

## 第六章

# 就 业

本港拥有世界一流的人才，他们  
勤奋上进，聪明能干，而且适应力强。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。

本港的工作人口勤奋上进，适应力强，是香港最宝贵的资源之一。政府致力确保本港拥有干劲十足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，劳动市场也遇到不少挑战，尤其是全球经济发展放缓带来不明朗的经济前景，引致失业率上升和就业机会减少。面对这些问题，政府采用多管齐下的应对策略，包括提升本地劳工的技能以加强他们的就业能力及竞争力、改善营商环境，以及推出创造就业机会的措施等。

年内，雇员再培训局提供超过十万个学额，为转业或失业的人士提供培训，协助他们重投劳动市场。此外，政府也继续为就业能力较低的人士提供特别支援。

劳工处已为求职者推出一系列切合市场需要的就业措施，包括中年就业计划、工作试验计划、青年职前综合培训——展翅计划、青少年见习就业计划、青年就业起点，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。

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

二零零八年的本港劳动人口有 365 万人，较二零零七年增加 0.5%。其中男性占 53.4%，女性占 46.6%。

大部分就业人口 (87.1%) 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 33.5%；社区、社会及个人服务业占 26.6%；金融、保险、地产及商用服务业占 16.6%；运输、仓库及通讯业占 10.4%。从事制造业的只占就业人口的 4.6%，当中从事印刷及出版业的约占四分之一。

## 就业情况

尽管在二零零八年最后一季受到全球经济下滑的影响，劳工市场的整体情况仍持续改善，失业率由二零零七年的4%下降至二零零八年的3.6%，而就业不足率由二零零七年的2.2%下降至二零零八年的1.9%。总就业人数则由二零零七年的3 483 800人上升至二零零八年的3 518 800人，是历来最高的数字，升幅约为35 000人。

## 就业收入

二零零八年，13.9%的就业人士每月就业收入少于5,000元，而12.7%的就业人士每月就业收入为30,000元及以上。就业人士每月就业收入的中位数由二零零七年的10,100元，上升至二零零八年的10,500元，增加了400元。二零零八年，较高技术员工如经理及行政级人员、专业人员及辅助专业人员的每月就业收入中位数为20,000元，而较低技术员工的每月就业收入中位数则为8,000元。

## 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。二零零七年十二月至二零零八年十二月期间，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0.7%。扣除消费物价的变动后，平均工资实际下跌了0.6%。二零零八年十二月，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11,846元。根据工资指数，这个行业组别的平均工资与二零零七年十二月比较，按货币计算上升了0.7%，按实质计算则下跌了0.6%。

同期内，制造业的平均工资按货币计算下跌0.2%，按实质计算则下跌1.5%。业内技工及操作工人的平均日薪为319元。

## 劳工行政管理和服

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，为雇主及求职者免费提供招聘和就业服务，促进和谐的劳资关系和负责任的职工会制度，保障雇员的权益，并促进就业人口的职业安全、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，为雇主与雇员的权益和责任提供了法制基础，也使劳工的待遇达到国际认受的水平。

二零零八年，政府修订《肺尘埃沉着病(补偿)条例》，把癌症间皮瘤列为可获补偿的疾病，并把条例的名称相应修订为《肺尘埃沉着病及间皮瘤(补偿)条例》。

年内，《肺尘埃沉着病及间皮瘤(补偿)条例》和《雇员补偿条例》也就雇员在该两项条例下享有的权益，开始承认注册中医所进行的医治、身体检查和发出的核证。

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 5 030 宗，罚款总额达 18,138,250 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。

二零零八年，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，参加第九十七届国际劳工大会。年内，香港代表也参加了国际劳工组织举办的其他研讨会和工作坊。

### 劳工顾问委员会

劳工顾问委员会是一个高层次和具代表性的三方谘询组织，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，并由劳工处处长出任当然主席。

劳工顾问委员会辖下有五个常设委员会，分别处理雇员补偿、就业服务、职业安全与健康、劳资关系及国际劳工标准的实施。委员会也成立了一个工作小组，处理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，为求职者及雇主免费提供多元化的就业和招聘服务。劳工处又设有互动就业服务网站 ([www.jobs.gov.hk](http://www.jobs.gov.hk))，提供 24 小时的就业服务。二零零八年，该网站录得的浏览页次超过 9.4 亿，平均每天达 257 万页次。

