

高校社科文库  
University Social Science Series

教育部高等学校  
社会发展研究中心

汇集高校哲学社会科学优秀原创学术成果  
搭建高校哲学社会科学学术著作出版平台  
探索高校哲学社会科学专著出版的新模式  
扩大高校哲学社会科学科研成果的影响力



# 香港劳工权益保障 问题专题研究

Studies of Hong Kong Labour  
Rights Protection

刘 阳/著

光明日报出版社

013050076



高校社科文库

University Social Science Series

教育部高等学校  
社会发展研究中心

D927.658

10



汇集高校哲学社会科学优秀原创学术成果  
搭建高校哲学社会科学学术著作出版平台  
探索高校哲学社会科学专著出版的新模式  
扩大高校哲学社会科学科研成果的影响力



# 香港劳工权益保障 问题专题研究

刘 阳/著

Studies of Hong Kong Labour  
Protection



北航

C1656776

D927.658

10

光明日报出版社

**图书在版编目 (CIP) 数据**

香港劳工权益保障问题专题研究 / 刘阳著. —北京:  
光明日报出版社, 2013. 3

(高校社科文库)

ISBN 978-7-5112-3547-3

I. ①香… II. ①刘… III. ①劳动法—研究—香港  
IV. ①D927.658.250.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 290143 号

**香港劳工权益保障问题专题研究**

---

著 者: 刘 阳 著

---

出 版 人: 朱 庆

终 审 人: 孙献涛

责任编辑: 祝 菲 陈 博

责任校对: 傅泉泽

封面设计: 小宝工作室

责任印制: 曹 净

---

出版发行: 光明日报出版社

地 址: 北京市东城区珠市口东大街 5 号, 100062

电 话: 010-67078252 (咨询), 67078870 (发行), 67078235 (邮购)

传 真: 010-67078227, 67078255

网 址: <http://book.gmw.cn>

E - mail: [gmcbcs@gmw.cn](mailto:gmcbcs@gmw.cn)

法律顾问: 北京市洪范广住律师事务所徐波律师

---

印 刷: 北京楠萍印刷有限公司

装 订: 北京楠萍印刷有限公司

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社联系调换

---

开 本: 690 × 975 1/16

字 数: 229 千字

印 张: 12.75

版 次: 2013 年 3 月第 1 版

印 次: 2013 年 3 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5112-3547-3

---

定 价: 33.90 元

版权所有 翻印必究



# CONTENTS 目 录

## 引 论 / 1

### 第一节 写作背景 / 1

- 一、特区政府应深化与劳工团体的政治互信 / 2
- 二、特区政府劳工政策应回应社会关切 / 3

### 第二节 写作目的与写作内容 / 6

- 一、写作目的 / 6
- 二、写作内容 / 7

### 第三节 研究方法 / 12

- 一、文献研究法 / 12
- 二、实证分析法 / 12
- 三、比较法学研究 / 13

## 第二章 香港劳工政策的发展变迁 / 14

### 第一节 香港劳工政策的历史变迁 / 14

- 一、港英时期香港劳工政策的演变 / 14
- 二、“九七”回归后，香港劳工政策的调整 / 17

### 第二节 香港劳工政策改革发展方向 / 20

- 一、香港的税改 / 21
- 二、香港的社会福利政策改革 / 23



三、香港对国际劳工核心标准的遵守及其劳动力市场管制政策 / 27

第三章 香港劳工法的改革方向 / 33

第一节 香港劳工法的渊源 / 34

- 一、劳工法例 / 34
- 二、判例法 / 38
- 三、习惯法 / 38
- 四、国际劳工公约 / 39

第二节 判例法在香港劳工法体系中的重要地位 / 39

- 一、判例法在香港劳工法体系中发挥了无法替代的重要作用 / 39
- 二、判例解释对于及时化解劳资争议的现实意义 / 40

第三节 香港劳工法的改革发展方向 / 41

- 一、借鉴澳大利亚经验建立具有香港自身特色的普通法制度 / 41
- 二、加快制定或修改成文劳工法例的步伐 / 43

第四章 香港雇佣合约保障制度 / 44

第一节 香港雇佣合约的基本法律特征 / 44

- 一、简式合约 (simple contract) / 45
- 二、短期合约 (俗称“月契约”, month contract) / 47
- 三、约因原则 (causes) / 48
- 四、默示责任 (implied liabilities) / 50
- 五、违约赔偿 (Compensation for breach of contract) / 53

