

工時政策方向 諮詢文件

標準工時委員會

二零一六年四月

1

標準工時委員會

2013年4月成立



委員會主席



委員來自勞工界、工商界、
學術界、社會各界和政府

2

工時議題

工時政策

極其複雜及
具高度爭議性

對勞工、僱主、
社會及經濟不同層面
帶來廣泛和深遠影響

委員會對工時議題
並無預設立場

3

職責及工作

以數據為依歸的
原則進行討論

求同存異

向政府就處理
本港工時情況
提供意見

包括是否需要考慮：
標準工時制度及 / 或
其他方案

4

主要工作

委員會於2014年完成兩項主要工作

住戶統計調查

- 6月至8月進行
- 收集超過10 000名就業人士的工時數據及資料

第一階段諮詢

- 諮詢活動**
 - 1月至7月進行
 - 40場諮詢活動
 - 收集書面意見
- 意見調查**
 - 成功訪問分別約750名商會及工會會員

相關顧問報告已上載委員會網頁：www.swhc.org.hk/tc/resources/index.html

5

綜合觀察

住戶統計調查的估算結果：

全港所有僱員* (314萬)

每周總工時#

平均數：43.5小時 / 中位數：44.0小時

- 教育程度較低@中位數：48.0小時
- 較低技術職業^中位數：45.0小時

曾從事無償超時工作

18.4% (58萬)

* 不包括留宿家庭傭工。

每周總工時指僱員在統計前七天的實際工作時數。總工時包括合約訂明的工時、有償（補薪及 / 或補假作償）及無償（沒有獲得工資或補假作償）超時工作時數。

@ 指中三程度或以下的僱員。

^ 較低技術職業包括非技術工人、服務工作及銷售人員、工藝及有關人員、機台及機器操作員及裝配員，以及文書支援人員。

6

綜合觀察

住戶統計調查結果顯示，在所有僱員中：

合約 / 協議*有關工時的僱傭條款	僱員百分比 (僱員人數)
已簽訂書面僱傭合約	82.7% (260萬)
合約 / 協議有指明每周工作時數	88.6% (279萬)
合約 / 協議沒有訂明超時工作補償方法	61.1% (192萬)

對工時安排的意見	僱員百分比 (僱員人數)
認為自己的總工時適中	74.3% (234萬)
認為自己的總工時太長 → 當中表示如收入減少，便不希望減少工時	24.4% (77萬) → 69.9% (54萬)
如超時工作有合理補償，願意從事更多超時工作	41.8% (131萬)

* 合約 / 協議包括書面合約或口頭協議。

7

綜合觀察

住戶統計調查



贊成以下工時政策方向	僱員(%)	僱主(%)
由僱主及僱員雙方協定	92.2	84.0
按行業需要制訂自願性質的指引	89.7	87.4
規定僱傭合約訂明工作時數、超時工作安排及超時工作的補償方法	93.7	81.9
設定標準工時	67.1	56.1
設定最高工時上限	75.8	42.6

8

意見調查



認為工時制度應作出改變的方向	工會會員 (%)	商會會員 (%)
不需改變現行由僱主及僱員雙方協定的工時制度	14	62
由個別行業按需要制訂自願性質的指引	31	51
規定僱主及僱員須透過僱傭合約訂明工作時數、 超時工作安排及超時工作的補償方法	55	38
立法訂立標準工時	49	11
立法訂立最高工時	34	8
沒有意見	11	9

勞工團體

普遍建議

- 標準工時每周44小時
- 超時工資率1.5倍

僱主團體及僱主

普遍反對 劃一的工時法例

認為清晰的僱傭合約已能
達致勞資雙方同意的工時安排

部分僱主接受
工時政策聚焦幫助基層僱員
(收入 and 議價能力較低 及
需無償超時工作)



僱員及僱主均認同

- 工時政策需充分考慮及照顧不同行業 / 職業的運作情況及需要
- 劃一 (「一刀切」) 規管所有行業工時 → 可能會對個別行業 / 整體社會 / 經濟帶來嚴重影響

