

# 延公僕退休 應思「一刀切」

筆者認為有關建議相當保守。究竟假如一刀切延長公務員的退休年齡，會對他們晉升機會有幾大影響呢？文件卻沒有任何數據分析，以供參考。

周基利

香港教育學院亞洲及政策研究學系系主任及教授



四 月三日特區政府公布「延長公務員服務年期諮詢文件」，正式開展就公務員延遲退休為期四個月的公眾諮詢。隨即引起社會上廣泛的討論。諮詢文件列出兩個政策目標：

1) 在考慮需要維持有效管理和顧及不同公務員群組的意願時，必須能應付個別職系或部門不同的運作及繼任需要；

2) 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。

## 擬分階段 延遲新入職者退休

為達到上述目標，文件提出四項建議：

1) 自一個未來日子起，提高新入職公務員的退休年齡，文職一律由60歲提升至65歲。

2) 為職系或部門首長提供更多彈性，讓他們可在有需要時選擇性地繼續僱用已屆退休年齡的員工擔任公務員職位；

3) 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；

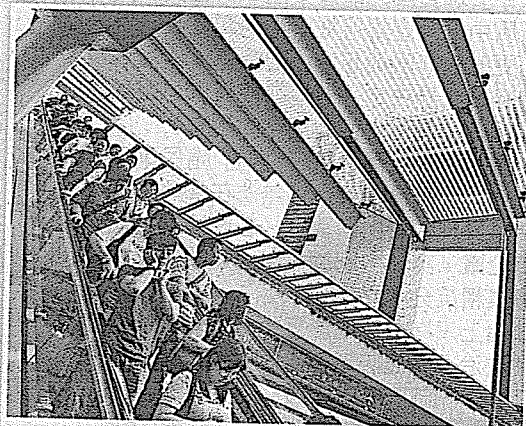
4) 精簡公務員離職後就業的規管機制，以便那些非首長級人員並擔任較低職級的公務員在退休後按其意願可從事外間工作。

總括而言，硬性延遲退休的建議並沒有影響現職的公務員，而只會適用於將來新入職的公務員。而且文件更提出應考慮以分階段的方式，循序漸進地提高新入職員工的退休年齡。例如在未來三十年，每六年將退休年齡提高一歲，以減低提高退休年齡所帶來的負面影響。

## 如何影響晉升 缺數據分析

究竟假如一刀切延長公務員的退休年齡，會對他們晉升機會有幾大影響呢？文件卻沒有任何數據分析，以供參考。

筆者認為有關建議相當保守。文件提出的主要理據是恐怕提高退休年齡會阻礙晉升及影響公務員的更替。文件在引言中提及，面對本港人口老化及勞動人口萎縮所帶來的問題，政



月初政府公布「延長公務員服務年期諮詢文件」，正式開展為期四個月的公眾諮詢。

(資料圖片)

府作為香港最大的僱主，理應適時檢討退休年齡的政策。但礙於要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，便決定不一刀切延長所有現職公務員的退休年齡。

整份諮詢文件雖然強調建議是基於研究的結果。但是文件所列舉的研究結果只是過去五年公務員的退休人數及增設的職位，估計未來十五年退休及自然流失的人數及2012至2013年度獲晉升公務員平均需要14.6年的年資。

另一方面只是從相關的部門主管收集意見。做法並不全面，亦不客觀及科學化。假設我們以分階段的方式，循序漸進地提高現職公務員的退休年齡，其影響可以微不足道的。例如在未來30年，每五年將退休年齡提高一歲，即是說在未來五年，因此政策而延遲晉升的時間亦只是一年。而且他們亦會有多一年的時間留在公務員的隊伍。

## 「方便」僱主需要 罔顧員工福祉

筆者認為假如局方能夠好好運用手中所擁有人事數據，一定可以為延長退休年齡對晉升機會的影響，作出更具體的評估。

諮詢文件亦沒有提及在未來三、四十年，人口老化對公務員的供應有沒有影響。人口老化、勞動人口減少對公務員系統的影響會是怎樣的呢？政府會否和整個香港社會一樣，有志及有才能加入公務員的青年人會否亦相對減少，以致公務員系統亦會和其他私人機構一樣在三十年後青黃不接呢？筆者在諮詢文件完全找不到在這方面分析或論述。

最後，政府所提議的方案完全由僱主的角去處理這個問題。理由很簡單，對於現職公務員來說，只可以在臨近退休年齡的時候，才知道自己會否被上司垂青，以續任或合約形式延遲退休。

要知道退休的收入保障是要二、三十年時間準備的。這樣有彈性的安排完全是「方便」僱主的需要，而罔顧員工的福祉。所