

《最低工資條例草案》委員會

當局就團體在 2009 年 10 月 7 日會議上提出的意見和建議作出的回應

## 內容

項目	
I	條例草案的政策目的
II	條例的適用範圍
III	訂明每小時最低工資額
IV	獲付最低工資的權利
V	最低工資委員會及訂明每小時最低工資額的釐定過程
VI	殘疾人士生產能力水平的評估
VII	條例草案的其他事項
VIII	其他意見

意見/建議	當局的回應
<b>I. 條例草案的政策目的</b>	
<p>(a) 一些團體同意《最低工資條例草案》(下稱「條例草案」)應旨在設定工資下限，以防止過低的工資，但同時有團體認為條例草案應旨在減貧。</p> <p>(b) 部分團體認為僱員應獲支付使其可維持整個家庭的基本生活水平的法定最低工資額。</p> <p>(c) 一些團體認為條例草案應符合相關國際公約內的原則。</p>	<p>條例草案旨在為本港訂立法定最低工資制度，這政策措施是為回應社會有關防止工資過低的訴求。由於香港屬高度外向型的經濟體系，而且實施聯繫匯率制度，因此工資和價格的彈性，對保持香港的競爭力和抵禦外圍衝擊的能力，至為重要。然而，保障弱勢工人和促進社會和諧也是同樣重要的社會政策目標。所以，我們的目的是訂立一個恰當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、經濟自由和競爭力，以及對弱勢工人的就業機會不會造成重大的不良影響。</p> <p>工資是僱員付出勞力的回報。法定最低工資是工資下限，以防止工資過低的情況。由於每個家庭需要不盡相同，最低工資保障的收入，並不一定足以支付每名僱員的家庭開支。此外，社會保障制度可為有需要的家庭提供援助。<sup>1</sup></p> <p>條例草案符合《基本法》，包括有關人權的條文。正如法案委員會在 11 月 5 日會議考慮當局的文件(立法會 CB(2)169/09-10(02)號文件)所述，條例草案與《基本法》第 39 條及《經濟、社會與文化權利的國際公約》第 7 條相符。</p>

<sup>1</sup> 有需要的家庭可以透過現行的社會保障制度獲得適當的補助，例如根據綜合社會保障援助計劃領取低收入個案類別的補助金。

意見/建議	當局的回應
<p><b>II. 條例的適用範圍</b> (第 2、6 條, 附表 1)</p>	
<p>(a) 一些團體認為條例草案應涵蓋所有家庭傭工／留宿家庭傭工／外籍家庭傭工（下稱「外傭」）。有意見指有關豁免可能違反國際公約及本地法例，如《種族歧視條例》、《性別歧視條例》等。亦有團體關注到外傭可能提出司法覆核。</p> <p>(b) 部分團體認為留宿家庭傭工應獲豁免於條例草案外。</p>	<p>在仔細考慮過各項相關因素和情況，以及持份者的意見後，我們建議在條例草案的涵蓋範圍下豁免所有（不論是本地或是外籍的）留宿家庭傭工。我們的主要考慮包括了：(a)留宿家庭傭工獨特的工作情況；(b)這些傭工享有非留宿傭工一般未能享有的非現金權益；(c)對社會經濟情況可能產生的重大及深遠影響；以及(d)對行之有效的外傭政策及輸入低技術工人政策的影響。詳細理據已於條例草案的立法會參考資料摘要內闡明。根據法律意見，把留宿家庭傭工豁免於最低工資法例的涵蓋範圍外，有法理依據，主要是因為留宿家庭傭工與其他獲條例草案涵蓋的僱員之間有充分的差異，主要涉及兩者不同的工作模式，以及因免費留宿僱主家中而在非現金權益方面的不同待遇。</p>
<p>(c) 一些團體建議豁免更多的實習學員，如：暑期實習學員、按專業參與學術性實習而非學生身分的學員、所有以實習學員身分工作的全日制學生等。</p> <p>(d) 部分團體支持條例草案第 2 條所界定的實習學員應獲豁免於條例草案外。</p>	<p>最低工資法例只會在能夠確立僱傭關係的情況下才適用，因此一般而言，全日制學生應不受影響。專上院校及其他教育機構因應培訓及教育需要而安排學生進行實習頗為常見，而在一些實習計劃中，學生和參與機構在工作實習期內可能亦會存在僱傭關係。我們已諮詢有關持份者，包括教育局及主要的專上院校、職業訓練局、提供實習機會的僱主等。他們大致認同豁免參與由指定的教育機構安排或認可的實習工作的學生，而這些實習工作必須是屬於有關課程的必修或選修部分，並為了符合全日制本地經評審課程所頒授的學術資格。此豁免安排是要在不影響學生參與課程要求的實習工作及避免濫用和保障基層員工不被取代之間，取得合理的平衡。</p>

