

第六章

就业

本港的工作人口勤奋上进，聪明能干。为保持这方面的优势，政府致力维护工人权益，确保工作环境安全健康，并促进和谐的劳资关系。年内，政府采取了更多措施，以促进学历较低人士的就业机会。

本港的工作人口适应力强，是香港最宝贵的资源。政府致力确保本港拥有干劲十足、勤奋上进且具备熟练技能的工作人口，以提高本港经济的竞争力。然而，劳工市场还面对其他挑战，包括因经济转型、全球一体化、资讯科技普及，以及企业精简架构而导致的失业问题。政府因应这些问题，采用多管齐下的策略，包括提升本地劳工素质、改善营商环境和增加就业机会等，以配合知识型经济的需要。

年内，雇员再培训局提供约十万个学额，让工人，特别是须转业或失业的人士，接受再培训以重投劳动市场。此外，政府继续向就业能力较低的人士提供特别支援。

劳工处已推出一系列切合市场需要的就业措施，例如中年就业计划、工作试验计划、本地家务助理特别津贴奖励计划、青年职前综合培训——展翅计划、青少年见习就业计划，以及为残疾求职者而设的就业展才能计划。劳工处又举办招聘会，并提供就业配对服务，以协助求职者投入或重投劳工市场。

过去数年，政府在公营机构开设了一些临时职位，作为协助失业人士投入或重投劳工市场的措施。二零零七年，当局把约 7 800 个临时职位的拨款常规化，以应付运作需要。

政府也致力促进劳资关系，配合香港的社会和经济发展而逐步改善雇员权益，并保障雇员的工作安全与健康。

劳工市场情况

二零零七年的本港劳动人口，较二零零六年增加 1.7%。全港劳动人口有 364 万人，其中男性占 54.0%，女性占 46.0%。

大部分就业人口 (86.6%) 从事服务行业，其中从事批发、零售、进口与出口贸易、饮食及酒店业的占 34.0%；社区、社会及个人服务业占 26.4%；金融、保险、地

产及商用服务业占 15.7%；运输、仓库及通讯业占 10.5%。从事制造业的只占就业人口的 4.9%。截至二零零七年年底，印刷及出版业是本港最大的制造业，就业人数为 38 600 人；其次是食品制造业、纺织制品业和服装制品业（鞋类除外），分别有 22 800 人、17 000 人和 16 100 人。（各主要行业组别的机构数目及就业人数，详载于附录。）

就业情况

随着经济活动持续增长，劳工市场的情况在二零零七年进一步改善，失业率由二零零六年的 4.8% 下降至二零零七年的 4.0%，而就业不足率由二零零六年的 2.4% 下降至二零零七年的 2.2%。总就业人数则由二零零六年的 3 410 200 人，上升至二零零七年的 3 495 000 人，是历来最高的数字，升幅约为 84 800 人。

工资

工资以时间为基准，按日或按月计算，也有以工作量为基准，藉以鼓励工人增加生产。二零零六年十二月至二零零七年十二月期间，督导级或以下级别日薪和月薪雇员的平均工资，按货币计算上升了 2.7%。扣除消费物价的变动后，平均工资实际下跌了 0.7%。二零零七年十二月，批发、零售、进口与出口贸易、饮食及酒店业雇用的督导人员、技术人员、文员和各类非生产工人的平均月薪为 11,753 元。根据工资指数，这个行业组别的平均工资与二零零六年十二月比较，按货币计算上升了 2.5%，按实质计算则下跌了 0.9%。

同期内，制造业的平均工资，按货币计算上升 2.0%，按实质计算则下跌 1.4%。业内技工及操作工人的平均日薪为 359 元。

劳工行政管理和服务

劳工处由劳工处处长掌管，负责制定和推行劳工政策，执行劳工法例，为雇主和求职者免费提供雇佣和就业服务，促进和谐的劳资关系和负责任的职工会制度，并保障雇员的权益、职业安全、健康及福利。

