



# 劳工处年报 2017

Labour Department Annual Report





<b>第一章</b>	二零一七年大事纪要	1
<b>第二章</b>	劳工处	8
<b>第三章</b>	劳资关系	12
<b>第四章</b>	工作安全与健康	16
<b>第五章</b>	就业服务	25
<b>第六章</b>	雇员权益及福利	35
<b>第七章</b>	国际劳工事务	41
<b>第八章</b>	统计数字与图表	42

# 第一章 二零一七年大事纪要

- 1.1** 二零一七年，本港经济蓬勃，劳工市场维持全民就业并有所趋紧。失业率和就业不足率在二零一七年年内逐步下降，全年平均分别为3.1%及1.1%，两者均是一九九七年以后的最低水平。总就业人数及劳动人口均见可观增长，前者在二零一七年升至3 833 100人。我们会继续密切监察劳工市场的情况，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18场大型招聘会及946场地区性招聘会。



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，我们为雇主提供的免费招聘服务录得1 422 380个私营机构和政府部门空缺，而成功就业个案有154 222宗。

**1.4** 由二零一七年五月起，我们以试点形式在两所指定的就业中心聘用两名通晓少数族裔语言的就业助理，加强对少数族裔求职人士（尤其是南亚裔人士）的就业支援。

## 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，以提升他们的就业能力。在二零一七年，劳工处恒常化及优化就业计划「Action S5」，并推出一个名为「就业•起动」的新就业计划，透过非政府机构为有特别就业困难的青年人安排为期12个月的在职培训。此外，我们在二零一七年九月起增加向「展翅青见计划」学员发放的实习津贴及培训津贴，以鼓励青年人参加该计划下的工作实习训练及接受职前培训。我们亦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

**1.6** 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。我们与法国达成协议，由二零一七年七月起把「工作假期计划」的双边年度名额由500个增加至750个。在二零一七年六月，我们与瑞典签订新的「工作假期计划」协议，并于二零一八年一月生效。

# 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。在二零一七年，我们共处理57宗劳资纠纷及14 666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2.5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** 在二零一七年，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。

**1.9** 我们继续加强检控蓄意拖欠薪金的雇主及公司负责人员，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(涉及工资或其他权益)，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，促进公众对劳工法例的认识及推广「以雇员为本」的良好人事管理措施。在二零一七年，我们为约260名人力资源经理及企业行政人员举办了一系列的专题研讨会，加强推广雇主与雇员或其组织的有效沟通。此外，我们并推出了报章专辑及特刊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。

## 雇员权益及福利

### 法定最低工资

**1.12** 法定最低工资水平于二零一七年五月一日调升至每小时34.5元后，运作畅顺，就业市场维持平稳，基层雇员的收入亦持续得到改善。年内，劳工处进行了广泛的宣传活动，推广法定最低工资的修订水平及《最低工资条例》。我们亦主动视察各行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。本届委员会于二零一七年三月一日起生效，任期为两年。

### 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雇佣权益，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220次。

## 工时政策

**1.17** 标准工时委员会于二零一七年一月向政府提交报告，就工时政策方向提出建议。政府因应公众的意见，检视及跟进有关建议。劳工处透过行业性三方小组，已展开为指定行业编制行业性指引的工作，以就工时安排、超时工作补偿方法及良好的工时管理措施提供指引。

# 工作安全与健康

## 大型工务工程项目

**1.18** 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。

## 手挖隧道工程

**1.19** 为了加强手挖隧道工程的职业安全及健康(职安健)，劳工处于二零一七年十二月底推出「手挖隧道工作的安全与健康指引」，具体表明业界只可在某些例外的情况下才可以进行手挖隧道工程，指引亦具体地要求相关持责者采取更严格的安全措施。

## 维修、保养、改建及加建工程（简称「装修及维修工程」）

- 1.20** 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。
- 1.21** 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、升降机安装、维修及保养工程、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471份暂时停工通知书或敦促改善通知书，并对292项违例事项作出检控。
- 1.22** 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」）继续推行于二零一六年展开的两年宣传计划，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／民政事务处及物业管理界建立夥伴关系，从地区层面推行工作安全的宣传推广活动。在二零一七年，劳工处联同职安局制作了有关「附有帽带的安全帽」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。
- 1.23** 在二零一七年，劳工处与职安局举办一系列以装修维修工作及高处工作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。
- 1.24** 在二零一七年，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。
- 1.25** 劳工处联同职安局于二零一七年推出了「中小型企业安全帽连Y型帽带资助计划」及「中小企改良版轻便工作台资助计划」，向建筑业中小企提供资助购买符合安全标准的安全帽连Y型帽带及轻便工作台，进一步加强对进行离地工作工人的保障。

## 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。

## 「建筑业 • 安全第一」职业安全提升运动

**1.27** 劳工处于二零一七年举办「建筑业 • 安全第一」职业安全提升运动，获建筑业主要持份者，包括发展商、承建商、分包商、工人及安全管理专业人员等主要代表机构的大力支持和积极参与。该运动于二零一七年底圆满结束，期间推行了40多项有关安全工作方法、使用安全装备、加强安全训练及推广等的活动／计划。

## 投诉渠道

**1.28** 为了向建筑业工人加强宣传现时的投诉渠道，以协助改善工作环境的安全情况，劳工处于二零一七年制作了一张包括中、英及六种少数族裔语言（印尼语、印度语、尼泊尔语、他加禄语、泰语及乌尔都语）的职安健投诉热线宣传海报／告示。

## 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。

# 加强本地和国际合作

## 劳动节酒会

**1.30** 劳工及福利局局长萧伟强于二零一七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。酒会由行政长官梁振英主礼，出席嘉宾包括职工会、雇主联合会和其他机构的代表。



行政长官梁振英（中）主礼劳动节酒会

## 与其他劳工事务行政机关的联系

- 1.31** 在二零一七年，劳工处透过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。
- 1.32** 三月，国际劳工组织亚太地区局长西本板子女士获政府邀请访问香港，与劳工及福利局局长、劳工处处长和其他劳工处人员会面，并与劳工顾问委员会分享国际劳工事务的最新发展。
- 1.33** 六月，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 106 届国际劳工大会。



三方代表团出席在瑞士日内瓦举行的第 106 届国际劳工大会

# 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措施和协助解决劳资纠纷；及
- 改善和保障雇员的权益 — 我们以持平的态度改善和保障雇员的权益。

### 2.4 我们的宗旨

我们相信：

- 发挥专长
- 主动进取
- 优质服务
- 夥伴关系
- 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，协调劳工处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** 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。
- 2.12** 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。
- 2.13** 资讯科技管理科为资讯科技服务的发展及管理提供支援。
- 2.14** 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](http://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。劳顾会由劳工处处长出任主席，委员包括雇员及雇主代表，其职权范围、成员组织及二零一七至二零一八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；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。

## 二零一七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。

## 改善雇佣福利

**3.5** 我们在二零一七年完成了法定待产假的检讨工作，并建议将法定待产假的日数由现时三天增至五天。劳工顾问委员会及立法会人力事务委员会皆支持上述建议。我们计划在二零一八年将有关的修订条例草案提交立法会审议。

**3.6** 在二零一七年五月，我们向立法会提交草案，建议赋权劳资审裁处在不合理及不合法解雇的个案处理雇员寻求复职或再次聘用时，审裁处如认为作出复职或再次聘用的命令属恰当及切实可行，可无须先取得雇主的同意，便可作出该命令。

## 调停及咨询服务

**3.7** 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。在二零一七年，劳资关系大致维持平稳。我们共进行65 941次咨询面谈，并处理14 666宗申索声请及57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

**3.8** 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、业内劳资关系及就业概况、职业安全，以及「强制性公积金计划」的最新发展等与雇佣相关的事项。

## 推广良好的劳资关系

**3.9** 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，并起动《好雇主约章》，以推动各行各业及不同规模的雇主，采纳以雇员为本及与时并进的良好人事管理措施。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信息。



《好僱主約章》起動禮暨研討會

**3.10** 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。我们亦于报章刊登特稿及漫画信息，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，以推广良好人事管理文化，鼓励雇主共同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专题特刊。

### 小额薪酬申索声请的仲裁

**3.11** 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。

**3.12** 在二零一七年，在仲裁处登记的申索个案有 812 宗，申索款额共 3,369,496 元。年内共审结 828 宗申索个案，裁定的款额共 1,914,303 元。

### 职工会的管理

**3.13** 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。

**3.14** 在二零一七年，职工会登记局登记了 13 个新职工会。整体而言，根据《职工会条例》登记的职工会有 899 个（包括 836 个雇员工会、14 个雇主工会、38 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](http://www.labour.gov.hk/chs/labour/content3.htm)。

**3.15** 为推广健全及负责任的职工会管理，在二零一七年，职工会登记局查阅了666份职工会周年帐表，并探访不同的职工会共363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；
- 透过视察工作场所，执行《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，以确保各项有关规定得以遵从；
- 调查在工作场所发生的意外及危害职业健康的问题，并向雇主和雇员就如何减少存在于工作场所的危险提供意见；
- 向工厂／工作场所拥有人，就厂房及工作场所的设计和布置以及推行安全计划事宜提供意见；
- 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。

# 二零一七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** 在二零一七年，包括所有工作地点的职业伤亡个案数字为 35 631 宗，较二零零八年的 41 900 宗下降 15.0%；而每千名雇员计的伤亡率亦下降至 11.8，较二零零八年 的 15.8 下跌 25.5%。所有行业的工业意外数字为 11 077 宗，较二零零八年 的 14 932 宗，减少 25.8%。二零一七年所有行业每千名工人计的意外率为 17.2<sup>1</sup>，而二零零八年则为 27.2。
- 4.7** 二零一七年的建造业工业意外数字为 3 902 宗，较二零零八年 的 3 033 宗增加了 28.7%；但每千名工人计的意外率则由 61.4 下降至 32.9，减幅为 46.4%。

