

延長公務員服務年期的未來路向

(a) 提高新入職公務員的退休年齡

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¹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。

2. 公務員公積金(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%。根據精算研究結果，假如公積金計劃現時的供款表維持不變，政府在強制性公積金(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%。

3. 考慮到政府的長遠財政負擔，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：

¹ 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)。

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%。

4. 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

5. 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。

6. 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意願。

7. 現行的繼續受僱機制已受到公務員事務局及公務員敍用委員會的監察(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。

8. 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。

9. 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²。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。

10. 至於繼續受僱的人員是否合資格獲考慮晉升，鑑於有關人員的事業在其達到正常退休年齡時本應完結，我們認為繼續受僱的人員在繼續受僱期間，不應獲考慮晉升。為清晰起見，繼續受僱的年期不會用以計算作為需有 12 個月實際服務期的晉升資格條件³。

(c) 新設退休後服務合約計劃

11. 新設的退休後服務合約計劃，為各局／部門提供更大彈性，以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來確保服務的質素、效率及成本效益。

12. 退休後服務合約計劃下的崗位會供退休公務員申請，並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。

² 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。

³ 根據《公務員事務規例》第 109(1)(a)(i)條，假如某人員如獲晉升而其由晉升生效日期起計的實際服務期不足 12 個月，則該員通常不會獲考慮晉升。

(d) 精簡離職後從事外間工作的規管機制

13. 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。

14. 為進一步確保規管機制健全，上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。