

財務委員會 人事編制小組委員會討論文件

2013 年 1 月 30 日

總目 90－勞工處

分目 000 運作開支

請各委員向財務委員會建議，在勞工處開設下述編外職位，為期 3 年，由 2013 年 4 月 1 日起，至 2016 年 3 月 31 日止－

1 個首席勞工事務主任職位

(首長級薪級第 1 點)(112,200 元至 122,650 元)

問題

我們需要加強勞工處首長級人員的支援，以領導特別新設的工時政策科及支援標準工時專責委員會(下稱「專責委員會」)。

建議

2. 我們建議在勞工處開設 1 個首席勞工事務主任編外職位(首長級薪級第 1 點)，為期 3 年，由 2013 年 4 月 1 日起，至 2016 年 3 月 31 日止，為協助專責委員會的工作而提供所需的首長級支援，以及負責所有與標準工時相關的工作，包括跟進委員會的商議結果和建議、推動深入的政策研究與制定、籌備諮詢工作，以及推行公眾認知及教育計劃等。

理由

標準工時政策研究

3. 政府已完成標準工時的政策研究，研究範圍包括：(a)其他地方在規管工時方面的制度和經驗；(b)香港各行各業僱員的最新工時情況；以及(c)評估在本港設立標準工時的影響。研究的目的是要提供一個堅實及客觀的基礎，從而推動各界就標準工時這個重要課題作出知情及深入的討論，並鼓勵各界人士交流意見。

4. 政策研究報告全文已在 2012 年 11 月 26 日發表。報告提出一些有關設計和推行工時制度的關鍵課題供進一步研究，包括工時的定義、標準工時與最高工時、豁免安排和彈性安排。

5. 報告亦列出多項須予客觀及深入討論的重要問題，供勞資團體參與討論，也讓社會整體參與其中，例如，我們需要就本港工時政策的目的、對香港最合適和有效的工時政策形式、如何配合不同行業的獨特情況，並顧及佔本港企業數目遠超過百分之九十以上的中小型企业(下稱「中小企」)的利益等重要問題作出決定。我們必須確保有關政策既配合香港獨特的社會經濟環境，也能平衡僱主、僱員利益，並顧及更宏觀的社會訴求。

成立專責委員會

6. 行政長官在其競選政綱曾提及成立專責委員會跟進這項研究。專責委員會的成員會包括政府、僱主和僱員代表、學者和社會人士。這個成員組合有助專責委員會工作時客觀全面，取態持平，並可確保專責委員會能充分及全面地反映各界就標準工時對整體經濟、勞工市場、中小企及民生等的影響所提出的意見和關注。

7. 勞工及福利局局長現正展開籌組專責委員會的工作，籌組工作預期可在 2013 年第一季完成。鑑於標準工時課題複雜及敏感，而且對本地經濟及勞工市場影響深遠，專責委員會必須有足夠時間及充足支援，以深入研究所涉及的問題和徵詢意見。

設立工時政策科

8. 當局的標準工時政策研究是由勞工處的臨時小組進行，而該小組屬短期性質，經內部調配人手組成。鑑於此課題極其複雜、專門和備受爭議，以及上文提到專責委員會的任務，勞工處有需要特別成立工時政策科，為專責委員會提供支援，並持續密切跟進有關政策研究。該科轄下初期設有兩個專責小組，分別是：(a)秘書處組，以便為專責委員會提供有效的秘書處服務；以及(b)研究及諮詢組，以提供政策支援和協調政策制定工作，包括進一步深入研究工時制度、就工時政策對各個經濟範疇的影響建議進一步的評估工作、研究與特殊工時模式或工時安排的行業有關的措施、支援專責委員會進行諮詢工作、推行公眾認知及教育計劃，以及提高公眾對標準工時相關措施的認識。

