

延长公务员服务年期

咨询文件

公务员事务局

www.csb.gov.hk

2014年4月

目录

	页数
1. 引言	3-4
2. 研究结果	5-8
3. 建议的框架	9-18
3.2 目标及指导原则	
3.3 建议措施	
4. 下一步工作	19
附件 2013-14 至 2022-23 年度公务员职系流失情况的分析	

前言

1. 公务员事务局进行了研究，检视公务员未来的人手和退休情况。本咨询文件载述研究的主要结果，并就延长公务员服务年期所建议的框架征询意见。
2. 我们欢迎职方，职系 / 部门管方及相关人士在 **2014 年 8 月 2 日** 或之前以下列任何一种方式提出意见及建议：

邮寄：香港添马
添美道 2 号
政府总部西翼 8 楼
公务员事务局
聘任政策部

电邮：views_retirement@csb.gov.hk

传真：(852) 2530 1265

3. 公务员事务局会视乎情况，以任何形式及为任何用途，复制、引述、撮述或发表所收到的意见书的全部或部分内容，而无须事先征求提出意见者的准许。
4. 我们在咨询结束后以不同方式发表及发布的其他文件，或会提述提出意见者的名字及所属团体。任何提出意见者如不希望我们透露其名字及 / 或所属团体，请在意见书内述明。提出意见者所提供的任何个人资料，只会由公务员事务局或其他有关政府部门 / 机构用于与这次咨询或与公务员事务局履行其法定职能直接有关的用途，或法例许可的任何其他目的。根据《个人

资料(私隐)条例》(香港法例第 486 章), 任何人士有权要求查阅及修正其所提交的个人资料。公务员事务局有权就处理任何查阅资料的要求收取合理费用。回应本咨询文件而提供的个人资料将保留直至公务员事务局已恰当履行其职能。任何人士如就本咨询文件提交意见书后, 就当中所提供的个人资料有任何查询、或查阅或修正个人资料的要求, 请将书面要求提交至:

香港添马

添美道 2 号

政府总部西翼 8 楼

公务员事务局

聘任政策部

引言

- 1.1 人口政策督导委员会发表的人口政策咨询文件指出，当局预测年届 65 岁或以上的人口会在 2031 年增至 216 万，即 2012 年的 98 万的两倍有多。到 2041 年，数字会进一步上升至 256 万，即接近届时推算总人口的三分之一。
- 1.2 人口老化会降低劳动人口参与率，由 2012 年的 58.8% 减至 2041 年的 49.5%。根据推算，香港的劳动人口在 2018 年达到 371 万的顶峰后，会下降至 2035 年的 351 万，然后回复温和的增长。
- 1.3 缓解人口老化及劳动人口萎缩的种种影响，其中一个方向是延长人口的工作年期，让他们延迟退休。因此，在人口政策督导委员会上述的人口政策咨询文件中，就论及延长本港人口的工作年期。
- 1.4 面对人口老化及劳动人口萎缩所带来的人口挑战，政府作为香港的最大雇主，认为现时是适当时间探讨可行方案，延长公务员的工作年期，从而更妥善地应对这些挑战。与此同时，基于有关原因尤其是公务员体系在八十年代的增長，预计未来公务员流失率会较高，我们须检视会否出现运作及 / 或继任问题而须处理。

1.5 在上述背景下，公务员事务局进行了研究，检视公务员未来的人手和退休情况，并就延长公务员退休后的服务年期，探讨可行方案。我们进行了调查，评估个别公务员职系 / 部门在 2013-14 至 2022-23 年度十年间的人手及退休情况。我们亦向职系 / 部门管方收集意见，了解他们是否认为有需要挽留资深的公务员在退休年龄后继续服务，以应付任何运作或继任问题；若然，应如何进行。

