

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，并促进工作安全与健康。

就业是民生之本。政府通过提升本地劳工的技能，藉以加强其就业及竞争能力，并改善营商环境，推出创造就业措施，提升劳工市场效率，从而改善香港人力资源的运用，促进经济发展。

劳工及福利局负责规划策略，以培育训练有素、适应力强的劳动人口，应付经济所带动的人力需求转变，并协助提升香港的整体竞争力。

劳工处负责制定和推行劳工政策、执行劳工法例、为求职人士和雇主免费提供就业和招聘服务、促进劳资和谐、保障雇员权益和福利，以及促进就业人口的职业安全及健康(职安健)。

政府制定劳工法例，并辅以行政措施，为雇主与雇员的责任和权益提供法制基础，也使香港的劳工待遇达到国际认受的标准。二零二零年，由劳工处检控且被法庭定罪的个案有4 200宗，罚款总额逾2,275万元。

《雇佣条例》的修订由十二月十一日起生效，把法定产假由十个星期增至14个星期。雇主可向政府申请全数发还因而增加的产假薪酬，以每名雇员八万元为限。

劳工市场情况

二零二零年，本港劳动人口有389万人，男女各占一半，整体劳动人口较二零一九年下跌2%。

大部分就业人口(88.9%)从事服务行业，其中从事公共行政和社会及个人服务业占29.3%；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)及膳食服务业占26.2%；金融及保险业、地产业和专业及商用服务业占22.6%；运输、仓库、邮政及速递服务业和资讯及通讯业占10.9%。从事制造业的只占就业人口的2.3%。

整体失业率由二零一九年的2.9%上升至二零二零年的5.8%，就业不足率由二零一九年的1.1%上升至二零二零年的3.3%；总就业人数为3 661 600人，约减少188 300人。

就业收入及工资

年内，有12.1%的就业人士每月工作收入少于5,000元，而有26.6%的人每月赚取三万元或以上。就业人士每月工作收入的中位数由二零一九年的17,100元上升至17,700元，增加600元。二零二零年，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)的每月工作收入中位数为三万元，而较低技术员工则为13,000元。

二零二零年十二月，按名义工资指数计算的督导级及以下员工工资率较上年同期上升1%。

国际劳工事务

香港通过周全的法例及行政措施，落实31项由国际劳工组织制定的国际劳工公约。

香港也参与该组织的活动，以了解国际劳工事务的最新发展。

劳工顾问委员会

劳工顾问委员会(劳顾会)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。劳顾会有六名委员代表雇主，六名委员代表雇员，主席为劳工处处长。

就业服务

劳工处通过辖下13所就业中心、三所为饮食业、零售业及建筑业而设的招聘中心、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小时提供就业服务。

劳工处举办大型、地区及专题招聘会。该处通过中高龄就业计划、工作试验计划、多元种族就业计划、为残疾求职人士而设的就业展才能计划、展翅青见计划和“青年就业起点”，为求职人士提供切合需要的支援。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。

二零二零年，共有41 180人向劳工处登记求职，获安排就业的个案超过126 000宗。年内，劳工处录得686 297个私营机构职位空缺，较二零一九年减少46.8%。

中高龄就业计划

中高龄就业计划通过向雇主发放在职培训津贴，鼓励他们聘用中高龄人士和提供在职培训。面对就业情况恶化，劳工处于九月把聘用年满60岁求职人士的每月津贴上调至5,000元，发放期为6至12个月，而聘用40至59岁求职人士的每月津贴亦上调至4,000元，发放期为三至六个月。二零二零年，通过这项计划获安排就业的个案有2 260宗。

工作试验计划

劳工处会安排在就业方面有困难的人士参加工作试验。参加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8,300元津贴，而兼职工作试验的津贴额则为每小时49元，当中500元由参加者所服务的机构支付。年内，有320人参加试验计划。

以个人为申请单位的鼓励就业交通津贴计划

这项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，鼓励他们投入劳工市场和持续就业。年内，有23 381名申请人获发津贴。

