

第六章

就业

政府致力促进就业、维护工人权益、
确保工作环境安全健康，并促进劳资关系和谐。

就业是民生之本。面对全球经济前景持续不明朗的挑战，政府采取多项应对策略，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，目的是改善香港人力资源的运用，促进经济持续发展。

雇员再培训局在二零一五年提供13万个学额，协助在职人士提升技能及转业，并协助失业人士重投就业市场。政府并继续为竞争力较低的工人提供特别援助。劳工处推行多项就业措施，包括中年就业计划、工作试验计划、展翅青见计划、青年就业起点、为残疾求职人士而设的就业展才能计划，以及举办招聘会，协助求职人士投入或重投就业市场。

政府也致力促进劳资关系和谐，保障雇员权益，并确保雇员的工作安全与健康。

劳工市场情况

二零一五年，本港劳动人口有391万人，其中男性占51%，女性占49%。二零一五年的整体劳动人口较二零一四年增加0.9%。

大部分就业人口(88.4%)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30.6%；公共行政和社会及个人服务业占26.5%；金融及保险业、地产业和专业及商用服务业占2.0%；运输、仓库、邮政及速递服务业和资讯及通讯业占11.3%。从事制造业的只占就业人口的2.7%。

就业情况

二零一五年的整体失业率为3.3%，与二零一四年相同，而就业不足率则由二零一四年的1.5%下降至二零一五年的1.4%。总就业人数则由二零一四年的3 749 200人，上升至二零一五年的3 780 900人，约增加31 700人。

就业收入

二零一五年，12.7%的就业人士每月就业收入少于5,000元，而19.9%的就业人士每月就业收入为三万元及以上。就业人士每月就业收入的中位数由二零一四年的13,400元上升至二零一五年的14,500元，增加1,110元。二零一五年，较高技术员工(例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27,000元，而较低技术员工的每月就业收入中位数则为11,000元。

工资

年内，名义工资继续录得升幅。督导级及以下员工的工资率，于二零一四年十二月至二零一五年十二月期间，按名义工资指数计算上升4.2%。

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、保障雇员权益，以及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。政府制定劳工法例，并辅以行政措施，为雇主与雇员的权益和责任提供法制基础，也使香港的劳工待遇达到国际认受的标准。

年内，有两条新法例生效。《2014年雇佣(修订)条例》于二月二十七日起实施，为在职父亲提供侍产假作为一项新的法定权益。合资格的男性雇员在子女出生前后可享受三天有薪侍产假。《特别假期(2015年9月3日)条例》将二零一五年九月三日(即中国人民抗日战争胜利七十周年纪念日)订为一次过的假期。

政府修订《雇员补偿条例》、《肺尘埃沉着病及间皮瘤(补偿)条例》及《职业性失聪(补偿)条例》，提高18项有关工伤意外或指明职业病的补偿金额。有关修订由三月五日起生效。

政府修订《最低工资条例》，由五月一日起，法定最低工资水平提高至每小时32.5元，增幅为8.3%。

年内，劳工处就违反各劳工条例及规例而提出检控的个案有4 506宗，罚款总额逾2,826万元。

国际劳工事务

由国际劳工组织制定的国际劳工公约，现时有41项适用于香港。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起着重大作用。

年内，香港继续积极参与国际劳工组织的活动，以了解国际劳工事务的最新发展。由雇主、雇员及政府代表组成的代表团，以中华人民共和国代表团成员的身分，参加在六月举行的第一百零四届国际劳工大会。

劳工顾问委员会

劳工顾问委员会是一个具代表性的三方咨询组织，负责就劳工事宜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，雇主及雇员各有六名代表；委员会主席由劳工处处长担任。

年内，劳工顾问委员会辖下有五个委员会，负责处理不同事务，即雇员补偿、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。劳工顾问委员会设有工作小组，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13个就业中心、两个为饮食业及零售业而设的招聘中心、电话就业服务中心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。劳工处设有互动就业服务网站，全日24小时提供就业服务。二零一五年，该网站录得约2.5亿浏览页次，平均每天达68万页次。劳工处也举办大型、地区及专题招聘会。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，优先为受影响的员工提供就业转介服务。