第二节 香港雇佣合约当事人的权利义务 / 56

- 二、雇佣合约项下当事人的权利义务 / 58

第三节 香港合约雇员的职业福利 / 61

- 一、《雇佣条例》项下香港雇员的职业福利 / 62
- 二、香港合约雇员的其他职业福利 / 65

第四节 香港《雇佣条例》适用范围的检视与完善 / 65

- 一、香港《雇佣条例》例外规定的内容 / 66
- 二、香港《雇佣条例》例外规定的产生背景 / 68
- 三、《雇佣条例》适用范围之例外规定的修改完善 / 70



第五节 香港雇员福利制度的检视与完善	/ 73
一、两岸三地劳工职业福利之横向比较	/ 74
二、香港劳工职业福利改革发展方向	/ 76
第六节 香港即时解雇制度的检视与完善	/ 78
一、解雇方式	/ 79
二、香港解雇制度所存在的问题	/ 79
第五章 香港工资、工时制度改革	/ 83
第一节 建立香港最低工资制度的必要性	/ 83
一、香港贫富差距两极化表现形式	/ 83
二、香港贫富差距两极化产生的原因	/ 86
第二节 香港最低工资制度的发展变迁	/ 89
一、香港立法保障劳工最低工资的法律依据	/ 90
二、香港两次最低工资立法失败的教训	/ 91
第三节 韩国及台湾地区最低工资立法经验	/ 93
一、我国台湾地区的基准工资制度	/ 93
二、韩国最低工资法律制度	/ 95
第四节 香港最低工资的立法模式	/ 96
一、行业标准	/ 96
二、(统一)标准	/ 96
三、工种性最低工资标准	/ 96
第五节 香港《最低工资条例》实施中的问题	/ 97
一、对香港就业率的影响	/ 97
二、对特殊人群的适用排除	/ 98
三、对小企业(公司)的适用排除	/ 99
四、最低工资的支薪方式	/ 100
五、用膳(饭钟)及休息日薪水计算问题	/ 100
六、《最低工资条例》与《雇佣条例》关于雇员工法定权益计算的衔接问题	/ 102
七、排除某些特定职业法律适用的问题	/ 103
八、香港最低工资发展趋势	/ 103



第六节	香港工时制度改革	/ 104
一、	香港工时及假期制度的特点	/ 104
二、	香港各界对工时及假期制度改革的不同意见	/ 108
三、	国际劳工组织对改革工时及假期制度的建议	/ 109
四、	香港工时及假期制度改革的内容	/ 109
第六章	香港职业安全保护制度	/ 112
第一节	香港职业安全健康制度起步阶段	/ 112
一、	香港职业安全保护制度建立的历史背景	/ 113
二、	早期香港职业安全保护制度的重点	/ 113
第二节	香港(工业)职业安全健康保护制度	/ 115
一、	香港《工厂及工业经营条例》的重要地位	/ 115
二、	香港《工厂及工业经营条例》“一般责任条款”内容	/ 116
三、	香港《工厂及工业经营条例》“一般责任条款”作用	/ 117
四、	香港《工厂及工业经营条例》“一般责任条款”的特点和意义	/ 117
第三节	香港职业安全健康保护制度	/ 118
一、	香港《职业安全及健康条例》的核心地位	/ 119
二、	香港职业安全健康保护制度的完善	/ 121
第七章	香港雇员工伤(保险)补偿制度	/ 123
第一节	香港工伤补偿制度特点及索偿程序	/ 123
一、	香港工伤补偿制度的特点	/ 124
二、	香港工伤补偿索偿程序	/ 125
第二节	香港工伤补偿制度的改革	/ 126
一、	工伤补偿制度历次改革的重点	/ 126
二、	香港工伤补偿制度未来改革方向	/ 127
第三节	香港工伤保险制度之法律比较	/ 130
一、	工伤保险发展阶段的比较分析	/ 130
二、	保障对象与立法模式之法律比较	/ 131



