

立法會

Legislative Council

立法會CB(2)986/2022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(“事務委員會”)在2022年立法會會期內的工作，並會根據《議事規則》第77(14)條的規定，在2022年12月14日的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、2008年7月2日及2022年10月26日修訂的決議成立事務委員會，負責監察及研究與勞工、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。事務委員會的職權範圍載於**附錄1**。

3. 事務委員會由14名委員組成，陸頌雄議員和林振昇議員分別獲選為正、副主席。事務委員會的委員名單載於**附錄2**。

主要工作

保障僱員的權益

取消“對沖”安排的立法建議

4. 事務委員會繼續跟進政府當局立法取消以強制性公積金(“強積金”)制度下的僱主強制性供款所產生的累算權益“對沖”遣散費及/或長期服務金(“對沖”安排)的工作進展。在2022年2月4日的事務委員會特別會議上，政府當局向委員簡介其取消“對沖”安排的最終建議。委員雖然普遍贊同取消“對沖”安排建議的政策目標，但關注到政策轉變對勞資

雙方及經濟的影響、政府為促進政策改變而採取的配套措施，以及為何落實取消“對沖”須與“積金易”平台於2025年全面運作掛鉤。

5. 政府當局強調，取消“對沖”安排有助改善僱員的退休保障，以及鞏固強積金作為香港退休保障制度其中一根重要支柱的功能。鑒於取消“對沖”安排的建議影響廣泛，政府當局會透過宣傳及公眾教育，加深僱主和僱員對取消“對沖”的認識。為協助僱主適應政策轉變，政府當局會推出兩項配套措施，即為期25年的政府資助計劃，以及專項儲蓄戶口計劃。專項儲蓄戶口計劃旨在強制僱主儲蓄，為取消“對沖”安排後需要承擔的遣散費/長期服務金未雨綢繆，而要實施此計劃，須有一個先進完備的資訊科技系統配合。有關建議可讓僱主在同一平台(即“積金易”平台)處理與強積金和專項儲蓄戶口供款相關的事宜，有助達致更高效率和成本效益。

6. 旨在取消“對沖”安排的《2022年僱傭及退休計劃法例(抵銷安排)(修訂)條例草案》已於2022年2月11日在憲報刊登，並於2022年2月23日的立法會會議上首讀。為研究該條例草案而成立的法案委員會完成審議工作後，該條例草案已於2022年6月8日的立法會會議上恢復二讀辯論，並於2022年6月9日獲得通過。據政府當局所述，當局會在2023年上半年就推出專項儲蓄戶口計劃的建議諮詢事務委員會。

疫情下的疾病津貼及僱傭保障

7. 在2019冠狀病毒病疫情為香港社會帶來嚴重影響的背景下，政府自第五波疫情起，根據《預防及控制疾病條例》(第599章)推出了新一輪公共衛生緊急事態規例以控制疫情，透過限制市民活動以避免疾病的傳播。隨着越來越多市民受到強制檢疫或其他活動限制所規限，有媒體報道，許多僱員因遵守第599章的規定並缺勤而遭受僱主解僱或扣減薪金。因應委員強烈要求加快採取行動以解決有關問題及保障僱員的權利，政府當局在2022年2月4日的事務委員會特別會議上表示，當局會就《僱傭條例》(第57章)提出修訂，以：(a)釐清僱員因遵守某些防疫規定而無法上班的日子可視為病假日，並在符合相關條件下可獲僱主支付疾病津貼的政策原意；以及(b)清楚訂明僱員如因遵守根據第599章施加的活動範圍拘限而缺勤，並因而遭受解僱，屬於不合理的解僱。

8. 旨在落實上述修訂的《2022年僱傭(修訂)條例草案》已於2022年3月16日的立法會會議上首讀。為研究該條例草案而成立的法案委員會完成審議工作後，該條例草案已於2022年6月15日的立法會會議上恢復二讀辯論，並正式獲得通過。疫情下與疾病津貼及僱傭保障有關的優化安排已於2022年6月17日開始實施。

