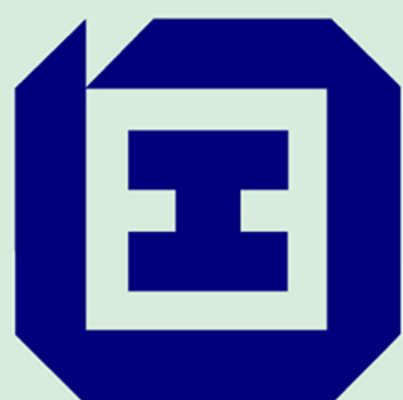




2025



劳工处年报

Labour Department
Annual Report

第一章	二零二五年大事纪要	01
第二章	劳工处	09
第三章	劳资关系	12
第四章	工作安全与健康	16
第五章	就业服务	24
第六章	雇员权益及福利	33
第七章	国际劳工事务	40
统计数字与图表		41

第一章

二零二五年大事纪要

1.1 劳工市场在二零二五年年初放缓，较后时间则呈回稳迹象。经季节性调整的失业率由第一季的3.2%逐步上升至第三季的3.9%，在第四季稍微回落至3.8%。同时，就业不足率由第一季的1.1%上升至第四季的1.7%。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，致力搜罗职位空缺，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22场大型招聘会及737场地区性招聘会。
- 1.3 劳工处采取积极措施，协助市民就业。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503 934个，而成功就业个案有109 023宗。

「再就业津贴试行计划」

- 1.4 劳工处于二零二四年七月十五日推出为期三年的「再就业津贴试行计划」，鼓励连续三个月或以上没有从事任何获酬工作的40岁或以上人士，重投就业市场。

劳资关系

促进和谐的劳资关系

- 1.5 劳工处继续积极及务实地协助劳资双方通过沟通及互谅互让化解分歧，促进和谐的劳资关系。二零二五年，我们共处理127宗劳资纠纷（每宗涉及超过20名雇员）及14 342宗申索声请（每宗涉及20名或以下雇员），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3.8个星期。

促进良好人事管理措施及和谐的劳资关系

1.6 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。二零二五年，我们继续推广劳资协商，鼓励双方就共同关注的劳工议题交流意见和加强彼此了解。



劳工处举办多元化的宣传活动，包括展览，加深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

雇员权益及福利

实施取消强制性公积金（强积金）「对冲」安排及推行「取消强积金『对冲』安排资助计划」

1.7 政府于二零二五年五月一日取消强积金制度下雇主使用其强制性供款累算权益「对冲」雇员遣散费／长期服务金的安排。政府同日推出为期25年的「取消强积金『对冲』安排资助计划」，分担雇主在取消「对冲」后的遣散费／长期服务金支出，协助雇主适应政策转变。

法定最低工资

1.8 最低工资委员会（委员会）根据《最低工资条例》设立，其主要职能是就法定最低工资水平向行政长官会同行政会议作出建议。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。

1.9 《2025年施政报告》宣布，政府已同意委员会提出采用方程式的新机制，实行法定最低工资「一年一检」。方程式采用的指标客观易明，能提高调整法定最低工资的透明度及可预视性，减少争议。「一年一检」令法定最低工资更紧贴社会经济变化。委员会按新机制进行检讨，预期下一个法定最低工资水平于二零二六年五月一日生效。

严厉执法打击欠薪

- 1.10** 二零二五年，劳工处继续全面打击欠薪罪行。劳工督察对有违例倾向的行业进行全港特别巡查行动。我们除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。
- 1.11** 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。

严厉打击雇用非法劳工

- 1.12** 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44次。

保障平台工作者

- 1.13** 行政长官于《2025年施政报告》宣布，政府会立法完善平台工作者工伤补偿机制，并继续善用「数码平台行业三方小组」就持份者关注的议题进行协商。

工作安全与健康

大型工务工程项目

- 1.14** 随着北区都会区各核心项目例如「高端专业服务和物流枢纽」，及其他大型工务工程（包括大型基建项目及重建工程）项目相继展开，劳工处继续加强巡查执法、宣传教育及应用科技，以提升地盘安全，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深入的突击巡查，监察持责者的安全工作系统及安全管理制度；以及为业界所研发的科技产品提供职业安全及健康（职安健）法例的意见，方便业界引入及使用，从源头消除或控制职安健风险。我们亦积极参与大型新工程的工地安全管理委员会的会议，务求尽早掌握工地内的潜在风险，并向地盘管理层提供适切的职安健建议，防止意外发生。我们向与会者提供最新发放的安全提示及职安健重要信息，藉此提升工地安全意识。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，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。

装修、维修、改建及加建工程（装修及维修工程）

- 1.15** 由于香港许多旧楼宇陆续需要维修及保养，我们预计装修及维修工程的数量将会持续上升。
- 1.16** 劳工处继续透过加强巡查及执法力度，监管装修及维修工程及防止承建商采用不安全的施工方法，藉此提高装修及维修工程的职业安全情况。我们亦特别针对高处工作、棚架作业、拆卸工程、吊运作业及电力工作等高风险作业，进行全港特别执法行动。二零二五年，我们在特别执法行动中共发出666份「暂时停工通知书」或「敦促改善通知书」，并对265项违例事项作出检控。劳工处亦加强地区巡邏，打击小型装修及维修工程的高风险工作，包括不安全离地工作及不正确搭拆或使用吊棚。

- 1.17** 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吊棚工程的大型推广及宣传活动，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）推展两年宣传计划，以多元化的活动，将工作安全的重要性，更有效地传达给装修及维修业的承建商、工人及业户等不同持责者。我们透过主题式宣传配合执法行动的策略，加强宣传违法的严重后果，以提升持责者的守法意识。我们亦与民政事务总署（民政总署）建立伙伴关系，从地区层面推行工作安全的宣传推广活动。
- 1.18** 二零二五年，劳工处与职安局、建造业议会、物业管理业监管局及其他相关机构举办一系列以装修及维修工程为主题的研讨会，让业界人士共同探讨进一步提升建造业职业安全水平的方法。鉴于涉及小型装修维修工程的离地工作意外时有发生，劳工处联同职安局、物业管理业及建造业延长第二期「推广使用轻便工作台计划」，经物业管理公司，免费借出梯台及轻便工作台（功夫橈）予屋苑或住宅大厦内进行装修及维修工程的承建商及工人进行离地工作，以取代梯子。

严重及致命工作意外的跟进调查

- 1.19** 劳工处高度关注二零二五年内发生的多宗严重及致命工作意外，当中包括大埔的火灾事故。我们在得悉意外后，随即派员到现场展开调查，确定成因和提出改善措施，并且向有关持责者发出「暂时停工通知书」停止相关工序，直至信纳他们已采取足够安全措施消除有关危害，才予以复工。我们亦查找有关持责者的法律责任，若调查发现违反职安健法例的情况，定会依法处理，并向有关持责者提出检控。
- 1.20** 此外，劳工处亦展开一连串针对高危工序及行业进行特别执法行动，加强打击违规作业。如有理由相信工地进行相关工序或会构成相当高的职安健风险，劳工处便即时停止其相关工作，并去信相关持责者／持份者，敦促他们必须采取适当安全措施，避免类似事件再次发生。在宣传推广及教育培训方面，劳工处在发生个别严重及致命意外后，随即联同建造业议会和职安局等机构举办安全研讨会，向业界讲解与意外相关的法定要求及预防措施。另外，劳工处亦在流动应用程序发出与严重意外有关的安全提示，向公众发放相应的预防措施，防止意外再次发生。
- 1.21** 大埔宏福苑火灾后，劳工处已启动法例修订工作，对总承建商、分判商及地盘内所有人士施加责任，严格规定在所有地盘内禁止吸烟，以减低因吸烟引致发生火警的风险。

安全推广活动

1.22 在建造业方面，为了继续推动业界提升安全表现，劳工处联同职安局及相关机构再度合办「建造业安全奖励计划」（奖励计划），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。本年度的计划更优化比赛项目，为推动私营工程应用「安全智慧工地」系统，参加发展局推广的「安全智慧工地系统标签计划」的私营建筑地盘获额外评分。奖励计划设有多项活动，包括安全表现比赛、巡回展览、安全问答游戏、颁奖典礼及嘉年华会等。另外，我们亦制作电台节目及奖励计划花絮片段，并在电视、电台和公共交通工具播放宣传短片及宣传声带。



劳工处联同职业安全健康局及相关机构再度合办「建造业安全奖励计划」，培养业界安全文化

1.23 为了提升饮食业的职安健意识，劳工处制作了印有饮食业安全资讯的宣传品向公众派发，及将现有的五集饮食业安全动画配上普通话，并附上简体中文字幕，以便更有效地向以普通话为母语的员工推广安全资讯。

加强宣传职安健投诉渠道

1.24 劳工处透过网上职安健投诉平台，提供便利予雇员及市民使用流动电子装置举报不安全的工作环境，使劳工处的巡查工作更具针对性，及按风险为本的原则迅速跟进。劳工处透过不同的宣传方法推广投诉渠道，包括在电视台／电台播放相关宣传短片／声带；在报章、人流畅旺的地点及公共交通工具展示宣传广告；在工人注册服务中心及不同种族的社区中心派发以不同语言印有投诉渠道的随身咭套；以及在强制性安全训练课程及劳工处职安健刊物宣传投诉渠道的资料等。

职安警示动画短片

1.25 劳工处于二零二五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，避免意外重演。劳工处于同年完成制作两辑动画短片，并上载至劳工处网页及透过不同渠道发放。劳工处继续为动画短片配上不同语言的字幕，进一步向不同种族工人作出宣传及推广。

持续优化强制性安全训练课程

1.26 劳工处于二零二五年持续优化强制性安全训练课程，包括对现行的强制性安全训练制度展开全面检视，目前正进行深入研究，致力提升课程的整体质素，确保课程能够紧贴最新的职安健风险发展趋势及学员的实际需要，以及加强监管课程营办机构及导师的表现。同时，我们亦继续透过不同视察模式（包括突击视察及派员以学员身份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。

预防工作场所一氧化碳中毒

1.27 劳工处于二零二五年十二月发出《预防工作场所一氧化碳中毒指引》，为雇主、雇员及相关持责者提供实用资讯。指引涵盖在工作场所一氧化碳的来源及危害、预防措施，以及安全工作系统包括风险评估、一氧化碳的监测与测量、紧急处理程序及培训等，加强持责者对预防一氧化碳中毒的意识。

工伤雇员复康先导计划

1.28 劳工处为期三年的「工伤雇员复康先导计划」已按原有安排于二零二五年九月二十二日完结，并停止接受申请。

加强本地和国际合作

劳动节酒会

1.29 劳工及福利局局长孙玉菡于二零二五年四月二十四日在香港会议展览中心主持劳动节酒会，表扬劳工界的贡献。酒会由署理政务司司长卓永兴主礼，出席嘉宾包括职工会、雇主联会和其他机构的代表。



署理政务司司长卓永兴（右二）主礼劳动节酒会

与其他劳工事务行政机关的联系

1.30 二零二五年，劳工处通过访问和参与各项活动，与其他劳工事务行政机关保持联系和交流。

1.31 二零二五年十月，中华全国总工会副主席魏地春率领「全国劳动模范和大国工匠代表团」首次访港。劳工处统筹多个政府决策局及部门，为代表团筹办多项交流及考察活动。



中华全国总工会副主席魏地春率领全国劳动模范和大国工匠代表团于二零二五年十月访港与社会各界人士交流，促进市民认识全国劳动模范和大国工匠的优秀素质及卓越贡献，为广大劳工打气及为社会注入正能量



全国劳动模范和大国工匠代表团与劳工团体、劳工处就业服务使用者，以及雇员再培训局学员进行交流

- 1.32

二零二五年六月，劳工及福利局局长孙玉菡率领一个由政府、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113届国际劳工大会。
- 1.33

二零二五年五月，劳工及福利局局长孙玉菡率领政府代表团（包括劳工处代表），出席在韩国济洲举行的第七届亚太区经济合作组织人力资源开发部长级会议。



二零二五年五月，劳工及福利局局长孙玉菡（中）率领政府代表团（包括劳工处代表），出席在韩国济洲举行的第七届亚太区经济合作组织人力资源开发部长级会议

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，以配合本港的社会和经济发展。

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、宣传与推广，以及善用创新科技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，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附录2.1。

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附录2.2。

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，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 劳工处通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，就劳工事宜（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、成员组织及二零二五至二零二六年度的成员名单载列于附录2.3。



二零二五至二零二六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

- 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。我们藉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声请和劳资纠纷；
 - 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；
 - 经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，并举办课程和探访职工会，促进健全及负责任的职工会管理。



劳工处举办《雇佣条例》研讨会，加深公众对劳工法例的认识及推广良好人事管理措施

- 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》确立法定最低工资制度。《劳资关系条例》订定一套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》则设立小额薪酬索偿仲裁处，仲裁未能藉调停方式解决的小额雇佣申索。规管职工会方面，《职工会条例》为职工会的登记及管理提供法定架构。

二零二五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附录3.1。

改善雇佣福利

3.5 立法会于二零二五年六月十八日通过修订《雇佣条例》下「连续性合约」工作时间门槛的规定，包括将每星期的工作时间门槛由18小时降低至17小时；及提供另一个以指定四星期工作时间合计不少于68小时的计算单位，让雇员更容易享有全面雇佣权益。新规定由二零二六年一月十八日起适用。

