



# 勞工處年報2014

## Labour Department Annual Report



# 目录

第一章	二零一四年大事纪要 .....	01
第二章	劳工处 .....	09
第三章	劳资关系 .....	13
第四章	工作安全与健康 .....	18
第五章	就业服务 .....	27
第六章	雇员权益及福利 .....	36
第七章	国际劳工事务 .....	43
第八章	统计数字与图表 .....	44



# 第一章

## 二零一四年大事纪要

**1.1** 劳工市场在二零一四年维持平稳。总就业人数及劳动人口均续见增长，前者在二零一四年进一步上升至3 749 200人，创年度新高。全年失业率由二零一三年的3.4%轻微下跌0.1个百分点至二零一四年的3.3%，显示香港今年再次达致全民就业。我们会继续密切监察就业市场的情况，并全面加强就业服务，致力搜罗市场上合适的空缺，协助求职人士。

### 就业服务

#### 加强就业服务

**1.2** 为协助求职人士投入劳工市场及迅速回应雇主的招聘需要，劳工处在全港不同地区举办就业推广活动。年内，我们举办了19个大型招聘会及959个分区招聘会。



劳工处举办的大型招聘会深受求职人士欢迎

**1.3** 劳工处采取积极措施，协助市民就业，例如当有大机构倒闭或裁员等事件发生时，劳工处会设立查询热线，并在就业中心设立特别柜台，为受影响员工提供特别就业服务。年内，劳工处为雇主提供的免费招聘服务录得1 222 323个私营机构和政府部门空缺，而成功就业个案有151 536宗。

**1.4** 为加强对居住于偏远地区居民的就业支援，劳工处于二零一四年十月在东涌增设一所就业中心。于大屿山、包括梅窝及大澳一带居住的求职人士，可以到该中心寻求就业支援，这有利缩短他们获取就业服务的时间及节省前往其他就业中心所需的交通费用。

## 加强青年人就业及培训支援

**1.5** 劳工处透过推行「展翅青见计划」及开设两所青年就业资源中心，为青年人提供全面的就业及培训支援服务，致力提升青年人的就业能力。二零一四年，劳工处加强与雇主及不同机构的合作，通过「展翅青见计划」推出就业先导计划。我们亦已推行第四期「Action S5」计划，为15至24岁及有特别就业困难的青年人提供协助。

## 扩阔青年视野

**1.6** 劳工处继续与合适的经济体系研究设立新的「工作假期计划」，同时亦寻求扩展现有双边安排的机会。我们与英国的「工作假期计划」由二零一四年一月开始推行。此外，我们亦于八月份与德国达成协议，即时将「香港/德国工作假期计划」的年度名额由150名倍增至300名。

# 劳资关系

## 促进和谐的劳资关系

**1.7** 劳工处继续积极及务实地协助劳资双方透过沟通及互谅互让化解分歧，促进和谐的劳资关系。在二零一四年，我们共处理68宗劳资纠纷及15 764宗申索声请，超过七成经调停的个案获得解决。年内，调停会议的平均轮候时间为2.4个星期。香港继续为全球因罢工引致损失工作天数最少的地方之一。

## 严厉执法打击欠薪

**1.8** 在二零一四年，劳工处继续全面打击欠薪罪行，包括违反法定最低工资的行为。为此，劳工督察对违例较多的行业进行了特别巡查行动。我们除了主动巡查以查察守法情况外，亦透过广泛宣传投诉热线(2815 2200)及与工会建立的预警机制，收集各行各业雇主拖欠工资的情报。部门迅速调查涉嫌违例欠薪的个案，并聘用资深的前警务人员协助调查，提高搜集情报和证据的能力，务求尽早提出检控。



**1.9** 我们继续加强检控蓄意拖欠薪金的雇主及公司负责人，并透过教育和宣传工作，提醒雇主履行依时支付工资的法定责任，鼓励雇员尽早提出申索及担任控方证人。

**1.10** 自《2010年雇佣(修订)条例》于二零一零年十月二十九日生效后，雇主如在故意及无合理辩解的情况下拖欠劳资审裁处或小额薪酬索偿仲裁处裁断的款项(涉及工资或其他权利)，可被刑事检控。该法例加强了对违例雇主的阻吓。

## 促进良好人事管理措施及和谐的劳资关系

**1.11** 劳工处举办多元化的宣传活动，包括展览、研讨会及讲座，推广劳资沟通及「以雇员为本」的良好人事管理措施。在二零一四年，我们为超过300名人力资源经理及企业行政人员举办了一连串有关劳资沟通与对话的研讨会，促进雇主、雇员与工会的沟通及良性互动。我们亦与行业性三方小组合作，举办推广活动，鼓励不同行业更广泛采纳家庭友善雇佣措施。



劳资沟通与对话研讨会

## 雇员权益及福利

### 法定最低工资

**1.12** 法定最低工资自二零一一年五月实施以来，整体就业市场维持平稳，基层雇员的收入亦持续得到改善。在二零一四年，劳工处进行了多项宣传活动，推广最低工资法例。我们亦采取多管齐下的策略，包括主动视察各行各业的工作场所及对低收入行业采取针对性执法行动，以保障雇员享有法定最低工资的权益。

**1.13** 最低工资委员会是根据《最低工资条例》设立的独立法定组织，其主要职能是每两年至少一次向行政长官会同行政会议就法定最低工资水平作出建议报告。委员会的主席及12位分别来自劳工界、商界、学术界和政府的成员均由行政长官委任。委员会完成新一轮法定最低工资水平的检讨后，达成一致共识，并于二零一四年十月三十一日向政府提交报告，建议将法定最低工资水平由每小时30元调升至32.5元。政府其后采纳了委员会的建议，有关的附属法例亦已获立法会通过，新的法定最低工资水平于二零一五年五月一日起实施。

## 保障政府服务承办商的雇员

**1.14** 为保障政府服务合约承办商所聘用的非技术工人的法定权益，我们在工作地点进行巡查，以查察雇主有否遵从法例及合约的规定。经劳工处和各采购部门加强监察及执法行动，承办商守法的情况已有所改善。

## 破产欠薪保障基金

**1.15** 在雇主无力偿债的情况下，破产欠薪保障基金的特惠款项，可为合资格的雇员提供援助。劳工处继续从源头打击逃避支付工资责任的雇主，以防止欠薪事件转化为向基金申请特惠款项的个案。

## 严厉打击雇用非法劳工

**1.16** 劳工处联同警方和入境事务处进行联合行动，打击非法雇佣活动。年内，联合行动次数达178次。

## 标准工时委员会

**1.17** 政府于二零一三年四月成立标准工时委员会，成员来自劳工界、工商界、学术界、社会各界和政府。委员会的任期为三年，负责跟进政府已完成的标准工时政策研究，推动社会就工时议题进行知情及深入的讨论，及协助政府厘定未来路向。

**1.18** 委员会自成立以来已全速进行大量工作，包括于二零一四年完成广泛的公众咨询及全港首次深入的工时统计调查。参考这两方面工作所得的结果，委员会正进一步探讨工时政策，以凝聚共识及厘定适合香港的工时政策方案。



## 加强有关《雇员补偿条例》的执法工作

**1.19** 为加快调查及检控违反《雇员补偿条例》的个案，劳工处在二零一四年五月成立了新的调查组，以便尽快对涉嫌违反《雇员补偿条例》的个案进行深入调查。

## 工作安全与健康

### 大型工务工程项目

**1.20** 鉴于大型工务工程项目陆续展开，劳工处已成立了专责小组，透过加强巡查执法及宣传推广，以及参与工程筹备会议及地盘安全管理委员会，推动承建商在地盘实施安全管理制度，以预防意外发生。劳工处亦与发展局、有关工务部门及其他工务工程项目委托人加强联系，以提升大型工务工程项目工地安全的措施，促使有关承建商更有效控制风险。我们亦联同海事处进行针对海上建造工程工作安全的执法行动，以遏止违反工作安全规定的情况。

### 维修、保养、改建及加建工程（简称「装修及维修工程」）

**1.21** 近年涉及装修及维修工程的意外有上升的趋势，随着香港楼宇老化及政府强制验楼及验窗规管措施的实行，我们预计装修及维修工程的数量将会持续上升。

**1.22** 为提高楼宇装修及维修工程的安全情况，劳工处继续加强巡查及执法力度，以防止承建商采用不安全的施工方法。我们亦特别针对高处工作、吊棚工程、吊运作业、电力工作等，进行全港性特别执法行动。在特别行动中，我们发出了443份暂时停工通知书或敦促改善通知书，并对266项违例事项作出检控。

**1.23** 在教育及宣传方面，我们推行了一系列针对装修及维修工程、高处工作和电力工作的大型推广及宣传活动，以提高业界的安全意识，当中包括联同职业安全健康局（简称「职安局」）在二零一四年展开一项为期两年的宣传计划，以崭新的活动，将工作安全的重要性，更直接地传达给承建商与工人。我们亦与区议会／民政事务处、各区的「安全健康社区」及物业管理界建立伙伴关系，从地区层面推行工作安全的宣传推广活动。在二零一四年，我们制作了有关不安全使用梯子的新宣传声带及宣传短片于电台及电视台播放。

- 1.24** 劳工处与职安局于二零一四年二月举办「装修维修业工作安全会议」，及一系列以流动起重机操作、隧道工程、高处工作及电力工作为主题的安全研讨会，让业界人士共同探讨如何进一步提升建造业的职业安全水平。此外，在二零一三年，劳工处联同职安局推出了「中小企流动工作台资助计划」，以提升业界的职安健水平。截至二零一四年年底，计划接获超过1 700宗申请，当中1 582宗已获批核，受惠工人超过17 000人。



装修维修业工作安全会议

- 1.25** 在二零一四年，劳工处与职安局继续推行「装修及维修业安全认可计划」，透过安全管理系统审核、培训及资助购买高处工作防堕装置及相关设施，提升业界的职安健水平。

## 安全奖励计划

- 1.26** 劳工处为饮食业和建筑业举办了两个「安全奖励计划」，以培养业界安全文化，提高雇主、雇员及其家属的安全意识。计划设有多项活动，包括：举行安全表现比赛、巡回展览、安全问答游戏以及颁奖典礼暨同乐日；进行工地探访；制作电台节目及电脑光碟；和在电视及电台和巴士播放宣传短片及政府宣传信息。

## 检讨强制性安全训练课程的认可及监管制度

- 1.27** 劳工处继续推行强制性安全训练课程认可及监管制度的改善工作。继于二零一二年完成了修订强制性基本安全训练重新甄审资格课程（建筑工程）的课程内容，加入涉及地盘常见严重意外的个案分析及要求课程导师以互动方式授课后，我们亦已于二零一四年年中为强制性基本安全训练完整课程（建筑工程）的课程内容进行类似的修订。



## 预防工作时中暑

**1.28** 为确保工人得到充分保障以免在夏天工作时中暑，我们在四月至九月期间加强了宣传及执法工作。除了提高雇主及雇员对预防中暑的意识，我们亦派发「酷热环境下工作预防中暑」指引及推广适用于一般情况的「预防工作时中暑的风险评估核对表」。年内，我们亦与职安局和有关的职工会等合作，向职业司机宣传推广预防工作时中暑的信息。此外，我们亦加强巡查中暑风险较高的工作场所。巡查事项包括雇主有否供应足够的饮用水、提供有遮荫上盖的工作和休息地点、通风设施，以及为雇员提供适当的资料、指导及训练等。

## 加强本地和国际合作

### 劳动节酒会

**1.29** 劳工及福利局局长张建宗于二零一四年四月二十八日在香港会议展览中心举行劳动节酒会，表扬劳工界的贡献。酒会由署理行政长官林郑月娥主礼，出席嘉宾包括职工会、雇主联会和其他机构的代表。



署理行政长官林郑月娥(左二)在劳动节酒会主礼

### 与其他劳工事务行政机关的联系

**1.30** 我们藉着访问及参与不同类型的活动，与其他劳工事务行政机关保持密切的联系和交流。

- 1.31** 六月，劳工处副处长(劳工事务行政)吴国强率领一个由政府、雇主及雇员三方组成的代表团，以中华人民共和国代表团成员的身份，出席在瑞士日内瓦举行的第103届国际劳工大会。



劳工处副处长(劳工事务行政)吴国强(左六)及三方代表团成员出席在瑞士日内瓦举行的第103届国际劳工大会

- 1.32** 九月，劳工处处长唐智强率领代表团出席于北京举行的第七届「中国国际安全生产论坛」，就与业界携手协作提升香港职业安全及健康的主题发表演讲。
- 1.33** 十一月，国际劳工组织亚太地区局长浦元义照先生及国际劳工组织北京局局长德美尔先生获政府邀请访问香港，与劳工及福利局局长张建宗、劳工及福利局和劳工处高层会面，并与劳工顾问委员会等分享国际劳工事务的最新发展。
- 1.34** 同月，广东省人力资源和社会保障厅劳动监察局调研员周理斌先生与澳门劳工事务局劳资权益处处长吴惠娴女士分别率领代表团访问香港，参与「粤港澳劳动监察执法培训课程」。
- 1.35** 十二月，国务院人力资源和社会保障部国际合作司副司长吕玉林先生率领代表团，根据「互访计划」访问香港，与劳工处处长唐智强及劳工处人员就劳工事务课题进行交流。



# 第二章 劳工处

**2.1** 劳工处是香港特别行政区政府内，执行和统筹劳工行政管理工作的负责机关。有关劳工处架构及服务的详细资料，请浏览我们的网站：[www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)。

## 抱负、使命和宗旨

### 2.2 我们的抱负

我们期望成为邻近地区内具领导地位的劳工事务部门。我们的目标是逐步提高劳动人口的利益，并促进职业安全与健康，以配合本地社会和经济的发展。

### 2.3 我们的使命

- 改善人力资源的运用 — 我们提供一系列的就业服务，以配合劳动市场的各种转变和需要；
- 促进职业安全与健康 — 我们透过执法、教育和推广的工作，确保在职人士的安全与健康得到保障；
- 促进和谐的劳资关系 — 我们推广良好的雇佣守则和协助解决劳资纠纷；以及
- 改善和保障雇员的权益 — 我们以持平的态度照顾各方面的权益。

### 2.4 我们的宗旨

我们相信：

- 发挥专长
- 主动进取
- 优质服务
- 伙伴关系
- 积极参与

## 主要工作纲领

**2.5** 劳工处的工作有四方面，即劳资关系、工作安全与健康、就业服务，以及雇员权益与福利。这些工作的目标详列如下：

### 劳资关系

- 促进和维系政府以外机构的劳资和谐。

### 工作安全与健康

- 透过巡查与执法、教育与培训，以及宣传与推广协助雇主和雇员控制在工作场所对安全及健康所构成的危害。

### 就业服务

- 提供免费的就业辅助及辅导服务，以协助求职人士寻找合适的工作和帮助雇主填补职位空缺。

### 雇员权益与福利

- 改善和保障雇员的权益与福利。

**2.6** 这些纲领下的工作及主要活动详情载于随后的章节。

## 中央支援服务

**2.7** 行政科的主要工作，是负责财务、人事及一般资源方面的管理工作。

**2.8** 新闻及公共关系科负责劳工处的整体宣传及公关策略，透过传媒向市民作广泛宣传和解释劳工处的政策和工作，并统筹刊物的编制工作。



- 2.9** 国际联系科的工作包括监察与香港实施国际劳工公约有关的事务，协调参与国际劳工组织举办的活动，以及联系内地和其他地方的劳工事务行政机关。该科亦担当劳工顾问委员会（简称「劳顾会」）的秘书处，提供相关的行政支援服务。
- 2.10** 检控科和法律事务科透过对涉嫌违例者进行检控，协助有关人员执行法例。检控工作的主要统计数字载于图二·一。
- 2.11** 职业安全及健康训练中心为职业安全及健康部的人员举办及统筹培训活动。
- 2.12** 资讯科技管理科为资讯科技服务的发展及管理提供支援。
- 2.13** 员工培训及发展科负责劳工事务行政部人员的培训及发展，并统筹培训活动。
- 2.14** 劳工处的组织架构图载于图二·二。

## 以客为尊的服务

- 2.15** 我们就多项服务订定服务标准及目标，并成立市民联络小组，以收集他们对各项服务承诺的意见。有关本处服务承诺的详细资料，请参考以下网页：  
[www.labour.gov.hk/chs/perform/content.htm](http://www.labour.gov.hk/chs/perform/content.htm)。