發還產假薪酬計劃的實施情況

9. 《2020年僱傭(修訂)條例》(“《修訂條例》”)於2020年12月11日生效，其目的之一是將法定產假由10個星期延長至14個星期。在《修訂條例》實施後，僱主須向合資格僱員支付14個星期的產假薪酬，款額按有關僱員每日平均工資的五分之四計算(第11至14個星期以8萬元為上限)。與此同時，政府當局於2021年4月1日推出發還產假薪酬計劃(“發還計劃”)，據此，僱主可向政府申領發還已支付的第11至14個星期的法定產假薪酬，以每名僱員8萬元為上限。委員欣悉發還計劃順利推行，但有委員籲請政府當局認真考慮取消新增4個星期法定產假薪酬的上限，從而惠及較高薪的女性僱員。

10. 據政府當局所述，當局曾參考國際勞工組織的研究結果，察悉許多海外國家/地方均以勞資雙方共同供款的社會保險支付全部或部分產假薪酬。政府當局強調，政府就支付新增4個星期法定產假薪酬的開支所作的長遠承擔，是對行之已久的僱傭福利制度作出重大而前所未有的轉變，因為這涉及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。鑒於女性僱員的工資額幅度甚廣，以及有需要確保審慎運用公帑，政府當局認為現時以每名僱員8萬元為上限的做法合理。值得注意的是，自2021年4月1日推出發還計劃起至2022年9月30日為止，共有11 287宗發還款項申請獲批，其中11 108宗申請(98.4%)的發還款額為8萬元以下，只有179宗申請(1.6%)達到發還上限(即8萬元)。

對輸入勞工的保障

11. 委員從媒體報道中察悉並關注到，透過補充勞工計劃輸入的部分護理員薪酬過低及/或須進行無償超時工作。有意見認為，政府當局應保障輸入勞工的法定權益，以及採取針對性及嚴厲的執法行動，例如進行“放蛇”行動或與工會合作

收集涉嫌違反勞工法例的院舍的資料，以打擊任何非法行為。部分委員認為，在內地/海外營運的勞務公司所提供的服務缺乏規管。由於沒有劃一的服務收費表，因此出現了勞務公司濫收費用的問題。

12. 據政府當局所述，勞工處已實施多項措施，以保障輸入勞工的僱傭權益。根據補充勞工計劃，輸入勞工的薪酬不得少於本地工人擔任相類職位的每月工資中位數；而僱主須與其輸入勞工簽訂標準僱傭合約，並以自動轉帳形式向每名輸入勞工發放工資。僱主必須安排輸入勞工在抵港之日起計的8個星期內出席由勞工處舉辦的簡介會，以便輸入勞工了解他們在香港工作的權益。勞工處的勞工督察亦會不時到輸入勞工的工作地點進行巡查，並獨立會見輸入勞工，以確保他們在有需要時，可在不受任何第三者干預的情況下，就僱傭事宜提出投訴。當局會就涉嫌違反勞工法例或補充勞工計劃制度的情況進行調查。視乎所掌握的證據，勞工處會考慮在適當情況下對有關僱主提出檢控及/或施加行政制裁。

勞資關係

加強對職工會的指導、監督和管理

13. 據政府當局所述，在2019年11月至2022年3月期間，勞工處轄下的職工會登記局（“登記局”）接獲4 427宗職工會登記申請。截至2022年3月底，尚待處理的申請數目為1 519宗。已登記職工會的數目則由2019年年底的917個，大幅上升65%至2022年3月底的1 517個。登記局負責執行《職工會條例》（第332章），以促進健全的職工會管理及制度，並確保職工會在管理及執行會務方面遵守《職工會條例》。近年，登記局發覺一些職工會的活動涉嫌與《職工會條例》及該等職工會的會章不符，因此須由登記局採取深入和密集的跟進行動。為此，政府當局建議開設一個首席勞工事務主任編外職位，為期3年，專責領導登記局以加強對職工會的指導、監督和管理。

14. 雖然委員對開設該首席勞工事務主任編外職位的建議並無異議，但部分委員詢問，政府當局有否計劃規定職工會理事須宣誓擁護《中華人民共和國香港特別行政區基本法》，效忠中華人民共和國香港特別行政區。政府當局表示，為確保有效監督和管理已登記的職工會，登記局計劃修訂《職工會

