



勞工處年報 2022

Labour Department Annual Report





第一章	二零二二年大事紀要	1
第二章	勞工處	9
第三章	勞資關係	12
第四章	工作安全與健康	17
第五章	就業服務	28
第六章	僱員權益及福利	38
第七章	國際勞工事務	46
統計數字與圖表	47

第一章 二零二二年大事紀要

- 1.1** 在本地第五波疫情下，勞工市場在二零二二年首數個月顯著受壓，但隨着本地疫情大致穩定及本地經濟活動逐漸恢復，勞工市場在年內餘下時間持續改善。經季節性調整的失業率在二零二二年二月至四月升至5.4%的高位後，接連下跌至二零二二年第四季的3.5%。同期，就業不足率亦由3.8%下跌至1.5%。二零二二年全年合計，失業率平均為4.3%，較二零二一年低0.9個百分點；就業不足率亦下跌0.3個百分點至2.3%。我們會繼續密切監察勞工市場的情況，並全面加強就業服務，致力搜羅職位空缺，協助求職人士。

就業服務

就業及招聘服務

- 1.2** 為協助求職人士投入勞工市場及迅速回應僱主的招聘需要，勞工處在全港不同地區舉辦就業推廣活動。年內，我們舉辦10場大型招聘會、三場網上招聘會及614場地區性招聘會。



勞工處舉辦的大型招聘會深受求職人士歡迎

- 1.3** 勞工處採取積極措施，協助市民就業，例如當有大機構倒閉或裁員等事件發生時，我們會設立查詢熱線，並在就業中心設立特別櫃台，為受影響員工提供特別就業服務。年內，我們為僱主提供的免費招聘服務錄得的私營機構和政府部門空缺，達1 089 199個，而成功就業個案有164 713宗。

「大灣區青年就業計劃」

- 1.4** 勞工處於二零二一年一月試行「大灣區青年就業計劃」，鼓勵企業聘請及派駐香港的大學畢業生到大灣區內地城市工作，支持香港的大學畢業生把握大灣區的事業發展機遇。參與計劃的企業及青年對計劃的評價非常正面。勞工處將於二零二三年上半年推出恆常化「大灣區青年就業計劃」。

勞資關係

促進和諧的勞資關係

- 1.5** 勞工處繼續積極及務實地協助勞資雙方透過溝通及互諒互讓化解分歧，促進和諧的勞資關係。二零二二年，我們共處理 70 宗勞資糾紛及 10 615 宗申索聲請，超過七成經調停的個案獲得解決。年內，調停會議的平均輪候時間為 2.5 個星期。

促進良好人事管理措施及和諧的勞資關係

- 1.6** 勞工處舉辦多元化的宣傳活動，包括展覽、研討會及講座，促進公眾對勞工法例的認識及推廣以僱員為本和良好人事管理措施。二零二二年，我們繼續推廣勞資協商，鼓勵雙方就共同關注的勞工議題交流意見和加強彼此了解。



勞工處舉辦多元化的宣傳活動，包括展覽，促進公眾對勞工法例的認識及推廣「以僱員為本」的良好人事管理措施

取消「對沖」安排

- 1.7** 二零二二年六月，立法會通過《2022年僱傭及退休計劃法例(抵銷安排)(修訂)條例草案》，落實取消強制性公積金制度下僱主的強制性供款累算權益「對沖」其僱員遣散費及長期服務金的安排。取消「對沖」安排將不遲於2025年實施。勞工處進行廣泛宣傳，包括向商會、工會及人力資源從業員組織派發單張及舉行簡介會、在社交媒體發布貼文、在本地主要報章及新聞應用程式刊登專題文章和特刊，以及推出專題網頁，協助僱主及僱員理解取消「對沖」安排及計算僱員的遣散費／長期服務金支出。

僱員權益及福利

法定最低工資

- 1.8** 最低工資委員會(委員會)根據《最低工資條例》設立，其主要職能是每兩年至少一次就法定最低工資水平向行政長官會同行政會議作出建議報告。委員會由主席及12位分別來自勞工界、商界、學術界和政府的成員組成。二零二二年十月，委員會完成新一輪法定最低工資水平的檢討及提交報告，建議將法定最低工資水平由現行每小時37.5元調升至每小時40元。
- 1.9** 行政長官於《2022年施政報告》宣布，邀請委員會研究如何優化法定最低工資水平的檢討機制，包括檢討周期、如何提高效率，以及在最低工資水平和維持經濟發展等元素取得平衡，並就此向政府作出建議。

破產欠薪保障基金

- 1.10** 在僱主無力償債的情況下，破產欠薪保障基金(破欠基金)的特惠款項可為合資格的僱員提供援助。破欠基金於二零二二年六月大幅調升特惠款項項目的款額上限，向受影響的僱員提供更佳的保障。勞工處繼續從源頭打擊逃避支付工資責任的僱主，防止欠薪事件轉化為向破欠基金提出的申請。

嚴厲執法打擊欠薪

- 1.11** 二零二二年，勞工處繼續全面打擊欠薪罪行。勞工督察對有違例傾向的行業進行全港特別巡查行動。我們除主動巡查以查察守法情況外，亦透過廣泛宣傳投訴熱線(2815 2200)及與工會建立的預警機制，收集各行各業僱主拖欠工資的情報。部門迅速調查涉嫌違例欠薪的個案，務求盡早提出檢控。

1.12 我們繼續檢控蓄意拖欠薪金的僱主及公司負責人員，並透過教育和宣傳工作，提醒僱主履行依時支付工資的法定責任，鼓勵僱員盡早提出申索及擔任控方證人。

嚴厲打擊僱用非法勞工

1.13 勞工處聯同警方和入境事務處進行聯合行動，打擊非法僱傭活動。年內，聯合行動次數達36次。

工時政策

1.14 勞工處繼續透過轄下行業性三方小組制定工時指引，提供建議的行業性工時安排、超時工作補償安排及良好的工時管理措施，供僱主及僱員參考及採用。

工作安全與健康

大型工務工程項目

1.15 隨着大型工務工程(包括大型基建工程)項目相繼展開，勞工處繼續透過加強巡查執法及宣傳教育，提升地盤安全，當中包括針對涉及危險工序或安全表現欠佳的大型工務工程地盤進行全面和深入的突擊巡查，監察持責者的安全工作系統及安全管理制度。我們亦繼續積極參與大型工務工程地盤安全管理委員會會議，藉此更有效及適時地掌握工程的職業安全及健康(職安健)狀況及風險，從而制定更具針對性的巡查策略。在會議期間，我們會就風險相對較高的工序給予意見，並敦促承建商及相關持責者為高危工序盡早做好風險評估、制定安全施工方案及落實安全措施。我們亦與發展局、工務工程部門及其他工務工程項目委託人加強聯繫，提升大型工務工程項目工地安全的措施，促使有關承建商更有效控制風險。我們亦聯同海事處進行針對海上建造工程工作安全的執法行動，遏止違反工作安全規定的情況。

裝修、維修、改建及加建工程(裝修及維修工程)

1.16 由於香港舊樓宇老化以及有不少新大廈落成，我們預計裝修及維修工程的數量將會持續上升。

- 1.17** 勞工處繼續透過加強巡查及執法力度，監管裝修及維修工程及防止承建商採用不安全的施工方法，藉此提高裝修及維修工程的職業安全情況。我們亦特別針對高處工作、吊棚工程、吊運作業、電力工作等高風險作業，進行全港特別執法行動。行動中，我們共發出306份暫時停工通知書或敦促改善通知書，並對232項違例事項作出檢控。勞工處亦透過加強地區巡邏，適時巡查裝修及維修工程工地，加強打擊高風險工作，包括不安全離地工作及不正確搭拆或使用吊棚。
- 1.18** 教育及宣傳方面，我們推行了一系列針對裝修及維修工程及其相關的高處工作和吊棚工程的大型推廣及宣傳活動，提高業界的安全意識，當中包括聯同職業安全健康局(職安局)展開兩年宣傳計劃，以多元化的活動，將工作安全的重要性，更有效地傳達給裝修及維修業的承建商、工人及業戶等不同持責者。我們亦與民政事務總署建立夥伴關係，從地區層面推行工作安全的宣傳推廣活動。
- 1.19** 二零二二年，勞工處與職安局、香港建造業議會和房屋署舉辦一系列以裝修及維修工程為主題的網上研討會，讓業界人士共同探討進一步提升建造業職業安全水平的方法。鑑於涉及小型裝修維修工程的離地工作意外時有發生，勞工處聯同職安局、物業管理業及建造業推出第二期「推廣使用輕便工作台計劃」，透過物業管理公司，免費借出梯台及功夫檯(輕便工作台)予屋苑或住宅大廈內進行裝修及維修工程的承建商及工人進行離地工作，以取代梯子。

嚴重及致命工作意外的跟進調查

- 1.20** 勞工處高度關注二零二二年內發生的多宗嚴重及致命工作意外，當中包括在秀茂坪的塔式起重機倒塌、在半山區的吊船倒塌及在香港體育館的巨型顯示屏墮下的意外等。我們在得悉意外後，隨即派員到現場展開調查，確定成因和提出改善措施，並且向有關持責者發出「暫時停工通知書」，停止相關工序，直至信納他們已採取足夠安全措施消除有關危害，才予以復工。我們亦查找有關持責者的法律責任，若調查發現有違反職安健法例的情況，定會依法處理，並向有關持責者提出檢控。
- 1.21** 此外，勞工處亦因應意外性質，展開一連串跟進工作，例如進行針對性的特別執法行動，並加大執法力度，如有理由相信進行相關工序或操作相關機械或會構成相當高的職安健風險，我們便即時停止其相關工作，並去信相關持責者／持份者，敦促他們必須採取適當安全措施，避免類似事件再次發生。在宣傳推廣及教育培訓方面，勞工處在發生個別嚴重及致命意外後，隨即聯同建造業議會和職安局等機構舉辦安全研討會，向業界講解與意外相關的法定要求及預防措施。

安全推廣活動

1.22 在建造業方面，為了繼續推動業界提升安全表現，勞工處聯同職安局及相關機構再度合辦「建造業安全獎勵計劃」，培養業界安全文化，提高僱主、僱員及其家屬的工作安全意識。計劃設有多項活動，包括安全表現比賽、巡迴展覽、安全問答遊戲及頒獎典禮等。另外，我們亦製作電台節目及獎勵計劃花絮片段，並在電視、電台和公共交通工具播放宣傳短片及宣傳聲帶。

1.23 因應2019冠狀病毒病疫情，勞工處於二零二二年繼續停辦「飲食業安全獎勵計劃」，避免人群聚集而增加病毒傳播的風險。然而，為了繼續推動業界提升職安健，勞工處推出「飲食業安全推廣活動2022/2023」，提高僱主及僱員的工作安全及健康意識。

加強宣傳職安健投訴渠道

1.24 勞工處透過網上職安健投訴平台，提供便利予僱員及市民使用流動電子裝置舉報不安全的工作環境，使勞工處的巡查工作更具針對性，及按風險為本的原則迅速跟進。勞工處透過不同的宣傳方法推廣投訴渠道，包括在電視台／電台播放相關宣傳短片／聲帶；在報章、人流暢旺的地點及公共交通工具展示宣傳廣告；在工人註冊服務中心派發印有投訴渠道的隨身咭套；以及在強制性安全訓練課程及勞工處職安健刊物宣傳投訴渠道的資料等。

職安警示動畫短片

1.25 勞工處於二零二二年繼續以生動的動畫短片形式製作職安警示，讓業界能夠更容易理解意外發生的經過及需採取的安全措施，避免意外重演。勞工處於同年完成製作兩輯動畫短片，並上載至勞工處網頁及透過不同渠道發放。勞工處繼續為動畫短片配上不同種族語言的字幕，進一步向不同種族工人作出宣傳及推廣。

持續優化強制性安全訓練課程

1.26 勞工處於二零二二年持續優化強制性基本安全訓練課程，包括展開了建造業強制性基本安全訓練課程及密閉空間作業的安全訓練課程的檢視工作，加強工人對意外成因和風險的認識及消除這些風險的能力，以防止意外發生。我們亦繼續透過不同視察模式，加強對課程營辦機構的監管。

在工作環境中管理心腦血管疾病的風險

1.27 勞工處聯同職安局於二零二二年五月推出「護心計劃」，透過健康風險評估、推廣健康生活資訊，以及不同的推廣活動，鼓勵物業管理業和建造業的僱員建立健康生活習慣，預防心腦血管疾病。計劃下，截至年底，共1 164個來自以上兩個行業的機構受邀簽署「護心約章」，在工作間推行健康友善措施，例如定期向員工發放健康資訊、為員工提供較健康的飲料和小食，舉辦體能活動等。

工傷僱員復康先導計劃

1.28 勞工處委聘服務承辦機構在二零二二年九月推出了為期三年的「工傷僱員復康先導計劃」，以個案管理模式為建造業工傷僱員提供快捷的私家門診復康治療服務，協助他們盡早康復並重投工作。截至年底，有131名建造業工傷僱員參加了計劃。

建造業 CONSTRUCTION INDUSTRY
工傷僱員復康先導計劃
Pilot Rehabilitation Programme for Employees Injured at Work

- 快捷私家門診復康治療
Speedy private out-patient rehabilitation treatment
- 只需公立醫院/公立診所收費 (可按《僱員補償條例》向僱主索還)
Same fees as public hospitals/public clinics (Reimbursement can be sought from employer under the Employees' Compensation Ordinance)
- 無需輪候公立醫院/公立診所服務
Need not wait for services of public hospitals/public clinics
- 由專人跟進治療及復工
Designated person to follow up treatment and return-to-work
- 把握黃金康復期，避免工傷變成長期傷患
Grasp the golden recovery period to prevent work injuries from turning into chronic conditions
- 早日康復、重投工作及回復正常生活
Recover, return to work and resume normal life early

想了解更多先導計劃 More details about Pilot Programme
先導計劃服務熱線 Pilot Programme Service Hotline 2293 7000
先導計劃網站 Pilot Programme Website www.prp-wiro.gov.hk

希望參加先導計劃 Interested in Pilot Programme
勞工處查詢電話 Labour Department Enquiry Line 2417 6594

先導計劃單張 Pilot Programme Leaflet

英文查詢 Enquiry
社會服務 Social Services
健康及護理 Health Care
言語治療 Speech Therapy
職業輔導 Career Guidance
個案管理 Case Management
勞工處 Labour Department
工傷僱員復康先導計劃
Pilot Rehabilitation Programme for Employees Injured at Work

勞工處於二零二二年九月推出為期三年的「工傷僱員復康先導計劃」



勞工處委聘的服務承辦機構在佐敦設立「工傷復康辦事處」

與其他勞工事務行政機關的聯繫

- 1.29** 二零二二年，勞工處參與各項活動，與其他勞工事務行政機關保持聯繫和交流。
- 1.30** 二零二二年五月至六月，時任勞工處處長孫玉菡率領一個由政府、僱主及僱員三方組成的代表團，以中華人民共和國代表團成員的身分，以視像形式參與第110屆國際勞工大會。
- 1.31** 二零二二年十二月，勞工處助理處長(就業事務)黃羨儀率領一個由政府、僱主及僱員三方組成的代表團，以中華人民共和國代表團成員的身分，出席在新加坡舉行的國際勞工組織第17屆亞太區域會議。



助理勞工處處長(就業服務)和三方代表團成員出席在新加坡舉行的第17屆亞太區域會議

第二章 勞工處

2.1 勞工處是香港特別行政區政府內，執行和統籌勞工行政管理工作的負責機關。有關勞工處架構及服務的詳細資料，請瀏覽我們的網站：
www.labour.gov.hk。

抱負、使命和宗旨

2.2 我們的抱負

我們期望成為鄰近地區內具領導地位的勞工事務部門。我們的目標是逐步提高勞動人口的利益，並促進職業安全與健康，以配合本港的社會和經濟發展。

2.3 我們的使命

- 改善人力資源的運用 — 我們提供一系列的就業服務，以配合勞動市場的各種轉變和需要；
- 促進職業安全與健康 — 我們透過執法、教育和推廣的工作，確保在職人士的安全與健康得到保障；
- 促進和諧的勞資關係 — 我們推廣良好的僱傭措施和協助解決勞資糾紛；及
- 改善和保障僱員的權益 — 我們以持平的態度改善和保障僱員的權益。

2.4 我們的宗旨

我們相信：

- 發揮專長
- 主動進取
- 優質服務
- 夥伴關係
- 積極參與

主要工作綱領

2.5 勞工處的工作有四方面，即勞資關係、工作安全與健康、就業服務，以及僱員權益與福利。這些工作的目標詳列如下：

勞資關係

- 促進和維繫政府以外機構的勞資和諧。

工作安全與健康

- 透過巡查與執法、教育與培訓，以及宣傳與推廣協助僱主和僱員確保在工作場所對職業安全及健康的危害能妥善控制及盡量減少。

就業服務

- 提供免費的就業輔助及輔導服務，以協助求職人士尋找合適的工作和幫助僱主填補職位空缺。

僱員權益與福利

- 改善和保障僱員的權益與福利。

2.6 這些綱領下的工作及主要活動詳情載於隨後的章節。

中央支援服務

2.7 部門行政科的主要工作，是負責財務、人事及一般資源方面的管理工作。

2.8 新聞及公共關係科負責勞工處的整體宣傳及公關策略，透過傳媒向市民作廣泛宣傳和解釋勞工處的政策和工作，並統籌刊物的編製工作。

2.9 國際聯繫科的工作包括監察與香港實施國際勞工公約有關的事務，協調勞工處參與國際勞工組織舉辦的活動，以及聯繫內地和其他地方的勞工事務行政機關。該科亦擔當勞工顧問委員會(勞顧會)的秘書處，提供相關的行政支援服務。

