COMMISSIONER FOR LABOUR

勞工處處長簽札

Your reference 來函編號：

Our reference 本處檔案編號：CB4/PAC/R64
LD CR/4-35/7

Tel. number 電話號碼：2852 3688

Fax number 傳真機號碼：3101 1066

(譯本)

香港
中區立法會道 1 號
立法會綜合大樓
立法會
政府帳目委員會秘書
朱漢儒先生
(傳真號碼：2543 9197)

朱先生：

政府帳目委員會
審議《審計署署長第六十四號報告書》第六章
受傷及致命個案的僱員補償

多謝你於 2015 年 5 月 8 日就上述審議標題的來信。

現隨函將勞工處對提問的回應(中文及英文) 載於附錄 ，以供政府帳目委員會考慮。回應的電子複本將另行奉上。

勞工處處長唐智強

2015 年 6 月 1 日

連附件

副本送：
勞工及福利局局長 (只有傳真：2537 3539)
僱員補償援助基金管理局主席 (只有傳真：2151 7451)
財經事務及庫務局局長 (只有傳真：2147 5239)
審計署署長 (只有傳真：2583 9063)

16/F., Harbour Building
38 Pier Road, Central, Hong Kong

香港中環統一碼頭道 38 號
海港政府大樓 16 樓

回覆

立法會政府帳目委員會
就審計署署長第六十四號報告書第 6 章
受傷及致命個案的僱員補償
提問及要求資料

第 1 部分

根據第 4 頁第 1.4 及 1.5 段
回應問題第 1 條

《僱員補償條例》(下稱「《條例》」)的目的是保障在受僱工作期間因工遭遇意外以致受傷或死亡，或患上《條例》指明的職業病的僱員。《條例》第 15 條規定，僱主在工傷意外發生或僱員患上該條例指明的職業病後，必須在法定期限內以指定表格向勞工處處長呈報事件。致命個案的呈報期限為 7 天，受傷個案則為 14 天。僱主如沒有合理原因而逾期或未有向勞工處處長呈報僱員工傷意外，即屬違例，最高可被判罰款 5 萬港元。

2. 《條例》第 40 條訂明，所有僱主必須投購僱員補償保險(俗稱「勞保」)，以承擔僱主在《條例》及普通法方面的法律責任，否則不得僱用僱員從事任何工作。違例的僱主最高可被判罰款 10 萬港元及監禁 2 年。

3. 《條例》第 41 條亦規定，僱主必須在每個工作場所展示一份中英對照的通告，列明僱主名稱、承保人名稱、保險單號碼、保險單發出日期、保險生效及屆滿日期、承保僱員人數及就有關法律責任投保的款額。僱主如無合理辯解而不遵守有關規定，即屬違例，最高可被判罰款 1 萬港元。

4. 勞工處的勞工督察主動巡查各行業的工作場所及進行針對性的執法行動，監察僱主遵守《條例》有關強制投購僱員補償保險及在工作場所展示僱員補償保險通告的規定。如僱員懷疑僱主涉嫌違反《條例》的規定，可向勞工處舉報（電話熱線：2815 2200）。勞工處會迅速作出跟進，積極搜集證據以檢控違例僱主。

5. 勞工處在 2010 年至 2014 年期間，就僱主涉嫌違反《條例》上述規定的投訴、調查、檢控、定罪的個案數字及懲罰情況詳列如下：

(a) 涉嫌沒有在法定期限內以指定表格向勞工處處長呈報僱員的工傷意外或職業病(即《條例》第 15 條)

6. 僱員因工遭遇意外後，無論傷勢是否嚴重，應立即通知僱主。通知可以口頭或書面方式向僱主提交。若意外引致僱員死亡，而死亡地點是在廠房或工地，則僱主將被視為已接獲通知。勞工處印備小冊子，提醒僱員在工傷意外後須即時向僱主報告及有關注意事項。受傷僱員若發現或懷疑僱主未有向勞工處處長呈報其工傷意外個案，可聯絡勞工處僱員補償科，查核僱主有否呈報有關事故。勞工處在收到有關懷疑僱主未有呈報意外的通知後，會以書面要求僱主呈報有關工傷意外。在經過勞工處解釋法例的要求後，僱主除非對工傷事故是否涵蓋在《條例》的應用範圍有很大的爭議，一般都會補辦呈報手續。