咨询及调停服务

3.6 劳工处的咨询及调停服务有助维持香港和谐的劳资关系。二零二五年，我们共进行59 188次咨询面谈，并处理14 342宗申索声请（每宗涉及20名或以下雇员）及127宗劳资纠纷（每宗涉及超过20名雇员）。超过七成经调停的个案获得解决（附录3.2至附录3.7）。

加强三方对话

3.7 为推广行业层面的三方对话，劳工处成立十个行业性三方小组，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、戏院及数码平台行业，藉以提供有效的平台，让成员讨论业内共同关注的事宜。



行业性三方小组成员于会议上讨论业内共同关注的事宜

推广良好的劳资关系

3.8 为加深大众对《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，并经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，向雇主及雇员广泛传递有关良好人事管理及法定雇佣权益与保障的信息。此外，我们举办《好雇主约章》和「好雇员嘉许计划」，鼓励雇主采纳「以雇员为本」的良好人事管理方法及实行家庭友善雇佣措施，同时促进劳资和谐。



劳工处出版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



劳工处举行「好雇员嘉许计划」结果公布活动，推动更多雇主采纳良好人事管理方法及实行家庭友善雇佣措施

- 3.9** 劳工处为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，以及在主要商会和劳工组织的期刊刊登广告，推广良好人事管理。此外，为加强少数族裔人士对《雇佣条例》的认识，我们经不同渠道发放以多种少数族裔文字编印的《雇佣条例一览》小册子和其他相关资讯，以及在少数族裔语言广播的电台节目中宣传有关信息。



劳工处为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

小额雇佣申索的仲裁

- 3.10** 小额薪酬索偿仲裁处为市民提供快捷、不拘形式及费用较低的仲裁服务。仲裁处具司法管辖权以裁决申索人数目不超过10名、每人申索款额不超过15,000元的雇佣申索。
- 3.11** 二零二五年，在仲裁处登记的申索有1 063宗，申索款额共8,386,535元；年内共审结1 068宗申索，裁定款额共4,921,688元。

职工会的规管

- 3.12** 职工会登记局负责执行《职工会条例》及《职工会登记规例》，促进健全的职工会管理及负责任的职工会制度，确保职工会依据法例及其组织规则管理会务。职工会登记局的主要工作包括为职工会及其规则登记、审阅职工会的周年帐目表及其他根据法例须向职工会登记局递交的报表、探访职工会，以及推行教育及宣传活动，促进职工会职员及受薪人员对国家安全及职工会管理的认识。
- 3.13** 二零二五年，职工会登记局完成五宗新职工会登记。截至二零二五年年底，根据《职工会条例》登记的职工会共有1 408个（包括1 331个雇员工会、11个雇主工会、49个雇员雇主混合工会及17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。
- 3.14** 职工会登记局在二零二五年审阅1 174份职工会周年帐目表，并探访不同的职工会共379次。此外，职工会登记局举办课程及研讨会，促进职工会职员及受薪人员对国家安全、职工会管理及／或职工会簿记的认识。
- 3.15** 政府于二零二五年七月完成修订《职工会条例》，新规定于二零二六年一月五日起实施，加强维护国家安全及完善职工会规管制度。

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，宣传与推广以及创新科技应用等多管齐下策略，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。

二零二五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 二零二五年，包括所有工作地点的职业伤亡个案数字为26 365宗，二零一六年为35 768宗；而二零二五年每千名雇员的伤亡率为9.1，二零一六年为11.9。所有行业的工业意外数字为6 486宗，二零一六年为10 883宗。而所有行业每千名工人的意外率为11.1，二零一六年为17.1。
- 4.7 二零二五年的建造业工业意外数字为2 425宗，二零一六年为3 720宗；而二零二五年每千名工人的意外率为21.3，二零一六年为34.5。

职业病

- 4.8 二零二五年，经证实的职业病及气体中毒个案有332宗，最常见的职业病是职业性失聪、硅肺病、间皮瘤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附录4.1。

提升职安健法例的罚则

- 4.11 《2023年职业安全及职业健康法例（杂项修订）条例》于二零二三年四月二十八日生效，提升了整体职安健罪行的罚则，藉此加强法例的阻吓力，促使有关持责者更重视预防措施，保障雇员的职安健。劳工处密切留意法庭的判刑是否达致我们预期的阻吓力，并根据案情于有需要时考虑申请量刑覆核或上诉。

巡查与执法

- 4.12** 为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。
- 4.13** 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，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，有效打击违规的行为。
- 4.14** 二零二五年，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13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）；吊运作业；电力工作；竹棚架；海上建筑工程；饮食业；废物管理工作；物流、货物及货柜处理行业；以及设有大型棚架的楼宇维修工程地盘的防火安全。在这13次特别执法行动中，我们共视察了15 698处工作场所，向负责人发出1 454份「敦促改善通知书」及46份「暂时停工通知书」，并就678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42次深入的突击巡查行动，其间共发出1 243份「暂时停工通知书」／「敦促改善通知书」，并提出308项检控。为加强工务工程地盘安全，劳工处派员出席了476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。
- 4.15** 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。二零二五年，我们共处理276宗由工人举报的投诉，并就这些个案的调查结果提出26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18 969宗投诉／转介的个案，在跟进巡查后，共发出383份「暂时停工通知书」／「敦促改善通知书」，并对158项违例事项作出检控。
- 4.16** 为了让劳工处的巡查工作更具针对性，劳工处透过网上职安健投诉平台，方便雇员及市民使用流动电子装置，举报不安全的工作环境，以便劳工处迅速跟进。二零二五年，劳工处共接获1 343宗来自该平台的职安健投诉个案，当中就调查所发现的违反职安健法例的情况，共发出26张暂时停工通知书及175张敦促改善通知书，以及已／将会提出92项检控。
- 4.17** 二零二五年，劳工处继续与物业管理业界合作，推行屋苑单位装修及维修工程的通报机制，在一些风险较高的作业（如外墙吊棚工程）展开前，物业管理负责人会通报劳工处，以便劳工处进行针对性及适时的安全巡查。
- 4.18** 劳工处在二零二五年继续针对中暑风险较高的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。在五月至十月的执法行动中，我们合共进行了23 054次突击巡查，并发出了708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。二零二五年，我们处理了458份合格证书的申请，共签发／加签了452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 截至二零二五年年底，本处记录了251 393个工作场所，其中包括38 727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148 016次视察，共发出31 873次警告及5 720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4 672次检验，并发出2 677次警告及15份停止使用和操作锅炉及压力容器的禁令。此外，我们就工作意外及怀疑职业病／职业健康问题个案分别作出19 308次及3 207次调查。我们亦就工作地点的健康危害进行了6 375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，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 二零二五年，我们举办了571个有关安全及健康法例的训练课程，共有2 202名人士参加。我们也举办了236个特别为个别行业或机构而设的讲座，共有49 789人参加。此外，我们认可了六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）、一个密闭空间作业强制性安全训练课程、两个起重机操作员强制性安全训练课程和两个负荷物移动机操作员强制性安全训练课程。我们亦继续优化强制性安全训练课程，并对现行的强制性安全训练制度展开全面检视，目前正进行深入研究，致力提升课程的整体质素，确保课程能够紧贴最新的职安健风险发展趋势及学员的实际需要，以及加强监管课程营办机构及导师的表现。同时，我们继续透过不同视察模式（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，确保课程营办机构按照课程内容授课。

4.23 二零二五年，我们为316名人士注册为安全主任及87名人士注册为安全审核员。截至年底，共有4 699名安全主任持有有效的注册，而安全审核员登记册上则有1 818人。此外，在二零二五年，共有917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。二零二五年，我们合共举办了1 172个职业健康讲座，参加者超过64 220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，例如预防工作时中暑、密闭空间工作的安全与健康、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。

4.25 劳工处已在网页分别上载职安警示及系统性的安全警示，提高雇主、承建商和工人的安全意识及敦促注册安全主任及注册安全审核员在执行其法定职责时，应按照安全管理原则，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；而系统性的安全警示则就系统性安全问题提供预防意外措施。二零二五年，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，避免类似的意外重演。两辑动画短片，标题分别为「被货车尾板夹到」和「被移动式升降工作平台夹毙」已上载至劳工处网页，并透过不同的途径广泛传播。此外，劳工处陆续将职安警示动画短片的字幕翻译成不同语言（包括印度语、尼泊尔语、他加禄语及乌尔都语）的版本，让不同种族的建筑业工人亦能掌握这些职安健资讯。

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，我们在二零二五年举办了多项推广活动，并与职安局、商会、工会和其他政府部门合办部分活动。

4.27 劳工处在二零二五年联同职安局及建造业的相关机构合办了「建造业安全奖励计划2024/2025」，提升承建商、地盘人员及工友的工作安全与健康意识；培育良好的安全文化；鼓励采取安全的工作模式；亦透过公开比赛，表扬和嘉许在职安健方面有良好表现的承建商、地盘人员和工友，并加强公众对建造业安全的了解。本年度的计划更优化比赛项目，为推动私营工程应用「安全智慧工地」系统，参加发展局推广的「安全智慧工地系统标签计划」的私营建筑地盘将获额外评分。在饮食业方面，为了提升饮食业职安健意识，劳工处制作了印有饮食业安全资讯的宣传品，重点宣传预防饮食餐饮业的主要危害，包括烫伤、割伤、滑倒、触及开动中的机器及提举或搬运物件时受伤。此外，我们已将现有的五条饮食业安全动画短片配上普通话，并附上简体中文字幕，以便更有效地向以普通话为母语的员工推广安全资讯。

4.28 为提升少数族裔雇主及雇员的职安健意识，劳工处于民政总署资助的10间少数族裔人士支援服务中心展视职安健资料及播放附有少数族裔语言字幕的职安健宣传影片，并定期更新，并组织到地盘举办安全讲座、研讨会及安全奖励计划。劳工处亦制作了印有少数族裔语言宣传字句（印度文、尼泊尔文和巴基斯坦文）的宣传品，向少数族裔社群派发。于本年十月，劳工处与少数族裔领袖合作，并联同职业安全健康局于九龙清真寺暨伊斯兰中心合办了首个职业安全讲座暨展览。



劳工处联同职业安全健康局于九龙清真寺暨伊斯兰中心举办职业安全研讨会，加强少数族裔职业安全意识

4.29 在二零二五年，劳工处透过主题式宣传配合执法行动的策略，加强宣传违法的严重后果，以提升持责者的守法意识。主题宣传活动包括电台广播剧、报章流动应用程序横幅广告、劳工处网站及「职安健 2.0」流动应用程序首页横幅及巴士车身广告。部分主题宣传活动还会派发相关主题的宣传横幅至建筑工地、在民政咨询中心展示海报、在香港超级联赛赛事中投放广告及在主要地区的建筑物外墙萤幕播放宣传影片等。

4.30 于二零二五年，劳工处联同职安局展开2024/2026年度的两年宣传计划，加强针对新工程及装修维修工程的宣传推广工作，透过多元化的项目，例如工地午间安全讲座、研讨会、资助计划、巡回展览等，接触新工程／装修维修工程的各阶层，包括承建商和工人，尤其是新入职工人、不同种族工人及业户等不同持份者，提升他们的工作安全与健康意识。

- 4.31** 近年，装修及维修工程的意外令人关注。为了提醒承建商及工人必须加倍留意使用吊棚及高处工作时的工作安全，劳工处联同职安局及其他相关机构于二零二五年举办了10场分别以装修维修工程、吊棚工作、竹棚架工作、电力工程、动力操作升降工作台及高处工作安全为主题的研讨会。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宣传声带、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。
- 4.32** 劳工处于二零二五年三月发布了《预防被货车尾板夹伤的危害安全指引》的最新修订版，为触觉式装置作出更详细的阐述。安装触觉式装置的遵规时间表已于二零二五年六月一日展开，以助业界有序及顺利地为其货车尾板安装触觉式装置。
- 4.33** 劳工处在二零二五年安排重播去年制作的一辑五集的宣传系列，有效巩固职安健防范意识，短片涵盖「物料吊重机」、「动力操作升降工作台」、「悬空式竹棚架（上／下集）」及「工地的创新安全科技应用」等关键主题，持续向业界传递实用职安健信息。
- 4.34** 在职业健康方面，劳工处亦与职安局和其他相关机构（包括职业性失聪补偿管理局、肺尘埃沉着病补偿基金委员会、雇主组织、工会和社区组织等）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，提倡职业健康、推广预防职业病（例如职业性失聪和肺尘埃沉着病），以及与工作有关的疾病（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）。此外，我们继续联同职安局推行「护心计划」，透过健康风险评估、推广健康生活资讯等推广活动，鼓励物业管理业和建造业的雇员建立健康生活习惯，预防心脑血管疾病，并继续与卫生署和职安局合办和推动雇主参与「好心情@健康工作间」计划及《精神健康职场约章》，推广健康友善的工作环境，促进雇员的身心健康。
- 4.35** 劳工处继续与职安局合作就预防工作时中暑展开一连串相关的宣传工作，包括与职安局和其他组织举办约100场讲座，协助业界应用《预防工作时中暑指引》的建议制定合适的预防中暑措施。同时，我们与职安局在二零二五年五月至十月再次合办大型预防中暑推广活动，透过派发防暑装备及进行广泛宣传，提醒雇主及雇员预防工作时中暑；我们亦再次推出「防中暑用品资助计划」，资助购买冷气背心及太阳能风扇，让雇主及雇员在防暑措施方面有更多的选择。
- 4.36** 二零二五年，劳工处推出13本新修订或全新的职安健刊物及海报，包括《安全指引 — 预防被货车尾板夹伤的危害》、《职业安全健康中心及职业健康诊所》、《重型车辆轮胎装拆及充气工作安全提示》、《重型车辆轮胎装拆及充气工作安全提示》海报、《职安健投诉渠道》海报、《日日条命半天吊 安全措施要做足》海报、《它们保住了一家人的幸福》海报、《它救了一条宝贵的生命》海报及《防堕装备稳又妥 吊棚工作免出错》海报，推广工作安全与健康。
- 4.37** 另外，我们亦推出三本涵盖六种不同种族语言（印尼文、印度文、尼泊尔文、他加禄文、泰文及巴基斯坦文）的职安健刊物，包括《职业安全健康中心及职业健康诊所》、《重复性动作或体力劳动的工作 — 雇员须知》、及《工作地点防火指引》，和四张涵盖三种不同种族语言（印度文、尼泊尔文及巴基斯坦文）的职安健海报，包括《日日条命半天吊 安全措施要做足》、《它们保住了一家人的幸福》、《它救了一条宝贵的生命》及《防堕装备稳又妥 吊棚工作免出错》，提升不同种族工人的安全意识。
- 4.38** 二零二五年，职业安全及健康部处理了12 478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。

