



非賣品
2011年

民筆聊生



香港工會聯合會促進就業委員會

民筆聊生

吳秋北・陳婉嫻・麥培東・梁頌恩・周聯僑・彭港祥・李麗貞
葉偉明・彭兆威・潘惠賢・袁祥豐・李廣宇・錢麗芳・朱天樂
陳慶生・王吉顯・劉國麟・江小鴻・唐虞堯・施生弟・余莉華
李文昌・卓輔明・王振輝・謝愛紅・陳智恒 **民筆聊生**

出版緣起

民筆聊生是工聯會促進就業委員會於文匯報的專欄。在2010年4月至2011年4月期間，由工聯會各屬會、工聯會負責人及促進就業委員會分別負責撰寫，合共刊出51篇文章。現特輯錄成書，以作記錄。

民筆聊生



目錄

一、前言

002 優化就業環境 促進社會和諧 陳婉嫻、李麗貞

二、政策篇

008 香港應該是個為富為仁的社會 吳秋北

012 沒有實業，那有前景 袁祥豐

018 多元經濟創藍天 李麗貞、朱天樂

022 促進就業還需傾盡全力 陳婉嫻、李麗貞

028 特首要善言，更要善聽 李麗貞

032 掩飾無力的創意文化政策 陳婉嫻

036 小販政策猛於花園街大火 陳婉嫻

042 最低工資與企業良心 葉偉明

046 監察企業良心 陳婉嫻

050 民無就業之地 李麗貞

054 政府無能 僱員無助 葉偉明

三、文職專業篇

- | | | |
|-----|------------------|-----|
| 060 | 向長工時說再見 | 彭兆威 |
| 064 | 保險中介人的權益應否得到保障？ | 梁頌恩 |
| 068 | 教師之患：教席不保與身心俱疲 | 錢麗芳 |
| 072 | 社會在進 民生在退 | 朱天樂 |
| 076 | 減輕會計從業員壓力刻不容緩 | 陳慶生 |
| 080 | 餐餐叮叮何時了 | 彭兆威 |
| 084 | 經濟好打工仔生活未見好 | 王吉顯 |
| 088 | 還銀行從業員一個公道 | 李麗貞 |
| 094 | 將「忙到死、做到癲」放進博物館吧 | 彭兆威 |
-

四、建造篇

- | | | |
|-----|------------------------|-----|
| 100 | 建築業的毒瘤—無增值的濫判 | 周聯僑 |
| 106 | 阻礙建造業發展的三大問題 | 周聯僑 |
| 114 | 建造業推出指引 冀解決工人欠薪及意外保障問題 | 周聯僑 |
-

118 建造業圖新創希望 周聯僑

124 小型工程的一厘米主權 周聯僑

五、服務旅遊篇

130 扶助弱勢 釋放工時 增加就業 劉國麟

134 政府不承擔 長者工人都受苦 潘惠賢

140 醫院管理局是進步還是退步？ 江小鴻

144 政府帶頭邊緣化勞工 唐賡堯

148 揭開中電意外頻生之謎 施生弟

154 都是導遊惹的禍？ 余莉華

158 推卸責任的旅遊業報告 余莉華

六、交通運輸篇

164 港鐵不公平薪酬制度 麥培東

167 再論港鐵不公平薪酬制度 麥培東

174	電車工潮中的溝通與尊重	李文昌
180	來之不易的巴士員工加薪成果	彭港祥
184	停車熄匙與職業安全	彭港祥
188	停車熄匙與環保效益	彭港祥
192	停車熄匙的社會成本	彭港祥
196	全港專營巴士員工的加薪願望	彭港祥
199	香港發展成國際航運中心的隱憂	卓輔明

七、民生篇

206	青年就業難	王振輝
212	「八十後」的就業問題不只是一份「工」	李廣宇
216	在職青年對就業前景的困惑	謝愛紅
222	「泡沫之都」只能產生「泡沫幻想」	陳智恒
225	壓力下的雙職女性	朱天樂
228	婦女勞工就業難	陳婉嫻

232	「超齡子女」來港要配合就業政策	陳婉嫻
-----	-----------------	-----

238	不要再遺忘北上生活長者	李麗貞
-----	-------------	-----

八、結語

244	還香港一個就業空間	陳婉嫻、李麗貞
-----	-----------	---------

前言

「就業難」、「低工資」及「長工時」

這三座大山，終於迫使特區政府立法最低工資。



優化就業環境 促進社會和諧

工聯會促進就業委員會主任 陳婉嫻
工聯會促進就業委員會副主任 李麗貞

2010年4月22日

08年一場金融海嘯令香港陷入經濟蕭條，失業率大幅飆升，貧富差距不斷拉闊。面對逆景，香港人甘願「捱更抵夜」超時工作，但得來的工資卻只能稍高於綜援金額，「在職貧窮」問題愈見嚴重。

「就業難」、「低工資」及「長工時」這三座壓在香港人背上的大山，終於迫使信奉自由經濟的特區政府不得不立法最低工資。正是這種背景，「民筆聊生」這個

專欄，希望匯聚香港各行各業的打工仔女，從市民大眾的生活出發，與讀者諸君聊聊各種與生活息息相關的民生問題。

說回香港的「就業難」、「低工資」及「長工時」問題，工聯會認為，這是由於昔日香港的多元經濟，今天已被大財團及大地產商的「強資本」所摧毀淹沒。上世紀六、七十年代，經濟多元化是香港經濟得以蓬勃暢旺的一個重要因素。當時無數的中、小企業都有一個靈活發展的生存空間，令百業興旺，同時孕育了數以百萬計的就業機會。然而隨著香港的經濟結構在八、九十年代開始不斷轉型，大量製造業及基層就業職位不斷流失。在政府的積極不干預政策下，香港的經濟結構逐漸趨向單一，導致就業職位匱乏，打工仔女向上流動之路閉塞，橫向就業空間狹窄，社會階層流動缺乏彈性及活力，最終演變成今天的僱員工資逐級挫低、貧富差距日益擴大及在職貧窮不斷惡化。不知各位看官對此又有何意見，又或是否感同身受？

工聯會在上世紀九十年代提出「以就業為優先的經濟發展策略」，倡議政府以就業為先，制定長遠經濟政策，扶持中、小企業，創造更多就業機會。可惜的是，政府一直未能有效處理香港的就業問題，而且更有惡化的趨勢。因此，工聯會在上年特別成立「促進就業委員會」，目的就是要推動政府制定長遠就業政策及優化改善本地的就業環境。

中大亞太研究所於四月發表的「香港社會和諧調查」顯示，香港有150萬人認同用激烈手法才可以使政府回應訴求，即四分一的香港成年市民不滿意政府施政，反映香港存在著嚴重的深層次矛盾問題。工聯會認為，隨著「就業難」、「低工資」及「長工時」等民生問題一直未能得到妥善解決，香港社會只會離和諧社會越來越遠，特區政府實在對此責無旁貸，絕不能簡單一句「坐困愁城」就能置身事外，推卸責任。

「民筆聊生」此欄除了由各行各業工會撰稿外，讀者如有甚麼行業、或就業上的心聲，亦歡迎參與，與我們一起聊聊。我們的電郵 info@ftu.org.hk。



政策篇

為何香港這個富裕社會有
三、四十萬的在職貧窮，
為何貧富差距不斷擴大，以至
「朱門酒肉臭，路有凍死骨」？

工聯會

香港應該是個 為富為仁的社會

香港工會聯合會理事長 吳秋北

2010年7月15日

最低工資立法已到了關鍵時刻，這兩天正提上立法會進行審議，估計最終有望通過，爭取了差不多二十年的最低工資法例終於可以訂立了。這標誌著打工仔女將相對有效的維護自身工資不致無限下滑的狀況，也標誌著所謂工資水平可由所謂「自由市場」合理調節神話的破滅，而更重要的是標誌著社會對勞動尊嚴、公平公義、合理分配等價值觀的重新肯定。

在強資本弱勞工的現實下，在香港要實行資本主義的規定下，工人的工資可謂節節

敗退，每況愈下，從近十年來的統計數字可見，97年的工資中位數最低的那部分（收入約\$4500-\$8000），至今不但沒有增加反而幾乎逐年減少，減幅之高更有達20%者。這種情況，經濟不好的時期固然可以理解，奇怪的是經濟向好時期也呈下降。由此可見，工資下滑似乎和經濟好壞無關，而是在資本的主導下，把工資不斷下壓的結果。也由此可見，如果聽任資本為所欲為，不進行最低工資立法以作制衡，可以預期，工資下滑的情況只會更加惡劣。

上述資本所以肆意橫行的原因，是因為它有一個強有力的意識形態作為支持，即所謂的「自由主義經濟」。在自由主義的主宰下，一切引導、調控都是不合自由市場法則的，所以最低工資這種以法例干預市場的做法，不啻就是惡魔。但是，為何失業率下降至幾近全民就業，工資為何不升反降？所謂市場無形的手的自我完善自我調節哪裡去了？再加上一場金融海嘯，進一步戳破自由主義的神話——市場並不完善完美，調控

引導才是正途，立法最低工資才是對勞動力市場最佳的調節。

更重要的是，文明的社會再不能為富不仁了。為何香港這個富裕社會有三、四十萬的在職貧窮，為何貧富差距不斷擴大，以至「朱門酒肉臭，路有凍死骨」？如此社會公義何在，勞動尊嚴何在？努力工作不但養不了家，工資連綜援的水平也不如，真要逼使人們去領取綜援嗎？難道納稅人所納稅款就是專門為低薪補貼而設的嗎？

所以說，這次最低工資立法的意義非凡，它是香港勞工權益的一大突破，也改變了上述大市場小政府固有的成見，香港這個文明富裕的社會，應是既可為富也可為仁的。我們的政府終於明白到要做大餅，也要做好分配的重要性。

當然最低工資立法後並不是一了百了，之後還有大量的工作要跟進，其中較重要

的是政府要做好相關的配套措施，如低收入補貼（即僱員雖有最低工資時薪但仍達不到綜援水平者應補貼其差額）以及標準工時的立法。這些都不是容易爭取的，希望打工仔女和工聯會一起努力，知難而進！

沒有實業，那有前景

汽車交通運輸業總工會 袁祥豐

2010年9月23日

特首曾蔭權在去年施政報告中提出發展六項優勢產業，以創造更多工作機會，解決香港失業問題，然而香港的失業情況至今還沒有顯著改善，八月份青年失業率更高達13.2%，而近期不幸地先後有多名青少年因感前路茫茫而相繼踏上輕生之路。究竟香港青年一代正面對一個怎樣的就業環境？而他們為何會對前路感到毫無出路呢？對此特區政府實在責無旁貸，特首在十月份公布的施政報告中切不可只是提出修修補補的就業措施，而必須對症下藥，

提出確切而具體的就業政策，妥善處理香港的就業問題。

對於「60後」的我來說，目睹香港由一個漁村海港漸變成工業出口貿易地區、再搖身變成今時今日的國際大都會。這一段香港經濟蓬勃發展的神話，一方面使我經歷了香港打工仔的黃金年代，另一方面亦令到今天的我感到前景茫茫。

70年代，只有七歲的我已開始工作賺錢。當時媽媽為了方便照顧我們三兄弟，經常從工廠裏拿些簡單的外發工回家造，包括牛仔褲剪線頭、膠玩具公仔上油加色等等。而為了幫補家計，減輕當時每天早上六時出外做苦力，晚上八時才回家的爸爸的負擔，外發工就是我人生中的首份「職業」！

