

# 第一章

## 二零一一年大事紀要

- 1.1** 二零一一年，本港勞工市場情況繼續全面及顯著改善。總就業人數屢創新高，以全年計錄得2.9%的顯著增幅，亦是自二零零零年以來最高。由於勞工需求增長持續強勁，失業率於年內亦維持在較低水平。二零一一年全年數字為3.4%，較二零一零年的4.3%明顯下跌了0.9個百分點。我們繼續密切監察就業市場的情況，並全方位加強服務，致力搜羅市場上合適的空缺，幫助求職人士。年內，我們推出一系列新增的加強措施，全力為求職人士提供就業支援及進一步協助競爭力較弱的社群就業。

### 就業服務

#### 加強就業服務

- 1.2** 勞工處於二零一一年十二月在天水圍以先導形式設立了一所名為「就業一站」的一站式就業及培訓中心，為有需要的求職人士，包括身體健全但因失業而申領綜合社會保障援助的人士，提供全面的就業及培訓支援。這項措施旨在理順、整合和提升現時由勞工處、社會福利署和僱員再培訓局提供的就業及培訓／再培訓服務。除了提供一系列的就業服務及計劃外，新中心亦引入多項加強措施，包括利用服務需要測試工具分析個別求職人士的就業需要，以提供度身訂造的服務；及向有特別就業困難的人士，提供個案管理及就業支援服務等。



位於天水圍的「就業一站」於2011年12月起為有需要的求職人士提供一站式就業及培訓服務

- 1.3** 為協助求職人士投入勞工市場及迅速回應僱主的招聘需要，勞工處在全港不同地區舉辦就業推廣活動。年內，我們舉辦了12個大型招聘會、334個小型招聘會，及十次地區性就業推廣活動。



於9月舉行的「北區招聘及培訓博覽」

- 1.4** 勞工處更採取積極措施，提供特別就業服務；當大規模的公司倒閉或裁員事件發生時，勞工處會設立查詢熱線，並在就業中心及「就業一站」設立特別櫃枱，為受影響員工提供特別就業服務。年內勞工處錄得904 086個私營機構和政府部門空缺，及177 047宗成功就業個案。

## 加強青少年就業及培訓支援

- 1.5** 勞工處透過提供全面的青少年就業及培訓支援服務，致力提升青少年的就業能力。我們除了繼續推行「展翅青見計劃」及開設兩間青年就業資源中心外，亦於二零一一年底推出第二期「Action S5」，為15至24歲和有特別就業困難的青年提供協助。

## 鼓勵就業交通津貼計劃

- 1.6** 為減輕低收入住戶在職人士往返工作地點的交通費負擔，以鼓勵他們持續就業，覆蓋全港的「鼓勵就業交通津貼計劃」自二零一一年十月起接受申請。截至二零一一年年底，勞工處已批出津貼予10 437名申請人。

## 勞資關係

### 促進和諧的勞資關係

- 1.7** 在二零一一年，勞工處繼續積極及務實地協助勞資雙方透過溝通及互諒互讓化解分歧。年內，我們共處理86宗勞資糾紛及18 086宗申索聲請，經調解而獲圓滿解決個案的比率達71.7%的高水平。年內，調解會議平均輪候時間為2.7個星期。此外，香港維持是全球因勞資糾紛引致損失最少工作天的地方之一。

## 嚴厲執法，打擊欠薪

- 1.8** 在二零一一年，勞工處繼續全方位打擊欠薪罪行，包括違反法定最低工資的規定。為此，勞工督察對違例較多的行業進行了特別巡查行動。我們通過廣泛宣傳投訴熱線(2815 2200)及與工會建立的預警機制，收集各行各業僱主拖欠工資的情報，嚴厲執法，打擊欠薪問題。部門迅速調查涉嫌違例欠薪的個案，聘用資深的前警務人員協助調查，提高搜集情報和證據的能力，務求盡早提出檢控。
- 1.9** 我們繼續加強檢控蓄意拖欠薪金的僱主及公司負責人，並透過教育和宣傳工作，提醒僱主履行依時支付工資的法定責任，鼓勵僱員盡早提出申索及擔任控方證人。
- 1.10** 隨著《2010年僱傭(修訂)條例》於二零一零年十月二十九日起實施，僱主如在故意及無合理辯解的情況下拖欠勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處裁斷的款項(涉及工資或其他權利)，可被刑事檢控，此舉加強了對違例僱主的阻嚇。

## 促進良好人事管理措施及和諧的勞資關係

- 1.11** 勞工處舉辦不同類型的宣傳活動，包括研討會、講座及巡迴展覽等，以促進勞資溝通及良好人事管理措施。我們於九月舉辦了一個大型研討會，藉以推動僱主及僱員或其相關組織維持有效的溝通和對話，以及進行自願性質的協商。為教育市民《2010年僱傭(修訂)條例》的規定，我們於年內編印了一份概述僱主拖欠裁斷款項的刑事責任和有關「無合理辯解」條文的單張。



「勞資坦誠 溝通共贏」勞資協商研討會

# 僱員權益及福利

## 法定最低工資

**1.12** 法定最低工資於二零一一年年的勞動節(即五月一日)開始實施，首個法定最低工資水平是每小時28元。推行法定最低工資，是保障本港基層勞工權益的重大突破。勞工處在年內舉辦全港性的宣傳活動，協助僱主和僱員了解在法定最低工資制度下各自的責任和權益。



**法定最低工資 Statutory Minimum Wage**

**每小時28元**  
**2011年5月1日實施**  
\$28 per hour  
Effective on 1 May 2011

**訂立工資下限 保障基層僱員**  
Set a wage floor and protect grassroots employees

**勞工處**  
Labour Department

殘疾僱員同樣受到保障，但亦有權選擇特別安排。  
Employees with disabilities enjoy the same protection but they also have a right to choose a special arrangement.  
查詢熱線 Enquiry Hotline: 2717 1771 (此熱線由「1823電話中心」接聽 The hotline is handled by the 1823 Call Centre)

**法定最低工資**

法定最低工資海報

**1.13** 法定最低工資已實質改善低薪僱員的收入。二零一一年第四季的數字顯示，最低「十等分」組別的全職低薪僱員，其平均就業收入按年上升14.1%（扣除通脹後的實質升幅亦有8.4%），遠高於整體僱員平均6.3%（扣除通脹後有0.6%）的升幅。

**1.14** 最低工資委員會（下稱「委員會」）是根據《最低工資條例》設立的獨立法定組織，其主要職能是每兩年向行政長官會同行政會議就法定最低工資水平至少作出建議報告一次。委員會的主席及12位分別來自勞工界、商界、學術界和政府的成員均由行政長官委任，任期兩年，由二零一一年三月一日起生效。勞工處及財政司司長辦公室轄下的經濟分析及方便營商處負責向委員會提供秘書處的支援服務。

## 法定最低工資的執法

**1.15** 配合首個法定最低工資的實施，勞工處採取多管齊下的策略，包括主動視察各行各業的工作場所及對低收入行業採取針對性執法行動，以保障僱員的權益。



勞工督察在巡查一間食肆期間解釋《最低工資條例》的規定

## 加強保障政府服務承辦商的僱員

**1.16** 配合法定最低工資的實施，政府引入新的工資安排，即政府服務合約承辦商自二零一一年五月一日起必須至少支付予其僱用的非技術工人法定最低工資，另加每七天享有一天的有薪休息日。為保障這些僱員的法定勞工權益，我們會針對政府服務合約承辦商的非技術僱員的工作地點進行巡查。經勞工處和各採購部門加強執法及監察行動，承辦商違例的情況已大幅改善。

## 破產欠薪保障基金申請

**1.17** 在僱主無力償債的情況下，勞工處致力以破產欠薪保障基金的特惠款項，為合資格的僱員提供援助。我們亦繼續全力從源頭打擊逃避支付工資責任的僱主，以防止欠薪事件轉化為向基金申請特惠款項的個案。

## 加強打擊僱用非法勞工

**1.18** 勞工處聯同警方和入境事務處進行聯合行動，打擊非法僱傭活動。年內，聯合行動次數達193次。

## 有關標準工時的政策研究

**1.19** 勞工處應行政長官於二零一零至一一年《施政報告》的要求，就標準工時進行政策研究。研究結果將會為公眾討論這個議題奠定良好基礎。

## 工作安全與健康

### 大型基建工程

**1.20** 鑑於大型基建工程的展開，勞工處已成立了專責小組，專職加強巡查及執法，推動承建商在地盤實施安全管理制度，以及參與工程籌備會議及地盤安全管理委員會，在施工方案融入職安健元素。

## 維修、保養、改建及加建工程（簡稱「裝修及維修工程」）

- 1.21** 近年涉及裝修及維修工程的意外有上升的趨勢。隨著政府推行強制驗樓計劃和強制窗戶檢驗計劃，及協助破舊樓宇的業主進行大廈維修，我們預計裝修及維修工程的數量將會上升。
- 1.22** 為提高樓宇裝修及維修工程的安全表現，勞工處繼續加強地區巡邏及在非辦公時間的巡查，以防止承建商採用不安全的施工方法。我們亦特別針對高空工作及電力的使用，進行全港性特別執法行動。在這些特別行動中，我們發出了212份暫時停工通知書或敦促改善通知書，並對135項違例事項作出檢控。
- 1.23** 在教育及宣傳方面，我們推行了一系列針對高空工作和裝修及維修工程的大型推廣及宣傳活動，以提高業界的安全意識，當中包括聯同職業安全健康局（簡稱「職安局」）繼續推行於二零一零年展開的兩年宣傳計劃，以嶄新的活動將裝修及維修工程、與及高空工作的安全的重要性更直接地帶給承建商與工人。



展示在各區政府辦公大樓外牆的裝修及維修工程安全宣傳橫額





在各區商場進行裝修及維修工程安全巡迴展覽

- 1.24** 勞工處與職安局、區議會／民政事務處、各區的「安全健康社區」及物業管理界建立夥伴關係，從地區層面推行針對高空工作和裝修及維修工程安全的宣傳推廣工作。
- 1.25** 此外，我們亦繼續聯同職安局推行「裝修及維修業中小型企業高空工作防墮裝置資助計劃」，為有需要的承建商和僱主提供資助，購買合適的高空工作防墮設備，以改善高空工作安全水平。

## 安全獎勵計劃

**1.26** 勞工處為飲食業和建造業舉辦安全獎勵計劃，以培養業界安全文化，提高僱主、僱員及其家屬的安全意識。計劃設有多項活動，包括舉行安全表現比賽、巡迴展覽、安全問答遊戲以及頒獎典禮暨同樂日、進行工地探訪、製作電台節目及電腦光碟、在電視及電台和「路訊通」播放宣傳短片及聲帶。



## 檢討強制性安全訓練課程的認可及監管制度

**1.27** 在二零一一年，我們完成了對於強制性安全訓練課程認可及監管制度的檢討工作，並在獲得立法會人力事務委員會及相關團體的普遍支持下，推出了三項改善措施。

## 預防工作時中暑

**1.28** 為確保工人得到充分保障以防在夏天工作時中暑，在四月至九月期間，我們加強了宣傳及執法工作。除了向僱主及僱員推廣預防中暑的認知，我們亦派發「酷熱環境下工作預防中暑」指引及推廣適用於一般情況的「預防工作時中暑的風險評估核對表」。年內，我們亦與職安局和有關的職工會等合作，向職業司機宣傳推廣預防工作時中暑的信息。此外，我們亦加強巡查中暑風險較高的工作場所。巡查事項包括供應足夠的飲用水、提供有遮蔭上蓋的工作和休息地點、通風設施，以及為僱員提供適當的資料、指導及訓練等。



為地盤工人進行實地健康講座

## 加強本地和國際合作

### 五一勞動節慶祝酒會

**1.29** 勞工及福利局局長張建宗於二零一一年四月二十九日在香港會議展覽中心舉行勞動節酒會，表揚勞工界的貢獻。酒會由行政長官曾蔭權先生主禮，出席嘉賓包括職工會、僱主聯會和其他機構的代表。



行政長官曾蔭權先生為勞動節酒會主禮

## 與其他勞工事務行政機關的聯繫

- 1.30** 我們藉著進行訪問及參與不同類型的活動，與其他勞工事務行政機關保持密切的聯繫和交流。
- 1.31** 六月，勞工處處長卓永興率領一個由政府、僱主及僱員三方組成的代表團，以中國代表團成員的身份，出席在瑞士日內瓦舉行的第100屆國際勞工大會。



勞工處處長卓永興（右五）及三方代表團成員出席在瑞士日內瓦舉行的第100屆國際勞工大會

**1.32** 十月，勞工處處長卓永興按互訪計劃率領代表團到北京訪問國務院人力資源和社會保障部，並拜會尹蔚民部長。代表團亦拜訪了國家安全生產監督管理總局、中華全國總工會、中國企業聯合會及國際勞工組織北京局，就勞工事務及職業安全等課題進行交流。



勞工處處長卓永興（右）與人力資源和社會保障部尹蔚民部長（左）會面

- 1.33** 十一月，勞工處處長卓永興率領代表團訪問澳門勞工事務局，就勞工及職業安全的議題進行交流，並與澳門社會協調常設委員會執行委員會的委員會面。



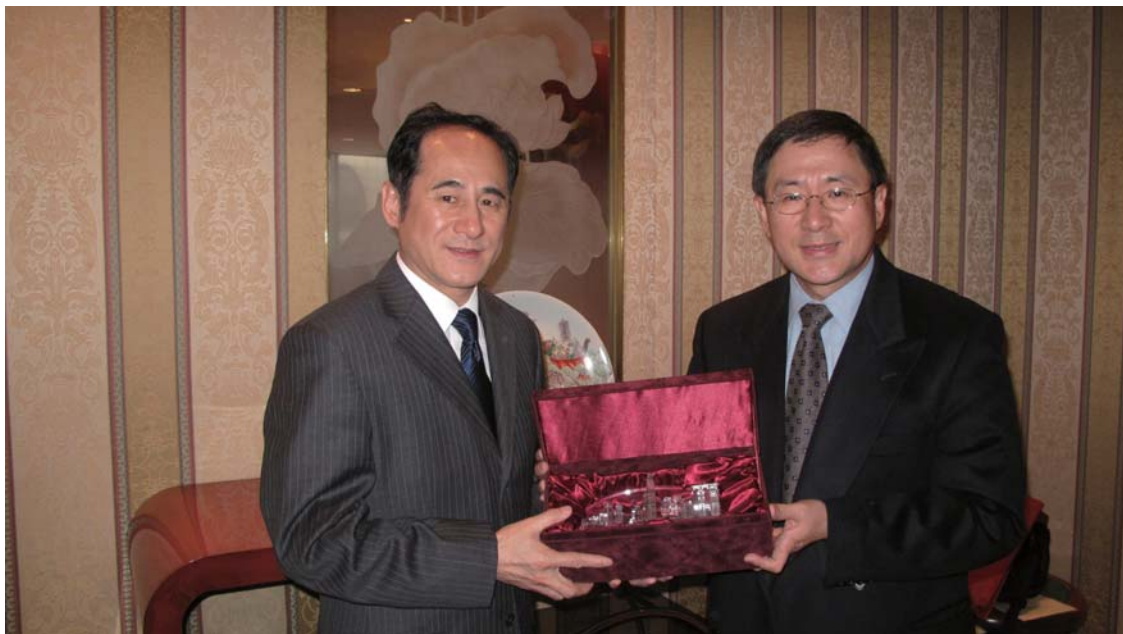
勞工處處長卓永興(右)與前澳門特別行政區勞工事務局局長孫家雄(左)會面

- 1.34** 十二月，一個由政府、僱主及僱員三方組成的代表團，以「中國香港」的名義出席在日本京都舉行的國際勞工組織第15屆亞太區域會議。



勞工處助理處長(就業事務)梁蘇淑貞(中)及三方代表團成員出席在日本京都舉行的國際勞工組織第15屆亞太區域會議

**1.35** 廣東省安全生產監督管理局局長楊富在三月率領代表團訪問香港特別行政區，與勞工處處長卓永興會面並與勞工處人員就職業安全健康議題進行交流。



勞工處處長卓永興（右）歡迎廣東省安全生產監督管理局局長楊富（左）到訪



勞工處人員與廣東省安全生產監督管理局代表團會面



**1.36** 廣東省人力資源和社會保障廳勞動監察局陳明副局長在十一／十二月率領代表團，參與在粵港合作框架協議下舉辦的首屆粵港勞動監察執法培訓課程。



勞工處處長卓永興（前排中）歡迎廣東省人力資源和社會保障廳勞動監察局陳明副局長（前排右三）和代表團成員出席培訓課程

## 第二章 勞工處

- 2.1** 勞工處是香港特別行政區(簡稱「香港特區」)政府內，負責執行和統籌主要勞工行政管理工作的重要機關。有關本處架構及服務的詳細資料，請瀏覽我們的網站：[www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)

