

第七章

就業

政府致力促進就業，維持勞資關係和諧，保障僱員權益，並促進工作安全與健康。

就業是民生之本。政府通過提升本地勞工的技能，藉以加強其就業及競爭能力，並改善營商環境，推出創造就業措施，提升勞工市場效率，從而改善香港人力資源的運用，促進經濟發展。

勞工及福利局負責規劃策略，以培育訓練有素、適應力強的勞動人口，應付經濟所帶動的人力需求轉變，並協助提升香港的整體競爭力。

勞工處負責制定和推行勞工政策、執行勞工法例、為求職人士和僱主免費提供就業和招聘服務、促進勞資和諧、保障僱員權益和福利，以及促進就業人口的職業安全及健康(職安健)。

政府制定勞工法例，並輔以行政措施，為僱主與僱員的責任和權益提供法制基礎，也使香港的勞工待遇達到國際認受的標準。二零二零年，由勞工處檢控且被法庭定罪的個案有4 200宗，罰款總額逾2,275萬元。

《僱傭條例》的修訂由十二月十一日起生效，把法定產假由十個星期增至14個星期。僱主可向政府申請全數發還因而增加的產假薪酬，以每名僱員八萬元為限。

勞工市場情況

二零二零年，本港勞動人口有389萬人，男女各佔一半，整體勞動人口較二零一九年下跌2%。

大部分就業人口(88.9%)從事服務行業，其中從事公共行政和社會及個人服務業佔29.3%；進出口貿易、批發及零售業和住宿(包括酒店、賓館、旅舍及其他提供短期住宿服務的機構單位)及膳食服務業佔26.2%；金融及保險業、地產業和專業及商用服務業佔22.6%；運輸、倉庫、郵政及速遞服務業和資訊及通訊業佔10.9%。從事製造業的只佔就業人口的2.3%。

整體失業率由二零一九年的2.9%上升至二零二零年的5.8%，就業不足率由二零一九年的1.1%上升至二零二零年的3.3%；總就業人數為3 661 600人，約減少188 300人。

就業收入及工資

年內，有12.1%的就業人士每月工作收入少於5,000元，而有26.6%的人每月賺取三萬元或以上。就業人士每月工作收入的中位數由二零一九年的17,100元上升至17,700元，增加600元。二零二零年，較高技術員工(例如經理及行政級人員、專業人員及輔助專業人員)的每月工作收入中位數為三萬元，而較低技術員工則為13,000元。

二零二零年十二月，按名義工資指數計算的督導級及以下員工工資率較上年同期上升1%。

國際勞工事務

香港通過周全的法例及行政措施，落實31項由國際勞工組織制定的國際勞工公約。

香港也參與該組織的活動，以了解國際勞工事務的最新發展。

勞工顧問委員會

勞工顧問委員會(勞顧會)是一個具代表性的三方諮詢組織，負責就勞工事宜，包括法例及國際勞工組織的公約和建議書，向勞工處處長提供意見。勞顧會有六名委員代表僱主，六名委員代表僱員，主席為勞工處處長。

就業服務

勞工處通過轄下13所就業中心、三所為飲食業、零售業及建造業而設的招聘中心、電話就業服務中心和職位空缺處理中心，為求職人士和僱主免費提供就業和招聘服務。勞工處的互動就業服務網站及流動應用程式，全日24小時提供就業服務。

勞工處舉辦大型、地區及專題招聘會。該處通過中高齡就業計劃、工作試驗計劃、多元種族就業計劃、為殘疾求職人士而設的就業展才能計劃、展翅青見計劃和“青年就業起點”，為求職人士提供切合需要的支援。遇有大規模的倒閉或裁員事件，該處會設立查詢熱線，並在就業中心設置特別櫃檯，優先為受影響的員工提供就業轉介服務。

二零二零年，共有41 180人向勞工處登記求職，獲安排就業的個案超過126 000宗。年內，勞工處錄得686 297個私營機構職位空缺，較二零一九年減少46.8%。

中高齡就業計劃

中高齡就業計劃通過向僱主發放在職培訓津貼，鼓勵他們聘用中高齡人士和提供在職培訓。面對就業情況惡化，勞工處於九月把聘用年滿60歲求職人士的每月津貼上調至5,000元，發放期為6至12個月，而聘用40至59歲求職人士的每月津貼亦上調至4,000元，發放期為三至六個月。二零二零年，通過這項計劃獲安排就業的個案有2 260宗。

