

主旨: Views on Population Policy
附件: 人口政策.doc

Dear Sir/Madam,

Regarding to the Population Policy consultation paper, enclosed is my view for your attention.

Please note that I do not want my name to be disclosed to the public.

有關本港的人口政策，本人有如下意見：

1. 釋放現有人口 ---- 女性料理家務者

一般女性在生育後，如家庭經濟許可，均寧願選擇專心培育年幼子女，陪伴他們成長，預備就學。如有高學歷的女性，在生育後可能會繼續工作。如有合適而服務收費相宜的托兒服務，或有可靠的家務助理的支援，將可鼓勵這些女性重返職場。

至於已有長大成人子女的女性，可能婚後很久沒有工作，要重投勞動市場並不容易，特別是在現今社會，差不多各行業均要求有相關的學歷證明或經驗。因此，要視乎她們的工作意願及年齡，讓她們選擇及接受一些再培訓，在再培訓過程中，安排就業配對，讓她們可慢慢適應及重投社會。

至於現今的商界，特別是中小企，由於營商環境日漸困難，市場又競爭激烈，其實他們很多都不願實施家庭友善僱傭安排。不過，有些大企業對有子女的僱員提供教育津貼或彈性上班時間措施，倒是值得鼓勵的。

至於兼職或職位共享等安排則不要特別鼓勵，以免有商業機構濫用此等安排，剝削員工福利。

2. 延長工作年期

一般人士是否能夠延長工作年期，很視乎個人的學歷、經驗、體能、經濟及家庭狀況等，就算商界作出如何的措施，也很難左右這些人士的決定。

若年長的人士有學歷又有經驗，要留在職場並不困難，也不需要協助。若他們屬自僱人士，對年青一代影響不大。但若他們仍然屬受僱人士，並繼續長期佔據中上階層職級，難免減少年青一代向上流動的機會。

至於沒有學歷或低學歷的年長人士如想繼續工作，可能會遭到年齡歧視，不是就業配對服務或培訓他們就可以解決問題。

3. 新來港定居人士

新來港定居人士到港後其實面對不少生活上的困難，例如文化、語言溝通問題，但他們也可為本港增加勞動人手。一般學歷不高的新來港定居人士，只要得到合適培訓，可應付很多不同的工種，特別是現今內地遊客可到本港自由行，很多酒

樓食肆、零售店舖均開始招聘懂國語的新來港定居人士，以招呼內地遊客。

至於學歷較高的新來港人士如大學生或研究生，更可為本港提供專才。因他們較熟悉內地情況，現時不少本地企業或跨國企業均選擇他們以發展內地業務及市場，與內地建立關係更為有利。

4. 少數族裔人士

香港華洋雜處，雖說大部分本港居民均懂兩文三語，但不同國籍人士來港，不論是旅遊或公幹，如有懂得他們語言的人士提供協助，可促進社會和諧，提升本港聲譽。

現時法庭及警隊提供一些就業機會，需要少數族裔人士作傳譯，可讓這些在港定居的少數族裔人士提供支援服務。

如本港能打破種族歧視，而在港定居的少數族裔人士又願意開放學習本地語言及文化，相信假以時日，他們也可以像內地新來港人士，在各行業得到工作機會。他們獨有自己國家的語言溝通能力，正好彌補本港這方面語言專才的不足，保持本港與不同國籍人士的聯繫。

不過，現時在本港的國際學校學位不足，影響他們的子女就學及長遠發展的機會，因此，政府應在有關教育方面提供支援。

5. 第二類兒童

現時香港出生率日漸下降，第二類兒童將會成為香港未來新力軍的一員，如能在香港得到培育，培養對香港的歸屬感，對香港未來的發展更有不可少觀的潛力。

6. 殘疾人士

其實殘疾人士要克服身體上的毛病及生活上的困難並不容易，要他們投入勞動市場，很視乎他們身體及精神狀況。另外，也視乎社會上是否有機構可以支持他們，在工作職位上為他們作出友善安排。現時不同機構在營運上要面對不少困難，要額外撥出資源為殘疾人士開設 / 預留職位，恐怕百上加斤。政府若有設立基金，讓有意聘用殘疾人士的機構申請，或可鼓勵機構負責人聘用他們。