第八章 香港工伤司法救济制度	/ 133
第一节 香港工伤保险补偿与侵权损害赔偿之竞合关系	/ 134
一、中国大陆与台湾地区之法律规定	/ 134
二、香港劳工法例规定	/ 135
第二节 香港雇主及其他责任人安全责任之判例解析	/ 136
一、普通法下香港雇主的安全责任	/ 136
二、雇佣合约及《职业安全及健康条例》下雇主的安全责任	/ 138
三、处所占有人一般注意义务	/ 140
四、原被告双方“共分疏忽”	/ 141
第三节 雇员工伤损害司法救济制度之法律比较	/ 143
一、台湾地区	/ 143
二、中国香港	/ 143
三、中国大陆	/ 143
第九章 附录：香港高等法院雇员工伤损害赔偿的司法判例	/ 145
参考文献	/ 182
后 记	/ 189





# 引 论

## 第一节 写作背景

国务院港澳办主任王光亚 2011 年 7 月 26 日在与香港大学生交流时,谈及香港目前存在的问题及未来发展时指出,具有忧患意识有利香港发展,港府应关注和解决好贫富差距等社会问题。王光亚主任认为,香港公务员应加强主人翁的责任感,香港特区政府和各级公务员应该按照香港情况为香港的未来发展进行设计和规划,根据规划制定目标和政策。从 1997 到 2012 年,香港在亚洲国际金融危机、SARS 等逆境中走过了 15 个年头。15 年来,“一国两制,港人治港”从理论构想成为现实;CEPA 协议的签署和大陆居民赴港自由行的实施则加速了内地与香港间的融合并为香港带来了可观的经济收益。15 年来,因在港英统治下形成的社会矛盾一直没有得到根本解决,某些社会矛盾经过日积月累而愈发凸显。2012 年 3 月 25 日,梁振英成功当选第四任行政长官人选给香港社会带来了新的希望。以“稳中求变、适度有为”作竞选主轴,出身贫寒通过不懈努力终于事业有成的梁振英,迎合了大多数基层市民的诉求。穷则变,变则通,香港已到了不能不改变的时候,新政府必须抛弃港英政府统治以来一味“重商”的施政理念,真正以劳工阶层及香港社会整体利益为重。港区全国政协委员刘梦熊先生认为:“稳中求变”,“稳”字是保持香港社会、经济和政府运作稳定,“变”字需要做的是“两个转型”:一是促进香港经济转型,二是让经济发展的成果惠及各阶层实现社会转型。实现“两个转型”符合香港各个不同利益阶层的诉求和利益,不但能逐步解决香港一系列深层次矛盾,而且能够彻底改善香港的政治生态,保证未来香港的管治权牢牢掌握在爱



国爱港者手中。香港劳动人口占总人口数量将近 50%，香港劳资关系的和谐是整个社会和谐的关键因素。要保证香港社会的和谐稳定，第四届特区政府就必须夯实劳资关系和谐稳定的基础。在第四届特首任内，港府在劳工政策上如何“求变”和“有为”成为社会各界关注的重点。

