



勞工處年報2016

Labour Department Annual Report



目錄

第一章	二零一六年大事紀要	01
第二章	勞工處	10
第三章	勞資關係	14
第四章	工作安全與健康	17
第五章	就業服務	28
第六章	僱員權益及福利	38
第七章	國際勞工事務	44
第八章	統計數字與圖表	45

第一章

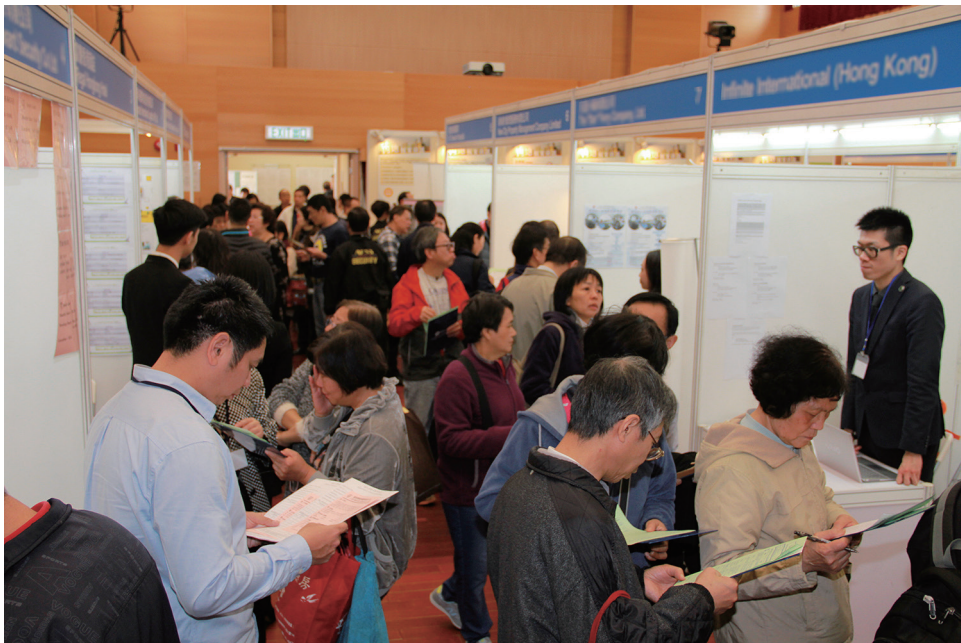
二零一六年大事紀要

- 1.1** 勞工市場在二零一六年整體上仍然大致保持堅穩。總就業人數及勞動人口均續見增長，前者在二零一六年升至3 812 400人。失業率於年內徘徊在3.3%至3.4%的低水平，全年平均為3.4%，標示香港再一年處於全民就業。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，勞工處舉辦了19場大型招聘會及960場分區招聘會。



為求職人士舉辦大型招聘會

- 1.3** 勞工處採取積極措施，協助市民就業，例如當有大機構倒閉或裁員等事件發生時，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。年內，勞工處為僱主提供的免費招聘服務錄得1 350 993個私營機構和政府部門空缺，而成功就業個案有149 794宗。

- 1.4** 勞工處於二零一六年一月成立建造業招聘中心，提供場地讓業界僱主舉辦招聘會，及即場面見求職人士。該中心是繼飲食業招聘中心及零售業招聘中心後，成立的第三所行業性招聘中心。



建造業招聘中心安排求職人士與僱主進行即場面試

- 1.5** 為加強對持有高等學歷的求職人士，特別是於香港以外地區高等院校留學的香港學生，及有興趣在香港工作的港人移民第二代及海外高學歷／專業人士的就業支援，勞工處於二零一六年十二月推出「高等學歷就業資訊網上平台」。

加強青年人就業及培訓支援

- 1.6** 勞工處透過推行「展翅青見計劃」及開設兩所青年就業資源中心，為青年人提供全面的就業及培訓支援服務，以提升他們的就業能力。二零一六年，勞工處繼續推出不同的特別就業項目，透過與服務機構、僱主或個別行業合作，為青年人提供度身訂造的職前訓練和在職培訓。

擴闊青年視野

- 1.7** 勞工處繼續與更多經濟體系商議設立新的「工作假期計劃」，同時亦尋求擴展現有雙邊安排的機會。我們與日本達成協議，由二零一六年十月起把「工作假期計劃」的雙邊年度名額由250個大幅增加至1 500個。在二零一六年十二月，我們與匈牙利簽訂新的「工作假期計劃」協議。

勞資關係

促進和諧的勞資關係

1.8 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，促進和諧的勞資關係。在二零一六年，我們共處理55宗勞資糾紛及14 672宗申索聲請，超過七成經調停的個案獲得解決。年內，調停會議的平均輪候時間為2.7個星期。香港繼續為全球因罷工引致損失工作天數最少的地方之一。

嚴厲執法打擊欠薪

1.9 在二零一六年，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，勞工督察對有違例傾向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 自《2010年僱傭(修訂)條例》於二零一零年十月生效後，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。該法例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 勞工處舉辦多元化的宣傳活動，包括展覽、研討會及講座，推廣勞資溝通及「以僱員為本」的良好人事管理措施。在二零一六年，我們為約280名人力資源經理及企業行政人員舉辦了大型專題研討會，以推動良好人事管理措施。此外，我們並推出了報章專輯及電台宣傳信息向市民傳遞相關資訊。勞工處亦與行業性三方小組合作，舉辦推廣活動，鼓勵不同行業更廣泛採納良好人事管理方法，包括實施家庭友善僱傭措施。



良好人事管理研討會

僱員權益及福利

法定最低工資

1.13 在二零一六年，勞工處進行了多項宣傳活動，推廣《最低工資條例》。我們亦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。整體來說，法定最低工資運作暢順，就業市場維持平穩。

1.14 最低工資委員會是根據《最低工資條例》設立的獨立法定組織，其主要職能是每兩年至少一次就法定最低工資水平向行政長官會同行政會議作出建議報告。委員會由主席及12位分別來自勞工界、商界、學術界和政府的成員組成。在二零一六年十月，委員會完成新一輪的法定最低工資水平檢討及提交報告，建議將法定最低工資水平由每小時32.5元調升至每小時34.5元。

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，我們在工作地點進行巡查，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監察及執法行動，承辦商守法的情況已有所改善。

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。

嚴厲打擊僱用非法勞工

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220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 委員會在二零一六年七月完成「工時政策方向諮詢」(第二階段諮詢)，並繼續相關討論，以釐定工時政策方向的建議，及撰寫報告以提交政府。

工作安全與健康

大型工務工程項目

1.20 隨着大型工務工程項目相繼展開，勞工處的專責小組繼續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。我們亦聯同海事處進行針對海上建造工程工作安全的執法行動，以遏止違反工作安全規定的情況。

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，勞工處繼續加強巡查及執法力度，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、吊棚工程、吊運作業、電力工作等高風險作業，進行全港性特別執法行動。在特別行動中，我們發出了516份暫時停工通知書或敦促改善通知書，並對283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」)在二零一六年展開一項為期兩年的宣傳計劃，以多元化的活動，將工作安全的重要性，更有效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。在二零一六年，勞工處聯同職安局製作了有關「高處工作」及「電力安全」的宣傳短片於勞工處及職安局網站、房屋署的「房屋資訊」平台、各區就業中心及社會福利署辦事處播放。
- 1.24** 在二零一六年，勞工處與職安局舉辦一系列以裝修維修工作、高處工作、電力工作及工地整理為主題的安全研討會，讓業界人士共同探討進一步提升建造業職業安全水平的方法。
- 1.25** 在二零一六年，勞工處與職安局繼續推行「職安健星級企業－裝修及維修業安全認可計劃」，透過安全管理系统審核、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。在二零一六年八月，更推出「職安健星級企業－裝修及維修業(非中小型企業)安全認可計劃」，將「職安健星級企業」申請資格涵蓋至非中小型企業，以提升業界的整體職安健水平。
- 1.26** 勞工處與職安局於二零一六年五月推出了「中小型企業手提水氣掣資助計劃」，提供資助予建造業、裝修維修業及機電業的中小企購買合乎規格的手提電流式漏電斷路器(俗稱水氣掣)，以提升電力工作安全。於二零一六年十二月，是項資助計劃更延伸至涵蓋經營物業管理(地產保養管理服務)及汽車及電單車維修服務的中小企業，讓更多工人受惠。
- 1.27** 從高處墮下一直是致命工業意外的主要成因。有見及此，勞工處透過與物業管理業及相關政府部門合作，加強向業主立案法團、業主／住戶、有關承建商及工人推廣高處工作的安全措施，包括必須使用合適工作台而不應使用梯具進行離地工作。為了充分發揮安全帽的保護作用，減低人體下墮時頭部受傷的風險，勞工處亦加強宣傳使用繫有下頷索帶(俗稱帽帶)的安全帽的措施，包括透過相關商會及工會向工人推廣，以進一步保障工人在高處工作時的安全。

安全獎勵計劃

1.28 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、僱員及其家屬的工作安全意識。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

1.29 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，包括加強對課程營辦機構的視察。

預防工作時中暑

1.30 為確保工人得到充分保障以免在夏天工作時中暑，我們在四月至九月期間加強了宣傳及執法工作。除了提高僱主及僱員對預防中暑的意識，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」。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

1.31 勞工及福利局局長張建宗於二零一六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。酒會由行政長官梁振英主禮，出席嘉賓包括職工會、僱主聯會和其他機構的代表。



行政長官梁振英（左二）在勞動節酒會主禮

與其他勞工事務行政機關的聯繫

- 1.32** 在二零一六年，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。
- 1.33** 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分，出席在瑞士日內瓦舉行的第105屆國際勞工大會。



勞工處副處長（勞工事務行政）吳國強（左六）及三方代表團成員出席在瑞士日內瓦舉行的第105屆國際勞工大會

- 1.34** 十一月，國務院人力資源和社會保障部(簡稱「人社部」)辦公廳崔長征副主任率領代表團，根據「互訪計劃」訪問香港，與勞工處處長陳嘉信及勞工處人員就勞工事務課題進行交流。



勞工處處長陳嘉信（右）與人力資源和社會保障部辦公廳崔長征副主任（左）會面

- 1.35** 十二月，人社部孔昌生副部長獲政府邀請訪問香港，與勞工處處長陳嘉信及其他勞工處人員會面，就勞工事務的最新發展進行交流。



勞工處處長陳嘉信（左四）與人力資源和社會保障部孔昌生副部長（左三）會面

第二章 勞工處

2.1 勞工處是香港特別行政區政府內，執行和統籌勞工行政管理工作的負責機關。有關勞工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。該科亦擔當勞工顧問委員會(簡稱「勞顧會」)的秘書處，提供相關的行政支援服務。
- 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/pledge.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、成員組織及二零一五至二零一六年度的成員名單載列於圖二·三。二零一七至二零一八年度勞顧會的僱員代表選舉已於二零一六年十一月十二日舉行。



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不同勞工法例下的條文及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
- 為職工會及其規則進行登記，並透過舉辦課程和探訪職工會，促進健全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。

