

人口政策意見書

人口政策意見書

前言

香港出生率偏低，人口不斷老化，其起因可能有好幾個，但總的來說，有較大影響性的就是金錢問題，也就是家庭收入及支出的問題。就日常觀察而言，假設以十個家庭單位為例，有三個家庭單位會生育兩個小孩；有三個家庭單位生育一個小孩；有三個家庭單位是不打算生育小孩，以養飼貓、狗等寵物來代替小孩(難怪近年寵物店開到成行成市)；只有剩下的一個家庭單位是願意生育三個小孩。

首要解決高樓價問題

被問及為何不生育多一個小孩時，很多新婚夫婦都會回答家庭財政壓力巨大，難以負擔日後多一位小孩的開支。若再追問下去，他們的答案也是極之相似，其最大的家庭開支項目，就是供樓或租樓費用。兩夫婦月入合共才數萬元，就要動用一半家庭收入在供樓或租樓之上，而剩餘的另一半家庭收入，就要應付日常的衣、食、行開銷；小孩的供書教學；給「家用」供養兩邊父母；還有每月要供各種各樣的保險。試問在這種緊張的財政狀況下，現代家庭又怎會願意生育多個小孩？

要解決人口老化問題，首先就要解決高樓價問題，特別是要減輕現有租住私人物業的家庭，或將會結婚組織家庭的年青新婚夫婦所面對的財政問題，讓他們有較寬裕的空間去考慮生育小孩的問題。除了推出一系列的樓宇需求管理措施之外，特區政府也應該加大力度去興建公營資助房屋，務求在最短時間內，能達致最佳效果，間接改善出生率偏低、人口老化的問題。(關於解決高樓價問題，小弟隨函附上一份長遠房屋策略諮詢文件意見書以供參考)

延後退休，確保社會擁有足夠勞動力

很多人認為只需把退休年齡延後至 65 歲就能有效保障社會上之勞動力，小弟對此觀點甚有保留。原因在於很多私人機構或政府部門，特別涉及到中、高層職位之時，都會有退休前的休假問題，往往是長達半年至兩年時間。假設延後退休至 65 歲，那位需要退休的僱員，則有可能約在 63 歲之時，就要離開工作崗位。這種延後退休安排，是否真正有效確保社會上有足夠的勞動力？實屬疑問。

基於這種退休前休假問題，小弟認為應把退休年齡定在 68 歲，以便真正發揮出社會上應有之勞動力。而鑒於每一位僱員之健康狀況都會有所分別，所以在 60 歲之時，僱員應該有權自行決定，是否需要即時退休，還是繼續工作，直至 68 歲才離開崗位。

可能有人會問，若把退休年齡定在 68 歲，就有很大的可能影響年青一輩的晉升機會？小弟愚見，在落實延後退休政策之時，應該劃分為兩個階段來執行。第一階段，於 2020 年 1 月 1 日實施，延後退休年齡定在 64 歲；第二階段，於 2030 年 1 月 1 日實施，延後退休年齡定在 68 歲，以十年時間(2020 年至 2030 年)作為一個緩沖期，以減低對年青一輩的影響。

一併檢討現行強積金營運模式

因為要實施延後退休，強積金供款安排及發放，需要作出相應調整，即是說若該位供款僱員選擇在某一歲數退休，其強積金累算權益應在其離職後一個月內發放。而強積金供款最長年期只需供至 65 歲為止，餘下三年的工作時期則無需再供款，騰出足夠空間，讓該位年長之僱員擁有更彈性、更合適的自身財務安排。

延後退休也好，新的強積金供款計劃也好，對於日後整個長者退休生活補貼政策發展，明顯是有正面舒緩作用，減輕了在這方面的開支。唯一要注意的是，強積金是否能發揮到應有退休保障功能，也就是能否有效滾存足夠的款項，讓供款僱員有一個真正安享晚年的機會。