### 一、特区政府应深化与劳工团体的政治互信

香港工会联合会（简称工联会），成立于 1948 年，现时有 200 余间属会和赞助会，涵盖行业广泛，主要分为汽车铁路交通业、海员海港运输业、航空业、政府机构、公共事业、文职及专业、旅游饮食零售业、服务业、制造业、造船机械制造业、建筑业等，属会会员人数约为 37 万人，为目前香港会员人数最多的劳工团体。工联会本着“与香港同步与基层同心”的精神，贯彻“爱国、团结、权益、福利、参与”的工作方针，全面参与政治、社会和劳工事务，维护雇员权益，建立公义社会，并向会员及市民提供多元化的福利服务。香港雇员总数约为三百多万人，工会会员目前占雇员总数的 20% 以下，也就是说香港 60 万工会会员隶属于五百多家工会组织。由于香港工联会拥有 37 万会员，即香港工联会所拥有会员数约占香港工会会员总数的 60%。因此，特区政府与香港工联会建立良好的工作关系对于团结香港工会会员以及劳资对话具有重要作用。2012 年 3 月，香港工联会通过充分酝酿后决定，在 2012 年 3 月 25 号举行的行政长官选举中，60 位选委会委员全数支持梁振英。2012 年 4 月工联会举行第三十五届会员大会，五百余名会员代表出席，候任特首梁振英应邀出席，会上，梁振英除“衷心感谢”工联会及劳工界在其参选特首过程中给予的支持，更希望在 2015 年香港有 40 万工联会会员时，能亲自将第 40 万张会员证颁发给工联会的会员。展现了香港候任特首与香港最大工会之间的鼎力支持，亲密互动的感人场景，这是香港回归 15 年来所很少见到的。常言道，好的开始等于成功的一半。在已有的良好基础上，第四届香港特区政府应深化与工联会等劳工团体的互助与互信关系。2008 年 9 月，香港第四届立法会 60 名议员 9 月 7 日选举产生，其中功能界别的劳工界委员有三个名额，来自香港工联会的潘佩璆、叶伟明以及来自港九劳工社团联合会（简称劳联，是香港第三大工会联合组织，其辖下工会数目，仅次于“工联会”与“职工盟”）的李凤英当选。在地方选区 30 名议员选举中，香港工联会前理事长黄国健以及工联会的王国兴在直选中胜出。谭耀宗虽然是民建联主席，但与“工联会”渊源甚深，是工联会创始成员。因此，香港立法会 60 名议员中泛



劳工界委员中五人属“工联会系统”。与泛工商界立法委员相比，香港劳工界立法委员显然名额偏少，例如在第四届香港立法会30名功能界别的立法委员中，除教育界、法律界、会计界、医学界、卫生服务界、工程界以及建筑、测量及都市规划界、社会福利界等专业界别的立法委员外，其余均为工商界或有比较强的工商业背景的泛工商界立法委员，例如“纺织及制衣界”、“地产及建造界”、“金融界”、“饮食界”等。可见，在目前香港立法会构架下，尤其在功能界别中讨论有利劳方而相对不利于资方的法案，是较难获得通过的。而深化与工联会等劳工团体的互信关系就应改变以往向大财团倾斜的情况，解决贫富两极化问题，使底层劳工也能够分享社会发展成果。为此特区政府应从自身改革做起，应选任爱港爱国，同时对改善底层劳工生活状况有“共同理念”的人士进入政府机构，在第四届特区政府中若能有若干来自香港工联会等劳工团体的人士任职，将使香港劳工感受到政府中有人在为他们说话，特区政府是代表包括劳工团体利益的政府，此举将对深化特区政府与工联会等劳工团体的政治互信发挥积极作用。

## 二、特区政府劳工政策应回应社会关切

香港2017年将迎来首次特首普选，《基本法》第2条规定，香港特区之高度自治权来源于中央授权。根据第43条和第45条，即使是普选产生的行政长官仍然需要向中央人民政府负责，并由中央人民政府任命。但普选毕竟是由普遍的投票产生并获得人民的直接授权，主要的问责也必将来自香港的选民，选民将对特区政府行政决策发挥更大的监督作用，特区政府会更加亲民和关注香港热点问题。普举制度的基本原理说明，向选民负责的决策必然受选民偏好的影响。根据香港社联的统计，2010年香港录得十年以来最多的贫穷人口数量以及最高的贫穷率，而联合国人类社区规划署更发表报告指出，香港是全亚洲贫富最悬殊的城市。又据香港中文大学香港亚太研究所2012年的香港和谐社会调查表明，在1002名18岁以上的受访者中认为社会不和谐的比例由2010年的26.2%上升到2012年的29.7%。而认为香港是和谐社会的比例则由2010年的26.5%下降到2012年的23.8%，认为香港社会不和谐的比例首次超过认为香港是和谐社会的比例。为此，顺应民意，平衡劳资尤其是大财团与底层劳工的利益应成为特区政府劳工政策的核心内容。笔者认为，在劳工政策方面，对下述社会重大关切需作出具体回应。