## 职业病

- 4.8** 在二零一七年，经证实的职业病个案有 304 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（职安健）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

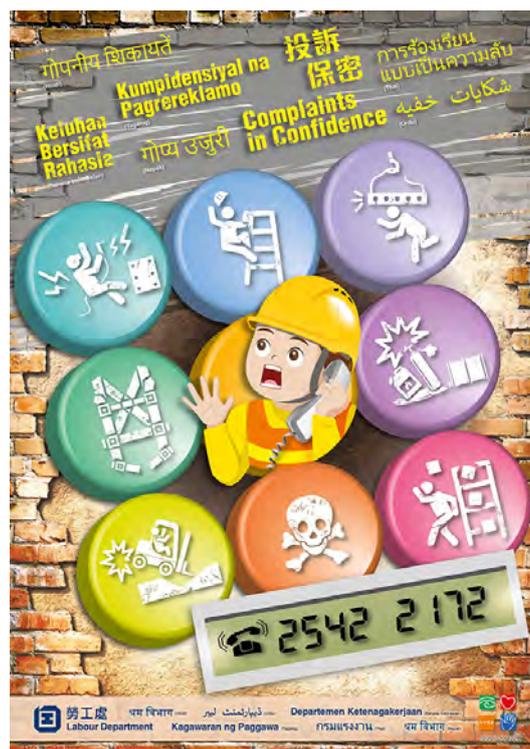
- 4.11** 为了确保在职人士的工作安全及健康，我们巡查工作场地、监察健康危害、调查工作意外及职业病、登记和检验锅炉及压力器具，并就如何控制工作危害及防止意外提供意见。

---

<sup>1</sup> 二零一七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。在二零一七年，我们继续将安全表现欠佳的工作地点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的即时危害。年内，我们亦针对特定的工作危害或易生意外的工作场所进行了20次特别执法行动，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；隧道建筑工程安全；升降机安装、维修及保养工程安全；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20次特别执法行动中，我们共视察了19 211处工作场所，向负责人发出了1 474份敦促改善通知书及371份暂时停工通知书，并就1 367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93宗此类投诉，并就这些个案的调查结果提出三项检控。我们亦与不同的策略夥伴紧密合作，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1 172宗投诉／转介的个案，在跟进巡查后，共发出341份暂时停工通知书／敦促改善通知书，并对172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4 669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。为了向建筑业工人加强宣传现时的投诉渠道，以协助改善工作环境的安全情况，劳工处于二零一七年制作了一张包括中、英及六种少数族裔语言（印度语、印尼语、尼泊尔语、他加禄语、泰语及乌尔都语）的职安健投诉热线宣传海报／告示。



「职安健投诉热线」宣传海报／告示

- 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27 928次突击巡查，发出了16封警告信及一份敦促改善通知书。
- 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562份合格证书的申请，共签发／加签了550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** 截至二零一七年年底，本处记录了228 270个工作场所，其中包括36 531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》及其附属规例进行了140 868次视察，共发出31 558次警告及3 613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4 708次检验，并发出2 924次警告及17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／职业健康问题个案分别作出16 750次及2 339次调查。



职业环境卫生师在停机坪进行噪音评估

## 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** 在二零一七年，我们举办了536个有关安全及健康法例的训练课程，共有5 023名雇员参加。我们也举办了268个特别为个别行业或机构而设的讲座，共有9 471人参加。此外，我们认可了八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）、九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、两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** 在二零一七年，我们为231名人士注册为安全主任及32名人士注册为安全审核员。截至年底，共有3 844名安全主任持有有效的注册，而安全审核员登记册上则有1 292人。此外，在二零一七年，共有497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。在二零一七年，我们合共举办了1 313个不同主题的职业健康讲座，参加者超过43 000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。



劳工处在不同公司及机构进行外展健康讲座，  
向雇主及雇员推广职业健康信息

**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，我们在二零一七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。在二零一七年，劳工处联同职安局继续进行一项于二零一六年展开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。在二零一七年，劳工处联同职安局制作了有关「附有帽带的安全帽」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** 劳工处与职安局于二零一七年继续推行「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、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。截至二零一七年底，这计划接获540宗申请，当中482宗已获批核，受惠工人超过6 900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** 在二零一七年，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** 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。
- 4.29** 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。
- 4.30** 因应零售业及饮食业有不少雇员须要长时间站立工作，劳工处于二零一七年进一步深化推广探访工作，派员到这两个行业的主要大型连锁机构，与其管理层讨论如何制订更合适的政策，以减少雇员长时间站立所引致的健康风险。此外，劳工处亦向400多间零售业及饮食业机构发信，呼吁管理层采取预防措施，以保障长时间站立工作的雇员的职业健康。

**4.31** 二零一七年，我们出版了十本新的职业安全及健康刊物，包括《手挖隧道工作的安全与健康指引》、《工作与护眼》、《建筑业工人安全须知》、《预防长时间站立引致健康危害的风险评估》、《职业环境卫生指引－照明》及《投诉热线》海报等。此外，我们亦出版了多本少数族裔语言的刊物，以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

- 4.32** 为提升业界对锅炉及压力容器操作的安全意识，我们于年内与职安局、相关的专业机构和业内主要持份者举办了一场以「绿色香港－锅炉及压力容器」为题的研讨会。另外，我们修订了《热油炉安全工作守则》，并派发了约1 600份有关登记及安全使用锅炉及压力容器的刊物和小册子。
- 4.33** 在二零一七年，职业安全及健康部处理了15 635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，并已成为成立专责小组，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，及必须配戴设有帽带的安全帽。劳工处联同职安局在二零一七年四月推出了「中小型企业安全帽连Y型帽带资助计划」，目的是向合格的建造业中小企提供资助购买符合安全标准的安全帽连Y型帽带，减低人体下堕时头部的受伤程度。截至二零一七年底，这计划接获536宗申请，当中459宗已获批准，受惠工人超过7 100人。
- 4.35** 使用直梯或人字梯进行离地工作存在不少风险，过往亦有不少涉及从这些梯具堕下的致命意外。为加强雇主及工人的离地工作安全意识，劳工处联同职安局在二零一七年九月，推出「中小企改良版轻便工作台资助计划」，资助中小企购买改良版的梯台及功夫凳进行离地工作。改良版的梯台及功夫凳的设计，可便利从业员于狭窄环境中工作时使用，更符合工人的实际需要。截至二零一七年十二月底，职安局共接获约110宗申请，当中约30宗申请已获批准，约有450名工人受惠。
- 4.36** 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

- 4.37** 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。
- 4.38** 在二零一七年，我们提供了11 124次诊症服务。此外，我们为病人成立了病人互助小组，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。

# 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。我们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
- 处理按「补充劳工计划」提出的申请，并确保本地工人优先就业以填补该计划的职位空缺。

**5.2** 劳工处在这纲领下执行的主要法例是《雇佣条例》第XII部及附属的《职业介绍所规例》，以及《往香港以外地方就业合约条例》。

**5.3** 《雇佣条例》第XII部及附属的《职业介绍所规例》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。。

# 二零一七年的工作概况和成绩

## 香港的就业情况

**5.5** 二零一七年，本港经济蓬勃，劳工市场有所趋紧，全年失业率跌至3.1%，为一九九七年以后的最低水平。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/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** 在二零一七年，私营机构雇主向劳工处的免费招聘服务提供的空缺有1 419 270个。年内，劳工处录得154 222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** 求职人士可于劳工处辖下的13所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](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。在二零一七年，该网站录得的浏览数字约为 2.11 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。在二零一七年，该流动應用程式录得约 1.56 亿的点击次数。
- 5.11** 「高等学历就业资讯网上平台」([www.hee.gov.hk](http://www.hee.gov.hk)) 为持有高等学历的求职人士提供就业支援，让他们了解香港就业市场的情况，及协助他们搜寻和申请合适的职位空缺。在二零一七年，该网上平台录得的浏览数字约为 249 万页次。

## 集中处理职位空缺

- 5.12** 雇主如欲招聘员工，可透过传真 (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、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，以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

- 5.13** 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。我们在二零一七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及年长求职人士寻找合适工作和零售业雇主招聘员工。我们亦举办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，就业中心举办地区性招聘会，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 18 场大型招聘会及 946 场地区性招聘会，吸引了约 54 000 名求职人士到场。



在「中高齡就業新里程博覽」舉行職場講座

## 为需要协助的人士提供深入服务

### 中高齡求职人士

- 5.14** 劳工处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特别柜台，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** 我们推出「中年就业计划」，协助40岁或以上的失业人士就业。雇主每雇用一名合资格的中高齡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。在二零一七年，该计划共录得2 642宗就业个案。

### 新来港人士及少数族裔人士

- 5.16** 劳工处透过就业中心，为新来港及少数族裔求职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。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本处的招聘活动，以便他们可尽早找到工作。
- 5.17** 自二零一四年九月起，劳工处推行「少数族裔就业服务大使计划」，聘用「展翅青见计划」下能以少数族裔语言沟通的学员，在就业中心、行业性招聘中心及招聘会担任就业服务大使。此外，自二零一七年五月起，我们以试点形式在两所指定的就业中心，聘用两名通晓少数族裔语言的就业助理，以加强对少数族裔求职人士（尤其是南亚裔人士）的就业支援。我们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。

## 工作试验计划

**5.18** 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津贴。由二零一七年九月起，津贴额由6,900元增加至7,600元，其中500元由参与机构支付。在二零一七年，共有173名求职人士获安排参加工作试验。

