

二零零六年一月十九日會議
資料文件

立法會人力事務委員會

紡織及製衣業人力發展計劃

目的

本文件旨在向委員介紹政府建議的紡織及製衣業人力發展計劃。

背景

2. 雖然世貿組織成員之間的紡織及成衣產品多邊貿易已由二零零五年一月一日起全面開放，但中國則屬例外情況。具體而言，根據中國加入世貿組織的條件，截至二零零八年十二月底前，任何世貿組織成員可對內地出口的紡織及成衣產品採取針對性的保護措施（即實施配額限制）。美國和歐盟（兩個紡織及成衣產品的主要市場）已相繼採取或威脅會採取針對紡織品的保護措施，限制中國的多種紡織及成衣產品入口。這些單方面的保護措施為紡織品貿易帶來極大的不明朗因素。為避免受到這些措施影響，中國已分別在二零零五年六月及十一月與歐盟和美國達成紡織品雙邊協議。根據有關協議，特定類目的內地紡織及成衣產品對歐盟及美國的出口會受到每年的數量限制，有效期分別至二零零七年年底及二零零八年年底。

3. 由於以香港為原產地的紡織及成衣產品沒有受到類似的配額限制，所以一些本港廠商有意把他們在內地的部分或全部工序遷回香港，或擴充在本港的生產線。此外，據了解，一些內地企業亦有意借助香港產品輸往美國和歐盟市場不受限制的優勢，與本地廠商合作在港設立生產線。事實上，部份本地廠家已增加本港的產量。不過，業界人士普遍認為把工序遷回香港或擴充本地生產線所遇到的最大障礙，是難以在港招聘到合適和足夠的技術工人。

4. 儘管現時的「補充勞工計劃」提供輸入外地勞工的渠道，以紓緩勞工市場中的勞工短缺的樽頸部分，但該計劃未能充分回應紡織及製衣業預期即時會出現的大量人手需求。此外，為吸引業界繼續在港發展，我們也需要解決該行業的人力發展問題。

建議

5. 為解決紡織及製衣業廠家對技術工人的需求，政府建議推行紡織及製衣業人力發展計劃，其五項目標如下：

- (a) 解決當前香港廠商對技術勞工需求的問題；
- (b) 鼓勵香港的技術工人留在行業內發展，改善其工作前景和提升他們的技能；
- (c) 吸引本地新人加入這行業；
- (d) 輸入技術勞工，以補充本地勞工不足；以及
- (e) 把握時機為本港創造就業機會，並促進這行業的發展。

6. 該計劃旨在為紡織及製衣業提供足夠的技術工人，以便在香港進行主要的工序，使產品符合以香港為原產地的規定。我們已確認四種屬於這類別而目前正欠缺有關技術工人的工種，即平車車工、特種衣車車工、針織機織工及縫盤工。這項計劃有以下兩個主要元素：

- (a) 積極招聘和配合有組織的培訓措施，以吸引本地工人加入／重投該行業；以及
- (b) 根據「補充勞工計劃」更彈性地輸入技術工人，以紓緩當前人手短缺的情況。

A. 積極招聘和有組織的培訓

(i) 紡織及製衣業人力發展委員會

7. 我們將成立紡織及製衣業人力發展委員會，成員包括勞工顧問委員會（勞顧會）、紡織及成衣製造商、該行業的職工會、培訓機構及相關政府決策局／部門的代表。委員會的職能包括：

- (a) 研究如何加強招聘技術工人及有意投身／重投這行業的工人；
- (b) 協助技術工人及已完成培訓或再培訓的工人入職和留職；以及
- (c) 監察行業內的人力供應是否足夠，以及彈性輸入勞工措施在解決業內人手不足問題的成效。

8. 委員會之下將設立一個技能評審小組，負責就製衣業訓練局為本地工人進行的技能測試釐定測試準則，並因應僱主的要求作出檢討。

(ii) 招聘及培訓中心

9. 爲了提高培訓及就業選配的成效，我們建議加強協調及整合培訓／再培訓計劃、就業選配／入職安排及輸入勞工的程序。就此我們會在製衣業訓練局之下成立一個招聘及培訓中心。

