

立法會

Legislative Council

立法會CB(2)2483/11-12號文件

檔 號：CB2/PL/MP

人力事務委員會 向立法會提交的報告

目的

本報告旨在匯報人力事務委員會(下稱"事務委員會")在2011-2012年度立法會會期內的工作，並會根據立法會《議事規則》第77(14)條的規定，在2012年7月11日立法會會議席上提交議員省覽。

事務委員會

2. 立法會藉於1998年7月8日通過、並於2000年12月20日、2002年10月9日、2007年7月11日及2008年7月2日修訂的一項決議案，成立事務委員會，負責監察及研究與勞工及人力策劃事宜有關的政府政策及公眾關注的事項。事務委員會的職權範圍載於**附錄I**。

3. 在2011-2012年度會期，事務委員會由18位委員組成。李卓人議員及李鳳英議員分別當選正、副主席。事務委員會的委員名單載於**附錄II**。

主要工作

《僱傭條例》(第57章)下連續性合約的定義

4. 根據政府統計處(下稱"統計處")就受僱於短期或短工時僱傭合約的僱員(下稱"短期／短工時僱員")進行的統計調查所得的結果，實質並非按連續性合約(即如僱員受僱於同一僱主4星期或以上，而每周工作18小時或以上，俗稱"4-18"規定)受僱

的"短期／短工時"僱員人數為98 000人，佔非政府機構僱員總數的3.4%。在"短期／短工時"僱員中，年齡介乎40至59歲的低學歷人士佔相當大的百分比。

5. 委員關注到，僱主採用特別的工作時數模式或縮減兼職僱員每周工時至少於18小時，以逃避僱主須為兼職僱員提供僱傭福利的責任的做法有上升的趨勢。他們認為政府當局應制訂具體措施，以改善"短期／短工時"僱員可享有的僱傭保障和福利，並堵塞《僱傭條例》的漏洞，使無良僱主剝削"短期／短工時"僱員的情況減至最少。部分委員籲請政府當局取消或放寬連續受僱的"4-18"門檻，以期達到把連續性合約僱員根據《僱傭條例》應獲得的權益和權利，擴展至"短期／短工時"僱員。

6. 政府當局表示，由於"連續性合約"是釐訂僱員是否享有《僱傭條例》下多項僱傭權益的基礎，任何對這項法定定義的修訂均會對勞工市場、營商環境及整體社會的利益有深遠的影響。政府當局現正根據統計處蒐集有關"短期／短工時"僱員的統計數據，就《僱傭條例》下連續性僱傭的定義進行檢討。在檢討過程中，當局會參考其他地方的相關法律、規例、措施和經驗，並適當地考慮香港本身的情況。鑑於對僱主及僱員均有廣泛的影響，當局對任何放寬連續性合約下的"4-18"規定的建議，均須慎重考慮。儘管如此，對於按比例延伸《僱傭條例》下連續性合約僱員的僱傭權益至"短期／短工時"僱員的建議，政府當局持開放的態度。

修訂《僱傭條例》有關復職及再次聘用條文的建議

7. 委員普遍歡迎政府當局建議修訂《僱傭條例》，以賦權勞資審裁處(下稱"勞審處")，就僱員遭不合理及不合法解僱的情況作出復職或再次聘用的強制命令，並要求不遵從有關命令的僱主向僱員支付額外款項。委員促請政府當局盡快把修訂條例草案提交立法會。政府當局表示，當局將會致力加快修訂條例草案的草擬過程，目標是在第五屆立法會任期之初提交該修訂條例草案。

8. 有委員關注到，若干僱主或會為了規避支付額外款項的責任而先行再次聘用獲頒強制復職／再次聘用命令的僱員，待一段時間後再將其解僱。委員認為政府當局有必要進一步加強此項強制命令給予僱員的保障。部分委員認為，擬議額外款項的金額為有關僱員月薪的3倍及以5萬元為上限實屬太低。此等委員建議剔除上限，使勞審處可以判處較高的賠償額，藉此阻嚇僱主規避遵從強制復職命令的責任。

9. 政府當局表示，如情況有需要，當局將會在現時的修訂建議生效後作出檢討，包括檢討是否有必要增加擬議的額外款項的金額。擬議金額的上限經參考過往申索個案而計算出來，該等個案顯示僱員的平均月薪約為1萬元。由於這筆額外款項是在《僱傭條例》現行條文規定的終止僱傭金及補償金以外的額外金錢補償，用以彌補受屈的僱員在僱主不遵從強制復職／再次聘用命令的情況下的損失，所以政府當局認為額外款項的擬議金額適當。