劳工处也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。当大规模的倒闭／裁员事件发生时，劳工处设立查询热线，并在就业中心设置特别柜台，为被裁雇员提供优先的就业转介及就业选配服务。

年内，向劳工处登记的求职者共 168 740 人。劳工处刊登的私人机构职位空缺上升至 671 770 个，较二零零七年增加 20%。年内，劳工处也协助共 146 308 名求职者成功就业，与二零零七年的 135 489 人相比，增加了 8%。

### 中年就业计划

根据计划，雇主每聘用一名合资格的中年人士，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。截至二零零八年年底，这项计划共协助了 42 511 名中年求职者就业。

### 工作试验计划

二零零八年，共有 2 167 名在就业方面有特殊困难的求职者参加了政府推行的工作试验计划。

参加者完成一个月的工作试验后，可获劳工处发放 5,000 元津贴，另可获所服务的机构发放 500 元津贴。

### 交通费支援计划

交通费支援计划在二零零七年推出，目的是为失业人士和低收入雇员提供有时限的交通津贴。居住在屯门、元朗、北区和离岛这四个偏远地区的人士也获发放这项津贴，以鼓励他们求职和继续就业。政府在二零零八年七月把计划的申请资格放宽，并把交通津贴期限延长至 12 个月。

此外，合资格的申请人可申领每月 600 元的在职交通津贴，为期十二个月，并可按实报实销形式申领最多 600 元的求职津贴。截至年底，该计划共收到 27 081 宗申请，获批准的申请人可享有的津贴总额达 2.03 亿元，当中已发放的津贴金额为 5,810 万元。

### 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。二零零八年，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 3 327 人，其中 2 490 人成功就业，就业率为 74.8%。

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。截至二零零八年年底，参加职前培训的残疾人士共 1 236 人，获安排试工的则有 1 223 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以确保其经营符合法例的规定，调查有关投诉，并进行其他相关的监管工作。二零零八年，该组共发出 1 949 个职业介绍所牌照，并拒绝了一宗牌照申请。

### 协助求职人士就业

#### 青年就业支援

劳工处分别在二零零七年十二月及二零零八年三月开设了两个名为“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，目的是协助青年人定出就业方向，提升就业能力，并支援他们从事自雇业务。

截至二零零八年年底，两个资源中心共为 63 636 名青年人提供服务。

### 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。这项计划继续运作良好。截至二零零八年年底，计划合共开办了超过 11 000 个技能培训班，共提供逾 24 万个培训名额。

随着家居及个人服务业在二零零八年纳入计划内，技能提升计划涵盖的行业已增至 26 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，目的是为 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。计划继续运作良好。二零零七至零八年度展翅计划在二零零八年十月结束，参加计划的学员约有 5 100 人。二零零八至零九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 2 800 人。

### 青少年见习就业计划

劳工处推出青少年见习就业计划，为 15 至 24 岁、学历在学士学位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保持联系，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，已有约 40 450 名青少年接受了在职培训，另有约 18 870 名在就业市场觅得其他工作。

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。

### 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，成员包括雇主及雇员代表、与职业训练、再培训和人力策划有关的人士，以及政府官员。

再培训局是一个拨款及统筹机构，通过约 70 个受委任的培训机构遍布香港各区的 280 个培训中心提供培训。该局的课程以市场为导向，并以就业为本。

再培训局现时提供约 300 项属资历架构级别第 1 至 4 级的课程，涵盖 23 个行业范畴，协助劳动人口掌握就业技能和取得认可资历。该局也着重中文、英文、普通话、运算、资讯科技应用等通用技能的培训，以及提升个人素养及生活技巧的训练。

为确保再培训局的课程能够通过香港学术及职业资历评审局的评审，从而得到资历架构的认可，该局正强化课程的质素保证机制，并就课程安排统一的实务技能评估。

再培训局分别在东九龙及西九龙开设培训资源中心和“一站式”培训及就业资源中心，为市民提供多元化的培训及就业支援服务。为了提高毕业学员的就业机会，再培训局设立“保健通”及“家务通”两项计划，免费转介家务助理、陪月、婴幼儿照顾、长者照顾及保健按摩服务。