劳工法例

劳工处负责执行香港的劳工法例。香港制定了劳工法例，并辅以行政措施，使劳工的待遇达到国际认受的水平。

二零零七年，政府修订了《雇佣条例》，采用新的计算方法，确保《雇佣条例》界定为工资的所有组成部分，包括根据合约需要支付的佣金，都在计算有关的法定权益时包括在内。

年内，劳工处针对违反劳工条例及规例而提出的检控个案共有 5 368 宗，罚款总额达 23,127,751 元。

国际劳工事务

目前共有 41 条由国际劳工组织制定的国际劳工公约适用于香港。这些公约就各类劳工事务订定标准，对香港劳工法例的制定有重大影响。

二零零七年，香港继续积极参与国际劳工组织的各项活动，以了解国际劳工事务的最新发展。六月，香港派出一个由政府、雇主及雇员代表组成的代表团，以中国代表团成员的身分，参加第九十六届国际劳工大会。八月，香港也派出代表团参加在北京举行的亚洲就业论坛。

劳工顾问委员会

劳工顾问委员会是一个由雇员、雇主及政府组成，具全面代表性的高层次三方咨询组织，负责就有关劳工的事宜以及国际劳工组织的公约和建议书，向劳工处处长提供意见。委员会有 12 名委员，其中六名代表雇主，另外六名代表雇员，由劳工处处长出任当然主席。

劳工顾问委员会辖下设有五个委员会及一个工作小组，分别处理雇员补偿、就业服务、职业安全与健康、劳资关系、国际劳工标准的实施，以及根据补充劳工计划提出的输入劳工申请。

就业服务

劳工处通过辖下 12 个就业中心、电话就业服务中心、统筹招聘组和职位空缺处理中心，为求职者和雇主免费提供多元化的就业和招聘服务。求职者可使用设于就业中心的空缺搜寻终端机、电话、传真机和连接互联网的电脑，完成整个求职程序。劳工处又设有互动就业服务网站 (www.jobs.gov.hk)，提供 24 小时的就业服务。二零零七年，该网站录得的浏览页次超过 9.22 亿，平均每天达 253 万页次。此外，劳工处还举办大型和分区招聘会，协助求职者寻找工作和协助雇主招聘员工。

年内，向劳工处登记的求职者共 182 069 人。劳工处所登记的私人机构职位空缺共 559 815 个，创下历来最高的记录，较二零零六年的空缺增加 16.6%。年内，劳工处也协助共 135 489 名求职者成功就业，这也是历来最高的数字，与二零零六年的 118 937 人相比，增加了 13.9%。

中年就业计划

中年就业计划在二零零三年五月推出，目的是协助 40 岁或以上的失业人士就业。根据计划，雇主每聘用一名中年人士，并为他们提供在职培训，可获政府发放每月 1,500 元的培训津贴，最多三个月。截至二零零七年年底，该计划协助了 36 256 名中年求职者就业。

工作试验计划

劳工处在二零零五年六月推行工作试验计划，目的是提升在就业方面有特殊困难的求职者的就业能力。这项计划并无年龄限制。参加者在完成一个月的工作试验后，

可获劳工处发放 4,500 元津贴，另可获所服务的机构发放 500 元津贴。截至年底，获安排参加工作试验的求职者共有 1 669 人。

交通费支援计划

为期一年的交通费支援试验计划是一项在二零零七年六月底推出的扶贫措施，旨在为居于屯门、元朗、北区和离岛等四个偏远地区而经济有困难的失业人士及低收入雇员，提供交通津贴，以鼓励他们求职和跨区就业。根据该计划，合资格申请人可获发放两类有时限的交通津贴，分别是求职津贴（最多 600 元）和跨区交通津贴（每月 600 元，为期最长六个月）。截至二零零七年年底，该计划共收到 5 716 宗申请。

