

主旨:

Give Views

Comments:

對於香港未來人口老化所面對的勞動力下跌問題，本人認為政府可從多方面的政策推行而解決，但唯一不能採取的方案是延長退休年齡，除非在所有政策措施都已實行而仍然未能解決問題，否則我必需再一次強調延長退休年齡絕對是一個不可取、不符合香港整體布局和利益並有損香港競爭力的方案！以下我將會詳細表達本人對勞動力下降所提出的建議優先次序及闡明延長退休年齡是如何損害香港競爭力。

本人建議的解決措施及優先次序如下：

1. 盡用本港青少年勞動力填補潛在空缺
2. 制定政策及推廣措施打破行業、職位、及社會階層之間流動性低的問題
3. 引入新的工作模式以改變目前長期、簡單並已僵化的長工、兼職和臨時工制度
4. 鼓勵創新和利用科技產業的成果取代部分長期難以找尋人手的崗位
5. 成立顧問制度，容許到齡退休的所有勞動力轉職至非現有階梯的崗位

以上的建議是按照香港整體長遠利益發展而作出，不但能解決未來勞動力下降的問題，同時能提升香港整體競爭力，以下內容將會對每項建議加以闡述：

1. 盡用本港青少年勞動力填補潛在空缺：全球青少年失業率都比該地區的平均整體失業率為高，香港亦不例外。根據統計局 2012 年第三季的報告，香港青少年在該季的失業率為 11.6%，失業人數為 38,400 人，而同期香港整體平均失業率僅為 3.3%。再根據公務員事務局的統計，香港未來五至十年的公務員退休人數僅為 4800-6800 人，這數字仍不及整體青少年失業人數的兩成。即使計及私人市場因素，假設香港青少年失業率能與整體失業率看齊，香港青少年實際約可提供 3 萬勞動力，所以香港未來勞動力下降的問題實際是不存在，存在的是如何解決欠缺向上流動機會和社會橫向流動機會等的問題。只要能給予本港青少年向上流動和就業的機會，而現有職系階梯層層向上，未來五至十年的退休潮問題是絕對可以解決的。相反延長退休年齡只能進一步僵化現有問題及推遲解決問題的時間，無助於香港長期及整體的發展，這亦是本人極力反對延長退休年齡的原因。
2. 制定政策及推廣措施打破行業、職位、及社會階層之間流動性低的問題：流動性低是現今的香港十分普遍的現象，這包括了向上和橫向的流動。因此我們會經常聽到各行業的在職者反映行業圈子

小，到處遇上熟人。此問題的形成是我們的社會過於側重學歷、經驗和背景來判斷某人是否適合從事某行業的工作，某在職者可能在某行業工作數年後才發現適合自己的興趣、行業和工種，想轉換至其他行業時卻因上述原因被限制了轉換空間，即使進修後仍因經驗問題而被拒諸門外，最終只能在非專長或興趣的行業和工種內長期工作。對於不感興趣甚至厭惡的事情人性都是傾向於逃避或敷衍了事，在長期的惡性循環下，這非但導致生產力下降和社會發展，更會令各行業人士更加利用學歷、經驗和背景等拒絕其他非本行業的人士進入以保護自身利益❖!❖進一步限制香港的發展。其實在歐美甚至中國的企業，例如谷歌和聯想，近年都積極聘請非行業內人才以吸納更多其他行業的思維從而增強公司的競爭力。若政府能給予政策支持打破流動性低的問題，例如給予額外稅務優惠或擴大公私營在職培訓工種，在職者流動機會增加，又能轉職至合意的崗位，非但能提升生產力，不同行業的思維衝擊更能促進經濟發展和達致社會平衡。

3. 引入新的工作模式以改變目前長期、簡單並已僵化的長工、兼職和臨時工制度：目前香港很多勞動力都受到現有受聘制度所約束而未能有效利用。因此，引入新的聘用制度可有效釋放這批尚未用盡的勞動力。而引入的制度可以為‘家中工作’、‘二人一職’和‘同日間斷工作’等其他制度。當然，引入新的制度是必需小心考慮才能全面開展，否則員工將可能遭到無良僱主藉機剝削。所以上述制度可以首先在政府部門和非牟利機構推行，透過勞工處的同步研究，減低可能出現的剝削情況，然後逐步推展至私人市場。

4. 鼓勵創新和利用科技產業的成果取代部分長期難以找尋人手的崗位：對於部分長期難以聘用人手的崗位，政府實際上可以考慮加以利用本地科研人員的智慧及成果，取代部分舊有崗位的需求。香港早在十多年前已經在討論需要轉型為知識型經濟結構。在目前社會的人才培訓方面香港已然準備就緒，每年大量的大學畢業生將可給予社會轉型為知識型經濟的動力。奈何香港舊有的一批企業，基於未能捨棄故有產業的模式，未能發揮這批大學畢業生應有的動力，而基於畢業後的經濟壓力，大學畢業生亦未能有效發揮他們本身的優勢，只能就業於舊有企業模式的營運，最終未能帶領香港走出舊有經濟模式。所以，如政府能主動開拓某些項目並優先以扶持形式給予在學或剛畢業大學生機會，利用科技去解決某些行業的欠缺人手問題，相信是可以解❖!❖人手短缺及轉型為知識型經濟的問題。

5. 成立顧問制度，容許到齡退休的所有勞動力轉職至非現有階梯的崗位：對於年屆退休年齡而仍然希望服務和貢獻社會的人士，政府應積極考慮在私人市場推行顧問制度甚或成立容許公務員及私人市場員工加入的“退休人士顧問組織”，統籌一批希望繼續服務社會的人士，而並非延長退休年齡。這做法不單給予退休人士繼續服務社會的機會，同時亦不影響年輕勞動力向上流動的機會，而成立組織統籌更可以為新創、跨界別或新興行業提供多元經驗，創造對香港更有利的環境，實為一個包括退休人士、年青勞動力、政府以及香港整體經濟在內的四贏方案。

本人希望政府能慎重考慮上述建議並將之落實。