年内，政府停止向再培训局提供经常性资助。再培训局的主要收入来自向输入外劳(包括外籍家庭佣工)的雇主所收取的雇员再培训徵款。徵款会拨入由再培训局管理的雇员再培训基金。政府自八月一日起暂停提供资助五年，在这五年期间，再培训局应可利用基金的结存维持其运作。

### 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，让他们修读基金指定界别／范畴的持续进修和培训课程，或修读根据个别行业的“能力标准说明”而设计并已在资历名册上登记的持续进修和培训课程。合资格的申请人在圆满修毕可获发还款项的课程或课程的部分单元后，可获发还八成学费，上限为每人一万元。截至二零零八年年底，当局共收到超过 451 000 宗申请。

### 劳资关系

香港的劳资关系保持和谐。二零零八年，劳工处劳资关系科共处理 120 宗劳资纠纷个案，较二零零七年减少 3%。年内有四宗停工事件，导致损失 1 408 个工作日。以每千名受薪雇员计算，平均损失 0.46 个工作日。以每千名受薪雇员计算，香港是全球损失最少工作天的地方之一。年内，劳资关系科共处理 20 623 宗追讨欠薪及其他有关雇佣福利或权益的申索，较二零零七年减少 5%。年内经劳资关系科处理的纠纷和申索个案中，有 72.7% 获得解决，是 14 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，年内为会员举办了经验分享会和简介会。

为协助雇员同时兼顾工作及家庭的责任，劳工处通过研讨会、展览等活动，致力推广家庭友善雇佣措施。年内，劳工处在报章刊登了共 20 期专辑，介绍实行家庭友

善雇佣措施及其他良好人事管理措施的例子，以鼓励雇主在工作间多采用家庭友善的措施。

### 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 28 个，使登记工会数目增至 796 个 (其中雇员工会占 752 个，雇主工会及雇员雇主混合工会分别占 19 个及 25 个)。本港已登记的职工会联合会数目有四个。在过去五年，雇员工会申报的总会员人数维持在 67 万左右，而同期的职工会参与率约为 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 178 个)、港九工团联合总会 (有属会 32 个)、香港职工会联盟 (有属会 77 个) 和港九劳工社团联合会 (有属会 64 个)。

### 破产欠薪保障基金

破产欠薪保障基金成立的目的，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。基金的资金来自商业登记证每年的徵费，而该徵费已在三月由 600 元调低至 450 元。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。

基金在二零零八年接获 6 448 宗特惠款项的申请，较上一年的 4 836 宗增加 33%。年内，基金向 4 911 名申请人发放共 9,600 万元款项，并录得 3.71 亿元盈馀。

### 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 99.8%。

### 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，确保雇主遵守各项保障工人权益的法例，并持有有效的雇员补偿保险单。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。二零零八年

进行的联合行动达 186 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，以保障他们的权益。

### 对违例欠薪的执法行动

二零零八年，劳工处对拖欠雇员工资的雇主采取严厉执法行动，并积极预防欠薪事件发生。该处就违例欠薪成功检控的传票达 958 张。年内，三名公司负责人及一名雇主因拖欠工资而被判监禁或监禁缓刑。

### 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。

劳工处于二零零三年在建造业推行自愿复康计划，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。

劳工处协助受伤雇员和已故雇员的家人根据《雇员补偿条例》向雇主索偿。该处也管理免息贷款计划，为因工受伤雇员提供贷款。年内，共有四名受伤雇员及已故雇员的家人获提供贷款，总额达 46,589 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、宣传小册子及电子媒体宣传短片，协助雇主和雇员加深认识他们在《雇员补偿条例》下的权益及责任。

二零零八年，政府修订了《肺尘埃沉着病(补偿)条例》，把癌症间皮瘤列为可获补偿的疾病，并把条例的名称相应修订为《肺尘埃沉着病及间皮瘤(补偿)条例》。肺尘埃沉着病及／或间皮瘤患者可根据该条例，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《肺尘埃沉着病(补偿)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，向政府申请特惠款项。

在二零零八年年底，共有 2 030 名肺尘埃沉着病及／或间皮瘤患者根据条例或特惠金计划，获定期发放款项。年内，另有 97 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 58 宗申请，发放补偿款项达 740 万元。管