协助残疾人士就业

劳工处展能就业科协助残疾人士在劳动市场公开就业，让他们融入社会。该科为听觉受损人士、视觉受损人士、肢体伤残人士、长期病患者、弱智人士、精神病康复者、有特殊学习困难人士、注意力不足／过度活跃症人士免费提供就业辅导和职业介绍服务。二零零七年，该科举办了一连串活动，以协助这些人士就业。年内登记的残疾求职者共 3 666 人，其中 2 619 人成功就业，就业率为 71.4%，是历来最高的数字。

劳工处在二零零五年推出就业展才能计划，以促进残疾人士的就业机会。该计划为残疾求职者提供职前培训，并向参与计划的雇主发放津贴，每月津贴额相等于残疾雇员月薪的一半（上限为 3,000 元），发放期最长三个月。截至年底，参加职前培训的残疾人士共 920 人，获安排试工的则有 908 人。

职业介绍所

劳工处职业介绍所事务组执行《雇佣条例》第 XII 部和《职业介绍所规例》的规定，负责巡查职业介绍所，调查有关职业介绍所的投诉，并进行其他相关监管工作。二零零七年，该组共发出 1 830 个职业介绍所牌照，另撤销一个牌照和拒绝续发一个牌照。

协助求职人士就业

择业辅导

劳工处择业辅导组通过就业教育，协助青少年选择合适职业。

年内，该组安排学生参观劳工处职业资料中心及各类工商机构。此外，该组也举办“教育及职业博览 2007”，入场参观者有 191 651 人次。

劳工处在十二月开设了一个名为“青年就业起点”的青年就业资源中心，为 15 至 29 岁的青年人提供一站式综合就业支援服务。资源中心的服务范畴包括职业评估、择业指导、增值培训、自雇支援，以及提供就业市场资讯等，以协助青年人定出就业方向，提升就业能力，并支援他们进行自雇业务。

技能提升计划

政府在二零零一年拨款四亿元设立技能提升计划，为在职工人提供针对性的技能培训，协助他们适应转变中的经济环境。

截至二零零七年年底，计划合共开办了超过 9 900 个技能培训班，共提供逾 199 700 个培训名额。随着环境卫生行业在二零零七年纳入计划内，技能提升计划涵盖的行业已增至 25 个。

青年职前综合培训——展翅计划

展翅计划在一九九九年推出，为 15 至 19 岁离校青年提供与就业有关的培训、工作实习、择业辅导及支援服务，从而提升他们的就业竞争力。二零零六至零七年度展翅计划在二零零七年十月结束，参加计划的学员有 6 500 人。二零零七至零八年度的展翅计划分两期进行，第一期在九月展开，参加的青年超过 3 500 人。

青少年见习就业计划

劳工处在二零零二年七月推出青少年见习就业计划，目的是为 15 至 24 岁、学历在大学毕业以下的青少年提供为期半年至一年的在职培训，并与私营和公营机构雇主紧密联系，搜罗培训空缺。

劳工处也委托非政府机构为这些青少年提供导引课程，协助他们拟订个人职业计划，寻找合适工作，准备求职面试，并协助他们在获录用后适应工作环境。

截至年底，已有 36 326 名青少年根据青见计划获聘为见习生，另有 17 690 名在公开就业市场觅得工作。

为了让展翅计划和青见计划的学员获得最大的培训效益，学员可在计划年度的不同阶段转换计划。

学员在二零零七至零八计划年度修毕展翅计划单元培训课程或青见计划导引课程，而出席率达 80%，可获发交通津贴。

雇员再培训计划

雇员再培训局是法定组织，在一九九二年根据《雇员再培训条例》成立，致力协助资格雇员适应经济环境的转变，成员包括雇主代表、雇员代表、与职业训练、再培训和人力策划有关的人士，以及政府官员。再培训局的经常收入除了来自根据输入劳工计划收取的徵款外，还有政府提供的经常性资助。二零零七至零八年度的资助额约为 3.65 亿元。