## 受大规模裁员行动影响的工人

**5.19** 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。我们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找寻合适的工作。年内，我们共为约1 600名受影响的员工提供这特别就业服务。

## 残疾求职人士

**5.20** 劳工处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2 833名残疾求职人士登记，并录得共2 203宗就业个案。（图五·三）

**5.21** 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

**5.22** 「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。在二零一七年，透过该计划就业的个案共有802宗。

## 自助求职综合服务

**5.23** 「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。在二零一七年，共有282名残疾求职人士参加这项计划。

## 互动展能就业服务网站

**5.24** 「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。

## 推广活动

**5.25** 年内，展能就业科进行了一系列的宣传推广活动，如举辨展览、制作刊物及广告、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、公共交通网络、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。

## 鼓励就业交通津贴计划

**5.26** 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。合格的申请人可获发每月600元（或半额300元）津贴。截至二零一七年年底，共有119 528名申请人获发津贴，总额为17.21亿元。

## 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12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12个月。由二零一七年九月起，学员在完成一个月的工作实习训练后，可获得的津贴由3,000元增加至4,500元，而学员修毕职前培训课程可获得的培训津贴亦由每天50元增加至70元。
- 5.29** 在二零一六至二零一七计划年度（即二零一六年九月至二零一七年八月），接受职前培训的青年人有2 614名，而获雇主聘用担任在职培训职位的学员有2 633名。
- 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。在二零一六至二零一七计划年度，劳工处合共开办了64个特别就业项目，涉及航空、医护、物流、个人及商业服务、物业管理及零售等行业的雇主。
- 5.31** 劳工处分别在八月及十一月与香港电台第二台合办「太阳计划2017展翅青见梦飞行」音乐会及「展翅青见超新星」颁奖礼，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，我们亦推出新设计的计划网页、单张及海报，以吸引青年人参加计划。

## 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，劳工处于二零一七年将就业计划「Action S5」恒常化及优化，推出一个名为「就业•起动」的新就业计划，透过非政府机构为有特别就业困难的青年人安排为期12个月的在职培训。共有72名青年人参加计划，他们已陆续在二零一七年四月至五月期间展开在职培训。

## 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。在二零一七年，两所中心共为72 878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、匈牙利和瑞典共12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，夥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24个月及六个月外，其余十个夥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12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。直至二零一七年年底，已有约85 000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。在二零一七年，我们发出3 119个职业介绍所牌照及撤销或拒绝续发六个牌照。截至年底，全港共有3 081间持牌职业介绍所。年内，劳工处人员视察职业介绍所1 846次。

**5.38** 劳工处于二零一七年一月发布《职业介绍所实务守则》供业界依循，以促进业界的专业水平及服务素质。同时，我们亦推出了职业介绍所专题网站（[www.eaa.labour.gov.hk](http://www.eaa.labour.gov.hk)），为职业介绍所经营者／职员、求职人士及雇主，提供有关规管职业介绍所的最新资讯。

**5.39** 为进一步加强职业介绍所的规管，我们于二零一七年六月向立法会提交修订条例草案，建议大幅加重职业介绍所滥收求职人士费用或无牌经营的刑罚、把滥收求职人士费用罪行的涵盖范围扩展至持牌人以外的管理层及受雇于职业介绍所的人员、为《职业介绍所实务守则》提供法律基础，以及就劳工处处长拒绝发出/续发或撤销职业介绍所牌照订定新的理由。

**5.40** 劳工处亦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

**5.41** 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。

**5.42** 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。

**5.43** 截至二零一七年年底，根据「补充劳工计划」在香港工作的输入劳工共有4 930名。

### 外籍家庭佣工政策

**5.44** 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。

- 5.45** 为加强对外佣的保障，及提高他们对自身权益的认知，劳工处继续举行多项宣传和教育活动，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。
- 5.46** 在宣传和教育方面，我们在二零一七年印制新的宣传单张，提醒外佣雇主应为外佣投保雇员补偿保险及提供免费医疗的责任，以及呼吁外佣在使用职业介绍所服务时须留意的求职陷阱。我们亦制作漫画，教导外佣和雇主认识各自的雇佣权益和责任。外佣网站 ([www.fdh.labour.gov.hk](http://www.fdh.labour.gov.hk)) 除提供菲律宾语(他加禄语)、印尼语和泰语版本外，现更备有高棉语版本，这个一站式网上平台有助外佣在来港工作前了解自身的权益。
- 5.47** 在改善外佣权益方面，在二零一七年一月一日起签订的外佣标准雇佣合约已加入一项清洁外窗条款，以保障外佣的职业安全。处方会继续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。
- 5.48** 因应本地家庭的长远需求，劳工处继续为输入外佣开拓新的来源国。随着柬埔寨国民的签证要求于二零一七年三月放宽，以及劳工及福利局局长于八月访问柬埔寨以落实输入柬埔寨家庭佣工来港的安排，首批柬埔寨家庭佣工已在年底前来港。
- 5.49** 截至二零一七年年底，共有 369 651 名外佣在港工作。他们当中约有 54.4% 来自菲律宾，而来自印尼的则约占 43.2%。

# 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，是以持平的态度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，并就此徵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；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** 劳工处在这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》、《职业性失聪（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，令个别雇主须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／或间皮瘤的人士及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** 《职业性失聪（补偿）条例》规定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。补偿款项来自职业性失聪补偿基金，而该基金由职业性失聪补偿管理局管理。

- 6.6** 《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。
- 6.7** 《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。
- 6.8** 《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。
- 6.9** 劳工处亦负责执行《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。

## 二零一七年的工作概况和成绩

### 主要的工作表现指标

- 6.10** 劳工处在二零一七年进行了多项工作，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。

### 改善雇佣福利

- 6.11** 在二零一七年，我们修订了《雇员补偿条例》、《肺尘埃沉着病及间皮瘤(补偿)条例》及《职业性失聪(补偿)条例》，提高共18项有关工伤意外或订明职业病的补偿金额，经调整的补偿金额由二零一七年四月一日起生效。
- 6.12** 《最低工资条例》所规定的法定最低工资水平由每小时32.5元调升6.2%至34.5元，由二零一七年五月一日起生效。

### 积极打击违例欠薪

- 6.13** 在二零一七年，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。

**6.14** 我们继续加强执法及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，当发现涉嫌违例个案，便迅速作出调查。如有足够证据，我们会提出检控。

**6.15** 年内，就劳工处发出及已定罪的传票中，属于欠薪罪行的传票有766张，而拖欠劳资审裁处（简称「审裁处」）或小额薪酬索偿仲裁处（简称「仲裁处」）裁断款项的传票则有126张。一名雇主及四名公司董事因触犯这些罪行而被判处监禁刑罚，另有一名公司董事被判社会服务令。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审裁处或仲裁处裁断款项的严重性。

## 严厉执法 • 保障雇员权益

**6.16** 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。

**6.17** 在二零一七年，劳工督察对不同行业的机构进行了154 237次巡查以执行劳工法例（图六·二），当中包括50 366次巡查是查察雇主有否遵从《最低工资条例》的规定。

**6.18** 我们透过巡查及对特定行业的机构进行视察行动，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103 099次巡查以执行有关规定。

**6.19** 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688次有关工作地点的巡查，与2 424名工人进行面谈，以查核承办商有否遵守劳工法例。

**6.20** 为确保雇主遵守「补充劳工计划」的规定，我们调查了63宗有关输入劳工的投诉和涉嫌违规个案，调查事项包括工资及工作时间安排等。

## 处理雇员补偿个案及改善雇员的工伤保障

**6.21** 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。

**6.22** 在二零一七年，劳工处共接获51 108宗雇员补偿个案，当中包括14 645宗涉及不超过三天病假的轻伤个案。截至年底，在36 463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21 066宗，所涉及的补偿金额约2.51亿元。余下的个案则尚待雇员的病假结束、永久丧失工作能力的评估或法院的裁决。(图六·三及图六·四)

**6.23** 「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。

**6.24** 由劳工处统筹的改善高风险行业雇员工伤保障专责小组继续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，并推行达成共识的改善措施。

## 简报会及宣传活动

**6.25** 在二零一七年，劳工处为政府部门举办两次简报会，并为输入劳工举办67次简介会，向有关人士讲解他们的权利和责任。

**6.26** 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。

**6.27** 年内，我们举办了各类型的宣传活动，推广法定最低工资的修订水平及《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；印制新的宣传单张和海报；在电费单加入宣传信息；举办讲座和巡回展览；以及在报章、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。



新的单张和海报宣传法定最低工资修订水平及最低工资法例



宣传法定最低工资修订水平的巴士车身广告

**6.28** 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，并在医院宣传平台、商会和职工会的刊物、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18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

**6.29** 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」）

**6.30** 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徵费。

**6.31** 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。在二零一七年，我们共接获2 333宗及处理2 880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7,960万元特惠款项。按经济行业划分接获的申请数目载列于图六·五。

**6.32** 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

**6.33** 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／或间皮瘤患者及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徵款。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。在二零一七年年末，共有1 490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2.04亿元。

## 职业性失聪补偿管理局

**6.34** 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。在二零一七年，管理局共批准220宗补偿申请，发放补偿款项达2,214万元，以及批准608宗有关支付听力辅助器具开支的申请和支付328万元。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436项复康活动。

## 雇员补偿援助基金管理局

**6.35** 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」，为因工伤亡而未能从雇主及其承保人取得应得补偿的雇员及其家庭成员提供援助。在二零一七年，管理局共批准52宗申请，发放款项达4,135万元。

# 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，但截至二零一七年年底，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(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分，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** 在二零一七年，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分，出席在瑞士日内瓦举行的第106届国际劳工大会。

