



劳工处年报 2020

Labour Department Annual Report



目录

第一章	二零二零年大事纪要	1
第二章	劳工处	7
第三章	劳资关系	10
第四章	工作安全与健康	15
第五章	就业服务	25
第六章	雇员权益及福利	35
第七章	国际劳工事务	42
第八章	统计数字与图表	43

第一章 二零二零年大事纪要

1.1 由于2019冠状病毒病疫情令经济出现有纪录以来最严重的收缩，劳工市场在二零二零年急剧恶化。经季节性调整的失业率在第一季急升至4.2%，在第二季进一步跃升至6.2%，并在第四季攀升至6.6%，为16年来的高位。就业不足率在第三季亦急升至3.8%，为沙士后的高位，在第四季仍然高企于3.4%。二零二零年全年合计，失业率平均为5.8%，较二零一九年高2.9个百分点；就业不足率平均为3.3%，亦明显较二零一九年高2.2个百分点。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

就业及招聘服务

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，我们举办了三场大型招聘会、两场网上招聘会及586场地区性招聘会。



劳工处举办的大型招聘会深受求职人士欢迎

1.3 劳工处采取积极措施，协助市民就业，例如当有大机构倒闭或裁员等事件发生时，我们会设立查询热线，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的私营机构和政府部门空缺，达688 939个，而成功就业个案有126 785宗。

优化就业计划

1.4 面对就业情况恶化，劳工处于二零二零年九月优化「中高龄就业计划」、「展翅青见计划」及「就业展才能计划」，调升发放予雇主的在职培训津贴金额上限，以鼓励雇主聘用中高龄人士、青年及残疾人士，并向参与计划的合资格雇员发放留任津贴，鼓励他们接受及完成在职培训，从而稳定就业。

支援少数族裔求职人士

1.5 为加强对少数族裔求职人士的就业支援，劳工处委聘两所非政府机构自二零二零年十一月起推行「多元种族就业计划」。

劳资关系

促进和谐的劳资关系

1.6 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。在二零二零年，我们共处理 85 宗劳资纠纷及 10 991 宗申索声请，超过七成经调停的个案获得解决。年内，调停会议的平均轮候时间为 2.4 个星期。

严厉执法打击欠薪

1.7 在二零二零年，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，务求尽早提出检控。

1.8 我们继续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。

促进良好人事管理措施及和谐的劳资关系

1.9 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和良好人事管理措施。在二零二零年，劳工处为人力资源经理及企业行政人员举办专题研讨会，其中包括推广职场有效沟通。我们亦于年内推行《好雇主约章》2020，以加强鼓励更多不同行业的雇主采纳良好人事管理，包括实施家庭友善雇佣措施。



劳工处举办多元化的宣传活动，包括展览，促进公众对劳工法例的认识及推广以雇员为本和良好人事管理措施

雇员权益及福利

法定最低工资

1.10 在二零二零年，劳工处进行了多元化的宣传活动，以加深公众对法定最低工资水平及《最低工资条例》的认识。我们亦主动视察各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，低收入雇员的薪酬持续得到改善。

1.11 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。在二零二零年十月，委员会完成新一轮法定最低工资水平的检讨及提交报告。在这次检讨时，香港经济正处于深度衰退，失业率高企，经济前景面对异常高的不确定性。委员会大多数委员的共识是建议维持法定最低工资在现行每小时37.5元的水平，直至下一个两年一次的检讨。

保障政府服务承办商的雇员的权益

1.12 为加强保障政府服务承办商雇用的非技术雇员，政府自二零一九年四月起实施改善措施，例如增加评审标书的评分制度下的技术比重（包括分配于工资水平的分数），以及要求承办商为其非技术雇员提供合约酬金。劳工处继续加强巡查工作地点，查察政府服务承办商遵守法例规定及相关改善措施。

破产欠薪保障基金

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

严厉打击雇用非法劳工

1.14 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34次。

工时政策

1.15 劳工处继续透过辖下11个行业性三方小组（包括九个现有及两个特别为讨论清洁服务业和安老院舍业的工时安排而成立的小组），为这些行业制定工时指引，以提供建议的行业性工时安排、超时工作补偿安排及良好的工时管理措施，供雇主及其雇员参考及采用。

工作安全与健康

大型工务工程项目

1.16 随着大型工务工程（包括大型基建工程）项目相继展开，劳工处继续透过加强巡查执法及宣传教育，提升地盘安全，当中包括针对涉及危险工序或安全表现欠佳的大型工务工程地盘进行全面和更深入的突击巡查，以监察持责者的安全工作系统及安全管理制度。我们亦继续积极参与大型工务工程地盘安全管理委员会会议，藉此更有效及适时地掌握工程的职业安全及健康（职安健）状况及风险，从而相应地制定具针对性的巡查策略。在会议期间，我们会就风险相对较高的工序给予意见，并敦促承建商及相关持责者为高危工序尽早做好风险评估、制定安全施工方案及落实安全措施。我们亦与发展局、工务工程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。

装修、维修、改建及加建工程(装修及维修工程)

- 1.17** 由于香港楼宇持续老化以及政府推行强制验楼及验窗计划，我们预计装修及维修工程的数量将会持续上升。
- 1.18** 鉴于近年不时发生涉及装修及维修工程的严重意外，为提高楼宇装修及维修工程的职业安全情况，劳工处已成立多个专责监管装修维修工程职安健的办事处，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561份暂时停工通知书或敦促改善通知书，并对330项违例事项作出检控。
- 1.19** 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及其相关的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(职安局)在于二零二零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，更有效地传达给装修及维修业的承建商与工人。我们亦与民政事务总署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。
- 1.20** 在二零二零年，劳工处与职安局举办一系列以装修及维修工程和高处工作安全为主题的网上研讨会，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。为鼓励装修及维修业的承建商使用合适工作台进行离地工作，劳工处联同职安局及香港物业管理公司协会积极深化「物业管理公司 — 推广轻便工作台」合作先导计划，鼓励于相关屋苑或住宅大厦内进行装修及维修工程的承建商及工人使用合适的梯台及功夫凳(轻便工作台)。

安全推广活动

- 1.21** 因应2019冠状病毒病疫情，劳工处于二零二零年暂停举办为饮食业和建筑业举办的「安全奖励计划」，以避免人群聚集而增加病毒传播的风险。然而，为了继续推动业界提升职安健的动力，劳工处推出全新的「饮食业安全推广活动」及「建筑业安全提升运动」，以提高雇主及雇员的工作安全及健康意识。

加强宣传职安健投诉渠道

- 1.22** 为了更便利雇员及其他公众人士向劳工处就职安健不当作业作出投诉，劳工处在二零一九年推出网上职安健投诉平台。投诉人可以透过流动电子装置，例如智能电话、平板电脑及手提电脑，以网上电子表格就不安全的工序和工作环境作出举报。劳工处在收到有关投诉后，会因应投诉的性质及内容，尽快进行调查及跟进，以防止意外发生。我们会继续利用不同途径宣传网上投诉平台，包括播放宣传短片及声带、派发海报及透过职安健培训机构和工人注册服务中心等平台，向不同行业的雇员进行推广。

职安警示动画短片

1.23 劳工处于二零二零年继续以生动的动画短片形式制作职安警示，让业界能够更容易理解意外发生的经过及需采取的安全措施，以避免意外重演。劳工处于二零二零年完成制作五辑动画短片，并上载至劳工处网页及透过不同渠道发放。

持续优化强制性安全训练课程

1.24 劳工处于二零二零年推出了气体焊接安全训练及吊船工作人员安全训练的修订课程，进一步强化学员对相关风险及紧急处理程序的知识。我们亦继续透过不同视察模式，以加强对课程营办机构的监管。

成立中央推广小组

1.25 劳工处职业健康服务于二零二零年八月成立中央推广小组，针对零售业、饮食业及物业管理业36间大型机构进行推广探访，为协助雇主遵守本处指引的要求提供意见，以进一步减低与站立工作相关的健康风险。小组亦已对食物环境卫生署五个街道洁净服务承办商就预防中暑进行推广探访。

预防工作时中暑

1.26 除进行巡查执法外，劳工处于二零二零年继续透过宣传和教育加强雇主雇员预防中暑的意识，包括举办大型宣传活动、举行职业健康讲座、在大众传媒进行宣传及与不同持份者合办外展宣传活动。

工伤雇员复康先导计划

1.27 在二零二零年，劳工处继续筹备推出一个为期三年及以建筑业工伤雇员为对象的「工伤雇员复康先导计划」(先导计划)，包括拟订先导计划的服务模式及运作细节。视乎筹备工作所需的时间，我们的目标是于二零二二年尽快推出先导计划。

与其他劳工事务行政机关的联系

1.28 由于2019冠状病毒病疫情，劳工处在二零二零年主要透过电子媒介与其他劳工事务行政机关保持联系和交流。

第二章 劳工处

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

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
- 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确保在工作场所对职业安全及健康的危害能妥善控制及尽量减少。

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 部门行政科的主要工作，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（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通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。注册及职员培训科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** 劳工处的组织架构图载于图二·二。

以客为尊的服务

- 2.14** 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最新资料，请参考以下网页：
www.labour.gov.hk/chs/perform/pledge.htm。

顾问委员会

- 2.15** 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、成员组织及二零一九至二零二零年度的成员名单载列于图二·三。二零二一至二零二二年度劳顾会的雇员代表选举于二零二零年十一月二十一日举行。



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雇佣申索；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，必须达到的标准。《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》则设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雇佣申索。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。

二零二零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** 行政长官于二零二零年年初提出多项进一步改善民生的措施，其一为逐步增加法定假日日数，由现时12天增至17天，使其与星期日以外的公众假期日数看齐。为落实此措施，政府在顾及劳资双方利益及经济情况，制定了建议方案，并于二零二零年十月及十一月两度就建议方案征询劳工顾问委员会的意见。
- 3.6** 《2020年雇佣(修订)条例》由十二月十一日起生效，把法定产假由10个星期增加至14个星期。雇主可向政府全数申领发还就《雇佣条例》下已支付的新增产假薪酬，以每名雇员80,000元为上限。
- 3.7** 劳工处继续全力进行取消以强制性公积金制度下雇主的强制性供款及其他类似的退休金供款「对冲」其雇员的遣散费及长期服务金的筹备工作，包括草拟法例及制定配套措施的执行细节。

调停及咨询服务

- 3.8** 劳工处的调停及咨询服务有助维持香港和谐的劳资关系。在二零二零年，我们共进行42 445次咨询面谈，并处理10 991宗申索声请及85宗劳资纠纷。超过七成经调停的个案获得解决。(图三·二，图三·三，图三·四，图三·五，图三·六和图三·七)

加强三方合作

- 3.9** 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，以及台风及暴雨警告下的工作安排等与雇佣相关的事项。



劳工处成立的行业性三方小组提供有效平台让成员讨论业内共同关注的事宜

推广良好的劳资关系

3.10 为了加深大众对《雇佣条例》的认识及推广良好人事管理文化，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。我们通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佣权益与保障的信息。我们亦推行《好雇主约章》2020，推动以雇员为本及与时并进的良好人事管理措施，并以「『友』『家』好雇主」为主题，重点鼓励雇主设身处地考虑雇员需担任的家庭岗位，订立合适的家庭友善雇佣措施。



涵盖不同主题的免费刊物加深大众对《雇佣条例》的认识及推广良好人事管理文化

小额雇佣申索的仲裁

- 3.12** 小额薪酬索偿仲裁处为市民提供快捷、不拘形式及费用较低的仲裁服务。仲裁处获授权裁决申索人数目不超过10名、每人申索的款额不超过8,000元的雇佣申索。
- 3.13** 在二零二零年，在仲裁处登记的申索有395宗，申索款额共1,761,491元；年内共审结370宗申索，裁定款额共879,754元。

职工会的管理

- 3.14** 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。
- 3.15** 在二零二零年，职工会登记局完成496宗新职工会登记（包括495个职工会及一个职工会联会）。整体而言，根据《职工会条例》登记的职工会共有1 422个（包括1 355个雇员工会、12个雇主工会、43个雇员雇主混合工会及12个职工会联会）。主要的职工会统计数字载于网页：
www.labour.gov.hk/chs/labour/content3.htm。
- 3.16** 为推广健全及负责任的职工会管理，职工会登记局在二零二零年审查了333份职工会周年帐目表，并探访不同的职工会共115次。此外，职工会登记局为职工会职员举办了有关职工会簿记的课程，以协助他们掌握有关职工会管理的知识。

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；
 - 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；
 - 向工作场所拥有人，就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，以促进他们对职业安全及健康(职安健)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、蒸汽容器及空气容器等。