再培训局自 15 年前成立以来，一直致力通过再培训，协助失业工人重投劳动市场。该局的主要服务对象是 30 岁或以上、具初中或以下学历、因经济转型而须转业的人士。

由二零零七年十二月起，雇员再培训计划课程的报读资格已放宽，涵盖所有 15 岁或以上、具副学位或以下程度的合资格工人。有关措施让更多人得到培训或再培训的机会。

再培训局正就其角色及职责进行检讨，以扩展培训及再培训服务范畴和提升服务素质。

现时，再培训局通过五十多个培训机构，提供一系列全日制和部分时间制课程。课程主要包括求职／转业锦囊课程、配合不同行业需要的技术课程和基本技术课程（电脑及职业用语）。此外，该局正为新增服务对象编制新培训课程，以提升他们的就业机会，以及加强他们持续就业的能力。

为了强化雇员再培训计划，并培养学员终身学习的精神，再培训局在长沙湾及乐富设有两个再培训资源中心，为毕业学员提供各种自学设施、就业市场资讯和其他支援服务。

家务通计划在二零零二年五月推出，为雇主和家务助理课程毕业学员，提供一站式的就业配对、转介及跟进服务。为了推广本地家务助理的服务，并改善职位供求错配的情况，劳工处在二零零三年六月推出本地家务助理特别津贴奖励计划，向愿意跨区或在特许时段工作的合资格家务助理课程学员发放津贴，以作奖励。截至二零零七年年底，发放的津贴金额约 4,800 万元，共涉及 11 756 名学员。

再培训局在二零零二年推出一项服务，为家务助理课程的学员进行统一的技能评估。该服务现已推展至再培训局其他课程，包括起居照顾员课程、保健按摩课程、酒店房务员课程、酒店公共地方清洁员课程、陪月员课程、婴幼儿照顾员课程，以及长者家居护理课程的学员。

持续进修基金

当局在二零零二年六月设立为数 50 亿元的持续进修基金，目的是为成年人提供资助，让他们修读指定界别／范畴的持续进修和培训课程。合格的申请人在圆满修毕可获发还款项的课程或该等课程的部分单元后，可获发还八成学费，上限为每人一万元。截至二零零七年年底，当局共收到超过 414 800 宗申请。

劳资关系

香港的劳资关系保持和谐。二零零七年，劳工处劳资关系科共处理 124 宗劳资纠纷个案，较二零零六年减少 38%。年内有三宗停工事件，导致损失 8 027 个工作日。以每千名受薪雇员计算，平均损失 2.26 个工作日。年内工作日数的损失高于往年，主要是由于一宗扎铁工人罢工事件所致。虽然如此，以每千名受薪雇员计算，香港仍是世界上损失最少工作天的地方之一。年内，劳资关系科共处理 21 698 宗追讨欠薪及其他有关雇佣福利或权益的申索，较二零零六年减少 13%。年内经劳资关系科处理的纠纷和申索个案中，有 71.7% 获得解决，是 13 年来的最高记录。

劳工处举办不同类型的活动，以加深市民对《雇佣条例》的了解。除举办讲座、研讨会和展览等活动外，该处还出版一系列刊物，供市民免费索阅，并通过该处的网页及传播媒介，发放有关资讯。

劳工处又成立由雇主、雇员和劳工处代表组成的小组，促进行业层面的三方对话。在该处协助下，饮食业、建筑业、戏院业、物流业、物业管理业、印刷业、酒店及旅游业、水泥及混凝土业、零售业共九个行业，都成立了三方小组。

