

2019年11月8日會議
資料文件

立法會人力事務委員會

《行政長官 2019 年施政報告》 勞工及福利局的政策措施

引言

本文件闡述載於《行政長官 2019 年施政報告》及《施政報告附篇》中，有關勞工及人力範疇的主要措施。

施政重點／新措施

2. 政府非常重視推動本地工人就業及保障工人權益和福利。勞工及福利局和勞工處會繼續採取合適措施，以加強僱員的保障和福利，並提高工人的職業安全及健康（職安健）意識，以保障工人的福祉。我們亦會繼續為有不同需要的求職人士和僱主提供多元化的就業與招聘服務，以及長遠提升本地勞動力的質素。為達致上述目標，我們將推行下文第 3 至 15 段所載的新措施。

工傷僱員復康先導計劃

3. 政府認同適時及高度協調的復康服務對工傷僱員早日復原和重投工作十分重要。去年行政長官在《施政報告》提出研究新措施，加快工傷僱員的康復速度及復工成效，勞工處已完成研究。行政長官於今年的《施政報告》公布，建議推出一個為期三年及針對建造業工傷僱員的工傷僱員復康先導計劃（先導計劃），以個案管理模式，為符合條件的工傷僱員提供適時及高協調性的私營治療及復康服務，協助他們盡早康復重投工作。此外，我們建議修訂法例以委託職業安全健康局（職安局）負責管理先導計劃。

4. 以先導形式推出計劃的目的，是為了能夠盡早開展這方面的工作，亦可讓政府因應先導計劃所得的經驗，優化計劃的細節。由於在放取長病假的工傷僱員中，建造業僱員所佔的比率在近年

是各行業中最高，且他們的工傷大都涉及肌骨骼受傷，因此先導計劃會以他們為對象。政府建議委託職安局管理先導計劃，因為我們認為工傷復康與職安局目前推動職安健的工作有很大的協同效應。為了避免工傷僱員在復工後再次受傷以致形成長期傷患，他們須在接受復康服務的同時加強其預防工傷的意識，而他們的工作地點的工作環境及職安健管理水平亦可能須要改善，故此推動職安健與有效的復康工作相輔相成。

5. 政府會為先導計劃下工傷僱員所接受的私營治療及復康服務作出充足撥備，而僱主則須承擔部分治療及復康費用，以履行其在《僱員補償條例》下的法定責任。我們預期先導計劃將有助工傷僱員早日復原和重投工作，避免他們的工傷成為長期病患，同時亦有助減少因僱員延誤治療而為僱主帶來的工傷支出及維持僱主的生產力，為僱員及僱主均帶來裨益。長遠而言，視乎先導計劃的成效，我們會探討將先導計劃擴展至其他工傷僱員並由僱主承擔計劃開支的可行性。我們會在適當時候諮詢僱主的意見。

6. 勞工顧問委員會（勞顧會）在 2019 年 10 月 16 日的會議上討論了先導計劃的構思及建議的運作模式，並對先導計劃表示支持。勞工處會就先導計劃諮詢立法會人力事務委員會（委員會）、復康專業團體、相關僱主及僱員團體，以及其他持份者的意見。

促進就業

向年長人士、青年人及殘疾人士發放留任津貼

7. 勞工處會以試點方式，向參加其就業計劃的 60 歲或以上的年長人士、青年人及殘疾人士發放留任津貼，鼓勵他們接受及完成在職培訓，從而穩定就業。這些在「中高齡就業計劃」、「展翅青見計劃」及「就業展才能計劃」下獲聘的僱員如果於在職培訓期內工作滿三個月，將可獲發留任津貼 3,000 元。其後，該僱員留任每滿一個月，可獲發放額外 1,000 元留任津貼，直至完成為期六至 12 個月的在職培訓為止。若有關僱員獲聘的在職培訓職位為兼職職位，留任津貼金額為全職僱員的一半。視乎在職培訓期的長短，全職僱員可獲發最多 12,000 元留任津貼。

加強僱員的保障

調高現時小額薪酬索償仲裁處就每名申索人申索款額的司法管轄權限

8. 小額薪酬索償仲裁處（仲裁處）具有司法管轄權處理每名申索人申索款額不超過 8,000 元的僱傭申索。我們曾於今年 6 月向委員會建議將該司法管轄權限調高至每名申索人 12,000 元。由於委員會建議可考慮作進一步上調，我們正分析各項相關統計數字的最新走勢，研究如何調高上述仲裁處的司法管轄權限至合適水平，以推展此項新措施。

