

第六章

就業

本港擁有世界一流的人才，他們勤奮上進，聰明能幹，而且適應力強。為保持這方面的優勢，政府致力維護工人權益，確保工作環境安全健康，並促進和諧的勞資關係。

本港的工作人口勤奮上進，適應力強，是香港最寶貴的資源之一。政府致力確保本港擁有幹勁十足且具備熟練技能的工作人口，以提高本港經濟的競爭力。然而，勞動市場也遇到不少挑戰，尤其是全球經濟發展放緩帶來不明朗的經濟前景，引致失業率上升和就業機會減少。面對這些問題，政府採用多管齊下的應對策略，包括提升本地勞工的技能以加強他們的就業能力及競爭力、改善營商環境，以及推出創造就業機會的措施等。

年內，僱員再培訓局提供超過十萬個學額，為轉業或失業的人士提供培訓，協助他們重投勞動市場。此外，政府也繼續為就業能力較低的人士提供特別支援。

勞工處已為求職者推出一系列切合市場需要的就業措施，包括中年就業計劃、工作試驗計劃、青年職前綜合培訓——展翅計劃、青少年見習就業計劃、青年就業起點，以及為殘疾求職者而設的就業展才能計劃。勞工處又舉辦招聘會，並提供就業配對服務，以協助求職者投入或重投勞工市場。

政府也致力促進勞資關係，配合香港的社會和經濟發展而逐步改善僱員權益，並保障僱員的工作安全與健康。

勞工市場情況

二零零八年的本港勞動人口有 365 萬人，較二零零七年增加 0.5%。其中男性佔 53.4%，女性佔 46.6%。

大部分就業人口 (87.1%) 從事服務行業，其中從事批發、零售、進口與出口貿易、飲食及酒店業的佔 33.5%；社區、社會及個人服務業佔 26.6%；金融、保險、地產及商用服務業佔 16.6%；運輸、倉庫及通訊業佔 10.4%。從事製造業的只佔就業人口的 4.6%，當中從事印刷及出版業的約佔四分之一。

就業情況

儘管在二零零八年最後一季受到全球經濟下滑的影響，勞工市場的整體情況仍持續改善，失業率由二零零七年的4%下降至二零零八年的3.6%，而就業不足率由二零零七年的2.2%下降至二零零八年的1.9%。總就業人數則由二零零七年的3 483 800人上升至二零零八年的3 518 800人，是歷來最高的數字，升幅約為35 000人。

就業收入

二零零八年，13.9%的就業人士每月就業收入少於5,000元，而12.7%的就業人士每月就業收入為30,000元及以上。就業人士每月就業收入的中位數由二零零七年的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，較高技術員工如經理及行政級人員、專業人員及輔助專業人員的每月就業收入中位數為20,000元，而較低技術員工的每月就業收入中位數則為8,000元。

工資

工資以時間為基準，按日或按月計算，也有以工作量為基準，藉以鼓勵工人增加生產。二零零七年十二月至二零零八年十二月期間，督導級或以下級別日薪和月薪僱員的平均工資，按貨幣計算上升了0.7%。扣除消費物價的變動後，平均工資實際下跌了0.6%。二零零八年十二月，批發、零售、進口與出口貿易、飲食及酒店業僱用的督導人員、技術人員、文員和各類非生產工人的平均月薪為11,846元。根據工資指數，這個行業組別的平均工資與二零零七年十二月比較，按貨幣計算上升了0.7%，按實質計算則下跌了0.6%。

同期內，製造業的平均工資按貨幣計算下跌0.2%，按實質計算則下跌1.5%。業內技工及操作工人的平均日薪為319元。

勞工行政管理和服務

勞工處由勞工處處長掌管，負責制定和推行勞工政策，執行勞工法例，為僱主及求職者免費提供招聘和就業服務，促進和諧的勞資關係和負責任的職工會制度，保障僱員的權益，並促進就業人口的職業安全、健康及福利。

