
寄件者: 何振業 <[REDACTED]@ftu.org.hk>

已傳送: 19:31:43 (2023年6月19日) (UTC+08:00) Beijing, Chongqing, Hong Kong, Urumqi

收件者: panel_m

副本: 李景偉; 梁偉健

主旨: 工聯權委反對擴大輸入外勞

致立法會人力事務委員會主席:

本會重申輸入外勞前應優先改善本地工人的薪酬待遇、工作條件及加強培訓工作,詳細內容請參考附件。

謝謝。

工聯會權益委員會
2023-6-19

【新聞稿】

2023 權委(01/010)

**現時補充勞工計劃機制行之有效
不應繞過勞顧會**

近日，各行各業要求放寬輸入外地勞工聲音濃烈，工聯會權益委員會（下稱「工聯權委」）今日（4月19日）聯同行業工會代表到政府總部請願，促請社會各界認清各行業人力短缺的成因，針對性地解決根本問題，並優先改善行業的薪酬待遇、工作環境及加強培訓等，保障本地工人高質量充分就業，釋放本地潛在勞動力，而非大量輸入外勞解決人手短缺問題，造成惡性循環，令本地從業員的生計受到衝擊，行業的薪酬待遇及工作條件也無從改善。

出席的行業工會代表包括，香港民用航空事業職工總會、飲食業職工總會、香港百貨商業僱員總會、醫院診所護理業職工會、香港建造業總工會。

工聯權委認為就業是民生之本，是社會穩定的基礎，特區政府聚焦發展經濟的同時，也必須要切實排解民生憂難，讓打工仔子女分享到經濟發展成果。面對人手短缺的情況，特區政府應優先檢視行業的薪酬待遇是否合理，工作條件是否合適，確保「本地優先就業」，積極推動行業改善僱員薪酬待遇和工作條件，從根本上解決問題，才能解民生所憂。如果市場一時缺人便為廉價外勞大開中門，只會損害本地工人的利益，徒增社會怨氣。

本地仍有龐大勞動力待發掘 合理加薪可刺激就業

工聯權委主任丘耀誠指出，當行業人手緊張，在供求關係下一般會引致工資上漲，但現時人才市場的情況卻並非如此。根據政府統計處，香港在過去十年間（2012年第四季至2022年第四季）的實質工資指數的增長僅為10.1%，本地工人未有因勞動力短缺而獲得調薪的機會。事實上，本港仍有龐大的潛在勞動力待發掘，薪酬待遇是就業的最大誘因，惟部分行業的工資實在過低未能刺激就業，如專線小巴司機、護理員等等。

同時，根據政府統計處資料，現時本港勞動人口約為376萬，但實際的勞動參與率僅得57.9%，遠低於鄰近地區，如勞動參與率可達至新加坡的70%，可增加40萬的勞動人口。另外，失業人口及就業不足人口分別也有約11.5萬及4.8萬，反映香港尚有人力資源可動用。



新時代新工運
撐勞工 為基層 爭公義



故此，特區政府的人力資源規劃要對症下藥，通過提升職位的吸引力，引導失業人士投身缺人工種，以刺激更多就業，解決「有工冇人做」的問題。

「有工冇人做」是工作條件差所致

部分「有工冇人做」的崗位，一眾行業工會代表皆表示，除薪酬待遇的問題外，工作條件差也是其中原因。例如建造業收入不穩定、職安問題沒有保障；航空業上班通勤時間長、車費貴；飲食業工時長、落場傳統制度難接受；護理業工時長，沒有晉升空間等等。

在以上種種問題下，市場自然難以招聘人手，如果政府只考慮僱主感受，放寬輸入外勞以緩解現狀，短期內或可解決人手荒的問題，但勞工的就業質素將再無從改善，造成更深層次的矛盾。

「補充勞工計劃」行之有效 緩個別行業人手荒

輸入外勞的大前提是要做足改善就業質素，全面增加薪酬待遇等條件。當前針對個別行業、個別工種人手短缺，確實請不到本地合適勞工，可以通過「補充勞工計劃」輸入，而不是另闢蹊徑要求推出特別計劃，繞過勞顧會的監察。

