

The background is a light green color with various geometric shapes and icons in purple and green. There are several octagons and speech bubble-like shapes. Icons include a laptop, a hard hat, a document, a wrench, a gear, and a toolbox. Some shapes have diagonal line patterns.

2025



勞工處年報

Labour Department
Annual Report

第一章	二零二五年大事紀要	01
第二章	勞工處	09
第三章	勞資關係	12
第四章	工作安全與健康	16
第五章	就業服務	24
第六章	僱員權益及福利	33
第七章	國際勞工事務	40
統計數字與圖表		41

第一章

二零二五年大事紀要

- 1.1** 勞工市場在二零二五年年初放緩，較後時間則呈回穩迹象。經季節性調整的失業率由第一季的3.2%逐步上升至第三季的3.9%，在第四季稍微回落至3.8%。同時，就業不足率由第一季的1.1%上升至第四季的1.7%。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22場大型招聘會及737場地區性招聘會。
- 1.3** 勞工處採取積極措施，協助市民就業。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503 934個，而成功就業個案有109 023宗。

「再就業津貼試行計劃」

- 1.4** 勞工處於二零二四年七月十五日推出為期三年的「再就業津貼試行計劃」，鼓勵連續三個月或以上沒有從事任何獲酬工作的40歲或以上人士，重投就業市場。

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通過溝通及互諒互讓化解分歧，促進和諧的勞資關係。二零二五年，我們共處理127宗勞資糾紛（每宗涉及超過20名僱員）及14 342宗申索聲請（每宗涉及20名或以下僱員），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3.8個星期。

促進良好人事管理措施及和諧的勞資關係

1.6 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。二零二五年，我們繼續推廣勞資協商，鼓勵雙方就共同關注的勞工議題交流意見和加強彼此了解。



勞工處舉辦多元化的宣傳活動，包括展覽，加深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

實施取消強制性公積金（強積金）「對沖」安排及推行「取消強積金『對沖』安排資助計劃」

1.7 政府於二零二五年五月一日取消強積金制度下僱主使用其強制性供款累算權益「對沖」僱員遣散費／長期服務金的安排。政府同日推出為期25年的「取消強積金『對沖』安排資助計劃」，分擔僱主在取消「對沖」後的遣散費／長期服務金支出，協助僱主適應政策轉變。

法定最低工資

1.8 最低工資委員會（委員會）根據《最低工資條例》設立，其主要職能是就法定最低工資水平向行政長官會同行政會議作出建議。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。

1.9 《2025年施政報告》宣布，政府已同意委員會提出採用方程式的新機制，實行法定最低工資「一年一檢」。方程式採用的指標客觀易明，能提高調整法定最低工資的透明度及可預視性，減少爭議。「一年一檢」令法定最低工資更緊貼社會經濟變化。委員會按新機制進行檢討，預期下一個法定最低工資水平於二零二六年五月一日生效。

嚴厲執法打擊欠薪

- 1.10** 二零二五年，勞工處繼續全面打擊欠薪罪行。勞工督察對有違例傾向的行業進行全港特別巡查行動。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。
- 1.11** 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。

嚴厲打擊僱用非法勞工

- 1.12** 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44次。

保障平台工作者

- 1.13** 行政長官於《2025年施政報告》宣布，政府會立法完善平台工作者工傷補償機制，並繼續善用「數碼平台行業三方小組」就持份者關注的議題進行協商。

工作安全與健康

大型工務工程項目

- 1.14** 隨着北區都會區各核心項目例如「高端專業服務和物流樞紐」，及其他大型工務工程（包括大型基建項目及重建工程）項目相繼展開，勞工處繼續加強巡查執法、宣傳教育及應用科技，以提升地盤安全，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；以及為業界所研發的科技產品提供職業安全及健康（職安健）法例的意見，方便業界引入及使用，從源頭消除或控制職安健風險。我們亦積極參與大型新工程的工地安全管理委員會的會議，務求盡早掌握工地內的潛在風險，並向地盤管理層提供適切的職安健建議，防止意外發生。我們向與會者提供最新發放的安全提示及職安健重要信息，藉此提升工地安全意識。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。

裝修、維修、改建及加建工程（裝修及維修工程）

- 1.15** 由於香港許多舊樓宇陸續需要維修及保養，我們預計裝修及維修工程的數量將會持續上升。
- 1.16** 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、棚架作業、拆卸工程、吊運作業及電力工作等高風險作業，進行全港特別執法行動。二零二五年，我們在特別執法行動中共發出666份「暫時停工通知書」或「敦促改善通知書」，並對265項違例事項作出檢控。勞工處亦加強地區巡邏，打擊小型裝修及維修工程的高風險工作，包括不安全離地工作及不正確搭拆或使用吊棚。

- 1.17** 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吊棚工程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）推展兩年宣傳計劃，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、工人及業戶等不同持責者。我們透過主題式宣傳配合執法行動的策略，加強宣傳違法的嚴重後果，以提升持責者的守法意識。我們亦與民政事務總署（民政總署）建立夥伴關係，從地區層面推行工作安全的宣傳推廣活動。
- 1.18** 二零二五年，勞工處與職安局、建造業議會、物業管理業監管局及其他相關機構舉辦一系列以裝修及維修工程為主題的研討會，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。鑑於涉及小型裝修維修工程的離地工作意外時有發生，勞工處聯同職安局、物業管理業及建造業延長第二期「推廣使用輕便工作台計劃」，經物業管理公司，免費借出梯台及輕便工作台（功夫橈）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。

嚴重及致命工作意外的跟進調查

- 1.19** 勞工處高度關注二零二五年內發生的多宗嚴重及致命工作意外，當中包括大埔的火災事故。我們在得悉意外後，隨即派員到現場展開調查，確定成因和提出改善措施，並且向有關持責者發出「暫時停工通知書」停止相關工序，直至信納他們已採取足夠安全措施消除有關危害，才予以復工。我們亦查找有關持責者的法律責任，若調查發現有違反職安健法例的情況，定會依法處理，並向有關持責者提出檢控。
- 1.20** 此外，勞工處亦展開一連串針對高危工序及行業進行特別執法行動，加強打擊違規作業。如有理由相信工地進行相關工序或會構成相當高的職安健風險，勞工處便即時停止其相關工作，並去信相關持責者／持份者，敦促他們必須採取適當安全措施，避免類似事件再次發生。在宣傳推廣及教育培訓方面，勞工處在發生個別嚴重及致命意外後，隨即聯同建造業議會和職安局等機構舉辦安全研討會，向業界講解與意外相關的法定要求及預防措施。另外，勞工處亦在流動應用程式發出與嚴重意外有關的安全提示，向公眾發放相應的預防措施，防止意外再次發生。
- 1.21** 大埔宏福苑火災後，勞工處已啟動法例修訂工作，對總承建商、分判商及地盤內所有人士施加責任，嚴格規定在所有地盤內禁止吸煙，以減低因吸煙引致發生火警的風險。

安全推廣活動

- 1.22** 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」（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。本年度的計劃更優化比賽項目，為推動私營工程應用「安全智慧工地」系統，參加發展局推廣的「安全智慧工地系統標籤計劃」的私營建築地盤獲額外評分。獎勵計劃設有多項活動，包括安全表現比賽、巡迴展覽、安全問答遊戲、頒獎典禮及嘉年華會等。另外，我們亦製作電台節目及獎勵計劃花絮片段，並在電視、電台和公共交通工具播放宣傳短片及宣傳聲帶。



勞工處聯同職業安全健康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

- 1.23** 為了提升飲食業的職安健意識，勞工處製作了印有飲食業安全資訊的宣傳品向公眾派發，及將現有的五集飲食業安全動畫配上普通話，並附上簡體中文字幕，以便更有效地向以普通話為母語的員工推廣安全資訊。

加強宣傳職安健投訴渠道

- 1.24** 勞工處透過網上職安健投訴平台，提供便利予僱員及市民使用流動電子裝置舉報不安全的工作環境，使勞工處的巡查工作更具針對性，及按風險為本的原則迅速跟進。勞工處透過不同的宣傳方法推廣投訴渠道，包括在電視台／電台播放相關宣傳短片／聲帶；在報章、人流暢旺的地點及公共交通工具展示宣傳廣告；在工人註冊服務中心及不同種族的社區中心派發以不同語言印有投訴渠道的隨身咭套；以及在強制性安全訓練課程及勞工處職安健刊物宣傳投訴渠道的資料等。

職安警示動畫短片

- 1.25** 勞工處於二零二五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。勞工處繼續為動畫短片配上不同語言的字幕，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** 勞工處於二零二五年持續優化強制性安全訓練課程，包括對現行的強制性安全訓練制度展開全面檢視，目前正進行深入研究，致力提升課程的整體質素，確保課程能夠緊貼最新的職安健風險發展趨勢及學員的實際需要，以及加強監管課程營辦機構及導師的表現。同時，我們亦繼續透過不同視察模式（包括突擊視察及派員以學員身份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。

預防工作場所一氧化碳中毒

- 1.27** 勞工處於二零二五年十二月發出《預防工作場所一氧化碳中毒指引》，為僱主、僱員及相關持責者提供實用資訊。指引涵蓋在工作場所一氧化碳的來源及危害、預防措施，以及安全工作系統包括風險評估、一氧化碳的監測與測量、緊急處理程序及培訓等，加強持責者對預防一氧化碳中毒的意識。

工傷僱員復康先導計劃

- 1.28** 勞工處為期三年的「工傷僱員復康先導計劃」已按原有安排於二零二五年九月二十二日完結，並停止接受申請。

加強本地和國際合作

勞動節酒會

- 1.29** 勞工及福利局局長孫玉菡於二零二五年四月二十四日在香港會議展覽中心主持勞動節酒會，表揚勞工界的貢獻。酒會由署理政務司司長卓永興主禮，出席嘉賓包括職工會、僱主聯會和其他機構的代表。



署理政務司司長卓永興（右二）主禮勞動節酒會

與其他勞工事務行政機關的聯繫

- 1.30

二零二五年，勞工處通過訪問和參與各項活動，與其他勞工事務行政機關保持聯繫和交流。
- 1.31

二零二五年十月，中華全國總工會副主席魏地春率領「全國勞動模範和大國工匠代表團」首次訪港。勞工處統籌多個政府決策局及部門，為代表團籌辦多項交流及考察活動。



中華全國總工會副主席魏地春率領全國勞動模範和大國工匠代表團於二零二五年十月訪港與社會各界人士交流，促進市民認識全國勞動模範和大國工匠的優秀素質及卓越貢獻，為廣大勞工打氣及為社會注入正能量



全國勞動模範和大國工匠代表團與勞工團體、勞工處就業服務使用者，以及僱員再培訓局學員進行交流

- 1.32** 二零二五年六月，勞工及福利局局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，出席在瑞士日內瓦舉行的第113屆國際勞工大會。
- 1.33** 二零二五年五月，勞工及福利局局長孫玉菡率領政府代表團（包括勞工處代表），出席在韓國濟洲舉行的第七屆亞太區經濟合作組織人力資源開發部長級會議。



二零二五年五月，勞工及福利局局長孫玉菡（中）率領政府代表團（包括勞工處代表），出席在韓國濟洲舉行的第七屆亞太區經濟合作組織人力資源開發部長級會議

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，以配合本港的社會和經濟發展。

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、宣傳與推廣，以及善用創新科技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，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 勞工處通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，就勞工事宜（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、成員組織及二零二五至二零二六年度的成員名單載列於附錄 2.3。



二零二五至二零二六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。我們藉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；
- 經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，並舉辦課程和探訪職工會，促進健全及負責任的職工會管理。



勞工處舉辦《僱傭條例》研討會，加深公眾對勞工法例的認識及推廣良好人事管理措施

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》訂定一套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》則設立小額薪酬索償仲裁處，仲裁未能藉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。

二零二五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 立法會於二零二五年六月十八日通過修訂《僱傭條例》下「連續性合約」工作時間門檻的規定，包括將每星期的工作時間門檻由18小時降低至17小時；及提供另一個以指定四星期工作時間合計不少於68小時的計算單位，讓僱員更容易享有全面僱傭權益。新規定由二零二六年一月十八日起適用。

諮詢及調停服務

3.6 勞工處的諮詢及調停服務有助維持香港和諧的勞資關係。二零二五年，我們共進行59 188次諮詢面談，並處理14 342宗申索聲請（每宗涉及20名或以下僱員）及127宗勞資糾紛（每宗涉及超過20名僱員）。超過七成經調停的個案獲得解決（附錄3.2至附錄3.7）。

加強三方對話

3.7 為推廣行業層面的三方對話，勞工處成立十個行業性三方小組，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、戲院及數碼平台行業，藉以提供有效的平台，讓成員討論業內共同關注的事宜。



行業性三方小組成員於會議上討論業內共同關注的事宜

推廣良好的勞資關係

3.8 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，並經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，向僱主及僱員廣泛傳遞有關良好人事管理及法定僱傭權益與保障的信息。此外，我們舉辦《好僱主約章》和「好僱員嘉許計劃」，鼓勵僱主採納「以僱員為本」的良好人事管理方法及實行家庭友善僱傭措施，同時促進勞資和諧。



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



勞工處舉行「好僱員嘉許計劃」結果公布活動，推動更多僱主採納良好人事管理方法及實行家庭友善僱傭措施

- 3.9** 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，以及在主要商會和勞工組織的期刊刊登廣告，推廣良好人事管理。此外，為加強少數族裔人士對《僱傭條例》的認識，我們經不同渠道發放以多種少數族裔文字編印的《僱傭條例一覽》小冊子和其他相關資訊，以及在少數族裔語言廣播的電台節目中宣傳有關信息。



