

立法會 *Legislative Council*

立法會CB(2)650/02-03號文件
(此份會議紀要業經政府當局審閱)

檔 號：CB2/PL/MP/1

人力事務委員會 會議紀要

日期：2002年11月21日(星期四)
時間：下午2時30分
地點：立法會會議廳

出席委員：劉千石議員, JP(主席)
陳國強議員(副主席)
丁午壽議員, JP
何秀蘭議員
李卓人議員
呂明華議員, JP
張文光議員
陳婉嫻議員, JP
梁耀忠議員
楊耀忠議員, BBS
劉漢銓議員, GBS, JP
鄭家富議員
司徒華議員
李鳳英議員, JP
張宇人議員, JP
麥國風議員
馮檢基議員

缺席委員：梁富華議員, MH, JP

出席公職人員：議程項目III

教育統籌局局長
李國章教授, GBS, JP

教育統籌局副秘書長
祝建勳先生, JP

議程項目IV

教育統籌局局長
李國章教授, GBS, JP

教育統籌局副秘書長
祝建勳先生, JP

教育統籌局首席助理秘書長
鄭偉鵬先生

顧問
畢浩龍博士

議程項目V

經濟發展及勞工局常任秘書長(勞工)
張建宗先生, JP

勞工處助理處長(勞資關係)
左陳翠玉女士, JP

環境運輸及工務局首席助理秘書長(運輸及工務)W4
吳啟明先生, JP

環境運輸及工務局總助理秘書長(運輸及工務)W8
向玉璽先生

列席秘書 : 總主任(2)1
湯李燕屏女士

列席職員 : 高級主任(2)4
衛碧瑤女士

經辦人／部門

I. 續議事項 (立法會CB(2)381/02-03(01)號文件)

委員察悉政府當局須採取的跟進行動一覽表。

II. 下次會議日期及討論事項

(立法會CB(2)381/02-03(02)號文件)

2. 委員同意，事務委員會將於2002年12月19日下午2時30分舉行下次會議，討論以下事項——

(a) 僱員培訓／再培訓政策；

(b) 建造業受傷僱員自願復康計劃；及

(c) 建議修訂《建築地盤(安全)規則》。

(會後補註：按主席的指示，2002年12月19日的會議其後改於2002年12月18日上午8時30分舉行。)

3. 梁耀忠議員指出，被無力償債的僱主拖欠薪金的僱員通常必須到勞工處、勞資審裁處及法律援助署辦理多項手續，才能向破產欠薪保障基金申請財政援助。為簡化所需的行政程序和加快審批過程，他建議研究由勞工處就處理欠薪個案提供一站式服務的可行性。按主席的建議，委員商定，如政府當局未及備妥有關資料供12月份會議討論，委員將於1月份會議討論此事項。

(會後補註：政府當局其後表示，未及備妥有關資料供12月份會議討論之用。)

III. 教育統籌局局長就來年與人力政策範疇有關的政策措施／工作計劃作簡報

(立法會CB(2)381/02-03(03)號文件)

4. 教育統籌局局長(下稱“教統局局長”)向委員簡介教育統籌局(下稱“教統局”)來年在人力培訓及發展方面的主要政策措施及工作計劃，詳情載於政府當局所提交的文件。

5. 李卓人議員質疑，為何人力發展委員會內只有兩名勞工界代表，而商界代表卻有4名。他又詢問為何政府當局沒有委任香港職工會聯盟(下稱“職工盟”)的代表加入人力發展委員會。

6. 教統局局長表示，據政府當局所知，該兩個有代表獲委任加入人力發展委員會的工會，在勞工界具有一定的代表性。為使人力發展委員會的成員人數維持在易於管理的水平，當局未必可能讓所有工會的代表加入該委員會。不過，他向委員保證，政府當局會就所有全

港性的人力發展建議廣泛諮詢公眾及主要有關人士(包括各個工會)。

7. 教統局局長指出，要成功推行職業教育及培訓，僱主的支持實不可或缺。有鑒於此，當局委任了較多商界代表加入人力發展委員會，使更多僱主能夠參與制訂人力發展政策的工作，從而令僱主對職業教育及培訓更加認同及支持。