理局批准了 305 宗购买听力辅助器具的申请，共支付了 68 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 532 项复康活动。

### 工资保障运动

政府在二零零六年十月与商界及劳工界携手推行“工资保障运动”，以自愿和非立法形式为清洁工人及保安员提供工资保障。

政府在二零零八年十月中对工资保障运动进行全面检讨，所得结果显示，这项运动令公众对工资保障有了新的体会，并对“企业社会责任”有更多的认知。然而，由于受惠人数仅过半数 (52%)，政府决定立法落实最低工资。

### 立法订立最低工资

有商界及劳工界的意见认为，若政府推行法定最低工资，应即时涵盖各行各业的雇员。鉴于低薪职位并不局限于清洁工人和保安员两个工种，而低收入雇员也有一定的职业流动性，政府决定徵求立法会批准为所有行业订立法定最低工资。

### 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，仲裁处共处理 2 044 宗申索个案，判定的补偿总额为 460 万元。

### 劳资仲裁处

劳资仲裁处隶属司法机构，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仲裁范围的纠纷。

二零零八年，送交劳资仲裁处处理的申索个案共有 7 199 宗，其中 7 132 宗由雇员提出，67 宗由雇主提出。在这些个案中，有 59.4% 经劳工处劳资关系科调解未果，交由仲裁处接办。年内，仲裁处共处理 4 867 宗个案，判定补偿总额逾 2.54 亿元，较二零零七年减少了 1 199 宗个案及 1,100 万元。

## 外来劳工

### 专业人士来港就业

有特别才能的非本地人士及专业人士如具备香港所需要的特别技能、知识或经验，只要其受雇的职位在短期内无法觅得本地人士担任，而薪酬福利又与市场水平大致相若，便可来港工作。政府也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。年内，来自逾 100 个国家和地区共 33 210 名有特别才能的人士及专业人士，获准来港就业。

### 非本地学生在港就业

从二零零八年五月十九日起，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，可申请在毕业后留港一年就业。曾在本港修毕全日制经评审课程而获得学

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，而且薪酬福利达到市场水平，也可申请返港工作。

### 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为本地工人而设的再培训课程。

截至二零零八年年底，共有 1 338 名输入劳工在港工作。

### 外籍家庭佣工

外籍家庭佣工如符合下述条件，可获准来港工作：佣工本身具备有关工作经验；佣工的雇主是香港居民，并会为佣工提供政府所指定的标准雇佣合约内列明的聘用条件，包括合适的免费住宿、免费膳食或膳食津贴、不低于政府所定最低水平的工资、佣工往返原籍国的旅费，以及免费医疗。此外，雇主也须符合聘用外佣的入息和资产规定。

在过去 30 年，香港对外籍家庭佣工的需求持续增加。二零零八年年底，本港有 256 597 名外佣，较二零零七年的 245 531 名增加 4.5%。这些外佣当中，约有 49% 来自菲律宾，48% 来自印尼。

### 职业安全与健康

劳工处致力通过立法、执法、宣传和推广，以及教育和培训，提高香港工作场所的安全与健康水平。在雇主、雇员、承建商、安全从业员和政府各方面通力合作下，香港的工作安全与健康表现在过去十年有显著改善。

二零零八年的职业伤亡个案有 41 900 宗，较一九九八年的 63 526 宗下跌 34%。工业意外个案也由一九九八年的 43 034 宗，下降至二零零八年的 14 932 宗，跌幅为 65.3%。建筑业意外个案则由一九九八年的 19 588 宗，大幅减少至二零零八年的 3 033 宗，减幅达 84.5%。年内经证实的职业病个案有 204 宗，与一九九八年的 948 宗比较，累积下降了 78%。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

劳工处定期巡查各工作场所，尤其是高风险的行业及安全表现欠佳的机构，以确保职业安全及健康法例已获遵从。除了例行巡查外，该处也针对易生意外的行业和工作情况，进行特别执法行动。

二零零八年，该处针对楼宇翻新及维修、建筑业、饮食业、货物及货柜处理业、地盘车辆及流动式机械、塔式起重机，以及防火及化学品安全，进行特别执法行动。年内，该处共发出 1 245 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》、《工厂及工业经营条例》及其附属规例提出了 1 947 项检控，定罪率达 85.8%，罚款总额超过 1,200 万元。

