




勞工處年報 2021

Labour Department Annual Report





第一章	二零二一年大事紀要	1
第二章	勞工處	9
第三章	勞資關係	12
第四章	工作安全與健康	17
第五章	就業服務	27
第六章	僱員權益及福利	38
第七章	國際勞工事務	46
統計數字與圖表	47

第一章 二零二一年大事紀要

- 1.1** 勞工市場在二零二一年年初顯著受壓，但隨着經濟持續復蘇及本地疫情轉趨穩定，勞工市場於第二季起持續改善。經季節性調整的失業率在二零二零年十二月至二零二一年二月升至7.2%的十七年高位後，接連下跌至二零二一年第四季的4.0%。同期，就業不足率亦由3.9%下跌至1.7%。二零二一年全年合計，失業率平均為5.2%，較二零二零年低0.6個百分點；就業不足率平均為2.6%，亦較二零二零年低0.7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，致力搜羅職位空缺，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13場大型招聘會、四場網上招聘會及821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1 068 702個，而成功就業個案有197 793宗。

「大灣區青年就業計劃」

- 1.4** 勞工處於二零二一年一月推出「大灣區青年就業計劃」，鼓勵和支持香港的大學畢業生到大灣區內地城市工作，把握大灣區的事業發展機遇。

勞資關係

促進和諧的勞資關係

- 1.5** 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。二零二一年，我們共處理 48 宗勞資糾紛及 11 064 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 2.3 個星期。

嚴厲執法打擊欠薪

- 1.6** 二零二一年，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。勞工督察對有違例傾向的行業進行多區特別巡查行動。我們除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。
- 1.7** 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

- 1.8** 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。二零二一年，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。我們亦於年內繼續推行《好僱主約章》，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」的良好人事管理措施

僱員權益及福利

法定最低工資

1.9 最低工資委員會根據《最低工資條例》設立，其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。二零二一年二月，行政長官會同行政會議接納最低工資委員會的建議，維持法定最低工資水平在每小時37.5元。

1.10 本屆最低工資委員會的任期由二零二一年三月一日起開始，為期兩年。委員會已展開新一輪檢討法定最低工資水平的準備工作，並將於二零二二年十月三十一日或之前向行政長官會同行政會議提交下一份建議報告。

保障政府服務承辦商的僱員的權益

1.11 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。二零二一年一月完成的檢討顯示，改善措施有效提升僱員的勞工保障，而他們的時薪中位數在實施改善措施後增長23.8%。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

1.12 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，防止欠薪事件轉化為向基金提出的申請。

嚴厲打擊僱用非法勞工

1.13 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61次。

工時政策

1.14 勞工處繼續透過轄下行業性三方小組制定工時指引，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。此外，勞工處在二零二一年展開工時狀況住戶統計調查，搜集有關本地勞動人口的工時狀況資料。

發還產假薪酬計劃

1.15 配合法定產假於二零二零年年底由十個星期延長至14個星期，勞工處於二零二一年四月一日推行發還產假薪酬計劃，向僱主全數發還新增的法定產假薪酬，以每名僱員八萬元為上限。二零二一年，發還產假薪酬計劃接獲6 127宗申請，並批准5 405宗申請及發放1.18億元發還款項。

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更深入的突擊巡查，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，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，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** 由於香港舊樓宇老化以及有不少新大廈落成，我們預計裝修及維修工程的數量將會持續上升。
- 1.18** 勞工處繼續透過加強巡查及執法力度，監管裝修及維修工程及防止承建商採用不安全的施工方法，藉此提高裝修及維修工程的職業安全情況。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，進行全港特別執法行動。行動中，我們發出242份暫時停工通知書或敦促改善通知書，並對76項違例事項作出檢控。勞工處亦透過加強地區巡邏，適時巡查裝修及維修工程工地，遏止包括不安全離地工作的高風險作業。
- 1.19** 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，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)繼續推行於二零二零年展開的兩年宣傳計劃，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** 二零二一年，勞工處與職安局舉辦一系列以裝修及維修工程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。為鼓勵住宅大廈物業管理公司或住戶聘用的承建商及其工人使用合適工作台進行離地工作，勞工處聯同職安局、物業管理業及建造業推出第二期「推廣使用輕便工作台計劃」，透過物業管理公司，免費借出梯台及功夫檯(輕便工作台)予屋苑或住宅大廈內進行裝修及維修工程的承建商及工人進行離地工作，以取代梯子。

安全推廣活動

- 1.21** 在建造業方面，為了繼續推動業界提升安全表現，勞工處聯同職安局及相關機構再度合辦「建造業安全獎勵計劃」，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，包括舉辦安全表現比賽、巡迴展覽、安全問答遊戲及頒獎典禮、製作電台節目及攝製獎勵計劃花絮，以及在電視、電台和公共交通工具播放宣傳短片及宣傳聲帶。
- 1.22** 因應2019冠狀病毒病疫情，勞工處於二零二一年繼續停辦「飲食業安全獎勵計劃」，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，勞工處再度推出「飲食業安全推廣活動」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

1.23 為了更便利僱員及公眾人士向勞工處就職安健不當作業作出投訴，勞工處推出了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，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，包括播放電視宣傳短片及電台宣傳聲帶、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

1.24 勞工處於二零二一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，避免意外重演。勞工處於同年完成製作兩輯動畫短片，並上載至勞工處網頁及透過不同渠道發放。

1.25 此外，勞工處繼續於二零二一年為動畫短片配上不同種族語言的字幕，進一步向不同種族工人作出宣傳及推廣。

持續優化強制性安全訓練課程

1.26 勞工處於二零二一年推出了起重機操作員安全訓練及負荷物移動機操作員安全訓練的修訂課程，修訂包括加強相關法例及個人防護裝備等的安全知識，進一步優化課程的質素。此外，勞工處亦修訂了《營辦強制性安全訓練課程的批核條件》的營辦守則及指引，加強對違反批核條件的課程營辦機構及其導師的處分，提升強制性安全訓練課程的質素。我們亦繼續透過不同視察模式，加強對課程營辦機構的監管。

預防工作時中暑

1.27 除進行巡查執法外，勞工處於二零二一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。此外，勞工處與職安局合作推出了「中小型企業掛腰風扇資助計劃」，向九個目標行業的中小型企業提供資助購買掛腰風扇，供僱員在工作時使用，減低熱壓力。



掛腰風扇體積細小，工人將其掛在腰間，可將風吹進衣物內以助散熱降溫，同時又可以騰出雙手工作

在工作環境中管理心腦血管疾病的風險

1.28 勞工處聯同職安局、衛生署及物業管理業和建造業的僱主及僱員組織於二零二一年九月成立督導委員會，推動在工作場所實施健康友善措施，鼓勵業內僱員妥善管理健康及患上心腦血管疾病的風險。

工傷僱員復康先導計劃

1.29 二零二一年，勞工處就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)進行公開招標，以委聘服務承辦機構實施先導計劃，提供工傷僱員所需的復康治療、個案管理及促進重投工作服務。勞工處的目標是於二零二二年推出先導計劃。

與其他勞工事務行政機關的聯繫

1.30 由於2019冠狀病毒病疫情，勞工處在二零二一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。

1.31 二零二一年五月至六月及十一月至十二月，勞工處處長孫玉菡率領一個由政府、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，出席以視像形式舉行的第109屆國際勞工大會。



勞工處處長及三方代表團成員出席以視像形式舉行的第 109 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(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附錄 2.1。
- 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附錄 2.2。

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，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、成員組織及二零二一至二零二二年度的成員名單載列於附錄 2.3。



二零二一至二零二二年度勞工顧問委員會

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》確立法定最低工資制度。《勞資關係條例》訂定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。規管職工會方面，《職工會條例》為職工會的登記及管理提供法定架構。

二零二一年的工作概況和成績

主要的工作表現指標

3.4 本綱領的主要工作表現指標載於附錄 3.1。

改善僱傭福利

- 3.5** 政府於二零二一年三月十七日向立法會提交《2021年僱傭(修訂)條例草案》。條例草案將法定假日日數由12天逐步增加至17天，使其與星期日以外的公眾假期日數看齊。條例草案於二零二一年七月七日獲通過成為《2021年僱傭(修訂)條例》。首天新增的法定假日為二零二二年五月的佛誕。
- 3.6** 勞工處繼續全力草擬法例及訂定運作安排，取消僱主以強制性公積金制度下的強制性供款和其他退休金供款「對沖」其僱員的遣散費及長期服務金的做法。勞工處並優化協助商界適應政策轉變的政府資助計劃，更具針對性地支援僱主(特別是中小微企)。

調停及諮詢服務

- 3.7** 勞工處的調停及諮詢服務有助維持香港和諧的勞資關係。二零二一年，我們共進行44 178次諮詢面談，並處理11 064宗申索聲請及48宗勞資糾紛。超過七成經調停的個案獲得解決。([附錄3.2](#)， [附錄3.3](#)， [附錄3.4](#)， [附錄3.5](#)， [附錄3.6](#)和[附錄3.7](#))

加強三方合作

- 3.8** 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，以及勞資協商等與僱傭相關的事項。



勞工處成立的行業性三方小組會議讓成員討論業內共同關注的事宜

推廣良好的勞資關係

3.9 為加深大眾對《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，包括《2021年僱傭(修訂)條例》下逐步增加法定假日日數。我們繼續推行《好僱主約章》，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。



勞工處出版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



勞工處繼續推行《好僱主約章》，並選輯部分簽署機構實施家庭友善僱傭措施的個案，刊登於《良好人事管理及家庭友善僱傭措施錦囊》小冊子／電子書

3.10 勞工處為 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勞工組織的期刊刊登廣告，推廣良好人事管理。年內，我們製作新一系列的電台宣傳聲帶，播放有關《僱傭條例》及良好人事管理的宣傳信息；亦透過不同途徑分發新編製的《良好人事管理及家庭友善僱傭措施錦囊》小冊子／電子書及《家庭友善工作間》單張，鼓勵僱主採納良好人事管理及家庭友善僱傭措施。



勞工處為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

小額僱傭申索的仲裁

- 3.11** 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。由二零二一年九月十七日起，仲裁處的司法管轄權就每名申索人的申索款額上限由8,000元上調至15,000元，而每宗僱傭申索最多可涉及的申索人數目則維持在10名。
- 3.12** 二零二一年，在仲裁處登記的申索有506宗，申索款額共2,484,969元；年內共審結508宗申索，裁定款額共1,153,366元。

職工會的管理

- 3.13** 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，促使職工會依據法例及其組織規則管理會務。
- 3.14** 二零二一年，職工會登記局完成183宗新職工會登記(包括180個職工會及三個職工會聯會)。截至二零二一年年底，根據《職工會條例》登記的職工會共有1 542個(包括1 472個僱員工會、12個僱主工會、43個僱員僱主混合工會及15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。
- 3.15** 為推廣健全及負責任的職工會管理，職工會登記局在二零二一年審查1 294份職工會周年帳目表，並探訪不同的職工會共353次。此外，職工會登記局舉辦三個課程，促進職工會職員對職工會管理及職工會簿記的認識。

