

第六章

就业

本港的工作人口勤奋上进，聪明能干，而且适应力强，是宝贵的资源。为了维持工作人口的优点，政府致力促进就业、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。虽然就业情况在二零一零年有所改善，但劳动市场仍存有不少挑战。面对挑战，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、推出创造就业机会的措施，以及促进劳动市场的效率等。

雇员再培训局在年内提供超过 12 万个学额，以协助在职人士提升技能及转业或失业人士重投就业市场。政府亦继续向竞争力较低的工人提供特别援助。

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、就业导航试验计划、展翅青见计划、青年就业起点，以及为残疾求职者而设的就业展才能计划。劳工处亦举办招聘会，协助求职者投入或重投就业市场。

政府也致力促进和谐的劳资关系，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

二零一零年的本港劳动人口有 365 万人，较二零零九年减少 0.6%。其中男性占 53.1%，女性占 46.9%。

大部分就业人口 (88.3%) 从事服务行业，其中从事进出口贸易、批发及零售业以及住宿及膳食服务业的占 32.4%；公共行政以及社会及个人服务业占 25.6%；金融及保险业、地产业以及专业及商用服务业占 18.6%；运输、仓库、邮政及速递服务业以及资讯及通讯业占 11.8%。从事制造业的只占就业人口的 3.4%，当中从事食品及饮品制造业的约占五分之一。

就业情况

劳工市场情况在二零一零年明显改善。总括而言，失业率由二零零九年的 5.4% 下降至二零一零年的 4.4%，而就业不足率亦由二零零九年的 2.3% 下降至二零一零年的 2%。总就业人数则由二零零九年的 3 479 800 人，上升至二零一零年的 3 492 500 人，约增加 12 700 人。

就业收入

二零一零年，13.4% 的就业人士每月就业收入少于 5,000 元，而 13.3% 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二零零九年的 10,500 元上升至二零一零年的 11,000 元，增加 500 元。二零一零年，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

工资率以时间为基准，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。二零零九年十二月至二零一零年十二月期间，督导级及以下雇员的平均工资率，按货币计算上升了 3.3%。扣除消费物价的变动后平均工资率实际下跌了 0.3%。

二零一零年十二月，进出口贸易、批发及零售业雇用的督导级及以下雇员的平均月薪为 14,773 元。根据工资指数，这个行业组别的平均工资率与二零零九年十二月比较，按货币计算上升了 4.4%，按实质计算亦上升了 0.8%。

同期内，制造业的平均工资率按货币计算下跌 1%，按实质计算则下跌 4.4%。业内技工及操作工人的平均日薪为 347 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。

年内，立法会通过三条条例，以进一步提升香港雇员的权益和改善其福利。这些条例包括《2010 年职业性失聪(补偿)(修订)条例》、《2010 年雇佣(修订)条例》及《最低工资条例》。订立最低工资法例，是保障本港基层劳工权益的一个里程碑和重大突破。

此外，政府亦修订了《雇员补偿条例》，提高条例下五个补偿项目的金额。这些项目主要涉及死亡或永久丧失工作能力个案的补偿。经调整的补偿金额，由二零一零年八月一日开始生效。

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 6 796 宗，罚款总额逾 2,180 万元。

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。

年内，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，参加第九十九届国际劳工大会。香港代表也参与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、两个分别为饮食业及零售业而设的招聘中心、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。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。二零一零年，该网站录得的浏览页次超过八亿，平均每天达 236 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。遇有大规模的倒闭或裁员事件，劳工处会设立查询热线，并在就业中心设置特别柜位，为被裁雇员提供优先的就业转介及就业选配服务。

二零一零年，向劳工处登记的求职者共 135 236 人。劳工处亦刊登了 752 323 个私人机构职位空缺，是历年来最高的数字，较二零零九年增加 27.6%。年内，成功就业的个案有 149 609 宗，与二零零九年相比，上升了 23.8%。