條例》，以加強職工會登記局局長的規管權力，並禁止被裁定干犯危害國家安全罪行的人出任職工會理事。這將使登記局能履行其在《中華人民共和國香港特別行政區維護國家安全法》下的責任。上述人員編制建議其後於2022年6月15日獲人事編制小組委員會通過，並於2022年7月8日獲財務委員會批准。

工資事宜

法定最低工資的實施情況

15. 自制定《最低工資條例》(第608章)及訂立法定最低工資制度以來，政府當局定期向事務委員會匯報法定最低工資的最新實施情況。在本會期聽取政府當局就此課題作出簡報時，多名委員對法定最低工資制度在保障低收入僱員以防止其工資過低和紓緩貧富懸殊問題方面的成效，深表懷疑。對於香港的堅尼系數仍然處於高水平，以及在法定最低工資實施11年後，其水平只累計上升了33.9%(即由最初的每小時28元調升至目前的每小時37.5元)，幾乎追不上同期的通脹，委員表示失望。此外，法定最低工資水平的百分比升幅，亦低於同期的名義工資指數及僱員每月工資中位數的百分比升幅；依委員之見，這實際上是變相減薪，因為就加薪的百分比而言，賺取法定最低工資的僱員與普通僱員相比，待遇較差。委員強烈認為，就法定最低工資水平每兩年檢討一次的做法對賺取法定最低工資的僱員並不公平，因為在工資調整上有時間差距。部分委員籲請政府當局把法定最低工資水平的檢討周期縮短至每年一次，以解決在搜集/分析數據與實施經調整的法定最低工資水平之間出現時間差距的問題。然而，有部分其他委員認為，在實施法定最低工資制度後，低收入工人的實質就業收入(經扣除通脹後)已有所改善。在目前經濟下行的情況下調升現行的法定最低工資水平，不僅會對企業造成衝擊，亦可能會加劇低薪工人的失業問題。

16. 政府當局強調，法定最低工資制度設定工資下限，防止工資過低，並同時確保不會嚴重損害香港勞工市場的靈活性、經濟發展和競爭力，以及盡量減少低薪職位流失。實施法定最低工資不應被視作解決“在職貧窮”這個複雜問題的唯一途徑。事實上，為改善社會財富分配，政府當局已推行多項針對性措施(例如在職家庭津貼計劃、短期食物援助服務等)支援有需要的人士。

17. 部分委員建議，政府當局應考慮採用以公式為本的方法(即根據與適當指標(例如消費物價指數)掛鈎的既定公式調整法定最低工資水平)，以加強法定最低工資水平檢討機制的客觀性、可預測性及透明度。政府當局回應時表示，現行的檢討機制和建議的以公式為本的方法各有利弊。現行的檢討機制考慮到一系列指標，涵蓋有關整體經濟狀況、勞工市場情況、競爭力及社會共融的數據，以及公眾和持份者的意見；而以公式為本的方法則純粹是以既定指數為基礎的算術方法，沒有顧及不可量化的因素。儘管如此，政府當局向委員保證，當局會探討可否改善現行的檢討機制。委員察悉，依據《最低工資條例》，最低工資委員會正進行新一輪法定最低工資水平的檢討，並會在2022年10月底前向行政長官會同行政會議提交建議報告。事務委員會將於2022年12月的會議上與政府當局討論法定最低工資水平的檢討機制。

破產欠薪保障基金的特惠款項

18. 為跟進事務委員會在上一會期進行的相關討論，政府當局於2022年4月向事務委員會匯報對破產欠薪保障基金(“破欠基金”)特惠款項項目的保障範圍的最新檢討結果。委員欣悉，破欠基金委員會已達成一致意見，同意調高破欠基金特惠款項項目的最高款額。他們普遍支持調高款額上限的建議，並希望相關法例修訂工作能盡快完成，以便為因僱主結業但無力償債而受影響的僱員提供更佳保障。然而，有委員關注到，檢討款項項目及敲定調整建議所花的時間過長。委員強烈認為，應定期檢討特惠款項項目的款額上限，以便日後可適時作出合適的調整。他們建議，應要求破欠基金委員會例如每5年進行一次檢討，並應就是否需要展開檢討，定期諮詢勞工顧問委員會(“勞顧會”)。

