

財務委員會 人事編制小組委員會討論文件

2016 年 5 月 31 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，由財務委員會批准當日起，在勞工處開設下述編外職位，至 2021 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)(130,500 元至 142,750 元)

問題

勞工處曾開設 1 個為期 3 年的首席勞工事務主任編外職位(首長級薪級第 1 點)，以領導勞工處的工時政策科。該職位已在 2016 年 4 月 1 日到期撤銷。我們需要加強勞工處首長級人員的支援，協助標準工時委員會(下稱「委員會」)完成餘下的工作，以及跟進工時政策方向及相關工作。

建議

2. 我們建議在勞工處重設 1 個首席勞工事務主任編外職位(首長級薪級第 1 點)，由財務委員會(下稱「財委會」)批准當日起至 2021 年 3 月 31 日止，以領導勞工處的工時政策科；支援委員會完成餘下的工作，包括正進行的第二階段諮詢、擬定合適的工時政策方向及擬備今年向政府提交的報告；以及跟進與委員會建議的工時政策方向有關的工作及監察本港的工時情況。

理由

標準工時委員會

附件1

3. 政府在 2013 年 4 月 9 日成立委員會，以跟進在 2012 年 11 月發表的《標準工時政策研究報告》。委員會原先任期為 3 年，由梁智鴻醫生出任主席，委員來自勞工界、工商界、學術界、社會各界和政府。委員會的職權範圍及成員名單載於附件 1。

4. 委員會通過下列 4 個策略範疇，包括加深社會認識、收集工時統計數據及與工時制度有關的資料、推動公眾參與，以及根據一系列因素進行以數據為依歸的討論，促進社會各界就工時議題進行知情及深入的討論，共同探討和找出適用於香港的工時政策方向。

5. 委員會的任期原於 2016 年 4 月 8 日屆滿。考慮到委員會需要多些時間完成餘下的工作，政府已延長委員會及所有委員的任期約 7 個月至 2016 年 11 月 30 日。

委員會的工作進展

6. 自成立以來，委員會致力按上述策略範疇推展及進行各相關工作，包括在 2014 年完成廣泛的公眾諮詢(第一階段諮詢)及深入的工時統計調查。參考這兩方面工作所得的結果，委員會以數據為依歸，歸納出以下原則及建議，包括－

- (i) 以立法方式規管僱員工時的政策；
- (ii) 由於不同行業及職業的情況不同，故工時政策應提供一定彈性，「一刀切」的立法方式並不合適；
- (iii) 原則上同意探討以立法方式規定僱主及僱員必須簽訂書面僱傭合約，當中須包括指定的工時僱傭條款，如超時工作補償安排(即委員會指的「大框」)；及
- (iv) 在「大框」的基礎上，探討是否需要其他適當措施(例如制定工時標準及超時工資率)，進一步保障一些工資較低、技術較低及議價能力較低的基層僱員(即委員會指的「小框」)。

7. 委員會探討中的「大框」擬建議以立法方式，規定僱主及僱員必須簽訂書面僱傭合約，當中須清楚訂明與工時有關的條款(例如協議工時、超時工作情況、超時工作補償安排、協議工資、用膳及休息時間、休息日，以及工作時數紀錄)，而僱主及僱員可因應實際情況協定這些條款的具體內容。

8. 探討中的「大框」擬為協議工時及超時工作引入法定定義，藉此為工時制度提供有用的框架。透過書面僱傭合約訂明與工時有關的條款，應有助僱傭雙方釐清工時安排，並提升僱傭雙方檢視及協定工時安排的意識。此外，「大框」亦可提供更穩固的法律基礎，以處理與《僱傭條例》(香港法例第 57 章)及僱傭合約有關的勞資糾紛及申索聲請。

9. 在「大框」的基礎上，委員會同時探討是否需要其他適當措施，進一步保障一些工資較低、技術較低及議價能力較低的基層僱員(即「小框」)。本着以數據為依歸的原則進行討論，委員會已就由僱員每月工資金額、研究的每周工時標準及超時工資率所組成的參數組合進行數據分析及評估，以了解這些參數組合對僱員、企業及香港中長期宏觀經濟可能構成的影響。

10. 為協助進一步討論工時政策方向及收集意見供撰寫報告時作參考，委員會正進行為期 3 個月(由 2016 年 4 月 25 日至 7 月 24 日)的第二階段諮詢。除相關的議題外，委員會就以下 4 個政策方向諮詢公眾及持份者，包括主要僱主組織及勞工團體、較長工時行業的僱主及僱員組織，以及其他相關團體－