二零一六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香港一貫融洽的勞資關係。在二零一六年，勞資關係大致維持平穩。我們共進行63 268次諮詢面談，並處理14 672宗申索聲請及55宗勞資糾紛。超過七成經調停的個案獲得解決。年內，勞工處共處理了三宗罷工個案。以每千名受薪僱員計算，香港平均損失0.05個工作天，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，勞工處成立了九個由僱主、僱員及政府代表組成的行業性三方小組，涵蓋飲食、水泥及混凝土、建造、酒店及旅遊、物流、印刷、物業管理、零售和戲院行業，藉以提供有效的平台，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，包括良好人事管理、家庭友善僱傭措施、勞動人口下降的應對措施，以及「強制性公積金計劃」的最新發展等與僱傭相關的事項。我們又為多個行業的僱主組織、僱主及工會代表舉辦機構探訪暨分享會，藉此促進各方之間的溝通和了解。

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項推廣活動及出版不同主題的免費刊物，並透過勞工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巡迴展覽，向市民大眾推廣《僱傭條例》、良好人事管理及家庭友善僱傭措施；以及製作電視及電台政府宣傳信息，鼓勵僱主協助僱員平衡工作與家庭生活。此外，我們亦透過商會及工會的龐大網絡，廣泛地向僱主及僱員傳遞有關良好人事管理及法定僱員權益與保障的信息。

3.8 我們定期為18個不同行業的人力資源經理會會員舉辦經驗分享會及簡介會和編製會訊，以推廣良好人事管理措施。我們亦於報章刊登特稿及漫畫信息、在電台播放宣傳資訊，以及在公共交通網絡及主要商會和職工會聯會的期刊刊登廣告等，鼓勵僱主採納「以僱員為本」的僱傭措施，並締造家庭友善的工作環境。年內，我們推出了實施良好人事管理及家庭友善僱傭措施成功經驗的報章專輯。



推廣《僱傭條例》及良好人事管理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 在二零一六年，在仲裁處登記的申索個案有900宗，申索款額共3,889,888元。年內共審結923宗申索個案，裁定的款額共2,155,488元。

職工會的管理

3.11 職工會登記局負責執行《職工會條例》及《職工會登記規例》，主要工作包括為職工會及其規則登記、查閱職工會的周年帳表及其他根據法例須向職工會登記局遞交的報表、為職工會舉辦有關職工會法例和基礎帳目管理的課程、以及探訪職工會，以促使職工會依據法例及其組織規則管理會務。

3.12 在二零一六年，職工會登記局登記了八個新職工會。整體而言，根據《職工會條例》登記的職工會有890個(包括828個僱員工會、15個僱主工會、36個僱員僱主混合工會及11個職工會聯會)。主要的職工會統計數字載於網頁：www.labour.gov.hk/tc/labour/content3.htm。

3.13 為推廣健全及負責任的職工會管理，在二零一六年，職工會登記局查閱了783份職工會周年帳表，並探訪不同的職工會共361次。此外，職工會登記局舉辦了四個有關職工會簿記及職工會管理及法例的課程，以協助職工會理事掌握有關職工會法例及管理的知識。

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蒸汽鍋爐、蒸汽容器，以及空氣容器等。

二零一六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，香港的職安情況持續得到改善。
- 4.6** 在二零一六年，包括所有工作地點的職業傷亡個案數字為35 768宗，較二零零七年的43 979宗下降18.7%；而每千名僱員計的傷亡率亦下降至11.9，較二零零七年的16.9下跌29.2%。所有行業的工業意外數字為10 883宗，較二零零七年的16 117宗，減少32.5%。所有行業每千名工人計的意外率為17.1¹，而二零零七年則為29.3。
- 4.7** 二零一六年的建造業工業意外數字為3 720宗，較二零零七年的3 042宗增加了22.3%；但每千名工人計的意外率則由60.6下降至34.5，減幅為43.1%。

職業病

- 4.8** 在二零一六年，經證實的職業病個案有334宗(包括單耳失聰)，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。

¹ 二零一六年所有行業每千名工人計的意外率是根據《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。

- 4.12** 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。我們已加強巡查執法力度，以嚴打違規的行為。在二零一六年，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，要求有關人士立即移除對工人生命或肢體的即時危害。年內，我們亦進行了16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；竹棚架安全；海上建築工程安全；廢物管理工作安全；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16次特別執法行動中，我們共視察了16 904處工作場所，向負責人發出了1 121份敦促改善通知書及283份暫時停工通知書，並就979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100宗此類投訴，並就這些個案的調查結果提出20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707宗投訴／轉介的個案，在跟進巡查後，共發出282份暫時停工通知書／敦促改善通知書，並對108項違例事項作出檢控。我們亦與房屋署建立通報機制，於年內共接獲4 189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28 489次突擊巡查，發出了95封警告信、一份敦促改善通知書及提出一宗檢控。
- 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535份合格證書的申請，共簽發／加簽了523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** 截至二零一六年年末，本處記錄了223 074個工作場所，其中包括35 108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131 339次視察，共發出31 062次警告及3 085份暫時停工通知書或敦促改善通知書。另外，我們根據《鍋爐及壓力容器條例》進行了4 535次檢驗，並發出3 144次警告及45份停止使用和操作鍋爐及壓力容器的禁令。此外，我們亦就工作意外及懷疑職業病個案分別作出14 730次及2 983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** 在二零一六年，我們舉辦了553個有關安全及健康法例的訓練課程，共有4 698名僱員參加。我們也舉辦了251個特別為個別行業或機構而設的講座，共有10 127人參加。此外，我們認可了兩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)、七個起重機操作員安全訓練課程、四個密閉空間作業安全訓練課程、一個負荷物移動機械操作員安全訓練課程和一個氣體焊接安全訓練課程。勞工處設有機制監管這些認可訓練課程，確保課程營辦機構遵照批核條款舉辦有關課程。我們亦繼續推行強制性安全訓練課程的改善措施。
- 4.19** 在二零一六年，我們為339名人士註冊為安全主任及38名人士註冊為安全審核員。截至年底，共有3 607名安全主任持有有效的註冊，而安全審核員登記冊上則有1 261人。此外，在二零一六年，共有456宗有關安全主任的註冊續期或重新確認的申請獲得批准。
- 4.20** 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。在二零一六年，我們合共舉辦了1 260個不同主題的職業健康講座，參加者超過40 000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。這些講座涵蓋不同的行業，包括40多個講題，例如「辦公室僱員的職業健康」、「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。



勞工處在工展會進行外展健康講座，向市民推廣職業健康信息

4.21 勞工處已在網頁分別上載「職安警示」及「系統性的職安警示」，以提高僱主、承建商和工人的安全意識及提醒註冊安全主任及註冊安全審核員在執行其法定職責時，為僱主／委託人提供意見及所需協助。「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；而「系統性的職安警示」則就一些工作時的系統性安全問題提供預防意外措施。

宣傳與推廣

4.22 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，我們在二零一六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。

4.23 「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

- 4.24** 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。在二零一六年，勞工處聯同職安局展開一項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加倍留意工作安全。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。在二零一六年，勞工處聯同職安局製作了有關「高處工作」及「電力安全」的宣傳短片於勞工處及職安局網站、房屋署的「房屋資訊」平台、各區就業中心及社會福利署辦事處播放。
- 4.25** 勞工處與職安局於二零一六年五月推出了「中小型企業手提水氣掣資助計劃」，提供資助予建造業、裝修維修業及機電業的中小企購買合乎規格的手提電流式漏電斷路器(俗稱水氣掣)，以提升電力工作安全。於二零一六年十二月，是項資助計劃更延伸至涵蓋經營物業管理(地產保養管理服務)及汽車及電單車維修服務的中小企業，讓更多工人受惠。截至二零一六年底，這計劃接獲346宗申請，當中302宗已獲批核，受惠工人超過4300人。
- 4.26** 勞工處繼續與職安局合作，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」，以鼓勵中小企使用適當的安全設備。
- 4.27** 在二零一六年，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。
- 4.28** 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。截至二零一六年底，共有1224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

- 4.29** 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。
- 4.30** 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。



勞工處製作一套電視宣傳短片，推廣如何預防工作時中暑訊息

4.31 二零一六年，我們出版了21本新的職業安全及健康刊物，包括《重型機械車輛輪胎裝拆及充氣工作安全指引》、《電熱式蒸汽鍋爐的安全操作》、《體力處理操作 - 僱主須知》、《體力處理操作 - 僱員須知》、《重複性動作或體力勞動的工作 - 僱主須知》、《重複性動作或體力勞動的工作 - 僱員須知》以及有關貨車尾板安全及戴安全帽須繫緊帽帶的海報。此外，我們出版了少數族裔語言的刊物，以向他們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

酷熱天氣 防中暑 Prevent Heat Stroke in Hot Weather
 Pencegahan terhadap Serangan Hawa Panas saat Cuaca Panas
 गर्म मौसम में लू लगने से रोकथाम
 गर्मियाममा तापको विपदा रोक्नुहोस्
 ป้องกันโรคลมแดดในสภาพอากาศร้อน
 گرم موسم میں لو سے روک تھام

適時飲水 Drink Water Regularly
 नियमित रूप से पानी पीजिये
 नियमित रूप سے پانی پیئیں
 पीनेसमय पावोव

切勿飲酒 No Alcohol
 الکحول نه پیئیں
 Hindari Minuman Keras
 हरين نه پیئیں
 Hawaj Uminom ng Abak
 pag-iwasan
 الکحول سے اجتناب

適時休息 Regular Rest Breaks
 नियमित अवकाश ले ब्याउ ल्याउ
 Jeda Istirahat yang Teratur
 नियमित विश्राम
 Pag-iwas sa Trabaho sa Orao ng Pahinga
 منظم راکھ
 منظم راکھ

加設上蓋 Sun Shelter
 सुर्य शिवाय
 Tempat Berteduh dan
 Sarung Tenda
 पावडर आडवा
 Lugar na Magsilangang
 Magsalubok
 دھوپ سے اوت

輪流工作 Job Rotation
 बदलियन
 Magsalubok Pahiran
 बदलियन
 Halinhuan sa Trabaho
 گھومنا

勞工處 職業安全及健康部
 Occupational Safety and Health Branch
 Labour Department
 2542 2172

勞工處職業安全熱線 2542 2172
 24小時熱線
 2542 2172

Occupational Safety and Health Branch
 Labour Department
 2542 2172

Hotline 2542 2172
 24 hours hotline

Hotline para sa Reklamo sa Kaligtasan at Kalusugan sa Trabaho ng
 2542 2172

Hotline 2542 2172
 24 hours hotline

勞工處製作少數族裔語言的海報，推廣預防工作時中暑的信息

- 4.32** 為提升業界對鍋爐及壓力容器操作的安全意識，我們於年內派發了約3 000份有關登記及安全使用鍋爐及壓力容器的刊物和小冊子。此外，我們亦上載了13份刊物和小冊子到勞工處網站以便業界下載及參考。
- 4.33** 在二零一六年，職業安全及健康部處理了15 400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。
- 4.34** 勞工處亦和物業管理業界合作，並已成立專責小組，加強向物業管理業界宣傳裝修維修工作安全，並透過與管業公司的合作，加強向包括承建商及工人的持責者推廣高處工作的安全措施，包括必須使用合適工作台，而不應採用梯具，進行離地工作，及必須配戴設有下頷索帶(俗稱帽帶)的安全帽。
- 4.35** 勞工處聯同職安局，透過民政事務總署的社區平台，向業主立案法團、業主及住戶等推廣裝修維修工程的安全，特別是高處工作的安全措施，藉此提升他們對裝修維修工程的安全意識。

