



劳工处年报2016

Labour Department Annual Report



目录

第一章	二零一六年大事纪要	01
第二章	劳工处	10
第三章	劳资关系	14
第四章	工作安全与健康	17
第五章	就业服务	28
第六章	雇员权益及福利	38
第七章	国际劳工事务	44
第八章	统计数字与图表	45

第一章

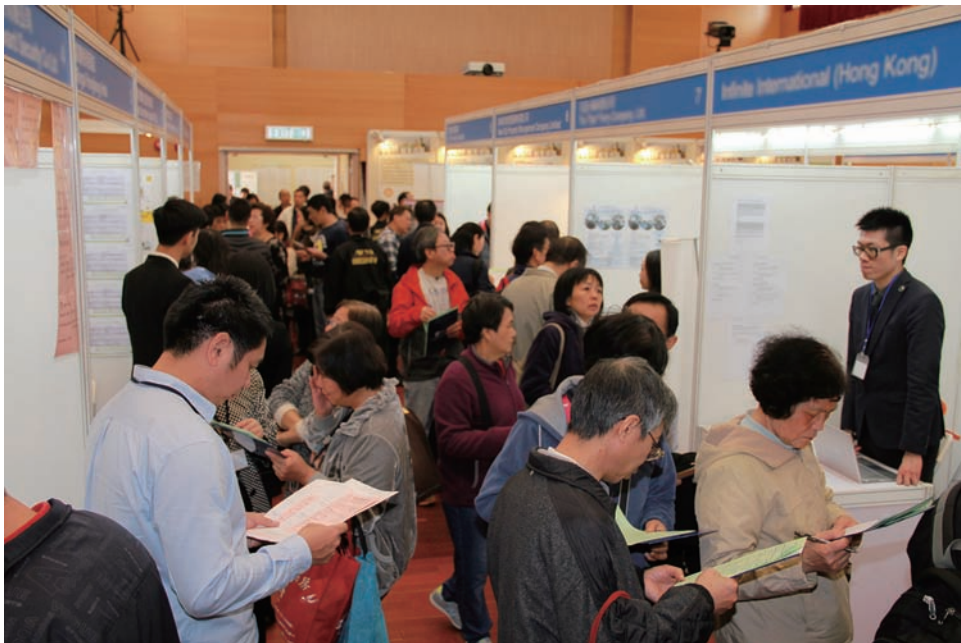
二零一六年大事纪要

- 1.1** 劳工市场在二零一六年整体上仍然大致保持坚稳。总就业人数及劳动人口均续见增长，前者在二零一六年升至3 812 400人。失业率于年内徘徊在3.3%至3.4%的低水平，全年平均为3.4%，标示香港再一年处于全民就业。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，劳工处举办了19场大型招聘会及960场分区招聘会。



为求职人士举办大型招聘会

- 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1 350 993个私营机构和政府部门空缺，而成功就业个案有149 794宗。

- 1.4** 劳工处于二零一六年一月成立建造业招聘中心，提供场地让业界雇主举办招聘会，及即场面见求职人士。该中心是继饮食业招聘中心及零售业招聘中心后，成立的第三所行业性招聘中心。



建造业招聘中心安排求职人士与雇主进行即场面试

- 1.5** 为加强对持有高等学历的求职人士，特别是于香港以外地区高等院校留学的香港学生，及有兴趣在香港工作的港人移民第二代及海外高学历／专业人士的就业支援，劳工处于二零一六年十二月推出「高等学历就业资讯网上平台」。

加强青年人就业及培训支援

- 1.6** 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，以提升他们的就业能力。二零一六年，劳工处继续推出不同的特别就业项目，透过与服务机构、雇主或个别行业合作，为青年人提供度身订造的职前训练和在职培训。

扩阔青年视野

- 1.7** 劳工处继续与更多经济体系商议设立新的「工作假期计划」，同时亦寻求扩展现有双边安排的机会。我们与日本达成协议，由二零一六年十月起把「工作假期计划」的双边年度名额由 250 个大幅增加至 1 500 个。在二零一六年十二月，我们与匈牙利签订新的「工作假期计划」协议。

劳资关系

促进和谐的劳资关系

1.8 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。在二零一六年，我们共处理55宗劳资纠纷及14 672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2.7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

1.9 在二零一六年，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，劳工督察对有违例倾向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，提高搜集证据的能力，务求尽早提出检控。

1.10 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。

1.11 自《2010年雇佣(修订)条例》于二零一零年十月生效后，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

1.12 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。在二零一六年，我们为约280名人力资源经理及企业行政人员举办了大型专题研讨会，以推动良好人事管理措施。此外，我们并推出了报章专辑及电台宣传信息向市民传递相关资讯。劳工处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良好人事管理方法，包括实施家庭友善雇佣措施。



良好人事管理研讨会

雇员权益及福利

法定最低工资

1.13 在二零一六年，劳工处进行了多项宣传活动，推广《最低工资条例》。我们亦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。整体来说，法定最低工资运作畅顺，就业市场维持平稳。

1.14 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就法定最低工资水平向行政长官会同行政会议作出建议报告。委员会由主席及12位分别来自劳工界、商界、学术界和政府的成员组成。在二零一六年十月，委员会完成新一轮的法定最低工资水平检讨及提交报告，建议将法定最低工资水平由每小时32.5元调升至每小时34.5元。

保障政府服务承办商的雇员

1.15 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

1.16 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

1.17 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220次。

标准工时委员会

1.18 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。

1.19 委员会在二零一六年七月完成「工时政策方向咨询」(第二阶段咨询)，并继续相关讨论，以厘定工时政策方向的建议，及撰写报告以提交政府。

工作安全与健康

大型工务工程项目

1.20 随着大型工务工程项目相继展开，劳工处的专责小组继续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、电力工作等高风险作业，进行全港性特别执法行动。在特别行动中，我们发出了 516 份暂时停工通知书或敦促改善通知书，并对 283 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」)在二零一六年展开一项为期两年的宣传计划，以多元化的活动，将工作安全的重要性，更有效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。在二零一六年，劳工处联同职安局制作了有关「高处工作」及「电力安全」的宣传短片于劳工处及职安局网站、房屋署的「房屋资讯」平台、各区就业中心及社会福利署办事处播放。
- 1.24** 在二零一六年，劳工处与职安局举办一系列以装修维修工作、高处工作、电力工作及工地整理为主题的安全研讨会，让业界人士共同探讨进一步提升建筑业职业安全水平的方法。
- 1.25** 在二零一六年，劳工处与职安局继续推行「职安健星级企业 – 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。在二零一六年八月，更推出「职安健星级企业 – 装修及维修业(非中小型企业)安全认可计划」，将「职安健星级企业」申请资格涵盖至非中小型企业，以提升业界的整体职安健水平。
- 1.26** 劳工处与职安局于二零一六年五月推出了「中小型企业手提水气掣资助计划」，提供资助予建筑业、装修维修业及机电业的中小企购买合乎规格的手提电流式漏电断路器(俗称水气掣)，以提升电力工作安全。于二零一六年十二月，是项资助计划更延伸至涵盖经营物业管理(地产保养管理服务)及汽车及电单车维修服务的中小企业，让更多工人受惠。
- 1.27** 从高处堕下一直是致命工业意外的主要成因。有见及此，劳工处透过与物业管理业及相关政府部门合作，加强向业主立案法团、业主/住户、有关承建商及工人推广高处工作的安全措施，包括必须使用合适工作台而不应使用梯具进行离地工作。为了充分发挥安全帽的保护作用，减低人体下堕时头部受伤的风险，劳工处亦加强宣传使用系有下颌索带(俗称帽带)的安全帽的措施，包括透过相关商会及工会向工人推广，以进一步保障工人在高处工作时的安全。

安全奖励计划

1.28 劳工处为饮食业和建造业举办了两个「安全奖励计划」，以培养业界安全文化，提高雇主、雇员及其家属的工作安全意识。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

1.29 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，包括加强对课程营办机构的视察。

预防工作时中暑

1.30 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」。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

1.31 劳工及福利局局长张建宗于二零一六年四月二十九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。酒会由行政长官梁振英主礼，出席嘉宾包括职工会、雇主联会和其他机构的代表。



行政长官梁振英（左二）在劳动节酒会主礼

与其他劳工事务行政机关的联系

- 1.32** 在二零一六年，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。
- 1.33** 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分，出席在瑞士日内瓦举行的第 105 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 105 届国际劳工大会

1.34 十一月，国务院人力资源和社会保障部(简称「人社部」)办公厅崔长征副主任率领代表团，根据「互访计划」访问香港，与劳工处处长陈嘉信及劳工处人员就劳工事务课题进行交流。



劳工处处长陈嘉信（右）与人力资源和社会保障部办公厅崔长征副主任（左）会面

1.35 十二月，人社部孔昌生副部长获政府邀请访问香港，与劳工处处长陈嘉信及其他劳工处人员会面，就劳工事务的最新发展进行交流。



劳工处处长陈嘉信（左四）与人力资源和社会保障部孔昌生副部长（左三）会面

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。

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/pledge.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谘询，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谘询组织，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、成员组织及二零一五至二零一六年度的成员名单载列于图二·三。二零一七至二零一八年度劳顾会的雇员代表选举已于二零一六年十一月十二日举行。



劳工顾问委员会会议

第三章 劳资关系

劳资关系纲领

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不同劳工法例下的条文及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，并透过举办课程和探访职工会，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。

二零一六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。

调停及咨询服务

3.5 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。在二零一六年，劳资关系大致维持平稳。我们共进行63 268次咨询面谈，并处理14 672宗申索声请及55宗劳资纠纷。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0.05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

3.6 为推广行业层面的三方对话及合作以促进劳资和谐，劳工处成立了九个由雇主、雇员及政府代表组成的行业性三方小组，涵盖饮食、水泥及混凝土、建造、酒店及旅游、物流、印刷、物业管理、零售和戏院行业，藉以提供有效的平台，让成员讨论业内共同关注的事宜。年内，三方小组讨论的议题，包括良好人事管理、家庭友善雇佣措施、劳动人口下降的应对措施，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雇主组织、雇主及工会代表举办机构探访暨分享会，藉此促进各方之间的沟通和了解。

推广良好的劳资关系

3.7 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，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；以及制作电视及电台政府宣传信息，鼓励雇主协助雇员平衡工作与家庭生活。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信息。

3.8 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。我们亦于报章刊登特稿及漫画信息、在电台播放宣传资讯，以及在公共交通网络及主要商会和职工会联会的期刊刊登广告等，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。年内，我们推出了实施良好人事管理及家庭友善雇佣措施成功经验的报章专辑。



推广《雇佣条例》及良好人事管理措施的刊物及宣传品

小额薪酬申索声请的仲裁

3.9 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。

3.10 在二零一六年，在仲裁处登记的申索个案有900宗，申索款额共3,889,888元。年内共审结923宗申索个案，裁定的款额共2,155,488元。

职工会的管理

3.11 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。

3.12 在二零一六年，职工会登记局登记了八个新职工会。整体而言，根据《职工会条例》登记的职工会有890个(包括828个雇员工会、15个雇主工会、36个雇员雇主混合工会及11个职工会联合会)。主要的职工会统计数字载于网页：www.labour.gov.hk/chs/labour/content3.htm。