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

- 3.10** 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。仲裁處具司法管轄權以裁決申索人數目不超過10名、每人申索款額不超過15,000元的僱傭申索。

- 3.11** 二零二五年，在仲裁處登記的申索有1 063宗，申索款額共8,386,535元；年內共審結1 068宗申索，裁定款額共4,921,688元。

職工會的規管

- 3.12** 職工會登記局負責執行《職工會條例》及《職工會登記規例》，促進健全的職工會管理及負責任的職工會制度，確保職工會依據法例及其組織規則管理會務。職工會登記局的主要工作包括為職工會及其規則登記、審閱職工會的周年帳目表及其他根據法例須向職工會登記局遞交的報表、探訪職工會，以及推行教育及宣傳活動，促進職工會職員及受薪人員對國家安全及職工會管理的認識。

- 3.13** 二零二五年，職工會登記局完成五宗新職工會登記。截至二零二五年年底，根據《職工會條例》登記的職工會共有1 408個（包括1 331個僱員工會、11個僱主工會、49個僱員僱主混合工會及17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。

- 3.14** 職工會登記局在二零二五年審閱1 174份職工會周年帳目表，並探訪不同的職工會共379次。此外，職工會登記局舉辦課程及研討會，促進職工會職員及受薪人員對國家安全、職工會管理及／或職工會簿記的認識。

- 3.15** 政府於二零二五年七月完成修訂《職工會條例》，新規定於二零二六年一月五日起實施，加強維護國家安全及完善職工會規管制度。

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，宣傳與推廣以及創新科技應用等多管齊下策略，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。

二零二五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** 二零二五年，包括所有工作地點的職業傷亡個案數字為26 365宗，二零一六年為35 768宗；而二零二五年每千名僱員的傷亡率為9.1，二零一六年為11.9。所有行業的工業意外數字為6 486宗，二零一六年為10 883宗。而所有行業每千名工人的意外率為11.1，二零一六年為17.1。
- 4.7** 二零二五年的建造業工業意外數字為2 425宗，二零一六年為3 720宗；而二零二五年每千名工人的意外率為21.3，二零一六年為34.5。

職業病

- 4.8** 二零二五年，經證實的職業病及氣體中毒個案有332宗，最常見的職業病是職業性失聰、矽肺病、間皮瘤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。

提升職安健法例的罰則

- 4.11** 《2023年職業安全及職業健康法例（雜項修訂）條例》於二零二三年四月二十八日生效，提升了整體職安健罪行的罰則，藉此加強法例的阻嚇力，促使有關持責者更重視預防措施，保障僱員的職安健。勞工處密切留意法庭的判刑是否達致我們預期的阻嚇力，並根據案情於有需要時考慮申請量刑覆核或上訴。

巡查與執法

- 4.12** 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。
- 4.13** 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。
- 4.14** 二零二五年，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13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）；吊運作業；電力工作；竹棚架；海上建築工程；飲食業；廢物管理工作；物流、貨物及貨櫃處理行業；以及設有大型棚架的樓宇維修工程地盤的防火安全。在這13次特別執法行動中，我們共視察了15 698處工作場所，向負責人發出1 454份「敦促改善通知書」及46份「暫時停工通知書」，並就678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42次深入的突擊巡查行動，其間共發出1 243份「暫時停工通知書」／「敦促改善通知書」，並提出308項檢控。為加強工務工程地盤安全，勞工處派員出席了476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。
- 4.15** 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。二零二五年，我們共處理276宗由工人舉報的投訴，並就這些個案的調查結果提出26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18 969宗投訴／轉介的個案，在跟進巡查後，共發出383份「暫時停工通知書」／「敦促改善通知書」，並對158項違例事項作出檢控。
- 4.16** 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。二零二五年，勞工處共接獲1 343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26張暫時停工通知書及175張敦促改善通知書，以及已／將會提出92項檢控。
- 4.17** 二零二五年，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。
- 4.18** 勞工處在二零二五年繼續針對中暑風險較高的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。在五月至十月的執法行動中，我們合共進行了23 054次突擊巡查，並發出了708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。二零二五年，我們處理了458份合格證書的申請，共簽發／加簽了452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 截至二零二五年年底，本處記錄了251 393個工作場所，其中包括38 727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148 016次視察，共發出31 873次警告及5 720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4 672次檢驗，並發出2 677次警告及15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19 308次及3 207次調查。我們亦就工作地點的健康危害進行了6 375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 二零二五年，我們舉辦了571個有關安全及健康法例的訓練課程，共有2 202名人士參加。我們也舉辦了236個特別為個別行業或機構而設的講座，共有49 789人參加。此外，我們認可了六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）、一個密閉空間作業強制性安全訓練課程、兩個起重機操作員強制性安全訓練課程和兩個負荷物移動機操作員強制性安全訓練課程。我們亦繼續優化強制性安全訓練課程，並對現行的強制性安全訓練制度展開全面檢視，目前正進行深入研究，致力提升課程的整體質素，確保課程能夠緊貼最新的職安健風險發展趨勢及學員的實際需要，以及加強監管課程營辦機構及導師的表現。同時，我們繼續透過不同視察模式（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 二零二五年，我們為316名人士註冊為安全主任及87名人士註冊為安全審核員。截至年底，共有4 699名安全主任持有有效的註冊，而安全審核員登記冊上則有1 818人。此外，在二零二五年，共有917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。二零二五年，我們合共舉辦了1 172個職業健康講座，參加者超過64 220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，例如預防工作時中暑、密閉空間工作的安全與健康、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。

4.25 勞工處已在網頁分別上載職安警示及系統性的安全警示，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；而系統性的安全警示則就系統性安全問題提供預防意外措施。二零二五年，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。兩輯動畫短片，標題分別為「被貨車尾板夾到」和「被移動式升降工作平台夾斃」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，我們在二零二五年舉辦了多項推廣活動，並與職安局、商會、工會和其他政府部門合辦部分活動。

4.27 勞工處在二零二五年聯同職安局及建造業的相關機構合辦了「建造業安全獎勵計劃2024/2025」，提升承建商、地盤人員及工友的工作安全 and 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。本年度的計劃更優化比賽項目，為推動私營工程應用「安全智慧工地」系統，參加發展局推廣的「安全智慧工地系統標籤計劃」的私營建築地盤將獲額外評分。在飲食業方面，為了提升飲食業職安健意識，勞工處製作了印有飲食業安全資訊的宣傳品，重點宣傳預防飲食餐飲業的主要危害，包括燙傷、割傷、滑倒、觸及開動中的機器及提舉或搬運物件時受傷。此外，我們已將現有的五條飲食業安全動畫短片配上普通話，並附上簡體中文字幕，以便更有效地向以普通話為母語的員工推廣安全資訊。

4.28 為提升少數族裔僱主及僱員的職安健意識，勞工處於民政總署資助的10間少數族裔人士支援服務中心展視職安健資料及播放附有少數族裔語言字幕的職安健宣傳影片，並定期更新，並組織到地盤舉辦安全講座、研討會及安全獎勵計劃。勞工處亦製作了印有少數族裔語言宣傳字句（印度文、尼泊爾文和巴基斯坦文）的宣傳品，向少數族裔社群派發。於本年十月，勞工處與少數族裔領袖合作，並聯同職業安全健康局於九龍清真寺暨伊斯蘭中心合辦了首個職業安全講座暨展覽。



勞工處聯同職業安全健康局於九龍清真寺暨伊斯蘭中心舉辦職業安全研討會，加強少數族裔職業安全意識

4.29 在二零二五年，勞工處透過主題式宣傳配合執法行動的策略，加強宣傳違法的嚴重後果，以提升持責者的守法意識。主題宣傳活動包括電台廣播劇、報章流動應用程式橫幅廣告、勞工處網站及「職安健 2.0」流動應用程式首頁橫幅及巴士車身廣告。部分主題宣傳活動還會派發相關主題的宣傳橫幅至建築工地、在民政諮詢中心展示海報、在香港超級聯賽賽事中投放廣告及在主要地區的建築物外牆螢幕播放宣傳影片等。

4.30 於二零二五年，勞工處聯同職安局展開2024/2026年度的兩年宣傳計劃，加強針對新工程及裝修維修工程的宣傳推廣工作，透過多元化的項目，例如工地午間安全講座、研討會、資助計劃、巡迴展覽等，接觸新工程／裝修維修工程的各階層，包括承建商和工人，尤其是新入職工人、不同種族工人及業戶等不同持份者，提升他們的工作安全 and 健康意識。

- 4.31** 近年，裝修及維修工程的意外令人關注。為了提醒承建商及工人必須加倍留意使用吊棚及高處工作時的工作安全，勞工處聯同職安局及其他相關機構於二零二五年舉辦了10場分別以裝修維修工程、吊棚工作、竹棚架工作、電力工程、動力操作升降工作台及高處工作安全為主題的研討會。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。
- 4.32** 勞工處於二零二五年三月發布了《預防被貨車尾板夾傷的危害安全指引》的最新修訂版，為觸覺式裝置作出更詳細的闡述。安裝觸覺式裝置的遵規時間表已於二零二五年六月一日展開，以助業界有序及順利地為其貨車尾板安裝觸覺式裝置。
- 4.33** 勞工處在二零二五年安排重播去年製作的一輯五集的宣傳系列，有效鞏固職安健防範意識，短片涵蓋「物料吊重機」、「動力操作升降工作台」、「懸空式竹棚架（上／下集）」及「工地的創新安全科技應用」等關鍵主題，持續向業界傳遞實用職安健信息。
- 4.34** 在職業健康方面，勞工處亦與職安局和其他相關機構（包括職業性失聰補償管理局、肺塵埃沉着病補償基金委員會、僱主組織、工會和社區組織等）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，提倡職業健康、推廣預防職業病（例如職業性失聰和肺塵埃沉着病），以及與工作有關的疾病（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）。此外，我們繼續聯同職安局推行「護心計劃」，透過健康風險評估、推廣健康生活資訊等推廣活動，鼓勵物業管理業和建造業的僱員建立健康生活習慣，預防心腦血管疾病，並繼續與衛生署和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。
- 4.35** 勞工處繼續與職安局合作就預防工作時中暑展開一連串相關的宣傳工作，包括與職安局和其他組織舉辦約100場講座，協助業界應用《預防工作時中暑指引》的建議制定合適的預防中暑措施。同時，我們與職安局在二零二五年五月至十月再次合辦大型預防中暑推廣活動，透過派發防暑裝備及進行廣泛宣傳，提醒僱主及僱員預防工作時中暑；我們亦再次推出「防中暑用品資助計劃」，資助購買冷氣背心及太陽能風扇，讓僱主及僱員在防暑措施方面有更多的選擇。
- 4.36** 二零二五年，勞工處推出13本新修訂或全新的職安健刊物及海報，包括《安全指引 — 預防被貨車尾板夾傷的危害》、《職業安全健康中心及職業健康診所》、《重型車輛輪胎裝拆及充氣工作安全提示》、《重型車輛輪胎裝拆及充氣工作安全提示》海報、《職安健投訴渠道》海報、《日日條命半天吊 安全措施要做足》海報、《它們保住了一家人的幸福》海報、《它救了一條寶貴的生命》海報及《防墮裝備穩又妥 吊棚工作免出錯》海報，推廣工作安全和健康。
- 4.37** 另外，我們亦推出三本涵蓋六種不同種族語言（印尼文、印度文、尼泊爾文、他加祿文、泰文及巴基斯坦文）的職安健刊物，包括《職業安全健康中心及職業健康診所》、《重複性動作或體力勞動的工作 — 僱員須知》、及《工作地點防火指引》，和四張涵蓋三種不同種族語言（印度文、尼泊爾文及巴基斯坦文）的職安健海報，包括《日日條命半天吊 安全措施要做足》、《它們保住了一家人的幸福》、《它救了一條寶貴的生命》及《防墮裝備穩又妥 吊棚工作免出錯》，提升不同種族工人的安全意識。
- 4.38** 二零二五年，職業安全及健康部處理了12 478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。

- 4.39** 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。計劃共收到超過600宗合資格申請，並提供大約1 600台輕便工作台。
- 4.40** 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。截至二零二五年十二月底，該計劃共接獲2 267宗申請，當中2 003宗申請已獲批准，受惠工人超過33 000人。為進一步提升離地工作安全水平，於二零二四年一月推出的中小型企業可伸縮工作台資助計劃，截至二零二五年十二月底，共接獲711宗申請，當中446宗申請已獲批准，受惠工人超過8 569人。
- 4.41** 為提升吊棚工作安全，勞工處過去一年多推動棚業、保險業、建造業議會及職安局跨界合作，促成吊棚行業納入建造業議會的「註冊專門行業承造商制度」指定行業，加上職安局的「職安健星級企業計劃」配合，從而認證棚商的安全水平，成功降低吊棚工作的保費，使竹棚業僱主能夠以相對合理價格投購勞保，並形成一個良性循環，從而提升行業整體的安全標準。
- 4.42** 勞工處聯同職安局，透過民政總署的社區平台，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。勞工處亦聯同職安局及民政總署於二零二五年九月為全港18區區議員及其辦事處人員舉辦了兩場「裝修維修安全事項」簡介會，協調各方以協助居民處理在區內遇到的裝修及維修工程的安全問題。
- 4.43** 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528份有關登記及安全使用鍋爐及壓力容器的刊物和小冊子。

