

第一章

二零一三年大事紀要

- 1.1** 在二零一三年，本港整體勞工需求仍然殷切，總就業人數在二零一一年及二零一二年分別錄得2.9%及2.4%的可觀升幅後，在二零一三年全年再增加1.8%。全年平均失業率在二零一三年維持在3.4%的低水平，與二零一二年的3.3%相若，顯示香港再一年達致全民就業。我們會繼續密切監察就業市場的情況，並全面加強就業服務，致力搜羅市場上合適的空缺，協助求職人士。

就業服務

加強就業服務

- 1.2** 為協助求職人士投入勞工市場及迅速回應僱主的招聘需要，勞工處在全港不同地區舉辦就業推廣活動。年內，我們舉辦了14個大型招聘會及492個分區招聘會。



勞工處舉辦的大型招聘會深受求職人士歡迎

- 1.3** 勞工處採取積極措施，提供特別就業服務，例如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。年內勞工處為僱主提供的免費招聘服務錄得1 218 885個私營機構和政府部門空缺，而成功就業個案有156 727宗。

1.4 為鼓勵僱主提供更多就業機會予青年、中年及殘疾人士，並為他們提供在職培訓，以提升他們的工作能力及就業機會，勞工處於二零一三年六月起，增加「展翅青見計劃」、「中年就業計劃」及「就業展才能計劃」下向僱主發放的津貼。此外，勞工處亦分別自二零一三年六月及九月增加向「展翅青見計劃」學員發放的實習津貼及培訓津貼，以鼓勵青年人參加該計劃下的工作實習訓練及接受職前培訓。

加強青年人就業及培訓支援

1.5 勞工處透過提供全面的青年人就業及培訓支援服務，致力提升青年人的就業能力。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，亦於二零一三年繼續推行第三期「Action S5」，為15至24歲和有特別就業困難的青年人提供協助。

擴闊青年視野

1.6 勞工處繼續與合適經濟體系研究設立新的工作假期計劃，同時亦會擴展現有雙邊安排。我們於二零一三年五月與法國簽訂協議，自七月開始設立工作假期計劃。在十二月，我們亦與英國達成協議，由二零一四年一月開始設立計劃。此外，我們與韓國於年內達成協議，由二零一四年起將每年香港青年的參加名額由200名增加至500名。

優化鼓勵就業交通津貼計劃

1.7 「鼓勵就業交通津貼計劃」的優化措施由二零一三年起生效，容許申請人選擇以個人或住戶為基礎申請津貼，並按照每年調整機制提高津貼的入息及資產限額。截至二零一三年年底，勞工處已批出津貼予63 974名申請人。

勞資關係

促進和諧的勞資關係

1.8 在二零一三年，勞工處繼續積極及務實地協助勞資雙方透過對話及互諒互讓化解分歧，促進和諧的勞資關係。年內，我們共處理70宗勞資糾紛及17 515宗申索聲請，超過七成經調停的個案獲得解決。年內，調停會議平均輪候時間為2.5個星期。香港繼續為全球因罷工引致損失工作天最少的地方之一。

嚴厲執法，打擊欠薪

- 1.9** 在二零一三年，勞工處繼續全面打擊欠薪罪行，包括違反法定最低工資的行為。為此，勞工督察對違例較多的行業進行了特別巡查行動。我們除了主動巡查以查察守法情況外，亦透過廣泛宣傳投訴熱線(2815 2200)及與工會建立的預警機制，收集各行各業僱主拖欠工資的情報。部門迅速調查涉嫌違例欠薪的個案，並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。
- 1.10** 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。
- 1.11** 隨着《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

- 1.12** 勞工處舉辦多項宣傳活動，包括展覽、研討會及講座，推廣「以僱員為本」的良好人事管理措施。我們於九月舉辦了一個大型研討會，鼓勵僱主加強與僱員溝通及實施家庭友善僱傭措施，以促進勞資和諧。我們亦透過不同渠道，呼籲勞資雙方預先制定在颱風及暴雨警告下的工作安排，並鼓勵各行業更廣泛使用書面僱傭合約及訂立公平合理的僱傭條款。



僱員權益及福利

法定最低工資

1.13 法定最低工資水平於二零一三年五月一日調升7.1%至30元後，整體就業市場維持平穩，基層僱員的收入亦持續錄得改善。勞工處已進行多項宣傳活動，推廣法定最低工資的修訂水平及最低工資法例。我們亦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，以保障僱員享有法定最低工資的權益。

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作出建議報告至少一次。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。新一屆委員會的兩年任期於二零一三年三月一日生效。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。

保障政府服務承辦商的僱員

1.15 為保障政府服務合約承辦商所聘用的非技術工人的法定權益，我們進行工作地點巡查，以查察僱主有否遵從法例及合約的規定。經勞工處和各採購部門加強執法及監察行動，承辦商遵法的情況已大幅改善。

破產欠薪保障基金

1.16 在僱主無力償債的情況下，破產欠薪保障基金的特惠款項，可為合資格的僱員提供援助。勞工處繼續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

1.17 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210次。

標準工時委員會

1.18 政府於二零一三年四月成立標準工時委員會，成員來自勞工界、工商界、學術界、社會各界和政府。委員會的任期為三年，負責跟進政府已完成的標準工時政策研究，推動社會就工時議題進行知情及深入的討論，及協助政府釐定未來路向。

1.19 委員會按其職責範圍及工作計劃，從四個範疇進行相關工作，即：(i) 加深社會認識；(ii) 收集相關資料，包括工時統計數據，以及進一步研究其他地方的工時制度；(iii) 根據一系列相關因素進行以數據為依歸的討論；以及(iv) 推動公眾參與及促進社會各界就不同方案建立共識。委員會並已成立兩個工作小組，專責廣泛的公眾諮詢及詳盡的工時統計調查。兩個小組致力在二零一四年年底向委員會提交小組報告，以便委員會商討及訂定餘下工作。

工作安全與健康

大型工務工程項目

1.20 鑑於大型工務工程項目陸續展開，勞工處已成立了專責小組，透過加強巡查執法及宣傳推廣，以及參與工程籌備會議及地盤安全管理委員會，推動承建商在地盤實施安全管理制度，以預防意外發生。勞工處亦已與發展局、有關工務部門及其他工務工程項目委託人加強聯繫，以提升大型工務工程項目工地安全的措施，促使有關承建商更有效控制風險。

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，隨着香港樓宇老化及政府強制驗樓及驗窗規管措施的實行，我們預計裝修及維修工程的數量將會持續上升。

1.22 為提高樓宇裝修及維修工程的安全情況，勞工處繼續加強地區巡邏及在辦公和非辦公時間的巡查，以防止承建商採用不安全的施工方法。我們亦特別針對高處工作及電力工作，進行全港性特別執法行動。在特別行動中，我們發出了642份暫時停工通知書或敦促改善通知書，並對353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裝修及維修工程、高處工作和電力工作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」）繼續推行於二零一二年展開的兩年宣傳計劃，以嶄新的活動，將工作安全的重要性，更直接地傳達給承建商與工人。我們亦與區議會／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，從地區層面推行工作安全的宣傳推廣活動。

- 1.24** 勞工處與職安局於二零一三年四月舉辦「高處工作安全論壇」，讓業界人士共同探討如何進一步提升建造業的職業安全水平。論壇當日有逾 550 人出席。此外，勞工處聯同職安局推出了「中小企流動工作台資助計劃」，以提升業界的職安健水平。截至二零一三年年底，在接獲的超過 1 000 個申請當中，有 820 宗已獲批核，受惠工人超過 9 700 人。



高處工作安全論壇暨安全設備展覽

- 1.25** 在二零一三年，勞工處與職安局繼續推行裝修及維修業安全認可計劃，透過安全管理系統審核、培訓及資助購買高處工作防墮裝置及相關設施，提升業界的職安健水平。

安全獎勵計劃

- 1.26** 勞工處為飲食業和建造業舉辦了兩個安全獎勵計劃，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；和在電視及電台和巴士播放宣傳短片及政府宣傳信息。

檢討強制性安全訓練課程的認可及監管制度

- 1.27** 勞工處繼續推行強制性安全訓練課程認可及監管制度的改善工作。繼於二零一二年完成了修訂強制性基本安全訓練重新甄審資格課程(建築工程)的課程內容後，我們正為強制性基本安全訓練完整課程(建築工程)的課程內容進行類似的修訂，加入涉及地盤常見嚴重意外的個案分析及要求課程導師以互動方式授課。修訂的課程於二零一四年年中推行。

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。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。巡查事項包括僱主有否供應足夠的飲用水、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。

加強本地和國際合作

勞動節酒會

1.29 勞工及福利局局長張建宗於二零一三年四月二十六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。酒會由署理行政長官林鄭月娥主禮，出席嘉賓包括職工會、僱主聯會和其他機構的代表。



署理行政長官林鄭月娥女士在勞動節酒會主禮

與其他勞工事務行政機關的聯繫

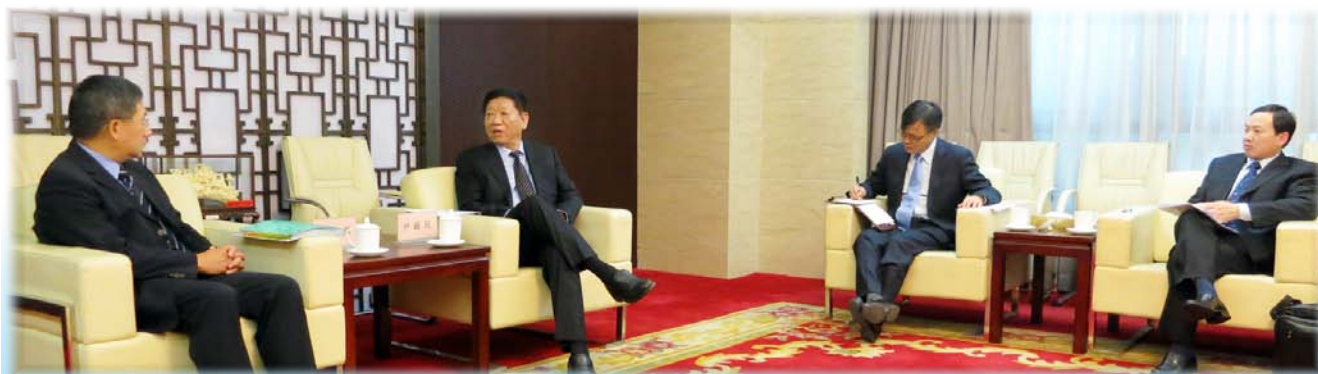
1.30 我們藉着訪問及參與不同類型的活動，與其他勞工事務行政機關保持密切的聯繫和交流。

- 1.31** 六月，勞工處副處長(勞工事務行政)吳國強率領一個由政府、僱主及僱員三方組成的代表團，以中華人民共和國代表團成員的身份，出席在瑞士日內瓦舉行的第102屆國際勞工大會。



勞工處副處長(勞工事務行政)吳國強(右五)及三方代表團成員出席在瑞士日內瓦舉行的第102屆國際勞工大會

- 1.32** 十月，勞工處處長卓永興率領代表團，按互訪計劃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。代表團亦與中國企業聯合會及中華全國總工會高層會面，就不同的勞工課題進行交流。



勞工處處長卓永興(左一)與人力資源和社會保障部尹蔚民部長(左二)會面

- 1.33** 十二月，廣東省人力資源和社會保障廳副廳長謝樹興與澳門勞工事務局局長黃志雄分別率領代表團訪問香港特別行政區，出席「粵港澳勞動監察合作會議」，與勞工處處長卓永興及勞工處人員就勞動監察工作進行交流。

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，執行和統籌勞工行政管理工作的負責機關。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

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種轉變和需要；
- 促進職業安全與健康 — 我們透過執法、教育和推廣的工作，確保在職人士的安全與健康得到保障；
- 促進和諧的勞資關係 — 我們推廣良好的僱傭守則和協助解決勞資糾紛；以及
- 改善和保障僱員的權益 — 我們以持平的態度照顧各方面的權益。

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

勞資關係

- 促進和維繫政府以外機構的勞資和諧。

工作安全與健康

- 透過巡查與執法、教育與培訓，以及宣傳與推廣協助僱主和僱員控制在工作場所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勞工處的政策和工作，並統籌刊物的編製工作。