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 2,000 元的培训津贴，最多三个月。遇有值得给予较长培训期的个案，津贴发放期可延长至最多六个月。二零一零年，这项计划共协助了 3 930 名中年求职者就业。

工作试验计划

二零一零年，共有 449 名在就业方面有特殊困难的求职者参加了劳工处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。

就业导航试验计划

劳工处于二零一零年十二月推出为期两年的就业导航试验计划，以鼓励和协助待业求职者就业并持续受雇。参加者在接受深入就业指导服务后成功就业，可申请工作鼓励金，如在同一职位任职最少三个月，可获发合共最多 5,000 元的工作鼓励金。

交通费支援计划

交通费支援计划的目的是为居住在屯门、元朗、北区和离岛四个偏远地区的求职人士和低收入雇员提供有时限性的交通津贴，以鼓励他们跨区就业或求职。

计划设有两项津贴：求职津贴及在职交通津贴。求职津贴以 600 元为限，以实报实销方式资助求职面试期间所涉及的交通费开支；在职交通津贴每月 600 元，为期不超过 12 个月。

计划自从在二零零七年六月推出至二零一零年年底，共收到 43 463 宗申请，获批准的申请人可享有的津贴总额约达 3.3 亿元，当中已发放的津贴金额约为 2.1 亿元。

政府将于二零一一年推出“鼓励就业交通津贴计划”，资助全港合资格在职人士往返工作地点的交通费用，每人每月 600 元(或半额津贴 300 元)。新措施将取代现行的交通费支援计划。

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、视力受损人士、肢体伤残人士、长期病患者、智障人士、精神病康复者、特殊学习困难人士、注意力不足或过度活跃症人士，免费提供就业辅导和职业介绍服务。二零一零年，该科举办了一连串就业计划及推广活动，以协助这些人士就业。年内登记的残疾求职者共 3 051 人，其中 2 405 人成功就业。

劳工处在年内继续推行就业展才能计划，以促进残疾人士的就业机会。该计划为残疾求职人士提供职前培训及试工机会，并向参与计划的雇主发放津贴。最高津贴额在二零零九年提高至每月 4,000 元，发放期亦由最多三个月延长至六个月。二零一零年，根据计划获安排试工的残疾人士共有 626 人。

协助求职人士就业

展翅青见计划

展翅青见计划为 15 至 24 岁，学历在副学位或以下的离校青少年提供全面的职前培训及 6 至 12 个月的在职培训，以提升青少年的就业能力。在二零零九至一零年度，计划共收到超过 16 500 宗申请，反应良好。劳工处会继续与雇主及培训机构合作，为青少年提供一站式和多元化的培训及就业服务。

大学毕业生实习计划

劳工处于二零零九年八月推出有时限的大学毕业生实习计划，让二零零八年及二零零九年毕业的大学生在香港或内地的企业实习 6 至 12 个月，以协助他们发展事业。由于经济情况改善，计划已于二零一零年三月三十一日停办。

透过该计划，共有 1 692 名毕业生在本港实习及 236 名毕业生在内地实习。

青年就业支援

劳工处设有两个名为“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的个人化就业咨询及支援服务。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。

二零一零年，两个资源中心共为 72 606 名青年人提供服务。

雇员再培训局

雇员再培训局是根据《雇员再培训条例》成立的法定组织，委员包括雇主代表、雇员代表、与职业培训及人力资源有关的人士和政府官员。该局透过统筹、质素监管和拨款，让获委任的培训机构提供培训课程及相关服务。

该局把服务重新定位后，现时透过全港约 90 个委任培训机构辖下约 370 个培训中心，推行“人才发展计划”，开办以市场为主导的培训课程并提供就业支援服务。15 岁或以上而学历在副学位或以下程度的人士，可报读再培训局的全日制就业挂钩课程，以及半日或晚间制技能提升或通用技能训练课程。截至二零一零年十二月底，共有课程约 600 项，涵盖 27 个行业范畴。