研究结果

- 2.1 下文撮述公务员事务局所进行的研究的主要结果。
- 2.2 在 2008-09 至 2012-13 年度的五年间，公务员每年平均退休人数(不包括按自愿退休计划退休的人员)约 4 200 人(占公务员实际员额的 2.7%)。同一期间，公务员编制每年平均增加约 1 300 个职位(约占公务员编制的 1.0%)，以满足市民对新服务或改善服务的需求。
- 2.3 根据我们的推算，未来公务员退休人数会进一步增加。具体来说，在计至 2017-18 年度的五年间，退休人数每年平均约为 6 000 人(占 2013 年 3 月 31 日公务员实际员额的 3.7%)，而在其后计至 2022-23 年度的五年间，退休人数会增加至每年平均约 7 000 人(占 2013 年 3 月 31 日公务员实际员额的 4.4%)。不过，数目预期会在再其后计至 2027-28 年度的五年间下降至大约 5 400 人(占 2013 年 3 月 31 日公务员实际员额的 3.4%)。下降趋势会持续。
- 2.4 根据在研究中从职系 / 部门首长所收集到的数据，在计至 2017-18 年度的五年间，文职部门 / 办事处的自然流失率将占这些部门 / 办事处在 2013 年 3 月 31 日实际员额的 16.0%(即每年平均流失率为 3.2%)，而在其后计至 2022-23 年度的五年间，自然流失率将上升至 2013 年 3 月 31 日实际员额的 25.3%(即每年平均流失率为 5.1%)。若以计至 2022-23 年度的整个十年间计算，则自然流失率将为 41.4%(即每年平均流失率为 4.1%)。

2.5 至于纪律部队，在计至 2017-18 年度的五年间，以及其后计至 2022-23 年度的五年间，六个纪律部门(只涵盖纪律部队职系)的自然流失率均为这些部门在 2013 年 3 月 31 日实际员额的 18.3%(即每年平均流失率为 3.7%)。若以计至 2022-23 年度的整个十年间计算，则自然流失率将为 36.7%(即每年平均流失率为 3.7%)。

2.6 大部分职系均预期没有任何特别的继任问题。根据有关职系 / 部门首长的估计，有少数由现在至 2022-23 年度间流失率较高的专业和技术职系或可能出现继任问题 / 招聘困难，因而有可能需要让已届退休年龄的公务员在退休年龄后不中断服务而继续受雇。2013-14 至 2022-23 年度公务员职系流失情况的分析载于附件。

2.7 除上述的数据分析外，我们亦从相关的局 / 部门管方收集到以下意见：

- (a) 宏观而言，面对人口老化及劳动人口萎缩所带来的人口挑战，公务员队伍作为香港工作人口的一部分，应考虑在符合所需的健康状况要求的情况下，提高新入职公务员的退休年龄；
- (b) 尽管上述所言，除少数需要高度专门技能或将会面对较高的流失率(特别是在高层职级)的职系外，因员工退休而预计出现及由此而产生的职位空缺，估计会维持在一个可应付的水平。这些空缺能够透过晋升和招聘填补，当中不会出现特别困难；

- (c) 现行的退休后继续受雇机制可让已届退休年龄的公务员不中断服务而留任，是继任人选的策划工作中一项有用的人力资源工具。然而，面对未来公务员流失率会较高，当局为职系 / 部门首长提供更多弹性，让他们在有需要时挽留资深并达退休年龄的员工，是可取的做法；
- (d) 让全数现职公务员自行选择延长退休年龄的做法，未必有利于人力策划工作。部分愿意在退休年龄后继续服务的人员，其技能 / 表现或未能配合职系 / 部门所需的专门知识 / 才能。为避免人力资源错配，延长服务年期与否，应由管方作出甄选。然而，管方提醒当局，过度地使用延长服务年期的做法或会引致管理问题，例如对年轻人员的晋升及为公务员队伍注入新血造成负面影响；
- (e) 在考虑挽留退休公务员时，对纪律部队职系及部分可能须从事高体力要求职务(例如外勤工作)的文职职系而言，须同时顾及有关人员的健康状况，因这要求往往受年龄影响；
- (f) 任何有关延长已届退休年龄人员服务年期的建议，当局必须审慎考虑，衡量有关建议对现职人员的晋升机会所造成的不利影响，以及为公务员队伍注入新血的需要。就晋升机会而言，特别令人关注的，是一些按新聘用条款受聘的年轻专业人员眼见晋升机会受到影响，或会选择辞职；以及

