

2018 年 10 月 16 日會議
資料文件

立法會人力事務委員會

行政長官 2018 年施政報告 勞工及福利局的政策措施

引言

本文件闡述載於 2018 年的《施政報告》及《施政綱領》中，有關勞工及人力範疇主要的新措施和持續推行的措施。

施政重點／新措施

2. 政府非常重視推動本地工人就業及保障工人權益和福利。勞工及福利局和勞工處會繼續採取合適措施，以加強僱員的保障和福利、為有不同就業需要的求職人士和僱主提供多元化的就業與招聘服務，以及長遠提升本地勞動力的質素。勞工處亦會繼續提高工人的職業安全及健康（職安健）意識，以保障工人的福祉。為達致上述目標，我們將推行下文第 3 至 22 段提及的新措施。

取消使用強制性公積金制度下僱主的強制性供款「對沖」遣散費及長期服務金

3. 政府有決心落實取消強制性公積金（強積金）權益與遣散費及長期服務金（長服金）的「對沖」安排，以改善僱員的退休保障，這亦是本屆政府其中一項首要處理的事項。政府自去年 7 月以來與商界及勞工界進行積極討論，探討可行方案。我們於今年 3 月提出了「初步構思」，透過為企業提供為期 12 年的兩層資助計劃，及將政府的財政承擔總額由上屆政府建議的 79 億元增至 172 億元以處理此事項。我們亦建議讓僱主開設歸屬其名下的專項儲蓄戶口，按其僱員的每月有關入息的 1% 供款，為其日後的潛在遣散費或長服金及早作儲蓄，以減低支付有關款項的財政壓力。為回應勞工界的關注，我們建議將計算遣散費及長服金的比率由上屆政府提出的方案下的僱員的每月工資的二分之一，回復至僱員每月工資的三分之二。

4. 在上述的「初步構思」公布後的數月間，政府積極約晤了主要持份者，包括僱主團體和商會、工會、政團及勞工顧問委員會（勞顧會）等，聆聽他們的意見。我們聽到有強烈的訴求，建議加強對中小微企的支援。在慎重考慮各方的意見後，政府決定大幅改善方案，以回應社會的關注。「初步構思」建議政府協助僱主設立歸屬其名下的專項儲蓄戶口，為其日後的潛在遣散費或長服金開支及早準備。僱主按其僱員每月有關入息的 1% 供款，上限為其所有僱員年度有關入息的 15%。政府亦會提供一個兩層的資助，而第二層的資助期將由原先建議的 12 年大幅延長至 25 年，政府的財政承擔總額預計會由「初步構思」下的 172 億元大幅增至 293 億元。我們相信經改善的安排能有效協助企業，尤其是中小微企及較易發生大規模裁員的機構，適應政策上的轉變。

5. 此外，為回應勞工團體擔憂有個別僱員獲得的權益總和（遣散費／長服金權益連同僱主向其強積金戶口所作出強制性供款的累算權益）較其在現行「對沖」制度下應獲得的為少的特殊情況，政府亦預備承擔支付有關的差額。

6. 強積金「對沖」的問題爭論已久，經過過去一段時間的積極討論，社會上就取消「對沖」已取得廣泛共識，我們認為現在是時候作出決定，取消「對沖」安排，為僱員提供更好的退休保障。我們的目標是於 2022 年或以前獲得立法會通過有關的賦權法例，並在通過法例修訂的兩年後全面實施取消「對沖」安排。

改善僱傭福利

增加法定侍產假

7. 政府於 2018 年 6 月 20 日向立法會提交《2018 年僱傭（修訂）條例草案》，將《僱傭條例》下的法定侍產假日數由現時的三天增至五天。立法會的法案委員會已完成條例草案的審議工作，我們計劃於 2018 年 10 月 24 日的立法會會議恢復條例草案的二讀辯論。

建議立法增加法定產假

8. 政府已完成法定產假的檢討，並建議延長《僱傭條例》下的法定產假，由現時的 10 星期增至 14 星期，政府並願意承擔該項產假薪酬的額外開支，以報銷形式向僱主發還。根據政府的建

議安排，如僱員根據《僱傭條例》有權享有產假薪酬，僱主應連同現時 10 星期的法定產假薪酬，向僱員先支付額外增加的四星期法定產假薪酬，日後才向政府以報銷形式向政府申領發還該額外法定產假薪酬。有關的產假薪酬比率維持在僱員每日平均工資的五分之四¹，並以 36,822 元為上限(上限會不時作出調整)。該 36,822 元的上限，相等於一個月薪 50,000 元的僱員在四星期內可得的五分之四薪酬，而月薪在 50,000 元或以內的僱員佔全港僱員人數約 95%。

