

檔號：LD SMW 1-55/1/4 (C)

立法會參考資料摘要

《最低工資條例草案》

引言

在二零零九年六月十六日的會議上，行政會議**建議**，行政長官**指令**向立法會提交《最低工資條例草案》(下稱「條例草案」)(載於附件 A)。

A

理據

2. 為期兩年以自願參與方式為清潔工人及保安員推行的「工資保障運動」於二零零八年十月進行全面檢討，結果顯示以自願參與的方式推動工資保障有其局限。因此，行政長官在二零零八至二零零九年《施政報告》中宣布會在二零零八至二零零九立法年度向立法會提交法定最低工資的條例草案。此外，鑑於低收入僱員在不同工種間往往有一定的職業流動，加上如何界定「清潔工人」存在一定困難，以及某些工種的工資比清潔工人和保安員的工資更低，行政長官同時宣布法定最低工資會適用於各行業。

法定最低工資的設計

3. 香港屬高度外向型的經濟體系，而且實施聯繫匯率制度，因此我們明白工資和價格的彈性，對保持香港的競爭力和抵禦外圍衝擊的能力，至為重要。然而，保障弱勢工人和促進社會和諧也是同樣重要的社會政策目標。外國的經驗顯示，法定最低工資只要設計得宜，可減低對經濟的負面影響。值得注意的是，在國際知名機構編訂的經濟自由度排名榜上，不少位居前列的經濟體系，例如紐西蘭、加拿大、澳洲、美國、愛爾蘭和英國¹，均已制定了法定最低工資。因此，從論證上來說，經濟自由度與是否實施法定最低工資並無必然的相互關係，亦非互不相容。

¹ 在傳統基金會二零零九年的經濟自由度指數報告和加拿大費沙爾學會二零零八年的世界經濟自由度報告中，這些國家全部高踞前十位。

4. 首要注意的是，法定最低工資的設計必須適合香港的獨特情況。首個法定最低工資水平，對整個制度能否順利推行，至為重要。一個恰當的法定最低工資制度，基本上應只是設定工資下限，以防止個別僱員工資過低，並同時確保不會嚴重損害本港勞工市場的靈活性、經濟自由和競爭力，以及對弱勢工人的就業機會造成重大的不良影響。基於這理念，我們會採取以數據為依歸的原則制定和檢討法定最低工資水平，並會考慮一籃子與其水平相關或受其影響的社會、經濟及就業因素。這些因素可包括工資水平、就業數據、營運成本、通脹情況，以及本港的相對競爭力。此外，廣泛諮詢持份者，以及評估弱勢工人被取代的可能性，亦同樣重要。值得注意的是，制定法定最低工資水平和隨後進行檢討時，不但要考慮法定最低工資對整體經濟、工資及就業水平可能造成的影響，更須評估對較易受工資波幅影響的個別經濟及社會界別(例如中小型企業及低薪行業)產生的衝擊。

5. 就此，我們研究了現時的統計調查是否適合和足以支持法定最低工資的設計。我們除了會加設和修訂統計調查以評估各行業的工資水平及相關營運成本，協助推行法定最低工資，亦會進行特別設計的補充調查，以評估可能較易受工資波幅影響的中小型企業及低薪行業的情況。

最低工資委員會

6. 根據外國的經驗，我們會成立一個法定組織，以研究最低工資的水平及檢討機制。我們已於二零零九年二月二十七日以行政方式成立了屬諮詢性質的臨時最低工資委員會(臨時委員會)，就首個法定最低工資的合適水平向政府提供意見。臨時委員會的成員來自勞工界、商界、學術界和政府政策局／部門，而所有非官方成員均以個人身分參與，以便委員會進行客觀和不偏不倚的討論。臨時委員會在討論建議的法定最低工資水平時，將按照其職權範圍，採用以數據為依歸的原則進行數據研究及分析，並廣泛諮詢持份者。目標會是確保在防止工資過低、盡量減少低薪職位流失，以及維持本港經濟發展及競爭力等各關鍵層面取得適當平衡。最低工資的法例制定後，最低工資委員會將成為法定組織。

實施法定最低工資的時間表

7. 政府承諾於今年立法會暑假休會前提提交條例草案。為設定首個法定最低工資水平而蒐集的第一批統計數據將於二零一零年年初備妥。考慮到立法會審議條例草案、臨時委員會討論首個法定最低工資水平，以及制定附屬法例以便實施首個法定最低工資水平所需要的時間，若一切進行順利，推行法定最低工資的法律和規管架構最早可於二零一零年年中完成。根據慣常做法及海外經驗，我們須預留約六個月的時間，讓商界為實施法定最低工

資作準備。如無意外，我們預期首個法定最低工資最早可於二零一零年年底或二零一一年年初實施。

建議

法定最低工資的定義

8. 實際上，法定最低工資只是薪酬的下限，並不會影響僱員根據與僱傭相關的現行法例，包括規管本港僱傭條件的主要法例，即《僱傭條例》(第 57 章)，所享有的權益及福利。換言之，法定最低工資只是設定法例容許的最低工資水平，而非改變工資的性質。因此，法定最低工資的定義及法例的條文應盡量緊貼《僱傭條例》的條文，包括工資的定義，以及關乎可容許的工資扣除、工資期、僱員的法定權利、罪行及罰則的條文。將來的最低工資條例與《僱傭條例》能夠盡量銜接，便可確保法例貫徹一致、有利執法、避免勞資雙方混淆，以及盡量減輕僱主的守法成本。

9. 為確保僱員獲取與其工作時數相稱的薪金，法定最低工資將按時薪計算。基本原則是僱員在任何工資期內獲取的薪酬，在除以相關的工作時數後，平均不得低於法定最低工資水平。

最低工資條例的涵蓋範圍

10. 為確保最低工資條例與《僱傭條例》一致，我們參照《僱傭條例》界定涵蓋的僱員範圍以制訂法定最低工資的適用範圍。儘管如此，我們建議在法定最低工資下豁免因課程要求而參與實習的學生，以及考慮到留宿家庭傭工的獨特工作情況和其他因素，也將他們一併豁免。

實習學員

11. 專上院校及其他教育機構因應培訓及教育需要而安排學生進行實習頗為常見。最低工資條例只會在能夠確立僱傭關係的情況下才適用，一般而言，全日制學生應不受影響，但在一些實習計劃中，學生和參與機構在工作實習期內可能亦會存在僱傭關係，若要求僱主須向實習學員支付不少於法定最低工資，將無可避免地減少學生所獲得的培訓機會。各大學及其他教育機構均表示關注，要求當局為實習學員，特別是修讀的課程要求必須進行在職培訓和汲取實務知識的學生，制定特別安排。

12. 我們建議在最低工資條例下豁免參與由指定教育機構安排或認可的實習課程的學生，惟該等實習須屬有關課程的必修或選修部分，並為符合全日制本地經評審所頒授的學術資格而設。我們就豁免安排曾諮詢教育局、主要的專上院校(包括 12 間頒授

學位的院校和其他提供專上課程的教育機構)、職業訓練局,以及提供實習機會的僱主和其他相關的持份者。

家庭傭工

13. 香港的家庭傭工,可大致分為家務助理及其他員工,如園丁、司機和船工等。現時,本港家庭傭工的勞動人口很大部分是受聘為家務助理。一般來說,一個家庭會因應本身的需要及情況而決定是否聘用某一類(例如留宿與否、本地或是外籍的)家庭傭工。