意見/建議	當局的回應
<p>(e) 有意見認為條例草案應涵蓋所有根據合約為另一方提供服務而非營運自己業務的非專業人士。亦有建議提出機組人員、高收入僱員或根據《學徒制度條例》註冊的學徒應獲豁免於條例草案外。</p>	<p>法定最低工資旨在防止工資過低。勞工處在設計條例草案各項細節時，已廣泛徵詢不同界別的持份者，了解各行各業的工作特性，以期法定最低工資制度既可行又能就各方利益取得合理的平衡。</p> <p>為確保最低工資條例與《僱傭條例》一致，條例草案盡量參照《僱傭條例》界定涵蓋的僱員範圍以制訂法定最低工資的適用範圍。根據第 6(2)條，條例草案並不適用於《僱傭條例》不適用的人士，包括根據《學徒制度條例》(第 47 章)註冊的學徒訓練合約下的學徒。</p>
<p><b>III. 訂明每小時最低工資額</b> (第 2、3、4、5、8、17、19、20、21 及 22 條)</p>	
<p><u>訂定最低工資水平的準則</u></p>	
<p>(a) 有建議指應以工資中位數或平均工資的某個百分比，訂定法定最低工資水平。</p> <p>(b) 一些團體就釐定法定最低工資水平的準則提出不同的建議，如：高於綜合社會保障援助(下稱「綜援」)計劃水平、僱員及其家屬的最低生活標準、經濟表現、消費物價指數、各種經濟及社會因素等。</p>	<p>鑑於法定最低工資影響多個社會及經濟範疇，最低工資委員會將會考慮一籃子與最低工資水平相關或受其影響的社會、經濟及就業因素。委員會會在確保防止工資過低、盡量減少低薪職位流失，以及維持本港經濟發展及競爭力等各關鍵層面取得適當平衡的前提下，訂定適合香港當時情況的一籃子因素。</p> <p>香港屬高度外向型的經濟體系，而且實施聯繫匯率制度，因此我們明白工資和價格的彈性，對保持香港的競爭力和抵禦外圍衝擊的能力，至為重要。為了盡量減低影響工資調整的彈性，我們認為不適宜只根據某單一指標，無論該指標為工資中位數、工資平均數或任何其他指標，來釐定及檢討最低工資水平。綜援計劃則以家庭為單位為有需要人士提供援助。但法定最低工資是工資下</p>

意見/建議	當局的回應
	限，以防止工資過低的情況，而工資則是僱員付出勞力的回報。
(c) 有建議認為當計算沿用佣金制的僱員的最低工資時，應考慮全年的平均工資。亦有意見指當計算法定最低工資水平時，應考慮導遊在旺淡季的收入波動及從店舖獲取的佣金。	條例草案已提供彈性，以處理一些獲取佣金的僱員的薪金可能會在不同工資期出現波幅的情況。如採用根據全年平均工資來計算僱員是否已獲不少於法定最低工資的薪酬，會大大加重僱主的行政負擔。
<u>最低工資水平及有關事宜</u>	
(a) 一些團體就法定最低工資水平提出不同的建議。	最低工資委員會會採用以數據為依歸的原則，透過進行數據研究及分析，並廣泛諮詢持份者，並在確保防止工資過低、盡量減少低薪職位流失，以及維持本港經濟發展及競爭力等各關鍵層面取得適當平衡的前提下，釐定及檢討最低工資水平。
(b) 有團體建議採用按時薪、日薪及月薪計算的最低工資水平。	為確保僱員獲取與其工作時數相稱的薪金，法定最低工資以時薪為單位。以時薪為單位亦可照顧到兼職工人及臨時工人。由於以日計或月計的法定最低工資，是時薪最低工資的倍數，我們認為無須設定以日計或月計的法定最低工資。
(c) 有建議提出，應考慮在條例草案中訂立一個青年人工資額。	政府已推行青年就業計劃，以針對青年人的就業需要和提升缺乏經驗的畢業生的就業能力。我們明白對青年人就業的關注，在諮詢不同的持份團體後，我們認為開始引入法定最低工資制度時應盡量簡單，故現階段不適宜訂立青年人工資額。事實上，在我們諮詢持份者期間，有些持份者認為在最低工資制度下推行青年人工資額，會容易遭無良僱主濫用，以取代年長工人。

