

2017年6月20日會議  
資料文件

## 立法會人力事務委員會

### 工時政策：標準工時委員會報告

#### 目的

標準工時委員會（標時委員會）於2017年1月27日向政府提交《標準工時委員會報告》（見附件），就香港工時政策方向提出建議。行政長官會同行政會議已於2017年6月13日的會議上，接納標時委員會的報告及建議，作為日後制定工時政策的整體框架的基礎，以及同意採用適當的配套措施，以推行標時委員會的建議。本文件向委員會簡介有關的工時政策框架及建議措施。

#### 背景

2. 政府於2013年4月9日成立標時委員會以跟進於2012年11月發表的《標準工時政策研究報告》，及就處理香港工時情況向政府提供意見，包括應否考慮訂立法定標準工時制度或其他方案。標時委員會由梁智鴻醫生出任主席，委員來自勞工界、工商界、學術界、社會各界和政府<sup>1</sup>。標時委員會在三年多的任期內完成了多項重要的工作，包括進行全面的工時統計調查和兩輪廣泛的公眾諮詢，以及檢視一系列與工時政策有關的因素及資料，當中包括勞工界在2016年11月直接向行政長官提交的《標準工時立法諮詢報告》，推動社會在掌握相關資訊的情況下深入討論工時議題。標時委員會根據所收集的資料及意見，並經審慎討論及衡量不同的考慮因素後，於2017年1月27日向政府提交報告。

---

<sup>1</sup> 標時委員會除主席外共有23名委員，包括八名非官方成員、12名以勞工顧問委員會（勞顧會）委員身分的當然成員及三名屬公職人員的委員。六名勞顧會僱員委員自2015年年底起再沒有出席標時委員會會議。

## 標時委員會的主要建議

3. 標時委員會在其報告內就香港工時政策方向提出以下四項主要建議：

- (i) 以立法方式規定僱主須與工資較低的基層僱員訂立書面僱傭合約，當中須包括工時及超時工作補償安排的條款。考慮到不同行業及職業的運作情況，僱主及僱員可就這些條款擬定雙方同意的內容（下稱「建議(1)」）；
- (ii) 以立法方式訂明工資較低的基層僱員，就其超時工作可獲不少於協議工資率<sup>2</sup>的超時工資，或相應的補假作償（下稱「建議(2)」）。政府可就這建議進行詳細的研究和影響評估，在顧及企業的承受能力和維持經濟競爭力的同時，訂出須受保障的工資較低僱員的範圍。  
  
考慮到社會各界的看法，建議(1)及(2)不應涵蓋《僱傭條例》（第 57 章）及《最低工資條例》（第 608 章）所不適用的人士<sup>3</sup>；
- (iii) 擬定及編製行業性指引，列明建議的工時標準、超時工作補償方法，以及良好的工時管理措施，供僱主參考及採用，以改善僱員的工時安排；及
- (iv) 探討所需的配套措施以監察上述建議的施行情況（例如透過執法行動及統計調查收集相關資料及數據）；

---

<sup>2</sup> 這是指根據協議工資計算的工資率。「協議工資」指《僱傭條例》所定義的工資，但超時工資除外。

<sup>3</sup> 《僱傭條例》不適用於(i)僱主家屬並與僱主同住的僱員；(ii)《往香港以外地方就業合約條例》所界定的僱員；(iii)根據《商船（海員）條例》所指的船員協議而服務的人，或在並非於香港註冊的船上服務的人；以及(iv)根據《學徒制度條例》註冊的學徒，但《僱傭條例》內的若干規定仍適用。《最低工資條例》則不適用於(i)《僱傭條例》所不適用的人士；(ii)留宿家庭傭工；及(iii)指定的實習學員，以及正處於獲豁免學生僱用期的工作經驗學員。根據《釋義及通則條例》（第 1 章）第 66 條規定，政府不受《僱傭條例》及《最低工資條例》約束，因此政府僱員（包括公務員及非公務員合約僱員）亦不被涵蓋。

並在上述建議實施兩年後檢討其成效，繼續透過合適的三方平台，討論及研究是否需要立法制定標準工時，以及如需要，其內容及相關安排。

標時委員會的建議詳載於附件的《標準工時委員會報告》第十一章。

### 接納標時委員會的建議及定出實施框架

4. 政府已充分考慮標時委員會的報告及建議，以及有關部門就相關建議進行的數據分析及影響評估；同時亦考慮社會各界提出的意見及香港社會及經濟情況等其他因素。政府認為標時委員會的建議在促進僱員權益及顧及企業的承受能力之間取得合適及審慎的平衡，同時亦不會過度削弱勞工市場的靈活性及影響經濟的持續發展，為香港制定工時政策踏出重要及積極的一步。政府考慮到以下因素後接納標時委員會的報告：

- (i) 標時委員會的建議旨在以循序漸進的方式推展工時政策，藉着提高工時條款的透明度及訂定適當和公平的超時工作補償安排，建議(1)及(2)可作為有效改善工時政策的起步點；
- (ii) 強制規定須與工資較低的基層僱員訂立書面僱傭合約，並須在當中訂明工時條款，這有助避免因口頭協議而產生的不確定性、提高工時條款的透明度、推動企業提供合理工時安排的文化而又具充分靈活性以切合不同行業及職業的運作需要；
- (iii) 規定工資較低的基層僱員可享有超時工作補償，可有效回應一直以來對部分僱員無償超時工作或超時工作補償不足的關注；及
- (iv) 根據不同行業的不同情況編製行業性的工時及超時工作補償指引，可提高透明度及提供有用的參考資料予僱主／僱員遵循。

5. 政府會採用下列配套措施以推行標時委員會的建議。

## **(a) 工資較低的基層僱員的定義**

6. 標時委員會讓政府決定建議(1)及(2)所涵蓋的工資較低基層僱員的定義。在考慮應採用哪一條工資線以實施標時委員會的建議時，政府既要顧及企業的承受能力及經濟的持續發展，也要致力加強保障僱員權益。政府建議在實施建議(1)及(2)時，應採用同一工資線，並將工資線定為每月工資 11,000 元<sup>4</sup>。根據影響評估的粗略估計，在這工資線下，約 613 000 名僱員將受惠於建議(1)，當中包括現時約 205 000 名沒有簽訂書面僱傭合約的僱員，以及約 408 000 名已簽訂書面僱傭合約但沒有訂明每周工時或超時工作補償方法的僱員。受惠於建議(2)的僱員人數約 550 000 人，而每年相應的額外薪酬開支約為 5.24 億元(2016 年價格)，約相等於總薪酬成本的 0.1%。這可視為一條適當及可接受的工資線，既涵蓋合理數目的低收入僱員，而又不會對企業及香港宏觀經濟帶來嚴重的負面影響。

7. 上文第 6 段的建議立法措施，將不會涵蓋《僱傭條例》及《最低工資條例》所不適用的人士。

## **(b) 訂定實施安排的三方平台**

8. 標時委員會建議透過由僱主、僱員及政府代表組成的合適三方平台，進一步聽取意見及參考相關資料，以擬定以上立法建議的具體內容及安排。勞工顧問委員會（勞顧會）是政府就勞工議題最關鍵的諮詢組織。政府一直倚賴勞顧會就推行備受爭議的勞工政策措施，與工會和僱主團體商討及達成協議。政府計劃就實施標時委員會所提的立法建議諮詢勞顧會，包括是否須豁免某些類別的僱員、工時條款內須否作彈性安排、工時及工資的定義、過渡安排、罪行和罰則等，讓僱主及僱員代表透過討論訂定實施安排。

## **(c) 行業性工時指引**

9. 政府計劃在兩至三年內，制定 11 個行業性工時指引，就建議的工時標準、超時工作補償方法、良好的工時管理措施等

---

<sup>4</sup> 這是政府統計處「2016 年收入及工時按年統計調查」的每月工資第 20 個百分位數。

提供指引，以供僱主／僱員參考和採用。勞工處已成立九個行業性三方小組<sup>5</sup>，成員包括僱主、僱員及政府的代表。這些三方小組能提供一個有用的平台，讓有關各方合力制定指引。兩個新的三方小組將會成立，為工時普遍較長的清潔服務業和安老院舍業制定指引。

#### **(d) 其他配套措施**

10. 政府計劃引入配套措施，以加深社會各界對工時政策的認識，並因應勞顧會的要求，為監察標時委員會所提建議的成效做準備。勞工處會透過以下配套措施監察有關建議的實施情況：

- (i) 要求或鼓勵僱主在透過勞工處刊登職位空缺時公開更多有關工時安排的資料，以提高透明度；
- (ii) 推出多項教育及宣傳活動，透過研討會、工作坊、為僱主和僱員提供諮詢服務、推廣家庭友善僱傭措施等，增進公眾對工時政策和新的法例規定的了解；
- (iii) 檢討及增加為加強執法行動和進行定期巡查所需的人手，以確保僱主和僱員遵行新的法例規定；及
- (iv) 參照相關指標（例如遵行比率、僱員的工時及超時工作補償情況等）進行定期住戶統計調查，以監察標時委員會建議的措施的成效。

#### **(e) 檢討機制**

11. 政府會在有關建議實施兩年後檢討其成效和影響，包括是否需要為標準工時立法，以及如立法的話，其內容和相關安排為何；並在勞顧會討論檢討結果。

---

<sup>5</sup> 為推廣行業層面的三方對話及合作以促進勞資和諧，勞工處現時成立了九個由僱主、僱員及政府代表組成的行業性三方小組（涵蓋飲食、建造、戲院、物流、物業管理、印刷、酒店及旅遊、水泥及混凝土和零售業）。

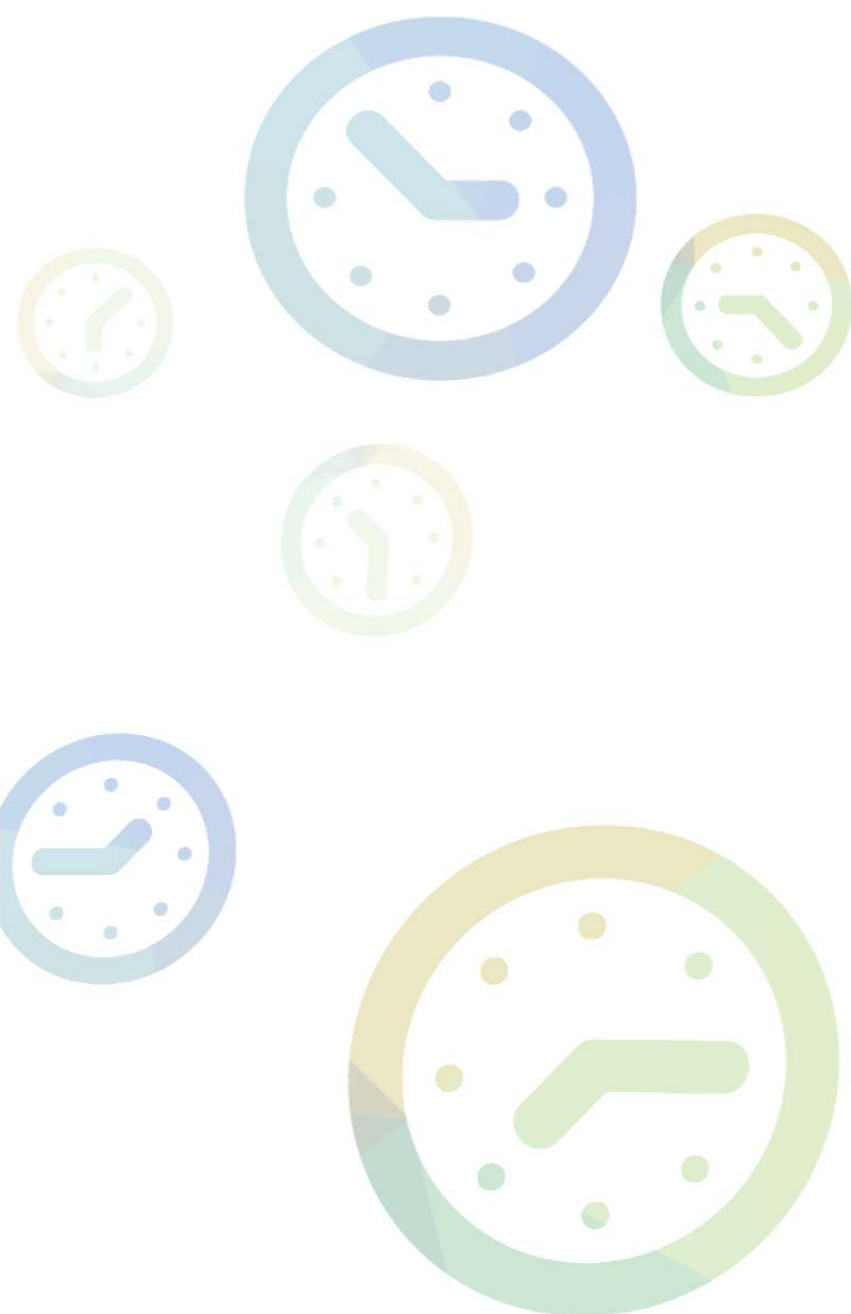
## 未來路向

12. 我們將向勞顧會報告有關的工時政策框架及建議措施，隨後便會著手研定立法建議的內容及實施安排並徵詢勞顧會的意見。我們亦會透過勞工處的行業性三方小組，開展制定行業性工時指引的工作。

13. 請各委員省覽本文件的內容。

勞工及福利局  
勞工處  
2017年6月

# 標準工時委員會報告



2017 年 1 月





# 目錄

	頁數
主席序言	1
摘要	3
<b>第一部分 — 標準工時委員會工作與探討課題</b>	
第一章 標準工時委員會的組織架構及工作重點	19
第二章 現行工時規管機制與需要探討的課題	24
第三章 工時統計調查及第一階段諮詢主要結果	32
第四章 與工時政策有關的一系列因素	47
<b>第二部分 — 標準工時委員會所探討的工時政策方向</b>	
第五章 探討工時政策方向的基本原則	58
第六章 第二階段諮詢下的「大框」	60
第七章 第二階段諮詢下的「小框」	70
第八章 第二階段諮詢主要結果	84
第九章 勞工界的《標準工時立法諮詢報告》	96
<b>第三部分 — 綜合觀察及建議</b>	
第十章 有關工時政策方向的綜合觀察	97
第十一章 建議	103
<b>附錄</b>	
1. 標準工時委員會成員名單	111
2. 標準工時委員會會議概覽和討論事項	112
3. 標準工時委員會轄下各小組成員名單	117

	頁數
4. 工時統計調查	
4.1 研究顧問的《工時統計調查報告》摘要	118
4.2 住戶統計調查統計表	124
5. 第一階段諮詢	
5.1 諮詢活動一覽表	131
5.2 諮詢顧問的《第一階段諮詢報告》摘要	133
5.3 意見調查統計表	147
6. 第二階段諮詢	
6.1 「大框」下的僱傭合約樣本擬稿	156
6.2 「小框」影響評估的統計表	161
6.3 諮詢議題	211
6.4 諮詢活動一覽表	215
7. 勞工界的《標準工時立法諮詢報告》	217
縮寫	251
詞彙	252

## 主席序言

我常與年輕人分享，「訂立目標，與時並進」，是在人生道路上取得進步的關鍵。擔任標準工時委員會（委員會）主席以來，我亦一直抱着這信念，策劃及推展委員會的工作。委員會一致認同香港需要制定合適的工時政策，因此我們朝着這個方向努力，期望可推動工時政策向前邁進，為社會出一分力。

多年來，僱主和僱員對工時課題表達了不同的意見；但勞資關係從來不是「零和遊戲」。事實上，憑藉互諒互讓、同舟共濟的精神及理性磋商，大家持續推動社會及經濟向前發展，並同時不斷改善僱員的福利。縱有不同意見，我們更應秉承勞資協作的精神，盡量求同存異，尋求共識。

考慮到工時課題的複雜及爭議性，委員會同意應盡量廣泛聽取社會各界的意見、搜集相關數據及參考不同資料，以促進客觀及全面的討論。透過委員的共同努力，委員會在任期內完成了多項工作，包括進行兩輪廣泛的公眾諮詢及全港首個大型工時統計調查、檢視了與工時政策有關的社會及經濟因素，以及就委員會探討的工時政策方向進行影響評估等。

委員會明白社會關注僱員長工時及無償超時工作的問題，特別是一些工資較低的僱員需超時工作，但獲取較現有工資率低的補償或不獲補償。委員會認同工資較低的僱員可明確獲得超時工作補償是基本權益，因此同意採取適當措施以進一步保障這些僱員。建基於所收集的數據及意見，委員會經審慎討論及小心平衡各因素後，認為工時政策應聚焦協助工資較低的僱員，並建議以立法方式規定僱主須與工資較低的僱員訂立書面僱傭合約（其中包括訂明工時條款）及這些僱員的超時工作可獲不少於協議工資率<sup>1</sup>的超時工資或相應的補假作償。委員會認為這兩項建議可有助改善長工時及無償超時工作的問題，促進勞資和諧，亦估計不會對營商環境帶來嚴重影響。我期望上述建議可推動工時政策向前踏出首要一步，促進社會日後繼續討論合適的工時規管措施。

---

<sup>1</sup> 即按協議工資計算的工資率。就協議工資的定義，詳見第 6.6 段。

參與社會工作及從事不同公職三十多年以來，今次可算是我甚具挑戰性的任務。委員會的工作得以順利完成，我衷心感謝社會各界給予的指導及支持。我亦必須特別感謝委員的積極參與及寶貴意見，以「求大同、存小異」的精神，專業及務實地探討工時政策的可行方向。

對於委員會內的勞工顧問委員會（勞顧會）僱員委員認為委員會未能承諾標準工時立法，故由2015年年底起已沒有參與委員會的工作，並呼籲勞工界不參與委員會的第二階段諮詢，而於2017年1月開始任期的勞顧會僱員委員表示不會接受擔任委員會委員的任命，我感到十分可惜。儘管如此，委員會有機會參閱上述委員聯同勞工界立法會議員直接向行政長官提交的《標準工時立法諮詢報告》，以進一步了解勞工界的意見。

勞工處、經濟分析及方便營商處及政府統計處在委員會的整個任期內，提供了適切及優質的支援，並協助委員會完成大量數據搜集及分析工作，我在此向有關的政府人員表達嘉許。我亦感謝香港警務處及有關的保安公司，協助委員會順利舉行各項活動。

銘記於心，難以忘懷。令人最痛心的莫過於在任期內失去了兩位摯友－勞顧會僱員代表鍾國星先生和勞顧會僱主代表劉展灝先生。鍾先生雖然參與委員會工作的時間較短，但期間展現了無比的熱誠，並積極對委員會的工作計劃提供意見。劉先生曾出任委員會內工時研究小組的召集人，一直踴躍反映持份者的意見；他對委員會的工作滿懷熱忱，盡心盡力、不辭勞苦地出席了近50場委員會的諮詢活動。我們將永遠懷念他們在委員會推動工時政策路上作出的貢獻。

委員會提交本報告標誌工時政策進入新的階段。我期望報告可提供一個良好的基礎，促進推展適合香港的工時政策及釐定其具體安排。



標準工時委員會主席

梁智鴻醫生，大紫荊勳賢，GBS，JP

## 摘要

### 第一章：標準工時委員會的組織架構及工作重點

ES.1 行政長官於 2013 年 4 月成立標準工時委員會（委員會）。委員會的職責包括：

- (a) 跟進政府的標準工時政策研究，並按需要進一步深入探討研究所得的主要課題；
- (b) 促進公眾對標準工時及其他有關議題的認識，包括僱員超時工作的情況及安排；讓市民知情地參與有關議題的討論；和收集相關人士的意見；及
- (c) 向行政長官匯報及就處理本港工時情況提供意見，包括應否考慮制定法定標準工時制度或其他方案。

ES.2 在任期內，委員會從四個策略範疇進行工作，包括(a) 加深社會認識；(b) 收集工時統計數據及與工時制度有關的資料；(c) 推動公眾參與；及(d) 擬定與工時政策有關的一系列因素，以促進客觀及以數據為依歸的討論，凝聚社會意見，共同探討適合本港的工時政策方向。

ES.3 在其兩個工作小組和專責小組的支援下，委員會完成了多項工作，包括進行深入的工時統計調查及兩輪廣泛的公眾諮詢，並檢視了一系列與工時政策有關的社會及經濟因素。

### 第二章：現行工時規管機制與需要探討的課題

ES.4 目前，本港並無法例規管一般僱員<sup>2</sup>的標準工時、最高工時、超時工作，及超時工作補償安排。勞資雙方可透過協商訂

---

<sup>2</sup> 《僱傭條例》（第 57 章）下的規例規管兒童（年齡未滿 15 歲的人士）和受僱於工業經營的青年（年滿 15 歲但未滿 18 歲的人士）的工作時間，包括每日工作時數、每日休息時段等。此外，個別行業的僱員亦須符合有關的工時規定，其規管形式包括透過特定法例（例如航空和遠洋航行的僱員）或通過牌照條件（例如保安人員）列明工時限制，或由政府發出有關工作時間安排的行政指引（例如專營巴士車長及專線小巴司機）。

定僱員的聘用條款及條件，包括工作時間和超時工作的補償安排等，惟該等條款及條件須符合《僱傭條例》(第 57 章)、《最低工資條例》(第 608 章)及其他相關法例的要求，例如《職業安全及健康條例》(第 509 章)等。

**ES.5** 委員會的職責包括跟進政府的《標準工時政策研究報告》。該報告參考了 12 個選定地方實施工時制度的經驗、初步探討本港的工時情況、指出工時制度對勞工市場、工作文化及經濟發展等方面可能帶來的正面及負面影響，以及提出在探討工時政策方向時須考慮的重要議題，包括：

- (a) 本港工時政策的目的為何；
- (b) 工時政策對本港社會及經濟有何影響；
- (c) 兼職和零散化就業會否因工時政策而增加；
- (d) 商界整體（特別是中小型企業（中小企））的承擔能力；
- (e) 工時制度應適用於全部行業，或只適用於某些行業或工種；及
- (f) 立法是否最佳路向。

**ES.6** 由於工時政策極其複雜及具爭議性，對社會及經濟等不同層面會帶來廣泛和深遠的影響，委員會認為有需要採納以數據為依歸的原則，充分考慮有關的數據和資料，以進行客觀、理性和知情的討論，深入探討各工時議題。

### 第三章：工時統計調查及第一階段諮詢主要結果

**ES.7** 委員會於 2014 年進行全港首個全面的工時統計調查，當中包括住戶統計調查（成功訪問 10 275 名就業人士）和選定專業 / 職業統計調查（收回 2 277 份自填問卷），搜集受訪者的工時數據及對工時安排 / 工時政策的意見；以及進

行廣泛的工時議題公眾參與及諮詢（第一階段諮詢），當中包括舉行及參與各類諮詢活動和向商會及工會會員進行意見調查（共收回 1 507 份意見調查表，當中商會會員佔 750 份；工會會員佔 757 份），收集社會各界對工時議題的意見。

**ES.8** 委員會從工時統計調查及第一階段諮詢得出以下綜合觀察：

- (a) 最多僱員及僱主認同工作與生活平衡及職業安全與健康為工時政策最主要的兩個目的。此外，僱員亦較關注超時工作補償，而僱主則較重視工時政策對香港整體競爭力及營商環境可能帶來的影響。
- (b) 僱員普遍表達了對立法規管工時的訴求。不過，僱主及僱員均認同劃一（「一刀切」）規管所有行業工時可能會對個別行業甚至整體社會和經濟帶來嚴重影響。
- (c) 較低收入及較低技術職業組別僱員的工時普遍相對較長，而僱主比較接受工時政策應聚焦幫助較低收入、議價能力較低及需無償超時工作的基層僱員。
- (d) 根據住戶統計調查的結果，雖然有較多僱員有簽訂書面僱傭合約（82.7%），但仍有部分僱員沒有書面僱傭合約（17.2%）或其合約／協議內沒有指明每周工作時數（11.0%），及有較多僱員的合約／協議沒有訂明超時工作的補償方法（61.1%）。
- (e) 住戶統計調查的數據指出，在認為自己工時太長的僱員中，有 69.9% 表示如收入減少則不希望減少工作時數。而在所有僱員中，有 41.8% 表示若超時工作有合理補償，會願意從事更多超時工作。
- (f) 住戶統計調查及意見調查顯示，分別有 93.7% 的僱員及 55% 的工會會員贊成「規定僱傭合約訂明工作時

數、超時工作安排及超時工作的補償方法」；有 81.9% 的僱主及 38% 的商會會員也贊同此工時政策方向。此外，同時有 67.1% 的僱員及 49% 的工會會員贊成「設定標準工時」；贊成此工時政策方向的僱主及商會會員百分比則分別為 56.1% 及 11%。

#### 第四章：與工時政策有關的一系列因素

ES.9 除進行工時統計調查及公眾諮詢外，委員會亦擬定及檢視了與工時政策有關的一系列因素，從社會、僱員、企業及宏觀經濟四個層面討論有關課題：

- (a) **社會層面**：僱員及僱主普遍認同工作與生活平衡，以及職業安全與健康的重要。合適的工時政策有助僱員達致更佳的工作與生活平衡及減少潛在的健康問題，並可能提高生產力及僱員的工作表現，促進勞資關係與社會和諧。此外，工時政策或可令僱員的收入有所改善，但或會推升通脹，廣大市民會受影響，同時亦可能令一些僱員因工時下降反而收入減少。
- (b) **僱員層面**：收入是僱員衡量是否願意接受較長工時的重要考慮。不同工資水平 / 行業 / 技術層面的僱員的工時情況差異甚大，因此難以有一套劃一的方法可徹底解決不同行業 / 職業的長工時及無償超時工作問題。僱員普遍認同標準工時及最高工時有助提升「員工士氣」及「員工生產力」，但亦有部分僱員認為或會令公司「營運彈性」及「企業競爭力」有所下降。因此，工時政策的設計必須平衡其可能對各方面帶來的影響。
- (c) **企業層面**：大部分僱主都傾向以自由度較大的方式與僱員訂定工時。由於各行各業的人力和成本結構、營運模式，以至盈利情況各有差異，工時政策必須顧及不同行業和界別的運作常規和複雜性。短期而言，工時政策涉及額外勞工成本，企業可能會採取不同的應



對措施，包括將額外成本轉嫁消費者或調整人手架構以節省成本，但轉嫁能力較弱的行業則會面對盈利減少。中長期來說，則需注意工時政策會否窒礙香港的商業發展和削弱本港作為全球商業中心的競爭力。

- (d) **宏觀經濟層面**：工時是勞工市場調節的其中一環，有助保持其靈活性及彈性，對經濟發展相當重要。倘若工時政策進一步限制工時在經濟環境轉變時的調節能力，勞工市場或會出現較大波動，同時延長本地經濟全面復甦的時間。過度規管勞動力供應，或會為經濟增長潛力進一步設限，繼而不利香港的競爭力。工時政策對經濟和勞工市場的短期影響要視乎政策設計和推行時的經濟環境；但更重要是其對經濟發展和勞工市場應變能力產生的長遠影響。

## 第五章：探討工時政策方向的基本原則

ES.10 參考上述工作所得的結果，委員同意以下探討工時政策方向的原則：

- (a) 以立法方式規管僱員工時的政策；
- (b) 由於不同行業及職業的情況不同，故工時政策應提供一定彈性，「一刀切」的立法方式並不合適；
- (c) 原則上同意探討以立法方式規定僱主及僱員必須簽訂書面僱傭合約，當中須包括指定的工時僱傭條款，如超時工作補償安排（「大框」）；及
- (d) 在「大框」的基礎上，探討是否需要其他適當措施（例如制定工時標準及超時工資率），進一步保障一些工資較低、技術較低及議價能力較低的基層僱員（「小框」）。

ES.11 委員會在 2016 年 4 月 25 日至 7 月 24 日期間，就其初步討論結果及探討的工時政策方向，當中包括是否推行「大框」及 / 或「小框」的四個方向，進行工時政策方向諮詢（第二階段諮詢）<sup>3</sup>，收集公眾及持份團體的意見。

## 第六章：第二階段諮詢下的「大框」

ES.12 委員會提出在《僱傭條例》的基礎上，以立法方式規定僱主及僱員必須簽訂書面僱傭合約，當中須包括工作時數、超時工作安排及超時工作補償方法等指定工時僱傭條款；而僱主及僱員可就這些條款擬定雙方同意的內容（即「大框」）。

ES.13 參考一些現有僱傭合約樣本和標準僱傭合約，委員會就「大框」的設計初步歸納以下七項指定工時條款及三項相關事項：

指定工時條款	相關事項
(1) 協議工時	(1) 適用範圍
(2) 超時工作情況	(2) 彈性安排
(3) 超時工作補償安排	(3) 後果及責任
(4) 協議工資	
(5) 用膳及休息時間	
(6) 休息日	
(7) 工作時數紀錄	

## 第七章：第二階段諮詢下的「小框」

ES.14 在「大框」的基礎上，委員會亦同時探討是否需要其他適當措施（例如制定工時標準及超時工資率），進一步保障一些工資較低、技術較低及議價能力較低的基層僱員（即「小框」）。

<sup>3</sup> 六位勞工顧問委員會僱員委員認為委員會未能承諾標準工時立法，故由2015年年底起拒絕出席委員會的會議。他們聯同三位當時的勞工界立法會議員呼籲勞工團體及僱員工會不參與委員會的第二階段諮詢。

ES.15 為探討「小框」，委員會就 28 個參數組合對僱員、企業及宏觀經濟的潛在影響進行了數據分析及評估。這些參數組合包括：

- (a) 首27個參數組合：
  - (i) 僱員每月總工資金額：不超過10,000元、12,000元、15,000元；
  - (ii) 每周工作時數：超過44、48、52小時；
  - (iii) 超時工資率（即原有時薪與超時時薪的比率）：1:1.0、1:1.3、1:1.5；以及
- (b) 因應委員會內勞工顧問委員會（勞顧會）僱員委員的建議，委員會同意增加作分析的第28個參數組合：僱員每月總工資金額不超過25,000元、每周工作時數超過44小時及超時工資率為1:1.5。

ES.16 在第二階段諮詢，委員會全面提供有關數據分析的結果，讓社會各界能在堅實數據的基礎上，客觀及知情地考慮不同情景的利弊及表達意見。

## 第八章：第二階段諮詢主要結果

ES.17 委員會第二階段諮詢的諮詢議題包括「大框」及「小框」的構思和內容，以及以下四個工時政策方向：

- (a) 只實行「大框」；
- (b) 只實行「小框」；
- (c) 在建議推行「大框」的基礎上，同時推行「小框」；及
- (d) 不推行「大框」及「小框」，但建議推行其他有關工時的政策／措施（例如：按行業需要制定自願性指引）。

ES.18 在諮詢期間，委員會透過不同形式的諮詢活動及書面途徑，廣泛聽取社會各界的意見。

ES.19 第二階段諮詢所收集的主要意見綜合如下：

#### 「大框」

- ◆ 部分僱主希望維持現狀，認為毋須以立法方式規管僱員的工時；亦有部分僱主組織建議鼓勵有關行業因應其運作情況制定自願性指引。
- ◆ 在不立法制定標準工時的前提下，僱主普遍原則上支持「大框」，作為折衷方案；部分僱員亦支持「大框」。但僱員普遍認為「大框」不能代替標準工時立法，擔心僱員未有足夠議價能力與僱主協商僱傭合約內容，結果只能無奈接受僱主訂下的條件，導致長工時及無償超時工作合理化。
- ◆ 僱主和僱員均關注「大框」的適用範圍，部分僱主及僱員認為「大框」應適用於企業目前及將來聘用的僱員；但亦有部分僱主組織關注僱主按「大框」檢視及擬定僱員的僱傭合約，對企業運作、行政成本及勞資關係等方面可能帶來的影響。
- ◆ 僱主及僱員普遍認為工時政策不應涵蓋《僱傭條例》及《最低工資條例》所不適用的人士（例如留宿家庭傭工、僱主家屬並與僱主同住的僱員、《往香港以外地方就業合約條例》（第 78 章）所界定的僱員等）。外籍家庭傭工組織則希望留宿家庭傭工可被納入涵蓋範圍。
- ◆ 部分僱主（包括中小企）反映一些行業（例如飲食業及旅遊業），以及一些較高技術職業（例如醫生、會計師、教師、管理人員等）及部分職業（例如導遊、經紀、按件計薪的人士等）的工時及超時工作補償難以界定及計算。

### 「大框」

- ◆ 普遍意見認為需有一個適當過渡期作準備，「大框」應具法律效力，以確保勞資雙方遵行有關規定，以及勞工處需要提供充足的參考資料及諮詢服務，協助僱主及僱員擬定書面僱傭合約的內容。勞工處應跟進「大框」的實施情況。

### 「小框」

- ◆ 勞資雙方對立法制定標準工時存在明顯分歧。僱主普遍反對立法制定標準工時，任何形式均不能接受。
- ◆ 部分僱主認為可採取不涉及立法的措施，例如自願性指引，提供建議的工時標準及超時工作補償方法，鼓勵企業參考及採用。因應不同行業的運作情況，有僱主組織認為政府可透過協商，與有關行業的僱主組織及勞工團體共同擬定合適的行業性指引。
- ◆ 部分僱主則認為可待「大框」實施一段時間後作檢討，再考慮是否需要實行「小框」。
- ◆ 僱員及相關團體則普遍支持以立法方式為大部分行業／職業制定標準工時，並認為只有透過立法制定工時標準及超時工資率，才可有效改善僱員的待遇及工時情況、保障僱員健康、減少因長工時而導致的職業意外，以及確保僱員超時工作可獲補償。
- ◆ 個別僱主認同「小框」的構思，及認為如有需要，先探討一個對僱員、企業及宏觀經濟影響較小的方向較合適（例如只涵蓋月薪略高於 10,000 元的僱員）。
- ◆ 僱員及相關團體對標準工時制度的適用範圍及參數組合持不同意見，由劃一保障大部分僱員（工時標準為每星期 40 小時或 44 小時，超時工資率為 1:1.5、1:2 或 1:3）至每月工資金額不超過 10,000 元或 12,000 元的僱員（工時標準為每星期 48 小時，超時工資率為 1:1 或 1:1.3）不等。

## 第九章：勞工界的《標準工時立法諮詢報告》

ES.20 勞工界立法會議員及勞顧會僱員委員於 2016 年 11 月 16 日直接向行政長官提交《標準工時立法諮詢報告》，指出本港僱員普遍面對長工時及無償超時工作的問題，認為有必要立法制定標準工時，保障僱員應有權益。

ES.21 該報告第四章提出勞工界的標準工時立法方案框架，當中包括：工時標準須訂於每周 44 小時及超時工資率為 1:1.5；標準工時原則上應保障所有行業，但可考慮制定一定程度的豁免安排；以及可考慮按工時總數分階段落實標準工時，並由一個由勞、資、官三方組成的常設委員會擬定參照期和豁免安排的細節等。

ES.22 行政長官隨後將該報告轉交委員會。委員會已詳細參閱及討論該報告的內容。

## 第十章：有關工時政策方向的綜合觀察

ES.23 綜合委員會各項工作所得的資料及意見，僱主及僱員方面就工時政策方向的主要訴求及關注歸納如下：

僱員方面	僱主方面
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 要求立法制定標準工時(工時標準為每周44小時及超時工資率為1:1.5)，以解決長工時及無償超時工作問題。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 反對立法制定標準工時，認為會增加企業的營運成本，加劇人手短缺問題、影響勞動市場的靈活性和減低香港的競爭力。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 標準工時應涵蓋大部分行業 / 職業的僱員，但可以考慮制定一定程度的豁免安排。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 反對任何「一刀切」的工時規管措施，認為不同行業或職業因應其工作性質及需要已存在不同的工時安排。</li> </ul>

僱員方面	僱主方面
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 可以考慮按工時總數分階段落實標準工時，以及由一個勞、資、官三方組成的常設委員會擬定參照期和豁免安排的細節。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 在不立法制定標準工時的前提下，普遍支持以書面僱傭合約訂明工時安排及 / 或按行業制定自願性指引。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 透過書面僱傭合約訂明工時安排無助解決長工時及無償超時工作問題，亦不能代替標準工時立法。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 儘管可接受訂立書面僱傭合約為折衷方案，但擔心強制以書面僱傭合約訂明工時安排對勞資關係及企業運作等方面可能帶來的影響；並認為一些較高技術職業及部分職業的工時難以界定及計算。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 憂慮書面僱傭合約安排反而會令無償超時工作合理化，要求立法制定超時工資率，以保障僱員的超時工作補償。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 認為政府可跟進僱員的工時情況，並促進僱主及僱員擬定合適的行業性指引；並較接受工時政策應聚焦幫助較低收入、議價能力較低及需無償超時工作的基層僱員。</li> </ul>

ES.24 整體來說，「大框」的構思及方向獲得相對較高的支持，但需要就當中的內容及具體安排，例如工時定義及「大框」適用範圍等，作進一步考慮。再者，對於有些行業及職業（尤其是薪酬按業績或整體項目計算的職業），立法規定訂立書面工時條款的適用性存疑。社會對立法制定標準工時存在明顯分歧，但有意見認為政府的工時政策可聚焦協助工資較低、技術較低及議價能力較低的基層僱員。

## 第十一章：建議

ES.25 在過去三年多，委員會完成了上述多項工作，客觀及全面地討論各工時議題，探討適合本港的工時政策方向。

- ES.26** 鑑於工時議題既複雜且影響深遠，在制定工時政策方向時，委員會需集中考慮政策應針對或擬解決的問題。此外，任何立法方式的工時政策都可能對社會、僱員、企業及宏觀經濟帶來一定程度的影響。在考慮有關政策時，委員會須衡量工時政策對各方可能帶來的利弊，並在僱員權益和企業承受能力之間取得適當平衡，以維持社會和經濟的長遠發展。
- ES.27** 就此，委員會注意到，部分社會人士期望工時政策可改善長工時及無償超時工作的問題，讓僱員達致更佳的工作與生活平衡及保障職業安全與健康。然而，亦有部分社會人士認為在制定工時政策方向時，應顧及對香港整體競爭力及營商環境可能帶來的影響。委員會認為工時政策應循序漸進，讓社會可逐步適應工時政策帶來的影響。此外，由於不同行業及職業的情況不同，工時政策須提供一定彈性，「一刀切」的立法方式並不合適。
- ES.28** 同時，委員會注意到第二階段諮詢的普遍意見認為工時政策不應涵蓋《僱傭條例》及《最低工資條例》所不適用的人士（例如留宿家庭傭工、僱主家屬並與僱主同住的僱員、《往香港以外地方就業合約條例》所界定的僱員等）。此外，部分持份者關注一些行業（例如飲食業及旅遊業），以及一些較高技術職業（例如醫生、會計師、教師、管理人員等）及部分職業（例如導遊、經紀、按件計薪的人士等）的工時難以界定及計算。委員會亦注意到社會較認同工時政策應聚焦幫助基層僱員。

### 立法以書面訂明工時僱傭條款

- ES.29** 目前僱傭雙方可以在不違反有關法例的情況下，自行以口頭或書面方式訂定僱傭條款，包括工時安排。根據住戶統計調查的結果，17.2%的僱員（540 600人）沒有與僱主簽訂書面僱傭合約；61.1%（1 919 800人）在合約／協議內沒有訂明超時工作的補償方法。調查亦顯示，在有簽訂書面僱傭合約但沒有訂明超時工作補償方法的僱員



( 1 546 000 人 ) 中，有 444 100 人在統計前七天曾超時工作；而這 44 萬名僱員普遍曾從事無償超時工作 ( 99.7% )。

- ES.30** 委員會注意到部分基層僱員沒有簽訂書面僱傭合約，或其合約 / 協議沒有訂明超時工作的補償方法。根據住戶統計調查的結果，在 540 600 名沒有與僱主簽訂書面僱傭合約的僱員中，88.4% ( 478 000 人 ) 為較低技術職業組別僱員 ( 較高技術職業為 11.4% ( 61 700 人 ) )；在 1 919 800 名合約 / 協議沒有訂明超時工作補償方法的僱員中，則有 61.5% ( 1 181 100 人 ) 為較低技術職業組別僱員 ( 較高技術職業為 38.2% ( 733 200 人 ) )。綜合而言，在較低技術職業組別僱員中，只有 33.9% ( 706 700 人 ) 與僱主有簽訂書面僱傭合約並有訂明超時工作的補償方法。
- ES.31** 參考上述調查結果及回應社會對工時政策的意見，委員會認為立法規定須訂立書面僱傭合約 ( 其中包括訂明工時條款 ) 的方向應聚焦保障工資較低的基層僱員。作為推進工時政策的首要一步，委員會認為立法規定須訂立書面僱傭合約這方向可提供一個重要的工時管理框架，避免口頭協議的不確定性，讓僱主及基層僱員在一個具法律效力、公開及公平的基礎上協定合適的工時條款；而強制訂明書面工時條款亦將進一步提高工時條款的透明度。長遠來說，這方向有助推動企業提供合理工時安排的文化。
- ES.32** 綜合上述的觀察及考慮，委員會建議政府可考慮以立法方式規定僱主與工資較低的基層僱員訂立書面僱傭合約，當中須包括工作時數及超時工作補償安排的條款。考慮到不同行業及職業的運作情況，僱主及僱員在符合法例規定的前提下，可就這些條款擬定雙方同意的內容。至於有一些行業 ( 例如飲食業及旅遊業 ) 及部分職業 ( 例如導遊、經紀、按件計薪的人士等 ) 的工時難以界定及計算，委員會理解如有關的僱主及僱員基於行業 / 職業的運作情況將大部分書面工時條款列為「不適用」及 / 或「非固定」，實質效用存疑。因此，委員會建議政府進一步聽取意見及參考相關資料，考慮應否將這些行業及職業納入涵蓋範圍。

參考社會各界的意見，委員會認為這建議不應涵蓋《僱傭條例》及《最低工資條例》所不適用的人士（例如留宿家庭傭工、僱主家屬並與僱主同住的僱員、《往香港以外地方就業合約條例》所界定的僱員等）。

### 立法訂明超時工作補償

- ES.33** 住戶統計調查顯示，全港所有僱員（不包括留宿家庭傭工）（3 142 500 人）在統計前七天總工時的中位數為 44.0 小時；較高及較低技術職業組別僱員的相應數字分別為 42.0 小時及 45.0 小時。此外，在所有僱員中，有 18.4%（578 300 人）曾從事無償超時工作，涉及的無償超時工作時數的中位數為 5.0 小時。在較低技術職業組別僱員中，則有 10.5%（218 700 人）曾從事無償超時工作，涉及的無償超時工作時數的中位數為 3.5 小時；較高技術職業組別僱員的相應百分比為 34.1%（358 400 人），涉及的無償超時工作時數的中位數為 6.0 小時。
- ES.34** 委員會注意到目前本港並無法例規定僱主須給予僱員超時工作補償，一些僱主曾要求工資較低的基層僱員超時工作但給予較現有工資率低的補償（例如只獲法定最低工資或基本工資率作為超時工作補償），甚至不作出任何補償。委員會認為這情況不理想及不公平，因此同意應採取適當措施處理這些僱員的無償超時工作問題。
- ES.35** 根據住戶統計調查的結果，在 621 300 名合約 / 協議訂明以超時工資作超時工作補償的較低技術職業組別僱員中，有 76.1%（473 000 人）在合約 / 協議內訂明的超時工資率（相對基本工資率）為 1:1；超時工資率不少於 1:1 的百分比更達 94.8%（588 700 人），反映不少於 1:1 的超時工資率為普遍的超時工作補償安排。經充分考慮工時統計調查及兩輪公眾諮詢的結果，以及社會各界的意見，抱着求同存異的精神及以數據為依歸的原則，委員會建議政府可考慮以立法方式訂明工資較低的基層僱員，其超時工作可

獲不少於協議工資率<sup>4</sup>的超時工資或相應的補假作償，以進一步保障這些工資較低的僱員。委員會認為規定基層僱員的超時工作補償比率不少於協議工資率是合適和公平的安排，亦估計不會對企業或宏觀經濟帶來嚴重影響。

**ES.36** 基於社會各界的意見及與上述立法以書面訂明工時僱傭條款的建議安排相若，委員會認為這建議不應涵蓋《僱傭條例》及《最低工資條例》所不適用的人士（例如留宿家庭傭工、僱主家屬並與僱主同住的僱員、《往香港以外地方就業合約條例》所界定的僱員等）。委員會建議政府可就這建議進行詳細的研究和影響評估，在顧及企業的承受能力和維持經濟競爭力的同時，訂出須受保障的工資較低僱員的範圍；並可透過由僱主、僱員及政府代表組成的三方平台或其他合適途徑，進一步聽取意見及參考相關資料，以擬定這建議的具體內容及安排。

**ES.37** 委員會認為這建議可進一步保障基層僱員，確保這些僱員可獲超時工作補償，有效消弭基層僱員面對的無償超時工作問題，讓僱主及僱員在合理及公平的法律基礎上處理超時工作的安排。委員會相信在規定超時工作須獲補償後，基層僱員工時較長的情況可逐步得到改善。

### 制定行業工時標準

**ES.38** 委員會留意到現時勞工處已成立九個行業性三方小組（涵蓋飲食、建造、戲院、物流、物業管理、印刷、酒店及旅遊、水泥及混凝土和零售行業），在行業層面推廣三方對話及合作以促進勞資和諧。委員會建議政府透過這些現有的行業性三方小組及為一些較長工時行業（例如清潔服務業及安老院舍業）成立新的三方小組，與工時較長及 / 或無償超時工作情況較普遍行業的持份者繼續商討，擬定及編制行業性指引，提供建議的工時標準和超時工作補償方法，以及良好的工時管理措施，供僱主參考及採用，以改善僱員工時的安排。

---

<sup>4</sup> 即按協議工資計算的工資率。就協議工資的定義，詳見第 6.6 段。

## 檢討

**ES.39** 委員會理解勞工界對立法制定標準工時的訴求，惟委員會進行的兩輪廣泛公眾諮詢均顯示社會就這方向的意見存在明顯分歧，仍需作進一步討論。委員會在勞顧會僱員委員由 2015 年年底起未有參與委員會工作的情況下，亦難以就立法制定標準工時作出磋商以訂出具體方向。然而，委員會認為上述建議有助工時政策向前邁進，立法促使勞資雙方為工資較低的基層僱員簽訂書面僱傭合約（其中包括訂明工時條款），有助帶動企業工時文化的改變，而立法規定工資較低的基層僱員可獲不少於協議工資率的超時工資或相應的補假作償，亦為基層僱員提供進一步的保障。此外，聚焦保障基層僱員可避免因「一刀切」規管工時而對企業及宏觀經濟構成巨大的負面影響。委員會建議政府監察上述建議的施行情況，例如透過執法行動及統計調查，收集相關資料及數據；並在上述建議實施兩年後檢討其成效，繼續透過合適的三方平台，討論及研究是否需要立法制定標準工時，以及如需要，其內容及相關安排。

## 其他措施

**ES.40** 配合上述建議的施行及跟進工時政策的發展，委員會建議政府探討所需的配套措施，例如推展教育及宣傳活動、推動家庭友善僱傭措施，以及定期進行工時狀況住戶統計調查等。

**ES.41** 委員會希望以上建議有助本港的工時政策向前邁進，在加強保障僱員權益之餘，亦充分顧及企業的承受能力以及社會和經濟的持續發展。

## 第一章

# 標準工時委員會的組織架構及工作重點

### 背景

#### 委員會的成立

- 1.1 回應社會對工時議題的關注，行政長官於 2013 年 4 月成立標準工時委員會（委員會），以跟進勞工處於 2012 年 11 月發表的《標準工時政策研究報告》<sup>5</sup>（下文稱為《2012 報告》）。委員會由梁智鴻醫生出任主席，委員來自勞工界、工商界、學術界、社會各界和政府。委員會的成員名單載於附錄 1。

#### 委員會的職責

- 1.2 委員會的職責包括：
- (a) 跟進政府的標準工時政策研究，並按需要進一步深入探討研究所得的主要課題；
  - (b) 促進公眾對標準工時及其他有關議題的認識，包括僱員超時工作的情況及安排；讓市民知情地參與有關議題的討論；和收集相關人士的意見；及
  - (c) 向行政長官匯報及就處理本港工時情況提供意見，包括應否考慮制定法定標準工時制度或其他方案。
- 1.3 委員會是一個諮詢組織，對工時議題並無預設立場。本着以數據為依歸的原則進行討論，委員會務求就釐定本港的工時政策方向向政府提供合適的意見。

---

<sup>5</sup> 《標準工時政策研究報告》已上載委員會網頁，見：  
[www.swhc.org.hk/tc/resources/index.html](http://www.swhc.org.hk/tc/resources/index.html)。

## 委員會的工作

1.4 在任期內，委員會舉行了 26 次會議，以策劃、推展及跟進各項工作，有關的會議概覽和討論事項見附錄 2。委員會從四個策略範疇進行工作，包括(a) 加深社會認識；(b) 收集工時統計數據及與工時制度有關的資料；(c) 推動公眾參與；及(d) 擬定與工時政策有關的一系列因素，以促進客觀及以數據為依歸的討論，凝聚社會意見，共同探討適合本港的工時政策方向。以下第 1.5 至 1.8 段概述各項工作。

### (a) 加深社會認識

1.5 委員會透過多項公眾教育及推廣活動，加深社會各界對工時議題（例如：標準工時與最高工時的分別、工時制度的不同政策目的、工時規管可能帶來的不同影響等）的認識。這些活動包括：

- (i) **專題網頁** — 委員會於 2013 年 11 月推出其網頁 ([www.swhc.org.hk](http://www.swhc.org.hk))，提供一個方便的平台發放及供市民瀏覽有關工時議題及委員會工作的資訊（如委員會討論摘要及公眾參與活動詳情等）。
- (ii) **電視推廣節目** — 為方便市民掌握工時制度的重點，委員會透過電視台的協助，製作並於 2014 年 3 月播放一系列雙語電視推廣節目「標準工時你要知」。該節目介紹委員會的工作重點、工時制度的主要組成部分及社會探討工時政策須考慮的主要事項。委員會亦在諮詢活動、工時議題展覽及委員會網頁播放有關節目，以及透過不同途徑派發節目的光碟給市民觀看。
- (iii) **工時議題展覽** — 委員會製作了一套名為「漫遊工時世界」的展板，介紹委員會的工作重點、工時制度的主要組成部分及社會探討工時政策須考慮的主要事項等。在 2014 年 3 月至 2016 年 4 月期間，委員會在不同地區合共舉行及參與二十三場有關工時議題的展

覽。除地區展覽外，委員會將展板製作成易拉架供團體免費借用作推廣及教育用途。

- (iv) 「漫遊工時世界」漫畫書 — 委員會編印了「漫遊工時世界」漫畫書，透過委員會舉行的諮詢活動、社區及工作場地訪問、巡迴展覽，以及工時統計調查等渠道廣泛派發給市民閱覽。

圖 1.1：委員會的推廣活動



委員會網頁



電視推廣節目



工時議題展覽



「漫遊工時世界」漫畫書

## (b) 收集工時統計數據及與工時制度有關的資料

- 1.6 委員會採納以數據為依歸的原則，務求就相關工時議題進行客觀及持平的討論。為此，委員會於 2014 年進行全港首個全面的工時統計調查，搜集受訪者的工時數據及對工時安排 / 工時政策的意見（詳見第三章）。

### (c) 推動公眾參與

- 1.7 為收集社會各界的意見及推動更多知情的討論，委員會於 2014 年進行廣泛的工時議題公眾參與及諮詢（第一階段諮詢），收集社會各界對工時議題的意見（詳見第三章）。參考初步討論的結果，委員會於 2016 年進行工時政策方向諮詢（第二階段諮詢），就委員會探討的工時政策方向諮詢公眾（詳見第六至八章）。

### (d) 擬定與工時政策有關的一系列因素

- 1.8 工時政策涉及一系列複雜議題，對整體勞工市場、人力需求、僱傭關係、工作文化、營商環境、經濟發展和企業競爭力等不同層面會帶來廣泛和深遠的影響。委員會認為除進行公眾諮詢及工時統計調查外，應擬定一系列與工時政策有關的社會及經濟因素，分析工時政策對社會、僱員、企業及宏觀經濟的潛在影響，促進委員會及社會進行知情及客觀的討論（詳見第四章）。

### 委員會轄下的工作小組

- 1.9 為協助委員會籌備、進行及督導上述的各項工作，委員會於 2013 年 7 月成立「工時諮詢」及「工時研究」兩個工作小組。
- 1.10 工時諮詢小組（諮詢小組）專責進行第一階段諮詢，以及公眾教育及推廣活動，以了解社會各界對工時議題的意見，推動知情及客觀的討論。諮詢小組由委員吳秋北先生出任召集人，在 2013 年 8 月至 2014 年 12 月期間共舉行了八次會議以進行有關工作，包括擬定教育及推廣活動，以及第一階段諮詢的對象、模式及內容，供委員會考慮。
- 1.11 工時研究小組（研究小組）負責工時統計調查，及擬定與工時政策有關的一系列因素，促進以數據為依歸的討論。研究小組由已故委員劉展灝先生出任召集人，在 2013 年 9 月至



2014年12月期間共舉行了八次會議以進行有關工作。研究小組就工時統計調查的方法、樣本規模、數據的涵蓋範圍、問卷設計及擬稿等作詳細討論，務求搜集全面的工時數據，供委員會參考；並擬定一系列因素的分析框架，當中包括不同的社會及經濟因素，以協助委員會了解工時政策對僱員、僱主、社會及經濟方面可能帶來的影響。

1.12 在完成第一階段諮詢及工時統計調查後，委員會於2015年年初成立專責小組，由委員會主席領導，成員包括兩個工作小組召集人及學術界委員蘇偉文教授、梁祖彬教授和莊太量教授。專責小組在2015年2月至12月期間共舉行了十三次會議，協助委員會探討工時政策方向，以及推展第二階段諮詢，就委員會探討的工時政策方向收集市民意見，供委員會在作出建議及撰寫報告時作參考。

1.13 各小組的成員名單載於附錄 3。

## 第二章

# 現行工時規管機制與需要探討的課題

### 現行工時規管機制

#### 相關法例

- 2.1 目前，本港並無法例規管一般僱員的標準工時、最高工時、超時工作，及超時工作補償安排。勞資雙方可透過協商訂定僱員的聘用條款及條件，包括工作時間和超時工作的補償安排等，惟該等條款及條件須符合《僱傭條例》(第57章)<sup>6</sup>、《最低工資條例》(第608章)<sup>7</sup>及其他相關法例的要求，例如《職業安全及健康條例》(第509章)等。
- 2.2 如果僱傭合約訂明僱員可獲得超時工作薪酬，按照《僱傭條例》，該僱員的超時工作薪酬不得被非法扣除或拖欠；在符合特定條件下，超時工作薪酬也須在計算各項僱員福利時包括在內<sup>8</sup>。同樣地，符合《最低工資條例》下「工作時數」定義的超時工作時數，或是按照僱傭合約或僱傭雙方的協議被視為工作時數的超時工作時數，在計算工資期的最低工資

---

<sup>6</sup> 《僱傭條例》是規管本港僱傭條件的主要法例，為僱員提供全面的僱傭保障和福利，包括工資保障、生育保障、侍產假、有關僱員不會因參與職工會活動而遭歧視的保障、休息日、有薪假日、有薪年假、疾病津貼、遣散費，以及長期服務金等。為給予僱員假期以作休息，《僱傭條例》特別訂定有關休息日、法定假日及有薪年假的規定：(a) 按連續性合約受僱的僱員（即連續受僱於同一僱主 4 星期或以上，而每星期最少工作 18 小時的僱員）每 7 天可享有不少於 1 天休息日；(b) 所有僱員，不論服務年資的長短及工作時數，均可享有 12 天法定假日；及(c) 僱員按連續性合約受僱每滿 12 個月，便可享有有薪年假；有薪年假的日數按僱員受僱年資由 7 天遞增至最高 14 天。

<sup>7</sup> 《最低工資條例》確立法定最低工資制度，目的是在防止工資過低、減少低薪職位流失、維持本港經濟發展及競爭力等重要考慮中，取得適當平衡。

<sup>8</sup> 超時工作薪酬若(a) 屬固定性；或(b) 在過去 12 個月內平均款額不低於僱員在同期的平均月薪的 20%，則僱主在計算年終酬金、產假薪酬、侍產假薪酬、遣散費、長期服務金、疾病津貼、假日薪酬、年假薪酬及代通知金時，須將超時工作薪酬包括在內。

款額時，有關超時工作時數亦須包括在內<sup>9</sup>。

2.3 《僱傭條例》下的《僱用兒童規例》(第57B章)以及《僱用青年(工業)規例》(第57C章)，分別規管兒童(年齡未滿15歲的人士)和受僱於工業經營的青年(年滿15歲但未滿18歲的人士)的工作時間，包括每日工作時數、每日休息時段等。

2.4 《職業安全及健康條例》是保障僱員在工作地點的安全及健康的主要法例。該條例規定僱主須在合理切實及可行範圍內，確保僱員的工作安全及健康。

### 相關指引

2.5 為免僱員工時過長欠缺休息，勞工處編制《休息時段指引》，推廣為僱員提供適當休息時間的重要性，並鼓勵僱主及僱員透過協商訂定符合其特定需要的休息時段安排。

2.6 勞工處亦參考國際間普遍採用有關通宵工作輪值安排的職業健康保障措施，向僱主和僱員發出《輪值工作指引》，說明通宵輪值工作可能導致的健康和社交問題，以及僱主和僱員可採取的應對措施<sup>10</sup>，以減少通宵工作對僱員健康的影響。

### 對某些行業的僱員的規管及指引

2.7 特定行業(例如航空和遠洋航行)的僱員，因應其作業特點及對安全的要求，有特定法例<sup>11</sup>對該等僱員的工時加以規管。

---

<sup>9</sup> 《最低工資條例》旨在為僱員訂定以時薪為單位的最低工資，基本原則是僱員於任何工資期的工資，按僱員在該工資期內的總工作時數平均計算，而僱員的每小時最低工資額不得低於法定最低工資水平。

<sup>10</sup> 這些措施包括僱主在工作編排及工作環境方面應注意的事項；員工在結束夜間輪值工作後，應營造有助睡眠的環境，盡快在黑暗及安靜的環境中睡眠；以及僱員應避免睡眠前飲用咖啡、茶或含酒精的飲品等；並鼓勵僱主讓僱員參與訂定最適當的輪值安排。

<sup>11</sup> 《1995年飛航(香港)令》(第448C章)及《商船(海員)(工作時數)規例》(第478D章)。

- 2.8 為確保某些工種或職業的僱員有足夠休息時間，政府通過牌照條件列明工時限制(例如保安人員)，亦有就一些職業(例如專營巴士車長及專線小巴司機)發出關於工作時間安排的行政指引。<sup>12</sup>

## 標準工時政策研究

### 工時制度的設計

- 2.9 委員會的職責包括跟進《2012報告》。該報告參考了12個選定地方<sup>13</sup>的經驗，整理出工時制度設計的相關概念，為委員會提供有用的資料，當中包括：

- (a) **「工時」的定義**：「工時」是工時制度設計的核心概念，一般包括「僱員受僱主支配的時間」這個元素。由於營商環境瞬息萬變，各行各業的工作模式分別可以很大，因此工時定義必須清晰明確，否則容易引起爭議。
- (b) **工時政策的目的**：工時政策可達致不同的政策目的，包括維護職業安全與健康、創造和共享職位、達致工作與生活平衡，以及公平地補償超時工作等。不同的目的可能會導致不同的制度設計。
- (c) **標準工時或最高工時**：「標準工時」指僱員在一段時間內的工作時數；如超過訂定的工時標準，便會獲超時工作補償，但總工作時數則沒有上限。而「最高工時」則指僱員在一段時間內的總工作時數，包括正常工作時數和超時工作時數，不得超出訂定的工時上限。

<sup>12</sup> 詳見勞工處於2012年11月發表的《2012報告》第二章。

<sup>13</sup> 這些地方分別是新加坡、南韓、日本、內地、澳門、台灣、澳洲、歐洲聯盟(當中以英國及比利時為主要參考對象)、美國和加拿大。

- (d) **適用範圍**：僱員的工作模式複雜多變，要訂定適用於各行各業、各種工作形態的工時制度並不容易。各地可能會基於其社會、經濟、政治以至文化等因素制定工時制度適用範圍的準則，例如：按薪酬水平、職業或職責、行業或界別等。一些工種或職業如管理、督導或專業工作、政府僱員、家庭傭工、提供必要的公共或緊急服務工作的人士等，或會免受工時制度的限制。
- (e) **彈性安排**：彈性安排容許工時有所變動，以切合各行各業不同的運作需要。例如：僱員可自願選擇不受工時制度的規管；或以參照期（例如：一星期、一個月、一季）的方式計算僱員在一段時間內的總工時及超時工作補償等。

### 工時的組成部分

2.10 「工時」是工時制度設計的核心概念，《2012報告》嘗試就本港的工時概況作出初步探討，分析工時的主要組成部分，當中包括：

- (a) **合約工時**：即僱員按照僱傭合約所需工作的時間。合約工時可詮釋為工時的慣常組成部分，反映僱員在一般情況下的工作時間；
- (b) **有償超時工作時數**：即僱員在合約工時以外的工作時數，有關時數獲超時工資及 / 或補假的補償。當企業有需要暫時增加勞工投入時，與增聘員工相比，超時工作一般被視為一個較靈活及成本較低的增加人力方法，亦普遍見於本港很多行業；及
- (c) **無償超時工作時數**：即僱員在合約工時以外的工作時數，有關時數並沒有獲超時工資及 / 或補假的補償。

## 工時制度的利弊

2.11 《2012報告》指出，根據其他地方的經驗，工時制度對勞工市場、工作文化及經濟發展等方面可能帶來以下的影響：

	利	弊
1.	<p><b><u>保障職業安全 and 健康</u></b></p> <p>透過訂立合理的標準工時限制及 / 或最高工時上限，有助減少因長時間工作疲勞而發生意外的機會，保障僱員的職業安全 and 健康。</p>	<p><b><u>影響勞工供應</u></b></p> <p>規限勞工市場可削弱整體競爭力。面對勞工短缺及人口老化，規管工時或會降低勞工供應，加劇勞工短缺情況，影響長遠經濟發展。</p>
2.	<p><b><u>減少無償加班</u></b></p> <p>僱員可就超時工作得到合理補償，有助提升員工士氣。</p>	<p><b><u>影響部分僱員收入</u></b></p> <p>面對成本上升，僱主或會減少僱員超時工作，或以聘用兼職員工和採用機械化工序代替人手。僱員收入或會隨工時減少而下降，尤以從事基層職位的較低技術工人較受影響。</p>
3.	<p><b><u>促進工作與生活平衡</u></b></p> <p>僱員可有更多時間用於照顧家庭、社交、消閒減壓等，達致工作與生活平衡，有助減少家庭及社會問題，促進社會和諧。</p>	<p><b><u>長工時情況或難大幅改善</u></b></p> <p>長工時問題涉及經濟結構、勞工市場以至社會及文化因素，規管工時未必可以大幅縮減僱員的實際工時。此外，部分僱員可能選擇工作更長時間，以增加收入。</p>
4.	<p><b><u>增強員工的歸屬感和工作滿意度</u></b></p> <p>透過彈性安排應付隨季節波動的工作量，減少員工壓力及滿足員工彈性上班的需要，有助增加員工的工作自主性、歸屬感和工作滿意度。</p>	<p><b><u>工時法例易起爭議</u></b></p> <p>由於工作模式眾多，工時法例（例如工時定義及工時制度豁免準則）容易引起爭議，增加勞資糾紛。</p>

	利	弊
5.	<p><u>便利僱員進修</u></p> <p>僱員可善用時間持續進修，提升技能及工作能力，有利僱主業務發展之餘，亦有助增強本港的整體競爭力及發展知識型經濟。</p>	<p><u>企業經營成本增加</u></p> <p>香港以中小型企業（中小企）為主，其僱員佔本港總就業人數近半。中小企財政和人力資源有限，規管工時或會增加勞工成本，部分企業可能被迫結業，影響本港整體經濟情況及就業機會。</p>
6.	<p><u>創造就業機會</u></p> <p>規管工時後，僱主或需聘請更多人手，尤其是兼職及臨時職位。由於這些職位的工作時間及日數一般較短及較有彈性，或會吸引更多全職主婦及年長人士投入或重投勞動市場，提高勞動人口參與率，增加勞工供應。</p>	<p><u>工作零散化</u></p> <p>為減低薪酬成本，僱主或會減少工時較長的全職職位，轉為聘用更多兼職工或散工，令工作零散化。</p>
7.	<p><u>提升生活水平</u></p> <p>僱員超時工作可獲得額外薪酬，收入增加，消費力以至生活水平可得到提升。</p>	<p><u>影響企業靈活運作</u></p> <p>服務業為本港的主要產業，出於營運需要，部分僱員需工作較長時間。規管工時或會影響企業的靈活運作，尤其是服務業。</p>
8.	<p><u>帶動本地消費</u></p> <p>僱員可有更多餘暇時間消費，或會有助帶動零售、飲食及服務業等。</p>	<p><u>引致通脹</u></p> <p>僱主可能會將工時規管所引致的額外成本轉嫁消費者，令通脹上升，影響基層購買力。</p>

### 探討工時政策需要考慮的議題

2.12 考慮到本港情況及其他地方的經驗，《2012報告》提出在探討工時政策方向時，須深入及客觀地討論下述重要議題：

- (a) **本港工時政策的目的為何**：採用不同的工時政策目的，會涉及不同的政策考慮和制度設計。我們須理解本港的社會和經濟狀況，就工時政策目的達成共識，才能決定規管模式和制度框架。
- (b) **工時政策對本港社會及經濟有何影響**：我們需要認真考慮實施工時政策如何影響本港社會及經濟，包括僱員健康、生活質素、家庭生活、勞資關係，以及勞工市場、營商環境和競爭力等。
- (c) **兼職和零散化就業會否因工時政策而增加**：實施工時政策可能令兼職工或散工職位增加，僱員或需非自願地減少工時，導致工作分散和零散化就業。各界須考慮兼職和零散化就業如何進一步影響工時、就業和營商環境。
- (d) **商界整體（特別是中小企）的承擔能力**：本港企業大多數為中小企，而各行業的營運需要又各有不同。探討工時政策須評估僱主（特別是中小企）的整體承擔能力。
- (e) **工時制度應適用於全部行業，或只適用於某些行業或工種**：要設計一套既簡單又能切合不同行業和工種所需的工時措施，是極具挑戰性的工作。社會需要考慮工時制度應否普遍適用，還是只適用於某些行業或工種。
- (f) **立法是否最佳路向**：工時政策既要配合本港的社會經濟環境，也要平衡僱主和僱員利益，並顧及整體社會的訴求。我們須尋求社會共識，以決定立法是否最佳路向。



## 以數據為依歸的原則探討工時政策方向

- 2.13 由於工時政策極其複雜及具爭議性，對社會及經濟等不同層面會帶來廣泛和深遠的影響，委員會認為有需要採納以數據為依歸的原則，充分考慮有關的數據和資料，以進行客觀、理性和知情的討論，深入探討各工時議題。
- 2.14 除進行大型工時統計調查以搜集工時數據及對工時政策的意見，委員會亦參考了政府統計處（統計處）收入及工時按年統計調查的工時數字。此外，委員會進行了兩輪廣泛的公眾參與及諮詢活動，收集社會各界對各工時議題及工時政策方向的意見。
- 2.15 在討論與工時政策有關的一系列因素時，委員會亦參考了相關的數據及研究資料，包括國際勞工組織的研究報告、統計處多項統計調查的報告（例如：經濟活動按年統計調查、勞工收入統計調查）等。這些資料有助委員會了解工時政策對僱員、僱主，以至社會及經濟各方面的潛在影響。

## 第三章

### 工時統計調查及第一階段諮詢主要結果

#### 工時統計調查

- 3.1 秉持以數據為依歸的原則進行討論，委員會於 2014 年 6 月至 8 月進行全港首個全面搜集工時數據的「2014 年工時狀況住戶統計調查」（住戶統計調查）。該調查採用統計處設立的屋宇單位框為抽樣框，以科學方法隨機抽選屋宇單位為樣本，成功訪問 10 275 名就業人士（包括 9 027 名僱員、296 名僱主及 952 名自僱人士），搜集他們的工時數據及對工時安排 / 工時政策的意見。
- 3.2 委員會並於 2014 年 7 月中至 9 月向委員會選定的 10 個工時相對較長或工時情況較特別的專業 / 職業（選定專業 / 職業）<sup>14</sup>進行以隨機方法抽樣的自填問卷調查，收回 2 277 份自填問卷，了解這些選定專業 / 職業僱員的工時情況，以補充住戶統計調查所得的數據。
- 3.3 有關的顧問報告已上載委員會網頁，見米奧特資料搜集中心有限公司的《標準工時委員會香港工時狀況統計調查報告》（《工時統計調查報告》）([www.swhc.org.hk/filemanager/doc/report/MOV\\_Report\\_FULLL.pdf](http://www.swhc.org.hk/filemanager/doc/report/MOV_Report_FULLL.pdf))。報告摘要載於附錄 4.1。

---

<sup>14</sup> 10個選定專業 / 職業包括會計師、律師、工程師、醫生、教育專業人員、銀行業人員、資訊科技人員、新聞從業員、地產代理從業員，以及導遊 / 外遊領隊（排名不分先後）。

## 第一階段諮詢

- 3.4 此外，委員會於 2014 年 1 月至 7 月進行廣泛的第一階段諮詢，以收集社會各界對工時議題的意見，涵蓋的團體及人士包括《2012 報告》提及的六個較長工時行業<sup>15</sup>、特定職業 / 專業、地區人士及其他主要行業及團體。諮詢期間委員會共舉行及參與 40 場諮詢活動(見附錄 5.1)，以及收到約 4 800 份書面意見，包括 4 300 份不同形式但所提意見及建議大致相同的範本式意見書。
- 3.5 除諮詢活動外，委員會向隨機抽選的商會及工會會員進行「2014 年工時制度意見調查」(意見調查)。該調查於 2014 年 9 月底完成，共收回 1 507 份意見調查表(商會會員：750 份；工會會員：757 份)，以了解有關會員對工時議題的意見。
- 3.6 有關的顧問報告已上載委員會網頁，見思網絡有限公司的《標準工時委員會工時議題公眾參與及諮詢報告》(《第一階段諮詢報告》)([www.swhc.org.hk/filemanager/doc/report/SEE\\_Report\\_FULL.pdf](http://www.swhc.org.hk/filemanager/doc/report/SEE_Report_FULL.pdf))。報告摘要載於附錄 5.2。

圖 3.1：第一階段諮詢活動



- 3.7 兩份顧問報告重點見第 3.8 至 3.24 段。

<sup>15</sup> 根據《2012 報告》所識別的較長工時行業，包括零售、物業管理及保安、飲食、陸路運輸、安老院舍，以及洗滌及乾洗服務。

## 2014年本港僱員的工時情況

3.8 根據住戶統計調查的估算結果：

- (a) 全港所有僱員(不包括留宿家庭傭工)(3 142 500人)在統計前七天總工時<sup>16</sup>的平均數和中位數分別為 43.5 和 44.0 小時。不同行業僱員的工時情況有很大差異，每周工時中位數由 40.0 至 54.0 小時不等；較低技術職業<sup>17</sup>及較高技術職業<sup>18</sup>組別僱員的工時中位數則分別為 45.0 及 42.0 小時(附錄 4.2 表 1)。
- (b) 在所有僱員中，有 25.2%(790 700 人)在統計前七天曾超時工作。7.3%(228 300 人)曾從事有補薪及/或補假(有償)的超時工作，涉及的有償超時工作時數的中位數為 5.0 小時(附錄 4.2 表 2)；18.4%(578 300 人)曾從事沒有獲得工資或補假作償(無償)的超時工作<sup>19</sup>，涉及的無償超時工作時數的中位數亦為 5.0 小時。在較低技術職業組別僱員中，則有 10.5%(218 700 人)曾從事無償超時工作，涉及的無償超時工作時數的中位數為 3.5 小時；較高技術職業組別僱員的相應百分比為 34.1%(358 400 人)，涉及的無償超時工作時數的中位數為 6.0 小時(附錄 4.2 表 3)。

## 合約 / 協議有關工時及超時工作補償的僱傭條款

3.9 住戶統計調查的結果顯示，在所有僱員中：

<sup>16</sup> 總工時包括合約訂明的工時、有償(補薪及/或補假作償)及無償(沒有獲得工資及/或補假作償)超時工作時數，有關數字指僱員在統計前七天的實際工作時數。

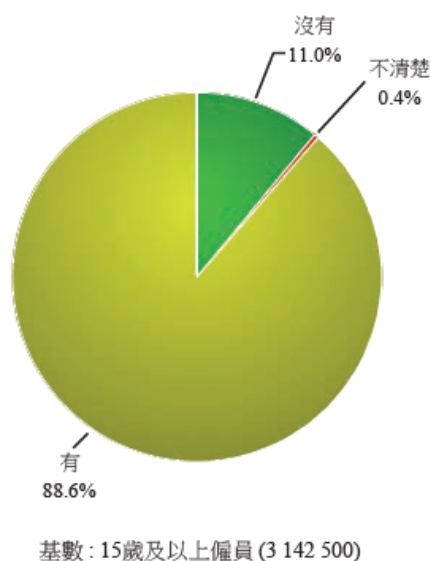
<sup>17</sup> 較低技術職業包括非技術工人、服務工作及銷售人員、工藝及有關人員、機台及機器操作員及裝配員，以及文書支援人員。

<sup>18</sup> 較高技術職業包括經理及行政級人員、專業人員及輔助專業人員。

<sup>19</sup> 曾從事有償超時工作的僱員和曾從事無償超時工作的僱員有所重疊，因此這兩組人數及其佔所有僱員百分比的總和略高於曾從事超時工作僱員的總人數及佔所有僱員的百分比。

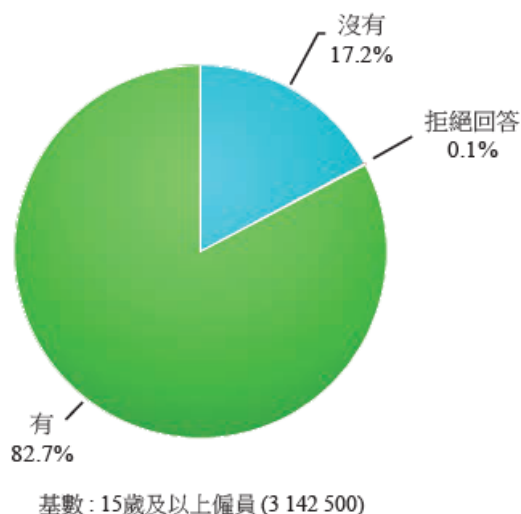
- (a) 88.6% ( 2 785 100 人 ) 的合約 / 協議<sup>20</sup>有指明每周工作時數 ( 圖 3.2 ) 。 82.7% ( 2 598 700 人 ) 與僱主有簽訂書面僱傭合約 ; 17.2% ( 540 600 人 ) 則沒有簽訂書面僱傭合約 ( 圖 3.3 ) 。 在 540 600 名沒有簽訂書面僱傭合約的僱員中 , 較低及較高技術職業組別僱員分別佔 88.4% ( 478 000 人 ) 及 11.4% ( 61 700 人 ) ( 附錄 4.2 表 4 ) 。

圖 3.2 : 合約 / 協議有否指明每周工作時數



資料來源: 標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」。

圖 3.3 : 與僱主有否簽訂書面僱傭合約

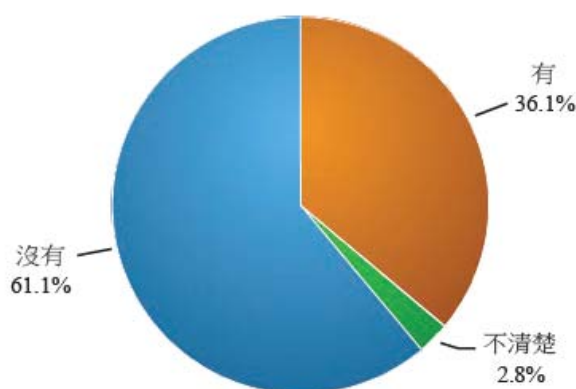


資料來源: 標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」。

<sup>20</sup> 合約 / 協議包括書面合約或口頭協議。

- (b) 36.1% ( 1 135 900 人 ) 的合約 / 協議有訂明超時工作的補償方法，而 61.1% ( 1 919 800 人 ) 則沒有訂明超時工作的補償方法 ( 圖 3.4 )。在 1 919 800 名合約 / 協議沒有訂明超時工作補償方法的僱員中，較低及較高技術職業組別僱員分別佔 61.5% ( 1 181 100 人 ) 及 38.2% ( 733 200 人 ) ( 附錄 4.2 表 5 )。

圖 3.4 : 合約 / 協議有否訂明超時工作的補償方法



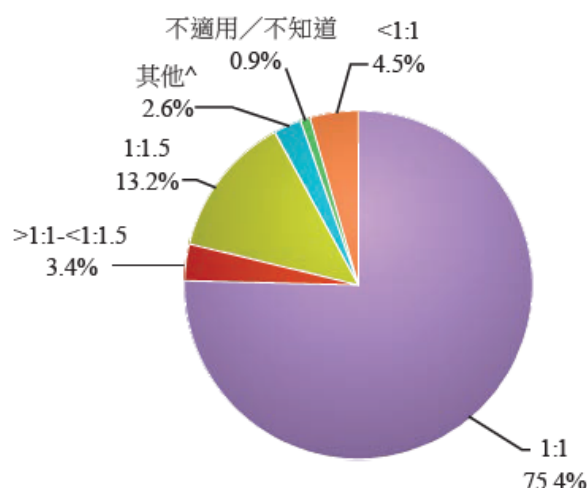
基數：15歲及以上僱員(3 142 500)

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」。

- (c) 在合約 / 協議有訂明以超時工資作超時工作補償的僱員( 775 400 人 )當中，以 1:1 的超時工資比率( 75.4% ) ( 584 300 人 ) 最常見 ( 圖 3.5 )；合約 / 協議有訂明以補假 / 補鐘作超時工作補償的僱員( 554 300 人 )當中，亦以 1:1 的補假 / 補鐘比率 ( 95.4% ) ( 528 600 人 ) 最為普遍<sup>21</sup> ( 圖 3.6 )。

<sup>21</sup> 由於部分僱員的合約 / 協議內訂明超時工作以超時工資及補假 / 補鐘作補償，所以上述兩組僱員有所重疊，其人數總和高於合約 / 協議有訂明超時工作補償方法的僱員人數。

圖 3.5：合約 / 協議訂明的超時工資比率\*



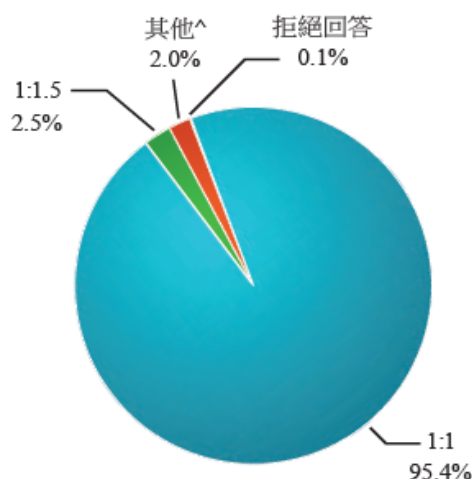
基數：合約/協議訂明以超時工資補償超時工作的15歲及以上僱員 (775 400)

\* 相對基本工資率

^ 其他包括>1:1.5，及提供的資料不足以計算超時工資率

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」。

圖 3.6：合約 / 協議訂明的補假 / 補鐘比率



基數：合約/協議訂明以補假/補鐘補償超時工作的15歲及以上僱員 (554 300)

^ 其他包括<1:1、>1:1-<1:1.5及1:2

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」。

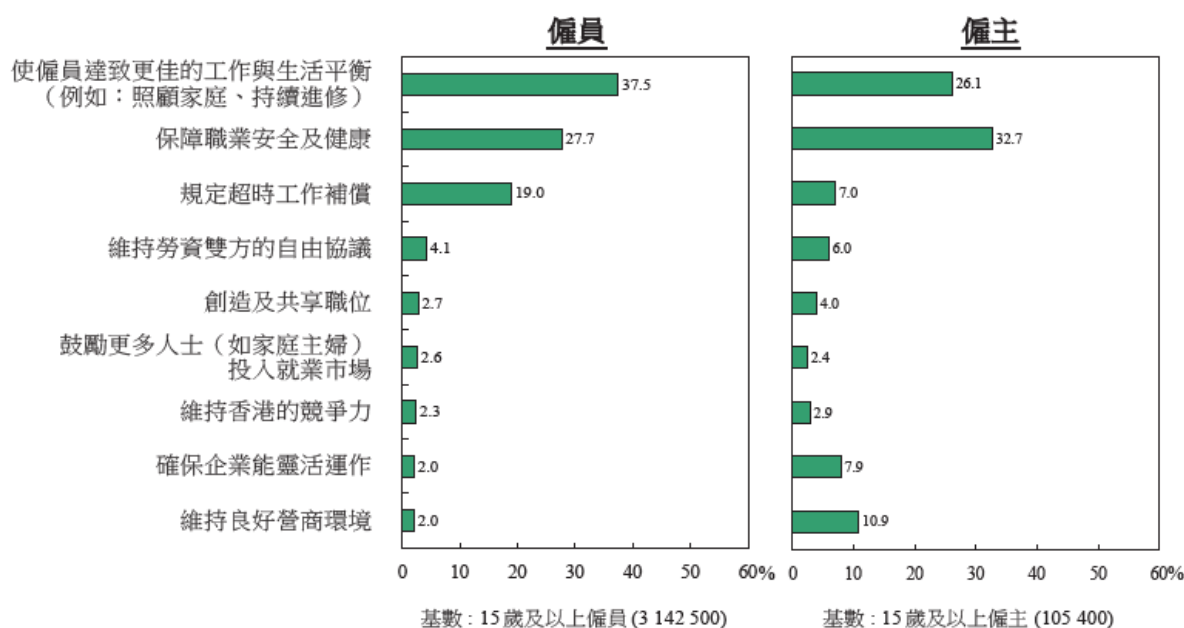
以上數據顯示，雖然有較多僱員與僱主有簽訂書面僱傭合約（82.7%）（2 598 700人），及有較多僱員的合約 / 協議有指明每周工作時數（88.6%）（2 785 100人）；但仍有部分僱員沒有書面僱傭合約（17.2%）（540 600人）或其合約 / 協議內沒有指明每周工作時數（11.0%）（345 500人），及有較多僱員的合約 / 協議沒有訂明超時工作的補償方法（61.1%）（1 919 800人）。綜合而言，只有31.4%僱員（988 100人）與僱主有簽訂書面僱傭合約並有訂明超時工作的補償方法。在有簽訂書面僱傭合約但沒有訂明超時工作補償方法的僱員（1 546 000人）中，有444 100人在統計前七天曾超時工作；而這44萬名僱員普遍曾從事無償超時工作（99.7%）。

