

2015 年 1 月 20 日會議
資料文件

立法會人力事務委員會

2015 年施政報告 勞工及福利局的政策措施

引言

行政長官在 2015 年 1 月 14 日發表了《2015 年施政報告》。本文件闡述在 2015 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。

施政重點／新措施

推動就業、職業培訓及發展勞動力

2. 人力是香港最寶貴的資源，亦是促進香港社會和經濟持續發展的動力。我們會按 2015 年《施政報告》公布的人口政策下行動綱領的各項具體措施，繼續促進就業，釋放本地勞動力，以積極回應人口結構變化帶來的挑戰。勞工處會繼續因應求職人士的不同就業需要，提供適切的就業服務；亦會積極推行就業計劃，協助有特別需要的社群提升就業能力，推動他們就業，讓他們得以發揮所長，從而建立共融的社會。就此，我們會推行以下的新措施。

加強為年長求職人士提供的就業支援服務

3. 面對人口老化及勞動人口萎縮所帶來的挑戰，推廣延長工作年期，促進年長人士就業是其中一個釋放潛在勞動力的可行方向。

4. 現時，勞工處推行「中年就業計劃」，透過向僱主發放在職培訓津貼，鼓勵他們聘用 40 歲或以上有就業困難的人士擔任全

職長工，並提供在職培訓。因應部分年長人士只有興趣擔任兼職工作，勞工處會於 2015 年下半年將「中年就業計劃」擴展至兼職工作，以鼓勵僱主提供更多兼職工作機會予年長人士。培訓津貼額為僱員每月薪金的 25%，上限¹為每月 3,000 元，津貼發放期²為三至六個月。

5. 勞工處將推行一系列措施，鼓勵年長人士重投職場。我們會舉辦就業講座，協助年長人士認識就業市場的最新情況及改善求職技巧；在「互動就業服務」網站內加設專題網頁及加強空缺搜尋終端機的功能，方便年長求職人士獲取就業資訊和搜尋空缺；加強與服務年長人士的非政府機構的聯繫及協作；以及為年長人士舉辦大型專題招聘會，及為僱主舉辦僱用年長人士的經驗分享會。

透過宣傳鼓勵僱主建立長者友善的工作環境

6. 除提供就業支援外，我們亦會鼓勵僱主積極採納友善對待年長人士就業僱傭措施，營造一個有利於年長人士就業的工作環境，藉此吸引他們繼續或重新就業。

7. 勞工處將透過不同宣傳及教育活動，包括出版刊物、舉辦巡迴展覽、廣播宣傳訊息、推出報章專輯，以及與企業行政人員和人力資源管理人員進行定期的會面和交流，向社會人士宣揚有關訊息，鼓勵僱主在工作場所多採納友善對待長者就業僱傭措施。

延長為殘疾求職人士獲聘後提供的跟進服務

8. 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。為加強支援僱主及協助殘疾僱員適應新工作，勞工處會提升為殘疾求職人士獲聘後提供的跟進服務，將跟進期由現時的三個月延長至六個月。

9. 在跟進期內，就業主任會更緊密與殘疾僱員聯絡，跟進他們的工作進展，以協助他們盡快融入新的工作崗位。就業主任亦會為僱主提供更深入的支援，幫助他們了解殘疾僱員的特別需要，並協助僱傭雙方建立良好的工作關係。

¹ 每月上限與現時「中年就業計劃」一致。

² 津貼發放期與現時「中年就業計劃」一致。

舉行共融招聘會及推行「少數族裔就業服務大使」試驗計劃

10. 勞工處計劃在 2015-16 年度內舉行大型及地區性共融招聘會，以提高少數族裔人士的就業機會。在招募僱主參與時，勞工處會特別要求僱主提供合適職位予少數族裔人士申請，及積極鼓勵僱主聘用少數族裔人士。

11. 此外，為加強向少數族裔人士提供的就業服務，勞工處在 2014 年 9 月推行了一項名為「少數族裔就業服務大使」的試驗計劃，直接聘用「展翅青見計劃」的十多名少數族裔學員六個月，於勞工處的就業中心及招聘會擔任就業服務大使。

12. 「少數族裔就業服務大使」可協助勞工處職員為求職人士，尤其是少數族裔人士，提供就業服務，及主動接觸少數族裔的求職人士。成為就業服務大使的學員亦可透過計劃汲取工作經驗，豐富個人資歷，這亦有助他們將來在公開市場尋找工作。勞工處會檢討運作經驗，再考慮未來安排。

