

立法會

Legislative Council

立法會 CB(2)1879/18-19 號文件
(此份會議紀要業經政府當局審閱)

檔 號：CB2/PL/MP

人力事務委員會

會議紀要

日 期：2019 年 4 月 16 日(星期二)
時 間：下午 4 時 30 分
地 點：立法會綜合大樓會議室 3

出席委員：張超雄議員(主席)
何啟明議員(副主席)
梁耀忠議員
李慧琼議員, SBS, JP
易志明議員, SBS, JP
姚思榮議員, BBS
郭家麒議員
郭偉強議員, JP
潘兆平議員, BBS, MH
蔣麗芸議員, SBS, JP
鍾國斌議員
尹兆堅議員
朱凱迪議員
吳永嘉議員, JP
邵家輝議員
陳沛然議員
陸頌雄議員, JP
譚文豪議員
區諾軒議員
鄭泳舜議員, MH

缺席委員：黃國健議員, SBS, JP
邵家臻議員

出席公職人員： 議程第 IV 項

勞工處副處長(勞工事務行政)
李寶儀女士, JP

勞工處助理處長(勞資關係)
陸慧玲女士, JP

勞工處助理處長(政策支援)
張凱珊女士

醫院管理局總行政經理(聯網運作)
張子峯醫生

議程第 V 項

勞工處副處長(勞工事務行政)
李寶儀女士, JP

勞工處助理處長(勞資關係)
陸慧玲女士, JP

勞工處高級勞工事務主任(勞資協商促進)
林奕華女士

議程第 VI 項

勞工處副處長(勞工事務行政)
李寶儀女士, JP

勞工處助理處長(發展)
何錦標先生

勞工處首席勞工事務主任(法定最低工資)
吳淑芳女士

勞工處高級勞工事務主任(勞工視察)
岑啟華先生

列席秘書： 總議會秘書(2)1
馬淑霞女士

列席職員：高級議會秘書(2)1
黎靄妍女士

文書事務助理(2)1
楊潔儀女士

經辦人/部門

I. 確認通過先前會議的紀要
(立法會 CB(2)1184/18-19 號文件)

2019 年 2 月 19 日會議的紀要獲確認通過。

II. 自上次會議舉行至今發出的資料文件
(立法會 CB(2)1111/18-19(01) 、
CB(2)1149/18-19(01) 、 CB(2)1150/18-19(01)
及 CB(2)1217/18-19(01)號文件)

2. 委員察悉，自上次會議後曾發出下列文件：

- (a) 政府當局對譚文豪議員 2019 年 2 月 25 日就政府服務承辦商聘用的非技術員工在提供街燈清潔及維修服務時的職業安全的來函作出的回應，以及譚議員 2019 年 4 月 2 日就政府當局所作回應提出跟進問題的進一步來函；
- (b) 陸頌雄議員 2019 年 4 月 3 日建議事務委員會討論他所提出題為《天然災害及災後停工安排條例草案》的擬議議員法案的來函；及
- (c) 郭家麒議員 2019 年 4 月 1 日建議事務委員會討論多名在西九龍站工作的合約員工遭解僱所引起與僱傭合約期及離職時收取的款項有關的事宜的來函。

委員察悉，事務委員會已要求政府當局就譚文豪議員的進一步來函及郭家麒議員的來函作出書面回應。至於陸頌雄議員建議討論他所提出的擬議議員法案，委員察悉有關課題已納入事務委員會的待議事項一覽表，並進而同意在 6 月的會議上討論該事項。

III. 下次會議日期及討論事項

(立法會 CB(2)1186/18-19(01)及(02)號文件)

2019 年 5 月的例會

3. 委員同意，事務委員會在 2019 年 5 月 21 日舉行的下次例會上，討論政府當局建議的下列事項：

(a) 2018 年收入及工時按年統計調查的主要結果；及

(b) 2027 年人力資源推算進度。

4. 主席建議並獲委員同意，事務委員會亦應在下次會議上討論公廁政府外判清潔工人的工作安排及勞工權益。委員進而同意邀請香港天主教勞工事務委員會出席會議，該委員會最近發表有關政府服務承辦商所聘公廁事務員的惡劣工作條件的調查結果。

IV. 外籍家庭傭工享用醫療服務

(立法會 CB(2)1186/18-19(03)及(04)號文件)

5. 應主席之請，勞工處副處長(勞工事務行政)及醫院管理局總行政經理(聯網運作)向委員簡介在香港工作的外籍家庭傭工("外傭")享用的醫療服務，詳情載於政府當局的文件。