3.13 为推广健全及负责任的职工会管理，在二零一六年，职工会登记局查阅了783份职工会周年帐表，并探访不同的职工会共361次。此外，职工会登记局举办了四个有关职工会簿记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的知识。

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

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蒸汽锅炉、蒸汽容器，以及空气容器等。

二零一六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，香港的职安情况持续得到改善。
- 4.6** 在二零一六年，包括所有工作地点的职业伤亡个案数字为 35 768 宗，较二零零七年的 43 979 宗下降 18.7%；而每千名雇员计的伤亡率亦下降至 11.9，较二零零七年的 16.9 下跌 29.2%。所有行业的工业意外数字为 10 883 宗，较二零零七年的 16 117 宗，减少 32.5%。所有行业每千名工人计的意外率为 17.1¹，而二零零七年则为 29.3。
- 4.7** 二零一六年的建造业工业意外数字为 3 720 宗，较二零零七年的 3 042 宗增加了 22.3%；但每千名工人计的意外率则由 60.6 下降至 34.5，减幅为 43.1%。

职业病

- 4.8** 在二零一六年，经证实的职业病个案有 334 宗(包括单耳失聪)，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。

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。

¹ 二零一六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。

- 4.12** 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。在二零一六年，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，要求有关人士立即移除对工人生命或肢体的即时危害。年内，我们亦进行了16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；竹棚架安全；海上建筑工程安全；废物管理工作安全；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16次特别执法行动中，我们共视察了16 904处工作场所，向负责人发出了1 121份敦促改善通知书及283份暂时停工通知书，并就979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100宗此类投诉，并就这些个案的调查结果提出20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707宗投诉／转介的个案，在跟进巡查后，共发出282份暂时停工通知书／敦促改善通知书，并对108项违例事项作出检控。我们亦与房屋署建立通报机制，于年内共接获4 189宗在公共屋村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28 489次突击巡查，发出了95封警告信、一份敦促改善通知书及提出一宗检控。
- 4.15** 作为锅炉及压力容器监督，劳工处处长获授权认可合格的检验机构，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，监察为训练合格人员而设的课程，并颁发合格证书予合格考生，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535份合格证书的申请，共签发／加签了523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** 截至二零一六年年末，本处记录了223 074个工作场所，其中包括35 108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131 339次视察，共发出31 062次警告及3 085份暂时停工通知书或敦促改善通知书。另外，我们根据《锅炉及压力容器条例》进行了4 535次检验，并发出3 144次警告及45份停止使用和操作锅炉及压力容器的禁令。此外，我们亦就工作意外及怀疑职业病个案分别作出14 730次及2 983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** 在二零一六年，我们举办了 553 个有关安全及健康法例的训练课程，共有 4 698 名雇员参加。我们也举办了 251 个特别为个别行业或机构而设的讲座，共有 10 127 人参加。此外，我们认可了两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)、七个起重机操作员安全训练课程、四个密闭空间作业安全训练课程、一个负荷物移动机械操作员安全训练课程和一个气体焊接安全训练课程。劳工处设有机制监管这些认可训练课程，确保课程营办机构遵照批核条款举办有关课程。我们亦继续推行强制性安全训练课程的改善措施。
- 4.19** 在二零一六年，我们为 339 名人士注册为安全主任及 38 名人士注册为安全审核员。截至年底，共有 3 607 名安全主任持有有效的注册，而安全审核员登记册上则有 1 261 人。此外，在二零一六年，共有 456 宗有关安全主任的注册续期或重新确认的申请获得批准。
- 4.20** 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。在二零一六年，我们合共举办了 1 260 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。这些讲座涵盖不同的行业，包括 40 多个讲题，例如「办公室雇员的职业健康」、「体力处理操作及预防背部劳损」、「清洁工人的职业健康」、「预防下肢劳损」，以及「饮食业雇员的职业健康」等。



劳工处在工展会进行外展健康讲座，向市民推广职业健康信息

4.21 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

4.22 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，我们在二零一六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。

4.23 「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



「建筑业安全奖励计划」- 颁奖典礼

- 4.24** 近年，装修及维修工程的意外日益令人关注，而这类工程的数量亦持续上升。在二零一六年，劳工处联同职安局展开一项为期两年的宣传计划，提醒承建商及工人在进行装修及维修工程、电力工作及高处工作时必须加倍留意工作安全。其他主要宣传活动包括在电视、电台及流动媒体播放宣传短片及政府宣传信息；举办巡回展览；在报章及劳工处网页刊载专题文章；印制小册子；以及透过不同渠道发放安全信息予承建商、雇主和雇员。在二零一六年，劳工处联同职安局制作了有关「高处工作」及「电力安全」的宣传短片于劳工处及职安局网站、房屋署的「房屋资讯」平台、各区就业中心及社会福利署办事处播放。
- 4.25** 劳工处与职安局于二零一六年五月推出了「中小型企业手提水气掣资助计划」，提供资助予建筑业、装修维修业及机电业的中小企购买合乎规格的手提电流式漏电断路器(俗称水气掣)，以提升电力工作安全。于二零一六年十二月，是项资助计划更延伸至涵盖经营物业管理(地产保养管理服务)及汽车及电单车维修服务的中小企业，让更多工人受惠。截至二零一六年底，这计划接获346宗申请，当中302宗已获批核，受惠工人超过4 300人。
- 4.26** 劳工处继续与职安局合作，推行「装修及维修业中小型企业高空工作防堕装置资助计划」，以鼓励中小企使用适当的安全设备。
- 4.27** 在二零一六年，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。计划得到雇员补偿联保计划管理局的支持，给予获认可的企业保费优惠，为企业持续改善职安表现提供经济诱因。
- 4.28** 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。截至二零一六年底，共有1 224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

- 4.29** 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。
- 4.30** 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。



劳工处制作一套电视宣传短片，推广如何预防工作时中暑讯息

4.31 二零一六年，我们出版了21本新的职业安全及健康刊物，包括《重型机械车辆轮胎装拆及充气工作安全指引》、《电热式蒸汽锅炉的安全操作》、《体力处理操作 - 雇主须知》、《体力处理操作 - 雇员须知》、《重复性动作或体力劳动的工作 - 雇主须知》、《重复性动作或体力劳动的工作 - 雇员须知》以及有关货车尾板安全及戴安全帽须系紧帽带的海报。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

酷熱天氣 防中暑 Prevent Heat Stroke in Hot Weather
 Pencegahan terhadap Serangan Hawa Panas saat Cuaca Panas
 गर्म मौसम में लू लगने से रोकथाम
 गर्मियाममा तापको विपदा रोक्नुहोस्
 ป้องกันโรคลมแดดในสภาพอากาศร้อน
 گرم موسم میں لو سے روک تھام

適穿衣物 Suitable Clothing
 穿適當衣服
 Pakelan yang Sesuai
 उपयुक्त कपड़ा
 Angkop na Pananamit
 atau Taklukkan/Thawau
 مناسب الكفازة

定期飲水 Drink Water Regularly
 經常飲水
 Minum Air secara Teratur
 Pagsang Uninom ng Tubig
 باقاعده من شرب مائے

切勿飲酒 No Alcohol
 切勿飲酒
 Hindari Minuman Keras
 Jaga Diri
 Hawag Uninom ng Abak
 avoid alcohol
 الکحول سے اجتناب

戴上太陽帽 Sun Shelter
 戴上太陽帽
 Tempai Bertolak dari
 Serangan Matahari
 चापटाट कपड़ा
 Leger na Magsilangon
 Matahari
 دھوپ سے اوت

定期小休 Regular Rest Breaks
 定期小休
 Jeda Istirahat yang Teratur
 नियमित विश्राम
 Paghigala sa Trabaho sa Orao
 ng Pahinga
 باقاعدہ رستگاہیں

輪流工作 Job Rotation
 輪流工作
 Mergalkan Pekerjaan
 बारी बारी से
 Halimman sa Trabaho
 #Kulbourn

勞工處 職業安全及健康部
 勞工處職業安全及健康部熱線：2542 2172
 (24小時傳呼服務熱線)
 職業安全及健康部
 勞工處職業安全及健康部熱線：2542 2172
 (24小時傳呼服務熱線)
 職業安全及健康部
 勞工處職業安全及健康部熱線：2542 2172
 (24小時傳呼服務熱線)

Occupational Safety and Health Branch
 Labour Department
 Cabang Keselamatan dan Kesihatan Kerja
 Departemen Tenaga Kerja
 Sangay ng Kaligtasan at Kalusugan sa Trabaho
 Kagawaran ng Pagpapasa
 職業安全及健康部
 勞工處職業安全及健康部熱線：2542 2172
 (24小時傳呼服務熱線)

Labour Department's Occupational Safety & Health Complaints Hotline: 2542 2172
 (24 hours helpline for workers' complaints)
 Hotline Kaulanan Keselamatan & Keselamatan Kerja
 Departemen Tenaga Kerja: 2542 2172
 (Hotline keluhan atau pengaduan tenaga kerja)
 Hotline para sa Kaligtasan sa Kaligtasan at Kalusugan
 sa Trabaho ng
 Kagawaran ng Pagpapasa: 2542 2172
 (Linya ng pangaduan ng mga manggagawang)

ملکہ آبی کی پھولنگ خطہ صحت کی شکایتوں کی ہاتھ 2542 2172
 (24 گھنٹوں کی ہاتھ 2542 2172)

劳工处制作少数族裔语言的海报，推广预防工作时中暑的信息

- 4.32** 为提升业界对锅炉及压力容器操作的安全意识，我们于年内派发了约 3 000 份有关登记及安全使用锅炉及压力容器的刊物和小册子。此外，我们亦上载了 13 份刊物和小册子到劳工处网站以便业界下载及参考。
- 4.33** 在二零一六年，职业安全及健康部处理了 15 400 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。
- 4.34** 劳工处亦和物业管理业界合作，并成立专责小组，加强向物业管理业界宣传装修维修工作安全，并透过与管业公司的合作，加强向包括承建商及工人的持责者推广高处工作的安全措施，包括必须使用合适工作台，而不应采用梯具，进行离地工作，及必须配戴设有下颌索带(俗称帽带)的安全帽。
- 4.35** 劳工处联同职安局，透过民政事务总署的社区平台，向业主立案法团、业主及住户等推广装修维修工程的安全，特别是高处工作的安全措施，藉此提升他们对装修维修工程的安全意识。

职业健康诊症服务

- 4.36** 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。
- 4.37** 在二零一六年，我们提供了 10 444 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，协助他们达到更理想的康复进度。



出席人士积极参与职业健康诊所举办的互助小组活动

第五章 就业服务

就业服务纲领

www.labour.gov.hk/chs/service/content.htm

5.1 就业服务纲领的宗旨，是提供一系列全面及免费的就业辅助和招聘服务，帮助求职人士找寻合适的工作，并协助雇主填补职位空缺。劳工处透过以下方式达致这个目标：

- 为求职人士和雇主提供方便的就业及招聘服务；
- 为失业的弱势社群提供专项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。

