

二零零七年十月十八日會議  
資料文件

## 立法會人力事務委員會

### 勞工及福利局在 2007-08 年度的施政綱領

#### 引言

行政長官已在 2007 年 10 月 10 日發表其 2007-08 施政報告。本文件旨在闡述在二零零七至零八年的施政報告及施政綱領中，有關勞工及福利局在勞工及人力範疇的新措施，以及 2006-07 施政綱領主要措施的最新進展。

#### 二零零七至零八年施政報告及施政綱領

2. 鼓勵就業是協助有工作能力的人士達致自力更生和紓解貧窮的關鍵。我們會全方位推動就業、加強培訓和提升工作人口的競爭力，以配合經濟發展。

#### 新措施

##### (a) 「一站式」就業服務

3. 為能更有效地為失業人士提供適切的協助及落實「從受助到自強」的目標，我們會研究如何理順、整合和提升現時由勞工處、社會福利署和僱員再培訓局提供有關就業及培訓／再培訓的服務，以提供「一站式」就業服務。我們亦會在 2008-09 年度推出先導計劃試行「一站式」就業支援服務模式。

##### (b) 放寬報讀「僱員再培訓計劃」的資格，以涵蓋 15 至 29 歲及具副學位或以下教育程度的人士

4. 目前，僱員再培訓計劃下的培訓名額主要提供予 30 歲或以上、具初中或以下教育程度的失業人士及需要轉業的工人。上

述的放寬措施將有助確保更多現時未能參加再培訓計劃的失業人士和本地工人能得到所需的培訓和再培訓機會。這可協助他們適應經濟轉型帶來的挑戰，並提升他們的就業能力。

5. 待僱員再培訓局（再培訓局）諮詢其培訓機構及完成必要的籌備工作後，放寬措施可望於二零零七年年底前實施。為配合有關的放寬措施，再培訓局會增加培訓課程及培訓名額的數目，充實培訓課程的內容，以及加強確保課程質素的措施。

6. 放寬措施只屬擴展及加強再培訓局的培訓及再培訓服務的第一步。再培訓局目前正就其日後的角色及職責進行策略性檢討。該檢討將探討及制訂有關再培訓局該如何擴大其培訓及再培訓服務的範疇，以及提升服務質素的具體計劃，當中包括如何妥善運用僱員再培訓徵款。

**(c) 與非政府機構合作，於 2008-09 年度為青少年開創 3 000 個為期三年的職位，以提升他們的工作經驗和就業能力**

7. 針對青年失業問題，並為協助待業青年汲取相關的工作經驗，以提高他們在公開勞動市場的就業能力，我們將會為青年開設 3 000 個為期三年的職位。該等職位將設於社會福利署資助的非政府機構轄下的福利服務單位。

**(d) 在勞工處設立中央調查機制，鼓勵工人舉報在工作間的不當操作，並加強監管強制安全訓練課程主辦機構的表現，以提升職業安全及健康水平**

8. 雖然本港的職業安全表現在近年已有改善，但 2006 年職業傷亡個案數字卻有輕微的回升。個別行業（如飲食及建造業）並持續錄得高於平均的意外／傷亡率。

9. 為提升職業安全及健康的水平，勞工處會設立中央視察組，獨立處理工人就其工作地點不安全情況作出的投訴，並會以隨機抽取方式選擇不同地區的工作地點進行突擊巡查。這除了可以防止勞工處分區辦事處的職業安全主任勾結區內的東主／承建商，造成貪污情況的出現，透過這中央調查機制的設立，工人將可毋懼東主／承建商秋後算帳，而更勇於舉報在工作間可能出現的不當操作。

10. 勞工處同時會加強巡查及監察強制安全訓練課程主辦機構的表現，並會特別針對那些經常被投訴的機構，以便能更嚴格地處分表現不佳或紀錄不良的課程主辦機構。

**(e) 因應勞工市場近期的發展，檢討在《僱傭條例》下連續性僱傭的定義**

11. 現時，不論其受僱期的長短及每周工作時數的多寡，所有受《僱傭條例》保障的僱員均可享有如工資的支付、扣除工資的限制、法定假日、防止歧視職工會、僱員免遭不合理及不合法解僱的保障等僱傭權益及福利。

