

主旨: Fw: 港九勞工社團聯會對《集思港益 - 人口政策諮詢文件》的意見和建議
附件: 港九勞工社團聯會對《集思港益 - 人口政策諮詢文件》的意見和建議.pdf

致 人口政策督導委員會

貴機構於 2013 年 10 月 24 日發表《集思港益 - 人口政策諮詢文件》(下稱《諮詢文件》)，關注未來香港人口老化的趨勢下，香港如何保持經濟競爭力。《諮詢文件》主要循以下五個路向尋求意見，包括：

1. 以新來源補充現有人口及勞動力
2. 釋放現有人口的潛力
3. 提升本地培育人才的質素
4. 營造有利環境讓市民成家立室及生兒育女
5. 迎接高齡化社會帶來的機遇

作為紮根於基層的勞工團體，本會非常關心《諮詢文件》對基層工友的生活狀況和勞工權益帶來的影響。本會認為，人口老化、人口政策固然是香港迫在眉睫的問題，勞動力參與率下降將可能窒礙現時經濟發展的速度，對於維持香港在區內競爭力而言帶來危機。但是，人口老化、人口政策等並不只屬於「經濟發展」這一個別範疇，它們屬於「一連串的事件」，因人口老化或大量人口的遷徙，不僅影響勞動力水平、經濟發展的質量或發展速度，它們亦會反映在公共政策上，如基建、房屋、醫療、社會福利、交通配套、環境保育等政策和設施，將會因為人口變化而承受龐大財政壓力，並對市民的居住環境和生活質素帶來深遠影響。

本會關注未來人口結構、勞動力水平、經濟發展速度和生活質素等問題，並反對在未經諮詢和研究之下肆意擴大輸入外勞。本會將依循《諮詢文件》的五個路向提出意見和建議，期望作為特區政府及人口政策督導委員會制定未來人口政策的參考。

港九勞工社團聯會

二零一四年二月二十二日

對《集思港益－人口政策諮詢文件》的 意見和建議

二零一四年二月



港九勞工社團聯會

前 言

人口政策督導委員會在 2013 年 10 月 24 日發表《集思港益 - 人口政策諮詢文件》(下稱《諮詢文件》)，關注未來香港人口老化的趨勢下，香港如何保持經濟競爭力。《諮詢文件》主要循以下五個路向尋求意見，包括：

1. 以新來源補充現有人口及勞動力
2. 釋放現有人口的潛力
3. 提升本地培育人才的質素
4. 營造有利環境讓市民成家立室及生兒育女
5. 迎接高齡化社會帶來的機遇

作為紮根於基層的勞工團體，本會非常關心《諮詢文件》對基層工友的生活狀況和勞工權益帶來的影響。本會認為，人口老化、人口政策固然是香港迫在眉睫的問題，勞動力參與率下降將可能窒礙現時經濟發展的速度，對於維持香港在區內競爭力而言帶來危機；但是，人口老化、人口政策等並不只屬於「經濟發展」這一個別範疇，它們屬於「一連串的事件」，因人口老化或大量人口的遷徙，不僅影響勞動力水平、經濟發展的質量或發展速度，它們亦會反映在公共政策上，如基建、房屋、醫療、社會福利、交通配套、環境保育等政策和設施，將會因為人口變化而承受龐大財政壓力，並對市民的居住環境和生活質素帶來深遠影響。

本會關注未來人口結構、勞動力水平、經濟發展速度和生活質素等問題，並反對在未經諮詢和研究之下肆意擴大輸入外勞。本會將依循《諮詢文件》的五個路向提出意見和建議，期望作為特區政府及人口政策督導委員會制定未來人口政策的參考。

