

立法會

Legislative Council

立法會 CB(2)1608/20-21 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 政策簡報會及會議紀要

日 期：2021 年 10 月 19 日(星期二)
時 間：下午 4 時
地 點：立法會綜合大樓會議室 2

出席委員：陸頌雄議員, JP (主席)
陳振英議員, JP (副主席)
姚思榮議員, SBS
麥美娟議員, BBS, JP
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
邵家輝議員, JP
柯創盛議員, MH
陳沛然議員
鄭泳舜議員, MH, JP

列席議員：田北辰議員, BBS, JP

缺席委員：黃國健議員, GBS, JP

出席公職人員：議程第 II 及 IV 項

勞工及福利局局長
羅致光博士, GBS, JP

勞工及福利局常任秘書長
劉焱女士, JP

勞工及福利局副局長
何啟明先生, JP

勞工處處長
孫玉菡先生, JP

勞工處副處長(勞工事務行政)
李寶儀女士, JP

勞工處副處長(職業安全及健康)
梁永恩先生, JP

議程第 III 項

勞工及福利局副局長
何啟明先生, JP

勞工處助理處長(就業服務)
許柏坤先生, JP

社會福利署助理署長(家庭及兒童福利)
彭潔玲女士

僱員再培訓局副行政總監(培訓服務)
彭炳鴻先生

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

議會秘書(2)1
陸星兒女士

文書事務助理(2)1
楊潔儀女士

I. 自上次會議舉行至今發出的資料文件

委員察悉，自上次會議後並無發出任何資料文件。

II. 就取消強積金制度下對沖安排的建議的最新情況

2. 主席建議並獲委員同意，改為在以下議程第 IV 項下，邀請勞工及福利局局長向委員簡介載於行政長官 2021 年施政報告中在勞工及人力範疇的政策措施，包括取消強制性公積金("強積金")制度下的"對沖安排"。

III. 釋放婦女勞動力

(立法會 CB(2)1544/20-21(01)及(02)號文件)

3. 應主席之請，勞工及福利局副局長向委員簡介各項有關釋放婦女勞動潛力的措施的推行情況，詳情載於政府當局的文件。

4. 委員察悉由立法會秘書處擬備題為"釋放婦女勞動力"的最新背景資料簡介。

婦女的就業情況

5. 副主席及潘兆平議員認為，35 至 44 歲女性的勞動人口參與率(約為 70%)較同一年齡組別的男性(超過 90%)為低，是因為這些女性需要照顧家庭，以及受 2019 冠狀病毒病疫情影響。鑒於 2019 冠狀病毒病疫情已穩定，就業率有見改善，副主席詢問，25 至 49 歲女性勞動人口參與率的趨勢如何。

6. 勞工及福利局副局長表示，有相當多 35 至 39 歲女性離開了就業市場，這可能是基於個人選擇，或因為最近外籍家庭傭工("外傭")短缺所致。目前外傭短缺的數目約為 4 萬名，意味着可能有相應數目的女性需要留家照顧家庭。

協助婦女投入勞動市場的措施

提供予女性求職人士的就業服務

7. 潘兆平議員要求當局提供資料，說明在勞工處舉辦的地區性兼職工作招聘會中，有多少女性求職人士獲聘用，以及把"中高齡就業計劃"和"工作試驗計劃"擴展至兼職工作後，該等計劃在協助女性求職人士就業方面成效如何。

8. 勞工處助理處長(就業服務)表示，勞工處在2021年1月至9月舉了33次地區性兼職工作招聘會，而在已安排的2849次面試中，有1684名女性求職人士(即59.1%)。透過這些工作招聘會成功獲聘用的求職人士共有369人，其中218人為女性求職人士(即59.1%)。至於"中高齡就業計劃"，在2021年1月至9月期間錄得2439宗合資格參加該計劃的就業個案，當中涉及兼職和女性求職人士的個案分別有400宗及1392宗。

9. 姚思榮議員指出，女性的勞動人口參與率隨着年紀增長而降低，尤其是55至64歲的女性。他認為這些女性是有待釋放的勞動潛力，只是她們已離開勞動市場太久或需要照顧家人。姚議員詢問，發放留任津貼在釋放這些婦女勞動潛力方面有何成效，他又籲請政府考慮推出類似"中高齡就業計劃"的計劃，提供財政誘因，鼓勵僱主聘用女性僱員。姚議員認為，政府應參考新加坡等鄰近國家所採取的做法，以期按情況適當地優化其政策措施，促進婦女就業。