## 顾问委员会

- 2.16** 劳工处透过不同的顾问委员会就劳工事务进行咨询，其中最重要的是劳顾会。劳顾会是一个高层次及具代表性的三方咨询组织，就有关劳工的事宜（包括法例及国际劳工组织的公约和建议书）提供意见。劳顾会的委员包括雇员及雇主代表，并由劳工处处长出任主席，其职权范围、成员组织及二零一三至二零一四年度的成员名单载列于图二·三。二零一五至二零一六年度劳顾会的雇员代表选举已于二零一四年十一月二十九日举行。



2013-2014 年度劳工顾问委员会

# 第三章

## 劳资关系

### 劳资关系纲领

[www.labour.gov.hk/chs/labour/content.htm](http://www.labour.gov.hk/chs/labour/content.htm)

**3.1** 在香港，雇主与雇员的关系主要是由劳资双方议定的雇佣条款及条件所规范。雇主和雇员可自由组织职工会及参加职工会活动。劳资关系纲领的宗旨，是维系并促进政府以外机构的劳资和谐。我们透过以下方式达致这个目标：

- 就有关雇佣条件、相关的劳工法例规定、良好人事管理措施等事宜提供意见；
- 提供自愿性质的调停服务，协助雇主和雇员解决申索申请和劳资纠纷；
- 提高公众对劳工法例的认识，并鼓励雇主采取良好人事管理措施；
- 透过小额薪酬索偿仲裁处迅速仲裁小额薪酬申索申请；以及
- 为职工会及其规则进行登记，并透过举办课程和到职工会巡查及探访，促进健全及负责任的职工会管理。

**3.2** 劳工处在这纲领下执行的主要法例，包括《雇佣条例》、《最低工资条例》、《劳资关系条例》、《小额薪酬索偿仲裁处条例》及《职工会条例》。

**3.3** 《雇佣条例》订定了政府以外机构在雇佣条件方面，必须达到的基准。《最低工资条例》确立了法定最低工资制度。《劳资关系条例》订定了解决政府以外机构的劳资纠纷的程序，而《小额薪酬索偿仲裁处条例》则确立了一个名为小额薪酬索偿仲裁处的机制，仲裁未能以调停方式解决的小额薪酬索偿个案。在规管职工会方面，《职工会条例》为职工会的登记及管理提供了法定架构。



# 二零一四年的工作概况和成绩

## 主要的工作表现指标

**3.4** 本纲领的主要工作表现指标载于图三·一。

## 修订《雇佣条例》

**3.5** 在二零一四年，我们向立法会提交条例草案，建议将三天有薪侍产假，订为在职父亲根据《雇佣条例》可享有的法定福利。条例草案于十二月获立法会通过，并于二零一五年二月生效。

## 调停及咨询服务

**3.6** 劳工处的咨询及调停服务有助维持香港一贯融洽的劳资关系。在二零一四年，劳资关系大致维持平稳。我们共进行64 083次咨询面谈、处理15 764宗申索声请及68宗劳资纠纷。在二零一四年，我们需要处理的劳资纠纷和申索个案比二零一三年的17 585宗减少了10%，其中超过七成经调停的个案获得解决。年内，劳工处共处理了三宗罢工个案。以每千名受薪雇员计算，香港平均损失0.04个工作日，是全球因罢工损失工作日最少的地方之一。（图三·二至图三·七）

## 加强三方合作

**3.7** 为推广行业层面的三方对话及合作以促进劳资和谐，我们分别在饮食业、建筑业、戏院业、物流业、物业管理业、印刷业、酒店及旅游业、水泥及混凝土业，以及零售业共九个行业，设有三方小组。这些三方小组为雇主、雇员及政府代表提供有效的平台，让他们讨论业内共同关注的事宜。年内，三方小组讨论的议题，包括家庭友善雇佣措施、吸引和挽留人才的策略，以及「强制性公积金计划」的最新发展等与雇佣相关的事项。我们又为多个行业的商会、雇主及工会代表举办企业探访暨分享会，藉此促进各方之间的沟通和了解。



三方小组成员参观国泰城

## 推广良好的劳资关系

**3.8** 为了提高公众人士对《雇佣条例》的认识及推广良好人事管理措施，劳工处为雇主、雇员、人力资源管理专业人员和市民大众举办多项推广活动及出版不同主题的免费刊物，并透过劳工处的网页及传播媒介发放有关资讯。年内，我们于全港不同地区举行了六次巡回展览，并以新制作的展板向市民大众推广《雇佣条例》、良好人事管理及家庭友善雇佣措施。此外，我们亦透过商会及工会的庞大网络，广泛地向雇主及雇员传递有关良好人事管理及法定雇员权益与保障的讯息。



《雇佣条例》、良好人事管理及家庭友善雇佣措施巡回展览的新展板

**3.9** 我们定期为 18 个不同行业的人力资源经理会会员举办经验分享会及简介会和编制会讯，以推广良好人事管理措施。我们亦推出介绍弹性上班时间的主题单张、于报章刊登特稿，以及在公共交通网络及主要商会期刊刊登广告，鼓励雇主采纳「以雇员为本」的雇佣措施，并缔造家庭友善的工作环境。



推广《雇佣条例》、良好人事管理及家庭友善雇佣措施的宣传品

## 小额薪酬申索申请的仲裁

**3.10** 小额薪酬索偿仲裁处为市民提供快捷、不拘形式及廉宜的仲裁服务。仲裁处获授权裁决申索人数目不超过十名、每人申索的款额不超过8,000元的雇佣申索个案。

**3.11** 在二零一四年，在仲裁处登记的申索个案有1 162宗，申索款额共4,968,744元。年内共审结1 160宗申索个案，裁定的款额共2,505,492元。

## 职工会的管理

**3.12** 职工会登记局负责执行《职工会条例》及《职工会登记规例》，主要工作包括为职工会及其规则登记、查阅职工会的周年帐表及其他根据法例须向职工会登记局递交的报表、为职工会举办有关职工会法例和基础帐目管理的课程、以及巡查及探访职工会，以促使职工会依据法例及其组织规则管理会务。



**3.13** 在二零一四年，职工会登记局登记了 15 个新职工会及一个新职工会联合会。整体而言，已登记的职工会有 869 个（包括 819 个雇员工会、17 个雇主工会及 33 个雇员雇主混合工会），而已登记的职工会联合会则有九个。主要的职工会统计数字载于网页：[www.labour.gov.hk/chs/labour/content3.htm](http://www.labour.gov.hk/chs/labour/content3.htm)。

**3.14** 为推广健全及负责任的职工会管理，在二零一四年，职工会登记局查阅了 713 份职工会周年帐表，并巡查及探访不同的职工会共 376 次。此外，职工会登记局举办了四个有关职工会簿记、审计及职工会管理及法例的课程，以协助职工会理事掌握有关职工会法例及管理知识。

# 第四章

## 工作安全与健康

### 工作安全与健康纲领

[www.labour.gov.hk/chs/osh/content.htm](http://www.labour.gov.hk/chs/osh/content.htm)

**4.1** 职业安全及健康部负责促进和规管工作安全与健康。我们透过巡查与执法、教育与培训，以及宣传与推广的三管齐下策略，达到有关工作安全与健康纲领的目标，确保能妥善控制和尽量减低各项危害在职人士安全及健康的因素。具体来说，我们透过以下方式达致这个目标：

- 订立保障工作安全及健康的法律架构；
- 进行巡查和采取执法行动，确保雇主和雇员遵守《职业安全及健康条例》、《工厂及工业经营条例》、《锅炉及压力容器条例》及其附属规例；
- 调查在工作场所发生的意外及危害职业健康的问题；
- 向雇主、雇员及公众人士提供有关资讯及意见，以促进他们对工作安全及健康的认识；及
- 举办推广活动和训练课程，提高工作人士的安全意识。

**4.2** 《职业安全及健康条例》一般适用于各行各业，以保障雇员的工作安全及健康。该条例是一条赋权法例，赋予劳工处处长订立规例的权力，就一般的工作环境及特定的工作安全与健康事宜订明标准。

**4.3** 《工厂及工业经营条例》是规管工业经营（包括工厂、建筑地盘、货物和货柜处理作业及食肆）的工作安全及健康的主要法例。

**4.4** 《锅炉及压力容器条例》旨在对锅炉、压力容器等器具的标准及操作加以规管。锅炉及压力容器包括热油式加热器、蒸汽容器、蒸汽甌、空气容器，以及货车或拖车上的加压水泥缸。

# 二零一四年的工作概况和成绩

## 职业安全情况

**4.5** 在雇主、雇员、承建商、安全从业员，以及政府和公营机构各方面通力合作下，自一九九八年以来，香港的职安情况持续改善。

**4.6** 在二零一四年，包括所有工作地点的职业伤亡个案数字为 37 523 宗，较二零零五年的 44 267 宗下降 15.2%；而每千名雇员计的伤亡率亦下降至 12.8，较二零零五年的 17.8 下跌 28.3%。所有行业的工业意外数字为 11 677 宗，较二零零五年的 16 917 宗，减少 31%。所有行业每千名工人计的意外率为 19\*，而二零零五年则为 30.6。

\* 二零一四年所有行业每千名工人计的意外率是根据《香港标准行业分类 2.0 版》分类的受雇人数编制，与二零零九年以前根据《香港标准行业分类 1.1 版》分类的有所不同。因此，这意外率不能与二零零九年以前所公布的作全面比较。

**4.7** 建造业的工业意外数字由二零零五年的 3 548 宗减少至二零一四年的 3 467 宗，减少 2.3%；而每千名工人计的意外率亦由 59.9 下降至 41.9，减幅为 30.1%。

## 职业病

**4.8** 在二零一四年，经证实的职业病个案有 243 宗，最常见的职业病是职业性失聪、矽肺病及手部或前臂腱鞘炎。

**4.9** 有关职业安全及健康的详细统计数字，请参阅以下网页：  
[www.labour.gov.hk/chs/osh/content10.htm](http://www.labour.gov.hk/chs/osh/content10.htm)。

## 主要的工作表现指标

**4.10** 本纲领下的主要工作表现指标载于图四·一。



## 巡查与执法

- 4.11** 为了确保在职人士的工作安全及健康，我们巡查工作场地、监察健康危害、调查工作意外及职业病、登记和检验锅炉及压力器具，并就如何控制工作危害及防止意外提供意见。
- 4.12** 执法行动的重要一环是提供有关防止意外的意见。我们进行宣传探访，鼓励雇主采取积极的自我规管方式在工作场所进行风险管理，并定期到不同的工作场所进行执法巡查，以确保负责人遵从安全法例订明的相关要求。我们已加强巡查执法力度，以严打违规的行为。在二零一四年，我们继续将安全表现欠佳的机构列为受严密监察的目标。如有违规的情况，我们会发出敦促改善通知书，要求负责人迅速作出纠正；或发出暂时停工通知书，促使有关人士移除对工人生命或肢体的即时危害。年内，我们亦进行了17次针对高危工作安全的特别执法行动，包括新工程安全；维修、保养、改建及加建工程（简称「装修及维修工程」）安全；电力安全；隧道工程安全；吊运作业安全；临时支架安全；海上建筑工程安全；废物回收再造业安全；饮食业安全；物流、货物及货柜处理作业安全；以及防火及使用化学品安全。在这17次特别执法行动中，我们共视察了14 002处工作场所，向负责人发出了920份敦促改善通知书及512份暂时停工通知书，并就933项违例事项作出检控。
- 4.13** 就工人举报工作地点的不安全情况或不安全操作，我们会进行独立调查。年内，我们共处理了136宗此类投诉，并就这些个案的调查结果提出八项检控。我们亦与不同的策略伙伴紧密合作，加强因应不安全的楼宇装修及维修工程而设的通报机制。年内，劳工处透过通报机制及其他渠道共接获1 142宗投诉／转介的个案，在跟进巡查后，共发出117份暂时停工通知书／敦促改善通知书，并对116项违例事项作出检控。我们亦与房屋署建立类似的通报机制，于年内共接获10 483宗在公共屋邨进行高风险装修及维修工程的通知并作出跟进。
- 4.14** 在四月至九月期间，劳工处除了加强宣传预防在酷热天气下工作时中暑外，亦针对中暑风险较高的户外工作场所进行执法，这些地点包括建筑地盘、户外清洁工作场所及货柜场等。在特别执法行动中，我们合共进行了30 036次突击巡查，发出了106封警告信及两份敦促改善通知书。
- 4.15** 作为锅炉及压力容器监督，劳工处处长获授权认可合资格的检验机构，准许这些机构评核和检验新压力器具的制造。我们亦举办考试，监察为训练合资格人员而设的课程，并颁发合格证书予合资格考生，使他们成为监察使用各类锅炉及蒸汽容器的合格人员。年内，我们处理了443份合格证书的申请，共签发／加签了421份证书。此外，我们亦向消防处提供意见，以便该处进行有关压力容器及压缩气体贮存装置的审核和初步视察工作。

**4.16** 截至二零一四年年底，全港共有211 298个工作场所，其中包括32 094个建筑地盘。年内，我们根据《职业安全及健康条例》及《工厂及工业经营条例》进行了124 907次视察，并根据《锅炉及压力容器条例》进行了4 762次检验。职业安全主任共发出30 961次警告，另有3 197次根据《锅炉及压力容器条例》发出的警告。此外，我们共发出3 011份暂时停工通知书及敦促改善通知书，并就意外及怀疑职业病个案分别作出14 758次及3 093次调查。

## 教育与培训

**4.17** 我们为雇主、雇员及相关人士提供与培训有关的服务，以助在职人士建立职安健文化。这些服务可分为以下三类：举办培训课程、认可强制性安全训练课程，以及为安全主任和安全审核员注册。

**4.18** 在二零一四年，我们举办了515个有关安全及健康法例的训练课程，共有6 880名雇员参加。我们也举办了285个特别为个别行业或机构而设的讲座，共有11 633人参加。此外，我们认可了九个有关建造工程的强制性基本安全训练课程（俗称「平安卡」课程）、六个起重机操作员安全训练课程、一个密闭空间作业安全训练课程和四个负荷物移动机械操作员安全训练课程。劳工处设有机制监管这些认可训练课程，包括进行突击巡查，确保课程营办机构遵照批核条款举办有关课程。

**4.19** 我们继续推行强制性安全训练课程的三项主要改善措施，即合并各安全训练课程的营办指引、划一基本课程内容，以及统一发放考试卷。划一基本课程内容及统一发放考试卷已于「平安卡」课程推行，并将逐步推展至其他强制性安全训练课程。

**4.20** 在二零一四年，我们为329名人士注册为安全主任及44名人士为安全审核员。截至年底，共有2 977名安全主任持有有效的注册，而安全审核员登记册上则有1 181人。此外，在二零一四年，共有1 241宗有关安全主任的注册续期或重新确认的申请获得批准。

**4.21** 职业健康教育提升雇主及雇员在预防职业健康危害和职业病方面的认知。在二零一四年，我们合共举办了1 204个不同主题的职业健康讲座，参加者超过40 000人。除举办公开讲座外，劳工处亦在个别机构的工作地点举办外展健康讲座。这些讲座涵盖30多个不同讲题，包括「办公室雇员的职业健康」、「体力处理操作及预防背部劳损」、「安老院舍工作者的职业健康」、「预防下肢劳损」，以及「饮食业雇员的职业健康」等。



劳工处举办的大型健康讲座深受雇主和雇员欢迎

- 4.22** 劳工处已在网页分别上载「职安警示」及「系统性的职安警示」，以提高雇主、承建商和工人的安全意识及提醒注册安全主任及注册安全审核员在执行其法定职责时，为雇主／委托人提供意见及所需协助。「职安警示」简介近期发生的致命或严重工作意外，并重点介绍一般的安全预防措施；而「系统性的职安警示」则就一些工作时的系统性安全问题提供预防意外措施。

## 宣传与推广

- 4.23** 为提高雇主和雇员的安全意识，以及培养正面的工作安全文化，我们在二零一四年举办了多项推广活动，并与职业安全健康局（简称「职安局」）、商会、工会和其他政府部门合办部分活动。
- 4.24** 「饮食业安全奖励计划」及「建筑业安全奖励计划」一向深受业界欢迎。年内，我们再次举办这两项奖励计划。