为协助 15 至 20 岁的待学待业青年，再培训局亦推出“青年培育计划”，以激发他们的学习兴趣，并帮助他们认清职业发展前路。再培训局亦致力为不同的服务对象，包括新来港人士、少数族裔人士、残疾人士、工伤康复人士及更生人士等，提供适切的培训及就业支援服务。

为提高全日制课程毕业学员的就业机会，再培训局除了为他们提供就业支援服务外，亦推行“乐活一站”计划，免费转介他们所提供的家务助理、陪月、婴幼儿照顾、长者照顾、陪诊、离院病人照顾、驻院病人照顾及保健按摩服务。

该局也着重通用技能培训，包括基础职业语文、运算、资讯科技应用及求职技能训练，以提升香港劳动人口的持续就业能力。

再培训局在东九龙及西九龙设立两个培训资源中心，为该局的服务对象提供培训及就业支援服务。

再培训局并继续强化质素保证机制，以确保其培训课程继续达到香港学术及职业资历评审局的要求，从而得到资历架构的认可。

政府于二零零八年停止向再培训局提供经常性资助。自此，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。徵款自二零零八年八月一日起暂停徵收五年，在这五年期间，再培训局会主要利用基金的结存维持运作。

技能提升计划

政府拨款四亿元设立技能提升计划，为在职工人提供培训，协助他们适应转变中的经济需求。自二零零一年开始，计划已提供超过 26 万个培训名额，受惠人士来自 26 个行业。

再培训局于二零零九年七月推出“新技能提升计划”，开办半日或晚间制技能训练课程，协助在职人士提升本业的技能，发展“一专多能”；或为计划转业的人士提供新的技能训练，让其成功转业。由于技能提升计划的拨款预计会在二零一一年年中用罄，再培训局已由二零零九年十二月起分阶段接办该计划下的课程。二零一零年，再培训局共提供约 200 项“新技能提升计划”课程，涵盖 17 个行业范畴。再培训局的“新技能提升计划”预计将于二零一一年年中完全接办技能提升计划的课程。

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，为希望持续进修的成年人提供资助。基金涵盖的课程包括指定界别的认可课程，以及在资历名册下登记并按“能力标准说明”设计的持续进修课程。

合资格申请人成功修毕在基金下登记的课程后，可获发还课程的八成学费，上限为每人一万元。在二零零九年七月，基金获注资 12 亿元，作为在经济逆转下的一次过特别安排。截至二零一零年十二月底，基金共批准超过 548 000 宗申请。

劳资关系

二零一零年，劳工处劳资关系科共处理 68 宗劳资纠纷及 20 434 宗雇佣申索，较二零零九年分别减少 52% 及 16%，当中有 72.9% 经调解获得解决。年内有三宗停工事件，导致损失 329 个工作日。以每千名受薪雇员计算，香港平均损失 0.11 个工作日，是全球损失最少工作天的地方之一。

劳工处举办不同类型的活动，例如讲座、研讨会和展览等，以加深市民对《雇佣条例》的了解。该处亦出版免费刊物，供市民索阅，并通过该处的网页及传播媒介，发放有关资讯。

为推动行业层面的三方对话及合作，劳工处成立了三方小组，涵盖饮食、建造、戏院、物流、物业管理、印刷、酒店及旅游、水泥及混凝土和零售等行业。这九个三方小组由雇主、雇员和劳工处代表组成，提供有效的平台，让成员讨论业内共同关注的事宜。

在企业层面，劳工处推广良好人事管理措施及有效的劳资沟通。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，劳工处透过展览及其他活动，推广家庭友善雇佣措施。为鼓励更多雇主采纳有关措施，该处在年内制作了一辑短片，推介良好雇主的实践经验，并录制成光碟向公众派发。该短片亦已在不同的宣传活动中播放。

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。

二零一零年，新登记的工会有 18 个，使登记工会数目增至 824 个（其中雇员工会占 780 个，雇主工会及雇员雇主混合工会分别占 18 个及 26 个）。此外，年内新登记的职工会联会有三个，使已登记的职工会联会数目增至七个。在过去五年，雇员工会申报的总会员人数维持在 70 万左右，而同期的职工会参与率约为 22%。