回應「以新來源補充現有人口及勞動力」

反對擴大輸入外勞，檢討業界待遇優先

《諮詢文件》提出輸入低技術勞工的建議，理由為應付包括建造業、零售業、飲食、安老及護理院舍等行業人手不足的需要。本會對於有關建議表示極度遺憾，認為當局在未有對相關行業進行廣泛諮詢及調查研究之前，不應該草率提出擴大輸入外勞的建議，影響本地工人的就業機會。《諮詢文件》亦以香港輸入外勞比鄰近包括新加坡及澳門等地區為少，認為需要擴大輸入外勞的人數。本會不認同有關說法，亦不鼓勵政府盲目追隨外地輸入外勞的做法，新加坡及澳門等地的外勞問題近年日益升溫，去年 12 月新加坡更發生當地 40 多年來首次的大騷亂，反映外勞與當地工人的矛盾加劇，不利於維持社會的穩定。

本會反對在未經任何諮詢和研究之下，肆意擴大輸入外勞，因為擴大輸入外勞會剝奪本地工人分享經濟成果的權利。當大量低技術工人的流入，窒礙了本地僱主改善技術、管理、培訓、生產力和產品質素等各方面的動力；輸入外勞雖可以低廉勞動成本提高產出，但它涉及的社會成本非常高昂，例如基建、房屋、醫療、社會福利、交通配套、環境保育等政策和設施，都會因為大量外勞流入而遭遇龐大壓力，輸入外勞只能維持產出量，但不能提昇生產力，亦絕不能夠保證香港人的生活質素會比以前好。

同時，特區政府於去年 9 月公佈官方首條「貧窮線」，以家庭入息中位數一半作為量度香港貧窮問題的首個官方指標，方案反映出香港的貧窮人口居然高達 131 萬人口，每 5 個人之中就有 1 個生活於貧窮。貧窮問題在現今香港正值水深火熱之際，草率輸入大量外勞的後果，只會讓本來集中在基層及低收入市民的低技術工作崗位，大規模地流向外勞，嚴重衝擊本地市民的就業機會，更甚至拉低市場薪酬，令基層家庭生活質素惡化，全盤承受擴大輸入外勞的惡果。本會反對擴大輸入外勞，並促請政府在任何情況下，務必先以解決本地工人職業錯配、改善本地工人待遇等方面著手，必須以本地僱員的就業和生計為優先考量。

(1) 維持現行輸入外勞審批機制

香港輸入外勞有既定程序，僱主申請輸入外勞必須在嚴格而受監管的程序下進行。「補充勞工計劃」下，僱主以不少於該行業工資中位數的薪酬水平及合理條件，在經過本地進行四星期的公開招聘後，有關申請將交由勞工顧問委員會考慮及審批。有關程序將確保僱主所呈輸入外勞理據必須充分合理，即香港沒有相關工人在一合理的薪酬水平或條件下願意處理職務，僱主才能夠輸入外勞。本會促請政府及社會各界必須維護此嚴謹而具公義的程序，不僅保障香港打工仔的飯碗，還捍衛了香港的國際形象，避免因低價招攬大量外勞而被非議壓榨工人

(2) 檢討業界工作待遇先行

現時所謂出現人手不足的情況，一方面源於某些行業特殊或具厭惡性質，另一方面是這些行業的薪酬待遇普遍偏低，工時較長，亦為業內人士詬病。以安老及護老院舍為例，業內有超過55%從業員每周工時超過54小時，本會建議政府行使持分者的責任，在建議或行使輸入外勞決定前必須廣泛諮詢業內人士的意見，亦須考察業界的薪酬待遇及工作環境等問題。

(3) 政府以身作則帶領市場改善工人待遇

對於一些因薪酬及待遇低劣以致未能吸引新人入行的行業，建議政府可效法建造業培訓新人入行的方法，為這些人手短缺的行業吸納新血；長遠而言，政府需鼓勵相關行業改善僱員薪酬待遇，例如在一些政府營運宿位、向私營安老院購買的宿位及資助非牟利機構宿位等方面，對從業員的薪酬待遇上作出改善，以及加強投放資源予業界的培訓工作，為市場起帶頭作用，提高市場的整體應聘意欲。