政府當局

8. 主席詢問，當局以何準則決定人力發展委員會的勞工界代表人數。鑒於由財政司司長擔任主席的就業專責小組有3名勞工界代表，而且改組後其成員人數亦遠遠多於該委員會，他要求政府當局考慮為人力發展委員會增加1名勞工界代表，藉此增加勞工界在委員會內的代表性。

9. 張文光議員贊同主席的意見。他申報利益，表明香港教育專業人員協會是職工盟的屬會。他認為，有不同界別的代表參與的諮詢組織必須在成員組合方面達致平衡，否則該諮詢組織的公信力或會受到質疑。他看不到委任多1名勞工界代表加入人力發展委員會有何弊端，因為經修改的成員組合或能使人力發展委員會就人力發展事宜向政府當局提供更中肯的意見。他指出，根據過往經驗，諮詢組織在運作了一段時間後修改其成員組合或成員名單，亦屬平常。因此，他認為現在正是解決人力發展委員會內勞方與資方代表比例不均問題的適當時機。

10. 教統局局長答允考慮委員就人力發展委員會的成員組合所提的意見。但他指出，要使諮詢組織的成員組合達致絕對均衡，是極其困難的。他舉例說，委任兩所大學的代表加入人力發展委員會，亦可能會被視為對其他大學不公平。

11. 李卓人議員批評，政府當局決定不設立籌備委員會(下稱“籌委會”)，而事前並無諮詢事務委員會，以致縮短了時間供有關各方討論職業訓練局(下稱“職訓局”)及僱員再培訓局(下稱“再培訓局”)的前景。他記得，2001年發表的《職業培訓及再培訓組織架構檢討報告》(下稱“檢討報告”)的其中一項主要建議是開放職業培訓市場。政府當局於2002年上半年就有關建議諮詢事務委員會時曾指出，職業培訓市場開放後，政府可能會停止資助職訓局開辦的某些課程，特別是文憑課程及高級文憑課程。此外，由於再培訓局的職能將會交由人力發展委員會全權負責，在該委員會成立了一段時間後，再培訓局便無需繼續存在。

12. 李卓人議員進而表示，職訓局及再培訓局的職員對本身的就業前途及兩個機構的前景仍感關注。他詢問政府當局會否繼續跟進上文第11段所述的建議及檢討報告內的其他建議，又或會否容許該兩個機構繼續運作，直至人力發展委員會就它們的前景作出決定為止。

13. 教統局局長指出，有關各方(包括事務委員會)其實已就成立人力發展委員會的建議討論了頗長時間。加上教統局已完成多項籌備工作，政府當局在重新評估情況後，認為再無需要成立過渡性的籌委會。基於這原因，政府當局已着手成立人力發展委員會，使其可及早展開工作。

14. 至於職訓局及再培訓局的前景，教統局局長表示，鑒於市民批評該兩個機構所開辦的課程未能切合現今的需要，政府當局明白必需全面檢討這些課程。該項檢討是人力發展委員會的其中一項主要工作。然而，由於人力發展委員會最近才開始運作，所以尚需要一些時間進行該項檢討。因此，預計在檢討工作完成前，現行的職業教育及培訓制度應不會有重大改變。職訓局及再培訓局應繼續以現行模式運作，直至人力發展委員會對其長遠發展作出決定為止。

15. 梁耀忠議員不滿政府當局並無就人力發展委員會的成員組合及成員名單和計劃不成立籌委會而着手成立人力發展委員的事宜，諮詢事務委員會。他詢問政府當局，事務委員會扮演甚麼角色，以及當局會否繼續就事務委員會職責範疇內的事宜徵詢其意見。

16. 教統局局長指出，一貫的做法是由政府當局決定政府諮詢組織的成員名單。政府當局通常不會就委任此類組織的成員進行諮詢。

17. 梁耀忠議員記得，委員就有關成立人力發展委員會的建議提出的其中一項主要問題，是該委員會的諮詢地位。他質疑為何該委員會不可以成立為法定團體，因為非法定團體在委聘職員方面受到限制。

18. 教統局局長表示，人力發展委員會的非法定地位不會妨礙它聘用職員。關於諮詢方面，他指出，政府當局於本年較早時候曾就有關成立人力發展委員會的建議兩度諮詢事務委員會。政府當局會繼續聽取委員及市民對人力發展委員會的工作所提的意見。