有需要開設 1 個首席勞工事務主任首長級編外職位

9. 要領導工時政策科以進行第 8 段所述的工作，必須由一名有適當資歷的資深勞工事務主任職系人員專責領導。該名人員須熟悉勞工議題和勞工情況，並有能力妥善處理涉及工時政策的技術及複雜問題。因此，我們建議開設 1 個首席勞工事務主任編外職位，職銜定為首席勞工事務主任(工時政策)，由 2013 年 4 月 1 日起，至 2016 年 3 月 31 日止，為期 3 年。擬設的首席勞工事務主任(工時政策)向助理處長(政策支援)負責，負責領導工時政策科；擔任專責委員會的秘書，並督導提供予專責委員會的秘書處支援；籌備諮詢工作；推行公眾認知及教育計劃；督導進一步及深入的政策研究；就工時政策對整體經濟和勞工市場，特別是中小企的影響，建議進一步的評估工作，並作出有關統籌；以及適當跟進專責委員會的商議結果和建議。此外，擬設的首席勞工事務主任(工時政策)將帶領分析各利益相關者的意見，供專責委員會商議政策方針時參考。

10. 這個職位的建議開設期，充分顧及標準工時的複雜性和爭議性，以及專責委員會需要考慮的重大政策課題。我們會因應專責委員會的工作進度，檢討是否有需要繼續保留該擬設職位。

非首長級的人力支援

11. 正如上文第 8 段所述，擬設的首席勞工事務主任(工時政策)職位轄下設有兩個專責小組，包括 7 名新設的有時限職位(包括 1 名高級勞工事務主任、2 名勞工事務主任、1 名一級助理勞工事務主任、2 名二級助理勞工事務主任及 1 名助理文書主任)。

附件1 12. 擬設的首席勞工事務主任(工時政策)職位的職責說明載於附件 1。
附件2和 勞工處現行及建議的組織圖分別載於附件 2 和附件 3。
附件3

曾考慮的其他方法

13. 現時，勞工處勞工事務行政部共有 7 名首長級人員，計有 5 名助理處長和 2 名首席勞工事務主任，以輔助勞工處副處長(勞工事務行政)。我們曾審慎考慮可否調配勞工處現時的首長級人員，以擔任擬設職位的工作。然而，所有首長級人員在處理其所負責的政策工作及部門日常運作時已經分身不暇，兼且須負責不少新措施，以配合社會對就業、勞資關係及其他勞工服務日趨殷切的需求。勞工事務行政部現有的 5 名助理處長和 2 名首席勞工事務主任的職責範圍載於附件 4。要任何一位首長級人員在不影響現有工作的情況下兼顧擬設的首席勞工事務主任的職務，並不可行。

對財政的影響

14. 按薪級中點估計，開設建議的首席勞工事務主任職位，所需增加的年薪開支為 1,428,600 元，而預計所需的每年平均員工開支總額(包括薪金及員工附帶福利開支)，則為 1,755,000 元。開設上文第 11 段所述的 7 個非首長級職位，按薪級中點估計所需增加的年薪開支為 4,343,820 元，而預計所需的每年平均員工開支總額則為 6,009,000 元。我們會在 2013-14 年度及其後年度的預算草案內預留所需款項，支付這項建議及所需支援人手的開支。

公眾諮詢

15. 我們已於 2012 年 12 月 18 日向立法會人力事務委員會簡述標準工時政策研究，以及開設首席勞工事務主任(工時政策)職位的建議，委員原則上支持向人事編制小組委員會提交這項建議。

背景

16. 近年來，大眾日益關注長工時對僱員健康以及工作與生活平衡的影響。然而，標準工時是極其複雜而又備受爭議的課題，涉及林林總總的社會和經濟問題，所牽涉的僱員界別廣泛。為標準工時立法將會對社會、經濟、競爭力及就業等方面帶來深遠影響。現時，僱主、僱員和社會各界對應否在香港推行標準工時意見分歧。為此，上屆政府就標準工時進行政策研究，並於 2012 年 11 月發表有關報告。行政長官曾在其競選政綱提及，成立專責委員會跟進這項政策研究。

編制上的變動

17. 過去兩年，勞工處在編制上的變動如下－

編制 (註)	職位數目			
	目前情況 (2013 年 1 月 1 日)	2012 年 4 月 1 日 的情況	2011 年 4 月 1 日 的情況	2010 年 4 月 1 日 的情況
A	15 [#]	15	15	13+(1)
B	343	349	335	323
C	1 841	1 826	1 615	1 509
總計	2 199	2 190	1 965	1 846

