

香港特別行政區

立法會

人力事務委員會
訪問團

於2011年7月24日至28日
前往南韓進行職務訪問

研究南韓
實施標準工時的經驗的報告

目錄

	<i>頁</i>
鳴謝	1
章次	
1 引言	2 - 4
● 報告目的	
● 訪問的背景及目的	
● 訪問團的成員	
● 訪問行程	
2 參與標準工時立法及實施工作的南韓立法機關、政府部門、法定團體及組織	5 - 13
● 南韓政治體制概覽	
● 各方在標準工時的立法及實施方面的參與	
3 南韓的法定標準工時	14 - 20
● 南韓如何推行40小時工作周	
● 現行有關標準工時的法例規定	
● 彈性工時	
● 逾時工作及工資	
● 罰則	
● 實施時間表	

4 觀察所得及總結

21 - 25

- 南韓工時的趨勢
- 監察標準工時的實施情況
- 對勞工市場及營商環境的影響
- 政府為處理減少標準工時引起的關注及問題而採取的措施
- 實施標準工時對僱員及其家人生活帶來的轉變
- 總結

附錄

- I - 2011年7月24日至28日前往南韓進行職務訪問的行程表
- II - 訪問團會晤的國會議員、政府官員，以及三方組織、研究院、工會及僱主協會代表的名單
- III - 減少工時特別委員會在2000年10月23日公布有關減少工時的基本協議
- IV - 《勞工標準法》中有關標準工時的條文
- V - 南韓的每年平均工時
- VI - 南韓不同行業的每周平均工時
- VII - 按每周工時劃分的南韓僱員人數分布情況(截至2011年7月的情况)
- VIII - 按機構規模劃分的南韓僱員每周平均工時(2007年至2010年)
- IX - 在2001年至2010年期間南韓的人均國內生產總值

鳴謝

訪問團於2011年7月24日至28日訪問大韓民國(下稱"南韓")期間，曾與國會議員、政府官員、研究專家及三方組織、工會、僱主協會及其他機構會晤，謹此向他們致謝。衷心感謝他們向訪問團作出詳細介紹，並彼此交換意見及資訊，使訪問團此行獲益良多。

訪問團對南韓國會、僱傭勞動部及韓國勞使發展財團協助為訪問團編排全面的訪問行程及提供後勤支援，謹衷心致謝。對於南韓駐港總領事及香港駐東京經濟貿易辦事處曾提供支援，並就後勤安排提供意見，訪問團亦謹此向他們致謝。

第一章 - 引言

報告目的

1.1 立法會人力事務委員會(下稱"事務委員會")訪問團於2011年7月24日至28日期間訪問南韓，研究南韓實施標準工時的經驗。本報告闡述訪問團的主要考察結果及觀察所得。

訪問的背景及目的

1.2 事務委員會的職責是監察及研究與勞工、人力策劃、職業訓練及教育，以及資歷架構有關的政府政策及公眾關注的事項。

1.3 立法會議員及社會各界人士(尤其工會)多年來一直要求在香港推行標準工時。他們對於工時過長對僱員的身心健康以至家庭及社交生活造成不良影響深表關注。隨着法定最低工資在香港推行，不少議員籲請政府當局制定標準工時，以更有效保障工人的健康及改善他們的家庭及社交生活。另一方面，部分議員關注到，推行標準工時會損害勞工市場的靈活性，亦有損香港的營商環境及競爭力。這些議員指出，商界在遵守最低工資的規定時已受到沉重打擊；支付休息日及用膳時間工資已令他們的財政預算失衡。依他們之見，政府當局應加強與商界的溝通，尤其與中小型企業(下稱"中小企")的溝通，以瞭解他們的營運困難。政府當局應在廣泛諮詢及適當地考慮不同持份者的利益後才作出決定。

1.4 據政府當局表示，標準工時的課題十分複雜，對香港社會及經濟會有深遠的影響。僱主、僱員及社會各界對香港應否推行標準工時意見分歧。行政長官在2010年10月13日發表施政報告時，宣布隨着《最低工資條例》(第608章)的實施，社會上有意見認為是適當時候就標準工時展開政策研究。為此，他已要求勞工及福利局局長進行研究。政府當局在2010年12月表示，當局會分多個範疇進行有關的研究工作，包括瞭解其他地方的經驗、蒐集資料、就香港勞動人口及各行各業目前的工作時數進行分析，以及與不同持份者溝通，當中包括立法會的相關事務委員會、勞工顧問委員會、商會、工會、僱主聯會、勞工團體、社會人士等。

1.5 為了讓委員掌握關於此課題的最新發展，以及方便他們就有關事宜進行商議，事務委員會認為值得參考海外實施標準工時的經驗。事務委員會要求立法會秘書處資料研究部就芬蘭、法國、愛爾蘭、日本、馬來西亞、新加坡、南韓、台灣、英國及美國實施標準工時的情況搜集資料。經考慮研究部的研究結果，以及基於南韓與香港在工時方面甚為相似，即兩地工人的工時傳統上較長，而南韓更成功地把該國工時由1953年每周48小時減少至1991年每周44小時，並在2004年至2011年期間以分階段形式進一步把工時減至每周40小時，事務委員會決定於2011年7月底前往南韓進行職務訪問，就南韓從實施標準工時所得的實際經驗及其實施詳情獲取第一手資料。事務委員會亦決定把有關的研究工作集中於下列範疇 ——

- (a) 政府的標準工時政策；
- (b) 有關實施標準工時的執法及監察工作；
- (c) 標準工時對營商環境及勞工市場的影響；及
- (d) 南韓政府為處理實施標準工時的過程中引起的關注或問題而採取的措施。

訪問團的成員

1.6 訪問團包括下列議員 ——

事務委員會委員

李卓人議員(事務委員會主席兼訪問團團長)

李鳳英議員(事務委員會副主席)

梁耀忠議員

張國柱議員

黃國健議員

葉偉明議員

潘佩璆議員

梁國雄議員

非委員的議員

劉慧卿議員

梁家騮議員

黃毓民議員

1.7 事務委員會秘書林培生先生及高級議會事務助理李志榮先生陪同訪問團出訪。

訪問行程

1.8 訪問團於2011年7月24日至28日訪問南韓首都首爾，期間會晤了國會議員、政府官員、研究專家、三方組織成員、工會及僱主協會。訪問行程的詳情載於**附錄I**。訪問團會晤的組織及人士的名單載於**附錄II**。

第二章 – 參與標準工時立法及實施工作的南韓立法機關、政府部門、法定團體及組織

2.1 南韓法例訂明標準工時的規定。為了深入瞭解南韓制定及實施標準工時方面的經驗，訪問團會晤了國會議員，並聽取僱傭勞動部就標準工時的政府政策、監察機制、標準工時對勞動市場及營商環境的影響所作出的簡介。訪問團亦先後與韓國勞動組合總聯盟、全國民主勞動組合總聯盟、韓國經營者總協會、經濟社會發展勞使政委員會、韓國勞動研究院及韓國勞使發展財團交換意見。

