



勞工處年報 2020

Labour Department Annual Report



目錄

第一章	二零二零年大事紀要	1
第二章	勞工處	7
第三章	勞資關係	10
第四章	工作安全與健康	15
第五章	就業服務	25
第六章	僱員權益及福利	35
第七章	國際勞工事務	42
第八章	統計數字與圖表	43

第一章 二零二零年大事紀要

- 1.1** 由於2019冠狀病毒病疫情令經濟出現有紀錄以來最嚴重的收縮，勞工市場在二零二零年急劇惡化。經季節性調整的失業率在第一季急升至4.2%，在第二季進一步躍升至6.2%，並在第四季攀升至6.6%，為16年來的高位。就業不足率在第三季亦急升至3.8%，為沙士後的高位，在第四季仍然高企於3.4%。二零二零年全年合計，失業率平均為5.8%，較二零一九年高2.9個百分點；就業不足率平均為3.3%，亦明顯較二零一九年高2.2個百分點。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，我們舉辦了三場大型招聘會、兩場網上招聘會及586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的私營機構和政府部門空缺，達688 939個，而成功就業個案有126 785宗。

優化就業計劃

- 1.4** 面對就業情況惡化，勞工處於二零二零年九月優化「中高齡就業計劃」、「展翅青見計劃」及「就業展才能計劃」，調升發放予僱主的在職培訓津貼金額上限，以鼓勵僱主聘用中高齡人士、青年及殘疾人士，並向參與計劃的合資格僱員發放留任津貼，鼓勵他們接受及完成在職培訓，從而穩定就業。

支援少數族裔求職人士

- 1.5** 為加強對少數族裔求職人士的就業支援，勞工處委聘兩所非政府機構自二零二零年十一月起推行「多元種族就業計劃」。

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。在二零二零年，我們共處理 85 宗勞資糾紛及 10 991 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。

嚴厲執法打擊欠薪

- 1.7** 在二零二零年，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，務求盡早提出檢控。
- 1.8** 我們繼續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。

促進良好人事管理措施及和諧的勞資關係

1.9 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和良好人事管理措施。在二零二零年，勞工處為人力資源經理及企業行政人員舉辦專題研討會，其中包括推廣職場有效溝通。我們亦於年內推行《好僱主約章》2020，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。



勞工處舉辦多元化的宣傳活動，包括展覽，促進公眾對勞工法例的認識及推廣以僱員為本和良好人事管理措施

僱員權益及福利

法定最低工資

1.10 在二零二零年，勞工處進行了多元化的宣傳活動，以加深公眾對法定最低工資水平及《最低工資條例》的認識。我們亦主動視察各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，低收入僱員的薪酬持續得到改善。

1.11 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。在二零二零年十月，委員會完成新一輪法定最低工資水平的檢討及提交報告。在這次檢討時，香港經濟正處於深度衰退，失業率高企，經濟前景面對異常高的不確定性。委員會大多數委員的共識是建議維持法定最低工資在現行每小時37.5元的水平，直至下一個兩年一次的檢討。

保障政府服務承辦商的僱員的權益

1.12 為加強保障政府服務承辦商僱用的非技術僱員，政府自二零一九年四月起實施改善措施，例如增加評審標書的評分制度下的技術比重(包括分配於工資水平的分數)，以及要求承辦商為其非技術僱員提供合約酬金。勞工處繼續加強巡查工作地點，查察政府服務承辦商遵守法例規定及相關改善措施。

破產欠薪保障基金

1.13 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

1.14 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34次。

工時政策

1.15 勞工處繼續透過轄下11個行業性三方小組(包括九個現有及兩個特別為討論清潔服務業和安老院舍業的工時安排而成立的小組)，為這些行業制定工時指引，以提供建議的行業性工時安排、超時工作補償安排及良好的工時管理措施，供僱主及其僱員參考及採用。

工作安全與健康

大型工務工程項目

1.16 隨着大型工務工程(包括大型基建工程)項目相繼展開，勞工處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大型工務工程地盤進行全面和更深入的突擊巡查，以監察持責者的安全工作系統及安全管理制度。我們亦繼續積極參與大型工務工程地盤安全管理委員會會議，藉此更有效及適時地掌握工程的職業安全及健康(職安健)狀況及風險，從而相應地制定具針對性的巡查策略。在會議期間，我們會就風險相對較高的工序給予意見，並敦促承建商及相關持責者為高危工序盡早做好風險評估、制定安全施工方案及落實安全措施。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。

裝修、維修、改建及加建工程(裝修及維修工程)

- 1.17** 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。
- 1.18** 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，勞工處已成立多個專責監管裝修維修工程職安健的辦事處，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561份暫時停工通知書或敦促改善通知書，並對330項違例事項作出檢控。
- 1.19** 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(職安局)在於二零二零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及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。
- 1.20** 在二零二零年，勞工處與職安局舉辦一系列以裝修及維修工程和高處工作安全為主題的網上研討會，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。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積極深化「物業管理公司 — 推廣輕便工作台」合作先導計劃，鼓勵於相關屋苑或住宅大廈內進行裝修及維修工程的承建商及工人使用合適的梯台及功夫檯(輕便工作台)。

安全推廣活動

- 1.21** 因應2019冠狀病毒病疫情，勞工處於二零二零年暫停舉辦為飲食業和建造業舉辦的「安全獎勵計劃」，以避免人群聚集而增加病毒傳播的風險。然而，為了繼續推動業界提升職安健的動力，勞工處推出全新的「飲食業安全推廣活動」及「建造業安全提升運動」，以提高僱主及僱員的工作安全及健康意識。

加強宣傳職安健投訴渠道

- 1.22** 為了更便利僱員及其他公眾人士向勞工處就職安健不當作業作出投訴，勞工處在二零一九年推出網上職安健投訴平台。投訴人可以透過流動電子裝置，例如智能電話、平板電腦及手提電腦，以網上電子表格就不安全的工序和工作環境作出舉報。勞工處在收到有關投訴後，會因應投訴的性質及內容，盡快進行調查及跟進，以防止意外發生。我們會繼續利用不同途徑宣傳網上投訴平台，包括播放宣傳短片及聲帶、派發海報及透過職安健培訓機構和工人註冊服務中心等平台，向不同行業的僱員進行推廣。

職安警示動畫短片

1.23 勞工處於二零二零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及需採取的安全措施，以避免意外重演。勞工處於二零二零年完成製作五輯動畫短片，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

1.24 勞工處於二零二零年推出了氣體焊接安全訓練及吊船工作人員安全訓練的修訂課程，進一步強化學員對相關風險及緊急處理程序的知識。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。

成立中央推廣小組

1.25 勞工處職業健康服務於二零二零年八月成立中央推廣小組，針對零售業、飲食業及物業管理業 36 間大型機構進行推廣探訪，為協助僱主遵守本處指引的要求提供意見，以進一步減低與站立工作相關的健康風險。小組亦已對食物環境衛生署五個街道潔淨服務承辦商就預防中暑進行推廣探訪。

預防工作時中暑

1.26 除進行巡查執法外，勞工處於二零二零年繼續透過宣傳和教育加強僱主僱員預防中暑的意識，包括舉辦大型宣傳活動、舉行職業健康講座、在大眾傳媒進行宣傳及與不同持份者合辦外展宣傳活動。

工傷僱員復康先導計劃

1.27 在二零二零年，勞工處繼續籌備推出一個為期三年及以建造業工傷僱員為對象的「工傷僱員復康先導計劃」(先導計劃)，包括擬訂先導計劃的服務模式及運作細節。視乎籌備工作所需的時間，我們的目標是於二零二二年盡快推出先導計劃。

與其他勞工事務行政機關的聯繫

1.28 由於 2019 冠狀病毒病疫情，勞工處在二零二零年主要透過電子媒介與其他勞工事務行政機關保持聯繫和交流。

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(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。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。
- 2.12** 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** 勞工處的組織架構圖載於圖二·二。

以客為尊的服務

- 2.14** 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

- 2.15** 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、成員組織及二零一九至二零二零年度的成員名單載列於圖二·三。二零二一至二零二二年度勞顧會的僱員代表選舉於二零二零年十一月二十一日舉行。



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僱傭申索；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》則設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僱傭申索。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。

二零二零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** 行政長官於二零二零年年初提出多項進一步改善民生的措施，其一為逐步增加法定假日日數，由現時 12 天增至 17 天，使其與星期日以外的公眾假期日數看齊。為落實此措施，政府在顧及勞資雙方利益及經濟情況，制定了建議方案，並於二零二零年十月及十一月兩度就建議方案徵詢勞工顧問委員會的意見。
- 3.6** 《2020 年僱傭(修訂)條例》由十二月十一日起生效，把法定產假由 10 個星期增加至 14 個星期。僱主可向政府全數申領發還就《僱傭條例》下已支付的新增產假薪酬，以每名僱員 80,000 元為上限。
- 3.7** 勞工處繼續全力進行取消以強制性公積金制度下僱主的強制性供款及其他類似的退休金供款「對沖」其僱員的遣散費及長期服務金的籌備工作，包括草擬法例及制定配套措施的執行細節。

調停及諮詢服務

- 3.8** 勞工處的調停及諮詢服務有助維持香港和諧的勞資關係。在二零二零年，我們共進行 42 445 次諮詢面談，並處理 10 991 宗申索聲請及 85 宗勞資糾紛。超過七成經調停的個案獲得解決。([圖三·二](#)，[圖三·三](#)，[圖三·四](#)，[圖三·五](#)，[圖三·六](#)和[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，以及颱風及暴雨警告下的工作安排等與僱傭相關的事項。



勞工處成立的行業性三方小組提供有效平台讓成員討論業內共同關注的事宜

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。我們通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傭權益與保障的信息。我們亦推行《好僱主約章》2020，推動以僱員為本及與時並進的良好人事管理措施，並以「『友』『家』好僱主」為主題，重點鼓勵僱主設身處地考慮僱員需擔任的家庭崗位，訂立合適的家庭友善僱傭措施。



涵蓋不同主題的免費刊物加深大眾對《僱傭條例》的認識及推廣良好人事管理文化

小額僱傭申索的仲裁

3.12 小額薪酬索償仲裁處為市民提供快捷、不拘形式及費用較低的仲裁服務。仲裁處獲授權裁決申索人數目不超過 10 名、每人申索的款額不超過 8,000 元的僱傭申索。

3.13 在二零二零年，在仲裁處登記的申索有 395 宗，申索款額共 1,761,491 元；年內共審結 370 宗申索，裁定款額共 879,754 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 在二零二零年，職工會登記局完成 496 宗新職工會登記(包括 495 個職工會及一個職工會聯會)。整體而言，根據《職工會條例》登記的職工會共有 1 422 個(包括 1 355 個僱員工會、12 個僱主工會、43 個僱員僱主混合工會及 12 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，職工會登記局在二零二零年審查了 333 份職工會周年帳目表，並探訪不同的職工會共 115 次。此外，職工會登記局為職工會職員舉辦了有關職工會簿記的課程，以協助他們掌握有關職工會管理的知識。

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(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、蒸汽容器及空氣容器等。

二零二零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** 在二零二零年，包括所有工作地點的職業傷亡個案數字為27 127宗，二零一一年為40 578宗；而二零二零年每千名僱員計的傷亡率為9.3，二零一一年為14.6。所有行業的工業意外數字為7 202宗，二零一一年為13 658宗。而所有行業每千名工人計的意外率為12.4，二零一一年為23.6。
- 4.7** 二零二零年的建造業工業意外數字為2 532宗，二零一一年為3 112宗；而二零二零年每千名工人計的意外率為26.1，二零一一年為49.7。