### 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，与其他劳工事务行政人员就不同的劳工议题交换意见和分享经验。(图七·二)

# 第八章：统计数字与图表

- 图二 • 一 二零一七年终定罪传票个案及罚款总额
- 图二 • 二 劳工处组织架构 (截至二零一七年十二月三十一日)
- 图二 • 三 劳工顾问委员会的职权范围、成员组织及二零一七至二零一八年度成员名单
- 图三 • 一 二零一七年劳资关系纲领的主要工作表现指标
- 图三 • 二 二零一三年至二零一七年劳资关系科所处理的劳资纠纷数目
- 图三 • 三 二零一三年至二零一七年劳资关系科所处理的申索声请数目
- 图三 • 四 二零一七年劳资关系科所处理按成因划分的劳资纠纷数目
- 图三 • 五 二零一七年劳资关系科所处理按成因划分的申索声请数目
- 图三 • 六 二零一三年至二零一七年罢工数目及参与罢工的雇员人数
- 图三 • 七 二零一三年至二零一七年每千名受薪雇员因罢工所损失的工作日数
- 图四 • 一 二零一七年工作安全与健康纲领的主要工作表现指标
- 图五 • 一 二零一七年就业服务纲领的主要工作表现指标
- 图五 • 二 二零一三年至二零一七年向健全求职人士提供就业服务的工作表现指标
- 图五 • 三 二零一三年至二零一七年向残疾求职人士提供就业服务的工作表现指标
- 图六 • 一 二零一七年雇员权益及福利纲领的主要工作表现指标
- 图六 • 二 二零一七年按主要经济行业划分的巡查次数
- 图六 • 三 二零一七年根据《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 二零一三年至二零一七年根据《雇员补偿条例》呈报的个案数目
- 图六 • 五 二零一七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 二零一七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

## 二零一七年间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	6	33,000
《雇员补偿条例》		
小计	755	2,049,800
《雇佣条例》及附属规例		
法定福利个案	1,151	4,865,080
青年个案 <sup>1</sup>	-	-
其他 <sup>2</sup>	5	7,600
小计	1,156	4,872,680
《工厂及工业经营条例》及附属规例		
工厂个案	419	4,646,700
建筑地盘个案	1,516	15,053,300
小计	1,935	19,700,000
《职业安全及健康条例》及附属规例		
小计	315	4,050,800
《入境条例》		
小计	9	15,400
总计	4,176	30,721,680

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 (截至二零一七年十二月三十一日)



## 图二 • 三

### 劳工顾问委员会的职权范围、成员组织及二零一七至二零一八年度成员名单

#### 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	
陈嘉信先生，JP	劳工处处长

#### 委员

##### 雇员代表

周小松先生	}	由已登记的雇员工会选出
王少娴女士		
陈耀光先生		
邓家彪先生，JP		
刘玉辉先生		
陈素卿女士		

以个人身分获委任

##### 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
施荣怀先生，BBS，JP	代表香港中华厂商联合会
于健安先生，JP	代表香港总商会
郭振华先生，BBS，MH，JP	代表香港工业总会
张成雄先生，BBS	以个人身分获委任

#### 秘书

陈丽香女士	高级劳工事务主任
-------	----------

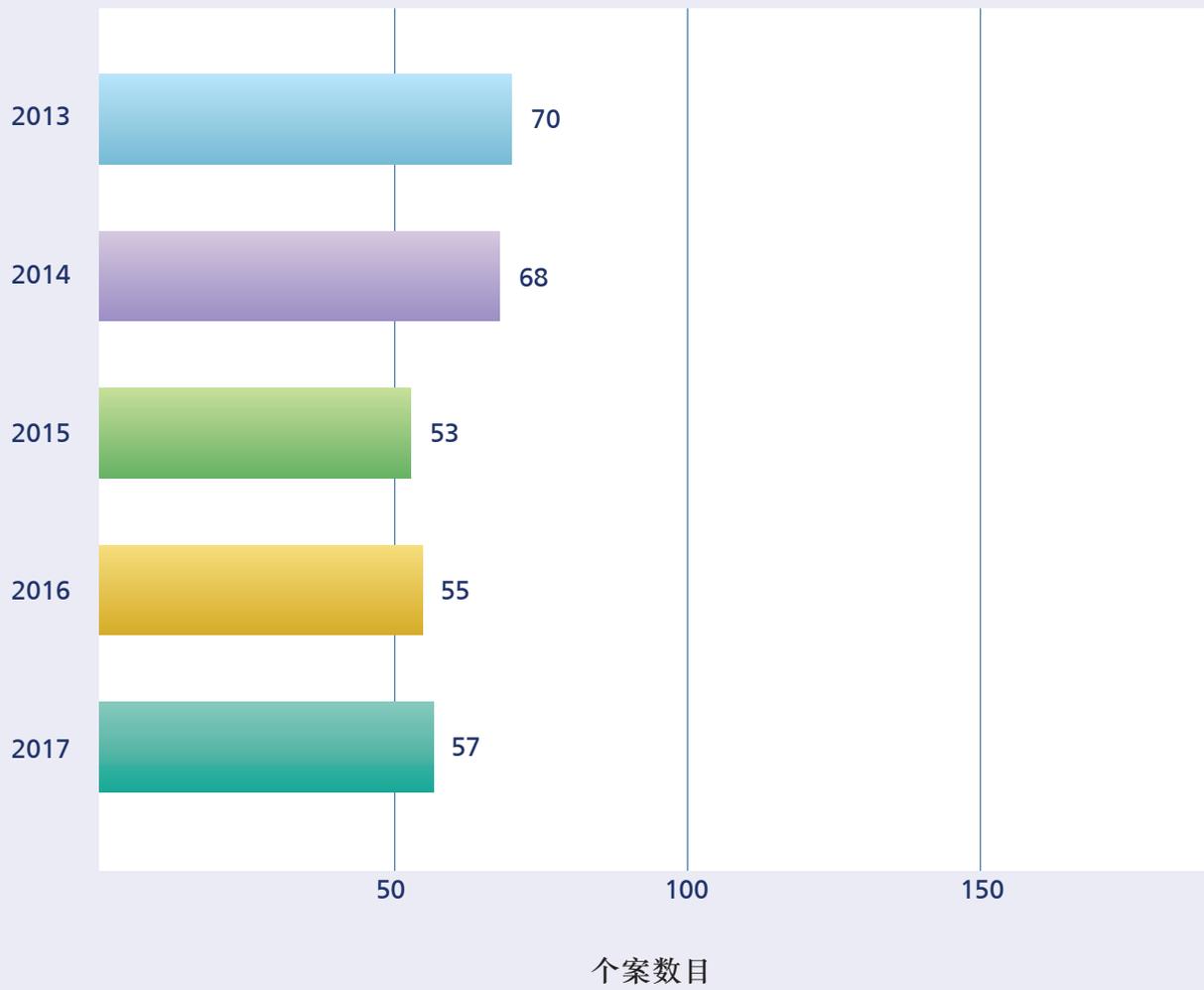
### 图三 • 一

#### 二零一七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.	<b>调停及谘询服务</b>	
	处理的劳资纠纷及申索声请数目	14 723
	进行谘询面谈的次数	65 941
	经调停而获解决的劳资纠纷及申索声请的百分率	71.7%
II.	<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	828
III.	<b>职工会管理</b>	
	登记新职工会及职工会更改名称/规则	140
	探访职工会次数	363
	查阅职工会帐表数目	666
	为职工会举办训练课程的数目	4