註：

A – 相等於首長級或相同薪級的職級

B – 頂薪點在總薪級第 33 點以上或相同薪點的非首長級職級

C – 頂薪點在總薪級第 33 點或以下或相同薪點的非首長級職級

() – 首長級編外職位數目

– 截至 2013 年 1 月 1 日，沒有懸空的首長級職位

公務員事務局的意見

18. 公務員事務局支持這項建議，同意開設上述首席勞工事務主任編外職位，為期 3 年，為制定工時政策及專責委員會的運作提供專責的首長級人員支援。該局考慮到出任擬設職位的人員須承擔的職責、掌管的職務範圍和所須提供的專業意見，認為擬設職位的職系和職級均屬恰當。

首長級薪俸及服務條件常務委員會的意見

19. 由於建議開設的職位屬編外性質，如獲准開設，定當按照議定程序，向首長級薪俸及服務條件常務委員會報告。

勞工及福利局

勞工處

2013 年 1 月

首席勞工事務主任(工時政策)
職責說明

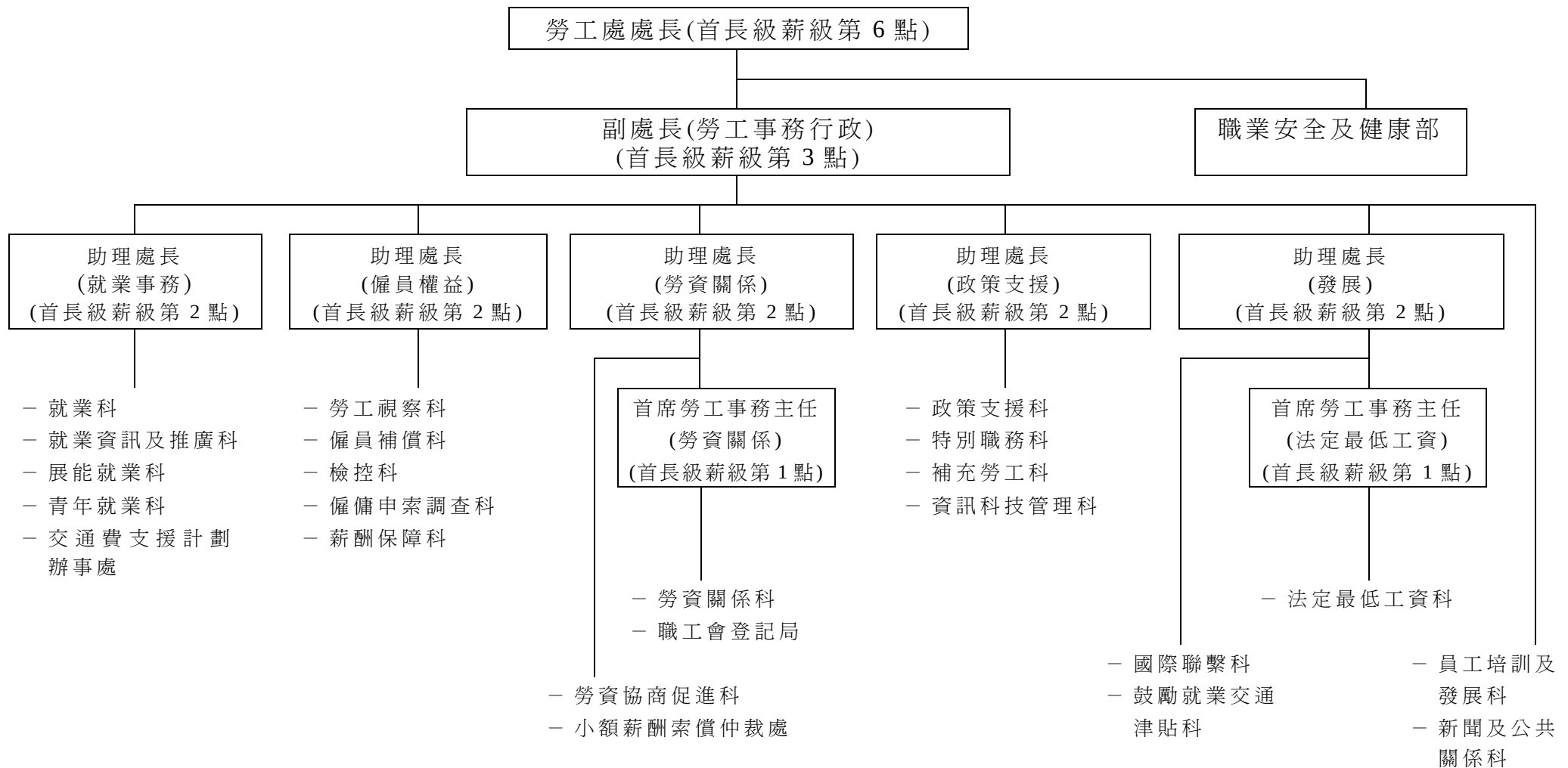
職級：首席勞工事務主任(首長級薪級第 1 點)

