

立法會 *Legislative Council*

立法會CB(1)1678/2024號文件

檔號：CB1/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2024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2024年12月18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17名委員組成，林振昇議員及顏汶羽議員分別獲選為事務委員會的主席及副主席。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

檢討《僱傭條例》下“連續性合約”的規定

4. 行政長官在2023年施政報告中，將檢討“連續性合約”規定¹列為其中一項勞工支援措施。在2024年3月的會議上，

¹ 現時根據《僱傭條例》，僱員如連續受僱於同一僱主4星期或以上，而每星期工作18小時或以上(簡稱“4-18”規定)，便視為以“連續性合約”受僱。

政府當局簡介勞工顧問委員會(“勞顧會”)就檢討《僱傭條例》(第57章)下“連續性合約”規定的討論結果。委員大致支持政府當局的立法建議，將“連續性合約”的規定，修訂為以4星期工時合計為一個計算單位，並將工時門檻定為68小時(簡稱“4-68”)，讓更多較短工時僱員可享有《僱傭條例》下全面的僱傭福利。委員亦察悉，政府當局計劃於2025年上半年將修訂“連續性合約”規定的條例草案提交立法會審議。

5. 有委員建議，當局應考慮要求僱主向在4星期內工作少於68小時的僱員，按比例提供“連續性合約”僱員可享有的福利，以提高該些僱員的勞工保障。政府當局表示，勞顧會在考慮“連續性合約”規定的修訂建議時，所採用的其中一項原則是修改後的規定對僱主及僱員都必須簡單易明，且便於操作。由於根據工作時數向未達“4-68”門檻的員工按比例提供“連續性合約”僱員可享有的福利涉及《僱傭條例》的大幅改動，而該方向亦可能產生一些預期以外的效果，因此，勞顧會經考慮後認為此方案並不可取。

6. 部分委員關注到，本地經濟復蘇步伐遜於預期，實施擬議的“4-68”規定會進一步增加僱主(特別是中型、小型和微型企業(“中小微企”)的僱主)的經營壓力，而營運成本上漲亦會影響本港的競爭力。有意見認為政府當局應推出措施，協助企業適應擬議的政策轉變。部分其他委員則認為，實施擬議的“4-68”規定對僱主的實質影響相當輕微。政府當局表示，有關修訂建議是勞顧會經過深入及全面的討論後達成的共識，過程中僱主委員及僱員委員已致力平衡勞資雙方的關注。根據粗略估算，將“4-18”規定放寬至“4-68”，受惠僱員人數約為11 400人，企業每年的潛在額外開支約為1.5億元，對企業的影響有限。同時，措施將有助吸引部分人士重投勞動市場，釋放勞動力，紓緩僱主面對人手短缺的壓力。

破產欠薪保障基金的申請及特惠款項

7. 政府當局曾向事務委員會簡介處理破產欠薪保障基金(“破欠基金”)申請的情況。委員欣悉，破欠基金委員會為申請人提供免費法律服務的措施自實行至今運作暢順，並能有效加快處理破欠基金的申請。委員希望政府當局能精簡審批申請破欠基金的工作流程，從而盡快發放特惠款項予合資格申請人(例如於一個月內就簡單直接的申請先發放有關欠薪的特惠

款項)。委員建議政府當局考慮委聘更多私人律師行提供服務，以進一步加快處理申請個案。

8. 政府當局表示，自2022年第四季起，勞工處已就處理破欠基金的申請設定兩項關鍵績效指標，分別是：(a)就簡單直接的申請，破欠基金申請辦事處會在收到申請後3個月內發放特惠款項；及(b)就沒有爭議及經確立的申請，破欠基金申請辦事處會在收到申請後的6個月內就90%的申請發放特惠款項。截至2023年9月，兩項關鍵績效指標均能達標。

9. 委員關注到，在強制性公積金(“強積金”)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的安排予以取消後，或會有企業因而倒閉。為加強保障受影響僱員的權益，委員促請當局加快檢討破欠基金遣散費特惠款項的保障範圍，盡快進一步調高遣散費特惠款項上限。政府當局表示，當局計劃於2024年第四季向勞顧會及事務委員會匯報檢討結果及建議，²目標是於2025年5月前後實施經調整的遣散費特惠款項上限(如有)。

