

2013年1月25日會議
資料文件

立法會人力事務委員會

2013 年施政報告 勞工及福利局的政策措施

引言

行政長官在 2013 年 1 月 16 日發表了《2013 年施政報告》。本文件闡述在 2013 年勞工及福利局和勞工處在勞工及人力範疇的新措施和持續進行的措施。

理念

2. 正如行政長官在他的競選政綱所述，人力資源政策的根本目的，是確保和不斷提升香港人的生活水平和發展機會，讓不同能力的人都可發揮所長，貢獻社會。

3. 因應香港社會的轉變和經濟發展狀況，政府不時檢討勞工法例。在改善和保障僱員權益及福利方面，我們的目標是因應香港經濟和社會的發展步伐，逐步提高僱傭標準，在僱員利益與僱主負擔能力之間取得合理平衡。

新措施

加強支援有不同就業困難的求職人士

4. 缺乏工作經驗的青年人、低學歷及低技術的中年及殘疾人士等，在尋找工作或轉業時往往面對不同程度的困難。勞工處將增加「展翅青見計劃」、「中年就業計劃」及「就業展才能計劃」下向僱主發放的津貼，鼓勵僱主提供更多就業機會予青年、中年及殘疾人士，並為他們提供在職培訓，以提升他們的工作能力及

就業機會。

5. 現時，僱主聘用每名青年或中年人士入職「展翅青見計劃」或「中年就業計劃」下的在職培訓職位，可獲發每月 2,000 元在職培訓津貼。「展翅青見計劃」的津貼發放期為 6 至 12 個月，而「中年就業計劃」的津貼發放期則為 3 至 6 個月。在「就業展才能計劃」下，僱主每聘用一名殘疾人士，並提供適當的培訓、支援及協助，可獲發津貼，金額相當於殘疾僱員每月薪金的三分之二(上限為每月 4,000 元)，津貼發放期可長達 6 個月。勞工處將增加「展翅青見計劃」及「中年就業計劃」下的在職培訓津貼金額，僱主如根據計劃要求，聘用青年及中年人士，而該職位的薪酬每月達 6,000 元或以上，獲發的在職培訓津貼會增加至每月 3,000 元。此外，為鼓勵青年人參加「展翅青見計劃」下的工作實習訓練，學員在完成一個月實習後，獲發的津貼會由現時每月 2,000 元，增加至 3,000 元。勞工處亦會進一步加強「就業展才能計劃」，僱主如聘用有就業困難的殘疾人士，並在適應期提供培訓/支援，可額外獲得兩個月每月最高 5,500 元的津貼。推行上述三個就業計劃的加強措施每年預計可惠及約一萬人。

於東涌設立新的就業中心

6. 勞工處於港九新界設有十一所就業中心，及一所名為「就業一站」的一站式就業及培訓中心，為求職人士提供免費的就業服務。為加強對居住於偏遠地區居民的就業服務，勞工處將於 2013-14 年度在東涌設立一所就業中心。屆時，居住於大嶼山，包括東涌、梅窩、大澳以及愉景灣等地區的求職人士，將可以到該中心尋求就業支援，大大縮短區內求職人士得到就業服務的時間及節省有關的交通費用。

7. 一如其他就業中心，東涌就業中心會提供工作轉介、最新的就業資訊，以及舉辦就業簡介會、招聘日等，以支援求職人士就業。就業中心提供空缺搜尋終端機、傳真機、電話、接連互聯網的電腦，以及就業資訊角等設備，供市民求職之用。有就業困難的人士亦可於就業中心報名參加由勞工處推行的特別就業計劃，以提升就業能力；或參加分區招聘會，以增加受聘機會。

8. 除了到訪就業中心外，求職人士亦可透過勞工處的「互動就業服務」網站及設置於全港多處地點的空缺搜尋終端機，瀏覽

最新的職位空缺資料和直接向僱主申請職位空缺。求職人士更可利用「互動就業服務」手機應用程式，隨時隨地透過智能手機或流動通訊設備，瀏覽勞工處的職位空缺資料庫。已登記的求職人士更可致電電話就業服務中心要求就業轉介服務。

取消外籍家庭傭工(“外傭”)僱主繳付的僱員再培訓徵款

9. 僱員再培訓局(“再培訓局”)提供培訓與再培訓服務，致力提升本地僱員的就業能力，以維持香港的經濟競爭力。為提升本地工人生產力作出長期承擔，勞工及福利局局長將會就再培訓局的長遠財務安排向財政司司長提交建議。與此同時，政府留意到社會人士對外傭僱主繳付的僱員再培訓徵款(“外傭徵款”)有不同的意見，決定在豁免繳付「外傭徵款」的安排於 2013 年 7 月 31 日屆滿後，取消徵收有關徵款，以減輕僱用外傭家庭的負擔。這項決定會惠及全港現時超過 30 萬名外傭的僱主，而政府的徵款收入每年會減少約 15 億元。