在企业层面，劳工处推广良好人事管理措施及有效的沟通机制。该处成立了 18 个人力资源经理会，并为会员举办经验分享会和简介会。

职工会

职工会登记局负责执行《职工会条例》，并推广完善和负责任的职工会管理制度。职工会一经登记，便成为法人团体，享有若干民事诉讼的豁免权。

年内，新登记的工会有 18 个，使登记工会数目增至 775 个（其中雇员工会占 731 个，雇主工会及雇员雇主混合工会分别占 21 个及 23 个）。此外，本港还有三个已登记的职工会联会。在过去五年，雇员工会申报的总会员人数平均为 66 万左右，职工会的平均参与率则约为 21%。

约半数的雇员工会附属于以下根据《社团条例》注册的四个主要劳工组织：香港工会联合会（有属会 176 个）、港九工团联合总会（有属会 30 个）、香港职工会联盟（有属会 76 个）和港九劳工社团联会（有属会 62 个）。

破产欠薪保障基金

破产欠薪保障基金成立的目的是，是为因雇主无力偿债而被拖欠工资和解雇补偿金的雇员，提供特惠款项，资金来自商业登记证徵费。基金的保障范围包括：申请人服务的最后一天前四个月内累算不超过 36,000 元的欠薪；最长达 22,500 元或一个月工资的解雇代通知金，以数额较少者为准；最长达五万元的遣散费，超出五万元者另可获发馀额的一半。

随着本港经济持续改善，加上劳工处全力打击拖欠工资的行为，基金接获的申请，从二零零六年的 7 532 宗，下降至二零零七年的 4 836 宗，是一九九零年以来的最低记录。基金的财政状况也有所改善，在二零零七年录得 4.42 亿元盈馀。年内，基金向 4 913 名申请人发放共 9,500 万元款项。

雇员权益和福利

《雇佣条例》订明与雇佣有关的各种雇员福利和权益。除了遵守法例订明的各种规定外，劳资双方也可自由议定其他雇用条款和条件。

由二零零零年十二月起，所有雇主必须为雇员登记参加由强制性公积金计划管理局规管的强积金计划。年底时，雇主参加强积金计划的比率为 99.5%。

工作条件

根据法例，雇主一般不得雇用 15 岁以下的儿童工作。在符合严格规则的情况下，13 及 14 岁的儿童可受雇于非工业机构工作。在符合有关雇佣规例的情况下，15 至 17 岁的青少年可在工业场所工作。劳工法例有特定条文，保障工人的安全、健康和福利。

劳工督察负责巡查工作场所，严格监察雇主是否遵守各项劳工法例，以保障本地和外来工人的法定权益，并确保雇主持有有效的雇员补偿保单。劳工督察在巡查工作场所时，也会查核雇员的身分证明文件，并会与警方及入境事务处的人员采取联合行动，打击非法雇用劳工活动。二零零七年进行的联合行动约 170 次。劳工处也广泛宣传该处的投诉热线 (2815 2200)，鼓励市民举报非法雇用劳工事件。

政府服务合约承办商如因有关合约而需要雇用大量非技术工人，必须与有关的非技术工人签订标准雇佣合约，列明雇佣条件，以保障非技术工人的权益。

加强对违例欠薪的执法行动

劳工处继续加强对拖欠雇员工资的雇主采取执法行动。二零零七年，该处就违例欠薪而发出并已成功检控的传票达 960 张，为历来最高的数字，较二零零六年的 785 张增加 22%。年内，五名公司董事及两名雇主因拖欠工资而被判监禁或监禁缓刑，另有两名公司董事被判处社会服务令。

雇员补偿

香港的雇员补偿制度采用不论过失的补偿原则。根据这项原则，雇员受伤、患上职业病或死亡的个案，不论是否因雇员的过失引致，雇主都必须支付补偿。《雇员补偿条例》涵盖雇员在受雇工作期间因工遭遇意外而引致的受伤或死亡个案，同时也涵盖由指明的职业病引致的受伤或死亡情况。雇主必须持有有效保单，以承担在该条例和普通法下的法律责任。劳工处在二零零三年以试点形式在建造业推行自愿复康计划，目的是协助因工受伤的建造工人得到更佳护理，早日康复。计划已分阶段推展至所有行业。

