

6. 相關法例

本章將簡介幾項與就業有關的條例，並列舉常見疑問及過往案例給同工參考；藉以保障青少年就業的權益和確保有關職業安全，避免他們因不熟悉條例內容而被無理剝削。

6.1 主要勞工法例

本港主要有下列四大勞工法例去處理有關僱傭事宜、勞資關係、保障僱員權益和福利以及確保職業安全與健康，分別包括：

- 僱傭條例（香港法例第 57 章）
- 工廠及工業經營條例（香港法例第 59 章）
- 僱員補償條例（香港法例第 282 章）
- 職業安全及健康條例（香港法例第 509 章）

6.1.1. 僱傭條例

「僱傭條例」（香港法例第 57 章）是規管本港僱傭條件的主要法例。該條例自 1968 制定以來，經大幅修訂，目前為僱員提供全面的僱傭保障和福利，其中包括：

- 工資保障
- 休息日
- 有薪假日
- 有薪年假
- 疾病津貼
- 生育保障
- 遣散費
- 長期服務金
- 僱傭保障
- 終止僱傭合約
- 保障僱員不會因參與職工會活動而遭歧視

基於「僱傭條例」的條款繁多，未能在此盡錄，故建議同工參考由勞工處勞資協商促進組編印的「僱傭條例簡明指南」。為協助同工了解部份較易應用到青少年的條款，現摘錄自勞工處之資料，列出以下常見的疑問給同工參考，並透過建議答案解釋如何應用：



常見疑問（資料摘錄自勞工處）

☛ 哪些人士受「僱傭條例」所保障？臨時僱員或兼職僱員又如何？

「僱傭條例」適用於所有僱員，包括臨時僱員和兼職僱員，但不包括下列人士：

- 僱主家屬並與僱主同住的僱員
- 「往香港以外地區就業合約條例」所界定的僱員
- 根據「商船（海員）條例」所指的船員協議而服務的人，或在非於香港註冊的船上服務的人
- 按照「學徒制度條例」註冊的學徒，但「僱傭條例」內的某些條文仍適用。

所有僱員，無論他們每星期工作多少小時，都可根據「僱傭條例」享有：

- 法定假日；
- 工資保障；及
- 職工會不受歧視的保障。

根據連續性合約工作的僱員，包括臨時僱員和兼職僱員，只要符合「僱傭條例」的要求，都有權享有條例下所有法定福利及保障。

☛ 甚麼是僱傭合約？甚麼是連續性的僱傭合約？

僱傭合約是僱主和僱員在有關僱傭條款和條件上訂立的協議。協議可以書面或口頭方式訂立。合約的條款可以包括明示或隱含的條款。

勞工處鼓勵僱主和僱員在書面的僱傭合約上列明僱傭條款和條件。

僱員為同一僱主連續工作四星期或以上，而每星期最少工作18小時，他的僱傭合約便視為連續性的僱傭合約。

☛ 當僱傭合約以書面形式訂立，僱主是否必須將合約的副本給予僱員？

是。即使僱傭合約並非以書面形式訂立，僱主在接獲僱員的書面要求時，亦必須向僱員提供一份載有聘用條件的通知書。

僱主若違反上述規定，可被檢控，一經定罪，可處罰款港幣1萬元。

☛ 在「僱傭條例」下，僱傭關係與承包關係有甚麼分別？

「僱傭條例」只適用於根據僱傭合約受聘的僱員及其僱主。只有根據僱傭關係受聘的僱員才可享有「僱傭條例」下的各項福利和保障。因此，在簽訂有關提供服務的合約時，立約雙方必須澄清有關的身份，究竟是「僱員」或是「承包商」，以免日後發生不必要的糾紛。

☛ 佣金、勤工獎、交通津貼是否屬於工資的一部份？

是。在計算年終酬金、產假薪酬、遣散費、長期服務金、疾病津貼、假日薪酬、年假薪酬和代通知金時，該把佣金、勤工獎、交通津貼，計算在工資內。然而，年終酬金可以是僱傭合約內指定的款額。如沒有指定，年終酬金則為包括所述項目的一個月工資。

☛ 如果僱主不能依時支付工資給僱員，會有甚麼後果？

僱主應該在切實可行範圍內盡快向僱員支付到期的工資，支付日期不得遲於工資期屆滿後七天內。

僱主在工資期屆滿後七天內仍未支付工資給僱員，可被檢控，一經定罪，可處罰款港幣20萬元及監禁一年。

僱主如果未能在工資期屆滿後七天內支付工資給僱員，須就尚未清付的款額向該僱員支付利息。

僱員如果超過一個月仍未獲發所有到期的工資，可當其僱傭合約已被僱主終止。在這情況下，僱主須向該僱員支付解僱代通知金，以及其他法定及合約福利。

☛ 僱主可否因為僱員（學員）缺勤或損壞僱主的貨品或設備而扣除他的工資？

可以，但須遵守以下限制。

如僱員缺勤，僱主只能扣除與該僱員缺勤時間成比例的款額。

僱員損壞或遺失僱主的貨品或設備，每次只可按值扣除，以不超過港幣 \$300 為限，此外，在這情況下扣除的工資總額，亦不得超過僱員在該工資期工資的四分之一。

☛ 如果僱主或僱員想終止僱傭合約，須要給予對方多長的通知期或多少代通知金？

如果合約是連續性合約，所需的通知期或代通知金如下：

連續性合約	通知期	代通知金
有明訂協議	依照協定的通知期，但不少過 7 天	相等於通知期內僱員可賺取的工資
無明訂協議	不少過 1 個月的通知	不少過 1 個月的工資

凡僱傭合約有試用期，所需的通知期或代通知金如下：

連續性合約	通知期	代通知金
首個月的試用期內	無需通知期	無需代通知金
第 1 個月後的試用期內	有協定的通知期	相等於通知期內僱員可賺取的工資
	無訂明通知期	不少過 7 天的工資



☛ 僱主是否可無須給予對方通知或代通知金而終止僱傭合約？

是。如果僱員在與其僱傭有關的事宜上：

- 故意不服從僱主合法而又合理的命令
- 行為不當
- 犯有欺詐或不忠實行為
- 慣常疏忽職責

☛ 僱主可否要求僱員在法定假日放取休息日？

不可以。僱員除有權享有法定假日外，尚有權享有休息日。

☛ 僱員每年可享有多少法定假日？僱主可否以工資代替法定假日給僱員？

僱員可享有下列 12 個法定假日：

1. 一月一日
2. 農曆年初一
3. 農曆年初二
4. 農曆年初三
5. 清明節
6. 五月一日
7. 端午節
8. 中秋節翌日
9. 重陽節
10. 冬至或聖誕節（由僱主選擇）
11. 七月一日
12. 十月一日。

如僱員按連續性合約受僱滿 3 個月，便可享有假日薪酬。

不可以。僱主不得以任何形式的款項代替發放法定假日給僱員。

僱主如違反這項規定，可被檢控，一經定罪，可被罰款港幣 5 萬元。

☛ 可否累積有薪病假日？

可以。有薪病假日最多可累積至 120 天。僱員根據連續性合約受僱，在最初受僱的 12 個月內，每受僱滿一個月即可累積有薪病假日 2 天。其後，每受僱滿一個月即可累積有薪病假日 4 天。

有薪病假日分為兩類。第一類是最初累積的 36 天，而第二類則是其後的 84 天。

☛ 僱員在甚麼情況下可享有疾病津貼？怎樣計算疾病津貼？

如屬以下情況，僱主該支付疾病津貼給僱員：

- 僱員已累積了所放取有薪病假日的數目
- 所放取的病假不少於連續四天
- 僱員能夠出示適當的醫生證明書

僱員如放取第一類有薪病假，須有由註冊醫生或註冊牙醫簽發的醫生證明書。

僱員如放取第二類有薪病假，須有由他在醫院門診部或留院時為他診治的註冊醫生或註冊牙醫簽發的醫生證明書。

疾病津貼相等於正常工資的五分之四。

☛ 僱主可否解僱正在放取有薪病假的僱員？

不可以，但因僱員犯嚴重過失而將其即時解僱則除外。除此之外，僱主解僱正在放取有薪病假的僱員即屬違法，可被檢控，一經定罪，可處罰款港幣 10 萬元。僱主並須向僱員支付：