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。

二零二一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** 二零二一年，包括所有工作地點的職業傷亡個案數字為30 448宗，二零一二年為39 907宗；而二零二一年每千名僱員計的傷亡率為10.5，二零一二年為14.1。所有行業的工業意外數字為8 865宗，二零一二年為12 547宗。而所有行業每千名工人計的意外率為15.2，二零一二年為21.3。
- 4.7** 二零二一年的建造業工業意外數字為3 109宗，二零一二年為3 160宗；而二零二一年每千名工人計的意外率為29.5，二零一二年為44.3。

職業病

- 4.8** 二零二一年，經證實的職業病及氣體中毒個案有534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附錄4.1。

巡查與執法

- 4.11** 為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，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，有效打擊違規的行為。

- 4.13** 二零二一年，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18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；使用升降工作台；飲食業；廢物管理工作；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18次特別執法行動中，我們共視察了17 767處工作場所，向負責人發出1 600份敦促改善通知書及501份暫時停工通知書，並就720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40次深入的突擊巡查行動，期間共發出1 049份暫時停工通知書／敦促改善通知書，並提出354項檢控。為加強工務工程地盤安全，勞工處派員出席了358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。二零二一年，我們共處理234宗由工人舉報的投訴，並就這些個案的調查結果提出21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6 066宗投訴／轉介的個案，在跟進巡查後，共發出170份暫時停工通知書／敦促改善通知書，並對49項違例事項作出檢控。
- 4.15** 為了讓勞工處的巡查工作更具針對性，勞工處透過網上職安健投訴平台，方便僱員及市民使用流動電子裝置，舉報不安全的工作環境，以便勞工處迅速跟進。二零二一年，勞工處共接獲883宗來自該平台的職安健投訴個案，當中就調查所發現的違反職安健法例的情況，共發出35張暫時停工通知書及119張敦促改善通知書，以及已／將會提出56項檢控。
- 4.16** 二零二一年，勞工處繼續與物業管理業界合作，推行屋苑單位裝修及維修工程的通報機制，在一些風險較高的作業(如外牆吊棚工程)展開前，物業管理負責人會通報勞工處，以便勞工處進行針對性及適時的安全巡查。
- 4.17** 勞工處在二零二一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26 561次突擊巡查，發出了四封警告信和兩封敦促改善通知書，並作出兩宗檢控。
- 4.18** 針對站立工作的健康風險，勞工處於二零二一年就不同行業的工作地點進行巡查，包括飲食業、零售業、物業管理業及酒店業的工作地點。年內，勞工處在這些工作地點進行了256次突擊巡查及發出了兩封警告信。

- 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。二零二一年，我們處理了453份合格證書的申請，共簽發／加簽了453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** 截至二零二一年年底，本處記錄了232 147個工作場所，其中包括30 126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130 676次視察，共發出26 489次警告及5 066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4 680次檢驗，並發出2 845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，我們就工作意外及懷疑職業病／職業健康問題個案分別作出16 978次及2 614次調查。我們亦就工作地點的健康危害進行了6 510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，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** 二零二一年，我們舉辦了692個有關安全及健康法例的訓練課程，共有10 182名僱員參加。我們也舉辦了224個特別為個別行業或機構而設的講座，共有34 552人參加。此外，我們認可了九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)、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。我們亦繼續優化強制性安全訓練課程，並於年內推出起重機操作員安全訓練及負荷物移動機操作員安全訓練的修訂課程，修訂包括加強相關法例及個人防護裝備等的安全知識，進一步優化課程的質素。此外，我們亦修訂了《營辦強制性安全訓練課程的批核條件》的營辦守則及指引，加強對違反批核條件的課程營辦機構及其導師的處分，提升強制性安全訓練課程的質素。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，確保課程營辦機構按照課程內容授課。
- 4.23** 二零二一年，我們為247名人士註冊為安全主任及67名人士註冊為安全審核員。截至年底，共有4 203名安全主任持有有效的註冊，而安全審核員登記冊上則有1 494人。此外，在二零二一年，共有820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。二零二一年，我們合共舉辦了934個不同主題的職業健康講座，參加者超過44 500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。由於2019冠狀病毒病疫情，年內，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，提高僱主、承建商和工人的安全意識及敦促註冊安全主任及註冊安全審核員在執行其法定職責時，應按照安全管理原則，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。勞工處於二零二一年撰寫及修訂的系統性職安警示包括吊運工作、高處工作／離地工作安全及圓鋸安全。二零二一年，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，避免類似的意外重演。兩輯涉及不同主題包括倒車安全和焊接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。此外，勞工處陸續將「職安警示」動畫短片的字幕翻譯成不同語言(包括印度語、尼泊爾語、他加祿語及烏爾都語)的版本，讓不同種族的建造業工人亦能掌握這些職安健資訊。

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，我們在二零二一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「飲食業安全獎勵計劃」。取而代之，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，我們再度推出「飲食業安全推廣活動」，當中包括開展「飲食業安全凝聚計劃」、製作兩輯飲食業安全動畫短片及新增「飲食業安全口號創作比賽」；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。口號創作比賽則旨在加深業內人士及市民大眾對職安健的認識，從而減少飲食業工傷意外的發生。在建造業方面，勞工處聯同職安局及建造業的相關機構再度合辦「建造業安全獎勵計劃」，提升承建商、地盤人員及工友的工作安全和健康意識；培育良好的安全文化；鼓勵採取安全的工作模式；亦透過公開比賽，表揚和嘉許在職安健方面有良好表現的承建商、地盤人員和工友，並加強公眾對建造業安全的了解。

建造業安全獎勵計劃 2021/2022
Construction Industry Safety Award Scheme

新增
最佳承造工作安全獎類別
The Brand New
"Outstanding Performance
in Lifting Safety Award"

安全第一齊堅守 勞資雙方無藉口
Ensuring Work Safety is a
Shared Responsibility of Employers and Employees

主辦機構 Organisers: 勞工處, 職業安全健康局, 發展局, 香港房屋委員會, 職業性失聰補償管理局, 勞工處職業安全及健康基金, 香港房屋協會, 香港建築師學會, 香港建築業學徒協會, 香港建築業安全獎委員會, 香港機電工程師學會, 香港測量師學會, 香港物業管理公司協會, 香港建築業工會聯合會, 香港機電工程工會聯合會

建造業安全獎勵計劃

飲食業安全凝聚計劃 2021/2022
Catering Industry Safety Inspiration Programme

勞資抗疫 心連心 嚴守職安更安心
Be United in Epidemic Fight Observe Occupational Safety for Ease of Mind

掃描 SCAN

主辦機構 Organisers: 勞工處, 職業安全健康局, 合辦及贊助機構 Co-organiser & Sponsor: 職業性失聰補償管理局

合辦機構 Co-organisers: 香港飲食業協會, 全港餐館業協會, 香港餐館業協會, 香港餐館業協會, 香港餐館業協會, 香港餐館業協會, 香港餐館業協會, 香港餐館業協會

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。二零二一年，勞工處繼續聯同職安局推行於二零二零年展開的兩年宣傳計劃，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，並於二零二一年三月、五月及十一月舉辦三場分別以電力工作意外個案分析及安全管理、懸空式竹棚架工作安全及裝修維修工程及外牆維修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宣傳聲帶；舉辦巡迴展覽；在報章及勞工處網頁刊載專題文章；印製小冊子；以及透過不同渠道發放安全信息予承建商、僱主和僱員。
- 4.29** 勞工處自二零二一年起進一步加強宣傳高處及離地工作的安全信息，包括於大型交通運輸工具的宣傳平台上及透過工人常瀏覽的網站及使用的流動應用程式播放「職安警示」、製作及派發宣傳橫額予建築工地展示、在郵筒、路旁、政府大廈外牆、隧道入口、民政事務總署民政諮詢中心等地點展示職安健信息、在電台賽馬日節目播放知名人士的宣傳聲帶、在職安局的社交媒體如臉書專頁及勞工處網頁發放職安健信息。
- 4.30** 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。我們亦繼續與衛生署及職安局合辦和推動僱主參與「好心情@健康工作間」計劃及《精神健康職場約章》，推廣健康友善的工作環境，促進僱員的身心健康。
- 4.31** 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。二零二一年四月至九月，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)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、回收業工人、機電業工人，以及郵政和速遞員。



勞工處及職安局合辦大型推廣預防中暑活動，提升僱主及僱員預防中暑的意識

4.32 此外，勞工處與職安局於二零二一年四月至六月推出「中小型企業掛腰風扇資助計劃」，向上述大型推廣活動的九個目標行業的中小型企業提供資助，購買方便攜帶且符合安全標準的掛腰風扇，供有需要的僱員在工作時使用，減低熱壓力。

4.33 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，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，並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二零二一年年底已針對零售業、飲食業、物業管理業及酒店業共 50 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，進一步減低站立工作的相關健康風險。同時，該小組亦對食物環境衛生署的五個街道潔淨服務承辦商進行有關預防中暑的推廣探訪，協助他們採取措施預防清潔工人工作時中暑。此外，小組亦向 30 間大型建築公司推廣措施控制工作地點的噪音及塵埃危害。

4.34 二零二一年，勞工處推出33本全新或新修訂的職安健刊物及一隻視訊光碟，包括《安全指引 — 預防被貨車尾板夾傷的危害》、《工廠及工業經營(安全主任及安全督導員)規例專業進修計劃指引》、《工作地點防火指引》、《飲食業意外個案簡析系列(餐館)》、《裝修及維修工程的職業安全 — 承建商及工人須知》、《裝修及維修工程的職業安全 — 商用及住宅單位業主及租戶須知》、《裝修及維修工程的職業安全 — 業主立案法團須知》、《裝修及維修工程的職業安全 — 物業管理公司須知》、《雙棚再加工作台 穩陣安全防意外》海報及《僱員遵守職安法 顧己及人免刑責》海報，推廣工作安全和健康。另外，我們亦推出18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《使用「狗臂架」懸空式棚架的安全措施》、《在工作場地的基本電力安全要點》及《危險機器 有如陷阱》海報，提升不同種族工人的安全意識。針對吊運安全，勞工處聯同發展局、房屋署、建造業議會、香港專業吊運聯會有限公司及香港塔吊聯會有限公司正撰寫《吊運工作意外個案集》，分析常見的吊運工作意外個案，找出意外原因及提出可行的安全措施，希望持責者能從中汲取教訓，預防類似事故發生。



