

2011年10月20日會議  
資料文件

## 立法會人力事務委員會

### 勞工及福利局在 2011 – 12 年度的施政綱領

#### 引言

行政長官在 2011 年 10 月 12 日發表了《2011 – 12 年施政報告》。本文件闡述在 2011 – 12 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主要措施。

#### 新措施

##### (A) 向立法會提交條例草案，改善現行農曆年假或中秋節翌日適逢星期日的補假安排

2. 隨著近年香港社會及經濟情況的轉變，每週工作五天並於星期六及星期日均不用上班的僱員人數有所上升。對於這些僱員來說，如農曆新年假期或中秋節翌日的任何一日適逢星期日，現時《僱傭條例》(第 57 章)及《公眾假期條例》(第 149 章)下以假期前的日子替代成為假期的安排，會令替代成為假期的日子與他們星期六不用上班的日子重疊。社會上有意見認為，在上述情況下，這些僱員實際上會損失一天假期，並認為目前的安排不再適合現今的實際環境，需要改變。

3. 為回應這方面的關注，我們已就現行農曆新年假期及中秋節翌日適逢星期日的補假安排完成檢討，並諮詢了勞工顧問委員會(“勞顧會”)及立法會人力事務委員會，他們均支持政府對《僱傭條例》及《公眾假期條例》下的相關條文作出的建議修訂。我們計劃於 2011 - 2012 立法年度向立法會提交條例草案，以改善有關補假安排。

**(B) 透過職業訓練局推行試點計劃，為服務行業提供有系統的見習培訓，包括業內工作實習及相關專業教育**

4. 因應青年人不同的志向及興趣，政府多年來推行學徒訓練，以鼓勵他們接受正規在職培訓。為了培育人才以配合服務行業的迅速發展，職業訓練局將推行試點計劃，為業界提供有系統的見習培訓，以美容、美髮兩個行業為起點，讓 15 歲或以上的青年人得到業內工作實習及相關的專業教育。

5. 試點計劃包括第一年的基礎課程及第二年的特定專業技能課程。預計總培訓名額每年約 1 000 個。試點計劃會為政府及業界提供寶貴經驗，以便為服務行業研究及發展系統化的見習培訓，亦為青年人提供更多元化的培訓及工作機會。

**(C) 鑑於大型基建工程動工，以及樓宇裝修和維修工程預計迅速增加，加強有系統的預防及執法措施，提升建造業安全**

6. 數項大型基建工程的展開，以及強制性驗樓規管措施令裝修及維修工程迅速增加，都為建造業安全的表現帶來新的挑戰。

7. 在大型基建工程方面，勞工處將加強執法工作，亦會增加與各有關機構（如承建商、工程管理人員及相關政府部門／工程委託人等）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。在裝修及維修工程方面，勞工處會加強巡查工作地點，跟進各策略性夥伴，包括房屋署、香港房屋協會以及物業管理公司的通報。勞工處亦會加強地區巡邏及在辦公時間以外的巡查，以監察承建商有否逃避監管，採用不安全的施工方法。此外，勞工處會與職業安全健康局及各業界機構緊密合作，加強推廣及宣傳的工作，以提升承建商的安全意識。

**持續推行的措施**

**(D) 監察鼓勵就業交通津貼計劃的推行情況，並在計劃實施一年後進行中期檢討**

8. 「鼓勵就業交通津貼計劃」剛於 10 月 3 日開始接受申請。勞工處現正從速處理接獲的申請，以期在年底前向首批合資格的申請者發放津貼。我們會密切留意計劃的推行情況，並參考

計劃的運作經驗進行中期檢討。如有需要，我們會考慮提前進行中期檢討。我們會在計劃推出三年後全面檢討計劃的成效。

#### **(E) 於 2012 年年中完成有關標準工時的政策研究**

9. 標準工時是一個非常複雜和具爭議性的課題。現時，僱主、僱員及社會各界對於香港應否訂立標準工時的意見，有很大的分歧。我們明白標準工時對本港的社會和經濟會帶來深遠的影響，因此，我們必須審慎處理。

10. 隨著《2010-11 施政報告》的發表，勞工處已就標準工時啓動有關的政策研究。研究涵蓋其他地方在規管工時方面的制度和經驗，而統計處亦會協助收集香港勞動人口及各行各業目前的工作時數情況，例如協議工作時數及超時工作等數據，以便作深入及客觀的分析。我們預計將於 2012 年年中完成有關研究。政策研究結果會為社會就這個議題將來的討論提供良好的基礎，加深社會人士對這議題的認識及有助他們提出意見。