### 抱負、使命和宗旨

#### 2.2 我們的抱負

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

#### 2.3 我們的使命

- 改善人力資源的運用 — 我們提供一系列的就業服務，以配合勞動市場的各种轉變和需要；
- 促進職業安全與健康 — 我們透過立法、教育和推廣的工作，確保在職人士的安全與健康得到保障；
- 促進和諧的勞資關係 — 我們推廣良好的僱傭守則和協助解決勞資糾紛；以及
- 改善和保障僱員的權益 — 我們本著持平的態度來照顧各方面的權益。

#### 2.4 我們的宗旨

我們相信：

- 發揮專長
- 主動進取
- 優質服務
- 夥伴關係
- 積極參與



## 主要工作綱領

**2.5** 勞工處的工作分為四方面，即勞資關係、工作安全與健康、就業服務，以及僱員權益與福利。這些工作的目標詳列如下：

### 勞資關係

- 促進和維繫政府以外機構和諧的勞資關係。

### 工作安全與健康

- 透過立法與執法、教育與培訓，以及宣傳與推廣協助僱主和僱員控制在工作場地對安全及健康所構成的危害。

### 就業服務

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

### 僱員權益與福利

- 改善和保障僱員的權益與福利。

**2.6** 這些綱領下的工作及主要活動詳情載於隨後的章節。



## 中央支援服務

**2.7** 行政科的主要工作，是負責財務、人事及一般資源方面的管理工作。

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

- 2.9** 國際聯繫科的主要工作包括監察與香港特區實施國際勞工公約有關的事務，協調參與國際勞工組織舉辦的活動，以及與內地和其他地方的勞工事務行政機關聯繫。該科亦負責管理部門的參考圖書館，搜集有關勞工事務行政的資料及擔當勞工顧問委員會（簡稱「勞顧會」）的秘書處，為委員會提供行政支援服務。
- 2.10** 檢控科和法律事務科透過對涉嫌違例者進行檢控，協助有關人員執行法例。檢控工作的主要統計數字載於[圖二·一](#)。
- 2.11** 職業安全及健康訓練中心為職業安全及健康部的人員舉辦及統籌培訓活動。
- 2.12** 資訊科技管理科為資訊科技服務的發展及管理提供支援和建議。
- 2.13** 員工培訓及發展科負責執行有關勞工事務行政部人員的培訓及發展政策，並統籌培訓活動。
- 2.14** 勞工處的組織架構圖載於[圖二·二](#)。

## 以客為尊的服務

- 2.15** 我們就多項服務訂定服務標準及目標，並成立市民聯絡小組，以收集他們對各項服務承諾的意見。有關本處服務承諾的詳細資料，請參考以下網頁：  
[www.labour.gov.hk/tc/perform/content.htm](http://www.labour.gov.hk/tc/perform/content.htm)

## 顧問委員會

- 2.16** 勞工處透過不同的顧問委員會就勞工事務進行諮詢，其中最重要的是勞顧會。勞顧會是一個由政府、僱員和僱主組成的高層次及有代表性的三方諮詢組織，就有關勞工的事宜，包括法例及國際勞工組織的公約和建議書，向勞工處處長提供意見。勞顧會的職權範圍、成員組織及二零一一至二零一二年度的成員名單載列於[圖二·三](#)。

# 第三章

## 勞資關係

### 勞資關係綱領

[www.labour.gov.hk/tc/labour/content.htm](http://www.labour.gov.hk/tc/labour/content.htm)

**3.1** 在香港，僱主與僱員的關係主要是建基於勞資雙方自行議定的僱傭條款及條件。本港的僱主和僱員可自由組織職工會及參加職工會活動。勞資關係綱領的宗旨，是維繫並促進政府以外機構和諧的勞資關係。我們透過以下方式達致這個目標：

- 就有關僱傭條件、相關的勞工法例規定、良好人事管理措施等事宜提供意見；
- 提供自願性質的調解服務，協助僱主和僱員解決申索聲請和勞資糾紛；
- 提高公眾對勞工法例的認識，並鼓勵僱主採取良好人事管理措施；
- 透過小額薪酬索償仲裁處迅速仲裁小額薪酬申索聲請；以及
- 為職工會進行登記及作出規管，以促進完善及負責任的職工會管理。

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

**3.3** 《僱傭條例》提供一套僱傭標準，其覆蓋範圍廣泛，是規管政府以外機構的僱傭條件的主要法例。《最低工資條例》確立了法定最低工資制度。《勞資關係條例》訂定了解決政府以外機構的勞資糾紛的程序，而《小額薪酬索償仲裁處條例》則確立了一個名為小額薪酬索償仲裁處的機制，就未能以調解方式解決的小額薪酬索償個案進行仲裁。在規管職工會方面，《職工會條例》為職工會的登記及管理提供了法定架構。

## 二零一一年的工作概況和成績

### 主要的工作表現指標

**3.4** 本綱領的主要工作表現指標載於[圖三·一](#)。

### 修訂《僱傭條例》

**3.5** 為改善法定假日及公眾假期的補假安排，在二零一一年，我們對《僱傭條例》及《公眾假期條例》下當農曆新年假期的任何一日或中秋節翌日適逢星期日時的補假安排作出修訂，由過往以緊接假期前的一日為補假，改為以緊接假期後的一日為補假，以免這些補假訂於星期六發放。

### 調解及諮詢服務

**3.6** 勞工處的諮詢及調解服務有助勞資雙方維持和諧的關係。在二零一一年，勞資關係情況大致平穩。我們共處理73 882宗市民親身到本處諮詢的個案、18 086宗申索聲請及86宗勞資糾紛。我們於二零一一年處理的勞資糾紛和申索個案比二零一零年的20 502宗減少了11.4%，經調解而獲圓滿解決個案的比率則達71.7%的高水平。年內，勞工處錄得兩宗罷工個案，在每1 000名受薪僱員中，因勞資糾紛而損失的工作天平均有0.19日，是全球最低數字之一。（[圖三·二](#)至[圖三·七](#)）

## 加強三方合作

**3.7** 為了推廣行業層面的三方合作以促進和諧的勞資關係，我們分別在飲食業、建造業、戲院業、物流業、物業管理業、印刷業、酒店及旅遊業、水泥及混凝土業，以及零售業共九個行業，設有三方小組。這些三方小組為僱主、僱員及政府代表提供有效的途徑，讓他們商討業內共同關注的問題。年內，於三方小組討論行業關注的議題，包括法定最低工資、《僱傭條例》的修訂、政府頒布的資歷架構及其他與僱傭相關的事項等。



三方小組成員參觀教研酒店唯港薈

## 推廣良好的勞資關係

**3.8** 為了提高公眾人士對《僱傭條例》、良好人事管理和家庭友善僱傭措施的認識，勞工處為僱主、僱員、人力資源管理專業人員和市民大眾舉辦多項推廣活動，包括研討會、講座及巡迴展覽。我們亦出版不同主題的免費刊物，並透過本處的網頁及傳播媒介發放有關資訊。因應法定最低工資的實施，我們更展開多元化的宣傳項目，藉此提醒僱主及僱員有關備存僱傭紀錄的新規定，以及使用書面僱傭合約的重要性。我們亦加強教育及宣傳僱員與自僱人士在權益上的分別，透過兩段於八月新推出的電台宣傳聲帶、特定行業的網絡，以及不同公共交通工具廣泛發放此信息。



推廣《僱傭條例》、良好人事管理和家庭友善僱傭措施的刊物及宣傳品



**3.9** 我們透過由18個人力資源經理會組成的網絡，為人力資源從業員舉辦經驗分享會及簡介會。我們並於年內全港不同地區舉行了七次《僱傭條例》和良好人事管理措施的巡迴展覽，吸引約16 500名市民參觀。

## 小額薪酬申索聲請的仲裁

**3.10** 小額薪酬索償仲裁處為市民提供快捷、不拘形式而廉宜的仲裁服務。仲裁處獲授權裁決申索人數目不超過十名、而每人申索的款額不超過8,000元的僱傭申索個案。

**3.11** 在二零一一年，在仲裁處登記的申索個案有1 878宗，申索款額共7,942,251元。年內共審結1 845宗申索個案，裁定的款額共4,024,745元。

## 職工會的規管

**3.12** 職工會登記局負責推廣完善及負責任的職工會管理，並有法定責任為所有職工會登記、審理及登記職工會章程、審查職工會周年經審計帳目表、以及到職工會視察，以確保他們符合《職工會條例》的規定。

**3.13** 在二零一一年，有一個新登記的職工會聯會和15個新登記的職工會。整體而言，已登記的職工會聯會共有八個，而已登記的職工會則有836個（包括788個僱員工會、18個僱主工會及30個僱員及僱主混合工會）。主要的職工會統計數字載於網頁：[www.labour.gov.hk/tc/labour/content3.htm](http://www.labour.gov.hk/tc/labour/content3.htm)

**3.14** 年內，職工會登記局審查了639份帳目，並到不同的職工會視察共374次，務使職工會的行政及財務管理符合《職工會條例》的規定。為協助職工會理事掌握有關工會法例及管理的知識，職工會登記局開辦了三個有關職工會簿記、審計及《職工會條例》條文的課程。

# 第四章

## 工作安全與健康

### 工作安全與健康綱領

[www.labour.gov.hk/tc/osh/content.htm](http://www.labour.gov.hk/tc/osh/content.htm)

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

- 訂立保障工作安全及健康的法律架構；
- 進行視察和採取執法行動，確保僱主和僱員遵守《職業安全及健康條例》、《工廠及工業經營條例》、《鍋爐及壓力容器條例》及其附屬規例；
- 調查在工作場所發生的意外及危害職業健康的問題；
- 向僱主、僱員及公眾人士提供有關資訊及意見，以促進他們對工作安全及健康的認識；及
- 籌辦推廣活動和舉辦訓練課程，藉此提高工作人士的安全意識。

**4.2** 在訂立保障工作安全及健康的法律架構方面，規管工作安全及健康的主要法例包括《職業安全及健康條例》、《工廠及工業經營條例》及《鍋爐及壓力容器條例》。

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

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

**4.5** 《鍋爐及壓力容器條例》旨在對鍋爐、壓力容器等器具的標準及操作加以規管。鍋爐及壓力容器包括熱油式加熱器、蒸汽容器、蒸汽甌、空氣容器，以及貨車或拖車上的加壓水泥缸。

# 二零一一年的工作概況和成績

## 職業安全表現

**4.6** 在僱主、僱員、承建商、安全從業員，以及政府和公營機構各方面通力合作下，自一九九八年以來，香港的職安表現持續改善。

**4.7** 在二零一一年，包括所有工作地點的職業傷亡個案數字為40 578宗，較二零零二年的47 023宗下降了13.7%；而每千名僱員的傷亡率亦下降至14.6，較二零零二年的19.2下跌24.1%。所有行業的工業意外數字為13 658宗，較二零零二年的22 453宗，減少39.2%。所有行業每千名工人的意外率為23.6\*，而二零零二年則為37.4。

\* 二零一一年所有行業每千名工人計意外率的編製是根據《香港標準行業分類2.0版》分類的受僱人數作為基礎，與二零零九年以前根據《香港標準行業分類1.1版》分類的有所不同。因此，這意外率不能與二零零九年以前所公佈的作全面比較。

**4.8** 建造業的工業意外數字由二零零二年的6 239宗減少至二零一一年的3 112宗，大幅減少了50.1%；而每千名工人的意外率亦由85.2下降至49.7，減幅為41.7%。

## 職業病

**4.9** 在二零一一年，經證實的職業病個案有353宗，最常見的職業病是職業性失聰、矽肺病及手部或前臂腱鞘炎。

**4.10** 有關職業安全及健康的詳細統計數字，請參閱以下網頁：  
[www.labour.gov.hk/tc/osh/content10.htm](http://www.labour.gov.hk/tc/osh/content10.htm)

## 主要的工作表現指標

**4.11** 本綱領下的主要工作表現指標載於[圖四·一](#)。

## 執行法例

**4.12** 為了確保在職人士的工作安全及健康，我們視察工作場地、監察健康危害、調查工作意外及職業病、登記和檢驗鍋爐及壓力器具，並就如何控制工作危害及防止意外提供意見。

**4.13** 執法行動的重要一環是提供有關防止意外的意見。為此我們進行宣傳探訪，鼓勵僱主採取積極的自我規管方式在工作場所進行風險管理。我們亦定期到不同的工作場所進行執法視察，以確保負責人遵從安全法例訂明的所有相關要求。年內，我們進行了15次針對高危工作活動的特別執法行動，包括建造業安全、維修、保養、改建及加建工程(簡稱「裝修及維修工程」)安全、地盤臨時架空工作平台／通道的工作安全、電力安全、廢物回收再造業安全、清潔業安全、飲食業安全、貨物及貨櫃處理作業安全，以及防火及使用化學品安全。我們不僅在正常工作時段進行突擊巡查行動，還會在夜間及假日期間出動，務求找出及嚴打違規的行為。在這15次特別執法行動中，我們共視察了23 426處工作場所，向負責人發出了527份敦促改善通知書及171份暫時停工通知書，並就560項違例事項作出檢控。

**4.14** 我們繼續把安全表現欠佳的機構列為受嚴密監察的目標。如有違規的情況，我們會發出敦促改善通知書，要求負責人迅速作出糾正；或發出暫時停工通知書，促使有關人士除去對工人生命或肢體構成即時危害的情況。為了更有效地處理工人對工作安全的投訴，我們的中央視察組會獨立處理工人的投訴，並鼓勵他們舉報工作地點的不安全情況或不安全操作。年內，該組共處理199宗此類投訴，並就這些個案的調查結果提出九項檢控。我們亦與香港物業管理公司協會緊密合作，加強因應不安全的樓宇裝修及維修工程而設的通報機制。年內，勞工處透過通報機制及其他渠道共接獲319宗查詢／投訴／轉介的個案，在跟進視察後，共發出56份暫時停工通知書／敦促改善通知書，並對33項違例事項作出檢控。我們亦與房屋署建立類似的通報機制，於年內共接獲2 961宗在公共屋邨進行高風險裝修及維修工程的通知並作出跟進。

**4.15** 在四月至九月期間，勞工處除了加強宣傳預防在酷熱天氣下工作時中暑外，亦針對一些中暑風險較高的戶外工作場所加強執法工作，這些地點包括建築地盤、戶外清潔工作場所及貨櫃場等，確保工人得到充分保障，以防在工作時中暑。在這項特別執法行動中，我們合共進行了28 900次突擊巡查，發出了437封警告信及14份敦促改善通知書，並提出了七宗檢控。為保障清潔工人的職業安全和健康，我們亦針對清潔工作地點進行特別執法行動，合共進行了325次巡查，發出了146封警告信及六份敦促改善通知書，並提出了四宗檢控。

**4.16** 作為鍋爐及壓力容器監督，勞工處處長獲授權認可合資格的檢驗機構，准許這些機構評核和檢驗新壓力器具的製造。截至二零一一年年底，全港共有29名委任檢驗師及七所認可檢驗機構。我們亦舉辦考試，監察為訓練合資格人員而設的課程，並頒發合格證書予合資格考生，使他們成為監察使用各類鍋爐及蒸汽容器的合格人員。年內，我們處理了380份合格證書的申請，共簽發／加簽了366份證書。此外，我們亦向消防處提供意見，以便該處進行有關壓力容器及壓縮氣體貯存裝置的審核和初步視察工作。

**4.17** 截至二零一一年年底，全港共有192 435個工作場所，其中包括25 605個建築地盤。年內，我們根據《職業安全及健康條例》及《工廠及工業經營條例》進行了118 694次視察，並根據《鍋爐及壓力容器條例》進行了4 719次檢驗。職業安全主任共發出30 537次警告，另有3 134次根據《鍋爐及壓力容器條例》發出的警告。此外，我們共發出1 707份暫時停工通知書及敦促改善通知書，並就意外及懷疑職業病個案分別作出11 859次及2 998次調查。