14. 我們沒有香港留宿家庭傭工數目的詳盡數據。不過,在二零零八年第四季,聘用外籍家庭傭工(下稱「外傭」)的家庭數目約為 207 500;而在二零零六年,聘用本地留宿家庭傭工的家庭數目約為 1 100²,可大概反映有關情況。鑑於受影響的家庭數目龐大,預計社會對於法定最低工資是否適用於家庭傭工,尤其是留宿於僱主家中的家庭傭工,會有很大的迴響及關注。事實上,持份者(包括僱主團體、僱員團體及工會)已就法定最低工資的涵蓋範圍應否豁免留宿家庭傭工發表不同意見。

15. 在仔細考慮過各項相關因素和情況,以及持份者的意見後,我們建議在法定最低工資的涵蓋範圍下豁免所有(不論是本地或是外籍的)留宿家庭傭工。我們的主要考慮包括了:(a)留宿家庭傭工獨特的工作情況;(b)這些傭工享有非留宿傭工一般未能享有的非現金權益;(c)對社會經濟情況可能產生的重大及深遠影響;以及(d)從根本動搖了行之有效的外傭政策。

(a) 獨特的工作情況

留宿家庭傭工工作情況獨特,僱主期望他們隨時候命及按要求提供服務,若把他們納入最低工資,將有難以克服的實際困難。眾所皆知,家務種類繁雜又多樣化,隨不同時日而有所不同,完全視乎個別僱主及家庭成員當時的需要而定。由於建議的法定最低工資是以時薪計算,在這情況下,根本無法確定實際的工作時數以釐定所須支付的薪金。

由於留宿家庭傭工的工作地點與休息地點相同,要求一個家庭跟其他僱主一樣,在最低工資制度下備存清晰的

² 家庭數目的數字來自政府統計處進行的「綜合住戶統計調查」。根據入境事務處的記錄,截至二零零八年年底,外傭總數約為 257 000。而根據政府統計處進行的「二零零六年中期人口統計」,則顯示約 1 100 個家庭聘用本地留宿家庭傭工(包括家務助理、司機和園丁等,總數約 1 400 人)。

工作時數記錄，亦不可行，尤其是如果家中成員均要上班或上學而只有傭工長時間獨留家中的話。

(b) 享有非現金權益

與其他非留宿僱員一樣，留宿家庭傭工的聘用條款各有差異，主要視乎僱傭雙方的協議而定。不過，留宿家庭傭工的薪酬條件通常較為特別，會附帶非留宿工人一般不會獲得的其他非現金權益。例如，留宿家庭傭工會獲提供免費住宿。由於留宿家庭傭工在僱主的住所居住，亦因而節省交通開支。此外，由於僱主期望留宿家庭傭工隨時候命工作，僱主通常亦會提供免費膳食。簡單來說，留宿家庭傭工的聘用條款獨特，除了工資外，其實亦包括了其他非留宿家庭傭工未能享有的非現金權益。因此，留宿家庭傭工享有較高比例的可動用收入。

至於外傭，他們的基本聘用條款一直以來在政府指定的「標準僱傭合約」已一一列明，包括獲提供合理私隱的免費住宿、免費膳食(或膳食津貼)、免費醫療、來回原居地的旅費等。此外，為提供進一步的保障，政府自一九七零年代初開始亦為外傭訂明「規定最低工資」，現時的水平為 3,580 元³。

(c) 可能對社會經濟情況產生重大及深遠影響

我們深明有許多家庭確實需要留宿家庭傭工的服務，例如對於家中有兒童及／或長者的在職夫婦，他們需要留宿家庭傭工在家中隨時候命。

若將留宿家庭傭工，包括外傭，納入法定最低工資，將會對很多該類家庭造成經濟壓力。對於因成本增加而需要停止僱用留宿家庭傭工的家庭，其中一個在職配偶(較可能是妻子)或會被迫脫離勞動人口而留在家中，又或在職夫婦須嘗試尋找其他可行方案，但最終亦可能不得要領。

值得注意的是，根據政府統計處提供的數字，在一九九八年至二零零八年期間，25 歲至 45 歲女性的勞動人口參

³ 政府定期檢討「規定最低工資」的水平。自一九七零年代初開始為外傭訂明「規定最低工資」，「規定最低工資」曾作出 23 次調整。除了兩次外，其餘全部為向上調整；當中 5 次的升幅每次達 20%或以上。在制定和檢討「規定最低工資」時，當局會根據既定機制，考慮香港的整體經濟和就業情況，包括相關工資和物價的變動，以及勞工市場情況等一籃子的經濟指標。

與率由 66.5% 上升至 76.6%。在二零零八年，這些女性每月收入中位數約為 10,000 元。在現時香港人口老化的情況下，若相關措施或會令從事經濟活動的相關年齡界別人口的勞動參與率下降，我們應該三思。

此外，若法定最低工資適用於留宿家庭傭工，部分僱主大有可能要求工人在日間沒有工作的時段離開住所，以盡量減低傭工的「工作」時間及所需支付的薪金。我們必須謹慎考慮可能因此而引起的社會問題。

(d) 從根本動搖外傭政策

一些持份者除了要求把外傭納入法定最低工資的涵蓋範圍外，還建議政府為外傭訂明「標準工作時數」作為計算工資的基礎，以及取消「留宿」的規定。然而，這兩個要求將會嚴重偏離現行建基於合理的政策考慮及必需的入境管制而制定的外傭政策。另外，如此大幅度地更改現行的外傭僱傭條款，定必會令很多家庭擔憂。

事實上，訂定「標準工作時數」及取消「留宿」的規定，確實會將輸入外傭政策的基石摧毀。政府輸入低技術勞工的一貫政策，是只在確定本地人手無法填補空缺的情況下，才容許非本地人士來港工作。輸入外傭，是為了解決本地留宿家庭傭工供不應求的問題，他們能在僱主家中隨時候命，亦使家庭主婦能出外工作。誠如一些持份者所指，在邏輯上，若不再強制外傭在僱主家中留宿，輸入外傭便應與輸入其他非本地低技術工人的安排看齊，受「補充勞工計劃」的規管及限制⁴。

取消外傭「留宿」的規定亦會加劇入境管制的問題，難以確保外傭不會違反逗留香港的條件，包括是否只在指定地點為指定的僱主工作。

16. 基於上述考慮，我們建議把所有免費居於僱主家中的留宿家庭傭工，不論是本地或是外籍的，一概豁免於法定最低工資之外。根據法律意見，把留宿家庭傭工豁免於最低工資法例的涵蓋

⁴ 「補充勞工計劃」規管從本港以外的地方輸入低技術勞工。現時，勞工顧問委員會會就每一宗的申請作個別考慮。一般而言，僱主需聘用兩名本地勞工方可申請輸入一名非本地勞工。在「補充勞工計劃」下輸入的勞工，薪酬不得低於本地工人在類同職位下的每月工資中位數。在二零零八年，「補充勞工計劃」下共收到輸入 2 440 名勞工的申請，其中 1 082 名獲批。

範圍外，有法理依據，主要是因為留宿家庭傭工與其他獲法定最低工資涵蓋的工人間有充分的差異，主要涉及兩者不同的工作模式，以及因免費留宿僱主家中而在非現金權益方面的不同待遇。

為留宿家庭傭工制定法定最低月薪的建議不可行

17. 在考慮法定最低工資豁免留宿家庭傭工的建議時，我們也曾研究部分持份者提出，為留宿家庭傭工制定法定最低月薪的方案，但認為並不可行。

18. 長遠而言，法定最低月薪會帶來實際困難和重大的政策影響。首先，我們難以設定／假定首個法定最低月薪水平，因為現時留宿家庭傭工(甚或外傭)享有的免費食宿並不一樣，意味着他們的實際工資可能有極大的差異。