#### **(F) 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，以理順、整合和提升現時由勞工處、社會福利署及僱員再培訓局提供的就業及培訓／再培訓服務**

11. 勞工處會繼續加強對弱勢社羣的就業支援。我們將於 2011 年年底在天水圍成立一個先導性質的一站式就業及培訓中心（一站式中心），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歷程；以及為求職者提供度身訂造的輔導、就業、培訓和入職後的跟進支援等。

12. 一站式中心座落於天水圍天晴邨新落成的社區綜合服務大樓，現階段正進行內部裝修工程。為方便求職人士一站式地獲得就業及培訓／再培訓服務，再培訓局的服務中心亦將會設於同一大樓。我們已制定評估工具，讓求職人士分析本身的就業需要及了解自己有關工作方面的特質，以更有效地計劃職業路向。委託非政府機構在一站式中心提供個案管理及就業支援服務的招標

工作，亦已順利完成。此外，供各有關單位，包括勞工處、社署和再培訓局交換資料數據的資訊科技系統，以及中心各項設備的採購工作，亦已大致完成。

13. 此外，勞工處在 2010 年 7 月推出了一項特別就業計劃，專門給 15 至 24 歲有特別就業困難的青少年。在該計劃下，非政府機構獲委託為該些青少年提供為期 12 個月的在職培訓及工作實習。

14. 計劃第一期共有 109 名學員參加，在職培訓期於 2010 年 11 月開始，實習學員可獲 4,500 元月薪。因應法定最低工資於 2011 年 5 月 1 日起生效，學員的月薪按曆月的大小獲上調至 6,128 元或 6,314 元。計劃第二期預計在 2011 年第四季展開，其月薪將劃一為 6,350 元，與第一期調整後的水平相約。

**(G) 在諮詢有關各方及取得共識後，擬訂立法建議，賦予勞資審裁處權力，就僱員遭不合理及不合法解僱的情況作出復職或再次聘用的強制命令，並要求不遵從有關命令的僱主向僱員支付額外款項**

15. 根據現行《僱傭條例》，若僱員遭不合法解僱<sup>1</sup>，而僱主不能證明該解僱是基於《僱傭條例》訂明的正當理由<sup>2</sup>而作出，勞資審裁處（“勞審處”）可在勞資雙方同意下，頒令僱員獲得復職或再次聘用。如勞審處沒有作出復職或再次聘用的命令，可判僱員得到終止僱傭金及/或不超過 15 萬元的補償金。惟在現行條文下，縱使勞審處認為作出復職或再次聘用命令屬恰當，若沒有僱主的同意，亦無權作出有關命令。

16. 為加強保障僱員免遭不合理及不合法解僱，我們建議修訂《僱傭條例》，賦權勞審處就不合理及不合法解僱的個案，可在其認為作出復職或再次聘用命令屬恰當而僱主遵從該命令是合理切實可行的情況下，無需取得僱主同意而作出強制復職或再次聘用命令，以及頒令不遵從有關命令的僱主須向僱員支付一筆額外款項。

---

<sup>1</sup> 不合法解僱是指違反勞工法例的解僱，包括在以下情況解僱員工：僱員在懷孕或放取產假期間；僱員在放取有薪病假期間；僱員因工受傷後；僱員基於行使職工會權利或在執行《僱傭條例》；僱員因工遭遇意外或曾在執行工作安全法例而進行的法律程序中作供或查訊中提供資料。

<sup>2</sup> 《僱傭條例》所訂明解僱的正當理由包括：僱員的行為、僱員執行工作的能力／資格、裁員或其他真正的業務運作需要、遵從法例規定及其他實質理由。

17. 根據另一條於 2010 年 10 月生效的《2010 年僱傭（修訂）條例》，故意拖欠勞審處或小額薪酬索償仲裁處（“仲裁處”）裁斷的款項（包括同樣源於不合理及不合法解僱的補償金）已被訂為刑事罪行，違例僱主最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。由於拖欠因不合理及不合法解僱而衍生的補償金已被刑事化，現階段有需要考慮如何處理拖欠建議中因不合理及不合法解僱而衍生的額外款項。我們正再就強制復職的修訂建議諮詢勞顧會及有關各方的意見。在取得共識後，我們會向本委員會作出匯報，以期盡快向立法會提交條例草案。