設立法定侍產假

10. 香港社會日益重視父親在家庭方面的責任，加上政府近年持續推廣家庭友善僱傭措施，為男性僱員提供侍產假的私營企業有增加的趨勢。社會上有意見認為當局應透過立法規定僱主提供侍產假，使所有男性僱員均能受惠。為此，勞工處就設立法定侍產假進行了研究，並分別於 2012 年 5 月及 6 月向勞工顧問委員會(“勞顧會”)及本委員會匯報研究結果。

11. 勞顧會經過詳細討論，於 2012 年 11 月底支持透過立法推行三天有薪男士侍產假，期間僱員可獲發等同其每日平均工資五分之四的薪酬。至於法定侍產假的其他細節，我們會在諮詢本委員會意見後，盡早開展立法工作。

成立標準工時專責委員會

12. 政府在 2012 年 11 月底發表《標準工時政策研究報告》，剖析其他 12 個經濟體系推行標準工時的經驗，評估實施標準工時對香港勞工市場及經濟可能帶來的影響，並列出多個需要僱員、僱主以及市民大眾深入及客觀討論的重要課題。行政長官在競選

政綱中提出，成立一個包括政府、僱主及僱員代表、學者和社會人士在內的專責委員會，跟進報告。我們正展開籌組專責委員會的工作，預期籌組工作可於今年第一季完成。政府希望社會各界在專責委員會的平台上，共同就標準工時進行知情和深入的討論，建立共識，找出未來路向。

實施新的法定最低工資水平

13. 行政長官會同行政會議已接納最低工資委員會努力達成的共識，將法定最低工資水平由現時每小時 28 元調高至 30 元。新的水平如獲立法會通過，將於今年 5 月 1 日實施。在實施前，我們會進行廣泛宣傳，向市民推廣新的最低工資水平。為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，我們會繼續進行公眾教育及宣傳，舉辦大型講座和巡迴展覽，及通過不同渠道宣傳法定最低工資的規定。勞工處的查詢熱線 2717 1771（由「1823 電話中心」接聽）會解答關於新的最低工資水平的查詢，而勞資關係科亦會透過分設各區的 10 個辦事處，提供有關的諮詢面談及調停服務。此外，勞工處將會採取積極的執法行動，確保僱主履行相關的新規定。

調整有關破產欠薪保障基金的商業登記證徵費率

14. 隨著破產欠薪保障基金（“基金”）的財政狀況持續改善，破產欠薪保障基金委員會就商業登記證¹的徵費率作出檢討。經考慮了各項相關因素，包括外圍及本港經濟的情況、基金作為受公司倒閉影響的僱員最後安全網的角色，《2012 年破產欠薪保障（修訂）條例》的影響，以及基金的財政狀況等，基金委員會建議將徵費率由每年 450 元下調至每年 250 元，即回復至 2002 年 5 月前的水平。這項決定將令基金的徵費收入每年減少約 2 億元。有關建議已獲勞顧會通過，我們將於稍後諮詢本委員會。

提升建造業工作安全的措施

15. 隨著大型基建工程陸續展開，加上建造業預計在未來幾年

¹ 基金的收入主要來自根據《商業登記條例》就每張商業登記證收取的徵費，現時為每年 450 元。

繼續蓬勃發展，投身建造業的人手也會不斷增加，建造業的職業安全狀況在來年充滿挑戰。

16. 勞工處會加強監察大型基建工程的工作安全，透過參與工程籌備會議及地盤安全管理委員會，推動承建商在地盤實施安全管理制度。勞工處也會配合發展局在工務工程合約引入的賞罰制度，對採用不安全施工方法的承建商進行嚴厲的執法行動；並會加強稽查有關承建商的安全審核報告；及會與發展局及工務部門加強聯繫。此外，勞工處會加強巡查執法、宣傳推廣和教育培訓的工作，以預防建造業意外發生。

持續推行的措施

優化「鼓勵就業交通津貼計劃」

17. 我們已提早完成「鼓勵就業交通津貼計劃」的中期檢討，計劃的優化建議亦於 2012 年 12 月 14 日獲得立法會財務委員會通過。由 2013 年 1 月的津貼月份起，申請人可在以住戶為基礎或以個人為基礎的申請方法當中，二擇其一；而計劃的入息及資產限額亦已放寬。此外，在計劃推行三年後作全面檢討前，我們會每年調整入息及資產限額。勞工處現正全力為優化措施的推行作籌備工作。根據優化計劃而合資格的申請人可由今年 7 月起，申請 2013 年 1 月至 6 月的津貼。

修訂《僱傭條例》下有關復職及再次聘用的條文

18. 根據現行《僱傭條例》，若僱員遭不合理及不合法解僱²，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。然而，縱使勞審處認為作出復職或再次聘用命令屬恰當，但如沒有僱主的同意，亦無權作出有關命令。