图三 • 二

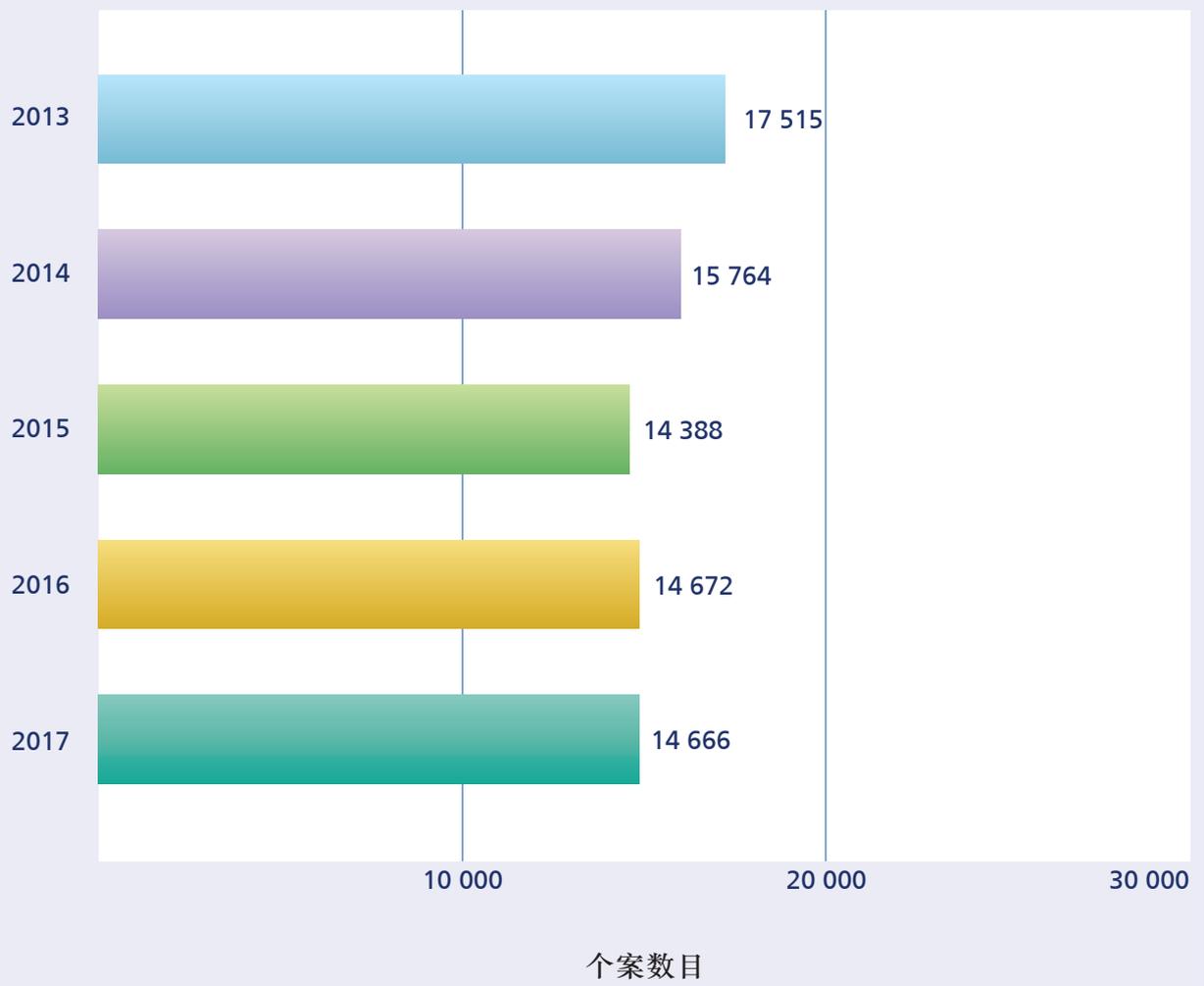
二零一三年至二零一七年劳资关系科所处理的劳资纠纷数目



年份	个案数目
2013	70
2014	68
2015	53
2016	55
2017	57

图三 • 三

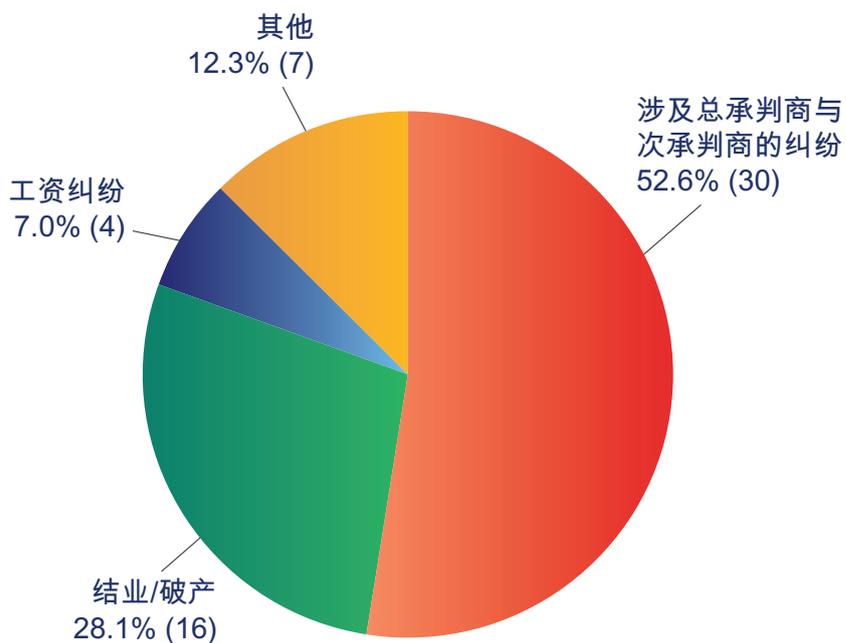
二零一三年至二零一七年劳资关系科所处理的申索声请数目



年份	个案数目
2013	17 515
2014	15 764
2015	14 388
2016	14 672
2017	14 666

### 图三 • 四

#### 二零一七年劳资关系科所处理按成因划分的劳资纠纷数目



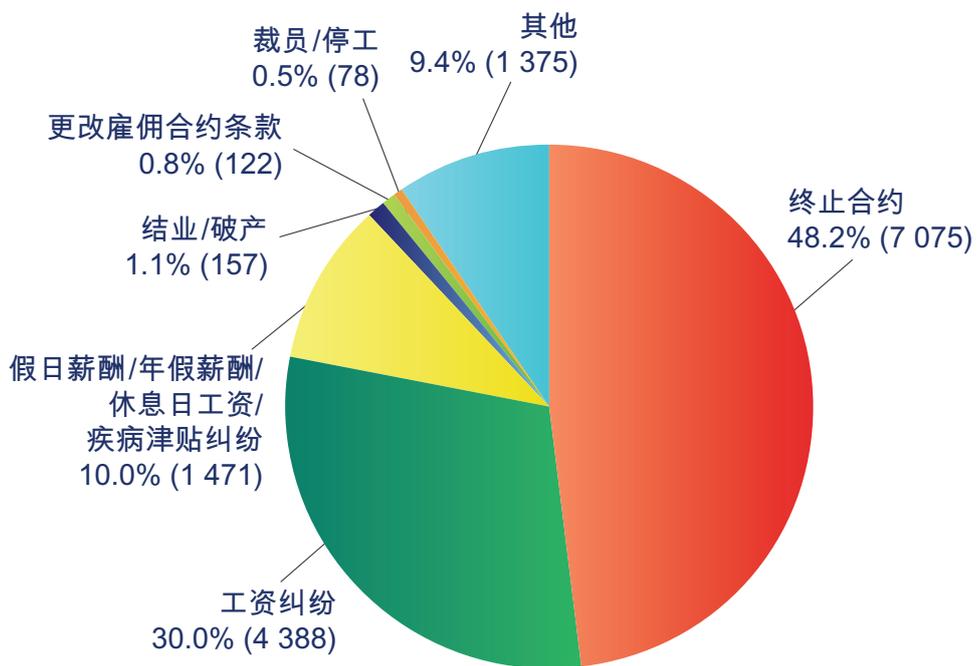
个案总数：57

\* 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	30	52.6%
结业/破产	16	28.1%
工资纠纷	4	7.0%
其他	7	12.3%
个案总数	57	

图三 • 五

二零一七年劳资关系科所处理按成因划分的申索声请数目



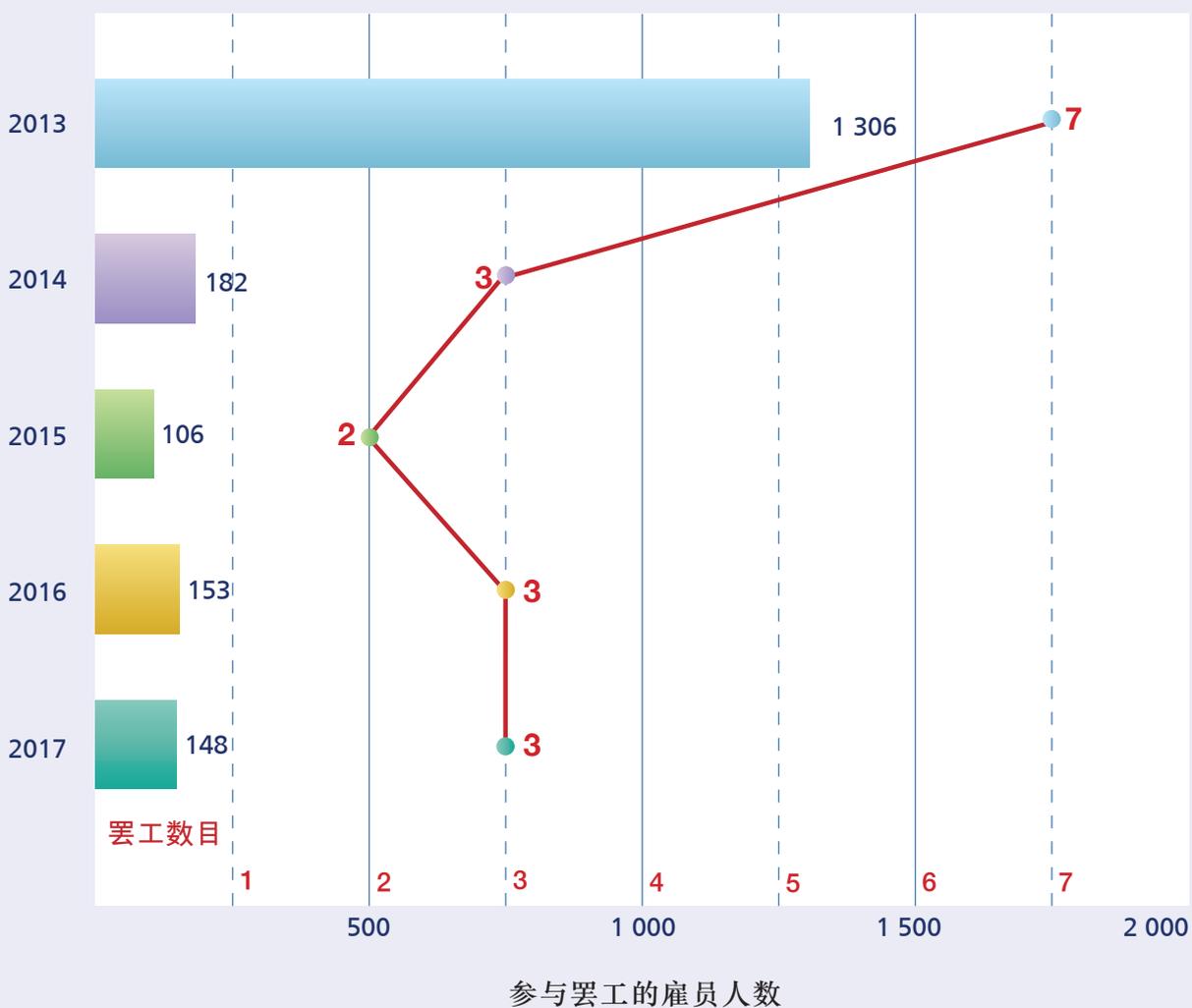
个案总数：14 666

\* 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	7 075	48.2%
工资纠纷	4 388	30.0%
假日薪酬/年假薪酬/休息日工资/疾病津贴纠纷	1 471	10.0%
结业/破产	157	1.1%
更改雇佣合约条款	122	0.8%
裁员/停工	78	0.5%
其他	1 375	9.4%
个案总数	14 666	

