

立法會

Legislative Council

立法會CB(2)1712/10-11(06)號文件

檔 號：CB2/PL/MP

人力事務委員會

立法會秘書處為2011年5月17日會議 擬備的背景資料簡介

實施法定最低工資的進展

目的

本文件就實施法定最低工資的進展提供背景資料，並綜述人力事務委員會(下稱"事務委員會")所作的相關討論。

背景

2. 本地工人獲支付過低的工資的個案屢見不鮮，數十年來，社會上一直有強烈意見，特別是來自支持勞工一方的團體，要求在本港落實法定最低工資。社會對應否立法防止工資過低沒有共識，政府當局遂於2006年推出為期兩年的自願性"工資保障運動"。在2008年10月對"工資保障運動"進行的檢討顯示，透過自願參與方式推廣工資保障始終有其局限，行政長官因此於2008-2009年度施政報告中宣布，有關法定最低工資的條例草案將會提交立法會。

《最低工資條例草案》(下稱"條例草案")

3. 條例草案於2009年6月26日提交立法會。在2009年7月10日內務委員會會議上，議員成立法案委員會，研究條例草案。條例草案經詳細審議一年後，已於2010年7月14日的立法會會議上獲制定。《最低工資條例》(第608章)建立法定最低工資制度，設定工資下限，目的是在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失之間取得合理的平衡，同時維持本港經濟的發展及競爭力。

有關法定最低工資水平、備存工作時數紀錄指明的金額上限及《最低工資條例》獲制定後的生效日期的附屬法例

4. 2010年11月12日，政府當局在憲報刊登4項附屬法例，指明首個法定最低工資水平為每小時28元；指明11,500元為每月金額上限，若少於這個金額，則須備存僱員工作時數紀錄；以及指明2011年5月1日為《最低工資條例》獲制定後的生效日期。為研究該4項附屬法例而成立的小組委員會已完成其審議工作。

有關殘疾人士生產能力評估的附屬法例

5. 《最低工資條例》訂明一項特別安排，讓因殘疾而生產能力可能受損的殘疾人士可選擇進行生產能力評估，以助釐定他們應否獲得不低於法定最低工資水平的薪酬，或容許他們收取按生產能力釐定的薪酬數目。這項特別安排是提供不超過4星期的僱傭試工期，以供評估殘疾人士在實際工作環境執行工作時的生產能力，以助釐定應否扣減法定最低工資。

6. 2011年1月7日，政府當局在憲報刊登兩項附屬法例，指明某些類別人士可成為認可評估員進行殘疾人士生產能力評估，以及指明評估方法。為研究該兩項附屬法例而成立的小組委員會已完成其審議工作。

實施法定最低工資的準備工作

7. 在事務委員會2011年3月17日會議上，政府當局就勞工處為法定最低工資的實施而進行的準備工作，向委員簡報有關進展。

法定最低工資參考指引

8. 委員獲悉，勞工處正全力為實施法定最低工資進行各項準備工作，包括編訂法定最低工資的一般指引擬稿，以供僱主及僱員參考。鑒於僱傭模式的多樣化，指引會提供一些實例，闡明《最低工資條例》的應用情況。考慮到個別行業的特別情況，勞工處正與行業的三方小組、相關的商會、工會及團體合作，就該等行業制訂法定最低工資的行業性指引，從而為數個在推行法定最低工資後很可能受較大影響的行業的僱主和僱員

提供更多關於《最低工資條例》應用情況的資料。這些行業包括零售、飲食、物業管理、清潔服務和保安業界。

9. 委員關注勞工處擬備法定最低工資一般及行業性指引的進度緩慢。部分委員指出，許多僱主仍未完全明白他們在法定最低工資制度下的責任和計算工資的方法。這些僱主尤其憂慮可能因疏忽而觸犯法例。

10. 政府當局表示，適用於各行各業的一般指引擬稿已在2010年12月發給300多個相關團體，邀請他們提供意見。勞工處快將完成落實一般指引的定稿，以期於2011年3月內備妥及廣泛派發。關於行業性指引，政府當局解釋，由於該等指引是與相關行業的三方小組成員一同制訂，因此為個別指引落實定稿的時間，將視乎相關行業的持份者對擬稿所提出的意見而定。勞工處將加快這過程，以期在《最低工資條例》於2011年5月1日生效前落實上述行業性指引的定稿。