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 180 个）、港九工团联合总会（有属会 33 个）、港九劳工社团联合会（有属会 70 个）和香港职工会联盟（有属会 79 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。基金的资金来自商业登记证每年 450 元的徵费。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；最多达 22,500 元或一个月工资的解雇代通知金，以数额较少者为准；最多达五万元的遣散费，超出五万元者另可获发馀额的一半。每名合资格雇员最多可获发的特惠款项为 278,000 元。

随着经济好转，基金在二零一零年接获 4 453 宗特惠款项的申请，较上一年的 7 260 宗减少 39%。年内，基金向 4 359 名申请人发放共 9,900 万元款项，并录得 4.04 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。截至二零一零年年底，雇主参加强积金计划的比率约为 99%。

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 至 14 岁的儿童可受雇于非工业机构工作。15 至 17 岁的青少年可在工业场所工作，但工作时间必须符合有关规例的规定。劳工法例订有特定条文，保障工人的安全、健康和福利。

劳工督察巡查工作场所，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。年内进行的联合行动达 217 次。

为政府提供服务的承办商，如因有关合约而须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

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。年内，该处就违例欠薪而发出传票的个案中，有 1 481 宗的雇主被裁定罪名成立，较二零零九年增加了 13%。三名公司负责人及一名雇主因拖欠工资而被判监禁或缓刑，另有五名公司负责人及九名雇主被判社会服务令。在二零一零年十月二十九日生效的《2010 年雇佣 (修订) 条例》，就雇主故意不支付劳资审裁处或小额薪酬索偿仲裁处所裁决的款项 (涉及工资或其他权利)，订立一项新的刑事罪行，可加强阻遏欠付工资的行为。

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，雇主都必须负责补偿。《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身故雇员的家人根据《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，劳工处通过讲座、宣传小册子、在报章刊登文章，以及在电视、电台及公共交通工具发放宣传信息，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。

如雇主拖欠工伤补偿，受伤雇员或身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。

肺尘埃沉着病及／或间皮瘤患者可根据《肺尘埃沉着病及间皮瘤(补偿)条例》，向肺尘埃沉着病补偿基金委员会申索补偿。至于在一九八一年法例生效前被确诊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。

在二零一零年年底，共有 1 790 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 130 名因肺尘埃沉着病及／或间皮瘤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。为加强该计划的保障，《2010 年职业性失聪(补偿)(修订)条例》获得立法会通过，并已于二零一零年四月十六日生效。修订条例为只有单耳罹患职业性失聪的人士提供补偿，为持续从事高噪音工作而引致其神经性失聪情况加深的人士提供进一步补偿，以及提高听力辅助器具开支的首次付还额和总付还额上限。年内，管理局共批准了 591 宗申请，发放补偿款项达 1,734 万元。管理局同时批准了 541 宗购买听力辅助器具的申请，共支付了 2,230,466 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 455 项复康活动。

立法订立最低工资

订立法定最低工资，是政府为保障低收入工人而推行的一项重要劳工政策。政府的目标是建立法定最低工资制度，设定工资下限，以防止工资过低，同时确保此举不会严重损害本港劳工市场的灵活性和经济竞争力，亦不会对弱势雇员的就业机会造成重大的负面影响。《最低工资条例草案》于二零一零年七月获立法会通过，而政府已接纳了临时最低工资委员会的建议，把首个法定最低工资水平订于每小时 28 元，并于二零一零年十一月提交四条有关的附属法例。随着立法会通过这些附属法例，法定最低工资将于二零一一年五月一日(即来年的劳动节)开始实施。劳工处会举办多项宣传推广活动，以加深市民大众对法定最低工资的认识，并会加强协助雇主及雇员了解各自在最低工资法例下的责任和权益。

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，而每人的申索款额不超过 8,000 元。年内，仲裁处共处理 2 112 宗申索个案，判定的补偿总额为 490 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。

