

# 書面質詢

## 梁孫旭議員

### 建築工人勞動權益及培養人才

過往由於“日薪”制薪酬水平和靈活性較高，故建築公司及本地僱員傾向以“日薪”形式聘用和工作，而外僱則循法律要求為月薪制。然而，由於日薪制僱員近年經常出現開工不足問題，促請政府在審批建築業外僱時，應關注有否本地人有意以月薪制的方式受聘，尤其是可推動大企向本地建築工人提供“月薪”工作，更好保障本地建築工人的就業權益。

根據《就業調查》數據顯示，2024年首季建築業本地僱員共有1.54萬人，較上季1.79萬人減少2500人，當中1100人就業不足，佔整體7.1%，較上季的5.6%有所增加。本人接獲工友反映，面對現時工程工期不確定，以及僱主多安排月薪制外僱工作，日薪制的本地僱員易被僱主藉故不安排工作，“就業不足”情況有所增長；同時，按現行做法，建築工人在勞工局登記求職後，待企業申請外僱或招聘時，由勞工局按相應工種及順序安排其進行技能測試，倘若居民未能通過測試，則需要重新輪候，加上現時外僱實行月薪制，人員流失率低，待企業招聘時，本地建築工人往往需要等候數個月。

面對大環境有所轉變，以及日薪制與月薪制所享有的保障有不同，故有本地建築工人尤其是非技術工人有意傾向採用“月薪制”的僱傭關係。

為此，本人提出以下質詢：

一、面對建築業界多採用本地僱員“日薪制”、外僱“月薪制”，當局如何保障有意成為月薪制僱員的就業權益？

二、現時建築工人面試時需技能測試，一旦面試不通過，一般需重新輪候數個月，方有第二次面試機會，面對這些求職者會否有更好方法面試，加快入職時間，減少等候時間？

三、承上，有業界人士反映，目前勞工局開辦不少類型的課程，但每個程度、級別間未能銜接，而學員亦較缺乏實踐機會。在此情況下，

有意入行的工人在面試時較難通過技能測試，請問當局會有何措施讓學員能從實踐中學習，擴闊就業空間？