

副本: carrielam@cspo.gov.hk
主旨: Thoughts for HK

對『香港人口政策』的我見

就著香港特別行政區政府（下稱“特區政府”）政務司司長林鄭月娥女士（2013年11月8日）出席立法會內務委員會特別會議時，發表一篇題“共融社會”的講詞(1)；內容提及她對新一份人口政策督導委員會的諮詢《思港益》內所闡述目的（目標）、方向（針對或涵蓋範圍），以至人力資源（包括：人口組織、質素和勞動力的掌控）及相關經濟、競爭力等層面的開拓潛力和提升等都抱有正面祈盼。由此促使、啟發我對特區政府現行政策和施的反思：當中可有優化或改善空間？以及人力資源（惟才是用）可有被善用或糟蹋？否則，新一份《集思港益》諮詢文件儘管被一眾官員包裝得美奐，怕且最終都祇會淪為著眼於經濟發展、效益，甚或被譏為輸入外勞的宣傳刊物；惹來非議。

其實，林司長提到是次人口政策點題、目標為「發展及培育人才...」，人人盡其才云云等根本就是香港整體社會的固有共識和取向；然而，特區政府當局和部門過去可有為此而作出努力、適切檢討或配合，以至調較及籌劃相關政策來培育、招攬人才？則乏善足陳。正如教育當局過往曾一時提倡“辦學團體疲於奔命和無所適從！到頭來，還不是迫令更多家長選擇讓其子女海外求學！此舉誠然對「發展及培育人才」目標帶來負面衝擊，社會大眾期望這批學子在他鄉求學、畢業後回流香港作貢獻！

某程度令我相信，現行為“非本地畢業生留港 / 回港就業安排”政策有損修讀香港經本地評審全日制課程而獲得學位或更高資歷的本土畢業生就業培訓機會之嫌；須知道，上述非本地畢業生未必具備香港特區所需而又特別技能、知識或經驗。況且，特區政府每年投放在各大專院校的課程數目少於數以億萬計，貿然把就業或在職培訓機會拱手讓給非本地畢業生，這與勞工及福利局局長張建宗先生於早前（11月13日）在立法會會議上就“大輸入外地勞工”議案發言(2)所提到的三個重要原則相違背：

- ✧ 不會影響本地工人的利益；
- ✧ 不能剝奪本地工人的就業機會；
- ✧ 不能壓抑本地工人的工資等。

眾所周知，當下青少年（由15歲至24歲組別）的失業率長期高遠雙位數；任憑我們特區政府官員如何出盡法寶來包裝、推介其所謂「展翅青見計劃」（下稱“「計劃」”），繼而向一眾離校青少年解說此「計劃」在配合一

特區政府官員曾不祇一次公開強調對打擊“輸入及僱用（外來）非法勞工（調“黑市勞工”）的決心和信心，但從相關網頁（4）資料顯示卻未見有甚不過，這到底應歸咎於有關當局、部門放軟手腳致難踐承諾？又或是它們根本無法作出針對性監控？與其不能杜絕“輸入及僱用非法（外來）勞工”續出現，倒不如採取選擇性（待市民舉報才行動）執法或減少相關檢舉抑然網頁仍公佈遭有關部門檢控的非法勞工及其僱主數據有上升趨勢，或謂大眾未必清楚瞭解當中牽涉勞工市場“輸入及僱用黑市勞工”已到了何等虧劣地步！

回顧特區政府於 2000 年 7 月和 2003 年 3 月，兩度推出的公務員「自願退」（下稱“有關計劃”），先後刪減被納入有關計劃內 59 個職系中的 9,800 個職系中的 5,300 人（檔案編號：CSBCR/SMP/5-045-007/3 Pt.8/00（5）；CB(1)1280/05-06(05)（6））；不過，截至本年九月底（7），公務員實際（包括：離職前休假的人員）已重上至 163,132 人，當中還未涵蓋、計算以任務員合約形式聘用的員工在內。可想而知，特區政府官員常掛在唇邊的“慎理財”和“成本效益”等原則其實有幾許兌現？所耗數以十億元計公帑最牛入海！一眾管理階層根本就沒有通盤考慮或計劃人手調配，更遑論如何珍惜人力資源（惟才是用）！儘管每年審計處所發表的『衝功量值』報告都難免對一些政策局或部門的浪費公帑、大花筒舉措作出善意批評和建議，相關局、部門既已秉承固有辦事思維、作風，怕且要他/她們“撥亂反正當年決策、措施）的空間不大。難怪林司長在 11 月 29 日出席一個社企都表示，公營部門確有僵化的制度；而且，對任何創新事物，都有一種「恐懼」（8）。