二零一零年，送交劳资审裁处处理的申索个案共有 4 670 宗，其中 4 601 宗由雇员提出，69 宗由雇主提出。在这些个案中，有 88.2% 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 4 678 宗个案，判定补偿总额逾 2.19 亿元，较二零零九年减少了 1 181 宗个案及 1.28 亿元。

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职业介绍所符合法例的规定、调查有关的投诉，并进行其他相关监管工作。年内，该组共发出 2 168 个职业介绍所牌照和撤销了一个牌照。

有关标准工时的政策研究

行政长官在二零一零至一一年《施政报告》中承诺，政府会就标准工时进行政策研究。劳工处已展开有关研究工作。

非本地人士来港就业

专业人士来港就业

非本地专才和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担任，而薪酬福利又与市场水平相若，便可申请来港工作。政府也欢迎能够对本港经济作出重大贡献的商人和企业家，把资金和技术知识引进本港。年内，共 34 326 名来自逾 100 个国家和地区的专才和专业人士获准来港就业。

非本地学生在本港就业

从二零零八年五月十九日起，在本港修读经本地评审的学士学位或以上全日制课程的非本地学生，可申请在毕业后留港一年就业。曾在本港修毕经本地评审的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，而且薪酬达到市场水平，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个先决的程序要求，才会提交劳工顾问委员会考虑，然后交由政府批核。

这些要求包括：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。

截至二零一零年年底，共有 1 837 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，并视乎出入境管制，可来港工作：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、不低于政府所规定的最低工资、佣工往返原居地的旅费，以及免费医疗等。此外，雇主也须符合聘用外佣的入息或资产规定。

在过去三十多年，香港对外籍家庭佣工的需求持续增加。在二零一零年年底，本港有外佣 285 681 名，较二零零九年的 267 778 名增加 6.7%。这些外佣当中，约有 49.3% 来自印尼，48.1% 来自菲律宾。

职业安全与健康

劳工处透过立法和执法、宣传和推广、教育和培训的三管齐下策略，不断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。

二零一零年的职业伤亡个案有 41 907 宗，较二零零一年的 53 719 宗下跌 22%。同期内，工业意外个案也由 28 518 宗下降至 14 015 宗，跌幅为 50.9%。建筑业意外个案亦录得显著的减幅，由二零零一年的 9 206 宗，大幅减少至二零一零年的 2 884 宗，减幅达 68.7%。年内经证实的职业病个案有 229 宗，与二零零一年的 430 宗比较，累积下降了 46.7%。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过往安全表现欠佳的机构，以确保职业安全及健康法例获得遵从。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。

年内，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、棚架安全、升降机维修和保养工程、安全用电、在废物回收再造业使用叉式起重车，以及防火及化学品安全，进行了特别执法行动。

在二零零九年九月发生一宗有六名工人由升降机槽内工作平台坠下死亡的工业意外后，劳工处与建筑业议会及其他持份者合作，为业界制订实务安全指引，并于二零

二零零七年七月发表指引的第一卷，针对施工期间直至移交予升降机安装承建商前，在升降机槽附近或内部工作的人员的作业安全。劳工处亦按需要采取执法行动，以确保业内人士遵守有关的法例要求。

在四月至九月的炎热月份，劳工处针对包括建筑地盘、户外清洁工作场地及货柜场等工作场所，加强执法行动，以确保在这些场所工作的工人得到充分保障，避免中暑。

因应在二零零九年爆发人类甲型猪型流感／H1N1，劳工处继续加强巡查一些感染风险较高的工作场所，例如医院、诊所、老人院等，确保这些工作场所施行适当的感染控制措施，保障雇员的健康。流感大流行应变计划在五月降至“戒备”级别后，劳工处也相应回复对这些工作场所进行一般巡查。

年内，劳工处向有关公司及机构共发出 1 363 份敦促改善通知书，着令他们从速纠正违规事项，另外亦发出 110 份暂时停工通知书，要求有关方面停止进行有迫切危险的工作活动，或停止使用有迫切危险的机械或物料，以免造成雇员死亡或严重身体伤害。