7. 勞工處並沒有備存有關接獲懷疑僱主沒有呈報工傷意外的投訴及相關的調查數字。至於就違反《條例》第 15 條規定而提出檢控的情況如下：

	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年
檢控的傳票數目	7	9	4	2	1
定罪的傳票數目	5	6	2	2	0
總罰款額(元)	11,000	16,500	7,900	6,700	0

(b) 涉嫌沒有投購僱員補償保險(即《條例》第 40 條)

	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年
接獲 投訴宗數	323	261	259	268	272
透過工作場所巡查發現和因接獲投訴而需調查的個案宗數	1 140	766	885	1 285	1 016
檢控的 傳票數目	1 373	751	797	1 024	936
定罪的 傳票數目	1 294	695	765	999	895
總罰款額(元)	2,629,800	1,417,900	1,521,800	2,131,050	1,931,750

(c) 涉嫌沒有在工作場所展示僱員補償保險通告(即《條例》第 41 條)

	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年
接獲 投訴宗數	5	8	2	8	2
透過工作場所巡查發現和因接獲投訴而需調查的個案宗數	4 008	2 893	2 648	3 932	3 363
檢控的 傳票數目*(註)*	2	0	0	0	0
定罪的 傳票數目	2	0	0	0	0
總罰款額(元)	1,000	-	-	-	-

註：根據勞工視察科的《行動守則》內的檢控指引，不展示僱員補償保險通告乃屬較輕微的違例事項，勞工處通常會先作出口頭或書面警告；其後如重犯，則提出檢控。

8. 負責執行《條例》的規定包括處理投訴、展開調查及提出檢控有關違例個案等屬勞工處多項執法工作之一，勞工處的相關職員共 66 人[1]亦須同時負責其他勞工法例的執法和《條例》其他違例事項的調查和檢控工作，因此未能就有關處理上述三條控罪的投訴、調查及檢控所涉及的人手和支出分開計算。

回應問題第 2 條

9. 勞工處一向致力保障僱員的法定權益，並透過多管齊下的策略，包括執法、宣傳和教育，提醒僱主遵守《條例》。

10. 勞工處積極通過各種宣傳途徑，提醒僱主須依法呈報工傷及投購僱員補償保險。有關措施包括透過電視、電台及公共交通工具上的宣傳媒體播放宣傳影片及聲帶；通過多個途徑派發單張和張貼海報；在主要報章及勞工處的網頁，重點講解法例的規定及違法的後果；及舉辦研討會及宣傳活動等。

11. 除了宣傳及公眾教育外，勞工處亦加強執法。在 2010 年至 2014 年，勞工處的勞工督察巡查各行業的工作場所達 395 989 次[2]，以查察僱主有否遵從包括《條例》在內的勞工法例。如有僱主涉嫌違反《條例》的規定且有足夠證據，包括僱員願意出任控方證人，證明僱主違反《條例》的規定，勞工處必定提出檢控。法院對違反《條例》規定、沒有依法投購僱員補償保險的違例事項，也有判處違法僱主即時監禁、監禁緩刑或社會服務令，這些判決對罔顧僱員權益的僱主肯定具有阻嚇作用。勞工處亦不時檢討執法策略，遇上個別案件判刑過輕的情況，亦會徵詢律政司的意見，就判刑提出上訴或覆核。

根據第 5 頁表一
回應問題第 3 條（由保險業監理處提供）

12. 保險是風險評估行業。保險公司會根據承保之風險，例如意外率、過往及預計的索償金額、有關公司的職業安全紀錄及精算檢討等來釐定保費水平及保單條款。

---

[1] 截至二零一四年十二月三十一日，66 名職員當中包括僱員補償科一名勞工事務主任及三名一級和二級助理勞工事務主任、檢控科一名勞工事務主任和三名一級助理勞工事務主任，以及勞工視察科五十八名一級和二級勞工督察。