## 工時政策目的

3.10 根據住戶統計調查的結果(圖 3.7 及附錄 4.2 表 6 及表 7)：

- (a) 僱員認同的首三個工時政策目的為：
- ◆ 「使僱員達致更佳的工作與生活平衡」(37.5%)；
  - ◆ 「保障職業安全及健康」(27.7%)；及
  - ◆ 「規定超時工作補償」(19.0%)。
- (b) 僱主認同的首三個工時政策目的為：
- ◆ 「保障職業安全及健康」(32.7%)；
  - ◆ 「使僱員達致更佳的工作與生活平衡」(26.1%)；及
  - ◆ 「維持良好營商環境」(10.9%)。

圖3.7：住戶統計調查－工時政策目的



資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」。

3.11 意見調查結果顯示(圖 3.8 及附錄 5.3 表 2 及表 6)：

- (a) 工會會員認為工時政策的首三個目的是：
- ◆ 「使僱員達致更佳的工作與生活平衡」(30%)；
  - ◆ 「保障職業安全及健康」(23%)；及
  - ◆ 「規定超時工作補償」(16%)。



- (b) 商會會員認為工時政策的首三個目的是：
- ◆ 「使僱員達致更佳的工作與生活平衡」( 17% ) ；
  - ◆ 「保障職業安全及健康」( 17% ) ；及
  - ◆ 「維持香港的競爭力」( 14% ) 。

圖3.8：意見調查－工時政策目的

選項	工會會員 (%)	商會會員 (%)
保障職業安全及健康	23	17
規定超時工作補償	16	4
創造和共享職位	1	5
使僱員達致更佳的工作與生活平衡	30	17
便利僱員照顧家庭	5	1
便利僱員持續進修	1	0
鼓勵更多人士(如家庭主婦)投入就業市場	0	0
確保企業能靈活運作	0	12
維持良好營商環境	1	7
維持香港的競爭力	1	14
維持勞資雙方的自由協議	3	10
其他	0	0
沒有回答	19	12

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時制度意見調查」。

3.12 在諮詢活動收集的意見顯示，僱員及僱主均認同以「保障職業安全及健康」和「達致工作與生活平衡」作為工時政策的主要目的。僱員亦期望超時工作可享有額外工資補償。有僱主認為僱員一方面期望縮減工時，另一方面又希望增加超時工資，導向結果並不一致；而僱傭雙方議定的薪酬福利、年終獎金等，已體現多勞多得的精神。

### 工時制度的適用範圍

3.13 意見調查顯示，工會會員及商會會員均認為「不同行業的運作模式」及「工作安排靈活性與香港競爭力」是設計工時政

策需考慮的首兩個最主要因素。如實施標準工時制度並同時容許豁免安排，工會會員及商會會員選擇的豁免準則（可選擇多項）依次均為：

- ◆ 「行業 / 界別」（工會會員：49%；商會會員：71%）；
- ◆ 「職業 / 職責」（工會會員：42%；商會會員：62%）；及
- ◆ 「薪酬水平」（工會會員：30%；商會會員：40%）。

此外，分別有19%的工會會員及5%的商會會員認為不應有豁免安排（圖3.9及附錄5.3表3及表7）。

圖3.9：有關豁免準則的意見

選項	工會會員 (%)	商會會員 (%)
行業 / 界別	49	71
職業 / 職責	42	62
薪酬水平	30	40
企業規模 / 營業額	7	18
其他豁免準則	2	3
不應獲豁免	19	5
沒有意見	14	9

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時制度意見調查」。

### 3.14 在諮詢活動收集的主要意見反映：

- (a) 僱員方面表示如規管工時的法例不全面涵蓋所有行業及工種，會容易造成漏洞及削弱僱員可獲的保障，但亦同意實施工時制度時需考慮不同行業的運作情況。
- (b) 僱主方面則反對劃一標準的工時制度，並認為不同行業或職業因應其工作性質及需要已存在不同的工時安排，例如：一些職位的工作成果可用時間清晰界定，及超時工作部分可清晰劃分（如體力勞動工作），但亦有一些職位的工時難以計算（如管理、創意、顧客主導性質）及其薪酬已包括佣金等按業績或表現計算的

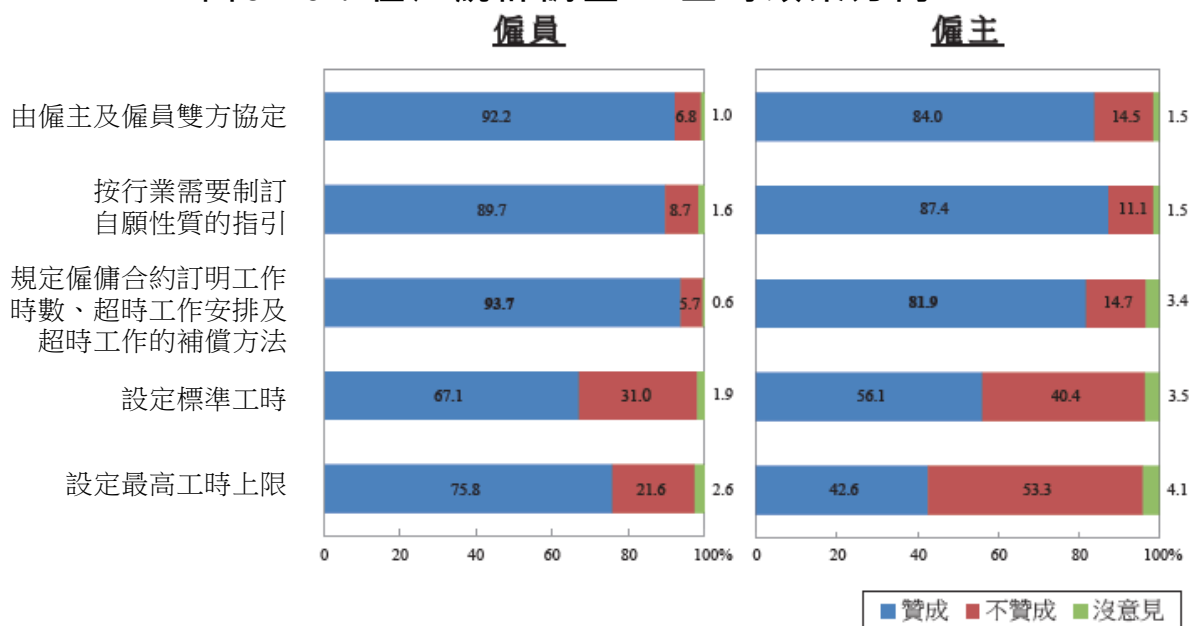
項目。有僱主擔心工時規管會加劇本港勞工市場已出現的嚴重勞工短缺問題，及減低企業人手調配的靈活性及回應經濟逆境的調節能力。雖然僱主方面普遍認為單一的工時規管模式難以適用於所有行業及職業，但仍有部分僱主傾向可接受工時政策應聚焦幫助社會上較低收入、議價能力較低及需無償超時工作的基層僱員。

## 對工時政策的意見

### 住戶統計調查

3.15 在住戶統計調查中，受訪僱員及僱主就問題所列的不同工時政策方向逐一回答「贊成」、「不贊成」或「沒有意見」。結果顯示，有 93.7% 的僱員贊成「規定僱傭合約訂明工作時數、超時工作安排及超時工作的補償方法」的政策方向；81.9% 的僱主也贊同此方向。僱員及僱主贊成「設定標準工時」的百分比分別為 67.1% 及 56.1%；贊成「設定最高工時上限」的百分比分別為 75.8% 及 42.6% (圖 3.10 及附錄 4.2 表 8 及表 9)。

圖 3.10：住戶統計調查 — 工時政策方向



基數：15 歲及以上僱員  
(3 142 500)

基數：15 歲及以上僱主  
(105 400)

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」。

- 3.16 在所有僱員中，有 74.3% ( 2 335 100 人 ) 認為自己在統計前七天的總工時適中，24.4% ( 767 200 人 ) 則認為太長。在認為自己工時太長的僱員當中，有 69.9% ( 535 900 人 ) 表示若可以選擇減少工作時數但收入亦可能會減少，則不希望減少工作時數。在所有僱員中，則有 41.8% ( 1 313 600 人 ) 表示若超時工作有合理補償，會願意從事更多超時工作。

### 選定專業 / 職業統計調查

- 3.17 選定專業 / 職業僱員就工時政策方向的意見，與住戶統計調查中整體僱員的意見亦大致吻合。調查結果顯示，10 個選定專業 / 職業僱員普遍有較大百分比贊成「規定僱傭合約訂明工作時數、超時工作安排及超時工作的補償方法」( 58.4% 至 86.6% )、「由僱主及僱員雙方協定」( 60.8% 至 77.9% ) 及「按行業需要制訂自願性質的指引」( 52.4% 至 70.9% ) 的工時政策方向；相對較少百分比贊成「設定最高工時上限」( 44.8% 至 75.7% ) 及「設定標準工時」( 44.2% 至 67.9% )。

### 意見調查

- 3.18 受訪工會會員及商會會員就現行工時制度應否及如何改變作出選擇 ( 可選擇多項 )。結果顯示，有 55% 的工會會員贊成「規定僱主及僱員須透過僱傭合約訂明工作時數、超時工作安排及超時工作的補償方法」，38% 的商會會員也贊同此方向；而贊成「由個別行業按需要制訂自願性質的指引」的工會會員及商會會員百分比分別為 31% 及 51% ( 圖 3.11 及附錄 5.3 表 4 及表 8 )。

圖3.11：意見調查－工時政策方向

選項	工會會員 (%)	商會會員 (%)
不需改變現行由僱主及僱員雙方協定的工時制度	14	62
由個別行業按需要制訂自願性質的指引	31	51
規定僱主及僱員須透過僱傭合約訂明工作時數、超時工作安排及超時工作的補償方法	55	38
立法訂立標準工時	49	11
立法訂立最高工時	34	8
沒有意見	11	9

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時制度意見調查」。

3.19 在意見調查中，相對於標準工時，受訪的工會會員及商會會員對最高工時支持度較低及反對度較高：

- (a) 有 75% 的工會會員及 48% 的商會會員認為標準工時適合香港，但有 14% 的工會會員及 42% 的商會會員認為並不適合；及
- (b) 有 46% 的工會會員及 22% 的商會會員認為最高工時適合香港，但有 37% 的工會會員及 67% 的商會會員認為並不適合。

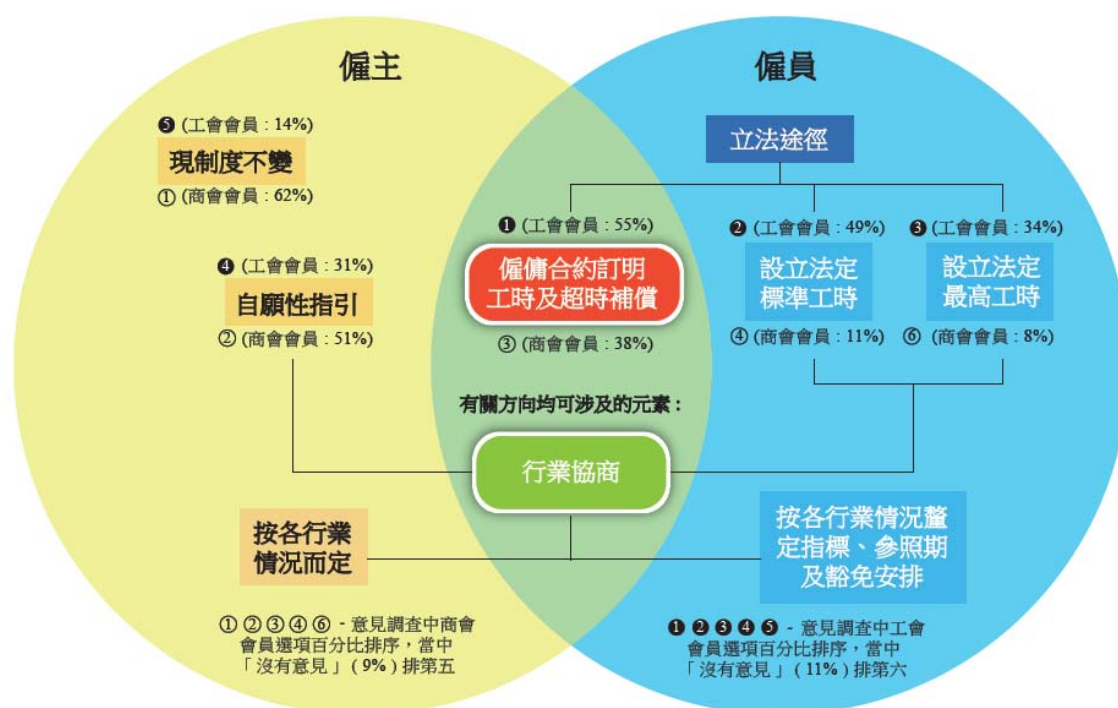
### 諮詢活動

3.20 在諮詢活動收集的主要意見，僱員及勞工團體普遍表達了對立法規管工時的訴求，並認為勞資雙方地位不對等，基層僱員的議價能力不足，故要求立法規管工時，並認為只有立法才最有效保障僱員權益。勞工團體普遍建議標準工時每周 44 小時，超時工作補償為基本工資率的 1.5 倍，及僱員有權選擇是否接受超時工作；亦有部分團體表示應訂定最高工時於每周 50 至 72 小時。

3.21 僱主及僱主組織則普遍反對制定全港性劃一的工時法例，因不同行業、職業及技術水平等僱員的工時情況存在頗大差異，難以採用單一的工時規管模式。僱主認為透過清晰的僱傭合約，已能夠達致勞資雙方同意的工時安排；並傾向接受可按行業情況擬定自願性工時指引。

3.22 意見調查及諮詢活動就工時政策方向意見的綜合觀察見圖 3.12。

圖3.12：意見調查及諮詢活動 – 工時政策方向意見的綜合觀察

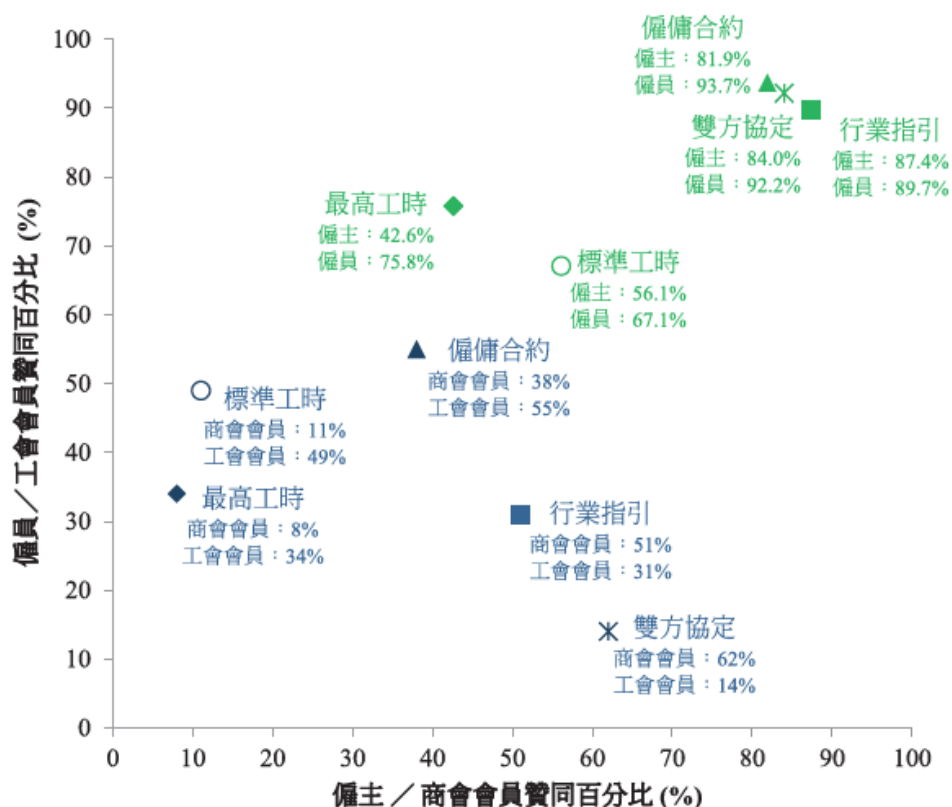


資料來源：標準工時委員會的「2014年工時制度意見調查」。

### 住戶統計調查及意見調查就工時政策方向的綜合概述

3.23 圖 3.13 概述住戶統計調查中僱主及僱員贊同各工時政策方向的百分比以及意見調查中商會會員及工會會員贊同各工時政策方向的百分比。

圖3.13：住戶統計調查及意見調查－工時政策方向的綜合概述



註：綠色代表住戶統計調查中僱主及僱員贊同各工時政策方向的百分比，藍色代表意見調查中商會會員及工會會員贊同各工時政策方向的百分比。

- ✱ 由僱主及僱員雙方協定
- 設定標準工時
- 按行業需要制訂自願性質的指引
- ◆ 設定最高工時上限
- ▲ 規定僱傭合約訂明工作時數、超時工作安排及超時工作的補償方法

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」及「2014年工時制度意見調查」。

## 工時統計調查及第一階段諮詢綜合觀察

3.24 按工時統計調查及第一階段諮詢所得結果的最大共通點，委員會大致上有以下綜合觀察：

- (a) 住戶統計調查及意見調查均顯示，最多僱員及僱主認同工作與生活平衡及職業安全與健康為工時政策最主要的兩個目的。此外，僱員亦較關注超時工作補償，而僱主則較重視工時政策對香港整體競爭力及營商環境可能帶來的影響（詳見圖 3.7 及 3.8）。

- (b) 僱員普遍表達了對立法規管工時的訴求。僱主及僱員透過第一階段諮詢表示，由於不同工資水平、行業或職業的僱員的工作性質、工時及超時工作情況差異甚大，工時政策需充分考慮及照顧不同行業及職業的運作情況及實際需要，劃一（「一刀切」）規管所有行業工時可能會對個別行業甚至整體社會和經濟帶來嚴重影響（詳見第 3.14、3.20 及 3.21 段）。
- (c) 住戶統計調查顯示，較低收入及較低技術職業組別僱員的工時普遍相對較長，而第一階段諮詢所收集的意見亦顯示僱主比較接受工時政策應聚焦幫助較低收入、議價能力較低及需無償超時工作的基層僱員（詳見第 3.8 及 3.14 段）。
- (d) 根據住戶統計調查的結果，雖然有較多僱員有簽訂書面僱傭合約（82.7%），但仍有部分僱員沒有書面僱傭合約（17.2%）或其合約 / 協議內沒有指明每周工作時數（11.0%），及有較多僱員的合約 / 協議沒有訂明超時工作的補償方法（61.1%）（詳見圖 3.2 至 3.4）。
- (e) 住戶統計調查的數據指出，在認為自己工時太長的僱員中，有 69.9% 表示如收入減少則不希望減少工作時數。而在所有僱員中，有 41.8% 表示若超時工作有合理補償，會願意從事更多超時工作（詳見第 3.16 段）。
- (f) 住戶統計調查及意見調查顯示，分別有 93.7% 的僱員及 55% 的工會會員贊成「規定僱傭合約訂明工作時數、超時工作安排及超時工作的補償方法」；有 81.9% 的僱主及 38% 的商會會員也贊同此工時政策方向。此外，同時有 67.1% 的僱員及 49% 的工會會員贊成「設定標準工時」；贊成此工時政策方向的僱主及商會會員百分比則分別為 56.1% 及 11%。（詳見圖 3.10 及 3.11）。

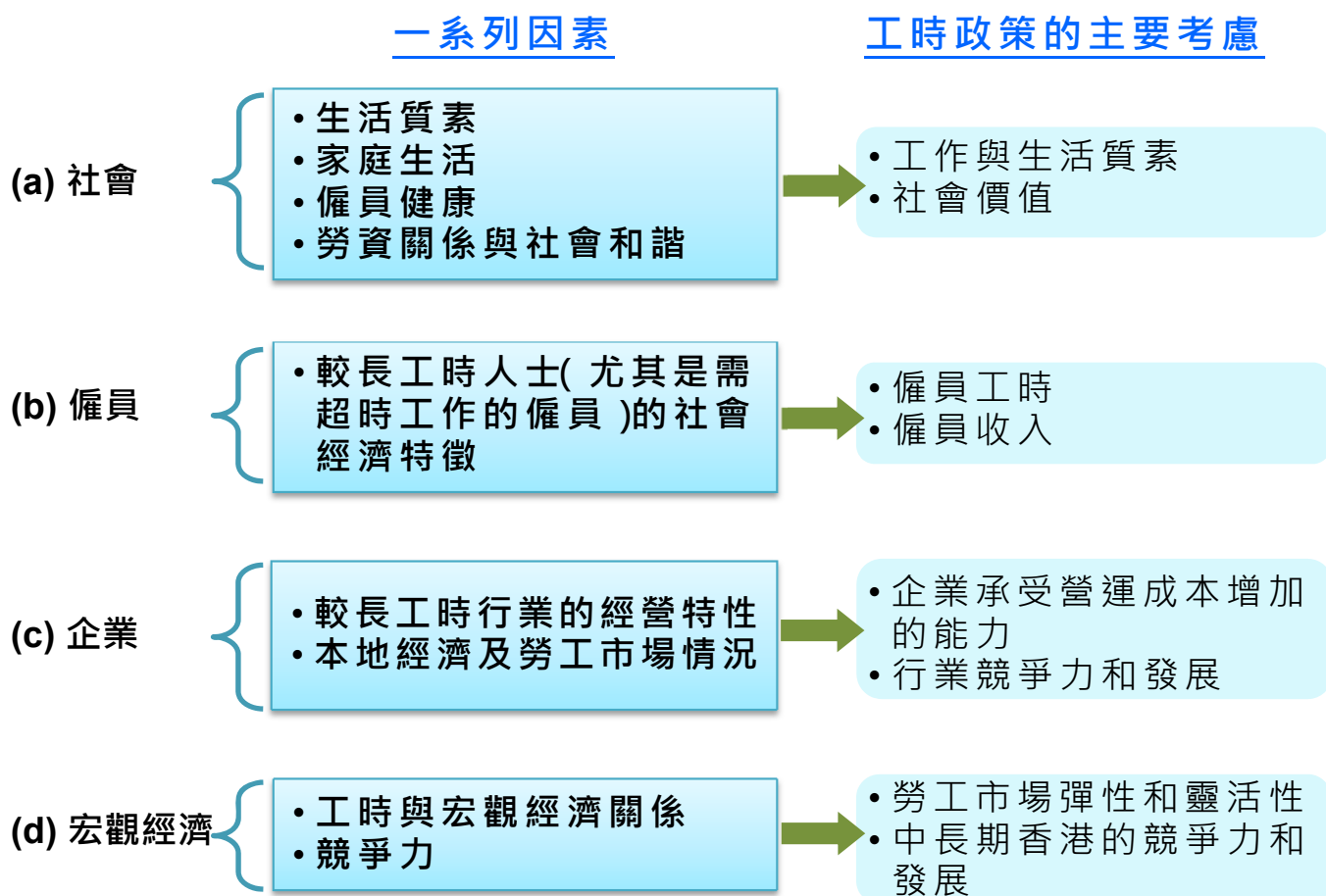


## 第四章

### 與工時政策有關的一系列因素

4.1 工時政策涉及一系列複雜議題，對各行各業的僱員、僱主，以至整體經濟情況、勞工市場、營商環境及長遠競爭力等不同範疇會帶來廣泛和深遠的影響。委員會因此擬定及檢視了一系列因素，從社會、僱員、企業及宏觀經濟四個層面討論與工時政策相關的課題（圖 4.1）。

圖 4.1：委員會從四個層面討論與工時政策相關的課題



## 社會層面

### 考慮因素

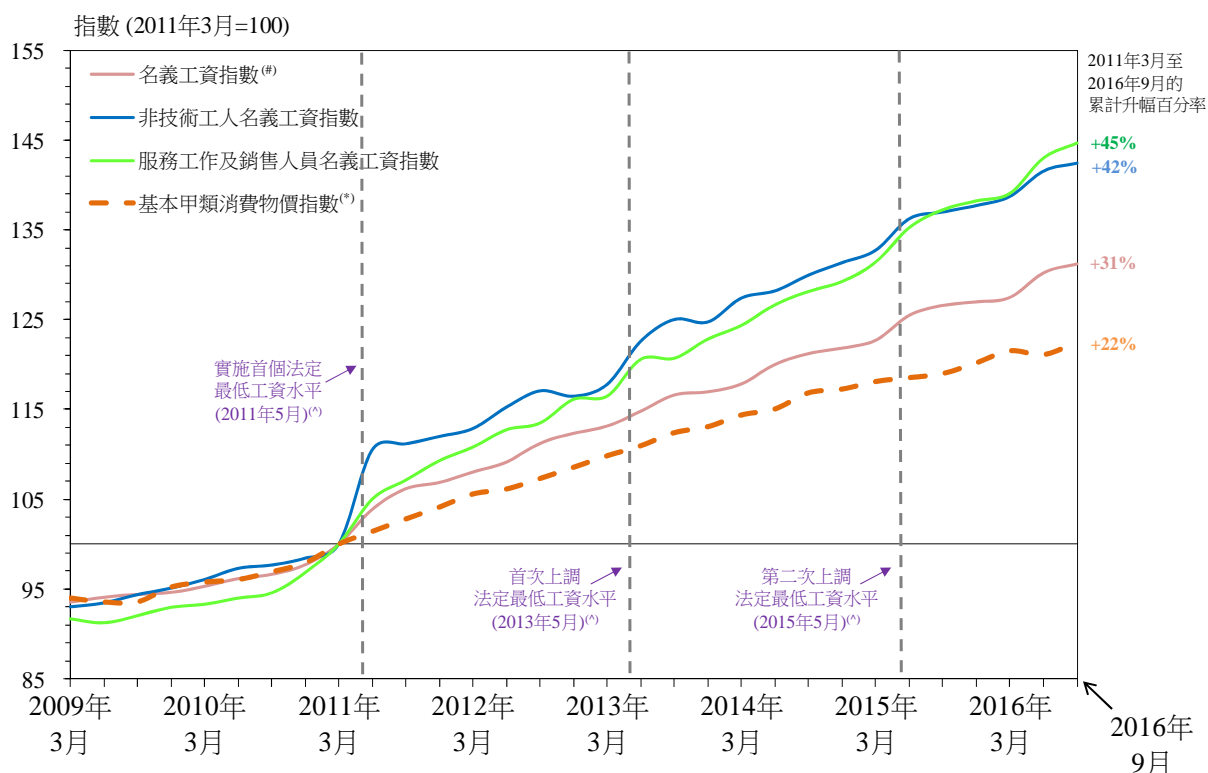
- 4.2 社會上有意見認為本港僱員的工時偏長，影響僱員健康和生計。規管工時可紓緩工時過長的情況及改善僱員健康，達致工作與生活平衡，提升生活質素，並可促使企業檢視營運模式及人手安排以提升效率。此外，明確界定工時及超時工作補償安排可促進勞資關係與社會和諧，僱員和僱主同樣受惠。因此，委員會在探討工時政策方向時，考慮了相關的社會因素，包括生活質素、家庭生活、僱員健康及勞資關係與社會和諧。

#### (1) 生活質素

- 4.3 生活質素涉及個人對物質生活及非物質生活（如家庭生活）的滿意程度，受個人的主觀感受，以及當時客觀的社會及經濟狀況等因素影響。
- 4.4 就工時政策而言，如政策制定得宜，一些僱員的收入或會增加。如政策制定得太過進取，部分僱員因而被減薪，或需肩負兩份工作才能維持生計，其生活質素反而轉差。
- 4.5 實質工資（指扣除通脹的影響後的工資變化）是一個較常用的收入指標，以反映僱員的購買力和生活質素。如工資升幅追不上通脹，僱員收入的購買力有所下降，對生活質素會有一定負面影響。
- 4.6 視乎政策的設計和實施政策時的社會經濟環境，工時政策可能令僱員的收入有所改善，但亦會推高勞工成本。倘若企業將額外成本轉嫁予消費者，間接令通脹升溫。如果兩者調整失衡，最終僱員的實質工資升幅可能較政策實施前所預期的少。

4.7 以收入作為量度生活質素的一項粗略指標，可見過去幾年僱員的收入都有所提升，特別是受惠於法定最低工資的低薪僱員，實質工資增幅顯著。具體而言，在 2011 年 3 月至 2016 年 9 月期間，名義工資指數的累計升幅為 31%，而普遍較低薪的非技術工人和服務工作及銷售人員相應工資指數的累計升幅更分別達 42% 及 45%，遠較同期基本甲類消費物價指數的累計升幅（22%）為高，反映這些僱員的實質工資有顯著改善（圖 4.2）。

圖 4.2：工資及通脹走勢



註： (#) 名義工資指數量度督導級及以下僱員（即不包括經理級與專業僱員）工資率的純變動。

(\*) 消費物價指數量度住戶一般所購買的消費商品及服務的價格水平隨時間而變動的情況，其按年變動率是廣泛地用作消費者面對通脹的指標。基本甲類消費物價指數，是參照住戶開支統計調查中平均開支較低住戶的開支模式而編訂，並已撇除政府一次性紓緩措施的效應。

(^ ) 法定最低工資於 2011 年 5 月 1 日開始實施，首個法定最低工資水平是每小時 28 元。法定最低工資水平由 2013 年 5 月 1 日起上調至每小時 30 元，及後由 2015 年 5 月 1 日起上調至每小時 32.5 元。

資料來源：勞工收入統計調查及按月零售物價統計調查，政府統計處。

## (2) 家庭生活

- 4.8 社會普遍認同工作與生活平衡對僱員個人、家庭及社會非常重要。根據住戶統計調查的結果，最多僱員（37.5%）選擇「使僱員達致更佳的工作與生活平衡」為工時政策最重要的目的；26.1%的僱主也持相同意見（詳見圖 3.7）。
- 4.9 長工時會減少僱員投放在家庭和個人生活的時間。住戶統計調查的結果顯示，74.3%的僱員認為自己在統計前七天的總工時適中，但有 24.4%認為太長（詳見第 3.16 段），當中 51.9%希望安排更多家庭活動，及 42.7%希望安排更多個人活動（例如：娛樂、體育）。
- 4.10 國際勞工組織發表有關工時對工作與生活平衡影響的綜合報告<sup>22</sup>指出，每周工時較長的僱員，較多報稱工作與家庭生活之間存在矛盾。此外，工作與生活兩者之間的關係視乎個人、環境及社會因素而定；不同行業、年齡、家庭背景等的僱員，對工作和生活的要求亦各有不同。
- 4.11 有研究<sup>23</sup>亦發現工作與家庭生活存在多元關係，既有互相促進的作用，亦有互相衝突的情況。社會在討論工時政策過程中須明白工作與家庭生活的多元關係，以及推行工時政策可達致甚麼效果。

## (3) 僱員健康

- 4.12 不少地方的工時政策，皆以保障僱員健康為目的。在住戶統計調查中，最多僱主（32.7%）選擇「保障職業安全及健康」為工時政策最重要的目的，27.7%的僱員也持相同意見（詳見圖 3.7）。

<sup>22</sup> Fagan, C. et al. (2012): *The influence of working-time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*, Conditions of Work and Employment Series No. 32. Geneva: International Labour Organization (ILO)。

<sup>23</sup> 見劉玉瓊、馬麗莊、尹寶珊、賴樂嫻（2012），《香港全職人士工作與家庭平衡》（研究專論第224號）。香港：香港中文大學香港亞太研究所。

- 4.13 根據國際勞工組織有關工時與僱員健康研究的綜合報告<sup>24</sup>，每日工時及每周工時長短對僱員健康影響不盡相同，而同一工作時數對不同僱員的影響也各異。如果每日工時較長但工作日數較少，對僱員健康的影響或會較溫和；相比每日長工時，每周長工時則較阻礙身體復元及影響僱員健康。
- 4.14 該報告亦指出，較長工時可能影響僱員職業安全與健康，但工作環境、職業或工種的要求、工作量、休息時段等多項因素亦會對僱員健康構成直接或間接影響。
- 4.15 住戶統計調查的結果顯示，在認為工時太長的僱員中，63.7%的僱員希望有更多休息時間。有較高比例的較年長（例如介乎 55 至 64 歲的僱員為 74.0%）、較低收入（例如每月總工資少於 8,000 元的僱員為 73.0%）及較低技術職業組別（65.8%）的僱員希望有更多休息時間，可見僱員對休息時間的重視，受年齡及工作性質（例如是否涉及較多體力勞動）等因素影響。
- 4.16 僱員工時減少可能會改善其健康狀況，有助減低政府醫療開支及延遲其退休年齡。

### **（4）勞資關係與社會和諧**

- 4.17 根據國際勞工組織有關工時如何影響生產力及企業業績的報告<sup>25</sup>，長時間工作的產出量增長通常低於比例，如能縮減過長工時，或會令每小時產出量上升，提高生產力。此外，推行工時政策及促進工作與生活平衡的措施，可改善僱員自我評估的工作表現、減低缺勤或意外的比率，及有助挽留僱員、吸納人才、提高僱員滿足感和歸屬感，促進勞資和諧。

---

<sup>24</sup> Tucker, P. and Folkard, S. (2012): *Working Time, Health, and Safety: a Research Synthesis Paper*, Conditions of Work and Employment Series No. 31. Geneva: ILO.

<sup>25</sup> Golden, L. (2012): *The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: a research synthesis paper*, Conditions of Work and Employment Series No. 33. Geneva: ILO.

- 4.18 與此同時，工時政策對勞資關係的影響亦視乎工時制度的主要設計，包括工時定義及豁免安排等能否作出明確界定；及制度的規定能否平衡及照顧不同行業／職業的僱主及僱員需要。
- 4.19 住戶統計調查的結果顯示，有 92.2%的僱員及 84.0%的僱主贊成以「由僱主及僱員雙方協定」的方法安排僱員的工時(詳見圖 3.10)。
- 4.20 工時政策的有效推行建基於僱主、僱員以至整體社會的共識。探討本港的工時政策時，除參考其他地方的相關經驗，亦須考慮本港的社會經濟情況，以及社會各界不同的意見，以釐定合適可行的方向。

### 主要觀察

- 4.21 通過檢視以上社會因素，委員會注意到僱員及僱主普遍認同工作與生活平衡，以及職業安全與健康的重要。如工時過長的情況透過合適的工時政策得到紓緩，可有助僱員達致更佳的工作與生活平衡及減少潛在的健康問題，並可能提高生產力及僱員的工作表現，促進勞資關係與社會和諧。
- 4.22 另一方面，工時政策或可令僱員的收入有所改善，但需注意或會推升通脹，廣大市民會受影響；亦可能令一些僱員因工時下降反而收入減少。
- 4.23 委員會在考慮本港的工時政策時，必須平衡工時政策對各方面的影響，並顧及僱員和僱主雙方的取向及社會各界的意見，以期求同存異，建立共識。
- 4.24 委員會留意到社會上有意見認為委員會應加入量化方式以評估工時政策對家庭生活、僱員健康及勞資關係可能帶來的正面影響。除參考上文提及的相關國際及本地研究報告外，委員會亦曾檢視其他地方就一些政策對社會影響所進行的

量化分析研究，發現這些研究一般在政策實施一段時間後才進行，其中通常涉及長時間的觀察和數據搜集，以作為評估政策成效的其中一項指標<sup>26</sup>。

- 4.25 除檢視相關的國際及本地研究外，委員會亦進行了兩輪廣泛的公眾參與及諮詢活動，了解社會各界有關工時政策在社會層面可能帶來的影響的意見。

### 僱員層面

#### 考慮因素

- 4.26 工時政策最終能否有助促進工作與生活平衡，推動一種重視身心健康的工作文化，以維護僱員健康；或令僱員得到公平補償，使他們更投入工作，提升其士氣及生產力，需視乎政策的目的、設計及針對性。
- 4.27 對基層員工來說，如超時工作會獲得合理補償，可避免無償加班，並可能有助改善其收入。惟工時縮減，部分員工有可能在不願意的情況下被減薪。
- 4.28 對較高薪人士來說，基於高技術含量的工作性質，工時一般較難釐清，亦較難把工作分拆。假設原有的協議薪金不變而超時工作會獲補償，他們短期內可能獲得加薪。中長期而言，倘若政策觸發行業結構性轉變以應對工時政策的影響（例如企業將營運遷移到其他地方或調整僱員的聘用條款等），便可能影響這組別的就業和收入情況。
- 4.29 因此，在擬定工時政策的方向時，當中須考慮的關鍵是如何在尊重僱員選擇工時的自由與減低僱員被減工時和減薪的風險之間取得適當平衡。

---

<sup>26</sup> 有研究以計量迴歸模型評估法國於 2000 年至 2002 年把每周工時由 39 小時縮短至 35 小時的影響，當中也引用了數個有關工時政策的研究（例如德國、葡萄牙及巴西等），相關分析亦一般是在政策實施一段時間後進行（詳見 Estevão, M. and Sá, F. (2008): *The 35-hour Workweek in France: Straightjacket or Welfare Improvement?*, Economic Policy, Vol. 23, No. 55, 418-463.）。

## 主要觀察

- 4.30 根據住戶統計調查的結果，雖然有僱員認為現時工時太長，但若要減薪，大多數都不希望減少工時；如有合理補償，部分甚至願意從事更多超時工作（詳見第 3.16 段）。由此可見，收入是僱員衡量是否願意接受較長工時的較重要考慮。
- 4.31 不同工資水平 / 行業 / 技術層面的僱員的工時情況(包括合約訂明的工時、實際工時、超時工作多少，有償、無償的工時比例等)差異甚大，當中也可能關係到按不同工作性質而訂定的計酬方式；故此，難以有一套劃一的方法，可以徹底解決不同行業 / 職業的長工時及無償超時工作問題。
- 4.32 大部分僱員都認同標準工時及最高工時有助提升「員工士氣」(分別為 67.5%及 71.5%)和「員工生產力」(分別為 59.9%及 60.1%)，同時有部分僱員認為或會令公司「營運彈性」(分別為 21.0%及 32.8%)及「企業競爭力」(分別為 18.7%及 24.0%)有所下降。因此，工時政策的設計必須平衡其可能對各方面帶來的影響(詳見《工時統計調查報告》第 3.99 及 3.104 段)。

## 企業層面

### 考慮因素

- 4.33 從微觀層面，工時政策的即時影響是增加企業的薪酬開支。另外，對個別行業或工種來說，要清晰界定工作時數或許不易。勞資雙方必須在政策實施前釐清相關細節，以減少日後可能出現的爭拗。
- 4.34 中長期而言，規管僱員工時對個別企業及整體行業的生態可能帶來結構性變化，對其營運亦會造成一定限制，由此所引發的系統性影響必須注意。



4.35 故此，制定工時政策時須考慮行業的經營模式，並要顧及各行業對額外成本的承受能力，以期在改善僱員的待遇與維持香港良好營商環境及競爭力之間取得適當平衡。

### 主要觀察

4.36 根據住戶統計調查的結果，有一半僱主認同標準工時 / 最高工時會有助提升「員工士氣」（分別為 53.0% 及 49.9%），同時亦有一半僱主憂慮最高工時會損害公司「營運彈性」（55.9%）和「企業競爭力」（46.2%）（詳見《工時統計調查報告》第 4.26 及 4.30 段）。事實上，大部分僱主都傾向以自由度較大的方式與僱員訂定工時（詳見圖 3.10）。

4.37 各行各業的人力和成本結構（如勞工密集程度）、營運模式（如能否將工作分拆）以至盈利情況各有差異。如果工時政策的設計不切合行業本身營運需要，過度的規管便會影響行業彈性、長遠發展和增長潛力。故此，工時政策必須顧及不同行業和界別有不同運作常規和複雜性。

4.38 短期而言，工時政策涉及額外勞工成本，可能導致企業將額外勞工成本轉嫁消費者；部分企業或會調整人手架構以節省成本；但轉嫁能力較弱的行業則會面對盈利減少。不同行業因應其獨特的經營環境和運作模式，所採取的應對措施亦會不同。

4.39 中長期來說，必須注意如果工時政策進一步規管香港的營商環境，會否窒礙商業發展和削弱本港作為全球商業中心的競爭力。

### 宏觀經濟層面

#### 考慮因素

4.40 工時政策對宏觀經濟的短期影響：

- (a) 除政策設計外，亦取決於香港所處的經濟周期。因此政策的實施時機非常關鍵。
- (b) 工時是勞工市場調節的其中一環，在不同經濟周期都能發揮作用。保持工時的靈活性及彈性以應對不同經濟增長步伐和勞工需求相當重要。對工時的過度規管會限制工時在應對經濟周期和勞工市場波動時所發揮的調節作用。

#### 4.41 工時政策對宏觀經濟的中長期影響：

- (a) 面對人口老化，本港勞動人口將會持續下降，人力資源不足，本已對經濟增長潛力構成局限。
- (b) 進一步規管僱員工時或會加劇勞工短缺問題，令勞工成本進一步上升，增加工資上漲的壓力。在工資與通脹互相追逐的情況下，香港的長遠競爭力可能會受到影響。

### 主要觀察

- 4.42 香港是細小而開放的經濟體系，並實行聯繫匯率制度，維持自由的勞工市場及價格和工資靈活性，以應對經濟衝擊及全球化之下的激烈競爭至關重要。在過去十多年不同經濟周期中，工時是勞工市場調節的其中一環，有助保持其靈活性及彈性，對經濟發展相當重要。
- 4.43 2011年5月起實施的法定最低工資已為市場工資設定下限，倘若工時政策進一步限制工時在經濟環境轉變時的調節能力，勞工市場或會出現較大波動，同時延長本地經濟全面復甦的時間。
- 4.44 加上中長期香港面對人口老化和勞動人口萎縮的挑戰，過度規管勞動力供應，或會為經濟增長潛力進一步設限，繼而不利香港的競爭力。

- 4.45 工時政策對經濟和勞工市場的短期影響要視乎政策設計和推行時的經濟環境；但更重要是其對經濟發展和勞工市場應變能力產生的長遠影響。工時政策必須設計得宜，並小心顧及對經濟的影響。

## 第五章

### 探討工時政策方向的基本原則

- 5.1 正如第三及第四章所述，委員會於 2014 年完成了廣泛的第一階段諮詢及深入的工時統計調查，並檢視了一系列與工時政策有關的社會及經濟因素，收集了大量有用的數據及參考資料，以及社會各界對工時安排及工時議題的意見。參考上述工作所得的結果，委員同意以下探討工時政策方向的原則：
- (a) 以立法方式規管僱員工時的政策；
  - (b) 由於不同行業及職業的情況不同，故工時政策應提供一定彈性，「一刀切」的立法方式並不合適；
  - (c) 原則上同意探討以立法方式規定僱主及僱員必須簽訂書面僱傭合約，當中須包括指定的工時僱傭條款，如超時工作補償安排（「大框」）；及
  - (d) 在「大框」的基礎上，探討是否需要其他適當措施（例如制定工時標準及超時工資率），進一步保障一些工資較低、技術較低及議價能力較低的基層僱員（「小框」）。
- 5.2 委員會探討的「大框」擬以立法方式規定僱主及僱員必須簽訂書面僱傭合約，當中須包括指定的工時僱傭條款，如超時工作補償安排，以協助僱主及僱員釐清工時安排，加強保障僱傭雙方的權益，並提供更穩固的法律基礎，處理與《僱傭條例》及僱傭合約有關的勞資糾紛及申索聲請。「大框」的構思及設計詳情可參閱第六章。
- 5.3 委員會同時亦探討了是否需要其他適當措施，進一步保障一些工資較低、技術較低及議價能力較低的基層僱員。「小框」的構思及其影響評估詳情可參閱第七章。

- 5.4 建基於上述的工作及討論，委員會於 2016 年 4 月 25 日至 7 月 24 日進行了第二階段諮詢。有別於 2014 年就工時議題進行概括性的第一階段諮詢，第二階段諮詢就委員會初步的討論結果及探討的工時政策方向進一步收集公眾及持份團體的意見，供委員會在作出建議及撰寫報告時作參考。詳情可參閱第六至八章。

## 第六章

### 第二階段諮詢下的「大框」

#### 背景

- 6.1 秉持以數據為依歸的原則，委員會參考了住戶統計調查的結果，當中最多僱員（93.7%）贊成「規定僱傭合約訂明工作時數、超時工作安排及超時工作的補償方法」；很多僱主（81.9%）也贊成這方向（詳見圖 3.10）。意見調查的結果亦顯示，有 55% 的工會會員認為應「規定僱主及僱員須透過僱傭合約訂明工作時數、超時工作安排及超時工作的補償方法」；38% 的商會會員也贊成這方向（詳見圖 3.11）。
- 6.2 委員會亦考慮到《僱傭條例》目前沒有規定僱主和僱員必須簽訂書面僱傭合約<sup>27</sup>和訂明僱員的工時安排。住戶統計調查亦顯示，有部分僱員沒有書面僱傭合約（17.2%）或其合約／協議內沒有指明每周工作時數（11.0%），及有較多僱員的合約／協議沒有訂明超時工作的補償方法（61.1%）（詳見圖 3.2 至 3.4）。為加強保障僱傭雙方的權益，委員會同意探討以立法方式，規定以書面僱傭合約訂明一般僱員的工時安排（即「大框」）。

#### 「大框」的構思

#### 理念

- 6.3 在第二階段諮詢，委員會提出在《僱傭條例》的基礎上，以立法方式進行「大框」，即規定僱主及僱員必須簽訂書面僱傭合約，當中須包括工作時數、超時工作安排及超時工作補償方法等指定工時僱傭條款。考慮到不同行業及職業的運作情況，僱主及僱員可就這些條款擬定雙方同意的內容，包括任何工作時數及超時工資率或不填寫任何數字。

<sup>27</sup> 根據《僱傭條例》第 2 條，僱傭合約指書面或口頭、明訂或隱含的協議，由協議一方同意僱用另一方，而該另一方則同意以僱員身分為其僱主服務。

## 特色

6.4 「大框」可為工時制度提供有用的框架，其特色包括：

- (a) 現時，僱傭合約可以書面或口頭方式訂立，而有些合約並沒有訂明每周工作時數及超時工作補償安排。「大框」擬首次以立法方式規定僱主及僱員必須簽訂書面僱傭合約，當中須包括指定的工時條款：協議工時、超時工作情況、超時工作補償安排、協議工資、用膳及休息時間、休息日，及工作時數紀錄。
- (b) 透過書面僱傭合約訂明工作時數、超時工作安排及補償方法等條款，有助僱傭雙方釐清工時安排，保障僱傭雙方的合約權益，及提升僱傭雙方檢視及協定工時安排的意識。
- (c) 擬首次為「協議工時」及「超時工作」引入法定定義，為工時管理制度提供有用的框架。
- (d) 提供更穩固的法律基礎，以處理與《僱傭條例》及僱傭合約有關的勞資糾紛及申索聲請。
- (e) 考慮訂明法律責任，配合執法行動，加強僱傭保障及「大框」的法律效力。
- (f) 透過擬定及推廣有關的僱傭合約樣本及制定相關配套措施（例如：教育推廣、提供參考資訊等），協助僱主和僱員明瞭及遵行有關規定。

## 「大框」的設計

- 6.5 參考了一些現有僱傭合約樣本和標準僱傭合約，委員會初步歸納七項指定工時條款及三項相關事項，及設計了一份僱傭合約樣本擬稿（見附錄 6.1），以便公眾在第二階段諮詢期間明瞭有關安排及表達意見。

### 僱傭條款：釋義

- 6.6 「大框」擬就「協議工時」、「協議工資」及「超時工作」提供法定定義，以便僱傭雙方在訂定有關條款時，就工時概念及補償安排有較清晰及一致的理解。初步擬定的定義如下：

- ◆ 「協議工時」指僱員按照僱傭合約所須工作的時間，包括：
  - (a) 留駐僱傭地點當值的時間，不論該僱員當時有否獲派工作或獲提供培訓；和
  - (b) 在關乎其受僱工作的情況下用於交通的時間，但不包括該僱員用於往來其居住地方及其僱傭地點（位於香港以外的非慣常僱傭地點除外）的交通時間。
- ◆ 「協議工資」指僱主按照僱傭合約所須以金錢形式支付僱員作為其工作的所有報酬、收入、津貼（包括交通津貼、勤工津貼、佣金）、小費及服務費，但不包括：
  - (a) 超時工作薪酬；
  - (b) 由僱主提供的居所、教育、食物、燃料、燈火、醫療或用水的價值；
  - (c) 僱主自行負責為退休計劃支付的供款；
  - (d) 屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的任何佣金；
  - (e) 屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的任何勤工津貼或勤工花紅；
  - (f) 屬非經常出現的性質的任何交通津貼；



- (g) 支付因該工作的性質而由僱員招致的實際開銷而須付給該僱員的任何交通津貼；
  - (h) 任何交通特惠的價值；
  - (i) 僱員支付因其工作性質所招致的特別開銷而須付給該僱員的款項；
  - (j) 根據《僱傭條例》第 IIA 部付給的年終酬金；
  - (k) 於僱傭合約完成或終止時付給的酬金；和
  - (l) 屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的每年花紅。
- ◆ 「超時工作」指協議工時以外，僱員經僱主要求或同意下所做的工作。

### 工時僱傭條款

6.7 初步歸納的七項指定工時條款包括：協議工時、超時工作情況、超時工作補償安排、協議工資、用膳及休息時間、休息日，及工作時數紀錄。進一步的資料及有關的工時僱傭條款樣本在以下第 6.8 至 6.14 段闡述。

#### (1) 協議工時

6.8 「協議工時」指僱員按照僱傭合約所須工作的時間，大致可分為固定或非固定性質，一般以每日、每周或每月作計算。以下樣本提供不同工時模式選項供僱主及僱員參考，以切合不同行業 / 企業的需要 (圖 6.1)。

圖6.1：協議工時僱傭條款樣本

- 協議工時  固定工作時間，每星期 \_\_\_\_\_ 天  
 每天 \_\_\_\_\_ 小時，由 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時 至 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時  
 及 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時 至 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時
- 須輪班，輪班時間：每天工作 \_\_\_\_\_ 小時  
 由 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時 至 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時  
 或 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時 至 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時  
 或 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時 至 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時
- 非固定工作時間，每\*星期/月工作 \_\_\_\_\_ 天，總工作時數 \_\_\_\_\_ 小時
- 其他 \_\_\_\_\_  
 (請詳加說明工作時間的安排)

\* 請將不適用者刪去

### (2) 超時工作情況

- 6.9 在書面僱傭合約內列明預計的超時工作情況，讓僱傭雙方明瞭有關職位是否及在甚麼情況下可能涉及超時工作 (圖 6.2)。

圖6.2：超時工作情況僱傭條款樣本

- 超時工作情況  無需從事超時工作  
 需按僱主要求從事超時工作  
 僱傭雙方同意下才從事超時工作  
 其他 \_\_\_\_\_

(請詳加說明超時工作情況)

### (3) 超時工作補償安排

- 6.10 在書面僱傭合約內列明超時工作是否會獲得補償及其補償方式 (包括以工資或以補假作償、補償比率等)，以及相關安排，讓僱傭雙方有所依循 (圖 6.3)。

圖 6.3：超時工作補償安排僱傭條款樣本

• 超時工作補償安排

適用於工作日（即非休息日及非其他假期）超時工作的補償安排：

以超時工作薪酬作償：

超時工作薪酬按每小時 \_\_\_\_\_ 元計算

超時工作薪酬按 \_\_\_\_\_<sup>28</sup>的 \_\_\_\_\_ %計算

其他 \_\_\_\_\_

（請詳加說明支付條件、計算方法等）

以補假作償： \_\_\_\_\_

（請詳加說明支付條件、計算方法等）

其他： \_\_\_\_\_

（請詳加說明支付條件、計算方法等）

於休息日及其他假期超時工作的補償安排與於工作日超時工作的補償安排 \*相同 / 不相同。如不相同，請詳加說明於休息日及其他假期超時工作的補償安排<sup>29</sup>：

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

不適用

\* 請將不適用者刪去

#### （4）協議工資

6.11 在書面僱傭合約內列明協議工資的款額、支薪模式（如月薪、日薪、時薪或按件計薪等），及組成部分（如底薪、津貼或佣金等），有助僱傭雙方理解協議工資的計算方法。如適用，協議工資可作為計算超時工作補償的基礎（圖 6.4）。

<sup>28</sup> 請填寫計算超時工作薪酬的基數（例如總工資）。例子：如超時工作薪酬按每小時總工資的 100% 計算，而每小時總工資為 50 元，則超時工作薪酬為每小時 50 元（50 元 x 100%）。

<sup>29</sup> 根據《僱傭條例》，如僱主安排僱員在休息日工作，須於休息日工作前向僱員取得同意，方可安排工作。此外，不論僱員是否享有法定假日薪酬，僱主仍須讓僱員放取法定假日，或安排「另定假日」、「代替假日」。僱主不得以款項代替發放假日。

圖6.4：協議工資僱傭條款樣本

• 協議工資 底薪每 \*小時 / 天 / 星期 / 月 \_\_\_\_\_ 元

另加 以下津貼：

膳食津貼每 \*天 / 星期 / 月 \_\_\_\_\_ 元

交通津貼每 \*天 / 星期 / 月 \_\_\_\_\_ 元

勤工獎 \_\_\_\_\_ 元

---

( 請詳加說明支付條件、計算方法等 )

其他 ( 如佣金、小賬 ) \_\_\_\_\_ 元

---

( 請詳加說明支付條件、計算方法、支付日期等 )

如協議工資以其他方式支付及計算，請詳加說明：

---

\* 請將不適用者刪去

### ( 5 ) 用膳及休息時間

6.12 除用膳 / 休息時間的安排，書面僱傭合約可列明有關用膳 / 休息時間是否屬協議工時及是否有薪，以便僱傭雙方計算協議工時、超時工作及相關補償 ( 圖 6.5 )。

圖6.5：用膳時間及休息時間僱傭條款樣本

• 用膳時間  固定，由\*上 / 下午 \_\_\_\_\_ 時至 \*上 / 下午 \_\_\_\_\_ 時，\*有 / 無 薪

非固定，每天 \_\_\_\_\_ \*分鐘 / 小時，\*有 / 無 薪

用膳時間 \*屬於 / 不屬於 協議工時。

不適用

• 休息時間  固定，由\*上 / 下午 \_\_\_\_\_ 時至 \*上 / 下午 \_\_\_\_\_ 時，\*有 / 無 薪

非固定，每天 \_\_\_\_\_ \*分鐘 / 小時，\*有 / 無 薪

休息時間 \*屬於 / 不屬於 協議工時。

不適用

\* 請將不適用者刪去

## (6) 休息日

6.13 根據《僱傭條例》，按連續性合約受僱的僱員（即為同一僱主連續受僱滿四星期或以上，而每星期最少工作 18 小時的僱員），每七天必須有不少於一天休息日。書面僱傭合約可列明休息日的安排及是否有薪（圖 6.6）。

**圖 6.6：休息日僱傭條款樣本**

- 休息日
    - 固定，逢星期 \_\_\_\_\_ 及 \*有 / 無 薪
    - 非固定，每 \*星期 / 月 \_\_\_\_\_ 天及 \*有 / 無 薪
- \* 請將不適用者刪去

## (7) 工作時數紀錄<sup>30</sup>

6.14 保存完整及清晰的工時紀錄，有助僱傭雙方計算工時及涉及的超時工作補償。在符合現行法例的前提下，僱傭雙方可協定保存工時紀錄的安排（圖 6.7）。

**圖 6.7：工作時數紀錄僱傭條款樣本**

- 保存工作時數紀錄
  - 僱主保存工作時數（包括超時工作時數）紀錄，以處理僱員工資及超時工作補償等事宜
  - 工作性質難以計算工作時數，故未能作有關紀錄
  - 其他 \_\_\_\_\_

## 相關事項

6.15 除以上七項指定工時條款外，委員會在第二階段諮詢指出推行「大框」涉及三項相關事項，包括：適用範圍、彈性安排，以及後果及責任。進一步的資料在以下第 6.16 至 6.23 段闡述。

<sup>30</sup> 根據《僱傭條例》，所有僱主均須保存每一位僱員在過去 12 個月內的工資及僱傭紀錄。如僱主在任何工資期支付予僱員工資少於《僱傭條例》附表 9 指明的款額（由 2015 年 5 月 1 日起為每月 13,300 元），而該僱員屬《最低工資條例》所指的僱員，僱主須備存有關僱員於該工資期的總工作時數。

**(1) 適用範圍**

6.16 「大框」以立法方式規定僱主及僱員必須簽訂書面僱傭合約，當中須包括指定的工時僱傭條款，如超時工作補償安排，以助僱傭雙方釐清工時安排及補償，保障僱傭雙方的合約權益。為加強保障，「大框」應盡量廣泛適用於僱主和僱員。

6.17 根據其他地方的經驗，一些特定類別的僱員，例如預計為短暫受僱的僱員，可免受工時制度的限制。目前，《僱傭條例》及《最低工資條例》亦不適用於部分人士，包括：

《僱傭條例》不適用的人士	《最低工資條例》不適用的人士
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 僱主家屬並與僱主同住的僱員；</li> <li>◆ 《往香港以外地方就業合約條例》(第 78 章) 所界定的僱員；</li> <li>◆ 根據《商船(海員)條例》(第 478 章) 所指的船員協議而服務的人；或在並非於香港註冊的船上服務的人；</li> <li>◆ 根據《學徒制度條例》(第 47 章) 註冊的學徒，但《僱傭條例》內的若干規定仍適用。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 《僱傭條例》所不適用的人士；</li> <li>◆ 留宿家庭傭工<sup>31</sup>；</li> <li>◆ 指定的實習學員，以及正處於獲豁免學生僱用期的工作經驗學員。</li> </ul>

6.18 在釐定「大框」的適用範圍時，除獲豁免的僱員類別，可考慮「大框」適用於：

- ◆ 所有僱員(即僱主須確保在「大框」生效時與所有目前及將來的僱員簽訂符合「大框」規定的書面僱傭合約)；或
- ◆ 在「大框」生效後才訂定的僱傭合約(即「大框」生效後新訂立或續訂的僱傭合約)。

<sup>31</sup> 留宿家庭傭工指免費居於受僱工作的住戶的家庭傭工(包括：家務助理、護理員、司機、園丁、船工或其他私人傭工)，不論該傭工的性別、種族及國籍。

6.19 如實行「大框」，可考慮是否需要提供過渡期讓僱傭雙方作出準備。

### **(2) 彈性安排**

6.20 「大框」指定工時條款的具體內容可由僱傭雙方因應實際情況協定，故「大框」的設計已提供一定彈性。

6.21 根據其他地方的經驗，僱員可自願選擇不受工時制度的規管；或以參照期（例如：一星期、一個月、一季）的方式計算僱員在一段時間內的總工時及超時工作補償等。

### **(3) 後果及責任**

6.22 有別於僱傭雙方目前可透過口頭方式協定僱傭條款，違反「大框」的書面僱傭合約規定可能涉及：

- (a) 僱傭雙方沒有簽訂書面僱傭合約；
- (b) 簽訂的書面僱傭合約未有全面涵蓋「大框」指定的工時條款；及 / 或
- (c) 僱主 / 僱員未有遵行或擅自更改僱傭合約內所協議的指定工時條款。

6.23 「大框」具法律效力，並會訂明違法的後果。建議罰則可參考現有勞工法例的條文及規定。

## 第七章

### 第二階段諮詢下的「小框」

#### 背景

- 7.1 委員會參考了住戶統計調查的結果，發現較低收入及較低技術職業組別僱員的工時普遍相對較長，而第一階段諮詢所收集的意見亦反映僱主比較接受工時政策應聚焦幫助較低收入、議價能力較低及需無償超時工作的基層僱員（詳見第 3.8 及 3.14 段）。
- 7.2 因此，在「大框」的基礎上，委員會亦同時探討是否需要其他適當措施（例如制定工時標準及超時工資率），進一步保障一些工資較低、技術較低及議價能力較低的基層僱員（即「小框」）。

#### 「小框」的構思

- 7.3 在第二階段諮詢，委員會提出社會可考慮是否需要為工資及議價能力較低的僱員，制定工時標準及超時工資率，即僱員在一段時間內超過指定工時標準的工作時數會獲超時工作補償。
- 7.4 「小框」不會對僱員的總工時設定上限（即沒有指定最高工時的規定）。

#### 研究「小框」所採用的參數

- 7.5 本着以數據為依歸的原則進行討論，委員會就不同的僱員每月總工資金額、每周工作時數及超時工資率組成的 28 個參數組合（圖 7.1）作數據分析及評估，當中包括：



- (a) 首 27 個參數組合：
- (i) 僱員每月總工資金額：不超過 10,000 元、12,000 元、15,000 元；
  - (ii) 每周工作時數：超過 44、48、52 小時；
  - (iii) 超時工資率(即原有時薪與超時時薪的比率)：1:1.0、1:1.3、1:1.5；以及
- (b) 因應委員會內勞工顧問委員會(勞顧會)僱員委員的建議，委員會同意增加作分析的第 28 個參數組合：僱員每月總工資金額不超過 25,000 元、每周工作時數超過 44 小時及超時工資率為 1:1.5。

圖 7.1：「小框」的構思 - 研究「小框」所採用的參數



註：\* 僱員每月總工資金額是根據僱員按合約 / 協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

^ 不包括政府僱員及留宿家庭傭工。

## 進行影響評估的目的

7.6 工時政策涉及一系列複雜議題，對整體勞工市場、人力需求、僱傭關係、工作文化、營商環境、經濟發展和企業競爭力等不同層面會帶來廣泛和深遠的影響。

- 7.7 本着以數據為依歸的原則進行討論，委員會就以上 28 個參數組合對僱員、企業及宏觀經濟這三個範疇的潛在影響作數據分析及評估。
- 7.8 進行影響評估的目的是從不同角度探討社會上各個層面的承受能力。委員會在第二階段諮詢已全面提供以下的分析結果，讓社會各界能在有堅實數據的基礎上，客觀地考慮不同情景的利弊，以進行知情及客觀的討論。
- 7.9 需注意的是，影響評估是基於一系列假設，嘗試就一些可能因設立工時標準而產生的情況進行壓力測試，因此評估結果不應被視作一項預測。此外，有關分析只供委員會參考之用；委員會對這些參數組合並無立場，亦不代表最終會建議其中任何組合。
- 7.10 以下第 7.11 至 7.30 段載列與探討及研究「小框」相關的考慮因素，及就 28 個參數組合進行的影響評估結果。

## 對僱員的潛在影響

### 識別涉及僱員

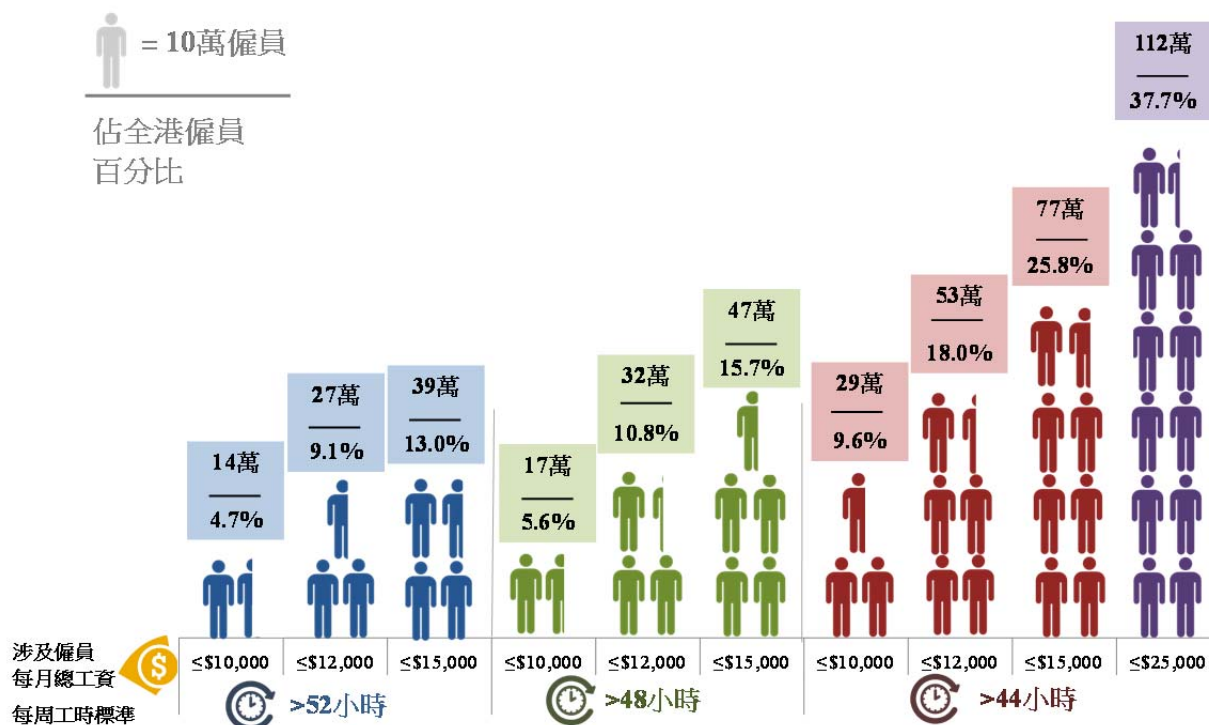
- 7.11 在進行影響評估前，需先識別選定參數下的涉及僱員，即每周工作時數超過 44、48 或 52 小時，同時其每月總工資金額不超過 10,000 元、12,000 元、15,000 元或 25,000 元的僱員。

### 全港涉及僱員人數

- 7.12 住戶統計調查的結果顯示，在 2014 年，每月總工資金額不超過 10,000 元、12,000 元、15,000 元或 25,000 元的僱員分別佔全港僱員（不包括政府僱員及留宿家庭傭工）（2 972 200 人）的 19.0%、33.0%、47.5%及 72.4%。

7.13 他們當中每周工作時數超過 44、48 或 52 小時的僱員人數介乎 14 萬至 112 萬，佔全港僱員人數 4.7%至 37.7% (圖 7.2)。

圖 7.2：全港涉及僱員人數



註：圖中僱員人數不包括政府僱員及留宿家庭傭工。

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」。

### 涉及僱員的潛在薪酬變化

7.14 「小框」規定超時工作會獲補償。一方面，規管工時可能令工時減少，僱員或可達致更佳的工作與生活平衡，減少潛在健康問題，部分員工的收入將會改善；另一方面，因工時縮減，部分員工也有可能在不願意的情況下被減薪。個別涉及僱員的薪酬最終是上升或下跌，取決於僱主的應對方式，例如企業會否調整涉及僱員的工時等，故不一定所有涉及僱員都會受惠。

7.15 以下的示例 (圖 7.3) 說明四名涉及僱員在每周工時標準為 44 小時、超時工資率為 1:1.5 的參數組合下可能面對的潛在薪酬及工時變化。

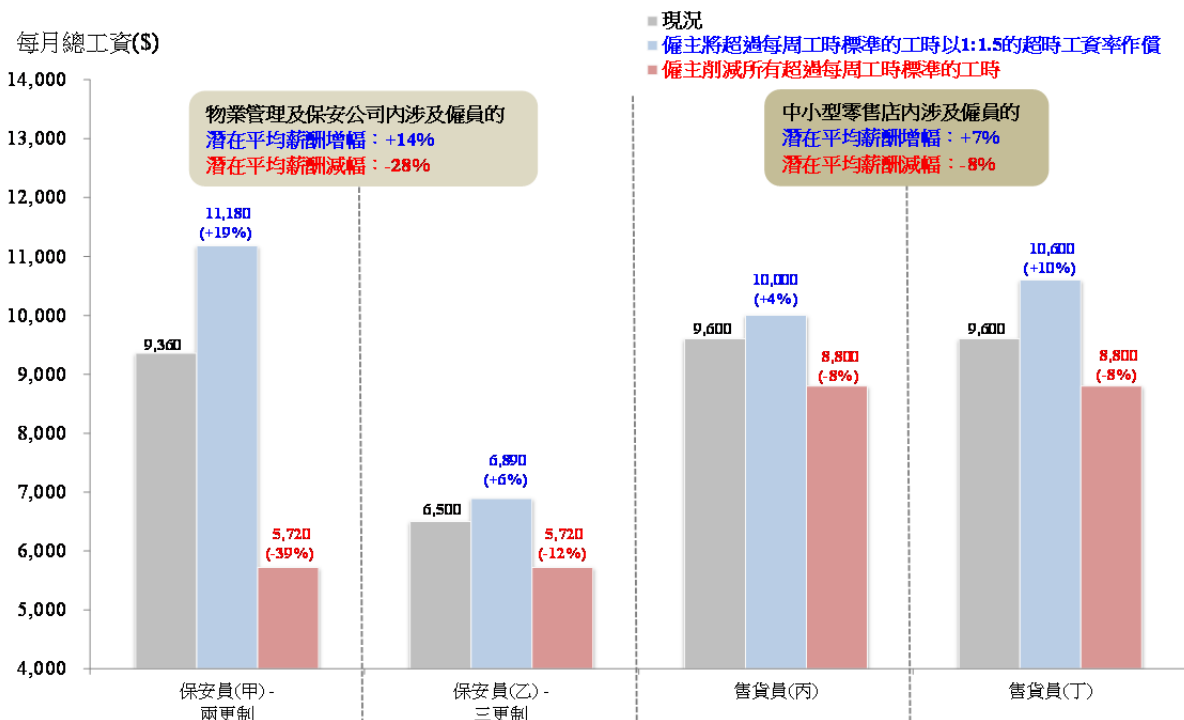
圖7.3：示例 - 四名僱員的潛在薪酬及工時變化

假設有四名僱員，現時每周總工時超過 44 小時，  
每月總工資金額亦不超過研究中的水平 →  
四人皆是「小框」下的涉及僱員

		每周總工時 <sup>(*)</sup>	每小時工資	每月總工資 <sup>(^)</sup>
		(協議工時/有償超時/無償超時)		
物業管理 及保安公司	保安員(甲) - 兩更制	72 (72 / 0 / 0)	\$32.5	\$9,360
	保安員(乙) - 三更制	50 (48 / 2 / 0)	\$32.5	\$6,500
中小型 零售店	售貨員(丙)	48 (44 / 4 / 0)	\$50.0	\$9,600
	售貨員(丁)	50 (44 / 4 / 2)	\$50.0	\$9,600

- 註： (\*) 作為示例，假設所有有償超時工作以1:1.0的超時工資率作償。  
(^) 作為示例，假設每月工作四周，及假設僱員在休息日及不屬工作時數的用膳時間並沒有獲發工資。

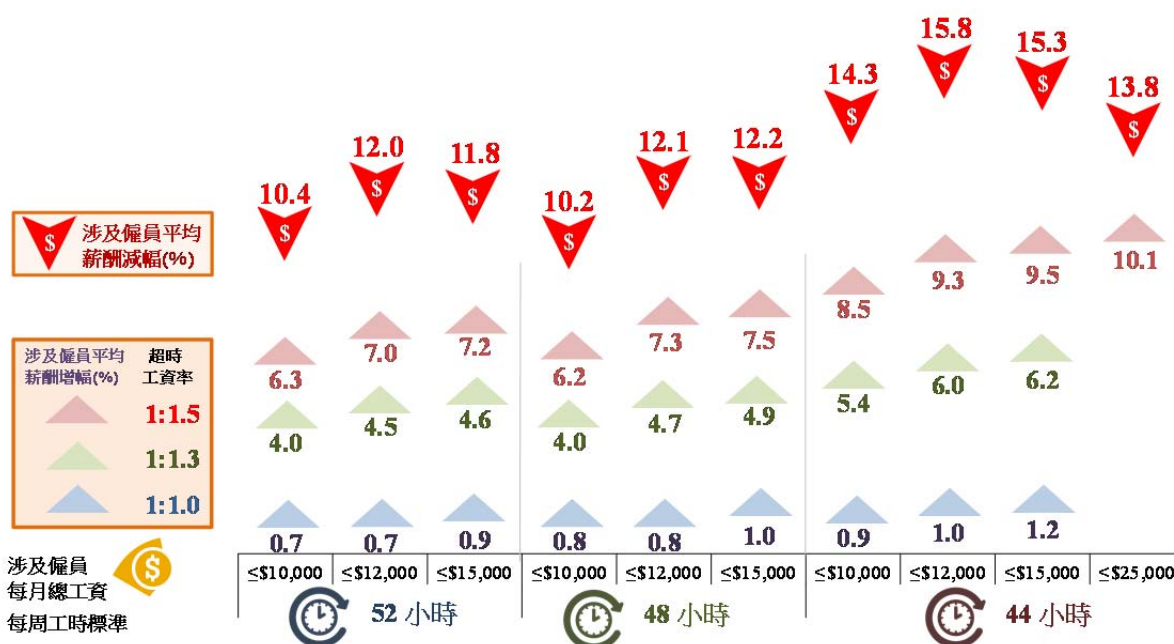
在每周工時標準為 44 小時、超時工資率為 1:1.5 的參數組合下，  
四名涉及僱員的工資可能會產生不同變化



- 註：有關估算假設僱員的每小時工資維持不變。按不同參數組合所估算的僱員薪酬變化會有所不同。

7.16 如果所有涉及僱員的總工時不變，並假設工時標準以上的工時會分別獲得 1:1.0、1:1.3 及 1:1.5 的超時工資率作償，涉及僱員的平均薪酬會有所增加（介乎 0.7%至 10.1%）。如果他們的工時一律減少至工時標準，即每周 44、48 或 52 小時，而工資率不變，涉及僱員的平均薪酬則會減少（介乎 10.2%至 15.8%）（圖 7.4）。

圖 7.4：潛在薪酬變化



資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

## 對企業的潛在影響

7.17 在「小框」的設計下，企業如要求僱員在工時標準以上工作，需支付超時工作補償，導致其薪酬成本上漲，而當中亦可能會涉及其他行政費用（例如釐清和核實僱員工時等）。

7.18 不過，企業營商以求獲取盈利，當面對成本上漲，一般會以不同方式應對，但每個行業 / 企業的經營情況有別，實際採用的策略亦會因應宏觀經濟環境而不同，例如：

- (a) **提價**：倘若經濟環境良好，企業的提價能力一般會較高，但隨之而來的是推高通脹。一旦經濟步入衰退，企業的提價能力大不如前，僱員被減工時甚或失業的風險便會增加。
- (b) **減低盈利**：對未能以提價將成本上漲全數轉嫁客戶的企業，成本增加會導致盈利空間收窄，繼而影響行業持續營運能力，及至香港產業結構的多元化和經濟活力。
- (c) **重整人手架構**：企業可調整營運模式及檢視人手安排，以提升營運效率及減省僱員薪酬成本（如縮減營運時間、僱員工時），但可能因此影響僱員的收入和就業前景；中長期香港面對勞動人口萎縮的挑戰，倘若薪酬成本進一步大幅上升，或會加劇工資與通脹互相追逐的情況。

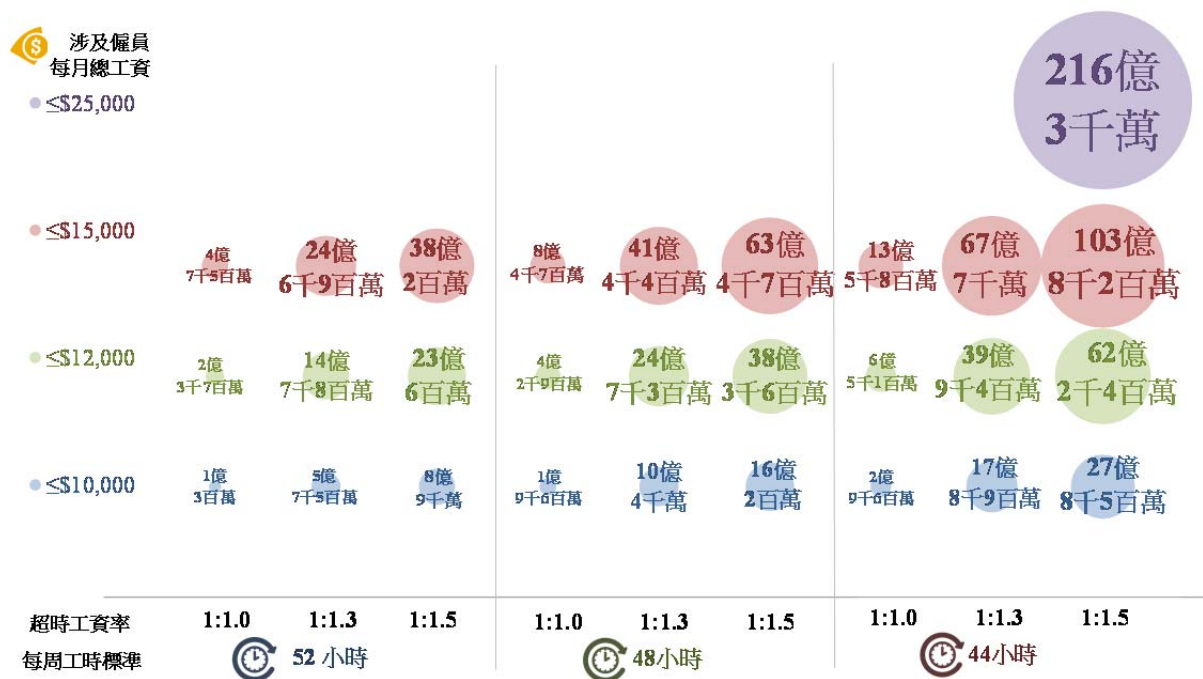
7.19 需注意的是，以上各種調節可能會同步進行，影響遍及不同層面。再者，不同行業 / 企業的經營情況有別，承受成本上漲的能力也有所不同，特別是佔本港企業數目 98% 以上、提供近一半私營機構職位的中小企<sup>32</sup>，其人手調配、提價及控制成本的靈活性一般較低，進一步規管僱員工時會如何影響到這些企業的營運空間，尤須關注。事實上，「小框」下的不同研究參數都會對個別行業及當中中小企帶來不同程度的潛在影響。有關的評估結果詳細載列於附錄 6.2。

### 企業的即時薪酬成本增幅

7.20 在「小框」的不同參數組合下，當企業未採取應對措施前，即時要面對的每年薪酬成本增幅介乎 1 億 3 百萬元至 216 億 3 千萬元，相等於每年整體薪酬成本的 0.02% 至 3.84% 不等（圖 7.5）。

<sup>32</sup> 數據來源：僱傭及職位空缺按季統計調查，政府統計處。

圖7.5：所有行業合計每年薪酬成本增幅（元）  
（假設涉及僱員工時不變）



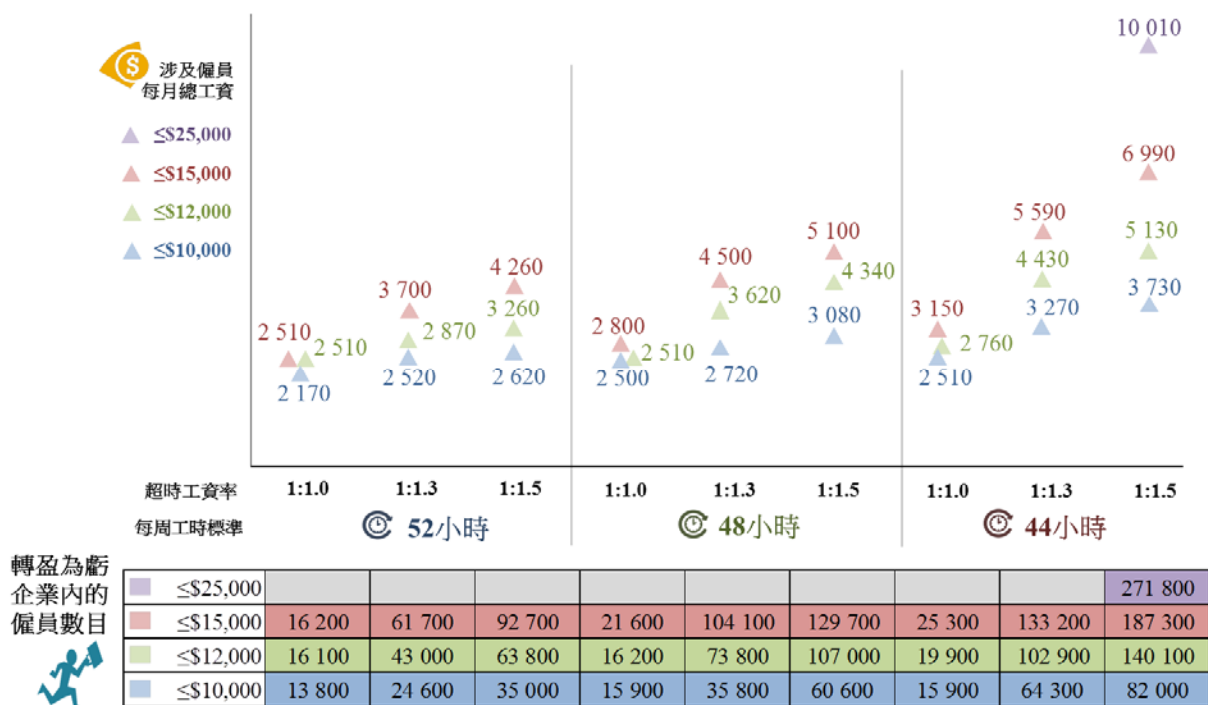
註：圖中薪酬成本是根據《最低工資條例》內的工資定義計算，不包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

