

政府向勞顧會提標準工時報告 每周40小時涉522億補水

香港打工仔普遍工時過長，政府昨日向勞工顧問委員會提交標準工時政策研究結果，並公布報告全文。報告指，在沒有任何豁免的情況下，把標準工時定為每周40小時，將影響全港逾九成全職僱員，僱主額外支付的薪酬每年最高將達到552億元。若按照工會建議的44小時計算，額外薪酬最高亦逾360億元。勞工及福利局長張建宗表示，對是否立法持開放態度，工時政策極其複雜，需讓社會深入討論，政府將於明年首季成立專責委員會進一步研究。

本報記者 號 書

標準工時政策研究報告分析了新加坡、韓國、日本、內地等12個與香港發展、社會文化相近的經濟體系，在規管工時方面的制度和經驗，以及本港各行業僱員最新工時情況，並評估對經濟影響。

兩成僱員超時工時無補償

根據統計處數據，本港打工仔去年每周平均工時和中位數，分別47和46.6小時，全職僱員則分別為49和48小時。撇除政府僱員和家庭傭工，全港有281萬名僱員，當中66萬（佔23.4%）曾超時工作，其中近半沒有任何補償。零售、物流及保安、飲食、陸路運輸、安老院舍及洗滌服務的僱員，平均工時更高達54.6小時。

政府設定三個標準工時方案，若沒有任何豁免，每周工時40、44及48小時，法定最低超時工資率1倍至1.5倍，受影響僱員分別有238萬、186萬及132萬人，分別佔整體僱員的91.1%、71.3%及50.6%。僱主支付的額外薪酬開支，介乎80億至552億元（詳見表），佔總薪酬開支的1.7%至11.4%。若豁免較高技術僱員，受影響僱員數目將顯著減少，即96萬至143萬人。

人口老化恐影響競爭力

報告又顯示，本港面臨人口老化，工時政策可能令勞動人口更加供不應求，導致本港服務質素下降，削弱整體競爭力。僱主或將工時化整為零，導致部分員工由長工轉做散工，如韓國的兼職僱員比例，由04年的8.4%增加至去年的13.5%。同時，僱員的收入亦可能隨着工作時數減少。

張建宗表示，本港僱員工時較長應予以正視，這與香港以服務業為重心有很大關係。本港情況獨特，逾九成為中小企，僱員亦主要從事全職工作，兼職員工不足7%。政策須平衡僱員利益和營商環境。

他指出，工時政策是個極其複雜和高度爭議性的課題，受影響的僱員層面較最低工資廣泛得多，亦涉及多方面的社會、經濟和工作文化問題，政策需要取得社會各界共識。報告中研究的12個經濟體系與香港情況並不完全相同，不能照搬。

政策須平衡勞資雙方利益

張建宗強調，政府對最終是否就標準工時立法問題，持開放的態度，無既定立場。研究目的是提供一個堅實及客觀的基礎，讓社會各界能夠就標準工時議題作出知情及深入的討論。他估計，公眾在短期內未能就此達成共識，是否能在今年政府內完成，仍言之尚早。

行政長官在其競選綱領已承諾成立包括政府、僱主及僱員代表、學者和社會人士在內的專責委員會，跟進政府就標準工時的政策研究，由張建宗全權負責。張建宗承諾，委員會各方成員組合將持平，工作時客觀全面，預期在明年首季籌組完成並展開工作。日後還將舉行研討會、論壇等，聽取各方意見。



標準工時報告昨日提交勞顧會

按標準工時規定、超時工資率及豁免準則劃分的成本影響評估						
沒有任何豁免						
受影響僱員	40小時		44小時		48小時	
	(人數'000)	(百分比)	(人數'000)	(百分比)	(人數'000)	(百分比)
估計總薪酬開支的增加	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)
法定超時工資率	1.0	17,267.1	3.6	12,993.6	2.7	8,038.9
	1.25	36,135.6	7.5	24,402.0	5.0	14,517.8
	1.5	55,220.8	11.4	36,017.9	7.4	21,183.3
經理及行政級人員、專業人員和輔助專業人員獲豁免						
受影響僱員	40小時		44小時		48小時	
	(人數'000)	(百分比)	(人數'000)	(百分比)	(人數'000)	(百分比)
估計總薪酬開支的增加	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)
法定超時工資率	1.0	1,900.7	0.4	1,588.5	0.3	1,133.2
	1.25	11,098.0	2.3	7,769.5	1.6	4,992.1
	1.5	20,485.7	4.2	14,135.2	2.9	9,018.8