6. 委員察悉由立法會秘書處擬備題為"外籍家庭傭工享用醫療服務"的資料摘要。

7. 主席表示，最近有傳媒報道，一名患上嚴重疾病的外傭在僱傭合約被終止後接受醫療服務時遇上困難，有鑒於此，事務委員會舉行會議討論為外傭(尤其是在僱傭合約終止後基於各種原因留港的外傭)提供醫療服務的政府政策。

8. 區諾軒議員關注到外傭的僱傭權益，尤其是當他們因健康狀況而遭僱主不合理及不合法解僱，並須在僱傭合約終止後兩星期內離港，可如何享用醫療服務。他認為政府當局應維護因健康狀況而面臨不合理及不合法解僱的外傭的僱傭保障。值得注意的是，政府當局應考慮延長他們的留港時間，讓他們接受適切治療，並給予醫療費用減免。他進一步籲請政府當局認真考慮檢討"兩星期規則"。潘兆平議員關注到，外傭在僱傭合約被終止後，其居民身份何時會改變。

9. 勞工處副處長(勞工事務行政)表示，在勞工法例下，外傭與本地僱員享有相同的保障。《僱傭條例》(第 57 章)訂明，僱主在某些情況下不得解僱僱員，包括僱員放取病假而在《僱傭條例》下可獲支付疾病津貼的情況。若外傭懷疑自己遭不合理及不合法解僱，可向勞工處提出申索，而處方會在適當時提供調停服務。勞工處亦會調查外傭就僱主在違反《僱傭條例》的情況下不合法解僱所作出的投訴。

10. 醫院管理局總行政經理(聯網運作)補充，醫院管理局("醫管局")會透過網上查詢系統核實持有非香港永久性居民身份證人士(包括外傭)使用獲資助的公營醫療服務的資格，該系統由入境事務處("入境處")負責管理和更新。據了解，入境處在收到外傭僱主終止合約的通知後，會更新相關外傭的居民身份。非符合資格人士在緊急情況下可獲提供服務，並須以非符合資格人士的費用繳費。醫管局設有醫療費用減免機制，為有需要的病人提供援助。如屬符合資格人士的外傭未能負擔醫療費用，可向各公立診所或醫院申請減免繳費。

11. 區諾軒議員始終關注到，外傭被列為非符合資格人士後，便不合資格按照適用於符合資格人士的收費率接受公營醫療服務。主席亦表達同樣的關注，並認為由於這些外傭未能承擔公營醫療服務的非符合資格人士收費，政府當局應解決有關問題。

12. 潘兆平議員對外傭在協助釋放本地潛在勞動力方面作出的貢獻表示讚揚，並認為政府應保障外傭的僱傭權益。潘議員要求當局提供資料，說明過去多年外傭因患上嚴重疾病而遭不合理及不合法解僱或不獲提供醫療而向勞工處作出投訴的宗數。勞工處助理處長(勞資關係)回應時表示，勞工處在 2017 年及 2018 年分別接獲 1 宗及 5 宗有關外傭與僱主就放取有薪病假期間遭解僱或疾病津貼有爭議的申索個案。

政府當局

13. 應潘兆平議員的要求，政府當局答允在會後提供資料，說明就外傭向公立診所或醫院申請醫療費用減免的個案，過去多年分別錄得的獲批及被拒個案宗數，並按外傭的居民身份(即符合資格人士及非符合資格人士)分項列出有關數字。

14. 鑒於本港有大約 39 萬名外傭，提供大量勞動力，姚思榮議員關注到，當局可如何解決他們(尤其是患上嚴重疾病的外傭)的醫療需要。姚議員認為，為了向外傭及其僱主提供更佳保障，政府當局應考慮規定外傭僱主須投購醫療保險，用以支付外傭在受僱期間所需的醫療費用。

15. 邵家輝議員申報他是一名外傭的僱主，並對外傭協助料理家務表示讚揚。邵議員指出，若外傭的醫療費用引致高昂的開支，部分外傭僱主未必能夠負擔有關費用。邵議員借鑒海外的做法，認為現在是政府當局檢討外傭僱主是否需要在受僱期間投購醫療保險以為外傭提供醫療保障的適當時機。