### (一) 应为香港制定一份全面的、惠及长远的劳工政策

自开埠以来，香港从未公布过一份全面的、惠及长远的劳工政策。从“自由放任”到“积极不干预”，对于劳资关系，“放任不管”或者“尽可能少管”一直是香港政府劳工政策的核心。“九七”回归后，按照“一国两制”的原则，虽然劳工政策是香港自治范围内的事情，但港人首先是中国人，党和国家领导人胡锦涛、温家宝对港人的福祉表现出高度关切，李克强副总理2011年8月访问香港时百忙之中专门考察香港公屋屋村并与香港退休职工座谈。回归后，香港已不同于以前殖民地的香港，特区政府依据《基本法》将把维护劳工权益作为依法施政的一项核心内容。寒门出身的梁振英成功当选第四任行政长官给香港基层劳工带来了新的希望，香港劳工阶层希望将广大劳工，尤其是底层劳工视同家人，广大劳工希望以香港为家的新任特首梁振英依据《基本法》的授权，早日制定一份全面的、惠及长远的劳工政策。对于香港未来的劳工政策的目标与内容，笔者建议：

1. 特区政府应放弃长期以来所奉行的“积极不干预”政策。作为世界上著名的自由贸易港和世贸组织的成员，香港有义务遵循WTO新加坡部长会议所确立的原则，保障劳工权益，遵守“核心劳工标准”并依法调整劳资关系。《基本法》第36条规定：“香港居民有依法享受社会福利的权利。劳工的福利待遇和退休保障受法律保护。”劳工福利待遇应包括工资、工时以及失业待遇等内容，而法律保护应首先是立法保护。特区政府有义务按照《基本法》的规定，立法规制标准工时以及立法保障失业人士的基本生活。从遵循WTO原则，依据《基本法》依法施政角度看，特区政府在劳资关系领域放弃“积极不干预”政策有充分法律依据。

2. 特区政府应为未来香港劳工政策改革制定路线图与时间表。一份全面的、惠及长远的劳工政策势必与香港税制改革以及公共福利制度改革有必然联系。为迎合香港商界利益，长期以来，香港既不征收投资所得税，也不征收任何重要的进口税。香港公共支出主要来自工资所得税、地产税和利润税、赌马博彩税等少数税种以及政府拍卖土地的收入，而后一项收入通常占政府收入的40%。“地产财政”带动了楼价飙升，地产商高兴但香港基层劳工却怨声载道。由于土地财政具有不稳定性和不可持续性等特点，导致特区政府无法扩大公共福利方面的财政预算。香港未来的劳工政策改革不仅涉及规制标准工时以及立法保障失业人士等内容而且还可能涉及税改、公共福利制度改革等更深层



次的改革内容。香港的劳工政策改革牵涉面广，不可能一蹴而就，必须稳中求变。为此，第四届特区政府为未来香港劳工政策改革制定“路线图”与“时间表”是规划制定一份全面的、惠及长远的劳工政策的具体措施。

