

立法會

Legislative Council

立法會CB(2)1857/15-16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(下稱"事務委員會")在2015-2016年度立法會會期內的工作，並會根據立法會《議事規則》第77(14)條的規定，在2016年7月13日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2015-2016年度會期，事務委員會由18名委員組成。郭偉強議員及蔣麗芸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

實施法定侍產假

4. 有關提供侍產假的《2014年僱傭(修訂)條例草案》在2014年12月18日的立法會會議上獲得通過，並在2015年2月27日開始生效。政府當局應委員的要求在2016年5月向事務委員會匯報侍產假的實施情況及檢討工作。

5. 委員獲告知，勞工處將就侍產假的實施情況展開檢討工作，而政府當局計劃在2017年第一季將檢討結果及有關侍產假未來路向的建議，向勞工顧問委員會(下稱"勞顧會")及事務委員會匯報。鑒於政府當局曾經承諾在法例實施一年後便進行檢討，大部分委員對檢討時間表表示失望。這些委員深切關注到，現屆政府沒有充裕時間跟進檢討結果所提出的建議。他們強烈促請當局盡快完成檢討工作。政府當局表示，當局向勞顧會簡介建議的侍產假檢討範疇時，勞顧會內的僱主與僱員代表就立法推行侍產假這議題的意見分歧。部分勞顧會成員認為法定侍產假只實施了略多於一年，無需在此時展開檢討。因此，政府當局必須在勞資雙方的利益之間取得平衡。當局會致力將未來的工作精簡，並會在切實可行的情況下盡早就此事向事務委員會作匯報。

6. 關於檢討的範疇，部分委員認為無須向18個人力資源經理會進行調查，因為該等組織代表反對進一步增加侍產假日數的顧主的利益。政府當局解釋，該18個人力資源經理會是由各行各業的會員機構組成。大部分參與人力資源經理會會議的會員，都是在日常工作中熟悉《僱傭條例》(第57章)下各項僱傭福利事宜的人力資源從業員。向人力資源經理會的會員機構進行調查，有助勞工處收集相關數據及了解僱主在實施侍產假的各種經驗。政府當局補充，當局亦會向曾經放取侍產假的僱員進行另一項調查，並會與相關持分者舉行焦點小組討論會。

產假安排

7. 鑒於現時在《僱傭條例》下有關生育保障的條文是在1995年開始實施，事務委員會曾舉行一次會議與政府當局及團體商討產假安排。大部分委員認同團體代表的意見，並籲請政府當局檢討有關產假及保障女性僱員在懷孕期間免遭解僱的條文。有薪產假的期間應由10個星期增加至最少14個星期，以符合國際標準。為使以母乳餵哺嬰兒的女性僱員能在用盡法定產假後重投工作，當局亦應考慮容許這些僱員在工作場所放取1小時或兩節半小時的有薪母乳餵哺小休時間，直至其小孩1歲為止。

8. 政府當局表示，《僱傭條例》有關生育的條文已在不同方面(包括產假的期間及產假的放取)為懷孕僱員提供相當全面的保障，亦在僱主及僱員的利益之間取得合理平衡。此外，僱員在與僱主達成協議下可放取更多假期，而其僱傭合約的連續性在這種情況下亦不會受到影響。政府當局還表示，在衡量應否進一步改善懷孕僱員的產假福利時，須考慮香港的社會和經濟

狀況，以及各界對建議是否有廣泛的共識。政府當局會不時就相關條文作出檢討，並小心考慮以循序漸進方式改善僱員的權益和福利。

修訂《僱傭條例》有關復職及再次聘用條文的建議

9. 政府當局曾就修訂《僱傭條例》以便就不合理及不合法解僱作出強制復職及再次聘用命令的建議諮詢事務委員會的意見。委員原則上支持有關立法建議，但部分委員關注該項建議有否為相關的被解僱僱員提供足夠保障。這些委員認為，擬議額外款項的金額為有關僱員月薪的3倍及以5萬元為上限實屬太低，未能確保遭不合理及不合法解僱的僱員(特別是專業及高薪僱員)能享有足夠的保障。擬議額外款項的上限應該因應歷年來所累積的工資增長予以上調。

