

2010年10月21日會議
資料文件

立法會人力事務委員會

勞工及福利局在 2010 – 11 年度的施政綱領

引言

行政長官在 2010 年 10 月 13 日發表了《2010 – 11 年施政報告》。本文件旨在闡述在 2010 – 11 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和持續進行的措施。

新措施

(A) 推行覆蓋全港的「鼓勵就業交通津貼計劃」，資助低收入家庭在職人士往返工作地點的交通費用

2. 為減輕低收入家庭在職人士往返住處和工作地點的交通費用的負擔並鼓勵他們持續就業，我們將推出全港性的「鼓勵就業交通津貼計劃」。每名符合條件的低收入家庭的在職人士每月可各自領取交通津貼 600 元。新計劃會取代現時設有 12 個月津貼期限，並只適用於四個指定邊遠地區（即北區、元朗、屯門及離島區）的「交通費支援計劃」。我們現正制訂新計劃的具體細節，並會在今年年底前盡快向委員會匯報詳情。

(B) 向立法會提交條例草案，擴大破產欠薪保障基金的保障範圍，以涵蓋根據《僱傭條例》（第 57 章）可享有而未放取的年假及法定假日的薪酬

3. 破產欠薪保障基金(基金)以特惠款項形式為無力償債僱主的僱員提供適時的援助。基金的資金主要來自按每張商業登記證收取每年 450 元的徵費。基金一向以循序漸進的方式增加保障範圍，以提高對僱員的保障，並確保基金的可持續性。基金經逐步完善後，現時每名僱員最高可獲發的特惠款項由 1985 年的

8,000 元上升至現時的 278,500 元，當中包括以 36,000 元為上限的 4 個月欠薪、以 22,500 元為上限的 1 個月代通知金，及《僱傭條例》下僱員應得的遣散費首 50,000 元加餘額的一半。

4. 經諮詢破產欠薪保障基金委員會後，我們建議擴大基金的保障範圍以涵蓋兩項假期薪酬，而最高金額為 10,500 元。兩項假期薪酬即 –

- (a) 僱員根據《僱傭條例》累積而未放取的年假薪酬，以該僱員在受僱最後一年法定的年假日數為上限；及
- (b) 僱員根據《僱傭條例》在服務最後一天前的 4 個月內可享有而未放取的法定假日薪酬。

5. 經徵詢勞工顧問委員會及本委員會後，我們現正進行修訂《破產欠薪保障條例》(第 380 章)的準備工作，會盡快向立法會提交條例草案。

(C) 為實施《2010 年僱傭(修訂)條例》和《最低工資條例》(第 608 章)作準備

6. 我們一直十分重視保障勞工權益。《2010 年僱傭(修訂)條例》(修訂條例)和《最低工資條例》分別在 2010 年 4 月及 7 月獲立法會通過。修訂條例引入一項新的刑事罪行(新罪行)，以針對僱主故意不支付勞資審裁處(勞審處)或小額薪酬索償仲裁處(仲裁處)裁斷的工資和《僱傭條例》下應得的款項。新罪行的條文將於 2010 年 10 月 29 日開始實施。《最低工資條例》旨在訂定一個恰當的法定最低工資制度，以防止工資過低，並同時確保不會嚴重損害本港勞工市場的靈活性、經濟發展和競爭力，以及對弱勢工人的就業機會不會造成重大的不良影響。若一切進行順利，並預留時間讓社會作準備，我們期望法定最低工資可在 2011 年上半年全面實施。

7. 為配合修訂條例及法定最低工資的實施，勞工處會展開廣泛的教育及宣傳活動，加深公眾對新罪行和《最低工資條例》的了解，包括特別印製的宣傳刊物、新聞稿、勞工處網頁、巡迴展覽、研討會及簡介會等。在法定最低工資方面，勞工處的宣傳資料會列舉不同行業的實例，說明法例條文的應用情況，讓僱主和僱員了解各自在法定最低工資制度下的責任和權益。我們會為僱

主和僱員準備最低工資法例的參考指引。我們亦會繼續與相關的持份團體聯繫，因應個別行業的獨特情況擬訂參考指引。

8. 勞工處十分重視以上條例的實施和執法工作，並會在有關條例實施後，採取嚴厲的執法行動，致力打擊違法行爲，以保障僱員的權益。我們會不遺餘力，對涉嫌違例或舉報的個案進行迅速調查及搜證，如有足夠證據定會提出檢控。

