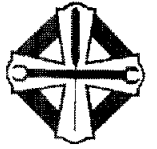




香港天主教勞工事務委員會
HONG KONG CATHOLIC COMMISSION FOR LABOUR AFFAIRS
PASTORAL CENTRE, 100, TSUI PING ROAD, KWUN TONG, KOWLOON, HONG KONG.
香港九龍觀塘翠屏道100號牧民中心
TEL(電話): 2772 5918 FAX(傳真): 2347 3630 E-MAIL(電郵): hkccla@hkccla.org.hk
WEBSITE(網址): <http://www.hkccla.org.hk>



香港天主教勞工事務委員會對《最低工資條例草案》的回應

本會歡迎政府向立法會提交《最低工資條例草案》，落實勞工的最低工資保障，不過本會認為草案內容有欠完善，並對最低工資條例草案豁免留宿家庭傭工感到遺憾。本會對《最低工資條例草案》的回應如下：

1. 最低工資立法不能忽視基本生活需要

國際上很多國家在制訂法定最低工資時，均會參考國際勞工組織所訂定的國際勞動標準以列明最低工資額的釐定準則，包括工人及其家庭的需要、生活開支費用、社會保障福利、經濟發展需要及國家生產力等，然而《最低工資條例草案》只簡單的指出政府在制定及檢討最低工資水平時，會考慮一籃子與其水平相關或受其影響的社會、經濟及就業因素，其中可包括工資水平，就業數據、營運成本及本港競爭力等。這不但未有清楚交代釐定最低工資水平時的一籃子準則，而且其寫法也讓人感到政府側重以經濟發展及企業競爭力等考慮最低工資水平，忽視家庭基本生活需要等社會因素。現時本港在職貧窮家庭住戶已突破 20 萬，部分全職工作的家庭成員每月收入更低至 2000 元以下。特首曾蔭權曾於 2008 年施政報告說最低工資不一定養活勞工的家人，這說法根本不符合香港實際的貧窮情況，同時亦與國際制定最低工資水平的做法脫軌。因此，本會要求政府於《最低工資條例草案》中清楚列明最低工資額的釐定準則，同時在制訂最低工資水平時，除考慮經濟因素外，亦應考慮工人及其家庭需要、生活開支等社會因素，而工資水平應不少於時薪 33 元，以確保工人工資不會因市場機制失衡及經濟周期不景，而受到工資剝削。

2. 應增強最低工資委員會的代表性及決策透明度，並容許基層工會自選勞工代表

最低工資委員會負責制定最低工資的時薪水平及檢討機制，因此其對僱員的工資水平具深遠影響。然而，《最低工資條例草案》建議，最低工資委員會的成員全由行政長官委任，同時條文沒有保證決策過程的透明度。草案更建議，在不多於 9 名的非公職人員的最低工資委員中只可有不多於 3 名的委員具有關乎勞工、商界或學術範疇的知識，本會認為這未能保證讓具有廣泛代表性及對題目熟悉的人士參與制定最低工資的討論。本會建議，最低工資委員會應有不少於 12 名的資方、勞方及學者的均等人數代表參與制定及檢討最低工資的機制。勞方代表應由本港基層工會組織自行選派代表參加，以確保勞方代表能充份反映基層勞工的需要。為確保最低工資委員會的獨立性，政府應參考英國最低工資委員會的經驗，於最低工資委員會內不設公職人員的委員，他們只可在最低工資委員會擔任秘書角色，負責支援最低工資立法的行政或研究工作。

3. 要求政府以立法形式保障外傭的最低工資權益

本會對政府基於留宿家庭傭工的「獨特工作情況」、「享有非現金權益」及「可能對社會經濟情況產生重大及深遠影響」及「從根本動搖外傭政策」等，否決將外傭納入最低工資條例保障感到遺憾。本港現有近 25 萬外籍家庭傭工，《最低工資條例草案》豁免留宿家庭傭工即變相令外籍家傭不受最低工資保障，亦造成間接歧視，違反《種族歧視條例》。

政府指出，留宿家庭傭工工作情況獨特，需要「隨時候命」及「按要求提供服務」，因此「無法確定實際的工作時數」。其實這情況正好反映現時外傭工作條件的不合理，違反《經濟、社會、文化權利國際公約》第七條有關工人享有休息及合理工時的規定。負責任的政府理應是儘力保障外傭的工作條件，而不是以「隨時候命」的藉口強化對外傭的工時剝削，及將其摒除於最低工資保障之外。

政府強調外傭享有免費住宿及膳食等非現金權益，因此留宿家傭享有較高「比例的可用收入」。但正如條例草案所指，「免費食宿」的安排只為僱主提供外傭「隨時候命」的條件，讓她們能隨時按要求提供服務，換言之「免費食宿」不是構成外傭享有「非現金權益」的真正理由。況且，外籍家傭留宿規定是入境處向外傭施加的入境條件之一，外籍家傭是沒有拒絕接受的權利。若政府以「免費食宿」作為豁免外籍傭工納入最低工資條例保障的理由是本末倒置。