成立專責外籍家庭傭工科

9. 現時，本港有超過 39 萬名外籍家庭傭工（外傭）為本地家庭提供服務。隨着人口老化，我們預期外傭人數將繼續上升。為了吸引更多外傭來港工作，我們須加強保障外傭的勞工權益。同時，我們亦需要兼顧外傭僱主的利益，加深他們對其法定僱傭權益及責任的認識。

10. 勞工處將會成立專責外傭科，加強對外傭的支援和保障其勞工權益，主要工作包括：加強向外傭及僱主進行宣傳教育（例如設立資訊站、製作宣傳刊物及短片等），以協助僱傭雙方了解自身權益及責任；為外傭及僱主提供支援服務（例如舉辦簡介會及交流活動等，即時為外傭及僱主解答疑問）；支援落實外傭政策措施；以及開拓外傭來源地。我們期望透過以上工作加強對外傭的保障及對僱主的支援，從而促進融洽的僱傭關係，並維持香港作為一個吸引外傭工作的地方。

改善僱傭福利

增加法定產假及籌備新發還系統

11. 行政長官在去年的《施政報告》提出建議，由現時的 10 個星期法定產假增至 14 個星期，政府會以報銷形式向僱主發還該額外四星期法定產假薪酬，以每名僱員 36,822 元為上限。

12. 我們已就有關建議諮詢勞顧會及委員會，並正全速進行賦權法例的草擬工作。政府的目標是在明年初將賦權法案提交立法

會審議，以期在明年中獲得通過。與此同時，勞工處將籌備一套新系統，以便在通過及實施延長法定產假的相關條例後，向僱主發還建議的額外四個星期的產假薪酬。政府期望在 2021 年底實施發還款項措施。

人力發展

進一步擴闊持續進修基金的課程範疇

13. 持續進修基金（基金）於 2018 年 5 月獲額外注資 100 億元，並自 2019 年 4 月起實施一系列優化措施，包括倍增資助上限至每個申領人 20,000 元及擴闊基金的課程範疇。優化措施推出後運作良好，新登記的基金課程及申領基金資助數目均有增長。為配合最新科技發展及進修模式的轉變，政府將進一步擴闊基金的課程範疇，在現有基金課程規定的基礎上，納入由本地培訓機構提供，並已在資歷名冊登記的合資格網上課程，為市民提供更多元化的進修途徑，預計新措施可於 2020 年上半年實施。估計屆時將有超過 10 000 項基金課程供申請人選擇。

保障職安健

優化註冊安全主任的專業進修計劃

14. 根據職安健法例的規定，包括建造業的指定行業僱主，須聘用註冊安全主任以協助他們推行安全管理制度及制訂適切措施，以保障僱員的職安健。為配合相關行業的發展及職安健風險的變化，勞工處建議透過修訂相關指引優化安全主任的專業進修要求，以進一步提升註冊安全主任的專業水平。

加強保障建造業工人的職安健

15. 隨著多項大型建築工程項目陸續展開，加上持續增加的樓宇翻新及保養工程，近年建造業工人的人數不斷上升。2018 年的建造業工人人數約為 111 800，較五年前增加近四成，對建造業的職安健帶來嚴峻挑戰。建造業的致命工業意外宗數及每千名工人意外率，近年來一直是各行業之首。加強保障建造業工人的職安健，一直是勞工處重中之重的工作。勞工處計劃推出以下措施：

- (a) 與物業管理單位合作，加強現時通報於屋苑內個別單位進行的裝修及維修工程的機制，尤其是針對風險相對較高的工程，例如涉及搭建或拆卸懸空式棚架（俗稱「吊棚」）的工程，讓勞工處能進行針對性及適時的安全巡查；
- (b) 推出建造業「工地安全大使試驗計劃」，邀請建造業工人成為工地安全大使，鼓勵他們多加留意工地的安全情況，並向勞工處舉報不安全的工作環境以作跟進；及
- (c) 優化向勞工處呈報指定建築工程的法定機制，將其涵蓋範圍擴大，以納入為期較短或涉及工人人數較少，但風險相對較高的工程，以便勞工處能因應這些工程的風險程度及早進行巡查。

