



香港職工會聯盟

HONG KONG CONFEDERATION OF TRADE UNIONS

九龍彌敦道 557-559 號永旺行 19 字樓

19/F., WING WONG COMMERCIAL BLDG., 557-559 NATHAN ROAD, KLN, H.K.

網頁/Website: www.hkctu.org.hk 電郵/Email: hkctu@hkctu.org.hk 電話/Tel: 2770 8668 傳真/Fax: 2770 7388

香港根據聯合國《經濟、社會、文化權利國際公約》提交第三次報告

職工盟就報告內容意見

第六條：選擇職業和勞工權利

外籍家庭傭工受剝削

政府對外籍家庭傭工的規限令她們處於不利的位置。由於受到「兩星期規定」的限制，傭工即使面對僱主的剝削，例如虐待及扣薪，亦不敢舉報。早前一名印尼外傭 Eriwana 受僱主虐待至重傷，在回國途中才被人發現。此外，由於外傭被非法收取高昂中介費用，往往是她們六至七個月的薪酬。政府亦沒有盡力打擊此種非法行為，令外傭求助無門。再者，政府規定外傭必須與僱主同住，受虐的機會增加，遇到暴力對待也難找容身之所。現時政府並沒有提供任何庇護中心予外傭，她們只能向自願團體求助。

年齡、性別及族群歧視仍然嚴重

香港並沒有年齡歧視的相關法例。不少工友都曾經嘗試過因為年紀較大或太年輕而求職被拒。加上勞工法例沒有不公平解僱的保障，僱主即使以年齡理由解僱僱員，亦不會違法。另外，香港雖然有《種族歧視條例》，但法例並不涵蓋由中國內地來港的新移民，因為他們被視為與香港本土居民為同族群。但現實上他們正面對很大程度的歧視，2011 年內地新來港人士的就業率只有 47.8%，較非內地新來港人士的 58.2% 為低。

男女同工不同酬的情況仍然嚴重。雖然政府提出已有不少條例保障女性就業，但在現實中女性僱員面對很多歧視。例如在晉升機會上，僱主必然以其他理由拒絕晉升女性僱員。又例如懷孕及家庭崗位保障上，僱主亦往往以工作表現等理由而歧視或解僱女性僱員。

婦女就業支援不足

現時婦女面臨最主要的困難是缺乏社區託兒服務。據香港婦女勞工協會的數字，全港有 39,500 個在職貧窮家庭育有六歲或以下兒童。而有 525,000 名 30-59 歲女性料理家務者，當中有 8% 願意工作。本會相信這個比例屬低估，因為不少婦女已經「打定輸數」，因照顧家庭而完全放棄尋找工作。香港婦女中心協會及天水圍社區發展網絡在 2013 年 10 月的調查¹顯示，有近四成受訪者表示若有足夠、有質素、方便並可負擔的託兒服務，她們會轉為全職就業，另外三成多亦表示會當兼職。所以如果有足夠及低廉的託兒服務，相信會有更大比例的女性料理家務者外出工作。

現時社區保母名額只有 720 個，且只能夠照顧六歲以下的幼兒。而每區全日制幼兒中心名額亦只有 44 至 144 個，服務明顯不足。關愛基金推行的「課餘託管試驗計劃」受惠人數亦只有 4,400 人。

¹ 〈託兒服務對婦女就業影響調查報告〉2013 年 10 月，
<http://womencentre.org.hk/resources/childcare-and-employment-survey-report>

雖然施政報告同時提出增設社區保母及課餘託管的資助名額，但增加幅度未如理想。本會認為從速大幅增加上述各項服務的名額及資助，將有助更多婦女外出工作。

此外，施政報告提出「鄰里支援幼兒照顧計劃」服務對象的年齡，由 6 歲以下延至 9 歲以下，但卻沒有同時增加聘請社區保母的資助，現時社區保母只能收取義務性質每小時 20-22 元，較最低工資為低，根本無助提供穩定的託兒服務。

除了名額不足外，託兒服務費用高昂亦令很多婦女無法承擔。政府應考慮提供託兒津貼，或增加更多資助名額，以紓緩家庭經濟壓力。

第七條：享受公平與良工作條件的權利

最低工資未能保障基本生活

雖然《最低工資條例》在 2011 年 5 月 1 日開始實施。但工會及民間團體一直批評最低工資水平的制定欠缺透明度及準則。工會不斷要求政府在制訂最低工資水平時應該考慮工人及家庭可得到基本生活水平。公約第七 (甲)(2) 條：

