

2009 年 4 月 16 日會議
討論文件

立法會人力事務委員會

法定最低工資 – 被納入涵蓋範圍的僱員

目的

本文件旨在徵詢委員有關建議法定最低工資條例所涵蓋僱員範圍事宜的意見。

背景

2. 當局在 2008 年 10 月為自願性質、惠及清潔工人及保安員的「工資保障運動」進行全面檢討。全面檢討的結果顯示，以自願參與方式推動工資保障有其局限。由於自願參與的方式未能達至工資保障的目的，行政長官在 2008-09 年度《施政報告》中宣布立法落實最低工資。基於低收入僱員在不同工種間往往有一定的職業流動，而如何界定清潔工人的定義亦存在一定困難，加上亦有其他職位薪酬低於清潔工人和保安員，因此政府會以跨行業方式設立法定最低工資。

建議最低工資條例的涵蓋範圍

3. 為確保盡可能配合《僱傭條例》（香港法例第 57 章）僱員權益的執行，最低工資的法律條文應盡量依照《僱傭條例》下的有關條文，包括涵蓋的僱員範圍、「工資」的定義、法例容許僱主扣除僱員工資的情況、僱員的法定權益，以及有關罪行及罰則等。盡量劃一這些條文可讓僱主及僱員更容易地知所依循，也可便利執法機關進行調查及提出檢控時的工作。不過，經考慮各相關持份者的意見及關注，我們有需要研究應否在建議法定最低工資條例下就某些類別的僱員提供豁免，包括殘疾人士、實習學生及家庭傭工。人力事務委員會已就殘疾人士的情況於本年 2 月 19 日作出討論，本文件旨在討論另外兩個類別的僱員（即實習學生及家庭傭工）。

實習學生應否被豁免

本地情況

4. 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。建議的最低工資條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，但在某些實習計劃中，學生和參與機構在工作實習期內可能亦會存在僱傭關係。在這些情況下，在最低工資條例實施後，僱主便須向這些實習學生支付不少於法定最低工資。

5. 各間大學及其他教育機構對於要求僱主須向實習學生支付不少於法定最低工資，均表示關注，因為這將無可避免地減少學生所獲得的培訓機會。因此，它們要求當局應在最低工資條例的涵蓋範圍下豁免參與真正實習計劃的學生，以保存學生在修讀有關課程時，獲得不可或缺的在職培訓和汲取實務知識的機會。

6. 現時，不同實習計劃的期限差異頗大，由少於一個月至一年不等。至於薪金方面，部分實習生不會獲發任何工資或津貼，而有些則可獲得每月高達 10,000 元或以上的薪金。雖然聘用條款及薪酬條件或存在很大差異，但實習計劃的性質仍可大致分為三類 —

第一類

- 為符合學術或課程要求而設。該些計劃是為取得有關學歷的學分／選修科，或是必修科。計劃通常獲教育機構安排或認可，該教育機構亦積極充當統籌及監管角色。

第二類

- 不附帶學分，但與課程有關。雖然計劃亦可能獲教育機構安排或認可，但有關機構於統籌或監管方面的嚴謹程度則遜於第一類實習計劃。

第三類

- 既不附帶學分，亦與課程無關。教育機構的參與程度甚少，甚或並無任何參與，在實習期內亦沒有參與監管學生的實習進度。

社會的意見及期望

7. 我們已諮詢主要的專上院校，包括 12 間頒授學位的院校和其他提供副學位及以上課程的教育機構、職業訓練局，以及提供實習機會的僱主和其他相關的持份者。他們的意見及關注如下：—

- (a) 雖然教育機構一再強調實習計劃對學生的全面發展十分重要，但它們亦認同，完全豁免所有實習學生於法定最低工資的涵蓋範圍外，可能容易讓部分不良僱主濫用有關的豁免安排。更值得關注的是低技術工人可能會因此而失去就業機會，即使他們受影響的程度主要取決於法定最低工資的水平。
- (b) 這些院校認為，上文第 6 段中所述的第一類實習計劃為學生投身某個特定行業提供必須的訓練，是課程不可或缺的一部分，而有關院校亦會密切監察實習的情況，故可能遭到濫用的機會不大，因此在法定最低工資的範圍下豁免這類學生屬合情合理。
- (c) 雖然部分院校認為第二類實習計劃的學生亦應獲得豁免，但大部分認為難以監管參與機構及防止濫用情況，故此不表贊同。此外，「與課程有關」這項條件並非萬全，在一般通識學科下便難以作出清晰界定。在這個基礎上，它們一致同意參加第三類實習計劃的學生更不應獲得豁免。
- (d) 部分提供實習計劃的僱主認為，在法定最低工資條例下實習生應全部獲得豁免，否則僱主在將來可能不再願意招收實習生，或者減少現時提供的實習機會。