19. 鄭家富議員與其他委員一樣，對人力發展委員會的成員偏重資方表示關注。他擔心，在現行的成員組合下，僱員的利益可能會受到損害。他詢問教統局局長如何能確保人力發展委員會在制訂人力發展政策時，充分顧及基層工人對職業教育及再培訓的需要。他亦擔心，經濟發展及勞工局似乎亦側重資方意見，因為他獲悉，儘管香港失業情況嚴重，但該局仍打算接納製衣業提出的輸入勞工建議。他認為，製衣業所需要的勞工應可由本地市場提供。就此，他詢問教統局局長及人力發展委員會在輸入勞工的問題上所扮演的角色。

20. 教統局局長表示，他無法就輸入勞工的問題置評，因為這不屬於教統局的職責範圍。他指出，教統局的其中一個目標是透過培訓及再培訓，保持充足的人力供應，以應付香港經濟所需，這樣或可不必輸入勞工。他認為，人力發展與輸入勞工並無衝突。

21. 教統局局長補充，雖然人力發展委員會屬諮詢組織，但它並不是唯一一個向政府當局提供意見的組織。事實上，政府當局設有許多渠道，可聽取市民對其建議的意見。人力發展委員會的首要職能是制訂人力發展政策，供政府當局考慮。政府當局在考慮這些政策時會進行廣泛諮詢，以確保市民就有關建議提出的意見得到適當考慮，然後才作出決定。因此，他相信當局不會忽略勞工界的意見。

22. 劉漢銓議員觀察到，人力發展委員會的成員當中包括多個界別的代表，計有僱主、僱員、培訓機構、專業機構及學者。他相信，政府當局在決定人力發展委員會的成員名單時，並非只着重達致勞資雙方的均衡代表性。當局已邀請相關界別中可在人力發展方面提供寶貴意見的專家擔任人力發展委員會委員。

23. 教統局局長贊同劉漢銓議員的說法。他表示，政府當局的做法，是在決定本港人力發展的未來路向前，盡量多聽取相關界別及市民大眾的意見。

IV. 設立資歷架構及質素保證機制

(立法會CB(2)381/02-03(04)號文件)

24. 教育統籌局副秘書長(下稱“教統局副秘書長”)向委員簡介在香港設立資歷架構及相關質素保證機制的建議，詳情載於政府當局所提交的文件。

25. 陳婉嫻議員表示，她原則上支持政府當局檢討職業教育及培訓組織架構，以及為提升香港人力資源而設立資歷架構的方向。不過，她擔心，擬議的資歷架構可能過於偏重學術，因此低學歷的技術工人在該架構下可能不獲認可。有鑒於具備認可資歷已成為加入就業市場的必要條件，她要求政府當局就擬議資歷架構制訂相關建議時，顧及這類工人的需要。她認為，提升這類工人的就業能力，將有助紓緩結構性失業問題。

26. 教統局局長表示，政府當局清楚知道，現時有超過10萬名具有中三程度以下學歷的人士在求職方面遇到困難。他指出，在擬議的資歷架構的8個等級之中，不設最低學歷的初階級別已照顧到這類人士的需要。擬議的資歷架構所涵蓋的資歷，由中三程度至主流、職業及持續教育界頒發的博士學位不等。該架構所提供的清晰進修途徑，使具備不同技能或學術背景的人士可自行制訂計劃，提升本身的技能及終身學習。

27. 李鳳英議員表示，她不反對設立資歷架構及相關質素保證機制的建議。然而，該建議似乎非常着重學分累積及不同界別的銜接安排。她質疑，透過實際工作經驗或在職培訓掌握技能的低學歷資深技術工人如何能在擬議資歷架構下獲得認可。

28. 教統局副秘書長指出，該等透過在職培訓或持續教育取得資歷的人士在擬議資歷架構下是最受惠的一羣。這是因為社會普遍熟悉從主流教育獲取的資格，例如中學程度或大學學位程度所達到的水平。反之，透過職業訓練或持續教育獲取的資歷的實際水平，則未必如主流教育的資歷那樣清晰明確。因此，擬議資歷架構對透過修讀在職培訓及持續教育課程而獲取的資歷(只要有關資歷經過適當評審)給予認可，將可使這些資歷得到廣泛認同。

