

立法會

Legislative Council

立法會CB(2)2219/09-10號文件
(此份會議紀要業經政府當局審閱)

檔 號：CB2/PL/MP

人力事務委員會會議紀要

日期：2010年6月17日(星期四)
時間：下午2時30分
地點：立法會大樓會議室A

出席委員：李鳳英議員, BBS, JP (主席)
葉偉明議員, MH (副主席)
李卓人議員
鄭家富議員
王國興議員, MH
林大輝議員, BBS, JP
陳健波議員, JP
黃成智議員
黃國健議員, BBS
葉國謙議員, GBS, JP
潘佩璆議員
梁家傑議員, SC
梁國雄議員

缺席委員：梁耀忠議員
馮檢基議員, SBS, JP

出席公職人員：議程第III項

勞工及福利局局長
張建宗先生, GBS, JP

勞工處副處長(勞工事務行政)
黃國倫先生, JP

署理勞工處助理處長(勞資關係)
葉以暢先生

勞工處署理高級勞工事務主任(薪酬保障)
羅瑞芳女士

議程第IV項

教育局副局長
陳維安先生, JP

教育局首席助理秘書長(延續教育)
鄭鍾偉先生

教育局助理秘書長(延續教育)
鄭建瑩小姐

列席秘書 : 總議會秘書(2)1
林培生先生

列席職員 : 高級議會秘書(2)1
蘇淑筠女士

議會事務助理(2)1
吳佩珊女士

經辦人／部門

I. 確認通過先前會議的紀要
(立法會CB(2)1786/09-10號文件)

2010年4月26日會議紀要獲確認通過。

II. 下次會議日期及討論事項
(立法會CB(2)1785/09-10(01)、(02)及
CB(2)1774/09-10(01)號文件)

2. 委員知悉，政府當局建議於2010年7月12日
下午2時30分舉行的下次例會上討論下列事項 ——

- (a) 勞工處推廣宣傳勞工事務的概況；及
- (b) 《工廠及工業經營(負荷物移動機械)規例》—— 實施第二階段的證書規定。

3. 潘佩璆議員請委員參閱其2010年6月7日函件，當中建議在2010年7月的會議上討論持續進修基金註冊課程的監管。

4. 副主席關注勞工處有否足夠人力資源(包括勞工督察)執行已制定的《最低工資條例》。他表示，自己曾在《最低工資條例草案》委員會(下稱"法案委員會")的會議上提出類似的關注。他建議事務委員會在日後的會議上討論此議題。

5. 李卓人議員憶述，政府當局曾承諾在2009-2010年度立法會會期內向立法會提交條例草案，以給予法院更大的權力作出強制復職的命令，或就僱員遭僱主不合理及不合法解僱的情況作出再次聘用命令，以及若僱主決定不履行復職的命令，則要求僱主向僱員支付額外款項。李議員詢問政府當局何時會向事務委員會簡述該項立法建議。

6. 勞工及福利局局長和勞工處副處長(勞工事務行政)(下稱"勞工處副處長")回應謂 ——

- (a) 政府當局不時檢討持續進修基金的運作，並推行措施以加強質量保證和監管持續進修基金課程。政府當局可在2010年7月的會議上向委員簡述持續進修基金的現有監管機制；
- (b) 關於副主席就執行已制定的《最低工資條例》的人手安排提出的事項，當局會採取適當的措施及策略，以保障僱員享有法定最低工資的權益，而所需資源會按既定機制處理。勞工處在執行其他勞工法例方面亦會一如既往，積極保障僱員的各項法定權益和福利。當局亦會向法案委員會提交書面回應；及

