



Labour Department (Headquarters)

勞工處 (總處)

Your reference 來函編號 :
Our reference 本處檔案編號 : LD CR/1/814
Tel. number 電話號碼 : 2852 3633
Fax number 傳真機號碼 : 3101 1018

香港中區
立法會道 1 號
立法會綜合大樓
立法會人力事務委員會秘書
馬淑霞女士

馬女士：

人力事務委員會
跟進行動一覽表

就人力事務委員會「跟進行動一覽表」(立法會 CB(2)1674/18-19(02)號文件) 所載以下事項，政府的答覆載於下列附件 -

事項 3	勞工處就業服務	附件 A
事項 4	提高職業安全及健康法例的罰則	附件 B
事項 5	在勞工處開設一個首席勞工事務主任職位以推展各項改善法定產假的措施	附件 C
事項 6	外籍家庭傭工享用醫療服務	附件 D
事項 7	推廣良好人事管理文化及家庭友善僱傭措施	附件 E
事項 8	實施修訂的法定最低工資水平的準備工作	附件 F
事項 10	2018 年收入及工時按年統計調查的主要結果	附件 G

勞工處處長

(張凱珊女士

代行)

2019 年 9 月 16 日

副本送：

食物及衛生局局長（經辦人：溫悅婷女士）（只連附件 D）

民政事務局局長（經辦人：林詠恩女士）（只連附件 E）

財經事務及庫務局局長（經辦人：謝得慧女士）（只連附件 F）

政府經濟顧問（經辦人：李志翔先生）（只連附件 F）

政府統計處處長（經辦人：曾聖宇先生）（只連附件 G）

人力事務委員會
跟進行動一覽表

事項 3：勞工處就業服務

- (a) 過去五年在「中年就業計劃」/「中高齡就業計劃」下兩個年齡組別（即“40至59歲”及“60歲或以上”）及在「就業展才能計劃」下分別錄得的成功就業個案數目，並按教育程度、行業和職業，以及在相關津貼期屆滿後的留職率，分項列出有關數字

在 2014 年、2015 年、2016 年、2017 年及 2018 年，「中高齡就業計劃」（於 2018 年 9 月前名為「中年就業計劃」）分別錄得 2 564 宗、2 541 宗、2 978 宗、2 642 宗及 2 574 宗符合參加計劃規定的就業個案。就“40 至 59 歲”及“60 歲或以上”兩個年齡組別的相關就業個案，按教育程度、行業及工種的分項數字載於**附錄 1**。

2. 勞工處定期進行調查，以了解在「中高齡就業計劃」下獲聘人士的留任情況¹。截至 2019 年 4 月進行的調查顯示，在計劃下接受在職培訓的僱員當中，約 79% 個案的留任期為四個月或以上，65% 個案留任六個月或更長時間。留任期較短的個案有相當部分是由於求職人士覓得其他工作或因私人理由（例如健康或家庭理由）而提早離職。

3. 在 2014 年、2015 年、2016 年、2017 年及 2018 年，「就業展才能計劃」下分別錄得 805 宗、811 宗、816 宗、802 宗及 796 宗殘疾人士的就業個案。這些個案按教育程度、行業和職業劃分的分項數字，以及在相關津貼期屆滿後的留職率載於**附錄 2**。

¹ 2018 年 9 月前的在職培訓期不論年齡，均為期三至六個月。

(b) 按教育程度、行業和職業分項列出在 2018 年 9 月至 12 月期間在「中高齡就業計劃」下獲得聘任的 168 名 60 歲或以上的求職人士

4. 在 2018 年 9 月 1 日至 12 月 31 日期間，「中高齡就業計劃」錄得 168 宗 60 歲或以上求職人士符合參加計劃規定的就業個案。這些個案按教育程度、行業及工種的分項數字載於**附錄 3**。

