

2017 年 1 月 23 日會議
資料文件

立法會人力事務委員會

2017 年施政報告 勞工及福利局的政策措施

引言

行政長官在 2017 年 1 月 18 日發表了《2017 年施政報告》。本文件闡述在 2017 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的最新進展。

施政重點／新措施

2. 為應對人口老化和勞動力下降對人力資源帶來的挑戰，政府自 2014 年《施政報告》開始，推出一系列措施以達致釋放本地勞動力、吸引外來人才和建設長者友善城市等人口政策方針。推動本地工人就業和保障工人權益及福利一直是政府的工作重點。政府將會修訂法定最低工資水平，並會充分考慮標準工時委員會（標時委員會）將提交的報告，以訂定適合香港社會和經濟情況的工時政策方向。勞工處會繼續提供多元化的招聘及就業服務，照顧不同僱主和求職人士的需要，亦會鼓勵市民持續進修。勞工處亦會繼續對違反勞工法例的個案採取嚴厲的執法行動，以保障工人的權益。我們將推行以下第 3 至 14 段提及的新措施。

人口政策

鼓勵持續進修、自我增值

3. 政府會向「持續進修基金」再注資 15 億元，以鼓勵市民持續進修。

提供就業支援及保障僱員福利

加強對少數族裔求職人士的就業支援

4. 政府十分關注少數族裔人士的就業情況。因應少數族裔人士的就業需要，勞工處一直積極為他們提供專項服務。為進一步加強對少數族裔人士（特別是南亞裔人士）的就業支援，勞工處將於今年以試點形式聘用通曉少數族裔語言的員工，在勞工處選定的就業中心為少數族裔求職人士提供就業服務。

5. 熟悉少數族裔語言及文化的員工既可協助就業中心向少數族裔求職人士提供就業服務，特別是個人化就業諮詢服務；亦可幫助勞工處主動接觸少數族裔社群，鼓勵有就業需要的少數族裔人士使用本處的服務。勞工處會根據運作經驗適時檢討措施成效，再考慮長遠的安排。

跟進標時委員會的報告以訂定工時政策方向

6. 標時委員會自成立以來已完成多項工作，包括深入的工時統計調查及兩輪廣泛的公眾諮詢，以及檢視了相關資料，包括勞工界向行政長官提交的《標準工時立法諮詢報告》。標時委員會將於本月(2017年1月)內向政府提交報告，提出工時政策方向的建議。

7. 政府在收到報告後，會小心考慮標時委員會及社會各界的意見，作出通盤考慮，並會致力在本屆政府的任期內訂定適合香港社會和經濟情況的工時政策方向。

保持香港作為一個吸引外籍家庭傭工（外傭）工作的地方

8. 現時有超過 35 萬名外傭在港工作，協助 28 萬多個家庭料理家務及照顧家中老幼，從而釋放本地勞動力。隨著人口老化，我們預期香港家庭對外傭的需求會持續增加。勞工處會促進及加強與外傭來源地政府合作，以及加強宣傳及教育工作，致力維持香港作為一個吸引外傭工作的地方。

加強監管職業介紹所

9. 勞工處一直嚴厲打擊職業介紹所濫收求職者佣金的違法行為，以保障求職者。為提高業界的專業水平和服務質素，勞工

處剛頒布《職業介紹所實務守則》(守則)，闡明勞工處處長對經營職業介紹所(包括提供外傭服務的介紹所)應達到的標準。

10. 為進一步加強對職業介紹所的監管，勞工處計劃在今年第二季向立法會提交修訂條例草案，為守則提供法律基礎，並加重對職業介紹所濫收求職者費用或無牌經營的罰則，由原來的最高罰款 5 萬元，增加至最高罰款 35 萬元及監禁三年，以提升阻嚇作用。

跟進法定侍產假實施情況的檢討結果

11. 法定侍產假於 2015 年 2 月 27 日起實施，合資格的男性僱員可享有三天侍產假，以及款額為僱員每日平均工資的五分之四的侍產假薪酬。法定侍產假實施至今運作大致暢順。