綜合觀察

合適的工時政策

- 有助僱員達致更佳的工作與生活平衡
- 減少潛在的健康問題
- 提高生產力及僱員工作表現



推行工時政策

- 或可改善部分僱員收入
- 但亦可能導致部分僱員因工時縮減而減薪



工時政策或涉及額外勞工成本

- 可能導致企業盈利空間收窄，影響行業持續營運能力
- 可能推高通脹，影響香港長遠競爭力



制定工時政策

- 須顧及僱員和僱主雙方的取向
- 維持良好的勞資關係和社會和諧



11

四個基本原則

以立法方式規管
僱員工時的政策

「一刀切」立法方式
並不合適

原則上同意探討
以立法方式規定
以書面僱傭合約訂明
一般僱員工時安排
(「大框」)

在「大框」的基礎上
探討是否需要其他適當
措施，進一步保障一些
工資較低、技術較低及
議價能力較低的基層僱員
(「小框」)

12

「大框」的構思

理念

在《僱傭條例》的基礎上：

以立法方式規定

僱主及僱員必須簽訂書面僱傭合約



當中須包括**指定工時僱傭條款**
(如超時工作補償安排)

僱主及僱員可協定這些條款的內容

七項 指定工時條款



- (1) 協議工時
- (2) 超時工作情況
- (3) 超時工作補償安排
- (4) 協議工資
- (5) 用膳及休息時間
- (6) 休息日
- (7) 工作時數紀錄

13

「大框」的特色

書面訂明工時僱傭條款



有助釐清工時安排

保障僱傭雙方權益

擬首次.....
為「協議工時」及「超時工作」
引入法定定義



為工時管理制度提供有用框架

提供更穩固法律基礎



處理工時等項目的申索聲請

考慮訂明法律責任



配合執法行動



加強僱傭保障

加強「大框」法律效力

透過推廣
「僱傭合約樣本」
(附件一)

及

制定相關配套措施
(例如：教育推廣)



協助僱主和僱員遵行有關規定

14

「大框」相關事項

適用範圍

廣泛適用於僱主及僱員



可考慮...



一些特定類別僱員是否
免受「大框」規管，例如：

- 短暫受僱的僱員
- 《僱傭條例》及《最低工資條例》不適用的人士

「大框」適用於：

- 所有現職和新聘僱員，或
- 在「大框」生效後，才新訂立或續訂的僱傭合約

是否需要提供過渡期
讓僱傭雙方作出準備

15

「大框」相關事項

彈性安排



「大框」已提供彈性，讓僱傭雙方協定工時條款的内容

其他地區經驗...

- 僱員可自願選擇 → 不受工時制度的規管
- 以參照期（例如：一星期、一個月、一季）計算 → 僱員在一段時間內的總工時及超時工作補償等

後果及責任

「大框」具法律效力

會訂明違法後果

建議罰則

可參考現行勞工法例規定

16

「小框」的構思



理念

在「大框」的基礎上

探討：
是否需要其他適當措施
(例如：立法制定工時
標準及超時工資率、
行業協商等)



保障基層僱員
(即工資較低、技術較低
及議價能力較低)

設計

考慮是否需要為基層僱員
制定工時標準及超時工資率



即僱員在一段時間內
超過指定工時標準的工作時數
會獲超時工作補償

(但僱員的總工時不設上限)