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** 在二零一六年，我們提供了10 444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，協助他們達到更理想的康復進度。



出席人士積極參與職業健康診所舉辦的互助小組活動

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，是提供一系列全面及免費的就業輔助和招聘服務，幫助求職人士找尋合適的工作，並協助僱主填補職位空缺。勞工處透過以下方式達致這個目標：

- 為求職人士和僱主提供方便的就業及招聘服務；
- 為失業的弱勢社群提供專項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。

二零一六年的工作概況和成績

香港的就業情況

5.5 本港經濟在二零一六年溫和增長。勞工市場大致穩定，二零一六年全年失業率維持在3.4%的低水平。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/hkstat/sub/sp200_tc.jsp?tableID=006&ID=0&productType=8。

5.6 在二零一六年，私營機構僱主向勞工處的免費招聘服務提供的空缺有1 347 613個。年內，勞工處錄得149 794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瀏覽職位空缺，然後由中心職員安排轉介服務，或直接向僱主提出申請。求職人士亦可與就業主任會面，就業主任會因應求職人士的個別需要和意願，提供求職意見，並協助他們配對及尋找合適的工作。各中心均設有多種設備如電子顯示屏、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，供求職人士使用。

行業性招聘中心

5.8 勞工處的三所行業性招聘中心－飲食業招聘中心、零售業招聘中心及建造業招聘中心，為有關行業的僱主及求職人士提供免費及一站式的即場招聘服務，促進招聘及求職的效率。

電話就業服務

5.9 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

- 5.10** 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。在二零一六年，該網站錄得的瀏覽數字達2.2億頁次。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」流動應用程式，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。在二零一六年，該流動應用程式錄得的點擊次數約達1.5億。
- 5.11** 我們於二零一六年十二月推出「高等學歷就業資訊網上平台」(www.hee.gov.hk)，以加強對持有高等學歷的求職人士的就業支援，讓他們了解香港就業市場的情況，及透過新設的專題網頁搜尋和申請合適的職位空缺。

集中處理職位空缺

- 5.12** 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13所就業中心、三所飲食業、零售業及建造業招聘中心、「互動就業服務」網站和流動應用程式，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

- 5.13** 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，亦籌辦招聘會，讓求職人士和僱主直接會面和商談。勞工處在二零一六年舉辦各種類別的大型招聘會，以切合來自不同界別求職人士和僱主的各種需要，包括於屯門及上水舉辦招聘會，協助居於偏遠地區的求職人士就業，以及專題招聘會分別協助少數族裔及年長求職人士尋找合適工作和零售業僱主招聘員工，亦舉辦了加入內地就業資訊及職位空缺的招聘會，加深求職人士認識內地就業機會並擴闊其求職選擇。此外，為了提高招聘的效率及促進求職人士原區就業，就業中心舉辦分區招聘會，協助僱主招聘區內居民，並讓求職人士無需長途跋涉參加面試。年內，勞工處舉辦了19場大型招聘會及960場分區招聘會，吸引了超過61 000名求職人士到場。



中高齡就業新里程招聘會

為需要協助的人士提供深入服務

年長求職人士

- 5.14** 我們為年長人士提供專項就業服務及推動僱主聘用他們，例如在就業中心設立專責櫃檯，為年長求職人士提供優先登記及就業轉介服務，及舉辦僱主經驗分享會、專為年長人士而設的就業講座和招聘會。
- 5.15** 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年長求職人士擔任全職或兼職長工，並提供在職培訓，可獲發放每月最高3,000元的在職培訓津貼，津貼發放期為三至六個月。在二零一六年，該計劃共錄得2 978宗就業個案。

工作試驗計劃

- 5.16** 推出「工作試驗計劃」的目的，是提升在就業方面有困難的求職人士的就業競爭力。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，期間雙方並無僱傭關係。每位參加者在完成一個月的工作試驗後可獲6,900元津貼，其中500元由參與機構支付。在二零一六年，共有192名求職人士獲安排參加工作試驗。

鼓勵就業交通津貼計劃

5.17 勞工處推行覆蓋全港的「鼓勵就業交通津貼計劃」，目的是協助減輕低收入在職人士往返工作地點的交通費負擔，並鼓勵他們入職或持續就業。合資格的申請人可選擇以個人或住戶為基礎申請津貼，而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)。津貼的入息及資產限額已按照每年調整機制，由二零一六年二月的津貼月份起提高。在二零一六年，我們完成檢討計劃，並推出了優化措施。截至年底，共有109 346名申請人獲發津貼，總額為14.51億元。

新來港人士及少數族裔人士

5.18 我們透過就業中心，為新來港人士及少數族裔人士提供全面的就業服務，包括就業諮詢服務、工作轉介和切合他們需要的就業講座及資訊。勞工處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本處的招聘活動，以便他們可盡早找到工作。

5.19 為加強對少數族裔人士提供的就業服務，勞工處在二零一四年九月推行「少數族裔就業服務大使計劃」，由勞工處聘用「展翅青見計劃」下能以少數族裔語言溝通的學員於就業中心、行業性招聘中心及招聘會擔任就業服務大使，為求職人士，尤其是少數族裔人士，提供就業服務。勞工處亦舉辦多場大型及地區共融招聘會，以提高少數族裔人士的就業機會。

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，協助受影響員工尋找工作。此外，本處的「互動就業服務」網站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僱主提供的職位空缺，以方便受影響員工更有效地尋找工作。年內，勞工處共為約1 500名受影響的員工提供這特別就業服務。

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。就業顧問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，該科為2 790名殘疾求職人士登記，並錄得共2 250宗就業個案。(圖五·三)

5.22 為加強對殘疾求職人士的就業支援，展能就業科於二零一六年九月起推行一個為期兩年的試驗計劃，委託非政府社福機構為有需要的殘疾求職人士提供專業的心理及情緒輔導服務。

就業展才能計劃

5.23 「就業展才能計劃」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。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。在二零一六年，透過該計劃而就業的個案共有 816 宗。

自助求職綜合服務

5.24 「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。在二零一六年，共有 461 名殘疾求職人士參加這項計劃。

互動展能就業服務網站

5.25 「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

5.26 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、以及透過報章、僱主團體的刊物、電台及電視台、公共交通車輛、大廈外牆巨型橫額以及流動智能裝置應用程式等推廣宣傳信息，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」。勞工處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

- 5.27** 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培訓及就業支援，從而提升他們的就業能力。
- 5.28** 「展翅青見計劃」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元的職外培訓課程及考試費用，及由註冊社工提供的個案管理服務。僱主聘用每名學員，並為他們提供在職培訓，可獲發放每月最高3,000元的培訓津貼，津貼發放期為六至十二個月。
- 5.29** 在二零一五至二零一六計劃年度(即二零一五年九月至二零一六年八月)，接受職前培訓的青年人有2 883名，有3 011名學員獲僱主聘用擔任在職培訓職位。
- 5.30** 「展翅青見計劃」一直與培訓機構及個別僱主或特定行業的僱主合作，推出特別就業項目，為青年人提供度身訂造的職前訓練及在職培訓。在二零一五至二零一六計劃年度，勞工處合共開辦了58個特別就業項目，涉及航空、飲食、物流、個人及商業服務、物業管理及零售等行業的僱主。
- 5.31** 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，活動以「原力·起動」為主題，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。學員的成功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。年內，勞工處亦製作改編自學員奮鬥故事的舞台劇及微電影《流星飛過後許願前的一秒》。

針對就業特別困難的青年人的項目

5.32 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，以改善他們的就業能力。計劃分五期推行，而最後一期已於二零一六年完結。五期計劃下合共有466名學員參加在職培訓。

青年就業支援

5.33 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。在二零一六年，兩所中心共為72 661名青年人提供服務。

工作假期計劃

5.34 自二零零一年起，香港先後與新西蘭、澳洲、愛爾蘭、德國、日本、加拿大、韓國、法國、英國、奧地利和匈牙利共11個經濟體系訂立雙邊「工作假期計劃」安排。計劃旨在給予年齡介乎18至30歲的本港青年人一個擴闊視野的機會，讓他們藉著在海外旅遊期間生活和短暫工作，體驗外地文化風俗。同時，夥伴經濟體系的青年人亦可透過計劃增加對香港的認識。

5.35 除英國及奧地利的「工作假期計劃」可分別讓香港的青年人在當地逗留最多二十四個月及六個月外，其餘九個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，讓他們在當地逗留最多十二個月，旅遊期間可從事短期工作以補助旅費，及／或修讀短期課程（愛爾蘭除外）。

5.36 「工作假期計劃」甚受青年歡迎。直至二零一六年年底，已有約78 000名香港青年人參與計劃。勞工處會繼續加強推廣此計劃，並與更多經濟體系商議設立新「工作假期計劃」或擴展現有雙邊安排，提供更多選擇和機會給本港青年人參與計劃。

對職業介紹所及往香港以外地區就業的規管

- 5.37** 勞工處透過發牌、巡查和調查投訴，監察職業介紹所的運作。在二零一六年，我們發出3 158個職業介紹所牌照及撤銷五個牌照。截至年底，全港共有2 978間持牌職業介紹所。年內，勞工處人員視察職業介紹所1 816次。
- 5.38** 為促進業界的專業水平及服務質素，勞工處冀透過發布《職業介紹所實務守則》供業界依循，並於二零一六年四月至六月就守則草擬本進行為期約兩個月的諮詢。
- 5.39** 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

- 5.40** 勞工處負責執行「補充勞工計劃」。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屬技術員級別或以下的勞工。
- 5.41** 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。如僱主的申請設有限制性而不合理的入職要求，或無誠意聘用本地工人，他們的申請會被拒絕。
- 5.42** 截至二零一六年年底，根據「補充勞工計劃」在香港工作的輸入勞工共有4 769名。

外籍家庭傭工政策

- 5.43** 政府自一九七零年代起准許輸入外籍家庭傭工(簡稱「外傭」)在香港工作。外傭除與香港所有僱員一樣，享有同樣的法定權利及福利，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。外傭亦透過政府訂定的「規定最低工資」，享有薪酬保障。僱主向外傭支付的薪金，須不少於在合約訂立時的「規定最低工資」的水平。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。
- 5.44** 年內，我們舉行多項活動廣泛宣傳外傭的權利和福利，包括印製和派發以外傭母語編印的相關宣傳品、在本地的外傭語言的報章上刊登廣告、與有關領事館合作及出席他們為新來港外傭舉辦的講座，以及在外傭慣常聚集的地點舉辦資訊站、派發宣傳單張及播放宣傳短片等。我們亦在電視及電台播放政府宣傳訊息，提高公眾對外傭權益的認知及呼籲僱主善待外傭。二零一六年，我們印製新單張，說明外傭、僱主和職業介紹所「應」及「不應」做的事情；以及推出有關聘用外傭的一站式網上平台(www.fdh.labour.gov.hk)。該單張及網上平台均備有外傭主要語言版本，以便外傭了解本身的權益及福利。
- 5.45** 勞工處於二零一六年十一月宣布在二零一七年一月一日起簽訂的外傭標準僱傭合約加入一項清潔外窗條款，以保障外傭的職業安全。處方又加強宣傳及教育工作，以提高公眾和外傭對家居及職業安全的意識，特別是清潔外窗時應採取的安全預防措施。
- 5.46** 勞工處並緊密聯繫外傭來源地的政府及駐港領事館、為外傭提供服務的非政府組織，以及外傭僱主組織，以討論有關加強對外傭保障的事宜。
- 5.47** 截至二零一六年年終，共有 351 513 名外傭在港工作。他們當中約有 53.8% 來自菲律賓，而來自印尼的則約佔 43.8%。