直屬上司：勞工處助理處長(政策支援)

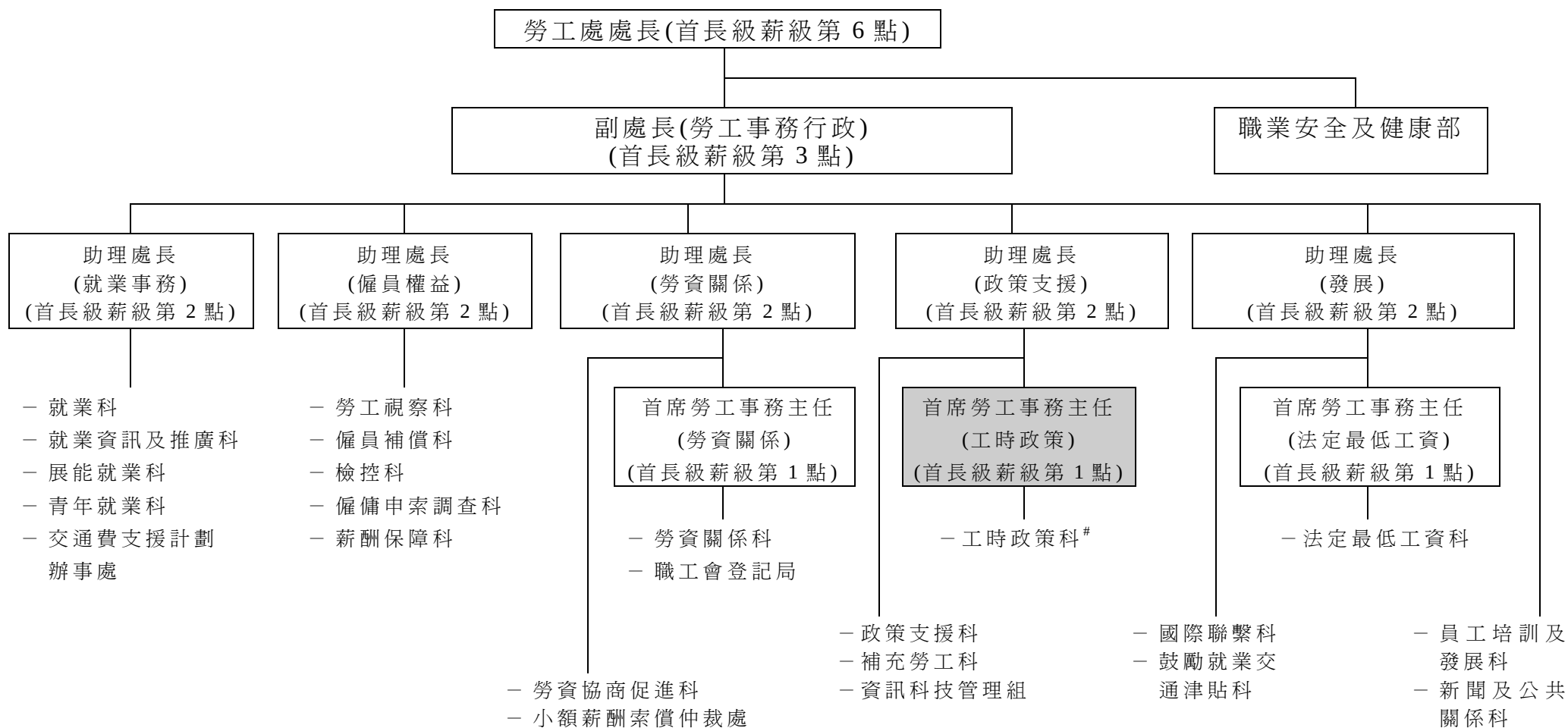
主要職務和職責－

- (i) 領導新成立的工時政策科。
 - (ii) 擔任標準工時專責委員會(下稱「專責委員會」)的秘書，並督導向專責委員會提供的秘書處支援。
 - (iii) 籌備專責委員會的諮詢工作，以及公眾認知和教育推廣活動。
 - (iv) 督導進一步及深入的政策研究。
 - (v) 就工時政策對整體經濟和勞工市場，特別是中小型企業的影響，建議嚴謹的評估，並作出有關統籌。
 - (vi) 適當跟進專責委員會的商議結果和建議。
-

勞工處勞工事務行政部現行組織圖



勞工處勞工事務行政部建議組織圖



該科會由特別職務科改稱為工時政策科。

**勞工處勞工事務行政部
現有首長級人員的職責範圍**

勞工處助理處長(就業事務)負責制定、推行和檢討有關為求職者提供就業服務的政策和策略，以及為特定弱勢社群而設的就業計劃，包括監督為健全人士和殘疾人士提供的就業服務、向求職者發放勞工市場的資訊、為僱主提供招聘服務、為青少年提供擇業輔導服務和培訓及就業計劃、為有特別就業困難的青少年而設的就業計劃、為中年人士而設的就業計劃、為殘疾人士而設的「就業展才能計劃」、為有就業困難的求職者而設的「工作試驗計劃」、推行先導性質的一站式就業及培訓中心；整體管理有關就業及職業訓練事宜的跨部門電子入門網站；以及設計和推行就業措施，以協助於經濟轉變時就業遇到困難的求職者。此外，該助理處長亦負責督導就業科、就業資訊及推廣科、展能就業科及青年就業科的工作。

