

進出口貿易、批發及零售



勞工處年報 2018

Labour Department Annual Report

金融及保險

製造



地產

資訊及通訊

建築地盤



專業及商用服務

住宿及膳食服務



運輸、倉庫、郵政及速遞服務



社會及個人服務

目錄

Contents

第一章	二零一八年大事紀要	1
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	19
第五章	就業服務	28
第六章	僱員權益及福利	39
第七章	國際勞工事務	47
第八章	統計數字與圖表	48

第一章

二零一八年大事紀要

- 1.1** 二零一八年，本港全年經濟增長高於趨勢，勞工市場進一步趨緊。失業率和就業不足率全年平均分別為2.8%及1.1%，兩者均是20多年來的最低水平。勞動人口和總就業人數在年內進一步上升，後者上升至3 867 000人。我們會繼續密切監察勞工市場的情況，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

就業及招聘服務

- 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19場大型招聘會及958場地區性招聘會。



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，協助市民就業，例如當有大機構倒閉或裁員等事件發生時，我們會設立查詢熱線，並在就業中心設立特別櫃台，為受影響員工提供特別就業服務。年內，我們為僱主提供的免費招聘服務錄得歷來最多的私營機構和政府部門空缺，達1 471 251個，而成功就業個案有136 079宗。

加強為有特別需要的求職人士而設的就業計劃

- 1.4** 為鼓勵僱主聘用有特別就業需要的求職人士，勞工處於二零一八年九月優化其特別就業計劃，措施包括：
- 向聘用失業或已離開職場的 60 歲或以上人士的僱主，發放每月最高 4,000 元的在職培訓津貼，為期六至 12 個月；
 - 調升「展翅青見計劃」的在職培訓最高津貼額，每月增加 1,000 元至每月 4,000 元，為期六至 12 個月；及
 - 把「就業展才能計劃」的工作適應期由兩個月延長至三個月，並將聘用殘疾人士的僱主可獲發放的最高津貼額增加 16,000 元至最多 51,000 元。

擴闊青年視野

- 1.5** 勞工處繼續擴展「工作假期計劃」網絡。在二零一八年四月，香港與荷蘭成立新的「工作假期計劃」，並於二零一九年一月生效。另外，與匈牙利的「工作假期計劃」已於二零一八年九月生效。

勞資關係

促進和諧的勞資關係

- 1.6** 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。在二零一八年，我們共處理 90 宗勞資糾紛及 13 691 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 2.4 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

- 1.7** 在二零一八年，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。
- 1.8** 我們繼續加強檢控蓄意拖欠薪金的僱主及公司負責人員，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。

1.9 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(涉及工資或其他權益)，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

1.10 勞工處舉辦多元化的宣傳活動，包括展覽、研討會及講座，促進公眾對勞工法例的認識及推廣「以僱員為本」的良好人事管理措施。在二零一八年，我們為人力資源經理及企業行政人員舉辦了一系列的專題研討會，其中包括推廣職場有效溝通。我們亦於九月舉辦《好僱主約章》嘉許禮，以加強鼓勵更多不同行業的僱主採納良好人事管理，包括實施家庭友善僱傭措施。



《好僱主約章》嘉許禮

取消強制性公積金(簡稱「強積金」)制度下的「對沖」安排

1.11 行政長官於《二零一八年施政報告》公布取消強積金制度下僱主的強制性供款累算權益與遣散費及長期服務金(簡稱「長服金」)「對沖」(簡稱「取消「對沖」」)的優化安排，例如協助僱主成立其專項儲蓄戶口以為潛在遣散費／長服金責任預先進行儲蓄，大幅增加政府的財政承擔額至293億元，以及延長政府資助計劃的第二層資助至25年。勞工處已展開取消「對沖」的籌備工作，聯同相關決策局和部門及其他持份者制訂實施細節。政府計劃在二零二零年向立法會提交相關賦權法例的草案。

僱員權益及福利

法定最低工資

- 1.12** 在二零一八年，勞工處進行了各類型的宣傳活動，推廣《最低工資條例》。我們亦主動視察各行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，低收入僱員的薪酬持續得到改善。
- 1.13** 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。在二零一八年十月，委員會完成新一輪法定最低工資水平的檢討及提交報告，建議將法定最低工資水平由每小時34.5元調升至每小時37.5元。

保障政府服務承辦商的僱員的權益

- 1.14** 為保障政府服務合約承辦商所聘用的非技術工人的僱傭權益，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

- 1.15** 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

- 1.16** 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164次。

工時政策

- 1.17** 在缺乏廣泛支持的情況下，政府決定暫時不推行標準工時委員會於二零一七年提出的「合約工時」及「強制超時工作補償」立法建議，而先着力於透過勞工處轄下行業性三方小組為11個指定行業編製工時指引。指引將提供建議的工時安排、超時工作補償安排及良好的工時管理措施，供僱主參考及採用。

工作安全與健康

大型工務及基建工程項目

1.18 因應大型工務及基建工程項目相繼展開，勞工處成立了專責小組監察有關工地的安全表現。我們會繼續透過加強巡查執法及宣傳教育，提升地盤安全，當中包括針對涉及危險工序或安全表現欠佳的工務／基建工程地盤進行更深入的突擊巡查，以監察持責者的安全工作系統及安全管理制度。我們亦已加強參與工務工程地盤安全管理委員會會議，以更準確掌握有關工程的職業安全及健康（簡稱「職安健」）狀況及風險，從而制訂更針對性的巡查策略。在會議期間，我們會就風險較高的工序給予意見，並敦促相關承建商及其他持責者針對高危工序盡早做好風險評估、制訂安全施工方案及採取足夠安全措施。我們亦與發展局、工務工程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」）

1.19 由於香港樓宇持續老化以及政府推行強制驗樓及驗窗計劃，我們預計裝修及維修工程的數量將會持續上升。

1.20 鑑於近年不時發生涉及裝修及維修工程的嚴重意外，為提高樓宇裝修及維修工程的職業安全情況，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、升降機安裝、維修及保養工程、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329份暫時停工通知書或敦促改善通知書，並對189項違例事項作出檢控。

1.21 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及其相關的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」）在二零一八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，更有效地傳達給裝修維修業的承建商與工人。我們亦與民政事務總署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。

1.22 在二零一八年，勞工處與職安局舉辦一系列以裝修維修工作及高處工作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。

1.23 為鼓勵裝修及維修業的承建商使用合適工作台進行離地工作，勞工處聯同職安局及香港物業管理公司協會於二零一八年一月推出「物業管理公司－推廣輕便工作台」合作先導計劃，向成功申請的屋苑物業管理公司免費提供合適的梯台及功夫橈（輕便工作台），以供其管理的屋苑或住宅大廈內進行裝修及維修工程的承建商及工人借用。

安全獎勵計劃

1.24 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：安全表現比賽、巡迴展覽、安全問答遊戲及頒獎典禮暨同樂日、探訪工地、製作電台節目及電腦光碟，以及在電視、電台和公共交通工具播放宣傳短片及政府宣傳信息。

鼓勵及促進職安健投訴渠道

1.25 為了讓僱員及市民更快捷及方便地就職安健不當作業作出投訴，勞工處在二零一八年開發網上平台，方便投訴人透過流動電子裝置作出舉報。我們會因應投訴的性質及內容，盡快派員巡視相關的工作地點，作出針對性的調查及跟進，防止意外發生。我們亦製作了新一輯電視宣傳短片及電台宣傳聲帶配合相關的推廣工作。

1.26 此外，勞工處於二零一八年派發全新製作的海報及印有投訴熱線的塑膠咭套，以鼓勵僱員及市民作出投訴。除中、英文外，海報及咭套亦加入六種少數族裔語言（印尼語、印度語、尼泊爾語、他加祿語、泰語及烏爾都語），以方便少數族裔工人作出投訴。

高處工作安全

1.27 勞工處於二零一八年三月推出了新一輯關於高處工作安全的電視宣傳短片及電台宣傳聲帶，以持續加強僱主和僱員的安全意識。

1.28 勞工處於二零一八年三月推出「高處工作安全概覽」，該概覽匯集高處工作及離地工作的安全資料，讓持責者能夠更容易理解當中的風險及須採取的安全措施，以防止僱員在工作時從高處墮下。

「職安警示」動畫短片

- 1.29** 勞工處於二零一八年繼續以生動的動畫短片形式製作「職安警示」，讓業界能夠更容易理解意外發生的經過和須採取的安全措施以避免意外重演。勞工處於二零一八年完成製作四輯動畫短片，並上載至勞工處網頁及透過不同渠道發放。

持續優化強制性安全訓練課程

- 1.30** 勞工處繼續推行強制性安全訓練課程認可及監管制度的優化工作。我們於二零一八年推出更貼近學員實際需要的「建造業平安咭」修訂課程，並繼續劃一及優化其他強制性安全訓練課程的內容。我們亦繼續透過不同視察模式，以加強對課程營辦機構的監管。

減低站立工作的相關健康風險

- 1.31** 因應零售業、飲食業、保安業及其他服務行業不少僱員需要經常站立工作，勞工處於二零一八年十二月為業內人士發出了新指引，提供減低站立工作的相關健康風險的實務預防措施，以及有關服務櫃檯設計的建議。

加強工傷僱員的復康服務

- 1.32** 復康服務對促進工傷僱員的復原和早日重返工作崗位十分重要。勞工處於二零一八年開始積極研究可行方案，目的是為有需要的工傷僱員提供適時及具協調性的治療及復康服務，加快他們的康復速度及成效，使他們能夠盡快復原，重投工作。

加強本地和國際合作

勞動節酒會

- 1.33** 勞工及福利局局長羅致光於二零一八年四月二十七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。



行政長官林鄭月娥（中）主禮勞動節酒會

與其他勞工事務行政機關的聯繫

1.34 在二零一八年，勞工處透過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。

1.35 例如，勞工處處長陳嘉信在一月率領代表團，按「互訪計劃」到北京訪問國務院人力資源和社會保障部（簡稱「人社部」），並拜會湯濤副部長。代表團亦與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的高層代表會面，就勞工事務及職業安全課題進行交流。



勞工處處長陳嘉信（中）率領代表團按「互訪計劃」到北京訪問

1.36 五月，人社部就業促進司尹建堃副司長率領代表團，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（中）與人力資源和社會保障部就業促進司尹建堃副司長（左三）及代表團會面

1.37 六月，勞工處處長陳嘉信率領一個由政府、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107屆國際勞工大會。此外，國際勞工組織北京局局長柯凱琳女士訪問香港，與勞工處高層人員會面，分享國際勞工事務的最新發展。



勞工處處長陳嘉信（右五）及三方代表團成員出席在瑞士日內瓦舉行的第107屆國際勞工大會

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措施和協助解決勞資糾紛；及
- 改善和保障僱員的權益 — 我們以持平的態度改善和保障僱員的權益。

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確保在工作場所對職業安全及健康的危害能妥善控制及盡量減少。

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 部門行政科的主要工作，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，協調勞工處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** 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。
- 2.12** 註冊及職員培訓科為職業安全及健康部的人員舉辦及統籌培訓活動。
- 2.13** 資訊科技管理科為資訊科技服務的發展及管理提供支援。
- 2.14** 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最新資料，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。勞顧會由勞工處處長出任主席，委員包括僱員及僱主代表，其職權範圍、成員組織及二零一七至二零一八年度的成員名單載列於圖二．三。二零一九至二零二零年度勞顧會的僱員代表選舉於二零一八年十一月十日舉行。



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；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，必須達到的標準。《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，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。