## （二）为香港现行雇佣制度改革规划相互配套的改革方案

香港《雇佣条例》在调整香港劳资关系方面发挥着举足轻重的重要作用，虽历经多次修改，但仍然存在大量不合时宜的法律规定。香港《雇佣条例》与新加坡《雇佣法令》同在1968年颁布实施，新加坡《雇佣法令》主要对工作时间、雇员的保险、福利以及工资等问题作出了法律规定。在全球化深入发展的背景下，为适应国内外形势发展需要，同样也面临改革的艰巨任务。经多年酝酿，2012年新加坡社会各界对雇佣法令的修改已经基本上达成共识，其改革重点：（1）顺应全球化发展趋势。随着全球化深入发展，雇佣模式和做法也在改变，例如外包的做法越来越普遍，很多工作已沦为短期合约性质，因此必须使雇佣制度更富灵活性。（2）更好地照顾弱势低薪工人。低薪工人更加缺乏自保的能力，如果任由市场失衡的博弈持续下去，最终恐将因底层累积的不满而酿成社会对立。劳资力量对比，资本占有明显优势，劳动者权益要得到非市场力量的保护，这不仅是经济和道德问题，更是个攸关社会稳定的治理问题。当资本处于强势主导地位时，放任市场运行，势必造成员工的利益受损，政府有义务照顾好弱势低薪工人。（3）扩大雇佣法令涵盖范围。在现有法令下，薪水不超过4,500新元的执行人员只能就薪金事宜得到法律保护，希望通过法令的修改能为年假、医药福利、工作时间等事项制定最低雇佣条件。法令修改后，除了公司老板和最高决策者，其他一切员工不论职位高低或薪金多寡，都应受到雇佣法令的保护。（4）更好地保障合约雇员的职业福利。很多合约满后才生育的孕妇无法得到生育福利，工会希望为女雇员争取这方面的福利；通过修改法令为从事自由性质工作者如导游、表演艺术工作者等争取公积金、工作保险等基本福利。新加坡雇佣制度改革所面对的问题，香港都或多或少地存在，有的问题虽然香港有一套应对方案，但香港的应对方案在实施中又衍生出新的问题。例如香港实行“月契约”和“自雇”制度，虽然香港雇佣制度具有一定程度的工作灵活性，但由于“自雇”制度被滥用，导致出现大量“被自雇”现象，损害了劳工权益。又如为照顾弱势低薪工人，香港2011年8月虽然颁布实施了《最低工资条例》，但在实践中又出现了“饭钟”问题。再如香港跟新加坡一样也存在“合约满后才生育的孕妇无法得到生育



福利”以及“从事自由性质工作者如导游、表演艺术工作者等争取公积金、工作保险等基本福利”等类似问题。2012年，新加坡政府所开展的《雇佣法令》的检视与完善运动为香港《雇佣条例》的改革创造了契机。特区政府应密切跟踪新加坡《雇佣法令》的改革进程，汲取新加坡《雇佣法令》的改革经验，完善改革配套措施，对香港现行雇佣制度改革制定系统的、相互配套的改革方案。

### （三）建立有助于促进香港劳资和谐的集体谈判制度

“结社自由和集体谈判”等四项“核心劳工标准”是1996年WTO新加坡会议要求各成员方政府必须予以重视的劳工权益。“富士康跳楼”事件发生后，中国大陆中央及其地方政府更为重视构建劳资集体谈判制度，以解决长期以来某些地方所出现的“地板工资”以及其它无视劳工权益的问题。集体谈判制度作为新加坡劳资关系调节过程中最主要的方法之一，是保持其和谐劳资关系最通用的手段。新加坡基于宏观目标的集体谈判使劳资双方结成一种合作伙伴关系。新加坡政府大力推动在全国职工总会、雇主联合会与人力资源部之间建立劳资政三方协商机制，借此协调劳资关系，维护工业安宁。在这种合作主义机制中，政府居间主导，推行集体谈判制度，既限制劳方的罢工权利，又防止资方任意解雇劳动者，保障劳工权益。劳资政三方建立合作关系，使政府可以有效制定和推行各种有弹性的工资政策；既可以在经济形势好的时候，促使资方让利，让工人分享经济成果，也可以在经济不好的时候，说服工人减薪，大家共渡难关；既有助于吸引外资和促进经济转型，也有助于稳定就业人口与经济秩序。由于新加坡执政的人民党与新加坡全国职工总会的干部通过交叉任职实现了你中有我，我中有你不分彼此的紧密关系，因此人民党以及人民党所领导的政府在某种程度上可以代表工会。虽然新加坡劳资政关系不同于香港的劳资政关系，但第四任特首梁振英先生与香港工联会等劳工团体良好的合作关系为香港未来劳资政的良好合作带来了希望。