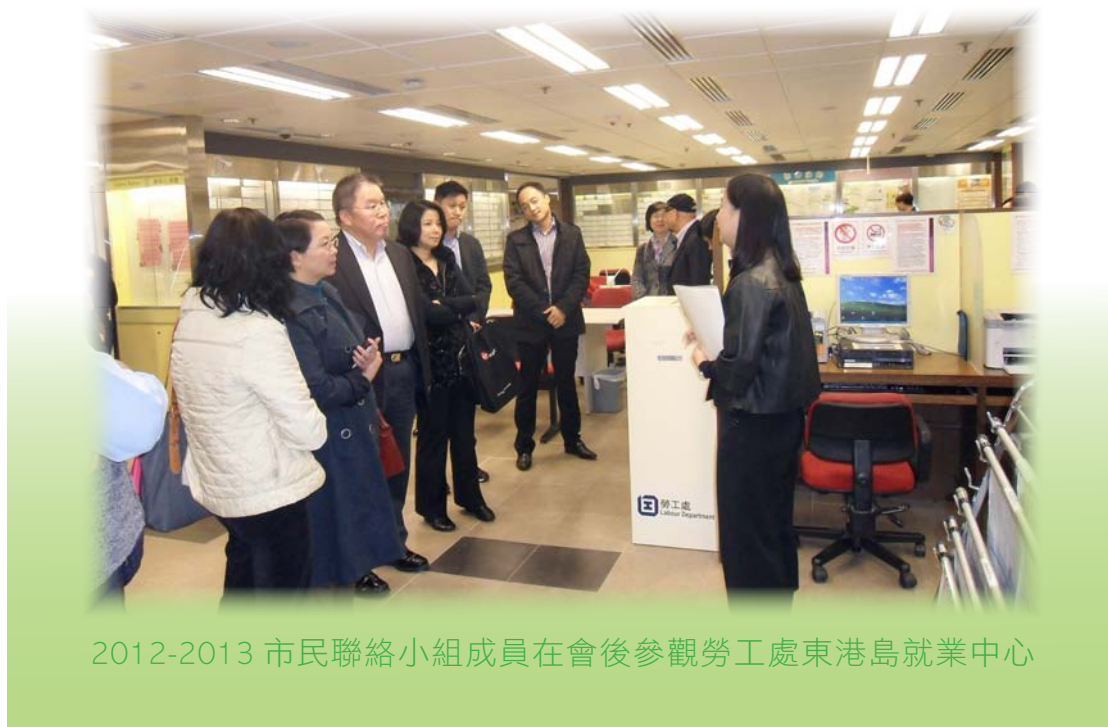
2.9 國際聯繫科的工作包括監察與香港特區實施國際勞工公約有關的事務，協調參與國際勞工組織舉辦的活動，以及聯繫內地和其他地方的勞工事務行政機

關。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。
- 2.13** 員工培訓及發展科負責勞工事務行政部人員的培訓及發展，並統籌培訓活動。
- 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



2012-2013 市民聯絡小組成員在會後參觀勞工處東港島就業中心

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。勞顧會是一個高層次及具代表性的三方諮詢組織，就有關勞工的事宜（包括法例及國際勞工組織的公約和建議書）提供意見。勞顧會的委員包括僱員及僱主代表，並由勞工處處長出任主席，其職權範圍、成員組織及二零一三至二零一四年度的成員名單載列於圖二·三。



勞工顧問委員會會議

第三章 勞資關係

勞資關係綱領

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

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

- 就有關僱傭條件、相關的勞工法例規定、良好人事管理措施等事宜提供意見；
- 提供自願性質的調停服務，協助僱主和僱員解決申索聲請和勞資糾紛；
- 提高公眾對勞工法例的認識，並鼓勵僱主採取良好人事管理措施；
- 透過小額薪酬索償仲裁處迅速仲裁小額薪酬申索聲請；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》訂定了政府以外機構在僱傭條件方面，必須達到的基準。《最低工資條例》確立了法定最低工資制度。《勞資關係條例》訂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，仲裁未能以調停方式解決的小額薪酬索償個案。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。

二零一三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。

調停及諮詢服務

3.5 勞工處的諮詢及調停服務有助維持和諧的勞資關係。在二零一三年，勞資關係大致平穩。我們共進行66 928次諮詢面談、處理17 515宗申索聲請及70宗勞資糾紛。我們於二零一三年處理的勞資糾紛和申索個案比二零一二年的18 999宗減少了7.4%，超過七成經調停的個案獲得解決。年內，勞工處共處理了七宗罷工個案，包括一宗在三月底發生，及於五月初終結為期較長的罷工個案。在這一年，在每千名受薪僱員中，因罷工而損失的工作天平均為4.15天。整體而言，香港依然是全球因罷工損失工作天最少的地方之一。（圖三·二至圖三·七）

加強三方合作

3.6 為推廣行業層面的三方對話及合作以促進勞資和諧，我們成立了九個由僱主、僱員和政府代表組成的三方小組，涵蓋飲食、建造、戲院、物流、物業管理、印刷、酒店及旅遊、水泥及混凝土及零售行業，提供有效的平台讓成員討論業內共同關注的事宜。年內，三方小組討論的議題，包括職業安全及健康、招聘和挽留員工的策略，以及人才發展等與僱傭相關的事項。我們並製作與行業相關的刊物，以推廣切合個別行業獨特情況的勞資溝通及開明管理措施。

推廣良好的勞資關係

3.7 為了提高公眾人士對《僱傭條例》的認識及推廣良好人事管理措施，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元化的推廣活動及出版多款免費刊物，並透過本處的網頁及傳播媒介發放有關資訊。年內，我們於全港不同地區舉行了六次《僱傭條例》巡迴展覽，吸引約19 000名市民參觀。此外，我們亦在電視及電台播放全新的政府宣傳信息及製作新的海報，呼籲勞資雙方就颱風及暴雨警告情況預先制定工作安排。



呼籲勞資雙方就颱風及暴雨警告情況預先制定工作安排的電視政府宣傳信息

3.8 我們成立了18個不同行業的人力資源經理會，定期為人力資源從業員舉辦經驗分享會及簡介會，以推廣良好人事管理措施。我們亦推出介紹五天工作周的主題單張、於報章刊登特稿，以及在主要商會期刊刊登廣告，鼓勵僱主更廣泛採納家庭友善僱傭措施，並締造家庭友善的僱傭文化。



家庭友善僱傭措施的刊物及宣傳品

小額薪酬申索聲請的仲裁

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

3.10 在二零一三年，在仲裁處登記的申索個案有1 407宗，申索款額共6,016,464元。年內共審結1 523宗申索個案，裁定的款額共3,019,691元。

職工會的規管

3.11 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，確保他們符合《職工會條例》的規定。

3.12 在二零一三年，職工會登記局登記了14個新職工會。整體而言，已登記的職工會有858個(包括809個僱員工會、18個僱主工會及31個僱員及僱主混合工會)，而已登記的職工會聯會則有八個。主要的職工會統計數字載於網頁：www.labour.gov.hk/tc/labour/content3.htm

3.13 為使職工會的行政及財務管理符合《職工會條例》的規定，年內，職工會登記局審查了664份帳目，並到不同的職工會視察共381次。為協助職工會理事掌握有關工會法例及管理的知識，職工會登記局舉辦了四個有關職工會簿記、審計及職工會管理及法例的課程。

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

- 4.1** 職業安全及健康部負責促進和規管工作安全與健康。我們透過巡查與執法、教育與培訓，以及宣傳與推廣的三管齊下策略，達到有關工作安全與健康綱領的目標，確保能妥善控制和盡量減低各項危害在職人士安全及健康的因素。具體來說，我們透過以下方式達致這個目標：
- 訂立保障工作安全及健康的法律架構；
 - 進行巡查和採取執法行動，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
 - 舉辦推廣活動和訓練課程，提高工作人士的安全意識。
- 4.2** 《職業安全及健康條例》一般適用於各行各業，以保障僱員的工作安全及健康。該條例是一條賦權法例，賦予勞工處處長訂立規例的權力，就一般的工作環境及特定的工作安全與健康事宜訂明標準。
- 4.3** 《工廠及工業經營條例》是規管工業經營(包括工廠、建築地盤、貨物和貨櫃處理作業及食肆)的工作安全及健康的主要法例。
- 4.4** 《鍋爐及壓力容器條例》旨在對鍋爐、壓力容器等器具的標準及操作加以規管。鍋爐及壓力容器包括熱油式加熱器、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。

二零一三年的工作概況和成績

職業安全情況

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

4.6 在二零一三年，包括所有工作地點的職業傷亡個案數字為38 027宗，較二零零四年的44 025宗下降13.6%；而每千名僱員的傷亡率亦下降至13.2，較二零零四年的18.1下跌27.2%。所有行業的工業意外數字為11 820宗，較二零零四年的17 533宗，減少32.6%。所有行業每千名工人的意外率為19.6*，而二零零四年則為31.5。

*二零一三年所有行業每千名工人計意外率是根據《香港標準行業分類2.0版》分類的受僱人數編製，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布的作全面比較。

4.7 建造業的工業意外數字由二零零四年的3 833宗減少至二零一三年的3 232宗，減少15.7%；而每千名工人的意外率亦由60.3下降至40.8，減幅為32.5%。

職業病

4.8 在二零一三年，經證實的職業病個案有198宗，最常見的職業病是職業性失聰、矽肺病及手部或前臂腱鞘炎。

4.9 有關職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

主要的工作表現指標

4.10 本綱領下的主要工作表現指標載於圖四·一。

巡查與執法

- 4.11** 為了確保在職人士的工作安全及健康，我們巡查工作場地、監察健康危害、調查工作意外及職業病、登記和檢驗鍋爐及壓力器具，並就如何控制工作危害及防止意外提供意見。
- 4.12** 執法行動的重要一環是提供有關防止意外的意見。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，並定期到不同的工作場所進行執法巡查，以確保負責人遵從安全法例訂明的相關要求。我們不僅在日常工作時段進行突擊巡查，亦會在夜間及假期期間出動，以嚴打違規的行為。在二零一三年，我們繼續將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，促使有關人士移除對工人生命或肢體的即時危害。年內，我們亦進行了14次針對高危工作安全的特別執法行動，包括新工程安全；維修、保養、改建及加建工程（簡稱「裝修及維修工程」）安全；電力安全；廢物回收再造業安全；飲食業安全；物流、貨物及貨櫃處理作業安全；以及防火及使用化學品安全。在這14次特別執法行動中，我們共視察了21 621處工作場所，向負責人發出了854份敦促改善通知書及394份暫時停工通知書，並就905項違例事項作出檢控。
- 4.13** 就工人舉報工作地點的不安全情況或不安全操作，我們會進行獨立調查。年內，我們共處理了156宗此類投訴，並就這些個案的調查結果提出10項檢控。我們亦與不同的策略夥伴緊密合作，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643宗查詢／投訴／轉介的個案，在跟進巡查後，共發出91份暫時停工通知書／敦促改善通知書，並對61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5 313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。
- 4.14** 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，亦針對中暑風險較高的戶外工作場所進行執法，這些地點包括建築地盤、戶外清潔工作場所及貨櫃場等。在特別執法行動中，我們合共進行了30 646次突擊巡查，發出了219封警告信及一份敦促改善通知書。



職業環境衛生師正在量度隧道地盤內的
空氣污染物和熱壓力水平

- 4.15** 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。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446份合格證書的申請，共簽發／加簽了424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。
- 4.16** 截至二零一三年年底，全港共有204 444個工作場所，其中包括30 771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123 115次視察，並根據《鍋爐及壓力容器條例》進行了4 761次檢驗。職業安全主任共發出30 496次警告，另有3 723次根據《鍋爐及壓力容器條例》發出的警告。此外，我們共發出2 526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13 266次及2 884次調查。

教育與培訓

- 4.17** 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。這些服務可分為以下三類：舉辦培訓課程、認可強制性安全訓練課程，以及為安全主任和安全審核員註冊。
- 4.18** 在二零一三年，我們舉辦了470個有關安全及健康法例的訓練課程，共有5 510名僱員參加。我們也舉辦了331個特別為個別行業或機構而設的講座，共有11 762人參加。此外，我們認可了六個有關建造工程的強制性基本安全訓練課程(俗稱「平安卡」課程)、兩個起重機操作員安全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，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。
- 4.19** 就二零一一年完成強制性安全訓練課程認可及監管制度的全面檢討後，我們繼續推行所提出的三項主要改善措施，即合併各安全訓練課程的營辦指引、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於「平安卡」課程推行，並將逐步推展至其他強制性安全訓練課程。
- 4.20** 在二零一三年，我們為296名人士註冊為安全主任及43名人士為安全審核員。截至年底，共有2 846名安全主任持有有效的註冊，而安全審核員登記冊上則有1 137人。此外，在二零一三年，共有244宗有關安全主任的註冊續期或重新確認的申請獲得批准。
- 4.21** 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。在二零一三年，我們合共舉辦了1 099個不同主題的職業健康講座，參加者超過36 000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「辦公室僱員的職業健康」、「體力處理操作及預防背部勞損」、「安老院舍工作者的職業健康」、「預防下肢勞損」，以及「飲食業僱員的職業健康」等。



勞工處舉辦的大型健康講座深受僱主和僱員歡迎

- 4.22** 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

- 4.23** 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，我們在二零一三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。
- 4.24** 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。



「飲食業安全獎勵計劃」- 頒獎典禮



「建造業安全獎勵計劃」- 頒獎典禮

4.25 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。在二零一三年，勞工處聯同職安局繼續推行於二零一二年推出，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、電力工作及高處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政府宣傳信息；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。