意見/建議	當局的回應
	<p>我們會密切監察法定最低工資制度實施後的情況，特別是留意青年人的就業機會會否大受影響，並在有需要時檢討是否需要訂立青年人工資額。</p>
<p>(d) 一些團體建議應按個別行業的獨特工作性質，為其訂立不同的法定最低工資水平。</p>	<p>法定最低工資旨在防止工資過低，適用於不同行業。在釐定法定最低工資水平時，我們不但會考慮法定最低工資對整體經濟、工資及就業水平可能造成的影響，更會評估較易受工資波幅影響的個別經濟及社會界別的情況。</p>
<p>(e) 有意見指條例草案應為外傭／留宿家庭傭工另訂最低月薪，或將現時為外傭而設的規定最低工資定為法定條文。</p>	<p>我們曾研究部分持份者提出為留宿家庭傭工制定法定最低月薪的方案，但認為並不可行。詳細理據已於條例草案的立法會參考資料摘要內闡明。</p>
<p><u>工作時數</u></p>	
<p>(a) 部分團體建議應清晰界定“工作時數”的定義。亦有不同建議提出工作時數應包括或不包括某些時段，如：交通時間、在香港以外地方的時間、出席培訓的時間、用膳的時間、等候時間、正常工作時間及超時工作時間。</p> <p>(b) 有建議提出就不同情況下決定是否屬於及如何計算僱員的工作時數，訂明指引。</p>	<p>由於法定最低工資以時薪為單位，而最低工資的款額為僱員於某工資期的總工作時數乘以最低工資額，因此條例草案訂明工作時數須包括或不包括的時間，以計算法定最低工資。勞工處在設計條例草案各項細節時，已廣泛徵詢不同界別的持份者，了解各行各業的工作特性，以期法定最低工資制度既可行又能就各方利益取得合理的平衡。</p> <p>在法定最低工資法例實施前，我們會推出宣傳和推廣活動，讓勞資雙方了解法例條文以及在最低工資制度下的責任和權益。我們會以不同行業的個案例子作例證。</p>

意見/建議	當局的回應
<u>工資</u>	
(a) 有建議提出將計算佣金款項的時限由“7天”延長至“10天”，以提供一段緩衝的時間。	根據《僱傭條例》，工資在工資期最後一天完結時即到期支付，須在切實可行範圍內盡快支付，但在任何情況下不得遲於工資期屆滿後7天支付。為與《僱傭條例》這「7天」條文保持一致，條例草案把在工資期支付的佣金算作工資時，亦包括工資期屆滿後的7天。為免生疑問，在某工資期首7天所支付的佣金，在條例草案下計算最低工資時，會算作前一個工資期的工資。
(b) 有建議指工資的定義不應包括超時工作的額外補貼部分。	法定最低工資只是設定法例容許的最低工資水平，而非改變工資的性質。因此，條例草案的工資定義應盡量緊貼《僱傭條例》的條文。《僱傭條例》的工資定義包括超時工作薪酬。
<u>規定備存的工資及僱傭紀錄須包括總工作時數</u>	
(a) 有意見認為技術上不可能為該些按計劃項目或任務而工作，或者該些在住所或偏遠地點，而非親身在工作場所工作的僱員計算及記錄實際的工作時數。	根據現行《僱傭條例》的條文，所有僱主須備存紀錄，列明每名僱員在過去12個月僱傭期內的工資及僱傭資料。不同行業的機構均會有低薪僱員，而某些僱員的薪金可能會在不同工資期出現差異。為計算僱員的工資是否不低於法定最低工資，條例草案透過相應修訂《僱傭條例》，規定僱主備存的工資及僱傭紀錄須包括僱員的總工作時數紀錄。
(b) 一些團體認為建議中的規定會對僱主構成不必要的行政負擔。部分團體建議該些賺取高於指定收入或按生產能力而獲支付工資的僱員應獲豁免	在條例草案下，僱主須如向其他僱員一樣，向按計劃項目、任務或生產力等計薪的僱員，在任一個工資期，支付平均達至最低工資水平的工資。因此，上述備存總工作時數紀錄的規定，同樣適用於該些僱員。