在70-80年代，社會上根本就沒有就業困難這回事。當時只有事求人，甚少人求事。你能想像一個十歲小孩已經可以做兼職了嗎？還記起當時

筆者聽到樓下報紙檔老闆娘與友人訴苦說：「人工不多，又要零晨四點起身，那有人願意做呢？」我即時搶着說：「我做！」

80年代的官塘、新蒲崗、深水埗等地方興建了很多工廠大廈，大量的職位等着當時的年青一代。那時候工種繁多，只要你願意，根本就不愁無工作。故此，當時的打工仔會不停轉工，因為每轉一份新工就等同加薪！這就是當時的就業生態。對於今天的年青人來說，實在只有流口水的份兒。

自80年代始，香港政府由興建大批工廠大廈再轉到大量興建住屋，頓時令香港建築業興盛起來。當時筆者看着香港處處建築地盤，心想建造業應該是一個可以讓我安身立命的行業吧！然而建造業好景不常，做了六年裝修木工學徒的我卻遇上了90年代的建築裝修業低潮。當時香港的基建項目正逐步收縮，不少老闆認為香港工人人工貴，故

此將大量傢俬廠房移至內地生產。雖然建造業無工開，但筆者考慮到既然所有工廠也移往內地，那麼未來香港的運輸業應該會是一片秀麗吧！故此決意再轉型為貨車司機。然而97年一場金融風暴、03年沙士及07年金融海嘯，運輸業開始面對行業上的惡性競爭，另一方面零件價格及油價亦不斷上漲。僱主為了減輕負擔，自然將每日俱增的營運成本轉嫁給我們這些再無議價能力的工人。自此筆者的工作時間一天比一天長，但工資卻一天比一天低。

回望三十多年打工生涯，自從80-90年代香港的「實業」，例如工廠、建築及運輸不斷萎縮後，筆者就愈來愈看不到工作前景，搵兩餐亦愈來愈困難。2009年施政報告提出的六項優勢產業，至今筆者實在看不到已經為到全體香港市民，特別是年青一代創造出多少就業機會，開拓了多大的就業空間呢！面對這個因為失去「實業」而了無生氣的香港，年青人不單搵工難，實際上是搵前景仲難。作為「60後」的筆者，有幸

曾經經歷過「打工皇帝」的歲月，但今天的「80後」呢？特區政府又留下了甚麼給他們呢？十月份的施政報告理應對此有所回應吧！

多元經濟創藍天

工聯會促進就業委員會副主任 李麗貞

香港文職及專業人員總會 朱天樂

2010年10月7日

施政報告快將出爐，今年會有什麼新政策出台？去年提出的六大優勢產業言猶在耳，今年整體來說經濟環境雖有好轉，但社會上的矛盾有增無減，香港貧富懸殊在全球已發展經濟體系中排行第一，社會上仇富情緒不斷升溫，政府若還不正視這嚴峻問題，對有效施政和香港的長期穩定繁榮發展將是最大的絆腳石。

香港現時面對的社會問題多多，在職貧窮、社會兩極分化嚴重、打工階層看不到前

境、中產流失、青年苦於出路，都加劇了社會的焦躁不安；打工一族面對著長工時、無償加班、工作壓力、通脹等問題，也逐漸形成了工作與生活的失衡、民怨加深；種種因素結集起來，慢慢構成現在很流行的用語：社會深層次矛盾，如何保持香港在全球化下的競爭力？如何找到一條可持續發展的出路？香港的優勢從何談起？

「深層次矛盾」及「仇富情緒」等社會問題與全港市民，特別是打工階層生活愈來愈困難有密不可分的關係。我們認為發展多元經濟是解決以上問題重要的一環，而非單單依靠金融地產業。工聯會在九十年代，看到香港的結構性失業問題不斷惡化，因而向當時的港英政府提出「以就業為優先的經濟發展策略」，透過各種社會運動及形形式式的民間活動倡議政府的施政必須以就業為先，制定長遠經濟政策，造就多元經濟：包括本土文化經濟、創意產業、綠色經濟、回收行業及社區經濟等，從而創造多樣化空間以釋放香港的勞動力，讓打

工子女不論學歷高低也能夠在社會的不同層面盡展所長，貢獻香港。

可惜的是，回歸後特區政府一直迷戀單元經濟的發展思維，一廂願望以為只要「經濟好」就能夠解決失業問題，故此只願意推出修修補補的就業措施，完全漠視在職貧窮愈來愈嚴重的社會現實，導致香港的就業市場不斷萎縮，貧富差距與日俱增。面對日漸凋零的就業市場，打工子女再沒有「東家唔打打西家」的選擇，有的只是「做定唔做」。我們的上一代慶幸還能夠以「小本創業養起頭家」，但今天青年人創業無疑就是為「地產打工」，正是「搵埋都唔夠交租」也。

在餘下不足一年多的任期內，特首曾蔭權能否在新一份施政報告中擺脫高地價政策及單元經濟發展的桎梏，敢於提出治港新思維，制訂促進就業的長遠政策，從

而建立多元經濟，協助解決香港經濟結構性轉型問題，為可持續就業尋得新出路，為奄奄一息的就業市場重拾生機，最終解決以上的「深層次矛盾」及「仇富情緒」等問題，還真的要看看他的決心及治港魄力了。

促進就業還需傾盡全力

工聯會促進就業委員會主任 陳婉嫻

工聯會促進就業委員會副主任 李麗貞

2010年10月14日

還記得上年特首曾蔭權在施政報告中提出，「要解決就業及貧窮問題，羣策羣力推動產業發展，才是治本之道」，因此當年曾蔭權曾推動「六大優勢產業」，要為香港創造更多優質工作機會。然而今年施政報告論到解決貧富差距及低收入勞工的問題時，特首只提出三道板斧，投資教育、就業支援及社會福利。往年特首侃侃而談的就業機會，今天為何音訊全無呢？

首先讓我們看看香港就業貧窮的情況。在1997至2008年間，月入5000元或以下的僱員，由17萬人上升至27萬人，升幅超過五成。除了貧窮勞工的數目大幅增加外，貧窮勞工的收入亦不斷下降。本港最低收入的10%僱員所得收入中位數已經由97年的4500元跌至08年的3600元，跌幅達兩成。值得注意的是，香港的低收入勞工在近十年的「經濟蓬勃發展」下，其組成再不只限於低學歷人士。根據政府的最新數據，09年初共有12.3%的最低收入勞工擁有專上教育學歷，即是每10名最低收入勞工中，便有1名是高學歷人士。情況實在令人憂心。

至於就業機會，目前香港約320萬的就業人數中，有接近100萬從事非技術及服務銷售工作，佔全港就業人數的三分之一。然而這兩類工作的工時在近十年間卻不斷上升，薪金則屢創新低。今年施政報告特首再次強調要將香港發展成為一個匯聚資金及人才的國際融資中心。儘管金融服務業無疑對香港的產值貢獻非輕，但卻明顯

未能吸納大量的基層僱員。至於往年大力推動的「六大優勢產業」，在今年的施政報告內卻只有短短127個字的描述。到底「六大優勢產業」為香港創造了多少個優質工作機會？當中又有多少個低收入勞工能夠因此而脫貧？施政報告內一概隻字不提。

根據特首曾蔭權的經濟發展策略，包括全力發展香港金融服務業、透過CEPA促進香港的專業服務進軍內地市場，再配合「六大優勢產業」，令香港經濟朝向高增值方向進發，我們認為最終只會導致愈來愈多的香港市民無法適應香港的經濟發展，被迫轉投非技術及服務銷售的工作，從而跌入低收入勞工行列。究其原因，特首眼中「六大優勢產業」的貢獻只重於創造「優質」工作機會，基層勞工根本與此絕緣。工聯會一直倡導「以就業為優先的經濟發展策略」，正是早已洞察單靠高增值及金融服務業，只會令到香港的經濟結構趨向單元。要徹底解決

香港的就業貧窮問題，施政報告內所提的投資教育、就業支援及社會福利三道板斧，無疑只屬微枝末節、鼠目寸光。是份施政報告令人感到特區政府在分析上雖見問題，但卻仍然沿用過去修修補補的措施，並未有如其他國家及城市，傾全政府之力解決香港結構性失業及在職貧窮問題，實屬可悲！



看來「好言」

的特首卻未能「善言」，
更不能「善聽」。

特首要善言，更要善聽

工聯會促進就業委員會副主任 李麗貞

2010年11月12日

特首曾蔭權在施政報告提出扶貧新措施，成立「關愛基金」，甫出爐即被評為充滿政治意味，是為減輕香港仇富情緒的商界「贖罪券」，近日更被社福界重量級人物周永新教授評為「目的不明、受惠者不清、欠缺理念」，建議取消此一構思。因是之故，自由黨田北俊亦評擊關愛基金有「太多細節未清楚」及「有點倉促」。特首日前高調還擊不明白批評者的邏輯，並狠批他們應該除去「政治的眼鏡」，去想想怎樣可以幫到別人。看來「好言」的特首卻未能「善言」，

更不能「善聽」。由此可見，特首在構思「關愛基金」的時候根本沒有徵詢社福界的意見，因而特首能否真正了解目前扶貧政策的核心問題亦絕對是一個大問號。

其實香港可說一直沒有扶貧政策。過去政府一直宣稱綜援制度安全網可以解決香港所有貧窮問題，這絕對是一個自欺欺人的說法。隨著愈來愈多有工作能力的打工仔女申請綜援，工聯會早於九十年代已提出側重救濟式的綜援制度已經不能處理沒有就業機會的打工仔女的生計問題，失業問題亦因此變質為「在職貧窮」、「長者貧窮」與「隔代貧窮」等問題，筆者認為正本清源的方法是政府必需從速制訂一個以「就業為本」的積極扶貧政策，協助有工作能力者有就業或再就業機會，以滿足香港人要求「工作」的訴求，讓基層勞工真正「自食其力」，而非依靠政府救濟或商界施捨。

借鑑外國經驗及香港社會的需要，筆者認為扶貧政策必須聚焦於創造就業機會以紓緩香港日

益嚴重的「在職貧窮」問題，當中的工作職位包括民間一再要求的擴大長者及託兒服務；在回收源頭上做好廢物分類，推動環保行業吸納大量勞動力；透過投放更多的資源，特別是土地的運用，推動香港各區發展有特色的本土文化經濟，並在環境衛生及綠化市容上釋放更多職位；政府更應帶頭停止外判，讓基層勞工重拾工作尊嚴。其次，隨著全港性的「鼓勵就業交通津貼計劃」的成立，筆者認為政府應該同時向低收入人士提供「租金及食物津貼」，以解決綜援制度未能為弱勢社群因低工資而無法支付家庭基本開支的「在職貧窮」問題，並為到在職貧窮長者設立專項的就業津貼。

只有「善言」，才能平息爭拗；「善聽」，才能贏取民心。特首既然在今年施政報告中內承認綜援制度其實存在缺陷，並願意為到弱勢社群及「N無人士」推出扶貧新政策。那麼相信由政府出資五十億元扶貧亦

沒有太多人會反對，然而問題在於所謂政府出資其實即是由全港納稅人出錢，特首為甚麼要特別強調拉攏商界一起參與呢？近期香港泛起的「仇富」情緒，當中不乏因為升斗市民認為大企業，特別是地產商沒有社會良心，透過壟斷市場趕走中小企，只懂「賺錢」而無視打工仔女惡劣的就業環境。商界要扶貧，難道還要特首幫忙嗎？特首既然撥出五十億元扶貧，那請從速為香港制訂一套以「就業為本」的積極扶貧政策吧。

