

立法會人力事務委員會
2007 年 1 月 18 日的會議

立法訂定最低工資的籌備工作
討論文件

引言

人力事務委員會在 2006 年 12 月 21 日的會議席上決定，在委員會每月例會加入議程，討論工資保障運動的進展和立法訂定最低工資的籌備工作。本文件旨在列出立法訂定最低工資的細節和需要處理的事項，並向委員會建議跟進有關問題的工作時間表。

2. 一般來說，法定最低工資制度包括 5 個範疇，即：

- (一) 法定最低工資的適用範圍；
- (二) 不同組別僱員或工人的最低工資率或特別安排；
- (三) 工資的定義和計算平均工資的方法；
- (四) 肄定最低工資水平的機構、程序和準則；及
- (五) 強制執行和罰則。

3. 此外，由於香港沒有實施法定最低工資的經驗，因此在實施初期或有需要作出一些特別或過渡安排，本文件亦會列出一些可行的方案。

法定最低工資的適用範圍

4. 國際勞工組織認為，設立最低工資制度的目的，是確保工資水平可以滿足工人和他們家庭的生活需要，並建議政府當局應盡量令不受法定最低工資保障的工人類別和數目減至最少。除少數僱員類別獲豁免外，中國、南韓、美國和英國的法定最低工資制度，均適用於所有行業和職業。如果按照 ILO 的建議，香港的法定最低工資制度應適用於所有行業和職業，並按不同類別僱員的實際情況，考慮是否需要作出豁免或其他安排。有關香港法定最低工資的適用範圍，需要考慮的事項包括：

- 現行《僱傭條例》的適用範圍；

- 對特區政府和中央駐港機構的約束力；
- 在港工作的外籍人士；
- 中小型企業；及
- 自僱人士。

不同組別僱員或工人的最低工資率或特別安排

5. 為顧及某些組別僱員或工人的實際情況，法定最低工資制度通常會容許作出例外安排，例如豁免遵守或訂定另一最低工資率等。就此，需要考慮是否作出特別安排的類別包括：

- 不同行業、職業或地區的工人；
- 青少年
- 參與實習工作的學生
- 學徒或參與其他就業或培訓計劃的人士；
- 殘疾和智障人士；及
- 留宿家庭傭工或外籍家庭傭工。

工資的定義和計算平均工資的方法

6. 法定最低工資通常以時薪為單位，但一般國家都不會因為實施最低工資，而限制僱主必須以時薪方式支付僱員的薪酬。因此，法定最低工資制度必須有明確的工資定義和計算工人實際收取的平均工資的方法，以確定工人的工資不低於法定最低工資率。就這方面，需要處理的事項包括：

- 《僱傭條例》有關工資的定義是否適用；
- 如何處理超時工作薪酬；
- 計算平均工資的期間；
- 如何為按件或按工計酬、外發工等評估合理工作時數；及
- 交通時間、候命時間等是否當作工作時數。

釐定最低工資水平的機制

7. 國際勞工公約第 131 號（即《1970 年確定最低工資公約》）指出，政府當局釐定法定最低工資率時，應充分諮詢勞資雙方具代表性組織的意見。恰當的最低工資率須顧及工人和其家人的生活需要，以及經濟發展的需要。最低工資率應不時作出調整，以反映物價和經濟環境的變化。就釐定最低工資水平的機制，需要處理的事項包括：

- 肇定最低工資率的諮詢和決策程序；
- 調整最低工資率的準則；及
- 調整最低工資率的次數。

執行、民事訴訟和刑事罰則

8. ILO 認為，最低工資制度必須有有效的執行機制、簡易的民事申索程序和刑事罰則；就此，我們需要處理的事項包括：

- 僱主須備存工資和實際工作時數的記錄；
- 由勞工處負責執行是否合適；
- 在民事訴訟由僱主承擔舉證責任；及
- 《僱傭條例》類似刑事罪行的罰則是否合適。

實施法定最低工資初期的過渡或特別安排

9. 由於香港沒有實施法定最低工資的經驗，因此在實施初期或有需要作出一些特別或過渡安排，可行方案包括：

- 最初的最低工資率訂於較低水平；
- 實施初期只適用於部分行業或職業；或
- 實施初期豁免中小型企業遵守全部或部分規定。

10. 此外，我們亦會討論是否需要就現行一些行政措施（例如外籍家庭傭工的「規定最低工資」、工資保障運動等），制定過渡安排。

工作時間表

11. 我們建議在委員會 2 月份的會議上，確定具體的工作時間表；如情況許可，亦可在該次會議開始討論法定最低工資的適用範圍。我們將會在短期內草擬文件，探討每個範疇需要研究的具體事項，並簡介國際勞工組織的相關建議和選定國家的實施經驗。

李卓人議員辦事處

2007 年 1 月