劳工处雇员补偿科负责执行《雇员补偿条例》，协助受伤雇员和已故雇员的家人向雇主索偿。该科也管理免息贷款计划，为因工受伤雇员提供贷款。年内，共有七名受伤雇员及已故雇员的家人获提供贷款，总额达 105,000 元。

如雇主拖欠工伤补偿，受伤雇员或已故雇员的家人可根据雇员补偿援助计划获得援助。计划的经费，来自雇主购买雇员补偿保险时所缴付的徵款。

年内，劳工处通过研讨会、宣传小册子、宣传声带及电视台短片，协助雇主和雇员加深认识他们在《雇员补偿条例》下的权益和责任。

患上肺尘埃沉着病的人士，可根据《肺尘埃沉着病(补偿)条例》，向肺尘埃沉着病补偿基金委员会申索补偿。至于在一九八一年该条例生效前被诊断患上肺尘埃沉着病的人士，则可根据肺尘埃沉着病特惠金计划，获政府发放特惠款项。截至二零零七

年年底，共有 2 081 名肺尘埃沉着病患者根据条例或特惠金计划获发放款项，另有 82 名因肺尘埃沉着病引致死亡人士的家属获发补偿金。

职业性失聪补偿管理局管理职业性失聪补偿计划，向从事指定高噪音工作而失聪的雇员提供补偿。年内，管理局共批准了 47 宗申请，发放补偿款项达 460 万元。管理局批准了 289 宗购买听力辅助器具的申请，共支付了 71 万元。此外，管理局又为因工作而听力受损的人士安排复康活动。年内，管理局安排了 321 项复康活动。

工资保障运动

最低工资及标准工时的议题继续受到公众关注，但对于是否立法订定最低工资及标准工时，社会各界有不同看法。经平衡各方意见和考虑本港的社会经济环境后，政府认为现阶段务实的做法，是通过非立法途径为清洁工人及保安员提供工资保障。因此，政府在二零零五年与商界及劳工界携手推行“工资保障运动”。参与运动的雇主须付予其清洁工人及保安员不低于相关市场平均水平的工资，并与这些员工签订书面雇佣合约。工人如须超时工作，也应获得适当补偿。

政府将于二零零八年十月进行检讨，评估工资保障运动的成效。如果检讨结果显示工资保障运动成效不彰，政府会为清洁工人及保安员立法落实最低工资。

小额薪酬索偿仲裁处

小额薪酬索偿仲裁处仲裁根据《雇佣条例》及个别雇佣合约而提出的申索。仲裁处聆讯和裁决的雇佣申索，涉及的申索人不得多于十名，而每人的申索款额则不超过 8,000 元。年内，仲裁处共审结 2 276 宗申索个案，判定的补偿总额为 480 万元。

劳资审裁处

劳资审裁处隶属司法机构，以快捷、低廉、不拘形式的方法，仲裁雇主与雇员之间不属于小额薪酬索偿仲裁处专责审裁范围的纠纷。

二零零七年，送交劳资审裁处处理的申索个案共有 6 160 宗，其中 6 099 宗由雇员提出，61 宗由雇主提出。在这些个案中，有 84.5% 经劳工处劳资关系科调解未果，交由审裁处接办。年内，审裁处共处理 6 066 宗个案，判定补偿总额逾 2.65 亿元，较二零零六年减少了 477 宗个案及 7,400 万元。

外来劳工

来港就业

入境事务处负责处理非本地人士来港工作的入境事宜。非本地人士如具备香港所需要而又缺乏的特别技能、知识或经验，并按照与市值薪酬福利条件大致相若的条件受聘用，可获准来港工作。