10. 政府當局表示，勞顧會是經過全面討論才就立法建議中的具體內容(包括擬議額外款項的金額)達成共識。由於現時每月工資中位數約為15,000元，因此政府當局認為5萬元的擬議上限能為僱員提供進一步的保障。

11. 對於有部分委員關注有關立法建議能否保障僱員不會因參加職工會而受到歧視，政府當局表示，僱員如因在被解僱前12個月內根據《僱傭條例》的相關條文行使職工會權利而遭解僱，有權就不合理及不合法解僱向其僱主提出補償申索。根據立法建議，法院或勞資審裁處在考慮僱員所提出的復職或再次聘用申索時，如認為作出復職或再次聘用命令屬恰當而僱主遵從該命令亦屬合理地切實可行，即使僱主不同意也可作出有關命令。

12. 《2016年僱傭(修訂)條例草案》在2016年3月2日提交立法會。相關的法案委員會已完成其審議工作。

僱員的工時及工資

立法規定標準工時

13. 立法規定標準工時是事務委員會另一項主要關注事項。為了可以更集中討論，事務委員會於2015年2月10日的會議上通過任命一個小組委員會跟進有關課題。在小組委員會展開工作之前，政府當局曾在2015年12月向事務委員會簡介標準工時委員會的最新工作進度。

14. 委員察悉勞顧會的6名僱員代表(同時為標準工時委員會的當然成員)在2015年11月27日的標準工時委員會會議期間退席離場，並深切關注到政府當局在僱員代表缺席標準工時委員會的情況下，如何推展制訂工時政策的課題。大部分委員認同這些僱員代表的關注，認為勞顧會的僱主代表不履行協議，拒絕以2015年3月18日標準工時委員會會議上所商定的協議，在為僱員的工時立法這基礎上進行日後的討論。標準工時委員會只是探討擬議立法建議，規定一般僱主及僱員必須簽訂書面僱傭合約，當中須清楚訂明與工時有關的條款。

15. 委員亦關注標準工時委員會的工作方向。據政府當局表示，標準工時委員會計劃於2016年年初推行第二階段諮詢，而這亦是最後一輪諮詢。該委員會其後會向行政長官匯報並就處理本港工時情況提供意見，包括應否考慮推行法定標準工時制度或其他制度。

研究標準工時相關事宜小組委員會

16. 小組委員會在2016年1月至5月期間舉行了4次會議，與政府當局商討與工時政策方向有關的事宜，並就這些事宜與團體代表交換意見。小組委員會在2016年5月完成其工作並提出若干建議，詳情載於小組委員會提交予事務委員會的報告(立法會CB(2)1657/15-16號文件)。

相關的人員編制建議

17. 政府當局曾就保留一個首席勞工事務主任的編外職位(首長級薪級第1點)為期5年至2021年，負責領導勞工處的工時政策科，並跟進標準工時委員會所建議的工時政策方向及相關工作提出建議，以諮詢事務委員會的意見。委員對該項人員編制建議的意見分歧。部分委員關注到，擬保留職位的年期是否代表標準工時委員會的工作會相應延長，並且認為在政府未同意立法制定標準工時前無需保留上述編外職位。不過，有部分其他委員則認為，不論標準工時委員會最終是否建議立法制定標準工時，政府應繼續推動與工時政策有關的工作。政府當局解釋，在標準工時委員會盡快向政府提交報告後，仍有必要保留該職位以進行工時政策的下一步工作。

編製薪酬統計數字

18. 自政府統計處(下稱"統計處")於2009年進行強制性的收入及工時按年統計調查(下稱"收入及工時調查")，向全港業

務事業單位收集僱員的工資、就業和人口特徵資料以來，政府當局每年均向事務委員會匯報調查的主要結果。

19. 不少委員察悉並關注到，最低工資委員會在建議下一年實施的法定最低工資修訂水平時，會參考前一年收入及工時調查的結果。結果，收取法定最低工資水平的低收入僱員的工資水平調整，始終無法追得上通脹。這些委員強烈要求政府當局研究在蒐集收入及工時調查數據與調整法定最低工資水平之間所出現的時間差距。據政府當局表示，最低工資委員會知悉蒐集／分析數據至實施法定最低工資修訂水平之間難免出現時間差距。該委員會就法定最低工資修訂水平作出建議時會考慮多項因素，包括收入及工時調查的工資分布數據，以及一系列涵蓋社會經濟及勞工市場狀況和物價預測等方面最新資料的指標。