掩飾無力的 創意文化政策

工聯會促進就業委員會主任 陳婉嫻

2010年12月2日

為了活化空置十年的中環荷李活道前已婚警察宿舍，發展局局長林鄭月娥日前表示政府將斥資4.2億元翻新宿舍，經投標後批給同心教育文化慈善基金將警察宿舍打造成標誌性的創意中心：「原創坊」，以推廣香港的創意文化產業。林局長更信誓旦旦堅稱「原創坊」不會成為類似灣仔和昌大押或尖沙咀前水警總部的高檔名店集聚點。

筆者支持發展創意文化產業，因為本人深信要香港孕育出一個健康的就業環境，

就必須要發展多元經濟；而創意文化產業往往最能夠吸納年青人入行，並且可以為到小本經營者開拓出廣闊的創業之路。然而筆者認為要發展創意文化產業，根本不應把所有寄望只放在警察宿舍；同時亦無需堅持刻意打造所謂世界級的場館或標誌性的建築物。其實政府只要因勢利導、移動政策釋放現存社區及文化網絡的活力，為創意產業提供合適的土壤及空間便可以使其茁壯成長了。南韓在1997年金融危機後開始大力推動本土創意文化產業。在南韓政府的支持及力撐下，現今南韓的創意文化產業得以在亞洲大放異彩。除了為國家創造大量就業機會，還能夠增加國家收益、提高國家形象。特區政府實在應該好好吸納其成功策略。

回看香港，根據新蒲崗創意文化產業關注組於2010年3月公布的一項調查發現，在政府未有大張旗鼓宣布發展創意產業之先，因工業北移而日漸凋零的新蒲崗工廠區，早已隨著愈來愈多的中小型藝團進駐五芳街及雙喜街等多幢工廠大廈

發展成一條生態獨特的「新蒲崗藝術村」。這些藝團的特徵是大多無需依賴政府資助維生、因著新蒲崗工廠區的獨特環境：工廠大廈地方夠大、租金便宜及交通方便。憑著這批創意文化工作者對藝術工作的熱誠與夢想，敢放開拓的精神，在政府未曾「活化工廈」前早已像雨後春筍般進駐新蒲崗，以工廠大廈為基地默默耕耘。目前新蒲崗工廠區至少有24間創意文化機構營運，七成屬於「表演藝術」機構，其餘為廣告、音樂、錄像製作及多媒體製作等。除了新蒲崗工廠區已演變為藝團基地外，火炭工廠區亦早已變身成為視覺藝術文化區，官塘工廠區則發展成為以音樂和電影為主的多媒體製作群。當中不少小本經營者及年青人，根本無需政府的特別資助而能夠在社區自然地發展出不同特色的「藝術村」，即正式場地以外的藝術表演地方。為到香港的就業市場創造出一片又一片的美麗藍天。

可笑的是，特首曾蔭權在上年的施政報告提出「活化工廈」政策以推動創意文化，但卻被大批工廈藝術家評擊為「明益」地產商的措施，只能推高工廈成交價及租金，對已經進駐工廈發展的創意文化工作者毫無幫助，反而憂慮因著「活化工廈」政策導致租金上升而被迫遷結業。由此可見，要推動創意文化產業，政府的首要任務是要學懂尊重及察覺到香港本土創意文化產業已有的成熟發展及持份者的真正需要，而非誤以為單靠興建單一的建築物或世界級的場館便可以提高創意文化水平，亦不應以此掩飾特區政府無心推動創意文化產業的政策。

小販政策猛於 花園街大火

工聯會促進就業委員會主任 陳婉嫻

2010年12月16日

聖誕假期前夕，旺角花園街一場三級大火，焚毀超過60個小販攤檔，小商販過千萬存貨被燒成焦炭，血本無歸。然而無情火燒不死庶民求生拼勁，有小商販揚言：「如果兩日後清理妥當，即使只是開張摺枱，我都要開檔賣鞋。」這正正反映小商販蠅頭生意的困境。荒謬的是，政府的小販政策卻更猛於三級大火。香港的商販經濟一直被政府以「整頓市容、衛生問題」為名肆意殲滅，拒絕重發小販牌照。往昔短小橫街商販處處的城市景觀逐步消失，舊日基層市民生機無限的就業空間消失殆盡。

在特區政府的小販政策下，香港的商販經濟差不多已全面被商場經濟及大型連鎖店所取締。現今的香港市民每天遊逛不同的商場及在大型連鎖店舖購買日常生活用品已經是日常的生活習慣。表面上購物環境改善了、選擇增多了、減價優惠更是每周新款。但只要我們認真檢閱所謂的選擇背後，不管你身處香港那一個商場購物，碰口碰面都是那幾間品牌店、時裝店、電訊公司或書局，真的是千「場」一面，毫無特色與生氣；而不管你是到超級市場消費，抑或是幫襯大型連鎖購物店，甚至是24小時的便利店，賺錢的老闆還不是來來去去的那幾個家族財團？

近十多年商場經濟及大型連鎖店的壟斷性發展，市民的消費選擇「明多實少」。小商販因為負擔不了昂貴的商場店舖租金，幾近被趕絕於零售市場。過往市民大眾還能夠從屋邨商場購得價廉物美的生活必需品，但隨著匯湧上市，庶民的消費模式今天已被排擠至「歷史遺產」的邊緣。過往在商販經濟的蓬勃發展下，基層市民不泛就業空間及向上

流動機會。大家只要肯搏肯捱，養起頭家、為子女供書教學絕無問題、甚至搖身一變成為中小企老闆也絕非搖不可及。

但今天香港經濟的寡頭壟斷性發展卻催生了日益嚴重的在職貧窮問題，普羅市民的就業出路就只餘下幾個家族財團老闆可以選擇。昔日多元無限的就業空間，如今已處處設籬苦無出路。

除了花園街外，目下油麻地廟街、旺角女人街、深水埗鴨寮街、北河街及銅鑼灣渣甸坊等地仍然保留著濃厚的商販經濟氣息，民情熱鬧，各具特色。金融海嘯後一度有聲音要求重發小販牌、檢討小販政策、大力發展商販經濟創造就業。可惜的是特區政府對此一直置若罔聞。刻下花園街三級大花正好為到香港日趨狹窄的就業空間再次響起警號，特區政府若然仍然任由寡頭壟斷性的經濟發展趕盡殺絕商販經濟，花園街、鴨寮

街及渣甸坊等能夠為無數基層市民帶來就業出路的小攤檔將會從此「絕種」。到底小販有甚麼可怕？特區政府必須要殺之而後快呢？

我相信最低工資的實施，
亦正是考驗老闆
是否有企業良心的時候。



最低工資 Start \$33

求 每年 討 至 次

香港護衛及物業管理從業員總工會
支持最低工資
新33元 生活保

工聯會
強烈支持
最低工資立法
護衛工會

工聯會
最低工資
立法要快
環保物流協會

工聯會
最低工資立法
標準工時要訂立
護衛工會

工聯會
最低工資三十三
保障生活減負擔
環保物流協會

最低工資與企業良心

工聯會立法會議員 葉偉明

2011年1月6日

勞工界最低工資諮詢大會較早前順利舉行，當晚與另外兩位立法會勞工界議員及六名勞顧會委員在台上聽取了30多名工會代表發言後，令出席者感慨的不單是勞工界對政府提出的時薪28元多表示只可「無奈接受」，他們更擔心無良僱主會想盡辦法剝削員工。我相信最低工資的實施，亦正是考驗老闆是否有企業良心的時候。

在12月底舉行的最低工資諮詢大會共有180個不同行業的工會派出代表出席。對

「打工仔」來說，最低工資原本是一件好事，但在「通脹猛於虎」下，現時最低工資定在時薪28元是否可以養家絕對是一大疑問。統計處剛公布的數據便正正指出，扣除消費物價變動後，去年9月份僱員實質平均工資率正正按年下跌0.8%。

當晚發言的30名工會代表對時薪只有28元多感到無奈，因為這與勞工界一直爭取的最少時薪33元，仍有一段很大距離，「28元點樣夠養家呀！」是當晚最多聽見的聲音。

但大家亦明白若今次不接受，推倒重來，只會令最低工資在今年中實施的願望成泡影，這反而是商界樂見的結果，故勞工界大多無奈接受，但強烈要求當局儘快檢討最低工資水平。

商界經常質疑最低工資水平太高。那我要問一句，到底時薪28元的工資水平如何能夠足夠支付一個家庭的起碼生活水平開支呢？真希望他們可以真正聽聽工人心聲，賺錢養家是天經地義的

事，但若所賺的錢不能養家，甚至連自己也養不起時，大家是否要檢討問題所在呢？

不少人說社會瀰漫仇富情緒，但我可以大膽說，打工仔女大多是善良的，亦有不少良心僱主，但近年部分無良僱主想盡辦法剝削僱員，或大企業在有「億億聲」盈利時仍將最低工資成本轉嫁予員工，實在令人氣憤，較早前有連鎖快餐店計劃扣除員工飯鐘錢便是一個活生生例子。

諮詢大會當晚，不少代表已指出，有部分無良僱主在最低工資仍未實施前，已開始想盡辦法剝削員工，例如有保安公司不再提供制服，要員工付款購買；廁所清潔工要承擔部分廁所用品的開支；部分司機則被迫成為自僱人士等，剝削招式層出不窮，僱主目的只有一個，就是將應負的責任成本，轉嫁予打工仔女。

我始終認為企業要有良心，尤其一些有錢賺的公司應善待員工，而不是想盡辦法去用陰招剝削僱員。勞工界期待已久的最低工資即將實施，這是大家應該高興的日子，同時亦是考驗企業良心的重要時刻。

監察企業良心

工聯會促進就業委員會主任 陳婉嫻

2011年1月20日

早前假期到一連鎖式快餐店幫襯食早餐，收銀處一位畫上眼線及塗上眼蓋膏的中年女職工禮貌地向我說一聲早晨，之後熟練地詢問我食乜早餐，走到早已排了長長人龍的食物櫃位遞上「飛仔」，另一位女職工快手地接過「飛仔」向著咪高峰說：「二號餐、魚柳走醬、加一份通粉、熱啡」，其餘三位女同事在一位經理級的中年人士領導下迅速「執出」各式各樣的早餐。此時我才發覺負責「嗌咪」的那位朋友其實應該已屆六十之齡，腦中不禁想

起另一連鎖式快餐店大家樂「扣飯鐘」事件，也想到眼前這些勤勤懇懇的中、老年職員她們的時薪或許只有20至24元的水平。這些敬業樂業、勤快工作的員工，面對「強資本，弱勞工」的處境只得任人剝削，到底這樣的薪酬福利是否一個良心企業所應該提供的呢？

政務司司長唐英年於本年11月出席香港傑出企業公民獎頒獎禮時，曾罕有高調地呼籲企業要做良心僱主，謂：「企業在守法之外，亦要考慮某些商業行為應當與否，不應簡化為只要法律不禁止就可以做，甚至挖空心思鑽空子」。早幾年香港經濟突然急轉直下，多家企業如泰林、佑威、目黑等相繼倒閉，令打工仔女飽嚙失業之苦。當時早已有些企業混水摸魚，在經濟能力沒有損失下乘機裁員，或肆意削減員工福利。其中一個港人記憶猶新的例子就是電訊盈科在坐擁數以億計的盈餘下卻大搞私有化，並涉嫌透過「種票」以掠奪小股民的金錢；又涉嫌安排把公司資金轉為供給大股東的特別紅利，大股東侵吞了公司的資金，令公司由有資金