(c) 為加強保障僱員免遭不合理及不合法解僱，政府當局已承諾，會根據勞工顧問委員會(下稱"勞顧會")在2007年年底及事務委員會在2008年支持的建議方案，向立法會提交條例草案，建議修訂《僱傭條例》(第57章)，就僱員遭不合理及不合法解僱的情況，免除須僱主同意才可作出復職或再次聘用命令的規定。不過，一如在2010年2月23日的事務委員會會議席上所解釋，事實上《2009年僱傭(修訂)條例草案》的部分委員會審議階段修正案旨在就僱主沒有支付任何根據勞資審裁處(下稱"勞審處")的裁斷須支付的款項訂定一項罪行，而透過把新罪行擴大至涵蓋不支付因不合理及不合法解僱而裁斷的補償，該等修正案將會對有關強制復職或再次聘用的立法建議產生連帶影響，有鑒於此，勞顧會已要求政府當局考慮《2010年僱傭(修訂)條例》的全盤影響，重新審視有關強制復職或再次聘用的立法建議。政府當局會繼續關注此事，並會盡早向事務委員會匯報。

7. 李卓人議員對上文第6(c)段所載的政府當局的回應表示不滿。他認為，有關強制復職或再次聘用的建議不應一再拖延。王國興議員補充，政府當局起碼應作出進度報告並向委員簡述政策及相關事宜。

8. 主席表示，她會在會議後就將於下次會議席上討論的事項與政府當局聯絡。

(會後補註：主席與政府當局聯絡後，決定於7月的會議席上討論下列事項 ——

- (a) 《工廠及工業經營(負荷物移動機械)規例》—— 實施第二階段的證書規定；及
- (b) 持續進修基金註冊課程的監管。))

III. 香港勞資關係近況概覽

(立法會CB(2)1785/09-10(03)及(04)號文件)

9. 勞工及福利局局長向委員簡述近期勞資關係概況，以及勞工處為維持及促進和諧的勞資關係而採取的積極措施，詳情載於政府當局文件。

打擊欠薪罪行

10. 王國興議員察悉，在2008、2009及2010年首4個月，涉及欠薪罪行而被定罪的傳票張數大幅增加。他關注勞工處檢控科繁重的案件數量，以及勞工處有否足夠人手進行調查和檢控。

11. 副主席贊同王國興議員的意見，他預期《最低工資條例草案》和《2009年僱傭(修訂)條例草案》獲通過後，勞工處在調查及檢控工作方面的人手需求一定會增加。他籲請政府當局在該兩條條例草案獲制定成為法例後，審慎檢討勞工處的人手需求。

12. 勞工及福利局局長和勞工處副處長回應謂

- (a) 勞工處的勞工視察科及僱傭申索調查科負責調查《僱傭條例》所訂罪行，以維護僱員權益；勞工處檢控科則負責檢控上述兩個執法科別轉介的違例個案。目前，檢控科的編制中有1名高級勞工事務主任、5名勞工事務主任、約10名助理勞工事務主任，以及一支勞工督察專責隊伍，負責進行有關《僱傭條例》的檢控工作；
- (b) 雖然被定罪的傳票張數增加或可歸因於金融海嘯所引發的經濟不景，但此現象亦反映勞工處持續嚴厲執法以打擊欠薪罪行；
- (c) 關於《2009年僱傭(修訂)條例草案》和《最低工資條例草案》獲制定成為法例後宣傳和執法工作所需的撥款及人手，政府當局會不時檢討勞工處的人手需求，以確保備有充足資源進行宣傳和執法工作；及

- (d) 上述兩條條例草案一經制定成為法例，當局會馬上檢討執法的人手需求，有需要即會增加人手。

13. 林大輝議員察悉，2010年1月至4月，有673張涉及欠薪罪行而被定罪的傳票，而與之相比，2009年同期則有362張。他詢問涉及欠薪罪行而被定罪的傳票張數大幅增加的原因，以及有關僱主是否因經濟不景出現財政困難而沒法支付工資，抑或真的應受懲處。

14. 勞工及福利局局長回應時向委員保證，勞工處只會在有足夠證據構成罪行的情況下才提出檢控。在判斷僱主有否干犯欠薪罪行時，法院會考慮案件的一切情況，包括證明僱主"故意及無合理辯解"而拖欠款項的證據。他補充，破產欠薪保障基金(下稱"破欠基金")的申請數目大幅減少，反映出本港經濟持續改善。