二零二零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** 在二零二零年，包括所有工作地点的职业伤亡个案数字为 27 127 宗，二零一一年为 40 578 宗；而二零二零年每千名雇员计的伤亡率为 9.3，二零一一年为 14.6。所有行业的工业意外数字为 7 202 宗，二零一一年为 13 658 宗。而所有行业每千名工人计的意外率为 12.4，二零一一年为 23.6。
- 4.7** 二零二零年的建造业工业意外数字为 2 532 宗，二零一一年为 3 112 宗；而二零二零年每千名工人计的意外率为 26.1，二零一一年为 49.7。

职业病

- 4.8** 在二零二零年，经证实的职业病个案有 216 宗，最常见的职业病是职业性失聪、矽肺病及手部或前臂腱鞘炎。
- 4.9** 有关职安健的详细统计数字，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。
- 4.12** 我们进行宣传探访，向雇主提供有关防止意外的意见及鼓励他们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。我们以风险为本的原则，不时调节巡查执法的力度，以有效打击违规的行为。

- 4.13** 在二零二零年，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安全风险相对较高的工作场所进行了八次特别执法行动，包括新工程；维修、保养、改建及加建工程（装修及维修工程）；电力工作；竹棚架；海上建筑工程；废物管理工作；以及物流、货物及货柜处理行业。在这八次特别执法行动中，我们共视察了9 521处工作场所，向负责人发出了991份敦促改善通知书及87份暂时停工通知书，并就574项违例事项作出检控。此外，我们对涉及危险工序或安全表现欠佳的工地进行了23次深入的突击巡查行动，期间共发出了457份暂时停工通知书／敦促改善通知书，并提出209项检控。为加强工务工程地盘安全，劳工处派员出席了245次工务工程地盘安全管理委员会会议，并对工作安全，尤其是涉及风险相对较高的工序，向承建商及相关持责者给予意见。
- 4.14** 就工作地点的不安全情况或不安全操作的投诉，我们会进行调查。在二零二零年，我们共处理了293宗由工人举报的投诉，并就这些个案的调查结果提出17项检控。透过与不同的策略伙伴设立的不安全楼宇装修及维修工程通报机制，劳工处共接获9 124宗投诉／转介的个案，在跟进巡查后，共发出197份暂时停工通知书／敦促改善通知书，并对100项违例事项作出检控。
- 4.15** 劳工处于二零一九年推出网上职安健投诉平台，方便雇员使用流动电子装置，例如智能电话、平板电脑或手提电脑，举报不安全的工作环境，以便劳工处能迅速跟进。劳工处亦制作了电视宣传短片及电台宣传声带，并透过不同的渠道，例如强制性安全训练机构的课堂培训、工人注册服务中心等，广泛地推广该平台。在二零二零年，劳工处共接获1 154宗来自该平台的职安健投诉个案，当中已就调查所发现的违反职安健法例的情况，共发出了13张「暂时停工通知书」及91张「敦促改善通知书」，以及已／将会提出44项检控。
- 4.16** 为了能更针对性地巡查，以加强建造业工人的职安健，劳工处与物业管理单位合作，加强现时通报于屋苑内个别单位进行的装修及维修工程的机制，尤其是针对风险相对较高的工程，例如涉及搭建或拆卸吊棚的工程，让劳工处能进行适时的安全巡查。优化的通报机制计划已于二零二零年一月推出。
- 4.17** 劳工处在二零二零年继续针对中暑风险较高的户外工作地点进行执法及宣传。这些地点包括建筑地盘、户外清洁工作场所、园艺工作场所及货柜场等。在四月至九月的特别执法行动中，我们合共进行了21 961次突击巡查，发出了两封敦促改善通知书及11封警告信。

- 4.18** 针对站立工作的健康风险，劳工处于二零二零年就不同行业的工作地点进行巡查，有关行业包括饮食业、零售业及物业管理业。年内，劳工处进行了69次突击巡查及发出了8封警告信。
- 4.19** 作为锅炉及压力容器监督，劳工处处长负责认可合格的检验机构，以及准许这些机构评核和检验新压力器具的制造。劳工处亦举办考试，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。在二零二零年，我们处理了351份合格证书的申请，共签发／加签了349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。
- 4.20** 截至二零二零年年底，本处记录了226 081个工作场所，其中包括28 870个建筑地盘。年内，我们根据《职业安全及健康条例》、《工厂及工业经营条例》及其附属规例进行了105 286次视察，共发出20 261次警告及3 104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3 795次检验，并发出3 043次警告及6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13 529次及1 866次调查。我们亦就工作地点的健康危害进行了3 832次职业环境卫生研究。

教育与培训

- 4.21** 我们为雇主、雇员及相关人士提供与培训有关的服务，以协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。
- 4.22** 在二零二零年，我们举办了194个有关安全及健康法例的训练课程，共有1 184名雇员参加。我们也举办了115个特别为个别行业或机构而设的讲座，共有20 817人参加。此外，我们认可了三个有关建造工程及货柜处理作业的强制性基本安全训练课程（俗称「平安卡」课程）、两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吊船工作人员安全训练课程。我们亦继续优化强制性安全训练课程，并于年内推出了气体焊接安全训练及吊船工作人员安全训练修订课程，以进一步强化学员对相关风险及紧急处理程序的认识，从而避免意外发生。我们设有机制监管这些认可训练课程，透过不同视察模式（包括突击视察及派员以学员身分参加课程的秘密视察）进行监察，以确保课程营办机构按照课程内容授课。

- 4.23** 在二零二零年，我们为 156 名人士注册为安全主任及 49 名人士注册为安全审核员。截至年底，共有 3 977 名安全主任持有有效的注册，而安全审核员登记册上则有 1 430 人。此外，在二零二零年，共有 516 宗有关安全主任的注册续期或重新确认的申请获得批准。
- 4.24** 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。在二零二零年，我们合共举办了 365 个不同主题的职业健康讲座，参加者超过 25 100 人。除举办公开讲座外，我们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、预防下肢劳损及饮食业雇员的职业健康。二零二零年由于 2019 冠状病毒病疫情，部分健康讲座改以网上直播形式进行，让雇主及雇员可以继续参与。
- 4.25** 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系统性安全问题提供预防意外措施。在二零二零年，我们继续以动画短片形式制作职安警示，让业界能够更容易理解意外发生的经过和需采取的安全措施以避免类似的意外重演。五辑涉及不同主题包括高处工作安全和电力工作安全的职安警示动画短片已上载至劳工处网页，并透过不同的途径广泛传播。

宣传与推广

- 4.26** 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，我们在二零二零年举办了多项推广活动，并与职业安全健康局（职安局）、商会、工会和其他政府部门合办部分活动。
- 4.27** 因应 2019 冠状病毒病疫情，我们暂停举办二零二零年度「饮食业安全奖励计划」及「建筑业安全奖励计划」。为了继续推动业界切实采取安全措施及改善工作环境，减低意外风险，年内，我们推出全新的「饮食业安全推广活动」及「建筑业安全提升运动」。「饮食业安全推广活动」包括开展「饮食业安全凝聚计划」及制作饮食业安全动画短片；参与凝聚计划食肆的雇主及雇员须承诺提升食肆的工作安全和健康水平，而动画短片亦会上载至劳工处网页，及透过不同的途径广泛宣传饮食业安全信息。「建筑业安全提升运动」包括两个主要部分，分别是举办「建筑业安全短片比赛」及开展一连串大型职安健宣传活动，包括在过海隧道及地铁站大楼展示大型宣传展板。



建造業安全提升運動 — 建造業安全短片比賽



飲食業安全推廣活動 — 飲食業安全凝聚計劃

- 4.28** 近年，装修及维修工程的意外令人关注。在二零二零年，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及其相关的电力工作及高处工作时必须加倍留意工作安全，并于二零二零年八月及九月举办两场分别以建筑业高风险工序安全管理及悬空式竹棚架工作安全为主题的网上研讨会。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。
- 4.29** 我们亦与相关机构（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、工会和社区组织）合作，透过不同种类的活动，包括举办职业健康大奖、举行健康讲座和派发宣传物品等，推广职业健康。此外，我们亦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。我们与卫生署及职安局自二零一八年开始一同合办「好心情@健康工作间」计划，在工作间推广雇主和雇员的身心健康。我们于二零二零年七月与卫生署及职安局进一步合作推出《精神健康职场约章》计划，以推广精神健康友善的工作环境。
- 4.30** 劳工处亦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、派发刊物和宣传海报、透过流动宣传媒体放映教育短片及宣传广告，以及发布新闻公报等。于二零二零年五月至九月，我们与职安局再次合办一项大型预防中暑推广活动，透过派发防护装备（包括清凉巾、防晒袖、水樽及新增的挂腰风扇等）、播放宣传短片及进行广泛宣传，提醒雇主及雇员预防工作时中暑，活动的对象主要包括建筑业工人、户外清洁工人、园艺工人、保安员、于货柜码头及停机坪工作之从业员及回收业工人。



劳工处职员在网上研讨会讲解热压力的危害与控制措施

- 4.31** 由二零二零年四月开始，天文台已按劳工处的建议，在经流动應用程式向市民发出酷热天气警告的推送信息的同时，加入预防中暑的提示，以适时提醒雇员及公众。
- 4.32** 为更有效协助大型机构提升职业健康表现，劳工处职业健康服务于二零二零年八月成立中央推广小组，集中向这类机构的管理层推广良好的作业方式，以确保雇员的职业健康。小组会因应一些特定行业的工作情况和涉及的健康风险，定下推广主题。小组人员会邀约目标大型机构安排探访，向他们解释主题下有关的法例及指引的要求，敦促他们透过优化公司政策，从上而下整体及统一地推行有关措施，加强保障工人的职业健康。中央推广小组自成立至二零二零年年底已针对零售业、饮食业及物业管理业36间大型机构进行推广探访，协助雇主遵守本处所出版《站立工作和服务柜台设计指引》的要求，以进一步减低站立工作的相关健康风险。此外，该小组亦已对食物环境卫生署全部五间街道洁净服务承办商进行推广探访，协助他们采取措施预防清洁工人工作时中暑。
- 4.33** 二零二零年，劳工处推出了五本全新或新修订的职安健刊物及一只视讯光碟，包括《风险评估五部曲》及《物业管理行业 — 装修及维修工程的职业安全及健康管理》，以推广工作安全和健康。另外，我们亦推出了13本以六种不同种族语言(印尼语、印度语、尼泊尔语、他加禄语、泰语及乌尔都语)的职安健刊物，包括《工厂及工业经营(工作噪音)规例图文指南》、《装修工程 — 工作安全须知》、《高处工作安全概览》及《职安守法 劳资有责》海报，以提升不同种族工人的安全意识。



最新的职安健刊物



为不同种族工人印制的职安健刊物

- 4.34** 在二零二零年，职业安全及健康部处理了 10 903 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。
- 4.35** 劳工处和物业管理业界合作，向物业管理业界宣传装修及维修工作安全，并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非梯具进行离地工作及必须配戴设有帽带的安全帽。我们联同职安局积极深化「物业管理公司 — 推广轻便工作台」合作先导计划，简化借用轻便工作台的手续及扩阔先导计划涵盖的范围，鼓励于相关屋苑或住宅大厦内进行装修及维修工程的承建商及工人使用。
- 4.36** 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，劳工处联同职安局继续推行「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。截至二零二零年十二月底，该计划共接获 676 宗申请，当中 598 宗申请已获批准，受惠工人超过 10 200 人。
- 4.37** 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及维修工程的安全，特别是高处工作的安全措施，藉此提升他们对装修及维修工程的安全意识。
- 4.38** 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 1 800 份有关登记及安全使用锅炉及压力容器的刊物和小册子。

职业健康诊症服务

- 4.39** 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。
- 4.40** 在二零二零年，我们提供了6 327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

- 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《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。