檢討《僱員補償條例》(第282章)、《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》(第360章)(下稱"《肺塵病條例》")及《職業性失聰(補償)條例》(第469章)(下稱"《失聰補償條例》")的補償金額

10. 事務委員會於2012年1月審議政府當局擬增加《僱員補償條例》、《肺塵病條例》及《失聰補償條例》下共10個補償項目的金額的建議；當局按照2009年及2010年對上述3條條例的補償金額進行每兩年一次檢討的結果上調該等補償金額。對於當局就《僱員補償條例》下5個相關補償項目的金額提出擬議1.48%的增幅，事務委員會大部分委員認為非常不足夠，而補償金額的擬議調整幅度未能準確反映最新的價格變動。這些委員指出，法定最低工資的實施會影響工資及物價變動，他們認為政府當局日後檢討該3條條例下的補償金額時，有必要把法定最低工資的影響納入考慮之列。

11. 事務委員會通過一項動議，促請政府盡快調高所有有關職業補償條例的金額及殯殮費、醫療費等等補償和支援的費用。事務委員會亦通過另一項動議，要求政府將《僱員補償條例》及《肺塵病條例》規定可獲發還的殯殮費上限上調至85,000元。

12. 政府當局表示，在《僱員補償條例》下5個相關補償項目的金額通常按照名義工資指數所反映的工資變動作出調整。根據政府統計處的資料，由於名義工資指數在2009年下跌1%，但在2010年卻上升2.5%，因此在2009-2010年度工資的淨增幅為1.48%。按政府當局的既定做法，《僱員補償條例》及《肺塵病條例》規定的補償金額每兩年檢討一次。是次檢討工作的所有相關數據已於2011年年中備妥，以供分析。

13. 政府當局進一步解釋，《僱員補償條例》及《肺塵病條例》下可獲發還的殯殮費最高限額亦須參照甲類消費物價指數的變動每兩年進行一次檢討。此項目的補償金額已凍結約10年，因

為甲類消費物價指數多年以來錄得的升幅仍未能抵銷自對上一次於2000年調整補償金額以來所累積的減幅。政府當局在2000年制訂現行的殯殮費上限時，考慮到選用私營骨灰龕位所需的費用，當局在預計的火葬費用以外另加10,000元，從而訂出殯殮費35,000元的上限。政府當局建議把殯殮費上限由現時的35,000元增加至55,000元時，已為選用私營骨灰龕位所需承擔的較高費用而額外把款額提高50%，即由2000年的10,000元增至2011年的15,000元。

14. 政府當局在2012年5月告知事務委員會，鑑於本港在2011年5月實施法定最低工資的影響，政府已作出特別安排，進行為期3年的檢討，以便把非常特別的情況納入考慮之列。政府當局提出經修訂的建議，大幅向上調整該3條條例下的補償金額，以及把《僱員補償條例》及《肺塵病條例》下可獲發還的殯殮費最高限額由35,000元增至70,000元，委員對此表示歡迎，並促請政府當局在切實可行的情況下盡快實施為僱員提供經修訂的補償金額。儘管如此，部分委員仍認為政府當局應對《僱員補償條例》進行全面檢討，並作出各種改善，包括致力協助受傷僱員早日康復，以配合社會發展的步伐。

15. 除審議該3條條例下的補償金額外，事務委員會亦曾考慮是否有需要為僱員因職業性失聰所引致的痛苦設立補償。事務委員會關注到，患有職業性失聰的人士終生都要忍受持續而極大的痛楚，因而通過一項議案，要求政府就設立"職業性失聰痛苦補償金"提供落實時間表及有關詳情。政府當局表示，《失聰補償條例》為因工作而罹患噪音所致失聰的人士提供一筆過的補償及福利。當局亦在2010年4月修訂《失聰補償條例》，把補償範圍延伸至單耳失聰的僱員，以及聽力損失加深的已獲發補償的僱員。儘管如此，政府當局對改善《失聰補償條例》的具體建議繼續持開放態度。

