

立法會 *Legislative Council*

立法會 CB(2)1793/18-19 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

本報告按立法會《議事規則》第 77(14)條的規定擬備，旨在匯報人力事務委員會("事務委員會")在 2018-2019 年度立法會會期內的工作。

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 2018-2019 年度會期，事務委員會由 22 名委員組成。張超雄議員及何啟明議員分別當選事務委員會正、副主席。事務委員會的委員名單載於**附錄 II**。

主要工作

保障僱員的權益

延長法定產假

4. 行政長官在 2018 年施政報告中宣布，政府已完成法定產假的檢討，並建議把《僱傭條例》(第 57 章)下的法定產假由現時的 10 星期延長至 14 星期。政府亦會承擔額外 4 星期產假薪酬的開支，

以報銷形式向僱主發還。事務委員會曾與政府當局進行討論，並邀請團體代表發表意見。

5. 委員歡迎及支持延長法定產假的建議。委員亦對政府當局的下述人員編制建議表示支持：開設一個首席勞工事務主任的常額職位(首長級薪級第 1 點)，以推展各項改善法定產假的新措施。委員促請政府當局精簡及簡化就額外 4 星期產假薪酬向僱主發還款項的程序。然而，部分委員則關注到政府就額外 4 星期產假薪酬所承擔的款項建議以 36,822 元為上限，相等於一個月薪 5 萬元的僱員在 4 星期內可得的五分之四工資。他們認為擬議安排對較高薪的女性僱員並不公平，並促請政府當局認真考慮取消這個上限。部分委員籲請政府當局藉此機會檢討法定產假薪酬額，因為現時的法定產假薪酬額自對上一次於 1995 年修訂後一直維持不變。

6. 政府當局表示，該產假方案以公帑就僱主向其僱員提供《僱傭條例》所規定的僱傭福利作永久性資助，對現行僱傭福利制度作出重大而前所未有的轉變。為堅守審慎運用公帑的原則，就額外產假薪酬發還予僱主的款項應訂於合理水平。當局亦請委員注意，本港月薪在 5 萬元或以內的僱員佔全港女性僱員人數約 95%。有鑒於此，政府當局建議就額外 4 星期產假薪酬設上限，並認為做法合理。

7. 委員察悉，在行政長官 2018 年施政報告於 2018 年 10 月公布後，政府女性僱員即時享有 14 星期的產假福利，他們籲請政府當局加快提出相關的立法建議，讓所有女性僱員能受惠。政府當局向委員保證，其目標是在 2019 年年底向立法會提出修訂《僱傭條例》的法案，並會致力在切實可行範圍內盡快完成相關的立法程序。

取消"對沖"的經優化安排

8. 取消強制性公積金("強積金")制度下的"對沖"安排一直是事務委員會主要關注的事項之一。在上一年度會期，政府當局向委員簡介其初步建議，其中包括規定僱主須開設一個專項儲蓄戶口，並須按其僱員的每月收入的 1%向專項儲蓄戶口作出供款，直至其達至所有僱員年度收入的 15%為止，用以支付遣散費/長期服務金；由政府提供年期長至 12 年的兩層資助，用以分擔僱主於 12 年過渡期內的遣散費/長期服務金支出。其後行政長官在 2018 年施政報告中宣布，政府會把第二層資助的年期由 12 年延長至 25 年。

9. 當局於 2018 年 11 月向事務委員會簡介最新建議，當時有興趣人士亦獲邀就有關課題發表意見。部分委員及團體代表欣悉政府聽取了商界的強烈訴求，增加在兩層資助計劃的財政承擔額。然而，部分這些委員仍然關注到，政府的資助設有時限，始終不足以讓僱主(特別是微型企業)能履行其所有的遣散費/長期服務金責任。有意見認為，在落實取消"對沖"安排後便應該取消長期服務金，以免令僱主雙重支付僱傭福利及退休保障。