南韓政治體制概覽

2.2 南韓的行政機關透過國務院履行其行政職能。國務院是由總統、總理及16名內閣部長所組成，而內閣部長是由總統按照總理的推薦人選而任命。南韓的立法機關是國會，實行一院制，由299名議員組成，其中245名議員由單議席選區選出，其餘54名議員透過比例代表制選舉產生。大部分議員所屬政黨為大國家黨(即執政黨)，而民主黨則是主要反對黨。法案是由負責相關政策範疇的部門草擬，並交由法制處審核。法制處會就法案的草擬方式及法案是否與其他法例一致進行審核，然後才提交國務院審議。法案若獲國務院通過，便會由法制處提交國會，國會則在其全體會議席上把該法案交付有關的常務委員會審議。該法案繼而會交付法律及司法委員會就草擬方面的事宜進行審議工作。審議工作完成後，議員會在國會全體會議上就該法案進行整體辯論及表決。該法案如獲國會通過，便會經國會議長提交南韓政府，並由總統正式頒布。

各方在標準工時的立法及實施方面的參與

僱傭勞動部

2.3 僱傭勞動部是負責草擬僱傭及勞工法案、監察及研究這些法案的實施情況及影響的部門。僱傭勞動部亦負責為政府制定及推行僱傭及勞工政策，涵蓋的範圍包括勞工標準、僱傭事宜、在職訓練、勞資關係、為工會提供指引、職業安全及健康、僱員福利、僱傭政策、平等就業機會、工業意外賠償保險及其他勞工事務。

2.4 訪問團在訪問期間曾就標準工時的政府政策、實施經驗、實施標準工時對勞工市場及營商環境的影響、南韓政府為處理實施標準工時引起的關注及問題而採取的措施等事宜與僱傭勞動部交換意見。



訪問團與僱傭勞動部的代表會晤

國會轄下環境及勞工委員會

2.5 環境及勞工委員會負責審議與環境及勞工問題有關的法案及呈請，是國會轄下的16個常設委員會之一，由14名委員組成(包括主席及兩名秘書)。其委員全為國會議員，主席由委員互選產生。

2.6 訪問團曾就為減少標準工時而修訂法例的程序、社會各界就修訂建議提出的關注事項、減少工時對僱員工資的影響等事宜與環境及勞工委員會交換意見。



訪問團與國會轄下的環境及勞工委員會會晤

經濟社會發展勞使政委員會

2.7 經濟社會發展勞使政委員會是總統轄下的一個法定組織，在勞工法例制定前後的三方會談及促成協議方面擔當關鍵的角色。該會就勞工事宜向總統提供意見，也為政府、僱主、勞工及公眾利益團體提供正式的社會溝通渠道。其全體委員會由11名委員組成，包括主席、副主席、3名政府部長、2名勞工界代表、2名管理層代表及2名公眾利益團體代表。該會的前身為韓國勞資政委員會(下稱"勞資政委員會")。勞資政委員會於1998年成立，其後於2007年改名為經濟社會發展勞使政委員會。

2.8 訪問團曾就南韓如何推展減少工時的措施、如何防止工資在減少工時後被削減、哪些行業可要求僱員逾時工作超逾法定的時數上限等事宜交換意見。



訪問團與經濟社會發展勞使政委員會的代表會晤

工會及僱主協會

2.9 在立法過程中，工會及僱主協會在代表僱主及僱員利益方面發揮着重要的作用。訪問團在訪問期間曾就僱員及僱主對標準工時及實施標準工時對僱員和僱主的影響提出的關注與工會及僱主協會交換意見。

韓國勞動組合總聯盟

2.10 韓國勞動組合總聯盟的前身為韓國勞動組合總會 (the General Council of Korean Trade Unions)，於1919年成立，其後經過重組，在1961年才採用現時的會名。韓國勞動組合總聯盟是南韓最大的全國工會聯合會。截至2011年5月，韓國勞動組合總聯盟共有3 260個屬會及1 005 783名工人會員。



訪問團與韓國勞動組合總聯盟的代表會晤

韓國全國民主勞動組合總聯盟

2.11 韓國全國民主勞動組合總聯盟在1995年11月11日成立，是南韓第二大的全國工會聯合會，在2011年共有1 768個屬會及677 790名會員。



訪問團與韓國全國民主勞動組合總聯盟的代表會晤

韓國經營者總協會

2.12 韓國經營者總協會是一個在1970年7月15日成立的獨立僱主協會，旨在向公司成員提供勞工事務資訊及向政府提出建議和意見。



訪問團與韓國經營者總協會的代表會晤

研究院及其他組織

韓國勞動研究院

2.13 韓國勞動研究院在分析減少標準工時前後的勞工市場情況方面發揮重要的作用。該研究院亦是南韓專門研究勞工事務及勞工政策的重要智囊團組織，是23間政府資助研究機構之一，進行有關就業、工資、人力資源管理、勞資關係、僱傭保險等專題研究。訪問團曾就實施標準工時對南韓經濟、僱主及僱員的影響等事宜交換意見。



訪問團與韓國勞動研究院的代表會晤

韓國勞使發展財團

2.14 韓國勞使發展財團是由南韓政府、工會及僱主三方聯合成立的非牟利組織，旨在促進勞工與管理層的關係，以及提高外國投資者和國際社會對南韓勞工市場情況的認識。訪問團曾就南韓推行40小時工作周的背景、有關法例的詳細規定、僱主和僱員對標準工時提出的關注事項等與韓國勞使發展財團交換意見。



訪問團與韓國勞使發展財團的代表會晤

第三章 – 南韓的法定標準工時

3.1 訪問團察悉，南韓的標準工時由1953年每周48小時減少至1991年每周44小時，繼而在2004至2011年間分階段進一步減至每周40小時，而同期南韓的經濟保持增長。為此，訪問團希望瞭解南韓的不同持份者如何就40小時工作周、立法程序、標準工時的法例規定及實施細節取得一致意見。訪問團察悉，政府、工會及僱主三方在2000年已就減少工時的課題展開討論。三方就減少工時達成基本協議後，繼而就具體細節安排進行商議工作，並於2002年向政府提交報告。政府其後向國會提交法案，修訂相關法例，以減少標準工時。該法案經國會轄下環境及勞工委員會審議後，最後獲國會通過。南韓在2004至2011年期間分6個階段減少標準工時。訪問團的考察結果載於下文各段落。

南韓如何推行40小時工作周

3.2 在南韓，《勞工標準法》訂明標準工時。《勞工標準法》在1953年制定，最初訂明南韓工人每天工時為8小時，每周工時為48小時。在1990年至1991年期間，按公司的規模分階段實施44小時工作周。金融及保險機構，以及員工人數300人以上的公司須自1990年10月起推行44小時工作周。其他企業須自1990年10月起實施46小時工作周，並在1991年10月開始推行44小時工作周。