10. 根據這項計劃，製衣業訓練局會爲上述四個工種的本地失業工人及有意加入或重投該行業的工人，進行技能測試。測試合格的工人，會被列入登記冊，以便轉介紹給正在招聘本地工人的僱主。有意重投該行業但技能未達標準的工人，以及新入行的人士，可參加由製衣業訓練局舉辦的再培訓課程。再培訓學員在接受製衣業訓練局的課堂訓練期間，可獲再培訓津貼以及由製衣業訓練局提供爲期三個月就業跟進服務。再培訓學員如爲 30 歲或以上、學歷在中三或以下程度的失業人士，有關的再培訓津貼及跟進服務開支，將由

僱員再培訓局支付。至於那些在僱員再培訓基金資助範圍以外的再培訓學員，勞工處會作出一次過的特別撥款，支付加入該行業的年青人的再培訓津貼及跟進服務開支。學員在完成再培訓課程後，會參加技能測試，如通過測試，中心會將其姓名列入登記冊內，並提供就業服務。

11. 招聘及培訓中心亦會擔任上述四個工種的輸入勞工申請空缺的結算所。

(iii) 為畢業學員提供特別援助

12. 紡織及製衣業的技術工人通常按件計薪。由於新畢業學員只是半熟練工人，他們需要經過一段時間才能具備熟練工人的生產力，因此，他們在初入職的數個月難免收入偏低，導致他們覺得難以繼續留職。這是新入行工人流失率高的主要原因。

13. 為協助新人入行和鼓勵僱主聘用他們，勞工處會把其「工作試驗計劃」及「中年就業計劃」與製衣業訓練局的再培訓計劃結連。畢業學員會獲安排參加「工作試驗計劃」，在一個月試工期內，可獲得勞工處發放一筆過 4,500 元的津貼，以及參與計劃的廠商支付的 500 元。此外，根據「中年就業計劃」，如僱主聘用 40 歲或以上的學員並符合申領準則¹，可獲每月 1,500 元的在職培訓津貼，最長為期三個月，以資助他們支付學員的工資。

14. 為了進一步保障本地工人的收入，僱主如同時就相同職位聘用外勞，相關的本地工人會獲得每日底薪及每二十六個星期的最低入息保證，作為一個安全網。

B. 輸入勞工的彈性措施

15. 為了應付當前本地廠商對技術工人的需求，現建議在「補充勞工計劃」下採取一系列彈性措施。

¹ 根據「中年就業計劃」，聘用 40 歲或以上的學員擔任全職工作並為他們提供在職培訓的僱主，每月可獲得 1,500 元的培訓津貼，最長為期三個月。

(i) 彈性措施的檢討

16. 由於彈性措施屬試驗性質，我們會每年檢討一次，並會在獲批准輸入的勞工達 5 000 名時進行全面檢討。

(ii) 本地工人與外地勞工的聘用比例

17. 爲了在業內創造本地就業機會及應付當前對輸入技術勞工的需求兩方面取得平衡，申請輸入勞工的僱主須按照本地工人與外地勞工的規定聘用比例。基本上，製衣業聘用本地與外地勞工的比例介乎 1:1 與 1:4 之間，而針織業的聘用比例則爲 1:4。有關詳情載於附件 A。

18. 在獲准輸入外勞之前，僱主須先進行由招聘及培訓中心統籌的本地招聘程序，聘請規定比例的本地工人。本地招聘程序爲期兩星期，期間僱主除非有合理的理由，否則必須聘用由該中心轉介並已取得技能測試合格的工人或培訓學員。僱主亦可通過本身的渠道聘請本地工人。在兩星期的本地招聘程序結束後，如僱主符合其他審批條件²，則可根據規定的聘用比例輸入外勞。

19. 倘該中心不能在兩星期內轉介足夠的合適工人填補規定數目的空缺，僱主須進行另一輪本地招聘，爲期六星期。如僱主在六星期的本地招聘程序結束後仍未聘請到足夠的本地工人，便可以外勞填補餘下的空缺。

