

2009年10月22日會議
資料文件

立法會人力事務委員會

勞工及福利局在 2009 – 10 年度的施政綱領

引言

行政長官在 2009 年 10 月 14 日發表了《2009 – 10 年施政報告》。本文件旨在闡述在 2009 – 10 年的《施政報告》及《施政綱領》中，有關勞工及福利局(勞福局)在勞工及人力範疇的新措施和持續進行的措施。

2009 – 10 年度的《施政報告》及《施政綱領》

2. 勞工處透過提供招聘及就業選配服務，以及各項具針對性的就業支援計劃，提升勞動市場的效率及求職者的就業能力，以促進就業。在 2009 – 10 年，勞工處將進一步改善其就業服務。首先，勞工處將會成立先導性質的一站式就業和培訓中心，以簡化、整合及加強現時由勞工處、社會福利署(社署)及僱員再培訓局(再培訓局)提供的就業及培訓／再培訓服務。第二，勞工處將會成立一個專為零售業而設的招聘中心。最後，為與相關機構有更緊密的合作，勞工處將會與非政府機構分享職位空缺資料庫，以及利用現代傳訊技術向求職者發布資訊。與此同時，勞工處將會繼續努力擴闊僱主網絡以搜羅更多的職位空缺。我們亦將會完成「交通費支援計劃」的檢討。為向僱員在遭不合理及不合法解僱的情況下提供更有效的僱傭保障，我們將於 2009-10 立法年度向立法會提交條例草案，以給予法院更大的權力作強制復職的命令，及要求不遵從有關命令的僱主向僱員支付額外款項。為提升在建築工地操作塔式起重機的安全水平，我們會檢討《安全使用塔式起重機工作守則》，並參考建造業議會發出的指引。

3. 在 2008 – 09 年，我們向立法會提交了三條條例草案，以保障工人，其中包括改善執行勞資審裁處(勞審處)的裁斷、引入法定最低工資制度，以及改善對職業性失聰人士的法定補償。該些

條例草案正由法案委員會審議當中。其他將會持續進行的工作包括繼續推廣職業安全及健康，以及家庭友善僱傭措施。

新措施

(A) 在天水圍成立先導性質的一站式就業及培訓中心

4. 現時，勞工處、社署及再培訓局在提供公共就業支援服務方面，扮演著不同的角色。勞福局決定理順、整合及提升上述三個機構的就業服務，並開展一項長期的工作，以理順它們之間的職能分工，甚或工作流程，以及用家資料庫。

5. 由於有關工作頗為複雜，我們認為較穩妥的做法是在全面落实一站式的服務模式前，先試行有關計劃。就此，我們將會在2011年年初，在天水圍成立一個先導性質的一站式就業及培訓中心。該先導中心有以下特色—

- (a) 一站式服務中心會評估求職者的就業需要並進行分流，以向求職者提供針對性的服務，例如，提供個案管理服務以跟進求職者尋找工作歷程；為求職者度身訂造輔導、就業、培訓／再培訓，和入職後的跟進支援等。視乎需要，求職者會獲安排參加特別的就業服務計劃，以增強他們的就業能力。
- (b) 社署會逐步將區內健全的失業綜合社會保障援助(綜援)受助人轉介至一站式服務中心，以提供就業援助。
- (c) 為支援上述的綜合服務，一站式服務中心會發展一套資訊系統，使勞工處、社署、再培訓局及相關服務機構之間可以強化資訊分享。

我們預期該一站式服務中心將有助向求職者，尤其是健全的失業綜援受助人，提供培訓／再培訓、職業配對、轉介及輔導服務。

(B) 成立零售業招聘中心

6. 因應金融海嘯，勞工處於本年二月，以試行性質及透過內部資源調配，成立了一所飲食業招聘中心，為業界僱主及求職者

提供度身訂造的就業選配服務及即場面試安排。該招聘中心得到飲食業僱主、僱員、商會和工會的大力支持，其營運亦頗見成效。在該招聘中心成立的首八個月期間，共有 115 個飲食業僱主，合共提供了超過 13 000 個職位空缺作即場招聘，同時亦有約 11 800 位求職者在招聘中心內進行了面試。雖然在經濟不景氣下，整體職位空缺有所下降，但勞工處在同期間收到的飲食業職位空缺卻有 16% 的增幅。