9. 我們亦建議就《僱傭條例》作出兩項技術性修訂，包括更新流產的定義²，讓懷孕 24 個星期或以上而流產的僱員可以有權獲得產假。我們亦會修訂相關條文的字眼，以反映立法原意，讓接受產前檢查或產後治療的僱員，如能提供有關的文件證明，可確保有權獲得疾病津貼。

10. 我們將會向勞顧會及立法會人力事務委員會匯報檢討結果及就有關建議諮詢意見。

檢討法定最低工資水平

11. 法定最低工資自 2011 年 5 月實施以來，香港的社會經濟及就業情況大致穩定，失業率維持在低水平，就業人數增加，低薪僱員的收入亦持續得到改善。法定最低工資水平在 2017 年 5 月調升至每小時 34.5 元，至今運作暢順。最低工資委員會(委員會)按以數據為依歸的原則，已完成新一輪法定最低工資水平的檢討，並會在本月底前向行政長官會同行政會議提交建議報告。政府會審慎考慮及跟進委員會的建議報告。

¹ 產假薪酬的每日款額相等於僱員在「產假首天」前 12 個月內所賺取的每日平均工資的五分之四。如僱員的受僱期不足 12 個月，則以該段較短期間計算。

² 按《僱傭條例》現時的定義，流產是「指在懷孕 28 個星期內排出不能於產後存活的成孕物體」。

加強僱員的保障

加強保障因工受傷僱員

12. 政府十分重視因工受傷的僱員所得的補償及支援。雖然香港僱員的整體職安健情況持續得到改善，但每年仍有相當數目的工傷個案，現時工傷僱員可得到醫院管理局提供的綜合性治療及復康服務，當中亦有一定數目透過「自願復康計劃」，在保險公司安排下，使用私營的復康護理服務。為進一步保障因工受傷僱員和職業病患者的權益，勞工處會積極研究新措施，包括考慮透過個案管理模式和私營醫療服務，為有需要的工傷僱員提供適時及高度協調的治療及復康服務，加快他們的康復速度及成效，既令他們能夠盡快重投工作，並維持香港的整體生產力，勞工處在跟進這項工作時會聽取不同持份者的意見。

13. 此外，勞工處會加強僱員補償個案的處理，包括加強「個案支援服務」，透過專責跟進、及早介入、主動聯絡及安排會面，協助僱傭雙方盡早解決工傷爭議個案。勞工處亦會加強「書面病假跟進」措施以優化工傷病假跟進程序，透過及早篩選無需接受僱員補償評估委員會評估的個案，讓僱員無需親身前往辦理工傷病假跟進手續，由勞工處直接簽發「補償評估證明書」解決有關申索，從而加快處理工傷個案。我們會同時加強調查和檢控工作，打擊違反《僱員補償條例》的情況。

加強保障政府服務承辦商的非技術員工

14. 就加強保障受僱於政府服務承辦商的非技術員工的待遇及勞工權益，勞工及福利局局長成立的跨局跨部門工作小組³已完成檢討工作，政府亦已接納工作小組就改善以僱用非技術員工為主的政府服務合約（建築服務合約除外）的建議。有關改善措施包括增加評審標書的評分制度下技術比重至不少於 50%，增加「工資水平」作為技術評分準則所佔的比重至不少於 25／100，改善非技術員工的僱傭福利，包括享有合約酬金、受僱滿一個月可享有法定假日薪酬，及在八號或以上颱風警告信號懸掛時工作獲額外工資，以及鼓勵採購部門在其運作情況許可下採用為期至少三年的服務合約。工作小組現正就落實上述改善措施開展準備工作，

³ 工作小組成員包括勞工及福利局、財經事務及庫務局、食物環境衛生署、康樂及文化事務署、房屋署、政府產業署及勞工處。

以期在 2019 年 4 月 1 日起實施於由該日期起招標的政府服務合約。

促進就業

加強處理及發布職位空缺資訊的工作

15. 勞工處會加快處理私營機構僱主提交的職位空缺，並優化發布職位空缺資訊的工作，為僱主及求職人士提供更快捷簡便的招聘及就業服務。此外，我們亦會強化「互動就業服務」網站的功能和設計，使公眾人士可獲得更佳的用戶體驗。