- (g) 在现行的非公务员合约雇员计划下，各局 / 部门虽然已可聘用退休公务员担任非公务员合约雇员岗位，但该计划的细则(例如其范围)可作适当的调整，以进一步方便各局 / 部门按需要聘用退休公务员担任一些要求特定的公务员技能或经验的临时职务。

2.8 上文的研究结果显示，从公务员管理的角度来看，并不需要一刀切延长所有现职公务员的退休年龄。然而，在人口老化的背景下，我们认为有充分理据提高新入职公务员的退休年龄。此外，我们认为值得考虑推行合适的退休及聘用措施，为职系 / 部门首长提供更多人力资源的工具，延长在职公务员退休后的服务年期，以应付个别职系 / 部门不同时间的不同运作及继任需要。

建议框架

3.1 本章载述包含了一系列灵活的退休及聘用措施的建议框架。

3.2 目标及指导原则

3.2.1 因应研究结果，我们建议采用一个全面的方案，当中包含一系列灵活的退休及聘用措施，以达致以下的目标：

- (a) 作为整体工作人口的一部分，公务员队伍必须配合社会的人口转变的步伐，以更妥善地应对由此而带来的经济及社会挑战，并对私营市场及其他公营机构起示范作用；以及
- (b) 在考虑需要维持有效管理和顾及不同公务员群组的意愿时，必须能应付个别职系 / 部门不同的运作及继任需要。

3.2.2 此外，我们按以下原则，制定退休及聘用措施：

- (a) 现职或退休公务员可自愿地参加有关的聘用措施。这些措施既可以让员工在退休年龄后继续作出贡献，同时让职系 / 部门首长挽留具经验及专长的退休人员，以应付运作及 / 或继任需要。职系 / 部门首长须透过透明及客观的甄选程序处理相关聘用措施的申请；

- (b) 我们须在提供足够诱因吸引现职或退休公务员在退休后继续服务，以及审慎运用公帑两者之间，取得平衡；
- (c) 我们须控制退休福利的财政承担(特别是退休金的财政承担)，以尽量减少对纳税人带来的额外支出；以及
- (d) 我们须尽量减少对现职人员的晋升机会¹的影响，和顾及为公务员队伍注入新血的需要。

3.3 建议措施

3.3.1 因应以上的目标及指导原则，我们的建议方案包含一系列的灵活退休及聘用措施，详情如下：

- (a) 自一个未来日子起，提高新入职公务员的退休年龄；
- (b) 为职系 / 部门首长提供更多弹性，让他们可在有需要时选择性地继续雇用已届退休年龄的员工担任公务员职位；
- (c) 推出一项新的「退休后服务合约计划」，以合约形式聘用退休公务员担任以这些人士为对象的岗位，处理一些要求特定的公务员技能或经验的临时(包括有时限或兼职)职务；以及

¹ 在 2012-13 年度，获晋升的公务员平均需要在下一级累积 14.6 年的经验。

- (d) 精简公务员离职后就业的规管机制，以便那些非首长级人员并担任较低职级的公务员在退休后按其意愿可从事外间工作。

提高新入职员工的退休年龄

- 3.3.2 缓解人口老化及劳动人口萎缩的人口挑战所带来的负面影响，其中一个方法是推广延长香港工作人口的工作年期。随着人均寿命延长、健康改善、教育水平提高、社会上要求高体力的工作减少，当局预期更多人会愿意留在劳动人口多一点时间。政府作为香港的最大雇主，有责任推动及鼓励市民留在劳动人口。
- 3.3.3 目前，现职公务员的退休年龄介乎 55 至 60 岁之间，视乎他们是属于旧退休金计划、新退休金计划或公务员公积金计划的人员，以及是文职或纪律部队人员。为更妥善地应对人口挑战，我们认为值得考虑为新入职公务员厘定较高的退休年龄。
- 3.3.4 考虑到在《强制性公积金计划条例》下，强制性公积金成员可在年满 65 岁时以一笔过的方式提取强制性公积金的累算权益，以及我们所收集到员方的普遍意见，我们建议自一个未来日子起，将新入职的文职职系公务员的退休年龄提高五年至 65 岁。

