

港九勞工社團聯會

就香港特別行政區參照《經濟、社會與文化權利的國際公約》向立法會提交公約第六、七、八及九條的實施情況報告的**意見書**

前言：勞工的權利保障

本會對第六、七、八及九條公約實施情況極為關注。而四條中，本會更特別關心第七條涉及享受公平與良好工作條件的權利。97年的金融風暴對香港貧苦大眾的影響深遠。目前貧富懸殊加劇，工作條件保障不足，勞工容易受剝削，故本會將對第七條公約的意見首先表達，以表重視。

第七條：享受公平與良好工作條件的權利

1. 我們在前言指出，金融風暴令本港貧富懸殊情況加劇，因而勞工容易受剝削。勞工渴望享受公平與良好工作條件：就業機會有保障，有合理的報酬和工資保障，安全的工作環境及勞工個人或集體組織的權益保障。

2. 我們認為在現今貧富懸殊加劇的情形下，政府若要保障本港勞工的工資，便應該考慮以處理家庭傭工的手法，在一些低收入的行業和工種首先試行訂立最低工資來保障低收入的勞動人口。我們不認同政府在報告內一方面主張若制訂最低工資會對經濟構成不良影響（參考第 87(e)段），但又自相矛盾的在報告第 88 段指出制訂最低工資可以保障容易受剝削勞工。自金融風暴之後，私人機構爭相削減員工的薪酬，這個減薪情況對低下收入者仍未結束，原因是特區政府的一份推算到 2005 年的人力資源研究顯示，勞動市場出現一個嚴重錯配：在 2005 年，中五或以下程度的工人供應過剩（約達十五萬人）而專上、學位程度工人供應反而短缺約十二萬人。低下程度及收入的工人肯定更易被僱主以供應過剩來諸多剝削。**我們建議政府立即考慮試行選擇性地在低收入的行業及工種加以設立最低工資。**

3. 政府在報告中對兼職及時薪工人僱傭保障方面（請參考報告第 112 段），迴避談及僱主在逃避給予僱員的法定福利而長期聘用每星期工作不超過十八個小時的兼職或時薪工人。香港僱傭條例只保障每週工作十八小時或以上而連續工作超過四星期的勞工（所謂「四、一、一八」的規定），故此上述的兼職及時薪工人便不受該條例保障。本會曾就這點向勞工處處長建議在條例中取消這個「四、一、一八」限制。**我們建議政府參照工傷賠償法例，任何員工一經聘用，便應受僱傭條例保障權益。**

第六條：選擇職業和勞工權利

1. 政府在報告的第 42 段聲稱香港《基本法》147 條訂明特區可自行制定勞工法律和政策。在保障勞工權利方面，我們主張政府應該訂立有薪休息日來保障勞工。因為在香港有很多件工、日薪與及在服務性行業工作人仕未能享有休息日的保障。就以香港二十多萬飲食行業職工為例：大部份勞工均未能享有休息日的保障。酒樓只安排年假及法定假日作為員工每月的休息日。**我們建議政府立即在僱傭條例內明確訂立有薪休息日的法例。**

2. 在保障僱員免受無理解僱方面，政府在報告（請參考第 54 及 55 段）指出若法庭裁定員工被無理解僱而又未獲再次聘用，則僱主主要支付終止僱傭金；而僱主若被裁定無理及不合法解僱員工，法庭可判僱主付給僱員最高 150,000 港元的補償金，**我們建議政府在報告中除了指出法例的內容外，亦應列出有多少宗僱主被判支付終止僱傭金或補償金的案件。**

3. 若僱主非法僱用外勞明顯地會影響本地勞工就業的機會。政府在報告中（第 62 段）只列出被捕僱主的人數，但缺乏披露成功檢控數字和懲罰程度，以顯示法例能否成功阻嚇僱主僱用非法勞工。**本會建議政府除了披露成功檢控的數字外，更應作一些檢控成功的宣傳及加重懲罰犯法僱主來保障本地勞工免受非法外勞侵奪職位。**

4. 第六條公約最後的一環是報告政府在僱傭事務上希望消除一切形式的歧視。但報告中（第 76 段）指出香港沒有法例禁止年齡歧視。其實工會及一些有關團體多年來都敦促政府訂立法例防止年齡歧視。政府只編制《僱傭實務指引：消除就業方面的年齡歧視》是不足夠的，因為指引並無阻嚇僱主違反歧視的權力。**我們建議政府儘快立例消除就業方面的年齡歧視。**

第八條：成為職工會會員的權利

1. 我們不認同報告（第 123(C)段）的觀點，指實行集體談判會削弱香港的經濟競爭力。反之，本會認為集體談判機制的設立，是有利於勞資雙方開展有成效的協商。勞資雙方經談判可理性地、有程序地處理矛盾，減少因為突發的勞資糾紛引起野貓式的工業行動而造成損失。現時很多先進國家均實施集體談判制度。這些國家的實踐證明集體談判制度並沒有拖慢其經濟發展速度。反之，它在一定程度上起了緩和勞資矛盾的作用，有利經濟穩定增長，**所以我們建議政府儘快推行集體談判。**

2. 報告指出《僱傭條例》訂明僱員均有權成為職工會的會員，享有組織職工會的權利。僱主不得阻嚇僱員行使這些權利（參考報告第 128 段），而僱主亦不可因僱員行使該等權利而解僱、懲罰或歧視他們。僱主如違反上述規定，一經定罪，最高可被罰港元 100,000。我們建議報告應該列明以下數字：

- 甲，僱員投訴僱主違例個案若干
- 乙，政府成功檢控僱主若干
- 丙，懲罰犯例僱主的賠款程度如何

3. 報告的 131、132 段提及罷工權利下一些細則的行政措施。我們質疑政府為何至今仍未有考慮罷工法的問題；政府對《基本法》賦予勞工的罷工權利未能立法確認，我們為此甚為關注。現今僱主在解僱、升級、薪酬福利的訂定均操生殺大權。僱員只會在充份理由和忍無可忍的情況下，才會進行罷工。但現行法例沒有保障僱員因罷工而免遭即時解僱的權利。因此我們建議：政府應立法保障罷工僱員的權利。

第九條：享有社會保障的權利

1. 報告沒有就勞工享有病假及疾病津貼的權利（參考報告第 162 段）交代工會及社會要求縮減須連續放取病假不少於四天的問題。本會曾去信勞工處處長，要求當局考慮一天病假亦可獲得病假津貼。其實一天病情與四天的分別不大，僱員因只得一天病假而沒有保障，要被迫帶病上班，反而因休息不足令病情惡化。這樣對僱員及僱主皆沒有好處。所以本會建議修訂法例保障工友放一天或以上的病假可領取疾病津貼。

2. 最後，我們覺得報告（參考第 194 段）應該正視因強積金的實施而引致不少僱員被僱主強迫轉為自僱人仕的問題。