- 解僱代通知金
- 另加一筆相等於 7 天工資的款項；以及

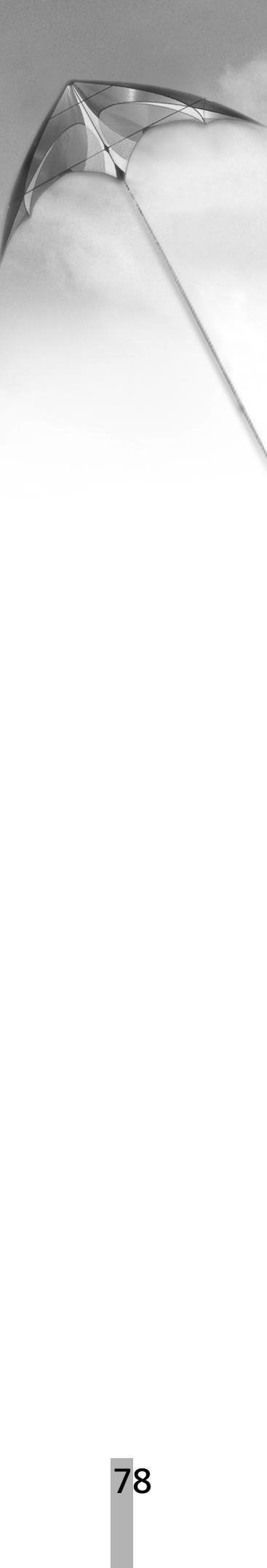
僱員應得的任何疾病津貼。

☛ 每年須給予僱員多少天有薪年假？僱員受僱未滿一年辭職，僱主是否須按比例給予僱員年假薪酬？

僱員按連續性合約受僱滿 12 個月，便可享有 7 天有薪年假。

有薪年假日數按僱員受僱年資逐年遞增至最高 14 天如下：

服務年期	可享有的有薪年假日數
1	7
2	7
3	8
4	9
5	10
6	11
7	12
8	13
9 或以上	14



如僱員在一個假期年內受僱滿3個月但不足12個月，除因犯嚴重過失而遭即時解僱外，則不論以任何理由終止僱傭合約，都可獲發放按比例計算的年假薪酬。

☛ **僱主是否必須發放年尾雙糧給僱員？**

「僱傭條例」沒有明文規定僱主必須支付年終酬金，包括雙糧及花紅。

僱員能否享有年終酬金，須視乎僱主及僱員的協議。如果僱主在僱傭條款內包括這款項，僱主便必須履行這合約條款，向僱員支付年終酬金。

年終酬金不包括任何屬賞贈性質或隨僱主酌情發放的款項。

對於1997年6月27日之後簽訂的僱傭合約，除非合約中以書面另表明相反意圖，否則便推定年終酬金不屬賞贈性質，並且不是隨僱主酌情付給的。此推定條文不適用於1997年6月27日之前所訂立的僱傭合約

☛ **如僱員在酬金期期間 / 酬金期完結前辭職，僱主是否須按比例給予僱員年終酬金？**

除非合約另有規定，否則僱員在酬金期完結前辭職，不可享有按比例計算的年終酬金。僱傭合約中應該指明酬金期，如果沒有指明，則以農曆年度計算。

☛ **如僱員在酬金期完結前已經被解僱，是否有資格按比例領取年終酬金？**

僱員在1個酬金期內按照連續性合約受僱不少於3個月，而被僱主解僱（但並非因犯嚴重過失而被即時解僱），可按比例獲得部分年終酬金。

如曾明確協定有試用期，在計算僱員是否合乎資格享有部份年終酬金時，該段試用期（以3個月為上限）不得包括在內。但倘若合乎資格，在計算部份年終酬金的金額時，則必須將整段受僱期（包括試用期）計算在內。

☛ **僱主可根據甚麼理由，解僱僱員或更改僱傭合約條款？**

按「僱傭條例」的規定，僱主可根據下列5項理由中的任何一項，合理地解僱僱員或更改僱傭合約條款：

1. 僱員的行為
2. 僱員在工作方面所需的能力或資格
3. 裁員或其他真正的業務運作需要
4. 法例的規定
5. 其他實質理由

☛ 在甚麼情況下，解僱是違法的？

在下列情況下，解僱是違法的：

- 解僱懷孕僱員
- 在僱員放取有薪病假期間解僱僱員
- 以僱員曾在與執行勞工法例、工業意外或違反工作安全規例有關的任何程序或研訊中提供證據或資料為理由而解僱僱員
- 因僱員身為職工會的成員或參與職工會的活動而解僱僱員
- 僱主在未與因工受傷的僱員達成工傷補償協議之前，或在有關的評估證明書（即判傷證明書）仍未發出之前，解僱有關僱員

☛ 僱主在甚麼情況下須支付遣散費給僱員？

僱員根據連續性合約受僱不少於24個月，因裁員而遭僱主解僱或被停工，便可享有遣散費。

☛ 甚麼是裁員？甚麼是停工？遣散費如何計算？

僱員如因以下情況而遭解僱，可視為因裁員而遭解僱：

- 僱主結束或準備結束營業
- 僱主已停止或擬停止經營在僱員受僱工作地點從事的業務
- 僱主對僱員所擔任的工作，或對僱員在其受僱地點所擔任的工作需求量縮減，已告停止或預期會停止或縮減。

如僱員在以下情況，可視為停工：

- 任何連續4個星期內，不獲僱主分配工作並且不獲支付工資的日數超過正常工作日總數的一半
- 在連續26個星期內，不獲分配工作並且不獲支付工資的日數超過正常工作日總數的三分之一

遣散費的計算方法如下：

月薪僱員：	$(\text{月薪} \times 2/3) * \times \text{可追溯的服務年資}$
日薪 / 件薪 僱員：	$18 \text{ 日工資} * \times \text{可追溯的服務年資}$

(* 註：款額以港幣 \$22,500 的三分之二為上限。)

不足1年的服務年期則按比例計算。至於可追溯的服務年資的資料，已載於「僱傭條例簡明指南」內。



另一方面，同工亦可登入勞工處之網頁（http://www.labour.gov.hk/public/content2_3.htm），選擇「刊物」一欄裏的「勞資關係」，參閱「僱傭條例個案透視」與「個案分析與良好人事管理措施」兩本小冊子；當中列出不少涉及勞資糾紛的法庭個案及其判決理據，藉此從實際例子中加深對僱傭法例之掌握和應用。

應用「僱傭條例」之注意事項

1. 同工應緊記「僱傭條例」雖為處理勞資關係及保障僱員權益的準則，然而在應用時仍需顧及僱主的立場和平衡僱主及學員雙方的利益，因為動輒以「僱傭條例」去爭取學員權益，隨時會破壞機構、學員和僱主的合作關係。

舉例說，是否應該答允僱主的要求或主動去完成手頭上的任務，即使額外超時的工作是沒有超時薪酬的？是否在僱主未能依時支付工資，便即時向勞工處尋求協助呢？這些問題的處理手法都值得同工深思。

我們建議在接到學員求助有關僱傭事宜時，應避免過度的情緒介入；在保障學員權益同時亦要體諒僱主實況，同時亦可藉此帶出要敬業樂業、投入熱誠的工作態度予青少年，畢竟現在的工作世界是依賴勞資雙方衷誠合作和同舟共濟的！

2. 當然，我們不能排除有少部份僱主心懷不軌，尤其存心欺騙一些缺乏工作經驗的青少年；因此，我們推介職位給學員必須清楚了解僱傭合約內的條文，如工資定義、扣薪安排、支付工資方法及終止合約細則等資料，簽署前應該叮囑學員要詳閱合約內容和索取副本，另外亦要留意有沒有在「僱傭合約」外訂明任何口頭協議。