10. 勞工處助理處長(就業服務)表示，勞工處於2020年9月推出試點計劃，向參加"中高齡就業計劃"的合資格僱員發放留任津貼，鼓勵他們接受及完成在職培訓，從而穩定就業。由於試點計劃推行了不足一年，而且絕大部分個案涉及的在職培訓為期3至12個月，很多合資格僱員仍未提交津貼申請。因此，在此階段評估試點計劃的成效，實屬言之過早。關於向僱主提供財政誘因，以鼓勵他們聘用女性僱員，勞工處已調高在"中高齡就業計劃"、"展翅青見計劃"和"就業展才能計劃"下僱主可獲的

在職培訓津貼的上限，以鼓勵僱主聘請求職人士，包括女性求職人士。在這些就業計劃下獲僱用的女性求職人士比例跟男性相若，因此沒有迫切需要另行再推出計劃，鼓勵僱主聘用更多女性求職人士。

11. 勞工及福利局副局長補充，根據立法會秘書處於 2019 年 7 月發出有關香港在職母親面對的機遇和挑戰的研究簡報，本港女性的勞動人口參與率較鄰近國家相對為低。儘管如此，政府已制訂及推行上述的一系列措施，鼓勵更多婦女投身勞動市場。

為婦女提供培訓

12. 副主席指出，要照顧家庭的婦女未必能修讀僱員再培訓局("再培訓局")開辦的全日制就業掛鉤課程，就此，他要求當局提供資料，說明再培訓局各個全日制課程的受歡迎程度，他又建議再培訓局考慮把這些全日制課程轉為半日或晚間制課程，以利便更多女性學員彈性安排時間。

13. 再培訓局副行政總監(培訓服務)表示，再培訓局開辦的技能提升及通用技能課程，不少為半日或晚間制。此外，在"零存整付"證書計劃下，學員在成功完成指定的半日或晚間制課程後，可申領與相應的全日制課程具同等資歷，並獲資歷架構認可的證書，當中涵蓋陪月員、安老護理員、嬰幼兒照顧員、職業治療助理，以及物理治療助理基礎證書課程，這些都是受婦女歡迎的課程。再培訓局會把"零存整付"證書計劃逐步擴展至涵蓋其他具市場需求的課程，讓更多學員可彈性安排時間進修。

14. 柯創盛議員留意到，"零存整付"證書計劃和"先聘用、後培訓"計劃是以尋找勞動工作的較低學歷女性為對象，他表示，政府當局應同時為較高學歷的女性開設課程，讓她們能裝備自己，重投勞動市場。再培訓局副行政總監(培訓服務)表示，再培訓局一直集中以學歷在副學位或以下的人士(包括女性)為服務對象，為他們提供培訓課程，因此沒有特別為較高學歷的人士而設的課程。

進一步促進婦女就業的建議措施

15. 副主席指出，雖然兩性漸趨平等，但"男主外、女主內"的傳統家庭觀念仍在社會根深蒂固。他籲請政府當局考慮加強推廣工作，鼓勵男性承擔更多家務，讓更多女性料理家務者可以投身勞動市場。

16. 勞工及福利局副局長回應時表示，勞工處一直有推廣家庭友善僱傭措施。至於鼓勵家中男性承擔更多家務，較恰當的做法是由家庭議會及/或其他推動家庭文化的政府政策局/部門，按情況適當地加強相關的推廣工作。

17. 潘兆平議員認為，提供足夠的幼兒照顧支援服務對釋放女性料理家務者投入勞動市場甚為重要，他又籲請政府當局就提供幼兒照顧服務方面(包括人力及資源分配)進行全面檢討。對於有意工作但需要照顧家庭的婦女，如要長途跋涉上班，實在不理想。若工作地點(例如安老院舍)離家不遠，便較為方便她們可以同時照顧家庭。潘議員詢問政府當局是否有任何計劃減少這些女性跨區工作的需要。

18. 勞工及福利局副局長答稱，有最多私營安老院舍的 6 個地區當中，4 個位於九龍及東區，交通相對方便。此外，公共交通費用補貼計劃有助減輕乘客在公共交通費用方面的負擔。