10. 然而，部分其他委員認同勞工界團體代表的意見，並認為若僱主獲准繼續以其在實施取消"對沖"日期("實施日期")後的強積金供款"對沖"在實施日期前的遣散費/長期服務金，這對服務年資長的僱員不公平。亦有意見指，實施日期前受僱期的任何應付遣散費/長期服務金，應以解僱時(如解僱是在實施日期後發生)的最後一個月工資計算，但在最新建議下則是按照實施日期當時的月薪計算。總體而言，這些委員普遍不反對就取消"對沖"的經優化安排，並強烈籲請政府當局推展有關建議，以及加快進行相關的立法程序。

11. 委員獲告知，要落實取消"對沖"的建議，預期必須對不同法例作出非常複雜且具爭議性的修訂，以及須就推展有關建議制訂詳細的執行安排。考慮到有關的法例修訂的複雜性，政府當局會致力向立法會提交賦權法例草案，以期於 2022 年或以前獲得通過。目標是在通過賦權法例兩年後實施取消"對沖"。

加強政府服務承辦商非技術僱員的保障

12. 在上一年度會期，事務委員會通過了 4 項議案，促請政府當局進行多項工作，包括檢討標書評審機制、檢討標準僱傭合約的內容以改善政府服務承辦商非技術僱員的僱傭福利，以及加強政府服務承辦商扣分制的阻嚇作用。政府當局其後表示，正如行政長官 2018 年施政報告所公布，當局會由 2019 年 4 月起實施改善措施，以加強保障受僱於政府服務承辦商的非技術僱員的待遇及勞工權益。值得注意的是，當局建議增加在評審標書的評分制度下的技術比重及工資水平的比重，並規定政府服務承辦商須向其非技術僱員支付合約酬金。事務委員會曾在 3 次會議上討論該等改善措施及相關事宜，並在其中兩次會議上聽取團體代表的意見。

13. 大部分委員雖然歡迎當局實施擬議的改善措施，但他們始終關注到擬議改善措施只適用於在 2019 年 4 月 1 日起招標的服務合約，並強烈促請政府當局認真考慮把改善措施的適用範圍擴展至所有現有合約。這些委員亦對於實施改善措施後有關僱員的實際加薪幅度表示關注。為鼓勵投標者給予外判員工較高工資，這些委員籲請政府當局進一步提高工資水平作為評分制度下評分準則的整體比

重，例如若標書所訂的工資為法定最低工資水平，在技術評分中應該不獲任何分數。有意見認為政府當局應在評審標書時提高工時方面的比重，以改善政府服務承辦商非技術僱員工時長的情況。然而，部分其他委員則關注到，就政府服務合約的評審標書的評分制度下增加工資水平方面的比重，難免會令服務業的工資水平全面上升。他們提出警告指，額外的工資成本最終將轉嫁予服務使用者。

14. 委員獲告知，在評審標書時，除了考慮工資水平外，還會考慮其他因素，例如創新及工作保障。在此情況下，政府當局認為沒有多大空間進一步提高政府服務合約的技術評分下工資水平作為評分準則的相對比重。然而，當局相信增加技術比重和工資水平比重的建議及其他改善措施，將會令政府服務承辦商聘用的工人的工資增加，更能保障他們的僱傭權益。政府當局進一步表示，當局已就實施改善措施進行相關的成本影響評估，值得注意的是，有關建議會令薪酬開支增加 6%，或服務合約的整體成本增加 4%至 5%。

15. 事務委員會通過了 4 項議案，促請政府當局進行多項工作，包括在工資水平方面進一步加強政府服務承辦商非技術僱員的保障、在颱風下的休假安排及工資計算、將有薪用膳時間納入至工時之中，以及把改善措施擴展至現有合約。經考慮委員的意見後，政府當局其後於 2019 年 1 月 18 日公布，為使更多非技術工人能受惠於改善措施，當局會實施過渡安排，使改善措施適用於由 2018 年 10 月 10 日施政報告公布新措施當天起計至 2019 年 3 月 31 日這段期間正在投標階段或已批出的服務合約。