政府欢迎真正并能够对本港经济作出重大贡献的商人和企业家来港开展事业，带来资金和技术知识。符合资格的专业人士、技术人员、行政人员和管理人员，只须办

妥最基本的入境手续，便可获准来港工作。年内，逾 100 个国家和地区共 32 459 名具备技术知识、行政或管理技能的专业人员，获准来港就业。

非本地学生在港就业

二零零七年十月二十六日，政府公布从二零零八至零九学年起，在本港就读全日制经评审学士学位或以上课程的非本地学生，毕业后可以留港一年就业，不受任何条件限制。至于曾在本港修毕经评审全日制课程而获得学位或更高资历的非本地学生，只要他们受雇从事的工作通常是由学位持有人担任，而薪酬福利条件也达到市场水平，便可来港工作。

补充劳工计划

根据补充劳工计划，雇主可申请输入劳工，填补技术员或以下水平的空缺。政府的输入劳工政策有下列两项主要原则：

- 如就业市场有职位空缺，雇主必须优先雇用本地工人；以及
- 雇主如确实无法在本地聘得合适工人填补职位空缺，应获准输入劳工。

根据计划提出的所有申请，都会获当局按个别情况考虑。为确保本地工人可获优先聘用，雇主提出的输入劳工申请必须符合三项条件，才会提交劳工顾问委员会考虑，然后交由政府批核。这些条件包括：雇主已在报章刊登招聘广告；已由劳工处安排为期四星期的就业选配；在适用的情况下，已在雇员再培训局协助下举办专为本地工人而设的再培训课程。

截至二零零七年年底，在港工作的输入劳工共有 1 101 名。

外籍家庭佣工

外籍家庭佣工如符合一定的条件，可获准来港工作。这些条件包括：佣工本身具备有关工作经验；佣工的雇主是香港居民，并会为佣工提供合理的聘用条件，包括合适的住宿安排和不低于政府所定最低水平的薪金；雇主愿意负担佣工往返原籍国的费用。此外，雇主须符合有关入息和资产的规定。

在过去 30 年，香港对外籍家庭佣工的需求不断增加。二零零七年年底，本港有外佣 245 531 名，较二零零六年的 232 781 名增加 5.5%。这些外佣当中，约有 50.3%来自菲律宾，46.6%来自印尼。

职业安全与健康

劳工处致力通过立法、执法、宣传、教育和培训，提高香港工作场所的安全和健康水平。在雇主、雇员、承建商、安全从业员和政府各方面通力合作下，香港的工作安全表现已大为改善。

二零零七年的职业伤亡个案有 43 979 宗，较一九九八年的 63 526 宗下跌 30.8%。工业意外个案也由一九九八年的 43 034 宗，下降至二零零七年的 16 117

宗，跌幅为 62.5%。建筑业意外个案则由一九九八年的 19 588 宗，大幅减少至二零零七年的 3 042 宗，减幅达 84.5%。年内，经证实的职业病个案有 177 宗，与二零零六年的 264 宗比较，下降了 33%，而与一九九八年高峯时的 948 宗比较，则累积下降了 81%。最普遍的职业病是矽肺病、职业性失聪及手部或前臂腱鞘炎。

执法行动

劳工处集中巡查高风险的行业，并且密切监察安全表现欠佳的机构。除了例行巡查外，该处也针对易生意外的行业和工作情况，例如使用塔式起重机等，进行特别执法行动。该处密切监察的其他范围包括使用流动式机械、建筑业、楼宇翻新及维修、货柜处理和存放、批发及零售业、饮食业、高空工作、使用梯具，以及防火和使用化学品等。年内，劳工处共发出了 1 448 份敦促改善通知书和 171 份暂时停工通知书，要求有关公司及机构消除工作场所内对工人生命或肢体构成的即时危险。此外，劳工处根据《职业安全及健康条例》和《工厂及工业经营条例》提出了 2 073 项检控，定罪率达 85.4%，共罚款超过 1,600 万元。