20. 有委員促請政府當局改善蒐集收入及工時調查數據的方法，以便可蒐集來自僱員的有關工時的原始數據，包括超時工作的時數。據政府當局解釋，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》(第608章)中有關"工時"的定義進行調查，故此涵蓋合約／協議工時及在僱主指示下超時工作的時數。不過，統計處在編製每月綜合住戶統計調查時已向僱員蒐集工時數據。

推動就業及發展勞動力

21. 事務委員會繼續跟進政府當局為釋放潛在的勞動力，特別是年長人士、在家料理家務的婦女及少數族裔人士的勞動力，以及推動這些人士就業而採取的支援措施。

年長人士就業

22. 部分委員指出，窒礙年長人士延長工作年期或重投勞工市場的原因大多是工時長及缺乏合適的工作技能。他們籲請政府當局提供合適的培訓，並鼓勵僱主為年長求職人士提供更多兼職職位。據政府當局表示，勞工處一向鼓勵僱主向年長僱員提供家庭友善的工作環境，以及提供靈活多樣的工作安排。勞工處亦定期為年長人士舉辦就業講座，並為僱主舉辦有關僱用年長人士的好處的經驗分享會。委員亦獲告知，僱員再培訓局(下稱"再培訓局")進行了一項年長人士培訓需要的市場研究，探討年長人士對再培訓局課程和服務的需求，以及收集僱主對聘用年長人士的意見。再培訓局在發展切合年長人士需要的培訓及支援服務時，會考慮有關市場研究結果。

23. 部分委員認為，政府當局應考慮設定法定退休年齡以延長年長僱員的留任時間。政府當局表示，社會上對設定所有人均適用的法定退休年齡持不同意見。香港目前並無法定退休年齡。僱員和僱主在締訂僱傭合約時，可在雙方同意下協定他們認為合適的退休年齡，就如協定其他聘用條件一樣。僱主亦可自由僱用或繼續聘用年長人士。現時的安排較為靈活，而且亦可按照市場實況，切合不同僱主和僱員的需要。

婦女就業

24. 委員強烈認為，提供全面的幼兒照顧支援服務對釋放在家料理家務的婦女投入勞動市場甚為重要。政府當局表示，為支援一些因工作或其他原因而暫時未能照顧子女的父母，社會福利署一直透過資助非政府機構，提供多元化的幼兒照顧服務和課餘託管服務。此外，政府當局會展開顧問研究，就幼兒照顧服務的長遠發展策略提供意見，以便為香港家庭提供切合需要的服務。

25. 大部分委員認為，取消《僱傭條例》中連續性合約的規定可保障兼職僱員的權益，從而協助須料理家務的婦女可以從事零散的工作。政府當局表示，勞工處已檢討連續性合約的規定，並已提出若干方案供勞顧會商議。雖然勞顧會委員自2013年起已在若干次會議上考慮此事，但暫時仍未能就方案達成共識。

少數族裔人士的就業問題

26. 鑒於少數族裔求職者因語言障礙及文化差異而在求職時遇到獨特的困難，事務委員會因而要求政府當局向委員簡介有關當局為少數族裔人士提供的具體就業支援服務。委員獲告知，除了勞工處的一般就業服務及設施外，該處已在全部13間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工作轉介服務及就業資訊。除此之外，勞工處亦以不同少數族裔的語言印備介紹該處為少數族裔人士提供就業服務，並為非華語亦非英語的人士提供傳譯服務。

27. 委員承認當局確實為少數族裔求職者提供了若干就業支援服務，他們認為政府當局應確保這些服務是目標少數族裔求職者可以使用的。在2016年3月15日的會議上，事務委員會通過一項動議，促請政府當局在勞工處轄下其中一間就業中心設立少數族裔人士就業科，並聘用能操流利英語的人員在該科任職，以便為非華語人士提供專屬的就業支援服務。