(c) 聘用非政府機構以個案管理方式為少數族裔求職人士提供就業服務的招標規格（如已備妥）

5. 就聘用非政府機構以個案管理方式為少數族裔求職人士提供就業服務方面，勞工處會在發出相關的招標規格文件後，另行向人力事務委員會提交該文件。

**2014年至2018年就“40至59歲”及“60歲或以上”年齡組別
符合參加「中高齡就業計劃」規定的就業個案
按教育程度、行業及工種的分項數字**

(i) 按教育程度劃分

教育程度	就業個案 (40至59歲 / 60歲或以上)				
	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
小六或以下	281 (226 / 55)	209 (173 / 36)	236 (190 / 46)	199 (151 / 48)	182 (119 / 63)
中一至中三	832 (780 / 52)	784 (720 / 64)	840 (764 / 76)	697 (622 / 75)	686 (596 / 90)
中四至中五	1 025 (987 / 38)	1 066 (1 023 / 43)	1 355 (1 277 / 78)	1 201 (1 122 / 79)	1 139 (1 010 / 129)
中六至中七	188 (176 / 12)	202 (193 / 9)	214 (200 / 14)	180 (167 / 13)	207 (196 / 11)
專上程度	238 (232 / 6)	280 (265 / 15)	333 (318 / 15)	365 (330 / 35)	360 (317 / 43)
總數	2 564 (2 401 / 163)	2 541 (2 374 / 167)	2 978 (2 749 / 229)	2 642 (2 392 / 250)	2 574 (2 238 / 336)

(ii) 按行業劃分

行業	就業個案 (40 至 59 歲 / 60 歲或以上)				
	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年
地產及商用服務業	684 (608 / 76)	572 (510 / 62)	648 (549 / 99)	489 (397 / 92)	480 (384 / 96)
社區、社會及個人服務業	385 (348 / 37)	337 (305 / 32)	488 (455 / 33)	448 (415 / 33)	516 (460 / 56)
製造業	288 (276 / 12)	238 (228 / 10)	288 (274 / 14)	229 (218 / 11)	231 (205 / 26)
批發及零售業	460 (453 / 7)	559 (542 / 17)	605 (593 / 12)	552 (534 / 18)	467 (436 / 31)
進出口貿易業	105 (96 / 9)	118 (110 / 8)	127 (109 / 18)	180 (159 / 21)	127 (112 / 15)
飲食及酒店業	320 (311 / 9)	351 (331 / 20)	437 (416 / 21)	397 (360 / 37)	406 (360 / 46)
建造業	76 (69 / 7)	85 (78 / 7)	133 (123 / 10)	118 (106 / 12)	80 (68 / 12)
運輸、倉庫及通訊業	84 (83 / 1)	111 (106 / 5)	158 (147 / 11)	141 (128 / 13)	173 (145 / 28)
其他	162 (157 / 5)	170 (164 / 6)	94 (83 / 11)	88 (75 / 13)	94 (68 / 26)
總數	2 564 (2 401 / 163)	2 541 (2 374 / 167)	2 978 (2 749 / 229)	2 642 (2 392 / 250)	2 574 (2 238 / 336)

(iii) 按工種劃分

工種	就業個案 (40 至 59 歲 / 60 歲或以上)				
	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年
經理及行政人員、專業與輔助專業人員	162 (147 / 15)	135 (128 / 7)	149 (137 / 12)	145 (135 / 10)	161 (132 / 29)
文書支援人員	388 (372 / 16)	411 (398 / 13)	533 (517 / 16)	472 (447 / 25)	493 (445 / 48)
服務人員及銷售人員	693 (677 / 16)	794 (766 / 28)	898 (873 / 25)	798 (767 / 31)	844 (789 / 55)
漁農業工人與工藝及有關人員	94 (83 / 11)	77 (70 / 7)	105 (96 / 9)	98 (83 / 15)	91 (70 / 21)
機台及機器操作員及裝配員	94 (88 / 6)	116 (109 / 7)	95 (82 / 13)	67 (57 / 10)	89 (69 / 20)
非技術工人	1 133 (1 034 / 99)	1 008 (903 / 105)	1 198 (1 044 / 154)	1 062 (903 / 159)	896 (733 / 163)
總數	2 564 (2 401 / 163)	2 541 (2 374 / 167)	2 978 (2 749 / 229)	2 642 (2 392 / 250)	2 574 (2 238 / 336)