17

研究「小框」所採用的參數

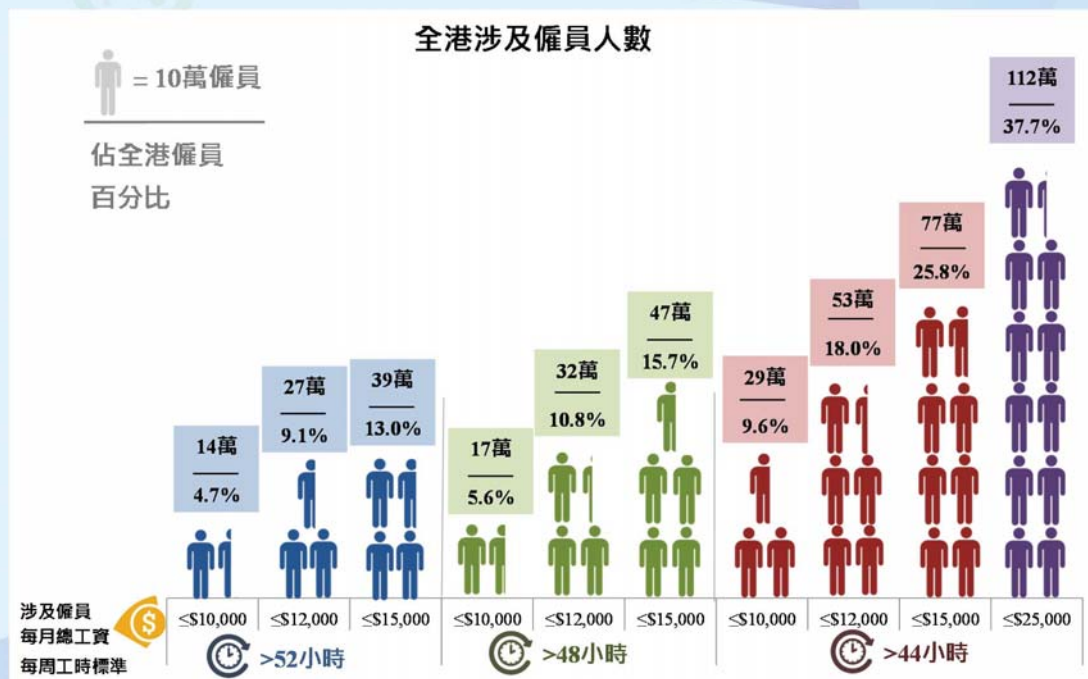
委員會對以下參數組合並無立場；亦不代表最終會建議其中任何組合。

超時工資率				
	1:1.0	1:1.3	1:1.5	1:1.5
僱員每月總工資金額*				
	≤\$10,000	≤\$12,000	≤\$15,000	≤\$25,000
 [佔全港僱員人數 百分比(%)]	[19.0]	[33.0]	[47.5]	[72.4]
每周工時標準				
	52小時	48小時	44小時	44小時
				

註：* 僱員每月總工資金額是根據僱員按合約／協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

18

(1) 對僱員的潛在影響



註：圖中僱員人數不包括政府僱員及留宿家庭傭工。
資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」。

19

(1) 對僱員的潛在影響

如所有涉及僱員的總工時不變

並假設工時標準以上的工時會分別獲得 1:1.0、1:1.3及1:1.5的超時工資率作償：

平均薪酬增幅介乎 0.7%至10.1%



如他們的工時一律減少至工時標準

即每周44、48或52小時，而工資率不變：

平均薪酬減幅介乎 10.2%至15.8%

20

(2) 對企業的潛在影響



在企業未採取應對措施前...

即時面對的每年薪酬成本增幅：

- 介乎\$1億3百萬至\$216億3千萬
(相等於每年整體薪酬成本的0.02%至3.84%不等)

但企業一般會採取不同的應對措施...

如企業以盈利抵銷全數薪金開支(*)增幅：

- 約2 200間至10 000間企業會轉盈為虧，繼而影響這些企業所僱用約13 800至271 800名僱員的就業穩定性

如企業削減涉及僱員的工時至工時標準，並另聘人手以維持營運：

- 所需的等量全職職位介乎1萬7千至30萬4千個
(相等於2015年平均職位空缺數目約20%至363%不等)