《2010年僱傭(修訂)條例》的實施

16. 委員與政府當局討論實施《2010年僱傭(修訂)條例》(下稱"《修訂條例》")的進展情況；根據《修訂條例》，僱主如故意拖欠勞資審裁處(下稱"勞審處")或小額薪酬索償仲裁處(下稱"仲裁處")裁斷款項，即觸犯刑事罪行。委員對檢控率相對偏低及所判處的刑罰對打擊拖欠裁斷款項的行為能否發揮足夠的阻嚇作用表示關注。部分委員質疑檢控率偏低是否由於政府當局把"故意"及"無合理辯解"的元素納入《僱傭條例》第43P條內所致。

17. 據政府當局所述，"故意"及"無合理辯解"的元素並非新訂元素，因為在《僱傭條例》下其他有關違例欠薪的條文同樣採用該等元素。在2010年10月《修訂條例》實施後的15個月內，勞工處共處理835宗拖欠裁斷款項的個案，並已就其中46宗提出檢控。現時仍在進行調查中的個案有88宗；仍在考慮應否提出檢控的個案有32宗。在46宗已提出檢控的個案中，被成功定罪的個案有19宗(涉及38張傳票)；沒有被定罪的個案只有兩宗；餘下的25宗個案則仍在法庭處理當中。整體而言，成功檢控的比率不算低。

18. 委員深切關注到，無法查尋有關僱主或董事下落的個案約有200宗，大多因為結業所致。有委員擔心，某些無良僱主或會提出申請清盤或破產的呈請，以便規避法例，從而逃避支付勞審處或仲裁處裁斷的款項。政府當局向委員保證，勞工處人員在接獲有關拖欠裁斷款項的投訴後，會盡量研究可行的辦法，查尋有關僱主或董事的下落。政府可要求公司的董事須對不支付勞審處或仲裁處裁斷的款項承擔個人法律責任。如有足夠證據支持控罪，即使有關公司已清盤，當局仍可向有關公司的董事提出檢控。

向政府服務合約承辦商提供補貼所需的追加撥款

19. 政府當局向事務委員會簡介，批准政策局及政府部門可就現存跨越2011年5月1日的合約，以特殊安排的方式向服務合約承辦商提供補貼，以支付2011-2012年度政府服務合約的額外支出，應付純粹因實施法定最低工資而須增加非技術工人工資所直接引致的額外工資支出。

20. 委員指出，有關實施法定最低工資的事宜已討論一段長時間，而《最低工資條例》(第608章)亦於2010年7月17日在立法會獲得通過。委員認為服務合約承辦商在競投政府服務時所提出的標價，理應已把他們有責任向非技術工人提供最低工資一事納入考慮之列，並應就此點是否會導致較高的投標成本作出評估。委員對是否有必要向政府服務合約承辦商提供補貼表示關注。

21. 政府當局表示，《最低工資條例草案》於2009年6月提交立法會，《最低工資條例》於2010年7月制定，但有關方面於2010年年底才提出將首個法定最低工資水平訂為每小時28元。儘管政府當局察悉這是承辦商的責任，但當局理解首個法定最低工資的實施有其獨特性，很多在以僱用非技術工人(例如清潔工人及保安員)為主的政府服務合約下的承辦商均未能在投標

時估計法定最低工資對其標價的影響。政府當局強調是次提供補貼的安排屬一次性的特殊措施。政府不會在日後調整法定最低工資水平時就這些新合約提供補貼。

2011年收入及工時按年統計調查(下稱"收入及工時調查")的主要結果

22. 在討論2011年收入及工時調查的主要結果時，不少委員對以下情況表示深切關注：統計處蒐集／分析數據、最低工資委員會就法定最低工資水平進行商議及新訂的最低工資水平實施日期之間在時間上出現差距。政府當局解釋，鑑於收入及工時調查屬大規模調查，涉及的樣本數目約為10 000間企業單位及60 000名僱員，故需耗費大量時間蒐集統計資料。統計處一般需時8個月以完成蒐集、編製及分析數據的工作，與英國及澳洲等海外國家相若。政府當局將會在切實可行的情況下，致力進一步加快進行有關程序。政府當局並表示，除了收入及工時調查中的工資統計數據外，最低工資委員會在研究法定最低工資水平時，還會考慮一籃子指標、補充統計資料及其他相關考慮因素。

