

2019 年 3 月 19 日會議
文件

**立法會人力事務委員會
建議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**

目的

勞工處建議開設一個首席勞工事務主任的常額職位（首長級薪級第1點），以推展各項改善法定產假的措施。請委員備悉、給予意見及支持是項建議。

理由

背景

2. 行政長官在 2018 年《施政報告》公布，將《僱傭條例》下的法定產假由現時 10 個星期延長至 14 個星期，並且會就條例下有關流產的定義及產前檢查的條文作出技術性修訂。有關建議（「產假方案」）的詳情載於 附件 A。
3. 我們分別於 2018 年 11 月 30 日及 2018 年 12 月 18 日就產假方案向勞工顧問委員會（勞顧會）及此事務委員會徵詢意見。兩者均普遍支持有關方案。

開設一個首席勞工事務主任職位的需要

4. 此產假方案以公帑就僱主向其僱員提供在《僱傭條例》下的僱傭福利作永久性資助，是對現行僱傭福利制作出的一個重大及前所未有的轉變。根據 2016 年的數據，我們估計每年約有三萬一千名女性僱員將會受惠於延長產假的建議，以致其僱主可向政府申領發還有關的額外產假款項，涉及公帑為約 4.79 億元。要推動此項措施，我們需要就《僱傭條例》作出立法修訂，以及從頭創立一套向僱主發還款項的機制。由於勞工處本質上是一個負責

監管的部門，且不具備處理發放如此大規模公共資助所需的行政及資訊科技的基礎設施。可想而知，在設計、建立及持續地監督這產假款項發還制度時，其所需的廣泛及高層次的政策協調及細緻的執行工作，將會對勞工處構成重大挑戰。有關的主要工作包括：

- (a) 在律政司的協助下，領導相關法例的修訂工作，使新產假制度具有法律效力；
- (b) 設立一個專責辦事處，以有效實施新產假制度及發還款項機制；
- (c) 建立發還款項機制，包括一套特設且可擴展的資訊科技系統，及與相關政府政策局和部門合作規劃實施的安排；
- (d) 與庫務局、審計署、廉政公署及律政司等合作，制定處理個案的指引，以促進建立一套方便使用及具彈性，而同時又能確保審慎妥善運用公帑的發還款項機制；
- (e) 監督及確保發還款項機制有效地實施，包括投訴處理及覆檢，並不時檢討運作安排；
- (f) 適當時與食物及衛生局／衛生署及相關的醫學界機構聯繫，商討有關流產及接受產前檢查所需合適的證明文件的事宜；
- (g) 推行全港性的推廣計劃以及外展活動，以向僱主與僱員團體及至公眾，宣傳新產假制度下的法例規定和有關的運作安排；
- (h) 監察新產假制度實施後出現的勞資關係新趨勢，並在需要時檢討額外四個星期的產假款項上限¹；及

¹ 政府會承擔額外四個星期（即第 11 個星期至第 14 個星期）產假薪酬的開支，以每名僱員 36,822 元為上限。此上限相等於一個月薪 50,000 元的僱員在四個星期內可得的五分之四薪酬。

(i) 在執行上述職務的過程中，與各主要持份者，包括此事務委員會、勞顧會、主要僱主及僱員團體或婦女團體等等，進行商討。

5. 鑑於在制定及實施新產假制度時涉及多層面而複雜的工作，我們需要一名資深及對勞工議題有豐富經驗的人員統領有關工作。因此，我們建議開設一個常額的首席勞工事務主任職位（首長級薪級第 1 點），在勞工處轄下的專責辦事處支援下，由他統領為新產假制度發展一套全面的政策及實施框架。我們將按既定機制開設由三名非首長級職位組成的籌備小組推展初期工作²，而該籌備小組最終會成為專責辦事處的一部分。我們亦將會在適當時候按既定的資源分配機制申請額外資源，以成立專責辦事處以有效管理及監督發還款項機制的運作。

6. 建議的首席勞工事務主任將帶領該專責辦事處完成有關新產假制度的政策制定、立法修訂及實施的工作，包括向僱主發還額外四個星期產假款項的安排（「發還款項機制」）。具體而言，該名首席勞工事務主任在顧及香港的社會經濟環境、以及勞資雙方利益的大前提下，就擬定產假方案時（包括將來檢討政府所承擔的額外四個星期產假款項上限）提供策略性的意見。他亦須在處理相關法例的修訂工作時，完成法律草擬指示；以及與律政司及有關方面對於條例草案的內容及技術上的問題緊密合作，使新產假制度具有法律效力。我們的目標是在 2019 年年底前將有關賦權法案提交立法會審議。就通過法案的事宜，該首席勞工事務主任會向勞工及福利局局長提供協助。