二零一六年的工作概况和成绩

香港的就业情况

5.5 本港经济在二零一六年温和增长。劳工市场大致稳定，二零一六年全年失业率维持在3.4%的低水平。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/hkstat/sub/sp200_tc.jsp?tableID=006&ID=0&productType=8。

5.6 在二零一六年，私营机构雇主向劳工处的免费招聘服务提供的空缺有1 347 613个。年内，劳工处录得149 794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浏览职位空缺，然后由中心职员安排转介服务，或直接向雇主提出申请。求职人士亦可与就业主任会面，就业主任会因应求职人士的个别需要和意愿，提供求职意见，并协助他们配对及寻找合适的工作。各中心均设有多种设备如电子显示屏、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，供求职人士使用。

行业性招聘中心

5.8 劳工处的三所行业性招聘中心—饮食业招聘中心、零售业招聘中心及建造业招聘中心，为有关行业的雇主及求职人士提供免费及一站式的即场招聘服务，促进招聘及求职的效率。

电话就业服务

5.9 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

5.10 劳工处的「互动就业服务」网站(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。在二零一六年，该网站录得的浏览数字达2.2亿页次。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」流动應用程式，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。在二零一六年，该流动應用程式录得的点击次数约达1.5亿。

5.11 我们于二零一六年十二月推出「高等学历就业资讯网上平台」(www.hee.gov.hk)，以加强对持有高等学历的求职人士的就业支援，让他们了解香港就业市场的情况，及透过新设的专题网页搜寻和申请合适的职位空缺。

集中处理职位空缺

5.12 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)，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、三所饮食业、零售业及建筑业招聘中心、「互动就业服务」网站和流动應用程式，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

5.13 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，亦筹办招聘会，让求职人士和雇主直接会面和商谈。劳工处在二零一六年举办各种类别的大型招聘会，以切合来自不同界别求职人士和雇主的各种需要，包括于屯门及上水举办招聘会，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及年长求职人士寻找合适工作和零售业雇主招聘员工，亦举办了加入内地就业资讯及职位空缺的招聘会，加深求职人士认识内地就业机会并扩阔其求职选择。此外，为了提高招聘的效率及促进求职人士原区就业，就业中心举办分区招聘会，协助雇主招聘区内居民，并让求职人士无需长途跋涉参加面试。年内，劳工处举办了19场大型招聘会及960场分区招聘会，吸引了超过61 000名求职人士到场。



中高龄就业新里程招聘会

为需要协助的人士提供深入服务

年长求职人士

5.14 我们为年长人士提供专项就业服务及推动雇主聘用他们，例如在就业中心设立专责柜台，为年长求职人士提供优先登记及就业转介服务，及举办雇主经验分享会、专为年长人士而设的就业讲座和招聘会。

5.15 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年长求职人士担任全职或兼职长工，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。在二零一六年，该计划共录得2 978宗就业个案。

工作试验计划

5.16 推出「工作试验计划」的目的，是提升在就业方面有困难的求职人士的就业竞争力。这项计划并无年龄限制，在为期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。每位参加者在完成一个月的工作试验后可获6,900元津贴，其中500元由参与机构支付。在二零一六年，共有192名求职人士获安排参加工作试验。

鼓励就业交通津贴计划

5.17 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。合资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，由二零一六年二月的津贴月份起提高。在二零一六年，我们完成检讨计划，并推出了优化措施。截至年底，共有109 346名申请人获发津贴，总额为14.51亿元。

新来港人士及少数族裔人士

5.18 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，包括就业咨询服务、工作转介和切合他们需要的就业讲座及资讯。劳工处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本处的招聘活动，以便他们可尽早找到工作。

5.19 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计划」，由劳工处聘用「展翅青见计划」下能以少数族裔语言沟通的学员于就业中心、行业性招聘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，提供就业服务。劳工处亦举办多场大型及地区共融招聘会，以提高少数族裔人士的就业机会。

受大规模裁员行动影响的工人

5.20 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，协助受影响员工寻找工作。此外，本处的「互动就业服务」网站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雇主提供的职位空缺，以方便受影响员工更有效地寻找工作。年内，劳工处共为约1 500名受影响的员工提供这特别就业服务。

残疾求职人士

5.21 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。就业顾问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，该科为2 790名残疾求职人士登记，并录得共2 250宗就业个案。(图五·三)

5.22 为加强对残疾求职人士的就业支援，展能就业科于二零一六年九月起推行一个为期两年的试验计划，委托非政府社福机构为有需要的残疾求职人士提供专业的心理及情绪辅导服务。

就业展才能计划

5.23 「就业展才能计划」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。在二零一六年，透过该计划而就业的个案共有816宗。

自助求职综合服务

5.24 「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。在二零一六年，共有461名残疾求职人士参加这项计划。

互动展能就业服务网站

5.25 「互动展能就业服务」网站(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。

推广活动

5.26 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、以及透过报章、雇主团体的刊物、电台及电视台、公共交通工具、大厦外墙巨型横额以及流动智能装置应用程序等推广宣传信息，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」。劳工处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

- 5.27** 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。
- 5.28** 「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。
- 5.29** 在二零一五至二零一六计划年度(即二零一五年九月至二零一六年八月)，接受职前培训的青年人有2 883名，有3 011名学员获雇主聘用担任在职培训职位。
- 5.30** 「展翅青见计划」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，为青年人提供度身订造的职前训练及在职培训。在二零一五至二零一六计划年度，劳工处合共开办了58个特别就业项目，涉及航空、饮食、物流、个人及商业服务、物业管理及零售等行业的雇主。
- 5.31** 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，活动以「原力·起动」为主题，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。学员的成功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。年内，劳工处亦制作改编自学员奋斗故事的舞台剧及微电影《流星飞过后许愿前的一秒》。

针对就业特别困难的青年人的项目

5.32 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，以改善他们的就业能力。计划分五期推行，而最后一期已于二零一六年完结。五期计划下合共有466名学员参加在职培训。

青年就业支援

5.33 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。在二零一六年，两所中心共为72 661名青年人提供服务。

工作假期计划

5.34 自二零零一年起，香港先后与新西兰、澳洲、爱尔兰、德国、日本、加拿大、韩国、法国、英国、奥地利和匈牙利共11个经济体系订立双边「工作假期计划」安排。计划旨在给予年龄介乎18至30岁的本港青年人一个扩阔视野的机会，让他们藉著在海外旅游期间生活和短暂工作，体验外地文化风俗。同时，伙伴经济体系的青年人亦可透过计划增加对香港的认识。

5.35 除英国及奥地利的「工作假期计划」可分别让香港的青年人在当地逗留最多二十四个月及六个月外，其余九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，让他们在当地逗留最多十二个月，旅游期间可从事短期工作以补助旅费，及／或修读短期课程（爱尔兰除外）。

5.36 「工作假期计划」甚受青年欢迎。直至二零一六年年底，已有约78 000名香港青年人参与计划。劳工处会继续加强推广此计划，并与更多经济体系商议设立新「工作假期计划」或扩展现有双边安排，提供更多选择和机会给本港青年人参与计划。

对职业介绍所及往香港以外地区就业的规管

- 5.37** 劳工处透过发牌、巡查和调查投诉，监察职业介绍所的运作。在二零一六年，我们发出3 158个职业介绍所牌照及撤销五个牌照。截至年底，全港共有2 978间持牌职业介绍所。年内，劳工处人员视察职业介绍所1 816次。
- 5.38** 为促进业界的专业水平及服务质素，劳工处冀透过发布《职业介绍所实务守则》供业界依循，并于二零一六年四月至六月就守则草拟本进行为期约两个月的谘询。
- 5.39** 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

- 5.40** 劳工处负责执行「补充劳工计划」。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属技术员级别或以下的劳工。
- 5.41** 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。如雇主的申请设有限制性而不合理的入职要求，或无诚意聘用本地工人，他们的申请会被拒绝。
- 5.42** 截至二零一六年年底，根据「补充劳工计划」在香港工作的输入劳工共有4 769名。

外籍家庭佣工政策

- 5.43** 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。
- 5.44** 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、在本地的外佣语言的报章上刊登广告、与有关领事馆合作及出席他们为新来港外佣举办的讲座，以及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等。我们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。二零一六年，我们印制新单张，说明外佣、雇主和职业介绍所「应」及「不应」做的事情；以及推出有关聘用外佣的一站式网上平台(www.fdh.labour.gov.hk)。该单张及网上平台均备有外佣主要语言版本，以便外佣了解本身的权益及福利。
- 5.45** 劳工处于二零一六年十一月宣布在二零一七年一月一日起签订的外佣标准雇佣合约加入一项清洁外窗条款，以保障外佣的职业安全。处方又加强宣传及教育工作，以提高公众和外佣对家居及职业安全的意识，特别是清洁外窗时应采取的安全预防措施。
- 5.46** 劳工处并紧密联系外佣来源地的政府及驻港领事馆、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。
- 5.47** 截至二零一六年年底，共有 351 513 名外佣在港工作。他们当中约有 53.8% 来自菲律宾，而来自印尼的则约占 43.8%。

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

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」)的特惠款项申请；
- 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，以便他们能负起在法律(包括普通法)之下所应承担的责任。

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/或间皮瘤的人士或因该等疾病死亡人士的家庭成员。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。

二零一六年的工作概况和成绩

主要的工作表现指标

- 6.9** 劳工处在二零一六年进行了多项工作，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。

积极打击违例欠薪

- 6.10** 在二零一六年，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，并及早介入以处理有关问题。
- 6.11** 在二零一六年，部门继续加强检控违例欠薪的雇主和公司负责人员。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员。
- 6.12** 在二零一六年，劳工处就雇主欠薪发出并由法院审结的传票有 713 张，其中被定罪的传票共有 503 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 73 张的被告被裁定罪名成立。年内，一名公司董事因欠薪被判处社会服务令。此外，一名雇主因拖欠工资及劳资审裁处裁断款项被判处监禁，另有一名公司董事因触犯同样罪行而被判处社会服务令。同年，法院就单一欠薪个案而判处的最高罚款为 764,000 元。上述裁决对雇主及公司负责人员发出了强烈的信息，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** 劳工处继续严厉执法，确保劳工法例下雇员的法定权益得到充分保障。
- 6.14** 在二零一六年，劳工督察对不同行业的机构进行了 148 968 次巡查以执行劳工法例(图六·二)，当中包括 44 084 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 86 063 次巡查以执行有关规定，并检控违反规定的雇主。
- 6.16** 在二零一六年，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 687 次有关工作地点的巡查，与 2 035 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 69 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。

处理雇员补偿个案及改善雇员的工伤保障

- 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** 在二零一六年，劳工处共接获 51 554 宗雇员补偿个案，当中包括 15 134 宗涉及不超过三天病假的轻伤个案。截至年底，在 36 420 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 22 156 宗，所涉及的补偿金额约 2.73 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** 「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庭成员提供临时援助。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。
- 6.21** 由劳工处统筹的改善高风险行业雇员工伤保障专责小组就有关雇员补偿保险、处理受伤个案及治疗／康复服务的范畴进行了深入讨论及咨询，并逐步落实改善措施。

简报会及宣传活动

6.22 年内，我们为政府部门举办两次简报会，并为输入劳工举办63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、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，继续推广《最低工资条例》。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；广泛派发和张贴宣传单张和海报；举办讲座和巡回展览；以及在主要工会及商会的刊物、网上平台及公共交通工具刊登广告等。