二零一八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。

改善僱傭福利

- 3.5** 在二零一八年五月十七日，《2017 年僱傭(修訂)條例草案》獲立法會通過，並由十月十九日起生效。該條例賦權勞資審裁處在不合理及不合法解僱的個案處理僱員尋求復職或再次聘用時，審裁處如認為作出復職或再次聘用的命令屬恰當及切實可行，可無須先取得僱主的同意，便可作出該命令。
- 3.6** 在六月，我們向立法會提交《2018 年僱傭(修訂)條例草案》，建議將法定侍產假的日數由三天增至五天。該條例草案於十月二十五日獲立法會通過，並由二零一九年一月十八日起實施。
- 3.7** 年內，我們亦完成了法定產假的檢討工作，並建議延長《僱傭條例》下的法定產假，由現時十個星期增至 14 個星期，而僱主可按建議向政府申領發還向僱員支付的新增四星期的產假薪酬(以每名僱員 36,822 元為上限)。勞工顧問委員會及立法會人力事務委員會普遍支持有關方案。勞工處已開展賦權法例的籌備工作。

調停及諮詢服務

- 3.8** 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。在二零一八年，勞資關係大致維持平穩。我們共進行 65 094 次諮詢面談，並處理 13 691 宗申索聲請及 90 宗勞資糾紛。超過七成經調停的個案獲得解決。年內，勞工處共處理了五宗罷工個案(包括一宗在二零一七年年終發生並在二零一八年年年初完結的罷工個案)。以每千名受薪僱員計算，香港平均損失 0.06 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

- 3.9** 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、業內勞資關係及就業概況、工作場所的科技應用，以及投購僱員補償保險等與僱傭相關的事項。



行業性三方小組會議

推廣良好的勞資關係

3.10 為了加深大眾對《僱傭條例》的認識及推廣良好人事管理文化，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，並舉辦《好僱主約章》嘉許禮，以推動各行各業及不同規模的僱主採納以僱員為本及與時並進的良好人事管理措施。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。



《僱傭條例》及良好人事管理措施的巡迴展覽



推廣《僱傭條例》及良好人事管理措施的刊物及宣傳品

3.11 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。我們亦於報章刊登特稿及漫畫信息，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，以推廣良好人事管理文化，鼓勵僱主共同締造家庭友善的工作環境。年內，我們推出了職場有效溝通專題特刊，鼓勵各行各業的僱主及人力資源管理人員能因應個別機構的需要和情況，建立適切的溝通模式和機制，有助締造合作和良好的勞資關係。



良好人事管理措施研討會

小額薪酬申索聲請的仲裁

3.12 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。

3.13 在二零一八年，在仲裁處登記的申索個案有607宗，申索款額共2,640,746元。年內共審結622宗申索個案，裁定的款額共1,611,001元。

職工會的管理

3.14 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。

3.15 在二零一八年，職工會登記局登記了13個新職工會。整體而言，根據《職工會條例》登記的職工會有908個(包括846個僱員工會、13個僱主工會、38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。

3.16 為推廣健全及負責任的職工會管理，在二零一八年，職工會登記局查閱了806份職工會周年帳表，並探訪不同的職工會共362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；
 - 透過視察工作場所，執行《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，以確保各項有關規定得以遵從；
 - 調查在工作場所發生的意外及危害職業健康的問題，並向僱主和僱員就如何減少存在於工作場所的危險提供意見；
 - 向工作場所擁有人，就工作場所的設計和布置以及推行安全計劃事宜提供意見；
 - 向僱主、僱員及公眾人士提供有關資訊及意見，以促進他們對職業安全及健康(簡稱「職安健」)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。

二零一八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** 在二零一八年，包括所有工作地點的職業傷亡個案數字為 35 964 宗，較二零零九年的 39 579 宗下降 9.1%；而每千名僱員計的傷亡率亦下降至 11.8，較二零零九年的 15.0 下跌 21.6%。所有行業的工業意外數字為 10 602 宗，較二零零九年的 13 600 宗，減少 22.0%。而所有行業每千名工人計的意外率亦由 24.6 下降至 16.5，減幅為 33.0%。
- 4.7** 二零一八年的建造業工業意外數字為 3 541 宗，較二零零九年的 2 755 宗增加了 28.5%；但每千名工人計的意外率則由 54.6 下降至 31.7，減幅為 42.0%。

職業病

- 4.8** 在二零一八年，經證實的職業病個案有 400 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** 有關職安健的詳細統計數字，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** 我們進行宣傳探訪，向僱主提供有關防止意外的意見及鼓勵他們採取積極的自我規管方式在工作場所進行風險管理，並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。我們以風險為本的原則，不時調節巡查執法的力度，以有效打擊違規的行為。
- 4.13** 在二零一八年，我們繼續將安全表現欠佳的工作地點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的即時危害。年內，我們亦針對特定的工作危害或安全風險相對較高的工作場所進行了15次特別執法行動，包括新工程；維修、保養、改建及加建工程（簡稱「裝修及維修工程」）；升降機安裝、維修及保養工程；電力工作；竹棚架；海上建築工程；廢物管理工作；飲食業；物流、貨物及貨櫃處理行業；以及防火及使用化學品安全。在這15次特別執法行動中，我們共視察了15 897處工作場所，向負責人發出了1 199份敦促改善通知書及184份暫時停工通知書，並就1 026項違例事項作出檢控。此外，我們對涉及危險工序或安全表現欠佳的工地進行了19次更深入的突擊巡查行動，期間共發出了350份暫時停工通知書／敦促改善通知書，並提出218項檢控。為加強工務工程地盤安全，勞工處派員出席了383次工務工程地盤安全管理委員會會議，並對工作安全，尤其是涉及風險較高的工序，向承建商及相關持責者給予意見。
- 4.14** 就工作地點的不安全情況或不安全操作的投訴，我們會進行調查。在二零一八年，我們共處理了81宗由工人舉報的投訴，並就這些個案的調查結果提出17項檢控。透過與不同的策略夥伴設立的不安全樓宇裝修及維修工程通報機制，勞工處共接獲984宗投訴／轉介的個案，在跟進巡查後，共發出246份暫時停工通知書／敦促改善通知書，並對95項違例事項作出檢控。
- 4.15** 為了加強宣傳職安健投訴熱線，勞工處於二零一八年製作及廣泛派發全新的海報及印有投訴熱線的塑膠咭套，除中、英文外，海報已加入六種少數族裔語言（印尼語、印度語、尼泊爾語、他加祿語、泰語及烏爾都語），以鼓勵少數族裔工人就不安全工作環境作出投訴。此外，我們在二零一八年開發了網上平台，方便投訴人透過流動電子裝置，例如手提電話、平板電腦或手提電腦，填寫電子表格，就不安全的工作環境作出舉報，我們亦製作了新一輯電視宣傳短片及電台宣傳聲帶配合推廣該全新平台。該全新平台已於二零一九年初推出。
- 4.16** 勞工處在二零一八年繼續針對中暑風險較高的戶外工作地點進行執法及宣傳。這些地點包括建築地盤、戶外清潔工作場所、園藝工作場所及貨櫃場等。在四月至九月的特別執法行動中，我們合共進行了28 996次突擊巡查及發出了90封警告信。

4.17 作為鍋爐及壓力容器監督，勞工處處長負責認可合資格的檢驗機構，以及准許這些機構評核和檢驗新壓力器具的製造。勞工處亦舉辦考試，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。在二零一八年，我們處理了600份合格證書的申請，共簽發／加簽了598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。

4.18 截至二零一八年年底，本處記錄了229 076個工作場所，其中包括36 324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》及其附屬規例進行了136 552次視察，共發出30 708次警告及3 463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4 692次檢驗，並發出3 119次警告及14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／職業健康問題個案分別作出16 959次及2 488次調查。我們亦就工作地點的健康危害進行了6 038次職業環境衛生研究。

教育與培訓

4.19 我們為僱主、僱員及相關人士提供與培訓有關的服務，以協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。

4.20 在二零一八年，我們舉辦了524個有關安全及健康法例的訓練課程，共有4 633名僱員參加。我們也舉辦了267個特別為個別行業或機構而設的講座，共有13 298人參加。此外，我們認可了九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、一個密閉空間作業安全訓練課程和一個負荷物移動機械操作員安全訓練課程。我們亦繼續推行強制性安全訓練課程的改善措施。我們於二零一八年推出了更貼近學員實際需要的「建造業平安咭」的修訂課程，以加強工人對常見風險，尤其從高處墮下風險的認識及消除這些風險的能力。我們設有機制監管這些認可訓練課程，透過不同視察模式（包括突擊視察及派員以學員身分參加課程的秘密視察）進行監察，以確保課程營辦機構按照課程內容授課。



透過健康講座提高僱員的職業健康意識

- 4.21** 在二零一八年，我們為 136 名人士註冊為安全主任及 37 名人士註冊為安全審核員。截至年底，共有 3 718 名安全主任持有有效的註冊，而安全審核員登記冊上則有 1 329 人。此外，在二零一八年，共有 1 183 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。在二零一八年，我們合共舉辦了 1 261 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，我們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。
- 4.23** 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」則就系統性安全問題提供預防意外措施。在二零一八年，我們開始以動畫短片形式製作「職安警示」，讓業界能夠更容易理解意外發生的經過和須採取的安全措施以避免類似的意外重演。首四輯涉及不同主題例如高處工作安全和電力工作安全的「職安警示」動畫短片已上載至勞工處網頁，並透過不同的途徑廣泛傳播。

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，我們在二零一八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。



「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

4.26 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。在二零一八年，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及其相關的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。

- 4.27** 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、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,我們與衛生署及職安局一同合辦「好心情@健康工作間」計劃,在工作間推廣僱主和僱員的身心健康。
- 4.28** 勞工處亦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、派發刊物和宣傳海報、在電視及電台播放宣傳短片及聲帶、在報章發表專題文章、在流動宣傳媒體放映教育短片及宣傳廣告,以及發布新聞公報等。年內,我們與職安局和有關的職工會等合作,向建造業工人、戶外清潔工人等推廣預防工作時中暑的信息。
- 4.29** 為進一步減低站立工作的相關健康風險,勞工處於二零一八年十二月推出了一份新指引。該指引除了說明站立工作的健康危害及預防措施外,亦特別強調僱主必須在合理切實可行範圍內,為從事活動受限制的站立工作(例如:零售商店或快餐店的收銀工作)的僱員,在工作位置提供合適的工作座椅或供稍事休息的座椅,以及對服務櫃檯的設計作出建議。
- 4.30** 二零一八年,勞工處推出了八本全新或新修訂的職安健刊物以推廣工作安全和健康。另外,我們亦推出了42本以六種少數族裔語言(印尼語、印度語、尼泊爾語、他加祿語、泰語及烏爾都語)的職安健刊物,包括《你認識腱鞘炎嗎?》、《酷熱環境下工作預防中暑》、《噪音與你》、《安全指引一預防被貨車尾板夾傷的危害》及《操作尾板莫貪快 閉合夾口風險高》海報等,以提升少數族裔工人的安全意識。



最新的職安健刊物



為少數族裔印製的職安健刊物

4.31 在二零一八年，職業安全及健康部處理了 15 698 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。

4.32 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非梯具進行離地工作，及必須配戴設有帽帶的安全帽。我們聯同職安局在二零一八年一月推出了「物業管理公司－推廣輕便工作台」合作先導計劃，免費提供共約 300 台輕便工作台予物業管理公司，以供借予其管理的屋苑內工作的承建商及工人使用。此外，我們繼續聯同職安局推出「中小型企业安全帽連 Y 型帽帶資助計劃」，目的是向合資格的建造業中小企提供資助購買符合安全標準的安全帽連 Y 型帽帶，減低人體墮下時頭部的受傷程度。截至二零一八年底，這計劃接獲 767 宗申請，當中 704 宗已獲批核，受惠工人超過 10 800 人。

4.33 使用直梯或人字梯進行離地工作存在不少風險，過往亦有不少涉及從這些梯具墮下的致命意外。為加強僱主及工人的離地工作安全意識，勞工處聯同職安局繼續推出「中小企改良版輕便工作台資助計劃」，資助中小企購買改良版的梯台及功夫橈進行離地工作。截至二零一八年十二月底，職安局共接獲 363 宗申請，當中 320 宗申請已獲批准，受惠工人超過 5 600 人。