工聯權委建議特區政府需要全面檢討和制定人力資源政策，確保「本地優先就業」，解決「有工冇人做」的問題，改善就業質素，分享經濟發展成果。當中包括：

1. 推動人手相對緊張的行業優先提高薪酬待遇，辛勞付出應有合理回報，刺激就業；
2. 改善本港工作條件，加強勞工保障，包括加強職業安全，減少長工時，減低高強勞動等；
3. 加強職業培訓工作，提高培訓津貼，實行「先聘請、後培訓」，提供培訓與就業一條龍服務，解決新人入行難的問題。

工聯會權益委員會
2023年4月19日



新時代新工運
撐勞工 為基層 爭公義



【新聞稿】

公布行業人力供求問卷調查結果 促請政府做好人力資源規劃 促進高質量充分就業

本港經濟開始復甦，各行業卻出現人力供求短缺問題，甚至有聲音要求輸入外勞。故工聯會早前進行大型問卷調查，訪問逾 9000 名會員，調查結果顯示六成（60.7%）人表示行業有缺人的情況，主要原因是「人工低、福利差」（51.2%），其次是工作條件差（41.5%）及沒有晉升前景（31.1%），結果反映出現「有工無人做」的情況主要癥結在於薪酬待遇及工作條件欠佳。對於是否同意擴大輸入外勞來補充勞動力，有 53.7% 表示不認同，只有 14.6% 表示認同，31.7% 沒有意見，主要擔心就業機會減少、搵工難，工資待遇受壓，佔比均超過五成。

工聯會認為就業是最基本的民生，社會穩定的基礎，特區政府的人力資源規劃應以就業優先為本，促進高質量充分就業為目標。要確保「本地優先就業」，改善僱員薪酬待遇和工作條件，勞有所得，打工仔女亦能分享發展成果。

工聯會在 3 月 8 至 15 日成功訪問 9,031 名各行各業的工友，並在今日（3 月 19 日）公布問卷調查結果。

優先發掘和釋放本地勞動力 合理提升薪酬刺激就業

工聯會理事長黃國表示，現時本港勞動參與率偏低，仍有不少人失業或開工不足，特區應從供需角度做好人力資源規劃，充分發掘和釋放本港勞動力。根據統計處資料，現時本港勞動人口約 376 萬，但勞動參與率僅得 57.9%，在亞洲四小龍中居於末位（新加坡 70%、南韓 63.3%、台灣 59.2），亦遠低於澳門（68.5%）。而婦女的勞動參與率同樣偏低，25-54 歲壯齡婦女的勞動參與率在 2021 年仍為 72.7%，遠低於男性的 93.4% 的相應數字。由此可見，本港的勞動力市場仍有很大的發掘潛力空間。

調查顯示，逾五成（51.2%）人認為缺人的主要原因是「人工低、福利差」，其次是「工作條件差」（41.5%）。有六成半（65.5%）大部分受訪者認為「加人工、增福利」能有效改善行業缺人的問題，其次改善行業工作環境、更好的行業晉升階梯和擴展「先聘請、後培訓」吸引本地人入行等，都佔超過四成。黃國認為結果反映出現「有工無人做」的情況主要癥結在於薪酬待遇及工作條件欠佳，期望特區政府在人力資源規劃上要對症下藥，通過增加職位吸引力刺激更多就業，亦有助減緩嚴重的在職貧窮問題。

行業缺人癥結在薪酬待遇 逾五成不認同擴大輸入外勞

對於近期有聲音要求輸入外勞，被訪者中有逾五成（53.7%）不認同以擴大輸入外勞的方式補充勞動力，認為輸入外勞會令「人工待遇未能提升」（53.4%）、「就業機會減少，搵工難」（52.4%）及「抑制僱主改善工作條件的意欲（如職安／工時）」（36.4%）。今次調查亦特別了解建造及運輸業兩個人手短缺較嚴重的行業工友意見，結果有 67.4% 及 62.3% 不認同擴大輸入外勞，比其他行業反對聲音更大。

建造業和運輸業缺人原因有明顯的差別。在 1,599 名受訪的建造業工友中，缺人原因綜合有多個方面，包括人工低、福利差佔 40.4%，工作條件差佔 39.0%，「新人難入行、工作不穩定」佔 36.3% 及「公營工程推出欠規劃，一時飽死，一時餓死」佔 29.6%；相反，在 1,225 名運輸業受訪工友中，人工低、福利差佔 68.0%，意見非常集中，是缺人的主要原因。