3.3 1997年亞洲金融危機後，南韓有大量工人失業。根據經濟合作及發展組織¹(下稱"經合組織")公布的統計數字顯示，在1997年，南韓僱員的每年平均工時為2 582小時，同年經合組織成員國的每年平均工時為1 841小時。南韓勞工團體及國民均強烈要求政府減少法定工時，俾能製造更多就業機會，並改善僱員的健康狀況。

¹ 經合組織於1961年成立，為成員國政府提供一個交流經驗並為共通的問題尋找解決方法的平台。其宗旨是推廣改善世界各地人民的經濟和社會狀況的政策。經合組織現有34個成員國，包括澳洲、加拿大、法國、德國、日本、南韓、英國及美國。

3.4 為政府、僱主、勞工及公眾利益團體提供正式社會溝通渠道的總統諮詢組織勞資政委員會(在2007年改名為"經濟社會發展勞使政委員會")，在2000年5月設立減少工時特別委員會(下稱"特別委員會")，討論減少每周工時的課題。

3.5 特別委員會在2000年10月宣布，有關各方就減少工時達成基本協議。特別委員會建議每周工作40小時，與國際標準看齊。特別委員會在2000年10月23日公布有關減少工時的基本協議載於**附錄III**。勞使政委員會內三方的代表其後繼續商議具體細節安排。據經濟社會發展勞使政委員會金陽洙先生表示，儘管三方就大部分事宜達成共識，但對於在減少標準工時後保持僱員的工資水平一事卻未能達成一致意見。勞使政委員會在2002年年中向政府提交報告。

3.6 南韓政府在2002年9月宣布，當局將提交法案修訂《勞工標準法》，減少標準工時。有關法案在2002年10月提交國會。

3.7 該法案建議每周工時由44小時減少至40小時，同時把年假的上限定為25天。法案規定，隨着工時減少，每月一天的有薪例假被廢除，而女僱員每月一天的月事假期亦由有薪改為無薪。倘若僱主在僱員的年假限期屆滿的3個月前向該僱員發出通知而僱員並無放取年假，該僱主可免除以金錢補償未放取年假的責任。

3.8 逾時工作工資額維持在正常工資額的150%。作為過渡期措施，在40小時工作周推行後的首3年內，首4小時的逾時工作工資額減少至正常工資額的125%。

3.9 《勞工標準法》原有的規定與上述法案的建議的比較表臚列如下 ——

	《勞工標準法》 原有的規定	法案的建議
標準工時	每周44小時／ 每天8小時	每周40小時／每天8小時
每周逾時工作 時數上限	每周最多12小時	每周最多12小時(在40小時 工作周推行後的首3年內， 每周最多可增至16小時)

	《勞工標準法》 原有的規定	法案的建議
逾時工作工資額	正常工資額的 150%	正常工資額的150%(在40小時工作周推行後的首3年內,首4小時的逾時工作工資額減至正常工資額的125%)
每月1天的例假	有薪	廢除
月事假期	每月一天,有薪	如女性工人要求, 每月可放一天,但無薪
有薪年假	連續服務至少一年的僱員享有10天年假,值勤率達至少90%者另加8天 其後每服務一年,遞增1天	連續服務至少一年、值勤率達至少80%的僱員享有15天年假 其後每服務兩年,遞增1天 服務年期少於一年的僱員每月享有1天假期。 享有的年假日數上限為25天
未放取年假的金錢補償	未放取而超逾20天的年假可獲金錢補償	未放取的年假將會喪失及不會獲得任何補償

3.10 上述法案提交國會後，僱員關注到其假期及收入或會被削減。工會堅持不可因為減少每周工時而削減工資。另一方面，中小企對其在全球的競爭力將會受到削弱表示關注。他們認為可減少標準工時，但條件是要提升勞動生產力。僱主代表要求削減有薪假期及逾時工作補薪，以應付勞工成本日漸高漲的問題。

3.11 在國會轄下環境及勞工委員會(曾發起三方進一步的討論)進行商議後，該法案以原來的形式在2003年8月獲國會通過，並由2004年7月1日起分階段實施。

現行有關標準工時的法例規定

3.12 上述法案獲通過後，僱主有責任修訂集體協議及僱傭規則²，以配合經修訂的《勞工標準法》的條文下的新規定。經修訂的《勞工標準法》中有關標準工時的條文載於**附錄IV**。

3.13 經上述法案修訂的《勞工標準法》第50條訂明有關每周工時的規定，即每天工時不得超過8小時、每周工時不得超過40小時(不包括小休時數)。南韓就不同類別僱員的工時訂定詳細的法例規定如下 ——

僱員類別	標準工時	逾時工作時數
一般僱員	每天8小時／ 每周40小時	每周最多 12小時
懷孕僱員		不得逾時 工作
有一名一歲或以下的子女的 在職母親		每天最多 2小時／ 每周最多 6小時
15至18歲的年青人	每天7小時／ 每周40小時	每天最多 1小時／ 每周最多 6小時

3.14 《勞工標準法》不適用於通常僱用少於5名工人的企業及工作場所，也不適用於僱用親戚或其他人士留宿進行家務工作的企業或工作場所。

3.15 據僱傭勞動部權泰星先生表示，《勞工標準法》中有關工時及休假的條文並不適用於自僱人士或從事下列工作的工人 ——

² 凡僱用10名或以上工人的僱主須擬訂僱傭規則，並將該等規則提交僱傭勞動部。僱傭規則載列的事宜包括：上班及下班時間、小休時數、假日、休假及值班時數、工資水平的釐訂、工資的計算、支付工資的方法、工資期、支付工資的時限、工資增幅、遣散費、獎金、最低工資等。

- (a) 開墾耕地、復墾、播種和種植、搜集、採摘或其他農務和林務工作；
- (b) 飼養牲畜、栽培海洋產品或飼養牛隻， 養蠶和從事漁業；
- (c) 僱主獲得僱傭勞動部部長批准而進行的監視或間歇性工作；及
- (d) 總統令訂明的其他任何工作。

彈性工時

3.16 南韓僱主可採用彈性工時制度，以應付周期性、每月或每天變動的工作量。

3.17 僱主可藉下述安排採用彈性工時制度 ——

- (a) 修訂僱傭規則，訂明僱員每周最多可工作48小時，條件是在兩周內的平均工時不超過每周40小時；或
- (b) 與僱員代表達成書面協議，訂明僱員每日最多可工作12小時或每周最多可工作52小時，條件是在3個月內的平均工時不超過每周40小時。