最新的職安健刊物



為不同種族工人印製的職安健刊物

- 4.35** 二零二一年，職業安全及健康部處理了12 384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。
- 4.36** 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子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、物業管理業及建造業推出第二期「推廣使用輕便工作台計劃」，透過物業管理公司，免費借出更多的梯台及功夫橈(輕便工作台)予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，鼓勵他們使用合適工作台代替梯子進行離地工作。
- 4.37** 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子墮下的致命意外。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。截至二零二一年十二月底，該計劃共接獲1 153宗申請，當中1 042宗申請已獲批准，受惠工人超過16 800人。
- 4.38** 為提醒僱主及工人在進行看似簡單的離地工作時，不能掉以輕心，勞工處在二零二一年開始製作一輯全新的電視宣傳短片及電台宣傳聲帶，並於二零二二年一月起播放。
- 4.39** 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。
- 4.40** 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1 900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

- 4.41** 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，找出及評估工作環境中的職業健康危害。
- 4.42** 二零二一年，我們提供了10 040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。

二零二一年的工作概況和成績

香港的就業情況

5.5 勞工市場在二零二一年年初顯著受壓，但在年內持續改善。經季節性調整的失業率在二零二零年十二月至二零二一年二月升至7.2%的十七年高位後，接連下跌至第二季的5.4%，第三季的4.4%和第四季4.0%。就業不足率亦由二零二零年十二月至二零二一年二月的3.9%接連下跌至第四季的1.7%。有關勞動人口、失業率及就業不足率的最新統計數字，請參看以下網頁：www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=6。

5.6 二零二一年，私營機構僱主向勞工處的免費招聘服務提供的空缺有1 061 856個。年內，勞工處錄得197 793宗成功就業個案。(附錄5.1及附錄5.2)

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。就業主任因應個別求職人士的需要和意願，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。二零二一年，該網站錄得的瀏覽數字約為2.53億頁次。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。二零二一年，該流動應用程式錄得約1.97億的點擊次數。
- 5.11** 為達致協同效益，勞工處在二零二一年八月將「高等學歷就業資訊網上平台」併入「互動就業服務」網站，並設立「高等學歷就業專頁」(www.jobs.gov.hk/0/tc/jobseeker/hee)，提供高等學歷職位空缺資料及就業資訊。

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，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，勞工處舉辦網上招聘會以代替部分實體招聘會。每波疫情漸趨穩定時，勞工處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，以及舉辦大型招聘會。年內，勞工處舉辦13場大型招聘會及四場網上招聘會，大型招聘會吸引超過9 400人次到場，而網上招聘會共接獲超過3 800份求職申請。勞工處亦舉辦821場地區性招聘會，為求職人士安排超過19 000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。



於十一月舉辦「中高齡就業新里程招聘會」

5.16 此外，勞工處推行「中高齡就業計劃」，向僱主發放在職培訓津貼，鼓勵僱主聘用中高齡人士並提供在職培訓。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，可獲發放每月最高達5,000元的在職培訓津貼，為期六至12個月；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，則為每月4,000元，為期三至六個月。計劃涵蓋全職及兼職職位。二零二一年該計劃共錄得3,340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，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，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，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。二零二一年，該計劃為536名少數族裔求職人士提供服務，並錄得259宗成功就業個案，包括55宗經轉介而獲聘的個案。

工作試驗計劃

- 5.21** 「工作試驗計劃」旨在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。二零二一年，共有336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，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2 000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2 882名殘疾求職人士登記，並錄得共2 375宗就業個案。(附錄5.3)

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。合資格的僱主在計劃下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達60,000元。二零二一年，透過該計劃就業的個案共有1 137宗。

5.25 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。二零二一年，共有244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。



郵袋櫃廣告推廣展能就業科服務及「就業展才能計劃」

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，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

「大灣區青年就業計劃」

5.29 勞工處於二零二一年一月推出「大灣區青年就業計劃」，鼓勵在香港及大灣區內地城市均有業務的企業，聘請香港的大學畢業生，派駐他們到大灣區工作。凡可合法在港受僱工作、在二零一九至二零二一年獲頒學士或以上學位的畢業生，均可參加計劃。參與的企業按照香港法例及以不低於月薪 18,000 港元聘請目標畢業生。勞工處按企業聘用的畢業生人數，向企業發放每人每月 10,000 港元津貼，為期最長 18 個月。



勞工處於3月舉辦「大灣區青年就業計劃招聘博覽」，協助香港青年尋找大灣區的工作

5.30 「大灣區青年就業計劃」接獲3 494個職位空缺，創科的空缺佔一半。勞工處共接獲1 091名畢業生的入職通知。

展翅青見計劃

5.31 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。

5.32 「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。僱主聘用學員並為他們提供在職培訓，可獲發放每名學員每月高達5,000元的培訓津貼，為期六至12個月。此外，勞工處於二零二零年九月起以試點方式，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。

5.33 二零二零至二零二一計劃年度(即二零二零年九月至二零二一年八月)，在「展翅青見計劃」下接受職前培訓的青年人有2 071名，另錄得1 735宗在職培訓就業個案。

5.34 「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。二零二零至二零二一計劃年度，勞工處合共舉辦17個特別就業項目和26場主題式招聘日，涵蓋建造及工程、飲食和零售等行業。

5.35 為表揚學員於參加「展翅青見計劃」後取得的進步，及嘉許培訓機構和僱主的悉心指導，勞工處年內舉辦《展翅青見超新星》活動，並播放《超新星自強企畫》電視節目及《展翅青見超新星》電台訪問。另外，我們亦透過與香港電台聯合製作改編自學員真實經歷的新一輯廣播劇《遇見•展翅II》，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

5.36 為加強支援在就業方面有需要的青年人，「展翅青見計劃」於二零二一年繼續推行「就業•起動」項目，由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

5.37 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。二零二一年，兩所中心為青年人提供共46 602次服務。

工作假期計劃

5.38 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)。計劃給予年齡介乎18至30歲的本港青年人擴闊視野的機會，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。

5.39 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)。

5.40 「工作假期計劃」甚受青年人歡迎。截至二零二一年年底，已有超過98 000名香港青年人參與計劃，而約15 000名來自伙伴經濟體系的青年人也通過這項計劃來港。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，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

5.41 勞工處透過發牌、巡查、調查投訴和檢控，規管本港的職業介紹所。二零二一年，我們發出3 466個職業介紹所牌照，撤銷或拒絕發出七個牌照。截至二零二一年年底，全港共有3 309間持牌職業介紹所。年內，勞工處人員視察職業介紹所共2 048次。

5.42 我們發出《職業介紹所實務守則》(實務守則)供業界依循，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，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。

5.43 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

5.44 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。

5.45 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。

5.46 截至二零二一年年底，根據「補充勞工計劃」在香港工作的輸入勞工共有 5 188 名。

外籍家庭傭工(外傭)政策

5.47 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。

5.48 為加強對外傭的保障，及提高他們及僱主對自身權益和責任的認知，勞工處繼續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、外傭僱主組織及職業介紹所組織保持緊密聯繫，並經它們發放有關僱傭事宜的資訊。

5.49 在2019冠狀病毒病疫情期間，勞工處為外傭提供多輪免費檢測服務。在周六、日於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。

5.50 截至二零二一年年底，共有 339 451 名外傭在港工作，當中有 56.5% 來自菲律賓，來自印尼的則佔 41.3%。

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；
 - 推行「發還產假薪酬計劃」；
 - 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，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，遏止僱用非法勞工，從而保障本地工人的就業機會。

二零二一年的工作概況和成績

主要的工作表現指標

- 6.11** 勞工處在二零二一年進行了多項工作，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附錄 6.1。

改善僱傭福利

- 6.12** 二零二一年，《僱員補償條例》、《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》及《職業性失聰(補償)條例》獲修訂，由二零二一年四月十五日起調高 18 項有關工傷意外或指明職業病的補償金額。我們亦由五月十四日起上調《僱員補償援助條例》下的訂明濟助付款、訂明每月數額和訂明每月數額(額外)。
- 6.13** 《僱員補償條例》在二零二一年七月再獲修訂，將僱員在超強颱風或其他大規模天災引致的極端情況上下班途中遭遇意外受傷或死亡的情況，納入保障範圍內，令相關僱員可如在烈風警告／暴雨警告生效時上下班一樣，在僱員補償方面得到相同的保障。

積極打擊違例欠薪

- 6.14** 二零二一年，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。
- 6.15** 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，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。
- 6.16** 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807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199張。一名公司董事、一名經理及一名僱主因觸犯這些罪行被判處監禁刑罰，另有三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

- 6.17** 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。
- 6.18** 二零二一年，勞工督察對不同行業的機構進行135 370次巡查以執行勞工法例(附錄6.2)。
- 6.19** 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，保障僱員享有法定最低工資的權益。年內，我們進行56 200次巡查，查察僱主有否遵從《最低工資條例》的規定。
- 6.20** 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101 948次巡查以執行有關規定。
- 6.21** 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，保障僱員的權益。年內，我們共進行862次有關工作地點的巡查，與2 843名工人進行面談，查核承辦商有否遵守勞工法例。

6.22 為確保僱主遵守「補充勞工計劃」的規定，我們調查了73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

6.23 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。

6.24 二零二一年，勞工處共接獲42 547宗僱員補償個案，當中包括11 451宗涉及不超過三天病假的輕傷個案。截至年底，在31 096宗涉及死亡或病假超過三天的受傷個案中，我們完成處理17 000宗，所涉及的補償金額約2.35億元。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。(附錄6.3及附錄6.4)

6.25 勞工處加強個案支援服務，透過專責跟進、及早介入及主動聯絡，協助僱傭雙方盡早解決工傷爭議個案。

6.26 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

6.27 二零二一年，勞工處為政府部門舉辦兩次簡報會，並為輸入勞工舉辦117次簡介會，向有關人士講解他們的權利和責任。

6.28 我們透過公共交通網絡、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。



《最低工資條例》講座



宣傳《最低工資條例》的補給郵袋櫃廣告

6.29 年內，我們舉辦多元化的宣傳活動，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、在勞工處網頁提供網上互動遊戲，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。

6.30 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短片及聲帶、通過多種途徑(例如報章、職工會和商會的刊物、流動應用程式和公共交通工具)刊登廣告、派發單張和張貼海報，以及舉辦《僱員補償條例》研討會。



《僱員補償條例》研討會

發還產假薪酬計劃

6.31 發還產假薪酬計劃由四月一日起接受僱主的申請。僱主向僱員支付《僱傭條例》下 14 個星期的產假薪酬後，可申領發還已支付的第 11 至 14 個星期的法定產假薪酬，以每名僱員八萬元為上限。

6.32 發還產假薪酬計劃設立一站式網上平台：「發還易」網站(www.rmlps.gov.hk)。僱主完成帳戶註冊後，便可使用多元化的網上服務，包括提交申請、查閱申請進度、提出查詢以及獲取有關發還計劃的最新資訊。二零二一年，發還產假薪酬計劃接獲 6 127 宗申請，並批准 5 405 宗申請及發放 1.18 億元發還款項。

與法定機構合作

6.33 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，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)