創新科技應用

- 4.44** 勞工處積極推動業界善用創新科技以改善職安健，並為業界所研發的科技產品提供職安健法例的意見，例如遙距操控天秤系統及遙距操控挖掘機，讓他們更方便引入及使用有關產品，減少工人進行高危的工作，從源頭消除或控制風險。

4.45 此外，勞工處亦利用合適的科技以加強前線人員的執法效率。自二零二五年十月起勞工處使用小型無人機，協助巡查及執法工作，使前線人員能從高空遙距監察工地及視察偏遠或難到達的工作地點，進一步遏止不安全作業，並將拍攝所得的影像製作成三維實景模型，以協助意外調查。



勞工處使用小型無人機協助巡查及執法工作，打擊不安全作業

職業健康診症服務

4.46 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。

4.47 二零二五年，我們提供了13 808次診症服務及1 569次身體檢查。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，是提供多元化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便捷的就業及招聘服務；
- 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前往其他地方就業的本地僱員的權益；及
- 處理按「補充勞工優化計劃」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》循發牌、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》藉着核簽有關的僱傭合約，保障受港外僱主聘用前往其他地方就業的本地體力勞動僱員，以及月薪不超過20,000元的非體力勞動僱員的權益。

二零二五年的工作概況和成績

香港的就業情況

5.5 勞工市場在二零二五年年初放緩，較後時間則呈回穩迹象。經季節性調整的失業率由第一季的3.2%逐步上升至第三季的3.9%，在第四季稍微回落至3.8%。同時，就業不足率由第一季的1.1%上升至第四季的1.7%。二零二五年全年合計，失業率及就業不足率分別為3.7%及1.5%，較二零二四年的3.0%及1.2%為高。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 二零二五年，私營機構僱主向勞工處的免費招聘服務提供的空缺有501 714個。年內，勞工處錄得109 023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。求職人士可與就業主任會面，獲取個人化的就業諮詢服務。就業主任亦會協助求職人士參加勞工處的就業計劃。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 在勞工處登記的求職人士，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

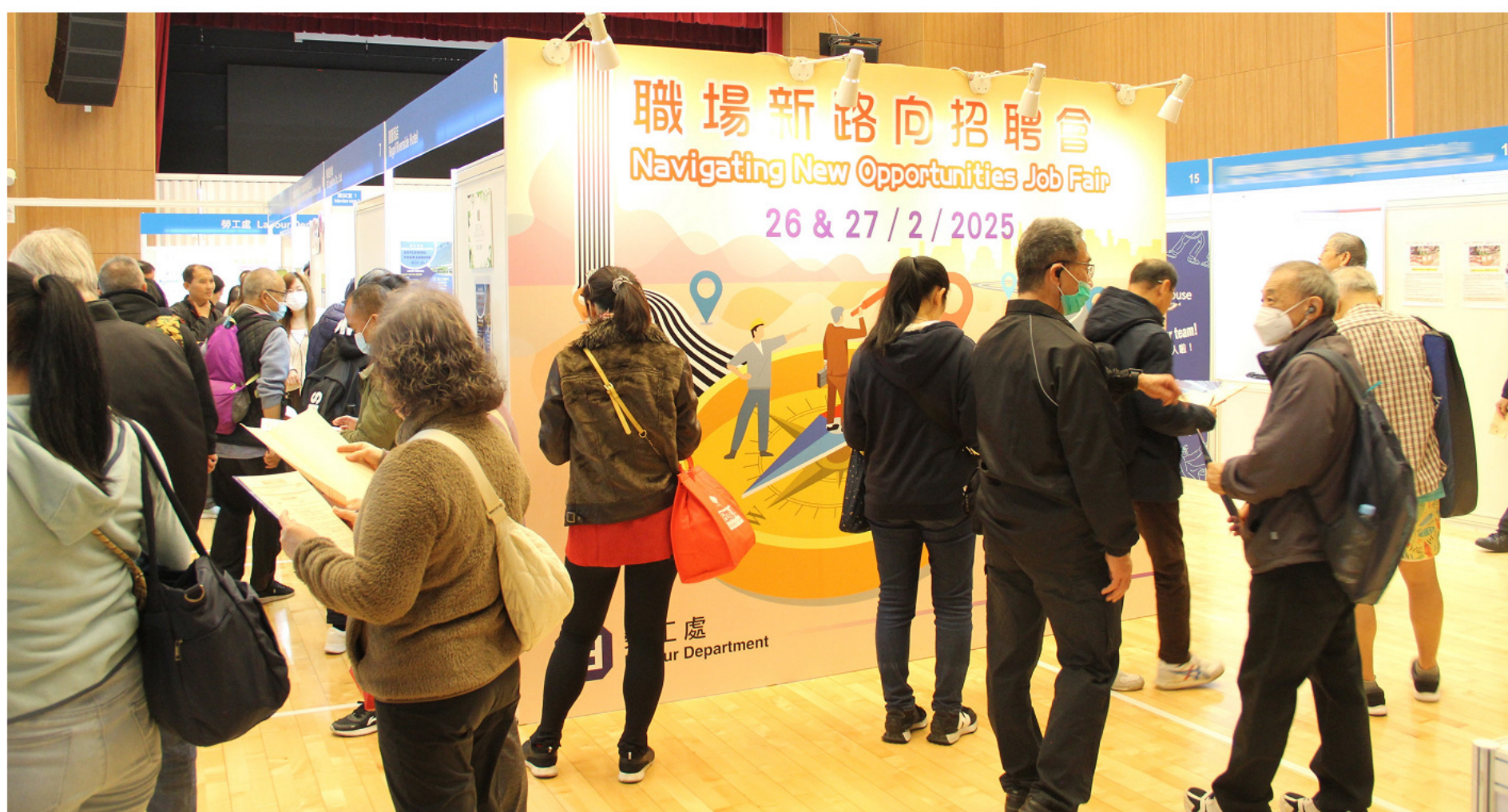
- 5.10** 勞工處的「互動就業服務」網站 (www.jobs.gov.hk) 提供24小時的網上就業服務及全面的就業資訊。該網站是本港最受歡迎的政府求職網站。二零二五年，該網站錄得的瀏覽次數約為4.35億。該網站設有多個專題網頁，為特定的服務對象提供專門的就業資訊。求職人士亦可使用「互動就業服務」流動應用程式，隨時隨地從勞工處的職位空缺資料庫搜尋合適的職位空缺，以及接收由系統根據他們設定的求職條件而選配的最新職位空缺資訊。二零二五年，該流動應用程式錄得約2.50億的點擊次數。

職位空缺

- 5.11** 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就業中心、三所行業性招聘中心、「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。

招聘和推廣活動

- 5.12** 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。除於交通便利的地點舉辦大型招聘會外，就業中心亦舉辦地區性招聘會，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。
- 5.13** 二零二五年，勞工處舉辦22場大型招聘會，吸引近37 000人次到場。同時，勞工處舉辦737場地區性招聘會，為求職人士安排超過15 000次即場面試。



勞工處舉辦的大型招聘會深受求職人士歡迎

為特定群組提供的服務

中高齡求職人士

- 5.14** 勞工處為中高齡人士提供專項就業服務及推動他們就業，例如在就業中心設立特別櫃台為中高齡求職人士提供優先登記及就業轉介服務、舉辦僱主經驗分享會，以及舉辦專為中高齡人士而設的就業講座和招聘會。
- 5.15** 勞工處於二零二四年七月十五日推出為期三年的「再就業津貼試行計劃」，鼓勵連續三個月或以上沒有從事任何獲酬工作的40歲或以上人士，重投就業市場。每名連續完成12個月工作的合資格參加者可獲最高20,000元再就業津貼。由該計劃推出至二零二五年十二月三十一日，錄得近64 000名參加者，以及超過36 000宗就業個案。
- 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40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，為期三至12個月。計劃涵蓋全職及兼職職位。二零二五年該計劃錄得4 491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

- 5.17** 勞工處的就業中心為新來港及少數族裔求職人士提供多元化的就業服務，包括就業諮詢服務、工作轉介和就業講座及資訊。我們鼓勵有需要的求職人士參加各項就業計劃，增加就業機會。
- 5.18** 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，勞工處自二零二三年起，已增聘少數族裔人士出任就業助理及一般助理，加強向少數族裔社群提供就業及相關支援。二零二五年，勞工處亦分別舉辦兩場大型及十場地區性共融招聘會，提高少數族裔人士的就業機會。
- 5.19** 勞工處推行「多元種族就業計劃」，委聘非政府機構以個案管理方式，為少數族裔求職人士提供「一站式」就業服務。二零二五年，該計劃為500名少數族裔人士提供就業支援，並錄得158宗成功就業個案。

殘疾求職人士

- 5.20** 展能就業科為適合公開就業的殘疾求職人士提供就業服務。就業顧問為他們提供個人化就業服務，包括就業輔導、工作選配及引薦，以及受僱後的跟進服務。年內，該科為3 503名殘疾人士登記求職並錄得共2 339宗就業個案（[附錄5.3](#)）。

就業展才能計劃

- 5.21** 「就業展才能計劃」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。二零二五年，該計劃錄得的就業個案共有1 172宗。

自助求職綜合服務

5.22 「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。二零二五年，共有360名殘疾求職人士參加這項計劃。

互動展能就業服務網站

5.23 「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。

推廣活動

5.24 年內，展能就業科推行了一系列的宣傳活動，例如舉辦展覽、製作刊物及廣告、播放宣傳短片，以及透過報章、電視台、僱主團體的刊物及大廈外牆巨型橫額等推廣宣傳信息，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。



勞工處舉辦大型研討會，推廣殘疾人士公開就業

為青年提供的服務

「大灣區青年就業計劃」

5.25 勞工處推行「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，按照香港法例聘請香港青年到大灣區內地城市工作，促進他們的事業發展及大灣區內人才交流。

5.26 該計劃自二零二五年一月起推出優化措施，放寬參加資格至29歲或以下持副學位或以上學歷的青年，並上調向企業發放的津貼金額至每人每月12,000元或青年月薪的60%，為期最長18個月。此外，該計劃並推出「內地青年來港就業安排」，讓聘請香港青年到大灣區內地城市工作的企業，按相關規定申請相同數目的內地青年到香港工作。

5.27 二零二五年，該計劃錄得2 721個職位空缺，以及607宗就業個案。

展翅青年就業計劃（前為「展翅青見計劃」）

5.28 勞工處推行的「展翅青年就業計劃」為學歷在副學位或以下的青年提供全面的培訓及就業支援服務，從而提升他們的就業能力。該計劃全年接受申請，並由註冊社工為學員提供12個月的就業發展服務，及備有包括：職前培訓課程、工作實習訓練，以及在職培訓等服務。自二零二三年起，「展翅青年就業計劃」學員亦可以報讀僱員再培訓局提供的多元化職前培訓課程。僱主聘用學員並為他們提供在職培訓，可獲發每名學員每月高達5,000元的在職培訓津貼，為期六至12個月。

5.29 勞工處於二零二五年一月優化該計劃，將參加者的年齡由15至24歲放寬至15至29歲；並於六月首次推出為期一個月的「大灣區工作實習計劃」，讓18至29歲的學員到大灣區內地城市實習，了解大灣區的發展機遇。

5.30 二零二四至二零二五計劃年度（即二零二四年九月至二零二五年八月），計劃錄得997宗在職培訓就業個案。

5.31 勞工處於二月舉辦「青年就業博覽」，聯合推廣「展翅青年就業計劃」、「青年就業起點」及「大灣區青年就業計劃」。勞工處亦於六月舉辦大型招聘活動「青年搵工日」，為青年求職者提供超過1 000個在職培訓職位空缺。二零二四至二零二五計劃年度，勞工處共舉辦17場招聘日，涵蓋酒店、零售、餐飲、航空、物業管理以及公共服務等行業。



勞工處舉辦「青年就業博覽」，為29歲或以下青年提供大量本地及大灣區內地城市工作機會，並介紹勞工處多元化的青年就業服務



勞工處「展翅青年就業計劃」舉辦的「青年搵工日」深受青年求職者歡迎

5.32 此外，勞工處舉辦「展翅飛躍表現學員選舉」2025，表揚學員於參加計劃後取得的進步，及嘉許服務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，亦見證學員、服務機構、僱主及政府在培育青年發展方面所取得的成就。

青年就業起點

5.33 勞工處設有兩所名為「青年就業起點」的青年就業資源中心，為15至29歲的青年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，讓青年認清自己的就業方向、增加青年的就業機會及支援青年開創業務。二零二五年，兩所中心為青年提供共63 908次服務。



勞工處舉辦「Chill級市集2025」，讓青年吸收創業經驗

工作假期計劃

- 5.34** 自二零零一年起，香港先後與13個國家（包括澳洲、奧地利、加拿大、法國、德國、匈牙利、愛爾蘭、日本、韓國、荷蘭、新西蘭、瑞典和英國）實行「工作假期計劃」。計劃為18至30歲的香港青年提供在外地體驗生活的機會，讓他們藉着以工作假期簽證（通常為期連續12個月）在該些國家旅遊期間，短暫工作及修讀短期課程（除愛爾蘭外），拓闊視野。該些國家的青年亦可同樣通過計劃到訪香港。
- 5.35** 「工作假期計劃」甚受青年歡迎。截至二零二五年年底，已有超過108 000名香港青年及18 000名來自夥伴國家的青年參與計劃。勞工處會繼續加強推廣計劃，及與其他國家進行磋商，從而提供更多「工作假期計劃」目的地的選擇。

