



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>



對 2015-2016 年《施政報告》的建議

2014 年 12 月 29 日

香港過去幾年經濟發展穩定，可惜香港的財富只集中在極少數的富豪身上，基層市民未能分享大部份的經濟發展成果。本港堅尼系數已高達 0.537 水平，成為發達國家及地區中，貧富懸殊最嚴重的地區。與此同時，香港代議政制發展從八十年代開始，至今三十多年，仍沒有產生普及而平等的民選機制，以致市民不能透過手上的選票監察政府的施政，改善民生及生活。特首梁振英先生將於明年 1 月 14 日發表其第三份《施政報告》，本會期望特首在《施政報告》中落實全民普選政制、提出以家庭為本的勞工政策，解決貧富懸殊問題，改善市民的生活質素。本會的建議如下：

1. 落實全民普選立法會議員及行政長官

香港特區政府於 2013 年 12 月 4 日發表《2017 年行政長官及 2016 年立法會產生辦法》諮詢文件(下簡稱諮詢文件)，收集公眾意見，但文件並沒有提出特區政府對 2017 年行政長官及 2016 年立法選舉兩套產生辦法的方案，反之花了很大的篇幅詳述《基本法》、全國人大常委會在零七年作出的決定等相關條文，指出本港政制發展的法律框架及憲制基礎及設計原則。不過，文件並無正確道出落實普選的基本法律原則，亦遺漏一些以往政改諮詢文件包含的重要資料。這顯示政府對 2017 年行政長官及 2016 年立法會產生辦法預設了限制，引導市民依循政府方向發表對諮詢文件的意見

2014 年 8 月 31 日全國人大常委會公佈關於香港特別行政區行政長官普選問題和 2016 年立法會產生辦法的決定，指出 2017 年開始提名委員會的人數、構成和委員產生辦法須按照第四任行政長官選舉委員會的人數、構成和委員產生辦法而規定；提名委員會提名產生二至三名行政長官候選人，每名候選人均須獲得提名委員會全體半數以上的支持。有關決定明確指出提名委員會依舊由 1,200 人組成的四大界別產生，這否定了公民提名權利，而且提名門檻過高，抹殺了候選人參選的機會。全國人大常委會的決定引起了市民的不滿，激起大批市民及青年於金鐘、銅鑼灣及旺角和平集會。

和平集會持續多月，政府最先使出催淚彈對付和平集會人士，卻招致社會強烈譴責，但其後政府非但不積極回應市民真普選的訴求，反之採取拖延戰術，並不斷抹黑集會是無政府主義狀態，批評集會行動嚴重影響市民生活。本會對於特區政府使用暴力驅散及抹黑和平示威者，毫無誠意與市民對話，解決當前政制問題，感到遺憾。

本會強烈要求特首梁振英立即撤回人大常委會的「假」普選方案，並承諾重新啟動政改

諮詢，落實真正普選。本會建議二零一七年普選行政長官，必須取消提名委員會的提名制度，讓全港市民有權提名行政長官，並由全港市民一人一票選出行政長官。另外，特首梁振英應承諾於二零一六年實行全民普選立法會議員，取消分組點票及功能組別選舉，取消區議會當然及委任議席，全體區議員應由市民一人一票選舉產生。

2. 勞工政策

天主教香港教區一直重視家庭的價值，認同家庭是人類福祉之所繫及家庭成員獲得力量泉源。和諧家庭是社會發展的基石，亦是家庭每個成員的精神支柱，家庭事務對個人的發展及情緒影響至大。本會認為政府應著力以「家庭友善」及「以僱員為本」的角度推動及支持以下的勞工政策，為勞工創造理想的工作處境，使其能兼顧工作及家庭責任，並照顧到家庭的需要。

2.1 還原保障僱員及職工會的法例，確保勞工享有集體談判權及參與職工會免受歧視等保障。

《經濟、社會及文化權利國際公約》第三部分中明確列出各項勞工權利，其中包括組織及參加工會的權利及罷工的權利等。中國既是締約成員之一，香港政府在保障及促進勞工權益上是責無旁貸。然而，九七回歸後，當時的臨時立法會廢除了三條前立法局通過的勞工條例，令僱員無法享有集體談判權、失去參與職工會免受歧視的保障，與限制工會經費的運用。該三條法例為《97年僱傭（修訂）（第4號）條例》、《僱員代表權、諮詢權及集體談判權條例》及《97年職工會（修訂）（第2號）條例》。香港政府至今仍無視此等基本勞工權利的重要，本會要求特首梁振英必須在2015年的《施政報告》中明確交代及盡快還原該三條勞工法例。