推廣關顧家庭的僱傭措施

15. 主席詢問，政府當局有否統計數字顯示多少僱主採納關顧家庭的僱傭措施。她亦詢問，勞工處有否評估僱主所實行的各種措施的成效；若有，研究結果為何。

16. 署理勞工處助理處長(勞資關係)回應謂，勞工處沒有就本港關顧家庭的僱傭措施進行任何正式的統計調查。不過，勞工處人員一直透過定期接觸僱主及人力資源從業員(包括18個涵蓋不同行業的人力資源經理會的成員)，以收集不同機構採納關顧家庭的僱傭措施的資料。當局分別在2006及2008年向人力資源經理會的機構進行了兩項統計調查，結果顯示，提供有薪侍產假的僱主人數由16%增至21%。

17. 儘管政府當局作出上述回應，主席表示，勞工處也應考慮就本港採納關顧家庭的僱傭措施及其他良好人事管理措施的情況，進行詳細的評估，從而幫助委員瞭解勞工處在鼓勵本港實行關顧

家庭的僱傭措施方面的推廣工作的成效。李卓人議員贊同她的意見。

18. 勞工及福利局局長回應謂，政府當局會認真考慮委員的建議，就私營機構所實行的各種關顧家庭的僱傭措施進行研究。

提供法定侍產假

19. 王國興議員表示，雖然社會大力支持提供法定侍產假，但勞工處只強調自己擔當促進者的角色，鼓勵僱主採納關顧家庭的僱傭措施，從而協助僱員平衡工作與家庭的責任。王議員詢問，有多少機構因勞工處的推廣工作而為男性僱員提供有薪侍產假，以及政府當局會否考慮長遠而言透過立法訂立侍產假。

20. 勞工及福利局局長回應時表示，政府當局一向鼓勵僱主因應本身情況，採納不同形式的關顧家庭的僱傭措施，包括提供侍產假，以期協助僱員同時兼顧工作和家庭的責任。勞工處沒有備存關於私營機構提供侍產假福利的統計資料。若要就關顧家庭的僱傭措施進行上述研究，勞工處會收集資料，包括侍產假福利、彈性上班時間及5天工作周等，一俟備妥相關資料，便會向事務委員會匯報。關於為男性僱員提供侍產假的建議，勞工及福利局局長解釋所涉事項的複雜性，以及須顧及本地的獨特情況，並且在僱員利益與僱主負擔能力之間取得合理平衡的需要。目前，政府當局正就其他經濟體系提供侍產假的情況進行研究。在探討本港應否就有薪侍產假立法時，政府當局須小心考慮其對本港僱主及整體經濟可能造成的影響。政府當局期望在2011年上半年完成該項研究，然後才決定未來路向。

僱員的集體談判權

21. 政府當局提交的文件隻字不提勞工處在企業和行業層面推動集體談判的努力，李卓人議員對此感到失望。他表示，雖然《國際勞工組織公約》第98號規定，政府須推動全面發展及善用機制，促

進僱主與工會之間的集體談判，以期達成集體協議，但政府當局卻苟且了事，而勞工處嘗試說服僱主承認工會的地位，亦難言成功。李議員指出，僱主與工會之間多年來達成的集體協議寥寥無幾，可見集體談判的做法在本港並不盛行。他認為應立法加強僱員的集體談判權。

22. 勞工及福利局局長回應謂，政府當局的立場一向明確堅定，就是會推動僱主與工會之間的自願談判。政府當局察悉，從事航空、印刷、建造及運輸業的僱主與僱員透過自願談判，在薪酬調整和有薪假期方面均已達成協議。勞工及福利局局長表示，政府當局從未停止推動和諧的勞資關係。在中央層面方面，勞顧會是一個重要的平台，讓勞資雙方在對等的基礎上進行商議。在行業層面方面，勞工處在9個主要行業均設有三方小組。在企業層面方面，勞工處透過人力資源經理會定期與各行各業超過1 000名人力資源從業員保持溝通，以便就勞資關係及良好的人事管理措施分享資訊和進行討論。勞工及福利局局長強調，僱主與僱員的談判必須出於自願，方可達致成功和有意義的集體談判。

