

合約定工時 勞資激辯

委會達共識：僱傭合約法定列明工時 飯鐘 補水

工聯會立法會議員
陳婉嫻



香港文匯報訊（記者 陳敏婷）標準工時委員會達成共識，研究立法規定香港所有僱傭合約，須列明工時、午飯時間、超時補償方式等。主席梁智鴻表示，委員會同意不可能一刀切規管工時，制定清晰僱傭合約有助解決口頭合約模糊不清的問題。資方代表劉展灝同意做法，又認為不應豁免部分行業，以免引起社會爭議。勞方代表吳秋北則強調，昨日的討論成果只屬立法基礎，下一步將討論不同行業的工時標準。有勞工團體擔心會導致「有僱主講，無工人講」的情況出現，認為必須立法制定標準工時；商界則反駁指僱員與僱主簽訂合約前都會先商討，不會出現如勞工界所指的情況。



標準工時委員會昨日舉行第十一次會議，梁智鴻在會後表示，委員會達成共識，要循立法方向管制工時政策，「但一刀切規管工時行不通。」按顧問公司調查及40場諮詢會的結果，建議立法規定所有僱傭合約，須列明工時、午飯時間、超時補償方式等。他指這個只是第一步，委員會會再進行針對研究，協助某些長工時、低薪、或無償加薪的工種工人。

梁智鴻：訂定各行業適用合約

梁智鴻指，會由他出任主席的專責小組負責訂定僱傭合約應包含的內容，「這份合約是每一個行業都適用，只是填的數字不同。」他相信日後商定的具體內容可以滿足勞資雙方的要求。專責小組的成員還包括劉展灝、吳秋北，以及現有委員會當中的3名學者—恒生管理學院商學院院長蘇偉文、香港大學社會工作及社會行政學系教授梁祖彬及中文大學經濟學系副教授莊太量。

陳婉嫻：有合約亦無望領補水

工聯會立法會議員陳婉嫻批評，委員會的建議與標準工時是兩碼子事，只是「欺騙港人」。她認為，如果不訂立標準工時，即使僱員合約中列明工時，打工仔亦得不到超時補水，只會導致「有僱主講，無工人講」的情況出現。但自由黨主席鍾國斌反駁，僱員與僱主簽訂合約前都會先商討，不存在欺騙僱員的問題，又指各行業情況不同，一刀切訂立標準工時，對僱主及僱員都不合適。

劉展灝：絕不同意一刀切規管

勞顧會資方代表劉展灝同樣強調絕不同意一刀切規管僱員工時。他表示，商會曾就有關提案進行反覆研究，僱主亦會希望僱員清楚了解自己的工作時數，同意立法規管僱傭合約，但不應豁免部分行業，以免引起社會爭議及大量後續問題。他表示，委員會日後亦會繼續監察有關措施實行後的進展，希望僱主僱員同樣得益。

吳秋北：僅基礎工作並非終點

在委員會中為勞方發聲的吳秋北強調，立法規定僱主，訂定清晰僱傭合約只屬「基礎工作，絕不是終點」，下一步會再傾談不同行業工時的標準，「不能一刀切，就切幾刀，至於幾多刀才合適？要再傾。」被問到會否為不同行業建議各自的工時標準，吳秋北指，這是委員會的4大討論方向中的其中一個，勞顧會內有數十個行業小組，亦會討論不同行業的工時標準。其他討論方向，還包括優先處理6個工時較長的行業、列明薪金低於某一水平的僱員可獲「超時補水」，和昨日已確定的立法規定在僱傭合約中訂明工時及超時補償方法。他又指，未來會在立法規定所有僱傭合約須列明工時的基礎上，討論如何訂定不同行業的標準工時，「這才是最核心的問題，而我們還未觸及，會繼續爭取。」

僱傭合約爭拗點

勞方

- 僱傭合約由資方訂定，若僱主訂明逾8至9小時的工時，猶如「超時工作合法化」
- 列明工時對解決長工時問題並無幫助
- 立法規管僱傭合約與訂立標準工時是兩碼子事，必須立法制定標準工時
- 僱傭合約應由僱主僱員共同協定，雙方互有商量才算公平
- 現有合約即使已列明超時可獲補假，但員工往往遲遲未有補償

資方

- 市場會自行調節，條款「太辣」無法聘人
- 列明補償方法，僱員多勞多得
- 最低工資已增添經營壓力，若然再加上標準工時，必然會令經營情況雪上加霜
- 合約條款一向由僱主訂定，白紙黑字，僱員有權先細閱條款，才決定是否簽署
- 部分工種難以評定何謂超時，有些工種前一天超時工作10小時，但翌日可能毋須上班，猶如補假

■整理：香港文匯報記者 文森

學者憂低技術員工難議價

香港文匯報訊（記者 文森）對於標準工時委員會建議立法規定僱傭合約應清晰列明工時，城大應用社會科學系副教授黃成榮擔心未能有效保障議價能力低的基層員工。他指出，有一定議價能力的勞工可以選擇工作，但低學歷、低技術的基層員工卻變相是「無選擇」，「如果只從合約制定工時，我係僱主都會寫長一點，甚至可以請少啲人做一樣的工作量。」

