

二零零九年五月二十日  
立法會就「促使企業履行社會責任」的議案辯論

進度報告

**目的**

立法會於 2009 年 5 月 20 日就「促使企業履行社會責任」通過動議，促請政府採取措施鼓勵企業履行社會責任，以保障僱員和小股東的利益。本文件向議員匯報當局所採取相關措施的進展。

**推廣良好人事管理措施**

2. 在企業社會責任的僱傭範疇內，僱主應與僱員保持有效溝通，了解僱員及其家庭的需要而提供家庭友善的工作環境，認同員工為公司最寶貴的資產，以及不輕言減薪和裁員等。為協助營造企業履行社會責任的環境，勞工處一直透過多元化的宣傳活動及渠道，鼓勵僱主採納「以僱員為本」的良好人事管理措施。該處近期的主要宣傳、推廣活動包括—

- (a) 舉辦巡迴展覽：勞工處在港九新界不同地區舉辦巡迴展覽會，以簡介《僱傭條例》(第 57 章)的主要條文及推廣良好人事管理措施，並即場解答有關查詢。每場展覽會均在週六及週日一連兩天舉行，同場並會派發相關的刊物和紀念品。在 2009 年，我們已於 2 月、6 月及 7 月分別在天水圍、馬鞍山及藍田舉行展覽會，錄得參觀人次超過 12 000 人。我們將在 2009 年下半年繼續在不同地區舉辦巡迴展覽會。
- (b) 推廣家庭友善僱傭措施：勞工處將會製作短片，以加強推廣家庭友善僱傭措施。短片內容會藉着真實個案，介紹家庭友善僱傭措施的類別和形式、實行這些措施的實際情況、需注意事項、對僱主和僱員所帶來的各種好處，藉以消除市民對這類措施的一般誤解。短片將於不同渠道及勞工處的宣傳活動播放，並廣泛派發予商會、工會、僱主、僱員、機構的管理人員及人力資源從業員等。

- (c) 三方小組及人力資源經理會的活動：勞工處通過各三方小組的定期會議及其他宣傳活動，積極在行業層面推廣勞資夥伴合作及良好人事管理措施。此外，該處透過為人力資源經理會的會員安排經驗分享會及工作坊等互動交流活動，向他們介紹及提倡不同企業的良好人事管理措施。

## 就業及培訓計劃

3. 由於金融海嘯引發失業率上升，政府正加強和整合各項就業及培訓計劃，以協助有需要的人士—

- (a) 「展翅計劃」及「青少年見習就業計劃」：兩個計劃將結合為一項兼備職前及在職培訓的綜合計劃，以「一條龍」的模式提供完整及全面的青少年培訓及就業支援。整合後的「展翅・青見」計劃會推行全年收生，以取代現時每年分兩期收生的安排；把由註冊社工提供的個人化擇業輔導服務延長 12 個月，以照顧那些成功獲聘的學員；與僱主和培訓機構聯合開辦更多度身訂造的培訓項目及具備增值元素的培訓及就業項目。
- (b) 「就業展才能計劃」：計劃向僱主提供誘因，以工資補助形式鼓勵他們聘用殘疾人士，並為他們提供職前培訓。參與計劃的僱主每聘用一名殘疾僱員，便會獲得每月上限達 4,000 元的工資補助，而津貼期會由 3 個月延長至最多 6 個月。計劃並鼓勵僱主委派一名僱員擔任指導員，協助殘疾僱員適應新工作。
- (c) 「中年就業計劃」：為鼓勵僱主聘用年滿 40 歲的中年失業求職人士，並為他們提供在職培訓，勞工處已放寬求職人士的參加資格，將失業期的規定由「3 個月或以上」放寬至「1 個月或以上」；容許不同教育程度和技能水平的中年求職人士參加；參加計劃的僱主可為每名僱員每月申請的在職培訓津貼由 1,500 元增至 2,000 元；以及就一些值得給予較長培訓期的個案(僱主願意提供超過 3 個月的全面培訓計劃)，經審批後津貼發放期將可由 3 個月延長至最多 6 個月。

