

2014年1月27日會議
資料文件

立法會人力事務委員會

2014年施政報告 勞工及福利局的政策措施

引言

行政長官在2014年1月15日發表了《2014年施政報告》。本文件闡述在2014年的《施政報告》及《施政綱領》中，有關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主要措施。

新措施

與僱主及不同機構探討如何通過「展翅青見計劃」，推出不同的先導計劃，為青年提供適切的職前培訓、工作實習、在職培訓和就業支援服務

2. 政府十分重視和致力促進青少年就業，勞工處會與僱主及不同機構探討如何通過「展翅青見計劃」，推出不同的先導計劃，為青少年提供適切的職前培訓、工作實習、在職培訓和就業支援服務。

3. 在2014年第一季，勞工處會與職業訓練局(職訓局)合作推出兩個先導計劃。第一個項目名為「Teen 才展現」，針對較年輕(15-19歲)及較少工作經驗的青少年，為他們提供職業訓練及在職培訓，並協助他們確立事業志向和投身職場，預計每年可以提供約300個在職培訓名額。另一個項目名為「服務業見習員訓練－零售篇」，會將邊學邊做的見習培訓模式，引入及應用於服務行業，預計在2014-15年度提供180個在職培訓名額。

4. 為滿足社福界護理人力需求，並為年青一代提供更

多就業選擇及在護理行業建立發展事業的基礎，政府透過獎券基金在去年開展一項「先聘用後培訓」的先導計劃，招募年青人在安老院舍擔任護理工作，同時資助他們入讀公開大學的兩年制兼讀課程，完成課程後可晉升至更高職位。由於年青人對先導計劃反應正面，政府將增撥資源撥款擴大計劃及延伸至康復服務，在未來幾年為中五或中六畢業的青年人提供 1 000 個額外名額。

5. 政府會繼續密切留意不同行業的人力需求及青少年的職業興趣，並積極與不同機構，包括僱員再培訓局(再培訓局)、職訓局、培訓機構、有人力需求的僱主及僱主組織等探討，如何加強協作、籌劃切合青少年就業需要的培訓及就業支援計劃。

推廣香港／外地「工作假期計劃」，讓更多青年踏出香港，放眼世界

6. 為使香港的青年能藉著在海外旅遊期間的生活和短暫工作，體驗外地文化風俗，擴闊視野，香港先後與新西蘭、澳洲、愛爾蘭、德國、日本、加拿大、韓國、法國及英國訂立九個雙邊工作假期計劃協議。年齡 18 至 30 歲的年青人可向締約國家申請工作假期簽證。除英國的計劃可讓香港的年青人在英國逗留最多 24 個月外，其餘八個計劃的參加者可於締約國家逗留至 12 個月，期間可從事短期工作及/或修讀短期課程。

7. 至今已有超過三萬名香港青年藉著參與工作假期計劃，體會外國生活。勞工處在來年會繼續與更多合適的地區探討訂立此類計劃，讓更多青年人踏出香港，放眼世界。

持續推行的措施

I. 協助低收入家庭

實施經優化的鼓勵就業交通津貼計劃(交津計劃)，並在 2014 年展開全面檢討。這項計劃通過補助往返工作地點的交通費，加強對基層勞工的支援

8. 交津計劃的優化措施由 2013 年的津貼月份起生效，

申請人可選擇以個人或住戶為基礎提出申請，以個人為基礎的申請可由 2013 年 7 月起正式提交。截至 2013 年年底，勞工處已收到 23 436 宗個人申請，佔 2013 年 7 月至 12 月期間收到之 42 016 宗申請的 56%；或佔 2011 年 10 月至 2013 年 12 月期間接獲 142 898 宗申請的 16%。津貼的人息及資產限額將按照每年調整機制，與「綜合社會保障援助計劃」的相關限額同步調整，新限額將由 2014 年 2 月的津貼月份起實施，勞工處會繼續進行廣泛宣傳。