為不同社群提供再培訓課程及支援服務

13. 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 2015-16 年度，再培訓局會以 50 歲或以上人士為重點培訓對象之一，協助他們重返職場。再培訓局會進行市場調查，了解 50 歲或以上人士及退休人士對繼續工作的意見以及僱主對聘請 50 歲或以上人士或退休人士的看法，並因應調查結果，以試點形式開辦培訓課程。此外，再培訓局會為婦女、新來港人士、少數族裔人士及殘疾人士開辦新課程並提供支援服務。例如，再培訓局會在「零存整付證書計劃」下提供更多具市場需求的課程，讓學員在成功修讀數項指定的半日或晚間制課程後可換取等同於全日制課程的證書，讓因工作或家庭關係未能修讀全日制課程的學員，可彈性安排時間進修及獲得認可資歷。

舉行大型、分區及專題招聘會

14. 勞工處會繼續聯同不同業界的僱主和透過兩個專為零售業和飲食業而設的招聘中心，定期舉行大型、分區及專題招聘會，加強空缺資訊的流動，加快求職人士的求職過程，以協助僱主盡快填補職位空缺。

15. 內地近年發展迅速，為本港求職人士，包括青年人，提供發展機會。在 2015 年第四季，勞工處將舉辦一個加入內地就業資訊及職位空缺的大型招聘會，邀請有意聘用本港求職人士到內地工作的機構參與，以提高求職人士及青年人對在內地就業的認識。

成立建造業招聘中心

16. 參考兩個專為零售業和飲食業而設的招聘中心的成功經驗及考慮到現時建造業正面對嚴峻的技術工人人手短缺問題，政府將會成立一個建造業招聘中心，專為本地建造業工人提供就業輔導服務、進行即場面試及舉辦招聘會，方便進行就業配對及向求職人士發放建造業空缺資訊。

個別行業的人手緊絀

17. 政府的勞工政策，是要確保本地工人獲優先就業。政府會一如既往致力優先發展本地的人力資源，釋放本地勞動力和做到人盡其才。我們會繼續密切留意人力供求情況，就出現人力短缺的行業，與業界及相關培訓機構加強吸引新人加入行，並提供培訓。如僱主確實未能在本港聘得所需人手，方會獲考慮准許輸入勞工。現時面對勞工短缺行業中有確實招聘困難的僱主，可透過「補充勞工計劃」有限度地輸入技術勞工，解決燃眉之急。

18. 建造業現時面對嚴峻的技術工人人手短缺及老化問題。政府在去年 4 月推出針對建造業有關公營工程項目的優化「補充勞工計劃」措施。發展局會按建造業的特性，提出進一步改善措施，以增加靈活性，並向勞工顧問委員會作出匯報，亦會繼續與業界及勞工界的持分者緊密聯繫，以配合行業需求，滿足香港經濟及社會發展的需要。

研究制訂人才清單的可行性

19. 政府將參照外國的做法，研究制訂一份人才清單的可行性，更有效及聚焦吸引高質素人才，以配合香港經濟朝向高增值及多元化發展。

保障工人權益及福利

20. 政府一直致力保障工人權益及福利。我們對違反勞工法例

的個案採取嚴厲的執法行動，亦會在僱員利益與僱主負擔能力之間取得合理平衡的原則下，因應香港社會的轉變和經濟發展狀況，逐步改善和保障僱員權益及福利，提高僱傭標準。我們來年推行的措施包括下列項目。

為落實新修訂的法定最低工資水平作好準備

21. 最低工資委員會經過詳細分析社會、經濟及就業情況的數據，並進行了廣泛諮詢以全面考慮社會各界的意見後，達成一致共識，建議將法定最低工資水平由現時每小時 30.0 元提高至 32.5 元，增幅為 2.5 元或 8.3%。行政長官會同行政會議已接納最低工資委員會的建議，新修訂的法定最低工資水平如獲立法會批准，將於今年 5 月 1 日起實施。為加深市民大眾對新修訂的法定最低工資水平的認識，勞工處將會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、印製單張和海報以廣泛派發和張貼、舉辦講座和巡迴展覽，以及通過不同渠道作出宣傳等。勞工處的 24 小時查詢熱線 2717 1771（由「1823」接聽）會解答關於新修訂的法定最低工資水平的查詢，而勞資關係科亦會透過分設各區的 10 個辦事處，提供有關的諮詢面談服務。此外，勞工處會採取針對性的執法行動，有效監察新修訂的法定最低工資水平的實施。