**2014年至2018年「就業展才能計劃」下錄得的就業個案
按教育程度、行業和職業劃分的分項數字
及相關津貼期屆滿後的留職率**

(i) 按教育程度劃分

教育程度	就業個案				
	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
小學程度或以下	64	64	62	61	56
中一至中三程度	217	223	188	189	182
中四至中五程度	354	309	313	290	285
中六至中七程度	66	110	107	128	137
專上程度	104	105	146	134	136
總數	805	811	816	802	796

(ii) 按行業劃分

行業	就業個案				
	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
製造業	72	63	44	79	55
建造業	10	12	4	12	9
批發、零售及進出口貿易	170	143	139	118	127
飲食及酒店業	133	182	186	183	139
運輸、倉庫及通訊業	24	23	37	52	69
金融、保險、地產及商用服務業	187	177	204	133	165
社區、社會及個人服務業	203	202	193	223	225
其他(包括政府機構)	6	9	9	2	7
總數	805	811	816	802	796

(iii) 按職業劃分

職業	就業個案				
	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
經理及行政級人員	8	8	9	19	25
專業人員及輔助專業人員	33	29	37	41	41
文書支援人員	199	206	264	199	225
服務工作人員	140	162	186	203	161
商店銷售人員	188	142	134	98	104
漁農業工人	2	5	0	0	0
工藝及有關人員	5	16	7	6	5
機台及機器操作員及裝配員	11	4	9	9	7
非技術工人	219	239	170	227	228
總數	805	811	816	802	796

(iv) 相關津貼期屆滿後的留職率

	就業個案		
	2015年	2016年	2017年
津貼期滿仍在職百分率	39%	38%	38%

註：勞工處並無備存2014年的相關百分率。此外，由於「就業展才能計劃」的津貼期最長為九個月，因此，有部分於2018年參與該計劃的個案，津貼期仍未屆滿，故未有該年的相關數據。

2018年9月1日至12月31日期間60歲或以上求職人士
符合參加「中高齡就業計劃」規定的就業個案
按教育程度、行業及工種的分項數字

(i) 按教育程度劃分

教育程度	就業個案
小六或以下	31
中一至中三	42
中四至中五	64
中六至中七	6
專上程度	25
總數	168

(ii) 按行業劃分

行業	就業個案
地產及商用服務業	43
社區、社會及個人服務業	32
製造業	14
批發及零售業	12
進出口貿易業	9
飲食及酒店業	22
建造業	6
運輸、倉庫及通訊業	19
其他	11
總數	168

(iii) 按工種劃分

工種	就業個案
經理及行政人員、專業與輔助專業人員	20
文書支援人員	23
服務人員及銷售人員	35
漁農業工人與工藝及有關人員	8
機台及機器操作員及裝配員	11
非技術工人	71
總數	168

人力事務委員會
跟進行動一覽表

事項 4：提高職業安全及健康法例的罰則

過去數年僱員因違犯《職業安全及健康條例》第 8 條及《工廠及工業經營條例》第 6B 條而遭檢控的個案數目

在 2014 年至 2018 年期間，法庭共審理涉及上述條文的傳票數目為 55 張。

人力事務委員會
跟進行動一覽表

事項 5：在勞工處開設一個首席勞工事務主任職位
以推展各項改善法定產假的措施

(a) 任何有關按定期合約聘用的女性僱員遭受懷孕歧視的統計數字

勞工處沒有備存按定期合約聘用的女性僱員遭受懷孕歧視的統計數字。根據本處的日常運作經驗，僱主為逃避提供生育保障的責任而以定期合約聘用女性僱員的個案並不常見。

2. 就延長法定產假的建議，由現時 10 個星期增至 14 個星期，擬議新增四個星期產假而引致的額外法定產假薪酬開支，將由政府承擔，對僱主不會造成額外的經濟負擔；而僱主若基於婦女懷孕而使她在僱傭上受到不公平的對待，會違反《性別歧視條例》。我們相信，有關改善法定產假的建議對懷孕的定期合約員工的續約不會構成影響。

(b) 法定產假方案對性別及家庭的影響

3. 延長法定產假的建議會為在職婦女於分娩前後提供較長的有薪假期，對她們有正面的影響。建議亦有助營造更家庭友善的環境。

人力事務委員會
跟進行動一覽表

事項 6：外籍家庭傭工享用醫療服務

- (a) 就外籍家庭傭工（外傭）申請公立診所或醫院醫療費用減免個案，過去多年分別錄得的獲批及被拒個案宗數，並按其居民身份（即符合資格人士及非符合資格人士）分項列出有關數字