職業病

- 4.8** 在二零二零年，經證實的職業病個案有216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** 在二零二零年，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八次特別執法行動，包括新工程；維修、保養、改建及加建工程（裝修及維修工程）；電力工作；竹棚架；海上建築工程；廢物管理工作；以及物流、貨物及貨櫃處理行業。在這八次特別執法行動中，我們共視察了9 521處工作場所，向負責人發出了991份敦促改善通知書及87份暫時停工通知書，並就574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23次深入的突擊巡查行動，期間共發出了457份暫時停工通知書／敦促改善通知書，並提出209項檢控。為加強工務工程地盤安全，勞工處派員出席了245次工務工程地盤安全管理委員會會議，並對工作安全，尤其是涉及風險相對較高的工序，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。在二零二零年，我們共處理了293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9 124宗投訴／轉介的個案，在跟進巡查後，共發出197份暫時停工通知書／敦促改善通知書，並對100項違例事項作出檢控。
- 4.15** 勞工處於二零一九年推出網上職安健投訴平台，方便僱員使用流動電子裝置，例如智能電話、平板電腦或手提電腦，舉報不安全的工作環境，以便勞工處能迅速跟進。勞工處亦製作了電視宣傳短片及電台宣傳聲帶，並透過不同的渠道，例如強制性安全訓練機構的課堂培訓、工人註冊服務中心等，廣泛地推廣該平台。在二零二零年，勞工處共接獲1 154宗來自該平台的職安健投訴個案，當中已就調查所發現的違反職安健法例的情況，共發出了13張「暫時停工通知書」及91張「敦促改善通知書」，以及已／將會提出44項檢控。
- 4.16** 為了能更針對性地巡查，以加強建造業工人的職安健，勞工處與物業管理單位合作，加強現時通報於屋苑內個別單位進行的裝修及維修工程的機制，尤其是針對風險相對較高的工程，例如涉及搭建或拆卸吊棚的工程，讓勞工處能進行適時的安全巡查。優化的通報機制計劃已於二零二零年一月推出。
- 4.17** 勞工處在二零二零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21 961次突擊巡查，發出了兩封敦促改善通知書及11封警告信。

- 4.18** 針對站立工作的健康風險，勞工處於二零二零年就不同行業的工作地點進行巡查，有關行業包括飲食業、零售業及物業管理業。年內，勞工處進行了69次突擊巡查及發出了8封警告信。
- 4.19** 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。在二零二零年，我們處理了351份合格證書的申請，共簽發／加簽了349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。
- 4.20** 截至二零二零年年底，本處記錄了226 081個工作場所，其中包括28 870個建築地盤。年內，我們根據《職業安全及健康條例》、《工廠及工業經營條例》及其附屬規例進行了105 286次視察，共發出20 261次警告及3 104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3 795次檢驗，並發出3 043次警告及6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13 529次及1 866次調查。我們亦就工作地點的健康危害進行了3 832次職業環境衛生研究。

教育與培訓

- 4.21** 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。
- 4.22** 在二零二零年，我們舉辦了194個有關安全及健康法例的訓練課程，共有1 184名僱員參加。我們也舉辦了115個特別為個別行業或機構而設的講座，共有20 817人參加。此外，我們認可了三個有關建造工程及貨櫃處理作業的強制性基本安全訓練課程(俗稱「平安卡」課程)、兩個密閉空間作業安全訓練課程、兩個負荷物移動機械操作員安全訓練課程和一個吊船工作人員安全訓練課程。我們亦繼續優化強制性安全訓練課程，並於年內推出了氣體焊接安全訓練及吊船工作人員安全訓練修訂課程，以進一步強化學員對相關風險及緊急處理程序的認識，從而避免意外發生。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。

- 4.23** 在二零二零年，我們為 156 名人士註冊為安全主任及 49 名人士註冊為安全審核員。截至年底，共有 3 977 名安全主任持有有效的註冊，而安全審核員登記冊上則有 1 430 人。此外，在二零二零年，共有 516 宗有關安全主任的註冊續期或重新確認的申請獲得批准。
- 4.24** 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。在二零二零年，我們合共舉辦了 365 個不同主題的職業健康講座，參加者超過 25 100 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、預防下肢勞損及飲食業僱員的職業健康。二零二零年由於 2019 冠狀病毒病疫情，部分健康講座改以網上直播形式進行，讓僱主及僱員可以繼續參與。
- 4.25** 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。在二零二零年，我們繼續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需採取的安全措施以避免類似的意外重演。五輯涉及不同主題包括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

- 4.26** 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，我們在二零二零年舉辦了多項推廣活動，並與職業安全健康局(職安局)、商會、工會和其他政府部門合辦部分活動。
- 4.27** 因應 2019 冠狀病毒病疫情，我們暫停舉辦二零二零年度「飲食業安全獎勵計劃」及「建造業安全獎勵計劃」。為了繼續推動業界切實採取安全措施及改善工作環境，減低意外風險，年內，我們推出全新的「飲食業安全推廣活動」及「建造業安全提升運動」。「飲食業安全推廣活動」包括開展「飲食業安全凝聚計劃」及製作飲食業安全動畫短片；參與凝聚計劃食肆的僱主及僱員須承諾提升食肆的工作安全和健康水平，而動畫短片亦會上載至勞工處網頁，及透過不同的途徑廣泛宣傳飲食業安全信息。「建造業安全提升運動」包括兩個主要部分，分別是舉辦「建造業安全短片比賽」及開展一連串大型職安健宣傳活動，包括在過海隧道及地鐵站大樓展示大型宣傳展板。



建造業安全提升運動 一 建造業安全短片比賽



飲食業安全推廣活動 一 飲食業安全凝聚計劃

- 4.28** 近年，裝修及維修工程的意外令人關注。在二零二零年，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，並於二零二零年八月及九月舉辦兩場分別以建造業高風險工序安全管理及懸空式竹棚架工作安全為主題的網上研討會。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。
- 4.29** 我們亦與相關機構(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，透過不同種類的活動，包括舉辦職業健康大獎、舉行健康講座和派發宣傳物品等，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。我們與衛生署及職安局自二零一八年開始一同合辦「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。我們於二零二零年七月與衛生署及職安局進一步合作推出《精神健康職場約章》計劃，以推廣精神健康友善的工作環境。
- 4.30** 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、透過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。於二零二零年五月至九月，我們與職安局再次合辦一項大型預防中暑推廣活動，透過派發防護裝備(包括清涼巾、防曬手袖、水樽及新增的掛腰風扇等)、播放宣傳短片及進行廣泛宣傳，提醒僱主及僱員預防工作時中暑，活動的對象主要包括建造業工人、戶外清潔工人、園藝工人、保安員、於貨櫃碼頭及停機坪工作之從業員及回收業工人。



勞工處職員在網上研討會講解熱壓力的危害與控制措施

- 4.31** 由二零二零年四月開始，天文台已按勞工處的建議，在經流動應用程式向市民發出酷熱天氣警告的推送信息的同時，加入預防中暑的提示，以適時提醒僱員及公眾。
- 4.32** 為更有效協助大型機構提升職業健康表現，勞工處職業健康服務於二零二零年八月成立中央推廣小組，集中向這類機構的管理層推廣良好的作業方式，以確保僱員的職業健康。小組會因應一些特定行業的工作情況和涉及的健康風險，定下推廣主題。小組人員會邀約目標大型機構安排探訪，向他們解釋主題下有關的法例及指引的要求，敦促他們透過優化公司政策，從上而下整體及統一地推行有關措施，加強保障工人的職業健康。中央推廣小組自成立至二零二零年年底已針對零售業、飲食業及物業管理業36間大型機構進行推廣探訪，協助僱主遵守本處所出版《站立工作和服務櫃檯設計指引》的要求，以進一步減低站立工作的相關健康風險。此外，該小組亦已對食物環境衛生署全部五間街道潔淨服務承辦商進行推廣探訪，協助他們採取措施預防清潔工人工作時中暑。
- 4.33** 二零二零年，勞工處推出了五本全新或新修訂的職安健刊物及一隻視訊光碟，包括《風險評估五部曲》及《物業管理行業 — 裝修及維修工程的職業安全及健康管理》，以推廣工作安全和健康。另外，我們亦推出了13本以六種不同種族語言(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《工廠及工業經營(工作噪音)規例圖文指南》、《裝修工程 — 工作安全須知》、《高處工作安全概覽》及《職安守法 勞資有責》海報，以提升不同種族工人的安全意識。



最新的職安健刊物



為不同種族工人印製的職安健刊物

- 4.34** 在二零二零年，職業安全及健康部處理了 10 903 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。
- 4.35** 勞工處和物業管理業界合作，向物業管理業界宣傳裝修及維修工作安全，並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。我們聯同職安局積極深化「物業管理公司 — 推廣輕便工作台」合作先導計劃，簡化借用輕便工作台的手續及擴闊先導計劃涵蓋的範圍，鼓勵於相關屋苑或住宅大廈內進行裝修及維修工程的承建商及工人使用。
- 4.36** 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行「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。截至二零二零年十二月底，該計劃共接獲 676 宗申請，當中 598 宗申請已獲批准，受惠工人超過 10 200 人。
- 4.37** 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及維修工程的安全，特別是高處工作的安全措施，藉此提升他們對裝修及維修工程的安全意識。
- 4.38** 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 1 800 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

- 4.39** 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。
- 4.40** 在二零二零年，我們提供了6 327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《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。

二零二零年的工作概況和成績

香港的就業情況

5.5 勞工市場在二零二零年急劇惡化。經季節性調整的失業率在第一季急升至4.2%，在第二季進一步躍升至6.2%，並在第四季攀升至6.6%，為16年來的高位。就業不足率在第三季亦急升至3.8%，為沙士後的高位，在第四季仍然高企於3.4%。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 在二零二零年，私營機構僱主向勞工處的免費招聘服務提供的空缺有686 297個。年內，勞工處錄得126 785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。該網站是本港最受歡迎的政府求職網站。在二零二零年，該網站錄得的瀏覽數字約為1.64億頁次。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。在二零二零年，該流動應用程式錄得約1.36億的點擊次數。
- 5.11** 「高等學歷就業資訊網上平台」(www.jobs.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。在二零二零年，該網上平台錄得的瀏覽數字約為234萬頁次。

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，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。除大型招聘會外，為了提高招聘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。
- 5.14** 在2019冠狀病毒病疫情期間，為減少人群聚集帶來傳播病毒的風險，勞工處需取消很多原定在二零二零年舉行的實體招聘會。為協助求職人士找尋工作，勞工處推出了網上招聘會，並在每波疫情漸趨穩定時，努力恢復於就業中心及招聘中心舉辦規模較小的招聘活動。年內，勞工處舉辦了三場大型招聘會及兩場網上招聘會，大型招聘會吸引了4 250人次到場。勞工處亦舉辦了568場地區性招聘會，為求職人士安排了超過22 000次即場面試。

為需要協助的人士提供深入服務

中高齡求職人士

- 5.15** 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，並舉辦僱主經驗分享會，以及專為年長人士而設的就業講座和招聘會。
- 5.16** 面對就業情況惡化，勞工處於二零二零年九月調升在「中高齡就業計劃」下，僱主可獲發放的在職培訓津貼金額上限，進一步鼓勵僱主聘用中高齡人士。僱主按計劃聘用每名60歲或以上失業或已離開職場的求職人士，並為他們提供在職培訓，可獲發放的在職培訓津貼，由每月最高4,000元增加至5,000元，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，亦由每月3,000元調升至4,000元，為期三至六個月。計劃涵蓋全職及兼職職位。在二零二零年，該計劃共錄得2 260宗符合參加計劃規定的就業個案。
- 5.17** 勞工處亦於二零二零年九月以試點方式，向參加「中高齡就業計劃」的60歲或以上的年長人士發放留任津貼，鼓勵他們接受及完成在職培訓，從而穩定就業。如果僱員於在職培訓期內工作滿三個月，將可獲發留任津貼3,000元；其後，該僱員留任每滿一個月，可獲發放額外1,000元留任津貼，直至完成為期六至12個月的在職培訓為止。視乎在職培訓期的長短，全職僱員可獲發高達12,000元留任津貼。