7. 飲食業招聘中心的成功顯示了即使在經濟逆轉的情況下，部份行業對人手仍會有持續需求。我們認為飲食業招聘中心的運作模式適合擴展至零售業，原因如下—

- (a) 即使經濟下滑，零售業仍可全年及於全港各區提供大量職位空缺；
- (b) 其員工流失率頗高；以及
- (c) 其空缺適合不同學歷及技術水平的求職者申請。

8. 我們計劃在 2010 年年中成立零售業招聘中心，為業界的僱主及求職者提供更適切的就業支援，以更有效及更迅速地回應他們的招聘及就業需要。勞工處將會繼續加強一般性及行業性的就業服務。

(C) 擴闊勞工處的僱主網絡，並試行與相關機構分享職位空缺資料庫

9. 勞工處擁有龐大的僱主網絡及職位空缺資料庫。勞工處會發揮這方面的優勢，進一步擴充其空缺資料庫，以增加求職者成功受聘的機會。就此，勞工處會透過各種途徑，包括加強與僱主組織及不同行業的人力資源經理的聯繫。此外，由於中小企佔香港整體商業機構超過 90%，可提供大量較低技術及較低學歷的就業機會，勞工處會向商會及中小企組織作出宣傳，推廣旗下的免費招聘服務。

10. 現時，為便利求職人士，勞工處透過一系列方式，包括 12 所就業中心、飲食業招聘中心、電話就業服務中心、「互動就業服務」網站，以及設置於不同地點的空缺搜尋終端機發放職位空缺資料。為擴大公眾獲取勞工處空缺資料的網絡，對一些就業機

會較少及距離就業中心較遠的地區，勞工處會與非政府機構分享職位空缺資料庫。為加強與該些非政府機構的伙伴關係，勞工處會向他們提供空缺搜尋終端機，以便利他們向公眾提供就業服務。這將特別幫助到不懂電腦或沒有上網設備的求職者。

(D) 透過更廣泛使用傳訊技術，使勞工處的就業服務更為方便及更具效率

11. 一直以來，勞工處提供多元化的免費就業服務予求職者。在經濟下滑的日子，勞工處在促進就業資訊流通方面的角色變得更為重要。有見流動電話服務及短訊服務已經相當普及，勞工處會透過使用短訊服務，發放職位空缺及招聘活動的資訊予求職者。我們的目標是在 2010 年年中逐步推出這項服務。求職者經登記後便可免費使用服務。

(E) 完成「交通費支援計劃」的檢討，以決定未來路向

12. 勞工處於 2007 年 6 月以試驗形式推行「交通費支援計劃」，並於 2008 年 7 月推出一系列的放寬措施，為居於四個指定偏遠地區（即元朗、屯門、北區及離島）有需要的求職人士和低收入僱員提供有時限的交通津貼，以鼓勵他們求職和跨區就業。

13. 當局在宣布放寬措施時表示會於推行放寬措施一年後（即 2009 年 7 月）就計劃作出全面的檢討。政府現正全力進行檢討。除了評估計劃是否符合政策原意，檢討的範疇亦包括評核計劃的整體成效、協作推行計劃的非政府機構審核申請的程序、計劃的運作模式和監控機制等。勞工處亦會考慮社會各界對計劃表達的不同意見及建議。我們的目標是在今年年底前完成有關檢討。

(F) 向立法會提交條例草案，就僱員遭不合理及不合法解僱的情況，免除須僱主同意才可作出復職或再次聘用命令的規定，並要求不遵從有關命令的僱主向僱員支付額外款項

14. 根據現行《僱傭條例》（香港法例第 57 章），僱員如遭僱主不合理及不合法解僱（包括僱員在懷孕或放取產假期間、在放取有薪病假期間、因工受傷後、基於行使職工會權利或作證以協助執行勞工法例等原因遭解僱）可向僱主提出補救申索。如僱主不

