

2017 年 10 月 17 日會議
資料文件

立法會人力事務委員會

行政長官 2017 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 2017 年的《施政報告》及《施政綱領》中，有關勞工及人力範疇主要的新措施和持續推行的措施。

施政重點／新措施

2. 推動本地工人就業及保障工人權益和福利為本屆政府的核心綱領。勞工及福利局和勞工處會繼續採取合適措施，以提升本地勞動力的質素及為有不同就業需要的求職人士和僱主提供多元化的就業與招聘服務。勞工處亦會繼續提高工人的職業安全及健康意識，以保障工人的福祉。為達至上述目標，我們將推行下文第 3 至 19 段提及的新措施。

取消強制性公積金（強積金）制度下的「對沖」安排

3. 現時，每年有超過 30 億元的僱主強積金供款累算權益被用作「對沖」遣散費或長期服務金（長服金），令僱員在退休時可得的強積金累算權益大幅減少。單以 2016 年計，有 49 300 多名僱員的強積金戶口內的僱主供款累算權益被用以「對沖」遣散費或長服金，涉及款項總額達 38.55 億元（包括約 34 億元強制性供款，及約 4 億元自願性供款）。平均每宗「對沖」個案的受影響僱員的強積金累算權益減少了約 78,300 元。

4. 因此，落實取消強積金的僱主供款累算權益與遣散費及長服金的「對沖」，是本屆政府其中一項首要處理的事項。自今年 7 月，政府一直與商界及勞工界積極商討，探討可行解決方案。政府已向所有持分者表明對取消「對沖」安排的堅定立場，並願意加大其財政承擔，向僱主提供補貼以減輕對他們（尤其是中小微企）

的影響。因應僱主憂慮未能應付日後可能出現的遣散費或長服金開支，政府正考慮訂立機制協助僱主為這些潛在遣散費或長服金責任預先作其專項儲備。

5. 我們期望在未來數月提出一個能同時顧及商界和勞工界利益的方案，取消強積金「對沖」安排，以保留強積金作為退休保障的一個主要支柱的功能。

改善僱傭福利

法定侍產假及產假

6. 法定侍產假的檢討工作已完成，政府初步建議將侍產假的日數由現時三天增至五天，勞工處會於年底前向勞工顧問委員會（勞顧會）及本委員會匯報檢討結果及諮詢意見。如得到支持，勞工處會預備有關的賦權法例。

7. 勞工界及婦女界就改善女性僱員的產假福利提出建議，包括延長 10 星期的法定產假。在兼顧在職婦女的需要和企業負擔能力的前提下，政府會展開研究，探討改善法定產假的可行方案，並會透過勞顧會作詳細討論。

提升勞動力及促進就業

鼓勵持續進修、自我增值

8. 政府計劃向「持續進修基金」額外注資 15 億元，並正檢討基金的運作，包括擴闊基金課程範疇等，以鼓勵市民終身學習，持續進修。我們會根據顧問的檢討報告及各持份者提出的意見，考慮優化基金運作的措施。檢討預計於 2017 年內完成。

9. 政府會研究把職業訓練局提供的課程種類，與勞工及福利局的「人力資源推算」配合，集中培訓及再培訓各行業所需的勞動力。

提高「就業展才能計劃」的津貼金額

10. 勞工處一直致力支援殘疾求職人士，並推行「就業展才能計劃」，透過向僱主發放津貼，鼓勵僱主聘用殘疾求職人士，並為他們提供培訓及支援。

11. 為進一步鼓勵僱主聘用有就業困難的殘疾求職人士，以及協助他們適應新工作，勞工處會加強「就業展才能計劃」，將工作適應期由兩個月延長至三個月，期間僱主可獲得最高每月 5,500 元的津貼。之後，僱主續可享有長達六個月，每月最高 4,000 元的津貼。在新措施下，僱主每聘用一名有就業困難的殘疾求職人士，可獲發的最高津貼總額會增加 5,500 元至共 40,500 元；而最長津貼期亦由八個月延長至九個月。