12. 政府曾承諾於法定侍產假實施一年後檢討其實施情況。勞工處正進行相關檢討工作，並會在完成檢討後向勞工顧問委員會及本委員會匯報有關結果及建議。

為實施新修訂的法定最低工資水平作好準備

13. 最低工資委員會完成最新一輪法定最低工資水平的檢討後，達成了一致共識，建議將法定最低工資水平由現時每小時 32.5 元調升 6.2% 至每小時 34.5 元。行政長官會同行政會議已接納委員會的建議，在立法會通過後，新修訂的法定最低工資水平將由今年 5 月 1 日起實施。

14. 為配合實施新修訂的法定最低工資水平，勞工處將會透過多種渠道進行廣泛的宣傳活動，例如播放電視宣傳短片和電台宣傳聲帶、廣泛地張貼海報及派發單張、在不同媒體刊登廣告，以及舉辦講座和巡迴展覽。勞工處的 24 小時查詢熱線 2717 1771(由「1823」接聽)會解答有關新修訂的法定最低工資水平的查詢，而勞資關係科各區辦事處會提供諮詢面談服務。此外，勞工處會採取針對性的巡查行動，以有效執行最低工資法例。

持續推行的措施

15. 除上述的施政重點／新措施外，勞工及福利局和勞工處會在促進就業、提供職業培訓、推廣家庭及長者友善僱傭措施、保

障僱員權益及福利，以及保障職業安全及健康等多方面，繼續推行以下 16 至 47 段的持續措施。

促進就業

加強對年長人士的就業支援

16. 為推動年長人士就業，勞工處會持續推行一系列措施，例如為年長人士舉辦就業講座，為僱主舉辦僱用年長人士的經驗分享會，以加強對年長人士的就業支援。因應部分年長人士較有興趣擔任兼職工作，勞工處會繼續於就業中心舉行地區性兼職工作招聘會，並為中高齡人士舉辦大型招聘會，以提高年長人士的就業機會。

17. 此外，勞工處會繼續透過「中年就業計劃」，向僱主發放每月上限達 3,000 元（為期三至六個月）的在職培訓津貼，以鼓勵僱主聘用中高齡人士及為他們提供在職培訓。計劃已由原先只限全職工作（即每星期工作 30 小時或以上）擴展至兼職職位。

透過宣傳鼓勵僱主採納友善對待長者的僱傭措施

18. 勞工處一直鼓勵僱主按企業的個別情況，採納友善對待年長人士的僱傭措施，包括延長員工的工作年齡及靈活的聘用模式等，以營造合適的工作條件及環境，吸引年長人士繼續或重新就業。

19. 勞工處將繼續透過不同的渠道和多元化的教育及宣傳活動，向社會人士持續宣揚有關信息，包括年長人士的勞動潛力，和鼓勵僱主在工作場所採納友善對待長者的僱傭措施。宣傳這些信息的活動包括廣發主題刊物、舉辦巡迴展覽、於報章刊登專題特稿、在公共交通網絡刊登廣告、播放電視及電台宣傳信息，以及與企業行政人員和人力資源管理人員不時進行會面和交流。

為持有高等學歷的求職人士提供專題就業資訊網上平台

20. 為加強對持有高等學歷的求職人士，特別是於香港以外地區高等院校留學的香港學生、有興趣在香港工作的港人移民第二代及海外高學歷／專業人士的就業支援，勞工處於 2016 年 12 月

推出一個專題就業資訊網上平台，讓他們了解香港就業市場的情況，及透過新設的專題網頁搜尋和申請合適的職位空缺。

21. 勞工處正與相關機構，包括本地及海外大學的職業服務及學生組織、香港在海外及內地設立的經濟貿易辦事處建立聯繫，向本地大學畢業生及身處香港以外地區的高等學歷人士，推廣這個專題就業資訊網上平台。勞工處亦已連繫僱主及商會，推廣這個網上平台，以搜羅合適的職位空缺。