(i) 只推行「大框」；

(ii) 只推行「小框」；

(iii) 在建議推行「大框」的基礎上，同時推行「小框」；及

(iv) 不推行「大框」及「小框」，但建議推行其他有關工時的政策／措施(例如：按行業需要制定自願性指引)。

11. 委員會正就第二階段諮詢舉行不同形式的諮詢活動，包括諮詢會及會議。在參考公眾的意見後，委員會將擬定工時政策方向的建議／路向，以期在 2016 年 11 月底前向政府提交報告。

有需要重設 1 個首席勞工事務主任首長級編外職位

12. 財委會在 2013 年 3 月 15 日的會議上，批准 EC(2012-13)19 號文件的建議，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），由 2013 年 4 月 1 日起至 2016 年 3 月 31 日止，以領導新設立的工時政策科、為委員會及轄下工作小組提供秘書處支援、策劃及推展上述各項工作、協調與工時政策相關的研究工作及影響評估，以及跟進委員會的討論。由該名首席勞工事務主任領導的工時政策科，設有 2 個專責分組，各由 1 名高級勞工事務主任(工時政策)帶領，分別負責－

- (i) 向委員會提供秘書處及相關行政支援、與各有關團體和諮詢及法定組織保持溝通及聯繫、推動公眾參與及討論，並策劃及推展各項公眾教育及推廣活動；以及
- (ii) 籌劃、督導及跟進工時統計調查、深入研究工時制度及相關議題，協調數據分析及影響評估的工作，以及支援委員會探討工時政策方向。

13. 工時政策科一直為委員會提供秘書處服務，亦須為委員會正在進行的第二階段諮詢及日後擬備報告等工作提供支援。在委員會向政府提交報告後，工時政策科將會跟進委員會提出的建議及工時政策的發展。

14. 隨着該首席勞工事務主任編外職位在 2016 年 4 月 1 日到期撤銷，工時政策科 2 名高級勞工事務主任(工時政策)之一須出任工時政策科的行政主管及委員會的暫代秘書。這項安排極不理想，因為會無可避免地削弱向委員會主席及委員提供的秘書處支援。鑑於工時政策科須負責的工作性質複雜，實有迫切需要盡快重設首席勞工事務主任職位，以領導工時政策科。

15. 上述擬重設的首席勞工事務主任編外職位，職銜繼續為首席勞工事務主任(工時政策)，並向助理處長(政策支援)負責。工時政策科將繼續設有 2 個專責分組，保留 15 個有時限職位至 2021 年 3 月 31 日，包括 1 名高級勞工事務主任、4 名勞工事務主任、3 名一級助理勞工事務主任、4 名二級助理勞工事務主任、1 名文書主任、1 名助理文書主任及 1 名二級私人秘書。

- 附件2 16. 擬重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 2。
附件3 現行及建議的勞工處組織圖載於附件 3。

曾考慮的其他方法

17. 現時，勞工處勞工事務行政部共有 7 名常額首長級人員，即 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)。勞工處處長已審慎考慮可否調配勞工處現時的首長級人員，以擔任擬重設職位的工作。由於勞工處的所有常額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。他們不能同時兼顧擬重設的首席勞工事務主任的職務，否則現時負責的工作將會受影響。勞工事務行政部現有的 5 名助理處長和另外 2 名首席勞工事務主任的職責範圍說明載於附件 4。

附件4

對財政的影響

18. 按薪級中點估計，重設建議的首席勞工事務主任職位，所需增加的年薪開支為 1,663,200 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 2,378,000 元。按薪級中點估計，保留上文第 15 段所述的 15 個非首長級職位所需增加的年薪開支為 9,680,760 元，而預計所需的每年平均員工開支總額則為 13,504,000 元。2016-17 年度的預算草案中已預留所需款項，其後相關年度的預算中亦將會反映所需資源，以支付這項建議所涉的開支。

公眾諮詢

19. 我們已在 2015 年 12 月 15 日向立法會人力事務委員會匯報委員會的工作進度，並諮詢人力事務委員會對保留首席勞工事務主任(工時政策)職位建議的意見。議員察悉這項人手建議，而有議員表示不論委員會最終是否建議立法制定標準工時，政府應繼續推動與工時政策有關的工作。與此同時，有議員關注政府如何游說在 2015 年 11 月 27 日委員會會議中途離場的勞工顧問委員會僱員委員重投委員會的工作，以及擬保留職位的年期是否代表委員會的工作會相應延長，並且認為在政府未同意立法制定標準工時前無需保留該編外職位。政府代表解釋，委員會盡快提交報告，而在委員會向政府提交報告後，仍有必要保留該職位以進行工時政策的下一步工作。人力事務委員會主席要求政府在擬備向人事編制小組委員會提交以供其考慮的建議時，備悉議員在會上表達的關注。