9. 我們會向委員會匯報重要進展。

(D) 應付因大型基建工程開展及裝修和維修工程增加而衍生的職業安全挑戰，並加強有系統的預防及執法措施，以免發生大量建造業意外

10. 由於多項大型基建工程已同時陸續展開，而強制性驗樓規管措施亦會令裝修及維修工程迅速增加，對建造業的安全表現帶來新的挑戰。有鑑於此，勞工處將積極加強有系統的預防及執法措施，推動持份者採取具體措施提升大型基建工程和裝修及維修工程的安全表現，並遏止違反職安健法例的行爲。

11. 在監管大型基建工程的安全表現方面，勞工處會參考當年機場核心工程的成功經驗，除了加強執法工作，亦會增加與各持份者（如有關的政府部門／工程委託人、承建商及工程管理人員等）的合作，包括參與日常在地盤的安全管理會議及地盤安全檢查，並會採取嚴厲的執法行動以確保地盤實施工作安全制度。

12. 在裝修及維修工程方面，我們會加強巡查工作地點，跟進各策略性夥伴，例如房屋署、香港房屋協會以及物業管理公司的通報；我們亦會與職業安全健康局及各業界持份者（例如商會、工會和建造業工人註冊管理局等）緊密合作，加強推廣及宣傳的工作，以提升承建商的安全意識。由於裝修及維修工程往往在私人居所進行，故此我們亦會與地區持份者，包括業主立案法團、區議會、安全社區，以及物業管理業人士合作，在地區層面提升對裝修及維修工程的安全意識，並鼓勵其向勞工處提供情報以作更有效的針對性巡查。

(E) 檢討及改善強制性安全訓練課程的監管制度

13. 培訓對於提升從事高危工作的人士的安全意識及增加他們在這方面的知識，扮演重要的角色。《工廠及工業經營條例》（第 59 章）及其附屬規例要求從事某類高風險行業和工序，以及操作較危險機器的工人，必須接受強制性安全訓練；而勞工處處長則獲授權認可該等安全訓練課程。

14. 勞工處十分重視確保強制性安全訓練的質素，並為此設有嚴謹的監管機制。我們曾先後於 2008 年及 2010 年撤銷兩間被發現嚴重違反批核條件的課程主辦機構舉辦的四項訓練課程的認可。過去數年的經驗顯示，我們需要進一步提升強制性安全訓練課程的質素保証。我們正徵詢業界主要持份者的意見，並全面檢視現行強制性安全訓練課程的認可及監管制度，期望藉此制定提升質素的分段性計劃。

(F) 檢討現行農曆年假適逢星期日的補假安排

15. 《僱傭條例》規定，如農曆年初一適逢星期日，僱員可於之前的一天，即星期六放取補假。有市民關注到在這安排下，那些每周工作五天（由星期一至星期五）並在星期六休假的僱員會因而少放了一天農曆新年假期。

16. 鑑於不同行業的僱員有不同的上班模式（例如並非所有僱員均每周工作五天，而即使是從事五天工作周的僱員也並不一定於星期六不用上班），以及不同機構的運作或存在很大差異，我們會仔細研究任何對現行補假安排作出的更改對僱員、僱主及整體經濟可能帶來的影響。下一次農曆年初一適逢星期日的情況會在 2013 年出現，政府會在這期間進行仔細研究，並在決定未來路向時參考研究結果和相關持份者的意見。

(G) 研究訂立標準工時

17. 標準工時是一個複雜的課題。現時，對於香港應否訂立標準工時，僱主、僱員及社會各界的意見分歧。由於訂立標準工時會對本港的社會、經濟、競爭力和就業等方面帶來深遠的影響，我們必須謹慎處理。其中一個我們必須謹記的因素是低薪行業的

中小企的承擔能力，尤其當我們尚未掌握剛通過的《最低工資條例》會否及將會如何影響中小企營運的實質數據。儘管如此，我們會就此課題開展深入探討並諮詢相關的持份者。

持續推行的措施

(H) 繼續為在天水圍以先導形式設立的一站式就業及培訓中心進行籌備工作

18. 勞工處會於明年在天水圍成立一個先導性質的一站式就業及培訓中心，向有需要的求職者，包括失業綜合社會保障援助受助人，提供全面的就業及培訓支援。該中心會理順、整合及提升現時由勞工處、社會福利署（社署）及僱員再培訓局（再培訓局）提供的就業及培訓／再培訓服務。該中心會評估求職者的就業需要，以便向他們提供針對性的服務，例如透過個案管理服務跟進求職者尋找工作的歷程，以及為求職者提供度身訂造的輔導和入職後的跟進支援。我們亦會視乎需要安排求職者參加特別就業服務計劃及再培訓課程，以提高他們的就業能力。