29. 教統局副秘書長明白到，具有中三程度以下學歷的部分在職工人曾經或正在接受不同種類的技能訓練。根據擬議資歷架構所訂的不設最低學歷的初階級別，此等訓練可以獲得認可。在該架構下，受訓者在完成有關培訓後，如能通過有關的評核或累積若干學分，便可取得較高資歷。到時候，他們可繼續進修，從而獲取更高資歷。

30. 顧問補充，擬議的資歷架構以資歷作為基礎，每個等級的資歷均有清楚界定的標準。該架構有助學員計劃學業及定立目標。以往已在某些範疇取得經驗或具備某些知識或技能的人士，可要求有關機構評核其知識

或技能的水平。擬議的資歷架構提供了這種認可過往成績的機制。

31. 李鳳英議員認為，該建議只能為年青一輩帶來好處，但較年長的人士則不能受惠。她估計，在實施擬議資歷架構初期，學歷只有中三程度以下的在職資深技術工人，不論技能水平高低，將會一概被列入不設最低學歷的初階級別。由於他們的教育程度低，即使具備超卓技能，亦不會被列入較高的資歷等級。她認為此舉對這些工人不合理及不公平。她促請政府當局慎重考慮此事，確保這些工人的就業情況不會因推行該建議而受到負面影響。

32. 主席贊同李鳳英議員的意見。他指出，部分經驗豐富的資深技術工人未必能夠通過有關的評核，又或是當局難以制訂有效機制以評核他們的技能。鑒於實施該計劃可能會對低學歷技術工人造成影響，他促請政府當局研究有何方法可保障這批工人，使他們免受該計劃影響。他引述社會工作者註冊的例子。他憶述，在註冊制度開始實施前已擔任社工職位一段時間的人士，均被視為符合資格申請註冊成為註冊社工。

33. 教統局副秘書長向委員保證，當局在釐定每個資歷級別的最低資歷水平及學習成果時，將會在擬議的資歷架構下設立認可過往成績的機制。過往成績的認可涉及對透過正規教育或培訓院校以外途徑掌握到的技能和知識(例如資深工人從工作經驗取得的技能)作出認可。透過此途徑獲得認可的成績可取得學分，並計算在正式的學歷之內。

34. 李卓人議員對李鳳英議員及主席所提的關注亦有同感。雖然他支持該建議的原則，但他認為該建議過於偏重學術和資歷。他擔心，僱主日後可能只會聘用最少具備資歷架構第一或第二級別的認可證書的人士。那些沒有具備資歷架構下任何認可資歷的在職技術工人，可能會面對減薪、降職或遭僱主解僱的情況。他詢問政府當局如何避免上述情況。

35. 李卓人議員亦關注顧問報告提出的建議，即香港應參照南非所採用的學科分類制度，在該制度下界定若干領域，當中每個領域均各有評核準則。他希望知道，在實施擬議的資歷架構後，市民的就業能力會否完全取決於他們所取得的資歷。

36. 教統局副秘書長表示，當局預計該建議不會對低學歷的在職技術工人帶來負面影響。反之，該建議可

提供一個機制，使他們從正規教育以外途徑掌握到的技能和知識獲得認可。此機制可以令這些工人的技能或知識得到廣泛認同，並可幫助他們透過資歷架構提供的清晰進修途徑，提升本身的能力。他強調，擬議的資歷架構不單着重學業成績，而且亦涵蓋職業及持續教育。因此，透過技能培訓(例如理髮課程)獲取的資歷，在該架構下亦會獲得認可。

37. 顧問補充，資歷架構是一種教育途徑，與就業並無必然關係。以南非為例，推行資歷架構的目的是打破以往的種族隔離制度。在該制度下，白種人可優先就業。在實施資歷架構後，南非人民發現，各色人種都因為個人的技能和知識得到更廣泛認可而獲得更多就業機會。這個例子說明，資歷架構可為具備所需資歷的人士提供更多就業機會。

38. 李卓人議員理解，擬議的資歷架構可提供機制，使某些人士的資歷得到認可，但它同時亦可能會否定其他人的技能或知識。他仍然擔心，倘若低學歷的在職技術工人無法在擬議的資歷架構下取得認可資格，該架構可能會對他們的就業情況造成負面影響。他詢問政府當局如何能確保這類工人將會在擬議的資歷架構下獲得技能的認可。