新來港及少數族裔求職人士

- 5.18** 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。
- 5.19** 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。我們亦舉辦多場共融招聘會，以提高少數族裔人士的就業機會。

5.20 為進一步加強對少數族裔求職人士的就業支援，勞工處委聘兩所非政府機構自二零二零年十一月起推行「多元種族就業計劃」。這項試點計劃，通過非政府機構以個案管理方式，向少數族裔求職人士提供一站式就業服務，以善用非政府機構的社區網絡、個案管理的專業知識及服務少數族裔人士的經驗。該些非政府機構負責搜羅適合少數族裔人士的職位空缺，協助他們求職，並為少數族裔人士及聘用他們的僱主提供獲聘後的跟進服務。

工作試驗計劃

5.21 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全職工作試驗後，最高可獲8,300元津貼，而兼職工作試驗的津貼額則以每小時49元計算，其中500元由參與機構支付。在二零二零年，共有320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

5.22 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所提供的職位空缺，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6 000名受影響的員工提供該特別就業服務。

殘疾求職人士

5.23 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2 478名殘疾求職人士登記，並錄得共1 741宗就業個案。(圖五·三)

就業展才能計劃

5.24 「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，勞工處在二零二零年九月調升計劃的津貼金額。合資格的僱主每聘用一名有就業困難的殘疾人士，在九個月的津貼期內，可獲發放的最高總津貼額由51,000元調升至60,000元。在二零二零年，透過該計劃就業的個案共有809宗。



巴士車身廣告宣傳就業展才能計劃

5.25 如同上文所述的「中高齡就業計劃」一樣，勞工處自二零二零年九月起以試點方式，向透過展能就業科提供的轉介服務獲聘的殘疾僱員發放留任津貼，鼓勵他們接受及完成在職培訓，從而穩定就業。

自助求職綜合服務

5.26 「自助求職綜合服務」的目的在於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。在二零二零年，共有144名殘疾求職人士參加這項計劃。

互動展能就業服務網站

5.27 「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

5.28 年內，展能就業科推行了一系列的宣傳活動，例如製作刊物及廣告、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」。勞工處亦有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。

為青年人提供的服務

展翅青見計劃

- 5.29** 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。
- 5.30** 「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 元的職外培訓課程和考試費用，以及由註冊社工提供的個案管理服務。
- 5.31** 因應青年人的就業困難，勞工處透過優化「展翅青見計劃」，協助青年人投入就業市場。由二零二零年一月起，勞工處調升計劃下發放予學員的工作實習訓練津貼金額，由 4,500 元提升至 5,800 元。此外，勞工處於二零二零年九月起調升計劃下發放予僱主的在職培訓最高津貼金額，由每月 4,000 元增加至 5,000 元(為期六至 12 個月)，以進一步鼓勵僱主聘用青年人，並為他們提供在職培訓。同時，勞工處以試點方式，向計劃學員發放留任津貼，鼓勵他們接受及完成在職培訓，從而穩定就業。視乎在職培訓期的長短及模式，學員可獲發高達 12,000 元留任津貼。
- 5.32** 在二零一九至二零二零計劃年度(即二零一九年九月至二零二零年八月)，在「展翅青見計劃」下接受職前培訓的青年人有 1 449 名，另錄得 1 435 宗在職培訓就業個案。
- 5.33** 「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。在二零一九至二零二零計劃年度，勞工處合共舉辦了 17 個特別就業項目和 13 場主題式招聘日，涵蓋航空、建造及工程、零售、物業管理等行業。
- 5.34** 勞工處在十二月於港台電視 31 播放與香港電台聯合製作的《另一種可能——展翅青見超新星》電視特輯，以表揚學員於參加計劃後取得的顯著進步，及嘉許培訓機構和僱主的悉心指導。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，我們亦透過與香港電台聯合製作改編自學員真實經歷的廣播劇《遇見•展翅》，勉勵青年人為自己的理想堅持奮鬥。

針對就業特別困難的青年人的項目

5.35 為加強支援在就業方面有需要的青年人，「展翅青見計劃」於二零二零年繼續推行「就業・起動」項目。參與的非政府機構會獲政府資助，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。資助金額亦由每名學員每月 8,300 元增加至 9,000 元，以鼓勵非政府機構參與項目。「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

5.36 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。該兩所中心為 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。在二零二零年，兩所中心為青年人提供共 21 705 次服務。

工作假期計劃

5.37 自二零零一年起，香港先後與 14 個經濟體系訂立雙邊「工作假期計劃」，即新西蘭、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、荷蘭和意大利(生效日期待定)。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，讓他們藉着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。

5.38 大部分夥伴經濟體系容許香港青年人在當地逗留最多 12 個月，並在旅遊期間從事短期工作以補助旅費及／或修讀短期課程(愛爾蘭除外)。

5.39 「工作假期計劃」甚受青年人歡迎。截至二零二零年年底，已有約 97 000 名香港青年人參與計劃。勞工處會繼續加強推廣此計劃，並與更多經濟體系探討設立新的「工作假期計劃」或擴展現有雙邊安排，以提供更多選擇和機會給本港青年人參與計劃。

對本地職業介紹所及往香港以外地區就業的規管

5.40 勞工處透過發牌、巡查、調查投訴和檢控，對本港的職業介紹所作出規管。在二零二零年，我們發出 3 239 個職業介紹所牌照，撤銷或拒絕發出七個牌照。截至二零二零年年底，全港共有 3 331 間持牌職業介紹所。年內，勞工處人員視察職業介紹所共 1 405 次。

5.41 我們發出《職業介紹所實務守則》(實務守則)供業界依循，以促進業界的專業水平及服務質素。同時，職業介紹所專題網站(www.eaa.labour.gov.hk)為職業介紹所經營者及職員、求職人士、僱主及其他公眾人士提供有關規管職業介紹所的最新資訊。該網站亦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，而提高透明度亦可促進業界採取良好的營運手法。

5.42 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

5.43 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申請輸入屬技術員級別或以下的勞工。

5.44 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，並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。

5.45 截至二零二零年年底，根據「補充勞工計劃」在香港工作的輸入勞工共有5 158名。

外籍家庭傭工(外傭)政策

5.46 自一九七零年代起，外傭獲准來香港工作。外傭除與香港所有僱員一樣，享有同樣的法定權利及福利外，亦受政府訂定的標準僱傭合約的保障。根據標準僱傭合約，僱主必須向外傭提供有合理私隱的免費住宿、免費膳食(或膳食津貼)、外傭來往原居地的旅費，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權益。勞工處會全力調查涉嫌違例的個案，並在有足夠證據的情況下提出檢控。

- 5.47** 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，並與外傭來源地的政府及其駐港總領事館、為外傭提供服務的非政府組織，以及外傭僱主組織保持緊密聯繫，以討論有關加強保障外傭的事宜。在僱主方面，勞工處透過製作通訊等渠道介紹勞工處的服務及支援渠道。
- 5.48** 勞工處在二零二零年九月成立專責外傭科，以確保有效協調及推行各項加強保障外傭的措施，並向外傭及其僱主提供最佳的支援。外傭科的主要工作包括加強宣傳教育工作，以加深外傭及其僱主對自身僱傭權益及責任的了解；為外傭及其僱主提供支援服務；支援落實外傭政策措施；以及開拓外傭來源地。
- 5.49** 在2019冠狀病毒病疫情期間，勞工處向外傭提供多輪免費檢測服務。在社交距離措施方面，勞工處舉行了廣泛的宣傳及教育活動，包括在周六、日在外傭經常聚集的地方以中文、英文及外傭的主要語言進行流動廣播，呼籲外傭遵守有關佩戴口罩及禁止於公眾地方群組聚集的規例。此外，勞工處聯同相關部門採取聯合行動，打擊違反社交距離措施的行為，以及採取適當的執法行動。
- 5.50** 截至二零二零年年底，共有373 884名外傭在港工作，當中有55.5%來自菲律賓，來自印尼的則佔42.2%。

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(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。

二零二零年的工作概況和成績

主要的工作表現指標

- 6.11** 勞工處在二零二零年進行了多項工作，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

- 6.12** 在二零二零年，勞工處繼續採取積極進取的策略，從源頭解決欠薪問題，包括積極宣傳和推廣，採取執法和檢控行動，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。
- 6.13** 我們繼續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會主動與僱員面談，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。

6.14 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565張，而拖欠勞資審裁處(審裁處)或小額薪酬索償仲裁處(仲裁處)裁斷款項的傳票則有143張。兩名公司董事因觸犯這些罪行而被判處監禁刑罰，另有四名公司董事及一名僱主被判社會服務令。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

6.15 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。

6.16 在二零二零年，勞工督察對不同行業的機構進行了104 138次巡查以執行勞工法例(圖六·二)，當中包括41 539次巡查是查察僱主有否遵從《最低工資條例》的規定。

6.17 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80 430次巡查以執行有關規定。

6.18 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657次有關工作地點的巡查，與2 294名工人進行面談，以查核承辦商有否遵守勞工法例。

6.19 為確保僱主遵守「補充勞工計劃」的規定，我們調查了87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。

處理僱員補償個案及改善僱員的工傷保障

6.20 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。

6.21 在二零二零年，勞工處共接獲38 756宗僱員補償個案，當中包括10 269宗涉及不超過三天病假的輕傷個案。截至年底，在28 487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13 692宗，所涉及的補償金額約1.50億元。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)

6.22 勞工處加強個案支援服務，透過專責跟進、及早介入、主動聯絡及在有需要時安排會面，協助僱傭雙方盡早解決工傷爭議個案。

6.23 由勞工處統籌的改善高風險行業僱員工傷保障專責小組繼續推行改善措施，包括加強宣傳推廣僱主購買足額勞保，優化處理僱員補償個案流程，縮短安排僱員判傷所需的時間及加強有關職業醫學的訓練。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

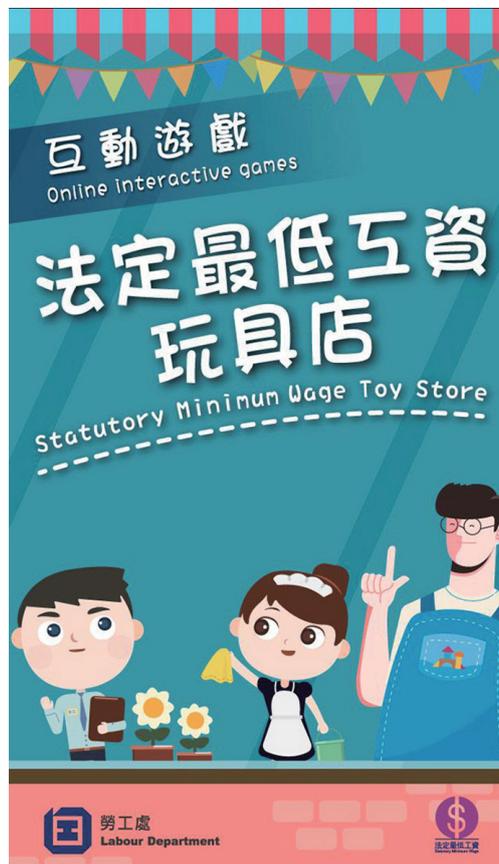
6.24 在二零二零年，勞工處為政府部門舉辦簡報會，並為輸入勞工舉辦30次簡介會，向有關人士講解他們的權利和責任。

6.25 我們透過公共交通網絡、巴士轉車站、港鐵車站及列車內的廣告、報章等途徑，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。

6.26 年內，我們舉辦多元化的宣傳活動，以加深公眾對法定最低工資水平及《最低工資條例》的認識。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、在報章刊載特稿和漫畫、推出網上互動遊戲，以及透過不同途徑(例如報章、流動應用程式、網上平台及公共交通工具)刊登廣告。



在巴士候車亭張貼海報宣傳法定最低工資



在流動應用程式和網上平台刊登廣告宣傳法定最低工資網上互動遊戲

6.27 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。推廣工作包括播放宣傳影片及聲帶、在公共交通工具刊登廣告、透過多種途徑派發單張和張貼海報、在職工會和商會的刊物宣傳信息，以及在勞工處網頁作宣傳。



工傷要呈報

盡責老闆做得到

Be a responsible employer and report work accidents

《僱員補償條例》規定：僱主在工傷意外發生或僱員患上該條例指明的職業病後，不論該意外或職業病是否引起任何支付補償的法律責任，僱主必須向勞工處呈報。工傷意外或職業病個案須於14天內呈報，死亡個案須於7天內呈報。

The Employees' Compensation Ordinance provides that an employer must notify the Labour Department of any accident or prescribed occupational disease, irrespective of whether the accident or the occupational disease gives rise to any liability to pay compensation. Work injury or occupational disease cases should be reported in 14 days' time while the fatal cases in 7 days' time.