19. 政府當局回應時解釋，進行是次檢討的時間受多宗事件影響，而該等事件的發展會對破欠基金就僱主拖欠僱員的遣散費所撥付的特惠款項的款額構成重大影響。該等事件包括一宗相關的司法覆核案件，以及取消“對沖”安排的建議。政府當局強調，當局完全明白對因僱主無力償債而受屈的僱員而言，破欠基金發揮着安全網的功能。破欠基金委員會將會密切留意各項關乎釐定相關款額上限的因素有何變化，並會在有需要時進行檢討。當局亦會在適當情況下諮詢勞顧會。為

回應委員對處理款項申請涉及繁複程序的關注，政府當局承諾會檢視及探討有否空間優化及精簡現行的工作流程，但前提是所有法例規定仍獲得遵從，以及工作程序的改變(如有的話)不會增加破欠基金被濫用的風險。

20. 其後，勞工及福利局局長根據《破產欠薪保障條例》(第380章)動議了一項決議案，以調高破欠基金特惠款項項目的最高款額。該項決議案已於2022年6月15日的立法會會議上獲得通過，並於2022年6月17日開始實施。

職業安全及健康

建造業的職業安全

21. 政府當局在提升所有僱傭界別(特別是建造業)的職業安全及健康(“職安健”)表現方面的工作，一直是事務委員會工作的主要焦點。委員深切關注到，儘管政府當局為改善整體職安健狀況付出了巨大努力，但建造業的工業意外數目和死亡人數在過去數年一直處於較高水平。委員察悉，不少建造業工業意外與小型工程項目有關，他們促請政府當局加強視察較易發生意外的工序(例如涉及懸空式棚架(“吊棚”)的工序)，並對違反職安健法例的情況採取嚴厲的執法行動。亦有委員建議，政府當局應擴大法定建築工程呈報機制的涵蓋範圍，以便識別風險較高的工作場所，盡早及適時進行巡查。

22. 據政府當局所述，勞工處一直因應風險情況的轉變而調整策略，並會繼續加強巡查及執法，以遏止不安全作業。在2021年，勞工處加強了地區巡邏，就維修、保養、改建及加建工程進行巡查，以打擊不安全離地工作的高風險作業。如發現有違反職安健法例的情況，勞工處會發出暫時停工通知書或敦促改善通知書，並會在有需要時提出檢控。此外，勞工處已修訂各工作守則、指引及強制性訓練課程的內容，讓持責者掌握最新的職安健要求及風險情況。政府當局檢視了2009年至2018年期間在建築地盤發生的致命意外，發現不少個案涉及的工期少於6個星期或僱用不超過10名工人。由於有關結果顯示為期較短或僱用較少工人的建築工程可能涉及潛在風險相對較高的作業，政府當局計劃透過修訂《建築地盤(安全)規例》(第59I章)，提出優化法定建築工程呈報機制的建議，即擴大呈報範圍以包括：(a)涉及搭建、相當程度上的擴建、更改

或拆卸在大廈外牆的吊棚的工程；(b)建造長2.5米或以上隧道的工程；(c)建造或拆卸樓宇任何樓層的工程；以及(d)需要任何工人在超過1.2米深的空間內工作的挖掘工程或泥土工程。

23. 委員堅信創新科技有助提升建築安全，因此促請政府當局推動工務及私人工程項目(不論項目規模大小)更廣泛採用智能安全解決方案。委員亦認為，勞工處有需要更積極地與發展局及相關政策局/部門協調，推廣使用創新科技以提升建築地盤的職安健。