加強為殘疾求職人士提供的就業服務

22. 勞工處為適合公開就業的殘疾求職人士提供個人化的就業服務，以協助他們找尋合適工作。為加強對殘疾求職人士的就業支援，勞工處已於2016年9月起推行一個為期兩年的試驗計劃，委託非政府社福機構為有需要的殘疾求職人士提供專業的心理及情緒輔導服務。勞工處會在試驗計劃完結後進行檢討，並會視乎檢討結果，制定未來的方向。

23. 勞工處會繼續為獲聘的殘疾求職人士提供不少於六個月的跟進服務，協助殘疾僱員盡快融入新的工作崗位，並幫助僱主了解殘疾僱員的特別需要，以協助僱傭雙方建立良好的工作關係。

24. 勞工處亦會繼續推行「就業展才能計劃」，透過向僱主發放津貼，鼓勵僱主向殘疾人士提供更多就業機會，並為他們提供培訓及支援，以提升他們的就業能力。

推行「少數族裔就業服務大使計劃」

25. 勞工處會繼續推行「少數族裔就業服務大使計劃」，聘用「展翅青見計劃」¹下能以少數族裔語言溝通的學員，在勞工處的就業中心、行業性招聘中心及招聘會擔任就業服務大使，接受為期六個月的在職培訓。計劃既可協助勞工處為少數族裔求職人士提供服務，受聘的學員亦可透過計劃汲取工作經驗，豐富個人資歷，有助他們在公開市場尋找工作。計劃由2014年9月推行至今，勞工處已聘用了78名少數族裔就業服務大使。

¹ 「展翅青見計劃」為15至24歲、學歷在副學位或以下的離校青少年，提供一站式職前和在職培訓。

舉辦專題招聘會

26. 勞工處會繼續舉辦大型專題招聘會，包括適合少數族裔、中高齡求職人士及加入內地就業資訊和職位空缺的招聘會，以加強支援少數族裔和中高齡求職人士尋找合適工作，並協助求職人士，尤其是青年人，認識內地的就業機會，把握機遇。

推廣家庭友善僱傭措施

27. 政府一向鼓勵僱主採納「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與家庭角色的需要。要成功締造家庭友善的工作環境，有賴整體社會的通力合作。僱主可按企業的個別情況及僱員的需要，實施不同形式的家庭友善僱傭措施。

28. 在推動家庭友善僱傭措施方面，勞工處作為促進者之一，透過不同的渠道和多元化的教育及宣傳活動，例如刊物、研討會、專題展覽、宣傳短片、電視及電台宣傳信息、報章特稿、各大商會和職工會聯會期刊及公共交通網絡的宣傳信息，以及與企業行政人員和人力資源管理人員不時進行會面和交流，向社會人士持續宣揚有關信息。

提供職業培訓

為不同社群提供再培訓課程及支援服務

29. 僱員再培訓局（再培訓局）一直為不同社群提供培訓課程及支援服務。在 2017-18 年度，再培訓局會繼續以有特別需要的社群為目標對象，重點發展相應的課程和服務，例如為較年長人士開辦切合其需要的培訓課程及支援服務，以及在少數族裔人士支援中心舉辦課程。再培訓局會擴展「零存整付證書計劃」至其他具市場需求的課程，並在更多行業推行「先聘用、後培訓」計劃，讓有工作或家庭需要的學員（特別是女性學員），可彈性安排時間進修、獲得認可資歷及重返職場。再培訓局亦會改善「起步站」的運作，為新來港學員提供兼職職位登記、轉介及跟進服務。

