

保安業面對人手短缺的問題

李樹甘 歐陽家騏 香港樹仁大學商業、經濟及公共政策研究中心

保安業於過往三、四十年經歷過數次重大變化。七十年代時，保安業公司大多採用「三更制」。八十年代開始，保安業慢慢轉變為「兩更制」，故此私人樓宇業主所需要支付的管理費得以減少，與此同時，保安從業員的收入亦隨著工時增加而增多。故此，保安從業員由「三更制」轉為「兩更制」得到所有持份者歡迎。隨後，政府於八十年代末、九十年代初進行檢討，確認於1996年執行香港法例第460章《保安及護衛服務條例》，把持有B牌的保安的年齡上限設為65歲，減低了保安業的平均年齡。

直至2002年，房屋署落實把所有公營物業保安轉為三更，工作時數由12小時減至8小時，亦鼓勵私營機構執行。在落實三更制後，有更多女性願意投身保安業，認為保安員的工時更能滿足他們需要工作及照顧家庭的條件，現時有部分政府物業女性保安的比例達到七成。隨著社會發展，保安業亦面對人手不足的問題，這將會深遠影響保安業公司的營運。

行業夠人乃假象

有保安業商會代表指出，行內空缺率數字未能反映行內人手短缺的問題。就著最近的問卷調查，商會會員公司只有百分之十的僱主表示有人手短缺，空缺率達到百分之五，其他會員公司則表示有低於百分之一的空缺。就這些數據看來，保安業人手短缺問題不甚嚴重。但商會代表指，由於保安公司在服務合約中需要承諾有多少人於合約訂明地方工作，所以當出現人手不足的情況，保安公司便需要扭盡六壬，在勞工市場上找尋替工填補空缺，如兼職、加班等增加人手，否則輕則賠款了事，重則失去合約。在這情況下，甚至有公司表示需要以800元一更在市場上招聘替工，營運壓力很大。

近年就著人手不足的懲罰性條款越來越多，商會代表認為這反映保安業存在人手短缺問題，若人手問題未能解決，營運將更為困難。在標準工時醞釀立法之際，保安公司在訂立合約時都研究是否在合約中加入有關標準工時的條款，以在標準工時立法後的管理費加幅未能與客戶成功談攏後可以「離場」，停止服務。

此外，在最低工資實施後，保安業的營運亦大受影響。保安業商會代表指在最低工資實施前，保安員時薪達到24元，遠比清潔或者飲食業員工的十多元時薪高。最低工資實施後保安員時薪上升至28元，至今年五月更上調至30元，但與

其他行業的薪金差距收窄，管理費亦需要上升多於百分之十，客戶大多難以接受這加幅。

工資升影響營運

需要注意，保安業的成本大多為人力成本，工資上升對企業營運影響甚大，難以像建造業一樣以大幅增加薪金來吸引人手。雖然在另一方面，最低工資實施後確實有較多人來應徵保安員，如新入行者不乏中年人或年輕人，但部分年輕求職者以「玩票」性質居多，他們目標不明確，沒有當此職業為長工的心態，「炒散」（兼職）比率上升很多，大大影響服務質素。

此外，有部分年輕人沒有家庭負擔，在得到足夠玩樂的金錢後便隨時離職，工作態度亦較差。儘管如此，保安公司仍然需要聘請這些年輕人以滿足合約要求，對保安業服務質素、形象及營運都有負面影響。保安業商會亦表示，現時新入行的年輕人的比例較十多廿年前大幅減少，擔心保安業會出現青黃不接，長遠對保安業發展造成打擊。

商會代表指出，行業內已經透過很多方法來改善員工待遇，如提供醫療及牙醫福利等，但仍然較難聘到員工。另有團體向政府建議把 B 牌保安的 65 歲上限去除，以吸納更多人手，紓緩人手短缺問題。然而，保安業商會並不認同，認為於 1996 年制定相關限制時，是考慮到相關措施有助提升服務質素及行業形象，即使上限去除，年輕員工將會較難接受與年長員工同工同酬，而客戶亦不願意保安公司聘請較年長員工，令營運陷入另一困局。商會代表指，輸入勞工是解決人手短缺的可考慮良策，以解決人力資源不足及錯配的問題。