外國經驗：實習學生在法定最低工資下的處理方法

8. 在決定應否豁免某類僱員時，應視乎於本地情況及工作性質而定，但我們亦可借鏡其他國家的經驗作參考。以外國經驗而言，我們可見有些國家將參加實習計劃為課程一部分的學生豁免於法定最低工資的涵蓋範圍外，部分國家的安排舉例如下：—

- (a) 英國－1999年《全國最低工資規例》規定，全國最低工資不適用於修讀當地高等教育或延續教育課程的實習學生，但有關實習計劃須為課程一部分，及為期不超過一年。
- (b) 加拿大－安大略省 2000年《就業標準法案》規定法定最低工資並不適用於（i）在校方核准的見習就業計劃下工作的中學生；以及（ii）在工藝美術及技術學院或大學核准的計劃下工作的個別人土。

儘管如此，在一些國家例如南韓，參加實習計劃的學生與其他類別的工人一樣，為法定最低工資所涵蓋。

家庭傭工應否被豁免

本地情況

9. 在香港，家庭傭工可大致分為家務助理，及其他員工例如園丁、司機和船工等。近年新興的陪月員，亦是另一種家庭傭工的類別。現時，本港家庭傭工的勞動人口很大部分是受聘為家務助理。

10. 一般來說，一個家庭會因應自己的需要及情況而決定是否聘用某一類家庭傭工。舉例來說，根據政府統計處於 2000 年代初進行的一項調查顯示，若要照顧家中長者或幼孩，僱主會傾向聘用全職留宿的家務助理。反之，若要負責清潔、烹飪及其他家務工作，僱主會傾向選擇聘用兼職的家務助理。

11. 與其他僱員一樣，家庭傭工的聘用條款各有差異，通常視乎他們與各自僱主所達成的協議。話雖如此，留宿家庭傭工的薪酬條件則通常較為特別，會附帶非留宿工人一般不會獲得的其他非現金權益。例如，留宿家庭傭工在工資以外會獲提供免費住宿。此外，由於僱主期望留宿家庭傭工會隨時候命工作，因此僱主通常亦會提供免費膳食。而由於該些留宿家庭傭工在僱主的住所居住，亦因而節省交通開支。

12. 至於從外地聘請的留宿家務助理（即外籍家庭傭工（下簡稱「外傭」）），他們的基本聘用條款已於政府指定的「標準僱傭合約¹」列明。該些基本聘用條件包括免費醫療、來回外傭原居地的旅費、免費膳食、有合理私隱的免費住宿等。為保障他們免受僱主剝削，政府自 1970 年代起亦為外傭訂明「規定最低工資」。政府定期檢討「規定最低工資」的水平，現時的水平為 3,580 元²。

社會的意見及期望

13. 鑑於受影響的家庭數目龐大，預計社會對於法定最低工資是否適用於家庭傭工，將會有很大的迴響及關注。

14. 根據勞工處至今向相關的持份者（包括僱主團體、僱員團體及工會）諮詢所得的結果，反對把家庭傭工（尤其是留宿家庭傭工）納入涵蓋範圍的意見主要如下 —

(a) 難以確定實際工作時數

很多人認為家務工作，尤其是當傭工需要在僱主的住所留宿的情況下，與一般指的「工作」有明顯分別。他們認為法定最低工資在實際運作上難以涵蓋留宿家庭傭工，因為家務工作種類繁雜又多樣，隨不同時日不同時間而有所不同，故此無法確定實際的工作時數及所須支付的時薪。由於建議的法定最低工資是以時薪計算，這將引起很大困難。由於留宿傭工的工作地點與休息地點（即「住所」）相同，大多數人認為要求一個家庭跟其他僱主一樣，在法定最低工資條例下備存清晰的工作時數及工作記錄，並不可行。

如法定最低工資涵蓋留宿家庭傭工，為了確定實際工作時數及盡量「節省」支付工人的工資，部分僱主可能要求工人在日間沒有工作的時段離開「住所」。可以預見，這樣會對雙方帶來很大不便，並可能因此引發很多社會問題。