我們的目標是盡量避免青少年因遇到不合理的「僱傭條例」而影響工作的態度和動機，對找尋工作失卻興趣。緊記「僱傭條例」不是抗衡僱主和保護員工的殺手鐮；反而是處理勞資關係和保障雙方的準則。

3. 清楚分辨連續性合約與非連續性合約的分別，前者為連續受僱於同一僱主4星期或以上而每星期最少工作18小時的僱員，他們可享受如休息日、有薪年假、疾病津貼、遣散及長期服務金等權益。

不少僱主為避免聘用連續性合約的僱員，故意在第4星期調整員工的工作時數至18小時以下，或減少員工每星期平均的工作時數至18小時以下；遇到類此情況便要通知青少年，究竟沒有固定上班時數的工作是因為職務所需抑或是僱主故意避免責任呢？若屬後者，同工便要協助學員衡量該份工作是否值得去做了。

4. 同工亦要提醒青少年是否以「僱員」身份受聘工作，抑或以「自僱」或「合作夥伴」形式合作，因為學員如果與公司不存在僱傭關係，是不會獲得「僱傭條例」保障的；遇到工傷亦不會受到「僱員補償條例」補償。

5. 假若學員是以「僱員」身份受聘，同工要先提醒青少年確保僱主購買的勞工保險已生效；另外亦要溝通清楚僱傭合約或口頭協議的聘用條件。最基本的為工資計算的定義和計算，例如是以時薪、日薪抑或月薪計算、津貼的涵蓋範圍和超時工作是否有薪等；此外，亦要訂明工作時數等，以免引起不必要的爭端。

職業介紹所規例

附屬於「僱傭條例」的「職業介紹所規例」對職業介紹所的運作加以規管，詳情請參閱第四章。

僱用兒童規例

附屬於「僱傭條例」的「僱用兒童規例」規管在所有行業僱用兒童的事宜。兒童是指不足15歲的人士。規例的主要條文包括：

- 禁止僱用未滿15歲的兒童在所有工業經營內工作。
- 13歲及14歲的兒童可受僱於非工業機構內工作，但如他們未完成中學三年級課程，則須接受全日制學校教育及符合其他旨在保障他們安全、健康和福利的條件。
- 禁止未滿13歲的兒童受僱。然而，為了發展藝術及培訓人才，勞工處處長可特別批准兒童受僱為藝員，並訂定某些嚴格的條件。

「僱用兒童規例」不適用於與根據「學徒制度條例」（第47章）註冊為學徒的兒童有關之情況。

僱用青年（工業）規例

附屬於「僱傭條例」的「僱用青年（工業）規例」對受僱於工業界青年的工作時間及一般僱傭條件加以管制。青年是指年滿15歲但未滿18歲的人士。規例的主要條文包括：

工業界青年的工作時限

工作時數和工作日數的上限	
每天工作時數	8小時（只可在上午7時至晚上7時之間）
每星期工作時數	48小時
每星期工作日數	6天
連續工作時數的上限	5小時，其後須有不少於半小時的用膳或休息時間。

- 規定僱主需於工作場所當眼處張貼經勞工處審閱的青年工作時間表，列明青年工的工作時間及休息日安排。
- 禁止更改許可工作時間及休息日，除非在更改實施前的48小時，已將更改通知書送達勞工處處長。
- 禁止青年超時工作、在夜間工作，以及在休息日和法定假日工作。
- 禁止青年在鑛場或石礦場從事地底工作，或在工業經營內擔任涉及開掘隧道的工作，以及搬動對他們的年齡和體格來說，屬過重的物品。
- 禁止青年受僱於危險行業。



6.1.2. 工廠及工業經營條例（香港法例第 59 章）

「工廠及工業經營條例」為保障工業工人的安全和健康訂定條文。

涵蓋範圍

這條條例適用於工業經營，即工廠、建築地盤、食肆、貨物及貨櫃搬運經營、維修工場和其他工業工場。條例對東主及受僱於工業經營內的人士委以一般責任，以確保工業經營內的工作安全和健康。每名東主該採取以下措施，照顧他在工業經營中僱用的所有人的工作安全及健康：

- 提供及維持不會危害安全或健康的作業裝置及工作系統
- 作出有關的安排，以確保在使用、處理、貯存或運載作業裝置或物質方面是安全和不危害健康的
- 提供所有所需的資料、指導、訓練及監督，以確保僱員的安全及健康
- 提供及維持安全進出工作地點的途徑
- 提供及維持安全及健康的工作環境

工業經營的每名受僱人士，也該透過以下措施促進工作安全及健康：

- 照顧工作地點中他本人及其他人的安全及健康
- 使用由東主提供的任何設備，或遵照東主訂定的制度或工作方式工作

6.1.3. 僱員補償條例（香港法例第 282 章）

「僱員補償條例」就僱員因工受傷制定一個不論過失及毋須供款的僱員補償制度。該條例的主要條文包括：

適用範圍

- 僱員因工及在僱用期間遭遇意外而致受傷，或患上「僱員補償條例」所指定的職業病，僱主有責任支付補償
- 「僱員補償條例」一般適用於根據僱傭合約或學徒合約受僱的僱員。由香港僱主在本港僱用，而在外地工作時因工受傷的僱員，也受保障。

主要的補償項目

致命個案的補償金額

已故僱員的年齡	補償金額
40歲以下	84個月的收入* 或 303,000元，兩者以較高的金額為準
40歲至56歲以下	60個月的收入* 或 303,000元，兩者以較高的金額為準
56歲或以上	36個月的收入* 或 303,000元，兩者以較高的金額為準

* 計算死亡補償所採用的每月收入以港幣 \$21,000元為上限

致命個案的殯殮費和醫護費

任何人士如曾支付因工遭遇意外而死亡的僱員的殯殮費和醫護費，有權向死亡僱員的僱主申索發還有關的費用，但可獲付還費用的數額以港幣 \$35,000元為限。（這只適用於在2000年8月1日或之後發生的意外。）

僱員因受傷導致永久完全喪失工作能力的補償金額

受傷僱員的年齡	補償金額
40歲以下	96個月* 的收入或 344,000元，兩者以較高的金額為準
40歲至56歲以下	72個月* 的收入或 344,000元，兩者以較高的金額為準
56歲或以上	48個月* 的收入或 344,000元，兩者以較高的金額為準

* 計算永久喪失工作能力補償所採用的每月收入以港幣 \$21,000元為上限

醫療費

僱主須負擔僱員的工傷醫療費，每日最高數額分別為：

- 住院或門診治療：每天港幣 \$200元
- 同一天接受住院及門診治療：每天港幣 \$280元

解決工傷個案的途徑

視乎個案情況，工傷個案可循下列途徑解決：

- 直接支付補償
- 直接解決
- 以簽發證明書方式解決
- 由法院裁決



6.1.4. 職業安全及健康條例（香港法例第 509 章）

「職業安全及健康條例」為僱員在工業及非工業工作地點，提供安全及健康的保障。

涵蓋範圍

這條條例差不多包括所有工作地點——僱員工作的地方。除了工廠、建築地盤及食肆之外，其他地點，如辦公室、實驗室、購物商場及教育機構也納入法例範圍之內。然而，也有一些工作地點是例外的，即：

- 位於公眾地方的飛機或船隻
- 位於公眾地方的陸上載具的司機佔用位置（但在載具內工作的僱員則包括在法例之內）
- 在其內的僱員均屬家庭傭工的住宅處所
- 只有自僱人士工作的地方

根據這條條例的規定，所有人在促使工作地點安全及健康這方面都須承擔責任。僱主該採取以下措施，促進工作地點的安全及健康：

- 提供及維持不會危害安全或健康的作業裝置及工作系統
- 作出有關的安排，以確保在使用、處理、貯存或運載作業裝置或物質方面是安全和不危害健康的
- 提供所有所需的資料、指導、訓練及監督，以確保僱員的安全及健康
- 提供及維持安全進出工作地點的途徑
- 提供及維持安全及健康的工作環境

處所佔用人有責任確保：

- 該處所；
- 進出該處所的途徑；以及
- 存放於該處所的任何作業裝置或物質，是安全和不危害在該等處所工作的人的健康，即使他們沒有直接僱用該名人士在該等處所工作