19. 其次，由於法定最低時薪與法定最低月薪⁵的政策方針和目標對象完全不同，須採用不同的檢討周期、機制、指標(舉例說，外傭僱主的家庭收入現為檢討「規定最低工資」的要素之一，可能適用於法定最低月薪，卻一定不適用於法定最低時薪)，以及調整幅度。鑑於法定最低時薪與法定最低月薪的檢討機制截然不同，兩者之間的差距會隨時間出現變動，難免引發不公允的比較，觸動情緒化的討論，不利社會和諧。

20. 除了難以訂定法定最低月薪外，在第 15(d)段所提到從根本上動搖外傭政策的風險仍然存在。值得注意的是，「規定最低工資」自一九七零年代初實施以來，即遠早於現在建議的法定最低工資，已為外傭提供保障。雖然現時的「規定最低工資」並非法定條文，但已是強制要求，並連同本地工人未能享有的其他非現金權益，清楚訂明在外傭的「標準僱傭合約」內。

為殘疾人士制定特別安排

21. 原則上，殘疾僱員應與健全僱員同樣受到法定最低工資的保障。不過，理解到一些殘疾人士可能會面對就業困難，故應為那些因殘障而生產能力受損的殘疾人士制定特別安排，以減低法定最低工資可能對他們的就業機會造成的影響。

22. 我們曾與 50 多個康復團體舉行正式及非正式會面，包括獲社會福利署資助提供職業康復服務的非政府機構、自助組織、家長組織及平等機會委員會。此外，我們也曾與逾 30 名僱主代表會面，那些僱主在聘用殘疾人士方面均具豐富經驗。我們所收

⁵ 外傭團體提出的一個法定最低月薪建議，是以一個標準工作時數，乘以法定最低時薪，再減去他們的非現金權益的估值，而得出的。

集的主流意見顯示，爲了在殘疾人士的工資保障和就業機會兩者之間取得合理平衡，應制定特別安排，包括在實際工作環境評估殘疾人士生產能力的簡單機制，以助釐定殘疾人士應否獲得不低於法定最低工資的薪酬，或容許他們收取一個低於法定最低工資的薪酬數目。爲防止無良僱主濫用這機制，提出評估的權利歸於殘疾僱員而非其僱主。

23. 爲免生任何疑問，須相應修訂《殘疾歧視條例》(第 487 章)，以釐清在關乎爲殘疾人士制定的特別安排下所作出的相關行爲不會違反該條例。

實施法定最低工資的執法工作

24. 由於違反法定最低工資規定與觸犯《僱傭條例》的欠薪罪行本質無異，《僱傭條例》有關欠薪罪行（包括短付、拒付和逾期支付工資，以及非法扣除工資），以及未有依循法定權益規定的罪行（例如法定假日、年假、疾病津貼和分娩假期等權益）的現有罰則和執法規定，同樣適用。勞工處亦會負責最低工資條例的執法工作。

25. 根據《僱傭條例》的規定，僱主有法律責任備存最少 12 個月的工資記錄。爲確定僱主是否已向僱員支付不低於法定最低工資的薪酬，我們會相應修訂《僱傭條例》，加入備存工作時數資料的額外規定。

根據最低工資條例訂明的法定最低工資水平

26. 僱主不支付法定最低工資，性質與短付工資無異。現時，根據《僱傭條例》，短付工資屬刑事罪行。因此，不支付法定最低工資亦應構成欠薪罪行，一經定罪，最高可判罰款 35 萬元及監禁 3 年。因此，法定最低工資水平的訂明必須透過立法和經立法會同意，以賦予相同的法律效力。條例草案建議，行政長官會同行政會議經考慮最低工資委員會的建議後，有權藉憲報公告在附表訂明法定最低工資水平，並須經過立法會先訂立後審議的程序。

廢除《行業委員會條例》

27. 《行業委員會條例》(第 63 章)於一九四零年在香港制定，作爲英國履行《國際勞工公約第 26 號(釐定最低工資機制公約，1928)》的部分責任。英國政府於一九八五年宣布不再確認這條公約。《行業委員會條例》訂明，行政長官會同行政會議可於其認爲適當的時候，爲工資水平低於合理水平的行業設立行業委員會並訂定最低工資。自《行業委員會條例》制定以來，政府從未

引用這條條例所賦予的權力。

28. 《行業委員會條例》收納香港法典超過 60 年，從未發揮任何功用，其條文大多已過時⁶及存在法律問題⁷，未能符合現時社會經濟情況的需要。有見及此，政府會藉著為最低工資立法，一併廢除《行業委員會條例》。

條例草案

29. 條例草案的主要目的是訂定最低工資，防止僱主向僱員支付過低的工資。最低工資以時薪表述，但條例草案無意規管僱員的工作時數。此外，除有明文規定外，條例草案並不影響《僱傭條例》的實施。條例草案的摘要說明載述了各項條文的註釋。

30. 草案第 1 部主要訂定最低工資條例的適用範圍，並訂明草案釋義的所需定義。關於界定涵蓋的僱員範圍和訂定適用範圍的安排，則依循《僱傭條例》的規定。就附表 1 所指明的教育機構提供的全日制本地經評審課程內進行實習的學員，以及與僱主在同一居所免費居住的家庭傭工，則可獲豁免。

31. 第 2 部規定僱員獲支付最低工資的權利，而最低工資的計算法是以僱員在工資期的總工作時數乘附表 3 所載經行政長官會同行政會議指明的每小時最低工資額。在殘疾人士方面，根據附表 2 的規定，他們可自願與僱主協議在為期四周的試工期內的工資，但不可少於附表 3 指明的每小時工資額的 50%，而其後僱主須支付附表 3 指明的每小時工資額，或根據附表 2 所列的方法，在評估有關殘疾對生產能力的影響後，作出合乎比例扣減的工資額。此外，第 2 部亦載有條文，旨在有需要時容許修改本條例草案適用僱員的僱傭合約，訂明僱主須支付差額，以確保僱員獲支付不少於最低工資。經修改的僱傭合約亦適用於根據《僱傭條例》、《破產欠薪保障條例》(第 380 章)、《強制性公積金計劃條例》(第 485 章)、《僱員補償條例》(第 282 章)及《職業性失聰(補償)條例》(第 469 章)計算的權益及責任。

32. 第 3 部就設立最低工資委員會及其職能和權力訂定條

⁶ 《行業委員會條例》部分條文的刑罰過輕，不足以起阻嚇作用。舉例來說，第 5(1)條訂明，如僱主沒有支付最低工資，則一經循簡易程序定罪，可就每項罪行處以罰款 500 元，並可就該項罪行持續的每一天，另處罰款每天 50 元。

⁷ 舉例來說，第 5(5)條訂明，如任何人因沒有以不少於最低工資水平支付工資而被檢控，舉證責任在於該名被控人，而非在控方。這項規定與《香港人權法案條例》(第 383 章)及《基本法》並不一致。

文。最低工資委員會負責就每小時最低工資額和檢討該工資額的周期，向行政長官會同行政會議作出建議。行政長官可要求最低工資委員會在指定時間內作出報告。最低工資委員會包括主席和 12 名其他委員，全部由行政長官委任。附表 4 訂明最低工資委員會的委任條款和條件，並規管會議程序。最低工資委員會在執行職能時，必須顧及在防止工資過低、盡量減少低薪職位流失，以及維持本港經濟發展及競爭力之間取得適當平衡。