多元种族就业计划

劳工处委聘两个非政府机构，于十一月起推行多元种族就业计划。这项试点计划以个案管理方式，向少数族裔求职人士提供一站式就业服务，包括搜罗职位空缺、评估个人就业需要、协助进行工作选配、提供职前辅导，以及为少数族裔人士及聘用他们的雇主提供获聘后的跟进服务。

残疾人士

劳工处协助适合在公开市场就业的残疾人士寻找工作。该处为精神病康复者，以及听觉受损、视力受损、肢体残障、长期病患、有自闭症谱系障碍、智障、有特殊学习困难或注意力不足／患有过度活跃症等人士，免费提供就业辅导和职业介绍服务。二零二零年，共有2 478名残疾人士向劳工处登记求职，获安排就业的个案有1 741宗。

就业展才能计划通过向雇主发放津贴，鼓励他们聘用残疾人士和提供就业支援，以增加残疾人士的就业机会。参与计划的雇主每聘用一名残疾人士，便可于九个月的在职培训期内获发津贴，最高津贴金额由九月起增加9,000元，令总金额增至六万元。二零二零年，通过这项计划获安排就业的个案有809宗。

持续进修基金

持续进修基金为有志持续进修的成年人提供资助。年内共批准约26 578宗发还款项申请，并发放合共约2.2亿元资助。

展翅青见计划

展翅青见计划为年龄介乎15至24岁而教育程度在副学位或以下的离校青少年，提供全面的职前及在职培训。政府部门、雇主及非政府机构在计划下携手合作，协助青少年提升就业能力、改善求职技巧和寻找工作。参与计划的雇主聘用每名合格的青少年并提供在职培训，可获发放培训津贴，为期6至12个月。由九月起，培训津贴金额由每月4,000元增至5,000元。二零一九至二零年度，有3 418名离校青少年参加计划。

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岁的人士提供一站式的咨询及支援服务，增加他们的就业机会，协助他们持续就业或自雇。二零二零年，两所资源中心为青少年提供了21 705次服务。

留任津贴

劳工处自九月起以试点方式，通过向每名雇员发放最高12,000元的留任津贴，鼓励合格参与中高龄就业计划、展翅青见计划及就业展才能计划的人士完成在职培训。

工作假期计划

香港与14个经济体订立双边工作假期安排。参与计划的经济体计有澳洲、奥地利、加拿大、法国、德国、匈牙利、爱尔兰、意大利(计划开展日期待定)、日本、韩国、荷兰、新西兰、瑞典和英国。通过这项计划，年龄介乎18至30岁的香港青年人到外地旅游之余，也可在当地生活和短暂工作，藉此体验不同文化，扩阔视野。这项计划同时可让伙伴经济体的青年人认识香港。

大部分参与计划的伙伴经济体均容许香港青年人逗留最多12个月。除了爱尔兰不允许修读短期课程外，香港青年人在其他经济体旅游期间，既可从事短期工作以帮补旅费，又可修读短期课程。

截至十二月，约有97 000名香港青年人参与计划，而伙伴经济体约14 000名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。该局现时委任了约80家培训机构，通过这些机构营办的大概350所培训中心，提供市场导向的培训和支援，协助失业和

希望转职的人士重投劳工市场。年满15岁而教育程度在副学位或以下的人士，可报读该局的全日制就业挂钩课程、半日制或夜间通用技能培训课程及技能提升课程。该局的700项课程涵盖28个行业，每年提供约14万个培训名额。有关培训和支援亦满足不同社群的需要，包括青年人、新来港人士、少数族裔、残疾及工伤复康人士、住院式戒毒人士及更生人士。此外，该局受政府委托推出“特别·爱增值”计划，在训练期内为学员提供免费培训课程和特别津贴，由五月起，学员每月的最高津贴额由4,000元增至5,800元。

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。该处也宣传《雇佣条例》及推广良好人事管理措施。

为促进行业层面的三方对话及合作，劳工处成立九个按行业划分的三方小组，由雇主、雇员和政府代表组成。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，并推行良好人事管理措施。