9. 我們會在 2014 年 10 月就交津計劃展開全面檢討，範圍包括計劃的目標、申領資格、運作方式和成效。

II. 職業培訓和人力發展

向職訓局撥款，在服務行業推行見習培訓試點計劃，為 15 歲或以上青年提供在職培訓及相關的職業教育。我們準備把計劃的涵蓋範圍由現時的美容和美髮行業擴展至其他服務行業，包括安老服務業

10. 在 2011-12 施政報告發表後，職訓局於 2011 年年底推行「見習培訓試點計劃」，把有系統的見習培訓擴展至服務行業。試點計劃以美容、美髮兩個行業為起點，為 15 歲或以上的青年人提供相關的在職培訓及職業教育，讓青年人邊學邊做，累積行業所需的知識和技能，開展事業，同時亦為這些行業持續提供人手。截至 2013 年 10 月，職訓局在試點計劃下共招收了 301 名見習員。職訓局在 2013 年底就試點計劃進行檢討，見習員和僱主普遍對計劃表示滿意。

11. 有鑑於安老服務業及零售業的人手短缺情況，職訓局將於 2014 年內擴展試點計劃至零售業（即上文第 3 段所述的「服務業見習員訓練－零售篇」）及安老服務業，為青年人提供更多培訓機會，並配合行業的人手需要。除零售業的 180 個培訓名額，職訓局亦將於 2014-15 年度為安老服務業提供 180 個在職培訓名額。

提高多個就業計劃向僱主發放的津貼

12. 為加強對青少年、中年人士及殘疾人士的就業支援，勞工處已於 2013 年 6 月起，增加「展翅青見計劃」、「中

年就業計劃」及「就業展才能計劃」向僱主發放的津貼，以鼓勵僱主提供更多就業機會予青少年、中年人士及殘疾人士，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。此外，為鼓勵青少年參加「展翅青見計劃」的工作實習訓練及接受職前培訓，勞工處亦分別自 2013 年 6 月及 9 月增加向學員發放的實習津貼及培訓津貼。有關各項加強措施的詳情，請參閱附件。

13. 勞工處會繼續透過不同途徑宣傳這些特別就業計劃，以吸引更多僱主及求職者參與。

在東涌設立新的就業中心

14. 現時，勞工處於港九新界設有 12 所就業中心(包括「就業一站」)，為求職人士提供全面和免費的就業服務。為加強對居住於偏遠地區居民的就業服務，我們將在東涌設立一所就業中心。

15. 東涌就業中心將於逸東邨商場設立，我們現正加緊進行籌備工作，預計中心可於 2014 年上半年正式投入服務。該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，以協助求職人士就業。中心亦會提供空缺搜尋終端機、傳真機、電話、備有編寫履歷表軟件的電腦，以及就業資訊角等設備，供市民求職之用。就業有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。勞工處會積極聯繫區內僱主，加強協作，於中心內舉辦招聘會，使求職人士可以在中心內即場申請工作，或參加即場面試，增加受聘機會。

檢討在天水圍設立一站式就業及培訓中心的成效。該中心整合及提升由勞工處、社會福利署(社署)及再培訓局提供的就業及培訓／再培訓服務

16. 勞工處於 2011 年 12 月，在天水圍設立一所名為「就業一站」的一站式就業及培訓中心，以整合和提升由勞工處、社署和再培訓局提供的就業及培訓／再培訓服務。就業一站除了提供一系列的就業服務及計劃外，亦引入多項加強措施，包括利用服務需要評估工具分析個別求職人士的就業需要，以提供度身訂造的服務；及為有就業困難的人士，由駐場註冊社工提供個案管理及就業支援服務等。為方便求職

人士一站式地獲取就業及培訓服務，再培訓局亦於同一服務大樓設立服務中心。

17. 我們正監察中心的運作，並根據「就業一站」的實際運作經驗及收集所得的相關數據和資料，包括使用者的意見等，於 2014 年年初就其成效作出檢討，預計可於 2014 年第二季完成檢討工作。

III. 僱員福利

推展標準工時委員會的工作，促進社會在充分掌握資料的情況下深入討論工時政策，以建立共識，並釐定未來路向

18. 政府於 2013 年 4 月成立標準工時委員會(委員會)，成員來自工商界、勞工界、學術界、社會各界和政府。委員會負責跟進政府的標準工時政策研究，促進社會就工時議題進行知情及深入的討論，以建立共識，釐定未來路向。