- 4.39** 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子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、物业管理业及建造业推出第二期「推广使用轻便工作台计划」，透过物业管理公司，免费借出梯台及功夫橈（轻便工作台）予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，鼓励他们使用合适工作台代替梯子进行离地工作。计划共收到超过600宗合资格申请，并提供大约1 600台轻便工作台。
- 4.40** 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子堕下的致命意外。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橈进行离地工作。截至二零二五年十二月底，该计划共接获2 267宗申请，当中2 003宗申请已获批准，受惠工人超过33 000人。为进一步提升离地工作安全水平，于二零二四年一月推出的中小型企业可伸缩工作台资助计划，截至二零二五年十二月底，共接获711宗申请，当中446宗申请已获批准，受惠工人超过8 569人。
- 4.41** 为提升吊棚工作安全，劳工处过去一年多推动棚业、保险业、建造业议会及职安局跨界合作，促成吊棚行业纳入建造业议会的「注册专门行业承造商制度」指定行业，加上职安局的「职安健星级企业计划」配合，从而认证棚商的安全水平，成功降低吊棚工作的保费，使竹棚业雇主能够以相对合理价格投购劳保，并形成一个良性循环，从而提升行业整体的安全标准。
- 4.42** 劳工处联同职安局，透过民政总署的社区平台，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。劳工处亦联同职安局及民政总署于二零二五年九月为全港18区区议员及其办事处人员举办了两场「装修维修安全事项」简介会，协调各方以协助居民处理在区内遇到的装修及维修工程的安全问题。
- 4.43** 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528份有关登记及安全使用锅炉及压力容器的刊物和小册子。

创新科技应用

- 4.44** 劳工处积极推动业界善用创新科技以改善职安健，并为业界所研发的科技产品提供职安健法例的意见，例如遥距操控天秤系统及遥距操控挖掘机，让他们更方便引入及使用有关产品，减少工人进行高危的工作，从源头消除或控制风险。

4.45 此外，劳工处亦利用合适的科技以加强前线人员的执法效率。自二零二五年十月起劳工处使用小型无人机，协助巡查及执法工作，使前线人员能从高空遥距监察工地及视察偏远或难到达的工作地点，进一步遏止不安全作业，并将拍摄所得的影像制作成三维实景模型，以协助意外调查。



劳工处使用小型无人机协助巡查及执法工作，打击不安全作业

职业健康诊症服务

- 4.46** 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，找出及评估工作环境中的职业健康危害。
- 4.47** 二零二五年，我们提供了13 808次诊症服务及1 569次身体检查。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，是提供多元化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便捷的就业及招聘服务；
- 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前往其他地方就业的本地雇员的权益；及
- 处理按「补充劳工优化计划」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》循发牌、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》藉着核签有关的雇佣合约，保障受港外雇主聘用前往其他地方就业的本地体力劳动雇员，以及月薪不超过20,000元的非体力劳动雇员的权益。

二零二五年的工作概况和成绩

香港的就业情况

5.5 劳工市场在二零二五年年初放缓，较后时间则呈回稳迹象。经季节性调整的失业率由第一季的3.2%逐步上升至第三季的3.9%，在第四季稍微回落至3.8%。同时，就业不足率由第一季的1.1%上升至第四季的1.7%。二零二五年全年合计，失业率及就业不足率分别为3.7%及1.5%，较二零二四年的3.0%及1.2%为高。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/sc/web_table.html?id=6。

5.6 二零二五年，私营机构雇主向劳工处的免费招聘服务提供的空缺有501 714个。年内，劳工处录得109 023宗成功就业个案（附录5.1及附录5.2）。

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。求职人士可与就业主任会面，获取个人化的就业咨询服务。就业主任亦会协助求职人士参加劳工处的就业计划。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 在劳工处登记的求职人士，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。二零二五年，该网站录得的浏览次数约为4.35亿。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，以及接收由系统根据他们设定的求职条件而选配的最新职位空缺资讯。二零二五年，该流动应用程序录得约2.50亿的点击次数。

职位空缺

5.11 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就业中心、三所行业性招聘中心、「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。

招聘和推广活动

5.12 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。除于交通便利的地点举办大型招聘会外，就业中心亦举办地区性招聘会，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。

5.13 二零二五年，劳工处举办22场大型招聘会，吸引近37 000人次到场。同时，劳工处举办737场地区性招聘会，为求职人士安排超过15 000次即场面试。



劳工处举办的大型招聘会深受求职人士欢迎

为特定群组提供的服务

中高龄求职人士

- 5.14** 劳工处为中高龄人士提供专项就业服务及推动他们就业，例如在就业中心设立特别柜台为中高龄求职人士提供优先登记及就业转介服务、举办雇主经验分享会，以及举办专为中高龄人士而设的就业讲座和招聘会。
- 5.15** 劳工处于二零二四年七月十五日推出为期三年的「再就业津贴试行计划」，鼓励连续三个月或以上没有从事任何获酬工作的40岁或以上人士，重投就业市场。每名连续完成12个月工作的合资格参加者可获最高20,000元再就业津贴。由该计划推出至二零二五年十二月三十一日，录得近64 000名参加者，以及超过36 000宗就业个案。
- 5.16** 此外，劳工处推行「中高龄就业计划」，向雇主发放在职培训津贴，鼓励雇主聘用中高龄人士并提供在职培训。雇主按计划聘用每名40岁或以上失业或已离开职场的求职人士，可获发放每月最高达5,000元的在职培训津贴，为期三至12个月。计划涵盖全职及兼职职位。二零二五年该计划录得4 491宗符合参加计划规定的就业个案。

新来港及少数族裔求职人士

- 5.17** 劳工处的就业中心为新来港及少数族裔求职人士提供多元化的就业服务，包括就业咨询服务、工作转介和就业讲座及资讯。我们鼓励有需要的求职人士参加各项就业计划，增加就业机会。
- 5.18** 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，劳工处自二零二三年起，已增聘少数族裔人士出任就业助理及一般助理，加强向少数族裔社群提供就业及相关支援。二零二五年，劳工处亦分别举办两场大型及十场地区性共融招聘会，提高少数族裔人士的就业机会。
- 5.19** 劳工处推行「多元种族就业计划」，委聘非政府机构以个案管理方式，为少数族裔求职人士提供「一站式」就业服务。二零二五年，该计划为500名少数族裔人士提供就业支援，并录得158宗成功就业个案。

残疾求职人士

- 5.20** 展能就业科为适合公开就业的残疾求职人士提供就业服务。就业顾问为他们提供个人化就业服务，包括就业辅导、工作选配及引荐，以及受雇后的跟进服务。年内，该科为3 503名残疾人士登记求职并录得共2 339宗就业个案（附录5.3）。

就业展才能计划

- 5.21** 「就业展才能计划」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。合资格的雇主在计划下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达60,000元。二零二五年，该计划录得的就业个案共有1 172宗。

自助求职综合服务

5.22 「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。二零二五年，共有360名残疾求职人士参加这项计划。

互动展能就业服务网站

5.23 「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。

推广活动

5.24 年内，展能就业科推行了一系列的宣传推广活动，例如举办展览、制作刊物及广告、播放宣传短片，以及透过报章、电视台、雇主团体的刊物及大厦外墙巨型横额等推广宣传信息，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，为残疾人士搜罗更多职位空缺。



劳工处举办大型研讨会，推广残疾人士公开就业

为青年提供的服务

「大湾区青年就业计划」

5.25 劳工处推行「大湾区青年就业计划」，鼓励在香港及大湾区内地城市均有业务的企业，按照香港法例聘请香港青年到大湾区内地城市工作，促进他们的事业发展及大湾区内人才交流。

5.26 该计划自二零二五年一月起推出优化措施，放宽参加资格至29岁或以下持副学位或以上学历的青年，并上调向企业发放的津贴金额至每人每月12,000元或青年月薪的60%，为期最长18个月。此外，该计划并推出「内地青年来港就业安排」，让聘请香港青年到大湾区内地城市工作的企业，按相关规定申请相同数目的内地青年到香港工作。

5.27 二零二五年，该计划录得2 721个职位空缺，以及607宗就业个案。

展翅青年就业计划（前为「展翅青见计划」）

5.28 劳工处推行的「展翅青年就业计划」为学历在副学位或以下的青年提供全面的培训及就业支援服务，从而提升他们的就业能力。该计划全年接受申请，并由注册社工为学员提供12个月的就业发展服务，及备有包括：职前培训课程、工作实习训练，以及在职培训等服务。自二零二三年起，「展翅青年就业计划」学员亦可以报读雇员再培训局提供的多元化职前培训课程。雇主聘用学员并为他们提供在职培训，可获发每名学员每月高达5,000元的在职培训津贴，为期六至12个月。

5.29 劳工处于二零二五年一月优化该计划，将参加者的年龄由15至24岁放宽至15至29岁；并于六月首次推出为期一个月的「大湾区工作实习计划」，让18至29岁的学员到大湾区内地城市实习，了解大湾区的发展机遇。

5.30 二零二四至二零二五计划年度（即二零二四年九月至二零二五年八月），计划录得997宗在职培训就业个案。

5.31 劳工处于二月举办「青年就业博览」，联合推广「展翅青年就业计划」、「青年就业起点」及「大湾区青年就业计划」。劳工处亦于六月举办大型招聘活动「青年搵工日」，为青年求职者提供超过1 000个在职培训职位空缺。二零二四至二零二五计划年度，劳工处共举办17场招聘日，涵盖酒店、零售、餐饮、航空、物业管理以及公共服务等行业。



劳工处举办「青年就业博览」，为29岁或以下青年提供大量本地及大湾区内地城市工作机会，并介绍劳工处多元化的青年就业服务



劳工处「展翅青年就业计划」举办的「青年搵工日」深受青年求职者欢迎

5.32 此外，劳工处举办「展翅飞跃表现学员选举」2025，表扬学员于参加计划后取得的进步，及嘉许服务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，亦见证学员、服务机构、雇主及政府在培育青年发展方面所取得的成就。

青年就业起点

5.33 劳工处设有两所名为「青年就业起点」的青年就业资源中心，为15至29岁的青年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，让青年认清自己的就业方向、增加青年的就业机会及支援青年开创业务。二零二五年，两所中心为青年提供共63 908次服务。



劳工处举办「Chill级市集2025」，让青年吸收创业经验

工作假期计划

- 5.34** 自二零零一年起，香港先后与13个国家（包括澳洲、奥地利、加拿大、法国、德国、匈牙利、爱尔兰、日本、韩国、荷兰、新西兰、瑞典和英国）实行「工作假期计划」。计划为18至30岁的香港青年提供在外地体验生活的机会，让他们藉着以工作假期签证（通常为连续12个月）在该些国家旅游期间，短暂工作及修读短期课程（除爱尔兰外），拓阔视野。该些国家的青年亦可同样通过计划到访香港。
- 5.35** 「工作假期计划」甚受青年欢迎。截至二零二五年年底，已有超过108 000名香港青年及18 000名来自伙伴国家的青年参与计划。劳工处会继续加强推广计划，及与其他国家进行磋商，从而提供更多「工作假期计划」目的地的选择。

对本地职业介绍所及往香港以外地区就业的规管

- 5.36** 劳工处循发牌、巡查、调查投诉和检控，规管本港的职业介绍所。二零二五年，我们发出4 051个职业介绍所牌照，并撤销或拒绝发出／续发一个牌照。截至二零二五年年底，全港共有3 927间持牌职业介绍所。年内，劳工处人员视察职业介绍所共2 090次。
- 5.37** 职业介绍所须遵行劳工处颁布的《职业介绍所实务守则》（实务守则），确保专业水平及服务质素。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，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。
- 5.38** 劳工处亦核签所有涉及体力劳动雇员及月薪不超过20,000元的非体力劳动雇员在港签订的雇佣合约，保障受港外雇主聘用前往其他地方就业的本地雇员的权益。

规管输入劳工

补充劳工优化计划

- 5.39** 为纾缓不同行业的人手短缺问题，劳工处于二零二三年九月四日推出「补充劳工优化计划」，优化「补充劳工计划」的涵盖范围及运作，包括暂停执行「补充劳工计划」下26个职位类别及非技术或低技术职位一般不得输入劳工的规定。在确保本地工人优先就业的前提下，有确实招聘困难的雇主可根据「补充劳工优化计划」申请输入属技术员级别或以下的劳工。政府一直密切监察就业市场的情况，因应个别行业及职位的劳动力市场变化，动态调节「补充劳工优化计划」的实施安排。
- 5.40** 我们为本地求职人士提供全面的就业选配和转介服务，并广泛发布计划下的空缺资料，务求令他们优先就业。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；劳工处亦会考虑向他们施加行政制裁。
- 5.41** 截至二零二五年年底，根据「补充劳工计划」／「补充劳工优化计划」在香港工作的输入劳工共有44 990名。