優化法定最低工資檢討機制

10. 行政長官會同行政會議已接納最低工資委員會就優化法定最低工資檢討機制提出的建議。政府當局於2024年5月的會議上向事務委員會簡介有關建議，包括(a)每年檢討法定最低工資水平(即“一年一檢”)；及(b)採用方程式³以實行“一年一檢”。委員察悉，首個按上述建議(統稱“新檢討機制”)得出的法定最低工資水平將於2026年5月1日生效。委員普遍肯定最低工資委員會及政府當局在優化法定最低工資檢討機制方面的工作。

² 事務委員會已編定於2024年12月16日舉行會議，以討論有關檢討結果及建議。

³ 方程式包含兩個指標，分別為整體甲類消費物價通脹及“經濟增長”因素。

調整法定最低工資水平的方程式

11. 部分委員關注到，方程式中的“經濟增長”因素的計算方式⁴會令基層員工難以分享經濟發展的成果，因為即使在經濟表現十分理想的年份，因“經濟增長”因素而獲得的最低工資水平上調幅度仍然會十分有限。部分其他委員則深切關注到，這個“可加不減”的機制會令法定最低工資水平無法因應經濟下行或營商環境欠佳等不利因素出現而作適當下調，對企業的經營會構成一定壓力，長遠而言更會影響香港的競爭力。有委員建議政府當局考慮推出措施，紓緩企業在新檢討機制下可能面對的經營壓力。

12. 政府當局表示，法定最低工資制度設定工資下限，旨在保障基層僱員，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。最低工資委員會在作出優化法定最低工資檢討機制的建議時，已充分考慮有關政策目標，並致力在勞工界及商界的利益之間取得適當平衡。方程式中甲類消費物價通脹和“經濟增長”因素的下限均設定為零，是為了避免賺取法定最低工資的僱員需要面對減薪。“經濟增長”因素讓僱員在香港經濟表現較佳時也能受惠。當局會密切留意新檢討機制的推行情況，並在新機制實施5年至10年後進行檢討。就現時本港的營商環境而言，當局已推出多項措施協助本港企業應對人手短缺問題。

招攬人才及紓緩人力短缺的措施

香港人才服務辦公室的工作

13. 根據政府當局所述，香港人才服務辦公室(“人才辦”)會從主要就業及招聘平台(例如領英和內地廣泛使用的獵聘)取得數據；通過分析這些數據，人才辦能夠更準確地掌握不同領域和層級的人才的聚集地，從而更針對性地進行宣傳推廣，吸引目標人才來港發展。委員普遍認為，吸引人才來港的關鍵在於香港能否提供優質的工作機會和長遠的發展潛力。為進一步加強人才招攬工作，委員提出多項建議，包括：確保資訊流通，讓非本地人才能夠及時了解香港的最新政策和機遇；以及

⁴ “經濟增長”因素的方程式為： $[(\text{最近一年的實質本地生產總值的增長率}) - (\text{最近10年的實質本地生產總值趨勢增長率})] \times 20\%$ ，上限為一個百分點。

推出更多便利新來港人才的措施(例如參考內地部分省市的做法，編製簡單易明的參考指南和提供有時限的公共交通優惠等)。有意見認為，香港可考慮設立“人才日”，以表彰非本地人才對香港的貢獻。政府當局備悉委員的建議。

各項人才入境計劃的推行情況和成效

14. 委員關注各項輸入人才計劃對其他地區人士的吸引力。政府當局表示，經各項人才入境計劃來港的人才中，約25%為外國護照持有人，數字反映該等計劃對內地及海外專才均具吸引力。此外，不少來港的內地人才兼具海外經驗，以高端人才通行證計劃(“高才通計劃”)C類申請人為例，約70%為海外大學畢業生。當局在2023年11月透過電郵向所有經該計劃來港超過6個月的人才進行問卷調查，結果顯示54%到港人才已成功在港就業。按調查結果推算，該類抵港人才為本港帶來每年約340億元的直接經濟貢獻。

