

2023 年 11 月 21 日會議  
資料文件

## 立法會人力事務委員會

### 《行政長官 2023 年施政報告》 勞工及福利局的政策措施

#### 目的

本文件闡述載於《行政長官 2023 年施政報告》及《施政報告政策措施》中，由勞工及福利局負責的勞工及人力範疇的主要措施。

#### 施政重點／新措施

2. 為應對人力短缺的問題，政府會一如既往，秉持本地勞工優先就業的原則，致力釋放更多勞動力，配合香港經濟及社會發展的需要。政府非常重視培訓本地人力、招攬和保留人才、促進本地就業，以及保障僱員的僱傭權益。為達致上述目標，我們將推行下述新措施。

#### 加強僱員培訓並推動再就業

3. 為鼓勵潛在勞動力投入職場，我們建議把僱員再培訓局（再培訓局）課程的再培訓津貼每月限額由 5,800 元調高近四成至 8,000 元，並會在徵詢立法會人力事務委員會後，修訂《僱員再培訓條例》附表 4 予以落實。我們的目標是在今年 11 月內將修訂刊憲及提交立法會，並於明年初完成「先訂立、後審議」的程序後實施新津貼金額。

4. 此外，再培訓局明年第一季會試行推出新的培訓就業計劃，為期兩年，讓面臨嚴重人力短缺的行業（例如健康護理、飲食、零售、酒店服務等）的僱主以「包班」形式招募學員，參加職前及在職培訓。為加強培訓及就業支援服務的協同效應，參與的僱主須承諾在學員完成培訓後簽訂不少於一年的僱傭合約，並提供高於市價水平的薪酬，而學員則可獲再培訓局安排為期六個月的就業跟

進服務和進修培訓安排。除再培訓津貼外，全職受聘的學員在留職三個月及六個月並分別各完成一項在職培訓課程後，便可獲每月 3,000 元的「進修津貼」，最長為期六個月，而每名學員最多可獲 18,000 元。上述計劃共提供 1 000 個名額。

5. 為應對本地人口及產業結構轉變，再培訓局會全面檢視其服務、定位和策略，包括其服務對象和範圍、培訓策略以及營運模式等。再培訓局將參考外地推動培訓的經驗及安排，配合香港的經濟發展和人力培訓需要，推動全民持續進修及技能提升，明年第三季向政府提交建議。再培訓局已著手籌備有關的全方位檢討工作，並會諮詢持份者，勞工及福利局會提供政策意見。

6. 勞工處會推出為期三年的「再就業津貼試行計劃」，對象為連續三個月或以上沒有從事任何獲酬工作的 40 歲或以上中高齡人士，以增加他們重投工作的誘因。如他們連續完成六個月全職工作，可獲發放 10,000 元再就業津貼，而連續完成 12 個月工作則再多 10,000 元津貼。完成兼職工作<sup>1</sup>的合資格人士可獲發半額津貼。勞工處會與勞工團體協作，共同籌劃及推行計劃，務求鼓勵更多市民再就業及企業提供職位空缺。試行計劃預計可惠及 6 000 人。

### **擴大職業人才庫**

7. 為培訓足夠具備技能及知識的專才及技師，從而滿足人力市場需求，政府會作出額外財政承擔，由職業訓練局（職訓局）增加「學徒訓練計劃」下的培訓津貼，鼓勵更多青年人參與計劃並投身相關行業。職訓局會由 2024/25 年度起計三年，向每位註冊學徒每月發放額外 1,000 元的培訓津貼，亦會資助每名畢業學徒在入職後繼續參與相關行業的培訓課程，總資助金額上限為 30,000 元，分兩期於畢業後第 18 個月及第 36 個月發放，金額上限分別為 10,000 元及 20,000 元。兩項資助安排時限各為 36 個月。

### **搶人才、留人才**

8. 全球競奪人才情況仍然激烈，香港須積極和進取地招攬人才，從而紓緩持續緊張的本地勞工市場，同時補充本地人才庫。政府會繼續積極搶人才、留人才，主要措施如下。

---

<sup>1</sup> 兼職工作指每星期工作 18 小時至少於 30 小時。

### 成立實體「香港人才服務辦公室」

9. 繼去年 12 月「人才服務窗口」的線上平台投入運作後，實體的「香港人才服務辦公室」（「人才辦」）亦已於今年 10 月正式運作。「人才辦」本着協助來港人才在香港長線發展為目標，制訂針對不同人才群組的招攬及宣傳策略，並與政府在各地的經濟貿易辦事處「招商引才專組」合作，進取地吸引更多人才來港發展。此外，「人才辦」會積極擴大合作夥伴網絡，聯合舉辦多元線上、線下活動，協助有意來港及剛到埗人才及其家人獲取所需的生活和工作資訊，擴大他們的社群網絡，讓他們在移居的過程中更容易適應及盡早融入新生活，長遠留居香港。「人才辦」也會與已來港人才保持聯繫，了解他們在香港的發展及需要，適時調整向他們提供的服務。