外籍家庭佣工（外佣）政策

- 5.42** 自一九七零年代起，外佣获准来香港工作。外佣除享有与本地雇员同样的法定权利及福利外，亦受政府订定的「标准雇佣合约」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）、外佣往来原居地的旅费，以及免费医疗等。外佣亦享有政府订定的「规定最低工资」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」水平。政府非常重视保障外佣的法定及合约权益。劳工处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。
- 5.43** 为加强对外佣的保障，及提高他们及雇主对自身权利和责任的认知，劳工处继续举行多项宣传和教育活动，并继续与外佣来源地政府及其驻港总领事馆、为外佣提供服务的非政府组织、外佣雇主组织及职业介绍所组织保持紧密联系，经它们发放有关雇佣事宜的资讯。
- 5.44** 截至二零二五年年底，共有378 830名外佣在港工作，当中有54%来自菲律宾，来自印尼的则占43%。

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，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申请；
- 处理破产欠薪保障基金（破欠基金）的特惠款项申请；
- 推行「发还产假薪酬计划」（发还计划）；
- 推行「取消强积金『对冲』安排资助计划」（资助计划）；
- 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》确立法定最低工资制度，设定工资下限，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，协助遏止雇用非法劳工，从而保障本地工人的就业机会。

二零二五年的工作概况和成绩

主要的工作表现指标

- 6.11** 劳工处于二零二五年进行多项工作，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附录6.1。

改善雇佣福利

- 6.12** 由二零二五年五月一日起，《最低工资条例》所规定的法定最低工资水平由每小时40元调升5.3%至42.1元。
- 6.13** 《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》获修订，由二零二五年四月十七日起调高18项有关工伤意外或指明职业病的补偿金额。

积极打击违例欠薪

- 6.14** 二零二五年，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，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。
- 6.15** 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，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。
- 6.16** 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663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75张。两名公司董事因触犯这些罪行被判社会服务令。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

- 6.17** 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。
- 6.18** 二零二五年，劳工督察对不同行业的机构进行153 370次巡查以执行劳工法例（附录6.2）。年内，我们共处理1 792宗投诉个案。

- 6.19** 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，保障雇员享有法定最低工资的权益。年内，我们进行58 401次巡查，查察雇主有否遵从《最低工资条例》的规定。
- 6.20** 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111 002次巡查以执行有关规定。
- 6.21** 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，保障雇员的权益。年内，我们共进行1 261次有关工作地点的巡查，与4 115名工人进行面谈，查核承办商有否遵守劳工法例。
- 6.22** 为确保雇主遵守「补充劳工优化计划」的规定，我们调查了194宗有关计划的投诉和涉嫌违规个案，调查事项包括雇主以输入劳工取代在职本地雇员及输入劳工的工作安排等。

处理雇员补偿个案及改善雇员的工伤保障

- 6.23** 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。
- 6.24** 二零二五年，劳工处共接获39 545宗雇员补偿个案，当中包括12 301宗涉及不超过三天病假的轻伤个案。截至年底，在27 244宗涉及死亡或病假超过三天的受伤个案中，我们完成处理16 590宗，所涉及的补偿金额约2.75亿元。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（附录6.3及附录6.4）。
- 6.25** 劳工处加强个案支援服务，透过专责跟进、及早介入及主动联络，协助雇佣双方尽早解决工伤争议个案。
- 6.26** 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

- 6.27** 二零二五年，劳工处为「补充劳工优化计划」下的雇主／职业介绍所及输入劳工分别举办41场及173场简介会，向有关人士讲解他们的权利和责任。
- 6.28** 我们透过劳工处网页、主要职工会联会的期刊、邮政署补给邮袋柜、热门网站及流动应用程序等途径，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。

6.29 年内，我们举办多元化的宣传活动，推广法定最低工资水平及《最低工资条例》。这些活动包括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、在报章刊载特稿、在劳工处网页提供网上互动游戏，以及经不同途径（例如流动应用程式及网上平台）刊登广告。



《最低工资条例》讲座



在户外展示横额宣传法定最低工资

6.30 我们继续宣传雇主须依法呈报工伤及投保雇员补偿保险的法定责任。推广工作包括播放宣传短片及声带、通过多种途径（例如报章、职工会和商会的刊物和公共交通工具）刊登广告、在报章刊载特稿、派发单张和张贴海报，以及举办《雇员补偿条例》研讨会。



《雇员补偿条例》研讨会



在邮袋柜上张贴海报宣传投保雇员补偿保险的信息

发还计划

- 6.31** 配合法定产假于二零二零年由10个星期延长至14个星期，劳工处推行发还计划，向雇主全数发还新增的法定产假薪酬，以每名雇员八万元为上限。
- 6.32** 发还计划设立一站式网上平台「发还易」网站 (www.rmlps.gov.hk)。已注册的雇主可使用多元化的网上服务，包括提交申请、查阅申请进度、提出查询以及获取有关发还计划的最新资讯。二零二五年，发还计划接获7 531宗申请，并批准7 670宗申请及发放2.07亿元发还款项。

资助计划

- 6.33** 为配合实施取消强积金「对冲」安排，资助计划由二零二五年五月一日起接受申请。合资格雇主按《雇佣条例》向雇员支付遣散费／长期服务金后，可就二零二五年五月一日起的受雇期所衍生的遣散费／长期服务金的支出申领资助。如雇员获得的总权益较没有取消「对冲」安排时少，亦可申请总权益差额补贴。
- 6.34** 劳工处推出「援『冲』易」专题网站 (www.offsettingsubsidy.gov.hk)，为雇主提供「一站式」平台提交资助申请、上载证明文件、查阅申请进度、接收结果通知、提出查询，以及获取资助计划的最新资讯。雇主及雇员亦可使用网站的「计得掂」计算工具计算遣散费／长期服务金及政府资助款额。二零二五年五月至十二月，资助计划接获12 787宗申请，并批准9 361宗申请及发放约1,600万元资助。



为配合实施取消强积金「对冲」安排，劳工处推出为期25年的「取消强积金『对冲』安排资助计划」，分担雇主在实施取消「对冲」后的遣散费／长服金支出

与法定机构合作

6.35 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，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）

6.36 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的征费。

6.37 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。二零二五年，我们共接获5 842宗及处理5 917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2.67亿元特惠款项。按经济行业划分接获的申请数目载列于附录6.5。

6.38 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。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及破产管理署的代表，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

6.39 肺尘埃沉着病补偿基金委员会根据《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。截至二零二五年年底，共有1 387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2.99亿元。

职业性失聪补偿管理局

6.40 职业性失聪补偿管理局根据《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。管理局亦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。二零二五年，管理局共批准250宗补偿申请，发放补偿款项达2,370万元，以及批准928宗有关支付听力辅助器具开支的申请和支付1,115万元。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722项复康活动。

雇员补偿援助基金管理局

6.41 雇员补偿援助基金管理局根据《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。二零二五年，管理局共批准64宗申请，涉及款项4,431万元。

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订立相关的劳工标准。截至二零二五年年底，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（附录7.1）。其他触及劳工标准的国际条约包括《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》。
- 7.2 香港备有完整的法例及行政措施，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 二零二五年，劳工处继续参与国际劳工组织举办的活动，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113届国际劳工大会。



劳工及福利局局长孙玉菡（中）及三方代表团成员出席在瑞士日内瓦举行的第113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，劳工处接待访港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，加强与各国和地区的合作，以及与其他劳工事务行政人员就劳工议题进行交流（附录7.2）。

附录

- 2.1 二零二五年经定罪的传票个案及罚款总额
- 2.2 劳工处组织架构（截至二零二五年十二月三十一日）
- 2.3 劳工顾问委员会的职权范围、成员组织及二零二五至二零二六年度成员名单
- 3.1 二零二五年劳资关系纲领的主要工作表现指标
- 3.2 二零二一年至二零二五年劳资关系科所处理的劳资纠纷数目
- 3.3 二零二一年至二零二五年劳资关系科所处理的申索声请数目
- 3.4 二零二五年劳资关系科所处理按主要成因划分的劳资纠纷数目
- 3.5 二零二五年劳资关系科所处理按主要成因划分的申索声请数目
- 3.6 二零二一年至二零二五年罢工数目及参与罢工的雇员人数
- 3.7 二零二一年至二零二五年每千名受薪雇员因罢工所损失的工作日数
- 4.1 二零二五年工作安全与健康纲领的主要工作表现指标
- 5.1 二零二五年就业服务纲领的主要工作表现指标
- 5.2 二零二一年至二零二五年向健全求职人士提供就业服务的工作表现指标
- 5.3 二零二一年至二零二五年向残疾求职人士提供就业服务的工作表现指标
- 6.1 二零二五年雇员权益及福利纲领的主要工作表现指标
- 6.2 二零二五年按主要经济行业划分劳工督察进行巡查的次数
- 6.3 二零二五年根据《雇员补偿条例》呈报并按性别及年龄划分的个案数目
- 6.4 二零二一年至二零二五年根据《雇员补偿条例》呈报的个案数目
- 6.5 二零二五年按经济行业划分破产欠薪保障基金接获的申请数目
- 7.1 在香港适用的31项国际劳工公约一览表
- 7.2 二零二五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

附录 2.1

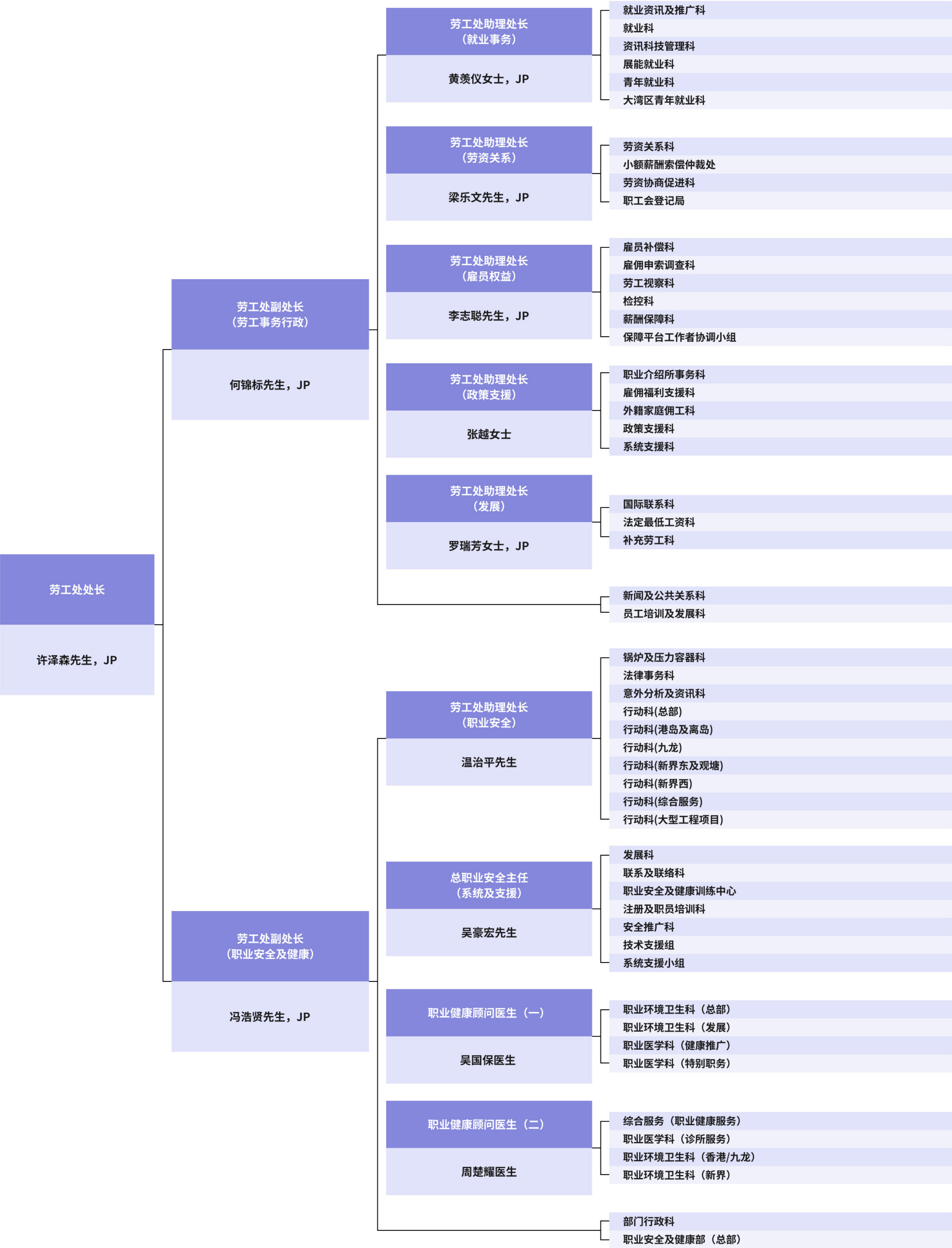
二零二五年经定罪传票个案及罚款总额

条例	经定罪传票数目	罚款(\$)
《锅炉及压力容器条例》		
小计	19	55,400
《雇员补偿条例》		
小计	1 185	3,205,690
《雇佣条例》及附属规例		
法定福利个案	1 091	2,650,310
青年及儿童个案1	1	2,500
职业介绍所个案2	7	17,600
小计	1 099	2,670,410
《工厂及工业经营条例》及附属规例		
建筑地盘个案	1 608	17,163,100
其他个案	719	6,028,510
小计	2 327	23,191,610
《职业安全及健康条例》及附属规例		
小计	159	2,908,300
《入境条例》		
小计	20	36,700
总计	4 809	32,068,110