- 2.10** 檢控科和法律事務科透過對涉嫌違例者進行檢控，協助有關人員執行法例。檢控工作的主要統計數字載於附錄 2.1。
- 2.11** 員工培訓及發展科負責勞工事務行政部人員的培訓及發展，並統籌培訓活動。註冊及職員培訓科為職業安全及健康部的人員舉辦及統籌培訓活動。
- 2.12** 資訊科技管理科為資訊科技服務的發展及管理提供支援。
- 2.13** 勞工處的組織架構圖載於附錄 2.2。

以客為尊的服務

- 2.14** 我們就多項服務訂定服務標準及目標，並成立市民聯絡小組，收集他們對各項服務承諾的意見。有關本處服務承諾的最新資料，請參考以下網頁：
www.labour.gov.hk/tc/perform/pledge.htm。

顧問委員會

- 2.15** 勞工處透過不同的顧問委員會就勞工事務進行諮詢，其中最重要的是勞顧會。勞顧會是一個高層次及具代表性的三方諮詢組織，就有關勞工的事宜（包括法例及國際勞工組織的公約和建議書）提供意見。勞顧會由勞工處處長出任主席，委員包括僱員及僱主代表，其職權範圍、成員組織及二零二一至二零二二年度的成員名單載列於附錄 2.3。二零二三至二零二四年度勞顧會的僱員代表選舉於二零二二年十一月十二日舉行。



勞工顧問委員會會議

第三章 勞資關係

勞資關係綱領

www.labour.gov.hk/tc/labour/content.htm

3.1 在香港，僱主與僱員的關係主要是由不同勞工法例下的條文及勞資雙方議定的僱傭條款及條件所規範。僱主和僱員可自由組織職工會及參加職工會活動。勞資關係綱領的宗旨，是維繫並促進政府以外機構的勞資和諧。我們透過以下方式達致這個目標：

- 就有關僱傭條件、相關的勞工法例規定、良好人事管理措施等事宜提供意見；
- 提供自願性質的調停服務，協助僱主和僱員解決申索聲請和勞資糾紛；
- 提高公眾對勞工法例的認識，並鼓勵僱主採取良好人事管理措施；
- 透過小額薪酬索償仲裁處迅速仲裁小額僱傭申索；及
- 為職工會及其規則進行登記，並透過舉辦課程和探訪職工會，促進健全及負責任的職工會管理。

3.2 勞工處在這綱領下執行的主要法例包括《僱傭條例》、《最低工資條例》、《勞資關係條例》、《小額薪酬索償仲裁處條例》及《職工會條例》。

3.3 《僱傭條例》訂定政府以外機構在僱傭條件方面，必須達到的標準。《最低工資條例》確立法定最低工資制度。《勞資關係條例》訂定解決政府以外機構的勞資糾紛的程序，而《小額薪酬索償仲裁處條例》則設立一個名為小額薪酬索償仲裁處的機制，仲裁未能以調停方式解決的小額僱傭申索。規管職工會方面，《職工會條例》為職工會的登記及管理提供法定架構。

二零二二年的工作概況和成績

主要的工作表現指標

3.4 本綱領的主要工作表現指標載於附錄 3.1。

改善僱傭福利

3.5 按《2021年僱傭(修訂)條例》，由二零二二年起法定假日日數增至13天，佛誕成為新增的法定假日。另外，《2022年僱傭(修訂)條例》由二零二二年六月十七日起實施，加強保障僱員因遵守指定的防疫規定而缺勤期間的僱傭權益及鼓勵僱員接種2019冠狀病毒病疫苗。

調停及諮詢服務

3.6 勞工處的調停及諮詢服務有助維持香港和諧的勞資關係。二零二二年，我們共進行45 993次諮詢面談，並處理10 615宗申索聲請及70宗勞資糾紛。超過七成經調停的個案獲得解決。(附錄3.2，附錄3.3，附錄3.4，附錄3.5，附錄3.6和附錄3.7)

加強三方合作

3.7 為推廣行業層面的三方對話及合作以促進勞資和諧，勞工處成立九個由僱主、僱員及政府代表組成的行業性三方小組，涵蓋飲食、水泥及混凝土、建造、酒店及旅遊、物流、印刷、物業管理、零售和戲院行業，藉以提供有效的平台，讓成員討論業內共同關注的事宜。年內，三方小組討論的議題，包括良好人事管理、業內勞資關係及就業概況、防疫措施下的疾病津貼及僱傭保障，以及取消強積金「對沖」等與僱傭相關的事項。



行業性三方小組成員於會議上討論業內共同關注的事宜

- 3.8** 為慶祝香港特別行政區成立25周年，勞工處製作電視節目「三方協作創明天」，展現政府、僱員和僱主自香港特區成立以來，通過三方協作促進和諧勞資關係及改善僱員權益和福利。勞工處並將節目內容製作成精華短片、紀念特刊和電子書版，經不同渠道發放相關資訊。



勞工處製作電視節目「三方協作創明天」，並輔以紀念特刊及電子書，展現政府、僱員和僱主致力通過三方協作促進和諧勞資關係及改善僱員權益和福利

推廣良好的勞資關係

- 3.9** 為加深大眾對《僱傭條例》的認識及推廣良好人事管理文化，勞工處為僱主、僱員、人力資源管理專業人員和市民大眾舉辦多項推廣活動及出版不同主題的免費刊物，並透過勞工處的網頁及傳播媒介發放有關資訊。我們通過商會及工會的龐大網絡，向僱主及僱員廣泛傳遞有關良好人事管理及法定僱傭權益與保障的信息，包括《2021年僱傭(修訂)條例》下逐步增加法定假日日數及《2022年僱傭(修訂)條例》下有關防疫措施下的疾病津貼及僱傭保障。我們繼續推行《好僱主約章》，推動以僱員為本及與時並進的良好人事管理措施，並鼓勵僱主訂立合適的家庭友善僱傭措施。



勞工處出版不同主題的免費刊物，加深大眾對《僱傭條例》的認識及推廣良好人事管理文化

3.10 勞工處為18個不同行業的人力資源經理會會員舉辦經驗分享會及簡介會和編製會訊。我們亦於報章刊登特稿及漫畫信息，以及在公共交通網絡及主要商會和勞工組織的期刊刊登廣告，推廣良好人事管理。年內，我們製作新一系列的電台宣傳聲帶，播放有關《僱傭條例》及良好人事管理的宣傳信息，並上載勞工處網頁。此外，我們在四個以少數族裔語言廣播的電台節目，推廣有關《僱傭條例》的宣傳信息，以及經由非政府機構服務中心派發以多種少數族裔文字編印的《僱傭條例一覽》小冊子和其他《僱傭條例》相關的宣傳刊物，加強少數族裔對相關法例的認識。



勞工處為不同行業的人力資源經理會會員舉辦經驗分享會及簡介會

小額僱傭申索的仲裁

- 3.11** 小額薪酬索償仲裁處為市民提供快捷、不拘形式及費用較低的仲裁服務。仲裁處具司法管轄權以裁決申索人數目不超過 10 名、每人申索款額不超過 15,000 元的僱傭申索。
- 3.12** 二零二二年，在仲裁處登記的申索有 838 宗，申索款額共 6,213,365 元；年內共審結 806 宗申索，裁定款額共 2,807,647 元。

職工會的規管

- 3.13** 職工會登記局負責執行《職工會條例》及《職工會登記規例》，促進健全的職工會管理及負責任的職工會制度，確保職工會依據法例及其組織規則管理會務。職工會登記局的主要工作包括為職工會及其規則登記、查閱職工會的周年帳表及其他根據法例須向職工會登記局遞交的報表、探訪職工會，以及推行教育及宣傳活動，促進職工會理事及職員對國家安全及職工會管理的認識。
- 3.14** 二零二二年，職工會登記局完成 41 宗新職工會登記（包括 40 個職工會及一個職工會聯會）。截至二零二二年底，根據《職工會條例》登記的職工會共有 1 469 個（包括 1 398 個僱員工會、12 個僱主工會、44 個僱員僱主混合工會及 15 個職工會聯會）。主要的職工會統計數字載於網頁：
www.labour.gov.hk/tc/labour/content3.htm。
- 3.15** 職工會登記局在二零二二年審查 1 478 份職工會周年帳目表，並探訪不同的職工會共 271 次。此外，職工會登記局舉辦課程及研討會，促進職工會理事及職員對國家安全、職工會管理及職工會簿記的認識。

第四章 工作安全與健康

工作安全與健康綱領

www.labour.gov.hk/tc/osh/content.htm

4.1 職業安全及健康部負責促進和規管工作安全與健康。我們透過巡查與執法、教育與培訓，以及宣傳與推廣的三管齊下策略，達到有關工作安全與健康綱領的目標，確保能妥善控制和盡量減低各項危害在職人士安全及健康的因素。具體來說，我們透過以下方式達致這個目標：

- 訂立保障工作安全及健康的法律架構；
- 透過視察工作場所，執行《職業安全及健康條例》、《工廠及工業經營條例》、《鍋爐及壓力容器條例》及其附屬規例，以確保各項有關規定得以遵從；
- 調查在工作場所發生的意外及危害職業健康的問題，並向僱主和僱員就如何減少存在於工作場所的危險提供意見；
- 向工作場所擁有人，就工作場所的設計和布置以及推行安全計劃事宜提供意見；
- 向僱主、僱員及公眾人士提供有關資訊及意見，以促進他們對職業安全及健康(職安健)的認識；及
- 舉辦推廣活動和訓練課程，提高工作人士的安全意識。

4.2 《職業安全及健康條例》一般適用於各行各業，以保障僱員的工作安全及健康。該條例是一條賦權法例，賦予勞工處處長訂立規例的權力，就一般的工作環境及特定的工作安全與健康事宜訂明標準。

4.3 《工廠及工業經營條例》是規管工業經營(包括工廠、建築地盤、貨物和貨櫃處理作業及食肆)的工作安全及健康的主要法例。

4.4 《鍋爐及壓力容器條例》旨在對鍋爐、壓力容器等器具的標準及操作加以規管。鍋爐及壓力容器包括蒸汽鍋爐、蒸汽容器及空氣容器等。

二零二二年的工作概況和成績

職業安全情況

- 4.5** 在僱主、僱員、承建商、安全從業員，以及政府和公營機構各方面通力合作下，香港的職安情況持續得到改善。
- 4.6** 二零二二年，包括所有工作地點的職業傷亡個案數字為32 026宗，二零一三年為38 027宗；而二零二二年每千名僱員計的傷亡率為11.2，二零一三年為13.2。所有行業的工業意外數字為7 762宗，二零一三年為11 820宗。而所有行業每千名工人的意外率為13.5，二零一三年為19.6。
- 4.7** 二零二二年的建造業工業意外數字為3 046宗，二零一三年為3 232宗；而二零二二年每千名工人的意外率為29.1，二零一三年為40.8。

職業病

- 4.8** 二零二二年，經證實的職業病及氣體中毒個案有464宗，最常見的職業病是職業性失聰、矽肺病及手部或前臂腱鞘炎。
- 4.9** 有關職安健的詳細統計數字，請參閱以下網頁：
www.labour.gov.hk/tc/osh/content10.htm。

主要的工作表現指標

- 4.10** 本綱領下的主要工作表現指標載於附錄4.1。

巡查與執法

- 4.11** 為確保在職人士的工作安全及健康，我們巡查工作場地、監察健康危害、調查工作意外及職業病、登記和檢驗鍋爐及壓力器具，並就如何控制工作危害及防止意外提供意見。
- 4.12** 我們進行宣傳探訪，向僱主提供有關防止意外的意見及鼓勵他們採取積極的自我規管方式在工作場所進行風險管理，並到不同的工作場所進行執法巡查，確保負責人遵從安全法例訂明的相關要求。我們以風險為本的原則，不時調節巡查執法的力度，有效打擊違規的行為。

- 4.13** 二零二二年，我們繼續將安全表現欠佳的工作地點列為受嚴密監察的目標。如有違規的情況，我們會發出敦促改善通知書，要求負責人迅速作出糾正；或發出暫時停工通知書，要求有關人士立即移除對工人生命的即時危害。年內，我們亦針對特定的工作危害或安全風險相對較高的工作場所進行了14次特別執法行動，包括新工程；維修、保養、改建及加建工程（裝修及維修工程）；電力工作；竹棚架；海上建築工程；塔式起重機；飲食業；廢物管理工作；物流、貨物及貨櫃處理行業；以及防火及使用化學品安全。在這14次特別執法行動中，我們共視察了15 150處工作場所，向負責人發出1 355份敦促改善通知書及63份暫時停工通知書，並就937項違例事項作出檢控。此外，我們對涉及危險工序或安全表現欠佳的工地進行了30次深入的突擊巡查行動，期間共發出915份暫時停工通知書／敦促改善通知書，並提出319項檢控。為加強工務工程地盤安全，勞工處派員出席了343次工務工程地盤安全管理委員會會議，並對工作安全，尤其是涉及風險相對較高的工序，向承建商及相關持責者給予意見。
- 4.14** 就工作地點的不安全情況或不安全操作的投訴，我們會進行調查。二零二二年，我們共處理200宗由工人舉報的投訴，並就這些個案的調查結果提出11項檢控。透過與不同的策略夥伴設立的不安全樓宇裝修及維修工程通報機制，勞工處共接獲5 959宗投訴／轉介的個案，在跟進巡查後，共發出183份暫時停工通知書／敦促改善通知書，並對93項違例事項作出檢控。
- 4.15** 為了讓勞工處的巡查工作更具針對性，勞工處透過網上職安健投訴平台，方便僱員及市民使用流動電子裝置，舉報不安全的工作環境，以便勞工處迅速跟進。二零二二年，勞工處共接獲1 066宗來自該平台的職安健投訴個案，當中就調查所發現的違反職安健法例的情況，共發出20張暫時停工通知書及198張敦促改善通知書，以及已／將會提出117項檢控。
- 4.16** 二零二二年，勞工處繼續與物業管理業界合作，推行屋苑單位裝修及維修工程的通報機制，在一些風險較高的作業（如外牆吊棚工程）展開前，物業管理負責人會通報勞工處，以便勞工處進行針對性及適時的安全巡查。
- 4.17** 勞工處在二零二二年繼續針對中暑風險較高的戶外工作地點進行執法及宣傳。這些地點包括建築地盤、戶外清潔工作場所、園藝工作場所及貨櫃場等。在四月至九月的特別執法行動中，我們合共進行了26 094次突擊巡查，並發出了97封警告信。
- 4.18** 針對站立工作的健康風險，勞工處於二零二二年就不同行業的工作地點進行巡查，包括飲食業、零售業、物業管理業及酒店業的工作地點。年內，勞工處在這些工作地點進行了219次突擊巡查及發出了一封警告信。

- 4.19** 作為鍋爐及壓力容器監督，勞工處處長負責認可合資格的檢驗機構，以及准許這些機構評核和檢驗新壓力器具的製造。勞工處亦舉辦考試，監察為訓練合資格人員而設的課程，並頒發合格證書予合資格考生，使他們成為監察使用各類鍋爐及蒸汽容器的合格人員。二零二二年，我們處理了488份合格證書的申請，共簽發／加簽了484份證書。此外，我們亦向消防處提供意見，以便該處進行有關壓力容器及壓縮氣體貯存裝置的審核和初步視察工作。
- 4.20** 截至二零二二年底，本處記錄了238 501個工作場所，其中包括32 082個建築地盤。年內，我們根據《職業安全及健康條例》、《工廠及工業經營條例》及其附屬規例進行了121 448次視察，共發出25 921次警告及4 812份暫時停工通知書或敦促改善通知書。另外，我們根據《鍋爐及壓力容器條例》進行了4 669次檢驗，並發出2 426次警告及14份停止使用和操作鍋爐及壓力容器的禁令。此外，我們就工作意外及懷疑職業病／職業健康問題個案分別作出16 673次及2 541次調查。我們亦就工作地點的健康危害進行了5 598次職業環境衛生研究。