勞工處巡查人員在一間實驗室監察雜質水平，以保障僱員的健康

## 教育與培訓

**4.18** 我們為僱主、僱員及相關人士提供與培訓有關的服務，以助在職人士建立職安健文化。這些服務可分為三類：舉辦培訓課程、認可強制性安全訓練課程及為安全主任和安全審核員註冊。

**4.19** 在二零一一年，我們舉辦了504個有關安全及健康法例的訓練課程，共有4 742名僱員參加。我們也舉辦了319個特別為個別行業或機構而設的講座，共有9 757人參加。此外，我們認可了七個有關建造工程及貨櫃處理作業的強制性基本安全訓練課程（俗稱「平安卡」課程）、十個密閉空間安全訓練課程、兩個氣體焊接安全訓練課程、七個起重機操作員訓練課程和九個負荷物移動機械操作員安全訓練課程。勞工處設有機制監管這些認可訓練課程，以確保課程的水準，包括進行突擊巡查，確保課程營辦機構遵照批核條款舉辦有關課程。於二月，一間課程營辦機構因違反了批核條款而被勞工處處長撤銷開辦三個安全訓練課程的認可。

**4.20** 為改善強制性安全訓練課程的認可及監管制度，勞工處就該制度進行全面檢討，以提出改善措施。檢討工作已於二零一一年完成，有關改善建議亦獲得立法會人力事務委員會和相關團體的普遍支持。我們在九月推出了三項主要改善措施，即合併營辦各安全訓練課程的指引、劃一基本課程內容，以及統一發放考試卷。劃一基本課程內容及統一發放考試卷已率先於「平安卡」課程推行，並將會逐步推展至其他強制性安全訓練課程。

**4.21** 在二零一一年，我們為194名人士註冊為安全主任及55名人士為安全審核員。截至年底，共有2 318名安全主任持有有效的註冊，而安全審核員登記冊上則有1 058人。此外，在二零一一年，共有279宗有關安全主任的註冊續期或重新確認的申請獲得批准。

**4.22** 職業健康教育提升僱主及僱員在預防職業健康危害和職業病方面的認知。在二零一一年，我們合共舉辦了1 272個不同主題的職業健康講座，參加者超過38 000人。除舉辦公開講座外，勞工處亦在個別機構的工作地點舉辦外展健康講座。這些講座涵蓋30多個不同講題，包括「職業病預防策略」、「體力處理操作及預防背部勞損」、「清潔工人的職業健康」、「預防下肢勞損」，以及「飲食業僱員的職業健康」等。



職業健康公開講座 — 體力處理操作及預防背部勞損

**4.23** 勞工處已在網頁上載「職安警示」，以提高僱主、承建商和工人的安全意識。「職安警示」簡介近期發生的致命或嚴重工作意外，並重點介紹一般的安全預防措施。

## 宣傳與推廣

**4.24** 為提高僱主和僱員的安全意識，以及培養正面的工作安全文化，我們在二零一一年舉辦了多項推廣活動，並與職業安全健康局（簡稱「職安局」）、商會、工會和其他政府部門合辦部分活動。

**4.25** 飲食業安全獎勵計劃及建造業安全獎勵計劃一向深受業界歡迎。年內，我們再次舉辦這兩項獎勵計劃。

**4.26** 近年，裝修及維修工程的意外日益令人關注，而這類工程的數量亦持續上升。在二零一一年，勞工處聯同職安局繼續推行於二零一零年推出，為期兩年的宣傳計劃，提醒承建商及工人在進行裝修及維修工程及高空工作時必須安全至上。其他主要宣傳活動包括在電視、電台及流動媒體播放宣傳短片及聲帶；舉辦巡迴展覽；在報章及勞工處網頁刊載專題文章；印製小冊子；以及透過不同渠道發放安全信息予承建商、僱主和僱員。

**4.27** 我們亦與職安局、區議會、民政事務處、各區的安全及健康社區，以及物業管理業界建立夥伴關係，從地區層面推行針對高空工作和裝修及維修工程安全的宣傳推廣，包括舉辦安全研討會，以提高物業管理業界和業主的安全意識。此類宣傳推廣工作已於17個地區推行。

**4.28** 勞工處繼續與職安局合作，推行多項資助計劃，包括「裝修及維修業中小型企業（簡稱「中小企」）高空工作防墮裝置資助計劃」、「飲食業中小企防切割手套及防滑鞋資助計劃」及「建築地盤重型車輛倒車視像裝置資助計劃」，目的是鼓勵中小企使用適當的安全設備。

**4.29** 在一九九六年，勞工處與職安局推出《職業安全約章》，以宣揚職安健為「共同承擔責任」的精神，並勾劃出安全管理架構，讓僱主和僱員一起締造安全及健康的工作環境。截至二零一一年年底，共有1 139間機構簽署了《職業安全約章》，包括公用事業機構、工業和非工業機構、銀行、建築公司、職工會、商會和社區組織。



《職業安全約章》簽署儀式

**4.30** 我們亦與相關的機構（包括職安局、肺塵埃沉着病補償基金委員會、職業性失聰補償管理局、僱主組織、職工會和社區組織）合作，透過多種活動如嘉年華會、頒發職業健康大獎、職業衛生約章和推廣探訪等，推廣職業健康。為進一步保障工人的健康，除了宣傳預防職業病，我們亦推廣預防與工作有關的疾病，例如常見於服務業僱員、文職人員和從事體力勞動的工人的肌骨骼疾病。年內，我們更聯同職安局與零售業和飲食業的僱主組織和職工會合作，向其從業員宣傳推廣預防靜脈曲張和足底筋膜炎等腳部疾病的措施。有關計劃包括在流動宣傳媒體播放宣傳短片、派出職安健大使到零售店鋪及食肆進行宣傳探訪、派發有關的教育小冊子及宣傳紀念品，以及邀請足病診療師協會及香港體適能總會特別設計一套適合該兩個行業的從業員在工作間進行的一套運動，並透過講座及運動研習坊作出推廣。



**4.31** 此外，勞工處亦透過多種措施加強預防工作時中暑的推廣，例如舉辦公開及外展健康講座、派發刊物、印製宣傳海報、在流動宣傳媒體放映教育短片，以及發布新聞公報等，以提醒僱主及僱員在炎熱天氣下工作時需注意的事項。年內，我們除了派發「酷熱環境下工作預防中暑」指引及推廣適用於一般情況的「預防工作時中暑的風險評估核對表」外，亦與職安局和有關的職工會等合作，向職業司機宣傳推廣預防工作時中暑的信息。



預防工作時中暑外展健康講座

**4.32** 在「職業安全及健康推廣計劃」下，義工隊於年內進行了17 949次探訪，向餐飲服務業、維修、保養、改建及加建工程、零售業、病媒防治及清潔服務業中小企的僱主和僱員推廣工作安全信息。



職業安全及健康推廣計劃2011

**4.33** 二零一一年，我們出版了14本新的職業安全及健康刊物，包括《重型車輛輪胎裝拆及充氣工作安全提示》、《日日條命半天吊 安全措施要做足》海報、推廣正確使用呼吸器的單張、《職業安全及健康統計數字簡報第11期（二零一一年七月）》及有關在職人士工作健康的小冊子和單張，例如《在天氣寒冷期間工作的健康指南》和《飲食業預防長時間站立引致健康危害的指引》。此外，我們亦出版了一些少數族裔語言的刊物，以向這些人士推廣工作安全和健康。



最新的職安健刊物



為少數族裔印製的職安健刊物

**4.34** 為提升業界對鍋爐及壓力容器操作的安全意識，我們與職業安全健康局、專業團體及業內其他主要相關人士和團體合辦了一個大型研討會，讓參加者就鍋爐及壓力容器的安全與質量管理分享專業知識與經驗。我們亦於年內派發了2 680本有關安全使用鍋爐及壓力容器的刊物和小冊子，並複審及修訂了《蒸汽容器操作指南》。



勞工處處長卓永興主持鍋爐及壓力容器科與職業安全健康局合辦的「第二十二屆鍋爐及壓力容器安全研討會」開幕典禮

**4.35** 在二零一一年，職業安全及健康部處理了 13 098 個查詢，就各項職安健問題提供意見。此外，職業安全健康中心為僱主及僱員提供資訊及諮詢服務。

## 職業健康診症服務

**4.36** 勞工處分別在觀塘及粉嶺設立職業健康診所，為患有與工作有關的疾病和職業病的工人，提供診症、醫療及職業健康教育和輔導服務。在有需要時，我們會到病人的工作場所視察，以找出及評估工作環境中的職業健康危害。



粉嶺職業健康診所

**4.37** 在二零一一年，我們提供了 13 236 次診症服務。此外，我們也為病人成立了五個病人互助小組，透過健康講座、經驗分享和組員間的互相扶持，以協助他們達至更理想的康復進度。

# 第五章

## 就業服務

### 就業服務綱領

[www.labour.gov.hk/tc/service/content.htm](http://www.labour.gov.hk/tc/service/content.htm)

- 5.1** 就業服務綱領的宗旨，是免費提供各種有效的就業輔助和輔導服務，以協助求職人士找尋合適的工作，並協助僱主填補職位空缺。我們透過以下方式達致這個目標：
- 為僱主和求職人士提供方便和切合需要的就業服務；
  - 為失業的弱勢社群提供深入的就業輔助和個人化的服務；
  - 協助青年人提高就業能力，並向他們提供擇業意見；
  - 規管本地的職業介紹所；
  - 保障受港外僱主聘用而前往其他地方就業的本地僱員的權益；及
  - 確保不會有人濫用輸入勞工計劃而影響本地工人的就業機會。
- 5.2** 勞工處在這綱領下執行的兩條主要法例是《僱傭條例》下的《職業介紹所規例》和《往香港以外地方就業合約條例》。
- 5.3** 《職業介紹所規例》及《僱傭條例》第XII部透過發牌制度、巡查、調查和檢控，規管本港職業介紹所的運作。
- 5.4** 《往香港以外地方就業合約條例》透過核簽有關人士的僱傭合約，保障受港外僱主聘用而前往其他地方就業的本地體力勞動工人，以及月薪不超過20,000元的非體力勞動僱員的權益。

## 二零一一年的工作概況和成績

### 香港的就業情況

**5.5** 勞工處在二零一一年錄得由私營機構提供的空缺有900 564個，較二零一零年的752 323個空缺增加約19.7%。有關勞動人口、失業率及就業不足率的最新統計數字，請參看以下網頁：

[www.censtatd.gov.hk/hong\\_kong\\_statistics/statistical\\_tables/index\\_tc.jsp?subjectID=2&tableID=006](http://www.censtatd.gov.hk/hong_kong_statistics/statistical_tables/index_tc.jsp?subjectID=2&tableID=006)

**5.6** 在二零一一年，本地就業市場持續改善，就業機會增加。年內，勞工處就業中心錄得的就業個案上升至177 047宗，較二零一零年增加了18.3%。（[圖五·一](#)及[圖五·二](#)）

## 更多服務選擇

### 就業中心提供的服務

**5.7** 求職人士可前往就業中心選擇適合的職位空缺，然後由中心職員安排轉介服務。各中心均設有先進設備如電子顯示屏、自助觸幕式空缺搜尋終端機、傳真機、免費電話、連接互聯網的電腦，以及就業資訊角。

### 電話就業服務

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

### 網上就業服務

**5.9** 勞工處的「互動就業服務」網站([www.jobs.gov.hk](http://www.jobs.gov.hk))提供24小時的網上就業服務及全面的就業資訊。該網站是最受歡迎的政府部門網站之一。在二零一一年，該網站錄得的瀏覽數字超過3.5億頁次。此外，該網站設有多個專題網頁，為特定的服務對象提供專門的就業資訊。

## 就業一站

**5.10** 勞工處於二零一一年十二月在天水圍以先導形式成立一所名為「就業一站」的一站式就業及培訓中心，為有需要的求職人士提供全面的就業及培訓支援，包括向有特別就業困難的求職人士提供個案管理及就業支援服務等。

## 集中處理職位空缺

**5.11** 僱主如欲招聘員工，可透過圖文傳真(2566 3331)或互聯網([www.jobs.gov.hk](http://www.jobs.gov.hk))，把職位空缺資料送交職位空缺處理中心，而有關的職位空缺資料會在審核後經勞工處轄下的11所就業中心、「就業一站」、兩所飲食業及零售業招聘中心、電話就業服務中心、「互動就業服務」網站及設置於全港多個地點的空缺搜尋終端機發放。

## 特別招聘和推廣活動

**5.12** 勞工處舉辦多種活動推廣就業服務，和呼籲僱主提供職位空缺。我們還籌辦招聘會，讓求職人士和僱主直接會面和商談。為協助居於偏遠地區的求職人士就業，我們在二零一一年於屯門、東涌及粉嶺舉辦大型招聘會。此外，為了更迅速回應僱主的招聘需要，並為各區求職人士提供更方便的服務，我們就在就業中心舉辦分區招聘會，協助僱主在區內招聘員工，讓求職人士無需長途跋涉參加面試。年內，我們舉辦了12個大型招聘會及334個分區招聘會，吸引了約44 500名求職人士到場。



勞工及福利局局長張建宗參觀東涌招聘會，向僱主了解勞動市場的最新情況



與香港機場管理局合辦的招聘會吸引超過 10 400 名求職人士參加

**5.13** 此外，為加強發放地區空缺資料及宣傳勞工處的就業服務，我們在不同地點舉辦「就業資訊日」和其他地區性就業推廣活動。年內，勞工處舉辦共十次上述活動，吸引了約 8 000 人到場。

## 為需要協助的人士提供深入服務

### 中年求職人士

**5.14** 勞工處推出「中年就業計劃」，旨在協助 40 歲或以上的失業人士就業。僱主每僱用一名合資格的中年求職人士擔任全職長工，並提供在職培訓，每月可獲發 2,000 元的培訓津貼，津貼發放期由三個月至最長六個月。在二零一一年，該計劃共錄得 2 834 宗就業個案。

### 工作試驗計劃

**5.15** 「工作試驗計劃」推出的目的，是提升在就業方面有特殊困難的求職人士的就業能力。這項計劃並無年齡限制，在為期一個月的工作試驗期內，參加者會擔任參與機構所提供的工作，而雙方並無僱傭關係。參加者成功完成一個月的工作試驗後，勞工處會給予每位參加者 5,500 元津貼，而參與機構則另外給予參加者 500 元津貼。在二零一一年，共有 439 名求職人士獲安排參加工作試驗。



## 就業導航試驗計劃

**5.16** 為鼓勵失業人士入職及持續就業，勞工處於二零一零年十二月推出為期兩年的「就業導航試驗計劃」。該計劃為失業人士提供深入及個人化的就業指導，並向接受就業指導後成功入職及留任者發放合共 5,000 元的現金獎勵。截至二零一一年年底，共有 4 494 名求職人士參加該計劃。

## 交通費支援計劃

**5.17** 「交通費支援計劃」於二零零七年六月推出，並於二零零八年七月放寬申請資格。計劃旨在透過提供有時限性的津貼予四個指定偏遠地區（即元朗、屯門、北區和離島）的居民，鼓勵他們「走出去」尋找工作機會及跨區就業。在放寬計劃下，合資格申請人可獲發兩類有時限的津貼；分別為求職津貼（最多 600 元）及在職交通津貼（每月 600 元、為期最多十二個月）。計劃自二零一一年十月起停止接受申請，並由「鼓勵就業交通津貼計劃」取代。截至二零一一年年底，獲批參加「交通費支援計劃」的申請人數共有 43 578 人。

## 鼓勵就業交通津貼計劃

**5.18** 覆蓋全港的「鼓勵就業交通津貼計劃」由二零一一年十月起開始接受申請，目的是減輕低收入住戶在職人士往返工作地點的交通費負擔，以鼓勵他們持續就業。申請人每次可申領過去六至十二個月的津貼，款額為每月 600 元（或半額 300 元），最早可由二零一一年四月起計算。我們透過各項宣傳活動，向公眾推廣計劃。截至年底，共有 10 437 名申請人已獲發津貼，總額為 3,500 萬元。