《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12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、未放年假薪酬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。基金的资金主要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、查核破欠基金接获的申请及从破欠基金拨付特惠款项。在二零一六年，我们共接获 3 348 宗及处理 2 905 宗雇员因公司结业而被拖欠薪金及其他法定权益，而须向破欠基金提出支付特惠款项的申请，并发放 8,020 万元特惠款项。按经济行业划分接获的申请数目载列于图六·五。年内，破欠基金录得的盈余为 2.28 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重视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／或间皮瘤患者或因该等疾病死亡人士的家庭成员提供补偿金。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符合获得补偿的资格。在二零一六年年底，共有 1 543 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 1.92 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。该管理局负责管理「雇员补偿援助计划」，为因工伤亡而未能向雇主或其承保人取得应得补偿的雇员或其家庭成员提供援助。在二零一六年，管理局共批准 59 宗申请，发放款项达 5,378 万元。二零零四年四月一日起，由保险业业界成立的保险公司(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。在二零一六年，管理局共批准 218 宗补偿申请，发放补偿款项达 1,827 万元，以及批准 577 宗有关支付听力辅助器具开支的申请和支付 277 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 404 项复康活动。

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。虽然香港不是一个国家，也不是国际劳工组织的成员，但截至二零一六年年底，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** 在二零一六年，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105届国际劳工大会，并以「中国香港」的名义出席在印尼峇里举行的国际劳工组织第16届亚太区域会议。

与其他劳工事务行政机关的联系

- 7.5** 年内，劳工处接待了来自其他地方的劳工事务行政机关代表团，亦派员到其他地方出席与劳工事务有关的活动，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。有关活动载列于图七·二。

第八章：统计数字与图表

- 图二 · 一 二零一六年轻定罪传票个案及罚款总额
- 图二 · 二 劳工处组织架构 (截至二零一六年十二月三十一日)
- 图二 · 三 劳工顾问委员会的职权范围、成员组织及二零一五至二零一六年度成员名单
- 图三 · 一 二零一六年劳资关系纲领的主要工作表现指标
- 图三 · 二 二零一二年至二零一六年劳资关系科所处理的劳资纠纷数目
- 图三 · 三 二零一二年至二零一六年劳资关系科所处理的申索声请数目
- 图三 · 四 二零一六年劳资关系科所处理按成因划分的劳资纠纷数目
- 图三 · 五 二零一六年劳资关系科所处理按成因划分的申索声请数目
- 图三 · 六 二零一二年至二零一六年罢工数目及参与罢工的雇员人数
- 图三 · 七 二零一二年至二零一六年每千名受薪雇员因罢工所损失的工作日数
- 图四 · 一 二零一六年工作安全与健康纲领的主要工作表现指标
- 图五 · 一 二零一六年就业服务纲领的主要工作表现指标
- 图五 · 二 二零一二年至二零一六年向健全求职人士提供就业服务的工作表现指标
- 图五 · 三 二零一二年至二零一六年向残疾求职人士提供就业服务的工作表现指标
- 图六 · 一 二零一六年雇员权益及福利纲领的主要工作表现指标
- 图六 · 二 二零一六年按主要经济行业划分的巡查次数
- 图六 · 三 二零一六年根据《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 二零一二年至二零一六年根据《雇员补偿条例》呈报的个案数目
- 图六 · 五 二零一六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 二零一六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 • 一

二零一六年经定罪传票个案及罚款总额

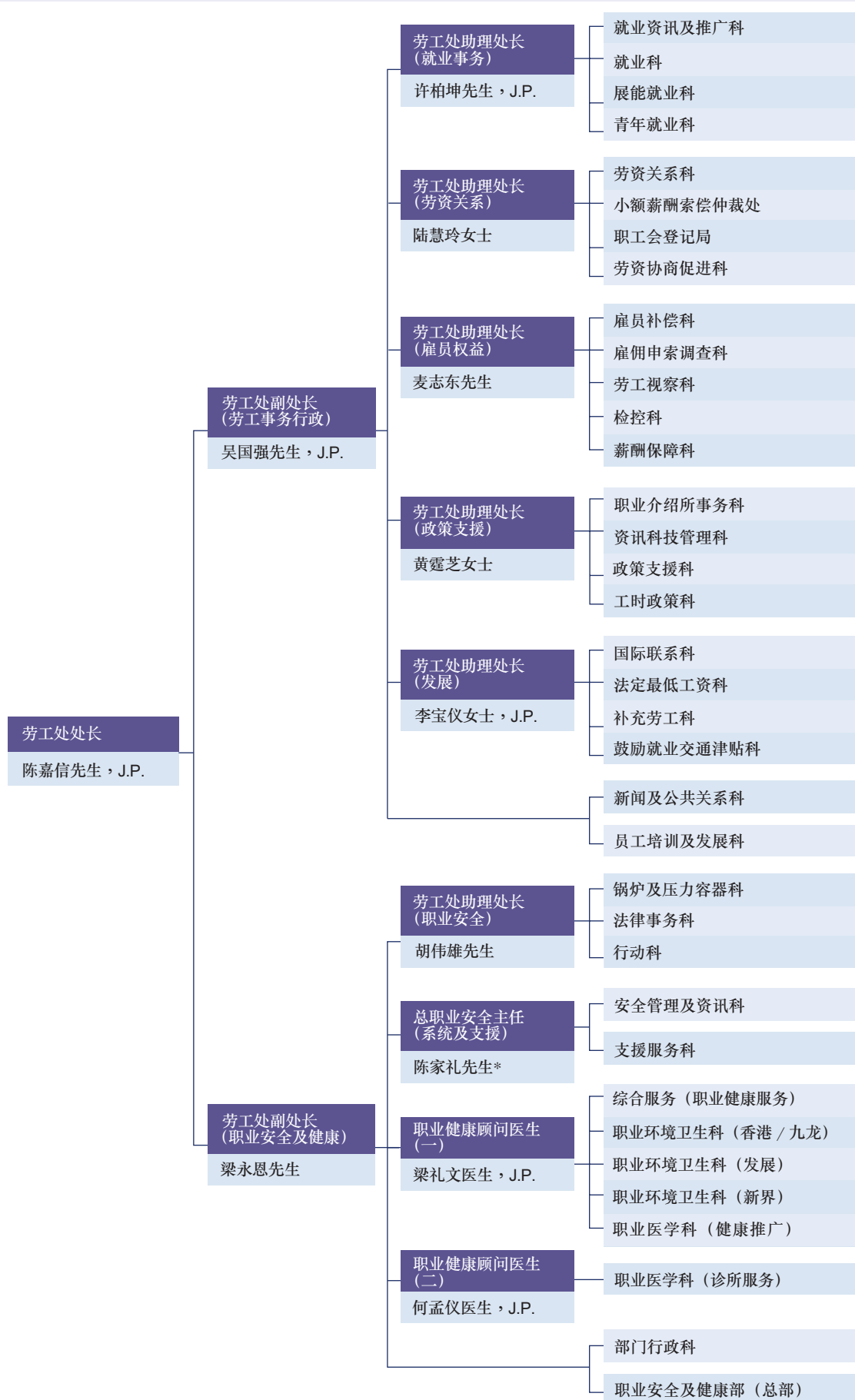
条例	经定罪传票数目	罚款(\$)
《锅炉及压力容器条例》		
小计	7	59,500
《雇员补偿条例》		
小计	638	1,773,550
《雇佣条例》及附属规例		
法定福利个案	695	3,624,000
青年个案 ¹	-	-
其他 ²	1	4,000
小计	696	3,628,000
《工厂及工业经营条例》及附属规例		
工厂个案	393	4,154,000
建筑地盘个案	1,493	17,073,660
小计	1,886	21,227,660
《职业安全及健康条例》及附属规例		
小计	251	3,113,300
《入境条例》		
小计	10	18,500
总计	3,488	29,820,510

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 (截至二零一六年十二月三十一日)



* 兼任署理总职业安全主任 (系统及支援)

图二 • 三

劳工顾问委员会的职权范围、成员组织及二零一五至二零一六年度成员名单

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 一名以个人身分获委任的雇员委员及一名以个人身分获委任的雇主委员
秘书	由一名高级劳工事务主任担任

成员名单

主席	
唐智强先生，JP （至 2016 年 9 月 18 日）	劳工处处长
陈嘉信先生，JP （由 2016 年 10 月 6 日起）	

委员		
雇员代表		
梁筹庭先生	} 由已登记的雇员工会选出	
吴秋北先生		
周小松先生		
王少娴女士		
陈耀光先生		} 以个人身分获委任
陈素卿女士		

雇主代表	
何世柱先生，大紫荆勋贤，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（已故） （至 2016 年 6 月 12 日）	代表香港工业总会
郭振华先生，BBS，MH，JP （由 2016 年 7 月 8 日起）	
施荣怀先生，BBS，JP	代表香港中华厂商联合会
于健安先生	代表香港总商会
张成雄先生，BBS	以个人身分获委任