3.18 韓國勞動組合總聯盟黃宣子博士向訪問團表示，上文第3.17(b)段所述"在3個月內"的規定給予僱主太大的彈性，以致不少僱員的工作時數過長。

逾時工作及工資

3.19 在法定工時以外進行的任何工作均被視為逾時工作。逾時工作時數上限為每周12小時。作為過渡措施，在企業推行40小時工作周後的首3年內，每周逾時工作時數上限可增至16小時。

3.20 僱主如從事下列與市民日常生活有關的業務，只要預先與僱員代表訂立書面協議，則可要求其僱員每周逾時工作12小時以上及調整小休時間 ——

- (a) 運輸；
- (b) 貨物銷售與儲存；
- (c) 金融及保險；
- (d) 電影製作與娛樂；
- (e) 通訊；
- (f) 教育研究；
- (g) 廣告宣傳；
- (h) 醫療衛生服務；
- (i) 酒店及飲食業；
- (j) 焚化及清潔服務；
- (k) 理髮及美容業；及
- (l) 社會福利服務。

3.21 經濟社會發展勞使政委員會金陽洙先生向訪問團表示，上述行業的僱員人數佔該國勞動人口37%。有關各方已就減少可要求僱員每周逾時工作12小時以上的行業種類展開討論。

3.22 懷孕僱員不可逾時工作。育有一歲或以下子女的母親每天不可逾時工作2小時以上、每周不可逾時工作6小時以上或每年不可逾時工作150小時以上。

3.23 根據《勞工標準法》，逾時工作工資額是工人正常工資額的150%。作為過渡期措施，在企業推行40小時工作周後的首3年內，首4小時的逾時工作工資額減少至工人正常工資額的125%。

3.24 僱主如預先與僱員業訂立書面協議，可以假期代替有關僱員的逾時工作工資。

3.25 經修訂的《勞工標準法》規定，僱員的工資不應少於實施40小時工作周之前的金額。

罰則

3.26 任何僱主如違反《勞工標準法》中有關工時、假期及有薪年假的條文，一經定罪，最高刑罰可判處監禁2年或罰款10,000,000韓圓(約港幣68,376元)。任何僱主如違反《勞工標準法》中有關逾時工作補薪的條文，最高刑罰可判處監禁3年或罰款20,000,000韓圓(約港幣136,752元)。韓國勞動研究院金成澤博士向訪問團表示，部分僱主曾因違反標準工時的法例而被罰款，不過至今並沒有人因此而被監禁。

實施時間表

3.27 南韓的40小時工作周分6個階段實施。在首階段，金融及保險機構，國家投資機構、以及僱員人數1 000人或以上的企業率先推行，其後才逐漸推展至僱員人數較少的企業。實施時間表如下 ——

階段	實施日期	業務規模
首階段	2004年7月1日	僱員人數1 000人或以上的企業；金融及保險機構、國家投資機構
次階段	2005年7月1日	僱員人數300人或以上的企業
第三階段	2006年7月1日	僱員人數100人或以上的企業
第四階段	2007年7月1 日	僱員人數50人或以上的企業
第五階段	2008年7月1日	僱員人數20人或以上的企業
最後階段	2011年7月1日	僱員人數5人或以上的企業

第四章 – 觀察所得及總結

南韓工時的趨勢

4.1 訪問團察悉，在過去10年，南韓的每年平均工時普遍有逐漸減少的趨勢。據經合組織的統計數字顯示，在1999年，南韓僱員的每年平均工時為2 495小時，在2004年減少至2 392小時，至2010年進一步減至2 193小時。這與經合組織國家的每年平均工時減少的趨勢一致。同期經合組織國家的每年平均工時分別為1 827小時、1 783小時及1 749小時。有關南韓及經合組織國家的每年平均工時的統計數字載於**附錄V**。

4.2 據訪問團觀察所得，在2009至2010年期間，在南韓各行業中，製造業、運輸業、地產代理及租賃業一直是最長平均工時的3個行業。在2009年，該3個行業的每周平均工時為41.1小時至42.6小時不等，在2010年為41.1小時至42.7小時不等。南韓不同行業的每周平均工時載於**附錄VI**。據韓國勞動研究院金成澤博士表示，中小企僱員的工時普遍較長。在2010年首三季，僱員人數300人或以上的企業的僱員，其每周平均工時為37.9小時，而僱員人數300人以下的企業的僱員，其每周平均工時為40.8小時至41.2小時不等。按每周工時劃分的南韓僱員人數分布情況(截至2011年7月的情況)載於**附錄VII**。按企業規模劃分的南韓僱員每周平均工時(2007年至2010年)載於**附錄VIII**。

4.3 據僱傭勞動部權泰星先生表示，每年工時隨着法定工時減少而縮減。不過，韓國經營者總協會李東膺先生認為，自2000年至今，南韓的每年平均工時已有逐漸減少的趨勢，而在該國實施40小時工作周後，此趨勢並沒有顯著變化。

監察標準工時的實施情況

4.4 據僱傭勞動部權泰星先生表示，當局透過不同措施監察標準工時的實施情況。勞工督察每年定期巡查工作場所，監察個別企業有否遵守有關工時的法例規定。勞工督察亦突擊巡查有關的工作場所，查看有否任何違反勞工法的情況，並在接獲受害者舉報後調查涉嫌違法的情況。除此之外，僱傭勞動部亦透過進行勞動人口按月統計調查及工作環境年度統計調查，進行工時的統計調查。

對勞工市場及營商環境的影響

對勞工市場的影響

4.5 訪問團察悉，實施標準工時促進了共享職位、開設更多兼職職位及採用更具彈性的工時安排。據國會轄下環境及勞工委員會金聖順議員所述，有關企業的統計調查顯示，標準工時減少後，僱員的收入並無顯著改變。僱傭勞動部權泰星先生向訪問團表示，由於大部分企業在標準工時減少後已推行5天工作周的安排，因此，要求僱員每周工作6天的企業面對招聘困難的情況。韓國經營者總協會李東膺先生向訪問團表示，許多韓國公司為免增聘人手，選擇增加僱員的逾時工作。

對營商環境的影響

4.6 訪問團察悉，據僱傭勞動部的觀察所得，減少標準工時並沒有對企業造成沉重的負擔。訪問團亦察悉，據韓國勞動研究院的觀察所得，現時並無證據顯示，實施40小時工作周對南韓的人均國內生產總值造成顯著影響。南韓的人均國內生產總值在2004年該國實施40小時工作周前已持續上升，而在該國實施40小時工作周後仍保持升勢。南韓在過去10年的人均國內生產總值載於**附錄IX**。

對勞動生產力的影響

4.7 訪問團察悉，南韓政府及僱主就標準工時對勞動生產力的影響提出不同的意見。據僱傭勞動部表示，預計隨着40小時工周全面推行，勞動生產力將會提升。另一方面，韓國經營者總協會認為，現時並無證據顯示，在實施40小時工作周後，勞動生產力獲得提升。鑒於南韓於2011年7月才全面推行40小時工作周，因此，推行40小時工作周對勞動生產力的影響仍有待觀察。