¹ 該合約名為「僱傭合約（適用於從外國聘用的家庭傭工）（表格 ID 407（2003 年 10 月版）」，由入境事務處發出，樣本載於附件，以供參考。

² 在制定和檢討「規定最低工資」時，當局會根據既定機制，考慮香港的整體經濟和就業情況，包括相關工資和物價的變動，以及勞工市場情況等一籃子的經濟指標。

(b) 因其他非現金權益而有較高的可動用收入

留宿家庭傭工享有的免費住宿、免費膳食及節省的交通開支，事實上屬於非以現金支付的薪酬。因此，與其他低技術工人相比，這些家庭傭工實際上享有較高比例的可動用收入。

(c) 增加聘用留宿家庭傭工的成本

照顧家中兒童及長者的日常起居非常倚賴家庭傭工隨時候命，因此不少在職夫婦會聘用留宿家庭傭工。由於在法定最低工資制度下，僱員的工資是以時薪計算，如把留宿家庭傭工納入法定最低工資制度內，聘用留宿家庭傭工的成本將會增加。對此，僱主團體深表關注。

此外，亦有人認為若法定最低工資亦適用於留宿家庭傭工，聘用成本的上升會令致女性失去留在勞動市場的動力。若僱主現正聘用的留宿家庭傭工是「規定最低工資」下的外傭，則她們離開勞動市場的意欲會尤為強烈。因為當聘用留宿家庭傭工不再符合「成本效益」時，受影響的女性會寧願留在家中自行照顧子女。

作為背景參考資料，根據政府統計處提供的數字，在 1998 年至 2008 年期間，25 歲至 45 歲女性的勞工參與率由 66.5% 上升至 76.6%。截至 2008 年年底，該些女性每月收入中位數約為 10,000 元。

15. 另一方面，部分工會（包括外傭工會）提出應把外傭納入法定最低工資的涵蓋範圍，理據如下：—

(a) 其他勞工法例的保障

外傭工會認為，既然外傭與本地工人同樣受到香港其他所有勞工法例的保障，把他們撇除於法定最低工資的涵蓋範圍並不合理。

(b) 有關「工作時數」的規定

針對留宿家庭傭工須整天留在家中以致無法計算法定最低工資的說法，工會建議不論實際工作時間長短，政府可訂明 10 或 12 小時為「標準工作時數」，以作為計算工資的基礎。

(c) 取消「留宿」規定

部分人士認為，以外傭的情況而言，為計算工作時數，政府應取消現時外傭須「留宿」的規定。

外國經驗：家庭傭工在法定最低工資下的處理方法

16. 某類別的僱員應否納入法定最低工資的涵蓋範圍，應取決於本地的情況和有關工作的性質。不過，其他地方的經驗也值得借鏡。有些地方（例如加拿大的安大略省）把家庭傭工納入法定最低工資的涵蓋範圍；而另一些地方（例如英國及南韓）則給予豁免，舉例如下－

- (a) 英國－1999 年《全國最低工資規例》在最低工資的涵蓋範圍下豁免家庭傭工，但列出條件，包括傭工在為僱主家居工作的同時，亦享有僱主其他家庭成員的待遇及被視為僱主家庭中的一員，方可獲豁免。
- (b) 南韓－由於「家庭」不屬於《最低工資法案》所涵蓋的「商務作業」或「工作場所」，所以該法案並不涵蓋負責家居工作的傭工。

勞工顧問委員會(勞顧會)的意見

17. 勞顧會於 2009 年 3 月 30 日探討建議的最低工資條例下僱員涵蓋範圍的事宜。經過詳細的討論後，勞顧會委員同意參與為符合學術或課程要求而設的實習計劃的學生不應被納入法定最低工資條例，條件是這些實習計劃是為了取得有關學歷的學分／選修科，或必修科。

18. 就家庭傭工而言，勞顧會委員詳細研究了不同持份者的意見。委員認為在訂出未來路向時，有需要以「留宿」這獨特情況，及對香港整體社會及經濟情況可能發生的影響作考慮重點。大部份委員同意留宿家庭傭工不應被納入最低工資條例，亦有部份委員對豁免他們持保留或開放態度。

未來路向

19. 我們現正與律政司及相關政策局及部門緊密合作，進行法定最低工資條例草案的草擬工作。與此同時，政府將會繼續就實施的細節與相關的持份者作溝通。我們的目標不變，會在 2009 年 7 月立法會休會前，向立法會提交《最低工資條例草案》。

20. 歡迎委員就這事宜發表意見。

勞工及福利局

勞工處

2009 年 4 月

(注意：入境事務處只接受英文版僱傭合約。中文版合約只供參考。)