秘书	
林奕华女士 （至 2016 年 12 月 20 日）	高级劳工事务主任
陈丽香女士 （由 2016 年 12 月 21 日起）	

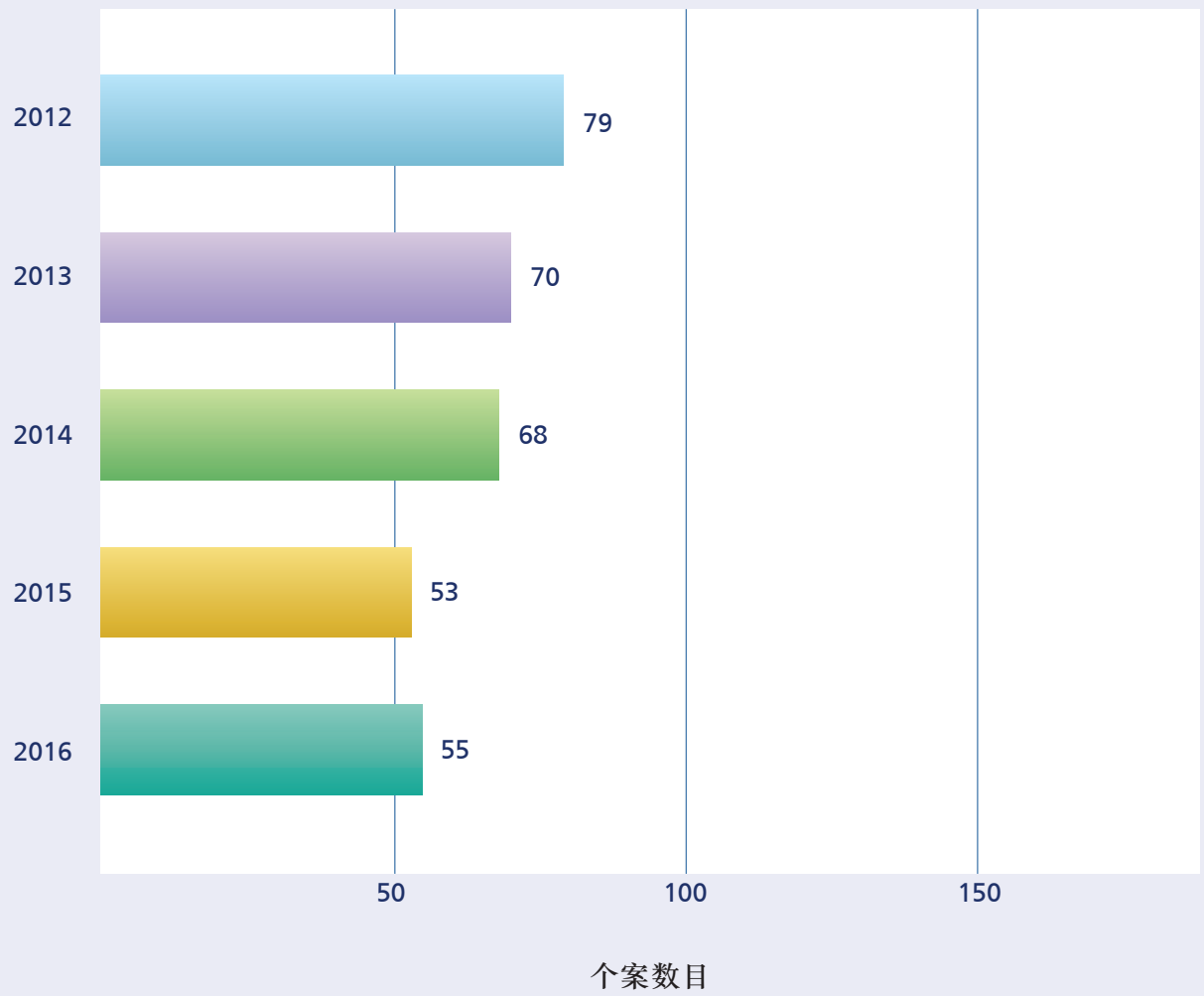
图三 • 一

二零一六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
I.	调停及谘询服务	
	处理的劳资纠纷及申索声请数目	14 727
	进行谘询面谈的次数	63 268
	经调停而获解决的劳资纠纷及申索声请的百分率	72.9%
II.	小额薪酬索偿的仲裁	
	小额薪酬索偿仲裁处仲裁的申索声请数目	923
III.	职工会管理	
	登记新职工会及职工会更改名称 / 规则	119
	探访职工会次数	361
	查阅职工会帐表数目	783
	为职工会举办训练课程的数目	4

图三 • 二

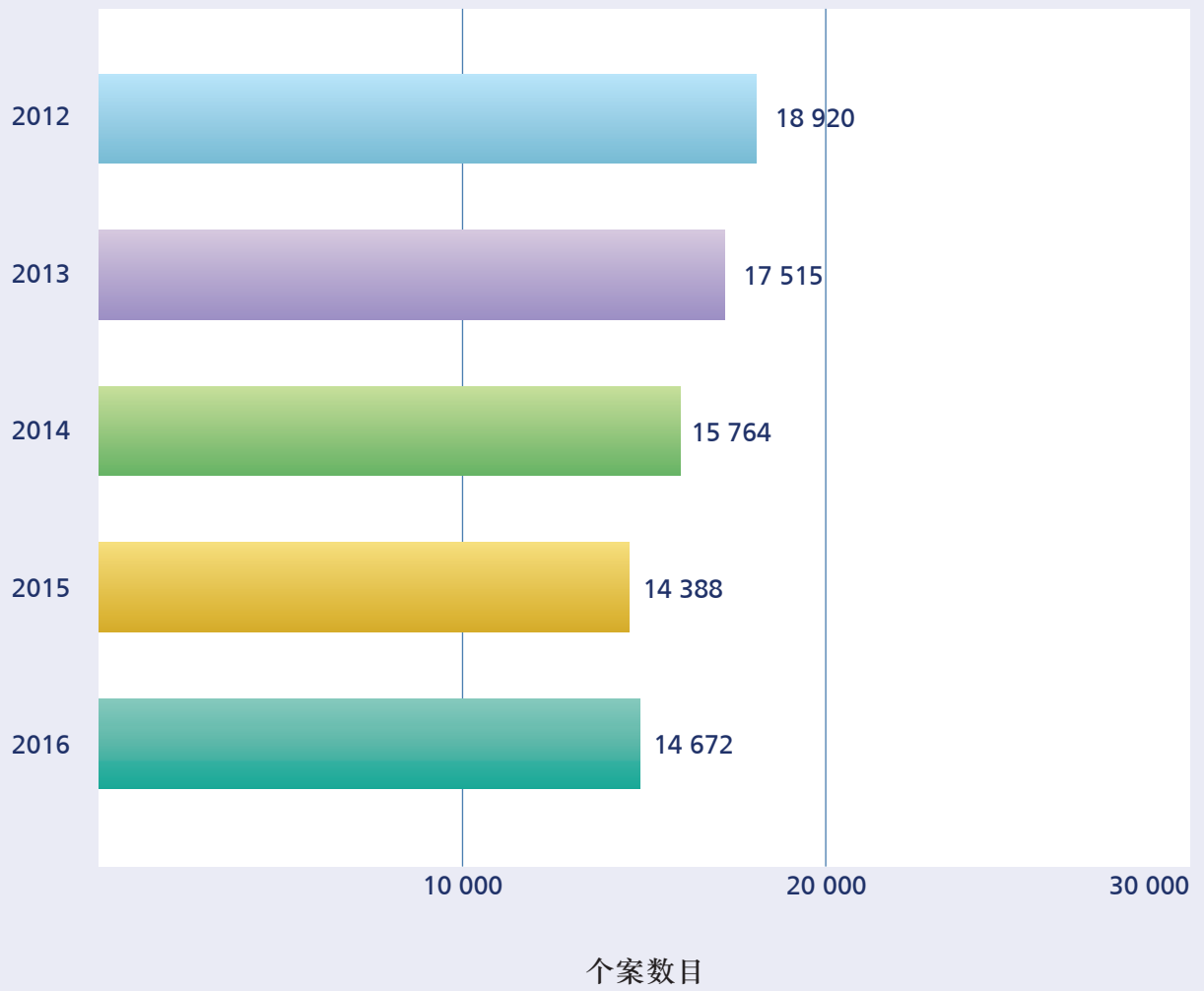
二零一二年至二零一六年劳资关系科所处理的劳资纠纷数目



年份	个案数目
2012	79
2013	70
2014	68
2015	53
2016	55

图三 • 三

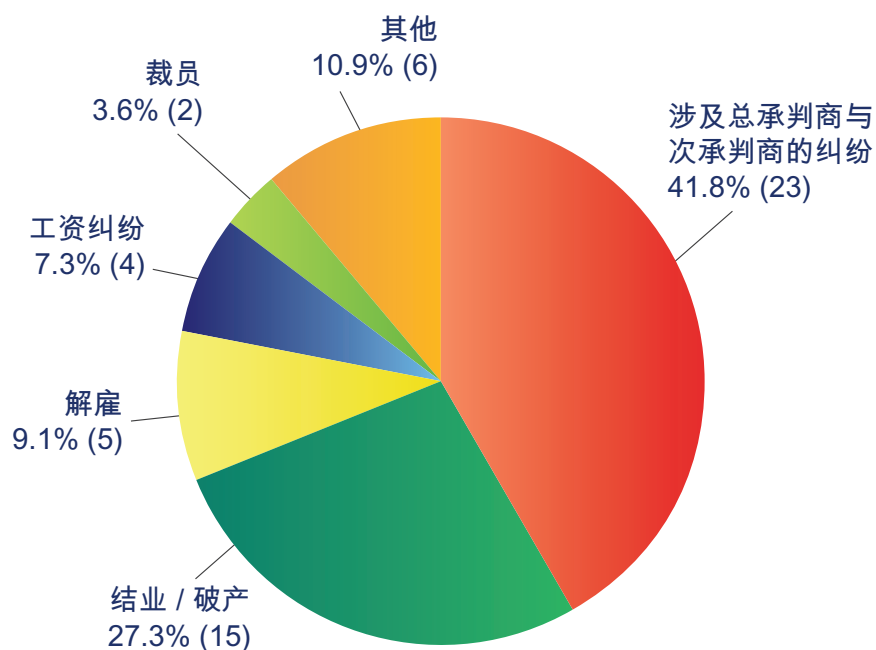
二零一二年至二零一六年劳资关系科所处理的申索声请数目



年份	个案数目
2012	18 920
2013	17 515
2014	15 764
2015	14 388
2016	14 672

图三 • 四

二零一六年劳资关系科所处理按成因划分的劳资纠纷数目



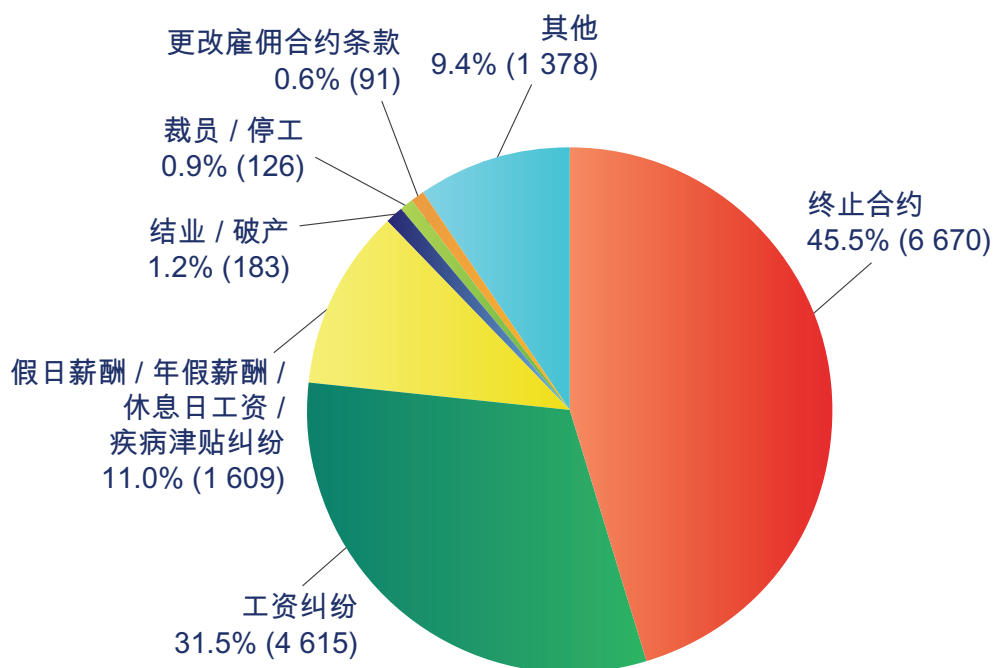
个案总数：55

* 括号内之数字为相关的个案数目

成因	个案数目	百分比
涉及总承判商与次承判商的纠纷	23	41.8%
结业 / 破产	15	27.3%
解雇	5	9.1%
工资纠纷	4	7.3%
裁员	2	3.6%
其他	6	10.9%
个案总数	55	