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」)的特惠款項申請；
- 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，以便他們能負起在法律(包括普通法)之下所應承擔的責任。

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／或間皮瘤的人士或因該等疾病死亡人士的家庭成員。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。

二零一六年的工作概況和成績

主要的工作表現指標

- 6.9** 勞工處在二零一六年進行了多項工作，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。

積極打擊違例欠薪

- 6.10** 在二零一六年，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。
- 6.11** 在二零一六年，部門繼續加強檢控違例欠薪的僱主和公司負責人員。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員。
- 6.12** 在二零一六年，勞工處就僱主欠薪發出並由法院審結的傳票有 713 張，其中被定罪的傳票共有 503 張。另外，勞工處就拖欠勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處裁斷款項而發出的傳票中，有 73 張的被告被裁定罪名成立。年內，一名公司董事因欠薪被判處社會服務令。此外，一名僱主因拖欠工資及勞資審裁處裁斷款項被判處監禁，另有一名公司董事因觸犯同樣罪行而被判處社會服務令。同年，法院就單一欠薪個案而判處的最高罰款為 764,000 元。上述裁決對僱主及公司負責人員發出了強烈的信息，令他們明白拖欠工資及勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處裁斷款項的嚴重性。

嚴厲執法 · 保障僱員權益

- 6.13** 勞工處繼續嚴厲執法，確保勞工法例下僱員的法定權益得到充分保障。
- 6.14** 在二零一六年，勞工督察對不同行業的機構進行了148 968次巡查以執行勞工法例(圖六·二)，當中包括44 084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》有關強制購買僱員補償保險的規定。年內，我們進行了86 063次巡查以執行有關規定，並檢控違反規定的僱主。
- 6.16** 在二零一六年，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687次有關工作地點的巡查，與2 035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69宗有關輸入勞工的投訴和涉嫌違規個案，調查事項包括工資的支付及工作時間的安排等。

處理僱員補償個案及改善僱員的工傷保障

- 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** 在二零一六年，勞工處共接獲51 554宗僱員補償個案，當中包括15 134宗涉及不超過三天病假的輕傷個案。截至年底，在36 420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22 156宗，所涉及的補償金額約2.73億元。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** 「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庭成員提供臨時援助。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。
- 6.21** 由勞工處統籌的改善高風險行業僱員工傷保障專責小組就有關僱員補償保險、處理受傷個案及治療／康復服務的範疇進行了深入討論及諮詢，並逐步落實改善措施。

簡報會及宣傳活動

- 6.22** 年內，我們為政府部門舉辦兩次簡報會，並為輸入勞工舉辦63次簡介會，向有關人士講解他們的權利和責任。
- 6.23** 我們透過新聞稿、報章、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)，鼓勵市民舉報涉嫌違反僱傭權益的個案。
- 6.24** 年內，我們舉辦了多項宣傳活動，繼續推廣《最低工資條例》。這些活動包括：透過不同媒體播放電視宣傳短片及電台宣傳聲帶；廣泛派發和張貼宣傳單張和海報；舉辦講座和巡迴展覽；以及在主要工會及商會的刊物、網上平台及公共交通工具刊登廣告等。



《最低工資條例》講座

- 6.25** 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

6.26 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(簡稱「破欠基金委員會」)

6.27 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、未放年假薪酬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。基金的資金主要是來自商業登記證的徵費。

6.28 勞工處為破欠基金委員會提供行政支援、查核破欠基金接獲的申請及從破欠基金撥付特惠款項。在二零一六年，我們共接獲3 348宗及處理2 905宗僱員因公司結業而被拖欠薪金及其他法定權益，而須向破欠基金提出支付特惠款項的申請，並發放8,020萬元特惠款項。按經濟行業劃分接獲的申請數目載列於圖六·五。年內，破欠基金錄得的盈餘為2.28億元。

6.29 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。勞工處與破欠基金委員會極重視防止破欠基金被濫用。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

6.30 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，為肺塵埃沉着病及／或間皮瘤患者或因該等疾病死亡人士的家庭成員提供補償金。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符合獲得補償的資格。在二零一六年年末，共有1 543名合資格人士按月獲基金委員會發放補償金。年內，基金委員會發出的補償款項共1.92億元。

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。該管理局負責管理「僱員補償援助計劃」，為因工傷亡而未能向僱主或其承保人取得應得補償的僱員或其家庭成員提供援助。在二零一六年，管理局共批准59宗申請，發放款項達5,378萬元。二零零四年四月一日起，由保險業業界成立的保險公司(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人士提供補償，以及資助他們購買、裝配、維修或保養聽力輔助器具。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。在二零一六年，管理局共批准218宗補償申請，發放補償款項達1,827萬元，以及批准577宗有關支付聽力輔助器具開支的申請和支付277萬元。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404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。雖然香港不是一個國家，也不是國際勞工組織的成員，但截至二零一六年年底，經修改或無需修改而適用於香港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** 在二零一六年，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105屆國際勞工大會，並以「中國香港」的名義出席在印尼峇里舉行的國際勞工組織第16屆亞太區域會議。

與其他勞工事務行政機關的聯繫

- 7.5** 年內，勞工處接待了來自其他地方的勞工事務行政機關代表團，亦派員到其他地方出席與勞工事務有關的活動，以加強與各國和地區間的合作，以及與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。有關活動載列於圖七·二。

第八章：統計數字與圖表

- 圖二 · 一 二零一六年經定罪的傳票個案及罰款總額
- 圖二 · 二 勞工處組織架構 (截至二零一六年十二月三十一日)
- 圖二 · 三 勞工顧問委員會的職權範圍、成員組織及二零一五至二零一六年度成員名單
- 圖三 · 一 二零一六年勞資關係綱領的主要工作表現指標
- 圖三 · 二 二零一二年至二零一六年勞資關係科所處理的勞資糾紛數目
- 圖三 · 三 二零一二年至二零一六年勞資關係科所處理的申索聲請數目
- 圖三 · 四 二零一六年勞資關係科所處理按成因劃分的勞資糾紛數目
- 圖三 · 五 二零一六年勞資關係科所處理按成因劃分的申索聲請數目
- 圖三 · 六 二零一二年至二零一六年罷工數目及參與罷工的僱員人數
- 圖三 · 七 二零一二年至二零一六年每千名受薪僱員因罷工所損失的工作日數
- 圖四 · 一 二零一六年工作安全與健康綱領的主要工作表現指標
- 圖五 · 一 二零一六年就業服務綱領的主要工作表現指標
- 圖五 · 二 二零一二年至二零一六年向健全求職人士提供就業服務的工作表現指標
- 圖五 · 三 二零一二年至二零一六年向殘疾求職人士提供就業服務的工作表現指標
- 圖六 · 一 二零一六年僱員權益及福利綱領的主要工作表現指標
- 圖六 · 二 二零一六年按主要經濟行業劃分的巡查次數
- 圖六 · 三 二零一六年根據《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 二零一二年至二零一六年根據《僱員補償條例》呈報的個案數目
- 圖六 · 五 二零一六年按經濟行業劃分的破產欠薪保障基金申請人數
- 圖七 · 一 在香港適用的四十一項國際勞工公約一覽表
- 圖七 · 二 二零一六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

二零一六年經定罪的傳票個案及罰款總額

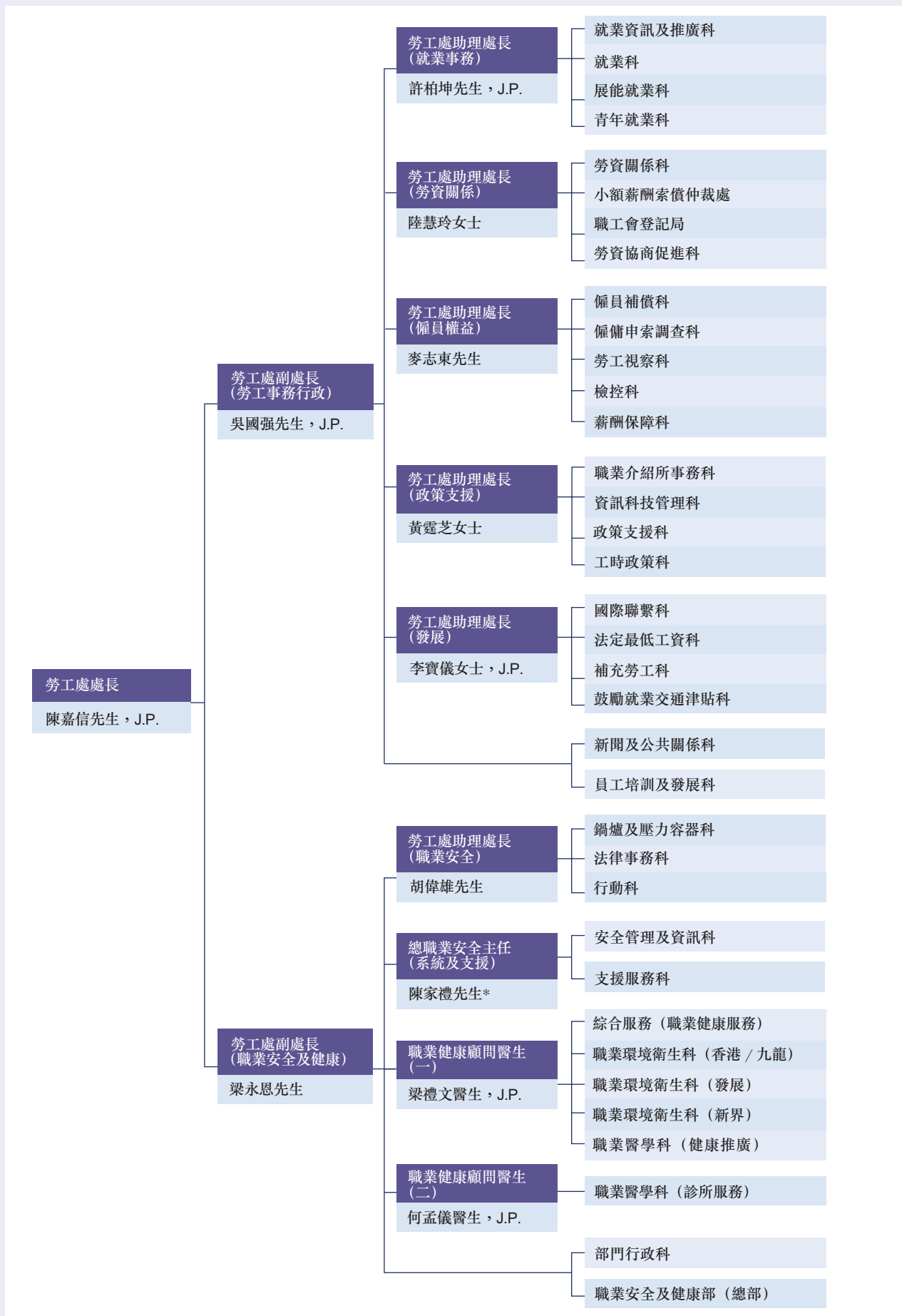
條例	經定罪的傳票數目	罰款(\$)
《鍋爐及壓力容器條例》		
小計	7	59,500
《僱員補償條例》		
小計	638	1,773,550
《僱傭條例》及附屬規例		
法定福利個案	695	3,624,000
青年個案 ¹	-	-
其他 ²	1	4,000
小計	696	3,628,000
《工廠及工業經營條例》及附屬規例		
工廠個案	393	4,154,000
建築地盤個案	1,493	17,073,660
小計	1,886	21,227,660
《職業安全及健康條例》及附屬規例		
小計	251	3,113,300
《入境條例》		
小計	10	18,500
總計	3,488	29,820,510