加強對少數族裔求職人士的就業支援

16. 因應少數族裔求職人士的就業需要，勞工處一直積極為他們提供專項服務。為進一步加強對少數族裔求職人士的就業支援，我們會推出試點計劃，通過非政府機構以個案管理方式，向少數族裔求職人士提供就業服務，以善用非政府機構的社區網絡、個案管理的專業知識和服務少數族裔人士的經驗。

保障外籍家庭傭工

17. 外籍家庭傭工（外傭）協助本地家庭料理家務及照顧家中老幼，從而釋放本地勞動人口的潛力，對本港發展有重大貢獻。政府一向重視保障在港工作外傭的權益，以及維持香港作為吸引外傭來工作的地方。勞工處會加強給予外傭的支援和協助，以避免他們遭受剝削。勞工處亦會繼續透過廣泛的宣傳及教育工作（包括舉行簡介會、展覽和專題講座等），提高外傭對自身僱傭權益和責任的認知，並繼續促進僱傭和諧共處。

18. 勞工處一直對職業介紹所的違法行為，包括濫收外傭及其他求職者佣金等罪行，採取嚴厲的執法行動。我們會就不良職業介紹所違反相關法例及實務守則的要求，加強執法及檢控。為提高有關職業介紹所過往紀錄的透明度，及讓求職者（包括外傭）及僱主在使用職業介紹所服務時作出知情的決定，我們建議在勞工處的職業介紹所專題網站，以更有系統的方式⁴發布職業介紹所

⁴ 一直以來，勞工處以新聞公報的方式發布職業介紹所濫收佣金及無牌經營的定罪紀錄，以及被撤銷／拒絕續發牌照的資訊。有關資訊亦可於勞工處的職業介紹所專題網站獲得。

因濫收佣金及無牌經營而被定罪、被撤銷／拒絕續發牌照及被書面警告的紀錄，並已於 2018 年 8 月至 9 月就有關建議諮詢公眾及持份者。我們收集到的意見大致支持有關建議。在考慮這些意見後，我們已推行有關措施。

保障輸入勞工

19. 今年本港失業率下降至逾 20 年來最低的水平，不少行業面對招聘困難。在確保本地工人優先就業的前提下，僱主可透過「補充勞工計劃」申請輸入屬技術員級別或以下的勞工，以紓緩人力不足。勞工處會加強處理有關申請，並同時會致力提高輸入勞工對僱傭權益的認知及加強巡查工作，以確保僱主遵守僱傭合約、勞工法例和「補充勞工計劃」的規定。

保障職安健

加強保障建造業工人的職安健

20. 建造業近年蓬勃發展，雖然建造業工人的數目亦隨之而持續上升，由五年前的近 8 萬人上升至 2017 年的近 12 萬人，但建造業工人的千名工人意外率持續下降至 2017 年的 32.9。儘管如此，由於建造業致命工業意外的數目以及千名工人意外率一直是各行業中最高，勞工處一直十分關注建造業的職安健情況。勞工處會繼續密切留意建造業的風險情況，並適時制定針對性應對措施，以進一步加強保障建造業工人的職安健，當中主要包括：

- (a) 針對涉及危險工序或安全表現欠佳的工地，進行更深入的突擊巡查，以監察持責者的安全工作制度及安全管理制度；及
- (b) 加強參與工務工程地盤的安全管理委員會會議，以掌握工務工程的最新風險情況，並就風險較高的工序給予意見，以及相應調整更針對性的巡查策略。

便利僱員舉報不安全工作環境

21. 除了執法巡查，勞工處認為加強工人的職安健意識及對安全工作環境的重視同樣重要，勞工處因此鼓勵工人多加留意工地的安全情況，並就不安全工作環境在保密的情況下作出投訴，讓

勞工處能進行更針對性的巡查。勞工處會透過開發新網上平台，方便僱員使用流動電子裝置舉報不安全的工作環境，讓勞工處能迅速跟進，新網上平台預計可在 2019 年第一季推出。