24. 政府當局表示，建造業議會已推行多項措施，推動應用新科技以改善建築地盤的工作安全，而勞工處亦會在適當情況下與建造業議會合作進行相關工作。此外，發展局會繼續推廣在工務及私人工程項目採用安全智慧工地系統(藉利用智能裝置監察建築地盤的工序，防止意外發生)。發展局亦已設立建造業創新及科技基金，就建造業採用安全相關科技等提供資助。

提高職業安全及健康法例的罰則

25. 委員察悉並深切關注到，雖然香港的整體職安健情況在過去多年已得到改善，但改善的趨勢近年有所放緩。過去10年致命職業意外的數目一直徘徊在每年20宗左右，並沒有減少跡象。據政府當局所述，少數致命個案涉及極高罪責或嚴重疏忽，而社會上有意見認為，造成這種現象的一個主要原因是法庭對違反職安健法例的個案所判處的刑罰偏低，未能產生足夠的阻嚇作用。

26. 事務委員會大多數委員均歡迎政府當局提出《2022年職業安全及職業健康法例(雜項修訂)條例草案》，加強對持責者(特別是那些公然漠視職安健規定的持責者)的阻嚇力，從而為工人的職安健提供更佳保障。然而，部分其他委員認為，當局將可公訴的嚴重職安健罪行的最高罰款額訂為1,000萬元未免過高。該條例草案於2022年5月25日的立法會會議上首讀，旨在修訂《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)及其附屬法例，以達致多項目的，包括使有關法例中針對僱主、東主及處所佔用人的一般責任條文下的罪行可循可公訴罪行的程序進行審訊，讓極嚴重的職安健罪行可在較高層級的法院審理。該等極嚴重罪行的最高罰款額及最高監

禁刑期擬分別訂為1,000萬元及兩年。該條例草案亦建議規定法庭在釐定罰款額時，須考慮被定罪單位的營業額。立法會已成立法案委員會審議該條例草案，截至本報告發出當日，該法案委員會仍在進行工作。

為從事高風險行業/活動的工人提供的安全訓練

27. 委員認為應向從事高風險行業或活動的工人提供足夠的安全訓練。依他們之見，若干強制性訓練課程(例如8小時的強制性密閉空間作業核准工人安全訓練課程，以及為期一天的強制性基本安全訓練課程(俗稱“平安卡課程”))的內容應予優化，以加強工人對有關工作場所常見風險的認識及有效控制這些風險的能力。此外，鑒於從事建造業的少數族裔人士為數不少，當局應以英語或少數族裔語言，為少數族裔人士提供更多以督導級工人為對象的建築地盤安全訓練課程(即安全健康督導員(建造業)證書)。政府當局回應時表示，勞工處不時修訂強制性訓練課程的內容。因應2022年上半年發生的數宗沙井意外，勞工處已諮詢從事密閉空間工作的主要持份者，以探討如何進一步改善安全訓練等事宜。根據持份者的意見，勞工處會考慮對有關的強制性訓練課程作出適當的調整，該課程目前涵蓋相關職安健法例的規定、常見的密閉空間危害及緊急程序等。勞工處亦正檢討平安卡課程的內容及是否需要延長課程時間，以確保該課程切合建造業的需要。在少數族裔建造業工人方面，勞工處一直聯同相關團體合辦為工人而設的工地午間安全講座。勞工處亦會安排逐步將各種職安健刊物及宣傳單張翻譯成不同的少數族裔語言。

工傷僱員復康先導計劃

28. 委員普遍歡迎當局推出為期3年的工傷僱員復康先導計劃(“先導計劃”)，為參與計劃的建造業工傷僱員提供適時及具協調性的私營門診復康治療服務，協助他們早日康復並重投工作。然而，委員強烈認為，先導計劃亦應涵蓋其他行業的工傷僱員，特別是每年同樣錄得大量工業意外的行業(例如飲食業)。政府當局表示，2019年施政報告建議推出為期3年的先導計劃，是要處理工傷僱員與其他公眾人士一樣須輪候一段長時間方可接受公營復康治療服務，因而可能錯過黃金康復期的情況。當局選擇建造業工傷僱員作為先導計劃的唯一服務對象，是因為建造業僱員基於其工作性質，較容易涉及肌骨骼