教育與培訓

- 4.21** 我們為僱主、僱員及相關人士提供與培訓有關的服務，協助在職人士建立職安健文化。這些服務可分為以下三類：舉辦培訓課程、認可強制性安全訓練課程，以及為安全主任和安全審核員註冊。
- 4.22** 二零二二年，我們舉辦了645個有關安全及健康法例的訓練課程，共有8 943名僱員參加。我們也舉辦了225個特別為個別行業或機構而設的講座，共有39 765人參加。此外，我們認可了十個有關建造工程及貨櫃處理作業的強制性基本安全訓練課程(俗稱「平安卡」課程)、一個密閉空間作業安全訓練課程和一個負荷物移動機械操作員安全訓練課程。我們亦繼續優化強制性安全訓練課程，並於年內展開了建造業強制性基本安全訓練課程及密閉空間作業的安全訓練課程的檢視工作，加強工人對意外成因和風險的認識及消除這些風險的能力，以防止意外發生。我們設有機制監管這些認可訓練課程，透過不同視察模式(包括突擊視察及派員以學員身分參加課程的秘密視察)進行監察，確保課程營辦機構按照課程內容授課。
- 4.23** 二零二二年，我們為142名人士註冊為安全主任及85名人士註冊為安全審核員。截至年底，共有4 110名安全主任持有有效的註冊，而安全審核員登記冊上則有1 579人。此外，在二零二二年，共有1 146宗有關安全主任的註冊續期或重新確認的申請獲得批准。

4.24 職業健康教育提升僱主及僱員在預防職業健康危害和職業病方面的認知。二零二二年，我們合共舉辦了858個不同主題的職業健康講座，參加者超過47 970人。除舉辦公開講座外，我們亦在個別機構的工作地點舉辦外展健康講座。這些講座涵蓋不同的行業，包括40多個講題，例如辦公室僱員的職業健康、體力處理操作及預防背部勞損、清潔工人的職業健康、預防下肢勞損及飲食業僱員的職業健康。因應2019冠狀病毒病疫情，年內，部分健康講座改以網上直播形式進行，讓僱主及僱員可以繼續參與。

4.25 勞工處已在網頁分別上載職安警示及系統性的職安警示，提高僱主、承建商和工人的安全意識及敦促註冊安全主任及註冊安全審核員在執行其法定職責時，應按照安全管理原則，為僱主／委託人提供意見及所需協助。職安警示簡介近期發生的致命或嚴重工作意外，並重點介紹一般的安全預防措施；而系統性的職安警示則就系統性安全問題提供預防意外措施。勞工處於二零二二年撰寫的系統性職安警示包括從樓面孔洞墮下、動力操作升降工作台安全、拆卸工程的安全及回收再造業的機械安全。二零二二年，我們繼續以動畫短片形式製作職安警示，讓業界能夠更容易理解意外發生的經過和需採取的安全措施，避免類似的意外重演。兩輯涉及不同主題包括機械安全和在大廈露台工作安全的職安警示動畫短片已上載至勞工處網頁，並透過不同的途徑廣泛傳播。此外，勞工處陸續將「職安警示」動畫短片的字幕翻譯成不同語言(包括印度語、尼泊爾語、他加祿語及烏爾都語)的版本，讓不同種族的建造業工人亦能掌握這些職安健資訊。



職安警示動畫系列短片

宣傳與推廣

4.26 為提高僱主和僱員的安全意識，以及培養正面的工作安全文化，我們在二零二二年舉辦了多項推廣活動，並與職業安全健康局(職安局)、商會、工會和其他政府部門合辦部分活動。

4.27 因應2019冠狀病毒病疫情，我們在二零二二年暫停舉辦「飲食業安全獎勵計劃」。取而代之，為了繼續推動業界切實採取安全措施及改善工作環境，減低意外風險，我們推出「飲食業安全推廣活動2022/2023」，當中包括舉辦飲食業安全問答比賽和飲食業安全短片比賽及加強推廣五輯飲食業安全動畫短片。該五輯動畫短片的主題分別是機器安全、體力處理操作、防燙傷、防滑倒及防刀具割傷，短片已上載勞工處網頁及透過流動媒體、食肆屏幕、戶外LED屏幕等不同的途徑播放。在建造業方面，勞工處聯同職安局及建造業的相關機構合辦「建造業安全獎勵計劃2022/2023」，提升承建商、地盤人員及工友的工作安全和健康意識；培育良好的安全文化；鼓勵採取安全的工作模式；亦透過公開比賽，表揚和嘉許在職安健方面有良好表現的承建商、地盤人員、前線管工和工友，並加強公眾對建造業安全的了解。



飲食業安全推廣活動 2022/2023



建造業安全獎勵計劃 2022/2023

4.28 勞工處聯同職安局於二零二二年展開兩年宣傳計劃，加強針對新工程及裝修維修工程的宣傳推廣工作，透過多元化的項目，例如工地午間安全講座、研討會、資助計劃、巡迴展覽等，接觸新工程／裝修維修工程的各階層，包括承建商和工人，尤其是新入職工人、不同種族工人及業戶等不同持份者，提升他們的工作安全和健康意識。

4.29 近年，裝修及維修工程的意外令人關注。為了提醒承建商及工人必須加倍留意使用吊棚及高處工作時的工作安全，勞工處聯同職安局於二零二二年七月及十二月舉辦三場分別以吊棚工作及樓面孔洞防護、吊船工作及工地整理工作安全為主題的網上研討會。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宣傳聲帶、舉辦巡迴展覽、在報章及勞工處網頁刊載專題文章、印製小冊子，以及透過不同渠道發放安全信息予承建商、僱主和僱員。

4.30 勞工處繼續在二零二二年加強宣傳高處及離地工作的安全信息，包括於公共交通工具的宣傳平台上及透過工人常瀏覽的網站及使用的流動應用程式播放「職安警示」、製作及派發宣傳橫額予建築工地展示、在郵筒、路旁、天橋、政府大廈外牆、隧道入口、民政事務總署民政諮詢中心、商場的外牆屏幕等地點展示職安健信息、在電台賽馬日節目播放知名人士的宣傳聲帶、在勞工處網頁及職安局的社交媒體如Facebook專頁發放職安健信息。



勞工處於商場的外牆屏幕展示職安健信息

4.31 鑑於二零二一年發生多宗工人在住宅樓宇的永久護欄旁進行離地工作時從高處墮下的致命意外，勞工處於二零二二年一月開始播放一輯全新製作的電視宣傳短片及電台宣傳聲帶，針對一些看似簡單但容易被僱主及工人忽略其重要性的離地工作，解釋其風險及安全施工方式。此外，我們亦聯同職安局與媒體合作製作共 11 集與吊棚相關的宣傳短片，目標受眾不僅限於承建商及工人，還包括業主或租戶。短片以簡單易明的形式說明吊棚工程所需的基本安全措施及意外後可能帶給業主的影響。

4.32 在職業健康方面，勞工處亦與職安局和其他相關機構(包括職業性失聰補償管理局、肺塵埃沉着病補償基金委員會、僱主組織、工會和社區組織等)合作，透過不同種類的活動，包括舉辦職業健康大獎、舉行健康講座和派發宣傳物品等，提倡職業健康、推廣預防職業病(例如職業性失聰和肺塵埃沉着病)，以及與工作有關的疾病(例如常見於服務業僱員、文職人員和從事體力勞動的工人的肌骨骼疾病)。我們亦繼續與衛生署和職安局合辦和推動僱主參與「好心情@健康工作間」計劃及《精神健康職場約章》，推廣健康友善的工作環境，促進僱員的身心健康。

- 4.33** 鑑於近年天氣越趨炎熱，勞工處透過多種措施加強推廣預防工作時中暑，例如舉辦公開及外展健康講座、派發刊物和宣傳海報、透過流動宣傳媒體放映教育短片及宣傳廣告，以及發布新聞公報等。在二零二二年四月至九月，我們與職安局再次合辦大型預防中暑推廣活動，透過派發防暑裝備及進行廣泛宣傳，提醒僱主及僱員預防工作時中暑；我們亦再次推出「中小型企業掛腰風扇資助計劃」，資助目標行業的中小型企業購買方便攜帶且符合安全標準的掛腰風扇，供有需要的僱員在工作時使用。
- 4.34** 另外，為了減低在污水渠進行維修工作時出現氣體中毒事故的風險，勞工處於二零二二年十月出版了《預防渠務工作氣體中毒的安全與健康指引》，為從事密閉空間內渠務工程的東主、承建商及工人提供實務指引，避免進行有關工程時發生氣體中毒意外。此外，勞工處與職安局在二零二二年六月聯合舉辦「密閉空間工作安全論壇」，並推出了職安健星級企業(密閉空間)認可計劃，透過向參與企業的工人免費提供有關密閉空間工作的安全訓練課程、資助企業購買安全裝備，以及為企業提供免費顧問服務和安全管理制度審核，提升參與企業在密閉空間工作的職安健水平。
- 4.35** 二零二二年，勞工處推出36本新修訂或全新的職安健刊物，包括《工廠及工業經營(木工機械)規例簡介》、《貨櫃場內機械處理安全工作守則》、《預防渠務工程氣體中毒的安全與健康指引》、《工作與常見疾病系列 — 你認識心腦血管疾病嗎？》、《與工作有關的疾病系列 — 下肢靜脈曲張》、《與工作有關的疾病系列 — 足底筋膜炎》、《飲食業僱員的職業健康》、《工業經營中從事危險職業員工的身體檢查指引》、《職業病個案實錄 — 手部或前臂腱鞘炎》、《與工作有關的疾病系列 — 膝骨關節炎》、《工作與常見的腸胃病》、《電擊》告示、《通風抽氣做得好 毒煙消除健康保》海報、《機械或作業裝置的危險部分》海報及《酷熱天氣下工作預防中暑(運輸業工人)》海報，推廣工作安全和健康。
- 4.36** 針對吊運安全，勞工處於二零二二年出版全新的《吊運工作意外個案集》，分析工地常見的吊運意外的成因及提出可行的安全措施，並在勞工處網頁的「職安健知多少」平台上加入全新的吊運工作安全編章及問答環節，方便承建商在早會或安全訓練期間進行互動的教學。勞工處亦於同年出版全新的《懸空式竹棚架構造及工作安全指南》，闡述「一般懸空式竹棚架」及「特殊懸空式竹棚架」的構造及工作安全的基本要求。
- 4.37** 另外，我們亦推出四本以六種不同種族語言(印尼語、印度語、尼泊爾語、他加祿語、泰語及烏爾都語)的職安健刊物，包括《安全指引 — 預防被貨車尾板夾傷的危險》、《吊運區域要劃清 圍封告示須做妥》海報、《物件重量要清楚 吊運切忌超負荷》海報及《酷熱天氣下工作預防中暑(建造業工人)》海報，提升不同種族工人的安全意識。



為不同種族工人印製的職安健刊物

- 4.38** 二零二二年，職業安全及健康部處理了8 441個查詢，就各項職安健問題提供意見。此外，職業安全健康中心為僱主及僱員提供資訊及諮詢服務。
- 4.39** 勞工處和物業管理業界合作，向物業管理業界宣傳裝修及維修工作安全，並加強向包括承建商及工人的持責者推廣高處工作的安全措施，包括必須使用合適工作台而非梯子進行離地工作及必須配戴設有帽帶的安全帽。我們聯同職安局、物業管理業及建造業推出第二期「推廣使用輕便工作台計劃」，透過物業管理公司，免費借出梯台及功夫橈(輕便工作台)予屋苑或住宅大廈內進行裝修及維修工程的承建商及工人使用，鼓勵他們使用合適工作台代替梯子進行離地工作。計劃共收到超過600宗合資格申請，並提供大約1 600台輕便工作台。
- 4.40** 使用直梯或人字梯進行離地工作存在不少風險，過往亦有不少涉及從這些梯子墮下的致命意外。為加強僱主及工人的離地工作安全意識，勞工處聯同職安局繼續推行「中小企改良版輕便工作台資助計劃」，資助中小企購買改良版的梯台及功夫橈進行離地工作。截至二零二二年十二月底，該計劃共接獲1 512宗申請，當中1 315宗申請已獲批准，受惠工人超過20 920人。

- 4.41** 勞工處聯同職安局，透過民政事務總署的社區平台，向業主立案法團、業主及住戶等推廣裝修及維修工程的安全，特別是高處工作的安全措施，藉此提升他們對裝修及維修工程的安全意識。
- 4.42** 為提升業界對鍋爐及壓力容器操作的安全意識，我們於年內派發了1 925份有關登記及安全使用鍋爐及壓力容器的刊物和小冊子。

職業健康診症服務

- 4.43** 勞工處在觀塘及粉嶺設立職業健康診所，為患有與工作有關的疾病和職業病的工人，提供診症、醫療及職業健康教育和輔導服務。有需要時，我們會到病人的工作場所視察，找出及評估工作環境中的職業健康危害。
- 4.44** 二零二二年，我們提供了9 177次診症服務。此外，我們為病人成立了病人互助小組，透過健康講座、經驗分享和組員間的互相扶持，協助他們達到更理想的康復進度。

第五章 就業服務

就業服務綱領

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

5.1 就業服務綱領的宗旨，是提供一系列全面及免費的就業輔助和招聘服務，幫助求職人士找尋合適的工作，並協助僱主填補職位空缺。我們透過以下方式達致這個目標：

- 為求職人士和僱主提供方便的就業及招聘服務；
- 為失業的弱勢社群提供專項的就業輔助和個人化的服務；
- 協助青年提高就業能力，並向他們提供擇業意見；
- 規管本地的職業介紹所；
- 保障受港外僱主聘用而前往其他地方就業的本地僱員的權益；及
- 處理按「補充勞工計劃」提出的申請，並確保本地工人優先就業以填補該計劃的職位空缺。

5.2 勞工處在這綱領下執行的主要法例是《僱傭條例》第XII部及附屬的《職業介紹所規例》，以及《往香港以外地方就業合約條例》。

5.3 《僱傭條例》第XII部及《職業介紹所規例》透過發牌、巡查、調查和檢控，規管本港職業介紹所的運作。

5.4 《往香港以外地方就業合約條例》透過核簽有關人士的僱傭合約，保障受港外僱主聘用而前往其他地方就業的本地體力勞動工人，以及月薪不超過20,000元的非體力勞動僱員的權益。

二零二二年的工作概況和成績

香港的就業情況

5.5 勞工市場在二零二二年首數個月顯著受壓，但在年內餘下時間持續改善。經季節性調整的失業率在二零二二年二月至四月升至5.4%的高位後，接連下跌至第二季的4.7%，第三季的3.9%和第四季的3.5%。就業不足率亦由二零二二年二月至四月的3.8%接連下跌至第四季的1.5%。有關勞動人口、失業率及就業不足率的最新統計數字，請參看以下網頁：
www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=6。

5.6 二零二二年，私營機構僱主向勞工處的免費招聘服務提供的空缺有1 086 335個。年內，勞工處錄得164 713宗成功就業個案。(附錄5.1及附錄5.2)

更多服務選擇

就業中心提供的服務

5.7 求職人士可於勞工處轄下的13所就業中心瀏覽職位空缺，然後由中心職員安排轉介服務，或直接向僱主提出申請。求職人士可與就業主任會面，獲取個人化的就業諮詢服務。就業主任亦會協助求職人士參加勞工處的就業計劃。各中心均設有多種設備如電子顯示屏、觸幕式空缺搜尋終端機、傳真機、免費電話、連接互聯網的電腦，以及就業資訊角，供求職人士使用。

行業性招聘中心

5.8 勞工處的三所行業性招聘中心 — 飲食業招聘中心、零售業招聘中心及建造業招聘中心，為有關行業的僱主及求職人士提供免費及一站式的即場招聘服務，促進招聘及求職的效率。

電話就業服務

5.9 在勞工處登記的求職人士，可以致電電話就業服務中心(2969 0888)，使用就業轉介服務。該中心的職員可透過電話會議，安排求職人士與僱主直接對話。

網上就業服務

5.10 勞工處的「互動就業服務」網站(www.jobs.gov.hk)提供24小時的網上就業服務及全面的就業資訊。該網站是本港最受歡迎的政府求職網站。二零二二年，該網站錄得的瀏覽數字約為3.39億頁次。該網站設有多個專題網頁，為特定的服務對象提供專門的就業資訊。求職人士亦可使用「互動就業服務」流動應用程式，隨時隨地從勞工處的職位空缺資料庫搜尋合適的職位空缺，以及接收由系統根據他們設定的求職條件而選配的最新職位空缺資訊。二零二二年，該流動應用程式錄得約2.51億的點擊次數。

職位空缺

5.11 僱主如欲招聘員工，可透過傳真(2566 3331)或互聯網(www.jobs.gov.hk)將職位空缺資料送交職位空缺處理中心，而有關職位空缺資料會在審核後經勞工處轄下的13所就業中心、三所飲食業、零售業及建造業招聘中心、「互動就業服務」網站和流動應用程式，以及設置於全港多個地點的空缺搜尋終端機發放。

招聘和推廣活動

5.12 勞工處舉辦多種活動推廣就業服務，呼籲僱主提供職位空缺，亦籌辦招聘會，讓求職人士和僱主直接會面和商談。除大型招聘會外，就業中心舉辦地區性招聘會，協助僱主招聘區內居民，並讓求職人士無需長途跋涉參加面試。

5.13 在2019冠狀病毒病疫情期間，為減少人群聚集帶來傳播病毒的風險，勞工處舉辦網上招聘會以代替部分實體招聘會。當疫情轉趨穩定後，勞工處已恢復舉辦招聘會。年內，勞工處舉辦10場大型招聘會及三場網上招聘會，大型招聘會吸引超過6 500人次到場，而網上招聘會共接獲超過1 300份求職申請。勞工處亦舉辦614場地區性招聘會，為求職人士安排超過11 000次即場面試。