二零一五年，劳工处接获67 221名人士登记求职，并录得约148 300宗成功就业个案。年内，劳工处录得1 343 035个私营机构职位空缺，较二零一四年增加10%。

中年就业计划

根据中年就业计划，雇主聘用年满40岁的合资格人士并同时提供在职培训，可获发培训津贴。培训津贴额上限为每名雇员每月3,000元，津贴发放期为三至六个月。二零一五年，该计划协助2 541名中年求职人士就业。因应部分年长人士对担任兼职工作更感兴趣，劳工处在二零一五年九月将该计划的涵盖范围扩展至每星期工作18小时至少于30小时的兼职职位。

工作试验计划

根据工作试验计划，求职人士参加为期一个月的工作试验后，可获劳工处发放6,900元津贴，当中500元由所服务的机构支付。二零一五年，有232名在就业方面有困难的人士获安排参加工作试验。

鼓励就业交通津贴计划

鼓励就业交通津贴计划在二零一一年十月推出，旨在减轻低收入在职人士往返居所及工作地点的交通费负担，并鼓励他们投入劳动市场及持续就业。由二零一三年的津贴月份起，申请人可选择以个人或住户为单位提出申请。截至二零一五年年底，有98 463名在职人士获发津贴。

残疾人士

劳工处协助适合公开就业的残疾人士寻找工作。该处为精神病康复者、听觉受损人士、视力受损人士、肢体残障人士、长期病患者、自闭症人士、智障人士、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。二零一五年，该处接获2 720名残疾人士登记求职，获安排就业的个案有2 401宗。

就业展才能计划通过向雇主提供津贴，鼓励雇主聘用残疾人士和提供支援，以增加残疾人士的就业机会。参与计划的雇主每聘用一名有就业困难的残疾人士，在雇用的首两个月每月可获最多5,500元的津贴，而在其后最多六个月，每月可获最多4,000元的津贴。二零一五年，残疾人士通过计划获安排就业的个案有811宗。

协助求职人士就业

展翅青见计划

展翅青见计划为年龄介乎15至24岁、学历不高于副学位程度的离校青少年提供全面的职前及在职培训。展翅青见计划提供有效平台，让政府、雇主及非政府机构携手合作，协助青少年提升就业能力、改善求职技巧，以及寻找工作。根据计划，雇主每聘用一名合格的青少年并提供在职培训，每月可获政府发放最多3,000元的培训津贴，津贴发放期为6至12个月。二零一四至一五年度，有6 741名离校青少年参加计划。

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，为年龄介乎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。二零一五年，两个资源中心合共为73 394名青少年提供服务。

工作假期计划

自二零零一年起，香港先后与十个经济体订立双边工作假期计划安排。参与计划的经济体计有澳大利亚、奥地利、加拿大、法国、德国、爱尔兰、日本、新西兰、南韩和英国。该计划让年龄介乎18至30岁的香港青年人，通过在外地旅游期间生活和短暂工作，体验外地文化并开阔视野。计划亦有助伙伴经济体的青年人认识香港。

奥地利及英国分别容许香港青年人逗留最多六个月及24个月。其余八个伙伴经济体发出的工作假期签证，容许香港青年人逗留最多12个月，旅游期间可从事短期工作以帮补旅费，以及／或修读短期课程(爱尔兰除外)。

截至二零一五年年底，约有七万名香港青年参与计划，同时亦有超过6 000名外地青年人通过该计划来港。

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。该局现时在本港委任约100个培训机构，通过辖下约400个培训中心推行人才发展计划、开办市场导向培训课程和提供就业支援服务。年满15岁而学历不高于副学位程度的人士，可报读该局的全日制就业挂钩课程、半日或晚间制通用技能培训课程及新技能提升计划课程。截至二零一五年十二月，该局提供约700项课程，涵盖28个行业。

为特定人士而设的课程

雇员再培训局为青年人、内地新来港人士、少数族裔人士、残疾人士、工伤康复人士、戒毒康复人士及更生人士提供培训及就业支援。该局为不同背景及志向的青年人提供专设课程，以增加他们的就业机会。

