

立法會

Legislative Council

立法會CB(2)2042/10-11號文件
(此份會議紀要業經政府當局審閱)

檔 號：CB2/PL/MP

人力事務委員會會議紀要

日期：2011年4月11日(星期一)
時間：下午2時
地點：立法會會議廳

出席委員：

- 李卓人議員(主席)
- 李鳳英議員, SBS, JP (副主席)
- 張文光議員
- 梁耀忠議員
- 鄭家富議員
- 張宇人議員, SBS, JP
- 王國興議員, MH
- 梁君彥議員, GBS, JP
- 林大輝議員, BBS, JP
- 陳健波議員, JP
- 張國柱議員
- 黃成智議員
- 黃國健議員, BBS
- 葉偉明議員, MH
- 潘佩璆議員
- 梁家傑議員, SC
- 梁國雄議員

列席議員：

- 劉健儀議員, GBS, JP
- 方剛議員, SBS, JP
- 林健鋒議員, SBS, JP
- 湯家驊議員, SC
- 謝偉俊議員

缺席委員 : 馮檢基議員, SBS, JP
葉國謙議員, GBS, JP

出席公職人員 : 議程第III項

勞工處副處長(職業安全及健康)
許林燕明女士, JP

勞工處總職業安全主任(支援服務)
梁振豪先生

勞工處副總職業安全主任
(職業安全及健康訓練中心)
胡偉雄先生

議程第IV項

勞工及福利局局長
張建宗先生, GBS, JP

勞工處處長
卓永興先生, JP

勞工處助理處長(政策支援)
方毅先生

勞工處助理處長(發展)
李寶儀女士

勞工處高級勞工事務主任(勞工視察)
何錦標先生

議程第V項

勞工及福利局局長
張建宗先生, GBS, JP

勞工處處長
卓永興先生, JP

勞工處助理處長(發展)
李寶儀女士

勞工處首席勞工事務主任
(法定最低工資)
許柏坤先生

列席秘書 : 總議會秘書(2)1
林培生先生

列席職員 : 助理法律顧問9
譚淑芳女士

高級議會秘書(2)7
蘇淑筠小姐

文書事務助理(2)1
楊潔儀小姐

經辦人／部門

I. 確認通過先前會議的紀要
(立法會CB(2)1374/10-11號文件)

2011年2月17日會議的紀要獲確認通過。

II. 下次會議日期及討論事項
(立法會CB(2)1461/10-11(01)及(02)號文件)

2. 委員商定於2011年5月17日(星期二)下午2時30分舉行的下次例會上，討論政府當局建議的事項"2010年香港的職業病回顧"。

3. 主席提到待議事項一覽表第14項，並表示副主席建議討論"外籍家庭傭工執行駕駛職務"一事。委員同意在下次例會上討論此事。

(會後補註：按照主席的指示，2011年5月17日會議議程加入新增議題"實施法定最低工資的進展"，而"2010年香港的職業病回顧"此項議題則押後至日後的會議上討論。有關會議預告(立法會CB(2)1544/10-11號文件)在2011年4月15日發出。)

III. 就強制性安全訓練課程的認可及監察制度的檢討 (立法會CB(2)1461/10-11(03)及(04)號文件)

4. 勞工處副處長(職業安全及健康)向議員簡介政府當局對強制性安全訓練課程的認可及監察制度進行檢討的結果，以及就該制度建議由2011年起分階段落實的改善措施，詳情載於政府當局的文件。

5. 鑒於從事某幾類高風險行業／活動／工序或操作危險機器的工人，必須先完成強制性安全訓練並在取得相關的證明書後，才可從事有關工作，王國興議員就不同訓練課程營辦機構提供強制性安全訓練課程的收費，以及對這些工人造成的經濟負擔，表示關注。他詢問政府當局近期就強制性安全訓練課程的監管制度進行檢討的範圍，是否包括訓練課程營辦機構的收費政策，以期減輕工人的經濟負擔。他認為，政府當局應監察不同訓練課程營辦機構就強制性安全訓練課程收取的費用，以確保收費額定於一個合理和可負擔的水平。

6. 勞工處副處長(職業安全及健康)回應時表示 ——

- (a) 近期檢討的焦點主要集中於如何保證和進一步提高強制性安全訓練課程的質素。訓練課程營辦機構的收費政策不屬於檢討的範圍；及
- (b) 由於訓練課程營辦機構各有本身的商業考慮和決定，由不同營辦機構提供的同一項強制性安全訓練課程在收費上可能有所不同。截至2010年12月