图三·六

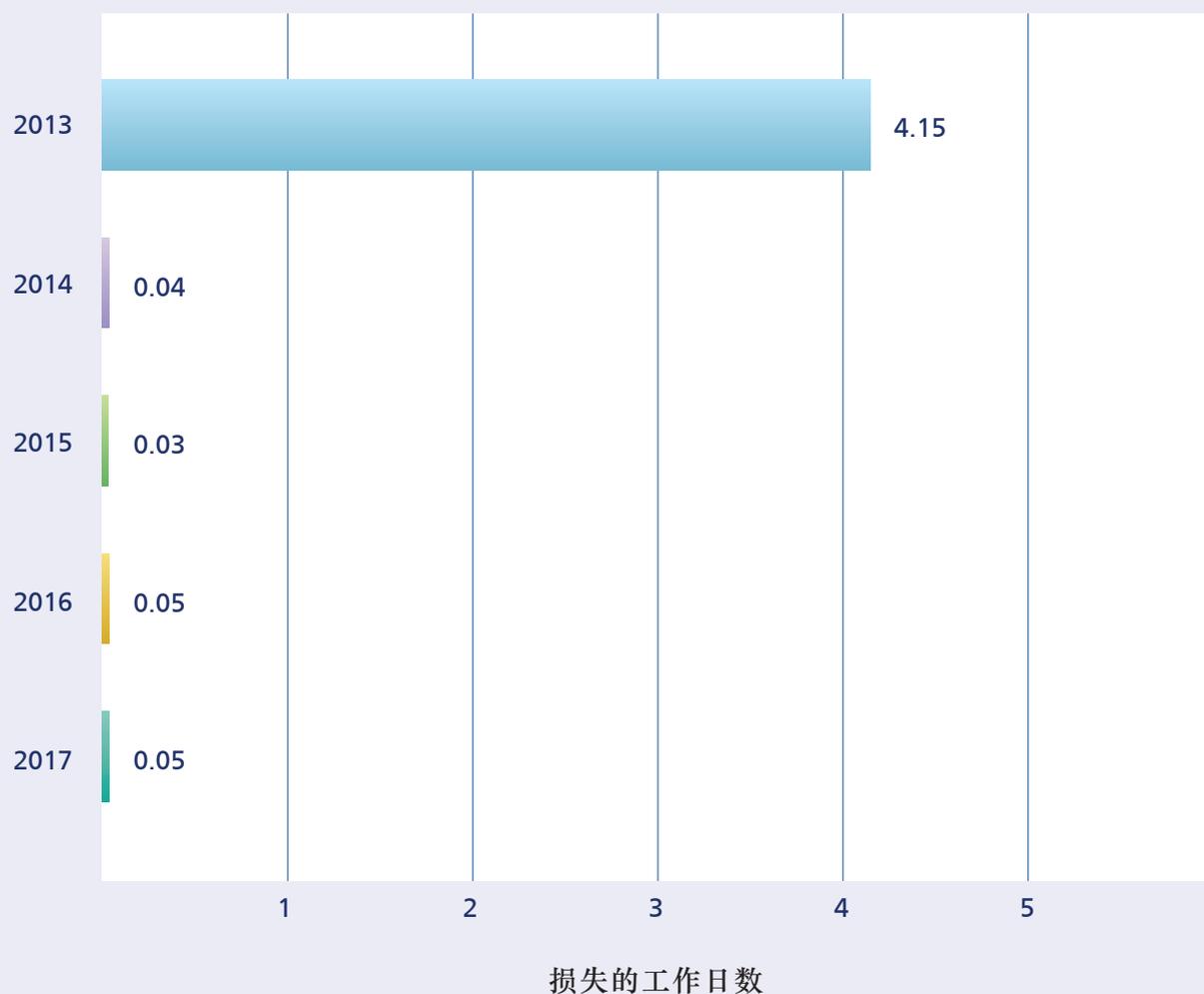
二零一三年至二零一七年罢工数目及参与罢工的雇员人数



年份	罢工数目	参与罢工的雇员人数
2013	7	1 306
2014	3	182
2015	2	106
2016	3	153
2017	3	148

图三 • 七

二零一三年至二零一七年每千名受薪雇员\* 因罢工所损失的工作日数



年份	损失的工作日数
2013	4.15
2014	0.04
2015	0.03
2016	0.05
2017	0.05

\* 受薪雇员包括雇员及曾受雇的失业人士

## 图四 · 一

### 二零一七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.	<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	140 868
	根据《锅炉及压力容器条例》进行检验的次数	4 708
II.	<b>调查</b>	
	对工作场所发生的意外进行调查的次数	16 750
	对怀疑职业病/职业健康问题个案进行调查的次数	2 339
III.	<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	6 413
	举办讲座、讲课和研讨会数目	2 162
IV.	<b>登记压力器具</b>	
	登记压力器具数目	2 260
	为签发或批署合格证书而举行的考试及批准豁免的次数	550
V.	<b>诊症服务</b>	
	诊症次数	11 124

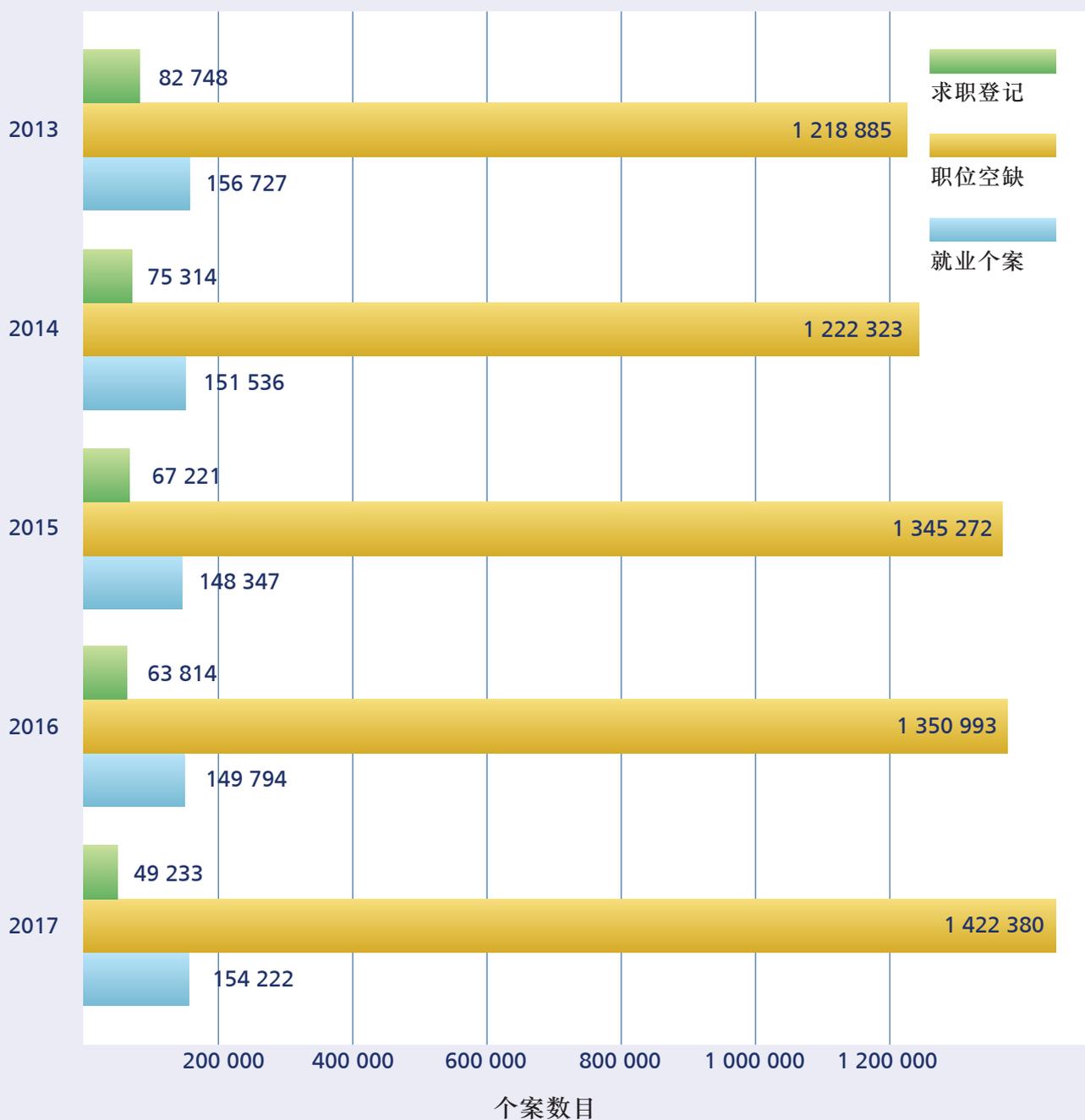
## 图五 • 一

### 二零一七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	49 233
	就业个案	154 222
II.	残疾求职人士	
	登记人数	2 833
	就业个案	2 203
III.	规管职业介绍所	
	签发牌照数目	3 119
	巡查次数	1 846
IV.	处理「补充劳工计划」申请的数目	1 150