宣傳及推廣

11. 在宣傳方面，委員得悉，勞工處已積極進行宣傳和推廣活動，以加深僱主和僱員對法例條文及他們各自在《最低工資條例》下的責任和權益的理解。截至2011年3月中，合共約有9 000人參加由勞工處人員主講的約50場《最低工資條例》簡介會。這些簡介會包括為僱主、僱員及一般市民舉辦的大型研討會，以及為目標羣組如業主立案法團、互助委員會、物業管理公司及人力資源從業員等舉辦的講座。勞工處並印備有關法定最低工資的單張和海報，在全港各處分發及張貼；在不同的公共交通工具透過車廂電子廣告屏幕、車廂橫額、椅背及車身等進行宣傳；並播放全新的電視宣傳短片及電台宣傳聲帶等。勞工處又將會在各種公共交通工具上播放宣傳片及進行其他宣傳、在報章刊登特刊、舉辦講座和巡迴展覽，以及懸掛橫額作戶外宣傳。

諮詢及調解服務

12. 委員關注僱主及僱員難以撥通勞工處為法定最低工資而設的24小時電話專線。他們關注到，由於法定最低工資屬全新政策，在法定最低工資實施初期，尤其是當僱主及僱員尚未完全明白法定最低工資的規定時，他們向勞工處尋求意見或提出查詢的次數，或會較預期為多。委員認為政府當局應確保使用電話專線的人士能獲得即時的回應和支援。

13. 政府當局表示，法定最低工資在香港是新的制度，社會各界，特別是僱主和僱員，都需要時間適應。僱主或僱員如對《最低工資條例》的實施細節有疑問，可致電勞工處的24小時電話專線及向勞資關係科分區辦事處提出查詢、瀏覽勞工處的網頁或參閱有關法定最低工資的單張。

執法工作

14. 政府當局強調，勞工處十分重視法定最低工資的實施和執法工作。為保障僱員的權益，勞工處會採取多管齊下的策略，透過主動視察各行各業的工作場所及對低收入行業採取針對性執法行動，確保有關各方遵守法例。勞工督察在進行巡查時，會向那些不清楚如何計算法定最低工資的僱主及僱員解釋《最低工資條例》的規定。若勞工督察發現問題或違例事項，便會要求僱主採取適當措施(包括立即向僱員支付未達法定最低工資水平的工資差額)，確保他們遵從《最低工資條例》。

15. 委員關注法定最低工資實施後會出現裁員人數上升、減少工時及附帶福利等問題。政府當局回應時解釋，《僱傭條例》(第57章)提供保障，防止不合理的僱和僱主單方面更改僱傭條款及條件。僱員如懷疑自己的僱傭權益受損，可向勞工處查詢或求助。勞工處會加強宣傳其投訴熱線，鼓勵僱員舉報違反勞工法例的個案。對所有投訴，勞工處都會迅速及徹底調查。該處並會嚴厲執法，如有足夠證據會向違例僱主採取檢控行動。

就業支援

16. 委員關注實施法定最低工資所引致的取代效應。委員要求當局提供資料，說明在法定最低工資實施之後為被裁工人提供的就業及再就業服務。

17. 政府當局表示，勞工處會繼續為求職者推行各項特別就業計劃，以配合法定最低工資的實施。勞工處透過12個就業中心、兩個行業性招聘中心、互動就業服務網站及職位展覽，向所有求職者提供就業服務。為加強就業支援，勞工處亦會特別為低收入行業舉辦招聘會，並設立電話專線，提供就業服務予那些受實施法定最低工資影響的工人。當局亦鼓勵有招聘需要的僱主向勞工處求助，該處會透過不同渠道協助僱主迅速發放職位空缺的資訊給求職者。

為僱主及僱員編訂的《法定最低工資參考指引》

18. 勞工處於2011年3月28日發表一般指引的定稿，供僱主及僱員參考。事務委員會隨後在2011年4月11日的會議上討論該等指引。

19. 對於法例有否規定必須向僱員提供有薪用膳時間及休息日的問題，政府當局解釋，《僱傭條例》和《最低工資條例》皆無訂明用膳時間及休息日必須為有薪。一向以來，僱主和僱員均可按工作性質、行業特性及個別企業的運作需要，商討及議定僱傭條款。如僱主與僱員已按照僱傭合約，把用膳時間計算入工作時數內，則僱主不可以在未得僱員的同意下，單方面更改或取消這項僱傭條款。

20. 委員察悉，就任何工資期的非工作時數支付予僱員的款項(例如休息日及法定假日薪酬)，並不算作該工資期的工資的一部分。一些委員關注到，僱員的"實際"工資可能每月不同，視乎僱員在該月放取的法定假日及有薪假期數目而定。這將令僱主對於須記錄僱員的總工作時數的規定感到混亂。

