

## 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。虽然就业情况在二零一一年持续改善，但在全球经济前景不明朗的影响下，劳动市场存有不少挑战。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。

雇员再培训局在二零一一年提供超过 13 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。

劳工处已为求职人士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，以及为残疾求职人士而设的就业展才能计划。劳工处亦举办招聘会，协助求职人士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

二零一一年的本港劳动人口有 370 万人，较二零一零年增加 2%。其中男性占 52.5%，女性占 47.5%。

大部分就业人口 (88.5%) 从事服务行业，其中从事进出口贸易、批发及零售业和住宿 (包括酒店、宾馆、旅舍及其他提供短期住宿服务的机构单位) 及膳食服务业的占 31.8%；公共行政和社会及个人服务业占 25.9%；金融及保险业、地产业和专业及商

用服务业占 19.3%；运输、仓库、邮政及速递服务业和资讯及通讯业占 11.5%。从事制造业的只占就业人口的 3.2%。

### 就业情况

劳工市场情况在二零一一年进一步改善。总括而言，失业率由二零一零年的 4.3% 下降至二零一一年的 3.4%，而就业不足率亦由二零一零年的 2% 下降至二零一一年的 1.7%。总就业人数则由二零一零年的 3 474 100 人，上升至二零一一年的 3 576 400 人，约增加 102 300 人。

### 就业收入

二零一一年，12.6% 的就业人士每月就业收入少于 5,000 元，而 14.9% 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二零一零年的 11,000 元上升至二零一一年的 11,300 元，增加 300 元。二零一一年，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 22,000 元，而较低技术员工的每月就业收入中位数则为 8,500 元。

### 工资

鉴于劳工需求强劲和实施法定最低工资，督导级及以下员工的工资率，于二零一零年十二月至二零一一年十二月期间，按名义工资指数计算上升了 9.4%。扣除消费物价的变动后，工资率实质上升了 3.9%。

### 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，为雇主和求职人士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。

法定最低工资于二零一一年五月一日生效，以防止基层劳工的工资过低。首个法定最低工资水平是每小时 28 元。

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 4 965 宗，罚款总额逾 1,700 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，参加第一百届国际劳工大会。

十二月，香港一个三方代表团，以“中国香港”的名义，出席国际劳工组织第十五届亚太区域会议。

### 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，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 11 个就业中心、一所名为“就业一站”的一站式就业及培训中心、两所饮食业及零售业招聘中心、电话就业服务中心、统筹招聘组和职位空缺处理中心，为求职人士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](http://www.jobs.gov.hk))，提供 24 小时的就业服务。二零一一年，该网站录得的浏览页次超过 3.5 亿，平均每天达 97 万页次。

劳工处也举办大型和地区性招聘会，协助求职人士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台，为被裁员工提供优先的就业转介服务。

二零一一年，向劳工处登记的求职人士共 106 160 人。劳工处亦录得 900 564 个私人机构职位空缺，是历年来最高的数字，较二零一零年增加 19.7%。年内，成功就业的个案有 177 047 宗，与二零一零年相比，上升了 18.3%。

### 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，津贴发放期由三个月至最多六个月。二零一一年，这项计划共协助了 2 834 名中年求职人士就业。

### 工作试验计划

二零一一年，共有 439 名在就业方面有特殊困难的求职人士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 6,000 元津贴，当中 500 元由所服务的机构支付。

### 就业导航试验计划

就业导航试验计划于二零一零年十二月推出，以鼓励及协助失业人士入职并持续就业。二零一一年，共有 4 079 名求职人士参加就业导航试验计划。参加者在接受就业指导服务后成功入职符合计划要求的工作，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。

### 就业一站

劳工处于二零一一年十二月在水围推行先导计划，成立一个名为“就业一站”的一站式就业及培训中心，向有需要的求职人士，包括身体健康但因失业而申领综合社会保障援助的人士(综合社会保障援助计划是为有经济困难人士提供援助的计划)，提供就业及培训支援。

除了提供现时一般劳工处就业中心所提供的所有服务及设施外，“就业一站”更设有各项其他就业中心现时没有提供的加强服务及设施，例如向有需要人士提供个案管理及就业支援服务等。

### 交通费支援计划

交通费支援计划为居住在屯门、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(每月 600 元，最多 12 个月)，以鼓励他们就业或求职。