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 (截至二零一六年十二月三十一日)



* 兼任署理總職業安全主任 (系統及支援)

圖二 • 三

勞工顧問委員會的職權範圍、成員組織及二零一五至二零一六年度成員名單

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 一名以個人身分獲委任的僱員委員及一名以個人身分獲委任的僱主委員
秘書	由一名高級勞工事務主任擔任

成員名單

主席	
唐智強先生，JP （至 2016 年 9 月 18 日）	勞工處處長
陳嘉信先生，JP （由 2016 年 10 月 6 日起）	

委員

僱員代表		
梁籌庭先生	}	由已登記的僱員工會選出
吳秋北先生		
周小松先生		
王少嫻女士		
陳耀光先生		
陳素卿女士		
		以個人身分獲委任

僱主代表	
何世柱先生，大紫荊勳賢，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，SBS，MH，JP（已故） （至 2016 年 6 月 12 日）	代表香港工業總會
郭振華先生，BBS，MH，JP （由 2016 年 7 月 8 日起）	
施榮懷先生，BBS，JP	代表香港中華廠商聯合會
于健安先生	代表香港總商會
張成雄先生，BBS	以個人身分獲委任

秘書	
林奕華女士 （至 2016 年 12 月 20 日）	高級勞工事務主任
陳麗香女士 （由 2016 年 12 月 21 日起）	

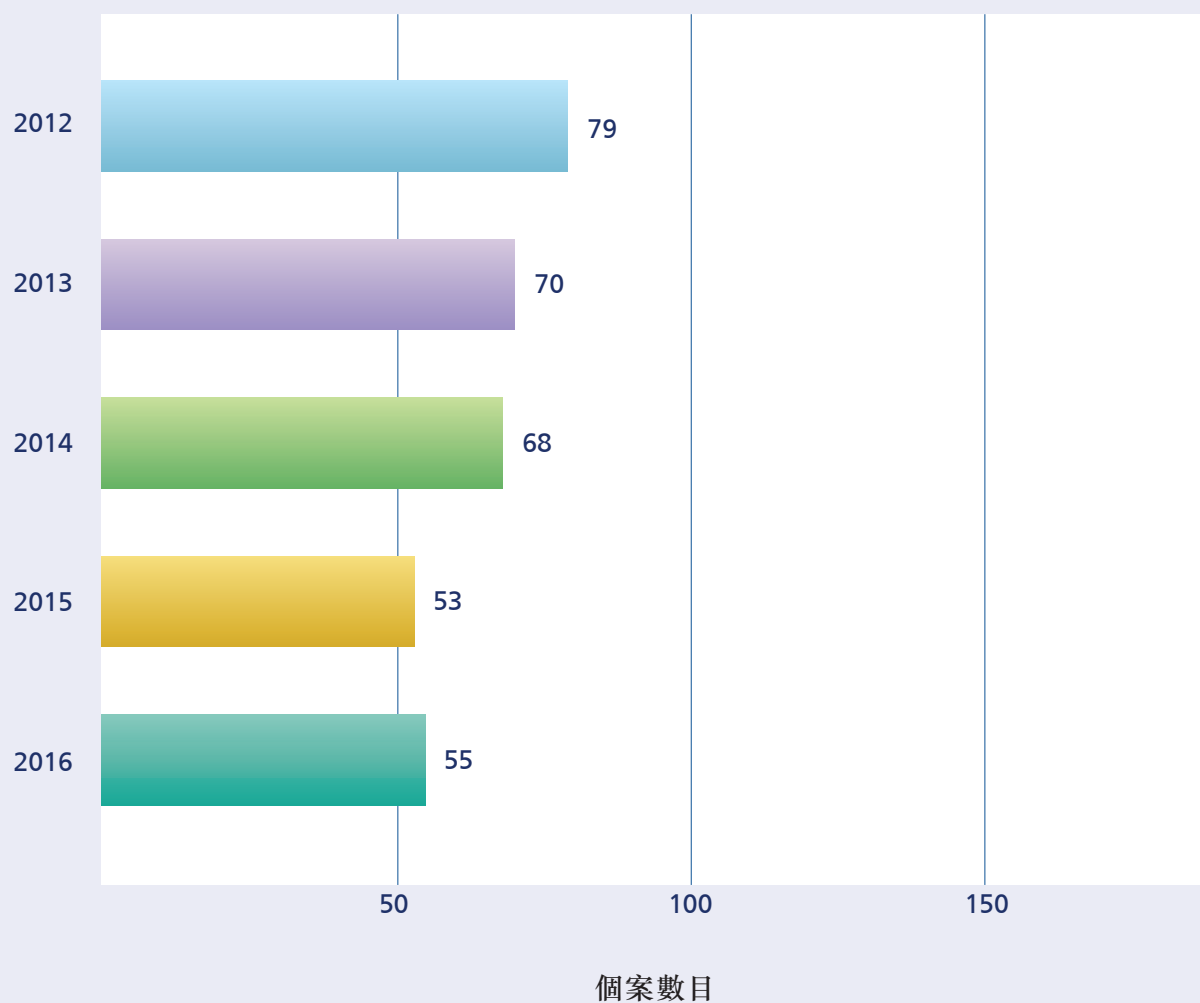
圖三 • 一

二零一六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	14 727
	進行諮詢面談的次數	63 268
	經調停而獲解決的勞資糾紛及申索聲請的百分率	72.9%
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	923
III.	職工會管理	
	登記新職工會及職工會更改名稱 / 規則	119
	探訪職工會次數	361
	查閱職工會帳表數目	783
	為職工會舉辦訓練課程的數目	4