12. 僱員如根據「連續性合約」<sup>1</sup>受僱，在符合《僱傭條例》訂明的各項條件的情況下，還可享有其他僱傭福利，例如休息日、有薪法定假日及年假、疾病津貼、遣散費及長期服務金等。

13. 近年，社會關注到越來越多僱員並非以「連續性合約」受僱，因而未能享有按該等安排受僱的僱員可享有的福利的情況。為檢討在《僱傭條例》下「連續性合約」的定義，勞工處委託了政府統計處（統計處）在二零零六年進行一項有關非「連續性合約」僱員的專題調查，以搜集有關僱員的最新資料。一俟資料齊備，我們便會向勞工顧問委員會（勞顧會）匯報有關的統計結果。

## **持續推行的措施的進展**

**(f) 「工資保障運動」**

14. 我們會繼續推廣惠及清潔工人和保安員的「工資保障運動」（「運動」），以爭取社會各界的支持。政府會在二零零七年十月就「運動」進行中期檢討，以評估其進度。如果中期檢討顯示「運動」的進度未如理想，我們會作兩手準備，一方面加強推廣「運動」，另一方面立即展開最低工資的前期立法工作。假若二零零八年「運動」進行全面檢討的結果顯示，自願參與的方式成效不彰，我們會在二零零八至零九立法年度盡快提交條例草案，為保安員和清潔工人立法落實最低工資。

---

<sup>1</sup> 僱員如連續受僱於同一僱主四星期或以上，每星期工作不少於 18 小時，其僱傭合約便屬「連續性合約」。

15. 截至二零零七年九月底，我們得到 1 041 間來自不同行業的機構承諾支持「運動」，其中包括商會、僱主組織及行業團體。有些參與機構本身是業主立案法團或從事物業管理／保安及清潔服務行業的公司，另一些則是旅遊、娛樂、零售、銀行、金融、製造及運輸行業的機構。參與公司／機構的名單詳見「運動」的專題網頁(<http://www.labour.gov.hk/service/protection/index.htm>)。

16. 根據參與機構提供的資料，現時直接受僱於這些機構或其清潔及保安服務外判承辦商及分判商的清潔工人和保安員共有 33 000 多人。這些工人加上 30 000 名受惠於有關政府外判服務承辦商、公營機構和其他相關組織的工資規定的同業工人，估計現時在全港約 180 000 名清潔工人及保安員當中約有 63 000 人（即 35%）獲得工資保障。

17. 為配合「運動」的推行，勞工處自二零零六年十月二十七日起，就清潔工人及保安員職位而提供的免費就業服務，只限於工資不低於統計處《工資及薪金總額按季統計報告》所載相關的市場平均水平的空缺。自實行這項安排以來，經勞工處人員游說後，近 3 000 個職位空缺的工資已調高至相關的市場平均水平或以上。這顯示「運動」能使部分工人即時受惠。

18. 勞工處在本年七月至十月安排在發出水費單時夾附有關「運動」的宣傳單張，使全港逾 200 萬名業主／租客直接收到宣傳資料。處方的人員也在暑期出席了 27 個有關《建築物管理（修訂）條例》研討會，向出席的業主立案法團代表介紹「運動」。在未來數月，勞工處會繼續透過不同渠道推廣「運動」以爭取社會各界（尤其是僱主和業主）的支持，當中包括：

- 透過不同媒體播放電視宣傳片及電台宣傳聲帶；
- 向有關人士及團體派發宣傳單張及海報；
- 以電車及巴士車身廣告和路旁橫額等進行戶外宣傳；以及
- 在不同的地方，包括全港合共九個香港房屋協會的物業管理諮詢中心舉辦展覽。