保障外籍家庭傭工（外傭）

12. 外傭協助本地家庭料理家務及照顧家中老幼，從而釋放本地人口的潛力，加入勞動市場，對本港發展有重大貢獻。為了維持香港作為一個吸引外傭到來工作的地方，以應付本地家庭的需求，勞工處會透過一系列全面的宣傳和教育活動加強對外傭及其僱主的支援，例如在外傭經常聚集的地點設立「外傭資訊站」；在本地外傭報章刊登廣告；以及更新一站式網站 (<http://www.fdh.labour.gov.hk>)。勞工處正在為僱主和外傭製作新的手冊，促進僱主和外傭和諧共處和彼此尊重。勞工處亦會為第一次聘請外傭的僱主和新來港的外傭舉辦簡介會，以提高他們對各自勞工權益和責任的認識。勞工處亦會持續加強對外傭的勞工權益保障，確保香港對外傭來港工作的吸引力。除了現時與菲律賓和印尼的常設聯繫機制外，勞工處亦會加強與其他外傭來源國家政府及其駐港總領事館的合作。政府亦會因應本地家庭的長遠需求，研究開拓新的外傭來源地。

13. 勞工處一直嚴厲打擊職業介紹所的違法行為，特別是濫收求職者佣金的違法行為。勞工處繼於 2017 年 1 月頒布《職業介紹所實務守則》（《守則》）訂立最低服務標準以供業界依循後，亦提出法例修訂，以提高對職業介紹所濫收求職者佣金或無牌經營的刑罰，以及賦予《守則》法律基礎¹。

¹ 於 2017 年 6 月 28 日提交立法會的《2017 年僱傭（修訂）（第 2 號）條例草案》，建議加重對職業介紹所濫收求職者佣金或無牌經營的刑罰，由最高罰款 5 萬元增加至最高罰款 35 萬元及監禁三年；把濫收佣金罪行的涵蓋範圍擴展至持牌人以外的管理層及受僱於職業介紹所的人員；訂立勞工處處長可拒絕發出／續發或撤銷職業介紹所牌照的新理由；以及賦予《守則》法律基礎。

應對勞工短缺

14. 本港失業率維持低位。在全民就業的經濟環境，個別行業長期面對著人力不足及招聘困難的問題，尤其是安老服務業及與建築有關行業。隨著人口高齡化，出生率持續下降，本港的整體勞動人口在 2019 至 2022 年到高位後便會持續下降。容許勞工短缺問題繼續惡化，將大大削弱香港的經濟競爭力及社會持續發展。

15. 為應對勞工短缺問題，相關政策局和部門會與業界商議加強培訓及吸引新人（尤其是青年人）入行。在秉持本地工人優先就業的原則下，政府亦會與持份者探討適度和有規限地輸入更多勞工。高齡化社會將大幅增加對院舍及居家安老服務照顧員的需求。《安老服務計劃方案》亦因而建議在輸入照顧員時提供更大彈性，以作為短期增加整體人力供應的措施。有見及此，政府會考慮為資助安老服務及康復服務單位提供更大彈性，透過「補充勞工計劃」輸入照顧員。

保障職業安全及健康（職安健）

提高職安健法例下的罰則

16. 勞工處近年透過多方面的工作令違反職安健法例的持責者的刑罰有所增加，其中包括法庭就涉及致命工業意外案件的判罰。這些工作包括提交充分的資料供法庭作為判刑的參考（例如有關意外的嚴重後果、相關意外數目、同類案件過往最高的判罰紀錄等），並視乎個別案件的情況，在有需要時建議律政司考慮就判罰向法院提出覆核或上訴。儘管如此，勞工處認為現時量刑仍然偏低，未能反映違法情況及意外後果的嚴重性，及發揮足夠的阻嚇力以達致改善職安健表現效果。勞工處正就職安健法例的罰則進行檢討，並正尋求律政司意見，期望於今年內提出初步的修訂方向。

發出人手挖掘隧道工程的安全指引

17. 勞工處高度關注隧道工程的職安健，尤其涉及使用手挖方式進行的隧道工程。現時香港對於管線隧道的建築方法主要分為「明挖坑道法」及「無挖坑道法」，而「無挖坑道法」主要包括「頂管法」及「手挖隧道法」。「手挖隧道法」相對於其他隧道挖掘方式的風險較大，但是在某些特別的情況下，例如隧道需要較大彎