- 6.34** 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。
- 6.35** 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。二零二一年，我們共接獲 2 889 宗及處理 3 738 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 1.13 億元特惠款項。按經濟行業劃分接獲的申請數目載列於附錄 6.5。
- 6.36** 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。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

- 6.37** 肺塵埃沉着病補償基金委員會根據《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。截至二零二一年年底，共有 1 412 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 2.26 億元。

職業性失聰補償管理局

- 6.38** 職業性失聰補償管理局根據《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。管理局亦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。二零二一年，管理局共批准 482 宗補償申請，發放補償款項達 5,279 萬元，以及批准 844 宗有關支付聽力輔助器具開支的申請和支付 622 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 701 項復康活動。

僱員補償援助基金管理局

6.39 僱員補償援助基金管理局根據《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。二零二一年，管理局共批准45宗申請，涉及款項5,340萬元。

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訂立相關的勞工標準。截至二零二一年年底，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（[附錄 7.1](#)）。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** 二零二一年，勞工處繼續參與國際勞工組織舉辦的活動，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，參與以視像形式舉行的第109屆國際勞工大會（[附錄 7.2](#)）。

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。

統計數字與圖表

附錄

- 2.1 二零二一年經定罪的傳票個案及罰款總額
- 2.2 勞工處組織架構（截至二零二一年十二月三十一日）
- 2.3 勞工顧問委員會的職權範圍、成員組織及二零二一至二零二二年度成員名單
- 3.1 二零二一年勞資關係綱領的主要工作表現指標
- 3.2 二零一七年至二零二一年勞資關係科所處理的勞資糾紛數目
- 3.3 二零一七年至二零二一年勞資關係科所處理的申索聲請數目
- 3.4 二零二一年勞資關係科所處理按成因劃分的勞資糾紛數目
- 3.5 二零二一年勞資關係科所處理按成因劃分的申索聲請數目
- 3.6 二零一七年至二零二一年罷工數目及參與罷工的僱員人數
- 3.7 二零一七年至二零二一年每千名受薪僱員因罷工所損失的工作日數
- 4.1 二零二一年工作安全與健康綱領的主要工作表現指標
- 5.1 二零二一年就業服務綱領的主要工作表現指標
- 5.2 二零一七年至二零二一年向健全求職人士提供就業服務的工作表現指標
- 5.3 二零一七年至二零二一年向殘疾求職人士提供就業服務的工作表現指標
- 6.1 二零二一年僱員權益及福利綱領的主要工作表現指標
- 6.2 二零二一年按主要經濟行業劃分的巡查次數
- 6.3 二零二一年根據《僱員補償條例》呈報並按性別及年齡劃分的個案數目
- 6.4 二零一七年至二零二一年根據《僱員補償條例》呈報的個案數目
- 6.5 二零二一年按經濟行業劃分破產欠薪保障基金接獲的申請數目
- 7.1 在香港適用的三十一項國際勞工公約一覽表
- 7.2 二零二一年參與國際勞工組織的主要活動及與其他勞工事務行政機關的主要聯繫

附錄 2.1

二零二一年經定罪的傳票個案及罰款總額

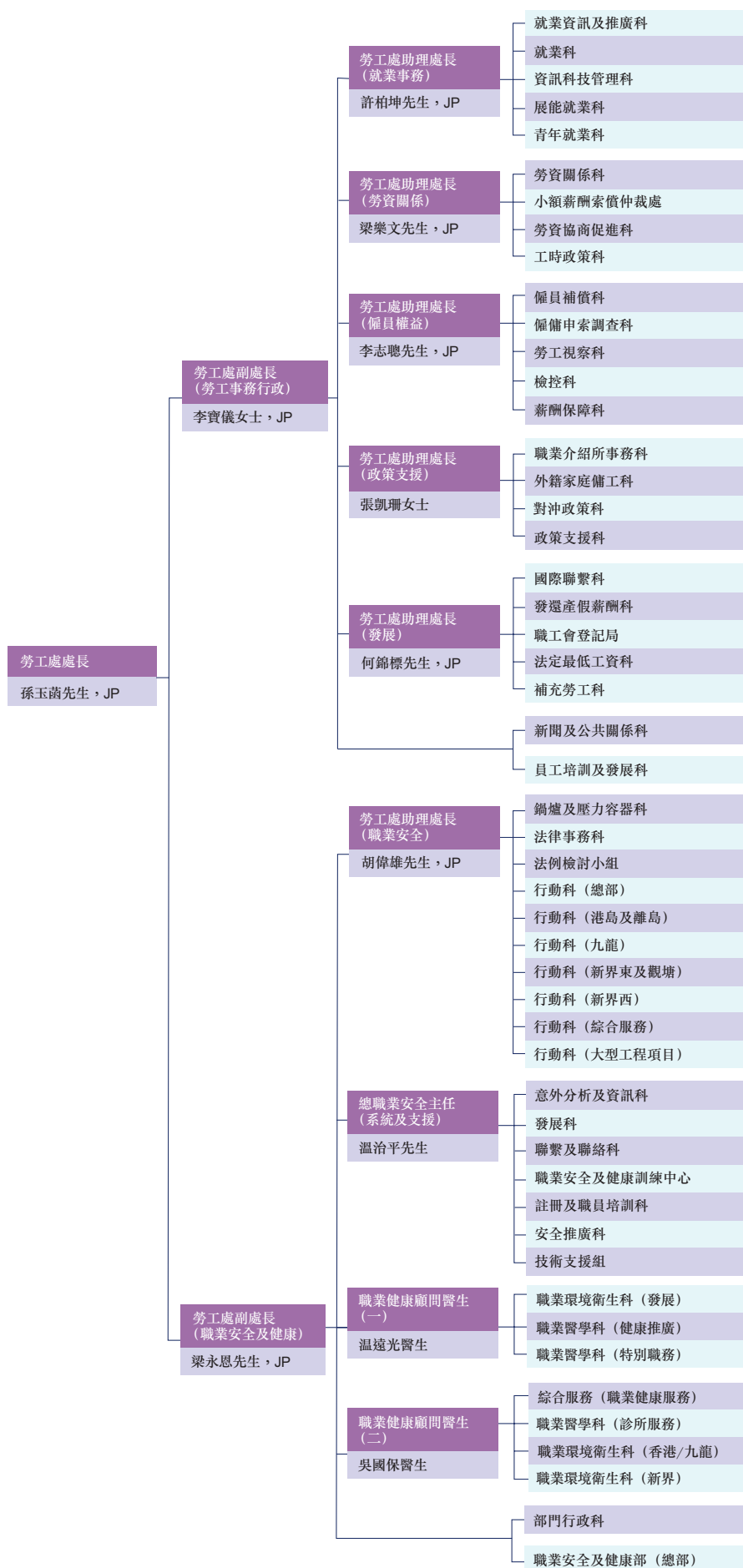
條例	經定罪的傳票數目	罰款(\$)
《鍋爐及壓力容器條例》		
小計	5	19,500
《僱員補償條例》		
小計	1 119	2,650,820
《僱傭條例》及附屬規例		
法定福利個案	1 300	4,708,800
青年及兒童個案 ¹	-	-
職業介紹所個案 ²	5	21,050
小計	1 305	4,729,850
《工廠及工業經營條例》及附屬規例		
建築地盤個案	1 333	10,819,198
其他個案	437	3,283,700
小計	1 770	14,102,898
《職業安全及健康條例》及附屬規例		
小計	112	1,178,500
《入境條例》		
小計	16	26,200
總計	4 327	22,707,768

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

附錄 2.2

勞工處組織架構 (截至二零二一年十二月三十一日)



附錄 2.3

勞工顧問委員會的職權範圍、成員組織及二零二一至二零二二年度成員名單

職權範圍

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

成員組織

勞工顧問委員會的成員組織如下：

主席	勞工處處長（當然主席）
委員	五名由已登記僱員工會選出的僱員委員 五名由主要僱主商會提名的僱主委員 一名以個人身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	
孫玉菡先生，JP	勞工處處長

委員

僱員代表		
陳耀光先生	}	由已登記的僱員工會選出
鄧家彪先生，BBS，JP		
梁籌庭先生		
譚金蓮女士		
羅大智先生		
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
關百豪博士，JP	以個人身分獲委任