图三 • 五

二零一六年劳资关系科所处理按成因划分的申索声请数目



个案总数 : 14 672

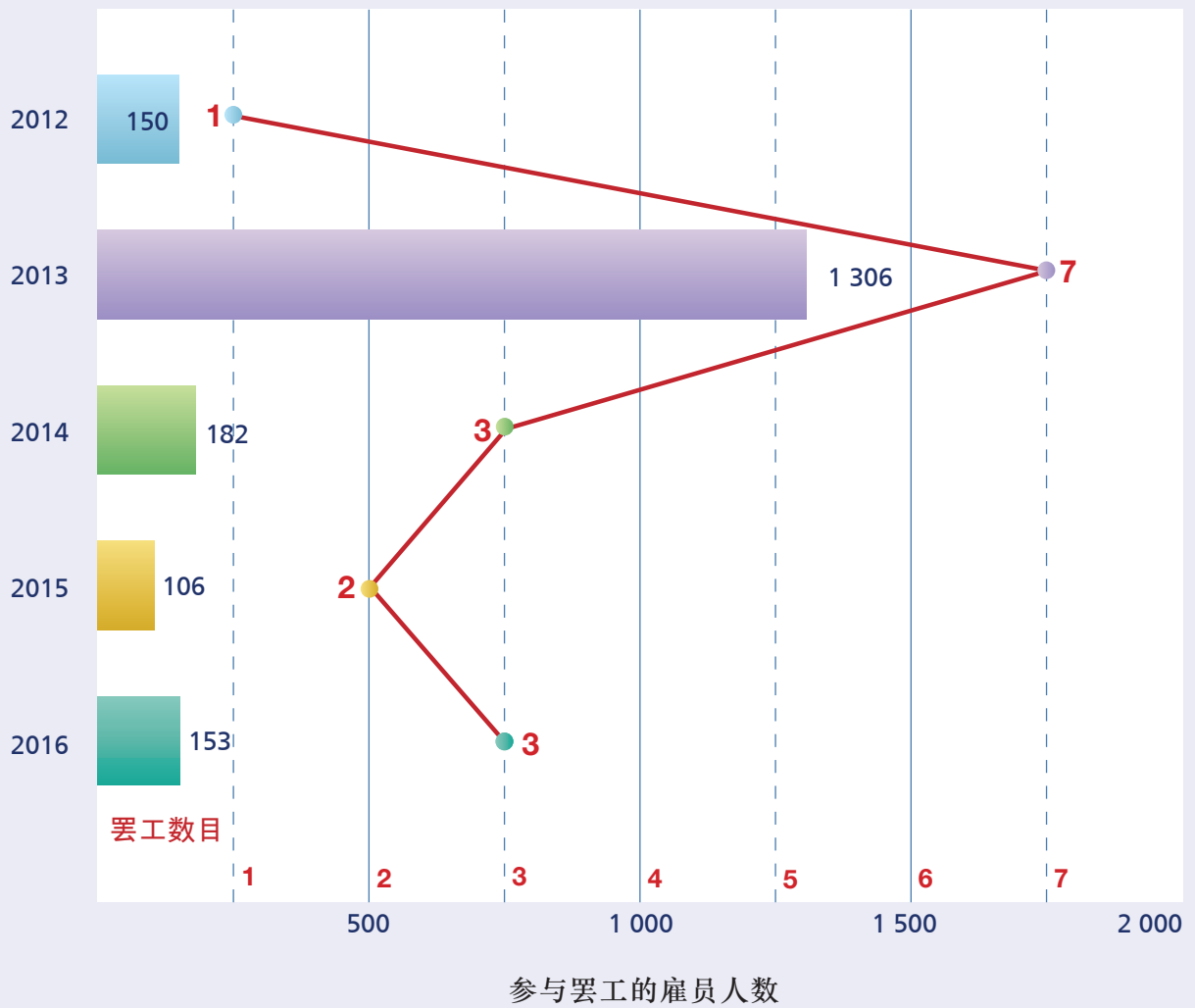
* 括号内之数字为相关的个案数目

成因	个案数目	百分比
终止合约	6 670	45.5%
工资纠纷	4 615	31.5%
假日薪酬 / 年假薪酬 / 休息日工资 / 疾病津贴纠纷	1 609	11.0%
结业 / 破产	183	1.2%
裁员 / 停工	126	0.9%
更改雇佣合约条款	91	0.6%
其他	1 378	9.4%
个案总数	14 672	

由于四舍五入关系，统计表内个别项目的数字加起来可能与总数略有出入。

图三·六

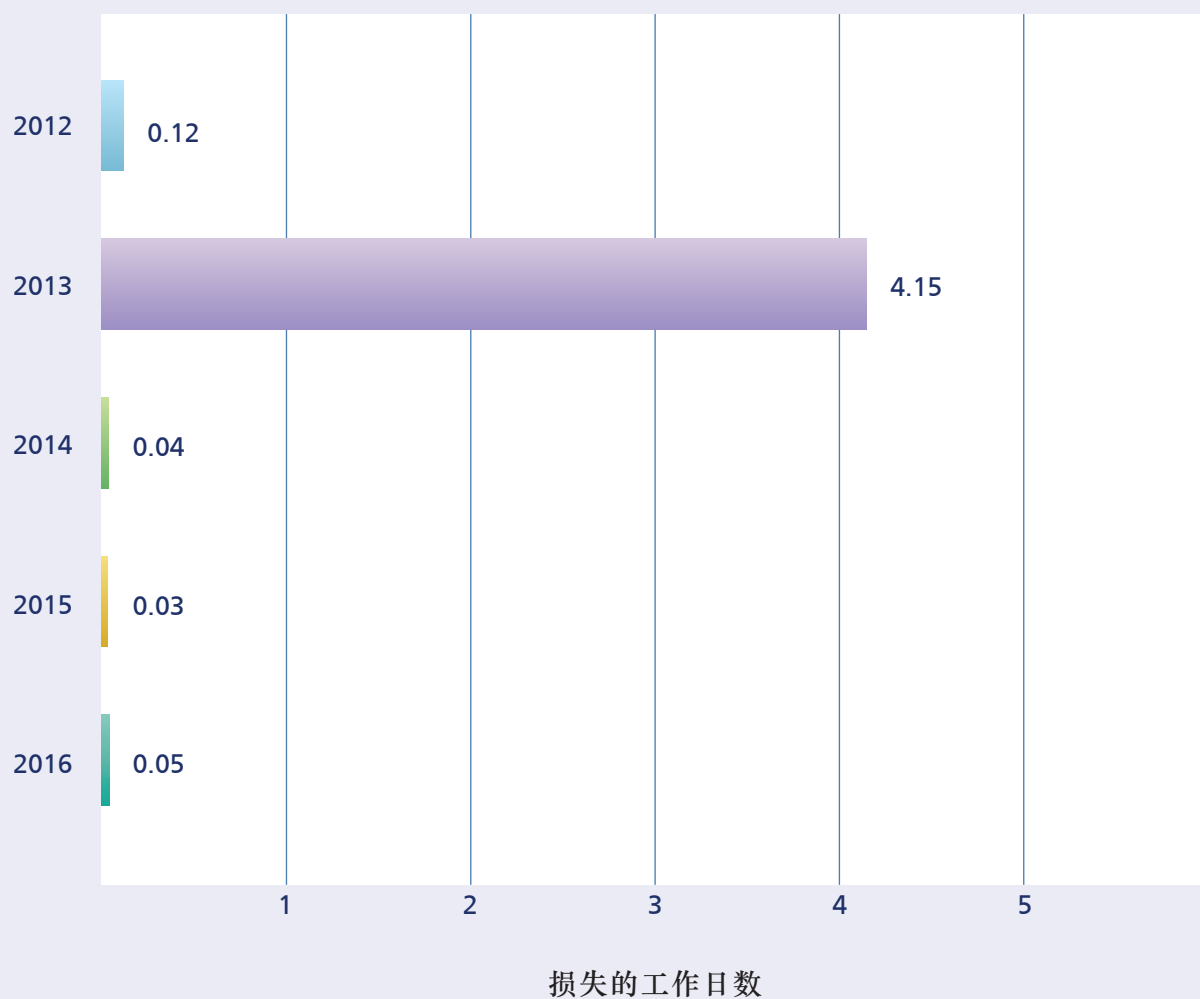
二零一二年至二零一六年罢工数目及参与罢工的雇员人数



年份	罢工数目	参与罢工的雇员人数
2012	1	150
2013	7	1306
2014	3	182
2015	2	106
2016	3	153

图三 • 七

二零一二年至二零一六年每千名受薪雇员* 因罢工所损失的工作日数



年份	损失的工作日数
2012	0.12
2013	4.15
2014	0.04
2015	0.03
2016	0.05

* 受薪雇员包括雇员及曾受雇的失业人士

图四 • 一

二零一六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
I.	视察	
	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	131 339
	根据《锅炉及压力容器条例》进行检验的次数	4 535
II.	调查	
	对工作场所发生的意外进行调查的次数	14 730
	对怀疑职业病个案进行调查的次数	2 983
III.	宣传及教育	
	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	5 436
	举办讲座、讲课和研讨会数目	2 097
IV.	登记压力器具	
	登记压力器具数目	2 404
	为签发或批署合格证书而举行的考试及批准豁免的次数	523
V.	诊症服务	
	诊症次数	10 444