加強監管從事外籍家庭傭工（外傭）業務的本地職業介紹所

22. 現時香港有超過 33 萬名外傭。他們對香港，特別是協助釋放雙職婦女的勞動力方面，作出不少貢獻。

23. 為進一步保障外傭，政府已加強與外傭輸出國駐港領事館的合作和資料交流，並為外傭及其僱主安排簡介會，確保他們清楚認識各自的權責，及投訴/舉報的渠道。我們亦會制訂一套「實務守則」，以加強對本地職業介紹所的監管。

支援家庭

為合資格的男性僱員提供侍產假

24. 訂立法定侍產假的《2014 年僱傭（修訂）條例》（《修訂條例》）已於 2014 年 12 月 18 日在立法會通過。《修訂條例》為合資

格的男性僱員提供三天侍產假，及款額為僱員每日平均工資的五分之四的侍產假薪酬。有關指定《修訂條例》的生效日期的公告已於 2015 年 1 月 2 日刊憲，並於 1 月 7 日提交立法會省覽。如果一切順利，預計法定侍產假可於 2015 年 2 月 27 日實施。男性僱員的子女如於《修訂條例》生效當日或之後出生，並符合法例的其他規定，便可享有侍產假。我們會在法定侍產假生效一年後檢討法例推行的情況。

加強宣傳及教育，鼓勵僱主採納家庭友善僱傭措施

25. 家庭友善僱傭措施是僱主為協助員工兼顧工作和家庭的責任而採用的良好人事管理措施。成功締造家庭友善的工作環境有賴整體社會的通力合作。僱主可以按機構的規模、資源及文化，實施不同形式的家庭友善僱傭措施。

26. 在推動家庭友善僱傭措施方面，勞工處擔任促進者的角色。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訊息，並鼓勵僱主在工作場所多採納家庭友善僱傭措施。

27. 為加強這方面的宣傳教育工作，勞工處會與個別業界的勞資雙方合作，共同制訂實施家庭友善僱傭措施的實務指引，供業內僱主參考。此外亦會推出報章專輯，報導多間實行家庭友善僱傭措施的企業的成功個案，鼓勵更多僱主在工作場所實行有關措施。有關專輯亦會結集成書，廣泛派發給相關人士及團體，加強宣傳家庭友善僱傭措施。

鼓勵青年放眼世界

加強推廣「工作假期計劃」

28. 為使香港的青年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，香港先後與十個經濟體系（包括新西蘭、澳洲、愛爾蘭、德國、日本、加拿大、韓國、法國、英國及奧地利）訂立雙邊工作假期計劃。年齡 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的青年人在當地分別逗留不多於 24 個月及六個月外，其餘八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）。

29. 計劃推出至今已有超過 5 萬名香港青年獲我們的夥伴經濟體系批出簽證，在外地生活／工作。勞工處在來年會加強向青年推廣香港／外地「工作假期計劃」，並與更多經濟體系商議簽訂新計劃及／或擴大與現有工作假期計劃夥伴的上限，讓更多青年踏出香港，放眼世界。

持續推行的措施

30. 除上述的施政重點／新措施外，勞工及福利局和勞工處會在協助低收入在職人士、職業培訓，及推廣和保障僱員福利等方面，繼續推行下列的持續措施。

繼續討論工時政策，建立共識及釐定未來路向

31. 標準工時委員會（委員會）自成立以來已從四個策略範疇全面進行相關工作，即：（一）加深社會認識；（二）收集相關資料，包括收集工時統計數據，以及進一步研究其他地方的工時制度；（三）根據一系列因素進行以數據為依歸的討論；以及（四）推動公眾參與及促進社會各界就不同方案建立共識。