為特定群組提供的服務

中高齡求職人士

5.14 勞工處為中高齡人士提供專項就業服務及推動僱主聘用他們，例如在就業中心設立特別櫃台，為中高齡求職人士提供優先登記及就業轉介服務，並舉辦僱主經驗分享會，以及專為中高齡人士而設的就業講座和招聘會。

5.15 此外，勞工處推行「中高齡就業計劃」，向僱主發放在職培訓津貼，鼓勵僱主聘用中高齡人士並提供在職培訓。僱主按計劃聘用每名60歲或以上失業或已離開職場的求職人士，可獲發放每月最高達5,000元的在職培訓津貼，為期六至12個月；聘用每名40至59歲失業求職人士的最高在職培訓津貼金額，則為每月4,000元，為期三至六個月。計劃涵蓋全職及兼職職位。二零二二年該計劃共錄得2 707宗符合參加計劃規定的就業個案。

新來港及少數族裔求職人士

5.16 勞工處的就業中心為新來港及少數族裔求職人士提供全面的就業服務，包括就業諮詢服務、工作轉介和就業講座及資訊。我們鼓勵有需要的求職人士參加各項就業計劃，增加就業機會。

5.17 自二零一四年九月起，勞工處推行「少數族裔就業服務大使計劃」，聘用「展翅青見計劃」下能以少數族裔語言溝通的學員，在就業中心、行業性招聘中心及招聘會擔任就業服務大使。此外，自二零一七年五月起，我們在兩所指定的就業中心，聘用兩名通曉少數族裔語言的就業助理，加強對少數族裔求職人士(尤其是南亞裔人士)的就業支援。勞工處計劃自二零二三年上半年起聘用更多少數族裔人士出任就業助理及一般助理，增加他們的就業機會。我們亦舉辦共融招聘會，提高少數族裔人士的就業機會。

5.18 勞工處亦委聘兩所非政府機構自二零二零年十一月起推行為期三年的「多元種族就業計劃」。這項試點計劃以個案管理方式，向少數族裔求職人士提供一站式就業服務。二零二二年，該計劃為344名少數族裔求職人士提供服務，並錄得122宗成功就業個案，包括32宗經轉介而獲聘的個案。經檢討後，勞工處將恆常推行這計劃。

工作試驗計劃

5.19 「工作試驗計劃」旨在提升有就業困難求職人士的就業機會。這項計劃並無年齡限制，參加者在一個月的工作試驗期內，擔任參與機構所提供的工作，期間雙方並無僱傭關係。每位參加者在完成一個月的全職工作試驗後，最高可獲8,300元津貼，而兼職工作試驗的津貼額則以每小時49元計算，其中500元由參與機構支付。二零二二年，共有201名求職人士獲安排參加工作試驗。

受大規模裁員行動影響的工人

5.20 當有大規模的公司倒閉或裁員事件發生時，勞工處會設立查詢熱線，並在就業中心設立特別櫃台，為受影響員工提供特別就業服務。我們會向僱主搜羅合適的職位空缺，協助受影響員工尋找工作。此外，本處的「互動就業服務」網站特設一個專題網頁，羅列有意聘請近期因結業或裁員而失去工作的求職人士的僱主所提供的職位空缺，方便受影響員工更有效地找尋合適的工作。年內，我們共為約 5 500 名受影響的員工提供該特別就業服務。

殘疾求職人士

5.21 展能就業科為適合公開就業的殘疾求職人士提供就業服務。就業顧問為他們提供個人化就業服務，包括就業輔導、工作選配及轉介，以及受僱後的跟進服務。年內，該科為 2 570 名殘疾人士登記求職並錄得共 2 412 宗就業個案。（附錄 5.3）

就業展才能計劃

5.22 「就業展才能計劃」向僱主提供津貼，鼓勵他們聘用殘疾人士並提供培訓及支援，從而協助殘疾人士公開就業。合資格的僱主在計劃下每聘用一名有就業困難的殘疾人士，在九個月的津貼期內，可獲發放的最高總津貼額達 60,000 元。二零二二年，該計劃錄得的就業個案共有 1 228 宗。

自助求職綜合服務

5.23 「自助求職綜合服務」的目的在於改善殘疾求職人士的求職技巧，鼓勵他們以更積極的態度找尋工作，提高他們的就業機會。二零二二年，共有 251 名殘疾求職人士參加這項計劃。

互動展能就業服務網站

5.24 「互動展能就業服務」網站(www.jobs.gov.hk/isps)為殘疾求職人士和僱主提供就業和招聘服務。殘疾求職人士可透過網站登記、瀏覽職位空缺及進行初步的就業選配；僱主則可透過網站遞交職位空缺、物色合適殘疾求職人士填補空缺，以及要求展能就業科轉介殘疾求職人士參加遴選面試。

推廣活動

5.25 年內，展能就業科推行了一系列的宣傳活動，例如製作刊物及廣告、播放宣傳短片，以及透過報章、僱主團體的刊物、電台及電視台、公共交通網絡、大廈外牆巨型橫額及流動應用程式等推廣宣傳信息，加深市民對殘疾人士工作能力的認識，並推廣該科的服務和「就業展才能計劃」。勞工處亦探訪各行各業的僱主及發出宣傳刊物，為殘疾人士搜羅更多職位空缺。



勞工處於金鐘政府合署外牆展示橫額宣傳就業展才能計劃

為青年提供的服務

「大灣區青年就業計劃」

5.26 勞工處於二零二一年一月試行「大灣區青年就業計劃」，鼓勵在香港及大灣區內地城市均有業務的企業，聘請於二零一九至二零二一年獲頒學士或以上學位的香港居民，派駐他們到大灣區內地城市工作。企業需按照香港法例及以不低於月薪 18,000 港元聘請畢業生。勞工處按企業聘用的畢業生人數，向企業發放每人每月 10,000 港元津貼，為期最長 18 個月。

5.27 計劃錄得 417 間企業提供 3 494 個職位空缺，以及 1 091 份企業聘用青年的入職通知。參與計劃的企業及青年對計劃的評價非常正面。勞工處將於二零二三年上半年推出恆常化「大灣區青年就業計劃」。



行政長官李家超於十一月九日在「大灣區青年就業計劃」嘉許禮暨分享會致辭

展翅青見計劃

- 5.28** 勞工處推行的「展翅青見計劃」，以「一條龍」的模式為15至24歲、學歷在副學位或以下的離校青年提供適切及全面的培訓及就業支援，從而提升他們的就業能力。
- 5.29** 「展翅青見計劃」全年接受申請，並為學員提供一系列協調及適切的培訓及就業支援服務。有關服務包括職前培訓課程、為期一個月的工作實習訓練、為期六至12個月的在職培訓、每名學員獲發還上限達4,000元的職外培訓課程和考試費用，以及由註冊社工提供的個案管理服務。僱主聘用學員並為他們提供在職培訓，可獲發放每名學員每月高達5,000元的培訓津貼，為期六至12個月。
- 5.30** 二零二一至二零二二計劃年度(即二零二一年九月至二零二二年八月)，在「展翅青見計劃」下接受職前培訓的青年有1 665名，另錄得1 384宗在職培訓就業個案。
- 5.31** 「展翅青見計劃」一直與培訓機構及個別僱主或特定行業的僱主合作，推出特別就業項目，為青年提供度身訂造的職前訓練及在職培訓。二零二一至二零二二計劃年度，勞工處合共舉辦15個特別就業項目和35場主題式招聘日，涵蓋銀行、零售、餐飲、航空、建造及工程等行業。
- 5.32** 勞工處於八月與香港電台合辦「展翅青見超新星」2022頒獎禮。該活動以「拼出未來」為主題，表揚學員於參加計劃後取得的進步，及嘉許培訓機構和僱主的悉心指導。學員的成功經驗是他們同輩的最佳鼓勵，亦見證學員、培訓機構、僱主及政府在培育青年發展方面所取得的成就。年內，我們亦推出宣傳車推廣活動，吸引青年參加計劃。



2022年「展翅青見超新星」得獎學員

- 5.33** 「展翅青見計劃」於二零二二年繼續推行「就業・起動」項目，由非政府機構為有就業困難的青年安排為期12個月的在職培訓，提升他們的就業能力。「就業・起動」亦透過發放就業獎勵金，鼓勵非政府機構協助學員公開就業。

青年就業支援

- 5.34** 勞工處開設了兩所名為「青年就業起點」的青年就業資源中心。中心為15至29歲的青年提供個人化的擇業及自僱支援服務，服務範圍包括職業潛能評估、擇業指導、專業輔導、增值培訓、自僱支援及提供最新的就業市場資訊等，讓青年認清自己的就業方向、增加青年的就業機會及支援青年進行自僱業務。二零二二年，兩所中心為青年提供共54 052次服務。

工作假期計劃

- 5.35** 自二零零一年起，香港先後與14個經濟體系訂立雙邊「工作假期計劃」，即新西蘭、澳洲、愛爾蘭、德國、日本、加拿大、韓國、法國、英國、奧地利、匈牙利、瑞典、荷蘭和意大利(生效日期待定)。計劃給予年齡介乎18至30歲的本港青年人擴闊視野的機會，讓他們藉着在海外旅遊期間生活和短暫工作，體驗外地文化風俗。同時，夥伴經濟體系的青年人亦可透過計劃增加對香港的認識。

- 5.36** 大部分夥伴經濟體系容許香港青年人在當地逗留最多12個月，並在旅遊期間從事短期工作以補助旅費及／或修讀短期課程(愛爾蘭除外)。

5.37 「工作假期計劃」甚受青年人歡迎。截至二零二二年底，已有超過 100 000 名香港青年人參與計劃，而超過 15 400 名來自夥伴經濟體系的青年人也通過這項計劃來港。勞工處會繼續加強推廣此計劃，並與更多經濟體系探討設立新的「工作假期計劃」或擴展現有雙邊安排，提供更多選擇和機會給本港青年人參與計劃。

對本地職業介紹所及往香港以外地區就業的規管

5.38 勞工處透過發牌、巡查、調查投訴和檢控，規管本港的職業介紹所。二零二二年，我們發出 3 550 個職業介紹所牌照，撤銷一個牌照。截至二零二二年底，全港共有 3 478 間持牌職業介紹所。年內，勞工處人員視察職業介紹所共 1 714 次。

5.39 我們發出《職業介紹所實務守則》(實務守則)供業界依循，促進業界的專業水平及服務質素。同時，職業介紹所專題網站(www.eaa.labour.gov.hk)為職業介紹所經營者及職員、求職人士、僱主及其他公眾人士提供有關規管職業介紹所的最新資訊。該網站亦發布職業介紹所因濫收佣金及無牌經營而被定罪、被撤銷或拒絕續發牌照，以及因違反實務守則而被書面警告的紀錄，協助公眾在使用職業介紹所服務時作出知情的決定，而提高透明度亦可促進業界採取良好的營運手法。

5.40 勞工處亦透過核簽所有涉及體力勞動工人及月薪不超過 20,000 元的非體力勞動僱員在港簽訂的僱傭合約，保障受僱於港外僱主而前往其他地區就業的本地僱員的權益。

規管輸入勞工

補充勞工計劃

5.41 勞工處負責執行「補充勞工計劃」。這計劃的推行原則，是在確保本地工人優先就業的同時，容許有確實招聘困難的僱主申請輸入屬技術員級別或以下的勞工。

5.42 我們為本地求職人士提供全面的就業選配和轉介服務，並廣泛發布計劃下的空缺資料，務求令他們優先就業。在合適的情況下，本地工人可參加度身訂造的再培訓課程，充分裝備自己，增加獲聘的機會。如僱主的申請設有限制性而不合理的入職要求，或無誠意聘用本地工人，他們的申請會被拒絕。

5.43 截至二零二二年底，根據「補充勞工計劃」在香港工作的輸入勞工共有 6 657 名。

外籍家庭傭工(外傭)政策

5.44 自一九七零年代起，外傭獲准來香港工作。外傭除與香港所有僱員一樣，享有同樣的法定權利及福利外，亦受政府訂定的標準僱傭合約的保障。根據標準僱傭合約，僱主必須向外傭提供有合理私隱的免費住宿、免費膳食(或膳食津貼)、外傭來往原居地的旅費，以及免費醫療等。外傭亦透過政府訂定的「規定最低工資」，享有薪酬保障。僱主向外傭支付的薪金，須不少於在合約訂立時的「規定最低工資」的水平。政府非常重視保障外傭的法定及合約權益。勞工處會全力調查涉嫌違例的個案，並在有足夠證據的情況下提出檢控。

5.45 為加強對外傭的保障，及提高他們及僱主對自身權益和責任的認知，勞工處繼續與外傭來源地的政府及其駐港總領事館、為外傭提供服務的非政府組織、外傭僱主組織及職業介紹所組織保持緊密聯繫，並經它們發放有關僱傭事宜的資訊。

5.46 2019 冠狀病毒病疫情期間，勞工處在周六、日於外傭經常聚集的地方以中文、英文及外傭的主要語言進行流動廣播，呼籲外傭遵守有關佩戴口罩及禁止於公眾地方群組聚集的規例。

5.47 截至二零二二年底，共有 338 189 名外傭在港工作，當中有 56.2% 來自菲律賓，來自印尼的則佔 41.4%。

第六章

僱員權益及福利

僱員權益及福利綱領

www.labour.gov.hk/tc/erb/content.htm

- 6.1** 僱員權益及福利綱領的宗旨，是以持平的態度改善和保障僱員的權益及福利。我們的目標是逐步提高僱傭標準，配合香港經濟和社會的發展步伐和顧及勞資雙方的利益。我們透過以下方式達致這個目標：
- 訂定和修訂僱傭標準，並就此徵詢勞工顧問委員會的意見；
 - 透過視察工作場所、調查涉嫌違反法定條款的個案和檢控違法僱主，確保僱主遵守有關的法定及合約僱傭條件；
 - 處理僱員的工傷補償聲請；
 - 處理破產欠薪保障基金(破欠基金)的特惠款項申請；
 - 推行「發還產假薪酬計劃」(發還計劃)；
 - 與各個為保障僱員權益而設立的法定機構保持緊密合作；及
 - 為僱員和僱主提供以客為本的資訊，確保他們認識本身的權利和責任。
- 6.2** 勞工處在這綱領下執行的主要法例包括《僱員補償條例》、《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》、《職業性失聰(補償)條例》、《僱員補償援助條例》、《僱傭條例》及附屬的《僱用兒童規例》和《僱用青年(工業)規例》、《最低工資條例》、《破產欠薪保障條例》，以及《入境條例》第IVB部的條文。
- 6.3** 《僱員補償條例》設立一個不論過失及無須供款的僱員補償制度，令個別僱主須負責就因工傷亡的個案支付補償。該條例規定所有僱主必須持有有效的保險單，以便他們能負起在法律(包括普通法)之下所應承擔的責任。
- 6.4** 《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》規定發放補償予患上肺塵埃沉着病及／或間皮瘤的人士及因該等疾病死亡人士的家庭成員。補償款項來自肺塵埃沉着病補償基金，而該基金由肺塵埃沉着病補償基金委員會管理。
- 6.5** 《職業性失聰(補償)條例》規定為因受僱從事指定高噪音工作而罹患噪音所致失聰的人士提供補償。補償款項來自職業性失聰補償基金，而該基金由職業性失聰補償管理局管理。

- 6.6** 《僱員補償援助條例》設立僱員補償援助基金，為因工傷亡而未能從僱主及其承保人取得應得補償的僱員及其家庭成員提供援助，而該基金由僱員補償援助基金管理局管理。
- 6.7** 《僱傭條例》是規管僱傭條件的主要法例，其附屬的《僱用兒童規例》禁止僱主僱用 15 歲以下的兒童在工業機構內工作，並對非工業機構僱用年滿 13 歲但未足 15 歲的兒童作出規管；而《僱用青年(工業)規例》則規定受僱於工業機構的青年的工作時間安排，以及禁止青年受僱於危險行業。
- 6.8** 《最低工資條例》建立法定最低工資制度，設定工資下限，防止工資過低，並同時確保不會嚴重損害本港勞工市場的靈活性、經濟發展和競爭力，以及不會對弱勢工人的就業機會造成重大的負面影響。僱主欠付法定最低工資，等同欠薪，屬於違反《僱傭條例》的工資規定。
- 6.9** 《破產欠薪保障條例》設立破欠基金，以特惠款項的形式向受僱主無力償債影響的僱員提供適時援助。
- 6.10** 勞工處亦負責執行《入境條例》第 IVB 部的條文，遏止僱用非法勞工，從而保障本地工人的就業機會。

二零二二年的工作概況和成績

主要的工作表現指標

- 6.11** 勞工處在二零二二年進行了多項工作，保障僱員的權益和福利。這綱領下的主要工作表現指標載於附錄 6.1。

改善僱傭福利

- 6.12** 《破產欠薪保障條例》獲修訂，由二零二二年六月十七日起調高破欠基金多個特惠款項項目的款額上限，包括欠薪、代通知金、遣散費及未放年假薪酬及／或未放法定假日薪酬，加強對僱員的保障。