16. 主席及梁耀忠議員亦提出類似的意見，並對該建議表示支持。梁議員進一步關注到，若外

傭及其僱主均未能負擔醫療費用，當局可如何解決外傭的醫療需要。他詢問，若外傭僱主未能為外傭提供醫療，會有何後果和懲罰。

17. 勞工處副處長(勞工事務行政)回應委員的意見及關注時表示，由政府訂定的標準僱傭合約為外傭提供額外的保障，包括免費醫療等。根據標準僱傭合約第 9(a)條，外傭在受僱期間(但不包括外傭出於自願及基於個人理由離港期間)生病或受傷，無論是否因受僱而引致，僱主須提供免費醫療，包括診症費用、住院費用及牙科急診。外傭須接受任何註冊醫生的治療。僱主可自行決定為外傭提供公營或私營醫療服務，標準僱傭合約就此並無規定。就公營醫療服務而言，若外傭的居民身份透過由食物及衛生局、衛生署、入境處及醫管局共同研發的網上查詢系統獲得確認，該外傭便可以符合資格人士的費用繳費。若外傭僱主違反標準僱傭合約第 9(a)條，有關外傭可向勞工處尋求協助，以追討相關醫療費用。勞工處助理處長(政策支援)補充，入境處在考慮聘用外傭申請時，若有關僱主有違反標準僱傭合約的紀錄，處方可能會拒絕其申請。勞工處副處長(勞工事務行政)進一步表示，雖然在《僱員補償條例》(第 282 章)下，所有外傭僱主必須為外傭投購僱員補償保險，此為法例規定，但考慮到個別僱主(及其家庭)的情況和個別外傭的需要有所不同，法例並無強制規定僱主為外傭投購醫療保險。此外，據了解，部分外傭僱主已為外傭投購綜合保險，承保範圍涵蓋醫療費用。

18. 醫院管理局總行政經理(聯網運作)強調，在緊急情況下，外傭不會被拒接受公營醫療服務。視乎外傭的居民身份，他們須按情況適當地以符合資格人士或非符合資格人士的費用繳費。

19. 姚思榮議員始終認為，政府當局應研究規定外傭僱主須為外傭投購醫療保險的可行性。主席籲請政府當局考慮在標準僱傭合約中訂明有關規定。

20. 陳沛然議員講述他在公立醫院為患上不同嚴重疾病的外傭提供治療的經驗。據他所知，很多外傭均在此情況下因健康狀況欠佳而遭僱主不合理及不合法解僱。陳議員要求當局提供資料，說明醫護人員可透過何種渠道向勞工處通報有關個案，以便處方跟進。主席補充，政府當局應考慮設立機制以處理有關個案。

政府當局

21. 勞工處副處長(勞工事務行政)表示，勞工處除了設有 24 小時服務熱線處理勞工事宜外，亦會就僱傭申索提供調停服務，並對所接獲的投訴進行調查。在此機制下，懷疑不合理及不合法解僱的個案須轉介至勞工處，以作適當跟進。應陳沛然議員的要求，政府當局答允在會後提供資料，說明過去多年因外傭僱主不合理及不合法解僱外傭而成功對有關僱主提出檢控的個案數目。

22. 郭家麒議員對於衛生署沒有派代表出席是次會議表示遺憾。郭議員認為，公營醫療系統未能妥善照顧外傭的醫療需要，他籲請政府當局加強對外傭的醫療保障。舉例而言，政府當局應考慮推出全面的外傭疫苗接種計劃，包括麻疹疫苗。勞工處副處長(勞工事務行政)表示，衛生署衛生防護中心曾就有關來港工作的外傭預防麻疹的課題，致函各外傭職業介紹所。

秘書

23. 主席總結有關討論時表示，委員關注到，外傭在其僱傭合約被終止後基於各種原因獲准留港，一般不會合資格按照適用於符合資格人士的收費率接受公營醫療服務。委員促請政府當局檢討這種有欠妥善的安排。此外，委員亦要求政府當局考慮規定外傭僱主須投購醫療保險，用以支付外傭在受僱期間的醫療費用，以保障雙方的利益。主席指示秘書代表事務委員會致函政府當局，要求就上述各項事宜作出書面回應。

V. 推廣良好人事管理文化及家庭友善僱傭措施
(立法會 CB(2)1186/18-19(05)及(06)號文件)

24. 勞工處副處長(勞工事務行政)借助錄影短片，向委員簡介勞工處在推廣良好人事管理文化及家庭友善僱傭措施方面的工作進展，詳情載於政府當局的文件。

25. 委員察悉由立法會秘書處擬備題為"良好人事管理及家庭友善僱傭措施"的最新背景資料簡介。

僱主採取家庭友善僱傭措施

26. 陸頌雄議員質疑，鼓勵僱主採取家庭友善僱傭措施的做法是否有效，並認為只有藉着立法方式才可推動家庭友善僱傭措施。陸議員籲請政府當局考慮立法制訂家庭友善措施，例如標準工時及劃一法定假日與公眾假期。潘兆平議員提出類似的意見。