僱主如沒有合理辯解而逾期或未有向勞工處處長呈報僱員工傷事件，或作出或提供虛假或具誤導性的陳述或資料，可被檢控，一經定罪，最高可被判罰款五萬元。

Any employer who, without reasonable excuse, delays or fails to give notice of an accident or makes or furnishes any false or misleading statement or information to the Commissioner for Labour is liable to prosecution and, upon conviction, to a maximum fine of \$50,000.



勞工處
Labour Department






僱主須依法呈報工傷的宣傳海報

與法定機構合作

6.28 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(破欠基金委員會)

6.29 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。

6.30 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。在二零二零年，我們共接獲3 020宗及處理2 753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7,850萬元特惠款項。按經濟行業劃分接獲的申請數目載列於圖六·五。

6.31 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

6.32 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。在二零二零年年底，共有1 433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2.09億元。

職業性失聰補償管理局

6.33 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。在二零二零年，管理局共批准91宗補償申請，發放補償款項達891萬元，以及批准653宗有關支付聽力輔助器具開支的申請和支付381萬元。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571項復康活動。

僱員補償援助基金管理局

6.34 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。在二零二零年，管理局共批准37宗申請，涉及款項4,290萬元。

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，但截至二零二零年年底，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** 由於2019冠狀病毒病疫情，原定於二零二零年五月二十五日至六月五日在瑞士日內瓦舉行的第109屆國際勞工大會延期至二零二一年舉行。年內，勞工處繼續透過國際勞工組織發布的資訊，了解國際勞工事務的最新發展。

與其他勞工事務行政機關的聯繫

- 7.5** 年內，由於2019冠狀病毒病疫情，勞工處主要透過電子媒介與其他地方的勞工事務行政機關，例如國務院人力資源和社會保障部，交流有關勞工議題的意見。

第八章

統計數字與圖表

- 圖二 · 一 二零二零年經定罪的傳票個案及罰款總額
- 圖二 · 二 勞工處組織架構 (截至二零二零年十二月三十一日)
- 圖二 · 三 勞工顧問委員會的職權範圍、成員組織及二零一九至二零二零年度成員名單
- 圖三 · 一 二零二零年勞資關係綱領的主要工作表現指標
- 圖三 · 二 二零一六年至二零二零年勞資關係科所處理的勞資糾紛數目
- 圖三 · 三 二零一六年至二零二零年勞資關係科所處理的申索聲請數目
- 圖三 · 四 二零二零年勞資關係科所處理按成因劃分的勞資糾紛數目
- 圖三 · 五 二零二零年勞資關係科所處理按成因劃分的申索聲請數目
- 圖三 · 六 二零一六年至二零二零年罷工數目及參與罷工的僱員人數
- 圖三 · 七 二零一六年至二零二零年每千名受薪僱員因罷工所損失的工作日數
- 圖四 · 一 二零二零年工作安全與健康綱領的主要工作表現指標
- 圖五 · 一 二零二零年就業服務綱領的主要工作表現指標
- 圖五 · 二 二零一六年至二零二零年向健全求職人士提供就業服務的工作表現指標
- 圖五 · 三 二零一六年至二零二零年向殘疾求職人士提供就業服務的工作表現指標
- 圖六 · 一 二零二零年僱員權益及福利綱領的主要工作表現指標
- 圖六 · 二 二零二零年按主要經濟行業劃分的巡查次數
- 圖六 · 三 二零二零年根據《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 二零一六年至二零二零年根據《僱員補償條例》呈報的個案數目
- 圖六 · 五 二零二零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

圖二 • 一

二零二零年經定罪的傳票個案及罰款總額

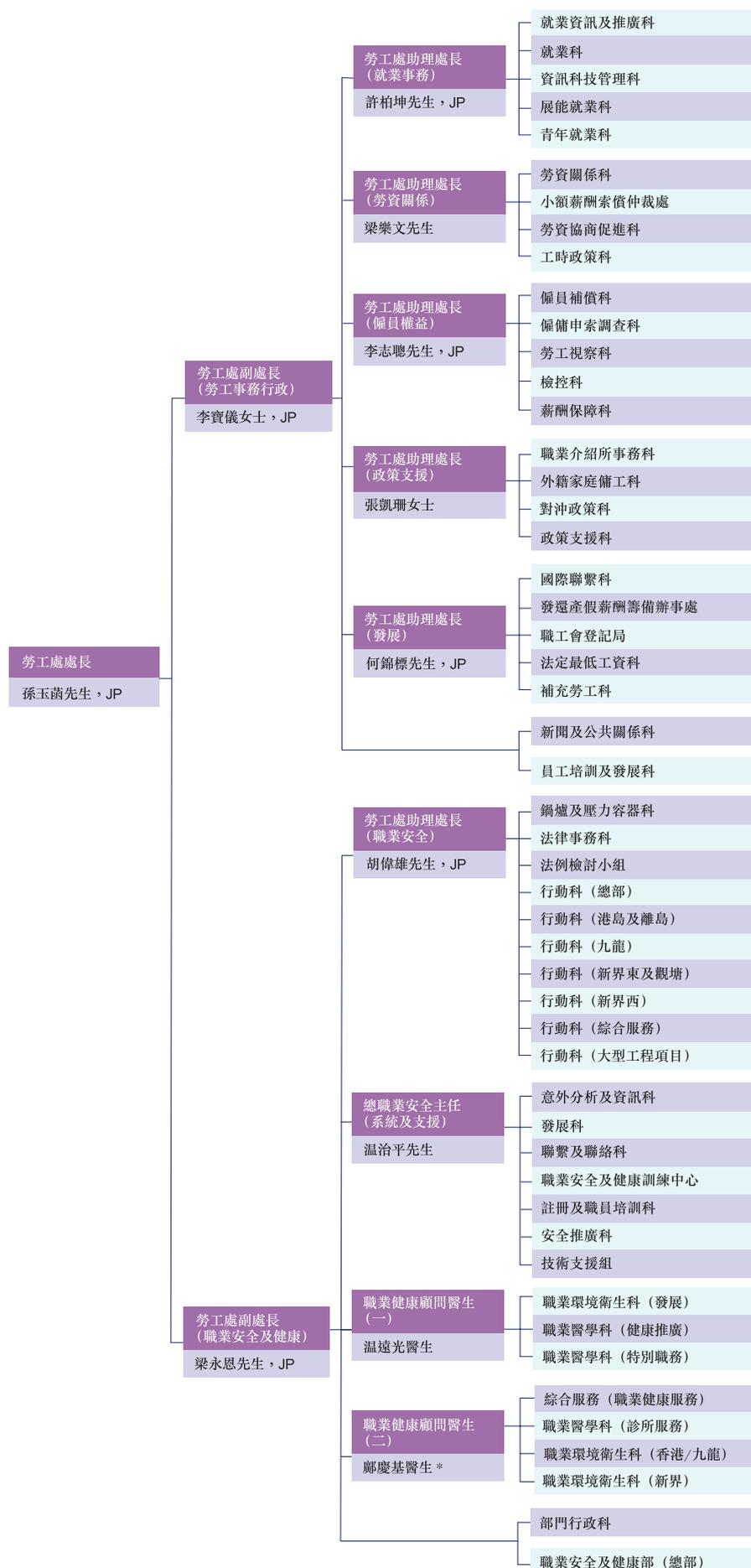
條例	經定罪的傳票數目	罰款(\$)
《鍋爐及壓力容器條例》		
小計	1	2,500
《僱員補償條例》		
小計	1,071	2,451,900
《僱傭條例》及附屬規例		
法定福利個案	958	3,732,650
青年及兒童個案 ¹	-	-
職業介紹所個案 ²	11	118,600
小計	969	3,851,250
《工廠及工業經營條例》及附屬規例		
建築地盤個案	1,421	11,452,400
其他個案	530	3,239,200
小計	1,951	14,691,600
《職業安全及健康條例》及附屬規例		
小計	184	1,855,700
《入境條例》		
小計	24	41,000
總計	4,200	22,893,950

註：1. 涉及《僱用青年（工業）規例》及《僱用兒童規例》的個案

2. 涉及職業介紹所違反《僱傭條例》及《職業介紹所規例》的個案

圖二 • 二

勞工處組織架構 (截至二零二零年十二月三十一日)



* 兼任署理職業健康顧問醫生 (二)

圖二 • 三

勞工顧問委員會的職權範圍、成員組織及二零一九至二零二零年度成員名單

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 (至 2020 年 12 月 13 日)	勞工處處長
孫玉菡先生，JP (由 2020 年 12 月 21 日起)	

委員

僱員代表		
周小松先生	}	由已登記的僱員工會選出
陳耀光先生		
鄧家彪先生，BBS，JP		
李國強先生		
梁籌庭先生		
佘慧敏女士		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，BBS，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
-------	----------