圖三 • 二

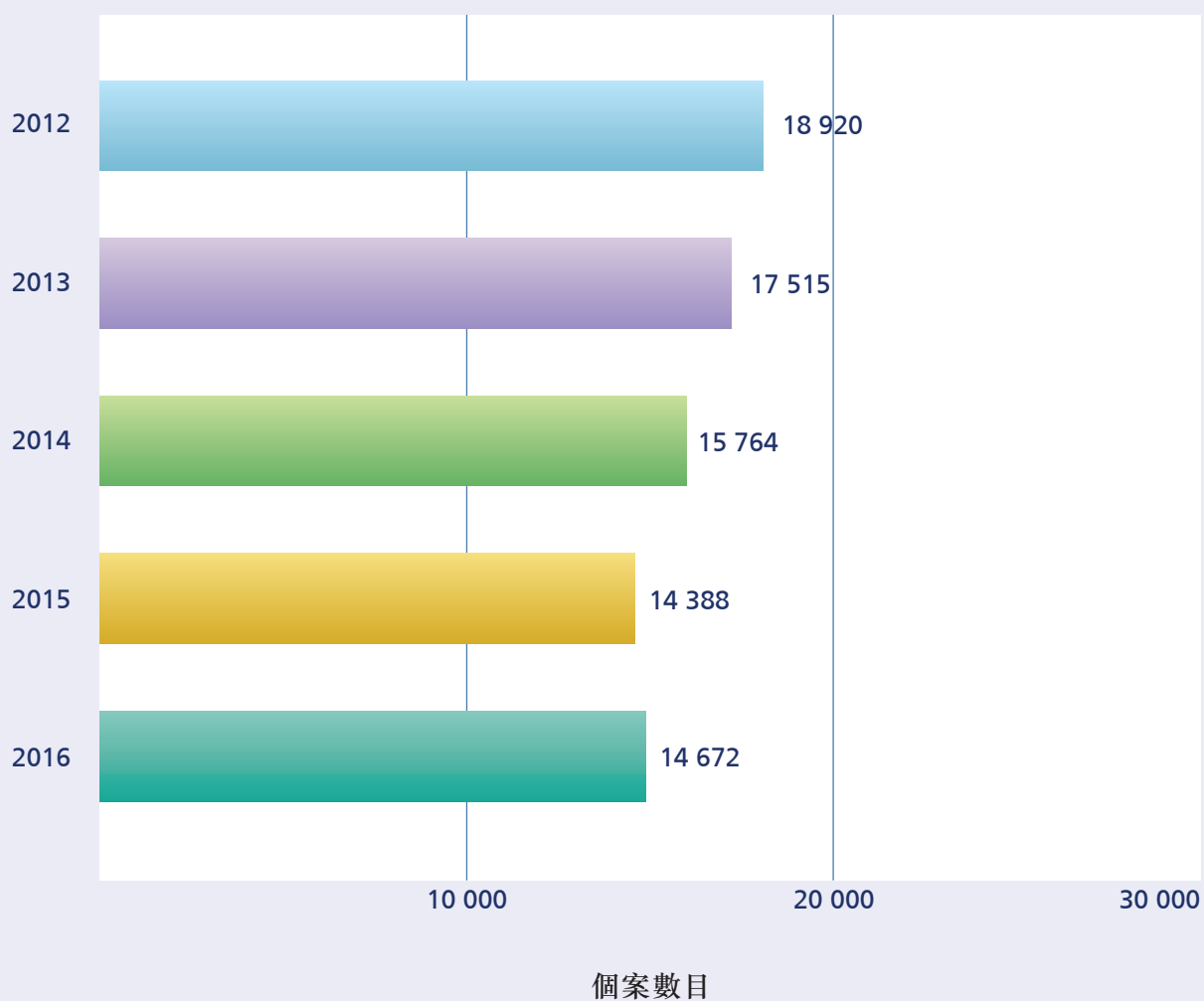
二零一二年至二零一六年勞資關係科所處理的勞資糾紛數目



年份	個案數目
2012	79
2013	70
2014	68
2015	53
2016	55

圖三 • 三

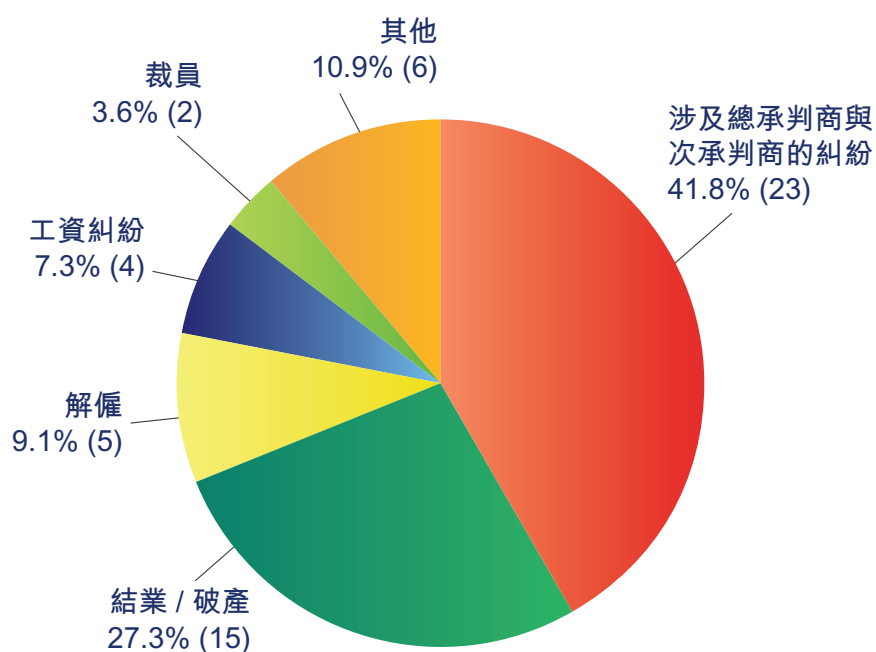
二零一二年至二零一六年勞資關係科所處理的申索聲請數目



年份	個案數目
2012	18 920
2013	17 515
2014	15 764
2015	14 388
2016	14 672

圖三 • 四

二零一六年勞資關係科所處理按成因劃分的勞資糾紛數目



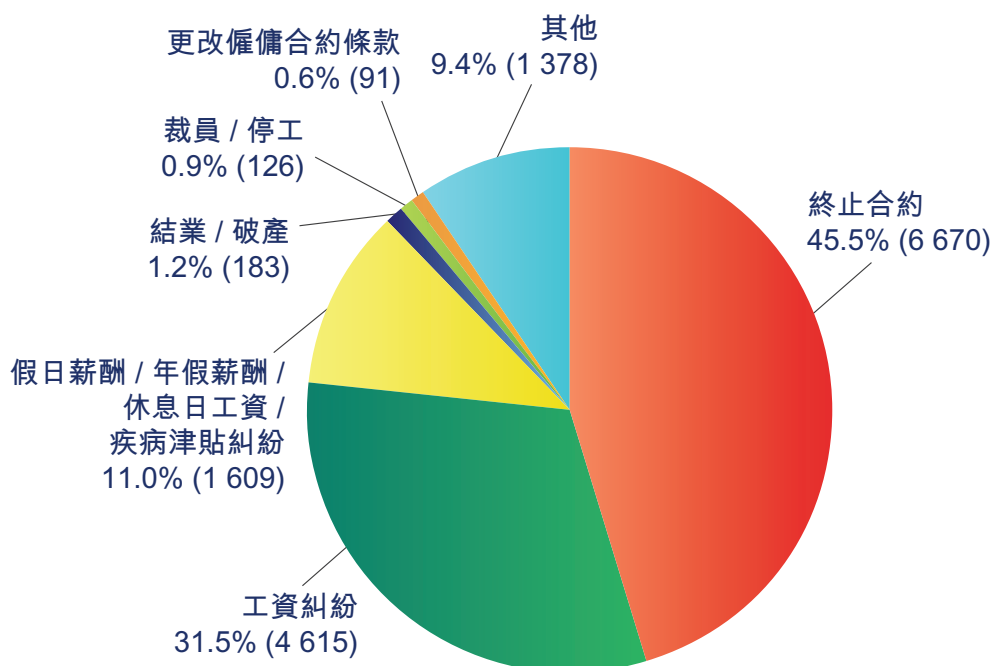
個案總數：55

* 括號內之數字為相關的個案數目

成因	個案數目	百分比
涉及總承判商與次承判商的糾紛	23	41.8%
結業 / 破產	15	27.3%
解僱	5	9.1%
工資糾紛	4	7.3%
裁員	2	3.6%
其他	6	10.9%
個案總數	55	

圖三 • 五

二零一六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：14 672

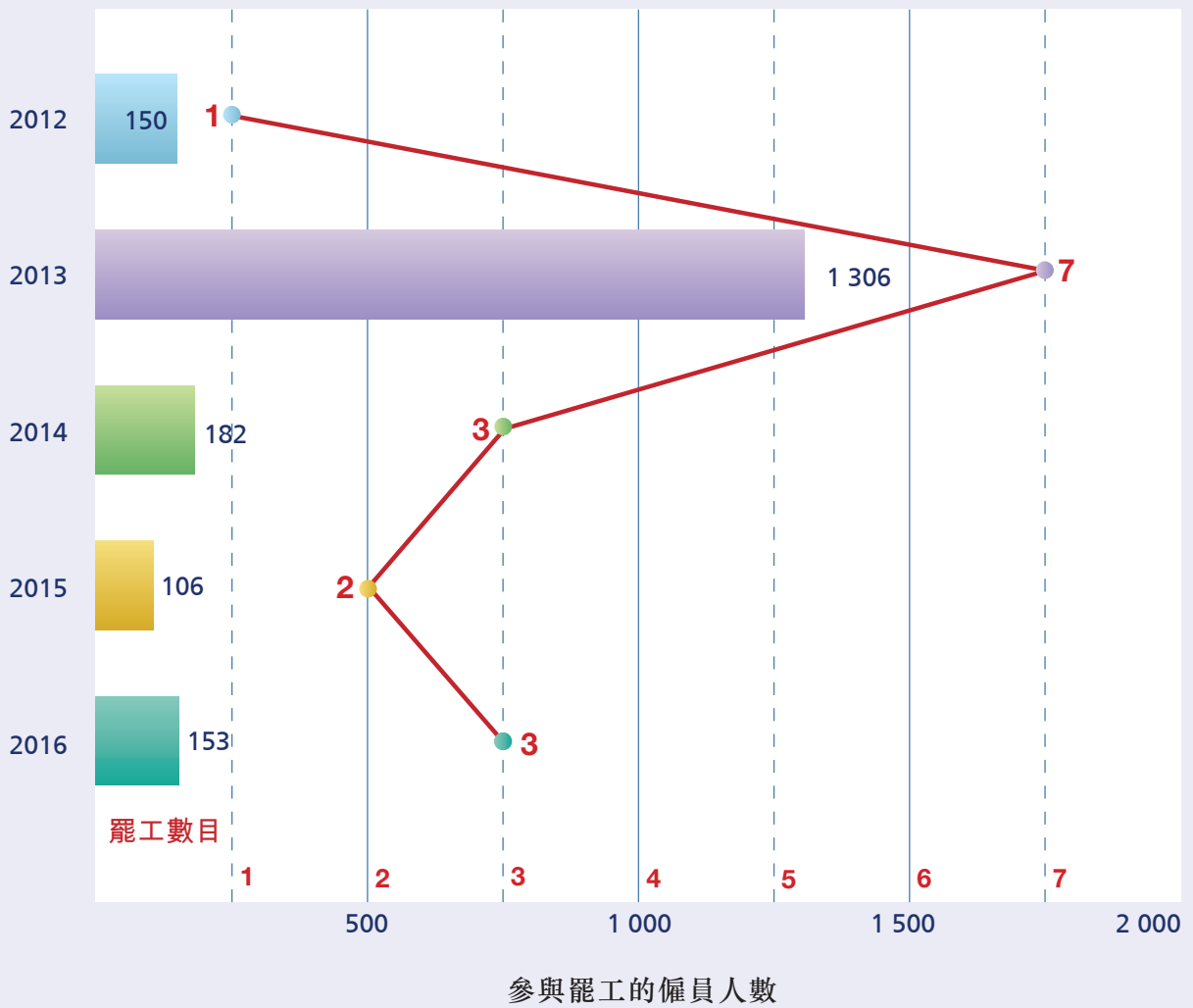
* 括號內之數字為相關的個案數目

成因	個案數目	百分比
終止合約	6 670	45.5%
工資糾紛	4 615	31.5%
假日薪酬 / 年假薪酬 / 休息日工資 / 疾病津貼糾紛	1 609	11.0%
結業 / 破產	183	1.2%
裁員 / 停工	126	0.9%
更改僱傭合約條款	91	0.6%
其他	1 378	9.4%
個案總數	14 672	

由於四捨五入關係，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

圖三・六

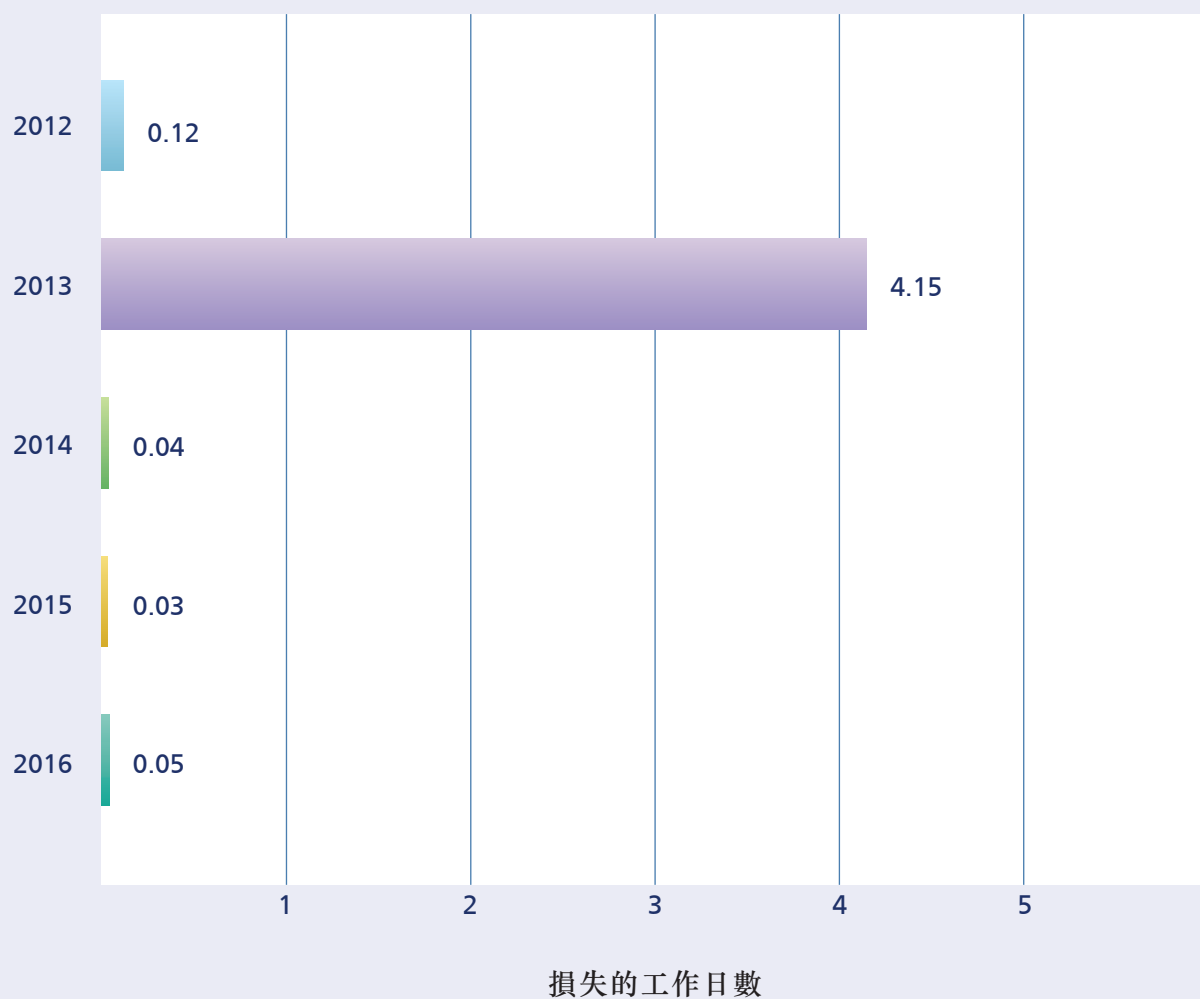
二零一二年至二零一六年罷工數目及參與罷工的僱員人數



年份	罷工數目	參與罷工的僱員人數
2012	1	150
2013	7	1 306
2014	3	182
2015	2	106
2016	3	153

圖三 • 七

二零一二年至二零一六年每千名受薪僱員* 因罷工所損失的工作日數



年份	損失的工作日數
2012	0.12
2013	4.15
2014	0.04
2015	0.03
2016	0.05

* 受薪僱員包括僱員及曾受僱的失業人士

圖四 • 一

二零一六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	131 339
	根據《鍋爐及壓力容器條例》進行檢驗的次數	4 535
II.	調查	
	對工作場所發生的意外進行調查的次數	14 730
	對懷疑職業病個案進行調查的次數	2 983
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	5 436
	舉辦講座、講課和研討會數目	2 097
IV.	登記壓力器具	
	登記壓力器具數目	2 404
	為簽發或批署合格證書而舉行的考試及批准豁免的次數	523
V.	診症服務	
	診症次數	10 444