15. 委員關注部分到港人才未能成功就業的原因，並關注當局在房屋及教育方面提供的配套能否有效挽留人才。政府當局表示，現時多項輸入人才計劃均屬“就業為本”，即申請人必須已獲得聘用，才符合資格申請來港。在挽留人才方面，人才辦會為來港人才提供多方面的資訊，協助他們融入新環境，在港落地生根。當局相信人才決定來港前已知道香港的居住成本較高，而他們仍選擇來港發展是着眼香港的機遇。與紐約和倫敦等國際級大都會的人才政策相若，當局不會為來港人才提供房屋或現金津貼，亦不會強求每名人才都會留港發展。

16. 有委員關注到，各項人才入境計劃對本地人就業及青年在職業階梯向上流動所構成的潛在影響。他們建議政府當局應定期(例如每隔兩三年)檢視人才清單，以準確反映各專業的最新人力需求，確保引進的都是真正緊缺的人才。政府當局表示今次就“人才清單”展開的檢討，不單會加入有助推動“八大中心”⁵發展的工種，更會檢視清單上原有的51項工種，按需要加入或剔除相關工種，以有效應對香港的人力需要。當局會致力在招攬非本地人才與保障本地人就業之間取得適當平衡。

⁵ “八大中心”包括中外文化藝術交流中心、國際航空樞紐、國際金融中心、國際創新科技中心、國際貿易中心、國際航運中心、區域國際法律及爭議解決服務中心，以及區域知識產權貿易中心。

新增渠道吸引指定技術工種專才來港

17. 部分委員關注到，政府當局計劃在“一般就業政策”和“輸入內地人才計劃”下新增渠道，容許具備相關專業技術技能及經驗的非學位專才申請來港。政府當局表示，最新的人力推算結果顯示，2028年各行業人力短缺估算約18萬人，當中最缺乏的是技術人員，預計短缺約6萬人。有見及此，政府當局決定新增渠道招攬相關技術專才來港。當局初步構思未來3年共設約1萬個配額，其餘5萬個空缺仍需由本地勞動力填補。當局期望循新增渠道來港的年輕技術專才可考取相關牌照並留港長期發展，與本地技術專才相輔相成，為香港經濟注入動力。

輸入勞工計劃的推行情況

18. 部分委員關注到，儘管政府當局規定經補充勞工優化計劃及為個別行業設立的輸入勞工計劃來港工作的勞工，其每月薪金不得低於當時市場相類職位的每月中位工資，但部分本地員工的就業機會仍然會受到影響。同時，有委員指出，零售業及餐飲服務業的失業率近期呈現輕微上升趨勢。該等委員認為，要從根本上解決個別行業人手短缺的問題，包括加強本地員工的職業培訓及鼓勵僱主改善僱員的薪酬待遇。

19. 部分其他委員則認為，上述針對輸入勞工的工資規定，再加上提供住宿、醫療等必要開支，會導致企業的經營成本增加，影響競爭力。這些委員亦指出，在僱員再培訓徵款制度下，僱主須一次繳清每名外來僱員的相關徵款(即在僱傭合約內指明月數內，每月400元)，且不論任何情況下均不予退還已繳付的費用。他們建議當局允許僱主分期繳付徵款，以減輕僱主的財務負擔，並降低因輸入勞工提前離職而可能產生的損失。

20. 政府當局表示，申請僱主必須符合保障本地勞工優先就業的各項規定，包括本地招聘要求及輸入勞工人數與本地員工人數的比例等。當局並無計劃改變於《僱員再培訓條例》(第423章)訂定的相關繳付安排，僱員再培訓徵款會撥入僱員再培訓基金以培訓及再培訓本地工人，以促進本地工人的就業能力。