對本地職業介紹所及往香港以外地區就業的規管

- 5.36** 勞工處循發牌、巡查、調查投訴和檢控，規管本港的職業介紹所。二零二五年，我們發出4 051個職業介紹所牌照，並撤銷或拒絕發出／續發一個牌照。截至二零二五年年底，全港共有3 927間持牌職業介紹所。年內，勞工處人員視察職業介紹所共2 090次。
- 5.37** 職業介紹所須遵行勞工處頒布的《職業介紹所實務守則》（實務守則），確保專業水平及服務質素。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。
- 5.38** 勞工處亦核簽所有涉及體力勞動僱員及月薪不超過20,000元的非體力勞動僱員在港簽訂的僱傭合約，保障受港外僱主聘用前往其他地方就業的本地僱員的權益。

規管輸入勞工

補充勞工優化計劃

- 5.39** 為紓緩不同行業的人手短缺問題，勞工處於二零二三年九月四日推出「補充勞工優化計劃」，優化「補充勞工計劃」的涵蓋範圍及運作，包括暫停執行「補充勞工計劃」下26個職位類別及非技術或低技術職位一般不得輸入勞工的規定。在確保本地工人優先就業的前提下，有確實招聘困難的僱主可根據「補充勞工優化計劃」申請輸入屬技術員級別或以下的勞工。政府一直密切監察就業市場的情況，因應個別行業及職位的勞動力市場變化，動態調節「補充勞工優化計劃」的實施安排。
- 5.40** 我們為本地求職人士提供全面的就業選配和轉介服務，並廣泛發布計劃下的空缺資料，務求令他們優先就業。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；勞工處亦會考慮向他們施加行政制裁。
- 5.41** 截至二零二五年年底，根據「補充勞工計劃」／「補充勞工優化計劃」在香港工作的輸入勞工共有44 990名。

外籍家庭傭工（外傭）政策

- 5.42** 自一九七零年代起，外傭獲准來香港工作。外傭除享有與本地僱員同樣的法定權利及福利外，亦受政府訂定的「標準僱傭合約」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）、外傭往來原居地的旅費，以及免費醫療等。外傭亦享有政府訂定的「規定最低工資」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」水平。政府非常重視保障外傭的法定及合約權益。勞工處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。
- 5.43** 為加強對外傭的保障，及提高他們及僱主對自身權利和責任的認知，勞工處繼續舉行多項宣傳和教育活動，並繼續與外傭來源地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，經它們發放有關僱傭事宜的資訊。
- 5.44** 截至二零二五年年底，共有378 830名外傭在港工作，當中有54%來自菲律賓，來自印尼的則佔43%。

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，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」（發還計劃）；
- 推行「取消強積金『對沖』安排資助計劃」（資助計劃）；
- 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》確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，協助遏止僱用非法勞工，從而保障本地工人的就業機會。

二零二五年的工作概況和成績

主要的工作表現指標

- 6.11** 勞工處於二零二五年進行多項工作，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** 由二零二五年五月一日起，《最低工資條例》所規定的法定最低工資水平由每小時40元調升5.3%至42.1元。
- 6.13** 《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，由二零二五年四月十七日起調高18項有關工傷意外或指明職業病的補償金額。

積極打擊違例欠薪

- 6.14** 二零二五年，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，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663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75張。兩名公司董事因觸犯這些罪行被判社會服務令。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** 二零二五年，勞工督察對不同行業的機構進行153 370次巡查以執行勞工法例（附錄6.2）。年內，我們共處理1 792宗投訴個案。

- 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58 401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111 002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1 261次有關工作地點的巡查，與4 115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「補充勞工優化計劃」的規定，我們調查了194宗有關計劃的投訴和涉嫌違規個案，調查事項包括僱主以輸入勞工取代在職本地僱員及輸入勞工的工作安排等。

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** 二零二五年，勞工處共接獲39 545宗僱員補償個案，當中包括12 301宗涉及不超過三天病假的輕傷個案。截至年底，在27 244宗涉及死亡或病假超過三天的受傷個案中，我們完成處理16 590宗，所涉及的補償金額約2.75億元。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** 二零二五年，勞工處為「補充勞工優化計劃」下的僱主／職業介紹所及輸入勞工分別舉辦41場及173場簡介會，向有關人士講解他們的權利和責任。
- 6.28** 我們透過勞工處網頁、主要職工會聯會的期刊、郵政署補給郵袋櫃、熱門網站及流動應用程式等途徑，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。

6.29 年內，我們舉辦多元化的宣傳活動，推廣法定最低工資水平及《最低工資條例》。這些活動包括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、在報章刊載特稿、在勞工處網頁提供網上互動遊戲，以及經不同途徑（例如流動應用程式及網上平台）刊登廣告。



《最低工資條例》講座



在戶外展示橫額宣傳法定最低工資

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和公共交通工具）刊登廣告、在報章刊載特稿、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



在郵袋櫃上張貼海報宣傳投購僱員補償保險的信息

發還計劃

- 6.31** 配合法定產假於二零二零年由10個星期延長至14個星期，勞工處推行發還計劃，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。
- 6.32** 發還計劃設立一站式網上平台「發還易」網站 (www.rmlps.gov.hk)。已註冊的僱主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。二零二五年，發還計劃接獲7 531宗申請，並批准7 670宗申請及發放2.07億元發還款項。

資助計劃

- 6.33** 為配合實施取消強積金「對沖」安排，資助計劃由二零二五年五月一日起接受申請。合資格僱主按《僱傭條例》向僱員支付遣散費／長期服務金後，可就二零二五年五月一日起的受僱期所衍生的遣散費／長期服務金的支出申領資助。如僱員獲得的總權益較沒有取消「對沖」安排時少，亦可申請總權益差額補貼。
- 6.34** 勞工處推出「援『沖』易」專題網站 (www.offsettingsubsidy.gov.hk)，為僱主提供「一站式」平台提交資助申請、上載證明文件、查閱申請進度、接收結果通知、提出查詢，以及獲取資助計劃的最新資訊。僱主及僱員亦可使用網站的「計得掂」計算工具計算遣散費／長期服務金及政府資助款額。二零二五年五月至十二月，資助計劃接獲12 787宗申請，並批准9 361宗申請及發放約1,600萬元資助。



為配合實施取消強積金「對沖」安排，勞工處推出為期25年的「取消強積金『對沖』安排資助計劃」，分擔僱主在實施取消「對沖」後的遣散費／長服金支出

與法定機構合作

6.35 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）

6.36 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的徵費。

6.37 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。二零二五年，我們共接獲5 842宗及處理5 917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2.67億元特惠款項。按經濟行業劃分接獲的申請數目載列於附錄6.5。

6.38 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及破產管理署的代表，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

6.39 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。截至二零二五年年底，共有1 387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2.99億元。

職業性失聰補償管理局

6.40 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。二零二五年，管理局共批准250宗補償申請，發放補償款項達2,370萬元，以及批准928宗有關支付聽力輔助器具開支的申請和支付1,115萬元。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722項復康活動。

僱員補償援助基金管理局

6.41 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。二零二五年，管理局共批准64宗申請，涉及款項4,431萬元。

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。截至二零二五年年底，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](#)）。其他觸及勞工標準的國際條約包括《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》。
- 7.2** 香港備有完整的法例及行政措施，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** 二零二五年，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，出席在瑞士日內瓦舉行的第113屆國際勞工大會。



勞工及福利局局長孫玉菡（中）及三方代表團成員出席在瑞士日內瓦舉行的第113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，勞工處接待訪港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，加強與各國和地區的合作，以及與其他勞工事務行政人員就勞工議題進行交流（[附錄7.2](#)）。

附錄

- 2.1 二零二五年經定罪的傳票個案及罰款總額
- 2.2 勞工處組織架構（截至二零二五年十二月三十一日）
- 2.3 勞工顧問委員會的職權範圍、成員組織及二零二五至二零二六年度成員名單
- 3.1 二零二五年勞資關係綱領的主要工作表現指標
- 3.2 二零二一年至二零二五年勞資關係科所處理的勞資糾紛數目
- 3.3 二零二一年至二零二五年勞資關係科所處理的申索聲請數目
- 3.4 二零二五年勞資關係科所處理按主要成因劃分的勞資糾紛數目
- 3.5 二零二五年勞資關係科所處理按主要成因劃分的申索聲請數目
- 3.6 二零二一年至二零二五年罷工數目及參與罷工的僱員人數
- 3.7 二零二一年至二零二五年每千名受薪僱員因罷工所損失的工作日數
- 4.1 二零二五年工作安全與健康綱領的主要工作表現指標
- 5.1 二零二五年就業服務綱領的主要工作表現指標
- 5.2 二零二一年至二零二五年向健全求職人士提供就業服務的工作表現指標
- 5.3 二零二一年至二零二五年向殘疾求職人士提供就業服務的工作表現指標
- 6.1 二零二五年僱員權益及福利綱領的主要工作表現指標
- 6.2 二零二五年按主要經濟行業劃分勞工督察進行巡查的次數
- 6.3 二零二五年根據《僱員補償條例》呈報並按性別及年齡劃分的個案數目
- 6.4 二零二一年至二零二五年根據《僱員補償條例》呈報的個案數目
- 6.5 二零二五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31項國際勞工公約一覽表
- 7.2 二零二五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

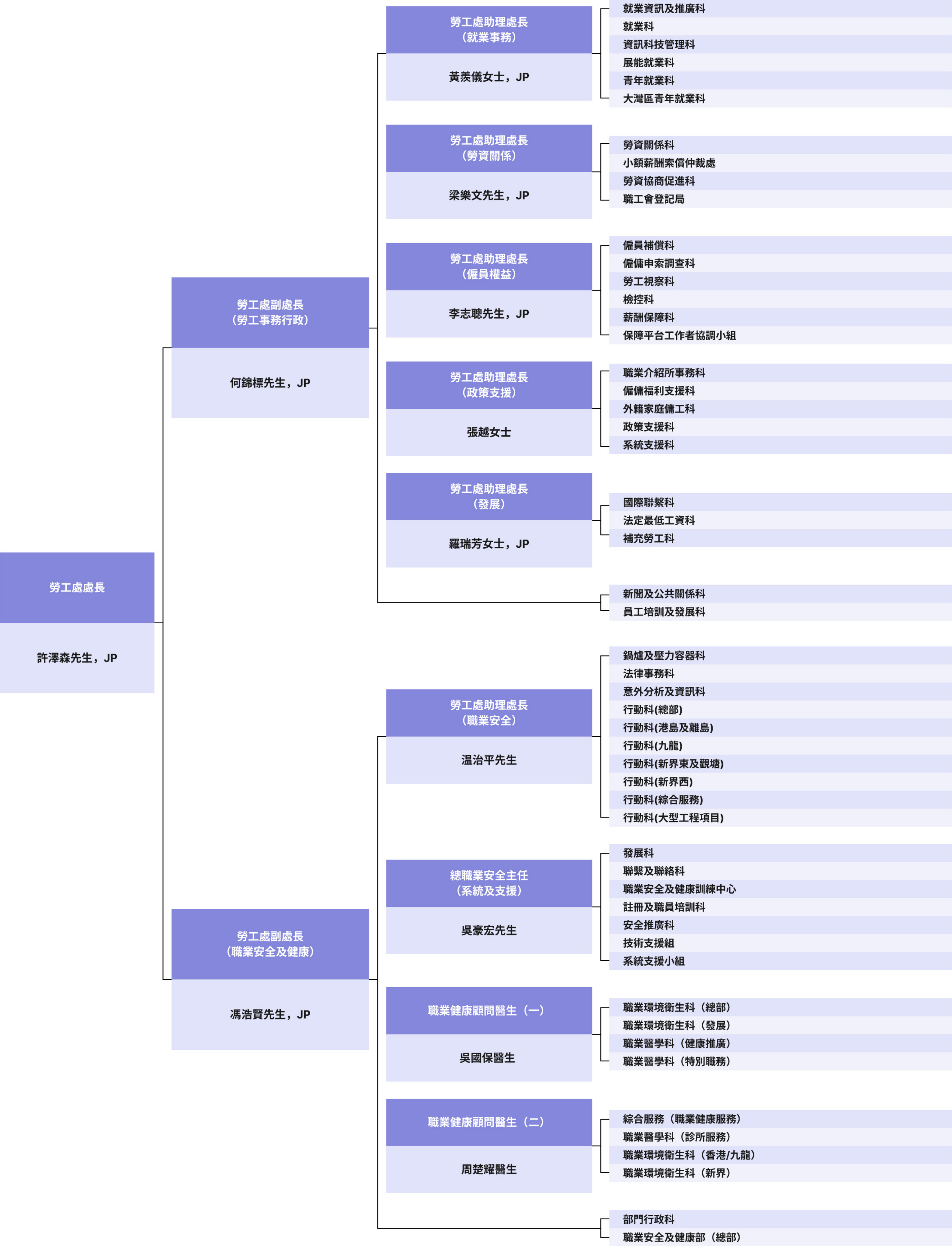
二零二五年經定罪的傳票個案及罰款總額

條例	經定罪的傳票數目	罰款(\$)
《鍋爐及壓力容器條例》		
小計	19	55,400
《僱員補償條例》		
小計	1 185	3,205,690
《僱傭條例》及附屬規例		
法定福利個案	1 091	2,650,310
青年及兒童個案 ¹	1	2,500
職業介紹所個案 ²	7	17,600
小計	1 099	2,670,410
《工廠及工業經營條例》及附屬規例		
建築地盤個案	1 608	17,163,100
其他個案	719	6,028,510
小計	2 327	23,191,610
《職業安全及健康條例》及附屬規例		
小計	159	2,908,300
《入境條例》		
小計	20	36,700
總計	4 809	32,068,110