7.21 假如企業以盈利抵銷薪金開支<sup>33</sup>增幅，部分企業會轉盈為虧，繼而影響這些企業所僱用員工的就業穩定性。在不同的參數組合下，如企業以盈利抵銷全數薪金開支的增幅，轉盈為虧的企業數目約有 2 200 間至 10 000 間，這些企業共聘用 13 800 至 271 800 名僱員（圖 7.6）。

<sup>33</sup> 薪金開支包括工資及薪金、強制性公積金計劃（強積金）、公積金及退休金的僱主供款。

圖7.6：壓力測試結果－轉盈為虧的企業數目  
及轉盈為虧企業內聘用的僱員數目  
( 假設企業以盈利抵銷全數薪金開支增幅<sup>(\*)</sup> )



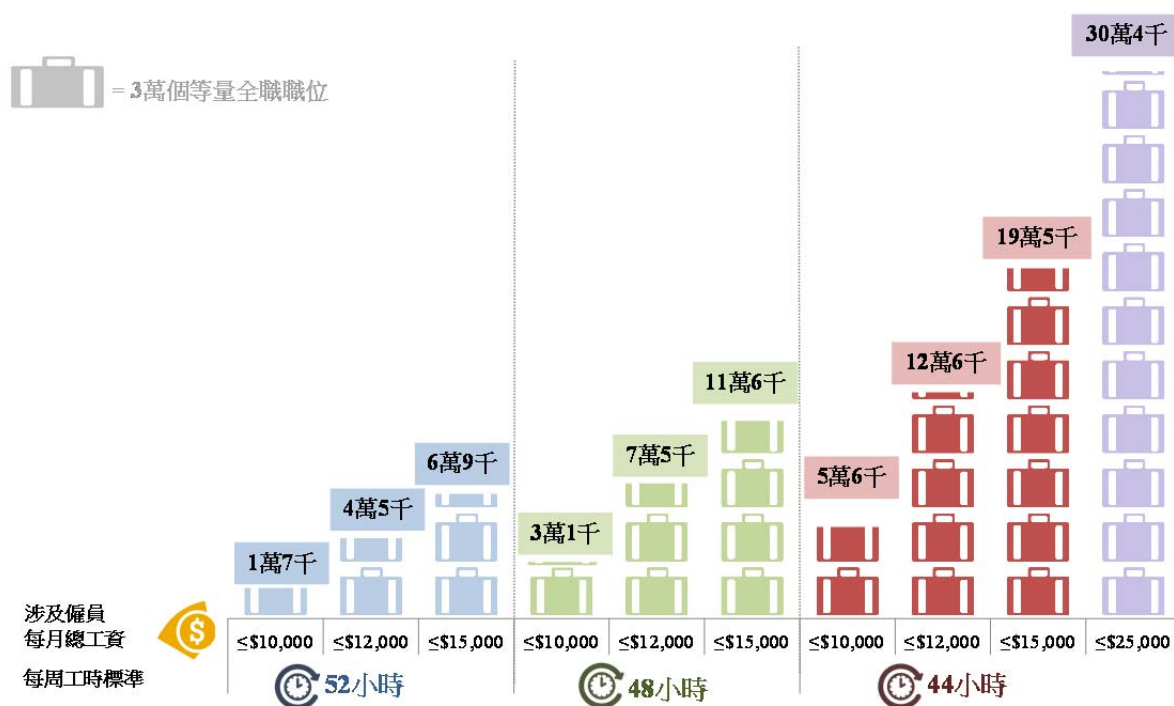
註：(\*) 稅前盈利(簡稱盈利)是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益/虧損、枯帳/撇帳及撥備等項目的盈利。薪金開支包括工資及薪金、強積金、公積金及退休金的僱主供款。在評估轉盈為虧的企業數目時，只包括有聘用僱員的企業，而不包括沒有業務收益的企業(包括海外機構駐港辦事處)。企業數目進位至整數十位。

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查及2013年經濟活動按年統計調查，政府統計處。

7.22 假如企業削減涉及僱員的工時至工時標準，但另聘人手以維持營運，所需的等量全職職位介乎1萬7千至30萬4千個，相等於2015年平均職位空缺數目(即約83800個)約20%至363%不等(圖7.7)。



圖7.7：壓力測試結果－維持營運所需的等量全職職位數目（個）  
（假設涉及僱員的工時減至工時標準）



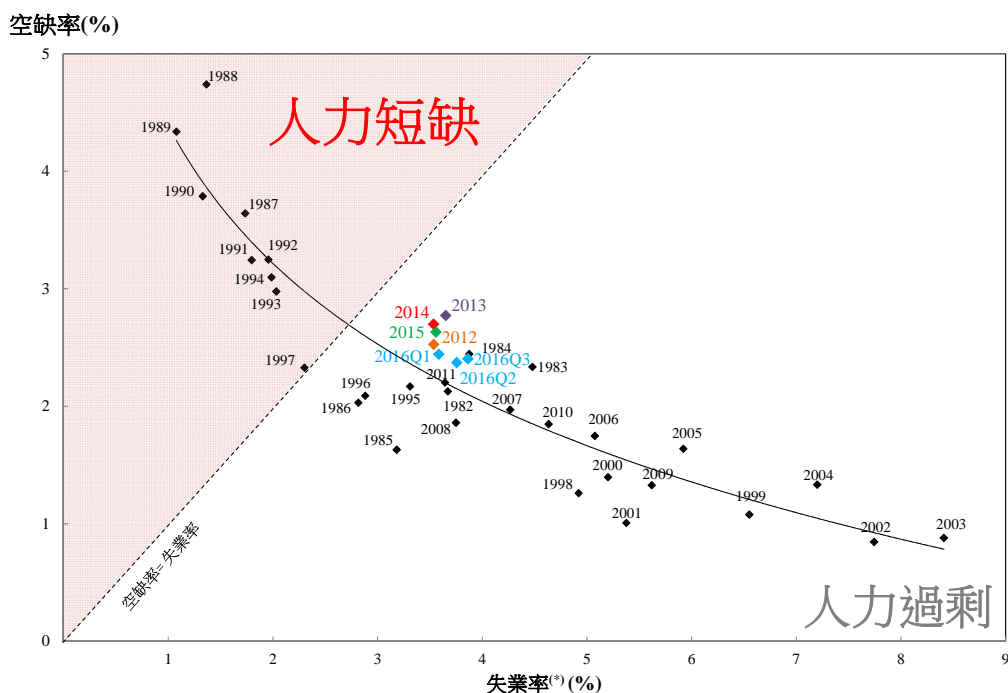
資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

## 對宏觀經濟的潛在影響

7.23 從宏觀經濟層面來說，工時是勞工市場調節的其中一環，保持其靈活性及彈性有助本港應對不同經濟增長步伐和勞工需求。短期而言，過度規管工時會限制工時在應對經濟周期和勞工市場波動時所發揮的調節作用。

7.24 另外，現時香港的勞工市場已經偏緊，倘若企業需另聘人手以維持營運，或會面對一定困難（圖7.8）。

圖 7.8：香港勞工市場人力情況（1982年 - 2016年第三季）

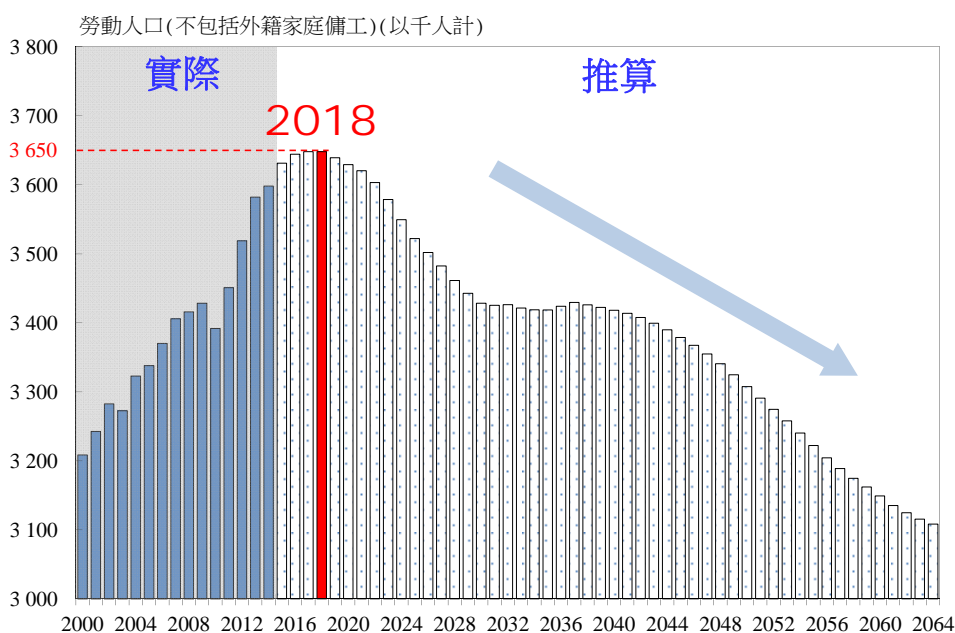


註：(\*) 1993年或以後數字不包括外籍家庭傭工。

資料來源：綜合住戶統計調查及就業及空缺按季統計調查，政府統計處。

7.25 中長期而言，面對人口老化，勞動人口將會持續下降。按統計處的最新推算，勞動人口將於 2018 年見頂後持續萎縮。進一步規管僱員工時或會加劇人力資源不足的問題，導致企業的勞工成本可能會有進一步上升的壓力，不利長遠經濟發展（圖 7.9）。

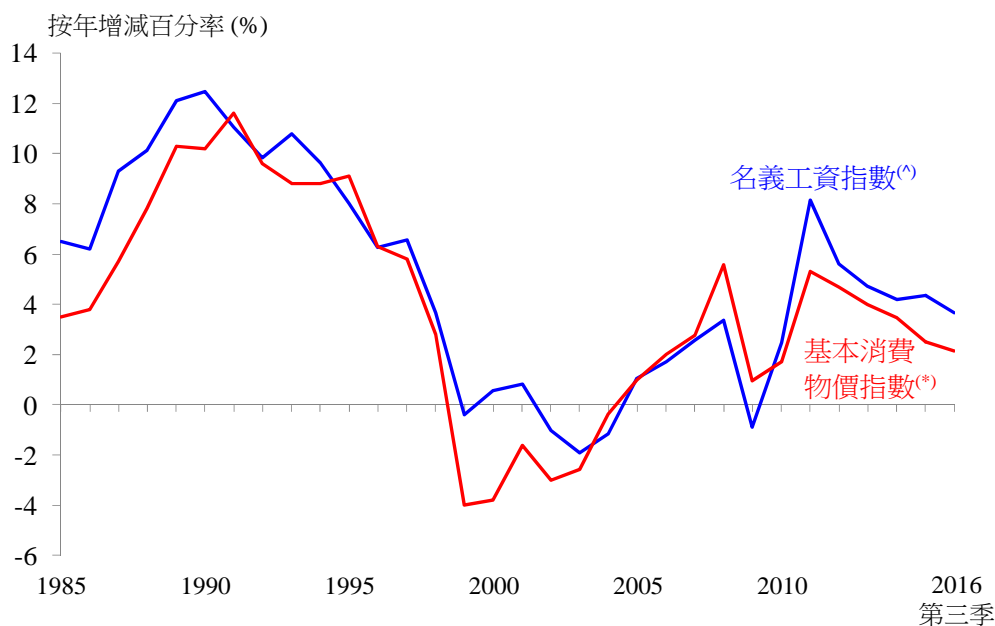
圖 7.9：香港的勞動人口將於 2018 年見頂後持續萎縮



資料來源：綜合住戶統計調查及《2015年至2064年香港勞動人口推算》，政府統計處。

7.26 過往數據顯示，勞工成本與通脹走勢的關係相當密切（圖 7.10）。倘若薪酬成本大幅上升，或會衍生出工資與通脹互相追逐的效應，對香港經濟和競爭力構成負面影響，最終不利僱員的就業和收入前景。工時政策必須考慮如何保持經濟活力及穩定就業，以至經濟的調節能力和競爭力。

圖 7.10：勞工成本與通脹走勢息息相關



註： (^) 名義工資指數量度督導級及以下僱員（即不包括經理級與專業僱員）工資率的純變動。

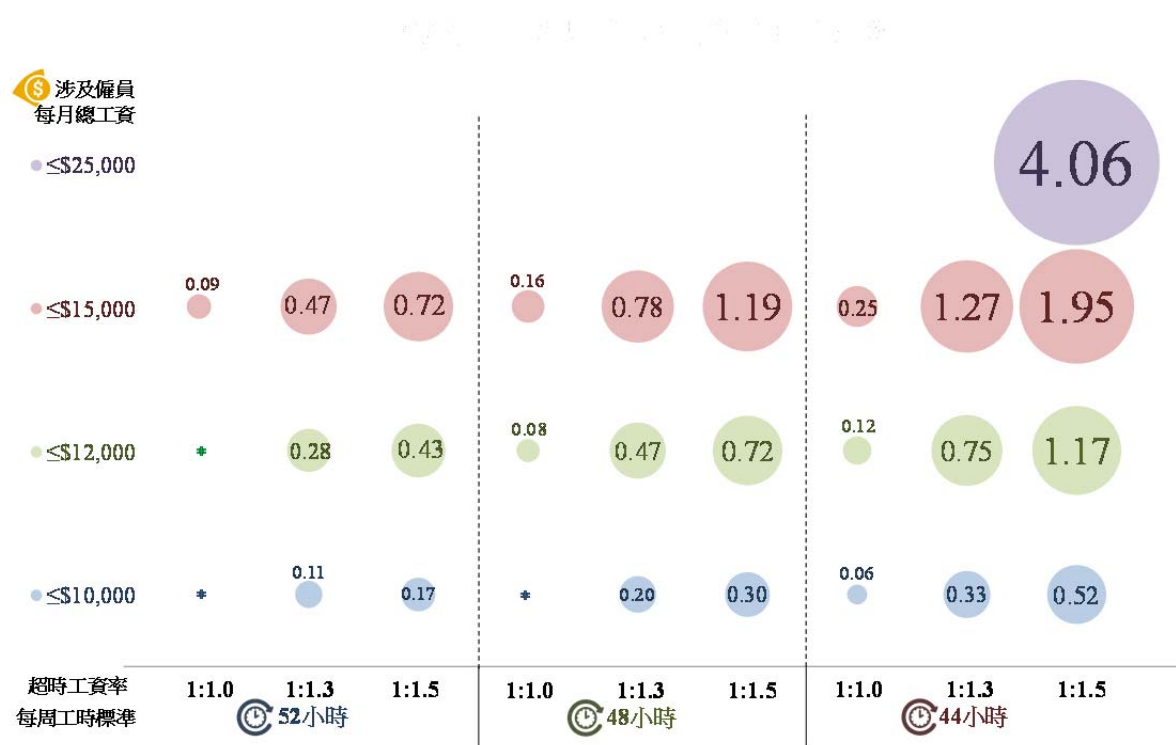
(\*) 消費物價指數量度住戶一般所購買的消費商品及服務的價格水平隨時間而變動的情況，其按年變動率是廣泛地用作消費者面對通脹的指標。基本消費物價指數已撇除政府一次性紓緩措施的效應。

資料來源：勞工收入統計調查及按月零售物價統計調查，政府統計處。

7.27 視乎企業實際採取的應對方式，由工時政策引發的勞工成本上漲，或會對通脹及勞工市場供求構成影響。一方面，企業會將部分薪酬成本增幅轉嫁予消費者，從而推高通脹，影響普羅市民，包括退休長者和家庭主婦。

7.28 計量經濟模型的粗略估算結果顯示，在經濟溫和實質增長 2% 的情景下，不同參數組合導致的企業薪酬成本增幅，會推高綜合消費物價指數，幅度由不足 0.05 個百分點，至最高約 4 個百分點。必須注意的是，這項影響評估結果尚未計及薪酬成本上漲可能引發的連鎖反應（圖 7.11）。

圖7.11：薪酬成本增幅對通脹的影響 —  
綜合消費物價指數增幅（百分點）



註： 圖中的估算採用1997年至2015年的歷史數據。

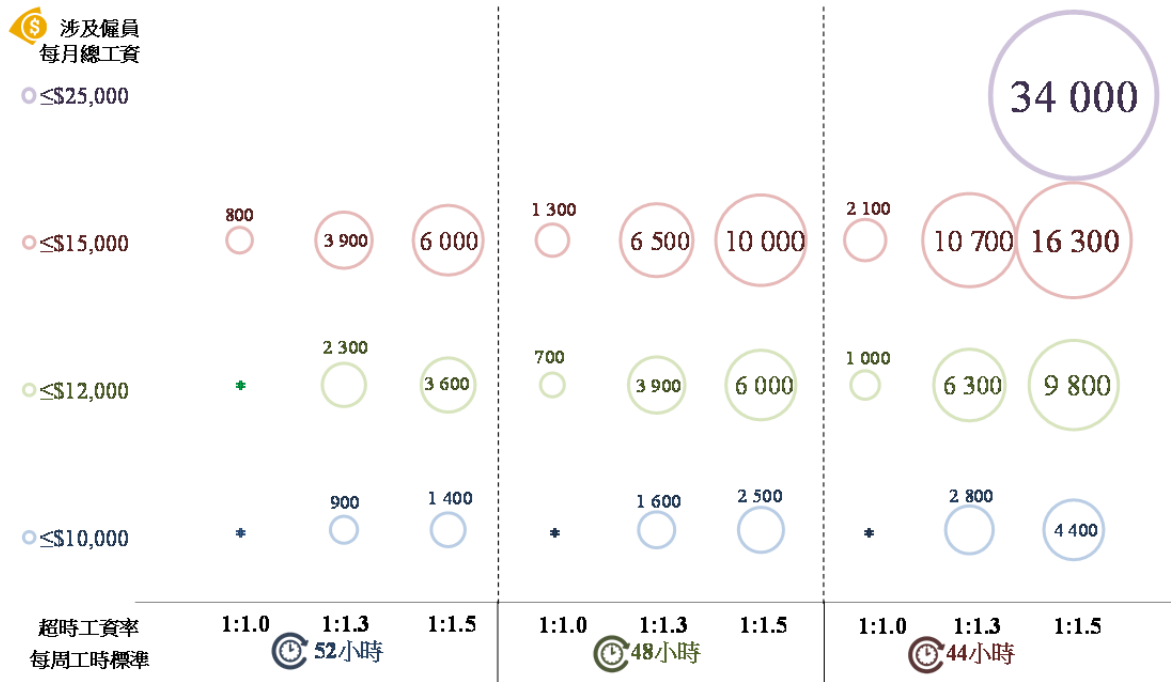
\* 少於0.05個百分點。

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查，政府統計處；標準工時委員會秘書處的估算。

7.29 另一方面，面對薪酬成本上漲，企業（包括中小企）也會同時檢視人手 / 工時安排以減省成本，部分僱員因而會有失業風險。

7.30 計量經濟模型的粗略估算結果顯示，在經濟溫和實質增長2%的情景，以及不同參數組合下，企業因薪酬成本上漲而重整人手架構，因而導致的職位流失數目由不足500個，至34 000個不等（圖7.12）。

圖7.12：因薪酬成本上漲而重整人手架構  
可能導致的職位流失數目（個）



註：圖中的估算採用1997年至2015年的歷史數據。

\* 少於500個。

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查，政府統計處；標準工時委員會秘書處的估算。

## 第八章

### 第二階段諮詢主要結果

#### 概述

#### 諮詢目的

8.1 委員會在 2016 年 4 月 25 日至 7 月 24 日期間進行第二階段諮詢，就其探討中的工時政策方向（包括第六及第七章闡述的「大框」及「小框」）諮詢公眾，收集意見供委員會在作出建議及撰寫報告時作參考。

#### 諮詢議題

8.2 第二階段諮詢的諮詢議題見附錄 6.3，當中包括「大框」及「小框」的構思和內容，以及以下四個工時政策方向：

- (a) 只實行「大框」；
- (b) 只實行「小框」；
- (c) 在建議推行「大框」的基礎上，同時推行「小框」；及
- (d) 不推行「大框」及「小框」，但建議推行其他有關工時的政策 / 措施（例如：按行業需要制定自願性指引）。

#### 收集意見的途徑

8.3 在諮詢期間，委員會舉辦不同形式的諮詢活動，廣泛聽取社會各界的意見。這些活動包括：

- (a) 邀請主要僱主組織及主要勞工團體會面；及

- (b) 為從事較長工時行業及其他行業的僱主及僱員、持份團體及普羅市民舉辦諮詢會。

此外，委員會亦應邀出席由其他團體舉辦的諮詢活動。

- 8.4 除出席諮詢活動外，市民亦可透過信件、傳真、電郵或委員會網頁遞交書面意見；而諮詢會的參加者亦可即場填寫及提交意見紙。
- 8.5 六位勞顧會僱員委員認為委員會未能承諾標準工時立法，故由 2015 年年底起已沒有出席委員會的會議。他們聯同三位當時的勞工界立法會議員呼籲勞工團體及僱員工會不參與委員會的第二階段諮詢。於 2017 年 1 月開始任期的勞顧會僱員委員亦表示不會接受擔任委員會委員的任命。

## 宣傳

- 8.6 在諮詢期間，委員會透過不同渠道，例如新聞公報、電台宣傳聲帶、報章廣告、報章應用程式、交通工具（包括巴士、港鐵）廣告、香港郵政通函、不同的網站、社交媒體、政府海報欄、政府大廈外牆橫幅、各公共屋邨辦事處，以及全港業主立案法團等，廣泛宣傳第二階段諮詢。

圖 8.1：委員會透過不同渠道宣傳第二階段諮詢



## 意見收集情況

### (1) 諮詢活動

- 8.7 委員會在諮詢期內共舉行及參與 19 場不同形式的諮詢活動，包括 5 場主要僱主組織諮詢會議<sup>34</sup>、9 場地區 / 行業 / 持份團體諮詢會，及 5 場應邀出席由其他團體舉辦的諮詢活動（諮詢活動一覽表見附錄 6.4）。

圖 8.2：第二階段諮詢活動



### (2) 書面意見

- 8.8 委員會在第二階段諮詢期間共收到 398 份書面意見，包括 44 份不同形式但所提意見及建議大致相同的範本式意見書<sup>35</sup>。整體來說，書面意見來自不同背景的團體及人士，包括勞工團體 / 僱員（165 份）、僱主組織 / 企業（92 份），及其他團體 / 人士 / 未能分類（141 份）。

## 意見處理方法

- 8.9 委員會透過秘書處委聘香港樹仁大學商業、經濟及公共政策研究中心為獨立顧問，就第二階段諮詢收到的意見進行整理及分析。考慮到第二階段諮詢的目的是收集公眾對工時政策

<sup>34</sup> 主要勞工團體拒絕應邀出席獲安排的諮詢會議。

<sup>35</sup> 委員會在第一階段諮詢收到約 4 800 份書面意見，包括約 4 300 份範本式意見書。



方向的意見而非統計調查，意見分析採用質性研究方法為主，輔以簡單的相對量詞（例如普遍、部分、個別）以幫助理解相關意見的分析結果。

- 8.10 收到的意見以內容分析法（**content analysis**）作客觀及系統分析與描述，工作人員把不同的電腦文字檔案內容作編碼，標示重要詞組或句子並分類到不同的項目分類中，以區分不同的觀點及了解觀點背後的意義。
- 8.11 過程中工作人員在編碼不同階段所檢視的編碼者間信度系數（**inter-coder reliability coefficient, Krippendorff's  $\alpha$** ）均大於 0.80 的水平，反映編碼結果可靠<sup>36</sup>。顧問團隊及後亦根據工作人員的編碼結果再進行修正，以提升有效度及精確度。
- 8.12 為進一步避免意見偏頗及提升結果的準確及可靠度，意見分析採用三角測定法（**triangulation method**），先比較不同意見內容（例如按收集意見的途徑、諮詢議題等）的異同，然後分類到不同的項目中。

## 意見分析結果

### 「大框」

#### (1) 「大框」的構思

- 8.13 在不立法制定標準工時的前提下，僱主普遍原則上支持以「大框」形式訂明工時安排，作為折衷方案；並認為「大框」可以更清晰反映不同行業 / 企業的工時安排，提高有關工時僱傭條款（當中須包括工作時數及超時工作補償安排）的透明度，以及比較容易配合不同行業的需要及取得平衡。

<sup>36</sup> 編碼者間信度系數的範圍為 0 至 1，數值越高反映編碼結果越可靠。按學術界一般慣例，資料的可靠性被認為是「可靠」的系數為  $\alpha \geq 0.80$ 、「暫定」的系數為  $0.67 \leq \alpha < 0.80$ 、「拋棄」的系數為  $\alpha < 0.67$ 。

- 8.14 部分僱主（特別是飲食業及旅遊業的僱主）則希望維持現狀，毋須以立法方式規管僱員的工時，因為部分職業的工時難以計算，容易引起爭議；工時規管亦可能加劇人手短缺問題，影響企業的運作或增加成本。部分僱主組織建議鼓勵有關行業因應其運作情況制定自願性指引。旅遊業僱員亦普遍認為旅遊業的工種難以計算工時，因此贊成維持現狀。
- 8.15 部分專業及人力資源管理團體亦贊成實行「大框」，並表示現時不少行業／企業已採用不同形式的書面僱傭合約，因此僱主比較容易遵行「大框」的規定。
- 8.16 部分僱員認同「大框」的構思，認為可照顧每個行業的獨特性及工作模式，較容易取得平衡。
- 8.17 僱員及相關團體<sup>37</sup>普遍認為「大框」不能代替標準工時立法，並懷疑「大框」的成效，因現時不少僱員雖已簽訂僱傭合約，但仍面對長工時及無償超時工作的情況，擔心僱員議價能力較低，難以與僱主協商工時安排。「大框」會導致長工時及無償超時工作合理化，無助解決這些工時問題。
- 8.18 部分僱員及相關團體建議同時推行「大框」及「小框」，以確保僱員超時工作可獲補償。

## **(2)「大框」的內容**

- 8.19 僱主普遍及部分僱員大致認為「大框」的七項指定工時條款合適；惟部分僱主提出一些條款，例如「用膳及休息時間」較難計算，建議有關方面提供指引作參考，以及就「工時」及「超時工作」等基本概念訂立清晰的定義，讓僱主更能有效地與僱員協商工時。
- 8.20 有僱主組織及部分僱員認為「大框」應涵蓋企業目前及將來聘用的僱員。不過，有部分僱主組織關注僱主須按「大框」檢視及擬定僱員的僱傭合約，因此認為「大框」應只適用於

<sup>37</sup> 相關團體包括勞工團體、非政府組織及其他關注勞工權益的團體。

政策生效後才簽訂的僱傭合約，以減少對企業運作、行政成本及勞資關係等方面可能帶來的影響；亦有意見認為「大框」可先適用於政策生效後才簽訂的僱傭合約，隨後再擴展至政策生效前已簽訂的僱傭合約。

- 8.21 部分僱主組織認為「大框」不應涵蓋預計為短暫受僱的僱員；但亦有僱員認為「大框」應包括臨時工及兼職僱員，以確保這些僱員也可獲保障。
- 8.22 僱主及僱員普遍認為工時政策不應涵蓋《僱傭條例》及《最低工資條例》所不適用的人士（例如留宿家庭傭工、僱主家屬並與僱主同住的僱員、《往香港以外地方就業合約條例》所界定的僱員等）。
- 8.23 部分僱主（包括中小企）反映一些較高技術職業（例如醫生、會計師、教師、管理人員等）及部分職業（例如導遊、經紀、按件計薪的人士等）的工時及超時工作補償難以界定及計算，因此建議這些職業應獲得豁免，不受工時政策的規管。
- 8.24 基於工作的獨特性，如涉及公眾安全，僱主及僱員較同意工時政策可豁免部分特定職業，例如消防員及醫生。另外，有意見認為工時政策應豁免留宿家庭傭工，以免對家庭及須受照顧人士的生活造成影響；而外籍家庭傭工（外傭）組織則反映留宿家庭傭工面對長工時的問題，故此應納入工時政策的涵蓋範圍。
- 8.25 僱主及僱員普遍認為需有一個適當過渡期作準備。部分僱主並認為如「大框」適用於企業目前聘用的僱員，過渡期需要更長，例如不少於一年，以檢視是否需要修訂現有 / 訂立新的書面僱傭合約。
- 8.26 僱主及僱員普遍原則上同意「大框」應具法律效力，僱員並要求有關方面需嚴格執行相關法例，以保障僱員的權益。

**(3)「大框」的其他意見**

- 8.27 僱主及僱員普遍支持勞工處透過公眾教育、指引、參考資料，以及諮詢服務等，協助僱主及僱員擬定書面工時條款的內容；勞工處亦應跟進「大框」的實施情況。有僱員提出設立投訴機制，促進僱主遵行有關的規定。
- 8.28 部分意見顯示市民未有清楚了解「大框」與現行簽訂僱傭合約的分別。

**「小框」****(1)「小框」的構思**

- 8.29 僱主普遍反對制定標準工時，包括任何形式的「小框」均不能接受；並認為「小框」難以操作，會增加企業的營運成本，令人手短缺問題惡化、影響勞動市場的靈活性，從而減低香港的競爭力，中小企難以生存。有僱主亦反映較高的超時工資率可能吸引僱員超時工作，結果不但無助縮短工時，更會為僱員帶來更大的生活壓力。
- 8.30 另有僱主表示「小框」導致的成本上升，最終會轉嫁消費者，影響普羅市民的生活；亦有意見認為如實行「小框」，僱主為降低勞工成本，或會削減僱員現有福利，例如津貼、花紅等，僱員整體收入或可能較現時少。
- 8.31 部分僱主認為可待「大框」實施一段時間後作檢討，再考慮是否需要實行「小框」；同時亦有個別僱主認同「小框」的構思，認為如有需要，可先探討一個對僱員、企業及宏觀經濟影響較小的「小框」參數組合。
- 8.32 部分僱主認為可採取不涉及立法的措施，例如自願性指引，提供建議的工時標準和超時工作補償方法，鼓勵企業參考及採用。因應不同行業的運作情況，有僱主組織認為政府可透過協商，與有關行業的僱主組織及勞工團體共同擬定合適的

行業性指引。

- 8.33 僱員及相關團體（包括一般飲食業及個別旅遊業僱員）普遍支持以立法方式為大部分行業／職業制定標準工時，並認為只有透過立法制定工時標準及超時工資率，才可有效改善僱員的待遇及工時情況、保障僱員健康、減少因長工時而導致的職業意外，以及確保僱員超時工作可獲補償。
- 8.34 個別僱員對立法實行「小框」有保留，擔心可能會影響其收入，因僱主會增聘人手，以代替支付超時工資。亦有個別僱員擔心「小框」會增加失業風險，因僱主可能會選擇以機器取代人手、縮減業務及甚至倒閉，結果導致僱員失業。

## **(2)「小框」的內容**

- 8.35 僱主普遍認為所有參數組合均不合適；亦有個別僱主認為如需要推行「小框」，應以涵蓋月薪較低（例如略高於 10,000 元）僱員的方向作考慮。
- 8.36 僱員及相關團體對標準工時制度的適用範圍及參數組合有不同意見，例如：
- (a) 基於公平原則，應劃一規管大部分僱員（不論職級、月薪及職業）的工時；或提升「小框」的每月工資金額至例如 45,000 元以涵蓋大部分僱員。工時標準為每星期 40 小時或 44 小時，超時工資率為 1:1.5、1:2 或 1:3。
  - (b) 「小框」適用於每月工資金額不超過 25,000 元的僱員，工時標準為每星期 44 小時，超時工資率為 1:1.5。
  - (c) 先採用一個較低的起步點，例如涵蓋每月工資金額不超過 10,000 元或 12,000 元的僱員，工時標準為每星期 48 小時，超時工資率為 1:1 或 1:1.3。

- 8.37 個別僱員及相關團體認為以超時工資補償超時工作，未必可解決長工時問題，故建議除超時工資外，亦可以補假形式增加僱員休息時間，改善作息平衡及僱員健康；此外，僱員可自願選擇是否超時工作。
- 8.38 個別僱員及相關團體建議可考慮按僱員的超時工作時數，採用遞增超時工資率；亦有意見認為假期及休息日的超時工資率應較工作日的為高。
- 8.39 有僱員及相關團體認為「小框」可考慮為不同行業 / 職業制定豁免和彈性安排，例如容許按參照期平均計算工時。
- 8.40 個別人士反映「小框」應同時適用於企業目前及將來聘用的僱員。

### **(3) 「小框」的其他意見**

- 8.41 僱主普遍不認為僱員的議價能力較低，現時市場上行業資訊廣泛流通，僱員容易掌握行業內的薪金及待遇資料，而僱主為挽留人手，需要因應市場情況調整待遇，「小框」不能進一步保障議價能力較低的僱員。
- 8.42 部分僱主認為「小框」會導致僱主收緊對僱員工時的管理，不利勞資和諧。
- 8.43 有僱主表示法定最低工資已保障僱員的工資，毋須再訂立標準工時。有僱員認為標準工時與法定最低工資存在緊密的關係，認為有關方面需審視現時法定最低工資的實行情況。

### **對工時政策的其他意見**

- 8.44 有僱主認為勞工短缺是其中一個導致長工時的主要原因，建議放寬輸入勞工，解決人手不足及長工時問題，無須實行「小框」。

- 8.45 另有僱主建議政府可以為中小企提供津貼，以紓緩因實施工時政策而導致的成本上升。
- 8.46 部分意見顯示市民對「工時」持不同的理解，例如用膳時間、「落場」時間（即飲食業午市及晚市之間的休息時段）、候命時間，以及於工作時間處理私人事務或於非工作時間處理公司事務等，是否應計算為工時。
- 8.47 部分僱員認為小休有助提升工作效率，例如每工作兩小時可獲 15 分鐘小休時間；亦有僱員建議將上、下班的交通時間納入工作時數。
- 8.48 部分僱員混淆標準工時與最高工時的概念，以為訂立標準工時可達致規範最高工作時數的效果。
- 8.49 部分僱員建議設立最高工時，確保僱員工作與生活平衡；但個別僱員亦關心設立最高工時會影響他們的收入。

## 綜合觀察

### 「大框」

- 8.50 部分僱主希望維持現狀，認為毋須以立法方式規管僱員的工時；亦有部分僱主組織建議鼓勵有關行業因應其運作情況制定自願性指引。
- 8.51 在不立法制定標準工時的前提下，僱主普遍原則上支持「大框」，作為折衷方案；部分僱員亦支持「大框」。但僱員普遍認為「大框」不能代替標準工時立法，擔心僱員未有足夠議價能力與僱主協商僱傭合約內容，結果只能無奈接受僱主訂下的條件，導致長工時及無償超時工作合理化。
- 8.52 僱主和僱員均關注「大框」的適用範圍，部分僱主及僱員認為「大框」應適用於企業目前及將來聘用的僱員；但亦有部分僱主組織關注僱主按「大框」檢視及擬定僱員的僱傭合

約，對企業運作、行政成本及勞資關係等方面可能帶來的影響。

- 8.53 僱主及僱員普遍認為工時政策不應涵蓋《僱傭條例》及《最低工資條例》所不適用的人士（例如留宿家庭傭工、僱主家屬並與僱主同住的僱員、《往香港以外地方就業合約條例》所界定的僱員等）。外傭組織則希望留宿家庭傭工可被納入涵蓋範圍。
- 8.54 部分僱主（包括中小企）反映一些行業（例如飲食業及旅遊業），以及一些較高技術職業（例如醫生、會計師、教師、管理人員等）及部分職業（例如導遊、經紀、按件計薪的人士等）的工時及超時工作補償難以界定及計算。
- 8.55 普遍意見認為需有一個適當過渡期作準備。部分僱主並認為如「大框」適用於企業目前聘用的僱員，過渡期需要更長，例如不少於一年，以檢視是否需要修訂現有 / 訂立新的書面僱傭合約。
- 8.56 普遍意見認為「大框」應具法律效力，輔以執法行動，確保勞資雙方遵行有關規定。
- 8.57 普遍意見認為勞工處需要提供充足的參考資料，例如僱傭合約範本、不同的行業指引，以及諮詢服務等，協助僱主及僱員擬定書面僱傭合約的內容。勞工處應跟進「大框」的實施情況。

### 「小框」

- 8.58 部分僱主則認為可待「大框」實施一段時間後作檢討，再考慮是否需要實行「小框」。
- 8.59 勞資雙方對立法制定標準工時存在明顯分歧。僱主普遍反對立法制定標準工時，任何形式均不能接受。



- 8.60 部分僱主認為可採取不涉及立法的措施，例如自願性指引，提供建議的工時標準及超時工作補償方法，鼓勵企業參考及採用。因應不同行業的運作情況，有僱主組織認為政府可透過協商，與有關行業的僱主組織及勞工團體共同擬定合適的行業性指引。
- 8.61 僱員及相關團體則普遍支持以立法方式為大部分行業 / 職業制定標準工時，並認為只有透過立法制定工時標準及超時工資率，才可有效改善僱員的待遇及工時情況、保障僱員健康、減少因長工時而導致的職業意外，以及確保僱員超時工作可獲補償。
- 8.62 個別僱主認同「小框」的構思，及認為如有需要，先探討一個對僱員、企業及宏觀經濟影響較小的方向較合適（例如只涵蓋月薪略高於 10,000 元的僱員）。
- 8.63 僱員及相關團體對標準工時制度的適用範圍及參數組合持不同意見，由劃一保障大部分僱員（工時標準為每星期 40 小時或 44 小時，超時工資率為 1:1.5、1:2 或 1:3）至每月工資金額不超過 10,000 元或 12,000 元的僱員（工時標準為每星期 48 小時，超時工資率為 1:1 或 1:1.3）不等。

## 第九章

### 勞工界的《標準工時立法諮詢報告》

- 9.1 勞工界立法會議員及勞顧會僱員委員於2016年11月16日直接向行政長官提交《標準工時立法諮詢報告》(詳見附錄7)，指出本港僱員普遍面對長工時及無償超時工作的問題，對僱員身心健康、家庭及社交生活帶來不良影響，無償超時工作亦有違公平和公義原則，因此有必要立法制定標準工時，保障僱員應有權益，確保他們在工作與休息之間取得平衡。該報告第四章提出勞工界的標準工時立法方案框架，當中必須包括以下元素：
- (a) 以立法方式制定標準工時；「合約工時」不代表亦不能取代標準工時；
  - (b) 工時標準須訂於每周 44 小時；超時工作工資率須訂於 1:1.5；若僱員工作超出該時數，就須獲得補償；
  - (c) 容許法定工時的限制以每月平均計算為基礎；
  - (d) 標準工時原則上應保障所有行業，但可考慮制定一定程度（例如按職責或行業）的豁免安排，及針對該等群組實施特別措施，以制定配合群組獨特情況的標準工時方案；及
  - (e) 參照期和豁免安排應交由一個由勞、資、官三方組成的常設委員會擬定細節。
- 9.2 該報告亦指出，勞工界注意到社會上有意見，尤其是商界仍對標準工時立法存有憂慮。因此，勞工界以極大的誠意和諒解，就實施方式尋求共識，最終同意可以考慮按工時總數分階段落實標準工時，以照顧本港社經實際狀況，協助社會逐步適應。
- 9.3 行政長官隨後將該報告轉交委員會。委員會已詳細參閱及討論該報告的內容。

## 第十章

### 有關工時政策方向的綜合觀察

- 10.1 第三至第八章闡述委員會曾審視與工時政策有關的一系列因素的分析，以及兩輪公眾諮詢及工時統計調查的結果。此外，如第九章所述，委員會亦參閱了勞工界直接向行政長官提交的《標準工時立法諮詢報告》。
- 10.2 就工時政策方向，委員會注意到本港僱員及僱主普遍認同工作與生活平衡，以及職業安全與健康的重要。合適的工時政策有助僱員達致更佳的工作與生活平衡，減少潛在的健康問題，以及改善部分僱員的收入。不過，委員會亦留意到，規管工時或會導致企業的經營成本上升，推高通脹，以及影響香港的長遠競爭力，而部分僱員亦可能在不願意的情況下被減薪。

#### 對「大框」方向的綜合觀察

- 10.3 參考工時統計調查及第一階段諮詢所得的結果，委員會探討的「大框」建議以立法方式規定僱主及僱員必須簽訂書面僱傭合約<sup>38</sup>，當中須包括指定的工時僱傭條款，如超時工作補償安排。考慮到不同行業及職業的運作情況，僱主及僱員可就這些條款擬定雙方同意的內容。
- 10.4 根據住戶統計調查及意見調查的結果，**93.7%**的僱員及**55%**的工會會員贊成「規定僱傭合約訂明工作時數、超時工作安排及超時工作的補償方法」；**81.9%**的僱主及**38%**的商會會員也贊同此工時政策方向（詳見圖3.10及3.11）。
- 10.5 住戶統計調查亦顯示，雖然有**82.7%**的僱員與有僱主簽訂書面僱傭合約，但**11.0%**的合約 / 協議沒有指明每周工作時數，及**61.1%**的合約 / 協議沒有訂明超時工作的補償方法。

<sup>38</sup> 有別於現時可透過口頭訂立僱傭合約。

綜合而言，只有31.4%僱員（988 100人）與僱主有簽訂書面僱傭合約並有訂明超時工作的補償方法。在有簽訂書面僱傭合約但沒有訂明超時工作補償方法的僱員（1 546 000人）中，有444 100人在統計前七天曾超時工作；而這44萬名僱員普遍曾從事無償超時工作（99.7%）（詳見第3.9段）。

- 10.6 僱主及僱員透過第一階段諮詢表示，由於不同工資水平、行業或職業的僱員的工作性質、工時及超時工作情況差異甚大，工時政策需充分考慮及照顧不同行業及職業的運作情況及實際需要，「一刀切」規管所有行業工時可能會對個別行業甚至整體社會和經濟帶來嚴重影響。部分僱主傾向可接受工時政策應聚焦幫助社會上較低收入、議價能力較低及需無償超時工作的基層僱員。
- 10.7 僱主認為不同行業或職業因應其工作性質及需要已存在不同的工時安排，例如：一些職位的工作成果可用時間清晰界定，及超時工作部分可清晰劃分（如體力勞動工作），但亦有一些職位（如管理、創意、顧客主導性質）的工時難以計算及其薪酬已包括佣金等按業績或表現計算的項目，因此工時政策須提供一定的彈性。
- 10.8 第二階段諮詢<sup>39</sup>收到的意見顯示：
- (a) 在不立法制定標準工時的前提下，僱主普遍原則上支持以「大框」形式訂明工時安排，作為折衷方案；並認為「大框」可以更清晰反映不同行業／企業的工時安排，提高有關工時僱傭條款的透明度，以及比較容易配合不同行業的需要及取得平衡。
  - (b) 部分僱主則希望維持現狀；亦有部分僱主組織建議鼓勵有關行業因應其運作情況制定自願性指引。

<sup>39</sup> 六位勞顧會僱員委員認為委員會未能承諾標準工時立法，故由2015年年底起拒絕出席委員會的會議。他們聯同三位當時的勞工界立法會議員呼籲勞工團體及僱員工會不參與委員會的第二階段諮詢。

- (c) 僱主和僱員均關注「大框」的適用範圍，部分僱主及僱員認為「大框」應適用於企業目前及將來聘用的僱員；但亦有部分僱主組織關注僱主若按「大框」檢視及擬定僱員的僱傭合約，對企業運作及勞資關係等方面可能帶來的影響。
- (d) 僱主及僱員普遍認為工時政策不應涵蓋《僱傭條例》及《最低工資條例》所不適用的人士（例如留宿家庭傭工、僱主家屬並與僱主同住的僱員、《往香港以外地方就業合約條例》所界定的僱員等）。外傭組織則希望留宿家庭傭工可被納入涵蓋範圍。
- (e) 部分僱主認為需要就「大框」的內容及具體安排（例如工時定義及適用範圍等）作進一步考慮，因為一些行業（例如飲食業及旅遊業），以及一些較高技術職業（例如醫生、會計師、教師、管理人員等）及部分職業（例如導遊、經紀、按件計薪的人士等）的工時及超時工作補償難以界定及計算。
- (f) 部分僱員認同「大框」的構思，認為可照顧每個行業的獨特性及工作模式；部分專業及人力資源管理團體亦贊成實行「大框」。
- (g) 僱員及相關團體普遍認為「大框」不能代替標準工時立法，並懷疑「大框」的成效，因現時不少僱員雖已簽訂僱傭合約，但仍面對長工時及無償超時工作的情況，擔心僱員議價能力較低，難以與僱主協商工時安排；「大框」會導致長工時及無償超時工作合理化，無助解決這些工時問題。

## 對「小框」方向的綜合觀察

10.9 在「大框」的基礎上，委員會探討的「小框」提出是否需要其他適當措施（例如制定工時標準及超時工資率），進一步保障一些工資較低、技術較低及議價能力較低的基層僱員。

10.10 根據住戶統計調查及意見調查的結果，67.1%的僱員及49%的工會會員贊成「設定標準工時」；贊成此工時政策方向的僱主及商會會員百分比則分別為56.1%及11%（詳見圖3.10及3.11）。

10.11 在第一階段諮詢中，僱員及勞工團體普遍表達了對立法規管工時的訴求。勞工團體普遍建議標準工時每周44小時，超時工作補償為基本工資率的1.5倍。僱主及僱主組織則普遍反對制定全港性劃一的工時法例；但部分僱主傾向可接受工時政策應聚焦幫助社會上較低收入、議價能力較低及需無償超時工作的基層僱員，亦有僱主及僱員認為可按行業情況擬定自願性工時指引。

10.12 第二階段諮詢收到的意見顯示：

- (a) 僱主普遍反對立法制定標準工時，任何形式均不能接受。僱主認為標準工時制度難以操作，會增加企業的營運成本、令人手短缺問題惡化、影響勞動市場的靈活性，從而減低香港的競爭力，中小企難以生存。
- (b) 部分僱主認為可待「大框」實施一段時間後作檢討，再考慮是否需要實行「小框」；亦有個別僱主認同「小框」的構思，認為如有需要，可先探討一個對僱員、企業及宏觀經濟影響較小的「小框」參數組合（例如只涵蓋月薪略高於10,000元的僱員）。
- (c) 部分僱主認為可採取不涉及立法的措施，例如自願性指引，提供建議的工時標準和超時工作補償方法，鼓勵企業參考及採用。因應不同行業的運作情況，有僱主組織認為政府可透過協商，與有關行業的僱主組織及勞工團體共同擬定合適的行業性指引。
- (d) 僱員及相關團體普遍支持以立法方式為大部分行業／職業制定標準工時，並認為只有透過立法制定工時

標準及超時工資率，才可有效改善僱員的待遇及工時情況、保障僱員健康、減少因長工時而導致的職業意外，以及確保僱員超時工作可獲補償。

- (e) 僱員及相關團體對標準工時制度的適用範圍及參數組合有不同意見，由劃一保障大部分僱員（工時標準為每星期40小時或44小時，超時工資率為1:1.5、1:2或1:3）至每月工資金額不超過10,000元或12,000元的僱員（工時標準為每星期48小時，超時工資率為1:1或1:1.3）不等。
- (f) 個別僱員對立法實行「小框」有保留，擔心對其收入及就業可能帶來負面影響。

10.13 勞工界直接向行政長官提交的《標準工時立法諮詢報告》明確建議以立法方式制定標準工時，要求工時標準訂於每周44小時及超時工資率為1:1.5；標準工時原則上應保障所有行業，但可考慮制定一定程度的豁免安排；以及可考慮按工時總數分階段落實標準工時，並由一個由勞、資、官三方組成的常設委員會擬定參照期和豁免安排的細節。

## 整體觀察

10.14 綜合以上各方面的資料及意見，僱主及僱員方面就工時政策方向的主要訴求及關注歸納如下：

僱員方面	僱主方面
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 要求立法制定標準工時(工時標準為每周44小時及超時工資率為1:1.5)，以解決長工時及無償超時工作問題。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 反對立法制定標準工時，認為會增加企業的營運成本，加劇人手短缺問題、影響勞動市場的靈活性和減低香港的競爭力。</li> </ul>

僱員方面	僱主方面
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 標準工時應涵蓋大部分行業 / 職業的僱員，但可以考慮制定一定程度的豁免安排。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 反對任何「一刀切」的工時規管措施，認為不同行業或職業因應其工作性質及需要已存在不同的工時安排。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 可以考慮按工時總數分階段落實標準工時，以及由一個勞、資、官三方組成的常設委員會擬定參照期和豁免安排的細節。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 在不立法制定標準工時的前提下，普遍支持以書面僱傭合約訂明工時安排及 / 或按行業制定自願性指引。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 透過書面僱傭合約訂明工時安排無助解決長工時及無償超時工作問題，亦不能代替標準工時立法。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 儘管可接受訂立書面僱傭合約為折衷方案，但擔心強制以書面僱傭合約訂明工時安排對勞資關係及企業運作等方面可能帶來的影響；並認為一些較高技術職業及部分職業的工時難以界定及計算。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 憂慮書面僱傭合約安排反而會令無償超時工作合理化，要求立法制定超時工資率，以保障僱員的超時工作補償。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 認為政府可跟進僱員的工時情況，並促進僱主及僱員擬定合適的行業性指引；並較接受工時政策應聚焦幫助較低收入、議價能力較低及需無償超時工作的基層僱員。</li> </ul>

10.15 整體來說，「大框」的構思及方向獲得相對較高的支持，但需要就當中的內容及具體安排，例如工時定義及「大框」適用範圍等，作進一步考慮。再者，對於有些行業及職業（尤其是薪酬按業績或整體項目計算的職業），立法規定訂立書面工時條款的適用性存疑。社會對立法制定標準工時存在明顯分歧，但有意見認為政府的工時政策可聚焦協助工資較低、技術較低及議價能力較低的基層僱員。



## 第十一章

### 建議

- 11.1 在過去三年多，委員會完成了多項工作，包括深入的工時統計調查和兩輪廣泛的公眾諮詢，以及檢視了與工時政策有關的一系列因素和其他資料，包括勞工界直接向行政長官提交的《標準工時立法諮詢報告》，客觀及全面地討論各工時議題，探討適合本港的工時政策方向。
- 11.2 鑑於工時議題既複雜且影響深遠，在制定工時政策方向時，委員會需集中考慮政策應針對或擬解決的問題。此外，任何立法方式的工時政策都可能對社會、僱員、企業及宏觀經濟帶來一定程度的影響。在考慮有關政策時，委員會須衡量工時政策對各方可能帶來的利弊，並在僱員權益和企業承受能力之間取得適當平衡，以維持社會和經濟的長遠發展。
- 11.3 就此，委員會注意到，部分社會人士期望工時政策可改善長工時及無償超時工作的問題，讓僱員達致更佳的工作與生活平衡及保障職業安全與健康。然而，亦有部分社會人士認為在制定工時政策方向時，應顧及對香港整體競爭力及營商環境可能帶來的影響。委員會認為工時政策應循序漸進，讓社會可逐步適應工時政策帶來的影響。此外，由於不同行業及職業的情況不同，工時政策須提供一定彈性，「一刀切」的立法方式並不合適。
- 11.4 同時，委員會注意到第二階段諮詢的普遍意見認為工時政策不應涵蓋《僱傭條例》及《最低工資條例》所不適用的人士（例如留宿家庭傭工、僱主家屬並與僱主同住的僱員、《往香港以外地方就業合約條例》所界定的僱員等）。此外，部分持份者關注一些行業（例如飲食業及旅遊業），以及一些較高技術職業（例如醫生、會計師、教師、管理人員等）及部分職業（例如導遊、經紀、按件計薪的人士等）的工時難以界定及計算。委員會亦注意到社會較認同工時政策應聚焦幫助基層僱員。

## 立法以書面訂明工時僱傭條款

11.5 參考委員會進行的工時統計調查及兩輪公眾諮詢的結果：

- (a) 在住戶統計調查中，最多僱員（93.7%）贊成「規定僱傭合約訂明工作時數、超時工作安排及超時工作的補償方法」的工時政策方向；不少僱主（81.9%）也贊同此方向（詳見圖 3.10）。
- (b) 在意見調查中，最多工會會員（55%）贊成「規定僱主及僱員須透過僱傭合約訂明工作時數、超時工作安排及超時工作的補償方法」；38%的商會會員也贊同此方向（詳見圖 3.11）。
- (c) 第二階段諮詢的結果反映「大框」（以立法方式規定僱主及僱員必須簽訂書面僱傭合約，當中須包括指定的工時僱傭條款，如超時工作補償安排）的構思和方向普遍獲得相對較高的支持（詳見第 8.13、8.15 及 8.16 段）。

11.6 目前僱傭雙方可以在不違反有關法例的情況下，自行以口頭或書面方式訂定僱傭條款，包括工時安排。根據住戶統計調查的結果，17.2%的僱員（540 600 人）沒有與僱主簽訂書面僱傭合約；61.1%（1 919 800 人）在合約／協議內沒有訂明超時工作的補償方法。調查亦顯示，在有簽訂書面僱傭合約但沒有訂明超時工作補償方法的僱員（1 546 000 人）中，有 444 100 人在統計前七天曾超時工作；而這 44 萬名僱員普遍曾從事無償超時工作（99.7%）（詳見第 3.9 段）。

11.7 委員會注意到部分基層僱員沒有簽訂書面僱傭合約，或其合約／協議沒有訂明超時工作的補償方法。根據住戶統計調查的結果，在 540 600 名沒有與僱主簽訂書面僱傭合約的僱員中，88.4%（478 000 人）為較低技術職業組別僱員（較高技術職業為 11.4%（61 700 人））；在 1 919 800 名合約

／協議沒有訂明超時工作補償方法的僱員中，則有 61.5% ( 1 181 100 人 ) 為較低技術職業組別僱員 ( 較高技術職業為 38.2% ( 733 200 人 ) )。綜合而言，在較低技術職業組別僱員中，只有 33.9% ( 706 700 人 ) 與僱主有簽訂書面僱傭合約並有訂明超時工作的補償方法 ( 詳見第 3.9 段 )。

- 11.8 參考上述調查結果及回應社會對工時政策的意見，委員會認為立法規定須訂立書面僱傭合約 ( 其中包括訂明工時條款 ) 的方向應聚焦保障工資較低的基層僱員。作為推進工時政策的首要一步，委員會認為立法規定須訂立書面僱傭合約這方向可提供一個重要的工時管理框架，避免口頭協議的不確定性，讓僱主及基層僱員在一個具法律效力、公開及公平的基礎上協定合適的工時條款；而強制訂明書面工時條款亦將進一步提高工時條款的透明度。長遠來說，這方向有助推動企業提供合理工時安排的文化。
- 11.9 綜合上述的觀察及考慮，委員會建議政府可考慮以立法方式規定僱主與工資較低的基層僱員訂立書面僱傭合約，當中須包括工作時數及超時工作補償安排的條款。考慮到不同行業及職業的運作情況，僱主及僱員在符合法例規定的前提下，可就這些條款擬定雙方同意的內容。至於有一些行業 ( 例如飲食業及旅遊業 ) 及部分職業 ( 例如導遊、經紀、按件計薪的人士等 ) 的工時難以界定及計算，委員會理解如有關的僱主及僱員基於行業 / 職業的運作情況將大部分書面工時條款列為「不適用」及 / 或「非固定」，實質效用存疑。因此，委員會建議政府進一步聽取意見及參考相關資料，考慮應否將這些行業及職業納入涵蓋範圍。參考社會各界的意見，委員會認為這建議不應涵蓋《僱傭條例》及《最低工資條例》所不適用的人士 ( 例如留宿家庭傭工、僱主家屬並與僱主同住的僱員、《往香港以外地方就業合約條例》所界定的僱員等 )。

## 立法訂明超時工作補償

- 11.10 在「大框」的基礎上，委員會同時探討是否需要其他適當措施（例如制定工時標準及超時工資率），進一步保障基層僱員。社會對標準工時立法存在明顯分歧。整體來說，僱員普遍贊成以立法方式制定工時標準及超時工資率，但對其適用範圍及內容表達了不同意見（詳見第 8.33 及 8.36 段）。勞工界直接向行政長官提交的《標準工時立法諮詢報告》亦明確建議立法制定標準工時，認為應處理僱員普遍面對長工時及無償超時工作的問題（詳見第 9.1 段）。僱主則普遍反對以立法方式制定標準工時，並認為所有標準工時參數組合均不合適（詳見第 8.29 及 8.35 段）。
- 11.11 雖然社會對應否以立法方式規管工時，特別是制定法定工時標準，仍須繼續討論以縮窄分歧，但僱主及僱員均表示工時政策應充分考慮及照顧不同行業及職業的運作需要，劃一規管所有行業的工時可能會對個別行業甚至整體社會和經濟帶來嚴重影響；僱主亦較接受工時政策應聚焦幫助基層僱員（詳見第 3.24(b)及(c)段）。
- 11.12 住戶統計調查顯示，全港所有僱員（不包括留宿家庭傭工）（3 142 500 人）在統計前七天總工時的中位數為 44.0 小時；較高及較低技術職業組別僱員的相應數字分別為 42.0 小時及 45.0 小時。此外，在所有僱員中，有 18.4%（578 300 人）曾從事無償超時工作，涉及的無償超時工作時數的中位數為 5.0 小時。在較低技術職業組別僱員中，則有 10.5%（218 700 人）曾從事無償超時工作，涉及的無償超時工作時數的中位數為 3.5 小時；較高技術職業組別僱員的相應百分比為 34.1%（358 400 人），涉及的無償超時工作時數的中位數為 6.0 小時（詳見第 3.8 段）。
- 11.13 委員會注意到目前本港並無法例規定僱主須給予僱員超時工作補償，一些僱主曾要求工資較低的基層僱員超時工作但給予較現有工資率低的補償（例如只獲法定最低工資或基本工資率作為超時工作補償），甚至不作出任何補償。委員會

認為這情況不理想及不公平，因此同意應採取適當措施處理這些僱員的無償超時工作問題。

- 11.14 根據住戶統計調查的結果，在 621 300 名合約 / 協議訂明以超時工資作超時工作補償的較低技術職業組別僱員中，有 76.1% ( 473 000 人 ) 在合約 / 協議內訂明的超時工資率 ( 相對基本工資率 ) 為 1:1；超時工資率不少於 1:1 的百分比更達 94.8% ( 588 700 人 )，反映不少於 1:1 的超時工資率為普遍的超時工作補償安排。經充分考慮工時統計調查及兩輪公眾諮詢的結果，以及社會各界的意見，抱着求同存異的精神及以數據為依歸的原則，委員會建議政府可考慮以立法方式訂明工資較低的基層僱員，其超時工作可獲不少於協議工資率<sup>40</sup>的超時工資或相應的補假作償，以進一步保障這些工資較低的僱員。委員會認為規定基層僱員的超時工作補償比率不少於協議工資率是合適和公平的安排，亦估計不會對企業或宏觀經濟帶來嚴重影響。
- 11.15 基於社會各界的意見及與上述立法以書面訂明工時僱傭條款的建議安排相若，委員會認為這建議不應涵蓋《僱傭條例》及《最低工資條例》所不適用的人士 ( 例如留宿家庭傭工、僱主家屬並與僱主同住的僱員、《往香港以外地方就業合約條例》所界定的僱員等 )。委員會建議政府可就這建議進行詳細的研究和影響評估，在顧及企業的承受能力和維持經濟競爭力的同時，訂出須受保障的工資較低僱員的範圍；並可透過由僱主、僱員及政府代表組成的三方平台或其他合適途徑，進一步聽取意見及參考相關資料，以擬定這建議的具體內容及安排。
- 11.16 委員會認為這建議可進一步保障基層僱員，確保這些僱員可獲超時工作補償，有效消弭基層僱員面對的無償超時工作問題，讓僱主及僱員在合理及公平的法律基礎上處理超時工作的安排。委員會相信在規定超時工作須獲補償後，基層僱員工時較長的情況可逐步得到改善。

---

<sup>40</sup> 即按協議工資計算的工資率。就協議工資的定義，詳見第 6.6 段。

## 制定行業工時標準

11.17 根據工時統計調查及兩輪公眾諮詢的結果：

- (a) 在住戶統計調查中，最多僱主（87.4%）贊成「按行業需要制訂自願性質的指引」的工時政策方向；很多僱員（89.7%）也贊同此方向（詳見圖 3.10）。
- (b) 在意見調查中，超過五成的商會會員（51%）贊成「由個別行業按需要制訂自願性質的指引」；31%工會會員也贊同此方向（詳見圖 3.11）。
- (c) 第一及第二階段諮詢的結果均反映，部分僱主組織建議鼓勵有關行業因應其運作情況制定自願性指引（詳見第 3.21 及 8.14 段）。

11.18 委員會留意到現時勞工處已成立九個行業性三方小組（涵蓋飲食、建造、戲院、物流、物業管理、印刷、酒店及旅遊、水泥及混凝土和零售行業），在行業層面推廣三方對話及合作以促進勞資和諧。委員會建議政府透過這些現有的行業性三方小組及為一些較長工時行業（例如清潔服務業及安老院舍業）成立新的三方小組，與工時較長及 / 或無償超時工作情況較普遍行業的持份者繼續商討，擬定及編制行業性指引，提供建議的工時標準和超時工作補償方法，以及良好的工時管理措施，供僱主參考及採用，以改善僱員的工時安排。

## 檢討

11.19 委員會理解勞工界對立法制定標準工時的訴求，惟委員會進行的兩輪廣泛公眾諮詢均顯示社會就這方向的意見存在明顯分歧，仍需作進一步討論。委員會在勞顧會僱員委員由 2015 年年底起未有參與委員會工作的情況下，亦難以就立法制定標準工時作出磋商以訂出具體方向。然而，委員會認為上述建議有助工時政策向前邁進，立法促使勞資雙方為工

資較低的基層僱員簽訂書面僱傭合約(其中包括訂明工時條款)，有助帶動企業工時文化的改變，而立法規定工資較低的基層僱員可獲不少於協議工資率的超時工資或相應的補假作償，亦為基層僱員提供進一步的保障。此外，聚焦保障基層僱員可避免因「一刀切」規管工時而對企業及宏觀經濟構成巨大的負面影響。委員會建議政府監察上述建議的施行情況，例如透過執法行動及統計調查，收集相關資料及數據；並在上述建議實施兩年後檢討其成效，繼續透過合適的三方平台，討論及研究是否需要立法制定標準工時，以及如需要，其內容及相關安排。

## 其他措施

11.20 配合上述建議的施行及跟進工時政策的發展，委員會建議政府探討所需的配套措施，例如：

- (a) 要求 / 鼓勵僱主在招聘員工時公開有關職位空缺的工時條款，促使僱主按市場情況提供合適的工時安排；
- (b) 推展教育及宣傳活動，促進公眾明白工時政策及措施的好處和相關考慮；推動家庭友善僱傭措施；以及提供諮詢服務，以協助僱主及僱員採納良好的工時管理措施及遵行有關的規定；
- (c) 透過執法行動，促使僱主及僱員遵行法例的規定；
- (d) 定期進行工時狀況住戶統計調查，更新本港僱員的工時數據及相關資料，以掌握僱員的工時狀況、檢討措施的成效，以便跟進工時政策的發展；及
- (e) 在檢討工時政策時，同時考慮相關的勞工政策和措施，並從整體社會、經濟及不同角度檢視及跟進工時政策的發展。

## 結語

11.21 標準工時是一個十分複雜及具高度爭議性的課題。鑑於社會各界經多年討論後對工時課題的意見仍存在明顯分歧，委員會明白要凝聚社會共識並提出一套為各方接受的標準工時政策方案，未必可一蹴而就。然而，委員會仍本着「求大同、存小異」的精神，認同工時政策應先聚焦協助工資較低的基層僱員，提出立法規定簽訂書面僱傭合約（包括訂明工時及超時工作補償安排的僱傭條款），以及立法規定超時工作可獲不少於協議工資率的超時工資或相應的補假作償的方向，以保障工資較低的僱員，希望有助本港的工時政策向前邁進，在加強保障僱員權益之餘，亦充分顧及企業的承受能力以及社會和經濟的持續發展。



## 標準工時委員會成員名單

( 任期：2013年4月9日至2017年1月31日 )

主席	梁智鴻醫生，大紫荊勳賢，GBS，JP
非官方成員	李正儀博士，JP
	馬豪輝先生，SBS，JP
	莊太量教授
	梁祖彬教授，MH，JP
	趙麗娟女士，MH
	劉千石先生，JP
	劉健華博士，JP
	蘇偉文教授，BBS，JP
勞顧會 委員身分的 當然成員	于健安先生
	王少嫻女士 <sup>1</sup> ( 2015年1月1日至2016年11月24日 )
	何世柱先生，大紫荊勳賢，GBS，JP
	何安誠先生，JP ( 至2014年12月31日 )
	吳秋北先生 <sup>1</sup> ( 至2016年11月24日 )
	李德明先生 ( 至2014年12月31日 )
	周小松先生 <sup>1</sup> ( 至2016年11月24日 )
	施榮懷先生，BBS，JP
	張成雄先生，BBS ( 由2015年1月1日起 )
	麥建華博士，BBS，JP
	陳素卿女士 <sup>1</sup> ( 至2016年11月24日 )
	陳耀光先生 <sup>1</sup> ( 2015年3月16日至2016年11月24日 )
	郭振華先生，BBS，MH，JP ( 由2016年7月8日起 )
	梁籌庭先生 <sup>1</sup> ( 至2016年11月24日 )
	劉展灝先生，SBS，MH，JP ( 已故 ) ( 至2016年6月12日 )
鍾國星先生，MH ( 已故 ) ( 至2014年12月4日 )	
屬公職人員 的委員	勞工及福利局常任秘書長
	勞工處處長
	政府經濟顧問

<sup>1</sup> 勞顧會僱員委員自 2015 年年底起拒絕出席委員會會議，並於 2016 年 11 月 24 日以書面重申他們退出委員會的決定。

## 標準工時委員會會議概覽和討論事項

日期	會議討論事項及重點
<b>2013 年</b>	
5 月 7 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 舉行首次會議，討論並通過委員會的內務操作安排、聽取秘書處簡介《2012 報告》的主要內容，以及初步討論委員會的工作重點。</li> </ul>
7 月 24 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 討論《2012 報告》所載的本港工時數據和搜集工時數據的方法。</li> <li>◆ 討論及通過委員會的工作計劃。</li> <li>◆ 同意成立「工時諮詢」及「工時研究」兩個工作小組，分別由委員吳秋北先生及已故委員劉展灝先生出任小組召集人，以協助及跟進委員會的工作。</li> </ul>
9 月 25 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 聽取及討論統計處就本港勞動人口的最新推算。</li> <li>◆ 討論及通過兩個工作小組的工作計劃。</li> </ul>
11 月 27 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 討論兩個工作小組的初步工作進度，包括公眾教育及推廣、第一階段諮詢及工時統計調查（包括住戶統計調查及選定專業 / 職業統計調查）的籌備情況。</li> <li>◆ 討論遴選諮詢顧問及研究顧問以進行第一階段諮詢及工時統計調查的建議安排及時間表。</li> </ul>
<b>2014 年</b>	
1 月 24 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 討論兩個工作小組的工作進度，包括遴選諮詢顧問及研究顧問的進度。</li> <li>◆ 落實開展第一階段諮詢及會見主要僱主組織和勞工團體的時間表。</li> <li>◆ 檢視製作電視推廣節目及舉辦巡迴展覽的進度。</li> <li>◆ 聽取秘書處簡介及討論與工時政策有關的一系列因素及數據分析（工時與宏觀經濟的關係及較長工時僱員的社會經濟特徵）。</li> </ul>

日期	會議討論事項及重點
3 月 25 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 聽取統計處簡介及討論 2013 年「收入及工時按年統計調查」的主要結果。</li> <li>◆ 討論及通過諮詢顧問建議的座談會流程及安排。</li> <li>◆ 討論研究顧問匯報的工時統計調查設計及籌備進度。</li> <li>◆ 確定播放電視推廣節目及舉辦巡迴展覽的安排。</li> </ul>
5 月 23 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 聽取諮詢顧問匯報及討論座談會的舉行情況。</li> <li>◆ 通過諮詢會的流程及安排，以及諮詢顧問就意見調查所建議的調查方法及問卷內容。</li> <li>◆ 聽取研究顧問匯報及討論住戶統計調查的試訪調查結果及修訂後的問卷內容，並通過研究顧問建議的選定專業 / 職業統計調查對象及協作團體名單。</li> <li>◆ 聽取秘書處簡介及討論其他與工時政策有關的一系列因素及數據分析（本地經濟及勞工市場情況，以及家庭生活、僱員健康等社會因素分析）。</li> </ul>
7 月 30 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 聽取秘書處簡介及討論「2022 年人力資源推算」的主要結果。</li> <li>◆ 檢討諮詢顧問匯報的意見調查進度。</li> <li>◆ 檢討研究顧問匯報的住戶統計調查及選定專業 / 職業統計調查進度。</li> <li>◆ 聽取秘書處簡介及討論其他與工時政策有關的一系列因素及數據分析（較長工時行業的經營特性）。</li> </ul>
9 月 26 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 檢討諮詢顧問整理及分析從諮詢活動及意見調查所收集的意見的進度。</li> <li>◆ 檢討研究顧問進行住戶統計調查及選定專業 / 職業統計調查的進度。</li> </ul>

日期	會議討論事項及重點
2015 年	
1 月 23 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 討論諮詢顧問、研究顧問及秘書處匯報第一階段諮詢、各項調查及一系列因素的主要結果和分析。</li> <li>◆ 初步討論可進一步考慮的工時政策方向，並建議成立專責小組協助委員會探討工時政策方向。</li> </ul>
3 月 18 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 討論委員會透過工時統計調查和第一階段諮詢所得有關工時政策方向的主要結果及綜合觀察。</li> <li>◆ 歸納探討工時政策方向的基本原則。</li> </ul>
5 月 26 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 根據已歸納的原則繼續探討工時政策方向。</li> <li>◆ 討論「大框」可能需要包括的主要工時僱傭條款及探討「小框」所需的分析工作，並同意由秘書處綜合整理「大框」涉及的工時條款及相關事項，以及為探討「小框」進行數據分析。</li> </ul>
7 月 22 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 討論「大框」的相關事項，並同意由秘書處進一步整理一份僱傭合約樣本，供委員會考慮。</li> <li>◆ 討論及通過為探討「小框」進行的相關數據分析及影響評估的建議框架。</li> <li>◆ 同意待「大框」及「小框」的討論得出初步意見後，進行第二階段諮詢。</li> </ul>
8 月 26 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 討論「大框」下的僱傭合約樣本擬稿及工時僱傭條款等事項。</li> <li>◆ 討論「小框」27 個參數組合及情景對僱員及企業的初步影響評估結果及綜合觀察。</li> </ul>
9 月 30 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 進一步討論「大框」下的僱傭合約樣本擬稿。</li> <li>◆ 討論「小框」27 個參數組合及情景對香港中長期宏觀經濟可能構成的影響。</li> </ul>

日期	會議討論事項及重點
10月28日	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 回顧第一階段諮詢及工時統計調查的主要結果、探討工時政策方向的基本原則、與工時政策相關的社會因素、考慮中的「大框」要點，以及「小框」的初步影響評估結果。</li> <li>◆ 因應委員會內勞顧會僱員委員的建議，同意另就僱員每月工資金額不超過\$25,000、每周工作時數超過44小時及超時工資率為1:1.5這參數組合（第28個參數組合）進行數據分析。</li> </ul>
11月27日	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 討論「小框」第28個參數組合的數據分析及初步影響評估結果。</li> <li>◆ 通過第二階段諮詢內容框架。</li> <li>◆ 聽取秘書處委聘兩間顧問公司，以協助舉辦第二階段諮詢的諮詢活動及分析收到意見的進度。</li> </ul>
12月29日	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 重申委員會自2015年3月18日的會議以來就探討工時政策方向所採用的基本原則。</li> <li>◆ 討論第二階段諮詢文件的初步擬稿。</li> <li>◆ 同意就以下四個工時政策方向諮詢公眾： <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 只實行「大框」；</li> <li>(ii) 只實行「小框」；</li> <li>(iii) 在建議推行「大框」的基礎上，同時推行「小框」；及</li> <li>(iv) 不推行「大框」及「小框」，但建議推行其他有關工時的政策 / 措施（例如：按行業需要制定自願性指引）。</li> </ul> </li> </ul>
2016年	
1月26日	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 討論第二階段諮詢文件的修訂擬稿。</li> </ul>
2月24日	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 繼續討論與第二階段諮詢有關的文件擬稿及建議安排。</li> <li>◆ 計劃於2016年4月展開第二階段諮詢。</li> </ul>

日期	會議討論事項及重點
3 月 29 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 通過第二階段諮詢的諮詢文件及有關安排，以期於 2016 年 4 月展開為期三個月的諮詢。</li> <li>◆ 同意在第二階段諮詢期間舉行的諮詢活動，包括邀請主要僱主組織及主要勞工團體出席諮詢會議、為較長工時行業等的人士／團體舉行行業／相關團體諮詢會，以及為普羅市民舉行地區諮詢會。</li> <li>◆ 同意透過不同途徑向公眾宣傳第二階段諮詢的計劃。</li> </ul>
6 月 27 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 檢視自 2016 年 4 月 25 日進行第二階段諮詢的情況。</li> </ul>
9 月 28 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 聽取顧問公司匯報第二階段諮詢的主要意見分析結果。</li> </ul>
11 月 23 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 檢視及討論從工時統計調查及兩輪公眾諮詢收集的資料及意見。</li> <li>◆ 討論勞工界向行政長官提交的《標準工時立法諮詢報告》。</li> <li>◆ 審議委員會報告部分章節擬稿。</li> </ul>
12 月 19 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 討論可考慮納入委員會報告的工時政策方向。</li> </ul>
2017 年	
1 月 23 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 審議委員會報告擬稿。</li> </ul>

## 標準工時委員會轄下各小組成員名單

### 工時諮詢小組

#### 召集人

吳秋北先生

#### 成員

何世柱先生  
 何安誠先生  
 李德明先生  
 周小松先生  
 施榮懷先生  
 莊太量教授  
 梁智鴻醫生  
 梁籌庭先生  
 趙麗娟女士  
 劉展灝先生 ( 已故 )  
 劉健華博士  
 鍾國星先生 ( 已故 )

### 工時研究小組

#### 召集人

劉展灝先生 ( 已故 )

#### 成員

于健安先生  
 李正儀博士  
 李德明先生  
 吳秋北先生  
 周小松先生  
 馬豪輝先生  
 莊太量教授  
 陳素卿女士  
 麥建華博士  
 梁祖彬教授  
 梁智鴻醫生  
 梁籌庭先生  
 劉健華博士  
 鍾國星先生 ( 已故 )  
 蘇偉文教授

### 專責小組

梁智鴻醫生  
 吳秋北先生  
 莊太量教授  
 梁祖彬教授  
 劉展灝先生 ( 已故 )  
 蘇偉文教授

## 工時統計調查

### 研究顧問的《工時統計調查報告》摘要

#### 引言

1. 政府於 2013 年 4 月成立標準工時委員會 ( 委員會 )，負責跟進政府於 2012 年發表的《標準工時政策研究報告》，並向政府就處理本港工時情況提供意見，包括應否考慮制定法定標準工時制度或其他方案。
2. 為深入分析本地就業人士的工時狀況，委員會透過政府委聘「米奧特資料搜集中心」進行「香港工時狀況統計調查」，以搜集詳盡的工時數據及了解受訪者對工時安排和工時政策的意見。

#### 調查目的及方法

3. 「香港工時狀況統計調查」為本港首個全面搜集工時數據的大型專題統計調查，包括(i) 2014 年工時狀況住戶統計調查 (「住戶統計調查」)；及(ii) 2014 年選定專業 / 職業統計調查 (「選定專業 / 職業統計調查」)。調查旨在了解本地就業人士的工時狀況，及搜集其對工時安排和工時政策的意見。
4. 「住戶統計調查」涵蓋本地所有供居住用途的屋宇單位內的就業人士，包括僱員、僱主及自僱人士。調查以科學方法隨機抽選 12 000 個屋宇單位作樣本，並於 2014 年 6 月 10 日至 8 月 31 日期間，透過上門面談成功訪問共 10 275 名 15 歲及以上的就業人士 ( 包括 9 027 名僱員、296 名僱主及 952 名自僱人士 )。
5. 「選定專業 / 職業統計調查」則涵蓋委員會選定的 10 個工時相對較長或工時情況較特別的專業 / 職業<sup>1</sup>，以補充「住

---

<sup>1</sup> 該 10 個選定專業 / 職業包括會計師、律師、工程師、醫生、教育專業人員、銀行業人員、資訊科技人員、新聞從業員、地產代理從業員，以及導遊 / 外遊領隊 ( 排名不分先後 )。



戶統計調查」所得數據。調查於 2014 年 7 月 16 日至 9 月 30 日期間進行，向獲抽選的協作團體會員成功收集共 2 277 份自填問卷。

## 統計調查結果

6. 以下概述「住戶統計調查」及「選定專業 / 職業統計調查」的結果。

### 住戶統計調查

#### 僱員

##### *有關工時及超時工作補償的合約條款*

7. 在全港 3 142 500 名 15 歲及以上僱員中，88.6%僱員的合約 / 協議<sup>2</sup>有指明每周工時；但 61.1%僱員的合約 / 協議沒有訂明超時工作的補償方法。
8. 在合約 / 協議內有訂明以超時工資作超時工作補償的僱員當中，以 1 : 1 的超時工資比率 ( 75.4% ) 最常見；合約 / 協議內訂明以補假 / 補鐘作超時工作補償的僱員當中，亦以 1 : 1 的補假 / 補鐘比率 ( 95.4% ) 最為普遍。
9. 82.7%僱員表示與僱主有簽訂書面僱傭合約。

##### *統計前 7 天與工作有關的實際時數*

10. 所有僱員在統計前 7 天總工時的中位數和平均數分別為 44.0 和 43.5 小時：
- (i) 男性僱員的工時中位數( 45.0 小時 )較女性僱員( 42.0 小時 ) 為長；

<sup>2</sup> 合約 / 協議包括書面合約或口頭協議。

- (ii) 教育程度較低 ( 小學程度或以下及中一至中三程度同為 48.0 小時 )，以及從事較低技術職業 ( 45.0 小時 ) 的僱員的工時中位數較長；及
  - (iii) 較長工時行業<sup>3</sup> ( 48.0 小時 ) 相對其他行業 ( 42.5 小時 ) 的僱員錄得較長的工時中位數。
11. 25.2%僱員在統計前 7 天曾超時工作。7.3%僱員曾有償(以超時工資及 / 或補假作償)超時工作，涉及的有償超時工作時數的中位數為 5.0 小時。18.4%僱員則曾從事沒有獲得工資或補假作償(無償)的超時工作，涉及的無償超時工作時數的中位數亦為 5.0 小時；這些僱員中有較多表示從事無償超時工作的原因為「工作量大 / 人手不足」( 57.2% )。
- (i) 從事較長工時行業及較低技術職業的僱員中曾有償超時工作的僱員百分比分別為 8.8%及 7.9%，較從事其他行業( 6.7% )及較高技術職業( 6.1% )的僱員為高。
  - (ii) 從事其他行業及較高技術職業的僱員中曾無償超時工作的僱員百分比分別為 22.1%及 34.1%，明顯高於從事較長工時行業 ( 8.2% ) 及較低技術職業 ( 10.5% ) 的僱員。

### 對現時工時安排的意見

12. 在所有僱員中，74.3%認為在統計前 7 天的總工時適中，24.4%僱員則認為太長。
13. 當進一步詢問認為在統計前 7 天總工時太長的僱員，若可以選擇減少工時但收入亦可能會減少，69.9%表示不希望減少工時；若工時減少，希望可以增加時間進行的活動則主要是休息 ( 63.7% )、家庭活動 ( 51.9% ) 及個人活動 ( 例如：娛樂、體育 ) ( 42.7% )。

<sup>3</sup> 即《標準工時政策研究報告》所識別的六個較長工時行業，包括零售、物業管理及保安、飲食、陸路運輸、安老院舍，以及洗滌及乾洗服務。

14. 就現時的每周工時，66.6%僱員認為所得的回報（包括薪酬及福利等）合理。若超時工作會有合理補償，41.8%僱員表示願意從事更多超時工作；願意每周超時工作時數的中位數為 7.0 小時。

### 對工時政策的意見

15. 在所有僱員中，37.5%認為工時政策最重要的目的是「使僱員達致更佳的工作與生活平衡（例如：照顧家庭、持續進修）」；其次是「保障職業安全及健康」（27.7%）及「規定超時工作補償」（19.0%）。
16. 至於安排僱員工時的方向，僱員對各個方向贊成的百分比分別為：「規定僱傭合約訂明工作時數、超時工作安排及超時工作的補償方法」（93.7%）、「由僱主及僱員雙方協定」（92.2%）、「按行業需要制訂自願性質的指引」（89.7%）、「設定最高工時上限」（75.8%），以及「設定標準工時」（67.1%）。
17. 有關制訂標準工時及最高工時的影響，相對較多僱員認為會提升其公司的「員工士氣」（分別為 67.5%及 71.5%）、「員工生產力」（分別為 59.9%及 60.1%）及「勞資關係」（分別為 52.6%及 51.0%）。

### 僱主

18. 在全港 105 400 名 15 歲及以上僱主中，32.7%認為工時政策最重要的目的是「保障職業安全及健康」；其次是「使僱員達致更佳的工作與生活平衡」（26.1%）及「維持良好的營商環境」（10.9%）。
19. 至於安排僱員工時的方向，僱主贊成的百分比分別為：「按行業需要制訂自願性質的指引」（87.4%）、「由僱主及僱員雙方協定」（84.0%）、「規定僱傭合約訂明工作時數、超時