7. 同時，該名首席勞工事務主任將負責監督整個發還款項機制的建立過程，以致其得以推行及順利實施。在建立此發還款項機制時，我們要適當地考慮僱主對於申請須以簡易、方便及有效率的方式提出及處理的期望；另一方面，亦須確保公帑得以審慎運用、減低潛在問題，及在可行的情況下盡量減低計劃的行政成本。該名首席勞工事務主任須具備充足的行政管理技巧及政治觸角，以揉合所有這些在設計及實施資助計劃時涉及的各種矛盾的因素。

² 該三名非首長級職位包括一名高級勞工事務主任、一名勞工事務主任及一名助理勞工事務主任的職位。

8. 迄今，勞工處並沒有任何資訊科技基礎設施可支援此發還款項機制的運作。該名首席勞工事務主任須領導該專責辦事處，與資訊科技人員緊密合作，以建立整套資訊科技系統的基礎設施。此外，他亦須與庫務局、審計署、廉政公署及律政司等建立緊密的聯繫，研究解決各項有關處理大量資助的申請。我們預計本地每年將會有超過三萬宗的個案。所涉及的工作包括核實證明文件、制定會計程序、監察及核對經處理的申請，以及確保有關之政府資助能迅速地發放。

9. 當向僱主發還額外的產假款項時，該名首席勞工事務主任在專責辦事處的支援下須設置一套簡便及靈活的發還款項機制，以致可因應勞動市場中不同的工資組成模式及計算方法，而去判別每一宗個別申請所需支付的確實資助款額。我們預期該專責辦事處亦會協助僱主與僱員解決在處理發還產假款項的過程中所發現有關支付產假款項的差異，並評定確實的資助款額。此外，我們亦須制定足夠的措施以確保公帑能審慎運用，及減低潛在問題。除日常監督專責辦事處外，該名首席勞工事務主任亦須為專責辦事處職員提供高層次的指導，因應實際運作經驗，就發還款項的安排、相關的運作指引、資訊科技系統、處理糾紛的機制等，定期作出檢討，以確保能有效及迅速地處理發還款項的申請。

10. 此外，由於以公帑去資助僱主提供僱傭福利的新產假制度是一個重大及前所未有的措施，因此我們必須要審慎地規劃及推行一套全港性推廣活動，以增加公眾對新產假制度的認識及理解。有關改進的產假制度及發還款項機制詳情的教育及宣傳工作將會針對性地向僱主及僱員推行。這些重大的宣傳及教育的工作實在有必要由一名首長級的官員作出高層次的領導及統籌。該名首席勞工事務主任亦須密切監察產假由10個星期延長至14個星期後對勞資關係形勢的潛在影響，他亦須要在必要時檢討政府資助的上限，以及推出有關的優化方案。

11. 當有關職位開設後，該名首席勞工事務主任會協助勞工處助理處長（勞資關係）處理立法的工作。在有關的賦權法例獲通過後，該名首席勞工事務主任會就建立及推行發還款項機制的職務，向勞工處助理處長（發展）負責。

12. 總括而言，要完成上述事項需要長期及高層次的策略性規劃及協調工作。政府向僱主提供有關額外四個星期產假款項的資助亦屬於永久性質。我們認為，要持續及有效率地處理每年超過三萬宗涉及約4.79億元公帑的發還款項申請，必須要由一名首長級的官員定時就有關的運作守則（包括政府所承擔款項的上限）作出檢討。政府期望在2019年年底前向立法會提交賦權法例，及於2021年實施發還計劃。要達到以上目標，我們認為有必要及早按常額編制開設該首席勞工事務主任職位。擬開設的首席勞工事務主任職位的職責說明載於附件B。建議的勞工處勞工事務行政部組織圖分別載於附件C。

曾考慮的其他方法

13. 我們已審慎考慮透過人手調配吸納擬開設的常額職位的工作的可行性。勞工處現時只有三名常額及一名有時限的首席勞工事務主任職位。他們分別監督法定最低工資制度、勞資關係、職工會事務、有關取消以強制性公積金制度下的僱主強制性供款對沖遣散費及長期服務金的政策、及工時政策。他們在本身職務範疇的工作中已十分忙碌，在運作上無法兼顧擬開設的首席勞工事務主任所要求的創新及艱巨的工作。基於政府的目標是在2019年年底前向立法會提交賦權法案，及於2021年實施發還計劃，這確實有迫切的需要去開設建議的首席勞工事務主任職位，以推展這項將每年惠及超過三萬名女性僱員的重要措施。