政府為處理減少標準工時引起的關注及問題而採取的措施

4.8 在有關每周標準工時減至40小時的討論過程中，勞工界關注到，標準工時減至40小時或會令工人的薪酬被削減。訪問團對南韓當局為防止僱員被減薪而把規定僱主在推行40小

時工作周後須保持僱員現有的工資水平，在《勞動標準法》的附加條文(附錄IV)中納入有關規定的做法，留有深刻印象。

4.9 訪問團察悉，南韓大部分企業均屬中小企。南韓政府在2002年提出條例草案，把每周標準工時減少至40小時之時，商界關注到此做法會令工資成本上升。

4.10 為釋除對僱主財政負擔的顧慮，南韓政府分6個階段推行40小時工作周，為期7年，並由大公司開始推行。由於預料實施較短工作周對小型及勞動密集的企業衝擊最大，故此，給予他們最長的過渡期以適應新安排。在40小時工作周推行後的首3年內，首4小時的逾時工作工資額由原來是正常工資額的150%減少至125%。期間，逾時工作上限由12小時增加至16小時。

4.11 訪問團察悉，南韓政府亦推行其他減輕僱主財政負擔的措施，包括廢除每月一天的有薪假期、把月事假期改為無薪假期、容許僱主以假期補償逾時工作，以及擴大彈性工時制度。

4.12 訪問團察悉，鑒於僱員人數5至20名的企業一般不熟悉勞工法例，僱傭勞動部採取了下列各項有助順利推行40小時工作周的措施 ——

- (a) 舉辦教育活動，包括網上教育活動系列；
- (b) 在全國各地舉行簡介會；
- (c) 與僱主組織合作舉辦諮詢服務；
- (d) 設立諮詢中心，解答有關問題；及
- (e) 中小企如提早在法定時間表之前至少6個月實行新的工時制度，可獲發放津貼。有關的中小企每季獲發放的津貼額為每人1,800,000韓圓(約港幣12,308元)，直至有關的企業按法例規定須實施40小時工作周為止。津貼的最高限額是依據有關企業在減少工時前的僱員人數的10%而定，而由2009年1月起，該百分比增至30%。

實施標準工時對僱員及其家人生活帶來的轉變

4.13 訪問團察悉，實施標準工時可讓僱員享有較佳的生活質素，並在家庭與工作之間取得更佳的平衡，因為推行較短工作周可讓工人有更多閒暇時間及有更多間與家人共聚。據韓國經營者總協會李東膺先生表示，隨着標準工時的實施，韓國社會對體育活動及娛樂事業的需求增多。

總結

4.14 訪問團認為是次職務訪問獲益良多，對南韓標準工時的發展及實施情況得以深入瞭解。

4.15 儘管南韓現時已把標準工時減少至每周40小時，韓國政府、僱主及僱員三方仍共同承諾，在長遠而言，把僱員的工作時數進一步減少，訪問團對此留下深刻的印象。訪問團察悉，除工會呼籲當局進一步減少法定工時外，經濟社會發展勞使政委員會轄下的改善工時及工資制度委員會在2010年6月就進一步改善工時達成三方協議。有關協議的內容包括：把每年工時由現時逾2 000小時減少至2020年約1 800小時，以及成立一個由勞工界、管理層及政府三方代表等不同持份者組成的全面及全國性組織，以改善有關工時方面的措施。

4.16 訪問團認為，韓國的經驗為香港考慮訂立標準工時的課題時，在以下範疇提供非常有用的參考 ——

- (a) 政府和社會普遍認識到在工作與家庭生活之間取得平衡，對建立一個較健康的社會，發揮重要作用；
- (b) 須就課題及早展開政府、僱主及僱員三方討論，以期就基本框架達成協議，此點實屬重要；
- (c) 有必要分階段實施標準工時，並由若干行業及大機構率先推行；
- (d) 有必要向中小企提供經濟誘因，鼓勵他們推行標準工時，尤其在實施標準工時的初期；
- (e) 須處理僱員在減少工時後可能被減薪的問題，此點實屬重要；及

- (f) 有必要設立一個由政府、僱主及勞工界三方代表等不同持份者組成的高層組織，推動訂立標準工時的建議。

4.17 訪問團察悉，立法會原則上不會邀請政府當局的代表參加立法會委員會的海外職務訪問，以免影響有關委員會進行研究的獨立性。由於海外職務訪問可令委員對海外國家在研究課題方面的經驗有深入的瞭解，而這些研究課題畢竟是政府當局和社會所關注的事宜，因此，訪問團認為，相關政府部門的官員如能陪同委員出訪，並在訪問期間提供有關香港的資料，及就相關事宜分享其意見，會有助有關委員會進行訪問活動。訪問團建議，在適當的情況下，立法會可邀請政府當局的代表陪同有關委員會進行日後的海外職務訪問。

4.18 鑒於香港社會廣泛關注標準工時的課題，訪問團進一步建議，請事務委員會支持根據《內務守則》第14A(h)條，向內務委員會申請優先編配一個辯論時段予事務委員會主席兼訪問團團長，讓他在立法會會議上動議察悉本報告的議案，使議員可以就此課題發表意見及政府當局作出回應。

立法會秘書處
議會事務部2
2011年12月9日

人力事務委員會

2011年7月24日至28日前往南韓進行職務訪問的行程表

2011年7月24日 (星期日)	抵達首爾
2011年7月25日 (星期一)	與僱傭勞動部會晤
	與南韓國會環境及勞工委員會會晤
2011年7月26日 (星期二)	與韓國勞使發展財團會晤
	與韓國勞動研究院會晤
	與韓國勞動組合總聯盟會晤
2011年7月27日 (星期三)	與經濟社會發展勞使政委員會會晤
	與全國民主勞動組合總聯盟會晤
2011年7月28日 (星期四)	與韓國經營者總協會會晤
	啟程回港

代表團會晤的國會議員、政府官員，以及三方組織、
研究院、工會及僱主協會代表的名單

機構	姓名	職位 (於2011年7月)
南韓國會環境及勞工委員會	金聖順議員	委員會主席
	李美卿議員	委員
僱傭勞動部	沈京愚先生	南韓僱傭勞動部國際合作局總監
	權泰星先生	南韓僱傭勞動部工作環境改善處處長
	李智潤女士	南韓僱傭勞動部勞資合作政策處副處長
	南相寅先生	南韓僱傭勞動部國際勞工事務處助理處長
經濟社會發展勞使政委員會	嚴玄澤先生	副主席
	朴延廷先生	對外合作總監
	金陽洙先生	公共關係處長
	金焄植先生	專家
韓國勞使發展財團	文亨男先生	事務總長
	金成鎮先生	國際中心常務董事
	裴秀男先生	交流及合作組主管
	鄭淑姬女士	工作場所創新組主管