二零二零年的工作概况和成绩

香港的就业情况

5.5 劳工市场在二零二零年急剧恶化。经季节性调整的失业率在第一季急升至4.2%，在第二季进一步跃升至6.2%，并在第四季攀升至6.6%，为16年来的高位。就业不足率在第三季亦急升至3.8%，为沙士后的高位，在第四季仍然高企于3.4%。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 在二零二零年，私营机构雇主向劳工处的免费招聘服务提供的空缺有686 297个。年内，劳工处录得126 785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) 提供 24 小时的网上就业服务及全面的就业资讯。该网站是本港最受欢迎的政府求职网站。在二零二零年，该网站录得的浏览数字约为 1.64 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」流动应用程序，随时随地从劳工处的职位空缺资料库搜寻合适的职位空缺。在二零二零年，该流动应用程序录得约 1.36 亿的点击次数。
- 5.11** 「高等学历就业资讯网上平台」(www.jobs.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。在二零二零年，该网上平台录得的浏览数字约为 234 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) 将职位空缺资料送交职位空缺处理中心，而有关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」网站和流动应用程序，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，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。除大型招聘会外，为了提高招聘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。
- 5.14** 在 2019 冠状病毒病疫情期间，为减少人群聚集带来传播病毒的风险，劳工处需取消很多原定在二零二零年举行的实体招聘会。为协助求职人士找寻工作，劳工处推出了网上招聘会，并在每波疫情渐趋稳定时，努力恢复于就业中心及招聘中心举办规模较小的招聘活动。年内，劳工处举办了三场大型招聘会及两场网上招聘会，大型招聘会吸引了 4 250 人次到场。劳工处亦举办了 568 场地区性招聘会，为求职人士安排了超过 22 000 次即场面试。

为需要协助的人士提供深入服务

中高龄求职人士

- 5.15** 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，并举办雇主经验分享会，以及专为年长人士而设的就业讲座和招聘会。
- 5.16** 面对就业情况恶化，劳工处于二零二零年九月调升在「中高龄就业计划」下，雇主可获发放的在职培训津贴金额上限，进一步鼓励雇主聘用中高龄人士。雇主按计划聘用每名60岁或以上失业或已离开职场的求职人士，并为他们提供在职培训，可获发放的在职培训津贴，由每月最高4,000元增加至5,000元，为期六至12个月；而聘用每名40岁至59岁失业求职人士的最高在职培训津贴金额，亦由每月3,000元调升至4,000元，为期三至六个月。计划涵盖全职及兼职职位。在二零二零年，该计划共录得2 260宗符合参加计划规定的就业个案。
- 5.17** 劳工处亦于二零二零年九月以试点方式，向参加「中高龄就业计划」的60岁或以上的年长人士发放留任津贴，鼓励他们接受及完成在职培训，从而稳定就业。如果雇员于在职培训期内工作满三个月，将可获发留任津贴3,000元；其后，该雇员留任每满一个月，可获发放额外1,000元留任津贴，直至完成为期六至12个月的在职培训为止。视乎在职培训期的长短，全职雇员可获发高达12,000元留任津贴。

新来港及少数族裔求职人士

- 5.18** 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。
- 5.19** 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。我们亦举办多场共融招聘会，以提高少数族裔人士的就业机会。

5.20 为进一步加强少数民族求职人士的就业支援，劳工处委聘两所非政府机构自二零二零年十一月起推行「多元种族就业计划」。这项试点计划，通过非政府机构以个案管理方式，向少数民族求职人士提供一站式就业服务，以善用非政府机构的社区网络、个案管理的专业知识及服务少数民族人士的经验。该些非政府机构负责搜罗适合少数民族人士的职位空缺，协助他们求职，并为少数民族人士及聘用他们的雇主提供获聘后的跟进服务。

工作试验计划

5.21 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，最高可获 8,300 元津贴，而兼职工作试验的津贴额则以每小时 49 元计算，其中 500 元由参与机构支付。在二零二零年，共有 320 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

5.22 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所提供的职位空缺，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 6 000 名受影响的员工提供该特别就业服务。

残疾求职人士

5.23 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 2 478 名残疾求职人士登记，并录得共 1 741 宗就业个案。(图五·三)

就业展才能计划

5.24 「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并提供培训及支援，从而协助残疾人士公开就业。为进一步促进有就业困难的残疾人士就业，劳工处在二零二零年九月调升计划的津贴金额。合资格的雇主每聘用一名有就业困难的残疾人士，在九个月的津贴期内，可获发放的最高总津贴额由 51,000 元调升至 60,000 元。在二零二零年，透过该计划就业的个案共有 809 宗。



巴士车身广告宣传就业展才能计划

5.25 如同上文所述的「中高龄就业计划」一样，劳工处自二零二零年九月起以试点方式，向透过展能就业科提供的转介服务获聘的残疾雇员发放留任津贴，鼓励他们接受及完成在职培训，从而稳定就业。

自助求职综合服务

5.26 「自助求职综合服务」的目的在于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。在二零二零年，共有144名残疾求职人士参加这项计划。

互动展能就业服务网站

5.27 「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

5.28 年内，展能就业科推行了一系列的宣传推广活动，例如制作刊物及广告、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、大厦外墙巨型横额及流动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」。劳工处亦有探访各行各业的雇主及发出宣传刊物，为残疾人士搜罗更多职位空缺。

为青年人提供的服务

展翅青见计划

- 5.29** 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。
- 5.30** 「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元的职外培训课程和考试费用，以及由注册社工提供的个案管理服务。
- 5.31** 因应青年人的就业困难，劳工处透过优化「展翅青见计划」，协助青年人投入就业市场。由二零二零年一月起，劳工处调升计划下发放予学员的工作实习训练津贴金额，由4,500元提升至5,800元。此外，劳工处于二零二零年九月起调升计划下发放予雇主的在职培训最高津贴金额，由每月4,000元增加至5,000元(为期六至12个月)，以进一步鼓励雇主聘用青年人，并为他们提供在职培训。同时，劳工处以试点方式，向计划学员发放留任津贴，鼓励他们接受及完成在职培训，从而稳定就业。视乎在职培训期的长短及模式，学员可获发高达12,000元留任津贴。
- 5.32** 在二零一九至二零二零计划年度(即二零一九年九月至二零二零年八月)，在「展翅青见计划」下接受职前培训的青年人有1 449名，另录得1 435宗在职培训就业个案。
- 5.33** 「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。在二零一九至二零二零计划年度，劳工处合共举办了17个特别就业项目和13场主题式招聘日，涵盖航空、建造及工程、零售、物业管理等行业。
- 5.34** 劳工处在十二月于港台电视31播放与香港电台联合制作的《另一种可能——展翅青见超新星》电视特辑，以表扬学员于参加计划后取得的显著进步，及嘉许培训机构和雇主的悉心指导。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，我们亦透过与香港电台联合制作改编自学员真实经历的广播剧《遇见·展翅》，勉励青年人为自己的理想坚持奋斗。

针对就业特别困难的青年人的项目

5.35 为加强支援在就业方面有需要的青年人，「展翅青见计划」于二零二零年继续推行「就业•起动」项目。参与的非政府机构会获政府资助，为有特别就业困难的青年人安排为期12个月的在职培训，提升他们的就业能力。资助金额亦由每名学员每月8,300元增加至9,000元，以鼓励非政府机构参与项目。「就业•起动」亦透过发放就业奖励金，鼓励非政府机构协助学员公开就业。

青年就业支援

5.36 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。该两所中心为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。在二零二零年，两所中心为青年人提供共21 705次服务。

工作假期计划

5.37 自二零零一年起，香港先后与14个经济体系订立双边「工作假期计划」，即新西兰、澳洲、爱尔兰、德国、日本、加拿大、韩国、法国、英国、奥地利、匈牙利、瑞典、荷兰和意大利(生效日期待定)。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，让他们藉着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。

5.38 大部分伙伴经济体系容许香港青年人在当地逗留最多12个月，并在旅游期间从事短期工作以补助旅费及／或修读短期课程(爱尔兰除外)。

5.39 「工作假期计划」甚受青年人欢迎。截至二零二零年年底，已有约97 000名香港青年人参与计划。劳工处会继续加强推广此计划，并与更多经济体系探讨设立新的「工作假期计划」或扩展现有双边安排，以提供更多选择和机会给本港青年人参与计划。

对本地职业介绍所及往香港以外地区就业的规管

5.40 劳工处透过发牌、巡查、调查投诉和检控，对本港的职业介绍所作出规管。在二零二零年，我们发出3 239个职业介绍所牌照，撤销或拒绝发出七个牌照。截至二零二零年年底，全港共有3 331间持牌职业介绍所。年内，劳工处人员视察职业介绍所共1 405次。

5.41 我们发出《职业介绍所实务守则》(实务守则)供业界依循，以促进业界的专业水平及服务质素。同时，职业介绍所专题网站 (www.eaa.labour.gov.hk) 为职业介绍所经营者及职员、求职人士、雇主及其他公众人士提供有关规管职业介绍所的最新资讯。该网站亦发布职业介绍所因滥收佣金及无牌经营而被定罪、被撤销或拒绝续发牌照，以及因违反实务守则而被书面警告的纪录，以协助公众在使用职业介绍所服务时作出知情的决定，而提高透明度亦可促进业界采取良好的营运手法。

5.42 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

5.43 劳工处负责执行「补充劳工计划」。这计划的推行原则，是在确保本地工人优先就业的同时，容许有确实招聘困难的雇主申请输入属技术员级别或以下的劳工。

5.44 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，并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。

5.45 截至二零二零年年底，根据「补充劳工计划」在香港工作的输入劳工共有 5 158 名。

外籍家庭佣工(外佣)政策

5.46 自一九七零年代起，外佣获准来香港工作。外佣除与香港所有雇员一样，享有同样的法定权利及福利外，亦受政府订定的标准雇佣合约的保障。根据标准雇佣合约，雇主必须向外佣提供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权益。劳工处会全力调查涉嫌违例的个案，并在有足够证据的情况下提出检控。

- 5.47** 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，并与外佣来源地的政府及其驻港总领事馆、为外佣提供服务的非政府组织，以及外佣雇主组织保持紧密联系，以讨论有关加强保障外佣的事宜。在雇主方面，劳工处透过制作通讯等渠道介绍劳工处的服务及支援渠道。
- 5.48** 劳工处在二零二零年九月成立专责外佣科，以确保有效协调及推行各项加强保障外佣的措施，并向外佣及其雇主提供最佳的支援。外佣科的主要工作包括加强宣传教育工作，以加深外佣及其雇主对自身雇佣权益及责任的了解；为外佣及其雇主提供支援服务；支援落实外佣政策措施；以及开拓外佣来源地。
- 5.49** 在2019冠状病毒病疫情期间，劳工处向外佣提供多轮免费检测服务。在社交距离措施方面，劳工处举行了广泛的宣传及教育活动，包括在周六、日在外佣经常聚集的地方以中文、英文及外佣的主要语言进行流动广播，呼吁外佣遵守有关佩戴口罩及禁止于公众地方群组聚集的规例。此外，劳工处联同相关部门采取联合行动，打击违反社交距离措施的行为，以及采取适当的执法行动。
- 5.50** 截至二零二零年年底，共有373 884名外佣在港工作，当中有55.5%来自菲律宾，来自印尼的则占42.2%。

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

- 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和顾及劳资双方的利益。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声请；
 - 处理破产欠薪保障基金（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》、《雇员补偿援助条例》、《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无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** 《雇员补偿援助条例》设立雇员补偿援助基金，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，而该基金由雇员补偿援助基金管理局管理。
- 6.7** 《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。
- 6.8** 《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。
- 6.9** 《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。
- 6.10** 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。

二零二零年的工作概况和成绩

主要的工作表现指标

- 6.11** 劳工处在二零二零年进行了多项工作，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

- 6.12** 在二零二零年，劳工处继续采取积极进取的策略，从源头解决欠薪问题，包括积极宣传和推广，采取执法和检控行动，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。
- 6.13** 我们继续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会主动与雇员面谈，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。

6.14 年内，就劳工处发出及已定罪传票中，属于欠薪罪行的传票有565张，而拖欠劳资审裁处(审裁处)或小额薪酬索偿仲裁处(仲裁处)裁断款项的传票则有143张。两名公司董事因触犯这些罪行而被判处监禁刑罚，另有四名公司董事及一名雇主被判社会服务令。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。

严厉执法以保障雇员权益

6.15 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。

6.16 在二零二零年，劳工督察对不同行业的机构进行了104 138次巡查以执行劳工法例(图六·二)，当中包括41 539次巡查是查察雇主有否遵从《最低工资条例》的规定。

6.17 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80 430次巡查以执行有关规定。

6.18 我们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657次有关工作地点的巡查，与2 294名工人进行面谈，以查核承办商有否遵守劳工法例。

6.19 为确保雇主遵守「补充劳工计划」的规定，我们调查了87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。

处理雇员补偿个案及改善雇员的工伤保障

6.20 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，或根据在二零二零年八月推行的改良机制，由劳工处处长裁定。

6.21 在二零二零年，劳工处共接获38 756宗雇员补偿个案，当中包括10 269宗涉及不超过三天病假的轻伤个案。截至年底，在28 487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13 692宗，所涉及的补偿金额约1.50亿元。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)