度、土質附帶石塊和路面可佔用面積所限，業界現時間有採用「手挖隧道法」。

18. 基於「手挖隧道法」工程的潛在風險，勞工處認為有必要限制這種施工方法，以加強保障從事隧道工程的工友。勞工處正聯同業界制定一份全新的針對手挖隧道工程的指引，具體表明業界只可在某些例外的情況下才可以進行手挖隧道工程，指引亦會具體地要求相關持責者進行更嚴格的職安健措施。勞工處計劃在2017年內推出有關指引。

鼓勵建造業工人就不安全工作情況作出投訴

19. 為更有效保障建造業工人的職安健，提高工友的職安健意識及對安全工作環境的重視，至為重要。勞工處會透過加強宣傳現時的投訴渠道，鼓勵建造業工人多加留意工地的安全情況，並就不安全工作環境在保密的情況下作出投訴，讓勞工處能更針對性地進行巡查。作為首階段的工作，勞工處將會推出一張印有勞工處投訴熱線，包括中、英及六種少數族裔語言（印尼語、印度語、尼泊爾語、他加祿語、泰語及烏爾都語）的職安健宣傳海報。

持續推行的措施

20. 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 21 至 48 段的持續措施，以促進就業、提供職業培訓、加強保障僱員福利，以及保障職安健等。

促進就業

加強對年長求職人士的就業支援

21. 為推動年長人士就業，勞工處會繼續推行一系列措施，例如舉辦僱用年長人士的經驗分享會、為年長求職人士舉辦就業講座，以及為中高齡求職人士舉辦大型專題招聘會。因應部分年長人士較有興趣擔任兼職工作，勞工處亦會繼續於就業中心舉行地區性兼職工作招聘會。

22. 此外，勞工處推行的「中年就業計劃」會繼續向僱主發放每月上限達 3,000 元（為期三至六個月）的在職培訓津貼，以鼓勵僱主聘用中高齡求職人士及為他們提供在職培訓。計劃涵蓋全職

工作（即每星期工作 30 小時或以上）及兼職職位。

透過宣傳鼓勵僱主採納友善對待年長人士的僱傭措施

23. 勞工處一直鼓勵僱主按企業的個別情況，採納友善對待年長人士的僱傭措施，包括延長員工的工作年齡及靈活的聘用模式等，以營造合適的工作條件及環境，吸引他們繼續或重新就業。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和鼓勵僱主採納友善對待年長人士的僱傭措施。

加強對少數族裔求職人士的就業支援

24. 因應少數族裔求職人士的就業需要，勞工處一直積極為他們提供專項服務。為加強對少數族裔求職人士（特別是南亞裔人士）的就業支援，勞工處由 2017 年 5 月開始以試點形式在兩所選定的就業中心²聘用了兩名通曉少數族裔語言的就業助理，以提供就業服務。這些熟悉少數族裔語言及文化的就業助理除了夥拍具經驗的就業主任，為少數族裔求職人士提供個人化就業諮詢服務外，亦幫助勞工處主動接觸少數族裔社群，鼓勵有就業需要的少數族裔人士使用勞工處的就業服務。

25. 此外，勞工處會繼續推行「少數族裔就業服務大使計劃」，聘用「展翅青見計劃」³下能以少數族裔語言溝通的學員，在勞工處的就業中心、行業性招聘中心及招聘會擔任就業服務大使，並接受為期六個月的在職培訓。計劃既可協助勞工處為少數族裔求職人士提供更好的服務，就業服務大使亦可透過計劃汲取工作經驗，豐富個人資歷，有助他們在公開市場尋找工作。由 2014 年 9 月推行至今，計劃已聘用了 110 名少數族裔就業服務大使。

透過「高等學歷就業資訊網上平台」為持有高等學歷的求職人士提供就業支援

26. 勞工處會繼續透過「高等學歷就業資訊網上平台」，為持有高等學歷的求職人士，包括於香港以外地區高等院校留學的香港學生、有興趣在香港工作的港人移民第二代及海外高學歷／專

² 兩所就業中心是位於深水埗的西九龍就業中心及天水圍的就業一站。

³ 「展翅青見計劃」為 15 至 24 歲、學歷在副學位或以下的離校青少年，提供一站式職前和在職培訓。

業人士提供就業支援。這個網上平台旨在讓他們了解香港就業市場的情況，及協助他們搜尋和申請合適的職位空缺。

27. 勞工處已與相關機構聯繫，包括本地及海外大學的職業服務及學生組織，以及香港在海外及內地設立的經濟貿易辦事處，向本地大學畢業生及身處香港以外地區的高等學歷人士，推廣這個專題就業資訊網上平台。勞工處亦持續向僱主及商會宣傳這個網上平台，以搜羅合適的職位空缺。「高等學歷就業資訊網上平台」自 2016 年 12 月底推出至 2017 年 8 月，共刊登了超過 18 000 個學歷要求為學位或以上的職位空缺。