人力推算

21. 政府當局自1980年代開始定期進行宏觀層面的人力推算，以評估香港未來人力供應和需求的趨勢，為規劃中期人力策略提供參考。政府當局於2024年11月向事務委員會匯報“2023年人力推算”(“2023推算”)的主要結果。委員察悉，本港人力缺口將由2023年(基準年)的5萬人，擴大至2028年的18萬人，推算顯示“熟練技術人員”將尤為短缺，佔2028年整體短缺人數約三分之一。委員關注推算結果有否反映人工智能的應用對未來人力需求的影響。政府當局表示，人力供求推算已考慮人工智能應用和自動化科技的因素。當局預計人工智能的應用對中高端職位的影響較大，而自動化科技則會對非技術人員有一定影響。

22. 有委員認為政府當局應提升香港的整體勞動參與率及加強本地培訓，以應對未來勞動力短缺的問題。委員亦建議當局因應推算結果檢討各項人才入境計劃，避免人力資源錯配。政府當局表示，過去兩年“搶人才”措施成功扭轉勞動力的下跌趨勢。根據“2023推算”結果，35至44歲年齡組別的勞動人口有所增加，人才流入亦減慢人口高齡化速度，可見外來人才和勞工對緩解各行業人力短缺問題發揮重要作用。當局會持續推出提升勞動力的措施，鼓勵不同群組人士投入就業市場，釋放潛在勞動力。

僱員再培訓

23. 委員察悉僱員再培訓局(“再培訓局”)全方位檢討的結果，並支持檢討報告的建議。委員歡迎再培訓局推出多項短期措施以加強服務，包括擴大服務對象至全港15歲或以上的本地勞動人口，以及設置全新綜合培訓服務及學習中心，但關注再培訓局長遠是否有足夠財政資源推行該等措施。

24. 再培訓局回應時表示，該局現時財政穩健，政府當局亦承諾會在有需要時檢討再培訓局的財政狀況。政府當局表示，即使再培訓局會於短期內擴大服務對象至全港15歲或以上的本地勞動人口，其提供的年度總學額相等於增加10%，有關開支屬再培訓局的負擔能力之內。鑒於僱員再培訓基金結餘有130多億元，加上僱員再培訓徵款的收入，當局相信再培訓局的財政資源足以應付新增的服務及設置全新培訓服務及學習中心。

25. 有委員促請再培訓局要不忘初心，在制訂服務內容時，應顧及基層勞工的培訓需要。再培訓局表示，面對現時本地失業率處於低水平及勞動市場日新月異的技能需求，該局需要調整策略，提供以“技能為本”的培訓課程。再培訓局除了增加適合較高學歷人士的課程，亦會繼續為失業人士及有特別需要的社群(包括少數族裔及新來港人士)提供合適的課程。

就業支援服務

再就業津貼試行計劃

26. 行政長官在2023年施政報告宣布，推出為期3年的“再就業津貼試行計劃”(“試行計劃”)，對象為連續3個月或以上沒有從事任何獲酬工作的40歲或以上人士，增加他們重投工作的誘因。在聽取政府當局就試行計劃的簡介後，有委員建議政府當局考慮擴大試行計劃的對象範圍，把年齡下限調低至35歲，以進一步釋放潛在勞動力。亦有委員建議試行計劃應特別針對勞工短缺的行業。此外，委員關注非永久性居民(包括經不同輸入人才計劃來港人士)在符合相關條件下亦可參加試行計劃。他們擔心此舉會影響本地工人優先重投就業市場。委員亦促請政府當局提供相應配套服務，確保試行計劃達致推動中高齡人士重投工作的目標。

27. 政府當局表示，試行計劃旨在鼓勵可在本港合法受僱的中高齡人士(不論是否永久性居民)重投職場，並不設行業限制。當局亦會提供不同誘因，鼓勵更多已婚女性重新就業。此外，除全職工作外，試行計劃亦涵蓋兼職工作及合資格“散工”，以推動目標群組人士重投職場。當局一直有不同措施，為有需要人士提供課餘託管服務及日間照顧服務等，令在職的照顧者可同時兼顧工作及照顧家庭。當局會密切留意試行計劃的推行情況，從而作出合適的安排。