39. 教統局副秘書長相信，僱主在決定是否繼續僱用某僱員時，會考慮該名僱員是否勝任該項工作。僱主如認為該僱員稱職，便不可能會單單因為他沒有具備認可資格而將其解僱。

40. 教統局副秘書長補充，該建議實施後會有一段過渡期，使市民適應新機制，同時亦使工人有時間考取有關資歷。當局會於適當時候公布可獲取資歷的技能評核準則。透過這項評核，在適當情況下，達到若干技術水平的工人或可獲認可為具備資歷架構的某一級別資歷。

41. 主席總結委員所提的主要關注如下 ——

- (a) 低學歷工人(特別是中三程度以下的工人)的技能、知識及相關工作經驗能否在擬議的資歷架構下獲得認可；及
- (b) 擬議的資歷架構會否對這類工人的就業情況帶來負面影響。

為減輕委員及可能受影響的人士的憂慮，他要求政府當

政府當局 局提供文件，說明政府當局對委員提出的事宜及關注所持的立場。

V. 建造業工人被拖欠工資的問題
(立法會CB(2)381/02-03(05)號文件)

42. 經濟發展及勞工局常任秘書長(勞工)(下稱“常任秘書長(勞工)”)和環境運輸及工務局首席助理秘書長(運輸及工務)W4(下稱“首席助理秘書長(運輸及工務)W4”)向委員簡介當局為解決建造業的欠薪問題而採取的措施，詳情載於政府當局所提交的文件。

43. 李卓人議員詢問，擬議的非強制性分判商註冊制度會否針對拖欠工人工資的不良分判商，設立除名機制。為減低分判商拖欠工人工資的機會，他詢問可否由總承建商直接向其分判商的工人支付工資，並查詢臨時建造業統籌委員會(下稱“臨時建統會”)有否討論此事。

44. 李卓人議員表示，備有出勤紀錄，將有助進行有關工資申索及糾紛的調解及仲裁程序。有鑒於此，他建議應在建造業開始使用智能卡前，在地盤安裝可保存工人出勤紀錄的智能系統。

45. 常任秘書長(勞工)指出，政府當局在油塘事件後針對建造業欠薪問題推行的一系列措施，為改變整個業界的工作文化踏出第一步。事實上，部分建築地盤已自行裝置智能系統，用以備存工人的出勤紀錄。香港建造商會已向會員分發《工地工人出入地盤指引》，協助承建商備存更完善的僱員出勤紀錄，藉此減少發生糾紛的機會。政府亦相當重視僱主拖欠僱員工資的問題，並已向工會和各地盤派發海報和單張，提醒業界注意備存工資及出勤紀錄的重要性。

46. 首席助理秘書長(運輸及工務)W4表示，在實施智能卡計劃之前，政府打算對總承建商施加一項新規定，要求他們在承投工務工程時必須製備分判商管理計劃。總承建商須在分判商管理計劃內列明監察其分判商的計劃，其中必須包括為本身的工人及其分判商的工人備存出勤紀錄的安排。分判商管理計劃可提高承建商在監察分判商工作方面的透明度，從而使政府可加強監管承建商。

47. 關於可否由總承建商直接支付工資予其分判商的工人，常任秘書長(勞工)表示，政府當局與香港建造商會及建造業各大工會的代表舉行的三方會議曾研究此

事。由於建造工程通常按個別項目外判，要將該項工程的人工成本與其他建造費用分開計算，可能會有困難。不過，三方會議會繼續研究這項擬議安排的可行性。他相信臨時建統會亦會跟進此事。

48. 首席助理秘書長(運輸及工務)W4表示，當局須仔細研究此事，因為處理工資紀錄的過程可能會涉及敏感的商业事務。但若總承建商與其分判商達成協議，同意作出此項安排，亦未嘗不可。他答允將此事轉交臨時建統會作詳細研究及徵詢業界意見。

49. 梁耀忠議員指出，大型地盤出入口眾多，往往是承建商沒有備存妥善的出勤紀錄的主要原因。他進一步指出，在高峰期時，一項建造工程的分判層數可以多至五、六層。這亦是地盤內的各個分判商並無為屬下工人備存完整出勤紀錄的其中一個主要原因。他詢問政府當局會否制訂措施改善此情況。

