加班有盡時 賠死無命

年輕人拒淪「過勞族」 企業設OT鐘數上限

■高橋不堪工時超長自殺。圖為她的母親。

■記者佐戶未和疑因單月加班209小時過勞死。

■日本加班文化一直為人詬病，早年已有示威抗議延長工時。 網上圖片

■高橋自殺後，當局派員到電通調查。 網上圖片

日本最大廣告商電通女員工高橋茉莉因不堪工時超長，三年前聖誕節自殺，事件引發電通管理層檢討公司工時，社會亦開始反思加班文化。伴隨愈來愈多千禧世代投入勞動市場，他們對舊有工作文化不滿，僱主為適應這種改變，要調整公司政策，日本政府去年初更提出設立每月加班60小時的上限，違者將面臨處罰，預計明年4月起實行。

日本人工作時間普遍偏長，廣告業員工往往要長時間工作趕死線，會計界核數部門的長工時亦為人詬病，故員工流失率偏高。日本人熱衷工作的態度，也令年輕新入職者備受同輩壓力，被迫大量加班工作。在舊有觀念裡，工作穩定被視為首要考慮，只要薪金合理，即使工時過長，員工都會默默苦幹。

然而一眾80、90和00後的年輕人，不再追求工作穩定，而是希望獲得在職訓練，並在工作與生活間取得平衡。他們希望上司採納「開放式辦公室」的建議，也期望對公司產生歸屬感，而非只是達到營業目標。一旦工作不符合這些要求，他們會毫不猶疑另謀高就。在要求高技術的工種，僱主明白千禧世代有高教育水平及豐富科技知識，不愁無人聘請，故願意盡量滿足他們。

打工仔不敢較上司更早下班，是日本職場長期存在的情況，結果導致員工長時間留在公司。長工時不代表有效率，僱主應明白到，尤其壓力較大的工作，員工表現不應以工時衡量，亦應讓年輕員工明白工時和表現不一定掛鈎。

勞資若達協議 可避法規

公司因應時代轉變而作出適應，政府也銳意改革勞工制度，以正視過勞死問題。根據日本勞工法第36條，如果勞資雙方簽署了協議，將容許勞方每月超時工作最多45小時，但資方可透過與僱員達成特別協議，迴避法例規定。新法則實施嚴格限制，每月加班最多60小時，一旦超過時數，僱主須負上法律後果。

英國廣播公司分析指，日本經濟增長愈趨依賴生產力的提升，但企業不願投資科技促進生產力和容許員工在公司以外的地方工作。即使有企業限制工時，但沒其他相應措施作補充，結果是員工工作量不變，被迫提早上班和犧牲午飯時間來工作，或把事務帶回家。要真正改革長時間工作的風氣，企業須從低效率和低生產力的根源入手，包括太多會議、文書工作和主管的微管理（即過度監察和操控員工）；政府則須改革勞工市場，鼓勵企業更重視工作效率和成果，而非時間長度。

■馬來西亞《星報》/《日經亞洲評論》

研究：每周39小時 健康工時上限

澳洲一項研究顯示，若每周平均工時超過39小時，將不利精神健康。研究進一步指出，由於女性在工作以外要處理家務及照顧子女，長工時的影響更大，相對下男性的工時門檻較高，危害精神健康的工時上限為47小時。

澳洲國立大學研究員迪恩從逾8,000名介乎24至64歲的澳洲成年人中，收集數據並進行分析，而他們都曾參與《澳洲家庭、收入與勞動力動態》的調查，數據涵蓋他們的精神健康狀況、薪金及工時等資料。

迪恩和研究團隊分析數據後發現，撇除薪金、工作類型及工時彈性等因素後，參與研究的人士在平均工作逾39小時後，精神健康變差，這數字沒包括兩性上的差異，雖然男性和女性的工作能力相若，但後者的工資較低且有較少的自主權，並要花時間照顧家庭。

在考慮上述分別後，女性及男性在危害精神健康的工時上限分別為34及47小時，若兩者都不用承擔照顧他人的責任，上限則為48小時。

■Minnpost網站

打工仔更挑剔 「零時合約」增長放緩

隨着經濟模式轉變，近年興起容許僱傭雙方靈活安排工作的「零時合約」，打工仔可彈性上班，工資以工時計算，僱主亦無須提供最低工時。英國國家統計局數字顯示，以「零時合約」方式工作的人數，2016年增至破紀錄的91萬，較2015年增加10.5萬，增幅為14%。不過隨着就業率創新高，僱員在選擇合約上要求更高，接受「零時合約」的情況減少，因此升勢放緩，增幅由2015年下半年的7.7%，跌至2016年同期的0.8%。