6.22 劳工处加强个案支援服务，透过专责跟进、及早介入、主动联络及在有需要时安排会面，协助雇佣双方尽早解决工伤争议个案。

6.23 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推行改善措施，包括加强宣传推广雇主购买足额劳保，优化处理雇员补偿个案流程，缩短安排雇员判伤所需的时间及加强有关职业医学的训练。该专责小组会继续研究及推行其他改善措施。

简报会及宣传活动

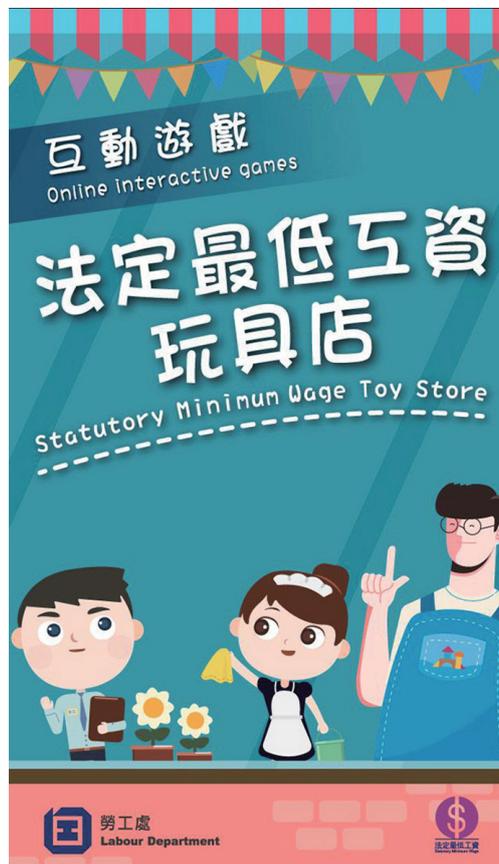
6.24 在二零二零年，劳工处为政府部门举办简报会，并为输入劳工举办 30 次简介会，向有关人士讲解他们的权利和责任。

6.25 我们透过公共交通网络、巴士转车站、港铁车站及列车内的广告、报章等途径，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。

6.26 年内，我们举办多元化的宣传活动，以加深公众对法定最低工资水平及《最低工资条例》的认识。这些活动包括透过不同媒体播放电视宣传短片及电台宣传声带、派发及张贴宣传单张和海报、举办讲座和巡回展览、在报章刊载特稿和漫画、推出网上互动游戏，以及透过不同途径（例如报章、流动应用程序、网上平台及公共交通工具）刊登广告。



在巴士候车亭张贴海报宣传法定最低工资



在流动应用程式和网上平台刊登广告宣传法定最低工资网上互动游戏

6.27 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。推广工作包括播放宣传影片及声带、在公共交通工具刊登广告、透过多种途径派发单张和张贴海报、在职工会和商会的刊物宣传信息，以及在劳工处网页作宣传。



工傷要呈報

盡責老闆做得到

Be a responsible employer and report work accidents

《僱員補償條例》規定，僱主在工傷意外發生或僱員患上該條例指明的職業病後，不論該意外或職業病是否引起任何支付補償的法律責任，僱主必須向勞工處呈報。工傷意外或職業病個案須於14天內呈報，死亡個案須於7天內呈報。

The Employees' Compensation Ordinance provides that an employer must notify the Labour Department of any accident or prescribed occupational disease, irrespective of whether the accident or the occupational disease gives rise to any liability to pay compensation. Work injury or occupational disease cases should be reported in 14 days' time while the fatal cases in 7 days' time.

僱主如沒有合理辯解而逾期或未有向勞工處處長呈報僱員工傷事件，或作出或提供虛假或具誤導性的陳述或資料，可被檢控，一經定罪，最高可被判罰款五萬元。

Any employer who, without reasonable excuse, delays or fails to give notice of an accident or makes or furnishes any false or misleading statement or information to the Commissioner for Labour is liable to prosecution and, upon conviction, to a maximum fine of \$50,000.



勞工處
Labour Department






雇主须依法呈报工伤的宣传海报

与法定机构合作

6.28 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（破欠基金委员会）

6.29 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。

6.30 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。在二零二零年，我们共接获3 020宗及处理2 753宗雇员因公司结业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7,850万元特惠款项。按经济行业划分接获的申请数目载列于图六·五。

6.31 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

6.32 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。在二零二零年年底，共有1 433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2.09亿元。

职业性失聪补偿管理局

6.33 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。在二零二零年，管理局共批准91宗补偿申请，发放补偿款项达891万元，以及批准653宗有关支付听力辅助器具开支的申请和支付381万元。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571项复康活动。

雇员补偿援助基金管理局

6.34 雇员补偿援助基金管理局是根据《雇员补偿援助条例》成立，负责管理雇员补偿援助基金。因工受伤的雇员及因工死亡雇员的合资格家庭成员，如已用尽一切法律及财政上可行的途径仍无法从雇主及其承保人取得其因工伤亡应得的补偿，该基金可为他们提供援助金。在二零二零年，管理局共批准37宗申请，涉及款项4,290万元。

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，但截至二零二零年年底，经修改或无需修改而适用于香港的国际劳工公约共有31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** 由于2019冠状病毒病疫情，原定于二零二零年五月二十五日至六月五日在瑞士日内瓦举行的第109届国际劳工大会延期至二零二一年举行。年内，劳工处继续透过国际劳工组织发布的资讯，了解国际劳工事务的最新发展。

与其他劳工事务行政机关的联系

- 7.5** 年内，由于2019冠状病毒病疫情，劳工处主要透过电子媒介与其他地方的劳工事务行政机关，例如国务院人力资源和社会保障部，交流有关劳工议题的意见。

第八章

统计数字与图表

- 图二 · 一 二零二零年经定罪传票个案及罚款总额
- 图二 · 二 劳工处组织架构（截至二零二零年十二月三十一日）
- 图二 · 三 劳工顾问委员会的职权范围、成员组织及二零一九至二零二零年度成员名单
- 图三 · 一 二零二零年劳资关系纲领的主要工作表现指标
- 图三 · 二 二零一六年至二零二零年劳资关系科所处理的劳资纠纷数目
- 图三 · 三 二零一六年至二零二零年劳资关系科所处理的申索声请数目
- 图三 · 四 二零二零年劳资关系科所处理按成因划分的劳资纠纷数目
- 图三 · 五 二零二零年劳资关系科所处理按成因划分的申索声请数目
- 图三 · 六 二零一六年至二零二零年罢工数目及参与罢工的雇员人数
- 图三 · 七 二零一六年至二零二零年每千名受薪雇员因罢工所损失的工作日数
- 图四 · 一 二零二零年工作安全与健康纲领的主要工作表现指标
- 图五 · 一 二零二零年就业服务纲领的主要工作表现指标
- 图五 · 二 二零一六年至二零二零年向健全求职人士提供就业服务的工作表现指标
- 图五 · 三 二零一六年至二零二零年向残疾求职人士提供就业服务的工作表现指标
- 图六 · 一 二零二零年雇员权益及福利纲领的主要工作表现指标
- 图六 · 二 二零二零年按主要经济行业划分的巡查次数
- 图六 · 三 二零二零年根据《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 二零一六年至二零二零年根据《雇员补偿条例》呈报的个案数目
- 图六 · 五 二零二零年按经济行业划分破产欠薪保障基金接获的申请数目
- 图七 · 一 在香港适用的三十一项国际劳工公约一览表

图二 • 一

二零二零年经定罪传票个案及罚款总额

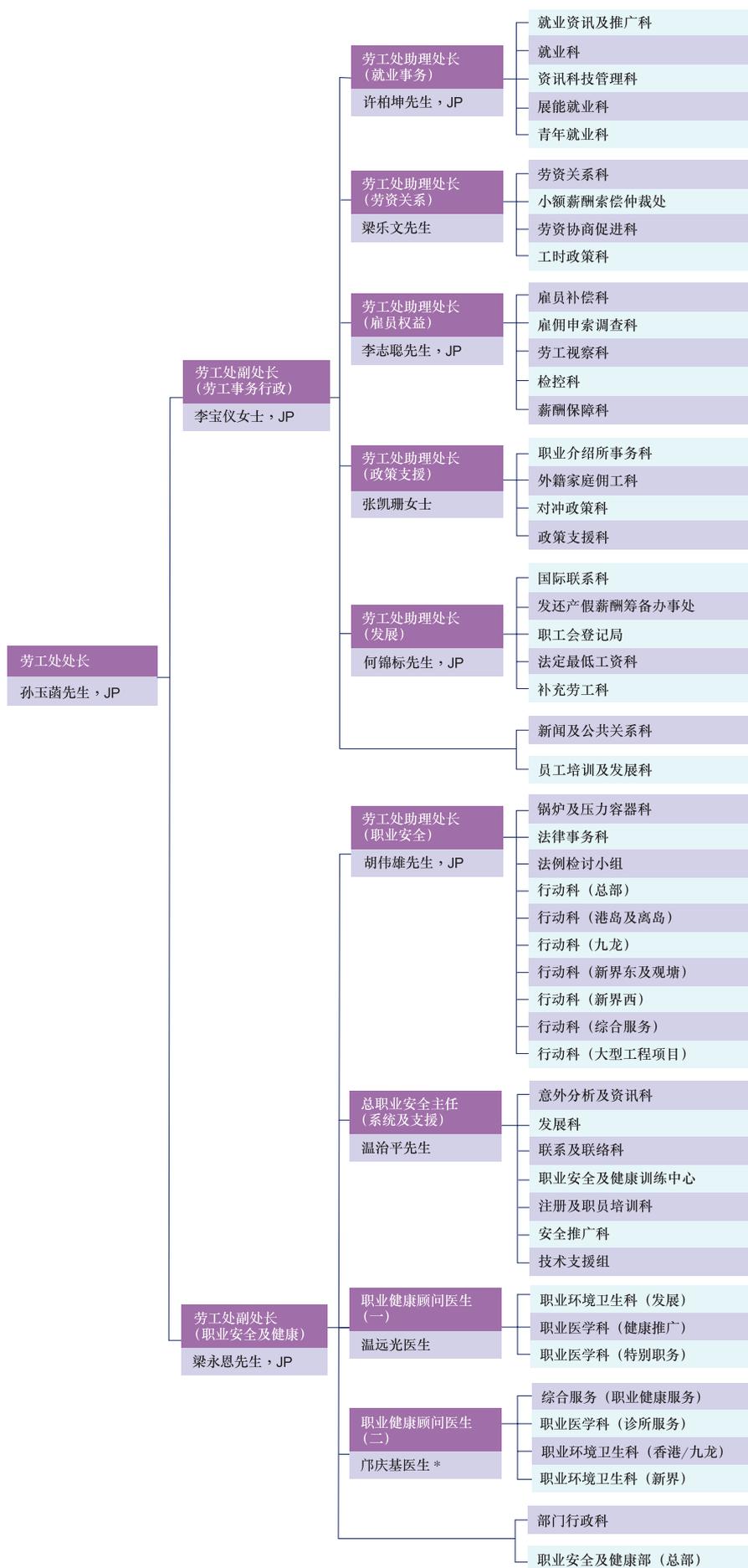
条例	经定罪传票数目	罚款(\$)
《锅炉及压力容器条例》		
小计	1	2,500
《雇员补偿条例》		
小计	1,071	2,451,900
《雇佣条例》及附属规例		
法定福利个案	958	3,732,650
青年及儿童个案 ¹	-	-
职业介绍所个案 ²	11	118,600
小计	969	3,851,250
《工厂及工业经营条例》及附属规例		
建筑地盘个案	1,421	11,452,400
其他个案	530	3,239,200
小计	1,951	14,691,600
《职业安全及健康条例》及附属规例		
小计	184	1,855,700
《入境条例》		
小计	24	41,000
总计	4,200	22,893,950

注：1. 涉及《雇用青年（工业）规例》及《雇用儿童规例》的个案

2. 涉及职业介绍所违反《雇佣条例》及《职业介绍所规例》的个案

图二 • 二

劳工处组织架构 (截至二零二零年十二月三十一日)



* 兼任署理职业健康顾问医生 (二)

图二 • 三

劳工顾问委员会的职权范围、成员组织及二零一九至二零二零年度成员名单

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 (至 2020 年 12 月 13 日)	劳工处处长
孙玉菡先生，JP (由 2020 年 12 月 21 日起)	

委员

雇员代表	
周小松先生	} 由已登记的雇员工会选出
陈耀光先生	
邓家彪先生，BBS，JP	
李国强先生	
梁筹庭先生	
余慧敏女士	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，BBS，JP	代表香港总商会
郭振华先生，SBS，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
-------	----------