27. 副主席認同鼓勵僱主採取家庭友善僱傭措施的方向，但他對於僱主機構就此方面的參與率偏低表示失望。依他之見，政府當局應加強推廣工作，並制訂具體的指標以評估措施的成效。

28. 姚思榮議員肯定政府當局為鼓勵僱主採取家庭友善僱傭措施而進行的推廣工作，他籲請政府當局繼續努力，並顧及各企業不同的規模及負擔能力，按情況適當地作出改善。

29. 勞工處副處長(勞工事務行政)回應委員的意見及關注時表示，良好人事管理的涵蓋範圍廣泛且多元化。各行各業的運作情況不同，僱員的家庭狀況及個人意願亦各異，因此不適宜透過勞工法例訂明良好人事管理文化及家庭友善僱傭措施。勞工處會繼續積極透過不同方法推廣良好人事管理文化及措施，並鼓勵僱主因應行業特質、機構規模等個別情況及員工的需要，採納與

時並進及切合機構特性的良好人事管理策略和家庭友善僱傭措施。

《好僱主約章》

30. 副主席、陸頌雄議員及姚思榮議員察悉，只有大約 540 個僱主機構簽署了首屆《好僱主約章》("《約章》")，成為簽署機構，他們認為參與率偏低。陸議員要求當局提供資料，說明參與《約章》的僱主機構佔本港僱主機構總數的比例，以及參與機構須符合甚麼評審準則及要求才能成為《約章》的簽署僱主。依他之見，當局應制訂具體的評審準則及要求。為鼓勵僱主採取家庭友善僱傭措施，政府當局應制訂支援政策，例如向簽署僱主提供財政誘因(譬如稅務優惠或採購其服務)。潘兆平議員要求當局提供資料，分項列出該 540 個參與的僱主機構所採取的家庭友善僱傭措施，以及說明是否有任何政府政策局/部門參與了《約章》。

31. 姚思榮議員認為，《約章》會得到更多社福界僱主、非牟利機構及工會的支持。他呼籲政府當局向各行各業宣傳《約章》，並蒐集他們的意見及改善建議，以及按企業的規模和業務性質，推廣更廣泛採納《約章》。

32. 勞工處助理處長(勞資關係)回應時表示，勞工處於 2017 年 12 月首次推出《約章》，參與的機構數目不算特別多。勞工處副處長(勞工事務行政)補充，簽署機構將獲授權使用《約章》標誌，為期兩年。《約章》獲得不同類型及規模的機構支持。在超過 540 個簽署機構中，500 個為私營機構，41 個為非政府機構/社會企業/教育機構，5 個為僱主團體/工會/專業團體，以及 2 個公共機構(不包括政府政策局及部門)。事實上，綜觀簽署機構的規模、僱員的需要及實際的營商環境，這些機構所採納的良好人事管理措施廣泛且多元化。舉例而言，有 459 個簽署機構採取了措施改善工作環境及設施，307 個簽署機構採取彈性的輪班制度，約 250 個簽署機構推行彈性工時，

109 個簽署機構推行彈性工作地點，210 個簽署機構為其僱員提供輔導服務，另有一些機構向其僱員提供法定規定以外的特殊假期。

33. 勞工處副處長(勞工事務行政)進一步表示，勞工處會致力爭取不同行業及規模(包括中型及小型企業)的僱主支持《約章》。事實上，很多簽署機構屬小型企業。委員亦察悉，《約章》能為良好人事管理設立一個清晰的框架，僱主可以因應其行業特質、營運規模，依循此框架實踐切合機構特性的良好人事管理策略和措施。此外，《約章》亦能夠加強僱主與僱員間的溝通、合作與互信，有助他們以理性和互讓互諒的態度，求同存異，在不同的事情上尋求共識。勞工處會繼續積極推廣良好人事管理及《約章》。

家庭友善僱主獎勵計劃

34. 陸頌雄議員察悉，在 2017-2018 年度舉辦的第四屆家庭友善僱主獎勵計劃("獎勵計劃")下，共有 3 500 間公司、機構、政府政策局和部門報名參加，其中有 3 264 間獲得獎項；就此，他質疑評審準則是否過於寬鬆。潘兆平議員要求政府當局按行業分項列出經評審後未有獲獎的參與公司。