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

勞工處組織架構（截至二零二五年十二月三十一日）



附錄 2.3

勞工顧問委員會的職權範圍、成員組織及二零二五至二零二六年度成員名單

職權範圍

勞工顧問委員會（勞顧會）就勞工事宜，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。如有需要，勞顧會可成立轄屬委員會，並加入非勞顧會委員的人士出任該等委員會的委員。

成員組織

勞顧會的成員組織如下：

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

陳穎韶女士，JP
(至2025年7月1日)

許澤森先生，JP
(由2025年7月2日起)

勞工處處長

委員

僱員代表

譚金蓮女士，MH
林偉江先生，MH
賴美珠女士
勵娜女士
楊開强先生
(由2025年4月11日起)
黃硯灝先生

由已登記的僱員工會選出

以個人身分獲委任

僱主代表

何世柱先生，大紫荊勳賢，GBS, JP
麥建華博士，BBS, JP
施榮懷先生，GBS, JP
于健安先生，BBS, JP
陳偉聰先生
關百豪博士，BBS, JP

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

秘書

陳珮詩女士
(至2025年8月17日)

李惠敏女士
(由2025年8月18日起)

高級勞工事務主任

附錄 3.1

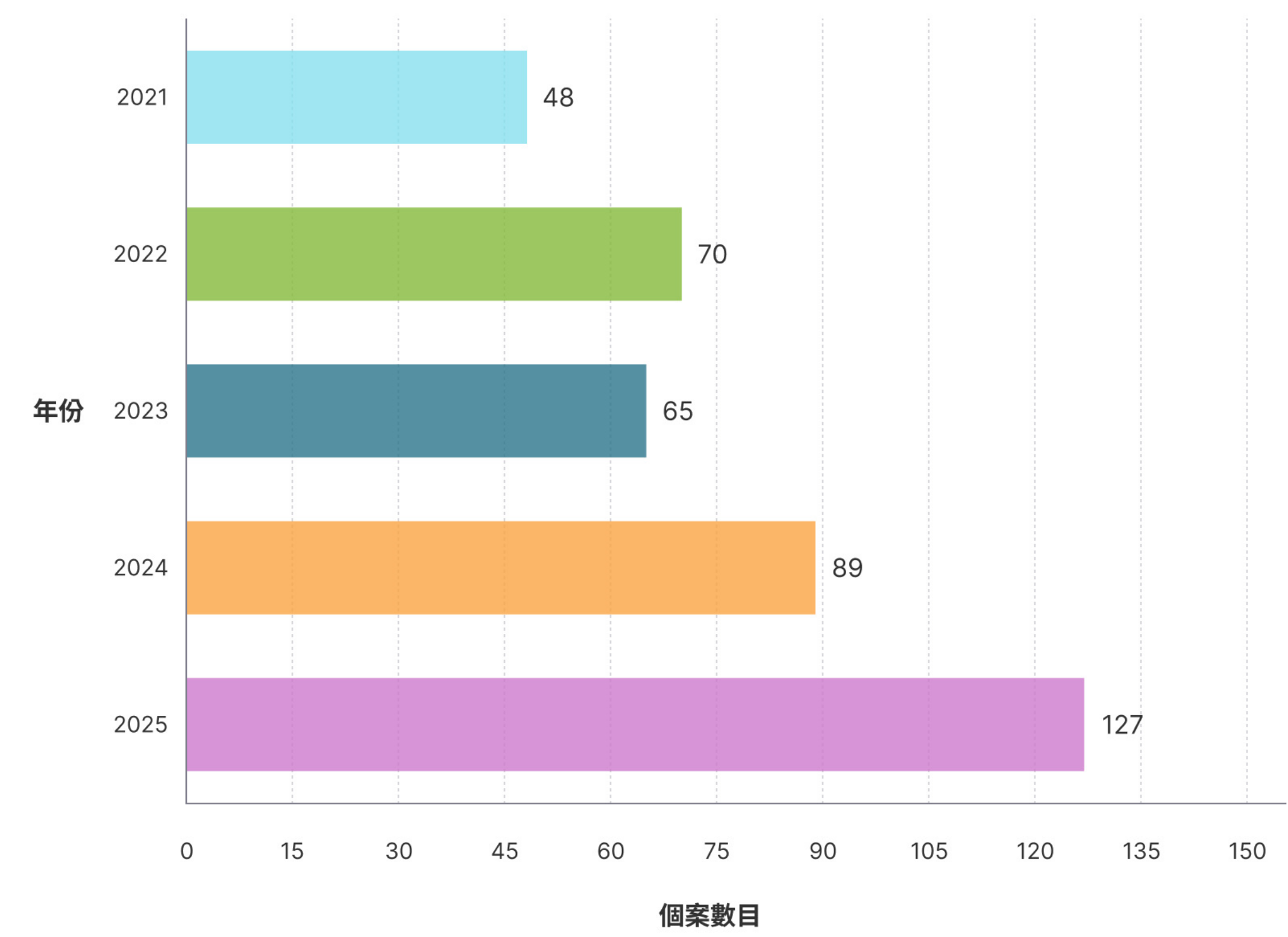
二零二五年勞資關係綱領的主要工作表現指標

主要的工作表現指標	數目
I. 調停及諮詢服務	
進行諮詢面談的次數	59 188
處理的勞資糾紛及申索聲請*數目	14 469
經調停而獲解決的勞資糾紛及申索聲請的百分率	77.1%
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	1 068
III. 職工會規管	
登記新職工會及職工會更改名稱/規則	87
探訪職工會次數	379
審閱職工會周年帳目表數目	1 174
為職工會舉辦課程及研討會的數目	6