23. 有委員建議政府當局應向僱主及僱員進行"追蹤研究"，以監察在法定最低工資實施後出現的連鎖反應的實際幅度。委員察悉，政府當局已委聘顧問進行研究，以飲食業及零售業的僱員為目標，旨在評估實施法定最低工資對於這兩個選定界別的影響，包括對薪酬階梯的影響及可能出現的連鎖反應幅度。調查結果預期可於2012年年中備妥，將可為最低工資委員會提供相關統計資料以作參考。

24. 委員察悉，2011年收入及工時調查結果所編製的統計數字提供了重要的資料，以供最低工資委員會進行與法定最低工資水平檢討有關的分析。委員聽取了團體代表就此事表達的意見。部分團體認為，法定最低工資每小時28元的水平應予增加，以及法定最低工資水平應每年予以檢討。部分委員贊同這些團體的意見，但部分其他委員對於法定最低工資對勞工市場及中小型企業的漣漪效應表示深切關注。

25. 政府當局表示，最低工資委員會將會採用以數據為依歸的原則研究下一個法定最低工資水平及提出建議。最低工資委員會將會把相關研究及調查的實際數據納入考慮之列，並會探討法定最低工資對社會、本地經濟及就業的潛在影響，以及廣泛諮詢持份者。

2011年香港的職業安全狀況

建造業

26. 事務委員會在兩次會議上與政府當局討論有關香港建造業界的安全狀況及職業健康的課題。在2011年11月的會議上，委員深切關注到，建造業界在2011年首三季的工業意外及致命個案數字急升，以及當局曾發出大量警告、敦促改善通知書、暫時停工通知書及作出大量檢控。部分委員關注到，當局發出警告、敦促改善通知書及暫時停工通知書的數目大幅上升，正好反映違規問題的嚴重程度及現行法例不足以遏止不安全的作業方法。此等委員促請政府當局採取可收更大阻嚇作用的措施，確保承建商及次承建商遵守安全法例及採取所需的防禦措施，以保障建造業工人的安全。

27. 政府當局解釋，勞工處發出警告、敦促改善通知書及暫時停工通知書的數目上升可歸因於多項因素，包括勞工處加強執法力度，以及隨着在該段期間本地經濟復甦，致使基建項目、裝修及維修工程，以及樓宇建築工程的數目相應地增加。為確保承建商及工人遵守相關安全規例，政府當局將採取多管齊下的策略，透過立法和執法、宣傳和推廣，以及教育和培訓，繼續推動工作地點的安全文化，並會進一步加強與不同持份者合作，緊密監察基建項目的工作安全與健康表現。勞工處的專責團隊會參與日常在地盤舉行的安全管理會議及地盤安全檢查，並會採取嚴厲的執法行動，以確保地盤實施工作安全制度。此外，勞工處會向有關的工程部門／項目委託人提供意見，確保由工程設計至施工期間的各個階段均充份顧及職安健的規定捨地在本港工作地點建立安全文化。勞工處會進一步加強與各工程委託人等持份者合作，緊密監察基建項目的工作安全與健康表現。勞工處的專責團隊會參與日常在地盤舉行的安全管理會議及地盤安全檢查，並會採取嚴厲的執法行動，以確保地盤實施工作安全制度。此外，勞工處會向有關的工程部門／項目委託人提供意見，確保由工程設計至施工期間的各個階段均充份顧及職業安全及健康(下稱"職安健")的規定。

28. 在2012年6月的會議上，政府當局向事務委員會簡介改善建築工人的職安健狀況的新措施。多個團體亦獲邀就此議題發表意見。

29. 委員察悉，勞工處於2012年進一步加強其執法工作，並已向業界發出清晰訊息：一經發現有可能導致工人傷亡的違規情況，處方會即時採取執法行動，而不會先行發出警告。勞工

處及職業安全健康局(下稱"職安局")於2012年3月舉辦一個大型的"建造業安全集思會"，探討有何措施可以加強工地管理及監督、提升工友的安全意識及責任，以及改善建造業的安全管理制度。職安局與勞工處於2012年6月1日為裝修及維修業界的中小企推出"職安健星級企業"的安全認可先導計劃，透過為業界提供技術支援及經濟誘因，以改善業界的職安狀況。