(4) 審視現時吸納人才政策的成效

本會原則上支持政府積極吸納外地優秀人才來港，進而推動香港的產業多元、專業技術和經濟持續發展。但本會發現近年有若干企業透過更改職稱等手法，繞過勞工顧問委員會「補充勞工計劃」的程序，直接向入境處的「一般就業政策」、「輸入內地人才計劃」輸入外勞，影響本地工人就業。本會建議政府檢討現時入境處轄下「一般就業政策」、「輸入內地人才計劃」及「優秀人才入境計劃」等輸入專才申請的成效，研究有多少輸入外勞個案是透過更改職稱等手法繞

過勞工及福利局而直接向入境處提出申請；並建議政府積極考慮，將「一般就業政策」、「輸入內地人才計劃」及「優秀人才入境計劃」等輸入專才申請程序轉交予勞工及福利局處理。

回應「釋放現有人口的潛力」

提供政策及誘因支持重投勞動市場

根據政府統計處資料，2013 年底香港的勞動人口參與率達 61.2%。用最簡單的換算方法表示，現時在 15 歲或以上人口之中，仍然有 38.8% 人士並非勞動人口，而當中有大部分是政府所預期的潛在可發展的勞動力，例如多數為女性的料理家務者、已退休之長者、內地新來港人士、殘疾人士及少數族裔人士等。

然而，要釋放這些勞動力並非容易，因為他們各自有不同原因選擇離開或不參與勞動市場，例如料理家務者因為家庭需要、或一些家庭文化因素而在勞動市場中缺席，年長人士的身心未能夠繼續支援工作而選擇離開勞動市場，內地新來港人士、殘疾人士及少數族裔人士受到不公平待遇等問題。我們建議政府必須對症下藥，提供誘因鼓勵離開職場人士重投勞動市場、支持弱勢社群獲得相對公平的勞動機會及待遇；但同時，政府亦必須尊重一些不參與勞動力市場人士的決定，並正視他們對社會的隱性貢獻。

(5) 調查婦女離開勞動市場原因

婦女不參與勞動市場或勞動力未能充分發揮的原因尤為複雜，既因為需要抽身照顧家庭的關係，她們必須要以先妥善照顧好家庭為前提下才可以就業，或只能選擇一些兼職工作以方便照顧家庭；亦可能因為華人社會傳統「男主外女主內」、或男性對家庭掌有財政大權等，對於女性外出工作造成心理上的制肘，這方面在基層婦女方面尤其顯著。本會歡迎行政長官在施政報告內提到要了解香港婦女離開勞動市場的原因和吸引她們重新就業的因素，這好讓政策能對症下藥，讓料理家務的女性在照顧家庭的同時，能夠抽取一些時間參與勞動力市場，發揮勞動價值，把握改善家庭生活環境的機會。

(6) 正視料理家務者的隱形經濟貢獻

雖然諮詢文件只建議更多料理家務者加入勞動市場，但本會亦認為，政府不應漠視部分未能加入勞動市場的女性的權益。如全職料理家務者，甘願放棄理應可得的工作職位及待遇，並選擇成為一個無酬、無休假和無退休保障的家庭勞動者，她們每天耗盡心思來照顧家庭，以讓其他家庭成員可以全心外出工作，其無私的付出實應被肯定。時至今天，這群組在家的勞動成果卻一直沒有被明確量化，她們的隱性經濟貢獻，並沒有獲得社會的充分認同。本會建議政府為這些長期無酬的料理家務者支付強積金供款，讓她們也能如其他僱員一樣，享有同等的退休生活保障。此舉亦為日後推行全民退休保障政策的先行先試方案。

(7) 加強社區支援，增加資源供非牟利機構增加托兒服務的名額。

為釋放雙職婦女的壓力，本會建議加強社區支援服務，社會福利署擴大 2009 年開始實行的「鄰里支援幼兒照顧計劃」，定時為區內市民提供區內社區褓姆的供應數目，以及讓社區托兒服務機構延長服務時間，於公眾假期間能夠為在職婦女的子女提供有限度的托管服務，以減輕料理家務者照顧兒女的壓力，釋放她們的勞動力。