19. 與此同時，政府現正為「運動」的中期檢討搜集數據，以供勞顧會討論。我們會就此盡快向人力事務委員會作出匯報。

**(g) 「交通費支援試驗計劃」**

20. 勞工處在今年 6 月 25 日推出「交通費支援試驗計劃」，為居於離島、北區、屯門和元朗四個偏遠地區並有經濟困難的求職人士和低收入僱員，提供有時限性的交通津貼。在「計劃」下，合資格申請人可獲發兩類津貼，它們分別為求職津貼（最多 600 元）及跨區交通津貼（每月 600 元，為期最長 6 個月，即共 3,600 元）。這些津貼的用意並非要全數資助申請人求職和工作所涉及的交通費，而是要提供誘因，鼓勵有需要的申請人求職和跨區就業。

21. 勞工處已委託 10 間富有提供培訓和就業支援經驗的非政府機構轄下共 25 間服務中心協助推行「計劃」。

22. 截至 2007 年 9 月底，勞工處共錄得 4 071 宗申請，並接獲 2 961 宗個案申領求職津貼和跨區交通津貼，涉及的總金額約為 160 萬元。

23. 勞工處會在一年試驗期完結時檢討「計劃」，因應推行的經驗以及立法會和社會各界對「計劃」的意見及建議，訂定未來的路向。

**(h) 於 2007 年年底前設立兩所青年就業資源中心，為 15 至 29 歲青少年提供一站式就業及自僱輔導和支援服務**

24. 勞工處會與非政府機構合作，在 2007 年年底前分別於旺角朗豪坊及葵芳新都會廣場設立兩所資源中心，為 15 至 29 歲的青少年提供一站式的就業及自僱輔導和支援服務。

25. 資源中心將會為青少年提供自我評估工具，讓他們自行評估個人的興趣、能力和才能，從而在選擇工作時能考慮個人的情況及品性。勞工處的擇業顧問會為那些在擇業方面遇到困難的青年人提供深入的擇業輔導和個案管理服務。資源中心也會提供求職擇業的設施及服務，和舉行招聘講座及與就業有關的工作坊，以提升青年人的就業能力。

- (i) 推行「青年職前綜合培訓 – 展翅計劃」（「展翅計劃」）及「青少年見習就業計劃」（「青見計劃」），以提升 15 至 24 歲青少年的就業能力

26. 「展翅計劃」及「青見計劃」為 15 至 24 歲青少年提供「一條龍」的職前培訓和就業輔助，從而提升他們的就業及競爭能力。在 2006/07 計劃年度（即 2006 年 9 月至 2007 年 8 月），「展翅計劃」培訓了 6 500 名青少年，而「青見計劃」則協助了 7 100 名青年人就業。

27. 為鼓勵青少年參與職前培訓，從而提升他們的就業能力，學員在 2007/08 計劃年度修讀「展翅計劃」單元培訓課程或「青見計劃」導引課程而出席率達 80%，可獲發交通津貼。

28. 透過與培訓機構及僱主協作，勞工處會繼續發展新課程及度身訂造的就業暨培訓項目，以切合學員的志趣和僱主的招聘需要。

- (j) 推行「本地家務助理特別津貼獎勵計劃」，以促進本地家務助理市場的發展

29. 在二零零三年六月展開的「本地家務助理特別津貼獎勵計劃」由再培訓局負責執行，目的是要改善因工作地點或時間而引起的供求錯配問題。合資格的本地家務助理<sup>2</sup>如願意跨區或在「特許時段」（即平日下午五時至早上九時，以及整個周末）內工作，便可申領每天 50 元的津貼。每名本地家務助理申領款額的上限為 7,200 元。

30. 截至二零零七年九月底，獲批的申請已達 11 203 宗，受惠者大多為低技術女性。本地家務助理空缺及獲填補空缺的數目在過去數年皆有上升，顯示計劃有利於促進本地家務助理市場的發展。