秘書

陳麗香女士	高級勞工事務主任
-------	----------

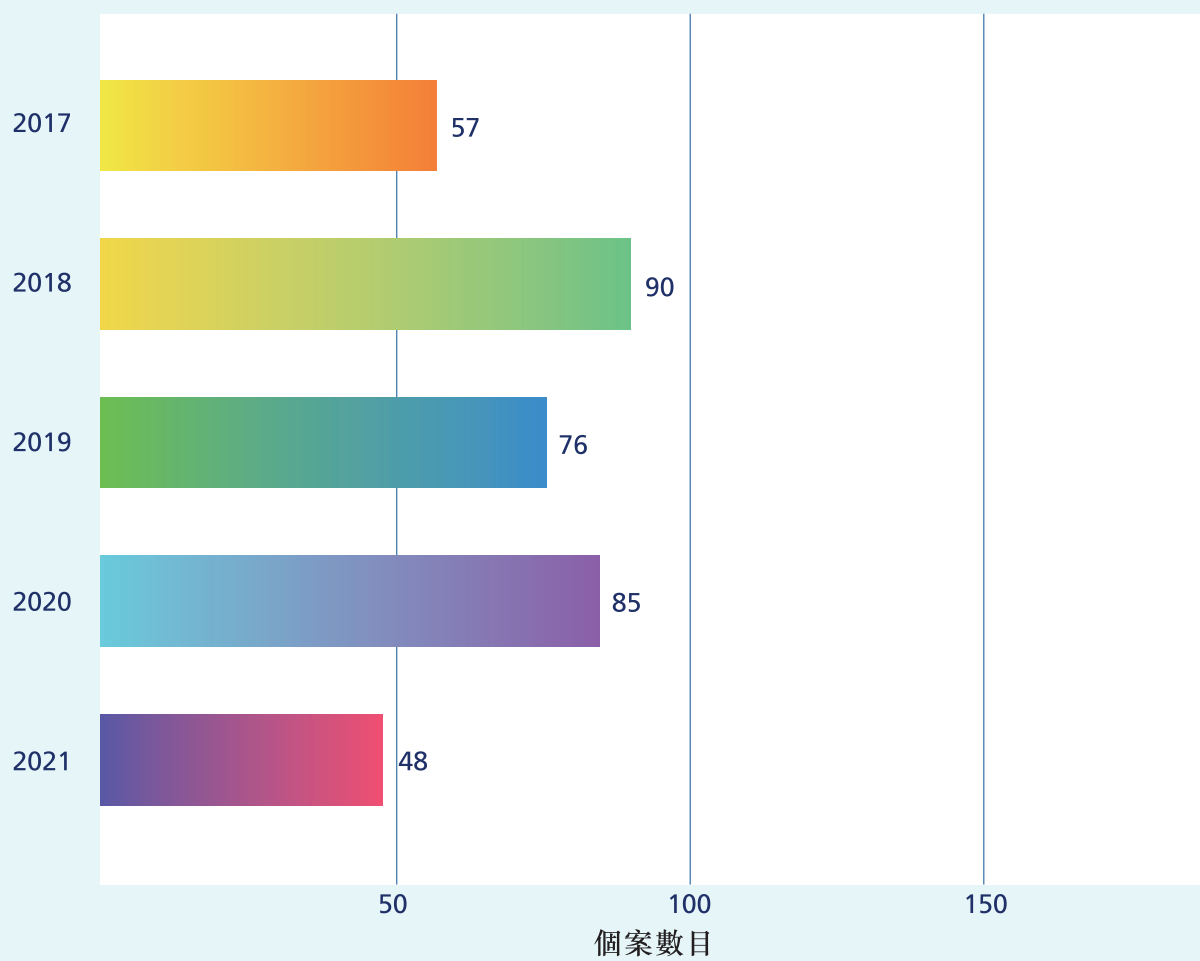
附錄 3.1

二零二一年勞資關係綱領的主要工作表現指標

主要的工作表現指標		數目
I.	調停及諮詢服務	
	處理的勞資糾紛及申索聲請數目	11 112
	進行諮詢面談的次數	44 178
	經調停而獲解決的勞資糾紛及申索聲請的百分率	74.6%
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	508
III.	職工會管理	
	登記新職工會及職工會更改名稱/規則	296
	探訪職工會次數	353
	查閱職工會帳表數目	1 294
	為職工會舉辦訓練課程的數目	3

附錄 3.2

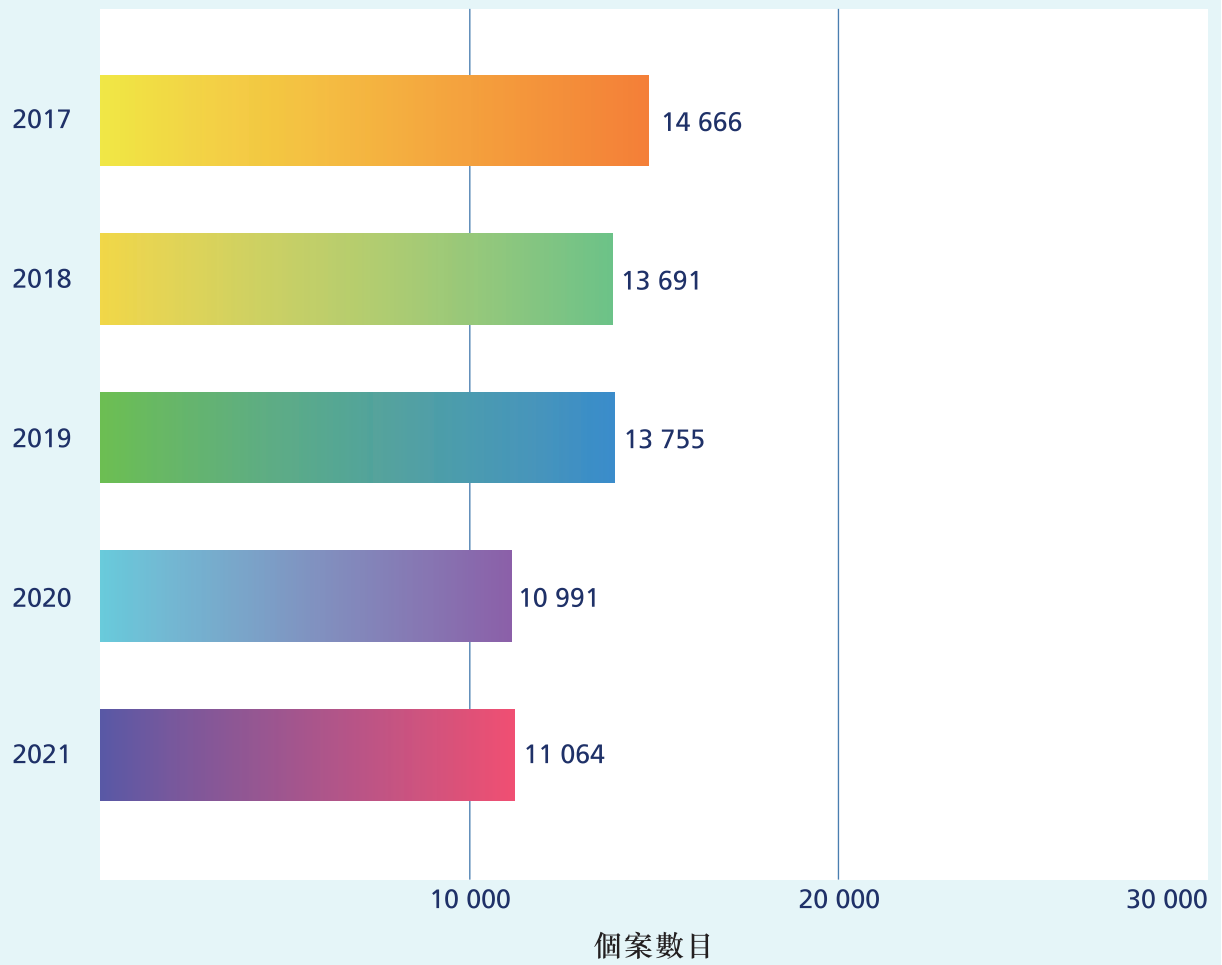
二零一七年至二零二一年勞資關係科所處理的勞資糾紛數目



年份	個案數目
2017	57
2018	90
2019	76
2020	85
2021	48

附錄 3.3

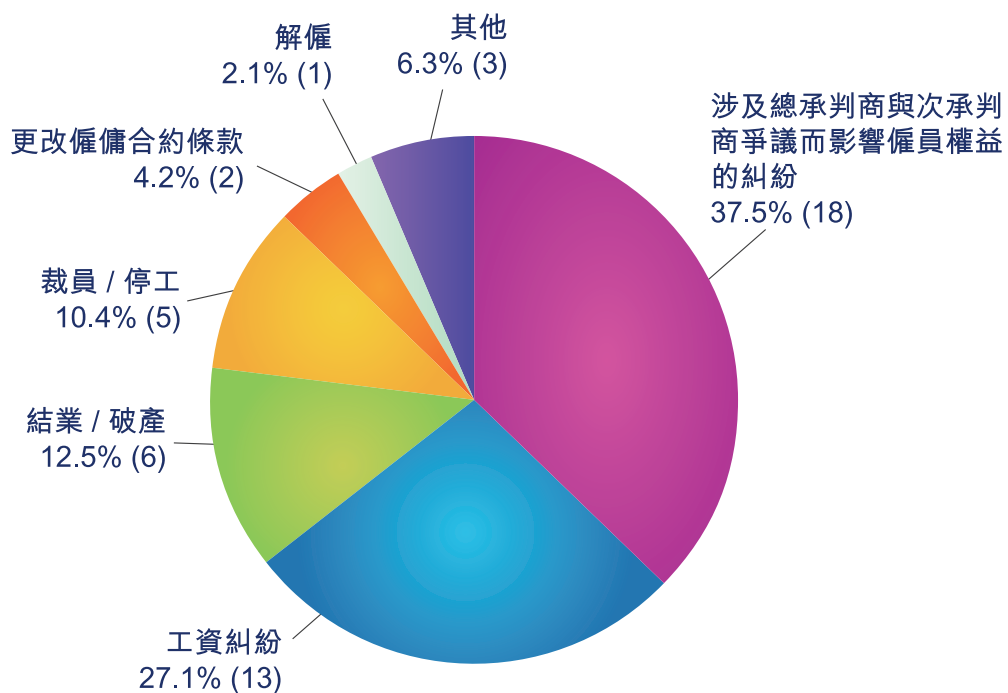
二零一七年至二零二一年勞資關係科所處理的申索聲請數目



年份	個案數目
2017	14 666
2018	13 691
2019	13 755
2020	10 991
2021	11 064

附錄 3.4

二零二一年勞資關係科所處理按成因劃分的勞資糾紛數目



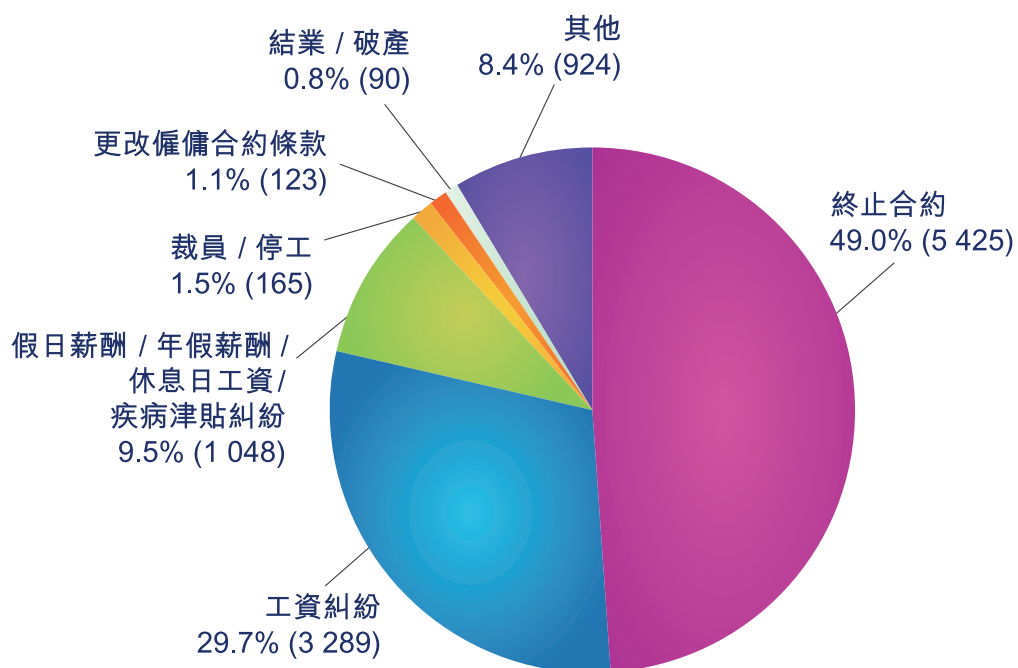
個案總數：48

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爭議而影響僱員權益的糾紛	18	37.5%
工資糾紛	13	27.1%
結業/破產	6	12.5%
裁員/停工	5	10.4%
更改僱傭合約條款	2	4.2%
解僱	1	2.1%
其他	3	6.3%
個案總數	48	