3.3.5 至于纪律部队，我们建议将所有纪律部队职系新入职公务员的退休年龄，不论职级²划一订为 57 岁。之后，如能通过每年就健康情况及工作表现是否合适的评核，纪律部队职系公务员可进一步服务至 60 岁。

3.3.6 现时政府对公务员公积金计划作出的供款，包括强制性及自愿性供款，就 3 年以下年资的合资格人员会按其实任职级基本薪金供款 5%，3 年至 15 年年资的供款比率增至 15%，然后每 5 年递增至 30 年或以上年资的 25%。至于纪律部队人员，鉴于他们相对文职人员较早达到退休年龄，他们会获得特别纪律部队供款，供款率为在公务员公积金计划下政府自愿供款外再加上基本薪金的 2.5%。公务员公积金计划下的人员在达到指定的退休年龄(文职职系人员为 60 岁，而纪律部队职系人员为 55 或 57 岁)离职时，可提取政府自愿性供款所带来的累算权益。如现行的公务员公积金计划及其供款率维持不变，政府自愿供款将随着公务员公积金计划下的人员的年资增长而递增，因此提高新入职公务员退休年龄的建议将会增加政府在公务员公积金计划下的自愿供款。我们将会更详细地分析此建议对财政的影响，以便在下一阶段敲定此建议的实施详情。

² 现时在新退休金计划及公务员公积金计划下，纪律部队人员的指定 / 正常退休年龄为 55 或 57 岁(视乎职级)。

3.3.7 若提高所有新入职员工的退休年龄(比方说, 提高五年), 在 30 至 35 年后, 公务员队伍的自然流失数字会有一段时间大幅减少。这会阻碍晋升及影响公务员队伍的更替。就此, 我们认为值得考虑以分阶段的方式, 循序渐进地提高新入职员工的退休年龄, 以冀在过渡期减低提高退休年龄所带来的负面影响。

退休后继续受雇的机制

3.3.8 按现行机制, 若有确切的运作及 / 或继任需要, 而又不能透过其他方法(例如晋升、重新调配人手等)满足所需, 职系 / 部门首长可按实际需要, 在特殊的情况下, 以退休后不中断服务而继续受雇的安排, 挽留享有退休金福利的公务员, 让他们能够在达到退休年龄后继续服务一段特定的时间。由于现时的审批准则严谨, 加上退休后继续受雇的安排是有限(一般少于 12 个月), 近年获批的个案很少。

3.3.9 鉴于公务员未来数年至 2022-23 年度的流失率会较高, 为应付特别的运作及 / 或继任需要, 我们建议对退休后继续受雇的机制作出适当的调整, 让职系 / 部门首长可按目前退休后继续受雇的条款, 更灵活地挽留具经验并达退休年龄的公务员。可考虑的调整包括:

- (a) 除最后延长服务外，如能符合相关的审批条件(即有充分的运作及 / 或继任需要，没有过度阻碍其他人员晋升，良好的表现和健康状况，以及定期检讨退休后继续受雇个案的期限)，容许退休后继续受雇一段较长的时间，但在任何情况下，整段受雇期总共不得超过五年；
- (b) 适度地放宽退休后继续受雇的审批准则(例如根据现时审批准则，职系 / 部门首长只可在有确切需要时，挽留人员继续服务一段特定的时间以应付特别的运作及 / 或继任需要。我们建议引入新审批准则，容许职系 / 部门首长亦可基于需要向资历较浅的公务员传承专门知识或经验，考虑挽留有关人员)；
- (c) 现时最后延长服务的时间上限为 90 日，可适当地提高此时间上限，比方说，提高至 120 日，以及适度地放宽相关的审批准则；以及
- (d) 扩大退休后继续受雇的适用范围，以涵盖新聘用条款的公务员³。