編制上的變動

20. 過去 2 年，勞工處在編制上的變動如下－

編制 (註)	職位數目			
	目前情況 (2016 年 5 月 1 日)	2016 年 4 月 1 日 的情況	2015 年 4 月 1 日 的情況	2014 年 4 月 1 日 的情況
A	15#	15	15+(1)	15+(1)
B	373	371	370	361
C	1 947	1 944	1 914	1 888
總計	2 335	2 330	2 300	2 265

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 2016 年 5 月 1 日，並無懸空的首長級職位

公務員事務局的意思

21. 公務員事務局支持這項建議，同意重設上述首席勞工事務主任編外職位，至 2021 年 3 月 31 日止，以領導勞工處的工時政策科。該局考慮到出任擬重設職位的人員須承擔的職責、掌管的職務範圍和參與的專業工作，認為擬重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

22. 由於建議重設的職位屬編外性質，如獲准重設，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
2016 年 5 月

標準工時委員會的職權範圍

- (i) 跟進政府的標準工時政策研究，並按需要進一步深入探討研究所得的主要課題；
- (ii) 促進公眾對標準工時及其他有關議題的認識，包括僱員超時工作的情況及安排；讓市民知情地參與有關議題的討論；和收集相關人士的意見；及
- (iii) 向行政長官匯報及就處理本港工時情況提供意見，包括應否考慮制定法定標準工時制度或其他方案。

標準工時委員會成員名單 (2016 年 4 月 9 日)

主席

梁智鴻醫生，大紫荊勳賢，GBS，JP

非官方成員

李正儀博士，JP

馬豪輝先生，SBS，JP

莊太量教授

梁祖彬教授，MH，JP

趙麗娟女士，MH

劉千石先生，JP

劉健華博士，JP

蘇偉文教授，JP

勞工顧問委員會委員身分的當然成員

于健安先生

王少嫻女士

何世柱先生，大紫荊勳賢，GBS，JP

吳秋北先生

周小松先生

施榮懷先生，BBS，JP

張成雄先生，BBS

陳素卿女士

陳耀光先生

麥建華博士，BBS，JP

梁籌庭先生

劉展灝先生，SBS，MH，JP

屬公職人員的委員

勞工及福利局常任秘書長

勞工處處長

政府經濟顧問

首席勞工事務主任(工時政策)
職責說明

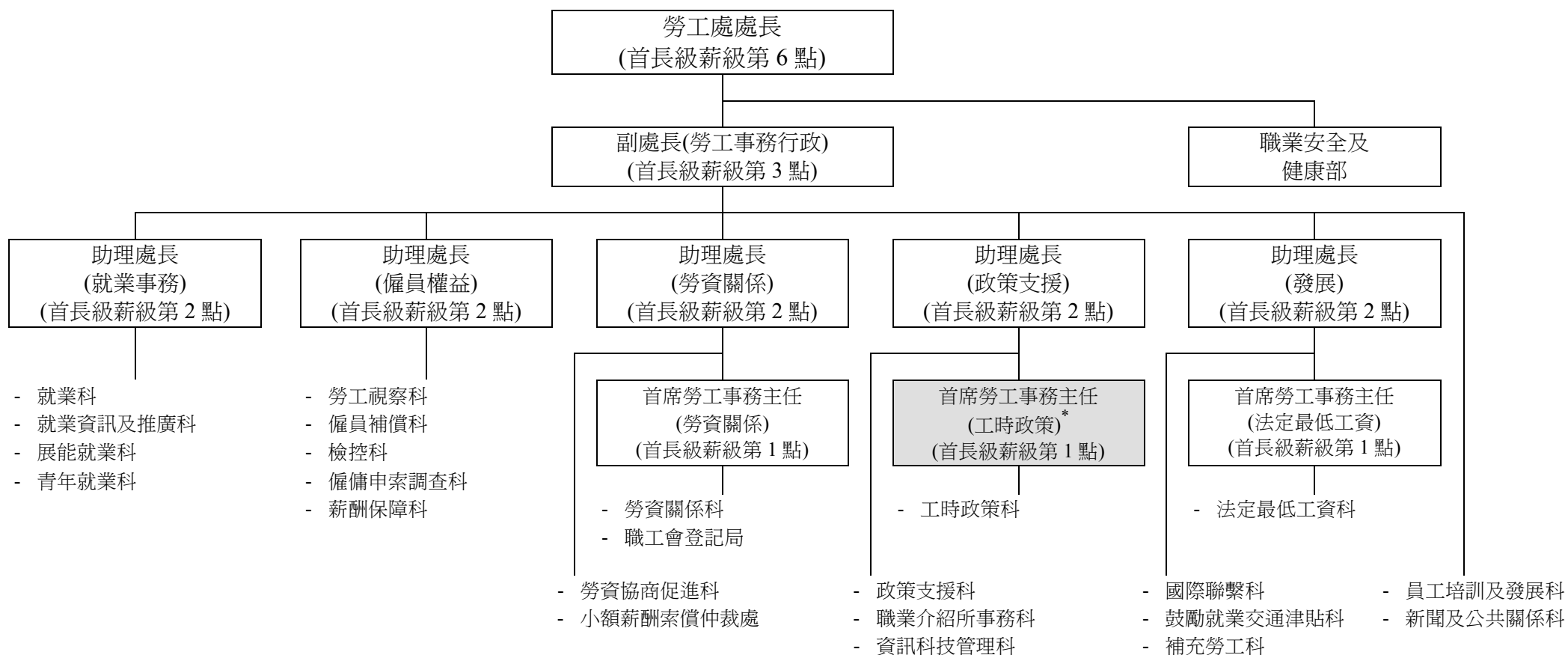
職級：首席勞工事務主任(首長級薪級第 1 點)