舉一個實例，小弟從商的，聘用一位茶水阿姐(小六程度)，離職時月薪萬餘元。她在去年選擇退休，時為 63 歲，在約一個月後從某銀行取回整份強積金累算權益。她的供款計劃內之分配比例為：保守基金為 30%；均衡基金為 35%；恒指基金為 35%，而最後所獲得的總額卻只有約 20 萬元。問題來了，這區區的 20 萬元，怎能讓她安享晚年？強積金計劃自 2000 年 12 月 1 日實施，直至去年為止，已有 13 年時間，為何在這 13 年只能滾存 20 萬之數？

究竟是那些所謂的行政費用蠶食了一部份的供款，還是整個強積金投資環境出了問題？特區政府實有責任解開這些謎團，因為強積金計劃是特區政府搞出來的，確實有必要向市民大眾作一個清晰交待。從這件事情反映出，現行強積金供款計劃，只有儲蓄功效，而沒有投資效能。小弟認為，強積金計劃應該在這時候，與人口政策一併檢討。假若強積金計劃未能如預期般發揮應有功效，則往後的安老事務，很大程度還是需要政府的資助補貼，那麼強積金計劃就失去存在之意義。

重新檢視合約員工制度，改善僱員薪酬待遇

自 97/98 亞洲金融風暴爆發之後，本港職場上多了一個名詞：合約員工。經濟環境惡劣之時，以合約員工條款作聘用，實屬無可厚非，但在今天 2014 年來說，則有點講不過去。特別是現在的香港，正面對人口老化問題，假若到處都是合約聘用條款的僱員，試想想，他們會否有意願，去考慮生兒育女的問題？

合約制僱員每年也要續約，僱主不需要刻意解僱，只需要不再與你簽署新一年的合約，該位僱員就已經變相失業，隨後又要忙於尋找另一份新工作。這些可謂朝不保夕的職位，完全欠缺職業安穩性，試問怎樣去建立一個家庭？相反地，就算工作性質有多安穩，但是薪酬待遇嚴重偏低，也是無濟於事。月薪只得萬餘元，繳交租金也很勉強，更何況要他們結婚供樓生小孩？

作為本港最大僱主的特區政府，需要持續地優化一些聘用條款來改善僱員待遇，這些優化政策，能夠帶起一個示範、領頭作用。因為香港大部份的社福機構、慈善團體、辦學組織、公營機構等，他們的聘用條款，均是參考特區政府的做法，因此對整個職場環境構成很大的影響，長遠而言更影響到為數眾多的本地僱員，他們日後能否及早建立家庭，積極考慮生兒育女等問題。

另外也要顧及一些由之前的合約制，經過重新投考，然後再入職公務員隊伍之僱員，特區政府在聘用條款上應該作出相關調整。小弟愚見，相關部門只需要作個別檢視，即是該位僱員在之前已是合約員工身份，「在同一政府部門，同一職級工作多年」，該部門便需要按其原先入職的日期起，按比例計算他現時應該可享受之薪酬待遇及員工福利。假設該位僱員在合約員工身份時候，已經工作滿 10 年時間，對照現時公務員薪級表來衡量，可視為擁有 5 年同等資歷，在重新入職之時應該獲得之薪酬，便在該職級的第 5 個薪酬點計算起來，即是說工作年資的兌換率是 2：1，從而在改善僱員待遇與政府開支中間取得一個平衡。

一群被社會遺忘的人

小弟近數年於某間社區中心作一些義工服務，因而多了機會，接觸社會上不同階層之人仕。在去年下旬時候，認識了一班需要就業輔導之學員，奇怪的是每位學員，驟眼看來很年青的。經過一輪互相介紹，多組活動之後，大家就開始熟悉，什麼話題也談起來了。傾談後，小弟發現一個特點，大部份的學員，都是三十多歲，即是說他們都是在七十年代出生。心中不禁就有一個疑問：為何這班人會在這裏出現？

