

2007年4月19日會議
資料文件

立法會人力事務委員會

推行法定最低工資的籌備工作 - 為不同類別人士在最低工資方面作出的特別安排

簡介

本文件就其他有推行法定最低工資制度的經濟體系為較弱勢社羣(例如沒有或只有少許工作經驗的青年人及殘疾人士)而設的特別安排提供參考資料。

背景

2. 有關推行法定最低工資的其中一項關注是該措施或會影響較弱勢社羣的就業機會。例如，沒有或只有少許工作經驗的青年人、低技術人士及殘疾人士或會因在有最低工資的情況下，僱主傾向聘用生產力較高的員工而失去就業機會。

3. 與健全的僱員一樣，殘疾員工的工資水平或會視乎其執行有關工作時的生產力而有所不同。目前，在公開市場就業而能勝任其工作的所有職責的殘疾人士均能享有同工同酬。但也有一些殘疾人士由於某些原因，如礙於本身的殘障以致生產力相對較低，而賺取較低的薪酬。

一些相關的海外經驗

4. 一些有法定最低工資的經濟體系會就殘疾及青年僱員設有不同的安排。在某些國家，殘疾僱員不受法定最低工資的規範；而在一些國家，他們則受另設的規定／安排所保障。至於在青年僱員方面，在一些國家，他們的最低工資水平是與成年人的工資率的某個百分比掛鈎的。

5. 根據互聯網上的資料，英國的最低工資法例適用於殘疾人士，但不同年齡組別的僱員則享有不同的法定最低工資水平；包括成年人工資率（適用於 22 歲及以上的員工）、發展工資率（適用於 18 至 21 歲的員工）及青年人工資率（適用於 16 至 17 歲青年）。發展工資率及青年人工資率分別定於成年人工資率的百分之八十和百分之六十。在美國，在符合相關的要求下，僱主可付少於聯邦最低工資水平予殘疾僱員。如聘用 20 歲以下的青年人，僱主也可在聘用期的首 90 天付予他們較低的工資（約為成年人工資率的百分之八十）。

結語

6. 政府理解對於若在清潔及保安服務業訂立法定最低工資的情況下，是否應該為較弱勢社羣實施特別安排，以及該實施甚麼安排，社會人士是有不同的看法。政府對此課題持開放態度，並歡迎持份者的意見；我們亦會同時留意可能出現的問題(例如歧視問題)及有關安排或會被濫用的情況。我們會更深入研究有關課題並參考外國經驗。

7. 請各委員省覽本文件內容。

經濟發展及勞工局
勞工處
2007 年 4 月