



1949-2024
中華人民共和國成立七十五周年
75th Anniversary of the Founding of
the People's Republic of China



CELEBRATING
THE NATION'S PROSPERITY



工作與家庭 /
個人生活平衡



僱員福利



關愛僱員



良好勞資溝通

好 僱主約章 嘉許禮

暨

好僱員嘉許計劃 起動禮

特刊



具備領導能力
重視團隊精神



服務為本
誠懇待人



思維創新
適應力強



工作能力卓越
態度主動積極



對機構有歸屬感
忠誠可靠



好僱員
嘉許計劃 2025
GOOD EMPLOYEE
RECOGNITION CAMPAIGN



勞工處
Labour Department



大小企業「好僱主」 嘉許「好僱員」 一同參與約章 促進勞資和諧



《好僱主約章》2024嘉許禮暨「好僱員嘉許計劃」啟動禮

勞工處於9月24日舉行《好僱主約章》2024 嘉許禮暨「好僱員嘉許計劃」啟動禮，邀請簽署機構代表出席，嘉許一眾簽署機構並與他們分享喜悅。勞工及福利局局長將擔任典禮的主禮嘉賓，簽署機構亦獲邀分享經驗心得。

《好僱主約章》2024

勞工處舉辦《好僱主約章》2024，推動各行業及不同規模的僱主在四大範疇實踐良好人事管理文化，包括關愛僱員、促進工作與家庭/個人生活平衡、提供優於法例的僱員福利，以及與僱員或其組織有良好溝通。今屆約章以「為你『家』『友』好僱主」為主題，重點鼓勵僱主推行家庭友善僱傭措施。勞工處在去年11月24日舉行有關啟動禮，報名期至本年3月31日完結，評審團隨後完成評審工作。

約1600間機構成為《好僱主約章》2024簽署機構，較上屆增幅接近七成；簽署機構當中約300間連續三屆（即2018年、2020年及2024年）獲確認為合資格簽署機構，獲授權使用星級約章標誌，表揚其持續推行良好人事管理措施；此外，超過1000間簽署機構同時獲授權使用象徵致力推動家庭友善工作文化的「為你『家』『友』好僱主」標誌。《好僱主約章》標誌「僱」、星級約章標誌「僱」及「為你『家』『友』好僱主」標誌的使用期同為兩年。



▲勞工處處長、評審團成員及支持機構代表出席《好僱主約章》2024 啟動禮



《好僱主約章》2024

簽署機構名單：



專題網頁：

www.gec.labour.gov.hk



「好僱員嘉許計劃」

僱員是企業的重要資產，而良好人事管理能有效促進和發揮他們的最大效能。配合《好僱主約章》2024，勞工處推出增值項目「好僱員嘉許計劃」，鼓勵簽署機構提名其員工參加計劃，以表謝意及肯定員工的貢獻；同時為一眾好僱主及好僱員「加油」打氣，進一步促進和諧的勞資關係。「好僱員」可以從多個角度立體地衡量，包括他們的工作能力、待客態度、適應能力、團隊精神，以及對機構的歸屬感等。「好僱員嘉許計劃」於《好僱主約章》2024嘉許禮暨「好僱員嘉許計劃」啟動禮後隨即接受報名，預期於明年4月公布結果。

參與資格：《好僱主約章》2024的簽署機構及其僱員

嘉許獎狀及獎章：獲提名的僱員或團隊經評審團確認後，會獲頒好僱員嘉許獎狀及獎章，肯定他們的卓越表現及對機構的貢獻。

評審團成員

- | | |
|--|---|
| 林偉江先生, MH* | 勞工顧問委員會委員 |
| 譚金蓮女士, MH | 勞工顧問委員會委員 |
| 于健安先生, BBS, JP | 勞工顧問委員會委員 |
| 盧永鴻教授 | 香港中文大學商學院商業可持續發展中心主任
香港中文大學政務與政策科學學院教授 |
| 孔子人先生 | 香港人力資源管理學會會長 |
| 勞工處助理處長（勞資關係） | |
| 附*人士為「好僱員嘉許計劃」評審，其餘則同為《好僱主約章》2024及「好僱員嘉許計劃」評審。 | |