2. 勞工處助理處長(勞資關係)負責制定、推行和檢討有關《僱傭條例》、《職工會條例》、《勞資關係條例》及《小額薪酬索償仲裁處條例》的政策和策略；維持並促進政府以外機構的勞資和諧；監督為解決僱傭糾紛而提供的諮詢及調停服務、以及小額薪酬索償仲裁處(下稱「仲裁處」)對小額薪酬申索聲請進行的仲裁；與勞資關係中不同利益相關者保持聯繫；監督職工會事務的規管工作；促進僱傭雙方的有效溝通及自願磋商，加深公眾對《僱傭條例》的認識和推廣良好的人事管理及家庭友善僱傭措施；推動研究和檢討與《僱傭條例》有關的勞工權益事宜；以及進行修訂《僱傭條例》的工作。此外，該助理處長亦負責監督勞資關係科、職工會登記局、勞資協商促進科及仲裁處的工作。

3. 勞工處助理處長(僱員權益)負責制定、推行及檢討五條有關僱員補償條例的政策及策略；監察僱員補償個案的處理工作，確保工作有效和具效率；監督四個相關法定委員會的工作；制定及檢討勞工視察政策和策略，並督導為執行勞工及入境法例而進行的勞工視察工作；制定和檢討涉嫌違反勞工法例的投訴調查和罪行偵查政策及策略；制定和檢討檢控政策及策略，並督導勞工法例的檢控工作；監督有關接受脊醫診治及脊醫在本港發展情況的主題性住戶統計調查，以便進一步評估在勞工法例下承認註冊脊醫簽發的病假證明書為有效病假證明書；制定有關《破產欠薪保障基金條例》的政策，並進行檢討及執法；監督為管理破產欠薪保障(下稱「破欠」)基金的委員會提供的秘書處支