19. 柯創盛議員深切關注到，外傭"跳工"的問題日趨嚴重，一些婦女只好辭職，留家照顧家庭。柯議員籲請政府制訂短期及長期的計劃，釋放這些婦女的勞動力。勞工及福利局副局長表示，政府須嚴控輸入 2019 冠狀病毒病個案。入境事務處("入境處")已實施各項措施，應付"跳工"問題，舉例而言，入境處已加強審核經常轉換僱主的外傭的工作簽證申請。如外傭涉嫌"跳工"，入境處會拒絕其工作簽證申請。由於目前外傭短缺約 4 萬名，因此估計約有 4 萬名婦女受影響，她們或需要留家照顧家庭，因為兼職傭工未能全面照顧這些家庭的需要。政府

向委員保證，會因應 2019 冠狀病毒病疫情的發展，適時調整輸入外傭的措施。

政府當局

20. 柯創盛議員察悉，法定產假由 2020 年 12 月 11 日起落實增加 4 個星期，這有助推動家庭友善僱傭措施及促進婦女就業；就此，他要求當局提供資料，說明有關推行情況的統計數字。勞工及福利局副局長答允於會後提供所要求的資料。

21. 主席指出，已婚女性的勞動人口參與率較已婚男性為低，他認為政府應展開深度研究，分析已婚女性投入或離開勞動市場的決定，背後的抉擇過程為何，以及有何因素吸引她們投入或重投勞動市場。有關的研究結果將會有助政府當局制訂措施，進一步促進婦女就業。此外，主席建議政府把握機會，趁着 2019 冠狀病毒病爆發期間的在家工作特別安排，鼓勵企業開設在家工作的職位，例如電話接線生，以便已婚女性平衡家庭與工作。

22. 勞工及福利局副局長表示，婦女事務委員會已獲撥款，推動婦女就業，當局會在參考婦女事務委員會的意見後，考慮有關進行深度研究的建議。婦女事務委員會察悉其他婦女組織的意見，這些組織認為在家工作的安排有利已婚女性在家庭與工作之間取得平衡，但應留意的是，有關安排未必適用於所有工種。政府向委員保證，會繼續探討和利用創新科技，釋放婦女勞動力。

IV. 勞工及福利局局長就行政長官 2021 年施政報告作出簡報

(立法會 CB(2)1544/20-21(03)號文件、行政長官 2021 年施政報告及行政長官 2021 年施政報告附篇)

23. 應主席之請，勞工及福利局局長向委員簡介勞工及福利局和勞工處在勞工及人力範疇的主要措施，詳情載於行政長官 2021 年施政報告及施政報告附篇。勞工及福利局局長借助電腦投影片，向委員重點簡介取消強積金制度下"對沖"安排：優化政府資助計劃("優化資助計劃")。

(會後補註：勞工及福利局局長的發言稿及電腦投影片簡介資料的電子複本，已於 2021 年 10 月 20 日分別隨立法會 CB(2)1562/20-21 及 CB(2)1563/20-21(01)號文件送交委員。)

取消強制性公積金制度下"對沖"安排：優化政府資助計劃

24. 潘兆平議員表示，只要取消"對沖"安排可以從速落實，以及僱員的權利不會被削弱，他歡迎政府推出優化資助計劃的建議。主席表示，工會提出類似的意見。潘議員繼而要求當局解釋，為何在原資助計劃與優化資助計劃下，政府的財政承擔有 3 億元的差別。

25. 勞工及福利局局長表示，原資助計劃下政府的財政承擔以 2016 年價格計算約為 293 億元(根據強制性公積金計劃管理局("積金局")提供 2015 年有關"對沖"申索數據)，而以 2021 年價格計算則約為 329 億元(根據積金局提供 2019 年有關"對沖"申索數據)。因應優化資助計劃下僱主的負擔比率的設計，在優化資助計劃下的財政承擔估計為 332 億元(以 2021 年價格計算)，比調整後的原資助計劃微增約 3 億元(0.1%)。

26. 田北辰議員對取消強積金制度下"對沖"安排的立法建議表示支持，認為整體可令僱員受惠。然而，田議員關注到，對於服務年資長的僱員，若"對沖"安排於 2025 年取消時，他們的遣散費/長期服務金已達僱員可獲得的遣散費或長期服務金最高金額(即 39 萬元)，他們便未必能受惠於取消"對沖"安排，因為僱主將會繼續獲准以其在實施取消"對沖"日期("實施日期")後的強積金供款，對沖實施日期前的遣散費/長期服務金。