回應林司長上月 8 日的講詞（1）中提到“...在本地的人力資源方面，怎樣到人盡其才和釋放香港本土人（口）的勞動力...”，特區政府各相關局、事官員就應優先著手處理好他/她們局、部門內的過剩員工（之前被納入「自願退休計劃」的職系、職級）問題：

- ✧ 協助受有關計劃影響的不同職系、職級員工在所屬局、部門中讓員工重拾事業發展機會之同時，也令他/她們對所屬局、部門歸屬感。
- ✧ 透過成立一個跨局、部門小組，統籌、配對那些受有關計畫又未能被所屬局、部門作內部轉職或汲納安排的不同職系、工學歷、技能資料；以便稍後作出適切轉介、推薦他/她們至需要的局或部門去擔當新職務（崗位）。

- ✧ 建議成立一個直轄、問責於政務司司長的工作小組，檢視、關當局和部門主管所提交重組或分拆所轄服務單位的成效及避免人力資源再有配對紊亂現象衍生，惹來“肥上瘦下”此評！
- ✧ 探討延後公務員退休年齡的可行性，讓相關職系、職級員工經驗不至於因個別人士之離任而逐漸流失；同時，相關局、透過內部團隊舉辦的在職培訓課程，以提升、選拔具經驗、員工的事業發展空間，回饋社會。
- ✧ 為確保一些特定職系、職級員工的寶貴經驗、學識能得以承關當局、部門宜公開招募相關職系、職級等輔助職位，以至徒訓練班；亦讓有興趣（志）於相關範疇鑽研人士一個明確展方向，以及升遷階梯。

在優化特區政府公務員架構內的人力資源調配和運作空間大前提下，有關部門首長亦必須：

- ✧ 尋求與各大專院校、職業訓練機構等保持密切聯繫和籌謀機，重點針對未來人力市場的供求作規劃、培訓；以平衡社界別（包括：經濟、創新科技）發展需要之餘，也減低對“輸入的倚賴。
- ✧ 除有特殊原因、需求（或獲有關當局、部門豁免者），特區政時凍結/暫停“非本地畢業生留港 / 回港就業安排”政策；以便港經本地評審全日制課程而獲得學位或更高資歷的本土畢業先獲得就業或在職培訓機會。
- ✧ 要確保“針對性的輸入勞工”（下稱“輸入勞工”）能有效地受至有關當局、部門應著令有關“輸入勞工”僱主保存所有受僱員料，以至每月/期簽署支取薪酬（出糧）記錄作抽查之用；避藉輸入勞工來遏抑工資和剝奪本地工人的就業機會。
- ✧ 有關當局、部門宜每隔一段時間（如：一年、年半）檢討個別“勞工”計劃的招聘情況，以確保相關“輸入勞工”計劃不致被濫。
- ✧ 探討延後僱員退休年齡的可行性之餘，亦須兼顧給予年青一或培訓機會，有關當局宜先與勞僱界別作溝通、商討，取得以平衡各方面（利益）取向、訴求。

- ↳ 低收入家庭如僱用傭工照顧幼童，須考慮經濟負擔能力；
- ↳ 公、私營醫療床位緊絀，連帶預留予產婦、嬰兒的床位配額應急；
- ↳ 父母須為子女競逐幼兒園、小學、中學，以至大專院校學額周章；
- ↳ 居住空間、公共設施，以至食物安全和供應等保障都得不到

由此，特區政府又可有着眼營造一個有利的環境（誘因），協助本地年輕其家庭去籌劃他們理想的養育子女願景？或許環顧目前、現實狀況（包括回歸及中港融合），林司長會認為有需要保留、透過單程證計劃，讓內地的人士與在港家人團聚；畢竟這將會繼續是香港未來人口增長的主要來源。跨境婚姻佔本地婚姻比重高達 35%（1），我們亦無可避免要給予港人的子女有秩序來港定居及團聚；但相關一系列配套，特區政府又擬備了幾許還流於口號式的“成熟一項，推出一項...”（見步行步）！須知，沒有完善和策略部署下，任由不同傳統文化、方言、學識水平、修養等族群植根香用本土資源及設施，怕且社會分裂、磨擦局面勢必趨生！勞動力的釋放願泡影。

資訊來源

- (1) : Web page - http://www.news.gov.hk/tc/record/html/2013/11/20131108_163411.sh
- (2) : Web page - <http://www.info.gov.hk/gia/general/201311/14/P201311140030.htm>
- (3) : Web page - http://www.yes.labour.gov.hk/ypyt/tc/sch_objectives.htm
- (4) : Web page - <http://www.immd.gov.hk/tc/facts/investigation.html>
- (5) : Web page - <http://www.legco.gov.hk/yr99-00/chinese/panels/ps/papers/a1852c.pdf>
- (6) : Web page - <http://www.legco.gov.hk/yr05-06/chinese/panels/ps/papers/ps0420cb1-1280-5c.pdf>