16. 大部分委員重申，他們要求把改善措施擴展至適用於所有現有合約。他們籲請政府當局把過渡期的生效日期進一步推前，讓大部分非技術工人能受惠。政府當局解釋，就推行政策訂定明確的生效日期，是必需的。鑒於過渡安排具追溯效力，採購部門在修改已經批出的合約條款之前，基於合約精神，須獲得相關政府服務承辦商的同意。只要情況許可，採購部門會延後招標工作、延長招標期或縮短合約年期以便重新招標，以期把新條款納入合約，或與相關政府服務承辦商磋商，修改已按舊有條款批出的合約，使有關的非技術工人可以受惠於改善措施。當局強調，於 2018 年 10 月 10 日之前按舊有條款批出的合約所聘用的非技術工人，待該等合約重新招標時，他們最後也能受惠於改善措施，因此，新措施最終會令所有非技術工人受惠。

17. 因應 2019-2020 年度的財政預算案宣布會增撥約 6 億元，在 2019 年至 2024 年分階段為食物環境衛生署("食環署")管理的約 240 間公廁開展翻新或優化工程，委員討論了公廁政府外判清潔工人的

待遇及工作安排。委員籲請政府當局改善這些工人的僱傭福利，包括規定政府服務承辦商提供有薪用膳時間及改善公廁值勤室的設施。委員亦促請政府當局加強監管政府服務承辦商，確保承辦商有為其僱員提供合適而充足的制服、工具和裝備，以及妥善的工作環境及設施。事務委員會通過了兩項議案，促請政府當局進行多項工作，其中包括進一步在各方面改善外判制度，以及規定提供公廁清潔服務的政府服務承辦商必須為僱員提供有薪用膳時間及妥善的工作環境。

18. 政府當局回應時表示，在行政長官 2018 年施政報告公布為政府服務承辦商非技術僱員實施的改善措施，適用於在食環署服務合約下聘用的工人。根據食環署的清潔服務合約，承辦商須為其僱員提供合適而充足的裝備，以及妥善的工作環境及設施。視乎工作更次的長短，廁所事務員的僱傭合約會按情況適當訂明用膳時間或進食茶點時間。食環署正檢視公廁值勤室內的設施，如情況許可，會作出改善。具體而言，食環署在興建新公廁及翻新公廁時，會為廁所事務員提供值勤室及改善設施。

外籍家庭傭工享用醫療服務

19. 鑒於本港有大約 39 萬名外籍家庭傭工("外傭")，社會強烈要求政府當局保障外傭的僱傭權益。在本年度會期，事務委員會曾探討在港工作外傭享用醫療服務的事宜。外傭的標準僱傭合約訂明，外傭在受僱期內(但不包括外傭出於自願及基於個人理由離開香港期間)生病或受傷，無論是否因受僱而引致，僱主須向外傭提供免費醫療。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。鑒於標準僱傭合約沒有就僱主所需承擔的金額設定上限，委員建議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開支。部分委員察悉並關注到，一些外傭在其僱傭合約終止後基於各種原因獲准留港，但他們一般不會符合資格按照適用於符合資格人士的收費率享用公營醫療服務。這些委員促請政府當局檢討有關安排。

20. 委員獲告知，外傭享有與本地僱員相同的僱傭保障。政府當局進一步表示，香港的公營醫療服務基本上優先照顧符合資格人士的需要。如外傭沒有有效的香港居民身份，便須支付適用於非符合資格人士的費用。如作為符合資格人士的外傭未能負擔在公立診所和醫院的醫療開支，可向醫院管理局申請減免繳費。政府當局向委員保證，在任何情況下，非符合資格人士不會無法在公營醫療系統獲得緊急治療。