工作安排及超時工作的補償方法」( 81.9% )、**「設定標準工時」**( 56.1% )，以及「設定最高工時上限」( 42.6% )。

20. 就制訂標準工時及最高工時的影響，相對較多僱主認為會令其公司的「營運彈性」( 分別為 31.5% 及 55.9% ) 及「企業競爭力」( 分別為 28.0% 及 46.2% ) 有所下降。

## 自僱人士

21. 在全港 216 000 名 15 歲及以上自僱人士中，36.2% 認為工時政策最重要的目的是「保障職業安全及健康」；其次是「使僱員達致更佳的工作與生活平衡」( 27.6% )。
22. 至於安排僱員工時的方向，自僱人士贊成的百分比分別為：「由僱主及僱員雙方協定」( 88.2% )、「按行業需要制訂自願性質的指引」( 87.3% )、「規定僱傭合約訂明工作時數、超時工作安排及超時工作的補償方法」( 85.3% )、「設定最高工時上限」( 62.8% )，以及「設定標準工時」( 62.0% )。

## 選定專業 / 職業統計調查<sup>4</sup>

### 統計前 7 天與工作有關的實際時數<sup>5</sup>

23. 除導遊 / 外遊領隊外，選定專業 / 職業僱員在統計前 7 天總工時的中位數介乎 49.0 小時 ( 資訊科技人員 ) 至 55.5 小時 ( 醫生 )。由於回應調查的導遊 / 外遊領隊屬兼職僱員的百分比較高，該選定專業 / 職業僱員在統計前 7 天總工時的中位數 ( 30.0 小時 ) 較其他選定專業 / 職業的數字為低。
24. 以下選定專業 / 職業有近七成或以上僱員在統計前 7 天曾超時工作：銀行業人員 ( 87.2% )、資訊科技人員 ( 78.2% )、

<sup>4</sup> 「選定專業 / 職業統計調查」以自填問卷方式搜集資料，只涵蓋相關協作團體的部分會員 / 登記從業員，調查結果因而有所局限，需小心詮釋調查結果。

<sup>5</sup> 因資料搜集工作於暑假期間進行，故教育專業人員的工時數據一律參考 2014 年 5 月之每周平均數。

工程師 ( 76.4% )、會計師 ( 76.1% )、律師 ( 71.6% )、新聞從業員 ( 70.2% ) 及教育專業人員 ( 69.8% )，大部分的超時工作為無償。

25. 就在統計前 7 天曾無償超時工作的選定專業 / 職業僱員而言，無償超時工作時數的中位數介乎 6.0 小時 ( 醫生 ) 至 13.0 小時 ( 教育專業人員 )。

### *對工時政策的意見*

26. 選定專業 / 職業僱員普遍有較大百分比贊成「規定僱傭合約訂明工作時數、超時工作安排及超時工作的補償方法」( 58.4%至 86.6% )、「由僱主及僱員雙方協定」( 60.8%至 77.9% ) 及「按行業需要制訂自願性質的指引」( 52.4%至 70.9% ) 的工時政策方向；相對有較少百分比贊成「設定最高工時上限」( 44.8%至 75.7% ) 及「設定標準工時」( 44.2%至 67.9% )。有關調查結果與「住戶統計調查」整體僱員的意見大致吻合。

### **總結**

27. 工時議題複雜和具爭議性，對社會及經濟各方面有廣泛及深遠的影響。「香港工時狀況統計調查」搜集不同行業及職業僱員的工時數據及資料，分析僱員的工時狀況及對工時安排和工時政策的意見，為委員會提供有用的參考，以進一步探討工時政策的方向。

米奧特資料搜集中心

2015 年 8 月

## 工時統計調查

### 住戶統計調查統計表

表 1：整體僱員（不包括留宿家庭傭工）的社會經濟特徵及統計前 7 天總工時的分布

	整體僱員總數		統計前7天總工時			
	人數 ('000)	百分比 (%)	平均數	百分位數		
				下四分位數	中位數	上四分位數
<b>所有僱員</b>	<b>3 142.5</b>	<b>100.0</b>	<b>43.5</b>	<b>39.0</b>	<b>44.0</b>	<b>50.5</b>
<b>I. 性別</b>						
男性	1 688.2	53.7	45.5	40.0	45.0	54.0
女性	1 454.3	46.3	41.2	36.3	42.0	48.0
<b>II. 年齡組別</b>						
15-24	256.6	8.2	40.1	34.0	42.0	48.0
25-34	774.1	24.6	43.4	40.0	43.5	49.5
35-44	756.1	24.1	43.3	39.5	44.0	50.0
45-54	817.7	26.0	44.1	38.8	44.0	51.0
55-64	478.7	15.2	44.8	39.2	45.0	54.0
≥65	59.3	1.9	43.8	35.0	44.0	54.0
<b>III. 教育程度<sup>(1)</sup></b>						
小學或以下	323.0	10.3	47.0	40.0	48.0	56.0
中一至中三	478.8	15.2	46.7	40.0	48.0	54.0
中四至中七	1 215.0	38.7	43.6	39.0	44.0	51.0
專上教育	1 124.4	35.8	41.0	37.5	40.8	47.0
<b>IV. 行業</b>						
<b>(A) 較長工時行業<sup>(2)</sup></b>	<b>826.2</b>	<b>26.3</b>	<b>47.9</b>	<b>40.0</b>	<b>48.0</b>	<b>57.0</b>
零售	301.2	9.6	45.2	40.0	46.3	54.0
飲食	238.6	7.6	49.9	42.0	54.0	60.0
物業管理及保安	142.2	4.5	52.5	43.5	48.0	66.0
陸路運輸	117.8	3.7	46.3	40.0	46.0	54.0
安老院舍	19.9	0.6	43.1	40.0	45.0	51.0
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 316.3</b>	<b>73.7</b>	<b>41.9</b>	<b>38.0</b>	<b>42.5</b>	<b>48.0</b>
製造	120.8	3.8	44.6	40.0	44.0	49.5
建造	284.1	9.0	44.5	40.0	47.0	52.0
批發及進出口貿易	443.0	14.1	40.9	38.0	41.8	46.5
酒店	45.9	1.5	44.6	41.8	48.0	54.0
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	138.8	4.4	45.2	40.0	47.5	54.0
資訊及通訊	108.9	3.5	40.4	37.5	40.0	45.0
金融、保險及地產	253.7	8.1	41.7	37.5	42.0	48.0
專業及商用服務、科學及技術活動	202.8	6.5	41.9	38.5	41.5	48.0
清潔服務	69.6	2.2	45.4	41.5	48.0	54.0
政府及公共行政	174.0	5.5	41.5	38.8	41.0	45.0
教育	173.7	5.5	36.8	31.5	40.0	47.5
人類保健活動	113.9	3.6	39.2	36.0	40.0	45.4
其他社區、社會及個人服務	173.4	5.5	42.3	36.0	44.0	51.5
其他	13.8	0.4	43.8	40.0	45.0	50.0
<b>V. 職業<sup>(1)</sup></b>						
<b>(A) 較低技術職業</b>	<b>2 082.7</b>	<b>66.3</b>	<b>44.4</b>	<b>39.0</b>	<b>45.0</b>	<b>53.5</b>
非技術工人	458.9	14.6	47.0	40.0	48.0	54.0
工藝及有關人員	241.2	7.7	45.3	40.0	48.0	52.5
機台及機器操作員及裝配員	111.7	3.6	51.5	45.0	53.5	60.0
服務工作及銷售人員	627.5	20.0	44.9	37.5	48.0	54.0
文書支援人員	643.3	20.5	40.5	38.0	40.0	45.0
<b>(B) 較高技術職業</b>	<b>1 051.9</b>	<b>33.5</b>	<b>41.7</b>	<b>37.5</b>	<b>42.0</b>	<b>48.0</b>
經理及行政級人員	366.8	11.7	42.9	39.0	42.5	48.0
專業人員	212.9	6.8	40.5	37.5	40.5	48.0
輔助專業人員	472.3	15.0	41.4	37.8	41.0	48.0
<b>VI. 每月總工資金額<sup>(3)</sup></b>						
< \$8,000	257.3	8.2	35.2	22.5	36.0	48.0
\$8,000 - \$9,999	291.9	9.3	48.1	41.5	48.0	54.0
\$10,000 - \$13,999	752.4	23.9	46.6	40.0	45.5	54.0
\$14,000 - \$19,999	611.3	19.5	45.3	40.0	44.3	52.2
\$20,000 - \$29,999	479.0	15.2	43.3	39.0	42.5	49.0
\$30,000 - \$49,999	318.2	10.1	41.7	38.0	42.0	48.0
≥ \$50,000	206.7	6.6	41.9	38.8	42.5	48.5

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」。

註：(1) 由於有少數僱員拒絕提供有關資料，個別項目的數字加起來會少於總數。

(2) 包括並沒有列出其統計數字的洗滌及乾洗服務業。由於有關行業樣本較少而抽樣誤差相對較大，數據不予公布。

(3) 由於有少數僱員拒絕回答，或所提供的資料不足以計算每月總工資，個別項目的數字加起來會少於總數。

由於進位原因，個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

表 2：統計前 7 天曾有償超時工作的僱員（不包括留宿家庭傭工）的社會經濟特徵及有償超時工作時數的分布

	統計前7天曾有償超時工作的僱員總數			統計前7天曾有償超時工作時數			
	人數 ('000)	百分比 (%)	佔有關組別的 百分比 (%)	平均數	百分位數		
					下四分位數	中位數	上四分位數
<b>所有僱員</b>	<b>228.3</b>	<b>100.0</b>	<b>7.3</b>	<b>7.2</b>	<b>2.5</b>	<b>5.0</b>	<b>10.0</b>
<b>I. 性別</b>							
男性	136.4	59.8	8.1	8.0	3.0	6.0	11.0
女性	91.9	40.2	6.3	6.0	2.0	4.0	8.0
<b>II. 年齡組別<sup>(1)</sup></b>							
15-24	22.5	9.8	8.7	5.0	2.0	3.5	7.0
25-34	64.0	28.0	8.3	7.8	2.5	5.0	10.0
35-44	56.9	24.9	7.5	7.1	2.5	5.5	10.0
45-54	58.2	25.5	7.1	7.8	3.0	5.0	10.0
55-64	25.2	11.1	5.3	6.1	3.0	6.0	8.0
<b>III. 教育程度<sup>(2)</sup></b>							
小學或以下	22.7	10.0	7.0	7.9	3.0	4.5	11.5
中一至中三	43.2	18.9	9.0	7.3	2.8	6.0	10.0
中四至中七	95.7	41.9	7.9	6.7	2.0	5.0	9.0
專上教育	66.6	29.2	5.9	7.5	3.0	5.0	10.0
<b>IV. 行業</b>							
<b>(A) 較長工時行業<sup>(3)</sup></b>	<b>72.7</b>	<b>31.9</b>	<b>8.8</b>	<b>6.2</b>	<b>2.0</b>	<b>4.0</b>	<b>8.8</b>
零售	26.5	11.6	8.8	5.6	1.5	3.5	8.0
飲食	24.2	10.6	10.1	6.0	2.0	4.0	8.0
物業管理及保安	3.2	1.4	2.2	7.1	3.0	4.0	11.0
陸路運輸	18.5	8.1	15.7	7.2	3.0	5.5	9.0
<b>(B) 其他行業</b>	<b>155.5</b>	<b>68.1</b>	<b>6.7</b>	<b>7.7</b>	<b>3.0</b>	<b>6.0</b>	<b>10.0</b>
製造	11.8	5.2	9.8	8.6	2.5	9.0	12.0
建造	18.7	8.2	6.6	8.1	3.0	7.5	12.0
批發及進出口貿易	17.5	7.7	3.9	5.7	3.0	5.0	7.5
酒店	3.6	1.6	7.9	5.0	2.8	4.0	7.0
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	16.9	7.4	12.2	9.2	3.0	6.0	17.0
資訊及通訊	5.7	2.5	5.3	7.3	5.0	6.0	10.0
金融、保險及地產	19.7	8.6	7.7	7.1	3.0	5.0	10.0
專業及商用服務、科學及技術活動	16.4	7.2	8.1	10.2	5.0	7.0	12.5
清潔服務	1.8	0.8	2.5	12.3	2.0	12.0	23.0
政府及公共行政	16.0	7.0	9.2	7.2	3.0	6.0	8.0
教育	5.6	2.5	3.2	6.9	4.0	5.0	9.5
人類保健活動	3.6	1.6	3.2	4.5	1.5	3.0	7.0
其他社區、社會及個人服務	16.5	7.2	9.5	6.9	2.0	4.0	10.5
其他	1.6	0.7	11.6	7.8	4.5	9.0	11.5
<b>V. 職業<sup>(2)</sup></b>							
<b>(A) 較低技術職業</b>	<b>164.1</b>	<b>71.9</b>	<b>7.9</b>	<b>6.9</b>	<b>2.3</b>	<b>5.0</b>	<b>9.0</b>
非技術工人	31.4	13.8	6.8	7.1	2.5	6.0	9.0
工藝及有關人員	25.6	11.2	10.6	8.6	3.0	6.0	12.0
機台及機器操作員及裝配員	19.6	8.6	17.6	9.0	3.8	5.5	12.0
服務工作及銷售人員	46.1	20.2	7.4	5.8	2.0	3.5	8.0
文書支援人員	41.4	18.1	6.4	6.1	2.5	5.0	8.0
<b>(B) 較高技術職業</b>	<b>63.8</b>	<b>27.9</b>	<b>6.1</b>	<b>7.9</b>	<b>3.5</b>	<b>6.0</b>	<b>10.5</b>
經理及行政級人員	15.0	6.6	4.1	7.8	4.0	7.0	12.5
專業人員	12.6	5.5	5.9	11.1	5.0	9.0	14.0
輔助專業人員	36.2	15.9	7.7	6.8	3.0	5.0	9.0
<b>VI. 每月總工資金額<sup>(4)</sup></b>							
< \$8,000	13.0	5.7	5.1	4.0	2.0	3.0	6.0
\$8,000 - \$9,999	17.2	7.5	5.9	6.5	2.0	4.0	10.0
\$10,000 - \$13,999	66.5	29.2	8.8	5.7	2.0	4.0	8.0
\$14,000 - \$19,999	59.3	26.0	9.7	8.0	3.5	6.0	10.0
\$20,000 - \$29,999	40.9	17.9	8.5	8.9	4.0	7.0	12.0
\$30,000 - \$49,999	15.8	6.9	5.0	10.0	4.0	7.5	12.5
≥ \$50,000	5.2	2.3	2.5	8.6	5.0	6.5	15.0

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」。

註：(1) 由於年齡組別為≥65的樣本較少而抽樣誤差相對較大，數據不予公布。

(2) 由於有少數僱員拒絕提供有關資料，個別項目的數字加起來會少於總數。

(3) 包括並沒有列出其統計數字的安老院舍及洗滌及乾洗服務業。由於有關行業樣本較少而抽樣誤差相對較大，數據不予公布。

(4) 由於有少數僱員拒絕回答，或所提供的資料不足以計算每月總工資，個別項目的數字加起來會少於總數。

由於進位原因，個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

**表 3： 統計前 7 天曾無償超時工作的僱員( 不包括留宿家庭傭工 ) 的社會經濟特徵及無償超時工作時數的分布**

	統計前7天曾無償超時工作的僱員總數			統計前7天曾無償超時工作時數			
	人數 ( '000 )	百分比 ( % )	佔有關組別的 百分比 ( % )	平均數	百分位數		
					下四分位數	中位數	上四分位數
<b>所有僱員</b>	<b>578.3</b>	<b>100.0</b>	<b>18.4</b>	<b>7.1</b>	<b>2.5</b>	<b>5.0</b>	<b>10.0</b>
<b>I. 性別</b>							
男性	283.5	49.0	16.8	7.7	2.5	5.0	10.0
女性	294.7	51.0	20.3	6.5	2.5	5.0	9.0
<b>II. 年齡組別<sup>(1)</sup></b>							
15-24	28.4	4.9	11.1	6.0	1.8	4.0	7.5
25-34	179.7	31.1	23.2	7.1	2.5	5.0	10.0
35-44	187.8	32.5	24.8	7.3	2.5	5.0	10.0
45-54	144.2	24.9	17.6	7.3	2.5	5.0	10.0
55-64	37.1	6.4	7.8	5.9	2.5	5.0	8.0
<b>III. 教育程度<sup>(2)</sup></b>							
小學或以下	8.6	1.5	2.7	6.0	2.0	2.5	6.0
中一至中三	21.2	3.7	4.4	4.0	1.8	2.5	5.0
中四至中七	157.9	27.3	13.0	5.8	2.0	4.0	8.0
專上教育	390.6	67.6	34.7	7.8	3.0	5.3	10.0
<b>IV. 行業</b>							
<b>(A) 較長工時行業<sup>(3)</sup></b>	<b>67.5</b>	<b>11.7</b>	<b>8.2</b>	<b>6.6</b>	<b>2.0</b>	<b>4.0</b>	<b>7.0</b>
零售	36.6	6.3	12.1	6.4	2.0	4.0	7.5
飲食	9.7	1.7	4.0	8.8	2.0	4.5	6.0
物業管理及保安	9.2	1.6	6.5	5.8	2.0	3.0	6.0
陸路運輸	10.2	1.8	8.7	6.8	2.0	4.3	10.0
<b>(B) 其他行業<sup>(4)</sup></b>	<b>510.8</b>	<b>88.3</b>	<b>22.1</b>	<b>7.1</b>	<b>2.5</b>	<b>5.0</b>	<b>10.0</b>
製造	25.7	4.4	21.3	7.3	3.5	5.0	9.0
建造	35.4	6.1	12.4	7.2	3.0	6.0	10.0
批發及進出口貿易	118.6	20.5	26.8	6.3	2.5	5.0	9.0
酒店	5.9	1.0	12.8	5.2	2.5	4.5	6.0
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	16.7	2.9	12.1	6.0	2.0	3.0	10.0
資訊及通訊	28.9	5.0	26.5	7.9	2.5	6.0	11.5
金融、保險及地產	95.7	16.6	37.7	7.3	3.0	6.0	10.0
專業及商用服務、科學及技術活動	63.4	11.0	31.2	8.1	3.0	5.0	10.0
政府及公共行政	23.7	4.1	13.6	6.3	2.5	5.0	8.5
教育	48.5	8.4	27.9	9.4	3.0	7.5	13.5
人類保健活動	20.1	3.5	17.7	6.3	1.8	3.5	6.8
其他社區、社會及個人服務	26.2	4.5	15.1	5.2	2.0	4.0	7.5
其他	1.5	0.3	10.6	4.0	1.5	5.0	5.3
<b>V. 職業<sup>(2)</sup></b>							
<b>(A) 較低技術職業</b>	<b>218.7</b>	<b>37.8</b>	<b>10.5</b>	<b>5.5</b>	<b>2.0</b>	<b>3.5</b>	<b>6.5</b>
非技術工人	16.8	2.9	3.7	4.6	2.0	2.5	3.0
工藝及有關人員	8.2	1.4	3.4	6.4	1.1	5.0	8.0
機台及機器操作員及裝配員	6.5	1.1	5.8	5.1	2.0	3.0	3.0
服務工作及銷售人員	40.5	7.0	6.5	5.5	2.0	3.0	5.5
文書支援人員	146.7	25.4	22.8	5.6	2.3	4.0	7.0
<b>(B) 較高技術職業</b>	<b>358.4</b>	<b>62.0</b>	<b>34.1</b>	<b>8.0</b>	<b>3.0</b>	<b>6.0</b>	<b>10.0</b>
經理及行政級人員	155.4	26.9	42.4	8.0	3.8	6.0	10.0
專業人員	83.0	14.3	39.0	9.3	3.5	7.0	12.5
輔助專業人員	120.1	20.8	25.4	7.2	2.5	5.0	10.0
<b>VI. 每月總工資額<sup>(5)</sup></b>							
< \$8,000	5.1	0.9	2.0	4.4	2.0	3.0	6.0
\$8,000 - \$9,999	21.7	3.7	7.4	3.8	2.0	2.5	5.0
\$10,000 - \$13,999	85.2	14.7	11.3	5.1	2.0	3.0	6.0
\$14,000 - \$19,999	103.5	17.9	16.9	6.4	2.5	4.5	8.8
\$20,000 - \$29,999	118.3	20.5	24.7	7.4	2.5	5.0	10.0
\$30,000 - \$49,999	121.1	20.9	38.0	7.8	3.0	6.0	10.0
≥ \$50,000	107.6	18.6	52.0	9.1	4.5	7.5	11.5

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」。

註：(1) 由於年齡組別為≥65的樣本較少而抽樣誤差相對較大，數據不予公布。

(2) 由於有少數僱員拒絕提供有關資料，個別項目的數字加起來會少於總數。

(3) 包括並沒有列出其統計數字的安老院舍及洗滌及乾洗服務業。由於有關行業樣本較少而抽樣誤差相對較大，數據不予公布。

(4) 包括並沒有列出其統計數字的清潔服務業。由於有關行業樣本較少而抽樣誤差相對較大，數據不予公布。

(5) 由於有少數僱員拒絕回答，或所提供的資料不足以計算每月總工資，個別項目的數字加起來會少於總數。

由於進位原因，個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。



表 4：按有否簽訂書面僱傭合約分析僱員（不包括留宿家庭傭工）的社會經濟特徵

	整體僱員總數 <sup>(1)</sup>		與僱主 有簽訂書面僱傭合約		與僱主 沒有簽訂書面僱傭合約	
	人數 ('000)	百分比 (%)	人數 ('000)	佔有關組別的 百分比 (%)	人數 ('000)	佔有關組別的 百分比 (%)
<b>所有僱員</b>	<b>3 142.5</b>	<b>100.0</b>	<b>2 598.7</b>	<b>82.7</b>	<b>540.6</b>	<b>17.2</b>
<b>I. 性別</b>						
男性	1 688.2	53.7	1 372.2	81.3	314.3	18.6
女性	1 454.3	46.3	1 226.5	84.3	226.3	15.6
<b>II. 年齡組別</b>						
15-24	256.6	8.2	212.8	82.9	43.8	17.1
25-34	774.1	24.6	701.8	90.7	71.9	9.3
35-44	756.1	24.1	643.5	85.1	111.2	14.7
45-54	817.7	26.0	654.5	80.0	162.2	19.8
55-64	478.7	15.2	350.1	73.1	128.1	26.7
≥65	59.3	1.9	35.9	60.6	23.4	39.4
<b>III. 教育程度<sup>(2)</sup></b>						
小學或以下	323.0	10.3	211.4	65.4	111.1	34.4
中一至中三	478.8	15.2	344.2	71.9	133.7	27.9
中四至中七	1 215.0	38.7	989.6	81.5	224.6	18.5
專上教育	1 124.4	35.8	1 052.5	93.6	71.0	6.3
<b>IV. 行業</b>						
<b>(A) 較長工時行業<sup>(3)</sup></b>	<b>826.2</b>	<b>26.3</b>	<b>652.6</b>	<b>79.0</b>	<b>173.4</b>	<b>21.0</b>
零售	301.2	9.6	238.4	79.1	62.6	20.8
飲食	238.6	7.6	171.0	71.7	67.6	28.3
物業管理及保安	142.2	4.5	133.5	93.8	8.8	6.2
陸路運輸	117.8	3.7	86.0	73.0	31.8	27.0
安老院舍	19.9	0.6	19.0	95.3	0.9	4.7
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 316.3</b>	<b>73.7</b>	<b>1 946.1</b>	<b>84.0</b>	<b>367.2</b>	<b>15.9</b>
製造	120.8	3.8	95.4	79.0	25.4	21.0
建造	284.1	9.0	181.7	64.0	101.7	35.8
批發及進出口貿易	443.0	14.1	337.2	76.1	105.4	23.8
酒店	45.9	1.5	40.3	87.8	5.6	12.2
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	138.8	4.4	124.2	89.5	14.6	10.5
資訊及通訊	108.9	3.5	99.8	91.6	9.2	8.4
金融、保險及地產	253.7	8.1	236.4	93.2	17.4	6.8
專業及商用服務、科學及技術活動	202.8	6.5	182.6	90.0	20.2	10.0
清潔服務	69.6	2.2	53.7	77.1	16.0	22.9
政府及公共行政	174.0	5.5	172.5	99.2	0.5	0.3
教育	173.7	5.5	163.8	94.3	9.6	5.5
人類保健活動	113.9	3.6	108.6	95.4	5.3	4.6
其他社區、社會及個人服務	173.4	5.5	140.1	80.8	32.4	18.7
其他	13.8	0.4	9.9	71.5	3.9	28.5
<b>V. 職業<sup>(2)</sup></b>						
<b>(A) 較低技術職業</b>	<b>2 082.7</b>	<b>66.3</b>	<b>1 601.8</b>	<b>76.9</b>	<b>478.0</b>	<b>22.9</b>
非技術工人	458.9	14.6	339.2	73.9	118.4	25.8
工藝及有關人員	241.2	7.7	152.4	63.2	88.1	36.5
機台及機器操作員及裝配員	111.7	3.6	82.3	73.6	29.4	26.4
服務工作及銷售人員	627.5	20.0	493.3	78.6	134.0	21.3
文書支援人員	643.3	20.5	534.5	83.1	108.1	16.8
<b>(B) 較高技術職業</b>	<b>1 051.9</b>	<b>33.5</b>	<b>989.9</b>	<b>94.1</b>	<b>61.7</b>	<b>5.9</b>
經理及行政級人員	366.8	11.7	345.7	94.3	21.0	5.7
專業人員	212.9	6.8	207.7	97.6	4.9	2.3
輔助專業人員	472.3	15.0	436.4	92.4	35.8	7.6
<b>VI. 每月總工資額<sup>(4)</sup></b>						
< \$8,000	257.3	8.2	167.1	64.9	90.2	35.1
\$8,000 - \$9,999	291.9	9.3	233.3	79.9	58.3	20.0
\$10,000 - \$13,999	752.4	23.9	625.7	83.2	125.8	16.7
\$14,000 - \$19,999	611.3	19.5	524.4	85.8	86.7	14.2
\$20,000 - \$29,999	479.0	15.2	429.3	89.6	48.6	10.1
\$30,000 - \$49,999	318.2	10.1	304.1	95.6	13.9	4.4
≥ \$50,000	206.7	6.6	201.5	97.5	5.2	2.5

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」。

註：(1) 包括拒絕回答與僱主有否簽訂書面僱傭合約的僱員。

(2) 由於有少數僱員拒絕提供有關資料，個別項目的數字加起來會少於總數。

(3) 包括並沒有列出其統計數字的洗滌及乾洗服務業。由於有關行業樣本較少而抽樣誤差相對較大，數據不予公布。

(4) 由於有少數僱員拒絕回答，或所提供的資料不足以計算每月總工資，個別項目的數字加起來會少於總數。

由於進位原因，個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

表 5：按合約／協議有否訂明超時工作的補償方法分析僱員（不包括留宿家庭傭工）的社會經濟特徵

	整體僱員總數 <sup>(1)</sup>		合約／協議有訂明超時工作的補償方法		合約／協議沒有訂明超時工作的補償方法	
	人數 ('000)	百分比 (%)	人數 ('000)	佔有關組別的百分比 (%)	人數 ('000)	佔有關組別的百分比 (%)
<b>所有僱員</b>	<b>3 142.5</b>	<b>100.0</b>	<b>1 135.9</b>	<b>36.1</b>	<b>1 919.8</b>	<b>61.1</b>
<b>I. 性別</b>						
男性	1 688.2	53.7	652.1	38.6	989.2	58.6
女性	1 454.3	46.3	483.8	33.3	930.5	64.0
<b>II. 年齡組別</b>						
15-24	256.6	8.2	118.0	46.0	130.2	50.7
25-34	774.1	24.6	276.4	35.7	477.5	61.7
35-44	756.1	24.1	263.5	34.9	471.9	62.4
45-54	817.7	26.0	299.8	36.7	498.1	60.9
55-64	478.7	15.2	166.3	34.7	298.7	62.4
≥65	59.3	1.9	11.8	20.0	43.3	73.1
<b>III. 教育程度<sup>(2)</sup></b>						
小學或以下	323.0	10.3	129.4	40.1	184.1	57.0
中一至中三	478.8	15.2	213.9	44.7	249.2	52.0
中四至中七	1 215.0	38.7	480.3	39.5	699.4	57.6
專上教育	1 124.4	35.8	311.7	27.7	786.7	70.0
<b>IV. 行業</b>						
<b>(A) 較長工時行業<sup>(3)</sup></b>	<b>826.2</b>	<b>26.3</b>	<b>341.8</b>	<b>41.4</b>	<b>460.4</b>	<b>55.7</b>
零售	301.2	9.6	121.2	40.2	171.0	56.8
飲食	238.6	7.6	89.9	37.7	139.2	58.4
物業管理及保安	142.2	4.5	55.2	38.8	84.9	59.7
陸路運輸	117.8	3.7	61.5	52.2	53.7	45.6
安老院舍	19.9	0.6	10.8	54.3	8.6	43.2
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 316.3</b>	<b>73.7</b>	<b>794.1</b>	<b>34.3</b>	<b>1 459.4</b>	<b>63.0</b>
製造	120.8	3.8	41.4	34.3	76.7	63.5
建造	284.1	9.0	108.8	38.3	167.2	58.8
批發及進出口貿易	443.0	14.1	73.5	16.6	357.9	80.8
酒店	45.9	1.5	19.0	41.5	25.9	56.4
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	138.8	4.4	65.3	47.0	69.1	49.7
資訊及通訊	108.9	3.5	28.6	26.2	77.9	71.5
金融、保險及地產	253.7	8.1	60.9	24.0	187.3	73.8
專業及商用服務、科學及技術活動	202.8	6.5	55.1	27.2	141.0	69.5
清潔服務	69.6	2.2	22.3	32.0	46.2	66.3
政府及公共行政	174.0	5.5	150.6	86.6	17.8	10.2
教育	173.7	5.5	36.8	21.2	132.4	76.2
人類保健活動	113.9	3.6	46.3	40.7	62.9	55.2
其他社區、社會及個人服務	173.4	5.5	78.5	45.3	90.4	52.1
其他	13.8	0.4	6.8	49.3	6.9	49.7
<b>V. 職業<sup>(2)</sup></b>						
<b>(A) 較低技術職業</b>	<b>2 082.7</b>	<b>66.3</b>	<b>841.1</b>	<b>40.4</b>	<b>1 181.1</b>	<b>56.7</b>
非技術工人	458.9	14.6	188.7	41.1	257.1	56.0
工藝及有關人員	241.2	7.7	124.0	51.4	109.2	45.3
機台及機器操作員及裝配員	111.7	3.6	52.3	46.8	56.1	50.2
服務工作及銷售人員	627.5	20.0	282.7	45.0	324.4	51.7
文書支援人員	643.3	20.5	193.3	30.1	434.3	67.5
<b>(B) 較高技術職業</b>	<b>1 051.9</b>	<b>33.5</b>	<b>292.9</b>	<b>27.8</b>	<b>733.2</b>	<b>69.7</b>
經理及行政級人員	366.8	11.7	58.2	15.9	304.3	83.0
專業人員	212.9	6.8	51.8	24.3	155.8	73.2
輔助專業人員	472.3	15.0	182.9	38.7	273.0	57.8
<b>VI. 每月總工資金額<sup>(4)</sup></b>						
< \$8,000	257.3	8.2	80.9	31.5	169.6	65.9
\$8,000 - \$9,999	291.9	9.3	106.3	36.4	178.5	61.2
\$10,000 - \$13,999	752.4	23.9	304.7	40.5	421.9	56.1
\$14,000 - \$19,999	611.3	19.5	257.8	42.2	335.1	54.8
\$20,000 - \$29,999	479.0	15.2	186.9	39.0	280.0	58.5
\$30,000 - \$49,999	318.2	10.1	102.0	32.0	210.5	66.1
≥ \$50,000	206.7	6.6	22.4	10.9	182.8	88.4

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」。

註：(1) 包括不清楚合約／協議有否訂明超時工作的補償方法的僱員。

(2) 由於有少數僱員拒絕提供有關資料，個別項目的數字加起來會少於總數。

(3) 包括並沒有列出其統計數字的洗滌及乾洗服務業。由於有關行業樣本較少而抽樣誤差相對較大，數據不予公布。

(4) 由於有少數僱員拒絕回答，或所提供的資料不足以計算每月總工資，個別項目的數字加起來會少於總數。

由於進位原因，個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

表 6：僱員（不包括留宿家庭傭工）認為最重要的工時政策目的

	工時政策最重要的目的(%)									
	使僱員達致更佳的工作與生活平衡 (例如： 照顧家庭、 持續進修)	保障職業 安全及健康	規定超時 工作補償	維持勞資雙方 的自由協議	創造及 共享職位	鼓勵更多人士 (如家庭主 婦)投入 就業市場	維持香港 的競爭力	確保企業 能靈活運作	維持良好 營商環境	
所有僱員	37.5	27.7	19.0	4.1	2.7	2.6	2.3	2.0	2.0	
<b>I. 行業</b>										
較長工時行業	33.7	30.2	21.1	3.7	3.0	3.3	1.3	1.9	1.8	
其他行業	38.8	26.9	18.2	4.3	2.6	2.3	2.6	2.1	2.0	
<b>II. 職業</b>										
較低技術職業	33.2	31.1	21.0	4.2	2.7	3.3	1.2	1.5	1.8	
較高技術職業	46.0	21.1	15.0	4.1	2.8	1.1	4.4	3.0	2.2	

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」。

註：由於有少數僱員拒絕回答，個別項目的百分比加起來會少於100%。

表 7：僱主認為最重要的工時政策目的

	工時政策最重要的目的(%)									
	使僱員達致更佳的工作與生活平衡 (例如： 照顧家庭、 持續進修)	保障職業 安全及健康	規定超時 工作補償	維持勞資雙方 的自由協議	創造及 共享職位	鼓勵更多人士 (如家庭主 婦)投入 就業市場	維持香港 的競爭力	確保企業 能靈活運作	維持良好 營商環境	
所有僱主	26.1	32.7	7.0	6.0	4.0	2.4	2.9	7.9	10.9	
<b>I. 行業</b>										
較長工時行業	21.6	42.7	5.2	6.5	7.2	4.4	0.7	9.8	1.9	
其他行業	28.4	28.6	7.9	4.6	2.6	1.6	4.0	7.1	15.1	

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」。

註：由於進位原因，個別項目的百分比加起來可能與100%略有出入。

表 8：僱員（不包括留宿家庭傭工）對工時政策方向的意見

	工時政策方向(%)				
	由僱主及僱員雙方協定	按行業需要制訂自願性質的指引	規定僱傭合約訂明工作時數、超時工作安排及超時工作的補償方法	設定標準工時	設定最高工時上限
<b>所有僱員</b>					
贊成	92.2	89.7	93.7	67.1	75.8
不贊成	6.8	8.7	5.7	31.0	21.6
沒有意見	1.0	1.6	0.6	1.9	2.6
<b>I. 行業</b>					
較長工時行業					
贊成	93.0	90.0	94.5	69.3	79.5
不贊成	6.1	8.0	5.0	29.1	18.0
沒有意見	0.9	2.0	0.4	1.5	2.5
其他行業					
贊成	91.9	89.6	93.4	66.3	74.5
不贊成	7.0	9.0	6.0	31.7	22.9
沒有意見	1.0	1.5	0.6	2.0	2.6
<b>II. 職業</b>					
較低技術職業					
贊成	92.6	89.6	94.3	69.1	78.3
不贊成	6.4	8.5	5.2	29.2	19.3
沒有意見	1.0	1.9	0.5	1.7	2.4
較高技術職業					
贊成	91.3	90.1	92.5	63.2	70.9
不贊成	7.7	9.0	6.7	34.7	26.2
沒有意見	1.0	0.9	0.8	2.2	2.9

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」。

註：由於進位原因，個別項目的百分比加起來可能與100%略有出入。

表 9：僱主對工時政策方向的意見

	工時政策方向(%)				
	由僱主及僱員雙方協定	按行業需要制訂自願性質的指引	規定僱傭合約訂明工作時數、超時工作安排及超時工作的補償方法	設定標準工時	設定最高工時上限
<b>所有僱主</b>					
贊成	84.0	87.4	81.9	56.1	42.6
不贊成	14.5	11.1	14.7	40.4	53.3
沒有意見	1.5	1.5	3.4	3.5	4.1
<b>I. 行業</b>					
較長工時行業					
贊成	88.7	90.7	85.8	66.6	39.4
不贊成	11.3	8.4	12.6	31.4	58.8
沒有意見	-	0.8	1.6	1.9	1.8
其他行業					
贊成	82.1	85.7	80.0	51.6	44.2
不贊成	15.7	12.5	15.8	44.2	50.7
沒有意見	2.2	1.8	4.2	4.2	5.1

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」。

註：由於進位原因，個別項目的百分比加起來可能與100%略有出入。

## 第一階段諮詢 諮詢活動一覽表

### 與主要僱主組織及主要勞工團體會面

場次	日期	對象
第一至三場	2014年1月28日	兩個僱主組織及一個勞工團體
第四至六場	2014年2月13日	兩個僱主組織及一個勞工團體
第七至九場	2014年2月14日	一個僱主組織及兩個勞工團體

### 座談會

場次	日期	對象
第一場	2014年3月20日	人力資源及管理人員團體
第二場	2014年4月8日	關注勞工政策的民間團體 (一)
第三場	2014年4月10日	中小型企業商會
第四場	2014年4月15日	關注勞工政策的民間團體 (二)
第五場	2014年4月25日	其他行業團體
第六、七場	2014年4月25日	其他商會團體；智庫 / 政策研究團體
第八場	2014年4月30日	專業團體
第九場	2014年5月9日	資訊科技人員；銀行及金融從業員團體
第十場	2014年5月13日	醫護人員團體
第十一場	2014年5月15日	有關的政府委員會
第十二場	2014年7月2日	教師團體

## 公眾諮詢會

場次	日期	對象
第一場	2014年5月29日	零售業；洗滌及乾洗服務
第二場	2014年6月3日	飲食業
第三場	2014年6月10日	物業管理及保安業；安老院舍
第四場	2014年6月18日	陸路運輸業
第五場	2014年6月20日	建造業
第六場	2014年6月23日	批發；進出口貿易；酒店及旅遊業
第七場	2014年6月25日	其他運輸；倉庫；通訊業
第八場	2014年7月9日	地區人士（九龍）
第九場	2014年7月12日	地區人士（香港）
第十場	2014年7月16日	僱主組織的成員
第十一場	2014年7月19日	地區人士（新界西）
第十二場	2014年7月23日	勞工團體的成員
第十三場	2014年7月26日	地區人士（新界東）

## 社區及工作場地探訪

場次	日期	場地 / 形式
第一場	2014年6月12日	建築地盤
第二場	2014年6月27日	市政大廈熟食中心
第三場	2014年7月24日	商場「工時茶座」

## 委員會應邀出席的諮詢活動

場次	日期	團體
第一場	2014年7月21日	一個會計專業團體
第二場	2014年7月24日	一個飲食業團體
第三場	2014年7月30日	一個會計專業團體

## 第一階段諮詢

### 諮詢顧問的《第一階段諮詢報告》摘要

#### 引言

1. 政府於 2013 年 4 月成立標準工時委員會(簡稱「委員會」)，跟進於 2012 年 11 月發表的《標準工時政策研究報告》。委員會任期為三年，職責包括：(a)跟進政府的標準工時政策研究，並按需要進一步深入探討研究所得的主要課題；(b)促進公眾對標準工時及其他有關議題的認識，包括僱員超時工作的情況及安排；讓市民知情地參與有關議題的討論；和收集相關人士的意見；以及(c)向行政長官匯報及就處理本港工時情況提供意見，包括應否考慮制定法定標準工時制度或其他方案。
2. 為籌劃及督導相關工作，委員會成立了兩個有關「工時諮詢」及「工時研究」的工作小組。「工時諮詢」小組專責廣泛的公眾諮詢，透過委員會秘書處委聘思網絡有限公司(下稱「諮詢顧問」)協助進行廣泛的公眾諮詢，以了解及分析社會各界對工時議題的意見。
3. 諮詢顧問從各類型的諮詢活動參加者的發言，在座談會及公眾諮詢會上收集的意見調查表，以及公眾人士遞交的書面意見，了解有關人士對工時議題的取態、理據、邏輯，以及目前行業 / 職業的工時情況。此外，諮詢顧問向工商組織會員(簡稱「商會會員」)及僱員工會會員(簡稱「工會會員」)進行「工時制度意見調查」(簡稱「意見調查」)。諮詢顧問就諮詢活動所收集的意見及市民提交的書面意見(下稱「質性意見」)，以及意見調查所搜集的數據(下稱「量化數據」)作出的綜合分析。

## 公眾參與及諮詢活動

### 公眾參與及諮詢活動整體情況

4. 於 2014 年 1 月 28 日至 7 月 31 日的公眾參與及諮詢期間，委員會舉行及參與 40 場諮詢活動（包括九場與個別團體會面、12 場座談會、13 場公眾諮詢會、三場社區及工作場地探訪，以及三場應有關團體邀請出席的諮詢活動）。諮詢顧問在座談會及公眾諮詢會上即場派發並收回 513 份有效的意見調查表（包括 341 份來自僱員、135 份來自僱主，及 37 份來自其他人士），以進一步了解出席諮詢活動人士對工時議題的意見。此外，委員會在公眾諮詢期間收到約 4 800 份由僱主組織、勞工團體、企業及個別人士等透過電郵、傳真及信件等途徑提交的書面意見，當中包括不同款式但所提意見及建議大致相同的範本式意見書。

### 質性意見總結

5. 按主要諮詢議題歸納及分析委員會在公眾諮詢期間所收集的質性意見載錄於以下段落。

#### (a) 本港工時政策目的為何

- 較多僱員認為工時政策目的為建立一個清晰的工時指標，以界定僱員合理的工作時數，從而達致工作與生活平衡、保障職業安全及健康，以及讓僱員在標準工時以外有選擇接受超時工作與否的權利。有僱員認為超時工作應享有更高的超時工作薪金補償比率，確保僱員因超時工作可獲得合理補償和解決無償超時工作問題，以及間接鼓勵僱主增聘人手及 / 或降低超時工作時數。



- 僱主較能認同職業安全及健康，以及工作與生活平衡兩大方向，但亦質疑應由誰為工作與生活平衡作客觀衡量。有僱主認為規管工時並非改善職業安全的直接方法，因僱員可能為賺取更高收入而長時間工作及 / 或從事兼職工作，職安健目標難以達到。僱主認為設立更高的超時工作薪金比率無助基層僱員增加收入，反而會因工時縮短而出現減薪，並質疑公平補償超時工作與達致工作與生活平衡兩項目的互相矛盾，因為提高超時工作薪金補償比率變相鼓勵僱員更長時間工作。

#### **(b) 政策對勞工市場及香港競爭力等各方面有何影響**

- 僱員方面認為本港通脹情況一直存在，而企業營運成本上升則受多方面的因素影響，其中最大的成本是租金。如實施標準工時制度，僱員會有更多時間消費、進修及思考，有助激發創意及刺激經濟，以及促使企業提升效率、增加自動化、減省人手或轉型，提升香港的競爭力。有僱員表示實施標準工時制度後僱員仍可超時工作，以保持企業提供服務的彈性。僱員估計實施工時規管初期可能須要較大幅度調整部分僱員的薪金及工時，預計會帶來少許物價上漲，但代價由整個社會共同承擔，而長遠的影響則會轉趨溫和。
- 僱主表示香港經濟主要依賴服務業，工時安排往往視乎服務需求，規管工時會減低人手調配的靈活性。近年租金高昂、勞工不足，已構成一定經營困難。因此，工時政策應平衡勞資雙方利益，以維持香港競爭力為基本原則，不應危及企業的生存空間，否則僱員亦得不償失。僱主亦擔心工時規管會減低企業回應經濟逆境的調節能力，以及加劇目前人手不足的問題。

**(c) 兼職及工作零散化會否因工時政策而增加**

- 基於服務需要及工作性質等考慮，僱員方面估計兼職職位的數目不會大量增加。若從正面角度理解工作零散化，此舉將給予求職者更多選擇，從而吸引部分未能長時間工作的人士重投就業市場。
- 僱主估計會分拆部分長工時職位，特別是較低技術的基層工種，例如清潔及保安都較易出現零散化，導致部分僱員可能因工時縮短而減薪。企業因應工時規管而分拆職位，可能會影響部分職位的晉升時間，部分工種亦可能遷至其他地區，減少對本地人才的需求。

**(d) 商界整體（特別中小企）遵行法定標準工時的承擔能力**

- 勞工團體認為因實施標準工時而增加的薪酬開支有限，且代價是由整個社會共同承擔。
- 僱主預計立法規管工時會增加企業營運成本。相對於大型企業，中小企的承擔能力較低，或會因虧損而結業，導致大型企業的市場佔有率會進一步擴大。

**(e) 工時制度應適用於全部行業或只限某些工時較長的行業或工種**

- 有勞工團體認同劃一的工時政策難以適用於全部行業，但亦擔心制度如不劃一，並設豁免機制，會造成漏洞讓僱主設法迴避有關規管。然而，勞工團體亦同意實施工時制度時需考慮不同行業的運作情況。
- 僱主方面認為，不同行業或職業因應其工作性質及需要已存在不同的工時安排，不應以劃一標準應用於所有行業。雖然僱主方面普遍認為單一的工時規

管模式難以適用於所有行業及職業，但仍有部分僱主接受訂立工時政策，聚焦幫助社會上較低收入、議價能力較低及需無償超時工作的基層僱員。

#### (f) 立法是否最佳路向

- 僱員方面普遍支持以立法方式規管工時，認為勞資雙方地位不對等，基層僱員於協商時議價能力不足，唯有立法才能有效處理僱員非自願及無償超時工作的問題及保障僱員的權益。勞工團體普遍建議標準工時定於每周**44**小時，超時工資率定於基本工資率的**1.5**倍至**2**倍。有勞工團體提出基於職安健考慮，應設最高工時，時限建議為每周**50**至**72**小時不等；但亦有團體不支持最高工時，擔心影響僱員收入。
- 僱主方面普遍反對立法以全港性劃一標準規管工時，因不能照顧不同行業 / 職業的運作需要，及對經濟的負面影響較大。在勞工不足及經濟時有起跌的情況下，員工已有足夠的工作選擇，而企業營運亦需較有彈性，故認為透過清晰的僱傭合約，訂明合約工時及超時工作安排等相關條款，已能夠達致勞資雙方同意的工時安排。有僱主亦建議可為行業訂立自願性質的工時指引，以及推動家庭友善僱傭措施、彈性工時安排等，以兼顧勞資雙方的需要。

## 工時制度意見調查

### 調查方法

6. 意見調查透過科學化的抽樣方法，搜集及分析商會會員及工會會員對工時制度的意見，了解他們對工時制度看法的共通及差異之處，作為委員會討論相關政策時的參考。

7. 意見調查於 2014 年 6 月底至 9 月底以郵遞方式進行。諮詢顧問從隨機抽選的商會會員及工會會員分別收回 750 份及 757 份意見調查表。由於有關商會及工會的會員數目不同，本報告的結果依照回覆調查的商會會員與工會會員所屬組織在其總體中的比率加權。除了特別附註說明外，有關百分比數據皆經過加權處理，目的在去除統計偏差，以編製具代表性的商會會員與工會會員意見調查結果。

## 量化數據分析

8. 意見調查所得的數據及分析載於下段：

### (a) 政策目的

- **現行工時制度是否適合香港：**工會會員及商會會員對現行工時制度是否適合香港的意見差距較大，接近八成的商會會員認為現行工時制度「合適」至「十分合適」（79%）；相對於只有36%的工會會員持相同觀點。大約三分之一（34%）的工會會員認為現行工時制度不合適，更有16%的工會會員認為十分不合適，而持相同意見的商會會員分別只有8%和3%。
- **制定工時政策的主要目的：**對於工時政策目的而言，商會會員和工會會員的看法類似。兩組同樣以「保障職業安全及健康」（商會會員：17%；工會會員：23%）及「使僱員達致更佳的工作與生活平衡」（商會會員：17%；工會會員：30%）為工時政策首要目的。工會會員認為第三個主要目的為「規定超時工作補償」（16%），而商會會員認為第三個主要目的為「維持香港的競爭力」（14%）。

**(b) 規管工時對社會和勞工市場的預計影響**

- **預計標準工時制度會帶來的影響：**工會會員對於標準工時制度的預期影響有較正面的看法，尤其對「僱員的工作與生活平衡」及「員工士氣」的影響，超過 70% 的工會會員預期會改善。此外，介乎 31% 至 46% 工會會員預期標準工時會改善或大幅改善「企業營運的彈性」、「勞資關係」、「僱員薪酬水平」、「企業競爭力」及「整體物價水平」；但只有不足 20% 的商會會員認為實施標準工時制度後，「企業營運的彈性」及「企業競爭力」會有改善。除「僱員的工作與生活平衡」這個因素錄得一致的預計正面轉變外，商會會員及工會會員對其他因素均普遍持相反看法。
  
- **預計最高工時制度會帶來的影響：**工會會員對最高工時制度的預期影響顯得較為樂觀，商會會員則特別關注該制度可能對「企業競爭力」和「企業營運的彈性」帶來衝擊。此外，工會會員預期實施最高工時制度將提高「就業機會」、促進「僱員的工作與生活平衡」和對於「員工生產力」及「員工士氣」帶來正面影響。對於最高工時制度對企業營運的影響，包括「企業營運的彈性」、「勞資關係」、「企業競爭力」和「員工生產力」，只有不足 20% 的商會會員預期有正面提升。相比標準工時制度，整體而言較低比例的商會會員及工會會員預計最高工時制度會帶來正面影響。

**(c) 工會會員預期規管工時對僱員的影響**

- 工會會員對如果規定超時工作可獲得補償所帶來的影響顯得樂觀，三成的工會會員（30%）預期工作時數將會縮減，有 17% 認為工作時數將會增加。認為在超時工作有償下工資會增加的工會會員有 28%，有 16% 認為工資會下降，31% 認為不會有改

變。在設有適當的補償安排下，超過四成的工會會員（44%）願意從事更多超時工作，有32%則表示不願意從事更多超時工作。至於生活質素方面，有36%的工會會員認為生活質素將因為超時工作獲得補償而變好，只有12%認為生活質素將會因此而變差。

#### (d) 商會會員預期規管工時對企業的影響

- 對於實施標準工時制度的可能應對措施，有較高比率的商會會員傾向採取的措施包括「以兼職員工取代部分全職僱員，以減少須補償僱員超時工作的情況」、「將額外的薪酬開支轉嫁給客戶」，及「改變營運方式以替代／減少人手需求」。相對於選擇可能會或一定會的比率，有較高比率的商會會員不願意「縮短營運時間以配合工時規定」，以及「縮減或停止擴充業務規模」。有關數據顯示，一般而言商會會員傾向採用縮減成本而非對公司營運和成長造成衝擊的策略。若與標準工時制度相比，商會會員對最高工時制度的支持度較低。如實施最高工時，商會會員選擇可能會或一定會採取措施包括減少現有職位的工作時數、增聘員工從而減少超時工資／確保僱員的工時不超過法定上限、以兼職員工取代部分全職僱員、凍薪或減薪以節省薪酬開支、及減少員工的福利或培訓以節省額外薪酬開支的百分比高於實施標準工時所得的百分比。

#### (e) 工時制度應否有豁免安排

- 如果標準工時制度和最高工時制度容許有豁免安排，大多數的商會會員及工會會員認為首三項豁免準則依次序應該取決於「行業／界別」、「職業／職責」和「薪酬水平」。此外，就標準工時制度而言，分別有5%商會會員及19%工會會員認為不應設有豁免安排；而就最高工時制度而言，分別有5%商

會會員及 16% 工會會員認為不應設有豁免安排。

#### (f) 應否及如何改變現行工時制度

- 對於現行工時制度應否及如何作出改變，調查結果顯示，較多工會會員的選擇依次為：「規定僱主及僱員須透過僱傭合約訂明工作時數、超時工作安排及超時工作的補償方法」（55%）、「立法訂立標準工時」（49%）、「立法訂立最高工時」（34%）、「由個別行業按需要制訂自願性質的指引」（31%）、「不需改變現行由僱主及僱員雙方協定的工時制度」（14%），及「沒有意見」（11%）。
- 較多商會會員的選擇依次為：「不需改變現行由僱主及僱員雙方協定的工時制度」（62%）、「由個別行業按需要制訂自願性質的指引」（51%）、「規定僱主及僱員須透過僱傭合約訂明工作時數、超時工作安排及超時工作的補償方法」（38%）、「立法訂立標準工時」（11%）、「沒有意見」（9%），及「立法訂立最高工時」（8%）。
- 商會會員和工會會員關於工時制度立法的看法亦存在較大分歧。有接近一半的工會會員（49%）希望政府立法制定標準工時，另有 34% 的工會會員希望立法訂立最高工時，但只有 11% 和 8% 的商會會員希望為標準工時以及最高工時立法。綜合以上不同選項的數據反映，不少商會會員同意透過僱傭合約訂明工作時數及超時工作的補償，但只有少數商會會員支持以立法制定標準工時或最高工時。另一方面，最多工會會員願意接受一份明確地列出工時安排及超時工作補償的僱傭合約，而不少工會會員亦希望立法制定標準工時或最高工時。

## 總結

9. 綜合從諮詢活動等途徑所收集的「質性意見」及意見調查所搜集的「量化數據」可得出以下主要觀察：

### 工時政策目的

10. 根據諮詢顧問在諮詢活動收集的資料顯示，較多僱主及僱員亦認同以「保障職業安全及健康」，和「達致工作與生活平衡」作為工時政策的主要目的。此外，在諮詢活動中，有僱員期望超時工作可享有額外工資補償，而僱主則期望工時政策可維持香港的競爭力。意見調查亦顯示，商會會員及工會會員均選取「保障職業安全及健康」及「使僱員達致更佳的工作與生活平衡」為工時政策首要目的。
11. 僱員方面期望透過訂立工時制度，釐定標準的工作時數指標，作為選擇是否超時工作及享有合理超時工作補償的依據。有僱主認為僱員一方面期望縮減工時，另一方面又希望增加超時工資，導向結果並不一致；而僱傭雙方議定的薪酬福利、年終獎金等，已體現多勞多得的精神。

### 工時政策對勞工市場、香港競爭力及商界整體（特別中小企）的影響

12. 諮詢期間，僱主方面表示企業現時已面對租金昂貴、人手不足、鄰近地區競爭等經營挑戰，如立法規管工時及訂定更高的超時工作補償水平，會增加企業營運成本及削弱開源能力。相對於大型企業，中小企應對工時規管的調節能力較低，擔心政策會令大型企業的市場佔有率因而會進一步擴大。有僱主擔心工時規管會加劇本港勞工市場已出現的嚴重勞工短缺問題，及減低企業人手調配的靈活性及回應經濟逆境的調節能力。



13. 僱員方面則認為租金往往才是企業的最大經營成本，而工時規管帶來的成本上升長遠亦會轉趨溫和及由社會共同承擔，並預期工時規管可帶來正面效果，包括讓僱員有更多時間學習及休息，有助提升工作效率、促使企業增加自動化或轉型以提高競爭力等。

### 兼職及工作零散化會否因工時政策而增加

14. 諮詢活動上的意見顯示，如工時規管導致成本上升，僱主表示企業或會分拆部分較長工時職位，部分僱員的收入或會因工時縮短而減少。僱主預期較低技術或可同時由不同員工處理的工作，出現零散化機會較高；而高技術、較難分拆以及需與服務對象建立恆常關係等的工作出現零散化的機會則較低。僱員方面則估計基於服務需要及工作性質等考慮，兼職職位的數目不會大量增加。

### 工時制度應適用於全部行業或只限某些工時較長的行業或工種

15. 就工時制度的適用範圍，諮詢顧問在諮詢活動期間收集的主要意見，反映僱員方面表示如規管工時的法例不全面涵蓋所有行業及工種，會容易造成漏洞及削弱僱員可獲的保障，但亦同意實施工時制度時需考慮不同行業的運作情況。
16. 僱主方面則反對劃一標準的工時制度，並認為不同行業或職業因應其工作性質及需要已存在不同的工時安排，例如：一些職位的工作成果可用時間清晰界定，及超時工作部分可清晰劃分（如體力勞動工作），但亦有一些職位的工時難以計算（如管理、創意、顧客主導）及其薪酬已包括佣金等按業績或表現計算的項目。雖然僱主方面普遍認為單一的工時規管模式難以適用於所有行業及職業，但仍有一部分僱主傾向接受工時政策可聚焦幫助社會上較低收入、議價能力較低及需無償超時工作的基層僱員。

17. 「工時制度意見調查」顯示，僱員及僱主同樣將「工作安排靈活性與香港競爭力」以及「不同行業的運作模式」視為落實工時制度最重要的考慮因素。

### 立法是否最佳路向

18. 在工時政策路向方面，根據諮詢顧問在諮詢活動期間收集的主要意見，僱員普遍表達了對立法規管工時的訴求，並認為勞資雙方地位不對等，基層僱員的議價能力不足，故要求立法規管工時，並認為只有立法才最有效保障僱員權益。勞工團體普遍建議將標準工時訂為每周 44 小時，超時工作補償為基本工資率的 1.5 倍，及僱員有權選擇是否接受超時工作；亦有部分團體表示應訂定最高工時於每周 50 至 72 小時。
19. 僱主方面則普遍強烈反對制定全港性劃一的工時法例，因不同行業、職業及技術水平等僱員的工時情況存在頗大差異，難以採用單一的工時規管模式。僱主認為透過清晰的僱傭合約，已能夠達致勞資雙方同意的工時安排。他們傾向接受可按行業需要訂立自願性質的工時指引。
20. 在意見調查中，商會會員和工會會員對應否及如何改變現行的工時制度之看法呈現較大差異。大部分的商會會員希望維持現行由僱主及僱員雙方協定的工時制度（62%），不少商會會員亦選擇「由個別行業按需要制訂自願性質的指引」（51%），但這兩個選項只分別得到 14%和 31%的工會會員支持。商會會員和工會會員就工時制度立法的看法亦存在較大分歧。只有 11%和 8%的商會會員希望為標準工時以及最高工時立法。卻有接近一半的工會會員（49%）希望政府立法制定標準工時，另有 34%的工會會員希望立法訂立最高工時。另一方面，較多的工會會員更希望「規定僱主及僱員須透過僱傭合約訂明工作時數、超時工作安排及超時工作的補償方法」（55%），這選項也得到 38%的商會會員支持。

21. 在意見調查中，相對於標準工時，受訪的工會會員及商會會員對最高工時支持度較低及反對度較高。

## 結語

22. 工時問題成因複雜，涉及社會、經濟及工作文化等因素。諮詢期間，勞工團體除了表達立法規管工時的訴求外，亦強調長工時與低工資水平的關係，期望社會正視。雖然僱主組織對立法規管工時持相反意見，但部分僱主亦認同工時政策可聚焦幫助較低收入、議價能力較低及需無償超時工作的基層僱員。
23. 諮詢活動及意見調查均顯示，僱員及僱主認同「工作與生活平衡」及「保障職業安全及健康」為工時政策的最主要兩個目的。此外，僱員亦較關注超時工作補償，而僱主則較重視工時政策對香港整體競爭力及營商環境可能帶來的影響。
24. 僱主及僱員透過公眾諮詢反映，由於不同工資水平、行業或職業的僱員的工作性質、工時及超時工作情況差異甚大，工時政策需充分考慮及照顧不同行業或職業的運作情況及實際需要，劃一（「一刀切」）規管所有行業工時可能會對個別行業甚至整體社會和經濟帶來嚴重影響。
25. 意見調查亦顯示，最多工會會員（55%）認為應「規定僱主及僱員須透過僱傭合約訂明工作時數、超時工作安排及超時工作的補償方法」；而38%商會會員也贊同此方向。
26. 處理工時問題未必能一步到位，亦可能沒有單一措施可解決工時問題，立法及非立法的措施都可一併考慮。整體而言，擬定包容性較強及有適當彈性的工時制度，務求照顧整體就業市場以及不同行業／職業的需要，盡量平衡規管工時對各方面（包括僱員、僱主、整體社會及經濟、以及香港的競爭力等）可能帶來的影響，藉此逐步收窄分歧，帶來適度改變，讓社會有更充足準備、醞釀及凝聚共識，

確保工時政策能持續及正面發展，是工時政策下一步可探討的方向。

**思網絡有限公司**

**2015 年 8 月**

## 第一階段諮詢 意見調查統計表

### 僱員工會會員

表 1： 僱員工會會員的社會經濟特徵

社會經濟特徵	加權百分比
<b>I. 性別</b>	
男	70%
女	29%
沒有回答	1%
<b>II. 年齡組別</b>	
15 - 24 歲	2%
25 - 29 歲	8%
30 - 39 歲	20%
40 - 49 歲	26%
50 - 59 歲	32%
60 歲或以上	12%
沒有回答	0%
<b>III. 教育程度</b>	
小學或以下	3%
初中（中一至中三）	22%
高中（中四至中七）	30%
大專（例如文憑 / 證書 / 副學位等）	19%
大學學位或以上	26%
沒有回答	0%

表 1：僱員工會會員的社會經濟特徵（續）

選項	加權百分比
<b>IV. 行業</b>	
較長工時行業	22%
零售業	4%
物業管理及保安業	10%
飲食業	1%
陸路運輸業	7%
安老院舍業	0%
洗滌及乾洗服務業	0%
其他行業	64%
製造業	3%
建造業	7%
批發及進出口貿易業	1%
酒店業	1%
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	13%
資訊及通訊業	9%
金融及保險業	1%
地產活動業（不包括物業管理及保安業）	1%
專業及商用服務、科學及技術活動業	8%
清潔服務業	2%
社區、社會及個人服務業 （不包括安老院舍業及洗滌及乾洗服務業）	14%
其他	4%
沒有回答	13%

表 1：僱員工會會員的社會經濟特徵（續）

選項	加權百分比
<b>V. 職業</b>	
較低技術職業	50%
文員	9%
服務工作及商店銷售人員	15%
工藝及有關人員	5%
機台及機器操作及裝配員	11%
非技術工人	10%
較高技術職業	38%
經理及行政級人員	3%
專業人員	17%
輔助專業人員	18%
沒有回答	12%
<b>VI. 企業規模</b>	
中小型企業（聘用 50 人以下）	20%
1-9 人	6%
10-49 人	14%
大型企業（聘用 50 人或以上）	69%
50-99 人	5%
100-499 人	20%
500-999 人	6%
>=1 000 人	38%
沒有回答	12%

表 1：僱員工會會員的社會經濟特徵（續）

選項	加權百分比
<b>VII. 僱員工會會員在統計調查進行時的上一個月的總收入（以港幣計算）（包括基本工資、僱員的強積金供款、佣金 / 小費、住屋津貼及其他保證發放的花紅 / 津貼）</b>	
少於 2,000 元	0%
2,000 – 5,999 元	1%
6,000 – 7,999 元	2%
8,000 – 9,999 元	6%
10,000 – 11,999 元	6%
12,000 – 13,999 元	9%
14,000 – 15,999 元	11%
16,000 – 17,999 元	8%
18,000 – 19,999 元	6%
20,000 – 24,999 元	11%
25,000 – 29,999 元	8%
30,000 – 39,999 元	11%
40,000 – 59,999 元	6%
60,000 元或以上	3%
沒有回答	12%
<b>總百分比（觀察數 = 757）</b>	<b>100%</b>

註：由於進位關係，統計表內個別項目的百分比總和，可能與 100% 略有出入。



表 2：僱員工會會員認為最重要的工時政策目的

選項	加權百分比
保障職業安全及健康	23%
規定超時工作補償	16%
創造和共享職位	1%
使僱員達致更佳的工作與生活平衡	30%
便利僱員照顧家庭	5%
便利僱員持續進修	1%
鼓勵更多人士（如家庭主婦）投入就業市場	0%
確保企業能靈活運作	0%
維持良好營商環境	1%
維持香港的競爭力	1%
維持勞資雙方的自由協議	3%
其他	0%
沒有回答	19%
<b>總百分比（觀察數 = 757）</b>	<b>100%</b>

註：由於進位關係，統計表內個別項目的百分比總和，可能與 100%略有出入。

表 3：僱員工會會員對有關訂定標準工時豁免準則的意見

選項	加權百分比
行業 / 界別	49%
職業 / 職責	42%
薪酬水平	30%
企業規模 / 營業額	7%
其他豁免準則	2%
不應獲豁免	19%
沒有意見	14%
( 觀察數 = 757 )	

註：可選擇多項。

表 4：僱員工會會員有關工時政策方向的意見

選項	加權百分比
不需改變現行由僱主及僱員雙方協定的工時制度	14%
由個別行業按需要制訂自願性質的指引	31%
規定僱主及僱員須透過僱傭合約訂明工作時數、超時工作安排及超時工作的補償方法	55%
立法訂立標準工時	49%
立法訂立最高工時	34%
其他建議	2%
沒有意見	11%
( 觀察數 = 757 )	

註：可選擇多項。

## 工商組織會員

**表5：工商組織會員所屬機構的特徵**

特徵	加權百分比
<b>I. 行業</b>	
較長工時行業	14%
零售業	8%
物業管理及保安業	3%
飲食業	2%
陸路運輸業	1%
安老院舍業	0%
洗滌及乾洗服務業	0%
<b>其他行業</b>	<b>81%</b>
製造業	23%
建造業	5%
批發及進出口貿易業	21%
酒店業	1%
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	2%
資訊及通訊業	3%
金融及保險業	6%
地產活動業 ( 不包括物業管理及保安業 )	3%
專業及商用服務、科學及技術活動業	12%
清潔服務業	1%
社區、社會及個人服務業 ( 不包括安老院舍業及洗滌及乾洗服務業 )	4%
其他	0%
沒有回答	5%
<b>II. 企業規模</b>	
中小型企業 ( 聘用 50 人以下 )	62%
1-9 人	28%
10-49 人	34%
<b>大型企業 ( 聘用 50 人或以上 )</b>	<b>39%</b>
50-99 人	10%
100-499 人	17%
500-999 人	3%
1000 人或以上	9%
<b>總百分比 ( 觀察數 = 750 )</b>	<b>100%</b>

註：由於進位關係，統計表內個別項目的百分比總和，可能與 100%略有出入。

表 6：工商組織會員所屬機構認為最重要的工時政策目的

選項	加權百分比
保障職業安全及健康	17%
規定超時工作補償	4%
創造和共享職位	5%
使僱員達致更佳的工作與生活平衡	17%
便利僱員照顧家庭	1%
便利僱員持續進修	0%
鼓勵更多人士（如家庭主婦）投入就業市場	0%
確保企業能靈活運作	12%
維持良好營商環境	7%
維持香港的競爭力	14%
維持勞資雙方的自由協議	10%
其他	0%
沒有回答	12%
<b>總百分比（觀察數 = 750）</b>	<b>100%</b>

註：由於進位關係，統計表內個別項目的百分比總和，可能與 100%略有出入。

表 7：工商組織會員所屬機構對有關訂定標準工時豁免準則的意見

選項	加權百分比
行業 / 界別	71%
職業 / 職責	62%
薪酬水平	40%
企業規模 / 營業額	18%
其他豁免準則	3%
不應獲豁免	5%
沒有意見	9%
( 觀察數 = 750 )	

註：可選擇多項。

表 8：工商組織會員所屬機構有關工時政策方向的意見

選項	加權百分比
不需改變現行由僱主及僱員雙方協定的工時制度	62%
由個別行業按需要制訂自願性質的指引	51%
規定僱主及僱員須透過僱傭合約訂明工作時數、超時工作安排及超時工作的補償方法	38%
立法訂立標準工時	11%
立法訂立最高工時	8%
其他建議	3%
沒有意見	9%
( 觀察數 = 750 )	

註：可選擇多項。

## 第二階段諮詢

### 「大框」下的僱傭合約樣本擬稿

#### 釋義

- 「協議工時」指僱員按照僱傭合約所須工作的時間，包括：
  - (a) 留駐僱傭地點當值的時間，不論該僱員當時有否獲派工作或獲提供培訓；和
  - (b) 在關乎其受僱工作的情況下用於交通的時間，但不包括該僱員用於往來其居住地方及其僱傭地點（位於香港以外的非慣常僱傭地點除外）的交通時間。
  
- 「協議工資」指僱主按照僱傭合約所須以金錢形式支付僱員作為其工作的所有報酬、收入、津貼（包括交通津貼、勤工津貼、佣金）、小費及服務費，但不包括：
  - (a) 超時工作薪酬；
  - (b) 由僱主提供的居所、教育、食物、燃料、燈火、醫療或用水的價值；
  - (c) 僱主自行負責為退休計劃支付的供款；
  - (d) 屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的任何佣金；
  - (e) 屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的任何勤工津貼或勤工花紅；
  - (f) 屬非經常出現的性質的任何交通津貼；
  - (g) 支付因該工作的性質而由僱員招致的實際開銷而須付給該僱員的任何交通津貼；
  - (h) 任何交通特惠的價值；
  - (i) 僱員支付因其工作性質所招致的特別開銷而須付給該僱員的款項；
  - (j) 根據《僱傭條例》第 IIA 部付給的年終酬金；
  - (k) 於僱傭合約完成或終止時付給的酬金；和
  - (l) 屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的每年花紅。
  
- 「超時工作」指協議工時以外，僱員經僱主要求或同意下所做的工作。

## 僱傭條款

### ( 1 ) 協議工時

- 協議工時
  - 固定工作時間，每星期 \_\_\_\_\_ 天  
 每天 \_\_\_\_\_ 小時，由 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時 至 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時  
 及 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時 至 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時
  - 須輪班，輪班時間：每天工作 \_\_\_\_\_ 小時  
 由 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時 至 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時  
 或 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時 至 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時  
 或 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時 至 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 時
  - 非固定工作時間，每\*星期/月工作 \_\_\_\_\_ 天，總工作時數 \_\_\_\_\_ 小時
  - 其他 \_\_\_\_\_  
 ( 請詳加說明工作時間的安排 )

### ( 2 ) 超時工作情況

- 超時工作情況
  - 無需從事超時工作
  - 需按僱主要求從事超時工作
  - 僱傭雙方同意下才從事超時工作
  - 其他 \_\_\_\_\_  
 ( 請詳加說明超時工作情況 )

### ( 3 ) 超時工作補償安排

- **超時工作補償安排** 適用於工作日 ( 即非休息日及非其他假期 ) 超時工作的補償安排 :

以超時工作薪酬作償 :

超時工作薪酬按每小時 \_\_\_\_\_ 元計算

超時工作薪酬按 \_\_\_\_\_<sup>1</sup> 的 \_\_\_\_\_ % 計算

其他 \_\_\_\_\_

( 請詳加說明支付條件、計算方法等 )

以補假作償 :

( 請詳加說明支付條件、計算方法等 )

其他 :

( 請詳加說明支付條件、計算方法等 )

於休息日及其他假期超時工作的補償安排與於工作日超時工作的補償安排 \* 相同 / 不相同。如不相同，請詳加說明於休息日及其他假期超時工作的補償安排<sup>2</sup> :

不適用

<sup>1</sup> 請填寫計算超時工作薪酬的基數 ( 例如總工資 )。例子：如超時工作薪酬按每小時總工資的 100% 計算，而每小時總工資為 50 元，則超時工作薪酬為每小時 50 元 ( 50 元 X 100% )。

<sup>2</sup> 根據《僱傭條例》，如僱主安排僱員在休息日工作，須於休息日工作前向僱員取得同意，方可安排工作。此外，不論僱員是否享有法定假日薪酬，僱主仍須讓僱員放取法定假日，或安排「另定假日」、「代替假日」。僱主不得以款項代替發放假日。



**( 4 ) 協議工資**

- 協議工資 底薪每 \*小時 / 天 / 星期 / 月 \_\_\_\_\_ 元

另加 以下津貼：

- 膳食津貼每 \*天 / 星期 / 月 \_\_\_\_\_ 元
- 交通津貼每 \*天 / 星期 / 月 \_\_\_\_\_ 元
- 勤工獎 \_\_\_\_\_ 元

( 請詳加說明支付條件、計算方法等 )

- 其他 ( 如佣金、小賬 ) \_\_\_\_\_ 元

( 請詳加說明支付條件、計算方法、支付日期等 )

如協議工資以其他方式支付及計算，請詳加說明：

**( 5 ) 用膳及休息時間**

- 用膳時間  固定，由\*上 / 下午 \_\_\_\_\_ 時至 \*上 / 下午 \_\_\_\_\_ 時，\*有 / 無 薪
- 非固定，每天 \_\_\_\_\_ \*分鐘 / 小時，\*有 / 無 薪
- 用膳時間 \*屬於 / 不屬於 協議工時。
- 不適用
- 休息時間  固定，由\*上 / 下午 \_\_\_\_\_ 時至 \*上 / 下午 \_\_\_\_\_ 時，\*有 / 無 薪
- 非固定，每天 \_\_\_\_\_ \*分鐘 / 小時，\*有 / 無 薪
- 休息時間 \*屬於 / 不屬於 協議工時。
- 不適用

**( 6 ) 休息日**

- 休息日  固定，逢星期 \_\_\_\_\_ 及 \*有 / 無 薪
- 非固定，每 \*星期 / 月 \_\_\_\_\_ 天 及 \*有 / 無 薪

### ( 7 ) 工作時數紀錄<sup>3</sup>

- 保存工作時數紀錄
  - 僱主保存工作時數 ( 包括超時工作時數 ) 紀錄，以處理僱員工資及超時工作補償等事宜
  - 工作性質難以計算工作時數，故未能作有關紀錄
  - 其他 \_\_\_\_\_

請在適當的方格上加上✓號

\*請將不適用者刪去

註：根據《僱傭條例》：

- ◇ 僱傭合約是僱主和僱員訂立的僱傭協議。僱傭合約可以書面或口頭方式訂立，並可包含明言或暗示的條款。只要不違反《僱傭條例》的規定，勞資雙方可自行訂立合適的僱傭條款及條件，但任何僱傭合約的條款，如有終絕或減少《僱傭條例》所賦予僱員的權利、利益或保障的含意，即屬無效。如僱主在僱傭期間更改僱傭合約條款而不具有正當理由，僱員可按法例規定向僱主提出補償的申索。
- ◇ 按連續性合約受僱的僱員，每7天必須有不少於1天休息日。休息日可為固定或非固定性質，有關安排由僱主和僱員雙方協定。除受僱於工業經營內18歲以下的青年外，僱員可自願在休息日替僱主工作。
- ◇ 僱員就職前，僱主必須向僱員詳細說明僱用條件，包括工資、工資期、終止合約所需的通知期，及年終酬金 ( 如適用 )。如僱主與僱員訂立書面僱傭合約，僱主必須將一份合約副本給予僱員參考及保存。如僱傭合約並非以書面形式訂立，而僱主在該僱傭開始前收到僱員的書面要求，則須將一份載有上述條件的通知書交給僱員。
- ◇ 僱傭期間，僱傭雙方可按《僱傭條例》及僱傭合約的規定終止僱傭合約。如僱傭合約有訂明試用期，在試用期內的首個月，僱傭雙方無需通知期或代通知金，便可終止僱傭合約。

<sup>3</sup> 根據《僱傭條例》，所有僱主均須保存每一位僱員在過去 12 個月內的工資及僱傭紀錄。如僱主在任何工資期支付予僱員的工資少於《僱傭條例》附表 9 指明的款額 ( 由 2015 年 5 月 1 日起為每月 13,300 元 )，而該僱員屬《最低工資條例》所指的僱員，僱主須備存有關僱員於該工資期的總工作時數。

## 第二階段諮詢

### 「小框」影響評估的統計表

#### 目錄

頁數

<b>I.</b>	<b>涉及僱員人數</b>		
	<b>I.1 社會經濟特徵</b>		
	(a) 整體僱員 ( 不包括政府僱員及留宿家庭傭工 )		163
	(b) 統計前 7 天總工時超過 44 小時的僱員 ( 不包括政府僱員及留宿家庭傭工 )		164
	(c) 統計前 7 天總工時超過 48 小時的僱員 ( 不包括政府僱員及留宿家庭傭工 )		165
	(d) 統計前 7 天總工時超過 52 小時的僱員 ( 不包括政府僱員及留宿家庭傭工 )		166
	<b>I.2 僱傭合約及超時工作情況</b>		
	(a) 整體僱員 ( 不包括政府僱員及留宿家庭傭工 )		167
	(b) 統計前 7 天總工時超過 44 小時的僱員 ( 不包括政府僱員及留宿家庭傭工 )		168
	(c) 統計前 7 天總工時超過 48 小時的僱員 ( 不包括政府僱員及留宿家庭傭工 )		169
	(d) 統計前 7 天總工時超過 52 小時的僱員 ( 不包括政府僱員及留宿家庭傭工 )		170
<b>II.</b>	<b>涉及僱員的潛在平均薪酬增幅及減幅</b>		
	<b>II.1 按行業分析</b>		
	(a) 每周工時標準為 44 小時的參數組合		171
	(b) 每周工時標準為 48 小時的參數組合		172
	(c) 每周工時標準為 52 小時的參數組合		173
	<b>II.2 按職業分析</b>		
	(a) 每周工時標準為 44 小時的參數組合		174
	(b) 每周工時標準為 48 小時的參數組合		175
	(c) 每周工時標準為 52 小時的參數組合		176
<b>III.</b>	<b>企業每年薪酬成本增幅</b>		
	<b>III.1 每周工時標準為 44 小時的參數組合</b>		
	(a) 所有企業		177
	(b) 中小企		178
	<b>III.2 每周工時標準為 48 小時的參數組合</b>		
	(a) 所有企業		179
	(b) 中小企		180
	<b>III.3 每周工時標準為 52 小時的參數組合</b>		
	(a) 所有企業		181
	(b) 中小企		182
<b>IV.</b>	<b>薪金開支增幅相當於盈利的百分比</b>		
	<b>IV.1 全數薪金開支增幅</b>		
	(a) 所有企業		183
	(b) 中小企		184
	<b>IV.2 半數薪金開支增幅</b>		
	(a) 所有企業		185
	(b) 中小企		186

<b>V. 企業以盈利抵銷薪金開支增幅後，轉盈為虧的企業數目及轉盈為虧企業內聘用的僱員數目</b>	
<b>V.1 以盈利抵銷全數薪金開支增幅</b>	
<b>(a) 每周工時標準為 44 小時</b>	
(i) 超時工資率 1:1.5 的參數組合	187
(ii) 超時工資率 1:1.3 的參數組合	189
(iii) 超時工資率 1:1.0 的參數組合	190
<b>(b) 每周工時標準為 48 小時</b>	
(i) 超時工資率 1:1.5 的參數組合	191
(ii) 超時工資率 1:1.3 的參數組合	192
(iii) 超時工資率 1:1.0 的參數組合	193
<b>(c) 每周工時標準為 52 小時</b>	
(i) 超時工資率 1:1.5 的參數組合	194
(ii) 超時工資率 1:1.3 的參數組合	195
(iii) 超時工資率 1:1.0 的參數組合	196
<b>V.2 以盈利抵銷半數薪金開支增幅</b>	
<b>(a) 每周工時標準為 44 小時</b>	
(i) 超時工資率 1:1.5 的參數組合	197
(ii) 超時工資率 1:1.3 的參數組合	199
(iii) 超時工資率 1:1.0 的參數組合	200
<b>(b) 每周工時標準為 48 小時</b>	
(i) 超時工資率 1:1.5 的參數組合	201
(ii) 超時工資率 1:1.3 的參數組合	202
(iii) 超時工資率 1:1.0 的參數組合	203
<b>(c) 每周工時標準為 52 小時</b>	
(i) 超時工資率 1:1.5 的參數組合	204
(ii) 超時工資率 1:1.3 的參數組合	205
(iii) 超時工資率 1:1.0 的參數組合	206
<b>VI. 涉及僱員在每周工時標準以上的勞動力投入，以等量全職職位數目計算</b>	207
<b>VII. 薪酬成本增幅對通脹的影響</b>	208
<b>VIII. 薪酬成本增幅造成的潛在職位流失數目</b>	209
<b>附錄 行業分類範圍</b>	210