[2] 巡查過程發現 82 974 個工作場所已搬遷、83 190 個工作場所上鎖及 1 091 個工作場所空置。

13. 保險公司收取的保費，會根據過去及已知的因素(例如有關公司過往的申索紀錄、承保風險類別過往的申索數字)，以及一些將來及未知的因素(例如發生申索的或然率、預計的申索額)釐定。但“已承付僱員補償申索淨額”和“佣金和其他開支”則只計算過去及已知的數字。基於它們的基準存在本質的差異，“毛保費”、“已承付僱員補償申索淨額”和“佣金和其他開支”的升幅趨勢不應一併比較。

14. 據保險業報告，在過去二十年都持續承受僱員補償保險業務的承保虧損。2010 年至 2013 年的承保虧損分別為 3.24 億、2.60 億、6.49 億及 3.77 億港元。承保僱員補償保險的保險公司故此將保費提高至可持續的水平。持續承保虧損的主要原因，包括不斷增加的保險申索、法院裁定的賠償額持續增加、僱主在購買僱員補償保險時可能少報僱員人數及薪金和誤報僱員類別、過長的病假及康復期、訟費增加，以及包攬訴訟等非法行為。

15. 近年一些發展也導致保費增加，包括：

(a) 2013 年初有法院案例就人身傷亡賠償採用的折現率的裁決，導致預計的申索金額大幅上升；及

(b) 保險業於 2011 年至 2012 年採取了補救措施(例如要求取得強積金或其他紀錄作薪金證明、實地評核等)，解決僱主在購買僱員補償保險時少報僱員人數/薪金及誤報僱員類別的問題。

<u>根據第 5 頁第 1.7 段</u>
<u>回應問題第 4 條</u>

16. 根據第 9 頁第 1.10 段表五顯示，在 2010 年至 2013 年間，獲解決的僱員補償申索宗數（就工傷、死亡及指明職業病提出的申索）如下：

	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年
獲解決的申索個案宗數*(註)*	41 467	41 647	41 916	39 955

註：解決的申索個案宗數包括該年或之前年份所收到的申索，但不包括以直接支付補償解決的申索。

17. 就要求自 2010 年至 2013 年間，獲解決的僱員補償申索個案宗數的相關分項數字，詳列如下：

(a) <u>按暫時喪失工作能力日數劃分</u>

日數*(註)*	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年
360 日至少於 720 日	1 058	1 198	1 573	1 381
720 日	0	1	0	0
720 日以上	6	5	5	6

註：暫時喪失工作能力統計數字一直是按日數發佈的。

(b) <u>按永久喪失賺取收入能力百分率劃分</u>

永久喪失賺取收入能力百分率	2010 年			2011 年			2012 年			2013 年		
	40 歲以下	40 至 56 歲以下	56 歲或以上	40 歲以下	40 至 56 歲以下	56 歲或以上	40 歲以下	40 至 56 歲以下	56 歲或以上	40 歲以下	40 至 56 歲以下	56 歲或以上
0%	441	540	130	457	575	155	430	611	169	493	559	190
0%以上至 5%	4 301	6 185	1 841	4 289	6 540	2 045	4 334	6 620	2 318	4 048	6 389	2 646
5%以上至 10%	188	357	99	207	333	121	234	365	133	190	345	164
10%以上至 20%	58	102	36	66	103	44	81	130	51	54	122	41
20%以上至 50%	24	63	8	31	68	16	44	71	31	23	42	25
50%以上至 80%	7	19	1	4	15	4	8	14	4	4	10	3
80%以上至少於 100%	1	5	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1
100%	2	5	3	2	3	1	5	5	3	0	2	1

(c) <u>在該年度獲解決的個案中，須就死亡個案支付補償的分項數字</u>

18. 在 2010 年至 2013 年間，獲解決的僱員死亡補償申索個案宗數，分別為 59 宗、61 宗、50 宗及 52 宗。而所需的相關分項數字，詳列如下：

按年齡劃分

年齡組別	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年
40 歲以下	15	17	12	19
40 至 56 歲以下	28	33	26	25
56 歲或以上	16	11	12	8
總數	**59**	**61**	**50**	**52**