能證明該項解僱是基於《僱傭條例》訂明的正當理由¹，勞審處可在勞資雙方同意下頒令僱員復職或獲再次聘用。勞審處如沒有作出復職或再次聘用的命令，亦可向僱員判予終止僱傭金及／或不超過 15 萬元的補償金。

15. 根據《僱傭條例》，在沒有僱主的同意下，縱使勞審處認為作出復職或再次聘用的命令是恰當的，亦無權作出有關命令。

16. 為加強保障僱員免遭不合理及不合法解僱，我們會根據勞工顧問委員會(勞顧會)在 2007 年底及立法會人力事務委員會在 2008 年支持的建議方案，在 2009 - 10 立法年度向立法會提交條例草案，建議修訂《僱傭條例》，就僱員遭不合理及不合法解僱的情況，免除須僱主同意才可作出復職或再次聘用命令的規定。條例草案並要求不遵從有關命令的僱主須向僱員支付該僱員月薪三倍(上限為五萬元)的額外款項。這筆額外款項是在《僱傭條例》的終止僱傭金及補償金以外的額外補償。

(G) 檢討《安全使用塔式起重機工作守則》，並參考建造業議會發出的指引，以提升在建築工地使用塔式起重機的安全水平

17. 建造業廣泛採用塔式起重機作起重之用，此類操作屬高風險的作業。

18. 勞工處處長在 2002 年根據《工廠及工業經營條例》(香港法例第 59 章)第 7A 條認許及發出《安全使用塔式起重機工作守則》(守則)。守則就如何安全及正確使用塔式起重機向業界提供實務指引，以協助責任履行人防止意外發生。

19. 在 2008 年，建造業議會發出了《塔式起重機安全指引》(指引)，就如何加強塔式起重機操作的安全，倡議良好作業模式。指引以相關業界持份者所倡議的良好作業模式為基礎，就如何進一步加強塔式起重機的安全提出建議措施。提出建議的業界持份者包括塔式起重機機主、專門承建商和專業人士。建議的良好作業模式包括—

¹ 正當理由包括僱員的行為；工作所需的能力或資格；裁員或其他真正的業務運作需要；法例的規定和其他實質理由。

- (a) 在架設塔式起重機前進行檢查和驗證；
- (b) 由具有相關資格和經驗的專業人員加強地盤的監管工作；
- (c) 妥善保存維修和操作記錄；以及
- (d) 提高對專門承建商和工作人員能力的要求。

在指引發出後，有賴各有關持份者(包括香港建造商會及建造業議會訓練學院)的共同努力，建議的措施已被業界廣泛採納。

20. 勞工處計劃檢討 2002 年發出的守則，並考慮適當地把指引所建議的措施收錄在守則之內，以提升在建築工地使用塔式起重機的安全水平。

持續推行的措施

(A) 繼續修訂法例的工作，改善執行勞審處的裁斷，以加強保障僱員的權益

21. 當局十分重視僱主拖欠勞審處裁斷款項的情況。經仔細研究之後，我們決定把不支付勞審處裁斷款項列為刑事罪行，此建議得到持份者的普遍支持。當局在 2008 年 12 月就新罪行的建議諮詢勞顧會及立法會人力事務委員會，並於 2009 年 7 月 8 日向立法會提交《2009 年僱傭（修訂）條例草案》，進行首讀及開始二讀辯論。條例草案現正由法案委員會進行審議。

22. 根據條例草案的建議，僱主如故意及無合理辯解而不支付勞審處及小額薪酬索償仲裁處所裁斷的款項，而該等款項包含《僱傭條例》下涉及刑事元素的工資及權利，可遭檢控，一經定罪，最高可被判罰款 35 萬元及監禁三年。建議的新罪行只針對故意不支付裁斷款項的僱主，已平衡了勞資雙方的利益。