表 I.1(a)：整體僱員（不包括政府僱員及留宿家庭傭工）的社會經濟特徵

	整體僱員總數 <sup>(1)</sup>		僱員每月總工資金額 <sup>(2)</sup>							
	人數 ('000)	百分比 (%)	≤ \$25,000		≤ \$15,000		≤ \$12,000		≤ \$10,000	
			人數 ('000)	百分比 (%)	人數 ('000)	百分比 (%)	人數 ('000)	百分比 (%)	人數 ('000)	百分比 (%)
<b>所有僱員</b>	<b>2 972.2</b>	<b>100.0</b>	<b>2 153.1</b>	<b>100.0</b>	<b>1 410.6</b>	<b>100.0</b>	<b>981.8</b>	<b>100.0</b>	<b>563.5</b>	<b>100.0</b>
<b>I. 性別</b>										
男性	1 582.3	53.2	1 081.5	50.2	645.7	45.8	412.3	42.0	199.3	35.4
女性	1 389.9	46.8	1 071.7	49.8	764.9	54.2	569.5	58.0	364.1	64.6
<b>II. 年齡組別</b>										
15-24	251.1	8.4	209.3	9.7	178.5	12.7	126.5	12.9	71.0	12.6
25-34	737.7	24.8	577.4	26.8	332.4	23.6	184.6	18.8	75.8	13.5
35-44	709.6	23.9	449.8	20.9	249.2	17.7	163.7	16.7	81.7	14.5
45-54	758.4	25.5	516.5	24.0	342.3	24.3	259.4	26.4	160.5	28.5
≥55	515.5	17.3	400.1	18.6	308.1	21.8	247.7	25.2	174.5	31.0
<b>III. 行業</b>										
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>826.2</b>	<b>27.8</b>	<b>695.6</b>	<b>32.3</b>	<b>521.3</b>	<b>37.0</b>	<b>393.7</b>	<b>40.1</b>	<b>239.5</b>	<b>42.5</b>
A.1 零售	301.2	10.1	246.0	11.4	177.0	12.5	130.6	13.3	78.4	13.9
A.2 飲食	238.6	8.0	203.4	9.4	158.2	11.2	122.4	12.5	76.5	13.6
A.3 物業管理及保安	142.2	4.8	124.8	5.8	102.2	7.2	82.9	8.4	52.8	9.4
A.4 陸路運輸	117.8	4.0	97.3	4.5	64.4	4.6	41.8	4.3	23.8	4.2
A.5 安老院舍	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 146.0</b>	<b>72.2</b>	<b>1 457.6</b>	<b>67.7</b>	<b>889.3</b>	<b>63.0</b>	<b>588.2</b>	<b>59.9</b>	<b>324.0</b>	<b>57.5</b>
B.1 製造	120.8	4.1	90.5	4.2	52.8	3.7	38.3	3.9	23.2	4.1
B.2 建造	284.1	9.6	169.7	7.9	83.2	5.9	48.7	5.0	16.1	2.9
B.3 批發及進出口貿易	443.0	14.9	338.7	15.7	201.5	14.3	130.6	13.3	63.8	11.3
B.4 酒店	45.9	1.5	37.7	1.8	27.0	1.9	16.1	1.6	#	#
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	138.8	4.7	110.7	5.1	68.7	4.9	40.8	4.2	18.9	3.3
B.6 資訊及通訊	108.9	3.7	71.2	3.3	38.2	2.7	19.0	1.9	#	#
B.7 金融及保險	215.2	7.2	108.6	5.0	54.3	3.8	30.7	3.1	14.9	2.6
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	38.5	1.3	25.5	1.2	#	#	#	#	#	#
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	202.8	6.8	135.7	6.3	79.3	5.6	52.6	5.4	27.0	4.8
B.10 清潔服務	69.6	2.3	65.6	3.0	63.0	4.5	60.1	6.1	55.7	9.9
B.11 社區、社會及個人服務	464.6	15.6	295.7	13.7	201.6	14.3	137.2	14.0	86.3	15.3
B.12 其他	13.8	0.5	8.0	0.4	#	#	#	#	#	#
<b>IV. 職業<sup>(3)</sup></b>										
<b>(A) 較低技術職業</b>	<b>1 981.5</b>	<b>66.7</b>	<b>1 702.0</b>	<b>79.0</b>	<b>1 243.0</b>	<b>88.1</b>	<b>902.1</b>	<b>91.9</b>	<b>535.7</b>	<b>95.1</b>
非技術工人	452.1	15.2	400.3	18.6	372.7	26.4	328.5	33.5	244.5	43.4
工藝及有關人員	232.3	7.8	173.5	8.1	100.0	7.1	53.6	5.5	22.2	3.9
機台及機器操作員及裝配員	109.8	3.7	98.9	4.6	57.8	4.1	33.8	3.4	13.4	2.4
服務工作及銷售人員	581.1	19.5	491.6	22.8	367.9	26.1	269.8	27.5	159.7	28.3
文書支援人員	606.3	20.4	537.8	25.0	344.5	24.4	216.4	22.0	96.0	17.0
<b>(B) 較高技術職業</b>	<b>984.0</b>	<b>33.1</b>	<b>448.2</b>	<b>20.8</b>	<b>164.9</b>	<b>11.7</b>	<b>78.3</b>	<b>8.0</b>	<b>27.5</b>	<b>4.9</b>
經理及行政級人員；專業人員	559.4	18.8	166.8	7.7	44.0	3.1	18.0	1.8	#	#
輔助專業人員	424.6	14.3	281.3	13.1	120.9	8.6	60.3	6.1	#	#
<b>V. 企業規模</b>										
中小企 <sup>(4)</sup>	1 255.2	42.2	989.5	46.0	663.0	47.0	470.9	48.0	273.2	48.5
大型企業	1 717.1	57.8	1 163.7	54.0	747.6	53.0	510.9	52.0	290.3	51.5

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」。

註：(1) 包括拒絕提供其每月總工資的資料的僱員。

(2) 每月總工資是根據僱員按合約／協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

(3) 由於有少數僱員拒絕提供其職業資料，個別職業的數字加起來會少於總數。

(4) 中小企指僱員人數少於50人的企業。

# 由於抽樣誤差較大，有關數據不予公布。

由於進位原因，個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

表 I.1(b)：統計前 7 天總工時超過 44 小時的僱員（不包括政府僱員及留宿家庭傭工）的社會經濟特徵

	統計前7天總工時 > 44 小時的僱員									
	僱員總數 <sup>(1)</sup>		每月總工資金額 <sup>(2)</sup>							
	人數 ('000)	百分比 (%)	人數 ('000)	百分比 (%)	人數 ('000)	百分比 (%)	人數 ('000)	百分比 (%)	人數 ('000)	百分比 (%)
<b>所有僱員</b>	<b>1 443.3</b>	<b>100.0</b>	<b>1 121.7</b>	<b>100.0</b>	<b>767.3</b>	<b>100.0</b>	<b>534.2</b>	<b>100.0</b>	<b>285.1</b>	<b>100.0</b>
<b>I. 性別</b>										
男性	875.9	60.7	656.1	58.5	403.9	52.6	255.1	47.7	115.6	40.6
女性	567.4	39.3	465.6	41.5	363.4	47.4	279.1	52.3	169.5	59.4
<b>II. 年齡組別</b>										
15-24	107.5	7.4	98.1	8.7	81.9	10.7	54.9	10.3	24.8	8.7
25-34	331.5	23.0	270.0	24.1	164.3	21.4	93.2	17.4	36.8	12.9
35-44	335.0	23.2	227.9	20.3	135.6	17.7	92.3	17.3	42.7	15.0
45-54	384.8	26.7	284.4	25.4	193.9	25.3	144.4	27.0	80.9	28.4
≥55	284.5	19.7	241.3	21.5	191.6	25.0	149.4	28.0	99.9	35.0
<b>III. 行業</b>										
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>529.2</b>	<b>36.7</b>	<b>476.1</b>	<b>42.4</b>	<b>363.3</b>	<b>47.3</b>	<b>265.7</b>	<b>49.7</b>	<b>140.2</b>	<b>49.2</b>
A.1 零售	169.8	11.8	149.2	13.3	108.2	14.1	77.8	14.6	38.6	13.5
A.2 飲食	173.7	12.0	161.1	14.4	123.1	16.0	88.0	16.5	45.3	15.9
A.3 物業管理及保安	101.7	7.0	92.5	8.2	80.6	10.5	65.9	12.3	40.2	14.1
A.4 陸路運輸	68.6	4.8	58.6	5.2	39.2	5.1	24.4	4.6	11.7	4.1
A.5 安老院舍	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
<b>(B) 其他行業</b>	<b>914.0</b>	<b>63.3</b>	<b>645.6</b>	<b>57.6</b>	<b>404.0</b>	<b>52.7</b>	<b>268.5</b>	<b>50.3</b>	<b>144.9</b>	<b>50.8</b>
B.1 製造	57.2	4.0	45.6	4.1	28.7	3.7	21.2	4.0	11.6	4.1
B.2 建造	167.0	11.6	108.5	9.7	53.2	6.9	31.9	6.0	10.4	3.6
B.3 批發及進出口貿易	141.1	9.8	111.2	9.9	65.7	8.6	40.4	7.6	21.2	7.4
B.4 酒店	30.7	2.1	26.1	2.3	18.2	2.4	10.2	1.9	#	#
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	77.3	5.4	64.7	5.8	44.6	5.8	27.4	5.1	#	#
B.6 資訊及通訊	32.9	2.3	21.6	1.9	12.2	1.6	#	#	#	#
B.7 金融及保險	76.3	5.3	32.1	2.9	15.9	2.1	7.0	1.3	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	22.0	1.5	13.3	1.2	#	#	#	#	#	#
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	73.6	5.1	46.2	4.1	28.0	3.6	19.4	3.6	10.8	3.8
B.10 清潔服務	48.7	3.4	46.7	4.2	44.1	5.8	42.3	7.9	38.1	13.4
B.11 社區、社會及個人服務	179.6	12.4	125.7	11.2	84.3	11.0	57.2	10.7	34.2	12.0
B.12 其他	7.6	0.5	3.9	0.4	#	#	#	#	#	#
<b>IV. 職業<sup>(3)</sup></b>										
<b>(A) 較低技術職業</b>	<b>1 053.4</b>	<b>73.0</b>	<b>943.5</b>	<b>84.1</b>	<b>705.2</b>	<b>91.9</b>	<b>504.8</b>	<b>94.5</b>	<b>279.1</b>	<b>97.9</b>
非技術工人	297.1	20.6	272.3	24.3	254.0	33.1	220.9	41.4	154.1	54.0
工藝及有關人員	149.9	10.4	122.2	10.9	67.8	8.8	36.6	6.9	14.1	4.9
機台及機器操作員及裝配員	85.2	5.9	76.8	6.8	43.7	5.7	23.4	4.4	7.5	2.6
服務工作及銷售人員	348.0	24.1	319.0	28.4	240.8	31.4	165.8	31.0	78.6	27.6
文書支援人員	173.2	12.0	153.2	13.7	98.9	12.9	58.0	10.9	24.8	8.7
<b>(B) 較高技術職業</b>	<b>386.3</b>	<b>26.8</b>	<b>176.2</b>	<b>15.7</b>	<b>60.3</b>	<b>7.9</b>	<b>28.3</b>	<b>5.3</b>	<b>#</b>	<b>#</b>
經理及行政級人員：專業人員	222.7	15.4	66.1	5.9	15.4	2.0	#	#	#	#
輔助專業人員	163.6	11.3	110.1	9.8	44.9	5.9	#	#	#	#
<b>V. 企業規模</b>										
中小企 <sup>(4)</sup>	573.7	39.7	480.5	42.8	334.9	43.6	234.9	44.0	126.5	44.4
大型企業	869.6	60.3	641.3	57.2	432.4	56.4	299.3	56.0	158.6	55.6

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」。

註：(1) 包括拒絕提供其每月總工資的資料的僱員。

(2) 每月總工資是根據僱員按合約／協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

(3) 由於有少數僱員拒絕提供其職業資料，個別職業的數字加起來會少於總數。

(4) 中小企指僱員人數少於50人的企業。

# 由於抽樣誤差較大，有關數據不予公布。

由於進位原因，個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

表 I.1(c)：統計前 7 天總工時超過 48 小時的僱員（不包括政府僱員及留宿家庭傭工）的社會經濟特徵

	統計前7天總工時 > 48 小時的僱員							
	僱員總數 <sup>(1)</sup>		每月總工資金額 <sup>(2)</sup>					
	人數 (‘000)	百分比 (%)	≤ \$15,000		≤ \$12,000		≤ \$10,000	
人數 (‘000)			百分比 (%)	人數 (‘000)	百分比 (%)	人數 (‘000)	百分比 (%)	
<b>所有僱員</b>	<b>887.6</b>	<b>100.0</b>	<b>466.2</b>	<b>100.0</b>	<b>320.4</b>	<b>100.0</b>	<b>166.2</b>	<b>100.0</b>
<b>I. 性別</b>								
男性	552.2	62.2	254.0	54.5	156.4	48.8	67.6	40.7
女性	335.4	37.8	212.2	45.5	163.9	51.2	98.6	59.3
<b>II. 年齡組別</b>								
15-24	63.0	7.1	46.9	10.1	32.3	10.1	14.4	8.6
25-34	198.1	22.3	94.5	20.3	52.8	16.5	21.2	12.8
35-44	209.5	23.6	81.7	17.5	52.5	16.4	24.3	14.6
45-54	241.1	27.2	124.6	26.7	88.8	27.7	46.7	28.1
≥55	175.9	19.8	118.6	25.4	94.1	29.4	59.6	35.8
<b>III. 行業</b>								
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>369.4</b>	<b>41.6</b>	<b>253.3</b>	<b>54.3</b>	<b>184.2</b>	<b>57.5</b>	<b>92.4</b>	<b>55.6</b>
A.1 零售	109.3	12.3	69.5	14.9	48.0	15.0	22.1	13.3
A.2 飲食	138.3	15.6	96.9	20.8	68.5	21.4	34.2	20.6
A.3 物業管理及保安	69.0	7.8	55.7	11.9	47.5	14.8	27.4	16.5
A.4 陸路運輸	43.8	4.9	24.5	5.3	14.4	4.5	6.3	3.8
A.5 安老院舍	#	#	#	#	#	#	#	#
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	#	#	#	#	#	#
<b>(B) 其他行業</b>	<b>518.3</b>	<b>58.4</b>	<b>212.9</b>	<b>45.7</b>	<b>136.1</b>	<b>42.5</b>	<b>73.7</b>	<b>44.4</b>
B.1 製造	33.0	3.7	16.5	3.5	12.2	3.8	5.9	3.6
B.2 建造	90.2	10.2	24.8	5.3	15.1	4.7	#	#
B.3 批發及進出口貿易	72.8	8.2	29.7	6.4	17.0	5.3	#	#
B.4 酒店	22.9	2.6	11.4	2.4	#	#	#	#
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	51.7	5.8	26.7	5.7	14.8	4.6	#	#
B.6 資訊及通訊	17.8	2.0	7.2	1.6	#	#	#	#
B.7 金融及保險	43.3	4.9	9.1	1.9	#	#	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	#	#	#	#	#	#	#	#
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	38.5	4.3	13.3	2.9	8.9	2.8	#	#
B.10 清潔服務	22.3	2.5	19.8	4.2	18.6	5.8	18.1	10.9
B.11 社區、社會及個人服務	106.6	12.0	49.0	10.5	33.8	10.5	21.4	12.9
B.12 其他	#	#	#	#	#	#	#	#
<b>IV. 職業<sup>(3)</sup></b>								
<b>(A) 較低技術職業</b>	<b>651.9</b>	<b>73.4</b>	<b>432.9</b>	<b>92.9</b>	<b>304.8</b>	<b>95.1</b>	<b>162.8</b>	<b>98.0</b>
非技術工人	185.4	20.9	154.2	33.1	132.0	41.2	88.7	53.4
工藝及有關人員	73.5	8.3	31.8	6.8	16.3	5.1	#	#
機台及機器操作員及裝配員	65.7	7.4	33.1	7.1	17.6	5.5	#	#
服務工作及銷售人員	242.1	27.3	164.3	35.2	110.9	34.6	50.6	30.5
文書支援人員	85.1	9.6	49.5	10.6	28.0	8.7	12.2	7.3
<b>(B) 較高技術職業</b>	<b>235.0</b>	<b>26.5</b>	<b>33.0</b>	<b>7.1</b>	<b>15.3</b>	<b>4.8</b>	<b>#</b>	<b>#</b>
經理及行政級人員；專業人員	135.7	15.3	8.7	1.9	#	#	#	#
輔助專業人員	99.3	11.2	24.4	5.2	#	#	#	#
<b>V. 企業規模</b>								
中小企 <sup>(4)</sup>	345.6	38.9	198.7	42.6	139.8	43.6	72.8	43.8
大型企業	542.0	61.1	267.5	57.4	180.5	56.4	93.3	56.2

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」。

註：(1) 包括拒絕提供其每月總工資的資料的僱員。

(2) 每月總工資是根據僱員按合約／協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

(3) 由於有少數僱員拒絕提供其職業資料，個別職業的數字加起來會少於總數。

(4) 中小企指僱員人數少於50人的企業。

# 由於抽樣誤差較大，有關數據不予公布。

由於進位原因，個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

表 I.1(d)：統計前 7 天總工時超過 52 小時的僱員（不包括政府僱員及留宿家庭傭工）的社會經濟特徵

	統計前7天總工時 > 52 小時的僱員							
	僱員總數 <sup>(1)</sup>		每月總工資金額 <sup>(2)</sup>					
			≤ \$15,000		≤ \$12,000		≤ \$10,000	
	人數 (‘000)	百分比 (%)	人數 (‘000)	百分比 (%)	人數 (‘000)	百分比 (%)	人數 (‘000)	百分比 (%)
<b>所有僱員</b>	<b>688.6</b>	<b>100.0</b>	<b>385.0</b>	<b>100.0</b>	<b>269.3</b>	<b>100.0</b>	<b>139.4</b>	<b>100.0</b>
<b>I. 性別</b>								
男性	445.8	64.7	218.3	56.7	135.1	50.2	57.0	40.9
女性	242.8	35.3	166.8	43.3	134.2	49.8	82.4	59.1
<b>II. 年齡組別</b>								
15-24	47.2	6.9	34.8	9.0	24.5	9.1	10.6	7.6
25-34	140.1	20.3	71.1	18.5	41.6	15.4	16.6	11.9
35-44	154.4	22.4	66.5	17.3	42.4	15.8	19.9	14.3
45-54	194.4	28.2	105.6	27.4	76.0	28.2	39.4	28.2
≥55	152.5	22.1	107.0	27.8	84.8	31.5	52.9	37.9
<b>III. 行業</b>								
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>321.3</b>	<b>46.7</b>	<b>222.5</b>	<b>57.8</b>	<b>162.9</b>	<b>60.5</b>	<b>81.2</b>	<b>58.3</b>
A.1 零售	91.6	13.3	59.0	15.3	40.8	15.1	18.0	12.9
A.2 飲食	123.7	18.0	85.8	22.3	61.1	22.7	30.5	21.9
A.3 物業管理及保安	62.0	9.0	51.6	13.4	43.4	16.1	24.7	17.7
A.4 陸路運輸	36.9	5.4	20.7	5.4	12.8	4.7	5.5	4.0
A.5 安老院舍	#	#	#	#	#	#	#	#
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	#	#	#	#	#	#
<b>(B) 其他行業</b>	<b>367.3</b>	<b>53.3</b>	<b>162.6</b>	<b>42.2</b>	<b>106.4</b>	<b>39.5</b>	<b>58.1</b>	<b>41.7</b>
B.1 製造	25.6	3.7	12.9	3.3	9.6	3.6	#	#
B.2 建造	70.9	10.3	20.2	5.2	12.4	4.6	#	#
B.3 批發及進出口貿易	43.1	6.3	20.6	5.4	#	#	#	#
B.4 酒店	18.4	2.7	8.9	2.3	#	#	#	#
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	40.1	5.8	21.3	5.5	#	#	#	#
B.6 資訊及通訊	11.4	1.7	#	#	#	#	#	#
B.7 金融及保險	21.6	3.1	#	#	#	#	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	#	#	#	#	#	#	#	#
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	28.9	4.2	9.9	2.6	#	#	#	#
B.10 清潔服務	20.2	2.9	18.4	4.8	17.2	6.4	16.6	11.9
B.11 社區、社會及個人服務	74.6	10.8	36.8	9.6	25.5	9.5	16.8	12.1
B.12 其他	#	#	#	#	#	#	#	#
<b>IV. 職業<sup>(3)</sup></b>								
<b>(A) 較低技術職業</b>	<b>536.1</b>	<b>77.8</b>	<b>361.6</b>	<b>93.9</b>	<b>256.8</b>	<b>95.4</b>	<b>136.5</b>	<b>97.9</b>
非技術工人	160.3	23.3	135.2	35.1	115.1	42.7	76.8	55.1
工藝及有關人員	59.6	8.7	26.1	6.8	12.7	4.7	#	#
機台及機器操作員及裝配員	57.5	8.4	29.7	7.7	16.0	5.9	#	#
服務工作及銷售人員	209.3	30.4	141.2	36.7	95.8	35.6	42.8	30.7
文書支援人員	49.4	7.2	29.4	7.6	17.2	6.4	#	#
<b>(B) 較高技術職業</b>	<b>151.8</b>	<b>22.0</b>	<b>23.1</b>	<b>6.0</b>	<b>12.3</b>	<b>4.6</b>	<b>#</b>	<b>#</b>
經理及行政級人員；專業人員	88.4	12.8	#	#	#	#	#	#
輔助專業人員	63.4	9.2	#	#	#	#	#	#
<b>V. 企業規模</b>								
中小企 <sup>(4)</sup>	274.7	39.9	166.4	43.2	117.4	43.6	58.1	41.7
大型企業	413.9	60.1	218.6	56.8	151.9	56.4	81.3	58.3

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」。

註：(1) 包括拒絕提供其每月總工資的資料的僱員。

(2) 每月總工資是根據僱員按合約／協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

(3) 由於有少數僱員拒絕提供其職業資料，個別職業的數字加起來會少於總數。

(4) 中小企指僱員人數少於50人的企業。

# 由於抽樣誤差較大，有關數據不予公布。

由於進位原因，個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。



表 I.2(a)：整體僱員（不包括政府僱員及留宿家庭傭工）的僱傭合約及超時工作情況

	整體僱員總數 <sup>(1)</sup>		僱員每月總工資金額 <sup>(2)</sup>							
	人數 ('000)	百分比 (%)	≤ \$25,000		≤ \$15,000		≤ \$12,000		≤ \$10,000	
			人數 ('000)	百分比 (%)	人數 ('000)	百分比 (%)	人數 ('000)	百分比 (%)	人數 ('000)	百分比 (%)
<b>所有僱員</b>	<b>2 972.2</b>	<b>100.0</b>	<b>2 153.1</b>	<b>100.0</b>	<b>1 410.6</b>	<b>100.0</b>	<b>981.8</b>	<b>100.0</b>	<b>563.5</b>	<b>100.0</b>
<b>I. 與僱主有否簽訂書面僱傭合約<sup>(3)</sup></b>										
有	2 429.8	81.8	1 757.9	81.6	1 115.3	79.1	752.2	76.6	413.7	73.4
沒有	540.1	18.2	393.5	18.3	294.5	20.9	228.8	23.3	149.4	26.5
<b>II. 合約／協議有否訂明超時工作的補償方法</b>										
有	988.1	33.2	794.7	36.9	533.2	37.8	362.2	36.9	200.2	35.5
沒有 <sup>(4)</sup>	1 984.1	66.8	1 358.4	63.1	877.4	62.2	619.6	63.1	363.3	64.5
<b>III. 超時工作</b>										
統計前7天有從事超時工作	752.6	25.3	448.9	20.8	234.8	16.6	130.9	13.3	58.7	10.4
統計前7天沒有從事超時工作	2 219.6	74.7	1 704.3	79.2	1 175.8	83.4	851.0	86.7	504.8	89.6
<b>IV. 無償超時工作</b>										
統計前7天有從事無償超時工作	555.4	18.7	286.1	13.3	127.0	9.0	63.3	6.4	26.1	4.6
統計前7天沒有從事無償超時工作	2 416.9	81.3	1 867.0	86.7	1 283.6	91.0	918.5	93.6	537.4	95.4
<b>V. 認為統計前7天的工時是否適中<sup>(3)</sup></b>										
太長	726.5	24.4	533.2	24.8	343.7	24.4	232.3	23.7	116.1	20.6
適中	2 206.3	74.2	1 593.7	74.0	1 045.0	74.1	729.3	74.3	430.5	76.4
太短	38.9	1.3	26.2	1.2	21.9	1.6	20.2	2.1	17.0	3.0
<b>VI. 認為統計前7天的工時太長的僱員，若可以選擇減少工時但收入亦可能會減少，他們是否希望減少工時<sup>(3)(5)</sup></b>										
不希望	508.3	70.0	381.6	71.6	255.7	74.4	177.1	76.2	85.3	73.5
希望	216.7	29.8	150.5	28.2	87.1	25.3	54.4	23.4	29.9	25.8
<b>VII. 若超時工作有合理補償，是否願意從事更多超時工作<sup>(3)</sup></b>										
願意	1 244.7	41.9	915.7	42.5	588.1	41.7	400.9	40.8	225.4	40.0
不願意	1 725.3	58.0	1 237.0	57.4	822.0	58.3	580.5	59.1	337.6	59.9

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」。

註：(1) 包括拒絕提供其每月總工資的資料的僱員。

(2) 每月總工資是根據僱員按合約／協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

(3) 由於有少數僱員拒絕回答有關問題，個別項目的數字加起來會少於總數。

(4) 包括不清楚合約／協議有否訂明超時工作的補償方法的僱員。

(5) 僱員人數只包括認為統計前7天的工時太長的僱員。百分比指有關組別佔認為統計前7天的工時太長的僱員的百分比。

由於進位原因，個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

表 I.2(b)：統計前 7 天總工時超過 44 小時的僱員（不包括政府僱員及留宿家庭傭工）的僱傭合約及超時工作情況

	統計前7天總工時 > 44 小時的僱員									
	僱員總數 <sup>(1)</sup>		每月總工資金額 <sup>(2)</sup>							
			≤ \$25,000		≤ \$15,000		≤ \$12,000		≤ \$10,000	
	人數 ('000)	百分比 (%)	人數 ('000)	百分比 (%)	人數 ('000)	百分比 (%)	人數 ('000)	百分比 (%)	人數 ('000)	百分比 (%)
<b>所有僱員</b>	<b>1 443.3</b>	<b>100.0</b>	<b>1 121.7</b>	<b>100.0</b>	<b>767.3</b>	<b>100.0</b>	<b>534.2</b>	<b>100.0</b>	<b>285.1</b>	<b>100.0</b>
<b>I. 與僱主有否簽訂書面僱傭合約<sup>(3)</sup></b>										
有	1 200.7	83.2	929.8	82.9	624.4	81.4	430.2	80.5	227.2	79.7
沒有	241.1	16.7	190.5	17.0	142.1	18.5	103.2	19.3	57.6	20.2
<b>II. 合約／協議有否訂明超時工作的補償方法</b>										
有	562.1	38.9	472.5	42.1	326.0	42.5	222.0	41.6	111.6	39.2
沒有 <sup>(4)</sup>	881.1	61.1	649.2	57.9	441.3	57.5	312.2	58.4	173.5	60.8
<b>III. 超時工作</b>										
統計前7天有從事超時工作	489.7	33.9	298.8	26.6	158.4	20.6	91.6	17.1	38.5	13.5
統計前7天沒有從事超時工作	953.6	66.1	822.9	73.4	608.9	79.4	442.6	82.9	246.6	86.5
<b>IV. 無償超時工作</b>										
統計前7天有從事無償超時工作	335.9	23.3	172.4	15.4	77.2	10.1	40.9	7.7	17.1	6.0
統計前7天沒有從事無償超時工作	1 107.3	76.7	949.3	84.6	690.1	89.9	493.3	92.3	268.0	94.0
<b>V. 認為統計前7天的工時是否適中<sup>(3)</sup></b>										
太長	545.0	37.8	413.2	36.8	276.7	36.1	190.6	35.7	94.7	33.2
適中	895.0	62.0	706.8	63.0	488.8	63.7	341.8	64.0	189.6	66.5
太短	3.3	0.2	1.8	0.2	1.8	0.2	1.8	0.3	0.8	0.3
<b>VI. 認為統計前7天的工時太長的僱員，若可以選擇減少工時但收入亦可能會減少，他們是否希望減少工時<sup>(3)(5)</sup></b>										
不希望	378.1	69.4	291.8	70.6	206.0	74.5	144.8	76.0	69.1	72.9
希望	165.4	30.4	120.2	29.1	69.8	25.2	44.9	23.6	24.8	26.1
<b>VII. 若超時工作有合理補償，是否願意從事更多超時工作<sup>(3)</sup></b>										
願意	584.0	40.5	454.7	40.5	298.4	38.9	200.8	37.6	99.0	34.7
不願意	859.3	59.5	667.0	59.5	468.9	61.1	333.4	62.4	186.2	65.3

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」。

註：(1) 包括拒絕提供其每月總工資的資料的僱員。

(2) 每月總工資是根據僱員按合約／協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

(3) 由於有少數僱員拒絕回答有關問題，個別項目的數字加起來會少於總數。

(4) 包括不清楚合約／協議有否訂明超時工作的補償方法的僱員。

(5) 僱員人數只包括認為統計前7天的工時太長的僱員。百分比指有關組別佔認為統計前7天的工時太長的僱員的百分比。

由於進位原因，個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

表 I.2(c)：統計前 7 天總工時超過 48 小時的僱員（不包括政府僱員及留宿家庭傭工）的僱傭合約及超時工作情況

	統計前7天總工時 > 48 小時的僱員							
	僱員總數 <sup>(1)</sup>		每月總工資金額 <sup>(2)</sup>					
	人數 (‘000)	百分比 (%)	≤ \$15,000		≤ \$12,000		≤ \$10,000	
人數 (‘000)			百分比 (%)	人數 (‘000)	百分比 (%)	人數 (‘000)	百分比 (%)	
所有僱員	887.6	100.0	466.2	100.0	320.4	100.0	166.2	100.0
I. 與僱主有否簽訂書面僱傭合約 <sup>(3)</sup>								
有	733.4	82.6	374.6	80.3	255.0	79.6	129.2	77.8
沒有	152.8	17.2	90.8	19.5	64.5	20.1	36.6	22.0
II. 合約／協議有否訂明超時工作的補償方法								
有	347.4	39.1	203.3	43.6	134.1	41.9	65.2	39.3
沒有 <sup>(4)</sup>	540.2	60.9	262.9	56.4	186.2	58.1	100.9	60.7
III. 超時工作								
統計前7天有從事超時工作	353.7	39.8	124.8	26.8	72.9	22.8	30.7	18.5
統計前7天沒有從事超時工作	533.9	60.2	341.4	73.2	247.5	77.2	135.5	81.5
IV. 無償超時工作								
統計前7天有從事無償超時工作	223.9	25.2	56.3	12.1	31.3	9.8	12.5	7.5
統計前7天沒有從事無償超時工作	663.7	74.8	409.9	87.9	289.0	90.2	153.7	92.5
V. 認為統計前7天的工時是否適中 <sup>(3)</sup>								
太長	428.3	48.3	218.8	46.9	148.7	46.4	72.6	43.7
適中	458.4	51.6	247.0	53.0	171.3	53.5	93.3	56.1
太短	0.9	0.1	0.3	0.1	0.3	0.1	0.3	0.2
VI. 認為統計前7天的工時太長的僱員，若可以選擇減少工時但收入亦可能會減少，他們是否希望減少工時 <sup>(3)(5)</sup>								
不希望	292.2	68.2	160.0	73.1	111.4	74.9	53.7	74.0
希望	134.6	31.4	57.9	26.5	36.4	24.5	18.0	24.8
VII. 若超時工作有合理補償，是否願意從事更多超時工作 <sup>(3)</sup>								
願意	353.5	39.8	175.0	37.5	115.3	36.0	55.3	33.3
不願意	534.1	60.2	291.2	62.5	205.0	64.0	110.9	66.7

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」。

註：(1) 包括拒絕提供其每月總工資的資料的僱員。

(2) 每月總工資是根據僱員按合約／協議內的基本工資，以及統計期內的每月薪金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

(3) 由於有少數僱員拒絕回答有關問題，個別項目的數字加起來會少於總數。

(4) 包括不清楚合約／協議有否訂明超時工作的補償方法的僱員。

(5) 僱員人數只包括認為統計前7天的工時太長的僱員。百分比指有關組別佔認為統計前7天的工時太長的僱員的百分比。

由於進位原因，個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

表 I.2(d)：統計前 7 天總工時超過 52 小時的僱員（不包括政府僱員及留宿家庭傭工）的僱傭合約及超時工作情況

	統計前7天總工時 > 52 小時的僱員							
	僱員總數 <sup>(1)</sup>		每月總工資金額 <sup>(2)</sup>					
			≤ \$15,000		≤ \$12,000		≤ \$10,000	
	人數 (‘000)	百分比 (%)	人數 (‘000)	百分比 (%)	人數 (‘000)	百分比 (%)	人數 (‘000)	百分比 (%)
<b>所有僱員</b>	<b>688.6</b>	<b>100.0</b>	<b>385.0</b>	<b>100.0</b>	<b>269.3</b>	<b>100.0</b>	<b>139.4</b>	<b>100.0</b>
<b>I. 與僱主有否簽訂書面僱傭合約<sup>(3)</sup></b>								
有	563.3	81.8	309.2	80.3	213.9	79.4	107.6	77.2
沒有	124.3	18.0	75.5	19.6	55.1	20.4	31.4	22.5
<b>II. 合約／協議有否訂明超時工作的補償方法</b>								
有	277.2	40.3	165.3	42.9	110.5	41.0	54.1	38.9
沒有 <sup>(4)</sup>	411.4	59.7	219.7	57.1	158.8	59.0	85.2	61.1
<b>III. 超時工作</b>								
統計前7天有從事超時工作	234.4	34.0	84.5	21.9	50.6	18.8	21.7	15.5
統計前7天沒有從事超時工作	454.2	66.0	300.5	78.1	218.7	81.2	117.7	84.5
<b>IV. 無償超時工作</b>								
統計前7天有從事無償超時工作	137.1	19.9	35.4	9.2	21.0	7.8	7.8	5.6
統計前7天沒有從事無償超時工作	551.5	80.1	349.6	90.8	248.3	92.2	131.6	94.4
<b>V. 認為統計前7天的工時是否適中<sup>(3)</sup></b>								
太長	356.6	51.8	192.5	50.0	131.8	48.9	63.3	45.4
適中	331.4	48.1	192.1	49.9	137.2	50.9	75.7	54.4
太短	0.6	0.1	0.3	0.1	0.3	0.1	0.3	0.2
<b>VI. 認為統計前7天的工時太長的僱員，若可以選擇減少工時但收入亦可能會減少，他們是否希望減少工時<sup>(3)(5)</sup></b>								
不希望	243.3	68.2	140.7	73.1	98.1	74.5	47.0	74.2
希望	111.9	31.4	51.0	26.5	32.8	24.9	15.4	24.4
<b>VII. 若超時工作有合理補償，是否願意從事更多超時工作<sup>(3)</sup></b>								
願意	260.8	37.9	136.3	35.4	93.1	34.6	45.5	32.7
不願意	427.8	62.1	248.7	64.6	176.2	65.4	93.8	67.3

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」。

註：(1) 包括拒絕提供其每月總工資的資料的僱員。

(2) 每月總工資是根據僱員按合約／協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

(3) 由於有少數僱員拒絕回答有關問題，個別項目的數字加起來會少於總數。

(4) 包括不清楚合約／協議有否訂明超時工作的補償方法的僱員。

(5) 僱員人數只包括認為統計前7天的工時太長的僱員。百分比指有關組別佔認為統計前7天的工時太長的僱員的百分比。

由於進位原因，個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

表 II.1(a)：按行業分析每周工時標準為 44 小時的不同參數組合下涉及僱員的潛在平均薪酬增幅及減幅

	每周工時標準：44小時							
	涉及僱員每月總工資金額 <sup>(1)</sup>							
	≤ \$25,000		≤ \$15,000		≤ \$12,000		≤ \$10,000	
	平均薪酬 增幅 <sup>(2)</sup> (%)	平均薪酬 減幅 <sup>(3)</sup> (%)	平均薪酬 增幅 <sup>(2)</sup> (%)	平均薪酬 減幅 <sup>(3)</sup> (%)	平均薪酬 增幅 <sup>(2)</sup> (%)	平均薪酬 減幅 <sup>(3)</sup> (%)	平均薪酬 增幅 <sup>(2)</sup> (%)	平均薪酬 減幅 <sup>(3)</sup> (%)
<b>超時工資率：1:1.5</b>								
<b>所有行業</b>	10.1	13.8	9.5	15.3	9.3	15.8	8.5	14.3
<b>(A) 較長工時行業</b>	12.1	20.5	11.7	21.4	11.4	20.9	10.3	18.6
A.1 零售	10.5	17.2	9.6	17.2	9.2	16.9	8.0	14.7
A.2 飲食	12.5	22.2	11.9	21.3	11.4	20.0	10.6	18.1
A.3 物業管理及保安	13.7	25.4	14.6	27.7	14.2	27.0	12.3	22.9
A.4 陸路運輸	12.5	17.3	10.0	17.5	10.2	17.0	11.0	18.2
A.5 安老院舍	11.7	21.1	12.7	23.2	13.8	25.6	13.6	26.7
A.6 洗滌及乾洗服務	11.2	19.1	11.1	18.4	10.3	16.6	9.0	14.7
<b>(B) 其他行業</b>	9.0	10.1	7.6	10.1	7.1	10.4	6.6	9.8
B.1 製造	9.6	12.5	9.1	11.9	8.6	11.7	6.1	8.7
B.2 建造	9.4	14.3	8.6	12.8	7.9	12.6	7.3	10.6
B.3 批發及進出口貿易	7.9	4.9	6.3	5.7	5.3	5.5	4.8	5.0
B.4 酒店	7.7	10.9	6.5	10.8	6.3	10.2	6.5	10.9
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	10.1	12.0	8.0	10.2	6.8	9.6	5.4	8.1
B.6 資訊及通訊	8.5	6.8	7.9	6.5	7.4	6.5	6.6	6.4
B.7 金融及保險	7.9	4.0	4.2	4.0	4.4	5.6	5.7	7.7
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	11.1	11.0	8.3	10.9	8.0	11.1	6.0	7.0
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	11.9	4.8	8.3	7.0	6.7	7.8	5.5	7.4
B.10 清潔服務	8.3	13.6	8.2	13.4	8.0	13.2	7.8	12.2
B.11 社區、社會及個人服務	8.3	11.4	7.3	12.3	7.6	13.3	7.7	13.5
B.12 其他	7.0	8.4	8.4	8.9	9.0	8.6	8.3	11.1
<b>超時工資率：1:1.3</b>								
<b>所有行業</b>			6.2	15.3	6.0	15.8	5.4	14.3
<b>(A) 較長工時行業</b>			7.3	21.4	7.1	20.9	6.5	18.6
A.1 零售			6.0	17.2	5.7	16.9	5.0	14.7
A.2 飲食			7.5	21.3	7.2	20.0	6.8	18.1
A.3 物業管理及保安			8.9	27.7	8.7	27.0	7.6	22.9
A.4 陸路運輸			6.5	17.5	6.6	17.0	7.1	18.2
A.5 安老院舍			7.9	23.2	8.5	25.6	8.2	26.7
A.6 洗滌及乾洗服務			7.2	18.4	6.7	16.6	5.8	14.7
<b>(B) 其他行業</b>			5.2	10.1	4.8	10.4	4.4	9.8
B.1 製造			6.3	11.9	6.0	11.7	4.1	8.7
B.2 建造			5.8	12.8	5.2	12.6	4.9	10.6
B.3 批發及進出口貿易			4.7	5.7	3.8	5.5	3.4	5.0
B.4 酒店			4.2	10.8	4.1	10.2	4.2	10.9
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務			5.6	10.2	4.6	9.6	3.6	8.1
B.6 資訊及通訊			5.9	6.5	5.5	6.5	4.9	6.4
B.7 金融及保險			3.2	4.0	3.2	5.6	4.1	7.7
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）			5.7	10.9	5.5	11.1	4.3	7.0
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動			6.3	7.0	4.7	7.8	3.8	7.4
B.10 清潔服務			5.4	13.4	5.3	13.2	5.1	12.2
B.11 社區、社會及個人服務			4.7	12.3	4.8	13.3	4.8	13.5
B.12 其他			6.1	8.9	6.6	8.6	5.7	11.1
<b>超時工資率：1:1.0</b>								
<b>所有行業</b>			1.2	15.3	1.0	15.8	0.9	14.3
<b>(A) 較長工時行業</b>			0.7	21.4	0.7	20.9	0.7	18.6
A.1 零售			0.7	17.2	0.5	16.9	0.4	14.7
A.2 飲食			0.8	21.3	0.9	20.0	1.0	18.1
A.3 物業管理及保安			0.5	27.7	0.4	27.0	0.5	22.9
A.4 陸路運輸			1.2	17.5	1.2	17.0	1.3	18.2
A.5 安老院舍			0.7	23.2	0.6	25.6	0.1	26.7
A.6 洗滌及乾洗服務			1.3	18.4	1.3	16.6	1.1	14.7
<b>(B) 其他行業</b>			1.7	10.1	1.3	10.4	1.1	9.8
B.1 製造			2.2	11.9	1.9	11.7	1.2	8.7
B.2 建造			1.5	12.8	1.1	12.6	1.3	10.6
B.3 批發及進出口貿易			2.3	5.7	1.6	5.5	1.5	5.0
B.4 酒店			0.7	10.8	0.7	10.2	0.7	10.9
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務			2.0	10.2	1.3	9.6	0.9	8.1
B.6 資訊及通訊			3.0	6.5	2.7	6.5	2.2	6.4
B.7 金融及保險			1.6	4.0	1.3	5.6	1.6	7.7
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）			1.9	10.9	1.6	11.1	1.7	7.0
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動			3.2	7.0	1.9	7.8	1.3	7.4
B.10 清潔服務			1.2	13.4	1.2	13.2	1.2	12.2
B.11 社區、社會及個人服務			0.8	12.3	0.6	13.3	0.6	13.5
B.12 其他			2.6	8.9	3.1	8.6	1.8	11.1

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

- 註：(1) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約／協議內的的基本工資，以及統計期內的每月薪金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。
- (2) 在影響評估中，假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。以此計算出個別行業內所有企業的薪酬成本增幅，除以該行業涉及僱員的總薪酬成本，便是涉及僱員的平均薪酬增幅百分率。總薪酬成本是根據《最低工資條例》內的工資定義計算，**不包括**就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。
- (3) 在影響評估中，假設所有涉及僱員的工作時數會減少至每周工時標準。以此計算出個別行業內所有企業的薪酬成本減幅，除以該行業涉及僱員的總薪酬成本，便是涉及僱員的平均薪酬減幅百分率。總薪酬成本是根據《最低工資條例》內的工資定義計算，**不包括**就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

表 II.1(b)：按行業分析每周工時標準為 48 小時的不同參數組合下涉及僱員的潛在平均薪酬增幅及減幅

	每周工時標準：48小時					
	涉及僱員每月總工資金額 <sup>(1)</sup>					
	≤ \$15,000		≤ \$12,000		≤ \$10,000	
	平均薪酬 增幅 <sup>(2)</sup> (%)	平均薪酬 減幅 <sup>(3)</sup> (%)	平均薪酬 增幅 <sup>(2)</sup> (%)	平均薪酬 減幅 <sup>(3)</sup> (%)	平均薪酬 增幅 <sup>(2)</sup> (%)	平均薪酬 減幅 <sup>(3)</sup> (%)
<b>超時工資率：1:1.5</b>						
所有行業	7.5	12.2	7.3	12.1	6.2	10.2
(A) 較長工時行業	9.0	16.1	8.7	15.7	7.5	13.1
A.1 零售	6.9	12.1	6.5	11.8	5.1	9.1
A.2 飲食	8.8	15.2	8.3	14.0	7.6	12.0
A.3 物業管理及保安	12.0	22.8	11.6	22.1	9.5	17.8
A.4 陸路運輸	7.1	12.0	7.3	11.3	8.4	13.0
A.5 安老院舍	11.6	20.8	11.9	21.7	11.0	21.5
A.6 洗滌及乾洗服務	7.9	12.3	6.8	10.2	5.4	8.5
(B) 其他行業	5.7	7.3	5.1	7.1	4.4	6.1
B.1 製造	7.1	7.8	6.6	7.7	4.7	5.6
B.2 建造	6.0	7.6	5.4	8.0	5.0	6.6
B.3 批發及進出口貿易	5.6	5.8	4.2	4.6	3.7	4.3
B.4 酒店	3.7	5.2	3.1	3.9	3.4	5.0
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	6.4	7.3	5.2	6.5	3.3	3.7
B.6 資訊及通訊	6.5	4.7	6.8	5.7	6.5	5.2
B.7 金融及保險	5.0	5.9	5.0	6.9	4.7	6.8
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	8.9	11.5	8.9	12.6	8.1	10.4
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	6.2	4.6	5.4	5.3	4.1	5.1
B.10 清潔服務	4.4	6.4	4.2	6.2	3.8	5.1
B.11 社區、社會及個人服務	5.6	9.0	5.5	9.1	5.2	8.6
B.12 其他	4.7	2.9	4.6	2.1	#	#
<b>超時工資率：1:1.3</b>						
所有行業	4.9	12.2	4.7	12.1	4.0	10.2
(A) 較長工時行業	5.7	16.1	5.5	15.7	4.8	13.1
A.1 零售	4.4	12.1	4.0	11.8	3.2	9.1
A.2 飲食	5.6	15.2	5.4	14.0	4.9	12.0
A.3 物業管理及保安	7.4	22.8	7.1	22.1	5.9	17.8
A.4 陸路運輸	4.7	12.0	4.9	11.3	5.6	13.0
A.5 安老院舍	7.3	20.8	7.4	21.7	6.6	21.5
A.6 洗滌及乾洗服務	5.2	12.3	4.6	10.2	3.6	8.5
(B) 其他行業	4.0	7.3	3.5	7.1	3.0	6.1
B.1 製造	5.1	7.8	4.7	7.7	3.3	5.6
B.2 建造	4.1	7.6	3.6	8.0	3.4	6.6
B.3 批發及進出口貿易	4.0	5.8	3.0	4.6	2.6	4.3
B.4 酒店	2.5	5.2	2.1	3.9	2.3	5.0
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	4.6	7.3	3.6	6.5	2.3	3.7
B.6 資訊及通訊	5.0	4.7	5.1	5.7	4.9	5.2
B.7 金融及保險	3.7	5.9	3.6	6.9	3.4	6.8
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	6.2	11.5	6.1	12.6	5.7	10.4
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	4.7	4.6	4.0	5.3	3.0	5.1
B.10 清潔服務	3.0	6.4	2.9	6.2	2.7	5.1
B.11 社區、社會及個人服務	3.6	9.0	3.5	9.1	3.3	8.6
B.12 其他	3.7	2.9	3.7	2.1	#	#
<b>超時工資率：1:1.0</b>						
所有行業	1.0	12.2	0.8	12.1	0.8	10.2
(A) 較長工時行業	0.7	16.1	0.6	15.7	0.6	13.1
A.1 零售	0.6	12.1	0.4	11.8	0.4	9.1
A.2 飲食	0.8	15.2	0.9	14.0	1.0	12.0
A.3 物業管理及保安	0.4	22.8	0.4	22.1	0.4	17.8
A.4 陸路運輸	1.2	12.0	1.2	11.3	1.3	13.0
A.5 安老院舍	0.8	20.8	0.7	21.7	0.1	21.5
A.6 洗滌及乾洗服務	1.2	12.3	1.2	10.2	0.8	8.5
(B) 其他行業	1.4	7.3	1.1	7.1	0.9	6.1
B.1 製造	2.2	7.8	1.9	7.7	1.2	5.6
B.2 建造	1.4	7.6	0.9	8.0	1.1	6.6
B.3 批發及進出口貿易	1.8	5.8	1.3	4.6	1.0	4.3
B.4 酒店	0.7	5.2	0.7	3.9	0.6	5.0
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	1.9	7.3	1.2	6.5	0.9	3.7
B.6 資訊及通訊	2.7	4.7	2.6	5.7	2.5	5.2
B.7 金融及保險	1.7	5.9	1.6	6.9	1.5	6.8
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	2.1	11.5	1.8	12.6	2.0	10.4
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	2.6	4.6	1.9	5.3	1.2	5.1
B.10 清潔服務	1.0	6.4	1.0	6.2	1.0	5.1
B.11 社區、社會及個人服務	0.7	9.0	0.6	9.1	0.6	8.6
B.12 其他	2.1	2.9	2.4	2.1	#	#

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

註：(1) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約／協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

(2) 在影響評估中，假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。以此計算出個別行業內所有企業的薪酬成本增幅，除以該行業涉及僱員的總薪酬成本，便是涉及僱員的平均薪酬增幅百分率。總薪酬成本是根據《最低工資條例》內的工資定義計算，**不包括**就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

(3) 在影響評估中，假設所有涉及僱員的工作時數會減少至每周工時標準。以此計算出個別行業內所有企業的薪酬成本減幅，除以該行業涉及僱員的總薪酬成本，便是涉及僱員的平均薪酬減幅百分率。總薪酬成本是根據《最低工資條例》內的工資定義計算，**不包括**就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

# 由於抽樣誤差較大，有關數據不予公布。

表 II.1(c)：按行業分析每周工時標準為 52 小時的不同參數組合下涉及僱員的潛在平均薪酬增幅及減幅

	每周工時標準：52小時					
	涉及僱員每月總工資金額 <sup>(1)</sup>					
	≤ \$15,000		≤ \$12,000		≤ \$10,000	
	平均薪酬 增幅 <sup>(2)</sup> (%)	平均薪酬 減幅 <sup>(3)</sup> (%)	平均薪酬 增幅 <sup>(2)</sup> (%)	平均薪酬 減幅 <sup>(3)</sup> (%)	平均薪酬 增幅 <sup>(2)</sup> (%)	平均薪酬 減幅 <sup>(3)</sup> (%)
<b>超時工資率：1:1.5</b>						
所有行業	7.2	11.8	7.0	12.0	6.3	10.4
(A) 較長工時行業	7.8	14.0	7.7	13.7	7.0	12.1
A.1 零售	5.9	10.2	5.6	10.0	5.0	8.7
A.2 飲食	6.7	11.0	6.3	9.9	5.8	8.4
A.3 物業管理及保安	11.0	21.2	10.8	20.8	9.8	18.8
A.4 陸路運輸	6.4	11.3	6.9	10.8	7.6	11.4
A.5 安老院舍	11.1	19.3	10.8	19.2	8.9	17.3
A.6 洗滌及乾洗服務	6.9	11.1	6.0	9.3	4.6	6.4
(B) 其他行業	5.8	7.5	5.4	7.9	4.5	6.7
B.1 製造	7.4	8.0	7.1	8.4	5.0	5.9
B.2 建造	6.0	6.1	5.1	7.1	4.0	4.6
B.3 批發及進出口貿易	5.2	6.3	4.3	5.4	4.1	5.3
B.4 酒店	4.8	7.0	3.6	4.8	3.8	5.7
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	6.6	8.2	5.6	8.1	3.2	4.0
B.6 資訊及通訊	6.0	4.9	5.4	3.5	5.1	4.1
B.7 金融及保險	5.2	5.8	#	#	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	7.9	10.2	8.3	11.8	5.0	5.2
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	5.7	4.5	4.2	4.4	2.8	4.3
B.10 清潔服務	4.7	7.3	4.5	7.1	3.6	5.2
B.11 社區、社會及個人服務	5.4	8.9	5.9	9.9	5.7	9.7
B.12 其他	#	#	#	#	#	#
<b>超時工資率：1:1.3</b>						
所有行業	4.6	11.8	4.5	12.0	4.0	10.4
(A) 較長工時行業	4.9	14.0	4.8	13.7	4.5	12.1
A.1 零售	3.8	10.2	3.5	10.0	3.1	8.7
A.2 飲食	4.3	11.0	4.2	9.9	3.9	8.4
A.3 物業管理及保安	6.7	21.2	6.5	20.8	6.0	18.8
A.4 陸路運輸	4.2	11.3	4.6	10.8	5.0	11.4
A.5 安老院舍	7.0	19.3	6.8	19.2	5.4	17.3
A.6 洗滌及乾洗服務	4.5	11.1	4.0	9.3	3.1	6.4
(B) 其他行業	4.0	7.5	3.7	7.9	3.1	6.7
B.1 製造	5.4	8.0	5.1	8.4	3.5	5.9
B.2 建造	4.4	6.1	3.5	7.1	2.8	4.6
B.3 批發及進出口貿易	3.7	6.3	3.0	5.4	2.8	5.3
B.4 酒店	3.2	7.0	2.4	4.8	2.5	5.7
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	4.7	8.2	3.8	8.1	2.2	4.0
B.6 資訊及通訊	4.6	4.9	4.2	3.5	3.8	4.1
B.7 金融及保險	3.8	5.8	#	#	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	5.5	10.2	5.6	11.8	3.6	5.2
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	4.3	4.5	3.2	4.4	2.0	4.3
B.10 清潔服務	3.3	7.3	3.2	7.1	2.6	5.2
B.11 社區、社會及個人服務	3.5	8.9	3.7	9.9	3.7	9.7
B.12 其他	#	#	#	#	#	#
<b>超時工資率：1:1.0</b>						
所有行業	0.9	11.8	0.7	12.0	0.7	10.4
(A) 較長工時行業	0.6	14.0	0.6	13.7	0.7	12.1
A.1 零售	0.5	10.2	0.4	10.0	0.4	8.7
A.2 飲食	0.8	11.0	0.9	9.9	1.1	8.4
A.3 物業管理及保安	0.3	21.2	0.2	20.8	0.3	18.8
A.4 陸路運輸	1.2	11.3	1.1	10.8	1.3	11.4
A.5 安老院舍	0.9	19.3	0.8	19.2	0.1	17.3
A.6 洗滌及乾洗服務	0.9	11.1	0.9	9.3	0.9	6.4
(B) 其他行業	1.4	7.5	1.1	7.9	0.9	6.7
B.1 製造	2.4	8.0	2.0	8.4	1.3	5.9
B.2 建造	2.0	6.1	1.0	7.1	1.1	4.6
B.3 批發及進出口貿易	1.4	6.3	1.0	5.4	0.9	5.3
B.4 酒店	0.8	7.0	0.7	4.8	0.6	5.7
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	1.7	8.2	1.0	8.1	0.8	4.0
B.6 資訊及通訊	2.4	4.9	2.4	3.5	2.0	4.1
B.7 金融及保險	1.7	5.8	#	#	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	1.9	10.2	1.6	11.8	1.6	5.2
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	2.4	4.5	1.6	4.4	0.9	4.3
B.10 清潔服務	1.2	7.3	1.1	7.1	1.0	5.2
B.11 社區、社會及個人服務	0.6	8.9	0.6	9.9	0.6	9.7
B.12 其他	#	#	#	#	#	#

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

註：(1) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約／協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

(2) 在影響評估中，假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。以此計算出個別行業內所有企業的薪酬成本增幅，除以該行業涉及僱員的總薪酬成本，便是涉及僱員的平均薪酬增幅百分率。總薪酬成本是根據《最低工資條例》內的工資定義計算，**不包括**就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

(3) 在影響評估中，假設所有涉及僱員的工作時數會減少至每周工時標準。以此計算出個別行業內所有企業的薪酬成本減幅，除以該行業涉及僱員的總薪酬成本，便是涉及僱員的平均薪酬減幅百分率。總薪酬成本是根據《最低工資條例》內的工資定義計算，**不包括**就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

# 由於抽樣誤差較大，有關數據不予公布。

表 II.2(a)：按職業分析每周工時標準為 44 小時的不同參數組合下涉及僱員的潛在平均薪酬增幅及減幅

	每周工時標準：44小時							
	涉及僱員每月總工資金額 <sup>(1)</sup>							
	≤ \$25,000		≤ \$15,000		≤ \$12,000		≤ \$10,000	
	平均薪酬 增幅 <sup>(2)</sup> (%)	平均薪酬 減幅 <sup>(3)</sup> (%)	平均薪酬 增幅 <sup>(2)</sup> (%)	平均薪酬 減幅 <sup>(3)</sup> (%)	平均薪酬 增幅 <sup>(2)</sup> (%)	平均薪酬 減幅 <sup>(3)</sup> (%)	平均薪酬 增幅 <sup>(2)</sup> (%)	平均薪酬 減幅 <sup>(3)</sup> (%)
<b>超時工資率：1:1.5</b>								
<b>所有職業</b>	<b>10.1</b>	<b>13.8</b>	<b>9.5</b>	<b>15.3</b>	<b>9.3</b>	<b>15.8</b>	<b>8.5</b>	<b>14.3</b>
<b>(A) 較低技術職業</b>	<b>10.1</b>	<b>16.0</b>	<b>9.6</b>	<b>16.2</b>	<b>9.5</b>	<b>16.2</b>	<b>8.6</b>	<b>14.5</b>
非技術工人	11.2	19.3	11.2	20.0	10.8	19.4	9.4	16.4
工藝及有關人員	9.0	14.9	7.8	13.0	7.6	12.6	6.0	10.2
機台及機器操作員及裝配員	12.3	18.6	9.5	16.7	9.8	16.4	10.6	17.4
服務工作及銷售人員	10.8	18.7	10.2	18.6	9.8	18.2	8.7	16.2
文書支援人員	7.6	7.3	7.0	7.5	6.6	7.4	6.0	6.5
<b>(B) 較高技術職業</b>	<b>10.0</b>	<b>7.5</b>	<b>8.5</b>	<b>9.0</b>	<b>7.8</b>	<b>10.4</b>	<b>6.5</b>	<b>8.3</b>
輔助專業人員	9.7	8.0	8.2	9.1	7.6	10.6	6.6	8.5
經理及行政級人員；專業人員	10.7	6.7	9.6	8.6	8.7	9.3	6.3	7.8
<b>超時工資率：1:1.3</b>								
<b>所有職業</b>			<b>6.2</b>	<b>15.3</b>	<b>6.0</b>	<b>15.8</b>	<b>5.4</b>	<b>14.3</b>
<b>(A) 較低技術職業</b>			<b>6.2</b>	<b>16.2</b>	<b>6.0</b>	<b>16.2</b>	<b>5.5</b>	<b>14.5</b>
非技術工人			7.1	20.0	6.8	19.4	6.0	16.4
工藝及有關人員			5.0	13.0	4.9	12.6	3.8	10.2
機台及機器操作員及裝配員			6.1	16.7	6.3	16.4	6.9	17.4
服務工作及銷售人員			6.3	18.6	6.1	18.2	5.4	16.2
文書支援人員			5.1	7.5	4.7	7.4	4.3	6.5
<b>(B) 較高技術職業</b>			<b>6.1</b>	<b>9.0</b>	<b>5.4</b>	<b>10.4</b>	<b>4.5</b>	<b>8.3</b>
輔助專業人員			5.9	9.1	5.1	10.6	4.6	8.5
經理及行政級人員；專業人員			7.1	8.6	6.3	9.3	4.4	7.8
<b>超時工資率：1:1.0</b>								
<b>所有職業</b>			<b>1.2</b>	<b>15.3</b>	<b>1.0</b>	<b>15.8</b>	<b>0.9</b>	<b>14.3</b>
<b>(A) 較低技術職業</b>			<b>1.1</b>	<b>16.2</b>	<b>0.9</b>	<b>16.2</b>	<b>0.9</b>	<b>14.5</b>
非技術工人			0.9	20.0	0.8	19.4	0.8	16.4
工藝及有關人員			0.9	13.0	0.8	12.6	0.5	10.2
機台及機器操作員及裝配員			1.1	16.7	1.2	16.4	1.3	17.4
服務工作及銷售人員			0.6	18.6	0.5	18.2	0.4	16.2
文書支援人員			2.2	7.5	1.9	7.4	1.8	6.5
<b>(B) 較高技術職業</b>			<b>2.6</b>	<b>9.0</b>	<b>1.7</b>	<b>10.4</b>	<b>1.6</b>	<b>8.3</b>
輔助專業人員			2.4	9.1	1.5	10.6	1.6	8.5
經理及行政級人員；專業人員			3.5	8.6	2.7	9.3	1.6	7.8

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

註：(1) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約／協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

(2) 在影響評估中，假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。以此計算出企業內個別職業組別的薪酬成本增幅，除以所有企業內該職業組別涉及僱員的總薪酬成本，便是涉及僱員的平均薪酬增幅百分率。總薪酬成本是根據《最低工資條例》內的工資定義計算，**不包括**就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

(3) 在影響評估中，假設所有涉及僱員的工作時數會減少至每周工時標準。以此計算出企業內個別職業組別的薪酬成本減幅，除以所有企業內該職業組別涉及僱員的總薪酬成本，便是涉及僱員的平均薪酬減幅百分率。總薪酬成本是根據《最低工資條例》內的工資定義計算，**不包括**就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。



表 II.2(b)：按職業分析每周工時標準為 48 小時的不同參數組合下涉及僱員的潛在平均薪酬增幅及減幅

	每周工時標準：48小時					
	涉及僱員每月總工資金額 <sup>(1)</sup>					
	≤ \$15,000		≤ \$12,000		≤ \$10,000	
	平均薪酬 增幅 <sup>(2)</sup> (%)	平均薪酬 減幅 <sup>(3)</sup> (%)	平均薪酬 增幅 <sup>(2)</sup> (%)	平均薪酬 減幅 <sup>(3)</sup> (%)	平均薪酬 增幅 <sup>(2)</sup> (%)	平均薪酬 減幅 <sup>(3)</sup> (%)
<b>超時工資率：1:1.5</b>						
<b>所有職業</b>	<b>7.5</b>	<b>12.2</b>	<b>7.3</b>	<b>12.1</b>	<b>6.2</b>	<b>10.2</b>
<b>(A) 較低技術職業</b>	<b>7.6</b>	<b>12.5</b>	<b>7.3</b>	<b>12.4</b>	<b>6.2</b>	<b>10.3</b>
非技術工人	8.5	14.6	8.0	14.0	6.5	10.7
工藝及有關人員	5.5	8.2	5.5	8.3	4.2	6.9
機台及機器操作員及裝配員	6.8	11.5	6.9	10.6	8.0	12.0
服務工作及銷售人員	7.5	13.3	7.1	12.8	6.0	10.7
文書支援人員	6.5	7.0	6.0	6.9	5.6	6.1
<b>(B) 較高技術職業</b>	<b>7.1</b>	<b>8.1</b>	<b>6.3</b>	<b>8.5</b>	<b>5.1</b>	<b>6.6</b>
輔助專業人員	7.2	8.8	6.7	9.7	5.6	7.8
經理及行政級人員；專業人員	6.8	5.9	5.3	4.5	3.8	3.4
<b>超時工資率：1:1.3</b>						
<b>所有職業</b>	<b>4.9</b>	<b>12.2</b>	<b>4.7</b>	<b>12.1</b>	<b>4.0</b>	<b>10.2</b>
<b>(A) 較低技術職業</b>	<b>4.9</b>	<b>12.5</b>	<b>4.7</b>	<b>12.4</b>	<b>4.0</b>	<b>10.3</b>
非技術工人	5.4	14.6	5.1	14.0	4.2	10.7
工藝及有關人員	3.7	8.2	3.6	8.3	2.7	6.9
機台及機器操作員及裝配員	4.5	11.5	4.6	10.6	5.3	12.0
服務工作及銷售人員	4.7	13.3	4.5	12.8	3.7	10.7
文書支援人員	4.7	7.0	4.3	6.9	4.0	6.1
<b>(B) 較高技術職業</b>	<b>5.1</b>	<b>8.1</b>	<b>4.3</b>	<b>8.5</b>	<b>3.5</b>	<b>6.6</b>
輔助專業人員	5.1	8.8	4.5	9.7	3.8	7.8
經理及行政級人員；專業人員	5.1	5.9	4.0	4.5	2.9	3.4
<b>超時工資率：1:1.0</b>						
<b>所有職業</b>	<b>1.0</b>	<b>12.2</b>	<b>0.8</b>	<b>12.1</b>	<b>0.8</b>	<b>10.2</b>
<b>(A) 較低技術職業</b>	<b>0.9</b>	<b>12.5</b>	<b>0.8</b>	<b>12.4</b>	<b>0.7</b>	<b>10.3</b>
非技術工人	0.8	14.6	0.7	14.0	0.8	10.7
工藝及有關人員	1.0	8.2	0.9	8.3	0.5	6.9
機台及機器操作員及裝配員	1.1	11.5	1.2	10.6	1.3	12.0
服務工作及銷售人員	0.6	13.3	0.5	12.8	0.4	10.7
文書支援人員	2.0	7.0	1.7	6.9	1.7	6.1
<b>(B) 較高技術職業</b>	<b>2.0</b>	<b>8.1</b>	<b>1.4</b>	<b>8.5</b>	<b>1.2</b>	<b>6.6</b>
輔助專業人員	1.8	8.8	1.2	9.7	1.1	7.8
經理及行政級人員；專業人員	2.5	5.9	2.0	4.5	1.4	3.4

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

註：(1) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約／協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

(2) 在影響評估中，假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。以此計算出企業內個別職業組別的薪酬成本增幅，除以所有企業內該職業組別涉及僱員的總薪酬成本，便是涉及僱員的平均薪酬增幅百分率。總薪酬成本是根據《最低工資條例》內的工資定義計算，**不包括**就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

(3) 在影響評估中，假設所有涉及僱員的工作時數會減少至每周工時標準。以此計算出企業內個別職業組別的薪酬成本減幅，除以所有企業內該職業組別涉及僱員的總薪酬成本，便是涉及僱員的平均薪酬減幅百分率。總薪酬成本是根據《最低工資條例》內的工資定義計算，**不包括**就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

表 II.2(c)：按職業分析每周工時標準為 52 小時的不同參數組合下涉及僱員的潛在平均薪酬增幅及減幅

	每周工時標準：52小時					
	涉及僱員每月總工資金額 <sup>(1)</sup>					
	≤ \$15,000		≤ \$12,000		≤ \$10,000	
	平均薪酬 增幅 <sup>(2)</sup> (%)	平均薪酬 減幅 <sup>(3)</sup> (%)	平均薪酬 增幅 <sup>(2)</sup> (%)	平均薪酬 減幅 <sup>(3)</sup> (%)	平均薪酬 增幅 <sup>(2)</sup> (%)	平均薪酬 減幅 <sup>(3)</sup> (%)
<b>超時工資率：1:1.5</b>						
<b>所有職業</b>	<b>7.2</b>	<b>11.8</b>	<b>7.0</b>	<b>12.0</b>	<b>6.3</b>	<b>10.4</b>
<b>(A) 較低技術職業</b>	<b>7.2</b>	<b>12.0</b>	<b>7.1</b>	<b>12.1</b>	<b>6.3</b>	<b>10.5</b>
非技術工人	8.7	15.1	8.3	14.6	7.1	12.0
工藝及有關人員	5.1	6.5	4.9	6.9	3.8	5.9
機台及機器操作員及裝配員	6.5	11.6	6.8	10.2	8.0	11.7
服務工作及銷售人員	6.3	11.1	6.0	10.6	5.2	9.3
文書支援人員	6.1	7.1	6.5	8.6	5.8	6.5
<b>(B) 較高技術職業</b>	<b>6.8</b>	<b>8.8</b>	<b>6.2</b>	<b>9.0</b>	<b>4.8</b>	<b>6.4</b>
輔助專業人員	6.8	9.5	6.4	9.8	4.8	6.7
經理及行政級人員；專業人員	6.7	6.4	5.2	5.3	#	#
<b>超時工資率：1:1.3</b>						
<b>所有職業</b>	<b>4.6</b>	<b>11.8</b>	<b>4.5</b>	<b>12.0</b>	<b>4.0</b>	<b>10.4</b>
<b>(A) 較低技術職業</b>	<b>4.6</b>	<b>12.0</b>	<b>4.5</b>	<b>12.1</b>	<b>4.1</b>	<b>10.5</b>
非技術工人	5.6	15.1	5.3	14.6	4.5	12.0
工藝及有關人員	3.5	6.5	3.4	6.9	2.4	5.9
機台及機器操作員及裝配員	4.3	11.6	4.6	10.2	5.4	11.7
服務工作及銷售人員	4.0	11.1	3.8	10.6	3.3	9.3
文書支援人員	4.4	7.1	4.5	8.6	4.2	6.5
<b>(B) 較高技術職業</b>	<b>4.7</b>	<b>8.8</b>	<b>4.1</b>	<b>9.0</b>	<b>3.4</b>	<b>6.4</b>
輔助專業人員	4.7	9.5	4.2	9.8	3.3	6.7
經理及行政級人員；專業人員	5.0	6.4	3.8	5.3	#	#
<b>超時工資率：1:1.0</b>						
<b>所有職業</b>	<b>0.9</b>	<b>11.8</b>	<b>0.7</b>	<b>12.0</b>	<b>0.7</b>	<b>10.4</b>
<b>(A) 較低技術職業</b>	<b>0.8</b>	<b>12.0</b>	<b>0.7</b>	<b>12.1</b>	<b>0.7</b>	<b>10.5</b>
非技術工人	0.9	15.1	0.7	14.6	0.8	12.0
工藝及有關人員	1.2	6.5	1.0	6.9	0.4	5.9
機台及機器操作員及裝配員	1.1	11.6	1.3	10.2	1.4	11.7
服務工作及銷售人員	0.5	11.1	0.4	10.6	0.4	9.3
文書支援人員	1.8	7.1	1.5	8.6	1.7	6.5
<b>(B) 較高技術職業</b>	<b>1.6</b>	<b>8.8</b>	<b>1.1</b>	<b>9.0</b>	<b>1.1</b>	<b>6.4</b>
輔助專業人員	1.4	9.5	1.0	9.8	1.0	6.7
經理及行政級人員；專業人員	2.3	6.4	1.7	5.3	#	#

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

- 註：(1) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約／協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。
- (2) 在影響評估中，假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。以此計算出企業內個別職業組別的薪酬成本增幅，除以所有企業內該職業組別涉及僱員的總薪酬成本，便是涉及僱員的平均薪酬增幅百分率。總薪酬成本是根據《最低工資條例》內的工資定義計算，**不包括**就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。
- (3) 在影響評估中，假設所有涉及僱員的工作時數會減少至每周工時標準。以此計算出企業內個別職業組別的薪酬成本減幅，除以所有企業內該職業組別涉及僱員的總薪酬成本，便是涉及僱員的平均薪酬減幅百分率。總薪酬成本是根據《最低工資條例》內的工資定義計算，**不包括**就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。
- # 由於抽樣誤差較大，有關數據不予公布。

表 III.1(a)：按行業分析每周工時標準為 44 小時的不同參數組合下企業每年薪酬成本增幅<sup>(1)</sup> (所有企業)

所有企業的薪酬成本增幅	每周工時標準：44小時							
	涉及僱員每月總工資金額 <sup>(2)</sup>							
	≤ \$25,000		≤ \$15,000		≤ \$12,000		≤ \$10,000	
	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)
<b>超時工資率：1:1.5</b>								
所有行業	21,629.7	3.84	10,382.1	1.84	6,223.7	1.10	2,784.9	0.49
(A) 較長工時行業	9,302.6	8.23	5,943.4	5.26	3,902.6	3.45	1,715.6	1.52
A.1 零售	2,647.9	7.13	1,607.7	4.33	1,004.4	2.70	407.9	1.10
A.2 飲食	2,815.5	10.44	1,808.5	6.71	1,188.7	4.41	562.1	2.08
A.3 物業管理及保安	2,163.2	10.84	1,888.6	9.46	1,325.5	6.64	556.1	2.79
A.4 陸路運輸	1,394.9	5.40	399.3	1.55	203.5	0.79	108.2	0.42
A.5 安老院舍	228.4	8.88	199.4	7.75	153.8	5.98	68.0	2.64
A.6 洗滌及乾洗服務	52.7	8.94	39.8	6.75	26.7	4.52	13.3	2.25
(B) 其他行業	12,327.1	2.73	4,438.7	0.98	2,321.1	0.51	1,069.3	0.24
B.1 製造	1,031.1	5.43	523.5	2.76	298.9	1.57	91.4	0.48
B.2 建造	3,027.9	5.41	654.8	1.17	211.4	0.38	55.2	0.10
B.3 批發及進出口貿易	2,101.6	2.32	737.1	0.82	341.3	0.38	151.4	0.17
B.4 酒店	364.1	5.79	158.1	2.51	72.0	1.15	20.4	0.32
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	1,012.4	4.80	367.4	1.74	157.9	0.75	65.9	0.31
B.6 資訊及通訊	372.3	1.53	149.6	0.62	68.7	0.28	24.3	0.10
B.7 金融及保險	398.1	0.59	57.9	0.09	26.5	0.04	17.9	0.03
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	261.6	2.83	60.8	0.66	40.4	0.44	11.9	0.13
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	1,191.8	2.88	290.1	0.70	127.3	0.31	45.7	0.11
B.10 清潔服務	397.6	6.94	377.5	6.59	353.5	6.17	275.0	4.80
B.11 社區、社會及個人服務	2,102.0	1.98	1,042.5	0.98	610.8	0.57	305.3	0.29
B.12 其他	66.5	1.64	19.4	0.48	12.4	0.31	4.8	0.12
<b>超時工資率：1:1.3</b>								
所有行業			6,770.1	1.20	3,994.2	0.71	1,789.4	0.32
(A) 較長工時行業			3,710.0	3.28	2,431.9	2.15	1,075.2	0.95
A.1 零售			1,009.3	2.72	624.5	1.68	253.3	0.68
A.2 飲食			1,136.0	4.21	751.6	2.79	358.9	1.33
A.3 物業管理及保安			1,157.8	5.80	811.9	4.07	343.3	1.72
A.4 陸路運輸			257.4	1.00	131.6	0.51	69.9	0.27
A.5 安老院舍			123.8	4.81	95.0	3.69	41.1	1.60
A.6 洗滌及乾洗服務			25.8	4.36	17.4	2.94	8.6	1.46
(B) 其他行業			3,060.0	0.68	1,562.4	0.35	714.2	0.16
B.1 製造			364.7	1.92	206.1	1.09	61.9	0.33
B.2 建造			438.4	0.78	138.4	0.25	37.1	0.07
B.3 批發及進出口貿易			549.2	0.61	247.6	0.27	109.6	0.12
B.4 酒店			101.9	1.62	46.7	0.74	13.1	0.21
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務			256.2	1.21	106.8	0.51	44.0	0.21
B.6 資訊及通訊			112.8	0.46	51.3	0.21	17.8	0.07
B.7 金融及保險			43.6	0.07	18.9	0.03	12.7	0.02
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）			42.0	0.45	27.5	0.30	8.5	0.09
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動			219.1	0.53	90.7	0.22	31.7	0.08
B.10 清潔服務			249.0	4.34	232.8	4.06	182.4	3.18
B.11 社區、社會及個人服務			669.1	0.63	386.4	0.36	192.1	0.18
B.12 其他			14.0	0.35	9.1	0.23	3.3	0.08
<b>超時工資率：1:1.0</b>								
所有行業			1,358.4	0.24	650.5	0.12	296.2	0.05
(A) 較長工時行業			365.1	0.32	226.0	0.20	114.6	0.10
A.1 零售			112.2	0.30	54.7	0.15	21.4	0.06
A.2 飲食			127.5	0.47	96.0	0.36	54.3	0.20
A.3 物業管理及保安			61.5	0.31	41.4	0.21	24.1	0.12
A.4 陸路運輸			48.9	0.19	23.7	0.09	12.5	0.05
A.5 安老院舍			10.4	0.40	6.8	0.26	0.6	0.02
A.6 洗滌及乾洗服務			4.6	0.79	3.4	0.58	1.6	0.27
(B) 其他行業			993.3	0.22	424.5	0.09	181.6	0.04
B.1 製造			126.5	0.67	67.0	0.35	17.7	0.09
B.2 建造			114.3	0.20	29.0	0.05	9.8	0.02
B.3 批發及進出口貿易			267.3	0.30	107.0	0.12	47.0	0.05
B.4 酒店			17.5	0.28	8.6	0.14	2.1	0.03
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務			90.1	0.43	30.2	0.14	11.2	0.05
B.6 資訊及通訊			57.6	0.24	25.1	0.10	8.1	0.03
B.7 金融及保險			22.3	0.03	7.5	0.01	4.9	0.01
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）			13.9	0.15	8.3	0.09	3.3	0.04
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動			112.4	0.27	35.9	0.09	10.8	0.03
B.10 清潔服務			56.3	0.98	51.8	0.90	43.5	0.76
B.11 社區、社會及個人服務			109.1	0.10	49.8	0.05	22.3	0.02
B.12 其他			6.0	0.15	4.3	0.11	1.1	0.03

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

- 註：(1) 在影響評估中，假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。以此計算出個別行業內所有企業的薪酬成本增幅，除以該行業的總薪酬成本，便是薪酬成本增幅百分率。總薪酬成本是根據《最低工資條例》內的工資定義計算，**不包括**就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。
- (2) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約／協議內的基本工資，以及統計期內的每月薪金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

由於進位原因，個別行業的數字加起來可能與總數略有出入。

表 III.1(b)：按行業分析每周工時標準為 44 小時的不同參數組合下企業每年薪酬成本增幅<sup>(1)</sup> (中小企)<sup>(2)</sup>

中小企的薪酬成本增幅	每周工時標準：44小時							
	涉及僱員每月總工資金額 <sup>(3)</sup>							
	≤ \$25,000		≤ \$15,000		≤ \$12,000		≤ \$10,000	
	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)
<b>超時工資率：1:1.5</b>								
<b>所有行業</b>	<b>9,299.3</b>	<b>4.06</b>	<b>4,258.3</b>	<b>1.86</b>	<b>2,363.9</b>	<b>1.03</b>	<b>1,056.0</b>	<b>0.46</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>3,617.3</b>	<b>8.09</b>	<b>2,160.6</b>	<b>4.83</b>	<b>1,332.7</b>	<b>2.98</b>	<b>536.6</b>	<b>1.20</b>
A.1 零售	1,355.2	7.28	907.2	4.87	580.1	3.12	215.6	1.16
A.2 飲食	1,203.3	10.03	756.2	6.30	445.3	3.71	187.2	1.56
A.3 物業管理及保安	123.6	8.77	112.1	7.96	96.6	6.85	53.4	3.79
A.4 陸路運輸	760.2	6.77	231.7	2.06	93.1	0.83	21.9	0.20
A.5 安老院舍	159.5	12.67	138.8	11.02	105.5	8.38	53.1	4.22
A.6 洗滌及乾洗服務	15.5	6.74	14.6	6.36	12.2	5.30	5.4	2.36
<b>(B) 其他行業</b>	<b>5,682.0</b>	<b>3.08</b>	<b>2,097.7</b>	<b>1.14</b>	<b>1,031.2</b>	<b>0.56</b>	<b>519.4</b>	<b>0.28</b>
B.1 製造	335.8	4.41	181.4	2.38	94.1	1.24	38.4	0.50
B.2 建造	1,275.2	4.75	262.1	0.98	79.0	0.29	32.8	0.12
B.3 批發及進出口貿易	1,620.7	2.50	604.2	0.93	281.1	0.43	131.0	0.20
B.4 酒店	24.3	8.74	19.7	7.09	10.2	3.66	6.9	2.46
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	372.3	5.67	149.1	2.27	56.6	0.86	16.7	0.26
B.6 資訊及通訊	105.6	1.47	42.6	0.59	23.9	0.33	10.6	0.15
B.7 金融及保險	78.1	0.51	22.7	0.15	11.9	0.08	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	132.7	3.23	38.5	0.94	23.5	0.57	7.6	0.18
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	516.6	2.78	159.8	0.86	60.7	0.33	26.0	0.14
B.10 清潔服務	36.9	6.29	32.4	5.53	27.6	4.71	20.6	3.52
B.11 社區、社會及個人服務	1,156.1	3.63	576.4	1.81	355.0	1.11	216.2	0.68
B.12 其他	27.7	5.37	8.9	1.72	7.5	1.45	#	#
<b>超時工資率：1:1.3</b>								
<b>所有行業</b>			<b>2,826.5</b>	<b>1.23</b>	<b>1,536.0</b>	<b>0.67</b>	<b>687.2</b>	<b>0.30</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>			<b>1,359.9</b>	<b>3.04</b>	<b>834.5</b>	<b>1.87</b>	<b>336.7</b>	<b>0.75</b>
A.1 零售			568.4	3.05	360.5	1.94	134.1	0.72
A.2 飲食			477.0	3.98	282.9	2.36	120.4	1.00
A.3 物業管理及保安			68.1	4.83	58.3	4.13	32.2	2.28
A.4 陸路運輸			151.5	1.35	60.5	0.54	14.7	0.13
A.5 安老院舍			85.7	6.81	64.6	5.13	32.0	2.54
A.6 洗滌及乾洗服務			9.2	4.02	7.7	3.34	3.4	1.49
<b>(B) 其他行業</b>			<b>1,466.5</b>	<b>0.80</b>	<b>701.4</b>	<b>0.38</b>	<b>350.5</b>	<b>0.19</b>
B.1 製造			127.0	1.67	64.7	0.85	27.1	0.36
B.2 建造			172.4	0.64	52.3	0.20	22.0	0.08
B.3 批發及進出口貿易			450.6	0.69	203.9	0.31	94.9	0.15
B.4 酒店			12.7	4.57	6.4	2.31	4.3	1.54
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務			108.5	1.65	39.9	0.61	11.7	0.18
B.6 資訊及通訊			32.5	0.45	18.3	0.25	8.0	0.11
B.7 金融及保險			16.9	0.11	8.7	0.06	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）			26.3	0.64	15.8	0.38	5.1	0.12
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動			120.5	0.65	42.1	0.23	18.2	0.10
B.10 清潔服務			22.0	3.76	18.9	3.23	14.2	2.43
B.11 社區、社會及個人服務			370.7	1.16	224.9	0.71	135.8	0.43
B.12 其他			6.4	1.25	5.6	1.08	#	#
<b>超時工資率：1:1.0</b>								
<b>所有行業</b>			<b>679.5</b>	<b>0.30</b>	<b>294.4</b>	<b>0.13</b>	<b>134.1</b>	<b>0.06</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>			<b>159.2</b>	<b>0.36</b>	<b>87.4</b>	<b>0.20</b>	<b>36.9</b>	<b>0.08</b>
A.1 零售			60.4	0.32	31.2	0.17	11.8	0.06
A.2 飲食			58.3	0.49	39.3	0.33	20.1	0.17
A.3 物業管理及保安			2.0	0.14	0.8	0.06	0.4	0.03
A.4 陸路運輸			31.2	0.28	11.7	0.10	3.8	0.03
A.5 安老院舍			6.1	0.49	3.4	0.27	0.3	0.03
A.6 洗滌及乾洗服務			1.2	0.50	0.9	0.41	0.4	0.18
<b>(B) 其他行業</b>			<b>520.4</b>	<b>0.28</b>	<b>207.0</b>	<b>0.11</b>	<b>97.1</b>	<b>0.05</b>
B.1 製造			45.5	0.60	20.6	0.27	10.0	0.13
B.2 建造			38.3	0.14	12.5	0.05	5.8	0.02
B.3 批發及進出口貿易			220.1	0.34	88.0	0.14	40.8	0.06
B.4 酒店			2.2	0.78	0.8	0.28	0.4	0.16
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務			47.6	0.73	14.8	0.23	4.1	0.06
B.6 資訊及通訊			17.4	0.24	9.8	0.14	4.2	0.06
B.7 金融及保險			8.3	0.05	4.0	0.03	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）			8.0	0.20	4.2	0.10	1.4	0.04
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動			61.6	0.33	14.1	0.08	6.4	0.03
B.10 清潔服務			6.4	1.10	5.9	1.00	4.7	0.80
B.11 社區、社會及個人服務			62.1	0.19	29.7	0.09	15.2	0.05
B.12 其他			2.7	0.53	2.6	0.51	#	#