發展，變成無錢要裁員，打爛工人飯碗。此外，部份企業不論經濟好境、逆境，均以長散、合約形式聘用員工，令員工得不到就業和收入的保障，更有拖欠薪金、扣薪不替僱員供強積金等。凡此種種，皆反映企業營商手法存在嚴重的商業道德問題。

面對部份無良僱主，工聯會立法會議員及區議員，發起《監察企業良心運動》，監察企業的行徑，期望透過民間力量的督促，無良企業在壓力下履行社會責任，而公眾的推動和參與，也能令香港社會確立更多企業公民的意識和責任。

事實上，企業與市民都是社會一份子，經濟不好，更應同舟共濟，企業有責任與社會各界攜手尋找扭轉逆境的良方。但部份企業良心卻失落了，不願承擔社會責任。行政長官曾蔭權於聖誕前夕到北京述職時，國務院總理溫家寶特別提出香港必須切實

解決經濟、社會發展的一些突出矛盾，着力改善民生。工聯會相信，保住市民生計、保住僱員就業，才能有利香港長遠發展。企業短視地裁員、減薪、壓榨等行為，令市民對前景失去信心，最終反過來還不是打擊企業的經營和回報？

民無就業之地

工聯會促進就業委員會副主任 李麗貞

2011年2月17日

時裝品牌Episode旗艦店屹立中環超過14年，早已成為地標，但最近卻因瘋狂加租六成被迫結業搬遷遣散裁員。Episode的大老闆方剛也只能慨嘆被市場淘汰。過往香港大財團及連鎖店面對高昂租金，大多能夠以薄利多銷、加價、甚至是裁員減薪等手法以求自保。但今天租金狂潮不單扼殺了愈來愈多的中小企業，侵蝕了數以百萬計普羅大眾的就業職位，就是連大財團也淪為地產霸權的刀下亡魂，相信這是一眾鼓吹自由市場的富豪財團所始料不及的。

特區政府偏袒地產商、一手推行高租金及高地價政策，已是香港社會的「共識」。其實，假如特區政府取消高地價政策，會否導致香港社會百業蕭條，經濟催毀呢？答案當然是不！香港經濟一旦由地產霸權的桎梏釋放出來，各式各樣的經營者自然能夠逃離高租金的藩籬，大量的就業職位必然應運而生、活力充沛的本土文化經濟亦因此能夠茁壯成長。君不見香港愈來愈多的平民食肆榮登世界權威飲食指南《米芝蓮》？這些平民食肆沒有豪華裝修、沒有鋪天蓋地的宣傳廣告，靠的是小店人情、真心製作，以大眾化的價錢打造香港世界級的「庶民美食經濟」，養活百家千戶的升斗市民。筆者任職銀行業期間不時需要「請客食飯」，發覺不少客戶也鍾情於平民食肆而棄豪華美食，正是愛其夠地道、有特色是也。只是平民食肆大都只能隱身於欠缺升值潛力的舊區舊舖，又或店主早已擁有老舖業權，否則恐怕一早已被地產霸權所掩沒，又或被收購成為連鎖式食肆。

推倒高租金制策是發展本土文化經濟的第一步，隨後的便是政府政策的支持發展。台灣的士林夜市及花園夜市，新加坡的路邊大牌檔，國內不同省市的步行街，正是當地政府刻意打造的本土文化經濟。可惜特區政府一直不屑保留及發展本土文化經濟，就是2002年工聯會於黃大仙成功以廟會文化的構思推出騰龍墟這一類的墟市經濟創造就業，近年穿針引線夥拍食家蔡瀾遊說政府在天水圍舉辦民間大笪地期望提供更多就業機會，有關官員卻是冷漠對待，甚至是「睬你都傻」。特區政府心繫地產霸權，以虛招六大優勢產業「走過場」，實質本地的經濟發展已幾近「民無就業之地」了。

於彌敦道擺檔擺足52年、獲外國旅遊書熱捧、專賣繡花鞋的老店先達商店近期亦被業主迫遷，於本年一月初結業搬遷。往昔大笪地美味小吃、屋邨「冬菇亭」香溢價廉的小炒等等具有香港本土文化特色

的經濟活動正逐步被地產霸權吞噬，實在令人心痛。筆者在此奉勸各位讀者，若然不願香港真的淪為「民無就業之地」，當興起消費慾念之時應考慮發揮消費者力量，選擇「幫襯」小商小戶，齊心抗衡地產霸權。

政府無能 僱員無助

工聯會立法會議員 葉偉明

2011年3月31日

最低工資法例實施在即，本月22日香港僱主聯合會竟然在多份報章刊登一封有關最低工資的公開信，鼓勵僱主公然走法律罅，在實施最低工資前單方面更改僱傭合約，減去飯鐘錢及休息日薪金，剝削僱員的合理工資。此舉不僅破壞香港的勞資關係，更只能增添港人的仇商情緒。

對於以上「無良建議」，本人即日聯同工聯會權益委員會及工會代表約40多人遊行至香港僱主聯合會，要求他們立即收

回有關言論，並且以聯會名義向社會發出「良心建議」，呼籲僱主給予僱員有薪飯鐘及休息日薪金；其後我們更即時約見勞工處官員，促請勞工處必須密切關注有關事件，防止僱主利用法律漏洞逃避責任。

最低工資的立法原意在於保障弱勢勞工，避免工資過低，防止僱主剝削員工。工聯會爭取最低工資多時，過去勞工界一直堅持首個最低工資水平應定為時薪33元。但基於商界的大力反對，勞工界在2010年12月底舉行了一次有180個不同行業工會代表出席的「武林大會」，為了最低工資法例能儘快通過，勞工界在迫不得已的情況下最終無奈接受時薪28元的最低工資水平，讓最低工資法例得以在本年5月1日正式實施。

可惜的是部份無良僱主實在是良心喪盡。在最低工資出台前已經不斷用盡各種招數剝削員工。最近工聯會就收到許多不同行業僱員的投訴，指公司刻意扣減他們的工時或福利，例如安

排僱員在膳後才上班，或放工後才用膳；又有僱員在沒有超時補償的情況下，被迫提早上班或延遲下班，變相減少人工。而當中引起香港人憤怒的，相信就是大家樂的「明加實減」單方面扣飯鐘事件。如今香港僱主聯合會竟然以廣告形式建議僱主走法律罅，情況更為嚴重。

事實上，工聯會立法會議員在審議最低工資法例時，便一直要求政府盡快處理由此而伸引出一系列勞資爭議的問題，例如飯鐘錢及休息日薪金是否計算在最低工資條例中。最低工資法例將於五月一日實施，因此政府實在有責任盡快作出修訂，以阻塞法例的漏洞。可惜的是政府一直「歎慢板」，遲遲未有處理以上問題，故此導致今天「政府無能、僱員無助」的局面。最後，是次香港僱主聯合會的「無良建議」突顯出最低工資的實施必須配合標準工時的落實。香港社會一日未有標準工時，部份無良僱主就可以透

過種種不合理手段要求僱員「無償加班」，變相令最低工資名存實亡。

香港銀行業僱員協會
HONG KONG BANKING EMPLOYEES ASSOCIATION
香港工會聯合會 屬中 文職及專業人員協會 屬中
七天無休 家庭沒樂
申訴大會

文職 專業篇

無償加班、裁員恐慌、
超長工時、假自僱等等，
文職專業人士的生活
就只有工作、工作、不停的工作。

向長工時說再見

香港 I.T. 人協會會長 彭兆威

2010年4月29日

曾幾何時，I.T. 工作被看作是最有前途的職業。互聯網的迅速發展、微軟雅虎等等的神話令人憧憬只需有一個好的概念，一瞬間就可以飛黃騰達，就算不能在nasdaq上市，至少可以在香港創業版上市，成為年青的億萬富豪。踏入千禧年，科網公司如雨後春筍，I.T. 人頓時奇貨可居，不少公司不惜以高薪挖角，甚至發出員工share option，實行人人都是老闆的美夢。當時有不少的 I.T. 人在短短一年內轉工數次，薪金增長數倍。這期間大家的共同的目標是用最短的時間完成產

品開發，盡快推出市場，因此各人都不惜日以繼夜的工作，並不會計較每天的工作時間有多長、並是否有加班津貼等問題。

好景不常，科網泡沫爆破後有不少未有實質營利的科網公司相繼倒閉，虛擬經濟要面對實體經濟的考驗，能僥倖存留的 I.T. 公司也要艱苦經營。眼見不少 I.T. 人或失業提早退休、或轉行做其他工作，部份 I.T. 人就算是僥倖地保住了飯碗，但卻要在沉重的壓力下工作，再加上種種工作上的不合理的待遇：無償加班、裁員恐慌、超長工時、假自僱等等，I.T. 人被迫處於長期憂患當中，影響了個人的身心靈健康及正常的家庭生活，生活就只有工作、工作、不停的工作。

科技的迅速發展，的確為我們帶來很多好處，它提供了方便快捷的服務，滿足了我們生活多方面的需要，但我們生活的素質卻好像是逆轉下滑。不少 I.T. 人下班後仍然在家中透過電郵處理公務，「工作狂熱者」甚至急不及待在返家途

中，用手機完成這些工作。雖然這樣可以令到整個社會的效率和競爭力提升，但這種情況繼續發展下去，對 I.T. 僱員甚至是整個香港社會來說也是非常不健康的。

2009年12月有立法會議員動議，促請政府推動工作與生活平衡的新職業文化運動，內容包括成立專責小組，制訂平衡工作與生活的文化政策；以及由政府牽頭成立特別基金，資助各行業推行；並將多元的健康人生訊息注入社會各個階層；鼓勵勞資雙方應該坦誠溝通，找出壓力來源，僱主亦應適當給予僱員特別假期及彈性安排，紓解員工壓力；為僱員提供健康工作及情緒支援等等。

我們希望更多的 I.T. 人關注這些問題，共同創建一個平衡工作與生活的新職業文化。讓我們向長工時說再見，活出一個積極、健康、素質、多元化的生命。要達到這

個目標，當中的關鍵實在是需要政府的政策支持及僱主的開明態度，work smart, play hard 才能夠有機會在 I.T. 人生活中出現。

保險中介人的權益 應否得到保障？

香港保險業總工會會長 梁頌恩

2010年7月1日

香港保險業總工會秉承着「專業、團結、公義」的宗旨，致力維護會員的合理權益，盡力協助業內從業員妥善解決與保險公司之間涉及權益的矛盾和紛爭，謀求共贏之道。

保險公司內分有前線銷售人員（中介人）及後勤支援人員。後勤支援人員是僱員身份，受到勞工法例的保障，而保險中介人的身份是代表保險公司與客戶的溝通橋樑及銷售渠道，大部份是自僱人士，保險公司與中介人是以合約的形式合作，所以不在勞工法例保障之內。

近年本會接獲會員求助個案有明顯升幅，大部份都與複雜的保險中介人英文合約問題有關，而且數量漸趨增加：2007年50宗，2008年65宗，2009年130宗，2010年至5月已接獲68宗。

以較近一宗個案為例：當事人為一家大型跨國保險公司的中介人，原與公司簽下5年期合約，惟工作至3年時，公司卻要求再加簽3年合約。當事人在未能獲得合理解釋下拒絕簽署，竟遭即時終止合約。事後方知當時舊合約內已訂明，公司有權提前30日通知解約而無需給予任何理由。

由此顯示，部份從業員確實未能獲得保險中介人合約的保障。究其原因，主要是簽約人對合約內容了解不足，未能留意到有存在不公平的條款，往往最終只能自行承擔損失。一方面，保險公司大量聘用保險中介人；另一方面，受聘者向工會求助倍增。這不能不引起本會的極大關注！