鼓勵就業交通津貼計劃的實施情況

28. 政府當局向事務委員會匯報有關鼓勵就業交通津貼(下稱"交津")計劃的全面檢討結果。事務委員會亦聽取各代表團體就此事表達的意見。

29. 委員察悉全額津貼維持在每月600元，他們表示深切關注該金額對須跨區工作的低收入工人來說，可能不足以紓緩他們每月超逾1,000元的往返工作地點交通費負擔。鑒於公共交通票價近年有所增加，而自2011年推出交津計劃以來，津貼水平並無作出調整，委員強烈促請政府當局根據通脹率把津貼額向上調整。大部分委員均關注到，規定申請人須通過設有限制的入息及資產審查，會導致有需要的低收入僱員不願提出申請。此情況有違交津計劃的原意，即協助低收入在職人士減輕往返工作地點的交通費負擔，並鼓勵他們入職或持續就業。這些委員籲請政府當局進一步放寬資格準則及撤銷資產限制的規定，以促進持續就業。

30. 政府當局解釋，為使交津計劃簡單及易於執行，當局採用了向每名合資格申請者發放每月600元的定額津貼。根據2015年第三季進行的綜合住戶統計調查的最新統計數字，交津計劃目標申領人士每月乘搭公共交通工具往返工作地點的平均開支為442元，當中需跨區工作的人士的平均開支則為481元。當局認為，現時向每名合格人士發放每月600元的交通津貼，應足以紓緩申領津貼人士交通費的負擔。

31. 委員指出，低收入在職家庭津貼亦旨在透過推動持續就業及消除跨代貧窮，鼓勵人們自力更新，他們因而對交津計劃及低收入在職家庭津貼計劃的關係表示關注。政府當局解釋，當局由2016年5月3日起接受有關低收入在職家庭津貼計劃的申請。以一般原則來說，低收入在職家庭津貼會以家庭為單位發放，以紓緩非領取綜合社會保障援助的低收入在職家庭的經濟負擔，而低收入在職家庭津貼的受惠人士不應同時獲發放以住戶為基礎的交津計劃津貼。然而，在一個低收入在職家庭津貼計劃家庭中的所有在職成員(除該計劃的申請者外)或可以個人為基礎申請交津，其交津款額將會在低收入在職家庭津貼的收入審查中計算為家庭收入。政府當局將會在低收入在職家庭津貼計劃實施一年後(即2017年年中)進行整體政策檢討。任何對交津計劃作出的重大改變，包括資格準則及津貼金額的水平，當局均會在低收入在職家庭津貼計劃的整體政策檢討中，以及鼓勵就業交通津貼計劃和低收入在職家庭津貼計劃的關係中，審慎地作出考慮。

建造業的人力供應

"補充勞工計劃"的進一步優化措施

32. 行政長官在2015年的《施政報告》中宣布，鑒於建造業人手短缺，政府當局將會就"補充勞工計劃"實施進一步的優化措施。考慮到建造業的獨特運作方式，當局容許輸入的技術工人為同一個承建商，先後在多於一個公營工程項目工作。

33. 部分委員認為建造業人手短缺的問題遭誇大，因為不少本地建造業工人正面對就業不足的問題。他們不支持推出進一步優化措施，並關注到這些措施一旦獲得支持，便會導致擴大輸入外勞。部分委員察悉，根據建造業議會的人力預測，建造業在未來數年間，將需要額外的10 000名至15 000名技術工人，他們認為政府當局應考慮加強培訓本地建造業工人，以配合建造業的需求，並吸引新人入行，藉此增加本地建造業工人的供應，而非只靠輸入外勞來解決勞工短缺的問題。

34. 政府當局表示，在保障本地技術工人優先就業及其收入水平的大前提下，香港必須盡量利用"補充勞工計劃"來適時解決建造業人手短缺的問題。本港於2014年在"補充勞工計劃"下推行優化措施，有助加快為提出"補充勞工計劃"申請而進行的籌備工作，而現在則有必要推行進一步的優化措施，以增加調配外來工人的靈活度及充分利用工人的生產力。政府當局又表示，當局認同建造業在未來數年將會十分蓬勃，因此已和建造業議會緊密合作，加強培訓半熟練技術工及吸引新人入行。