23. 梁國雄議員表示，儘管政府當局不斷努力推動，但要建立和諧的勞資關係並不容易。他認為，除非立法加強僱員的集體談判權，否則出現勞資糾紛時，僱員仍然處於弱勢。政府當局應認真考慮就集體談判權立法，而非主張以自願調解方式解決勞資糾紛。

24. 副主席表示，他注意到，律政司曾建議爭議各方在尋求法院審裁前應先尋求調停。副主席認為，該項調停建議應剔除未能透過勞工處勞資關係科所提供的自願調解服務解決的勞資糾紛和申索。

25. 勞工及福利局局長和勞工處副處長回應謂，《勞資關係條例》(第55章)已制訂一套程序，包括調解、特別調解及調停等，為處理勞資糾紛提供了法律框架。現行的糾紛解決機制一向運作順暢，由勞工處勞資關係科提供自願性質的調解服務，以協助有關僱主及僱員解決勞資糾紛和申索。

律政司推廣調停服務，不會影響由勞工處負責執行的勞資糾紛解決機制的運作。

處理假自僱問題的措施

26. 潘佩璆議員關注假自僱氾濫的情況。他表示，許多無良僱主安排其僱員轉為自僱，故意企圖逃避作出強制性公積金(下稱"強積金")計劃供款或投購僱員補償保險的責任。結果，這些僱員被剝奪權利，無法享有應由其僱主作出的強積金供款，以及《僱傭條例》和《僱員補償條例》(第282章)給予僱員的勞工保障及福利享有權。潘議員詢問勞工處為處理假自僱問題而採取的措施。

27. 勞工及福利局局長回應時強調，關係的本質比名義更為重要。倘若僱主涉嫌強迫其僱員轉為自僱，藉此逃避僱主的法定責任，法院會審視案件的事實和情況，例如如何提供生產工具、誰承擔業務的財政風險，以及是否有權聘請其他傭工等，以判斷雙方是否存在僱傭關係。如果法院裁定屬假自僱個案，有關僱主將須按勞工法例履行其一切責任。視乎情況，僱主亦可能要承擔觸犯《僱傭條例》或《僱員補償條例》所訂罪行的法律後果。

28. 勞工及福利局局長和勞工處副處長進一步解釋，政府當局已採取多管齊下的措施，處理假自僱問題。當中，政府當局會加強推廣及宣傳工作，以提高市民對此課題的認識。勞工處在致力教導僱員認識其法定權益的同時，亦會加強推廣工作，尤其針對中小企僱主，以加強他們對假自僱可能帶來的法律後果的認識。為協助更深入瞭解該問題，勞工處自2009年年底已開始收集有關假自僱個案的統計數字。政府當局計劃約一年後向事務委員會提交相關統計數字，連同對問題的分析。

破產欠薪保障基金下設立的安全網

29. 潘佩璆議員察悉，截至2010年4月底，破欠基金的累積盈餘處於18億6,700萬元的穩健水平，而破欠基金委員會已同意擴大破欠基金的保障範圍，以包括無力償債個案中受影響僱員未放取的年假

及法定假日的薪酬。他詢問，過去數年破欠基金的財務狀況能否保持穩健，以及勞顧會有否通過建議，擴大破欠基金的涵蓋範圍，為無力償債僱主的僱員提供更大保障。

30. 勞工及福利局局長表示 ——

- (a) 由於1997年發生金融危機，破欠基金的財務狀況在1999-2000年度曾大受影響，接獲申請宗數及發放款項總額均達到歷史高位；
- (b) 2002年11月，財務委員會批准勞工處的建議，向破欠基金提供6億9,500萬元的備用貸款；及
- (c) 要改善破欠基金的財政狀況，並非容易之事。為防止破欠基金可能被濫用，當局已制訂各項措施，當中包括勞工處招聘了退休警務人員，以加強收集與欠薪罪行有關的情報及證據的能力，而勞工處的前線人員亦已加強巡查食肆。此外，勞工處亦向工會收集關於僱主行為不當的情報，以便及早採取執法行動。勞工處在加強調查策略和進行有針對性的執法行動後，已能更有效地檢控干犯《僱傭條例》第64B條下的欠薪罪行的法團負責人。這一切措施已證明能成功防止無良僱主逃避發放工資的法律責任，以及防止拖欠工資發展成為對破欠基金的申索。