---

<sup>2</sup> 合資格的本地家務助理必須（a）修畢再培訓局的本地家務助理訓練課程；（b）持有技能卡；以及（c）經由再培訓局的「家務通」計劃成功轉介職位。

**(k) 加強執法行動，打擊違例欠薪的罪行**

31. 勞工處會繼續採取積極及主動的策略，從源頭打擊欠薪罪行。該處會繼續嚴厲執法，進行更多針對性的行動，並加強情報及證據的搜集。處方亦同時加強推廣工作，提醒僱主履行支付工資的法定責任，宣傳其投訴熱線（2815 2200），並促請僱員迅速追討欠薪，以保障本身的權益。在二零零七年首九個月，因欠薪而被定罪的傳票達 673 張，較去年同期上升 24%。

32. 如有足夠證據，我們定會採取檢控行動。假如僱主是有限公司，我們除檢控該公司外，亦會就欠薪事件，考慮檢控其董事及其他負責人士。在本年首九個月已有四名公司董事及一名僱主因欠薪而被判處監禁刑罰。這顯示法庭十分重視欠薪罪行。

33. 近年，樓宇維修／復修工程不斷增加，由於這些工程是由業主立案法團而非由專業工程經理負責管理，勞工處已主動進行監察以防止勞資糾紛的出現。該處透過市區重建局及房屋協會的協助，向立案法團派發專為樓宇復修工程而印製的宣傳單張，集中介紹有效投標管理和合約管理須注意的事項，重點在如何防止勞資糾紛，以期在立案法團計劃復修樓宇時，盡早提高他們在這方面的意識。勞工處並設立溝通機制，以便立案法團在有需要時向勞資關係科辦事處作出查詢。

**(l) 推廣家庭友善僱傭措施，例如彈性工作安排，家庭假期福利，僱員支援計劃等**

34. 勞工處會繼續與商界及非政府機構合作，舉辦不同的推廣活動，推廣家庭友善僱傭措施。當中包括於全港不同地區舉辦巡迴展覽，以加強公眾人士對家庭友善僱傭措施的意識。

35. 勞工處同時會透過 18 個涵蓋不同行業的人力資源經理會，向僱主及人力資源從業員推廣開明的家庭友善僱傭措施。

**(m) 促進持份者認識註冊中醫在勞工法例下所擔當與僱員權益有關的新醫事職能**

36. 勞工處會為註冊中醫舉辦講座，讓他們認識在《2006年為僱員權益作核證(中醫藥)(雜項修訂)條例》(簡稱「修訂條例」)下註冊中醫所擔當的新醫事職能。有關講座將集中闡明保存病歷紀錄的良好專業操守、簽發病假證明書的指引及註冊中醫在勞工法例下的相關法律責任。為鼓勵註冊中醫的參與，有關講座是獲中醫藥管理委員會中醫組認可為持續進修中醫藥學的其中一項進修項目。

37. 勞工處會為本地大學的中醫學課程本科生舉行簡介會，讓他們早日熟習註冊中醫在勞工法例下的醫事職能。該處也會為人力資源管理人員及保險公司舉辦簡介會及講座，以便修訂條例可順利實施。

**(n) 加強執法及宣傳，打擊非法勞工**

38. 政府銳意保障本地工人的就業機會。在二零零七年首九個月，勞工處根據情報，聯同其他執法部門採取了131次聯合行動，突擊搜查目標機構，打擊非法勞工。期間，因涉嫌僱用非法勞工而被拘捕的僱主共133名；而被拘捕的懷疑非法勞工則有267人。

39. 勞工處已透過不同渠道展開一連串宣傳項目，教育市民切勿聘用非法勞工。有關項目包括在公共交通工具，如地下鐵路、九廣鐵路及電車等張貼廣告，以及向所有職工會和區議會議員寄發宣傳海報。處方亦廣泛宣傳其投訴熱線(2815 2200)。

勞工及福利局  
二零零七年十月