35. 部分委員指出，運輸業及飲食業亦面對嚴重的人手短缺問題。他們促請當局把"補充勞工計劃"下的優化措施擴展至各行各業。政府當局解釋，"補充勞工計劃"沒有就整體勞工市場或個別行業訂定輸入勞工配額。不過，僱主在"補充勞工計劃"下申請輸入勞工時，必須在本港進行為期4星期的公開招聘，優先聘用本地工人。

成立建造業招聘中心

36. 行政長官在2015年《施政報告》中宣布將會成立建造業招聘中心，協助建造業招聘工人，以及協助本港建造業工人尋找工作。在當局向事務委員會簡介在2016年1月啟用的建造業招聘中心的最新發展時，委員對招聘中心在協助求職者找尋建造業工作方面的成效表示質疑。政府當局表示，部分傳統建

造業工種無論是求職或招聘均依靠人脈關係。當局希望招聘中心能為建造業提供額外的招聘途徑，為業界的求職文化帶來轉變。招聘中心其中一項特點是提供專用場地讓僱主、承建商和分包商舉辦招聘會及進行面試。在成立招聘中心後，當局現正考慮規定根據補充勞工計劃申請輸入建造業工人的僱主，須在招聘中心進行本地招聘。

職業安全及僱員的工作健康

職業安全狀況

37. 鑒於建造業是各行各業中致命個案數字及意外率最高的行業，委員對當局有何具體措施保障建造業工人的職業安全表示關注。政府當局表示，鑒於建造業勞動人口龐大，勞工處已加強培訓工作，以提高建造業工人的安全意識。值得注意的是，在勞工處支持下，職業安全健康局(下稱"職安局")及建造業各工會在2012年7月推出一個關顧建造業新人的計劃。在該計劃下，承建商會安排指導員關顧新入行工人，為期不少於3個月，並會為新入職工人提供基本入職安全訓練。若新到工地的工人已具備建築工作經驗，便需配戴"N"牌(即"新力軍")兩星期，並接受關於應避免的危險的特別簡介。

38. 就委員關注到涉及懸空式竹吊棚工程的建造業致命工業意外不斷增加，政府當局回應表示，勞工處已與職安局緊密合作，敦促及協助業界加強措施，確保進行竹吊棚工程時符合有關工作安全法例的規定，以及應付高處工作的風險。此外，勞工處會進一步推廣資助計劃，鼓勵承建商購買可運送的臨時加固器材，以便安裝和拆卸預製的懸空式棚架，而此舉將有助緩減相關的風險。

39. 委員亦關注到法庭會否就建造業致命工業意外被定罪的個案施加較重罰則。據政府當局表示，勞工處自2013年起一直與律政司緊密合作，提高違反工作地點安全規定的罰則水平。因應律政司的意見，勞工處將會向法庭提供相關資料，以供在定罪後考慮施加的適當罰則。當局察悉，近年法庭對被定罪個案所施加的罰款及最高刑罰已顯著增加。

職業病和職業健康情況

40. 事務委員會一直密切監察香港的職業病最新情況。委員察悉並關注到，儘管起重機操作員及資訊科技業界僱員患上肌骨骼疾病(如腰背痛及頸膊痛)十分普遍，但此等疾病卻並未

列為職業病。委員籲請政府當局重新考慮此事。政府當局解釋，根據國際勞工組織的定義，職業病是指與職業有明確或強烈關係的疾病，一般只涉及單一致病原因。勞工處在決定在香港應否把某種疾病列為職業病或擴大某些職業病的涵蓋範圍時，會參考國際勞工組織的準則，並考慮有關疾病是否與某類工作有直接的因果關係，包括是否有醫學證據證明這些疾病明顯與特定的職業有關，以及本地的疾病模式等因素。

41. 鑒於本港現時只有分別設於粉嶺和觀塘的兩間職業健康診所為香港所有僱員服務，部分委員要求政府當局設立另一間職業健康診所以滿足服務需求。政府當局表示，市民對診症服務的需求，是設立另一間職業健康診所的其中一項考慮因素。根據勞工處就職業健康診所使用情況所備存的統計數字，粉嶺職業健康診所和觀塘職業健康診所在2015年的新症平均輪候時間分別為兩星期和6星期，情況屬於可以接受。政府當局會密切監察職業健康診所的使用情況，並會在有需要時作出適當調節。