對財政的影響

14. 按薪級中點計算，開設建議的首席勞工事務主任常額職位，所需增加的年薪開支為1,836,600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，則約為2,493,000元。就上文第5段所載的三個非首長級常額職位，按薪級中點計算，所涉及的年薪開支為3,286,620元，而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，則約為4,893,000元。

15. 我們會在2019-20年度的預算案內預留所需款項，支付這項建議的開支。

徵詢意見

16. 請委員備悉開設首席勞工事務主任職位的建議並提出意見。在徵詢委員的意見後，我們會尋求立法會核准撥款。

勞工及福利局／勞工處

2019年3月

附件 A

改善法定產假的建議

為讓媽媽有更多時間陪伴和照顧初生嬰兒，政府建議延長《僱傭條例》下的法定產假，由現時 10 個星期增至 14 個星期。

2. 如僱員有權享有法定產假薪酬，僱主可向政府申領發還向僱員支付的新增四星期的產假薪酬。政府亦建議就《僱傭條例》下有關流產定義及產前檢查的一些產假條文，作出兩項技術性修訂。建議的主要特點載列於下文第 3 及 4 段。

產假及產假薪酬

3. 政府建議將《僱傭條例》下的產假由現時 10 個星期增至 14 個星期，詳情如下：

- (a) 一次過增加建議延長之一段為期四個星期連續期間的產假，成為第 11 個星期至第 14 個星期的法定產假；
- (b) 就該額外四個星期產假而涉及的產假薪酬，其比率應維持在僱員每日平均工資的五分之四；
- (c) 政府會承擔這額外四個星期（即第 11 個星期至第 14 個星期）產假薪酬的開支。如僱員現時根據《僱傭條例》有權獲得 10 個星期的產假薪酬，僱主須按照其一向支付該 10 個星期產假的方法，在正常糧期向僱員先支付額外增加的四個星期產假之薪酬。如僱主能提交相關的付款證明，可以報銷形式向政府申領發還該筆款項；及
- (d) 額外增加的四個星期產假薪酬以每名僱員 36,822 元為上限。此上限相等於一個月薪 50,000 元的僱員在四個星期內可得的五分之四薪酬。

就《僱傭條例》作出技術性修訂

4. 政府亦建議就《僱傭條例》作出以下兩項技術性修訂：

- (a) 將《僱傭條例》流產的定義，由懷孕 28 個星期內更新至懷孕 24 個星期內。根據《僱傭條例》現時有關流產的定義，「流產」是指「在懷孕 28 個星期內排出不能於產後存活的成孕物體」；及
- (b) 因懷孕而接受產前檢查¹的僱員，如能提供相關的文件（不限於醫生證明書）以證明其曾接受有關檢查，便有權獲得疾病津貼²。

其他安排

5. 除上述所建議的修改之外，《僱傭條例》下與生育保障條文有關的其他安排，將按現行模式繼續運作。

¹ 現時《僱傭條例》第 33(3A)條規定，凡在懷孕中的女性僱員，須接受產前檢查，其因接受該項檢查而缺勤的日子，均屬病假日。然而，按照第 33(5)(a)條，如沒有適當的醫生證明書指明某日是病假日及僱員因疾病或損傷而不適宜工作，僱主無須就任何病假日付給僱員疾病津貼。