- 4.34** 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。
- 4.35** 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 1 100 份有關登記及安全使用鍋爐及壓力容器的刊物和小冊子。

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** 在二零一八年，我們提供了 10 890 次診症服務。此外，我們為病人成立了病人互助小組，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。

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。我們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
- 處理按「補充勞工計劃」提出的申請，並確保本地工人優先就業以填補該計劃的職位空缺。

5.2 勞工處在這綱領下執行的主要法例是《僱傭條例》第XII部及附屬的《職業介紹所規例》，以及《往香港以外地方就業合約條例》。

5.3 《僱傭條例》第XII部及附屬的《職業介紹所規例》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。

二零一八年的工作概況和成績

香港的就業情況

5.5 二零一八年，本港全年經濟增長高於趨勢，勞工市場進一步趨緊，年度失業率跌至2.8%，是二十多年來的最低水平。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 在二零一八年，私營機構僱主向勞工處的免費招聘服務提供的空缺有1 468 394個，屬歷來最高的數字。年內，勞工處錄得136 079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 求職人士可於勞工處轄下的13所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。在二零一八年，該網站錄得的瀏覽數字約為2.02億頁次。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。在二零一八年，該流動應用程式錄得約1.45億的點擊次數。
- 5.11** 「高等學歷就業資訊網上平台」(www.hee.gov.hk)為持有高等學歷的求職人士提供就業支援，讓他們了解香港就業市場的情況，及協助他們搜尋和申請合適的職位空缺。在二零一八年，該網上平台錄得的瀏覽數字約為228萬頁次。

集中處理職位空缺

- 5.12** 僱主如欲招聘員工，可透過傳真(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，以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

- 5.13** 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。我們在二零一八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。我們亦舉辦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，就業中心舉辦地區性招聘會，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958場地區性招聘會，吸引了超過53 000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

中高齡求職人士

5.14 勞工處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特別櫃台，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 為進一步鼓勵僱主聘用60歲或以上人士，並為他們在入職初期提供所需的在職培訓，勞工處優化了原有的「中年就業計劃」，並由二零一八年九月起將它易名為「中高齡就業計劃」。僱主按該計劃聘用每名60歲或以上失業或已離開職場的求職人士，可獲發放每月最高達4,000元的在職培訓津貼，為期六至12個月；而聘用每名40歲至59歲失業求職人士的最高在職培訓津貼金額，則維持於每月3,000元，為期三至六個月。計劃涵蓋全職及兼職職位。在二零一八年，該計劃共錄得2 574宗符合參加計劃規定的就業個案。

新來港及少數族裔求職人士

5.16 勞工處透過就業中心，為新來港及少數族裔求職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。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本處的招聘活動，以便他們可盡早找到工作。

5.17 自二零一四年九月起，勞工處推行「少數族裔就業服務大使計劃」，聘用「展翅青見計劃」下能以少數族裔語言溝通的學員，在就業中心、行業性招聘中心及招聘會擔任就業服務大使。此外，自二零一七年五月起，我們以試點形式在兩所指定的就業中心，聘用兩名通曉少數族裔語言的就業助理，以加強對少數族裔求職人士(尤其是南亞裔人士)的就業支援。我們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。

工作試驗計劃

5.18 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7,600元津貼，其中500元由參與機構支付。在二零一八年，共有152名求職人士獲安排參加工作試驗。

受大規模裁員行動影響的工人

5.19 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，並就在業中心設立特別櫃台，為受影響員工提供特別就業服務。我們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找尋合適的工作。年內，我們共為約300名受影響的員工提供這特別就業服務。

殘疾求職人士

5.20 勞工處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2 766名殘疾求職人士登記，並錄得共2 219宗就業個案。(圖五·三)

5.21 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。由於試驗計劃反應正面，在兩年試驗期滿後，勞工處自二零一八年九月將有關輔導服務常規化，並將其命名為「導晴計劃」。

就業展才能計劃

5.22 「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並提供培訓及支援，從而協助殘疾人士公開就業。為進一步促進有就業困難的殘疾人士就業，以及協助他們適應新的工作，勞工處在二零一八年九月推出「就業展才能計劃」的加強措施，將計劃下的工作適應期由兩個月延長至三個月，亦提高每月的津貼金額上限。首三個月工作適應期的津貼金額每月上限由5,500元調升至7,000元，而其後六個月的每月上限則由4,000元調升至5,000元。在新措施下，合資格的僱主每聘用一名有就業困難的殘疾人士，可獲發放的最高津貼額增加16,000元至共51,000元，而最長津貼期亦由八個月延長至九個月。在二零一八年，透過該計劃就業的個案共有796宗。



「就業展才能計劃」宣傳單張

自助求職綜合服務

5.23 「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。在二零一八年，共有 307 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)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，如舉辦展覽、製作刊物及廣告、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、公共交通網絡、大廈外牆巨型橫額以及流動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，為殘疾人士搜羅更多職位空缺。

鼓勵就業交通津貼計劃

5.26 覆蓋全港的「鼓勵就業交通津貼計劃」協助減輕低收入在職人士往返工作地點的交通費負擔，以鼓勵他們入職或持續就業。合資格的申請人可獲發每月600元(或半額300元)津貼。截至二零一八年年底，共有125 718名申請人獲發津貼，總額為19.35億元。該計劃下以住戶為申請單位的安排於二零一八年四月「在職家庭津貼計劃」實施時取消。

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元的職外培訓課程及考試費用，及由註冊社工提供的個案管理服務。

5.29 為鼓勵僱主聘用青年人及提供優質在職培訓，勞工處於二零一八年九月擴展「展翅青見計劃」的在職培訓至涵蓋兼職職位，並調升在職培訓的每月最高津貼金額。僱主聘用每名學員進行在職培訓，可獲發放的培訓津貼由每月最高3,000元，增加至每月最高4,000元，為期六至12個月。

5.30 在二零一七至二零一八計劃年度(即二零一七年九月至二零一八年八月)，接受職前培訓的青年人有2 100名，而獲僱主聘用擔任在職培訓職位的學員有2 264名。

5.31 「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。在二零一七至二零一八計劃年度，勞工處合共開辦了63個特別就業項目，涉及航空、醫護、物流、個人及商業服務和物業管理等行業的僱主。

5.32 勞工處在八月與香港電台第二台合辦「展翅青見超新星」頒獎禮暨「太陽計劃2018勁Band展翅青見夢飛行」音樂會，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，我們亦推出新設計的海報及動畫短片，以推廣計劃下在職培訓的優化措施。



2018年「展翅青見超新星」的得獎學員鼓勵青年人奮發自強，努力實踐理想

展翅青見計劃
Youth Employment and Training Programme

「展翅青見計劃」為15至24歲、學歷在副學位或以下的離校青年人，提供一站式和多元化的職前和在職培訓，並提供就業支援。

The Programme provides one-stop and diversified pre-employment and on-the-job training as well as employment support to young school leavers aged 15 to 24 with educational attainment at sub-degree level or below.

全年招生・費用全免
Year round enrolment • Free of Charge

為青年人提供更多優質的在職培訓機會
Provide young people with more quality on-the-job training opportunities

加強版在職培訓
由2018年9月1日起
Enhanced on-the-job training
(since 1 September 2018)

新增兼職在職培訓，提供青年人各行各業的全職及兼職工作機會
Introducing part-time on-the-job training so as to provide young people with both full-time and part-time job opportunities in various industries

調升僱主聘用在職培訓學員的最高津貼金額至每月4,000元
Raising the ceiling of the monthly allowance payable to employers who engage trainees in on-the-job training to a maximum amount of \$4,000

詳情 For details:
www.yes.labour.gov.hk 2112 9932

推廣優化「展翅青見計劃」在職培訓的新海報

針對就業特別困難的青年人的項目

5.33 為加強支援在就業方面有需要的青年人，「展翅青見計劃」於二零一八年繼續推行「就業・起動」計劃，透過非政府機構為有特別就業困難的青年人安排為期 12 個月的在職培訓，提升他們的就業能力。「就業・起動」亦透過發放「就業獎勵金」，鼓勵非政府機構協助學員公開就業。

青年就業支援

5.34 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。在二零一八年，兩所中心為青年人提供共 72 899 次服務。

工作假期計劃

5.35 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、匈牙利、瑞典和荷蘭共 13 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。

5.36 除英國的「工作假期計劃」可讓香港的青年人在當地逗留最多 24 個月外，其餘 12 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 12 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）。

5.37 「工作假期計劃」甚受青年歡迎。直至二零一八年年底，已有約 90 000 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

- 5.38** 勞工處透過發牌、巡查和調查投訴，對本港的職業介紹所作出規管。在二零一八年，我們發出3 079個職業介紹所牌照，及撤銷或拒絕發出／續發11個牌照。截至二零一八年年底，全港共有3 079間持牌職業介紹所。年內，勞工處人員視察職業介紹所共2 019次。
- 5.39** 二零一八年，我們修訂法例，進一步加強對職業介紹所的規管。於二月九日生效的《2018年僱傭(修訂)條例》大幅提高對職業介紹所濫收求職者佣金及無牌經營的刑罰，由原來的最高罰款五萬元，增加至最高罰款35萬元及監禁三年，並把檢控這兩項罪行的法定時效限制由六個月延長至12個月；把濫收求職者佣金罪行的涵蓋範圍擴闊至持牌人以外的管理層及受僱於職業介紹所的人員；增訂勞工處處長可考慮拒絕發出／續發或撤銷職業介紹所牌照的新理由；以及賦予《職業介紹所實務守則》(簡稱「實務守則」)法律地位。
- 5.40** 在四月，我們於職業介紹所專題網站(www.eaa.labour.gov.hk)設立網上表格，讓僱主及求職者可便捷地就職業介紹所涉嫌違反法例或實務守則作出投訴及提供相關資料。為提高有關職業介紹所資訊的透明度，由十月起，職業介紹所專題網站以有系統的方式發布職業介紹所因濫收佣金及無牌經營而被定罪、被撤銷或拒絕續發牌照，以及因違反實務守則而被書面警告的紀錄，以協助公眾在使用職業介紹所服務時作出知情的決定，並促使業界採取良好的營運手法。
- 5.41** 勞工處亦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

- 5.42** 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。
- 5.43** 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。

5.44 截至二零一八年年底，根據「補充勞工計劃」在香港工作的輸入勞工共有 5 298 名。

外籍家庭傭工政策

5.45 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，亦受到政府訂定的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。

5.46 為加強對外傭的保障，及提高他們對自身權益的認知，勞工處繼續舉行多項宣傳和教育活動，並緊密聯繫外傭來源地的政府及駐港總領事館、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 除了繼續推行現有的教育及宣傳工作，我們在二零一八年為外傭僱主印製了解釋其權益和責任的新指南，並製作了通訊以介紹勞工處的服務及支援渠道。我們亦為新來港外傭和首次聘用外傭的僱主舉辦簡介會，加深他們對各自的權益和責任的認識。

5.48 勞工處的外傭專題網站(www.fdh.labour.gov.hk)除提供中文及英文版本外，更備有十種外傭母語版本，即合共 12 種語言版本。這個一站式網上平台有助外傭在來港工作前了解自身的權益。自二零一八年四月起，我們在外傭專題網站提供新的網上表格和專設電郵帳戶(fdh-enquiry@labour.gov.hk)，以便外傭及僱主作出查詢及投訴。另外，我們在十二月十九日設立了 24 小時電話專線，為外傭提供一站式支援服務，以便外傭就其僱傭權益及責任提出查詢及尋求意見。除了粵語、英語及普通話外，該電話專線另提供七種外傭母語(即他加祿語、印尼語、泰語、尼泊爾語、印度語、旁遮普語及烏爾都語)的傳譯服務。