- 4.26** 就進一步提升建造業安全，我們於二零一三年四月份舉行「高處工作安全論壇」，當中業界的主要商會、工會、專業團體代表及參與者對提升高處工作安全提出了寶貴意見。論壇當日有逾550人出席。此外，勞工處聯同職安局推出了「中小企流動工作台資助計劃」，以提升業界的職安健水平。截至二零一三年年底，在接獲的超過1 000個申請當中，有820宗已獲批核，受惠工人超過9 700人。
- 4.27** 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高空工作防墮裝置資助計劃」及「建築地盤重型車輛倒車視像裝置資助計劃」，以鼓勵中小企使用適當的安全設備。
- 4.28** 在二零一三年，勞工處與職安局繼續推行裝修及維修業安全認可計劃，透過安全管理系統審核、培訓及資助購買高處工作防墮裝置及相關設施，提升業界的職安健水平。計劃得到僱員補償聯保計劃管理局的支持，給予獲認可的企業保費優惠，為企業持續改善職安表現提供經濟誘因。
- 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。截至二零一三年年底，共有1 215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、職業健康大獎頒獎會、職業衛生約章和推廣探訪等，推廣職業健康。此外，我們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，我們繼續聯同職安局、衛生署和職工會，向職業司機推廣健康生活。有關計劃包括到運輸站頭進行宣傳探訪、派發有關的教育小冊子及宣傳紀念品，以及安排分別由專業營養師及體適能導師提供的營養及運動輔導服務。
- 4.31** 勞工處又透過多種措施加強推廣如何預防工作時中暑，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。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。
- 4.32** 我們與職安局、多個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檢驗分享專業知識與經驗。我們亦於年內舉辦了三個安全講座予多個業內團體及機構。
- 4.33** 二零一三年，我們出版了26本新的職業安全及健康刊物，包括《高處工作意外 — 致命個案集》、《噪音與你》、《空氣污染處於高水平時進行戶外工作之風險評估核對表》、《減壓病》、《僱主僱員指引 — 預防禽流感》及《職業安全及健康統計數字》等。此外，我們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，我們於年內共派發了3 064本有關安全使用鍋爐及壓力容器的刊物和小冊子，並複審了兩本刊物，包括《電熱鍋爐管理員指南》及《火管式鍋爐及其操作》。

4.35 在二零一三年，職業安全及健康部處理了13 889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 勞工處在觀塘及粉嶺設立職業健康診所，為患有與工作有關的疾病和職業病的工人，提供診症、醫療及職業健康教育和輔導服務。有需要時，我們會到病人的工作場所視察，以找出及評估工作環境中的職業健康危害。

4.37 在二零一三年，我們提供了11 855次診症服務。此外，我們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

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、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。

二零一三年的工作概況和成績

香港的就業情況

5.5 在二零一三年，私營機構僱主向勞工處的免費招聘服務提供的空缺有 1 216 735 個，較二零一二年的 1 144 424 個空缺增加約 6.3%。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

5.6 在二零一三年，本港經濟保持平穩，就業市場蓬勃，失業率維持在 3.4% 的低位。年內，勞工處就業中心錄得 156 727 宗成功就業個案。（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（包括位於天水圍的就業一站）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、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)，使用就業轉介服務。該中心的職員可透過電話會議，安排求職人士與僱主直接對話。

網上就業服務

5.9 勞工處的「互動就業服務」網站 (www.jobs.gov.hk) 提供 24 小時的網上就業服務及全面的就業資訊。該網站是最受歡迎的政府部門網站之一。在二零一三年，該網站錄得的瀏覽數字達 3.8 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。求職人士亦可使用「互動就業服務」手機應用程式，隨時隨地從勞工處的職位空缺資料庫搜尋合適的職位空缺。

集中處理職位空缺

5.10 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)，將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12所就業中心(包括就業一站)、兩所飲食業及零售業招聘中心、「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

5.11 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，我們在二零一三年於屯門、東涌及上水舉辦大型招聘會。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，我們在就業中心(包括就業一站)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14個大型招聘會及492個分區招聘會，吸引了超過50 000名求職人士到場。



一月份與北區區議會合辦北區招聘及培訓博覽 2013

為需要協助的人士提供深入服務

中年求職人士

5.12 勞工處推出「中年就業計劃」，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，可申請在職培訓津貼。為鼓勵僱主提供更多就業機會予有就業困難的中年人士，並為他們提供在職培訓，勞工處於二零一三年六月加強「中年就業計劃」，將參加計劃的僱主的在職培訓津貼上限，由每名僱員每月2,000元增加至3,000元，為期三至六個月。在二零一三年，該計劃共錄得2 562宗就業個案。

工作試驗計劃

5.13 推出「工作試驗計劃」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，期間雙方並無僱傭關係。每位參加者成功完成一個月的工作試驗後，可獲6,400元津貼，其中500元由參與機構支付。在二零一三年，共有345名求職人士獲安排參加工作試驗。

鼓勵就業交通津貼計劃

5.14 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，目的是協助低收入在職人士減輕往返工作地點的交通費負擔，並鼓勵他們入職或持續就業。合資格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)。該計劃的優化措施由二零一三年起生效，申請人可選擇以個人或住戶為基礎申請津貼，而津貼的入息及資產限額亦已同時按照每年調整機制而提高。截至年底，共有63 974名申請人獲發津貼，總額為5.13億元。

新來港定居人士及少數族裔人士

5.15 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。我們鼓勵有就業困難的求職人士參加各項就業計劃，以提升就業能力。我們又積極向他們宣傳我們的招聘活動，以便他們可盡早找到工作。

受大規模裁員行動影響的工人

5.16 當有大規模的公司倒閉或裁員事件發生時，勞工處會設立查詢熱線，並在就業中心設立特別櫃檯，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，以利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，勞工處共為約1 700名受影響的員工提供這特別就業服務。

殘疾求職人士

5.17 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2 605名殘疾求職人士，並錄得就業個案共2 461宗。(圖五·三)

就業展才能計劃

5.18 推出「就業展才能計劃」的目的，是透過向僱主提供津貼，鼓勵他們聘用殘疾人士，從而協助殘疾人士公開就業。自2013年6月1日起，「就業展才能計劃」進一步提高發放給僱主的津貼金額。合資格的僱主聘用有就業困難的殘疾人士，可就首兩個月的僱用期獲得相等於每月已支付予殘疾僱員薪金減去500元的津貼金額，最高以每月5,500元為限。在上述兩個月期間後，僱主可獲得最高達六個月，相等於每月已支付薪金的三分之二(上限為每月4,000元)的津貼金額。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。在二零一三年，透過該計劃而就業的個案共有661宗。

自助求職綜合服務

5.19 「自助求職綜合服務」的目的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。在二零一三年，共有300名殘疾求職人士參加這項計劃。

互動展能就業服務網站

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

5.21 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、探訪、透過報章、電台、公用事業公司及公共交通車輛推廣宣傳信息等，以加深市民對殘疾人士工作能力的認識，並推廣該科的服務和「就業展才能計劃」。我們亦為僱主及人力資源從業員舉辦大型研討會，並探訪各行各業的僱主及發出宣傳刊物，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

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

5.23 計劃全年接受申請，並為學員提供一系列協調及適切的培訓及就業支援服務。有關服務包括：職前培訓課程、為期一個月的工作實習訓練、為期六至十二個月的在職培訓、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。

5.24 在「展翅青見計劃」下，提供在職培訓的僱主可獲發放培訓津貼。為鼓勵僱主聘用青年人，並為他們提供在職培訓，由二零一三年六月起，僱主聘用每名青年人擔任在職培訓職位，可獲發的培訓津貼由每月2,000元，增加至最高3,000元，為期六至十二個月。此外，為鼓勵青年人參加工作實習訓練，由二零一三年六月起，學員在完成一個月的訓練後，可獲得的津貼由2,000元增加至3,000元。而為鼓勵青年人接受計劃下的職前培訓，由二零一三年九月起，學員修畢計劃的各項培訓課程，可獲得的培訓津貼由每天30元增加至50元。

5.25 在二零一二至二零一三計劃年度(即二零一二年九月至二零一三年八月)，接受職前培訓的青年人有3 824名，有2 758名學員獲僱主聘用為見習生。此外，有562名學員在個案經理的協助下，於公開市場覓得工作。

5.26 「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。在二零一二至二零一三計劃年度，我們為零售、飲食、旅遊、教育、建造和工程、社會服務及個人服務等行業的僱主，合共開辦了61個特別就業項目。

5.27 我們在八月與香港電台第二台合辦「展翅青見超新星」頒獎禮暨音樂會，活動名為「太陽計劃2013 展翅青見夢飛行」，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年人方面所取得的成就。



針對就業特別困難的青年人的項目

5.28 為加強支援在就業方面有需要的青年人，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年人。在該計劃下，非政府機構會負責提名有需要的青年人參加計劃，並為他們提供十二個月的在職培訓。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。首三期計劃分別有109、144及83名學員參加，而第三期計劃的在職培訓已於二零一三年年底完成。

青年就業支援

5.29 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歲的青年人提供個人化的擇業及自僱支援服務，服務範圍包括職業潛能評估、擇業指導、專業輔導、增值培訓、自僱支援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。在二零一三年，兩所中心共為74 850名青年人提供服務。

工作假期計劃

5.30 自二零零一年起，香港特別行政區(簡稱「香港特區」)政府先後與多個經濟體系建立雙邊工作假期計劃安排，讓本港青年在外地生活一段時間，擴闊視野。另一方面，我們的夥伴經濟體系的青年亦可透過計劃增加對香港的認識。直至二零一三年年底，香港特區政府已先後與新西蘭、澳洲、愛爾蘭、德國、日本、加拿大、韓國、法國和英國共九個經濟體系建立了雙邊工作假期計劃安排。

5.31 年齡介乎十八至三十歲的青年可參與工作假期計劃。除英國的工作假期計劃可讓香港青年在當地逗留最長二十四個月外，我們的夥伴經濟體系會向成功申請的青年發出工作假期計劃簽證，讓他們可在當地逗留最長十二個月，期間從事短期工作以補助旅費，或修讀短期課程(除愛爾蘭外)。

5.32 工作假期計劃甚受青年歡迎。直至二零一三年年底，已有接近46 000名香港青年參與計劃。勞工處會繼續與合適經濟體系研究設立新的工作假期計劃及擴展現有雙邊安排。

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、巡查和投訴調查，監察職業介紹所的運作。在二零一三年，我們發出2 718個職業介紹所牌照及撤銷／拒絕續發四個牌照。截至年底，全港共有2 570間持牌職業介紹所。年內，本處人員視察職業介紹所1 341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，容許有確實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，務求他們能優先就業。我們廣泛發布按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，作出充分準備，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** 截至二零一三年年底，根據「補充勞工計劃」在香港工作的輸入勞工共有 2 976 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。根據標準僱傭合約，僱主必須提供予外傭有合理私隱的免費住宿、免費膳食(或膳食津貼)、外傭來往原居地的旅費，以及免費醫療等。此外，政府亦自一九七零年代起，為外傭設定「規定最低工資」，保障外傭免受剝削。政府非常重視保障外傭的法定及合約列明的權益。勞工處全力調查涉嫌違反外傭法定權益的個案，並在有足夠證據的情況下提出檢控。年內，我們廣泛宣傳外傭的權利和福利，並分別在不同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 名訪客參觀。勞工處並緊密聯繫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，以便處理有關輸入外傭的事宜。
- 5.39** 截至二零一三年年底，共有 320 988 名外傭在港工作，比二零一二年的 312 395 人增加 2.8%。他們當中約有 51% 的外傭來自菲律賓，而來自印尼的則約佔 46%。

第六章

僱員權益及福利

僱員權益及福利綱領

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

6.1 僱員權益及福利綱領的宗旨，是以公平方式，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的意見；
- 透過視察工作場所、調查涉嫌違反法定條款的個案和檢控違法僱主，確保僱主遵守有關的法定及合約僱傭條件；
- 處理僱員的工傷補償聲請；
- 處理破產欠薪保障基金(簡稱「破欠基金」)申請；
- 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》、《破產欠薪保障條例》，以及《入境條例》第IVB部的條文。

6.3 《僱員補償條例》設立了一個不論過失及毋須供款的僱員補償制度，令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，以便他們能負起根據《僱員補償條例》及普通法所應承擔的責任。

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，以防止工資過低，並同時確保不會嚴重損害本港勞工市場的靈活性、經濟發展和競爭力，以及不會對弱勢工人的就業機會造成重大的負面影響。僱主欠付法定最低工資，等同欠薪，屬於違反《僱傭條例》的工資規定。
- 6.7** 《破產欠薪保障條例》設立破欠基金，以特惠款項的形式向受僱主無力償債影響的僱員提供適時援助。
- 6.8** 此外，勞工處負責執行《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。

二零一三年的工作概況和成績

主要的工作表現指標

- 6.9** 勞工處在二零一三年進行了多項工作，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《最低工資條例》

- 6.10** 我們修訂了《最低工資條例》，將法定最低工資水平調升 7.1% 至每小時 30 元，由二零一三年五月一日起生效。

致力打擊違例欠薪

- 6.11** 在二零一三年，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。

6.12 在二零一三年，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巡查，以查察是否有僱主違例欠薪。勞工督察在進行巡查時主動與僱員面談，如發現違例個案，會迅速作出調查。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。

6.13 在二零一三年，勞工處就僱主違例欠薪發出並由法院審結的傳票有592張，因欠薪而被定罪的傳票共有443張。年內，一名僱主因拖欠工資而被判即時監禁，兩名公司董事被判監禁緩刑。此外，有一間公司及其董事因欠薪而被罰款共8萬元。年內，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127宗的僱主被裁定罪名成立，其中兩名公司董事因欠薪及拖欠勞資審裁處裁斷款項而被判社會服務令。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

6.14 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。

6.15 在二零一三年，勞工督察對不同行業的機構進行了151 912次巡查執行勞工法例(圖六·二)，當中包括47 801次巡查，以查察僱主有否遵從《最低工資條例》的規定。

6.16 我們透過巡查及對特定行業機構進行視察行動，執行《僱員補償條例》有關強制購買工傷補償保險的規定。年內，我們進行了98 767次巡查以執行有關規定，並檢控違反規定的僱主。

6.17 在二零一三年，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717次有關工作地點的巡查，與2 514名工人進行面談，以查核承辦商有否遵守勞工法例。