積極打擊違例欠薪

- 6.13** 二零二二年，勞工處繼續採取積極進取的策略，從源頭解決欠薪問題，包括積極宣傳和推廣，採取執法和檢控行動，以及利用與工會建立的預警機制，收集有關情報。我們亦主動監察較易受影響的行業及機構，防止及盡早發現欠薪、短付工資等情況，並及早介入以處理有關問題。

6.14 我們繼續執法及檢控違例欠薪的僱主和公司負責人員。我們到全港各區的工作場所進行突擊巡查，查察是否有僱主違例欠薪。勞工督察在進行巡查時會主動與僱員面談，當發現涉嫌違例個案，便迅速作出調查。如有足夠證據，我們會提出檢控。

6.15 年內，就勞工處發出及已定罪的傳票中，屬於欠薪罪行的傳票有454張，而拖欠勞資審裁處(審裁處)或小額薪酬索償仲裁處(仲裁處)裁斷款項的傳票則有201張。兩名公司董事因觸犯這些罪行被判社會服務令。上述裁決對僱主及公司負責人員發出了強烈的信息，令他們明白拖欠工資及審裁處或仲裁處裁斷款項的嚴重性。

嚴厲執法以保障僱員權益

6.16 勞工處繼續嚴厲執法，確保勞工法例下僱員的法定權益得到充分保障。

6.17 二零二二年，勞工督察對不同行業的機構進行136 802次巡查以執行勞工法例(附錄6.2)。

6.18 我們亦主動視察各工作場所及對低收入行業採取針對性執法行動，保障僱員享有法定最低工資的權益。年內，我們進行58 225次巡查，查察僱主有否遵從《最低工資條例》的規定。

6.19 我們透過巡查及對特定行業的機構進行視察行動，執行《僱員補償條例》有關強制購買僱員補償保險的規定。年內，我們進行105 004次巡查以執行有關規定。

6.20 我們繼續與有外判服務的政府部門保持緊密合作，監察僱用非技術工人的承辦商，保障僱員的權益。年內，我們共進行937次有關工作地點的巡查，與3 492名工人進行面談，查核承辦商有否遵守勞工法例。

6.21 為確保僱主遵守「補充勞工計劃」的規定，我們調查了82宗有關輸入勞工的投訴和涉嫌違規個案，調查事項包括工資及工作時間安排。

處理僱員補償個案及改善僱員的工傷保障

6.22 根據現時不論過失的僱員補償制度，如僱員因工傷亡，該受傷僱員或身故僱員的家庭成員可獲補償。涉及死亡個案的索償由法院裁決，或根據在二零零零年八月推行的改良機制，由勞工處處長裁定。

- 6.23** 二零二二年，勞工處共接獲 42 358 宗僱員補償個案，當中包括 9 412 宗涉及不超過三天病假的輕傷個案。截至年底，在 32 946 宗涉及死亡或病假超過三天的受傷個案中，我們完成處理 20 379 宗，所涉及的補償金額約 2.14 億元。餘下的個案則尚待僱員的病假結束、永久喪失工作能力的評估或法院的裁決。(附錄 6.3 及附錄 6.4)
- 6.24** 勞工處加強個案支援服務，透過專責跟進、及早介入及主動聯絡，協助僱傭雙方盡早解決工傷爭議個案。
- 6.25** 由勞工處統籌的改善高風險行業僱員工傷保障專責小組繼續推行改善措施，包括加強宣傳推廣僱主購買足額勞保，優化處理僱員補償個案流程，縮短安排僱員判傷所需的時間及加強有關職業醫學的訓練。該專責小組會繼續研究及推行其他改善措施。

簡報會及宣傳活動

- 6.26** 二零二二年，勞工處為政府部門舉辦兩次簡報會，並為輸入勞工舉辦 117 次簡介會，向有關人士講解他們的權利和責任。
- 6.27** 我們透過公共交通網絡、港鐵車站及列車內的廣告、報章等途徑，廣泛宣傳勞工處的投訴熱線(2815 2200)，鼓勵市民舉報涉嫌違反僱傭權益的個案。
- 6.28** 年內，我們舉辦多元化的宣傳活動，加深公眾對法定最低工資水平及《最低工資條例》的認識。這些活動包括派發及張貼宣傳單張和海報、舉辦講座和展覽、在報章刊載特稿、在勞工處網頁提供網上互動遊戲，以及透過不同途徑(例如報章、流動應用程式、網上平台及公共交通工具)刊登廣告。



《最低工資條例》講座



在巴士候車亭展示法定最低工資宣傳海報

6.29 我們繼續宣傳僱主須依法呈報工傷及投購僱員補償保險的法定責任。推廣工作包括播放宣傳短片及聲帶、通過多種途徑(例如報章、職工會和商會的刊物、流動應用程式和公共交通工具)刊登廣告、派發單張和張貼海報，以及舉辦《僱員補償條例》研討會。



《僱員補償條例》研討會

發還計劃

6.30 配合法定產假於二零二零年年底由10個星期延長至14個星期，勞工處推行發還計劃，向僱主全數發還新增的法定產假薪酬，以每名僱員八萬元為上限。

6.31 發還計劃設立一站式網上平台：「發還易」網站(www.rmlps.gov.hk)。僱主完成帳戶註冊後，便可使用多元化的網上服務，包括提交申請、查閱申請進度、提出查詢以及獲取有關發還計劃的最新資訊。二零二二年，發還計劃接獲7 963宗申請，並批准7 480宗申請及發放1.73億元發還款項。

與法定機構合作

6.32 我們與多個法定機構保持緊密合作。這些法定機構按法規成立，推行各項保障僱員權益的計劃。

破產欠薪保障基金委員會(破欠基金委員會)

- 6.33** 破欠基金委員會根據《破產欠薪保障條例》設立，負責管理破欠基金。僱員如因僱主無力償債而被拖欠工資、代通知金、遣散費、未放年假薪酬及未放法定假日薪酬，可根據《破產欠薪保障條例》向破欠基金申請特惠款項。基金的資金主要是來自商業登記的徵費。
- 6.34** 勞工處為破欠基金委員會提供行政支援、查核破欠基金接獲的申請及從破欠基金撥付特惠款項。二零二二年，我們共接獲3 286宗及處理2 447宗僱員因公司結業被拖欠薪金及其他法定權益，而須向破欠基金提出支付特惠款項的申請，並發放7,470萬元特惠款項。按經濟行業劃分接獲的申請數目載列於附錄6.5。
- 6.35** 破欠基金為因公司倒閉而受影響的僱員提供安全網，在維持良好勞資關係和社會穩定方面擔當重要的角色。勞工處與破欠基金委員會極重視防止破欠基金被濫用。我們訂有嚴格的審查機制處理所有申請，並設有一個跨部門專責小組，成員包括勞工處、警務處商業罪案調查科、破產管理署及法律援助署的代表，就懷疑欺詐個案聯手採取打擊行動。

肺塵埃沉着病補償基金委員會

- 6.36** 肺塵埃沉着病補償基金委員會根據《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》成立，為肺塵埃沉着病及／或間皮瘤患者及因該等疾病死亡人士的家庭成員提供補償金。該委員會的經費來自向建造業及石礦業收取的徵款。根據《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》，勞工處負責評定申請人是否符合獲得補償的資格。截至二零二二年底，共有1 395名合資格人士按月獲基金委員會發放補償金。年內，基金委員會發出的補償款項共2.21億元。

職業性失聰補償管理局

- 6.37** 職業性失聰補償管理局根據《職業性失聰(補償)條例》成立，為因受僱從事指定高噪音工作而罹患噪音所致失聰的人士提供補償，以及資助他們購買、裝配、維修或保養聽力輔助器具。管理局亦推行教育及宣傳活動以防止職業性失聰，及為職業性失聰患者提供復康服務。二零二二年，管理局共批准381宗補償申請，發放補償款項達4,566萬元，以及批准751宗有關支付聽力輔助器具開支的申請和支付559萬元。管理局亦為因受僱從事指定高噪音工作而聽力受損的人士安排共599項復康活動。

僱員補償援助基金管理局

6.38 僱員補償援助基金管理局根據《僱員補償援助條例》成立，負責管理僱員補償援助基金。因工受傷的僱員及因工死亡僱員的合資格家庭成員，如已用盡一切法律及財政上可行的途徑仍無法從僱主及其承保人取得其因工傷亡應得的補償，該基金可為他們提供援助金。二零二二年，管理局共批准51宗申請，涉及款項3,921萬元。

第七章

國際勞工事務

國際勞工標準的實施

- 7.1** 國際勞工組織所制定的國際勞工公約訂立相關的勞工標準。截至二零二二年底，經修改或無需修改而適用於香港的國際勞工公約共有31項（附錄7.1）。其他觸及勞工標準的國際條約包括《經濟、社會與文化權利國際公約》及《公民權利和政治權利國際公約》。
- 7.2** 香港備有完整的法例及行政措施，落實國際公認的勞工標準。通過不斷改善勞工法例及行政措施，香港實施的勞工標準，與在經濟發展、社會及文化背景相近的鄰近地方相若。

參與國際勞工組織活動

- 7.3** 香港以中華人民共和國代表團成員的身分，參與國際勞工組織的活動，或以「中國香港」名義自行參與不限於國家才可參加的活動。
- 7.4** 二零二二年，勞工處繼續參與國際勞工組織舉辦的活動，了解國際勞工事務的最新發展。年內，香港代表以中華人民共和國代表團成員的身分，以視像形式參與第110屆國際勞工大會，以及出席第17屆亞太區域會議（附錄7.2）。

與其他勞工事務行政機關的聯繫

- 7.5** 年內，由於2019冠狀病毒病疫情，勞工處主要透過電子媒介與其他地方的勞工事務行政機關，例如國務院人力資源和社會保障部，交流有關勞工議題的意見。

統計數字與圖表

附錄

- 2.1 二零二二年經定罪的傳票個案及罰款總額
- 2.2 勞工處組織架構（截至二零二二年十二月三十一日）
- 2.3 勞工顧問委員會的職權範圍、成員組織及二零二一至二零二二年度成員名單
- 3.1 二零二二年勞資關係綱領的主要工作表現指標
- 3.2 二零一八年至二零二二年勞資關係科所處理的勞資糾紛數目
- 3.3 二零一八年至二零二二年勞資關係科所處理的申索聲請數目
- 3.4 二零二二年勞資關係科所處理按成因劃分的勞資糾紛數目
- 3.5 二零二二年勞資關係科所處理按成因劃分的申索聲請數目
- 3.6 二零一八年至二零二二年罷工數目及參與罷工的僱員人數
- 3.7 二零一八年至二零二二年每千名受薪僱員因罷工所損失的工作日數
- 4.1 二零二二年工作安全與健康綱領的主要工作表現指標
- 5.1 二零二二年就業服務綱領的主要工作表現指標
- 5.2 二零一八年至二零二二年向健全求職人士提供就業服務的工作表現指標
- 5.3 二零一八年至二零二二年向殘疾求職人士提供就業服務的工作表現指標
- 6.1 二零二二年僱員權益及福利綱領的主要工作表現指標
- 6.2 二零二二年按主要經濟行業劃分的巡查次數
- 6.3 二零二二年根據《僱員補償條例》呈報並按性別及年齡劃分的個案數目
- 6.4 二零一八年至二零二二年根據《僱員補償條例》呈報的個案數目
- 6.5 二零二二年按經濟行業劃分破產欠薪保障基金接獲的申請數目
- 7.1 在香港適用的三十一項國際勞工公約一覽表
- 7.2 二零二二年參與國際勞工組織的主要活動及與其他勞工事務行政機關的主要聯繫

附錄 2.1

二零二二年經定罪的傳票個案及罰款總額

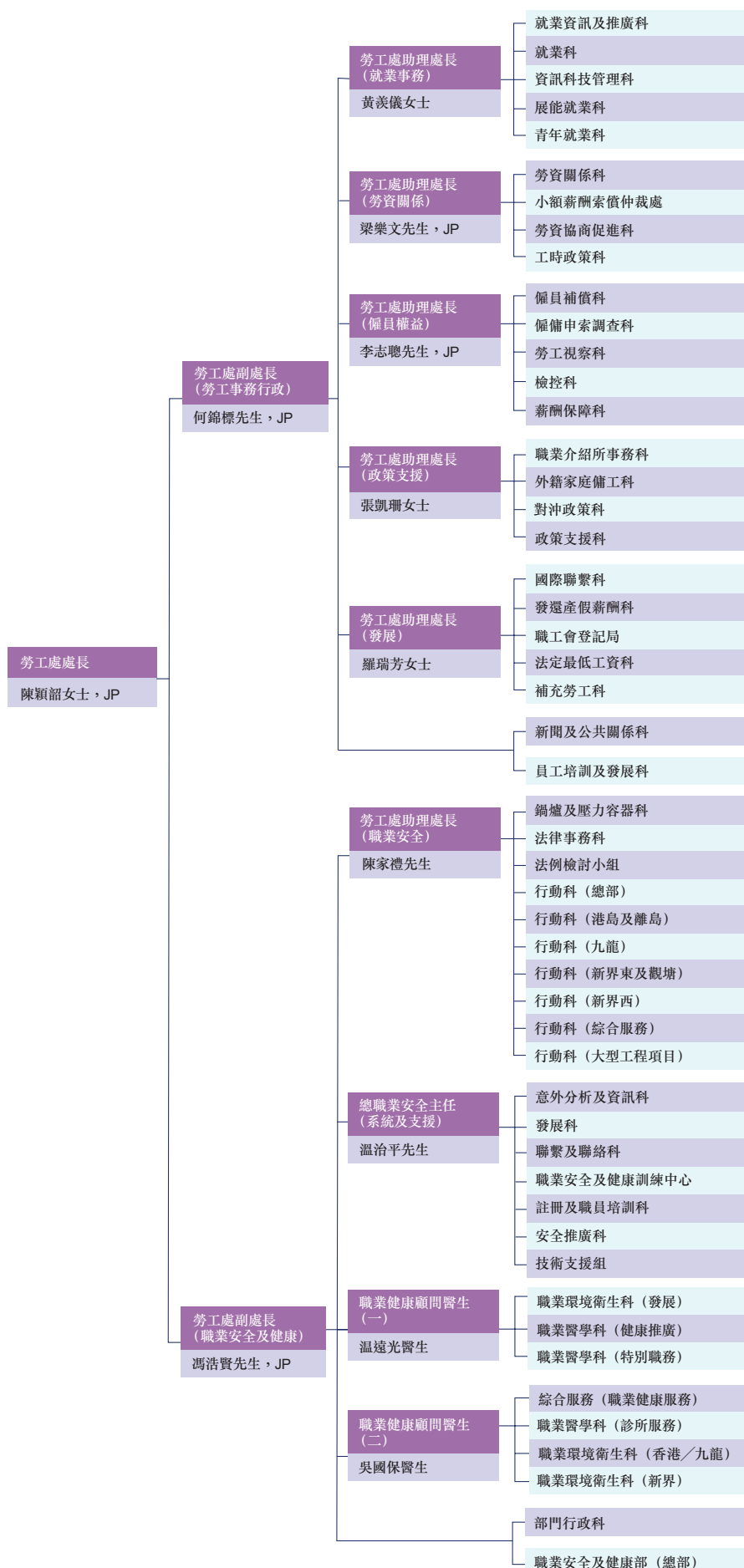
條例	經定罪的傳票數目	罰款(\$)
《鍋爐及壓力容器條例》		
小計	2	7,200
《僱員補償條例》		
小計	1 143	2,675,300
《僱傭條例》及附屬規例		
法定福利個案	1 042	3,366,200
青年及兒童個案 ¹	-	-
職業介紹所個案 ²	3	4,000
小計	1 045	3,370,200
《工廠及工業經營條例》及附屬規例		
建築地盤個案	1 181	10,218,500
其他個案	497	3,107,300
小計	1 678	13,325,800
《職業安全及健康條例》及附屬規例		
小計	135	1,297,100
《入境條例》		
小計	23	37,800
總計	4 026	20,713,400

註：1. 涉及《僱用青年（工業）規例》及《僱用兒童規例》的個案

2. 涉及職業介紹所違反《僱傭條例》及《職業介紹所規例》的個案

附錄 2.2

勞工處組織架構 (截至二零二二年十二月三十一日)



附錄 2.3

勞工顧問委員會的職權範圍、成員組織及二零二一至二零二二年度成員名單

職權範圍

勞工顧問委員會就有關勞工的事宜，包括法例及國際勞工組織的公約和建議書，向勞工處處長提供意見。如委員會認為有需要時，可成立轄屬委員會，並加入非勞工顧問委員會委員的人士出任該等委員會的委員。

成員組織

勞工顧問委員會的成員組織如下：

主席	勞工處處長（當然主席）
委員	五名由已登記僱員工會選出的僱員委員 五名由主要僱主商會提名的僱主委員 一名以個人身分獲委任的僱員委員及一名以個人身分獲委任的僱主委員
秘書	由一名高級勞工事務主任擔任