5.49 截至二零一八年年底，共有 386 075 名外傭在港工作。他們當中有 54.6% 來自菲律賓，而來自印尼的則佔 43.0%。

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，是以持平的態度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和顧及勞資雙方的利益。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；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 勞工處在這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》、《職業性失聰（補償）條例》、《僱員補償援助條例》、《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無須供款的僱員補償制度，令個別僱主須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／或間皮瘤的人士及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 《職業性失聰（補償）條例》規定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。補償款項來自職業性失聰補償基金，而該基金由職業性失聰補償管理局管理。

- 6.6** 《僱員補償援助條例》設立僱員補償援助基金，為因工傷亡而未能從僱主及其承保人取得應得補償的僱員及其家庭成員提供援助，而該基金由僱員補償援助基金管理局管理。
- 6.7** 《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。
- 6.8** 《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。
- 6.9** 《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。
- 6.10** 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。

二零一八年的工作概況和成績

主要的工作表現指標

- 6.11** 勞工處在二零一八年進行了多項工作，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。

改善僱傭福利

- 6.12** 在二零一八年，我們修訂了《僱員補償條例》及《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》，將工傷僱員及訂明職業病患者的住院或門診治療的可索還醫療費最高每天限額由 200 元上調至 300 元，而同一天接受住院及門診治療的可索還醫療費最高每天限額則由 280 元上調至 370 元。有關修訂由二月九日起生效。

積極打擊違例欠薪

- 6.13** 在二零一八年，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。
- 6.14** 我們繼續加強執法及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，當發現涉嫌違例個案，便迅速作出調查。如有足夠證據，我們會提出檢控。
- 6.15** 年內，就勞工處發出及已定罪的傳票中，屬於欠薪罪行的傳票有513張，而拖欠勞資審裁處(簡稱「審裁處」)或小額薪酬索償仲裁處(簡稱「仲裁處」)裁斷款項的傳票則有161張。四家公司董事因觸犯這些罪行而被判處監禁刑罰，另有四家公司董事／負責人員被判社會服務令。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審裁處或仲裁處裁斷款項的嚴重性。

嚴厲執法以保障僱員權益

- 6.16** 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。
- 6.17** 在二零一八年，勞工督察對不同行業的機構進行了151 132次巡查以執行勞工法例(圖六·二)，當中包括44 833次巡查是查察僱主有否遵從《最低工資條例》的規定。
- 6.18** 我們透過巡查及對特定行業的機構進行視察行動，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95 258次巡查以執行有關規定。
- 6.19** 我們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662次有關工作地點的巡查，與2 160名工人進行面談，以查核承辦商有否遵守勞工法例。
- 6.20** 為確保僱主遵守「補充勞工計劃」的規定，我們調查了74宗有關輸入勞工的投訴和涉嫌違規個案，調查事項包括工資及工作時間安排等。

處理僱員補償個案及改善僱員的工傷保障

- 6.21** 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。
- 6.22** 在二零一八年，勞工處共接獲 51 577 宗僱員補償個案，當中包括 14 789 宗涉及不超過三天病假的輕傷個案。截至年底，在 36 788 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 21 111 宗，所涉及的補償金額約 2.78 億元。餘下的個案則尚待僱員的病假結束、永久喪失工作能力的評估或法院的裁決。(圖六·三及圖六·四)
- 6.23** 「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，符合有關條件的申請人最多可獲 15,000 元的免息貸款。
- 6.24** 在二零一八年，由勞工處統籌的「改善高風險行業僱員工傷保障專責小組」落實的改善措施，包括加強宣傳推廣僱主購買足額勞保，透過研討會及宣傳資訊鼓勵以調解解決僱員補償索償的爭議，加強有關職業醫學的訓練及縮短安排僱員判傷所需的時間等。該專責小組會繼續研究及推行其他改善措施。

簡報會及宣傳活動

- 6.25** 在二零一八年，勞工處為政府部門舉辦兩次簡報會，並為輸入勞工舉辦 57 次簡介會，向有關人士講解他們的權利和責任。
- 6.26** 我們透過流動應用程式、公共交通網絡、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。
- 6.27** 年內，我們舉辦各類型的宣傳活動，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；派發及張貼宣傳單張和海報；舉辦講座和巡迴展覽；以及在報章、網上平台及公共交通工具刊登廣告等。



《最低工資條例》講座



在巡迴展覽中以互動遊戲推廣法定最低工資

6.28 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：透過不同媒體播放電視宣傳短片及在電台播放宣傳聲帶；派發單張和張貼海報；在公共交通工具、職工會和商會的刊物刊登宣傳信息；在勞工處網頁作宣傳；以及在《僱員補償條例》研討會重點講解法例的規定及違法後果。年內，我們舉行和參與了20場有關《僱員補償條例》的研討會／講座。



宣傳海報推廣僱主須依法投購僱員補償保險的法定責任



《僱員補償條例》研討會

與法定機構合作

6.29 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」)

6.30 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。

6.31 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。在二零一八年，我們共接獲2 276宗及處理1 901宗僱員因公司結業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5,100萬元特惠款項。按經濟行業劃分接獲的申請數目載列於圖六·五。

6.32 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

6.33 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／或間皮瘤患者及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。在二零一八年年底，共有1 456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2.13億元。

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，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。在二零一八年，管理局共批准325宗補償申請，發放補償款項達3,617萬元，以及批准708宗有關支付聽力輔助器具開支的申請和支付432萬元。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560項復康活動。

僱員補償援助基金管理局

6.35 僱員補償援助基金管理局是根據《僱員補償援助條例》成立，負責管理僱員補償援助基金。因工受傷的僱員及因工死亡僱員的合資格家庭成員，如已用盡一切法律及財政上可行的途徑仍無法從僱主及其承保人取得其因工傷亡應得的補償，該基金可為他們提供援助金。在二零一八年，管理局共批准38宗申請，發放款項達3,364萬元。

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，但截至二零一八年年底，經修改或無需修改而適用於香港的國際勞工公約共有31項(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分，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** 在二零一八年，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分，出席在瑞士日內瓦舉行的第107屆國際勞工大會。

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，與其他勞工事務行政人員就不同的勞工議題交換意見和分享經驗。(圖七·二)

第八章 統計數字與圖表

- 圖二・一 二零一八年經定罪的傳票個案及罰款總額
- 圖二・二 勞工處組織架構（截至二零一八年十二月三十一日）
- 圖二・三 勞工顧問委員會的職權範圍、成員組織及二零一七至二零一八年度成員名單
- 圖三・一 二零一八年勞資關係綱領的主要工作表現指標
- 圖三・二 二零一四年至二零一八年勞資關係科所處理的勞資糾紛數目
- 圖三・三 二零一四年至二零一八年勞資關係科所處理的申索聲請數目
- 圖三・四 二零一八年勞資關係科所處理按成因劃分的勞資糾紛數目
- 圖三・五 二零一八年勞資關係科所處理按成因劃分的申索聲請數目
- 圖三・六 二零一四年至二零一八年罷工數目及參與罷工的僱員人數
- 圖三・七 二零一四年至二零一八年每千名受薪僱員因罷工所損失的工作日數
- 圖四・一 二零一八年工作安全與健康綱領的主要工作表現指標
- 圖五・一 二零一八年就業服務綱領的主要工作表現指標
- 圖五・二 二零一四年至二零一八年向健全求職人士提供就業服務的工作表現指標
- 圖五・三 二零一四年至二零一八年向殘疾求職人士提供就業服務的工作表現指標
- 圖六・一 二零一八年僱員權益及福利綱領的主要工作表現指標
- 圖六・二 二零一八年按主要經濟行業劃分的巡查次數
- 圖六・三 二零一八年根據《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 二零一四年至二零一八年根據《僱員補償條例》呈報的個案數目
- 圖六・五 二零一八年按經濟行業劃分破產欠薪保障基金接獲的申請數目
- 圖七・一 在香港適用的三十一項國際勞工公約一覽表
- 圖七・二 二零一八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

二零一八年經定罪的傳票個案及罰款總額

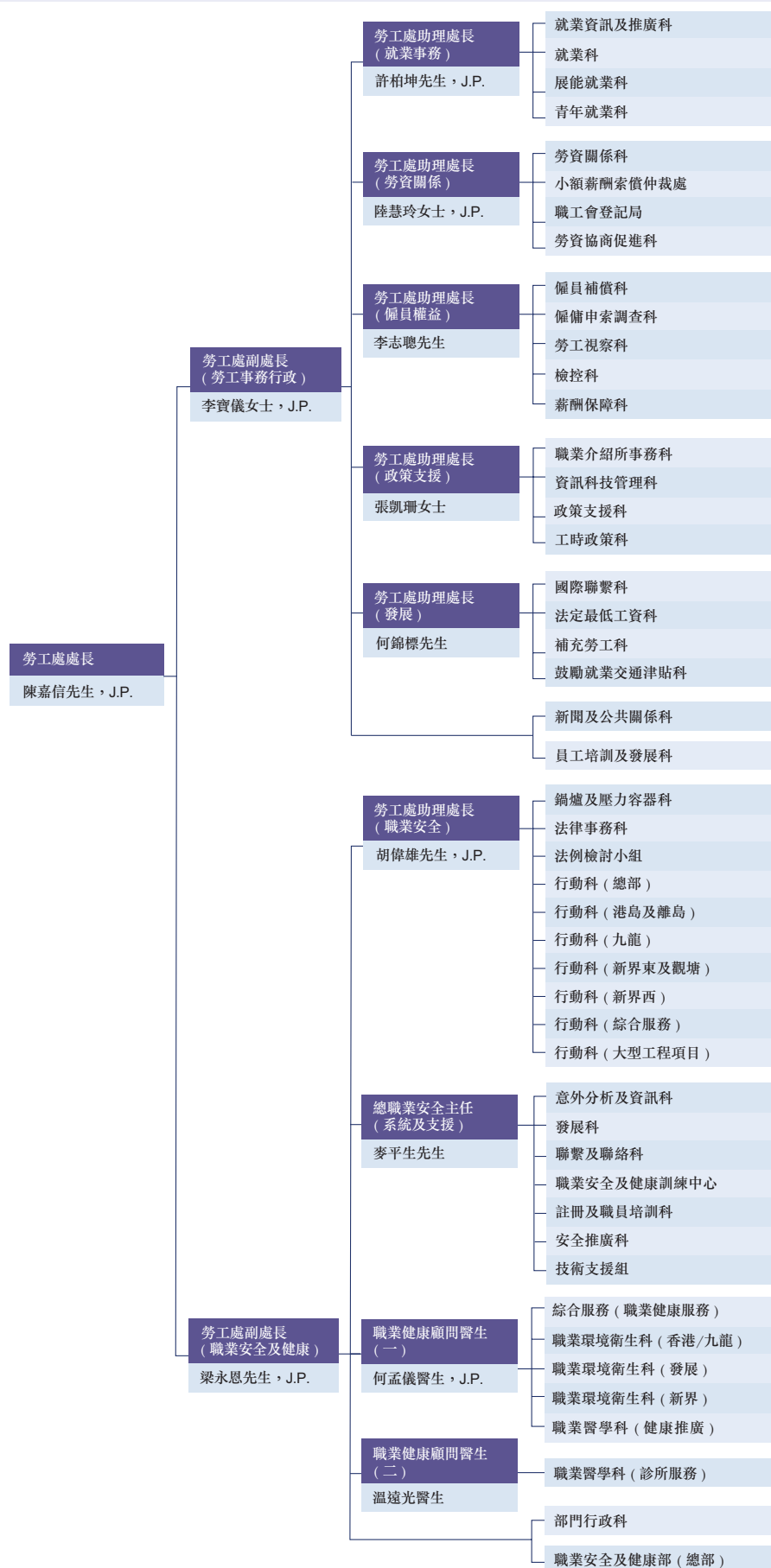
條例	經定罪的傳票數目	罰款(\$)
《鍋爐及壓力容器條例》		
小計	3	8,000
《僱員補償條例》		
小計	1,053	2,898,860
《僱傭條例》及附屬規例		
法定福利個案	877	5,490,400
青年個案 ¹	-	-
其他 ²	7	8,900
小計	884	5,499,300
《工廠及工業經營條例》及附屬規例		
工廠個案	370	3,933,275
建築地盤個案	1,857	19,548,300
小計	2,227	23,481,575
《職業安全及健康條例》及附屬規例		
小計	201	2,144,100
《入境條例》		
小計	9	15,900
總計	4,377	34,047,735