6.18 為確保僱主遵守「補充勞工計劃」的規定，我們調查了56宗有關輸入勞工的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

- 6.19** 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。
- 6.20** 在二零一三年，勞工處共接獲 55 168 宗僱員補償個案，當中包括 16 096 宗涉及不超過三天病假的輕傷個案。截至年底，在 39 072 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 23 740 宗，所涉及的補償金額約 2.26 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)
- 6.21** 在二零一二年，勞工處共接獲 56 763 宗僱員補償個案，當中包括 16 266 宗涉及不超過三天病假的輕傷個案。截至二零一三年年底，在 40 497 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 36 827 宗個案，所涉及的補償金額約 7.22 億元，涉及的損失工作日數為 1 234 467 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)
- 6.22** 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

- 6.23** 年內，我們為政府部門舉辦三次簡報會，並為輸入勞工舉辦 37 次簡介會，向有關人士講解他們的權利和責任。
- 6.24** 我們透過新聞稿、宣傳海報，以及電車車身、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。
- 6.25** 年內，我們舉辦了多項宣傳活動，以推廣法定最低工資的修訂水平，並促進僱主及僱員對最低工資法例的認識。這些活動包括：舉行《最低工資條例》講座；透過不同媒體播放電視宣傳短片及電台宣傳聲帶、印製新宣傳單張及海報作廣泛分發及張貼；在水費單及電費單加入宣傳訊息；透過公共交通工具、目標機構的刊物、報章及網上平台等不同渠道進行宣傳；以及舉辦巡迴展覽等。



宣傳法定最低工資修訂水平及最低工資法例的外牆橫額

6.26 我們繼續宣傳僱主須依法呈報工傷及投購僱員補償保險的法定責任。推廣工作包括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12場有關《僱員補償條例》的講座。



《僱員補償條例》研討會

與法定機構合作

6.27 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（簡稱「破欠基金委員會」）

- 6.28** 破欠基金委員會根據《破產欠薪保障條例》設立，負責管理破欠基金。僱員如因僱主無力償債而被拖欠工資、代通知金、遣散費、未放年假及未放法定假日薪酬，可根據《破產欠薪保障條例》向破欠基金申請特惠款項。
- 6.29** 破欠基金的財政是來自商業登記證的徵費。在二零一三年，經修訂《商業登記條例》後，徵費率由二零一三年七月十九日起調低。
- 6.30** 勞工處為破欠基金委員會提供行政支援，並查核破欠基金接獲的申請及批核特惠款項。隨着本港經濟持續改善，我們在二零一三年共接獲2 081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2 150宗申請，發放款項4,850萬元，而破欠基金錄得的年度盈餘為4.7億元。
- 6.31** 破欠基金為因公司倒閉而受影響的僱員提供安全網，在維持良好勞資關係和社會穩定方面，擔當着重要的角色。本處與破欠基金委員會極為關注防止破欠基金可能被濫用的問題。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採取打擊行動。

肺塵埃沉着病補償基金委員會

- 6.32** 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，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。在二零一三年年底，共有1 659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

- 6.33** 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。在二零一三年，管理局共批准82宗申請，發放款項達5,463萬元。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方面的賠償責任。

職業性失聰補償管理局

6.34 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人士提供補償金，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推行教育及宣傳活動以防止職業性失聰，及為職業性失聰患者提供復康服務。在二零一三年，管理局共批准117宗補償申請，發放補償款項達849萬元，以及批准413宗有關支付聽力輔助器具開支的申請，共支付131萬元。管理局亦為因受僱從事指定高噪音工作而聽力受損的人士安排共359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其成員國訂立勞工標準。香港不是一個國家，也不是國際勞工組織的成員，但截至二零一三年年底，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項，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，與在經濟發展、社會及文化背景相近的鄰近地方相若。

參與國際勞工組織活動

- 7.3** 香港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** 在二零一三年，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，香港特區代表以中華人民共和國代表團成員的身份，出席在瑞士日內瓦舉行的第102屆國際勞工大會。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，而勞工處亦派遣代表團到內地及新加坡考察。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課題交換意見和分享經驗。

第八章：統計數字與圖表

- 圖二·一 二零一三年經定罪的傳票個案及罰款總額
- 圖二·二 勞工處組織架構（截至二零一三年十二月三十一日）
- 圖二·三 勞工顧問委員會的職權範圍、成員組織及二零一三至二零一四年度成員名單
- 圖三·一 二零一三年勞資關係綱領的主要工作表現指標
- 圖三·二 二零零九年至二零一三年勞資關係科所處理的勞資糾紛數目
- 圖三·三 二零零九年至二零一三年勞資關係科所處理的申索聲請數目
- 圖三·四 二零一三年勞資關係科所處理按成因劃分的勞資糾紛數目
- 圖三·五 二零一三年勞資關係科所處理按成因劃分的申索聲請數目
- 圖三·六 二零零九年至二零一三年罷工數目及參與罷工的僱員人數
- 圖三·七 二零零九年至二零一三年每千名受薪僱員因罷工所損失的工作日數
- 圖四·一 二零一三年工作安全與健康綱領的主要工作表現指標
- 圖五·一 二零一三年就業服務綱領的主要工作表現指標
- 圖五·二 二零零九年至二零一三年向健全求職人士提供就業服務的工作表現指標
- 圖五·三 二零零九年至二零一三年向殘疾求職人士提供就業服務的工作表現指標
- 圖六·一 二零一三年僱員權益及福利綱領的主要工作表現指標
- 圖六·二 二零一三年按主要經濟行業劃分的巡查次數
- 圖六·三 二零一三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 二零零九年至二零一三年根據僱員補償條例呈報的個案數目
- 圖六·五 據二零一三年十二月三十一日所知，在二零一二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 二零一三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項國際勞工公約一覽表
- 圖七·二 二零一三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

二零一三年經定罪的傳票個案及罰款總額

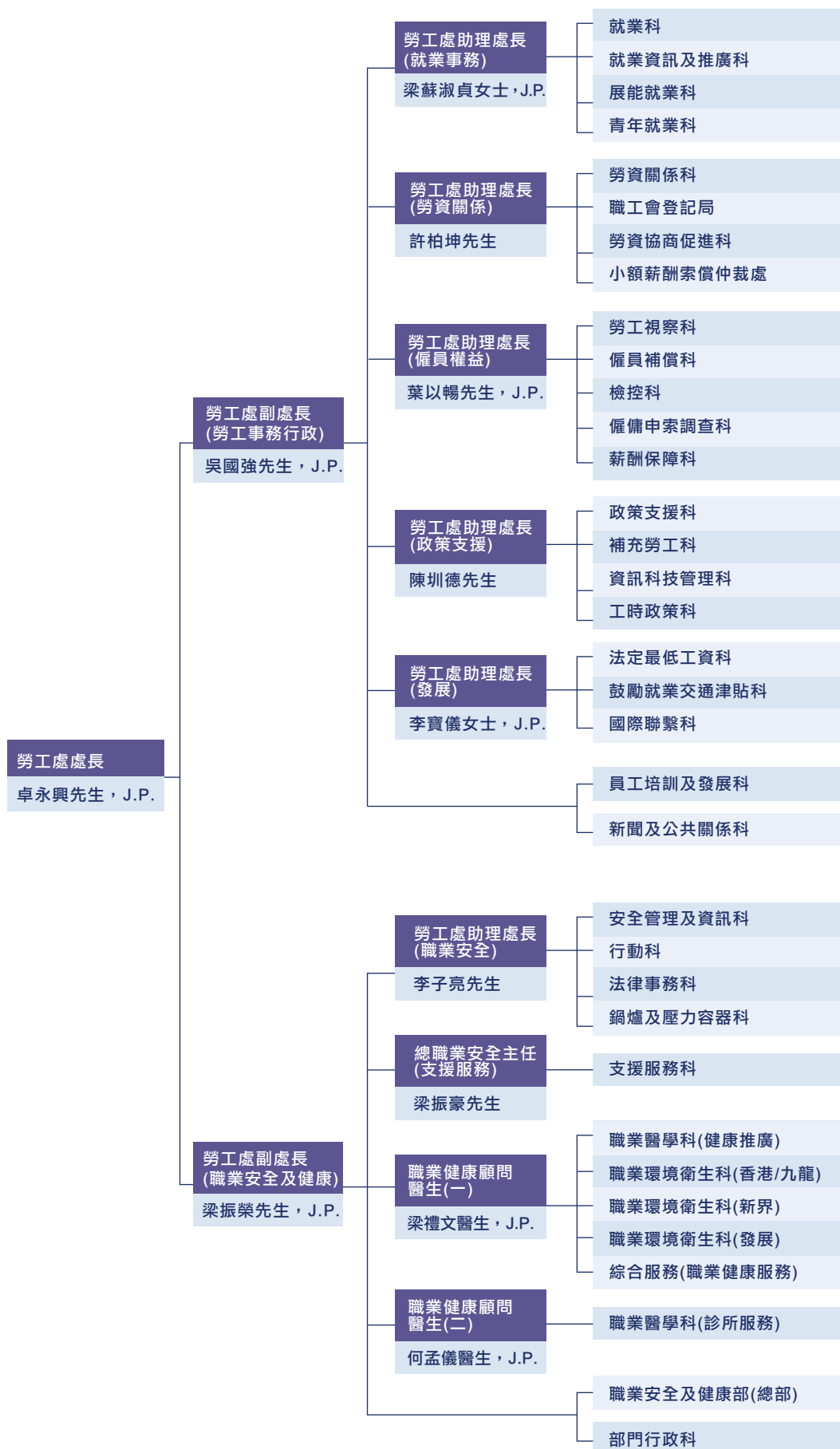
| 條例 | 經定罪的傳票數目 | 罰款(\$) |
|-------------------|----------|------------|
| 鍋爐及壓力容器條例 | | |
| 小計 | 16 | 52,700 |
| 僱員補償條例 | | |
| 小計 | 1 040 | 2,275,050 |
| 僱傭條例及附屬規例 | | |
| 法定福利個案 | 750 | 2,208,777 |
| 青年個案 ¹ | 0 | - |
| 其他 ² | 8 | 10,900 |
| 小計 | 758 | 2,219,677 |
| 工廠及工業經營條例及附屬規例 | | |
| 工廠個案 | 385 | 2,840,250 |
| 建築地盤個案 | 1 499 | 12,109,739 |
| 小計 | 1 884 | 14,949,989 |
| 職業安全及健康條例及附屬規例 | | |
| 小計 | 187 | 1,703,800 |
| 入境條例 | | |
| 小計 | 23 | 28,300 |
| 總計 | 3 908 | 21,229,516 |

註：1. 涉及《僱用青年(工業)規例》的個案

2. 涉及《職業介紹所規例》及《僱用兒童規例》的個案

圖二·二

勞工處組織架構 (截至二零一三年十二月三十一日)



圖二·三

勞工顧問委員會的職權範圍、成員組織及二零一三至二零一四年度成員名單

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2013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
鍾國星先生
李德明先生
吳秋北先生
周小松先生
陳素卿女士