工作試驗計劃

勞工處會安排在就業方面有困難的人士參加工作試驗。參加計劃的人士在完成為期一個月的全職工作試驗後，可獲勞工處發放8,300元津貼，而兼職工作試驗的津貼額則為每小時49元，當中500元由參加者所服務的機構支付。年內，有320人參加試驗計劃。

以個人為申請單位的鼓勵就業交通津貼計劃

這項計劃旨在減輕低收入在職人士往返居所及工作地點的交通費負擔，鼓勵他們投入勞工市場和持續就業。年內，有23 381名申請人獲發津貼。

多元種族就業計劃

勞工處委聘兩個非政府機構，於十一月起推行多元種族就業計劃。這項試點計劃以個案管理方式，向少數族裔求職人士提供一站式就業服務，包括搜羅職位空缺、評估個人就業需要、協助進行工作選配、提供職前輔導，以及為少數族裔人士及聘用他們的僱主提供獲聘後的跟進服務。

殘疾人士

勞工處協助適合在公開市場就業的殘疾人士尋找工作。該處為精神病康復者，以及聽覺受損、視力受損、肢體殘障、長期病患、有自閉症譜系障礙、智障、有特殊學習困難或注意力不足／患有過度活躍症等人士，免費提供就業輔導和職業介紹服務。二零二零年，共有2 478名殘疾人士向勞工處登記求職，獲安排就業的個案有1 741宗。

就業展才能計劃通過向僱主發放津貼，鼓勵他們聘用殘疾人士和提供就業支援，以增加殘疾人士的就業機會。參與計劃的僱主每聘用一名殘疾人士，便可於九個月的在職培訓期內獲發津貼，最高津貼金額由九月起增加9,000元，令總金額增至六萬元。二零二零年，通過這項計劃獲安排就業的個案有809宗。

持續進修基金

持續進修基金為有志持續進修的成年人提供資助。年內共批准約26 578宗發還款項申請，並發放合共約2.2億元資助。

展翅青見計劃

展翅青見計劃為年齡介乎15至24歲而教育程度在副學位或以下的離校青少年，提供全面的職前及在職培訓。政府部門、僱主及非政府機構在計劃下攜手合作，協助青少年提升就業能力、改善求職技巧和尋找工作。參與計劃的僱主聘用每名合資格的青少年並提供在職培訓，可獲發放培訓津貼，為期6至12個月。由九月起，培訓津貼金額由每月4,000元增至5,000元。二零一九至二零年度，有3 418名離校青少年參加計劃。

青年就業支援

勞工處開設兩所名為“青年就業起點”的青年就業資源中心，為年齡介乎15至29歲的人士提供一站式的諮詢及支援服務，增加他們的就業機會，協助他們持續就業或自僱。二零二零年，兩所資源中心為青少年提供了21 705次服務。

留任津貼

勞工處自九月起以試點方式，通過向每名僱員發放最高12,000元的留任津貼，鼓勵合資格參與中高齡就業計劃、展翅青見計劃及就業展才能計劃的人士完成在職培訓。

工作假期計劃

香港與14個經濟體訂立雙邊工作假期安排。參與計劃的經濟體計有澳洲、奧地利、加拿大、法國、德國、匈牙利、愛爾蘭、意大利(計劃開展日期待定)、日本、韓國、荷蘭、新西蘭、瑞典和英國。通過這項計劃，年齡介乎18至30歲的香港青年人到外地旅遊之餘，也可在當地生活和短暫工作，藉此體驗不同文化，擴闊視野。這項計劃同時可讓伙伴經濟體的青年人認識香港。

大部分參與計劃的伙伴經濟體均容許香港青年人逗留最多12個月。除了愛爾蘭不允許修讀短期課程外，香港青年人在其他經濟體旅遊期間，既可從事短期工作以幫補旅費，又可修讀短期課程。