二零二零年，劳工处处理了85宗劳资纠纷及10 991宗雇佣申索个案。经劳工处调停的个案，逾七成获得解决。

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。

年内，新登记的工会有496个，登记工会总数达1 422个，其中雇员工会占1 355个，雇主组织占12个，雇员雇主混合组织占43个，职工会联合会占12个。在二零一五至二零一九年的五年间，雇员工会申报的年均会员人数约为90万，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25%。

截至十二月，约三成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192个)、港九劳工社团联合会(有属会109个)、香港职工会联盟(有属会84个)和港九工团联合总会(有属会25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。二零二零年，仲裁处审理370宗申索个案，裁断款项总额为88万元。

劳资审裁处

劳资审裁处隶属司法机构，提供快捷、简单、廉宜的途径，仲裁不属于小额薪酬索偿仲裁处专责审裁范围的劳资纠纷。年内，送交劳资审裁处处理的申索个案有3 533宗，其中3 504宗由雇员提出，29宗由雇主提出。

雇员权益和福利

《雇佣条例》订明与雇佣有关的雇员福利和权益。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。政府因应香港的整体社会和经济步伐，在顾及雇员利益和雇主负担能力的情况下，致力改善劳工权益和保障。

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，以确保雇主遵循各项保障雇员权益和福利的法例。劳工督察也查核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。二零二零年，三个部门进行了34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。雇主若拖欠雇员工资，又或在无合理辩解下故意不支付劳资审裁处或小额薪酬索偿仲裁处裁断的款项，劳工处会采取严厉的执法行动。

二零二零年，有565宗因拖欠工资而被定罪的个案，而因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，则有143宗。两名公司董事因干犯这些罪行而被判监禁，另有四名公司董事及一名雇主被判处社会服务令。

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。二零二零年，基金向2 428名申请人发放合共7,850万元特惠款项，并录得3.91亿元盈馀。

雇员补偿

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)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条例向雇主索偿。该处通过讲座和广泛宣传，协助雇员和雇主更了解他们在条例下的权益和责任。

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，仍无法追讨应得的补偿，雇员补偿援助基金可为他们提供援助金。此外，职业性失聪补偿基金为受雇从事指定高噪音行业，并因长期在高噪音环境下工作而失聪的人士提供补偿，以及资助他们购买听力辅助器具。两项基金的经费主要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。基金的资金来自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金。

法定最低工资

由二零一九年五月起，法定最低工资水平为每小时37.50元。劳工处广泛宣传《最低工资条例》，而劳工督察则巡查工作场所，确保雇主遵循法例的规定。

最低工资委员会是根据《最低工资条例》成立的独立法定组织，主要职能是就每小时最低工资金额向行政长官会同行政会议提供建议，至少每两年一次。委员会在十月提交最新报告，建议法定最低工资水平应维持于每小时37.50元。

监管职业介绍所

劳工处通过发牌、巡查、调查投诉及检控违例者，执行《雇佣条例》第XII部、《职业介绍所规例》和《职业介绍所实务守则》的规定。二零二零年，劳工处对职业介绍所进行共1 405次巡查，并成功检控11间违规的职业介绍所。该处又发出或续发3 331个职业介绍所牌照，并撤销或拒绝发出七个牌照。

工时政策

劳工处通过辖下11个按行业划分的三方小组(包括两个特别为讨论清洁服务业及安老院舍业工时安排而设的小组)，制定行业工时指引，为工时安排、超时工作补偿安排及良好的工时管理措施提供意见，供相关雇主和雇员参考和采用。

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。

二零二零年，政府继续草拟法例，以取消雇主以强制性公积金供款和其他退休金供款“对冲”雇员遣散费及长期服务金的做法，并落实配套措施。

非本地人士来港就业

专业人士

具备香港所需的特别技能、知识或经验的人士，只要其受雇从事的工作不能轻易觅得本地人担任，而且所得的薪酬福利又与当时的市场水平大致相若，便可申请来港工作。企业家(包括初创企业家)如能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。二零二零年，有21 612宗来自逾100个国家或地区的申请获批准。

