

主旨: 職工盟物業管理及保安職工總會就人口政策諮詢文件回應
附件: 人口政策文件回應(職工盟物業管理及保安職工總會).doc

香港物業管理及保安職工總會就人口政策諮詢文件內容回應

就特區政府早前發出之人口政策諮詢文件，本會就下列四個範疇提出建議，包括退休年齡限制婦女就業、加強培訓與資歷認可，以及輸入外地勞工四個面向。

首先，諮詢文件中之 2.1 章及 2.7 章均有提及研究退休年齡限制之議題，就此，本會認為現時保安牌照當中，有關乙牌年齡上限與諮詢文件中的倡議有所違悖。由於現時「乙類保安人員許可證」只准許 65 歲以下保安人員從事多幢式物業管理之工作，亦即保安員一滿 65 歲，就被強制退休。本會促請當局就「乙類保安人員許可證」年齡上限由 65 歲延長至 70 歲，讓工友能有更彈性選擇，不必因牌照所限而失去原有崗位。

當然，在有更妥善的退休保障下，本會期望工友能夠享受安穩之退休生活，惟特區政府遲遲未就全民退休保障展開討論，立例更是遙遙無期，就此，本會要求委員會及特區政府盡快就全民退休保障立法，正視人口老化以及其所帶來之效應。

其次，諮詢文件亦強調要「釋放更多本地勞動力」，事實上，本地中年婦女相較於全球各地而言，就業率偏低，原委囿於家庭崗位，例如照顧子女或家中長者，始令她們未能投身就業市場，同時，保安行業工時長，更使婦女們卻步。就此，本會認為委員會應促請政府加快標準工時立法步伐，令更多工友可以平衡工作與家庭生活。並且盡快就社區課餘託管服務作全面檢討，從而減輕婦女在家庭崗位中的沉重負擔之餘，亦可重新投入勞動市場，增加本地勞動力及填補行業空缺。

另外，年長女性較同期之男性就業率較低，撇除其他因素外，年齡歧視為她們就業之最大敵人例如保安及清潔行業，往往會因婦女年紀較大而低估其工作能力，使她們無法繼續工作，影響收入及生活，故本會認為當局應研究全面立法禁止年齡歧視，對所有具備勞動能力之工友一視同仁。

再者，諮詢文件指出要加強行業培訓及研究資歷架構銜接問題，本會認為保安及物業管理行業的在職培訓較側重於管理級別，基層員工培訓不足，失去晉升階梯，使行業持續出現前線人員人手

短缺問題，故本會要求委員會向僱員再培訓局及各企業提出更多基層員工在職培訓計劃，使他們能在行業中有更多支援。

而就資歷架構發展而言，現時資歷架構發展緩慢，未有提供一個合適階梯讓工友進修，很多工友只能修讀第一至三級課程，卻不能銜接第四級以上課程，令他們的經驗無法規範化，影響他們的前景，故本會促請委員會向資歷架構建議檢討資歷架構階梯與保安人員經驗掛鈎，並資助工會協助工友作資歷架構認證，使更多工友可以在行業中有長足發展。

本會反對諮詢文件中有關補充勞工計劃之提議。眾所周知，現時保安及清潔行業之人手空缺，原於待遇差別過大，工時長、工資低、工種零散化，使工友成了在職貧窮，工作亦不安穩。早前已於建議中提及本地勞動力仍有相當大的上升空間，只是政府及行業配套不足，令人手長期短缺，所以，本會再次要求政府切實面對有關問題，並整飭現時狀況，同時向業界建議改善物業管理清潔行業工友之基本待遇，還工友勞動尊嚴，而非訴諸補充勞工計劃，漠視本地工人問題。

最後，本會期望人口政策諮詢文件並非一紙空談，而是會就文件內各個範疇作出政策上之改善，否則日復日之研究，不但未能為任何問題帶來改變，並會深化其嚴重性，所帶來之效應將難以估計。

香港物業管理及保安職工總會

2014 年 2 月 21 日



香港物業管理及保安職工總會 (職工盟屬會)