### 舉辦「全球人才高峰會暨粵港澳大灣區人才高質量發展大會」

10. 政府將於明年第二季舉辦「全球人才高峰會暨粵港澳大灣區人才高質量發展大會」，匯聚各地政界、學術、商界等領域的專家，探討世界人才發展勢態，推動區域招攬人才交流和合作，同時推廣香港作為國際人才樞紐及國家人才門戶的角色及優勢。我們會藉此機會展示香港在「一國兩制」下「背靠祖國、聯通世界」的獨特優勢，匯聚人才並促進大灣區人才交流和合作。

### 擴大「高端人才通行證計劃」大學名單

11. 政府在去年《施政報告》後推出一系列積極吸納外來人才的措施，包括新設以高薪（年薪達港幣 250 萬或以上）和全球百强大學畢業生為目標的「高端人才通行證計劃」（「高才通計劃」），以及優化現有多項輸入人才計劃等。「高才通計劃」反應非常踴躍。截至今年 10 月，共收到約 55 000 宗申請，當中超過 43 000 宗獲批。

12. 為進一步擴闊網絡，廣納世界各地人才，我們從今年 11 月 1 日起把「高才通計劃」的合資格大學名單擴大至 184 間，新增的八間頂尖內地和海外院校包括：

- (i) 過去五年在 **Quacquarelli Symonds** 世界大學排名「酒店及休閒管理」範疇位列前五名專門提供酒店課程的大學／院校，分別為洛桑酒店管理學院、瑞士酒店管理大學、理諾

士國際酒店管理學院、格里昂高等教育學院及海牙酒店管理大學；以及

- (ii) 過去五年在上海交通大學中國大學排名位列前十名而仍未在之前合資格大學名單中的三間內地大學，分別為武漢大學、西安交通大學及哈爾濱工業大學。

13. 新增五間專門提供酒店課程的大學／院校有助吸納更多受過專業訓練的外來人才加入本地酒店業，進一步推動香港作為國際旅遊樞紐的地位，而新增三間內地大學均是內地頂尖優秀院校，有助吸引和便利更多具備良好學歷的畢業生來港，豐富香港人才庫。

#### 「職專畢業生留港計劃」

14. 為紓緩技術行業的人手短缺壓力，政府將試行「職專畢業生留港計劃」，為期兩年，容許職訓局 2024/25 學年起入學的指定全日制高級文憑課程外地學生畢業後留港一年，尋找與其專業相關的工作。

15. 適用於計劃下的指定課程須符合以下準則：

- (i) 與課程相關的行業屬香港可持續發展的行業，但本地人手嚴重短缺，而該等職位空缺只能由相關領域經過適切的專業技術培訓／持牌的技術人員填補；以及
- (ii) 指定課程本地招生困難，未能培訓充足本地畢業生以滿足相關行業的人才需求。

16. 因應職訓局提出的建議，政府相關政策局按上述準則審視後，批准把職訓局的 27 項全日制高級文憑課程納入「職專畢業生留港計劃」。獲批的指定課程涉及五個專業行業，包括創新及科技；機電工程；建築、土木工程及建設環境；航空、運輸及物流；以及海事服務。

17. 指定課程的學生在畢業後可申請留港一年尋找工作。如畢業生成功在港覓得與其就讀專業相關的全職職位，便可申請工作簽證留港工作。在首兩個續簽簽證生效期間（即首四年），相關畢業生必須從事與其就讀專業相關的職位。他們連續留港七年，便可申請成為香港永久性居民。職訓局會監察簽證持有人的工作及受

僱情況，協助入境事務處（入境處）確保符合簽證的相關條件。職訓局及入境處會敲定計劃細節，適時公布。

### 增加在港留學生學習及增值機會

18. 過往，獲批准來港就讀全日制經本地評審的本地研究院課程的合資格學生會獲入境處發出「不反對通知書」，容許他們從事每周不超過 20 小時的校內兼職、在學期內與其就讀學科相關的實習或在暑期期間工作。政府自今年 11 月 1 日起暫免在港就讀的全日制非本地研究生參與兼職工作的限制，方便他們累積在港工作的親身體驗和認識，提升他們畢業後留港發展的意欲。安排將試行兩年，預計受惠學生超過 35 000 人。