成員名單

主席
孫玉菡先生，JP
(至 2022 年 6 月 30 日)

勞工處處長

陳穎韶女士，JP
(由 2022 年 9 月 26 日起)

委員

僱員代表

陳耀光先生
鄧家彪議員，BBS，JP
梁籌庭先生
譚金蓮女士
羅大智先生
余慧敏女士

由已登記的僱員工會選出

以個人身分獲委任

僱主代表

何世柱先生，大紫荊勳賢，GBS，JP	代表香港中華總商會
麥建華博士，BBS，JP	代表香港僱主聯合會
施榮懷先生，BBS，JP	代表香港中華廠商聯合會
于健安先生，BBS，JP	代表香港總商會
郭振華先生，SBS，MH，JP	代表香港工業總會
關百豪博士，JP	以個人身分獲委任

秘書

陳麗香女士
(至 2022 年 4 月 5 日)

高級勞工事務主任

陳珮詩女士
(由 2022 年 4 月 6 日起)

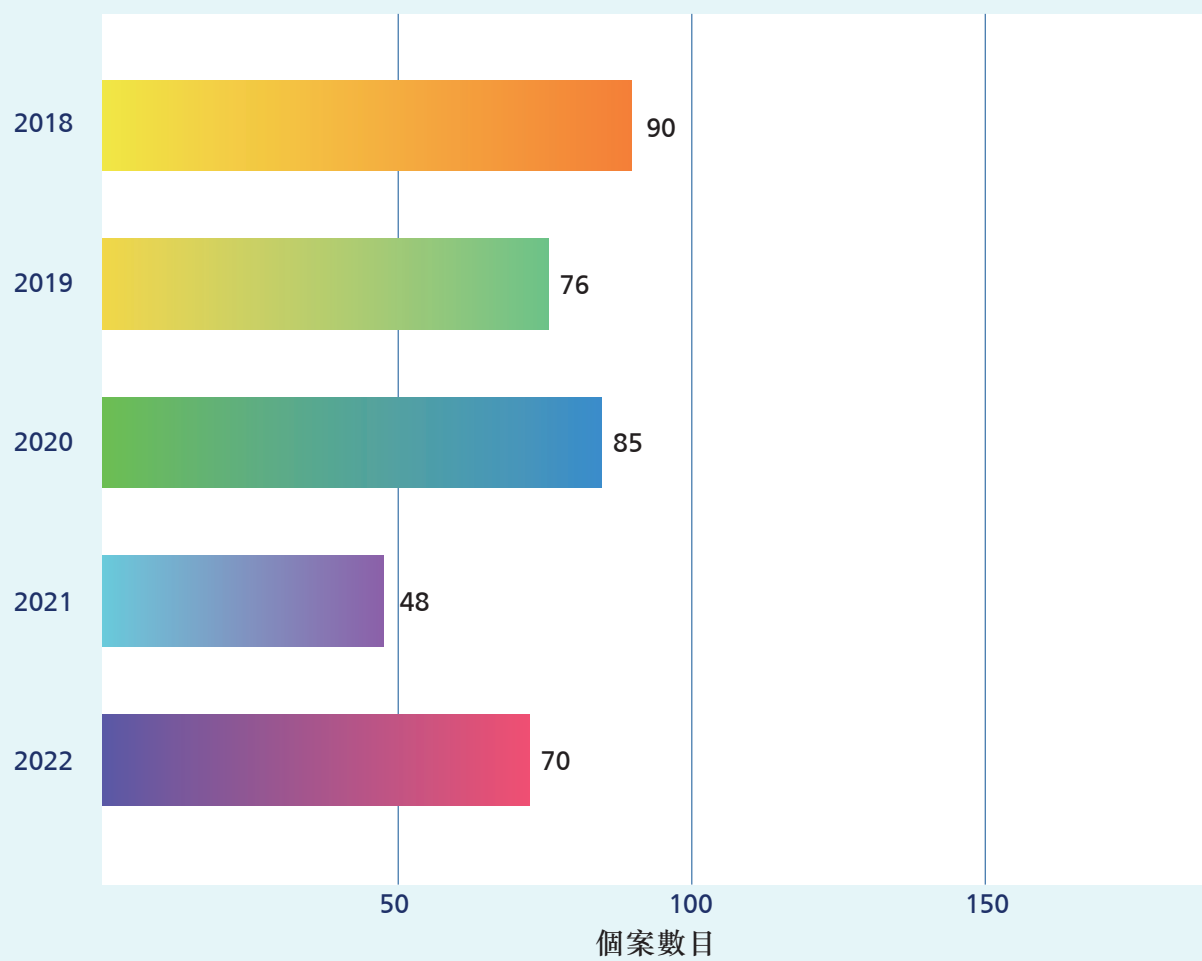
附錄 3.1

二零二二年勞資關係綱領的主要工作表現指標

主要的工作表現指標		數目
I.	調停及諮詢服務	
	處理的勞資糾紛及申索聲請數目	10 685
	進行諮詢面談的次數	45 993
	經調停而獲解決的勞資糾紛及申索聲請的百分率	75.9%
II.	小額僱傭申索的仲裁	
	小額薪酬索償仲裁處仲裁的申索數目	806
III.	職工會規管	
	登記新職工會及職工會更改名稱／規則	124
	探訪職工會次數	271
	查閱職工會帳表數目	1 478
	為職工會舉辦研討會及訓練課程的數目	4

附錄 3.2

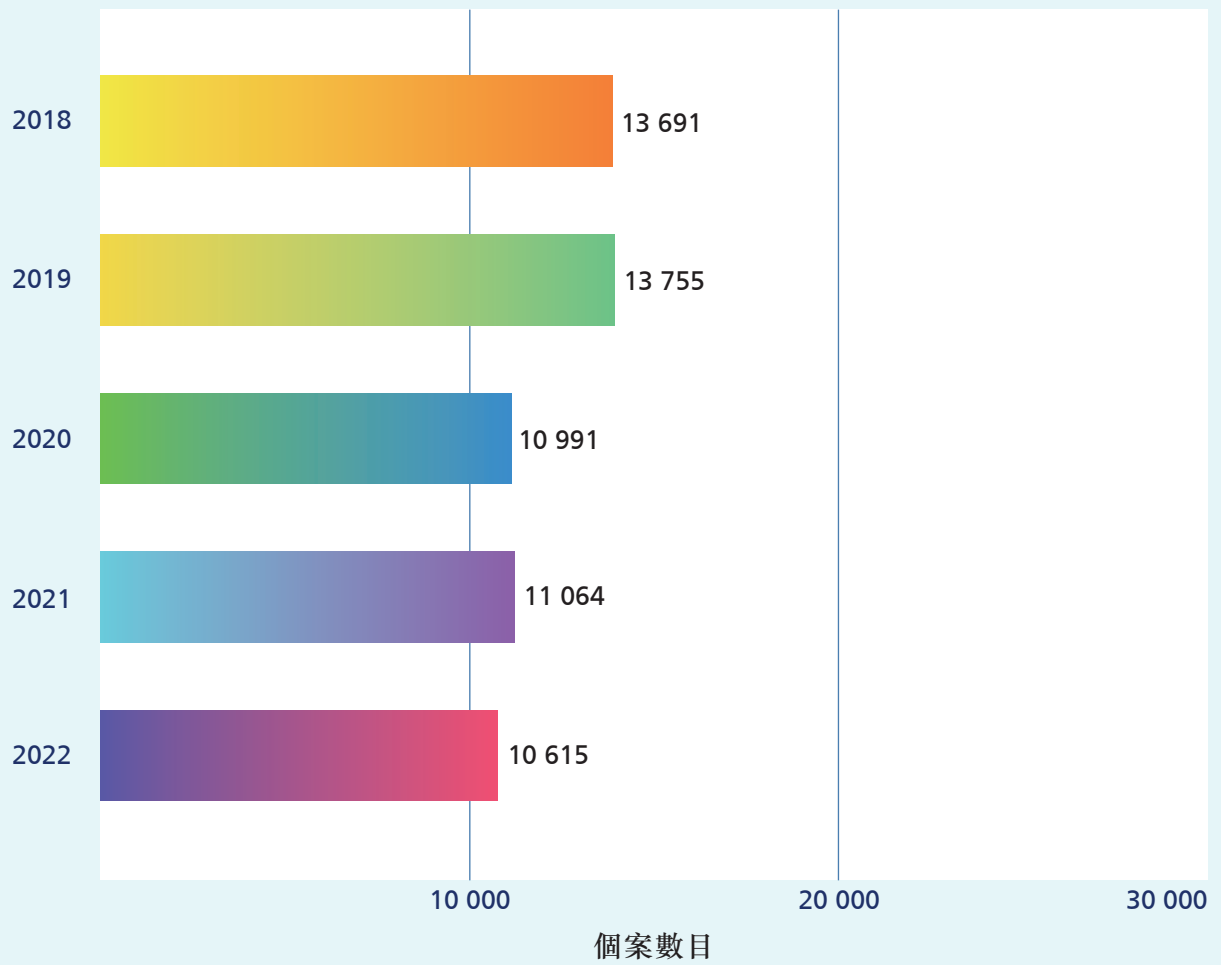
二零一八年至二零二二年勞資關係科所處理的勞資糾紛數目



年份	個案數目
2018	90
2019	76
2020	85
2021	48
2022	70

附錄 3.3

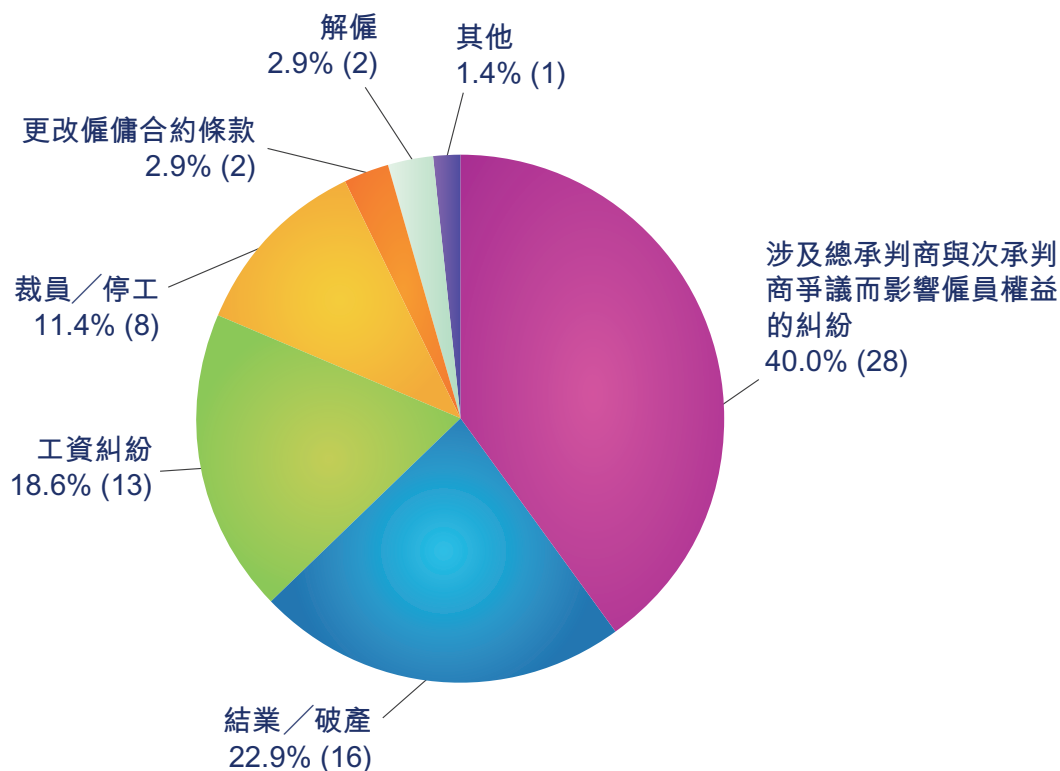
二零一八年至二零二二年勞資關係科所處理的申索聲請數目



年份	個案數目
2018	13 691
2019	13 755
2020	10 991
2021	11 064
2022	10 615

附錄 3.4

二零二二年勞資關係科所處理按成因劃分的勞資糾紛數目



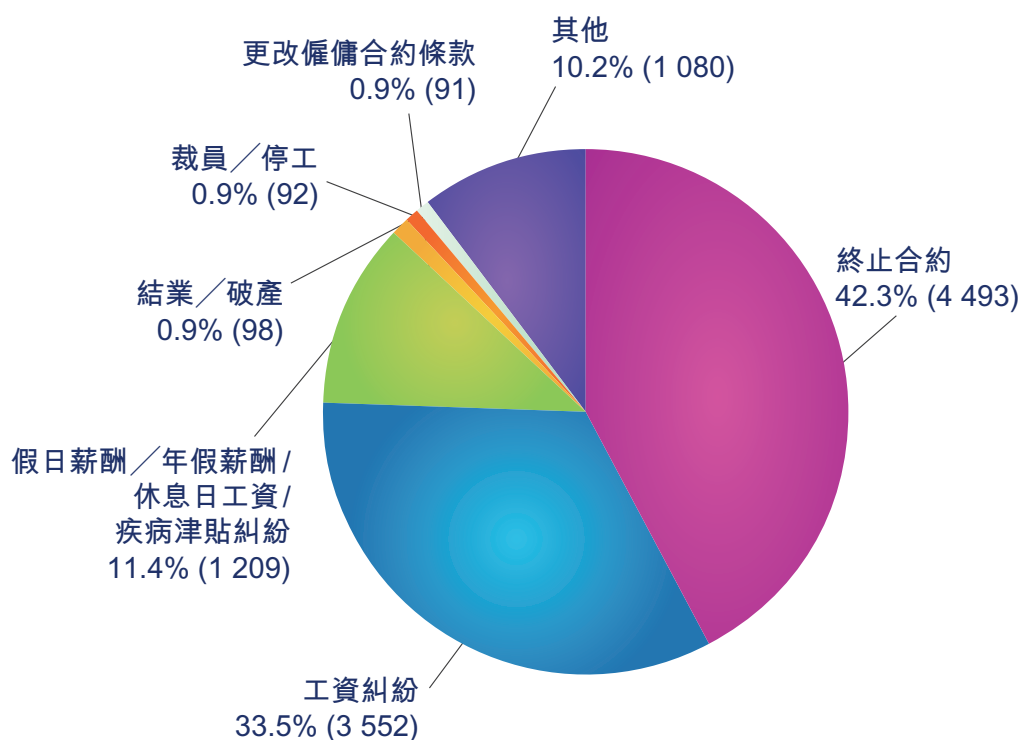
個案總數：70

括號內之數字為相關的個案數目

成因	個案數目	百分比
涉及總承判商與次承判商爭議而影響僱員權益的糾紛	28	40.0%
結業／破產	16	22.9%
工資糾紛	13	18.6%
裁員／停工	8	11.4%
更改僱傭合約條款	2	2.9%
解僱	2	2.9%
其他	1	1.4%
個案總數	70	