³ 公务员一般须在达到指定的正常退休年龄时退休。享有退休福利的公务员可申请在达到正常退休年龄后不中断服务继续受雇。然而，现时公务员事务规例并无具体条文列明新聘用条款人员在达到正常退休年龄后继续受雇的安排。

3.3.10 纵然我们建议对退休后继续受雇的机制作出适当的调整，让职系 / 部门首长可更灵活地挽留员工，退休后继续受雇的申请须继续透过透明及客观的甄选程序审批，并只会在考虑相关因素(包括确切的运作及 / 或继任需要，没有过度阻碍其他人员晋升，良好的表现、品行和健康状况，以及定期检讨退休后继续受雇个案的期限)后确认有充分理据的情况下，方予以批准。

3.3.11 目前，享有退休福利的人员在退休后不中断服务于同一职级继续受雇时，如果其服务期距离最后离职前休假不少于 12 个月，通常有资格获考虑晋升。就此，有意见认为，有关人员的事业在到达正常退休年龄时本应完结，而退休后继续受雇的安排不应在继续受雇期间为这些人员提供晋升机会。我们认为值得考虑此论点，并建议退休后继续受雇的人员在继续受雇期间，不应获考虑晋升。

新的退休后服务合约计划

3.3.12 非公务员合约雇员计划的目的是为各局 / 部门提供灵活的方式雇用人手，以便响应不断转变的运作和服务需要。根据现行的非公务员合约雇员计划，在资源许可及不超出获准聘用人数上限的前提下，各局 / 部门可聘用退休公务员担任非公务员合约雇员岗位，执行有时限、短期、兼职、属季节性或临时的职务，尤其是那些要求特定的公务员技能或经验的职务。

3.3.13 现行的非公务员合约雇员计划为职系 / 部门首长在一定程度上提供了一项有效的工具，用以处理临时工作。然而，鉴于要求特定的公务员技能或经验的临时职务的数目持续增加，我们认为值得考虑将聘用退休公务员的安排制度化和完善化，让职系 / 部门首长能聘用退休公务员担任以这些人士为对象的合约岗位，以助他们吸纳这些人力资源。因此，我们建议推出一项新的退休后服务合约计划，让职系 / 部门首长能更灵活地以合约形式，聘用退休公务员担任一些要求公务员技能及 / 或经验的临时 / 有时限的职务，而这些职务又因其紧急或兼职性质所限(例如受季节波动影响的服务)而不能由公务员编制职位担任。此外，面对未来公务员流失率会较高，我们须确保技能或经验的传承及维持服务的质素。此计划的设计应顾及相关的需要，例如包括在训练人员时提供后备人手。

3.3.14 一如现行的非公务员合约雇员计划，我们建议退休后服务合约计划的适用范围只限于等同非首长级公务员的合约岗位。我们亦建议在一般情况下，文职人员的 65 岁及纪律部队人员的 60 岁的年龄限制将适用于退休后服务合约计划下的聘任。有关聘用条款及服务条件，我们初步建议退休后服务合约计划的岗位的薪酬，不应较相若的公务员职级的薪酬水平为高，而担任这些岗位的人员一般不能享有其他适用于公务员的附带福利⁴。

⁴ 享有退休福利的人员在退休后及达到适用的正常退休年龄时，将获按月发放退休金。

- 3.3.15 一如其他人力资源，为确保审慎运用公帑，在退休后服务合约计划下考虑开设岗位时，须视乎是否有充分的运作及 / 或继任需要，及有否可用资源。面对未来公务员流失率会较高，建议的退休后服务合约计划让职系 / 部门首长可因应不同时期的运作及 / 或继任需要，灵活地调整人手水平和员工组合。
- 3.3.16 由于建议的退休后服务合约计划的合约岗位，并不属于公务员编制的一部分，对现时公务员制度(包括晋升、编制、注入新血等)的影响最少。如计划落实，我们会制订适当的执行指引，确保退休后服务合约计划只会在有充分理据的情况下才可运用，而甄选程序亦必须是透明及客观的。