截至十二月，約有97 000名香港青年人參與計劃，而伙伴經濟體約14 000名青年人也通過這項計劃來港。

僱員再培訓局

僱員再培訓局是根據《僱員再培訓條例》成立的法定組織。該局現時委任了約80家培訓機構，通過這些機構營辦的大概350所培訓中心，提供市場導向的培訓和支援，協助失業和

希望轉職的人士重投勞工市場。年滿15歲而教育程度在副學位或以下的人士，可報讀該局的全日制就業掛鉤課程、半日制或夜間通用技能培訓課程及技能提升課程。該局的700項課程涵蓋28個行業，每年提供約14萬個培訓名額。有關培訓和支援亦滿足不同社羣的需要，包括青年人、新來港人士、少數族裔、殘疾及工傷復康人士、住院式戒毒人士及更生人士。此外，該局受政府委託推出“特別·愛增值”計劃，在訓練期內為學員提供免費培訓課程和特別津貼，由五月起，學員每月的最高津貼額由4,000元增至5,800元。

勞資關係

勞工處提供自願性質的調停服務，協助政府體系以外的僱主及僱員解決勞資糾紛和申索聲請。該處也宣傳《僱傭條例》及推廣良好人事管理措施。

為促進行業層面的三方對話及合作，勞工處成立九個按行業劃分的三方小組，由僱主、僱員和政府代表組成。這些三方小組涵蓋飲食、水泥及混凝土、建造、酒店及旅遊、物流、印刷、物業管理、零售和戲院行業，為成員提供有效平台，討論業內共同關注的事宜。

勞工處又與18個人力資源經理會合作，鼓勵會員在所屬機構和行業推動勞資雙方有效溝通，並推行良好人事管理措施。

二零二零年，勞工處處理了85宗勞資糾紛及10 991宗僱傭申索個案。經勞工處調停的個案，逾七成獲得解決。

職工會

職工會登記局負責執行《職工會條例》，並推廣完善和負責任的職工會管理制度。職工會一經登記，便成為法人團體，享有若干民事訴訟的豁免權。

年內，新登記的工會有496個，登記工會總數達1 422個，其中僱員工會佔1 355個，僱主組織佔12個，僱員僱主混合組織佔43個，職工會聯會佔12個。在二零一五至二零一九年的五年間，僱員工會申報的年均會員人數約為90萬，而同期的職工會參與率(即僱員工會申報會員總人數佔受薪僱員總人數的百分比)為25%。

截至十二月，約三成的僱員工會附屬於以下四個主要勞工組織：香港工會聯合會(有屬會192個)、港九勞工社團聯會(有屬會109個)、香港職工會聯盟(有屬會84個)和港九工團聯合總會(有屬會25個)。

小額薪酬索償仲裁處

小額薪酬索償仲裁處仲裁有關僱傭關係中因法定或合約權益糾紛而引起的申索。每宗個案涉及的申索人不多於十名，每人的申索款額不超過8,000元。二零二零年，仲裁處審理370宗申索個案，裁斷款項總額為88萬元。

勞資審裁處

勞資審裁處隸屬司法機構，提供快捷、簡單、廉宜的途徑，仲裁不屬於小額薪酬索償仲裁處專責審裁範圍的勞資糾紛。年內，送交勞資審裁處處理的申索個案有3 533宗，其中3 504宗由僱員提出，29宗由僱主提出。

僱員權益和福利

《僱傭條例》訂明與僱傭有關的僱員福利和權益。在法例訂明的各項規定以外，勞資雙方可自由議定其他僱用條款和條件。政府因應香港的整體社會和經濟發展步伐，在顧及僱員利益和僱主負擔能力的情況下，致力改善勞工權益和保障。

法例保障

根據法例，僱主一般不得僱用15歲以下的兒童工作。在符合嚴格規定的情況下，年齡介乎13至14歲的兒童可在非工業場所工作。年齡介乎15至17歲的青少年可在工業場所工作，但須受工作時間方面的限制。

勞工督察巡查工作場所，以確保僱主遵循各項保障僱員權益和福利的法例。勞工督察也查核僱員的身分證明文件，並聯同警方和入境事務處打擊非法僱傭活動。二零二零年，三個部門進行了34次聯合行動。

對違例欠薪的執法行動

勞工處採取積極措施，防止欠薪事件發生。僱主若拖欠僱員工資，又或在無合理辯解下故意不支付勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處裁斷的款項，勞工處會採取嚴厲的執法行動。

二零二零年，有565宗因拖欠工資而被定罪的個案，而因沒有支付勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處裁斷款項而被定罪的個案，則有143宗。兩名公司董事因干犯這些罪行而被判處監禁，另有四名公司董事及一名僱主被判處社會服務令。

