繼續受僱機制的彈性。這項措施能平衡各項考慮因素，包括應付人口挑戰、切合運作需要和顧及不同公務員羣組的意願。

15. 現行的繼續受僱機制已受到公務員事務局及公務員敘用委員會的監察(視乎何者適用而定)。為進一步回應員工的關注，我們會把甄選程序制度化，以合理及客觀的方式訂定繼續受僱的空缺數目，並按公平客觀的程序評審繼續受僱的申請。我們會參考晉升選拔及招聘工作的運作模式，制訂詳細指引，以成立遴選委員會考慮繼續受僱的申請。

16. 諮詢文件中就繼續受僱機制作出調整以提高彈性的具體建議普遍獲得支持。我們會採納有關調整措施，內容如下：

(a) 容許較長的繼續受僱年期：

(i) 最後延長服務的受僱期上限由現時的 90 天提高至 120 天；及

(ii) 除最後延長服務外，其他繼續受僱個案的整段受僱期總共可達五年，但受僱期較長的個案須定期檢討；以及

(b) 對於所有繼續受僱個案(包括最後延長服務的個案)，容許部門可基於需要為資歷較淺的公務員傳承專門知識或經驗，作為在現行繼續受僱的審批準則(即有確切需要挽留人員一段特定的時間以應付特定運作／繼任需要)以外的額外理據。

17. 我們會把繼續受僱的適用範圍擴大，同時涵蓋按新長期聘用條款受聘的人員⁷。此外，經調整的繼續受僱機制的原則及精神，同樣適用於按合約條款受聘而有固定合約期的公務員。經參考適用於屬新退休金計劃的現職公務員的相關安排後，按新長期聘用條款受聘的人員繼續受僱的條款及條件，會以延長公積金計劃服務年期的方式，即把繼續受僱的服務期計入已完成的無間斷服務年期，以釐定適用的公積金計劃供款率，而有關人員可在繼續受僱期結束後，享有政府自願性供款所帶來的累算權益。至於按可享退休金條款及按合約條款受聘的現職公務員，其繼續受僱及延長合約／續訂合約的條款及條件將維持不變。

(c) 新設退休後服務合約計劃

18. 在新設的退休後服務合約計劃下，為各局／部門提供更大彈性，以用合約形式聘用退休公務員填補非首長級崗位，執行一些須以公務員專門知識及／或經驗處理的臨時／有時限／季節性職務。這項措施普遍受管職雙方歡迎。計劃讓職系／部門首長得以因應運作需要調整人手水

⁷ 目前，《公務員事務規例》並無具體條文載明新長期聘用條款人員在達到正常退休年齡後繼續受僱的安排。

平和人手組合，通過善用退休公務員的人力資源以利便專門知識和經驗的傳承，並通過靈活調撥人力資源(例如兼職人員)來確保服務的質素、效率及成本效益。

19. 退休後服務合約計劃下的崗位會供退休公務員申請，由管方以透明客觀的程序作出甄選。有關崗位的薪酬不會高於職級相若的公務員的薪酬水平，而薪酬福利乃「全包式」，不會有工作相關津貼或其他福利。

(d) 精簡離職後從事外間工作的規管機制

20. 管職雙方大多贊成精簡屬非首長級並擔任較低職級的公務員離職後從事外間工作的規管機制。經諮詢各職系／部門首長後，我們認為約 150 個頂薪點不超過總薪級表第 20 點或同等薪點的較低職級，適合予以一律批准有關人員於退休後從事外間工作。例子包括文化工作助理員及郵差等。

21. 為進一步確保規管機制健全，上文第 20 段所述的一律批准會附帶以下條件：(a)有關的非首長級公務員於服務政府的最後兩年內並無涉及政府與準僱主有關的事務；以及(b)有關的非首長級公務員擔任離職後外間工作時須遵守基本工作限制，當中主要涉及禁止參與政府合約／標書／項目等的競投。退休公務員如不符合上述條件或不欲受上述條件規管，仍可向有關的職系／部門首長申請批准擔任有關的外間工作。