就业支援服务

雇员再培训局设有“乐活一站”及“陪月一站”，转介该局毕业学员提供家务助理、长者及病人照顾、保健按摩、陪月或婴幼儿照顾服务。

此外，该局在东九龙、西九龙及天水围开设三个服务中心，为区内居民提供培训及就业支援。

持续进修基金

政府设立持续进修基金，为持续进修的成年人提供资助。合资格的申请人在修毕核准课程后，可获发还课程的八成学费，上限为每人一万元。基金在二零一五年批准约28 000宗开户申请。

劳资关系

二零一五年，劳工处处理53宗劳资纠纷及14 388宗雇佣申索个案，整体数字较二零一四年下降8.8%。经劳工处调停的个案，逾70%获得解决。年内，劳工处处理两宗罢工事件，罢工事件导致损失103个工作日，即平均每千名受薪雇员损失0.03个工作日。香港是全球因罢工损失工作日最少的地方之一。

劳工处举办巡回展览、研讨会和讲座等活动，以推广《雇佣条例》及良好人事管理措施。该处亦通过免费刊物、互联网、传媒和商会及工会的网络发放有关资讯。

为促进行业层面的三方对话及合作，劳工处成立九个由雇主、雇员和政府代表组成的行业性三方小组，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行业，藉以提供有效的平台，让成员讨论业内共同关注的事宜。

劳工处又与18个人力资源经理会合作，通过会议、研讨会和会讯等途径，鼓励会员在所属行业推动劳资双方有效沟通，以及推行家庭友善雇佣措施，以切合雇员的不同需要。

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。

二零一五年，新登记的工会有16个，登记工会总数达885个，其中雇员工会占821个，雇主工会占16个，雇员雇主混合工会占37个，职工会联合会占11个。过去五年，雇员工会申报的会员总人数维持在81万左右，而同期的职工会参与率(即雇员工会申报会员总人数占受薪雇员总人数的百分比)约为23.5%。

约半数的雇员工会附属于以下四个主要劳工组织：香港工会联合会(有属会189个)、港九劳工社团联合会(有属会87个)、香港职工会联盟(有属会81个)和港九工团联合总会(有属会27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而引起的申索。每宗个案涉及的申索人不多于十名，而每人的申索款额不超过8,000元。二零一五年，仲裁处处理1 054宗申索个案，判定补偿总额为249万元。

劳资审裁处

劳资审裁处隶属司法机构，提供省时、简单、廉宜的渠道，就不属于小额薪酬索偿仲裁处专责审裁范围的劳资纠纷作出裁决。二零一五年，送交劳资审裁处处理的申索个案有4 006宗，其中3 916宗由雇员提出，其余90宗由雇主提出。在这些个案中，经劳工处转

介的占90%。年内，审裁处处理3 639宗个案，判定补偿总额逾2.01亿元，与二零一四年相比，个案数目及判定补偿总额分别减少1 071宗及3,900万元。

雇员权益和福利

《雇佣条例》订明与雇佣有关的各项雇员福利和权益。在法例订明的各项规定以外，劳资双方可自由议定其他雇用条款和条件。

法例保障

根据法例，雇主一般不得雇用15岁以下的儿童工作。在符合严格规定的情况下，年龄介乎13至14岁的儿童，可在非工业场所工作。年龄介乎15至17岁的青少年，可在工业场所工作，但须受工作时间的限制。

劳工督察巡查工作场所，以确保雇主遵循法例有关保障雇员权益的规定，并已购买雇员补偿保险。劳工督察也核查雇员的身分证明文件，并联合警方和入境事务处打击非法雇佣活动。年内，三个部门展开210次联合行动。

对违例欠薪的执法行动

劳工处采取积极措施，防止欠薪事件发生，并同时针对拖欠雇员工资的雇主，以及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款项的雇主，采取严厉的执法行动。

二零一五年，有521宗个案的雇主因欠薪而被定罪，另有103宗个案的雇主因拖欠劳资审裁处或小额薪酬索偿仲裁处裁断款项而被定罪。年内，一名雇主因拖欠工资被判处监禁，另有一名雇主及两名公司董事因拖欠工资及劳资审裁处裁断款项而被判处社会服务令。