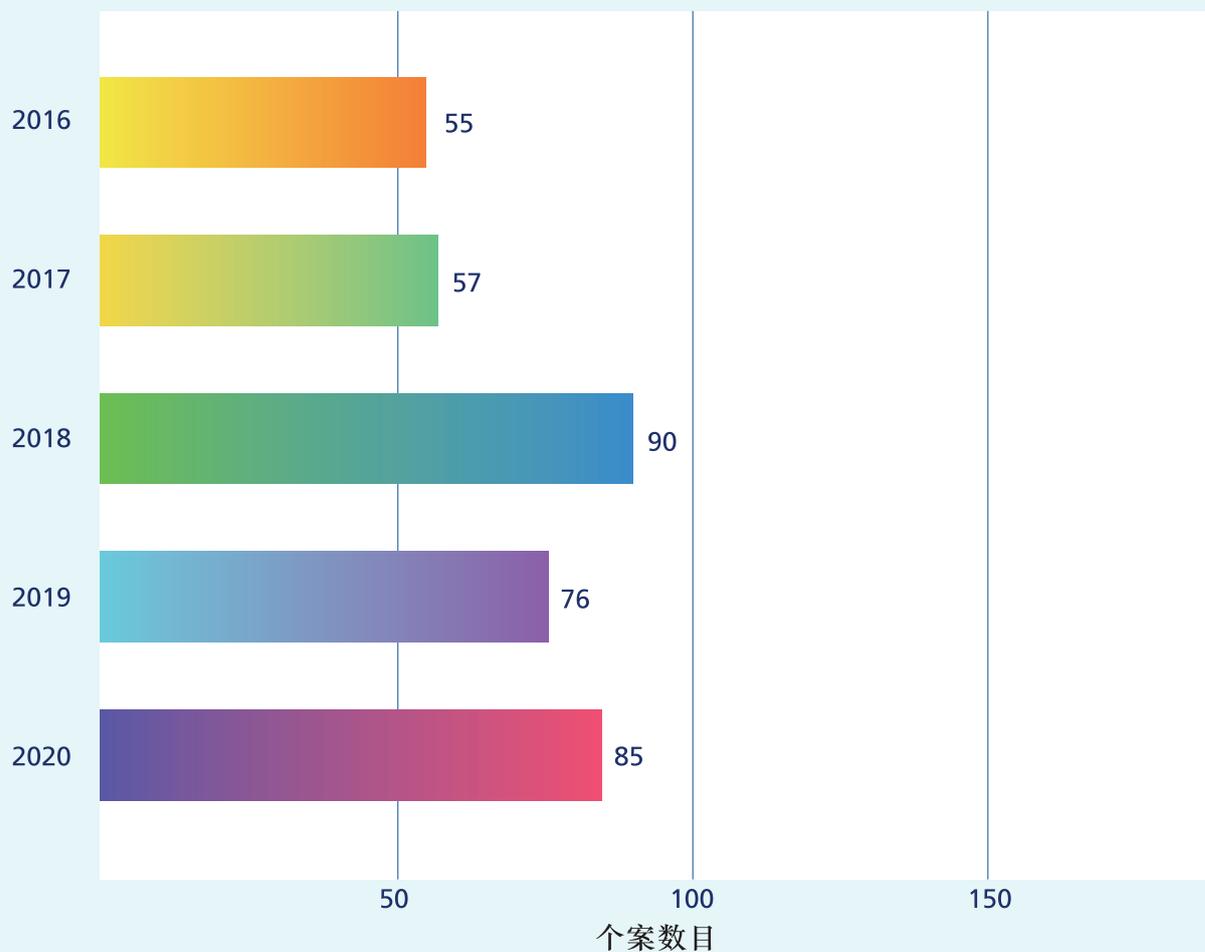
图三 • 一

二零二零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.	调停及咨询服务	
	处理的劳资纠纷及申索声请数目	11 076
	进行咨询面谈的次数	42 445
	经调停而获解决的劳资纠纷及申索声请的百分率	74.7%
II.	小额雇佣申索的仲裁	
	小额薪酬索偿仲裁处仲裁的申索数目	370
III.	职工会管理	
	登记新职工会及职工会更改名称/规则	573
	探访职工会次数	115
	查阅职工会帐表数目	333
	为职工会举办训练课程的数目	1

图三 • 二

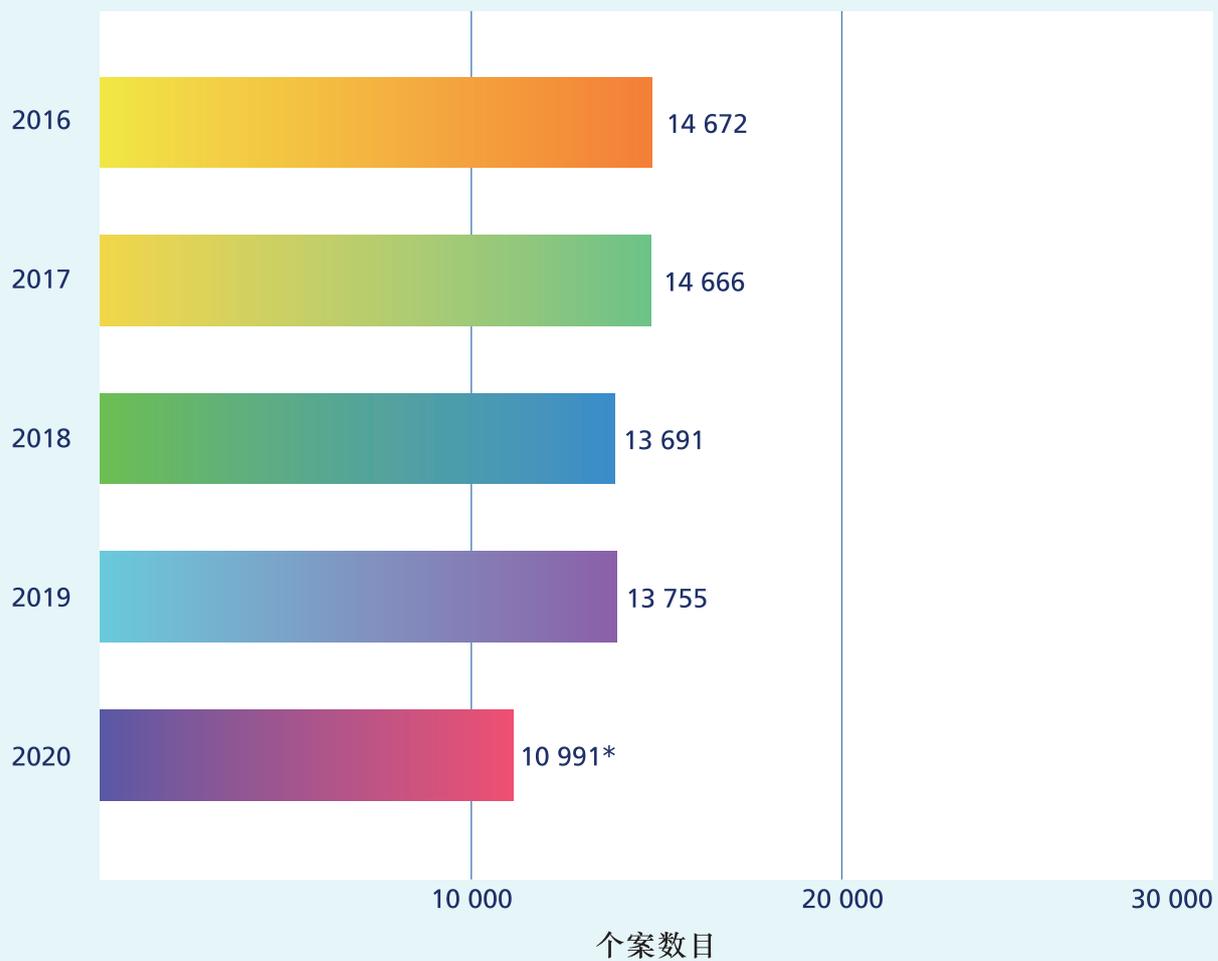
二零一六年至二零二零年劳资关系科所处理的劳资纠纷数目



年份	个案数目
2016	55
2017	57
2018	90
2019	76
2020	85

图三 • 三

二零一六年至二零二零年劳资关系科所处理的申索声请数目

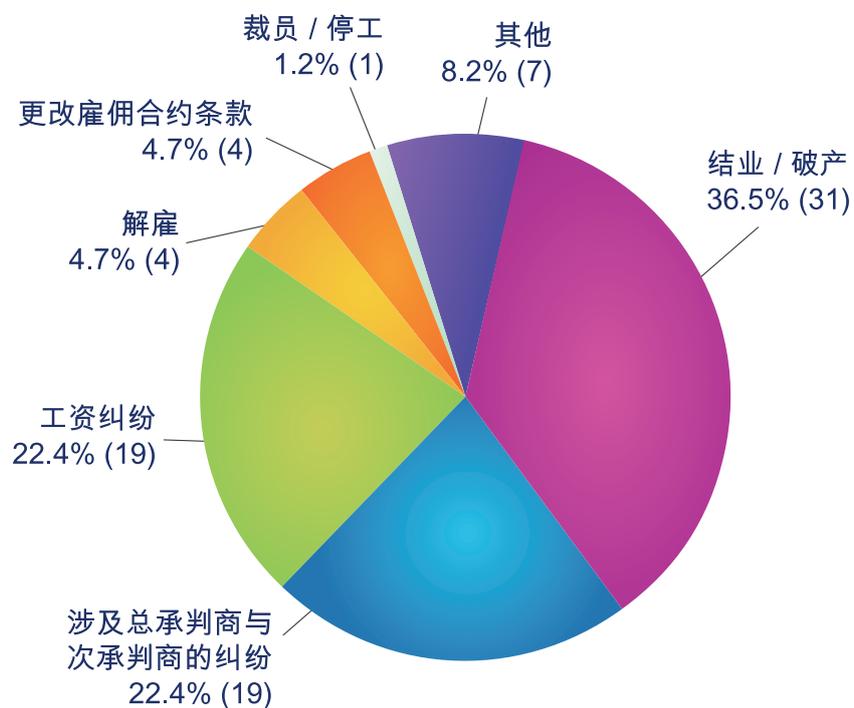


年份	个案数目
2016	14 672
2017	14 666
2018	13 691
2019	13 755
2020	10 991*

* 数字较二零一九年为低，是由于因应 2019 冠状病毒病疫情而实施政府雇员特别上班安排。

图三 • 四

二零二零年劳资关系科所处理按成因划分的劳资纠纷数目



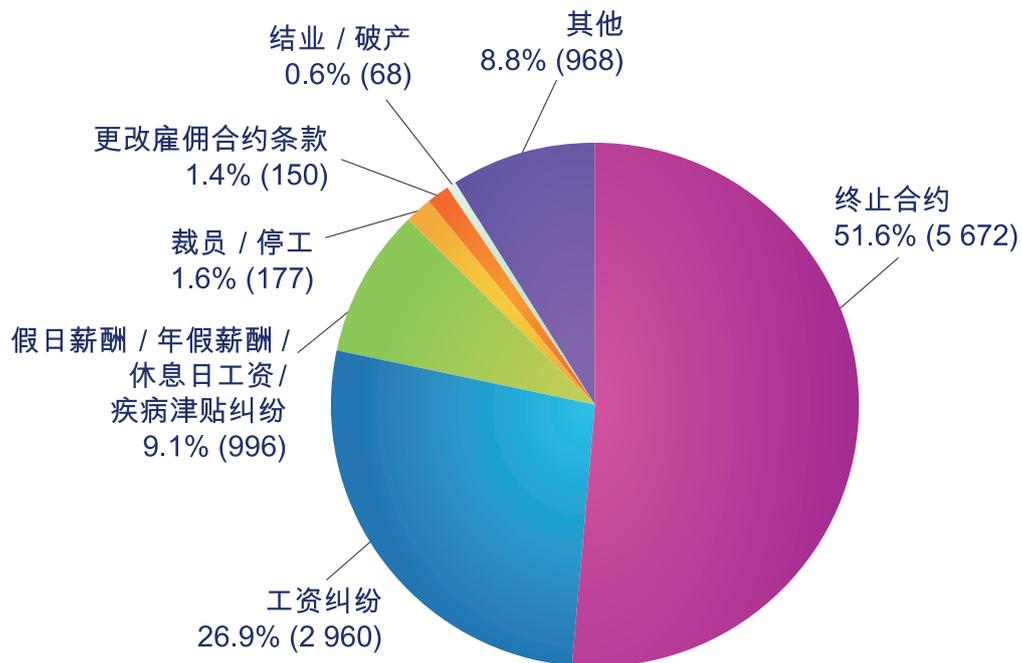
个案总数 : 85

括号内之数字为相关的个案数目

成因	个案数目	百分比
结业/破产	31	36.5%
涉及总承判商与次承判商的纠纷	19	22.4%
工资纠纷	19	22.4%
解雇	4	4.7%
更改雇佣合约条款	4	4.7%
裁员/停工	1	1.2%
其他	7	8.2%
个案总数	85	