「饮食业安全奖励计划」- 颁奖典礼





「建造業安全獎勵計劃」- 頒獎典禮

- 4.25** 近年，裝修及維修工程的意外日益令人關注，而這類工程的數量亦持續上升。在二零一四年，勞工處聯同職安局展開一項為期兩年的宣傳計劃，提醒承建商及工人在進行裝修及維修工程、電力工作及高处工作時必須加倍留意工作安全。其他主要宣傳活動包括在電視、電台及流動媒體播放宣傳短片及政府宣傳信息；舉辦巡回展覽；在報章及勞工處網頁刊載專題文章；印制小冊子；以及透過不同渠道發放安全信息予承建商、僱主和僱員。在二零一四年，我們制作了有關不安全使用梯子的新宣傳聲帶及宣傳短片在電台及電視台播放。
- 4.26** 就進一步提升建造業安全，我們於二零一四年二月份舉辦「裝修維修業工作安全會議」，及一系列以流動起重機操作、隧道工程、高处工作及電力工作為主題的安全研討會，讓業界人士共同探討如何進一步提升建造業的職業安全水平。此外，在二零一三年，勞工處聯同職安局推出了「中小企流動工作台資助計劃」，以提升業界的職安健水平。截至二零一四年年底，在接獲的超過1 700個申請當中，有1 582宗已獲批核，受惠工人超過17 000人。
- 4.27** 勞工處繼續與職安局合作，推行「裝修及維修業中小型企业高空工作防墮裝置資助計劃」，以鼓勵中小企使用適當的安全設備。
- 4.28** 在二零一四年，勞工處與職安局繼續推行「裝修及維修業安全認可計劃」，透過安全管理系统審核、培訓及資助購買高处工作防墮裝置及相关設施，提升業界的職安健水平。計劃得到僱員補償聯保計劃管理局的支持，給予獲認可的企业保費優惠，为企业持續改善職安表現提供經濟誘因。

**4.29** 在一九九六年，劳工处与职安局推出《职业安全约章》，以宣扬职安健为「共同承担责任」的精神，并勾划出安全管理架构，让雇主和雇员一起缔造安全及健康的工作环境。截至二零一四年年底，共有1 222间机构签署了《职业安全约章》，包括公用事业机构、工业和非工业机构、银行、建筑公司、职工会、商会和社区组织。



《职业安全约章》签署仪式

**4.30** 我们亦与相关的机构(包括职安局、肺尘埃沉着病补偿基金委员会、职业性失聪补偿管理局、雇主组织、职工会和社区组织)合作，透过多种活动如嘉年华会、职业健康大奖颁奖会、职业卫生约章和推广探访等，推广职业健康。此外，我们推广预防与工作有关的疾病，例如常见于服务业雇员、文职人员和从事体力劳动的工人的肌骨骼疾病。年内，我们继续联同职安局、卫生署和职工会，向职业司机推广健康生活。有关计划包括到运输站头进行宣传探访、派发有关的教育小册子及宣传纪念品，以及安排分别由专业营养师及体能导师提供的营养及运动辅导服务。

**4.31** 劳工处又透过多种措施加强推广如何预防工作时中暑，例如举办公开及外展健康讲座、派发刊物、印制宣传海报、在流动宣传媒体放映教育短片，以及发布新闻公报等。年内，我们除了派发「酷热环境下工作预防中暑」指引及推广适用于一般情况的「预防工作时中暑的风险评估核对表」外，亦与职安局和有关的职工会等合作，向职业司机宣传推广预防工作时中暑的信息。

**4.32** 二零一四年，我们出版了14本新的职业安全及健康刊物，包括《你认识腱鞘炎吗？》、《酷热环境下工作预防中暑》、《职业安全及健康统计数字》及有关吊运操作安全的海报等。此外，我们出版了少数族裔语言的刊物，以向他们推广工作安全和健康。





最新的职安健刊物



为少数族裔印制的职安健刊物

**4.33** 为提升业界对锅炉及压力容器操作的安全意识，我们于年内共派发了1 397本有关安全使用锅炉及压力容器的刊物和小册子。

**4.34** 在二零一四年，职业安全及健康部处理了13 746个查询，就各项职安健问题提供意见。此外，职业安全健康中心为雇主及雇员提供资讯及咨询服务。

## 职业健康诊症服务

- 4.35** 劳工处在观塘及粉岭设立职业健康诊所，为患有与工作有关的疾病和职业病的工人，提供诊症、医疗及职业健康教育和辅导服务。有需要时，我们会到病人的工作场所视察，以找出及评估工作环境中的职业健康危害。
- 4.36** 在二零一四年，我们提供了 10 396 次诊症服务。此外，我们为病人成立了五个病人互助小组，透过健康讲座、经验分享和组员间的互相扶持，协助他们达至更理想的康复进度。



# 第五章

## 就业服务

### 就业服务纲领

[www.labour.gov.hk/chs/service/content.htm](http://www.labour.gov.hk/chs/service/content.htm)

**5.1** 就业服务纲领的宗旨，是免费提供各种有效的就业辅助和辅导服务，以协助求职人士找寻合适的工作，并协助雇主填补职位空缺。我们透过以下方式达致这个目标：

- 为雇主和求职人士提供方便和切合需要的就业服务；
- 为失业的弱势社群提供深入的就业辅助和个人化的服务；
- 协助青年人提高就业能力，并向他们提供择业意见；
- 规管本地的职业介绍所；
- 保障受港外雇主聘用而前往其他地方就业的本地雇员的权益；及
- 确保不会有人滥用输入劳工计划而影响本地工人的就业机会。

**5.2** 劳工处在这纲领下执行的两条主要法例是《雇佣条例》下的《职业介绍所规例》和《往香港以外地方就业合约条例》。

**5.3** 《职业介绍所规例》及《雇佣条例》第XII部透过发牌、巡查、调查和检控，规管本港职业介绍所的运作。

**5.4** 《往香港以外地方就业合约条例》透过核签有关人士的雇佣合约，保障受港外雇主聘用而前往其他地方就业的本地体力劳动工人，以及月薪不超过20,000元的非体力劳动雇员的权益。

## 二零一四年的工作概况和成绩

### 香港的就业情况

**5.5** 在二零一四年，本港经济维持温和的扩张步伐，就业市场维持平稳，全年失业率较二零一三年轻微下跌0.1个百分点至3.3%。有关劳动人口、失业率及就业不足率的最新统计数字，请参看以下网页：

[www.censtatd.gov.hk/gb/?param=b5uniS&url=http://www.censtatd.gov.hk/hkstat/sub/sp200\\_tc.jsp?tableID=006&ID=0&productType=8](http://www.censtatd.gov.hk/gb/?param=b5uniS&url=http://www.censtatd.gov.hk/hkstat/sub/sp200_tc.jsp?tableID=006&ID=0&productType=8)

**5.6** 在二零一四年，私营机构雇主向劳工处的免费招聘服务提供的空缺有1 220 405个，较二零一三年的1 216 735个空缺轻微增加约0.3%。年内，劳工处就业中心录得151 536宗成功就业个案。（[图五·一](#)及[图五·二](#)）

## 更多服务选择

### 就业中心提供的服务

**5.7** 求职人士可前往就业中心选择适合的职位空缺，然后由中心职员安排转介服务。各中心均设有先进设备如电子显示屏、触幕式空缺搜寻终端机、传真机、免费电话、连接互联网的电脑，以及就业资讯角。

### 电话就业服务

**5.8** 在劳工处登记求职的人士，可以致电电话就业服务中心(2969 0888)，使用就业转介服务。该中心的职员可透过电话会议，安排求职人士与雇主直接对话。

### 网上就业服务

**5.9** 劳工处的「互动就业服务」网站([www.jobs.gov.hk](http://www.jobs.gov.hk))提供24小时的网上就业服务及全面的就业资讯。该网站是最受欢迎的政府部门网站之一。在二零一四年，该网站录得的浏览数字达2.8亿页次。此外，该网站设有多个专题网页，为特定的服务对象提供专门的就业资讯。求职人士亦可使用「互动就业服务」手机应用程序，随时随地从劳工处的职位空缺资料库搜寻合适的职位空缺。

## 集中处理职位空缺

**5.10** 雇主如欲招聘员工，可透过图文传真(2566 3331) 或互联网 ([www.jobs.gov.hk](http://www.jobs.gov.hk))，将职位空缺资料送交职位空缺处理中心，而有关的职位空缺资料会在审核后经劳工处辖下的13所就业中心、两所饮食业及零售业招聘中心、「互动就业服务」网站及设置于全港多个地点的空缺搜寻终端机发放。

## 特别招聘和推广活动

**5.11** 劳工处举办多种活动推广就业服务，和呼吁雇主提供职位空缺。我们还筹办招聘会，让求职人士和雇主直接会面和商谈。我们在二零一四年举办大型招聘会，以切合来自不同界别求职人士和雇主的各种需要，包括于屯门、东涌及粉岭举办招聘会，协助居于偏远地区的求职人士就业，以及专题招聘会分别协助少数族裔求职人士寻找合适工作和零售业雇主招聘员工。此外，为了更迅速回应雇主的招聘需要，并为各区求职人士提供更方便的服务，我们在就业中心举办分区招聘会，协助雇主在区内招聘员工，让求职人士无需长途跋涉参加面试。年内，我们举办了19个大型招聘会及959个分区招聘会，吸引了超过80 000名求职人士到场。



于三月份举办「旺角就业博览 — 共创多元文化工作间」

## 为需要协助的人士提供深入服务

### 中年求职人士

**5.12** 劳工处推出「中年就业计划」，协助40岁或以上的失业人士就业。雇主每雇用一名合格的中年求职人士担任全职长工，并提供在职培训，可获发放每月最高3,000元的在职培训津贴，津贴发放期为三至六个月。在二零一四年，该计划共录得2 564宗就业个案。

### 工作试验计划

**5.13** 推出「工作试验计划」的目的，是提升在就业方面有特殊困难的求职人士的就业能力。这项计划并无年龄限制，在一个月的工作试验期内，参加者会担任参与机构所提供的工作，期间双方并无雇佣关系。每位参加者成功完成一个月的工作试验后，可获6,400元津贴，其中500元由参与机构支付。在二零一四年，共有276名求职人士获安排参加工作试验。

### 鼓励就业交通津贴计划

**5.14** 劳工处推行覆盖全港的「鼓励就业交通津贴计划」，目的是协助减轻低收入在职人士往返工作地点的交通费负担，并鼓励他们入职或持续就业。合格的申请人可选择以个人或住户为基础申请津贴，而每次可申领过去六至十二个月的津贴，款额为每月600元（或半额300元）。津贴的入息及资产限额已按照每年调整机制，由二零一四年二月的津贴月份起提高。截至年底，共有85 431名申请人获发津贴，总额为8.61亿元。

### 新来港人士及少数族裔人士

**5.15** 我们透过就业中心，为新来港人士及少数族裔人士提供全面的就业服务，包括就业辅导、工作转介和切合他们需要的就业讲座及就业资讯。我们鼓励有就业困难的求职人士参加各项就业计划，以提升就业能力。我们又积极向他们宣传我们的招聘活动，以便他们可尽早找到工作。

**5.16** 为加强对少数族裔人士提供的就业服务，劳工处在二零一四年九月推行「少数族裔就业服务大使」试验计划，由劳工处聘用「展翅青见计划」的少数族裔学员于其就业中心及招聘会担任就业服务大使，为求职人士，尤其是少数族裔人士提供服务。



## 受大规模裁员行动影响的工人

**5.17** 当有大规模的公司倒闭或裁员事件发生时，劳工处会设立查询热线，并在就业中心设立特别柜台，为受影响员工提供特别就业服务。劳工处会向雇主搜罗合适的职位空缺，以方便受影响员工寻找工作。此外，在本处的「互动就业服务」网站下特设了一个专题网页，罗列有意聘请近期因结业或裁员而失去工作的求职人士的职位空缺，以方便受影响员工更有效地寻找工作。年内，劳工处共为约500名受影响的员工提供这特别就业服务。

## 残疾求职人士

**5.18** 展能就业科为寻求公开就业的残疾求职人士，提供适切的就业服务。就业主任为他们提供个人化的就业服务，包括就业辅导、工作选配及转介，以及受雇后的跟进服务。年内，该科登记了2 650名残疾求职人士，并录得就业个案共2 464宗。(图五·三)

## 就业展才能计划

**5.19** 推出「就业展才能计划」的目的，是透过向雇主提供津贴，鼓励他们聘用残疾人士，从而协助残疾人士公开就业。合资格的雇主聘用有就业困难的残疾人士，可就首两个月的雇用期获得相等于每月已支付予残疾雇员薪金减去500元的津贴金额，最高以每月5,500元为限。在上述两个月期间后，雇主可获得最高达六个月，相等于每月已支付薪金的三分之二(上限为每月4,000元)的津贴金额。该计划亦为残疾人士提供短期职前培训，以提升他们的就业竞争力。在二零一四年，透过该计划而就业的个案共有805宗。

## 自助求职综合服务

**5.20** 「自助求职综合服务」的目的在改善残疾求职人士的求职技巧，鼓励他们以更积极的态度找寻工作，提高他们的就业机会。在二零一四年，共有372名残疾求职人士参加这项计划。

## 互动展能就业服务网站

**5.21** 「互动展能就业服务」网站 ([www.jobs.gov.hk/isps](http://www.jobs.gov.hk/isps)) 为残疾求职人士和雇主提供就业和招聘服务。残疾求职人士可透过网站登记、浏览职位空缺及进行初步的就业选配；雇主则可透过网站递交职位空缺、物色合适残疾求职人士填补空缺，以及要求展能就业科转介残疾求职人士参加遴选面试。该网站方便雇主了解残疾人士的工作能力，并让残疾人士能简易地使用各项网上就业服务及其他配套措施。二零一四年一月，展能就业科推出重新设计的「互动展能就业服务」网站，以清楚易明的设计，为雇主及残疾人士提供更多有用资讯。

## 推广活动

**5.22** 年内，展能就业科进行了一系列的宣传推广活动，如展览、制作刊物及不同形式的广告、播放宣传短片、探访，以及透过报章、电台、公共交通工具推广宣传信息及雇主团体的刊物等，以加深市民对残疾人士工作能力的认识，并推广该科的服务和「就业展才能计划」。我们亦为雇主及人力资源从业员举办大型研讨会，并探访各行各业的雇主及发出宣传刊物，为残疾人士搜集更多职位空缺。

## 为青年人提供的服务

### 展翅青见计划

**5.23** 劳工处推行的「展翅青见计划」，以「一条龙」的模式为 15 至 24 岁、学历在副学位或以下的离校青年人提供適切及全面的培训及就业支援，从而提升他们的就业能力。

**5.24** 「展翅青见计划」全年接受申请，并为学员提供一系列协调及适切的培训及就业支援服务。有关服务包括：职前培训课程、为期一个月的工作实习训练、为期六至十二个月的在职培训、每名学员获发还上限达 4,000 元的职外培训课程及考试费用，及由注册社工提供的个案管理服务。雇主聘用每名学员，并为他们提供在职培训，可获发放每月最高 3,000 元的培训津贴，津贴发放期为六至十二个月。

**5.25** 在二零一三至二零一四计划年度（即二零一三年九月至二零一四年八月），接受职前培训的青年人有 3 310 名，有 3 112 名学员获雇主聘用担任在职培训职位。

**5.26** 「展翅青见计划」亦一直与培训机构及个别雇主或特定行业的雇主合作，推出特别就业项目。这些备受欢迎的特别就业项目为青年人提供度身订造的职前训练及在职培训。在二零一三至二零一四计划年度，我们合共开办了65个特别就业项目，涉及零售、饮食、旅游、教育、工程、资讯科技、物流及个人服务等行业的雇主。

**5.27** 二零一四年，劳工处加强与雇主及不同机构合作，通过「展翅青见计划」推出六个就业先导计划，合共提供约760个在职培训名额，以提升青年人的就业能力并促进他们的就业。这些先导计划针对特定青年组群的就业需要，如较年轻及较少工作经验、副学位毕业生、少数族裔人士等，或迎合有招聘需要的行业而设计，如零售、客户服务、资讯科技及银行业等。

**5.28** 我们在八月与香港电台第二台合办「展翅青见超新星」颁奖礼暨音乐会，活动名为「太阳计划2014展翅青见梦飞行」，以表扬学员于参加计划后取得的显著进步，并嘉许培训机构及雇主的悉心指导。学员的奋斗经验是他们同辈的最佳鼓励，亦见证了学员、培训机构、雇主及政府在培育青年人方面所取得的成就。



展翅青见超新星 2014 的得奖学员个个充满朝气和活力，值得大家「赞」

## 针对就业特别困难的青年人的项目

**5.29** 为加强支援在就业方面有需要的青年人，劳工处于二零一零年七月推行了一项针对性的就业计划——「Action S5」——对象为15至24岁，有特别就业困难的青年人。在该计划下，非政府机构会负责提名有需要的青年人参加计划，并为他们提供十二个月的在职培训。机构亦会透过深入和个人化的培训及就业支援，协助参加者培育工作知识和技能，以实践个人和事业发展。首三期计划共有336名学员参加。劳工处于二零一四年推出第四期计划，共有93名学员于五月开始接受在职培训。