醫院管理局（醫管局）沒有備存外傭（不論是符合資格人士或非符合資格人士）申請公立診所或醫院醫療費用減免的獲批及被拒個案宗數。過去三年符合資格人士和非符合資格人士獲醫療費用減免的住院個案數目及門診求診人次載於下表。

年度	符合資格人士 ¹			非符合資格人士 ²		
	2016-17	2017-18	2018-19	2016-17	2017-18	2018-19
獲醫療費用減免的住院個案數目	325 286	453 722	522 572	3 167	3 261	2 990
獲醫療費用減免的門診求診人次	3 311 393	4 228 632	4 854 321	23 256	22 963	21 623

¹ 根據憲報公布的定義，符合以下類別人士可以按照適用於符合資格人士的收費率繳費：

- (i) 持有根據《人事登記條例》所簽發香港身份證的人士，但若該人士是憑藉其已獲入境或逗留准許而獲簽發香港身份證，而該准許已經逾期或不再有效則除外；
- (ii) 身為香港居民的11歲以下兒童；或
- (iii) 醫管局行政總裁認可的其他人士。

² 不屬於符合資格人士的人，一律列為非符合資格人士。

(b) 過去多年因外傭僱主不合理及不合法解僱外傭而成功對其提出檢控的數目

2. 根據《僱傭條例》，僱主在下列情況解僱僱員屬於違法，可被檢控：在僱員證實懷孕期間；在僱員放取有薪病假期間；基於僱員曾作證以協助執行有關勞工法例的情況下作出解僱；基於僱員行使職工會權利作出解僱；或在與工傷僱員達成工傷補償協議前或評估證明書發出前。

3. 在2016年至2018年，一名僱主因在與因工受傷外傭達成工傷補償協議前或評估證明書發出前解僱其外傭而被法院定罪，另有一名僱主因在外傭證實懷孕後作出解僱而被定罪。

人力事務委員會
跟進行動一覽表

事項 7：推廣良好人事管理文化及家庭友善僱傭措施

(a) 參與機構成為《好僱主約章》(《約章》)的簽署僱主的評審準則及要求

勞工處於 2017 年舉辦首屆《約章》。本港私營機構、公營機構(不包括政府政策局及部門)、僱主商會、工會、專業團體、非政府機構、社會企業及教育機構均可報名參加。申請參與機構須承諾致力成為以僱員為本的僱主，及實施《約章》四個範疇的良好人事管理措施，包括－

- 關愛僱員
- 促進工作與家庭／個人生活平衡
- 提供優於法例的僱員福利；及
- 與僱員或其組織有良好溝通

2. 勞工處就機構的申請進行初步評審，並由僱主代表、僱員代表、學者、資深人力資源管理人員及政府代表組成的評審團，審視申請機構是否符合參與《約章》的要求。經評審團確認為合資格的《約章》簽署機構，獲授權使用《約章》標誌為期兩年。

(b) 「家庭友善僱主獎勵計劃」(「獎勵計劃」)的評審準則及要求；及 2017-2018 年度舉辦的第四屆「獎勵計劃」的相關資料

3. 民政事務局及家庭議會自 2011 年起每兩年舉辦一屆「獎勵計劃」，以表揚和鼓勵更多僱主推行多元化的家庭友善措施。2017-18 年度舉辦的第四屆「獎勵計劃」報名數目創歷屆新高，共有超過 3 500 間公司、機構、政府決策局和部門報名參加。就人力事務委員會所要求的資料，民政事務局提供如下－

(i) 「獎勵計劃」的評審準則及要求

4. 「2017/18 獎勵計劃」在評審私營機構方面採納評分機制，評審的範疇包括：家庭友善僱傭政策及措施、卓越個案分享、對公司／機構及僱員的好處、以及推行家庭友善僱傭政策及措施的理念及管理層的承諾。有關「2017/18 獎勵計劃」的評審準則詳情見「2017/18 獎勵計劃」的網頁 (https://www.ffeads.gov.hk/tc_chi/criteria.html)。