破产欠薪保障基金

破产欠薪保障基金为受雇主无力偿还欠款影响的雇员提供适时的援助，以特惠款项的形式垫支被拖欠的工资、代通知金、遣散费、未放年假及未放法定假日薪酬。基金的资金来自商业登记证的徵费。

二零一五年，基金收到3 486宗特惠款项申请，向2 894名申请人合共发放6,160万元款项，并录得3.35亿元盈馀。

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，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，因工作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属根据《雇员补偿条例》向雇主索偿，并为工伤雇员提供免息贷款。年内，劳工处通过举办讲座、派发宣传小册子，以及在电视台和电台播放宣传信息，协助雇主和雇员更深入认识他们各自在《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属可根据雇员补偿援助计划获得援助款项。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。截至二零一五年十二月三十一日，有1 665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99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，并就他们在听力辅助器具方面的开支提供资助。年内，该局批准171宗补偿申请，发放补偿款额达1,626万元。该局又批准572宗有关听力辅助器具的资助申请，合共支付235万元。此外，该局为因工作导致听力受损的人士，安排412项复康活动。

退休保障

除法例订明无须参加任何本地退休金计划的雇员外，所有雇员均按《强制性公积金计划条例》、《职业退休计划条例》或其他法定退休金计划获得退休保障。

法定最低工资

自法定最低工资在二零一一年五月实施以来，整体就业市场一直稳定，低薪雇员的收入持续得到改善。法定最低工资水平由二零一五年五月一日起提高至32.5元。劳工处举办多项宣传活动，推广新的最低工资水平及《最低工资条例》。劳工督察巡查工作场所，确保雇主遵循法例的规定。

最低工资委员会是根据法例成立的独立法定组织，主要职能是应行政长官的要求，就法定最低工资水平向行政长官会同行政会议作出建议。委员会由主席及12名委员组成，当中包括劳工界、商界、学术界和政府的代表。

职业介绍所

劳工处执行《雇佣条例》第XII部和《职业介绍所规例》的规定，负责向职业介绍所发牌、进行监管、调查投诉及检控违法者。年内，该处发出2 775个职业介绍所牌照、撤销四个牌照和拒绝续发一个牌照。

标准工时

年内，标准工时委员会在参考二零一四年广泛公众咨询及深入工时统计调查的结果后，进一步探讨适用于香港的工时政策方针。委员会由主席及23名委员组成，当中包括劳工界、商界、学术界、社会各界和政府的代表。

非本地人士来港就业

专业人士来港就业

具备香港所需的特别技能、知识或经验的人士，只要在香港找到一份在短期内无法觅得本地人担任的工作，而该职位的薪酬福利又与当时的市场水平相若，便可申请来港工作。二零一五年，有43 632名来自逾100个国家或地区的人士循这个途径获准来港就业。政府也欢迎能够对本港经济作出重大贡献的企业家(包括初创企业家)，把资金和技术知识带到香港。

非本地学生在港就业

在香港修读全日制经本地评审的本地学士学位或以上程度课程的非本地应届毕业生，可申请在毕业后留港工作一年。之前在香港毕业的非本地学生，只要他们在香港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，雇主可向劳工处申请输入劳工，填补技术员或以下水平的空缺。政府输入劳工的政策以下列两项原则为依据：

- 雇主必须优先雇用本地工人，填补劳工市场的职位空缺；以及
- 雇主如确实未能聘请本地工人填补空缺，应获准输入劳工。

所有申请都会按个别情况考虑。为确保本地工人可获优先聘用，雇主每次申请输入劳工，必须进行为期四星期的公开招聘。劳工处继而会将申请及建议提交劳工顾问委员会委员以徵询意见，然后由劳工处处长作出决定。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。

截至二零一五年十二月，有4 169名输入劳工根据计划在港工作。

外籍家庭佣工

外籍家庭佣工如具备相关工作经验，而其雇主是香港居民，并会为佣工提供政府指定的标准雇佣合约内列明的聘用条款，便可在符合出入境管制规定的情况下，获准来港工作。聘用条款包括雇主在其居所提供合适和有合理私隐的免费住宿、免费膳食或膳食津贴、不低于政府所订的最低工资、佣工往返原居地的旅费，以及免费医疗。此外，雇主也须符合聘用外佣的入息或资产规定。