意見/建議	當局的回應
於該規定。	
<b>IV. 獲付最低工資的權利</b> (第 7、9 及 14 條)	
<u>執法與罰則</u>	
<p>(a) 有建議指勞工處應作為法定最低工資條例的執法機關。亦有建議提出，勞工及福利局應成立專責小組以執行法例。</p> <p>(b) 有建議指應刪除條例草案中有關刑事罪行的條文。</p> <p>(c) 有建議提出有關法定最低工資罪行的罰則條文應明文寫入條例草案內。</p>	<p>由於法定最低工資的定義應盡量緊貼《僱傭條例》的工資定義，《僱傭條例》下有關工資的執法工作及罰則條文（包括短付、拒付和逾期支付工資，以及非法扣除工資）和違反法定權益規定的罪行（例如計算法定假日、年假、疾病津貼和分娩假期等權益），在最低工資條例下亦應適用。</p> <p>為確保法定條文清楚明確，我們依據《僱傭條例》下有關工資的罰則，以方便僱主與僱員守法及有利執法。勞工處會負責最低工資條例的執法工作。</p>
<b>V. 最低工資委員會及訂明每小時最低工資額的釐定過程</b> (第 10 至 13 條、第 15 條，附表 3 及 4)	
<u>最低工資委員會的組成</u>	
(a) 有團體就委員會的組成提出不同的建議，如：委員會成員的委任準則、由行政長官委任	在條例草案下，最低工資委員會成員包括一名非官方主席、不多於九名來自勞工界別、商業界別及相關學術範疇的委員、以及不多於三名公職人員。委員會會採用以數據為依歸的原則，透過進



意見/建議	當局的回應
<p>的成員數目、由持份團體選舉或推舉成員而非由行政長官委任、由行政長官建議的成員名單應獲相關界別支持及立法會通過、立法會及勞工顧問委員會（下稱「勞顧會」）的代表、不應包括公職人員或應限制其表決權、應包括更多不同的持份者或來自不同界別的代表等。</p>	<p>行數據研究及分析，並廣泛諮詢持份者，並在確保防止工資過低、盡量減少低薪職位流失，以及維持本港經濟發展及競爭力等各關鍵層面取得適當平衡的前提下，釐定及檢討最低工資水平。相對於由個別團體包括立法會及勞顧會選舉或推舉最低工資委員會的非官方成員，我們認為委員以個人身分被委任會較為合適，以確保委員會可進行客觀及持平的討論。</p> <p>委員會成員包括公職人員，以便透過他們的公共行政經驗及對相關資訊的掌握，為委員會作出貢獻；同時亦協助委員會在就最低工資水平進行研究及向政府提出建議時，可顧及社會整體的利益。</p> <p>委員會的成員數目必須維持於適當的水平，以確保各成員均有充分參與討論及表達意見的機會，故要求委員會的成員必須包括所有有關界別的人士實不可行。但委員會在建議最低工資水平前，必會進行廣泛的諮詢，充分聽取社會各持份者的意見。</p>
<p><u>訂明每小時最低工資額的修訂</u></p>	
<p>(a) 一些團體就立法會應否有權修訂附表 3 提出了不同的意見。亦有建議指立法會應為唯一有權考慮及批准由委員會建議的法定最低工資水平的機構。</p>	<p>最低工資委員會會採用以數據為依歸的原則，透過進行數據研究及分析，並廣泛諮詢持份者，並在確保防止工資過低、盡量減少低薪職位流失，以及維持本港經濟發展及競爭力等各關鍵層面取得適當平衡的前提下，釐定及檢討最低工資水平。以數據為依歸的原則可促進最低工資委員會取得共同點，以在釐定恰當的最低工資水平上達致共識。我們建議立法會可否決法定最低工資水平，但不可作出修訂。有關建議符合以數據為依歸的原則來釐定最低工資水平。</p>