(ii) 2017-2018 年度舉辦的第四屆「獎勵計劃」的相關資料

- 按行業分項列出經評審後未有獲獎的參與公司

5. 部分報名公司因未達評審準則的要求或未能提交完整的報名表格及／或商業登記證作支持文件而未能獲獎。由於沒有分析這些公司的背景，所以未能提供所需資料。

- 獲獎的37個政府政策局／部門採取的家庭友善僱傭措施，以及其他政府政策局和部門未有採取這些措施的原因

6. 獲獎的 37 個政府政策局／部門推行的家庭友善僱傭措施包括支持母乳餵哺的安排，例如容許產後員工利用授乳時段擠奶，提供合適的環境和設施以便擠奶；為有需要員工及其家人提供個人諮詢及輔導服務、以福利金形式提供財政支援等。所有政府政策局／部門大都採用相同的聘用條款聘請公務員。由於個別限制因素，例如必需於正常辦公時間為公眾提供服務等，部分政策局／部門未能推出額外的家庭友善僱傭措施。

- 獲得「2017/18 年度卓越家庭友善僱傭措施」獎項的政府政策局／部門

7. 一個政府部門，即香港警務處，獲頒「2017/18 年度卓越家庭友善僱傭措施」獎。

人力事務委員會
跟進行動一覽表

事項 8：實施修訂的法定最低工資水平的準備工作

(a) 政府於2019年4月起實施改善措施後，按政府服務合約聘用的非技術僱員的工資水平

政府已由2019年4月1日起實施新措施，其中包括在評審標書內增加工資水平作為投標評分準則的比重，加強保障以僱用非技術員工為主的政府服務合約下的非技術員工。就人力事務委員會要求提供在新措施實施後，按政府服務合約聘用的非技術員工的工資水平，財經事務及庫務局表示，由於新措施實施的時間尚短，政府會待較多服務合約的採購程序完成後，適時向委員會提供相關資料。

(b) 2011年實施法定最低工資之前數年的通脹率

2. 財政司司長辦公室轄下的政府經濟顧問辦公室表示，在2007年、2008年、2009年及2010年，基本綜合消費物價通脹率¹分別為2.8%、5.6%、1.0%及1.7%²。通脹受多項經濟因素影響，包括宏觀經濟周期、國際商品價格、匯率及本地不同成本因素等，而法定最低工資的實施和調升只是其中一項因素。因此，法定最低工資實施前後的通脹變化，並不單單反映法定最低工資對通脹的影響。

¹ 政府統計處自2007年起，發布剔除所有政府一次性紓困措施影響的基本綜合消費物價通脹率，有關通脹率能更清楚地反映通脹走勢。

² 資料來源：政府統計處《消費物價指數年報》。

人力事務委員會
跟進行動一覽表

事項 10：2018 年收入及工時按年統計調查的主要結果

2018 年收入及工時按年統計調查所涵蓋的僱員的最高及最低每周工作時數

政府統計處表示，由於最高及最低值每周工作時數會顯示個別受訪人士的資料，違反《普查及統計條例》的規定，因此現提供以下 2018 年收入及工時按年統計調查所涵蓋的所有僱員¹的每周工作時數²分布作參考 –

百分位數 ³	每周工作時數
第 1 個	7.5
第 25 個	40.6
第 50 個	44.3
第 75 個	49.9
第 99 個	74.9

- ¹ 不包括政府僱員及《最低工資條例》所豁免的實習學員、工作經驗學員和留宿家庭傭工。
- ² 工作時數指合約／協議工作時數及在僱主指示下超時工作的時數。如根據僱傭合約或勞資雙方的協議，用膳時間被視為工作時間，或僱員須按照僱傭合約、或在僱主同意或指示下而留駐僱傭地點當值，則不論僱員在用膳時間內有否獲派工作，有關用膳時間亦會計算在工作時數內。
- ³ 每周工作時數第 p 個百分位數是指把所有僱員中每周工作時數水平最低的 p% 劃分出來的每周工作時數數值，而 p 可以是 1 至 99 之間任何一個整數值。舉例來說，第 1 個百分位數指最低的 1% 數值。