機構	姓名	職位 (於2011年7月)
	朴佑宰先生	交流及合作組分部副主任
	權秀賢女士	交流及合作組分部副主任
韓國勞動研究院	金成澤博士	院長(署任)
	鄭鎮鎬博士	僱傭政策研究部總監
	金廷漢博士	勞資關係政策研究部及社會政策研究部總監
	裴圭植博士	國際合作及資訊處處長
	朴在晟博士	研究員
	金旻廷女士	國際合作及資訊處統籌主任
韓國勞動組合總聯盟	金東萬先生	副委員長
	黃宣子博士,PhD	高級研究員
	李仁德先生	國際事務總監
全國民主勞動組合總聯盟	任東秀先生	政策部行政總監
	金美廷女士	就業政策總監
	柳美環女士	國際事務總監

機構	姓名	職位 (於2011年7月)
韓國經營者總協會	李東膺先生	高級執行總監
	金東旭先生	經濟研究局局長
	崔善庚女士	國際事務組主管
	全永基先生	國際事務組成員

減少工時特別委員會在2000年10月23日公布有關減少工時的基本協議

踏入廿一世紀，各方面(包括經濟、社會及文化)均須以新面貌新秩序出現。

在勞工方面的情況，全國已達成共識，認為有必要減少工時(現時約為每年2,500小時)，以改善工人的生活質素及創造力，從而加強國家的競爭力。此外，在現今這個知識及資訊主導的社會，現行的薪酬及假期制度有需要作出改進。

在2000年5月17日，南韓勞使政委員會成立了減少工時特別委員會，以期藉減少工時及改進薪酬及假期制度，來配合不斷轉變的工作環境及為勞方和管方的正面發展奠下新基礎。

減少工時特別委員會的各委員認同根據2000年10月21日協議的有關意念，以期提升全體人民的生活質素、協助全國的企業在新世代取得充分的競爭力，並與國際的標準看齊。

基本的目標是，經考慮各種企業及聘用員工人數等情況後，盡快減少工時至每年少於2,000小時。

為達致該目標，減少工時特別委員會各委員均認為應根據新的《勞工標準法》，致力減少每周工時至40小時，從而實現每周工作五天的制度，以及根據國際標準改善及調整假期制度，讓工人享有更多實際休假的日子。

我們亦同意設法在減少工時的同時，不會令工人生活水準下降，也不會削弱產業的生產力，並協助工人以有效率的方式善用假期。

除致力改善各種制度外，我們還會致力改變我們的意識及行事方式，以期建立具創造力及積極的生產制度，取代往昔以數量為主導的管理方式。

各方亦認同我們亦應藉着減少工時這個影響人民普遍生活的時機，改善我們社會中的相關制度及行事方式。學校的班級運作制度將會有所改變；人們如何利用閒暇，亦應作出改變，我們並應提供更多機會，讓人民尋求自我進修發展及獲得啟發。

三方謹達成以下協議，相信革新和工時有關的制度，將可為工人創造更佳的條件及為產業加強競爭力奠下基礎：

1. 現時全國工人的每年工時為2,497小時，將會透過改善薪酬及假期制度，盡快減少至每年2,000小時。
2. 減少工時一事將會以下述方式推廣：減少工時將可令工人及僱主均有裨益，因為除了可以提升工人的生活質素及創造力外，還可以讓工人有更多就業、進修及受訓的機會，而藉著提高工人的生產力，加強產業的競爭力。
3. 減少工時一事應在全國達成共識並考慮到其對管理、就業及人民生活有重大影響的基礎上予以推廣。此事應以符合國際標準的方式進行推廣，並應以最終能改善人民生活質素為目標。
4. 政府將在今年內把修訂《勞工標準法》的法案提交國會，以便把法定工時減少至每周40小時及建立每周工作五天的制度。
5. 有關方面將會研究可以採取甚麼措施，令人民更有效率地使用工作時間及自願減少加班或在假期工作，以達致改善生產力的目標。
6. 政府應考慮採取各種和減少工時有關的措施，並為實施每周工作五天的制度創造一個社會環境(例如在學校採取每周上課5天的制度及為工人提供更多教育及培訓的機會)。
7. 各方應盡一切可行的努力，以改善人們的意識和行事方式，從而達致減少工時所帶來的有利效果。

資料來源：經濟社會發展勞使政委員會

《勞工標準法》中有關標準工時的條文

《勞工標準法》

第五十條(工作時數)

- (1) 每周**工作時數**不得超過四十小時，小休時數不計算在內。
- (2) 每天**工作時數**不得超過八小時，小休時數不計算在內。

第五十一條(彈性工時制度)

- (1) 如在某一段時間(不多於兩周)的每周平均工時不超過第五十(1)條訂明的工時，僱主可按照僱傭規則(或按照與此等同的規則或規例)要求工人在指定的一周工作超逾第五十(1)條訂明的工時或在指定的一日工作超逾第五十(2)條訂明的工時，唯任何一周的工作時數不得超過四十八小時。
- (2) 在僱主與工人代表就下列項目達成書面協議的情況下，如在某一計算期(不多於三個月)的每周平均工時不超過第五十(1)條訂明的工時，該僱主可要求工人在指定的一周工作超逾第五十(1)條訂明的工時或在指定的一日工作超逾第五十(2)條訂明的工時，唯指定一周及指定一日的工時分別不得超過五十二小時及十二小時：
 1. 此段所涵蓋的工人範圍；
 2. 計算期(不多於三個月)；
 3. 計算期內的工作日數及每個工作日的工作時數；及
 4. 總統令訂明的其他事項。

- (3) 第(1)及(2)段的規定不適用於十五歲或以上和十八歲以下的工人及懷孕女工。
- (4) 如僱主需要按照第(1)及(2)段的規定要求工人工作，該僱主須制定各項措施，以確保工人的現有工資水平不致下降。

第五十二條(選擇性工時制度)

如僱主就以下各段與工人代表達成書面協議，由工人按照僱傭規則(包括等同於僱傭規則的規則)決定何時開始及結束工作。該僱主可要求工人工作超逾第五十(1)條訂明的每周工作時數或在第五十(2)條訂明的每日工時，唯基於不多於一個月的調整期計算的每周平均工作時數不可超過第五十(1)條訂明的工作時數：

1. 此段所涵蓋的工人範圍(不包括十五歲至十八歲的工人)；
2. 調整期(一段不多於一個月的有限時間)；
3. 調整期內的總工作時數；
4. 工作開始及結束時間(如已訂明工作期間)；
5. 工人可自行選擇的工作開始及結束時間；及
6. 總統令訂明的其他事項。

第五十三條(延長工時的限制)