31. 勞工處副處長表示，破欠基金申請宗數隨經濟形勢波動。關於擴大破欠基金保障範圍的建議，勞顧會已討論和通過擴大破欠基金的保障範圍以包括未放取的年假及法定假日薪酬的建議。

IV. 有關發展及推行資歷架構的進度報告

(立法會CB(2)1785/09-10(05)及(06)號文件)

32. 教育局副局長向委員簡介香港資歷架構的最新發展及推行情況，詳情載於政府當局文件。

33. 潘佩璆議員察悉，教育局至今已在13個行業成立行業培訓諮詢委員會(下稱"諮委會")，他關注到政府當局在協助各行各業推行資歷架構方面進度緩慢。他詢問在其他行業成立新的諮委會有否困難，以及加快進度的方法。

34. 林大輝議員詢問政府當局有否定下時間表，在其他行業成立更多諮委會。

35. 教育局副局長和教育局首席助理秘書長(延續教育)回應時提出下列幾點 ——

- (a) 繼於2004年公布設立一個資歷架構後，教育局一直與有關持份者，包括僱主、僱員、商會、工會、專業團體、教育及培訓機構緊密合作，共同建立資歷架構的基礎建設。《學術及職業資歷評審條例》(第592章)於2008年5月5日全面生效，為資歷架構下的質素保證機制提供了法律框架。資歷架構亦於同日正式推出；
- (b) 為確保課程能切合業界需要，教育局一直協助不同行業成立諮委會。至今，已有13個行業成立了諮委會；
- (c) 教育局在推出資歷架構時亦設立了過往資歷認可機制，讓從業員在工作上獲得的知識、技能和工作經驗獲得正式認可，以便他們持續進修，毋須重新從起點學習。過往資歷認可機制由2008年6月起，以試行形式，在3個行業實施，為期兩年；
- (d) 與此同時，政府當局正與其他行業的僱主、僱員、專業團體和其他持份者聯繫，冀能為更多行業成立諮委會。政府當局正特別與4大支柱行業和行政長官在2009-2010年度《施政報告》中提及的6項優勢產業的持份者溝通，研究為相關行業成立諮委會。由於業界反應良好，政府當局預期有數個行業，例如零售業、檢測和認證服務業，可望於2010年內成立諮委會；及

- (e) 發展和推行資歷架構是一項長期的任務，由行業主導，並由行業自願參與。諮委會為僱主、僱員、專業團體和其他持份者提供平台，讓他們就資歷架構的發展及人力發展和提升，交流意見。是否為某一行業成立諮委會，很大程度上取決於相關利益團體有否普遍共識，認為業界需要實行資歷架構。

36. 梁國雄議員表示，為確保資歷架構順利實施，政府當局應撥出足夠資源推行資歷架構及其相關措施。他認為，針對不同行業為在職人士提供的培訓，以及過往資歷認可機制，應協助年長工人及低學歷僱員在資歷架構下取得資歷認可。

37. 教育局副局長回應時解釋，資歷架構是一個7級的資歷級別制度，用以整理和協助推行學術、職業及持續教育方面的資歷制度。所有獲資歷架構認可的學歷都有質量保證。年資及相關經驗將會是資歷認可的基本要求。每個行業設立一個5年的過渡期，在過渡期內，僱員可憑過往相關工作經驗，申請資歷架構認可第1至3級資歷而無須進行任何評估。在過渡期屆滿後，所有申請人必須循評估途徑獲取各級別的資歷。評估的方式將會因應個別級別所要求的技能及知識水平而定。若要認可較高級別的資歷(即第4級或以上)，申請人須證明自己達到相關的能力標準。除考慮申請人在相關能力方面的年資外，亦須對申請人進行一定的評估。為支持推行資歷架構和鼓勵僱員在資歷架構下接受進一步培訓，政府當局透過資歷架構支援計劃為相關的持份者提供各種形式的資助。