4. 針對近期大學畢業生在目前經濟環境下的就業需要，勞工處已推出「大學畢業生實習計劃」，提供機會予有興趣的大學畢業生在本地或內地的企業實習，接受為期 6 至 12 個月的培訓。在本港實習的畢業生以僱員身份接受實習。在實習期間，僱主可向政府申領每名實習生每月 2,000 港元的培訓津貼。內地實習並不建基於僱傭關係。在內地實習的畢業生獲香港特區政府發放每月 3,000 港元的生活津貼，及視乎情況，每月 1,500 港元的住宿津貼。「計劃」自 2009 年 6 月 10 日起接受有興趣的企業和機構提供實習職位。獲接納的實習職位將由 2009 年 8 月 1 日起提供給有興趣的大學畢業生申請。

5. 此外，僱員再培訓局(再培訓局)、職業訓練局(職訓局)及技能提升計劃一直致力為本地僱員提供合適的培訓，協助他們掌握及提升職業技能，以適應不斷轉變的經濟環境。再培訓局在人才發展計劃下提供各類培訓課程及相關的就業跟進服務，當中包括「度身訂造課程」，既能紓緩僱主面對招聘人手的壓力，又能協助學員投入勞動市場。職訓局作為本港最大的職業教育及訓練機構，轄下的高峰進修學院亦為商界提供度身訂造的企業培訓和服務課程，以提升在職人士技術水平和專業知識。至於為在職的基層工人而設的技能提升計劃則涵蓋 26 個行業，自 2001 年推出至今共提供超過 25 萬個培訓名額，協助在職工人提升技能。

6. 社會福利署(社署)亦於 2001 年推出殘疾人士在職培訓計劃。此計劃透過個別輔導、就業選配、就業見習，為僱主提供工資補助金和就業後跟進服務，加強殘疾人士的就業能力和機會。社署其後於 2005 年推出「陽光路上」培訓計劃，為 15 至 25 歲的殘疾或出現精神病早期徵狀的青少年提供服務。「陽光路上」培訓計劃的參加者除了接受殘疾人士在職培訓計劃的服務外，更須接受 180 小時的就業培訓。截至 2009 年 3 月，這兩項計劃合共提供了 743 個名額。

## 通過監察、調解及執法保障僱員權益

7. 一直以來，勞工處與企業保持密切聯繫，提供專業意見，協助人力資源從業員採取良好的人事管理措施，以及促進勞資雙方的有效溝通。勞工處注意到在現時嚴峻的經營環境下盡早介入協助的重要性，因此嚴密監察某些行業及機構，以防止及盡早知

悉欠薪、短付工資及拖欠其他法定權益的個案出現。同時，我們繼續呼籲僱主在影響僱員利益的重大事情上，與僱員保持建設性對話，在萬不得已的情況下必須裁員時，亦應體諒僱員的處境並顧及員工的感受。透過與機構主動聯繫和盡早介入協助，勞工處多次成功令醞釀中的勞資糾紛避免演變成大型的勞資衝突事件。

8. 勞工處亦設有有效的機制，透過免費的諮詢及自願性質的調解服務，在有需要時協助勞資雙方達成和解。在 2008 年，勞工處處理的勞資糾紛及申索聲請個案總數為 20 743 宗，這是自 1998 年以來的最低數字。然而，自金融海嘯於 2008 年 9 月發生後，其影響遍及世界各地的經濟體系，香港的經濟亦深受打擊，導致一連串的企業結業、清盤/破產及裁員潮的發生。在 2009 年首 6 個月，勞工處處理的勞資糾紛及申索聲請個案總數為 11 233 宗，比去年同期上升 12%，但調解成功率則仍然維持於 70% 以上的高水平。根據我們的經驗，有效的調解可協助僱員取得應有的權益、防止工業行動的發生、縮少企業原定的裁員規模，及令勞資雙方達成雙方共同接受的薪酬福利安排。