附錄 3.5

二零二一年勞資關係科所處理按成因劃分的申索聲請數目



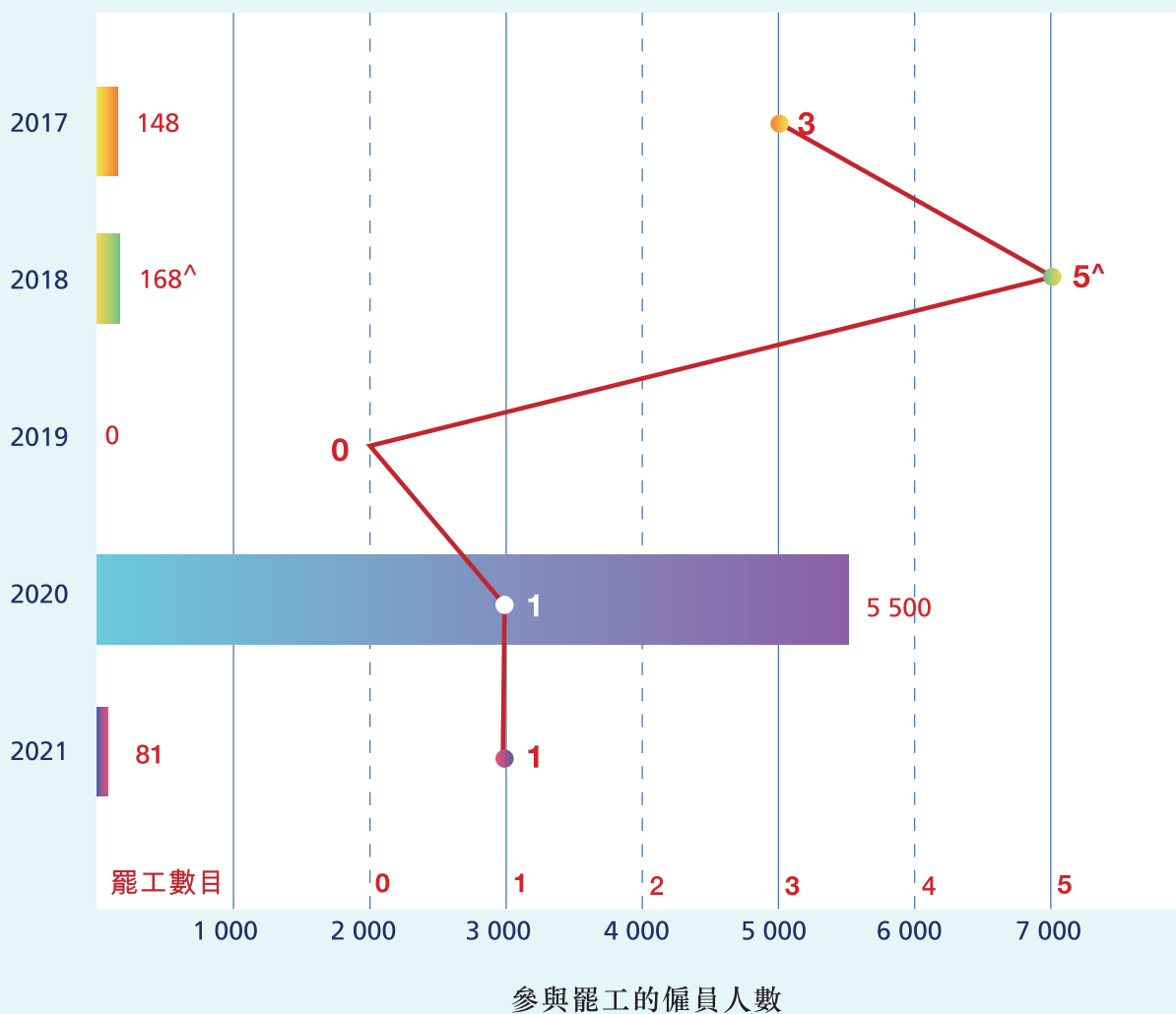
個案總數：11 064

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	5 425	49.0%
工資糾紛	3 289	29.7%
假日薪酬/年假薪酬/休息日工資/ 疾病津貼糾紛	1 048	9.5%
裁員/停工	165	1.5%
更改僱傭合約條款	123	1.1%
結業/破產	90	0.8%
其他	924	8.4%
個案總數	11 064	

附錄 3.6

二零一七年至二零二一年罷工數目及參與罷工的僱員人數

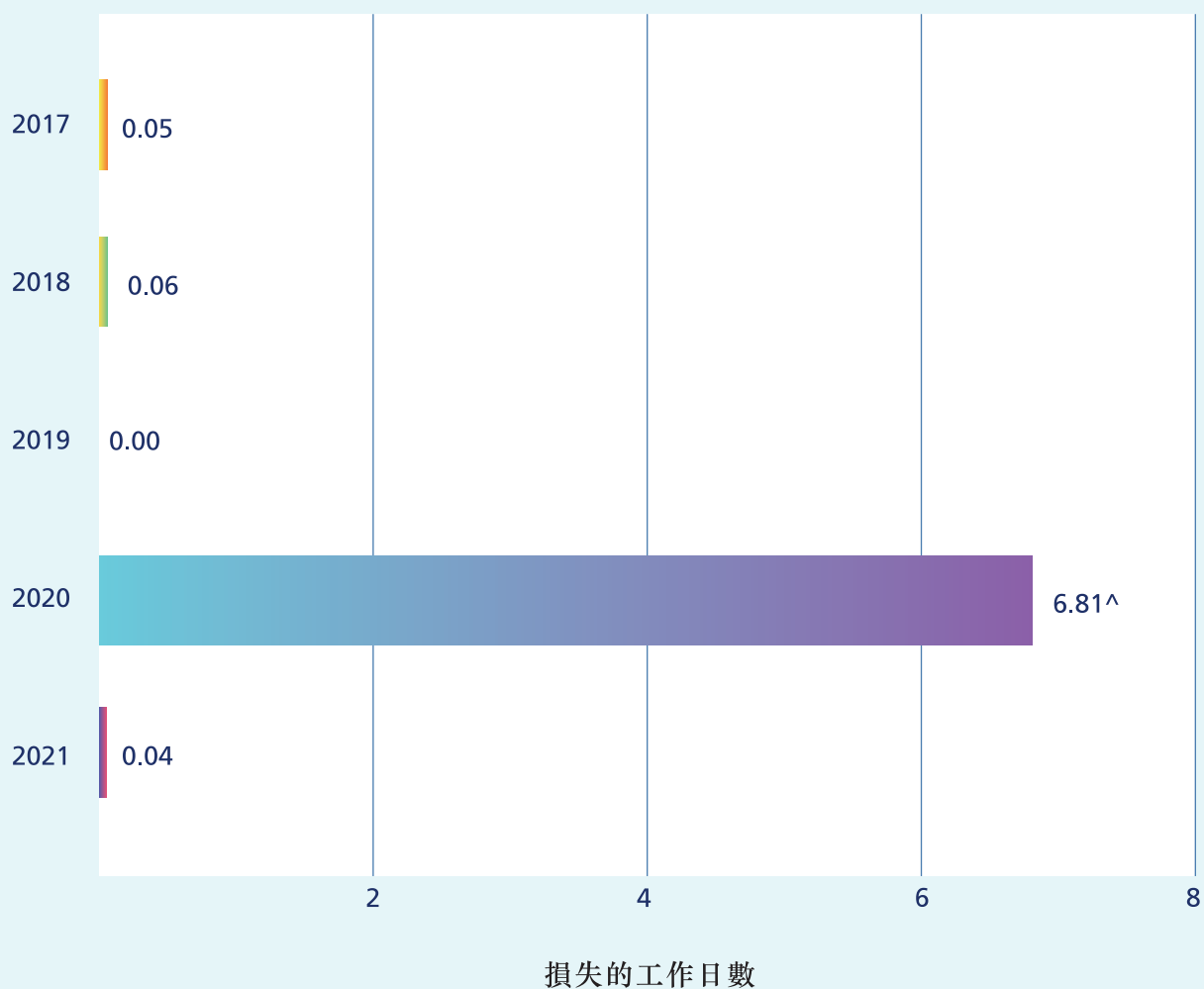


年份	罷工數目	參與罷工的僱員人數
2017	3	148
2018	5 [^]	168 [^]
2019	0	0
2020	1	5 500
2021	1	81

[^] 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。

附錄 3.7

二零一七年至二零二一年每千名受薪僱員* 因罷工所損失的工作日數



年份	損失的工作日數
2017	0.05
2018	0.06
2019	0.00
2020	6.81 [^]
2021	0.04

* 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。

附錄 4.1

二零二一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	130 676
	根據《鍋爐及壓力容器條例》進行檢驗的次數	4 680
II.	調查	
	對工作場所發生的意外進行調查的次數	16 978
	對懷疑職業病/職業健康問題個案進行調查的次數	2 614
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	4 922
	舉辦講座、講課和研討會數目	1 881
IV.	登記壓力器具	
	登記壓力器具數目	2 137
	為簽發或批署合格證書而舉行的考試及批准豁免的次數	453
V.	診症服務	
	診症次數	10 040