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（截至二零一八年十二月三十一日）



圖二 • 三

勞工顧問委員會的職權範圍、成員組織及二零一七至二零一八年度成員名單

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	
陳嘉信先生，JP	勞工處處長

委員

僱員代表		
周小松先生	}	由已登記的僱員工會選出
王少嫻女士		
陳耀光先生		
鄧家彪先生，JP		
劉玉輝先生		
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
施榮懷先生，BBS, JP	代表香港中華廠商聯合會
于健安先生，JP	代表香港總商會
郭振華先生，SBS, MH, JP	代表香港工業總會
張成雄先生，BBS	以個人身分獲委任

秘書	
陳麗香女士	高級勞工事務主任

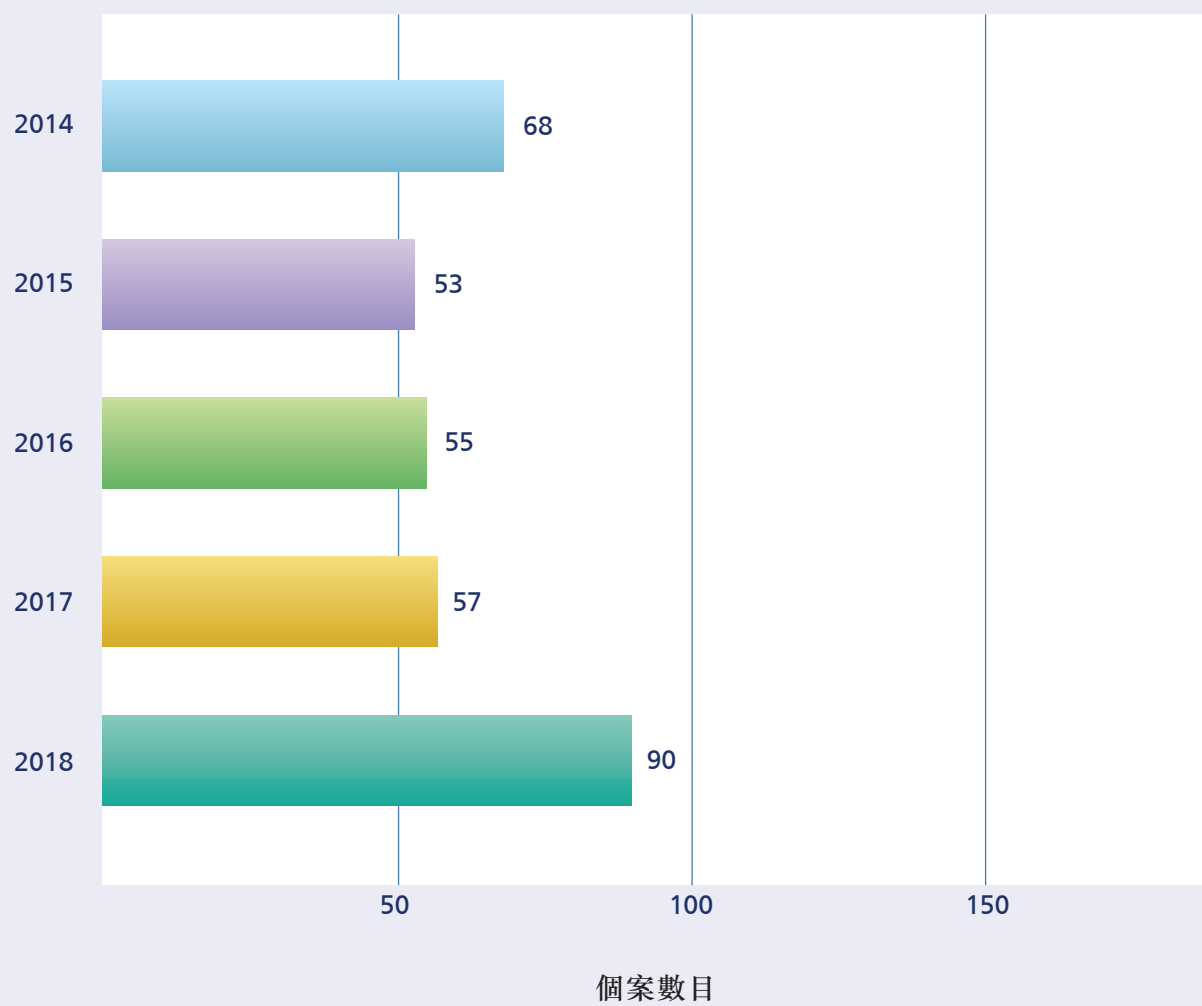
圖三 • 一

二零一八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	13 781
	進行諮詢面談的次數	65 094
	經調停而獲解決的勞資糾紛及申索聲請的百分率	74.1%
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	622
III.	職工會管理	
	登記新職工會及職工會更改名稱/規則	114
	探訪職工會次數	362
	查閱職工會帳表數目	806
	為職工會舉辦訓練課程的數目	4