▲僱主和僱員在啟動禮上分享良好人事管理方法及家庭友善僱傭措施

支持機構



香港工會聯合會及港九勞工社團聯合會為「好僱員嘉許計劃」支持機構，其他機構同為《好僱主約章》2024及「好僱員嘉許計劃」支持機構。

(排名依中文筆劃序)



1949-2024
中華人民共和國成立七十五周年
75th Anniversary of the Founding of
the People's Republic of China

政府致力改善僱傭權益

本屆政府致力改善勞工的福祉、促進就業和保障僱員的職業安全及健康，當中主要的措施包括：

優化法定最低工資檢討機制



《最低工資條例》訂立法定最低工資制度，保障基層僱員。現行法定最低工資水平為每小時港幣40元。政府已接納最低工資委員會優化法定最低工資檢討機制的建議，包括採用方程式實行「一年一檢」，並在新檢討機制實施五年至十年後作出檢討。政府正擬定相關的實施安排，預期首個按新檢討機制得出的法定最低工資水平將於2026年5月1日生效。

此外，委員會將於今年10月底前建議下一個法定最低工資水平，如獲立法會通過，新水平將於明年5月1日生效。

「再就業津貼試行計劃」

為期三年的「再就業津貼試行計劃」於今年7月15日推出，對象為連續三個月或以上沒有從事任何獲酬工作的40歲或以上人士，增加他們重投工作的誘因。每名合資格參加者連續完成12個月工作，可獲最高20,000元再就業津貼。聘請參加者的僱主可同時參加「中高齡就業計劃」，獲發在職培訓津貼。兩項計劃對促進中高齡人士就業相輔相成，發揮協同效應。



取消強積金「對沖」安排

政府將於2025年5月1日實施取消強制性公積金制度下僱主強制性供款累算權益可「對沖」遣散費及長期服務金的安排，改善僱員的退休保障。為協助僱主適應轉變，政府同時會推行為期25年的「取消強積金『對沖』安排資助計劃」，分擔僱主在轉制後遣散費/長期服務金的支出。政府正全力進行籌備工作，並已推出網上計算工具，協助僱主及僱員瞭解取消「對沖」安排、計算遣散費/長期服務金及可獲得的政府資助。

破產欠薪保障基金

為縮短處理破產欠薪保障基金（破欠基金）申請所需的時間，破欠基金推行優化措施，自2022年11月起向申請人提供免費法律服務，委聘私人律師行協助申請人向有關僱主提出清盤/破產呈請，省卻申請人於法律援助署申請法律援助及接受資產審查的程序，加快處理破欠基金的申請。

放寬「連續性合約」的規定

根據《僱傭條例》，僱員如連續受僱於同一僱主四星期或以上，而每星期工作18小時或以上，便視為以「連續性合約」受僱。勞工顧問委員會已達成共識，建議將有關規定放寬為四星期工時合計不少於68小時。規定放寬後，將有助加強保障較短工時的僱員。政府已開展相關修例工作，並將於明年上半年向立法會提交法案。

職業安全及健康

勞工處在今年3月推出新版本流動應用程式「職安健2.0」，方便僱主、僱員及市民隨時取得最新的職安健資訊、於網上報讀職安健訓練課程及舉報不安全的工作環境。



今年5月9日起，「工傷僱員復康先導計劃」（先導計劃）涵蓋的行業由「建造業」擴展至包括「飲食及酒店業」和「運輸及物流業」，以惠及更多工傷僱員。先導計劃以個案管理模式為參與的工傷僱員提供快捷和經協調的私家門診復康治療服務，協助他們早日康復並重投工作。

勞工處於去年5月推出《預防工作時中暑指引》（《指引》），讓僱主及僱員可參考《指引》提供的建議，以風險為本和共同協商的原則，制定和採取適當的防暑措施。同時，勞工處根據「香港暑熱指數」制定了「工作暑熱警告」，提醒相關僱主和僱員因應不同的警告級別採取所需的防暑措施。因應不同持份者提出的意見，勞工處已於今年就《指引》和工作暑熱警告分別作出了一些修訂和優化。