(iii) 向本地工人提供基本工資

20. 爲確保本地工人有穩定的收入，並吸引更多已轉行的技術工人和新人入行，根據上述彈性措施輸入勞工的僱主，須給予上述四個工種的本地工人基本收入，詳情如下：

- (a) 僱主應在每個工作日向本地工人支付底薪，超出底薪以外的產量則按件計酬；以及

² 審批條件包括財政能力、無不良記錄等。

- (b) 本地工人可享有每二十六個星期的最低入息保證³。倘僱員賺取的工資低於指定的二十六個星期最低入息，僱主須向工人支付差額。

21. 上述每日底薪及二十六個星期最低入息數額，金額如下：

	<u>每個工作日的 底薪</u>	<u>二十六個星期 最低入息</u>
平車車工／特種衣車車工	200 元	24,000 元
針織機織工／縫盤工	235 元	27,000 元

(iv) 外地勞工的工資

22. 外地勞工將支取月薪(屬於「補充勞工計劃」的主要特點)，以計算本地工人工資的同一原則計算：

	<u>每個工作日的 底薪*</u>	<u>每月底薪*</u>
平車車工／特種衣車車工	200 元	4,000 元
針織機織工／縫盤工	235 元	4,500 元

* 另加底薪以外按件計算的工資

(v) 本地工人的額外保障

23. 為保障本地工人的利益，我們會加入下列計劃條款：

- (a) 僱主不可以輸入勞工取代本地工人；

³ 二十六個星期的最低入息只包括每日底薪及正常工作時間賺取的按件計算的薪酬，但不包括超時工資／津貼及任何其他性質的報酬。採用二十六個星期為入息保障期，與《僱傭條例》第 31E(b)條規定的期間一致，該條款的目的是保障僱員避免由於開工不足而收入嚴重受損。

- (b) 僱主應確保公平地分配本地工人及外勞的工作；以及
- (c) 僱主不應刻意調低按件工計算的工資以期減少現職本地工人的整體收入。

(vi) 監察機制

24. 為確保僱主遵守上述條件，我們會訂立嚴格的監察措施。有關詳情載於附件 B。

(vii) 勞顧會的監察角色

25. 一如「補充勞工計劃」，建議的彈性措施亦會受到勞顧會全面監察。我們會邀請勞顧會派代表出任紡織及製衣業人力發展委員會的成員。

(viii) 處理時間

26. 勞工處處理每宗根據彈性措施的輸入勞工申請所需的時間約為八個星期；至於其後處理簽證／入境許可證的申請則另需時約四個星期。

在本港創造就業機會的潛力

27. 上述計劃將會為本地創造更多就業機會。首先，本地工人與輸入勞工的聘用比例可確保有更多本地工人受聘擔任上述四個工種的職位。另一方面，廠商在本地擴充生產線和把他們在內地的部分生產工序遷回香港，會在其他支援及輔助職位(如採購員、船務文員、雜工)範疇創造更多職位。

對財政及人手的影響

28. 勞工處計劃於二零零五至二零零六年度一次過撥款 250 萬元予製衣業訓練局，作為成立招聘及培訓中心的經費。至於中心的營運費用以及給予培訓學員的援助等，勞工處、製衣業訓練局及僱員再培訓局將有效運用現有資源，推行上述計劃。勞工處亦會承擔入境事務處因推行新的彈性措施而增加的工作量所需的資源。由於勞工處會在有關建議實

施一年後進行檢討，屆時勞工處會確定在隨後幾年是否需要額外資源。

29. 根據我們估計，香港如輸入大約 5000 名外勞，透過向僱主收取僱員再培訓徵費，預期每兩年可為僱員再培訓局帶來約 4,800 萬元的收入（按每名外勞每月 400 元的徵費及兩年合約期計算）。