23. 新罪行的實施將對拖欠勞審處裁斷款項的行為起極大的阻嚇作用，是加強保障僱員權益的重要里程碑。

(B) 繼續進行《最低工資條例草案》的立法程序，以及為法例的實施進行預備工作

24. 政府已於本年 7 月 8 日向立法會提交了《最低工資條例草案》（條例草案）。我們的目標是制定一個恰當的法定最低工資制度，設定以時薪為基礎的工資下限，以防止僱員的工資過低，並同時確保不會嚴重損害本港勞工市場的靈活性、經濟自由和競爭力，以及對弱勢工人的就業機會不會造成重大的不良影響。立法會已成立法案委員會審議條例草案。法案委員會至今已舉行了四次會議及收集了各界人士及團體的意見和陳述。我們會繼續與法案委員會緊密合作，使條例草案早日獲得通過。

25. 在立法會審議條例草案的同時，政府統計處正搜集和處理統計數據，以助釐定恰當的法定最低工資水平。第一批統計數據將於明年第一季內備妥，並交由臨時最低工資委員會（委員會）作審慎和客觀考慮。委員會會採用以數據為依歸的原則進行數據研究及分析，並廣泛諮詢持份者，就首個法定最低工資的水平向政府作出建議。

(C) 繼續進行《職業性失聰(補償)條例》的法例修訂工作

26. 我們已於 2008 – 09 立法年度，將《2009 年職業性失聰(補償)(修訂)條例草案》提交立法會審議。該條例草案建議擴大職業性失聰補償計劃的保障範圍，向只有一邊耳朵罹患職業性失聰的人士提供補償；將付還聽力輔助器具開支的上限金額提高；及向已根據《失聰補償條例》獲發補償金，並因繼續從事高噪音工作而引致其神經性失聰情況加深的人士，給予補償。

27. 立法會已成立法案委員會，審議此條例草案。我們將繼續與法案委員會緊密合作，希望有助條例草案能早日獲得通過，使職業性失聰人士受惠。

(D) 蒐集並非以「連續性合約」受僱的僱員的統計數據，以便檢討《僱傭條例》中連續性僱傭的定義，並繼續諮詢有關各方

28. 現時，不論僱員受僱期的長短及其每周工作時數，所有受《僱傭條例》保障的僱員均可享有若干僱傭權益和福利，例如工資的支付、扣除工資的限制、法定假日、防止歧視職工會、僱員

免遭不合理及不合法解僱的保障等。僱員如根據「連續性合約」²受僱，在符合《僱傭條例》訂明的各項條件的情況下，還可享有其他僱傭福利，例如休息日、有薪法定假日及年假、疾病津貼、遣散費及長期服務金等。

29. 為檢討在《僱傭條例》下「連續性合約」的定義，勞工處委託政府統計處進一步蒐集並非以「連續性合約」受僱的僱員的統計數據，包括有關僱員在勞工市場的分佈與比例，以及工種特性等資料。

30. 由於「連續性合約」是釐訂僱員是否享有在《僱傭條例》下多項僱傭權益的基礎，任何對這法定定義的修訂均會對勞工市場和整體社會有深遠的影響。因此，政府務必要就此課題作出深入和詳細的研究，並首先考慮香港本身的情況。我們會適當地諮詢相關的持份者。

(E) 繼續推廣家庭友善僱傭措施

31. 勞工處一直努力推廣家庭友善僱傭措施，以助達至和諧的僱傭關係。這些推廣工作，是勞工處在與各持份者保持緊密及恒常溝通時，必不可少的重點。溝通的渠道包括透過不同行業的人力資源經理會及行業性三方小組、舉辦巡迴展覽等。此外，勞工處於 2009 年 9 月舉辦了一個大型研討會，以推廣家庭友善僱傭措施及其他良好人事管理方法，該研討會獲得良好反應。勞工處現正製作一輯短片，以加強大眾對家庭友善僱傭措施的理解，以及鼓勵僱主在工作場所多採納這些措施。