## 新來港定居人士及少數族裔人士

**5.19** 我們透過就業中心，為新來港定居人士及少數族裔人士提供全面的就業服務，包括就業輔導、工作轉介和切合他們需要的就業講座及就業資訊。

## 受大規模裁員行動影響的工人

**5.20** 當有大規模的公司倒閉或裁員事件發生時，勞工處會設立查詢熱線，並就在業中心及就業一站設立特別櫃檯，為受影響員工提供特別就業服務。勞工處會向僱主搜羅合適的職位空缺，以便受影響員工尋找工作。此外，在本處的「互動就業服務」網站下我們特設了一個專題網頁，羅列有意聘請近期因結業或裁員而失去工作的求職人士的職位空缺，以方便受影響員工更有效地尋找工作。年內，勞工處共為2 044名受影響的員工提供特別就業服務。

## 殘疾求職人士

**5.21** 展能就業科為尋求公開就業的殘疾求職人士，提供適切的就業服務。就業主任為他們提供個人化的就業服務，包括就業輔導、工作選配及轉介，以及受僱後的跟進服務。年內，該科登記了2 672名殘疾求職人士，並錄得就業個案共2 403宗。(圖五·三)

## 就業展才能計劃

**5.22** 「就業展才能計劃」推出的目的，是鼓勵僱主提供職位空缺並試用殘疾人士，以加深僱主對殘疾人士工作能力的認識，從而協助他們公開就業。該計劃亦為殘疾人士提供短期職前培訓，以提升他們的就業競爭力。而參與計劃的合資格僱主，可獲得津貼，金額相等於其支付有關僱員每月薪金的三分之二，上限為每月4,000元，發放期最長為六個月。在二零一一年，透過該計劃就業的個案共有479宗。

## 自助求職綜合服務

**5.23** 「自助求職綜合服務」旨在改善殘疾求職人士的求職技巧，鼓勵他們以更積極的態度找尋工作，提高他們的就業機會。在二零一一年，共有423名殘疾求職人士參加這項計劃。

## 互動展能就業服務網站

**5.24** 「互動展能就業服務」網站 ([www.jobs.gov.hk/isps](http://www.jobs.gov.hk/isps)) 為殘疾求職人士和僱主提供就業和招聘服務。殘疾求職人士可透過網站登記、瀏覽職位空缺及進行初步的就業選配；僱主則可透過網站遞交職位空缺、物色合適殘疾求職人士填補空缺，以及要求展能就業科轉介殘疾求職人士參加遴選面試。該網站方便僱主了解殘疾人士的工作能力，並讓殘疾人士能簡易地使用各項網上就業服務及其他配套措施。

## 推廣活動

**5.25** 年內，展能就業科進行了一系列的宣傳活動，如展覽、製作刊物及不同形式的廣告、播放宣傳短片等，以加深市民對殘疾人士工作能力的認識及推廣該科的服務和「就業展才能計劃」。我們亦為僱主及人力資源從業員舉辦了大型研討會，並向各行各業的僱主進行推廣探訪及發出宣傳刊物，為殘疾人士蒐集更多職位空缺。

## 為青年人提供的服務

### 展翅青見計劃

**5.26** 勞工處推行的「展翅青見計劃」，以「一條龍」的模式為 15 至 24 歲、學歷在副學位或以下的離校青少年提供適切及全面的青少年培訓及就業支援，從而提升他們的就業能力。

**5.27** 計劃全年接受申請，並為學員提供一系列協調及適切的培訓及就業支援服務。有關服務包括：職前培訓課程、為期一個月的工作實習訓練、為期 6 至 12 個月的在職培訓、每名學員獲發還上限達 4,000 元的職外培訓的課程及考試費用，及由註冊社工提供的個案管理服務。參與計劃的僱主，於學員的在職培訓期間，可獲發放每名學員每月 2,000 元的培訓津貼。

- 5.28** 在2010/11計劃年度(即二零一零年九月至二零一一年八月)，接受職前培訓的青少年約有5 600名，有4 200名學員獲僱主聘用為見習生。此外，有大概700名學員在個案經理的協助下，於公開市場覓得工作。
- 5.29** 「展翅青見計劃」亦一直與培訓機構通力合作，為不同行業和個別機構度身訂造備受歡迎的特別就業項目，包括「度身訂造就業項目」和「度身訂造培訓暨就業項目」。前者是與提供大量在職培訓空缺的機構攜手合辦的項目，後者則先安排學員進修為個別機構度身訂造的職前技能訓練課程，完成有關課程後學員隨即於同一機構接受在職培訓。在2010/11計劃年度，我們為零售、飲食、旅遊、教育、建造和工程、商用服務及運輸等行業的僱主，合共開辦了59個特別就業項目。
- 5.30** 我們於八月舉辦了「展翅青見超新星」頒獎禮，以表揚學員於參加計劃後取得的顯著進步，並嘉許培訓機構及僱主的悉心指導。學員的奮鬥經驗是他們同輩的最佳鼓勵，亦見證了學員、培訓機構、僱主及政府在培育青少年方面所取得的成就。



## 針對有就業困難的青少年的特別項目

**5.31** 為在就業方面加強支援有需要的青少年，勞工處於二零一零年七月推行了一項針對性的就業計劃——「Action S5」，對象為15至24歲，有特別就業困難的青少年。在該計劃下，非政府機構會負責提名有需要的青少年參加計劃，並為他們提供12個月的在職培訓。機構亦會透過深入和個人化的培訓及就業支援，協助參加者培育工作知識和技能，以實踐個人和事業發展。首輪計劃由二零一零年七月至二零一一年十一月，參加的學員共有109名。第二期計劃的提名於二零一一年年底開始。

## 青年就業支援

**5.32** 勞工處開設了兩所名為「青年就業起點」的青年就業資源中心。兩所中心為15至29歲的青年人提供一站式綜合擇業及就業支援服務，服務範疇包括職業評估、擇業指導、專業輔導、增值培訓、就業和自僱支援以及提供最新的就業市場資訊等，讓青年人認清自己的就業方向、提升青年人的就業能力及支援青年人進行自僱業務。年內，兩所中心共為74 136名青年人提供服務。

## 對職業介紹所及往香港以外地區就業的規管

**5.33** 勞工處透過發牌、巡查和跟進投訴，監察職業介紹所的運作。在二零一一年，我們發出2 334個職業介紹所牌照及撤銷三個牌照。截至年底，全港共有2 295間持牌職業介紹所。年內，本處人員視察職業介紹所達1 330次。

**5.34** 我們對前往香港以外地區就業加以規管，透過核簽所有涉及體力勞動工人及月薪不超過20,000元的非體力勞動僱員在港簽訂的僱傭合約，保障受僱於港外僱主而前往其他地區就業的本地僱員的權益。

## 規管輸入勞工

### 補充勞工計劃

- 5.35** 勞工處負責執行「補充勞工計劃」，以容許有真正需要的僱主輸入勞工，填補屬技術員或以下級別的職位空缺。這計劃的推行原則，是在確保本地工人可優先就業的同時，容許確實面對招聘困難的僱主輸入勞工。
- 5.36** 我們為本地求職人士提供全面的就業選配和轉介服務，確保他們優先就業。我們廣泛發布按這計劃登記的空缺資料。本地工人在合適的情況下，可參加度身訂造的再培訓課程，務求充分準備，增加自己獲聘的機會。如僱主設定有限制性而不合理的入職要求，或無誠意聘用本地工人，他們的申請會遭拒絕。
- 5.37** 截至二零一一年年底，根據「補充勞工計劃」在香港工作的輸入勞工共有 2 003 名。

### 外籍家庭傭工政策

- 5.38** 外籍家庭傭工(簡稱「外傭」)自一九七零年代起可在香港工作。除享有適用於香港所有僱員的法定權利及福利，外傭亦受到標準僱傭合約的保障。在標準僱傭合約下，僱主必須提供有合理私隱的免費住宿、免費膳食(或膳食津貼)、外傭來往原居地的旅費及免費醫療等予外傭。此外，政府亦自一九七零年代起，為外傭設定「規定最低工資」，避免外傭受剝削。政府非常重視保障外傭的法定及合約列明的權益。勞工處迅速調查有關違反外傭法定權益的投訴，並在有足夠證據的情況下提出檢控。年內，我們亦廣泛宣傳外傭的權利和福利，並分別在一月和九月份於外傭在休息日慣常聚集的地點舉辦了四次資訊站，吸引超過 24 000 訪客參觀。勞工處並與外傭輸出國的領事館、為外傭提供服務的非政府組織以及外傭僱主組織保持緊密聯繫，以便能更好地回應有關輸入外傭的事宜。
- 5.39** 截至二零一一年年底，共有 299 961 名外傭在港工作，比二零一零年的 285 681 人增加 5%。他們當中約有 49% 的外傭來自印尼，而來自菲律賓的則約佔 48%。

# 第六章

## 僱員權益及福利

### 僱員權益及福利綱領

[www.labour.gov.hk/tc/erb/content.htm](http://www.labour.gov.hk/tc/erb/content.htm)

**6.1** 僱員權益及福利綱領的宗旨，是以公平方式，改善和保障僱員的權益及福利。我們的目標是逐步提高僱傭標準，以配合香港經濟和社會的發展步伐，從而在勞資雙方的利益之間取得合理平衡。我們透過以下方式達致這個目標：

- 訂定和修訂僱傭標準，並就此徵詢勞工顧問委員會；
- 透過視察工作場所、調查涉嫌違反法定條款的個案和檢控違法僱主，以確保僱主遵守有關的法定及合約僱傭條件；
- 處理僱員的工傷補償聲請；
- 與各個為保障僱員權益而設立的法定機構保持緊密合作；以及
- 為僱員和僱主提供以客為本的資訊，確保他們認識本身的權利和責任。

**6.2** 在本綱領下執行的主要法例包括《僱員補償條例》、《肺塵埃沉着病及間皮瘤（補償）條例》、《僱傭條例》及附屬的《僱用兒童規例》和《僱用青年（工業）規例》、《最低工資條例》，以及《入境條例》第IVB部的條文。

**6.3** 《僱員補償條例》設立了一個不論過失及毋須供款的僱員補償制度，在這制度下，個別僱主需負責就因工傷亡的個案支付補償。該條例規定所有僱主必須持有有效的保險單，以便他們能負起在《僱員補償條例》及普通法下所應承擔的責任。

**6.4** 《肺塵埃沉着病及間皮瘤（補償）條例》規定發放補償予患上肺塵埃沉着病及／或間皮瘤的人士。補償款項來自肺塵埃沉着病補償基金，而該基金由肺塵埃沉着病補償基金委員會管理。

**6.5** 《僱傭條例》是規管政府以外機構的僱傭條件的主要法例，其附屬的《僱用兒童規例》禁止僱主僱用15歲以下的兒童在工業機構內工作，並對非工業機構僱用年滿13歲但未足15歲的兒童作出規管；而《僱用青年（工業）規例》則規定受僱於工業機構的青年的工作時間安排；以及禁止青年受僱於危險行業。

- 6.6** 《最低工資條例》建立法定最低工資制度，設定工資下限，在防止工資過低、盡量減少低薪職位流失，以及維持本港經濟發展及競爭力之間取得適當平衡。僱主欠付法定最低工資，等同欠薪，屬於違反《僱傭條例》的工資規定。
- 6.7** 此外，勞工處亦負責執行《入境條例》第IVB部的條文，以遏止僱用非法勞工，從而保障本地工人的就業機會。

## 二零一一年的工作概況和成績

### 主要的工作表現指標

- 6.8** 勞工處在二零一一年進行了多項工作，加強保障僱員的權益和福利。這綱領下的主要工作表現指標載於[圖六·一](#)。

### 修訂《破產欠薪保障條例》

- 6.9** 在二零一一年七月，我們向立法會提交了修訂條例草案，將破產欠薪保障基金的保障範圍，擴大至涵蓋根據《僱傭條例》的未放年假及未放法定假日薪酬，令僱員遇到僱主無力償債時，能獲得更佳的保障。

### 致力打擊違例欠薪

- 6.10** 在二零一一年，勞工處繼續採取積極進取的策略，從源頭解決欠薪的問題，包括積極宣傳和推廣，加強執法和檢控，以及利用與工會建立的預警機制，收集有關拖欠工資的情報。我們亦主動監察較易受影響的行業及機構，以防止及盡早發現欠薪、短付工資等情況，並及早介入以處理有關問題。
- 6.11** 在二零一一年，部門繼續加強檢控違例欠薪的僱主和公司負責人。我們到全港各區的工作場所進行突擊檢查和視察，以查看是否有僱主違例欠薪。勞工督察在全港的工作場所進行例行巡查時，主動與僱員面談，以查探是否有欠薪個案。如發現違例個案，勞工督察會即時作出調查。僱傭申索調查科繼續全力就涉嫌違反《僱傭條例》的欠薪罪行作出迅速調查。如有足夠證據，我們會檢控僱主和公司負責人。



**6.12** 在二零一一年，勞工處就僱主違例欠薪發出並由法院審結的傳票有1 142張，因欠薪而被定罪的傳票共有876張。年內，兩名公司負責人及兩名僱主因拖欠工資而被判監禁或監禁緩刑。另有一家公司負責人及兩名僱主因違反欠薪罪行被判處社會服務令。此外，有一家公司負責人因欠薪而被罰款11萬元。在二零一一年，勞工處就違例拖欠勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處裁斷款項而發出傳票的個案中，有35宗的僱主被裁定罪名成立，其中一名公司負責人及一名僱主被判社會服務令。上述裁決對僱主發出了強烈的信息，令他們明白到拖欠工資的嚴重性。

## 嚴厲執法，保障僱員權益

**6.13** 我們繼續嚴厲的執法工作，確保勞工法例下僱員的法定權益得到充分保障。

**6.14** 在二零一一年，勞工督察對不同行業的機構進行了138 395次巡查執行勞工法例(圖六·二)，當中在五月至十二月期間，我們進行了24 027次巡查，以查察僱主有否遵從《最低工資條例》的規定。

**6.15** 我們透過例行巡查及對特定行業機構進行特別視察行動，執行《僱員補償條例》下強制購買工傷補償保險的規定。年內，我們進行了62 752次巡查以執行有關規定，並檢控違反規定的僱主。

**6.16** 在二零一一年，勞工處繼續與有外判服務的政府部門保持緊密合作，監察僱用非技術工人的承辦商，以保障僱員的權益。年內，我們共進行709次有關工作地點的巡查，與2 584名工人進行面談，以查核承辦商有否遵守勞工法例。

**6.17** 為確保僱主遵守「補充勞工計劃」的規定，我們調查了44宗投訴和涉嫌違規個案，調查事項包括指稱僱主要求輸入勞工長時間工作及遲付工資。

## 處理僱員補償個案

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

**6.19** 在二零一一年，勞工處共接獲56 996宗僱員補償個案，當中包括15 944宗涉及不超過三天病假的輕傷個案。於年底，在41 052宗涉及死亡或病假超過三天的受傷個案中，我們已完成處理25 537宗，所涉及的補償金額約2.09億元。餘下的個案則尚待病假結束、永久喪失工作能力的評估或法院的裁決。(圖六·三及圖六·四)

**6.20** 在二零一零年，勞工處共接獲58 791宗僱員補償個案，當中包括16 165宗涉及不超過三天病假的輕傷個案。截至二零一一年年底，在42 626宗涉及死亡或病假超過三天的受傷個案中，我們已完成處理39 329宗個案，所涉及的補償金額約6.38億元，涉及的損失工作日數為1 210 188日。餘下的個案則尚待病假結束、永久喪失工作能力的評估或法院的裁決。  
([圖六·五](#))

**6.21** 工傷貸款計劃為工傷意外的受傷僱員及因工死亡僱員的家人提供臨時援助。根據該計劃，每宗個案的合資格申請人最多可獲免息貸款15,000元。

## 簡報會及宣傳活動

**6.22** 年內，我們為政府部門舉辦五次簡報會，並為輸入勞工舉辦37次簡介會，向有關人士講述他們的權利和責任。

**6.23** 我們透過新聞稿、宣傳海報、及電車車身、港鐵車站及列車內的廣告等廣泛宣傳勞工處的投訴熱線(2815 2200)，以鼓勵市民舉報涉嫌違反僱傭權益的個案。

**6.24** 我們亦舉辦大量宣傳活動，向市民推廣最低工資法例。這些活動包括：為僱主、僱員、相關團體及公眾人士舉行《最低工資條例》的簡介會及講座；發出法定最低工資的一般參考指引及行業性參考指引；播放電視宣傳短片、電視特約短片系列及電台宣傳聲帶；印製單張和海報以廣泛分發及張貼；在電費單和水費單內加入宣傳信息；在多種媒體刊登廣告；舉辦巡迴展覽；以及在勞工處網頁推出「最低工資參考計算機」等。

