

香港家務助理總工會
就《最低工資條例草案》
提交的意見書

留宿家庭傭工

家務助理工會認為法定最低工資應適用於留宿家庭傭工，並建議以月薪計算留宿家庭傭工的最低工資。

1. 《草案》其中一個最大爭議，是法定最低工資不適用於留宿家庭傭工。現時，香港的主要勞工法例，包括《僱傭條例》和《僱員補償條例》，都是不分種族、性別、行業或職業，適用於所有僱員（包括留宿家庭傭工）；政府建議法定最低工資不適用於留宿家庭傭工，是一個極壞的先例。留宿家庭傭工當中，絕大部分是外籍和女性；除非政府有合理理由解釋留宿家庭傭工的較差待遇，否則法定最低工資不適用於留宿家庭傭工的條文，極可能涉及種族和性別歧視。

2. 由於現時大部份本港的留宿工人為家務助理，故此倘若最低工資立法排拒留宿工人在外，亦即是歧視家務助理。本港在 2000 年底實行的強積金條例豁免家務助理僱主在強積金的供款，令家務助理完全沒有退休保障，港府今次於最低工資立法中是第二度歧視家務助理。

3. 政府指出，《草案》規定最低工資須以時薪計算，由於留宿家庭傭工的工作情況，難以計算實際工作時數，若果《草案》適用於留宿家庭傭工，將會出現難以執行的情況。本會認為政府的解釋並不充分，因為最低工資不一定要以時薪計算，即使我們同意難以計算留宿家庭傭工的實際工作時數，政府仍可以日薪、周薪或月薪計算，給予留宿家庭傭工法定最低工資保障。至於政府認為，「法定最低時薪與法定最低月薪的檢討機制截然不同，兩者之間的差距會隨時間出現變動，難免引發不公允的比較，觸動情緒化的討論，不利社會和諧」，只是政府的政治考慮，並非解釋留宿家庭傭工較差待遇的合理理由。

4. 政府又指，留宿家庭傭工一般享有非現金權益，而外籍家庭傭工的「標準僱傭合約」，亦列明外傭享有免費住宿、免費膳食（或膳食津貼）、免費醫療等非現金權益，因此有較高比例的可動用收入。政府的解釋亦不合理。首先，根據《僱傭條例》，由僱主提供的免費住宿、膳食等非現金權益，不當作工資的一部分，兩者不應混為一談。其次，如果享有非現金權益是《草案》不適用於留宿家庭傭工的真正原因，《草案》亦應不適用於享有非現金權益的其他僱員；但現時《草案》只不適用於留宿家庭傭工，由此可見，非現金權益並非政府決定《草案》不適用於留宿家庭傭工的主要原因。

5. 政府認為，現行「規定最低工資」的行政措施，已寫入外傭的「標準僱傭合約」內，可為外傭提供同等保障。這論點值得商榷，理由如下：

5.1 《草案》第 14 條規定，僱主不可與僱員另訂合約，藉此終絕或減少法定最低工資對僱員的保障，但「規定最低工資」卻沒有這方面的保障。假如外傭與僱主另訂合約，同意收取低於「規定最低工資」的薪酬，該外傭事後可否追討工資差額，是一個疑問。在 *Lilik Andayani v. Chan Oi Ping* [2001] 2 HKLRD 572 一案中，高等法院基於外傭在不知情下與僱主另訂合約，以及「規定最低工資」是政府履行國際勞工公約的公共政策這兩個理由，裁定外傭可獲得「規定最低工資」。但如果外傭是在知情和自願的情況下與僱主另訂合約，法庭會否作出同樣裁決，仍屬未知之數。唯一可以肯定的是，行政措施為外傭提供的保障，一定不及法例規定般穩妥。

5.2 《草案》訂定一個公平和客觀的機制釐定法定最低工資水平，包括由勞資雙方代表和學者組成的最低工資委員會建議、由行政長官會同行政會議決定，以及最後由立法會通過最低工資水平；而釐定「規定最低工資」完全是行政措施，機制絕對稱不上公平和客觀。這並非純粹學術討論，過往經驗證明，外傭的權益是受到實質損害。例如在 2003 年，政府因為實施 400 元外傭徵費，而在沒有任何客觀數據支持下，大幅削減「規定最低工資」400 元，減幅達 10.9%。

總括而言，「規定最低工資」提供的保障，是遜於法定最低工資，而政府並沒有合理理由，足以解釋為何外傭受較差待遇，因此極有可能涉及種族和性別歧視。

5. 另一方面，有的意見認為，倘若法定最低工資適用於留宿家庭傭工，每月最低工資或會高達 8,000 – 10,000 元，令大部分家庭無法負擔；這說法純屬危言聳聽。法例早有規定，釐定最低工資時須考慮對就業的影響；任何合理的人都不會相信，最低工資委員會會建議一個大部分家庭都無法負擔的留宿家庭傭工最低月薪水平，亦沒有理由相信，行政長官會同行政會議和立法會會通過這樣的最低工資水平。

基於以上原因，家務助理工會認為合理的做法是，將現行「規定最低工資」的行政措施，轉為法定措施，亦即《草案》同樣適用於留宿家庭傭工，但最低工資則以月薪計算。