僱員該透過以下措施促進工作地點的安全及健康：

- 照顧工作地點中的人的安全及健康
- 使用由僱主提供的任何設備，或遵照僱主訂定的制度或工作方式工作

根據「職業安全及健康條例」制定的「職業安全及健康規例」，就意外的預防、防火措施、工作地點的環境控制、工作地點的衛生、急救事宜以及僱主及僱員該如何進行體力處理操作等訂定一些基本的規定。規例的主要條文包括：

預防意外

- 作業裝置須在設計和製造上合乎安全，並須有妥善保養，而危險部分須設有有效防護
- 工作地點的危險地方須以柵欄安全圍封

防火措施

- 在工作地點內，要展示逃生路線，而所有出口須有照明的「出口」標誌
- 走火通道須暢通無阻
- 確保所有出路門均能從工作地點內輕易開啟或沒有鎖上
- 工作地點必須具備適當及足夠的消防設施

工作環境

- 工作地點須保持清潔、充足的照明及空氣流通
- 樓面要有足夠的排水設施

衛生設備

- 工作地點須設有足夠的廁所及清洗設施；飲用水要充足

急救設施

- 工作地點須設有適當及足夠的急救設施，並指派僱員負責急救設施

人力搬運

- 考慮僱員從事人力搬運時的潛在危險，並作出評估及加以檢討
- 對從事人力搬運的僱員，提供適當的訓練及其它需要的防護措施

勞工處 24 小時電話諮詢服務：2717 1771

有關勞資關係推廣活動的查詢		
勞資關係推展組	電話：2110 3988	傳真：2543 4375
勞資協商促進組	電話：2121 8690	傳真：2121 8695
有關外勞事務的查詢		
外勞事務熱線	電話：2815 2255	
有關職業受傷補償的查詢		
僱員補償科	電話：2852 3708	傳真：2314 3350
有關招聘服務的查詢		
就業資訊及推廣科 — 職位空缺處理中心	電話：2503 3377	傳真：2566 3331
有關職業安全及健康的查詢		
職業安全 - 諮詢組：職業安全及健康諮詢電話服務	電話：2559 2297	傳真：2915 1410
職業健康服務：關於職業健康的一般查詢	電話：2852 4041	傳真：2581 2049
職業安全 - 意外分析及資訊組：呈報工作意外及危險事故	電話：2815 0678	傳真：2541 8537
投訴有關工作安全及健康事宜	電話：2542 2172	



6.2 強積金條例（香港法例第 485 章）

強制性公積金計劃管理局於1998年9月成立，負責規管及監督私人託管的公積金計劃之運作。本節將從涵蓋範圍、供款細則、轉職安排及權益提取幾方面介紹強積金條例，並列舉僱員及自僱人士的常見疑問加以剖析。以下資料摘錄自強制性公積金計劃管理局，詳情請聯絡該局職員及參閱該局所提供的資訊。

涵蓋範圍

強積金是職業為本的退休保障計劃。法例規定，除豁免人士如家務僱員及自僱小販等外，凡年齡介乎18至65歲的僱員和自僱人士，都必須參加強積金。而根據強積金條例，僱員是指在僱傭合約下連續受僱不少於60日的全職及兼職僱員。

自僱人士是指沒有受僱於人，靠自己提供服務或貨品來賺取入息的獨資經營者或商業合夥人。

臨時僱員是指受僱於飲食業或建造業，並由僱主按日僱用或僱用期少於60日的短期僱員。不論臨時僱員受僱多久，其僱主必須安排他們參加強積金。

供款細則

強制性供款

強積金的供款額是按僱員有關入息的5%計算。僱主及僱員各須按僱員的有關入息的5%供款。自僱人士亦須按其有關入息的5%供款，可選擇按月或按年供款。

有關入息

有關入息包括僱員的工資、薪金、假期津貼、費用、佣金、花紅、獎金、合約酬金、賞錢或津貼，但不包括房屋津貼或房屋利益。有關入息亦不包括遣散費及長期服務金。

入息上下限

強制性供款額設有入息上下限，分別為每月港幣 \$20,000元及港幣 \$5,000元。如僱員月入少於港幣 \$5,000元，他便不用供款，但僱主仍須按該僱員的入息的5%作供款。如僱員月入超過港幣 \$20,000元，僱主僱員只須各自按港幣 \$20,000元的5%供款，即各供港幣 \$1,000元。上下限亦適用於自僱人士。然而，僱主、僱員及自僱人士皆可選擇在強制性供款以外作自願性供款。

轉職安排

未達退休年齡前，僱員可在轉工時將累算權益由一個強積金計劃轉至另一個計劃。當轉工後，僱員可考慮選擇把強積金累算權益：

1. 轉移至新僱主所參加的計劃
2. 保留在同一計劃（即在同一計劃下的保留帳戶）
3. 轉移至另一計劃（即在另一計劃下的保留帳戶）

提取權益

實施強積金制度的目的是協助就業人士為晚年生活而儲蓄。因此，計劃成員只可依條例所訂，在達到 65 歲的法定退休年齡時索取他們的累算權益。

不過，在特殊情況下，計劃成員可提早在達到退休年齡前領取累算權益；例如，當計劃成員：

- 年滿 60 歲並已退休
- 永久離開香港
- 完全喪失目前工作能力
- 死亡（強積金歸遺產代理人處理）
- 過往 12 個月沒有供款，而戶口結存少於港幣 \$5,000，並表明日後不會再工作

常見問題：僱員

☛ **我是受香港公司聘請往內地工作的，我在內地工作期間是否仍須參加強積金？**

如果你僱主的公司是在香港註冊，而你和僱主之間是根據香港「僱傭條例」訂立僱傭合約，不論你工作的地方在那裡，你的僱主同樣要安排你參加強積金計劃。

☛ **我每星期受僱的工作時間不超過 18 小時，是否不須參加強積金計劃？**

如果你僱傭合約的合約期不少於 60 日，無論每日的工作時間多少，你的僱主仍須安排你參加強積金計劃。

☛ **如果我同時有超過一份工作，我的每位僱主是否都要為我登記參加強積金計劃？**

是的。如果你並非豁免人士，而你僱傭合約的合約期不少於 60 日，每個僱主都要為你登記參加。



☛ **參加強積金計劃之後，我會收到甚麼資料或文件？**

你將會收到由受託人發出的下列文件：

1. 一份接納通知書
2. 一份「成員證明書」，列明參與計劃的名稱、計劃受託人的名稱及地址、以及你的姓名及證書發出日期等
3. 一份介紹參與計劃的文件，列明計劃下所需支付的收費、計劃內成分基金的詳情、以及受託人公司指定計劃聯絡事務負責人的姓名及聯絡方法等
4. 一份「周年權益報表」，列明過去一年的總供款額及累算權益。

☛ **如果我因行為不檢、詐騙或不誠實行為而遭解僱，僱主是否可以扣起其供款的部分？**

不可以。法例規定，僱主為合資格僱員作出強制性供款後，權益將全部歸屬僱員擁有，僱主無權扣起其供款的數額。至於僱主自願性供款部分，則按照不同強積金計劃的規管條文安排。

☛ **如果僱主結束業務，我的累算權益會否受到影響？**

不會。你和僱主的供款所產生的累算權益都是交由保管人妥善保管。而且，法例規定，僱主為僱員所作的強制性供款都會全數屬於僱員。

常見問題：自僱人士

☛ **我須要供款多少？**

自僱人士跟僱員一樣，法定供款額為入息的5%。計算入息基礎的上下限同樣是設在月入港幣 \$ 5,000 元及港幣 \$20,000 元，或年入港幣 \$60,000 元及港幣 \$240,000 元；月入港幣 \$5,000元或年入港幣 \$60,000元以下者不須供款。自僱人士也可以自願性地增加供款額。

特殊供款安排

如業務出現虧損，自僱人士可向受託人提交一份業務虧損結算表，要求暫停支付強制性供款，直至有關入息超越每月港幣 \$5,000元，或每年港幣 \$60,000元的最低有關入息水平為止。