破產欠薪保障基金

破產欠薪保障基金為受僱主無力償還欠款影響的僱員提供適時援助，以特惠款項的形式墊支被拖欠的工資、代通知金、遣散費、未放年假薪酬及未放法定假日薪酬。基金的資

金來源主要是商業登記證的徵費。二零二零年，基金向2 428名申請人發放合共7,850萬元特惠款項，並錄得3.91億元盈餘。

僱員補償

僱員補償制度採用“不論過失”的補償原則。根據這項原則，僱員受傷、患上訂明的職業病或死亡，不論是否因僱員的過失引致，僱主都必須負責補償。《僱員補償條例》涵蓋僱員在受僱工作期間，因工作遭遇意外而引致的受傷或死亡個案，同時也涵蓋由訂明的職業病引致的受傷或死亡情況。僱主必須持有有效的僱員補償保險單，以承擔在法律(包括普通法)下的責任。勞工督察會巡查工作場所，確保僱主已購買僱員補償保險。

勞工處協助受傷僱員和身故僱員的家屬根據條例向僱主索償。該處通過講座和廣泛宣傳，協助僱員和僱主更了解他們在條例下的權益和責任。

受傷僱員或身故僱員的家屬如用盡一切法律及財政上可行的方法，仍無法追討應得的補償，僱員補償援助基金可為他們提供援助金。此外，職業性失聰補償基金為受僱從事指定高噪音行業，並因長期在高噪音環境下工作而失聰的人士提供補償，以及資助他們購買聽力輔助器具。兩項基金的經費主要來自僱主購買僱員補償保險時所繳付的徵款。

肺塵埃沉着病及／或間皮瘤患者，可根據《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》向肺塵埃沉着病補償基金委員會申索補償。基金的資金來自政府向建造業和石礦業所收取的徵費。至於在一九八一年法例生效前確診患上肺塵埃沉着病的人士，則可根據肺塵埃沉着病特惠金計劃向政府申請特惠金。

法定最低工資

由二零一九年五月起，法定最低工資水平為每小時37.50元。勞工處廣泛宣傳《最低工資條例》，而勞工督察則巡查工作場所，確保僱主遵循法例的規定。

最低工資委員會是根據《最低工資條例》成立的獨立法定組織，主要職能是就每小時最低工資金額向行政長官會同行政會議提供建議，至少每兩年一次。委員會在十月提交最新報告，建議法定最低工資水平應維持於每小時37.50元。

監管職業介紹所

勞工處通過發牌、巡查、調查投訴及檢控違例者，執行《僱傭條例》第XII部、《職業介紹所規例》和《職業介紹所實務守則》的規定。二零二零年，勞工處對職業介紹所進行共1 405次巡查，並成功檢控11間違規的職業介紹所。該處又發出或續發3 331個職業介紹所牌照，並撤銷或拒絕發出七個牌照。

工時政策

勞工處通過轄下11個按行業劃分的三方小組(包括兩個特別為討論清潔服務業及安老院舍業工時安排而設的小組)，制定行業工時指引，為工時安排、超時工作補償安排及良好的工時管理措施提供意見，供相關僱主和僱員參考和採用。

退休保障

除法例訂明無須參加任何本地退休金計劃的僱員外，所有僱員均按《強制性公積金計劃條例》、《職業退休計劃條例》或其他法定退休金計劃獲得退休保障。

二零二零年，政府繼續草擬法例，以取消僱主以強制性公積金供款和其他退休金供款“對沖”僱員遣散費及長期服務金的做法，並落實配套措施。

非本地人士來港就業

專業人士

具備香港所需的特別技能、知識或經驗的人士，只要其受僱從事的工作不能輕易覓得本地人擔任，而且所得的薪酬福利又與當時的市場水平大致相若，便可申請來港工作。企業家(包括初創企業家)如能對本港經濟作出重大貢獻，政府也歡迎他們把資金和技術知識帶到香港。二零二零年，有21 612宗來自逾100個國家或地區的申請獲批准。

學生

修讀經本地評審的全日制學士學位或以上程度課程的應屆畢業生，可申請在畢業後留港工作一年。

非本地畢業生只要其受僱從事的工作通常是由學位持有人擔任，而且薪酬福利條件達到市場水平，也可申請回港工作。

補充勞工計劃

僱主可向勞工處申請輸入勞工，填補技術員或以下水平的空缺。所有申請均按個別情況考慮。為確保本地工人優先就業，僱主必須就每宗輸入勞工申請進行為期四星期的公開招聘，然後由勞工處把申請及其建議送交勞工顧問委員會委員，以徵詢意見，再由勞工處處長作出決定。