19. 一站式就業及培訓中心座落於天水圍天晴邨的社區綜合服務大樓，該大樓尚在興建中。我們已展開成立該中心的籌備工作，包括發展一套全面的評估工具以分析求職人士的就業需要、設計一套資訊系統，使勞工處、社署、再培訓局及相關服務機構之間可以強化資訊分享，以支援上述的綜合服務，以及採購所需的設備。我們期望該中心可於 2011 年年中投入服務。

(I) 推出「就業導航試驗計劃」

20. 我們會在今年年底前推出為期兩年的「就業導航試驗計劃」。計劃旨在鼓勵及協助待業求職者，包括殘疾人士，入職和持續就業。在該計劃下，就業主任會評估求職者的就業和培訓需要，並分析求職者本身的條件，與他們希望尋找的工作所要求的知識和技能有否錯配，及求職者是否需要調整他們的期望，又或通過如再培訓等措施，收窄本身條件與工作要求兩者之間的差距。就業主任亦會協助求職者製訂求職計劃，並在有需要時召開檢討會議調整求職計劃，及按需要提供進一步的支援。

21. 「就業導航試驗計劃」會向符合資格的參加者發放合共最多5,000元的鼓勵金，以鼓勵他們入職及留任最少三個月。該鼓勵金會分三期發放：參加者在成功受僱及到任後，可獲支付500元；當他們受僱滿一個月後，可獲發放1,500元；及至他們留任滿三個月，便可領取餘下的3,000元。預計22 000名求職者可在兩年試驗期內受惠。

(J) 擬訂立法建議以推行強制的復職或再次聘用命令，並要求不遵從有關命令的僱主向僱員支付額外款項

22. 根據《僱傭條例》，勞審處如裁定僱員遭僱主不合理¹及不合法²解僱，可在勞資雙方同意下，頒令僱員復職或獲再次聘用。如勞審處沒有作出復職或再次聘用的命令，可向僱員判予終止僱傭金及／或不超過15萬元的補償金。根據現行《僱傭條例》，在沒有僱主的同意下，縱使勞審處認為作出復職或再次聘用的命令屬恰當，亦無權作出有關命令。

23. 為加強保障僱員免遭不合理及不合法解僱，我們現正草擬修訂《僱傭條例》的草案，並徵詢勞工顧問委員會及有關持份者的意見，就不合理及不合法解僱個案，免除須僱主同意才可作出復職或再次聘用命令的規定。條例草案會訂明不遵從勞審處頒發的強制復職或再次聘用命令的僱主須向僱員支付一筆額外款項。鑑於《2010年僱傭（修訂）條例》已將故意拖欠勞審處或仲裁處裁斷的款項(當中包括同樣源於不合理及不合法解僱的補償金)訂為新的刑事罪行，在草擬過程中，我們會考慮該修訂條例對施行復職或再次聘用命令條文可能帶來的影響。

¹ 根據《僱傭條例》，解僱的正當理由包括解僱為基於僱員的行為、工作所需的能力或資格、裁員或其他真正的業務運作需要、法例的規定和其他實質理由。.

² 不合法解僱指僱員在懷孕或放取產假期間、在放取有薪病假期間、因工受傷後、基於行使職工會權利或在執行《僱傭條例》、因工遭遇意外或違反工作安全法例而進行的法律程序中作證等原因遭解僱。

(K) 根據收集所得有關並非以連續性合約受僱的僱員的統計數據，檢討《僱傭條例》中連續性僱傭的定義，並繼續諮詢有關各方

24. 現時，不論僱員受僱期的長短及其每周工作時數，所有受《僱傭條例》保障的僱員均可享有若干僱傭權益和福利，例如工資的支付、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。僱員如根據「連續性合約」³受僱，在符合《僱傭條例》訂明的相關條件的情況下，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。

25. 為檢討在《僱傭條例》下「連續性合約」的定義，勞工處已委託政府統計處進一步蒐集並非以「連續性合約」受僱的僱員的統計數據，有關統計調查正在進行中。待調查完成後，勞工處會將搜集所得的數據作爲檢討之用。

26. 由於「連續性合約」是釐訂僱員是否享有在《僱傭條例》下多項僱傭權益的基礎，對這法定定義的修訂會對勞工市場和整體社會有深遠的影響。因此，在考慮未來路向時，政府必須作出深入和詳細的研究。我們會繼續在過程中諮詢相關的持份者。