19. 為加強對僱員的保障，經諮詢勞顧會及本委員會後，我們計劃於本立法年度提交草案，修訂《僱傭條例》的相關條文，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

² 不合理及不合法解僱是指有關解僱並非基於《僱傭條例》訂明的正當理由，而且是違反勞工法例的，包括僱主在僱員懷孕或放取產假期間、放取有薪病假期間、因工受傷後、基於僱員行使職工會權利、或基於僱員作證以協助執行有關的勞工法例等原因而解僱僱員。

再次聘用命令屬恰當而僱主遵從該命令是合理地切實可行的情況下，無須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。僱主若不支付額外款項，亦屬違法。

採取積極執法行動，打擊違例欠薪罪行，包括違反法定最低工資規定，以及故意拖欠勞審處或小額薪酬索償仲裁處(“仲裁處”)裁斷的款項

20. 勞工處繼續採取多管齊下的執法策略，並加強搜集情報和證據，透過推廣、巡查及檢控，打擊僱主違例拖欠工資。假如僱主是有限公司，我們除檢控公司，亦會視乎證據檢控公司董事及其他負責人士。

21. 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，以及勞工處採取嚴厲的執法，整體勞工市場的欠薪情況已有明顯改善。在 2012 年，因欠薪而被定罪的傳票有 525 張，較 2011 年下跌 40%；涉及公司董事及負責人因欠薪而被定罪的傳票則有 115 張，較 2011 年下跌 29%。在 2012 年，最高刑罰的個案為罰款 320,000 元。有 1 名僱主因欠薪被判處監禁三個月，緩刑十二個月，另有 2 名僱主分別被判 160 小時和 80 小時社會服務令。

22. 法定最低工資自 2011 年 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 2011 年 5 月 1 日至 2012 年 12 月 31 日期間，勞工督察進行了超過 60 800 次巡查，涵蓋低收入行業包括飲食、零售、清潔、保安等的企業，連同舉報個案，共發現 144 宗懷疑違反《最低工資條例》的個案。勞工處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或補發工資差額。如有足夠證據，勞工處定向蓄意違例的僱主提出檢控行動。截至 2012 年底，僱主因短付法定最低工資而被定罪的傳票數目為 34 張，共涉及 8 宗個案，行業包括安老服務、保安、貿易及個人服務業等，最高刑罰的個案為罰款 25,000 元。

23. 《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 2012 年底，勞工處共錄得 67 宗涉及新例下被定罪的個案，被定罪的傳票共 110 張，其中涉及公司董事及負責人而被定罪的傳票有 44 張，最高刑罰的個案為罰款 300,000 元，另有 1 名公司董事及 2 名僱主分別被判罰 100 小時、120 小時和 200 小時社會服務令。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。

提高職業安全及健康意識的推廣活動

24. 勞工處將繼續舉辦大型宣傳推廣活動，以提高飲食業和建造業的僱主及僱員的職業安全及健康的意識。這些活動包括：巡迴展覽、宣傳探訪、在電視及電台播放宣傳短片及聲帶、電台節目、同樂日及經驗分享會等。此外，鑑於強制驗樓規管措施令裝修及維修工程迅速增加，勞工處會加強與職業安全健康局及各業界機構緊密合作，提升承建商、物業管理業人士和業主組織對裝修維修的工作安全意識。

25. 其他勞工及福利局/勞工處持續推行的勞工及人力措施，請參閱附件。

總結

26. 勞工處會繼續透過提供招聘及就業服務，以及協助不同能力求職者的各項就業支援計劃，提升勞動市場的效率及求職者的工作能力，以促進就業。我們亦會繼續致力維持並促進和諧的勞資關係，積極協助僱主及僱員解決勞資糾紛，和推廣良好的僱傭守則。政府將繼續透過立法、執法、教育和宣傳等工作，保障僱員在勞工法例下的權益和福利，以及確保在職人士的職業安全及健康。政府亦會繼續致力為本地工人提供職業培訓及再培訓服務，以提升他們的就業能力及競爭力。

勞工及福利局

勞工處

2013 年 1 月

附件

其他勞工及福利局/勞工處持續推行的人力措施：

- 檢討《僱傭條例》下連續性合約的規定。
- 採取積極執法行動，打擊非法僱用勞工。
- 向市民大眾推廣良好人事管理措施，包括製作新的電視宣傳短片及為僱主及僱員舉辦大型研討會。
- 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。
- 監督持續進修基金的推行情況，以鼓勵有志進修的成年人持續進修及接受培訓。
- 監督僱員再培訓局推行人才發展計劃的情況。該局提供培訓、再培訓和就業支援服務以協助合資格學員學習新技能或提升技能，提高就業能力和競爭力。
- 職業訓練局(“職訓局”)進一步擴展職業評估服務，以配合香港的人力發展，並提升行業的技能水平。
- 職訓局研究把服務行業的見習培訓試點計劃推展至其他行業範疇。