對職業介紹所的規管

42. 隨着政府當局在2016年4月就《職業介紹所實務守則》(下稱"實務守則")草擬本展開為期兩個月的公眾諮詢，當局亦就該份實務守則草擬本徵詢委員的意見。事務委員會在2016年5月舉行另一次會議，以聽取代表團體對實務守則草擬本所表達的意見。

43. 部份委員認為發出實務守則可以方便職業介紹所依循有關規定，亦令外籍家庭傭工(下稱"外傭")及其僱主易於參考相關資料，但他們亦對實務守則的法律約束力表示關注，尤其關注到實務守則是否足以處理中介公司的借貸活動及職業介紹所的不法營運方式。為加強針對職業介紹所不法營運方式的阻嚇作用，部分委員促請政府當局除了發出實務守則外，還應考慮在勞工處的網站上公布這些職業介紹所的名字，並推出一個規管職業介紹所的扣分制度。不過，部分其他委員卻認為，實務守則應同時保障僱主的利益，使他們免受外傭跳工問題所困擾。有意見認為，應就新聘用的外傭推行試用期，以便可以更妥善地保障僱主僱員雙方的利益。此外，當局亦應設立一個投訴機制，以處理和外傭事宜有關的糾紛。

44. 政府當局表示，實務守則將會清楚界定職業介紹所在其與求職者及僱主的交易中所擔當的角色和責任，讓僱傭雙方均知悉可期望職業介紹所為他們提供甚麼服務。實務守則適用

於所有為外傭提供中介服務的持牌職業介紹所，不論其是否獲外傭輸出國政府授權的職業介紹所。實務守則亦說明職業介紹所的最佳行事方式，以及為職業介紹所提供若干表格的樣本，例如服務協議樣本及外傭求職者履歷表格樣本。政府當局又表示，就實務守則的實施情況而言，勞工處可就查察到的違規事項(包括但不限於未能符合法定要求及實務守則所載述的標準)向職業介紹所發出警告信，敦促其糾正。勞工處處長在決定撤銷、拒絕發出或續發牌照時，可考慮所有相關因素，包括職業介紹所的相關紀錄及／或其達到這些要求及標準的能力。

45. 委員獲告知，勞工處將會因應在諮詢期間收集所得的意見，適當地完善實務守則，並將之頒布以供實施。政府當局強調，如實務守則成效未如理想，便會考慮採用其他措施，其中包括修訂《僱傭條例》及／或《職業介紹所規例》(第57A章)，以適當地規管業界。

強制性公積金的累算權益與遣散費和長期服務金的對沖安排(下稱"對沖安排")

46. 事務委員會對於對沖安排的影響極感關注。為了更集中討論此課題，事務委員會及財經事務委員會商定在兩個事務委員會之下成立一個聯合小組委員會，研究和對沖安排相關的事宜。聯合小組委員會在2016年1月至5月期間共舉行4次會議，與政府當局會商。聯合小組委員會亦在其中兩次會議中，與各代表團體就不同相關事宜交換意見。聯合小組委員會在2016年5月完成工作，並擬備了若干建議，詳情載於向兩個事務委員會提交的報告中(立法會CB(2)1684/15-16號文件)。

曾舉行的會議

47. 事務委員會在2015年10月至2016年6月期間共舉行了11次會議。

立法會秘書處
議會事務部2
2016年7月4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。

立法會
人力事務委員會

2015至2016年度委員名單

主席 郭偉強議員

副主席 蔣麗芸議員, JP

委員 李卓人議員
梁耀忠議員
張宇人議員, GBS, JP
陳健波議員, BBS, JP
梁家騮議員
張國柱議員
黃國健議員, SBS, JP
葉國謙議員, GBS, JP
梁國雄議員
陳婉嫻議員, SBS, JP
梁志祥議員, BBS, MH, JP
郭家麒議員
單仲偕議員, SBS, JP
潘兆平議員, BBS, MH
鄧家彪議員, JP
鍾國斌議員

(合共：18位委員)

秘書 馬淑霞小姐

法律顧問 陳以詩小姐

日期 2016年7月4日