受傷，如沒有得到適時及具協調性的復康治療服務，很容易演變成長期傷患。此外，根據近年的工傷個案統計數字，放取病假分別超過6個星期或6個月的建造業工傷僱員所佔的百分率均是眾行業中最高。因此，當局認為以先導形式推行這項計劃時以建造業僱員為對象，是務實的做法。

29. 委員籲請政府當局在先導計劃推出後約6個月至1年內就計劃進行中期檢討，以便可適時對資格準則及/或實施細節作合適調整。政府當局承諾會密切監察先導計劃的運作及服務使用情況，並會不時評估計劃的成效。視乎先導計劃的成效及所得經驗，當局會諮詢相關持份者，並探討將先導計劃的範圍擴大至涵蓋其他行業的工傷僱員的可行性。

職業病和職業健康的情況

須補償的職業病名單

30. 委員聽取政府當局定期匯報有關職業病和職業健康的最新情況時關注到，《僱員補償條例》(第282章)附表2所指明的須補償的職業病名單已超過10年沒有作出修訂。有意見認為，政府當局應全面檢討該名單的範圍及所涵蓋的疾病，以便為工人提供更佳保障。當局尤其應考慮將下肢肌骨骼疾病和2019冠狀病毒病列為須補償的職業病。

31. 據政府當局所述，勞工處不時因應國際標準及本地情況，檢討並更新須補償的職業病名單。勞工處在考慮應否把某種疾病列為法定職業病或擴大某些職業病的涵蓋範圍時，一般會參考國際勞工組織採納的準則，並以證據為本，評估有關疾病是否與工作中接觸或暴露於某些特定危害有明確的因果關係，以及從事有關工作的人員患上該疾病的風險是否顯著高於一般人士。儘管相關數據並不支持將下肢肌骨骼疾病和2019冠狀病毒病列為新的職業病，但《僱員補償條例》第36條規定，如僱員染上沒有被列為職業病的疾病，而這屬於在受僱工作期間因工遭遇意外以致身體受傷或死亡的情況，則僱主仍須根據《僱員補償條例》支付僱員補償。

就業支援服務

32. 在本會期，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(包括健全的綜合社會保障援助(“綜援”)受助人、婦女、青年人及中高齡人士)提供的各項支援服務。部分委員雖認同綜援的功能是為經濟上無法自給自足的人士提供安全網，但認為如健全綜援受助人被排除於工作人口之外並長期留在綜援網，情況並不理想。有委員關注到，在2013年1月至2018年11月期間，參加社會福利署(“社署”)的“自力更生綜合就業援助計劃”的綜援受助人中，只有21%成功就業或重返主流教育。委員認為政府當局應增撥資源提高該計劃的成效。

33. 據政府當局所述，社署自2013年起委託26所非政府機構在“自力更生綜合就業援助計劃”下營運多個項目。作為完善綜援計劃的措施之一，社署於2020年4月推出經優化的“就業支援服務”，以改善非政府機構在提升綜援受助人的就業能力方面的成效。此外，為進一步鼓勵健全綜援受助人求職和持續就業，政府當局已由2021年2月起，將每月豁免計算入息(即在評估綜援受助人可得的綜援金額時，可獲豁免計算的工作入息)的最高限額大幅提高六成(即由每月2,500元上調至每月4,000元)，並將從新工作賺取可全數豁免計算的最高入息限額，由每兩年的首月入息增加至首兩個月入息。政府當局向委員保證，當局會定期檢討為健全綜援受助人提供的就業支援服務，以期協助他們長遠自力更生。

34. 委員對女性的勞動人口參與率相對較低且一直低於男性的情況表示關注，並籲請政府當局加強支援婦女就業。據政府當局所述，影響婦女投入勞動市場的因素有多方面。為支援婦女就業而提供的服務涉及不同政策局/部門。就勞工處而言，該處已推行多項計劃和就業計劃以鼓勵及協助有特別就業需要或困難的求職人士(例如中高齡人士、少數族裔人士及殘疾人士)就業。這些弱勢社群中的合資格婦女亦可受惠於該等計劃和就業計劃。