預防站立工作引致的健康風險

22. 經常站立工作會引致僱員腳部肌肉疼痛和疲勞，腳部不停受壓亦與各種不同疾病有關。勞工處因此一直十分關注須經常站立工作的僱員的職業健康，並透過不同形式及渠道加強僱主及僱員的相關職安健意識。為進一步保障僱員免受站立工作所引致的健康風險，勞工處會發出一份新指引，該指引除了說明僱員站立工作可引致的健康危害及預防措施外，亦會特別強調僱主必須在合理地切實可行範圍內，為站立工作的僱員在工作位置提供合適的工作座椅或供稍事休息的座椅，勞工處會在推出指引後進行廣泛宣傳和推廣探訪，以及採取適當的執法行動。

持續推行的措施

23. 除上述的施政重點／新措施外，勞工及福利局和勞工處會繼續推行以下 24 至 42 段的持續措施，以促進就業、提供職業培訓、加強保障僱員福利，以及保障職安健等。

促進就業

優化就業計劃以促進年長人士、青年人及殘疾人士就業

24. 為鼓勵僱主聘用年長人士、青年人及殘疾人士，並為他們提供在職培訓，勞工處已於 2018 年 9 月 1 日起優化以下三項特別就業計劃：

- (a) 為反映「中年就業計劃」在促進年長人士就業方面的新措施，該計劃易名為「中高齡就業計劃」。僱主按該計劃聘用每名 60 歲或以上已離開職場或失業的年長求職人士，可獲發放每月最高達 4,000 元的在職培訓津貼，為期六至 12 個月⁵。計劃涵蓋全職及兼職職位；

⁵ 至於僱主根據「中高齡就業計劃」聘用每名 40 歲至 59 歲失業求職人士的最高在職培訓津貼金額，則維持於每月 3,000 元，為期三至六個月。

- (b) 調高「展翅青見計劃」⁶下的在職培訓津貼，以鼓勵僱主聘用青年人及提供優質在職培訓。僱主聘用每名青年人擔任在職培訓職位可獲發的津貼由每月最高 3,000 元增加至 4,000 元，為期六至 12 個月。同時，該計劃的在職培訓亦擴展至涵蓋兼職職位，以切合一些青年人的需要；及
- (c) 將「就業展才能計劃」下的工作適應期由兩個月延長至三個月，亦提高每月的津貼額上限，將首三個月工作適應期的每月上限由 5,500 元調升至 7,000 元，而其後六個月的每月上限則由 4,000 元調升至 5,000 元。在新措施下，僱主每聘用一名有就業困難的殘疾人士，可獲發放的最高津貼額會增加 16,000 元至共 51,000 元，而最長津貼期亦由八個月延長至九個月。

加強對年長求職人士的就業支援

25. 除優化「中高齡就業計劃」外，勞工處會繼續推行一系列措施，加強對年長求職人士的就業支援，例如舉辦僱用年長人士的經驗分享會，為年長求職人士舉辦就業講座，以及為中高齡求職人士舉辦大型專題招聘會。因應部分年長人士較有興趣擔任兼職工作，勞工處亦會繼續於就業中心舉行地區性兼職工作招聘會。此外，為推動年長人士就業，勞工處將繼續透過各種宣傳活動，提高市民對年長人士勞動潛力的認識，並鼓勵僱主採納友善對待年長人士的僱傭措施。

加強對殘疾求職人士的就業服務

26. 勞工處為適合公開就業的殘疾求職人士提供個人化的就業服務，以協助他們找尋合適工作。為加強對殘疾求職人士的就業支援，勞工處於 2016 年 9 月 1 日起，推出為期兩年的殘疾人士輔導試驗計劃，委託非政府社福機構，支援有情緒輔導服務需要的殘疾求職人士。由於試驗計劃反應正面，在兩年試驗期滿後，勞工處於 2018 年 9 月 1 日起將有關輔導服務常規化，並將其命名為「導晴計劃」，繼續借助非政府社福機構的專業知識和經驗，由註冊社工為在展能就業科登記及有需要的殘疾求職人士提供專業的心理及情緒輔導，以紓解源於其殘疾情況或個人或家庭問題的

⁶ 「展翅青見計劃」為 15 至 24 歲、學歷在副學位或以下的離校青少年，提供一站式職前和在職培訓。

情緒困擾，使他們能專心尋找工作，及盡快融入新的工作崗位，在工作上發揮所長。

繼續透過「高等學歷就業資訊網上平台」提供就業支援

27. 勞工處會繼續透過「高等學歷就業資訊網上平台」，為持有高等學歷的求職人士，包括於香港以外地區高等院校留學的香港學生、有興趣在香港工作的港人移民第二代及海外高學歷／專業人士提供就業支援。這個網上平台旨在讓他們了解香港就業市場的情況，及協助他們搜尋和申請合適的職位空缺。