年内，劳工处加强巡查经常使用化学品，以及出现常见的工作环境危害因素的食物和饮品制造厂、汽车维修工场、印刷厂及其他工业场所，以确保工人的职业安全及健康受到充分保障。劳工处向有关场所共发出 181 封警告信和 15 份敦促改善通知书。

鉴于二零零七年七月发生了一宗涉及塔式起重机倒塌的严重意外，劳工处与建筑业议会共同制订了《塔式起重机安全指引》，列出加强塔式起重机操作安全的标准及作业模式。该指引在二零零八年六月公布，就塔式起重机的架设前检查、改善工地监督、与操作塔式起重机有关的专门承建商和其他人士的资格及经验订立标准。该处会参考指引所订定的标准，遇有起重机对生命构成迫切危险的情况，会发出“暂时停工通知书”，以确保有关人士遵从有关指引和消除该等危险情况。

### 宣传及教育

由于高空工作和维修、保养、改建及加建工程(装修及维修工程)意外有所增加，劳工处在二零零八年推行了一系列宣传活动，以提高业界在这方面的安全意识。有关活动包括举办研讨会、讲座、展览，以及制作电视与电台节目和职安健刊物。劳工处也继续推广《职业安全约章》及《职业卫生约章》，以推动雇主及雇员自我规管，并致力建立安全健康的工作环境。此外，该处又举办建筑业安全奖励计划和饮食业安全奖励计划。

劳工处的职业安全及健康训练中心安排多个课程和讲座，协助工人了解职业安全健康法例的规定。二零零八年，该中心共安排超过 800 个课程和讲座，参加人数约 16 000 人。

此外，劳工处也在雇主和雇员的工作地点为他们举行专题讲座。年内，劳工处举办了超过 1 400 个健康讲座，参加人数约为 42 900 人。

### 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，为本港工人提供职业健康门诊服务。二零零八年，两家诊所共提供了 12 999 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。

职安局推出各类型的安全培训课程，以增进管理层及前线员工的安全知识。二零零八年，职安局为管理层、中层督导人员和前线员工举办了 1 545 项训练课程，共有 35 092 人参加。除了为高危行业提供风险管理和安全操作的课程外，职安局也开办介绍先进概念的新课程，以推动业界更有系统地提高工作安全水平。年内，职安局举行了“工作安全气候指数”工作坊，协助公司管理层了解员工对职安健的看法及公司内部的安全文化实况；另外又举办训练课程，协助机构雇员提高职安意识和更深入认识预防工作意外的方法。

宣扬安全文化也是职安局的主要任务。职安局与业界人士合作举办针对不同行业，包括装修维修工程和高空工作等高危行业的安全推广计划，以宣扬工作安全的重要性。

职安局还积极开展研究工作，以了解各行业的职安健状况及社会面对的职安健问题。这些研究有助职安局拟定发展策略和工作方针，以便更有效地提高本港各行业的职业安全及健康水平。

年内，职安局与消费者委员会合作测试市面上摺梯的安全程度。

职安局与世界各地的职安健组织联系，以了解保障职安健的最新措施及策略。十二月，职安局举办第十六届海峡两岸及香港、澳门地区职业安全健康学术研讨会，参加者包括内地、台、港、澳四地的职安健专家。

职安局通过安全社区计划，致力在公共屋村、学校及安老院舍宣扬职安健文化。年内，职安局制作了一套“社区伤患监察系统”电脑软件，协助学校、物业管理公司及其他机构制订预防伤患计划。

职安局继续向中小型企业提供技术支援及财政资助，以协助中小企改善职安健表现，并资助中小企购置保护装置及工作安全设备。

## 网址

劳工及福利局：[www.lwb.gov.hk](http://www.lwb.gov.hk)

教育局：[www.edb.gov.hk](http://www.edb.gov.hk)

保安局：[www.sb.gov.hk](http://www.sb.gov.hk)

劳工处：[www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)

职业安全健康局：[www.oshc.org.hk](http://www.oshc.org.hk)

入境事务处：[www.immd.gov.hk](http://www.immd.gov.hk)

雇员再培训局：[www.erb.org](http://www.erb.org)