精简离职后从事外间工作的规管机制

- 3.3.17 公务员如欲退休后继续工作，除可继续在政府服务外，也可选择于私人市场或非政府机构工作。在现行离职后从事外间工作的规管机制下，公务员如欲于退休后在一段特定的时间内从事外间工作，须事先向批核当局申请批准。规管机制的目的是确保退休公务员离职后从事的外间工作，不会涉及不恰当行为(例如利益冲突、令政府尴尬等)。

3.3.18 对享有退休福利的非首长级公务员而言，他们在退休离职后首两年内如从事外间工作，须事先获得当局批准。尽管过往数年间绝大部分离职后从事外间工作的申请均获批准，为免过度妨碍非首长级公务员在退休后继续工作的计划，我们认为可精简有关的批核程序。目前，第一标准薪级公务员已一律获准予退休后从事外间工作。为消弭退休公务员留在劳动力市场的不必要障碍，加上考虑到那些非首长级并担任较低职级的公务员在退休后从事外间工作时涉及不恰当行为的风险相对很低，我们建议可考虑扩大有关一律批准的适用范围，以涵盖其他属前线及支持类别的公务员，比方说，设定于有关职级的最高薪酬在某个薪级点以下。

下一步工作

- 4.1 公务员队伍必须配合社会人口转变的步伐，并继续致力提升公共服务的质素。本咨询文件正提出一系列措施，以达致这些目标。
- 4.2 在未来四个月的咨询期，我们期待有关各方提出意见和建议。我们会与职方，职系 / 部门管方及其他有关各方积极交流沟通。
- 4.3 当局在考虑了是次咨询所收集到的意见，以及进一步研究相关事宜(包括有关建议的财政影响)后，会决定下一步路向和敲定实施详情。

2013-14 至 2022-23 年度 公务员职系流失情况的分析

内部研究共涵盖 350 个公务员职系，其中 331 个是文职职系，其实际员额约为 102 000 人(占 2013 年 3 月 31 日公务员实际员额 160 663 人的 63.6%)；其余 19 个是纪律部队职系，其实际员额约为 53 600 人(占 2013 年 3 月 31 日公务员实际员额的 33.3%)。