大灣區青年就業計劃

28. 委員詢問政府當局放寬“大灣區青年就業計劃”的參加資格至持副學位或以上學歷的青年後，當局會否為持副學位及學位學歷的青年分開聯絡不同公司提供職位。當局表示會按一貫做法，廣泛吸納更多企業參加計劃，並鼓勵企業提供不同學歷要求的職位，支持香港青年到大灣區內地城市工作。此外，

政府當局表示，現正就“大灣區青年就業計劃”的雙向安排制訂和研究細節。就南向安排而言，初步會參考計劃實施初期的北向安排，要求參與計劃的內地青年須持有學士或以上學位。

職業安全及健康

香港的整體職業安全及健康表現

29. 職業安全及健康(“職安健”)一直是事務委員會關注的課題。委員關注到，儘管旨在整體提高職安健罪行的最高罰則的《2023年職業安全及職業健康法例(雜項修訂)條例》已於2023年4月28日生效，但香港的職安健狀況並未見顯著改善。委員促請政府當局加強職安健的宣傳和教育工作，並嚴厲打擊未遵從職安健要求的持責者，不論是僱主或僱員。

30. 政府當局表示，自上述修訂條例在2023年4月實施後，當局已加強新罰則的宣傳推廣，並持續向僱主及僱員傳達重要的職安健風險資訊。當局會持續密切留意法庭就相關個案的裁決和判刑，評估新罰則對改善職安健狀況的實際成效。

建造業的職業安全

31. 委員促請政府當局更積極向建造業推廣職安健文化，加強推動業界善用創新科技提升工地安全，以及採用建築安全設計。為改善工地安全，有委員建議當局考慮(a)強制承建商使用“安全智慧工地”系統，以及(b)建立中央平台一網統管該等系統以加強監督。此外，為利便業界採用“安全智慧工地”系統，當局可提供不同科技裝置組合的建議選項供業界參考。有意見認為內地在提升建造業的職安健方面的做法(例如應用清華大學研發的LCB(即Leadership-Culture-Behaviour)理論)，值得當局參考。

32. 政府當局認同建立職安健文化至關重要，故會持續加強宣傳教育工作。勞工處一直與發展局緊密合作，透過推廣應用創新科技提升工地安全。發展局一方面要求超過3,000萬元的工務工程合約全面應用“安全智慧工地”系統，另一方面透過建造業創新及科技基金資助私人工程項目應用該系統。此外，發展局與建造業議會在2024年5月推出“安全智慧工地”系統標籤計劃，進一步推動建造業更廣泛應用有關係統。勞工處會配合發展局在巡查工地時留意獲發標籤的工地有否確切落實

相關系統，並會在有需要時將巡查資料轉交發展局作適當跟進。發展局已規定超過5億元的工務工程項目必須實行“建築安全設計”。建造業議會亦在2024年推出“建築安全設計”先導計劃，為有意實施“建築安全設計”的私人項目發展商提供建議和協助。當局會繼續推動應用創新科技於建造工程以提升工地安全，並會參考內地在這方面的經驗。

33. 委員關注現時為建造業從業員提供的職安健培訓課程是否足夠，並促請政府當局定期檢視課程內容、考試方法及師資質素。有委員建議在課程中加入測試，提升工人的安全意識，以及加強對工程監督人員的培訓。政府當局表示會持續優化建造業強制性基本安全訓練課程(俗稱“平安卡課程”)的內容。在質量控制方面，勞工處透過不同視察模式(包括突擊視察及派員以學員身份參加課程的秘密視察)進行監察，近期更加強秘密視察的人手，以確保課程營辦機構按照課程內容授課。倘發現嚴重違規，勞工處會撤銷課程營辦機構舉辦有關訓練課程的認可資格。此外，經修訂的《竹棚架工作安全守則》要求進行吊棚工作的曾受訓練的工人，須持有由建造業議會發出的有效“高級懸空式棚架安全訓練”或“中級懸空式棚架安全訓練”證明書，該等課程除了評核工人的技術外，亦會測試他們的職業安全知識。