加強為殘疾求職人士提供的就業服務

28. 勞工處於 2016 年 9 月開展一個為期兩年的試驗計劃，委託非政府社福機構，為有需要的殘疾求職人士提供專業的心理及情緒輔導服務，以協助他們紓解源於其殘疾情況或他們個人或家庭問題的情緒困擾，使他們能專心尋找工作，及盡快融入新的工作崗位，在工作上發揮所長。

29. 在 2016 年 9 月至 2017 年 8 月的首年試驗計劃期內，共有 67 名殘疾求職人士接受有關輔導服務，其中 44 宗個案經已完結，而其餘 23 宗個案的求職人士仍在接受輔導服務。就已完結的個案，有關的求職人士均認為輔導服務有效協助他們處理情緒鬱結的困擾、紓緩他們面對的壓力及增強他們的自信心，對他們求職就業有幫助。勞工處會在試驗計劃完結後進行檢討，並會視乎檢討結果，制定未來的方向。

舉辦專題招聘會

30. 勞工處會繼續舉辦大型專題招聘會，包括適合少數族裔、中高齡求職人士，以及加入內地就業資訊和職位空缺的招聘會，以加強支援少數族裔和中高齡求職人士尋找合適工作，並協助求職人士，尤其是青年人，加深認識內地的就業機會，把握機遇。

推廣家庭友善僱傭措施

31. 政府一向致力推動僱主採納「以僱員為本」的良好人事管理方法，包括實施家庭友善僱傭措施，以協助僱員平衡工作與家庭角色的需要。勞工處會繼續透過不同的渠道和多元化的教育及宣傳活動，鼓勵僱主因應行業及個別企業的獨特經營環境及運作

模式，採納切實可行的良好人事管理及家庭友善僱傭措施，並持續向市民大眾傳遞有關資訊，藉以營造良好人事管理及家庭友善僱傭文化。

提供職業培訓

為不同社群提供再培訓課程及支援服務

32. 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 2018 -19 年度，再培訓局會繼續以有特別需要的社群為目標對象，重點發展相應的課程和服務，例如為較年長人士開辦切合其需要的培訓課程及支援服務，以及在少數族裔人士支援中心舉辦課程。再培訓局會擴展「零存整付證書計劃」至其他具市場需求的課程，並在更多行業推行「先聘用、後培訓」試點計劃，讓有工作或家庭需要的學員（特別是女性學員），可彈性安排時間進修、獲得認可資歷及重返職場。再培訓局亦會改善「起步站」的運作，為新來港學員提供兼職職位登記、轉介及跟進服務。

人力發展

吸引外來人才

33. 勞工及福利局已就制訂人才清單的可行性，展開顧問研究；人才清單旨在更有效吸引高質素人才，配合香港經濟高增值及多元化發展。研究預計在本年內完成。

推行「補充勞工計劃」

34. 僱主如確實未能在本港聘得所需人手，可透過「補充勞工計劃」申請有限度地輸入屬技術員級別或以下的勞工，以應付相關人手需求。勞工處會繼續按照本地工人可優先就業的原則，執行「補充勞工計劃」。

保障僱員權益及福利

支援最低工資委員會檢討法定最低工資水平的工作

35. 法定最低工資自 2011 年 5 月實施以來，香港的經濟、社會及就業情況大致穩定，失業率維持在低水平，就業人數增加，

低薪僱員的收入亦持續得到改善。法定最低工資在今年 5 月調升至每小時 34.5 元，至今運作暢順。勞工處進行了廣泛的宣傳活動，加深公眾對新修訂的法定最低工資水平的認識，並繼續採取針對性的執法行動，確保僱主遵行規定。最低工資委員會本著以數據為依歸的原則，已展開新一輪檢討法定最低工資水平的準備工作，以期在 2018 年 10 月底前向行政長官會同行政會議提交建議報告。