「零時合約」增長放緩主要有3大原因。金融海嘯後，僱主希望削減開支，僱員亦擔心失去飯碗，導致這類合約飆升，但隨着英國就業水平創新高，打工仔挑選合約時更挑剔；此外，英國接近全民就業，不論全職或「零時工作」的新增職位也隨之放緩，而由於「零時合約」被指剝削工人，愈來愈多企業減少甚至停用這類合約。

充當退休前過渡

英國智庫「解決方案基金會」政策分析師達西認為，「零時合約」為學生、家長及必須照料家人的打工一族，提供工作靈活性，並非所有同類合約都剝削工人。此外，「零時合約」可充當全職工作及退休之間的過渡，避免退休人士突然失去所有收入。

英國政府則認為，由於「零時合約」的工資普遍較低，可能削弱稅基，據報財政部計劃作出調整，令這類合約的工人與全職人士所繳稅項保持一致。

■英國廣播公司

瑞典：曾試行日做6小時 成本過高叫停

瑞典過去兩年試行縮短工時，容許70名護士在薪酬不變下，每天僅上班6小時，較原來減少兩小時。調查發現他們較之前健康，亦感覺更開心及更有活力，生產力亦提高，但因成本過高，最終決定叫停。

■哥德堡須額外聘請護士以彌補工時損失。

調查顯示，工作時間較短的護士較少放病假，並能撥出更多時間做運動。然而成本是一個重要問題，以第二大城市哥德堡為例，政府須額外聘請17名護士，才能彌補工時損失，結果花掉1,200萬瑞典克朗(約1,106萬港元)。

豐田分公司採用 增生產力

應用程式(app)開發公司Filimundus的試行情況顯示，員工病假數目減少1/4，生產力與工作8小時一樣，專注力提高，同事間也較少發生衝突。日本豐田車廠瑞典分公司自實行6小時工作後，生產力及盈利均提高，因此持續採用。

英國市場顧問公司Agent Marketing曾初試行6小時工作天，為期2個月，其間員工心情開朗，連顧客也感受到，有助招徠生意。不過部分員工為要在較短工時內完成工作，壓力反而增加，公司於是改為一周兩日實行6小時工作，當中一日是周五，另一日由員工自行選擇。 ■《獨立報》

西班牙：午膳時間太長遲收工 拖低生育率

西班牙工作文化一直為人詬病，例如午膳時間長達兩個多小時，導致下班時間延至晚上9時；打工一族在僱主下班前，通常不敢率先離開辦公室。這造成不少負面影響，包括拖低生育率，以及犧牲參加其他活動的時間等。

■西班牙午膳時間長達兩個多小時。 網上圖片

巴塞羅那釀酒廠Vallformosa銷售經理羅德里格茲對當地超長午膳時間感到不滿，希望與其他歐洲國家的工時看齊，又指假如員工可在下午5時下班，他們能接子女放學，亦可享受更多天倫之樂。

西班牙IESE商學院教授欽奇利亞指出，由於下班時間太遲，打工仔已極為疲倦，根本沒精力考慮生育。調查顯示當地平均每個家庭希望生育2.8名子女，但實際只有1.2名。巴塞羅那總商會婦女、商業及經濟觀察主任梅卡德亦認為工時太長，1/3身居企業要職的婦女因無法兼顧家庭及事業，一旦懷孕唯有辭職，導致人才流失。

加泰羅尼亞地方議會議員莫埃達諾則稱，西班牙的社會模式根深柢固，做任何事都較其他國家晚兩小時，例如通常下午3時吃午餐，晚上10時才吃晚餐，無法分配時間照顧家庭、參與社區及政治活動，認為必須改變現有文化。 ■英國《金融時報》

英國：OT無補水 僱主慳3475億

英國工會聯合會(TUC)發表報告指，當地約530萬名工人每周平均加班7.7小時但無補水，意味僱主實際上節省共336億英鎊(約3,475億港元)。在多個工種中，教育界是重災區，每周平均超時工作12.1小時，相當於全年近73萬小時，成為教師辭職的最主要原因。

■英國教育界是OT重災區。 網上圖片

報告亦顯示，財務經理、銷售主任等管理人員，合共加班逾39萬小時但無補水，僅次於教育界。企業總裁每周亦加班約13.2小時。

以地區劃分，首都倫敦情況最嚴重，約98萬人被迫無償超時工作，東南部緊隨其後，北愛爾蘭及東北部情況最輕微。由於倫敦工資水平最高，每名超時工作的打工仔實際每年平均少賺8,903英鎊(約9.2萬港元)。

「歐盟工作時間指令」規定，每名工人每周工作最多48小時，然而報告顯示超過160萬英國工人超出上限。TUC秘書長奧格雷特表示，希望各界不應把超時工作視作理所當然，認為員工應該準時下班。 ■CIPD網站