**(H) 繼續向市民大眾推廣家庭友善僱傭措施，鼓勵僱主多採納這些措施，並就設立法定侍產假進行研究**

18. 勞工處一直鼓勵僱主因應僱員需要及機構的運作情況，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，建立關愛僱員的機構文化及工作環境。有關措施的推廣工作已成為勞工處主要推動的項目之一。我們會繼續透過行業性三方小組及涵蓋不同行業的人力資源經理會等渠道，以及透過舉辦展覽、播放宣傳片、派發教育光碟和宣傳品，和於報章刊登特稿等方式，推廣有關訊息，以促進更多僱主支持實行家庭友善僱傭措施及深化市民對這些措施的認識。此外，我們正就侍產假的課題展開研究。在研究的過程中，我們會小心衡量香港社會的實際情況，評估立法設立侍產假對本港僱主（尤其是中小型企業）和整體經濟可能帶來的影響，以及社會上對此是否已有共識。

**(I) 參考收集所得有關按短期或短工時僱傭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，並在過程中繼續諮詢有關各方**

19. 現時，所有僱員，不論其受僱期或每周工作時數的長短，均受到《僱傭條例》就支付工資、限制扣除工資、享用法定假日，及防止歧視職工會等方面的保障。無論是全職或兼職僱員，如根據連續性合約<sup>3</sup>受僱，並符合條例訂明的相關條件，可享有其他僱傭福利，例如休息日、有薪法定假日、年假、疾病津貼、遣散費及長期服務金等。

---

<sup>3</sup> 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。

20. 勞工處現正參考政府統計處最新收集所得有關按短期或短工時僱傭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。由於連續性合約是僱主為僱員提供在《僱傭條例》下多項僱傭權益的基礎，這方面的任何改變均會對勞工市場和整體社會有深遠的影響。因此，在考慮是否需要作出改變前，政府必須審慎及全面地作出研究。我們會在過程中繼續諮詢有關各方。

**(J) 繼續採取綜合措施，加深僱主及僱員對分辨僱員與自僱人士的認識，以保障僱員權益**

21. 我們曾於 2011 年 7 月 12 日本委員會的會議上，透過介紹勞工處就涉及假自僱糾紛個案所收集的數據和作出的分析，向委員匯報當局處理假自僱問題所採取的措施。正如我們早前向委員論及，從監察涉及假自僱糾紛個案的經驗顯示，竭力遏止假自僱固然重要，但同時我們亦需要維持經濟活動的靈活性，讓個別人士可按照其個人意願及需要提供自僱服務。為達至上述目標，我們會繼續採取三管齊下的措施打擊假自僱的問題。

22. 在宣傳及推廣方面，我們會繼續推出一系列多元化的活動，包括播放電視宣傳片及電台宣傳聲帶、於公共交通工具刊登廣告、派發單張及宣傳品、張貼海報、刊登特稿，以及舉辦展覽、簡介會和講座等，以教育公眾人士兩種不同合約形式的分別及利弊，提醒他們在訂立合約前清楚了解與對方工作關係的重要性。事實上，自上次向委員會作出匯報後，我們已於 2011 年 8 月推出新的電台宣傳聲帶，以提高公眾對假自僱的認識。

23. 此外，我們會繼續為涉及假自僱糾紛的人士提供方便的諮詢及調解服務。對那些懷疑因假自僱而致權益受損的人士，我們會提供足夠的渠道以便他們舉報不法行為。若有足夠證據，我們定必採取嚴厲的執法行動，向違例僱主提出檢控，以打擊假自僱。

**(K) 繼續採取執法行動，打擊違例欠薪罪行，包括違反法定最低工資規定，以及故意拖欠勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處裁斷的款項**

24. 在 2011 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。配合《最

低工資條例》的實施，勞工處的勞工督察會繼續主動巡查各行各業的工作場所，及對低收入行業（包括飲食、零售、清潔、保安等）採取執法行動，以保障僱員的法定權益。

25. 勞工處進行全面的宣傳及推廣，提醒僱主履行支付工資的法定責任，促請僱員舉報違反勞工法例的個案及盡早追討欠薪，並廣泛宣傳其投訴熱線（2815 2200）。隨著經濟改善，及透過勞工處的嚴厲執法和積極預防欠薪的措施，整體勞工市場的欠薪情況正持續改善。在 2011 年首九個月，因欠薪而被定罪的傳票有 732 張，較去年同期下跌 39%。在 2011 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 133 張，較去年同期下跌 65%。