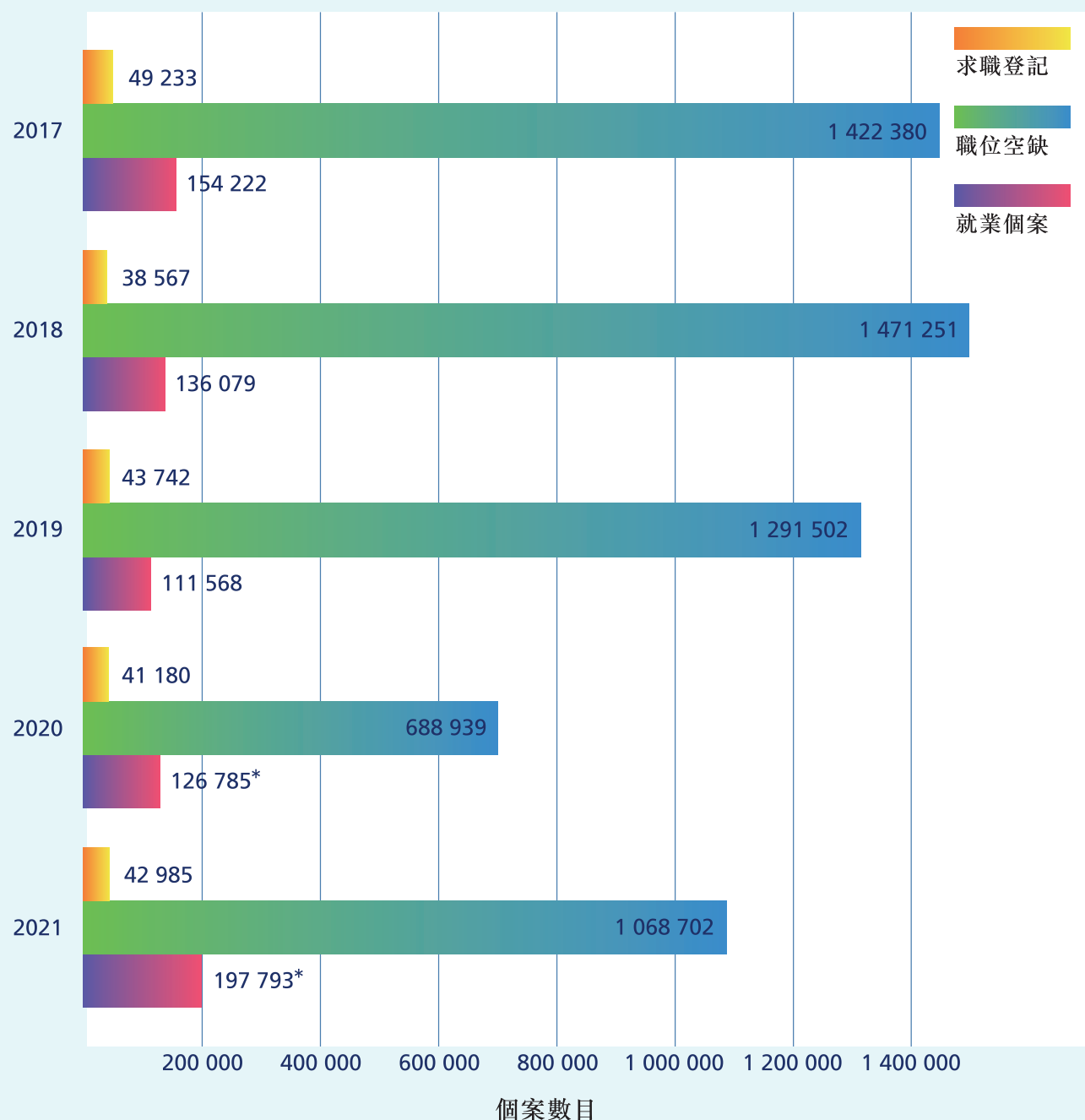
附錄 5.1

二零二一年就業服務網領的主要工作表現指標

主要的工作表現指標		數目
I.	健全求職人士	
	登記人數	42 985
	就業個案	197 793
II.	殘疾求職人士	
	登記人數	2 882
	就業個案	2 375
III.	規管職業介紹所	
	簽發牌照數目	3 466
	巡查次數	2 048
IV.	處理「補充勞工計劃」申請的數目	1 178

附錄 5.2

二零一七年至二零二一年向健全求職人士提供就業服務的工作表現指標

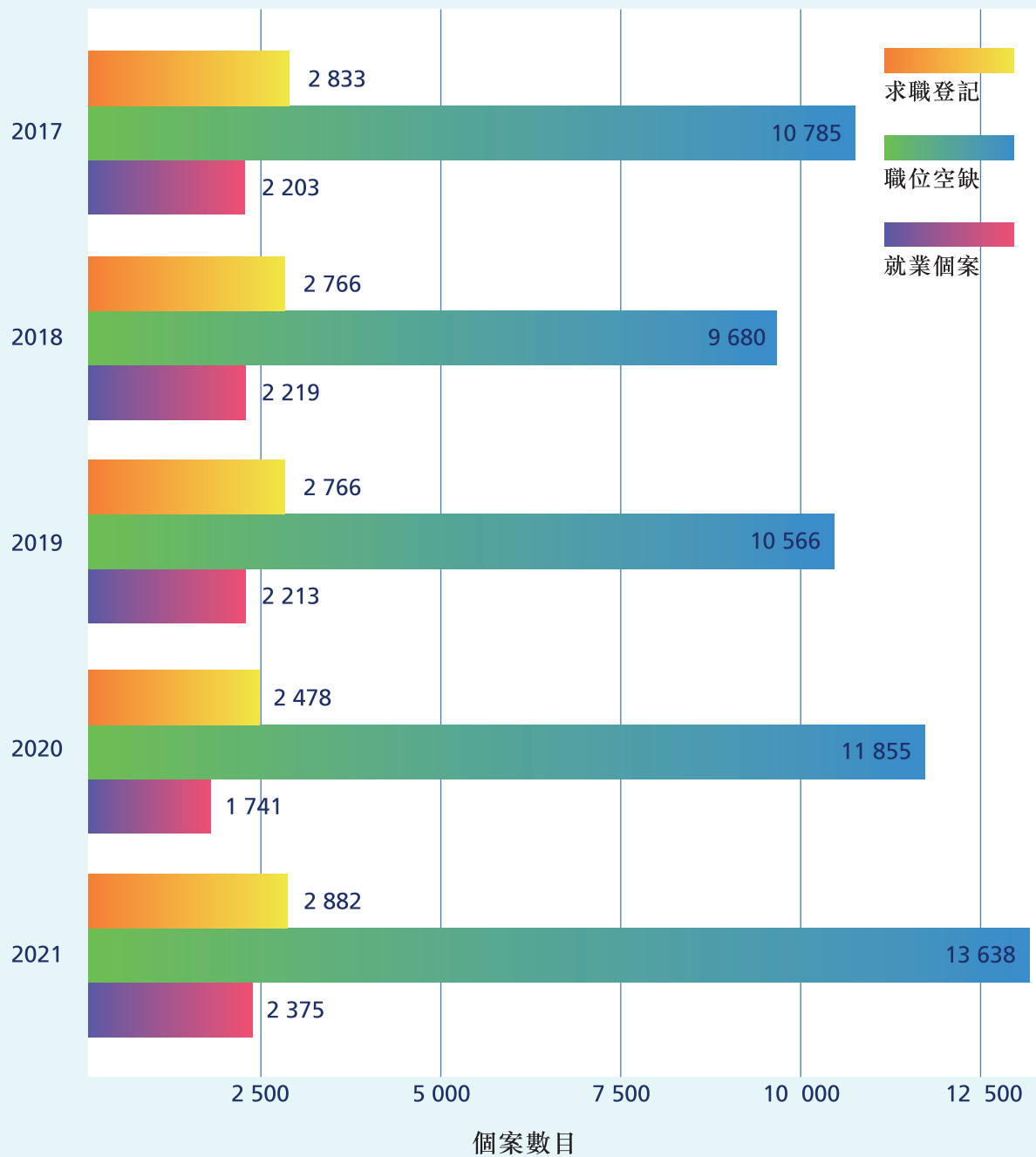


年份	求職登記	職位空缺	就業個案
2017	49 233	1 422 380	154 222
2018	38 567	1 471 251	136 079
2019	43 742	1 291 502	111 568
2020	41 180	688 939	126 785*
2021	42 985	1 068 702	197 793*

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

附錄 5.3

二零一七年至二零二一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
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
2021	2 882	13 638	2 375

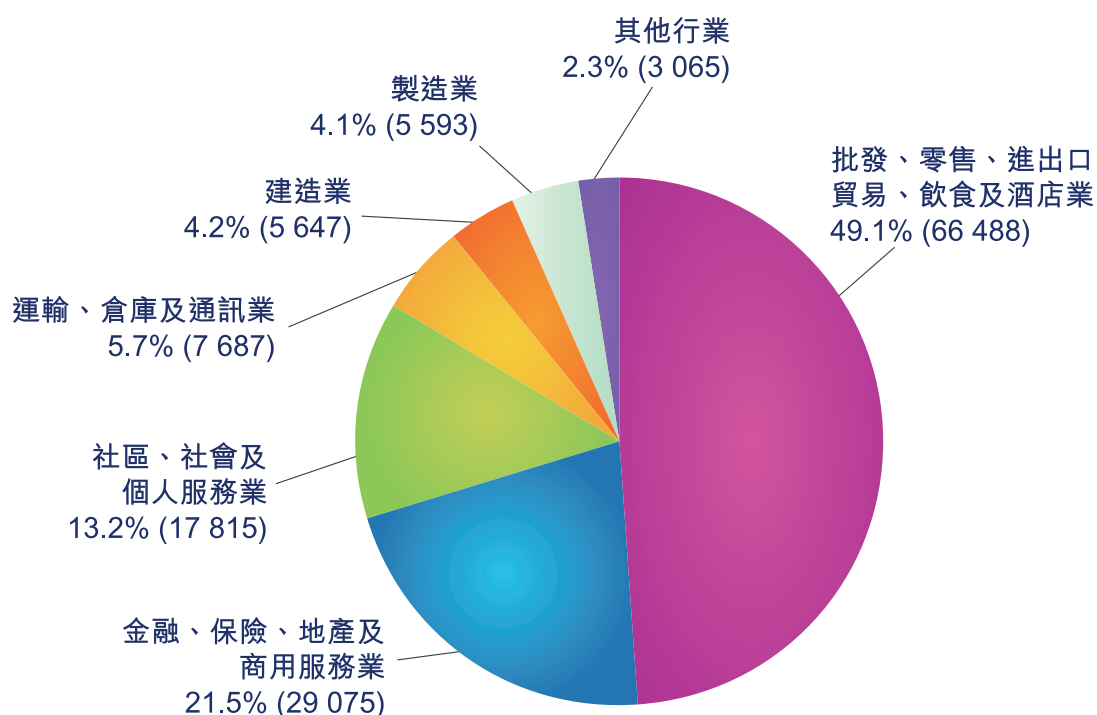
附錄 6.1

二零二一年僱員權益及福利綱領的主要工作表現指標

主要的工作表現指標		數目
I.	在工作場所進行的巡查次數	135 370
II.	接獲僱員補償聲請的數目	42 547
III.	為受傷僱員辦理銷假的會面次數	38 636
IV.	評估受傷僱員的喪失賺取收入能力的程度	
	普通評估	16 859
	特別評估	0
	覆檢評估	4 823
V.	處理破產欠薪保障基金發放特惠款項的申請數目	3 738
VI.	調查「補充勞工計劃」下輸入勞工的個案數目	73
VII.	與違例欠薪有關的定罪傳票數目	807

