

# 標準工時委員會報告 摘要



2017年1月

## 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>1</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>1</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>2</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>2</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>3</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>3</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。