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

劳工处组织架构（截至二零二五年十二月三十一日）



附录 2.3

劳工顾问委员会的职权范围、成员组织及二零二五至二零二六年度成员名单

职权范围		
劳工顾问委员会（劳顾会）就劳工事宜，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。如有需要，劳顾会可成立辖属委员会，并加入非劳顾会委员的人士出任该等委员会的委员。		
成员组织		
劳顾会的成员组织如下：		
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		
陈颖韶女士，JP (至2025年7月1日)		劳工处处长
许泽森先生，JP (由2025年7月2日起)		
委员		
雇员代表		
谭金莲女士，MH	}	由已登记的雇员工会选出
林伟江先生，MH		
赖美珠女士		
励娜女士		
杨开强先生 (由2025年4月11日起)		
黄砚灏先生		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，GBS, 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
陈伟聪先生		代表香港工业总会
关百豪博士，BBS, JP		以个人身分获委任
秘书		
陈珮诗女士 (至2025年8月17日)		高级劳工事务主任
李惠敏女士 (由2025年8月18日起)		

附录 3.1

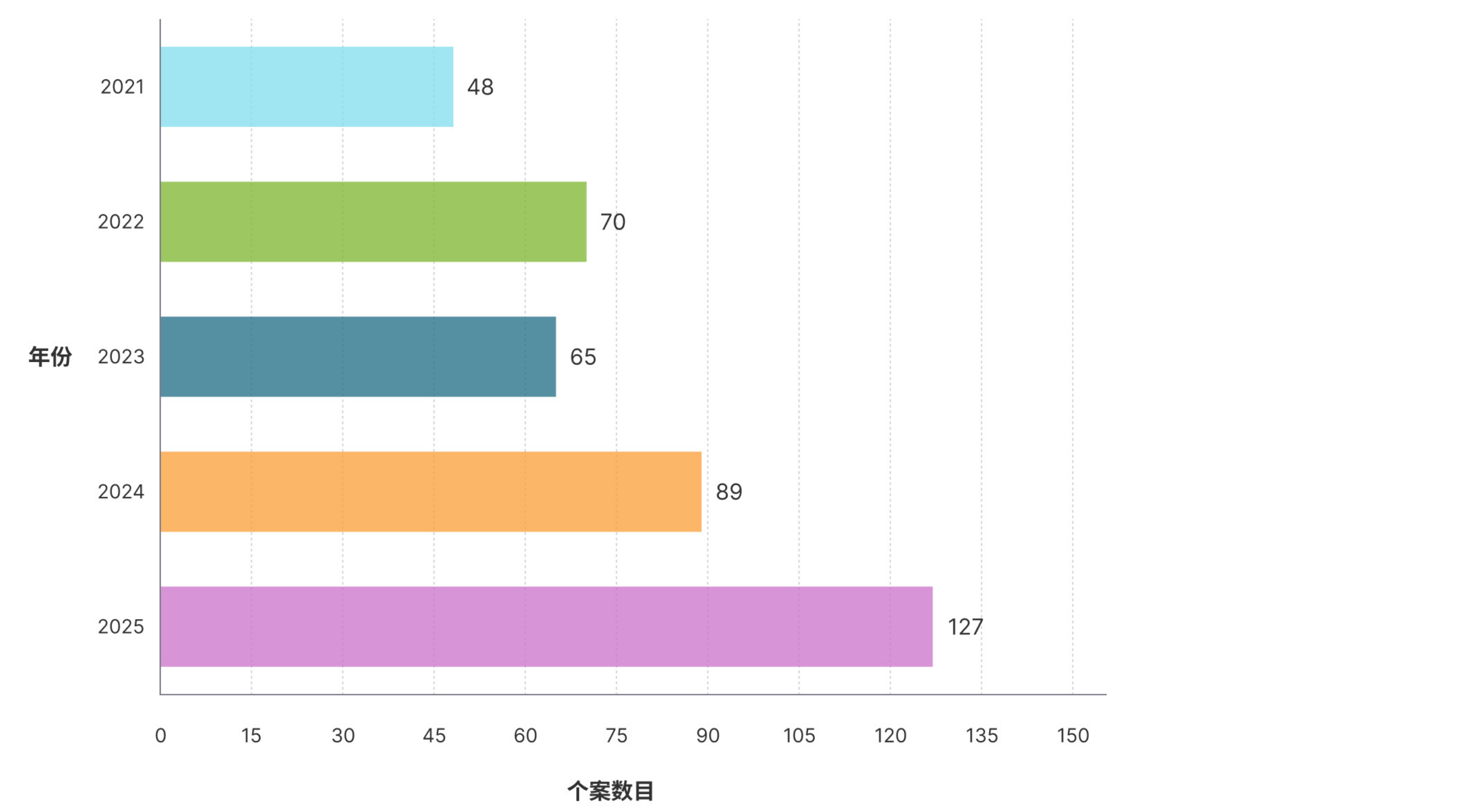
二零二五年劳资关系纲领的主要工作表现指标

主要的工作表现指标	数目
I. 调停及咨询服务	
进行咨询面谈的次数	59 188
处理的劳资纠纷及申索声请*数目	14 469
经调停而获解决的劳资纠纷及申索声请的百分率	77.1%
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	1 068
III. 职工会规管	
登记新职工会及职工会更改名称/规则	87
探访职工会次数	379
审阅职工会周年帐目表数目	1 174
为职工会举办课程及研讨会的数目	6