底，勞工處已認可了由157家訓練課程營辦機構開辦的664項強制性安全訓練課程。因此，現時有足夠課程讓工人選擇。以強制性基本安全訓練(建築工程及貨櫃處理作業)(俗稱"平安咭"安全訓練)為例，目前市場上提供的課程，收費由80元至400元不等。

7. 王國興議員表示，他曾接獲一些工人的投訴，指他們在工作時須帶備在建築地盤工作或操作各類機器的相關證明書，以便當勞工處職業安全主任要查閱時，可以出示該等證明書。這些工人指出，由於建築／工業地盤的工作環境惡劣，在工作時隨身攜帶證明書或平安咭，除了對工人造成不便外，亦容易令該等證明書損毀。王議員促請政府當局認真考慮採用智能卡，以替代各類與工業安全訓練有關的證明書。

8. 勞工處副處長(職業安全及健康)回應時表示，因應委員的要求，政府當局在數年前曾委聘顧問公司研究以智能卡替代各類與強制性安全訓練有關的證明書的可行性，並已在2007年11月將研究結果提交事務委員會。扼要而言，該項研究顯示採用智能卡系統可能招致的費用相當高昂，遠遠超過預期所得的效益。此外，還有以下種種問題：設立一個中央機構在體制和法律上涉及的複雜性、資料保密、適時更新和核證的需要，以及採取執法措施，防範欺詐行為和處理智能卡及資料遺失的情況。因此，當局決定不發展智能卡系統用以記錄每名工人完成的所有強制性安全訓練。至於有些工人因在工作時須隨身攜帶多張訓練證明書而感到不便，政府當局已為此製備多隔層證件套，免費派發給工人使用，讓他們可把所有證明書放入一個證件套內，方便攜帶。

9. 勞工處副處長(職業安全及健康)進一步表示，政府當局亦正與建造業工人註冊管理局研究可否把工人修畢的強制性安全訓練課程的資料，收錄於向建造業工人發出的註冊證內。

政府當局

10. 儘管政府當局作出了上述解釋，王國興議員始終認為政府當局應以智能卡替代各類與工業安全訓練有關的證明書。他要求政府當局作出書面回覆，表明其會否再作研究，以期減少工人在工作時須攜帶的工業安全訓練證明書的數目。

11. 主席表示，事務委員會將繼續留意這方面的情況，並會在適當時與政府當局跟進此事。他表示，此事將會納入事務委員會的待議事項一覽表。

12. 黃成智議員深切關注到，在課程完結後進行考試所發現的各種問題，尤其是作弊和考試內容外洩，而這些問題嚴重影響強制性安全訓練課程的質素，以及該等課程在提高工人的安全意識和知識方面的成效。他要求當局提供詳細資料，說明政府當局為解決有關問題所建議的改善措施。

13. 勞工處副處長(職業安全及健康)回應時提出下列各點 ——

- (a) 在課程完結後進行考試出現試題外洩和監考不嚴等情況，均是政府當局檢討現行強制性安全訓練制度時發現的部分問題。由於有勞工處人員在場監察的時候，訓練課程營辦機構的職員及學員難免會格外自律，故此，即使勞工處人員作突擊巡查，亦難揭發在授課及課後考試方面有何違規情況；
- (b) 學員在完成課程後參加考試，其表現可反映課程營辦機構授課的成效。因此，改善該等考試的舉辦方式，是確保訓練課程質素的有效方法。現時，各訓練課程營辦機構均自行擬備試卷，並在課程認可階段經勞工處審批後，使用獲批准的試卷；及
- (c) 考慮到在檢討中發現的問題和收集所得的意見，勞工處認為，單憑監察巡查並不能有效解決這些問題。因此，除加強監察課程，包括安排臥底行動

和突擊巡查在課程完結後進行的考試外，亦有需要收緊對訓練課程營辦機構和強制性安全訓練課程的規管。除其他改善措施外，勞工處會向訓練課程營辦機構提供統一擬備的試卷，並會在考試臨近開始時才送交各營辦機構，務求盡量減低試題外洩的機會。

14. 陳健波議員建議政府當局考慮舉行中央考試或由獨立人士監考，勞工處副處長(職業安全及健康)回應時表示，鑒於考生人數眾多，而他們必須在完成強制性安全訓練並通過考試後，方可從事有關工作，當局有必要在這方面為他們提供彈性，故實行有關建議會有實際困難。勞工處副處長(職業安全及健康)指出，根據現行安排，訓練課程營辦機構會在強制性安全訓練課程完結後舉行考試，凡成功通過考試，營辦機構均會即時發出證明書，這會照顧到工人的特定需要。相對於其他做法(例如推行中央考試制度或由獨立人士監考)，由勞工處統一擬備試卷供課程營辦機構在完成授課後進行考試時使用，將會更切實可行，並切合工人的需要。