(8) 實行彈性退休安排

香港沒有實行法定退休年齡，但不少政策都從側面反映社會如何判斷退休年齡的界線，例如打工仔在 65 歲時才可提取強積金供款；社會福利署為 65 歲以上長者發放長者咭以享受政府部

門、公共機構及商號提供的長者優惠；以「敬老」原則發放的高齡津貼(俗稱「生果金」)的受惠人士年齡需在 65 歲或以上。然而現時政府的退休制度下，紀律部隊人員的法定退休年齡為 55 歲，文職人員則是 60 歲，加上市民對優質生活的日益追求，工作週期愈來愈短，均反映某些環節出現了勞動力真空狀態。

本會認為，在尊重個別人士希望提早或準時退休的意願下，政府可考慮實行彈性退休安排，讓具資歷員工有效地傳授經驗予新入職的員工，可以維持服務的質素連貫性，從而減少人力資源的浪費。但實行彈性退休安排的時候，亦必須考慮行業及工種特性、銓敘制度、勞工福利、員工意願等因素。

(9) 支援新來港人士生活和就業需要

根據政府統計處《2011 年人口普查》資料，2011 年內地來港定居未足 7 年人士有 17 萬人，當中有 13 萬 7 千人為 15 歲以上，但工作人口卻只有約 6 萬人，勞動人口參與率只有 47.8%。當中 25-44 歲參與率是 51.1%，45-64 歲參與率是 68.5%，這兩群組的工資中位數介乎 6,000-10,000 元。由於語言及文化的差異，以及較薄弱的人際關係，新來港人士需要時間獲他人接納，往往因此造成就業困難或在職場中受到不合理待遇。本會建議加強對新來港人士的就業培訓，通過包括語言、待人接物、勞工權益、工作技能等多方面的支援，既為他們提供自力更新和向上流動的機會，亦協助他們盡快融入社區。

(10) 加強社區宣傳，破除社會定型

雖然香港是一個中西文化交匯之地，但在家庭文化方面，往往受到傳統儒家文化的薰陶，尤其是「男主外女主內」的風氣依然在一些低收入家庭或有新來港人士家庭中發揮影響力。婦女事務委員會在 2011 年發佈的《香港的女性及男性對婦女在家庭、職場及社會地位的看法》調查報告亦顯示，儘管社會已普遍接受女性經濟角色的轉型，但社會仍普遍認為照顧家庭是女性的責任。本會促請政府加強兩性關係、新移民(包括少數族裔)、殘疾人士等方面的宣傳推廣和教育工作，破除社會定型。

回應「提昇本地培育人才的質素」

提昇業界培訓，支持產業多元，加強本土科研

特區政府在 2012 年 4 月發表《2018 年人力資源推算報告》，報告以 2010 年為基準年，推算 2018 年香港勞動力供應及需求的情況。數據顯示，高學歷(即學士學位及以上)人士的勞動力需求在 2018 年出現供不應求的情況，但差額亦只限於 500 人左右，供不應求狀況尚算輕微；相反，中高級學歷(即高中、技工、技術員及副學位)的勞動力短缺較為嚴重，有 22,000 個崗位未能夠獲得填補；初中以下出現勞動力供過於求，有 8,500 人未能夠配對職業，有可能是新技術的開發讓這些低學歷職位需求越來越少。

人口政策的關鍵並非量的增加，而是質的培養。人口政策必須對症下藥，不能盲目透過輸入外勞增加勞動力，過多的勞動力會衍生負面效果，如房屋及土地需求、社會及醫療福利資源的分配、公共設施和交通的承載能力、以及大量勞動力閑置的問題等，甚或動搖了社會的治安和秩序。在經濟全球一體化、人才及資金自由流轉和各國企業競逐人才的形勢下，招攬外地人才亦變得異常困難，況且從短期看輸入高質素的人才雖是最快捷、直接的辦法；但長期而言，加大培訓力度，才是提高人力資源質素、源源不絕地為本港各行各業提供優秀人才的根本辦法。