*每宗勞資糾紛涉及超過20名僱員及每宗申索聲請涉及20名或以下僱員。

附錄 3.2

二零二一年至二零二五年勞資關係科所處理的勞資糾紛*數目

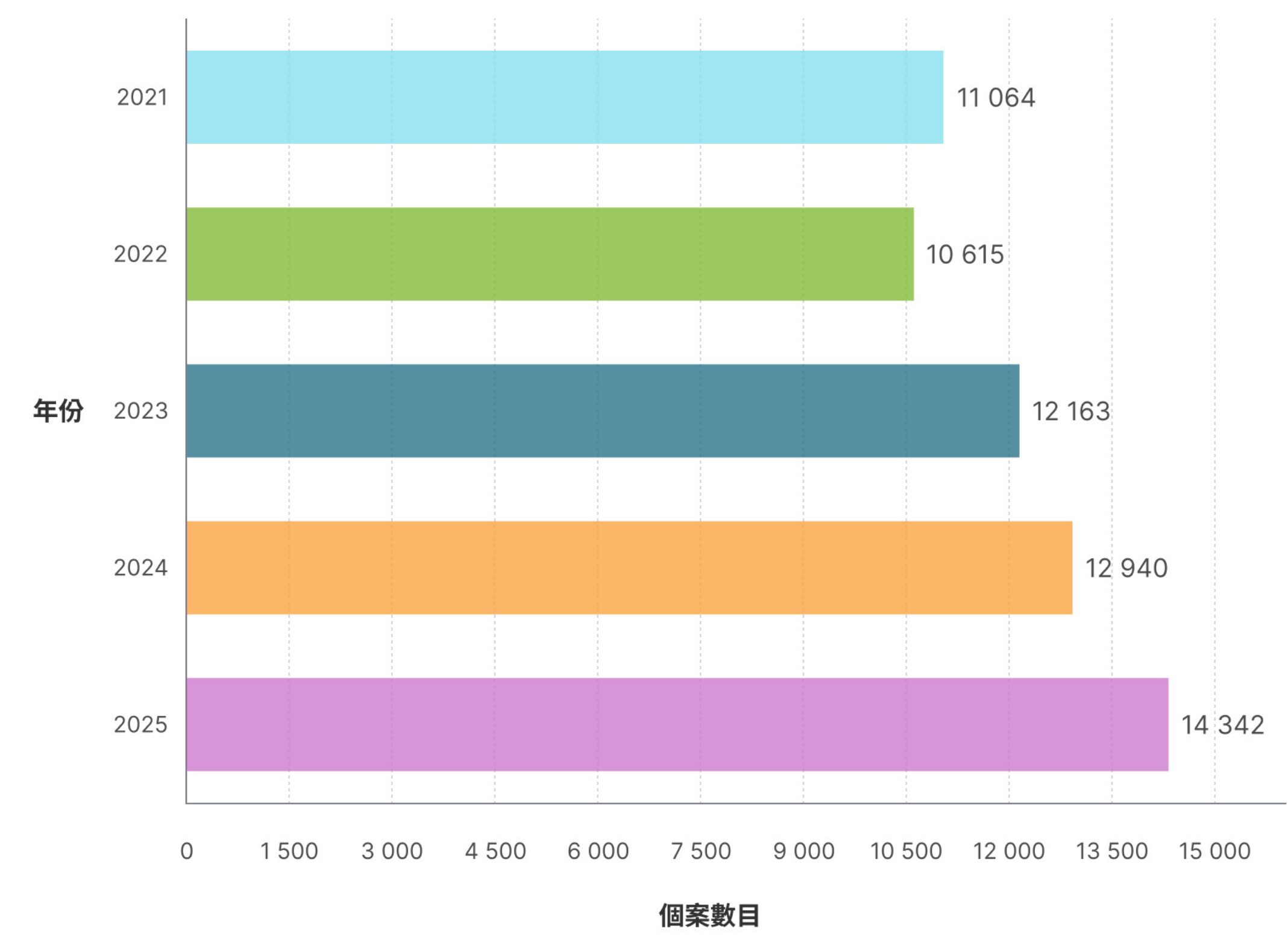


年份	個案數目
2021	48
2022	70
2023	65
2024	89
2025	127

* 每宗勞資糾紛涉及超過20名僱員。

附錄 3.3

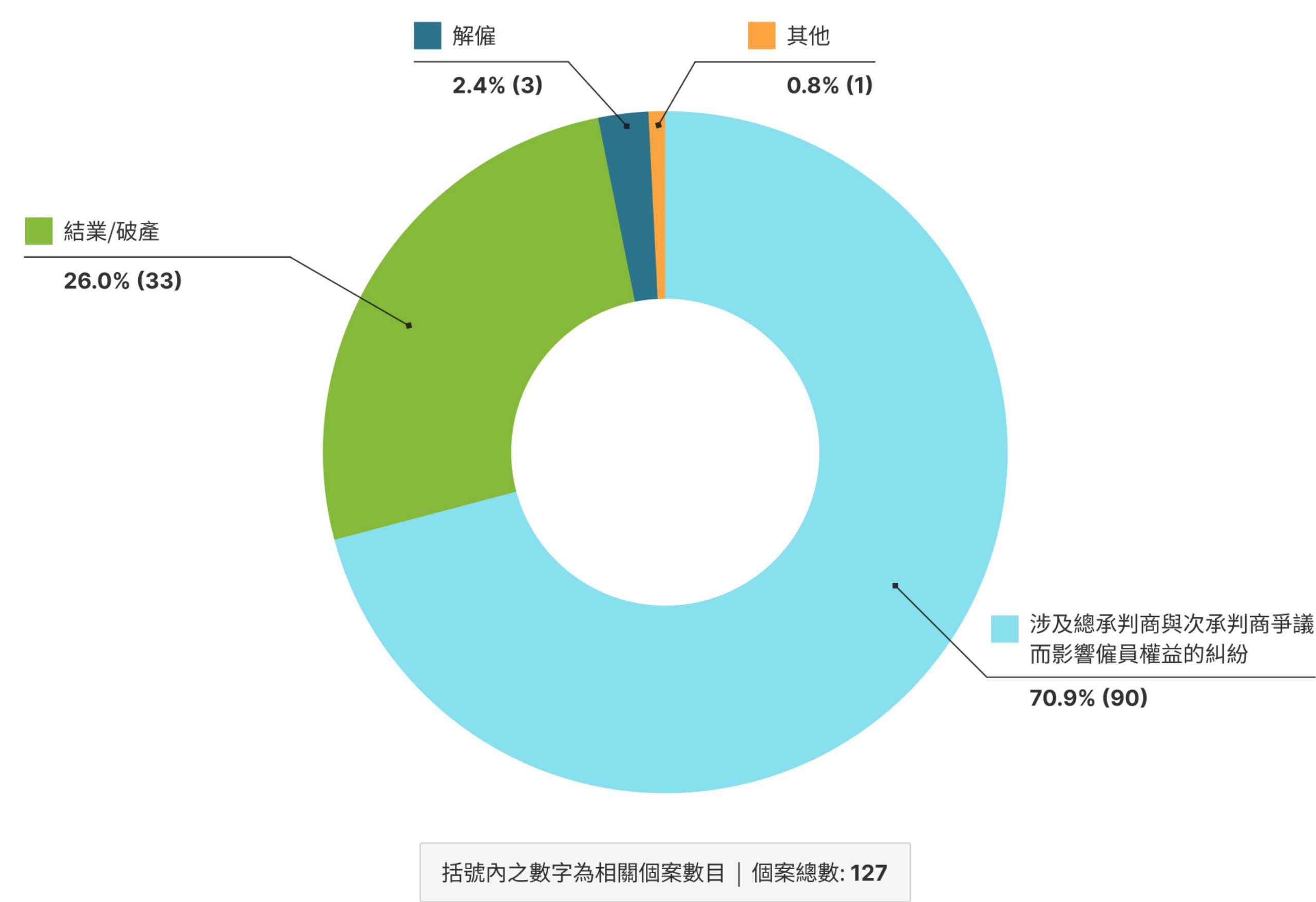
二零二一年至二零二五年勞資關係科所處理的申索聲請*數目



年份	個案數目
2021	11 064
2022	10 615
2023	12 163
2024	12 940
2025	14 342

* 每宗申索聲請涉及20名或以下僱員。

附錄 3.4
二零二五年勞資關係科所處理按主要成因劃分的勞資糾紛*數目

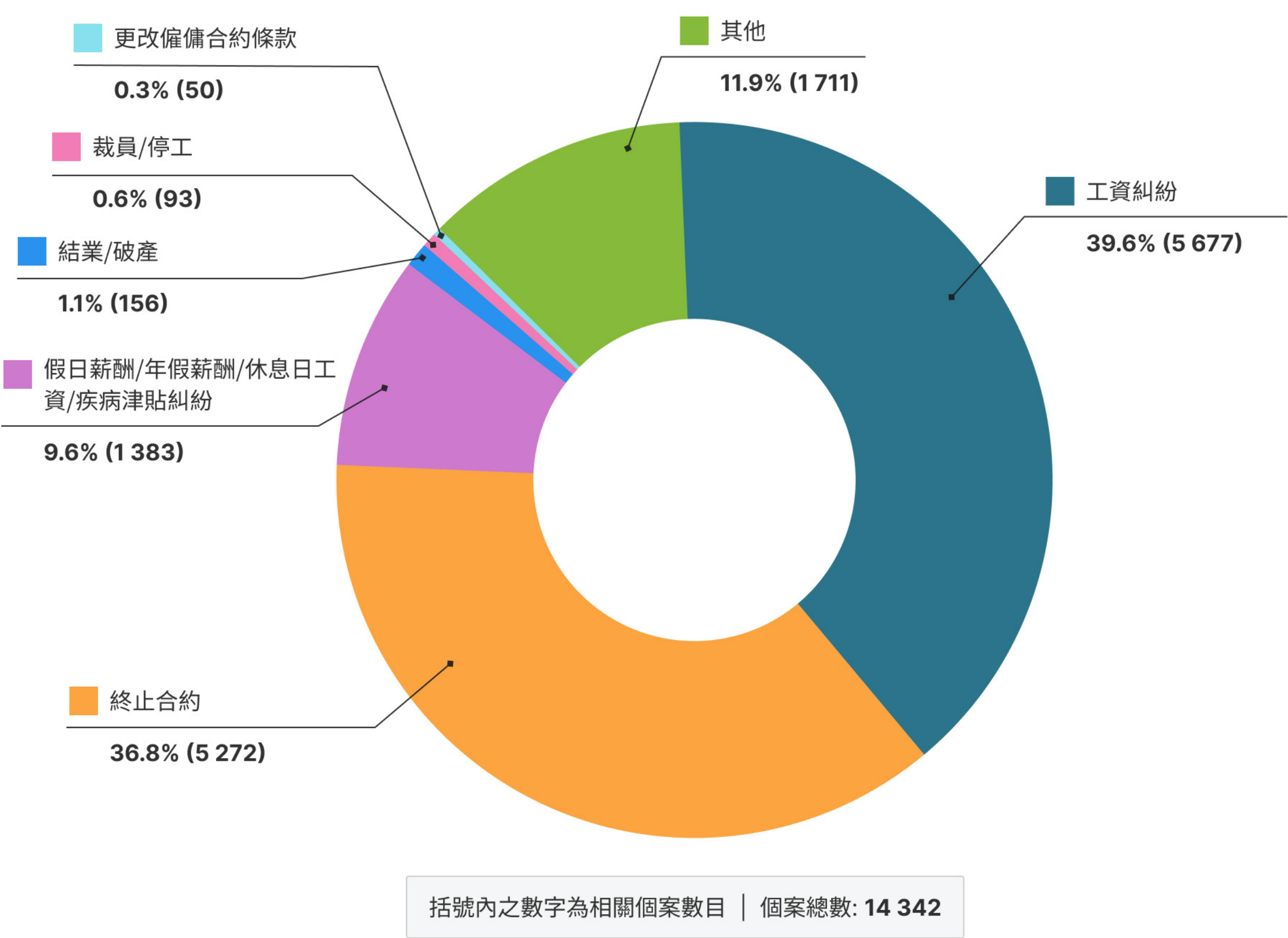


主要成因	個案數目	百分比
涉及總承判商與次承判商爭議而影響僱員權益的糾紛	90	70.9%
結業/破產	33	26.0%
解僱	3	2.4%
其他	1	0.8%
個案總數	127	

* 每宗勞資糾紛涉及超過20名僱員。

附錄 3.5

二零二五年勞資關係科所處理按主要成因劃分的申索聲請*數目

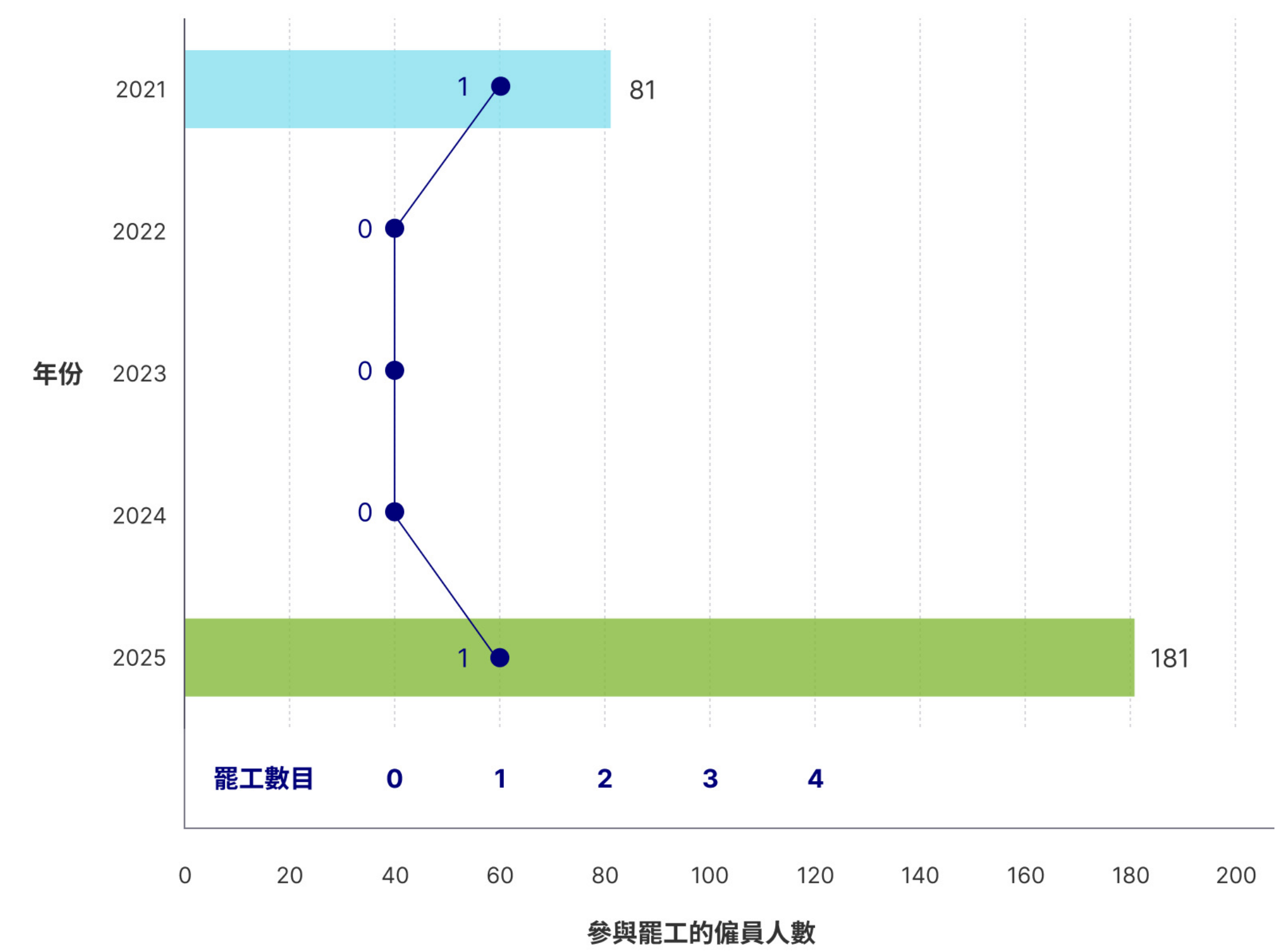


主要成因	個案數目	百分比
工資糾紛	5 677	39.6%
終止合約	5 272	36.8%
假日薪酬/年假薪酬/休息日工資/疾病津貼糾紛	1 383	9.6%
結業/破產	156	1.1%
裁員/停工	93	0.6%
更改僱傭合約條款	50	0.3%
其他	1 711	11.9%
個案總數	14 342	

* 每宗申索聲請涉及20名或以下僱員。

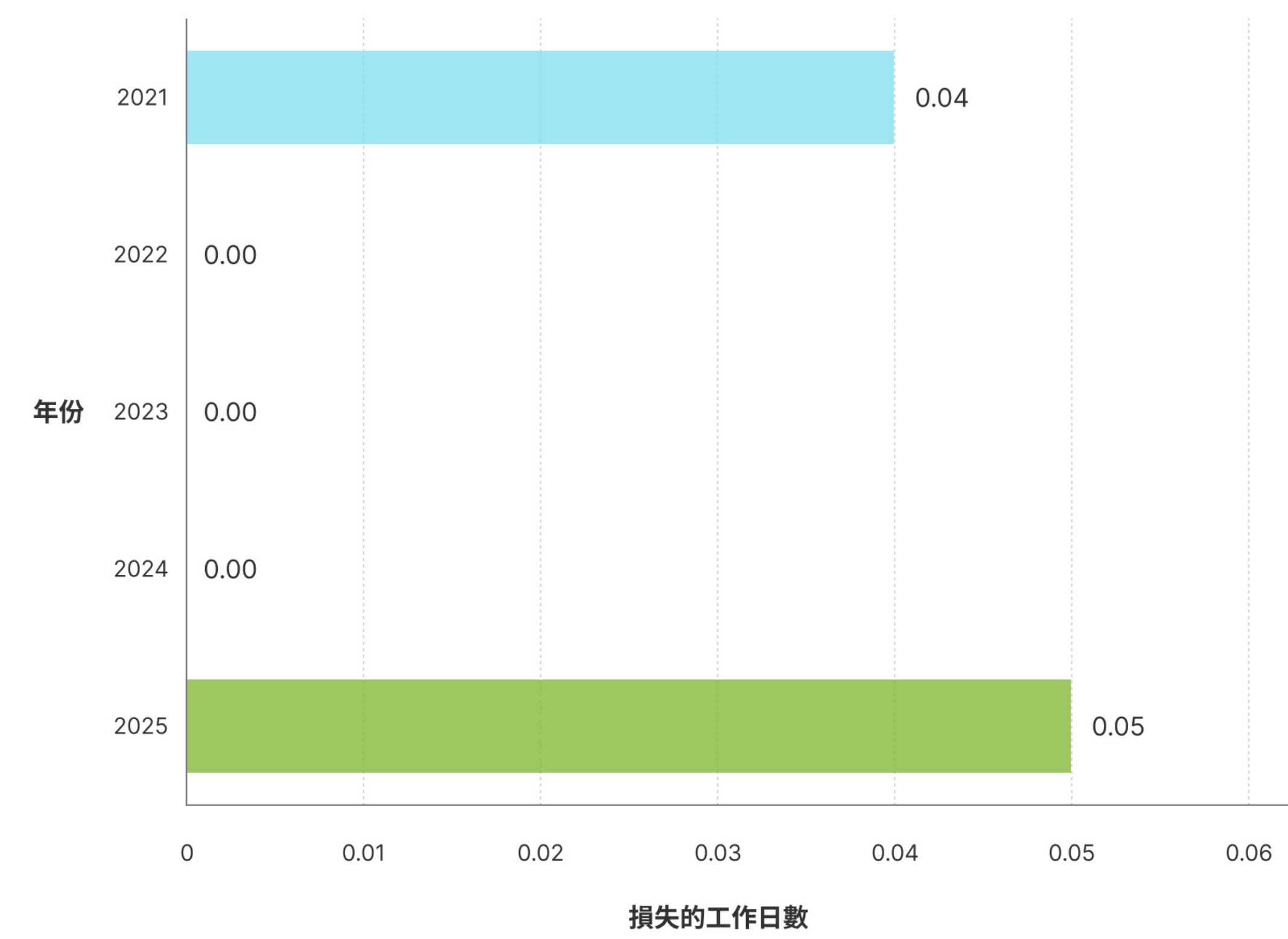
附錄 3.6

二零二一年至二零二五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
2021	1	81
2022	0	0
2023	0	0
2024	0	0
2025	1	181

附錄 3.7
二零二一年至二零二五年每千名受薪僱員*因罷工所損失的工作日數



年份	損失的工作日數
2021	0.04
2022	0.00
2023	0.00
2024	0.00
2025	0.05

* 受薪僱員包括僱員及曾受僱的失業人士。

附錄 4.1

二零二五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	148 016
根據《鍋爐及壓力容器條例》進行檢驗的次數	4 672
II. 調查	
對工作場所發生的意外進行調查的次數	19 308
對懷疑職業病/職業健康問題個案進行調查的次數	3 207
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	6 637
舉辦講座、講課和研討會數目	2 273
IV. 登記壓力器具	
登記壓力器具數目	1 717
為簽發或批署合格證書而舉行的考試及批准豁免的次數	452
V. 診症服務	
診症次數	13 808