*每宗劳资纠纷涉及超过20名雇员及每宗申索声请涉及20名或以下雇员。

附录 3.2

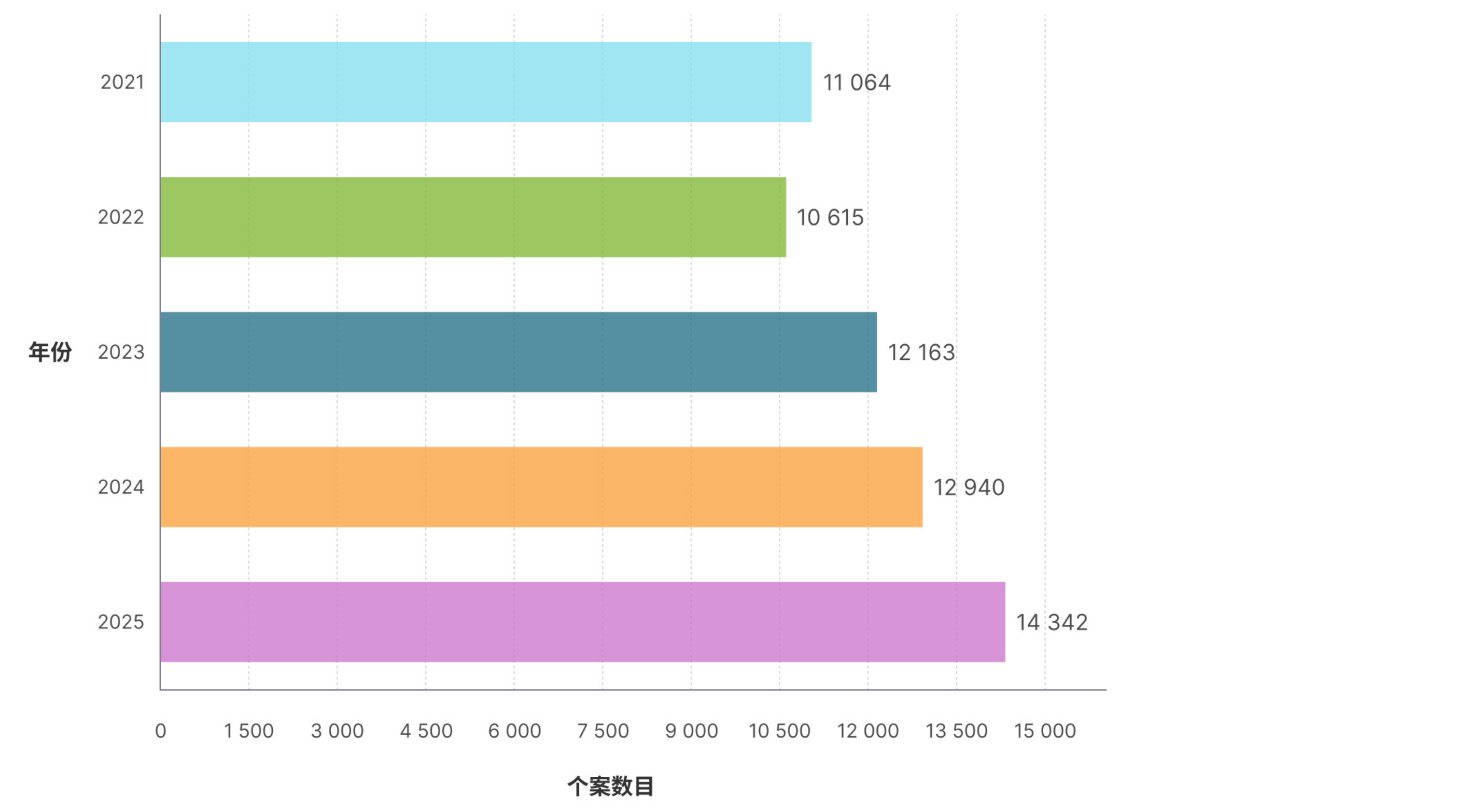
二零二一年至二零二五年劳资关系科所处理的劳资纠纷*数目



年份	个案数目
2021	48
2022	70
2023	65
2024	89
2025	127

* 每宗劳资纠纷涉及超过20名雇员。

附录 3.3
二零二一年至二零二五年劳资关系科所处理的申索声请*数目

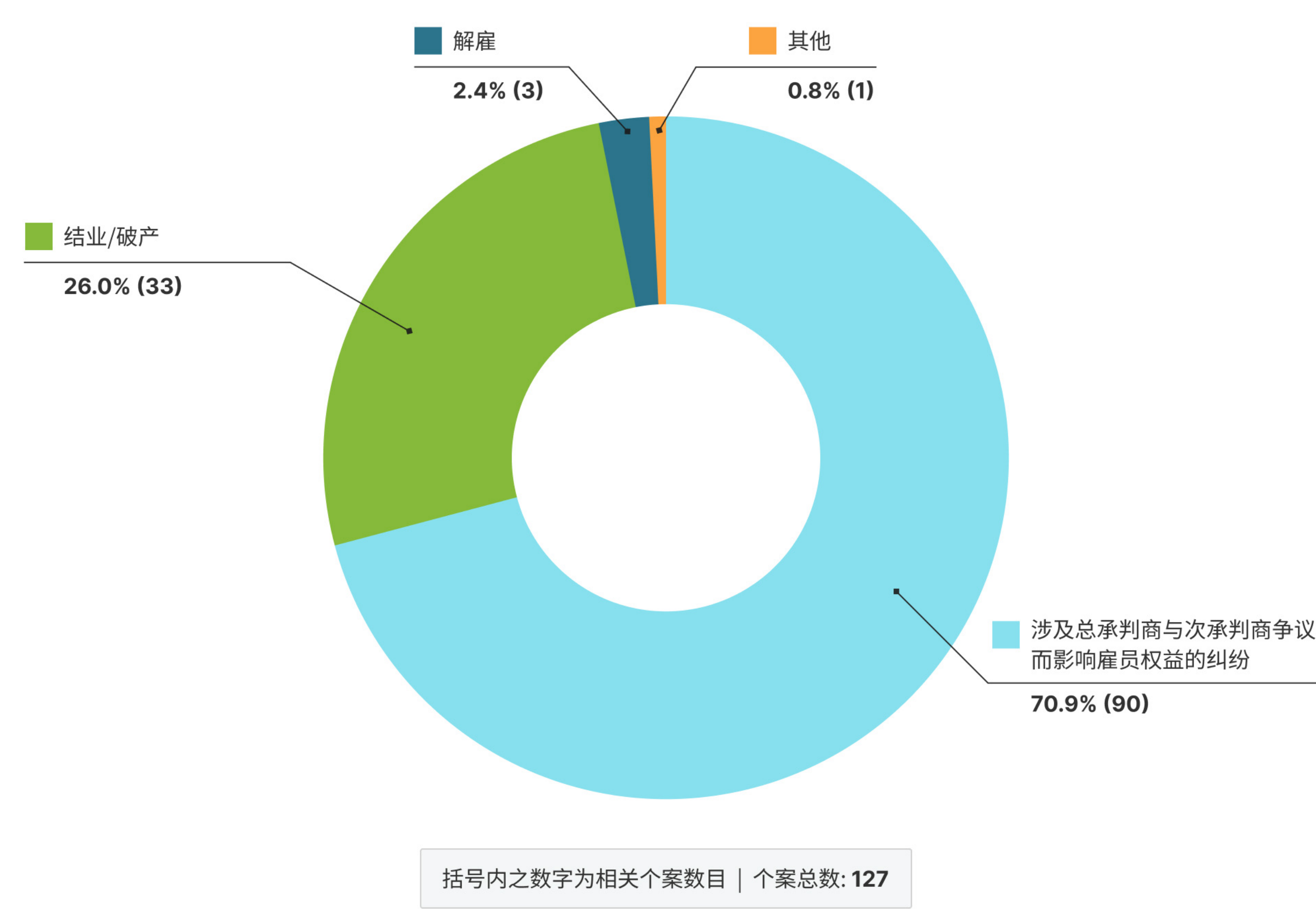


年份	个案数目
2021	11 064
2022	10 615
2023	12 163
2024	12 940
2025	14 342

* 每宗申索声请涉及20名或以下雇员。

附录 3.4

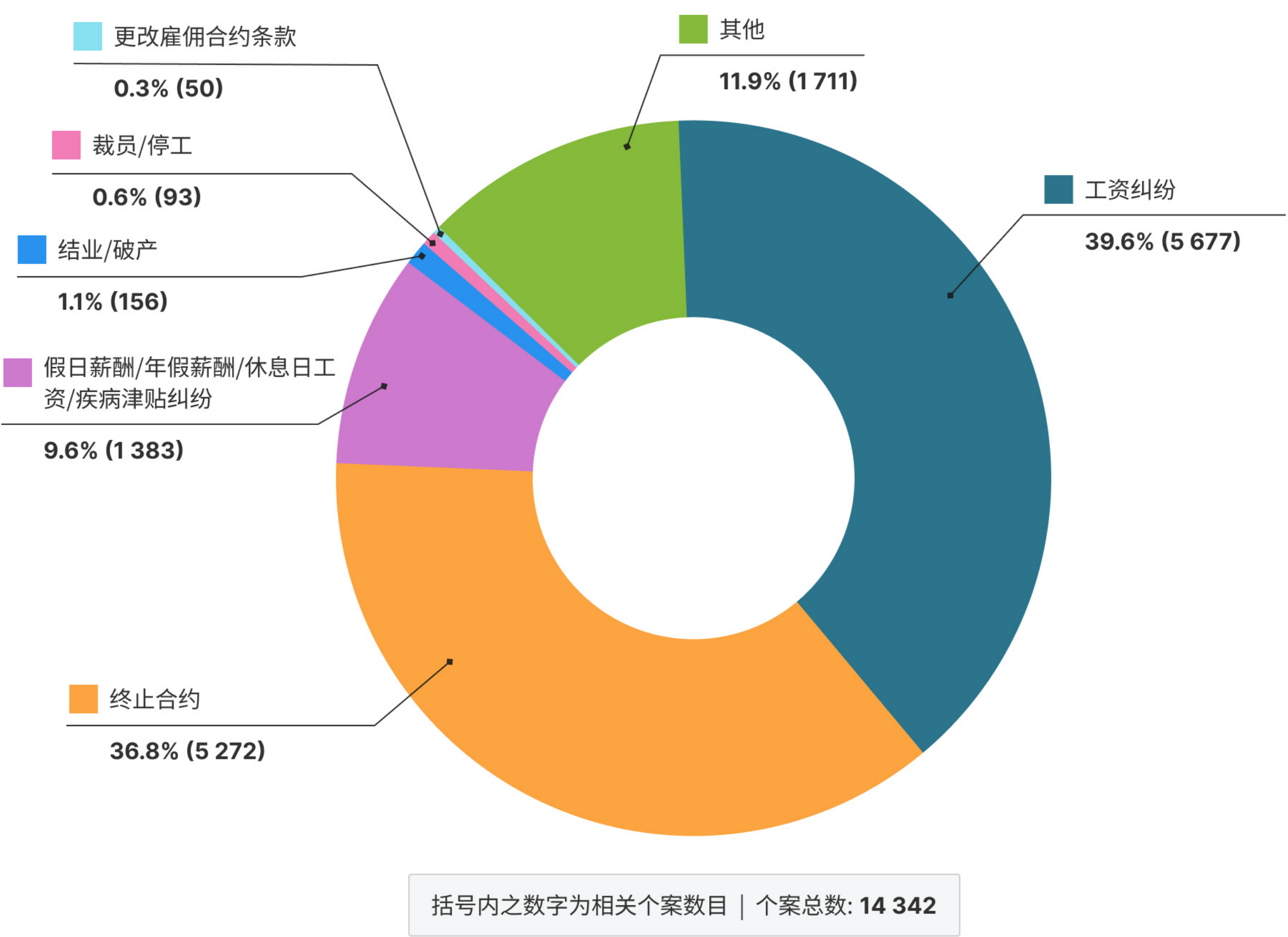
二零二五年劳资关系科所处理按主要成因划分的劳资纠纷*数目



主要成因	个案数目	百分比
涉及总承判商与次承判商争议而影响雇员权益的纠纷	90	70.9%
结业/破产	33	26.0%
解雇	3	2.4%
其他	1	0.8%
个案总数	127	

* 每宗劳资纠纷涉及超过20名雇员。

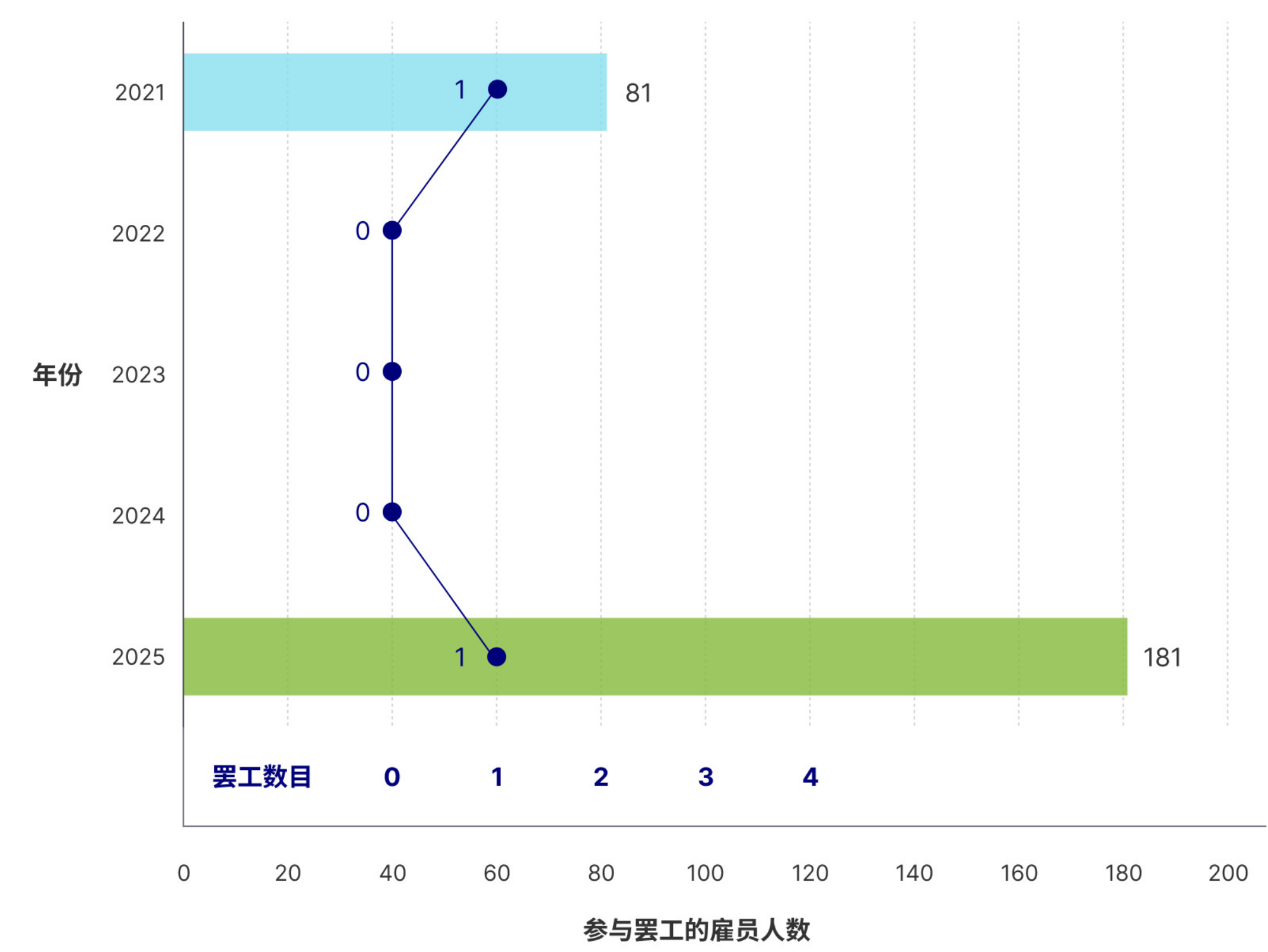
二零二五年劳资关系科所处理按主要成因划分的申索声请*数目



主要成因	个案数目	百分比
工资纠纷	5 677	39.6%
终止合约	5 272	36.8%
假日薪酬/年假薪酬/休息日工资/疾病津贴纠纷	1 383	9.6%
结业/破产	156	1.1%
裁员/停工	93	0.6%
更改雇佣合约条款	50	0.3%
其他	1 711	11.9%
个案总数	14 342	

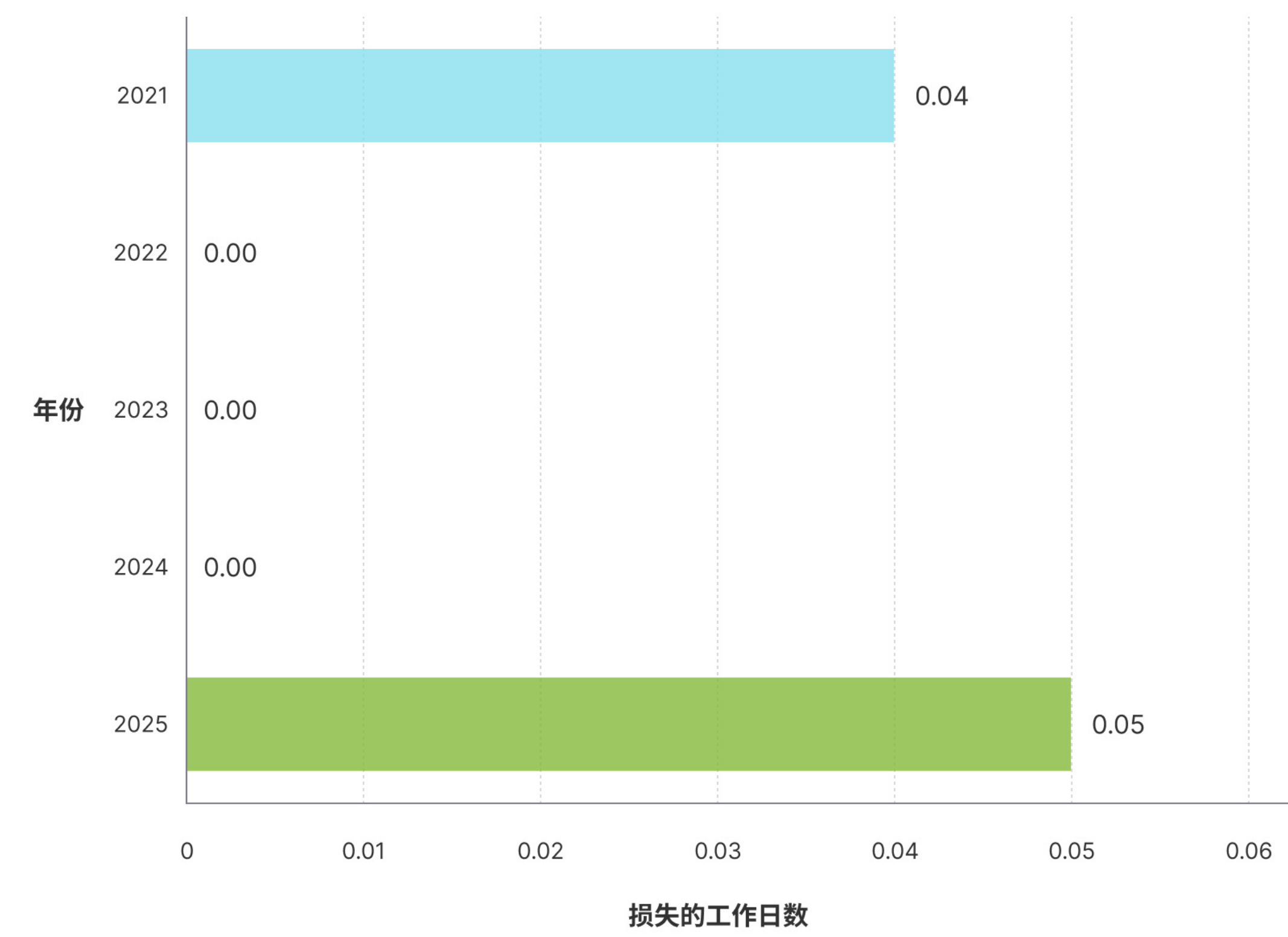
* 每宗申索声请涉及20名或以下雇员。

附录 3.6
二零二一年至二零二五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
2021	1	81
2022	0	0
2023	0	0
2024	0	0
2025	1	181

附录 3.7
二零二一年至二零二五年每千名受薪雇员*因罢工所损失的工作日数



年份	损失的工作日数
2021	0.04
2022	0.00
2023	0.00
2024	0.00
2025	0.05

* 受薪雇员包括雇员及曾受雇的失业人士。

附录 4.1

二零二五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	148 016
根据《锅炉及压力容器条例》进行检验的次数	4 672
II. 调查	
对工作场所发生的意外进行调查的次数	19 308
对怀疑职业病/职业健康问题个案进行调查的次数	3 207
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	6 637
举办讲座、讲课和研讨会数目	2 273
IV. 登记压力器具	
登记压力器具数目	1 717
为签发或批署合格证书而举行的考试及批准豁免的次数	452
V. 诊症服务	
诊症次数	13 808