勞工法例

勞工處負責執行香港的勞工法例。香港制定了勞工法例，並輔以行政措施，為僱主與僱員的權益和責任提供了法制基礎，也使勞工的待遇達到國際認受的水平。

二零零八年，政府修訂《肺塵埃沉着病(補償)條例》，把癌症間皮瘤列為可獲補償的疾病，並把條例的名稱相應修訂為《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》。

年內，《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》和《僱員補償條例》也就僱員在該兩項條例下享有的權益，開始承認註冊中醫所進行的醫治、身體檢查和發出的核證。

年內，勞工處針對違反勞工條例及規例而提出的檢控個案共有 5 030 宗，罰款總額達 18,138,250 元。

國際勞工事務

目前共有 41 條由國際勞工組織制定的國際勞工公約適用於香港。這些公約就各類勞工事務訂定標準，對香港勞工法例的制定有重大影響。

二零零八年，香港繼續積極參與國際勞工組織的各項活動，以了解國際勞工事務的最新發展。六月，香港派出一個由政府、僱主及僱員代表組成的代表團，以中國代表團成員的身分，參加第九十七屆國際勞工大會。年內，香港代表也參加了國際勞工組織舉辦的其他研討會和工作坊。

勞工顧問委員會

勞工顧問委員會是一個高層次和具代表性的三方諮詢組織，負責就有關勞工的事宜，以及國際勞工組織的公約和建議書，向勞工處處長提供意見。委員會有 12 名委員，其中六名代表僱主，另外六名代表僱員，並由勞工處處長出任當然主席。

勞工顧問委員會轄下有五個常設委員會，分別處理僱員補償、就業服務、職業安全與健康、勞資關係及國際勞工標準的實施。委員會也成立了一個工作小組，處理根據補充勞工計劃提出的輸入勞工申請。

就業服務

勞工處通過轄下 12 個就業中心、電話就業服務中心、統籌招聘組和職位空缺處理中心，為求職者及僱主免費提供多元化的就業和招聘服務。勞工處又設有互動就業服務網站 (www.jobs.gov.hk)，提供 24 小時的就業服務。二零零八年，該網站錄得的瀏覽頁次超過 9.4 億，平均每天達 257 萬頁次。

勞工處也舉辦大型和分區招聘會，協助求職者尋找工作 and 協助僱主招聘員工。當大規模的倒閉／裁員事件發生時，勞工處設立查詢熱線，並在就業中心設置特別櫃位，為被裁僱員提供優先的就業轉介及就業選配服務。

年內，向勞工處登記的求職者共 168 740 人。勞工處刊登的私人機構職位空缺上升至 671 770 個，較二零零七年增加 20%。年內，勞工處也協助共 146 308 名求職者成功就業，與二零零七年的 135 489 人相比，增加了 8%。

中年就業計劃

根據計劃，僱主每聘用一名合資格的中年人士，並為他們提供在職培訓，可獲政府發放每月 1,500 元的培訓津貼，最多三個月。截至二零零八年年底，這項計劃共協助了 42 511 名中年求職者就業。

工作試驗計劃

二零零八年，共有 2 167 名在就業方面有特殊困難的求職者參加了政府推行的工作試驗計劃。

參加者完成一個月的工作試驗後，可獲勞工處發放 5,000 元津貼，另可獲所服務的機構發放 500 元津貼。

交通費支援計劃

交通費支援計劃在二零零七年推出，目的是為失業人士和低收入僱員提供有時限的交通津貼。居住在屯門、元朗、北區和離島這四個偏遠地區的人士也獲發放這項津貼，以鼓勵他們求職和繼續就業。政府在二零零八年七月把計劃的申請資格放寬，並把交通津貼期限延長至 12 個月。

此外，合資格的申請人可申領每月 600 元的在職交通津貼，為期十二個月，並可按實報實銷形式申領最多 600 元的求職津貼。截至年底，該計劃共收到 27 081 宗申請，獲批准的申請人可享有的津貼總額達 2.03 億元，當中已發放的津貼金額為 5,810 萬元。