(11) 提升勞動力質素，解決職位錯配問題

提升社會整體勞動力的關鍵，在於讓每一個打工仔能夠在工作上各盡所能，充分發揮自身的生產力，前提是增強勞動力質素和就業適應能力。本會建議政府應未雨綢繆，投放更多資源改善勞動力質素，如僱員再培訓局、職業訓練局等，提高「初中以下學歷」及「中高級學歷」人士的就業能力，以應付將來對有關學歷及就業能力的勞動力需求。

(12) 發展多元產業以鼓勵培訓多元人才

只有經濟多元發展，百業興旺，才能創造優質就業，改善整體就業結構，增加市民向上流動的機會；經濟多元發展，更能提昇基層就業質素。因此，本會建議投放更多資源推動香港各項具領先優勢產業發展的長遠政策，特別是物流業、建造業、高新科技、環保產業等，透過開發拓展這些優勢產業，積極延攬及訓練人才；此舉亦可帶動其他周邊產業發展，有助推動整體經濟。

(13) 增加大學科研資助

發展多元產業必須延攬多元人才。近年香港大學生人數不停上升，但在學術成果和科研水平上仍未能達到世界一流水平，在這個層面上特區政府責無旁貸。本會建議政府增加對大學的學術研究和科研的資助；政府亦需多資助開發技能相關的課程和學科而非一味追求「學士學歷」，給予資源讓學子培養不同技術和技能，遠比傳統大學學位課程來得重要和進取。

回應「營造有利環境讓市民成家立室及生兒育女」

協助置業、鼓勵生育、家庭友善

本會於 2012 年底進行「香港大專學生置業與結婚的關係」的調查，訪問了本地九家大學 607 名大專或以上程度學生。當中，有超過三成受訪者表示置業為了組織家庭需要，另外亦有四成半受訪者同意「先置業、後置家」的說法。事實上，根據政府統計處資料，2012 年香港首次結婚的年齡，男性為 31.1 歲，女性為 29 歲，而 25 至 34 歲人士的工資在過去十年幾乎沒有增長，反映現時青年工資長期滯後的時代，青年未有累積足夠的置業財力、而事業又未成氣候的話，很有可能會將結婚、生育等一切家庭計劃推遲，這不僅是對於提高生育率無補於事，對於青年的向上流動、以及對社會穩定和經濟發展，更會帶來非常沉重的壓力。

家庭是構建社會的基石，但是建立家庭是一個漫長而且需要仔細籌劃的過程。結婚擺酒是建立家庭第一步的最龐大花費，但生兒育女亦是維持家庭的長期開支；更重要是，我們需要了解時下青年的普遍想法，遲婚並非因為不想結婚而逃避，而是因為置業問題而選擇推遲結婚。要營造有利環境讓市民成家立室及生兒育女，政府就必須在置業、結婚、生育、撫養等四個範疇提供足夠的支援，尤其是解決時下青年累積財富及向上流動滯後的問題，以釋放青年對於成家立室及生兒育女的無形壓力。

(14) 寬免學生資助計劃下貸款及免入息審查貸款首五年利息

大專學生畢業出來工作，未有收入即已欠下政府鉅額貸款，對於初入職場的青年來說，無疑是窒礙初期累積財富的機會，變相叫青年延遲儲錢及展開其他家庭計劃。本會建議改善現時包括學生資助計劃下的貸款及免入息審查貸款計劃等，寬免青年找到工作後的首五年內各項利息，讓他們能夠盡快開展積蓄財富，為籌劃置業及各種家庭計劃創造條件，此舉將直接有利於降低首次結婚的年齡。