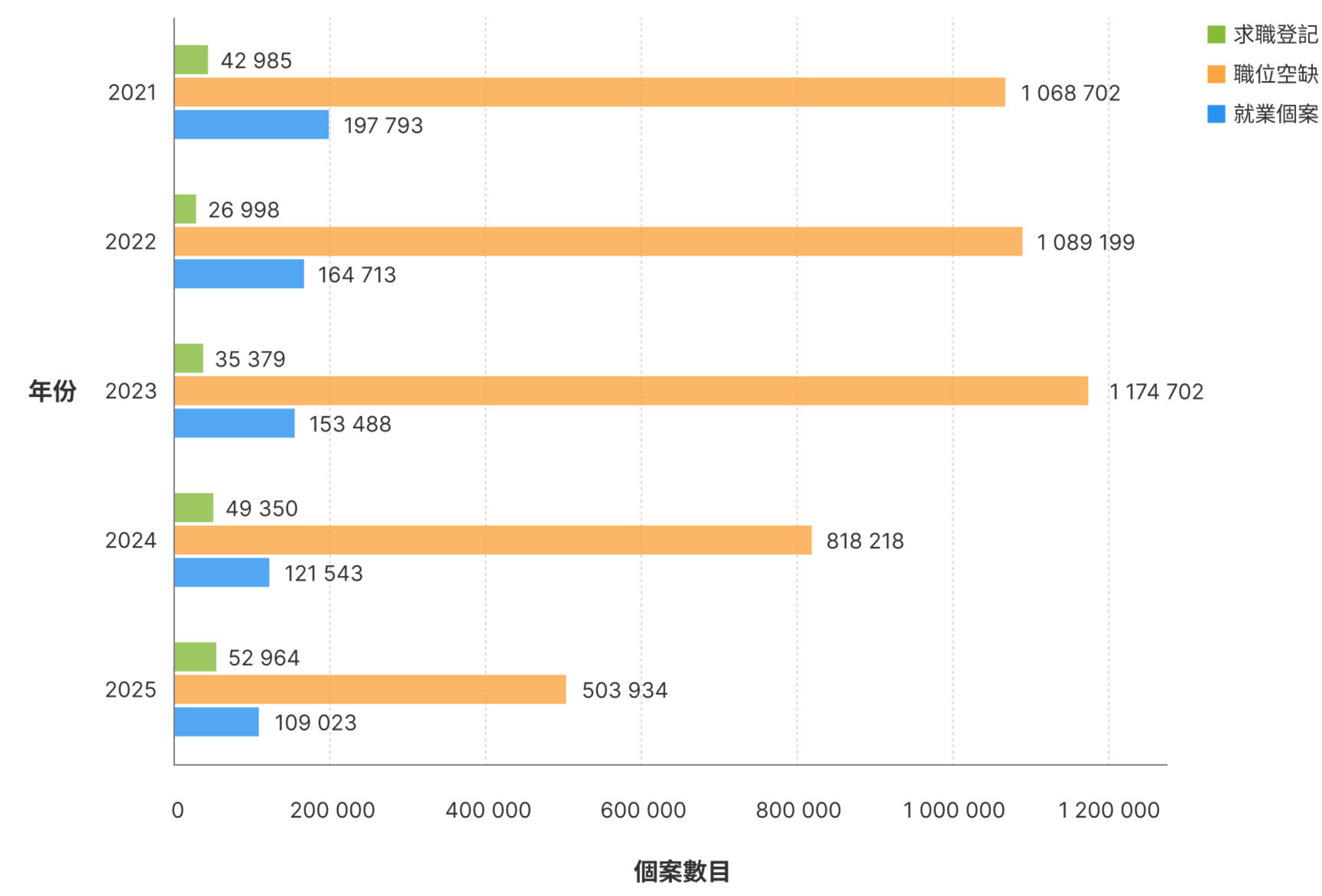
附錄 5.1

二零二五年就業服務綱領的主要工作表現指標

主要的工作表現指標	數目
I. 健全求職人士	
登記人數	52 964
就業個案	109 023
II. 殘疾求職人士	
登記人數	3 503
就業個案	2 339
III. 規管職業介紹所	
簽發牌照數目	4 051
巡查次數	2 090
IV. 處理「補充勞工優化計劃」申請的數目	12 214

附錄 5.2

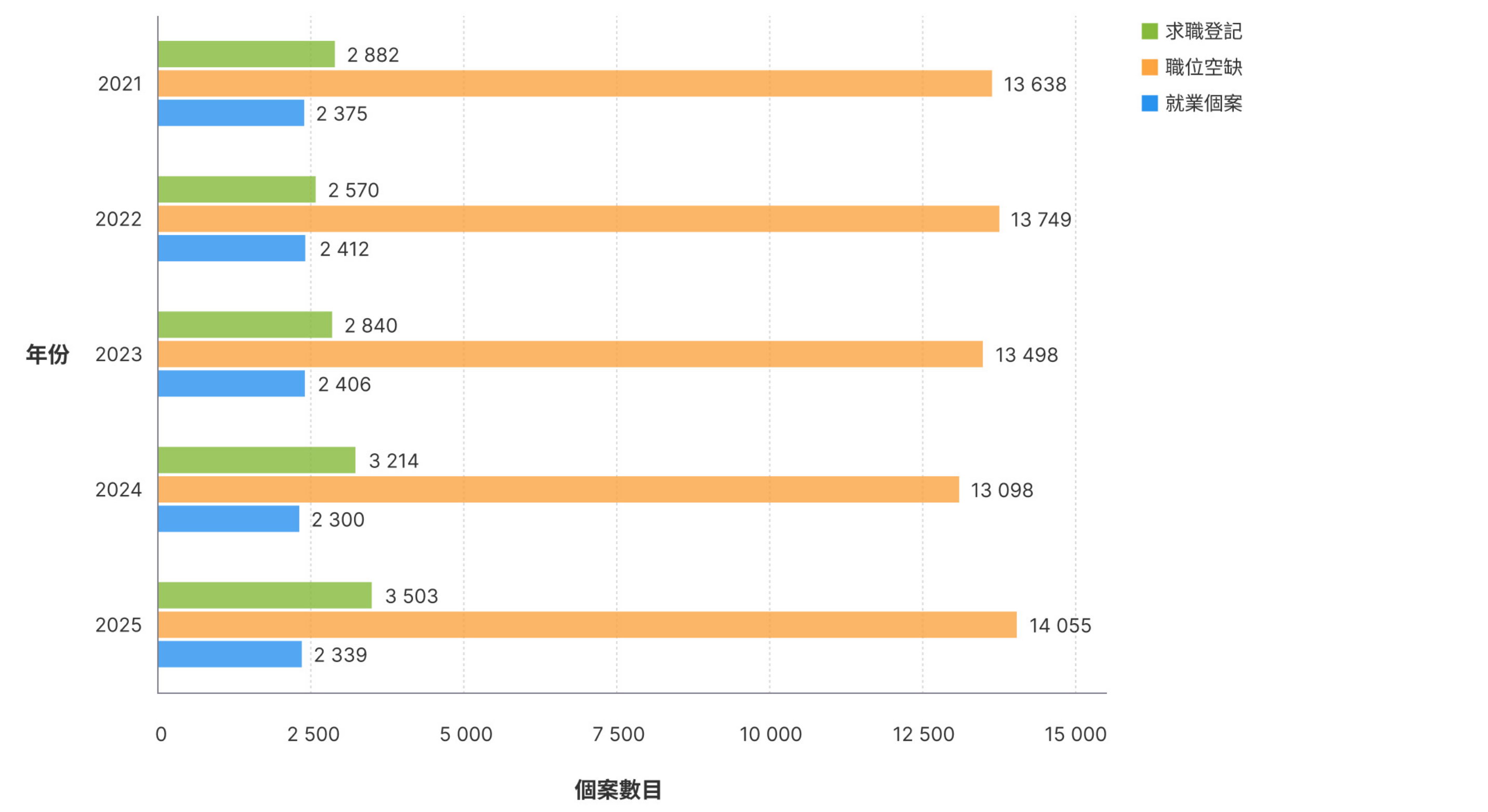
二零二一年至二零二五年向健全求職人士提供就業服務的工作表現指標



年份	求職登記	職位空缺	就業個案
2021	42 985	1 068 702	197 793
2022	26 998	1 089 199	164 713
2023	35 379	1 174 702	153 488
2024	49 350	818 218	121 543
2025	52 964	503 934	109 023

附錄 5.3

二零二一年至二零二五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
2021	2 882	13 638	2 375
2022	2 570	13 749	2 412
2023	2 840	13 498	2 406
2024	3 214	13 098	2 300
2025	3 503	14 055	2 339

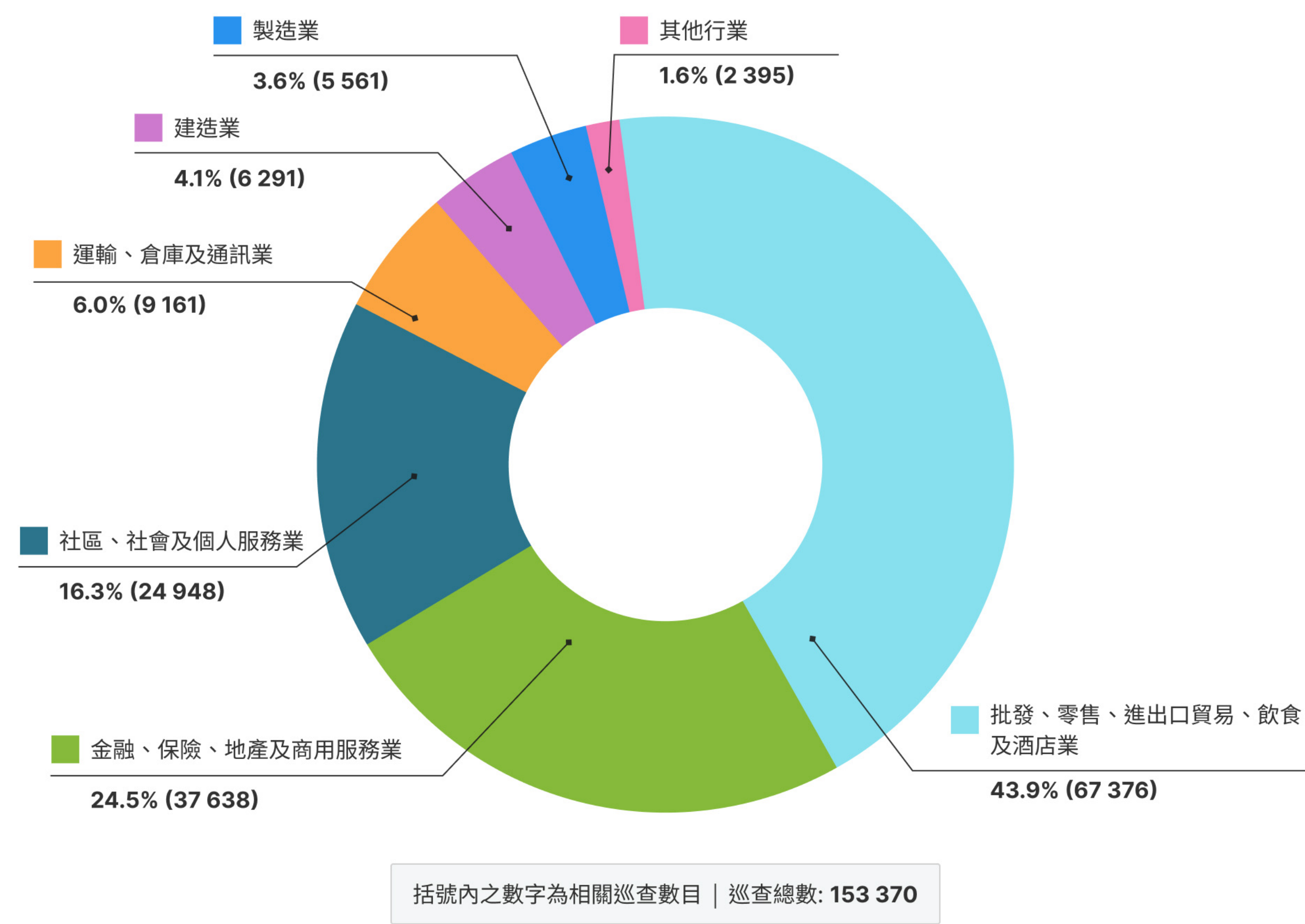
附錄 6.1

二零二五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. 勞工督察進行工作場所巡查的次數	153 370
II. 接獲僱員補償聲請的數目	39 545
III. 為受傷僱員辦理銷假的會面次數	34 891
IV. 評估受傷僱員的喪失賺取收入能力的程度	
普通評估	14 916
特別評估	0
覆檢評估	4 240
V. 處理破產欠薪保障基金發放特惠款項的申請數目	5 917
VI. 調查「補充勞工優化計劃」下涉嫌違規的個案數目	194
VII. 處理發還產假薪酬的申請數目	8 003
VIII. 與違例欠薪有關的定罪傳票數目	663