计划自二零一一年十月起由鼓励就业交通津贴计划取代。

计划自二零零七年六月推出至二零一一年十二月为止，共收到 45 339 宗申请，获批准的申请人可享有的津贴总额约达 3.4 亿元，当中已发放的津贴金额约为 2.25 亿元。

### 鼓励就业交通津贴计划

为减轻低收入住户在职人士往返工作地点的交通费负担，并鼓励他们持续就业，覆盖全港的鼓励就业交通津贴计划由二零一一年十月起接受申请。

合资格人士可获的津贴为每月 600 元或 300 元，最早可由二零一一年四月起计算。

截至二零一一年年底，共有 10 437 名在职人士获发津贴。

### 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，以便他们融入社会。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等，免费提供就业辅导和职业介绍服务。二零一一年，该科透过就业计划及推广活动，协助这些人士就业。年内登记的残疾求职人士共 2 672 人，并录得 2 403 宗就业个案。

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在职培训及支援，并向参与计划的雇主发放津贴，津贴额最高为每月4,000元，发放期最长六个月。二零一一年，雇主透过计划聘用残疾人士的就业个案共有479宗。

## 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。多年来，展翅青见计划建立了有效平台，让政府、雇主及非政府机构携手协助青少年提升他们的就业能力，改善求职技巧，以及寻找工作。

在二零一零至二零一一年度，有超过12 000名离校青少年申请参加计划。

### 青年就业支援

劳工处设有两所名为“青年就业起点”的青年就业资源中心，为15至29岁的青少年提供一站式的咨询及支援服务，协助青少年提升就业能力，帮助他们持续就业或自雇。

二零一一年，两所资源中心共为74 136名青少年提供服务。

### 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130个委任培训机构辖下约415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，以及半日制或晚间技能提升或通用技能训练课程。截至二零一一年十二月底，该局提供的课程约850项，涵盖28个行业范畴。

为协助15至20岁的待学待业青年，再培训局推出青年培育计划，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，提供培训及就业支援。

再培训局除了为全日制课程毕业学员提供就业支援服务外，亦推行“乐活一站”计划，免费转介毕业学员为所需人士提供服务，包括家务助理、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，包括职业语文、商业运算、资讯科技应用、个人素养及求职技能训练，以提升求职人士的就业机会。

再培训局在东九龙、西九龙及天水围设立了三个服务中心，为这些地区的人士提供培训及就业支援。

再培训局确保其培训课程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。政府自二零零八年八月一日起暂停徵款五年，在这五年期间，再培训局主要以基金的馀款维持运作。

### 技能提升计划

政府于二零零一年拨款四亿元设立技能提升计划，为在职工人提供培训，协助他们适应转变中的经济需求。计划自成立以来为 26 个行业的人士提供超过 26 万个培训名额。由于技能提升计划的拨款快将用罄，再培训局于二零零九年七月推出新技能提升计划，分阶段接办技能提升计划的课程，并于二零一一年四月完成交接。

再培训局透过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，或为计划转业的人士提供新的技能训练。二零一一年，再培训局合共提供约 560 项新技能提升计划课程，涵盖 28 个行业范畴。

### 持续进修基金

政府在二零零二年设立持续进修基金，为持续进修的成年人提供资助。基金在二零一一年共批准约 38 000 宗开户申请。

学员在成功修毕核准课程后，可获发还课程的八成学费，上限为每人一万元。

### 劳资关系

二零一一年，劳工处劳资关系科共处理 86 宗劳资纠纷及 18 086 宗雇佣申索，整体数字较二零一零年减少 11%。在经劳工处提供调解服务的个案中，有 71.7% 获得解决。年内有两宗停工事件，导致损失 590 个工作日。以每千名受薪雇员计算，香港平均损失 0.19 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、巡回展览及出版免费刊物等，以加深市民对《雇佣条例》的了解。该处亦通过部门网页及传播媒介，发放有关资讯。

为推动行业层面的三方对话及合作，劳工处在九个行业成立了三方小组，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。每个小组由雇主、雇员和劳工处代表组成，提供有效的平台，让成员讨论业界关注的事宜。