28. 勞工處已聯繫相關機構，包括本地及海外大學的職業服務及學生組織，以及香港在海外及內地設立的經濟貿易辦事處，向本地大學畢業生及身處香港以外地區的高等學歷人士，推廣這個專題就業資訊網上平台。勞工處亦持續向僱主及商會宣傳這個網上平台，以搜羅合適的職位空缺。「高等學歷就業資訊網上平台」自 2016 年 12 月底推出至 2018 年 8 月，共刊登了超過 45 000 個學歷要求為學位或以上的職位空缺。

推廣家庭友善僱傭措施

29. 政府一直致力推廣「以僱員為本」的良好人事管理及鼓勵僱主實施家庭友善僱傭措施，以協助僱員平衡其工作與家庭角色。勞工處會繼續透過不同渠道和多元化的推廣活動，鼓勵僱主因應行業特質、機構規模等個別情況，實踐切合機構特性的良好人事管理策略和家庭友善僱傭措施，並向市民大眾傳遞有關資訊。

人力發展

鼓勵持續進修

30. 立法會財務委員會已於 2018 年 5 月批准向持續進修基金（基金）注資 100 億元。一系列的基金優化措施，包括提高資助上限及擴闊基金課程範疇，將由 2019 年 4 月 1 日起實施，以鼓勵市民持續進修。

人才清單

31. 為更有效吸引高質素人才，配合香港經濟高增值及多元發展，共包含 11 項專業的首份香港人才清單已於 2018 年 8 月公布。

我們將通過政府海外及內地經濟貿易辦事處，以及行業持份者的支持，推廣人才清單，吸引來自世界各地的目標優秀人才。

應對個別行業勞工短缺

32. 個別行業長期面對着人力不足及招聘困難的問題，尤其是安老服務業。但在整體勞動力極為緊張及人口急速老化的情況下，安老服務業的人力供應尤其嚴峻。《行政長官 2017 年施政報告》提出，在確保本地工人優先就業的前提下，政府會考慮為資助安老服務及康復服務單位提供更大彈性，以輸入照顧員。政府已透過多項措施，協助資助安老服務業增聘人手。但在有需要不斷增加資助安老服務的情況下，我們會審視實際情況，以決定何時及如何落實輸入照顧員這項措施。

提供職業培訓

為不同社群提供再培訓課程及支援服務

33. 僱員再培訓局（再培訓局）一直為不同社群提供培訓課程及支援服務。再培訓局會繼續以有特別需要的社群（包括較年長人士、新來港人士、少數族裔人士、殘疾及工傷康復人士，以及更生人士）為重點培訓對象，推出切合他們需要的培訓及支援服務。其中，再培訓局會加強為婦女提供培訓及就業服務，包括把「先聘用、後培訓」試點計劃擴展至更多行業，以及推出「度身訂造課程（兼職工）」試點計劃，配合中年婦女及料理家務者的家庭崗位需要，協助她們重返職場。再培訓局亦會加強少數族裔人士的培訓支援，包括擴展專設的語文及特定行業培訓課程，並就入讀專設課程的教育程度規定增加靈活性。

保障僱員權益及福利

制訂行業性工時指引

34. 勞工處現正透過其 11 個行業性三方小組⁷制訂行業性工時指引，以提供建議的工時安排、超時工作補償安排及良好的工時管理措施，供僱主參考及採用，從而改善僱員的工時安排。視乎

⁷ 這些三方小組涵蓋飲食、水泥及混凝土、清潔服務、建造、安老院舍、酒店及旅遊、物流、印刷、物業管理、零售和戲院業。

各三方小組的討論進度，勞工處計劃在 2019 年第一季至 2020 年上半年逐步推出有關指引。

保障職安健

制訂風險為本的職安健策略

35. 職安健策略必須要與時並進，以切合實際風險情況，及達致最佳效果。勞工處會繼續不斷檢視各行業的職安健風險，並密切留意不同行業的職安健表現及不同工序的風險變化，從而調整職安健工作的策略，包括適時調節工作模式、重點及力度，制訂針對性的宣傳教育及執法措施，以進一步提升香港的整體職安健表現。