附錄 6.2

二零二一年按主要經濟行業劃分的巡查次數



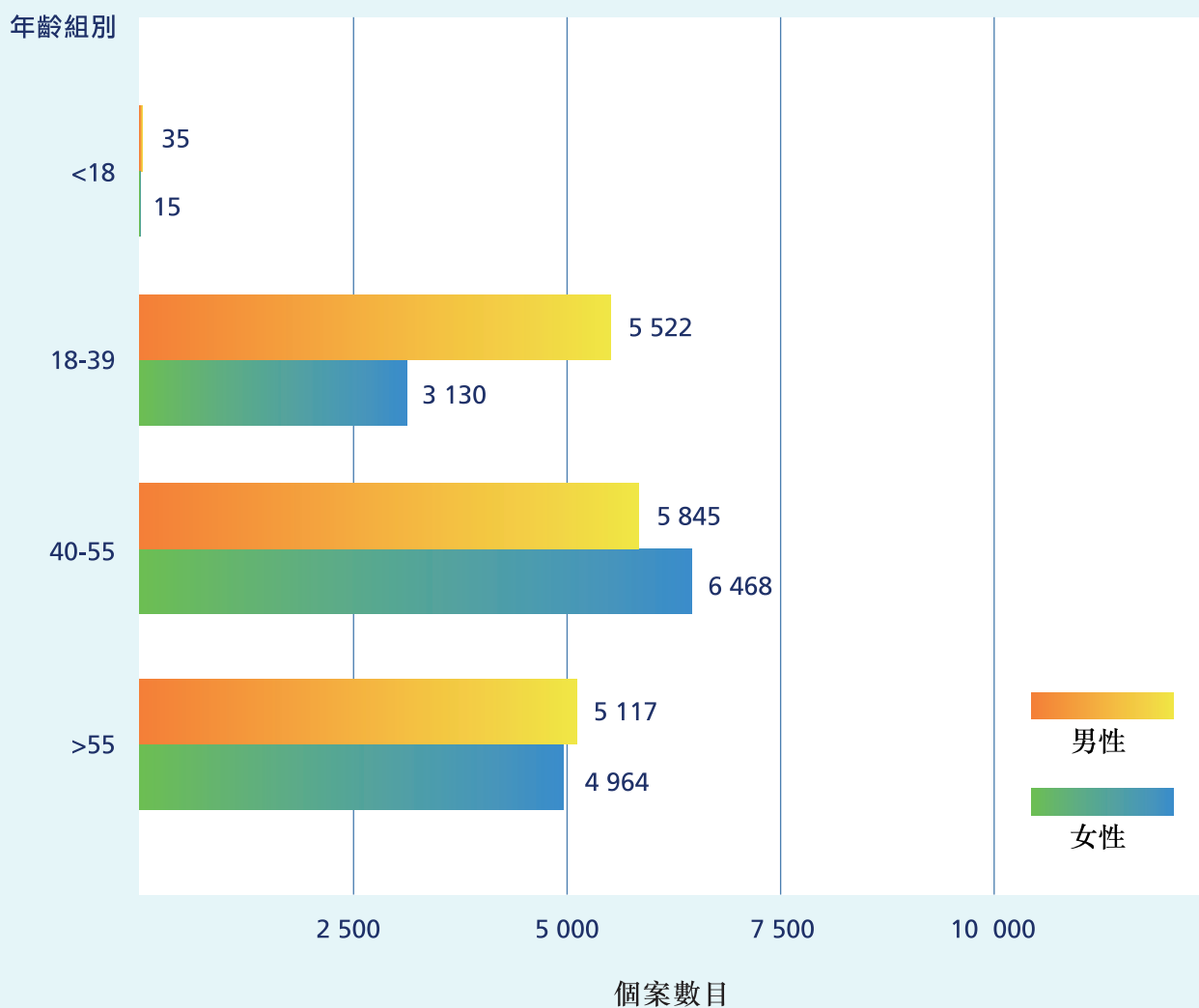
巡查總數：135 370

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	66 488	49.1%
金融、保險、地產及商用服務業	29 075	21.5%
社區、社會及個人服務業	17 815	13.2%
運輸、倉庫及通訊業	7 687	5.7%
建造業	5 647	4.2%
製造業	5 593	4.1%
其他行業	3 065	2.3%
巡查總數	135 370	

附錄 6.3

二零二一年根據《僱員補償條例》呈報並按性別及年齡劃分的個案數目*

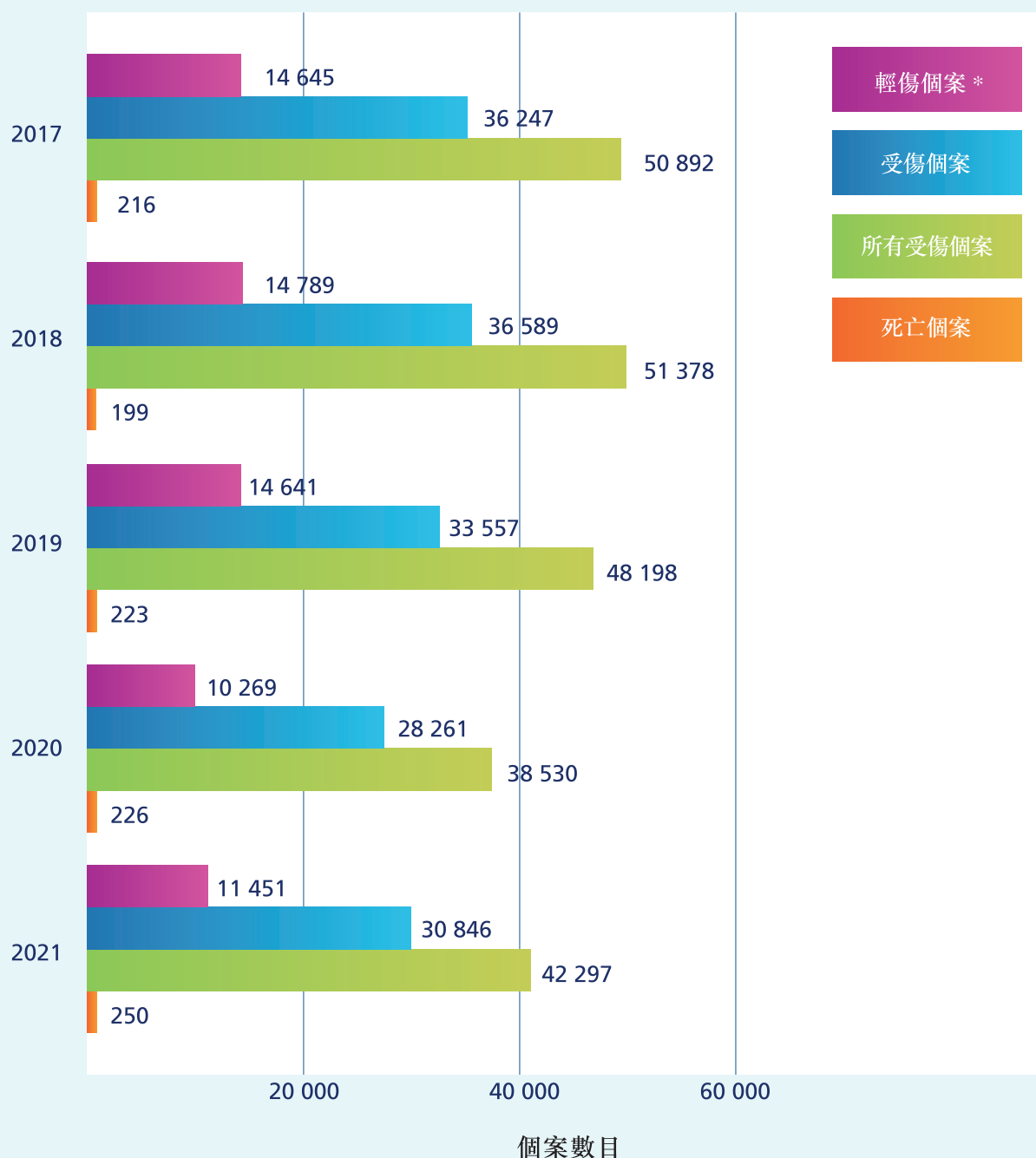


年齡組別	男性	女性
<18	35	15
18-39	5 522	3 130
40-55	5 845	6 468
>55	5 117	4 964

* 個案數字不包括 11 451 宗涉及不超過三天病假個案。

附錄 6.4

二零一七年至二零二一年根據《僱員補償條例》呈報的個案數目

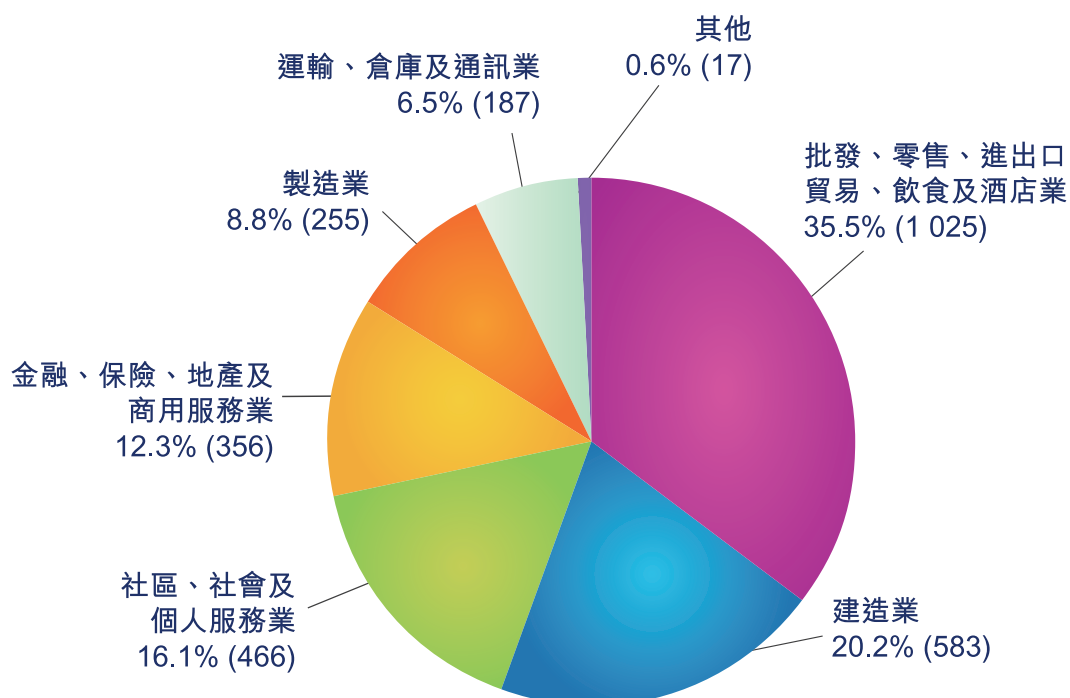


年份	輕傷個案*	受傷個案	所有受傷個案	死亡個案
2017	14 645	36 247	50 892	216
2018	14 789	36 589	51 378	199
2019	14 641	33 557	48 198	223
2020	10 269	28 261	38 530	226
2021	11 451	30 846	42 297	250

* 輕傷個案是指涉及不超過三天病假的受傷個案。

附錄 6.5

二零二一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：2 889

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	1 025	35.5%
建造業	583	20.2%
社區、社會及個人服務業	466	16.1%
金融、保險、地產及商用服務業	356	12.3%
製造業	255	8.8%
運輸、倉庫及通訊業	187	6.5%
其他	17	0.6%
總申請數目	2 889	

附錄 7.1

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》

附錄 7.2

二零二一年參與國際勞工組織的主要活動及與其他勞工事務行政機關的主要聯繫

月份	活動
五月至六月及十一月至十二月	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，出席以視像形式舉行的第109屆國際勞工大會。



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 2022. All rights reserved.

