

權益衝突意見分歧 標時立法落實無期

— 今日香港 —

香港職場工時長在世界排名第七，早前一項調查顯示，近三成港人平均每周超時工作1小時至4小時，14%每周超時工作多於17小時。當每周加班5小時或以上，就有近八成半人感到很大壓力。

■林伯強

現職通識教育老師、香港通識教育協會副主席



標時委員會今年1月指出同意推行合約工時。圖為本地勞工吃午餐。資料圖片

背景 暫擬推「合約工時」

標準工時委員會於今年1月舉行第二十六次會議，委員會會後表示，經過3年多的討論，同意推行合約工時，以保障低薪、低技術及低議價能力僱員，為他們規管工時，亦即意味勞工界要求的標準工時立法將無望推行。

由於勞方代表已於去年4月退出委員會，有人指出，是次報告的認受性備受質疑。



標準工時討論已久，各方爭議聲仍然不斷。圖為本港建築工人。資料圖片

題目拆解

同學須先找出涉及之不同持份者及角度，並指出他們對政府立法訂立標準工時的立場。同學從資料找到常見衝突之後，便需要就持份者與衝突進行配對，並指出持份者之間出現矛盾的地方，最後引資料或自己所知作例子支持。

模擬試題

資料A：香港與其他國家或地區關於標準工時比較

	香港數字	其他國家/地區平均數字
每周工時	超過50小時	低於44小時
每小時的超時補薪金額	沒有立法規定	1.5倍

資料B：本港工時情況

僱員合約/協議有指明每周工作時數	88.6% (279萬)
僱員與僱主有簽訂書面僱傭合約	82.7% (260萬)
沒有訂明超時工作補償方法	61.1% (192萬)

贊成規定僱傭合約訂明工作時數、超時工作安排及超時工作補償方法	僱員 93.7%	僱主 81.9%
贊成設定最高工時上限	僱員 75.8%	僱主 42.6%
贊成設定標準工時	僱員 67.1%	僱主 56.1%

資料C：標準工時第二輪諮詢四大方向

- 「大框」：立法規定勞資雙方必須簽訂書面僱傭合約，當中須包括指定的工時條款，如超時工作補償安排等。因應不同行業及職業的運作情況，雙方可就這些條款擬定雙方同意的內容。
- 「小框」：為薪金較低的基層員工制定標準工時及超時補償水平。標時委員會就28個參數組合（僱員每月總工資金額、每周工作時數及超時工資）對僱員、企業及本港中長期宏觀經濟可能帶來的影響作數據分析及評估。
- 同時推行「大框」及「小框」。
- 不推行「大框」及「小框」，但行業可按各自需要制訂自願性指引。

資料D：不同持份者對立法制定標準工時意見

僱員階級、勞工團體、部分大企業僱主

同意立法。保障勞工權益是維護人權的重要一環，員工擁有合理的待遇和福利，不單對勞工本身有好處，同時也可改善企業形象與提升勞動質素和效率，長遠對企業本身及整體社會也有利。

員工的工作表現是企業的重要資產，企業改善勞工福利，避免剝削出現，自當責無旁貸。

政府、中小企業僱主

反對立法。鼓勵企業改善勞工福利，但不應是其必然義務。尤其中小企資源緊絀，市場競爭嚴峻，小商戶未必有餘力應付愈來愈多的福利訴求。若引起大量商戶結業或裁員，市場及行業萎縮，對僱員和消費者皆非好事，責任不應由商戶一力承擔。



標時委員會成員。資料圖片

參考答案

我認為僱員、僱主、勞工團體及政府將會因立法制定標準工時發生衝突。在香港，不同持份者對立法制定標準工時有不同看法及利益。總括而言，會有兩方面的衝突。

第一方面是勞工權益與企業利益的衝突，會於僱員和僱主之間出現，例如根據以上資料，香港勞工每周平均工作時數55.2小時，高於其他國家的平均時數44.6小時，因而引起政府立法制定標準工時的討論。不過，勞工團體與企業對立法制定標準工時的看法不同。例如，僱員認為工時長除了影響家庭生活，也造成公共醫療問題，輕則容易生病受傷，重則過勞死。

有醫學研究指疲勞勞工的醫療開支較一般勞工高；而且每天工作11小時，患心血管疾病的風險便高於正常的67%。國際勞工組織亦指出，長期每周工時超過50小時，會降低工作效率，因此縮減工時能提升生產力，不會推高整體經營本。

但是，僱主卻指出立法制訂標準工時會增加工資成本，會造成通脹甚至倒閉和失業潮。他們認為一份規管工時長短及補水幅度的僱傭合約足以保障雙方利益，不需要立法制定標準工時。

僱員與僱主之間的立場分歧導致衝突。

第二方面是制定標準工時內容的衝突，會於勞工團體和政府之間出現，例如根據以上資料，由社會人士、學者、商界及工商界組成的標準工時委員會，經過第二輪公眾諮詢之後提出的合約工時方案，引起了各方面的討論。

