



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>



對 2016-2017 年《施政報告》的建議

2015 年 12 月 9 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人身上，基層市民未能分享大部份的經濟發展成果。香港 2011 年的堅尼系數高達 0.537 水平，成為發達國家及地區中，貧富懸殊最嚴重的地區。根據政府《2014 年香港貧窮情況報告》，本港的貧窮人口有約 96 萬人，在職貧窮戶達 13.6 萬，涉及 46 萬人。這些住戶的在職人士學歷及技術偏低，即使他們辛勞工作，收入偏低，卻要面對龐大的租金、物價及子女教育的開支，生活捉襟見肘。

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，亦是家庭每位成員的精神支柱，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 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「標準工時政策研究報告」，2011 年每周工作超過 48 小時的全職僱員約佔所有全職僱員逾五成(50.6%)，而全港逾四分之一(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，也讓人失去了進修及發展的機會。標準工時委員會於 2013 年 4 月成立至今仍未就標準工時立法達成「共識」，反之提出「合約工時」方案及以收入水平劃界去保障薪酬及技術較低的僱員。

「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，反之令超時工作合法化。標準工時立法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，而且對同一工作場所或相近工種內勞工之間造成差別待遇。本會促請特首梁振英於 2016 年的《施政報告》中立即提出標準工時立法，並規定僱員每周標準工時不得超過 44 小時，而超時工作補償訂為基本工資的 1.5 倍，以尊重僱員的額外付出。

2.2 檢討法定最低工資水平的釐訂機制，並落實「一年一檢」

法定最低工資政策是消滅貧窮的最直接方法之一。不過，法定最低工資效應近年逐步減弱。2013年法定最低工資由2011年的28元升至30元，升幅達7.1%，但同期通脹已達12.8%。2015年5月法定最低工資再度調整至32.5元，雖然累積升幅達16.1%，但同期通脹已累積升至20.5%¹。可見法定最低工資增長未能追及通脹水平。

法定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，肯定他們的工作尊嚴及價值。本會促請政府及最低工資委員會釐訂法定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。為此，本會促請特首梁振英於2016年的《施政報告》中責成最低工資委員會檢討法定最低工資水平的釐訂機制，並落實每年一次檢討法定最低工資水平。

2.3 制定全民退休保障制度

長者貧窮情況持續惡化，根據政府《2014年香港貧窮情況報告》，長者貧窮人口近三十萬人，貧窮率達30%，平均每三名長者就有一人捱窮。隨著本港人口高齡化，將有越來越多人跌入長者貧窮群組。香港目前的退休保障制度並不完善，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。

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，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。

民間團體多年來一直爭取政府落實全民退休保障制度的時間表，可是政府一直拖延，至2015年底政府才提出就本港退休保障制度進行為期六個月的諮詢。目前是討論全民退休保障制度的關鍵時刻，雖然諮詢方案涉及的供款及受惠人數會引起社會爭論，但如果大家都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。本會促請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實際正反影響，務求社會能就退休保障制度早日達成共識。

2.4 取消長期服務金和遣散費與強積金僱主累積供款的抵銷機制

強積金是退休保障的重要支柱，對低薪工人尤其重要。根據現時法例，若基層工人月入低於強積金最低入息水平(即月薪7100元)，他們便不用為僱員供款部份供款，換言之工友的退休儲備就完全依靠僱主方面的供款。可是，強積金的抵銷機制，容許僱主供款的累算權益，抵消長期服務金及遣散費，這令低薪工友喪失一大部份應得的強積金，退休生活頓失保障。根據資料，2010至2014年間，被提取的強積金總計416億元，當中三成，即123億元是被僱主用作抵銷長期服務金及遣散費。抵銷機制是個不公義的制度，本會促請特首履行其選舉承諾，於2016年《施政報告》中提出及落實取消長期服務金和遣散費與強積金僱主供款的抵銷機制的時間表，並帶頭率先取消其合約僱員及外判工人的長期服務金和遣散費與強積金僱主

¹ 資料來源：樂施會。香港在職貧窮報告(2010至2014年)。2015年9月29日

供款的抵銷機制，以保障其合約員工及政府外判的退休生活需要。

2.5 保障外籍家庭傭工的勞工權益

外籍家庭傭工離鄉背井到海外打工，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，但政府一直輕視外傭的投訴，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，以致外傭權利進一步被剝削。特首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」²、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。