協助殘疾人士就業

勞工處展能就業科協助殘疾人士在勞動市場公開就業，讓他們融入社會。該科為聽覺受損人士、視覺受損人士、肢體傷殘人士、長期病患者、弱智人士、精神病康復者、有特殊學習困難人士、注意力不足／過度活躍症人士免費提供就業輔導和職業介紹服務。二零零八年，該科舉辦了一連串活動，以協助這些人士就業。年內登記的殘疾求職者共 3 327 人，其中 2 490 人成功就業，就業率為 74.8%。

勞工處在二零零五年推出就業展才能計劃，以促進殘疾人士的就業機會。該計劃為殘疾求職者提供職前培訓，並向參與計劃的僱主發放津貼，每月津貼額相等於殘疾僱員月薪的一半（上限為 3,000 元），發放期最長三個月。截至二零零八年年底，參加職前培訓的殘疾人士共 1 236 人，獲安排試工的則有 1 223 人。

職業介紹所

勞工處職業介紹所事務組執行《僱傭條例》第 XII 部和《職業介紹所規例》的規定，負責巡查職業介紹所以確保其經營符合法例的規定，調查有關投訴，並進行其他相關的監管工作。二零零八年，該組共發出 1 949 個職業介紹所牌照，並拒絕了一宗牌照申請。

協助求職人士就業

青年就業支援

勞工處分別在二零零七年十二月及二零零八年三月開設了兩個名為“青年就業起點”的青年就業資源中心，為 15 至 29 歲的青年人提供一站式綜合就業支援服務。資源中心的服務範疇包括職業評估、擇業指導、增值培訓、自僱支援，以及提供就業市

場資訊等，目的是協助青年人定出就業方向，提升就業能力，並支援他們從事自僱業務。

截至二零零八年年底，兩個資源中心共為 63 636 名青年人提供服務。

技能提升計劃

政府在二零零一年撥款四億元設立技能提升計劃，為在職工人提供針對性的技能培訓，協助他們適應轉變中的經濟環境。這項計劃繼續運作良好。截至二零零八年年底，計劃合共開辦了超過 11 000 個技能培訓班，共提供逾 24 萬個培訓名額。

隨着家居及個人服務業在二零零八年納入計劃內，技能提升計劃涵蓋的行業已增至 26 個。

青年職前綜合培訓——展翅計劃

展翅計劃在一九九九年推出，目的是為 15 至 19 歲離校青年提供與就業有關的培訓、工作實習、擇業輔導及支援服務，從而提升他們的就業競爭力。計劃繼續運作良好。二零零七至零八年度展翅計劃在二零零八年十月結束，參加計劃的學員約有 5 100 人。二零零八至零九年度的展翅計劃分兩期進行，第一期在九月展開，參加的青年超過 2 800 人。

青少年見習就業計劃

勞工處推出青少年見習就業計劃，為 15 至 24 歲、學歷在大學學位以下的青少年提供為期半年至一年的在職培訓，並與私營和公營機構僱主保持聯繫，搜羅培訓空缺。

勞工處也委託非政府機構為這些青少年提供導引課程，協助他們擬訂個人職業計劃、尋找合適工作、準備求職面試，並協助他們在獲錄用後適應工作環境。

截至年底，已有約 40 450 名青少年接受了在職培訓，另有約 18 870 名在就業市場覓得其他工作。

為了讓展翅計劃和青見計劃的學員獲得最大的培訓效益，學員可在計劃年度的不同階段轉換計劃。

僱員再培訓計劃

僱員再培訓局是法定組織，在一九九二年根據《僱員再培訓條例》成立，成員包括僱主及僱員代表、與職業訓練、再培訓和人力策劃有關的人士，以及政府官員。

再培訓局是一個撥款及統籌機構，通過約 70 個受委任的培訓機構遍布香港各區的 280 個培訓中心提供培訓。該局的課程以市場為導向，並以就業為本。

再培訓局現時提供約 300 項屬資歷架構級別第 1 至 4 級的課程，涵蓋 23 個行業範疇，協助勞動人口掌握就業技能和取得認可資歷。該局也着重中文、英文、普通話、運算、資訊科技應用等通用技能的培訓，以及提升個人素養及生活技巧的訓練。