## 第二节 写作目的与写作内容

### 一、写作目的

“九七”回归后，特区政府根据经济和社会发展的客观需要，对已有的《雇佣条例》等个别劳工条例进行了修改和完善，但仍不能满足香港劳工权益



保障的客观需要。为此,笔者研究了香港《基本法》第36、147、148以及149条等有关香港劳工权益保护的条款,在学习借鉴董立坤、陈弘毅、伍锡康、梁宝林、董茂云、杨冬梅等一大批海内外著名法学家观点的基础上提出了完善香港劳工权益保障法律制度的某些基本构想。撰写此书的主要目的:①丰富香港《基本法》理论研究成果,填补相关研究领域的空白;②为香港《雇佣条例》等劳工法例的修改提供法律建议;③检视香港劳工权益保障制度所存在的主要问题,提出完善措施;④落实《基本法》规定,为保障香港劳工权益,构建和谐劳资关系提供建设性意见。

## 二、写作内容

本书共九章,除第一章导论和第九章附录外,用七章的篇幅集中论述了六个方面的问题。

### (一) 香港劳工政策与劳工法改革方向

香港的劳工法从整体上看根植于英国的劳工法。“九七”回归前,香港劳工法例中的许多条文都是从英国同类法律中移植过来的。香港《基本法》第147条规定:“香港特别行政区自行制定有关劳工的法律和政策”。香港特区政府应在原有的基础上不断修订和完善香港的劳工法体系,使之更好地保障劳工权益。“九七”回归后,特区政府制定了香港《最低工资条例》,重新修订《强制性公积金计划条例》,积极贯彻和落实了香港《基本法》第147条的法律规定。进入21世纪第二个十年,特区政府面对美元贬值、欧债危机,香港老龄化与贫富差距日趋严重等各种挑战。如何用好香港《基本法》第147条,立法保障香港劳工权益是特区政府所面对的新议题。

1. 特区政府劳工政策的核心价值。依据《基本法》要求,增进港人福祉,维护劳工权益,缩小贫富差距是特区政府的重要职责,更成为特区政府劳工政策的核心价值。香港告别了原来在英国统治下,在一个借来的时间、借来的地方的架构下,既难于也无须着眼香港的长远发展的被殖民时代。为此,特区政府在未来香港的税改,社会福利政策改革,劳动力市场管制政策制定上应展现上述由“港人当家做主”的理念和为港人营造“永久家园”的价值追求。如王光亚主任所说,按照香港的情况,为香港的未来发展进行设计和规划……

2. 香港劳工法改革方向。“九七”回归后,香港劳工法面对摆脱英国殖民地色彩,立法保障劳工权益,构建香港和谐劳资关系等紧迫任务。为此,笔者提出应借鉴澳大利亚经验建立具有香港自身特色的普通法制度以及加快制定或



修改成文劳工法例的步伐等理论观点。

## (二) 香港劳工雇佣保障制度改革

香港雇佣合约是简式合约、月契约，它遵循传统的“约因”以及“默示责任”等原则，在违约赔偿方面不预设违约金条款等等，这些均有别于中国大陆劳动合同。香港合约保障制度有两个明显特征，一是仅保障合约工人；二是合约工人中因是否“连续性受雇”而在“有薪假期”、“疾病津贴”、“生育保障”以及“长期服务金”等方面存在明显差别。在经济全球化深入发展的背景下，香港长期以来所坚持奉行的企业福利（或称“契约福利”）制度遭遇空前挑战，有必要对现行香港雇佣保障制度进行反思、检讨与改革。