按行業劃分

行業	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年
公共行政、社會及個人服務業	4	5	4	0
金融及保險、地產、專業及商用服務業	3	12	9	9
餐飲服務業	3	1	2	0
進出口貿易、批發及零售業、住宿服務業	3	6	5	2
運輸、倉庫、郵政及速遞服務業、資訊及通訊業	11	13	7	10
建造業	24	13	19	14
製造業	5	3	2	7
其他	6	8	2	10
總數	**59**	**61**	**50**	**52**

按收入狀況劃分

收入	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年
10,000 元以下	17	15	14	18
10,000 元至少於 20,000 元	30	31	20	22
20,000 元至少於 30,000 元	10	12	9	7
30,000 元或以上	2	3	7	5
總數	**59**	**61**	**50**	**52**

回應問題第 5 條

19. 《條例》訂明，凡由註冊醫生證明僱員的缺勤期間(即「工傷病假」)，須視為暫時喪失工作能力期間，僱主須向僱員支付按期付款(即「工傷病假錢」)，款額為僱員遭遇意外時每月收入與暫時喪失工作能力期間每月收入差額的五分四。註冊醫生因應每名受傷僱員個別的受傷程度及臨床情況，根據其專業判斷作醫療評估及就有需要的個案簽發病假證明書予他們。

20. 基於每宗工傷意外的發生經過、僱員受傷程度的嚴重性、接受治療涉及不同專科和其康復情況有所不同，故每宗僱員補償申索個案因工傷意外涉及的缺勤期間及永久喪失賺取收入能力的百分率都不盡相同，實不能一概而論及一併比較。這樣做亦對受傷僱員並不公平。故此，除了個別有問題/爭議的個案外，政府不宜針對個別工傷病假過長或受傷程度過高的個案主動作出特別監察。整體而言，根據第 2 頁圖一顯示，從 2010 年至 2013 年，工傷數目持續輕微下跌，跌幅為 9%。

21. 勞工處十分重視僱員的權益及職業安全，並透過多管齊下的策略，包括執法、宣傳和教育，提醒僱主遵守《條例》及《職業安全及健康條例》的相關規定，以保障在職人士的職業安全及健康，務求從源頭防止意外發生。

22. 如受傷僱員或死者家屬懷疑僱主並沒有就有關工傷意外向勞工處處長呈報，可直接通知勞工處。勞工處僱員補償科在收到有關懷疑僱主未有呈報意外的通知後，會積極跟進，以書面要求僱主按《條例》的規定，呈報有關工傷意外。勞工處亦印製了小冊子，提醒僱員在工傷意外後需採取的行動和注意事項，並夾附工傷意外通知書，方便僱員盡早通知僱主因工受傷的情況，以協助僱主依照《條例》的規定向勞工處處長呈報。如有足夠證據證明僱主蓄意違例，勞工處定會向違例僱主出檢控。

23. 如僱員在工傷病假期間遭僱主要求重返工作崗位，可通知勞工處僱員補償科。勞工處會聯絡僱主了解情況，並向僱員提供適切的協助。

根據第 9 頁表五
回應問題第 6 條

24. 勞工處因應香港社會的轉變和經濟發展步伐，以及實際情況所需，不時檢討勞工法例，以確保這些法例切合勞資雙方的利益，而法例賦予僱員的保障亦能與時並進。自從 1982 年開始，勞工處每兩年檢討《條例》的補償金額，以配合工資、物價及其他相關因素的變動。勞工處近年亦已在多個補償範疇作出修訂，提高對因工受傷僱員權益和福利的保障。

25. 在 2014 年獲解決的僱員補償申索個案數目為 39 800 宗，涉及的補償金額為 14.74 億港元。隨著《條例》的補償金額上調，自 2009 年至 2014 年，獲解決的僱員補償申索個案宗數的平均補償額亦相應上升。