33. 第 4 部就雜項事宜作出規定，包括修訂附表的權力。在修訂附表 3 方面，每小時最低工資額可予以調高或調低。立法會在審閱用以修訂附表 3 的公告時，可批准或撤銷該公告。

34. 第 5 部包括廢除《行業委員會條例》，以及就《殘疾歧視條例》、《僱傭條例》、《勞資審裁處條例》（第 25 章）及《小額薪酬索償仲裁處條例》（第 453 章）作出的相應修訂。《勞資審裁處條例》及《小額薪酬索償仲裁處條例》經修訂後，可確保勞資審裁處及小額薪酬索償仲裁處具有司法管轄權，以處理因違反本條例草案(如經制定)而引起的申索。

立法程序時間表

35. 立法程序時間表會如下 —

刊登憲報	二零零九年六月二十六日
首讀和開始二讀辯論	二零零九年七月八日
恢復二讀辯論、委員會審議階段和三讀	另行通知

建議造成的影響

36. 建議對經濟、可持續發展、財政及公務員均有影響，詳情載於附件 B。建議符合《基本法》，包括有關人權的條文，並對生產力或環境沒有影響。條例草案沒有任何具約束力的明文規定。

公眾諮詢

37. 勞工處已積極並全面地與各持份者討論，並廣泛徵詢他們的意見，以確保法定最低工資制度既可行又能合理地平衡各方利益。我們已向立法會人力事務委員會及勞工顧問委員會解釋法定最低工資的建議詳情，並徵詢他們的意見。委員普遍支持我們的建議。

38. 自二零零八年年初開始，勞工處曾舉行約 60 次正式及非正式的諮詢會，就最低工資條例草案的各項事宜，廣泛徵詢不同界別持份者的意見。在擬備條例草案的過程中，我們已向主要工會和僱主團體介紹法定最低工資的架構，亦會見了由物業管理業、飲食業、零售業、酒店業及旅遊業組成的勞工處三方小組的僱主和工會代表，以收集低薪行業人士的意見。我們已就條例草案各方面，包括法定最低工資可能造成的影響、法定最低工資的定義、平均時薪和佣金的計算方法等，諮詢主要勞工團體和僱主組織、中小企業的聯會，以及人力資源協會的代表。關於為殘疾人士制定特別安排，我們諮詢了康復團體，包括獲資助提供職業康復服務的非政府機構、自助組織、家長組織、殘疾人士的僱主、平等機會委員會和職業治療及物理治療界別的協會。關於在條例的涵蓋範圍不納入實習學員和留宿家庭傭工，我們曾與各大學、專上院校、職業訓練局和其他教育機構；以及工會(包括外傭團體)和僱主團體舉行會議，收集他們的意見。

宣傳安排

39. 我們會於二零零九年六月二十四日發出新聞稿，並會安排勞工處發言人處理新聞界的查詢。

背景

40. 數十年來，基於本地工人工資遠低於同類職位市場水平的個案層出不窮，社會上一直有強烈的意見，特別是來自支持勞工一方的團體，要求在本港落實法定最低工資。由於社會對應否立法防止工資過低沒有共識，政府在二零零六年推出為期兩年的自願性「工資保障運動」。儘管該運動帶來了文化轉變，加深了市民對工資保障和企業社會責任的認識和認同，但透過自願參與方式推廣工資保障始終有其局限。行政長官在二零零八至二零零九年《施政報告》中宣布在二零零八至二零零九立法年度引入法定最低工資條例草案。

查詢

41. 有關本參考資料摘要的查詢，可與勞工處助理處長(政策支援及策略規劃)方毅先生(電話：2852 3633)或高級勞工事務主任(法定最低工資)李寶儀女士(電話：2852 3756)聯絡。

勞工及福利局
二零零九年六月

《最低工資條例草案》

目錄

條次		頁次
	第 1 部	
	導言	
1.	簡稱及生效日期	1
2.	釋義	1
3.	工作時數	3
4.	工資期	3
5.	工資	4
6.	本條例的適用範圍	4
	第 2 部	
	獲付最低工資的權利	
7.	僱員須獲付至少最低工資	5
8.	每小時最低工資額	5
9.	根據僱傭合約獲付至少最低工資的權利	5
	第 3 部	
	最低工資委員會	
10.	委員會的設立與組成	6

11.	委員會的職能	7
12.	委員會的權力	7
13.	委員會的報告	8

第 4 部

雜項

14.	不可藉合約摒除本條例	8
15.	修訂附表 3	8
16.	修訂附表 1、2 及 4	9
17.	過渡性條文	9

第 5 部

廢除及相應修訂

《行業委員會條例》

18.	廢除	9
-----	----	---

《勞資審裁處條例》

19.	修訂附表	10
-----	------	----

《僱傭條例》

20.	須備存工資及僱傭紀錄的規定	10
21.	有關人員的權力	10

《小額薪酬索償仲裁處條例》

22.	小額薪酬索償仲裁處的司法管轄權	11
-----	-----------------	----

《殘疾歧視條例》

23.	本條例的進一步例外情況	11
附表 1	教育機構	11
附表 2	殘疾人士生產能力水平的評估	13
附表 3	訂明每小時最低工資額	15
附表 4	最低工資委員會	15

本條例草案

旨在

為某些僱員訂定以時薪為單位的最低工資；設立最低工資委員會；廢除《行業委員會條例》；以及相應修訂《勞資審裁處條例》、《僱傭條例》、《小額薪酬索償仲裁處條例》及《殘疾歧視條例》。

由立法會制定。

第 1 部

導言

1. 簡稱及生效日期

- (1) 本條例可引稱為《最低工資條例》。
- (2) 本條例自勞工及福利局局長以憲報公告指定的日期起實施。

2. 釋義

在本條例中 —

“工作時數” (hours worked) — 見第 3 條；

“工資” (wages) 除第 5 條另有規定外，其涵義與《僱傭條例》(第 57 章) 中該詞的涵義相同；

“工資期” (wage period) — 見第 4 條；

“主席” (chairperson) 指委員會的主席；

“委員” (member) 指委員會的委員；

“委員會” (Commission) 指由第 10 條設立的最低工資委員會；

“訂明每小時最低工資額” (prescribed minimum hourly wage rate) 指附表 3 第 1 欄指明的每小時工資額；

“家庭傭工” (domestic worker) 指受僱於某住戶或在關乎某住戶的情況下受僱的家務助理、護理員、司機、園丁、船工或其他私人傭工；

“處長” (Commissioner)的涵義與《僱傭條例》(第 57 章)中該詞的涵義相同；

“最低工資” (minimum wage)就僱員於某工資期而言，具有第 7(2)條給予該詞的涵義；

“殘疾人士” (PWD)指持有由政府設立的康復服務中央檔案室發出的有效殘疾人士登記證的人；

“殘疾僱員” (employee with a disability)指符合以下說明的僱員：屬殘疾人士，而其在執行僱傭合約規定的工作方面的生產能力水平，已根據附表 2 受評估；

“經評審課程” (accredited programme)指符合以下說明的全日制課程 —

- (a) 由附表 1 指明的教育機構提供；
- (b) 屬《學術及職業資歷評審條例》(第 592 章)附表 3 第 1、2 或 3 條描述的類別的進修計劃；及
- (c) (如該全日制課程由根據《教育條例》(第 279 章)註冊或臨時註冊的學校提供)屬該條例所指的專上教育程度；

“僱主” (employer)的涵義與《僱傭條例》(第 57 章)中該詞的涵義相同；

“僱員” (employee)指根據僱傭合約受聘為僱員的人，但不包括第 6(2)、(3)或(4)條涵蓋的人；

“僱傭合約” (contract of employment)的涵義與《僱傭條例》(第 57 章)中該詞的涵義相同；

“僱傭地點” (place of employment)就某僱員而言，指符合以下說明的任何地點：該僱員按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作或接受培訓而留駐該地點當值；