38. 副主席察悉，過往資歷認可機制自2008年6月起，以試行形式，在3個行業實施，即印刷及出版業、鐘錶業和美髮業。不過，截至2010年5月底，評估機構一共只收到約1 300份申請，涉及超過4 800個不同級別的能力單元組合。他認為，這3個行業勞動人口眾多，相比之下，申請率未如理想。他詢問，政府當局尋求僱主及僱員支持進行過往資歷認可評估時，有否遇到重大困難。

39. 教育局副局長和教育局首席助理秘書長(延續教育)回應謂 ——

- (a) 過往資歷認可試驗計劃自2008年6月起在3個行業推行，為擁有相關工作經驗的僱員評估資歷。參加該計劃完全屬自願性質。每個參加的行業設立一個5年的過渡期，在過渡期內，僱員可憑過往相關工作經驗，申請資歷架構認可第1至3級資歷而無須進行任何評估。在過渡期屆滿後，所有申請人必須循評估途徑獲取各級別的資歷。所以，業內人士一般預期申請人數會在過渡期的較後時間逐步增加；
- (b) 為推廣過往資歷認可機制，政府當局在過去兩年聯同評估機構開展了一系列宣傳推廣工作，其中包括特別為3個試行該計劃的行業舉辦展覽或推介活動，個別走訪了業內商會、工會、機構或公司，出席了由商會或工會舉辦的推介活動，接受了傳媒專訪，在報章或行業雜誌刊登了專題文章／廣告，亦派發了宣傳單張，以鼓勵僱員參加試行計劃；及
- (c) 過往資歷認可試驗計劃完成後，教育局隨即諮詢了相關行業的持份者，並檢討過往資歷認可機制。整體而言，不同持份者作出的回應是正面的。政府當局會繼續監察過往資歷認可機制的推行情況，以期進一步完善該機制。政府當局亦會鼓勵培訓機構為僱員提供更多合適的課程，讓他們在取得不同級別的資歷後持續進修，當局又會與持份者保持密切聯絡。

40. 主席對副主席的關注亦有同感，她表示，據她所知，許多僱員由於工作時間長，而且面對沉重工作壓力，所以進修有實際困難。她詢問，政府當局有否計劃提供額外獎勵予僱主及僱員，以鼓勵他們支持推行資歷架構。

41. 教育局副局長回應謂，為支持資歷架構的推行，政府當局已推出多項財政支援計劃，包括培訓機構的評審資助、資歷名冊登記費用津貼、給予過往資歷認可機制的評估機構的評審及開展工作資助，以及向僱員發還過往資歷認可的評估費用。截至2010年5月底，共有190所教育及培訓機構申請資助，用以支付約2 700項資歷的評審費用，以及津貼約4 700項資歷於資歷名冊登記。至今，透過各項財政支援計劃發放給教育及培訓機構的款項合共約1,300萬元。政府當局預計，當教育及培訓機構有更好的準備把課程提交評審局評審時，資助申請數目將會增加。至於向僱員提供其他形式獎勵(例如進修假期)的建議，政府當局會轉達予相關政策局考慮。

42. 林大輝議員從政府當局文件第6段察悉，截至2010年5月底，教育及培訓機構開辦了120個以《能力標準說明》為本的課程(下稱"能力為本課程")，有逾6 500名僱員參加。而這些《能力標準說明》均由13個諮委會為各自行業制訂。林議員詢問，涉及的諮委會及僱員數目，是否符合政府當局的預期。

43. 教育局首席助理秘書長(延續教育)答稱，該120個課程只涵蓋部分而非全部已制訂《能力標準說明》的行業。為鼓勵和利便培訓機構發展能力為本課程，教育局制訂了《資歷指引》，於2008年6月起發放予培訓機構；《資歷指引》訂明能力為本課程的結構及其他要求，包括資歷名銜、資歷級別和學分。至於入學率方面，參加人數與預期相若。

44. 會議於下午4時25分結束。

立法會秘書處
議會事務部2
2010年9月2日