- (1) 如有關雙方達成協議，第五十條訂明的工時可予延長，但每周延長不多於十二小時。
- (2) 如有關雙方達成協議，第五十一條訂明的工時可予延長，但每周延長不多於十二小時，而第五十二條訂明的工時可按照第五十二條第(2)段延長至調整期內平均每周延長不多於十二小時。
- (3) 在特別情況下，僱主在獲得僱傭勞動部部長許可及工人同意後，可按照第(1)及(2)段的規定延長工時。然而，如情況緊急，沒有時間取得此類許可，該僱主須於事後立即取得僱傭

勞動部許可。〈藉2010年6月4日第10339號法令作出修訂〉

- (4) 如僱傭勞動部部長認為按照第(3)段延長工時並不恰當，他／她可命令該僱主給予工人相當於延長工時的小休時間或補假。〈藉2010年6月4日第10339號法令作出修訂〉

第五十四條(小休時間)

- (1) 僱主須讓工人在工作時間內每工作四小時享有三十分鐘以上的小休時間，每工作八小時享有一小時以上的小休時間。
- (2) 工人可自由享用該段小休時間。

第五十五條(假期)

僱主須讓工人每周可放取平均一天或以上的有薪假期。

第五十六條(延長工時、夜間工作及假日工作)

僱主須就延長工時(載於第五十三及五十九條的規定及第六十九條的條款)、夜間工作(下午10時至上午6時期間進行的工作)或假日工作給予工人正常工資以外額外百分之五十或以上的工資。

第五十七條(以假期作為補償的制度)

僱主可按照與工人代表達成的書面協議給予工人假期以代替支付額外工資，就第五十六條訂明的延長工時、夜間工作及假日工作作出補償。

第五十八條(計算工作時數的特別條文)

- (1) 如工人為進行公幹或其他原因前往工作場所以外地方執行其全部或部分職務以致難以計算其工作時數，有關工人須被視為已在合約規定的工作時數內工作。然而，在工人須在合約規定的工作時數以外完成工作的情況下，該工人被視為已在

完成有關工作通常所需的時間內進行工作。

- (2) 儘管第(1)段的條款有所規定，如僱主及工人代表已書面同意有關工作，該協議所訂明的工作時數須被視為進行有關工作所需的工時。
- (3) 就工人需要因應總統令所指定工作的性質而決定進行有關工作的方式而言，工人須被視為已在僱主與工人代表達成的書面協議所定的工時進行工作。此類書面協議須載有下述各分段的每個項目：
 1. 須予進行的工作的規定；
 2. 僱主不會指示工人如何進行工作及如何分配工時的規定；
 3. 須按書面協議決定如何計算工時的規定。
- (4) 其他關乎執行第(1)段及(3)段的規定所需的事項，概由總統令決定。

第五十九條(關於工作及小休時數的特別條文)

- (1) 就下述各段所述範圍內的行業而言，已與工人代表訂立書面協議的僱主可要求工人每周工作超過第五十三(1)條所訂的十二小時，或對第五十四條下的小休時間作出更改：
 1. 運輸行業、貨物銷售及倉庫行業、金融及保險行業；
 2. 電影製作及娛樂行業、通訊行業、教育及研究行業、廣告行業；
 3. 醫療及衛生行業、酒店及飲食行業、焚化及清潔行業、美髮及美容行業；及
 4. 經考慮行業的特色及給予公眾方便而由總統令訂明的其他行業。

第六十條(有薪年假)

- (1) 工人在一年內出勤率不少於80%者，僱主須給予十五天有薪假期。
- (2) 連續服務時期不足一年的工人，僱主須給予每月一天有薪假期，但該工人須在該月內沒有缺勤。
- (3) 若工人在服務期第一一年內獲僱主給予有薪假期，假期日數應為十五天，包括第(2)段所訂的假期；若工人已經享用第(2)段所訂的假期，則應從該十五天假期中扣除已享用的假期。
- (4) 在工人服務滿第一一年以後，除了第(1)段所訂的假期外，僱主應為連續服務滿三年或以上的工人按每兩年連續服務期提供一天有薪假期。在此情況下，包括額外假期在內的假期日數總數不得超過二十五天。
- (5) 僱主應按工人的要求按照第(1)至第(4)段給予工人有薪假期，並在工人放假期間按照僱傭法規或其他規定支付工人正常工資或平均工資。然而，若按照工人的要求給予工人假期或會嚴重影響業務運作，則放取假期的期間或可作出更改。
- (6) 在施行第(1)至第(3)段而言，以下各段所述的期間須視為出勤期間：
 1. 工人由於工傷或疾病而無法工作的期間；及
 2. 孕婦根據第七十四條第(1)及(2)段放取產假而停止工作的期間。
- (7) 如一年內仍未放取第(1)至第(4)段提及的假期，則該等假期會被取消，惟此規定不適用於由於僱主的關係以致工人未能放取有關假期的情況。

第六十一條(鼓勵放取有薪年假)

如僱主已採取以下各段所述的措施以鼓勵工人放取第六十(1)、(3)及(4)條所訂的有薪假期而工人的假期仍然由於第六十(7)條所訂由於未有放取假期而被取消，則僱主沒有責任就工人未放取的假期

向工人作出賠償，亦不被視為第六十(7)條條文所指是由於僱主的關係以致工人未能放取假期：

1. 在未放取的假期按照第六十(7)條被取消的三個月前的首十天內，僱主應以書面知會每名工人尚未放取的假期日數，並促請他們決定並知會僱主將於何時放取假期；及
2. 若工人在第(1)段所述經促請後仍未能決定將於何時放取全部或部分未放取的假期，亦未有在僱主促請後十天內知會僱主決定何時放取假期，僱主可決定工人於何時放取尚未放取的假期，並在根據第六十(7)條取消該等尚未放取的假期不少於兩個月前就放取假期的期間以書面知會工人。

第六十二條(替代有薪假期)

若僱主與工人代表以書面作出協議，僱主可要求工人在某個工作天放取有薪假期以代替第六十條所訂的有薪年假。

第六十三條(不適用的例外情況)

本章第及第V章有關工作時數、小休時間及假期的條文，不適用於從事以下各段所述的任何工作的工人：<藉2010年6月4日第10339號法令作出修訂>

1. 從事開墾耕地、復墾、播種和種植、搜集、採摘或其他農務和林務工作；
2. 飼養牲畜、捕捉海洋生物或植物、栽培海洋產品或飼養牛隻，養蠶和從事漁業；
3. 僱主獲得僱傭勞動部部長批准而進行的監視或間歇性工作；
4. 總統令訂明的其他任何工作。

第六十九條(工作時數)

年齡介乎十五至十八歲者每天工作時數不得超過七小時、每周工作不得超過四十小時。但如果雙方同意，工作時數可每天延長一個小時，或每周延長六個小時。

第七十條(晚間工作及假日工作的限制)