附件

家庭傭工合約號碼_____

僱傭合約
(適用於從外國聘用的家庭傭工)

本合約由_____ (『僱主』, 其香港身份證/護照號碼*為_____)
和_____ (『傭工』) 於_____年_____月_____日訂立。並載有
下列各項條件：

1. 就本合約而言, 傭工的原居地是_____
2. (A)[†] 傭工將由僱主聘用為家庭傭工, 為期兩年, 由傭工到達香港當日起計。
(B)[†] 傭工將由僱主聘用為家庭傭工, 為期兩年, 由_____ (日期) 起計, 該日即是與同一僱主簽訂家庭傭工合約 (號碼_____) 屆滿日期之後的一日。
(C)[†] 傭工將由僱主聘用為家庭傭工, 為期兩年, 由入境事務處處長批准傭工在香港逗留以開始按照本合約受僱工作之日起計。
3. 傭工須於僱主的住址工作及居住, 住址為_____
4. (a) 傭工只能根據附錄的「住宿及家務安排」為僱主料理家務。
(b) 傭工不得受僱於任何其他人士從事任何其他職務, 僱主亦不得著令傭工受僱於任何其他人士從事任何其他職務。
(c) 僱主及傭工現承認第 4(a)及(b)項為入境事務處准許該傭工來港履行此合約時所施加的逗留條件的一部份。違反以上任何一項逗留條件可導致該傭工及/或其教唆者遭受刑事檢控。
5. (a) 僱主須每月向傭工支付港幣_____元的工資。工資的金額不得少於香港特別行政區政府公布, 並於訂立本合約的日期適用的「規定最低工資」。僱主如沒有按本僱傭合約支付到期應付的工資可遭受刑事檢控。
(b) 僱主須根據附錄的「住宿及家務安排」免費為傭工提供合適的和設有傢具的居所及膳食。如不提供膳食, 則應每月給予傭工港幣_____元的膳食津貼。
(c) 僱主在支付工資及膳食津貼時須提供收據, 而傭工須在收據上簽署以確認收到有關款項。
6. 傭工應享有香港法例第 57 章《僱傭條例》所規定的所有休息日、法定假日及有薪年假。
7. (a) 僱主須負責傭工自原居地到香港的旅費及於合約終止或屆滿時返回原居地的旅費。
(b) 如傭工採取最直接的路線來港, 則自離開其原居地當日起計直至抵達香港為止的期間, 每天應得港幣壹佰元的膳食及交通津貼。傭工在本合約屆滿或終止後返回其原居地時, 亦應得相同的津貼金額。
8. 僱主應負責傭工離開其原居地及進入香港所需的下列費用 (如有的話):
 - (i) 體格檢驗費用;
 - (ii) 有關領事館的核實費用;
 - (iii) 簽證費;
 - (iv) 保險費;
 - (v) 行政費用, 或其他如菲律賓海外傭傭行政費, 或有關政府機構徵收的類似費用;
 - (vi) 其他_____

如傭工已繳付以上費用, 僱主在傭工出示該類付款的收據或證明文件時, 須發還有關費用給傭工。

9. (a) 當傭工在第 2 條款指明的受僱期內(但不包括傭工出於自願及基於個人理由離開香港期間)生病或受傷,無論是否因受僱而引致,僱主須提供免費醫療,包括診症費用、住院費用及牙科急診。傭工須接受任何註冊醫生的診治服務。

(b) 如僱員在受僱工作期間因工遭遇意外而受傷或患上職業病,則僱主須根據香港法例第 282 章《僱員補償條例》支付補償款項。

(c) 如有醫生證明傭工不適宜再繼續工作,僱主可在不違反有關條例的規定下終止僱傭合約,並應立即採取行動,根據第 7 條款將傭工遣返原居地。

10. 本合約任何一方可給予對方一個月的書面通知或支付相等於一個月薪金的代通知金,以終止本合約。

11. 儘管第 10 條款已有規定,但在香港法例第 57 章《僱傭條例》所准許的情況下,本合約任何一方均可毋須給予通知或支付代通知金而以書面終止合約。

12. 在終止本合約時,僱主及傭工須於合約終止日期的七天內各自向入境事務處處長提出書面通知,亦須將對方作出的關於終止合約的書面確認的副本遞交入境事務處處長。

13. 如雙方同意於現行合約屆滿時續訂合約,除非事先獲得入境事務處處長批准在港延期逗留,否則在新合約開始前,傭工須返回其原居地放取不少於七天的有薪/無薪*假期,費用由僱主支付。