☛ **我是一家合夥公司的合夥人，我怎樣計算有關入息？**

你應根據在公司內的股分比例，計算在該會計年度應佔的公司利潤作為有關入息。

☛ **如果我有超過一家公司又如何？**

無論你有多少家公司，都應把所有公司的盈虧合算，得出在該會計年度的有關入息，而這個數額的5%，便是你應該向強積金計劃供款的數額。

☛ 我既是自僱人士，又是僱員，怎麼辦？

你或需要參加兩個強積金計劃。作為自僱人士，而又非豁免人士，便應該參加強積金計劃。作為僱員，如果你僱傭合約之合約期不少於60日，你的僱主便須要為你登記加入強積金計劃，並每月為你供款。

☛ 如果我在會計年度中途不作自僱人士，如何計算供款額？

你的供款額會以自僱期內的實際日數相對全年日數的比例計算，你亦應該在下一個供款期前通知受託人。

注意事項

1. 因為飲食業及建造業的僱員流動性較大，加上從業員不少都是以臨時工、兼職或短期工形式被聘用的，所以法例為確保有關人士的退休保障，特別規定上述兩個行業的僱主不論臨時僱員受僱多久，都必須安排他們參加強積金。基於不少青少年都在上述行業任職，尤以前者為甚；故同工應確保有關僱主有否履行責任，以保障青年僱員的權益。
2. 同工要提醒年滿18歲而月入超過港幣 \$5,000元的青少年要參加強積金計劃，並要注意僱主有否準時供款，是否正確地於薪金扣除僱員的供款；離職後則切記清楚檢查僱主及僱員所供的款項有否偏差。
3. 由於僱主及僱員的供款取決於入息多寡，故同工要提點青少年留意在「僱傭條例」及「強積金制度」所指的薪金及入息定義，以杜絕僱主想減低供款而將僱員的收入巧立名目地以其他方式支付。
4. 基於青少年轉職較頻繁，是否保留帳戶值得慎重研究。當然，保留帳戶具有實際作用，他們可以利用保留帳戶暫時保留強積金累算權益，直至轉工時才考慮是否併合新僱主提供的強積金計劃內。不過，如果青少年持有多個小額結餘的強積金保留帳戶，為方便管理累算權益，應考慮把帳戶併合。然而，在考慮併合保留帳戶時，應留意時間或時機是否適當；因為併合帳戶涉及買賣，市場差價可能導致併合帳戶時出現損失。

強制性公積金計劃管理局的地址及聯絡電話

地址	電話號碼
香港中環港景街一號國際金融中心 1 期 21 至 22 樓	2918 0102



6.3 性別歧視條例（香港法例第 480 章）殘疾歧視條例（香港法例第 487 章）家庭崗位歧視條例（香港法例第 527 章）

平等機會委員會是一個法定機構，於 1996 年成立，負責執行「性別歧視條例」、「殘疾歧視條例」及「家庭崗位歧視條例」。本節將簡介上述 3 條條例，並就其投訴途徑和有關條例常見疑問及案例等加以解釋。

投訴途徑

任何人因性別、婚姻狀況、懷孕、殘疾或家庭崗位而遭受歧視，可透過網上投訴表格、電郵、電話、書信、傳真、親臨委員會及中學學位分配辦法投訴表格等不同途徑向平等機會委員會提出投訴；並提供以下資料作投訴用途：

- 事件詳情及有關日期
- 投訴人的個人資料（姓名、聯絡資料、性別、懷孕情況或婚姻狀況等）
- 答辯人的姓名、公司名稱及聯絡資料
- 投訴人受歧視、性騷擾或使人受害的佐證資料
- 投訴人因受歧視而蒙受的任何不利或情緒困擾等詳情
- 目擊證人的資料

性別歧視條例

「性別歧視條例」於 1996 年全面實施。根據「性別歧視條例」，任何人在下列活動範圍內基於某人之性別（不論男女）、婚姻狀況或懷孕而作出歧視或騷擾行為，即屬違法：

1. 僱傭
2. 教育
3. 貨品、服務及設施的提供
4. 處所的處置或管理
5. 諮詢團體的投票資格及被選入或委入該等團體
6. 會社的活動
7. 政府的活動

殘疾歧視條例

「殘疾歧視條例」亦於1996年全面實施。根據「殘疾歧視條例」，任何人如公開中傷殘疾人士，或在下列活動中基於某人的殘疾而作出歧視或騷擾行為，即屬違法：

1. 僱傭
2. 教育
3. 貨品、服務及設施的提供
4. 進出處所
5. 處所的處置或管理
6. 會社及體育的活動
7. 政府的活動

家庭崗位歧視條例

此外，由1997年起，根據「家庭崗位歧視條例」，任何人基於某人的家庭崗位而作出歧視行為，即屬違法。「家庭崗位」指負有照顧直系家庭成員的責任的崗位。就任何人而言，直系家庭成員指因血緣、婚姻、領養或姻親而與該人有關的任何人，受到保障的活動範圍與「性別歧視條例」中所列舉的相同。

委員會根據每條歧視條例發出僱傭實務守則，協助僱主與僱員了解他們在條例中的責任，以及向管理階層提供實用指引，指示他們在工作場地防止歧視及其他違法行為的程序及常規。同工可向委員會辦事處索取有關「性別歧視條例」、「殘疾歧視條例」及「家庭崗位歧視條例」的僱傭實務守則。

常見疑問

基於上述條例涵蓋範疇廣泛，故本節會自平等機會委員摘錄部份與僱傭及就業有關的疑問給同工參考。

☛ **我是一家膳食供應公司的人力資源經理，近日正招聘廚師。一般而言，我們會要求成功申請者在入職前進行驗身。一名面試成功的應徵者證實患有傳染病。我們可否因他的病況而不聘用他嗎？入職前驗身有否違法？**

「殘疾歧視條例」並無規定僱主不可以要求僱員入職前驗身。但僱主不能以驗身結果而歧視求職者，除非你能證明，是為了合理地保障公眾健康而不聘用他。事實上，大部份傳染病，例如肺病，經適當的治療後能以痊癒。因此，你應該考慮在他康復後聘請他。



☛ 我未婚，最近懷孕。我的僱主說，公司的醫療保險只保障已婚女性。我該怎辦？

平等機會委員會最近成功調解了一宗未婚懷孕的個案，向有關僱主及保險公司說明，若已婚女性獲承保，未婚女性也應享有有關保障；否則，根據「性別歧視條例」，這可能構成基於婚姻狀況的歧視。

☛ 我被醫生診斷患上嚴重疾病，需要定期覆診。上司經常批評我告太多病假，對其他同事做成不便。一個月前，我的健康狀況轉差，需要留院多星期接受治療。病假後便遭解僱，理由是我放太多病假。僱主基於我有長期病，需要定期接受治療而解僱我，他的做法有否違法？

若僱員因患嚴重疾病而致無法執行工作的固有要求，「殘疾歧視條例」是容許僱主解僱有關僱員的。但法例要求僱主向有殘疾的僱員提供合理的遷就（例如讓僱員放假接受治療），令僱員能執行工作的固有要求。如果僱主沒有提供遷就便解僱有關僱員，便可能觸犯「殘疾歧視條例」。但若僱主作出該等合理的遷就，因而會承受「不合理的困難」，則可根據「殘疾歧視條例」要求豁免責任。

☛ 我應徵某報的招聘廣告時，對方表示只聘請女性。我可否向平等機會委員會提出投訴？

可以。「性別歧視條例」同時適用於男性與女性，因此僱主給予男性的待遇不可較給予女性的差。除非「性別」是從事某項工作「真正的職業資格」，即該項工作只限由男性或女性擔任，才屬例外情況。