附錄 3.5

二零二二年勞資關係科所處理按成因劃分的申索聲請數目



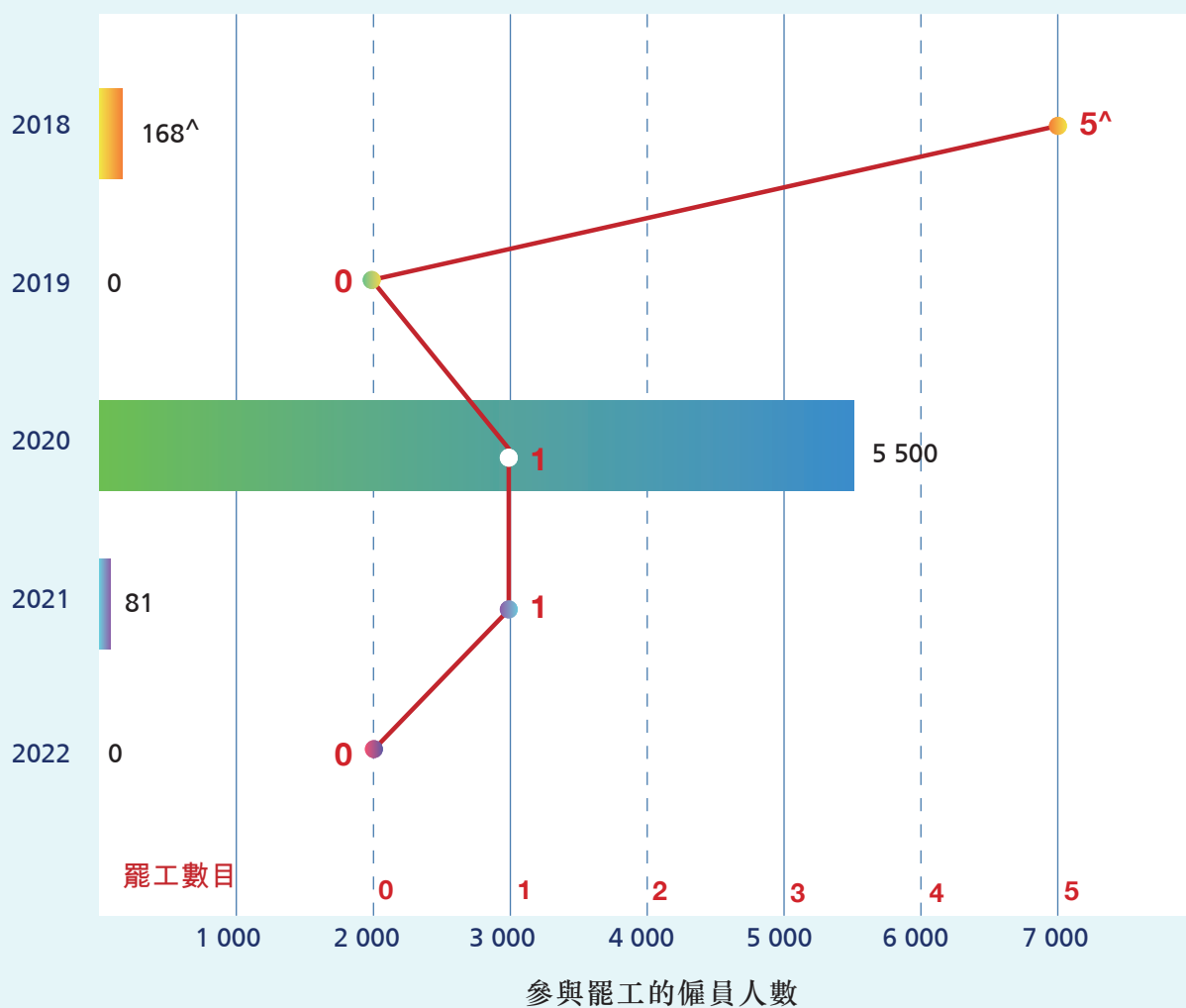
個案總數：10 615

括號內之數字為相關的個案數目

成因	個案數目	百分比
終止合約	4 493	42.3%
工資糾紛	3 552	33.5%
假日薪酬／年假薪酬／ 休息日工資／ 疾病津貼糾紛	1 209	11.4%
結業／破產	98	0.9%
裁員／停工	92	0.9%
更改僱傭合約條款	91	0.9%
其他	1 080	10.2%
個案總數	10 615	

附錄 3.6

二零一八年至二零二二年罷工數目及參與罷工的僱員人數

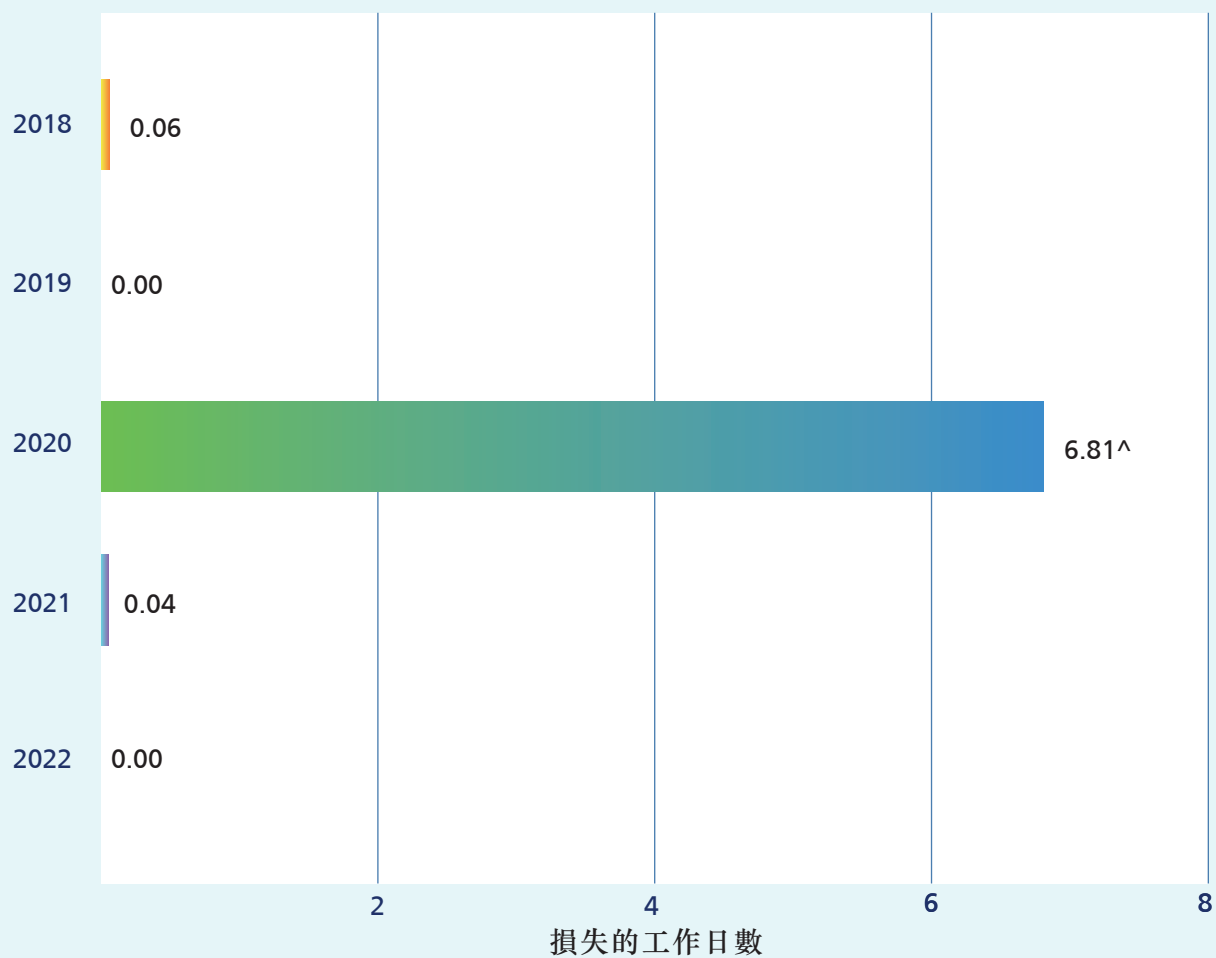


年份	罷工數目	參與罷工的僱員人數
2018	5 [^]	168 [^]
2019	0	0
2020	1	5 500
2021	1	81
2022	0	0

[^] 包括一宗在二零一七年年終發生並在二零一八年年初完結的罷工個案。

附錄 3.7

二零一八年至二零二二年每千名受薪僱員* 因罷工所損失的工作日數



年份	損失的工作日數
2018	0.06
2019	0.00
2020	6.81 [^]
2021	0.04
2022	0.00

* 受薪僱員包括僱員及曾受僱的失業人士。

[^] 數字增加是由於一宗涉及僱員人數眾多的工業行動。

附錄 4.1

二零二二年工作安全與健康綱領的主要工作表現指標

主要的工作表現指標		數目
I.	視察	
	根據《工廠及工業經營條例》和《職業安全及健康條例》進行視察的次數	121 448
	根據《鍋爐及壓力容器條例》進行檢驗的次數	4 669
II.	調查	
	對工作場所發生的意外進行調查的次數	16 673
	對懷疑職業病／職業健康問題個案進行調查的次數	2 541
III.	宣傳及教育	
	根據《工廠及工業經營條例》和《職業安全及健康條例》到工作場所進行推廣性質的探訪次數	5 110
	舉辦講座、講課和研討會數目	1 768
IV.	登記壓力器具	
	登記壓力器具數目	1 941
	為簽發或批署合格證書而舉行的考試及批准豁免的次數	484
V.	診症服務	
	診症次數	9 177

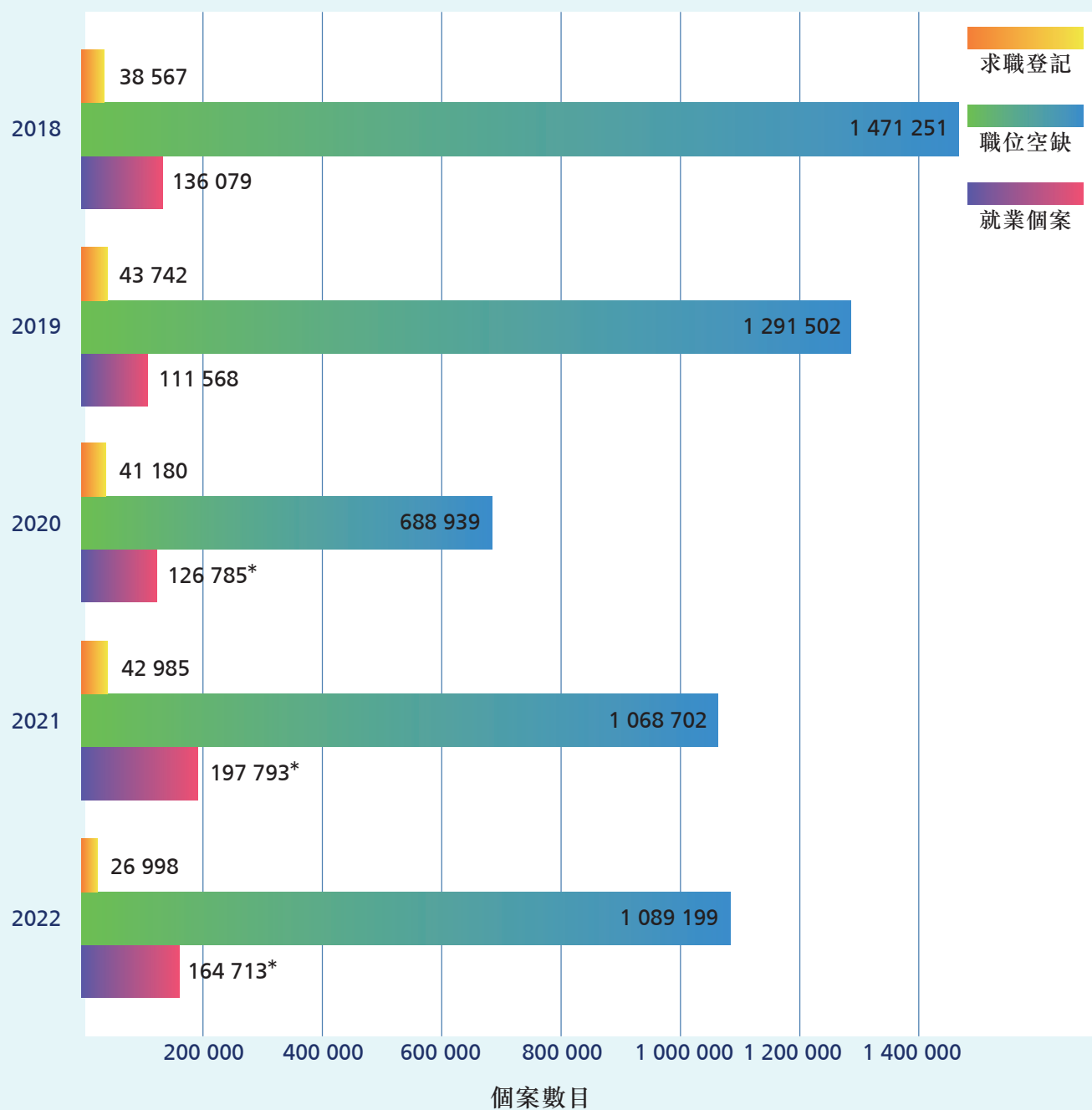
附錄 5.1

二零二二年就業服務網領的主要工作表現指標

主要的工作表現指標		數目
I.	健全求職人士	
	登記人數	26 998
	就業個案	164 713
II.	殘疾求職人士	
	登記人數	2 570
	就業個案	2 412
III.	規管職業介紹所	
	簽發牌照數目	3 550
	巡查次數	1 714
IV.	處理「補充勞工計劃」申請的數目	1 549

附錄 5.2

二零一八年至二零二二年向健全求職人士提供就業服務的工作表現指標

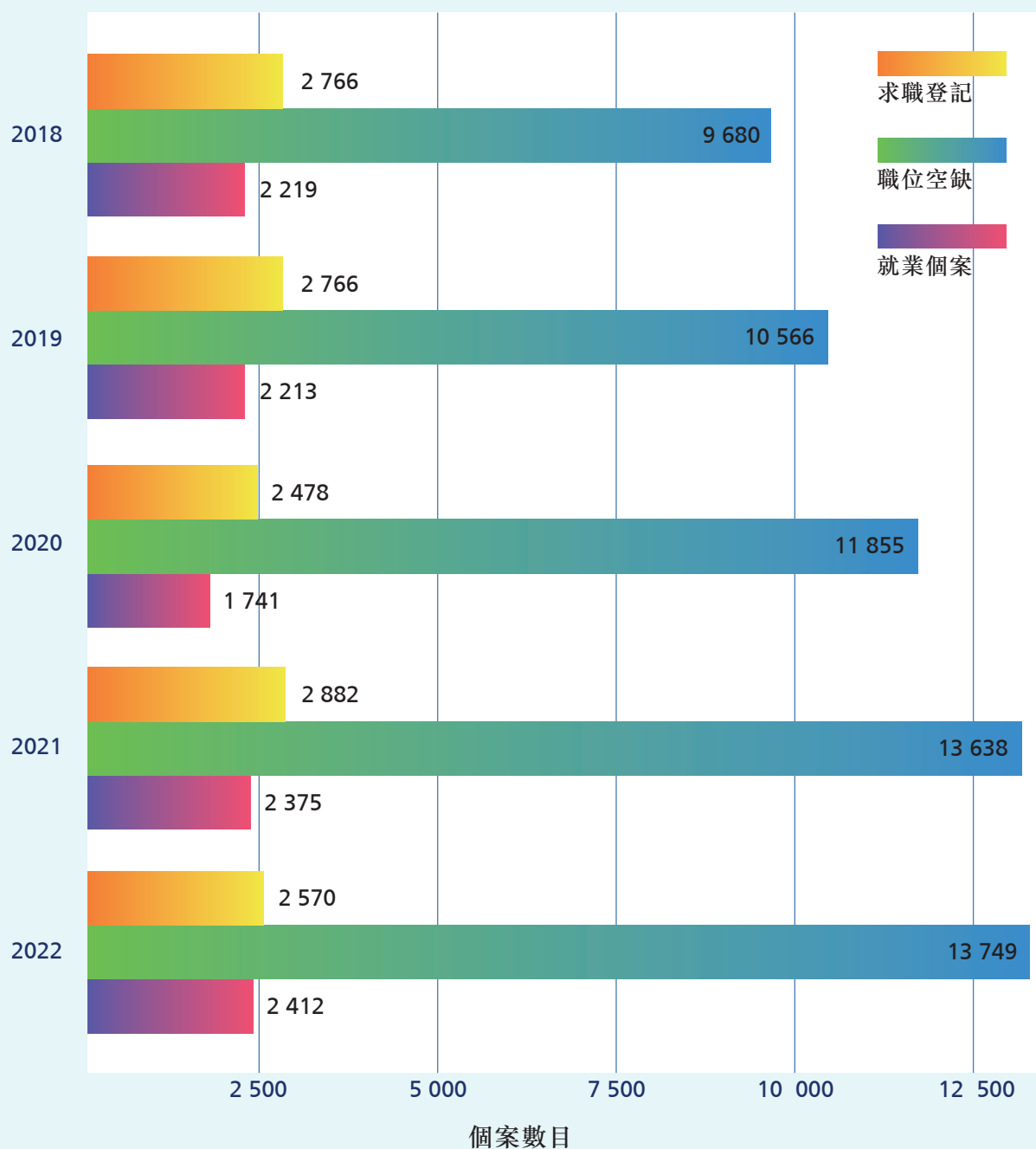


年份	求職登記	職位空缺	就業個案
2018	38 567	1 471 251	136 079
2019	43 742	1 291 502	111 568
2020	41 180	688 939	126 785*
2021	42 985	1 068 702	197 793*
2022	26 998	1 089 199	164 713*

* 由於就業調查的參數有變，因此在比較二零二零年及之後的就業個案數字與往年的數字時，需加以留意。

附錄 5.3

二零一八年至二零二二年向殘疾求職人士提供就業服務的工作表現指標



年份	求職登記	職位空缺	就業個案
2018	2 766	9 680	2 219
2019	2 766	10 566	2 213
2020	2 478	11 855	1 741
2021	2 882	13 638	2 375
2022	2 570	13 749	2 412