由已登記的僱員工會選出

以個人身份獲委任

僱主代表

何世柱先生，GBS，JP
麥建華博士，BBS，JP
劉展灝先生，BBS，MH，JP
施榮懷先生，JP
于健安先生
何安誠先生，JP

代表香港中華總商會
代表香港僱主聯合會
代表香港工業總會
代表香港中華廠商聯合會
代表香港總商會
以個人身份獲委任

秘書

林奕華女士

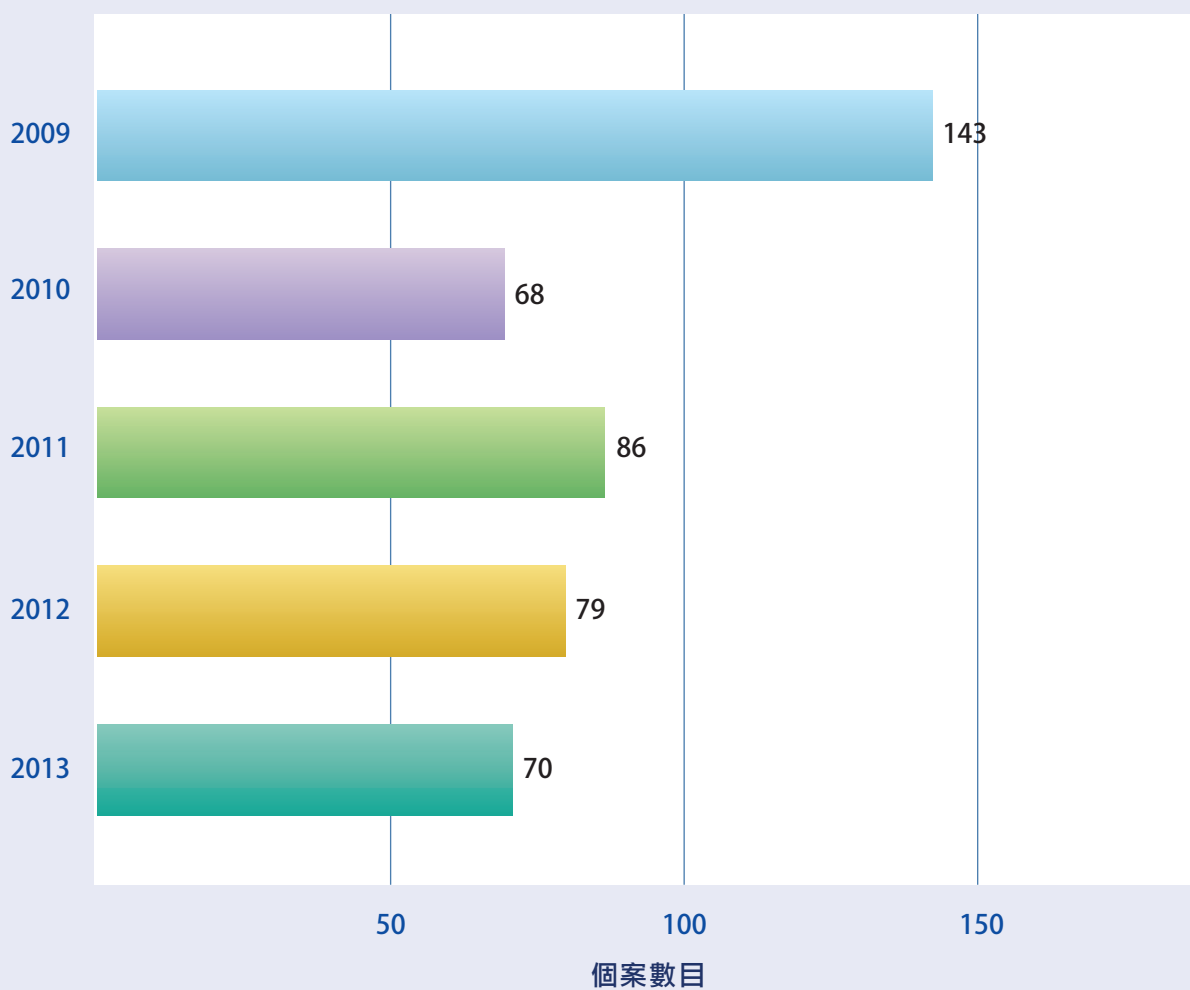
高級勞工事務主任

圖三·一**二零一三年勞資關係綱領的主要工作表現指標**

| 主要的工作表現指標 | | 數目 |
|------------------|-----------------------|---------------|
| I. | 調停及諮詢服務 | |
| | 處理的勞資糾紛及申索聲請數目 | 17 585 |
| | 進行諮詢面談的次數 | 66 928 |
| | 經調停而獲解決的勞資糾紛及申索聲請的百分率 | 74.3% |
| II. | 小額薪酬索償的仲裁 | |
| | 小額薪酬索償仲裁處仲裁的申索聲請數目 | 1 523 |
| III. | 規管職工會 | |
| | 登記新職工會及職工會更改名稱/規則 | 113 |
| | 巡查職工會次數 | 381 |
| | 審查職工會帳目報表數目 | 664 |
| | 為職工會舉辦訓練課程的數目 | 4 |

圖三·二

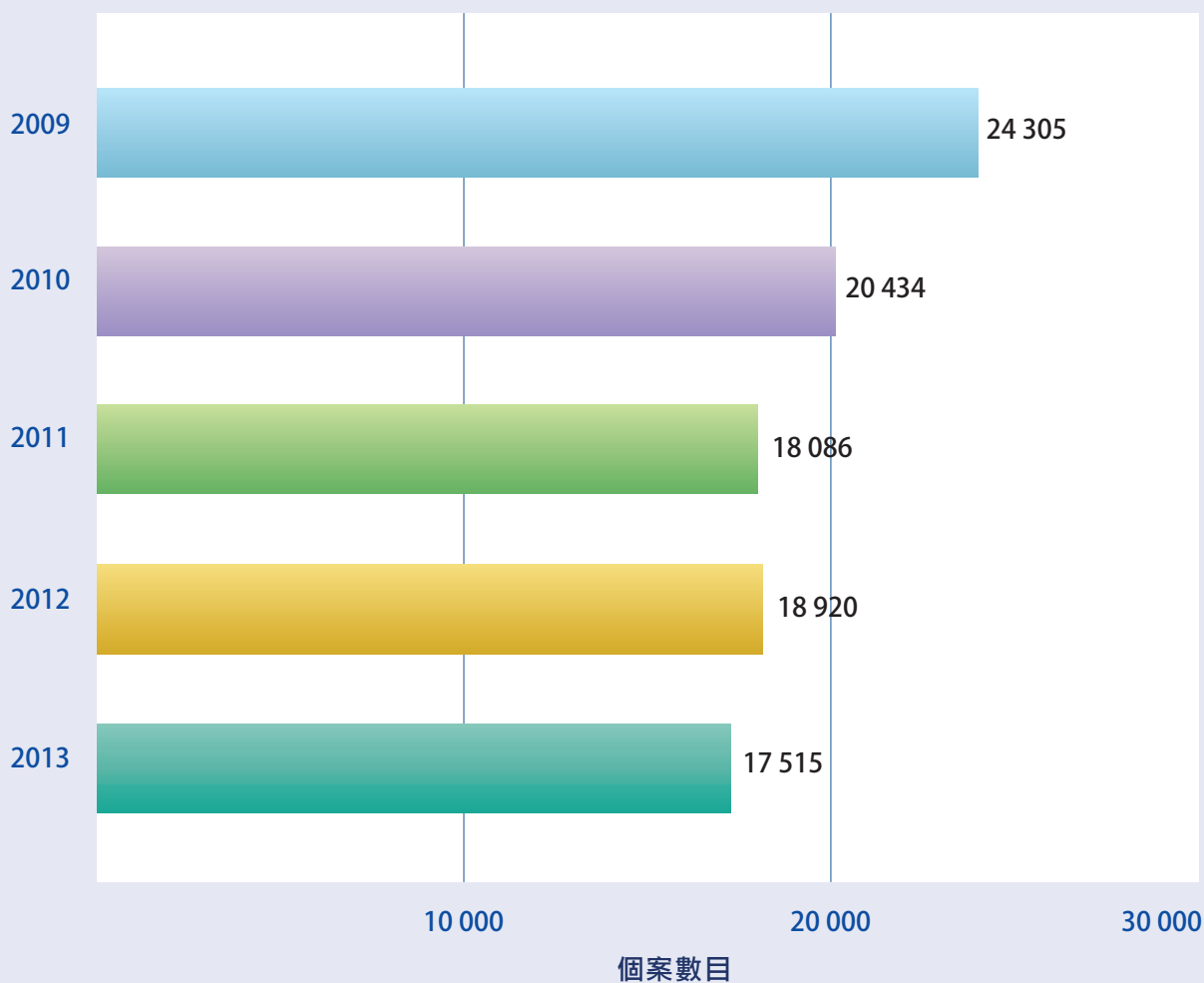
二零零九年至二零一三年勞資關係科所處理的勞資糾紛數目



| 年份 | 個案數目 |
|------|------|
| 2009 | 143 |
| 2010 | 68 |
| 2011 | 86 |
| 2012 | 79 |
| 2013 | 70 |

圖三·三

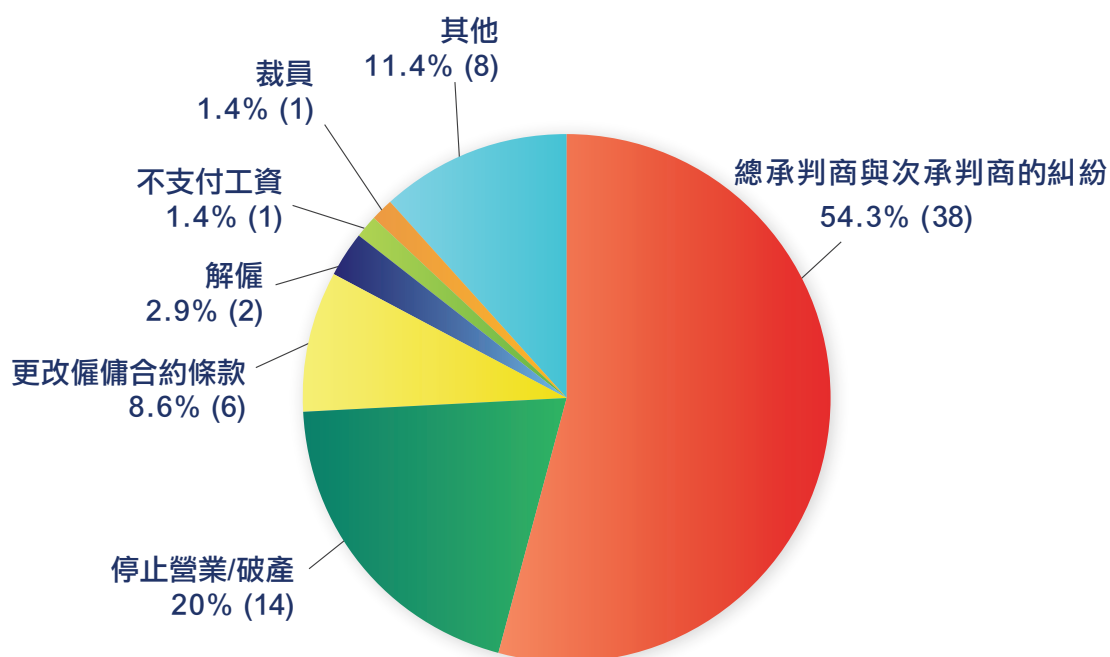
二零零九年至二零一三年勞資關係科所處理的申索聲請數目



| 年份 | 個案數目 |
|------|--------|
| 2009 | 24 305 |
| 2010 | 20 434 |
| 2011 | 18 086 |
| 2012 | 18 920 |
| 2013 | 17 515 |

圖三·四

二零一三年勞資關係科所處理按成因劃分的勞資糾紛數目



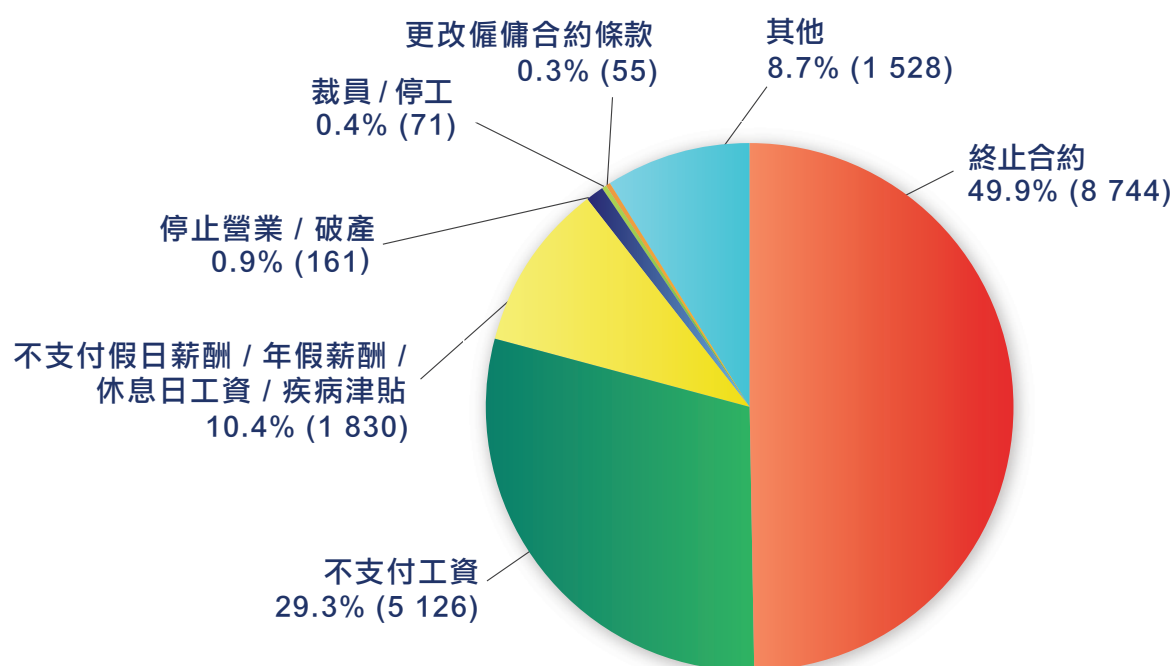
個案總數: 70

* 括號內之數字為相關的個案數目

| 成因 | 個案數目 | 百分比 |
|--------------|------|-------|
| 總承判商與次承判商的糾紛 | 38 | 54.3% |
| 停止營業/破產 | 14 | 20% |
| 更改僱傭合約條款 | 6 | 8.6% |
| 解僱 | 2 | 2.9% |
| 不支付工資 | 1 | 1.4% |
| 裁員 | 1 | 1.4% |
| 其他 | 8 | 11.4% |
| 個案總數 | 70 | |