## 青年就业支援

**5.30** 劳工处开设了两所名为「青年就业起点」的青年就业资源中心。两所中心为15至29岁的青年人提供个人化的择业及自雇支援服务，服务范围包括职业潜能评估、择业指导、专业辅导、增值培训、自雇支援以及提供最新的就业市场资讯等，让青年人认清自己的就业方向、提升青年人的就业能力及支援青年人进行自雇业务。在二零一四年，两所中心共为74 288名青年人提供服务。

## 工作假期计划

**5.31** 自二零零一年起，香港先后与多个经济体系订立双边「工作假期计划」安排，给予年龄介乎18至30岁的本港青年人一个扩阔视野的机会，并藉著在海外旅游期间获取生活和短暂工作经验，增广他们的见闻。同时，伙伴经济体系的青年亦可透过计划增加对香港的认识。直至二零一四年年底，香港已先后与新西兰、澳洲、爱尔兰、德国、日本、加拿大、大韩民国、法国和英国共九个经济体系订立了双边「工作假期计划」安排。

**5.32** 除英国的「工作假期计划」可让香港青年在当地逗留最长二十四个月外，其余八个伙伴经济体系会向成功申请的青年发出工作假期计划签证，让他们在当地逗留不超过十二个月，期间从事短期工作以补助旅费，及／或修读短期课程（爱尔兰除外）。

**5.33** 「工作假期计划」甚受青年欢迎。直至二零一四年年底，已有超过50 000名香港青年参与计划。劳工处会继续与合适的经济体系研究设立新的「工作假期计划」及扩展现有双边安排。

## 对职业介绍所及往香港以外地区就业的规管

**5.34** 劳工处透过发牌、巡查和调查投诉，监察职业介绍所的运作。在二零一四年，我们发出2 843个职业介绍所牌照及撤销／拒绝续发五个牌照。截至年底，全港共有2 715间持牌职业介绍所。年内，劳工处人员视察职业介绍所1 806次。

**5.35** 我们对前往香港以外地区就业加以规管，透过核签所有涉及体力劳动工人及月薪不超过20,000元的非体力劳动雇员在港签订的雇佣合约，保障受雇于港外雇主而前往其他地区就业的本地雇员的权益。

## 规管输入劳工

### 补充劳工计划

- 5.36** 劳工处负责执行「补充劳工计划」，以容许有真正需要的雇主输入劳工，填补属技术员或以下级别的职位空缺。这计划的推行原则，是在确保本地工人可优先就业的同时，容许有确实招聘困难的雇主输入劳工。
- 5.37** 我们为本地求职人士提供全面的就业选配和转介服务，务求他们能优先就业。我们广泛发布按计划登记的空缺资料。本地工人在合适的情况下，可参加度身订造的再培训课程，作出充分准备，增加自己获聘的机会。如雇主设定有限制性而不合理的入职要求，或无诚意聘用本地工人，他们的申请会遭拒绝。
- 5.38** 截至二零一四年年底，根据「补充劳工计划」在香港工作的输入劳工共有 2 990 名。

### 外籍家庭佣工政策

- 5.39** 政府自一九七零年代起准许输入外籍家庭佣工（简称「外佣」）在香港工作。外佣除与香港所有雇员一样，享有同样的法定权利及福利，亦受到标准雇佣合约的保障。根据标准雇佣合约，雇主必须提供予外佣有合理私隐的免费住宿、免费膳食（或膳食津贴）、外佣来往原居地的旅费，以及免费医疗等。外佣亦透过政府订定的「规定最低工资」，享有薪酬保障。雇主向外佣支付的薪金，须不少于在合约订立时的「规定最低工资」的水平。政府非常重视保障外佣的法定及合约列明的权益。劳工处全力调查涉嫌违反外佣法定权益的个案，并在有足够证据的情况下提出检控。
- 5.40** 年内，我们举行多项活动广泛宣传外佣的权利和福利，包括印制和派发以外佣母语编印的相关宣传品、举办巡回展览推广相关法例条文、在本地的外佣语言的报章上刊登广告、与有关领事馆合作举办讲座和研讨会、在外佣惯常聚集的地点举办资讯站，派发宣传单张及播放宣传短片。此外，政府亦在电视及电台播放政府宣传讯息，提高公众对外佣权益的认知及呼吁雇主善待外佣。劳工处并紧密联系外佣输出国的领事馆、为外佣提供服务的非政府组织，以及外佣雇主组织，以讨论有关加强对外佣保障的事宜。
- 5.41** 截至二零一四年年底，共有 330 650 名外佣在港工作，比二零一三年的 320 988 人增加 3%。他们当中约有 52.2% 来自菲律宾，而来自印尼的则约占 45.3%。

# 第六章

## 雇员权益及福利

### 雇员权益及福利纲领

[www.labour.gov.hk/chs/erb/content.htm](http://www.labour.gov.hk/chs/erb/content.htm)

**6.1** 雇员权益及福利纲领的宗旨，是以公平方式，改善和保障雇员的权益及福利。我们的目标是逐步提高雇佣标准，以配合香港经济和社会的发展步伐，从而在劳资双方的利益之间取得合理平衡。我们透过以下方式达致这个目标：

- 订定和修订雇佣标准，并就此征询劳工顾问委员会的意见；
- 透过视察工作场所、调查涉嫌违反法定条款的个案和检控违法雇主，确保雇主遵守有关的法定及合约雇佣条件；
- 处理雇员的工伤补偿申请；
- 处理破产欠薪保障基金（简称「破欠基金」）申请；
- 与各个为保障雇员权益而设立的法定机构保持紧密合作；以及
- 为雇员和雇主提供以客为本的资讯，确保他们认识本身的权利和责任。

**6.2** 在本纲领下执行的主要法例包括《雇员补偿条例》、《肺尘埃沉着病及间皮瘤（补偿）条例》、《雇佣条例》及附属的《雇用儿童规例》和《雇用青年（工业）规例》、《最低工资条例》、《破产欠薪保障条例》，以及《入境条例》第IVB部的条文。

**6.3** 《雇员补偿条例》设立了一个不论过失及毋须供款的雇员补偿制度，令个别雇主需负责就因工伤亡的个案支付补偿。该条例规定所有雇主必须持有有效的保险单，以便他们能负起根据《雇员补偿条例》及普通法所应承担的责任。

**6.4** 《肺尘埃沉着病及间皮瘤（补偿）条例》规定发放补偿予患上肺尘埃沉着病及／或间皮瘤的人士。补偿款项来自肺尘埃沉着病补偿基金，而该基金由肺尘埃沉着病补偿基金委员会管理。



- 6.5** 《雇佣条例》是规管雇佣条件的主要法例，其附属的《雇用儿童规例》禁止雇主雇用 15 岁以下的儿童在工业机构内工作，并对非工业机构雇用年满 13 岁但未足 15 岁的儿童作出规管；而《雇用青年（工业）规例》则规定受雇于工业机构的青年的工作时间的安排；以及禁止青年受雇于危险行业。
- 6.6** 《最低工资条例》建立法定最低工资制度，设定工资下限，以防止工资过低，并同时确保不会严重损害本港劳工市场的灵活性、经济发展和竞争力，以及不会对弱势工人的就业机会造成重大的负面影响。雇主欠付法定最低工资，等同欠薪，属于违反《雇佣条例》的工资规定。
- 6.7** 《破产欠薪保障条例》设立破欠基金，以特惠款项的形式向受雇主无力偿债影响的雇员提供适时援助。
- 6.8** 此外，劳工处负责执行《入境条例》第 IVB 部的条文，以遏止雇用非法劳工，从而保障本地工人的就业机会。



## 二零一四年的工作概况和成绩

### 主要的工作表现指标

- 6.9** 劳工处在二零一四年进行了多项工作，加强保障雇员的权益和福利。这纲领下的主要工作表现指标载于图六·一。

### 致力打击违例欠薪

- 6.10** 在二零一四年，劳工处继续采取积极进取的策略，从源头解决欠薪的问题，包括积极宣传和推广，加强执法和检控，以及利用与工会建立的预警机制，收集有关情报。我们亦主动监察较易受影响的行业及机构，以防止及尽早发现欠薪、短付工资等情况，并及时介入以处理有关问题。
- 6.11** 在二零一四年，部门继续加强检控违例欠薪的雇主和公司负责人。我们到全港各区的工作场所进行突击巡查，以查察是否有雇主违例欠薪。劳工督察在进行巡查时主动与雇员面谈，如发现违例个案，会迅速作出调查。雇佣申索调查科继续全力就涉嫌违反《雇佣条例》的欠薪罪行作出迅速调查。如有足够证据，我们会检控雇主和公司负责人。

**6.12** 在二零一四年，劳工处就雇主欠薪发出并由法院审结的传票有420张，其中被定罪的传票共有304张。另外，劳工处就拖欠劳资审裁处或小额薪酬索偿仲裁处裁断款项而发出的传票中，有89张的被告被裁定罪名成立。年内，有三名雇主及两名公司董事因被裁定欠薪及/或拖欠劳资审裁处裁断款项的罪名成立而被处以监禁，其中一名雇主被判即时监禁，另外两名雇主及两名公司董事则分别被判处监禁缓刑。另有一名公司董事因触犯同样罪行而被判处社会服务令。此外，有一间公司因欠薪而被罚款30万元。上述裁决对雇主发出了强烈的信息，令他们明白拖欠工资及劳资审裁处或小额薪酬索偿仲裁处裁断款项的严重性。

## 严厉执法 • 保障雇员权益

**6.13** 我们继续严厉执法，确保劳工法例下雇员的法定权益得到充分保障。

**6.14** 在二零一四年，劳工督察对不同行业的机构进行了146 991次巡查执行劳工法例(图六·二)，当中包括40 892次巡查，以查察雇主有否遵从《最低工资条例》的规定。

**6.15** 我们透过巡查及对特定行业机构进行视察行动，执行《雇员补偿条例》有关强制购买雇员补偿保险的规定。年内，我们进行了87 769次巡查以执行有关规定，并检控违反规定的雇主。

**6.16** 在二零一四年，劳工处继续与有外判服务的政府部门保持紧密合作，监察雇用非技术工人的承办商，以保障雇员的权益。年内，我们共进行700次有关工作地点的巡查，与1 939名工人进行面谈，以查核承办商有否遵守劳工法例。

**6.17** 为确保雇主遵守「补充劳工计划」的规定，我们调查了60宗有关输入劳工的投诉和涉嫌违规个案，调查事项包括工资的支付及工作时间的安排等。

## 处理雇员补偿个案

**6.18** 根据现时不论过失的雇员补偿制度，如雇员因工伤亡，该受伤雇员或身故雇员的家庭成员可获补偿。涉及死亡个案的索偿由法院裁决，或根据在二零零零年八月推行的改良机制，由劳工处处长裁定。

**6.19** 在二零一四年，劳工处共接获 53 917 宗雇员补偿个案，当中包括 15 531 宗涉及不超过三天病假的轻伤个案。截至年底，在 38 386 宗涉及死亡或病假超过三天的受伤个案中，我们已完成处理 23 054 宗，所涉及的补偿金额约 2.33 亿元。余下的个案则尚待病假结束、永久丧失工作能力的评估或法院的裁决。(图六·三及图六·四)

**6.20** 在二零一三年，劳工处共接获 55 168 宗雇员补偿个案，当中包括 16 096 宗涉及不超过三天病假的轻伤个案。截至二零一四年年底，在 39 072 宗涉及死亡或病假超过三天的受伤个案中，我们已完成处理 35 538 宗个案，所涉及的补偿金额约 7.92 亿元，涉及的损失工作日数为 1 264 096 日。余下的个案则尚待病假结束、永久丧失工作能力的评估或法院的裁决。(图六·五)

**6.21** 「工伤贷款计划」为工伤意外的受伤雇员及因工死亡雇员的家人提供临时援助。根据该计划，每宗个案的合资格申请人最多可获免息贷款 15,000 元。

## 简报会及宣传活动

**6.22** 年内，我们为政府部门举办五次简报会，并为输入劳工举办 40 次简介会，向有关人士讲解他们的权利和责任。

**6.23** 我们透过新闻稿、宣传海报，以及报章、电车车身、港铁车站及列车内的广告等广泛宣传劳工处的投诉热线 (2815 2200)，鼓励市民举报涉嫌违反雇佣权益的个案。

**6.24** 年内，我们举办了多项宣传活动，以推广最低工资法例。这些活动包括：透过不同媒体播放电视宣传短片及电台宣传声带；派发宣传单张和张贴海报；透过公共交通工具、目标机构的刊物、报章及网上平台等不同渠道进行宣传；以及举办讲座和巡回展览等。





《最低工资条例》讲座

**6.25** 我们继续宣传雇主须依法呈报工伤及投购雇员补偿保险的法定责任。推广工作包括透过电子媒体发放有关信息、派发单张；并在劳工处网页及《雇员补偿条例》研讨会作宣传。年内，我们举行了九场有关《雇员补偿条例》的讲座。



《雇员补偿条例》研讨会

## 与法定机构合作

**6.26** 我们与多个法定机构保持紧密合作。这些法定机构按法规成立，以推行各项保障雇员权益的计划。

## 破产欠薪保障基金委员会（简称「破欠基金委员会」）

- 6.27** 破欠基金委员会根据《破产欠薪保障条例》设立，负责管理破欠基金。雇员如因雇主无力偿债而被拖欠工资、代通知金、遣散费、未放年假及未放法定假日薪酬，可根据《破产欠薪保障条例》向破欠基金申请特惠款项。破欠基金的财政是来自商业登记证的征费。
- 6.28** 劳工处为破欠基金委员会提供行政支援，并查核破欠基金接获的申请及批核特惠款项。随着本港经济持续改善，我们在二零一四年共接获2 236宗申请，按经济行业划分的申请人数载列于图六·六。年内，我们共处理2 544宗申请，发放款项5,880万元，而破欠基金录得的年度盈余为3.39亿元。
- 6.29** 破欠基金为因公司倒闭而受影响的雇员提供安全网，在维持良好劳资关系和社会稳定方面，担当着重要的角色。劳工处与破欠基金委员会极著重防止破欠基金被滥用。为此，我们订有严格的审查机制处理所有申请，并设有一个跨部门专责小组，成员包括劳工处、警务处商业罪案调查科、破产管理署及法律援助署的代表，就怀疑欺诈个案联手采取打击行动。

## 肺尘埃沉着病补偿基金委员会

- 6.30** 肺尘埃沉着病补偿基金委员会是根据《肺尘埃沉着病及间皮瘤(补偿)条例》成立，为肺尘埃沉着病及／或间皮瘤患者提供补偿金。该委员会的经费来自向建筑业及石矿业收取的征款。根据《肺尘埃沉着病及间皮瘤(补偿)条例》，劳工处负责评定申请人是否有资格获得补偿。在二零一四年年底，共有1 633名合资格人士按月获基金委员会发放补偿金。年内，基金委员会发出的补偿款项共1.5亿元。

## 雇员补偿援助基金管理局

- 6.31** 雇员补偿援助基金管理局是根据《雇员补偿援助条例》成立。该局负责管理「雇员补偿援助计划」，为因工受伤而未能向雇主或其承保人取得应得补偿的雇员提供援助。在二零一四年，管理局共批准69宗申请，发放款项达5,157万元。二零零四年四月一日起，保险业成立的保险公司(雇员补偿)无力偿债管理局，在雇员补偿保险人无力偿债的情况下，替代雇员补偿援助基金管理局，履行保险公司在雇员补偿保险单方面的赔偿责任。



## 职业性失聪补偿管理局

**6.32** 职业性失聪补偿管理局是根据《职业性失聪(补偿)条例》成立，为因受雇从事指定高噪音工作而罹患噪音所致失聪的人士提供补偿，以及资助他们购买、装配、维修或保养听力辅助器具。管理局的另一重要工作是推行教育及宣传活动以防止职业性失聪，及为职业性失聪患者提供复康服务。在二零一四年，管理局共批准126宗补偿申请，发放补偿款项达1,007万元，以及批准478宗有关支付听力辅助器具开支的申请，共支付149万元。管理局亦为因受雇从事指定高噪音工作而听力受损的人士安排共468项复康活动。



