

保障本地勞工優先就業

較早前，民建聯與勞工處合辦「職啟未來招聘會」，共超過 60 間機構參與，提供超過 3100 個不同行業的職位空缺，當中逾 2000 個來自飲食業、零售業及運輸業。今次並非民建聯首次與勞工處合辦招聘會，近日個別行業出現失業及開工不足情況，同時有僱主反映難以招聘人手，因此我們已在地區舉辦多場招聘活動，反應理想，如 6 月觀塘秀茂坪的「職場創新機招聘會」，15 間機構提供超過 700 個職位空缺，就吸引超過 600 名求職者到場。

本港失業率有上升，社會關注檢討即將到期的「補充勞工優化計劃」。首先，我認為政府應以數據為依歸，按行業及工種的就業及失業數據，動態調整不同工種配額。這亦是筆者當初社會討論優化輸入外勞機制時我提出的建議，本地勞工應該置於優先考量。

事實上，香港「有人無工開、有工無人開」的情況仍然存在，如何做好配對是重點工作。因此筆者一直提出，勞工短缺清單應與本地培訓掛鉤，個別行業和工種出現短缺，除了引入外勞即時解決青黃不接的情況，亦要同時推出具針對性的本地培訓或再培訓措施，做到「雙軌並行」，一旦培訓足夠的本地新人，有關行業便需盡早從勞工短缺清單剔除。

外勞機制出現漏洞，引起社會不滿。筆者再次要求政府加強監管和打擊違法問題。當中包括勞工處要定期查核僱主，有否持續符合全職本地僱員與輸入勞工 2 比 1 人手比例的規定，並且應確保以相同性質的職位作為計算基準，防止僱主利用不同職位「充數」達標。此外，打擊黑工的工作亦應持之以恆，才可維護到本地勞工市場秩序。

針對飲食業情況，政府已推出新措施，強制申請初級廚師、侍應等職位聘用外勞的僱主。針對外勞機制漏洞情況，政府應否考慮將這類強制式的專場招聘會擴展至申請所有外勞的僱主？又或考慮加入更多政府介入的程序？例如申請外勞的僱主在四星期本地招聘時，可參與一個「本地勞動力智慧就業配對計劃」，由勞工處利用 AI 等科技將收集到的僱主、僱員資料做配對，如雙方條件吻合度高，勞工處便可按求職者意願，指派予相關僱主，雙方可在試用期檢視是否適合。當然，這只是一個例子，亦是初步意念，希望社會可以一起探討更多可能性，如何加強本地就業配對，並確保外勞與本地勞工同工種比例，以堵塞外勞機制漏洞。

民建聯立法會議員 顏汶羽