

新民黨對標準工時委員會報告的跟進工作的意見

創設更有利的工作環境 造就規管工時共識

雖然委員會提出以「大框」及「小框」的方式規管工時，但勞資雙方一直未能就是否以立法方式規管工時達成共識。商界擔心推出劃一的標準工時將扼殺中小企的生存空間，但勞方則堅持必須以立法方式管工時，才可保障僱員權益。

新民黨認同應檢視現時工時的規管框架，協助僱員在工作及生活之間取得平衡。惟在雙方未有共識前，新民黨認為當局應更著力帶頭推動家庭友善政策，例如檢視家庭友善政策的落實情況，統計在全港 32 萬多間中小企業中，有多少間真正推動家庭友善政策；研究逐步增加法定假期日數至 17 日；以及由政府牽頭及試驗提高工時及工作地點的靈活性，令婦女在工作時亦可兼顧家庭崗位。

新民黨亦留意到不少青少年及婦女喜歡工時及地點較具彈性的工作，例如設計、創作等。惟現有勞工法例未必能夠保障這類僱員，因為他們有機會是「非 4-18 僱員」。立法會一份關於「香港連續性合約及其僱傭福利的回顧」的資料摘要指出，截止 2016 年仍有 5%私營公司的僱員屬於「非 4-18 僱員」。該資料亦指出「4-18 僱員」與「非 4-18 僱員」於福利待遇上的差異，發現「非 4-18 僱員」享受的待遇比「4-18 僱員」為少。

故此，新民黨建議政府應取消勞工法例下連續性合約的「4-18」規定，改為根據僱員的工作時數，按比例計算僱員的僱傭福利，以保障基層婦女的勞工權益。因為「4-18」會變相剝削需要較高工作彈性的基層婦女的僱傭福利。為了提供更多誘因促使他們投入職場，更改「4-18 規定」是有需要的。再者，鄰近地區如新加坡亦有推行相關法例，我們認為政府於有關議題上應與時並進。

最後，人口老化令香港的勞動市場正不斷萎縮，要在不影響本港國際競爭力的前提下，訂立適用於各行各業的標準工時，的確有一定困難。新民黨促請政府盡快研究如何提升本港經濟的生產力，協助企業以創新科技提高成本效益，以減輕工時縮減對整體經濟活力的影響。

新民黨
二零一七年六月