有關工資水平及工時的事宜

21. 在 37.5 元的最新法定最低工資水平於 2019 年 5 月 1 日起生效之前，事務委員會曾與政府當局討論為實施新的法定最低工資水平而進行的準備工作。委員籲請政府當局加強宣傳工作，以協助僱主及僱員了解各自在法定最低工資制度下的責任和權益。他們又呼籲政府當局採取適當的執法行動，確保僱主遵從《最低工資條例》(第 608 章)。委員獲告知，勞工處採取多管齊下的策略，確保各方遵從《最低工資條例》。具體而言，勞工處於 2018 年到各工作場所進行了大約 44 000 次視察，以查察僱主有否遵從包括《最低工資條例》在內的各項勞工法例，並對低收入行業採取針對性執法行動，確保各方遵從《最低工資條例》。政府當局向委員保證，僱主遵從《最低工資條例》的整體情況至今令人滿意。

22. 據政府當局所述，政府統計處進行的收入及工時按年統計調查("收入及工時調查")旨在蒐集僱員的工資、就業和人口特徵資料，該項調查的結果為私營機構、非政府機構及政府研究各項與勞工有關的課題提供有用的資料。當局向事務委員會簡報 2018 年收入及工時調查報告的主要結果時，部分委員關注到，調查報告內有關工時的統計數字只涵蓋工時及在僱主指示下超時工作的時數。他們籲請政府當局優化蒐集數據的方法，以及從僱員方面蒐集有關工時的統計數字，以得出全面數據，反映各行各業工時長的情況。

23. 政府當局表示，收入及工時調查報告發表有關工時的統計數字，是根據《最低工資條例》中有關"工時"的定義進行調查，因此有關數字涵蓋合約/協議工時及在僱主指示下超時工作的時數(不論超時工作的時數是否以補薪或補假作補償)。在僱主沒有同意或指示下超時工作的時數(這方面的紀錄或數據未能從僱主方面取得)並不包括在內。政府當局進一步表示，當局亦有透過政府統計處進行的綜合住戶統計調查，從僱員蒐集有關工時的統計數字。

修訂僱傭相關的補償金額的立法建議

24. 按照既定機制，《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)及《職業性失聰(補償)條例》(第 469 章)("該 3 條條例")的補償金額每兩年按情況適當予以檢討。政府當局於本年度會期就上調該 3 條條例合共 18 個補償項目的金額的最新建議諮詢事務委員會。委員欣悉政府當局回應了委員多番提出的訴求，擴大《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》下的醫療裝置範圍，以涵蓋呼吸機及抽痰機。然而，部分委員關注到，由於該 3 條條例下的補償金額是每兩年調整一次，有關調整落後於實質經濟狀況，令合資格申索人面對經濟困難。這些委員籲請政府當局每

年檢討補償金額一次，以確保提供予合資格申索人的法定補償款項及其他福利能夠趕上通脹。部分委員亦要求政府當局檢討《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》的涵蓋範圍，以涵蓋在私營醫療系統接受間皮瘤治療而招致的醫療開支。

25. 政府當局解釋，由於整理最新的經濟數據、諮詢相關持份者及進行立法程序均需時，當局認為每兩年整調一次的周期實屬恰當。政府當局進一步表示，除了參考既定經濟指標來調高大部分補償項目的金額，當局亦在考慮合資格申索人的實際需要及在目前建議下最新公布的數字後，就若干補償項目的金額提出特別調整。

26. 在獲得事務委員會支持後，上調該 3 條條例合共 18 個補償項目的金額及擴大《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》的醫療裝置範圍的 3 項擬議決議案，已於 2019 年 4 月 3 日的立法會會議上獲立法會通過，並自 2019 年 4 月 26 日起生效。