1. 改革香港《雇佣条例》适用范围，扩大受保护人群的范围。进入21世纪，香港高端服务业无论总产值还是提供的就业岗位均居于最重要地位的情况下，其《雇佣条例》的适用范围仍设定为体力工人或薪水较低的非体力工人，这对保障为香港经济作出巨大贡献的金融、贸易及物流、旅游等高端服务业的白领专业人士是不利的，对促进香港经济向高端服务业的转型升级也是不利的。列入《雇佣条例》适用范围的例外人士应是少数不需要或没有必要的特殊阶层或个人，如果《雇佣条例》将对社会经济发展作出重大贡献的而又数量庞大的劳动者群体，即在香港金融、贸易及物流、旅游等高端服务业任职的白领专业人士（月薪超过10,500港元）排除在条例保护范围之外，那么条例存在的价值自然受到质疑。因此改革《雇佣条例》适用范围，使之可以对月薪超过10,500港元，在香港金融、贸易及物流、旅游等高端服务业就业的专业人士适用应当是香港雇佣制度改革与完善的突破口。

2. 改革香港职业福利制度。香港的职业福利是建立在雇主责任制度基础上的，归根到底是香港劳工创造的价值转换形式，不具有社会互助互济的性质。香港的职业福利的给付形式是一次性支付，因而不具有长期风险保障的功能。改革香港现行的职工福利制度应以健全种类和提高标准为突破口。其中建立失业保险制度、标准工时制度以及提高病假和产假的福利标准是应优先予以考虑的内容。

3. 改革即时解雇制度，保障香港雇员的就业权。香港《雇佣条例》第9条规定，雇员发生下列不当行为，雇主可以毋须事先通知或以工资替代通知而终止雇佣契约：①故意不服从雇主合法合理的命令；②行为不当，而该等行为是该雇员尽心尽力工作所不应有的；③欺诈或不忠实；④经常疏忽职守；⑤任





何其他雇主有权根据普通法终止合约的情况。但事实上只要雇员的行为使雇主认为他已经不愿意再受雇佣合同的约束时，雇主就可即时解雇。笔者建议借鉴英国、日本、我国台湾地区的立法理念及经验，对香港雇主的即时解雇的条件给予更加明确法律规范。

### （三）香港最低工资及标准工时制度改革

国际劳工组织一直将保护工人，尤其是在低薪部门或行业工作的工人得到合理的、能够维护其自身和其有义务赡养的家属生存和收入，以及维护社会分配的公正性作为其重要的工作目标。为实现上述目标，从该组织建立之初，就颁布了1928年《确定最低工资办法公约》（第26号公约）以及1949年《保护工资公约》（第95号公约）等一系列关于保障最低工资的国际劳工公约和建议书。休息权是一种基本人权，《世界人权宣言》第24条规定：“人人有享受休息和闲暇的权利，是首要的也是最大的人权保障。”1966年通过的《经济、社会、文化权利国际公约》第7条第4款规定：“人人享有休息、闲暇和工作时间的合理限制”，并增加了“定期给薪休假以及获得公共假日报酬”等内容。遵循国际劳工组织和国际人权组织的规定，立法保障香港雇员最低工资以及休息权是特区政府的一项神圣职责。

1. 香港《最低工资条例》实施中的问题。针对已经颁布实施的香港《最低工资条例》，笔者对与之密切相关的：①对香港就业率的影响；②对特殊人群的适用排除；③对小企业（公司）的适用排除；④最低工资的支薪方式；⑤用膳（饭钟）及休息日薪资计算问题；⑥《最低工资条例》与《雇佣条例》关于雇员法定权益计算的衔接问题；⑦排除某些特定职业的法律适用的问题；⑧香港最低工资发展趋势等问题进行了分析研究，并就条例两年后的修改提出了系列建设性意见。

2. 香港工时与假期制度改革。在未来工时与假期制度改革方面，广义上包括三方面内容：（1）修改劳工法例堵塞漏洞。香港社会存在大量“所谓雇员自己要求放弃休假，主动加班”的现象。这种现象表面上看，与香港《雇佣条例》第19（1）条不相抵触，必须修改条例不给不法雇主钻法律漏洞的机会。（2）建立科学的工时制度。从长期目标来看，香港不仅要依法建立标准工时制，而且要建立“综合工时制”和“不定时工时制”以顺应经济全球化对建立弹性工时的客观需要，同时加强对零工和散工的权益保护。笔者认为，为从根本上杜绝“假自雇”现象，唯有对于实行不定时工作制的企业，依法