

標準工時委員會

研究中不同的「小框」情景
對僱員和企業的初步影響評估結果
(2015年8月26日)

探討工時政策方向的基本原則

- 以立法方式規管僱員工時的政策
- 提供一定彈性，故此「一刀切」立法方式並不合適
- 原則上同意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（「大框」）
- 在「大框」的基礎上，探討是否需要其他適當措施，進一步保障議價能力較低的基層僱員（「小框」）

純粹探討及研究「小框」的參數

(1)涵蓋範圍：

賺取不多於選定工資
水平的僱員(政府僱員
及留宿家庭傭工除外)

參數: $\leq \$10,000$ 、
 $\leq \$12,000$ 、 $\leq \$15,000$



(2)制度設計：

工時標準－

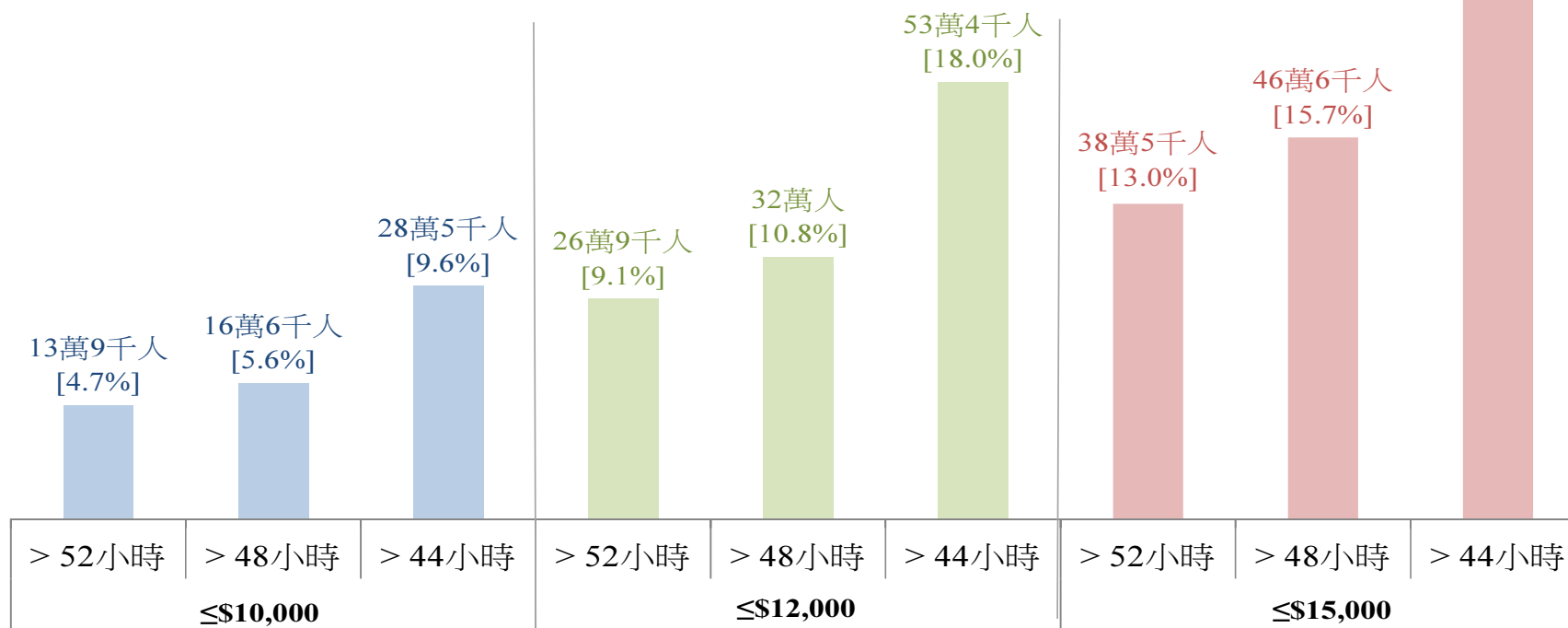
參數: 每周44、48、52小時

超時工資率－

參數: 1倍、1.3倍、1.5倍

涉及僱員人數
[佔整體僱員人數
(2 972 200人)的百分比]

涉及僱員介乎14萬至77萬人，
佔全港僱員4.7%至25.8%



假設總工時不變下，在超時工資率為1倍的情況下，涉及僱員潛在平均薪酬增幅介乎0.7-1.2%；

假若超時工資率為1.3倍，涉及僱員潛在平均薪酬增幅會急增至4.0-6.2%；
而在1.5倍的超時工資率下，潛在平均薪酬增幅更為顯著，介乎6.2-9.5%。

如涉及僱員的工時被減至工時標準，潛在平均薪酬減幅介乎10.2%-15.8%。

不同參數組合對企業每年薪酬成本構成的影響差異甚大，由1億300萬元至103億8千萬元不等，增幅相當於整體每年薪酬成本的0.02%至1.84%