意見/建議	當局的回應
<u>法定最低工資的檢討</u>	
(a) 一些團體建議把檢討法定最低工資水平的機制，如檢討的時間，述明在條例草案中，如：每年檢討，或繼上一次檢討後最少 12 個月後。	最低工資委員會會就檢討工資額的時間，以及檢討的頻密程度，向行政長官會同行政會議作出建議。我們認為較合適的做法是不在條例草案內硬性規定最低工資水平的檢討周期，以保留靈活性，讓最低工資委員會能因應香港不時轉變的實際情況來作出建議。
<u>最低工資委員會的運作</u>	
(a) 部分團體就委員會的運作提出意見，如：其運作應保持透明、有關研究數據的結果應被公開、委員會轄下應成立工作小組或專責小組、委員會的工作應由立法會監管等。	最低工資委員會會採用以數據為依歸的原則，透過進行數據研究及分析，並廣泛諮詢持份者，並在確保防止工資過低、盡量減少低薪職位流失，以及維持本港經濟發展及競爭力等各關鍵層面取得適當平衡的前提下，釐定及檢討最低工資水平。由於委員會在討論時可能涉及一些敏感的資料和數據，因此我們認為不適宜在條例草案內要求委員會公開其文件和報告。
<b>VI. 殘疾人士生產能力水平的評估</b> (第 23 條及附表 2)	
<u>評估</u>	
(a) 部分團體支持建議中為那些因殘障而生產能力受損的殘疾人士所制定的特別安排，而該特別安排應為簡單易行，而殘疾人士應有主動權提出啓	原則上，殘疾僱員應與健全僱員同樣受到法定最低工資的保障。不過，由於部分殘疾人士因殘障以致生產能力受損，因此條例草案建議為殘疾人士制定特別安排，以減低法定最低工資可能對他們的就業機會造成的影響。 勞工處曾與 50 多個康復團體舉行正式及非正式會面，包括獲社

意見/建議	當局的回應
<p>動特別安排。</p> <p>(b) 有意見認為應把殘疾人士的法定最低工資水平制定於跨行業的法定最低工資水平的80%，及無需設立評估機制。</p> <p>(c) 有建議指應設立機制讓殘疾人士在有需要時就評估提出上訴。</p> <p>(d) 部分團體要求容許殘疾人士在有需要的情況下，於受聘的一年內就其生產能力進行再評估。</p> <p>(e) 有團體關注生產能力評估機制及條例草案中建議的僱傭試工期可能會被濫用。</p> <p>(f) 部分團體就評估的詳情提出建議，如：應由一個政府部門或包括康復團體及殘疾人士的專責委員會負責監管特別安排；應由相關的專業人員如社工及物理治療師等進行評估；研究相關的指引，包括</p>	<p>會福利署資助提供職業康復服務的非政府機構、自助組織、家長組織及平等機會委員會。此外，我們也曾與逾30名在聘用殘疾人士方面具豐富經驗的僱主代表會面。我們所收集的主流意見顯示，為了在殘疾人士的工資保障和就業機會兩者之間取得合理平衡，應制定特別安排，包括在實際工作環境評估殘疾人士生產能力的簡單機制，以助釐定殘疾人士應否獲得不低於法定最低工資的薪酬，或容許他們收取一個低於法定最低工資的薪酬數目。為防止無良僱主濫用這機制，提出評估的權利歸於殘疾僱員而非其僱主。</p> <p>現時條例草案建議的特別安排，是經過徵詢相關持份者的意見後而制定的。在特別安排下，一名殘疾人士有權從眾多認可評估員當中選擇一名認可評估員替其進行評估。評估機制應簡單易行，以免減低僱主聘用殘疾人士的意欲。與任意訂定一個較低工資額或自由議價比較，評估機制更能保障殘疾人士。</p> <p>基於以上考慮，上訴機制會使整個評估程序複雜化，因此不適宜設立。至於覆檢、豁免現時已受聘的殘疾人士及評估機制其他運作細節的意見，勞工處會繼續與相關持份者研究制訂適當的安排。</p>

