



# 香港天主教勞工事務委員會

HONG KONG CATHOLIC COMMISSION FOR LABOUR AFFAIRS

HOLY CROSS CENTRE, 7/F, 72 YIU HING ROAD, SHAUKIWAN, HONG KONG.

香港筲箕灣耀興道72號聖十字架中心七樓

TEL(電話): 2772 5918 FAX(傳真): 2347 3630 E-MAIL(電郵): hkccla@hkccla.org.hk

WEBSITE(網址): <http://www.hkccla.org.hk>



## 對標準工時政策表達意見

2016年3月15日

工作與家庭生活平衡是衡量社會是否健全的一個重要準則。天主教社會訓導認為工作是形成家庭生活基礎，而家庭生活是人與生俱來的權利和使命。不過，香港僱員長工時工作，已令家庭生活質素每況愈下。

根據政府勞工處標準工時政策研究報告（2012年），2011年近四分一香港僱員要超時工作，而當中約半數僱員的超時工作並無額外補償。標準工時委員會於2015年公佈的香港工時狀況調查同樣發現，近三成(29.2%)僱員每周工時達48小時或以上，約四分一僱員表示過去七天曾超時工作，但當中逾七成(71.1%)表示所有超時工作沒有補償。

行政長官梁振英曾在其選舉政綱提出「研究推動立法」，並於2013年4月宣佈成立標準工時委員會，跟進政府的標準工時政策研究，並責成其匯報及提供制定法定標準工時制度或其他方案的意見。三年多以來，標準工時委員會仍未能就標準工時立法達成「共識」，反之提出「合約工時」（大框）建議及研究進一步保障薪酬及技術較低的僱員（小框）。

「合約工時」只是立法要求僱主及僱員必須簽訂僱傭合約，當中要列明工作時數、超時工作安排及補償方法。但對標準工時立法稍有認識的人，都會知道「合約工時」無法取代標準工時立法。因為即使立法規定僱傭雙方要簽訂合約，列明工時及其他要求，但合約條款是由僱傭雙方協議，基層僱員缺乏議價能力，僱主往往有訂定合約條款的最終權力，僱員若不接受合約內的工時及其他要求，等如放棄受聘。再者，在沒有法定工時限制下，僱主可任意在合約中訂出一個不合理的工時，這反令超時工作合法化。這亦完全偏離了標準工時委員會成立的目的。同時，若沒有法定的補償規定，合約可訂明超時工作不獲補償。倘若「合約」內有其他條款，如訂明僱員超時工作兩小時以上才可獲發超時補償，「合約工時」規管就等同失去效力，根本無法保障僱員。

就如何保障工資較低及技術較低的基層僱員，標準工時委員會於去年七月提出了\$10,000、\$12,000、\$15,000元以下收入僱員在不同工時(每周44小時、48小時及52小時)及超時工資率(1:1、1:1.3及1:1.5)情景下共27個參數組合，並分析其對僱員及企業的影響。本會必須強調標準工時立法的原意是保障僱員有合理的工作時間，以平衡工作與生活。無論工資收入高低，僱員都有休息及陪伴家人的需要。以收入水平作為受惠分界，等同罔顧部份僱員長工時情況。同時，若只保障月入\$15,000以下僱員，其保障範圍未免太小。現時香港不少基層工種的月入都超過15,000元，例如職業司機、廚師、售貨員等。在\$15,000元以下劃界，會使基層僱員不受保障。

以收入劃界的執行標準工時亦十分困難。例如僱主只要輕微調整薪金至\$15 001，就可使僱員無限超時工作，同時可逃避法例規管。這令僱主減少僱員工時的誘因極低。現時大部份國家的標準工時立法均適用於所有僱員，只是針對不同行業在執行上實施不同彈性安排。按國際經驗，收入水平只會用作豁免實施標準工時的標準，不會以此作為適用指標。標準工時委員會與國際主流做法背道而馳。

本會及勞工團體多次強烈反對標準工時委員會的「合約工時」及以薪酬劃界的保障建議。標準工時委員會全體勞方代表亦自去年 12 月拒絕參與標準工時委員會會議，表明對委員會偏離標準工時立法的方向感不滿。然而，標準工時委員會一意孤行，在勞方代表缺席下推出第二輪公眾諮詢框架，不但重提「合約工時」(大框)方案，而且提出 28 個不同參數組合(小框)建議<sup>1</sup>，不過對標準工時立法卻絕口不提。

標準工時委員會在第一輪諮詢中，已探討僱員及僱主對標準工時立法的意見。根據其香港工時狀況統計調查的結果，分別逾七成五(75.8%)及逾六成七(67.1%)僱員贊成設定最高工時上限及設定標準工時。另外，分別逾四成二(42.6%)及逾五成六(56.1%)僱主贊成「設定最高工時上限」及「設定標準工時」。這反映分別過半數僱員及僱主贊成設立工時規管。理論上，標準工時委員會應按上述的調查結果於第二輪諮詢中，探討公眾對實施法定標準工時政策的執行建議，而並非重提與工時政策無關「合約工時」建議及 28 參數組組合(「小框」)方案。前者不但偏離標準工時立法的原意，後者必令工時政策議題的討論變得複雜，更難凝聚社會共識。

標準工時委員會任期原於本年 4 月初便結束，因其未及在任期前完成第二輪諮詢工作，委員會的任期須予延長。即便如此，本會認為這無助達致立法標準工時的共識。商界一直視標準工時立法為洪水猛獸，時刻吹噓標準工時影響營商環境，增加生產成本，造成削減工時工資，無非是想阻撓立法。「合約工時」如形同虛設，社會亦難以接受。觀乎形勢，標準工時委員會最終會以勞資雙方在工時政策上未達「共識」作結，相信政府亦樂見其成。

事實上，政府一直以來用標準工時委員會作「擋箭牌」，拒絕對標準工時立法表態，主張勞資雙方自決。行政長官梁振英由其選舉政綱提出「研究推動立法」，至今在施政報告隻字不提標準工時立法，已充份顯示梁振英政府沒有標準工時立法的意志。

香港僱員長工時工作已是不爭事實。工時過長不但直接損害僱員身心健康，而且還會影響家庭的關係及社交生活。要解決當前的處境，不在於勞資雙方是否達致立法共識，而是政府需要承擔政治道德責任，以市民的福祉為依歸，主動提出標準工時立法及工時限制建議，保障僱員的權益，讓其享有工作與生活平衡，提升家庭生活質素。

#### 香港天主教勞工事務委會強烈要求:

1. 政府主動提出立法訂定標準工時;
2. 為全港僱員訂定每周 44 小時的標準工時;
3. 超時工作補償訂為 1.5 倍，以尊重僱員的額外付出;

<sup>1</sup> 標準工時委員會於 2015 年 10 月 28 日標準工時委員會第十六次會議中，同意除了在以往會議中曾討論的不同『小框』27 個參數組合外，就每月工資金額不超過 25,000 元、每周工時超過 44 小時及超時工資率為 1:1.5 的僱員作詳細數據分析，供委員會參考。因此有關參數組合共 28 個。

4. 設立最高工時，但可有限度因應不同行業需要及協議而有所調整，或設立若干執行彈性;
5. 實施有關彈性的同時，超時工作必須屬自願性質，僱主不可單方面要求僱員加班;
6. 政府應積極推動家庭友善僱傭政策，令僱主和僱員雙方互惠互利，達致社會和諧。

香港天主教勞工事務委員會