工傷僱員復康先導計劃

34. 委員察悉，政府當局自2022年9月推出為期3年的“工傷僱員復康先導計劃”(“先導計劃”)，為建造業工傷僱員提供快捷和經協調的私家門診復康治療服務，並由2024年5月9日起將先導計劃的涵蓋範圍擴展至“飲食及酒店業”和“運輸及物流業”。截至2024年5月底，共有868名工傷僱員參與先導計劃，當中611人(即約70%)經治療後已康復。委員關注先導計劃下尚未被視作康復人士的治療進度，以及當局會否進一步擴展先導計劃至涵蓋其他行業。

35. 政府當局表示，先導計劃採用個案管理模式，為參加者提供復康治療服務，促進工傷僱員早日康復並重新投入工作。由於工傷僱員參與先導計劃的時間不一，其康復進度會有差異。當局會繼續就未康復的個案提供跟進治療並監察進展。當局亦會密切留意先導計劃的推行情況(包括參與人數、服務需求及效益)，以考慮先導計劃的未來路向。

規管職業介紹所

職業介紹所的整體合規情況

36. 在本會期，事務委員會繼續跟進規管職業介紹所(“介紹所”)的議題。就委員對勞工處的巡查策略及介紹所違規的關注，政府當局表示，勞工處一直按風險為本的原則制訂其巡查策略，並會視乎所涉違規事項的嚴重程度決定跟進行動，例如發出口頭警告、書面警告，甚至作出檢控。一般而言，就性質較輕微的違規事項，勞工處會向涉事的介紹所發出口頭警告，而介紹所一般均可在短時間內作出糾正。當局強調，介紹所整體的合規情況近年有所改善，檢控數字保持在較低水平。當局會密切留意情況，並繼續嚴厲打擊介紹所的違規行為。

外籍家庭傭工職業介紹所的規管

37. 據政府當局所述，截至2024年4月，香港有3 700多間持牌介紹所，當中近半屬提供外籍家庭傭工(“外傭”)職業介紹服務的介紹所(“外傭介紹所”)。委員關注到，部分外傭介紹所未能準確告知準僱主求職外傭所掌握的技能，以致到任外傭的實際工作表現與僱主的期望出現落差，故詢問政府當局有何措施確保外傭介紹所向準僱主提供有關求職外傭的工作經驗及技能等相關資料的準確性，以助準僱主作出知情的聘任決定。有委員建議，政府當局可設立統一技能測試等方法，為準僱主提供更客觀的資料作參考。

38. 政府當局表示，《職業介紹所實務守則》(“《實務守則》”)訂明，介紹所應確保向僱主提供的資料(例如外傭的語言及技能評估報告)與介紹所所知的事實相符，並應在有合理理由懷疑資料有不實之處或不完整時，要求求職者澄清及提交補充資料。如有違規情況，勞工處會作出跟進。現時，本港及常見外傭來源地均未有就外傭的工作技能訂立統一標準。

39. 委員認為，政府當局應要求外傭介紹所提高收費的透明度，包括要求外傭介紹所在服務協議內詳列各項服務的收費明細，以及說明哪些服務為必要項目等。委員亦關注到，如受聘外傭未能按合約準時到任，外傭僱主可獲得哪些保障。有意見

認為當局可考慮提供常見服務項目的參考收費水平，並容許外傭僱主分期繳付服務費用，以進一步保障僱主的權益。

40. 政府當局表示，於2024年5月頒布的修訂《實務守則》訂明，介紹所須在與外傭僱主簽訂的服務協議內訂明各項服務類別的收費金額，並清楚說明如介紹所未能完成相關服務，或外傭在合約期內提早終止僱傭合約時，介紹所會否提供退款或另選外傭的安排。當局認為，釐定服務收費及付款安排屬個別介紹所的商業決定，規管制度應在這方面留有彈性。

《職業介紹所實務守則》的適用範圍

41. 隨着政府當局近年推出多項招攬人才及輸入勞工的措施，為外來人才及輸入勞工提供職業介紹服務的介紹所應運而生。有見及這類介紹所的業務性質與外傭介紹所不同，委員建議當局考慮為這類介紹所另訂一套實務守則，使規管工作更具針對性，並須加強宣傳工作，協助業界了解經營這類介紹所須注意的事項，以及各項招攬人才及輸入勞工計劃的規定。

