



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, SAN WAN HO, HONG KONG..



香港西灣河耀興道 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>

香港天主教勞工事務委員會 就立法標準工時的意見書

工作與家庭生活中的平衡，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的同時，**家庭生活是人與生俱來的權利和使命**。因為工作是維持生活的方式，並且是能養兒育女的保證。¹

本委員會深信「家庭生活是人與生俱來的權利和使命」，可是，香港僱員的家庭生活質素，卻因超長工時因而落後於鄰近地區。統計處 2011 年第二季數字顯示，工時超過每週 44 小時的僱員有 189 萬人，超過整體僱員人數（361 萬）一半，而每週工作超過 60 小時的更有近 62 萬人，佔整體勞動人口近二成。另外，根據政府勞工處標準工時政策研究報告（2012）報告，2011 年香港需要超時工作的僱員佔近四份之一，而當中約半數僱員的超時工作並無額外補償（包括以薪金補償及以補假作償）；而且工時較長者多為技術與學歷低、年齡組別較高的一群勞動力密集行業，如零售、物業保安、飲食、陸路運輸、安老院舍、乾洗等服務性行業。

根據本委員會**職業司機工時及其影響調查**（2013）²發現，受訪職業司機普遍工時過長，每周總工時中位數約 60 小時。受訪職業司機在過去六個月曾出現肌肉酸痛(63.3%)、收工後仍覺疲倦(53.1%)、睡覺後難恢復精神(48.2%)及身體多個關節疼痛(46%)等病徵，其中近五成(49.1%)受訪職業司機在過去六個月，重複出現上述 4 項或以上的病徵。根據美國疾病控制中心報告，他們很大機會出現慢性疲勞情況，增加患上心臟疾病及猝死風險，情況令人關注。在日常生活方面，近五成(44.2%)受訪者表示除工作及睡眠外，每日只有 2 小時或以下的私人活動時間。大部份受訪者表示因工作會減少與朋友相處的時間(62.4%)、減少休閒和娛樂時間(59.7%)、減少與伴侶和家人見面(58%)，他們期望花更多時間於家庭生活(56.2%)及個人生活上(30.5%)。長時間工作不但影響僱員精神及心理狀況，而且會造成潛在的職安風險，更嚴重影響僱員的家庭生活。

因此，香港天主教勞工事務委員會**要求香港政府盡快落實標準及最高工時的立法，不要拖延。**
本委員建議：

¹ 若望保祿二世，《人的工作》通諭 10 及《家庭團體》宗座勸諭 23。

² 香港天主教勞工事務委員會：職業司機工時及其影響調查（2013）

(一) **訂立標準工時為每周 44 小時**。國際勞工組織 (ILO) (2010) 勞工待遇調查顯示近 40% 的國家已訂立每週標準工時 40 小時的法例，22% 為 40-44 小時，另外 22% 為每週 48 小時標準工時，全球只得少數國家訂立每週標準工時高於 48 小時。香港政府應盡快立法標準工時，保障僱員的身心健康及家庭生活。

(二) 香港在 70-80 年代的基層工人普遍享有超時工作給付額外薪酬的福利，我們認為**必須將超時工作薪酬以立法方式訂於正常工資的 1.5 倍**，以尊重工人的額外付出。現時大多數鄰近亞洲國家都將超時工資訂於正常工資是 1.5 倍。

(三) 然而，超時工作情況不能無限地延長，否則標準工時形同虛設，所以本委員會建議政府**必須訂立每周最高工時上限**，但可有限度因應不同行業的需要及協議而有所調整。

(三) 我們不反對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。

(四) 另外，標準工時立法須就「工時」定義，立法時必須補足現時僱傭條例及法定最低工資條例下的漏洞，指明僱員**應享有合理的用膳時間安排**；條文並需清楚定義如飯鐘時間、候命時間、在家工作是否計算工時等。

(五) 實施有關彈性的同時，**超時工作必須屬自願性質**，政府應參考僱傭條例就休息日非自願工作的安排：除非僱員同意，僱主才可安排僱員加班工作。

(六) 法定最低工資立法前，政府曾推出「工資保障運動」，希望以自願性約章代替立法，結果只有約 1,000 間公司參加，該運動浪費不少公帑。本委員會要求標準時委員會不要重蹈覆轍，**必須盡快立法，不要藉自願性運動浪費時間，拖延立法進程**。

(七) 我們建議政府立法訂立標準工時外，更應**帶動推行家庭友善政策**和在社會廣泛宣傳其重要性，令僱主和僱員雙方互惠互利，達致社會和諧。

2014 年 7 月 28 日