根據第 11 頁
回應問題第 7 條（經僱員保償援助基金管理局確認）

26. 僱員補償保險徵款管理局是根據《僱員補償保險徵款條例》成立，主要負責向承保人收集僱員補償保險徵款，並將扣除必需的開支後的資源淨額分配予包括僱員補償援助基金管理局(下稱「管理局」)在內的指明法定機構。現時《僱員補償保險徵款條例》訂明的整體徵款率為 5.8%，其中分配給管理局的比率佔 3.1%。截至 2014 年 3 月 31 日，管理局之累積盈餘為 4.68 億港元。

27. 僱員補償援助計劃(下稱「計劃」)於 1991 年根據《僱員補償援助條例》設立，目的是為受傷僱員或已故僱員的家屬提供有效的安全網。因工受傷的僱員或因工死亡僱員的家屬，如已用盡一切法律及財政上可行的方法，仍無法向僱主或承保人取得其應得的工傷補償和/或損害賠償，計劃可為他們提供援助金。計劃的目的及現時的安排，正為支援因工受傷或死亡的困難個案，使他們獲得法定的工傷補償和/或損害賠償。有關計劃是社會經過長時間討論及商議後所達成的共識，並且適當地平衡了受傷僱員和僱主的利益，亦確保基金可長期持續運作。

28. 現時，社會上已有不少慈善團體及慈善基金支援有困難的工傷僱員或已故僱員的家屬，向他們提供即時援助，解決他們在財政上的燃眉之急。社會福利署亦會向有需要人士提供不同的服務及支援。考慮到計劃成立的目的，管理局無意再撥款作出相關資助。

29. 此外，現行的僱員補償制度強制僱主在私營的僱員補償保險市場投購僱員補償保險，以確保僱主有能力支付在《條例》及普通法下的賠償。由於保費水平是透過自由市場調節而決定，管理局亦不宜運用基金的盈餘去降低高風險行業的保費。

第 2 部分

根據第 19 頁表九
回應問題第 8 條

30. 如僱主與僱員對工傷個案有爭議（例如意外有否發生、受傷部位是否與報稱意外有關、補償責任問題、每月收入及僱傭關係等），勞工處會向雙方解釋《條例》的有關規定，並會要求僱主呈交相關資料，以衡量僱主提供懷疑的理據。如有需要，勞工處會向僱傭雙方索取進一步資料。視乎個案的具體情況，勞工處或會在受傷僱員的書面同意下，向有關部門及機構索取資料(例如醫事報告、警方調查報告等)。勞工處會從醫學角度及根據《條例》的規定，就案件屬工傷的可能性作出調查及向僱傭雙方提供意見。倘若個案涉及爭議未能在勞工處的協助下獲得解決，勞工處會按受傷僱員的意願，轉介僱員到法律援助署申請法律援助，以尋求法院的裁決。僱員亦可就其僱員補償申索個案，自行前往法院尋求協助。

31. 除了因有爭議項目外，如申索個案涉及工傷病假將達兩年追討期限但個案仍未獲得解決，及/或追討普通法賠償等，亦須由法院作出裁決。

32. 在 2009 年至 2013 年獲解決的申索個案中，經法院解決的個案數目如下：

	2009 年	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年
經法院解決的申索個案宗數	1 502	1 136	1 539	2 464	1 736

勞工處並沒有由法院作出裁決的個案分類及其最終結果的統計數據。

根據第 21 頁第 2.4 段
回應問題第 9 條

33. 2009 年至 2013 年期間，勞工處合共收到 973 宗死亡個案的呈報。截至 2014 年 9 月 30 日，該 973 宗死亡個案中，共有 864 宗並非交由法院處理，佔呈報的死亡個案總數約 89%。

34. 在交由法院處理的 109 宗死亡個案中，有 17 宗是因僱主或保險公司不同意有關申索，而要進入法律程序。勞工處並沒有有關個案最終結果的分類統計資料。所需資料提供如下：