HK BUILDINGS MANAGEMENT AND SECURITY WORKERS GENERAL UNION (AFFILIATE TO HKCTU)
九龍油麻地彌敦道 557-559 號永旺行 19 字樓 電話：27708668 傳真：27707388
9/F, Wing Wong Comm. Bldg., 557-559 Nathan Rd., Yaumatei, Kln Tel:2770 8668 Fax:27707388

香港物業管理及保安職工總會就人口政策諮詢文件內容回應

就特區政府早前發出之人口政策諮詢文件，本會就下列四個範疇提出建議，包括退休年齡限制、婦女就業、加強培訓與資歷認可，以及輸入外地勞工四個面向。

首先，諮詢文件中之 2.1 章及 2.7 章均有提及研究退休年齡限制之議題，就此，本會認為現時保安牌照當中，有關乙牌年齡上限與諮詢文件中的倡議有所違悖。由於現時「乙類保安人員許可證」只准許 65 歲以下保安人員從事多幢式物業管理之工作，亦即保安員一滿 65 歲，就被強制退休。本會促請當局就「乙類保安人員許可證」年齡上限由 65 歲延長至 70 歲，讓工友能有更彈性選擇，不必因牌照所限而失去原有崗位。

當然，在有更妥善的退休保障下，本會期望工友能夠享受安穩之退休生活，惟特區政府遲遲未就全民退休保障展開討論，立例更是遙遙無期，就此，本會要求委員會及特區政府盡快就全民退休保障立法，正視人口老化以及其所帶來之效應。

其次，諮詢文件亦強調要「釋放更多本地勞動力」，事實上，本地中年婦女相較於全球各地而言，就業率偏低，原委囿於家庭崗位，例如照顧子女或家中長者，始令她們未能投身就業市場，同時間，保安行業工時長，更使婦女們卻步。就此，本會認為委員會應促請政府加快標準工時立法步伐，令更多工友可以平衡工作與家庭生活。並且盡快就社區課餘託管服務作全面檢討，從而減輕婦女在家庭崗位中的沉重負擔之餘，亦可重新投入勞動市場，增加本地勞動力及填補行業空缺。

另外，年長女性較同期之男性就業率較低，撇除其他因素外，年齡歧視為她們就業之最大敵人，例如保安及清潔行業，往往會因婦女年紀較大而低估其工作能力，使她們無法繼續工作，影響收入及生活，故本會認為當局應研究全面立法禁止年齡歧視，對所有具備勞動能力之工友一視同仁。

再者，諮詢文件指出要加強行業培訓及研究資歷架構銜接問題，本會認為保安及物業管理行業的在職培訓較側重於管理級別，基層員工培訓不足，失去晉升階梯，使行業持續出現前線人員人手短缺問題，故本會要求委員會向僱員再培訓局及各企業提出更多基層員工在職培訓計劃，使他們能在行業中有更多支援。

而就資歷架構發展而言，現時資歷架構發展緩慢，未有提供一個合適階梯讓工友進修，很多工友只能修讀第一至三級課程，卻不能銜接第四級以上課程，令他們的經驗無法規範化，影響他們的前景，故本會促請委員會向資歷架構建議檢討資歷架構階梯與保安人員經驗掛鈎，並資助工會協助工友作資歷架構認證，使更多工友可以在行業中有長足發展。

本會反對諮詢文件中有關補充勞工計劃之提議。眾所周知，現時保安及清潔行業之人手空缺，原於待遇差別過大，工時長、工資低、工種零散化，使工友成了在職貧窮，工作亦不安穩。早前已於建議中提及本地勞動力仍有相當大的上升空間，只是政府及行業配套不足，令人手長期短缺，所以，本會再次要求政府切實面對有關問題，並整飭現時狀況，同時向業界建議改善物業管理清潔行業工友之基本待遇，還工友

勞動尊嚴，而非訴諸補充勞工計劃，漠視本地工人問題。

最後，本會期望人口政策諮詢文件並非一紙空談，而是會就文件內各個範疇作出政策上之改善，否則日復日之研究，不但未能為任何問題帶來改變，並會深化其嚴重性，所帶來之效應將難以估計。

香港物業管理及保安職工總會
2014 年 2 月 21 日