图三 • 五

二零二零年劳资关系科所处理按成因划分的申索声请数目



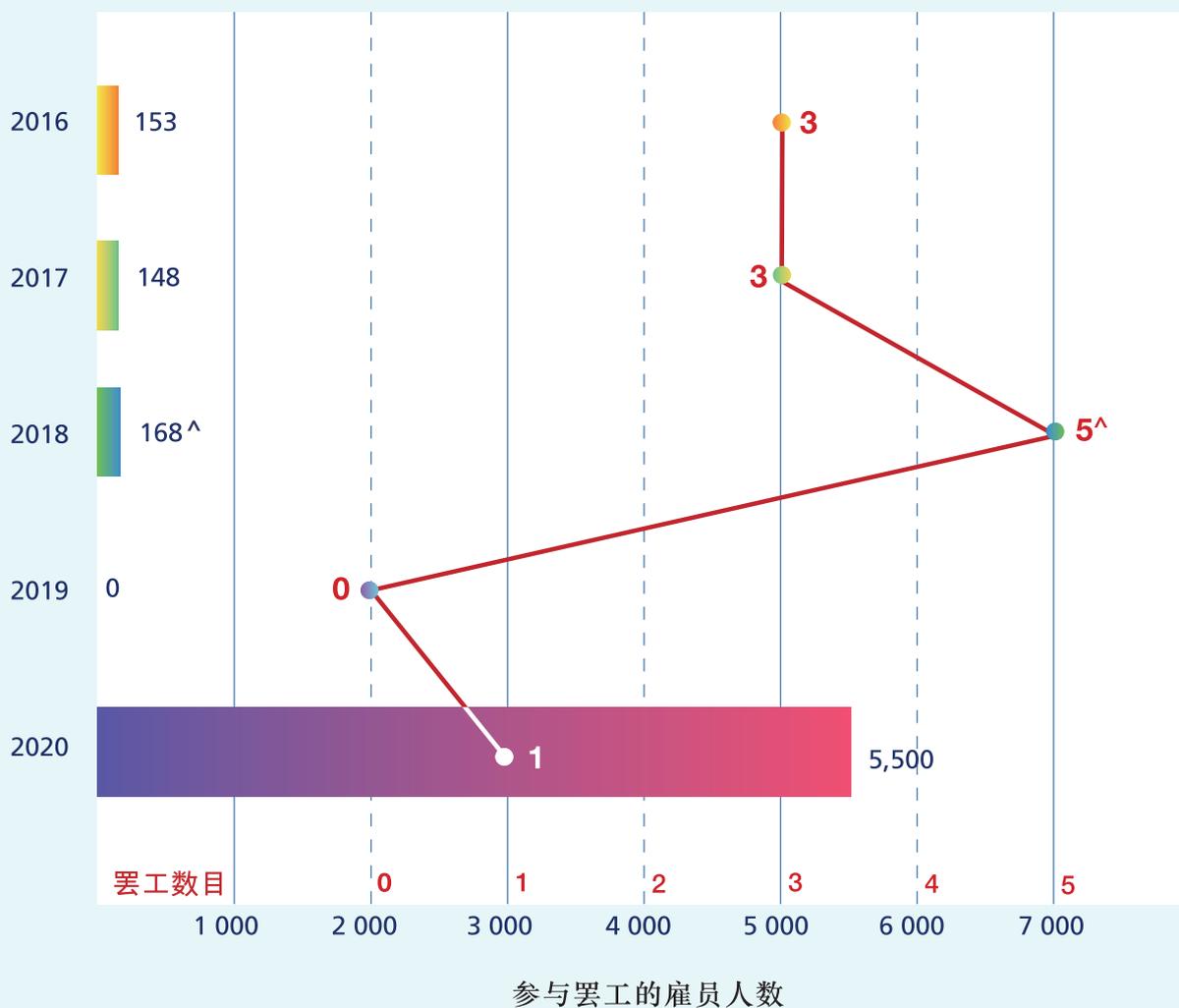
个案总数 : 10 991

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	5 672	51.6%
工资纠纷	2 960	26.9%
假日薪酬/年假薪酬/休息日工资/ 疾病津贴纠纷	996	9.1%
裁员/停工	177	1.6%
更改雇佣合约条款	150	1.4%
结业/破产	68	0.6%
其他	968	8.8%
个案总数	10 991	

图三·六

二零一六年至二零二零年罢工数目及参与罢工的雇员人数

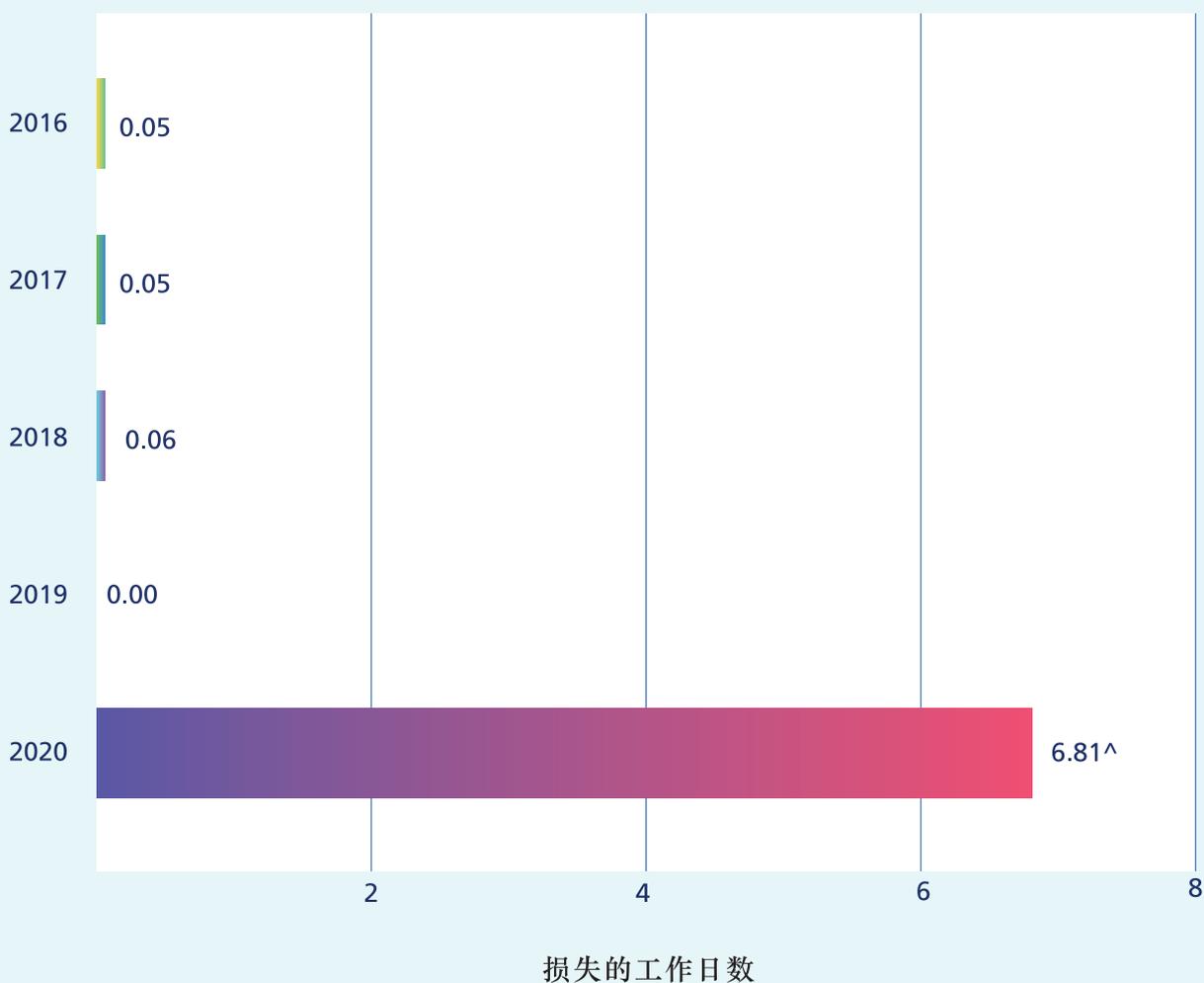


年份	罢工数目	参与罢工的雇员人数
2016	3	153
2017	3	148
2018	5 [^]	168 [^]
2019	0	0
2020	1	5,500

[^] 包括一宗在二零一七年年终发生并在二零一八年年初完结的罢工个案。

图三 • 七

二零一六年至二零二零年每千名受薪雇员* 因罢工所损失的工作日数



年份	损失的工作日数
2016	0.05
2017	0.05
2018	0.06
2019	0.00
2020	6.81 [^]

* 受薪雇员包括雇员及曾受雇的失业人士。

[^] 数字增加是由于一宗涉及雇员人数众多的工业行动。

图四 · 一

二零二零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	105 286
	根据《锅炉及压力容器条例》进行检验的次数	3 795
II.	调查	
	对工作场所发生的意外进行调查的次数	13 529
	对怀疑职业病/职业健康问题个案进行调查的次数	1 866
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	3 921
	举办讲座、讲课和研讨会数目	694
IV.	登记压力器具	
	登记压力器具数目	2 040
	为签发或批署合格证书而举行的考试及批准豁免的次数	349
V.	诊症服务	
	诊症次数	6 327

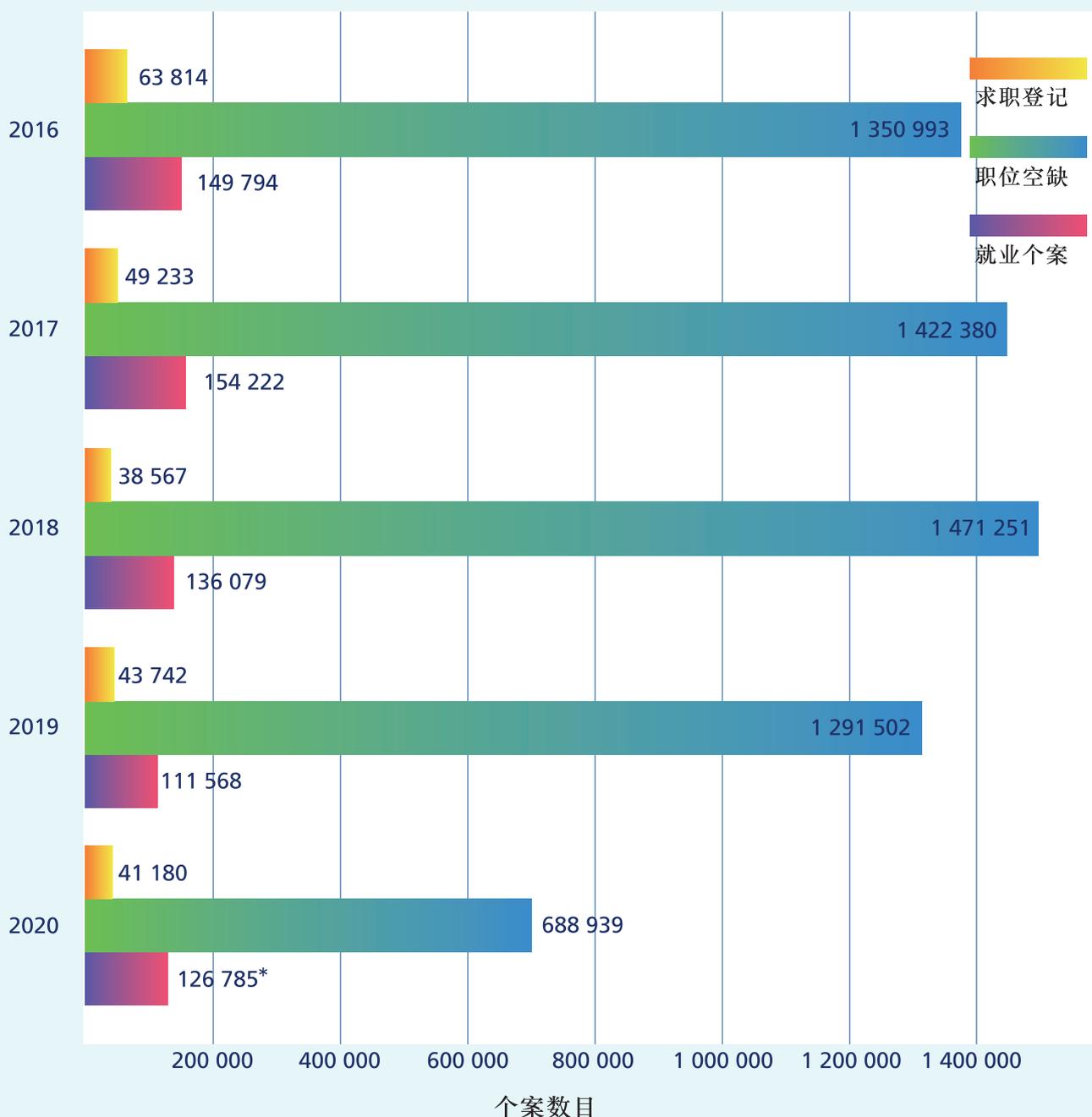
图五 • 一

二零二零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	41 180
	就业个案	126 785
II.	残疾求职人士	
	登记人数	2 478
	就业个案	1 741
III.	规管职业介绍所	
	签发牌照数目	3 239
	巡查次数	1 405
IV.	处理「补充劳工计划」申请的数目	1 143