² 視乎僱員是否符合獲得疾病津貼其他所需的條件。

首席勞工事務主任
職責說明

職級 : 首席勞工事務主任

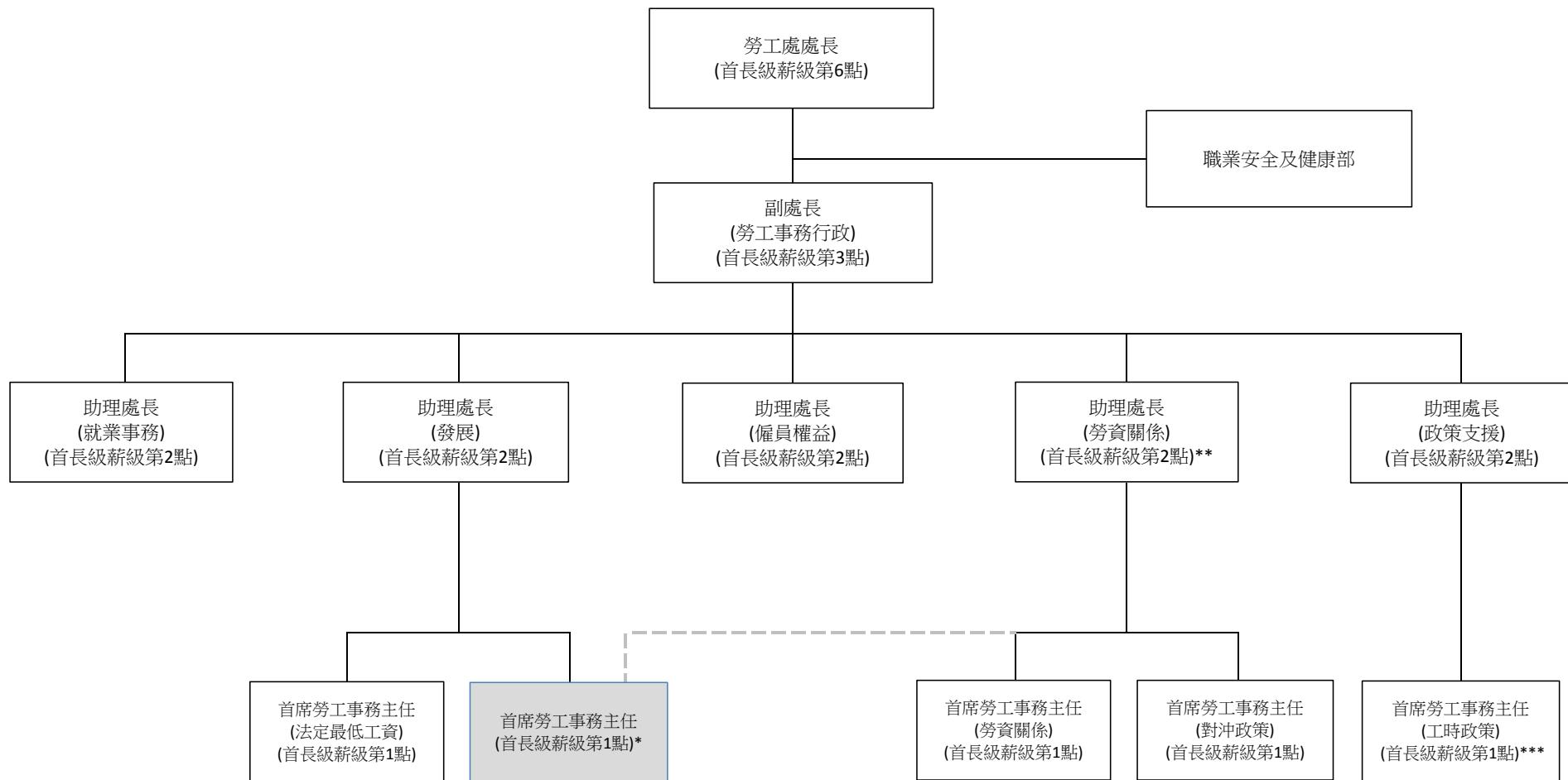
直屬上司 : 勞工處助理處長（發展）
[並於初期協助勞工處助理處長（勞資關係）
處理立法的工作]

主要職務和職責：

1. 在律政司的協助下，領導相關法例修訂的草擬工作，使新產假制度具有法律效力。
2. 領導專責辦事處的設立，以有效實施新產假制度及發還款項機制。
3. 建立發還款項機制，包括一套特設且可擴展的資訊科技系統，及與相關政府政策局和部門合作，規劃實施的安排。
4. 與庫務局、審計署、廉政公署及律政司等合作，制定處理個案的指引，以促進建立一套方便使用及具彈性，而同時又能確保審慎妥善運用公帑的發還款項機制。
5. 監督及確保發還款項機制順利有效地實施，包括投訴處理及覆檢，並不時檢討運作安排。
6. 適當時與食物及衛生局／衛生署及醫學界機構聯繫，商討有關就流產及有關接受產前檢查所需合適的證明文件的事宜。
7. 推行全港性的推廣以及外展活動，以向僱主與僱員團體及至公眾，宣傳新產假制度下的法例規定和有關的運作安排。
8. 監察新產假制度實施後出現的勞資關係新趨勢，並在需要時檢討額外四個星期的產假款項上限¹。
9. 在執行上述職務的過程中，與各主要持份者，包括此事務委員會、勞顧會、及主要僱主及僱員團體或婦女團體等等，進行商討。

¹ 政府會承擔額外四個星期（即第 11 個星期至第 14 個星期）產假薪酬的開支，以每名僱員 36,822 元為上限。此上限相等於一個月薪 50,000 元的僱員在四個星期內可得的五分之四薪酬。

勞工處勞工事務行政部建議組織圖



註

- * 建議開設的首席勞工事務主任常額職位
- ** 當有關職位開設後，該名首席勞工事務主任會在初期協助勞工處助理處長（勞資關係）處理立法的工作，且於同時及後期就建立及推行發還款項機制的職務向勞工處助理處長（發展）負責。
- *** 該名首席勞工事務主任（工時政策）編外職位將在2021年4月1日到期撤銷。