就業支援服務

27. 事務委員會繼續與政府當局跟進為有就業困難的求職人士(特別是少數族裔人士、年長人士及殘疾人士)提供的最新就業支援服務。委員對於少數族裔求職人士的失業率相對較高的情況表示關注，並一再籲請政府當局制訂具體措施，解決少數族裔求職人士因語言障礙及文化差異而在就業時遇到的困難。政府當局表示，除了勞工處的一般就業服務及設施外，該處已在全部就業中心設立特別櫃台及就業資訊角，為少數族裔求職人士提供個人化的工作轉介服務及就業資訊。此外，熟悉少數族裔語言及文化的就業助理夥拍具經驗的就業主任，為少數族裔求職人士提供個人化就業服務，例如為他們在求職市場物色合適空缺。委員進一步獲告知，勞工處將於 2020 年年中推行試點計劃，通過非政府機構以個案管理方式加強為少數族裔求職人士提供就業支援，以善用非政府機構的社區網絡、個案管理的專業知識及服務少數族裔人士的經驗。

28. 因應人口老化及勞動力下降，委員普遍認為政府當局應採取較積極的措施，鼓勵及支持中高齡求職人士就業。"中高齡就業計劃"旨在透過向僱主發放津貼，協助中高齡求職人士就業。委員籲請政府當局在檢討計劃的成效時，參考參加者在津貼期屆滿後的留職率。另一方面，鑒於領取長者綜合社會保障援助("綜援")的合資格年齡於 2019 年 2 月起由 60 歲提高至 65 歲，委員關注到，低技術年長求職人士(尤其是 60 至 64 歲人士)可能會因為不再符合資格領取綜援而被迫重投勞工市場，就此，當局為他們提供甚麼就業支援。委員獲告知，考慮到年長求職人士寧願選擇從事兼職工作，勞工處一直有舉辦地區性兼職工作招聘會，以配合他們的需要。勞工處亦已為

年長求職人士設立專題網頁，以便他們獲取最新就業資訊和尋找合適的全職或兼職空缺。政府當局進一步表示，勞工處會繼續推行各項措施，包括"中高齡就業計劃"，鼓勵僱主聘用年長求職人士。

29. 為鼓勵僱主聘用殘疾求職人士，並協助這些求職人士適應其新工作崗位，勞工處推出了"就業展才能計劃"，僱主在聘用殘疾人士的首兩個月(即"工作適應期")會獲發放津貼。委員普遍支持政府當局為推動殘疾人士就業而作出的努力，但他們關注到在工作適應期屆滿後，"就業展才能計劃"的參加者是否仍獲聘用。委員籲請政府當局在檢討藉"就業展才能計劃"向僱主提供財政誘因的成效時，應參考該計劃的留職率。政府當局表示，於"就業展才能計劃"下成功就業的殘疾人士中，大約 38%在第八個月後仍受聘於同一工作崗位。為進一步鼓勵僱主向殘疾求職人士提供就業機會，政府當局已把僱主可獲津貼的工作適應期由 2 個月延長至 3 個月。

推廣家庭友善僱傭文化

30. 當局曾向事務委員會匯報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最新工作進展。部分委員雖肯定政府當局為推廣家庭友善僱傭措施所作出的努力，但對於由僱主自發地採取家庭友善僱傭措施的成效表示有保留。他們認為只有藉着立法方式，才可推動家庭友善僱傭措施，並籲請政府當局擔當更積極的角色，為家庭友善措施制訂勞工法例，例如為標準工時立法。

31. 委員歡迎勞工處於 2017 年 12 月推出《好僱主約章》("《約章》")，鼓勵各行各業及不同規模的僱主採納以僱員為本及與時並進的良好人事管理。然而，委員察悉並關注到，至今只有大約 540 個僱主機構簽署了《約章》，成為簽署機構。委員普遍認為反應遠遠未如理想，並促請政府當局加強宣傳工作，讓公眾更了解在工作場所採取良好人事管理及家庭友善僱傭措施的好處，並鼓勵僱主報名參加《約章》。