因為香港在回歸祖國初期，就經歷一連串的風風雨雨。自 97/98 亞洲金融風暴、2000 年科網股爆破、2001 年 911 恐怖襲擊、2003 年沙氏。這段時間，可以說是香港開埠而來，最惡劣、最嚴峻的時候。連續七年的經濟下行週期，首當其衝的，正是這批「70 後」出生的年青人。

政府也好，傳媒也好，往往開腔提及的就是「80 後」，久而久之整個社會完全忽略了「70 後」。什麼毅進、展翅、青見項目，主要針對的目標，都是隨後踏出社會準備工作的「80 後」。但之前的「70 後」又怎樣呢？看來社會各界早已把他們

忘記得一乾二淨。時至今日，這班「70 後」還算很年青，以中間位置，1975 年出生的計算，現時也只是 39 歲，正值壯年。但是又有多少官員留意到「70 後」之需要？又有多少資源投放到這批人身上？

優先聘用「70 後」

在中港經濟融洽發展之下，加上自由行帶旺了旅遊業，隨後也帶動了其他行業的增長。因此在這個時候，年青人就更容易找到工作，不論是酒店餐飲業，還是零售百貨業，均隨處可見一班年青人的身影。另外體能好的，可以投考紀律部隊；大學畢業的，可以投考政府的 AO，也可以申請私人企業的 MT，年青人可以選擇的就業途徑確實很多。而這些外在環境因素，就導致近數年展翅、青見的參與人數持續偏低有直接關係，變相就是說，政府是時候適當的放開手腳，讓年青人憑自己的能力去尋找工作。若然在經濟環境已經轉好的今天，政府仍然不願放手，還要多番照顧這些年青人，那往後的香港發展，還談什麼競爭力？

相反在經濟環境好轉之時，中年人仕也未必一定可以找到工作，因為在職場上有年齡歧視、學歷歧視等因素存在。過往的所謂中年求職者，是介乎 40 至 50 歲，但現時已跌至 35 歲，情況讓人憂慮。當中的求職者，大部份都是之前所說的「70 後」，學歷在中五程度，在八、九十年代，大專、大學的學額也沒有今天的這麼多，報考入讀門檻也比今天的嚴緊；更沒有如現時的毅進、展翅計劃可供選擇，此刻就形成了他們在求職上的困局，也就是俗語所說的：高不成、低不就。

可能有人會說，現時有大量建造業、保安行業相關職位空缺，何不加以考慮？小弟認為，是否每一個人都適合以上之工作？假若這一群「70 後」也去擔任這些工作崗位，那麼一批真正低學歷、低技術的中年人仕，與及國內新移民、本地小數族裔，他們還有什麼工作可做？這豈不是加劇整個社會的下流壓力？難道政府又願意樂見，這些基層人仕長期拿取綜援過活？若這樣持續下去，社會上的勞動力、生產力從何而來？

重新檢視五科合格入職要求

「70 後」在求職或轉職上，主要遇到三大障礙，一是年齡稍大、二是學歷不太高、三是五科合格入職要求。現時公開考試已經由中學文憑試，代替過往的中學會考，還加入了通識科，你叫這批「70 後」，面對五科合格入職要求時，如何是好？難道要他們重返校園，入讀新高中課程？還是要他們付出數萬元，去報讀新毅進文憑課程？他們現時最需要的，正是一份有穩定收入的工作，而非那些循環不息的進修課程，因為他們是要養妻活兒，供養父母的，對吧。

五科合格的人職要求，不單止在公務員隊伍招聘中出現，那些社福機構、慈善團體、辦學組織、公營機構、甚至部份私人企業也屢見不鮮。而經常性出現，需要五科合格入職要求的，則首推各政府部門的職位招聘。小弟在撰寫此份建議書之前，做過一些政府部門的資料搜集，某些公務員職位，相信社會上大部份人，也沒有想到是需要五科合格的才能應聘。