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

註：(1) 在影響評估中，假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。以此計算出個別行業內所有中小企的薪酬成本增幅，除以該行業所有中小企的總薪酬成本，便是薪酬成本增幅百分率。總薪酬成本是根據《最低工資條例》內的工資定義計算，**不包括**就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

(2) 中小企指僱員人數少於50人的企業。

(3) 涉及僱員指該中小企僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約／協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

# 由於抽樣誤差較大，有關數據不予公布。

由於進位原因，個別行業的數字加起來可能與總數略有出入。

表 III.2(a)：按行業分析每周工時標準為 48 小時的不同參數組合下企業每年薪酬成本增幅<sup>(1)</sup> (所有企業)

所有企業的薪酬成本增幅	每周工時標準：48小時					
	涉及僱員每月總工資金額 <sup>(2)</sup>					
	≤ \$15,000		≤ \$12,000		≤ \$10,000	
	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)
<b>超時工資率：1:1.5</b>						
所有行業	6,346.5	1.13	3,836.2	0.68	1,601.9	0.28
(A) 較長工時行業	4,179.0	3.70	2,715.9	2.40	1,126.6	1.00
A.1 零售	1,003.4	2.70	610.5	1.64	224.1	0.60
A.2 飲食	1,275.9	4.73	818.9	3.04	370.6	1.37
A.3 物業管理及保安	1,468.8	7.36	1,020.3	5.11	399.8	2.00
A.4 陸路運輸	252.2	0.98	130.3	0.50	72.8	0.28
A.5 安老院舍	152.3	5.92	119.5	4.64	52.0	2.02
A.6 洗滌及乾洗服務	26.4	4.48	16.5	2.80	7.2	1.23
(B) 其他行業	2,167.5	0.48	1,120.3	0.25	475.3	0.11
B.1 製造	305.3	1.61	169.0	0.89	39.7	0.21
B.2 建造	368.2	0.66	110.7	0.20	26.4	0.05
B.3 批發及進出口貿易	246.8	0.27	107.0	0.12	42.1	0.05
B.4 酒店	69.1	1.10	27.6	0.44	8.6	0.14
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	187.0	0.89	72.9	0.35	23.9	0.11
B.6 資訊及通訊	58.8	0.24	26.5	0.11	8.4	0.03
B.7 金融及保險	15.9	0.02	10.0	0.01	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	34.6	0.37	23.1	0.25	5.2	0.06
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	124.6	0.30	57.6	0.14	17.2	0.04
B.10 清潔服務	194.3	3.39	177.5	3.10	130.3	2.27
B.11 社區、社會及個人服務	554.7	0.52	333.0	0.31	164.1	0.15
B.12 其他	8.2	0.20	5.3	0.13	#	#
<b>超時工資率：1:1.3</b>						
所有行業	4,144.2	0.73	2,473.3	0.44	1,039.6	0.18
(A) 較長工時行業	2,629.3	2.32	1,704.9	1.51	714.8	0.63
A.1 零售	635.2	1.71	380.7	1.02	141.0	0.38
A.2 飲食	813.9	3.02	527.5	1.96	242.7	0.90
A.3 物業管理及保安	901.0	4.51	624.8	3.13	246.8	1.24
A.4 陸路運輸	166.3	0.64	86.5	0.33	48.1	0.19
A.5 安老院舍	95.4	3.71	74.4	2.89	31.4	1.22
A.6 洗滌及乾洗服務	17.4	2.95	11.0	1.87	4.8	0.81
(B) 其他行業	1,514.8	0.34	768.3	0.17	324.8	0.07
B.1 製造	220.9	1.16	121.0	0.64	27.9	0.15
B.2 建造	256.6	0.46	74.1	0.13	18.2	0.03
B.3 批發及進出口貿易	179.2	0.20	76.9	0.09	29.8	0.03
B.4 酒店	46.7	0.74	19.1	0.30	5.8	0.09
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	133.8	0.63	50.7	0.24	17.1	0.08
B.6 資訊及通訊	45.2	0.19	19.9	0.08	6.4	0.03
B.7 金融及保險	11.8	0.02	7.3	0.01	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	24.0	0.26	15.7	0.17	3.6	0.04
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	95.9	0.23	42.6	0.10	12.3	0.03
B.10 清潔服務	134.6	2.35	122.9	2.14	91.4	1.59
B.11 社區、社會及個人服務	359.9	0.34	213.8	0.20	105.5	0.10
B.12 其他	6.4	0.16	4.3	0.11	#	#
<b>超時工資率：1:1.0</b>						
所有行業	846.6	0.15	429.2	0.08	196.3	0.03
(A) 較長工時行業	309.9	0.27	188.6	0.17	97.2	0.09
A.1 零售	83.5	0.22	36.2	0.10	16.2	0.04
A.2 飲食	121.1	0.45	90.4	0.34	50.9	0.19
A.3 物業管理及保安	49.4	0.25	31.5	0.16	17.4	0.09
A.4 陸路運輸	41.9	0.16	21.0	0.08	11.0	0.04
A.5 安老院舍	10.1	0.39	6.7	0.26	0.6	0.02
A.6 洗滌及乾洗服務	3.9	0.67	2.8	0.48	1.0	0.18
(B) 其他行業	536.6	0.12	240.6	0.05	99.1	0.02
B.1 製造	94.2	0.50	48.9	0.26	10.3	0.05
B.2 建造	89.5	0.16	19.3	0.03	5.8	0.01
B.3 批發及進出口貿易	77.9	0.09	31.9	0.04	11.3	0.01
B.4 酒店	13.2	0.21	6.3	0.10	1.5	0.02
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	54.2	0.26	17.4	0.08	6.9	0.03
B.6 資訊及通訊	24.7	0.10	10.1	0.04	3.3	0.01
B.7 金融及保險	5.6	0.01	3.1	*	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	8.1	0.09	4.5	0.05	1.2	0.01
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	53.0	0.13	20.1	0.05	5.0	0.01
B.10 清潔服務	45.0	0.78	41.1	0.72	33.0	0.58
B.11 社區、社會及個人服務	67.7	0.06	35.1	0.03	17.6	0.02
B.12 其他	3.7	0.09	2.7	0.07	#	#

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

註：(1) 在影響評估中，假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。以此計算出個別行業內所有企業的薪酬成本增幅，除以該行業的總薪酬成本，便是薪酬成本增幅百分率。總薪酬成本是根據《最低工資條例》內的工資定義計算，**不包括**就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

(2) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約／協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

# 由於抽樣誤差較大，有關數據不予公布。

\* 少於0.005%。

由於進位原因，個別行業的數字加起來可能與總數略有出入。

表 III.2(b)：按行業分析每周工時標準為 48 小時的不同參數組合下企業每年薪酬成本增幅<sup>(1)</sup> (中小企)<sup>(2)</sup>

中小企的薪酬成本增幅	每周工時標準：48小時					
	涉及僱員每月總工資金額 <sup>(3)</sup>					
	≤ \$15,000		≤ \$12,000		≤ \$10,000	
	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)
<b>超時工資率：1:1.5</b>						
<b>所有行業</b>	<b>2,399.8</b>	<b>1.05</b>	<b>1,354.3</b>	<b>0.59</b>	<b>572.2</b>	<b>0.25</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>1,451.4</b>	<b>3.24</b>	<b>896.7</b>	<b>2.00</b>	<b>340.3</b>	<b>0.76</b>
A.1 零售	584.6	3.14	372.4	2.00	124.6	0.67
A.2 飲食	526.1	4.39	304.0	2.53	120.2	1.00
A.3 物業管理及保安	86.6	6.14	76.3	5.41	42.1	2.99
A.4 陸路運輸	135.5	1.21	52.8	0.47	9.4	0.08
A.5 安老院舍	108.8	8.64	83.1	6.60	40.8	3.24
A.6 洗滌及乾洗服務	9.7	4.24	8.1	3.52	3.3	1.43
<b>(B) 其他行業</b>	<b>948.4</b>	<b>0.51</b>	<b>457.6</b>	<b>0.25</b>	<b>231.9</b>	<b>0.13</b>
B.1 製造	89.1	1.17	44.9	0.59	15.2	0.20
B.2 建造	115.2	0.43	29.5	0.11	13.8	0.05
B.3 批發及進出口貿易	201.2	0.31	84.0	0.13	35.8	0.06
B.4 酒店	13.4	4.81	6.4	2.29	4.5	1.61
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	79.8	1.22	24.5	0.37	5.9	0.09
B.6 資訊及通訊	13.5	0.19	7.6	0.10	3.4	0.05
B.7 金融及保險	7.8	0.05	4.2	0.03	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	25.3	0.62	15.2	0.37	4.9	0.12
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	60.7	0.33	22.5	0.12	8.3	0.04
B.10 清潔服務	21.4	3.64	18.5	3.15	13.4	2.29
B.11 社區、社會及個人服務	316.7	0.99	196.7	0.62	122.2	0.38
B.12 其他	4.3	0.84	3.7	0.71	#	#
<b>超時工資率：1:1.3</b>						
<b>所有行業</b>	<b>1,587.6</b>	<b>0.69</b>	<b>878.7</b>	<b>0.38</b>	<b>372.6</b>	<b>0.16</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>922.8</b>	<b>2.06</b>	<b>565.5</b>	<b>1.26</b>	<b>216.6</b>	<b>0.48</b>
A.1 零售	367.0	1.97	230.4	1.24	78.1	0.42
A.2 飲食	338.0	2.82	197.2	1.64	79.7	0.66
A.3 物業管理及保安	52.5	3.73	46.0	3.26	25.4	1.80
A.4 陸路運輸	91.3	0.81	35.5	0.32	6.8	0.06
A.5 安老院舍	67.6	5.37	51.2	4.07	24.6	1.95
A.6 洗滌及乾洗服務	6.3	2.73	5.2	2.26	2.1	0.92
<b>(B) 其他行業</b>	<b>664.9</b>	<b>0.36</b>	<b>313.2</b>	<b>0.17</b>	<b>156.0</b>	<b>0.08</b>
B.1 製造	65.3	0.86	32.6	0.43	11.3	0.15
B.2 建造	79.2	0.30	20.6	0.08	9.5	0.04
B.3 批發及進出口貿易	147.6	0.23	60.4	0.09	25.2	0.04
B.4 酒店	8.9	3.18	4.1	1.48	2.9	1.03
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	59.2	0.90	17.9	0.27	4.4	0.07
B.6 資訊及通訊	10.3	0.14	5.6	0.08	2.5	0.03
B.7 金融及保險	5.6	0.04	3.0	0.02	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	17.5	0.43	10.2	0.25	3.5	0.08
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	45.9	0.25	15.7	0.08	5.7	0.03
B.10 清潔服務	15.3	2.62	13.4	2.28	9.9	1.69
B.11 社區、社會及個人服務	206.8	0.65	126.8	0.40	78.0	0.24
B.12 其他	3.3	0.64	2.9	0.56	#	#
<b>超時工資率：1:1.0</b>						
<b>所有行業</b>	<b>370.1</b>	<b>0.16</b>	<b>165.4</b>	<b>0.07</b>	<b>73.1</b>	<b>0.03</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>130.0</b>	<b>0.29</b>	<b>68.7</b>	<b>0.15</b>	<b>30.9</b>	<b>0.07</b>
A.1 零售	40.7	0.22	17.4	0.09	8.2	0.04
A.2 飲食	55.9	0.47	37.0	0.31	18.8	0.16
A.3 物業管理及保安	1.4	0.10	0.6	0.04	0.3	0.02
A.4 陸路運輸	25.0	0.22	9.6	0.09	2.9	0.03
A.5 安老院舍	5.9	0.47	3.3	0.26	0.3	0.03
A.6 洗滌及乾洗服務	1.1	0.47	0.8	0.37	0.3	0.15
<b>(B) 其他行業</b>	<b>240.1</b>	<b>0.13</b>	<b>96.7</b>	<b>0.05</b>	<b>42.2</b>	<b>0.02</b>
B.1 製造	29.6	0.39	14.2	0.19	5.4	0.07
B.2 建造	25.5	0.10	7.3	0.03	3.0	0.01
B.3 批發及進出口貿易	67.2	0.10	25.1	0.04	9.4	0.01
B.4 酒店	2.1	0.74	0.8	0.28	0.4	0.16
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	28.6	0.44	8.0	0.12	2.1	0.03
B.6 資訊及通訊	5.5	0.08	2.6	0.04	1.1	0.02
B.7 金融及保險	2.3	0.01	1.1	0.01	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	5.9	0.14	2.7	0.07	1.2	0.03
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	23.6	0.13	5.4	0.03	1.8	0.01
B.10 清潔服務	6.3	1.08	5.7	0.98	4.6	0.78
B.11 社區、社會及個人服務	41.8	0.13	22.1	0.07	11.7	0.04
B.12 其他	1.8	0.34	1.7	0.33	#	#

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

註：(1) 在影響評估中，假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。以此計算出個別行業內所有中小企的薪酬成本增幅，除以該行業所有中小企的總薪酬成本，便是薪酬成本增幅百分率。總薪酬成本是根據《最低工資條例》內的工資定義計算，**不包括**就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

(2) 中小企指僱員人數少於50人的企業。

(3) 涉及僱員指該中小企僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約／協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

# 由於抽樣誤差較大，有關數據不予公布。

由於進位原因，個別行業的數字加起來可能與總數略有出入。

表 III.3(a)：按行業分析每周工時標準為 52 小時的不同參數組合下企業每年薪酬成本增幅<sup>(1)</sup> (所有企業)

所有企業的薪酬成本增幅	每周工時標準：52小時					
	涉及僱員每月總工資金額 <sup>(2)</sup>					
	≤ \$15,000		≤ \$12,000		≤ \$10,000	
	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)
<b>超時工資率：1:1.5</b>						
<b>所有行業</b>	<b>3,801.8</b>	<b>0.67</b>	<b>2,305.8</b>	<b>0.41</b>	<b>890.3</b>	<b>0.16</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>2,778.6</b>	<b>2.46</b>	<b>1,788.7</b>	<b>1.58</b>	<b>693.1</b>	<b>0.61</b>
A.1 零售	571.3	1.54	338.0	0.91	107.1	0.29
A.2 飲食	809.5	3.00	502.8	1.86	213.5	0.79
A.3 物業管理及保安	1,120.2	5.61	771.2	3.86	286.1	1.43
A.4 陸路運輸	145.1	0.56	76.1	0.29	44.8	0.17
A.5 安老院舍	116.8	4.54	91.6	3.56	37.8	1.47
A.6 洗滌及乾洗服務	15.6	2.64	9.0	1.52	3.8	0.64
<b>(B) 其他行業</b>	<b>1,023.2</b>	<b>0.23</b>	<b>517.1</b>	<b>0.11</b>	<b>197.2</b>	<b>0.04</b>
B.1 製造	160.9	0.85	86.6	0.46	17.2	0.09
B.2 建造	198.6	0.35	55.9	0.10	11.2	0.02
B.3 批發及進出口貿易	88.8	0.10	31.5	0.03	11.2	0.01
B.4 酒店	26.9	0.43	7.4	0.12	3.2	0.05
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	88.2	0.42	30.6	0.14	5.5	0.03
B.6 資訊及通訊	21.2	0.09	11.3	0.05	3.2	0.01
B.7 金融及保險	#	#	#	#	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	20.9	0.23	14.6	0.16	2.8	0.03
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	41.5	0.10	18.7	0.05	4.5	0.01
B.10 清潔服務	92.8	1.62	82.0	1.43	51.0	0.89
B.11 社區、社會及個人服務	277.3	0.26	175.2	0.16	85.6	0.08
B.12 其他	#	#	#	#	#	#
<b>超時工資率：1:1.3</b>						
<b>所有行業</b>	<b>2,469.3</b>	<b>0.44</b>	<b>1,478.2</b>	<b>0.26</b>	<b>575.2</b>	<b>0.10</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>1,753.5</b>	<b>1.55</b>	<b>1,126.3</b>	<b>1.00</b>	<b>441.6</b>	<b>0.39</b>
A.1 零售	363.6	0.98	211.6	0.57	67.7	0.18
A.2 飲食	525.6	1.95	330.9	1.23	143.8	0.53
A.3 物業管理及保安	684.4	3.43	469.7	2.35	174.8	0.88
A.4 陸路運輸	95.7	0.37	50.6	0.20	29.9	0.12
A.5 安老院舍	74.0	2.88	57.6	2.24	22.9	0.89
A.6 洗滌及乾洗服務	10.1	1.72	5.9	1.00	2.6	0.44
<b>(B) 其他行業</b>	<b>715.8</b>	<b>0.16</b>	<b>351.9</b>	<b>0.08</b>	<b>133.6</b>	<b>0.03</b>
B.1 製造	117.4	0.62	61.9	0.33	12.1	0.06
B.2 建造	145.4	0.26	38.1	0.07	8.0	0.01
B.3 批發及進出口貿易	62.7	0.07	21.9	0.02	7.7	0.01
B.4 酒店	18.0	0.29	5.0	0.08	2.1	0.03
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	62.1	0.29	20.6	0.10	3.8	0.02
B.6 資訊及通訊	16.1	0.07	8.8	0.04	2.5	0.01
B.7 金融及保險	#	#	#	#	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	14.6	0.16	9.9	0.11	2.0	0.02
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	31.9	0.08	14.0	0.03	3.3	0.01
B.10 清潔服務	65.2	1.14	57.6	1.00	36.1	0.63
B.11 社區、社會及個人服務	178.1	0.17	111.8	0.11	54.7	0.05
B.12 其他	#	#	#	#	#	#
<b>超時工資率：1:1.0</b>						
<b>所有行業</b>	<b>475.4</b>	<b>0.08</b>	<b>236.8</b>	<b>0.04</b>	<b>102.6</b>	<b>0.02</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>220.5</b>	<b>0.19</b>	<b>132.6</b>	<b>0.12</b>	<b>64.5</b>	<b>0.06</b>
A.1 零售	52.2	0.14	21.8	0.06	8.6	0.02
A.2 飲食	99.9	0.37	73.0	0.27	39.3	0.15
A.3 物業管理及保安	30.6	0.15	17.4	0.09	7.8	0.04
A.4 陸路運輸	26.1	0.10	12.4	0.05	7.4	0.03
A.5 安老院舍	9.7	0.38	6.5	0.25	0.6	0.02
A.6 洗滌及乾洗服務	1.9	0.33	1.4	0.23	0.8	0.13
<b>(B) 其他行業</b>	<b>254.9</b>	<b>0.06</b>	<b>104.2</b>	<b>0.02</b>	<b>38.2</b>	<b>0.01</b>
B.1 製造	52.0	0.27	24.8	0.13	4.5	0.02
B.2 建造	65.6	0.12	11.3	0.02	3.1	0.01
B.3 批發及進出口貿易	23.6	0.03	7.5	0.01	2.5	*
B.4 酒店	4.7	0.07	1.5	0.02	0.5	0.01
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	22.9	0.11	5.7	0.03	1.4	0.01
B.6 資訊及通訊	8.4	0.03	5.1	0.02	1.3	0.01
B.7 金融及保險	#	#	#	#	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	5.0	0.05	2.8	0.03	0.9	0.01
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	17.6	0.04	7.0	0.02	1.4	*
B.10 清潔服務	24.0	0.42	21.0	0.37	13.8	0.24
B.11 社區、社會及個人服務	29.4	0.03	16.6	0.02	8.4	0.01
B.12 其他	#	#	#	#	#	#

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

註：(1) 在影響評估中，假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。以此計算出個別行業內所有企業的薪酬成本增幅，除以該行業的總薪酬成本，便是薪酬成本增幅百分率。總薪酬成本是根據《最低工資條例》內的工資定義計算，**不包括**就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

(2) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約/協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

# 由於抽樣誤差較大，有關數據不予公布。

\* 少於0.005%。

由於進位原因，個別行業的數字加起來可能與總數略有出入。

表 III.3(b)：按行業分析每周工時標準為 52 小時的不同參數組合下企業每年薪酬成本增幅<sup>(1)</sup> (中小企)<sup>(2)</sup>

中小企的薪酬成本增幅	每周工時標準：52小時					
	涉及僱員每月總工資金額 <sup>(3)</sup>					
	≤ \$15,000		≤ \$12,000		≤ \$10,000	
	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)
<b>超時工資率：1:1.5</b>						
<b>所有行業</b>	<b>1,328.7</b>	<b>0.58</b>	<b>767.7</b>	<b>0.34</b>	<b>308.5</b>	<b>0.13</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>911.8</b>	<b>2.04</b>	<b>572.2</b>	<b>1.28</b>	<b>204.5</b>	<b>0.46</b>
A.1 零售	355.8	1.91	232.6	1.25	70.4	0.38
A.2 飲食	328.5	2.74	185.7	1.55	68.0	0.57
A.3 物業管理及保安	65.0	4.61	58.9	4.18	32.6	2.31
A.4 陸路運輸	73.4	0.65	26.9	0.24	#	#
A.5 安老院舍	83.4	6.62	63.1	5.01	29.4	2.33
A.6 洗滌及乾洗服務	5.8	2.54	5.0	2.16	#	#
<b>(B) 其他行業</b>	<b>416.9</b>	<b>0.23</b>	<b>195.6</b>	<b>0.11</b>	<b>104.0</b>	<b>0.06</b>
B.1 製造	35.8	0.47	16.7	0.22	6.0	0.08
B.2 建造	48.4	0.18	9.4	0.03	5.1	0.02
B.3 批發及進出口貿易	69.4	0.11	24.8	0.04	9.6	0.01
B.4 酒店	8.6	3.08	3.4	1.23	2.5	0.92
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	40.7	0.62	8.4	0.13	#	#
B.6 資訊及通訊	4.7	0.06	3.5	0.05	#	#
B.7 金融及保險	#	#	#	#	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	15.6	0.38	9.9	0.24	2.6	0.06
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	16.7	0.09	5.9	0.03	1.8	0.01
B.10 清潔服務	10.9	1.85	9.3	1.58	5.9	1.01
B.11 社區、社會及個人服務	161.8	0.51	101.7	0.32	66.2	0.21
B.12 其他	#	#	#	#	#	#
<b>超時工資率：1:1.3</b>						
<b>所有行業</b>	<b>871.0</b>	<b>0.38</b>	<b>494.1</b>	<b>0.22</b>	<b>199.9</b>	<b>0.09</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>583.1</b>	<b>1.30</b>	<b>362.6</b>	<b>0.81</b>	<b>130.8</b>	<b>0.29</b>
A.1 零售	223.8	1.20	144.4	0.78	44.3	0.24
A.2 飲食	214.8	1.79	122.8	1.02	46.3	0.39
A.3 物業管理及保安	39.2	2.78	35.4	2.51	19.6	1.39
A.4 陸路運輸	49.3	0.44	17.6	0.16	#	#
A.5 安老院舍	52.3	4.15	39.1	3.11	17.8	1.41
A.6 洗滌及乾洗服務	3.8	1.66	3.2	1.41	#	#
<b>(B) 其他行業</b>	<b>287.9</b>	<b>0.16</b>	<b>131.6</b>	<b>0.07</b>	<b>69.1</b>	<b>0.04</b>
B.1 製造	26.0	0.34	12.0	0.16	4.4	0.06
B.2 建造	33.9	0.13	6.4	0.02	3.6	0.01
B.3 批發及進出口貿易	49.8	0.08	17.4	0.03	6.6	0.01
B.4 酒店	5.8	2.10	2.3	0.82	1.7	0.60
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	29.9	0.46	6.0	0.09	#	#
B.6 資訊及通訊	3.6	0.05	2.6	0.04	#	#
B.7 金融及保險	#	#	#	#	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	11.1	0.27	6.9	0.17	1.9	0.05
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	12.0	0.06	3.9	0.02	1.1	0.01
B.10 清潔服務	8.1	1.39	6.9	1.19	4.5	0.77
B.11 社區、社會及個人服務	104.3	0.33	65.2	0.20	42.3	0.13
B.12 其他	#	#	#	#	#	#
<b>超時工資率：1:1.0</b>						
<b>所有行業</b>	<b>184.8</b>	<b>0.08</b>	<b>83.7</b>	<b>0.04</b>	<b>36.9</b>	<b>0.02</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>90.2</b>	<b>0.20</b>	<b>48.2</b>	<b>0.11</b>	<b>20.2</b>	<b>0.05</b>
A.1 零售	25.9	0.14	12.0	0.06	5.3	0.03
A.2 飲食	44.4	0.37	28.4	0.24	13.8	0.12
A.3 物業管理及保安	0.4	0.03	0.2	0.01	#	#
A.4 陸路運輸	13.1	0.12	3.7	0.03	0.4	*
A.5 安老院舍	5.6	0.44	3.2	0.26	0.3	0.03
A.6 洗滌及乾洗服務	0.8	0.34	0.6	0.27	#	#
<b>(B) 其他行業</b>	<b>94.6</b>	<b>0.05</b>	<b>35.5</b>	<b>0.02</b>	<b>16.8</b>	<b>0.01</b>
B.1 製造	11.3	0.15	5.0	0.07	2.0	0.03
B.2 建造	12.5	0.05	2.0	0.01	1.2	*
B.3 批發及進出口貿易	20.5	0.03	6.3	0.01	2.2	*
B.4 酒店	1.7	0.63	0.6	0.21	0.4	0.13
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	13.7	0.21	2.3	0.04	#	#
B.6 資訊及通訊	2.1	0.03	1.4	0.02	#	#
B.7 金融及保險	#	#	#	#	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	4.3	0.10	2.3	0.06	0.9	0.02
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	5.0	0.03	1.1	0.01	0.1	*
B.10 清潔服務	4.0	0.69	3.5	0.59	2.3	0.40
B.11 社區、社會及個人服務	18.2	0.06	10.6	0.03	6.5	0.02
B.12 其他	#	#	#	#	#	#

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

註：(1) 在影響評估中，假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。以此計算出個別行業內所有中小企的薪酬成本增幅，除以該行業所有中小企的總薪酬成本，便是薪酬成本增幅百分率。總薪酬成本是根據《最低工資條例》內的工資定義計算，**不包括**就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

(2) 中小企指僱員人數少於50人的企業。

(3) 涉及僱員指該中小企僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約／協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

# 由於抽樣誤差較大，有關數據不予公布。

\* 少於0.005%。

由於進位原因，個別行業的數字加起來可能與總數略有出入。



表 IV.1(a)：按行業分析不同參數組合下全數薪金開支增幅<sup>(1)</sup>相當於盈利<sup>(2)</sup>的百分比  
(所有企業)<sup>(3)</sup>

全數薪金開支增幅相當於整體行業盈利的百分比(%)	參數組合									
	每周工時標準：44小時				每周工時標準：48小時			每周工時標準：52小時		
	涉及僱員每月總工資金額 <sup>(4)</sup>									
	≤ \$25,000	≤ \$15,000	≤ \$12,000	≤ \$10,000	≤ \$15,000	≤ \$12,000	≤ \$10,000	≤ \$15,000	≤ \$12,000	≤ \$10,000
<b>超時工資率：1:1.5</b>										
所有行業	2.0	0.9	0.5	0.2	0.5	0.3	0.1	0.3	0.2	0.1
(A) 較長工時行業	14.5	9.3	6.1	2.7	6.5	4.2	1.8	4.3	2.7	1.1
A.1 零售	6.2	3.6	2.2	0.9	2.2	1.3	0.5	1.2	0.7	0.2
A.2 飲食	49.1	31.4	20.2	9.4	22.1	13.9	6.1	14.0	8.5	3.5
A.3 物業管理及保安	83.7	73.1	51.2	21.4	56.8	39.4	15.4	43.3	29.8	11.0
A.4 陸路運輸	11.2	3.1	1.8	1.1	2.0	1.2	0.8	1.2	0.7	0.5
A.5 安老院舍 <sup>(6)</sup>	128.1	111.9	86.6	37.2	85.0	67.1	28.4	65.2	51.5	20.7
A.6 洗滌及乾洗服務	36.8	28.0	18.9	9.3	18.6	11.7	5.1	11.0	6.4	2.7
(B) 其他行業	1.3	0.4	0.2	0.1	0.2	0.1	#	0.1	#	#
B.1 製造	8.5	4.3	2.5	0.7	2.5	1.4	0.3	1.3	0.7	0.1
B.2 建造	18.5	4.0	1.3	0.4	2.2	0.6	0.2	1.2	0.3	0.1
B.3 批發及進出口貿易	1.2	0.4	0.2	0.1	0.1	0.1	#	0.1	#	#
B.4 酒店	3.8	1.7	0.8	0.2	0.7	0.3	0.1	0.3	0.1	#
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(6)</sup>	8.4	3.0	1.3	0.6	1.5	0.6	0.2	0.7	0.3	#
B.6 資訊及通訊	2.1	0.8	0.4	0.1	0.3	0.1	#	0.1	0.1	#
B.7 金融及保險	0.1	#	#	#	#	#	#	#	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	1.2	0.3	0.2	0.1	0.1	0.1	#	0.1	0.1	#
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	7.6	1.8	0.8	0.3	0.8	0.4	0.1	0.3	0.1	#
B.10 清潔服務	101.8	96.8	90.8	70.7	49.6	45.4	33.3	23.6	20.9	13.0
B.11 社區、社會及個人服務										
B.12 其他	0.3	0.1	#	#	#	#	#	#	#	#
<b>超時工資率：1:1.3</b>										
所有行業		0.6	0.3	0.2	0.3	0.2	0.1	0.2	0.1	#
(A) 較長工時行業		5.8	3.8	1.7	4.1	2.6	1.1	2.7	1.7	0.7
A.1 零售		2.3	1.4	0.6	1.4	0.8	0.3	0.8	0.4	0.1
A.2 飲食		19.7	12.8	6.0	14.1	9.0	4.0	9.1	5.6	2.4
A.3 物業管理及保安		44.8	31.3	13.2	34.9	24.1	9.5	26.5	18.1	6.7
A.4 陸路運輸		2.0	1.1	0.7	1.3	0.8	0.5	0.8	0.5	0.3
A.5 安老院舍 <sup>(6)</sup>		69.5	53.6	22.5	53.3	41.8	17.2	41.4	32.5	12.5
A.6 洗滌及乾洗服務		18.1	12.3	6.1	12.2	7.8	3.4	7.1	4.2	1.8
(B) 其他行業		0.3	0.2	0.1	0.1	0.1	#	0.1	#	#
B.1 製造		3.0	1.7	0.5	1.8	1.0	0.2	1.0	0.5	0.1
B.2 建造		2.7	0.8	0.2	1.5	0.4	0.1	0.8	0.2	#
B.3 批發及進出口貿易		0.3	0.1	0.1	0.1	#	#	#	#	#
B.4 酒店		1.1	0.5	0.1	0.5	0.2	0.1	0.2	0.1	#
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(6)</sup>		2.1	0.9	0.4	1.1	0.4	0.1	0.5	0.2	#
B.6 資訊及通訊		0.6	0.3	0.1	0.3	0.1	#	0.1	#	#
B.7 金融及保險		#	#	#	#	#	#	#	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）		0.2	0.1	#	0.1	0.1	#	0.1	#	#
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動		1.4	0.6	0.2	0.6	0.3	0.1	0.2	0.1	#
B.10 清潔服務		63.8	59.8	46.8	34.3	31.4	23.3	16.6	14.7	9.2
B.11 社區、社會及個人服務										
B.12 其他		0.1	#	#	#	#	#	#	#	#
<b>超時工資率：1:1.0</b>										
所有行業		0.1	0.1	#	0.1	#	#	#	#	#
(A) 較長工時行業		0.6	0.4	0.2	0.5	0.3	0.2	0.4	0.2	0.1
A.1 零售		0.3	0.1	#	0.2	0.1	#	0.1	#	#
A.2 飲食		2.3	1.7	0.9	2.1	1.6	0.9	1.8	1.2	0.7
A.3 物業管理及保安		2.4	1.6	0.9	1.9	1.2	0.7	1.2	0.7	0.3
A.4 陸路運輸		0.4	0.2	0.1	0.3	0.2	0.1	0.2	0.1	0.1
A.5 安老院舍 <sup>(6)</sup>		6.0	4.0	0.4	5.9	4.0	0.4	5.6	3.9	0.3
A.6 洗滌及乾洗服務		3.2	2.4	1.1	2.7	2.0	0.7	1.4	1.0	0.5
(B) 其他行業		0.1	#	#	0.1	#	#	#	#	#
B.1 製造		1.0	0.6	0.1	0.8	0.4	0.1	0.4	0.2	#
B.2 建造		0.7	0.2	0.1	0.5	0.1	#	0.4	0.1	#
B.3 批發及進出口貿易		0.2	0.1	#	#	#	#	#	#	#
B.4 酒店		0.2	0.1	#	0.1	0.1	#	0.1	#	#
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(6)</sup>		0.7	0.2	0.1	0.4	0.1	0.1	0.2	#	#
B.6 資訊及通訊		0.3	0.1	#	0.1	0.1	#	#	#	#
B.7 金融及保險		#	#	#	#	#	#	#	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）		0.1	#	#	#	#	#	#	#	#
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動		0.7	0.2	0.1	0.3	0.1	#	0.1	#	#
B.10 清潔服務		14.4	13.2	11.1	11.4	10.4	8.4	6.0	5.3	3.5
B.11 社區、社會及個人服務										
B.12 其他		#	#	#	#	#	#	#	#	#

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查及2013年經濟活動按年統計調查，政府統計處。

註：(1) 薪金開支包括工資及薪金、強制性公積金計劃（強積金）、公積金及退休金的僱主供款。在影響評估中，薪金開支增幅是按薪酬成本增幅推算。薪酬成本的增幅是假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為準。

(2) 稅前盈利（簡稱盈利）是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益／虧損、結帳／撇帳及撥備等項目的盈利。

(3) 只包括有聘用僱員的企業。

(4) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約／協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

(5) 在計算原本盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。

(6) 不包括郵政活動。

# < 0.05%。

表 IV.1(b)：按行業分析不同參數組合下全數薪金開支增幅<sup>(1)</sup>相當於盈利<sup>(2)</sup>的百分比  
(中小企)<sup>(3)(4)</sup>

全數薪金開支增幅相當於行業內 中小企盈利的百分比(%)	參數組合									
	每周工時標準：44小時				每周工時標準：48小時			每周工時標準：52小時		
	涉及僱員每月總工資金額 <sup>(5)</sup>									
	≤ \$25,000	≤ \$15,000	≤ \$12,000	≤ \$10,000	≤ \$15,000	≤ \$12,000	≤ \$10,000	≤ \$15,000	≤ \$12,000	≤ \$10,000
<b>超時工資率：1:1.5</b>										
所有行業	2.3	1.1	0.6	0.3	0.6	0.3	0.1	0.3	0.2	0.1
(A) 較長工時行業	43.0	27.3	17.0	7.1	18.8	11.6	4.6	11.9	7.4	2.8
A.1 零售	20.6	13.8	8.8	3.3	8.9	5.7	1.9	5.4	3.5	1.1
A.2 飲食	93.3	58.6	34.5	14.5	40.8	23.6	9.3	25.5	14.4	5.3
A.3 物業管理及保安	27.4	24.8	21.4	11.8	19.2	16.9	9.3	14.4	13.1	7.2
A.4 陸路運輸	34.9	10.6	4.3	1.0	6.2	2.4	0.4	3.4	1.2	0.1
A.5 安老院舍 <sup>(6)</sup>	90.6	78.8	59.9	30.2	61.8	47.2	23.2	47.4	35.8	16.7
A.6 洗滌及乾洗服務	19.7	18.6	15.5	6.9	12.4	10.3	4.2	7.4	6.3	2.2
(B) 其他行業	1.6	0.6	0.3	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1	#	#
B.1 製造	11.4	6.2	3.2	1.3	3.0	1.5	0.5	1.2	0.6	0.2
B.2 建造	15.6	3.2	1.0	0.4	1.4	0.4	0.2	0.6	0.1	0.1
B.3 批發及進出口貿易	1.7	0.6	0.3	0.1	0.2	0.1	#	0.1	#	#
B.4 酒店	4.1	3.3	1.7	1.2	2.3	1.1	0.8	1.4	0.6	0.4
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(7)</sup>	15.0	6.0	2.3	0.7	3.2	1.0	0.2	1.6	0.3	#
B.6 資訊及通訊	4.5	1.8	1.0	0.4	0.6	0.3	0.1	0.2	0.1	0.1
B.7 金融及保險	0.1	#	#	#	#	#	#	#	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	1.4	0.4	0.3	0.1	0.3	0.2	0.1	0.2	0.1	#
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	7.4	2.3	0.9	0.4	0.9	0.3	0.1	0.2	0.1	#
B.10 清潔服務	30.2	26.6	22.6	16.9	17.5	15.1	11.0	8.9	7.6	4.8
B.11 社區、社會及個人服務					數字未能提供					
B.12 其他	25.7	8.2	7.0	3.9	4.0	3.4	2.0	1.0	0.7	0.6
<b>超時工資率：1:1.3</b>										
所有行業		0.7	0.4	0.2	0.4	0.2	0.1	0.2	0.1	#
(A) 較長工時行業		17.2	10.7	4.5	11.9	7.4	2.9	7.7	4.8	1.8
A.1 零售		8.6	5.5	2.0	5.6	3.5	1.2	3.4	2.2	0.7
A.2 飲食		37.0	21.9	9.3	26.2	15.3	6.2	16.7	9.5	3.6
A.3 物業管理及保安		15.1	12.9	7.1	11.6	10.2	5.6	8.7	7.8	4.3
A.4 陸路運輸		7.0	2.8	0.7	4.2	1.6	0.3	2.3	0.8	0.1
A.5 安老院舍 <sup>(6)</sup>		48.7	36.7	18.2	38.4	29.1	14.0	29.7	22.2	10.1
A.6 洗滌及乾洗服務		11.7	9.8	4.3	8.0	6.6	2.7	4.8	4.1	1.5
(B) 其他行業		0.4	0.2	0.1	0.2	0.1	#	0.1	#	#
B.1 製造		4.3	2.2	0.9	2.2	1.1	0.4	0.9	0.4	0.2
B.2 建造		2.1	0.6	0.3	1.0	0.3	0.1	0.4	0.1	#
B.3 批發及進出口貿易		0.5	0.2	0.1	0.2	0.1	#	0.1	#	#
B.4 酒店		2.1	1.1	0.7	1.5	0.7	0.5	1.0	0.4	0.3
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(7)</sup>		4.4	1.6	0.5	2.4	0.7	0.2	1.2	0.2	#
B.6 資訊及通訊		1.4	0.8	0.3	0.4	0.2	0.1	0.2	0.1	#
B.7 金融及保險		#	#	#	#	#	#	#	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）		0.3	0.2	0.1	0.2	0.1	#	0.1	0.1	#
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動		1.7	0.6	0.3	0.7	0.2	0.1	0.2	0.1	#
B.10 清潔服務		18.0	15.5	11.7	12.6	11.0	8.1	6.7	5.7	3.7
B.11 社區、社會及個人服務					數字未能提供					
B.12 其他		6.0	5.2	2.7	3.1	2.7	1.5	0.7	0.5	0.4
<b>超時工資率：1:1.0</b>										
所有行業		0.2	0.1	#	0.1	#	#	#	#	#
(A) 較長工時行業		2.0	1.2	0.5	1.7	1.0	0.5	1.3	0.7	0.3
A.1 零售		0.9	0.5	0.2	0.6	0.3	0.1	0.4	0.2	0.1
A.2 飲食		4.5	3.1	1.6	4.3	2.9	1.5	3.4	2.2	1.1
A.3 物業管理及保安		0.4	0.2	0.1	0.3	0.1	0.1	0.1	#	#
A.4 陸路運輸		1.4	0.5	0.2	1.1	0.4	0.1	0.6	0.2	#
A.5 安老院舍 <sup>(6)</sup>		3.5	1.9	0.2	3.3	1.9	0.2	3.2	1.8	0.2
A.6 洗滌及乾洗服務		1.5	1.2	0.5	1.4	1.1	0.4	1.0	0.8	0.3
(B) 其他行業		0.2	0.1	#	0.1	#	#	#	#	#
B.1 製造		1.6	0.7	0.3	1.0	0.5	0.2	0.4	0.2	0.1
B.2 建造		0.5	0.2	0.1	0.3	0.1	#	0.2	#	#
B.3 批發及進出口貿易		0.2	0.1	#	0.1	#	#	#	#	#
B.4 酒店		0.4	0.1	0.1	0.3	0.1	0.1	0.3	0.1	0.1
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(7)</sup>		1.9	0.6	0.2	1.1	0.3	0.1	0.5	0.1	#
B.6 資訊及通訊		0.7	0.4	0.2	0.2	0.1	#	0.1	0.1	#
B.7 金融及保險		#	#	#	#	#	#	#	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）		0.1	#	#	0.1	#	#	#	#	#
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動		0.9	0.2	0.1	0.3	0.1	#	0.1	#	#
B.10 清潔服務		5.3	4.8	3.8	5.2	4.7	3.8	3.3	2.8	1.9
B.11 社區、社會及個人服務					數字未能提供					
B.12 其他		2.5	2.4	0.8	1.6	1.6	0.7	0.2	0.1	0.1

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查及2013年經濟活動按年統計調查，政府統計處。

註：(1) 薪金開支包括工資及薪金、強制性公積金計劃（強積金）、公積金及退休金的僱主供款。在影響評估中，薪金開支增幅是按薪酬成本增幅推算。薪酬成本的增幅是假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。

(2) 稅前盈利（簡稱盈利）是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益／虧損、枯竭／撇帳及撥備等項目的盈利。

(3) 中小企是指就業人數少於50人的企業。

(4) 只包括有聘用僱員的企業。

(5) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約／協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

(6) 在計算原本盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。

(7) 不包括郵政活動。

# < 0.05%。

表 IV.2(a)：按行業分析不同參數組合下半數薪金開支增幅<sup>(1)</sup>相當於盈利<sup>(2)</sup>的百分比  
(所有企業)<sup>(3)</sup>

	參數組合									
	每周工時標準：44小時			每周工時標準：48小時			每周工時標準：52小時			
	涉及僱員每月總工資金額 <sup>(4)</sup>									
半數薪金開支增幅相當於整體行業盈利的百分比(%)	≤ \$25,000	≤ \$15,000	≤ \$12,000	≤ \$10,000	≤ \$15,000	≤ \$12,000	≤ \$10,000	≤ \$15,000	≤ \$12,000	≤ \$10,000
<b>超時工資率：1:1.5</b>										
<b>所有行業</b>	1.0	0.5	0.3	0.1	0.3	0.2	0.1	0.2	0.1	#
<b>(A) 較長工時行業</b>	7.2	4.7	3.0	1.4	3.3	2.1	0.9	2.1	1.4	0.5
A.1 零售	3.1	1.8	1.1	0.5	1.1	0.7	0.3	0.6	0.3	0.1
A.2 飲食	24.5	15.7	10.1	4.7	11.0	6.9	3.1	7.0	4.3	1.8
A.3 物業管理及保安	41.9	36.5	25.6	10.7	28.4	19.7	7.7	21.7	14.9	5.5
A.4 陸路運輸	5.6	1.6	0.9	0.6	1.0	0.6	0.4	0.6	0.4	0.2
A.5 安老院舍 <sup>(6)</sup>	64.0	56.0	43.3	18.6	42.5	33.5	14.2	32.6	25.8	10.3
A.6 洗滌及乾洗服務	18.4	14.0	9.4	4.7	9.3	5.8	2.6	5.5	3.2	1.3
<b>(B) 其他行業</b>	0.6	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	#	#	#	#
B.1 製造	4.2	2.1	1.2	0.4	1.3	0.7	0.2	0.7	0.4	0.1
B.2 建造	9.2	2.0	0.6	0.2	1.1	0.3	0.1	0.6	0.2	#
B.3 批發及進出口貿易	0.6	0.2	0.1	#	0.1	#	#	#	#	#
B.4 酒店	1.9	0.8	0.4	0.1	0.4	0.2	#	0.1	#	#
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(6)</sup>	4.2	1.5	0.7	0.3	0.7	0.3	0.1	0.3	0.1	#
B.6 資訊及通訊	1.0	0.4	0.2	0.1	0.2	0.1	#	0.1	#	#
B.7 金融及保險	0.1	#	#	#	#	#	#	#	#	#
B.8 地產活動(不包括地產保養管理服務)	0.6	0.1	0.1	#	0.1	#	#	#	#	#
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	3.8	0.9	0.4	0.1	0.4	0.2	0.1	0.1	0.1	#
B.10 清潔服務	50.9	48.4	45.4	35.3	24.8	22.7	16.7	11.8	10.5	6.5
B.11 社區、社會及個人服務	數字未能提供									
B.12 其他	0.2	#	#	#	#	#	#	#	#	#
<b>超時工資率：1:1.3</b>										
<b>所有行業</b>		0.3	0.2	0.1	0.2	0.1	#	0.1	0.1	#
<b>(A) 較長工時行業</b>		2.9	1.9	0.8	2.1	1.3	0.6	1.3	0.9	0.3
A.1 零售		1.1	0.7	0.3	0.7	0.4	0.2	0.4	0.2	0.1
A.2 飲食		9.9	6.4	3.0	7.0	4.5	2.0	4.5	2.8	1.2
A.3 物業管理及保安		22.4	15.7	6.6	17.4	12.1	4.7	13.2	9.1	3.4
A.4 陸路運輸		1.0	0.6	0.4	0.7	0.4	0.3	0.4	0.2	0.2
A.5 安老院舍 <sup>(6)</sup>		34.8	26.8	11.2	26.7	20.9	8.6	20.7	16.2	6.3
A.6 洗滌及乾洗服務		9.0	6.1	3.0	6.1	3.9	1.7	3.6	2.1	0.9
<b>(B) 其他行業</b>		0.2	0.1	#	0.1	#	#	#	#	#
B.1 製造		1.5	0.8	0.3	0.9	0.5	0.1	0.5	0.3	#
B.2 建造		1.3	0.4	0.1	0.8	0.2	0.1	0.4	0.1	#
B.3 批發及進出口貿易		0.2	0.1	#	0.1	#	#	#	#	#
B.4 酒店		0.5	0.3	0.1	0.3	0.1	#	0.1	#	#
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(6)</sup>		1.0	0.4	0.2	0.5	0.2	0.1	0.2	0.1	#
B.6 資訊及通訊		0.3	0.1	#	0.1	0.1	#	#	#	#
B.7 金融及保險		#	#	#	#	#	#	#	#	#
B.8 地產活動(不包括地產保養管理服務)		0.1	0.1	#	#	#	#	#	#	#
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動		0.7	0.3	0.1	0.3	0.1	#	0.1	#	#
B.10 清潔服務		31.9	29.9	23.4	17.2	15.7	11.7	8.3	7.3	4.6
B.11 社區、社會及個人服務	數字未能提供									
B.12 其他		#	#	#	#	#	#	#	#	#
<b>超時工資率：1:1.0</b>										
<b>所有行業</b>		0.1	#	#	#	#	#	#	#	#
<b>(A) 較長工時行業</b>		0.3	0.2	0.1	0.3	0.2	0.1	0.2	0.1	0.1
A.1 零售		0.1	0.1	#	0.1	#	#	0.1	#	#
A.2 飲食		1.1	0.8	0.5	1.1	0.8	0.4	0.9	0.6	0.3
A.3 物業管理及保安		1.2	0.8	0.5	1.0	0.6	0.3	0.6	0.3	0.2
A.4 陸路運輸		0.2	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	#
A.5 安老院舍 <sup>(6)</sup>		3.0	2.0	0.2	2.9	2.0	0.2	2.8	2.0	0.2
A.6 洗滌及乾洗服務		1.6	1.2	0.6	1.4	1.0	0.4	0.7	0.5	0.3
<b>(B) 其他行業</b>		0.1	#	#	#	#	#	#	#	#
B.1 製造		0.5	0.3	0.1	0.4	0.2	#	0.2	0.1	#
B.2 建造		0.3	0.1	#	0.3	0.1	#	0.2	#	#
B.3 批發及進出口貿易		0.1	#	#	#	#	#	#	#	#
B.4 酒店		0.1	#	#	0.1	#	#	#	#	#
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(6)</sup>		0.3	0.1	#	0.2	0.1	#	0.1	#	#
B.6 資訊及通訊		0.2	0.1	#	0.1	#	#	#	#	#
B.7 金融及保險		#	#	#	#	#	#	#	#	#
B.8 地產活動(不包括地產保養管理服務)		#	#	#	#	#	#	#	#	#
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動		0.3	0.1	#	0.2	0.1	#	0.1	#	#
B.10 清潔服務		7.2	6.6	5.5	5.7	5.2	4.2	3.0	2.6	1.7
B.11 社區、社會及個人服務	數字未能提供									
B.12 其他		#	#	#	#	#	#	#	#	#

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查及2013年經濟活動按年統計調查，政府統計處。

註：(1) 薪金開支包括工資及薪金、強制性公積金計劃(強積金)、公積金及退休金的僱主供款。在影響評估中，薪金開支增幅是按薪酬成本增幅推算。薪酬成本的增幅是假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。

(2) 稅前盈利(簡稱盈利)是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益/虧損、枯竭/撇帳及撥備等項目的盈利。

(3) 只包括有聘用僱員的企業。

(4) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約/協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

(5) 在計算原本盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。

(6) 不包括郵政活動。

# < 0.05%。

表 IV.2(b)：按行業分析不同參數組合下半數薪金開支增幅<sup>(1)</sup>相當於盈利<sup>(2)</sup>的百分比  
(中小企)<sup>(3)(4)</sup>

半數薪金開支增幅相當於行業內 中小企盈利的百分比(%)	參數組合									
	每周工時標準：44小時				每周工時標準：48小時			每周工時標準：52小時		
	涉及僱員每月總工資金額 <sup>(5)</sup>									
	≤ \$25,000	≤ \$15,000	≤ \$12,000	≤ \$10,000	≤ \$15,000	≤ \$12,000	≤ \$10,000	≤ \$15,000	≤ \$12,000	≤ \$10,000
超時工資率：1:1.5										
所有行業	1.2	0.5	0.3	0.1	0.3	0.2	0.1	0.2	0.1	#
(A) 較長工時行業	21.5	13.7	8.5	3.5	9.4	5.8	2.3	6.0	3.7	1.4
A.1 零售	10.3	6.9	4.4	1.6	4.4	2.8	0.9	2.7	1.8	0.5
A.2 飲食	46.7	29.3	17.3	7.3	20.4	11.8	4.7	12.7	7.2	2.6
A.3 物業管理及保安	13.7	12.4	10.7	5.9	9.6	8.5	4.7	7.2	6.5	3.6
A.4 陸路運輸	17.4	5.3	2.1	0.5	3.1	1.2	0.2	1.7	0.6	0.1
A.5 安老院舍 <sup>(6)</sup>	45.3	39.4	30.0	15.1	30.9	23.6	11.6	23.7	17.9	8.3
A.6 洗滌及乾洗服務	9.9	9.3	7.8	3.4	6.2	5.2	2.1	3.7	3.2	1.1
(B) 其他行業	0.8	0.3	0.1	0.1	0.1	0.1	#	0.1	#	#
B.1 製造	5.7	3.1	1.6	0.7	1.5	0.8	0.3	0.6	0.3	0.1
B.2 建造	7.8	1.6	0.5	0.2	0.7	0.2	0.1	0.3	0.1	#
B.3 批發及進出口貿易	0.8	0.3	0.1	0.1	0.1	#	#	#	#	#
B.4 酒店	2.1	1.7	0.9	0.6	1.1	0.5	0.4	0.7	0.3	0.2
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(7)</sup>	7.5	3.0	1.1	0.3	1.6	0.5	0.1	0.8	0.2	#
B.6 資訊及通訊	2.2	0.9	0.5	0.2	0.3	0.2	0.1	0.1	0.1	#
B.7 金融及保險	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
B.8 地產活動(不包括地產保養管理服務)	0.7	0.2	0.1	#	0.1	0.1	#	0.1	0.1	#
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	3.7	1.1	0.4	0.2	0.4	0.2	0.1	0.1	#	#
B.10 清潔服務	15.1	13.3	11.3	8.4	8.7	7.6	5.5	4.4	3.8	2.4
B.11 社區、社會及個人服務										
B.12 其他	12.8	4.1	3.5	2.0	2.0	1.7	1.0	0.5	0.4	0.3
數字未能提供										
超時工資率：1:1.3										
所有行業		0.4	0.2	0.1	0.2	0.1	#	0.1	0.1	#
(A) 較長工時行業		8.6	5.3	2.2	6.0	3.7	1.5	3.8	2.4	0.9
A.1 零售		4.3	2.7	1.0	2.8	1.7	0.6	1.7	1.1	0.3
A.2 飲食		18.5	11.0	4.7	13.1	7.6	3.1	8.3	4.8	1.8
A.3 物業管理及保安		7.5	6.5	3.6	5.8	5.1	2.8	4.3	3.9	2.2
A.4 陸路運輸		3.5	1.4	0.3	2.1	0.8	0.2	1.1	0.4	#
A.5 安老院舍 <sup>(6)</sup>		24.3	18.4	9.1	19.2	14.5	7.0	14.8	11.1	5.0
A.6 洗滌及乾洗服務		5.9	4.9	2.2	4.0	3.3	1.3	2.4	2.1	0.7
(B) 其他行業		0.2	0.1	#	0.1	#	#	#	#	#
B.1 製造		2.2	1.1	0.5	1.1	0.6	0.2	0.4	0.2	0.1
B.2 建造		1.1	0.3	0.1	0.5	0.1	0.1	0.2	#	#
B.3 批發及進出口貿易		0.2	0.1	#	0.1	#	#	#	#	#
B.4 酒店		1.1	0.5	0.4	0.7	0.3	0.2	0.5	0.2	0.1
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(7)</sup>		2.2	0.8	0.2	1.2	0.4	0.1	0.6	0.1	#
B.6 資訊及通訊		0.7	0.4	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	#
B.7 金融及保險		#	#	#	#	#	#	#	#	#
B.8 地產活動(不包括地產保養管理服務)		0.1	0.1	#	0.1	0.1	#	0.1	#	#
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動		0.9	0.3	0.1	0.3	0.1	#	0.1	#	#
B.10 清潔服務		9.0	7.7	5.8	6.3	5.5	4.1	3.3	2.8	1.8
B.11 社區、社會及個人服務										
B.12 其他		3.0	2.6	1.3	1.5	1.3	0.7	0.3	0.2	0.2
數字未能提供										
超時工資率：1:1.0										
所有行業		0.1	#	#	#	#	#	#	#	#
(A) 較長工時行業		1.0	0.6	0.3	0.8	0.5	0.2	0.6	0.4	0.2
A.1 零售		0.5	0.2	0.1	0.3	0.1	0.1	0.2	0.1	#
A.2 飲食		2.3	1.5	0.8	2.2	1.4	0.7	1.7	1.1	0.5
A.3 物業管理及保安		0.2	0.1	#	0.2	0.1	#	#	#	#
A.4 陸路運輸		0.7	0.3	0.1	0.6	0.2	0.1	0.3	0.1	#
A.5 安老院舍 <sup>(6)</sup>		1.7	1.0	0.1	1.7	0.9	0.1	1.6	0.9	0.1
A.6 洗滌及乾洗服務		0.7	0.6	0.3	0.7	0.5	0.2	0.5	0.4	0.2
(B) 其他行業		0.1	#	#	#	#	#	#	#	#
B.1 製造		0.8	0.4	0.2	0.5	0.2	0.1	0.2	0.1	#
B.2 建造		0.2	0.1	#	0.2	#	#	0.1	#	#
B.3 批發及進出口貿易		0.1	#	#	#	#	#	#	#	#
B.4 酒店		0.2	0.1	#	0.2	0.1	#	0.1	#	#
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(7)</sup>		1.0	0.3	0.1	0.6	0.2	#	0.3	#	#
B.6 資訊及通訊		0.4	0.2	0.1	0.1	0.1	#	#	#	#
B.7 金融及保險		#	#	#	#	#	#	#	#	#
B.8 地產活動(不包括地產保養管理服務)		#	#	#	#	#	#	#	#	#
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動		0.4	0.1	#	0.2	#	#	#	#	#
B.10 清潔服務		2.6	2.4	1.9	2.6	2.3	1.9	1.7	1.4	1.0
B.11 社區、社會及個人服務										
B.12 其他		1.3	1.2	0.4	0.8	0.8	0.3	0.1	0.1	#
數字未能提供										

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查及2013年經濟活動按年統計調查，政府統計處。

- 註：(1) 薪金開支包括工資及薪金、強制性公積金計劃(強積金)、公積金及退休金的僱主供款。在影響評估中，薪金開支增幅是按薪酬成本增幅推算。薪酬成本的增幅是假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。
- (2) 稅前盈利(簡稱盈利)是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益/虧損、粘帳/撇帳及撥備等項的盈利。
- (3) 中小企是指就業人數少於50人的企業。
- (4) 只包括有聘用僱員的企業。
- (5) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約/協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。
- (6) 在計算原本盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。
- (7) 不包括郵政活動。
- # < 0.05%。

表 V.1(a)(i)：在每周工時標準為44小時及超時工資率1:1.5的參數組合下，企業以盈利<sup>(1)</sup>抵銷全數薪金開支增幅<sup>(2)</sup>後轉盈為虧的企業數目<sup>(3)</sup>及轉盈為虧企業內聘用的僱員數目<sup>(4)</sup>

	所有企業				中小企 <sup>(5)</sup>			
	轉盈為虧的企業數目(間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比(%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目(人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比(%)	轉盈為虧的企業數目(間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比(%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目(人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比(%)
<b>涉及僱員每月總工資額<sup>(6)</sup>：≤\$25,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>10 010</b>	<b>4.6</b>	<b>271 800</b>	<b>10.6</b>	<b>9 200</b>	<b>4.4</b>	<b>80 900</b>	<b>6.9</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>3 180</b>	<b>7.5</b>	<b>136 100</b>	<b>19.7</b>	<b>2 800</b>	<b>6.9</b>	<b>35 300</b>	<b>14.3</b>
A.1 零售	890	4.0	10 800	5.0	840	3.8	4 500	5.9
A.2 飲食	1 570	12.2	35 500	14.5	1 410	11.6	22 900	18.2
A.3 物業管理及保安	200	22.5	64 600	52.0	90	13.5	1 200	19.0
A.4 陸路運輸	380	7.9	19 600	26.0	360	7.8	4 900	19.4
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	140	17.4	5 200	21.7	110	15.9	1 800	15.4
A.6 洗滌及乾洗服務	10	0.8	400	9.5	#	#	100	3.4
<b>(B) 其他行業</b>	<b>6 830</b>	<b>3.9</b>	<b>135 700</b>	<b>7.3</b>	<b>6 400</b>	<b>3.8</b>	<b>45 600</b>	<b>4.9</b>
B.1 製造	320	4.6	5 100	5.4	300	4.5	1 100	2.7
B.2 建造	1 000	6.4	30 800	17.8	780	5.2	14 000	13.8
B.3 批發及進出口貿易	2 380	3.0	8 500	1.6	2 370	3.1	7 200	1.7
B.4 酒店	40	5.0	500	1.2	40	5.7	200	5.5
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	400	8.5	11 700	9.4	360	8.2	2 100	6.3
B.6 資訊及通訊	280	4.3	4 000	4.1	260	4.3	2 300	7.2
B.7 金融及保險	160	2.3	900	0.4	150	2.4	700	1.6
B.8 地產活動(不包括地產保養管理服務)	90	2.0	700	1.8	90	2.0	700	3.8
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	1 070	4.4	14 900	6.9	1 000	4.3	6 300	6.0
B.10 清潔服務	100	10.1	45 300	55.4	50	6.5	2 100	31.7
B.11 社區、社會及個人服務					數字未能提供			
B.12 其他	A	A	A	A	A	A	A	A
<b>涉及僱員每月總工資額<sup>(6)</sup>：≤\$15,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>6 990</b>	<b>3.2</b>	<b>187 300</b>	<b>7.3</b>	<b>6 570</b>	<b>3.1</b>	<b>49 400</b>	<b>4.2</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>2 400</b>	<b>5.7</b>	<b>116 900</b>	<b>16.9</b>	<b>2 080</b>	<b>5.1</b>	<b>26 500</b>	<b>10.7</b>
A.1 零售	740	3.3	5 700	2.6	720	3.3	3 300	4.3
A.2 飲食	1 210	9.4	29 000	11.8	1 060	8.7	18 500	14.7
A.3 物業管理及保安	200	22.1	61 700	49.7	90	13.5	1 200	19.0
A.4 陸路運輸	110	2.3	15 300	20.4	100	2.2	1 700	6.8
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	140	17.4	5 200	21.7	110	15.9	1 800	15.4
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	100	1.6	#	#	100	3.4
<b>(B) 其他行業</b>	<b>4 590</b>	<b>2.6</b>	<b>70 300</b>	<b>3.8</b>	<b>4 490</b>	<b>2.6</b>	<b>22 900</b>	<b>2.5</b>
B.1 製造	290	4.2	2 600	2.8	290	4.3	900	2.4
B.2 建造	180	1.1	2 500	1.5	170	1.1	1 100	1.1
B.3 批發及進出口貿易	2 080	2.7	5 900	1.1	2 070	2.7	5 600	1.3
B.4 酒店	40	5.0	500	1.2	40	5.7	200	5.5
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	190	4.1	5 900	4.7	180	4.1	800	2.5
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.1	80	1.3	1 000	3.1
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動(不包括地產保養管理服務)	90	2.0	700	1.8	90	2.0	700	3.8
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	800	3.3	7 300	3.4	780	3.3	4 600	4.5
B.10 清潔服務	100	9.8	36 200	44.3	50	6.5	2 100	31.7
B.11 社區、社會及個人服務					數字未能提供			
B.12 其他	A	A	A	A	A	A	A	A

/... (續)

表 V.1(a)(i) (續)：在每周工時標準為44小時及超時工資率1:1.5的參數組合下，企業以盈利<sup>(1)</sup>抵銷全數薪金開支增幅<sup>(2)</sup>後轉盈為虧的企業數目<sup>(3)</sup>及轉盈為虧企業內聘用的僱員數目<sup>(4)</sup>

	所有企業				中小企 <sup>(5)</sup>			
	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比 (%)	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比 (%)
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$12,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>5 130</b>	<b>2.4</b>	<b>140 100</b>	<b>5.5</b>	<b>4 750</b>	<b>2.3</b>	<b>33 800</b>	<b>2.9</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>1 660</b>	<b>3.9</b>	<b>81 900</b>	<b>11.9</b>	<b>1 360</b>	<b>3.4</b>	<b>18 200</b>	<b>7.4</b>
A.1 零售	450	2.0	4 600	2.1	440	2.0	2 600	3.4
A.2 飲食	820	6.4	20 900	8.5	680	5.6	11 800	9.4
A.3 物業管理及保安	190	21.3	48 600	39.2	90	13.3	1 100	18.6
A.4 陸路運輸	60	1.3	2 800	3.7	60	1.3	1 000	3.8
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	130	16.0	5 000	21.1	100	14.2	1 600	14.2
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	100	1.1	#	#	100	2.4
<b>(B) 其他行業</b>	<b>3 470</b>	<b>2.0</b>	<b>58 200</b>	<b>3.1</b>	<b>3 390</b>	<b>2.0</b>	<b>15 600</b>	<b>1.7</b>
B.1 製造	110	1.6	2 300	2.4	110	1.6	700	1.8
B.2 建造	150	1.0	1 800	1.0	150	1.0	800	0.8
B.3 批發及進出口貿易	1 690	2.2	5 200	1.0	1 690	2.2	4 900	1.1
B.4 酒店	40	4.5	300	0.8	40	5.2	200	5.0
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	140	3.0	3 200	2.6	130	3.0	500	1.5
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	50	1.0	100	0.4	50	1.0	100	0.8
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	630	2.6	4 500	2.1	630	2.7	3 000	2.9
B.10 清潔服務	50	4.9	34 200	41.8	#	#	100	1.7
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	A	A	A	A	A	A	A	A
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$10,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>3 730</b>	<b>1.7</b>	<b>82 000</b>	<b>3.2</b>	<b>3 630</b>	<b>1.7</b>	<b>21 100</b>	<b>1.8</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>640</b>	<b>1.5</b>	<b>36 800</b>	<b>5.3</b>	<b>590</b>	<b>1.5</b>	<b>7 900</b>	<b>3.2</b>
A.1 零售	120	0.6	1 500	0.7	120	0.5	1 200	1.6
A.2 飲食	320	2.5	6 800	2.8	310	2.6	4 500	3.6
A.3 物業管理及保安	110	12.3	24 900	20.0	80	11.7	1 000	15.9
A.4 陸路運輸	40	0.8	2 400	3.1	40	0.8	500	2.1
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	40	5.4	1 200	5.2	40	6.2	700	6.4
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>3 090</b>	<b>1.8</b>	<b>45 300</b>	<b>2.4</b>	<b>3 040</b>	<b>1.8</b>	<b>13 200</b>	<b>1.4</b>
B.1 製造	70	1.0	600	0.6	70	1.0	500	1.1
B.2 建造	150	0.9	1 000	0.6	150	1.0	800	0.8
B.3 批發及進出口貿易	1 680	2.1	5 000	0.9	1 680	2.2	4 700	1.1
B.4 酒店	#	#	100	0.4	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.6	900	0.7	120	2.7	300	0.9
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	550	2.3	4 100	1.9	540	2.3	2 700	2.7
B.10 清潔服務	40	3.7	29 400	36.0	#	#	100	1.6
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	A	A	A	A	A	A	A	A

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查及2013年經濟活動按年統計調查，政府統計處。

- 註：(1) 稅前盈利 (簡稱盈利) 是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益/虧損、枯竭/撇帳及撥備等項的盈利。  
(2) 薪金開支包括工資及薪金、強制性公積金計劃 (強積金)、公積金及退休金的僱主供款。在影響評估中，薪金開支增幅是按薪酬成本增幅推算。薪酬成本的增幅是假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。  
(3) 只包括有聘用僱員的企業，但不包括沒有業務收益的企業 (包括海外機構駐港辦事處)。企業數目進位至整數十位，百分比則以未經進位的數字計算。  
(4) 僱員數目進位至整數百位，百分比則以未經進位的數字計算。  
(5) 中小企是指就業人數少於50人的企業。  
(6) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約/協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。  
(7) 在計算原本業務收益和盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。  
(8) 不包括郵政活動。  
# 轉盈為虧的企業數目或百分比少於5間或少於0.05%。  
\* 僱員數目或百分比少於50人或少於0.05%。  
^ 為免從計算中得出未能顯示數字的數值，故數字未能提供。  
由於進位原因，個別行業的數字加起來可能與總數略有出入。

表 V.1(a)(ii)：在每周工時標準為 44 小時及超時工資率 1:1.3 的參數組合下，企業以盈利<sup>(1)</sup>抵銷全數薪金開支增幅<sup>(2)</sup>後轉盈為虧的企業數目<sup>(3)</sup>及轉盈為虧企業內聘用的僱員數目<sup>(4)</sup>

	所有企業				中小企 <sup>(5)</sup>			
	轉盈為虧的企業數目(間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比(%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目(人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比(%)	轉盈為虧的企業數目(間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比(%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目(人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比(%)
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$15,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>5 590</b>	<b>2.6</b>	<b>133 200</b>	<b>5.2</b>	<b>5 280</b>	<b>2.5</b>	<b>38 100</b>	<b>3.3</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>1 680</b>	<b>4.0</b>	<b>79 000</b>	<b>11.4</b>	<b>1 450</b>	<b>3.6</b>	<b>20 000</b>	<b>8.1</b>
A.1 零售	450	2.0	4 600	2.1	440	2.0	2 600	3.4
A.2 飲食	860	6.7	20 600	8.4	750	6.1	13 200	10.4
A.3 物業管理及保安	160	18.2	47 000	37.8	80	12.0	1 000	17.1
A.4 陸路運輸	100	2.1	3 400	4.5	100	2.1	1 600	6.4
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	110	13.2	3 400	14.5	90	13.6	1 500	13.6
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>3 900</b>	<b>2.2</b>	<b>54 200</b>	<b>2.9</b>	<b>3 820</b>	<b>2.3</b>	<b>18 100</b>	<b>2.0</b>
B.1 製造	110	1.6	2 300	2.4	110	1.6	700	1.8
B.2 建造	170	1.1	2 000	1.2	170	1.1	1 100	1.1
B.3 批發及進出口貿易	1 900	2.4	5 400	1.0	1 900	2.5	5 100	1.2
B.4 酒店	40	4.5	300	0.8	40	5.2	200	5.0
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	180	3.9	5 000	4.0	170	3.9	700	2.3
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動(不包括地產保養管理服務)	50	1.0	100	0.4	50	1.0	100	0.8
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	790	3.3	7 200	3.3	760	3.2	4 500	4.3
B.10 清潔服務	40	3.5	25 000	30.6	#	#	100	1.6
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	A	A	A	A	A	A	A	A
數字未能提供								
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$12,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>4 430</b>	<b>2.1</b>	<b>102 900</b>	<b>4.0</b>	<b>4 220</b>	<b>2.0</b>	<b>29 100</b>	<b>2.5</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>1 240</b>	<b>2.9</b>	<b>59 000</b>	<b>8.5</b>	<b>1 090</b>	<b>2.7</b>	<b>15 600</b>	<b>6.3</b>
A.1 零售	340	1.5	2 500	1.1	340	1.6	2 100	2.8
A.2 飲食	670	5.2	14 700	6.0	580	4.8	11 000	8.8
A.3 物業管理及保安	130	14.2	37 200	30.0	80	11.7	1 000	15.9
A.4 陸路運輸	50	1.0	2 500	3.3	40	0.9	700	2.7
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	60	6.8	2 100	8.6	40	6.5	800	6.6
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>3 190</b>	<b>1.8</b>	<b>43 900</b>	<b>2.3</b>	<b>3 140</b>	<b>1.9</b>	<b>13 500</b>	<b>1.5</b>
B.1 製造	90	1.3	2 100	2.2	90	1.4	600	1.4
B.2 建造	150	1.0	1 800	1.0	150	1.0	800	0.8
B.3 批發及進出口貿易	1 680	2.1	5 000	0.9	1 680	2.2	4 700	1.1
B.4 酒店	#	#	100	0.4	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	130	2.7	2 700	2.2	120	2.8	500	1.4
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動(不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	620	2.6	4 400	2.0	620	2.6	2 900	2.8
B.10 清潔服務	20	2.1	22 400	27.4	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	A	A	A	A	A	A	A	A
數字未能提供								
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$10,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>3 270</b>	<b>1.5</b>	<b>64 300</b>	<b>2.5</b>	<b>3 200</b>	<b>1.5</b>	<b>15 400</b>	<b>1.3</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>440</b>	<b>1.0</b>	<b>30 700</b>	<b>4.4</b>	<b>390</b>	<b>1.0</b>	<b>4 400</b>	<b>1.8</b>
A.1 零售	80	0.3	1 000	0.4	70	0.3	700	0.9
A.2 飲食	210	1.6	2 900	1.2	200	1.7	2 100	1.7
A.3 物業管理及保安	90	10.3	23 600	19.0	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	2 400	3.1	40	0.8	500	2.1
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	20	2.9	900	3.6	20	3.2	400	3.1
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 830</b>	<b>1.6</b>	<b>33 600</b>	<b>1.8</b>	<b>2 800</b>	<b>1.7</b>	<b>11 000</b>	<b>1.2</b>
B.1 製造	30	0.4	200	0.2	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 660	2.1	4 600	0.9	1 660	2.1	4 200	1.0
B.4 酒店	#	#	100	0.4	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.6	400	0.3	120	2.7	300	0.9
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動(不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	550	2.3	4 100	1.9	540	2.3	2 700	2.7
B.10 清潔服務	10	1.0	20 300	24.9	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	A	A	A	A	A	A	A	A
數字未能提供								

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查及2013年經濟活動按年統計調查，政府統計處。

- 註：(1) 稅前盈利(簡稱盈利)是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益/虧損、結帳/撇帳及撥備等項的盈利。
- (2) 薪金開支包括工資及薪金、強制性公積金計劃(強積金)、公積金及退休金的僱主供款。在影響評估中，薪金開支增幅是按新酬成本增幅推算。新酬成本的增幅是假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。
- (3) 只包括有聘用僱員的企業，但不包括沒有業務收益的企業(包括海外機構駐港辦事處)。企業數目進位至整數十位，百分比則以未經進位的數字計算。
- (4) 僱員數目進位至整數百位，百分比則以未經進位的數字計算。
- (5) 中小企是指就業人數少於50人的企業。
- (6) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約/協議內的基本工資，以及統計期內的每月薪金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。
- (7) 在計算原本業務收益和盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。
- (8) 不包括郵政活動。
- # 轉盈為虧的企業數目或百分比少於5間或少於0.05%。
- \* 僱員數目或百分比少於50人或少於0.05%。
- ^ 為免從計算中得出未能顯示數字的數值，故數字未能提供。
- 由於進位原因，個別行業的數字加起來可能與總數略有出入。

表 V.1(a)(iii)：在每周工時標準為 44 小時及超時工資率 1:1.0 的參數組合下，企業以盈利<sup>(1)</sup>抵銷全數薪金開支增幅<sup>(2)</sup>後轉盈為虧的企業數目<sup>(3)</sup>及轉盈為虧企業內聘用的僱員數目<sup>(4)</sup>

	所有企業				中小企 <sup>(5)</sup>			
	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比 (%)	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比 (%)
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$15,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>3 150</b>	<b>1.5</b>	<b>25 300</b>	<b>1.0</b>	<b>3 090</b>	<b>1.5</b>	<b>13 000</b>	<b>1.1</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>130</b>	<b>0.3</b>	<b>8 600</b>	<b>1.2</b>	<b>100</b>	<b>0.2</b>	<b>1 300</b>	<b>0.5</b>
A.1 零售	#	#	300	0.1	#	#	*	*
A.2 飲食	#	#	*	*	#	#	*	*
A.3 物業管理及保安	80	9.2	7 600	6.1	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	700	0.9	40	0.8	500	2.1
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	#	#	100	0.3	#	#	*	*
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>3 020</b>	<b>1.7</b>	<b>16 700</b>	<b>0.9</b>	<b>2 990</b>	<b>1.8</b>	<b>11 700</b>	<b>1.3</b>
B.1 製造	70	1.0	600	0.6	70	1.0	500	1.1
B.2 建造	150	1.0	1 800	1.0	150	1.0	800	0.8
B.3 批發及進出口貿易	1 690	2.2	5 100	1.0	1 680	2.2	4 800	1.1
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	130	2.8	1 000	0.8	130	3.0	500	1.5
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	630	2.6	4 400	2.0	630	2.7	3 000	2.9
B.10 清潔服務	#	#	1 200	1.5	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	^	^	^	^	^	^	^	^
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$12,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>2 760</b>	<b>1.3</b>	<b>19 900</b>	<b>0.8</b>	<b>2 710</b>	<b>1.3</b>	<b>10 500</b>	<b>0.9</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>130</b>	<b>0.3</b>	<b>7 200</b>	<b>1.0</b>	<b>100</b>	<b>0.2</b>	<b>1 200</b>	<b>0.5</b>
A.1 零售	#	#	300	0.1	#	#	*	*
A.2 飲食	#	#	*	*	#	#	*	*
A.3 物業管理及保安	80	9.1	6 200	5.0	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	700	0.9	40	0.8	500	2.1
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	#	#	100	0.3	#	#	*	*
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 630</b>	<b>1.5</b>	<b>12 700</b>	<b>0.7</b>	<b>2 620</b>	<b>1.5</b>	<b>9 300</b>	<b>1.0</b>
B.1 製造	30	0.4	200	0.2	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 660	2.1	4 600	0.9	1 660	2.1	4 200	1.0
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.5	300	0.2	120	2.7	300	0.9
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	510	2.1	3 800	1.8	510	2.2	2 500	2.4
B.10 清潔服務	#	#	1 200	1.5	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	^	^	^	^	^	^	^	^
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$10,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>2 510</b>	<b>1.2</b>	<b>15 900</b>	<b>0.6</b>	<b>2 470</b>	<b>1.2</b>	<b>9 600</b>	<b>0.8</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>120</b>	<b>0.3</b>	<b>4 200</b>	<b>0.6</b>	<b>100</b>	<b>0.2</b>	<b>1 200</b>	<b>0.5</b>
A.1 零售	#	#	300	0.1	#	#	*	*
A.2 飲食	#	#	*	*	#	#	*	*
A.3 物業管理及保安	80	8.8	3 300	2.7	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	600	0.8	40	0.8	500	2.0
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	#	#	*	*	#	#	*	*
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 380</b>	<b>1.4</b>	<b>11 700</b>	<b>0.6</b>	<b>2 370</b>	<b>1.4</b>	<b>8 400</b>	<b>0.9</b>
B.1 製造	30	0.4	100	0.1	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 500	1.9	4 100	0.8	1 500	1.9	3 800	0.9
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.5	300	0.2	120	2.7	300	0.8
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	430	1.8	3 500	1.6	420	1.8	2 200	2.1
B.10 清潔服務	#	#	1 200	1.5	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	^	^	^	^	^	^	^	^

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查及2013年經濟活動按年統計調查，政府統計處。

- 註：(1) 稅前盈利 (簡稱盈利) 是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益/虧損、枯竭/撇帳及撥備等項目的盈利。  
 (2) 薪金開支包括工資及薪金、強制性公積金計劃 (強積金)、公積金及退休金的僱主供款。在影響評估中，薪金開支增幅是按薪酬成本增幅推算。薪酬成本增幅是假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。  
 (3) 只包括有聘用僱員的企業，但不包括沒有業務收益的企業 (包括海外機構駐港辦事處)。企業數目進位至整數十位，百分比則以未經進位的數字計算。  
 (4) 僱員數目進位至整數百位，百分比則以未經進位的數字計算。  
 (5) 中小企是指就業人數少於50人的企業。  
 (6) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約/協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。  
 (7) 在計算原本業務收益和盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。  
 (8) 不包括郵政活動。  
 # 轉盈為虧的企業數目或百分比少於5間或少於0.05%。  
 \* 僱員數目或百分比少於50人或少於0.05%。  
 ^ 為免從計算中得出未能顯示數字的數值，故數字未能提供。  
 由於進位原因，個別行業的數字加起來可能與總數略有出入。



表 V.1(b)(i)：在每周工時標準為 48 小時及超時工資率 1:1.5 的參數組合下，企業以盈利<sup>(1)</sup>抵銷全數薪金開支增幅<sup>(2)</sup>後轉盈為虧的企業數目<sup>(3)</sup>及轉盈為虧企業內聘用的僱員數目<sup>(4)</sup>

	所有企業				中小企 <sup>(5)</sup>			
	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比 (%)	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比 (%)
<b>涉及僱員每月總工資額<sup>(6)</sup>：≤\$15,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>5 100</b>	<b>2.4</b>	<b>129 700</b>	<b>5.1</b>	<b>4 750</b>	<b>2.3</b>	<b>34 800</b>	<b>3.0</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>1 750</b>	<b>4.1</b>	<b>84 300</b>	<b>12.2</b>	<b>1 460</b>	<b>3.6</b>	<b>20 100</b>	<b>8.1</b>
A.1 零售	450	2.0	4 600	2.1	440	2.0	2 600	3.4
A.2 飲食	890	6.9	22 200	9.1	750	6.1	13 200	10.4
A.3 物業管理及保安	190	20.6	49 700	40.0	80	12.2	1 100	17.6
A.4 陸路運輸	100	2.1	3 500	4.7	100	2.1	1 600	6.4
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	120	15.1	4 300	18.1	100	14.2	1 600	14.2
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>3 350</b>	<b>1.9</b>	<b>45 400</b>	<b>2.4</b>	<b>3 290</b>	<b>1.9</b>	<b>14 800</b>	<b>1.6</b>
B.1 製造	110	1.6	2 300	2.4	110	1.6	700	1.8
B.2 建造	150	1.0	1 800	1.0	150	1.0	800	0.8
B.3 批發及進出口貿易	1 680	2.1	5 000	0.9	1 680	2.2	4 700	1.1
B.4 酒店	40	4.5	300	0.8	40	5.2	200	5.0
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	150	3.2	3 400	2.7	150	3.3	700	2.0
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	50	1.0	100	0.4	50	1.0	100	0.8
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	630	2.6	4 500	2.1	630	2.7	3 000	2.9
B.10 清潔服務	20	2.3	22 300	27.2	#	#	100	1.6
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	A	A	A	A	A	A	A	A
數字未能提供								
<b>涉及僱員每月總工資額<sup>(6)</sup>：≤\$12,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>4 340</b>	<b>2.0</b>	<b>107 000</b>	<b>4.2</b>	<b>4 110</b>	<b>2.0</b>	<b>28 400</b>	<b>2.4</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>1 290</b>	<b>3.1</b>	<b>67 800</b>	<b>9.8</b>	<b>1 100</b>	<b>2.7</b>	<b>15 800</b>	<b>6.4</b>
A.1 零售	340	1.5	2 500	1.1	340	1.6	2 100	2.8
A.2 飲食	670	5.2	14 700	6.0	580	4.8	11 000	8.8
A.3 物業管理及保安	160	18.0	45 300	36.5	80	12.0	1 000	17.1
A.4 陸路運輸	40	0.9	2 400	3.1	40	0.8	500	2.2
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	80	9.6	2 900	12.3	60	9.3	1 000	9.0
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>3 040</b>	<b>1.8</b>	<b>39 100</b>	<b>2.1</b>	<b>3 010</b>	<b>1.8</b>	<b>12 600</b>	<b>1.4</b>
B.1 製造	70	1.0	2 000	2.1	70	1.0	500	1.1
B.2 建造	150	1.0	1 800	1.0	150	1.0	800	0.8
B.3 批發及進出口貿易	1 660	2.1	4 600	0.9	1 660	2.1	4 200	1.0
B.4 酒店	#	#	100	0.4	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.6	900	0.7	120	2.7	300	1.1
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	550	2.3	4 200	1.9	540	2.3	2 700	2.7
B.10 清潔服務	10	1.0	20 300	24.9	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	A	A	A	A	A	A	A	A
數字未能提供								
<b>涉及僱員每月總工資額<sup>(6)</sup>：≤\$10,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>3 080</b>	<b>1.4</b>	<b>60 600</b>	<b>2.4</b>	<b>3 010</b>	<b>1.4</b>	<b>14 400</b>	<b>1.2</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>450</b>	<b>1.1</b>	<b>30 500</b>	<b>4.4</b>	<b>410</b>	<b>1.0</b>	<b>4 200</b>	<b>1.7</b>
A.1 零售	70	0.3	600	0.3	60	0.3	300	0.5
A.2 飲食	210	1.6	2 900	1.2	200	1.7	2 100	1.7
A.3 物業管理及保安	100	11.5	23 700	19.1	70	10.9	700	11.7
A.4 陸路運輸	40	0.8	2 400	3.1	40	0.8	500	2.1
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	30	4.1	1 000	4.1	30	4.7	500	4.1
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 620</b>	<b>1.5</b>	<b>30 100</b>	<b>1.6</b>	<b>2 600</b>	<b>1.5</b>	<b>10 200</b>	<b>1.1</b>
B.1 製造	30	0.4	200	0.2	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 500	1.9	4 100	0.8	1 500	1.9	3 800	0.9
B.4 酒店	#	#	100	0.4	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.5	300	0.2	120	2.7	300	0.8
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	510	2.1	3 800	1.7	500	2.1	2 400	2.4
B.10 清潔服務	10	0.8	17 700	21.6	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	A	A	A	A	A	A	A	A
數字未能提供								