图五·二

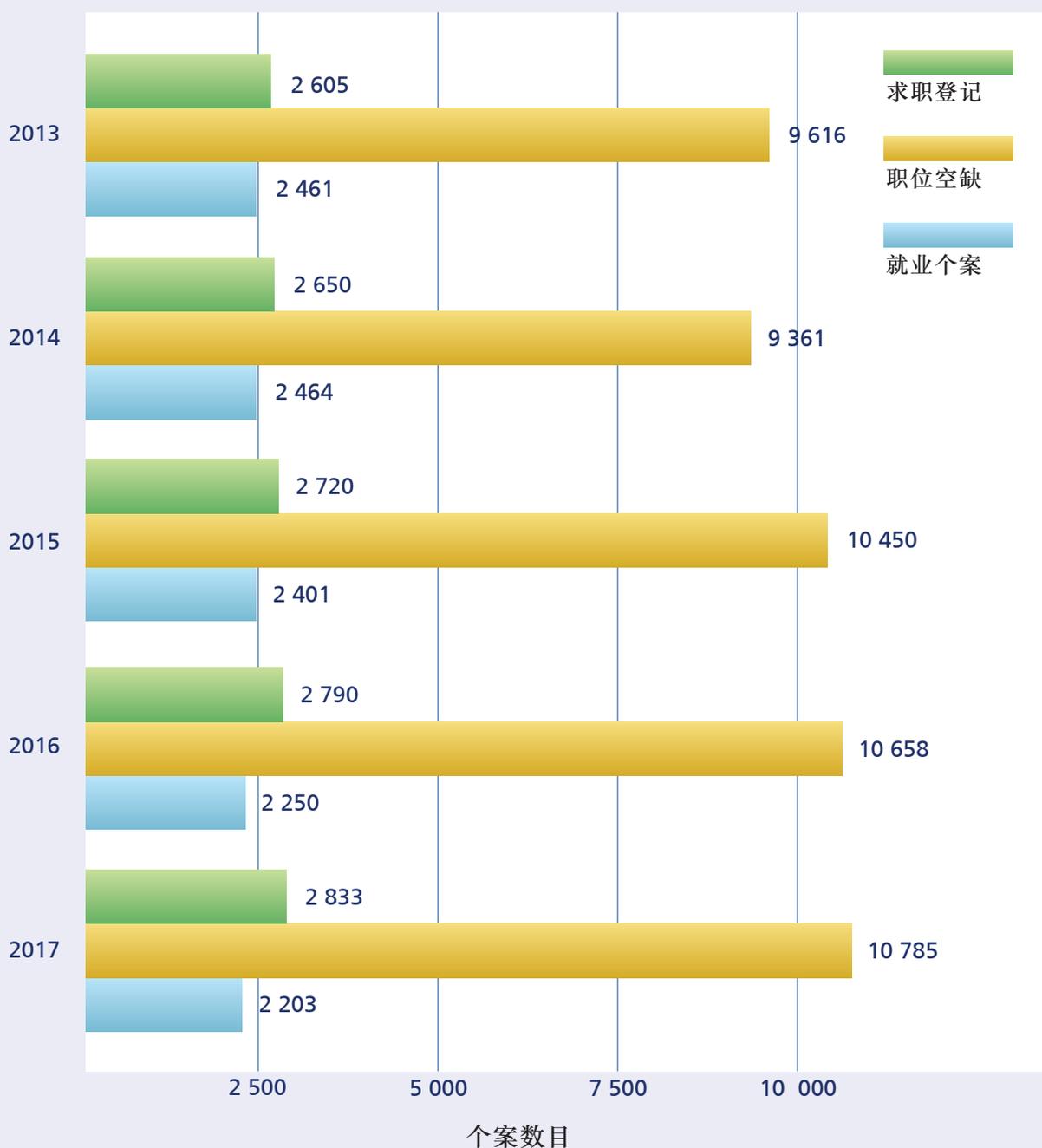
二零一三年至二零一七年向健全求职人士提供就业服务的工作表现指标



年份	求职登记	职位空缺	就业个案
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
2017	49 233	1 422 380	154 222

图五·三

二零一三年至二零一七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
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
2017	2 833	10 785	2 203

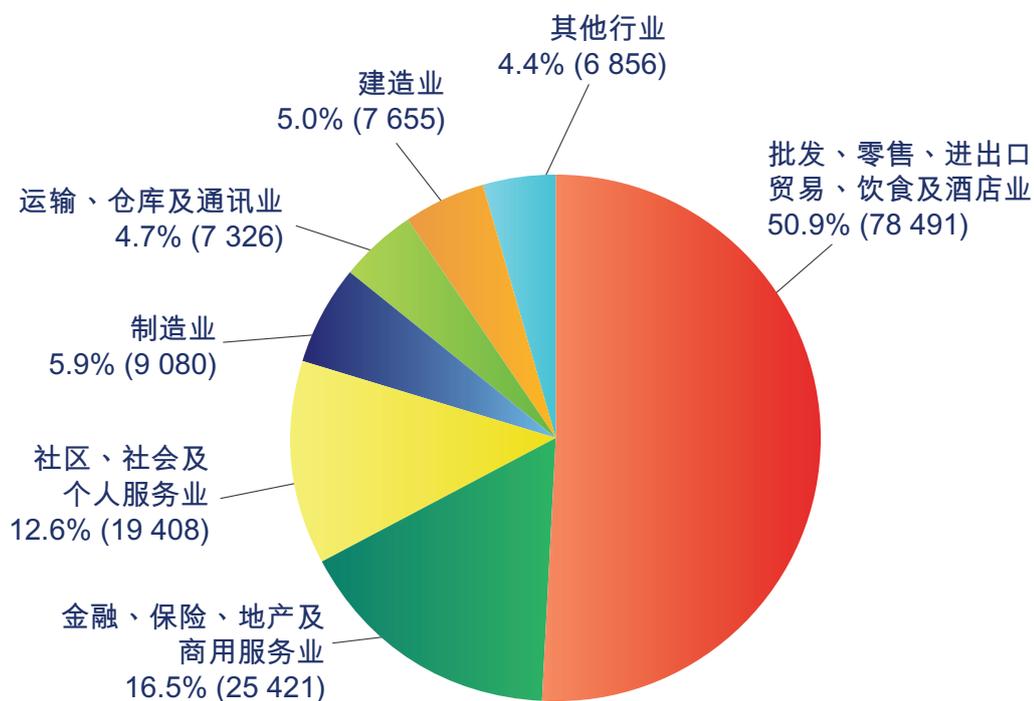
## 图六 · 一

### 二零一七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	154 237
II.	接获雇员补偿申请的数目	51 108
III.	为受伤雇员办理销假的会面次数	42 616
IV.	评估受伤雇员的丧失赚取收入能力的程度	
	普通评估	17 675
	特别评估	0
	覆检评估	3 854
V.	处理破产欠薪保障基金发放特惠款项的申请数目	2 880
VI.	调查「补充劳工计划」下输入劳工的个案数目	63
VII.	与违例欠薪有关的定罪传票数目	766