19. 委員會正從四個範疇進行相關工作，即：(i)加深社會認識；(ii)收集相關資料，包括收集工時統計數據，以及進一步研究其他地方的工時制度；(iii)根據一系列相關因素進行以數據為依歸的討論；以及(iv)推動公眾參與及促進社會各界就不同方案建立共識。委員會並已成立兩個工作小組，專責廣泛的公眾諮詢及詳盡的工時統計調查。兩個小組致力在本年年底完成工作，向委員會提交小組報告，以便委員會商討及訂定餘下工作。

根據勞工處有關《僱傭條例》連續性合約規定的檢討，諮詢有關各方

20. 近年，有意見要求檢討有關《僱傭條例》連續性合約的規定（即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），使兼職或短期受僱的僱員與全職僱員一樣，享有條例賦予的所有福利。經參考政府統計處對短期或短工時僱員進行的專題統計調查的數據、其他地方的相關法規、措施及經驗，以及現時法例的實際運作情況等，勞工處就《僱傭條例》連續性合約的規定作出了檢討，並提出了不同的發展方向。

21. 政府近期曾就處理連續性合約規定的幾個可能方向徵詢勞工顧問委員會（勞顧會）及本委員會的意見。此議題複雜及涉及不少實際操作上的問題，我們會繼續在勞顧會進行討論，尋求僱主與僱員間的共識。

舉辦宣傳活動，推動各界遵從法定最低工資的規定，並進行新一輪最低工資水平的檢討

22. 法定最低工資自 2011 年 5 月實施以來，整體就業市場維持平穩，低薪僱員的收入已持續得到顯著的改善。法定最低工資水平在 2013 年 5 月 1 日調升至 30 元後，運作暢順。勞工處已進行全港性的宣傳活動，加深公眾對最低工資法例的認識，並協助僱主和僱員了解各自在法定最低工資制度的責任和權益。我們會繼續通過不同的渠道舉辦宣傳活動，例如舉行講座和巡迴展覽、張貼海報和派發單張，以及播放新的電視宣傳短片和電台宣傳聲帶等，以推動各界遵從法定最低工資的規定。

23. 最低工資委員會亦正本著以數據為依歸的原則，進行新一輪檢討最低工資水平的工作，預計於本年年底前向行政長官會同行政會議提交建議報告。

採取執法行動，打擊欠薪罪行，包括違反法定最低工資規定，以及故意拖欠勞資審裁處(勞審處)或小額薪酬索償仲裁處(仲裁處)裁斷的款項

24. 勞工處繼續進行嚴厲的執法行動，以打擊欠薪罪行。所採取的措施，包括迅速調查舉報個案，對特定行業進行巡查以偵查是否有欠薪個案，加強收集情報及證據以及迅速採取檢控行動。假如僱主是有限公司，我們除檢控公司外，亦會視乎證據檢控公司董事及其他負責人士。

25. 勞工處亦進行全面的宣傳及推廣，提醒僱主須履行支付工資的法定責任，並促請僱員舉報違反勞工法例的個案及盡早追討欠薪，以及廣泛宣傳其投訴熱線（2815 2200）。在 2013 年，因欠薪而被定罪的傳票有 443 張，較 2012 年下跌 16%；涉及公司董事及負責人因欠薪而被定罪的傳票有 177 張，較 2012 年上升 54%。在 2013 年，最高刑罰的個案為罰款 8 萬元。有 1 名僱主因欠薪被判處即時監禁三個月；2 名公司董事被判處監禁四個月，緩刑二十四個月；另有 2 名

公司董事被判 150 小時社會服務令。

26. 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 2013 年 12 月 31 日期間，勞工處勞工督察進行了超過 10 萬 8 600 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 164 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支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。截至 2013 年底，僱主因短付法定最低工資而被定罪的傳票數目為 35 張，涉及 9 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。