為確保再培訓局的課程能夠通過香港學術及職業資歷評審局的評審，從而得到資歷架構的認可，該局正強化課程的質素保證機制，並就課程安排統一的實務技能評估。

再培訓局分別在東九龍及西九龍開設培訓資源中心和“一站式”培訓及就業資源中心，為市民提供多元化的培訓及就業支援服務。為了提高畢業學員的就業機會，再培訓局設立“保健通”及“家務通”兩項計劃，免費轉介家務助理、陪月、嬰幼兒照顧、長者照顧及保健按摩服務。

年內，政府停止向再培訓局提供經常性資助。再培訓局的主要收入來自向輸入外勞(包括外籍家庭傭工)的僱主所收取的僱員再培訓徵款。徵款會撥入由再培訓局管理的僱員再培訓基金。政府自八月一日起暫停提供資助五年，在這五年期間，再培訓局應可利用基金的結存維持其運作。

持續進修基金

當局在二零零二年六月設立為數 50 億元的持續進修基金，目的是為成年人提供資助，讓他們修讀基金指定界別／範疇的持續進修和培訓課程，或修讀根據個別行業的“能力標準說明”而設計並已在資歷名冊上登記的持續進修和培訓課程。合資格的申請人在圓滿修畢可獲發還款項的課程或課程的部分單元後，可獲發還八成學費，上限為每人一萬元。截至二零零八年年底，當局共收到超過 451 000 宗申請。

勞資關係

香港的勞資關係保持和諧。二零零八年，勞工處勞資關係科共處理 120 宗勞資糾紛個案，較二零零七年減少 3%。年內有四宗停工事件，導致損失 1 408 個工作天。以每千名受薪僱員計算，平均損失 0.46 個工作天。以每千名受薪僱員計算，香港是全球損失最少工作天的地方之一。年內，勞資關係科共處理 20 623 宗追討欠薪及其他有關僱傭福利或權益的申索，較二零零七年減少 5%。年內經勞資關係科處理的糾紛和申索個案中，有 72.7% 獲得解決，是 14 年來的最高記錄。

勞工處舉辦不同類型的活動，以加深市民對《僱傭條例》的了解。除舉辦講座、研討會和展覽等活動外，該處還出版一系列刊物，供市民免費索閱，並通過該處的網頁及傳播媒介，發放有關資訊。

勞工處又成立由僱主、僱員和勞工處代表組成的小組，促進行業層面的三方對話。在該處協助下，飲食業、建造業、戲院業、物流業、物業管理業、印刷業、酒店及旅遊業、水泥及混凝土業、零售業共九個行業，都成立了三方小組。

在企業層面，勞工處推廣良好人事管理措施及有效的溝通機制。該處成立了 18 個人力資源經理會，年內為會員舉辦了經驗分享會和簡介會。

為協助僱員同時兼顧工作及家庭的責任，勞工處通過研討會、展覽等活動，致力推廣家庭友善僱傭措施。年內，勞工處在報章刊登了共 20 期專輯，介紹實行家庭友

善僱傭措施及其他良好人事管理措施的例子，以鼓勵僱主在工作間多採用家庭友善的措施。

職工會

職工會登記局負責執行《職工會條例》，並推廣完善和負責任的職工會管理制度。職工會一經登記，便成為法人團體，享有若干民事訴訟的豁免權。

年內，新登記的工會有 28 個，使登記工會數目增至 796 個 (其中僱員工會佔 752 個，僱主工會及僱員僱主混合工會分別佔 19 個及 25 個)。本港已登記的職工會聯會數目有四個。在過去五年，僱員工會申報的總會員人數維持在 67 萬左右，而同期的職工會參與率約為 21%。

