

## 第七章

# 就业

*政府致力促进就业、  
维持劳资关系和谐、  
保障雇员权益，  
并促进职业安全与健康。*

就业是民生之本。政府采取多项措施，改善香港人力资源的运用，并促进经济持续发展。这些措施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，以及提升劳动市场的效率。

雇员再培训局属法定机构。二零一六年，该局提供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。劳工处推出多项就业计划，并举办招聘会，为竞争力较低的工人提供特别援助。有关的就业措施包括中年就业计划、工作试验计划、展翅青见计划、青年就业起点和为残疾求职人士而设的就业展才能计划。

### 劳工市场情况

二零一六年，本港劳动人口有392万人，其中男性占51%，女性占49%。二零一六年的整体劳动人口较二零一五年增加0.4%。

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30.2%；公共行政和社会及个人服务业占26.8%；金融及保险业、地产业和专业及商用服务业占20.2%；运输、仓库、邮政及速递服务业和资讯及通讯业占11.2%。从事制造业的只占就业人口的2.6%。

### 就业情况

整体失业率由二零一五年的3.3%上升至二零一六年的3.4%。二零一六年的就业不足率为

1.4%，与二零一五年相同。总就业人数由二零一五年的3 773 800人，上升至二零一六年的3 787 100人，约增加13 300人。

### 就业收入

二零一六年，12.5%的就业人士每月就业收入少于5,000元，而21.4%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二零一五年的14,500元上升至二零一六年的15,000元，增加500元。二零一六年，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29,000元，而较低技术员工的每月就业收入中位数则为11,500元。

### 工资

名义工资继续录得升幅。督导级及以下员工的工资率，在二零一五年十二月至二零一六年十二月期间，按名义工资指数计算上升3.6%。

### 劳工行政管理

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。

二零一六年，遭劳工处检控而被法庭定罪的个案有3 488宗，罚款总额逾2,982万元。

### 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。

香港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一百零五届国际劳工大会。十二月，一个三方代表团以“中国香港”的名义出席国际劳工组织第十六届亚太区域会议。

### 劳工顾问委员会

劳工顾问委员会是一个具代表性的三方谘询组织，负责就劳工事宜，包括法例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。在十一月十二日举行的选举中，雇员工会选出下届委员会的雇员代表，任期两年。

## 就业服务

劳工处通过辖下13所就业中心、三所为饮食业、零售业及建造业而设的招聘中心、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。劳工处的互动就业服务网站及流动应用程序，全日24小时同步提供就业服务。二零一六年，互动就业服务网站录得约2.2亿浏览页次，平均每天达61万页次；流动应用程序录得的点击次数亦达1.5亿次。劳工处在十二月推出就业资讯网上平台，为具备高学历的求职人士提供更多就业支援。

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，该处会设立查询热线，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。

二零一六年，劳工处接获63 814名人士登记求职，成功就业的个案约有149 800宗。年内，劳工处录得1 347 613个私营机构职位空缺，数字与二零一五年相若。

## 中年就业计划

雇主如聘用年满40岁的合资格人士并提供在职培训，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。二零一六年，该计划协助2 978名中年求职人士就业。

## 工作试验计划

参加工作试验计划的人士在完成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。二零一六年，有192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。申请人可选择以个人或住户为单位提出申请。二零一六年，有48 128名在职人士获发津贴。劳工处已完成这项计划的检讨工作，并推出优化措施。

## 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。二零一六年，该处接获2 790名残疾人士登记求职，获安排就业的个案有2 250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元津贴，而在其后最多六个月，每月可获最多4,000元。二零一六年，残疾人士通过这项计划获安排就业的个案有816宗。

劳工处在九月推行为期两年的试验计划，委托非政府社福机构为有需要的残疾求职人士免费提供心理及情绪辅导。

## 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。这项计划提供有效平台，让政府部门、雇主及非政府机构携手合作，协助青少年提升就业能力、改善求职技巧和寻找工作。参与计划的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。二零一五至一六年度，有6 165名离校青少年参加这项计划。

### 青年就业支援

劳工处开设两所名为“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谘询及支援服务，增加他们的就业机会，使他们可持续就业或自雇。二零一六年，两所资源中心合共为72 661名青少年提供服务。

### 工作假期计划

香港与11个经济体已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、匈牙利、爱尔兰、日本、新西兰、南韩和英国。年龄介乎18至30岁的香港青年人到外地旅游之余，可在当地生活和短暂工作，藉此体验外地文化并扩阔视野。这项计划同时有助伙伴经济体的青年人认识香港。

奥地利及英国容许香港青年人分别逗留最多六个月及24个月。其余九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)。