35. 副主席詢問獲獎的 37 個政府政策局及部門所採取的家庭友善僱傭措施為何，以及其他政府政策局及部門未有採取這些措施的原因為何。他進一步詢問，哪些政府政策局及部門獲得獎勵計劃新增設的"2017-2018 年度卓越家庭友善僱傭措施"獎項，以嘉許他們實施的家庭友善措施創新靈活，或在行業中有領導地位。

36. 勞工處副處長(勞工事務行政)及勞工處助理處長(勞資關係)回應時表示，獲獎機構推行了各項關愛僱員的僱傭措施。勞工處會與舉辦獎勵計劃的家庭議會聯絡，並於會後提供所要求的資料。

政府當局

政府當局 37. 應主席的要求，政府當局進一步答允於會後提供資料，說明參與機構成為《約章》的簽署僱主及在獎勵計劃下獲獎的評審準則及要求。

38. 主席表示，他雖不反對政府當局推動以僱員為本的良好人事管理及由僱主採取家庭友善僱傭措施，但更重要的是政府當局應改善勞工市場的工作條件，尤其是工時長的情況。

VI. 實施修訂的法定最低工資水平的準備工作 (立法會 CB(2)1186/18-19(07)及(08)號文件)

39. 應主席之請，勞工處副處長(勞工事務行政)向委員簡介為實施法定最低工資修訂水平而進行的準備工作，詳情載於政府當局的文件。

40. 委員察悉由立法會秘書處擬備題為"實施法定最低工資的準備工作"的最新背景資料簡介。

實施法定最低工資

41. 勞工處副處長(勞工事務行政)回應副主席的查詢時表示，最低工資委員會估算，2019年上半年實施法定最低工資修訂水平前，賺取每小時工資低於37.5元的僱員人數約為61 500人至75 500人，佔全港所有僱員的2.0%至2.5%。政府統計處將會在2019年5月至6月期間進行下一輪"收入及工時按年統計調查"，以蒐集有關本港僱員每小時工資分布的資料。主席認為，每小時37.5元的法定最低工資修訂水平所涵蓋的僱員(即佔總勞動人口約2%)範圍太小。

政府當局 42. 副主席指出，賺取法定最低工資水平的僱員絕大部分為政府服務承辦商聘用的非技術僱員，而政府為加強保障這些僱員的待遇和勞工權益而推出的改善措施，已自2019年4月起實施；他關注到法定最低工資修訂水平所涵蓋的僱員數目會較預計少。應副主席的要求，政府當局答允於會後提供資料，說明政府於2019年4月起

實施改善措施後，政府服務承辦商聘用的非技術僱員的工資水平。

43. 姚思榮議員關注到法定最低工資自2011年起實施後對各行各業造成的薪酬階梯連鎖反應，以及在過去數年因通脹而令價格水平大幅增加。姚議員詢問政府當局有否進行研究，比較在實施法定最低工資前後的通脹率。

44. 勞工處副處長(勞工事務行政)表示，根據最低工資委員會就實施法定最低工資修訂水平(每小時 37.5 元)對通脹的影響所作的評估，當局估計綜合消費物價指數通脹及甲類消費物價指數通脹均會上升約 0.1 個百分點。勞工處助理處長(發展)補充，在法定最低工資實施初期，基本綜合消費物價指數在 2011 年全年上升 5.3%。在 2012 年至 2017 年期間，基本綜合消費物價指數通脹呈緩和趨勢。至於 2017 年及 2018 年，基本綜合消費物價指數通脹率分別為 1.7%及 2.6%。過去多年本港的通脹壓力一直處於相對溫和的水平。應姚思榮議員的要求，政府當局答充提供資料，說明 2011 年實施法定最低工資之前數年的通脹率。

政府當局

45. 陸頌雄議員認為，把過去多年通脹增加歸咎於實施法定最低工資，實屬不公平；相反，上調法定最低工資是因應通脹壓力而作出。

檢討法定最低工資水平

46. 潘兆平議員指出，在每兩年檢討一次法定最低工資水平的做法下，那些議價能力甚低的僱員的基本生活得不到妥善保障，他對此表示遺憾，並強調勞工界一直以來均籲請當局每年檢討一次法定最低工資水平。陸頌雄議員提出類似的意見，並認為法定最低工資的現行水平過低。依勞工界之見，法定最低工資應高於每小時 42.5 元。