50. 梁耀忠議員對香港建造商會向其會員頒布的《工地工人出入地盤指引》的效用表示有保留。就此方面，他詢問政府當局會否考慮對承建商施加法定規定，要求他們為工人備存妥善及完整的出勤紀錄。他相信此安排不但有助解決欠薪問題，同時亦可加強地盤安全。考慮到當局在油塘事件後實施的6項即時措施主要屬鼓勵性質的措施，並無懲罰效力，他擔心當勞工處日後的巡查及檢控工作逐步減少時，問題可能會重現。

51. 常任秘書長(勞工)指出，除加強教育及宣傳工作，以及設立通報機制向工會收集有關欠薪事件的消息外，勞工處亦於2002年8月採取特別行動，巡查全港2 515個正在動工的建築地盤。在各次巡查行動中，有關人員曾與工人接觸，以確定他們有否遇到被僱主拖欠工資或遲發薪金的問題，並提醒他們應有的法定權利。工人對此項安排反應良好。

52. 常任秘書長(勞工)告知委員，當局在過去數月針對欠薪罪行發出的傳票數字，與過去數年同期數字比較，已創出歷史新高。成功檢控率亦高達約70%。他相信，勞工處積極巡查地盤，已對承建商起了一定程度的阻嚇作用，確保他們履行依時向僱員發放薪金的責任。他向委員保證，政府當局將會繼續執行這方面的巡查及檢控工作，以期把欠薪事件減至最少。

53. 常任秘書長(勞工)進一步指出，當局在油塘事件後推行了一系列措施，自此之後，建造業的欠薪問題已受到充分控制。他相信，在實施各項改革和更有效規管

建造業的措施後，欠薪情況應可在兩至三年內得到顯著改善。

54. 常任秘書長(勞工)補充，建造業工人註冊制度是其中一項建議推行的改革措施。當局計劃於2003年向立法會提交條例草案。該條例草案的目的是在2004年設立該制度。在該制度下，工人須使用智能卡進出地盤，此舉將有助提供較完善的出勤紀錄，減少欠薪個案。

55. 首席助理秘書長(運輸及工務)W4表示，要求總承建商就工務工程擬備分判商管理計劃的新規定，將使政府可針對這些承建商沒有妥善管理分判商或未有為工人備存妥善出勤紀錄等情況，採取懲罰措施。當局會視乎有關承建商的不當行為的性質來決定所採取的懲罰措施，其中包括向有關承建商發出警告，以及暫時吊銷或撤銷其認可公共工程承建商資格。

56. 李鳳英議員察悉，工人在勞工處巡查建築地盤期間向該處舉報的欠薪個案當中，有13宗個案的工人表示寧願私下與僱主解決問題。她詢問勞工處有否就此等個案採取跟進行動，防止僱主再拖欠這些工人的工資。

57. 主席對李議員的關注亦有同感。他指出，倘若這些工人被拖欠工資的情況持續下去，可能會對破產欠薪保障基金造成影響。此外，他詢問該13宗個案涉及13個地盤抑或13名工人。

58. 常任秘書長(勞工)回應，該13宗個案涉及13個地盤。他指出，部分承建商與屬下工人在行內經過多年合作，私底下已建立起緊密的人際關係，這是建造業常見的情況。因此，有些工人為免破壞與“僱主”的關係而不願向勞工處舉報僱主拖欠薪金。對於這些個案，勞工處會繼續提醒工人，準時獲發薪金是他們應有的權利，並會游說他們及早向勞工處舉報有關個案，以便作出跟進。但若他們拒絕舉報，勞工處會尊重其意願。他補充，事實上，有些工人在勞工處巡查時因有同事或僱主在場而沒有即時舉報僱主拖欠薪金，他們其後亦已向勞工處求助。

59. 常任秘書長(勞工)強調，政府當局完全明白，類似上文第56至58段所述的13宗個案的事件，日後可能會對破產欠薪保障基金造成財政負擔。因此，政府當局已決意竭力減少欠薪事件，並會繼續研究有何方法可進一步改善欠薪情況。

60. 勞工處助理處長(勞資關係)補充，很多承建商知悉勞工處正透過巡查建築地盤監察欠薪情況，所以會在勞工處到其地盤巡查前付清拖欠工人的工資。她向委員保證，政府當局會繼續以多管齊下的做法處理建造業工人被拖欠工資的問題。勞工處會繼續戮力推行以工人及工會為對象的教育及宣傳工作，教導他們認識依時收取薪金的權利，以及盡早舉報欠薪事件。