15. 副主席察悉，政府當局計劃將現時就6類強制性安全訓練課程發出的不同課程指引合併。她詢問此項建議背後的理據。關於建議在第二階段推行的改善措施，她對課程營辦機構因此而受到的影響表示關注，並詢問當局在落實推行該等措施之前，會否考慮有關各方的意見。

16. 勞工處副處長(職業安全及健康)回應時解釋，強制性安全訓練課程的課程指引隨時間過去而有所更改，各個訓練課程營辦機構提交勞工處審批按課程指引制訂的強制性安全訓練課程，即使是同一類課程，內容亦可能有一些差異。政府當局相信，劃一課程內容和將課程指引所載的批核條款合併，會方便訓練課程營辦機構參考和遵循，從而有助確保強制性安全訓練課程的質素。

17. 至於建議在第二階段推行的措施，勞工處副處長(職業安全及健康)表示，現時勞工處人員主

要透過突擊巡查，監察訓練課程營辦機構教授認可課程的情況。在發現營辦機構違反批核條款時，勞工處會向有關機構發出警告信；如屬嚴重違規，則會考慮撤銷對有關課程的認可。過去3年，勞工處曾發出約100封警告信，以及撤銷由3家訓練課程營辦機構所開辦合共7項課程的認可。由於勞工處可採取的懲處行動只限於發出警告信或撤銷課程認可，對表現欠佳的營辦機構阻嚇力不足，因此，政府當局建議推行措施，例如訂立扣分制度，以加強阻嚇作用，防止出現違規情況。考慮到這些擬議措施的複雜性及可能對有關各方(包括訓練課程營辦機構)的影響，勞工處認為有需要分兩個階段進行，以便先推行一些較簡單的措施。若事務委員會支持改善現行強制性安全訓練制度的建議，勞工處會進行更詳細的研究，以及聽取有關各方的意見，然後才落實在第二階段推行的措施。

18. 陳健波議員察悉，在檢討期間，勞工處曾邀請廉政公署(下稱"廉署")就各項改善方案提供意見。他詢問為何讓廉署參與檢討過程。

19. 勞工處副處長(職業安全及健康)回應時表示，廉署一直為政府部門和公共機構提供協助和意見，以改善各部門及機構的制度和程序。廉署過去曾就強制性安全訓練課程的突擊巡查制度和監察於課程完結後進行考試，向勞工處提供有用的意見和建議。因此，勞工處最近進行檢討時，再次邀請廉署提供協助。

20. 主席總結討論時表示，議員普遍支持在第一階段推行政府當局文件第15及16段所載的改善措施，並認為政府當局應繼續研究其他措施，以期可早日在第二階段推行。

IV. 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

(立法會CB(2)1461/10-11(05)及(06)號文件)

21. 勞工及福利局局長向議員簡介在2011年5月1日實施法定最低工資後受僱於政府服務合約

的非技術工人的新工資安排，詳情載於在會議席上提交的政府當局文件。

(會後補註：政府當局的文件在2011年4月12日隨立法會CB(2)1496/10-11號文件發給議員。)

提供有薪休息日及有薪用膳時間

22. 王國興議員及葉偉明議員歡迎政府當局推出措施，讓約40 000名按政府服務合約受僱的非技術工人每7天可享有一天有薪休息日。但對於政府當局沒有清楚表明在新安排下工人是否享有有薪用膳時間，他們均表示失望。王議員提述一宗個案，當中涉及現時天水圍天恆邨的外判清潔服務承辦商，要求所聘員工每天都要在非慣常時間或不定時工作。他深切關注到一些無良僱主可能會更改僱傭條款或解僱部分工人，以減少法定最低工資引致的額外員工開支。他認為，政府當局應修訂標準僱傭合約，供政府服務合約承辦商僱用非技術工人向政府提供服務時使用，以便按此類合約受僱的人士獲得更大保障。

23. 副主席質疑政府當局為何不藉此機會檢討和修訂標準僱傭合約，要求服務合約承辦商必須讓僱員享有有薪用膳時間。

24. 勞工及福利局局長回應時提出以下各點

- (a) 在2004年5月，政府就按政府服務合約僱用非技術工人實施強制性工資規定(下稱"強制性規定")。根據強制性規定，各政策局和部門在採購服務時，必須確保政府服務合約承辦商付予其非技術工人的工資，不低於市場同類行業／工種的平均每月薪金水平。此項工資保障措施的目的是防止受僱的政府服務合約非技術工人工資過低。事實上，強制性規定某程度上就一些工種訂定了非法定的最低工資，然