19. 入境處已向相關院校簡介有關安排，並會陸續經各院校向合資格學生簽發暫免安排的「不反對通知書」，使他們無須另行申請即可享有上述暫免安排。今年 11 月 1 日起獲發來港就讀的簽證／進入許可的合資格學生，會同時獲發更新的「不反對通知書」。

### **優化法定最低工資檢討機制**

20. 最低工資委員會已完成優化法定最低工資檢討機制的研究，並於今年 10 月 31 日提交報告。政府會研究及考慮委員會提出的建議，六個月內就檢討機制的未來路向作決定。

### **「連續性合約」規定**

21. 勞工顧問委員會（勞顧會）正討論如何修改《僱傭條例》下俗稱「418」的「連續性合約」規定：即僱員須受僱於同一僱主工作四星期或以上，每周工作滿 18 小時，才可享有全面的僱傭福利。勞顧會已原則上同意將相關規定改為以四周工時合計為一個計算單位，並正就四周內工時的門檻作進一步討論。勞顧會達成共識後，政府會盡快修訂《僱傭條例》，讓更多僱員享有全面僱傭福利。

### **持續推行的措施**

22. 除上述的施政重點／新措施外，勞工及福利局和勞工處會繼續推行以下 23 至 35 段的工作和措施，豐富香港人才、保障勞工和促進就業，以及維護職業安全 and 健康（職安健）等。

## 豐富香港的人才庫

23. 政府去年《施政報告》就吸引人才措施所訂的績效指標為在 2023 年至 2025 年期間，每年通過輸入人才計劃輸入至少 35 000 名預計逗留至少 12 個月的人才。今年首十個月，超過 70 000 名人才已以各項人才入境計劃抵港，是年度目標的兩倍。我們會繼續推行各項輸入人才計劃和經更新的「人才清單」，積極豐富香港的人才庫。

## 人力資源推算

24. 去年《施政報告》宣布推展新一輪人力資源推算，評估五年後的人力情況，包括未來緊缺職業市場渴求的技能，為人力政策制定及檢視提供基礎。推算已於今年年中展開。業界諮詢於今年 7 月開始，推展順利，預計諮詢工作可於今年年底前完成。隨後我們會整合不同來源的質性和量性數據和資料，包括業界諮詢收集到的持份者意見，制定推算模型，分析五年後本港整體人力短缺及各重點行業的人力情況。主要分析結果預計將於 2024 年第三季備妥。

## 保障勞工和促進就業

### 取消強制性公積金制度下「對沖」安排的籌備工作

25. 政府已宣布在 2025 年 5 月 1 日實施取消強制性公積金制度下使用僱主的強制性供款累算權益「對沖」遣散費及長期服務金（取消「對沖」）安排。為配合取消「對沖」安排，政府會推行為期 25 年的「政府資助計劃」，總財政承擔額超過 330 億元（按 2021 年價格估算），分擔僱主在取消「對沖」安排後的遣散費／長期服務金支出。勞工處計劃委聘外判服務機構協助執行「政府資助計劃」，包括處理僱主提交的申請、審核資助金額和相關文件，以及處理相關查詢等。勞工處會適時就「政府資助計劃」的總財政承擔額和相關開支向立法會申請撥款。

26. 勞工處會繼續進行廣泛宣傳，協助僱主及僱員了解取消「對沖」安排，包括為商會和工會舉行簡介會；在社交媒體推出貼文；在本地主要報章及新聞應用程式刊登特刊；以及在專題網站優化取消「對沖」的資訊和製作單元短片。勞工處已提供網上計算工具，協助僱主及僱員計算取消「對沖」後的遣散費及長期服務金、

僱主可獲的政府資助，以及僱員的權益總額。

### 檢討破產欠薪保障基金遣散費特惠款項的保障範圍

27. 破產欠薪保障基金為受企業倒閉影響的僱員提供重要的安全網。因應取消「對沖」安排，政府會檢討破產欠薪保障基金下遣散費特惠款項的保障範圍，探討調升遣散費特惠款項上限的空間，加強保障在取消「對沖」後受企業倒閉影響僱員的權益。

### 《好僱主約章》2024

28. 勞工處將於今個星期五推出《好僱主約章》2024，加強推動各行業及不同規模的僱主(包括中小型企業)採納「以僱員為本」的良好人事管理方法及實行家庭友善僱傭措施，讓在職人士在工作的同時能兼顧照顧家庭的需要。