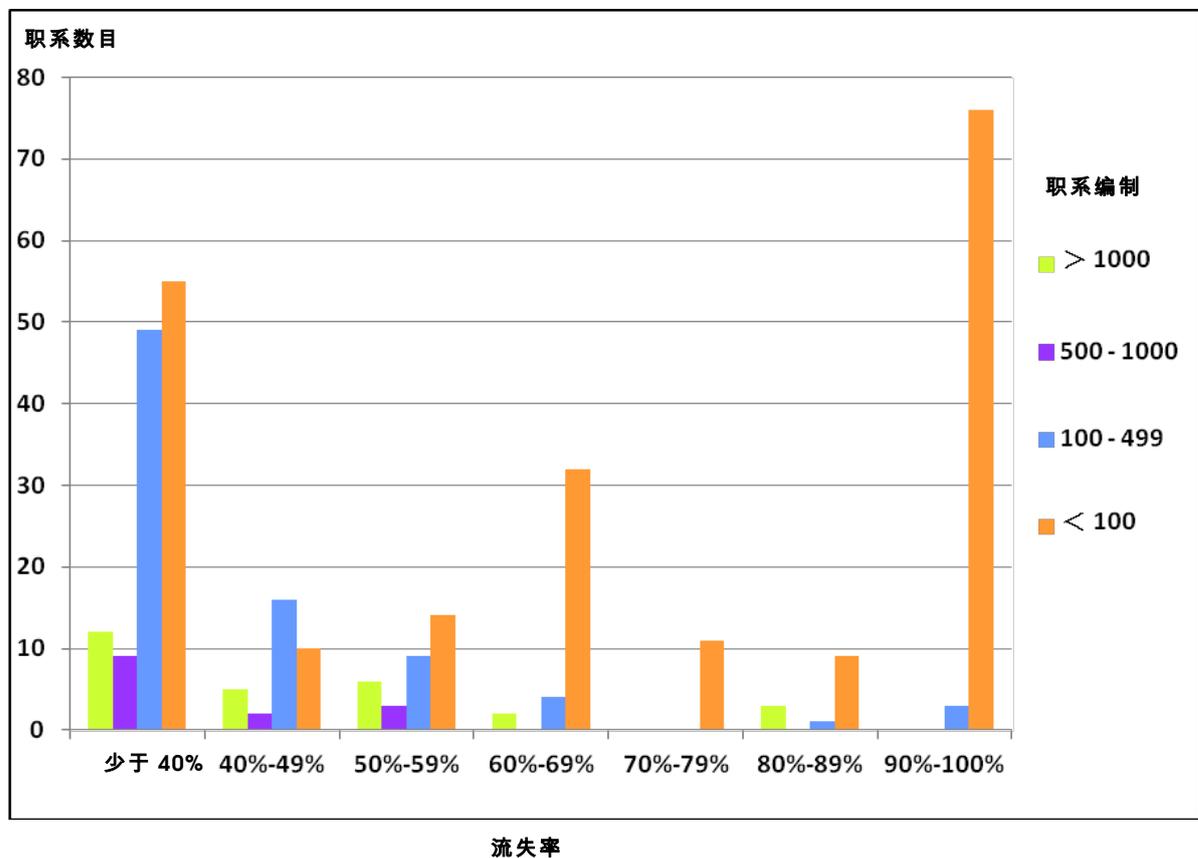
(a) 文职职系的自然流失

2. 根据从职系 / 部门首长所收集到的数据，在计至 2017-18 年度的五年间，文职部门 / 办事处的自然流失率将占这些部门 / 办事处在 2013 年 3 月 31 日实际员额的 16.0%(即每年平均流失率为 3.2%)；而在其后计至 2022-23 年度的五年间，自然流失率将上升至 2013 年 3 月 31 日实际员额的 25.3%(即每年平均流失率为 5.1%)。若以计至 2022-23 年度的整个十年间计算，则自然流失率将为 41.4%(即每年平均流失率为 4.1%)。

3. 在计至 2017-18 年度的五年间，331 个文职职系的自然流失率将占这些职系在 2013 年 3 月 31 日实际员额的 18.2%(即每年平均流失率为 3.6%)；而在其后计至 2022-23 年度的五年间，自然流失率将上升至 2013 年 3 月 31 日实际员额的 24.4%(即每年平均流失率为 4.9%)。若以计至 2022-23 年度的整个十年间计算，则自然流失率将为 42.6%(即每年平均流失率为 4.3%)。

4. 在 331 个文职职系中，经相关职系 / 部门首长评估后，有少数或可能出现继任问题 / 招聘困难，因而可能有需要让已届退休年龄的人员不中断服务而继续受雇。后者包括编制小的单一职级职系，以及专业及技术职系。根据相关职系 / 部门首长的评估，大多数的困难 / 问题均可透过继续受雇已届退休年龄的人员而解决。