**6.25** 我們加強宣傳僱主須依法呈報工傷及投購工傷補償保險的法定責任。推廣工作包括透過電子媒體發放有關信息，派發單張，並在勞工處網頁及《僱員補償條例》研討會作宣傳。年內，我們舉行了十場有關《僱員補償條例》的講座，並透過戶外電子媒體，宣傳僱主須依法呈報工傷及投購工傷補償保險的法定責任。



## 與法定機構合作

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

## 破產欠薪保障基金委員會

**6.27** 《破產欠薪保障條例》設立破產欠薪保障基金（下稱「基金」），以及訂明由一個委員會負責管理。僱員如因僱主無力償債而被拖欠工資、代通知金及遣散費，可根據《破產欠薪保障條例》向該基金申請特惠款項。

**6.28** 勞工處為破產欠薪保障基金委員會（下稱「破欠基金委員會」）提供行政支援，並查核基金接獲的申請及批核特惠款項。隨著本港經濟持續改善，我們在二零一一年共接獲 3 729 宗申請，按經濟行業劃分的申請人數載列於圖六·六。年內，我們共處理 4 439 宗申請，發放款項 7,400 萬元，而基金錄得的盈餘為 4.77 億元。

**6.29** 基金為因公司倒閉而受影響的僱員提供安全網，在維持良好勞資關係和社會穩定方面，擔當着重要的角色。本處與破欠基金委員會對防止基金被濫用極為關注。為此，我們訂有嚴格的審查機制處理所有申請，並設有一個「跨部門專責小組」，成員包括勞工處、警務處商業罪案調查科、破產管理署及法律援助署的代表，就懷疑欺詐個案聯手作出打擊行動。

## 肺塵埃沉着病補償基金委員會

**6.30** 肺塵埃沉着病補償基金委員會是根據《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》成立，以便為肺塵埃沉着病及／或間皮瘤患者提供補償金。該委員會的經費來自向建造業及石礦業收取的徵款。根據《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》，勞工處負責評定申請人是否有資格獲得補償。在二零一一年年底，共有1 759名合資格人士按月獲基金委員會發放補償金。年內，委員會發出的補償款項共1.47億元。

## 僱員補償援助基金管理局

**6.31** 僱員補償援助基金管理局是根據《僱員補償援助條例》成立。該局負責管理僱員補償援助計劃，為因工受傷而未能向僱主或其承保人取得應得補償的僱員提供援助。在二零一一年，管理局共批准55宗申請，發放款項達5,083萬元。由二零零四年四月一日起，保險業成立的保險公司(僱員補償)無力償債管理局，在僱員補償保險人無力償債的情況下，替代僱員補償援助基金管理局，履行保險公司在僱員補償保險單下的賠償責任。

## 職業性失聰補償管理局

**6.32** 職業性失聰補償管理局是根據《職業性失聰(補償)條例》成立，為因受僱從事指定高噪音工作而罹患噪音所致失聰的僱員提供補償金，以及付還購買、維修和更換聽力輔助器具的開支。管理局的另一重要工作是教育及宣傳防止職業性失聰，及為因工作噪音而失聰的人士提供復康服務。在二零一一年，管理局共批准322宗補償申請，發放補償款項達2,529萬元，及批核620宗有關支付聽力輔助器具開支的申請，共支付229萬元。管理局亦為因工作噪音而失聰的人士提供了共517項復康活動。

# 第七章

## 國際勞工事務

### 國際勞工標準的實施

- 7.1** 國際勞工組織所制定的國際勞工公約為成員國訂立勞工標準。雖然香港不是一個國家，也不是國際勞工組織的成員，截至年底，經修改或無需修改而適用於香港特別行政區(簡稱「香港特區」)的國際勞工公約共有41條，有關公約載列於圖七·一。其他國際條約，包括《經濟、社會與文化權利國際公約》及《公民權利和政治權利國際公約》，也有觸及勞工標準，然而其涵蓋範圍遠較國際勞工公約為少。
- 7.2** 香港特區備有完整的勞工法例及行政措施，以落實國際公認的勞工標準。通過不斷改善勞工法例及行政措施，香港特區實施的勞工標準，與經濟發展、社會及文化背景相若的鄰近地方大致看齊。

### 參與國際勞工組織活動

- 7.3** 香港特區以中華人民共和國代表團成員的身份，參與國際勞工組織的活動，或以「中國香港」名義自行參與不限於國家才可參加的活動。
- 7.4** 在二零一一年，勞工處繼續積極參與國際勞工組織舉辦的活動，以了解國際勞工事務的最新發展。年內，香港特區代表出席在瑞士日內瓦舉行的第100屆國際勞工大會，以及在日本京都舉行的國際勞工組織第15屆亞太區域會議。有關活動載列於圖七·二。

### 與其他勞工事務行政機關的聯繫

- 7.5** 年內，有來自內地及其他地方的勞工事務行政機關代表團到訪勞工處，而勞工處亦派遣多個代表團到內地及外國考察，包括新加坡、日本、大韓民國、比利時、英國、美國和加拿大。這些訪問不但加強雙方的合作，亦使本處代表有機會與內地及其他地方的勞工事務行政人員就多項勞工問題交換意見和分享經驗。
- 7.6** 一月，勞工處與新西蘭勞工部簽訂的《中國香港與新西蘭勞務合作諒解備忘錄》(簡稱《備忘錄》)生效。《備忘錄》確立一套雙方共同遵守的勞務原則，以及互惠互利的勞務合作框架。

# 第八章：統計數字與圖表

- 圖二・一 二零一一年經定罪的傳票個案及罰款總額
- 圖二・二 勞工處組織架構（截至二零一一年十二月三十一日）
- 圖二・三 勞工顧問委員會的職權範圍和成員組織及二零一一至二零一二年度成員名單
- 圖三・一 二零一一年勞資關係綱領的主要工作表現指標
- 圖三・二 二零零七年至二零一一年勞資關係科所處理的勞資糾紛數目
- 圖三・三 二零零七年至二零一一年勞資關係科所處理的申索聲請數目
- 圖三・四 二零一一年勞資關係科所處理按成因劃分的勞資糾紛數目
- 圖三・五 二零一一年勞資關係科所處理按成因劃分的申索聲請數目
- 圖三・六 二零零七年至二零一一年罷工數目及參與罷工的僱員人數
- 圖三・七 二零零七年至二零一一年每一千名受薪僱員所損失的工作日數
- 圖四・一 二零一一年工作安全與健康綱領的主要工作表現指標
- 圖五・一 二零一一年就業服務綱領的主要工作表現指標
- 圖五・二 二零零七年至二零一一年向健全求職人士提供就業服務的工作表現指標
- 圖五・三 二零零七年至二零一一年向殘疾求職人士提供就業服務的工作表現指標
- 圖六・一 二零一一年僱員權益及福利綱領的主要工作表現指標
- 圖六・二 二零一一年按主要經濟行業劃分的巡查次數
- 圖六・三 二零一一年根據僱員補償條例呈報並按性別及年齡劃分的個案數目
- 圖六・四 二零零七年至二零一一年根據僱員補償條例呈報的個案數目
- 圖六・五 據二零一一年十二月三十一日所知，在二零一零年呈報並按損失工作日數劃分的僱員補償個案數目
- 圖六・六 二零一一年按經濟行業劃分的破產欠薪保障基金申請人數
- 圖七・一 在香港特別行政區適用的四十一條國際勞工公約一覽表
- 圖七・二 二零一一年參與國際勞工組織的主要活動及與其他勞工事務行政機關的主要聯繫

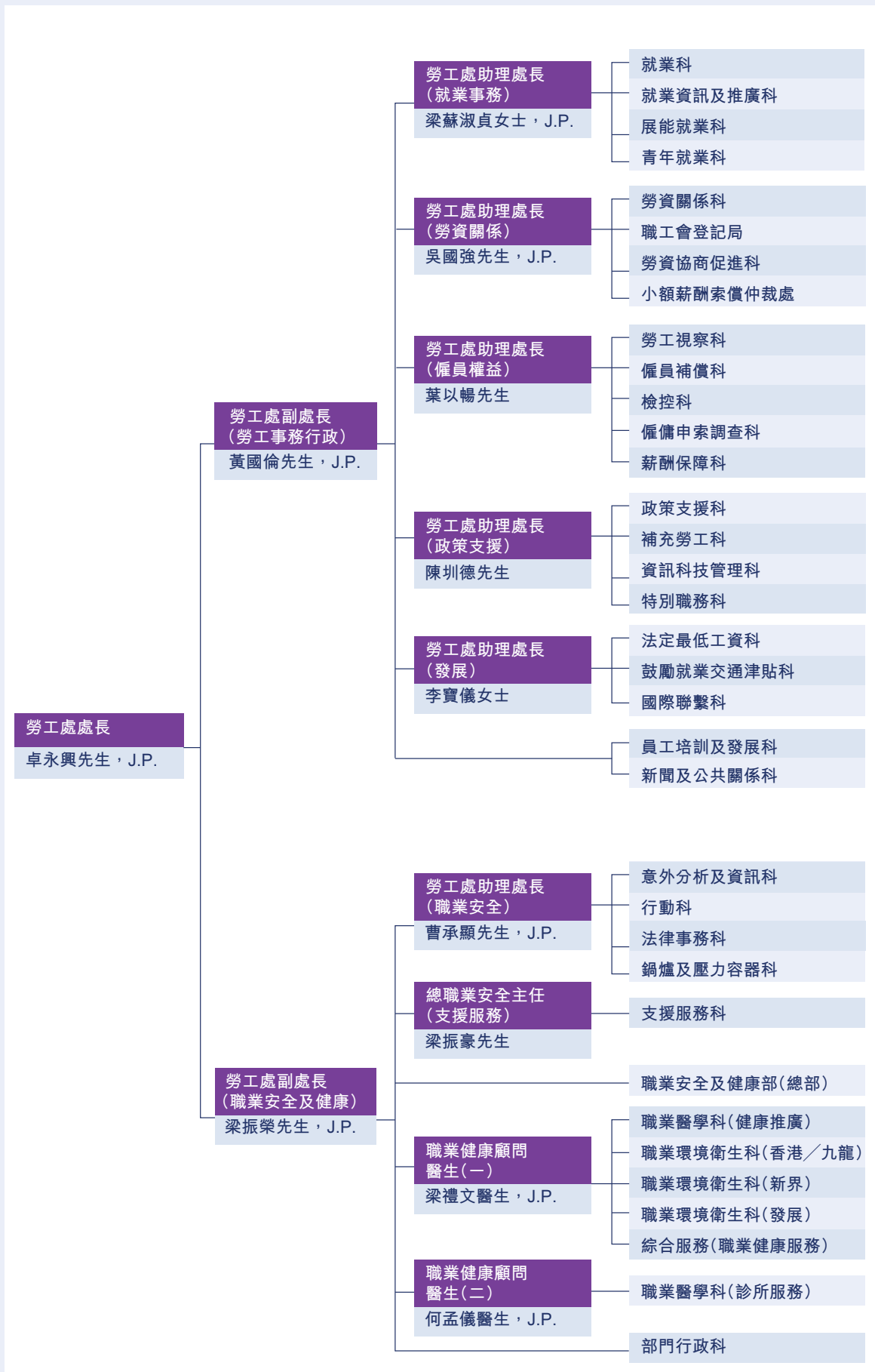
圖二 • 一

二零一一年經定罪的傳票個案及罰款總額

條例	經定罪的傳票數目	罰款(\$)
<b>鍋爐及壓力容器條例</b>		
小計	10	45,200
<b>僱員補償條例</b>		
小計	748	1,574,400
<b>僱傭條例及附屬規例</b>		
法定福利個案	1 780	3,972,050
青年個案	2	6,000
其他	8	10,000
小計	1 790	3,988,050
<b>工廠及工業經營條例及附屬規例</b>		
工廠個案	397	2,639,100
建築地盤個案	873	7,827,100
小計	1 270	10,466,200
<b>職業安全及健康條例及附屬規例</b>		
小計	204	1,494,300
<b>入境條例</b>		
小計	43	52,200
<b>總計</b>	<b>4 065</b>	<b>17,620,350</b>

圖二 • 二

勞工處組織架構(截至二零一一年十二月三十一日)





## 圖二 • 三

# 勞工顧問委員會的職權範圍和成員組織及二零一一至二零一二年度成員名單

### 職權範圍

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

### 成員組織

勞工顧問委員會的成員組織如下：

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

### 成員名單（截至2011年12月31日）

主席	卓永興先生，JP	勞工處處長
----	----------	-------

#### 委員

##### 僱員代表

梁籌庭先生	}	由已登記的僱員工會選出
吳慧儀女士，MH		
鍾國星先生		
李德明先生		
吳秋北先生		以個人身份獲委任
鄭啟明先生		

##### 僱主代表

何世柱先生，GBS，JP	代表香港中華總商會
麥建華博士，BBS，JP	代表香港僱主聯合會
劉展灝先生，BBS，MH，JP	代表香港工業總會
許漢忠先生，JP	代表香港總商會
施榮懷先生，JP	代表香港中華廠商聯合會
張成雄先生，BBS	以個人身份獲委任

#### 秘書

梁國基先生	高級勞工事務主任
-------	----------

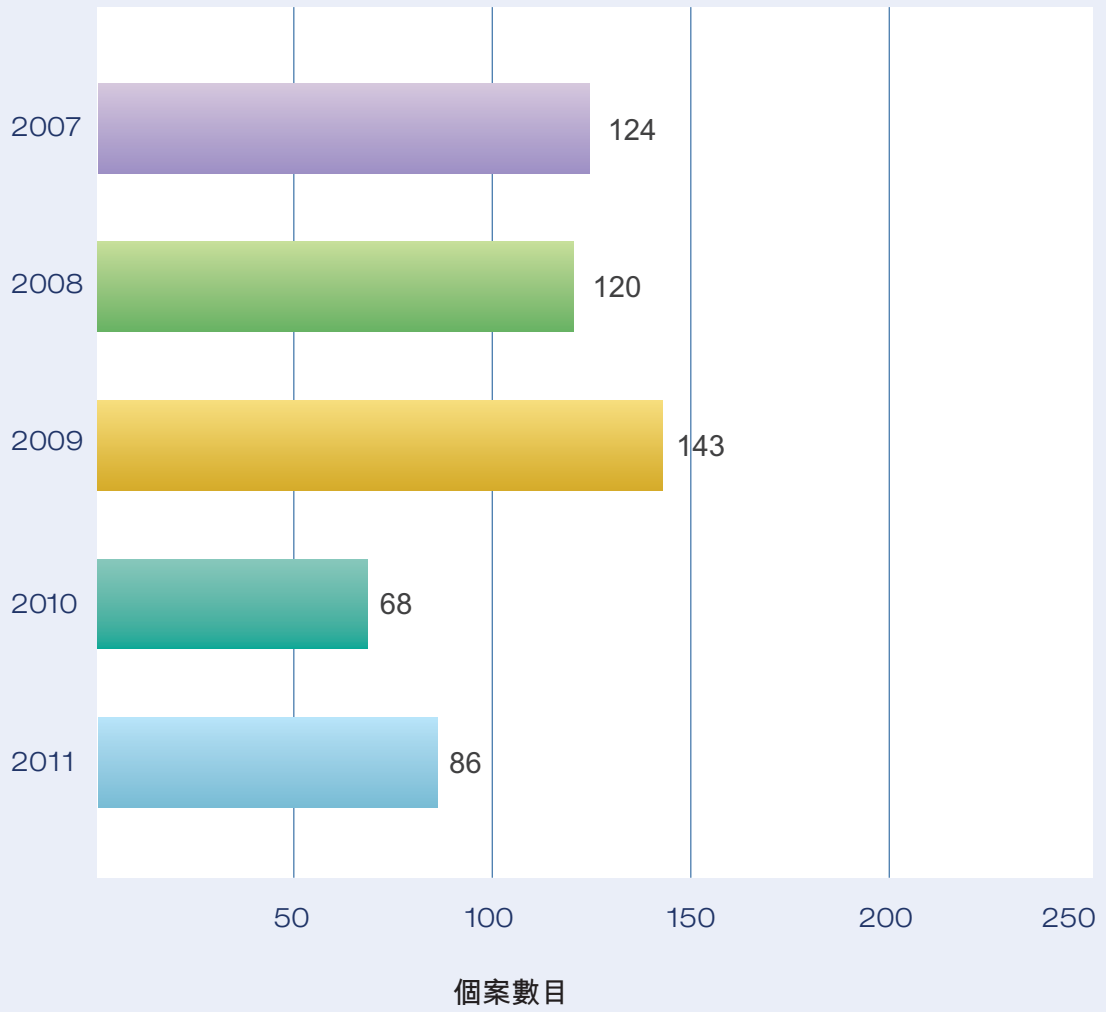
圖三 • 一

二零一一年勞資關係綱領的主要工作表現指標

主要的工作表現指標		數目
<b>I.</b>	<b>調解及諮詢服務</b>	
	處理勞資糾紛及申索聲請數目	<b>18 172</b>
	處理親身諮詢次數	<b>73 882</b>
	經調解而獲解決的勞資糾紛及申索聲請佔所調解個案的百分率	<b>71.7%</b>
<b>II.</b>	<b>小額薪酬索償的仲裁</b>	
	小額薪酬索償仲裁處仲裁的申索聲請數目	<b>1 845</b>
<b>III.</b>	<b>規管職工會</b>	
	登記新職工會及職工會更改名稱／規則	<b>133</b>
	巡查職工會次數	<b>374</b>
	審查職工會帳目報表數目	<b>639</b>
	為職工會舉辦訓練課程的數目	<b>3</b>