7. 培育人才

現時香港已發展為知識型社會，一些工種如文職、印刷等已漸漸被淘汰。至於一些專業的行業如醫護人員、科研人員等卻長期缺乏人手，政府實在有需要進行詳細而準確的人力資源推算研究，鼓勵年青人在學時及早籌謀，為自己長遠的職業發展作規劃。

7.1 專才教育及職業教育

其實大學生在現今的社會找工作並不容易，更何況大專畢業生？現時很多企業都盡量節省營運成本，精簡人手。副學士學位只是成為學生繼續升學的階梯，並不符合大部分僱主的職位招聘要求。不過，若這些專上教育富有職業教育原素，例如建築、工程、時裝設計等，讓學員可選擇在工作上累積經驗再進修及考取專業認可資格，不但可為青少年提供更多出路，更為有關行業培育專才，提升社會對有關行業技術的認受程度。

7.2 持續進修

是否需要持續進修，有很多因素要考慮，例如：是否在工作上有需要，個人是否有興趣、時間、經濟能力去進修，家庭環境是否許可等，並不是單靠資歷架構和持續進修基金就可以鼓勵大眾持續進修。反而僱主為僱員提供教育津貼或在職培訓安排，更能吸引員工進修。如政府能有計劃鼓勵及支援僱主，或多或少可吸引更多僱主加入計劃。

8. 輸入人才及低技術工人

其實香港並不缺乏人才及低技術工人，有的是不同形式的歧視，例如年齡、性別、家庭崗位、殘疾、國籍歧視等，與其鼓吹輸入外援，倒不如先打破在本地的各種就業及在職歧視。

9. 移居外地的香港人及其後代

移居外地的香港人有許多原因，例如在本地就業發展不理想、擔心本港管治及政治環境發展、不滿意本地教育架構、為家人及子女著想等等。既然他們能自行在外地找到出路，港府也不用特別為他們籌謀。

10. 成家立室、生兒育女

年青夫婦如只有一般收入，要應付住屋、子女教育及託兒服務，在現今百物騰貴的社會，恐怕非常吃力。要鼓勵市民成家立室及生育子女，單靠政府單方面補助

或津貼懷孕的開支並不足夠，政府也不宜鼓勵生殖科技治療。其實大部分市民均知道延遲結婚及生育對生育能力的影響，只是要結婚生育不是個人可決定的事情。如果本港社會在各方面均有支援，例如結婚人士可以在申請公屋時獲加分、工作上可以有彈性工作時間安排、僱主可以提供子女教育津貼、家庭宿舍等福利、社福團體又可以提供家庭服務，對有意結婚及生育子女人士是一種鼓勵。

11. 友待長者

長者由於身體機能衰退，行動不便，出入時多需要設備或別人協助。現時很多交通工具、酒樓食肆、娛樂場所均有為長者提供折扣，本港如有更多方便長者出入的道路設施及休憩場所等，將鼓勵他們外出與朋友或他人保持聯繫。

至於長者們是否願意及能夠參與義務工作，則視乎他們個人的情況而定。

12. 銀髮市場

現時香港日漸人口老化，長者的需要也與日俱增，現時社會上一般缺乏安老及長者醫療服務，長者申請政府的護老院服務，可能需時數年之久。一般家庭也不一定能長期支付私人安老院及醫院的服務費。因此，政府應盡快計劃妥善的安老及醫療服務，以免對公立醫院做成負擔。

至於殯儀服務，一些開明的長者也開始漸漸接納，並願意自行事先選擇。其他商家如電訊供應商也發展長者用手機服務。所以政府其實不用怎樣促進銀髮市場的發展。

13. 回內地養老

現時內地已為長者開設來港的特快通道，並讓長者免費乘搭交通工具。如本港也可以為長者開設回內地的特別通道及安排交通工具，將可便利長者往返中港兩地。若有香港醫院能在內地發展服務，為長者提供優惠醫療服務，也可減省長者舟車勞頓求醫之苦，安心在內地養老。