直屬上司：勞工處助理處長(政策支援)

主要職務和職責：

- (i) 領導勞工處轄下的工時政策科；
- (ii) 擔任標準工時委員會(委員會)的秘書及督導向委員會提供的秘書處服務；
- (iii) 跟進委員會提出的建議及工時政策的發展；
- (iv) 支援委員會進行公眾參與活動，並收集及分析意見；
- (v) 支援委員會擬備報告的工作；
- (vi) 就與工時政策有關的事宜，與勞工顧問委員會，以及相關諮詢及法定組織保持溝通及協作；以及
- (vii) 跟進委員會報告及推展有關工時政策發展的工作，包括加深公眾對相關措施的認識等。

勞工處勞工事務行政部現行及建議組織圖



* 已在 2016 年 4 月 1 日到期撤銷並擬重設的首席勞工事務主任編外職位(首長級薪級第 1 點)

勞工處勞工事務行政部
現有首長級人員的職責範圍說明

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」；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；以及因應經濟情況及社會的需要，設計和推行就業措施，以協助有就業困難或其他目標羣組的求職者。此外，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》(第 57 章)、《職工會條例》(第 332 章)、《勞資關係條例》(第 55 章)及《小額薪酬索償仲裁處條例》(第 453 章)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；與勞資關係相關的人士保持聯繫；監督職工會事務的規管工作；促進僱主僱員雙方及其各自組織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，助理處長亦負責透過首席勞工事務主任(勞資關係)監督勞資關係科及職工會登記局，以及直接監督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)負責就 5 條有關僱員補償的條例制定、推行及檢討相關的政策及策略；監察僱員補償個案的處理工作；監督 4 個相關法定委員會的工作；監督有關改善高風險行業僱員工傷保障的研究工作；擬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；制定有關《破產欠薪保障基金條例》(第 380 章)的政策，並就該條例進行檢討及執法；監督為破產欠薪保障基金委員會(負責管理有關基金)提供的秘書處支援服務，以及有關特惠款項申請的審批工作。此外，助理處長亦負責監督僱員補償科的執行及評估組、中央事務組和專責小組、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)，以及制定適當措施保障這些傭工的僱傭權益；制定和檢討有關規管職業介紹所的政策和策略，並督導職業介紹所事務科的工作；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；制定及統籌勞工處有關國際公約的資料；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；制定「工作假期計劃」的政策和探討與其他經濟體系合辦新計劃或擴充現有計劃的可能性；以及負責《公眾假期條例》(第 149 章)的工作。此外，助理處長亦負責監督資訊科技管理科、政策支援科、職業介紹所事務科及工時政策科的工作。

5. 勞工處助理處長(發展)負責制定、推行及檢討法定最低工資及《最低工資條例》(第 608 章)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；推行及檢討「鼓勵就業交通津貼計劃」的政策和策略，並督導及監察計劃的運作，包括宣傳和推廣等；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制定和統籌意見；統籌香港參與國際勞工組織的活動；監督自由貿易協議涉及的附屬勞工協定；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；以及監督透過「補充勞工計劃」輸入屬技術員級別或以下的勞工。此外，助理處長亦負責透過首席勞工事務主任(法定最低工資)監督法定最低工資科，以及直接監督國際聯繫科、補充勞工科及鼓勵就業交通津貼科的工作，並擔任部門投標委員會及部門顧問公司遴選委員會的主席。

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。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，首席勞工事務主任負責調停重大的勞資糾紛，並與勞資關係相關的人士和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，首席勞工事務主任負責執行《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。首席勞工事務主任協調其他執法科別以實施《最低工資條例》，並推動全港性的宣傳及推廣活動；為最低工資委員會提供支援，該委員會本着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；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；以及就關於最低工資的本地意見和其他地方的經驗，監督所進行的研究和分析工作。