不約而同，無論整體數據，或建造和運輸兩個行業工友，皆認為「加人工、增福利」及「改善工作環境」可以有效改善行業缺人的問題。薪酬待遇絕對是吸引人才入行的最大誘因，第五波疫情初期，社署曾以月薪 31,150 元緊急招聘臨時合約護理員，短時間便內收到超過 5,500 人報名，正好反映合理提升薪酬待遇，辛勞付出有相應的回報，是吸引人手的重要手段。

推動行業改善工作條件

工聯會副理事長、權益委員會主任丘耀誠表示工時長、工作量大、壓力大等等依然是本港打工仔女的寫照。根據國際勞工組織建議，僱員每周平均工作時數應為 40 小時，多於 48 小時則為過長，但問卷中逾七成（73.3%）受訪者的工時高於建議水平，其中 3 成（32.7%）每周工時更是 48 小時以上，調查結果從側面反映出工友就業質素的惡劣情況。工作環境差也是行業缺人的原因之一，如建造業的地盤環境及職安環境，業界及政府應推動相關政策改善行業的工作條件。

建造業要多管齊下解決人手荒

香港建造業總工會副理事長唐浩為表示，現時大量工程同時上馬，政府在創造就業機會的同時，並未有衡量行業內人手是否足以配合發展，希望政府將所有公務工程有序地推出，避免多項工程同期展開，減少發展商爭搶相同工種技術工人的機會，避免出現「一時做死，一時餓死」苦況。另外，他提到政府大力推行的組裝合成建築法（MiC）的預制組件的工序仍在內地進行，故建議政府在本地建設 MiC 預制組件的工場，讓本地工人可參與工序，同時節省預制組件的運送及驗收往來所需的時間，加快建築速率。

唐浩為亦建議政府加強培訓工作，開辦悉數的課程，如「白紙升中工」等，及積極推出



新時代新工運
撐勞工 為基層 爭公義



「一技多能」政策，讓工人能夠掌握一門或多門技術，增加勞動就業率；同時，優化「先聘請，後培訓」的模式，增撥資源完善就業配對工作，讓有意投身建造業的工友，可多方面接收招聘消息，解決新人入行難的問題。

汽車工會：本港司機待遇要提升

汽車交通運輸業總工會會務主任何志強表示，社會開始復常之際，職業司機在薪酬待遇和工作環境並未得到改善，的士司機需自費租車，而且收入不穩。雖然其他車種標榜月薪可達兩萬元，但事實上需透過長時間的 OT（超時工作）才可達致，職業司機需面對高強度的工作及超長工時，部分車種更要自行承擔額外工作成本，久而久之出現職業司機流失及沒有新人願意入行情況。他認為解決運輸業的勞工短缺的問題，需要有效地改善的工作條件，吸引更多人士投身到運輸行業。

工聯會建議政府全面檢討及完善人力資源規劃，樹立就業優先為本，促進高質量充分就業為目標，確保「本地優先就業」，辛勞付出應有合理回報。打工仔在參與經濟建設貢獻社會的同時，亦能分享發展成果，有更大的獲得感和幸福感。具體建議如下：

- 1, 深入研究和分析本地勞動參與率偏低原因，採取更主動積極具針對性的措施，充分發掘和釋放本地潛在勞動力；如果能夠達到新加坡、澳門等七成勞動參與率，便會增加超過 40 萬勞動人口；
- 2, 推動人手相對緊張的行業優先提高薪酬待遇，辛勞付出應有合理回報，刺激就業；
- 3, 改善本港工作條件，加強勞工保障，包括加強職業安全，減少長工時，減低高強勞動等；
- 4, 加強培訓就業一條龍服務，推行月薪、兼職等多種就業模式，解決建造新人入行難和婦女就業難等的問題；
- 5, 加強人力資源需求側規劃，積極推動本港產業升級，提高科技應用水平，採取先進的生產方式，提高社會整體勞動生產效率。

工聯會理事長及立法會議員黃國，電話：[REDACTED]

工聯會權益委員會主任丘耀誠，電話：[REDACTED]

香港工會聯合會
2023 年 3 月 19 日

附表:

現時政府計劃擴大輸入外勞來補充勞動力，請問你是否認同政府這做法？	整體	建造業	運輸業
<input type="checkbox"/> 十分不認同	24.9%	34.3%	35.4%
<input type="checkbox"/> 不認同	28.8%	33.1%	26.9%
<input type="checkbox"/> 沒有意見	31.7%	23.5%	27.9%
<input type="checkbox"/> 認同	11.7%	7.4%	7.8%
<input type="checkbox"/> 十分認同	2.9%	1.6%	1.9%

請問你認為行業缺人的主要原因是？	比例
<input type="checkbox"/> 人工低、福利差	51.2%
<input type="checkbox"/> 工作條件差（如工時長、工作量大、工作環境差）	41.5%
<input type="checkbox"/> 沒有晉升前景	31.1%
<input type="checkbox"/> 形象差、年青人不願入行	23.5%
<input type="checkbox"/> 疫情期間人手流失	27.7%
<input type="checkbox"/> 其他：_____（請列明）	5.3%

請問你認為政府應如何改善行業缺人問題？	比例
<input type="checkbox"/> 加人工、增福利	65.5%
<input type="checkbox"/> 改善行業工作環境	47.5%
<input type="checkbox"/> 檢討行業晉升階梯，優先助本地工人晉升	46.4%
<input type="checkbox"/> 擴展「先聘請、後培訓」吸引本地人入行	40.9%
<input type="checkbox"/> 加強宣傳推廣，改善行業形象	25.9%
<input type="checkbox"/> 其他：_____（請列明）	1.0%
<input type="checkbox"/> 不知道／不適用	6.5%

建造業

請問你認為行業缺人的主要原因是？	比例
<input type="checkbox"/> 人工低、福利差	40.4%
<input type="checkbox"/> 工作條件差（如地盤環境惡劣、職安問題嚴重）	39.0%
<input type="checkbox"/> 公營工程推出欠規劃，「一時飽死，一時餓死」	29.6%
<input type="checkbox"/> 新人難入行、工作不穩定	36.3%
<input type="checkbox"/> 形象差、年青人不願入行	22.1%
<input type="checkbox"/> 沒有晉升前景	18.9%
<input type="checkbox"/> 疫情期間人手流失	11.6%
<input type="checkbox"/> 其他：_____（請列明）	6.4%

請問你認為政府應如何改善缺人問題？	比例
<input type="checkbox"/> 加人工、增加福利	60.4%
<input type="checkbox"/> 改善工作條件（如職安問題、地盤環境）	51.0%
<input type="checkbox"/> 擴展「先聘請、後培訓」吸引本地人入行	42.5%
<input type="checkbox"/> 有序規劃所有公務工程，訂立合理施工期	34.1%
<input type="checkbox"/> 積極推出「一技多能」政策	31.9%
<input type="checkbox"/> 推動創新建築技術應用	22.3%
<input type="checkbox"/> 其他：_____（請列明）	2.6%
<input type="checkbox"/> 不知道／不適用	5.4%

運輸業

請問你認為行業缺人的主要原因是？	比例
<input type="checkbox"/> 人工低、福利差	68.0%
<input type="checkbox"/> 工作條件差（工時長、工作量大、工作環境差）	9.7%
<input type="checkbox"/> 上班需承擔額外工作成本（如需面對路上駕駛風險、需承擔交通意外後責任、車租、油費）	36.0%
<input type="checkbox"/> 沒有晉升前景	36.2%
<input type="checkbox"/> 形象差、年青人不願入行	30.1%
<input type="checkbox"/> 疫情期間人手流失	25.4%
<input type="checkbox"/> 其他：_____（請列明）	7.3%



新時代新工運
撐勞工 為基層 爭公義



請問你認為政府應如何改善缺人問題？	比例
<input type="checkbox"/> 加人工、增福利	73.6%
<input type="checkbox"/> 改善行業工作環境	51.8%
<input type="checkbox"/> 提供燃料補貼	23.2%
<input type="checkbox"/> 加大力度打擊白牌車	13.9%
<input type="checkbox"/> 擴展「先聘請、後培訓」吸引本地人入行	27.6%
<input type="checkbox"/> 改善行業形象，吸引青年入行	38.7%
<input type="checkbox"/> 其他：_____（請列明）	2.9%
<input type="checkbox"/> 不知道／不適用	6.0%