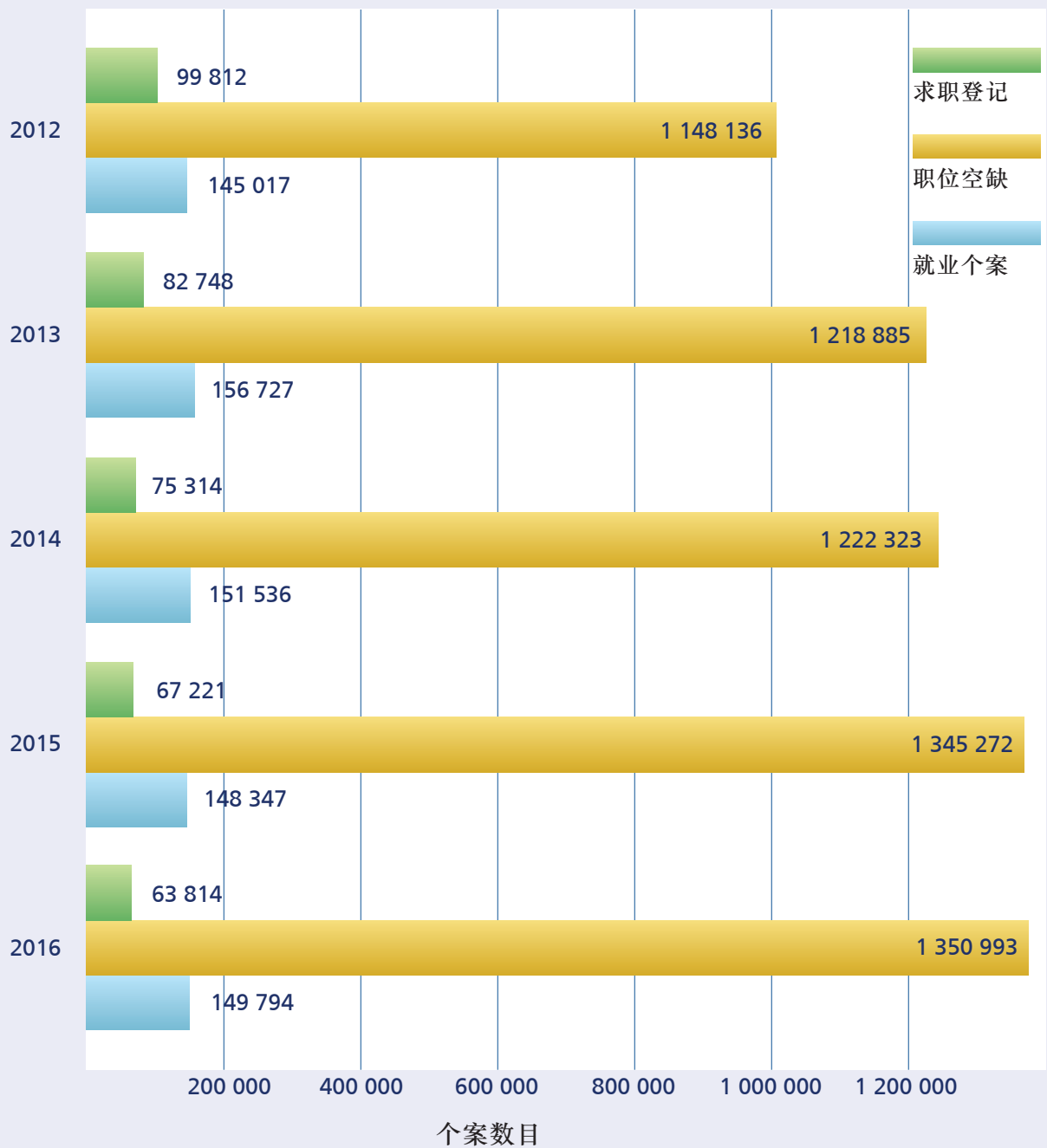
图五 • 一

二零一六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
I.	健全求职人士	
	登记人数	63 814
	就业个案	149 794
II.	残疾求职人士	
	登记人数	2 790
	就业个案	2 250
III.	规管职业介绍所	
	签发牌照数目	3 158
	巡查次数	1 816
IV.	处理「补充劳工计划」申请的数目	1 153

图五·二

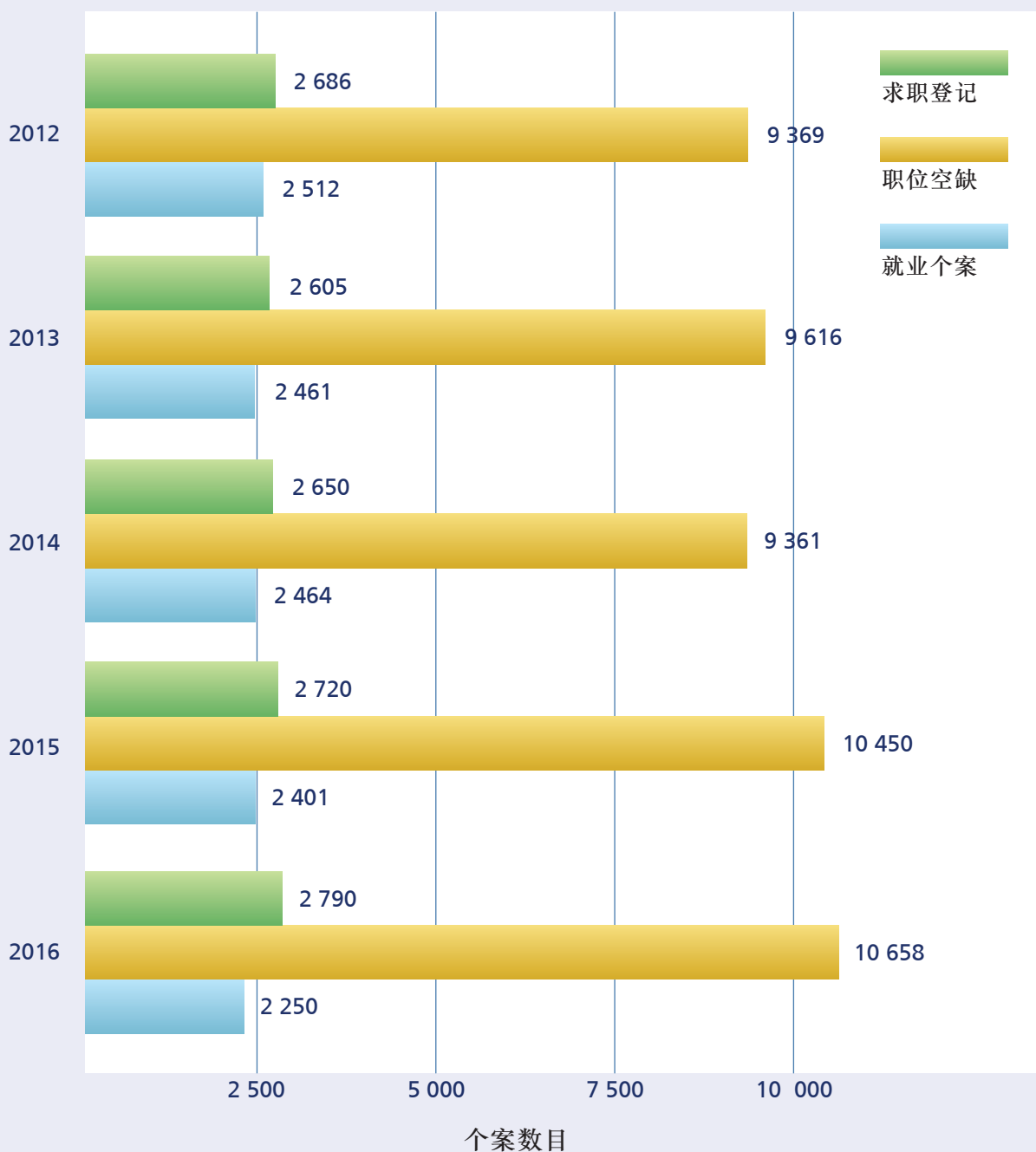
二零一二年至二零一六年向健全求职人士提供就业服务的工作表现指标



年份	求职登记	职位空缺	就业个案
2012	99 812	1 148 136	145 017
2013	82 748	1 218 885	156 727
2014	75 314	1 222 323	151 536
2015	67 221	1 345 272	148 347
2016	63 814	1 350 993	149 794

图五·三

二零一二年至二零一六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
2012	2 686	9 369	2 512
2013	2 605	9 616	2 461
2014	2 650	9 361	2 464
2015	2 720	10 450	2 401
2016	2 790	10 658	2 250

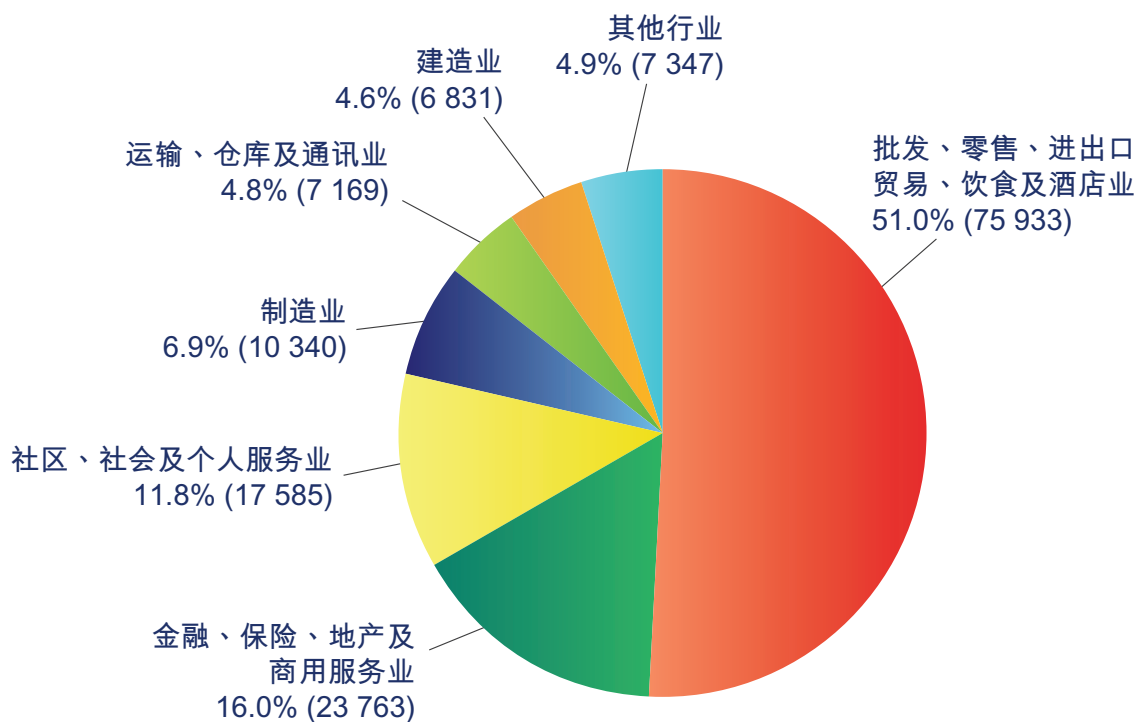
图六 · 一

二零一六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	148 968
II.	接获雇员补偿申请的数目	51 554
III.	为受伤雇员办理销假的会面次数	44 992
IV.	评估受伤雇员的丧失赚取收入能力的程度	
	普通评估	18 890
	特别评估	0
	覆检评估	4 105
V.	处理破产欠薪保障基金发放特惠款项的申请数目	2 905
VI.	调查「补充劳工计划」下输入劳工的个案数目	69
VII.	与违例欠薪有关的定罪传票数目	503