意見/建議	當局的回應
<p>評估原則及評審過程等。</p> <p>(g) 有建議提出現時在職的殘疾人士、盲人工廠或類似的業務應獲豁免。</p>	
<p>(h) 部分團體建議引入補助性措施，如經改善的工作環境及稅務優惠或補貼，以幫助殘疾人士。</p>	<p>條例草案旨在訂立法定最低工資制度，以防止僱員的工資過低。在與康復界代表討論的過程中，他們普遍同意條例草案不應包括其他事項如促進殘疾人士的就業機會、改善工作環境等措施，令整個特別安排變得複雜。</p>
<p><u>相應修訂《殘疾歧視條例》附表 5</u></p>	
<p>(a) 有意見認為僱主如因生產能力評估的結果而解僱殘疾人士，不應獲《殘疾歧視條例》豁免。</p>	<p>我們建議相應修訂《殘疾歧視條例》，釐清在關乎為殘疾人士制定的特別安排下所作出的相關行為不會違反該條例，以免產生疑問。</p>
<p><b>VII. 條例草案的其他事項</b></p>	
<p><u>廢除《行業委員會條例》</u> (第 18 條)</p>	
<p>(a) 有建議要求不要廢除《行業委員會條例》(第 63 章)。</p>	<p>《行業委員會條例》收納香港法典超過 60 年，其條文大多已過時及存在法律問題，未能符合現時社會經濟情況的需要。有見及此，政府會藉著為最低工資立法，一併廢除《行業委員會條例》。</p>

意見/建議	當局的回應
<u>條例的生效日期</u> (第 1 條)	
<p>(a) 有意見認為應容許最少 1 年時間為實施法定最低工資作準備。</p> <p>(b) 有意見認為應在切實可行的情況下盡快制定條例草案。</p> <p>(c) 有建議指最低工資條例應分階段適用於不同行業。</p>	<p>根據慣常做法及海外經驗，我們須預留 6 個月時間為商界實施法定最低工資作準備。我們認為 6 個月的準備時間是必要及合理的。</p>
<u>就條例草案內個別條文的草擬的意見</u>	
<p>(a) 有團體就條例草案內個別條文的草擬提出意見。</p>	<p>條例草案已反映我們的政策。當局會審慎考慮這些意見及建議以及法案委員會的有關討論。</p>
<b>VIII. 其他意見</b>	
<u>一般意見</u>	
<p>(a) 有團體基於實施法定最低工資所帶來的負面影響而反對引入條例草案。亦有意見強調制定一個能平衡各方利益的法定最低工資水平的重要性。</p>	<p>香港屬高度外向型的經濟體系，而且實施聯繫匯率制度，因此工資和價格的彈性，對保持香港的競爭力和抵禦外圍衝擊的能力，至為重要。然而，保障弱勢工人和促進社會和諧也是同樣重要的社會政策目標。所以，我們的目的是訂立一個恰當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</p>

意見/建議	當局的回應
	<p>場的靈活性、經濟自由和競爭力，以及對弱勢工人的就業機會不會造成重大的不良影響。</p> <p>基於這理念，我們會採取以數據為依歸的原則制定和檢討法定最低工資水平，並會考慮一籃子與其水平相關或受其影響的社會、經濟及就業因素。政府亦已加設和修訂統計調查以評估法定最低工資對整體經濟、工資及就業水平可能造成的影響，以及評估較易受工資波幅影響的個別經濟及社會界別（例如中小型企業及低薪行業）的情況。</p>
<p><u>法定最低工資實施的輔助措施</u></p>	
<p>(a) 有團體就其他事宜提出意見，分別為引入規管最高工時的措施、防止假自僱、放寬綜援計劃下的豁免計算入息安排、特別或輔助措施以保障弱勢群體及在職貧窮人士、取締現時為政府外判服務合約下的非技術工人而設的標準僱傭合約或保留有關的強制性工資規定。</p>	<p>條例草案旨在訂立法定最低工資制度，以防止工資過低。</p> <p>為確保僱員獲取與其工作時數相稱的薪金，法定最低工資以時薪為單位。條例草案無意規管僱員的工作時數。最高工時是複雜課題，對本港的社會經濟帶來深遠的影響，而現時社會各界對香港是否應立法訂定最高工時並無共識。因此，政府在現階段無意立法訂立最高工時。</p> <p>有關假自僱方面，當局已就“僱員與自僱人士的比較”向立法會人力事務委員會提供文件。該文件載述《僱傭條例》及《僱員補償條例》（第 282 章）下的僱員權益，僱員與自僱人士的權利和責任的依據，以及勞工處在處理假自僱問題上採取的措施。</p> <p>至於有關綜援計劃及其他特別或輔助措施，現行的綜援計劃已為那些在經濟上無法自給自足的人士提供有效的安全網，以應付他們生活上的基本需要。</p>

意見/建議	當局的回應
	有關適用於政府外判服務合約承辦商的非技術工人的強制性工資規定，有關事項已轉介至立法會人力事務委員會討論。

勞工及福利局  
2009 年 11 月