在企业层面，劳工处成立了 18 个人力资源经理会，并为会员安排经验分享会和简介会，以推广良好人事管理措施及有效的劳资沟通。

劳工处举办讲座、展览及制作宣传品，鼓励更多雇主采纳家庭友善雇佣措施，以协助雇员兼顾工作及家庭的责任。

### 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。

二零一一年，新登记的工会有 15 个，使登记工会数目增至 836 个，其中雇员工会占 788 个，雇主工会及雇员雇主混合工会分别占 18 个及 30 个。此外，年内新登记的职工会联会有一个，使已登记的职工会联会数目增至八个。在过去五年，雇员工会申报的总会员人数维持在 71 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 183 个)、港九工团联合总会(有属会 32 个)、港九劳工社团联合会(有属会 72 个)和香港职工会联盟(有属会 80 个)。

### 小额薪酬索偿仲裁处

小额薪酬索偿仲裁处仲裁有关雇佣关系中因法定或合约权益纠纷所引起的申索。仲裁处聆讯和裁决的雇佣申索，每宗个案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 1 845 宗申索个案，判定的补偿总额为 402 万元。

### 劳资审裁处

劳资审裁处隶属司法机构，以快捷、廉宜、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。

二零一一年，送交劳资审裁处处理的申索个案共有 4 190 宗，其中 4 097 宗由雇员提出，93 宗由雇主提出。在这些个案中，有 87.9% 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 4 002 宗个案，判定补偿总额逾 1.95 亿元，较二零一零年减少了 676 宗个案及 0.24 亿元。

### 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。除了法例订明的各种规定，劳资双方亦可自由议定其他雇用条款和条件。

### 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。在严格的规则下，13 至 14 岁的儿童可在非工业机构工作。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，并持有雇员补偿保险。劳工督察并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，打击非法雇佣活动。年内进行的联合行动达 193 次。

### 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 876 宗的雇主被裁定罪名成立。两名公司负责人及两名雇主因拖欠工资而被判监禁或缓刑，另有一家公司负责人及两名雇主被判社会服务令。

此外，根据《雇佣条例》，雇主如故意及无合理辩解而没有支付劳资审裁处或小额薪酬索偿仲裁处裁断的工资或某些权利，可被刑事检控。

二零一一年，该处就违例拖欠劳资审裁处或小额薪酬索偿仲裁处裁断款项而发出传票的个案中，有 35 宗的雇主被裁定罪名成立。

### 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余额的一半。每名合资格雇员最多可获发的特惠款项为 278,500 元。

基金在二零一一年接获 3 729 宗特惠款项的申请。年内，基金向 3 886 名申请人发放共 7,440 万元款项，并录得 4.77 亿元盈馀。

### 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》下的责任及权益。

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。

二零一一年年底，共有 1 869 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发放款项。年内，另有 123 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，为受雇从事指定高噪音工作并因长期在工作中接触高噪音而失聪的人士提供补偿和付还听力辅助器具的开支。年内，管理局共批准了 322 宗补偿申请，发放补偿款项达 2,529 万元。管理局同时批准了 620 宗购买听力辅助器具的申请，共支付了 229 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 517 项复康活动。

### 退休保障

大多数雇员皆透过《强制性公积金计划条例》、受《职业退休计划条例》规管的其他退休计划或其他法定退休金计划等，获得某程度的退休保障。其余雇员则无须参加法例下的任何本地退休金计划。

### 法定最低工资

《最低工资条例》已于二零一一年五月一日劳动节开始实施，订明法定最低工资水平是每小时 28 元。劳工处在年内举办全港性的宣传活动，协助雇主和雇员了解各自在法例下的责任和权益。劳工督察巡查全港各工作场所，以确保雇主遵守法例的规定。

最低工资委员会的首届两年任期于二零一一年三月一日起生效。委员会是根据《最低工资条例》设立的独立法定组织，其主要职能是向行政长官会同行政会议就法定最低工资水平作出建议。在作出建议时，委员会须在防止工资过低与尽量减少低薪职位流失的目标之间取得平衡，并要顾及需要维持香港的经济及竞争力。委员会成员包括主席及不多于 12 位分别来自劳工界、商界、学术界和政府的人士。