图六 · 二

二零一七年按主要经济行业划分的巡查次数



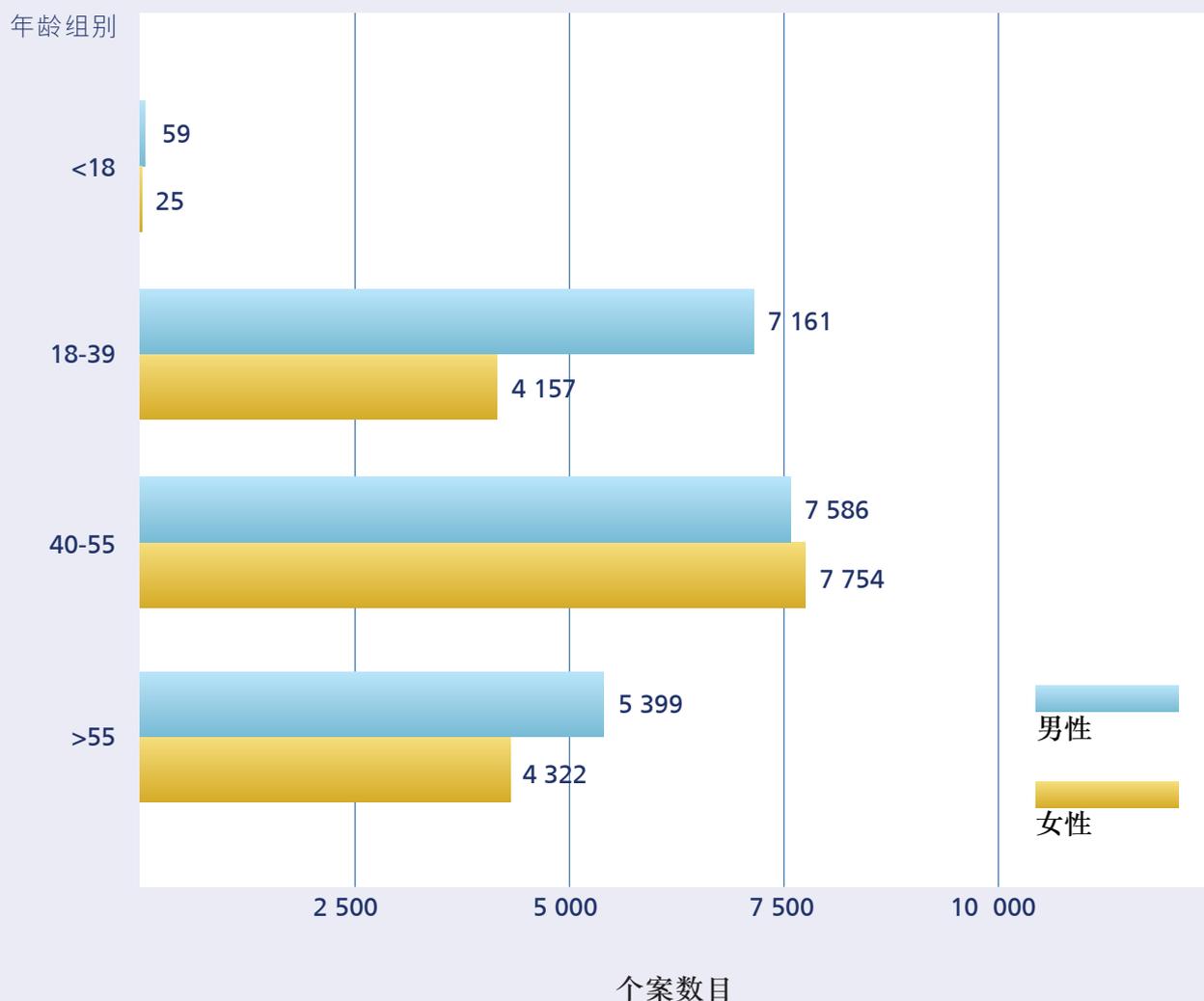
巡查总数：154 237

\* 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	78 491	50.9%
金融、保险、地产及商用服务业	25 421	16.5%
社区、社会及个人服务业	19 408	12.6%
制造业	9 080	5.9%
运输、仓库及通讯业	7 326	4.7%
建筑业	7 655	5.0%
其他行业	6 856	4.4%
巡查总数	154 237	

### 图六 • 三

二零一七年根据《雇员补偿条例》呈报并按性别及年龄划分的个案数目\*

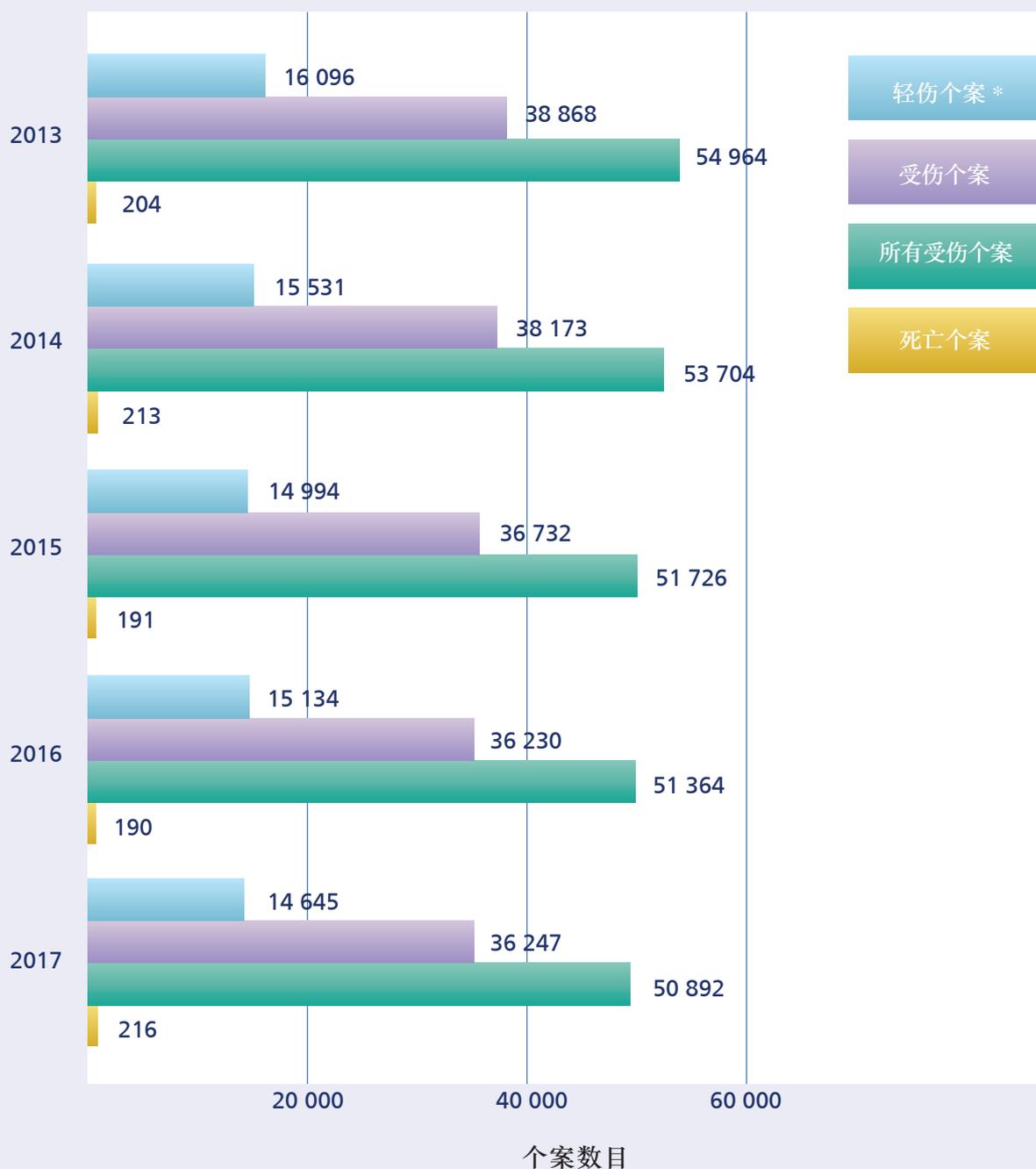


年龄组别	男性	女性
<18	59	25
18-39	7 161	4 157
40-55	7 586	7 754
>55	5 399	4 322

\* 个案数字不包括 14 645 宗涉及不超过三天病假个案

图六·四

二零一三年至二零一七年根据《雇员补偿条例》呈报的个案数目

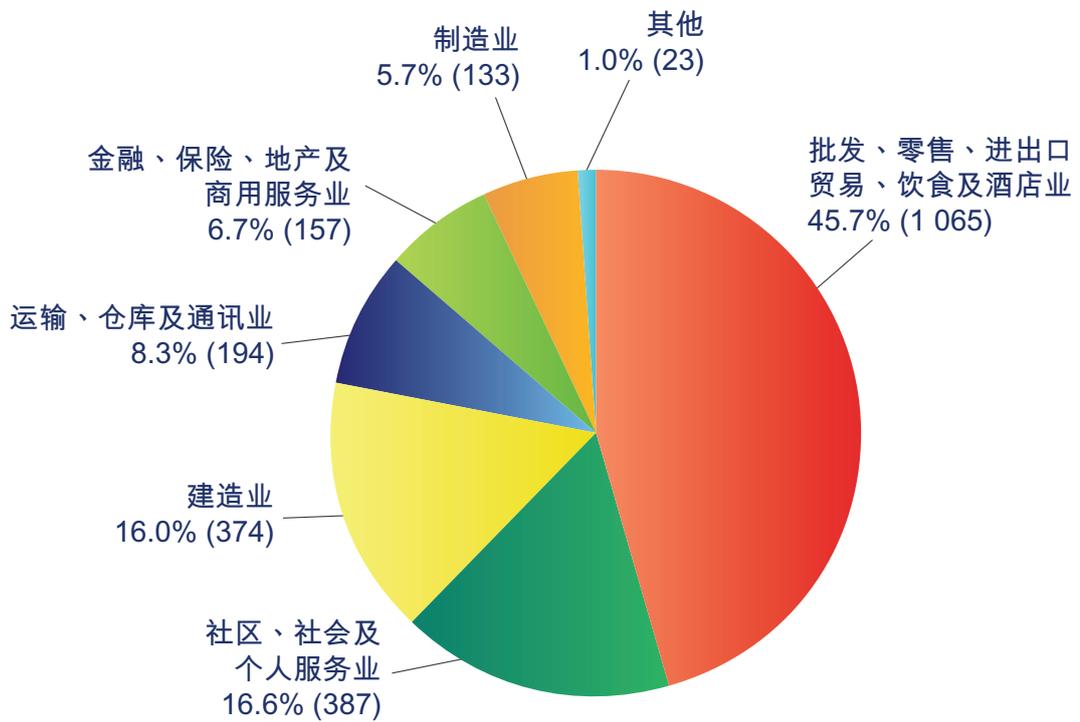


年份	轻伤个案*	受伤个案	所有受伤个案	死亡个案
2013	16 096	38 868	54 964	204
2014	15 531	38 173	53 704	213
2015	14 994	36 732	51 726	191
2016	15 134	36 230	51 364	190
2017	14 645	36 247	50 892	216

\* 轻伤个案是指涉及不超过三天病假的受伤个案

图六 · 五

二零一七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：2 333

\* 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	1 065	45.7%
社区、社会及个人服务业	387	16.6%
建造业	374	16.0%
运输、仓库及通讯业	194	8.3%
金融、保险、地产及商用服务业	157	6.7%
制造业	133	5.7%
其他	23	1.0%
总申请人数	2 333	

## 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

### 二零一七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
三月	国际劳工组织亚太地区局长西本板子女士获邀访问香港，与劳工及福利局局长和劳工处高层会面，并与劳工顾问委员会分享国际劳工事务的最新发展。
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106届国际劳工大会。
十一月	广东省人力资源和社会保障厅劳动保障监察综合执法监督局调研员杨汉生先生与澳门劳工事务局劳动监察厅厅长黎健伦先生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」。



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 2018. All rights reserved.