



香港懲教人員總工會 Hong Kong Correctional Services General Union

香港職工會登記局註冊編號(Hong Kong Trade Union Registration No.): TU 1036

傳真文件 : 2868 5069

本會檔號 : (05) in HKCSGU/DR/2013

香港添馬添美道 2 號
政府總部西翼 8 樓
公務員事務局
聘任政策部

尊敬的公務員事務局張雲正局長 :

延長公務員服務年期 《經調整的繼續受僱機制執行框架擬稿》

欣悉張局長接任帶領公務員隊伍，期望張局長如外界所稱能繼續廣納職方工會意見，有決心訂定一個合乎整個紀律部架構和所有紀律人員權益的退休年齡政策。

就公務員事務局於 2015 年 5 月發出有關《經調整的繼續受僱機制執行框架擬稿》的文件，本會已於 7 月 19 日提交意見。現再總結如下 (詳見附件): 建議 :

- (1) 容許所有以公務員公積金計劃受聘的現職紀律人員自願選擇以未來提高新入職紀律人員退休年齡的合約繼續受聘。
- (2) 放寬『最後延長服務不多於 120 天』的審批準則，引入客觀具體審批標準。
- (3) 訂定統一客觀標準決定繼續受僱空缺及遴選細節，並在遴選工作中加入職方代表，以示公平公正。

香港懲教人員總工會

主席



謹啟

(王美心)

2015 年 7 月 22 日



香港懲教人員總工會 Hong Kong Correctional Services General Union

香港職工會登記局註冊編號(Hong Kong Trade Union Registration No.): TU 1036

延長公務員服務年期 《經調整的繼續受僱機制執行框架擬稿》

I] 整體框架意見

節錄《經調整的繼續受僱機制執行框架擬稿》：

「1. 現行的繼續受僱機制以人員為基礎，即當局鑑於個別人員提供的服務，未能透過晉升、署任、招聘、重行調配或重新分工等其他方法來應付，而作為是否有需要讓有關人員在達到退休年齡後繼續留任的考慮依據。」

「2. 經調整的繼續受僱機制會以個別職級的職能／繼任需要為基礎。在此機制下，合資格人員可申請繼續受僱，由當局透過公平客觀的甄選程序予以考慮，以填補相關職級的空缺(如有)。在具備充分理據且符合相關條件的情況下，此機制會適用於所有職系及職級。」

試問：那一個紀律部隊職級，如該職級紀律人員退休後，未能透過晉升或署任填補空缺？那一個紀律部隊編制職位的屬員離職後，部門使用重行調配或重新分工等其他方法，還不能應付該離職人員原先擔任的工作？那一個紀律部隊入職職級／單一職級職系，於現時有招聘困難？

能滿足繼續留任的考慮依據實在難達至，與現行已有的機制但盡不獲批情況並無大異。此《經調整的繼續受僱機制執行框架》亦只是空中樓閣罷了。

II] 審批準則

i) 在審批繼續受僱申請時，必須符合「不會過度阻礙其他人員晉升。」

通常而言，紀律人員於54歲後，因距退休年齡不足1年，將不獲考慮晉升；換句話說：只要有可被考慮晉升人員的年齡超過53歲，則該晉升職級的任何已屆退休年齡的紀律人員獲退休後於該晉

升職級繼續受僱，則是否屬於嚴重阻礙該已屆 53 歲紀律人員的晉升？

不過度阻礙他人晉升的晉升職級繼續僱用空缺，難也。

- ii) 基於個人理由提出而不超過 120 天的最後延長服務申請，只在具備充分理據下才會獲得批准。

具有「充分理據」的「個人理由」究竟會是什麼？如下？如何衡量？

還差 120 天，加上放取退休前休假後，才剛跨越 4 月 1 日，有機會獲取多一次薪酬趨勢調查的加薪機會，退休金便水漲船高，勉強足夠應付退休後 14 年的生活。

多工作 120 天，多獲一個增薪點，距離頂薪點總算走多一小步，為自己的紀律人員生涯畫上完美的感嘆號！

人生目標是全情投入紀律部隊工作，貢獻社會，把握最後機會。

上有高堂、下有妻房、子女在學、退休金微薄，只求多勞多得。

子女剛完成第一個學位課程，第二個學位課程即將開始，預期碩士和博士課程緊接而來；算一算自己的退休金，自己省吃省用，還欠十多萬才湊足學費，多做 120 天，做個負責任的父親 / 母親。