42. 政府當局表示，《實務守則》適用於在《僱傭條例》下界定的“職業介紹所”(即以代人謀職或向僱主供應別人的勞動力為目的而經辦業務的人，不論經辦該業務的人會否從有關僱主或別人得到任何金錢或其他物質利益)。為協助業界了解《實務守則》的規定，勞工處一直進行多方面的宣傳及教育，亦已因應最近頒布經修訂的《實務守則》加強相關宣傳及教育工作。當局會視乎需要，考慮加強對為外來人才或輸入勞工提供職業介紹服務的介紹所進行宣傳。

勞資關係

促進和諧勞資關係的措施

43. 政府當局曾向事務委員會簡介勞工處促進和諧勞資關係的措施。委員普遍認為，政府當局在促進和諧勞資關係方面應扮演更加積極的角色，並應進一步推動僱主、僱員和政府的三方協商機制，鼓勵勞資雙方建立平等合作的觀念，促使勞資雙方在勞工議題上凝聚共識。部分委員關注到，由於勞顧會是一個非法定組織，並未被賦予法定職能和權力，導致其在某些重大勞工政策上未能有效發揮應有功能。另有一些委員則認為，勞顧會的現有機制行之有效，能讓僱員代表和

僱主代表就雙方共同關注的勞工事宜坦誠溝通以凝聚共識。事務委員會通過一項議案，促請政府當局提升勞顧會的職能，並研究如何推動三方協商機制。

44. 政府當局回應時表示，當局致力促進政府、僱主及僱員就勞工事務及僱傭事宜進行三方對話與協商。當中勞顧會是一個極具代表性的三方協商平台，僱主代表及僱員代表均以平等地位參與，並就勞工事宜向政府提供意見。勞顧會成員亦可提出議題在勞顧會會議上討論。此外，勞工處已成立9個行業性三方小組，讓成員討論業界共同關注的事宜。其他與勞工事宜相關的諮詢組織同樣採用三方協商的原則。

推廣良好人事管理及家庭友善僱傭措施

45. 委員察悉，繼於2017年及2020年舉辦《好僱主約章》(“《約章》”)後，勞工處再度推出《約章》2024，藉此持續推動各行業及不同規模的僱主，採納良好人事管理方法及實施家庭友善僱傭措施。委員建議政府當局推行“好部門約章”，鼓勵各政府部門在切實可行及不影響公共服務的情況下，推動良好人事管理及家庭友善僱傭措施。政府當局表示，特區政府一直致力為政府僱員締造家庭友善的工作環境。公務員事務局公布由2024年4月起會為政府僱員提供婚假和恩恤假，照顧他們的家庭需要。當局會繼續與政府僱員加強溝通及為他們提供完善的家庭友善僱傭措施。

46. 委員亦就政府當局如何加強推廣良好人事管理及家庭友善僱傭措施的工作提出多項建議，包括：透過分析《約章》2024所得資料，整理簽署機構(特別是中小微企)所採納的良好人事管理及家庭友善僱傭措施，並以數據向公眾宣傳推行有關措施的成本效益；邀請簽署《約章》的中小微企分享其實踐有關措施的成功經驗和所需資源，吸引更多中小微企參與推行良好人事管理及家庭友善僱傭措施；將簽署機構分為不同等級，提升公眾對機構的認可；在勞工處及人才辦等網頁列出簽署機構名單，以助求職者辨識好僱主；以及舉辦“好僱主嘉許計劃”，肯定僱主的貢獻。政府當局察悉委員的意見，並表示勞工處會循不同途徑廣泛宣傳《約章》2024簽署機構實施良好人事管理及家庭友善僱傭措施的心得，促進勞資和諧。

促進健全職工會管理的措施

47. 委員支持政府當局為履行就國家安全事宜對職工會進行監督和管理等責任而採取的措施。委員留意到，於2019年黑暴事件後，職工會登記局(“登記局”)於短短數個月內接獲超過4 000宗登記申請，較過往每年平均約15宗登記申請大幅增加，而當中成功登記的職工會亦有數百間之多。委員關注登記局的審批準則是否較過往寬鬆。他們認為，登記局應作出特別跟進，以重新審視該數百間職工會有否被利用作非法用途。