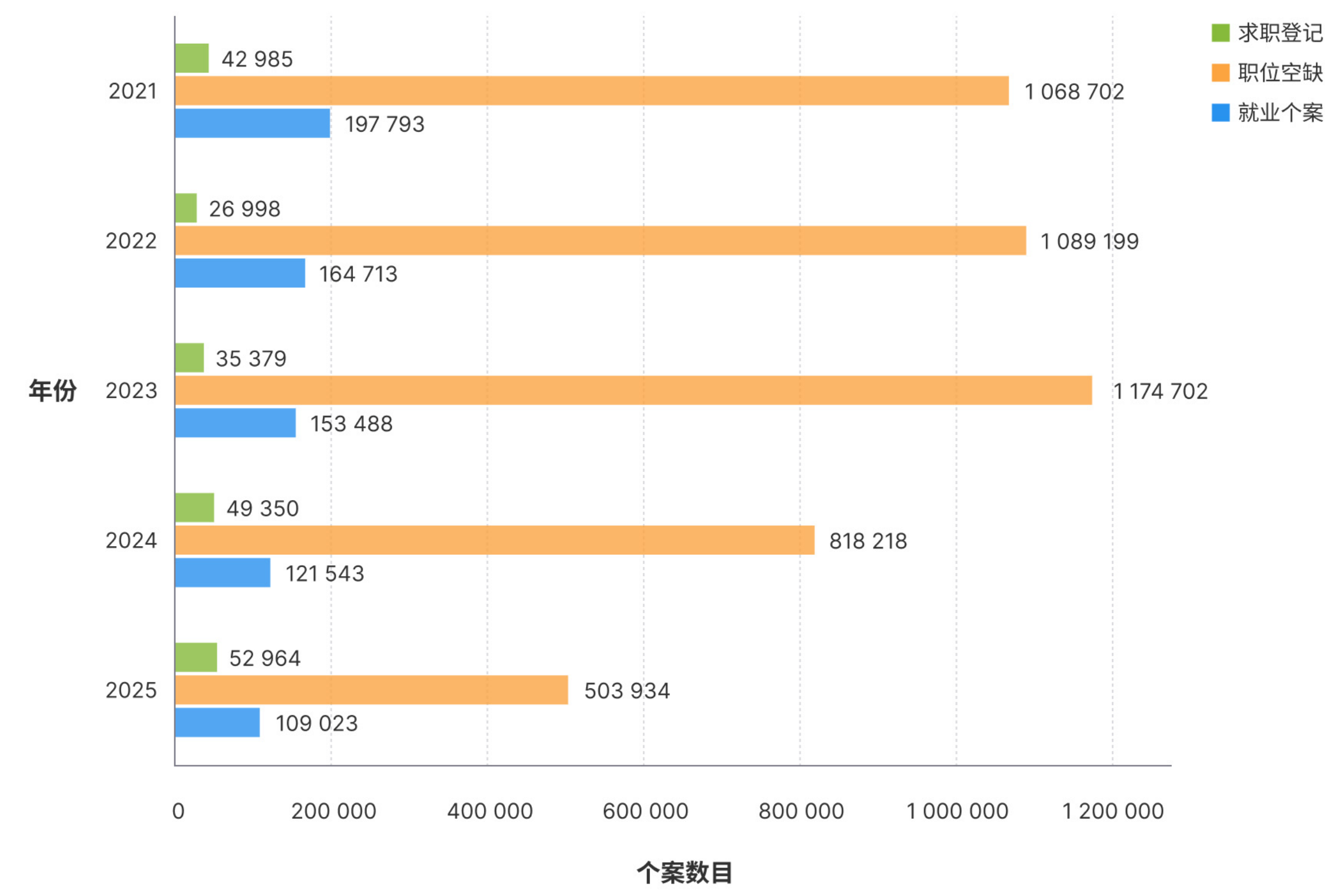
附录 5.1

二零二五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	52 964
就业个案	109 023
II. 残疾求职人士	
登记人数	3 503
就业个案	2 339
III. 规管职业介绍所	
签发牌照数目	4 051
巡查次数	2 090
IV. 处理「补充劳工优化计划」申请的数目	12 214

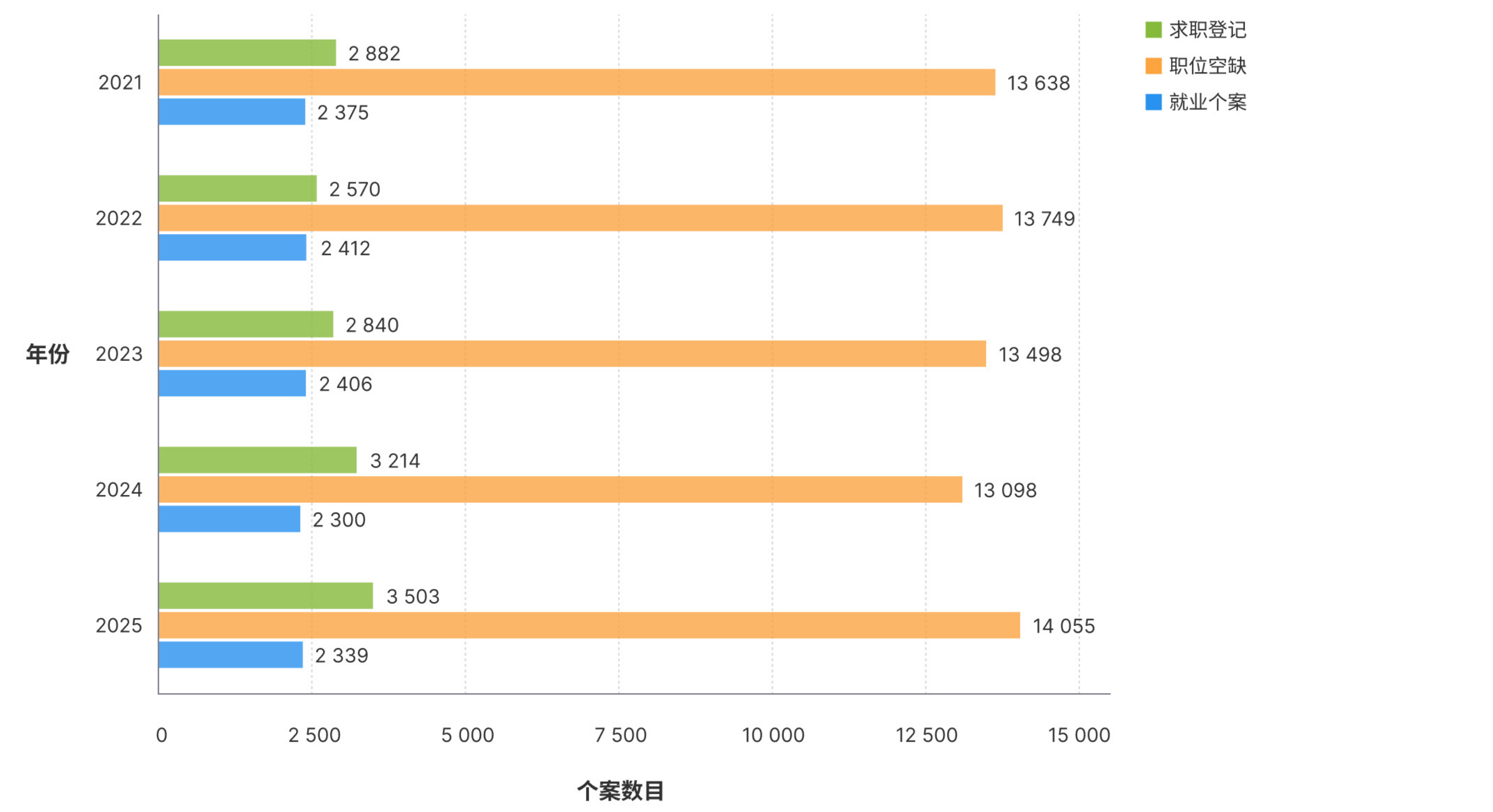
附录 5.2

二零二一年至二零二五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
2021	42 985	1 068 702	197 793
2022	26 998	1 089 199	164 713
2023	35 379	1 174 702	153 488
2024	49 350	818 218	121 543
2025	52 964	503 934	109 023

附录 5.3
二零二一年至二零二五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
2021	2 882	13 638	2 375
2022	2 570	13 749	2 412
2023	2 840	13 498	2 406
2024	3 214	13 098	2 300
2025	3 503	14 055	2 339

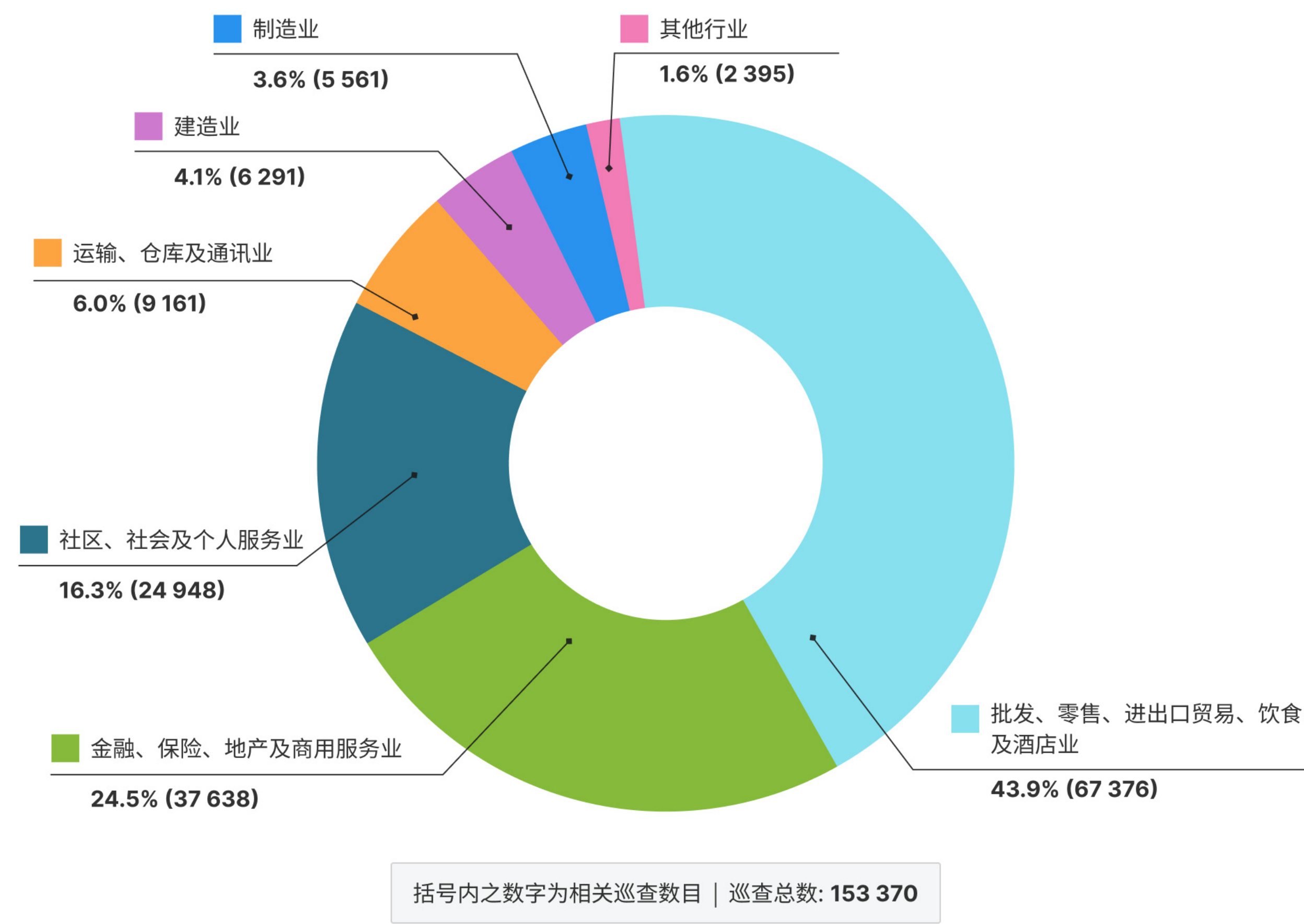
附录 6.1

二零二五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. 劳工督察进行工作场所巡查的次数	153 370
II. 接获雇员补偿申请的数目	39 545
III. 为受伤雇员办理销假的会面次数	34 891
IV. 评估受伤雇员的丧失赚取收入能力的程度	
普通评估	14 916
特别评估	0
覆检评估	4 240
V. 处理破产欠薪保障基金发放特惠款项的申请数目	5 917
VI. 调查「补充劳工优化计划」下涉嫌违规的个案数目	194
VII. 处理发还产假薪酬的申请数目	8 003
VIII. 与违例欠薪有关的定罪传票数目	663