2.6 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，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，勞工顧問委員會(下稱勞顧會)就此曾多次討論，但勞資雙方在受保障工時門檻拉鋸。2014年12月更有報導指勞資雙方最終無法達成共識，這令已在勞顧會討論多年的議題被擱置³。

本會促請特首承擔保障零散工的責任，於2016年的《施政報告》中責成勞工處立即檢討「連續性僱傭合約」的定義，並把現時的「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分配的勞工福利，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，本會促請特首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 立法確保勞工享有集體談判權及罷工的權利。

集體談判權(Collective Bargaining)是勞工最基本權利，指勞方可集體性地透過工會與資方談判僱傭條件，資方必須參與，談判結果具有法律約束力，目的是希望勞資雙方能在一個較平等的情況下訂立僱傭條件，以保障勞方應有的權益。《經濟、社會及文化權利國際公約》第三部分中已明確列出勞工可享有集體談判權利。然而，九七回歸後，當時的臨時立法

² 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。

³ 資料來源：太陽報。兼職工保障門檻勞資分歧暫擱議。港聞 A14。2014年12月2日

會廢除了《僱員代表權、諮詢權及集體談判權條例》，致使工會失去集體談判權力，未能代表工人在平等的基礎下與僱主討價還價，這不但削弱工會的實力，同時亦打擊了工人參與工會的意欲，最終令勞工的基本權益被嚴重剝削。本會促請特首梁振英必須在 2016 年的《施政報告》中盡快還原集體談判權條例，確保工會有權與資方進行談判。

2.9 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。本會促請特首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。

2.10 保障南亞裔勞工的權益

居港的巴基斯坦裔和尼泊爾裔人士的貧窮率，一般遠較整體貧窮率高。根據社會服務處聯會按2011年香港人口普查數據分析，南亞及東南亞少數族裔的貧窮率2011年為23.9%，較全港平均(20.4%)為高，其中巴基斯坦人的貧窮率更高達51.1%。⁴他們貧窮的主因是不諳中文以致得不到平等的就業機會及公平的使用社會及公共服務處的機會。例如，南亞裔居民在接受醫療服務或申請公屋房屋時沒有獲得適切的傳譯服務。雖然《種族歧視條例》已在港實施，但由於條文不完善，加上政府對有關條例的宣傳和教育工作不足，令少數族裔未能受到真正保障。本會促請政府廢除《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，政府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，並加強各公共服務部門傳譯及翻譯服務，使其平等的使用及申請服務。

2.11 積極的推動家庭友善僱傭措施

隨著教育程度的改善及培訓機會的增加，越來越多本港女性投身社會工作⁵。不少在職夫婦要共同承擔照顧長幼及料理家務的責任。因此家庭友善的育兒措施是支援在職父母協調工作與家庭生活的重要關鍵。現時香港政府主要以鼓勵及宣傳的形式，呼籲企業實施家庭友善措施，這些均無法律約束力，故執行情況並不理想。普遍僱主仍未能體諒懷孕僱員及下屬在家庭所肩負的責任，沒有積極的實施家庭友善的僱傭措施⁶。

本會促請特首於《施政報告》中提出，加強推動家庭友善的僱傭措施，包括將法定產假由 10 星期增至 14 星期，並把法定產假薪酬由現時平均工資的五份之四修訂為全額工資；盡快修訂《性別歧視條例》，明確保障婦女產假結束後返回同一崗位或工資相同崗位，與及不會因懷

⁴ 資料來源:香港社會服務聯會。香港南亞及東南亞少數族裔的貧窮情況。2013年12月10日。

⁵ 從 1986 年至 2013 年，女性勞動人口增加了 880 400 人(89.3%)。雖然 2013 年從未結婚女性的勞動人口參與率(69.2%) 較曾經結婚女性(48.3%)為高，但過去二十多年間，曾經結婚女性的勞動人口參與率逐步上升。

⁶ 詳細資料資料請參與本會出版的「本港在職婦女生育保障情況調查報告」。網址:

孕及其引起的其他特徵而受到歧視，包括不合理的解僱；修訂《僱傭條例》延長法定侍產假至最少七天，以促進兩性平等的家庭責任；提供財政誘因，鼓勵僱主實施家庭友善僱傭措施，包括實施彈性工作時間、親職假、育兒假及在工作場所或其附近建立有適當衛生條件的哺乳設施等。