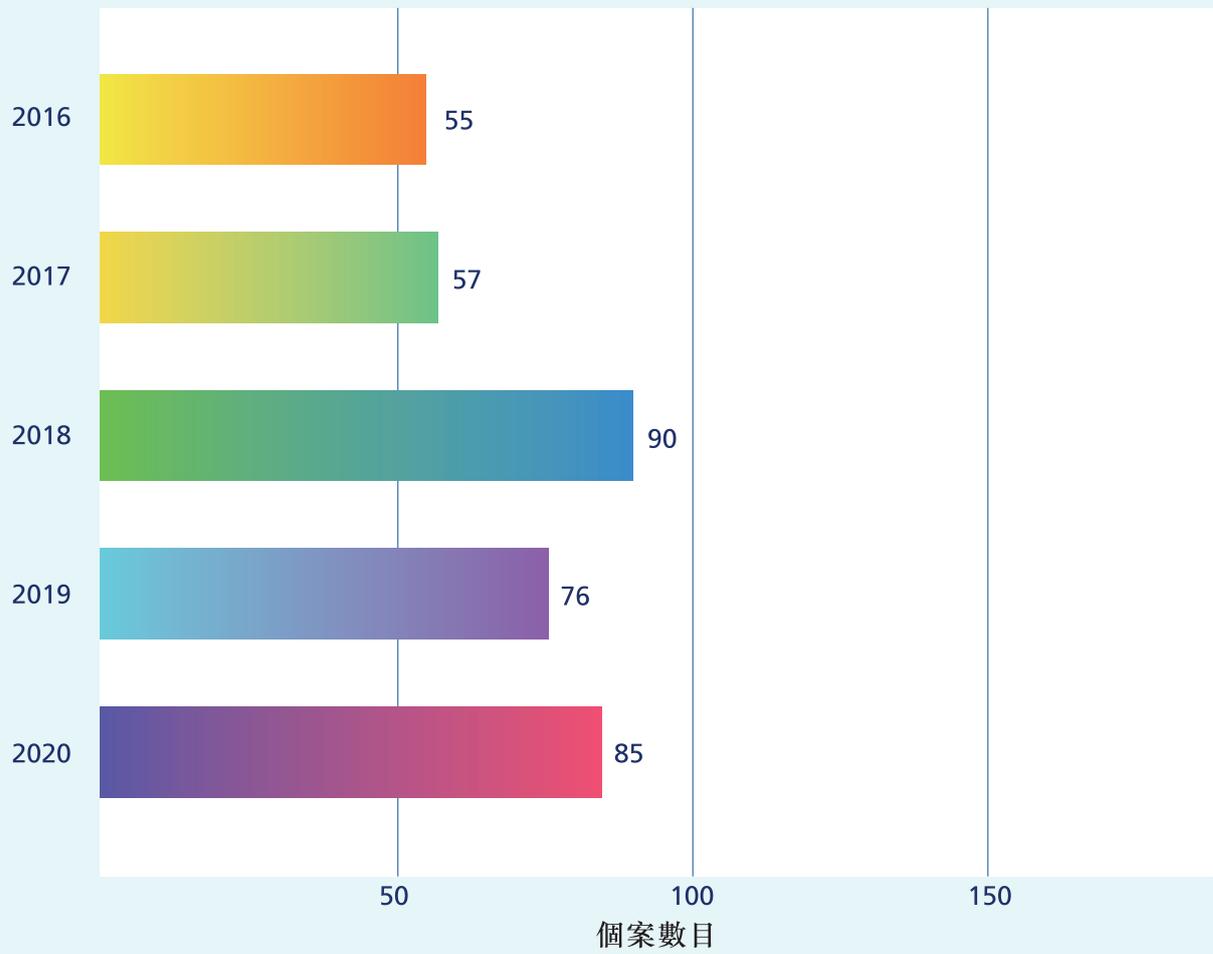
圖三 • 一

二零二零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	11 076
	進行諮詢面談的次數	42 445
	經調停而獲解決的勞資糾紛及申索聲請的百分率	74.7%
II.	小額僱傭申索的仲裁	
	小額薪酬索償仲裁處仲裁的申索數目	370
III.	職工會管理	
	登記新職工會及職工會更改名稱/規則	573
	探訪職工會次數	115
	查閱職工會帳表數目	333
	為職工會舉辦訓練課程的數目	1

圖三 • 二

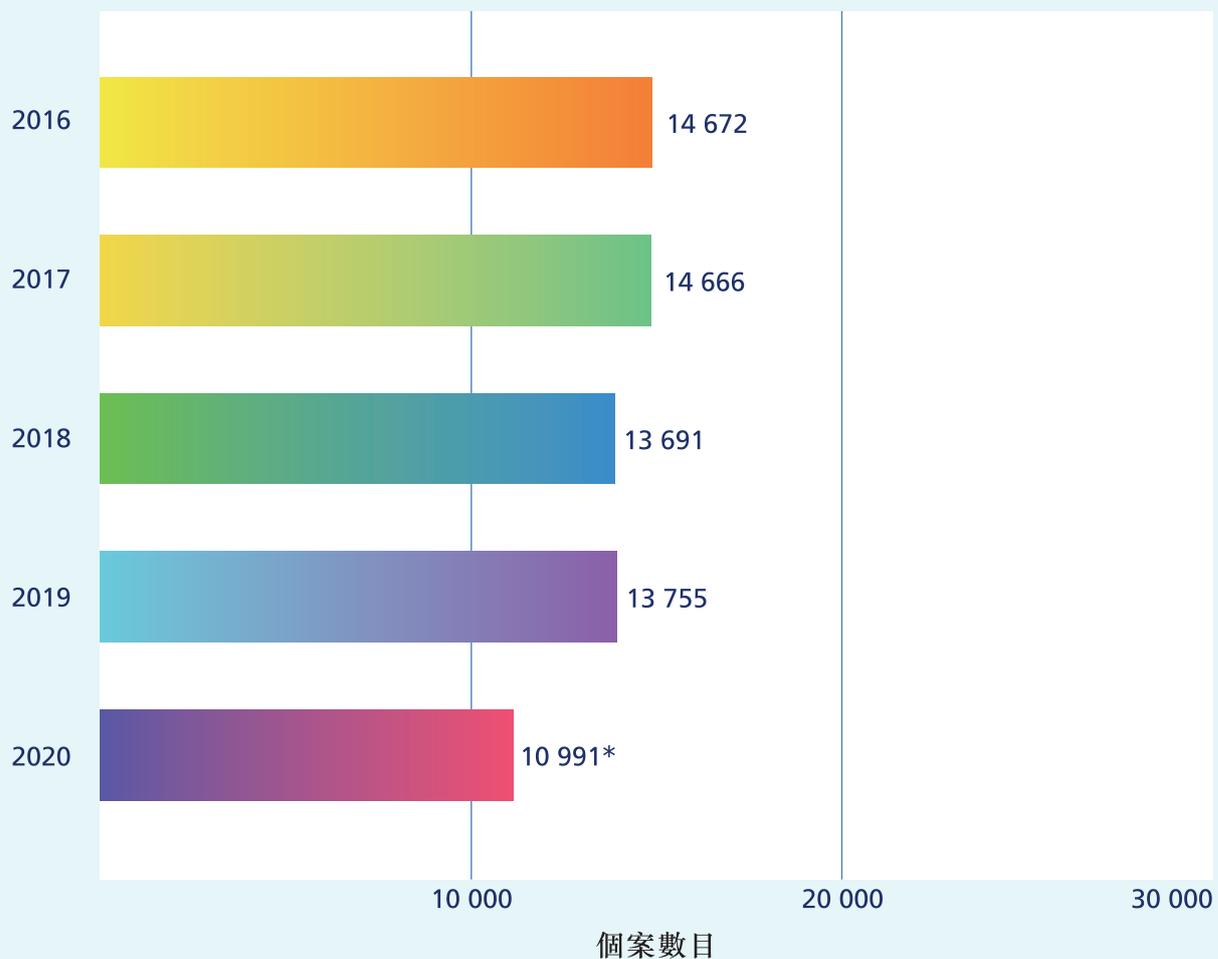
二零一六年至二零二零年勞資關係科所處理的勞資糾紛數目



年份	個案數目
2016	55
2017	57
2018	90
2019	76
2020	85

圖三 • 三

二零一六年至二零二零年勞資關係科所處理的申索聲請數目

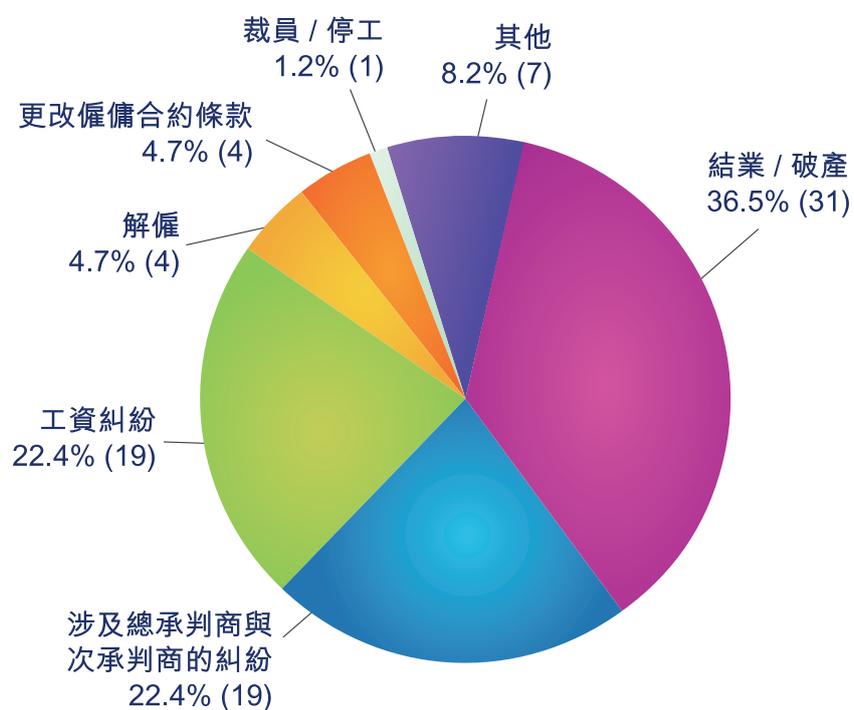


年份	個案數目
2016	14 672
2017	14 666
2018	13 691
2019	13 755
2020	10 991*

* 數字較二零一九年為低，是由於因應 2019 冠狀病毒病疫情而實施政府僱員特別上班安排。

圖三 • 四

二零二零年勞資關係科所處理按成因劃分的勞資糾紛數目



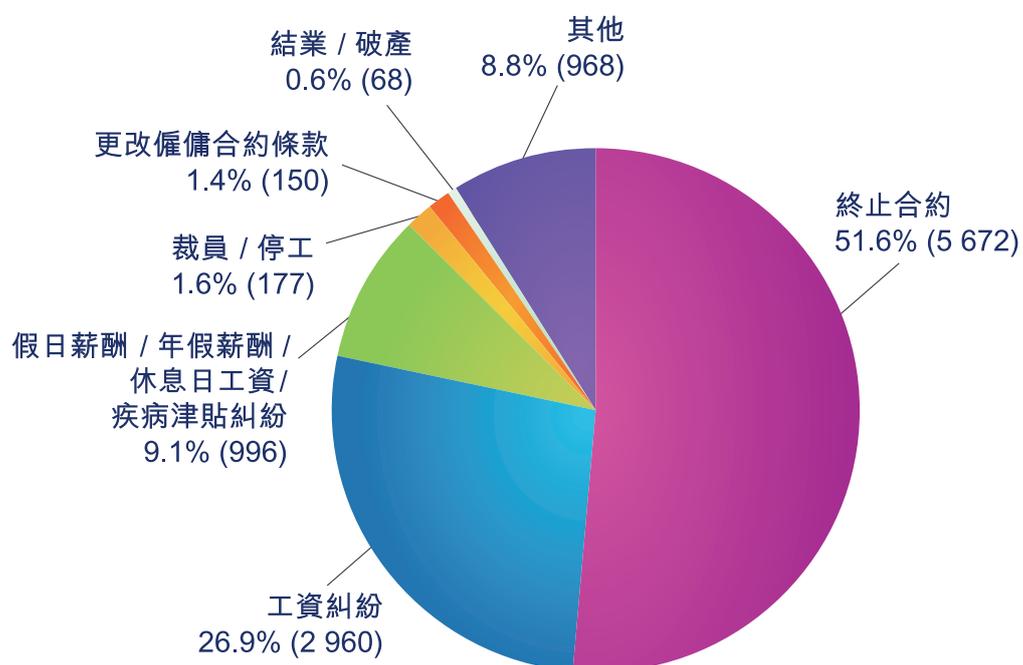
個案總數：85

括號內之數字為相關的個案數目

成因	個案數目	百分比
結業/破產	31	36.5%
涉及總承判商與次承判商的糾紛	19	22.4%
工資糾紛	19	22.4%
解僱	4	4.7%
更改僱傭合約條款	4	4.7%
裁員/停工	1	1.2%
其他	7	8.2%
個案總數	85	