職業司機

30. 事務委員會的另一關注事項是職業司機的職安健狀況。委員在2012年6月與政府當局就改善職業司機的職安健狀況的措施進行討論，並聽取多個團體對此議題的意見。代表團體關注到，職業司機在炎熱天氣下工作面對中暑的風險及《職業安全及健康條例》不涵蓋職業司機，委員贊同代表團體的關注。委員要求政府當局考慮擴展《職業安全及健康條例》(第509章)的涵蓋範圍至職業司機，以加強保障職業司機的職安健。

31. 政府當局表示，當局曾檢視現行涉及職業司機的有關法例。《道路交通條例》(第374章)規管所有司機(包括職業司機)涉及道路安全的事宜，包括車輛和道路的設計和保養、司機的駕駛技術和態度、車輛安全設備的使用，以及其他道路使用者的行為。《道路交通(車輛構造及保養)規例》規管車輛的構造和保養，包括改裝後的安全及司機駕駛間須在天氣惡劣時給予司機足夠的保護；《道路交通(安全裝備)規例》規管車輛的安全裝備(例如車廂內安全帶)。鑑於《道路交通條例》的涵蓋範圍，《職業安全及健康條例》並不包括車輛的司機座位。政府當局指出，職業司機的僱主在司機駕駛時難以全面確保司機的職業安全，因為司機駕駛態度、路面情況及其他道路使用者的行為等，都不在其僱主能夠切實可行地控制的範圍內。不過，《職業安全及健康條例》保障受僱司機在進行非駕駛工作時的職安健。

2011年香港的職業病回顧

32. 政府當局就2011年香港職業病的情況向事務委員會進行簡報。委員促請政府當局檢討《僱員補償條例》附表2所列例須補償的職業病一覽表，以研究應否因應本港職業病情況的最新轉變，擴大該一覽表的範圍及所涵蓋的疾病。

33. 政府當局表示，當局會不時檢討例須補償的職業病一覽表，並已按國際的發展情況更新該一覽表。自1991年起，當局

先後4次修訂該一覽表，共增訂13種職業病，以及擴大3種職業病的涵蓋範圍。政府當局指出，香港遵循國際慣例，並參照國際勞工組織的標準決定應否把某種疾病列為職業病，以作僱員補償。其中一項準則是在個別個案中可否合理地推定或確定該疾病與該種職業的因果關係。

34. 儘管政府當局作出解釋，但部分委員仍堅持他們的意見，認為政府當局應考慮採用較寬鬆的準則及降低把疾病(例如肌骨骼疾病)列為職業病的門檻，以加強對僱員的保障。

鼓勵就業交通津貼計劃(下稱"交通津貼計劃")的實施

35. 政府當局向委員簡報交通津貼計劃的最新實施進度，以及政府當局擬由2012年3月起調整申領該計劃的交通津貼的入息和資產限額。委員亦聽取團體代表就交通津貼計劃的實施所發表的意見。

36. 委員雖然對政府當局調整經濟審查的入息限額表示歡迎，但對交通津貼計劃實施首4個月內的低參與率表示關注。委員認為，由於當局採用以住戶為基礎來評估申請人申領交通津貼的資格，因此即使放寬了入息和資產限額，此情況也不會有重大改變。委員贊同團體代表的意見，並強烈要求政府當局認真考慮採用"雙軌制"的審核方式，容許申請人選擇接受以個人或住戶為基礎的經濟審查。

37. 政府當局表示，法定最低工資的實施已令工資(特別是低薪工作的工資)全面顯著增加。2011年工資變動亦因本地經濟狀況明顯好轉而有上升的趨勢，政府當局已因此情況主動更新入息限額，並同時提高資產限額，盡量為優化計劃加強其靈活性。政府當局將會參考該計劃首年的運作經驗，在2012年10月進行中期檢討，並會於計劃推行3年後，再進行全面檢討。由於該計劃的政策目的是援助低收入住戶的在職人士，故此當局認為在進行經濟審查時採用"住戶"的概念實屬適當。儘管如此，政府當局在檢討該計劃時會考慮不同事宜，包括"雙軌制"。

38. 有建議認為，為使更多低收入僱員受惠於交通津貼計劃，政府當局應取消申請人須通過資產審查的規定。政府當局則認為，由於該項津貼屬經常性質，當局必須確保慎用公帑。為此，應保留經濟審查的規定，特別是資產限額的規定。