32. 政府當局表示，良好人事管理涵蓋範圍廣泛，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，因此不適宜為具體的家庭友善僱傭措施制定勞工法例。政府當局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。

職業安全狀況

33. 在本年度會期內，委員同樣關注到僱員在工作場所的職業安全。事務委員會曾與政府當局討論為減低工作風險及預防工業意外再發生而推行的巡查及執法策略、宣傳和推廣，以及教育和培訓工作。鑒於建造業是致命個案數字及意外率最高的行業，委員強烈認為政府當局應調查致命意外的成因，並針對不安全的作業方式擬訂預防措施及採取針對性的執法行動，確保建築工人的職業安全。委員亦關注到政府當局為減低與高處工作有關的風險而採取的預防措施。政府當局表示，根據職業安全及健康("職安健")法例，僱主須為在高處工作(尤其是進行樓宇外牆維修)的僱員提供安全工作平台、足夠的個人防護裝備及相關指引。除此之外，勞工處會提高建築工人對職業安全的意識，並推出修訂課程，以加強工人對常見風險(尤其從高處墮下的風險)的認識，以及消除這些風險的能力。

34. 委員欣悉，勞工處回應了委員多次提出的要求，在 2018 年 12 月公布《站立工作和服務櫃檯設計指引》("《指引》")，以預防僱員長時間站立所引致的健康風險。鑒於《指引》並沒有法律約束力，部分委員認為，若證實《指引》行之無效，政府當局應考慮提出立法建議，以解決有關情況。政府當局表示，根據《職業安全及健康條例》(第 509 章)的一般責任條文規定，僱主須為其僱員提供安全的工作環境。勞工處會參考《指引》，在有足夠證據的情況下，根據《職業安全及健康條例》就長期站立工作的情況採取執法行動及提出檢控。在公布《指引》後，勞工處已加強相關的宣傳、巡查及執法工作。

35. 鑒於建造業是致命工業意外數字及意外率最高的行業，委員一再促請政府當局就違反職安健法例的人士施加較重罰則，以加強罰則的阻嚇力及提高整體的職安健表現。在上一年度會期，事務委員會曾就勞工處提高職安健法例罰則的方向性建議表達意見。政府當局在本年度會期跟進其工作，向事務委員會匯報其初步修訂建議，其中包括調高職安健法例一般責任條文的最高罰款金額至 600 萬元，或被定罪公司營業額的 10%，兩者以款額較大者為準。委員留意到，至今並沒有因違反職安健法例而被定罪的僱主被判即時監禁，就此，大部分委員促請政府當局加快提出相關的立法建議，以加強阻嚇作用。然而，部分其他委員則強烈認為，就違反職安健法例一般責任條文的建議最高罰款水平過於嚴厲，並認為若有關的立法建議獲得制定，將會嚴重影響中小型企業的營運及營商環境。

36. 政府當局表示，與其他先進國家/地區的職安健法例罰則相比，本港職安健法例的罰則屬於相當低，而且已超過 20 年沒有作出

修訂。為加強判罰的阻嚇力，勞工處一直致力協助法庭作出適當量刑，尤其就嚴重的案件提高對持責者的判刑。雖然法庭判處罰款的金額近年整體上稍見上升，但實際判刑仍然偏低，不足以發揮阻嚇力以達至改善職安健表現效果。政府當局一方面尊重司法機構的獨立，但亦相信司法機構會因應相關立法建議的制定而對職安健罪行施加較重罰則。據政府當局所述，就違反職安健法例一般責任條文的罰則水平作出修訂的建議，只會適用於極高罪責或嚴重疏忽並導致嚴重後果的極嚴重違法個案。當局正就立法建議諮詢相關持份者。視乎持份者的意見及法律草擬的進度，政府當局期望於現屆政府任期內完成有關的法例修訂。