(L) 繼續推廣家庭友善僱傭措施

27. 勞工處一直鼓勵僱主因應僱員情況及機構的運作需要，採納家庭友善僱傭措施，以協助僱員兼顧工作和家庭的責任。有關措施的推廣工作，是勞工處在與各持份者保持緊密及恆常溝通時，必不可少的重點。推廣的渠道包括不同行業的人力資源經理會及行業性三方小組、巡迴展覽等。爲加強公眾對家庭友善僱傭措施的了解，我們於 2010 年年初製作了一套家庭友善僱傭措施短片，有關光碟亦廣泛派發予各持份者。勞工處現正製作一輯適用於大眾媒體播放的新短片，向僱主、僱員及普羅大眾進一步宣傳有關信息。

³ 根據《僱傭條例》，按「連續性合約」受僱的定義是指僱員受僱於同一僱主四星期或以上，而每周工作 18 小時或以上。

(M) 打擊假自僱問題

28. 有議員及工會人士關注到一些僱員被僱主稱為「自僱人士」，即使他們之間存在僱傭關係。正如我們於 2009 年 11 月 19 日在本委員會的會議上作出的匯報，當局採取了三管齊下的措施以應對這個問題。第一，我們已加強推廣及宣傳工作以提高市民對「假自僱」的認識，包括如何分辨僱員與自僱人士，及訂立假自僱安排對僱員和僱主的弊端。此外，我們亦為涉及「假自僱」糾紛的僱員提供更方便的諮詢及調解服務。最後，我們已加強執法以保障僱員的法定權益。

29. 由於過往的調查和檢控工作是根據《僱傭條例》的個別條款執行（如不遵守有關支付工資或法定假期的條款），因此我們並沒有運作數字以顯示假自僱的普遍程度。自 2009 年第 4 季，我們已開始收集有關假自僱的糾紛和執法行動的數據。

(N) 繼續採取執法行動，打擊違例欠薪的罪行

30. 在 2010 年，勞工處繼續採取多管齊下的策略，透過推廣和主動的工作場所巡查及檢控，打擊僱主違例拖欠工資。該處進行全面的推廣，提醒僱主履行支付工資的法定責任，促請僱員迅速舉報違反勞工法例的個案及追討欠薪，並廣泛地宣傳其投訴熱線（2815 2200）。在該處嚴厲執法下，在 2010 年首九個月，因欠薪而被定罪的傳票達 1 202 張，較去年同期上升 28%。

31. 如有足夠證據，我們定會就欠薪事件採取檢控行動。假如僱主是有限公司，我們除檢控該公司外，亦會考慮檢控其董事及其他負責人士。在 2010 年首九個月，有三名公司董事及一名僱主因欠薪而被判處監禁刑罰；另有四名公司董事或負責人及六名僱主因欠薪而被判處社會服務令。在 2010 年首九個月，涉及公司董事及負責人因欠薪而被定罪的傳票達 383 張，較去年同期上升 38%。

(O) 繼續根據情報執法，以及採取積極策略，遏止非法僱用勞工

32. 保障本地工人的就業機會一直是政府的重點工作。在 2010 年首九個月，勞工處聯同其他執法部門採取了 150 次聯合行動，突擊搜查目標機構，打擊非法僱傭活動。這與去年同期的 155 次聯合行動數字相若。

33. 除執法行動外，勞工處亦透過不同渠道，包括在報章和公共交通工具刊登廣告、新聞稿及宣傳單張，提醒市民認識聘用非法勞工的嚴重後果。該處亦廣泛宣傳其投訴熱線（2815 2200），鼓勵市民提供非法僱傭活動的情報。政府會繼續加強宣傳及執法工作，以打擊非法僱傭活動。

(P) 繼續檢討《安全使用塔式起重機工作守則》，並就建議修訂諮詢建造業界

34. 勞工處處長在 2002 年根據《工廠及工業經營條例》第 7A 條發出《安全使用塔式起重機工作守則》（守則）。守則向業界責任履行人提供實務指引，確保安全及正確使用塔式起重機以防止意外發生。

35. 建造業議會在 2008 年亦發出了《塔式起重機安全指引》（指引），就如何加強塔式起重機操作的安全，提出由業界持份者（包括塔式起重機機主、專門承建商和專業人士）所倡議的良好作業模式。我們在 2009 年 8 月進行的評估顯示建造業已全面採納指引倡議的作業模式。

36. 勞工處在 2009 年 10 月已著手檢討守則，在適當的情況下將會把指引建議的措施收錄在守則內。我們將會就守則的修訂建議，諮詢建造業持份者，目標是在 2011 年上半年完成檢討工作。

總結

37. 委員請省覽本文件內容。

勞工及福利局
勞工處
2010 年 10 月