2015 年 6 月 1 日或以後入職的紀律人員可以多 5 年工作機會，相對『舊人』，非常不公平，工作多 120 日，少一點不公平，感覺也好一點。

III] 繼續受僱的安排/遴選工作

擬稿當中闡述「正在繼續受僱的人員(不包括最後延長服務的人員)亦可填寫及交回一份特定表格，提出願意受考慮在當前的繼續受僱期完結後繼續受僱。」

- (i) 在繼續受僱計劃推行後，在遴選繼續受僱申請者時，是否正在接受『繼續受僱』的申請者相對『將屆退休年齡』的申請者較優先？

或較遜色？或一視同仁？

如較優先，對『將屆退休年齡』的申請者不公平；如較遜色，有損『繼續受僱』的申請者的既得利益；如一視同仁，已接受『繼續受僱』者則可獲較長的繼續受僱年期的機會。

(ii) 申請者可否申請下級同一職系的晉升職級 / 入職職級的繼續受僱空缺？

(iii) 繼續受僱空缺職位是『指定崗位』還是『通才（即調駐任何崗位）』？如是『指定崗位』，有為某人度身訂造之疑。如是『通才崗位』，卻又未能滿足審批準則第一部份所列之理據，是否自相矛盾？

(iv) 繼續受僱空缺職位的薪級、增薪、福利、假期、宿舍、紀律處分、離職、公積金、約滿酬金等如何安排？

我們建議訂定統一客觀標準決定繼續受僱空缺及遴選細節，並在遴選工作中加入職方代表，以示公平公正。

IV] 最後延長服務

「最後延長服務的受僱期上限由現時的 90 天提高至 120 天」。

延長退休前的服務年期的部分，勉強說只有『最後延長服務的時期由不多於 90 天提高至不多於 120 天』。惟審批的準則沿用《公務員事務規例》226（2）條，並沒有放寬。

我們建議放寬『最後延長服務不多於 120 天』的審批準則，引入客觀具體審批標準。

V] 總結

1. 過往成功處理公務員退休年齡的安排

借鑑政府過往處理公務員退休年齡的安排：1987 年 7 月之前受聘的公務員，不論文職或紀律人員，退休年齡一律是 55 歲。1987 年 7 月 1 日隨後聘任的公務員以『新退休金計劃』受聘，文職人員的退休年齡由 55 歲提高至 60 歲，當時政府容許在職以『舊退休金計劃』受聘的公務員選擇放棄原先聘用條

件，參加『新退休金計劃』繼續僱用。事實證明，並非所有『舊制』公務員轉到『新制』；當年所增加由 55 歲至 60 歲的服務年期，並沒有嚴重影響文職人員的晉升機會。

今天，政府建議未來聘請的紀律人員最高退休年齡是 60 歲，現職以公務員公積金計劃受聘的紀律人員有合理期望，期望政府容許他們效法 1987 年舊制轉新制退休金制度的方式，自由選擇以新 60 歲退休年齡的聘用條件繼續受聘。

2. 以公務員公積金計劃合約受聘的現職紀律人員自由選擇 55 歲至 60 歲的工作權

我們重申，建議容許所有以公務員公積金計劃受聘的現職紀律人員自願選擇以未來提高新入職紀律人員退休年齡的合約繼續受聘。現行以公務員公積金計劃合約受聘的現職紀律人員，全部於 2000 年 6 月後入職，換句話說，他們是較為年青及處於晉升階梯的較初級人員，提高他們的退休年齡，應該不會對紀律人員的晉升有即時的重大負面影響；同時確認了他們在沒有退休金保障下 55 歲至 60 歲的工作權；此外更不會引致同樣是根據公務員公積金計劃合約受聘的人員，有後來者服務年期較優越的問題。

訂定退休年齡是關乎整個紀律部架構和所有紀律人員權益的政策；同時也涉及社會整體勞動力提升的層面，只單向訂定『將來入職的紀律人員』退休年齡提高至 60 歲，額外的勞動力只會於二十多年後才漸漸產生，如何有效解決燃眉困局！