

致 立法會人力事務委員會各位議員：

素仰閣下熱心社會為民請命，精通法律，為欣為頌。  
今天港府熱烈檢討最低工資，問題是一直以來，香港工資是隨著市場實際情況，供求取決，和工作能力表現勞資商討，厘訂工資準則非常複雜，各行各業需求差距極大，一刀切厘訂工資，扼殺商業營運的靈活性，量才錄用的原則，未必完全可行，或許會引來反效果。例如一個普通售貨員，重視推銷技巧成績，有高營業額，公司會加薪聘用，不稱職的自願減薪，公司也不雇用。這是社會人材競爭的事實，切不可歧視顧主，過往共產為鑒，做 36，不做又 36，香港商業完，香港亦完。建議最低工資要靈活些，可引入可加可減機制嗎？

今天我們關心討論是外傭會否牽涉最低工資的問題，影響民生極大，目前香港有幾十萬外傭在港工作，她們絕大部份是照顧小孩上學，打理家務，使主人有機會上班，服務社會，其次照顧傷殘老弱市民，減輕家人工作負擔，外傭服務香港社會是不可缺少的一大群，這班顧主經濟並不富裕，由於工作需要，顧用是非不得已，開計現時每月外傭負擔，每月薪金 3580+包三餐 2400+住宿 2500+勞保 80+來回機票平均每月 125 = 合計 8689 元，還有其他經紀費，簽證費，什費等未列入在內，目前香港外傭薪酬，不可不知是東南亞最高薪酬，顧主負擔吃力不消，擔心外傭要求加入最低工資檢討，顧主無法負擔高薪酬，引發社會混亂，絕非香港之福，側聞今次檢討最低工資，因外傭工作性質不同，政府不打算將外傭列入檢討最低工資範圍內，是合理的，但未必行得通，因為她們是工人，她們會強烈爭取要求司法覆核，或引用歧視種族條例，告政府，是必贏的，要審慎立法，未雨綢繆，事前要作好準備，是有徹底堵塞漏洞的必要，祈望要在立法時多做點工夫，杜絕她們有機會告政府，若政府敗訴，禍害香港幾十萬老弱痛殘市民，無法聘請外傭，勢必引發社會大混亂，防患未然及早做好準備，為民造福，不勝感謝。

姚小容

21. 4. 2009

社評·筆陣 &gt; 社評

## 外傭不應受最低工資保障 曉之以義防僱主外傭雙輸

【明報專訊】外籍家庭傭工團體爭取外傭納入最低工資條例(下稱「條例」)的保障範圍，枉事體大。以外傭的性質和實際工作情況，條例不應適用於外傭；鑑於外傭團體聲言如果得不到保障，會提出司法覆核，因此政府草擬有關係例時，應該雙管齊下，一方面做好應對法律挑戰的準備，以免出現外傭一旦覆核勝訴而衝擊數以十萬計家庭的局面；另一方面加強與外傭團體溝通，讓他們了解與政府打官司可能招致的後遺症，例如，如果他們勝訴，僱主負擔加重，可能導致6萬名外傭被裁撤，形成僱主與外傭雙輸的局面。

### 當局傾向條例豁免保障

### 外傭提司法覆核勢所難免

關於最低工資條例的保障範圍，勞工顧問委員會已經通過排除外傭，但是外傭團體聲言若條例最終排拒他們，日後會尋求司法覆核，控告政府種族歧視、違反基本法和人權法。本港是法治社會，外傭以法律手段爭取權益，是應有權利，以他們的財政情況，取得法律援助的機會甚大。所以，政府就最低工資立法與外傭打官司，可能無可避免。基於官司結果對本港許多外傭僱主影響甚大，假若政府輸了官司，對本港社會也會帶來深遠影響，因此政府在草擬條例時，應該以能夠應對法律挑戰為首要考慮，以免臨時周章。

本港現時約有26萬名外傭為22萬個家庭工作，許多雙職家庭僱用外傭，主要是為了照顧家中老弱稚童，假若外傭獲條例保障，當局估計每名僱主每月要多付約2000元。據知，現在僱有外傭的家庭，大多數收入並不太高，以去年第四季而言，18%收入在2萬元以下，40%收入在4萬元以下，若僱用外傭支出增加，他們的負擔加重，生活質素會大受影響，如果因為難以負擔而辭去外傭，主婦放棄工作照顧家庭，本港會失去一批勞動力。

經濟問題以外，若外傭以時薪計算薪酬，僱主與外傭之間作息時間的安排，會非常複雜，或是晚上不用外傭留在家中，這樣會衍生諸多社會問題(包括外傭做兼職；由於不用外傭留宿，假若她們懷孕影響工作，僱主也不能解僱她們等等)。

總之，放寬了對外傭的約束和監管，外傭變質會為社會帶來不少問題，對此當局也注意到。例如，昨日立法會人力事務委員會討論此事，當局提交討論的文件，把外傭界定為「留宿家庭傭工」，認為他們所獲待遇除了工資，還有免費住宿膳食，因此不能與其他傭工相提並論。另外，據知當局在草擬條例時，亦會強調立法精神並非歧視外傭，這些做法，顯示政府意圖為條例在法律上做防風措施。

## 慎防「留宿」成軟肋

### 宜強化外傭與本地之別

不過，單以「留宿家庭傭工」區分，是否足以化解外傭的挑戰，值得斟酌。例如近年新興的陪月員，她們絕大多數是本地人，為了配合僱主需要也有留宿的。按當局目前「留宿家庭傭工」就不受最低工資條例保障的構思，若有本地留宿陪月員入稟爭取最低工資待遇獲得勝訴，則當局在外傭的議題上就很被動。屆時外傭若得不到類如本地「留宿家庭傭工」一體待遇，當局豈非坐實了種族歧視的指控？這個會否成為「留宿家庭傭工」的軟肋，被人覬準攻擊而難以抵抗，值得當局再三思量。

政府應該從根源入手。外傭受僱來港、與僱主所簽署僱傭合約，本已界定外傭的身分和受僱條件有別於本地僱員，所以本地居民的一些基本權利，外傭就不能享有。例如外傭在本港就算居住超過7年，除非他們的身分有改變(例如與本港伴侶結婚)，否則都不能成為本港永久居民。所以外傭這個「外」字，當局應該多加利用，以強化外傭不應納入最低工資條例保障的理據。

另外，據當局提交立法會的文件顯示，其他國家或地區處理家庭傭工最低工資的做法，大多豁免。例如英國的最低工資規例不包括家庭傭工，不過條件是該傭工工作的同時，亦被視為家庭成員，享有僱主其他家庭成員的待遇；韓國由於「家庭」不屬於最低工資所涵蓋的「商務作業」或「工作場所」，最低工資條例不適用於家庭傭工；新加坡則由僱主與僱員自行協定，工資的釐定不受任何法例或特定政策措施規管；台灣《勞動基準法》最低工資條文，並不包括外籍家庭傭工；廣東、深圳最低工資適用於所有工人，但不包括家庭傭工，至於加拿大，除個別省份外，僱傭標準法例訂定的最低工資，一律適用於所有工作人口。

綜合上述情勢，家庭傭工不受最低工資保障，是各國和地區大多採用的做法，本港家庭傭工還有外傭的特質，因此把外傭豁免於最低工資條例，於法於理都有較強力支持。只要當局在立法的技術上小心處理，避免出現漏洞，相信本港可以避過外傭變質而帶來的衝擊。

歡迎回應 [editorial@mingpao.com](mailto:editorial@mingpao.com)