平等機會委員會的地址及聯絡電話

地址	電話號碼
香港太古城太古灣道 14 號太古城中心三座 19 樓	2511 8211

資料更新的程序及方法

1. 瀏覽勞工處網頁 (<http://www.labour.gov.hk/legislat/content.htm>) 之「勞工法例」的「主要勞工法例一覽」、「法例全文」及「疑問解答」，資料包括僱傭條例（香港法例第 57 章）、工廠及工業經營條例（香港法例第 59 章）、僱員補償條例（香港法例第 282 章）及職業安全及健康條例（香港法例第 509 章）。
2. 登入勞工處之網址 (http://www.labour.gov.hk/public/content2_3.htm)，選擇「?物」一欄的「勞資關係」，參閱「僱傭條例個案透視」與「個案分析與良好人事管理措施」兩本小冊子；當中列出不少涉及勞資糾紛的法庭個案及其判決理據，藉此從實際例子中加深對僱傭法例之掌握和應用。
3. 查詢勞資關係推展組有關勞資關係的推廣活動。
4. 因為積金局的制度及條例繁多，同工除可在辦公時間致電積金局的熱線查詢外，亦可瀏覽有關網頁 (<http://www.mpfa.org.hk/main.asp?nodeID=87&langNo=2>)，進入「業界資訊」內之「指引」版面，其中第 IV 部 - 「計劃運作指引」內有多項條件的詳細解釋及例子說明；「僱員」可特別留意指引 8、9、10、11 及 12，「自僱人士」則可注意指引 17、18 及 19。
5. 登入平等機會委員會網頁 (<http://www.eoc.org.hk/CC/link/intl/index.htm>) 內「相關網站」一項，參閱「國際網站、復康類別、兩性平等、教育、社會服務及資訊科技人人共享」等資訊。



7. 創業須知

本章會簡介商業登記與公司設立之程序和財務安排，指出援助青少年創業的要訣、提供創業支援時同工的準備和機構之考慮，並列舉部份由社會服務機構都推展的青年自僱或創業計劃，以及政府和其他商會為創業者提供的支援服務以作參考。希望機構及同工更充分掌握創業資訊及技巧，鼓勵青少年發揮創意，成功創業。

7.1 商業登記程序與公司之設立

根據「商業登記條例」之規定，任何在香港經營業務的人士，均須在開業後1個月內，為業務申請商業登記，並將有效的商業登記證在營業地點展示。如登記資料有所變更，經營者須在1個月內以書面通知商業登記署登記。

至於需要辦理商業登記的「業務」，則包括為了圖利而從事的任何形式生意、商務、工藝、專業、職業或其他活動，以及為會員提供設施、服務及專用處所，以便進行社交或康樂活動的會社。

簡而言之，青少年無論自僱或創業，只要從事的「業務」與上述有關，就要辦理商業登記和成立公司；而同工可考慮建議青少年選擇成立程序較簡單的獨資無限公司、普通合夥無限公司與私人有限公司，詳情請參閱以下資料。

獨資或合夥經營的新業務

獨資或合夥經營的新業務，必須於開業日期起計1個月內向商業登記署登記。如屬獨資經營，應填寫申請表格第1(a)號；屬合夥經營，則填寫申請表格第1(c)號。須填寫這些表格1份，並連同獨資東主或所有合夥人的香港身分證或護照影印本一併遞交。

由有限公司經營的新業務

在申請商業登記證前，一間有限公司必須首先在設於金鐘道政府合署的公司註冊處註冊，申請應於註冊成立為有限公司或於公司註冊處註冊日期起計1個月內提出，填妥申請表格第1(b)號1份，連同一份註冊公司證明書或由公司註冊處所簽發的1份海外公司註冊證明書影印本一併遞交。

所有商業機構(不論屬有限公司、獨資經營或合夥經營，必須向稅務局的商業登記署辦理其業務的商業登記。至於不依時遞交申請的違例人士，可被處罰款港幣 \$5,000元及監禁1年。

另一方面，同工亦要提醒青少年在創業之時，清楚知道那些牌照是法例規定必須領取的；而詳情可參考工業貿易署之「商業牌照資訊服務」。

查閱方法

政府為提供有利營商環境，支援及促進本地或海外大小企業在香港發展，以及方便投資者在開拓業務時能即時查詢各種類政府商業牌照資料；在1997年由當時的工業署設立商業牌照資料查詢服務，為投資者和創業人士免費提供有關牌照細則及申請表格的資訊。

創業者可先進入有關網頁 (<http://www.licence.tid.gov.hk/>)，根據以下電腦庫的步驟查詢：

- 選擇業務類別
- 作答有關問題
- 電腦庫會即時齊集匯報適用的牌照細則及申請表格
- 創業者可隨即選擇下載所有或部份牌照資料

成立無限公司（獨資公司和合夥公司）與私人有限公司手續之比較

法例要求	獨資公司	合夥公司	私人有限公司 (本地有股本的私人公司)
股東人數	1	2- 20	1 - 50
董事及秘書 人數	不適用	不適用	本地私人公司最少須有 1 名董事及 1 名秘書。私人公司的唯一董事不可兼任秘書的職位。
成立 / 註冊 程序	1. 開業後 1 個月須向商業登記處申辦商業登記證。	1. 開業後 1 個月須向商業登記處申辦商業登記證。	1. 在互聯網上登入公司註冊處的網上查冊中心，或到香港金鐘道 66 號金鐘道政府合署 13 樓該處的公眾查冊中心，查閱擬用的公司名稱是否與已註冊的公司名稱相同。 2. 把下列文件連同所需費用一併送交香港金鐘道 66 號金鐘道政府合署 14 樓公司註冊處： <ul style="list-style-type: none">• 組織章程大綱及章程細則• 表格 NC1A - 遵從公司註冊規定陳述書 3. 領取公司註冊證書。 4. 成立公司後，要在 1 個月內向商業登記處辦理商業登記。
所需時間	申辦商業登記證：即日	申辦商業登記證：即日	領取公司註冊證書：一般來說，證書可在 6 個工作天內發出 申辦商業登記證：即日



法例要求	獨資公司	合夥公司	私人有限公司 (本地有股本的私人公司)
債務責任	股東需對公司債務負無限責任；若公司結束營業時資不抵債，東主必須以私人財產償還公司之債務	股東需對公司債務負無限責任；若公司結束營業時資不抵債，東主必須以私人財產償還公司之債務	股東對公司之債務負擔以其出資額為限；若公司結束營業時資不抵債，只需將公司清盤，無需牽涉個人財產
繼後手續	成立後每年均要更新商業登記，繳付費用和申報稅務	成立後每年均要更新商業登記，繳付費用和申報稅務	成立後每年必須： 1. 更新商業登記，繳付費用 2. 提交周年申報表 (AR1) 及繳付最低港幣 \$105* 的存檔費 3. 申報稅務
取消商業登記或撤銷 (沒有負債) 公司註冊的手續	向商業登記處提出書面申請，無須費用 (IRBR 表格 93)	向商業登記處提出書面申請，無須費用 (IRBR 表格 93)	1. 首先向稅務局申請「不反對撤銷註冊通知書」，(IR 表格 1263) 然後往公司註冊處辦理，費用共為港幣 \$770元*，最後再透過商業登記處提出申請

* 提交周年申報表 - 遞交及登記周年申報表的日期如由成立為法團的周年日翌日起計 42 天內，費用為港幣 \$105；如遞交日期超過 42 日，費用會遞增至最高港幣 \$3,480。另外，公司或需聘請專業會計師審計財務及報表，費用可至數千元不等

* 港幣 \$770 包括：向稅務局申請「不反對撤銷註冊通知書」之 (港幣 \$350 元)，及向公司註冊處申請撤銷不營運但有償債能力私人公司的註冊之費用 (港幣 \$ 420)；惟此數目不包含聘請專業會計師審計財務及報表之費用

註：上述資料僅作參考之用，詳情請查詢下列機構：

	商業登記處	公司註冊處	工業署之「商業牌照資訊服務」	稅務局
電話號碼	2594 3149 2594 3146	2867 2600 / 2867 2604 / 2867 2587	2398 5133	187 8088
傳真號碼	2824 1482	2596 0585	2737 2377	2519 9316
電郵地址	taxbro@ird.gov.hk	crenq@cr.gov.hk	success@tid.gov.hk	taxinfo@ird.gov.hk
地址	香港灣仔告士打道 5 號 稅務大樓 4 樓	香港金鐘道 66 號金鐘 道政府合署 14 樓	香港九龍彌敦道 700 號 工業貿易署大樓閣樓	香港灣仔告士打道 5 號 稅務大樓 1 樓
網址：	http://www.ird.gov.hk/chi/tax/bre.htm	http://www.info.gov.hk/cr/	http://www.licence.tid.gov.hk/	http://www.ird.gov.hk/