截至二零一六年年底，约有78 000名香港青年参与这项计划，逾8 300名外地青年人也通过这项计划来港。

## 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。截至二零一六年十二月，该局提供约700项课程，内容涵盖28个行业。

### 为特定人士而设的培训课程

雇员再培训局为青年人、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专设培训课程及就业支援。

### 就业支援服务

雇员再培训局设有“乐活一站”、“陪月一站”及“起步站”，为该局毕业学员提供相关职位空缺的登记、转介及跟进服务。此外，该局在东九龙、西九龙及天水围开设三个服务中心，并在葵青及荃湾设立十个服务点，为区内居民提供培训支援服务。

### 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。合格的申请人在修毕核准课程后，可获发还八成学费，上限为每人一万元。持续进修基金在二零一六年批准约28 000宗开户申请，并发放合共1.53亿元资助。

## 劳资关系

劳工处提供自愿性质的调停服务，协助政府体系以外的雇主及雇员解决劳资纠纷和申索声请。该处也推广《雇佣条例》及良好人事管理措施。

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。这些三方小组涵盖饮食、水泥及混凝土、建造、酒店及旅游、物流、印刷、物业管理、零售和戏院行业，为各成员提供有效平台，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，鼓励会员在所属机构和行业推动劳资双方有效沟通，并推行家庭友善及友待年长人士的雇佣措施。

年内，劳工处处理55宗劳资纠纷及14 672宗雇佣申索个案，总数较二零一五年增加2%。经劳工处调停的个案，逾七成获得解决。该处又处理三宗罢工事件，这些罢工事件导致损失169个工作日，即平均每千名受薪雇员损失0.05个工作日。香港是全球因罢工损失工作日最少的地方之一。

## 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。

二零一六年，新登记的工会有八个，登记工会总数达890个，其中雇员工会占828个，雇主工会占15个，雇员雇主混合工会占36个，职工会联合会占11个。过去五年，雇员工会申报的会员人数维持约83万名，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)为23.8%。

雇员工会约有一半附属于以下四个主要劳工组织：香港工会联合会(有属会190个)、港九劳工社团联合会(有属会89个)、香港职工会联盟(有属会80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，每人的申索款额不超过8,000元。二零一六年，仲裁处处理923宗申索个案，判定补偿总额为216万元。

## 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。二零一六年，送交劳资审裁处处理的申索个案有4 326宗，其中4 253宗由雇员提出，其余73宗由雇主提出。在这些个案中，经劳工处转介的占92%。年内，审裁处处理4 048宗个案，判定补偿总额逾2.46亿元，与二零一五年相比，个案数目及判定补偿总额分别增加409宗及4,500万元。

## 雇员权益和福利

《雇佣条例》订明与雇佣有关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，但须受工作时间方面的限制。

劳工督察巡查工作场所，以确保雇主遵循法例的规定，保障雇员权益。劳工督察也查核雇员的身分证明文件，并会同警方和入境事务处打击非法雇佣活动。年内，三个部门展开220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。对于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，劳工处会采取严厉的执法行动。

二零一六年，因拖欠工资或没有支付劳资审裁处或小额薪酬索偿仲裁处裁断款项而被定罪的个案分别有503宗及73宗。年内，一名公司董事因欠薪而被判处履行社会服务令。此外，一名雇主因拖欠工资及没有支付劳资审裁处裁断款项而被判处监禁；一名公司董事因干犯相同罪行而被判处履行社会服务令。

### 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、未放年假薪酬及未放法定假日薪酬。基金的资金来源主要是商业登记证的徵费。二零一六年，基金向2 429名申请人发放合共8,020万元特惠款项，并录得2.28亿元盈餘。

### 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、患上订明的职业病或死亡，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，同时也涵盖由订明的职业病引致的受伤或死亡情况。雇主必须持有有效的雇员补偿保险单，以承担在法律(包括普通法)之下的责任。劳工督察会巡查工作场所，确保雇主已购买雇员补偿保险。

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。该处在讲座、宣传小册子、医院宣传平台及职工会刊物进行推广，协助雇主和雇员更深入认识他们各自在《雇员补偿条例》下的权益及责任。

受伤雇员或身故雇员的家属如用尽一切法律及财政上可行的方法仍无法获得应有的补偿，便可根据雇员补偿援助计划从雇员补偿援助基金管理局获得援助款项。职业性失聪补偿计划由职业性失聪补偿管理局负责管理，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。两项计划的资金来源是雇主购买雇员补偿保险时缴付的徵款。

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。基金的资金来源是政府向建筑业和石矿业所收取的徵费。至于在一九八一年法例生效前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。