职业性失聪补偿管理局的巡回展览开展礼 2014/15

# 第七章

## 国际劳工事务

### 国际劳工标准的实施

- 7.1** 国际劳工组织所制定的国际劳工公约为其成员国订立劳工标准。香港不是一个国家，也不是国际劳工组织的成员，但截至二零一四年年底，经修改或无需修改而适用于香港的国际劳工公约共有41项，有关公约载列于图七·一。其他国际条约，包括《经济、社会与文化权利国际公约》及《公民权利和政治权利国际公约》，也有触及劳工标准，然而其涵盖范围远较国际劳工公约为少。
- 7.2** 香港备有完整的劳工法例及行政措施，以落实国际公认的劳工标准。通过不断改善劳工法例及行政措施，香港实施的劳工标准，与在经济发展、社会及文化背景相近的邻近地方相若。

### 参与国际劳工组织活动

- 7.3** 香港以中华人民共和国代表团成员的身份，参与国际劳工组织的活动，或以「中国香港」名义自行参与不限于国家才可参加的活动。
- 7.4** 在二零一四年，劳工处继续积极参与国际劳工组织举办的活动，以了解国际劳工事务的最新发展。年内，香港代表以中华人民共和国代表团成员的身份，出席在瑞士日内瓦举行的第103届国际劳工大会。有关活动载列于图七·二。

### 与其他劳工事务行政机关的联系

- 7.5** 年内，有来自内地及其他地方的劳工事务行政机关代表团到访劳工处，而劳工处亦派员到内地、越南及新西兰出席与劳工事务有关的会议，以加强与各国和地区间的合作，以及与其他地方的劳工事务行政人员就多项劳工问题交换意见和分享经验。



## 第八章：统计数字与图表

- 图二·一 二零一四年度定罪传票个案及罚款总额
- 图二·二 劳工处组织架构(截至二零一四年十二月三十一日)
- 图二·三 劳工顾问委员会的职权范围、成员组织及二零一三至二零一四年度成员名单
- 图三·一 二零一四年劳资关系纲领的主要工作表现指标
- 图三·二 二零一零年至二零一四年劳资关系科所处理的劳资纠纷数目
- 图三·三 二零一零年至二零一四年劳资关系科所处理的申索声请数目
- 图三·四 二零一四年劳资关系科所处理按成因划分的劳资纠纷数目
- 图三·五 二零一四年劳资关系科所处理按成因划分的申索声请数目
- 图三·六 二零一零年至二零一四年罢工数目及参与罢工的雇员人数
- 图三·七 二零一零年至二零一四年每千名受薪雇员因罢工所损失的工作日数
- 图四·一 二零一四年工作安全与健康纲领的主要工作表现指标
- 图五·一 二零一四年就业服务纲领的主要工作表现指标
- 图五·二 二零一零年至二零一四年向健全求职人士提供就业服务的工作表现指标
- 图五·三 二零一零年至二零一四年向残疾求职人士提供就业服务的工作表现指标
- 图六·一 二零一四年雇员权益及福利纲领的主要工作表现指标
- 图六·二 二零一四年按主要经济行业划分的巡查次数
- 图六·三 二零一四年根据《雇员补偿条例》呈报并按性别及年龄划分的个案数目
- 图六·四 二零一零年至二零一四年根据《雇员补偿条例》呈报的个案数目
- 图六·五 据二零一四年十二月三十一日所知，在二零一三年呈报并按损失工作日数划分的雇员补偿个案数目
- 图六·六 二零一四年按经济行业划分的破产欠薪保障基金申请人数
- 图七·一 在香港适用的四十一项国际劳工公约一览表
- 图七·二 二零一四年参与国际劳工组织的主要活动及与其他劳工事务行政机关的主要联系

图二 . . .

## 二零一四年经定罪的传票个案及罚款总额

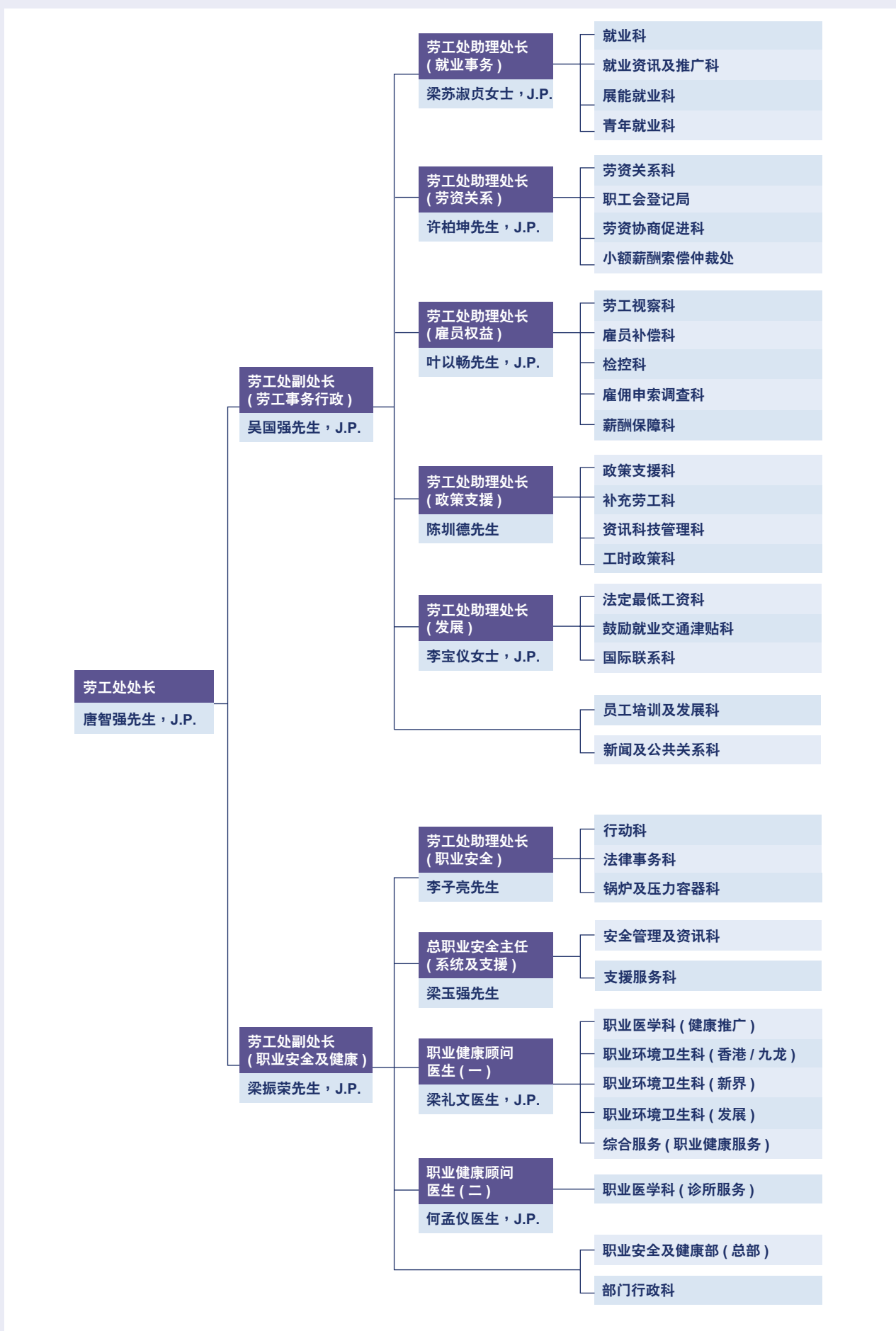
条例	经定罪的传票数目	罚款(\$)
《锅炉及压力容器条例》		
小计	17	65,800
《雇员补偿条例》		
小计	912	1,995,350
《雇佣条例》及附属规例		
法定福利个案	529	2,152,400
青年个案 <sup>1</sup>	0	-
其他 <sup>2</sup>	3	2,400
小计	532	2,154,800
《工厂及工业经营条例》及附属规例		
工厂个案	309	3,584,600
建筑地盘个案	1 464	13,826,370
小计	1 773	17,410,970
《职业安全及健康条例》及附属规例		
小计	166	2,646,400
《入境条例》		
小计	5	5,100
总计	3 403	24,278,420

注：1. 涉及《雇用青年(工业)规例》的个案

2. 涉及《职业介绍所规例》及《雇用儿童规例》的个案

图二 · 二

## 劳工处组织架构 (截至二零一四年十二月三十一日)



## 图二 · 三

# 劳工顾问委员会的职权范围、成员组织及二零一三至二零一四年度成员名单

### 职权范围

劳工顾问委员会就有关劳工的事宜，包括法例及国际劳工组织的公约和建议书，向劳工处处长提供意见。如委员会认为有需要时，可成立辖属委员会，并加入非劳工顾问委员会委员的人士出任该等委员会的委员。

### 成员组织

劳工顾问委员会的成员组织如下：

主席	劳工处处长（当然主席）
委员	五名由已登记雇员工会选出的雇员委员 五名由主要雇主商会提名的雇主委员 一名以个人身份获委任的雇员委员及一名以个人身份获委任的雇主委员
秘书	由一名高级劳工事务主任担任

### 成员名单

#### 主席

卓永兴先生，JP (至 2014 年 3 月 2 日)	劳工处处长
唐智强先生，JP (由 2014 年 3 月 3 日起)	

#### 委员

##### 雇员代表

梁筹庭先生 锺国星先生，MH* 李德明先生 吴秋北先生 周小松先生 陈素卿女士	} 由已登记的雇员工会选出  以个人身份获委任
--	----------------------------------

##### 雇主代表

何世柱先生，GBS，JP	代表香港中华总商会
麦建华博士，BBS，JP	代表香港雇主联合会
刘展灏先生，SBS，MH，JP	代表香港工业总会
施荣怀先生，JP	代表香港中华厂商联合会
于健安先生	代表香港总商会
何安诚先生，JP	以个人身份获委任

#### 秘书

林奕华女士	高级劳工事务主任
-------	----------

\* 该委员于 2014 年 12 月辞世



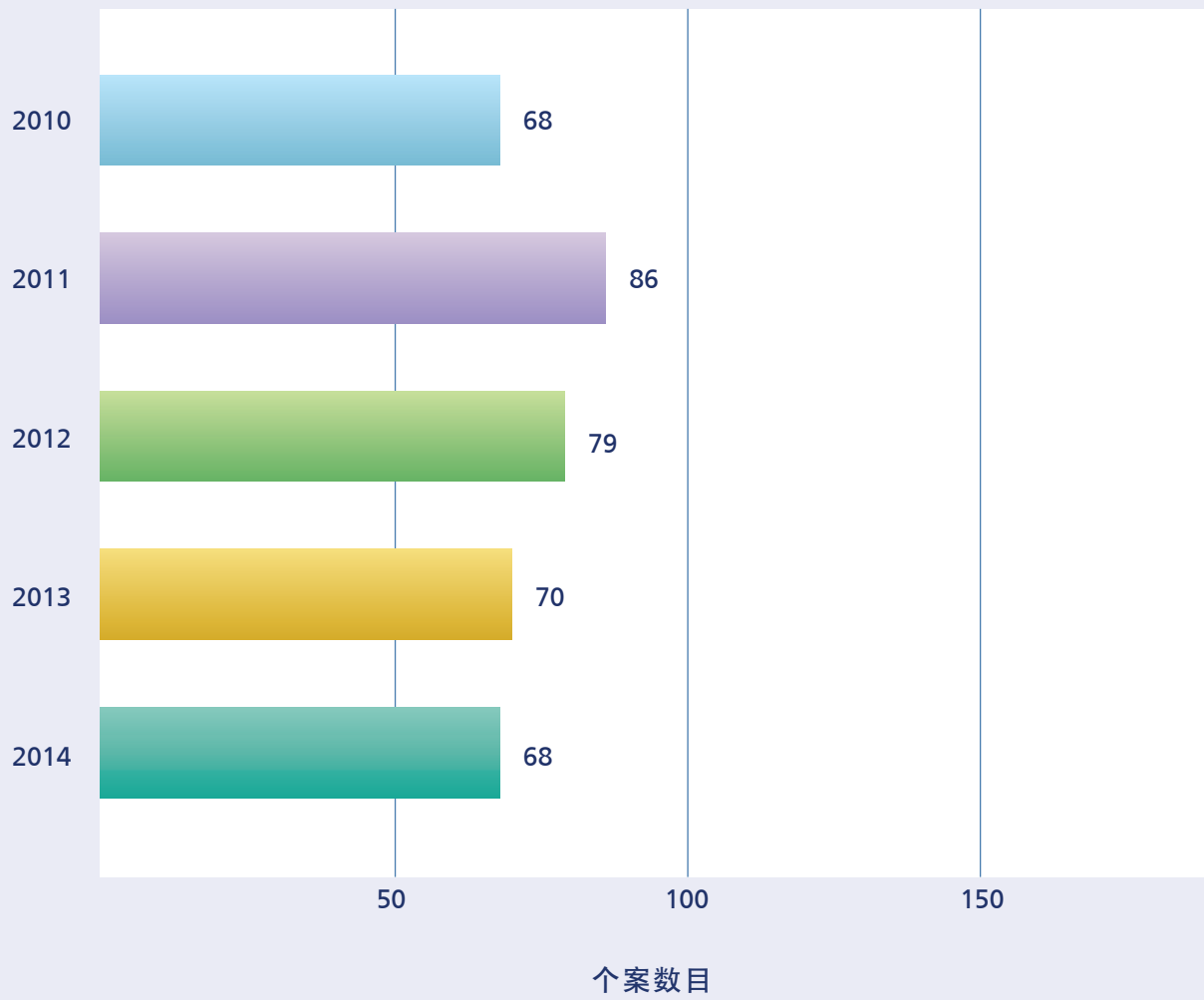
图三 . . .

## 二零一四年劳资关系纲领的主要工作表现指标

主要的工作表现指标		数目
<b>I.</b>	<b>调停及谘询服务</b>	
	处理的劳资纠纷及申索声请数目	<b>15 832</b>
	进行谘询面谈的次数	<b>64 083</b>
	经调停而获解决的劳资纠纷及申索声请的百分率	<b>73.4%</b>
<b>II.</b>	<b>小额薪酬索偿的仲裁</b>	
	小额薪酬索偿仲裁处仲裁的申索声请数目	<b>1 160</b>
<b>III.</b>	<b>职工会管理</b>	
	登记新职工会及职工会更改名称/规则	<b>126</b>
	巡查及探访职工会次数	<b>376</b>
	查阅职工会帐表数目	<b>713</b>
	为职工会举办训练课程的数目	<b>4</b>