約半數的僱員工會附屬於以下根據《社團條例》註冊的四個主要勞工組織：香港工會聯合會 (有屬會 178 個)、港九工團聯合總會 (有屬會 32 個)、香港職工會聯盟 (有屬會 77 個) 和港九勞工社團聯合會 (有屬會 64 個)。

破產欠薪保障基金

破產欠薪保障基金成立的目的，是為因僱主無力償債而被拖欠工資和解僱補償金的僱員，提供特惠款項。基金的資金來自商業登記證每年的徵費，而該徵費已在三月由 600 元調低至 450 元。基金的保障範圍包括：申請人服務的最後一天前四個月內累算不超過 36,000 元的欠薪；最多達 22,500 元或一個月工資的解僱代通知金，以數額較少者為準；最多達五萬元的遣散費，超出五萬元者另可獲發餘額的一半。

基金在二零零八年接獲 6 448 宗特惠款項的申請，較上一年的 4 836 宗增加 33%。年內，基金向 4 911 名申請人發放共 9,600 萬元款項，並錄得 3.71 億元盈餘。

僱員權益和福利

《僱傭條例》訂明與僱傭有關的各種僱員福利和權益。除了遵守法例訂明的各種規定外，勞資雙方也可自由議定其他僱用條款和條件。

由二零零零年十二月起，所有僱主必須為僱員登記參加由強制性公積金計劃管理局規管的強積金計劃。年底時，僱主參加強積金計劃的比率為 99.8%。

工作條件

根據法例，僱主一般不得僱用 15 歲以下的兒童工作。在符合嚴格規則的情況下，13 及 14 歲的兒童可受僱於非工業機構工作。在符合有關僱傭規例的情況下，15 至 17 歲的青少年可在工業場所工作。勞工法例有特定條文，保障工人的安全、健康和福利。

勞工督察負責巡查工作場所，確保僱主遵守各項保障工人權益的法例，並持有有效的僱員補償保險單。勞工督察在巡查工作場所時，也會查核僱員的身分證明文件，並會與警方及入境事務處的人員採取聯合行動，打擊非法僱用勞工活動。二零零八年

進行的聯合行動達 186 次。勞工處也廣泛宣傳該處的投訴熱線 (2815 2200)，鼓勵市民舉報非法僱用勞工事件。

政府服務合約承辦商如因有關合約而需要僱用大量非技術工人，必須與有關的非技術工人簽訂標準僱傭合約，以保障他們的權益。

對違例欠薪的執法行動

二零零八年，勞工處對拖欠僱員工資的僱主採取嚴厲執法行動，並積極預防欠薪事件發生。該處就違例欠薪成功檢控的傳票達 958 張。年內，三名公司負責人及一名僱主因拖欠工資而被判監禁或監禁緩刑。

僱員補償

香港的僱員補償制度採用不論過失的補償原則。根據這項原則，僱員受傷、患上職業病或死亡的個案，不論是否因僱員的過失引致，僱主都必須支付補償。《僱員補償條例》涵蓋僱員在受僱工作期間因工遭遇意外而引致的受傷或死亡個案，同時也涵蓋由指明的職業病引致的受傷或死亡情況。僱主必須持有有效保單，以承擔在該條例和普通法下的法律責任。

勞工處於二零零三年在建造業推行自願復康計劃，協助因工受傷的建造工人得到更佳護理，早日康復。計劃已分階段推展至所有行業。

勞工處協助受傷僱員和已故僱員的家人根據《僱員補償條例》向僱主索償。該處也管理免息貸款計劃，為因工受傷僱員提供貸款。年內，共有四名受傷僱員及已故僱員的家人獲提供貸款，總額達 46,589 元。