- (1) 僱主若打算要求年齡在十八歲或以上的女性在晚上十時至早上六時及假日期間工作，僱主須得到有關女工同意。
- (2) 僱主不得讓孕婦及十八歲以下的人士在晚上十時至早上六時及假日期間工作。但僱主若得到僱傭勞動部部長批准，此條不適用於以下各段所述的情況：<藉2010年6月4日第10339號法令作出修訂>
 1. 已取得該名十八歲以下的人士同意；
 2. 已取得分娩不足一年的女工同意；及
 3. 若孕婦作出此項要求。
- (3) 僱主根據第(2)段取得僱傭勞動部部長批准前，須真誠地與行業或工作場所的工人代表進行磋商是否要在晚間或假日工作，以及如何保障工人及孕婦的健康。<藉2010年6月4日第10339號法令作出修訂>

第七十一條(逾時工作)

即使已在集體協議中商定，僱主仍不得讓分娩不足一年的女工每天逾時工作兩個小時、每周逾時工作六個小時及每年逾時工作一百五十個小時。

第一百零九條(罰則條文)

- (1) 違反第三十六、四十三、四十四、四十四-2、四十六、五十六、六十五或七十二條的人士可被處監禁最多三年或罰款不

超過2,000萬韓圓。〈藉2007年7月27日第8561號法令作出修訂〉

- (2) 若受害人明確表示反對，則不得對違反第三十六、四十三、四十四、四十四-2、四十六或五十六條的人士提起檢控。〈藉2007年7月27日第8561號法令作出修訂〉

第一百一十條(罰則條文)

以下各段所述的任何人士，可被處監禁最多兩年或罰款不超過1,000萬韓圓：〈藉2009年5月21日第9699號法令作出修訂〉

1. 違反第十、二十二(1)、二十六、五十、五十三(1)、(2)及(3)、五十四、五十五、六十(1)、(2)、(4)及(5)、六十四(1)、六十九、七十(1)及(2)、七十一、七十四(1)至(4)、七十五、七十八至八十、八十二、八十三或一百零四(2)條的人士；及
2. 違反根據第五十三(4)條發出的命令的人士。

《勞工標準法》附加條文

第四條(藉第6974號法令作出修訂的《勞工標準法》的生效日期)

藉第6974號法令作出修訂的《勞工標準法》的生效日期如下：

1. 金融及保險業；《管理政府投資機構框架法案》第二條所訂的政府投資機構；《地方公營企業》第四十九條及第七十六條所訂的地方公營企業；不少於半數資本或基本資產是由國家作出投資或注資的機構或團體；任何地方政府或政府投資的機構及團體；不少於半數資本或基本資產是由上述機構及團體作出投資或注資的機構或團體；以及通常僱用1 000名或以上工人的行業或工作場所：2004年7月1日
2. 通常僱用300名或以上但少於1 000名工人的行業或工作場所：2005年7月1日

3. 通常僱用100名或以上但少於300名工人的行業或工作場所：2006年7月1日
4. 通常僱用50名或以上但少於100名工人的行業或工作場所：2007年7月1日；
5. 通常僱用20名或以上但少於50名工人的行業或工作場所：2008年7月1日；及
6. 通常僱用少於20名工人的行業或工作場所及任何國家及地方政府的機構：按總統令指明的日期，但不得遲於2011年

第六條(有關延長工時的特殊情況)

- (1) 在施行第五十三(1)條及第五十九(1)條時，在附加條文第四條各段提述的生效日期起計的三年內，"十二小時"須解釋為"十六小時"(就根據附加條文第五條向勞動部部長所作出的報告而言，即指實施日期，本項規定亦同樣適用)。
- (2) 在施行第(1)段時，第五十六條中關於首四個小時的"百分之五十"應理解為"百分之二十五"。

第七條(集體協議中維持工資水平及改變等)

- (1) 僱主應維持現有工資水平及正常時薪不因藉第6974號法令作出修訂的《勞工標準法》的實施而有所下降。
- (2) 就藉第6974號法令作出修訂的《勞工標準法》而言，工人、工會及僱主應盡早在集體協議、僱主規則等反映維持工資水平及該法令的修訂條文，不論該等集體協議是否已經失效。
- (3) 在施行第(1)及(2)段時，工資的組成部分及調整工資的方法應由相關工人、工會及僱主透過集體協議、僱主規則等自行決定。

南韓的每年平均工時

單位：小時

年份	僱傭勞動部的統計數字 (聘用5名或以上僱員 的機構)	經濟合作及發展組織 (下稱"經合組織")的統計數字	
	南韓	南韓	經合組織國家
1999	2 479	2 495	1 827
2000	2 458	2 512	1 818
2001	2 430	2 499	1 802
2002	2 395	2 464	1 794
2003	2 378	2 424	1 785
2004	2 366	2 392	1 783
2005	2 341	2 351	1 782
2006	2 294	2 346	1 779
2007	2 261	2 306	1 773
2008	2 218	2 246	1 767
2009	2 213	2 232	1 741
2010	2 216	2 193	1 749

資料來源：韓國勞動研究院

南韓不同行業的每周平均工時

行業	2009年第一至第三季度(小時)	2010年第一至第三季度(小時)
採礦業	41.2	40.1
製造業	42.1	42.7
電力、燃氣及水務	40.3	39.4
建造業	36.4	35.3
零售及批發	39.3	39.5
旅館及餐廳	39.3	38.1
運輸業	41.1	41.1
電訊業	37.7	37.1
財務及保險業	36.6	35.6
地產及租賃	42.6	42.2
商業服務	38.4	38.3
教育	34.0	31.9
衛生及社會服務	38.0	38.0
娛樂及文化	35.5	37.2
其他服務	40.5	39.7

資料來源：韓國經營者總協會

按每周工時劃分的南韓僱員人數分布情況
(截至2011年7月的情況)

每週平均工時(小時)	僱員人數
少於 40	3 140 000
40 – 44	5 473 000
45 – 48	3 069 000
49 – 52	1 721 000
多於 52	4 600 000

資料來源：韓國僱傭勞動部

**按機構規模劃分的南韓僱員每周平均工時
(2007年至2010年)**

機構規模	2007年	2008年	2009年	2010年
5 - 9 名僱員	40.2	41.7	41.4	41.0
10 - 29名僱員	42.0	42.2	41.4	40.8
30 - 99名僱員	42.3	41.3	40.8	40.8
100 - 299名僱員	40.4	39.9	40.0	41.2
300名以上僱員	39.2	38.7	37.7	38.3

資料來源：韓國勞使發展財團

在2001年至2010年期間
南韓的人均國內生產總值

年度	人均國內生產總值 (以購買力平價計算) (美元)
2001	18,150.88
2002	19,655.60
2003	20,180.93
2004	21,630.16
2005	22,783.23
2006	24,286.18
2007	26,190.61
2008	26,876.64
2009	27,133.45
2010	29,003.83

資料來源：經濟社會發展勞使政委員會