21. 政府當局表示，僱員是否獲提供額外報酬(包括有薪休息日或用膳時間)，是所有爭議的核心。在決定支付予僱員的工資是否符合法定規定時，須考慮以下兩項因素 ——

- (a) 僱員在有關工資期的最低工資，即總工作時數乘以法定最低工資水平得出的數額；及
- (b) 就該工資期須支付予僱員的工資。

22. 委員要求當局澄清，僱主可否與僱員簽訂新的僱傭合約，把工資期固定在一年，以避免因計算法定最低工資而可能引發的爭議。

23. 政府當局表示，《僱傭條例》第22條訂明，根據僱傭合約須支付工資的工資期須當作為一個月，直至相反證明成立為止。《最低工資條例》第5條亦載有類似的條文。僱主和僱員可在商討後議定工資期為一年。雙方在考慮改動任何僱傭條款時，應顧及對僱員的保障和對僱主的影響，從而分析各項安排的優劣。

24. 委員關注政府當局會否採取措施，禁止僱主迫使其僱員簽署新的僱傭合約，藉以削減他們的權益或福利。政府當局表示，僱員如懷疑自己的僱傭權益受損，可向勞工處查詢或求助。

實施法定最低工資後受僱於政府服務合約非技術工人的工資安排

25. 政府當局在2011年4月11日公布，因應法定最低工資的實施，服務承辦商如在2011年5月1日之後競投以僱用非技術工人為主的政府服務合約，必須承諾參照法定最低工資水平訂定有關政府服務合約下的每月工資，另加每7天享有一天有薪休息日。就現行的政府合約而言，倘若其非技術工人的工資低於法定最低工資的規定，服務承辦商有責任於2011年5月1日起，支付這些非技術工人未達法定最低工資的薪酬差額。由於很多服務承辦商都未能在投標時估計法定最低工資對其標價的影響，政府決定作出例外的安排，批准採購部門原則上可就其現有服務合約向承辦商提供補貼，以應付純粹因法定最低工資的實施而直接引致的額外工資支出，從而確保服務合約的現職工人得以繼續就業，以及公共服務得以持續提供。政府當局表示，新的工資安排將惠及約40 000名受僱於政府服務合約的非技術工人。一名每天工作8小時、每周工作6天的工人的每月工資，將會至少是6,944元。

26. 事務委員會在2011年4月11日會議上，聽取有關新工資安排的簡介。委員深切關注政府當局有何法律根據決定要求服務承辦商必須向其非技術工人提供有薪休息日。部分委員對新的安排未有訂明有薪用膳時間表示失望。

27. 政府當局表示，《最低工資條例》和《僱傭條例》皆無訂明僱主必須就僱員的用膳時間及休息日向他們支薪。一向以來，僱主和僱員均可按個別企業及僱員的情況而協定這些事宜。關於採取新的工資安排，即要求服務承辦商必須至少支付予其聘用的非技術工人法定最低工資另加每7天享有一天有薪休息日，政府當局在作出決定前，曾全盤考慮各方面的因素，包括現時供政府服務承辦商在僱用非技術工人提供服務時使用的標準僱傭合約內的條款及條件、法定最低工資對不同行業的影響、從律政司取得的法律意見、保障僱員權益和福利的需要，以及確保公帑運用得宜。

法定最低工資在2011年5月首星期實施的情況

28. 法定最低工資於2011年5月1日實施。隨後，政府當局在2011年5月8日發出的新聞公報中表示 ——

- (a) 勞工督察在之前一個星期內共視察了863個不同的企業。在巡查過程中，有14名僱員懷疑其工資水平低於法定最低工資，勞工督察已即時向僱主解釋法例的規定。勞工處收到一項電話投訴，懷疑有人違反有關法例，該處已作出跟進；
- (b) 最低工資的實施未有影響僱主聘用員工的意欲；
- (c) 勞工處的熱線電話每日平均收到1 000個查詢。因法定最低工資而被解僱，並向勞工處尋求就業援助的人士只有6名；及
- (d) 整體而言，法定最低工資在2011年5月首星期的實施情況暢順。政府當局正密切監察有關發展，並會協助僱主及僱員遵守法例，同時向所有受實施法定最低工資影響的僱員提供援助。

相關文件

29. 載於立法會網站的相關文件一覽表載於**附錄**。

立法會秘書處
議會事務部2
2011年5月13日

相關文件

實施法定最低工資的進展

委員會	會議日期	文件
人力事務委員會	2011年3月17日 (項目V)	議程 會議紀要
立法會	2011年4月6日	會議過程正式紀錄 (第12項質詢)
人力事務委員會	2011年4月11日 (項目IV及V)	議程 會議紀要
立法會	2011年5月4日	會議過程正式紀錄 (第12項質詢)
立法會	2011年5月11日	就"暫緩執行《最低工資條例》"動議的議案

立法會秘書處
議會事務部2
2011年5月13日