呈報年度	非交由法院處理的死亡個案*(註)* (a)	交由法院處理的死亡個案 (b)	呈報的死亡個案總數 (即(a) + (b))
2009 年	163 (88.6%)	21 (5)	184
2010 年	176 (89.3%)	21 (4)	197
2011 年	165 (84.6%)	30 (1)	195
2012 年	169 (87.6%)	24 (4)	193
2013 年	191 (93.6%)	13 (3)	204
總數	**864 (88.8%)**	**109 (17)**	**973**

註：

1. *非交由法院處理的死亡個案，包括(i)個案已由勞工處處長裁定死亡補償；(ii)經證實為非工傷死亡個案；(iii)因其他原因而遭擱置的個案；及(iv)仍在處理中的個案。*
2. *(a)項括號內為非交由法院處理的死亡個案佔呈報的死亡個案總數的百分比。*
3. *(b)項括號內數字是因僱主或保險公司不同意而須交由法院處理的死亡個案。*

35. 根據《條例》第 6B 條，已故僱員的家庭成員如申請由勞工處處長裁定死亡補償，須由僱員死亡日期起計的 6 個月內提出申請，如勞工處處長認為適當，可將提出申請的限期延長。而由勞工處處長簽發的《致命個案補償評估證明書》，在任何情況下，不得在僱員死亡日期起計的 6 個月內發出，以確保所有在《條例》下合資格的家庭成員有足夠時間提出申請。

36. 截至 2014 年 9 月 30 日，經由勞工處處長裁定死亡補償個案共 147 宗。詳情如下：

呈報年度	由勞工處處長裁定的死亡個案	由死亡日期起計，直至勞工處處長發出《致命個案補償評估證明書》所須日數		
		最長	最短	平均
2009 年	32	455	181	227
2010 年	26	672	181	310
2011 年	36	571	182	263
2012 年	33	657	183	319
2013 年	20	472	186	249
總數	**147**			

註：

1. 一般而言，勞工處處長或會因下列原因，需要較長時間才能收到所有有關死亡個案的資料和文件，以裁定補償金額：

i. 已故僱員的家庭成員身處海外，延誤提交經公證及加簽的文件；

ii. 家庭成員/僱主對用以計算死亡補償金額的每月收入有爭議，需要核實；

iii. 家庭成員的身份有爭議；或

iv. 僱主就補償責任有懷疑，需要進一步調查個案。

2. 勞工處並沒有備存死亡個案獲發補償款項所需的時間，但我們備存了上表《致命個案補償評估證明書》的簽發時間。根據《條例》第 6D(1)條及第 24 條訂明，僱主/總承判商須於《致命個案補償評估證明書》發出日期後不早於第 42 天但不遲於第 49 天內支付補償予合資格的已故僱員的家庭成員。

<u>根據第 23 頁第 2.6 段</u>
<u>回應問題第 10 條</u>

37. 根據第 22 頁表十一，截至 2014 年 9 月 30 日，在 2009 年至 2013 年接獲但仍未解決的的申索個案(7 470 宗)中，尚待僱員補償(普通評估)委員會進行評估及在評估有結果後尚待發出評估證明書的個案共有 1 776 宗，佔尚未解決的僱員補償申索總數的 24%；而當中有 471 宗申索涉及僱員在矯形及創傷外科或急症室接受治療外還同時接受醫管局精神科或其他專科治療。有關詳情如下：

	接獲申索年份					總計
	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	
尚待僱員補償(普通評估)委員會進行評估及在評估有結果後尚待發出評估證明書的個案數目	10	14	54	219	1 479	1 776
除了在矯形及創傷外科或急症室接受治療外還同時接受醫管局精神科或其他專科治療的個案數目	4 (40%)	4 (29%)	21 (39%)	69 (32%)	373 (25%)	471 (27%)

註：括號內的百分比數字為對應尚待僱員補償(普通評估)委員會進行評估及在評估有結果後發出評估證明書的個案總數。

38. 整體來說，以 2014 年 10 月 1 日計，出席僱員補償(普通評估)委員會評估的平均輪候時間為 7 至 18 個星期不等。

<u>根據第 25 頁第 2.8(b)段</u>
<u>回應問題第 11 條</u>

39. 據現行機制，當勞工處職業醫學組在跟進工傷個案以決定是否需要轉介至僱員補償(普通評估)委員會接受評估時，會要求受傷僱員的主診醫生就受傷僱員傷患、康復情況、是否適合接受評估、有否永久喪失賺取收入能力及如有的話有關百分率的初步意見為何等撰寫醫事報告，有關的醫事報告會交與僱員補償(普通評估)委員會作參考。