“僱傭試工期” (trial period of employment)指附表 2 第 2 條提述的僱傭試工期；

“實習學員” (student intern)指在關乎附表 1 指明的教育機構向學生提供的任何經評審課程的情況下，在一段期間內，進行該等機構安排或認可的工作的學生，而該工作就頒授該課程所達致的學術資格而言，屬頒授要求中的必修或選修部分。

3. 工作時數

- (1) 僱員於某工資期的工作時數，須視為包括 —
 - (a) 該僱員留駐僱傭地點當值的時間，而不論該僱員當時有否獲派工作或獲提供培訓；及
 - (b) 該僱員按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，在關乎其受僱工作的情況下耗用的交通時間(第(2)(b)款提述的時間除外)。
- (2) 僱員於某工資期的工作時數，須視為不包括 —
 - (a) 僱主容許該僱員用膳的期間，但在該僱員於該期間按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示執行工作的範圍(如有的話)內，則屬例外；及
 - (b) 該僱員往來其居住地方及其僱傭地點(其位於香港以外的非慣常僱傭地點除外)的交通時間。

4. 工資期

(1) 凡某僱員須為根據其僱傭合約而執行的工作，或須為將會根據該合約而執行的工作，而就某期間獲支付工資，該期間即屬該僱員的工資期。

(2) 除非相反證明成立，否則上述期間須視為為期一個月。

(3) 就已完成或終止的僱傭合約而言，如該合約先前涵蓋最少一段工資期，則始於倒數第二段工資期完結之時並終於該合約完成或終止當日的期間，即屬最後的工資期。

(4) 就已完成或終止的僱傭合約而言，如該合約先前並無涵蓋最少一段工資期，則始於該合約開始之時並終於該合約完成或終止當日的期間，即屬最後的工資期。

5. 工資

(1) 根據《僱傭條例》(第 57 章)第 25(3)或 32(2)(b)、(c)、(d)、(e)、(f)、(g)、(h)或(i)條就任何工資期從僱員的工資扣除的款項，須算作為須就該工資期支付的工資的一部分。

(2) 於任何工資期內就某僱員沒有工作的時數(或不足一小時的時間)而支付予該僱員的款項，不得算作為須就該工資期或任何其他工資期支付的工資的一部分。

(3) 於任何工資期內預支或超額支付予僱員的工資，不得算作為須就該工資期支付的工資的一部分。

(4) 於任何工資期(“前者”)內就較早工資期而支付予僱員的欠付工資，不得算作為須就前者支付的工資的一部分。

(5) 儘管有第(3)及(4)款的規定，為本條例的目的而言，於某工資期首 7 天後在該工資期支付的佣金，或於某工資期完結後 7 天內支付的佣金，須算作為須就該工資期支付的工資的一部分，而不論有關工作於何時執行，亦不論在其他情況下該佣金須於何時支付。

6. 本條例的適用範圍

(1) 除本條另有規定外，本條例適用於每名僱員、其僱主及該僱員據以受聘的僱傭合約。

(2) 凡因為《僱傭條例》(第 57 章)第 4(2)或(2A)條，以致該條例不適用於某人，則本條例亦不適用於該人。

(3) 某人如受僱為某住戶的家庭傭工，或在關乎某住戶的情況下受僱為家庭傭工，並免費居於該住戶，則本條例不適用於該人。

(4) 本條例不適用於實習學員。

第 2 部

獲付最低工資的權利

7. 僱員須獲付至少最低工資

(1) 僱員有權就任何工資期獲支付不少於最低工資的工資。

(2) 將僱員於某工資期的總工作時數(不足一小時亦須計算在內)，乘以第 8 條所訂定的他的每小時最低工資額，所得之數即屬他於該工資期的最低工資的款額。

(3) 本條受第 17 條(過渡性條文)規限。

8. 每小時最低工資額

(1) 僱員的每小時最低工資額 —

(a) 就正處於僱傭試工期的殘疾人士而言，為將訂明每小時最低工資額，乘以附表 2 第 3 條指明的百分率所得之每小時工資額；

(b) 就殘疾僱員而言，為將訂明每小時最低工資額，乘以附表 2 第 5 條訂明的評估證明書所述明的、屬該僱員的經評估生產能力水平所得之每小時工資額；及

(c) 就其他僱員而言，為訂明每小時最低工資額。

(2) 儘管有第(1)(c)款的規定，殘疾人士如於僱傭試工期屆滿後成為殘疾僱員，則自該試工期屆滿的翌日起，其每小時最低工資額，須視為第(1)(b)款所訂定的每小時工資額。

(3) 附表 2 就評估殘疾人士的生產能力水平，以及就指明對正處於僱傭試工期的殘疾人士適用的訂明每小時最低工資額的百分率，具有效力。

9. 根據僱傭合約獲付至少最低工資的權利

(1) 如若非有本條例的規定，須就某工資期支付予某僱員的工資，少於他於該工資期的最低工資，則他的僱傭合約，須視為就所有目的

而訂明他有權就該工資期獲得額外報酬，款額為從該筆最低工資中，減去若非有本條例的規定本須就該工資期支付的工資後所得之數。

- (2) 在不局限第(1)款的原則下，該款提述的目的包括 —
- (a) 根據《僱傭條例》(第 57 章)，計算須支付的任何工資或任何其他款項的款額；
 - (b) 根據《破產欠薪保障條例》(第 380 章)，計算須以特惠款項方式支付的任何款額；
 - (c) 根據《強制性公積金計劃條例》(第 485 章)，計算須向公積金計劃作出的任何強制性供款的款額；及
 - (d) 為《僱員補償條例》(第 282 章)或《職業性失聰(補償)條例》(第 469 章)的目的，計算僱員的每月收入或每月入息。

(3) 為免生疑問及在不局限第(1)款的原則下，僱員根據第(1)款有權獲得的額外報酬的款額，屬根據《僱傭條例》(第 57 章)須支付予僱員的工資的一部分，如僱主欠付該款額，可按處理欠付該工資的任何其他部分的相同方式，予以處理。

第 3 部

最低工資委員會

10. 委員會的設立與組成

(1) 現設立一個委員會，其中文名稱為“最低工資委員會”，而英文名稱為“Minimum Wage Commission”。

- (2) 委員會由以下人士組成 —
- (a) 一名獲委任為主席的人，該人須不是公職人員；
 - (b) 不多於 9 名並非公職人員的其他委員，而其中不多於 3 名委員，須屬行政長官認為在以下方面具有知識或經驗者 —
 - (i) 關乎勞工界別的事宜；

- (ii) 關乎商業界別的事宜；或
- (iii) 相關學術範疇；及
- (c) 不多於 3 名屬公職人員的其他委員。
- (3) 主席及所有其他委員，均須由行政長官委任。
- (4) 行政長官須就以下事宜，於憲報刊登公告 —
 - (a) 根據本條委任委員；
 - (b) 根據附表 4 第 3 條委任署理主席。
- (5) 第(4)款所指的公告並非附屬法例。
- (6) 附表 4 就委員會具有效力。