迄今為止，香港的保險公司仍普遍使用英文保險中介人合約。事實上，保險中介人在簽署合

約時，未必能有足夠的時間和知識條件充分理解和消化合約的詳細內容，確定自身權益所受的保障，因而容易產生誤解甚至被誤導，由此引致合約雙方關係受損，也帶來許多不必要的麻煩。

香港是中國人的地方，學校教育也採用中、英雙語並行，整個語言環境造成了中文的使用更為廣泛。《基本法》第九條早已確立了中文的憲法地位，所以其使用範圍也應該推廣至保險公司的合約。倘若保險公司強制中介人只能接受英文聘用合約，會否涉及某種歧視？這個問題需平等機會委員會回應。

各保險公司因應市場需求，已經推出或逐步推出中文保單，客戶權益獲得一定保障。那麼，保險中介人的合理權益是否也應受到保障呢？

兩年前，工會曾向香港保險業聯會反映推出保險中介人合約中文譯本的意見，當時

香港保險業聯會未有正視問題及採取適當措施，而同類求助個案則持續上升。

有見及此，近日工會再次致函香港保險業聯會，強烈要求督促保險公司推出保險中介人合約中文譯本，以保障數以萬計的保險從業員，共創和諧營商的良好氣氛。本會已於5月25日收到香港保險業聯會的回覆，表示已向各大保險公司轉達本會的意見。我們期望在不久的將來，保險公司能真正落實推出中介人合約中文譯本，使廣大的保險從業員得到保障。

本會也催促特區政府保監處，加強監管保險公司在合約條文應該用中文合約，使保險業界的權益得到保障。

教師之患： 教席不保與身心俱疲

教育工作人員總工會理事 錢麗芳

2010年8月5日

人皆認為薪高糧準的教師，現今已淪為廉價勞工，嚴重超時工作。美名為五天工作，實質七天無休，有上班時間但沒有放工時間；回家後繼續改簿、改工作紙、改考試卷和測驗卷等，還要備課及出測卷、考卷。因此，不少老師跟學生一樣渴望放假，讓自己放鬆及減壓。

其次，現今新入職或轉職的老師已難找到「實缺」（常額教師空缺）的工作，取而代之的是「合約」職位。兩者有何不同呢？

「實缺」是長工，如沒有縮班、殺校或任何行為失當，老師在一般情況下可工作至退休。但「合約」是指每年簽約的臨時職位，須因應下年度的空缺而決定能否續約。有些新入職老師，五年轉五間學校，因為學校沒有職位而不能續約，唯有年年轉工。因此，部份老師亦因為職業不穩定而紛紛轉工。可見教師已不再是「薪高糧準」的職業了。

事實上不少資助學校，即使出現「實缺」（常額教師空缺）時，亦以合約教師填補空缺。根據教育局數字顯示，本學年以合約方式聘請的常額教師合共有1,535位。中學以常額教師職位聘用合約教師的有1,101位，小學則有434位。合約教師的數量為數不少，且活在不穩定的環境之下，大家可想像情況多嚴重。

事實告訴我們，不單新入職的老師被「合約化」，即使有十多年教學經驗的教師，擁有相當經驗及能力，也因縮班問題，由「實缺」轉為合

約教師，每年都因是否可續約而感到徬徨及憂慮。萬一校方連合約教席也沒有的時候，就只能轉為代課老師，生活更加沒有保障。

「合約」制教師對學生的學習也帶來深遠的影響，班主任花了不少時間和心血才了解學生的強弱，作針對性的教學。若他未能續約，學生便要重新去適應另一位老師，接手的老師也要重新摸索學生的性格及能力，對學生的學習連貫性可能引起很大的影響。

上年度已因取消「有時限發展津貼」縮減了700名教師人手，今年又因取消「小班合約老師」再縮減700個教席。再加上今年升小一人數下降，也會縮減多200人；新一批教育學院的畢業生約有800人，由於「提早退休計劃」現只在中學推行，名額已所餘無幾；教師的自然流失率相當低，單就這部份的統計數字來看，勞工界有哪一界別會縮減這麼多人手？

據學界估計，由大專至中小學，最少有5,000名合約教師受聘於官津學校，約為全體教師的一成。他們都是處於前途未卜的景況。

在職的常額教師也不見得好受。不但完全沒有工時限制，午膳時、放工後、假期時，也仍要工作。改卷改簿不在話下，還要帶領不同的學生活動，上天下海，到國內的又有，帶學生到海外的亦為數不少。責任大，勞心勞力，半點也不能有所差錯。

教育是為人之本，社會發展的基礎，是任何一個社會必先重視的一環！教育局理應擴大常額教師編制，正視教師隊伍的不穩定情況。最重要是認清現今學生學習所需，既然小班教學成效被肯定，理應著實執行小班教學。既可以提高教育質素，也可以令為人師表者也可以擁有一個安穩有保障的教學職業生活環境。此外，在推行小班教學之餘亦要增加人手，減少課節，以減輕老師的工作，是以「立法規管標準工時」是事在必行的。

社會在進 民生在退

職業新文化運動 總幹事 朱天樂

2010年10月28日

近日整個社會再度湧起對貧窮問題的關注。自08年金融風暴以來，經濟危機剛過，仇富的心態日漸升溫，如何拯救香港？對持續發展這議題，眾說紛紜，莫衷一是。在我看來，現時面對的所謂深層次矛盾就是帶有結構性和體制性的矛盾。香港一向是個重商的社會，一切向利潤看齊，光芒因此而發，暗病亦因而積聚。暗病之一就是工作和生活的不平衡，造成了精神的緊張、生活的無趣和人際間的疏離。試想一下，普遍每天工時超過十小時，還有不斷的加班加點，突發的

工作等等，每天工作下來，神經綑緊，幾乎到了恍惚的境地。回到家裡，腦海裡還是剛才工作時的情景，潛意識裡還有對明天工作的擔憂。生活樂趣已遠離他的身邊，和家人、和朋友、和鄰居的關係又怎麼能不疏離？

香港社會民怨四起，尤其是年青人，訴說現今生活艱難；單從物質條件來說，一代比一代似有進步，但物質條件跟總體生活質素不能劃上等號。效率高，服務好是當下香港社會標榜的成功元素，而在這背後則是員工超時和超負荷的工作。成功是要付出代價的，只不過付出了代價後，是否得到合理回報？社會又是否得以持續發展？近來社會上屢見家庭慘案，不是已經透出市民精神脆弱的一面嗎？世界發展一日千里，但人們的生活到底是在進步還是退步？

要針對這結構性和體制性的矛盾，並不是單單金錢就能解決的；擾攘多時的最低工資已差不多塵埃落定，這無疑是個重要的里程碑。但香港

打工仔女的長工時間問題目前已到達一個非常不合理的程度，極待解決。要為香港的長工時間問題提供一帖解藥，政府應從改變現時非理性的工作文化入手，切實提高打工一族生活素質，建構理想居住城市，創造多樣化發展空間以吸引人才在社會各層面盡展所長。

香港文職及專業人員總會及香港公共事業工會聯合會，今年發起了「職業新文化運動」，以推動香港社會工作與生活平衡新文化為目標，關注個人及企業在「知識、健康、財富、人際關係、社區貢獻」五大範疇的均衡發展，積極鼓勵企業及員工逐步拋棄不良的職業文化和為工作而生活的模式，建立人性化管理制度，在發展經濟的同時，人們的生活素質和工作條件亦應得到相應的提升。運動積極推動香港發展多元經濟而非依靠單一金融地產業；重視建立人性化的企業管理制度及文化，改變一貫短視及功利的心態，員工得到合理薪酬待遇和工作條件，

提高員工的身心健康和工作士氣，促進工作質和量，才能達到勞資雙贏的效果；當人們的工作與生活得到平衡，有更多時間享受家庭生活、培養個人興趣、達致個人成長、找到人生樂趣，更可回餽社會，活出積極豐盛的人生。

富士康的悲劇喚起了人們對經濟發展起飛過程的反思——機械式日復一日的工作，埋沒人性，就算加薪再多，也無法挽回健康與生命，甚致引發更多工潮，我們期望的是官商民多贏的局面，而不是勞工權益被剝削、商人營商困難、社會氣氛動盪不安。倡議職業新文化運動，能令各階層受惠，透過跨界別合作，化戾氣為祥和，促進社會整體效益。愛護、珍惜、善用社會上最寶貴的人力資源，香港未來才能更富活力、動力、創造力，才能有效提高生產力，達致政府、企業和僱員之間的多贏。

減輕會計從業員壓力 刻不容緩

香港會計業總工會會長 陳慶生

2010年11月4日

香港近幾十年的經濟繁榮進步，除了依靠每一位香港人的持續奮鬥外，還有香港各行各業的員工為此付出的辛勤努力，當中會計行業人員的貢獻也是不可抹殺。基本上每一家企業、公司、甚至是民間團體，無論規模大小，都需要有人肩負會計財務的工作。保守估算，在香港從事會計財務工作的人員應該超出十萬人，特別是近期會計業內急需大量的人力以應付業務發展的需要，會計從業員早已成為香港打工團隊中的一個龐大的專業隊伍。

會計人員工作範圍廣泛，從為到中小企業做賬至向上市公司提供審計服務都有。今時今日的會計人員還需要考取大陸和外國的會計資格，甚至要涉獵法律、投資、電腦、管理等領域的知識，這些工作特質及需求皆對會計人員的身心造成嚴重的工作壓力。事實上，會計是一份擁有強制性、及時性、合規性及準確性的工作，當中並不容許任何疏忽，故此在評核會計工作的成效上，我們不能只單純看工作「量」，還需要考慮「質」的水平。就以在會計師事務所任職的工作人員為例，由於會計師事務所早已與客戶簽妥收費安排，因此會計人員在負責為客戶從事審計、會計、稅務、企業諮詢等領域的專業服務時，絕不能超出預定時限；加上現時會計行業競爭激烈，不少會計師事務所也向客戶提供非常「進取」的報價，本來需要三個星期完成的工作，會計師事務所最終可能要求員工在兩個星期內完成，然後再分配新工作給員工。在人手不加的情況下，會計人員的工作量自然是與日俱增。筆者認識不少會計界朋友，每天工作時間至少14小

時，導致他們就是陪伴家人，以至談婚論嫁的時間也完全欠奉。對於一班已經成為合資格會計師的專業人士，他們除了要面對繁重的工作與業務壓力，還要每天面對行業內的審查風險；而對於仍在考取專業試的會計業從業員，他們除了要盡用私人時間以應付無數的專業考試，更加往往是會計業內最缺乏議價能力的一群。

若然要香港的會計業有一個長遠的健康發展，僱主必須正視行業內工時長、壓力大的問題。對此香港會計業總工會敦促僱主減低會計從業員的工作量，讓他們至少能夠在一周內有兩個工作天可以準時下班，藉此得到最低程度的休息時間，讓僱員可以「充電」。為了吸納更多新血加入會計行業，工會認為業界可以加強與教育機構的合作，多招聘再讀學生作兼職實習員工；同時亦可招募更多合資格、但是需要照顧家庭的婦女作為兼職人員。以上靈活的招聘方式不但解決