其中一個例子，就是食環署的清潔管工。撫心自問，這個工作崗位是否真的需要五科合格的學歷才能勝任？對比某些私營潔淨承辦商，他們也有清潔管工這個職位，但是只需要中三程度；中環 IFC，他們的清潔管工，穿深綠色外套制服的，也是較為年長的「阿叔阿姐」，難道他們每一位都是中學會考五科合格？相反，警務署轄下的交通督導員職位，需要處理公眾人仕查詢投訴、人群控制、違例檢控等工作，但也只是要求中三程度。

一班職場上所說的夾心階層，就是他們在年青時，中學會考只有兩、三科合格，但就是沒有五科合格成績，現在求職時就處於進退兩難的局面。政府開辦的毅進課程，其原意是把沒有五科合格的報讀人仕，變成擁有五科合格成績，方便日後他們尋找工作，但這就是一個本末倒置的做法。真正讓市民大眾較容易找到工作的辦法，就是要檢視該個職位，是否真的需要五科合格這個人職要求。

而另一方面，政府也要積極鼓勵各大社福機構、慈善團體、辦學組織、公營事業，主動檢視轄下各級職位入職要求是否適當，是否需要作出修改。此舉不單止對應徵者有利，更能防止工種職位錯配，有助減低整個社會的下流壓力。

切忌盲目聘請大學生

在搜集資料時候，更發現食環署聘用了一批大專，或大學學歷的年青人擔任清潔管工、助理小販管理主任、街市助理；還有文書職系的 ACO，也大量聘用了高學歷人仕，因而造就了擁有中五程度的求職者，也走去擔任只需小六程度的「二級工人」職位。試問那些年長的「阿叔阿姐」，政府內部還有那些崗位可以容納他們，讓他們發揮餘熱？

為何要濫聘大學生？是否藉此降低大學生的失業率？承如前文所述：「若然在經濟環境已經轉好的今天，政府仍然不願放手，還要多番照顧這些年青人，那往後的香港發展，還談什麼競爭力？」小弟身為老闆，在聘用基層崗位、前線督導職級，也從不聘用大學生。第一，應徵這些低層崗位，即表示他欠缺自信心及應該要有的辦事能力；第二，明顯地貪圖安逸，不思進取，不想接受新挑戰，不願承擔更大責任；第三，難保他只是騎牛搵馬，做不了多久就辭職離去，間接影響日常運作；第四，他是否對這份低層工作完滿熱誠，能否全情投入，小弟實有疑慮。

回頭看看那些中年求職者，你給他一份工作，他就會很賣力地、拼命去幹，把工作盡其能力做到最好，因為他懂得珍惜手上現有的工作機會。

協助有需要之自僱人仕重返職場

踏入 2000 年後，很多人都會選擇自僱營商，在網上售賣貨品，又或者搞一些創意工作。但在營運數年後，可能經營不善、租金昂貴、潮流轉變導致貨品滯銷等因素，引致他們考慮重返職場，重新尋找工作。這些人在求職時，其面對的困難就在於他們欠缺過去的一段時期內之工作履歷證明。在面試時，僱主一方較難相信他們確實工作過，很多僱主的第一印象就是你們在過去的一段日子是失業的。慢慢地，這批人就真的變成失業人仕，往後再也提不勁找工作。

是否每一份工作都必須要有相關工作經驗？是否擁有一整套的工作履歷證明，就能表明他必定有良好的工作能力？面對一批新入職的同事，小弟時常說：「你無相關的經驗，你可以放多些時間去浸淫；你無相關的學歷，你可以去進修；但是良好的工作態度及責任感，就發自於你的。內心，你有就係有，你無就係無。」

所以在就業輔導上，政府也好，私營企業，與及公營機構等，也需要開辟一些合適的職位，讓這一批人有機會面試。

總結

你說人口政策也好，勞動政策也好，最重要的，就是制定一些便利措施予有需要人仕，讓他們有所得益，有所發揮，否則整個就業階梯，就只會一層壓一層。試問在這種情況下，還談什麼「總有出頭天」？

全文完