(15) 立法制定男士有薪侍產假

勞工顧問委員會已經於 2012 年 11 月達成共識，全港男士可享三天有薪侍產假，但只能領取五分四工資，與產假計薪方式看齊。建議政府盡快就男士有薪侍產假草擬法案，丈夫能於婦女生產期間在旁照料，必可減輕婦女在生理、心理的負擔，對於婦女日後重投社會必然有莫大的幫助。本會亦建議政府應適時檢討及提高男士有薪侍產假日數至五日或以上。

(16) 增加孕婦醫院床位

政府鼓勵市民生育，必先保障市民能夠獲得充足的產科服務支援。雖然公營及私營醫院在 2013 年停收雙非孕婦，而公營醫院亦會在 2014 年繼續停收雙非孕婦，但公營醫院的新生嬰兒深切治療部的使用率仍然維持在 110%至 120%，既未能滿足於渴求公營醫療服務的基層家庭，使用率一直高企亦加劇前線醫務人員的工作壓力。建議政府增加公營醫院的孕婦床位以紓緩緊張需求，亦建議醫院管理局正視人手緊絀的問題，應以較好的條件吸引醫護人員回流到公立醫院。

(17) 推行 15 年免費教育

根據政府資料，2011-2012 學年，開辦半日制班級的私立獨立幼稚園及非牟利幼稚園的平均學費分別為 44,338 元和 21,177 元。雖然現時幼稚園學券計劃協助家長繳交大部分幼稚園學費，但由於半日制及全日制幼稚園的學券資助相等，而低收入家庭多為雙職家長，傾向為子女選擇全日制幼稚園，因此家長亦需要承擔每月 1,000 元或以上學費及雜費，對於他們來說負擔尤其困難。本會建議盡快推行 15 年免費教育，讓更多基層家庭子女能夠平等地接受教育，避免基層孩子「輸在起跑線」，此舉亦有助雙職家長將部分照顧孩子的時間投放於工作上。

(18) 制定有效協助基層上樓政策

安居是大部分市民之願。近年雖有包括置安心計劃、港人港地政策、白表申請人免補地價申請居屋配額、額外印花稅等等，但離有效控制樓市、滿足置業需求還有相當距離。政府雖建議在未來十年提供 47 萬個房屋單位，但公營房屋只佔當中 6 成，要解決公屋輪候冊上不斷增加的申請宗數猶如杯水車薪。本會認為，要解決基層上樓問題，必須從多方面思考增加土地供應，建議盡快撥改更多政府、機構或社區「(GIC)土地作興建「限呎」住宅用途，可建「限呎樓」以符合小核心家庭或分戶家庭的實際需要，亦更有效以「限呎」來「限價」，幫助小市民上車；而 GIC 土地多處較便利地區，政府可靈活結合該地區的公共設施興建住宅外，亦可更實際地減輕市民因地處偏遠而產生的龐大交通費。

(19) 立法制定標準工時

無論是政府抑或學術機構的調查研究，都反映出現時香港人的工時已經冠絕全球，亦遠高於國際勞工組織倡議的每周工時 40 小時的標準。制定每日 8 小時、每星期 44 小時的標準工時，才能讓打工仔賺取合理的勞動回報和獲得足夠的休息時間，才能配合家庭友善政策的實施。

(20) 推動其他有利家庭友善環境政策

今日的社會已經不再是傳統「男主外女主內」的家庭關係，此舉並不符合現時雙職婦女不斷外出尋求工作機會的趨勢。現代的家庭制度理應是男性與女性皆擁有滿足個人自由的權利和維持家庭健康生活的責任。本會建議政府積極考慮劃一勞工假與公眾假、訂定有薪教育假期等家庭友善相關政策，鼓勵業界推動家庭友善工作指引，讓員工與其配偶在家庭生活互補長短，建立健康家庭生活，同時有利於員工在職場上發揮。