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查及2013年經濟活動按年統計調查，政府統計處。

- 註：(1) 稅前盈利 (簡稱盈利) 是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益/虧損、結帳、撥備及撥備等項目的盈利。
- (2) 薪金開支包括工資及薪金、強制性公積金計劃 (強積金)、公積金及退休金的僱主供款。在影響評估中，薪金開支增幅是按薪酬成本增幅推算。薪酬成本的增幅是假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。
- (3) 只包括有聘用僱員的企業，但不包括沒有業務收益的企業 (包括海外機構駐港辦事處)。企業數目進位至整數十位，百分比則以未經進位的數字計算。
- (4) 僱員數目進位至整數百位，百分比則以未經進位的數字計算。
- (5) 中小企是指就業人數少於50人的企業。
- (6) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約/協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。
- (7) 在計算原本業務收益和盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。
- (8) 不包括郵政活動。
- # 轉盈為虧的企業數目或百分比少於5間或少於0.05%。
- \* 僱員數目或百分比少於50人或少於0.05%。
- ^ 為免從計算中得出未能顯示數值的數值，故數字未能提供。
- 由於進位原因，個別行業的數字加起來可能與總數略有出入。

表 V.1(b)(ii)：在每周工時標準為 48 小時及超時工資率 1:1.3 的參數組合下，企業以盈利<sup>(1)</sup>抵銷全數薪金開支增幅<sup>(2)</sup>後轉盈為虧的企業數目<sup>(3)</sup>及轉盈為虧企業內聘用的僱員數目<sup>(4)</sup>

	所有企業				中小企 <sup>(5)</sup>			
	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔內僱員人數的百分比 (%)	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔內僱員人數的百分比 (%)
<b>涉及僱員每月總工資額<sup>(6)</sup>：≤\$15,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>4 500</b>	<b>2.1</b>	<b>104 100</b>	<b>4.1</b>	<b>4 270</b>	<b>2.0</b>	<b>29 600</b>	<b>2.5</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>1 320</b>	<b>3.1</b>	<b>65 000</b>	<b>9.4</b>	<b>1 130</b>	<b>2.8</b>	<b>16 000</b>	<b>6.5</b>
A.1 零售	340	1.5	2 500	1.1	340	1.6	2 100	2.8
A.2 飲食	700	5.5	15 000	6.1	620	5.1	11 300	9.0
A.3 物業管理及保安	160	17.5	42 800	34.5	80	11.7	1 000	15.9
A.4 陸路運輸	60	1.3	2 700	3.6	60	1.2	900	3.4
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	60	6.8	2 100	8.6	40	6.5	800	6.6
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>3 180</b>	<b>1.8</b>	<b>39 100</b>	<b>2.1</b>	<b>3 140</b>	<b>1.9</b>	<b>13 500</b>	<b>1.5</b>
B.1 製造	90	1.3	2 100	2.2	90	1.4	600	1.4
B.2 建造	150	1.0	1 800	1.0	150	1.0	800	0.8
B.3 批發及進出口貿易	1 680	2.1	5 000	0.9	1 680	2.2	4 700	1.1
B.4 酒店	#	#	100	0.4	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	140	2.9	2 800	2.2	130	3.0	500	1.6
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	620	2.6	4 400	2.0	620	2.6	2 900	2.8
B.10 清潔服務	10	0.8	17 700	21.6	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	A	A	A	A	A	A	A	A
<b>涉及僱員每月總工資額<sup>(6)</sup>：≤\$12,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>3 620</b>	<b>1.7</b>	<b>73 800</b>	<b>2.9</b>	<b>3 540</b>	<b>1.7</b>	<b>24 300</b>	<b>2.1</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>840</b>	<b>2.0</b>	<b>42 700</b>	<b>6.2</b>	<b>780</b>	<b>1.9</b>	<b>13 200</b>	<b>5.3</b>
A.1 零售	200	0.9	1 700	0.8	190	0.9	1 400	1.9
A.2 飲食	450	3.5	10 600	4.3	440	3.6	9 800	7.8
A.3 物業管理及保安	110	12.0	26 000	21.0	70	10.9	700	11.7
A.4 陸路運輸	40	0.8	2 400	3.1	40	0.8	500	2.1
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	50	6.5	2 000	8.5	40	6.2	700	6.4
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 780</b>	<b>1.6</b>	<b>31 000</b>	<b>1.7</b>	<b>2 750</b>	<b>1.6</b>	<b>11 100</b>	<b>1.2</b>
B.1 製造	70	1.0	600	0.6	70	1.0	500	1.1
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 610	2.1	4 500	0.9	1 600	2.1	4 200	1.0
B.4 酒店	#	#	100	0.4	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.6	400	0.3	120	2.7	300	0.9
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	510	2.1	3 800	1.8	510	2.2	2 500	2.4
B.10 清潔服務	10	0.8	17 700	21.6	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	A	A	A	A	A	A	A	A
<b>涉及僱員每月總工資額<sup>(6)</sup>：≤\$10,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>2 720</b>	<b>1.3</b>	<b>35 800</b>	<b>1.4</b>	<b>2 670</b>	<b>1.3</b>	<b>11 200</b>	<b>1.0</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>260</b>	<b>0.6</b>	<b>17 500</b>	<b>2.5</b>	<b>220</b>	<b>0.5</b>	<b>2 300</b>	<b>0.9</b>
A.1 零售	20	0.1	400	0.2	20	0.1	200	0.2
A.2 飲食	100	0.8	1 100	0.5	100	0.8	900	0.7
A.3 物業管理及保安	90	9.8	13 500	10.9	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	2 300	3.1	40	0.8	500	2.0
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	#	#	100	0.5	#	#	100	0.5
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 470</b>	<b>1.4</b>	<b>18 300</b>	<b>1.0</b>	<b>2 450</b>	<b>1.4</b>	<b>8 900</b>	<b>1.0</b>
B.1 製造	30	0.4	200	0.2	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 500	1.9	4 100	0.8	1 500	1.9	3 800	0.9
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.5	300	0.2	120	2.7	300	0.8
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	430	1.8	3 500	1.6	420	1.8	2 200	2.1
B.10 清潔服務	10	0.5	7 100	8.7	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	A	A	A	A	A	A	A	A

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查及2013年經濟活動按年統計調查，政府統計處。

- 註：(1) 稅前盈利 (簡稱盈利) 是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益/虧損、結帳/撇帳及撥備等項目的盈利。
- (2) 薪金開支包括工資及薪金、強制性公積金計劃 (強積金)、公積金及退休金的僱主供款。在影響評估中，薪金開支增幅是按新酬成本增幅推算。新酬成本的增幅是假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。
- (3) 只包括有聘用僱員的企業，但不包括沒有業務收益的企業 (包括海外機構駐港辦事處)。企業數目進位至整數十位，百分比則以未經進位的數字計算。
- (4) 僱員數目進位至整數百位，百分比則以未經進位的數字計算。
- (5) 中小企是指就業人數少於50人的企業。
- (6) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約/協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。
- (7) 在計算原本業務收益和盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。
- (8) 不包括郵政活動。
- # 轉盈為虧的企業數目或百分比少於5間或少於0.05%。
- \* 僱員數目或百分比少於50人或少於0.05%。
- ^ 為免從計算中得出未能顯示數值的數值，故數字未能提供。
- 由於進位原因，個別行業的數字加起來可能與總數略有出入。

表 V.1(b)(iii): 在每周工時標準為 48 小時及超時工資率 1:1.0 的參數組合下，企業以盈利<sup>(1)</sup>抵銷全數薪金開支增幅<sup>(2)</sup>後轉盈為虧的企業數目<sup>(3)</sup>及轉盈為虧企業內聘用的僱員數目<sup>(4)</sup>

	所有企業				中小企 <sup>(5)</sup>			
	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比 (%)	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比 (%)
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>: ≤\$15,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>2 800</b>	<b>1.3</b>	<b>21 600</b>	<b>0.8</b>	<b>2 740</b>	<b>1.3</b>	<b>11 200</b>	<b>1.0</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>130</b>	<b>0.3</b>	<b>7 200</b>	<b>1.0</b>	<b>100</b>	<b>0.2</b>	<b>1 200</b>	<b>0.5</b>
A.1 零售	#	#	300	0.1	#	#	*	*
A.2 飲食	#	#	*	*	#	#	*	*
A.3 物業管理及保安	80	9.1	6 200	5.0	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	700	0.9	40	0.8	500	2.1
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	#	#	100	0.3	#	#	*	*
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 670</b>	<b>1.5</b>	<b>14 400</b>	<b>0.8</b>	<b>2 650</b>	<b>1.6</b>	<b>10 000</b>	<b>1.1</b>
B.1 製造	70	1.0	600	0.6	70	1.0	500	1.1
B.2 建造	#	#	1 000	0.6	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 610	2.1	4 500	0.9	1 600	2.1	4 200	1.0
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	130	2.7	500	0.4	120	2.8	500	1.4
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	550	2.3	4 200	1.9	540	2.3	2 700	2.7
B.10 清潔服務	#	#	1 200	1.5	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	^	^	^	^	^	^	^	^
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>: ≤\$12,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>2 510</b>	<b>1.2</b>	<b>16 200</b>	<b>0.6</b>	<b>2 470</b>	<b>1.2</b>	<b>9 700</b>	<b>0.8</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>120</b>	<b>0.3</b>	<b>4 300</b>	<b>0.6</b>	<b>100</b>	<b>0.2</b>	<b>1 200</b>	<b>0.5</b>
A.1 零售	#	#	300	0.1	#	#	*	*
A.2 飲食	#	#	*	*	#	#	*	*
A.3 物業管理及保安	80	8.8	3 300	2.7	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	700	0.9	40	0.8	500	2.1
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	#	#	100	0.3	#	#	*	*
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 390</b>	<b>1.4</b>	<b>11 900</b>	<b>0.6</b>	<b>2 370</b>	<b>1.4</b>	<b>8 500</b>	<b>0.9</b>
B.1 製造	30	0.4	200	0.2	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 500	1.9	4 100	0.8	1 500	1.9	3 800	0.9
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.5	300	0.2	120	2.7	300	0.9
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	430	1.8	3 500	1.6	420	1.8	2 200	2.1
B.10 清潔服務	#	#	1 200	1.5	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	^	^	^	^	^	^	^	^
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>: ≤\$10,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>2 500</b>	<b>1.2</b>	<b>15 900</b>	<b>0.6</b>	<b>2 460</b>	<b>1.2</b>	<b>9 600</b>	<b>0.8</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>120</b>	<b>0.3</b>	<b>4 200</b>	<b>0.6</b>	<b>100</b>	<b>0.2</b>	<b>1 200</b>	<b>0.5</b>
A.1 零售	#	#	300	0.1	#	#	*	*
A.2 飲食	#	#	*	*	#	#	*	*
A.3 物業管理及保安	80	8.8	3 300	2.7	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	600	0.8	40	0.8	500	2.0
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	#	#	*	*	#	#	*	*
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 380</b>	<b>1.4</b>	<b>11 700</b>	<b>0.6</b>	<b>2 370</b>	<b>1.4</b>	<b>8 400</b>	<b>0.9</b>
B.1 製造	30	0.4	100	0.1	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 500	1.9	4 100	0.8	1 500	1.9	3 800	0.9
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.5	300	0.2	120	2.7	300	0.8
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	430	1.8	3 500	1.6	420	1.8	2 200	2.1
B.10 清潔服務	#	#	1 200	1.5	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	^	^	^	^	^	^	^	^

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查及2013年經濟活動按年統計調查，政府統計處。

- 註：(1) 稅前盈利 (簡稱盈利) 是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益/虧損、結帳/撇帳及撥備等項目的盈利。  
 (2) 薪金開支包括工資及薪金、強制性公積金計劃 (強積金)、公積金及退休金的僱主供款。在影響評估中，薪金開支增幅是按新酬成本增幅推算。新酬成本的增幅是假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。  
 (3) 只包括有聘用僱員的企業，但不包括沒有業務收益的企業 (包括海外機構駐港辦事處)。企業數目進位至整數十位，百分比則以未經進位的數字計算。  
 (4) 僱員數目進位至整數百位，百分比則以未經進位的數字計算。  
 (5) 中小企是指就業人數少於50人的企業。  
 (6) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約/協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。  
 (7) 在計算原本業務收益和盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。  
 (8) 不包括郵政活動。  
 # 轉盈為虧的企業數目或百分比少於5間或少於0.05%。  
 \* 僱員數目或百分比少於50人或少於0.05%。  
 ^ 為免從計算中得出未能顯示數值的數值，故數字未能提供。  
 由於進位原因，個別行業的數字加起來可能與總數略有出入。

表 V.1(c)(i)：在每周工時標準為 52 小時及超時工資率 1:1.5 的參數組合下，企業以盈利<sup>(1)</sup>抵銷全數薪金開支增幅<sup>(2)</sup>後轉盈為虧的企業數目<sup>(3)</sup>及轉盈為虧企業內聘用的僱員數目<sup>(4)</sup>

	所有企業				中小企 <sup>(5)</sup>			
	轉盈為虧的企業數目(間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比(%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目(人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比(%)	轉盈為虧的企業數目(間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比(%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目(人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比(%)
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$15,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>4 260</b>	<b>2.0</b>	<b>92 700</b>	<b>3.6</b>	<b>4 040</b>	<b>1.9</b>	<b>28 500</b>	<b>2.4</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>1 310</b>	<b>3.1</b>	<b>68 100</b>	<b>9.9</b>	<b>1 120</b>	<b>2.8</b>	<b>16 200</b>	<b>6.6</b>
A.1 零售	320	1.4	2 300	1.1	320	1.4	2 000	2.7
A.2 飲食	700	5.5	15 000	6.1	620	5.1	11 300	9.0
A.3 物業管理及保安	160	18.0	45 300	36.5	80	12.0	1 000	17.1
A.4 陸路運輸	50	1.0	2 600	3.4	50	1.0	700	3.0
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	80	9.6	2 900	12.3	60	9.3	1 000	9.0
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 950</b>	<b>1.7</b>	<b>24 600</b>	<b>1.3</b>	<b>2 920</b>	<b>1.7</b>	<b>12 400</b>	<b>1.3</b>
B.1 製造	70	1.0	2 000	2.1	70	1.0	500	1.1
B.2 建造	150	1.0	1 800	1.0	150	1.0	800	0.8
B.3 批發及進出口貿易	1 610	2.1	4 500	0.9	1 600	2.1	4 200	1.0
B.4 酒店	#	#	100	0.4	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及遞遞服務 <sup>(8)</sup>	130	2.7	1 000	0.8	120	2.8	500	1.4
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動(不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	510	2.1	3 800	1.8	510	2.2	2 500	2.4
B.10 清潔服務	10	0.5	7 100	8.7	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他								
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$12,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>3 260</b>	<b>1.5</b>	<b>63 800</b>	<b>2.5</b>	<b>3 160</b>	<b>1.5</b>	<b>17 700</b>	<b>1.5</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>730</b>	<b>1.7</b>	<b>47 600</b>	<b>6.9</b>	<b>660</b>	<b>1.6</b>	<b>8 200</b>	<b>3.3</b>
A.1 零售	200	0.9	1 700	0.8	190	0.9	1 400	1.9
A.2 飲食	320	2.5	5 200	2.1	310	2.6	4 500	3.6
A.3 物業管理及保安	130	13.9	36 300	29.2	80	11.7	1 000	15.9
A.4 陸路運輸	40	0.8	2 400	3.1	40	0.8	500	2.1
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	50	6.7	2 000	8.6	40	6.4	700	6.5
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 520</b>	<b>1.5</b>	<b>16 200</b>	<b>0.9</b>	<b>2 500</b>	<b>1.5</b>	<b>9 500</b>	<b>1.0</b>
B.1 製造	30	0.4	200	0.2	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 500	1.9	4 100	0.8	1 500	1.9	3 800	0.9
B.4 酒店	#	#	100	0.4	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及遞遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.6	400	0.3	120	2.7	300	0.9
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動(不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	430	1.8	3 500	1.6	420	1.8	2 200	2.1
B.10 清潔服務	#	#	4 400	5.4	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他								
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$10,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>2 620</b>	<b>1.2</b>	<b>35 000</b>	<b>1.4</b>	<b>2 560</b>	<b>1.2</b>	<b>10 500</b>	<b>0.9</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>200</b>	<b>0.5</b>	<b>23 100</b>	<b>3.3</b>	<b>150</b>	<b>0.4</b>	<b>2 000</b>	<b>0.8</b>
A.1 零售	20	0.1	400	0.2	20	0.1	200	0.2
A.2 飲食	30	0.2	600	0.3	30	0.2	400	0.3
A.3 物業管理及保安	90	10.1	18 900	15.2	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	2 300	3.1	40	0.8	500	2.0
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	10	1.7	800	3.3	10	1.8	300	2.4
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 420</b>	<b>1.4</b>	<b>11 900</b>	<b>0.6</b>	<b>2 400</b>	<b>1.4</b>	<b>8 500</b>	<b>0.9</b>
B.1 製造	30	0.4	200	0.2	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 500	1.9	4 100	0.8	1 500	1.9	3 800	0.9
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及遞遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.5	300	0.2	120	2.7	300	0.8
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動(不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	430	1.8	3 500	1.6	420	1.8	2 200	2.1
B.10 清潔服務	#	#	1 200	1.5	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他								

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查及2013年經濟活動按年統計調查，政府統計處。

- 註：(1) 稅前盈利(簡稱盈利)是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益/虧損、耗損/撥備及撥備等項的盈利。  
 (2) 薪金開支包括工資及薪金、強制性公積金計劃(強積金)、公積金及退休金的僱主供款。在影響評估中，薪金開支增幅是按新酬成本增幅推算。新酬成本的增幅是假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。  
 (3) 只包括有聘用僱員的企業，但不包括沒有業務收益的企業(包括海外機構駐港辦事處)。企業數目進位至整數十位，百分比則以未經進位的數字計算。  
 (4) 僱員數目進位至整數百位，百分比則以未經進位的數字計算。  
 (5) 中小企是指就業人數少於50人的企業。  
 (6) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約/協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。  
 (7) 在計算原本業務收益和盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。  
 (8) 不包括郵政活動。  
 # 轉盈為虧的企業數目或百分比少於5間或少於0.05%。  
 \* 僱員數目或百分比少於50人或少於0.05%。  
 ^ 為免從計算中得出未能顯示數值的數值，故數字未能提供。  
 由於進位原因，個別行業的數字加起來可能與總數略有出入。

表 V.1(c)(ii)：在每周工時標準為 52 小時及超時工資率 1:1.3 的參數組合下，企業以盈利<sup>(1)</sup>抵銷全數薪金開支增幅<sup>(2)</sup>後轉盈為虧的企業數目<sup>(3)</sup>及轉盈為虧企業內聘用的僱員數目<sup>(4)</sup>

	所有企業				中小企 <sup>(5)</sup>			
	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比 (%)	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比 (%)
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$15,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>3 700</b>	<b>1.7</b>	<b>61 700</b>	<b>2.4</b>	<b>3 620</b>	<b>1.7</b>	<b>24 400</b>	<b>2.1</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>830</b>	<b>2.0</b>	<b>44 600</b>	<b>6.5</b>	<b>770</b>	<b>1.9</b>	<b>13 100</b>	<b>5.3</b>
A.1 零售	200	0.9	1 700	0.8	190	0.9	1 400	1.9
A.2 飲食	450	3.5	10 500	4.3	440	3.6	9 800	7.8
A.3 物業管理及保安	100	11.0	28 400	22.9	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.9	2 400	3.1	40	0.8	500	2.2
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	50	6.3	1 600	6.8	40	6.2	700	6.4
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 870</b>	<b>1.7</b>	<b>17 100</b>	<b>0.9</b>	<b>2 840</b>	<b>1.7</b>	<b>11 200</b>	<b>1.2</b>
B.1 製造	30	0.4	200	0.2	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	150	1.0	1 800	1.0	150	1.0	800	0.8
B.3 批發及進出口貿易	1 610	2.1	4 500	0.9	1 600	2.1	4 200	1.0
B.4 酒店	#	#	100	0.4	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及遞遞服務 <sup>(8)</sup>	130	2.7	500	0.4	120	2.8	500	1.4
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	510	2.1	3 800	1.8	510	2.2	2 500	2.4
B.10 清潔服務	#	#	2 800	3.4	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$12,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>2 870</b>	<b>1.3</b>	<b>43 000</b>	<b>1.7</b>	<b>2 800</b>	<b>1.3</b>	<b>13 000</b>	<b>1.1</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>450</b>	<b>1.1</b>	<b>31 000</b>	<b>4.5</b>	<b>390</b>	<b>1.0</b>	<b>4 400</b>	<b>1.8</b>
A.1 零售	80	0.3	1 000	0.4	70	0.3	700	0.9
A.2 飲食	210	1.6	2 300	1.0	200	1.7	2 100	1.7
A.3 物業管理及保安	90	10.4	24 000	19.4	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	2 400	3.1	40	0.8	500	2.1
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	30	3.9	1 300	5.4	20	3.3	400	3.4
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 420</b>	<b>1.4</b>	<b>12 000</b>	<b>0.6</b>	<b>2 410</b>	<b>1.4</b>	<b>8 600</b>	<b>0.9</b>
B.1 製造	30	0.4	200	0.2	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 500	1.9	4 100	0.8	1 500	1.9	3 800	0.9
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及遞遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.5	300	0.2	120	2.7	300	0.8
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	430	1.8	3 500	1.6	420	1.8	2 200	2.1
B.10 清潔服務	#	#	1 200	1.5	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$10,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>2 520</b>	<b>1.2</b>	<b>24 600</b>	<b>1.0</b>	<b>2 470</b>	<b>1.2</b>	<b>9 700</b>	<b>0.8</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>130</b>	<b>0.3</b>	<b>12 800</b>	<b>1.9</b>	<b>100</b>	<b>0.2</b>	<b>1 200</b>	<b>0.5</b>
A.1 零售	#	#	300	0.1	#	#	*	*
A.2 飲食	#	#	*	*	#	#	*	*
A.3 物業管理及保安	90	9.4	11 800	9.5	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	600	0.8	40	0.8	500	2.0
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	#	#	100	0.5	#	#	100	0.5
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 380</b>	<b>1.4</b>	<b>11 800</b>	<b>0.6</b>	<b>2 370</b>	<b>1.4</b>	<b>8 400</b>	<b>0.9</b>
B.1 製造	30	0.4	100	0.1	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 500	1.9	4 100	0.8	1 500	1.9	3 800	0.9
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及遞遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.5	300	0.2	120	2.7	300	0.8
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	430	1.8	3 500	1.6	420	1.8	2 200	2.1
B.10 清潔服務	#	#	1 200	1.5	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	#	#	*	*	#	#	*	*

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查及2013年經濟活動按年統計調查，政府統計處。

- 註：(1) 稅前盈利 (簡稱盈利) 是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益/虧損、結帳/撇帳及撥備等項目的盈利。
- (2) 薪金開支包括工資及薪金、強制性公積金計劃 (強積金)、公積金及退休金的僱主供款。在影響評估中，薪金開支增幅是按薪酬成本增幅推算。薪酬成本的增幅是假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。
- (3) 只包括有聘用僱員的企業，但不包括沒有業務收益的企業 (包括海外機構駐港辦事處)。企業數目進位至整數十位，百分比則以未經進位的數字計算。
- (4) 僱員數目進位至整數百位，百分比則以未經進位的數字計算。
- (5) 中小企是指就業人數少於50人的企業。
- (6) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以上。每月總工資是根據僱員按合約/協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。
- (7) 在計算原本業務收益和盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。
- (8) 不包括郵政活動。
- # 轉盈為虧的企業數目或百分比少於5間或少於0.05%。
- \* 僱員數目或百分比少於50人或少於0.05%。
- ^ 為免從計算中得出未能顯示數字的數值，故數字未能提供。
- 由於進位原因，個別行業的數字加起來可能與總數略有出入。

表 V.1(c)(iii)：在每周工時標準為 52 小時及超時工資率 1:1.0 的參數組合下，企業以盈利<sup>(1)</sup>抵銷全數薪金開支增幅<sup>(2)</sup>後轉盈為虧的企業數目<sup>(3)</sup>及轉盈為虧企業內聘用的僱員數目<sup>(4)</sup>

	所有企業				中小企 <sup>(5)</sup>			
	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比 (%)	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比 (%)
<b>涉及僱員每月總工資額<sup>(6)</sup>：≤\$15,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>2 510</b>	<b>1.2</b>	<b>16 200</b>	<b>0.6</b>	<b>2 470</b>	<b>1.2</b>	<b>9 700</b>	<b>0.8</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>120</b>	<b>0.3</b>	<b>4 300</b>	<b>0.6</b>	<b>100</b>	<b>0.2</b>	<b>1 200</b>	<b>0.5</b>
A.1 零售	#	#	300	0.1	#	#	*	*
A.2 飲食	#	#	*	*	#	#	*	*
A.3 物業管理及保安	80	8.8	3 300	2.7	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	700	0.9	40	0.8	500	2.1
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	#	#	100	0.3	#	#	*	*
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 390</b>	<b>1.4</b>	<b>11 900</b>	<b>0.6</b>	<b>2 370</b>	<b>1.4</b>	<b>8 500</b>	<b>0.9</b>
B.1 製造	30	0.4	200	0.2	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 500	1.9	4 100	0.8	1 500	1.9	3 800	0.9
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及遞遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.5	300	0.2	120	2.7	300	0.9
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	430	1.8	3 500	1.6	420	1.8	2 200	2.1
B.10 清潔服務	#	#	1 200	1.5	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	^	^	^	^	^	^	^	^
<b>涉及僱員每月總工資額<sup>(6)</sup>：≤\$12,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>2 510</b>	<b>1.2</b>	<b>16 100</b>	<b>0.6</b>	<b>2 470</b>	<b>1.2</b>	<b>9 600</b>	<b>0.8</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>120</b>	<b>0.3</b>	<b>4 300</b>	<b>0.6</b>	<b>100</b>	<b>0.2</b>	<b>1 200</b>	<b>0.5</b>
A.1 零售	#	#	300	0.1	#	#	*	*
A.2 飲食	#	#	*	*	#	#	*	*
A.3 物業管理及保安	80	8.8	3 300	2.7	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	600	0.8	40	0.8	500	2.0
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	#	#	100	0.3	#	#	*	*
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 380</b>	<b>1.4</b>	<b>11 800</b>	<b>0.6</b>	<b>2 370</b>	<b>1.4</b>	<b>8 400</b>	<b>0.9</b>
B.1 製造	30	0.4	200	0.2	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 500	1.9	4 100	0.8	1 500	1.9	3 800	0.9
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及遞遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.5	300	0.2	120	2.7	300	0.8
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	430	1.8	3 500	1.6	420	1.8	2 200	2.1
B.10 清潔服務	#	#	1 200	1.5	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	^	^	^	^	^	^	^	^
<b>涉及僱員每月總工資額<sup>(6)</sup>：≤\$10,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>2 170</b>	<b>1.0</b>	<b>13 800</b>	<b>0.5</b>	<b>2 130</b>	<b>1.0</b>	<b>8 200</b>	<b>0.7</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>70</b>	<b>0.2</b>	<b>2 800</b>	<b>0.4</b>	<b>50</b>	<b>0.1</b>	<b>500</b>	<b>0.2</b>
A.1 零售	#	#	300	0.1	#	#	*	*
A.2 飲食	#	#	*	*	#	#	*	*
A.3 物業管理及保安	30	3.6	1 900	1.5	10	1.9	*	*
A.4 陸路運輸	40	0.8	600	0.8	40	0.8	500	2.0
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	#	#	*	*	#	#	*	*
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 100</b>	<b>1.2</b>	<b>11 000</b>	<b>0.6</b>	<b>2 080</b>	<b>1.2</b>	<b>7 700</b>	<b>0.8</b>
B.1 製造	30	0.4	100	0.1	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 370	1.7	3 700	0.7	1 360	1.8	3 400	0.8
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及遞遞服務 <sup>(8)</sup>	30	0.6	100	0.1	30	0.6	100	0.3
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	360	1.5	3 400	1.6	360	1.5	2 100	2.0
B.10 清潔服務	#	#	1 200	1.5	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	^	^	^	^	^	^	^	^

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查及2013年經濟活動按年統計調查，政府統計處。

- 註：(1) 稅前盈利 (簡稱盈利) 是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益/虧損、耗帳/撇帳及撥備等項目的盈利。  
 (2) 薪金開支包括工資及薪金、強制性公積金計劃 (強積金)、公積金及退休金僱主供款。在影響評估中，薪金開支增幅是按薪酬成本增幅推算。薪酬成本的增幅是假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。  
 (3) 只包括有聘用僱員的企業，但不包括沒有業務收益的企業 (包括海外機構駐港辦事處)。企業數目進位至整數十位，百分比則以未經進位的數字計算。  
 (4) 僱員數目進位至整數百位，百分比則以未經進位的數字計算。  
 (5) 中小企是指就業人數少於50人的企業。  
 (6) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約/協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作的用膳時間所支付的款項。  
 (7) 在計算原本業務收益和盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。  
 (8) 不包括郵政活動。  
 # 轉盈為虧的企業數目或百分比少於5間或少於0.05%。  
 \* 僱員數目或百分比少於50人或少於0.05%。  
 ^ 為免從計算中得出未能顯示數值的數值，故數字未能提供。  
 由於進位原因，個別行業的數字加起來可能與總數略有出入。

表 V.2(a)(i)：在每周工時標準為44小時及超時工資率1:1.5的參數組合下，企業以盈利<sup>(1)</sup>抵銷半數薪金開支增幅<sup>(2)</sup>後轉盈為虧的企業數目<sup>(3)</sup>及轉盈為虧企業內聘用的僱員數目<sup>(4)</sup>

	所有企業				中小企 <sup>(5)</sup>			
	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業數目佔業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比 (%)	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業數目佔業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比 (%)
<b>涉及僱員每月總工資額<sup>(6)</sup>：≤\$25,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>6 980</b>	<b>3.2</b>	<b>166 400</b>	<b>6.5</b>	<b>6 560</b>	<b>3.1</b>	<b>49 200</b>	<b>4.2</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>1 910</b>	<b>4.5</b>	<b>92 300</b>	<b>13.4</b>	<b>1 650</b>	<b>4.1</b>	<b>20 700</b>	<b>8.4</b>
A.1 零售	580	2.6	5 200	2.4	570	2.6	2 900	3.8
A.2 飲食	960	7.5	22 800	9.3	820	6.8	13 700	10.9
A.3 物業管理及保安	160	18.0	45 300	36.5	80	12.0	1 000	17.1
A.4 陸路運輸	140	3.0	16 200	21.4	130	2.8	2 300	9.0
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	60	7.4	2 600	11.1	40	6.5	800	6.6
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>5 060</b>	<b>2.9</b>	<b>74 100</b>	<b>4.0</b>	<b>4 910</b>	<b>2.9</b>	<b>28 500</b>	<b>3.1</b>
B.1 製造	120	1.7	2 500	2.6	120	1.8	800	1.9
B.2 建造	600	3.8	11 600	6.7	560	3.7	7 300	7.2
B.3 批發及進出口貿易	2 170	2.8	6 900	1.3	2 160	2.8	5 900	1.4
B.4 酒店	40	4.6	500	1.2	40	5.2	200	5.0
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	330	7.0	8 300	6.7	310	7.0	1 500	4.5
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.1	80	1.3	1 000	3.1
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	90	2.0	700	1.8	90	2.0	700	3.8
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	870	3.6	12 600	5.8	820	3.5	5 400	5.2
B.10 清潔服務	20	2.1	22 400	27.4	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	A	A	A	數字未能提供	A	A	A	A
<b>涉及僱員每月總工資額<sup>(6)</sup>：≤\$15,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>4 730</b>	<b>2.2</b>	<b>114 100</b>	<b>4.5</b>	<b>4 480</b>	<b>2.1</b>	<b>31 600</b>	<b>2.7</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>1 370</b>	<b>3.2</b>	<b>69 100</b>	<b>10.0</b>	<b>1 160</b>	<b>2.9</b>	<b>16 200</b>	<b>6.6</b>
A.1 零售	360	1.6	2 900	1.3	360	1.6	2 200	2.8
A.2 飲食	720	5.6	18 100	7.4	620	5.1	11 300	9.0
A.3 物業管理及保安	160	17.6	43 300	34.9	80	11.7	1 000	15.9
A.4 陸路運輸	60	1.3	2 800	3.7	60	1.3	1 000	3.8
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	60	6.8	2 100	8.6	40	6.5	800	6.6
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>3 360</b>	<b>1.9</b>	<b>45 000</b>	<b>2.4</b>	<b>3 320</b>	<b>2.0</b>	<b>15 400</b>	<b>1.7</b>
B.1 製造	110	1.6	2 300	2.4	110	1.6	700	1.8
B.2 建造	150	1.0	1 800	1.0	150	1.0	800	0.8
B.3 批發及進出口貿易	1 690	2.2	5 200	1.0	1 690	2.2	4 900	1.1
B.4 酒店	40	4.5	300	0.8	40	5.2	200	5.0
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	150	3.2	3 400	2.7	150	3.3	700	2.0
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	700	2.9	5 200	2.4	690	2.9	3 700	3.6
B.10 清潔服務	10	1.1	21 100	25.8	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	A	A	A	數字未能提供	A	A	A	A

/... (續)

表 V.2(a)(i) (續)：在每周工時標準為44小時及超時工資率1:1.5的參數組合下，企業以盈利<sup>(1)</sup>抵銷半數薪金開支增幅<sup>(2)</sup>後轉盈為虧的企業數目<sup>(3)</sup>及轉盈為虧企業內聘用的僱員數目<sup>(4)</sup>

	所有企業				中小企 <sup>(5)</sup>			
	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比 (%)	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比 (%)
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$12,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>3 920</b>	<b>1.8</b>	<b>82 700</b>	<b>3.2</b>	<b>3 820</b>	<b>1.8</b>	<b>26 600</b>	<b>2.3</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>860</b>	<b>2.0</b>	<b>45 600</b>	<b>6.6</b>	<b>790</b>	<b>2.0</b>	<b>13 500</b>	<b>5.5</b>
A.1 零售	200	0.9	1 700	0.8	190	0.9	1 400	1.9
A.2 飲食	450	3.5	12 100	4.9	440	3.6	9 800	7.8
A.3 物業管理 & 保安	110	12.7	27 300	22.0	80	11.7	1 000	15.9
A.4 陸路運輸	40	0.9	2 400	3.1	40	0.8	500	2.2
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	50	6.5	2 000	8.5	40	6.2	700	6.4
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>3 070</b>	<b>1.8</b>	<b>37 200</b>	<b>2.0</b>	<b>3 030</b>	<b>1.8</b>	<b>13 100</b>	<b>1.4</b>
B.1 製造	70	1.0	600	0.6	70	1.0	500	1.1
B.2 建造	150	1.0	1 800	1.0	150	1.0	800	0.8
B.3 批發及進出口貿易	1 680	2.1	5 000	0.9	1 680	2.2	4 700	1.1
B.4 酒店	#	#	100	0.4	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	130	2.7	1 000	0.8	120	2.8	500	1.4
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	550	2.3	4 200	1.9	540	2.3	2 700	2.7
B.10 清潔服務	10	1.0	20 300	24.9	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	^	^	^	^	^	^	^	^
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$10,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>3 060</b>	<b>1.4</b>	<b>55 900</b>	<b>2.2</b>	<b>2 990</b>	<b>1.4</b>	<b>13 400</b>	<b>1.1</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>340</b>	<b>0.8</b>	<b>23 800</b>	<b>3.4</b>	<b>300</b>	<b>0.7</b>	<b>3 200</b>	<b>1.3</b>
A.1 零售	20	0.1	500	0.2	20	0.1	200	0.3
A.2 飲食	180	1.4	1 900	0.8	180	1.5	1 700	1.3
A.3 物業管理 & 保安	90	10.1	18 900	15.2	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	2 400	3.1	40	0.8	500	2.1
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	10	0.7	200	0.6	10	0.7	100	0.8
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 720</b>	<b>1.6</b>	<b>32 200</b>	<b>1.7</b>	<b>2 690</b>	<b>1.6</b>	<b>10 200</b>	<b>1.1</b>
B.1 製造	30	0.4	200	0.2	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 610	2.1	4 500	0.9	1 600	2.1	4 200	1.0
B.4 酒店	#	#	100	0.4	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.6	400	0.3	120	2.7	300	0.9
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	510	2.1	3 800	1.8	510	2.2	2 500	2.4
B.10 清潔服務	10	0.9	19 700	24.1	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	^	^	^	^	^	^	^	^

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查及2013年經濟活動按年統計調查，政府統計處。

- 註：(1) 稅前盈利(簡稱盈利)是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益/虧損、結帳/撤帳及撥備等項目的盈利。  
 (2) 薪金開支包括工資及薪金、強制性公積金計劃(強積金)、公積金及退休金的僱主供款。在影響評估中，薪金開支增幅是按薪酬成本增幅推算。薪酬成本的增幅是假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。  
 (3) 只包括有聘用僱員的企業，但不包括沒有業務收益的企業(包括海外機構駐港辦事處)。企業數目進位至整數十位，百分比則以未經進位的數字計算。  
 (4) 僱員數目進位至整數百位，百分比則以未經進位的數字計算。  
 (5) 中小企是指就業人數少於50人的企業。  
 (6) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約/協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。  
 (7) 在計算原本業務收益和盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。  
 (8) 不包括郵政活動。  
 # 轉盈為虧的企業數目或百分比少於5間或少於0.05%。  
 \* 僱員數目或百分比少於50人或少於0.05%。  
 ^ 為免從計算中得出未能顯示數字的數值，故數字未能提供。  
 由於進位原因，個別行業的數字加起來可能與總數略有出入。





表 V.2(a)(iii)：在每周工時標準為 44 小時及超時工資率 1:1.0 的參數組合下，企業以盈利<sup>(1)</sup>抵銷半數薪金開支增幅<sup>(2)</sup>後轉盈為虧的企業數目<sup>(3)</sup>及轉盈為虧企業內聘用的僱員數目<sup>(4)</sup>

	所有企業				中小企 <sup>(5)</sup>			
	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔內僱員人數的百分比 (%)	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔內僱員人數的百分比 (%)
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$15,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>2 800</b>	<b>1.3</b>	<b>17 300</b>	<b>0.7</b>	<b>2 750</b>	<b>1.3</b>	<b>10 800</b>	<b>0.9</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>120</b>	<b>0.3</b>	<b>4 300</b>	<b>0.6</b>	<b>100</b>	<b>0.2</b>	<b>1 200</b>	<b>0.5</b>
A.1 零售	#	#	300	0.1	#	#	*	*
A.2 飲食	#	#	*	*	#	#	*	*
A.3 物業管理及保安	80	8.8	3 300	2.7	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	700	0.9	40	0.8	500	2.1
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	#	#	100	0.3	#	#	*	*
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 670</b>	<b>1.5</b>	<b>13 000</b>	<b>0.7</b>	<b>2 650</b>	<b>1.6</b>	<b>9 500</b>	<b>1.0</b>
B.1 製造	30	0.4	200	0.2	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 660	2.1	4 600	0.9	1 660	2.1	4 200	1.0
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.6	400	0.3	120	2.7	300	1.1
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	550	2.3	4 100	1.9	540	2.3	2 700	2.7
B.10 清潔服務	#	#	1 200	1.5	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	^	^	^	^	^	^	^	^
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$12,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>2 610</b>	<b>1.2</b>	<b>16 300</b>	<b>0.6</b>	<b>2 570</b>	<b>1.2</b>	<b>9 900</b>	<b>0.8</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>120</b>	<b>0.3</b>	<b>4 200</b>	<b>0.6</b>	<b>100</b>	<b>0.2</b>	<b>1 200</b>	<b>0.5</b>
A.1 零售	#	#	300	0.1	#	#	*	*
A.2 飲食	#	#	*	*	#	#	*	*
A.3 物業管理及保安	80	8.8	3 300	2.7	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	600	0.8	40	0.8	500	2.0
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	#	#	*	*	#	#	*	*
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 480</b>	<b>1.4</b>	<b>12 100</b>	<b>0.6</b>	<b>2 470</b>	<b>1.5</b>	<b>8 700</b>	<b>0.9</b>
B.1 製造	30	0.4	200	0.2	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 600	2.0	4 400	0.8	1 590	2.1	4 100	1.0
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.5	300	0.2	120	2.7	300	0.8
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	430	1.8	3 500	1.6	420	1.8	2 200	2.1
B.10 清潔服務	#	#	1 200	1.5	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	^	^	^	^	^	^	^	^
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$10,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>2 500</b>	<b>1.2</b>	<b>15 800</b>	<b>0.6</b>	<b>2 460</b>	<b>1.2</b>	<b>9 600</b>	<b>0.8</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>120</b>	<b>0.3</b>	<b>4 100</b>	<b>0.6</b>	<b>90</b>	<b>0.2</b>	<b>1 200</b>	<b>0.5</b>
A.1 零售	#	#	300	0.1	#	#	*	*
A.2 飲食	#	#	*	*	#	#	*	*
A.3 物業管理及保安	80	8.8	3 300	2.7	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	500	0.7	40	0.8	500	2.0
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	#	#	*	*	#	#	*	*
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 380</b>	<b>1.4</b>	<b>11 700</b>	<b>0.6</b>	<b>2 370</b>	<b>1.4</b>	<b>8 400</b>	<b>0.9</b>
B.1 製造	30	0.4	100	0.1	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 500	1.9	4 100	0.8	1 500	1.9	3 800	0.9
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.5	300	0.2	120	2.7	300	0.8
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	430	1.8	3 500	1.6	420	1.8	2 200	2.1
B.10 清潔服務	#	#	1 200	1.5	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	^	^	^	^	^	^	^	^

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查及2013年經濟活動按年統計調查，政府統計處。

- 註：(1) 稅前盈利 (簡稱盈利) 是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益/虧損、耗帳/撇帳及撥備等項的盈利。  
 (2) 薪金開支包括工資及薪金、強制性公積金計劃 (強積金)、公積金及退休金的僱主供款。在影響評估中，薪金開支增幅是按薪酬成本增幅推算。薪酬成本的增幅是假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。  
 (3) 只包括有聘用僱員的企業，但不包括沒有業務收益的企業 (包括海外機構駐港辦事處)。企業數目進位至整數十位，百分比則以未經進位的數字計算。  
 (4) 僱員數目進位至整數百位，百分比則以未經進位的數字計算。  
 (5) 中小企是指就業人數少於50人的企業。  
 (6) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約/協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。  
 (7) 在計算原本業務收益和盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。  
 (8) 不包括郵政活動。  
 # 轉盈為虧的企業數目或百分比少於5間或少於0.05%。  
 \* 僱員數目或百分比少於50人或少於0.05%。  
 ^ 為免從計算中得出未能顯示數值的數值，故數字未能提供。  
 由於進位原因，個別行業的數字加起來可能與總數略有出入。

表 V.2(b)(i)：在每周工時標準為 48 小時及超時工資率 1:1.5 的參數組合下，企業以盈利<sup>(1)</sup>抵銷半數薪金開支增幅<sup>(2)</sup>後轉盈為虧的企業數目<sup>(3)</sup>及轉盈為虧企業內聘用的僱員數目<sup>(4)</sup>

	所有企業				中小企 <sup>(5)</sup>			
	轉盈為虧的企業數目(間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比(%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目(人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比(%)	轉盈為虧的企業數目(間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比(%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目(人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比(%)
涉及僱員每月總工資金額 <sup>(6)</sup> ：≤\$15,000								
所有行業	4 000	1.9	78 500	3.1	3 900	1.9	27 000	2.3
(A) 較長工時行業	970	2.3	55 000	8.0	900	2.2	14 400	5.8
A.1 零售	200	0.9	1 700	0.8	190	0.9	1 400	1.9
A.2 飲食	550	4.3	13 200	5.4	540	4.5	10 800	8.6
A.3 物業管理及保安	120	13.3	36 000	29.0	70	10.9	700	11.7
A.4 陸路運輸	50	1.0	2 500	3.4	40	1.0	700	2.8
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	50	6.3	1 600	6.8	40	6.2	700	6.4
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
(B) 其他行業	3 030	1.7	23 500	1.3	3 010	1.8	12 600	1.4
B.1 製造	70	1.0	600	0.6	70	1.0	500	1.1
B.2 建造	150	1.0	1 800	1.0	150	1.0	800	0.8
B.3 批發及進出口貿易	1 660	2.1	4 600	0.9	1 660	2.1	4 200	1.0
B.4 酒店	#	#	100	0.4	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	130	2.7	1 000	0.8	120	2.8	500	1.4
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動(不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	550	2.3	4 200	1.9	540	2.3	2 700	2.7
B.10 清潔服務	10	0.5	7 100	8.7	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	A	A	A	A	A	A	A	A
數字未能提供								
涉及僱員每月總工資金額 <sup>(6)</sup> ：≤\$12,000								
所有行業	3 280	1.5	51 000	2.0	3 200	1.5	17 200	1.5
(A) 較長工時行業	590	1.4	34 300	5.0	540	1.3	7 200	2.9
A.1 零售	100	0.5	1 300	0.6	100	0.4	1 000	1.3
A.2 飲食	320	2.5	5 200	2.1	310	2.6	4 500	3.6
A.3 物業管理及保安	90	10.4	24 000	19.4	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	2 400	3.1	40	0.8	500	2.1
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	40	5.0	1 400	5.7	30	4.7	500	4.1
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
(B) 其他行業	2 680	1.5	16 800	0.9	2 660	1.6	10 100	1.1
B.1 製造	30	0.4	200	0.2	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 600	2.0	4 400	0.8	1 590	2.1	4 100	1.0
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.6	400	0.3	120	2.7	300	0.9
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動(不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	510	2.1	3 800	1.8	510	2.2	2 500	2.4
B.10 清潔服務	#	#	4 400	5.4	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	A	A	A	A	A	A	A	A
數字未能提供								
涉及僱員每月總工資金額 <sup>(6)</sup> ：≤\$10,000								
所有行業	2 590	1.2	30 300	1.2	2 540	1.2	10 200	0.9
(A) 較長工時行業	170	0.4	16 800	2.4	130	0.3	1 700	0.7
A.1 零售	#	#	300	0.1	#	#	*	*
A.2 飲食	30	0.2	600	0.3	30	0.2	400	0.3
A.3 物業管理及保安	90	9.7	13 400	10.8	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	2 300	3.1	40	0.8	500	2.0
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	#	#	100	0.5	#	#	100	0.5
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
(B) 其他行業	2 420	1.4	13 500	0.7	2 410	1.4	8 600	0.9
B.1 製造	30	0.4	200	0.2	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 500	1.9	4 100	0.8	1 500	1.9	3 800	0.9
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.5	300	0.2	120	2.7	300	0.8
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動(不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	430	1.8	3 500	1.6	420	1.8	2 200	2.1
B.10 清潔服務	#	#	2 800	3.4	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	A	A	A	A	A	A	A	A
數字未能提供								

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查及2013年經濟活動按年統計調查，政府統計處。

- 註：(1) 稅前盈利(簡稱盈利)是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益/虧損、結帳/撤帳及撥備等項的盈利。  
 (2) 薪金開支包括工資及薪金、強制性公積金計劃(強積金)、公積金及退休金的僱主供款。在影響評估中，薪金開支增幅是按薪酬成本增幅推算。薪酬成本的增幅是假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為準。  
 (3) 只包括有聘用僱員的企業，但不包括沒有業務收益的企業(包括海外機構駐港辦事處)。企業數目進位至整數十位，百分比則以未經進位的數字計算。  
 (4) 僱員數目進位至整數百位，百分比則以未經進位的數字計算。  
 (5) 中小企是指就業人數少於50人的企業。  
 (6) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約/協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。  
 (7) 在計算原本業務收益和盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。  
 (8) 不包括郵政活動。  
 # 轉盈為虧的企業數目或百分比少於5間或少於0.05%。  
 \* 僱員數目或百分比少於50人或少於0.05%。  
 A 為免從計算中得出未能顯示數值的數值，故數字未能提供。  
 由於進位原因，個別行業的數字加起來可能與總數略有出入。

表 V.2(b)(ii)：在每周工時標準為 48 小時及超時工資率 1:1.3 的參數組合下，企業以盈利<sup>(1)</sup>抵銷半數薪金開支增幅<sup>(2)</sup>後轉盈為虧的企業數目<sup>(3)</sup>及轉盈為虧企業內聘用的僱員數目<sup>(4)</sup>

	所有企業				中小企 <sup>(5)</sup>			
	轉盈為虧的企業數目(間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比(%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目(人)	轉盈為虧企業內僱員數目佔業內僱員人數的百分比(%)	轉盈為虧的企業數目(間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比(%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目(人)	轉盈為虧企業內僱員數目佔業內僱員人數的百分比(%)
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$15,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>3 570</b>	<b>1.7</b>	<b>53 200</b>	<b>2.1</b>	<b>3 500</b>	<b>1.7</b>	<b>18 900</b>	<b>1.6</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>570</b>	<b>1.4</b>	<b>33 700</b>	<b>4.9</b>	<b>530</b>	<b>1.3</b>	<b>7 000</b>	<b>2.9</b>
A.1 零售	100	0.4	1 300	0.6	90	0.4	1 000	1.3
A.2 飲食	320	2.5	5 200	2.1	310	2.6	4 500	3.6
A.3 物業管理及保安	90	10.4	24 000	19.4	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.9	2 400	3.1	40	0.8	500	2.2
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	20	2.9	900	3.6	20	3.2	400	3.1
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>3 000</b>	<b>1.7</b>	<b>19 400</b>	<b>1.0</b>	<b>2 970</b>	<b>1.8</b>	<b>11 900</b>	<b>1.3</b>
B.1 製造	70	1.0	600	0.6	70	1.0	500	1.1
B.2 建造	150	1.0	1 800	1.0	150	1.0	800	0.8
B.3 批發及進出口貿易	1 660	2.1	4 600	0.9	1 660	2.1	4 200	1.0
B.4 酒店	#	#	100	0.4	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	130	2.7	500	0.4	120	2.8	500	1.4
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動(不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	550	2.3	4 100	1.9	540	2.3	2 700	2.7
B.10 清潔服務	#	#	4 400	5.4	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	#	#	#	#	#	#	#	#
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$12,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>2 850</b>	<b>1.3</b>	<b>36 300</b>	<b>1.4</b>	<b>2 790</b>	<b>1.3</b>	<b>12 000</b>	<b>1.0</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>340</b>	<b>0.8</b>	<b>22 500</b>	<b>3.3</b>	<b>300</b>	<b>0.7</b>	<b>3 200</b>	<b>1.3</b>
A.1 零售	20	0.1	500	0.2	20	0.1	200	0.3
A.2 飲食	180	1.4	1 900	0.8	180	1.5	1 700	1.3
A.3 物業管理及保安	90	10.1	18 900	15.2	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	700	0.9	40	0.8	500	2.1
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	10	0.9	600	2.5	10	0.7	100	0.8
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 510</b>	<b>1.4</b>	<b>13 800</b>	<b>0.7</b>	<b>2 490</b>	<b>1.5</b>	<b>8 800</b>	<b>1.0</b>
B.1 製造	30	0.4	200	0.2	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 500	1.9	4 100	0.8	1 500	1.9	3 800	0.9
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.5	300	0.2	120	2.7	300	0.9
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動(不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	510	2.1	3 800	1.7	500	2.1	2 400	2.4
B.10 清潔服務	#	#	2 800	3.4	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	#	#	#	#	#	#	#	#
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$10,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>2 510</b>	<b>1.2</b>	<b>20 300</b>	<b>0.8</b>	<b>2 470</b>	<b>1.2</b>	<b>9 600</b>	<b>0.8</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>130</b>	<b>0.3</b>	<b>8 500</b>	<b>1.2</b>	<b>100</b>	<b>0.2</b>	<b>1 200</b>	<b>0.5</b>
A.1 零售	#	#	300	0.1	#	#	*	*
A.2 飲食	#	#	*	*	#	#	*	*
A.3 物業管理及保安	80	9.2	7 600	6.1	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	600	0.8	40	0.8	500	2.0
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	#	#	100	0.4	#	#	*	*
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 390</b>	<b>1.4</b>	<b>11 800</b>	<b>0.6</b>	<b>2 370</b>	<b>1.4</b>	<b>8 500</b>	<b>0.9</b>
B.1 製造	30	0.4	100	0.1	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 500	1.9	4 100	0.8	1 500	1.9	3 800	0.9
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.5	300	0.2	120	2.7	300	0.8
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動(不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	430	1.8	3 500	1.6	420	1.8	2 200	2.1
B.10 清潔服務	#	#	1 200	1.5	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	#	#	#	#	#	#	#	#

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查及2013年經濟活動按年統計調查，政府統計處。

- 註：(1) 稅前盈利(簡稱盈利)是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益/虧損、耗損/撇帳及撥備等項目的盈利。  
(2) 薪金開支包括工資及薪金、強制性公積金計劃(強積金)、公積金及退休金的僱主供款。在影響評估中，薪金開支增幅是按薪酬成本增幅推算。薪酬成本的增幅是假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。  
(3) 只包括有聘用僱員的企業，但不包括沒有業務收益的企業(包括海外機構駐港辦事處)。企業數目進位至整數十位，百分比則以未經進位的數字計算。  
(4) 僱員數目進位至整數百位，百分比則以未經進位的數字計算。  
(5) 中小企是指就業人數少於50人的企業。  
(6) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約/協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。  
(7) 在計算原本業務收益和盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。  
(8) 不包括郵政活動。  
# 轉盈為虧的企業數目或百分比少於5間或少於0.05%。  
\* 僱員數目或百分比少於50人或少於0.05%。  
^ 為免從計算中得出未能顯示數值的數值，故數字未能提供。  
由於進位原因，個別行業的數字加起來可能與總數略有出入。

表 V.2(b)(iii): 在每周工時標準為 48 小時及超時工資率 1:1.0 的參數組合下，企業以盈利<sup>(1)</sup>抵銷半數薪金開支增幅<sup>(2)</sup>後轉盈為虧的企業數目<sup>(3)</sup>及轉盈為虧企業內聘用的僱員數目<sup>(4)</sup>

	所有企業				中小企 <sup>(5)</sup>			
	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比 (%)	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比 (%)
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>: ≤\$15,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>2 600</b>	<b>1.2</b>	<b>16 500</b>	<b>0.6</b>	<b>2 550</b>	<b>1.2</b>	<b>10 000</b>	<b>0.9</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>120</b>	<b>0.3</b>	<b>4 300</b>	<b>0.6</b>	<b>100</b>	<b>0.2</b>	<b>1 200</b>	<b>0.5</b>
A.1 零售	#	#	300	0.1	#	#	-	-
A.2 飲食	#	#	*	*	#	#	*	*
A.3 物業管理及保安	80	8.8	3 300	2.7	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	700	0.9	40	0.8	500	2.1
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	#	#	100	0.3	#	#	*	*
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 470</b>	<b>1.4</b>	<b>12 200</b>	<b>0.7</b>	<b>2 460</b>	<b>1.4</b>	<b>8 800</b>	<b>1.0</b>
B.1 製造	30	0.4	200	0.2	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 500	1.9	4 100	0.8	1 500	1.9	3 800	0.9
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及遞遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.5	300	0.2	120	2.7	300	0.9
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	510	2.1	3 800	1.8	510	2.2	2 500	2.4
B.10 清潔服務	#	#	1 200	1.5	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	^	^	^	^	^	^	^	^
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>: ≤\$12,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>2 510</b>	<b>1.2</b>	<b>16 000</b>	<b>0.6</b>	<b>2 470</b>	<b>1.2</b>	<b>9 600</b>	<b>0.8</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>120</b>	<b>0.3</b>	<b>4 200</b>	<b>0.6</b>	<b>100</b>	<b>0.2</b>	<b>1 200</b>	<b>0.5</b>
A.1 零售	#	#	300	0.1	#	#	*	*
A.2 飲食	#	#	*	*	#	#	*	*
A.3 物業管理及保安	80	8.8	3 300	2.7	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	600	0.8	40	0.8	500	2.0
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	#	#	*	*	#	#	*	*
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 380</b>	<b>1.4</b>	<b>11 800</b>	<b>0.6</b>	<b>2 370</b>	<b>1.4</b>	<b>8 400</b>	<b>0.9</b>
B.1 製造	30	0.4	200	0.2	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 500	1.9	4 100	0.8	1 500	1.9	3 800	0.9
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及遞遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.5	300	0.2	120	2.7	300	0.8
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	430	1.8	3 500	1.6	420	1.8	2 200	2.1
B.10 清潔服務	#	#	1 200	1.5	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	^	^	^	^	^	^	^	^
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>: ≤\$10,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>2 440</b>	<b>1.1</b>	<b>14 900</b>	<b>0.6</b>	<b>2 400</b>	<b>1.1</b>	<b>9 400</b>	<b>0.8</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>120</b>	<b>0.3</b>	<b>3 300</b>	<b>0.5</b>	<b>90</b>	<b>0.2</b>	<b>1 200</b>	<b>0.5</b>
A.1 零售	#	#	300	0.1	#	#	*	*
A.2 飲食	#	#	*	*	#	#	*	*
A.3 物業管理及保安	80	8.7	2 500	2.0	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	500	0.7	40	0.8	500	2.0
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	#	#	*	*	#	#	*	*
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 320</b>	<b>1.3</b>	<b>11 600</b>	<b>0.6</b>	<b>2 300</b>	<b>1.4</b>	<b>8 300</b>	<b>0.9</b>
B.1 製造	30	0.4	100	0.1	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 500	1.9	4 100	0.8	1 500	1.9	3 800	0.9
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及遞遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.5	300	0.2	120	2.7	300	0.8
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	360	1.5	3 400	1.6	360	1.5	2 100	2.0
B.10 清潔服務	#	#	1 200	1.5	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	^	^	^	^	^	^	^	^

資料來源: 標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」; 2014年收入及工時按年統計調查及2013年經濟活動按年統計調查, 政府統計處。

- 註: (1) 稅前盈利 (簡稱盈利) 是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益/虧損、結帳/ 撇帳及撥備等項目的盈利。
- (2) 薪金開支包括工資及薪金、強制性公積金計劃 (強積金)、公積金及退休金的僱主供款。在影響評估中, 薪金開支增幅是按薪酬成本增幅推算。薪酬成本增幅是假設所有涉及僱員的工作時數不變, 他們超過每周工時標準的工時, 皆會視為超時工作, 其補償方法會根據選定的超時工資率, 或企業原有的超時工資率釐定, 兩者以較高者為標準。
- (3) 只包括有聘用僱員的企業, 但不包括沒有業務收益的企業 (包括海外機構駐港辦事處)。企業數目進位至整數十位, 百分比則以未經進位的數字計算。
- (4) 僱員數目進位至整數百位, 百分比則以未經進位的數字計算。
- (5) 中小企是指就業人數少於50人的企業。
- (6) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準, 以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約/ 協議內的基本工資, 以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算, 當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。
- (7) 在計算原本業務收益和盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。
- (8) 不包括郵政活動。
- # 轉盈為虧的企業數目或百分比少於5間或少於0.05%。  
\* 僱員數目或百分比少於50人或少於0.05%。  
^ 為免從計算中得出未能顯示數字的數值, 故數字未能提供。  
由於進位原因, 個別行業的數字加起來可能與總數略有出入。

表 V.2(c)(i)：在每周工時標準為 52 小時及超時工資率 1:1.5 的參數組合下，企業以盈利<sup>(1)</sup>抵銷半數薪金開支增幅<sup>(2)</sup>後轉盈為虧的企業數目<sup>(3)</sup>及轉盈為虧企業內聘用的僱員數目<sup>(4)</sup>

	所有企業				中小企 <sup>(5)</sup>			
	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內聘用僱員人數的百分比 (%)	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內聘用僱員人數的百分比 (%)
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$15,000</b>								
所有行業	3 150	1.5	48 500	1.9	3 070	1.5	16 400	1.4
(A) 較長工時行業	590	1.4	35 000	5.1	530	1.3	7 200	2.9
A.1 零售	100	0.4	1 300	0.6	90	0.4	1 000	1.3
A.2 飲食	320	2.5	5 200	2.1	310	2.6	4 500	3.6
A.3 物業管理及保安	100	10.6	24 800	20.0	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	2 400	3.1	40	0.8	500	2.1
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	40	5.0	1 400	5.7	30	4.7	500	4.1
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
(B) 其他行業	2 550	1.5	13 500	0.7	2 530	1.5	9 200	1.0
B.1 製造	30	0.4	200	0.2	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	1 000	0.6	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 500	1.9	4 100	0.8	1 500	1.9	3 800	0.9
B.4 酒店	#	#	100	0.4	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.6	400	0.3	120	2.7	300	0.9
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	510	2.1	3 800	1.7	500	2.1	2 400	2.4
B.10 清潔服務	#	#	1 200	1.5	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	#	#	*	*	#	#	*	*
數字未能提供								
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$12,000</b>								
所有行業	2 790	1.3	39 500	1.5	2 730	1.3	12 000	1.0
(A) 較長工時行業	400	1.0	27 600	4.0	360	0.9	3 600	1.4
A.1 零售	70	0.3	600	0.3	60	0.3	300	0.4
A.2 飲食	180	1.4	1 900	0.8	180	1.5	1 700	1.3
A.3 物業管理及保安	90	10.3	23 600	19.0	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	700	0.9	40	0.8	500	2.1
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	20	2.9	900	3.6	20	3.2	400	3.1
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
(B) 其他行業	2 390	1.4	11 900	0.6	2 370	1.4	8 500	0.9
B.1 製造	30	0.4	200	0.2	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 500	1.9	4 100	0.8	1 500	1.9	3 800	0.9
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.5	300	0.2	120	2.7	300	0.8
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	430	1.8	3 500	1.6	420	1.8	2 200	2.1
B.10 清潔服務	#	#	1 200	1.5	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	#	#	*	*	#	#	*	*
數字未能提供								
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$10,000</b>								
所有行業	2 420	1.1	20 100	0.8	2 380	1.1	9 500	0.8
(A) 較長工時行業	130	0.3	8 600	1.2	100	0.2	1 200	0.5
A.1 零售	#	#	300	0.1	#	#	*	*
A.2 飲食	#	#	*	*	#	#	*	*
A.3 物業管理及保安	80	9.2	7 600	6.1	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	600	0.8	40	0.8	500	2.0
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	#	#	100	0.5	#	#	100	0.5
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
(B) 其他行業	2 290	1.3	11 600	0.6	2 280	1.3	8 200	0.9
B.1 製造	30	0.4	100	0.1	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 500	1.9	4 100	0.8	1 500	1.9	3 800	0.9
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	30	0.6	100	0.1	30	0.6	100	0.3
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	430	1.8	3 500	1.6	420	1.8	2 200	2.1
B.10 清潔服務	#	#	1 200	1.5	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	#	#	*	*	#	#	*	*
數字未能提供								

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查及2013年經濟活動按年統計調查，政府統計處。

- 註：(1) 稅前盈利 (簡稱盈利) 是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益/虧損、耗損、折舊及撥備等項目的盈利。  
 (2) 薪金開支包括工資及薪金、強制性公積金計劃 (強積金)、公積金及退休金的僱主供款。在影響評估中，薪金開支增幅是按新酬成本增幅推算。新酬成本的增幅是假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。  
 (3) 只包括有聘用僱員的企業，但不包括沒有業務收益的企業 (包括海外機構駐港辦事處)。企業數目進位至整數十位，百分比則以未經進位的數字計算。  
 (4) 僱員數目進位至整數百位，百分比則以未經進位的數字計算。  
 (5) 中小企是指就業人數少於50人的企業。  
 (6) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約/協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。  
 (7) 在計算原本業務收益和盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。  
 (8) 不包括郵政活動。  
 # 轉盈為虧的企業數目或百分比少於5間或少於0.05%。  
 \* 僱員數目或百分比少於50人或少於0.05%。  
 ^ 為免從計算中得出未能顯示數值的數值，故數字未能提供。  
 由於進位原因，個別行業的數字加起來可能與總數略有出入。

表 V.2(c)(ii)：在每周工時標準為 52 小時及超時工資率 1:1.3 的參數組合下，企業以盈利<sup>(1)</sup>抵銷半數薪金開支增幅<sup>(2)</sup>後轉盈為虧的企業數目<sup>(3)</sup>及轉盈為虧企業內聘用的僱員數目<sup>(4)</sup>

	所有企業				中小企 <sup>(5)</sup>			
	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比 (%)	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內聘用僱員數目佔業內僱員人數的百分比 (%)
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$15,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>2 730</b>	<b>1.3</b>	<b>39 200</b>	<b>1.5</b>	<b>2 670</b>	<b>1.3</b>	<b>11 700</b>	<b>1.0</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>340</b>	<b>0.8</b>	<b>27 200</b>	<b>3.9</b>	<b>300</b>	<b>0.7</b>	<b>3 200</b>	<b>1.3</b>
A.1 零售	20	0.1	500	0.2	20	0.1	200	0.3
A.2 飲食	180	1.4	1 900	0.8	180	1.5	1 700	1.3
A.3 物業管理及保安	90	10.3	23 600	19.0	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	700	0.9	40	0.8	500	2.1
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	10	0.9	600	2.5	10	0.7	100	0.8
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 390</b>	<b>1.4</b>	<b>11 900</b>	<b>0.6</b>	<b>2 370</b>	<b>1.4</b>	<b>8 500</b>	<b>0.9</b>
B.1 製造	30	0.4	200	0.2	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 500	1.9	4 100	0.8	1 500	1.9	3 800	0.9
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.5	300	0.2	120	2.7	300	0.9
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	430	1.8	3 500	1.6	420	1.8	2 200	2.1
B.10 清潔服務	#	#	1 200	1.5	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他								
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$12,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>2 560</b>	<b>1.2</b>	<b>27 300</b>	<b>1.1</b>	<b>2 510</b>	<b>1.2</b>	<b>10 200</b>	<b>0.9</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>180</b>	<b>0.4</b>	<b>15 500</b>	<b>2.2</b>	<b>140</b>	<b>0.4</b>	<b>1 800</b>	<b>0.7</b>
A.1 零售	20	0.1	400	0.2	20	0.1	200	0.2
A.2 飲食	30	0.2	400	0.2	30	0.2	400	0.3
A.3 物業管理及保安	90	9.7	13 400	10.8	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	600	0.8	40	0.8	500	2.0
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	10	0.6	600	2.4	#	#	100	0.5
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 380</b>	<b>1.4</b>	<b>11 800</b>	<b>0.6</b>	<b>2 370</b>	<b>1.4</b>	<b>8 400</b>	<b>0.9</b>
B.1 製造	30	0.4	200	0.2	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 500	1.9	4 100	0.8	1 500	1.9	3 800	0.9
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.5	300	0.2	120	2.7	300	0.8
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	430	1.8	3 500	1.6	420	1.8	2 200	2.1
B.10 清潔服務	#	#	1 200	1.5	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他								
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$10,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>2 360</b>	<b>1.1</b>	<b>20 000</b>	<b>0.8</b>	<b>2 310</b>	<b>1.1</b>	<b>9 300</b>	<b>0.8</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>130</b>	<b>0.3</b>	<b>8 500</b>	<b>1.2</b>	<b>100</b>	<b>0.2</b>	<b>1 200</b>	<b>0.5</b>
A.1 零售	#	#	300	0.1	#	#	*	*
A.2 飲食	#	#	*	*	#	#	*	*
A.3 物業管理及保安	80	9.2	7 600	6.1	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	600	0.8	40	0.8	500	2.0
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	#	#	100	0.3	#	#	*	*
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 230</b>	<b>1.3</b>	<b>11 400</b>	<b>0.6</b>	<b>2 210</b>	<b>1.3</b>	<b>8 100</b>	<b>0.9</b>
B.1 製造	30	0.4	100	0.1	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 500	1.9	4 100	0.8	1 500	1.9	3 800	0.9
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及速遞服務 <sup>(8)</sup>	30	0.6	100	0.1	30	0.6	100	0.3
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	360	1.5	3 400	1.6	360	1.5	2 100	2.0
B.10 清潔服務	#	#	1 200	1.5	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他								

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查及2013年經濟活動按年統計調查，政府統計處。

註：(1) 稅前盈利 (簡稱盈利) 是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益/虧損、結賬/撇帳及撥備等項的盈利。

(2) 薪金開支包括工資及薪金、強制性公積金計劃 (強積金)、公積金及退休金的僱主供款。在影響評估中，薪金開支增幅是按薪酬成本增幅推算。薪酬成本的增幅是假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。

(3) 只包括有聘用僱員的企業，但不包括沒有業務收益的企業 (包括海外機構駐港辦事處)。企業數目進位至整數十位，百分比則以未經進位的數字計算。

(4) 僱員數目進位至整數百位，百分比則以未經進位的數字計算。

(5) 中小企是指就業人數少於50人的企業。

(6) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約/協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

(7) 在計算原本業務收益和盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。

(8) 不包括郵政活動。

# 轉盈為虧的企業數目或百分比少於5間或少於0.05%。

\* 僱員數目或百分比少於50人或少於0.05%。

^ 為免從計算中得出未能顯示數值的數值，故數字未能提供。

由於進位原因，個別行業的數字加起來可能與總數略有出入。

表 V.2(c)(iii)：在每周工時標準為 52 小時及超時工資率 1:1.0 的參數組合下，企業以盈利<sup>(1)</sup>抵銷半數薪金開支增幅<sup>(2)</sup>後轉盈為虧的企業數目<sup>(3)</sup>及轉盈為虧企業內聘用的僱員數目<sup>(4)</sup>

	所有企業				中小企 <sup>(5)</sup>			
	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內僱員數目佔業內僱員人數的百分比 (%)	轉盈為虧的企業數目 (間)	轉盈為虧企業內企業數目的百分比 (%)	轉盈為虧企業內聘用的僱員數目 (人)	轉盈為虧企業內僱員數目佔業內僱員人數的百分比 (%)
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$15,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>2 510</b>	<b>1.2</b>	<b>14 900</b>	<b>0.6</b>	<b>2 470</b>	<b>1.2</b>	<b>9 600</b>	<b>0.8</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>120</b>	<b>0.3</b>	<b>4 300</b>	<b>0.6</b>	<b>100</b>	<b>0.2</b>	<b>1 200</b>	<b>0.5</b>
A.1 零售	#	#	300	0.1	#	#	*	*
A.2 飲食	#	#	*	*	#	#	*	*
A.3 物業管理及保安	80	8.8	3 300	2.7	60	9.1	700	10.8
A.4 陸路運輸	40	0.8	600	0.8	40	0.8	500	2.0
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	#	#	100	0.3	#	#	*	*
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 380</b>	<b>1.4</b>	<b>10 600</b>	<b>0.6</b>	<b>2 370</b>	<b>1.4</b>	<b>8 400</b>	<b>0.9</b>
B.1 製造	30	0.4	200	0.2	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 500	1.9	4 100	0.8	1 500	1.9	3 800	0.9
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及遞遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.5	300	0.2	120	2.7	300	0.8
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	430	1.8	3 500	1.6	420	1.8	2 200	2.1
B.10 清潔服務	#	#	*	*	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	#	#	*	*	#	#	*	*
					數字未能提供			
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$12,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>2 390</b>	<b>1.1</b>	<b>13 000</b>	<b>0.5</b>	<b>2 350</b>	<b>1.1</b>	<b>8 800</b>	<b>0.8</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>70</b>	<b>0.2</b>	<b>2 700</b>	<b>0.4</b>	<b>50</b>	<b>0.1</b>	<b>500</b>	<b>0.2</b>
A.1 零售	#	#	300	0.1	#	#	*	*
A.2 飲食	#	#	*	*	#	#	*	*
A.3 物業管理及保安	30	3.6	1 900	1.5	10	1.9	*	*
A.4 陸路運輸	40	0.8	500	0.7	40	0.8	500	2.0
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	#	#	*	*	#	#	*	*
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 320</b>	<b>1.3</b>	<b>10 400</b>	<b>0.6</b>	<b>2 300</b>	<b>1.4</b>	<b>8 300</b>	<b>0.9</b>
B.1 製造	30	0.4	100	0.1	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	100	0.1	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 500	1.9	4 100	0.8	1 500	1.9	3 800	0.9
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及遞遞服務 <sup>(8)</sup>	120	2.5	300	0.2	120	2.7	300	0.8
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	360	1.5	3 400	1.6	360	1.5	2 100	2.0
B.10 清潔服務	#	#	*	*	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	#	#	*	*	#	#	*	*
					數字未能提供			
<b>涉及僱員每月總工資金額<sup>(6)</sup>：≤\$10,000</b>								
<b>所有行業</b>	<b>2 160</b>	<b>1.0</b>	<b>12 200</b>	<b>0.5</b>	<b>2 130</b>	<b>1.0</b>	<b>8 200</b>	<b>0.7</b>
<b>(A) 較長工時行業</b>	<b>70</b>	<b>0.2</b>	<b>2 500</b>	<b>0.4</b>	<b>50</b>	<b>0.1</b>	<b>500</b>	<b>0.2</b>
A.1 零售	#	#	200	0.1	#	#	*	*
A.2 飲食	#	#	*	*	#	#	*	*
A.3 物業管理及保安	30	3.6	1 900	1.5	10	1.9	*	*
A.4 陸路運輸	40	0.8	500	0.7	40	0.8	500	2.0
A.5 安老院舍 <sup>(7)</sup>	#	#	*	*	#	#	*	*
A.6 洗滌及乾洗服務	#	#	*	*	#	#	*	*
<b>(B) 其他行業</b>	<b>2 090</b>	<b>1.2</b>	<b>9 600</b>	<b>0.5</b>	<b>2 080</b>	<b>1.2</b>	<b>7 700</b>	<b>0.8</b>
B.1 製造	30	0.4	100	0.1	30	0.4	100	0.2
B.2 建造	#	#	*	*	#	#	*	*
B.3 批發及進出口貿易	1 370	1.7	3 700	0.7	1 360	1.8	3 400	0.8
B.4 酒店	#	#	100	0.3	#	#	*	*
B.5 其他運輸、倉庫及遞遞服務 <sup>(8)</sup>	30	0.6	100	0.1	30	0.6	100	0.3
B.6 資訊及通訊	80	1.2	1 000	1.0	80	1.3	1 000	3.0
B.7 金融及保險	130	1.9	700	0.3	130	2.0	500	1.1
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	#	#	*	*	#	#	*	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	360	1.5	3 400	1.6	360	1.5	2 100	2.0
B.10 清潔服務	#	#	*	*	#	#	*	*
B.11 社區、社會及個人服務								
B.12 其他	#	#	*	*	#	#	*	*
					數字未能提供			

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查及2013年經濟活動按年統計調查，政府統計處。

- 註：(1) 稅前盈利 (簡稱盈利) 是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益/虧損、結帳/撇帳及撥備等項目的盈利。  
 (2) 薪金開支包括工資及薪金、強制性公積金計劃 (強積金)、公積金及退休金的僱主供款。在影響評估中，薪金開支增幅是按新酬成本增幅推算。新酬成本增幅是假設所有涉及僱員的工作時數不變，他們超過每周工時標準的工時，皆會視為超時工作，其補償方法會根據選定的超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者為標準。  
 (3) 只包括有聘用僱員的企業，但不包括沒有業務收益的企業 (包括海外機構駐港辦事處)。企業數目進位至整數十位，百分比則以未經進位的數字計算。  
 (4) 僱員數目進位至整數百位，百分比則以未經進位的數字計算。  
 (5) 中小企是指就業人數少於50人的企業。  
 (6) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約/協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。  
 (7) 在計算原本業務收益和盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。  
 (8) 不包括郵政活動。  
 # 轉盈為虧的企業數目或百分比少於5間或少於0.05%。  
 \* 僱員數目或百分比少於50人或少於0.05%。  
 ^ 為免從計算中得出未能顯示數字的數值，故數字未能提供。  
 由於進位原因，個別行業的數字加起來可能與總數略有出入。



表 VI：按行業分析涉及僱員在不同每周工時標準以上的勞動力投入（總涉及工時<sup>(1)</sup>），以等量全職職位數目<sup>(2)</sup>計算

	涉及僱員每月總工資金額 <sup>(3)</sup>							
	≤ \$25,000		≤ \$15,000		≤ \$12,000		≤ \$10,000	
	總涉及工時佔整體勞動力投入的百分比 (%)	等量全職職位數目 (個)	總涉及工時佔整體勞動力投入的百分比 (%)	等量全職職位數目 (個)	總涉及工時佔整體勞動力投入的百分比 (%)	等量全職職位數目 (個)	總涉及工時佔整體勞動力投入的百分比 (%)	等量全職職位數目 (個)
<b>每周工時標準：44小時</b>								
所有行業	9.6	304 000	6.4	194 500	4.3	125 700	2.0	55 800
(A) 較長工時行業	17.7	166 100	13.8	124 600	9.7	82 800	4.4	34 700
A.1 零售	14.3	43 900	10.7	31 400	7.3	20 700	3.1	8 400
A.2 飲食	19.6	50 600	14.6	35 500	10.1	23 700	4.9	10 900
A.3 物業管理及保安	24.8	49 300	23.1	45 300	17.1	30 600	7.4	11 500
A.4 陸路運輸	11.4	16 200	5.3	7 100	2.9	3 800	1.6	2 000
A.5 安老院舍	21.4	5 100	19.8	4 600	16.1	3 600	7.7	1 600
A.6 洗滌及乾洗服務	16.3	1 000	13.3	800	9.2	500	5.0	300
(B) 其他行業	6.2	137 900	3.3	69 900	2.0	42 900	1.0	21 100
B.1 製造	10.9	13 200	6.7	7 800	4.3	4 800	1.5	1 600
B.2 建造	11.2	33 600	3.3	9 200	1.4	3 700	0.4	1 000
B.3 批發及進出口貿易	3.5	17 400	1.9	9 100	1.1	5 100	0.5	2 500
B.4 酒店	10.3	5 100	6.0	2 800	3.0	1 400	0.9	400
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	9.9	12 900	4.5	5 500	2.3	2 800	1.0	1 200
B.6 資訊及通訊	3.3	3 500	1.7	1 800	0.9	1 000	0.4	400
B.7 金融及保險	1.2	2 600	0.4	800	0.2	500	0.2	400
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）	6.7	2 700	2.7	1 000	2.0	800	0.6	200
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	4.1	8 100	1.8	3 600	1.1	2 100	0.5	900
B.10 清潔服務	12.8	8 800	12.4	8 500	11.8	8 000	9.2	6 100
B.11 社區、社會及個人服務	6.0	29 400	4.1	19 500	2.7	12 800	1.4	6 500
B.12 其他	4.1	700	1.5	200	1.0	200	0.5	100
<b>每周工時標準：48小時</b>								
所有行業			4.0	116 000	2.7	75 000	1.2	30 900
(A) 較長工時行業			9.7	82 900	6.8	55 100	2.9	22 000
A.1 零售			6.7	18 700	4.5	12 200	1.7	4 500
A.2 飲食			10.1	23 200	6.8	15 200	3.1	6 700
A.3 物業管理及保安			18.2	33 000	13.2	22 400	5.4	8 100
A.4 陸路運輸			3.3	4 300	1.8	2 300	1.1	1 300
A.5 安老院舍			15.2	3 300	12.6	2 700	5.9	1 200
A.6 洗滌及乾洗服務			8.6	500	5.5	300	2.7	100
(B) 其他行業			1.6	33 000	1.0	19 900	0.4	8 900
B.1 製造			3.7	4 100	2.3	2 500	0.6	700
B.2 建造			1.8	4 800	0.7	1 900	0.2	400
B.3 批發及進出口貿易			0.7	3 300	0.4	1 700	0.2	800
B.4 酒店			2.5	1 100	1.0	500	0.4	200
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務			2.2	2 600	1.0	1 200	0.3	400
B.6 資訊及通訊			0.7	700	0.4	400	0.1	100
B.7 金融及保險			0.1	300	0.1	200	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）			1.6	600	1.2	500	0.3	100
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動			0.8	1 500	0.5	900	0.2	300
B.10 清潔服務			6.0	3 800	5.6	3 500	4.0	2 500
B.11 社區、社會及個人服務			2.2	10 100	1.5	6 700	0.8	3 300
B.12 其他			0.5	100	0.3	100	#	#
<b>每周工時標準：52小時</b>								
所有行業			2.5	69 200	1.7	44 700	0.7	17 100
(A) 較長工時行業			6.6	53 400	4.5	35 200	1.8	13 300
A.1 零售			3.8	10 300	2.5	6 600	0.8	2 200
A.2 飲食			6.2	13 700	4.1	8 700	1.7	3 600
A.3 物業管理及保安			14.1	24 100	10.1	16 400	3.9	5 800
A.4 陸路運輸			2.0	2 500	1.1	1 300	0.6	800
A.5 安老院舍			11.6	2 400	9.5	1 900	4.3	800
A.6 洗滌及乾洗服務			5.3	300	3.1	200	1.3	100
(B) 其他行業			0.8	15 800	0.5	9 500	0.2	3 800
B.1 製造			2.0	2 100	1.2	1 300	0.3	300
B.2 建造			0.9	2 400	0.4	1 000	0.1	200
B.3 批發及進出口貿易			0.3	1 300	0.1	500	*	200
B.4 酒店			1.0	400	0.3	100	0.1	100
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務			1.2	1 300	0.5	600	0.1	100
B.6 資訊及通訊			0.3	300	0.1	100	*	100
B.7 金融及保險			#	#	#	#	#	#
B.8 地產活動（不包括地產保養管理服務）			1.0	400	0.8	300	0.1	*
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動			0.3	500	0.2	300	0.1	100
B.10 清潔服務			3.0	1 800	2.8	1 700	1.6	1 000
B.11 社區、社會及個人服務			1.2	5 100	0.8	3 600	0.4	1 800
B.12 其他			#	#	#	#	#	#