40. 僱員補償(普通評估)委員會在評估時，一般都會面見受傷僱員，並會審閱所有與該工傷個案有關的資料，包括僱主和受傷僱員呈交的文件、受傷的過程、醫院的醫療紀錄和相關的醫事報告等，並根據受傷僱員的實際病情及傷患的康復程度，以及《條例》的規定就受傷僱員因是次工傷而導致永久喪失賺取收入能力的百分率及所需的缺勤期間作出評估，以便釐訂補償額。

41. 每一次僱員補償(普通評估)委員會作出的評估，都是獨立的醫學專業決定。而醫事報告內受傷僱員的主診醫生就僱員的永久喪失賺取收入能力的百分率的意見，亦只供委員會參考。在 2009 年至 2013 年間，經僱員補償(普通評估)委員會作出評估，有 12% 的評估個案獲評定為有關意外並沒有導致永久喪失工作能力。

第 3 部分

根據第 36 頁第 3.17 段
回應問題第 12 條（經僱員補償援助基金管理局確認）

42. 目前為僱員補償援助基金管理局(下稱「管理局」)提供法律服務的三間律師行分別為何耀棣律師事務所、胡百全律師事務所及鄭楊律師行。除了為管理局提供法律服務外，這三間律師事務所一向亦有為其他客戶，包括僱主/保險人，提供服務。根據管理局的記錄，在過去三年獲審批援助的 194 宗個案中，當中的僱主/保險人所委聘的代表律師，並不涉及上述三間律師事務所。

43. 香港律師會出版的《香港律師專業操守指引》（The Hong Kong Solicitors' Guide to Professional Conduct）規管律師執業的基本原則。當中第九章針對顧客之間的利益衝突，訂明律師有道德及法律責任避免客戶之間的利益衝突。倘若個案涉及或明顯地有機會涉及兩個或以上客戶的利益衝突，律師不可以接受他們的委聘。

44. 日後管理局按照審計署署長第六十四號報告書第 6 章的建議去檢討管理局採購法律服務的程序時，必定會繼續考慮利益衝突的問題。

第 4 部分

巡查方面
回應問題第 13 條

45. 根據審計報告第 40 頁第 4.2 段，勞工處勞工督察會進行三類視察工作，即因應投訴及轉介而進行的視察、特別行動視察以及例行視察，以查核僱主有否遵行《條例》規定。

46. 就例行視察而言，勞工處會前往各行業的工作場所進行日常視察。在挑選工作場所時，勞工處會考慮所有因素(特別是該類工作場所的違例傾向)，以調整對不同類別工作場所的視察次數。此外，當遇上其他個別情況（例如接獲投訴及轉介的個案），則不論該類別及/或該個別工作場所的過往巡查紀錄，勞工處亦會優先處理和盡快跟進。這個執法模式是以目標為本，在現有的人手及資源下，這是具成本效益的安排。但亦因此，有部份機構，主要是屬違例傾向較低類別的工作場所，超過三年亦未被巡查。

47. 考慮到審計署的建議，勞工處除會繼續優先處理接獲投訴／轉介的個案及違例傾向較高的工作場所外，亦會制定合適的視察策略，有系統地搜尋某段期間內未有進行工作場所視察的地點和資料，以協助評估工作場所視察的優先次序。

回應問題第 14 條

48. 早於80年代，勞工處准許以集團形式經營並在各區均擁有分店的集團公司，在勞工督察視察其屬下一間分店時，可以出示勞工處向集團公司發出的指定文件，以取代出示備存於公司總處涵蓋所有分店的僱員補償保險單的正本，供勞工督察查察。當時符合此類大型集團公司定義的機構為數並不多。