27. 郭偉強議員提出類似的關注，但同時讚揚政府對取消"對沖"安排的決心。郭議員詢問，若在取消"對沖"安排的法例獲制定後，從新開始計算僱

員可獲的遣散費/長期服務金，而不論僱員的服務年資有多久，此做法是否可行。

28. 勞工及福利局局長回應時表示，政府就政策改動一直採取"無追溯效力"的原則。目前相關條例訂有條文，准許僱主以其強積金供款的累算權益對沖須支付的遣散費/長期服務金。就取消"對沖"安排制定的法例不應有追溯效力，否則便會造成相當複雜的情況，並可能會對僱主造成極大的額外財政負擔。擬議的安排相信有助維護對服務年資長的僱員的僱傭保障。政府致力取消"對沖"安排，並正全速推進法律草擬及籌備工作，並會在 2022 至 2023 立法年度向立法會提出有關取消"對沖"安排的法案。政府計劃在 2025 年全面推行"積金易"平台後，便會落實取消"對沖"安排。

29. 姚思榮議員認為優化資助計劃較原有資助計劃更好，因為在最初 9 年，僱主支付的遣散費/長期服務金數額會有明確"封頂"，這將有助減低取消"對沖"安排後僱員被解僱的風險。然而，姚議員關注"封頂"金額會由第一至三年的 3,000 元增加至第四至六年的 25,000 元，這或會對中型、小型及微型企業造成沉重的財政壓力。姚議員亦籲請政府密切留意勞工市場，在取消"對沖"安排的法例制定後，解僱僱員的情況是否有所增加。

30. 勞工及福利局局長表示，僱主在"對沖"安排取消後隨即解僱服務年資長的僱員，並改為聘用新僱員，未必一定能受惠。他解釋，在經優化的取消"對沖"的安排下，僱主將會繼續獲准以其在實施日期前後的強積金供款，對沖實施日期前的遣散費/長期服務金。事實上，取消"對沖"後為服務年資長的僱員所承擔的遣散費/長期服務金責任，會較新聘僱員為少。因此，僱主沒有理由要在落實取消"對沖"安排後解僱其僱員。

31. 主席籲請政府考慮在取消"對沖"安排的法例制定後，上調須支付予僱員的遣散費/長期服務金數額上限。

大灣區青年就業計劃

32. 田北辰議員對大灣區青年就業計劃表示支持，認為可以鼓勵及支持青年人在大灣區內地城市工作。田議員深切關注到，該計劃自 2021 年 1 月起推出，而企業提供了 3 494 個職位空缺，並接獲逾 2 萬份求職申請，但截至 2021 年 9 月 30 日只接獲 1 073 名畢業生的入職通知。田議員要求當局就此作出解釋。

33. 姚思榮議員及主席提出類似的關注。姚議員認為，政府應收集相關統計數據，以了解該計劃的推行情況以及是否能切合目標參加者的期望。姚議員進而問及該計劃的未來路向。主席關注到該計劃設有 2 000 個配額，但只有大約半數的職位聘得人手，他質疑這是否歸因於目標參加者只限於在 2019 至 2021 年期間取得學士或以上學位的畢業生。鑒於有剩餘配額，主席詢問政府會否考慮推出另一期計劃，並放寬目標參加者的資格準則和擴大其範圍。

34. 勞工及福利局局長回應委員的意見及關注時表示，在該計劃下是否能成功招聘目標畢業生，取決於多個因素，包括求職者的資歷是否符合參與計劃的企業就職位空缺所訂的要求。勞工及福利局局長進一步表示，當局正就該計劃的成效進行檢討。視乎檢討結果，政府會考慮計劃的未來方向。

提高職業安全及健康法例的罰則

35. 潘兆平議員察悉，勞工處正在調整有關提高職業安全及健康("職安健")法例罰則的修訂建議，就此，他關注到有關的立法時間表為何，以及若商界提出反對意見，政府是否依然決心推展修訂建議。