而，標準僱傭合約並無明文規定僱主須讓僱員享有有薪用膳時間；

- (b) 《最低工資條例》(第608章)及《僱傭條例》(第57章)均沒有訂明用膳時間或休息日是否必須為有薪。一向以來，此等事宜是由僱主和僱員因應個別企業情況及運作需要而協定的；
- (c) 雖然用膳時間是否計算入工作時數，以及不計算入工作時數的用膳時間是否有薪的問題，是由僱主和僱員雙方協定的事，但《最低工資條例》訂明在若干情況下，僱員的用膳時間應包括在計算法定最低工資的工作時數內：如僱員按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，在用膳時間留駐僱傭地點當值，不論該僱員當時有否獲派工作，這些時間都應包括在計算法定最低工資的僱員工作時數內。此外，若按照僱傭合約或勞資雙方的協議，用膳時間視作僱員的工作時數，在計算法定最低工資時亦須把這些用膳時間包括在內；
- (d) 《僱傭條例》保障僱員免遭不合理和不合法解僱，以及防止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(2815 2200)，鼓勵僱員舉報違反勞工法例的個案。勞工處對所有接獲的投訴均會迅速及徹底調查。就蓄意違法的個案而言，勞工處將會嚴厲執法；如有足夠證據，會對違例僱主採取檢控行動；及
- (e) 在新工資安排下，政府會要求服務合約承辦商必須向其聘用的非技術工人至少支付法定最低工資，另加每7天享有一天有薪休息日。為確保非技術僱

員的每月工資水平不低於法定最低工資每小時28元(不論每月的曆日日數)，凡每周工作6天者，在其標準僱傭合約填寫的每月薪金款額須以每月31天計算(即27天工作日另加4天休息日)。

25. 勞工及福利局局長表示，勞工處已聯同房屋署一起調查此事。根據政府當局的調查結果，承辦商建議把工人每日8小時的規定工作時數分拆為3個為時2小時或3小時的時段，是為了讓工人享有更大彈性，且工人亦按本身的意願選擇跟隨這種工作模式。王國興議員認為此事尚未圓滿解決。他促請勞工及福利局局長直接與有關承辦商及工人跟進此事。

26. 湯家驊議員表示，根據《僱傭條例》第5條，每份屬連續性的僱傭合約，如無任何相反的明訂協議，均須當作是為期一個月並可按月續期的合約。他認為，此項規定使政府當局有足夠的法律依據，要求服務合約承辦商必須向其聘用的非技術工人提供有薪休息日和有薪用膳時間。他無法理解為何政府當局在定出非技術工人按政府服務合約受僱的新工資安排時，採取不同方式處理這兩項事宜。他詢問現行法例是否存在漏洞，以致僱員未能享有有薪休息日和有薪用膳時間。

27. 梁國雄議員認同湯家驊議員的關注，並呼籲政府當局修訂《僱傭條例》和《最低工資條例》，就提供有薪用膳時間和有薪休息日作出規管，以便僱員權益得到更完善的保障。梁耀忠議員贊同梁國雄議員的意見。他補充，低薪工人議價能力弱，在爭取權益方面往往較為吃虧。因此，他認為有需要修訂法例，立法規定僱主須向僱員提供有薪用膳時間和有薪休息日。

28. 勞工及福利局局長回應時提出以下各點

- (a) 根據《僱傭條例》，僱主須讓按連續性合約受僱的僱員每7天享有至少一

天休息日。然而，該條例並未就休息日工資的支付作出任何規定；

- (b) 《最低工資條例》和《僱傭條例》均沒有訂明用膳時間或休息日是否須為有薪，此等事宜須由僱主和僱員雙方協定；
- (c) 現時，標準僱傭合約清楚訂明按政府服務合約僱用非技術工人的每月工資、工作時數、支付工資方法及其他僱傭條款。由於法定最低工資以時薪計算，為確保外判工人所得工資合乎法定最低工資規定，政府當局檢討了非技術工人按政府服務合約受僱的工資安排；
- (d) 政府服務合約承辦商使用的標準僱傭合約並沒有列明用膳時間是否有薪。事實上，一如私營企業的情況，承辦商和工人在簽訂標準僱傭合約時，可根據工作性質、行業特性及業務運作需要，議定工人的工作時數，包括用膳時間的安排及用膳時段是否有薪等，作為雙方協定的僱傭條款。如承辦商與其僱員已訂立僱傭條款，指明用膳時間為工時的一部分，則僱主不得未經僱員同意而單方面更改或取消有關僱傭條款；及
- (e) 現行法例並無漏洞。政府當局認為沒有需要修訂法例，就提供有薪休息日和有薪用膳時間作出規管。