政府指出，若將留宿家庭傭工，納入法定最低工資保障，將會令很多家庭因成本增加而停止僱用留宿家庭傭工。本會認為將外傭納入最低工資保障不代表外傭的工資必然提昇，況且根據外傭團體提出以月薪計算的法定最低工資水平 4000 至 4800 元的建議，我們相信外傭法定最低工資水平跟現時 3580 元的「規定最低工資」金額相差之數，仍是接受之水平。

本會必須指出，外傭「規定最低工資」乃政府按《入境條例》向外傭及僱主施加的行政措施，有關工資水平調整時不需諮詢公眾，亦不受到立法程序保障，故可隨意加減。最低工資是要保障僱員可賺取合理的收入以維持個人及家人的生活所需，外籍家傭作為勞工的一份子，亦應以立法形式保障其享有最低工資的權益，而非不受立法程序保障並因經濟周期不景而隨意加減。基於公平及公義原則，本會要求政府必須以立法形式保障外傭最低工資的權益。

4. 確保為殘疾人士提供真正的最低工資的保障

《最低工資條例草案》建議為殘疾人士制定特別安排，容許僱主給予最多兩個月的試工期，期間支付最低工資的一半薪酬，然後再根據生產能力水平的評估結果，釐定殘疾僱員的生產力及工資水平。本會對有關機制持保留態度。首先，草案並沒有為生產力水平評估設立上訴機制，讓僱傭雙方在不接納評估結果時再作評估，因此僱主大可以在試工期以低薪聘請殘疾僱員，然後於試工期滿後以不接納評估為由，終止聘用殘疾僱員。再者，草案附表 2 第 5 點(3)，已表明即使殘疾人士或僱主簽署評估證明書，亦不代表雙方同意延續有關僱傭關係，換言之無論僱主是否接納評估結果，均可終止聘用殘疾僱員。草案亦沒有提及評估機制是否在僱主提供了合理工作環境遷就及合適的工種下進行，評估結果能否真正反映僱員的生產能力遂成疑問。

本會認為，條例應為殘疾僱員的評估設立上訴機制，確保雙方在合法及合理的情況下終止僱傭關係，以保障雙方的僱傭權益。同時，條例必須配合《殘疾歧視條例》執行，確保僱主能在試工期

間為僱員提供合理工作環境遷就，以進行生產力水平評估。另外，要確保殘疾人士真正受惠於法定最低工資保障，政府不但要透過稅務優惠等措施，鼓勵僱主聘用殘疾人士，還要建立一套完善的殘疾人士就業配對制度，讓殘疾僱員可按身體的殘障程度找到一份適合的工作職位，然後再作生產能力評估，否則在職位錯配下，殘疾人士難以得到合理的最低工資保障。本會強調，殘疾僱員與健全勞工同樣需要合理的最低工資水平，以應付個人及其家庭的生活需要，因此我們建議政府補貼殘疾僱員在生產能力評估所獲得的最低工資差額，以讓殘疾僱員與健全僱員享有劃一的最低工資水平，以維持個人及家庭的基本生活。

5. 要求政府儘快就標準工時立法

《最低工資條例草案》指出制定法定最低工資目的是防止僱主向僱員支付過低工資，並表明無意規管僱員的工作時數。然而，即使有了最低工資保障，僱員為了賺取足夠的工資以應付個人及家庭所需，可能仍需要長時間工作。長時間工作造成身心疲憊，影響工作效率，損害身體健康已是不爭的事實。本會認為，政府在制定法定最低工資時，除了確保最低工資水平能讓勞工應付個人及家庭生活所需外，亦必須儘快就標準工時立法，以確保僱員享有合理的工作時間，以釋出更多工作以外的生活空間，與家人相處或享受閒暇、進修及消費，以直接改善僱員的生活質素。

6. 要求政府就草案展開公眾諮詢，及促請臨時最低工資委員會就最低工資水平等諮詢民間意見

《最低工資條例草案》乃本港重要勞工政策，與本港勞工息息相關。本會認為，政府應就有關條例草案進行全面的公眾諮詢，以了解及收集不同團體對最低工資機制及其水平，與及最低工資委員會職權及組成等意見。同時，本會認為，現行的臨時最低工資委員會角色舉足輕重，對日後最低工資委員會訂立最低工資機制及水平影響深遠，因此臨時最低工資委員會應及早增加決策過程的透明度及公開諮詢民間意見，並在制訂首個最低工資水平時，除考慮經濟因素外，亦應考慮工人及其家庭需要、生活開支等社會因素，以確保工人工資不會因市場機制失衡及經濟周期不景時，被僱主剝削工資。

本會強調，工作是一項基本權利，工作能讓人表達及提升尊嚴。在工作關係中，報酬是實現正義的最重要途徑，政府有責任創造合適的條件去保證就業及建立合理的工資分配制度，以實踐社會公義，及讓勞工能賺取合理的工資維持個人及其家庭的生活需要，因此政府必須以保障勞工權益及家庭為本的原則進行最低工資立法。

2009年10月7日