註：(*) 薪金開支包括工資及薪金、強制性公積金計劃(強積金)、公積金及退休金的僱主供款。

21

(3) 對宏觀經濟的潛在影響

□ 香港的勞動人口將於2018年見頂後持續萎縮

- 進一步規管工時或加劇人力資源不足的問題，不利長遠經濟發展
- 企業的勞工成本可能進一步上升，引發工資與通脹互相追逐，令通脹長期高企，削弱競爭力

□ 企業一般會將部分薪酬成本增幅轉嫁消費者

- 繼而推高通脹，影響普羅市民
- 企業也會同時檢視人手 / 工時安排以減省成本，部分僱員會有失業風險



粗略估算，不同的參數組合引發的薪酬成本增幅可能會：

- 推高綜合消費物價指數，由不足0.05個百分點至4個百分點
- 導致職位流失，由不足500個至34 000個

22

諮詢議題

委員會擬定了一系列的諮詢議題（附件二），包括「大框」及「小框」的構思、內容及設計等，徵詢公眾意見。

委員會正考慮：四個工時政策方向

只實行「大框」

只實行「小框」

在建議推行「大框」的基礎上，同時推行「小框」

不推行「大框」及「小框」，但建議推行其他有關工時的政策 / 措施（例如：按行業需要制定自願性指引）

23

表達意見途徑

歡迎你於 2016 年 7 月 24 日或之前，透過以下途徑遞交書面意見：

地址：香港上環干諾道西 21-24 號海景商業大廈 1 樓 A 室
標準工時委員會

傳真：2110 1527

電郵：swhc@swhc.org.hk

查詢：3586 8098

網頁：www.swhc.org.hk/tc/consultation



為方便整理及分析收集到的意見，歡迎你在提交的書面意見內提供你的姓名、僱傭狀況（例如：僱主、僱員或自僱人士等）及所屬的團體名稱（如適用）。

重要提示：你提交的意見，可能予以公開。如你不欲披露你的姓名及 / 或全部或部分意見，敬請註明。委員會會尊重你的意向。

24

謝謝

僱傭合約樣本擬稿

「大框」與工時有關僱傭條款範例

釋義

- ⊙ 「協議工時」指僱員按照僱傭合約所須工作的時間，包括：
 - (a) 留駐僱傭地點當值的時間，不論該僱員當時有否獲派工作或獲提供培訓；和
 - (b) 在關乎其受僱工作的情況下用於交通的時間，但不包括該僱員用於往來其居住地方及其僱傭地點（位於香港以外的非慣常僱傭地點除外）的交通時間。

- ⊙ 「協議工資」指僱主按照僱傭合約所須以金錢形式支付僱員作為其工作的所有報酬、收入、津貼（包括交通津貼、勤工津貼、佣金）、小費及服務費，但不包括：
 - (a) 超時工作薪酬；
 - (b) 由僱主提供的居所、教育、食物、燃料、燈火、醫療或用水的價值；
 - (c) 僱主自行負責為退休計劃支付的供款；
 - (d) 屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的任何佣金；
 - (e) 屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的任何勤工津貼或勤工花紅；
 - (f) 屬非經常出現的性質的任何交通津貼；
 - (g) 支付因該工作的性質而由僱員招致的實際開銷而須付給該僱員的任何交通津貼；
 - (h) 任何交通特惠的價值；
 - (i) 僱員支付因其工作性質所招致的特別開銷而須付給該僱員的款項；
 - (j) 根據《僱傭條例》第 IIA 部付給的年終酬金；
 - (k) 於僱傭合約完成或終止時付給的酬金；和
 - (l) 屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的每年花紅。

- ⊙ 「超時工作」指協議工時以外，僱員經僱主要求或同意下所做的工作。

僱傭條款

(1) 協議工時

- 協議工時
- 固定工作時間，每星期 _____ 天
每天 _____ 小時，由 *上/下午 _____ 時至 *上/下午 _____ 時
及 *上/下午 _____ 時至 *上/下午 _____ 時
 - 須輪班，輪班時間：每天工作 _____ 小時
由 *上/下午 _____ 時至 *上/下午 _____ 時
或 *上/下午 _____ 時至 *上/下午 _____ 時
或 *上/下午 _____ 時至 *上/下午 _____ 時
 - 非固定工作時間，每*星期/月工作 _____ 天，總工作時數 _____ 小時
 - 其他 _____
(請詳加說明工作時間的安排)

(2) 超時工作情況

- 超時工作情況
- 無需從事超時工作
 - 需按僱主要求從事超時工作
 - 僱傭雙方同意下才從事超時工作
 - 其他 _____
(請詳加說明超時工作情況)

(3) 超時工作補償安排

☑ 超時工作補償安排 適用於工作日（即非休息日及非其他假期）超時工作的補償安排：

以超時工作薪酬作償：

超時工作薪酬按每小時 _____ 元計算

超時工作薪酬按 _____¹ 的 _____ % 計算

其他 _____
(請詳加說明支付條件、計算方法等)