回應「迎接高齡化社會帶來的機遇」

保障全民退休，改善安老資源政策

根據人口政策督導委員會在 2012 年 5 月發出的《二零一二年進度報告書》中，指出香港人口正面臨老化問題，在 2029 年及 2039 年，65 歲以上人口的百分比將分別為 25%及 28%，香港的老年撫養比率亦會由 2010 年的 172 大幅上升至 2039 年的 454。人口老化是很多發達城市現正面對的問題，在人口紅利下降的時候，勞動人口下降為經濟發展帶來挑戰。當 20 多年後，香港的 65 歲以上長者數量佔去全港人口的 30%，社會將需要應付大量退休長者生活需要，對醫療及安老服務資源長期緊拙的香港來說，猶如一道警號，而為未雨綢繆，規劃長遠的長者政策以迎接高齡化社會，正是當下刻不容緩之策。

(21) 設立全民退休保障

香港作為一個高度發展城市，但論到退休保障制度卻相形落後，例如現行強積金制度未有涵蓋到家庭主婦、65 歲以上長者及其他非勞動人口，強積金作為香港市民退休保障的成效實在存疑。本會建議政府盡快開展及引發全民退休保障的討論，並研究各種可行方案，締造「老有所養」的社會。

(22) 取消強積金對沖機制

強積金計劃成立至去年中，有約 207 億元被僱主對沖為遣散費及長期服務金，單在 2008 至 2012 年 9 月期間，就有約 106 億元強積金用作對沖，比用作退休金多約 27 億。強積金僱主供款部分變相成為支付僱員遣散費款項，強積金保障退休生活的原意違背。本會建議在全民退休保障實施之前，應先改革強積金制度，降低強積金管理收費水平，以及取消強積金與長期服務金及遣散費對沖機制，貫徹強積金保障僱員退休生活的理念。

(23) 改善長者醫療服務問題

疾病出現的機率隨著年齡增長而增加，有數據顯示近九成患慢性病的長者需要使用公營醫療服務，因此，當人口老化問題逐步加劇，醫療服務供不應求的問題亦將被進一步放大，令長者錯過治療的最好時機。建議政府改善現時急症室輪候服務時間過長問題，並考慮在若干長者較多的地區加強夜間及假日的門診服務，另外，建議擴大醫療券的涵蓋服務範圍，特別是一些較專門的治療，如牙科、眼科及骨科等大量長者極需要接受的服務。

(24) 推動「長者友善」社區環境

世界衛生組織(WHO)有關「健康」一詞的說法：「健康不僅為疾病或羸弱之消除，而是體格、精神與社會之完全健康狀態。」建議政府增撥資源予 NGO 及社工，發掘一些隱性的獨居或二老長者，並向這些長者提供服務，讓他們逐步接受社會、投入社會；另一方面，改善社區設施，讓設施達致「長者友善」，如巴士站上蓋、屋邨公園健體設施、康文署提供場地資源和活動等，消除為長者參與社交活動帶來的障礙，鼓勵長者融入社群，建立正常社交生活。

(25) 支援非牟利機構提供安老服務

政府於 2013 年 9 月推行長者社區照顧服務券試驗計劃。服務券計劃的原意是讓長者有更多的安老服務的選擇，除入住安老院之外也可以使用居家服務。然而它仍未能擺脫資源不足的問題，例如醫護人手不足，延長了輪候社區照顧服務的時間。本會建議政府向提供有關服務的非牟利機構給予提供足夠的資源和支援，以配合政府政策的推行。

(26) 整合現行長者政策資源

社會上不乏照顧長者起居生活的安老政策，但這些政策計劃越來越多，甚至出現項目內容重疊的現象。此舉反導致政策推動成本不斷上升，所佔計劃的整體預算比重亦將會越來越高。建議政府整合現行資源，研究政策之間的連貫性，或將個別項目合併推行，既一方面使稅收能夠獲得適度分配，使用得其所。此舉亦有利於日後開展一個具規模及前瞻性的全民退休保障。

查詢

九龍深水埗長沙灣道1-5號長勝大廈5/F D座

電話：2776 7232 傳真：2788 0600

電郵：info@hkflu.org.hk



港九勞工社團聯會