圖三 • 五

二零二零年勞資關係科所處理按成因劃分的申索聲請數目



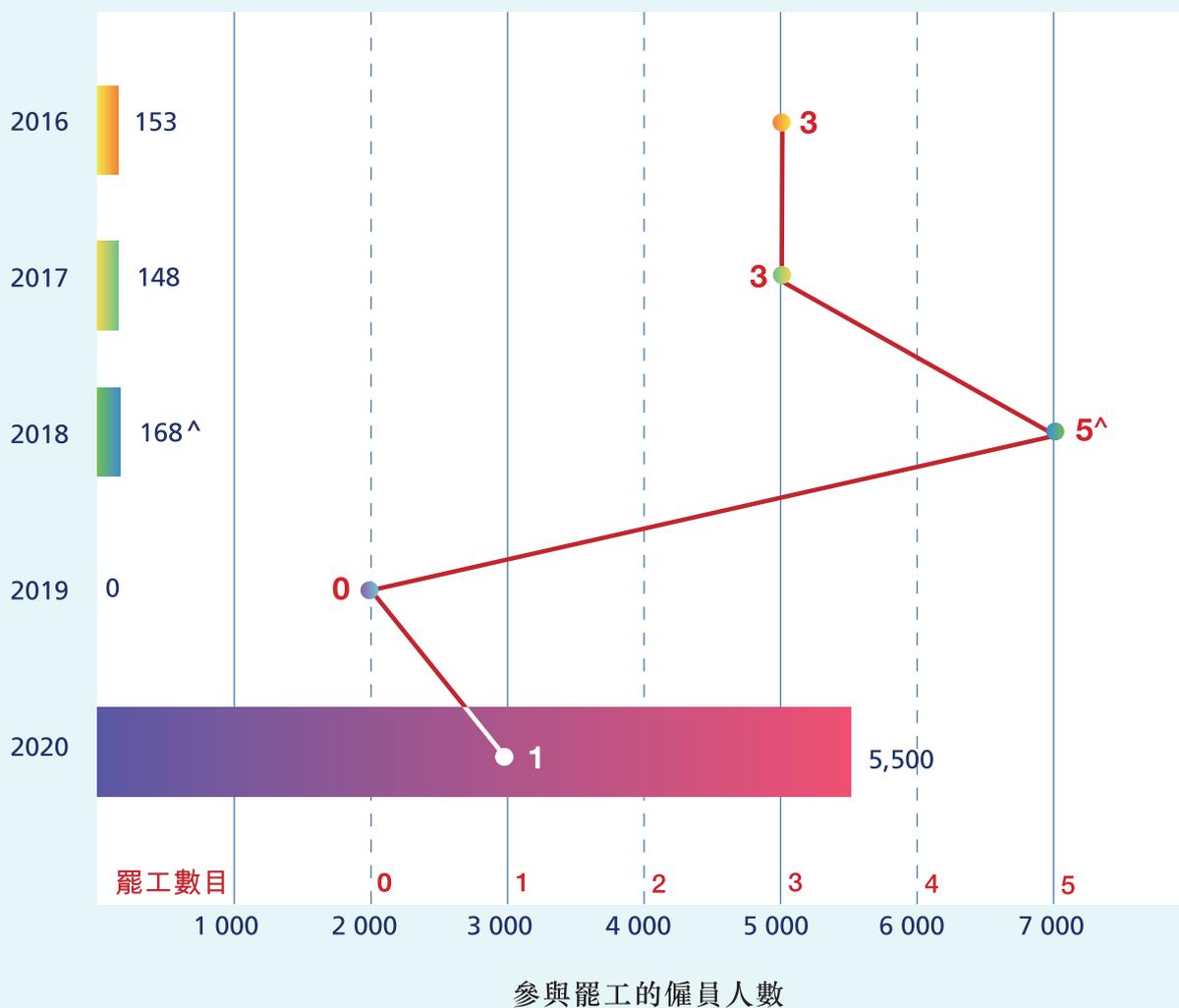
個案總數：10 991

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	5 672	51.6%
工資糾紛	2 960	26.9%
假日薪酬/年假薪酬/休息日工資/ 疾病津貼糾紛	996	9.1%
裁員/停工	177	1.6%
更改僱傭合約條款	150	1.4%
結業/破產	68	0.6%
其他	968	8.8%
個案總數	10 991	

圖三・六

二零一六年至二零二零年罷工數目及參與罷工的僱員人數

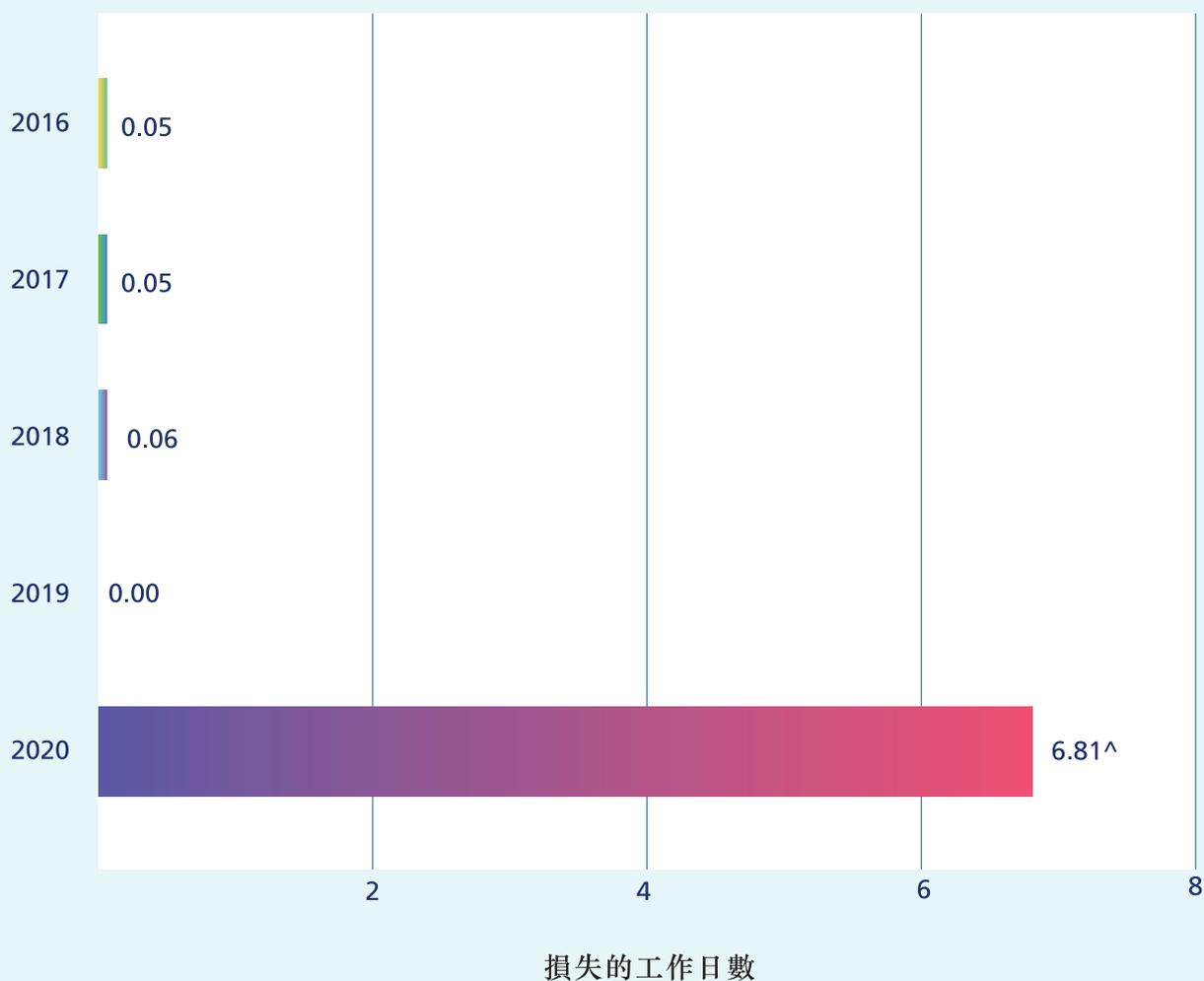


年份	罷工數目	參與罷工的僱員人數
2016	3	153
2017	3	148
2018	5 [^]	168 [^]
2019	0	0
2020	1	5,500

[^] 包括一宗在二零一七年年終發生並在二零一八年年初完結的罷工個案。

圖三 • 七

二零一六年至二零二零年每千名受薪僱員* 因罷工所損失的工作日數



年份	損失的工作日數
2016	0.05
2017	0.05
2018	0.06
2019	0.00
2020	6.81 [^]

* 受薪僱員包括僱員及曾受僱的失業人士。

[^] 數字增加是由於一宗涉及僱員人數眾多的工業行動。

圖四 • 一

二零二零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	105 286
	根據《鍋爐及壓力容器條例》進行檢驗的次數	3 795
II.	調查	
	對工作場所發生的意外進行調查的次數	13 529
	對懷疑職業病/職業健康問題個案進行調查的次數	1 866
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	3 921
	舉辦講座、講課和研討會數目	694
IV.	登記壓力器具	
	登記壓力器具數目	2 040
	為簽發或批署合格證書而舉行的考試及批准豁免的次數	349
V.	診症服務	
	診症次數	6 327

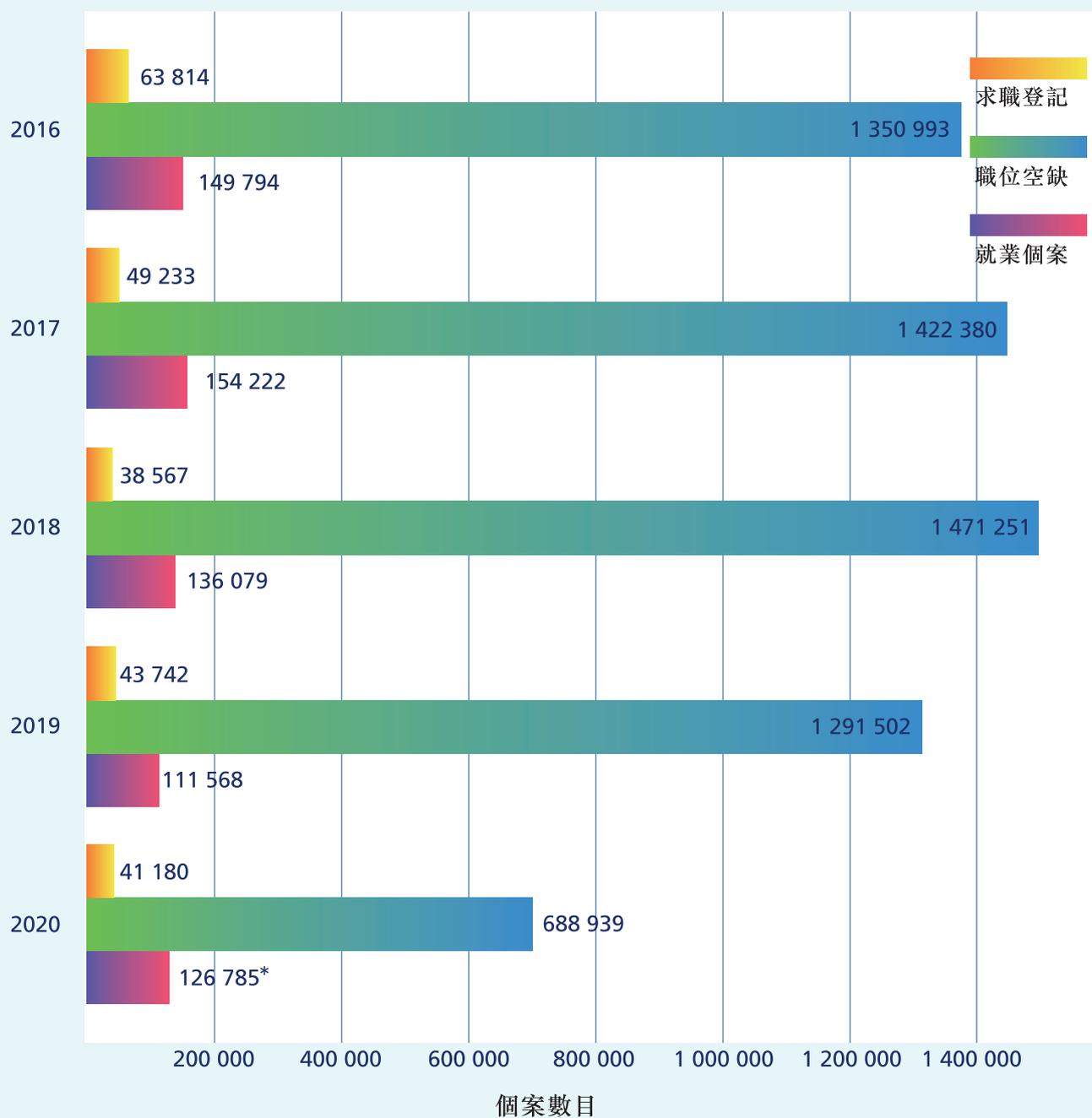
圖五 • 一

二零二零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	41 180
	就業個案	126 785
II.	殘疾求職人士	
	登記人數	2 478
	就業個案	1 741
III.	規管職業介紹所	
	簽發牌照數目	3 239
	巡查次數	1 405
IV.	處理「補充勞工計劃」申請的數目	1 143