人力規劃及職業訓練

在政府架構重組方案下理順與人力發展相關的政策工作

35. 在2022年2月10日的會議上聽取勞工及福利局局長就行政長官2021年施政報告作出簡報時，事務委員會得悉政府當局計劃將人力資源規劃的範疇(原屬政務司司長私人辦公室轄下人力資源規劃及扶貧統籌處的職權範圍)，以及人才及專業人士入境計劃的政策事宜(原屬保安局的職權範圍)，撥歸勞工及福利局負責。委員普遍支持有關建議，並希望在落實調動政策職能/職責的建議後，勞工及福利局能更好地應對人力錯配的問題。政府當局回應時表示，如重組方案獲得批准，有關人力發展的政策範疇將由第六屆政府開始(即自2022年7月1日起)撥歸勞工及福利局負責，屆時該局會協調各政策局/部門的相關工作，以提高制訂及推行政策的效率。調動政策職能/職責的建議與政府架構的變動同步實施，而後者已藉於2022年6月15日的立法會會議上通過一項根據《釋義及通則條例》(第1章)第54A條提出的決議案而得以落實。

推廣職業專才教育

36. 委員聽取政府當局簡介香港職業專才教育(“職專教育”)的最新發展時關注到，在重學術、輕技術的社會氛圍下，本港教育制度一直偏向學術性，高等教育流於單一化，導致人力資源嚴重錯配。依委員之見，當局應增撥資源以提升職專教育學生的就業能力，並改變公眾視職專教育為較學術升學路徑次等的選項的觀感。此外，政府當局應參考外國(例如德國)的成功經驗，制訂及推行學術與職業技能培訓並重的雙軌學制；並考慮設立政府資助的應用科技大學，以提供應用學位課程，使職業教育的定位能與傳統學術途徑看齊，從而增加職業教育的吸引力。

37. 據政府當局所述，當局已採納推廣職專教育專責小組的建議，認同中學教育是引發青年人對職專教育產生興趣的重要起點，並可通過現有平台(包括應用學習)加強在中學推廣職專教育。當局相信，透過向中學生提供應用學習課程，能讓整體公眾了解職專教育可為學生帶來多元化的事業發展機會。為協助學生盡早規劃日後的升學及就業選擇，應用學習課程最早可於中四開辦，而這些課程應涵蓋更廣泛的範圍，以照顧

學生的不同能力、興趣和職業志向。在高等教育方面，教育局會邀請各政策局/部門對屬其政策範圍的界別的主要趨勢提供意見，以便大學教育資助委員會資助大學就每個三年期規劃相關課程，培育配合本港最新社會經濟需要的人才。職業訓練局(“職訓局”)的機構成員香港高等教育科技學院亦一直與業界合作，開辦以專業/職業為本的學位課程。職訓局會透過不同方式讓業界持份者提供意見，以確保該局的職專教育課程能緊貼行業最新發展並切合行業對技能及知識的培訓需求。

曾舉行的會議

38. 在2022年1月至11月期間，事務委員會共舉行8次會議。事務委員會已編定於2022年12月16日舉行另一次會議，討論(a)法定最低工資水平的檢討機制，以及(b)政府當局就《僱員補償條例》、《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)的補償金額所作的檢討。

立法會秘書處
議會事務部2
2022年12月2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

2022年會期委員名單*

主席	陸頌雄議員, JP
副主席	林振昇議員
委員	何俊賢議員, BBS, JP 郭偉強議員, JP 邵家輝議員, JP 朱國強議員 周小松議員 姚柏良議員, MH 梁子穎議員, MH 陳祖恒議員 郭玲麗議員 黃元山議員 黃國議員, BBS, JP 顏汶羽議員
	(總數：14名委員)

秘書 蘇淑筠女士

法律顧問 崔浩然先生

* 委員名單的變更載於附錄2的附件。

人力事務委員會

委員名單的變更

議員	相關日期
張國鈞議員, JP	至2022年6月18日

請透過以下連結參閱立法會議員名單的變更：

(<https://www.legco.gov.hk/tc/members/legco-members/changes-in-legco-membership.html>)