图三·二

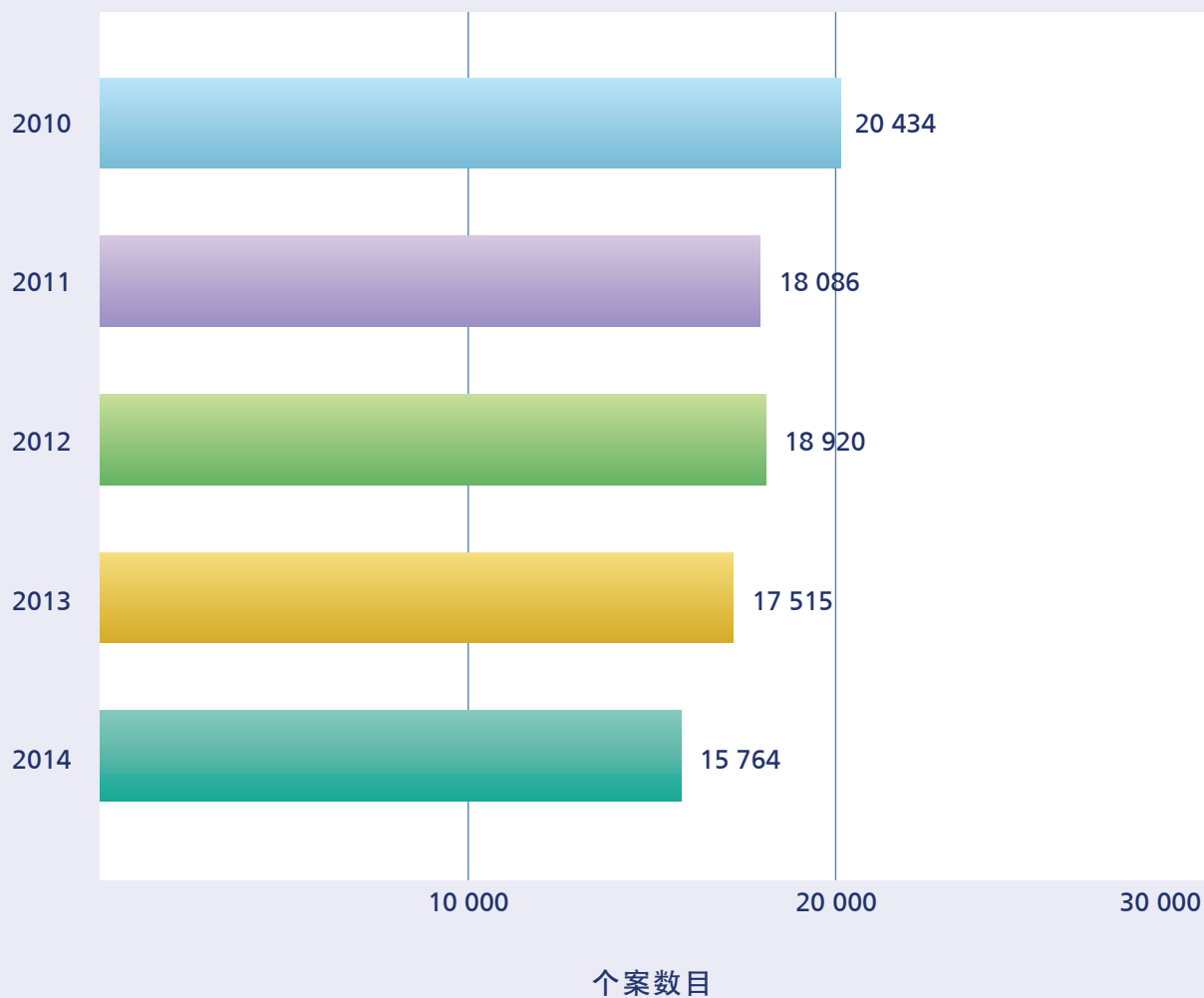
二零一零年至二零一四年劳资关系科所处理的劳资纠纷数目



年份	个案数目
2010	68
2011	86
2012	79
2013	70
2014	68

图三·三

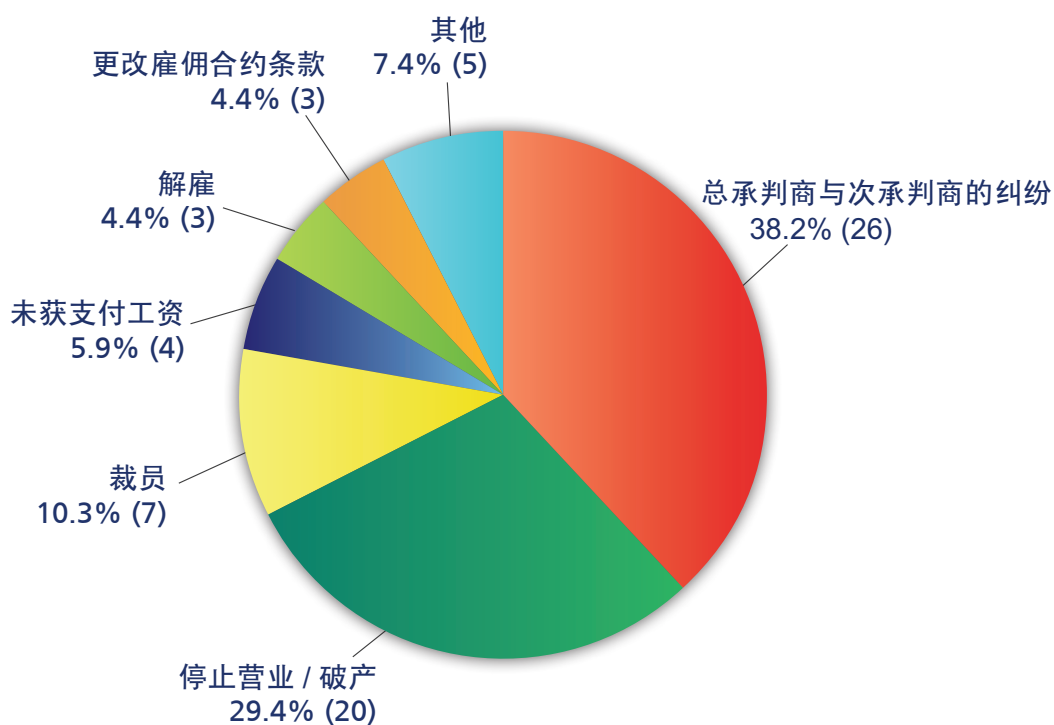
二零一零年至二零一四年劳资关系科所处理的申索声请数目



年份	个案数目
2010	20 434
2011	18 086
2012	18 920
2013	17 515
2014	15 764

图三·四

二零一四年劳资关系科所处理按成因划分的劳资纠纷数目



个案总数：68

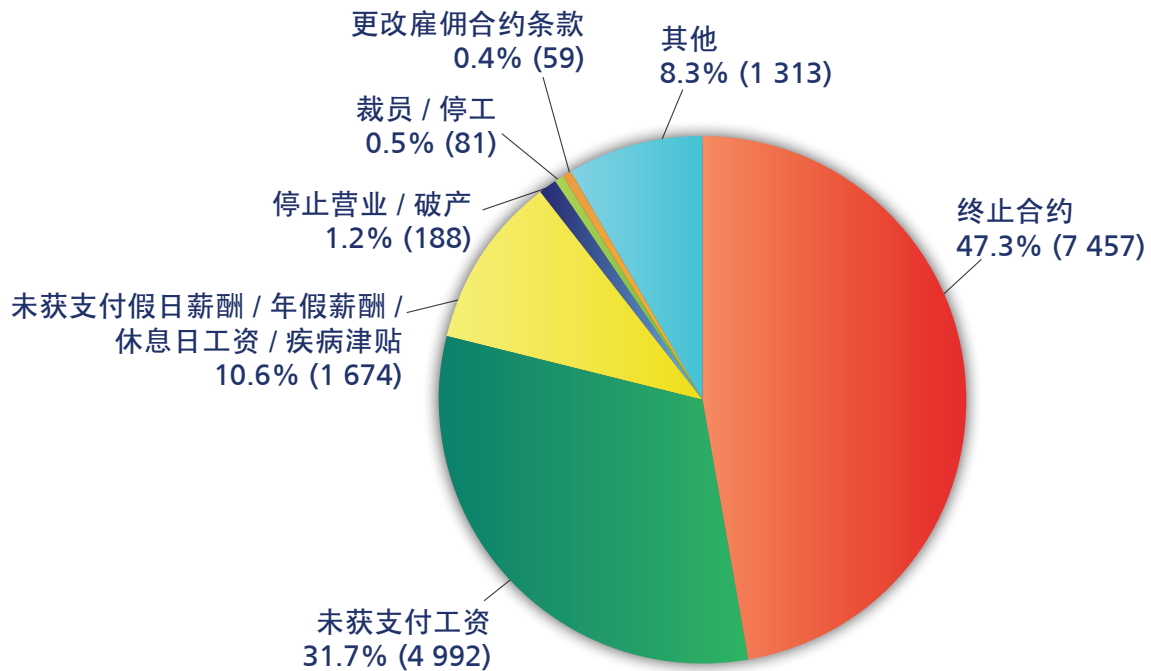
\* 括号内之数字为相关的个案数目

成因	个案数目	百分比
总承判商与次承判商的纠纷	26	38.2%
停止营业 / 破产	20	29.4%
裁员	7	10.3%
未获支付工资	4	5.9%
解雇	3	4.4%
更改雇佣合约条款	3	4.4%
其他	5	7.4%
<b>个案总数</b>	<b>68</b>	



图三·五

二零一四年劳资关系科所处理按成因划分的申索申请数目



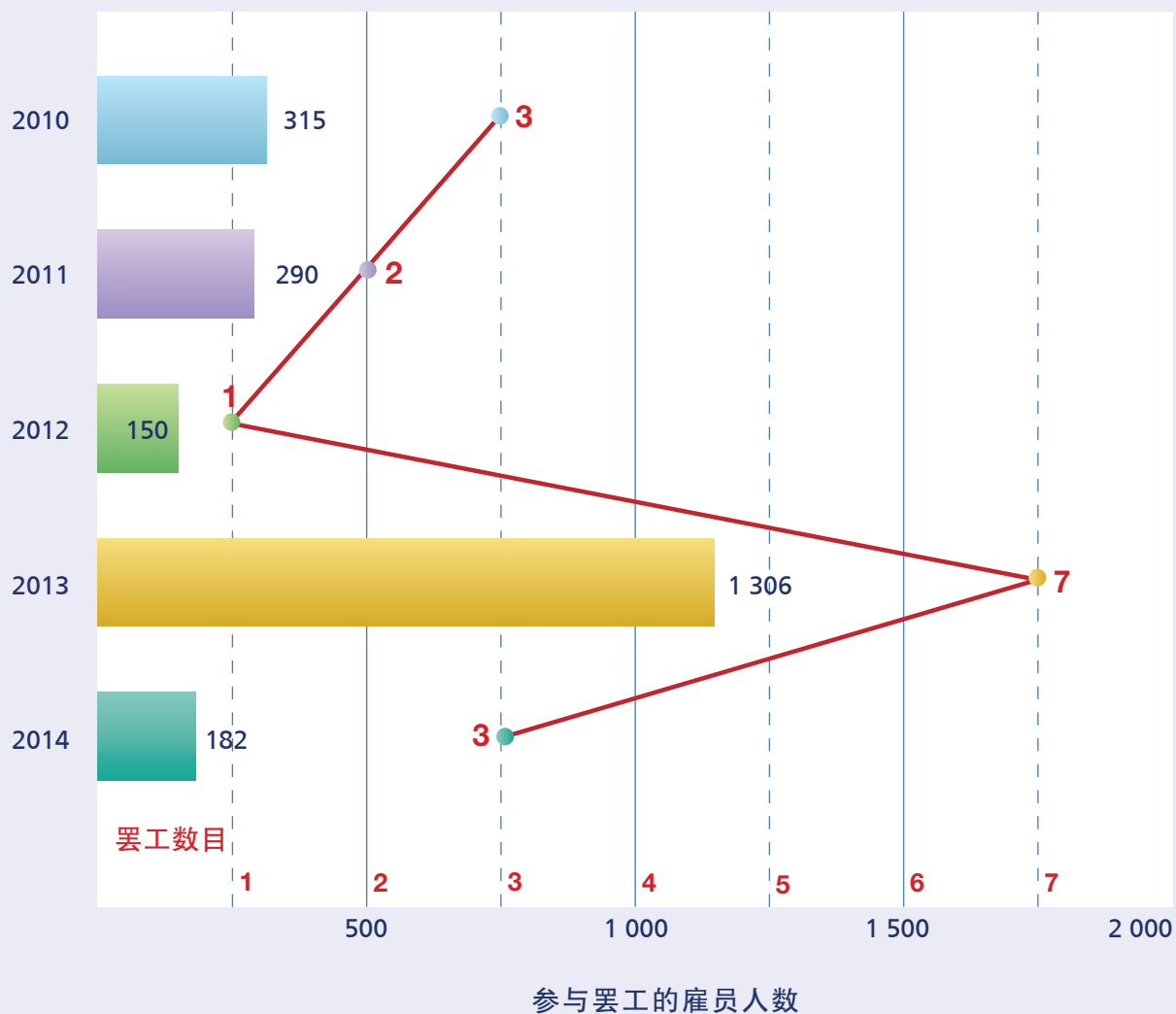
个案总数：15 764

\* 括号内之数字为相关的个案数目

成因	个案数目	百分比
终止合约	7 457	47.3%
未获支付工资	4 992	31.7%
未获支付假日薪酬 / 年假薪酬 / 休息日工资 / 疾病津贴	1 674	10.6%
停止营业 / 破产	188	1.2%
裁员 / 停工	81	0.5%
更改雇佣合约条款	59	0.4%
其他	1 313	8.3%
<b>个案总数</b>	<b>15 764</b>	

图三·六

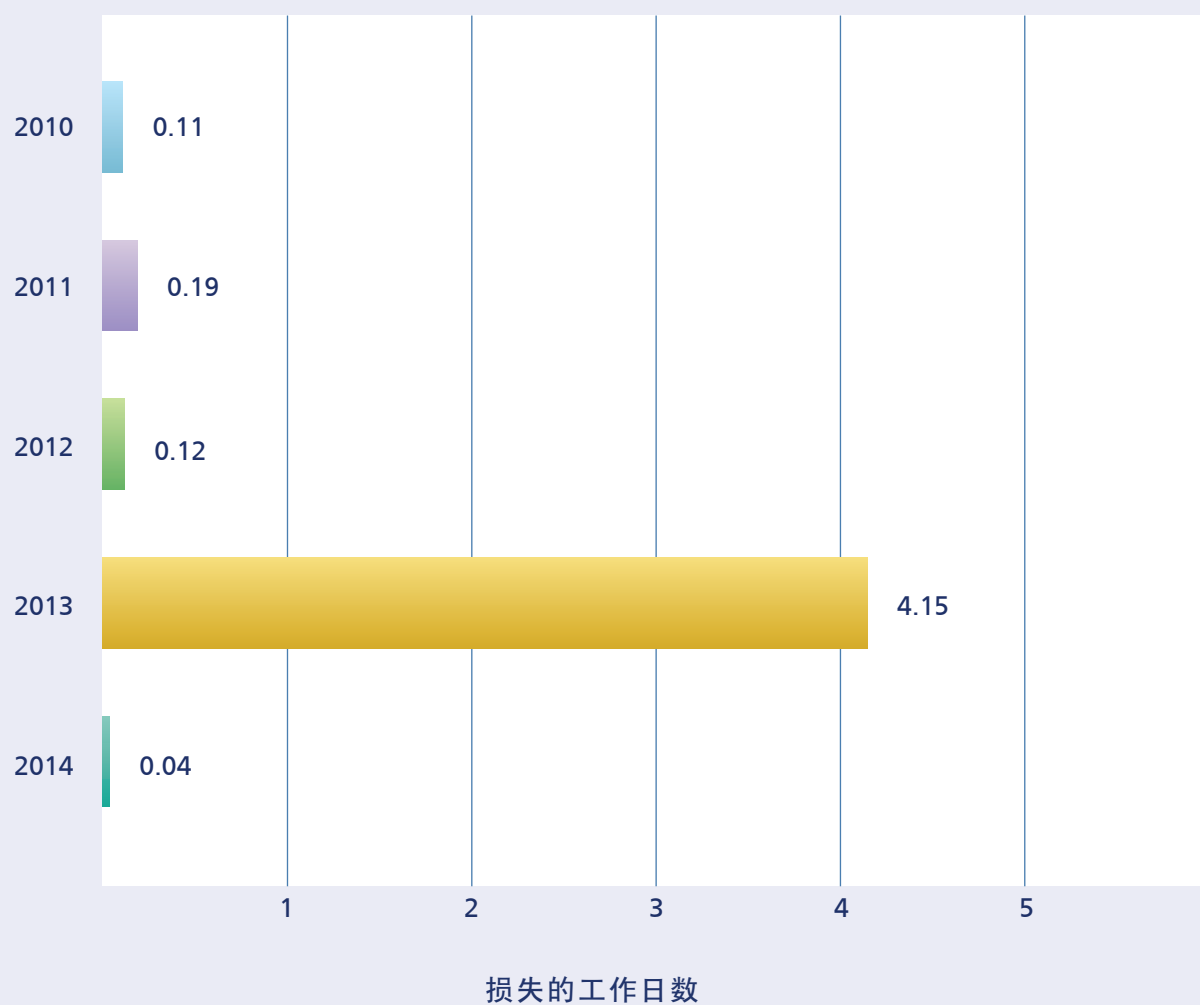
二零一零年至二零一四年罢工数目及参与罢工的雇员人数



年份	罢工数目	参与罢工的雇员人数
2010	3	315
2011	2	290
2012	1	150
2013	7	1 306
2014	3	182

图三·七

二零一零年至二零一四年每千名受薪雇员\* 因罢工所损失的工作日数



年份	损失的工作日数
2010	0.11
2011	0.19
2012	0.12
2013	4.15
2014	0.04

\* 受薪雇员包括雇员及曾受雇的失业人士

图四 · 一

## 二零一四年工作安全与健康纲领的主要工作表现指标

主要的工作表现指标		数目
<b>I.</b>	<b>视察</b>	
	根据《工厂及工业经营条例》和《职业安全及健康条例》进行视察的次数	<b>124 907</b>
	根据《锅炉及压力容器条例》进行检验的次数	<b>4 762</b>
<b>II.</b>	<b>调查</b>	
	对工作场所发生的意外进行调查的次数	<b>14 758</b>
	对怀疑职业病个案进行调查的次数	<b>3 093</b>
<b>III.</b>	<b>宣传及教育</b>	
	根据《工厂及工业经营条例》和《职业安全及健康条例》到工作场所进行推广性质的探访次数	<b>5 837</b>
	举办讲座、讲课和研讨会数目	<b>2 047</b>
<b>IV.</b>	<b>登记压力器具</b>	
	登记压力器具数目	<b>1 925</b>
	为签发或批署合格证书而举行的考试及批准豁免的次数	<b>421</b>
<b>V.</b>	<b>诊症服务</b>	
	诊症次数	<b>10 396</b>