業內人手不足的情況，而且能夠解放香港整體人力資源的生產力。

現今香港打工子女能夠擁有一份工作，這絕不是出於誰對誰的恩賜問題，而是香港僱員本身的工作能力得到僱主的認同，是市場確認的結果。然而會計行業裏的工作壓力及加班文化已經嚴重損害會計從業員的身心平衡。有見及此，工會倡議「職業新文化運動」，呼籲僱主在工作上考慮及關心員工的身心健康、推動企業建立人性化的管理文化及制度。工會堅信，關顧員工的職業生活與機構的生產力絕非處於一個對立面，相反兩者應該得到合適的平衡，那麼一個健康及能夠長遠發展的就業生態才能夠持續發展。

餐餐叮叮何時了

職業新文化運動召集人 彭兆威

2010年12月30日

近兩三年，叮叮飯逐漸成為年輕人、上班一族及「無飯」家庭的生活良伴。叮叮飯之所以能夠悄悄冒起，主因除了價錢便宜、速食方便、加上近年叮叮飯不斷改革，推出以健康作主打的叮叮菜及多款小食、糖水外，更重要的是能夠配合香港人忙碌緊張的工作。據聞叮叮飯在日本的受歡迎程度比香港更大，不少上班族因為工作繁忙，竟然發展到一日三餐也以叮叮飯解決。然而當想到若然有朝一日香港也發展為「餐餐叮叮」的社會，這不禁令我想起美國作家李查·巴哈

的寓言小說《天地一沙鷗》中的海鷗，到底飛行是為了覓食，還是覓食是為了飛行呢？

香港人的飲食習慣其實與工作生活節奏密不可分。六十年代香港工業化起飛的時期，無數工廠工友人人一個鋁質圓筒型飯壺帶飯返工，一來當時普遍工友的薪金不高，不願花費在中午外出午膳，二來傳統大家庭仍未瓦解，打工仔不愁沒有家人晚晚燒菜煮飯以供帶飯之用。七、八十年代香港物質漸見豐裕，上班族漸漸取外出午膳而棄帶飯返工。隨著香港的工作步伐愈來愈忙碌，香港僱員的收工時間一天推遲過一天，加上核心家庭的出現，造成無數的「無飯」家庭湧現，出外吃飯的習慣由午餐蔓延至晚飯；超級市場遂趁機推出以新鮮及健康為名的「方便餸菜」，以滿足一眾「無飯」家庭渴求住家飯的深層願望。時至今日，叮叮飯晉身成為上班一族節省開支的平價飯盒，更是不少文職專業人士深宵工作時的醫肚首選。

從香港人的飲食習慣可見，日常繁重的工作壓力及超長工時的就業環境不斷侵蝕著各行各業上班族的個人生活空間。為了工作，外出午膳變為文職白領的奢侈行為，外賣飯盒才是常態；為了工作，個人閒暇與家庭生活對在職僱員再不重要，通宵達旦無償加班才是生活常態。香港人的生活節奏彷彿就只能貼著工作規律而起舞，行街睇戲、拍拖、成家立室、住家飯及親子樂等一切個人私事在「為了工作」的戒命下必須全然通通讓路。怪不得早年特首曾蔭權也要干涉港人的閨房之事，大呼香港青年人要「生三個至夠數」。

為了改變這種「為了工作可以犧牲一切」的工作文化，工聯會文職及專業人員總會與公共事業工會於本年中發起「職業新文化運動」，呼籲企業及僱員簽署約章，承諾共同改善打工仔工時長的問題。目前「職業新文化運動」已有二十家企業

僱主簽署約章，我們期望藉著更多僱主的自願參與，可以向特區政府清楚表達勞資雙方爭取設立標準工時的決心、並喚起政府官員對於現時這種「反理性」的工作生活文化的反思與覺醒——「人生不單純為了工作，生活還有很多方面可以成就豐盛的人生。」

經濟好打工仔 生活未見好

香港文職及專業人員總會
權益及社會事務委員會主任 王吉顯律師

2011年3月17日

2010年香港經濟全面復蘇，樓市、股市大收旺場，失業率更回落至近期低位。儘管過去一年香港的通脹率亦同時節節上升，不少上班族滿以為終於走過經濟嚴冬，只要飯碗未失，加上合理加薪，前景雖未至於一片光明，但生活質素總能夠有所改善吧！然而香港文職及專業人員總會卻發現，過去一年六成上班族加薪「跑輸」通脹、每四名打工仔中，更有一名逆市減薪，原來香港打工仔的生活水平根本未有隨著經濟復蘇而有所改善。

文專總於2010年12月份進行的一項會員問卷調查發現，雖然74%的受訪者表示2010年的薪酬有所上升，但當中有近六成（59.37%）受訪者的薪酬加幅只輕微地上升1-3%，薪酬上升4-6%的則只佔20.75%，而增幅7%或以上的更只接近兩成（19.88%）。事實上，2010年香港全年的通脹率高達2.4%，因此約六成的打工仔的薪酬加幅在扣除通脹後根本沒有實質增長。此外，在餘下26%的被減薪受訪者中，接近六成（58.07%）的減幅為1-3%；17.74%的受訪者減薪4-6%；而減薪7-9%和減10%以上的比率，更分別佔7.26%及16.13%。由此可見，2010年香港打工仔的工資變化根本未能跟隨整體經濟增長而有所提高，當中後勤的基層人員更要面對逆市減薪的不幸命運。

過去香港經濟好轉時，僱主若然「自私自利」，拒絕加薪，上班族自然會「跳槽」轉工，另覓高職。然而隨著經濟全球化對香港勞工市場的衝擊，近年的經濟轉型已經促使本港形成「強資本，弱勞工」的格局，即使特區政府成功推動

經濟發展，勞工議價的能力依然難以突出，甚至長年被僱主剝削仍然是「無聲出」。是次調查同時發現，接近七成（69%）受訪者的超時工作並沒有得到任何形式的補償。接近五成（48%）的受訪者反映，過去一年工時過長對他們個人健康方面的影響最為顯著。34%的受訪者更表示，工時過長對家庭方面的影響較為明顯。由此觀之，近年文職白領長工時的情況已深深植根於勞動市場中，「無薪加班」的問題逐漸變得「合情合理」，過去被視之為理所當然的「加班補水」今天已蕩然無存，打工仔應有的合理權益被完全剝削殆盡。

文專總會認為，僱員與僱主既然已共渡不少困難的時間。現在經濟好轉，僱主實在有責任與僱員分享經濟成果、甘苦與共。因此敦促全港僱主在2011年向僱員加薪7%，並按個別情況另發獎金，以肯定僱員過往的辛勞，同時抗衡通脹所帶來的影響。特

區政府更應針對目前「強資本，弱勞工」的經濟格局，儘快就「標準工時」立法，規定每週工作時數為40小時，超時工作補薪應為平均時薪的1.5倍；並且提倡「五天工作」，做到「工作與生活平衡」，讓僱員有更多時間關心家人和照顧個人發展。

還銀行從業員一個公道

香港銀行業僱員協會主席 李麗貞

2011年3月24日

試想像一名藥房的售貨員，向顧客推銷一罐聲稱含有豐富維他命、適合兒童發展需要的最新奶粉後被發現原來這是一罐「毒奶粉」，顧客的嬰兒更因此變為「大頭BB」。事件曝光後，政府即時檢控藥房售貨員，罪名是「對產品認識不足」及「向顧客披露不夠」。對於「毒奶粉」的來源及為何能夠流入市場卻一概不管，相信各位讀者也會認為是荒天下之大謬，然而以上的鬧劇卻真真實實地發生在銀行前線員工身上。

自雷曼事件發生後，多位銀行前線員工因涉嫌誤導投資者而被捕。前線銷售同事的鬱結一直無法申辯，亦難以申辯！今年2月18日香港法院就雷曼迷債案件，撤銷一名銀行銷售職員的所有控罪，香港銀行業僱員協會對此裁決感到欣慰，也認為是還銀行從業員的一個公道！

事實上，2008年爆發的金融海嘯觸發雷曼事件，多年來一直困擾著香港金融業的發展，特別是銀行前線銷售人員，更為千夫所指，不斷受著「無講清楚風險、為指標哄騙客戶投資……」等等的無情指責！究其原因，金管局及證監會等金融業監管機構自雷曼事件發生後，一直將矛頭指向銀行前線職員，包括大規模傳召各銀行的銷售員工「嚴控審查」；新增及不斷更改銷售指引，規定銀行員工銷售債券產品時要進行錄音、將指引的所有文字讀出及客戶簽名確認等等。

以上的新措施不單讓公眾誤以為銀行前線員工是銷售雷曼債券的罪魁禍首，更直接在銀行業

內製造白色恐怖。三年來前線銷售人員的職業生涯就如同驚弓之鳥、失去多年來與客戶建立的關係、日日更新的銷售程序及裡裡外外的種種不是指控，令他們無信心再在業內開展業務，更惶恐某一天會成為代罪羔羊！

誠如文首的喻言小故事，香港一旦有「毒奶粉」出現，政府只檢控藥房售貨員而拒絕嚴格監管奶粉的衛生安全，絕對是一個不公平及不負責任的做法。金管局及證監會絕對不應只選擇性檢控銀行前線員工，但卻讓負責推出產品的銀行高層置身事外。整件雷曼事件的主因在於香港的金融監管機構監管不力，只懂亂批金融產品交由銀行銷售。一旦發現問題就第一時間「卸膊」，除了有損香港國際金融中心的聲譽，更令到一些本著忠誠善意、懷著專業職業操守向顧客推介產品的前線銷售人員蒙受不白之冤，更甚者因此前途盡毀，鋃鐺入獄。

要保障香港銀行業僱員不再需要在白色恐怖下工作，銀行管理層實在有責任嚴檢投資產品的實質風險，設計適當的銷售管理程序，不宜謹求盈利，把過多指標要求及工作量下壓至前線銷售人員！香港的金融監管機構更有責任做好把關的工作，不要被無良的投資產品設計者，以魚目混珠的包裝手法、混入不合理的槓桿投資手段，使平民百姓再墮「國際金融大騙局」，讓「金融毒奶粉」再次流入市場。但願金融海嘯不再來，讓金融業內的投資者及從業員都能在健全制度下，為香港能成為世界金融中心之首而努力！

「休閒」早已
成為打工仔女的原罪。



工聯會

全港打工仔同享
「公眾假期」

樹膠塑膠業工會

會總工

全港打工仔同享
「公眾假期」

樹膠塑膠業工會

將「忙到死、做到癲」 放進博物館吧

職業新文化運動召集人 彭兆威

2011年4月7日

「忙到死、做到癲」已經不單只是香港上班一族的工作寫照，還演變為香港這個24小時永不休息的國際大都會的主要病徵。不知道從甚麼時候開始，「休閒」早已成為打工子女的原罪，「忙碌」才是在職人士應有的工作生活。面對繁重的工作壓力，抑鬱症不知不覺間成為香港最常見的情緒病。根據世界衛生組織預測，十年後抑鬱症更會發展至全球第二大的疾病。故此香港人還能夠對「忙到癲」的工作生活掉以輕心嗎？

回望我們的上一代，就如任達華及吳君如在電影《歲月神偷》中飾演的一對鞋匠夫婦。面對問題叢生、百廢待興的香港社會，為了生存，就是通宵達旦、不眠不休地工作也視作等閒；就是十級颱風來襲險毀家園，也是無怨無尤，始終刻苦耐勞、默默耕耘。因此當80後埋怨工時長，多OT時，上一代很容易就會斷言現今的年輕人實在是身在福中不知福、「好食懶飛」。對於部份上班一族因為抵受不住工作壓力而產生抑鬱等情緒病，部份長輩更會嗤之以鼻，責之為「唔夠硬淨」。然而問題在於，香港人到底追求一個怎麼樣的生活？