圖三 • 二

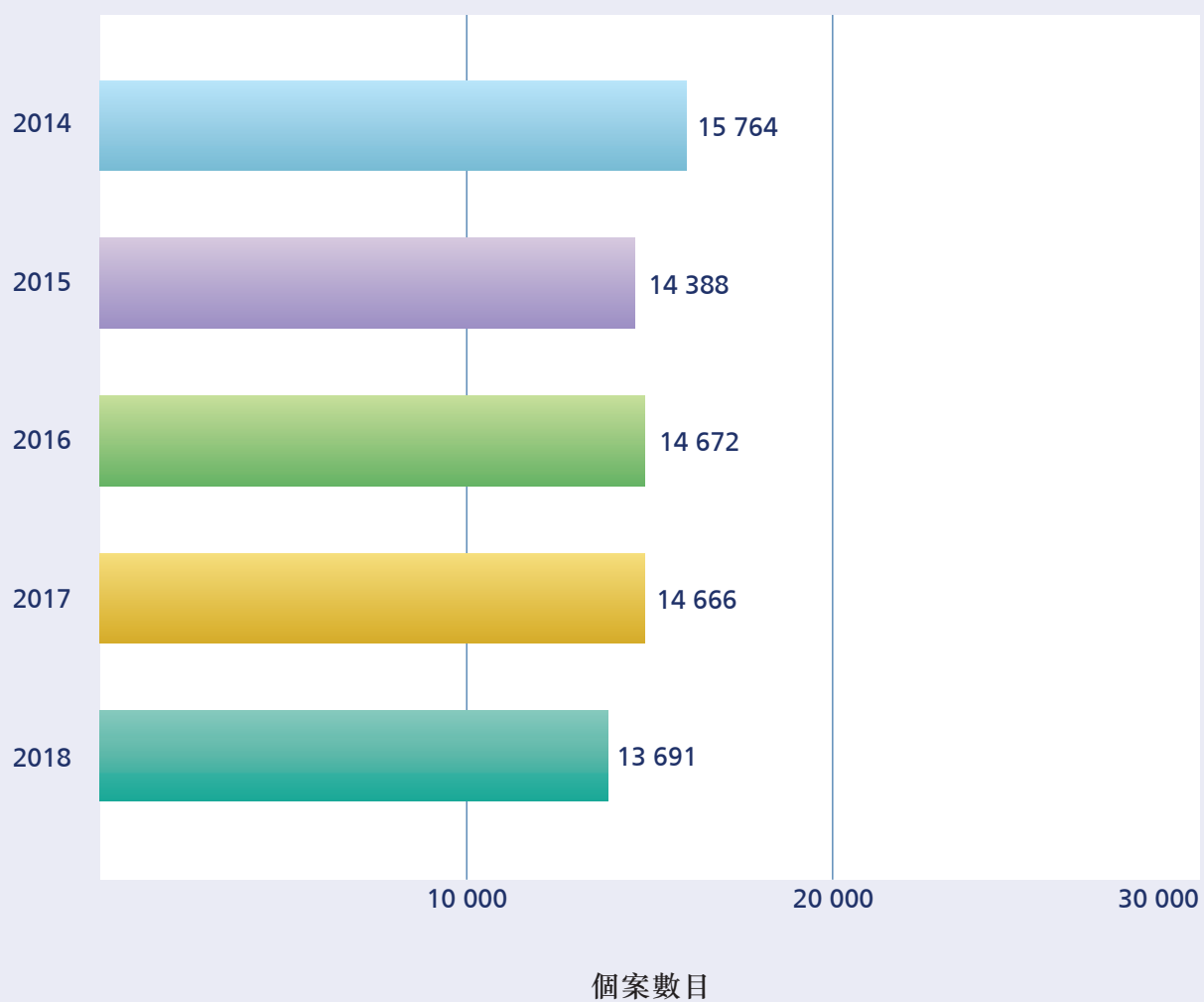
二零一四年至二零一八年勞資關係科所處理的勞資糾紛數目



年份	個案數目
2014	68
2015	53
2016	55
2017	57
2018	90

圖三 • 三

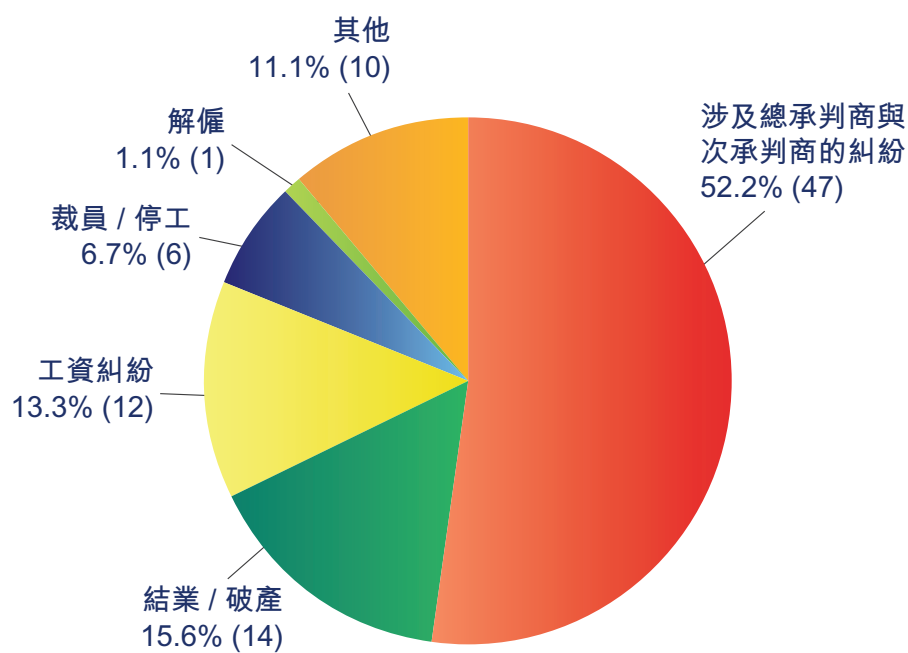
二零一四年至二零一八年勞資關係科所處理的申索聲請數目



年份	個案數目
2014	15 764
2015	14 388
2016	14 672
2017	14 666
2018	13 691

圖三 • 四

二零一八年勞資關係科所處理按成因劃分的勞資糾紛數目



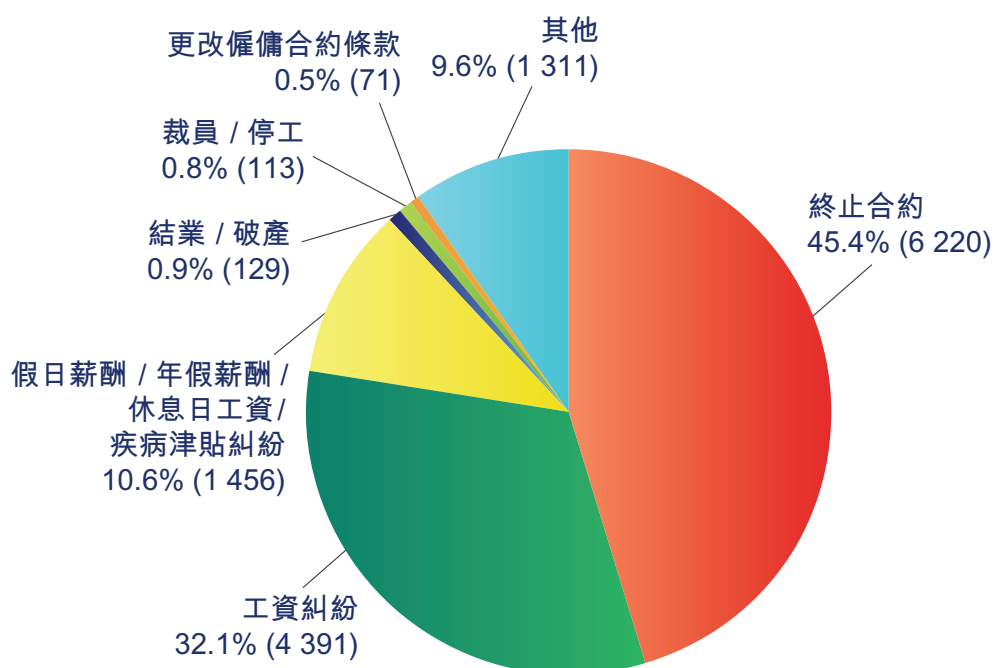
個案總數：90

* 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	47	52.2%
結業 / 破產	14	15.6%
工資糾紛	12	13.3%
裁員 / 停工	6	6.7%
解僱	1	1.1%
其他	10	11.1%
個案總數	90	

圖三 • 五

二零一八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：13 691

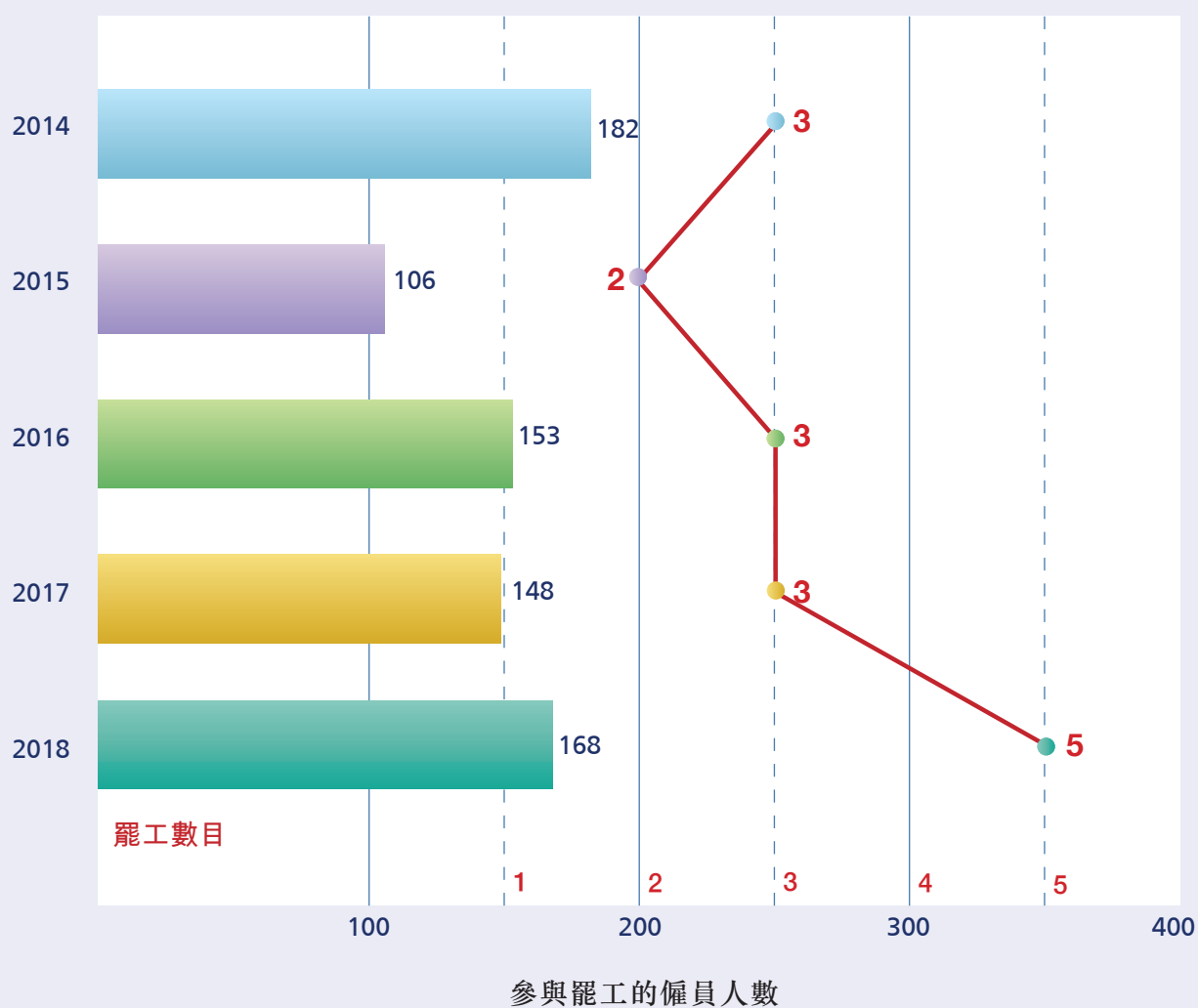
* 括號內之數字為相關的個案數目

成因	個案數目	百分比
終止合約	6 220	45.4%
工資糾紛	4 391	32.1%
假日薪酬 / 年假薪酬 / 休息日工資 / 疾病津貼糾紛	1 456	10.6%
結業 / 破產	129	0.9%
裁員 / 停工	113	0.8%
更改僱傭合約條款	71	0.5%
其他	1 311	9.6%
個案總數	13 691	

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

二零一四年至二零一八年罷工數目及參與罷工的僱員人數

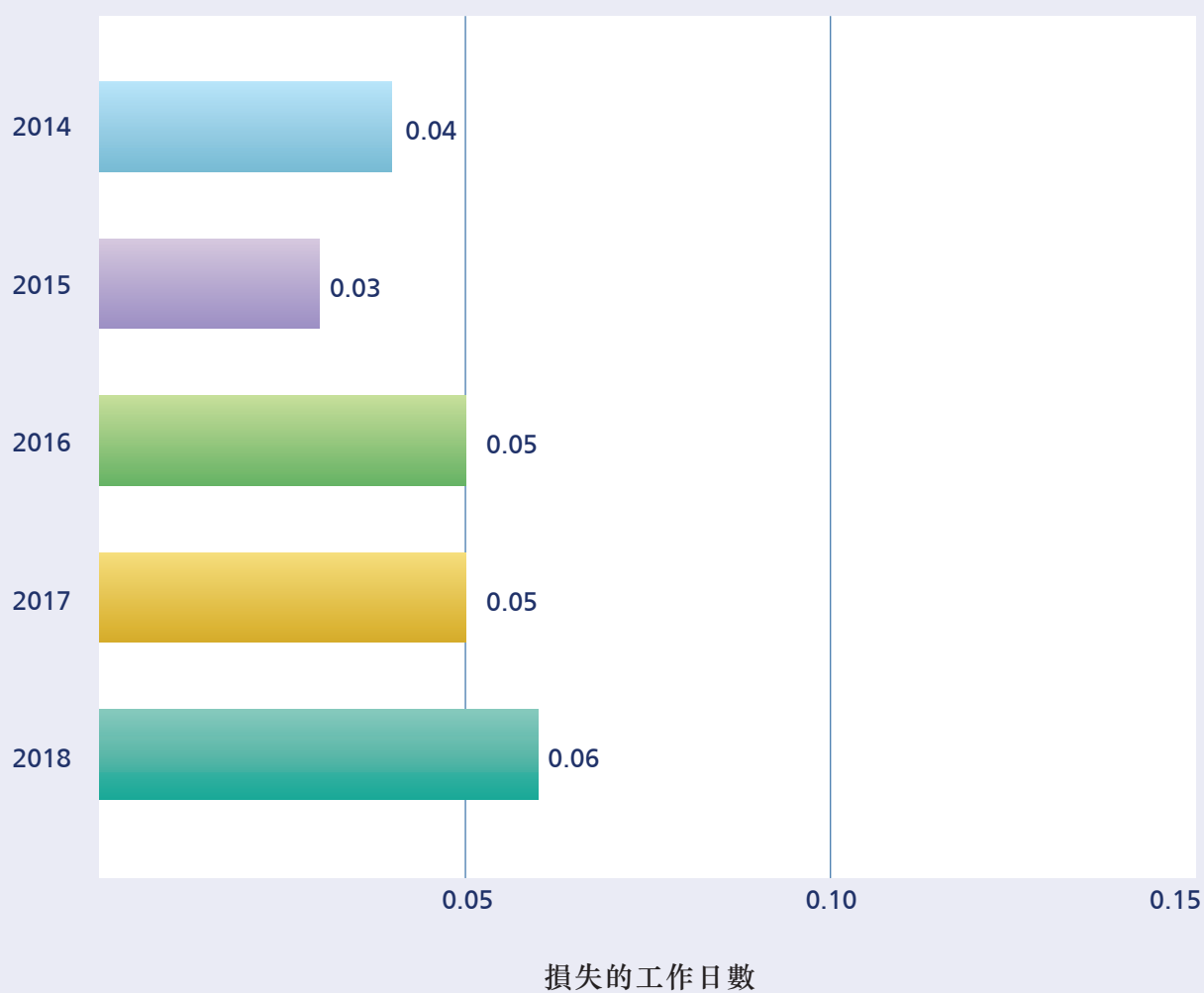


年份	罷工數目	參與罷工的僱員人數
2014	3	182
2015	2	106
2016	3	153
2017	3	148
2018	5 [^]	168 [^]

[^] 包括一宗在 2017 年年終發生並在 2018 年年初完結的罷工個案

圖三 • 七

二零一四年至二零一八年每千名受薪僱員* 因罷工所損失的工作日數



年份	損失的工作日數
2014	0.04
2015	0.03
2016	0.05
2017	0.05
2018	0.06

* 受薪僱員包括僱員及曾受僱的失業人士

圖四 • 一

二零一八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	136 552
	根據《鍋爐及壓力容器條例》進行檢驗的次數	4 692
II.	調查	
	對工作場所發生的意外進行調查的次數	16 959
	對懷疑職業病/職業健康問題個案進行調查的次數	2 488
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	5 773
	舉辦講座、講課和研討會數目	2 132
IV.	登記壓力器具	
	登記壓力器具數目	2 116
	為簽發或批署合格證書而舉行的考試及批准豁免的次數	598
V.	診症服務	
	診症次數	10 890