14. 如傭工死亡,僱主須負責支付將傭工遺體及個人物品運返其原居地的運費。

15. 對本合約條款在有效期間作出的任何變更或增加(包括附錄的「住宿及家務安排」),除非獲得香港勞工處處長同意,否則均屬無效,但下列變更除外:

- (a) 對在第 2 條款註明的僱用期作出變更,而該變更屬延長傭工的僱用期不多於一個月,並經雙方同意及預先得到入境事務處處長的批准;
- (b) 對在第 3 條款註明的僱主住址作出變更,並經已書面通知入境事務處處長,而該傭工須繼續於僱主新的住址工作及居住;
- (c) 按照「住宿及家務安排」第 6 項的規定方式下對住宿及家務安排作出更改;
- (d) 對「住宿及家務安排」第 4 項,在雙方同意及入境事務處處長書面批准下,以補遺方式作出變更,以容許傭工執行駕駛車輛職責,不論該車輛是否屬於僱主所有。

16. 以上條款並不妨礙傭工享受香港法例第 57 章《僱傭條例》,香港法例第 282 章《僱員補償條例》及其他有關條例所規定的其他權利。

17. 有關人等現謹聲明:該傭工已接受有關其是否適合擔任家庭傭工一職的體格檢驗,其醫生證明書亦已出示給僱主審閱。

由僱主簽署

(僱主簽署)

見證人:

(姓名)

(見證人簽署)

由傭工簽署

(傭工簽署)

見證人:

(姓名)

(見證人簽署)

* 刪除不適用者

† 選擇 2A、2B 或 2C 其中適用的一項

住宿及家務安排

1. 僱主及僱工雙方均須簽署承認他們已閱讀及同意本安排的內容，並確認他們同意入境事務處及其他有關政府機構可根據《個人資料（私隱）條例》收集及使用本安排內所載的資料。

2. 僱主的住所及所須照料的人數

(A) 住所的面積約為_____平方呎/平方公尺*

(B) 在下面說明須要經常照料的家人數：

_____名成人_____名未成年子女（年齡介乎 5 至 18 歲）_____名小孩（5 歲以下）

_____名將出生的嬰兒

_____家庭成員須要經常照料或留意（不包括幼年人）

（註：現時僱主聘用以照料家庭的僱工數目是_____名）

3. 提供給僱工的住宿及設備

(A) 給僱工的住宿

雖然香港樓宇的面積平均比較細小，能提供獨立工人房的並不普遍，但僱主應給予僱工合適及有合理私隱的住宿地方。不適當住宿安排的例子有：僱工須要睡於擺放在走廊而沒有私人空間的臨時床鋪和與異性成人/青少年同住一房間。

有 工人房的大小估計為_____平方呎/平方公尺*

沒有 僱工的睡眠安排

與_____名年齡為_____歲的小孩同住一房間

分隔開的地方，大約_____平方呎/平方公尺*

其他。請詳述_____

(B) 會提供給僱工的設備

（註：以上由(a)至(f)的基本設備如不是免費提供的話，入境簽證的申請通常是不會獲批准的）

(a) 水電供應 有 沒有

(b) 廁所及沐浴設備 有 沒有

(c) 床鋪 有 沒有

(d) 氈或被 有 沒有

(e) 枕頭 有 沒有

(f) 衣櫃 有 沒有

(g) 雪柜 有 沒有

(h) 桌子 有 沒有

(i) 其他設備（請說明） _____

4. 傭工只可以在僱主的住所執行家務職責。傭工根據本僱傭合約執行的家務職責，並不包括駕駛任何類型的車輛，不論駕駛目的為何，亦不論該車輛是否屬於僱主所有。

5. 家務職責包括下列的工作：

主要家務職責：

- (a) 家庭雜務
- (b) 煮食
- (c) 照料家中老年人士（須要/不須要*經常照料或留意）
- (d) 褓母
- (e) 照顧小孩
- (f) 其他（請說明）_____

6. 如上述第 2、3 及 5 項有任何重大變更，僱主須要通知該傭工及入境事務處處長，並送交一份經僱主及傭工雙方簽署的修訂住宿及家務安排表（ID 407G）副本予入境事務處處長，以作記錄。

_____ 僱主姓名及簽署	_____ 日期	_____ 傭工姓名及簽署	_____ 日期
------------------	-------------	------------------	-------------

* 刪除不適用者

請於適當的空格填上「✓」號