29. 梁君彥議員及張宇人議員要求當局澄清，僱主如沒有向僱員提供有薪用膳時間和有薪休息日，是否違反法例。

30. 勞工處處長回應時重申，《最低工資條例》和《僱傭條例》均沒有訂明用膳時間和休息日須為

有薪。用膳時間和休息日是否有薪，是由僱主和僱員雙方協定的事。

31. 張宇人議員表示，政府當局決定要求政府服務合約承辦商必須向其非技術僱員提供有薪休息日，雖然實際上是政府推行的一項較預期為佳的措施，但卻可能傳遞一個混亂信息，令人以為私人機構的僱主若不仿效，就是違反法例。張議員認為，為免計算法定最低工資時出現爭議，僱主應在切實可行範圍內盡快與僱員釐清僱傭合約界定的所有工資組成部分。若現有合約條款有欠清晰，僱主應在取得僱員同意後，與僱員簽訂新合約。

32. 劉健儀議員關注到，政府當局決定要求政府服務合約承辦商必須向其非技術僱員提供有薪休息日，是否想為私人機構的僱主樹立良好榜樣。她詢問此項新安排有何法律依據。

33. 勞工及福利局局長回應時表示，政府當局曾考慮一籃子的因素，包括現有標準僱傭合約的條款及條件、法定最低工資對不同行業的影響、向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，才落實新工資安排，要求服務合約承辦商必須向其聘用的非技術工人至少支付法定最低工資，另加每7天享有一天有薪休息日。

34. 黃國健議員認為，政府當局就為何在標準僱傭合約內僅納入有薪休息日所作的解釋欠說服力。

政府當局

35. 劉健儀議員要求政府當局以書面解釋，在決定要求政府服務合約承辦商必須向其非技術僱員提供有薪休息日時，政府當局曾考慮的各項因素，並特別述明這項擬議安排的法律依據。她同時要求政府當局說明有否任何法院判例，指出勞工處和勞資審裁處嘗試調解勞資糾紛及向僱主提出的申索時，就計算僱員在《僱傭條例》下的權益所採取的做法，例如以每月30日為基礎計算未放取的年假／假日薪酬，會對僱主構成隱含義務。

補貼安排

36. 黃成智議員察悉，政府已決定原則上批准政策局和部門向服務合約承辦商提供補貼，以應付因法定最低工資的實施而引致的額外工資支出，包括相應增加的強制性公積金(下稱"強積金")供款。他詢問當局會否考慮擴大補貼安排的涵蓋範圍，以便同時適用於在裁員或終止僱用時給予僱員的遣散費或長期服務金。

37. 副主席表示，她對提供補貼的建議有保留。她指出，實施法定最低工資一事已討論了很久，而《最低工資條例》亦已在2010年7月17日獲立法會通過。服務合約承辦商在競投政府服務合約時，理應考慮到他們有責任向非技術工人支付法定最低工資，以及預計到投標價會否因此而提高。

38. 勞工及福利局局長回應時表示，政府當局理解首個法定最低工資水平的實施有其獨特性，很多服務合約承辦商均未能在投標時估計到法定最低工資對其標價的影響。補貼安排是一次性的措施，用以協助服務合約承辦商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。政府當局制訂該項措施，是出於對非技術工人就業、僱傭權益和福利的深切關注，以及避免公共服務受到影響的需要。勞工及福利局局長強調，補貼安排是一項特別安排。由於法定最低工資水平會每兩年至少檢討一次，承辦商將來須考慮法定最低工資的檢討在工資支出方面可能帶來的影響。政府不會在日後檢討法定最低工資水平時再次提供補貼。他又表示，由於遣散費和長期服務金是在裁員、終止僱用或停業和結業時才產生的"或有負債"，政府當局認為將它們納入補貼範圍並不恰當。

39. 副主席及王國興議員詢問政府當局提供補貼所招致的開支款額。

40. 勞工及福利局局長表示，新工資安排和補貼安排將為政府當局帶來額外開支，前者屬經常性，後者則是一次性，額外開支的實際金額會由採購部門根據個別服務合約的具體情況作出估