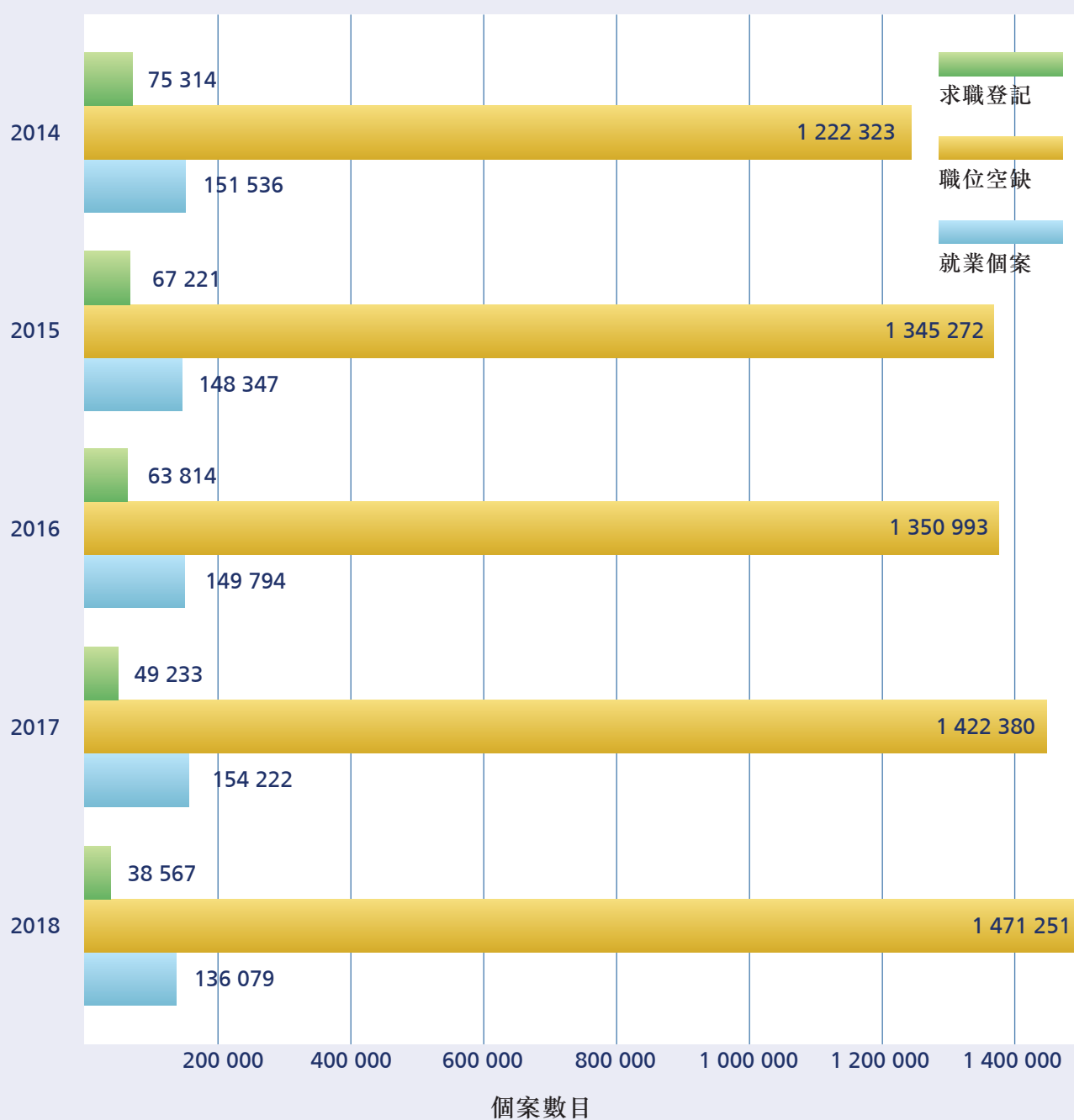
圖五 • 一

二零一八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	38 567
	就業個案	136 079
II.	殘疾求職人士	
	登記人數	2 766
	就業個案	2 219
III.	規管職業介紹所	
	簽發牌照數目	3 079
	巡查次數	2 019
IV.	處理「補充勞工計劃」申請的數目	1 251

圖五 • 二

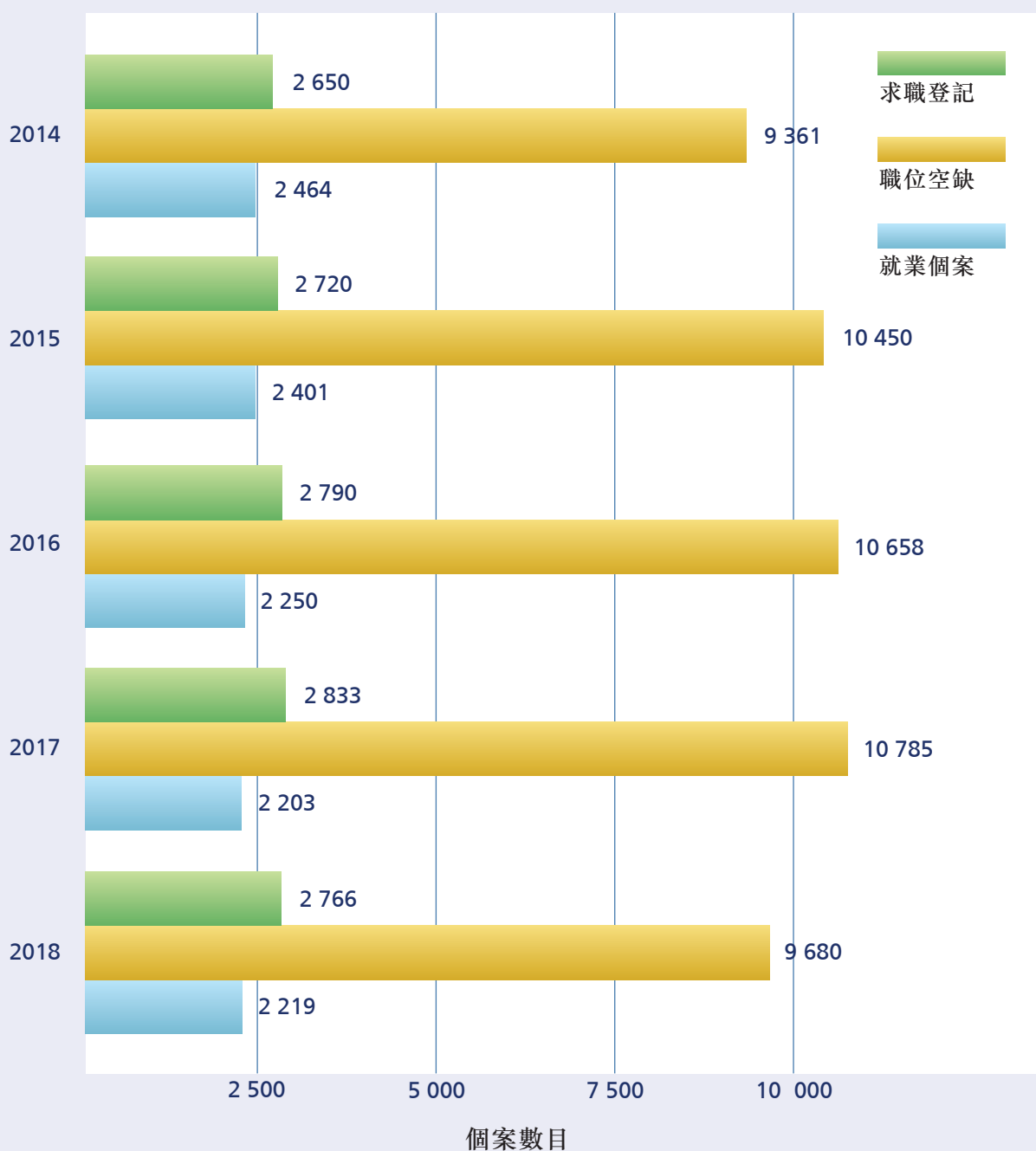
二零一四年至二零一八年向健全求職人士提供就業服務的工作表現指標



年份	求職登記	職位空缺	就業個案
2014	75 314	1 222 323	151 536
2015	67 221	1 345 272	148 347
2016	63 814	1 350 993	149 794
2017	49 233	1 422 380	154 222
2018	38 567	1 471 251	136 079

圖五 • 三

二零一四年至二零一八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
2014	2 650	9 361	2 464
2015	2 720	10 450	2 401
2016	2 790	10 658	2 250
2017	2 833	10 785	2 203
2018	2 766	9 680	2 219

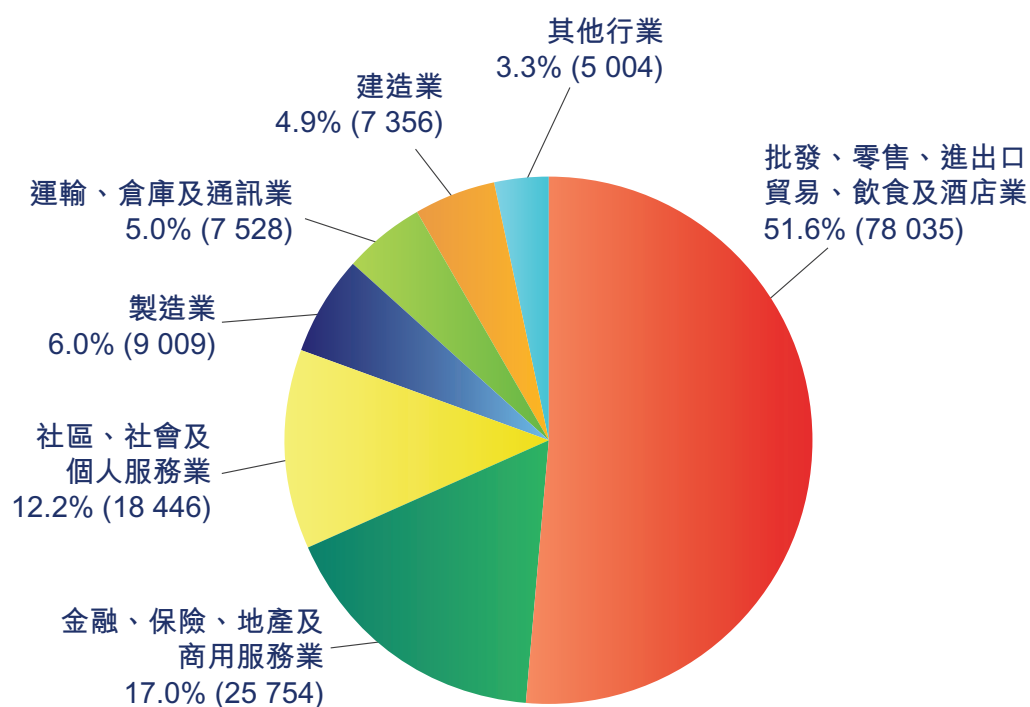
圖六 • 一

二零一八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	151 132
II.	接獲僱員補償聲請的數目	51 577
III.	為受傷僱員辦理銷假的會面次數	43 428
IV.	評估受傷僱員的喪失賺取收入能力的程度	
	普通評估	18 704
	特別評估	2
	覆檢評估	4 095
V.	處理破產欠薪保障基金發放特惠款項的申請數目	1 901
VI.	調查「補充勞工計劃」下輸入勞工的個案數目	74
VII.	與違例欠薪有關的定罪傳票數目	513