二零零七年，劳工处加强巡查渠务工程，确保渠务工人受到适当保障，避免气体中毒。年内，劳工处共发出 46 封警告信和四份敦促改善通知书，并提出两项违例检控。

七月发生的塔式起重机倒塌意外，导致两名工人死亡。为防止同类事件再次发生，劳工处加强了这方面的执法工作，并在同月进行突击巡查，以确保这类机械正确使用，而其保养、架设、改动或拆卸程序也恰当。在进行上述突击巡查后，该处发出了十份暂时停工通知书／敦促改善通知书，并提出了十项违例检控。此外，该处又与建筑业议会及业内其他团体紧密合作，制订和实施所需措施，务求进一步提升塔式起重机的使用安全。

宣传及教育

二零零七年，劳工处推行一系列宣传和推广活动，以宣扬职安健的信息。有关活动包括举办研讨会、安全论坛、主题讲座、巡回展览；制作电视宣传短片及电台宣传声带、电台节目、职安健刊物；推广《职业安全约章》及《职业卫生约章》；以及举办建筑业安全奖励计划和饮食业安全奖励计划。

《工厂及工业经营条例》规定，所有从事建筑业及货柜处理业的雇员，都必须接受强制性的基本安全训练。学员圆满完成课程后，可获发证书，俗称平安卡。工人必须每隔三年参加为期半天的复修课程，重新甄审资格。截至二零零七年年底，共有超过 917 000 人取得平安卡，以便在建筑工地及货柜处理场所工作，并有约 526 000 名工人完成为期半天的复修课程。

劳工处的职业安全及健康训练中心安排多个训练课程和安全讲座，协助工人加深了解职业安全健康法例的规定。二零零七年，该中心共安排超过 800 个训练课程和安全讲座，参加人数约 16 000 人。

此外，劳工处也举办公开讲座，并前往商业及其他机构举行专题讲座。年内，劳工处举办了 1 464 个健康讲座，又印制了一系列有关职安健与工作人口中常见疾病的刊物。

职业健康诊所

劳工处的观塘职业健康诊所及粉岭职业健康诊所，为全港工人提供职业健康门诊服务。二零零七年，两家诊所共提供了 13 098 次诊症服务。

职业安全健康局

职业安全健康局在一九八八年成立，通过培训、宣传推广、顾问服务、研究工作和资讯服务，致力缔造安全健康的工作环境。

除定期更新课程内容外，职安局也不时开发新课程，以应付社会的需要。二零零七年，职安局为管理层、中层督导人员和前线员工举办了 1 601 项训练课程，共有 33 521 人参加，另外也为少数族裔人士开办安全训练课程。职安局又继续参与教育局的技能提升计划，帮助业内人士提高职安健水平。

职安局通过举办职安健改善伙伴计划，致力推广工作安全文化指数和工作安全行为，以改善香港的职安健表现。二零零七年六月，职安局举办首个推广企业职安健社会责任的研讨会。

职安局出版了第四本职安健专辑《职安健常识 500 讲》，在香港及澳门的书店发售，让职安健资讯得以普及化。此外，职安局也主办了第四届“粤港澳安全知识竞赛”，加强三地在职安健方面的合作和意见交流。

作为世界卫生组织的安全社区支援中心，职安局继续在地区层面宣扬职安健信息，并制订“安健屋村”、“安健学校”和“安健院舍”确认计划指引，帮助各社区有系统地推展安全健康改善工作。

职安局继续加强对中小型企业的职安健支援，在原有的五项资助计划之上，新增急救箱资助计划以及饮食业防切割手套和防滑鞋资助计划，为中小企提供技术支援及财政资助。

网址

劳工及福利局：www.lwb.gov.hk

教育局：www.edb.gov.hk

保安局：www.sb.gov.hk

劳工处：www.labour.gov.hk

职业安全健康局：www.oshc.org.hk

入境事务处：www.immd.gov.hk

雇员再培训局：www.erb.org