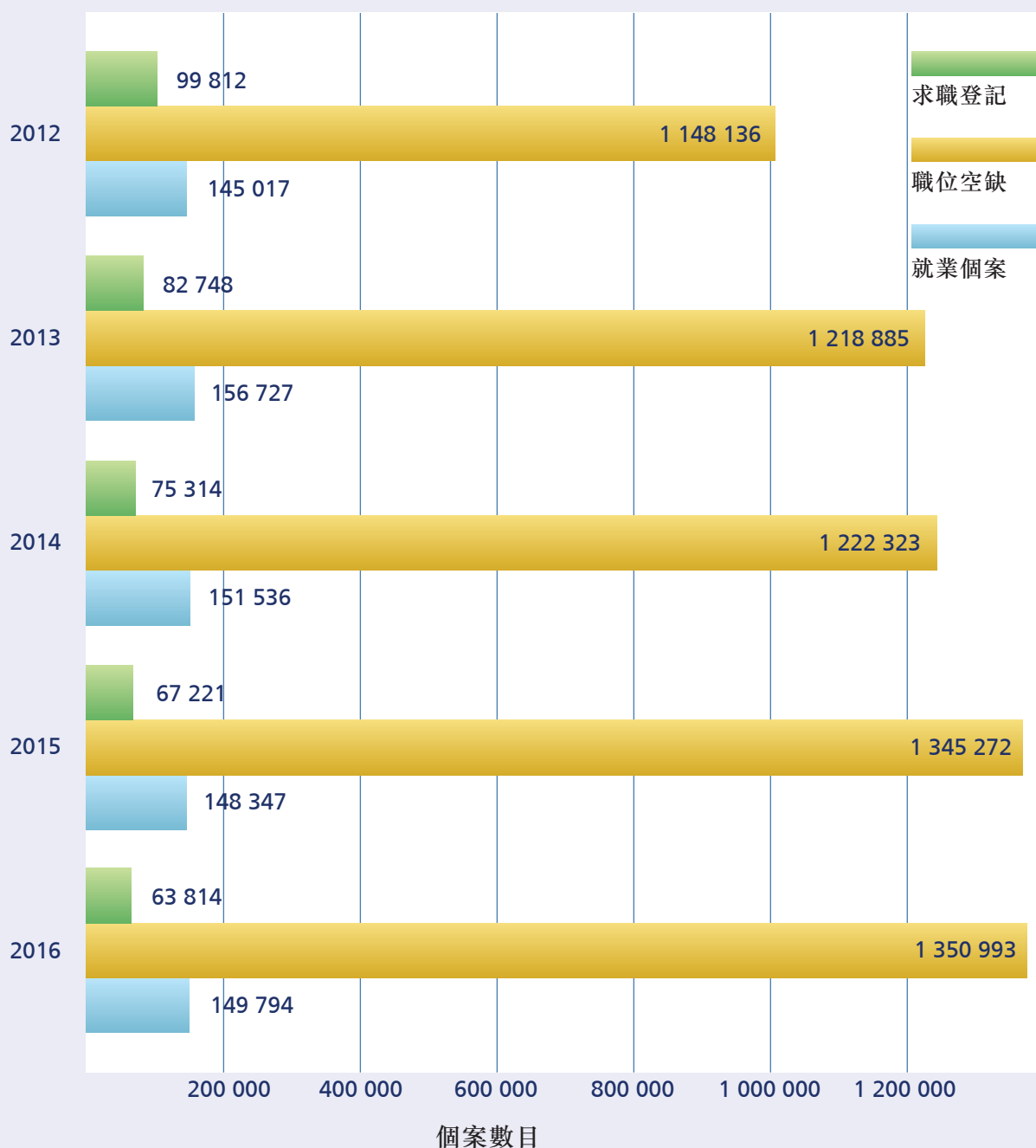
圖五 • 一

二零一六年就業服務綱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	63 814
	就業個案	149 794
II.	殘疾求職人士	
	登記人數	2 790
	就業個案	2 250
III.	規管職業介紹所	
	簽發牌照數目	3 158
	巡查次數	1 816
IV.	處理「補充勞工計劃」申請的數目	1 153

圖五 • 二

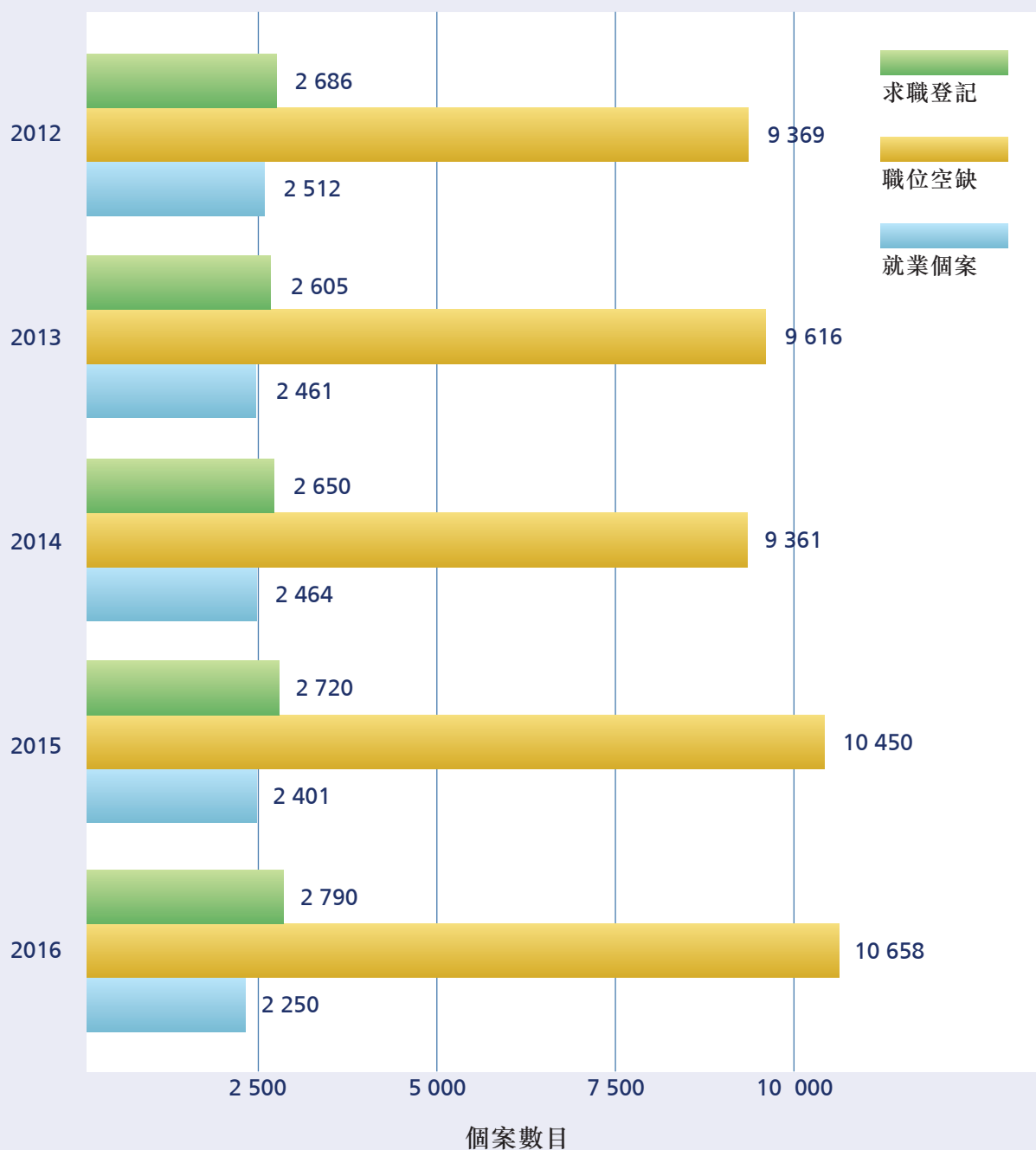
二零一二年至二零一六年向健全求職人士提供就業服務的工作表現指標



年份	求職登記	職位空缺	就業個案
2012	99 812	1 148 136	145 017
2013	82 748	1 218 885	156 727
2014	75 314	1 222 323	151 536
2015	67 221	1 345 272	148 347
2016	63 814	1 350 993	149 794

圖五 • 三

二零一二年至二零一六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
2012	2 686	9 369	2 512
2013	2 605	9 616	2 461
2014	2 650	9 361	2 464
2015	2 720	10 450	2 401
2016	2 790	10 658	2 250