在天水圍成立先導性質的一站式就業及培訓中心

39. 政府當局向委員簡介在天水圍成立先導性質的一站式就業及培訓中心(下稱"一站式中心")(亦稱為"就業一站")的最新進展。當局在天水圍設立一站式中心，以理順、整合及加強現行由勞工處、社會福利署(下稱"社署")及僱員再培訓局提供的就業、培訓及再培訓服務，委員普遍對此表示支持，因為一站式中心可節省區內求職者在求職過程中為搜尋職位空缺及接受培訓而在往返勞工處就業中心與僱員再培訓局培訓中心之間所耗費的時間及工夫。委員要求政府當局汲取天水圍先導計劃的經驗，積極考慮對"就業一站"作出改善，以期在更多地區，尤其是新市鎮設立類似的一站式就業及培訓中心。

40. 政府當局表示，一站式中心將透過一套服務需要評估工具，分析個別求職人士的就業需要。因應評估結果，個案經理會深入瞭解妨礙求職人士找尋工作的因素，以協助他們找出解決的辦法，並會為他們提供深入及度身訂造的就業支援服務。在其運作首年，一站式中心以試點形式向天水圍區500名綜援計劃的失業健全受助人分別提供個案管理及度身訂造的服務，以協助他們就業及達致自力更新，名額將於次年增至750名。除了身體健全但失業的綜援受助人外，"就業一站"亦會每年向50名有特別就業困難的其他求職人士(即長期失業人士或屢次見工不獲取錄的人士)提供優化就業服務。政府當局會在一站式中心投入服務兩年後檢討該中心的運作，並會因應運作經驗，評估是否適宜將此服務模式推展至其他地區。

2018年的人力資源推算

41. 政府當局向事務委員會匯報2018年人力資源推算的主要結果，以及相關政策局和部門對推算結果的初步意見。政府當局表示，推算結果主要在於提供有用的參考資料，以便分析本港經濟在宏觀層面上未來人力供求方面的大致趨勢，以及在不同教育程度的人力資源供求上可能出現的差額。

42. 委員察悉並關注到，除預計初中及以下教育程度會出現約為8 500人的人力過剩外，初中與學士學位之間的各級教育程度會出現22 000人的人力短缺情況。委員對再培訓局提供的培訓與再培訓課程能否解決人手錯配的問題表示關注。

43. 政府當局表示，再培訓局提供一系列多元化及資歷架構認可的課程，以協助學員獲取職業技能及認可資歷。再培訓局

的課程有助改善低技術工人的學歷及就業能力，並可協助紓緩初中至學士學位之間教育程度預計會出現的人力短缺情況。

"就業導航試驗計劃"(下稱"計劃")的推行情況

44. 委員雖然支持將計劃下發放工作鼓勵金的入職薪金上限由6,500元提高至7,300元，但他們關注到計劃是否有成效及能否達致協助失業人士入職的目標，因為獲發工作鼓勵金的計劃參加者人數偏低。有委員認為，計劃下的薪金上限應定於與交通津貼計劃的門檻相若的水平。在交通津貼計劃下，個人住戶收入限額已提升至\$7,665元以上。

45. 政府當局告知委員，計劃的政策目標與交通津貼計劃有所不同，計劃旨在透過發放工作鼓勵金，推動低技術且缺乏相關工作經驗的失業人士入職及持續就業。截至2012年2月底為止，共有4 991名求職人士參加計劃，當中2 901名參加者確定已成功覓得工作，其中513人已申請工作鼓勵金。在計劃推行期間，勞工處定期向計劃參加者收集意見，以瞭解計劃是否能協助他們入職。在1 259名受訪的參加者中，超過80%表示計劃有助提升他們對就業市場的認識，以及求職和面試的技巧。

有關外判服務合約的政府政策

46. 事務委員會曾與政府當局研究有關外判服務合約的政府政策。部分委員強烈反對政府的外判政策，因為此政策嚴重影響政府服務承辦商僱員的職業保障，並造成員工被剝削的問題。這些委員指出，《僱傭條例》規定僱員應得的遣散費、長期服務金及福利根據可十足計算的服務年資計算，而中斷服務會對僱員權益造成負面影響。他們認為，政府當局應在政府服務合約中規定，如在合約期滿時轉換承辦商，接辦的承辦商必須接收原承辦商的原有僱員，並應容許按先前合約僱用的員工把服務年資轉到新合約之下，用以計法定僱員福利。