如僱主拖欠工傷補償，受傷僱員或已故僱員的家人可根據僱員補償援助計劃獲得援助。計劃的經費，來自僱主購買僱員補償保險時所繳付的徵款。

年內，勞工處通過研討會、宣傳小冊子及電子媒體宣傳短片，協助僱主和僱員加深認識他們在《僱員補償條例》下的權益及責任。

二零零八年，政府修訂了《肺塵埃沉着病(補償)條例》，把癌症間皮瘤列為可獲補償的疾病，並把條例的名稱相應修訂為《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》。肺塵埃沉着病及／或間皮瘤患者可根據該條例，向肺塵埃沉着病補償基金委員會申索補償。至於在一九八一年《肺塵埃沉着病(補償)條例》生效前被診斷患上肺塵埃沉着病的人士，則可根據肺塵埃沉着病特惠金計劃，向政府申請特惠款項。

在二零零八年年底，共有 2 030 名肺塵埃沉着病及／或間皮瘤患者根據條例或特惠金計劃，獲定期發放款項。年內，另有 97 名因肺塵埃沉着病引致死亡人士的家屬獲發補償金。

職業性失聰補償管理局管理職業性失聰補償計劃，向從事指定高噪音工作而失聰的僱員提供補償。年內，管理局共批准了 58 宗申請，發放補償款項達 740 萬元。管

理局批准了 305 宗購買聽力輔助器具的申請，共支付了 68 萬元。此外，管理局又為因工作而聽力受損的人士安排復康活動。年內，管理局安排了 532 項復康活動。

工資保障運動

政府在二零零六年十月與商界及勞工界攜手推行“工資保障運動”，以自願和非立法形式為清潔工人及保安員提供工資保障。

政府在二零零八年十月中對工資保障運動進行全面檢討，所得結果顯示，這項運動令公眾對工資保障有了新的體會，並對“企業社會責任”有更多的認知。然而，由於受惠人數僅過半數 (52%)，政府決定立法落實最低工資。

立法訂立最低工資

有商界及勞工界的意見認為，若政府推行法定最低工資，應即時涵蓋各行各業的僱員。鑑於低薪職位並不局限於清潔工人和保安員兩個工種，而低收入僱員也有一定的職業流動性，政府決定徵求立法會批准為所有行業訂立法定最低工資。

小額薪酬索償仲裁處

小額薪酬索償仲裁處仲裁根據《僱傭條例》及個別僱傭合約而提出的申索。仲裁處聆訊和裁決的僱傭申索，涉及的申索人不得多於十名，而每人的申索款額則不超過 8,000 元。年內，仲裁處共處理 2 044 宗申索個案，判定的補償總額為 460 萬元。

勞資審裁處

勞資審裁處隸屬司法機構，以快捷、低廉、不拘形式的方法，仲裁僱主與僱員之間不屬於小額薪酬索償仲裁處專責審裁範圍的糾紛。

二零零八年，送交勞資審裁處處理的申索個案共有 7 199 宗，其中 7 132 宗由僱員提出，67 宗由僱主提出。在這些個案中，有 59.4% 經勞工處勞資關係科調解未果，交由審裁處接辦。年內，審裁處共處理 4 867 宗個案，判定補償總額逾 2.54 億元，較二零零七年減少了 1 199 宗個案及 1,100 萬元。

外來勞工

專業人士來港就業

有特別才能的非本地人士及專業人士如具備香港所需要的特別技能、知識或經驗，只要其受僱的職位在短期內無法覓得本地人士擔任，而薪酬福利又與市場水平大致相若，便可來港工作。政府也歡迎真正並能夠對本港經濟作出重大貢獻的商人和企業家來港開展事業，帶來資金和技術知識。年內，來自逾 100 個國家和地區共 33 210 名有特別才能的人士及專業人士，獲准來港就業。