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》有關刑事制裁的工資及權利，該僱主即屬違法。截至 2013 年底，勞工處共錄得 129 宗涉及該條例被定罪的個案，被定罪的傳票共有 237 張，其中涉及公司董事及負責人而被定罪的傳票有 98 張，最高刑罰的個案為罰款 30 萬元，另有 3 名公司董事及 2 名僱主分別被判處社會服務令，由 100 小時至 200 小時不等。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提出檢控。

根據情報執法及採取積極策略，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 2013 年，勞工處聯同其他執法部門採取了 210 次聯合行動，突擊搜查目標機構，打擊非法僱傭活動。

29. 除執法行動外，勞工處亦採取積極策略，包括勞工督察於巡查時主動搜集情報，以及透過不同渠道，例如在報章和公共交通工具刊登廣告、發出新聞稿及派發宣傳單張，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），鼓勵市民舉報非法僱傭活動。政府會繼續加強宣傳及執法工作，以打擊非法僱傭活動。

由於預計新工程項目和樓宇裝修及維修工程的數目增加，因此須加強有系統的預防及執法措施，確保建造業施工安全

30. 隨著大型基建工程陸續展開，加上建造業預計未來數年持續蓬勃發展，投身建造業的人手不斷增加，地盤工人的數目已由 2009 年約 5 萬多人，上升約六成至 2013 年約 8 萬人。此外，樓宇老化及強制驗樓規管措施令裝修及維修工程有所增加。面對上述挑戰，勞工處會加強意外預防及執法措施，確保建造業施工安全。

31. 勞工處會加強監察大型工程項目的工作安全，不時進行特別執法行動，以遏止違反工作安全規定的作業，並特別關注涉及高風險工作如隧道工程及重型機械操作等的安全管理制度的有效實施。我們會繼續透過在工程設計、招標和施工前的部署及施工期間不同階段的參與，促使承建商及地盤管理人員，及早把工作安全元素納入施工方案與設計，以便更有效地解決系統性的施工安全問題。勞工處已與發展局，有關工務部門及其他工務工程項目委託人加強聯繫，促使有關承建商更有效控制工地危害的風險，包括加強駐工地專業職級人員參與監督施工安全及加強大型工務工程項目的安全審核工作等。

32. 近年一半以上的建造業致命意外均涉及工人從高處墮下，我們已加強巡查執法，一經發現違反工作安全規定的情況，會即時檢控而不會先作警告。針對高處工作安全，勞工處在 2013 年發出了 1 208 張「暫時停工通知書」／「敦促改善通知書」，並會提出 866 宗檢控。在涉及工人從高處墮下的致命意外中，不少個案是工人從離地兩至三米的工作地點墮下。勞工處聯同職業安全健康局（職安局）於去年推出「中小企流動工作台資助計劃」。截至去年年底，我們共接獲超過 1 000 宗申請及已批出其中的 821 宗。勞工處今年會更著力推動消除高處工作危害的工作。

推行加強安全措施，並舉辦大型推廣活動，以提高建造業及飲食業相關人士的職業安全及健康水平和意識

33. 勞工處於 2014 年會進一步透過職安局，提供安全管理系統審核、安全培訓及資助購買防墮裝置，以提升裝修及維修業的職業安全水平。現時，有 72 個裝修維修承建商參加這個工作安全認可計劃，其中 13 個已通過安全審核，獲

認可為安全施工的承建商。待今年稍後獲認可的承建商增加至可為業主提供具競爭力的安全維修服務的數目時，職安局會與物業管理公司合辦大型宣傳活動，向業主立案法團及業戶推介這些安全施工的承建商，希望透過市場力量持續提升業界的職業安全文化。

34. 至於飲食業從業員的工作安全，職安局今年會繼續推行「飲食業優質職安健企業先導計劃」。參與的企業可透過「飲食業 5S 良好工作場所整理確認計劃」，改善工作場所的安全及整潔水平。通過審核的企業可獲資助，購買符合安全標準的防滑鞋及防切割手套。

35. 另外，勞工處將繼續舉辦大型宣傳推廣活動，提高建造業和飲食業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。