图五·二

二零一六年至二零二零年向健全求职人士提供就业服务的工作表现指标

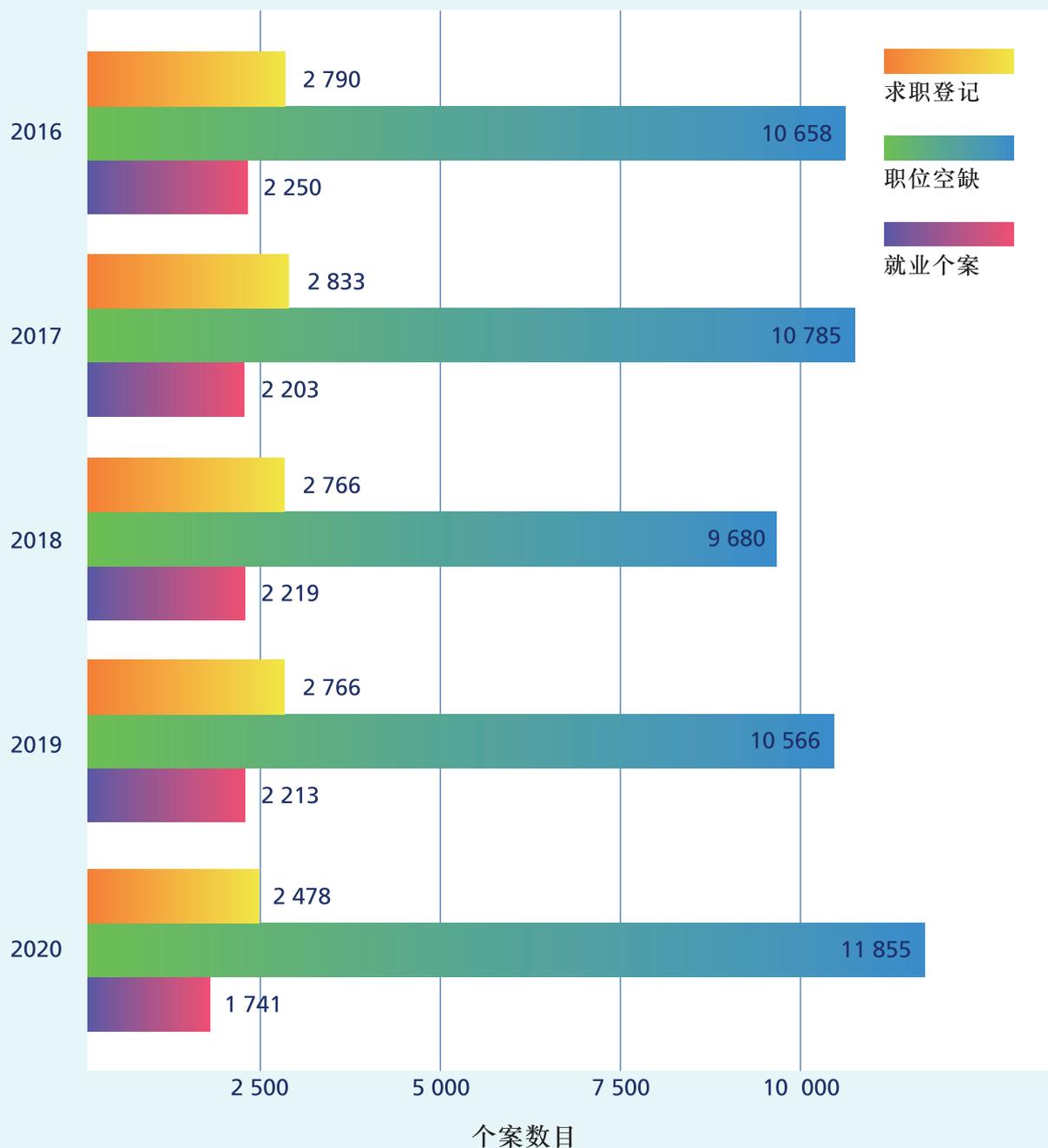


年份	求职登记	职位空缺	就业个案
2016	63 814	1 350 993	149 794
2017	49 233	1 422 380	154 222
2018	38 567	1 471 251	136 079
2019	43 742	1 291 502	111 568
2020	41 180	688 939	126 785*

* 由于就业调查的参数有变，因此在比较二零二零年与往年的就业个案数字时，需加以留意。

图五·三

二零一六年至二零二零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
2016	2 790	10 658	2 250
2017	2 833	10 785	2 203
2018	2 766	9 680	2 219
2019	2 766	10 566	2 213
2020	2 478	11 855	1 741

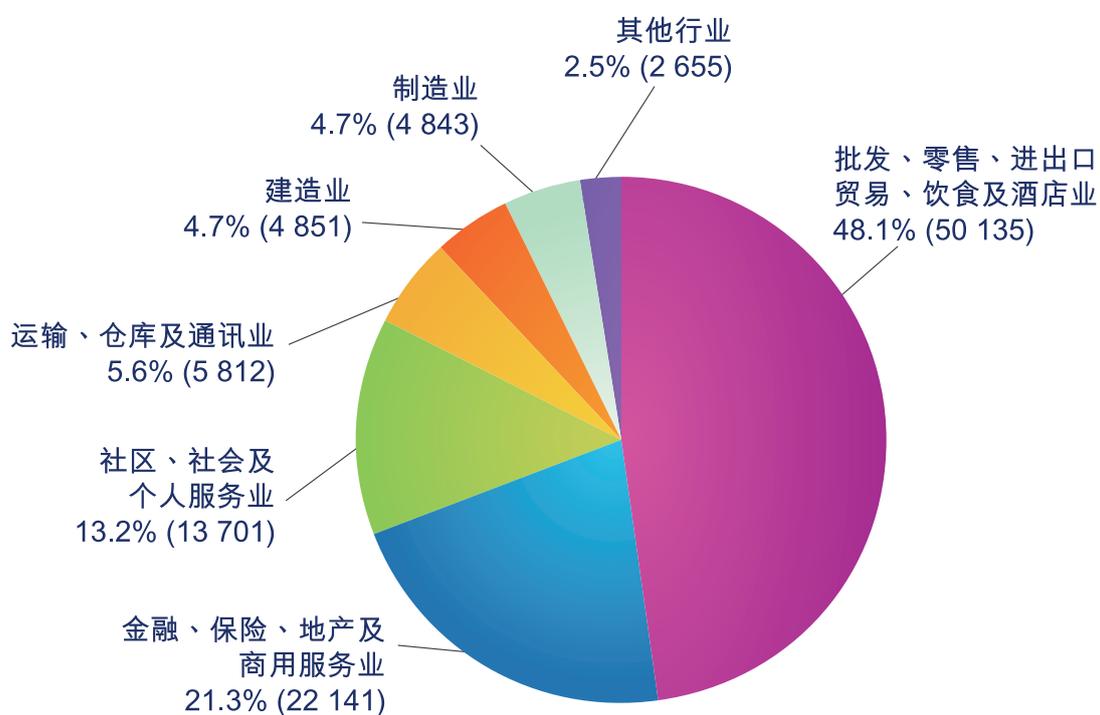
图六 · 一

二零二零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	104 138
II.	接获雇员补偿申请的数目	38 756
III.	为受伤雇员办理销假的会面次数	31 768
IV.	评估受伤雇员的丧失赚取收入能力的程度	
	普通评估	12 567
	特别评估	0
	覆检评估	2 173
V.	处理破产欠薪保障基金发放特惠款项的申请数目	2 753
VI.	调查「补充劳工计划」下输入劳工的个案数目	87
VII.	与违例欠薪有关的定罪传票数目	565

图六 • 二

二零二零年按主要经济行业划分的巡查次数



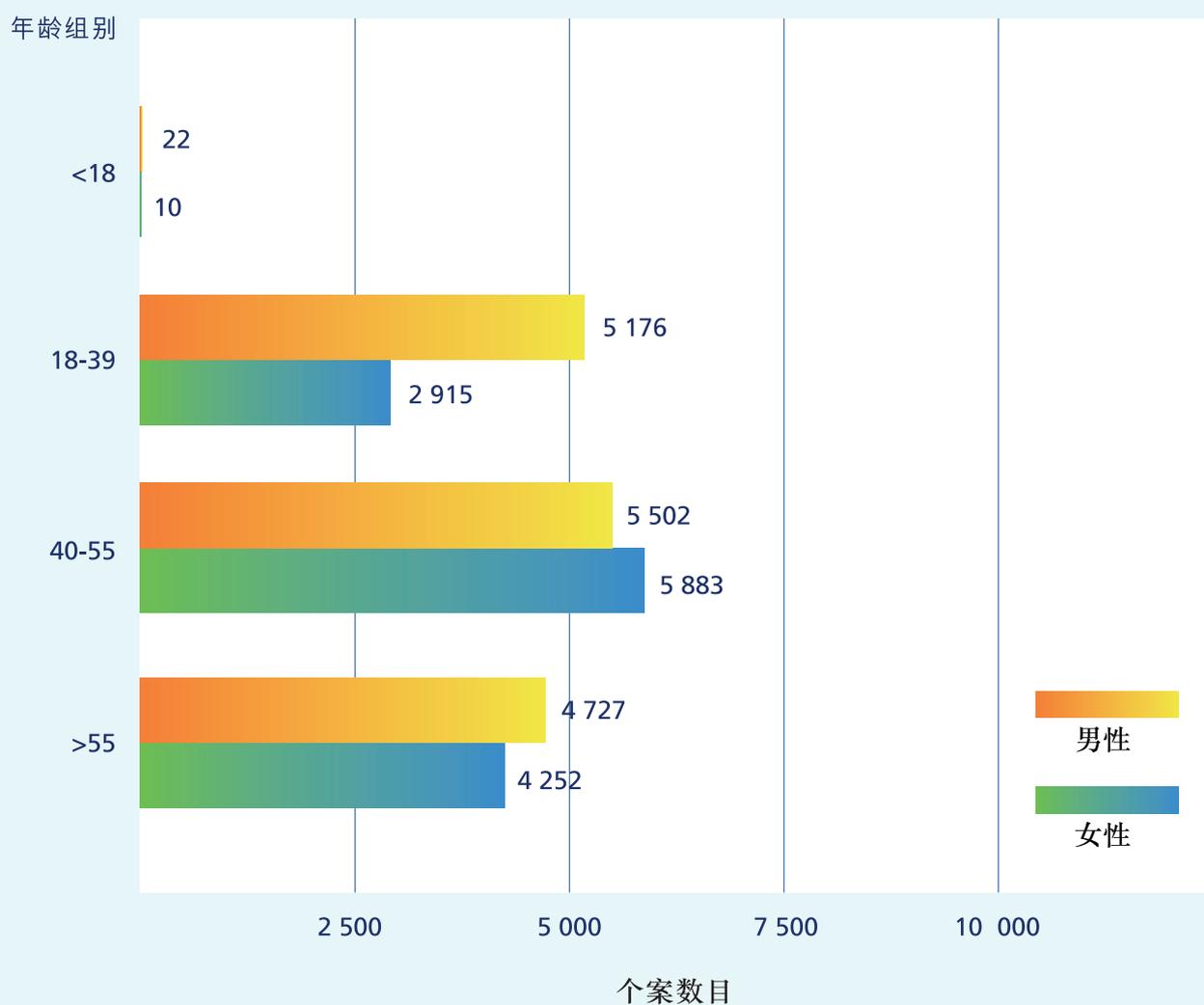
巡查总数：104 138

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	50 135	48.1%
金融、保险、地产及商用服务业	22 141	21.3%
社区、社会及个人服务业	13 701	13.2%
运输、仓库及通讯业	5 812	5.6%
建筑业	4 851	4.7%
制造业	4 843	4.7%
其他行业	2 655	2.5%
巡查总数	104 138	