宣傳及推廣

47. 勞工處副處長(勞工事務行政)回應姚思榮議員的查詢時解釋，因應飲食、酒店、旅遊及地產代理等 9 個行業的就業特性與慣常運作模式，勞工處經過與這些業界的僱主及僱員團體討論後，自 2011 年 5 月分別制訂了各份《法定最低工資：行業性參考指引》，供這些行業參考。該等指引亦列舉了業內不同工作模式及僱傭條件下的一些計算法定最低工資的常見例子。這些行業的僱主及僱員可根據本身的實際情況，應用及參考這些指引。

48. 陸頌雄議員籲請政府當局加強宣傳及推廣實施法定最低工資的好處，例如設定工資下限，以防止工資過低，保障基層僱員，並鼓勵就業。勞工處副處長(勞工事務行政)認同陸議員就推行法定最低工資的良好經驗所提出的意見。值得注意的是，在 2018 年 12 月至 2019 年 2 月，經季節性調整的失業率為 2.8%，較最低工資實施前的季度(即 2011 年 2 月至 4 月)下跌。此外，同期總就業人數較最低工資實施前增加超過 32 萬人，其中超過 70% 是女性。勞工處會考慮如何進一步加強就實施法定最低工資的宣傳及推廣工作。

執法工作

49. 主席提述，自法定最低工資實施後，截至 2019 年 3 月，當局共進行 339 900 次巡查以執行《最低工資條例》(第 608 章)，並發現 209 宗懷疑違反該條例的個案；就此，他對於只發現到相對少數的懷疑違法個案表示失望。主席詢問該 209 宗個案多年來的分布為何。潘兆平議員要求當局提供資料，列明在巡查工作場所期間發現的個案數目及舉報個案的數目，以及這些個案的調查進度。

50. 勞工處助理處長(發展)表示，就該 209 宗懷疑違反《最低工資條例》的個案中，167 宗是在巡查工作場所期間發現的，42 宗是由僱員舉報

的。除一宗個別個案仍在調查跟進，以及少數個案的僱員其後撤銷投訴、部分不願意擔任檢控證人，或證據不足的情況外，勞工處已確認有關僱員已獲付法定最低工資或補發工資差額。勞工處助理處長(發展)進一步表示，大部分違反《最低工資條例》的個案及與法定最低工資有關的申索，均是在 2011 年實施法定最低工資後首數年內出現的，而這幾年來個案數目不斷減少。勞工處副處長(勞工事務行政)補充，懷疑違反《最低工資條例》的個案數目不多，反映僱主遵行法例的整體情況令人滿意。

51. 主席及副主席對於為執行《最低工資條例》所作的人手調配及執法工作的詳情表示關注。潘兆平議員要求當局提供資料，說明當局擬在 2019 年就《最低工資條例》進行巡查的目標次數。陸頌雄議員關注到為查察僱主有否遵守《最低工資條例》而進行巡查的策略，尤其是那些僱員較易受欺壓的行業。

52. 勞工處副處長(勞工事務行政)回答時表示，勞工處的勞工視察科約有 200 名勞工督察負責進行工作場所的巡查，以保障僱員的法定權益。這些勞工督察在巡查工作場所期間，會查察僱主有否遵守《最低工資條例》及《僱傭條例》等相關的勞工法例。勞工處副處長(勞工事務行政)及勞工處高級勞工事務主任(勞工視察)進一步表示，與 2018 年的執法工作相近，勞工處在 2019 年將會到各工作場所進行大約 44 000 次巡查，以查察僱主有否遵從《最低工資條例》。

53. 至於執法策略，勞工處副處長(勞工事務行政)表示，勞工處會主動視察各工作場所及對低收入行業採取針對性執法行動，以查察僱主有否遵從法定最低工資修訂水平的規定。再者，勞工處在接獲懷疑違反《最低工資條例》的投訴後，會迅速進行調查。勞工處助理處長(發展)補充，勞工處會繼續針對特別行業採取風險為本的方法，並密切監察僱主有否遵守《最低工資條例》。

54. 主席作出總結時表示，委員非常關注法定最低工資水平偏低的情況，以及有需要每年檢討一次法定最低工資水平。因應過去多年違反《最低工資條例》的個案數目不斷減少，主席籲請政府當局檢討就《最低工資條例》進行的巡查及執法策略，以及相關的人手要求。

55. 議事完畢，會議於下午 6 時 27 分結束。

立法會秘書處
議會事務部 2
2019 年 8 月 22 日