9. 在執法方面，勞工處會繼續主動巡查工作場所，以查核僱主有否遵守勞工法例，給予僱員應有的法定權益。此外，該處亦設有電話熱線供市民舉報僱主剝削僱員法定權益的情況，並對接獲的投訴作出深入的調查，如有足夠證據證明僱主違反法例，勞工處會作出檢控。

## 支援香港企業

10. 為繼續加強支援香港企業，政府已延長於去年 12 月推出的「特別信貸保證計劃」的申請期至 2009 年年底，並於 2009 年 6 月 15 日起實施下列加強計劃的措施：

- (a) 把新批貸款的保證比率由七成增加至八成；
- (b) 每家企業的最高貸款額由 600 萬元提高至 1,200 萬元。當中可用作循環貸款的最高貸款額由 300 萬元增加至 600 萬元；以及
- (c) 把最長保證期由 36 個月延長至 60 個月。

11. 當局亦已將「中小企業信貸保證計劃」的承擔總額由 126 億元增加至 200 億元，以維持計劃的運作。截至 2009 年 7 月 24 日，工業貿易署在兩個計劃下合共已批出 15,185 宗申請，涉及的貸款總額約為 338 億元。受惠企業約為 10,600 家，合共僱用超過 18.6 萬名員工。

## 保障小股東利益

12. 政府會繼續落實措施，加強企業管治，以加強保障小股東和小投資者的利益。財經事務及庫務局目前正進行重寫《公司條例》的工作，當中一些建議旨在提高公司決策的透明度及加強公司資料披露。這些建議包括：

- (a) 規定公眾公司及較大型的私人公司須在董事報告書內作具分析性的業務回顧，並提供一些與財務表現以外的資料，例如公司業務是否對環境造成影響，或與僱員有關的事務等有可能對公司有重大影響的資料。
- (b) 本地成立的上市公司須擬備一份詳細的董事酬金報告書，以披露公司給予個別董事的各種利益，包括基本薪金、袍金、房屋及其津貼、實物利益、退休金供款、獎金、因失去職位而獲得的補償、長期獎勵計劃(包括股票期權)等。若有不少於 5% 股本持有人或擁有表決權的成員要求下，同樣的規定亦適用於其他公司。《上市規則》亦載有適用於所有上市公司的類似披露規定。
- (c) 就有關董事利益衝突的事項，例如董事與自身利益有關的交易或涉及董事的有關連交易，訂定更嚴格的規定。如屬公眾公司，一般規定有關事項須獲得沒有利益關係的股東同意。
- (d) 把董事須以謹慎、技巧及努力行事的職責納入為成文法則，為董事提供明確清晰的指引。

13. 此外，財經事務及庫務局亦會就公司進行協議安排(包括進行私有化)中有關“數人頭”(即有關協議安排須獲得超過半數親自出席或委派代表出席會議並投票同意)的規定作出檢討，並提出一些改革方案。

14. 以上各項建議將納入《公司條例草案》擬稿，於今年年底  
前諮詢公眾。

15. 此外，政府亦會繼續執行由政府當局、證券及期貨事務監  
察委員會(證監會)及香港交易及結算所有限公司(港交所)共同制  
訂的《企業管治行動綱領》。港交所亦會經常檢討《上市規則》  
中有關《企業管治常規守則》。政府亦支持發展上市公司持續披  
露的文化，其中一個方案是在法律上要求適時披露股價敏感資  
料。就此，財經事務及庫務局預算於今年年底或之前就法律條文  
的擬稿諮詢公眾。

## 結語

16. 政府會繼續透過各種途徑鼓勵企業履行社會責任，以保障  
僱員及小股東的利益。

勞工及福利局  
財經事務及庫務局  
二零零九年七月