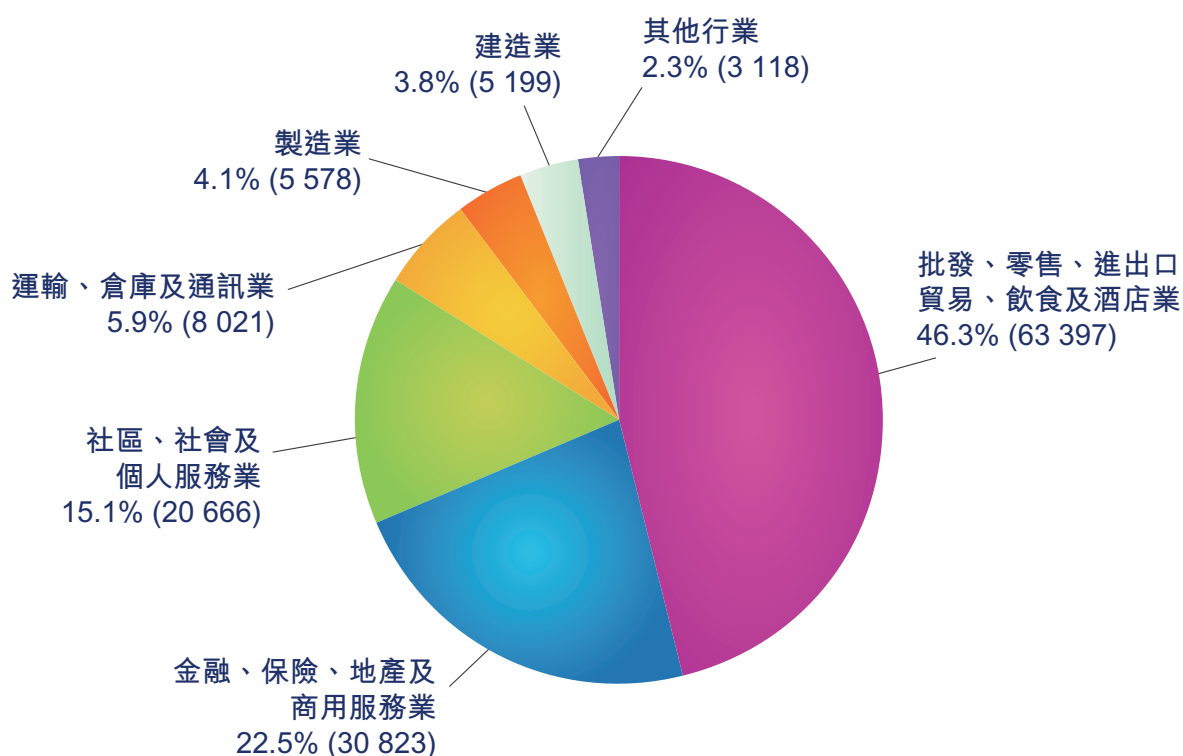
附錄 6.1

二零二二年僱員權益及福利綱領的主要工作表現指標

主要的工作表現指標		數目
I.	在工作場所進行的巡查次數	136 802
II.	接獲僱員補償聲請的數目	42 358
III.	為受傷僱員辦理銷假的會面次數	33 758
IV.	評估受傷僱員的喪失賺取收入能力的程度	
	普通評估	14 982
	特別評估	0
	覆檢評估	3 760
V.	處理破產欠薪保障基金發放特惠款項的申請數目	2 447
VI.	調查「補充勞工計劃」下輸入勞工的個案數目	82
VII.	處理發還產假薪酬的申請數目	7 723
VIII.	與違例欠薪有關的定罪傳票數目	454

附錄 6.2

二零二二年按主要經濟行業劃分的巡查次數



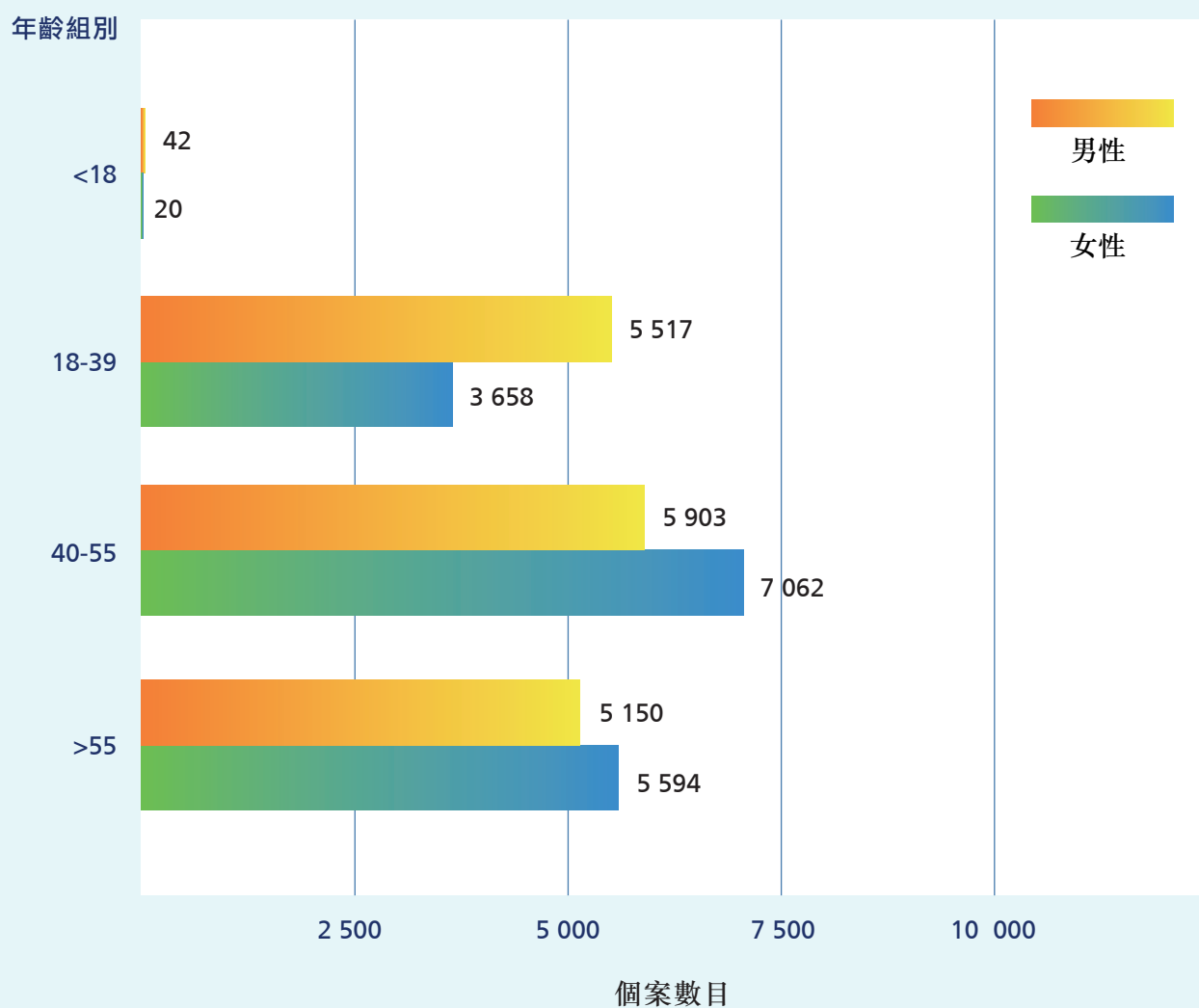
巡查總數：136 802

括號內之數字為相關的巡查數目

經濟行業	巡查次數	百分比
批發、零售、進出口貿易、飲食及酒店業	63 397	46.3%
金融、保險、地產及商用服務業	30 823	22.5%
社區、社會及個人服務業	20 666	15.1%
運輸、倉庫及通訊業	8 021	5.9%
製造業	5 578	4.1%
建造業	5 199	3.8%
其他行業	3 118	2.3%
巡查總數	136 802	

附錄 6.3

二零二二年根據《僱員補償條例》呈報並按性別及年齡劃分的個案數目*

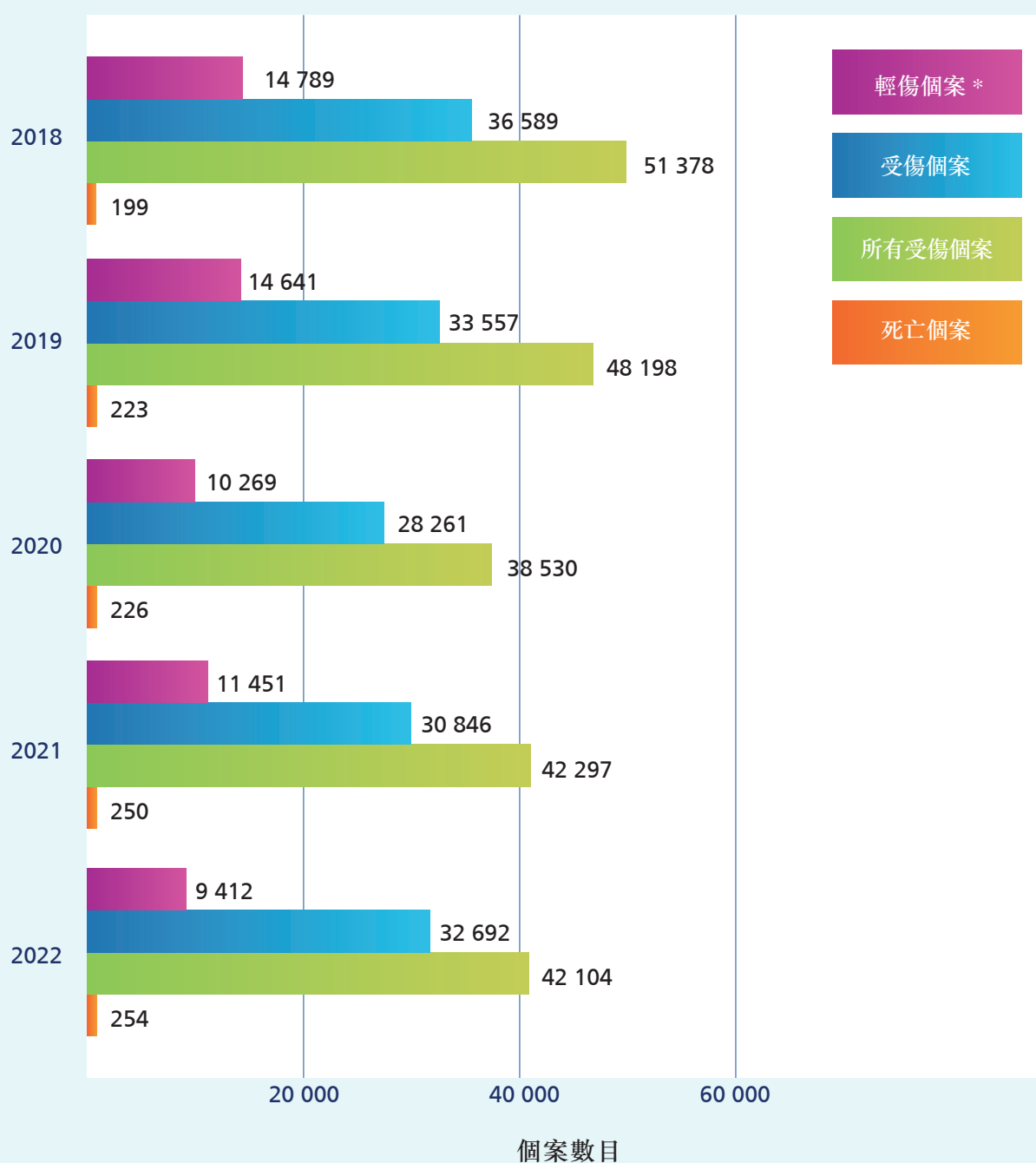


年齡組別	男性	女性
<18	42	20
18-39	5 517	3 658
40-55	5 903	7 062
>55	5 150	5 594

* 個案數字不包括 9 412 宗涉及不超過三天病假個案。

附錄 6.4

二零一八年至二零二二年根據《僱員補償條例》呈報的個案數目

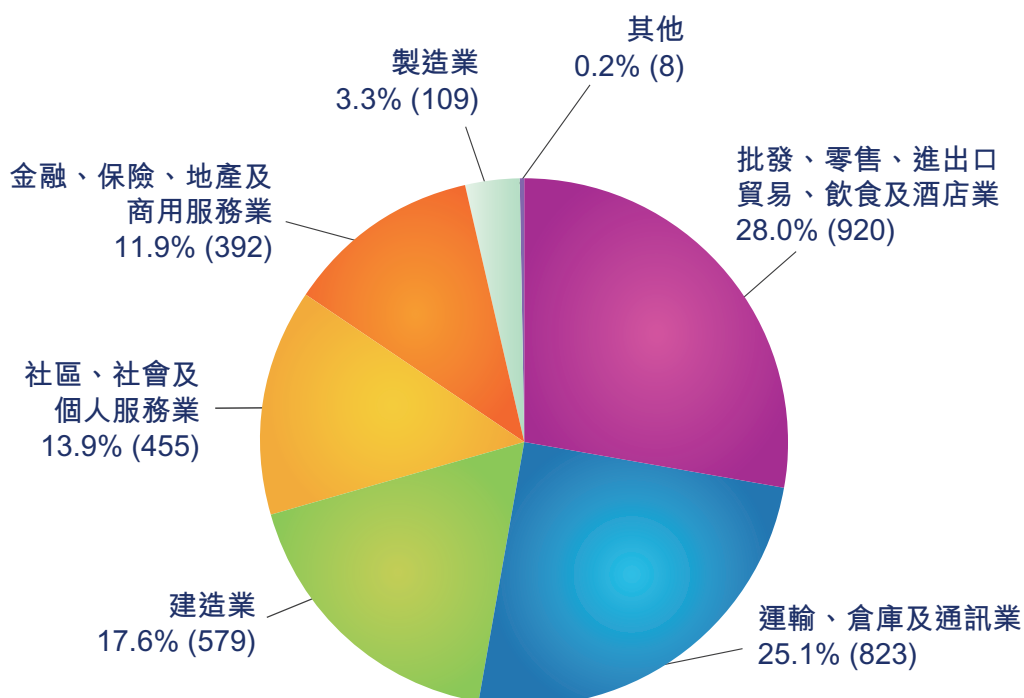


年份	輕傷個案*	受傷個案	所有受傷個案	死亡個案
2018	14 789	36 589	51 378	199
2019	14 641	33 557	48 198	223
2020	10 269	28 261	38 530	226
2021	11 451	30 846	42 297	250
2022	9 412	32 692	42 104	254

* 輕傷個案是指涉及不超過三天病假的受傷個案。

附錄 6.5

二零二二年按經濟行業劃分破產欠薪保障基金接獲的申請數目



總申請數目：3 286

括號內之數字為相關的申請數目

經濟行業	申請數目	百分比
批發、零售、進出口貿易、飲食及酒店業	920	28.0%
運輸、倉庫及通訊業	823	25.1%
建造業	579	17.6%
社區、社會及個人服務業	455	13.9%
金融、保險、地產及商用服務業	392	11.9%
製造業	109	3.3%
其他	8	0.2%
總申請數目	3 286	

附錄 7.1

在香港適用的三十一項國際勞工公約一覽表

公約編號	名稱
2.	一九一九年《失業公約》
3.	一九一九年《分娩保護公約》
11.	一九二一年《結社權利（農業）公約》
12.	一九二一年《工人賠償（農業）公約》
14.	一九二一年《每周休息（工業）公約》
17.	一九二五年《工作賠償（意外）公約》
19.	一九二五年《待遇平等（意外賠償）公約》
29.	一九三零年《強迫勞動公約》
32.	一九三二年《防止意外（碼頭工人）公約（修訂本）》
42.	一九三四年《工人賠償（職業病）公約（修訂本）》
81.	一九四七年《勞工督察公約》
87.	一九四八年《結社自由與保護組織權利公約》
90.	一九四八年《青年夜間工作（工業）公約（修訂本）》
97.	一九四九年《移居就業公約（修訂本）》
98.	一九四九年《組織權利及集體談判權利公約》
101.	一九五二年《有薪假期（農業）公約》
105.	一九五七年《廢除強迫勞動公約》
108.	一九五八年《海員身份證件公約》
115.	一九六零年《輻射防護公約》
122.	一九六四年《就業政策公約》
124.	一九六五年《青年體格檢查（井下作業）公約》
138.	一九七三年《最低年齡公約》
141.	一九七五年《農業工人組織公約》
142.	一九七五年《人力資源開發公約》
144.	一九七六年《三方協商（國際勞工標準）公約》
148.	一九七七年《工作環境（空氣污染、噪音和震動）公約》
150.	一九七八年《勞動行政管理公約》
151.	一九七八年《（公務員）勞動關係公約》
160.	一九八五年《勞工統計公約》
182.	一九九九年《最有害的童工形式公約》
MLC	二零零六年《海事勞工公約》

附錄 7.2

二零二二年參與國際勞工組織的主要活動及與其他勞工事務行政機關的主要聯繫

月份	活動
五月至六月	勞工處處長率領一個由政府、僱主及僱員三方組成的代表團，以中華人民共和國代表團成員的身分，以視像形式參與第110屆國際勞工大會。
十二月	勞工處助理處長（就業事務）率領一個由政府、僱主及僱員三方組成的代表團，以中華人民共和國代表團成員的身分，出席在新加坡舉行的國際勞工組織第17屆亞太區域會議。



本年報所載資料經多方核證，力求準確無誤。如因使用有關資料而引致任何損失、或因依據有關資料而得出任何意見，勞工處毋須負上任何責任。

除作非牟利教育用途外，未經勞工處處長同意，不得翻印或轉載本年報任何內容。如翻印或轉載本年報任何內容，必須註明本年報之全名及版權擁有人。