



香港職工會聯盟 立法會 CB(2)1179/18-19(08)號文件

HONG KONG CONFEDERATION OF TRADE UNIONS

九龍彌敦道 557-559 號永旺行 19 樓

19/F., WING WONG COMMERCIAL BUILDING, 557-559 NATHAN ROAD, KOWLOON, HONG KONG

TEL: 2770 8668 FAX: 2770 7388

電郵: hkctu@hkctu.org.hk 網頁: www.hkctu.org.hk

介紹

嚴重偏離商業利益的政治制度，仍然是香港人充分享有國際人權公約所規定的勞工權利的主要障礙。勞工法例的框架仍存在重大漏洞，其中包括有缺陷的反人口販運法，沒有規定工作時間和生活工資的規定；對非正式工人的保障不足；針對反工會歧視的民事補償不足；沒有集體談判的法定程序；對罷工工人的保護不力。

妨礙實現勞工權利的因素

根據《基本法》，行政長官的選舉權只限於一小部分的香港公民，其中大部分來自大公司和專業團體。立法機構中的功能選區議席也給商業精英帶來特權，並且使得沒有特權的平民在政治過程中得不到重視和保護。沒有普選會不利於經濟和社會權利的實現，而以商業利益為主的政府是香港勞動法落後的最重要因素。

建議：香港職工會聯盟敦促香港特區政府採取一切必要措施，推動建立一個真正

民主的治理體系。

工作權利（《經濟，社會，文化權利國際公約》第 6 條）

香港特區法律沒有充分涵蓋強迫勞工罪。許多外籍家庭傭工（外傭）已被其母國的中介公司機構收取約 7 個月的工資。他們經常被迫在債務合同下工作，使他們容易受到各種身體、性和其他虐待。香港入境處專門針對外傭實施的「兩週規則」和「同住規定」繼續使外傭容易遭受剝削和強迫勞動，並且導致現代形式的奴隸制和人口販運。

建議：香港職工會聯盟敦促香港特區政府制定全面的反人口販運立法，將販毒活動定為犯罪。

公正和有利的工作條件的權利（《經濟，社會，文化權利國際公約》第 7 條）

沒有關於工作時間的規定等等

香港擁有世界上最長的工作時間，根據瑞士聯合銀行的數據，2015 年的平均工作時間為 2,600 小時。更糟糕的是，政府任命的委員會在 2017 年指，超過 55 萬或近 20% 的私營部門僱員必須無償加班。此外，香港沒有關於休息時間的法律，令一些工人不得不無間斷連續工作超過 10 個小時。遺憾的是，儘管經濟，



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樓

19/F., WING WONG COMMERCIAL BUILDING, 557-559 NATHAN ROAD, KOWLOON, HONG KONG

TEL: 2770 8668 FAX: 2770 7388

電郵: hkctu@hkctu.org.hk 網頁: www.hkctu.org.hk

社會和文化權利委員會多次呼籲，香港特區政府一直拒絕立法規管工作時間，加班費和休息時間。

沒有關於生活工資的立法

法定最低工資於 2011 年 5 月推出，但迄今未能使低收入工人擺脫貧困。從一開始，香港特區政府沒有確保所有工人獲得體面薪酬的打算，並拒絕調整最低工資至符合僱員及其家屬基本需求的水平。目前，法定最低工資標準為 34.5 港元（4.4 美元），低於 2011 年的實際工資水平。假設每天工作 8 小時，這意味著每月收入 7,200 港元（920 美元），即使支持一對夫婦也是不夠的，更不用說一個典型的 4 人家庭了。

對非正式工人的保護不足

根據“僱傭條例”，「連續性合約僱員」有權享有休息日，帶薪假期及年假，產假及工資，疾病津貼及遣散費等福利。由於現行法律條文的漏洞，無良雇主可以不正常的工作時間模式逃避僱主責任。此外，獲得勞工權益的可能，取決於工人的僱員身份。當工人的身份不清晰，令工人無法享有本身應得的勞工權利。在現時以非正式工的方式聘用的工人，例如中介聘用，自由業工作和「經濟上依賴的自僱」人士，就因分類上未能清晰反映僱傭關係，而不受勞工法例的保障。剝奪非典型工人的某些權利與國際勞工標準不一致，但香港特區政府從未表現出任何認真的努力來彌補這些差距。

建議：香港職工會聯盟呼籲香港特區政府立法：

1. 調節工作時間，加班費和休息時間；
2. 確保所有工人獲得體面的報酬；和
3. 擴大法定保護範圍，以非標準條款覆蓋所有工人。

工會權利（《公約》第 8 條）

對反工會歧視的保護不力

雖然反工會歧視在香港特區屬刑事罪行，但成功檢控的案例卻很少（自 1974 年頒布以來只有兩宗），因為證明僱主在刑事法律程序中的秘密意圖極為困難。雖然因工會成員資格或活動而被解僱的僱員可獲賠償，但沒有關於其他形式受害的民事補救措施的規定。此外，法院不得在未經僱主同意的情況下作出復職命令，可以預期，對因參與工會活動而被解聘的工人，企業將不予恢復或重新聘用。香港特區政府曾於 2000 年承諾廢除這項荒謬的條文，但令人遺憾的是，直



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樓

19/F., WING WONG COMMERCIAL BUILDING, 557-559 NATHAN ROAD, KOWLOON, HONG KONG

電郵：hkctu@hkctu.org.hk 網頁：www.hkctu.org.hk

TEL: 2770 8668 FAX: 2770 7388

至今日，這項修正案尚未制定成為法例。由於法定保護力度薄弱，歧視工會的個案時有發生。

沒有法定的集體談判條款

國際勞工組織第 98 號公約，未經修改就適用於香港，但香港政府從未表現出任何鼓勵工會參與和集體談判的誠意。儘管自 1998 年以來國際勞工組織一再呼籲，香港政府仍然一直拒絕立法，制定客觀程序以確定工會的代表地位，以進行集體談判。香港政府更積極勸阻和拒絕提供集體談判的法律框架，導致香港工會的代表率低，而集體協議所涵蓋工人也少於 1%。僱主拒絕與工會進行善意談判，無可避免地妨礙工人享有通過工會活動促進和保護他們利益的權利。

缺乏對罷工工作者的工作保護

雖然《基本法》第二十七條規定了罷工權，但香港勞工法例對參與罷工的工人的保護很少，甚至沒有。終審法院於 2012 年裁決確認，參加工會發起的罷工，可能很少成為《僱傭條例》第 4A 部分下的工會活動，而受到保護。條例提供的唯一保護是，條例阻止僱主立即罷免罷工工人，但法律中並沒有禁止僱主通過通知終止合同。

建議：香港職工會聯盟敦促香港特區政府立法：

1. 就各種形式的反工會歧視提供適當的民事補救辦法；
2. 制定集體談判的法定程序；
3. 和加強對罷工工作者的工作保護。