(甲) 最低限度給予所有工人以下列報酬：

(2) 保證他們自己和他們的家庭得有符合本盟約規定的過得去的生活；

香港中文大學社會工作學系黃洪博士在 2005 年曾經做過一項家庭基本生活開支研究，以一個三人家庭(兩名成年人、一名兒童)為例，每月基本生活開支為 9,004 元。由 2005 至 2012 年，期間社會保障援助物價指數（最基層生活指數）上升了 30.1%，即 2012 年家庭基本生活開支為 11,711 元。2012 年三人家庭的平均勞動力為 1.58 人，故平均每名工作人士月入應有 7,319 元（11,711/1.58），以每月工作 26 天計算，每天 8 小時計算，時薪應為 35 元。但現時最低工資僅為時薪 30 元，未能符合公約第七(甲)(2)條的要求。

再者，最低工資水平每兩年才檢討一次未能追上通脹。2011 年首個法定最低工資水平為每小時 28 元，2013 年 5 月 1 日最低工資調整至 30 元，兩年的升幅為 7.1%。但同期的通脹率上升了 8.6%。換句話說，最低工資的實質購買力下降。工會指出，由於累積兩年的通脹，最低工資必須要大幅提升才可追回通脹。但政府又以商界承擔能力為由壓低工資升幅。結果造成最低工資跑輸通脹的現象。在未來一段時間，通脹仍然高企，本會恐怕最低工資的購買力會被進一步蠶食。

標準工時遲遲不立法

本會多年來要求政府立法標準工時，但政府一直採取拖延態度。根據政府的數據，2012 年有 132 萬名僱員每周工時超過 48 小時，佔整體僱員 47%，較世界平均水平 22%高出超過一倍。六個主要長工時行業，包括飲食、零售、保安、陸路運輸、安老院舍及洗滌服務，每周工時超過 50 小時的員工更高達整體僱員 56%。長工時令僱員缺乏休息時間，影響家庭生活及健康。香港是全球工作時間最長的城市之一，僱員工作與生活難以得到平衡。

除了長工時，香港的休息時間亦極不足夠。現時法例規定的年假每年只有 7 天，遠較其他國家為低。政府亦沒有法例保障僱員兩天工作之間的休息時間及工作期間的休息時間。

外勞僱傭保障不足

除了上文提及的外籍家庭傭工受到剝削的問題外，現時政府的「補充勞工計劃」亦輸入一些基層工種，例如安老院舍護理員及建造業工人，亦面對僱主的剝削。截至 2013 年 6 月底，共有 2,621 人根據「補充勞工計劃」輸入。理論上這些外勞的薪金不可低於同類工種工資中位數，而且要與僱主簽訂合約，同由僱主提供食宿。但事實上不少外勞都被剋扣工資，工作時間長於合約規定，而且往往沒有合適的住宿地點，例如護理員只能住宿安老院舍內。

第八條：成為職工會會員的權利

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民事申索。過去有不少個案，僱主都以不同方法阻嚇僱員參與職工會。例如以往████超級市場為阻嚇員工參與工會，將參與的貨車司機調離原來的崗位，又給予「9394」車牌的貨車予司機，又叫他們去運送雞蛋。另外，數年前████罷工期間，亦有員工被經理恐嚇永遠不能升職。這些個案最終都是不了了之。

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，████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，但資方以員工的工作表現作為解僱理由，令人擔憂最終仍然是無法檢控歧視工會行為。2013 年 1 月，████學院導師準備成立工會，但資方馬上解僱兩名籌備會核心成員。結果觸發罷工及堵塞████學院大門。最終學院在輿論壓力下才同意給予被解僱導師復職。勞工處最終亦沒有向學院提出起訴歧視工會。

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。國際勞工組織亦多次要求政府盡快立法。然而經過 15 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，而給予受影響僱員的最高賠償額亦只有 150,000 港元。

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。事實上罷工的秋後算帳情況仍然嚴重。例如 2013 年 3 月碼頭工人罷工，及後有多名曾參與罷工的工人遭到無理解僱，顯然是資方秋後算帳，但勞工處多以證據不足為理由不提檢控。

集體談判權未有法例

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。我們要求政府統計數據現時香港有集體談判的覆蓋數字，但政府一直沒有就此統計。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，████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██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。所以政府認為「勞資協商會議」是「有效」溝通渠道，不知政府可有客觀標準去衡量何謂「有效」？在沒有法例可依的情況下，資方根本上就拒絕與勞方溝通，所謂自願協商往往只是門面功夫。