人力資源推算

37. 政府當局不時進行周期性人力資源推算，從宏觀層面評估本地未來中期人力供求方面的大致趨勢。政府當局於 2019 年 5 月向事務委員會匯報"2027 年人力資源推算"的主要結果。委員察悉並關注到，整體勞動人口參與率預計會從 2017 年的 59.1%下降至 2027 年的 54.9%，而 2027 年整體人力會出現短缺，不足之數為 169 700 人。部分委員關注到，各行各業在招聘人手上面對困難，其中飲食及零售界別和建造業的情況尤甚。為應付推算的人力短缺問題，這些委員促請政府當局認真考慮擴展補充勞工計劃，從香港以外引入更多合適的勞動力。然而，部分其他委員則關注到就各行各業所作的人力需求推算的準確性。

38. 政府當局表示，就特定經濟界別和產業至 2027 年的人力需求推算是分兩方面進行，包括就推算期的人力資源需求與供應數量基於以往數據作量化推算，以及進行統計調查和向主要商業、學者及業界組織就未來人力需求增長進行諮詢，並把所蒐集的資料進行量化及質化分析。當局亦曾進行情景研究，藉以評估經濟波動及周期對推算結果的影響。鑒於香港持續轉型為知識型和高增值的經濟體，且又重視創新和專業的營商環境，並在業務流程中應用自動化技術和其他科技，當局預料在推算期內，對較高學歷僱員的人力需求會增加，而對較低學歷僱員的人力需求則會減少。儘管如此，由於在供應推算中無法確定人們在完成相關學業後會投身哪個行業，因此有關的人力資源推算不能分析個別行業會否出現人力過剩或短缺的情況。不過，有關的人力需求推算為負責個別行業發展的各個政策局及部門提供有用的規劃工具，以便考慮是否需要就特定範疇作進一步研究，並制訂適當措施，為各行業提供充足的人力資源。

曾舉行的會議

39. 事務委員會在 2018 年 10 月至 2019 年 7 月期間共舉行了 10 次會議。

議會事務部 2

立法會秘書處

2019 年 7 月 11 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。

人力事務委員會

2018-2019 年度會期委員名單*

主席 張超雄議員

副主席 何啟明議員

委員 梁耀忠議員
李慧琼議員, SBS, JP
黃國健議員, SBS, JP
易志明議員, SBS, JP
姚思榮議員, BBS
郭家麒議員
郭偉强議員, 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, BBS, JP
邵家輝議員, JP
邵家臻議員
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, JP

(合共：22 位委員)

秘書 馬淑霞女士

法律顧問 崔浩然先生

* 委員名單的變更載於附件

附錄 II 附件

人力事務委員會

委員名單的變更

議員	相關日期
廖長江議員, GBS, JP	至 2018 年 10 月 14 日
周浩鼎議員	至 2018 年 10 月 14 日
柯創盛議員, MH	至 2018 年 10 月 14 日
陳振英議員, JP	至 2018 年 10 月 14 日
陳克勤議員, BBS, JP	至 2018 年 10 月 15 日
陳健波議員, GBS, JP	至 2018 年 10 月 15 日
葉劉淑儀議員, GBS, JP	至 2018 年 10 月 15 日
何俊賢議員, BBS	至 2018 年 10 月 15 日
陳恒鑌議員, BBS, JP	至 2018 年 10 月 15 日
梁志祥議員, SBS, MH, JP	至 2018 年 10 月 15 日
麥美娟議員, BBS, JP	至 2018 年 10 月 14 日
張華峰議員, SBS, JP	至 2018 年 10 月 15 日
容海恩議員, JP	至 2018 年 10 月 15 日
謝偉銓議員, BBS	至 2018 年 10 月 15 日
葛珮帆議員, BBS, JP	至 2018 年 10 月 17 日
劉業強議員, BBS, MH, JP	至 2018 年 12 月 6 日