圖三·五

二零一三年勞資關係科所處理按成因劃分的申索聲請數目



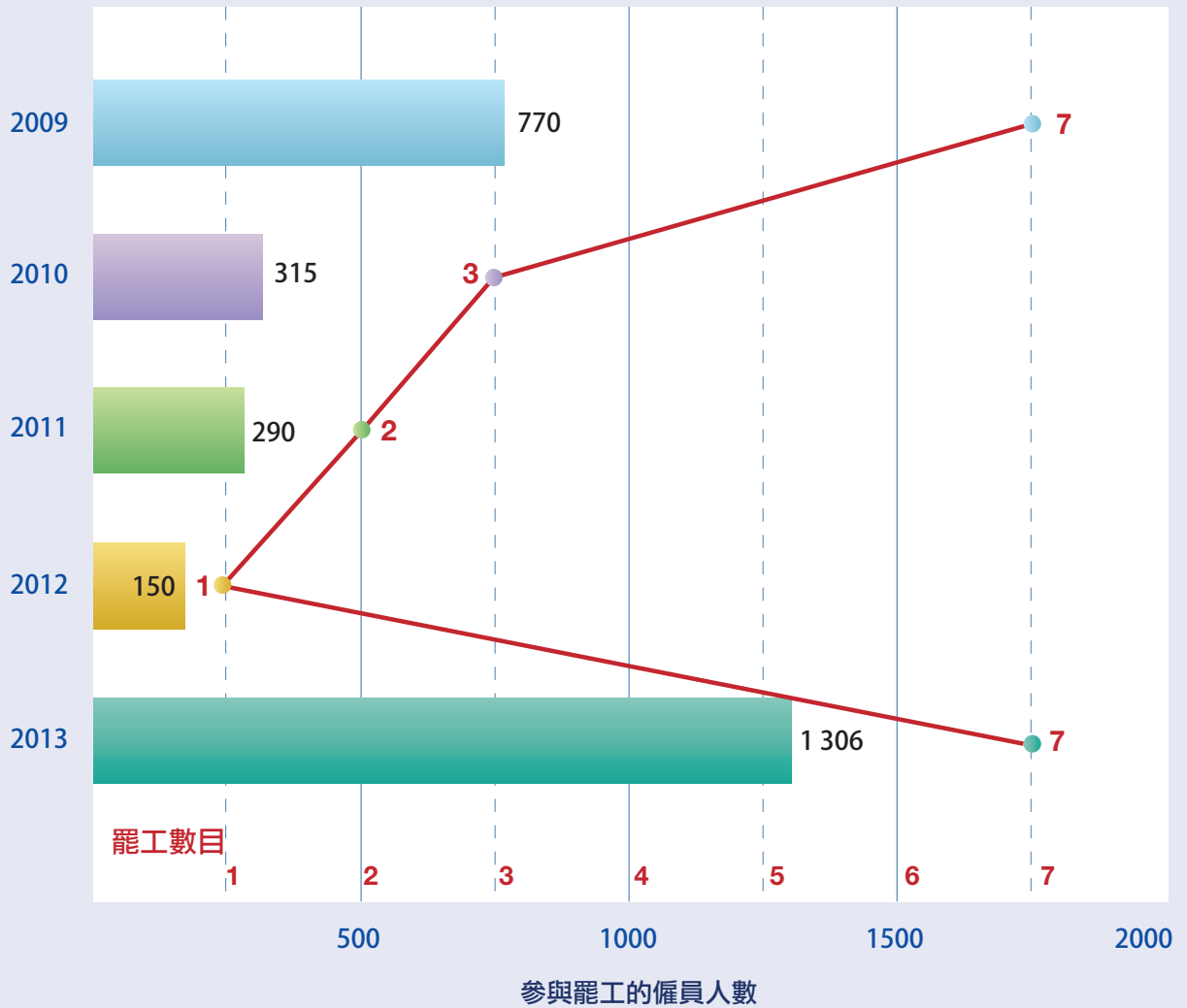
個案總數： 17 515

* 括號內之數字為相關的個案數目

| 成因 | 個案數目 | 百分比 |
|-------------------------------|---------------|-------|
| 終止合約 | 8 744 | 49.9% |
| 不支付工資 | 5 126 | 29.3% |
| 不支付假日薪酬 / 年假薪酬 / 休息日工資 / 疾病津貼 | 1 830 | 10.4% |
| 停止營業 / 破產 | 161 | 0.9% |
| 裁員 / 停工 | 71 | 0.4% |
| 更改僱傭合約條款 | 55 | 0.3% |
| 其他 | 1 528 | 8.7% |
| 個案總數 | 17 515 | |

圖三·六

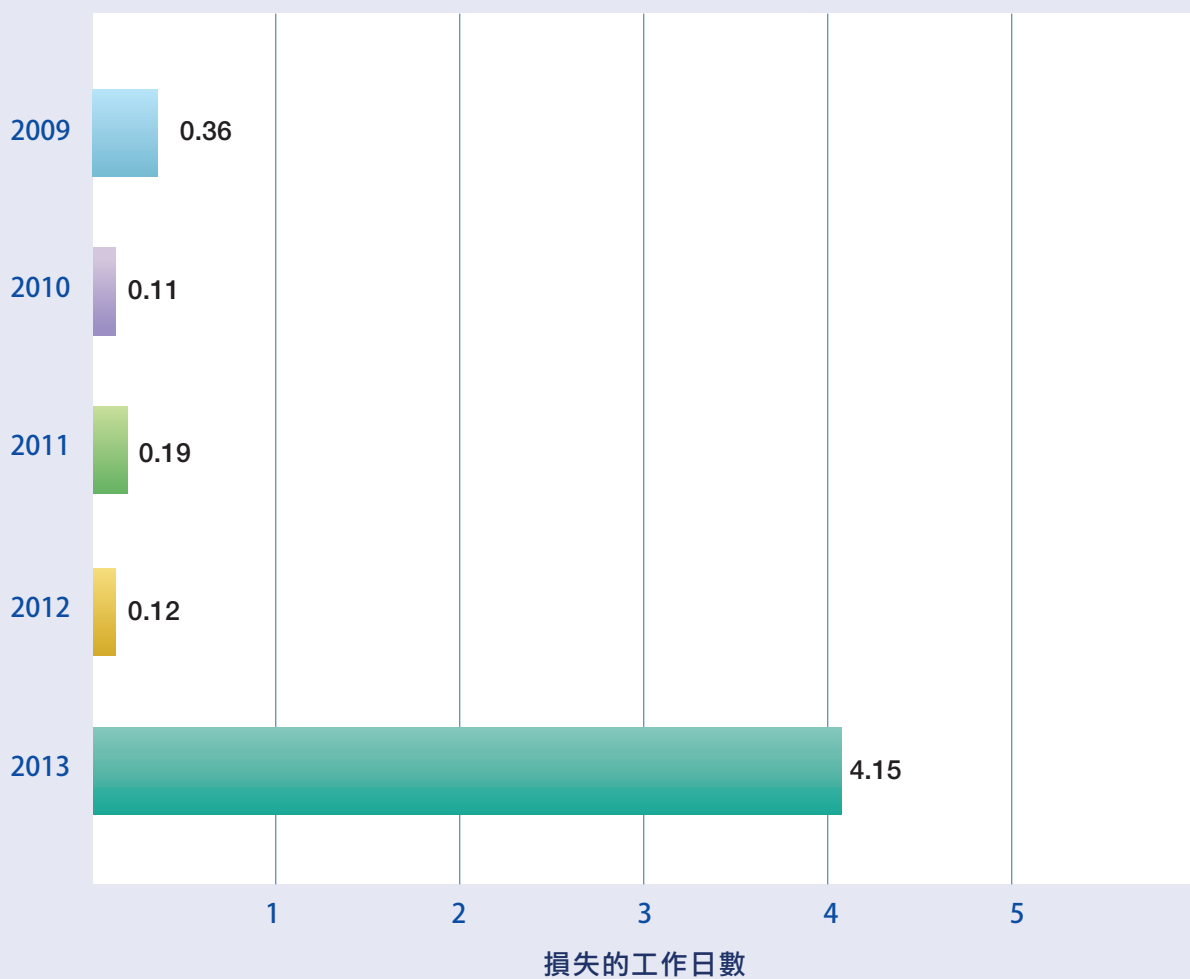
二零零九年至二零一三年罷工數目及參與罷工的僱員人數



| 年份 | 罷工數目 | 參與罷工的僱員人數 |
|------|------|-----------|
| 2009 | 7 | 770 |
| 2010 | 3 | 315 |
| 2011 | 2 | 290 |
| 2012 | 1 | 150 |
| 2013 | 7 | 1306 |

圖三·七

二零零九年至二零一三年每千名受薪僱員*因罷工所損失的工作日數



| 年份 | 損失的工作日數 |
|------|---------|
| 2009 | 0.36 |
| 2010 | 0.11 |
| 2011 | 0.19 |
| 2012 | 0.12 |
| 2013 | 4.15 |

* 受薪僱員包括僱員及曾受僱的失業人士

圖四 · 一**二零一三年工作安全與健康綱領的主要工作表現指標**

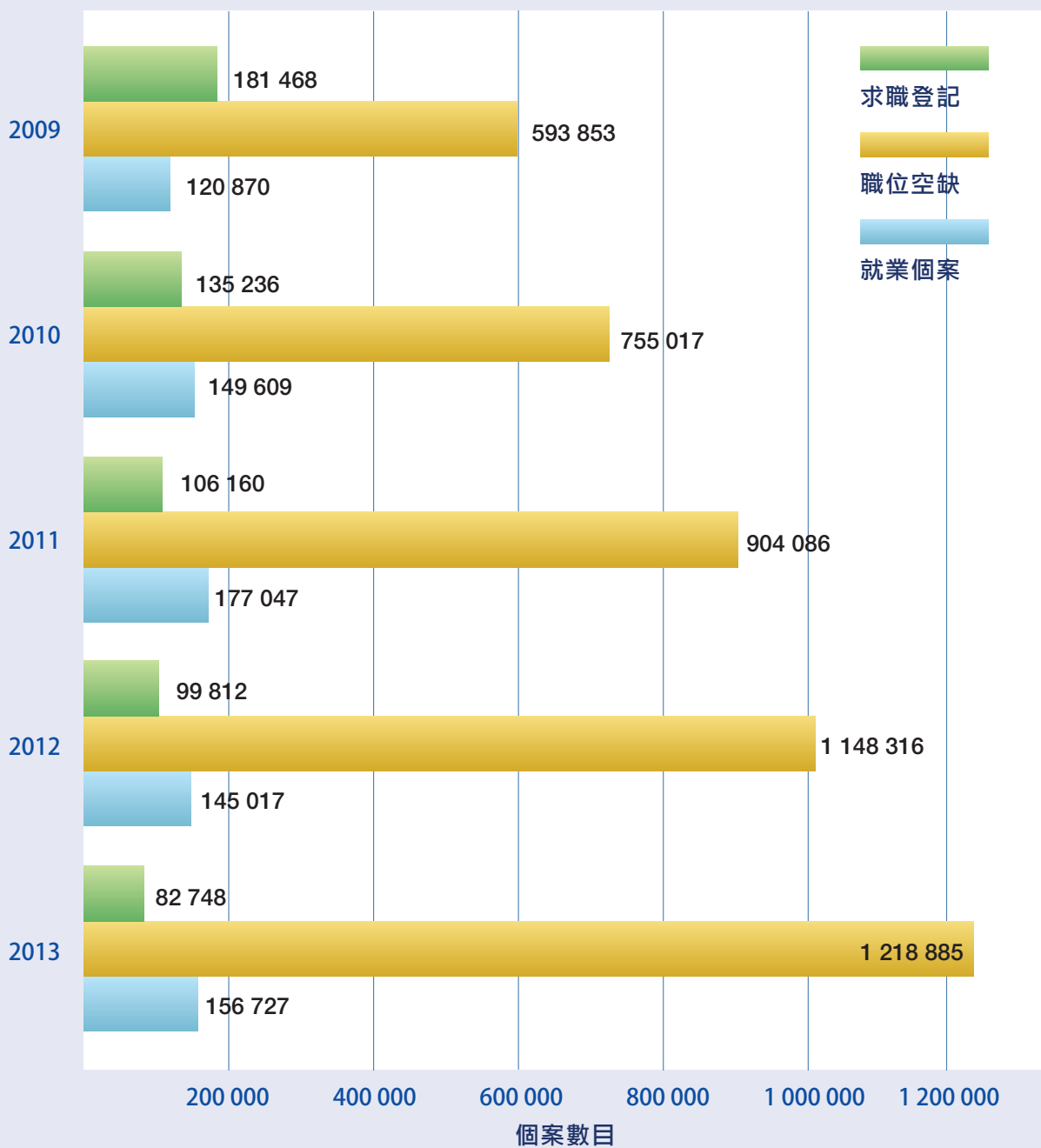
| 主要的工作表現指標 | | 數目 |
|------------------|---|----------------|
| I. | 視察 | |
| | 根據《工廠及工業經營條例》和《職業安全及健康條例》 進行視察的次數 | 123 115 |
| | 根據《鍋爐及壓力容器條例》進行檢驗的次數 | 4 761 |
| II. | 調查 | |
| | 對工作場所發生的意外進行調查的次數 | 13 266 |
| | 對懷疑職業病個案進行調查的次數 | 2 884 |
| III. | 宣傳及教育 | |
| | 根據《工廠及工業經營條例》和《職業安全及健康條例》 到工作場所進行推廣性質的探訪次數 | 5 901 |
| | 舉辦講座、講課和研討會數目 | 1 944 |
| IV. | 登記壓力器具 | |
| | 登記壓力器具數目 | 1 892 |
| | 為簽發或批署合格證書而舉行的考試及批准豁免的次數 | 424 |
| V. | 診症服務 | |
| | 診症次數 | 11 855 |

圖五·一**二零一三年就業服務網領的主要工作表現指標**

| 主要的工作表現指標 | | 數目 |
|------------------|-------------------------|----------------|
| I. | 健全求職人士 | |
| | 登記人數 | 82 748 |
| | 就業個案 | 156 727 |
| II. | 殘疾求職人士 | |
| | 登記人數 | 2 605 |
| | 就業個案 | 2 461 |
| III. | 規管職業介紹所 | |
| | 簽發牌照數目 | 2 718 |
| | 巡查次數 | 1 341 |
| IV. | 處理按補充勞工計劃提出的申請數目 | 1 114 |