下一步工作

22. 公務員事務局會與職系／部門管方、職方及其他相關各方(包括公務員敘用委員會)商討，敲定執行細節、指引、對《公務員事務規例》作出所需修訂等。我們的目標是在二零一五年中左右起提高新入職公務員的退休年齡，並就上文第八段所述的其餘措施制定執行細節。

諮詢意見

23. 請委員備悉本文件的內容。

公務員事務局
二零一五年一月

**延長公務員服務年期諮詢文件(諮詢文件)
就靈活退休及聘用措施的建議**

目標及指導原則

- 正如諮詢文件第 3.2.1 段所述，我們建議採用一個全面的方案，當中包含一系列靈活的退休及聘用措施，以達致以下的目標：
 - (a) 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；以及
 - (b) 在考慮需要維持有效管理和顧及不同公務員羣組的意願時，必須能應付個別職系／部門不同的運作及繼任需要。
- 諮詢文件第 3.2.2 段亦指出，我們會按以下原則，制定退休及聘用措施：
 - (a) 現職或退休公務員可自願地參加有關的聘用措施。這些措施既可讓員工在退休年齡後繼續作出貢獻，同時讓職系／部門首長挽留具經驗及專長的退休人員，以應付運作及／或繼任需要。職系／部門首長須透過透明及客觀的甄選程序處理相關聘用措施的申請；
 - (b) 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；
 - (c) 我們須控制退休福利的財政負擔(特別是退休金的財政負擔)，以盡量減少對納稅人帶來的額外支出；以及

- (d) 我們須盡量減少對現職人員的晉升機會的影響，
和顧及為公務員隊伍注入新血的需要。

延長公務員服務年期的諮詢 接獲／蒐集的主要意見摘要

背景

公務員事務局於二零一四年四月三日至八月二日期間，就延長公務員服務年期進行諮詢。有關的諮詢文件闡述延長公務員服務年期的建議措施，讓政府在配合社會人口轉變的步伐之餘，同時靈活應付個別職系／部門的運作及繼任需要。

就收到的回應進行的分析

2. 諮詢期在二零一四年八月二日結束，我們共接獲 371 份來自公眾(包括聲稱為公務員的個別人士)、職系／部門管方、部門協商委員會職方、公務員團體和非公務員組織的意見書。此外，在諮詢期間，我們透過不同的諮詢平台蒐集／接獲意見和建議，包括為部門協商委員會職方及公務員團體舉辦簡介會、與局／部門管方舉行會議、與立法會公務員及資助機構員工事務委員會舉行會議，以及為相關諮詢組織(即離職公務員就業申請諮詢委員會、公務員敘用委員會、紀律人員薪俸及服務條件常務委員會，以及人口政策督導委員會)舉辦簡介會。在意見書中提出／透過諮詢平台收到的主要意見撮錄於下文第 3 至 18 段。

就建議措施收到的主要意見摘要

3. 總括而言，大部分回應者同意或原則上不反對延長公務員服務年期的建議的大方向。他們一般認同有關建議可讓政府配合社會人口轉變的步伐、靈活應付個別職系／部門的運作及繼任需要，同時顧及不同公務員羣組的意願。另一方面，不少作出回應的公眾和自稱公務員的個別人士認為不應延長公務員的服務年期，以避免可能帶來的負面影響，包括對現職人員的晉升機會、年輕一代的就業前景、公務員隊伍服務表現及／或公共財政的影響。

A. 提高新入職公務員的退休年齡

4. 諮詢文件建議：

(a) 文職職系新入職公務員的退休年齡提高五年至 65 歲；而所有紀律部隊職系新入職公務員，不論職級，其退休年齡劃一訂為 57 歲，之後，如能每年通過評核，證明健康情況及工作表現合適，則可進一步提高至 60 歲；

(b) 更詳細地分析此建議對財政的影響(尤其是政府根據公務員公積金計劃(公積金計劃)作出的自願性供款)；以及

(c) 評估應否以分階段方式，循序漸進地提高新入職公務員的退休年齡。

5. 回應者大都支持提高新入職公務員退休年齡的做法。儘管如此，紀律部隊的公務員團體認為，根據有關建議文職職系新入職公務員的退休年齡可無條件由 60 歲提高五年至 65 歲，但要求紀律部隊的新入職公務員於 57 歲後每年須通過評核才可延任至 60 歲，這做法並不公平。他們要求，紀律部隊新入職公務員的退休年齡應提高至 65 歲(即與文職職系新入職公務員看齊)，或最少提高至 60 歲而無須按諮詢文件所建議每年通過評核。

