

《最低工資條例草案》委員會 當局向法案委員會進一步的回應

引言

就回應法案委員會委員所提出的關注及建議，當局會於另一份提交予法案委員會的文件中，建議對《最低工資條例草案》（下稱條例草案）作出一些修訂。就委員在法案委員會所提的其他事項，我們已在立法會參考資料摘要、提交予法案委員會的文件，以及於法案委員會會議上的討論，向委員解釋我們的考慮因素和理據。下文概括了主要的事項。

釐定法定最低工資水平

2. 我們的目標是設定一個訂定工資下限的法定最低工資制度，以防止工資過低，並同時確保不會嚴重損害本港勞工市場的靈活性和經濟競爭力，以及對弱勢僱員的就業機會不會造成重大的不良影響。工資是個別僱員付出勞力的回報，因此法定最低工資作為工資下限而非生活工資，並不一定足以應付所有僱員的家庭開支，而事實上，不同僱員的家庭開支亦可以有很大的差異。符合資格的家庭可透過綜合社會保障援助計劃獲得經濟援助，其中包括在經濟上支援低收入住戶。

3. 在釐定建議的法定最低工資水平時，最低工資委員會（下稱委員會）會採用以數據為依歸的原則進行數據研究及分析，並廣泛諮詢持份者，在同時顧及防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間，取得適當平衡，並維持本港的經濟發展及競爭力。鑑於各持份者對法定最低工資水平會有不同的關注，加上在經濟和就業方面的重大影響，所以在釐定法定最低工資水平時恪守以數據為依歸的原則，是至為重要的。我們會定期收集及向公眾發布相關的統計數據，這有助委員會釐定法定最低工資的建議水平，並讓社會人士

明白不同的最低工資水平對各持份者的影響，並以較宏觀的角度來分析。當局會審慎和客觀地考慮委員會的建議，然後於條例草案附表 3 訂明法定最低工資的水平，這項附屬法例會必須得到立法會的同意。我們建議立法會可批准或撤銷但不得修訂建議的法定最低工資水平，目的只是為持守以數據為依歸的原則。如立法會決定撤銷建議的法定最低工資水平，該水平便不能生效。

4. 同樣地，委員會內有均等數目的委員分別擁有勞工、商業、學術及政府方面的背景，可確保委員會以數據為本的原則，進行全面及平衡的討論。委員會應有屬公職人員的委員，他們可運用專業知識、公共行政經驗及與法定最低工資相關的知識，為委員會作出貢獻。他們會協助委員會進行客觀及全面的分析和討論，與非公職人員的委員共同地參與委員會的工作。同樣重要地，非公職人員的委員必須以個人身分，並根據他們分別在勞工、商業及相關學術範疇方面的個人品賦獲委任，而非其所屬組織選任或提名的代表。這會有助委員會在考慮不同界別的意見後，以本港整體利益為依歸，共同釐定法定最低工資的水平。在委任委員會的委員時，我們會適當考慮性別比例，繼續聯繫和物色適合並願意參與委員會工作的女性。一如慣常做法，我們在委任時亦會依循「六年任期」和「六個委員會」¹的做法。

豁免留宿家庭傭工

5. 在仔細考慮過各項相關因素和情況，以及持份者的意見後，我們建議在法定最低工資的涵蓋範圍豁免所有（不論是本地或是外籍的）留宿家庭傭工。這豁免安排是有法理依據，因為留宿家庭傭工的工作情況獨特，並享有非留宿工人未能享有的非現金權益，故此與其他僱員的情況並不相同。留宿家庭傭工獨特的工作情況（尤其是僱主家中既是他們工作，亦是他們住宿的地方），以及可享有的非現金權益（即免費住宿、通常提供的免費膳食，以及可節省往返工作地點的交通開支等），均構成豁免的基本考慮因素。這豁免