非本地學生在港就業

從二零零八年五月十九日起，在本港就讀全日制經評審學士學位或以上課程的非本地學生，可申請在畢業後留港一年就業。曾在本港修畢全日制經評審課程而獲得學

位或更高資歷的非本地學生，只要他們受僱從事的工作通常是由學位持有人擔任，而且薪酬福利達到市場水平，也可申請返港工作。

補充勞工計劃

根據補充勞工計劃，僱主可申請輸入勞工，填補技術員或以下水平的空缺。政府的輸入勞工政策有下列兩項主要原則：

- 如就業市場有職位空缺，僱主必須優先僱用本地工人；以及
- 僱主如確實無法在本地聘得合適工人填補職位空缺，應獲准輸入勞工。

根據計劃提出的所有申請，都會獲當局按個別情況考慮。為確保本地工人可獲優先聘用，僱主提出的輸入勞工申請必須符合三項條件，才會提交勞工顧問委員會考慮，然後交由政府批核。

這些條件包括：僱主已在報章刊登招聘廣告；已由勞工處安排為期四星期的就業選配；在適用的情況下，已在僱員再培訓局協助下舉辦為本地工人而設的再培訓課程。

截至二零零八年年底，共有 1 338 名輸入勞工在港工作。

外籍家庭傭工

外籍家庭傭工如符合下述條件，可獲准來港工作：傭工本身具備有關工作經驗；傭工的僱主是香港居民，並會為傭工提供政府所指定的標準僱傭合約內列明的聘用條件，包括合適的免費住宿、免費膳食或膳食津貼、不低於政府所定最低水平的工資、傭工往返原籍國的旅費，以及免費醫療。此外，僱主也須符合聘用外傭的入息和資產規定。

在過去 30 年，香港對外籍家庭傭工的需求持續增加。二零零八年年底，本港有 256 597 名外傭，較二零零七年的 245 531 名增加 4.5%。這些外傭當中，約有 49% 來自菲律賓，48% 來自印尼。

職業安全與健康

勞工處致力通過立法、執法、宣傳和推廣，以及教育和培訓，提高香港工作場所的安全與健康水平。在僱主、僱員、承建商、安全從業員和政府各方面通力合作下，香港的工作安全與健康表現在過去十年有顯著改善。

二零零八年的職業傷亡個案有 41 900 宗，較一九九八年的 63 526 宗下跌 34%。工業意外個案也由一九九八年的 43 034 宗，下降至二零零八年的 14 932 宗，跌幅為 65.3%。建造業意外個案則由一九九八年的 19 588 宗，大幅減少至二零零八年的 3 033 宗，減幅達 84.5%。年內經證實的職業病個案有 204 宗，與一九九八年的 948 宗比較，累積下降了 78%。最普遍的職業病是矽肺病、職業性失聰及手部或前臂腱鞘炎。

執法行動

勞工處定期巡查各工作場所，尤其是高風險的行業及安全表現欠佳的機構，以確保職業安全及健康法例已獲遵從。除了例行巡查外，該處也針對易生意外的行業和工作情況，進行特別執法行動。

二零零八年，該處針對樓宇翻新及維修、建造業、飲食業、貨物及貨櫃處理業、地盤車輛及流動式機械、塔式起重機，以及防火及化學品安全，進行特別執法行動。年內，該處共發出 1 245 份敦促改善通知書和 171 份暫時停工通知書，要求有關公司及機構消除工作場所內對工人生命或肢體構成的即時危險。

此外，勞工處根據《職業安全及健康條例》、《工廠及工業經營條例》及其附屬規例提出了 1 947 項檢控，定罪率達 85.8%，罰款總額超過 1,200 萬元。

年內，勞工處加強巡查經常使用化學品，以及出現常見的工作環境危害因素的食物和飲品製造廠、汽車維修工場、印刷廠及其他工業場所，以確保工人的職業安全及健康受到充分保障。勞工處向有關場所共發出 181 封警告信和 15 份敦促改善通知書。