26. 法定最低工資自 5 月 1 日實施至今，在僱主遵行法例方面，整體情況令人滿意。在 5 月 1 日至 9 月 30 日期間，勞工督察共進行超過 15 000 次巡查，涵蓋低收入行業包括飲食、零售、清潔、保安等的企業，當中發現 57 宗懷疑違反《最低工資條例》的個案。勞工督察已就所有懷疑違例個案作出跟進，並確認大部份個案的僱員已獲付法定最低工資。如有足夠證據，勞工處會向蓄意違例的僱主提出檢控行動。

27. 《2010 年僱傭(修訂)條例》自 2010 年 10 月 29 日起生效，在《僱傭條例》下引入一項新的刑事罪行：如僱主故意及無合理辯解沒有支付勞審處或仲裁處所裁斷的款項，而該等款項包含《僱傭條例》下涉及刑事制裁的工資及權利，該僱主即屬違法。截至 2011 年 9 月底，勞工處共錄得 10 宗涉及新例下被定罪的個案。勞工處正就其他涉嫌拖欠裁斷款項的個案積極進行調查及檢控行動。

#### **(L) 繼續根據情報執法，以及採取積極策略，遏止非法僱用勞工**

28. 保障本地工人的就業機會一直是政府的重點工作。在 2011 年首九個月，勞工處聯同其他執法部門採取了 149 次聯合行動，突擊搜查目標機構，打擊非法僱傭活動。去年同期的行動次數為 150。

29. 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。

**(M) 繼續推行公眾教育及宣傳活動，促進僱主及僱員對最低工資法例的認識，以及防範僱主故意拖欠勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處裁斷的款項**

30. 自《最低工資條例》於 2010 年 7 月獲立法會通過後，勞工處已舉辦大量宣傳活動，向公眾推廣法定最低工資的訊息，以及協助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。我們會繼續進行廣泛的教育及宣傳活動，舉辦大型的講座和巡迴展覽，及通過不同渠道宣傳法定最低工資的規定，以配合最低工資法例的實施。

31. 為促進公眾對把僱主故意不支付勞審處或仲裁處裁斷的款項刑事化的《2010 年僱傭(修訂)條例》的了解及提醒僱主遵守法例的規定，勞工處會繼續推出多項教育及宣傳活動，包括派發宣傳刊物、張貼海報、舉辦講座及巡迴展覽等。此外，我們剛於 2011 年 10 月推出一款解釋在修訂條例下有關「無合理辯解」條文的單張，並將於 2011 年第四季開始陸續派發簡介修訂條例小冊子的多種少數族裔外文版。

**(N) 繼續修訂法例的工作，以擴大破產欠薪保障基金的保障範圍，包括《僱傭條例》訂明而未放取的年假及法定假日的薪酬**

32. 破產欠薪保障基金（基金）提供安全網，以特惠款項形式向僱員墊支被無力償債僱主所拖欠的工資、代通知金及遣散費，為他們提供適時的援助。政府已於 2011 年 7 月 13 日將《2011 年破產欠薪保障(修訂)條例草案》提交立法會，有關條例草案將於本立法年度內進行審議。條例草案旨在擴大基金的保障範圍以涵蓋僱員根據《僱傭條例》未放取年假的薪酬，以不超逾僱員在最後假期年有權享有的全部年假為限（視乎僱員的服務年資，由 7 至 14 天不等），以及在服務最後一天前的 4 個月內未放取法定假日的薪酬，總額上限為 10,500 元。我們期望條例草案早日獲得通過，使僱員受惠。



**(O) 繼續改善強制性安全訓練課程的監管制度**

33. 為改善現行的強制性安全訓練課程的監管制度，勞工處已於 2011 年 9 月推出三項改善措施，包括劃一訓練課程的內容、統一擬備課程考試的試卷，以及合併現時為各類訓練課程所分別發出的課程指引。勞工處會加強監察力度，確保改善措施得到順利推行，並會於適當時間檢討有關措施的成效。

**(P) 於 2011-12 年度完結前，完成推行按照僱員再培訓局(再培訓局)未來發展路向策略性檢討的建議而訂定的一系列措施，以提升培訓及再培訓服務**

34. 再培訓局於 2009 年初就其未來發展路向的策略性檢討向政府提交最後建議。有關建議於 2009 年 3 月 31 日獲政府同意予以推行。再培訓局正分階段推行各項建議，並將於 2011-12 年度完結前完成。隨著建議得以落實，再培訓局為失業和在職人士提供更全面、專業及更多元化的服務。

**總結**

35. 委員請省覽本文件內容。

勞工及福利局  
勞工處  
2011 年 10 月