圖五·二

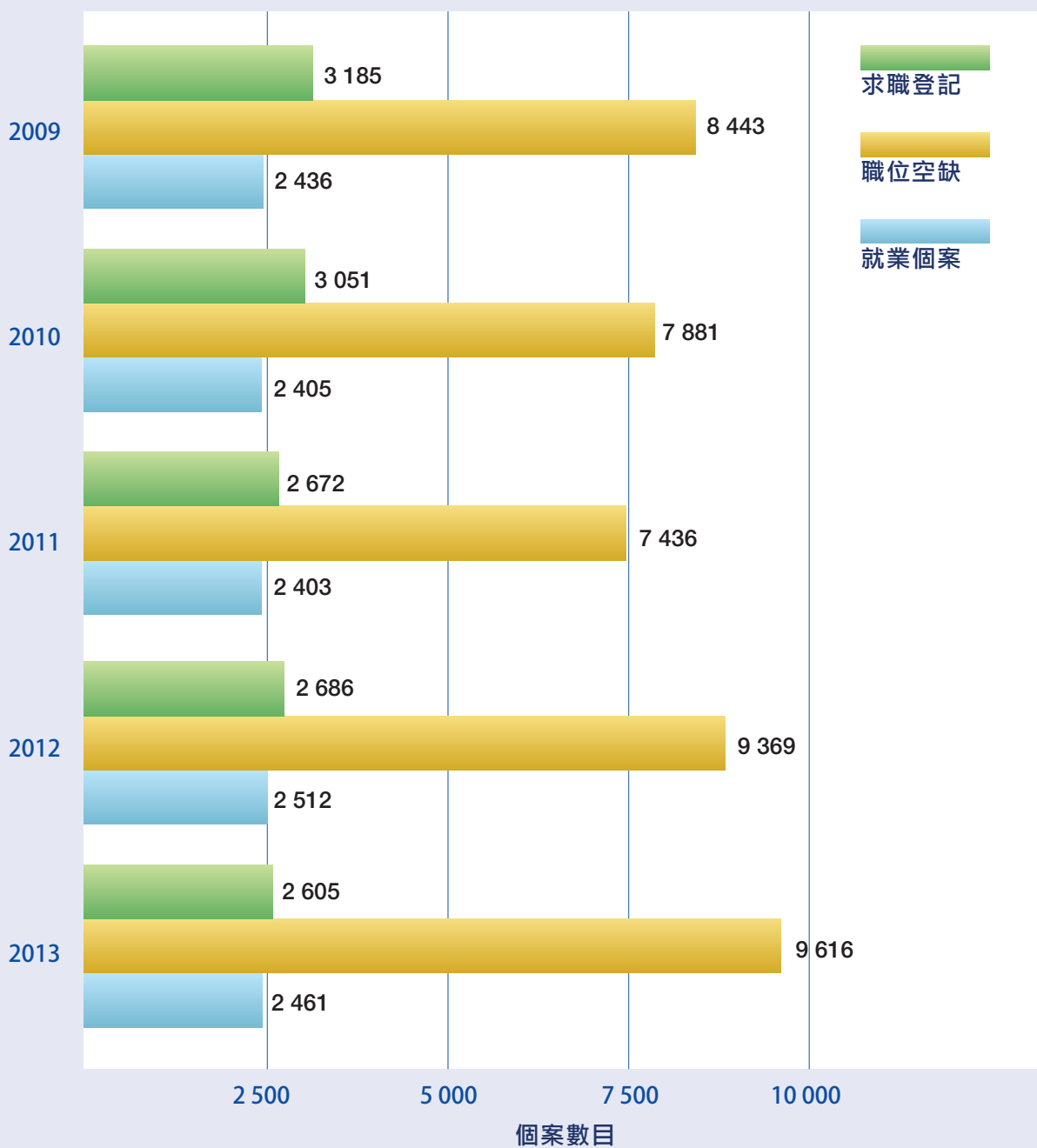
二零零九年至二零一三年向健全求職人士提供就業服務的工作表現指標



| 年份 | 求職登記 | 職位空缺 | 就業個案 |
|------|---------|-----------|---------|
| 2009 | 181 468 | 593 853 | 120 870 |
| 2010 | 135 236 | 755 017 | 149 609 |
| 2011 | 106 160 | 904 086 | 177 047 |
| 2012 | 99 812 | 1 148 316 | 145 017 |
| 2013 | 82 748 | 1 218 885 | 156 727 |

圖五·三

二零零九年至二零一三年向殘疾求職人士提供就業服務的工作表現指標



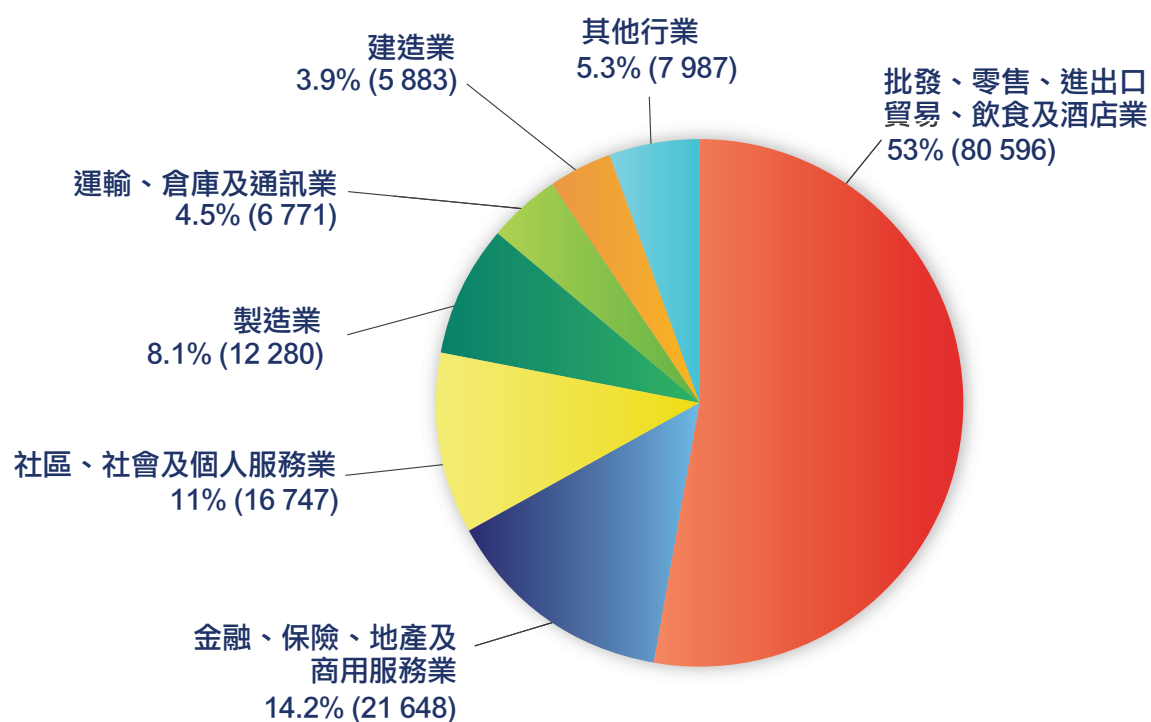
| 年份 | 求職登記 | 職位空缺 | 就業個案 |
|------|-------|-------|-------|
| 2009 | 3 185 | 8 443 | 2 436 |
| 2010 | 3 051 | 7 881 | 2 405 |
| 2011 | 2 672 | 7 436 | 2 403 |
| 2012 | 2 686 | 9 369 | 2 512 |
| 2013 | 2 605 | 9 616 | 2 461 |

圖六·一**二零一三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 | 151 912 |
| II. | 接獲僱員補償聲請的數目 | 55 168 |
| III. | 為受傷僱員辦理銷假的會面次數 | 42 051 |
| IV. | 評估受傷僱員的喪失賺取收入能力的程度 | |
| | 普通評估 | 19 696 |
| | 特別評估 | 0 |
| | 覆檢評估 | 3 646 |
| V. | 處理破產欠薪保障基金發放特惠款項的申請數目 | 2 150 |
| VI. | 調查與輸入勞工有關的個案數目 | 56 |
| VII. | 與違例欠薪有關的定罪傳票數目 | 443 |

圖六·二

二零一三年按主要經濟行業劃分的巡查次數



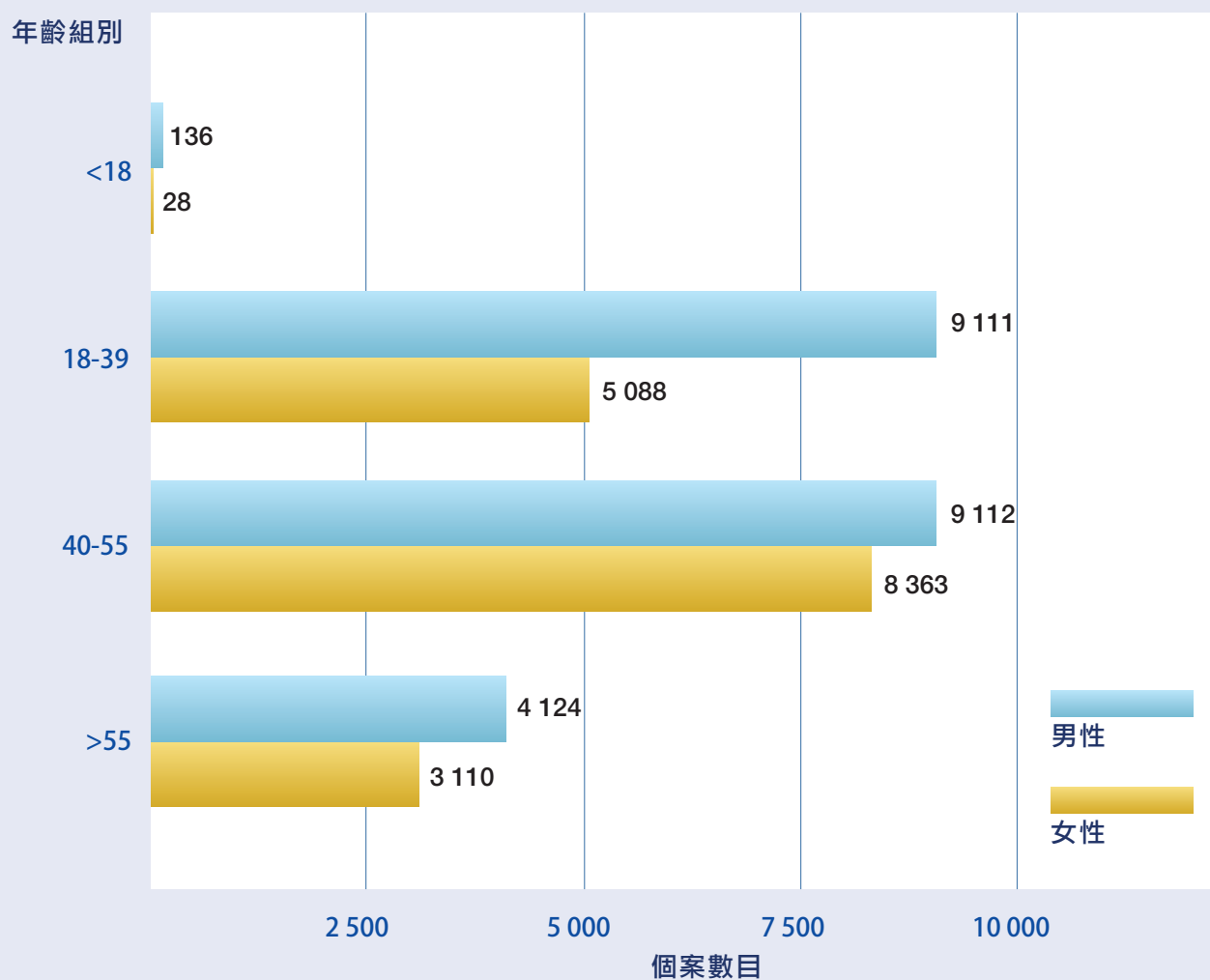
巡查總數：151 912

* 括號內之數字為相關的巡查數目

| 經濟行業 | 巡查次數 | 百分比 |
|--------------------|----------------|-------|
| 批發、零售、進出口貿易、飲食及酒店業 | 80 596 | 53% |
| 金融、保險、地產及商用服務業 | 21 648 | 14.2% |
| 社區、社會及個人服務業 | 16 747 | 11% |
| 製造業 | 12 280 | 8.1% |
| 運輸、倉庫及通訊業 | 6 771 | 4.5% |
| 建造業 | 5 883 | 3.9% |
| 其他行業 | 7 987 | 5.3% |
| 巡查總數 | 151 912 | |