47. 政府當局表示，能夠彈性地調派員工，對清潔及保安業的業務運作至為重要，而委員的建議會大幅減低服務承辦商在這方面的靈活性。假如不論原承辦商的原有僱員表現如何，接辦的承辦商都必須接收，他或會因為要在服務合約內對該等員工的表現負責而感到有欠公允。如果接辦的承辦商須承認原承辦商僱員的服務年資，他們在評估要為僱員提供多少福利，特別是遣散費或長期服務金等或有法律責任時，也會有實際困難。

48. 政府當局進一步表示，有意投標承接這類政府合約的承辦商會遇到實際問題，由於承接新合約時須承認原有員工的服務年資，投標者需要知道個別員工的僱傭紀錄，才能評估所須承受的財政負擔，但這樣做卻非常困難。政府當局亦關注到，假如出現因員工流失、遣散費等或有法律責任最後無須履行等情況，承辦商實際支付的金額少於計算投標價時的預算金額，便有濫用公帑之虞。

侍產假

49. 委員聽取政府當局就透過立法規定本港僱主向其男性僱員提供侍產假的研究結果所作的匯報。事務委員會大部分委員對政府當局未能就會否透過立法強制規定僱主提供侍產假表明立場表示失望。這些委員強烈認為，鑑於社會對立法規定所有僱主必須提供侍產假已普遍取得共識，政府應盡快立法規定僱主向所有僱員提供侍產假。

50. 政府當局強調，政府傾向立法規定僱主須向所有僱員提供侍產假。不過，政府需就立法推行侍產假對僱主(尤其是中小企)，以及整體經濟可能造成的影響，作出詳細評估，務求在僱員利益及僱主承擔能力之間取得平衡。當局亦需研究若將侍產假訂為香港所有男性僱員的法定權益，在政策、法理、道德及實施等各方面可能出現的問題。

51. 政府當局進一步表示，當局於2012年5月就此議題徵詢勞工顧問委員會(下稱"勞顧會")的意見。僱員委員一致贊成就侍產假立法，但僱主委員對在現階段循立法方式推行侍產假卻有所保留，因為法定最低工資實施僅一年，對商界的影響仍未清晰顯現。有委員要求當局收集更多外國有關實施侍產假的資料，以便勞顧會委員就本港設立法定侍產假的需要，作更全面的考慮。政府當局將會在2012年第四季向勞顧會作出匯報。

52. 部分委員關注到，雖然政府已率先向公務員提供有薪侍產假，但當局尚未將此項家庭友善措施擴展至公帑資助機構、資助機構，以及政府的承辦商和服務供應商。這些委員認為，政府應在所有這些機構推行侍產假。

曾舉行的會議

53. 由2011年10月至2012年6月底期間，事務委員會共舉行12次會議，其中包括一次特別會議，討論有關候任行政長官所

建議與人力資源政策範疇有關的組織架構。事務委員會將於2012年7月舉行另一次會議。

立法會秘書處
議會事務部2
2012年7月5日

立法會
人力事務委員會

職權範圍

1. 監察及研究與勞工、人力策劃、職業訓練及教育，以及資歷架構有關的政府政策及公眾關注的事項。
2. 就上述政策事宜交換及發表意見。
3. 在上述政策範圍內的重要立法或財務建議正式提交立法會或財務委員會前，先行聽取有關的簡介，並提出對該等建議的意見。
4. 按事務委員會認為需要的程度，監察及研究由事務委員會委員或內務委員會建議其處理的上述政策事宜。
5. 按照《議事規則》的規定向立法會或內務委員會提交報告。

立法會
人力事務委員會

2011-2012年度會期委員名單

主席 李卓人議員

副主席 李鳳英議員, SBS, JP

委員 張文光議員
梁耀忠議員
鄭家富議員
張宇人議員, SBS, JP
馮檢基議員, SBS, JP
王國興議員, MH
梁君彥議員, GBS, JP
陳健波議員, BBS, JP
張國柱議員
黃成智議員
黃國健議員, BBS
葉偉明議員, MH
葉國謙議員, GBS, JP
潘佩璆議員
梁家傑議員, SC
梁國雄議員

(總數：18位議員)

秘書 梁淑貞女士

法律顧問 譚淑芳女士

日期 2012年7月3日