法庭共审理了 1 849 宗与职安健有关的违例个案，定罪率几达 85%，罚款总额为 1,300 万元。

宣传及教育

由于涉及高空工作和装修及维修工程的意外有所上升，劳工处联同职业安全健康局展开一项为期两年的大型推广计划，以较崭新的方式，把装修及维修工程和高空工作安全的信息，更直接地向从事这类工作的承建商及工人推广，以提高他们的安全意识。劳工处亦继续推广《职业安全约章》及《职业卫生约章》，以推动雇主及雇员建立和维持安全健康的工作环境。此外，该处又为建筑业和饮食业举办安全奖励计划。

劳工处举办多项课程和讲座，并且在工作场所举行健康讲座，从而协助工人更深入了解职业安全及健康法例的规定。年内，该处共举办超过 800 个课程和讲座，讲解有关法例，参加的雇员约 13 700 人。该处并举办了超过 1 300 个健康讲座，参加人数约为 42 000 人。

年内，该处亦加强有关预防中暑的宣传工作，包括出版两份针对建筑地盘及户外清洁工作场地的核对表，以进一步协助该两个行业的承办商／雇主及员工评估其工作场所的中暑风险。为使雇主及雇员提高警觉，注意在空气污染处于高水平时进行户外工作的健康风险，该处亦制作了一份核对表，就这些情况下的风险评估提供实务指引。

职业健康诊所

劳工处在观塘及粉岭的职业健康诊所，为工人提供职业健康服务。年内，两家诊所共为工人提供了约 13 000 次诊症服务。

职业安全健康局

职业安全健康局的目标是推广重视职业安全及健康的文化。职安局与不同行业携手建立安全健康的工作环境，也通过培训、宣传推广、顾问服务、研究工作和资讯服务，致力有效传播上述信息。

年内，职安局举办了 1 624 项课程，共有 41 764 人参加。七月，职安局获香港学术及职业资历评审局确认为能够营办获资历架构第三级别认证的课程。职安局亦获雇员再培训局委任为培训机构，为“新技能提升计划”提供职安健训练课程，以便通过这些课程增强学员的工作效率，并保障本港工作人口的职业安全与健康。

建筑业是高风险的行业。因应陆续展开的大型基建项目及市区重建项目，职安局新增多项课程，帮助学员了解最新的职安健规例，以及执行安全管理计划的事宜。此外，职安局亦因应多个政府部门和公私营机构的个别需要，编制度身订做的安全训练课程。

由于装修和维修等小型工程的工业意外有所上升，职安局与政府部门及业界合作举办多元化的宣传活动，提高业主、承建商和工程从业员的安全意识。职安局并推出“装修维修工作安全健康大使”计划，协助向市民推广有关安全信息。职安局亦十分重视职业健康。年内，该局举办“工作与健康研讨会”，邀请世界卫生组织和亚洲区内多位专家主讲。除每年的“职业健康日”推广活动外，该局更特别推出职业司机职安健推广计划，联同工会举办户外宣传活动，唤醒职业司机注重身体健康。

职安局透过世界卫生组织提倡的安全社区计划，推出不同的认证计划，为安全社区内的各项计划制订划一的评核准则，以达到持续改善和提升职安健水平的目标。年内，职安局更成为全球第十个“国际安全社区认证中心”，可为符合标准的安全社区提供认证。此外，该局亦推出“国际安全工作场所计划”，鼓励机构采取世界卫生组织确认的基本准则，进一步提高工作场所的安全水平。

职安局在年内获邀参与一项名为“预防意外回报”的大型跨国研究项目。该研究项目协助企业计算推广职安健的成本及回报，参加者包括国际社会保障协会、德国社会意外保险协会及来自 21 个国家／地区的相关机构。为协助中小企提高职安健水平，职安局继续透过各项资助计划，在人力和财政资源方面向这些企业提供支援。

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