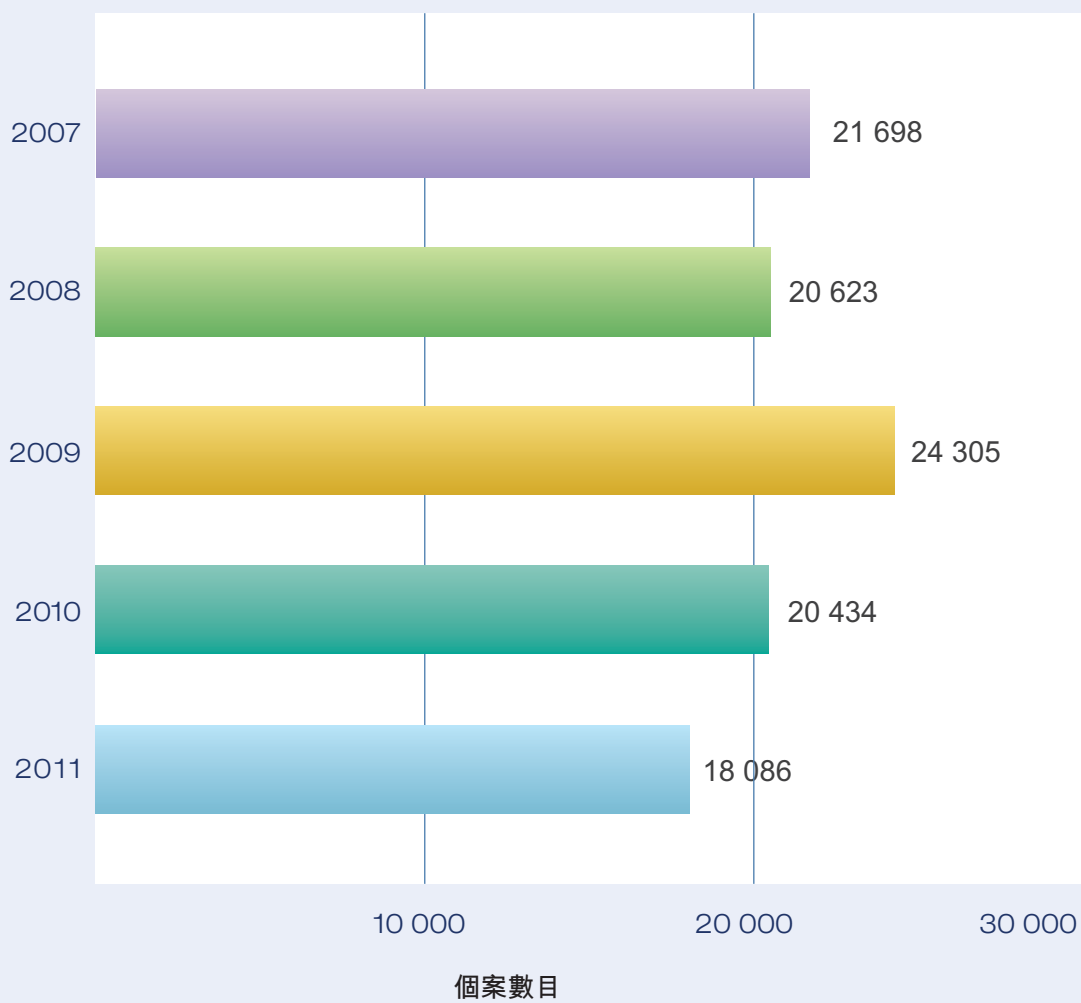
圖三・二

二零零七年至二零一一年勞資關係科所處理的勞資糾紛數目



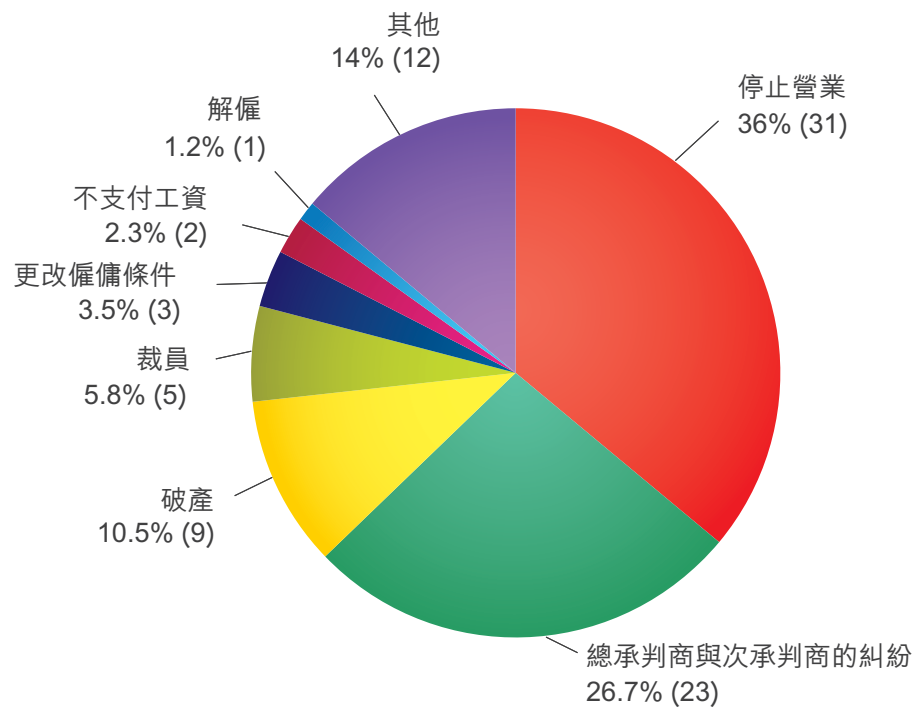
圖三・三

二零零七年至二零一一年勞資關係科所處理的申索聲請數目



### 圖三・四

## 二零一一年勞資關係科所處理按成因劃分的勞資糾紛數目

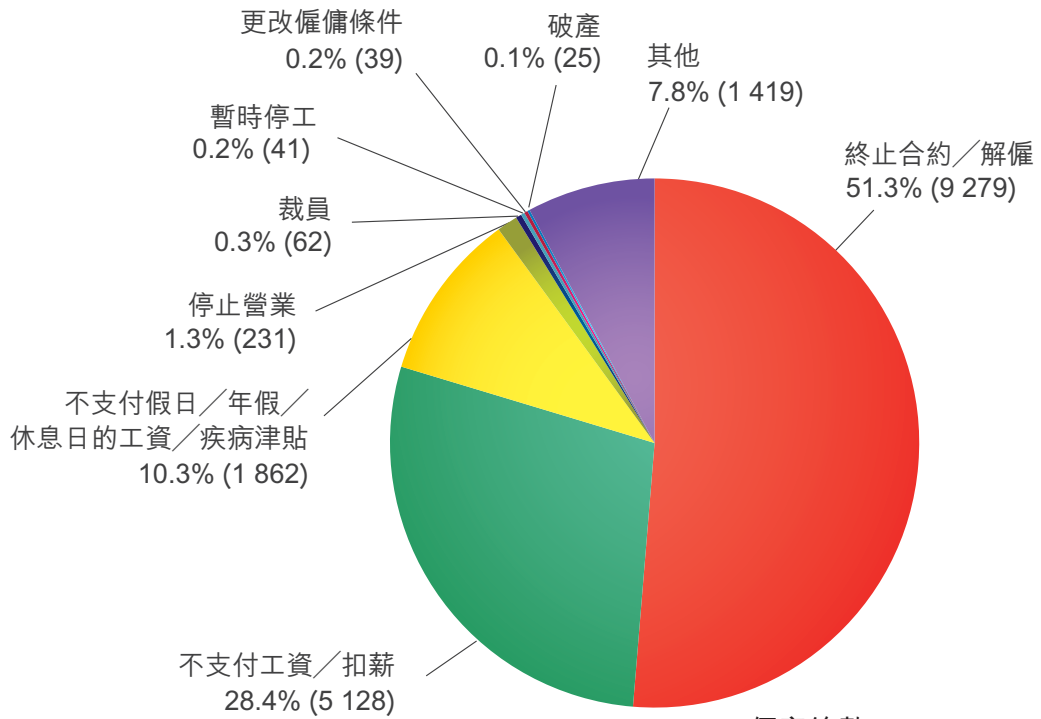


個案總數: 86

\* 括號內之數字為相關的個案數目

圖三・五

二零一一年勞資關係科所處理按成因劃分的申索聲請數目

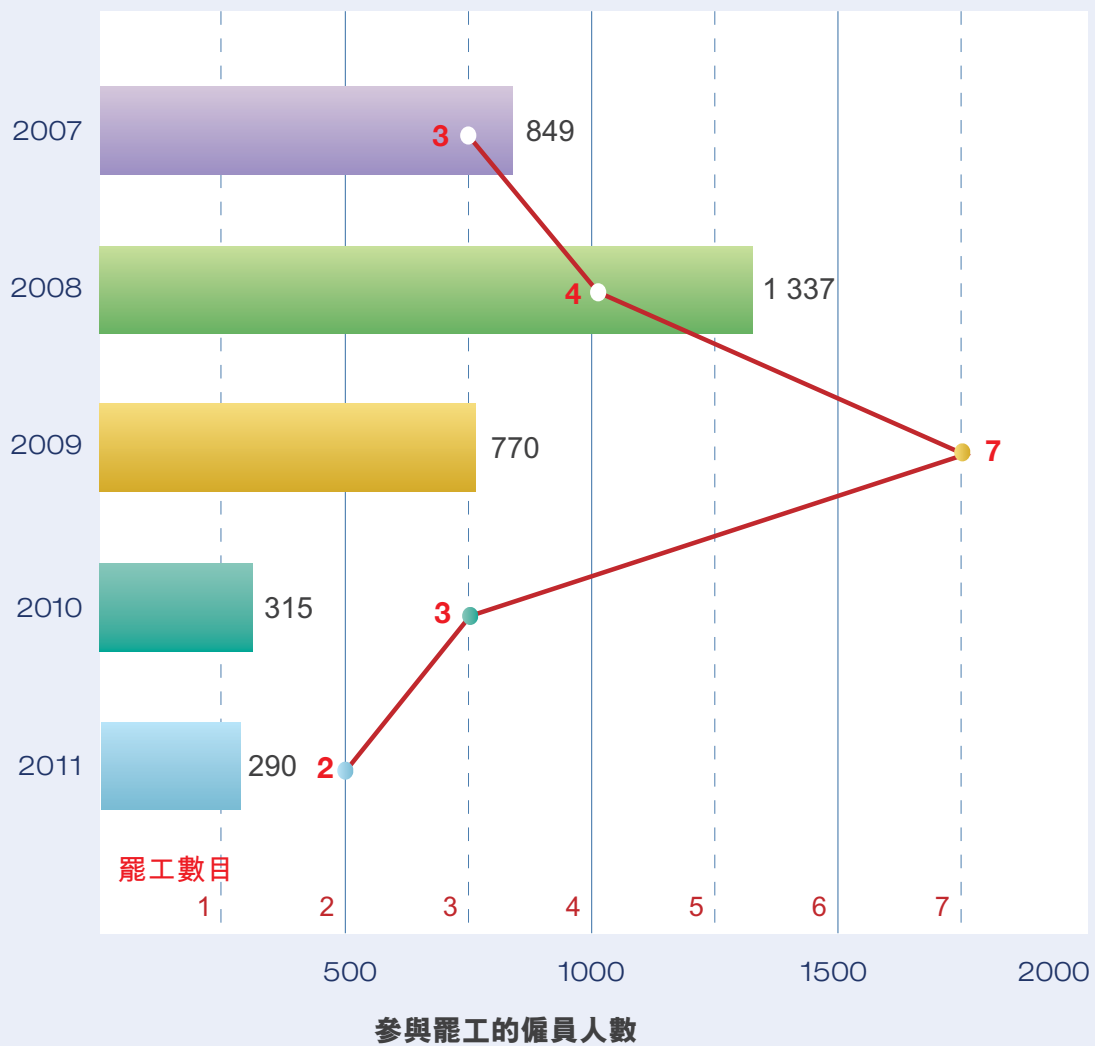


個案總數: 18 086

\* 括號內之數字為相關的個案數目

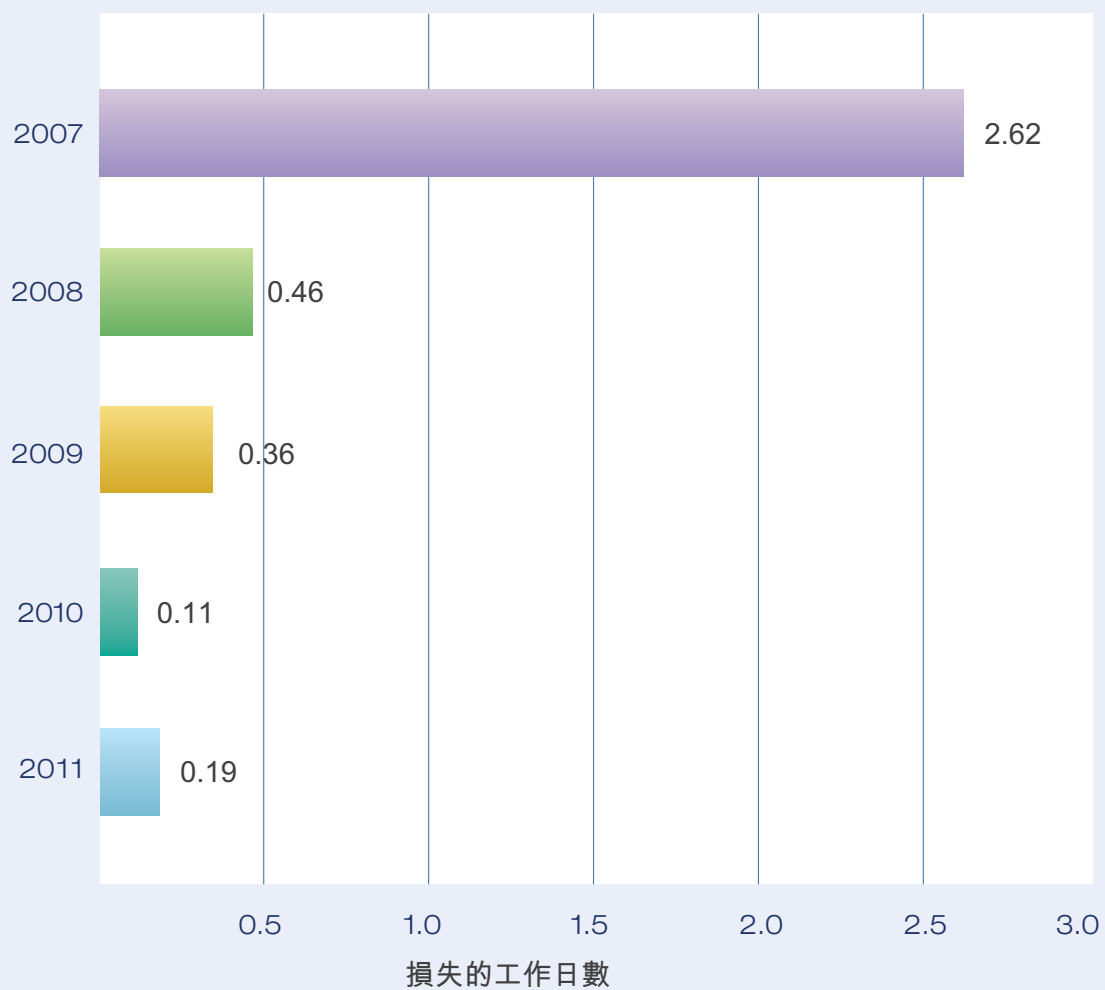
圖三·六

二零零七年至二零一一年罷工數目及參與罷工的僱員人數



圖三・七

二零零七年至二零一一年每一千名受薪僱員\*所損失的工作日數



\* 受薪僱員包括僱員及曾受僱的失業人士



**圖四 • 一****二零一一年工作安全與健康綱領的主要工作表現指標**

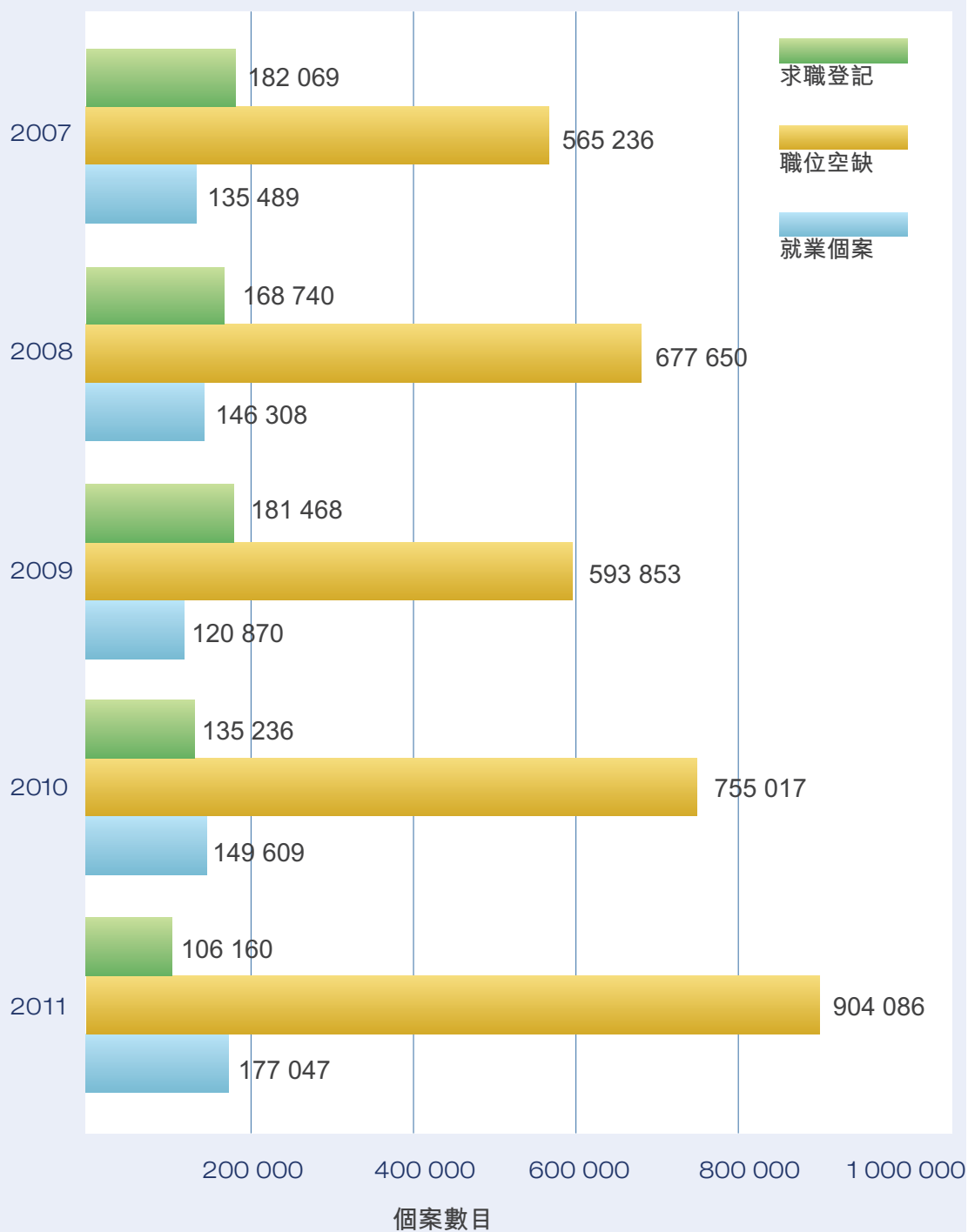
工作表現指標		數目
<b>I.</b>	<b>視察</b>	
	根據《工廠及工業經營條例》和《職業安全及健康條例》 進行視察的次數	<b>118 694</b>
	根據《鍋爐及壓力容器條例》進行檢驗的次數	<b>4 719</b>
<b>II.</b>	<b>調查</b>	
	對工作場所發生的意外進行調查的次數	<b>11 859</b>
	對懷疑職業病個案進行調查的次數	<b>2 998</b>
<b>III.</b>	<b>宣傳及教育</b>	
	根據《工廠及工業經營條例》和《職業安全及健康條例》 到工作場所進行推廣性質的探訪次數	<b>4 961</b>