圖六·三

二零一三年根據僱員補償條例呈報並按性別及年齡劃分的個案數目*

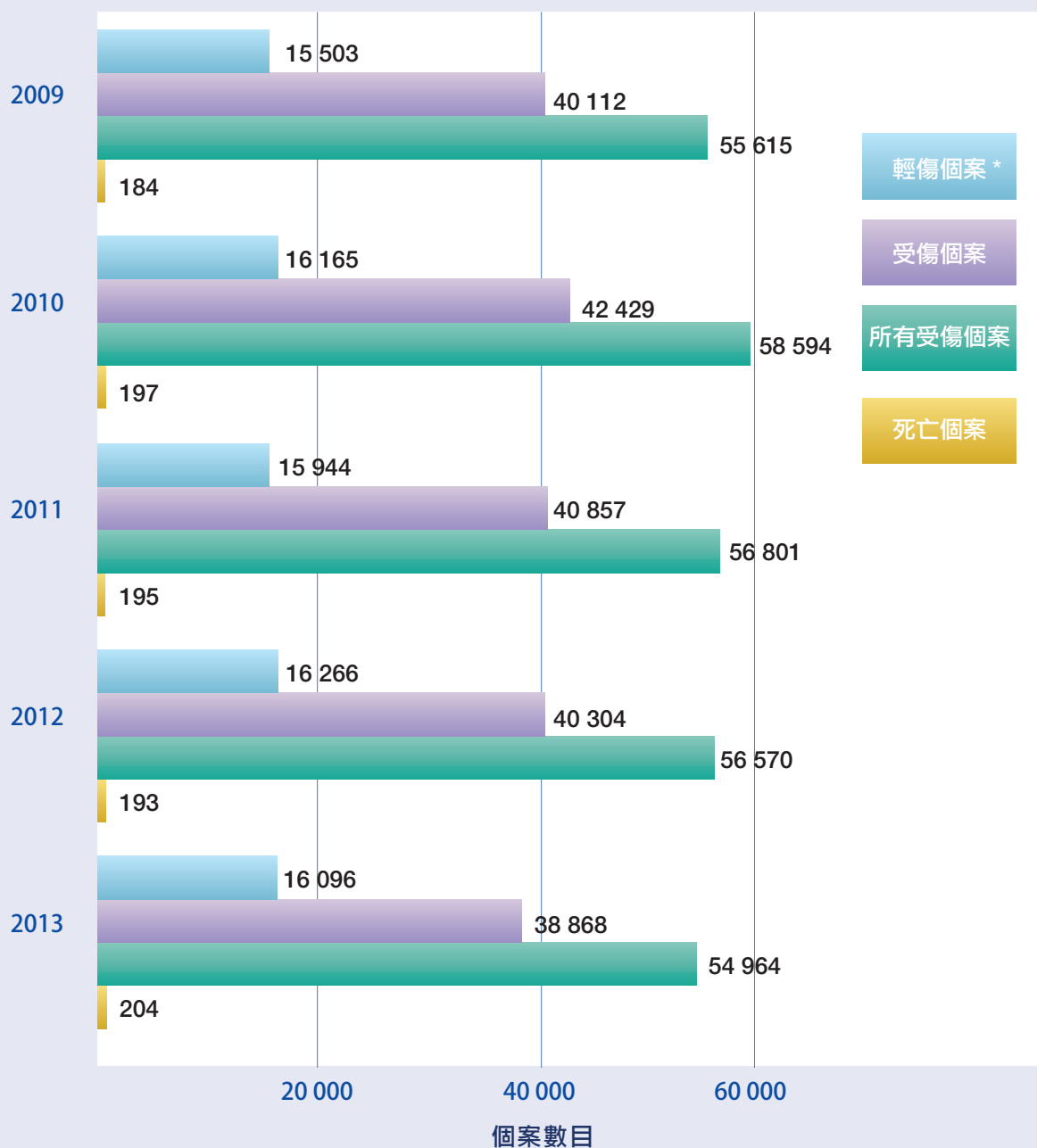


| 年齡組別 | 男性 | 女性 |
|-------|-------|-------|
| <18 | 136 | 28 |
| 18-39 | 9 111 | 5 088 |
| 40-55 | 9 112 | 8 363 |
| >55 | 4 124 | 3 110 |

*個案數字不包括 16 096 宗涉及不超過三天病假的個案

圖六·四

二零零九年至二零一三年根據僱員補償條例呈報的個案數目

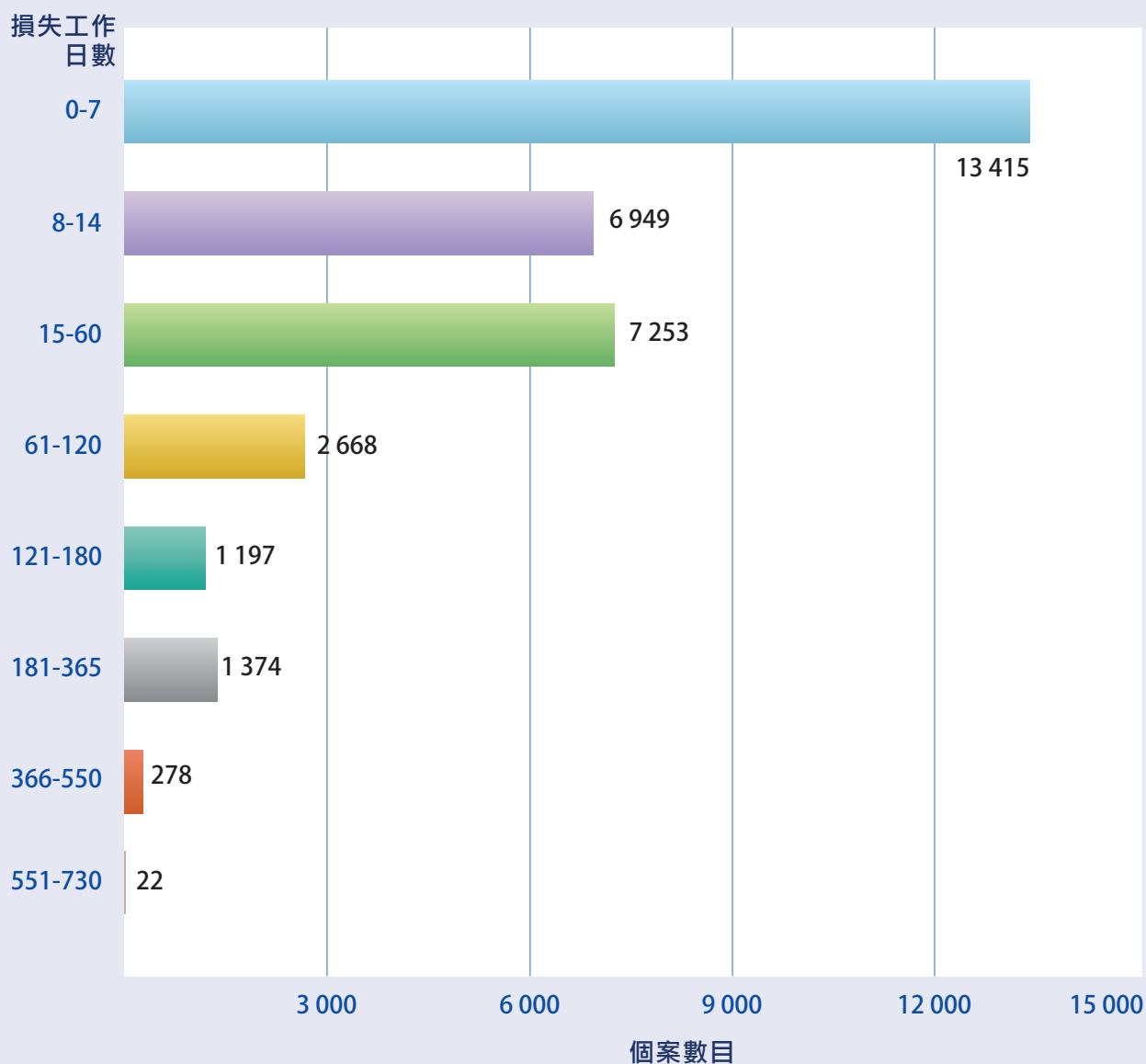


| 年份 | 輕傷個案* | 受傷個案 | 所有受傷個案 | 死亡個案 |
|------|--------|--------|--------|------|
| 2009 | 15 503 | 40 112 | 55 615 | 184 |
| 2010 | 16 165 | 42 429 | 58 594 | 197 |
| 2011 | 15 944 | 40 857 | 56 801 | 195 |
| 2012 | 16 266 | 40 304 | 56 570 | 193 |
| 2013 | 16 096 | 38 868 | 54 964 | 204 |

* 輕傷個案是指涉及不超過三天病假的受傷個案

圖六·五

據二零一三年十二月三十一日所知，在二零一二年呈報並按損失工作日數劃分的僱員補償個案數目*

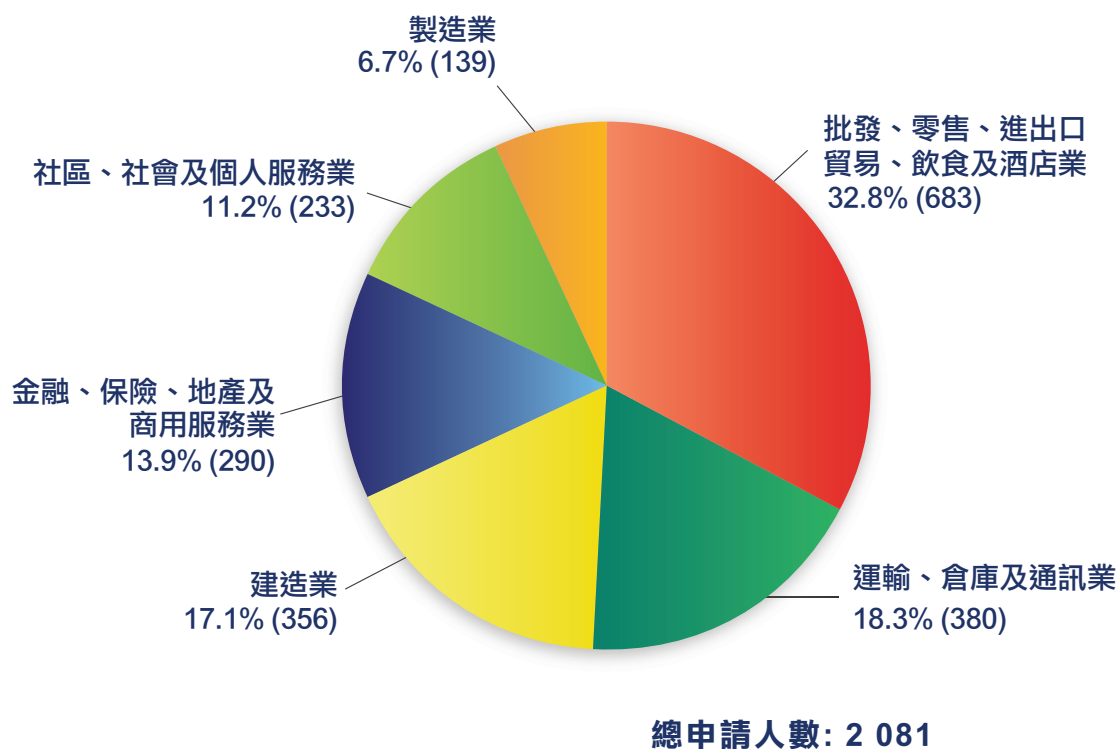


| 損失工作日數 | 個案數目 |
|---------|--------|
| 0-7 | 13 415 |
| 8-14 | 6 949 |
| 15-60 | 7 253 |
| 61-120 | 2 668 |
| 121-180 | 1 197 |
| 181-365 | 1 374 |
| 366-550 | 278 |
| 551-730 | 22 |

*不包括病假不超過三天的個案

圖六·六

二零一三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

| 經濟行業 | 申請人數 | 百分比 |
|--------------------|-------|-------|
| 批發、零售、進出口貿易、飲食及酒店業 | 683 | 32.8% |
| 運輸、倉庫及通訊業 | 380 | 18.3% |
| 建造業 | 356 | 17.1% |
| 金融、保險、地產及商用服務業 | 290 | 13.9% |
| 社區、社會及個人服務業 | 233 | 11.2% |
| 製造業 | 139 | 6.7% |
| 其他 | 0 | - |
| 總申請人數 | 2 081 | |

圖七·一

在香港特別行政區適用的四十一項國際勞工公約一覽表

| 公約編號 | 名稱 |
|------|---------------------------|
| 2. | 一九一九年《失業公約》 |
| 3. | 一九一九年《分娩保護公約》 |
| 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

二零一三年參與國際勞工組織的主要活動及與其他勞工事務行政機關的主要聯繫

| 月份 | 活動 |
|-----|--|
| 一月 | 勞工處派遣代表到新加坡了解當地的工傷補償執法經驗。 |
| 三月 | 臺北市政府勞動局局長陳業鑫率領代表團訪問香港特區，與勞工處副處長（職業安全及健康）會面，並與勞工處人員就香港監管職業安全健康的架構機制進行交流。 |
| 六月 | 勞工處副處長（勞工事務行政）率領一個由政府、僱主及僱員三方組成的代表團，以中華人民共和國代表團成員的身份，出席在瑞士日內瓦舉行的第102屆國際勞工大會。 |
| 十月 | 勞工處處長根據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。代表團亦與中國企業聯合會及中華全國總工會就勞工事務進行交流。 |
| 十一月 | 勞工處派員出席於澳門舉行的「粵港澳勞動監察合作執法培訓課程」。 |
| 十二月 | 廣東省人力資源和社會保障廳副廳長謝樹興與澳門勞工事務局局長黃志雄分別率領代表團訪問香港特區，出席「粵港澳勞動監察合作會議」，與勞工處處長及勞工處人員就勞動監察工作進行交流。 |