算。如部門未能以現有資源支付或吸納該等額外開支，政府當局會按既定程序向財務委員會申請所需撥款。

41. 副主席、葉偉明議員及黃國健議員深切關注到，政府當局採取何種措施，確保補貼的款項會落入工人的口袋中，令他們受惠。

42. 勞工及福利局局長及勞工處處長回應時表示，勞工及福利局已向相關的政策局和部門簡介有關安排。各部門會盡快與有關承辦商商討細節，並會按其現行合約管理系統，致力確保補貼的款項直接落入工人的口袋中，令他們受惠。凡蓄意違反法例規定，在有足夠證據的情況下，勞工處將會提出檢控。

43. 梁君彥議員作出申報，表明他是職業訓練局主席。梁議員對擬議補貼安排表示支持。他表示，據他瞭解，很多公共機構(包括職業訓練局)和非政府機構亦有把清潔和護衛服務外判。他認為當局應擴大補貼安排的涵蓋範圍，使其適用於在法定最低工資實施後有困難吸納額外工資支出的公共機構和非政府機構的服務合約承辦商。他又建議，由於法定最低工資水平會每兩年至少檢討一次，政府當局應考慮將其向服務合約承辦商提供補貼的做法定為恆常慣例，以便承辦商可支付日後因檢討法定最低工資水平所引致的額外工資支出。

44. 勞工及福利局局長回應時表示 ——

- (a) 政府當局原則上同意因應個別個案的特殊情況，向所訂服務合約以起用非技術工人為主的補助機構提供補貼。各相關政策局和部門(就職業訓練局的個案而言，即教育局)將與有關的補助機構商討細節；
- (b) 基本上，服務合約承辦商有責任由2011年5月1日起，向其聘用的工人支付未達法定最低工資的薪酬差額。然而，政府當局理解，很多服務合約承

辦商未必能夠在投標時估計到首個法定最低工資水平對其標價的影響。因此，政府當局決定以特事特辦的方式，批准政策局和部門向服務合約承辦商提供補貼，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，包括相應增加的強積金供款，從而確保現有僱員得以繼續就業，以及公共服務持續提供；及

- (c) 值得注意的是，補貼安排是一項特別安排。由於法定最低工資水平會每兩年至少檢討一次，承辦商應預計和考慮有關檢討將來在工資支出款額方面可能帶來的影響，並將之適當反映於投標價內。政府不會在日後檢討法定最低工資水平時再提供任何補貼。

45. 主席表示，他知道有些服務合約承辦商正在考慮終止政府服務合約，儘管政府當局現時提出協助他們支付額外工資支出的補貼安排。他詢問政府當局有否任何應變計劃，以應付可能有大批服務合約承辦商退出行業的情況。雖然工人在終止合約後將會被重新錄用，但他擔心他們或會面對被解僱的危機。主席進一步表示，他不贊成將補貼安排的涵蓋範圍擴大至適用於遣散費或長期服務金的構思，這樣恐怕會鼓勵僱主集體解僱工人。他建議政府當局應在標準僱傭合約中清楚訂明，服務合約承辦商不得解僱現有員工而聘用新員工，藉此減免他們向僱員支付遣散費或長期服務金的責任。他指出，根據《僱傭條例》，僱員被裁減前如按連續性合約為僱主工作不少於兩年，便有資格領取遣散費；僱員被終止僱用前如為僱主工作不少於5年，則有資格領取長期服務金。由於僱員所得的遣散費或長期服務金款額是根據可十足計算的服務年資和最後一個月全月工資的三分之二的支付率來計算，中斷服務會對僱員權益造成不必要的負面影響。

46. 勞工及福利局局長回應時表示，將服務外判的相關政策局和部門會開始與其服務合約承辦

商商討補貼安排的細節。當雙方均會致力圓滿解決事件的同時，政府當局着實不想見到政府服務合約承辦商因法定最低工資的實施而裁減員工。在重新招標時，採購部門一般會考慮承辦商過往作為良好僱主的表現及其履行合約責任的情況。

47. 王國興議員建議，政府當局應把曾剝削員工和大幅裁員的服務合約承辦商列入黑名單。

修訂標準僱傭合約

48. 葉偉明議員察悉，勞工處已修訂標準僱傭合約，其中訂明僱員工作的指定每月工資及每7天享有一天有薪休息日，會按法定最低工資水平或已凍結的強制性工資水平(即政府統計處編製的2010年12月《工資及薪金總額按季統計報告》內公布的工資率)計算，以較高者為準。他要求政府當局向事務委員會提供新修訂的標準僱傭合約文本。

政府當局

其他事宜

49. 關於黃成智議員就私營安老院的營辦者為應付因法定最低工資的實施而引致的額外工資支出遇到困難所提出的關注，勞工及福利局局長回應時表示，社會福利署現正評估首個法定最低工資水平對私營安老院營運的影響，以期訂定措施，協助在符合法定最低工資規定方面或有困難的安老院。政府當局一俟準備就緒，便會向福利事務委員會作出匯報。