以補假作償： _____
(請詳加說明支付條件、計算方法等)

其他： _____
(請詳加說明支付條件、計算方法等)

於休息日及其他假期超時工作的補償安排與於工作日超時工作的補償安排
*相同/不相同。如不相同，請詳加說明於休息日及其他假期超時工作的
補償安排²： _____

不適用

¹ 請填寫計算超時工作薪酬的基數，例如底薪、總工資等。例子：如超時工作薪酬按每小時總工資的 100% 計算，而每小時總工資為 50 元，則超時工作薪酬為每小時 50 元 (50 元 x 100%)。

² 根據《僱傭條例》，如僱主安排僱員在休息日工作，須於休息日工作前向僱員取得同意，方可安排工作。此外，不論僱員是否享有法定假日薪酬，僱主仍須讓僱員放取法定假日，或安排「另定假日」、「代替假日」。僱主不得以款項代替發放假日。

(4) 協議工資

☑ 協議工資 底薪每 *小時/天/星期/月 _____ 元

另加 以下津貼：

膳食津貼每 *天/星期/月 _____ 元

交通津貼每 *天/星期/月 _____ 元

勤工獎 _____ 元

(請詳加說明支付條件、計算方法等)

其他 (如佣金、小賬) _____ 元

(請詳加說明支付條件、計算方法、支付日期等)

如協議工資以其他方式支付及計算，請詳加說明：

(5) 用膳及休息時間

☑ 用膳時間 固定，由*上/下午 _____ 時至 *上/下午 _____ 時，*有/無 薪

非固定，每天 _____ *分鐘/小時，*有/無 薪

用膳時間 *屬於/不屬於 協議工時。

不適用

☑ 休息時間 固定，由*上/下午 _____ 時至 *上/下午 _____ 時，*有/無 薪

非固定，每天 _____ *分鐘/小時，*有/無 薪

休息時間 *屬於/不屬於 協議工時。

不適用

(6) 休息日

☑ 休息日 固定，逢星期 _____ 及 *有/無 薪

非固定，每*星期/月 _____ 天及 *有/無 薪

(7) 工作時數紀錄³

- ☉ 保存工作時數紀錄
 - 僱主保存工作時數（包括超時工作時數）紀錄，以處理僱員工資及超時工作補償等事宜
 - 工作性質難以計算工作時數，故未能作有關紀錄
 - 其他 _____

請在適當的方格上加上✓號

*請將不適用者刪去

註：根據《僱傭條例》：

- ☉ 僱傭合約是僱主和僱員訂立的僱傭協議。僱傭合約可以書面或口頭方式訂立，並可包含明言或暗示的條款。只要不違反《僱傭條例》的規定，勞資雙方可自行訂立合適的僱傭條款及條件，但任何僱傭合約的條款，如有終絕或減少《僱傭條例》所賦予僱員的權利、利益或保障的含意，即屬無效。如僱主在僱傭期間更改僱傭合約條款而不具有正當理由，僱員可按法例規定向僱主提出補償的申索。
- ☉ 按連續性合約受僱的僱員，每 7 天必須有不少於 1 天休息日。休息日可為固定或非固定性質，有關安排由僱主和僱員雙方協定。除受僱於工業經營內 18 歲以下的青年外，僱員可自願在休息日替僱主工作。
- ☉ 僱員就職前，僱主必須向僱員詳細說明僱用條件，包括工資、工資期、終止合約所需的通知期，及年終酬金（如適用）。如僱主與僱員訂立書面僱傭合約，僱主必須將一份合約副本給予僱員參考及保存。如僱傭合約並非以書面形式訂立，而僱主在該僱傭開始前收到僱員的書面要求，則須將一份載有上述條件的通知書交給僱員。
- ☉ 僱傭期間，僱傭雙方可按《僱傭條例》及僱傭合約的規定終止僱傭合約。如僱傭合約有訂明試用期，在試用期內的首個月，僱傭雙方無需通知期或代通知金，便可終止僱傭合約。