資料來源：2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

2011年8月至10月綜合住戶統計調查，政府統計處。

訂標準工時 勞資各持己見

【本報訊】勞資雙方就標準工時仍未有共識，勞方代表堅持，標準工時必須確立，可先訂立方向，再落實超時補償細節。資方則表明反對，認為會令本港自由經濟制度受損。有社會政策研究的學者則認為，商界高估負面影響，可先凝聚共識，日後繼續討論細節。

勞方要求必須補水

勞工顧問委員會勞方代表梁燾庭表示，標準工時有必要確立，即使未能訂下時數，都應規定超時「補水」。他認為，不應再在這方面壓榨工資，壓榨員工血汗錢，這是絕對不能接受的。

早前多個商會去信政府，指推行標準工時損害自由經濟制度。勞顧會資方代表何世柱表明反對對工時制度，他說，香港競爭較其他鄰近國家和地區更厲害，目前看不清未來一段時間經濟如何發展，擔心未能負

擔推行標準工時的效果。他認為，應先看政府報告，再審慎研究。

學者指資方高估影響

理工大學社會政策研究中心主任鍾劍華認同，立法一定會影響整個就業市場，但商界可能高估負面影響。在推行最低工資前，曾有估計指有數萬間茶餐廳倒閉，但事實沒有出現這種情況。一旦推行標準工時後，對於工作時間有限制，可製造更多就業機會。他認為，目前的討論應是凝聚共識，不需要在現階段就否定標準工時的效果。

多個勞工團體昨日到勞工處總辦事處請願，要求政府就標準工時立法，並向多名勞顧會成員遞交請願信。職工盟要求標準工時為每周44小時，又計劃於明年1月6日發起遊行。

實施標準工時制度利弊	
利	弊
●減輕部分僱員長工時情況，保障職業安全及健康。	●有損企業的靈活運作，尤其是服務性行業或工種如零售、酒店、保險、地產、家務助理等。
●規定超時工作補償，減少無償加班。	●超時工作補償或會提供誘因使部分僱員工作更長時間，以增加收入。
●達成更佳的工作與生活平衡，有助減少家庭及社會問題。	●部分企業面對薪酬開支增加，可能被迫結業或遷往其他地區。
●便利僱員持續進修，增強本港競爭力。	●勞工市場受進一步規限，令本已緊絀的人手更供不應求，引致服務質素下降，削弱整體競爭力。加上人口老化，經濟長遠發展或會受影響。
●可能會創造更多工作機會，尤其是兼職及臨時職位。	●僱主或將長工時的職位化整為零，導致部分僱員由長工轉做散工。
●若僱員收入不變甚至增加，會有助提升其生活水平。	●除縮短工時外，企業或以自動化代替人手，甚至停止無利可圖的業務。僱員的實收薪金可能隨工作時數一起減少。
●有更多餘暇時間消費，或會帶動零售、飲食及服務業等。	●成本上升可能引致通脹，影響基層購買力和削弱香港的競爭力。



張建宗表示，訂立標準工時要顧及營商環境及勞工利益

【本報訊】政府《標準工時政策研究報告》指出，實施工時制度可能導致部分僱員由長工轉做散工，僱員的實際收入亦可能隨工作時數一起減少。以一現時每周工作72小時、時薪30元的保安員為例，若標準工時訂為每周48小時，沒有超時工作，其月薪或將大幅減少33.3%。

散工代長工 僱員大減薪

保安改三更月入少三成

報告中分析數個例子，以檢視實施工時政策後產生的影響。一個兩更制的保安員，合約工時為每周72小時，月薪為7040元。若標準工時訂為40小時，超時「補水」1.5倍，僱主將標準工時以外的工時轉為有薪超時工作，其月薪可提升一成至11880元；但若僱主改編為三更制，不設超時工作，其月薪將大幅下跌33.3%，僅得7200元。

在百貨公司工作的兼職售貨員，合約工時每周30小時，時薪40元，有薪超時工作時數6小時，超時「補水」1倍，月薪為7040元。若標準工時訂為40小時，超時「補水」1.5倍，若僱主跟隨增加超時工作薪酬至法定水平，該售貨員月薪將提升7.4%至7560元；但如果僱主就此不設超時工作，其收入將跌至6000元，跌幅高達一成半。

高技術員工不受影響

至於較高技術僱員，這類人士就業收入分布處於上游位置，政策實施後，如所有超時工作均須以法定最低超時工資率支付薪酬，將獲大幅加薪。

報告指出，標準工時對經濟及勞工市場會產生多方面深遠影響，從僱員角度，或會令他們的收入增加、減少或不變，結果將取決政策設計，及勞僱雙方合約安排。

男士侍產假敲定放三天

八折支薪 比公務員少兩日

【本報訊】記者鄧如菁報導：勞工顧問委員會昨日通過立法推行男士享有三天有薪侍產假，僱員只可領取八成工資，但仍未能與公務員五天侍產假看齊。勞工及福利局局長張建宗認為，此舉可顧及中小企承受力及競爭力，會盡快提交立法會討論，實施一年後再檢討。但有僱員表示，三天並不足夠。