計件工資倡豁免

黃成榮又指出，假若按建議由合約列明工時，以件數計算工資的工種亦應獲豁免，「例如大廈清潔及搬運等工種，工人可能以兼職身份為不同公司服務，如果定得太死，他們便少了工作機會，亦會放慢手腳，這既不能保障工人，對僱主亦未必是好事。」

縮工時可致減薪

他表示，明白社會上對立法規管工時持正反對不同意見，但認為長遠就此立法是重要的。惟他指出，標準工時立法亦不應一刀切，條例應

存在靈活性，以保障希望透過更大工作量賺取更多薪金的「打工仔」。曾任教政治學及社會學系的嶺大應用心理學系主任蕭愛鈴則指出，香港並非福利主義地區，在立法規管工時前，透過循序漸進方法去保障工人，雖等同將責任交給勞資雙方處理，但已是行出「一大步」，「部分工人長期工時長，立法透過規管工時有可能縮減他們的工時，但亦可能會造成減薪結果，故不應一刀切立法。」她又認為，以合約列明工時亦應視乎不同公司及不同行業性質而存在彈性。

零售

勞：補水要錢不要假

香港文匯報訊（記者 文森）標準工時委員會就標時立法取得共識，建議日後由僱主在勞資雙方簽訂時，決定工時與相關福利細節。工聯會百貨商業僱員總會副理事長鄧祥勝認為，「玩笑不應如此開」，因僱員議價能力有限，容易出現不公平情況，認為福利細節應由勞資雙方透過協商取得共識，否則將變相

資：午膳休息待明確

剝削員工。鄧祥勝又指，假若日後超時補水有立法，應訂明以金錢作補水，現時有公司為超時員工補假，但員工往往無法享受十足補償，「總會打咗折」，認同立法後有法可依。他又認為，標時應以8小時為標準，但承認部分工種要工作9小時至10小時，希望勞資雙方能自行調節，稍後會與工聯

會團委反映不滿。屬於資方的一田百貨則指，現時僱傭合約中已訂明工作時間，但午膳及休息時間就只列於員工手冊中，日後會按當局規定更改合約內容。一田又指，勞資福利建基於雙方互信，現階段內部未有討論標時取態，但有前線員工選擇現金或假期補水，視乎工作崗位而定。

飲食

勞：補水標準共商議

香港文匯報訊（記者 文森）標準工時委員會同意立法管制工時，但勞資簽訂僱傭協議時，由於勞方往往在議價能力不足，有可能變相變成由資方「話晒事」，工時、午膳及休息時

資：惡性競爭勢難免

間等全由僱主決定。消息一出，除了引來飲食業界勞方反彈，資方同時作出批評。

補水望工半或兩工



飲食業勞方希望，勞資雙方共同商議超時「補水」標準。

中西飲食業職工會主席鄧家獻表示，僱傭協議容易變成由資方全權決定，對勞工明顯不利。鄧家獻又指，飲食業界工種多，但普遍仍應以8小時為標準工時界線，同時在簽訂僱傭協議時，由雙方共同就超時「補水」取得共識，希望屆時業界可獲工半或兩工補水。他續指，雖然資方永遠覺得勞方工資過高，但認為即使日後標時立法，仍不會出現大規模失業情況，因市場會作出調

節，飲食業界勞工自然會有職位空缺填補。飲食業勞方不滿標時定義往往由資方決定，原來資方亦不滿當局設立標時。餐務管理協會主席楊位醒表示，目前業界已因最低工資增添經營壓力，若然再加上標準工時，必然會引致大量餐廳倒閉。楊位醒又指，日後若實行僱傭協議，將進一步推高勞方的議價能力，即使僱傭協議中有關工時的協議由僱主決定，亦會造成惡性競爭。他指，資方位置被動，長工會因應資方開出條件而決定是否就職，假若有餐廳「做爛市」開出低門檻條件，隨時令其他餐廳為免「無人返工」被迫跟隨，最後協議形同虛設。他續指，對散工及兼職而言，部分人若想多工作以賺取更高收入，但合約指明某個時數而不符合其期望，亦會流失散工及兼職。

旅遊

勞：超時惡劣無補水

香港文匯報訊（記者 文森）旅遊業從業員經常超時工作，業內人士呻苦亦非新鮮事，惟多年來情況一直未獲改善。工聯會旅遊聯業工會聯合總幹事林志挺表示，本地從業員超時工作情况惡劣，但從沒有補水，認為有必要盡快設立標準工時，但條件應由勞資雙方共同議定，否則單方面由僱主「話事」，只會重複最低工資的結果，就是僱主指行業有特別需求而獲豁免，令從業員繼續

資：今忙明閒難介定

被剝削。林志挺又指，雖然帶團領隊的工時飄忽，又難以釐定開始工作的時間，但一般應以12小時為標準，認為立法後的指引必須有強制性，否則只會流於空談，令僱主有法不依。不過，資方的香港入境旅遊接待協會會長梁耀霖認為，旅遊業以服務為主，需要勞工出力，承認業界超時工作確時有發

生，但難以釐定。他解釋，若以每日計算，導遊可隨時超時工作10小時，但翌日可能就毋須上班或放假，故難以評定是否真正超時；若以全月計算，更隨時工作時數不足。梁耀霖認同就標時立法，亦同意由僱主決定超時補水的細節，因業內工作多數由僱主編排，不擔心日後會令旅遊業營運成本上升，更不擔心會無人做。