11. 委員會的職能

- (1) 委員會的主要職能，是應行政長官的要求，向行政長官會同行政會議報告它就以下事宜作出的建議 —
 - (a) 訂明每小時最低工資額的款額；及
 - (b) 檢討工資額的時間，以及檢討的頻密程度。
- (2) 委員會具有行政長官以書面賦予的任何其他職能。
- (3) 委員會在執行其職能時，須顧及以下需要 —
 - (a) 在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間，取得適當平衡；及
 - (b) 維持香港的經濟發展及競爭力。
- (4) 委員會如認為合適，可在作出將載於其報告內的建議前 —
 - (a) 諮詢代表僱主或僱員的任何組織，或任何其他人；
 - (b) 考慮在諮詢過程中向它提交的意見；及
 - (c) 分析及考慮來自任何研究或調查的數據，及考慮該等研究或調查所包含的任何其他資料。

12. 委員會的權力

- (1) 委員會有權作出為執行其職能而需要作出的一切事情，亦有權作出附帶於或有助於執行其職能的一切事情。

(2) 在不局限第(1)款的原則下，委員會可為任何目的組成小組。

13. 委員會的報告

(1) 行政長官可藉向委員會給予通知，要求委員會在通知指明的限期內，作出第 11(1)條規定的報告。

(2) 行政長官可藉向委員會給予另一通知，延長作出報告的限期。

第 4 部

雜項

14. 不可藉合約摒除本條例

僱傭合約(不論是在本條生效當日、之前或之後訂立者)的任何條文，如看來是終絕或減少本條例賦予僱員的任何權利、利益或保障的，即屬無效。

15. 修訂附表 3

(1) 行政長官會同行政會議可藉於憲報刊登的公告修訂附表 3，以 —

(a) 於第 1 欄指明每小時工資額，或調高或調低該欄所指明的、於當時有效的每小時工資額；及

(b) 於第 2 欄指明(a)段提述的任何修訂的生效日期。

(2) 行政長官會同行政會議在行使第(1)款所指的權力時，可顧及根據第 11(1)條作出的報告所載的任何建議，但並不受該等建議所約束。

(3) 第(1)款只賦權釐定適用於所有僱員的單一每小時工資額(不論該工資額是直接適用於僱員，或是作為計算其最低工資的因子而適用於僱員)。

(4) 《釋義及通則條例》(第 1 章)第 34(2)條適用於第(1)款所指的公告 —

(a) 猶如“修訂，修訂方式不限，但須符合訂立該附屬法例的權力”已被“完全撤銷”取代一樣；及

(b) 猶如“日起修訂”已被“日起完全撤銷”取代一樣。

16. 修訂附表 1、2 及 4

(1) 處長可藉於憲報刊登的公告修訂附表 1 或 2。

(2) 行政長官會同行政會議可藉於憲報刊登的公告修訂附表 4。

17. 過渡性條文

(1) 就某僱員而言，如首個訂明每小時最低工資額的生效日期，是在他的某工資期開始後，則在計算他於該工資期的最低工資時，他於該工資期內在該日期之前的工作時數(包括不足一小時的時間)，以及須就任何該等時數或不足一小時的時間支付予他的任何工資，均不得計算在內。

(2) 就某僱員而言，如在他的某工資期開始後，訂明每小時最低工資額根據第 15(1)條調高或調低，則在計算他於該工資期的最低工資時，經調高或調低的工資額，只適用於他在該上調或下調的生效日期當日或之後的工作時數(包括不足一小時的時間)。

第 5 部

廢除及相應修訂

《行業委員會條例》

18. 廢除

《行業委員會條例》(第 63 章)現予廢除。

《勞資審裁處條例》

19. 修訂附表

(1) 《勞資審裁處條例》(第 25 章)的附表第 1(a)及(aa)段現予修訂，在“隱含的”之後加入“或(在有關的情況下)是因《最低工資條例》(2009 年第 號)第 9(1)條的效力而產生的”。

(2) 附表第 1(b)段現予修訂，在“(第 57 章)”之後加入“、《最低工資條例》(2009 年第 號)”。

《僱傭條例》

20. 須備存工資及僱傭紀錄的規定

(1) 《僱傭條例》(第 57 章)第 49A(3)條現予修訂，加入 —
 “(ea) 如該僱員有權就任何工資期或其部分獲支付的工資，為數不少於《最低工資條例》(2009 年第 號)所指的最低工資，按照該條例第 3 條計算的該僱員於任何工資期的總工作時數(不足一小時亦須計算在內)；”。

(2) 第 49A 條現予修訂，加入 —
 “(4) 如在《最低工資條例》(2009 年第 號)第 15 條生效當日或之後首次於該條例附表 3 第 1 欄指明的每小時工資額，於某日期生效，而某僱員的工資期或其部分是在該日期之前，則第(1)款並不規定僱主就該工資期或該部分，在紀錄內列明屬第(3)(ea)款提述的類別的詳情。”。

21. 有關人員的權力

第 72(1)(b)條現予修訂，在“文件”之後加入“；而如紀錄內包括第 49A(3)(ea)條規定包括在內的詳情，要求將第 49A(3)(a)、(d)、(e)、(ea)及(f)條所指的詳情載於同一份文件內”。

《小額薪酬索償仲裁處條例》

22. 小額薪酬索償仲裁處的司法管轄權

(1) 《小額薪酬索償仲裁處條例》(第 453 章)的附表(b)(i)及(ii)段現予修訂，在“隱含的”之後加入“或(在有關的情況下)是因《最低工資條例》(2009 年第 號)第 9(1)條的效力而產生的”。

(2) 附表(b)(iii)段現予修訂，在“(第 57 章)”之後加入“、《最低工資條例》(2009 年第 號)”。

《殘疾歧視條例》

23. 本條例的進一步例外情況

- 《殘疾歧視條例》(第 487 章)附表 5 現予修訂，加入 —
- | | |
|----------|---|
| “第 III 部 | 只有持有由政府設立的康復服務中央檔案室發出的有效殘疾人士登記證的人，方可接受根據《最低工資條例》(2009 年第 號)附表 2 進行的生產能力水平評估 |
| 第 III 部 | 僱主按照《最低工資條例》(2009 年第 號)支付予殘疾人士的最低工資，少於須支付予非殘疾人士的最低工資 |
| 第 III 部 | 僱主因根據《最低工資條例》(2009 年第 號)附表 2 進行的評估的結果，解僱殘疾人士”。 |

附表 1

[第 2 及 16 條]

教育機構

1. 由《香港教育學院條例》(第 444 章)設立的香港教育學院。

2. 由《香港大學條例》(第 1053 章)設立的香港大學。
3. 由《香港理工大學條例》(第 1075 章)設立的香港理工大學。
4. 由《香港中文大學條例》(第 1109 章)設立的香港中文大學。
5. 由《香港浸會大學條例》(第 1126 章)設立的香港浸會大學。
6. 由《香港城市大學條例》(第 1132 章)設立的香港城市大學。
7. 由《香港演藝學院條例》(第 1135 章)設立的香港演藝學院。
8. 由《香港科技大學條例》(第 1141 章)設立的香港科技大學。
9. 由《香港公開大學條例》(第 1145 章)設立的香港公開大學。
10. 由《嶺南大學條例》(第 1165 章)設立的嶺南大學。
11. 根據《專上學院條例》(第 320 章)註冊的認可專上學院。
12. 根據《職業訓練局條例》(第 1130 章)設立的科技學院、工業學院、工業訓練中心或技能訓練中心。
13. 根據《教育條例》(第 279 章)註冊或臨時註冊的學校。

附表 2

[第 2、8 及
16 條]

殘疾人士生產能力水平的評估

1. 釋義

(1) 在本附表中 —

“評估” (assessment) 指屬本附表第 4 條提述的評估；

“認可評估員” (approved assessor) 指符合以下說明的人 —

- (a) 屬處長根據第(2)款為本段的目的而指明的類別；
- (b) 在提供關乎罹患殘疾的人之就業的職業康復或其他服務方面，具備處長根據第(3)款為本段的目的而指明的年資；及
- (c) 獲處長根據本附表第 4(3)條認可。