附录 6.2

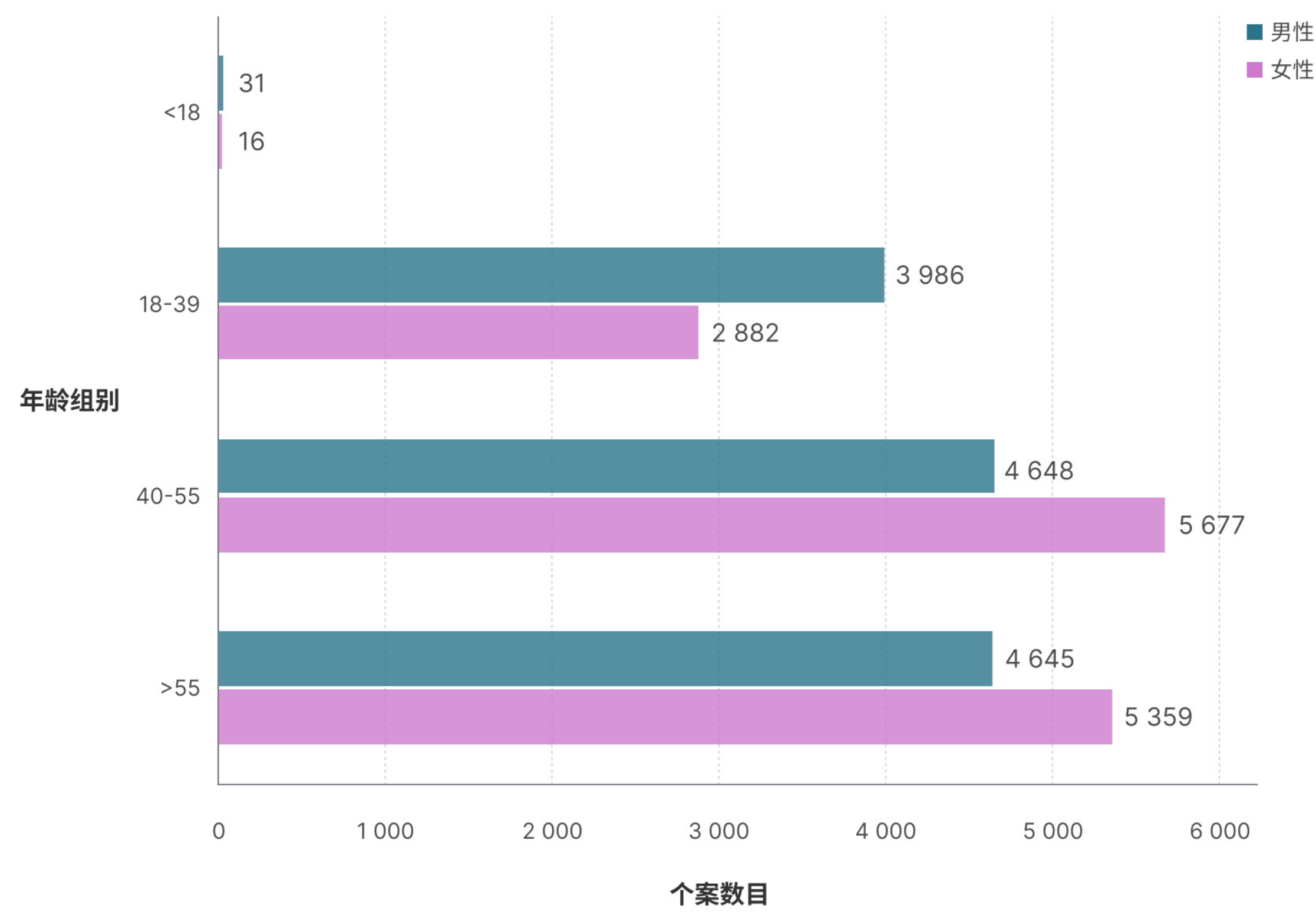
二零二五年按主要经济行业划分劳工督察进行巡查的次数



主要经济行业	巡查次数	百分比
批发、零售、进出口贸易、饮食及酒店业	67 376	43.9%
金融、保险、地产及商用服务业	37 638	24.5%
社区、社会及个人服务业	24 948	16.3%
运输、仓库及通讯业	9 161	6.0%
建造业	6 291	4.1%
制造业	5 561	3.6%
其他行业	2 395	1.6%
巡查总数	153 370	

附录 6.3

二零二五年根据《雇员补偿条例》呈报并按性别及年龄划分的个案数目*

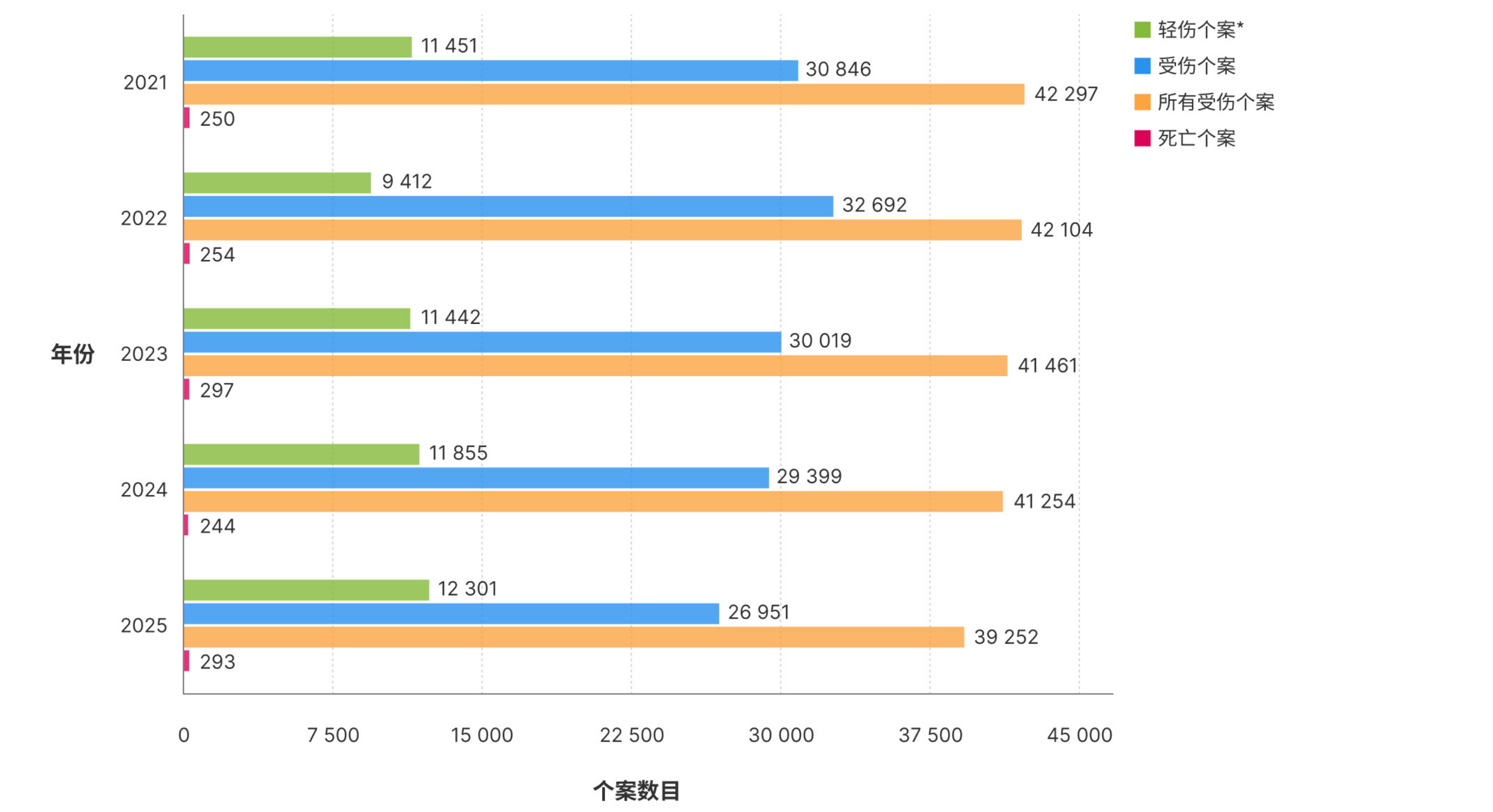


年龄组别	男性	女性
<18	31	16
18-39	3 986	2 882
40-55	4 648	5 677
>55	4 645	5 359

*个案数字不包括12 301宗涉及不超过三天病假个案。

附录 6.4

二零二一年至二零二五年根据《雇员补偿条例》呈报的个案数目

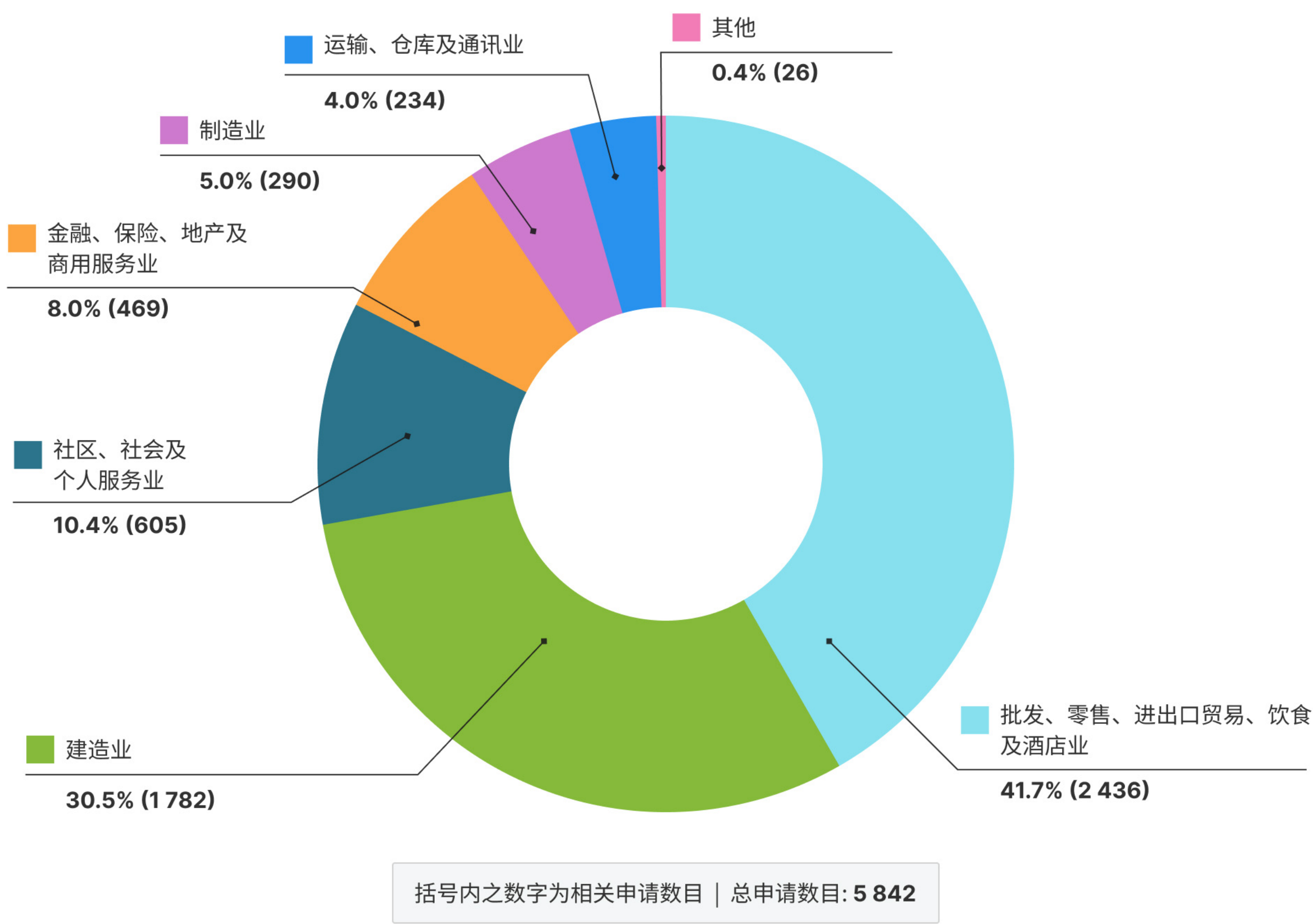


年份	轻伤个案*	受伤个案	所有受伤个案	死亡个案
2021	11 451	30 846	42 297	250
2022	9 412	32 692	42 104	254
2023	11 442	30 019	41 461	297
2024	11 855	29 399	41 254	244
2025	12 301	26 951	39 252	293

* 轻伤个案是指涉及不超过三天病假的受伤个案。

附录 6.5

二零二五年按经济行业划分破产欠薪保障基金接获的申请数目



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	2 436	41.7%
建造业	1 782	30.5%
社区、社会及个人服务业	605	10.4%
金融、保险、地产及商用服务业	469	8.0%
制造业	290	5.0%
运输、仓库及通讯业	234	4.0%
其他	26	0.4%
总申请数目	5 842	

附录 7.1

在香港适用的31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.	一九二零年《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》

二零二五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
二月	劳工处处长率领代表团出席于澳门举行的「2024粤港澳劳动监察合作会议」。
五月	劳工及福利局局长孙玉菡率领政府代表团（包括劳工处代表），出席在韩国济洲举行的第七届亚太区经济合作组织人力资源开发部长级会议。
六月	劳工及福利局局长率领一个由政府、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113届国际劳工大会。
九月	劳工处派员出席于澳门举行的「2025粤港澳劳动监察执法培训课程」。
十月	中华全国总工会副主席魏地春率领「全国劳动模范和大国工匠代表团」首次访港。劳工处统筹多个政府决策局及部门，为代表团筹办多项交流及考察活动。



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。

© 版权属香港特别行政区政府所有

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.

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.

©All rights reserved by the Hong Kong Special Administrative Region Government