### 支援少數族裔人士就業

29. 政府致力協助少數族裔人士就業。勞工處已於今個月恆常推行「多元種族就業計劃」並推出優化措施，包括加強外展服務、協助持有非本地學歷的少數族裔求職人士申請學歷評估資助，以及舉辦職業語文工作坊等，經獲委聘的非政府機構為少數族裔求職人士提供「一站式」就業服務。

### 推行「補充勞工優化計劃」

30. 勞工處於今年 9 月 4 日推出「補充勞工優化計劃」，在保障本地工人優先就業的前提下，容許僱主可較靈活地申請輸入勞工，紓緩人手不足

### **維護職業安全和健康**

31. 勞工處一直非常關注各行業，尤其是建造業的職安健情況，並採取巡查執法、宣傳推廣及教育培訓「三管齊下」的策略，致力消除或減低僱員的職安健風險。勞工處亦按風險為本原則，適時制訂及調整策略。

32. 勞工處會全力調查每宗致命工業事故，向有關人士追究責任。巡查執法是勞工處工作重點，我們以不同形式及不同重點的巡查執法行動，打擊職安健違法行為。除針對高風險作業發出暫時停

工通知書外，如掌握足夠證據，勞工處亦會提出檢控。

### 提升懸空式竹棚架的安全

33. 鑑於近年發生多宗涉及搭建懸空式竹棚架（俗稱「吊棚」）的致命工業意外，勞工處正調整策略，提升吊棚工作的安全。

34. 勞工處正修訂《竹棚架工作安全守則》，要求吊棚工人須持有有效的安全訓練證書，才可進行吊棚工作。該修訂更詳細地說明監督工人進行棚架工作（包括吊棚工作）的「合資格的人」工作時的要求。與此同時，勞工處會加強針對吊棚的宣傳及教育工作，包括在網頁、媒體及大型交通運輸工具的宣傳平台、講座、電郵等不同形式及渠道，推廣宣傳吊棚工作安全信息。勞工處亦會與職業安全健康局合作，聯同電視媒體製作宣傳短片，預計在今年年底播放。

### 工傷僱員復康先導計劃

35. 勞工處將繼續實施在 2022 年 9 月推出的「工傷僱員復康先導計劃」。為了讓更多工傷僱員受惠，勞工處計劃把「飲食及酒店業」和「運輸及物流業」納入先導計劃，並已啟動諮詢工作，稍後亦會徵詢本委員會的意見。

### **總結**

36. 政府將繼續與勞資雙方及社會各界緊密合作，致力推行上述勞工及人力範疇的各項措施。

37. 為監督推展各項政策的進度和成效，勞工及福利局就勞工及人力範疇所訂立的多項指標載錄於附件。

勞工及福利局  
勞工處  
2023 年 11 月



《行政長官 2023 年施政報告》  
與勞工及人力範疇有關的指定項目指標

(一) 新指標

- 在 **2024** 年上半年，舉辦「全球人才高峰會暨粵港澳大灣區人才高質量發展大會」，預計吸引最少 **800** 參與人次。
- 恆常推行「多元種族就業計劃」，目標是每年為 **400** 名少數族裔人士提供「一站式」就業支援。
- 在 **2024** 年上半年內，公布法定最低工資檢討機制的未來路向。
- 為加強本地勞工培訓及促進再就業：
  - 在 **2024** 年第一季，把僱員再培訓津貼的每月限額由 5,800 元提高至 8,000 元，鼓勵更多人士接受培訓及投入職場。
  - 在 **2024** 年第一季，透過僱員再培訓局推出為期兩年的試行計劃，為嚴重人力短缺行業提供職前培訓和受訓津貼，目標為 **1 000** 名學員完成培訓後可隨即入職。
  - 在 2023 年底前展開並在 **2024** 年第三季公布全面檢討僱員再培訓局服務範圍、培訓策略及營運模式的結果和建議。
  - 在 **2024** 年第三季，推出為期三年的「再就業津貼試行計劃」，鼓勵中高齡人士投入勞動市場，預計可惠及 **6 000** 人。
- 於 **2024/25** 年度起，為超過 **7 000** 名註冊學徒提供培訓津貼，資助畢業學徒參與相關行業的技能提升課程，為期三年。

(二) 繼續生效的 2022 年《施政報告》指定項目指標

- 在 **2023 至 2025 年**間，每年通過輸入人才計劃輸入至少 **35 000 名**預計逗留至少 12 個月的人才，較 2020 及 2021 年的年均人數增加 40%。
- 將五年平均每千名建造業工人的工業意外率由 2021 年的 29.8 減低至少 10%，降至 2026 年的 26.8。