³ 根據《僱傭條例》，所有僱主均須保存每一位僱員在過去 12 個月內的工資及僱傭紀錄。如僱主在任何工資期支付予僱員的工資少於《僱傭條例》附表 9 指明的款額（由 2015 年 5 月 1 日起為每月 13,300 元），而該僱員屬《最低工資條例》所指的僱員，僱主須備存有關僱員於該工資期的總工作時數。

工時政策方向

諮詢議題

「大框」的諮詢議題

諮詢議題－工時條款

問題 1

「大框」擬建議僱傭雙方須透過書面僱傭合約訂明七項與工時有關的條款包括協議工時、超時工作情況、超時工作補償安排、協議工資、用膳及休息時間、休息日及工作時數紀錄。你認為「大框」是否合適？請說明原因。如合適，你認為是否需要增加／減少必須訂明的工時條款？如需要，請提出具體建議。

諮詢議題－適用範圍

問題 2

「大框」應盡量廣泛適用於僱主和僱員。你認為是否有一些特定類別的僱員，例如：目前《僱傭條例》及《最低工資條例》所不適用的人士，或預計為短暫受僱的僱員等，需獲得豁免，不受「大框」的規管？如需要，請具體說明建議類別及原因。如不需要，請說明原因。

問題 3

你認為「大框」是否應適用於所有目前及將來的僱員（可獲豁免的僱員類別除外），或只適用於在「大框」生效後才訂定的僱傭合約？原因為何？

問題 4

如立法實行「大框」，你認為是否需要提供過渡期，讓僱傭雙方作出準備？如認為有需要，過渡期應訂為多久？

諮詢議題－彈性安排

問題 5

「大框」已提供彈性，容許僱傭雙方在不違反法例的前提下，按實際情況協定「大框」指定工時條款的具體內容。你認為「大框」是否需要進一步引入其他彈性措施？如需要，請具體說明建議及原因。如不需要，請說明原因。

諮詢議題－後果及責任

問題 6

「大框」具法律效力，而法例會訂明違法的後果。你同意嗎？

諮詢議題－「大框」的其他意見

問題 7

你認為有甚麼措施（例如：教育推廣、提供參考資訊等），可促進僱傭雙方遵行「大框」的規定？

問題 8

你對「大框」有否其他意見？

「小框」的諮詢議題

諮詢議題－構思和設計

問題 9

在「大框」的基礎上，你認為是否需要其他適當措施（例如：立法制定工時標準及超時工資率、行業協商等），進一步保障一些工資較低、技術較低及議價能力較低的基層僱員？如需要，請具體說明建議。如不需要，請說明原因。

問題 10

在考慮「小框」對僱員薪酬帶來的潛在增幅及減幅後，你認為「小框」能否進一步改善一些基層僱員的超時工作補償安排？

問題 11

你認為「小框」能否幫助保障僱員健康、改善僱員的生活質素、促進工作與生活平衡及提升員工士氣？

問題 12

如立法實行「小框」，你認為中小企能否承受「小框」可能帶來的影響（例如：部分較長工時行業的營運者會轉盈為虧）？

問題 13

如立法實行「小框」，你認為整體社會能否承受「小框」對宏觀經濟可能帶來的影響（例如：推高通脹及影響香港長遠競爭力等）？

問題 14

在「小框」的建議上，你認為應如何平衡「小框」對僱員、企業（特別是中小企）、宏觀經濟及社會可能帶來的利和弊？

諮詢議題－「小框」的其他意見

問題 15

如贊成立法實行「小框」，你對「小框」的設計有甚麼意見？

問題 16

你認為有甚麼措施（例如：教育推廣、提供參考資訊等），可促進僱傭雙方遵行「小框」的規定？你對「小框」有否其他意見？

其他諮詢議題

諮詢議題－「大框」和「小框」的推行

問題 17

在考慮「大框」和「小框」的資料後，請選擇：

- 只實行「大框」；
- 只實行「小框」；
- 在建議推行「大框」的基礎上，同時推行「小框」；或
- 不推行「大框」及「小框」，但建議推行其他有關工時的政策／措施（例如：按行業需要制定自願性指引）。

原因為何？請具體說明。

諮詢議題－其他意見

問題 18

除「大框」和「小框」外，你有否其他與工時政策有關的意見？如有，請具體說明。