2.2 所有僱員，不論性別、年齡、傷健、性傾向、家庭崗位及工會會籍，享有平等就業機會及工作待遇的權利。

現今香港有四條防止歧視法例，包括《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》及《種族歧視條例》。但仍未立法禁止關於年齡、性傾向及工會會籍歧視。

現時在就業範疇上，如在招聘、升遷、待遇、辭退等情況中，各種歧視仍然存在。僱主在處理招聘或升遷等事宜時，應該只以某人的能力能否勝任某工作，以及他對工作的投入態度為考慮因素，其他因素諸如性別、年齡等等其實並不合理，亦毫不重要。特首梁振英必須在《施政報告》中表明盡快立法禁止就業範疇上的年齡、性傾向及工會會籍等歧視。

2.3 檢討最低工資水平，落實一年一檢

香港貧窮懸殊情況嚴重，基層收入偏低。雖然有報導指最低工資委員會建議2015年最低工資水平將調升至32.5元，但有關升幅仍未能追及過去的通脹，這使基層工人變相減薪。首個法定最低工資水平28元的訂定乃基於2009年第二季的統計數據，時至今日甲類消費物價指數已經累積上升超過一成，可見通脹已大大抵消了最低工資的工資增幅。

最低工資實施的目的是保障基層及其家人的基本生活需要，肯定他們的勞動尊嚴及價值。本會認為政府及最低工資委員會釐訂最低工資水平時必須考慮「家庭基本生活需要」、「通脹」及「綜援金水平」等因素，時薪應不少於 35 元。本會要求特首梁振英於《施政報告》中承諾每年一次檢討最低工資水平及提出最低工資水平調升至少至 35 元。

2.4 立法訂定標準工時

香港僱員長工時工作已是不爭事實。根據勞工處從整合「綜合住戶統計調查」和「收入及工時按年統計調查」的分析數據，所得出的標準工時政策研究報告的資料顯示，2011 年每周工作超過 48 小時的全職僱員約佔所有全職僱員的五成(50.6%)。另外，全港逾四分之一(27.8%)全職僱員(725 400 名)每周工作 54 小時或以上。

工時過長直接損害僱員身心健康，使人焦躁及難以集中精神，這不但增加工傷機會，而且還會影響家人關係及社交生活。當工作佔去了一整天的生活，僱員所犧牲的還包括進修機會、發展嗜好及參與社會事務等。長工時使工作變成監獄般，使人失去了發展自我、享受天倫的自由。標準工時委員會雖已成立，但委員會至今仍就事標準工時進行調查研究及諮詢，在確立標準工時立法上毫無寸進。本會要求特首梁振英必須於《施政報告》中交代標準工時立法進程，並建議僱員每周的標準工作不得超過 44 小時，而僱員超時工作則可獲僱主發放不少於基本工資 1.5 倍之超時報酬。

2.5 制定全民退休保障制度

民間團體多年來一直爭取政府落實全民退休保障的時間表，可是政府一直拖延。早前政府公布扶貧委員會委託周永新教授進行的香港退休保障研究報告，報告探討了貧窮及人口高齡化的挑戰，並列出多個退保方案及其可持續性。周教授的研究報告已清楚說明制訂老年金制度的需要，並顯示政府、僱主和僱員三方供款的模式可行，而向長者每月發放 3000 多元退休金亦屬可負擔的水平，社會不會因實行制度而承擔太大壓力。

香港目前的退休保障制度不完善，單靠綜援和個別津貼難以解決長者貧窮問題，而隨著人口高齡化，問題只會越趨嚴重。目前是制訂全民退休保障制度的關鍵時刻，雖然方案涉及的供款會引起社會議論，但如果政府原地踏步不採取任何新措施，政府將來是無法承擔因老年人口增加所帶來的開支。本會要求政府就周教授的報告及其提出的方案作出討論，並策劃推行何種方案，並就方案公開交代具體細節及提出公眾諮詢，務求社會能就退休保障制度早日達成共識。

2.6 按工時計算僱員權益 全面保障零散工

現時香港有高達十五萬名短工時或短工期的「零散工」，由於受到《僱傭條例》中的「4.1.18」的工時規限，他們無法享有大部份法定的勞工權益，包括代通知金、有薪勞工假、有薪年假、病假津貼、分娩津貼、長期服務金、遣散費等。部份僱主更以「4.1.18」工時漏洞，刻意以每周17.5小時或每第四周少於18小時僱用工人，以逃避對工人的法定勞工保障。早於2009年，前任特首曾蔭權已在《施政報告》中提出要檢討《僱傭條例》中連續性僱傭合約的定義，但一拖再拖。勞工顧問委員會(下稱勞顧會)雖然曾就此作出討論，但勞資雙方在受保障工時門檻拉鋸，