61. 鑒於多層分判是引致建造業欠薪問題的主要原因，李鳳英議員質疑為何當局不強制推行分判商註冊制度。她並查詢該計劃的推行時間表。

62. 環境運輸及工務局總助理秘書長(運輸及工務)W8(下稱“總助理秘書長(運輸及工務)W8”)表示，考慮到實施強制性分判商註冊制度可能會對部分分判商的運作造成即時影響，建造業的普遍共識是初期應以自願性質實施該制度，並以3年為期。期間，分判商將有機會提高他們的技術和能力。一如建造業檢討委員會報告中所提的建議，當局會在該計劃實施的3年後作出檢討。在進行檢討時，當局會視乎以自願方式推行該計劃所取得的成效，研究需否強制推行該計劃。

63. 鑒於無實際效益的多層分判是引致建造業欠薪問題的主要原因，鄭家富議員詢問政府當局如何確保一系列改善及改革措施有助在日後消除這種無實際效益的分判情況。鑒於欠缺有效制度規管分判安排，他對這些改善及改革措施(例如推行非強制性分判商註冊制度及頒布有關指引)能否有效解決欠薪問題表示有保留。

64. 首席助理秘書長(運輸及工務)W4表示，由於不同類型的工程涉及某些特別工序，須由具備相關專業知識及經驗的專門分判商進行，這情況在建造業內相當普遍。基於這個原因，在很多情況下，總承建商無可避免須將部分工程分判予其他分判商。有見及此，他認為政府當局只應廢除無實際效益的分判。他相信，透過總承建商對分判商的有效管理，將有助解決整體建造業的欠薪問題，並加強地盤安全，提高施工質素。不過，為使業界更易適應各項改善及改革措施對整個行業的工作文化所帶來的轉變，當局應以漸進方式推行這些措施。

65. 總助理秘書長(運輸及工務)W8告知委員，臨時建統會及建造業一致認為，無實際效益的分判應予廢除。臨時建統會最近已就這方面制訂了一套指引，目前正就該套指引諮詢業界。他補充，根據分判商管理計劃的建議，公共工程合約內會加入特別的條件，訂明總承建商有責任禁止其分判商再把投得的工程整項轉判。

66. 鄭家富議員詢問，擬議的建造業工人註冊制度與政府當局數年前積極推廣的建造業長工制有何關係。依他之見，建造業長工制應是有效解決建造業欠薪問題及建造業工人質素下降問題的長遠之計。他詢問，政府當局會否考慮在有關擬議的建造業工人註冊制度的條例草案中落實建造業長工制的建議。他認為，倘若承建商在聘用長工方面有實際困難，可以採用固定服務年期(例如兩年)的合約聘用制，以便提供較大的靈活性。

67. 常任秘書長(勞工)指出，建造業長工制並非既定政策。不過，政府當局已鼓勵建造業在可行情況下採用此制度。部分大型發展商支持此制度，並自行聘用一批長工負責進行不同的工程項目。然而，由於一般承建商未必能投得足夠工程合約以抵銷全年僱用長工的開支，尤其是在目前的經濟氣候下，要求他們以長工形式聘用工人未免不切實際，而且亦不符合成本效益。

68. 首席助理秘書長(運輸及工務)W4表示，部分建造工程(例如建屋工程)所涉及的工程種類繁多，分工細、施工周期短。因此，承建商未必有能力長期僱用具備不同技能的工人。有鑒於此，倘若全面實施建造業長工制，承建商不大可能達致成本效益。事實上，政府曾在數個公共工程項目以試驗性質推行此制度，但結果未如理想。

69. 主席查詢，上文第68段所指的數個公共工程項目有否出現欠薪情況。首席助理秘書長(運輸及工務)W4回答時表示，他手頭上並無此等資料。但他指出，欠薪情況通常在裝修及建屋工程中發生。由於所述的工程項目全屬大型土木工程，故此參與有關工程的工人不大可能會被僱主拖欠工資。

70. 主席要求政府當局考慮委員提出的意見。

VI. 其他事項

71. 議事完畢，會議於下午4時35分結束。

議會事務部2
立法會秘書處
2002年12月17日