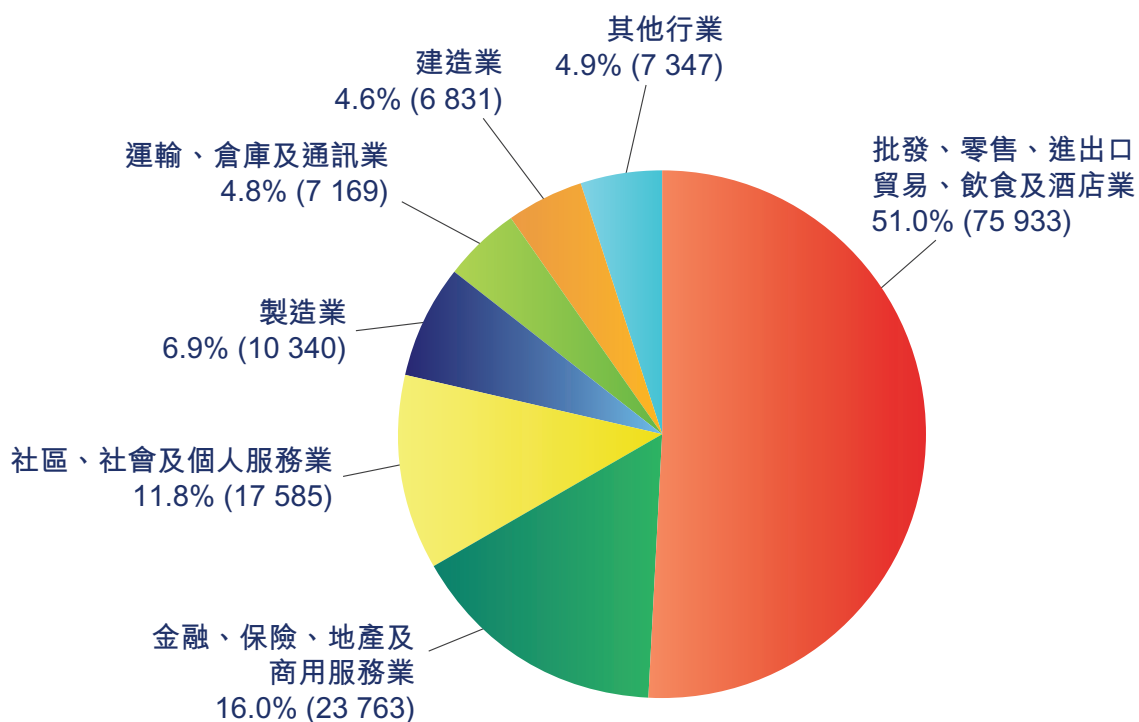
圖六 • 一

二零一六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	148 968
II.	接獲僱員補償聲請的數目	51 554
III.	為受傷僱員辦理銷假的會面次數	44 992
IV.	評估受傷僱員的喪失賺取收入能力的程度	
	普通評估	18 890
	特別評估	0
	覆檢評估	4 105
V.	處理破產欠薪保障基金發放特惠款項的申請數目	2 905
VI.	調查「補充勞工計劃」下輸入勞工的個案數目	69
VII.	與違例欠薪有關的定罪傳票數目	503

圖六 • 二

二零一六年按主要經濟行業劃分的巡查次數



巡查總數：148 968

* 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	75 933	51.0%
金融、保險、地產及商用服務業	23 763	16.0%
社區、社會及個人服務業	17 585	11.8%
製造業	10 340	6.9%
運輸、倉庫及通訊業	7 169	4.8%
建造業	6 831	4.6%
其他行業	7 347	4.9%
巡查總數	148 968	

圖六 • 三

二零一六年根據《僱員補償條例》呈報並按性別及年齡劃分的個案數目*

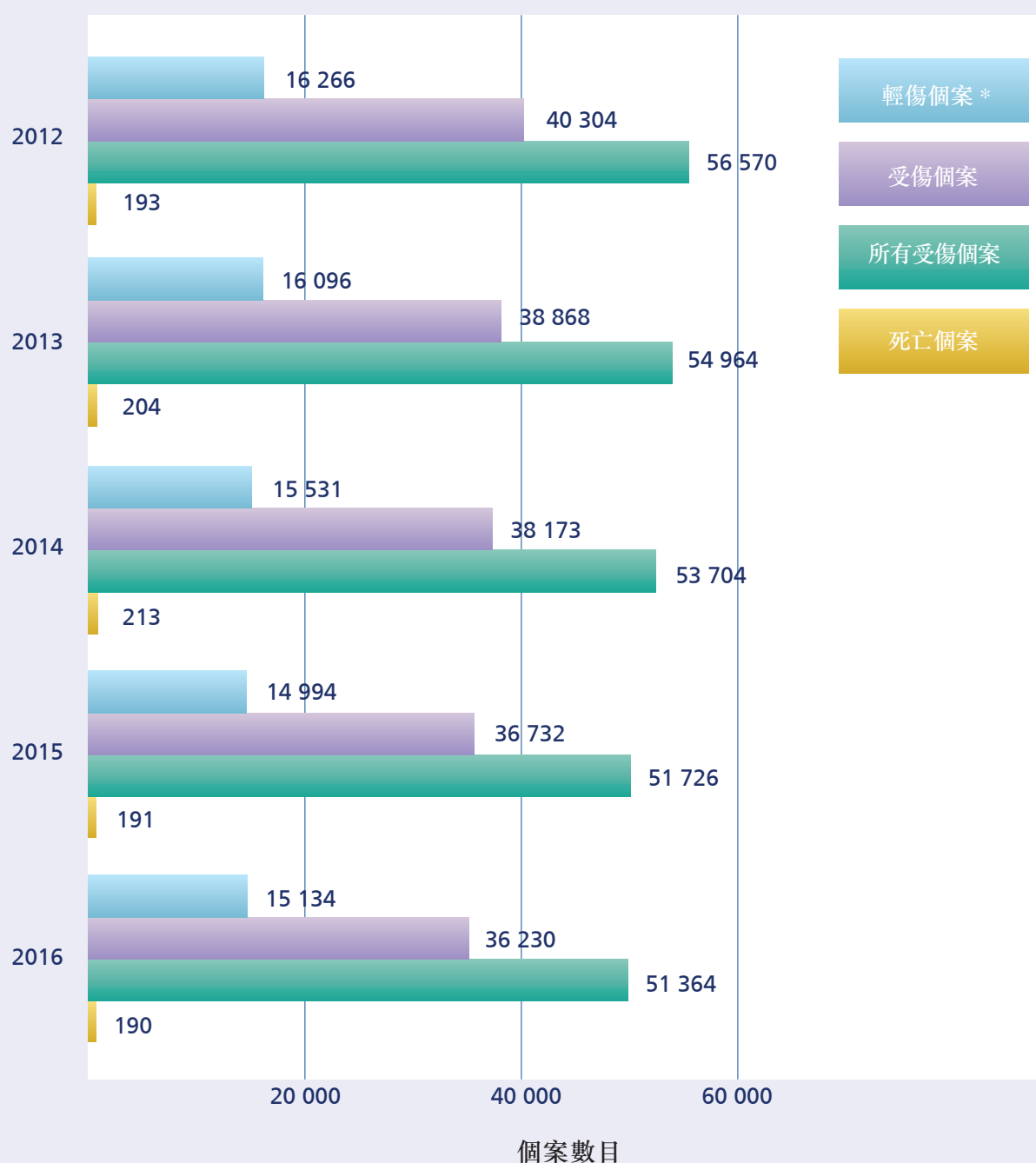


年齡組別	男性	女性
<18	73	26
18-39	7 335	4 306
40-55	7 972	7 637
>55	5 058	4 013

* 個案數字不包括 15 134 宗涉及不超過三天病假的個案

圖六 • 四

二零一二年至二零一六年根據《僱員補償條例》呈報的個案數目

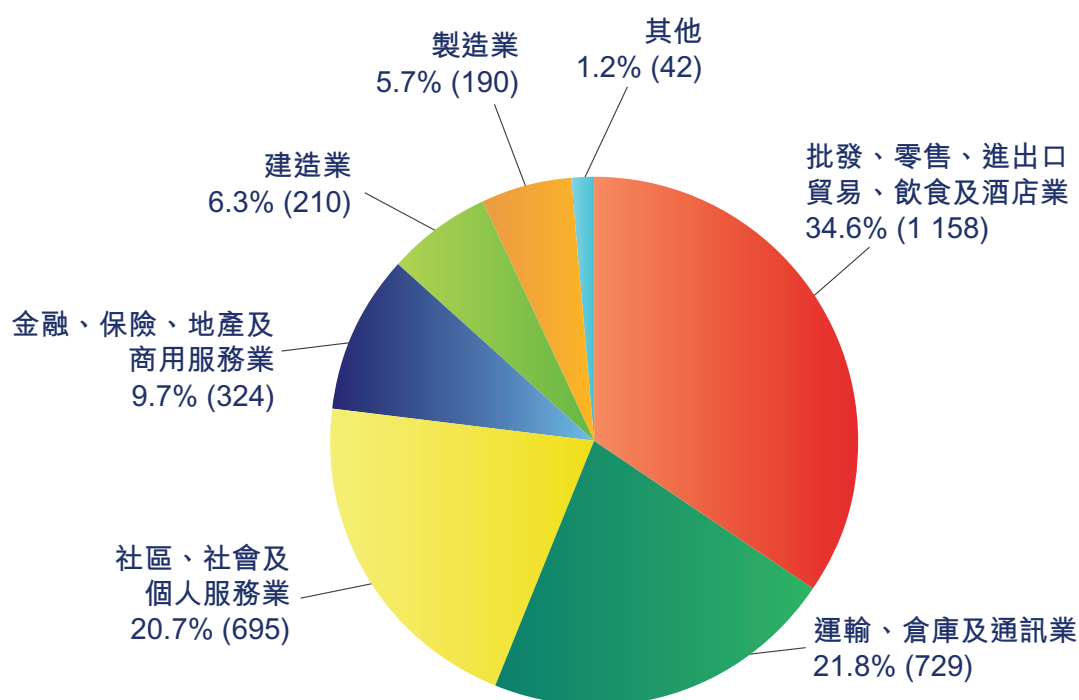


年份	輕傷個案*	受傷個案	所有受傷個案	死亡個案
2012	16 266	40 304	56 570	193
2013	16 096	38 868	54 964	204
2014	15 531	38 173	53 704	213
2015	14 994	36 732	51 726	191
2016	15 134	36 230	51 364	190

* 輕傷個案是指涉及不超過三天病假的受傷個案

圖六・五

二零一六年按經濟行業劃分的破產欠薪保障基金申請人數



總申請人數：3 348

* 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	1 158	34.6%
運輸、倉庫及通訊業	729	21.8%
社區、社會及個人服務業	695	20.7%
金融、保險、地產及商用服務業	324	9.7%
建造業	210	6.3%
製造業	190	5.7%
其他	42	1.2%
總申請人數	3 348	

圖七 • 一

在香港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《海員身分證件公約》
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

二零一六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	勞工處處長率領代表團出席於澳門舉行的「2015粵港澳勞動監察合作會議」。
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分，出席在瑞士日內瓦舉行的第105屆國際勞工大會。
十月	勞工處派員出席於澳門舉行的「粵港澳勞動監察執法培訓課程」。
十一月	國務院人力資源和社會保障部（簡稱「人社部」）辦公廳崔長征副主任根據「互訪計劃」率領代表團訪問香港，與勞工處處長及勞工處人員就勞工事務課題進行交流。
十二月	勞工處助理處長（發展）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」的名義出席在印尼峇里舉行的國際勞工組織第16屆亞太區域會議。
十二月	人社部孔昌生副部長獲邀訪問香港，與勞工處處長及勞工處人員會面，就勞工事務的最新發展進行交流。
十二月	廣東省人力資源和社會保障廳副廳長謝樹興先生與澳門勞工事務局局長黃志雄先生分別率領代表團訪問香港，出席由勞工處處長主持的「2016粵港澳勞動監察合作會議」。

本年報所載資料經多方核證，力求準確無誤。如因使用有關資料而引致任何損失、或因依據有關資料而得出任何意見，勞工處毋須負上任何責任。

Every effort has been made to ensure accuracy. The Labour Department is not responsible for any loss, action or inaction arising from the use of, or for advice based on, any information therein.

除作非牟利教育用途外，未經勞工處處長同意，不得翻印或轉載本年報任何內容。如翻印或轉載本年報任何內容，必須註明本年報之全名及版權擁有人。

Except for non-profit education purpose, permission to reproduce any part of this annual report should be obtained through the Commissioner for Labour. The title and the publisher of this annual report must be quoted for any reproduction in full or in part of the annual report.

© Labour Department HKSAR 2017. All rights reserved.