49. 在過去十年，以電子方式傳送文件的做法日漸普及，而且獲廣泛承認。勞工處亦與時並進，接受以傳真和電郵方式提交僱員補償保險單，作為符合勞工處執法規定下的要求文件。由於過往為集團公司提供的特別視察安排亦已失去其原本訂立的作用，故勞工處於2015年3月起終止有關安排。

回應問題第 15 條

50. 勞工處各區的高級勞工督察須根據《行動守則》的規定，在指明的期限內進行督導視察以確保其屬下勞工督察進行的工作場所視察尺度和水平一致。高級勞工督察備有活動紀錄表以紀錄每月督導視察的情況。

51. 根據第4.20段表十八，審計署曾到訪三個分區辦事處，當中以香港東分區辦事處督導視察不足次數最高。個中原因是香港東分區辦事處涵蓋的巡查範圍廣闊，該區高級勞工督察的工作量相較其他兩個分區辦事處較為繁重。在該段期間有關的高級勞工督察，除了恆常人事管理，安排及監督巡查工作以及批閱個案外，亦經常需要處理一些無法預計及緊急的工作。基於當時工作緩急先後及調配的考慮，致使該區高級勞工督察未能在《行動守則》指明的期限內進行全部的督導視察。

52. 參考審計署的建議，勞工處會檢討現有機制，作出改善和提供具體建議，務求分區辦事處主管能按照《行動守則》進行督導視察。

根據第 4.28 及 4.29 段
回應問題第16條

53. 為最有效運用現有人力資源，逐一巡查全港所有機構並非勞工處的現行政策目標。勞工處是按工作場所的過往違例傾向，以及投訴和轉介個案，把有關的機構資料歸入其資料庫作優先處理和進行巡查。

54. 在2001年，勞工處曾尋求商業登記署的合作，試行把為數超過89 萬的商業登記名單資料轉移至勞工處的資料庫使用，經分類及篩選後，當中約有26萬間屬於在2001年內新登記的商號。勞工處分區辦事處按新登記名單資料，在2001年第四季抽樣視察接近380間機構，發現當中有一間機構因沒有投購僱員補償保險而被檢控。

55. 在當年試行經驗中，勞工處發現不少登記公司並非其巡查對象，因頗多的公司屬自僱人士開設，或公司並沒有僱用員工工作；而部分公司的登記地址為住宅地址，勞工督察沒有巡查權力進入巡查。與此同時，分類及篩選巡查有關名單內機構需耗用大量人力及時間，而有關的巡查亦未見明顯的成效，故有關安排於2001年年底試行結束後未有延續。鑑於該試行計劃期內汲取的行動經驗及試行成效未如理想，勞工處認為定期參考商業登記署的資料庫，以更新勞工處資料庫的措施並不符合成本效益，亦非最有成效的方法。

56. 儘管如此，勞工處接納審計署的建議，並會研究可行措施以進一步提升勞工視察科的工作場所資料庫的完整程度，和適時更新有關資料庫，確保在規劃視察工作時，有更全面及準確的依據。

回應問題第 17 條

57. 勞工處進行例行視察前，會在工作場所資料庫篩選合適的目標工作場所。勞工督察前往目標場所進行視察，除了查察僱主是否遵從勞工法例外，如在巡查過程中發現新開設機構及原址舊有的目標機構已搬遷、上鎖或空置，勞工督察須紀錄及更新資料庫內機構數目及相關資料，從而達致更新及擴大資料庫的目的。儘管勞工督察未能即時進入這些已搬遷、上鎖或空置的工作場所執行視察，即場紀錄機構資料及處理其後的資料更新屬勞工視察整體工作的一個重要部分，有關工作有必要繼續進行，亦不會浪費人力或影響視察效益。事實上，這些資料亦為日後制定視察策略或規劃例行視察提供了必需及有用的參考數據。

58. 考慮到審計署的建議，勞工處日後向立法會匯報視察數字時，會加入附註顯示涉及已搬遷、上鎖或空置工作場所的視察分項數字，以更清楚反映勞工處執行視察的情況。