

積極求變 紓困利民

公務員通訊編輯委員會



羅局長介紹他的職責範疇，又暢談他如何克服工作上的種種挑戰。

歷任公職 經驗豐富

羅局長在二零一七年加入政府。在此之前，他在香港大學（港大）任教，並擔任多項重要公職，包括立法會議員、關愛基金專責小組主席、扶貧委員會委員、策略發展委員會委員和統計諮詢委員會委員。談到當初決定接受勞福局局長任命的原因，他說：「我接任勞福局局長一職，因為我希望繼續服務市民，為社會作出貢獻。我過往擔任的所有職位都對我今天出任局長一職有莫大幫助，讓我懂得如何面對挑戰。」他續說：「在港大任教的三十六年裏，除授課外，我大部分時間從事政策研究，因此對很多政府政策早有掌握。過去，我曾為多個決策局和部門進行政策研究，與官員互動過程亦加深了我對政府的運作和程序的了解。」

羅局長一直倡議政策改革，而他在立法機關的八年經驗正好大派用場。他解釋：「政府

勞工及福利局（勞福局）局長羅致光博士的職責範圍廣泛，涵蓋多項複雜議題，包括人力發展、僱員保障、扶貧安老，以及確保有需要的人士和弱勢社羣獲得支援，共建關愛共融的社會。要達到以上目標，他須仔細斟酌推行不同政策的緩急優次，從中取得平衡。

推行的政策往往是環環相扣，而社會福利制度就如一幅複雜拼圖。改變某些福利政策，或會牽一髮動全身，為房屋、衛生和教育等政策帶來連鎖反應。我過往累積的知識和經驗，可把拼圖上不同部分拼合起來。」

循序漸進 先易後難

羅局長的職責範疇廣泛，要在多項工作中審慎衡量並訂定緩急優次，談何容易。他說：「香港的社會福利制度複雜多變，當中牽涉的不同課題互相關連。當你處理制度中某一範疇的問題時，可能會影響制度的其他部分。一般來說，重要的課題應予優先處理。然而，我們有時須從一些較易處理的問題入手，先取得公眾信心和支持，然後才處理更複雜的問題。由較簡單的政策入手，讓改革得以陸續實踐，其後或可在此基礎上，順勢對更複雜的政策進行更大型改革。」

勞工政策 重大挑戰

在勞工政策方面，香港面對的兩大挑戰是人口老化和勞工短缺。羅局長承認：「香港的勞動人口迅速老化，年屆五十至六十五歲而快將退休者不計其數，令本地人才庫進一步縮減。另一方面，與全球相類經濟體比較，香港的工資水平偏低。勞工短缺通常會帶動工資上升，但香港的情況卻未必如此。」他補充：「另一個相關課題是收入差距，而當中有兩大成因。第一，香港屬資本主義市場主導的經濟體系，當資本價值上升速度遠超於薪金上升速度時，收入差距往往會隨之擴大。第二，即使美國揚言會進行貿易制裁，但全球化仍使美國與國之間的收入差距擴大。制度的制肘使政策改革舉步維艱，我們一直竭力處理這問題，但不會有簡單直接的解決方法。」

貧富不均 力求平衡

要解決收入差距問題，有兩種方法，就是收入分配和收入再分配。羅局長說：「如透過收入分配方式介入，推行法定最低工資是最可用的工具。使用這種介入方式時，我們必須仔細衡量對僱主與僱員的影響，作出適當平衡，

因為當我們提高最低工資水平時，受影響的不單是僱主，消費者也會因生活費用增加而受到影響。」他續說：「收入再分配是提升弱勢社羣生活水平的最有效方法。」自二零一三年訂定官方貧窮線後，長者和在職貧窮人士被列為扶貧對象，他說：「去年，我們優化長者生活津貼，加入一項高額援助，惠及約五十萬名長者。此外，對於低收入家庭，我們先在二零一六年推出低收入在職家庭津貼計劃。經檢討後，我們把計劃易名為在職家庭津貼計劃，大幅擴闊計劃的覆蓋範圍，約有五萬個家庭受惠。」

善用人才 延遲退休

香港是全球出生率最低的地區之一，本地的年輕勞動人口難以應付未來的人力需求。要解決這個問題，方法之一是善用現時婦女和年長人士的潛在勞動力。羅局長說：「政府會繼續加強為希望工作的年長求職者提供的就業支援。現時，香港並無特別就職場年齡歧視立法。這個議題頗具爭議，因為如就這方面立法，政府便須干預私人僱傭合約。我們只能循序漸進，鼓勵僱主『不論年齡，唯才是用』。舉例來說，為善用資深人才，我們