圖五 • 二

二零一六年至二零二零年向健全求職人士提供就業服務的工作表現指標

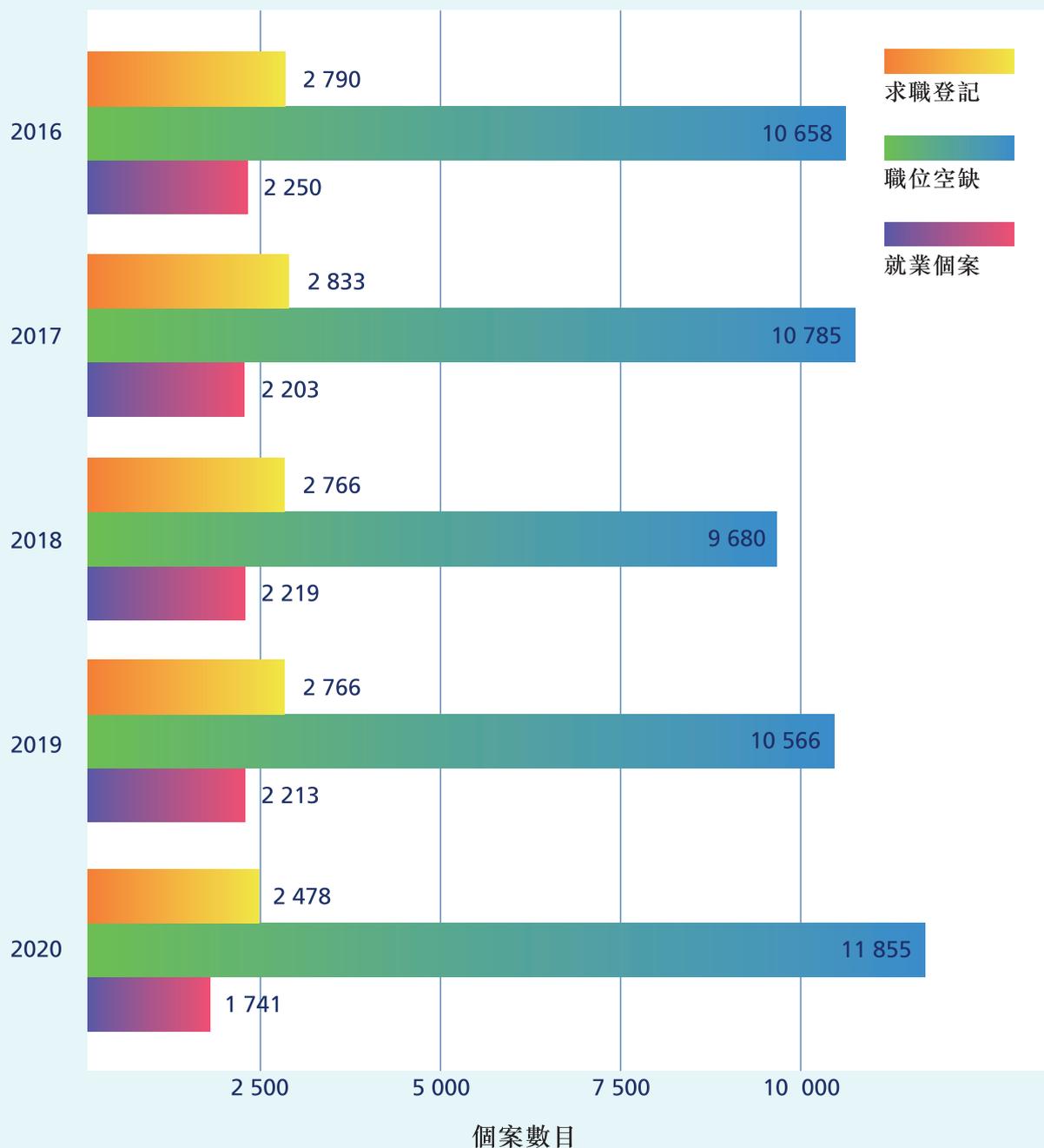


年份	求職登記	職位空缺	就業個案
2016	63 814	1 350 993	149 794
2017	49 233	1 422 380	154 222
2018	38 567	1 471 251	136 079
2019	43 742	1 291 502	111 568
2020	41 180	688 939	126 785*

* 由於就業調查的參數有變，因此在比較二零二零年與往年的就業個案數字時，需加以留意。

圖五・三

二零一六年至二零二零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
2016	2 790	10 658	2 250
2017	2 833	10 785	2 203
2018	2 766	9 680	2 219
2019	2 766	10 566	2 213
2020	2 478	11 855	1 741

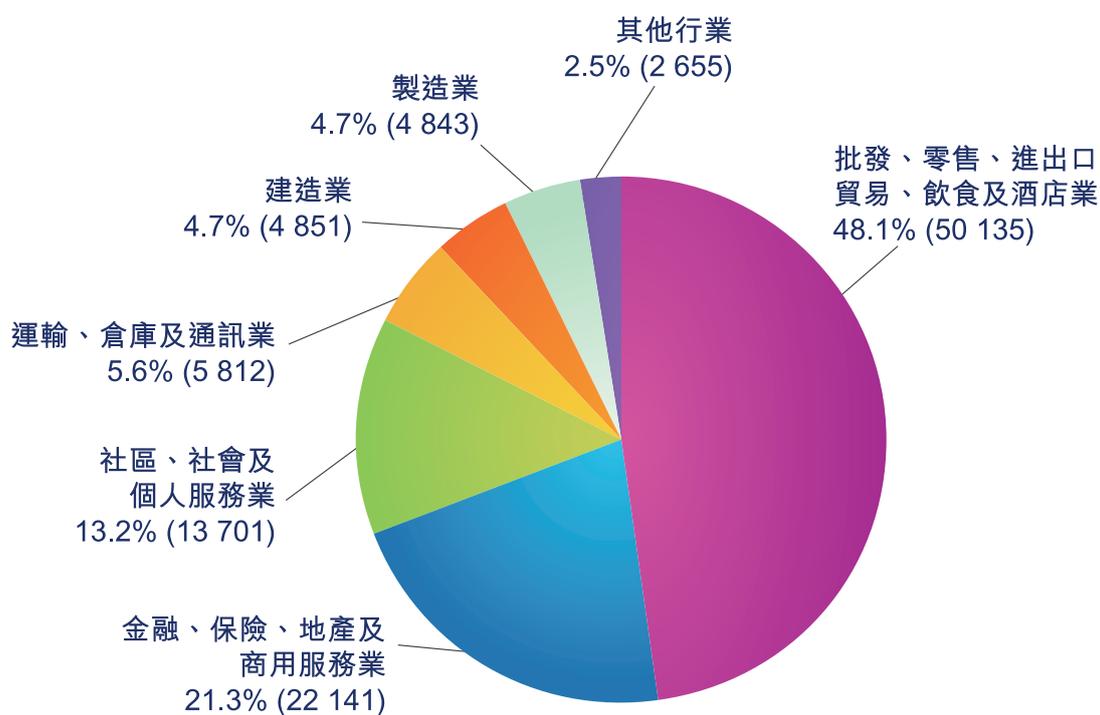
圖六 • 一

二零二零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	104 138
II.	接獲僱員補償聲請的數目	38 756
III.	為受傷僱員辦理銷假的會面次數	31 768
IV.	評估受傷僱員的喪失賺取收入能力的程度	
	普通評估	12 567
	特別評估	0
	覆檢評估	2 173
V.	處理破產欠薪保障基金發放特惠款項的申請數目	2 753
VI.	調查「補充勞工計劃」下輸入勞工的個案數目	87
VII.	與違例欠薪有關的定罪傳票數目	565

圖六 • 二

二零二零年按主要經濟行業劃分的巡查次數



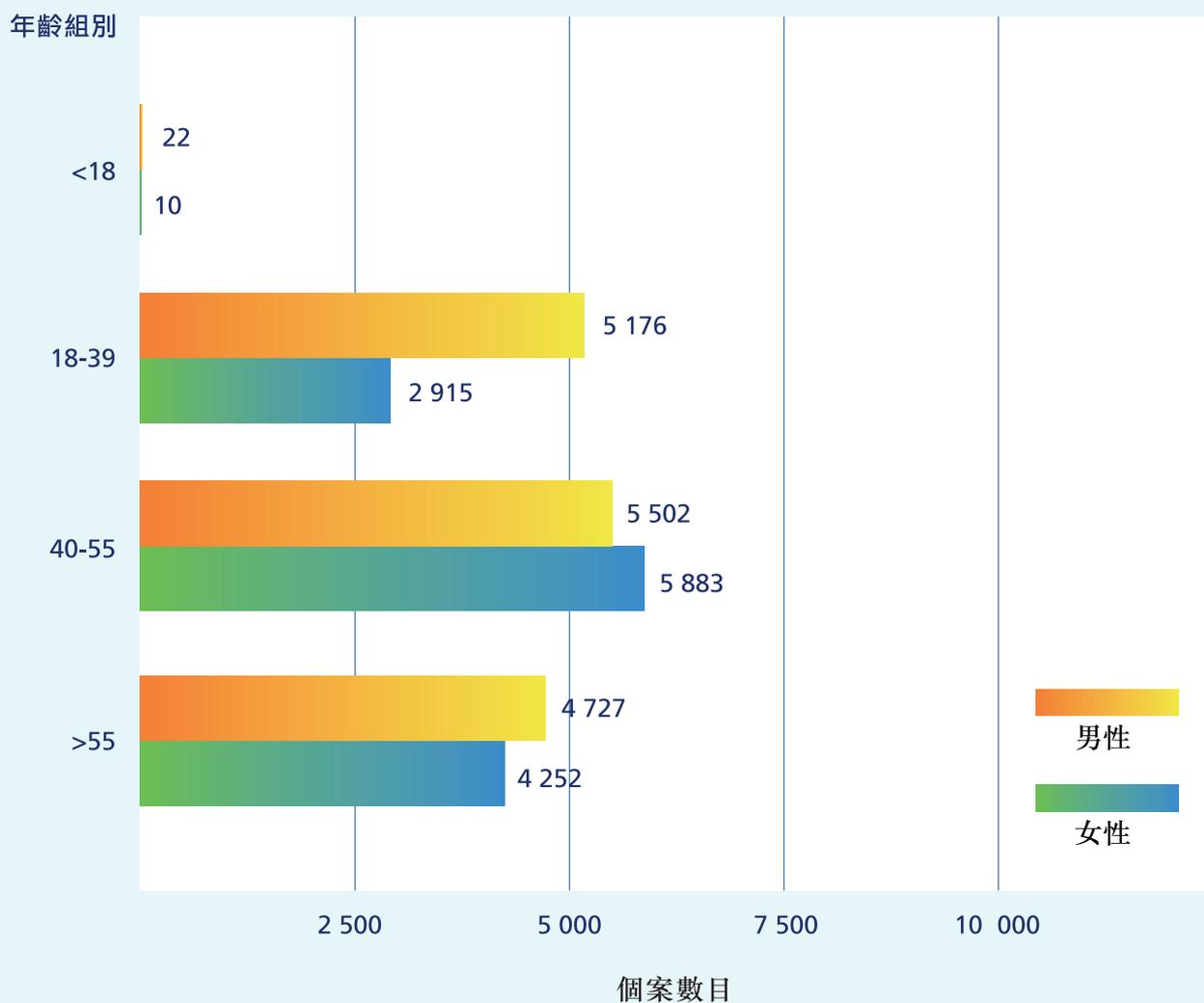
巡查總數：104 138

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	50 135	48.1%
金融、保險、地產及商用服務業	22 141	21.3%
社區、社會及個人服務業	13 701	13.2%
運輸、倉庫及通訊業	5 812	5.6%
建造業	4 851	4.7%
製造業	4 843	4.7%
其他行業	2 655	2.5%
巡查總數	104 138	