蒼海桑田，斗轉星移。今天香港的成就已媲美英、美等先進大國。香港人均GDP超過三萬美元，居於世界富裕國家的前列，是世界公認的富裕社會。香港的實質人均GDP從1996至2006年的十年間增長了34%。現今政府財政儲備更高達5,916億港元。在堆積如山的財富底下，諷刺的是香港也擁抱世界級的長工時。2010年香港接近280萬的上班一族中約150萬名每周工時超過44小

時，當中超過35萬名每周工時更至少56小時。以一周工作6天計算，即平均每天工作逾9小時。無可否認，香港工時之長早已舉世聞名，毫無爭議。香港上一代基於物質缺乏，今日唔知聽日事，故此縱使犧牲個人健康及與家人相聚時間也堅持全事無休，有得做打死都要做。然而這是香港七十年代工業起飛極需要大量勞動力的時代，香港還有一條《婦女及青年（工業）規例》規管全港女性及16歲以下青年的工作時間不可過長，以保障他們的身體健康。但今天的香港僱員為甚麼又要如此這般的被迫搏殺工作呢？標準工時又要到何時才能立法？特區政府又會有甚麼措施政策保障全港打工子女的身心健康呢？

時代在進步，生活要改善。特區政府高喊經濟轉型十多年，近年強調變身為國際金融中心及發展六大優勢產業。一言以蔽之，就是要「食腦」、不再「食力」。因此，過

去及現今「忙到死、做到癲」的工作生活形態應該放進香港的歷史博物館裡收藏，取而代之的是推廣一種顧及家庭與生活的健康工時，讓打工仔女不需再被長工時所束縛，個個抑鬱成狂，淪為有錢但不快樂的香港人。



建造篇

無增值的濫判，
還與不合理的「價低者得」
搶標制度構成
「魔鬼組合」。

總業造
工建基

致：香港特別行政區
行政長官 曾蔭權先生
政
碗也

建築業的毒瘤—— 無增值的濫判

香港建造業總工會理事長 周聯僑

2010年6月3日

建造業的分判制度由來已久。早期的分判制度尚算有助提升行業的生產力及妥善運用人力資源。在地產高峰時期，分判制度下的各層承判者大多能獲得合理利潤，此種未有明確法律規管的分包制度便一直沿用至今。然而香港過去十多年的經濟低迷卻使分判制度產生異變，催化成為無增值的濫判。這種無增值的濫判，是建造業的毒瘤，長年為害行業，已經到了不能不根治的地步。

回顧建造業的分判制度，最初是因應工程需要，將各工種專業化，形成專業分判制

度。總承建商在投得工程時按工種或工序分判出去，讓承判者各司其職，各盡所長去完成工程。當中有些分判商更發展成為建築公司，而跟隨的下判判頭又變成專業分包商，可謂各方得益。然而，變種後的無增值濫判制度，不但未能提升工程效率，並且更損害了分判制度下的各層承判者及最基層的建造業工人。

以我們香港建造業總工會於2006年暑假處理的一宗發生於筲箕灣某中學的外牆維修搭棚工程勞資糾紛為例，因著工會協助工友追訴欠薪，勞資審裁處竟然就這個簡單的維修工程審出一個「八判」來。事實上當中只有頭尾的建築商是有用的，其他夾在中間的六層分判，大都是拿了工程費不做工程的「皮包商」，他們買賣合約，中間盤剝得利。只要其中有人收錢不給下層分判，俗稱「托水籠」，就產生「骨牌」效應，造成下判無錢出糧。大批欠薪個案因著無增值的濫判而出現。建造工人到勞工處、勞資審裁處追糧，往過五關斬六將，最終還要折扣收糧，令工人怨

聲載道，激烈的工潮與抗爭由此爆發，整個社會為此耗費大量資源，去拆除這些「計時炸彈」。

無增值的濫判，還與不合理的「價低者得」搶標制度構成「魔鬼組合」。總承判商一旦外判批出工程合約，儘管他責無旁貸需要負責工程的投資、策劃及管理，但在複雜的濫判及合約條文規管等因素下，往往未能有效監管分判工程的質素。這樣的分判制度，還將判頭的邊際利潤奪光，甚至剝奪判頭轄下工友的法定權益，在假自僱的幌子下，工友既沒有強積金，也沒有假日薪金、疾病津貼等應有的法定福利。

政府往往以自由市場的商業行為為理由，拒絕立法監管分判制度。當中政府也是大業主，大型基建、房屋興建及土木工程全部都以價低者得競投，政府更在1997年簽署世貿《政府採購協議》，凡超過5,200萬

港元的政府及公營機構工程，都需向全世界公開招標，令到價低者得的競投方式如同火上加油。有些總承建商更以割喉方式競投，為求自保，必須外判給下判將風險轉移，而下判為求生存再下判，如是者層層下判，如此濫判之情況，一直為害建造業。

工會長期為勞工階層爭取權益，2006年「德信事件」的抗爭，建造業總工會連同工聯會立法會議員，成功爭取公營地盤《保障薪金七項措施》，措施規定只容許去到二判；因此，2007年農曆新年，建造業在公營地盤上再沒有爆發大型欠薪工潮。至今，工會爭取保障薪金的措施，繼續擴大並改革制度，最終達致私營工程及維修工程也受到監管，作為禁制無增值濫判的手段之一。

政府必須對症下藥，
妥善解決建造業內人手流失、
工資下滑及缺乏保障
這三大關鍵問題。



阻礙建造業發展的 三大問題

香港建造業總工會理事長 周聯僑

2010年6月24日

香港十大工程陸續上馬，勢必需要大量建造人手。由於近十年來建造業的發展一直停滯不前，由「沙士」到「金融海嘯」，不景氣接踵而來，令行業備受摧殘，人力資源大批流失。時至今天，建造業的工程開始復甦，但行業卻又開始擔心出現人手短缺。要推動香港建造業的健康發展，我個人認為必需認真處理目前建造業所面對的三大問題。

第一、人才流失。香港建造業人手缺乏的問題關鍵在於，特區政府缺乏一個建造

業長遠的就業政策。九十年代，建造業曾盛極一時，政府及私人工程遍地開花。但踏入2000年，香港整體經濟不景，建造業亦難以獨善其身。在此期間，政府推出的工程亦大幅減少，私人工程亦基本停頓。工人就業機會大減，甚至不惜離港謀求生存。後幾經工會不斷的上街遊行請願，政府才承諾每年推出250至300億工程，但人才在這期間已不斷流失。今年政府推出496億工程（未包括高鐵等需立法會再撥款的大型項目工程），並強調「基建創造就業」，雖為時未晚，但建造業人才荒的局面卻已鑄成。

第二、工資下滑。建造業工人近年薪金大幅下滑，加上工資保障少，經常「有汗出、無糧出」，年青新人誰願入行？建造業盛行散工制，市道不景，開工不足，手停便口停，收入極不穩定。以扎鐵行業為例，扎鐵工日薪由1200元，一度跌至560元，七

成的扎鐵工人為生計被迫轉行。此外，建造業工人的工作需要日曬雨淋，工作強度大，艱辛程度外人實難以知曉。

工會維護工人的薪金權益，每年成功處理大量的欠薪個案，近幾年協助工友追討回四億多元的血汗糧，但這僅是冰山一角。工友為追欠糧需要過五關斬六將，拿到勞資審裁處的判令往往也收不到錢，試問在這種情況下還如何能夠吸納新人入行呢？

由此可見，建造業必須有全面的工資保障，至少要將「德信事件」後政府推出的工資保障七項措施，儘早推行至私人地盤及公營工程的維修保養地盤。在此前提下，令工人的薪金得到調升，才能吸引建築工人回流，並有助於新血入行。

第三、工作權益無保障。建造業盛行分判制度，分判的目的原本是要提高效率，但目前卻變質為將風險轉移。由於「價低者得」的搶標制度，加上不合理的濫判，形成業界真正做工程的分判商生存艱難，分判商自然將困難轉嫁給工人，因此工人的強積金、疾病津貼及假期薪金等等權益福利往往彷彿如「水中撈月一場空」。建造業的工人，是分判制度下的犧牲品，他們是難以分享勞工法例福利的一大群基層勞工。

數年前，業界推動建立月薪制及長工制，可惜無疾而終。時至今日，建造業更出現件工制（即僱主並非按工時出糧，而是按工人完成多少工作項目而發薪），而僱傭關係普遍缺乏「一紙合約」保障的陋習亦一直未見改變。香港要發展建造業，提升工人素質形象，工會當然認為是大好事，但為政者及老闆們是否應深思：建造業工人連勞工法例的最低保障都得不

到，就像乞丐一樣，懇求僱主開恩，提供退休保障，發放假期薪金與疾病津貼。香港要提升建造行業工人的「素質與形象」，如果忽視建造業工人的權益福利，那麼恐怕只能事倍功半！

故此，要推動香港建造業的長遠發展，解決建造業人手不足及吸納更多年青人入行，工會認為政府必須對症下藥，妥善解決建造業內人手流失、工資下滑及缺乏保障這三大關鍵問題。



建造業欠薪保障

Protection of Wages within the Construction Industry

記者簡訊 Briefing Session

2010



我們的使命
Our Mission

為加強香港建造業的可持續發展及
提供一個溝通、提升技能、
安全意識、力求不斷改善
的平台

To strengthen the sustainability of the construction industry in
Hong Kong and to promote a communication platform for
improving the quality of work, professional practice,
safety awareness, and continuous improvement.

我們的願景
Our Vision

團結香港建造業，精益求精

To drive for unity and excellence
of the construction industry
of Hong Kong

工會希望《保障工人
獲發工資措施指引》
**能夠為建造業工人
提供最基本的保障。**

建造業推出指引 冀解決工人欠薪及 意外保障問題

香港建造業總工會理事長 周聯僑

2010年9月2日

欠薪問題一直困擾着建造業的發展，「有汗出 無糧出」已普遍成為行業的負面標籤。

單單今年首7個月，香港建造業總工會已處理逾一千二百萬元的欠薪，逾600名工人受影響，情況若持續，恐嚇怕新人入行。

工會成功處理欠薪個案數字

年度	人數	總拖欠金額
2010年1月至7月	656人	12,518,303.10元
2009年	1001人	14,692,542.00元
2008年	1156人	24,207,202.00元

2005年爆出的「德信事件」，相信大家仍記憶猶新。當年，德信建築有限公司轄下多個公營地盤近500名工人，包括直屬工人及分判商的工人被拖欠逾600萬元薪金。工人最終雖然能夠成功向破產欠薪保障基金申請墊支，討回欠薪。但事件擾攘多時，部分工人需向法庭入稟申請公司清盤，並經歷冗長的法律程序才能「還我血汗錢」，實在對工人造成莫大的困擾及壓力。

除此之外，近十年建造業工程大幅萎縮，就業情況愈來愈困難，在建造業多層分判制度的背景下，工會發現不少建造業工人被迫轉為自僱人士，因而喪失了在工傷中取得一個工人應得的法定死亡賠償，直接為其家庭經濟帶來嚴重打擊。

工會為改善建造業的欠薪問題及為自僱人士爭回應得的工作意外保障，因而積極向政府及商界提出多項改善建議，多番遊說後成功爭取發展局、房委會及勞工處的全力支持，並同時得到業界的認同，最終促成建造業議會於本年8月初發表《保障工人獲發工資措施指引》。

