

2018年6月19日會議  
資料文件

## 立法會人力事務委員會

### 工時政策：未來路向

#### 目的

本文件向委員匯報有關工時政策的未來路向。

#### 背景

2. 上屆政府於2017年6月接納標準工時委員會（標時委員會）的報告及建議，作為日後制定工時政策整體框架的基礎，並定出下列框架以推行標時委員會的建議：

- (i) 以每月工資不超過11,000元作為界定工資較低的基層僱員的工資線，立法規定僱主須與這類僱員訂立書面僱傭合約，當中須列明工時條款及超時工作補償安排（下稱「合約工時」立法）；
- (ii) 以上文第(i)項的同一工資線立法界定工資較低的基層僱員，可享有不少於協議工資率<sup>1</sup>的超時工資或相應的補假作償（下稱「強制超時工作補償」立法）；
- (iii) 上述兩項立法建議將不會涵蓋《僱傭條例》（第57章）及《最低工資條例》（第608章）所不適用的人士，例如現時不受《僱傭條例》及《最低工資條例》涵蓋的政府僱員（包括公務員及非公務員合約僱員）將會被豁免；

---

<sup>1</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》（第57章）所定義的工資，但超時工資除外。

- (iv) 利用勞工顧問委員會（勞顧會）作為平台，讓僱主及僱員代表透過討論訂定實施安排，並在有關立法建議實施兩年後檢討其成效；
- (v) 透過勞工處的行業性三方小組為 11 個指定行業編製行業性工時指引，列明建議的工時安排、超時工作補償安排，以及良好的工時管理措施，供僱主參考及採用；及
- (vi) 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。

## 社會各界的意見

3. 在 2017 年 6 月 20 日本委員會的會議上，多名委員對上文第 2 段所述的立法建議表示強烈保留。他們關注到大部分僱員與僱主協商僱傭合約條款及條件時並沒有議價能力，「合約工時」立法建議並不能有效保障僱員，反而會把長工時問題合理化。他們堅持只有立法制定標準工時方能解決僱員長工時及無償超時工作的問題。在少數支持「合約工時」立法建議的委員當中，有委員建議政府將界定受法例涵蓋的工資較低僱員的擬議工資線（每月 11,000 元）調高。至於為 11 個指定行業編製行業性工時指引的建議，委員則沒有意見。

4. 勞顧會僱員委員及工會持相近意見，他們強烈反對「合約工時」立法，亦不會接受以此代替標準工時立法；勞顧會僱主委員則認為有關建議為工時政策向前邁出重要的一步。總括而言，社會各界的意見存在明顯分歧。

## 工時政策的未來路向

5. 在缺乏廣泛支持的情況下，政府決定暫時不推行「合約工時」和「強制超時工作補償」兩項立法建議，而先着力制訂 11 份行業性工時指引，以及透過工時狀況住戶統計調查評估指引的成效。

## (a) 行業性工時指引

6. 勞工處已開始透過行業性三方小組展開討論，以制訂行業性工時指引供僱主參考和採用，從而改善僱員的工時安排。除了九個現有的行業性三方小組<sup>2</sup>外，我們亦將會為清潔服務業和安老院舍業（兩者均為工時相對較長的行業）成立兩個新的三方小組。擬議的行業性工時指引旨在列明：

- (i) 良好的工時管理措施包括就個別行業中的選定職業建議工時標準；因應不同行業的特性制訂工時及超時工作補償指引；與員工保持充分溝通的方法；設立監察機制以確保只會在必要的情況下才須超時工作及超時工作量應維持在合理水平；及妥善備存工時和超時工作紀錄以避免爭拗等；
- (ii) 協議工時和超時工作的定義；行業性工作模式和特殊情況（例如強制性訓練、候命時間、離港工作、在惡劣天氣下當值等）的處理方法；及
- (iii) 建議的行業性超時工作計算方法及補償安排（例如超時工資或補假的補償率、超時工資的支付安排、補假的累積及發放安排等）。

7. 視乎三方小組的討論進度，勞工處計劃在 2019 年第一季度至 2020 年上半年逐步推出 11 份行業性工時指引，並擬訂相應的宣傳計劃，以推動及鼓勵僱主採用。行業性工時指引既可提供有用的基準讓僱主有所依循，亦保留適度的彈性讓個別行業按照其運作特性、行業特有的工種及工時模式，改善工時安排，從而有助釋除認為「一刀切」標準工時制度因未能顧及不同行業和職業的不同情況而難以實行的疑慮。勞工處會透過包括下文載述的定期工時統計調查，監察行業性工時指引的實施情況和成效。

---

<sup>2</sup> 九個現有的行業性三方小組為：飲食、水泥及混凝土、建造、酒店及旅遊、物流、印刷、物業管理、零售和戲院。

## **(b) 工時狀況住戶統計調查**

8. 標時委員會在 2014 年進行全港首個全面的工時統計調查，搜集了工時數據及對工時安排和工時政策的意見。標時委員會在制定工時政策方向的建議時，亦參考了調查的主要結果和觀察。上屆政府接納標時委員會的建議，其中一項建議就是政府應在有關立法建議實施後，定期進行工時狀況住戶統計調查，以掌握工時狀況、檢討措施成效，以及考慮作出適當跟進，從而進一步改善工時政策。

9. 雖然政府決定暫時不進行「合約工時」及「強制超時工作補償」立法建議，但仍會進行新一輪的工時狀況住戶統計調查。新的統計調查除了可監察僱員工時的整體趨勢，亦可搜集指定行業更詳盡的數據，特別是標時委員會選定為制訂行業性工時指引的 11 個行業，以便在指引實施後監察其成效。統計調查結果亦有助勞工處擬訂針對性的教育及宣傳活動，以推廣家庭友善僱傭措施。我們計劃委託顧問公司在 2019 年上半年進行新一輪工時狀況住戶統計調查，從而在 2020 年中指引全面實施前掌握工時狀況，以便日後評估指引的成效。我們亦計劃定期（例如每五年一次）進行類似的全港性工時統計調查，為政策分析和規劃搜集所需的工時數據。

## **(c) 其他配套措施**

10. 政府亦會探討引入優化措施的可行性，以改善僱員工時的安排。其中，勞工處計劃引入以下配套及宣傳措施，以推廣合理工時安排的文化，提高僱傭條款的透明度，以及改善僱主與僱員就工時安排的溝通：

- (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，並促使僱主為僱員提供合適的工時安排；及
- (ii) 推展大型的教育及宣傳活動，以推廣有關工時安排的家庭友善僱傭措施。

## (d) 檢視及評估

11. 政府會在 11 份行業性工時指引全面推出三年後（假設全部行業性工時指引可在 2020 年或之前推出，即是 2023 年左右），檢視及評估上述措施的成效，並進一步探討改善工時政策的可行方案。這既可預留足夠時間讓相關行業就工時安排作出所需調整，亦可讓社會各界因應行業性工時指引及其他配套措施的成效，就工時政策再作討論。

## 勞顧會的意見

12. 勞工處於 2018 年 5 月 23 日向勞顧會匯報有關工時政策的未來路向。僱主委員普遍對此不持異議；有僱員委員對未能立法制定標準工時表示失望，並關注行業性工時指引的成效。

13. 請各委員省覽本文件的內容。

勞工及福利局  
勞工處  
2018 年 6 月