32. 委員會轄下的「工時諮詢」及「工時研究」兩個工作小組已完成廣泛的公眾諮詢及深入的工時統計調查。參考這兩方面工作所得的結果，委員會將繼續討論工時政策的方向。

全面檢討鼓勵就業交通津貼計劃（交津計劃）

33. 交津計劃在 2011 年 10 月推出，目的是協助低收入在職人士減輕往返工作地點的交通費負擔，並鼓勵他們持續就業。交津計劃的優化措施由 2013 年起實施，申請人可選擇以住戶或個人為基礎提出申請。截至 2014 年年底，勞工處已收到 22 萬 7 876 宗申請，當中包括 15 萬 2 637 宗住戶申請和 7 萬 5 239 宗個人申請。津貼的入息及資產限額將按照每年調整機制，與綜合社會保障援助計劃的相關限額同步調整³。

³ 資產限額訂為綜合社會保障援助計劃經調整後的資產限額的三倍。

34. 勞工處參考交津計劃推行首三年間所累積的經驗，正展開計劃的全面檢討，範圍包括其目標、申領資格、運作方式和成效。

向職業訓練局（職訓局）撥款於服務業推行見習培訓計劃

35. 職訓局於 2011 年年底推行見習培訓計劃，把有系統的見習培訓擴展至服務行業。計劃為 15 歲或以上的青年人提供相關的在職培訓及職業教育，讓青年人邊學邊做，累積行業所需的知識和技能，於服務行業開展事業。職訓局首先在美容和美髮業開展計劃，及後於 2014 年在其他服務行業（即零售業和安老服務業）試行這邊學邊做模式。截至 2014 年 10 月，職訓局在計劃下共招收了 380 名見習員。於 2015-16 年度，職訓局會繼續推行計劃，為這些服務行業培訓新血。

推行就業計劃和先導計劃

36. 勞工處會繼續推行「展翅青見計劃」、「中年就業計劃」和「就業展才能計劃」，透過向僱主發放津貼，鼓勵僱主分別向青年、中年及殘疾人士提供更多就業機會，並為他們提供在職培訓，以提升他們的工作能力及就業機會。

37. 在協助青年人就業方面，勞工處於 2014 年透過「展翅青見計劃」推出六個就業先導計劃，合共提供約 760 個在職培訓名額。勞工處會繼續加強與僱主及不同機構的協作，推出先導計劃，以提升不同背景的青年人的就業能力，並促進他們的就業機會。

採取嚴厲執法行動，打擊欠薪罪行，包括違反法定最低工資規定，以及故意拖欠勞資審裁處（勞審處）或小額薪酬索償仲裁處（仲裁處）裁斷的款項

38. 勞工處繼續進行嚴厲的執法行動，以打擊欠薪罪行。所採取的措施，包括迅速調查舉報個案，對特定行業進行巡查以偵查是否有欠薪個案，加強收集情報及證據以及迅速採取檢控行動。假如僱主是有限公司，我們除檢控公司外，亦會視乎證據檢控公司董事及其他負責人士。

39. 勞工處亦進行全面的宣傳及推廣，提醒僱主須履行支付工資的法定責任，並促請僱員舉報違反勞工法例的個案及盡早追討欠薪，以及廣泛宣傳其投訴熱線（2815 2200）。在 2014 年，因欠薪而被定罪的傳票有 304 張，較 2013 年下跌 31%；涉及公司董事

及負責人因欠薪而被定罪的傳票有 48 張，較 2013 年下跌 73%。在 2014 年，最高刑罰的個案為罰款 30 萬元。有兩名僱主及一名公司董事因欠薪被判處監禁刑罰；另有一名公司董事被判社會服務令。

40. 法定最低工資自 2011 年 5 月 1 日實施至今，在僱主遵行法例方面，整體情況令人滿意。在 2011 年 5 月 1 日至 2014 年 12 月 31 日期間，勞工督察進行了超過 14 萬 9000 次巡查，涵蓋低收入行業包括飲食、零售、清潔、保安等的企業，連同舉報個案，共發現 169 宗懷疑違反《最低工資條例》的個案。勞工處已就所有懷疑違例個案作出跟進，並確認大部份個案的僱員已獲支付法定最低工資或補發工資差額。如有足夠證據，勞工處定向蓄意違例的僱主提出檢控。截至 2014 年底，僱主因短付法定最低工資而被定罪的傳票數目為 37 張，涉及 10 宗個案，行業包括安老服務、保安、貿易及個人服務業等，最高刑罰的個案為罰款 2 萬 5 千元。