48. 政府當局表示，登記局按風險為本的原則，採取針對性執法策略(包括探訪職工會、審理及登記職工會規則、審閱職工會的周年帳目表等)，確保職工會按照相關法律及其會章執行會務。同時，登記局會主動監察職工會進行的活動是否涉嫌違反《職工會條例》(第332章)及/或與已登記的會章不符，並適時跟進。

49. 委員表示，本港部分職工會與內地及世界各地的職工會或相關專業團體一直有聯繫交流。鑒於《維護國家安全條例》明確規定本地團體不應與外國政治性組織有聯繫，委員認為政府當局應向職工會提供簡明指引，以免他們誤墮法網。委員認為，政府當局應加強宣傳教育，促進職工會明瞭在維護國家安全的責任下推展職工會活動。

50. 政府當局表示，根據現行《職工會條例》，已登記的職工會可成為在外國設立的工人組織、僱主組織或相關專業組織的成員。登記局正積極推展修訂《職工會條例》的工作，加強登記局局長監督及管理職工會的法定權力，維護國家安全。當局在擬定法例修訂建議時，會參考《維護國家安全條例》的相關條文，同時顧及僱員在《基本法》、《香港人權法案條例》(第383章)及相關國際公約下所享有組織和參加工會的權利和自由。政府當局進一步表示，登記局會定期舉辦培訓課程，向職工會理事及受薪人員講解《職工會條例》及《中華人民共和國香港特別行政區維護國家安全法》與職工會的關係等課題。當局亦樂意與職工會及勞工團體一起舉辦更多宣傳教育活動，加深持份者對國家安全及職工會管理的認識和了解。

其他事項

51. 事務委員會曾聽取2024年施政報告的簡報，以及討論勞工處推行“取消強積金‘對沖’安排資助計劃”的資助開支及委聘代辦機構的撥款建議。為配合於2025年5月1日實施取消強積金“對沖”安排，有委員促請政府當局加強向業界宣傳有關配套措施。有關撥款建議於2024年11月22日獲財務委員會批准。

在事務委員會轄下成立的小組委員會

52. 在本會期內，事務委員會委任了人力資源培訓與規劃事宜小組委員會（“小組委員會”），以就本港人力資源培訓與規劃進行深入研究與分析，並就人力供求、教育培訓、輸入人才、就業市場發展等範疇進行探討，以及適時提供參考意見。小組委員會已於2024年6月展開工作。小組委員會至今曾研究的事宜包括香港人力供求的趨勢及變化，以及本地勞動力的培訓需求調查結果。

曾舉行的會議

53. 在2024年1月至11月期間，事務委員會共舉行9次會議。事務委員會已編定於2024年12月16日舉行另一次會議，討論政府當局就(a)破欠基金下遣散費特惠款項的保障範圍，以及(b)《僱員補償條例》、《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》及《職業性失聰(補償)條例》的補償金額所作的檢討。

立法會秘書處

議會事務部

2024年12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

2024年會期委員名單*

主席 林振昇議員

副主席 顏汶羽議員

委員 郭偉強議員, BBS, JP
邵家輝議員, BBS, JP
陸頌雄議員, JP
江玉歡議員
朱國強議員
李鎮強議員, JP
周小松議員
梁子穎議員, MH
梁毓偉議員, JP
郭玲麗議員
黃國議員, BBS, JP
鄧飛議員, MH
黎棟國議員, GBS, IDSM, JP
尚海龍議員
陳永光議員

(合共：17名委員)

秘書 區麗芬女士(至2024年6月30日)
陳玉鳳女士(自2024年7月1日起)

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
(2024年)

議員	相關日期
鄧飛議員, MH	自 2024年1月16日起
張宇人議員, 大紫荊勳賢, GBS, JP	至 2024年4月7日
李鎮強議員, JP	自 2024年4月8日起