

**主旨:** 回應人口政策諮詢件  
**附件:** 20140223人口政策意見書.pdf

請查收有關文件。

零售、商業及成衣業總工會( R.C.C.I.G.U )  
保險及金融從業員權益分會( I.F.P.S.S.)  
[Affiliated to HKCTU/IndustriALL/UNI]  
TEL:(852) 2770 8668 FAX:(852) 2384 0261  
我們工會的網頁(our union's website) [www.hkccrgu.org](http://www.hkccrgu.org)  
我們工會的電郵(our union's e-mail) [info@hkccrgu.org](mailto:info@hkccrgu.org)

## 零售、商業及成衣業總工會

# Retail, Commerce and Clothing Industries General Union

九龍彌敦道 557-559 號永旺行 7 字樓

7/F., WING WONG COMMERCIAL BLDG., 557-559 NATHAN ROAD, KLN, H.K.

電郵/Email: info@hkccrgu.org 電話/Tel: 2770 8668 傳真/Fax: 2770 7388

致人口政策督導委員會：

## 對人口政策意見書

本會從人口政策導委員發表的諮詢文件中，感到主要圍繞人力資源規劃，欠缺探討如何提升及改善市民的生活質素，並沒有深入了解及分析市民現況和打工仔女面的生活與人口政策的關連。本會對此表示失望及遺憾。在這個狹隘的視野下，「人口」只不過淪為經濟發展的工具，而不是生活應受保障的社會公民。從文件中可見，這種由工商界利益主導下的人口政策，對於積累多年的民生及人才發展問題缺乏具體和實質的建議，只是處處偏袒工商界利益，不斷為擴大及放寬輸入外勞造勢。

本會的詳細意見如下：

### **重視僱員發展，改善勞工條件，立法標準工時，反對擴大輸入外地勞工**

本會不同意在現有的輸入勞工措施上再額外增加新的措施。現行的一般就業政策、輸入內地人才計劃及優秀人才入境計劃已經能夠作為輸入高技術高學歷的外地專才的渠道。而補充勞工計劃則能夠作為輸入較低技術勞工的方法。

根據政府統計處資料顯示，零售業在 2002 至 2012 年間，香港的勞動人口共有 9% 的升幅，同期間零售業的就業人口卻大幅攀升 23%，由 21 萬人上升至 26 萬人。反映零售業是有新人加入。

假設勞工短缺的話，根據簡單的供求定律，市場出現人手不足時工資勢必上升。然而零售業在香港一直屬於低薪行業。2012 年零售業工資中位數僅超過 1 萬元（10,300 元），與香港整體工資中位數 12,800 元相差 20%（2500 元），工資及工時不及其他行業；工時中位數為每星期 48 小時，每星期工作超過五天的比例約 76%。試問零售業若然真是「勞工短缺」，為何工資總是長期偏低？而零售業轉工人士中，有大約三份一不滿收入或僱員福利，其他原因包括不滿工作性質、工時、工作環境等。

如零售業也嚷著輸入外勞，那麼香港的年輕人還可以加入在那行業？青年失業問題向來是社會大眾所關注的，而零售業一直是青年人相對願意加入的行業。2012 年零售業一共吸納了接近 10 萬名 15 至 29 歲的年輕人加入，相比其他行業為多。一旦零售業也輸入外勞，香港還有哪些行業可以吸納香港的青年勞動力呢？

事實上，零售業所謂的「勞工短缺」，只是由於零售業工資長期偏低，工時長、假期少及無前景（工人無空間自我增值）等業界陋習，導致零售業人才流失問題嚴重，而非真正的勞工短缺。從勞工處於早前的「零售業良好人事管理挽留人才的策略」，文件中提及「如何挽留優秀僱員」是零售機構的僱主能夠重視改善零售業僱員的薪酬福利、改善工作環境、推出家庭友善措施及重視僱員的發展機會，零售業自然能夠成功挽留人手，減少人才流失。

### **加強託兒服務**

就文件有關鼓勵女性料理家務者就業，本會十分支持，但文件並無任何具體的建議。本會認為，現時婦女面臨最主要的困難是缺乏社區託兒服務。現時社區保母名額只有 720 個，且只能夠照顧六歲以下的幼兒。而每區全日制幼兒中心名額亦只有 44 至 144 個，服務明顯不足。關愛基金推行的「課餘託管試驗計劃」受惠人數亦只有 12,000 人。雖然施政報告同時提出增設社區保母及課餘託管的資助名額，但增加幅度未如理想。本會認為從速大幅增加上述各項服務的名額及資助，將有助更多婦女外出工作。

施政報告提出「鄰里支援幼兒照顧計劃」服務對象的年齡，由 6 歲以下延至 9 歲以下，但卻沒有同時增加聘請社區保母的資助，現時社區保母只能收取義務性質每小時 20-22 元，較最低工資為低，根本無助提供穩定的託兒服務。