36. 鑒於《工廠及工業經營條例》(第 59 章)和《職業安全及健康條例》(第 509 章)的罰則已超過 20 年沒有修訂，邵家輝議員表示，商界贊同有需要檢討有關的罰則。邵議員指出，提高職安健法例罰則的修例建議若獲通過，將會適用於所有行業。他

籲請政府在推展有關的修例建議時應審慎，並聽取業界的意見。

37. 勞工及福利局局長回應時表示，經過2019年及2021年完成的兩次諮詢，勞工處正就不同持份者所提出的意見，適當調整修訂細節，並會盡快完成法例草擬工作，於本屆政府任期內向立法會提出修訂條例草案。

人才清單

38. 就政府決定在人才清單新增"資產管理合規專才"及"環境、社會及和管治相關財經專才"兩項專業，潘兆平議員要求當局提供資料，說明相關的人手短缺情況，並詢問是否可以培育本地的相關人才。勞工及福利局局長回應時表示，他手上並沒有委員所要求的數字。值得注意的是，本地就業市場缺乏相關的專才，亦難以在短時間內透過本地培訓來培育這些人才。政府會加大力度，透過優秀人才入境計劃吸引這些目標優秀人才來港，同時亦透過培訓本地人才，以配合經濟的發展需要。

僱員再培訓

39. 姚思榮議員提述，"特別·愛增值"計劃("特別計劃")下的每月津貼金額上限自2020年5月起由每名學員4,000元增加至5,800元，就此，他詢問政府會否考慮進一步增加每名學員的每月或每日津貼，為那些受近期經濟不景影響的僱員提供更多支援，特別是那些從事旅遊業和跨境運輸業的僱員。

40. 勞工及福利局局長回應時表示，鑒於每月津貼額上限已有一段長時間沒有作檢討，因此政府認為由2020年5月起把上限由4,000元調高至5,800元，是恰當做法，亦沒有計劃進一步調高上限。當局強調，再培訓津貼並非僱員的生活津貼，而是旨在提供額外誘因，鼓勵僱員接受再培訓。

41. 主席關注到，再培訓局開辦的培訓/再培訓課程很多都是短期及基要課程，其設計是讓學員學

習不同範疇的基本技能，就此，他詢問會否考慮開辦較高級的課程，例如創新科技的課程。

42. 勞工及福利局局長回應時表示，在檢討各個培訓課程的名額時，再培訓局一直會考慮業界諮詢網絡就不同工種的技能要求和培訓需要所提出的意見。企業或商會亦可聯絡再培訓局，按情況適當在特別計劃下透過企業"包班"，為其僱員或會員機構員工安排培訓。另一方面，值得注意的是，各培訓機構在持續進修基金下開辦了過萬個市場導向的課程(包括創新科技課程)，以因應不斷轉變的社會經濟發展需要，提升人力技能。

輸入勞工

43. 考慮到 2019 冠狀病毒病的防控措施有見成效，經濟逐漸復蘇，加上人口老化，而且有多項工務工程項目及基建項目正在進行中，邵家輝議員預料各行各業將會難以招聘人手，特別是餐飲業界及建造業。邵議員詢問政府當局會否考慮放寬輸入勞工，例如為工務工程項目輸入勞工，以紓緩人手短缺的問題。

44. 勞工及福利局局長回答時表示，受 2019 冠狀病毒病疫情及其他因素影響，本地勞動人口自 2020 年以來一直下跌。至於勞動人口會否隨着經濟逐漸復蘇而增加，仍有待觀察。政府會密切留意勞動市場的人力供應，並致力在有需要時釋放勞動力。值得注意的是，由財政司司長擔任主席的專責小組已一直密切留意，因應立法會批出多個工務工程項目及基建項目的撥款，建造業在未來數年所需的人手要求。在確保本地工人優先就業的前提下，如僱主確實未能在本港聘得合適的員工，便可在補充勞工計劃下申請輸入屬技術員級別或以下的勞工。

檢討法定最低工資水平

45. 潘兆平議員詢問政府會否考慮設立機制，每年檢討一次法定最低工資水平。

46. 勞工及福利局局長表示，最低工資委員會已就新一輪的法定最低工資水平檢討展開籌備工作。儘管如此，政府察悉社會上有意見要求設立法定最低工資水平的檢討機制，並會按情況適當探討此建議的可行性。

47. 議事完畢，會議於下午 5 時 36 分結束。

立法會秘書處

議會事務部 2

2021 年 11 月 19 日