图六 • 三

二零二零年根据《雇员补偿条例》呈报并按性别及年龄划分的个案数目*

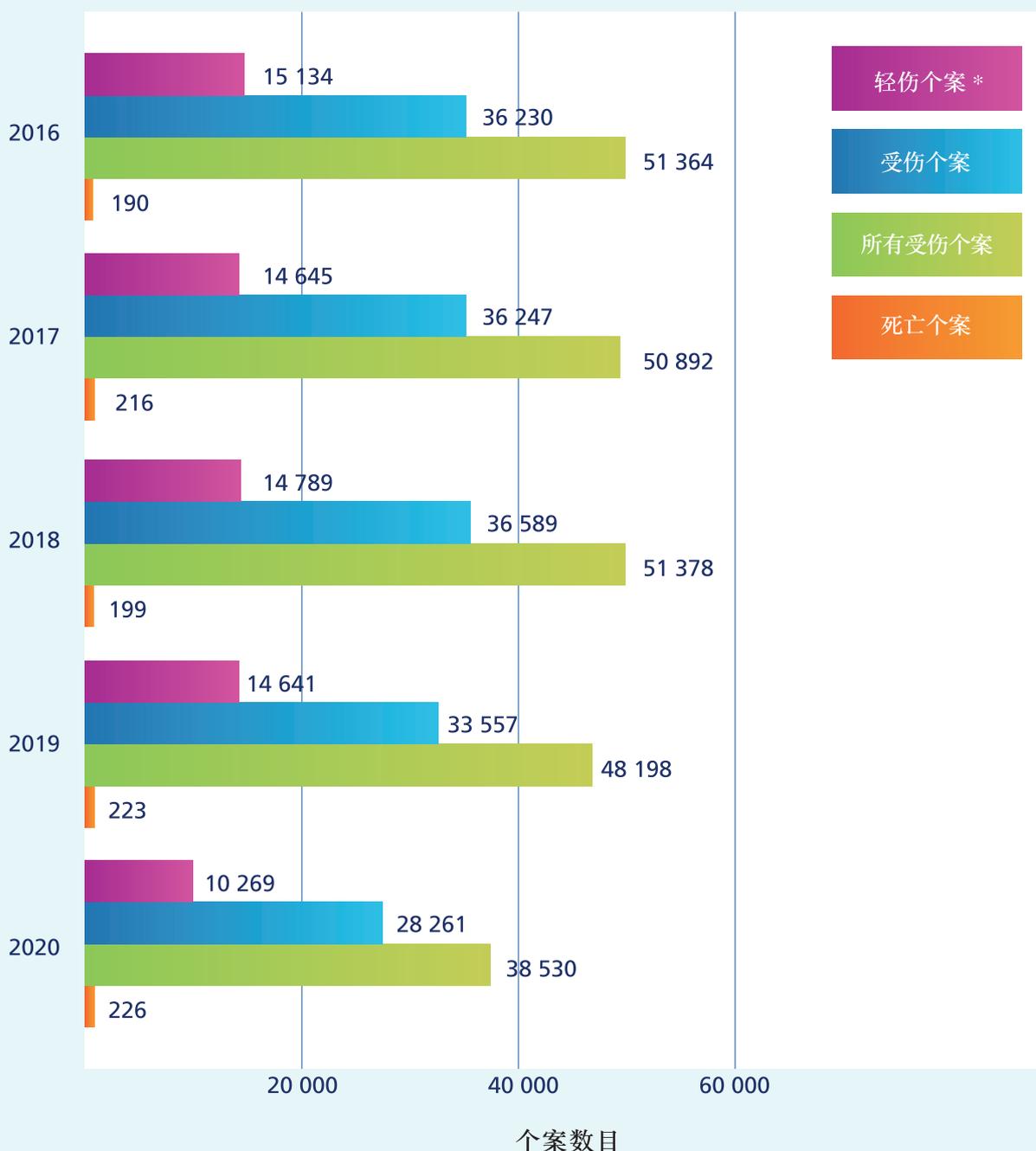


年龄组别	男性	女性
<18	22	10
18-39	5 176	2 915
40-55	5 502	5 883
>55	4 727	4 252

* 个案数字不包括 10 269 宗涉及不超过三天病假个案。

图六·四

二零一六年至二零二零年根据《雇员补偿条例》呈报的个案数目

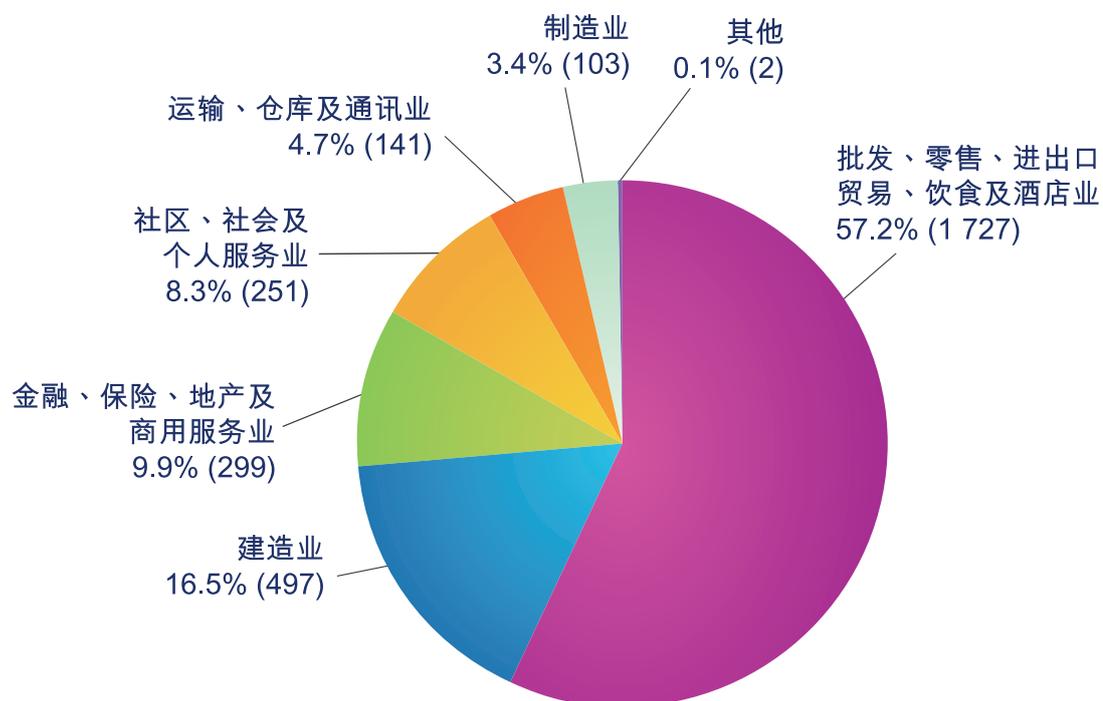


年份	轻伤个案*	受伤个案	所有受伤个案	死亡个案
2016	15 134	36 230	51 364	190
2017	14 645	36 247	50 892	216
2018	14 789	36 589	51 378	199
2019	14 641	33 557	48 198	223
2020	10 269	28 261	38 530	226

* 轻伤个案是指涉及不超过三天病假的受伤个案。

图六·五

二零二零年按经济行业划分破产欠薪保障基金接获的申请数目



总申请数目：3 020

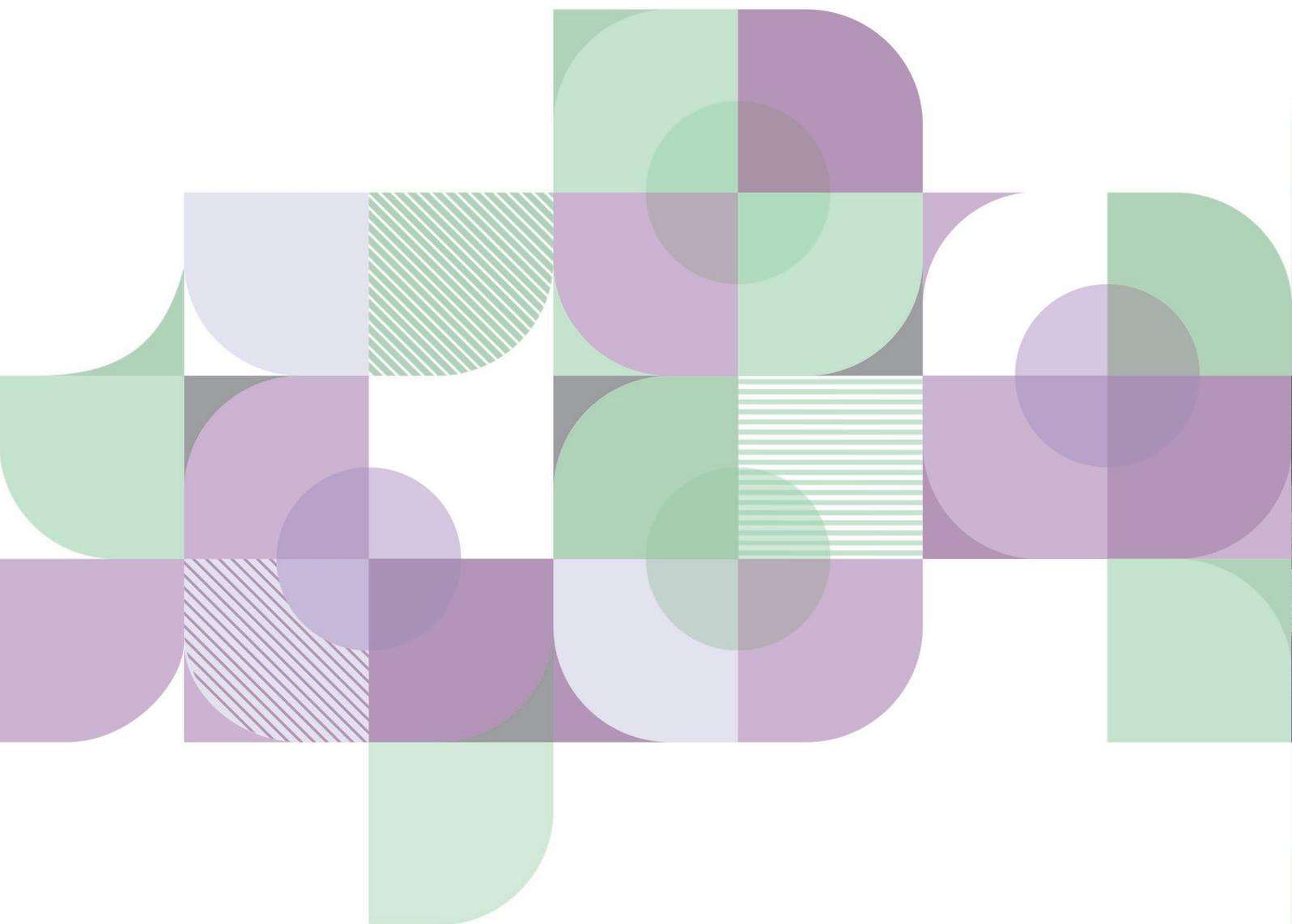
括号内之数字为相关的申请数目

经济行业	申请数目	百分比
批发、零售、进出口贸易、饮食及酒店业	1 727	57.2%
建造业	497	16.5%
金融、保险、地产及商用服务业	299	9.9%
社区、社会及个人服务业	251	8.3%
运输、仓库及通讯业	141	4.7%
制造业	103	3.4%
其他	2	0.1%
总申请数目	3 020	

图七 • 一

在香港适用的三十一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》
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》
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》
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）》
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）》
97.	一九四九年《移居就业公约（修订本）》
98.	一九四九年《组织权利及集体谈判权利公约》
101.	一九五二年《有薪假期（农业）公约》
105.	一九五七年《废除强迫劳动公约》
108.	一九五八年《海员身份证件公约》
115.	一九六零年《辐射防护公约》
122.	一九六四年《就业政策公约》
124.	一九六五年《青年体格检查（井下作业）公约》
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》
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》
MLC	二零零六年《海事劳工公约》



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。

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。

© Labour Department HKSAR 2021. All rights reserved.