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。

第九條：享有社會保障的權利

香港貧窮情況嚴重

政府 2013 年公佈的貧窮情況報告，有多達 132 萬人收入低於家庭入息中位數的一半。即使計及政府的福利轉移，仍然有多達 101 萬的貧窮人口。反映社會福利保障嚴重不足。而在貧窮人口中，有多達 53% 為在職貧窮住戶人口。即最少一名家庭成員在職，但家庭的收入仍低於入中位數一半。這個反映最低工資水平未能應付家庭基本生活。

雖然 2014 年 1 月施政報告表示會推行低收入家庭補貼，但政府的構思是，低收入家庭最少一名成員每月工作 144 小時或以上可得基本金每月 600 元，假如每月工作 208 小時或以上可得 1,000 元。而每名兒童可得 800 元津貼。這個規定強迫低收入僱員要做非常長的工作時間才可以獲得較多津貼，與合理工作時間的理念背道而馳。另外，不少家庭需要照顧長者、殘疾人士、長期病患者等等，但這些家庭在低收入家庭補貼中卻沒有得到多少援助。

香港沒有失業保險制度

工會一直詬病香港缺乏失業保險制度。現時失業者只能依賴綜合社會保障援助，但申請條件極為苛刻。以一個有健全成人的三人家庭為例，資產上限僅為 54,000 元。失業人士差不多需要花光全部積蓄才合資格申請。而援助金額亦只有每月 2,155 元。本會要求政府儘快設立失業保險的制度。

沒有全民退休保障及強積金制度的不足

社會多年來已經有聲音要求設立全民退休保障制度，因為人口老化及長者貧窮的問題越趨嚴重。2012 年長者貧窮率為 54.4%。本會及民間團體要求政府成立一個有勞資官三方供款的全民退休保障制度，讓所有 65 歲或以上的長者，在無須審查的情況下可享每月 3,000 元的退休金。若加上個人的強積金款項，將可紓緩長者貧窮的問題。可惜政府一直以研究為由拖延。政府在 2007 年已經向立法會承諾研究退休保障問題，但一直未有公開研究結果。到 2012 年又表示會再用一年時間研究退休保障。

現時香港主要是依靠強積金作為主要退休保障。但該制度千瘡百孔，未能發揮退休保障的功效。首先，全職家務料理者、缺乏工作能力的殘疾人士、長者等完全被排拒於強積金制度之外。香港的勞動人只有約六成，即有四成人口不能受到強積金保障。其次，即使有工作的人口，由於供款額與收入成正比，因此低收入人士的供款根本不足以應付他們退休生活。本會估計大約只可支持五至十年的退休生活。其三，現時強積金由銀行或保險公司管理，收取極高昂的中介費用，蠶食退休金。2007 年消費者委員會做的調查發現，退休金可以被蠶食接近一半。其四，現行法例容許

僱主可以強積金供款抵消長期服務金或遣散費。不少僱員因為在職位生涯中多次被遣散或解僱而失去大筆退休金。政府的數字顯示過去十多年來共有超過 200 億元退休金被用作抵消之用。

因此，職工盟要求：

- 1) 取消到外傭的不合理規定，包括「兩星期規定」及必須與僱主同住規定。同時監管中介費問題，及為受虐外傭提供庇護設施；
- 2) 立法年齡歧視，將內地新來港人士納入《種族歧視條例》保障範圍；
- 3) 加強婦女就業支援，特別是託兒服務；
- 4) 每年檢討最低工資一次，水平應合符家庭基本生活需要；
- 5) 立法工時規管，並應該推行家庭友善勞工政策，包括設立育兒假、侍產假，增加勞工假期等；
- 6) 監管補充勞工計劃，保障外勞勞工權益，嚴懲違法僱主；
- 7) 儘快通過復職權修訂，並容許勞資審裁處可強制只許復職；
- 8) 針對非解僱歧視工會行為設立民事索償機制，提高最高賠償金額。並加強檢控歧視工會行為；
- 9) 立法集體談判權，並容許公務員同享有關權利；
- 10) 設立失業保險制度；
- 11) 設立低收入家庭津貼制度，不應選擇性津貼某類型貧窮人口；
- 12) 檢討綜援制度，提高綜援金額及放寬資產及入息限額；
- 13) 設立全民退休保障制度，改革強積金制度。

香港職工會聯盟

2014 年 2 月 17 日