截至二零一五年十二月，本港有340 380名外佣，较二零一四年增加2.9%。在这些外佣中，来自菲律宾和印度尼西亚的人数分别占53.4%和44.1%。

职业安全与健康

劳工处通过巡查和执法、宣传和推广、教育和培训，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、安全从业员和政府通力合作下，香港的工作安全与健康水平较十年前有显著改善。

二零一五年的职业伤亡个案有35 852宗，较十年前的46 937宗减少23.6%。同期，工业意外个案也由17 286宗减少至11 497宗，跌幅为33.5%。年内，经证实的职业病个案有256宗(包括单耳失聪)。

巡查及执法

劳工处定期巡查工作场所，尤其是高风险的行业和工序(例如高处工作)及过往安全表现欠佳的机构，以确保各行业和机构遵循职业安全及健康法例的规定。该处也针对容易发生意外的工作地点及行业(例如新工程地盘、装修及维修工程地盘、处理废物的工作场所、物流、处理货物及货柜的工作场所及餐饮服务行业)，采取特别执法行动。该处在夏季加紧执法，以防止在户外工作的工人中暑。

年内，劳工处向有关公司及机构发出2 340份敦促改善通知书，着令他们从速改善工作地点的安全情况，另发出805份暂时停工通知书，指令停止进行有迫切危险的工作，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。法庭审理的违例个案有2 603宗，定罪率达78%，罚款总额为2,181万元。

宣传及教育

劳工处联同职业安全健康局、各主要商会及有关职工会合办推广活动，通过研讨会、巡回展览、外展推广探访，以及在电视及电台广播信息，提高不同行业的雇主及雇员的职业安全及健康意识。年内，该处举办高处工作安全论坛暨安全设备展览及主题式的工作安全研讨会，提升相关职业安全水平。劳工处继续推广《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。该处又为建造业和饮食业举办安全奖励计划。

年内，劳工处举办2 106项课程、讲课和健康讲座，向大约71 400名参加者讲解职安健和相关法例。该处继续与职安局、建造业议会、雇主组织和职工会等机构合作，向职业司机推广健康生活，并在建筑地盘和其他户外工作场所宣传预防中暑的方法，以及向饮食业和零售业从业员推广预防下肢肌骨骼疾病的方法。

职业健康诊所

劳工处在观塘及粉岭设有职业健康诊所，为在职人士提供职业健康服务。年内，两家诊所为在职人士提供9 054次诊症服务。

职业安全健康局

职业安全健康局通过培训、宣传、顾问服务、研究工作和资讯服务，向公众推广职安健。年内，职安局联同劳工处推出“高处工作 安全三宝”计划，资助中小企购买合乎规格的流动和轻便工作台，提高工人在高处工作的安全意识，减低工人从高处堕下的风险。另外，职安局推出“身心健康 工作卓越”职安健伙伴计划，指导参加者如何提升抗逆力，从而掌握处理压力的方法，以促进精神健康。

年内，职安局举办2 075项职安健课程，有43 286人参加。此外，职安局获路政署委托，为港珠澳大桥其中五个工程合约推行全新的独立安全稽核计划，以加强监管工程承建商的安全表现。职安局又为政府的工务工程更新独立安全稽核制度，并制作相关的工作实务指南，让业界在提升安全表现时有所依据。

为推广安全文化，职安局为青少年及公众推行更多教育及宣传工作。该局为中小學生举办多项比赛和活动，又为专上学生设立奖学金和奖励计划。该局还举办讲座，讲解与雇员职安健有关的事宜，讲座主题涵盖常见职业病、预防中暑、电力工作安全及预防筋肌劳损。

网址

政府统计处：www.censtatd.gov.hk

教育局：www.edb.gov.hk

雇员再培训局：www.erb.org

入境事务处：www.immd.gov.hk

互动就业服务：www.jobs.gov.hk

劳工及福利局：www.lwb.gov.hk

劳工处：www.labour.gov.hk

职业安全健康局：www.oshc.org.hk

保安局：www.sb.gov.hk