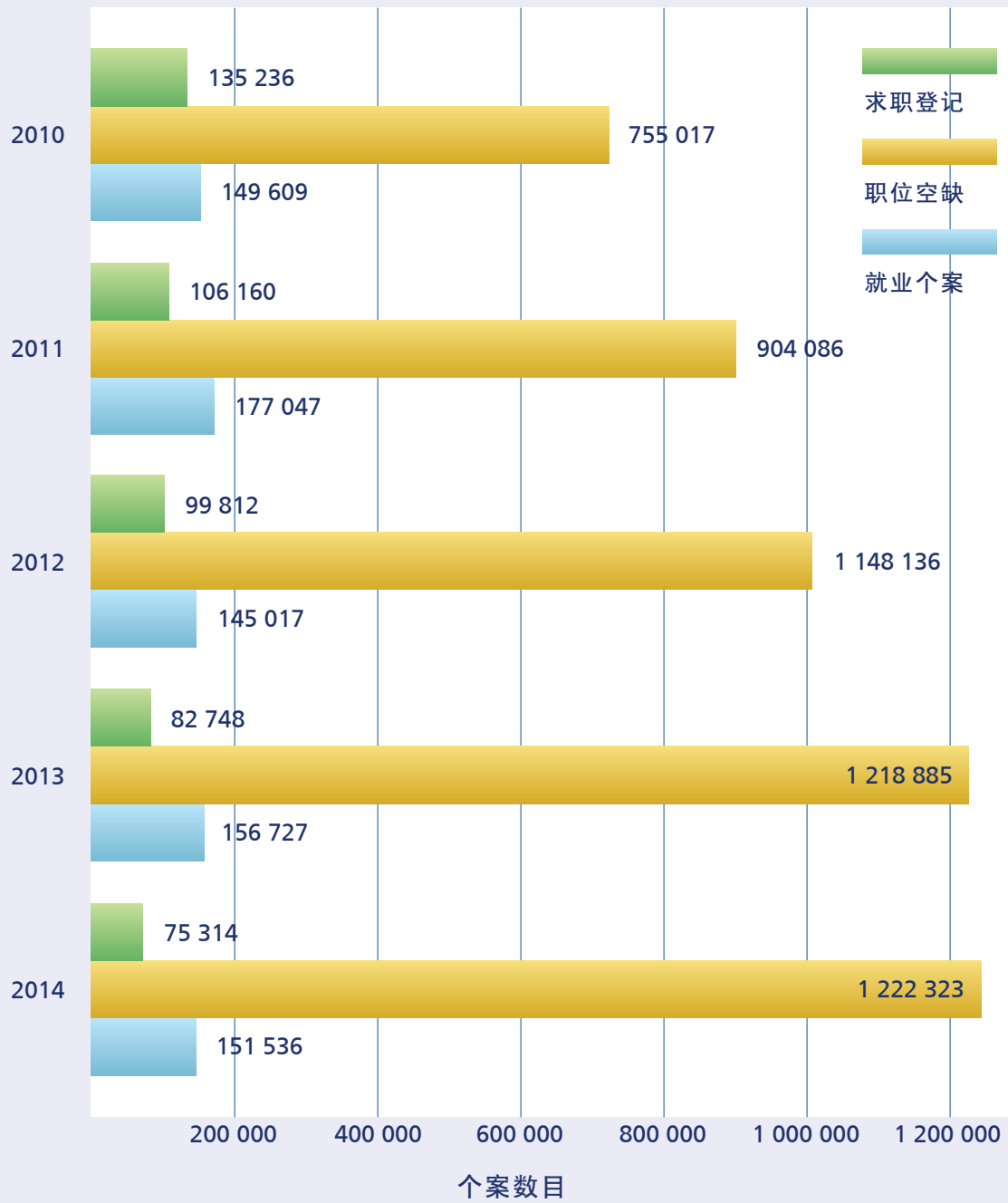
图五 · 一

二零一四年就业服务纲领的主要工作表现指标

主要的工作表现指标		数目
<b>I.</b>	<b>健全求职人士</b>	
	登记人数	<b>75 314</b>
	就业个案	<b>151 536</b>
<b>II.</b>	<b>残疾求职人士</b>	
	登记人数	<b>2 650</b>
	就业个案	<b>2 464</b>
<b>III.</b>	<b>规管职业介绍所</b>	
	签发牌照数目	<b>2 843</b>
	巡查次数	<b>1 806</b>
<b>IV.</b>	<b>处理「补充劳工计划」申请的数目</b>	<b>1 166</b>

图五·二

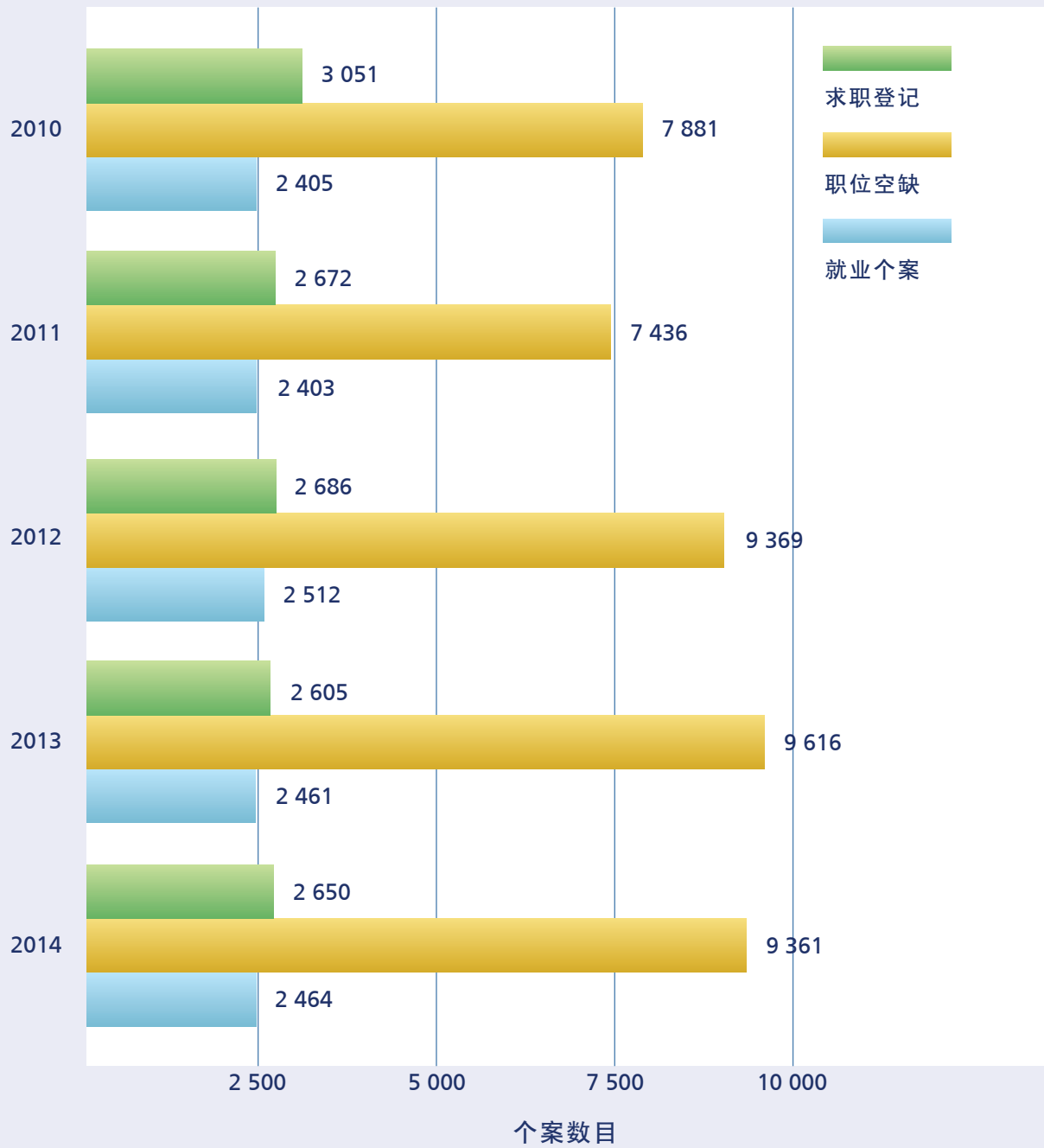
二零一零年至二零一四年向健全求职人士提供就业服务的工作表现指标



年份	求职登记	职位空缺	就业个案
2010	135 236	755 017	149 609
2011	106 160	904 086	177 047
2012	99 812	1 148 136	145 017
2013	82 748	1 218 885	156 727
2014	75 314	1 222 323	151 536

图五·三

二零一零年至二零一四年向残疾求职人士提供就业服务的工作表现指标



年份	求职登记	职位空缺	就业个案
2010	3 051	7 881	2 405
2011	2 672	7 436	2 403
2012	2 686	9 369	2 512
2013	2 605	9 616	2 461
2014	2 650	9 361	2 464

图六 · 一

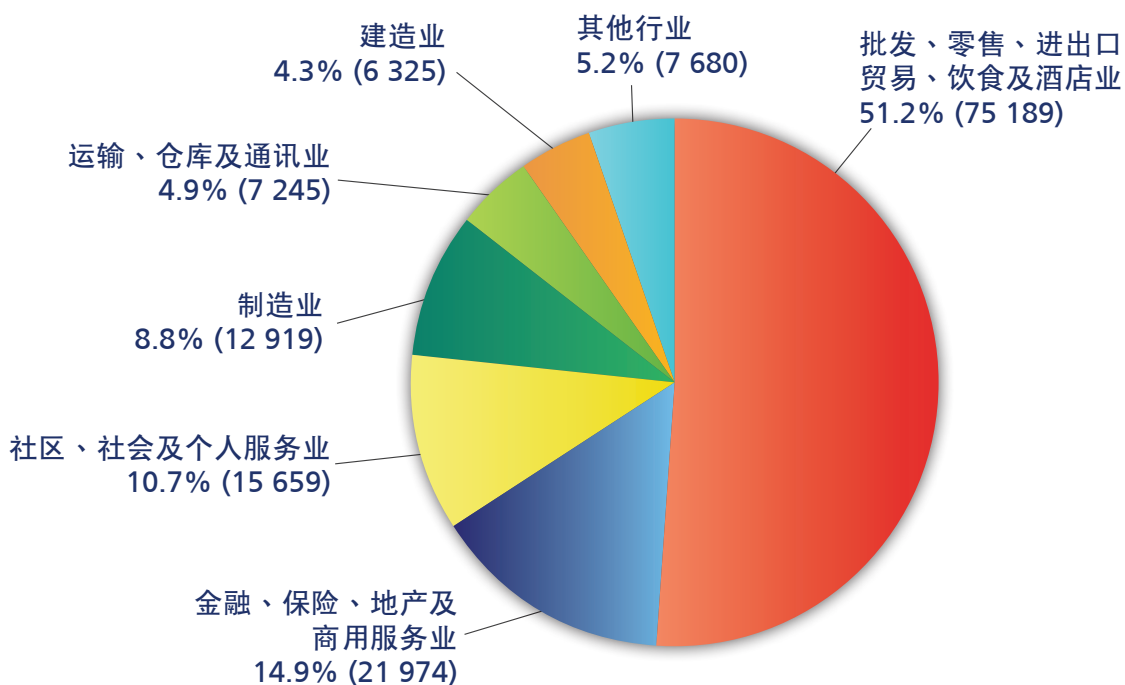
二零一四年雇员权益及福利纲领的主要工作表现指标

主要的工作表现指标		数目
I.	在工作场所进行的巡查次数	146 991
II.	接获雇员补偿申请的数目	53 917
III.	为受伤雇员办理销假的会面次数	43 494
IV.	评估受伤雇员的丧失赚取收入能力的程度	
	普通评估	19 364
	特别评估	1
	覆检评估	3 799
V.	处理破产欠薪保障基金发放特惠款项的申请数目	2 544
VI.	调查「补充劳工计划」下输入劳工的个案数目	60
VII.	与违例欠薪有关的定罪传票数目	304



图六 · 二

二零一四年按主要经济行业划分的巡查次数



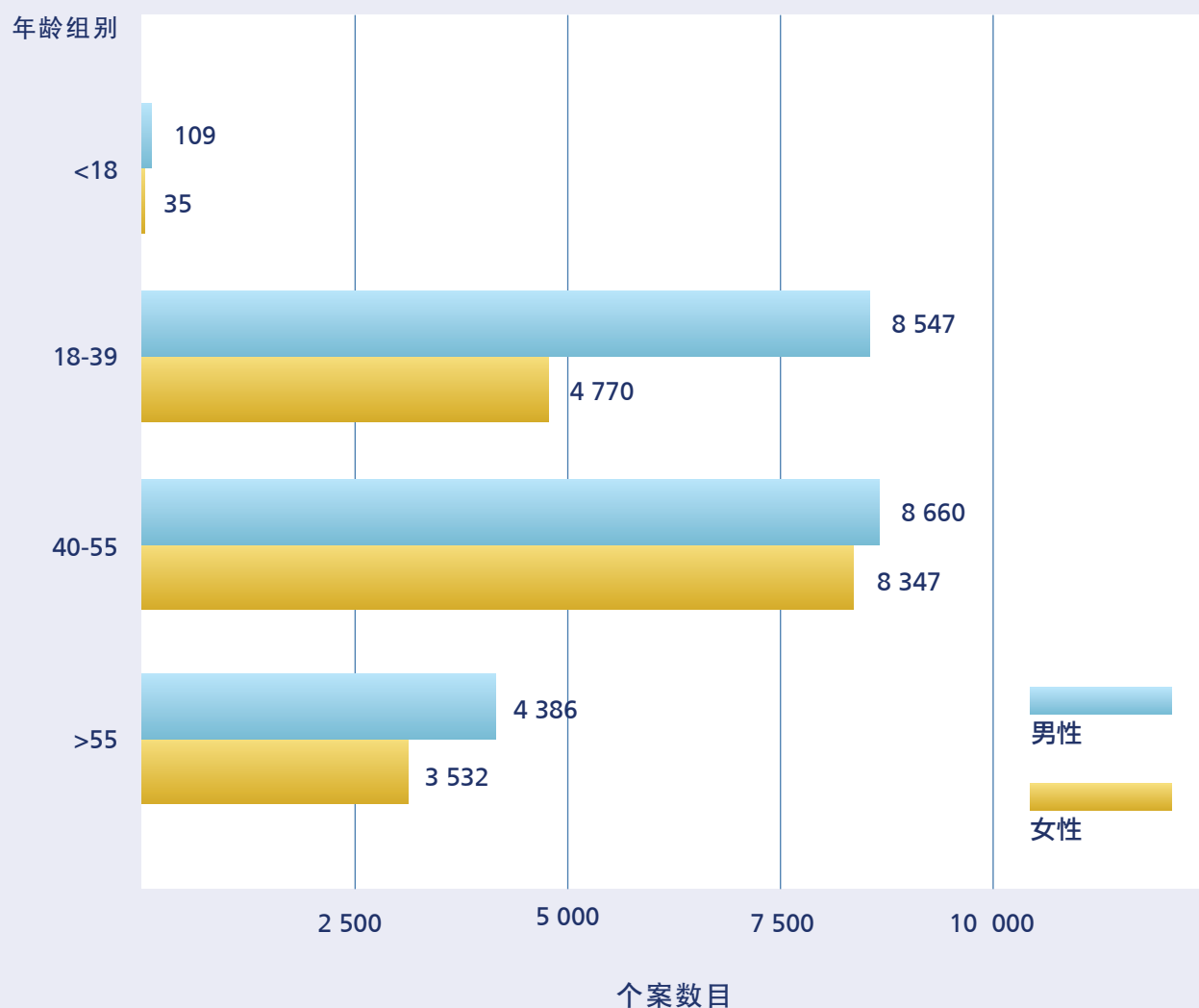
巡查总数：146 991

\* 括号内之数字为相关的巡查数目

经济行业	巡查次数	百分比
批发、零售、进出口贸易、饮食及酒店业	75 189	51.2%
金融、保险、地产及商用服务业	21 974	14.9%
社区、社会及个人服务业	15 659	10.7%
制造业	12 919	8.8%
运输、仓库及通讯业	7 245	4.9%
建筑业	6 325	4.3%
其他行业	7 680	5.2%
<b>巡查总数</b>	<b>146 991</b>	