	舉辦講座、講課和研討會數目	<b>2 146</b>
<b>IV.</b>	<b>登記壓力器具</b>	
	登記壓力器具數目	<b>1 613</b>
	為簽發或批署合格證書而舉行的考試及批准豁免的次數	<b>380</b>
<b>V.</b>	<b>診症服務</b>	
	診症次數	<b>13 236</b>

**圖五・一****二零一一年就業服務網領的主要工作表現指標**

主要的工作表現指標		數目
<b>I.</b>	<b>健全求職人士</b>	
	登記人數	<b>106 160</b>
	就業個案	<b>177 047</b>
<b>II.</b>	<b>殘疾求職人士</b>	
	登記人數	<b>2 672</b>
	就業個案	<b>2 403</b>
<b>III.</b>	<b>規管職業介紹所</b>	
	簽發牌照數目	<b>2 334</b>
	巡查次數	<b>1 330</b>
<b>IV.</b>	<b>處理按補充勞工計劃提出的申請數目</b>	<b>784</b>

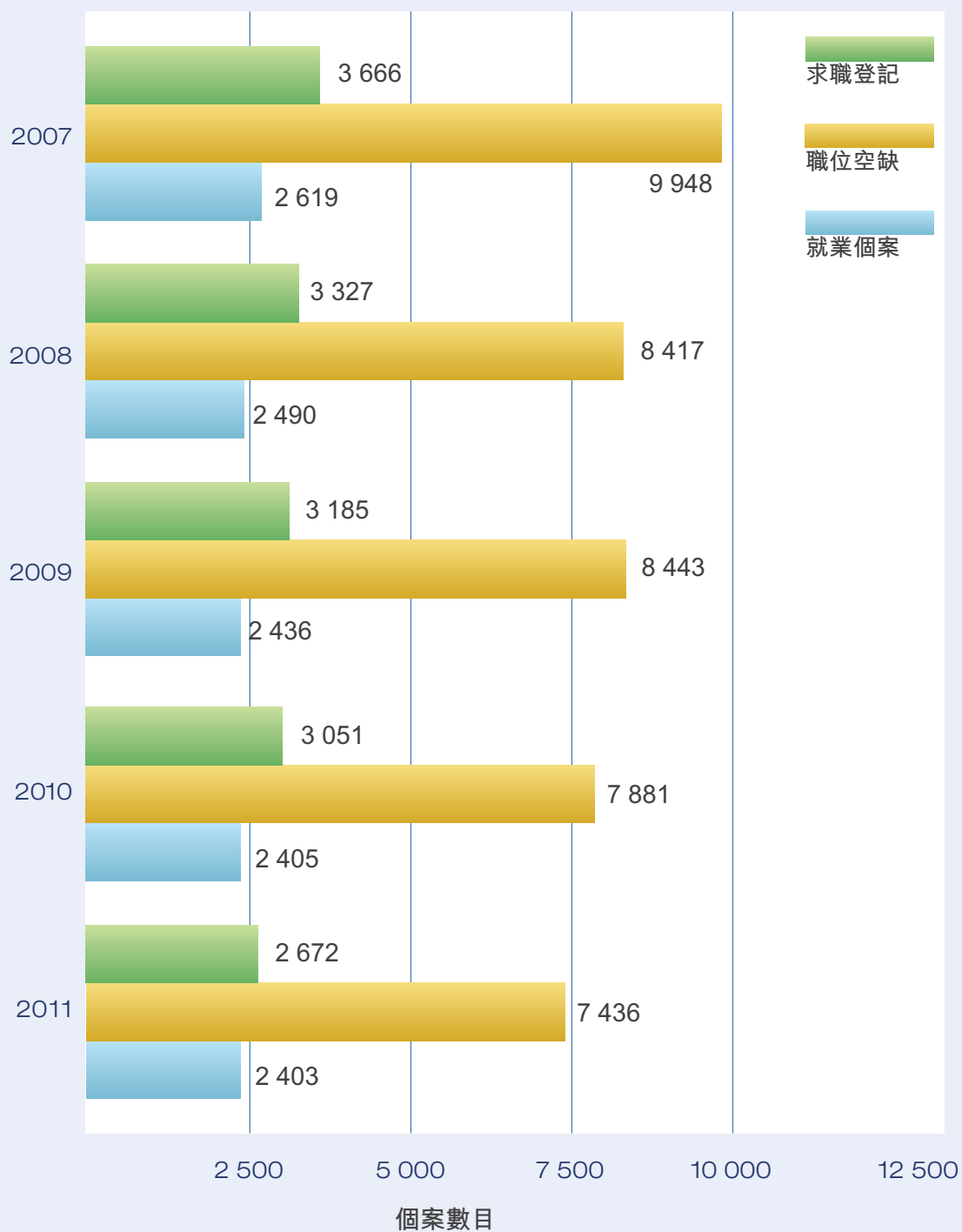
圖五・二

二零零七年至二零一一年向健全求職人士提供就業服務的工作表現指標



圖五・三

二零零七年至二零一一年向殘疾求職人士提供就業服務的工作表現指標

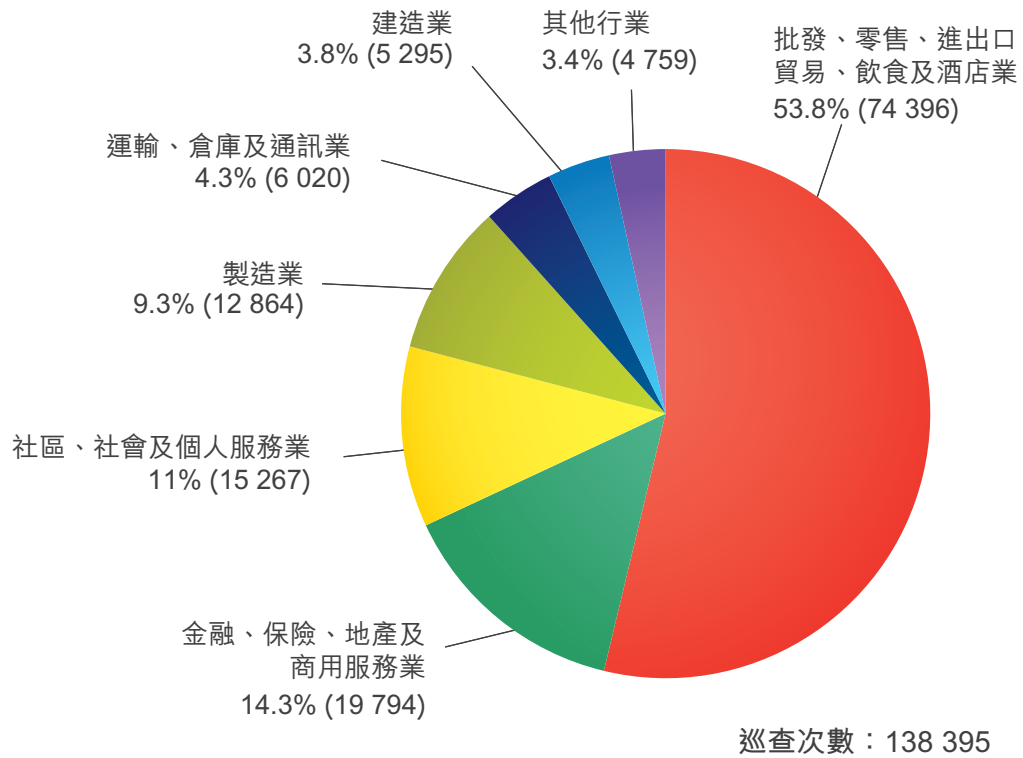


**圖六·一****二零一一年僱員權益及福利綱領的主要工作表現指標**

主要的工作表現指標		數目
I.	在工作場所進行的巡查次數	138 395
II.	接獲僱員補償聲請的數目	56 996
III.	為受傷僱員辦理銷假的會面次數	43 531
IV.	評估受傷僱員的喪失賺取收入能力的程度	
	普通評估	18 517
	特別評估	0
	覆檢評估	3 327
V.	處理破產欠薪保障基金發放特惠款項的申請數目	4 439
VI.	調查有關輸入勞工的個案數目	44
VII.	與違例欠薪有關的定罪傳票數目	876