向職業訓練局（職訓局）撥款於服務業推行見習培訓計劃

30. 職訓局於 2011 年年底推行見習培訓計劃，把有系統的學徒訓練模式應用於美容和美髮業。這計劃為 15 歲或以上的青年人

提供在職培訓及相關的職業教育，讓他們邊學邊做，累積行業所需的知識和技能，於服務行業開展事業。截至 2016 年 11 月，參與這計劃的青年人達 660 人。

人力發展

吸引外來人才

31. 勞工及福利局已就制訂人才清單的可行性，展開顧問研究；人才清單旨在更有效吸引高質素人才，配合香港經濟高增值及多元化發展。研究預計將在本年內完成。

紓緩個別行業人手短缺

32. 政府一直密切留意不同行業的人力供求情況，並加強培訓及吸引新人入行。在確保本地工人優先就業的大前提下，容許適當、有限度及針對性地輸入勞工，以紓緩個別行業的人手短缺問題。僱主如確實未能在本港聘得所需人手，可透過「補充勞工計劃」申請有限度地輸入技術勞工，以應付個別勞工短缺行業的人手需求。勞工處會繼續按照本地工人可優先就業的原則，執行「補充勞工計劃」。

透過建造業招聘中心促進求職及招聘效率

33. 勞工處會繼續透過建造業招聘中心，協助本地建造業工人就業及業內僱主招聘員工。招聘中心提供場地讓僱主、承造商和分包商舉辦招聘會及為求職人士進行即場面試，促進求職及招聘的效率。勞工處亦會繼續與建造業議會緊密合作，使彼此的服務產生更佳的協同效應。

保障僱員權益及福利

改善高風險行業僱員的工傷保障

34. 由勞工處統籌的改善高風險行業僱員工傷保障專責小組於 2016 年 2 月成立，以探討跨部門工作小組提出的改善建議，並分別就僱員補償保險、處理受傷個案及治療／康復服務的範疇成立三個工作小組，進行深入討論及諮詢，逐步落實推行達成共識的措施，以改善高風險行業僱員工傷保障。

保障職業安全及健康

進一步保障工人於高處工作時的安全

35. 勞工處會繼續透過與商會、工會、專業團體、相關機構及其他政府部門合作，持續地向承建商及工人推廣高處工作的安全措施，包括：

- (a) 必須使用合規格的工作台而不應使用梯具進行離地工作，及
- (b) 必須配戴設有下頷索帶（俗稱帽帶）的安全帽。

36. 勞工處亦會繼續聯同職業安全健康局（職安局）加強與相關商會及工會的合作，包括向中小型承建商推廣「裝修維修及建造業高空工作防墮裝置資助計劃」，並會向商會及工會加強宣傳使用繫有下頷索帶的安全帽的重要性，及探討如何鼓勵工人正確使用這類安全帽。

37. 勞工處已加強與管業公司的合作，推廣裝修及維修工作的高處工作安全。勞工處已與香港物業管理公司協會成立專責小組，加強向業界宣傳裝修維修工作安全，包括必須使用合適工作台而不應採用梯具進行離地工作，及必須配戴設有下頷索帶的安全帽。

38. 勞工處聯同職安局，透過民政事務總署的社區平台，向上游持份者如立案法團、業主及住戶加強推廣，希望提升他們對裝修及維修工程高處工作的安全意識。此外，勞工處會繼續聯同業界持份者舉辦講座及研討會，及透過建造業議會轄下之建造安全專責委員會及相關工作安全專責小組，探討如何提升安全文化及把消除高處工作危害的措施付諸實行，包括制訂行業安全指引。

透過宣傳、教育及執法，促進建造業工人的職業安全及健康

39. 隨著多項大型基建工程陸續展開，以及大量舊樓進行維修工程，預計建造業會持續蓬勃發展，為業界提供更多的就業機會。2016年首三季地盤工人的數目已達10萬6000多人，較2011年的6萬2000多人大幅增加近70%。面對這挑戰，勞工處會繼續透過宣傳、教育及執法，包括從源頭控制工作危害以預防系統性的意外，促進建造業工人的職業安全及健康。