圖六 • 二

二零一八年按主要經濟行業劃分的巡查次數



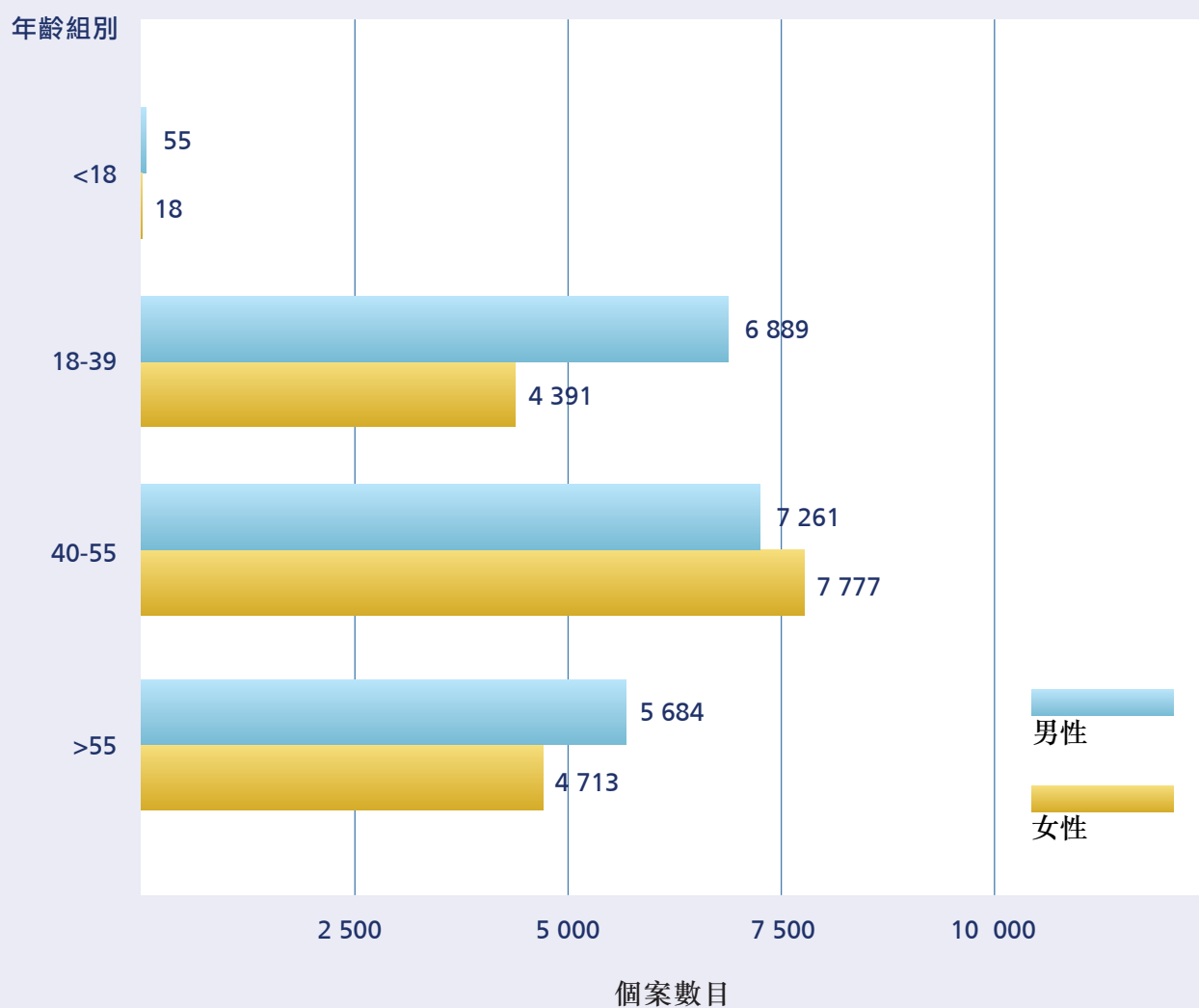
巡查總數：151 132

* 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	78 035	51.6%
金融、保險、地產及商用服務業	25 754	17.0%
社區、社會及個人服務業	18 446	12.2%
製造業	9 009	6.0%
運輸、倉庫及通訊業	7 528	5.0%
建造業	7 356	4.9%
其他行業	5 004	3.3%
巡查總數	151 132	

圖六 • 三

二零一八年根據《僱員補償條例》呈報並按性別及年齡劃分的個案數目*

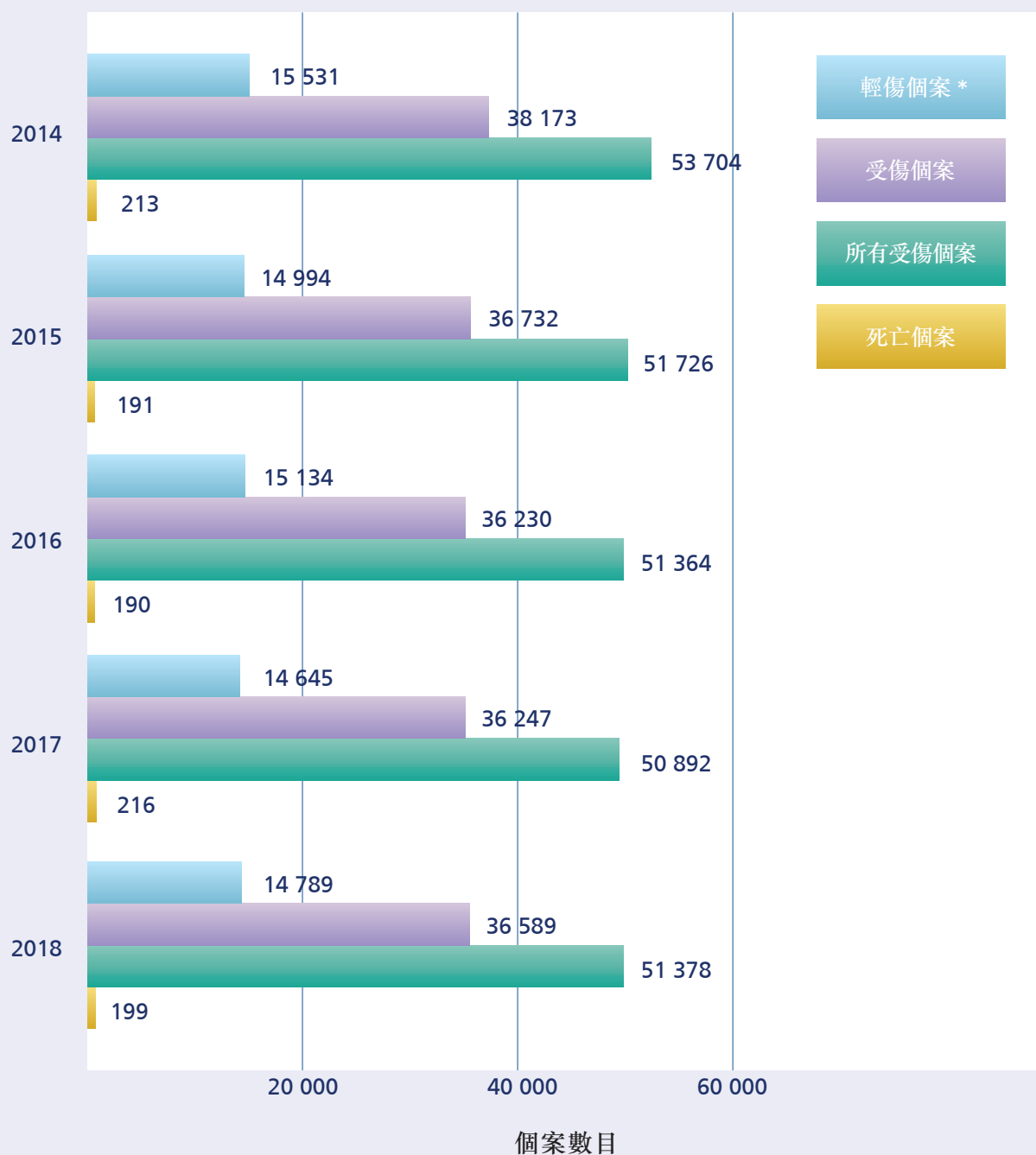


年 齡 組 別	男 性	女 性
<18	55	18
18-39	6 889	4 391
40-55	7 261	7 777
>55	5 684	4 713

* 個案數字不包括 14 789 宗涉及不超過三天病假의個案

圖六 • 四

二零一四年至二零一八年根據《僱員補償條例》呈報的個案數目

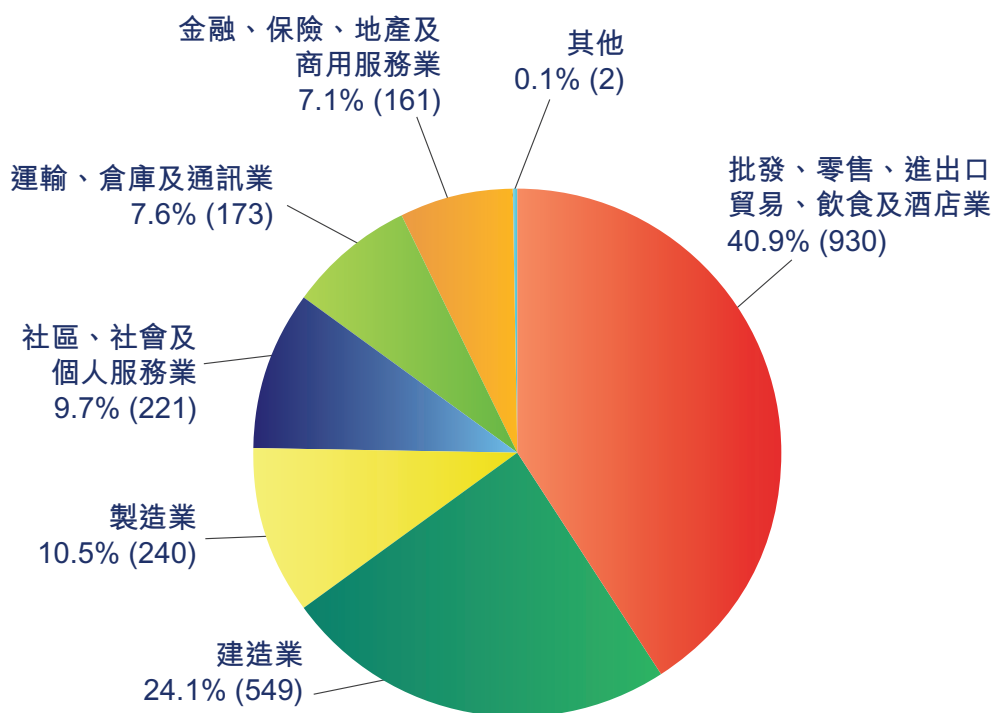


年份	輕傷個案*	受傷個案	所有受傷個案	死亡個案
2014	15 531	38 173	53 704	213
2015	14 994	36 732	51 726	191
2016	15 134	36 230	51 364	190
2017	14 645	36 247	50 892	216
2018	14 789	36 589	51 378	199

* 輕傷個案是指涉及不超過三天病假的受傷個案

圖六 • 五

二零一八年按經濟行業劃分破產欠薪保障基金接獲的申請數目



總申請數目：2 276

* 括號內之數字為相關的申請數目

經濟行業	申請數目	百分比
批發、零售、進出口貿易、飲食及酒店業	930	40.9%
建造業	549	24.1%
製造業	240	10.5%
社區、社會及個人服務業	221	9.7%
運輸、倉庫及通訊業	173	7.6%
金融、保險、地產及商用服務業	161	7.1%
其他	2	0.1%
總申請數目	2 276	

圖七 • 一

在香港適用的三十一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》
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《每周休息（工業）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》
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）》
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）》
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》
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》
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》
MLC	二零零六年《海事勞工公約》

圖七 • 二

二零一八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，按「互訪計劃」到北京訪問國務院人力資源和社會保障部（簡稱「人社部」），並拜會湯濤副部長。代表團亦與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的高層代表會面，就勞工事務及職業安全課題進行交流。
二月	勞工處處長率領代表團出席於廣東省惠州市舉行的「2017粵港澳勞動監察合作會議」。
五月	人社部就業促進司尹建堃副司長根據「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。
六月	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107屆國際勞工大會。
六月	國際勞工組織北京局局長柯凱琳女士訪問香港，與勞工處高層人員會面，分享國際勞工事務的最新發展。
十二月	勞工處處長率領代表團出席於澳門舉行的「2018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。

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。

© Labour Department HKSAR 2019. All rights reserved.