援服務，和有關特惠款項申請的處理工作；以及監察有關把破欠基金的保障範圍擴大至涵蓋未放的法定年假及未放的法定假日薪酬的實施及檢討，和檢討商業登記證的徵費。此外，該助理處長亦負責監督僱員補償科、僱傭申索調查科、薪酬保障科、勞工視察科及檢控科的工作。

4. 勞工處助理處長(政策支援)負責制定、推行及檢討輸入外籍家庭傭工的政策和策略(包括規定最低工資和膳食津貼)；監督透過「補充勞工計劃」輸入技術工人；為「優秀人才入境計劃」提供資料及支援；統籌勞工處向立法會提供的回應和負責有關的聯絡工作(尤其是人力事務委員會)，以及區議會事宜；監督勞工處的資訊科技管理；制定及統籌勞工處就有關國際公約(例如《消除對婦女一切形式歧視公約》、《經濟、社會、文化權利國際公約》及《公民權利和政治權利國際公約》等)提供的資料；制定及統籌勞工處有關不同政策事宜(例如與僱傭有關的行業及歧視問題)的政策意見；監督有關消除就業方面年齡歧視的工作；制定「工作假期計劃」的政策和探討與先進經濟體系合辦新計劃的可能性；負責《公眾假期條例》；以及監督規管職業介紹所的執法工作。此外，該助理處長亦負責監督補充勞工科、資訊科技管理科、政策支援科及特別職務科(經內部資源調配而組成的科別，屬短期性質，負責標準工時政策研究)的工作。

5. 勞工處助理處長(發展)負責策劃、推行及檢討覆蓋全港的「鼓勵就業交通津貼計劃」的實施事宜，包括督導及監察計劃運作，例如接受及處理申請、發放津貼款項、處理覆核和上訴、查找和防止濫用個案，以及進行宣傳和推廣；制定、推行及檢討法定最低工資及《最低工資條例》的政策和策略，以及推展有關調整法定最低工資水平的法例修訂工作；監督為由三方組成的勞工顧問委員會提供的秘書處支援服務；監察適用於香港的國際勞工公約的遵行情況，就遵行國際勞工標準的報告整理和統籌有關意見；統籌參與國際勞工組織活動；監督涉及勞工規定及／或附屬勞工協定的自由貿易協議的磋商事宜；以及透過考察及參與有關活動，聯繫內地及其他司法地區的勞工事務行政機關。此外，該助理處長亦負責監督國際聯繫科、法定最低工資科及鼓勵就業交通津貼科的工作。

6. 首席勞工事務主任(勞資關係)／職工會登記局局長協助勞工處助理處長(勞資關係)制定有關維繫本港良好勞資關係的政策和策略、就檢討《僱傭條例》提出建議和修訂法例。該首席勞工事務主任督導勞資關係科的運作，以解決勞資糾紛及維持香港和諧的勞資關係。此外，

該首席勞工事務主任亦負責調停重大的勞資糾紛，並與勞資關係相關的人士及機構建立和促進夥伴關係，以維持和諧的勞資關係。作為職工會登記局局長，該首席勞工事務主任亦負責執行《職工會條例》訂明的法定職能，以履行香港特別行政區政府的國際責任、監督《職工會條例》的實施和職工會登記局的工作。

7. 首席勞工事務主任(法定最低工資)協助勞工處助理處長(發展)制定有關法定最低工資及《最低工資條例》的政策和策略。該首席勞工事務主任協調其他執法單位以實施《最低工資條例》，並推動全港性的宣傳及推廣活動；以及為法定最低工資委員會提供支援，該委員會採取以數據為依歸的原則，並廣泛諮詢社會各界，以檢討及建議法定最低工資水平。此外，該首席勞工事務主任亦與財政司司長辦公室轄下的經濟分析及方便營商處和政府統計處協作，評估法定最低工資的影響，以及監督就最低工資的本地意見和海外經驗所進行的研究和分析工作。