图六 · 二

二零一六年按主要经济行业划分的巡查次数



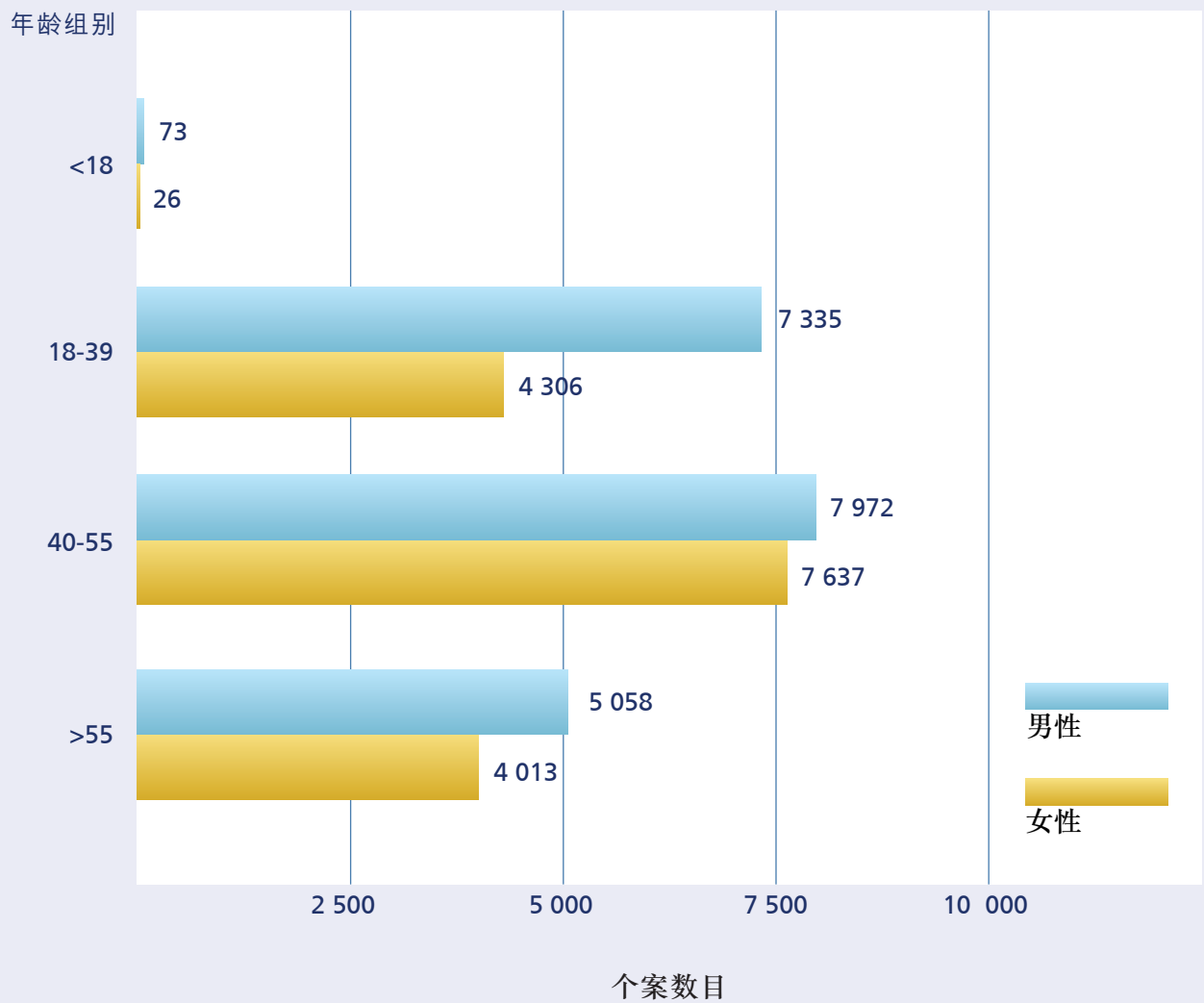
巡查总数 : 148 968

* 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	75 933	51.0%
金融、保险、地产及商用服务业	23 763	16.0%
社区、社会及个人服务业	17 585	11.8%
制造业	10 340	6.9%
运输、仓库及通讯业	7 169	4.8%
建造业	6 831	4.6%
其他行业	7 347	4.9%
巡查总数	148 968	

图六 • 三

二零一六年根据《雇员补偿条例》呈报并按性别及年龄划分的个案数目*

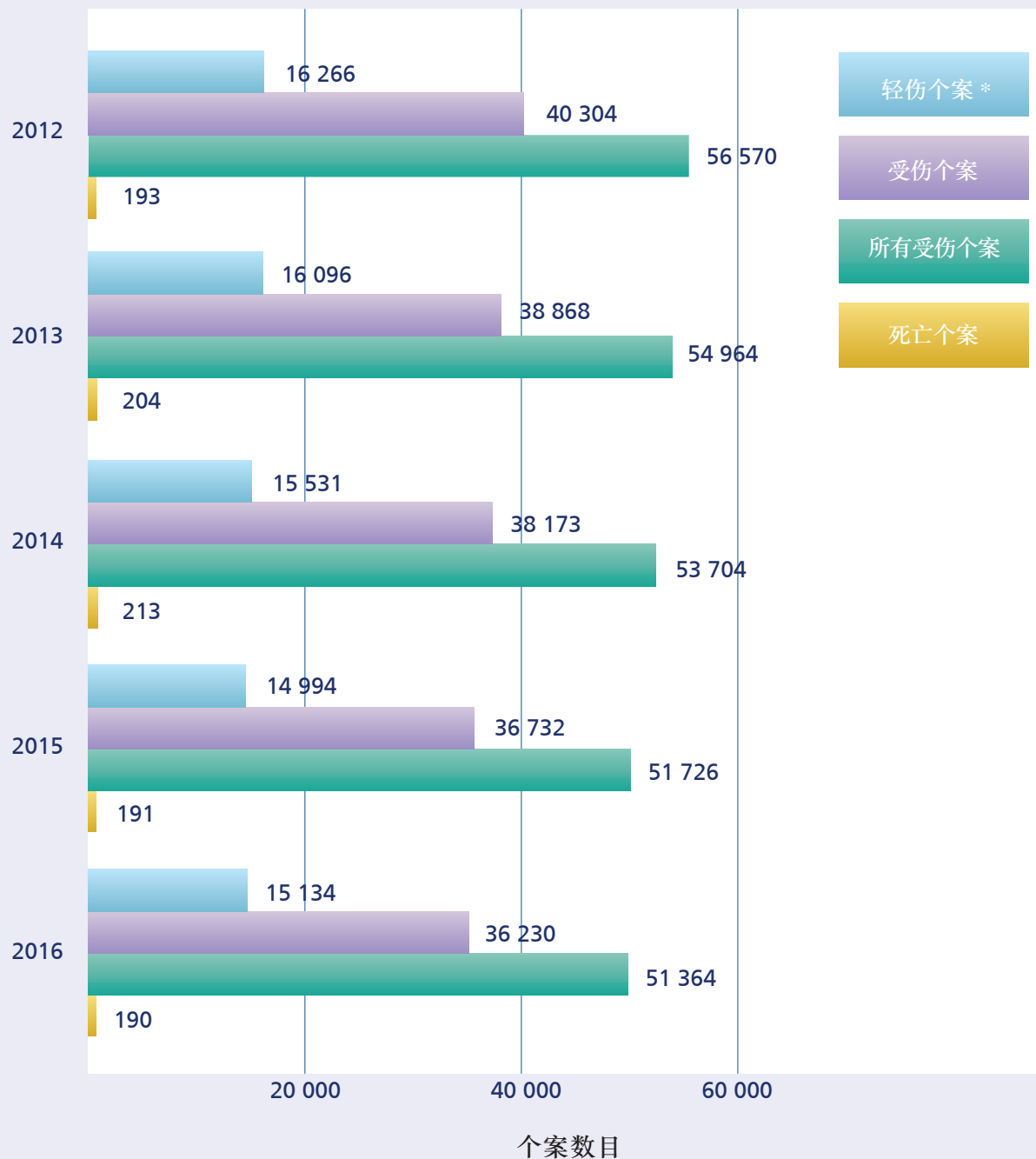


年龄组别	男性	女性
<18	73	26
18-39	7 335	4 306
40-55	7 972	7 637
>55	5 058	4 013

* 个案数字不包括 15 134 宗涉及不超过三天病假个案

图六·四

二零一二年至二零一六年根据《雇员补偿条例》呈报的个案数目

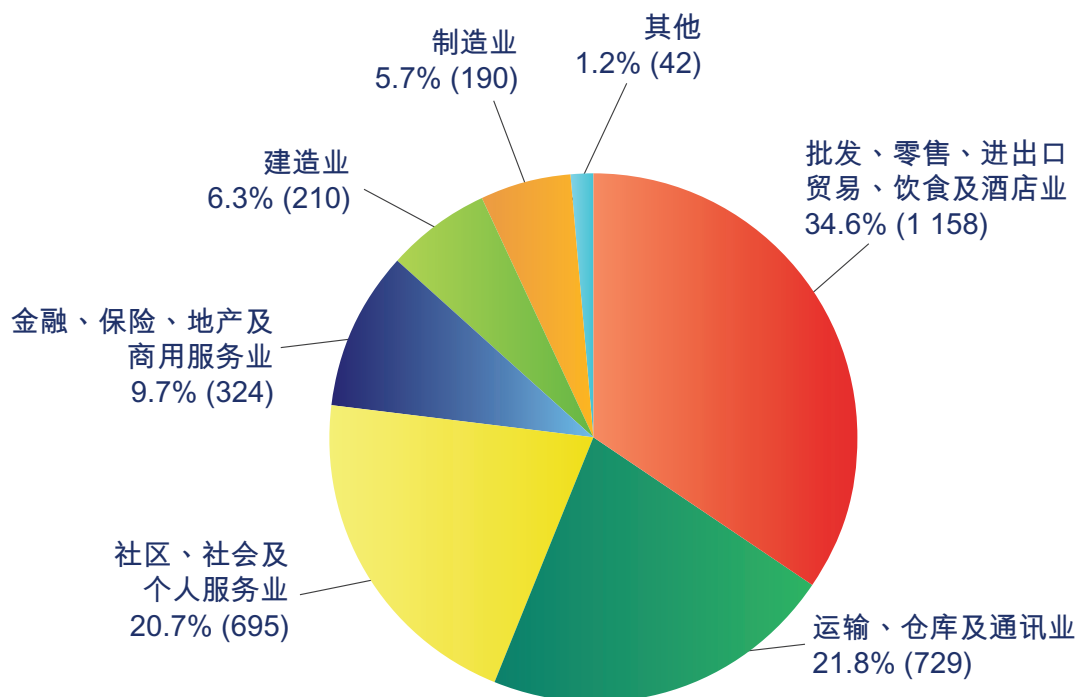


年份	轻伤个案*	受伤个案	所有受伤个案	死亡个案
2012	16 266	40 304	56 570	193
2013	16 096	38 868	54 964	204
2014	15 531	38 173	53 704	213
2015	14 994	36 732	51 726	191
2016	15 134	36 230	51 364	190

* 轻伤个案是指涉及不超过三天病假人受伤个案

图六 · 五

二零一六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：3 348

* 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	1 158	34.6%
运输、仓库及通讯业	729	21.8%
社区、社会及个人服务业	695	20.7%
金融、保险、地产及商用服务业	324	9.7%
建造业	210	6.3%
制造业	190	5.7%
其他	42	1.2%
总申请人数	3 348	

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《海员身分证件公约》
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

二零一六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
一月	劳工处处长率领代表团出席于澳门举行的「2015粤港澳劳动监察合作会议」。
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分，出席在瑞士日内瓦举行的第105届国际劳工大会。
十月	劳工处派员出席于澳门举行的「粤港澳劳动监察执法培训课程」。
十一月	国务院人力资源和社会保障部（简称「人社部」）办公厅崔长征副主任根据「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。
十二月	劳工处助理处长（发展）率领一个由政府、雇主及雇员三方组成的代表团，以「中国香港」的名义出席在印尼峇里举行的国际劳工组织第16届亚太区域会议。
十二月	人社部孔昌生副部长获邀访问香港，与劳工处处长及劳工处人员会面，就劳工事务的最新发展进行交流。
十二月	广东省人力资源和社会保障厅副厅长谢树兴先生与澳门劳工事务局局长黄志雄先生分别率领代表团访问香港，出席由劳工处处长主持的「2016粤港澳劳动监察合作会议」。

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.

© Labour Department HKSAR 2017. All rights reserved.