本節所提及的各表格已載於資源套光碟內

7.2 財務安排

為使同工更有效地協助青少年掌握創業的成本，下表列出辦理商業登記和成立公司的「最低」費用以供參考：

費用類別	獨資公司	合夥公司	私人有限公司
商業登記費	\$ 2,600	\$ 2,600	\$ 2,600
公司註冊及資本額登記費	不適用	不適用	\$ 1,720 + 名義資本額登記費 (最少 \$ 1) *
其他	不適用	不適用	或需透專業會計師 或秘書公司準備成 立公司的文件、印 鑑等，費用或至數 千元不等
總數（不少於） （港幣）	\$ 2,600	\$ 2,600	\$ 4,321

* 每港幣 \$ 1,000 元股本為港幣 \$ 1（不足港幣 \$ 1,000 元亦作港幣 \$ 1,000 元論，登記費上限為每宗港幣 \$ 30,000 元）

* 以上所有費用根據商業登記處及公司註冊處於 2006 年 1 月之收費計算

創業的其餘資本如店舖租金、器材添置、貨品買賣、營運經費、稅務開支、流動現金儲備、會計及行政費、保險及雜項等龐大支出尚未計算在內。



7.3 如何援助青少年創業

衡量青少年是否適合創業需基於很多因素，而坊間亦不容易找到客觀而又合適青少年使用的評估工具（或者根據荷氏（Holland）之理論，屬於企業性（Enterprising）一類學員會比較適合自僱及創業）；所以同工應該根據不同情況而考慮，切勿胡亂鼓勵或草率打消青少年的創業理念。當然，能否成功創業可概括地從以下因素評估：

1. 創業資金
2. 學歷及專業資格
3. 相關工作經驗
4. 個人網絡
5. 個人性格、興趣、期望及價值觀
6. 個人之獨有能力

同工可透過遊戲及面談等方式去加深入了解學員之特質，然後再作較全面及客觀之評估。而遇到服務對象要自僱及創業，不妨先從以下幾方面與他們探討，提醒青少年應該注意的最基本要點：

1. 創業目標

創業者必須製定個人的創業目標，否則便不能解釋創業原因及確定繼後路向；而1個良好的創業目標應具備以下條件，從而帶出業務的理念及使命：

S (Specific)	- 具體及明確
M (Measurable)	- 可量度成功與否
A (Attainable)	- 可達到的
R (Relevant)	- 相關的
T (Time)	- 有時限的

例：如在 1 年時間內要達至收支平衡 ... / 賺取每月 XXX 的收入...

2. 環境分析

創業者可透過 SWOT Analysis 去分析個人的長處（Strength）及弱點（Weakness），以及外在機會（Opportunity）和威脅（Threat）；從而了解自我強項及不足、認清市場過往轉變、現時情況和未來消費趨勢，以及其他外在政策、社會、經濟和文化因素對行業之影響。

3. 市場競爭探討

創業者在進入某行業提供產品 / 服務前，應透過 Michael Porter Five Forces Model 去掌握市場競爭形勢、產品/服務價格、潛在顧客之消費習慣及未來發展潛力等；具體地可從以下五個方向去分析：

- Buyer Bargaining Power 消費者的議價能力
- Supplier Bargaining Power 供應商的議價能力
- Barriers to entry 進入市場的限制
- Threat of substitutes 代替品的威脅
- Degree of rivalry 市場的競爭性

4. 推廣及銷售策略

創業者應能仔細進行市場調查，了解以下資料：

- 競爭對手背景
- 市場之「危」與「機」
- 潛在顧客特點及需要
- 擬定提供產品及服務之競爭優勢（Comparative Advantage）及獨特之處（Differentiation）
- 市場定位及產品 / 服務價格
- 市場及銷售目標
- 推廣及銷售計劃、行動時間表和所需資源

5. 產品製造及服務提供

- 產品之生產過程、儲倉和物流運作
- 服務提供的技術
- 所需器材

6. 財務及法律準備

- 融資方案
- 財務狀況
- 貿易週期
- 店鋪租金
- 營運經費

- 
- 現金流動儲備
 - 稅務、保險及牌照開支

7. 創業計劃書

創業者應在計劃書詳細列舉以上資料，設定如何妥善地安排資源，並評估風險和附設應付突發事情之方案（Contingency Plan）等。

創業啟示

1. 相信創業能「賺大錢」以及認為「做老闆較打工好」都是對創業的錯誤憧憬
2. 追求夢想、找不到理想職位及工作缺乏滿足感都是創業之錯誤原因
3. 世上沒有最具發展潛質的行業、產品及服務，以及必定賺錢的創業方案；所以切忌人云亦云，反而要大膽嘗試，細心部署
4. 忽視會計、疏忽諮詢、漠視建議、缺乏開業儲備金和繼後生活費都是創業者較為易犯的錯誤
5. 創業最大的動力應該來自對某行業、產品及服務有濃厚興趣，從而有熱誠、堅持及承擔把「它」推行出來，而非來自金錢的回報
6. 成功創業除個人天資外，後天的培訓和經驗累積如管理技巧、銷運策略和行業認識都相同重要
7. 創意多、速度快、具理想、有目標、以客為先和高瞻遠矚都是成功創業者及卓越企業的共通點

7.4 創業支援服務

為鼓勵青少年發揮創意，本地其實有不少創業支援服務；本節會列出部份由社會服務機構都推展的青年自僱或創業計劃、政府為中小企業及其他商會為創業者提供的支援服務以作參考。

7.4.1 社會服務機構推展的青年自僱或創業計劃

(資料由有關機構提供)

香港遊樂場協會

服務或計劃名稱	「理想點」click your idea青年自僱計劃			
內容及特色	「理想點」是由香港遊樂場協會青年工作室主辦，九廣鐵路公司及地鐵公司支持的一項青年自僱計劃，於2006年3月至2008年1月分六期於南昌站03、04號鋪位進行。六期共招募約150位有意創業的年青人，除授予有關知識之外，更會讓參加者嘗試創業，以提供創業及增加從事零售工作的機會，成為社會的新力量。目標包括： <ol style="list-style-type: none">1. 培訓青少年創業及零售工作之知識及技巧2. 從實踐中吸取創業之經驗3. 建立工作目標及了解自己的職業取向4. 提升競爭力，建立自信			
對象	16-35歲香港居民（對創業有興趣的青少年）			
查詢方法	電話	2771-3990/6707-6801	傳真	2771-1898
	電郵	yes@hkpa.hk	地址	九龍旺角染布房街10號 伊利沙伯青年館1樓107室



香港青年協會

服務或計劃名稱	香港青年創業計劃 (Youth Business Hong Kong)			
內容及特色	計劃於 2005 年獲「青年創業國際計劃」認可，是香港第一個專為青年而設的創業貸款及導師支援計劃，為有創業理想而又缺乏資源的本地青年提供最高港幣10萬元免息創業貸款，並為成功的申請者提供義務創業導師，協助他們解決創業過程中所面對的困難，以及協助他們建立個人的商業網絡。			
對象	18 至 35 歲未創業或已創業不多於 3 年的青年			
查詢方法	電話	3113 7999	傳真	3170 7173
	電郵	ybhk@hkfyg.org.hk	地址	荃灣海盛路祈德尊新村商業中心三樓

服務或計劃名稱	創業奇兵 (LiveWIRE)			
內容及特色	計劃是香港青年協會及香港蜆殼有限公司合辦，全港首個一站式創業支援計劃，從生意概念探索、創業技能培訓、業務實踐、以至創業獎勵等等，在每個創業階段為有志創業的青年提供全面和個人化的服務。 活動內容包括引爆潛能創業研討會、創業意念工作坊、個人輔導及創業奇兵大獎。			
對象	18 至 30 歲的青年			
查詢方法	電話	2405 4666	傳真	3170 7173
	電郵	yen@hkfyg.org.hk	地址	荃灣海盛路祈德尊新村商業中心三樓