其他措施

16. 除上述的施政重點／新措施外，勞工及福利局和勞工處會繼續推行以下第 17 至 27 段的工作和措施，以改善僱員的退休保障、促進就業、提供職業培訓、加強保障僱員福利，以及保障職安健。

取消使用強制性公積金制度下僱主的強制性供款「對沖」遣散費及長期服務金

17. 行政長官於去年的《施政報告》公布了取消使用僱主在強制性公積金（強積金）制度下的強制性供款「對沖」遣散費及長期服務金（「對沖」安排）的優化安排。取消「對沖」安排的實際操作會涉及不同的政策範疇及非常複雜的法例修訂，政府相關決策局和部門已展開落實取消「對沖」優化安排的籌備工作，並與不同持份者，包括強制性公積金計劃管理局，商討如僱主專項儲蓄戶口及政府資助計劃等相關配套措施的執行細節及安排。政府亦已開展草擬賦權法例的前期工作，包括研究對各相關法例（如《強制性公積金計劃條例》及《僱傭條例》等）必須作出的修訂。

18. 政府會致力於 2020 年向立法會提交賦權法例草案，以期在 2022 年或之前獲得通過，並在通過賦權法例兩年後及強積金計劃的「積金易」中央平台全面運作時，實施取消「對沖」安排。

促進就業

加強對年長求職人士的就業支援

19. 為鼓勵僱主聘用年長人士，並為他們在入職初期提供所需的在職培訓，勞工處在 2018 年 9 月優化「中高齡就業計劃」，向聘用 60 歲或以上求職人士的僱主，發放更高額的在職培訓津貼，並加長津貼期。僱主按該計劃聘用每名 60 歲或以上失業或已離開職場的求職人士，可獲發放每月最高達 4,000 元的在職培訓津貼，為期六至 12 個月；而聘用每名 40 歲至 59 歲失業求職人士的最高在職培訓津貼金額，則維持於每月 3,000 元，為期三至六個月。勞工處同時推行多項措施，支援中高齡求職人士就業，例如舉辦大型的中高齡就業招聘會、在就業中心設立特別櫃台及舉行地區性兼職工作招聘會和就業講座、在「互動就業服務」網站設立專題網頁等，以方便他們獲取最新就業資訊和尋找合適空缺。此外，為推廣友善對待年長人士的工作環境，勞工處將繼續透過各種宣傳活動，提高市民對年長人士勞動潛力的認識，並鼓勵僱主採納友善對待年長人士的僱傭措施。

推廣家庭友善僱傭措施

20. 政府致力推廣「以僱員為本」的良好人事管理及家庭友善僱傭措施，以協助僱員平衡工作和家庭／個人生活。勞工處會繼續透過不同渠道進行廣泛宣傳，向市民大眾傳遞有關資訊，並鼓勵僱主因應行業特質、機構規模等個別情況，以及員工的需要，採納與時並進、切實可行及切合機構特性的良好人事管理策略和家庭友善僱傭措施。

提供職業培訓

為不同社群提供再培訓課程及支援服務

21. 僱員再培訓局（再培訓局）一直為不同社群提供切合他們需要的培訓課程及支援服務。2019-20 年度起，再培訓局已加強對少數族裔人士的培訓支援，包括擴展專設的語文及特定行業培訓課程，並就入讀專設課程的教育程度規定增加靈活性。再培訓局亦於 2019 年進一步支援 50 歲或以上的較年長人士，推出一系列「後 50」宣傳活動及特別項目，協助他們重返職場。另外，再培訓局受

政府委託，於 2019 年 10 月推出一次過的「特別•愛增值」計劃，供受近日經濟不景影響的僱員報讀，協助他們提升技能及自我增值，以期盡快重投職場。該計劃對學員的行業或學歷不設限制，提供為期兩至三個月的綜合培訓，內容涵蓋 19 個行業的「職業技能」，以及「創新科技」及「通用技能」等範疇，並在學員受訓期間提供每人每月最多 4,000 元的特別培訓津貼。

