

聯合國人權理事會普遍定期審議機制—香港特區報告
香港職工會聯盟的意見書

引言

雖然香港的工會參與率於 2011 年達到 23.5%，但政府仍然未有就集體談判權立法，令工人無法與僱主平等商討工作待遇。而結社自由及罷工權利只是條文上受到保障，但具體執行仍存在不少漏洞。

與此同時，香港的工資及工時狀況令人不滿。最低工資的水平偏低，並不足以給予工人及其家庭成員有尊嚴的生活。而香港工作過長工時的工人數目亦遠遠高於國際水平，造成工人健康及家庭問題。

結社及罷工權利

勞工法例雖然有規定，僱主不可解僱任何因參與工會活動的僱員。但除解僱以外，針對其他歧視工會的行為，僱員卻不可向資方作出申索。再者，即使僱主違法解僱相關僱員，僱員亦只能入稟法庭追討賠償。法庭無權下令僱主讓相關僱員復職。在現行法例下，復職必須得到僱主的同意。

政府早於 1999 年已經著手修訂《僱傭條例》，加入強制復職的條文。然而經過 13 年，修訂仍然遙遙無期。現時就歧視工會的罰則亦過輕，最高罰款不過 100,000 港元(12,800 美元)，而給予受影響僱員的最高賠償額亦只有 150,000 港元(19,200 美元)。

過去十年，檢控歧視工會的個案只有寥寥可數的四宗。但工會差不多每年都收到工會會員被資方騷擾甚至解僱的個案。舉例，2012 年 12 月，恒生銀行的解款員因為正準備組織工會，資方解僱其中一名工人領袖，懷疑歧視工會。雖然工會已經向有關當局舉報，但預計最終會起訴銀行的機會微乎其微。因為資方必然以員工的工作表現作為解僱理由。

此外，在罷工權方面，縱然基本法規定市民享有罷工權，但政府當局至今只修改僱傭條例現行條文，列明不可將罷工視作即時解僱的合理原因。但從未就僱員參與罷工期間可享有的權利，作出任何正面規定。

集體談判權

國際勞工組織在 1998 年已經提出建議，要求特區政府「於短期內審慎考慮是否立法，就決定職工會在集體談判事宜上的代表地位，訂明客觀程序，以尊重結社自由的原則」。但港府多年來漠視國際勞工組織的建議。

除了拒絕立法外，政府亦沒有推廣或鼓勵集體談判權，而僱主亦普遍不承認工會的談判地位。政府沒有統計數據，但我們估計全港受集體協議覆蓋的僱員數目不及整體僱員的 1%。即使已有集體協議亦不受法律的保障，資方隨時可以單方面破壞協議。

在 2012 年已有幾宗資方違反或拒絕集體談判的案例。在七月，屈臣氏蒸餾水廠的員工不滿人手不足，然而資方並無誠意商討解決。工會只有發起罷工抗議，而資方則調動其他人手打壓罷工。另外，十一月份，當國泰空中服務員工會與資方談判薪酬期間，在未有協議的情況下，資方單方面宣佈加薪幅度，並且更改員工的工作編排。

另一方面，公務員只可以參與部門協商委員會以表達意見，但卻沒有正式的集體談判機制。政府解釋的理由是全體公務員皆為涉及國家行政，因此不適用於集體談判權利。但這種說法是極之誤導，因為很多公務員並不負責政策制訂及執法職務。在外國基本上只有少數涉及政策制定或處理高度機密資料的高階層公職人員及軍隊才會豁免於集體談判協議。

最低工資及工時規管

雖然 2011 年實施最低工資，但時薪只有 28 港元（約 3.6 美元），遠遠不足以應付工人及其家庭成員的基本生活需要。根據社會服務聯會的數字，在職低收入戶由 2011 年的 18.5 萬戶上升至 2012 年 20 萬戶。反映在高通脹的情況下，最低工資的扶貧效用正迅速減退。職工盟及其他勞工團體一直要求政府提升最低工資水平至 35 港元（約 4.5 美元），並且每年檢討工資水平一次。

現時香港超過 45% 的僱員每周工時超過 48 小時，而 13% 的僱員更每周工作超過 60 小時。香港大學一項調查顯示，長工時對工人的健康及社交生活都有負面的影響。例如飲食業普遍工時超過 54 小時，而飲食業亦是工業意外最多的行業，2012 年首三季達 4,679 宗，差不多佔整體工傷數字的一半。可見長工時下，工人精神不振容易產生意外。可惜，政府對立法標準工時仍然是模稜兩可，令長工時的禍害繼續存在。

2013 年 2 月 18 日