



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>

向標準工時委員會提出訂定標準工時立法的意見

2015年11月23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。可是，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年近四分一的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。行政長官梁振英於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。

標準工時委員會於2015年中完成第一階段的諮詢及工時統計報告後，至今對標準工時立法仍未達「共識」，反之於本年3月提出「合約工時」政策。「合約工時」只是立法要求僱主及僱員必須簽訂僱傭合約，當中要列明工時及有否超時工作補償。基層僱員寄望多勞多得，甘願放棄休息時間賺取更多收入。「合約工時」是由僱傭雙方協議，並無法定工時限制，因此只要僱傭雙方同意，合約中可以是一個不合理的超長工時，這不單無助改善僱員長工時的情況，反而令超時工作合法化。此外，標準工時委員會除建議於「合約」內訂明工時外，沒有提出超時工作補償金額及其他實施安排。因此僱傭雙方即使已協定「合約工時」，但超時工作可不獲補償，同時若「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。標準工時委員會將工時規管的協定交僱傭雙方以合約方式自決，等同逃避其訂定法定標準工時的責任。

標準工時委員會於本年5月進一步提出為「保障一些工資較低，技術較低及議價能力較低的基層僱員」，會研究月入\$10 000、\$12 000及15 000元以下僱員在不同工時組合及超時工資率的影響。這意味標準工時委員會傾向保障月入少於\$15 000的低薪僱員。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，違反了標準工時立法的精神。同時，若將標準工時訂於44小時，全港月入\$15 000元以下僱員只有約76萬人，保障範圍未免太小。事實上，現時香港的勞動市場，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元劃界下，這等基層僱員都不受保障。

以收入劃界的方式執行上亦十分困難。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

目前很多已發展國家，已實施標準工時立法保障僱員的權益。按其他國家經驗，標準工時立法非「一刀切」施行，除部份國家容許特別工作性質及職責或行業豁免工作時數限制外，大部份國家普遍在工時限制上加入若干執行彈性，包括容許法定工時限制在一段參照期內，讓僱員和僱主可因應顧客需求及季節性的工作量，彈性安排每日和每周工時。在參照期內，只要僱員每日或每周平均工時沒有超過法定工時限制，僱主可免於支付超時工作補償。即使僱員的平均工時超出法定的工時限制，也不代表僱員要立即下班，只要工時不超逾法定的最高工時，僱員仍可照常工作，僱主須支付法定的超時工作補償而已。

標準工時委員會的任期於 2016 年 4 月便結束。香港天主教勞工事務委會強烈要求標準工時委員會：

1. 立法訂定標準工時而非合約工時，從而保障層僱員不被剝削;
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;
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