提高職安健法例的罰則以加強阻嚇力

36. 由於現時違反職安健法例案件的量刑偏低，未能反映違法情況的嚴重性，因此勞工處正全速檢討現行職安健法例的罰則，以加強法例的阻嚇力及進一步保障在職人士的職安健。勞工處建議適當地提高法例的最高罰款水平和監禁刑期；並可就極嚴重違法個案循公訴罪行提出檢控，和考慮將這些罪行的罰款金額與被定罪公司的營業額掛鉤，及將最高監禁刑期調高；勞工處亦建議將發出傳票的時限由 6 個月延長至 1 年，讓勞工處能有更充足時間，針對一些非常嚴重的個案，展開更深入調查。勞工處正研究法例修訂的細節，並會在過程中諮詢相關的持份者，視乎持份者的意見及法律草擬的進度，我們期望於 2019-2020 年度的立法會會期提交有關的條例草案。

加強宣傳職安健投訴渠道

37. 為了向僱員尤其是建造業工人加強宣傳現時的投訴渠道，以進一步改善工作環境的不安全情況，勞工處於去年底製作並廣為派發一張包括中、英及六種少數族裔語言（印尼語、印度語、尼泊爾語、他加祿語、泰語及烏爾都語）的職安健宣傳海報，勞工處亦於今年初製作及向僱員派發印有投訴熱線的隨身咭套。勞工處計劃於明年初推出一輯關於投訴熱線及上文提及的網上投訴平台的電視宣傳短片及電台宣傳聲帶，以進一步推動安全作業的文化。

加強高處工作安全

38. 「人體從高處墮下」是最常見的致命工業意外成因，而當中大部份發生於建造業，勞工處因此尤其關注建造業的高處工作安全，並一直透過巡查執法、宣傳推廣及教育培訓，推動這方面的工作。在巡查執法方面，勞工處會繼續在進行恆常巡查及特別執法期間，特別留意高處工作的安全；若發現有違反法例的規定，會即時採取執法行動，包括發出「暫時停工通知書」/「敦促改善通知書」及提出檢控。另外，隨着今年六月修訂有關配戴安全帽須繫緊帽帶的指引後，相關的執法工作已經展開，以減低工人下墮時頭部受傷的風險。

39. 在宣傳推廣方面，勞工處會繼續聯同工會、商會及業界其他持份者，透過不同途徑加強推廣高處工作安全，當中包括向中小型承建商推廣各種與高處工作安全有關的資助計劃。勞工處亦會繼續聯同職安局及香港物業管理公司協會推動「物業管理公司－推廣輕便工作台」合作先導計劃，免費提供合適的梯台及功夫橈，以供屋苑或住宅大廈內進行裝修及維修工程的承建商及工人借用，以進行離地工作。另外，勞工處正製作一系列的職安警示動畫短片，以生動及簡單易明的方式表達意外過程及正確預防方法，以避免同類意外發生及加強宣傳推廣的成效。

40. 在教育之面，勞工處亦與建造業議會及職安局攜手，檢討及優化了「平安咭」課程，以加強工人對常見風險（包括高處墮下的風險）的認識及消除這些風險的能力，勞工處會繼續透過突擊視察和秘密視察行動，監察這些課程的質素。

舉辦大型職安健推廣活動

41. 建造業及餐飲服務業一直是工業意外數字最高的行業，勞工處因此針對這兩個行業舉行大型的宣傳推廣活動。勞工處會繼續與職安局、商會及工會等團體合作，分別為建造業及飲食業舉辦「安全獎勵計劃」，以提高相關業界人士的安全意識，及表揚和嘉許有良好安全表現的企業、管理人員和工友等。

青年發展

繼續推廣工作假期計劃

42. 為了讓香港年青人有機會了解外地文化及發展以擴闊視野，香港與 13 個經濟體系⁸訂立了雙邊工作假期計劃。工作假期計劃一直深受本港年青人歡迎，至今已有 88 000 多名香港年青人參與。我們會繼續與更多合適的國家設立工作假期計劃，並積極推廣，讓更多青年有機會踏出香港，放眼世界。

總結

43. 政府將繼續與勞資雙方及社會各界緊密合作，致力推行上述勞工及人力範疇的各項措施。

勞工及福利局

勞工處

2018 年 10 月

⁸ 伙伴經濟體系包括新西蘭、澳洲、愛爾蘭、德國、日本、加拿大、韓國、法國、英國、奧地利、匈牙利、瑞典及荷蘭。