經過多次會議，勞顧會就推行男士侍產假，昨終達成共識，通過建議立法推行三日有薪侍產假，工資會以五分之四為基準。

妻子境外分娩亦享假期

勞工及福利局局長張建宗表示，三天侍產假是好的開始，「顧及到很多中小企的承受力，以及整體競爭力，亦都同時顧及到家庭友善措施」。至於妻子在境外分娩能否獲得侍產假等，他認為應包括在內，但指推行細節仍有待研究。政府會諮詢立法會意見後，開始草擬法例工作，實施一年後再作檢討。

勞顧會僱員代表吳慧儀表示，暫時接受三日假，但仍爭取與公務員看齊。資方代表施榮榮表示，擔心小企業會有很大影響，「那些公司如果聘用員工不是太多，公司可能只有三、四個人上班，有一個同事放侍產假，確實會造成影響」。另一資方代表劉展灝也謂，工業總會過去調查並諮詢會員意見，指贊成男士享有侍產假，但反對立法，會研究成本增加及人手調配的可能。

小企業憂慮人手受影響

前日榮升父親的朱先生表示，太太分娩後，他需預早向公司請假，才可以每天送飯給太太。他對侍產假表示歡迎，但認為三天並不足夠。車行負責人羅少雄聘用了三十名員工，其中約兩成是男同事，他坦言，實施侍產假後對生意或有影響，但也贊成。因為以現時每名員工日薪400元來計算，三日都只是蝕1200元，認為可找其他員工分擔工作，不需聘請替工。他認為，男士侍產假三日已足夠，公司已有措施應付男士侍產假。

立法會議員王國興表示，所有僱員應與公務員看齊，獲得五天侍產假，並希望當局可以在立法一年後，盡快檢討侍產假安排。

▲男士有侍產假可幫忙照顧初生子女 資料圖片

▼勞方爭取男士侍產假多時終於成功 資料圖片



「80」「90」後打工非只重興趣

【本報訊】記者陸靜聲報導：打工仔與僱主想法存在多大差異？據一間顧問公司調查所指，僱主多認為「興趣及趣味性」等能吸引Y世代，但原來「清晰及可達到的職業路徑」，對Y世代而言更為重要，報告建議僱用雙方應多作溝通。

泰田、麥基爾國際顧問於2010年1月至今年11月進行有關Y世代／八十後與Z世代調查；前者指1981至1994年出世，後者則為1994年或以後出世。調查總共收取1309份問卷，包括510名僱主、701名Y世代，及98位在學的Z世代。

據結果可見，僱主認為「興趣及趣味性」、「金錢上的回報及利益」，是Y世代選擇、留任工作時的最主要兩個原因。但除金錢上的誘因外，「清晰及可達到的職業路徑」對Y世代同樣重要。而就Z世代，「彈性時間」、「專業發展」對他們是最不重要。

而僱主形容Y世代依次排為「追求自由」、「有活力」、「創新」等，但同時亦認為他們「欠耐性」；至於Y世代則指自己積極主動及勤力。此外，由於Y世代僱員追求更多自主權，故參與公司更多決策過程；又盼得到僱主支持及指導，並尋求即時回應。

要有效加強彼此間的溝通，顧問公司建議可從工作的滿足感及自由、管理層利用說話讚賞、提供學習機會，及給予自由和有意義的工作等激勵Y、Z世代。

漁護署5員工疑染鸚鵡熱

【本報訊】五名在上水新界北動物管理中心的漁護署男員工，集體出現呼吸道疾病，衛生防護中心及漁農自然護理署正循可能集體感染鸚鵡熱的方向，進行聯合調查。香港大學感染及傳染病中心總監何栢良表示，相信鸚鵡熱在社區爆發的機會不大。

五名病人年齡由二十七至六十四歲，自本月6日起至前日，先後出現病徵，當中3人有肺炎，1人在瑪麗醫院深切治療部留醫，全部人情況穩定。病人的化驗結果顯示對新冠狀病毒、流感病毒、呼吸道合胞體病毒、腺病毒等呈陰性反應，正進行鸚鵡熱及勾端螺旋體病測試。

當局表示，一批16隻鸚鵡自上月20日送到新界北動物管理中心後，有3隻鸚鵡相繼死亡，另外10隻人道毀滅，作為預防。署方正監察其餘3隻鸚鵡。