41. 《2010 年僱傭（修訂）條例》自 2010 年 10 月 29 日起生效，在《僱傭條例》下引入一項刑事罪行：如僱主故意及無合理辯解沒有支付勞審處或仲裁處所裁斷的款項，而該等款項包含《僱傭條例》有關刑事制裁的工資及權利，該僱主即屬違法。截至 2014 年底，勞工處共錄得 179 宗涉及該條例被定罪的個案，被定罪的傳票共有 326 張，其中涉及公司董事及負責人而被定罪的傳票有 129 張，最高刑罰的個案為罰款 30 萬元，有兩名僱主及兩名公司董事被判處監禁刑罰；另有兩名僱主及四名公司董事被判處社會服務令。勞工處正就其他涉嫌拖欠裁斷款項的個案積極進行調查及提出檢控。

根據情報執法及採取積極策略，遏止非法僱用勞工

42. 保障本地工人的就業機會一直是政府的重點工作。在 2014 年，勞工處聯同其他執法部門採取了 178 次聯合行動，突擊搜查目標機構，打擊非法僱傭活動。

43. 除執法行動外，勞工處亦採取積極策略，包括勞工督察於巡查時主動搜集情報，以及透過不同渠道，例如在報章和公共交通工具刊登廣告、發出新聞稿及派發宣傳單張，提醒市民認識聘用非法勞工的嚴重後果。勞工處亦廣泛宣傳其投訴熱線（2815 2200），鼓勵市民舉報非法僱傭活動。政府會繼續加強宣傳及執法工作，以打擊非法僱傭活動。

由於預計新工程項目和樓宇裝修及維修工程的數目增加，因此須加強有系統的預防及執法措施，確保建造業施工安全

44. 隨著大型基建工程陸續展開，以及大量舊樓進行維修工程，加上建造業預計未來數年持續蓬勃發展，為建造業提供更多的就業機會。2014年上半年地盤工人的數目已達8萬人，較2010年的5萬5000多人大幅增加43%。面對上述挑戰，勞工處會加強意外預防及執法措施，務求建造業施工安全。

45. 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、海上建築工程等高危作業。一經發現違反工作安全規定，會即時採取執法行動。勞工處在2014年進行了多次特別執法行動，共發出了500張「暫時停工通知書」（2013年的數字為348張）及716張「敦促改善通知書」（2013年的數字為590張），並會提出745宗檢控（2013年的數字為652宗）。就建造業的整體執法數字而言（包括特別執法行動的數字），在2014年勞工處共發出了930張「暫時停工通知書」（2013年的數字為669張）及1395張「敦促改善通知書」（2013年的數字為1218張），並提出2177宗檢控（2013年的數字為1988張）。

46. 勞工處更爭取從源頭著手，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、加強駐工地專業職級人員積極參與監督施工安全，及加強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，勞工處聯同建造業議會及海事處已於2014年12月舉辦了研討會，並製作相關安全海報，以推廣海上工作的安全意識。此外，勞工處與海事處在2014年底／2015年初進行了數次聯合行動，以遏止違反工作安全規定的海上作業。我們會在2015年繼續有關的宣傳及執法工作。勞工處亦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。

推行加強安全措施，並舉辦大型推廣活動，以提高建造業及飲食業相關人士的職業安全及健康水平和意識

47. 勞工處於2015年會繼續透過職業安全健康局（職安局），

為中小企提供安全管理系統審核、安全培訓及資助購買防墮裝置，以提升裝修及維修業的職業安全水平。職安局將會舉辦宣傳活動推介安全施工的承建商，希望透過市場力量持續提升業界的職業安全文化。另外，勞工處與職安局自 2013 年推出「中小企流動工作台資助計劃」，資助中小型承建商購買合乎安全標準的流動工作平台，減低工人從離地不高的工作點或不適當的梯具墮下的風險。截至 2014 年 12 月底，共收到超過 1 700 份申請。職安局已批准 1 580 多宗申請，約有 1 萬 7 300 名工人受惠。我們現正考慮進一步擴大資助計劃的範圍，以涵蓋可在狹窄環境進行輕便工作的工作平台。

48. 至於飲食業從業員的工作安全，職安局今年會繼續推行「飲食業優質職安健企業先導計劃」。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。

49. 另外，勞工處將繼續舉辦大型宣傳推廣活動，藉以提高建造業和飲食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。

50. 勞工處亦為少數族裔工人製作簡單易明的宣傳單張，並且與工會及商會合作，到工地探訪及舉辦講座等，提升他們的安全意識。

總結

51. 政府會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
2015 年 1 月