已把在二零一五年六月一日或之後入職的公務員的退休年齡提高，並讓在二零零零年六月一日至二零一五年五月三十一日之間入職的公務員選擇延遲退休，希望藉此為私營機構樹立良好榜樣。」



羅局長（右二）舉行記者會，闡述二零一九至二零年度《財政預算案》中與勞工及福利政策相關的措施。



羅局長（左三）在區訪期間，與音樂兒童基金會的兒童學員見面。

鼓勵婦女 重返職場

在鼓勵更多婦女重投就業市場方面，為家長提供足夠而可負擔的幼兒照顧服務是另一重要議題。羅局長說：「我們正致力大幅加強香港的幼兒照顧服務。我們亦鼓勵機構在內部設立幼兒照顧設施，以助家長重投就業市場。現時有數間機構已為僱員提供幼兒照顧設施。政府亦正考慮在將軍澳新建的政府大樓提供同類設施。」他補充：「至於其他家庭友善措施，《僱傭條例》下的法定侍產假由今年一月起已增加至五天，政府亦建議把法定產假由現時的十星期增加至十四星期，並會承擔所涉及的額外開支。上述兩項措施均已率先在政府內部推行。」

就業支援 跨越世代

從整體人力資源層面，勞工處提供多元化就業服務，協助不同年齡組別的勞動人口。「青年就業起點」服務和展翅青見計劃旨在為年輕人提供就業諮詢服務及職前和在職培訓。羅局長說：「我認為勞工處在這方面的工作做得不錯，加上非政府機構和僱主大力協助，有關計劃對初出茅廬的年輕求職者，提供重要的起步點。」

他補充：「勞工處亦為殘疾求職者提供免費就業支援服務。展望未來，我們會繼續與非政府機構合作，加強為殘疾人士而設的支援服務。此外，我們推出了中高齡就業計劃，鼓勵僱主聘用四十歲或以上的求職者，僱主如果聘用六十歲或以上人士，更可獲得額外的津貼。現時勞工處在天水圍的『就業一站』在同一屋簷下提供僱員再培訓的支援服務，我們亦希望把這模式擴展至另外十二個勞工處就業中心，以及現時獲社會福利署委託營運自力更生綜合就業援助計劃的非政府機構，以提升服務成效。」



羅局長（左二）出席以「社會資本 社區良方」為題的社區投資共享基金論壇，呼籲各界努力建立互助網絡。

取消對沖 保障僱員

在加強僱員退休保障方面，羅局長說：「政府正致力優化強制性公積金（強積金）計劃，最終目標是令計劃成為真正有效的退休保障工具。行政長官在二零一八年《施政報告》中已把取消遣散費及長期服務金與僱主的強制性供款『對沖』的安排列為政府的重點工作。我們正草擬有關法例，當中涉及複雜的法例修訂，並須設立新的機制以配合政策的改變。為此，我們正制訂過渡措施，為僱主提供資助，減低政策改變期間給他們帶來的影響。」

強積金計劃不時被指行政成本相對較高。此外，僱員人數少於九人的微型企業普遍以紙張和抄寫方式遞交強積金供款及相關資料；這種做法不單費時失事，過程中亦容易出錯。為解決上述問題，強制性公積金計劃管理局正研究開發中央電子平台，把強積金計劃標準化、精簡化和自動化。羅局長強調：「數碼化不單便利僱主遞交供款及相關資料，更可在對沖機制取消後落實強積金『全自由行』，讓僱員可在單一平台轉換計劃的營運商。這樣，行政和合規成本將可大為降低。」

公餘遠足 作息均衡

儘管公務繁忙，羅局長也會趁閒暇游泳或到郊野公園遠足，力求作息均衡。他說：「我熱愛遠足。遇上陰天，我會選擇港島區離家較近的地方走走。在天朗氣清的日子，我會跑到新界。雖然我特別鍾愛西貢，但其實到哪裏遠足都可以。」



羅局長（右四）區訪期間到位於西營盤的東華三院樂群地區支援中心探訪殘疾人士。

寄語同事 互相體諒

在訪問結束前，羅局長希望與同事分享他的心得：「身為主要官員，我們必須明白屬下團隊面對的限制，體諒他們工作辛勞，並感激他們在工作上付出的努力。要建立良好的工作關係，大家必須互相體諒。我知道同事一直努力耕耘、盡心工作，他們也要忙裏偷閒，在適當時候休息一會，放鬆一下，讓自己抖擻精神，繼續前行。」



羅局長（中）重視團隊精神，並鼓勵同事有均衡作息。圖為他在假期參與社會福利署的員工活動。