諮詢

30. 在制訂建議時，經濟發展及勞工局和勞工處與所有主要相關人士／團體（包括職工會、僱主團體、商會及培訓機構）密切聯絡，並充分考慮了他們的意見和關注的事宜。勞顧會已在二零零五年十一月十五日的會議上通過該項建議，而僱員再培訓局及製衣業訓練局亦同意擔任建議計劃中的職能。

未來路向

31. 招聘及培訓中心將於二零零六年一月底開辦。為使製衣業訓練局有足夠時間在登記冊內累積一定數量的本地技術工人，我們會在四星期後接受僱主提交輸入勞工的申請。

經濟發展及勞工局
勞工處
二零零六年一月

本地工人與外地勞工的聘用比例

平車車工及特種衣車車工

- 目前沒有僱用本地平車車工／特種衣車車工的僱主，會獲准以外勞填補 50% 的職位空缺，餘下的 50% 空缺須由本地工人填補。
- 目前有僱用本地平車車工／特種衣車車工的僱主，會獲准以外勞填補 80% 的職位空缺，而餘下的 20% 空缺須由本地工人填補。不過，如申請外勞的數目超過現有本地平車車工／特種衣車車工的總數，獲准輸入勞工的數目將相當於現時本地平車車工／特種衣車車工總數的 80%，加上擬輸入勞工與現有本地工人差額的 50%，而餘下的空缺則由本地工人填補。

針織機織工和縫盤工

- 由於本地熟練的針織機織工和縫盤工不多，有意就這兩個工種輸入勞工的僱主，不論他們是否聘有本地針織機織工／縫盤工，亦會獲准以外勞填補 80% 的職位空缺，餘下的 20% 空缺則由本地工人填補。

上述安排的示例載於存件 I。

本地工人與外勞的聘用比例示例

目前沒有僱用本地工人的廠商

申請外勞數目：100 名

規定：
$$\frac{\text{新聘本地勞工數目}}{50} = \frac{\text{可聘用外勞數目}}{50}$$

本地工人總數：外勞數目 = 50：50 (即 1：1)

聘有本地工人的廠商

(a)
$$\frac{\text{現有車工數目}}{100} = \frac{\text{申請外勞數目}}{100}$$

規定：
$$\frac{\text{新聘本地勞工數目}}{20} = \frac{\text{可聘用外勞數目}}{80}$$

本地工人總數：外勞數目 = 120 (即 100+20)：80 (即 3：2)

(b)
$$\frac{\text{現有車工數目}}{100} = \frac{\text{申請外勞數目}}{200}$$

規定：
$$\frac{\text{新聘本地勞工數目}}{\text{工數目}} = \frac{\text{可聘用外勞數目}}{\text{工數目}}$$

(i) 首 100 個申請空缺：	20	80
(ii) 餘下 100 個申請空缺：	<u>50</u>	<u>50</u>
新聘用本地工人：	70	130

本地工人總數：外勞數目 = 170 (即 100+70)：130

監察措施

- 僱主在申請輸入勞工時，須提交一份與申請輸入勞工的職位相同的本地工人名單，以及他們的工資紀錄以及證明文件(如強制性公積金紀錄、僱傭紀錄、糧單等)。
- 僱主須告知(如張貼通告)有關的本地工人彈性措施的條件。勞工處亦會印製單張，在招聘及培訓中心及經由相關的工會派發給工人。
- 僱主須將規定的保證工資條款納入本地工人的僱傭合約內，並向勞工處提交有關的證明文件。
- 在輸入勞工來港後，勞工處會在適當情況下，要求僱主提交本地工人的名單及工資紀錄。
- 如本地工人的數目在輸入勞工來港後有所減少，僱主須盡力招聘本地工人(例如從招聘及培訓中心聘用本地工人／學員，或透過本身渠道進行招聘)，以填補空缺，否則，其所獲批准的輸入勞工數目將會相應削減。
- 勞工處會設立投訴熱線，並迅速調查接獲的投訴。如僱主違反有關計劃的規定，我們會採取行政制裁措施，撤銷該僱主的輸入勞工批准，而僱主在兩年內的輸入勞工申請，將不獲考慮。