### **制訂家庭友善的勞工政策**

不論是鼓勵婦女就業，抑或鼓勵家庭生育，家庭友善的勞工政策是一個重要的措施。具體的政策包括：1) 將女性產假由現時 10 周增加至 14 周，與國際勞工組織的標準看齊；2) 設立男士有薪侍產假七天；3) 將勞工假期與公眾假期劃一為 17 天；4) 設立育兒假或家事假，給予育有幼兒的在職父母；5) 制訂標準工時每周 44 小時，加班費為正常工資 1.5 倍，每周最高工時為 60 小時；6) 立法規定五天工作周；7) 在較大型企業訂立家庭友善工作間規定，例如設立哺乳室。

由於現時工時過長，亦缺少假期，令大量的潛在勞動力未能釋放，僱員不能平衡工作與照顧家庭的時間。有婦女表示，由於丈夫每天要工作 12 小時，根本沒有時間照顧家庭，於是責任全落到女性身上，因此太太也不可能外出工作。而不少基層行業的工作崗位都需要長工時工作，例如中式飲食業，零售業等經常 12 小時，每天工作 8 小時竟然已經在行內視為「兼職」！令不少女性難參與及「被迫兼職」，更令很多婦女卻步。

### **保障零散工**

根據 2009 年統計處資料，近三分之二部份時間工作的僱員為女性。現時法例對每周工作少於 18 小時，或少於連續 4 周或以上工作 18 小時的僱員缺乏足夠保障，該些俗稱少於「418」僱員不可享有有薪年假、有薪法定假期、有薪產假及病假等等，亦沒有被解僱及遣散的賠償。因此，本會要求取消「418」規定，未能連續四周或以上工作 18 小時的僱員應享按比例勞工保障。只有改善兼職員工的待遇，才可吸引更多女性料理家務者或提早退休人士重投勞工市場。

### **立法禁止年齡歧視**

從本會經驗看到不少僱主往往歧視年齡較大的人士，不論是求職者抑或現職僱員。以零售業及服務業最為普遍，令不少大齡工友不能入職，正正是文件所指的四十、五十歲工友的勞動力未能發揮。政府應該盡快草擬年齡歧視的法例，一方面既是鼓勵婦女及中年人士就業，另一方面更是改變社會的風氣。

### **有關培訓及再培訓，協助青少年就業及職業教育**

2013 年第三季，15-19 歲青少年的失業率為 14.9%，而 20-24 歲年齡組別的失業率亦達 10.7%，合共的失業人數近 3.9 萬人，佔整體失業人數差不多三分之一。本會認為政府必須做好青年就業的培訓及配套，一方面解決青年就業困難問題，另一方面增加勞動力的供應。

應加強資助培訓機構，開拓適合青年就讀的職業培訓內容，使有關培訓與香港經濟發展接軌。並加強資助開發及推廣創新工藝課程，使青年透過修讀課程，更容易進入相關資歷階梯。

### **有關提升長者生活質素，設立全民退休保障**

根據政府「2012 香港貧窮情況報告」，長者貧窮率達 54.4%。文件並無應對長者貧窮的方案，卻只是一些細眉細眼上著眼，例如「銀髮市場」或長者當義工的議題。假如長者缺乏合理的生活保障，只會迫使他們繼續工作，甚至要執拾紙皮及垃圾維生，那麼文件中提及的任何長者學習、擔當義

工等等都不過是空談。本會認為政府在制訂長遠人口政策的時候，必須著手設立全民退休保障，以確保老有所養。

總括，本會就人口政策的建議簡述如下：

#### **A. 輸入外勞**

1) 反對進一步擴大輸入外勞，特別是輸入低技術勞工；

#### **B. 促進就業**

2) 增加全日制幼兒中心、社區保母、課餘託管計劃等的名額；

3) 將社區保母界定為正規工作，給予市場薪酬及勞工保障；

4) 增加資助託兒服務的名額，以協助基層家庭就業；

5) 將女性產假由現時 10 周增加至 14 周，與國際勞工組織的標準看齊；

6) 設立男士有薪侍產假七天；

7) 將勞工假期與公眾假期劃一為 17 天；

8) 設立育兒假或家事假，給予育有幼兒的在職父母；

9) 制訂標準工時每周 44 小時，加班費為正常工資 1.5 倍，每周最高工時為 60 小時；

10) 在較大型企業訂立家庭友善工作間規定，例如設立哺乳室；

11) 修改僱傭條例，取消「418」限制，低於 418 的僱員可按比例享有勞工保障；

12) 立法禁止年齡歧視；

#### **C. 長者安老**

13) 設立全民退休保障制度；

14) 增加長者進修的機會；

零售、商業及成衣業總工會

2014.2.23