近日更有報導指勞資雙方最終無法達成共識，令這已在勞顧會討論了兩年的議題被擱置。本會要求特首承擔保障零工友的責任，主動檢討「連續性僱傭合約」的定義，把現時的「4.1.18」規定，改為「4.72」，即在4星期內工作滿72小時的僱員可獲全部勞工保障；同時讓工作不足72小時的僱員，可按比例得到《僱傭條例》內的所有權益，另外應修改《僱傭條例》，使所有工人同享一些不適宜分割或按比例的分派勞工福利，如解僱時的通知期和代通知金等。

2.7 劃一公眾假期為有薪勞工假期

本港工人工時過長的同時，僱員的假期寥寥可數，現時本港仍有很多僱員只能享有勞工假期，而非十七天的公眾假期。為了平衡工友的家庭及工作生活，讓所有僱員獲享同等假期日數的權利，本會促請政府把十七天的公眾假期劃一為有薪勞工假期，以使各行各業的僱員可公平地享有十七天有薪法定假日。

2.8 檢討各項培訓及進修計劃，提供支援，真正協助工友持續進修

過去政府提出各項培訓計劃，如僱員再培訓計劃、技能提升計劃、展翅青見計劃等。這些計劃只能拖延失業問題的浮現，未能真正幫助失業人士及待業青少年與就業市場接軌。於各行業推行的「資歷架構」制度，亦過分強調能力標準，政府亦拒絕為勞工提供任何進修支援措施。在長工時及低工資的情況下，基層中年及青年勞工是無法享有「自我增值」「持續進修」的機會。本會促請政府盡快全面檢討各項培訓及進修計劃，並提供包括進修資助、有薪培訓假期等支援措施，真正協助基層工友持續進修及協助待業青年發展職業志向及就業技能。

2.9 保障外籍家庭傭工的勞工權益

外籍家庭傭工離鄉背井到港打工，無非是要賺錢養活家中的長幼，但她們往往被部份不良僱主及中介公司剝削勞工權益，有時還成為「香港人」發洩不滿及打擊的對象。本港過去發生不少外傭被剝削及苛待事件，但政府一直不積極處理外傭投訴，而且亦沒有致力打擊不良中介公司從中剝削外傭權益及提供不實資料及誤導僱主的情況，以至外傭權利進一步被剝削。政府必須盡快修訂不合理的外傭政策，如放寬外傭的「兩星期規例」¹、加強規管外傭中介公司、增加外傭工資檢討過程的透明度及公眾參與等。

2.10 保障南亞裔勞工的權益

南亞裔勞工是在香港工作僱員中最受排斥的一群。他們大部份人在港土生土長，但一直受着社會歧視。即使他們擁有不錯學歷，亦只能從事一些低收入及低技術工作。他們的子女有的至今仍受着主流教育排斥，長大後，仍不能融入社會，不能享有平等的發展機會。雖然《種族歧視條例》已在港實施，但由於條文並不完善，加上政府對有關條例的宣傳和教育工作不足，令他們未能真正受到保護。他們求職時，僱主每每以其他藉口來拒絕聘用他們。本會要求政府廢除《種族歧視條例》內一切歧視性的豁免措施，包括廢除於教育和職業訓練範疇的授課語言方面的例外情況。另外，應修訂種族歧視條例，規定政府在執行職務和行使職權時作出歧視亦屬違法。最後，政府應投放更多資源，推出專為支援少數族裔的就業計劃。

¹ 香港入境條例規定，外傭的僱傭合約一旦終止，其簽證於合約終止兩星期之後無效。

如實執行《施政報告》的政策

由於政府在過去推出其他各項政策時，沒有做好地區的諮詢的工作，以致部份政策未得民心；部份立法會議員正透過「拉布」阻止政府推行相關政策，但表明民生議題會優先「放行」。以特首梁振英於去年《施政報告》提出的「低收入在職家庭津貼」為例，本應在本年度之財務委員會討論有關議案和申請撥款。大部分立法會議員均建議政府主動調動議程，優先處理民生撥款申請。可是政府態度強硬，拒絕調動議程，企圖將拖垮民生議題的責任推在泛民議員身上。本會強調，特首梁振英有責任落實其《施政報告》提出的政策建議，不應將民生議題作為打擊立法會議員的籌碼，而置水深火熱的市民不顧，因此特首及政府應主動調動立法會的議程，落實執行政策，紓解民困。