(2) 處長可為第(1)款中“認可評估員”的定義的(a)段的目的，按任何人從事的專業或職業或具備的資格，或任何其他基準，藉於憲報刊登的公告指明任何類別的人。

(3) 處長可為第(1)款中“認可評估員”的定義的(b)段的目的，藉於憲報刊登的公告指明有關年資。

2. 僱傭試工期

(1) 殘疾人士可選擇與僱主達成協議，以不少於第 8(1)(a)條所訂定的每小時最低工資額的工資，接受僱傭試工期。

(2) 試工期的目的，是提供機會，以評估殘疾人士的生產能力水平。

(3) 除第(4)款另有規定外，試工期為期 4 星期或直至完成有關殘疾人士的生產能力水平評估當日終結為止，兩段期間以較短者為準。

(4) 處長可應殘疾人士聯同僱主於試工期完結前向他提出的申請，在特殊情況下，延長適用於他們的試工期，但延長期以 4 星期為上限。

3. 適用於僱傭試工期的訂明每小時最低工資額的百分率

為施行第 8(1)(a)條，指明百分率為 50%。

4. 評估

(1) 評估的目的，是斷定殘疾人士在執行僱傭合約規定的工作方面的生產能力，在甚麼程度上受其殘疾影響(如有影響的話)。

(2) 評估須於殘疾人士與僱主議定的時間(不論是在僱傭試工期內或於該試工期屆滿後)，由認可評估員進行。

(3) 處長可為根據本附表進行評估的目的，以書面認可符合本附表第 1(1)條中“認可評估員”的定義的(a)及(b)段的要求的評估員。

(4) 處長可為本附表的目的，藉於憲報刊登的公告指明評估的方法。

(5) 如任何殘疾人士的生產能力水平已受評估，該人士不得就為相同僱主執行的相同工作，再次接受評估。

(6) 只有正就有關工作而處於僱傭試工期或已就有關工作完成僱傭試工期的殘疾人士，方有權根據本附表接受生產能力水平評估。

5. 評估證明書

(1) 認可評估員在評估殘疾人士在執行僱傭合約規定的工作方面的生產能力，在甚麼程度上受其殘疾影響(如有影響的話)後，須向該人士及有關僱主，提供評估證明書。

(2) 評估證明書須 —

(a) 述明殘疾人士在執行有關工作方面可達致的生產能力水平；

(b) 採用處長批准的格式；及

(c) 由有關殘疾人士、僱主及認可評估員簽署。

(3) 殘疾人士或僱主簽署評估證明書，不得視為表示簽署方同意延續有關僱傭關係。

6. 認可評估員的地位

在根據本附表進行評估時，認可評估員（以公職人員身分行事的公職人員除外）並非政府的僱員或代理人。

附表 3

[第 2 及 15 條]

訂明每小時最低工資額

每小時工資額

生效日期

附表 4

[第 10 及 16 條]

最低工資委員會

1. 委員的委任條款及條件

(1) 並非公職人員的委員 —

(a) 在其委任文書所指明的任期內任職，並按行政長官不時決定的任何其他委任條款及條件任職；及

(b) 可藉給予行政長官書面通知而辭職。

(2) 屬公職人員的委員的任期，由行政長官酌情決定。

(3) 任何委員均有資格再獲委任。

(4) 根據第(1)(b)款提出的請辭，在有關通知指明的日期生效；如無指明日期，則在行政長官接獲該通知當日生效。

2. 委員的免任

行政長官如信納任何並非公職人員的委員，因永久喪失行為能力或其他充分理由，以致不能夠或不適合執行其職位的職責，可藉書面通知，將該委員免任。

3. 署理主席

(1) 行政長官可委任並非公職人員的另一名委員，在下述期間署理主席職位 —

- (a) 主席一職懸空期間；或
- (b) 主席不在香港，或因任何其他原因以致不能夠或不適合執行主席的職責期間。

(2) 署理主席具有並可行使主席的一切權力，亦須執行主席的所有職責。

(3) 任何由看來是署理主席一職的人作出的事情，或任何就該人而作出的事情，不會僅因下述原因而無效 —

- (a) 在署理委任或在與該項委任相關的事宜方面，有欠妥或不符合規定之處；或
- (b) 需要該人署理主席職位的情況從未出現或不再存在。

4. 會議

(1) 委員會會議在主席指定的時間及地點舉行。

(2) 委員會會議由主席主持。

(3) 委員會會議的法定人數，為 —

- (a) 會議的主持人；及
- (b) 不少於當時在位的其他委員的半數，而其中須包括最少 3 名並非公職人員的委員，以及最少一名屬公職人員的委員。

(4) 在符合本附表的規定下，委員會可規管本身的程序。

5. 委員會的地位

委員會並非政府的僱員或代理人，亦不享有政府的任何地位、豁免權或特權。

摘要說明

本條例草案的目的是為某些僱員訂定以時薪為單位的最低工資。最低工資以時薪表述，用以確保僱員的薪酬與其工作時間相稱。但是，本條例草案並無意規管僱員用於工作上的時數。此外，除本條例草案另有明文規定外，本條例草案並不影響《僱傭條例》(第 57 章)的實施；而最低工資的支付，可根據該條例，按處理欠付工資的任何其他部分的相同方式，予以強制執行。

第 1 部 — 導言

2. 草案第 1 條訂定本條例草案(如經制定)的簡稱，並賦權勞工及福利局局長指定本條例草案(如經制定)開始實施的日期。
3. 草案第 2、3、4 及 5 條載有為本條例草案的釋義所需的定義。
4. 草案第 6 條關乎本條例草案的適用範圍。本條例草案適用於所有僱員(草案第 6(2)、(3)及(4)條指明的類別除外)。家庭傭工如免費居於其受僱工作的住戶，即獲豁免。實習學員亦屬獲豁免類別之一，而該等學員須與附表 1 列出的教育機構有關連。

第 2 部 — 獲付最低工資的權利

5. 草案第 7 條賦權僱員就任何工資期獲支付不少於最低工資的工資，並列出如何計算最低工資。
6. 草案第 8 條指明僱員的每小時最低工資額。該款額與根據草案第 7 條計算最低工資有關。附表 3 第 1 欄指明的訂明每小時最低工資額適用於所有僱員，但如僱員屬殘疾僱員，或屬持有由政府設立的康復服務中央檔案室發出的有效殘疾人士登記證的人(“殘疾人士”)並正處於僱傭試工期者，則屬例外。附表 2 列出評估殘疾人士的生產能力水平的程序。就殘疾僱員而言，其每小時最低工資額，可按有關僱員在執行僱傭合約規定的工作方面的生產能力因殘疾而減低的程度，從訂明每小時最低工資額中作出

合乎比例的扣減。而就正處於僱傭試工期的殘疾人士而言，其每小時最低工資額，最多可被扣減訂明每小時最低工資額的 50%。

7. 草案第 9 條所具效力為在有需要時修改僱傭合約，以訂明須支付差額，藉以確保僱員獲支付不少於最低工資。該條清楚述明在根據《僱傭條例》(第 57 章)、《破產欠薪保障條例》(第 380 章)、《強制性公積金計劃條例》(第 485 章)、《僱員補償條例》(第 282 章)及《職業性失聰(補償)條例》(第 469 章)計算權利及法律責任時，經修改的僱傭合約均屬適用。因此，如僱員根據該等條例獲得的款額，少於計及差額後所得之款額，僱員有權獲得少收的款額，而有關強制執行行動(包括檢控)，可根據該等條例提出。