50. 關於勞工處的24小時電話查詢熱線2717 1771，梁國雄議員、劉健儀議員及黃國健議員對僱主及僱員均難撥通該熱線的情況深表關注。他們提醒當局，由於法定最低工資是一項新政策，在法定最低工資實施初期，尤其是當僱主及僱員對其各自在《最低工資條例》下的責任和權益及計算工資的方法仍未有充分瞭解的時候，僱主和僱員向勞工處尋求意見或作出查詢的次數可能會較預期為多。有鑒於此，政府當局應確保致電該熱線的人士能即時得到回應和支援。

51. 勞工及福利局局長表示，政府當局會準備好隨時向僱主和僱員提供協助。勞工處勞資關係科的10個分區辦事處亦處理有關《最低工資條例》的查詢。如有需要，當局會加強24小時熱線服務。

V. 《法定最低工資：僱主及僱員參考指引》
(為僱主和僱員擬訂的法定最低工資參考指引及立法會CB(2)1461/10-11(07)號文件)

52. 湯家驊議員關注到，政府當局要求政府服務合約承辦商只向其聘用的非技術工人提供有薪休息日，而非同時提供有薪休息日和有薪用膳時間，是基於甚麼法律依據作出有關決定。

53. 勞工及福利局局長回應時強調，政府當局在決定新安排時，已考慮過現時政府服務合約的內容，以及法定最低工資實施後預期的成效和影響，而現時的建議力求平衡各方面的因素。新安排是合法、合理和合情的做法。

54. 勞工及福利局局長回應王國興議員的查詢時重申，為確保按政府服務合約受僱的非技術僱員的每月工資水平不低於法定最低工資每小時28元(不論每月的曆日日數)，凡每周工作6天者，在其標準僱傭合約填寫的每月薪金款額須以每月31天計算。因此，一名每天工作8小時、每周工作6天的工人，每月可獲發的工資將不少於6,944元。

55. 對於政府當局為僱主和僱員擬訂及落實法定最低工資參考指引的進度緩慢，張宇人議員深表關注。他表示，據他所知，不少中小型企業僱主對他們在《最低工資條例》下的責任及法定最低工資的計算方法尚未充分瞭解。這些僱主尤其擔心他們可能會在不知情的情況下觸犯法例。他們希望政府當局於法例實施的初期，在執法時會從寬處理。

56. 勞工及福利局局長回應時表示，勞工處已在2011年3月為一般參考指引定稿，供廣泛派發。由於法定最低工資是一項新政策，政府當局積極進行了各項宣傳和推廣活動，以便僱主及僱員可更深

入瞭解《最低工資條例》的法例條文，以及他們雙方在該條例下的責任和權益。對於違反法定最低工資規定的個案，勞工處會考慮每宗個案的個別情況，以決定應否提出檢控。若僱主不慎算錯僱員的工作時數，勞工處會要求僱主付清拖欠的工資。當局會對蓄意違法者採取執法行動。

57. 林健鋒議員要求當局澄清，就計算法定最低工資而言，法例有否規定須向僱員提供有薪用膳時間和有薪休息日。

58. 勞工及福利局局長回應時重申 ——

- (a) 《僱傭條例》沒有訂明用膳時間和休息日須為有薪，而《最低工資條例》並無改變此項既定原則；
- (b) 一向以來，僱主和僱員可根據工作性質、行業特性及業務運作需要，議定僱員的工作時數，包括用膳時間的安排及用膳時段是否有薪等，作為雙方協定的僱傭條款。然而，若僱主與其僱員已按照僱傭條款，同意將用膳時間算作僱員的工作時數，則僱主不得未經僱員同意而單方面更改或取消有關僱傭條款；及
- (c) 根據《最低工資條例》，如僱員在用膳時間按照僱傭合約或在僱主同意或指示下，留駐僱傭地點當值，不論該僱員當時有否獲派工作，該段時間均應算作僱員的工作時數，用以計算法定最低工資。

59. 關於一般參考指引例子33，劉健儀議員注意到，在工資期就任何非工作時數而支付予僱員的款項，例如休息日薪酬和法定假日薪酬，不能算作就該工資期須支付予僱員的工資的一部分，她對此深表關注。她關注到，由於每月的法定假日或僱員放取的有薪假期數目不同，以致在此複雜情況下，僱員的"實際"工資可能每月不同，因而令豁免僱主