6. 我們亦留意到，在對這項措施提出意見的不同回應者羣組中，來自公眾和自稱公務員的個別人士的支持率最低。這些回應者關注有關建議可能帶來的負面影響，包括對現職人員的晉升機會、年輕一代的就業前景、公務員隊伍的服務表現及／或公共財政的影響。

7. 回應者對財政承擔(即政府根據公積金計劃作出的自願性供款)及是否有需要以分階段方式提高新入職公務員的退休年齡的問題有不同意見。關於前者，有一些來自紀律部隊公務員團體的回應者要求，對於退休年齡訂於 65 歲以下的職系，鑑於其退休年齡比對文職職系新入職公務員

的退休年齡為早，政府應在公積金計劃下提供特別供款，以保持這兩類人員在公積金計劃下所享有的退休福利整體上的相對關係。至於以分階段方式提高新入職公務員退休年齡的做法，只有少數回應者提出意見，當中超過一半不支持這項構思。

B. 繼續受僱的機制

8. 諮詢文件建議：

(a) 對繼續受僱的機制作出適當的調整，以挽留具經驗並達退休年齡的公務員，包括：

(i) 除最後延長服務外，如能符合相關的審批條件，容許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；

(ii) 適度地放寬繼續受僱的審批準則；

(iii) 現時最後延長服務的受僱期上限為 90 日，可適當地提高此受僱期上限，比方說，提高至 120 日，以及適度地放寬相關的審批準則；以及

(iv) 擴大繼續受僱的適用範圍，以涵蓋新聘用條款的公務員。

(b) 按目前繼續受僱的條款繼續僱用人員；

(c) 由職系／部門首長繼續透過透明及客觀的甄選程序，並因應相關因素(包括確切的運作及／或繼任需要，沒有過度阻礙其他人員晉升，良好的表現、品行和健康狀況，以及就繼續受僱期的定期檢討)，審批繼續受僱的申請；以及

(d) 繼續受僱的人員在繼續受僱期間，不應獲考慮晉升。

9. 雖然大部分回應者支持建議的整體方向，即為繼續僱用已屆退休年齡公務員提供彈性，但職方(即已提交意見書的部門協商委員會職方及公務員團體)不同意諮詢文件對調整繼續受僱機制作出的建議。他們特別以一九八七年推出的新退休金計劃為例，認為應讓所有現職公務員(尤其是在二零零零年六月一日或之後按新長期聘用條款受聘的人員，亦即參加公積金計劃的人員)無須經管方甄選而可自行選擇在達到目前規定的退休年齡後延長(或不延長)服務至日後新入職人員適用的退休年齡。持相同意見的回應者還有不少自稱公務員的個別人士、一些公眾及非公務員方面。在這方面，職系／部門管方一致認為，繼續受僱的申請應通過管方公平及客觀的甄選程序，以避免人力資源錯配，並盡量減少對現職人員的晉升機會和公務員隊伍的健康更替帶來負面影響。

10. 與提高新入職公務員退休年齡的措施的情況相似，在對繼續受僱機制發表意見的不同羣組回應者當中，公眾及自稱公務員的個別人士對繼續受僱機制的建議調整的支持率最低。不支持的回應者憂慮有關措施可能帶來的負面影響，包括年輕一代的就業前景、現職人員的晉升機會以至士氣、公務員隊伍的服務表現、公務員隊伍的健康更替、公務員退休福利的財政負擔、管方與申請繼續受僱的人員之間產生的緊張關係、處理大量申請所涉及的額外資源，以及任人唯親或「馬房文化」的風氣。