附錄 6.2

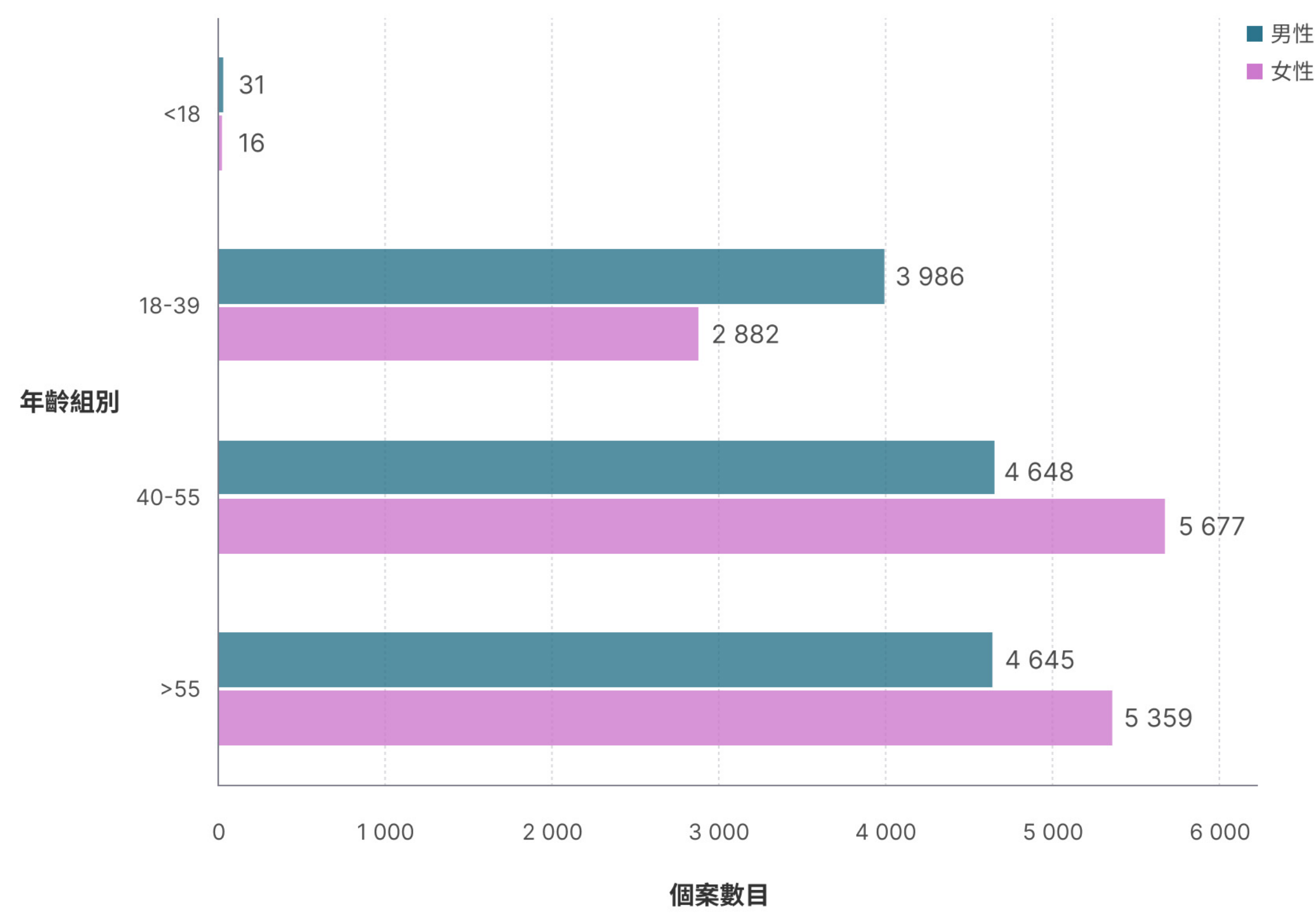
二零二五年按主要經濟行業劃分勞工督察進行巡查的次數



主要經濟行業	巡查次數	百分比
批發、零售、進出口貿易、飲食及酒店業	67 376	43.9%
金融、保險、地產及商用服務業	37 638	24.5%
社區、社會及個人服務業	24 948	16.3%
運輸、倉庫及通訊業	9 161	6.0%
建造業	6 291	4.1%
製造業	5 561	3.6%
其他行業	2 395	1.6%
巡查總數	153 370	

附錄 6.3

二零二五年根據《僱員補償條例》呈報並按性別及年齡劃分的個案數目*

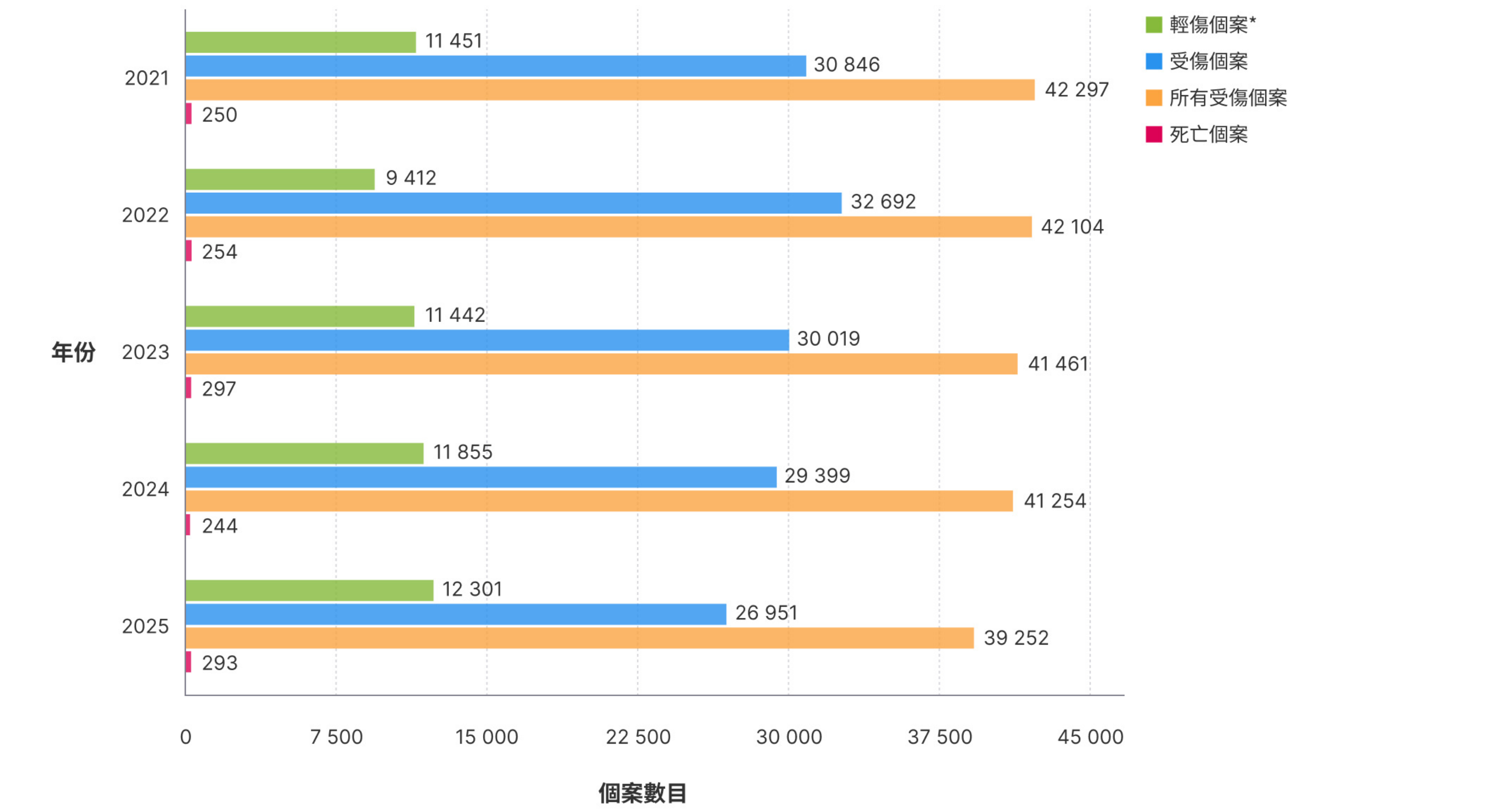


年齡組別	男性	女性
<18	31	16
18-39	3 986	2 882
40-55	4 648	5 677
>55	4 645	5 359

*個案數字不包括12 301宗涉及不超過三天病假的個案。

附錄 6.4

二零二一年至二零二五年根據《僱員補償條例》呈報的個案數目

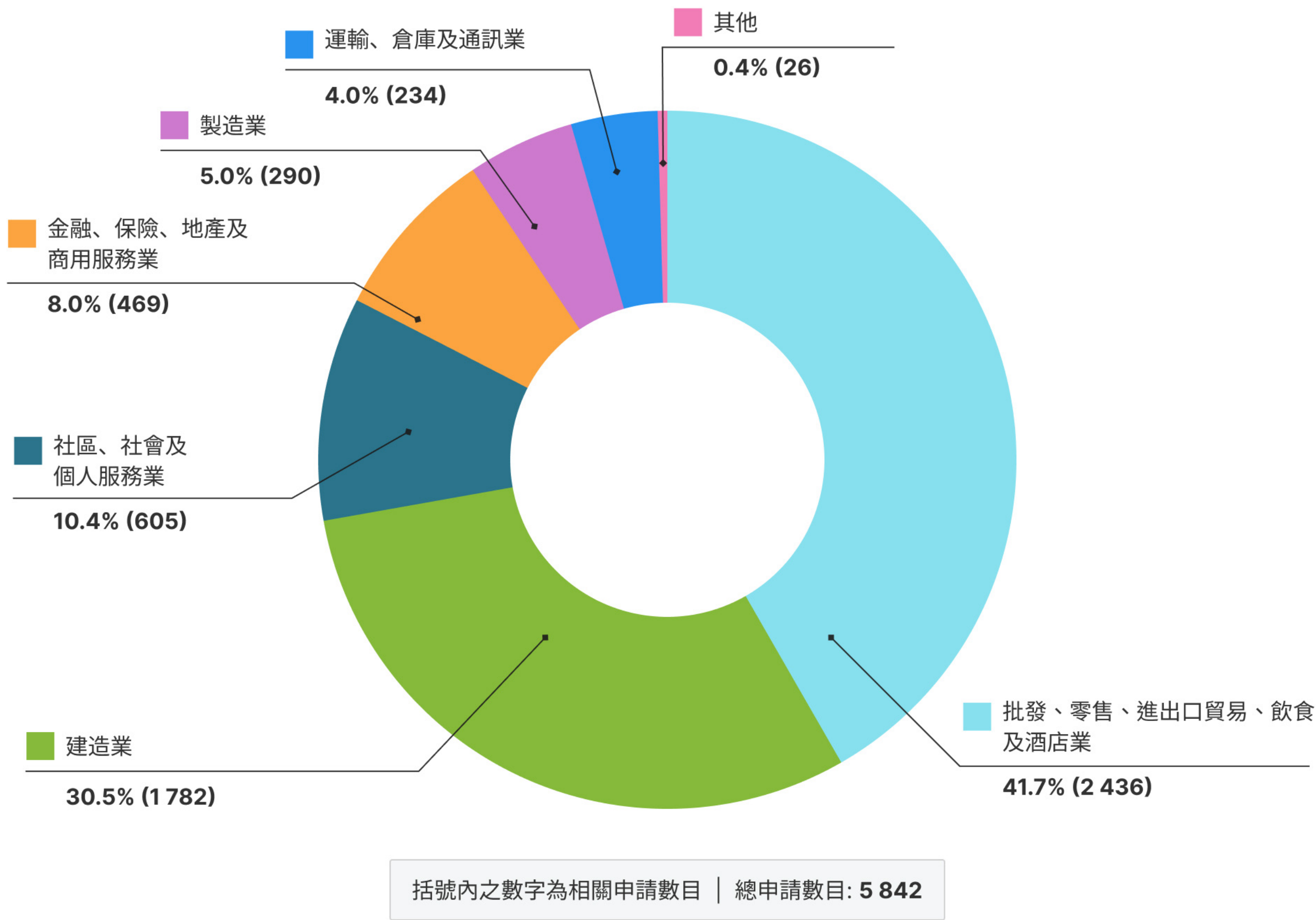


年份	輕傷個案*	受傷個案	所有受傷個案	死亡個案
2021	11 451	30 846	42 297	250
2022	9 412	32 692	42 104	254
2023	11 442	30 019	41 461	297
2024	11 855	29 399	41 254	244
2025	12 301	26 951	39 252	293

* 輕傷個案是指涉及不超過三天病假的受傷個案。

附錄 6.5

二零二五年按經濟行業劃分破產欠薪保障基金接獲的申請數目



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	2 436	41.7%
建造業	1 782	30.5%
社區、社會及個人服務業	605	10.4%
金融、保險、地產及商用服務業	469	8.0%
製造業	290	5.0%
運輸、倉庫及通訊業	234	4.0%
其他	26	0.4%
總申請數目	5 842	

附錄 7.1

在香港適用的31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》

二零二五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
二月	勞工處處長率領代表團出席於澳門舉行的「2024粵港澳勞動監察合作會議」。
五月	勞工及福利局局長孫玉菡率領政府代表團（包括勞工處代表），出席在韓國濟洲舉行的第七屆亞太區經濟合作組織人力資源開發部長級會議。
六月	勞工及福利局局長率領一個由政府、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113屆國際勞工大會。
九月	勞工處派員出席於澳門舉行的「2025粵港澳勞動監察執法培訓課程」。
十月	中華全國總工會副主席魏地春率領「全國勞動模範和大國工匠代表團」首次訪港。勞工處統籌多個政府決策局及部門，為代表團籌辦多項交流及考察活動。



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。

© 版權屬香港特別行政區政府所有

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

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

©All rights reserved by the Hong Kong Special Administrative Region Government