### 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，负责发牌、监管、调查投诉及检控等工作。年内，该组共发出 2 334 个职业介绍所牌照和撤销了三个牌照。

### 有关标准工时的政策研究

劳工处应行政长官于二零一一至一二年《施政报告》的要求，现正就标准工时进行政策研究。有关研究预计于二零一二年年中完成。研究结果将会为公众讨论这个议题奠定良好基础。

## 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。二零一一年，共 38 645 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，雇主就每宗输入劳工的申请，必须进行为期四星期的公开招聘，才提交劳工顾问委员会考虑，然后交由政府批核。

公开招聘的要求包括：雇主在报章刊登招聘广告；由劳工处安排就业选配，以及在适用的情况下，由雇员再培训局协助举办专为本地工人而设的再培训课程。

截至二零一一年年底，共有 2 003 名输入劳工根据计划在港工作。

### 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。

聘用条款包括合适的免费住宿、免费膳食或膳食津贴、不低于政府所订的规定最低工资、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。截至二零一一年年底，本港有外佣 299 961 名，较二零一零年增加 5%。这些外佣当中，约有一半来自印尼，其余大部分来自菲律宾。

## 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水平在过去十年有显著改善。

二零一一年的职业伤亡个案有 40 578 宗，较十年前的 47 023 宗下跌 13.7%。同期内，工业意外个案也由 22 453 宗下降至 13 658 宗，跌幅为 39.2%。年内，经证实的职业病个案有 353 宗，与十年前的 364 宗比较，累积下降了 3%。

### 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。该处也针对容易发生意外的行业，例如维修、保养、改建及加建工程、新建筑工程、饮食业、货物及货柜处理业等，进行特别执法行动。劳工处在夏季加强执法措施，确保在建筑地盘及其他户外工作场地工作的工人得到充分保障，避免中暑。

年内，劳工处向有关公司及机构共发出 1 356 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 351 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，以免对雇员的生命安全构成威胁或造成严重身体伤害。法庭共审理了 1 746 宗与职安健有关的违例个案，定罪率达 85%，罚款总额为 1,200 万元。

### 宣传及教育

劳工处联同职业安全健康局于二零一零年展开一项为期两年的大型推广计划，向从事装修及维修工程的承建商及工人进行宣传，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》，以推动雇主及雇员维持安全健康的工作环境。此外，该处又为建造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，协助工人更深入了解职业安全及健康法例。年内，该处共举办超过 820 个课程和讲座，参加的雇员约 14 500 人。该处并举办了超过 1 200 个健康讲座，参加人数约为 39 000 人。该处特别联同职安局、零售业和饮食业的雇主组织和职工会，以及有关专业团体，合作推广与工作有关的脚部疾病的预防措施。

年内，该处亦与职安局、建造业议会及相关雇主组织和职工会合作，加强宣传预防中暑，并透过探访建筑工人、职业司机和其他户外中暑风险较高的工作地点，推广评估中暑风险的方法及预防中暑的有效措施。

### 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 13 200 次诊症服务。

### 职业安全健康局

职业安全健康局的目标是在香港推广职安健文化，并通过培训、顾问服务、研究工作和资讯服务，以期达到这个目标。

年内，职安局举办了 1 749 项课程，共有 41 917 人参加。职安健学院于八月开幕，为该局推广安全文化建立巩固的根基。学院设有多个互动教室、不同类型的实习训练场地及模拟工作环境，以作各种培训活动用途。

大型基建项目对保障工人职安健的工作带来挑战，职安局加强了有关的宣传及教育工作。鉴于装修维修工业意外数字上升，该局举办一系列活动，向工人、装修承建商及业主推广装修维修工程的安全意识。职安局亦与房屋委员会合作，推行维修及改善工程安全稽核计划及安全视察突击抽查计划，以提升承建商的安全表现。

该局透过不同的中小企资助计划，提供资助及技术咨询服务，协助中小企购买安全设备。年内，该局与社会福利署合作，资助私营安老院购买辅助起重器，以防止体力处理操作意外。

职安局举办年度职业健康日和大奖，令业界更加关注职业健康课题，并于年内新增工作压力管理奖项。

职安局更广泛使用互联网及多媒体工具，又为中学老师制作了新的职安健训练套件，其双月刊《绿十字》也备有电子版本，供市民免费下载。

为持续及有系统地改善安全及健康水平，职安局已在全港十区推行世界卫生组织提倡的安全社区计划。

### 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)