图六·三

二零一四年根据《雇员补偿条例》呈报并按性别及年龄划分的个案数目\*

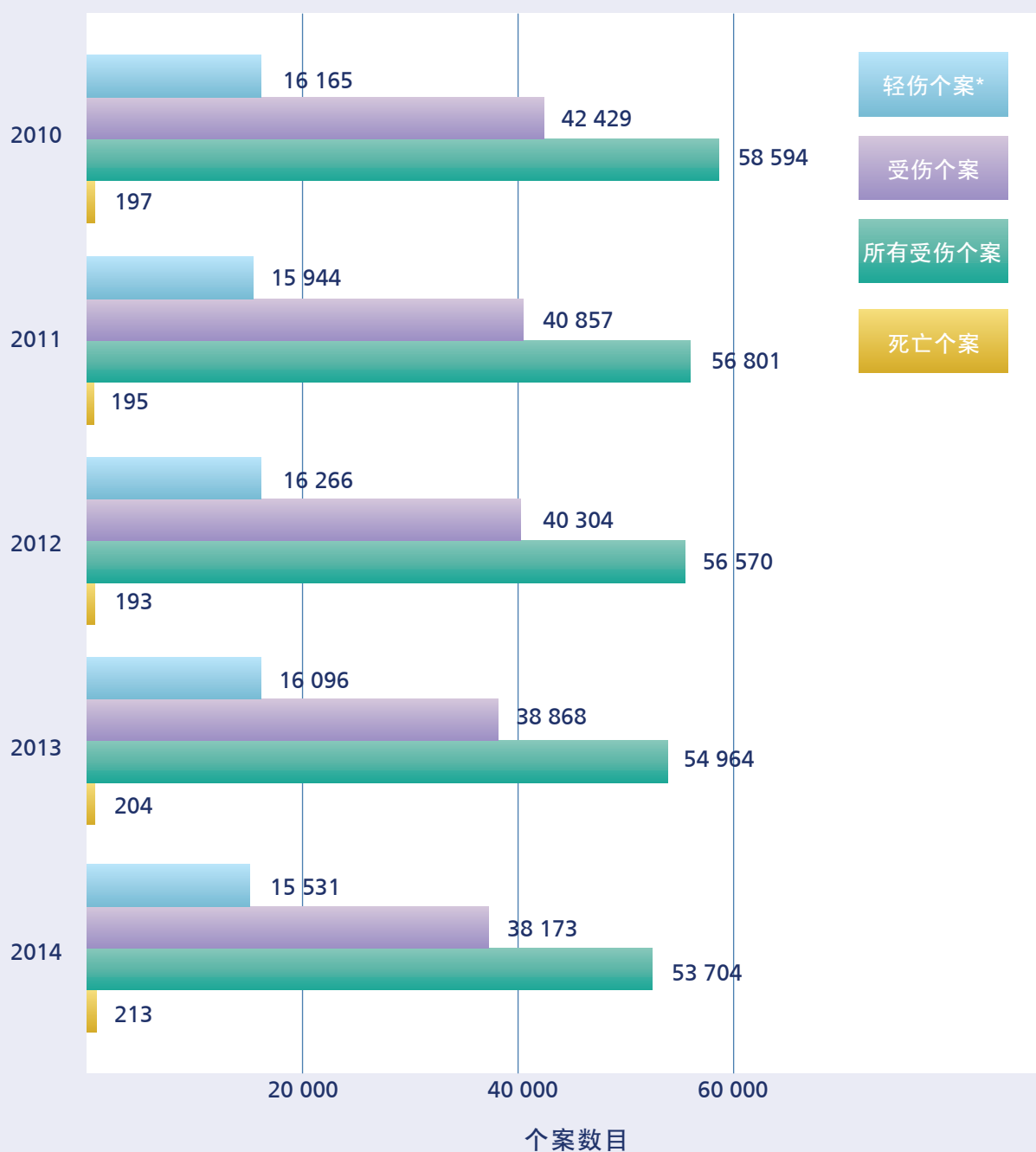


年龄组别	男性	女性
<18	109	35
18-39	8 547	4 770
40-55	8 660	8 347
>55	4 386	3 532

\* 个案数字不包括 15 531 宗涉及不超过三天病假个案

图六·四

二零一零年至二零一四年根据《雇员补偿条例》呈报的个案数目

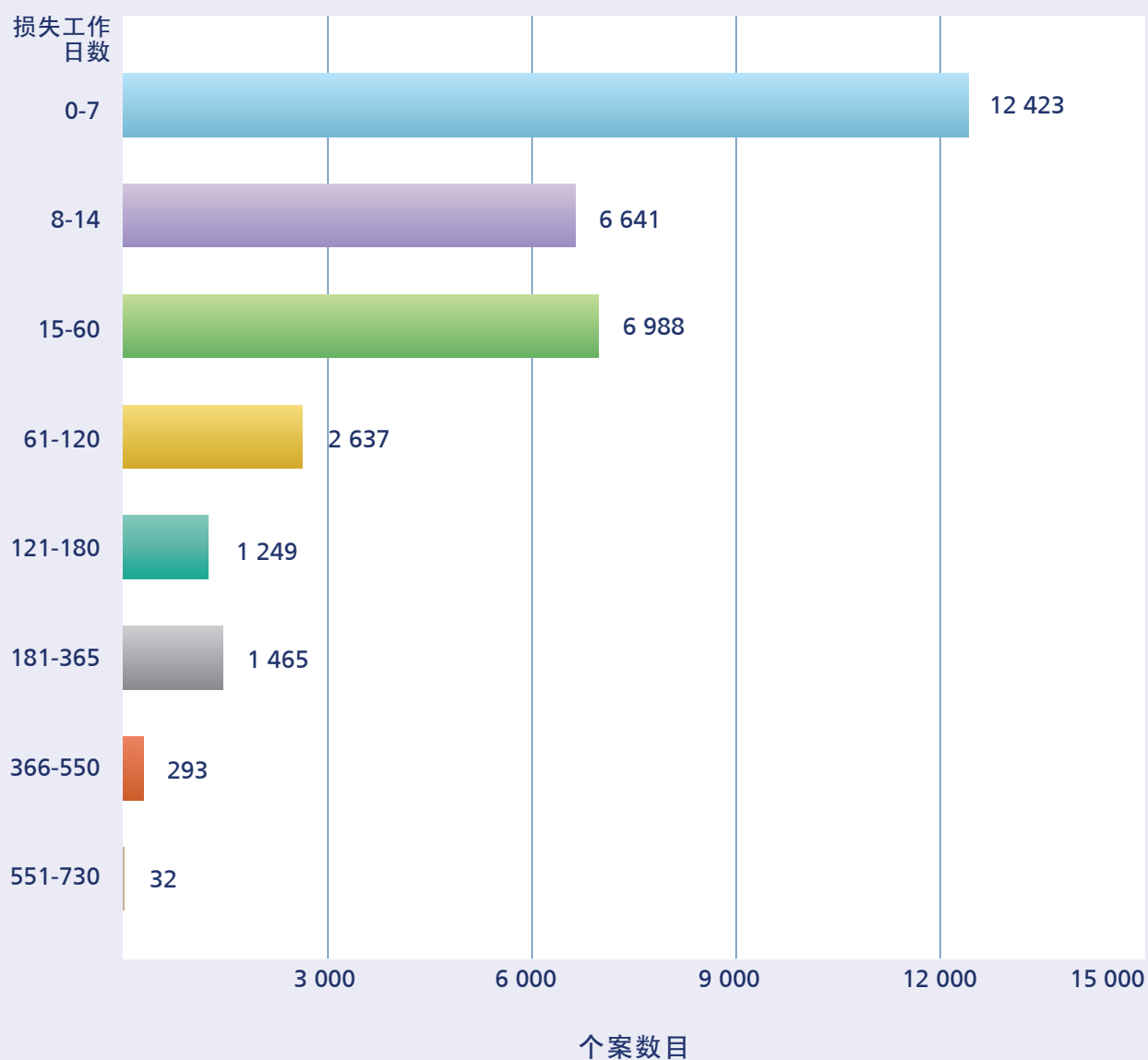


年份	轻伤个案*	受伤个案	所有受伤个案	死亡个案
2010	16 165	42 429	58 594	197
2011	15 944	40 857	56 801	195
2012	16 266	40 304	56 570	193
2013	16 096	38 868	54 964	204
2014	15 531	38 173	53 704	213

\* 轻伤个案是指涉及不超过三天病假人受伤个案

图六·五

据二零一四年十二月三十一日所知，在二零一三年呈报并按损失工作日数划分的雇员补偿个案数目\*



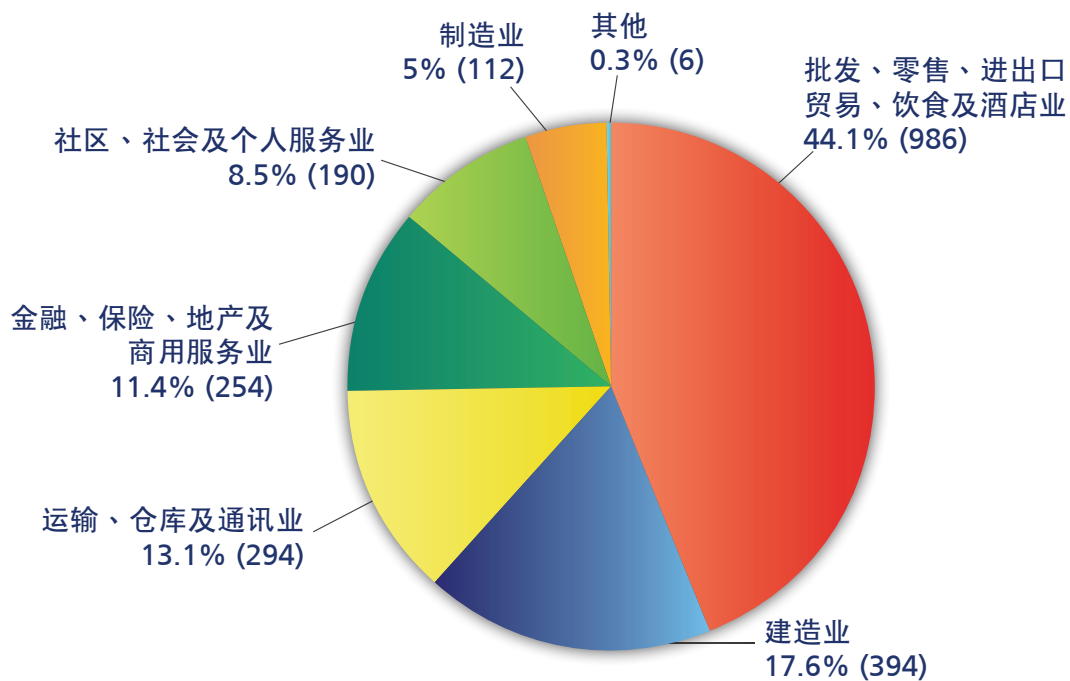
损失工作日数	个案数目
0-7	12 423
8-14	6 641
15-60	6 988
61-120	2 637
121-180	1 249
181-365	1 465
366-550	293
551-730	32

\* 不包括病假不超过三天的个案



图六·六

二零一四年按经济行业划分的破产欠薪保障基金申请人数



总申请人数：2 236

\* 括号内之数字为相关的申请数目

经济行业	申请人数	百分比
批发、零售、进出口贸易、 饮食及酒店业	986	44.1%
建造业	394	17.6%
运输、仓库及通讯业	294	13.1%
金融、保险、地产及商用服务业	254	11.4%
社区、社会及个人服务业	190	8.5%
制造业	112	5%
其他	6	0.3%
<b>总申请人数</b>	<b>2 236</b>	

图七·一

## 在香港适用的四十一项国际劳工公约一览表

公约编号	名称
2.	一九一九年《失业公约》
3.	一九一九年《分娩保护公约》
8.	一九二零年《失业赔偿(船舶失事)公约》
11.	一九二一年《结社权利(农业)公约》
12.	一九二一年《工人赔偿(农业)公约》
14.	一九二一年《每周休息(工业)公约》
16.	一九二一年《青年体格检查(海上)公约》
17.	一九二五年《工作赔偿(意外)公约》
19.	一九二五年《待遇平等(意外赔偿)公约》
22.	一九二六年《海员协定条款公约》
23.	一九二六年《海员遣返公约》
29.	一九三零年《强迫劳动公约》
32.	一九三二年《防止意外(码头工人)公约(修订本)》
42.	一九三四年《工人赔偿(职业病)公约(修订本)》
50.	一九三六年《招募本地工人公约》
64.	一九三九年《雇用契约(本地工人)公约》
65.	一九三九年《刑事制裁(本地工人)公约》
74.	一九四六年《海员合格证书公约》
81.	一九四七年《劳工督察公约》
87.	一九四八年《结社自由与保护组织权利公约》
90.	一九四八年《青年夜间工作(工业)公约(修订本)》
92.	一九四九年《船员住房公约(修订本)》
97.	一九四九年《移居就业公约(修订本)》
98.	一九四九年《组织权利及集体谈判权利公约》
101.	一九五二年《有薪假期(农业)公约》
105.	一九五七年《废除强迫劳动公约》
108.	一九五八年《海员身份证件公约》
115.	一九六零年《辐射防护公约》
122.	一九六四年《就业政策公约》
124.	一九六五年《青年体格检查(井下作业)公约》
133.	一九七零年《船员住房(补充规定)公约》
138.	一九七三年《最低年龄公约》
141.	一九七五年《农业工人组织公约》
142.	一九七五年《人力资源开发公约》
144.	一九七六年《三方协商(国际劳工标准)公约》
147.	一九七六年《商船(最低标准)公约》
148.	一九七七年《工作环境(空气污染、噪音和震动)公约》
150.	一九七八年《劳动行政管理公约》
151.	一九七八年《(公务员)劳动关系公约》
160.	一九八五年《劳工统计公约》
182.	一九九九年《最有害的童工形式公约》

## 图七·二

### 二零一四年参与国际劳工组织的主要活动及与其他劳工事务行政机关的主要联系

月份	活动
五月	劳工处派员出席于新西兰奥克兰举行的《中国香港与新西兰劳务合作谅解备忘录》工作坊，以及了解当地劳工视察的经验。
六月	劳工处副处长（劳工事务行政）率领一个由政府、雇主及雇员三方组成的代表团，以中华人民共和国代表团成员的身份，出席在瑞士日内瓦举行的第103届国际劳工大会。
九月	劳工及福利局副局长连同两位劳工处代表出席在越南河内举行的第六届亚太经济合作组织人力资源开发部长级会议暨人力资源开发工作小组会议。
九月	劳工处处长率领代表团到北京参加由国家安全生产监督管理总局和国际劳工组织联合主办的第七届「中国国际安全生产论坛」。代表团亦拜访了人力资源和社会保障部、中华全国总工会及中国企业联合会，就劳工事务及职业安全等事宜交流意见。
十一月	国际劳工组织亚太地区局长浦元义照先生及国际劳工组织北京局局长德美尔先生获政府邀请访问香港，与劳工及福利局局长、劳工及福利局和劳工处高层会面，并与劳工顾问委员会等分享国际劳工事务的最新发展。
十一月	广东省人力资源和社会保障厅劳动监察局调研员周理斌先生与澳门劳工事务局劳资权益处处长吴惠娴女士分别率领代表团访问香港，参与「粤港澳劳动监察执法培训课程」。
十一月	劳工处派遣两名代表出席于广州举行的「2014国际工伤预防与康复研讨会」。
十二月	国务院人力资源和社会保障部国际合作司副司长吕玉林先生根据「互访计划」率领代表团访问香港，与劳工处处长及劳工处人员就劳工事务课题进行交流。

本年报所载资料经多方核证，力求准确无误。如因使用有关资料而引致任何损失、或因依据有关资料而得出任何意见，劳工处毋须负上任何责任。

Every effort has been made to ensure accuracy. The Labour Department is not responsible for any loss, action or inaction arising from the use of, or for advice based on, any information therein.

除作非牟利教育用途外，未经劳工处处长同意，不得翻印或转载本年报任何内容。如翻印或转载本年报任何内容，必须注明本年报之全名及版权拥有人。

Except for non-profit education purpose, permission to reproduce any part of this annual report should be obtained through the Commissioner for Labour. The title and the publisher of this annual report must be quoted for any reproduction in full or in part of the annual report.