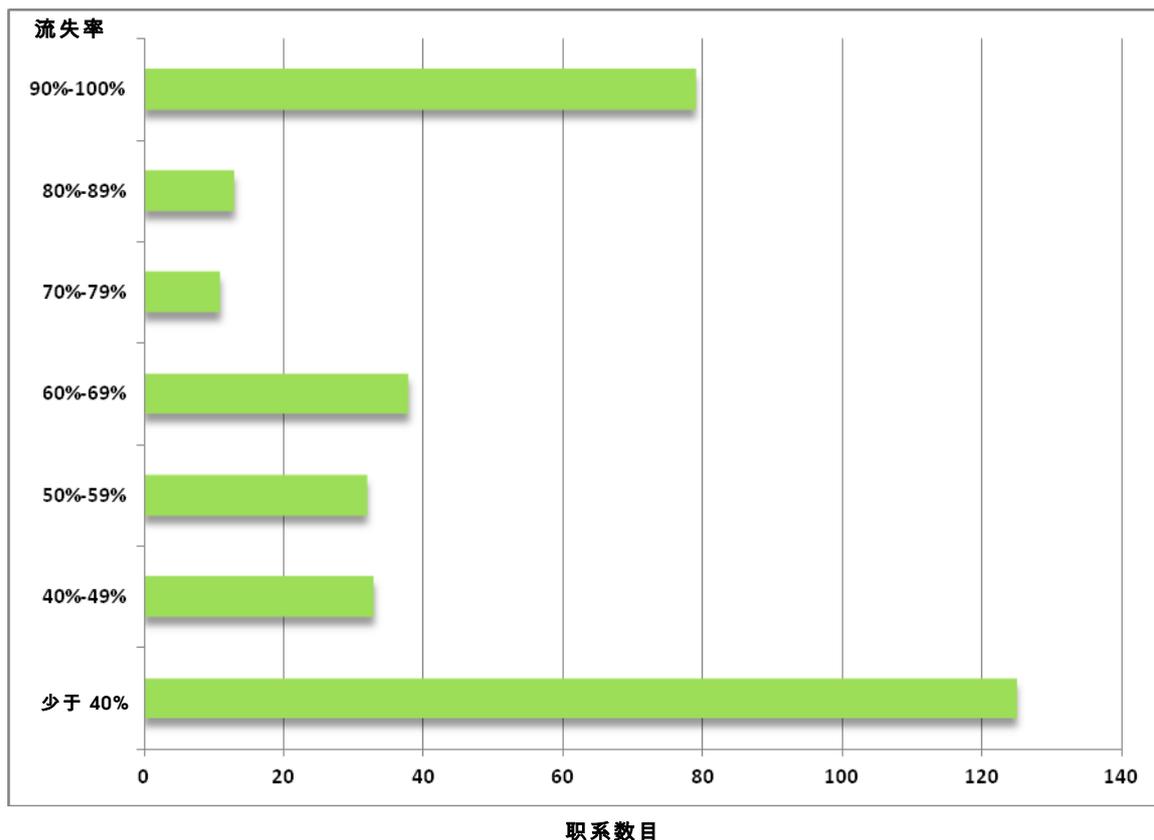
5. 此外，有部分文职职系的自然流失率将在 2013-14 至 2022-23 年度期间达到 40%或以上¹(即每年平均流失率为 5.6%)。但值得注意的是，这些文职职系中，大部分均是编制少于 100 人的小职系(包括单一职级职系)。有关详情如下：



注：

(1) 在自然流失率达到 90%或以上的职系中，有大多数是单一职级职系及 / 或受管制职系。

¹ 在 2008-09 至 2012-13 年度的五年間，公務員每年平均退休人數(不包括按自願退休计划退休的人員)約為 4 200 人(佔公務員實際員額的 2.7%)。在這項研究中，每年自然流失率凡達到 4%或以上即視為較高。



(b) 纪律部队职系的自然流失

6. 在计至 2017-18 年度的五年间，以及其后计至 2022-23 年度的五年间，六个纪律部门(只涵盖纪律部队职系)的自然流失率均为这些部门在 2013 年 3 月 31 日实际员额的 18.3%(即每年平均流失率为 3.7%)。若以计至 2022-23 年度的整个十年间计算，则自然流失率将为 36.7%(即每年平均流失率为 3.7%)。

7. 在计至 2017-18 年度的五年间，19 个纪律部队职系的自然流失率将占这些职系在 2013 年 3 月 31 日实际员额的 16.3%(即每年平均流失率为 3.3%)；而在其后计至 2022-23 年度的五年间，自然流失率会下降至 2013 年 3 月 31 日实际员额的 15.5%(即每年平均流失率为 3.1%)。若以计至 2022-23 年度的整个十年间计算，则自然流失率将为 31.9%(即每年平均流失率为 3.2%)。

8. 在 19 个纪律部队职系中，经相关职系 / 部门首长评估后，有若干职系预期或可能出现继任问题 / 招聘困难，因而可能有需要让已届退休年龄的人员不中断服务而继续受雇。它们主要是编制小的职系。

9. 在 19 个纪律部队职系中，有部分的自然流失率将在 2013-14 至 2022-23 年度间达到 40%或以上(即每年平均流失率为 4.6%)。有关详情如下：