保障僱員權益及福利

加強僱員補償個案的處理

22. 勞工處會繼續加強僱員補償個案的處理，以保障因工受傷僱員的權益。在 2019 年，勞工處已加強「個案支援服務」¹，協助僱傭雙方盡早解決工傷爭議個案。在 2019 年 1 月至 9 月期間，勞工處已為 1 707 宗有爭議的個案展開了「個案支援服務」。此外，勞工處已就優化工傷病假跟進程序諮詢相關持份者的意見，並會於本年第四季推行書面病假跟進措施的先導計劃²。同時，勞工處亦加強調查和檢控工作，打擊違反《僱員補償條例》的情況。

制訂行業性工時指引

23. 勞工處會繼續透過轄下 11 個行業性三方小組³（成員包括勞工處、僱主及僱員的代表）為這些行業制訂工時指引，以提供建議的行業性工時安排、超時工作補償安排及良好的工時管理措施，供僱主及其僱員參考及採用。由於個別行業的運作特性各異，以及業內及行業之間不同的工種及複雜的工時安排，勞工處正致力就指引內容收窄分歧，尋求共識。視乎各三方小組的討論進度，我們會致力在 2020 年逐步推出指引。

¹ 「個案支援服務」是透過專責跟進、及早介入、主動聯絡及安排會面，致力促進僱主和僱員溝通，澄清爭議事項，協助僱傭雙方盡早解決分歧。

² 透過此先導計劃，勞工處可及早篩選無需接受僱員補償評估委員會評估的個案，讓僱員無需親身前往辦理工傷病假跟進手續，由勞工處直接簽發「補償評估證明書」解決有關申索，從而加快處理個案。

³ 這些三方小組涵蓋飲食、水泥及混凝土、清潔服務、建造、安老院舍、酒店及旅遊、物流、印刷、物業管理、零售和戲院業。

保障職安健

制訂風險為本的職安健策略

24. 職安健策略必須要與時並進，以切合實際風險情況，及達致最佳效果。勞工處會繼續不斷檢視各行業的職安健風險，並密切留意不同行業的職安健表現及不同工序的風險變化，從而調整職安健工作的策略，包括適時調節工作模式、重點及力度，制訂針對性的宣傳教育及執法措施，以進一步提升香港的整體職安健表現。

提高職安健法例的罰則以加強阻嚇力

25. 為提高職安健法例罰則的阻嚇力，勞工處於今年年初曾就法例修例的初步建議諮詢了主要持份者，包括勞顧會及其轄下的職安健委員會、建造業議會轄下的建造安全專責委員會、本委員會，以及建造業的一些主要僱主和僱員團體等。僱主和僱員團體均普遍支持提高職安健法例的罰則，以加強阻嚇力，但僱主團體強烈反對將極嚴重違法個案的最高罰款額與被定罪公司的營業額直接掛鈎且不設上限⁴。我們會仔細分析和考慮所得意見，以完善修訂方案，我們期望在 2022 年中前完成所涉及的法例修訂工作並全面實施經修訂的法例。

改善高處工作的安全

26. 「人體從高處墮下」是致命工業意外的最常見成因。勞工處一直透過巡查執法、宣傳推廣及教育培訓，推廣高處工作安全。在巡查執法方面，勞工處會繼續進行恆常巡查、特別執法行動及針對安全表現欠佳的工地進行更深入的突擊巡查。在宣傳推廣及教育培訓方面，勞工處會繼續聯同工會、商會及業界其他持份者，透過不同途徑加強推廣高處工作安全，包括向中小型公司推廣各種與高處工作安全有關的資助計劃。另外，勞工處會繼續製作職安警示動畫短片，以生動及簡單易明的方式表達意外過程及提出預防方法，以避免同類意外發生及加強宣傳推廣成效。此外，勞工處會繼續推廣網上職安健投訴平台，讓僱員及公眾人士更方便地就職安健問題向勞工處舉報，以便盡快跟進及防止意外發生。

⁴ 就極嚴重違法個案而言，勞工處的初步建議是將最高罰款額定為被定罪公司的營業額 10% 或 600 萬元，兩者以款額較大者為準，最高監禁刑期則為三年。

舉辦大型職安健推廣活動

27. 建造業及餐飲服務業一直是工業意外數字最高的行業，勞工處因此針對這兩個行業舉行大型的宣傳推廣活動。勞工處會繼續與職安局、商會、工會及相關團體合作，分別為建造業及飲食業舉辦「安全獎勵計劃」，以提高相關業界人士的安全意識，及表揚和嘉許有良好安全表現的企業、管理人員和工友等。

總結

28. 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
2019年11月