## 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。劳工处广泛宣传《最低工资条例》，并派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提供建议。委员会在十月完成最新一轮法定最低工资水平检讨，并提交载有建议的报告供政府考虑。

## 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，向职业介绍所发牌、进行监管、调查投诉及检控违法者。二零一六年，该处发出3 158个职业介绍所牌照和撤销五个牌照。

## 标准工时

标准工时委员会由主席及23名成员组成，成员来自劳工界、商界、学术界、社会各界和政府。年内，委员会完成工时政策方向咨询(第二阶段咨询)，并已继续展开相关讨论，过程中会参考以往工作成果和社会各界提出的意见，以便拟备报告提交政府。

## 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。二零一六年，有46 401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。企业家(包括初创企业家)如能够对本港经济作出重大贡献，政府也欢迎他们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

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，填补市场上的职位空缺；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。为确保本地工人优先获得聘用，雇主如提出新的输入劳工申请，必须进行为期四周的公开招聘。劳工处会将申请及该处的建议送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。

截至二零一六年十二月，有4 769名输入劳工根据这项计划在港工作。

### 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。

截至二零一六年十二月，本港有351 513名外佣，较二零一五年增加3.3%。在这些外佣中，来自菲律宾和印度尼西亚的人数分别占53.8%和43.8%。

### 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，提高工作场所的职业安全与健康水平。在雇主、雇员、承建商、安全从业员和政府通力合作下，工作安全与健康水平较十年前显著改善。

二零一六年，职业伤亡个案有35 768宗，较十年前的43 979宗减少18.7%。同期，工业意外个案也由16 117宗减少至10 883宗，跌幅为32.5%。二零一六年，经证实的职业病个案有334宗(包括单耳失聪)。

### 巡查及执法

劳工处定期巡查工作场所，尤其是涉及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。对于某些容易

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、处理废物的场地、物流、处理货物及货柜的工作场所及餐饮服务业，劳工处会采取特别执法行动。该处也会在夏季加强执法，以防止在户外工作的工人中暑。

二零一六年，劳工处发出2 399份敦促改善通知书，着令有关公司及机构从速改善工作地点的安全情况，另发出686份暂时停工通知书，指令有关方面须停止进行有迫切危险的工作，或停止使用有迫切危险的作业装置或物质，以免对雇员的生命安全构成威胁或造成严重身体伤害。遭劳工处起诉并被法庭定罪的违例个案有2 144宗，罚款总额为2,440万元。

### 宣传及教育

劳工处联同职业安全健康局、主要商会及职工会举办推广活动和工作安全专题研讨会，向不同行业的雇主及雇员推广职业安全及健康。劳工处也推广《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及健康的工作环境。该处又为建筑业和饮食业举办安全奖励计划。二零一六年，劳工处举办2 097项课程、讲课和健康讲座，向大约68 300名参加者讲解职安健课题和相关法例。

劳工处也与职安局、建筑业议会、雇主组织和职工会合作，向相关行业(例如饮食业和零售业)的从业员推广预防下肢肌骨骼疾病的方法，并在建筑地盘和其他户外工作场所宣传预防中暑的方法。

### 职业健康诊所

劳工处在观塘及粉岭开设职业健康诊所，为在职人士提供职业健康服务。二零一六年，两家诊所为在职人士提供10 444次诊症服务。

### 职业安全健康局

职安局通过培训、宣传、顾问服务、研究工作和资讯服务，向公众推广职安健。二零一六年，职安局和卫生署推行“好心情@健康工作间”计划，推动雇主及雇员携手创造健康及愉快的工作环境。这项计划涵盖三个行动领域——健康饮食、体能活动、心理健康。逾330个机构已签署“好心情@健康工作间”约章，承诺支持计划，受惠雇员逾22万名。

职安局推出“优先选用职安健星级企业约章”，鼓励企业承诺优先选用具有良好安全标准的承建商进行装修工程。职安局又通过回收基金提供的资助，推行“职安健星级企业——回收再造业职安健提升先导计划”，为行业提供培训、资助购买防护装备及提供风险评估顾问服务，以协助业界提升职安健表现。为提升电力工作安全，职安局还联同劳工处推行中小型企业手提水气掣资助计划，资助中小企购买符合安全规格的手提水气掣。

年内，职安局举办2 077项职安健课程，有44 508人参加。该局举办知安识健体验坊，让高中学生在模拟职场实境体验适当的职安健措施，又通过与区议会合作，向市民推广安全及健康的信息。

### 网址

政府统计处：[www.censtatd.gov.hk](http://www.censtatd.gov.hk)

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

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

互动就业服务：[www.jobs.gov.hk](http://www.jobs.gov.hk)

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

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