鑑於二零零七年七月發生了一宗涉及塔式起重機倒塌的嚴重意外，勞工處與建造業議會共同制訂了《塔式起重機安全指引》，列出加強塔式起重機操作安全的標準及作業模式。該指引在二零零八年六月公布，就塔式起重機的架設前檢查、改善工地監督、與操作塔式起重機有關的專門承建商和其他人士的資格及經驗訂立標準。該處會參考指引所訂定的標準，遇有起重機對生命構成迫切危險的情況，會發出“暫時停工通知書”，以確保有關人士遵從有關指引和消除該等危險情況。

宣傳及教育

由於高空工作和維修、保養、改建及加建工程(裝修及維修工程)意外有所增加，勞工處在二零零八年推行了一系列宣傳活動，以提高業界在這方面的安全意識。有關活動包括舉辦研討會、講座、展覽，以及製作電視與電台節目和職安健刊物。勞工處也繼續推廣《職業安全約章》及《職業衛生約章》，以推動僱主及僱員自我規管，並致力建立安全健康的工作環境。此外，該處又舉辦建造業安全獎勵計劃和飲食業安全獎勵計劃。

勞工處的職業安全及健康訓練中心安排多個課程和講座，協助工人了解職業安全健康法例的規定。二零零八年，該中心共安排超過 800 個課程和講座，參加人數約 16 000 人。

此外，勞工處也在僱主和僱員的工作地點為他們舉行專題講座。年內，勞工處舉辦了超過 1 400 個健康講座，參加人數約為 42 900 人。

職業健康診所

勞工處的觀塘職業健康診所及粉嶺職業健康診所，為本港工人提供職業健康門診服務。二零零八年，兩家診所共提供了 12 999 次診症服務。

職業安全健康局

職業安全健康局在一九八八年成立，通過培訓、宣傳推廣、顧問服務、研究工作和資訊服務，致力締造安全健康的工作環境。

職安局推出各類型的安全培訓課程，以增進管理層及前線員工的安全知識。二零零八年，職安局為管理層、中層督導人員和前線員工舉辦了 1 545 項訓練課程，共有 35 092 人參加。除了為高危行業提供風險管理和安全操作的課程外，職安局也開辦介紹先進概念的新課程，以推動業界更有系統地提高工作安全水平。年內，職安局舉行了“工作安全氣候指數”工作坊，協助公司管理層了解員工對職安健的看法及公司內部的安全文化實況；另外又舉辦訓練課程，協助機構僱員提高職安意識和更深入認識預防工作意外的方法。

宣揚安全文化也是職安局的主要任務。職安局與業界人士合作舉辦針對不同行業，包括裝修維修工程和高空工作等高危行業的安全推廣計劃，以宣揚工作安全的重要性。

職安局還積極開展研究工作，以了解各行業的職安健狀況及社會面對的職安健問題。這些研究有助職安局擬定發展策略和工作方針，以便更有效地提高本港各行業的職業安全及健康水平。

年內，職安局與消費者委員會合作測試市面上摺梯的安全程度。

職安局與世界各地的職安健組織聯繫，以了解保障職安健的最新措施及策略。十二月，職安局舉辦第十六屆海峽兩岸及香港、澳門地區職業安全健康學術研討會，參加者包括內地、台、港、澳四地的職安健專家。

職安局通過安全社區計劃，致力在公共屋邨、學校及安老院舍宣揚職安健文化。年內，職安局製作了一套“社區傷患監察系統”電腦軟件，協助學校、物業管理公司及其他機構制訂預防傷患計劃。

職安局繼續向中小型企業提供技術支援及財政資助，以協助中小企改善職安健表現，並資助中小企購置保護裝置及工作安全設備。

網址

勞工及福利局：www.lwb.gov.hk

教育局：www.edb.gov.hk

保安局：www.sb.gov.hk

勞工處：www.labour.gov.hk

職業安全健康局：www.oshc.org.hk

入境事務處：www.immd.gov.hk

僱員再培訓局：www.erb.org