(F) 繼續採取執法行動，打擊違例欠薪的罪行

32. 在 2009 年，勞工處繼續嚴厲執法，打擊僱主違例拖欠工資。該處亦同時加強推廣工作，提醒僱主履行支付工資的法定責任，促請僱員迅速追討欠薪，以保障本身的權益，並宣傳其投訴熱線（2815 2200）。在該處嚴厲執法下，在二零零九年首八個月，因欠薪而被定罪的傳票達 826 張，較去年同期上升 52%。

² 根據《僱傭條例》，按「連續性合約」受僱的定義是指僱員受僱於同一僱主四星期或以上，而每周工作 18 小時或以上。

33. 如有足夠證據，我們定會就欠薪事件採取檢控行動。假如僱主是有限公司，我們除檢控該公司外，亦會考慮檢控其董事及其他負責人士。在 2009 年首八個月，有四名公司董事或負責人及一名僱主因欠薪而被判處監禁刑罰；另有三名公司董事因欠薪而被判處社會服務令。在 2009 年首八個月，涉及公司董事及負責人因欠薪而被定罪的傳票達 212 張，較去年同期上升 88%。

(G) 繼續根據情報執法，以及採取積極策略，遏止非法僱用勞工

34. 政府致力保障本地工人的就業機會。在 2009 年首八個月，勞工處聯同其他執法部門採取了 134 次聯合行動，突擊搜查目標機構，打擊非法僱傭活動。這較去年同期的聯合行動次數增加了 5.5%。

35. 除執法行動外，勞工處亦透過不同渠道教育市民認識聘用非法勞工的嚴重後果。這些渠道包括在公共交通工具，如港鐵及電車張貼廣告，新聞稿及宣傳單張。該處亦廣泛宣傳其投訴熱線（2815 2200），鼓勵市民提供非法僱傭活動的情報。

36. 政府會加強宣傳及執法工作，以打擊非法僱傭活動。

(H) 繼續透過舉辦宣傳推廣活動，提高從事裝修及維修工程的人士的安全意識，並加強執法以確保他們遵守相關的法例，從而提升該等工程的職業安全及健康水平

37. 裝修及維修工程是風險較高的行業，涉及此類工作的意外佔建造業整體意外的比率近年不斷上升。由於樓宇老化及政府推出多項措施加快小型裝修及維修工程以製造就業，此類工程的意外亦有可能進一步上升，而其中致命意外的上升趨勢更令人關注。

38. 在 2008 年，勞工處推行了一系列針對高空工作和裝修及維修工程的大型推廣及宣傳活動，以提高業界人士的安全意識。在來年，我們會繼續以裝修及維修工程和高空工作安全為重點，舉辦不同類型的宣傳推廣活動，包括與職業安全健康局、有關商會和工會為前線員工舉辦大型的安全研討會、在電視及電台播放宣傳短片及聲帶，並配合透過公共運輸工具和其他媒體的宣傳，以及與區議會及民政事務處建立伙伴關係，從地區層面推行針對高空工作和裝修及維修工程安全的宣傳推廣工作。

39. 此外，勞工處會繼續加強針對裝修及維修工程的執法，尤其是涉及高空工作及使用吊棚的工程。除了進行例行巡查，以確保有關人士遵守職業安全及健康法例外，我們亦會作出針對性的執法行動。在有需要時，我們除了一般日間外，亦會在晚上及假日進行巡查。此外，勞工處會繼續利用與各策略伙伴(包括房屋署、香港房屋協會及香港物業管理公司協會等機構)成立的通報機制，以便及早獲得涉及使用吊棚、密閉空間工作、使用易燃物品等高風險裝修及維修工程的資料，以便採取針對性的巡查及執法行動。我們已增撥資源，於本年 10 月在勞工處成立一支專責隊伍，負責統籌及實施對裝修及維修工程的執法及安全推廣工作。

未來路向

40. 委員請省覽本文件內容。政府將會盡力落實上述的施政綱領。

勞工及福利局
勞工處
2009 年 10 月