保障職業安全及健康

保障工人於高處工作時的安全

36. 勞工處會繼續透過與商會、工會、專業團體、相關機構及其他政府部門合作，持續地向承建商及工人推廣高處工作的安全措施，包括：

- (a) 合規格的工作台而不應使用梯具進行離地工作；
- (b) 配戴設有下頷索帶（俗稱帽帶）的安全帽，及
- (c) 確保大廈外牆竹棚架的每層必須鋪設密竹，除非該外牆竹棚架為全鋪工作台設計。

37. 勞工處亦會繼續聯同職業安全健康局（職安局）加強與相關商會及工會的合作，向中小型承建商推廣「裝修維修及建造業高處工作防墮裝置資助計劃」。

38. 勞工處已加強與管業公司的合作，推廣裝修及維修工程的高處工作安全。就此，勞工處已與香港物業管理公司協會成立專責小組，加強向業界宣傳高處工作安全法則，例如使用合適工作台而不應採用梯具進行離地工作，及必須配戴設有下頷索帶的安全帽。

39. 勞工處亦聯同職安局，透過民政事務總署和屋宇署的社區平台，向上游持份者如業主立案法團、業主及住戶加強推廣，希望提升他們對裝修及維修工程的高處工作的安全意識。此外，勞工處會繼續聯同持份者舉辦安全講座和研討會，及透過建造業議會轄下之建造安全專責委員會及相關專責小組，探討如何提升安全文化及把消除高處工作危害的措施付諸實行，包括制訂行業安全指引。

透過宣傳、教育及執法，促進建造業工人的職安健

40. 隨著多項大型基建工程陸續展開，以及大量舊樓進行維修工程，預計建造業會持續蓬勃發展，為業界提供更多的就業機會。2017 年第一季地盤工人的數目為 117 000 多人，較 2012 年的 71 000 多人大幅增加 65%。面對這挑戰，勞工處會繼續透過宣傳、教育及執法，包括從源頭控制工作危害以預防系統性的意外，促進建造業工人的職安健。

41. 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、吊棚工作、海上建築工程及手挖隧道等高危作業。一經發現違反工作安全規定，勞工處會即時採取執法行動。

42. 勞工處亦爭取從源頭著手，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及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。

43. 勞工處會繼續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、制定針對性的巡查和執法行動、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。

舉辦大型推廣活動，提高相關持份者的職安健水平和意識

44. 勞工處聯同職安局及建造業的相關機構，今年會繼續合辦「建造業安全獎勵計劃」，以嘉許安全表現優異的承建商及建造業從業員。另外，勞工處會繼續支持工會和工人組織，進行地區巡迴展覽和舉辦工地安全演講，並安排建造業意外的遇難者家人向前線工人講述意外的成因、防止方法，以及意外對家庭所做成的創傷，藉此喚起工人對工作安全的警覺。此外，勞工處會舉辦工作安全論壇和研討會，以推廣建造業工人的工作安全文化。

45. 在餐飲服務業方面，勞工處與職安局今年會繼續推行「飲食業職安健星級企業先導計劃」。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。

46. 勞工處會繼續舉辦大型宣傳推廣活動，藉以提高建造業和餐飲服務業等行業的職安健的意識。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。

47. 勞工處亦會繼續為少數族裔工人製作簡單易明的宣傳單張，並且與工會、工人組織和商會合作，到工地探訪、舉辦講座及地區巡迴展覽等，提升他們的安全意識。另外，勞工處會在少數族裔的週報以少數族裔語言刊登工作安全信息。

青年發展

推廣「工作假期計劃」

48. 為使香港的青年人能藉著在海外旅遊期間生活和短暫工作，體驗不同的文化，以及認識其他國家的發展（包括一帶一路的國家），香港先後與 12 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、奧地利、匈牙利及瑞典）訂立雙邊工作假期計劃。年齡介乎 18 至 30 歲的青年人可申請有關經濟體系的工作假期簽證。除英國及奧地利的計劃可讓香港青年人在當地分別逗留不多於 24 個月及六個月外，其餘 10 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而不可修讀短期課程外）。計劃推出至今已有約 82 000 名香港的青年人參與。勞工處會繼續推廣計劃，並探討與更多經濟體系簽署工作假期計劃協議，讓更多青年踏出香港，放眼世界。

總結

49. 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
2017 年 10 月