截至十二月，這項計劃輸入了5 158名勞工在港工作。

外籍家庭傭工

如外籍家庭傭工(外傭)及其僱主符合資格準則，外傭便可在符合出入境管制規定的情況下，獲准來港工作。僱主必須按政府訂定的標準僱傭合約所列的條款聘用外傭，包括僱

主須在住所內免費提供合適的住宿和讓外傭有合理的私隱、免費膳食或膳食津貼、不低於政府所規定最低工資的工資、外傭往返原居地的旅費，以及免費醫療。

截至十二月，本港有373 884名外傭，來自菲律賓和印尼的外傭分別佔55%和42%。

職業安全與健康

勞工處通過巡查和執法、宣傳和推廣，以及教育和培訓，致力提高工作場所的職安健水平。在僱主、僱員、承建商、安全從業員和政府通力合作下，整體職安健水平多年來持續得到改善。

二零二零年，職業傷亡個案有27 127宗，較十年前的40 578宗減少33.1%。同期，工業意外也由13 658宗減至7 202宗，跌幅為47.3%。年內，經證實的職業病個案有216宗。

巡查及執法

勞工處一直留意各行業的職安健風險水平，並採取風險為本的策略巡查工作地點，尤其是針對涉及高風險的行業和工序(例如高處工作)，以及過往安全表現欠佳的機構，確保各行業和機構遵循職安健法例的規定。對於某些職安健風險相對較高的工作地點及行業(例如新建築地盤、維修及改建工程地盤、廢物管理場地，以及物流、貨物和貨櫃裝卸區)，勞工處會不時採取特別執法行動。該處也會在夏季加強執法，以防止在戶外工作的工人中暑。

二零二零年，勞工處發出2 743份敦促改善通知書，督促有關公司及機構從速改善工作安全情況，另發出361份暫時停工通知書，着令停止進行有即時危險的工作，或停止使用有即時危險的作業裝置或物質，以免對僱員的生命安全構成威脅或造成嚴重身體傷害。遭勞工處起訴並被法庭定罪的違例個案有2 136宗，罰款總額為1,655萬元。此外，勞工處亦加強視察不同工作地點的預防感染措施，以減低2019冠狀病毒病的傳播風險。

宣傳及教育

勞工處與職業安全健康局(職安局)、其他政府部門、主要商會及職工會攜手合作，提高不同行業的僱主及僱員對職安健和相關法例的認識。該處又製作“職安警示”動畫短片，令業界更容易了解意外發生的經過及可採取的預防措施，防止意外再次發生。二零二零年，勞工處舉辦694項課程、講課和講座，超過48 200名僱員參加。

勞工處也與職安局、建造業議會、僱主組織和職工會合作，向不同行業推廣預防肌骨骼疾病，並在建築地盤和其他戶外工作場所宣傳預防中暑信息。二零二零年，勞工處通過播放一套新的政府宣傳短片／聲帶，介紹如何減低站立工作引致的健康風險，增加業界對這方面的認識。

職業健康診所

勞工處在觀塘及粉嶺設有職業健康診所，為在職人士提供職業健康服務。二零二零年，兩家診所為在職人士提供6 327次診症服務。

職業安全健康局

職安局通過培訓、宣傳、顧問服務、研究工作和資訊服務，推動工作安全與健康。二零二零年，職安局為不同行業製作個人衛生和工作場所感染控制措施資料包，協助他們應對2019冠狀病毒病疫情。此外，職安局亦提高了中小企培訓課程的學費折扣優惠，並為飲食、零售、酒店及旅遊等行業提供免費培訓課程。

二零二零年，職安局舉辦了超過1 000個網上及實體講座和訓練課程，有超過55 000人參與和報讀。

網址

政府統計處：www.censtatd.gov.hk

持續進修基金：www.wfsfaa.gov.hk/cef

僱員再培訓局：www.erb.org

入境事務處：www.immd.gov.hk

互動就業服務：www.jobs.gov.hk

勞工及福利局：www.lwb.gov.hk

勞工處：www.labour.gov.hk

職業安全健康局：www.oshc.org.hk

保安局：www.sb.gov.hk

在職家庭及學生資助事務處：www.wfsfaa.gov.hk