第 3 部 — 最低工資委員會

8. 草案第 10 條就設立最低工資委員會(“委員會”)訂定條文。所有委員均由行政長官委任。可獲委任的人，為不多於 10 名並非公職人員的人士，以及不多於 3 名屬公職人員的人士。主席不可是公職人員。附表 4 列出委員的委任條款及條件、指明如何將委員免任、就委任署理主席一事訂定條文，以及規管會議程序。

9. 草案第 11 條列出委員會的職能，以及委員會在執行其職能時須顧及的需要。該條亦賦權委員會在達致建議之前，進行諮詢、分析數據及考慮意見。

10. 草案第 12 條列出委員會為執行其職能而具有的權力。

11. 草案第 13 條賦權行政長官指明委員會須作出報告的時間。

第 4 部 — 雜項

12. 草案第 14 條阻止僱傭合約的雙方藉合約摒除本條例草案(如經制定)的條文。

13. 草案第 15 條賦權行政長官會同行政會議修訂附表 3。行政長官會同行政會議在行使該權力時，可顧及委員會作出的報告所載的任何建議，而

不受該等建議所約束。立法會在審閱用以修訂附表 3 的公告時，可批准或撤銷該公告。

14. 草案第 16 條賦權勞工處處長修訂附表 1 或 2，以及賦權行政長官會同行政會議修訂附表 4。

15. 草案第 17 條載有過渡性條文，以處理在某工資期內出現首個訂明每小時最低工資額，或出現訂明每小時最低工資額被調高或調低的情況。

第 5 部 — 廢除及相應修訂

16. 草案第 18 條廢除《行業委員會條例》(第 63 章)。

17. 草案第 19 條修訂《勞資審裁處條例》(第 25 章)，以確保勞資審裁處具有司法管轄權，以處理因違反本條例草案(如經制定)而引起的金錢申索(《小額薪酬索償仲裁處條例》(第 453 章)的附表內指明的申索除外)。

18. 草案第 20 及 21 條修訂《僱傭條例》(第 57 章)，以規定當任何訂明每小時最低工資額有效時，僱主須就僱員於工資期的總工作時數備存紀錄，並將之與某些其他僱傭紀錄載於同一份文件內。

19. 草案第 22 條修訂《小額薪酬索償仲裁處條例》(第 453 章)，以確保小額薪酬索償仲裁處具有司法管轄權，以處理因違反本條例草案(如經制定)而引起的上限為\$8,000 的申索。

20. 草案第 23 條修訂《殘疾歧視條例》(第 487 章)，將某些作為列為例外情況。

建議對經濟、可持續發展、財政和公務員的影響

對經濟的影響

法定最低工資是適用於所有行業和工種的工資下限，對香港的經濟可能帶來重大影響。由於香港並無實施法定最低工資的經驗，對於這政策可能引起的市場反應，以至對經濟的確實影響，在政策實施之前，實在難以詳細估計。

2. 理論上，實施法定最低工資後，僱用低薪工人的行業(尤其是低薪行業及中小型企業)的經營成本會增加。經營成本增加，可影響通脹以至本港的競爭力和經濟增長，情況視乎這些勞工成本的增幅有多少可轉嫁到產品價格上而定。確實的影響會取決於法定最低工資水平、檢討機制、市場反應，以及經濟和勞工市場在實施法定最低工資時的情況。一般而言，法定最低工資的水平訂得愈高，影響愈大。如法定最低工資水平訂得過高，並大幅超逾與工人生產力相稱的水平，工人被取代的情況便可能出現，而低學歷、低技術和年紀較大的弱勢工人特別容易被取代。

3. 由於香港屬高度外向型的經濟體系，且實施聯繫匯率制度，因此名義工資和價格的彈性，尤其是下調的彈性，對保持香港的競爭力和抵禦外圍衝擊的能力，至為重要。因此，在全球金融危機和衰退令經濟大受打擊之際，保持工資和價格的彈性就更為重要。假如工資下調的彈性受到過度限制，當遇上如目前般嚴峻的外圍衝擊時，經濟體系的調整就會以失業率大升的形式出現。

4. 海外的經驗顯示，法定最低工資若設計得宜和審慎推行，多少可減輕對經濟的影響。為盡量減低法定最低工資所帶來的不良影響，我們應當審慎地設計法定最低工資的制度(包括檢討機制)¹，考慮各項相關因素，包括勞工市場情況、營商成本、香港的競爭力、經濟狀況、通脹，以及使勞工市場盡量維持最大彈性的需要。為此，在法定最低工資制度下設立的最低工資委員會，會採用以數據為依歸的原則進行數據研究和分析，並廣泛諮

¹ 國際貨幣基金組織在《2008年第四條磋商報告》中亦提出同樣的意見。該報告建議香港應審慎制定最低工資政策，以避免造成勞動市場的扭曲和保持其靈活性。最低工資政策應該劃一施行於不同就業組別，而釐定的工資水平既要保障低收入工人，亦不應過度影響其就業前景。

詢持份者，以確保在防止工資過低、盡量減少低薪職位流失，以及維持本港經濟發展和競爭力之間取得適當平衡。

對可持續發展的影響

5. 法定最低工資有助防止僱主支付過低的工資及縮窄普遍存在的工資差距。此外，設立法定的工資下限以加強保障弱勢工人，有利促進社會和諧及維持社會公平公義，這些因素均是社會可持續發展的原則。

對財政及公務員的影響

推行法定最低工資所需的非人手資源

6. 一如上文第 2 段所述，法定最低工資的確實影響視乎多項因素而定，當中包括法定最低工資的水平。假如把法定最低工資訂於高水平，可導致職位流失，而低學歷、低技術及年紀較大的工人會較容易被取代。部分被取代的工人可能會轉投社會保障網，依靠經濟援助度日，政府在綜合社會保障援助(綜援)計劃的開支便會增加。另一方面，部分低收入工人原本根據綜援計劃領取低收入類別的補助金，在推行法定最低工資後可能會因工資上調而脫離福利網，這情況會視乎是否有大量工人被取代而定。政府在這方面的綜援開支結果可能會減少²。這些因素一增一減，對綜援開支有何確實影響，主要視乎建議的法定最低工資水平對就業情況的影響，以及受影響人士的概況而定。

7. 有關為殘疾人士制定的特別安排，評估機制的詳情須在諮詢康復界及持份者後進一步確定。至於公務員方面，殘疾公務員的工資並不低於同一職級／職位的健全公務員(如年資等其他條件相同)的工資。上述特別安排對公務員並無影響。

8. 當局的政策是，政府僱員的工資不會低於最低工資條例(如經制定)所訂明當時的最低工資水平。視乎法定最低工資所訂的水平，此舉對政府作為僱主的財政應無甚影響，因為政府僱員(包括公務員及非公務員)的工資，大概應高於當時釐定的最低工資水平。

² 有關的背景資料：截至二零零九年四月，在全港合共 289 200 宗綜援個案中，有 33 500 宗為失業個案，16 100 宗為低收入個案。

推行法定最低工資所需的人力資源

9. 鑑於法定最低工資在政策方面會產生廣泛而複雜的影響，勞工處、經濟分析及方便營商處和政府統計處已獲額外資源進行立法工作。長遠來說，如勞工處、經濟分析及方便營商處，以及司法機構在推行最低工資條例和進行有關執法工作時需要任何資源，會按既定的資源分配機制，在有需要時尋求資源。