7.4.2 政府及其他商會為中小企和創業者提供的支援服務

工業貿易署 > 中小型企業網上資訊中心 > 中小企業支援與諮詢中心

服務內容及特色

中小型企業網上資訊中心由工業貿易署的中小型企業辦公室管理，成立目的是協助中小型企業提升競爭力和確保其能善用各類支援服務。網頁為中小企業提供與商業有關的實用資訊，內容包括政府多個部門及各主要工商支援機構的服務及設施的資料，包括：

- 現時可供中小企業使用的主要支援服務及設施
- 即將舉行與中小企業有關的活動項目
- 本港的主要中小企業支援機構
- 中小企業資助計劃及其他與中小企有關的計劃
- 商業牌照資料
- 各類有用的新動態及資訊

此外，創業人士及中小企業亦可使用以下服務：

- 報名參與中小企業支援與諮詢中心的活動
- 報名使用中小企業支援與諮詢中心的諮詢服務
- 訂閱 SUCCESS 電子通訊及 SUCCESS 電郵通知
- 電郵查詢

SUCCESS 是中小企業支援與諮詢中心的英文簡稱（英文全名是 Support and Consultation Centre for SMEs）。SUCCESS 是政府設於工業貿易署的機構，與多個工商組織、專業團體、私人企業和其他政府部門攜手合作，共同為中小企業提供全面和免費的營商資訊、諮詢和設施。

營商資訊方面計有：

- 在香港經營各類業務所需的一切政府牌照和商業證明
- 方便使用的網頁（www.success.tid.gov.hk）可供隨時查閱關於中小企業的資訊、服務和設施
- 免費瀏覽電子商業資料庫
- 參考圖書室的大量商業資料
- 定期出版的「中小企脈搏」，提供與中小企業息息相關的資訊

SUCCESS 並舉辦研討會、工作坊和其他活動，以協助中小企業擴闊商業知識和提升企業營運技巧。

諮詢服務方面，中小企業如希望尋求專業意見和向專家請教，可申請使用「問問專家」業務諮詢服務或參加中小企業「營商友導」計劃。此外，SUCCESS 亦為有意創業人士提供諮詢服務。

對象

創業人士及中小企業

查詢方法

電話：2398 5133

電郵：success@tid.gov.hk

傳真：2737 2377

網頁：<http://www.sme.gcn.gov.hk/smeop/index.cfm>

地址：香港九龍彌敦道700號 工業貿易署大樓閣樓（旺角地鐵站B1出口）

香港生產力促進局 > 中小型企業中心

服務內容及特色	中小型企業中心連結香港生產力促進局的多元化專才和中心的策略聯盟，組成智囊團為中小企業提供一站式支援服務。 中心現透過以下服務，協助中小企在不同範疇上解決業務上的問題： <ul style="list-style-type: none">• 講座 - 掌握市場脈搏• 專題工作坊 - 探討問題，尋找方案• 企業智囊面面談 - 籌謀業務對策• 專家熱線諮詢 - 隨時索取專家意見• 增值培訓課程 - 各類進修課程，推動企業成長• 智囊顧問服務 - 度身訂造解決方案• 考察團 - 拓展商機• 中小企業經營環境指數 - 季度經營環境調查	
對象	創業人士及中小企業	
查詢方法	電話：2788 6153 電郵：sme@hkpc.org	傳真：2788 5350 網頁： http://www.sme.gcn.gov.hk/smeop/index.cfm
	地址：該中心現正裝修，不排日後會以網上服務為主；有關諮詢及顧問等面談服務或會轉介至工業貿易署之中小企業支援與諮詢中心	

香港中小型企業商會

服務內容及特色	香港中小型企業商會於 1996 年成立，是一個非牟利的工商社團民間組織，成員包括各行各業之中小型企業東主、提供專業服務的人士及從事中小型企業研究的學者等。 商會定期舉行不同類形活動，維護中小型企業之權益和爭取更佳的经营環境，包括： <ul style="list-style-type: none">• 向會員搜集並向政府反映有關中小型企業政策的意見• 舉辦學術座談及研討會• 組織各類業務考察團• 舉行康樂及聯誼活動• 出版會訊等	
對象	創業人士及中小企業	
查詢方法	電話：2325 9189 電郵：secretariat@hkcsmb.org.hk	傳真：2329 3749 網頁： http://www.hkcsmb.org.hk/
	秘書處地址：香港九龍紅磡民裕街 41 號凱旋 1 期 11 樓 D 座 郵寄地址：香港郵政總局信箱 5532 號	

7.4.3 提供創業支援的考慮

近年不少社會服務都參與提供自僱及創業的支援計劃及服務，當中涉及牌照申領、財務融資、法律事務、會計準備、營銷推廣、資金運用及企業管理等事項都非常繁複，往往需要諮詢專業人士及資深企業家，並非機構及同工所能完全掌握；因此機構及同工都應注意以下要點，自我裝備，期望提供更有效地協助及培養年青創業者。

1. 同工本身要熟悉行業、產品及服務的特性及吸引力。
2. 心態上，同工要接受業務是以商業運作為原則，目標是賺取利潤而非提供社會福利；知識上要掌握商業管理的原理及有效地運用有關技巧協助學員開拓市場。
3. 基於每個行業的運作有異，同工很難掌握不同的要訣；故同工可嘗試聯絡商界及僱主，邀請資深人士及成功企業家擔任學員的師導（Mentor），分享創業心得。
4. 同工亦要擴大個人網絡，尤其是從來沒有商界工作經驗的，因為不少「商機」都是由「熟人」引薦的；所以不妨多些出席與商業有關之活動，認識不同層面的盟友。
5. 假若機構有意成立「社會企業」協助青少年就業，就更加要對法例、保險、勞工權益及職業安全等有深厚認識。就以「僱傭條例」而言，假設機構成立的「企業」以僱主身份去聘請學員，彼此之僱傭關係便受「僱傭條例」保障和約束；如果機構希望結束有關「企業」而解僱員工，根據「連續性合約」受聘而受僱期滿 24 個月的僱員（學員）便有資格享有遣散費作補償；這些都是機構要注意的開支。

另外，因為「社會企業」既要堅守社會責任，為學員提供受薪職位和發揮個人專長；亦同時兼顧市場導向及需要自負盈虧，當中必定為機構及同工構成壓力，往往要配合得宜的管理策略去知人善任、控制成本及針對問題才能成功；其中機構是否有足夠資源及人才去參與計劃便往往成為關鍵。

再者，有些行業的回本期較慢，並非一帆風順，可能要花三數年時間才能累積到營運生意技巧去達至收支平衡，期間機構是否會負責虧本數目抑或無奈結業呢？而且做「生意」總有風險，機構必須衡量願意和可以承擔的風險。

綜合而言，「社會企業」要成功，必須選擇可持續經營的行業，講求成本效益，做足市場調查，以商業運作而非提供福利照顧為前題；同時要尊重自由市場的公平原則，小心避免排擠私營企業，切勿使「社會企業」濫用私營企業沒有的特權。



資料更新的程序及方法

1. 留意求職招聘網站、雜誌或報章與創業及自僱有關之專題文章及報導。
2. 參加坊間的創業及自僱分享會及講座，及收成功創業者的啟示。

有用網址

商業登記處	http://www.ird.gov.hk/chi/tax/bre.htm
公司註冊處	http://www.info.gov.hk/cr/
工業貿易署 之 商業牌照資訊服務	http://www.licence.tid.gov.hk/
稅務局	http://www.ird.gov.hk/
中小型企業網上資訊中心	www.success.tid.gov.hk http://www.sme.gcn.gov.hk/smeop/index.cfm
香港生產力促進局 之 中小型企業中心	http://www.sme.gcn.gov.hk/smeop/index.cfm
香港中小型企業商會	http://www.hkcsmb.org.hk/