学生

修读经本地评审的全日制学士学位或以上程度课程的应届毕业生，可申请在毕业后留港工作一年。

非本地毕业生只要其受雇从事的工作通常是由学位持有人担任，而且薪酬福利条件达到市场水平，也可申请回港工作。

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。所有申请均按个别情况考虑。为确保本地工人优先就业，雇主必须就每宗输入劳工申请进行为期四星期的公开招聘，然后由劳工处把申请及其建议送交劳工顾问委员会委员，以徵询意见，再由劳工处处长作出决定。

截至十二月，这项计划输入了5 158名劳工在港工作。

外籍家庭佣工

如外籍家庭佣工(外佣)及其雇主符合资格准则，外佣便可在符合出入境管制规定的情况下，获准来港工作。雇主必须按政府订定的标准雇佣合约所列的条款聘用外佣，包括雇

主须在住所内免费提供合适的住宿和让外佣有合理的私隐、免费膳食或膳食津贴、不低于政府所规定最低工资的工资、外佣往返原居地的旅费，以及免费医疗。

截至十二月，本港有373 884名外佣，来自菲律宾和印尼的外佣分别占55%和42%。

职业安全与健康

劳工处通过巡查和执法、宣传和推广，以及教育和培训，致力提高工作场所的职安健水平。在雇主、雇员、承建商、安全从业员和政府通力合作下，整体职安健水平多年来持续得到改善。

二零二零年，职业伤亡个案有27 127宗，较十年前的40 578宗减少33.1%。同期，工业意外也由13 658宗减至7 202宗，跌幅为47.3%。年内，经证实的职业病个案有216宗。

巡查及执法

劳工处一直留意各行业的职安健风险水平，并采取风险为本的策略巡查工作地点，尤其是针对涉及高风险的行业和工序(例如高处工作)，以及过往安全表现欠佳的机构，确保各行业和机构遵循职安健法例的规定。对于某些职安健风险相对较高的工作地点及行业(例如新建筑地盘、维修及改建工程地盘、废物管理场地，以及物流、货物和货柜装卸区)，劳工处会不时采取特别执法行动。该处也会在夏季加强执法，以防止在户外工作的工人中暑。

二零二零年，劳工处发出2 743份敦促改善通知书，督促有关公司及机构从速改善工作安全情况，另发出361份暂时停工通知书，着令停止进行有即时危险的工作，或停止使用有即时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2 136宗，罚款总额为1,655万元。此外，劳工处亦加强视察不同工作地点的预防感染措施，以减低2019冠状病毒病的传播风险。

宣传及教育

劳工处与职业安全健康局(职安局)、其他政府部门、主要商会及职工会携手合作，提高不同行业的雇主及雇员对职安健和相关法例的认识。该处又制作“职安警示”动画短片，令业界更容易了解意外发生的经过及可采取的预防措施，防止意外再次发生。二零二零年，劳工处举办694项课程、讲课和讲座，超过48 200名雇员参加。

劳工处也与职安局、建造业议会、雇主组织和职工会合作，向不同行业推广预防肌骨骼疾病，并在建筑地盘和其他户外工作场所宣传预防中暑信息。二零二零年，劳工处通过播放一套新的政府宣传短片／声带，介绍如何减低站立工作引致的健康风险，增加业界对这方面的认识。

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。二零二零年，两家诊所为在职人士提供6 327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，推动工作安全与健康。二零二零年，职安局为不同行业制作个人卫生和工作场所感染控制措施资料包，协助他们应对2019冠状病毒病疫情。此外，职安局亦提高了中小企培训课程的学费折扣优惠，并为饮食、零售、酒店及旅游等行业提供免费培训课程。

二零二零年，职安局举办了超过1 000个网上及实体讲座和训练课程，有超过55 000人参与和报读。

网址

政府统计处：www.censtatd.gov.hk

持续进修基金：www.wfsfaa.gov.hk/cef

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

在职家庭及学生资助事务处：www.wfsfaa.gov.hk