1 「六年任期」指不應委任非官方成員出任有關組織同一職位超過六年，而「六個委員會」指政府委任的非官方成員不應同時擔任多於六個委員會的政府委任非官方成員職位。

是符合《基本法》，包括有關人權的條文。我們在立法會參考資料摘要及提交予法案委員會的文件(立法會 CB(2)814/09-10(01)號文件)中亦已解釋不為留宿家庭傭工制訂法定最低月薪的理據。

6. 儘管我們是基於上文第 5 段列舉的原則性考慮而建議豁免留宿家庭傭工，應同時注意的是，一些持份者就法定最低工資如涵蓋留宿家庭傭工而帶來的實際影響，亦提出切實關注。對於因成本增加而需要停止僱用留宿家庭傭工的家庭，其中一個在職配偶（多數是妻子）很可能需要離開勞動人口而留在家中。根據政府統計處的數字，在 1999 年至 2009 年期間，25 歲至 45 歲女性的勞動人口參與率由 67.6% 上升至 77.3%；在 2009 年，這些女性每月收入中位數為 10,000 元。在現時香港人口老化的情況下，我們必須三思任何會令從事經濟活動的相關年齡界別人口的勞動參與率下降的措施。

為殘疾人士提供特別安排

7. 我們必須重申，條例草案為殘疾人士提供的特別安排是符合《基本法》，包括有關人權的條文。有關安排旨在確保殘疾僱員與健全僱員得到同樣的保障，以及同時盡量減低法定最低工資的實施可能對殘疾人士的就業機會的影響。因殘障而生產能力可能受損的殘疾僱員，有權選擇進行生產能力水平的評估。這項評估是關於殘疾僱員的殘障對他們在執行有關工作方面的生產能力的影響程度（如有的話），從而釐定他們應否獲得不低於法定最低工資的薪酬，或容許他們收取按生產能力水平釐定的薪酬數目。政府無意補貼法定最低工資水平與殘疾僱員按其經評估的生產能力水平而釐定的薪酬的差額，工資補貼不屬於條例草案的立法原意。條例草案建議就《殘疾歧視條例》的豁免只限於以評估的結果為解僱原因的情況；如僱員因他的殘疾而被解僱，而並非因他未能達致其僱用的固有工作要求，條例草案並不會影響他根據《殘疾歧視條例》作出的申索。

8. 至於殘疾僱員在進行生產能力評估後，應否再作第二次評估的覆檢，不同持份者就這爭議性的議題有不同的意

見。即使支持覆檢的持份者也贊同覆檢必須與原來的評估相隔一段時間，而非在評估後短時間內作出覆檢。我們認為最適當的做法，是在實施法定最低工資制度後兩年內，根據實際的運作經驗來檢討特別安排，包括是否需要第二次的評估。

在法定最低工資實施後僱主不會獲豁免刑事責任

9. 在法定最低工資制度生效前，我們會預留時間，讓社會和商界為實施作好準備，當《最低工資條例》生效後，便無需另設寬限期來豁免僱主不支付法定最低工資的刑事責任。再者，僱主沒有支付法定最低工資，性質與短付工資無異。根據《僱傭條例》，現時僱主如故意及無合理辯解而短付工資，可被檢控，因此我們不應為違反法定最低工資規定的僱主提供任何寬限期。

最低工資法例的涵蓋範圍

10. 條例草案盡量緊貼《僱傭條例》的條文，以確保法例貫徹一致、有利執法，以及避免勞資雙方混淆。因此，條例草案是參照《僱傭條例》所界定有關僱員的涵義及涵蓋範圍。政府不受《僱傭條例》約束，條例草案與《僱傭條例》保持一致，沒有規定對政府具約束力。

11. 雖然政府不受《僱傭條例》約束，但當局的既定政策是政府僱員的聘用條款整體上不會遜於《僱傭條例》的規定。正如《僱傭條例》的情況，當局的政策是，政府僱員的工資不會低於最低工資條例（如經制定）所訂明當時的最低工資水平。

勞工及福利局
2010年6月