圖六 • 三

二零二零年根據《僱員補償條例》呈報並按性別及年齡劃分的個案數目*

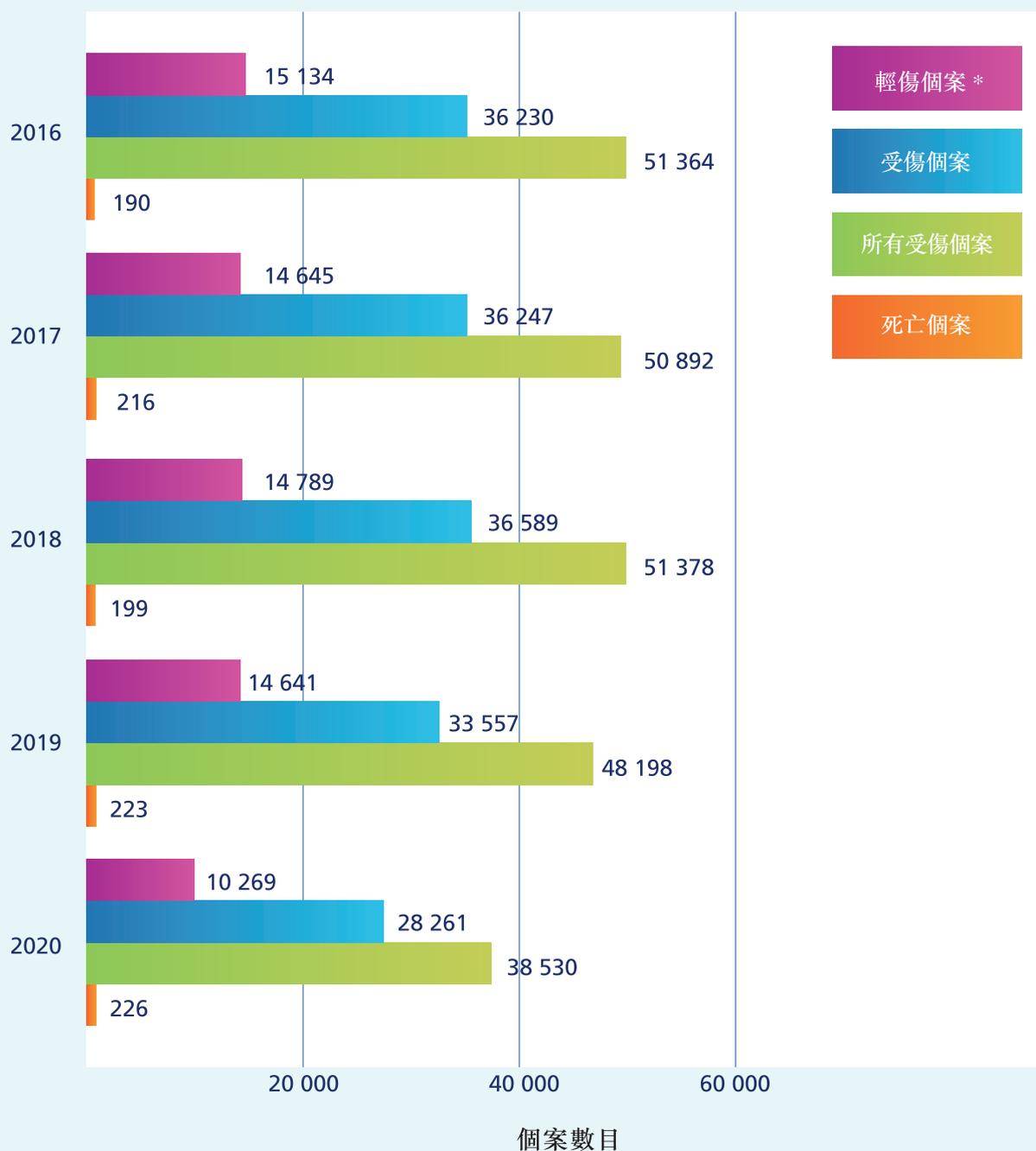


年齡組別	男性	女性
<18	22	10
18-39	5 176	2 915
40-55	5 502	5 883
>55	4 727	4 252

* 個案數字不包括 10 269 宗涉及不超過三天病假個案。

圖六・四

二零一六年至二零二零年根據《僱員補償條例》呈報的個案數目

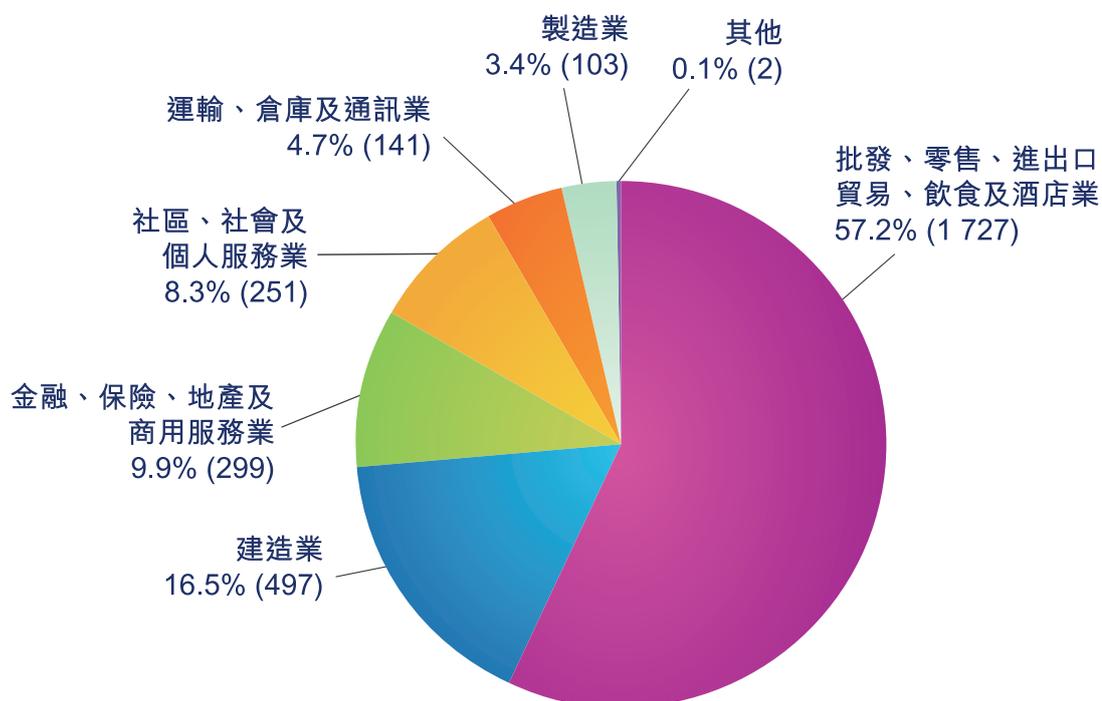


年份	輕傷個案*	受傷個案	所有受傷個案	死亡個案
2016	15 134	36 230	51 364	190
2017	14 645	36 247	50 892	216
2018	14 789	36 589	51 378	199
2019	14 641	33 557	48 198	223
2020	10 269	28 261	38 530	226

* 輕傷個案是指涉及不超過三天病假的受傷個案。

圖六・五

二零二零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：3 020

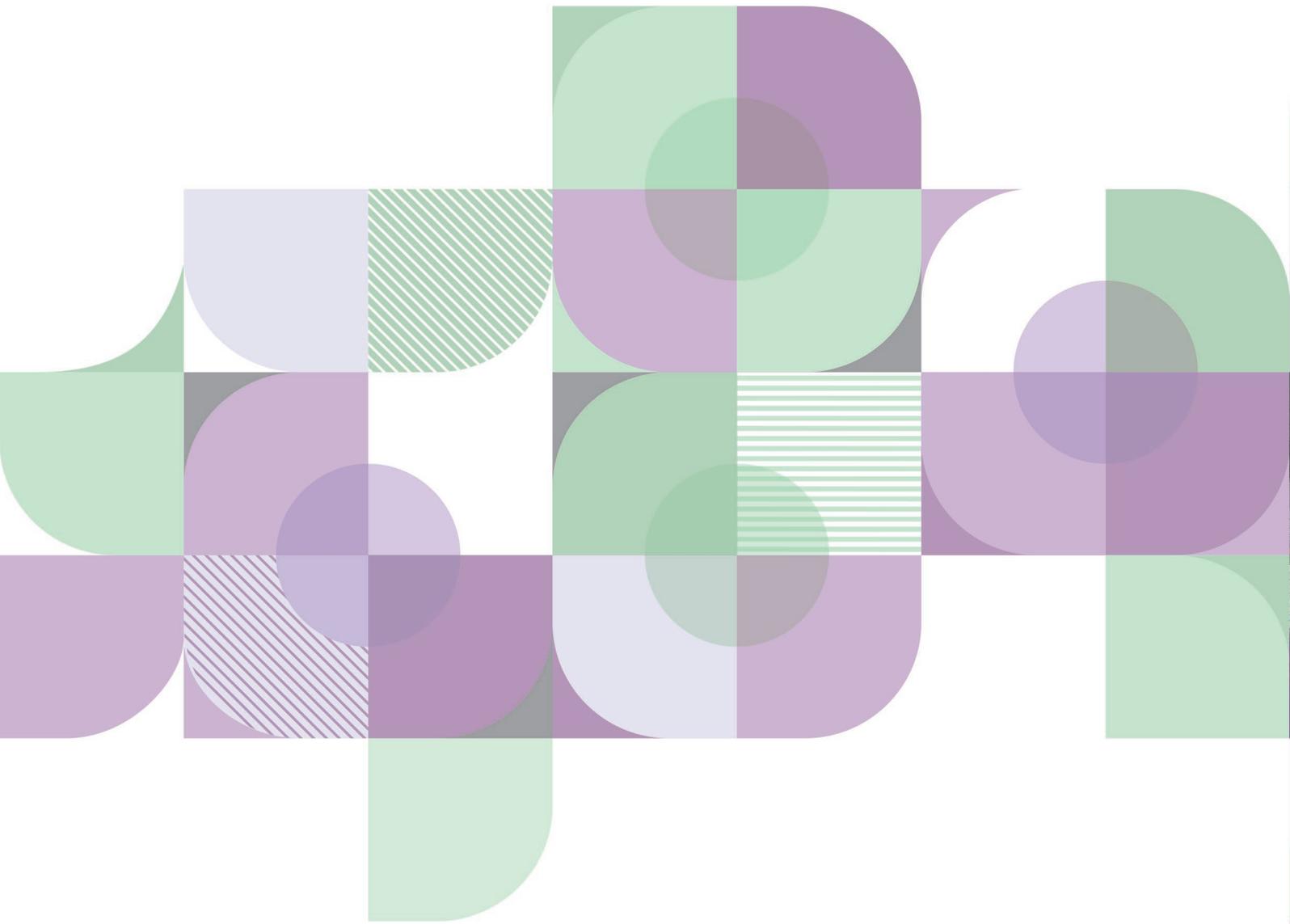
括號內之數字為相關的申請數目

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	1 727	57.2%
建造業	497	16.5%
金融、保險、地產及商用服務業	299	9.9%
社區、社會及個人服務業	251	8.3%
運輸、倉庫及通訊業	141	4.7%
製造業	103	3.4%
其他	2	0.1%
總申請數目	3 020	

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》



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 2021. All rights reserved.