40. 勞工處除了每年 5 萬多次的恆常地盤巡查外，會不時進行特別執法行動，以遏止違反工作安全規定的作業，特別針對吊運操作、高處工作、電力工作、吊棚工作、海上建築工程等高危作業。一經發現違反工作安全規定，勞工處會即時採取執法行動。在 2016 年期間進行了多次特別執法行動，勞工處共發出了 210 張「暫時停工通知書」及 673 張「敦促改善通知書」，並計劃提出 534 宗檢控。就建造業的整體執法情況而言（包括特別執法行動的數字），勞工處在 2016 年年底共發出了 621 張「暫時停工通知書」及 1 632 張「敦促改善通知書」，並提出 1 868 宗檢控。此外，勞工處亦高度關注工人在道路/路旁工作時的安全，並已加強巡查執法。

41. 勞工處亦爭取從源頭著手，預防系統性的意外，包括透過加強聯繫大型工務工程項目倡議人，敦促有關承建商就涉及高風險工作加強地盤的安全管理系統及大型工務工程項目的安全審核工作等，以消除潛在的工作危害。就海上建造業安全方面，在 2015 年 6 月至 2016 年 12 月期間，勞工處聯同海事處為港珠澳大橋工程的前線工作人員舉辦了八次有關海事工程的安全簡介會。此外，兩個部門在 2014 年第四季至 2016 年 12 月進行了 26 次聯合行動，並已就違例事項採取執法行動。

42. 在 2017 年勞工處會聚焦減低系統性風險，包括加強分析建造業嚴重意外背後的系統性安全問題、制定針對性的巡查執法行動、舉辦主題式的安全研討會（例如吊運作業、高處工作、電力工作等），及制訂安全工作守則。

舉辦大型推廣活動，提高建造業及餐飲服務業等行業的相關持份者的職業安全及健康水平和意識

43. 勞工處聯同職安局及建造業的相關機構，會繼續合辦「建造業安全獎勵計劃」，以嘉許安全表現優異的承建商及建造業從業員。勞工處亦會繼續支持工會及工人組織，進行地區巡迴展覽，及舉辦工地安全演講，安排建造業意外的遇難者家人到工地，向前線工人講述意外的成因及防止方法，和意外對家庭所做成的創傷，藉此喚起工人對工作安全的警覺。此外，勞工處亦會舉辦工作安全論壇及研討會，以推廣建造業工人的工作安全文化。

44. 在餐飲服務業方面，勞工處與職安局今年會繼續推行「飲食業職安健星級企業先導計劃」。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、防切割手套及隔熱手套。

45. 勞工處會繼續舉辦大型宣傳推廣活動，藉以提高建造業和餐飲服務業等行業的職業安全及健康的意識。這些活動包括：為業界舉辦的「安全獎勵計劃」、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。

46. 勞工處亦會繼續為少數族裔工人製作簡單易明的宣傳單張，並且與工會、工人組織及商會合作，到工地探訪、舉辦講座及地區巡迴展覽等，提升他們的安全意識。另外，勞工處會在少數族裔的週報刊登工作安全信息。

青年發展

繼續加強推廣「工作假期計劃」

47. 為使香港的青年人能藉著在海外旅遊期間生活和短暫工作，體驗外地文化風俗，擴闊視野，香港先後與 11 個經濟體系（包括新西蘭、澳洲、愛爾蘭、德國、日本、加拿大、韓國、法國、英國、奧地利及匈牙利）訂立雙邊工作假期計劃。年齡介乎 18 至 30 歲的青年人可向有關經濟體系申請工作假期簽證。除英國及奧地利的計劃可讓香港青年人在當地分別逗留不多於 24 個月及六個月外，其餘九個計劃的參加者可於夥伴經濟體系逗留最多 12 個月，期間可從事短期工作，及／或修讀短期課程（除愛爾蘭基於其一貫簽證政策外）。計劃推出至今已有約 7 萬 5 千名香港的青年人參與。勞工處會繼續推廣計劃，並將計劃拓展至更多經濟體系，讓更多青年踏出香港，放眼世界。

總結

48. 政府將繼續與勞資雙方及社會各界緊密合作，致力推行上述勞工及人力範疇的各項措施。

勞工及福利局

勞工處

2017 年 1 月