記錄僱員總工作時數的每月金額上限11,500元變成一個既無意義又誤導的數字。她表示，這會令僱主對於須記錄僱員總工作時數的規定感到混亂。

60. 梁君彥議員及謝偉俊議員對上述情況同感關注，並詢問政府當局會否及如何解決有關問題。謝議員表示，僱主或可考慮與其僱員簽訂新的僱傭合約，把工資期定為一年，避免可能出現的工資波動。

61. 勞工處助理處長(發展)回應時解釋，每月金額上限11,500元涉及的工資的定義，與用以決定僱員獲支付的款項是否不少於法定最低工資水平的須支付的工資定義相同。

62. 勞工及福利局局長指出，一切爭議的核心在於就休息日和用膳時間等非工作時數支付予僱員的款項，是否須按合約支付。他表示，在決定工資是否符合最低工資水平時，必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。

如(b)項中須支付的工資不少於(a)項中的最低工資，便符合最低工資規定，僱主無需支付額外報酬。

63. 謝偉俊議員詢問，僱主可否與其僱員簽訂新的僱傭合約，把工資期定為一年，在過渡期間支付臨時款項，以免因計算法定最低工資而可能出現爭議。

64. 勞工處助理處長(發展)回應時表示，《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，除非相反證明成立，而在《最低工資條例》第5條亦有類似條文。僱主和僱員可議定工資期的長短，但要在爭議中裁定其有效性，

必須確定有關各方的真正用意，尤其當工資期長達一年，並且涉及支付臨時款項的時候。雙方在考慮更改任何僱傭條款時，有需要因應對僱員的保障和對僱主的影響，衡量上述安排的優劣。

65. 黃成智議員不滿政府當局在一般參考指引中列舉太多說明例子，他認為這猶如給予提示，教導僱主如何在不違法的情況下削減員工薪酬和福利，以抵銷法定最低工資所引致的額外成本。

66. 勞工及福利局局長回應時表示，他對黃成智議員的意見未敢苟同。勞工及福利局局長特別指出，在例子20中，僱員可享有有薪休息日和有薪用膳時間。他強調，政府當局一向積極鼓勵僱主善待員工，以維持和諧的勞資關係。事實上，政府當局已在指引中清楚表明，在可行的情況下，僱主不應因為實施法定最低工資，而削減僱員現有的薪酬和僱傭福利，僱員每月所得工資亦不應比《最低工資條例》實施之前為低。

67. 梁國雄議員表示，政府當局應考慮修訂《僱傭條例》的相關條文，規定僱主不得更改員工的僱傭條款及條件，以致對僱員權益造成不利影響。

68. 潘佩璆議員詢問政府當局採取何種措施，禁止僱主強迫僱員簽訂新的僱傭合約，藉以削減他們的權益或福利。

69. 勞工及福利局局長回應時表示 ——

- (a) 《僱傭條例》第32條就扣除工資的限制作出規定。以僱員損壞或遺失僱主的貨品，而該等損壞或遺失歸因於該僱員的疏忽或失職為例，僱主在第32(2)條提述的每一事件中藉扣除僱員工資而可收回的總額，不得超過因該僱員損壞或遺失而令僱主所蒙受損失的相等價值或300元，兩者以較小款額為準；及

(b) 僱主不應單方面更改僱傭條款及條件。僱員如懷疑自己的僱傭權利受損，可向勞工處查詢或求助。

70. 葉偉明議員詢問，政府當局會否及何時將法定最低工資的行業性參考指引登載於勞工處網頁，方便市民查閱及存取。

71. 張國柱議員關注到，就計算法定最低工資而言，在安老院工作並須於院舍內留宿的僱員的工作時數以何方法計算。

72. 勞工處處長回應時表示，勞工處現正就行業性參考指引擬稿向行業的三方小組、相關的商會、工會及團體徵詢意見，以切合個別界別的獨特需要和特性。視乎有關各方的意見，勞工處的目標是在2011年5月1日前，為9個行業落實有關指引。指引一有定稿，便會上載到勞工處網頁。

73. 梁耀忠議員表示，當局應考慮強制規定所有僱主必須參考標準僱傭合約，並把當中所載的條款及條件納入他們與各僱員簽訂的僱傭合約內。

74. 勞工及福利局局長表示，據政府當局所瞭解，很多非政府機構及公共機構，例如香港貿易發展局和香港機場管理局，亦要求服務合約承辦商用標準僱傭合約聘請非技術工人。因此，在適用於按政府服務合約受僱的非技術工人的擬議新工資安排下，受惠工人總數將超逾40 000人。

75. 議事完畢，會議於下午4時35分結束。

立法會秘書處
議會事務部2
2011年6月13日