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

註：(1) 總涉及工時指涉及僱員在每周工時標準以上的勞動力投入。

(2) 在影響評估中，假設涉及僱員的總工時減少至每周工時標準，等量全職職位數目的估算是把有關行業及職業組別的每周涉及工時，除以相關組別在涉及僱員的總工時減少至每周工時標準後，組別內全職僱員的平均每周工時。等量全職職位數目進位至整數百位。

(3) 涉及僱員指該僱員在統計前7天總工時超過選定每周工時標準，以及其每月總工資在選定水平或以下。每月總工資是根據僱員按合約／協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

# 由於抽樣誤差較大，有關數據不予公布。

\* 少於0.05%或少於50個。

由於進位原因，個別行業的數字加起來可能與總數略有出入。

表 VII：不同參數組合下薪酬成本增幅對通脹的影響<sup>(1)</sup>

參數組合			綜合消費物價指數增幅 (百分點)
每周工時標準	超時工資率	涉及僱員 每月總工資金額 <sup>(2)</sup>	
44小時	1:1.5	≤\$25,000	4.06
		≤\$15,000	1.95
		≤\$12,000	1.17
		≤\$10,000	0.52
	1:1.3	≤\$15,000	1.27
		≤\$12,000	0.75
		≤\$10,000	0.33
	1:1.0	≤\$15,000	0.25
		≤\$12,000	0.12
≤\$10,000		0.06	
48小時	1:1.5	≤\$15,000	1.19
		≤\$12,000	0.72
		≤\$10,000	0.30
	1:1.3	≤\$15,000	0.78
		≤\$12,000	0.47
		≤\$10,000	0.20
	1:1.0	≤\$15,000	0.16
		≤\$12,000	0.08
		≤\$10,000	*
52小時	1:1.5	≤\$15,000	0.72
		≤\$12,000	0.43
		≤\$10,000	0.17
	1:1.3	≤\$15,000	0.47
		≤\$12,000	0.28
		≤\$10,000	0.11
	1:1.0	≤\$15,000	0.09
		≤\$12,000	*
		≤\$10,000	*

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查，政府統計處；標準工時委員會秘書處的估算。

註：(1) 有關估算採用1997年至2015年的歷史數據，以計量經濟模型粗略估算在實質經濟增長為2%的情景下，不同參數組合下薪酬成本增幅對綜合消費物價指數的影響。

(2) 涉及僱員指該僱員的每月總工資在選定水平或以下，以及統計前7天總工時超過選定工時標準。每月總工資是根據僱員按合約／協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

\* 少於0.05個百分點。

表 VIII：不同參數組合下薪酬成本增幅造成的潛在職位流失數目<sup>(1)</sup>

參數組合			潛在職位流失 (個)
每周工時標準	超時工資率	涉及僱員 每月總工資金額 <sup>(2)</sup>	
44小時	1:1.5	≤\$25,000	34 000
		≤\$15,000	16 300
		≤\$12,000	9 800
		≤\$10,000	4 400
	1:1.3	≤\$15,000	10 700
		≤\$12,000	6 300
		≤\$10,000	2 800
	1:1.0	≤\$15,000	2 100
		≤\$12,000	1 000
≤\$10,000		*	
48小時	1:1.5	≤\$15,000	10 000
		≤\$12,000	6 000
		≤\$10,000	2 500
	1:1.3	≤\$15,000	6 500
		≤\$12,000	3 900
		≤\$10,000	1 600
	1:1.0	≤\$15,000	1 300
		≤\$12,000	700
		≤\$10,000	*
52小時	1:1.5	≤\$15,000	6 000
		≤\$12,000	3 600
		≤\$10,000	1 400
	1:1.3	≤\$15,000	3 900
		≤\$12,000	2 300
		≤\$10,000	900
	1:1.0	≤\$15,000	800
		≤\$12,000	*
		≤\$10,000	*

資料來源：標準工時委員會的「2014年工時狀況住戶統計調查」；2014年收入及工時按年統計調查，政府統計處；標準工時委員會秘書處的估算。

註：(1) 有關估算採用1997年至2015年的歷史數據，以計量經濟模型粗略估算在實質經濟增長為2%的情景下，不同參數組合下薪酬成本增幅可能導致的流失職位數目。

(2) 涉及僱員指該僱員的每月總工資在選定水平或以下，以及統計前7天總工時超過選定工時標準。每月總工資是根據僱員按合約／協議內的基本工資，以及統計期內的每月佣金和其他津貼與每月超時工作的工資總和估算，當中包括就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項。

\* 少於500個。

## 附錄：行業分類範圍

	標準工時委員會 「2014年工時狀況 住戶統計調查」/ 政府統計處 「2014年收入及工時 按年統計調查」	政府統計處 經濟活動 按年統計調查
	香港標準行業分類 2.0版編碼 <sup>(1)</sup>	
<b>(A) 較長工時行業</b>		
A.1 零售	47	47
A.2 飲食	56	56
A.3 物業管理及保安	6822, 80-81 (不包括812) <sup>(2(i))</sup>	6822, 80-81 (不包括812)
A.4 陸路運輸	49	49
A.5 安老院舍	873	873
A.6 洗滌及乾洗服務	9601	9601
<b>(B) 其他行業</b>		
B.1 製造	05-33 <sup>(2(ii))</sup>	10-33
B.2 建造	41-43	41-43
B.3 批發及進出口貿易	45-46	45-46
B.4 酒店	55	55
B.5 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	50-53	50-53 (不包括531) <sup>(3(i))</sup>
B.6 資訊及通訊	58-63	58-63
B.7 金融及保險	64-66	64-66
B.8 地產活動 (不包括地產保養管理服務)	68 (不包括6822)	68 (不包括6822)
B.9 專業及商用服務、科學及技術活動	69-75, 77-79, 82 <sup>(2(iii))</sup>	69-75, 77-79, 82
B.10 清潔服務	812	812
B.11 社區、社會及個人服務	84-86, 87 (不包括873), 88, 90-95, 96 (不包括9601), 97-99	P-S, 不包括 873及9601 部分 851, 852, 853 和 86
B.12 其他	35-39 <sup>(2(iv))</sup>	05-09, 35-39

註：(1) 「香港標準行業分類2.0版」以聯合國統計司於2008年8月發布的「所有經濟活動的國際標準行業分類 (簡稱國際標準行業分類) 修訂本第4版」為藍本，而該修訂版本是現時在行業分類方面的最新國際統計標準。由2009年開始，政府統計處已在不同的統計調查逐步採用香港標準行業分類2.0版作為標準架構，以把各機構單位作出行業分類，及編製、分析和發布按行業劃分的統計數字。整套香港標準行業分類2.0版的行業編碼及名稱索引刊載於標題為《香港標準行業分類2.0版》的刊物。該刊物可於政府統計處網站([www.censtatd.gov.hk](http://www.censtatd.gov.hk))免費下載。

(2) 就「2014年工時狀況住戶統計調查」而言：

- (i) 「物業管理及保安」的涵蓋範圍指6822及80。
- (ii) 「製造」的涵蓋範圍指10-33，即不包括採礦及採石業。
- (iii) 「專業及商用服務、科學及技術活動」的涵蓋範圍指69-75, 77-79, 81 (不包括812), 82。
- (iv) 「其他」的涵蓋範圍指01-09, 35-39，即包括農業、林業及漁業，以及採礦及採石業。

(3) 就「經濟活動按年統計調查」而言：

- (i) 不包括郵政活動(531)。

## 第二階段諮詢

### 諮詢議題

#### 「大框」的諮詢議題

##### 諮詢議題 - 工時條款

###### 問題 1

「大框」擬建議僱傭雙方須透過書面僱傭合約訂明七項與工時有關的條款包括協議工時、超時工作情況、超時工作補償安排、協議工資、用膳及休息時間、休息日及工作時數紀錄。你認為「大框」是否合適？請說明原因。如合適，你認為是否需要增加 / 減少必須訂明的工時條款？如需要，請提出具體建議。

##### 諮詢議題 - 適用範圍

###### 問題 2

「大框」應盡量廣泛適用於僱主和僱員。你認為是否有一些特定類別的僱員，例如：目前《僱傭條例》及《最低工資條例》所不適用的人士（詳見諮詢文件<sup>1</sup>第 5.21 段），或預計為短暫受僱的僱員等，需獲得豁免，不受「大框」的規管？如需要，請具體說明建議類別及原因。如不需要，請說明原因。

###### 問題 3

你認為「大框」是否應適用於所有目前及將來的僱員（可獲豁免的僱員類別除外），或只適用於在「大框」生效後才訂定的僱傭合約？原因為何？

###### 問題 4

如立法實行「大框」，你認為是否需要提供過渡期，讓僱傭雙方作出準備？如認為有需要，過渡期應訂為多久？

---

<sup>1</sup> 第二階段諮詢的諮詢文件已上載委員會網頁，見：  
<http://www.swhc.org.hk/tc/consultation/fulldocument.pdf>。

## 諮詢議題 - 彈性安排

### 問題 5

「大框」已提供彈性，容許僱傭雙方在不違反法例的前提下，按實際情況協定「大框」指定工時條款的具體內容。你認為「大框」是否需要進一步引入其他彈性措施(詳見諮詢文件第 5.24 至 5.25 段)？如需要，請具體說明建議及原因。如不需要，請說明原因。

## 諮詢議題 - 後果及責任

### 問題 6

「大框」具法律效力，而法例會訂明違法的後果(詳見諮詢文件第 5.26 至 5.27 段)。你同意嗎？

## 諮詢議題 - 「大框」的其他意見

### 問題 7

你認為有甚麼措施(例如：教育推廣、提供參考資訊等)，可促進僱傭雙方遵行「大框」的規定？

### 問題 8

你對「大框」有否其他意見？

## 「小框」的諮詢議題

## 諮詢議題 - 構思和設計

### 問題 9

在「大框」的基礎上，你認為是否需要其他適當措施(例如：立法制定工時標準及超時工資率、行業協商等)，進一步保障一些工資較低、技術較低及議價能力較低的基層僱員？如需要，請具體說明建議。如不需要，請說明原因。

**問題 10**

在考慮「小框」對僱員薪酬帶來的潛在增幅及減幅後（詳見諮詢文件第 6.14 至 6.16 段），你認為「小框」能否進一步改善一些基層僱員的超時工作補償安排？

**問題 11**

你認為「小框」能否幫助保障僱員健康、改善僱員的生活質素、促進工作與生活平衡及提升員工士氣？

**問題 12**

如立法實行「小框」，你認為中小型企業（中小企）能否承受「小框」可能帶來的影響（例如：部分較長工時行業的營運者會轉盈為虧）（詳見諮詢文件第 6.17 至 6.22 段）？

**問題 13**

如立法實行「小框」，你認為整體社會能否承受「小框」對宏觀經濟可能帶來的影響（例如：推高通脹及影響香港長遠競爭力等）（詳見諮詢文件第 6.23 至 6.30 段）？

**問題 14**

在「小框」的建議上，你認為應如何平衡「小框」對僱員、企業（特別是中小企）、宏觀經濟及社會可能帶來的利和弊？

**諮詢議題 - 「小框」的其他意見****問題 15**

如贊成立法實行「小框」，你對「小框」的設計有甚麼意見？

**問題 16**

你認為有甚麼措施（例如：教育推廣、提供參考資訊等），可促進僱傭雙方遵行「小框」的規定？你對「小框」有否其他意見？

## 其他諮詢議題

### 諮詢議題 - 「大框」和「小框」的推行

#### **問題 17**

在考慮「大框」和「小框」的資料後(詳見諮詢文件第五及六章),請選擇:

- 只實行「大框」;
- 只實行「小框」;
- 在建議推行「大框」的基礎上,同時推行「小框」;或
- 不推行「大框」及「小框」,但建議推行其他有關工時的政策 / 措施(例如:按行業需要制定自願性指引)。

原因為何?請具體說明。

### 諮詢議題 - 其他意見

#### **問題 18**

除「大框」和「小框」外,你有否其他與工時政策有關的意見?如有,請具體說明。



## 第二階段諮詢

### 諮詢活動一覽表

#### 主要僱主組織諮詢會議<sup>1</sup>

場次	日期	對象
第一場	2016年4月27日	一個僱主組織
第二場	2016年5月17日	一個僱主組織
第三場	2016年5月20日	一個僱主組織
第四場	2016年5月23日	一個僱主組織
第五場	2016年6月1日	一個僱主組織

#### 諮詢會

場次	日期	性質	對象
第一場	2016年6月3日	行業諮詢會 (第一場)	較長工時等行業的 僱主及僱員
第二場	2016年6月11日	新界東 地區諮詢會	普羅市民
第三場	2016年6月28日	行業諮詢會 (第二場)	較長工時等行業的 僱主及僱員
第四場	2016年7月5日	持份團體 諮詢會	關注工時政策的其 他商會及相關持份 團體
第五場	2016年7月9日	新界西 地區諮詢會	普羅市民
第六場	2016年7月12日	持份團體 諮詢會	關注工時政策的民 間團體及相關持份 團體

<sup>1</sup> 四個主要勞工團體拒絕應邀出席獲安排的諮詢會議。

場次	日期	性質	對象
第七場	2016年7月16日	九龍 地區諮詢會	普羅市民
第八場	2016年7月20日	持份團體 諮詢會	人力資源及其他專 業團體
第九場	2016年7月23日	香港島 地區諮詢會	普羅市民

### 委員會應邀出席的諮詢活動

場次	日期	團體
第一場	2016年5月30日	一個飲食業團體
第二場	2016年6月26日	一個勞工團體
第三場	2016年6月29日	一個旅遊業團體
第四場	2016年7月13日	一個安老服務業團體
第五場	2016年7月15日	一個飲食業團體

# 勞工界

---

## 標準工時立法諮詢報告

勞工界立法會議員及勞工顧問委員會僱員代表

2016 年 11 月

## 目錄

	頁數
第一章 背景	2
第二章 第一階段諮詢結果	5
第三章 第二階段諮詢結果	18
第四章 建議的標準工時立法方案框架	22
附件	24
1. 「3+6」平台成員名單	
2. 第一階段諮詢意向調查問卷範本	
3. 第一階段諮詢意向調查問卷結果	
4. 勞工界標準工時諮詢大會 2016 與 會人士意見列表	
5. 第二階段諮詢意向調查問卷範本	
6. 第二階段諮詢意向調查問卷結果	

## 第一章：背景

### 緒言

- 1.1 長工時，無償加班，往往是本港僱員感到沮喪和壓力的根源，也是損害個人健康、家庭生活及社會和諧的元兇。多年來，社會各界對工時問題的熱議未有減退，反映這種情況的研究不在少數，而批評及詬病之聲也從未稍停。然而，政府卻未有正視有關問題的嚴重性，致令本港僱員的工時長期處於全球已發展地區之最。
- 1.2 按國際勞工組織的建議，僱員每周平均工時為 40 小時，但眾所周知，本港全職僱員每周工作的時數遠遠超過此數，嚴重者達 60、70 小時之多。這與政府提倡的家庭友善僱傭措施背道而馳，嚴重影響僱員健康及家庭生活，無償加班也有違公平、公義原則。
- 1.3 有鑑於此，勞工界多年來一直要求政府根據以人為本的原則，立法制定標準工時，保障僱員應有權益，確保他們在工作與休息之間取得平衡。

### 標準工時委員會工作進展

- 1.4 隨著標準工時委員會（“標時委員會”）於 2013 年 4 月正式成立，社會對標準工時立法有更熱切的期望。由於有關工作影響全港僱員的福祉，勞工界對此非常關注和重視；而勞工顧問委員會（“勞顧會”）僱員代表並以勞方委員的身份，積極參與標時委員會的工作，並在會議過程中表達了勞工界的明確訴

求，爭取以立法方式落實標準工時。

- 1.5 標時委員會其後在 2014 年進行了「專題工時統計調查」及「工時議題公眾參與及諮詢」。在諮詢中，僱員普遍表達了對立法規管工時的訴求，並認為勞資雙方地位不對等，所以只有立法才最有效保障僱員權益。
- 1.6 參考了所有工時統計調查和經濟分析影響，標時委員會最終在 2015 年 3 月 18 日達成共識，包括「同意建議以立法方式實施規管僱員工時的政策」。
- 1.7 雖然如此，但標時委員會遲遲未有討論具體的立法建議方案；資方委員更意圖推翻「3·18」共識，企圖混淆視聽，欲以「合約工時」取代「標準工時」，完全拒絕探討具體立法方案的可行性。
- 1.8 這種情況迫使六位勞方委員在 2015 年 10 月召開記者會，公開要求盡快在標時委員會會議上討論具體立法方案，否則將考慮不再繼續參與標時委員會工作。可惜，政府及標時委員會仍然無視有關訴求，迫使勞方委員在同年 11 月會議上，集體離場抗議。
- 1.9 隨後半年，標時委員會非但沒有將討論返回「3·18」共識的基礎上，更在勞方委員缺席下，通過了背離「3·18」共識的諮詢方向，並宣佈今年 4 月份展開第二輪諮詢。標時委員會在有關諮詢文件中加入了「非立法」的選項，直接把原本已指明立法規管工時的共識徹底打散，視廣大僱員的權益於不顧。

- 1.10 因此，我們三位勞工界立法會議員及六位勞顧會僱員代表（“我們”）曾公開聲明，全面杯葛背離立法共識的第二輪諮詢，不會參與任何相關的諮詢活動，並呼籲所有勞工界人士杯葛有關諮詢。其後，六位僱員代表公開宣佈退出標時委員會。

### 勞工界諮詢活動及目的

- 1.11 基於上述發展，我們決定向全港工會進行諮詢，並藉此凝聚勞工界共識。在今年 4 月至 6 月，勞工界就標準工時立法進行了第一階段諮詢。除了以問卷形式向全港工會進行有關標準工時的意向調查外，還召開了「勞工界標準工時諮詢大會 2016」，收集工會對「如何推進標準工時立法工作」的意見。
- 1.12 建基於第一階段諮詢所收集得的意見，勞工界於 6 月至 9 月期間進行了第二階段諮詢，進一步了解各行業工會對標準工時實施方式的取向，並在立法框架的基礎上，思考如何制訂一個社會各界普遍接受的實施方向。

### 本報告主要內容

- 1.13 本報告將闡述勞工界就標準工時立法諮詢（第一及第二階段）的結果。透過綜合和分析收集得來的意見，歸納出勞工界就標準工時立法的共識，以及制訂出「標準工時立法方案」的建議框架。
- 1.14 我們促請特區政府正視廣大僱員的生活需要，盡快立法制訂標準工時！

## 第二章：第一階段諮詢結果

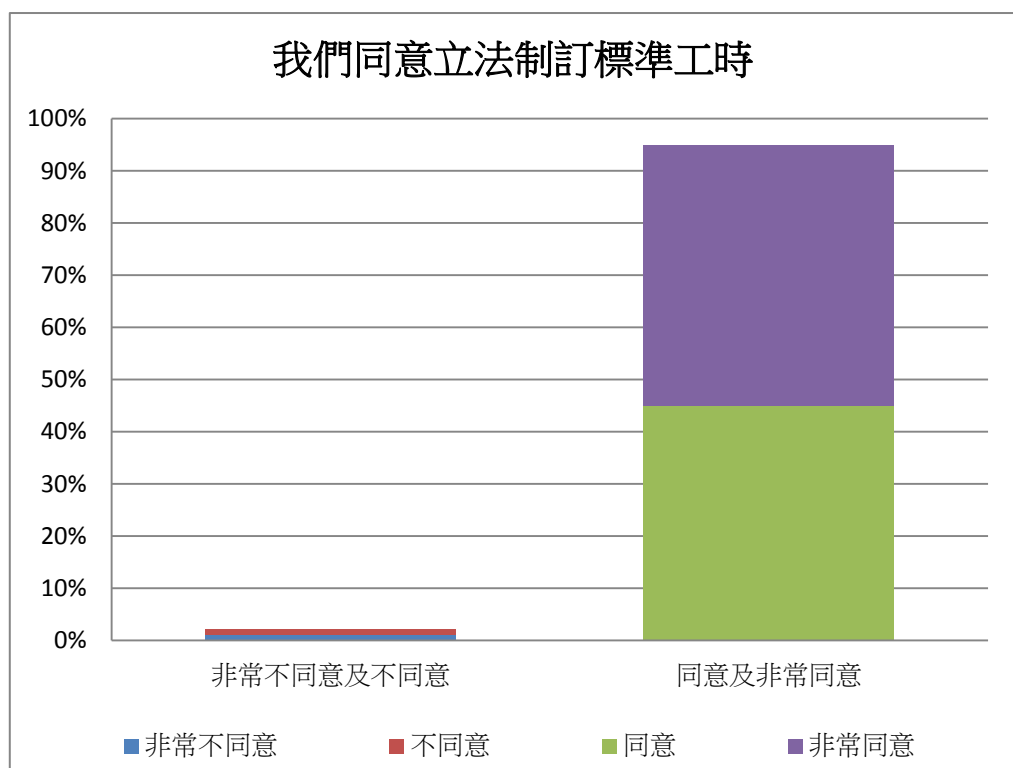
### 意向調查結果

- 2.1 在第一階段諮詢期間（2016年4月至6月），我們在勞工界內進行了一個有關標準工時的意向調查，以收集工會就有關規管工時政策的意見。是次調查透過郵寄形式向全港工會派發意向調查問卷，成功收回的有效問卷數量為262份。



2.2 在意向調查中，我們透過多項問題了解全港工會對立法制訂標準工時的取向。結果顯示，大多數工會對立法制訂標準工時持正面態度，共有 95% 的受訪工會表示非常同意及同意立法制訂標準工時，此乃勞工界的一大共識。只有 3% 的受訪工會持中立立場和各有 1% 的受訪工會非常不同意和不同意有關規管工時的政策，比例極低。

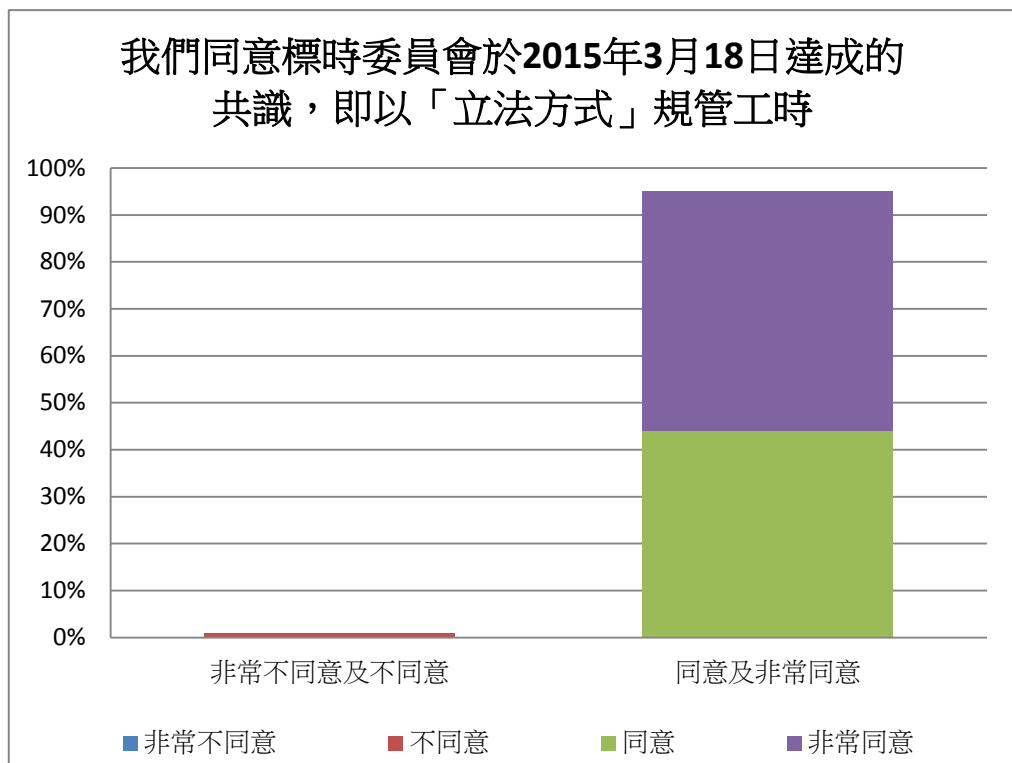
圖 2.1： 受訪工會對立法制訂標準工時的意見



註：持中立意見的工會為 3%

2.3 意向調查結果亦顯示出另一個勞工界在標準工時上的共識，共有 95% 對標準工時立法持正面態度的受訪工會非常同意及同意標時委員會於 2015 年 3 月 18 日所達成的共識，當中包括以立法方式規管工時；不同意有關共識的工會只有 1%。

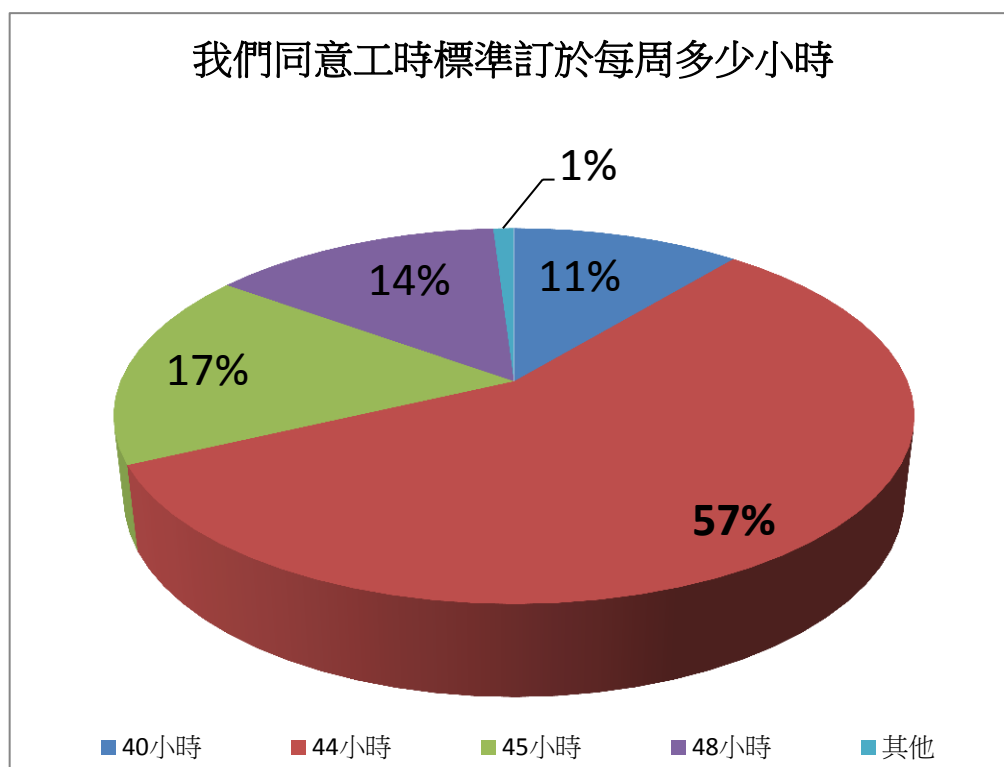
圖 2.2：對標準工時立法持正面態度的受訪工會對標時委員會共識的意見



註：持中立意見的工會為 2%  
沒有回應的工會為 2%

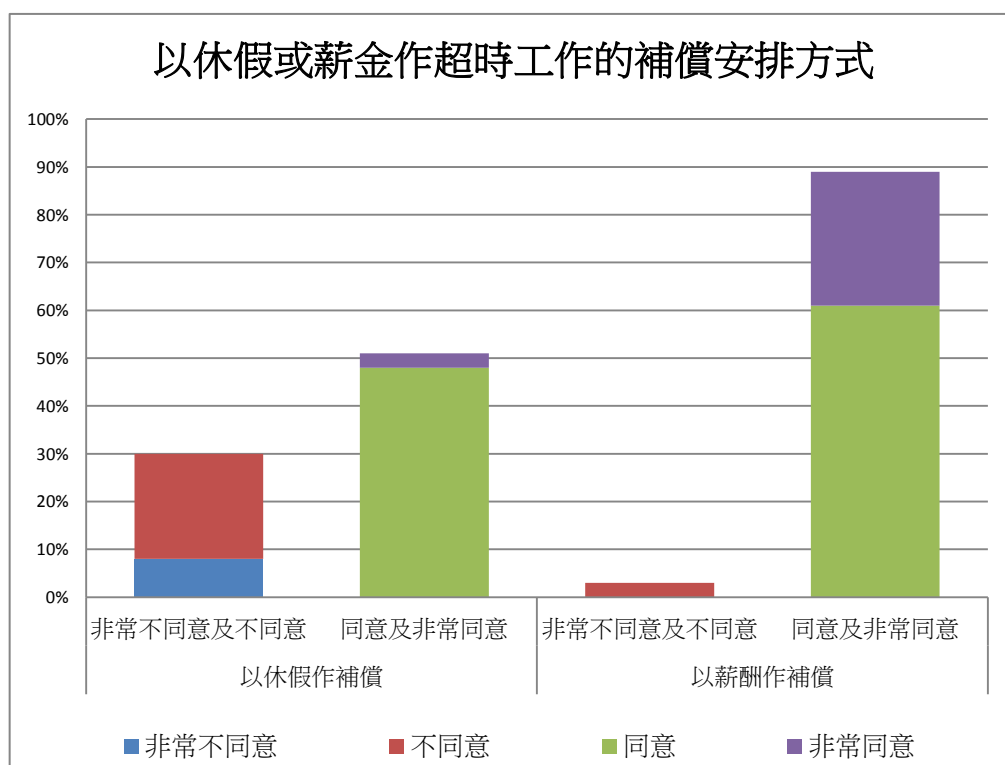
2.4 就標準工時政策的設計上，勞工界已就一些項目存有共識。對立法制訂標準工時持正面態度的受訪工會中，就訂立一個每周的工時標準上，有超過一半（57%）的受訪工會認為每周 44 小時是一個適合的水平。由此可見，以每周 44 小時為工時標準已是勞工界的主流意見。另外，亦有 11%、17% 和 14% 的工會認為每周的工時標準分別應訂於 40 小時、45 小時和 48 小時。

圖 2.3：對標準工時立法持正面態度的受訪工會對每周工時標準的意見



2.5 在超時工作的補償安排方面，意向調查詢問對標準工時立法持正面態度的受訪工會在休假或薪金作補償的取向；受訪工會較傾向以薪金而非休假作超時工作的補償。根據調查結果，共有 89% 對標準工時立法持正面態度的受訪工會非常同意及同意以薪金方式作補償；只有 51% 的受訪工會非常同意及同意以休假方式作補償。

圖 2.4：對標準工時立法持正面態度的受訪工會對超時工作補償安排的意見



註：對以休假作超時工作補償持中立意見的工會為 17%

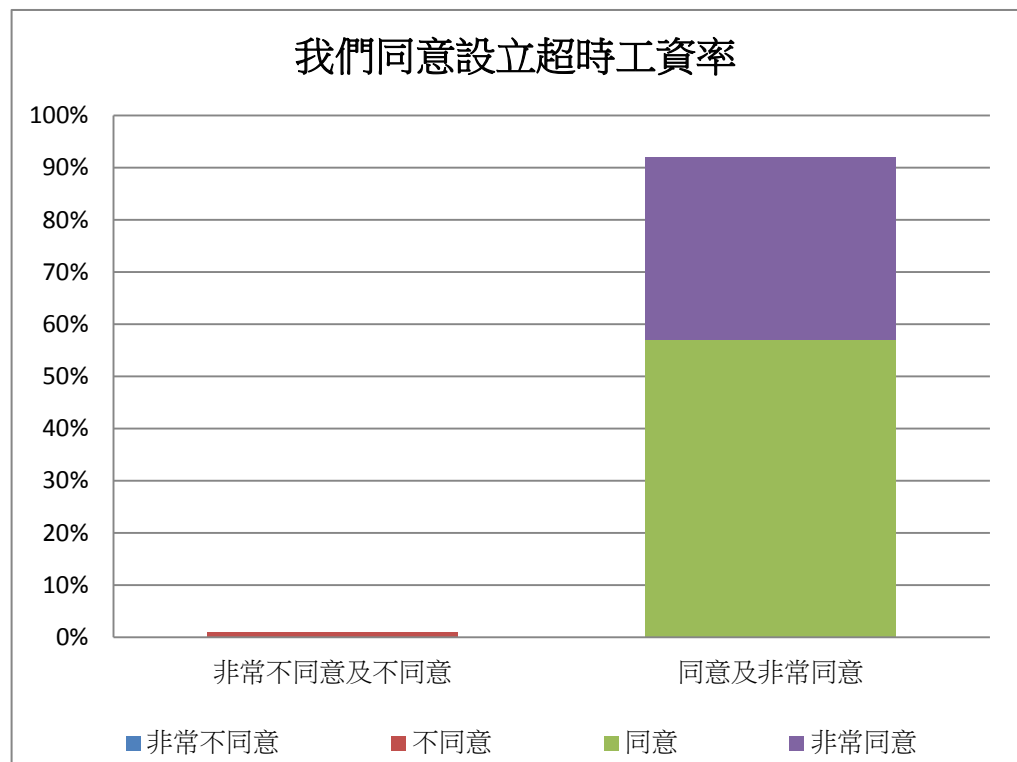
對以休假作超時工作補償沒有回應的工會為 2%

對以薪金作超時工作補償持中立意見的工會為 6%

對以薪金作超時工作補償沒有回應的工會為 2%

2.6 以薪金方式作超時工作的補償安排是勞工界的主流意見。而在此補償安排的運作上，共有 92% 對標準工時立法持正面態度的受訪工會非常同意及同意設立超時工資率，只有 1% 的工會不同意有關安排。

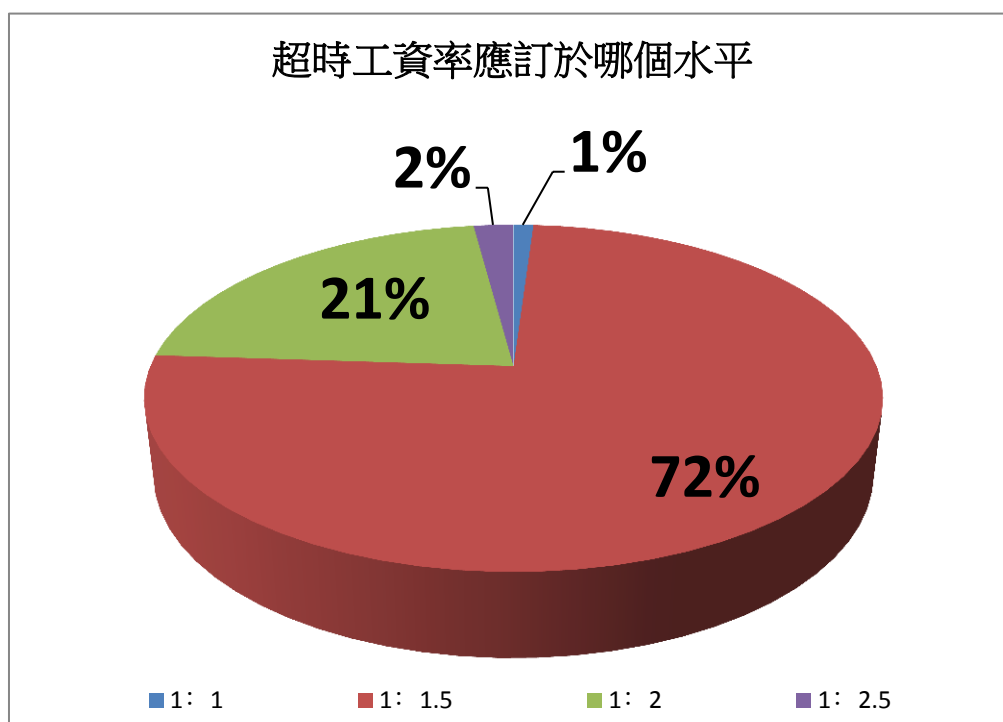
圖 2.5：對標準工時立法持正面態度的受訪工會對設立超時工資率的意見



註：持中立意見的工會為 3%  
沒有回應的工會為 4%

2.7 在支持設立超時工資率的工會中，大部分工會(72%)認為超時工資率應訂於 1:1.5；有 21%的工會則認為超時工資率應訂於 1:2。另有 2%和 1%的工會分別認為超時工資率應訂定於 1:2.5 和 1:1。

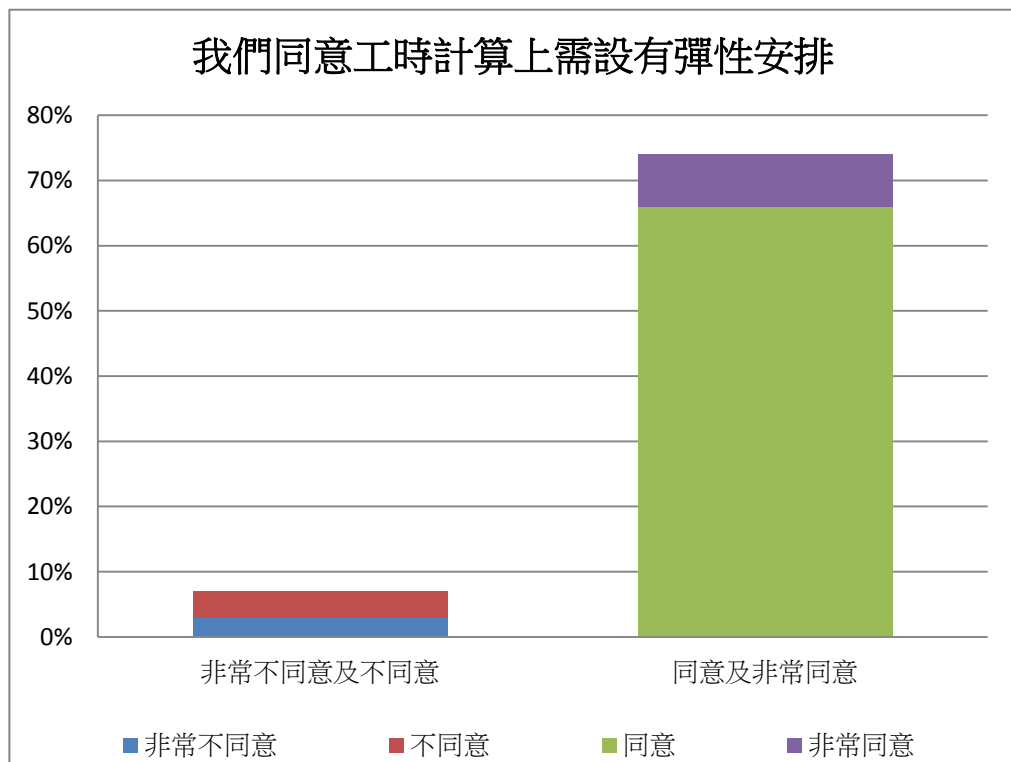
圖 2.6: 對以薪金方式作補償的受訪工會對超時工資率水平的意見



註：沒有回應的工會為 4%

2.8 在勞工市場上，不同行業的運作存有不同之處，工作模式眾多；因此，不少實行標準工時的國家設有不同形式的彈性安排和豁免安排，以照顧不同行業的獨特性。共有 74% 對標準工時立法持正面態度的受訪工會非常同意及同意在工時計算上設有彈性安排，但有 7% 的工會非常不同意及不同意訂立有關安排。由此可見，勞工界的主流意見是接受標準工時的設計上可設有彈性安排。

圖 2.7：對標準工時立法持正面態度的受訪工會對工時計算設彈性安排的意見

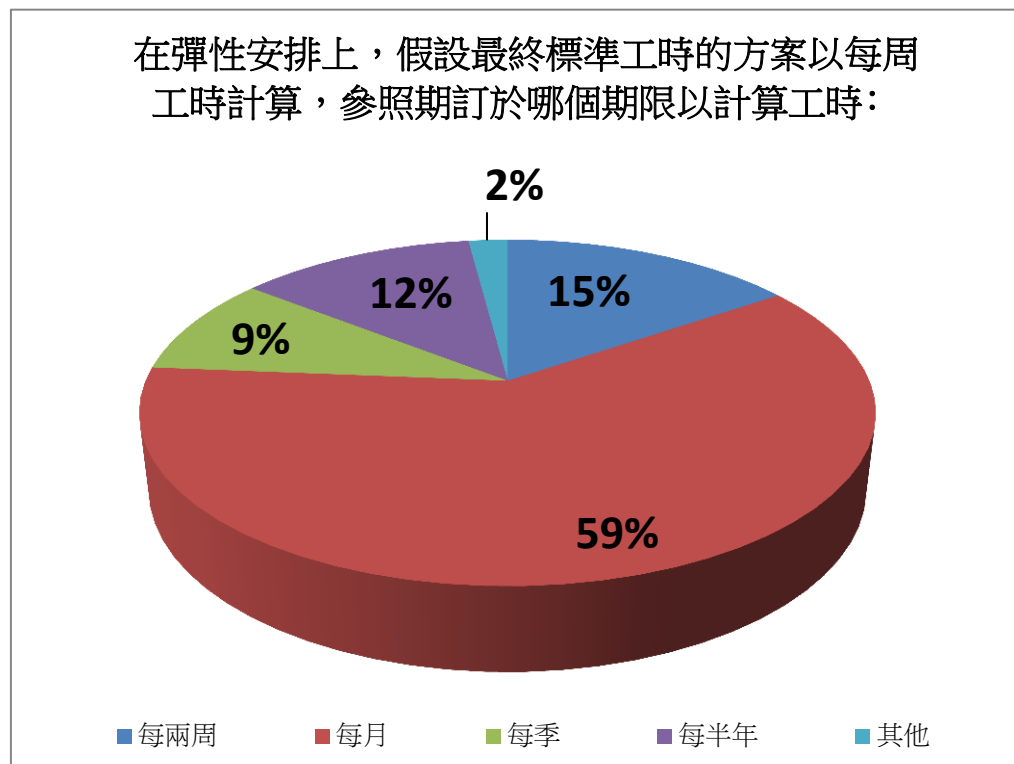


註：持中立意見的工會為 18%

沒有回應的工會為 1%

2.9 對設有彈性安排持正面傾向的受訪工會中，較多工會（59%）認為計算工時的參照期期限應訂於每月一次；有 15% 的工會認為參照期應訂為每兩周一次。另外，亦有 9% 和 12% 的工會認為期限應訂於每季和每半年。

圖 2.8：對彈性安排持正面態度的受訪工會對參照期期限的意見

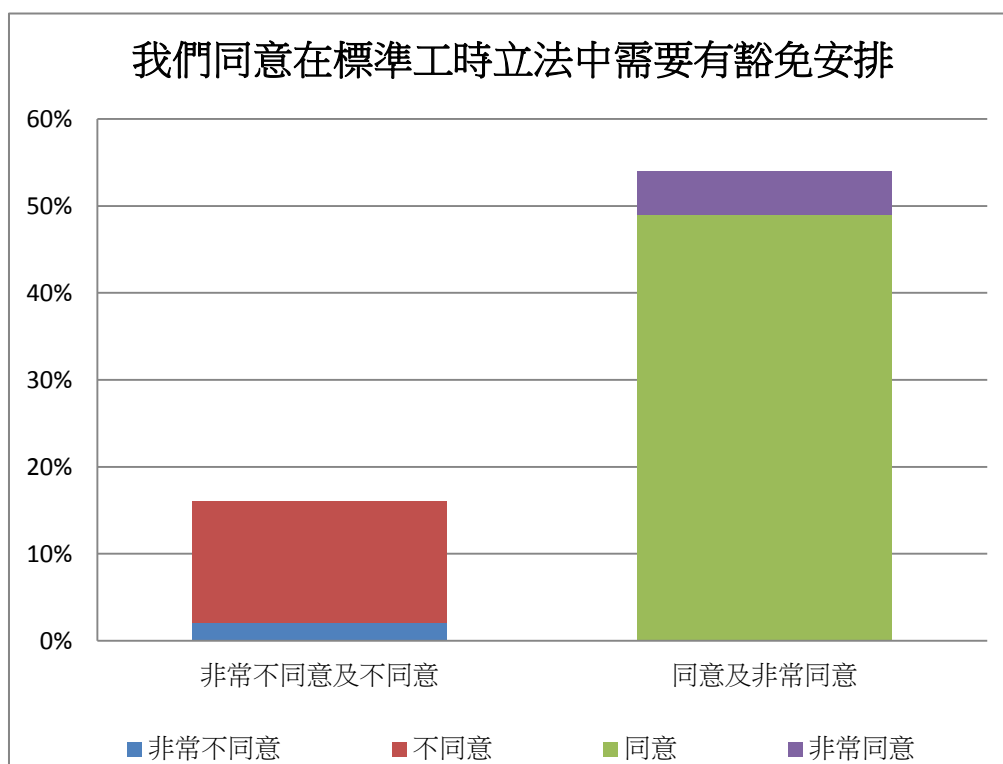


註：沒有回應的工會為 3%



2.10 在豁免安排方面，有過半對標準工時立法持正面態度的受訪工會，對設有豁免安排持正面態度，共有 54% 的工會非常同意及同意在標準工時立法上需有豁免安排。非常不同意及不同意設有豁免安排的受訪工會則共有 16%。

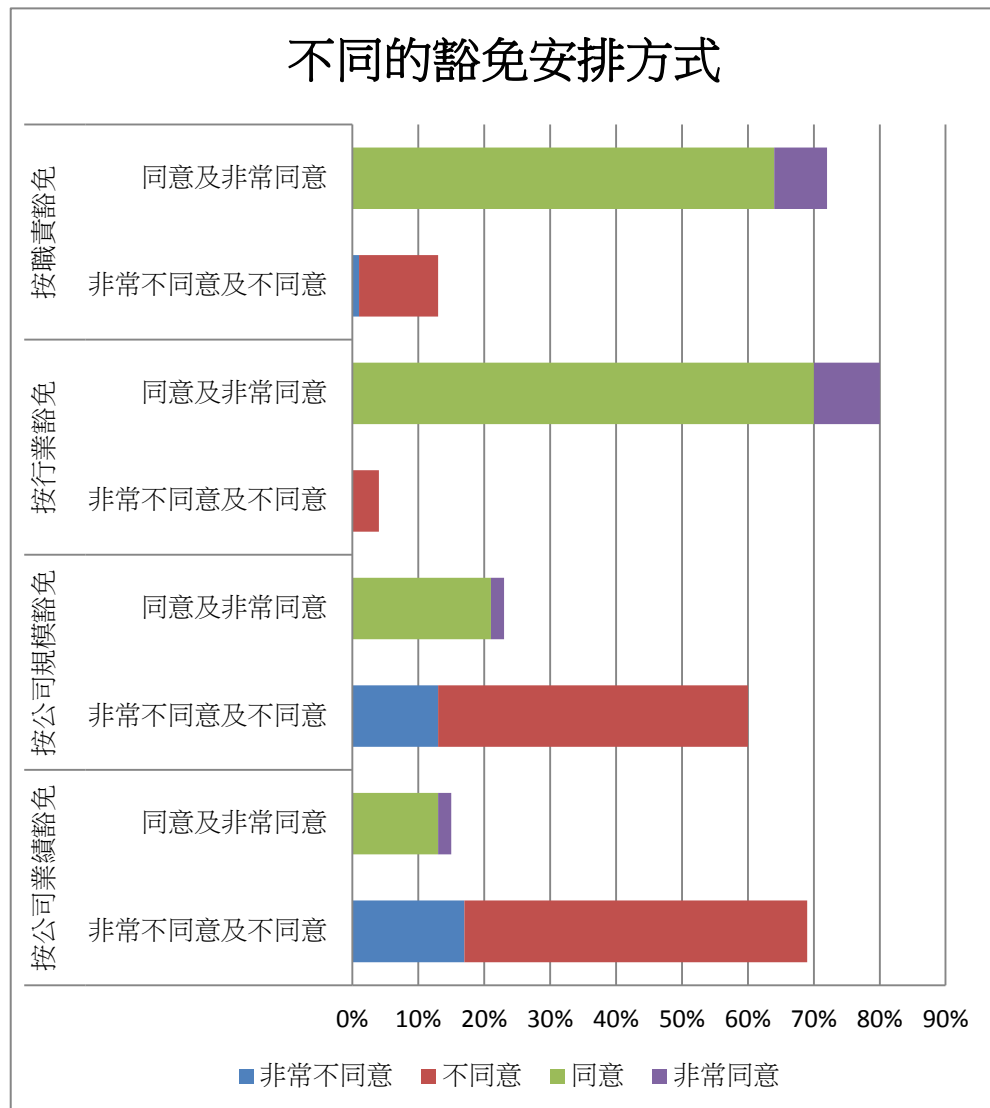
圖 2.9：對標準工時立法持正面態度的受訪工會對豁免安排的意見



註：持中立意見的工會為 27%  
沒有回應的工會為 3%

- 2.11 從海外經驗可見，工時政策可以不同的方式設定豁免安排，以照顧某些行業的特殊情況。就此，意向調查中選定了數個豁免方式諮詢工會意見，包括按職責、行業、公司規模或公司業績作出豁免。共有 80% 對豁免安排持正面態度的受訪工會非常同意及同意按行業給予豁免，不同意的則有 4%；其次，共有 72% 對豁免安排持正面態度的受訪工會非常同意及同意按職責給予豁免，非常不同意及不同意的則共有 13%。
- 2.12 另一方面，共有 69% 非常不同意及不同意按公司業績給予豁免，非常同意及同意的只共有 15%；亦有 60% 非常不同意及不同意按公司規模給予豁免，非常同意及同意的只共有 23%。由此可見，按行業或職責給予豁免的安排是受訪工會較為可接受的方式。

圖 2.10：對豁免安排持正面態度的受訪工會對各類豁免安排方式的意見



註：對按職責豁免持中立意見的工會為 9%  
 對按職責豁免沒有回應的工會為 6%  
 對按行業豁免持中立意見的工會為 10%  
 對按行業豁免沒有回應的工會為 6%  
 對按公司規模豁免持中立意見的工會為 11%  
 對按公司規模豁免沒有回應的工會為 6%  
 對按公司業績豁免持中立意見的工會為 9%  
 對按公司業績豁免沒有回應的工會為 7%

## 諮詢大會意見

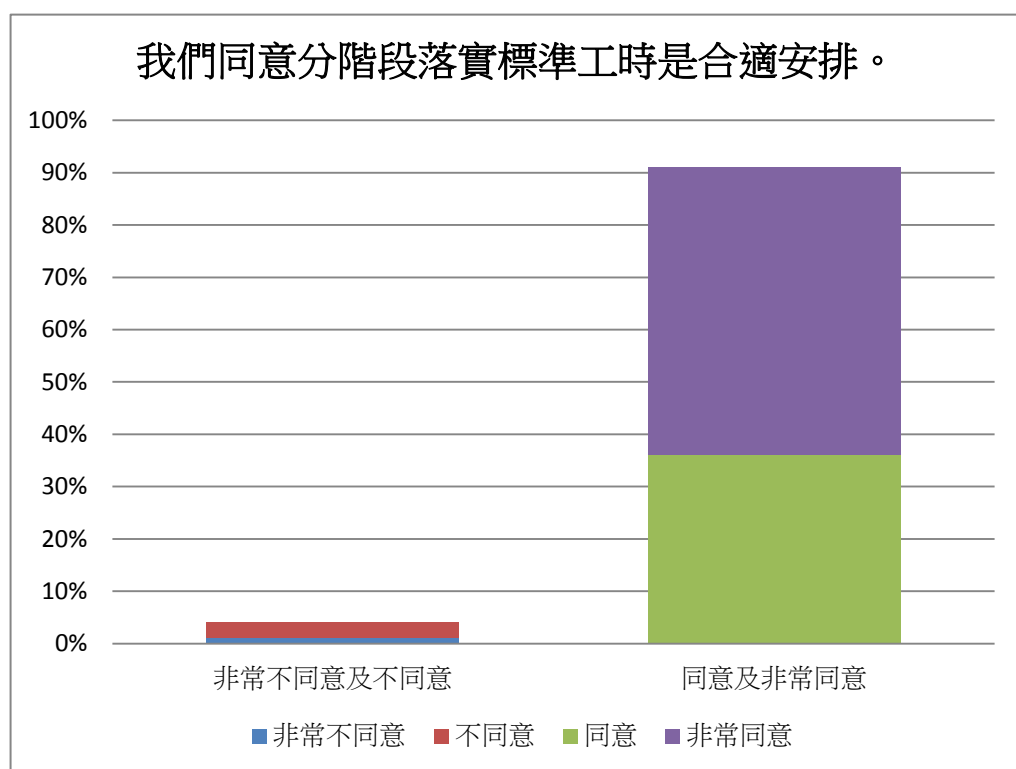
- 2.13 我們於 2016 年 4 月進行了勞工界標準工時諮詢大會，超過 300 名工會代表出席大會表達意見。另外，我們得悉不少工會亦在其會內透過諮詢會等方式收集工會會員就標準工時的意見。
- 2.14 在勞工界標準工時諮詢大會收集的主要意見中，勞工界普遍表達了對立法制訂標準工時的強烈訴求，並表達了對目前推動立法工作停滯不前的不滿。工會代表的主流意見認為，標準工時是基本勞工權益，亦是世界發達經濟體系的主流政策，理應早日實現。不少意見指出，本港僱員普遍面對工時長，休息時間短的問題，而且情況愈趨嚴重，對僱員身心健康、家庭及社交生活帶來不良影響，故實施標準工時實為重要。
- 2.15 有不少意見強調，「合約工時」對於解決長工時及無償超時工作問題並無幫助，故反對以此形式落實規管工時的政策。部分意見指出，規管工時的法例雖然應全面涵蓋所有行業，但亦同意部分行業可能需要因應其運作情況而制訂針對性的措施，以實施標準工時。
- 2.16 工會代表的主流意見認為，標時委員會的諮詢實屬倒退，並批評政府偏袒商界，故支持各勞方代表退出標時委員會。大部分工會代表要求勞工界立法會議員及勞顧會勞方委員採取更廣泛和深入的行動，繼續爭取標準工時立法。

## 第三章：第二階段諮詢結果

- 3.1 在第一階段諮詢中，我們透過多項問題了解全港工會對立法制訂標準工時的取向。結果顯示，勞工界對標準工時的立場明確，並總結了立法方案的基本框架和元素。
- 3.2 在取得上述共識之後，我們繼而集中在第二階段諮詢中（2016年6月至9月），透過意向調查，就標準工時的實施方式諮詢勞工界。是次調查透過郵寄方式向全港工會派發意向調查問卷，成功收回的有效問卷數量為312份。

3.3 結果顯示，絕大多數工會對分階段落實標準工時持正面態度，共有 91% 的受訪工會表示「非常同意」或「同意」分階段落實標準工時是合適安排；另一方面，分別只有 3% 和 1% 的受訪工會表示「不同意」和「非常不同意」，比例極低，可見勞工界對此議題有相當一致的看法。

圖 3.1: 受訪工會對分階段落實標準工時的意見

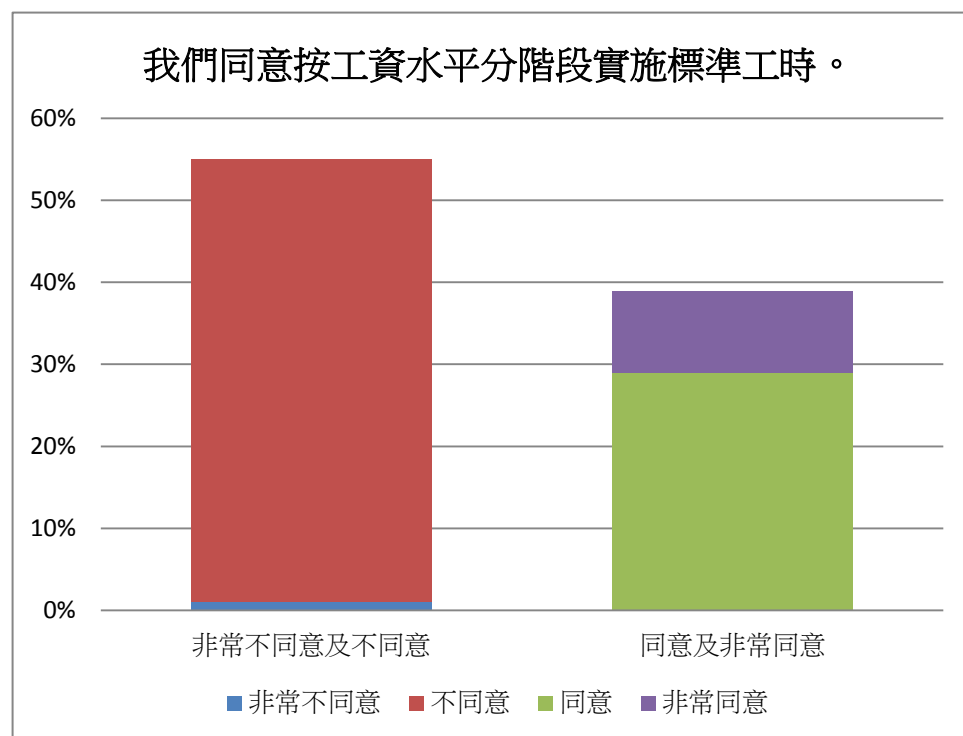


註：持中立意見的工會為 5%

沒有回應的工會為 0%

3.4 至於標準工時立法可以按工資水平分階段實施的方向則不為勞工界主流意見所接受。意向調查結果顯示 55% 受訪工會表示「不同意」和「非常不同意」，而表示「非常同意」和「同意」則分別為 10% 及 29%。

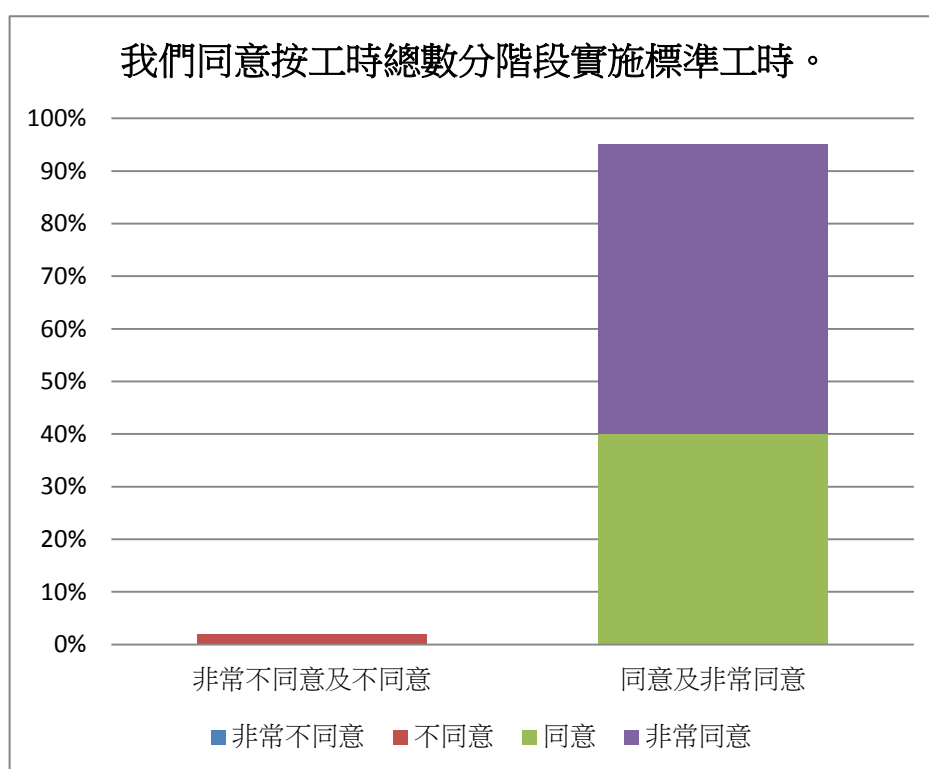
圖 3.2：受訪工會對按工資水平分階段實施標準工時的意見



註：持中立意見的工會為 3%  
沒有回應的工會為 3%

3.5 按上述方向，意向調查亦收集勞工界就分階段落實標準工時具體方法的意見。結果顯示，較多工會接受標準工時立法可以按工時總數分階段實施，當中有 95% 的工會表示「非常同意」和「同意」；而表示「不同意」和「非常不同意」的工會則有 2%。

圖 3.3：受訪工會對按工時總數分階段實施標準工時的意見



註：持中立意見的工會為 2%

沒有回應的工會為 0%



## 第四章：建議的標準工時立法方案框架

3.1 依照兩個階段諮詢歸納的主流意見，我們認為勞工界經已得出標準工時立法方案的框架，當中必須包含以下元素：

- (a) 以立法方式制訂標準工時，「合約工時」不代表亦不能取代標準工時；
- (b) 工時標準須訂於每周 44 小時；超時工作工資率須訂於 1:1.5；若僱員工作超出該時數，就須獲得補償；
- (c) 容許法定工時的限制以每月平均計算為基礎；
- (d) 標準工時原則上應保障所有行業，但可考慮制訂一定程度（例如按職責或行業）的豁免安排，及針對該等群組實施特別措施，以制訂配合群組獨特情況的標準工時方案。
- (e) 參照期和豁免安排應交由一個由勞、資、官三方組成的常設委員會擬定細節。

3.2 勞工界已經就標準工時立法方案的框架達成了明確共識。同時，我們注意到社會上有意見，尤其是商界仍對標準工時立法存有憂慮。因此，勞工界以極大的誠意和諒解，就實施方式尋求共識，最終同意可以考慮按工時總數分階段落實標準工時，以照顧本港社經實際狀況，協助社會逐步適應。倘若此一方向獲得採納，具體操作應由勞、資、官三方仔細商討後決定。

## 未來路向

- 3.3 標準工時是全港僱員的基本權利。未來，勞工界將矢志不渝，爭取立法制定標準工時，保障僱員應有權益，確保他們在工作與休息之間取得平衡。在這兩輪諮詢中，勞工界成功地對標準工時立法方案框架和實施方式達成共識，有關共識將會為勞工界持續爭取標準工時立法提供堅實基礎。
- 3.4 此外，勞工界在諮詢中已充分反映對標時委員會背離勞資雙方共識的失望和不滿。政府應正視廣大僱員的明確訴求，盡快立法制訂標準工時。
- 3.5 我們認為，本屆政府有責任在餘下任期內決定落實標準工時立法，並於下屆政府任期內正式實施。為此，我們將繼續透過各種方式，團結勞工界，為爭取落實立法實施標準工時而共同努力。

## 附件

### 1. 「3+6」平台成員名單

#### 勞工界立法會議員

潘兆平議員, BBS, MH  
陸頌雄議員  
何啟明議員  
鄧家彪議員, JP (2012-2016)  
郭偉強議員 (2012-2016)

#### 勞工顧問委員會僱員代表

梁籌庭先生  
吳秋北先生  
周小松先生  
王少嫻女士  
陳耀光先生  
陳素卿女士

## 2. 第一階段諮詢意向調查問卷範本

### 勞工界標準工時諮詢大會 2016 意向調查

\*回答問題時請填滿該選項：① ② ● ④ ⑤

		非常 不同意 ①	不同意 ②	中立 ③	同意 ④	非常 同意 ⑤
1	我們同意立法制訂標準工時。 (如回答中立、不同意或非常不同意，問卷完成)	①	②	③	④	⑤
2	我們同意工時標準訂於每周多少小時：	40 小時 ①	44 小時 ②	45 小時 ③	48 小時 ④	其他： _____
3a	我們同意工時計算上需設有彈性安排 <sup>1</sup> 。 (如回答中立、不同意或非常不同意，請跳到第 4a 題)	①	②	③	④	⑤
3b	在彈性安排上，假設最終標準工時的方案以每周工時計算，參照期 <sup>2</sup> 訂於哪個期限以計算工時：	每兩周 ①	每月 ②	每季 ③	每半年 ④	其他： _____
4a	我們同意在標準工時立法中，需要有豁免安排 <sup>3</sup> 。 (如回答中立、不同意或非常不同意，請跳到第 5 題)	①	②	③	④	⑤
4b	我們同意按職責給予豁免。	①	②	③	④	⑤
4c	我們同意按行業給予豁免。	①	②	③	④	⑤
4d	我們同意按公司規模給予豁免。	①	②	③	④	⑤
4e	我們同意按公司業績給予豁免。	①	②	③	④	⑤
5	我們同意以休假作超時工作的補償。	①	②	③	④	⑤

6	我們同意以薪金作超時工作的補償。	①	②	③	④	⑤
7a	我們同意設立超時工資率。 (如回答中立、不同意或非常不同意，請跳到第 8 題)	①	②	③	④	⑤
7b	超時工資率應訂於哪個水平：	1 ①	1.5 ②	2 ③	2.5 ④	其他： _____
8	我們同意標時委員會於 2015 年 3 月 18 日達成的共識，即以「立法方式」規管工時。	①	②	③	④	⑤

## 註解

- 1 彈性安排： 有關安排的目的是在於容許每日及每周工時能作變動
- 2 參照期： 在一段時間內平均計算工時
- 3 豁免安排： 讓某些類別的僱員免除某些或全部工時法例的限制

- 問卷完 -

### 3. 第一階段諮詢意向調查問卷結果

1. 我們同意立法制訂標準工時。								
	非常不同意	不同意	中立	同意	非常同意	沒有回應	不適用	有效回應
數目	2	2	8	119	131	0	0	262
百分比	1%	1%	3%	45%	50%	0%	/	/
2. 我們同意工時標準訂於每周多少小時：								
	40 小時	44 小時	45 小時	48 小時	其他	沒有回應	不適用	有效回應
數目	26	142	43	36	2	1	12	250
百分比	11%	57%	17%	14%	1%	0%	/	/
3a. 我們同意工時計算上需設有彈性安排。								
	非常不同意	不同意	中立	同意	非常同意	沒有回應	不適用	有效回應
數目	8	10	44	165	20	3	12	250
百分比	3%	4%	18%	66%	8%	1%	/	/
3b. 在彈性安排上，假設最終標準工時的方案以每周工時計算，參照期訂於哪個期限以計算工時：								
	每兩周	每月	每季	每半年	其他	沒有回應	不適用	有效回應
數目	29	114	17	24	4	5	69	193
百分比	15%	59%	9%	12%	2%	3%	/	/
4a. 我們同意在標準工時立法中，需要有豁免安排。								
	非常不同意	不同意	中立	同意	非常同意	沒有回應	不適用	有效回應
數目	6	34	68	123	11	8	12	250
百分比	2%	14%	27%	49%	5%	3%	/	/
4b. 我們同意按職責給予豁免。								
	非常不同意	不同意	中立	同意	非常同意	沒有回應	不適用	有效回應
數目	2	18	13	93	11	9	116	146
百分比	1%	12%	9%	64%	8%	6%	/	/
4c. 我們同意按行業給予豁免。								
	非常不同意	不同意	中立	同意	非常同意	沒有回應	不適用	有效回應
數目	0	6	15	103	15	8	115	147
百分比	0%	4%	10%	70%	10%	6%	/	/
4d. 我們同意按公司規模給予豁免。								
	非常不同意	不同意	中立	同意	非常同意	沒有回應	不適用	有效回應
數目	19	69	16	31	3	9	115	147
百分比	13%	47%	11%	21%	2%	6%	/	/

4e. 我們同意按公司業績給予豁免。								
	非常不同意	不同意	中立	同意	非常同意	沒有回應	不適用	有效回應
數目	26	76	13	19	3	10	115	147
百分比	17%	52%	9%	13%	2%	7%	/	/
5. 我們同意以休假作超時工作的補償。								
	非常不同意	不同意	中立	同意	非常同意	沒有回應	不適用	有效回應
數目	20	56	43	119	7	5	12	250
百分比	8%	22%	17%	48%	3%	2%	/	/
6. 我們同意以薪酬作超時工作的補償。								
	非常不同意	不同意	中立	同意	非常同意	沒有回應	不適用	有效回應
數目	0	9	15	153	69	4	12	250
百分比	0%	3%	6%	61%	28%	2%	/	/
7a. 我們同意設立超時工資率。								
	非常不同意	不同意	中立	同意	非常同意	沒有回應	不適用	有效回應
數目	1	4	7	142	87	9	12	250
百分比	0%	1%	3%	57%	35%	4%	/	/
7b. 超時工資率應訂於哪個水平：								
	1: 1	1: 1.5	1: 2	1: 2.5	其他	沒有回應	不適用	有效回應
數目	2	174	50	6	1	9	20	242
百分比	1%	72%	21%	2%	0%	4%	/	/
8. 我們同意標時委員會於 2015 年 3 月 18 日達成的共識，即以「立法方式」規管工時。								
	非常不同意	不同意	中立	同意	非常同意	沒有回應	不適用	有效回應
數目	0	1	5	111	128	5	12	250
百分比	0%	1%	2%	44%	51%	2%	/	/

#### 4. 勞工界標準工時諮詢大會 2016 與會人士意見列表

##### 勞工界標準工時諮詢大會 2016

日期：2016 年 4 月 15 日

時間：晚上 7:15 至 9:00

地點：九龍太子道西 256A 三樓明愛社區中心九龍公眾會堂

共 18 位參與的工會代表發表意見，概要如下：

	所屬行業／職業	就標準工時事宜的關注及意見
1	飲食業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 批評立法會及標準工時委員會（下稱標時委員會）工作；</li> <li>● 批評香港工會聯合會爭取標準工時不力；</li> <li>● 質疑勞方委員退出標時委員會為推卸責任。</li> </ul>
2	零售業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 支持標準工時立法；</li> <li>● 希望勞方委員退出標時委員會後有途徑繼續反映意見。</li> </ul>
3	物流業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 標時委員會諮詢方案實屬倒退，不能接受合約工時；</li> <li>● 期望委員向公眾說明標時委員會在 2015 年 3 月 18 日達成的共識；</li> <li>● 勞工界應自行諮詢公眾。</li> </ul>
4	飲食業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 支持勞方委員退出標時委員會；</li> <li>● 勞工界務必團結一致，抗衡商界。</li> </ul>
5	航空業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 希望勞方委員退出標時委員會後有途徑繼續反映意見。</li> </ul>
6	服務業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 勞工界務必團結一致，集合力量；</li> <li>● 要求爭取工人的合理權益；</li> <li>● 批評僱主出賣工人利益；</li> <li>● 認為香港情況已落後周邊城市。</li> </ul>
7	公共行政	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 要求勞工界團結一致；</li> <li>● 擔心僱主成功搶佔輿論陣地，要求勞工界制訂策略，放開政治成見，爭取標準工時；</li> <li>● 支持勞方委員退出標時委員會。</li> </ul>
8	金融業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 表示金融業超時工作情況愈趨嚴重；</li> <li>● 支持勞方委員退出標時委員會，並讚賞勞方委員已致力爭取；</li> <li>● 認同標時委員會在 2015 年 3 月 18 日達成的共識；</li> <li>● 對標時委員會目前工作方向深感不滿；</li> <li>● 呼籲勞工界要團結一致。</li> </ul>



續上表

9	環保業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公眾對落實標準工時有期望，希望可以踏出一步；</li> <li>● 勞工界應自行諮詢，制訂方案；</li> <li>● 支持立法落實標準工時。</li> </ul>
10	工會工作	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 支持勞方委員退出標時委員會，並希望勞方委員提防政府「怪招」；</li> <li>● 立法落實標準工時，不應該再拖延下去；</li> <li>● 要求勞方委員採取進一步行動，例如絕食。</li> </ul>
11	飲食業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 立法落實標準工時已經拖延太久；</li> <li>● 支持勞方委員退出標時委員會，並希望勞方委員積極領導，組織抗議。</li> </ul>
12	物流業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 不立法無法體現勞動者的標準待遇；</li> <li>● 標準工時世界各地常見，是基本勞工權益；</li> <li>● 應該早日組織抗爭行動。</li> </ul>
13	運輸業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 合約工時沒有效果；</li> <li>● 爭取每日 8 小時的標準工時。</li> </ul>
14	製造業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 支持勞方委員退出標時委員會；</li> <li>● 標準工時一定要立法實行；</li> <li>● 標準工時世界各地常見，是基本勞工權益；</li> <li>● 批評商界論述站不住腳。</li> </ul>
15	公共服務	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 應該繼續爭取標準工時；</li> <li>● 批評勞方委員進退失據。</li> </ul>
16	公共行政	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 指出政府傾側僱主一方，應迫使政府站回原本位置；</li> <li>● 希望勞方委員引導未來路向；</li> <li>● 義無反顧支持勞方委員發起的抗爭行動。</li> </ul>
17	運輸業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 建議勞方委員採取行動，會予以支持；</li> <li>● 應設法向政府施壓。</li> </ul>
18	文職人員	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 白領僱員超時工作情況嚴重；</li> <li>● 支持勞方委員採取行動。</li> </ul>

## 5. 第二階段諮詢意向調查問卷範本

### 勞工界標準工時立法諮詢（第二階段） 意向調查回覆

#### 勞工界標準工時立法諮詢（第一階段）所達成的勞工界標準工時立法方案框架

- ◇ 以立法方式制訂標準工時，「合約工時」不代表亦不能取代標準工時；
- ◇ 工時標準須訂於每周 44 小時；超時工作工資率須訂於 1:1.5；
- ◇ 容許法定工時的限制以每月平均計算為基礎；
- ◇ 可考慮制訂一定程度的豁免安排，及針對該等被豁免群組實施特別措施，以制訂配合被豁免群組獨特情況的標準工時方案。

我們注意到，社會上有意見仍對標準工時立法存有憂慮。就有關勞工界推動標準工時立法的策略，我們希望透過此次諮詢，收集勞工界在標準工時實施方式上的意見。

\*回答問題時請填滿該選項：① ② ● ④ ⑤

		非常 不同意 ①	不同意 ②	中立 ③	同意 ④	非常 同意 ⑤
1	我們同意分階段落實標準工時是合適安排。 (如回答中立、不同意或非常不同意，問卷完成)	①	②	③	④	⑤
2	我們同意按工資水平分階段實施標準工時。	①	②	③	④	⑤
3	我們同意按工時總數分階段實施標準工時。	①	②	③	④	⑤

## 6. 第二階段諮詢意向調查問卷結果

1. 我們同意分階段落實標準工時是合適安排。								
	非常不同意	不同意	中立	同意	非常同意	沒有回應	不適用	有效回應
數目	2	9	16	113	172	0	0	312
百分比	1%	3%	5%	36%	55%	0%	/	
2. 我們同意按工資水平分階段實施標準工時。								
	非常不同意	不同意	中立	同意	非常同意	沒有回應	不適用	有效回應
數目	4	155	8	84	28	8	25	287
百分比	1%	54%	3%	29%	10%	3%	/	
3. 我們同意按工時總數分階段實施標準工時。								
	非常不同意	不同意	中立	同意	非常同意	沒有回應	不適用	有效回應
數目	1	6	5	116	159	0	25	287
百分比	0%	2%	2%	40%	55%	0%	/	

勞工界立法會議員及勞工顧問委員會僱員代表秘書處印

## 縮寫

委員會	標準工時委員會
勞顧會	勞工顧問委員會
諮詢小組	工時諮詢小組
研究小組	工時研究小組
第一階段諮詢	工時議題公眾參與及諮詢
第二階段諮詢	工時政策方向諮詢
住戶統計調查	2014年工時狀況住戶統計調查
意見調查	2014年工時制度意見調查
《2012報告》	《標準工時政策研究報告》
《工時統計調查報告》	《標準工時委員會香港工時狀況統計調查報告》
《第一階段諮詢報告》	《標準工時委員會工時議題公眾參與及諮詢報告》
統計處	政府統計處
中小企	中小型企業
強積金	強制性公積金計劃
外傭	外籍家庭傭工

## 詞彙

詞彙	定義
標準工時	標準工時指僱員在一段時間內的工作時數；如超過訂定的工時標準，便會獲超時工作補償，但總工作時數則沒有上限。
最高工時	最高工時指僱員在一段時間內的總工作時數，包括正常工作時數和超時工作時數，不得超出訂定的工時上限。
合約 / 協議	合約 / 協議包括書面合約或口頭協議。
統計前七天 總工時	總工時包括合約訂明的工時、有償及無償超時工作時數，有關數字指僱員在統計前七天的實際工作時數。
有償超時工作 時數	有償超時工作時數指僱員在合約工時以外的工作時數，有關時數獲超時工資及 / 或補假的補償。
無償超時工作 時數	無償超時工作時數指僱員在合約工時以外的工作時數，有關時數並沒有獲超時工資及 / 或補假的補償。
較低技術職業	較低技術職業包括非技術工人、服務工作及銷售人員、工藝及有關人員、機台及機器操作員及裝配員，以及文書支援人員。
較高技術職業	較高技術職業包括經理及行政級人員、專業人員及輔助專業人員。
較長工時行業	根據《2012 報告》所識別的較長工時行業，包括零售、物業管理及保安、飲食、陸路運輸、安老院舍，以及洗滌及乾洗服務。
選定專業 / 職業	選定專業 / 職業指委員會選定的 10 個工時相對較長或工時情況較特別的專業 / 職業，包括會計師、律師、工程師、醫生、教育專業人員、銀行

詞彙	定義
	業人員、資訊科技人員、新聞從業員、地產代理從業員，以及導遊 / 外遊領隊( 排名不分先後 )。
中小型企業 ( 中小企 )	中小企是指就業人數少於 50 人的企業。
相關團體	相關團體包括勞工團體、非政府組織及其他關注勞工權益的團體。
統計量數	<p>主要的統計量數包括平均數、中位數及四分位數。</p> <p>平均數是數據集內所有數據的算術平均數。把數據集內所有數據的總和除以數據集的數據數目，便是平均數。</p> <p>在一個已排序的數據集內（從小至大排列），中位數是指排列在中間位置的數據。若所有數據的數目為單數，中位數便是處於經排序後的數據集內中間位置的數值。若所有數據的數目為雙數，中位數便是處於數據集內中間位置的兩個數值的平均數。</p> <p>把一個已排序的數據集分成四個等份（就包含的數據的數目而言）的三個數值，便是四分位數。這三個數值依次稱為第一個四分位數（亦稱下四分位數）、第二個四分位數（亦稱中位數）及第三個四分位數（亦稱上四分位數）。因此，第一個（下）四分位數即指把所有數據中最低的 25% 劃分出來的數值。第二個四分位數即指把所有數據中最低的 50% 劃分出來的數值，亦即相等於中位數。第三個（上）四分位數即指把所有數據中最低的 75% 劃分出來的數值。</p>

詞彙	定義
綜合消費物價指數	<p>政府統計處編製不同的消費物價指數數列，以反映消費物價轉變對不同開支組別的住戶的影響。甲類、乙類及丙類消費物價指數分別根據較低、中等及較高開支範圍的住戶的開支模式編製而成。綜合消費物價指數是根據以上所有住戶的整體開支模式而編製，反映消費物價轉變對整體住戶的影響。</p> <p>消費物價指數量度住戶一般所購買的消費商品及服務的價格水平隨時間而變動的情況，並沒有剔除所有政府一次性紓困措施(例如豁免 / 代繳公營房屋租金、寬減差餉、電費補貼等)的影響。</p>
甲類消費物價指數	甲類消費物價指數是根據較低開支範圍的住戶(即在 2014 年 10 月至 2015 年 9 月期間，每月平均開支介乎 5,500 元至 24,499 元的住戶，約佔香港全部住戶的 50%)的開支模式編製而成。
基本消費物價指數	基本消費物價指數是指剔除所有政府一次性紓困措施的影響後編製出來的消費物價指數。
稅前盈利 (簡稱盈利)	在研究「小框」的影響評估中，稅前盈利是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益 / 虧損、枯帳 / 撇帳及撥備等項目的盈利。
稅前盈利率 (簡稱盈利率)	盈利率是指盈利相對業務收益的比率。 有關盈利的定義可見「盈利」。
名義工資指數	<p>名義工資指數是將接連兩次在勞工收入統計調查中有關行業、職業及性別方面的勞動人口結構維持不變，從而量度督導級及以下僱員(即不包括經理級與專業僱員)工資率的純變動。</p> <p>在勞工收入統計調查中，工資率包括下列員工薪酬組成部分：</p>



詞彙	定義
	(i) 基本工資 / 薪金 ( 包括有薪假期和休假 ) ; (ii) 佣金及小費( 直接從顧客收取的小費不包括在內 ) ; (iii) 輪班津貼 ; (iv) 生活津貼 ; (v) 膳食津貼及膳食福利 ; (vi) 勤工獎 ; (vii) 固定發放的年終花紅 ; 及 (viii) 其他經常性及保證發放的花紅及津貼 。
薪金開支	在研究「小框」的影響評估中，薪金開支包括工資及薪金、強積金、公積金及退休金的僱主供款。
職位空缺率	職位空缺率是指職位空缺佔勞工市場總需求( 即就業和職位空缺數字的總和 ) 的比率。  職位空缺是指在統計日期正懸空並須要立刻填補，而機構單位亦正積極進行招聘以填補的職位空缺。建築地盤的職位空缺數目只包括地盤工人的空缺。