勞工團體指出，委員會在第二輪諮詢提出的合約工時不是，亦不能取代標準工時，而該報告是在缺乏勞工界聲音下產生，除了缺乏認受性，更無助解決香港的長工時及加班問題，勞工界不會承認。

同時，超時補水的工資率為1:1是過低，沒有誘因讓老闆減少要求僱員加班。

然而，政府認為，香港以中小型企業為主，其僱員佔本港總就業人數近一半，中小型企業財政和人力資源有限，規管工時或會增加勞工成本，部分企業可能被迫結業，影響香港整體經濟情況。

加上服務業為本港的主要產業，出於營運需要，部分僱員需工作較長時間，但規管工時或會影響企業的靈活運作，尤其是服務業。還有其他種種考慮因素，兩方存有分歧，因此可能導致衝突。

概念鏈接

標準工時：政府為僱員透過制定法例而訂立特定的工作時數，可按每日、每周、每季或每年而定。如果僱員需要超時工作，僱主需要按法例規定之超時補薪比例來支付該勞工超時工作的薪金。

小知識

國際勞工組織與三八制：國際勞工組織是一個以追求社會正義為目標的聯合國專門機構，負責制定國際勞動公約以規範勞動關係以及勞動相關問題。該組織於1919年為標準工時作出定義，就是每天工作8小時，休息或娛樂8小時，以及睡眠8小時，俗稱「三八制」，而每做滿6天就享有1天假期。

想一想

(a) 根據以上資料及就你所知，政府立法制定標準工時，在香港不同持份者之間，可引發什麼衝突？解釋你的答案。(10分)

尖子必殺技

香港一直以來未為標準工時立法，政府指因為標準工時不同於最低工資，不僅是低收入的一群會受到影響，全部勞動人口也會受到影響，因此立法需要更詳細的討論以平衡各方面的權益。

所謂標準工時，是指政府立法規定標準的工作時數，僱主要支付額外的代價給超時工作的員工。補償方式可以是金錢、假期或其他方式，需要僱主與僱員在簽約時商量補償的細節。坊間的聲音不僅是要求標準工時，而是最高工時，所指的是要求政府立法規定最長的工作時間，以確保不僅是超時工作的補償，而是確實地縮短工作時間。香港人每周平均工作時間是超過50小時，遠高於全球平均的約44小時。

無人愛OT 勞資忌「理所當然」

超時補水是基本保障

工時太長對僱員的健康及精神狀態有嚴重的影響，適當的休息對於提升僱員的工作效率其實有一定的正面影響，但落實最低工資，不少人認為會加重僱主的負擔，僱主一來要對超時作出補水，或者需要聘請更多人手去接替工作，此法例將會嚴重降低香港的競爭力。

無疑，提高勞工福利會增加僱主的壓力和負擔，但是在討論這問題時，我們應該考慮，這方案到底是福利還是保障？超時補水、最高工時，其實不過是隨着社會進步、制度完善的過程中，對僱員的基本保護。過長的工時不僅影響健康和素質，更會影響僱員的work-life balance。

筆者在近來的一次面試中，被問到有關OT及work-life balance的問題，筆者面對這個問題實在有點措手不及。哪有打工仔喜歡OT？事後問了同學有否面對過這樣的考題，同學給我的答案是，以前的老闆說過最好就是work-life integration，把生活和工作融入，寓工作於娛樂。

「寓工作於娛樂」不實際

一開始聽起來覺得甚有道理，但是仔細想想，洗碗掃地的阿姨阿叔又該如何做到生活和工作融入呢？他們也只是來快把工作做好、快點下班回家。筆者對於同學的理想答案一笑置之，老闆和打工的期望落差永遠存

在，政府或立法會的工作是以一個第三者的身份好好平衡對方的利益。

筆者認為，雙方均不應有一種take it for granted(理所當然)的想法，老闆不能期望員工無條件OT，雖然工作過程中有不少學習的地方對員工將來或許有很大的幫助，但也不可能單靠「有嘢學」來要別人為公司心甘情願地賣命。

良好的勞資關係對雙方也有好處，與其雙方為了超時的問題而吵到頭崩額裂，倒不如各退一步，到了關鍵的時候還可以互相幫忙。標準工時或最高工時是經濟進步所衍生的問題，但假若社會制度無法跟上經濟進步，顯然社會整體的步伐並不一致，長遠而言百害而無一利。 ■陳潔珊 通識科5**狀元

延伸閱讀

- 《「合約工時」非「標準工時」》，香港《文匯報》，2017年2月9日 <http://paper.wenweipo.com/2017/02/09/PL1702090004.htm>
- 《「倡設工資線 低薪族有補水」》，香港《文匯報》，2017年1月6日 <http://paper.wenweipo.com/2017/01/06/HK1701060009.htm>
- 《有最低工資 更需標準工時》，香港《文匯報》，2016年10月14日 <http://paper.wenweipo.com/2016/10/14/PL1610140004.htm>