## 圖六·二

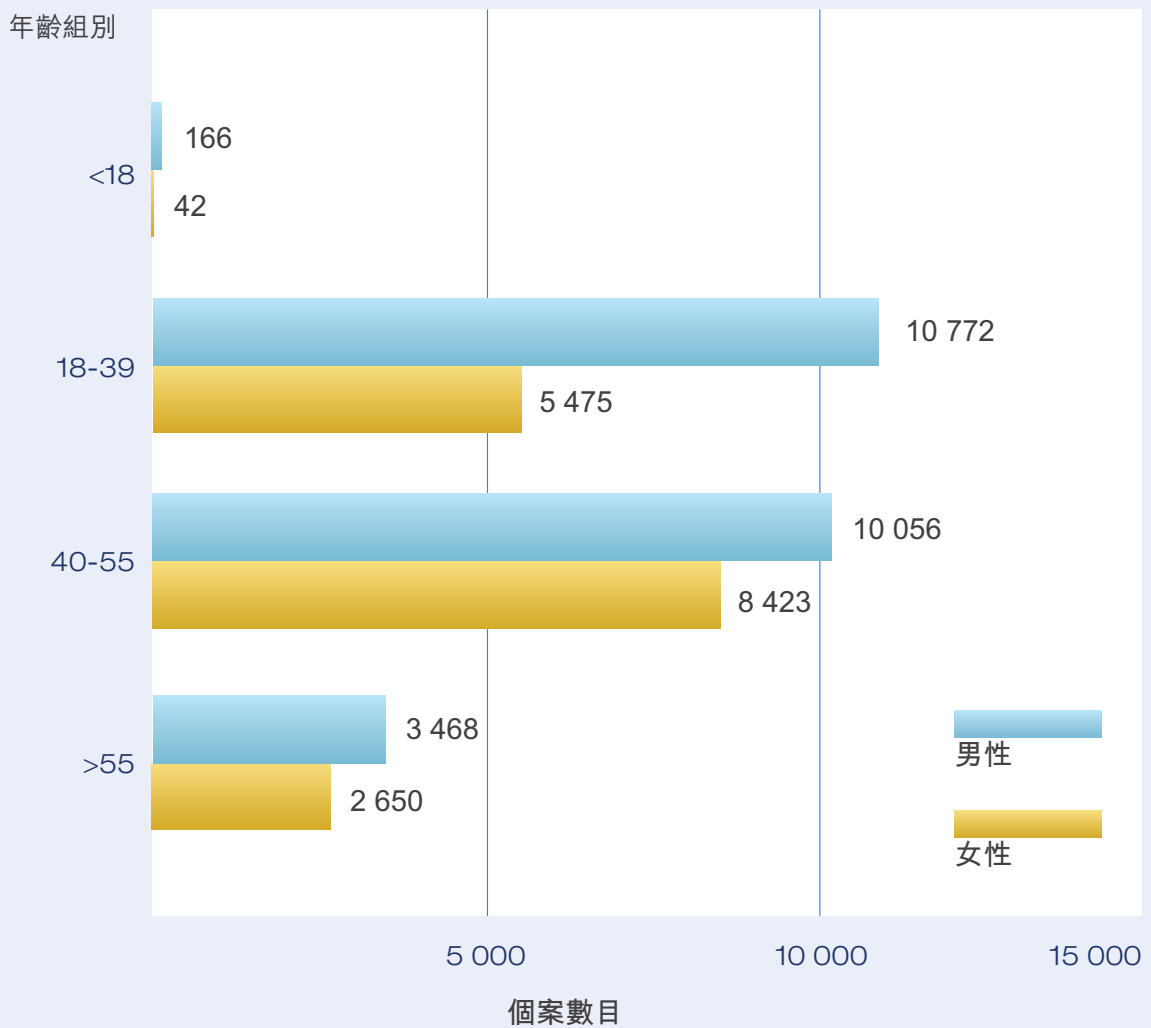
### 二零一一年按主要經濟行業劃分的巡查次數



\* 括號內之數字為相關的巡查數目

### 圖六・三

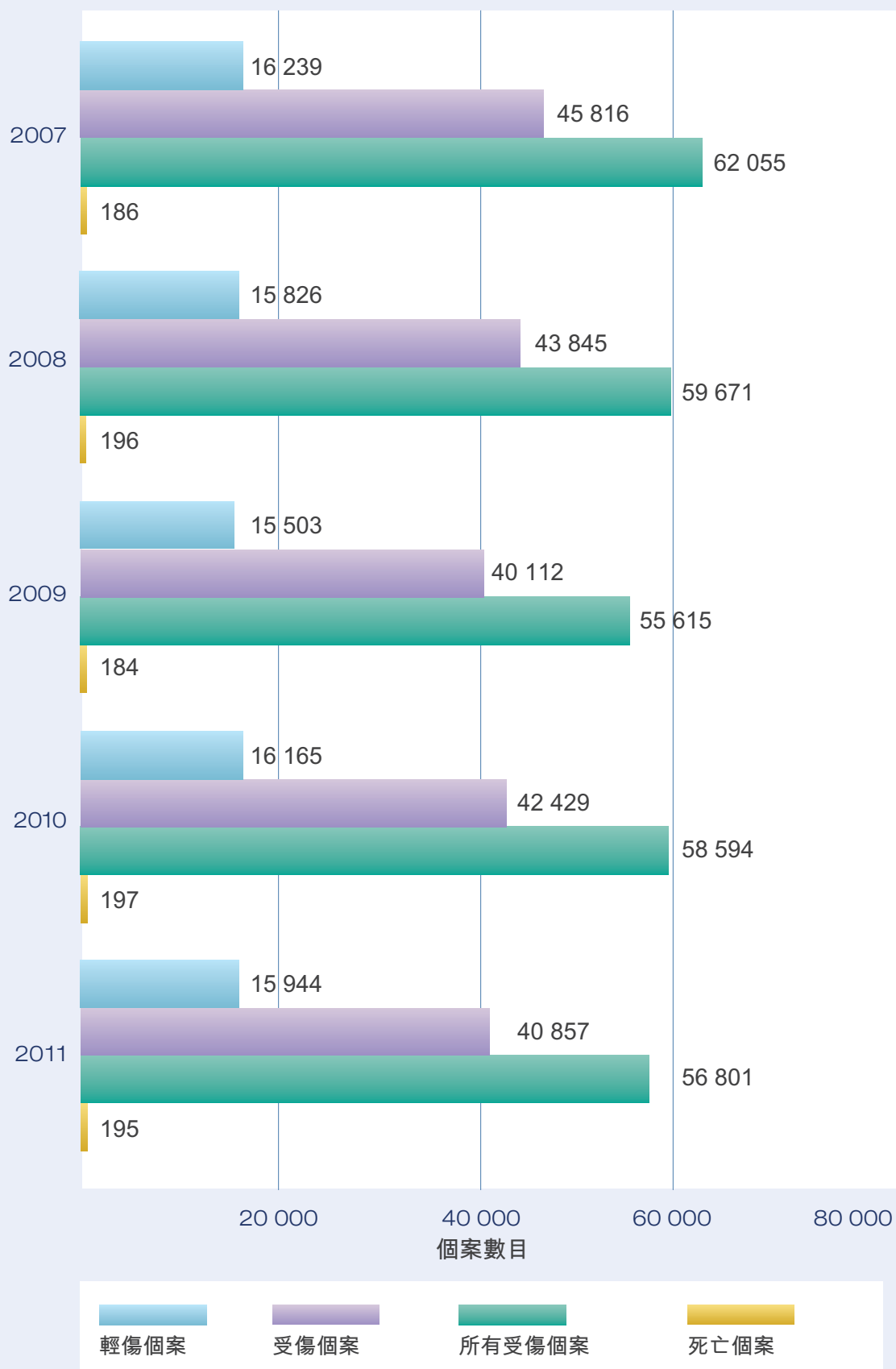
#### 二零一一年根據僱員補償條例呈報並按性別及年齡劃分的個案數目\*



\*個案數字不包括 15 944 宗涉及不超過三天病假的個案。

圖六·四

二零零七年至二零一一年根據僱員補償條例呈報的個案數目\*

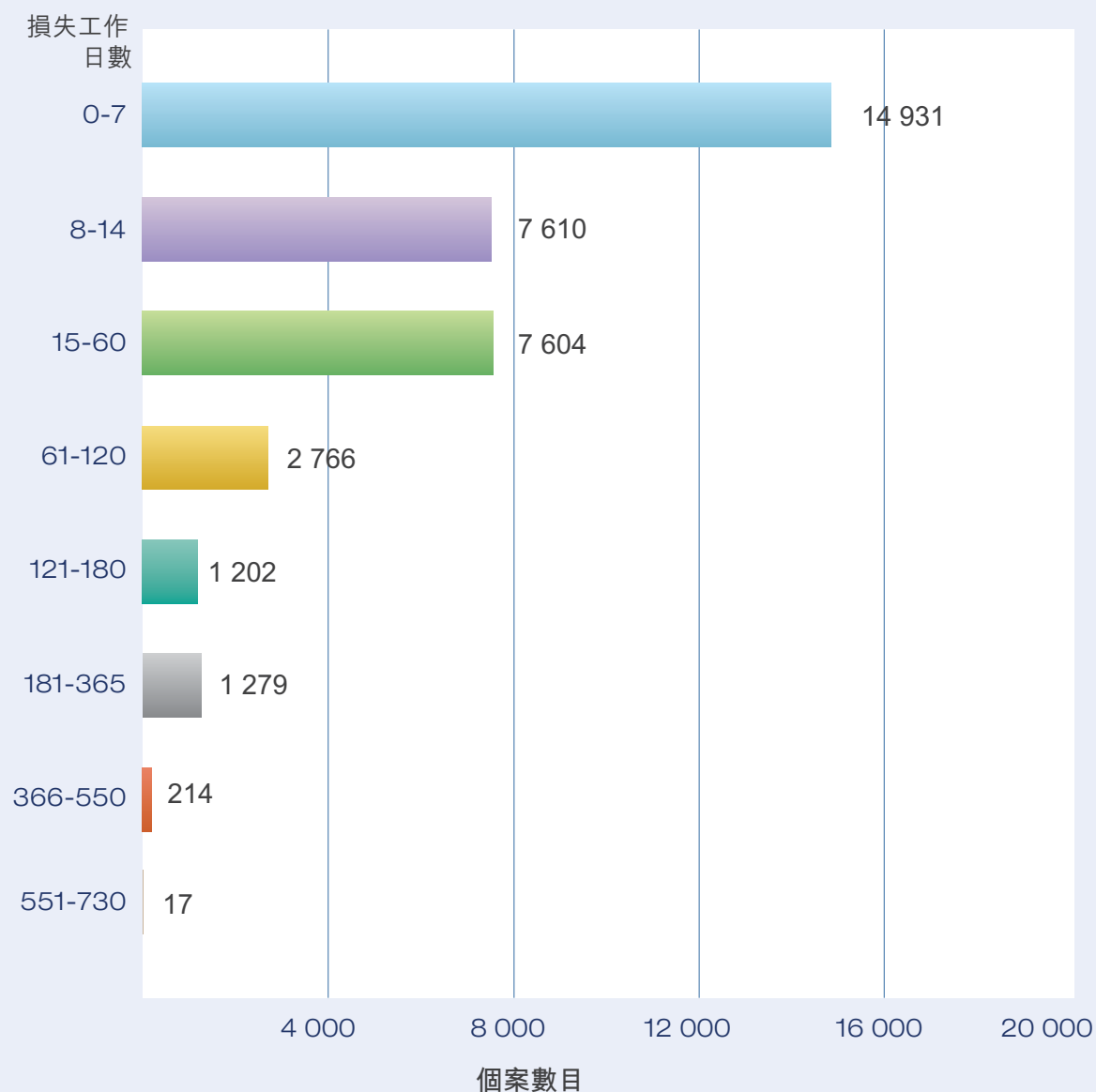


\* (1) 二零零七年、二零零八年、二零零九年、二零一零年及二零一一年的數字分別有 17宗、25宗、27宗、35宗及35宗僱員因自然原因死亡的個案。  
(2) 輕傷個案是指涉及不超過三天病假的受傷個案。



### 圖六·五

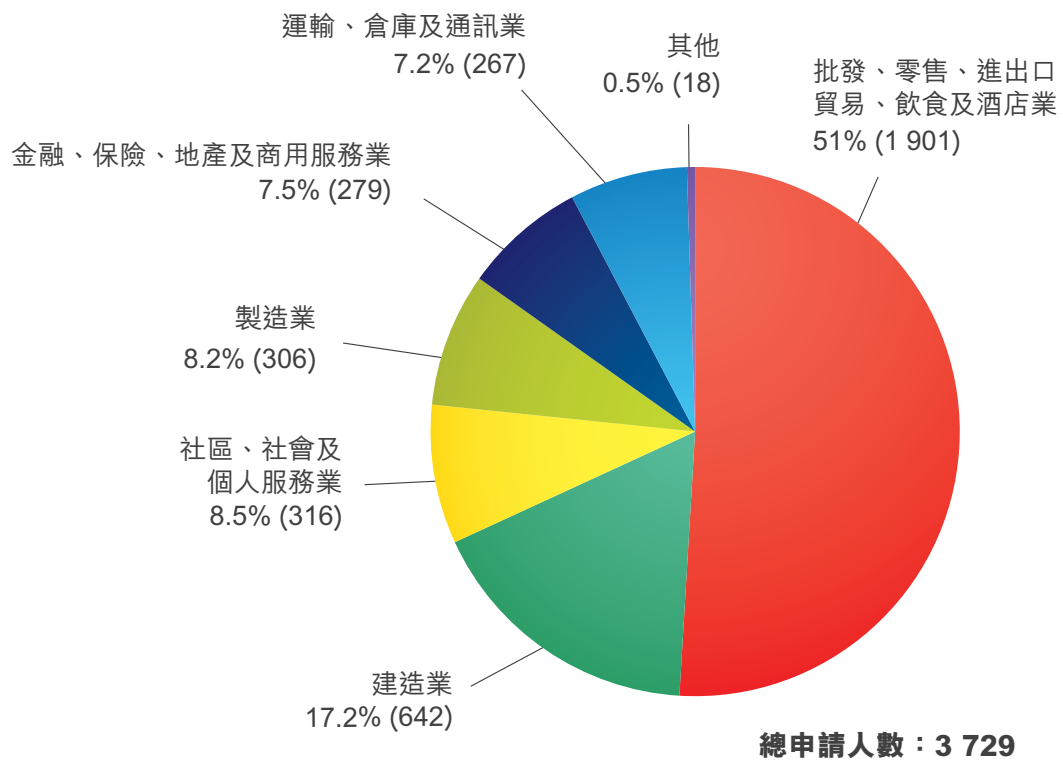
據二零一一年十二月三十一日所知，在二零一零年呈報並按  
損失工作日數劃分的僱員補償個案數目\*



\*不包括病假不超過三天的個案。

## 圖六·六

### 二零一一年按經濟行業劃分的破產欠薪保障基金申請人數



\* 括號內之數字為相關的申請數目

## 圖七·一

### 在香港特別行政區適用的四十一條國際勞工公約一覽表

公約編號	名稱
2	一九一九年《失業公約》
3	一九一九年《分娩保護公約》
8	一九二零年《失業賠償(船舶失事)公約》
11	一九二一年《結社權利(農業)公約》
12	一九二一年《工人賠償(農業)公約》
14	一九二一年《每週休息(工業)公約》
16	一九二一年《青年體格檢查(海上)公約》
17	一九二五年《工作賠償(意外)公約》
19	一九二五年《待遇平等(意外賠償)公約》
22	一九二六年《海員協定條款公約》
23	一九二六年《海員遣返公約》
29	一九三零年《強迫勞動公約》
32	一九三二年《防止意外(碼頭工人)公約(修訂本)》
42	一九三四年《工人賠償(職業病)公約(修訂本)》
50	一九三六年《招募本地工人公約》
64	一九三九年《僱用契約(本地工人)公約》
65	一九三九年《刑事制裁(本地工人)公約》
74	一九四六年《海員合格證書公約》
81	一九四七年《勞工督察公約》
87	一九四八年《結社自由與保護組織權利公約》
90	一九四八年《青年夜間工作(工業)公約(修訂本)》
92	一九四九年《船員住房公約(修訂本)》
97	一九四九年《移居就業公約(修訂本)》
98	一九四九年《組織權利及集體談判權利公約》
101	一九五二年《有薪假期(農業)公約》
105	一九五七年《廢除強迫勞動公約》
108	一九五八年《海員身份證件公約》
115	一九六零年《輻射防護公約》
122	一九六四年《就業政策公約》
124	一九六五年《青年體格檢查(井下作業)公約》
133	一九七零年《船員住房(補充規定)公約》
138	一九七三年《最低年齡公約》
141	一九七五年《農業工人組織公約》
142	一九七五年《人力資源開發公約》
144	一九七六年《三方協商(國際勞工標準)公約》
147	一九七六年《商船(最低標準)公約》
148	一九七七年《工作環境(空氣污染、噪音和震動)公約》
150	一九七八年《勞動行政管理公約》
151	一九七八年《(公務員)勞動關係公約》
160	一九八五年《勞工統計公約》
182	一九九九年《最有害的童工形式公約》

## 圖七·二

### 二零一一年參與國際勞工組織的主要活動及與其他勞工事務行政機關的主要聯繫

1. 勞工處處長率領一個由政府、僱主及僱員三方組成的代表團，以中國代表團成員的身份，出席在瑞士日內瓦舉行的第100屆國際勞工大會。
2. 勞工處處長按互訪計劃率領代表團到北京訪問國務院人力資源和社會保障部，並拜會尹蔚民部長。代表團亦拜訪了國家安全生產監督管理總局、中華全國總工會、中國企業聯合會及國際勞工組織北京局，就勞工事務及職業安全等課題進行交流。
3. 勞工處處長率領代表團訪問澳門勞工事務局，就勞工及職業安全的議題進行交流，並與澳門社會協調常設委員會執行委員會的委員會會面。
4. 勞工處助理處長（就業事務）率領一個由政府、僱主及僱員三方組成的代表團，以「中國香港」的名義出席在日本京都舉行的國際勞工組織第15屆亞太區域會議。
5. 廣東省安全生產監督管理局局長楊富率領代表團訪問香港特別行政區，與勞工處處長會面，並與勞工處人員就職業安全健康議題進行交流。
6. 廣東省人力資源和社會保障廳勞動監察局陳明副局長率領代表團訪問香港特別行政區，並參與在粵港合作框架協議下舉辦的首屆粵港勞動監察執法培訓課程。
7. 勞工處派遣代表團到湖南省，出席第五屆「泛珠三角區域安全生產合作聯席會議暨安全發展論壇」。
8. 勞工處派遣三個代表團前往新加坡、澳門、比利時及英國，了解當地規管工時的經驗。
9. 勞工處派遣代表團前往日本及大韓民國，了解當地規管工時及實施法定最低工資的經驗。
10. 勞工處派遣代表團前往加拿大，考察當地的勞資關係制度。
11. 勞工處派遣代表團出席於南昌舉行的「泛珠三角區域勞務合作聯席會議暨合作論壇」。
12. 勞工處派遣代表團前往美國科羅拉多州，出席一個評估永久損傷的研討會及考察當地的僱員補償評估制度。