11. 我們注意到，每個羣組都有不少回應者(不論是否支持這項措施)對繼續受僱機制下的甄選程序表示關注。他們認為應制定清晰及適當的指引，以確保程序透明、公平及客觀，避免公務員隊伍內出現任人唯親或「馬房文化」的風氣。在這方面，職系／部門管方及一些回應者(包括自稱公務員的個別人士及非公務員方面)建議參考行之有效的現行機制。舉例來說，當局可考慮採用類似晉升選拔委員會的機制，甄選繼續受僱的人員；在有關機制下，如晉升選拔委員會無法物色足夠數目的人員填補晉升職級的空缺，可採用繼續受僱的安排填補有關空缺。

C. 新設退休後服務合約計劃

12. 諮詢文件建議：

- (a) 推出一項新的退休後服務合約計劃，以合約形式聘用退休公務員擔任以這些人士為對象的非首長級崗位，處理一些要求特定的公務員技能或經驗的臨時／有時限職務；
- (b) 文職人員 65 歲及紀律部隊人員 60 歲的年齡限制將一般適用於退休後服務合約計劃的聘任；
- (c) 退休後服務合約計劃崗位的薪酬，不應較相若公務員職級的薪酬水平為高，而擔任這些崗位的人員一般不能享有其他適用於公務員的附帶福利；
- (d) 在計劃下開設合約崗位時，須視乎是否有充分的運作及／或繼任需要，及是否有可用資源；以及
- (e) 合約崗位的申請須經職系／部門首長以透明及客觀的甄選程序處理。

13. 職系／部門管方表示支持建議的退休後服務合約計劃，相信計劃可以讓部門因應運作及繼任需要，就調整人手水平和人手組合提供彈性。就這項措施，在職方及非公務員方面的回應者當中，少於一半提出意見；而在公眾及自稱公務員的個別人士回應者中，只有少數提出意見。由於退休後服務合約計劃對公務員制度的影響極微(包括在編制及退休福利方面)，這些回應者一般都支持或不反對這項計劃。對於少數不支持或對退休後服務合約計劃有保留的回應者，主要的關注包括合約人員不能擔任紀律部隊職系的執法職務，以及聘用合約人員執行紀律部隊職務或類似職務，會對現職紀律部隊人員的事業發展和晉升機會，以及為紀律部隊注入新血構成負面影響。

14. 與對繼續受僱機制作調整的措施的情況相似，一些回應者對退休後服務合約計劃的甄選程序表示關注，認為

該計劃的申請須經管方以公平及客觀的甄選程序處理，並應就審批機制及有關安排制訂清晰指引，避免在處理申請時徇私。也有回應者關注到建議的退休後服務合約計劃可能予人偏袒退休公務員之感。

15. 此外，回應者對擔任退休後服務合約崗位的退休公務員的建議聘用條件意見不一。一些回應者同意退休後服務合約崗位的薪酬不應較相若的公務員職級優厚，而擔任有關崗位者亦不應享有其他公務員附帶福利；另一些回應者則認為這些合約人員應獲得與他們退休前所享有相若的薪酬及附帶福利(特別是醫療福利)，又或應享有與相若職級現職公務員同樣的附帶福利。

D. 精簡離職後從事外間工作的規管機制

16. 諮詢文件建議：*為精簡規管機制以便較低職級非首長級公務員在退休後從事外間工作，應把一律批准公務員於退休後從事外間工作的適用範圍，擴大至包括非第一標準薪級的前線及支援類別公務員，比方說，其所屬職級的頂薪點在某個薪級點以下的公務員。*

17. 職系／部門管方大多贊同這項建議措施有助消除不必要的障礙，以便較低職級非首長級公務員在退休後留在勞動市場，並可節省處理有關申請的行政開支。另一方面，大部分來自其他羣組的回應者沒有特別就這項建議提出意見。在少數提出意見的回應者中，大多數大致上支持精簡制度的建議方向。然而，一些回應者關注到，某些頂薪點並不太高的職級須執行合約管理職務，並經常與承辦商聯絡，又或須接觸敏感的商業資料，因此一律批准的門檻不應定得太低。另有一些回應者指出，在介定哪些職系／職級屬一律批准的適用範圍時需小心行事，以避免實際或觀感上的利益衝突。