36. 勞工處亦為少數族裔工人製作簡單易明的宣傳單張，並且與工會及商會合作，到工地探訪及舉辦講座等，提升他們的安全意識。

IV. 支援家庭

立法規定有新生嬰兒的在職父親可享三天有薪侍產假，讓他們得以承擔家庭責任

37. 勞工處就設立法定侍產假進行了研究，並向勞顧會及本委員會滙報了研究結果。經取得勞顧會的支持，以及諮詢本委員會後，政府決定立法制定有薪侍產假。律政司、勞工及福利局和勞工處現正積極擬備法定侍產假的草案。我們預計在本立法年度向立法會提交條例草案，並期望盡早完成立法。

推廣家庭友善僱傭措施，並鼓勵各界多予採納，協助僱員在工作與家庭生活之間取得更佳平衡

38. 勞工處致力鼓勵僱主採納「以僱員為本」的良好人事管理方法及實施家庭友善僱傭措施，以協助僱員平衡工作和家庭角色的需要。雖然《僱傭條例》已訂立了各類假期，

以配合僱員個人及家庭的需要，但我們亦鼓勵僱主按機構的規模、資源及文化，以及員工的需要，給予僱員優於法例的福利，和提供靈活多樣的工作安排及支援。

39. 成功締造家庭友善的工作環境有賴整體社會的通力合作。勞工處作為推動家庭友善僱傭措施的促進者之一，會繼續透過不同的渠道和多元化的宣傳活動，例如刊物、大型研討會、專題展覽、宣傳短片、公共交通工具廣告、報章特稿，以及與企業行政人員和人力資源管理人員進行定期會面和交流，向社會持續宣揚有關訊息，並鼓勵更多僱主採納各項不同形式的家庭友善僱傭措施。

總結

40. 政府期望繼續與勞資雙方及社會各界緊密合作，致力推行勞工及人力範疇的各項措施。

勞工及福利局
勞工處
2014年1月

「展翅青見計劃」、「中年就業計劃」及
「就業展才能計劃」的加強措施

勞工處於 2013 年 6 月起，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。此外，勞工處亦分別自 2013 年 6 月及 9 月增加向「展翅青見計劃」學員發放的實習津貼及培訓津貼。有關各項加強措施的詳情如下：

(一) 「展翅青見計劃」

- (i) 由 2013 年 6 月起，僱主根據計劃聘用青少年，並提供在職培訓¹，可獲發的在職培訓津貼由每名僱員每月 2,000 元，增加至每月 3,000 元，為期 6 至 12 個月。
- (ii) 為鼓勵青少年參加「展翅青見計劃」下的工作實習訓練，由 2013 年 6 月起，學員在完成一個月工作實習後，獲發的津貼由 2,000 元，增加至 3,000 元。
- (iii) 為鼓勵青少年接受職前培訓，學員修畢每個「展翅青見計劃」的課程，而於該課程出席率達 80%或以上，可申領的培訓津貼，由 2013 年 9 月起，由每天 30 元增加至 50 元。

(二) 「中年就業計劃」

由 2013 年 6 月起，僱主根據計劃聘用 40 歲或以上有就業困難的中年人士，並提供在職培訓²，可獲發的在職培訓津貼由每名僱員每月 2,000 元，增加至每月 3,000 元，為期 3 至 6 個月。

(三) 「就業展才能計劃」

¹ 有關職位的薪酬必須達到法定最低工資的要求及不少於每月 6,000 元。倘有關職位要求的工作時數較短，因而每月薪酬少於 6,000 元，僱主可獲得的在職培訓津貼額會維持在每月 2,000 元。

² 同上。

在 2013 年 6 月起，僱主如聘用有就業困難的殘疾人士，在最初兩個月的適應期內提供培訓及支援，並委任指導員，每月可獲得最高 5,500 元的津貼³；在上述兩個月的適應期後，僱主可繼續享有計劃原有最高 6 個月，相等於每月薪金的三分之二(上限為每月 4,000 元)的津貼額。

³ 有關職位的薪酬必須不少於法定最低工資率，合資格僱主可就首兩個月僱用期獲得相等於每月已支付予殘疾僱員薪金減去500元的津貼金額，上限為5,500元。