《指引》中針對優化業界支薪制度的措施，主要衍生自「德信事件」後，工會敦促政府在轄下工務工程地盤推出的一系列保障措施。目前政府地盤的欠薪個案明顯減少，因此工會相信《指引》的制訂能夠有效將政府地盤的成功經驗推廣至私人地盤及小型工程，為建造業工人提供最基本的保障。《指引》措施包括：

- 總承建商可由工程費直接支付工人欠薪，而最高限額是兩個月的薪金；
- 承建商分判時，只找議會註冊的承包商，方便規管；
- 投標時，要列明分判詳情，以避免過度判上判；
- 採用「智能卡進出管制和記錄系統」，儲存工人僱傭合約、支薪等記錄及聘用記錄；
- 以銀行過數或支票支付工資，保留完整記錄，避免爭拗；
- 工會代表可不時巡查工地，監察支薪的情況；

- 每個工地需透過顧問公司委任一名勞資關係主任，監察發放工資情況。

針對建造業自僱人士缺乏合理意外保障賠償問題，《指引》亦要求承建商需要確保所有在工地工作的自僱人士均獲個人意外保險計劃承保，最低保障額為100萬元，確保自僱人士在工作期間死亡或身體嚴重傷殘可獲賠償。

只要建造業界貫徹執行《指引》措施，摒除行業的陋習，共同為工人提供合理保障，建造業的整體形象及在香港經濟中的重要性自然得以提升。否則，建造業「有汗出 無糧出」的陋習一日未除、自僱人士被剝削合理的意外保障權益，不但損害工人權益及打擊年青人的入行意欲，更會窒息建造業的健康發展，使香港的經濟發展趨向單一，最終造成勞資官三輸的局面，實非社會大眾之福。

建造業圖新創希望

香港建造業總工會理事長 周聯僑

2010年12月23日

人人都說香港青年就業難。現今香港預科畢業生若然能夠搵到一份「四四正正」、月薪接近一萬而又可以年年加薪的工作，相信就是大學畢業生也會羨慕不已。奇怪的是，此刻香港某個傳統的經濟行業正鬧著人才荒，就是僱主願意以高薪吸納年青人入行，香港的80後就是毫無興趣，不屑一顧。到底這個是甚麼行業呢？答案就是建造業。

坊間普遍認為，80後嬌生慣養，就算讀唔到大學都唔肯日晒雨淋咁去地盤做。佢地

根本寧願留係屋企hea都唔肯出黎捱！對於以上言論，筆者不敢完全苟同。筆者認識不少勤勤力力的預科畢業生，他們不乏擔任售貨員、侍應生、推銷員、倉務員或跟車送貨等體力勞動的工作，人工只有六七千元，更要輪班工作。相比於建造業，其實他們的工作也並不輕鬆。要說香港的青年人沒有上進心，怕辛苦唔肯做，絕對是對80後一個不公平的評價。

那麼，為何青年人就是不喜歡投身建議業工作呢？依筆者個人觀察，這可以分為內因與外因兩個環節。內因方面，過去建造業無疑大多給予公眾一個「地盤佬」的形象。青年人對於投身建議業的發展機會模模糊糊，以為只能一世單靠出賣勞動力在地盤賣命。其次，自沙士及金融風暴後建造業工程大量萎縮，薪金年年下滑；加上建造業盛行分判及散工制度，行內不乏「有汗出、無糧出」的欠薪事件。而且建造業始終屬於工業意外的高危行業，青年人的入職意欲自然大減。

然而，以上建造業的種種行業陋習近年已大幅改善。隨著工會不斷上街示威爭取，發展局、勞工處及建造業議會逐漸重視工人的聲音，政府終於落實立法「欠薪刑事化」及在全港所有公營地盤執行《保障薪金七項措施》以規定外判不可超過兩層，建造業的欠薪問題始出現顯著的改善。而且，經過工會多年來不遺餘力的爭取，十大基建工程正逐步上馬，再加上市區重建、樓宇維修及城市綠化等各項工程，未來十年絕對是建造業的「黃金十年」。為應付持續開展的各項工程，建造業預計未來由專業、管理級以至不同的技術工人皆會出現嚴重的人才荒。有心的年青人其實不難在建造業搵到理想前程，但是不少80後就是對建造業心存戒心，其癥結所在，正是建造業的外因問題。

建造業的外因，一言以蔽之，就是青年人覺得建造業無前景。隨著80年代香港工業北移，政府採取「獨尊金融地產，

罷黜百業」的經濟發展策略，年青一代眼見他們的父母由技術勞工、熟練工人甚至是大師傅淪為開工不足的低收入勞工或失業人士。政府今天雖然宣布落實十大基建，但80後總是質疑十年過後，建造業會否重滔當年香港工業的覆轍？故此建造業要長遠解決業內人手不足、缺乏新人入行的問題，本身的首要任務當然要圖強革新，但特區政府亦要顯示出對建造業有所承擔，讓年青一代對投身建造業發展有前景。否則，建造業永遠也不能成為年青人心中的那杯茶。

當法律與良心

有抵觸時，

良心應該是行動的指南。



香港建築業總工會
無糧悲!

香港建築業總工會
有汗出
無糧出!

香港建築業總工會
中秋無糧
暗人悲!

香港建築業總工會
中秋無糧
暗人悲!

香港建築業總工會
中秋無糧
月暗人悲!

香港建築業總工會
欠糧三個月
釘板工人苦!

香港建築業總工會
欠糧三個月
釘板工人苦!

香港建築業總工會
做一日有一日
長江、精進老板
我們無錢買月餅!

香港建築業總工會
有汗出!
要有糧出!

香港建築業總工會
做一日有一日
釘板工人生活坎坷!

香港建築業總工會
解僱作, 慘!

小型工程的一厘米主權

香港建造業總工會理事長 周聯僑

2011年2月24日

「小型工程監管制度」已經全面實施，目的為加強保障香港的樓宇安全及監管從業員的工作質量。然而由於屋宇署審批制度緩慢，導致個人成功註冊的數字甚少。香港建造業總工會憂慮緩慢的審批制度除了使有資歷的業界從業員不能從事小型工程外，香港小業主在缺乏選擇的情況下，恐怕就是安裝冷氣機支架或晾衣架等細工程，也需被迫花費不菲來聘請已註冊的大型承建商施工。工會原則上贊成引入「小型工程監管制度」，但由於目前新計劃的推行不當，「小型工程

監管制度」不單苦了業界，也苦了業主。政府對此豈能坐視不理？

目前業界已有超過一萬二千名從業員完成「小型工程監管制度」的培訓課程，但卻只有約3100人申請註冊，當中成功註冊的更只有2000人，佔整體完成培訓課程的人數不足二成。根據工會了解，申請註冊與成功審批如此之低的原因在於，申請手續繁覆，需要填寫的表格又多，一班「揸筆慘過擔泥」的業界從業員就此望門卻步；那些成功入表的從業員又因為屋宇署遲遲未能及早發牌，故一直未能成功註冊開工。更不幸的是，由於政府的宣傳只強調「屋宇修葺必須註冊承建商」，但事實卻是做木櫃、間隔牆、石膏板及改動室內非主力牆的工程其實是豁免於新制度之內的。然而由於政府的宣傳誤導，部份粗心大意的業主若然任何工程也要「註冊工友」施工，一來必定傷了自己荷包，二來也令工人飯碗不保。

工會在此特別憂慮的是，當新制度一旦推出，會促使無良僱主以「假自僱」形式剝削工人。工會近期發現部份僱主為了轉嫁風險，在工程完成後要求已註冊的僱員代為填報所有工程完工表格予屋宇署，此舉將意味著「註冊」僱員是以自僱身份施工，由此將會引伸出一連串從業員身份、工程保險及勞工權益保障等等的勞資問題，絕對影響深遠。

故此，工會曾於2010年底召開記者會，敦促政府以一個務實、理性及符合工人與業主利益的處理手法解決以上問題，包括增撥資源，簡化申請手續，縮短補足課程輪候時間，加快處理申請註冊個案；採取「先鬆後緊」的執法程序，在法例實施的首年提供一個寬限期，只以口頭警告違規工友而不加以檢控；密切監察新制度的實施，不斷優化及更新制度，以防止無良僱主藉新制度剝削工人。

其實，小型註冊承建商制度是一項即複雜又艱鉅的任務，任何新法例的實施都會碰到種種困難，需要政策制訂者在執法初期以一個寬鬆彈性的手法處理，必需慎之又慎，而切忌一成不變、墨守成規。這不禁讓筆者想起一個有關柏林圍牆的故事。話說柏林圍牆還未倒下時，一名東德的守牆衛兵因開槍殺死嘗試攀爬圍牆到西德的青年而被審判。當時這名守牆衛兵自辯說只是執行上司命令。但法官卻指出，「開槍是命令，但你卻有把槍口抬高一厘米的主權，拒絕把攀牆青年打死。這是個人最低限度的道德，也是最高境界的良心。」所以，當法律與良心有抵觸時，良心應該是行動的指南。特區政府在全面實施「小型工程監管制度」的同時，實在需要好好考慮如何運用這一厘米的主權，而不應以「法例規定」拒絕作出任何改變。



服務 旅遊篇

保安工友每天三分之二時間
用於工作上，
在香港是可悲而具諷刺的景象。

扶助弱勢 釋放工時 增加就業

香港護衛及物業管理從業員總會

主席 劉國麟

2010年5月6日

在現代化社會中，於每個角落裏仍然存在很多不平等、被欺壓及被剝削、求助無門的小市民，尤其在保安行業，長時間工作，薪酬偏低。他們大部份每天工作12小時，尚未計算上下班的交接及往返交通時間。

保安工友每天三分之二時間用於工作上，長期的抑壓，令從事保安行業的工友大感到身心疲累。他們與家人、朋友相聚時間少，甚至與家人訴說的時間都沒有，長期引

致少溝通而出現家庭冷漠，孩子乏人照顧而成為邊緣青年等，在香港這個現代化都市裏是可悲而具諷刺的景象。

保安員的薪酬待遇，是社會上最低的一群。根據工會調查顯示，保安從業員中，六成月薪位於5000元至6000元之間，特別在一些偏遠地區更甚。他們每天工作十二小時，部份更沒有用膳時間，只安排十多分鐘，用膳後隨即當值。他們工作時薪不足二十元，連一個飯盒也買不到。儘管他們年復年的每天辛勤工作，但要升職加薪卻等如發白日夢；相反管理層的薪酬待遇卻不斷膨脹，坐收公司花紅。

此外，保安員由於大多為文化低、技術低。他們當中雖然有一些是具有專業及文化基礎的新移民，但要他們在長工時及不定時上下班的工作環境下，要他們持續進修以改善待遇真是談何容易？事實上，部份保安員因為害怕失去工作及不熟悉勞工法例等等因素，經常被僱主欺壓、剝

削，被上司針對，甚至是性騷擾，以致長期累積不滿而出現鬱結。

保安工人為上百萬住宅、商場、停車場、娛樂和市政公共等場所向市民提供保安護衛服務，使市民生活在一個有序、安全及舒適的環境裏。但他們超低工資的工作薪酬及超長工作的工作環境，卻與香港的經濟環境格格不入，造成強烈的對比。

這群弱勢社群所處的困境，使他們對社會不公平所積累起來的怨氣、戾氣日益加深，特區政府常常說要構建一個和諧社會，看來香港是時候立法制訂最低工資，讓弱勢勞工能夠有尊嚴地就業，過上常人應有的家庭生活。

五一勞動節剛過去，它是紀念一百二十四年前的美國工人爭取“八小時工作制”。時至今天，香港的保安員仍需

不斷地爭取“八小時工作制”，真是一大諷刺。最低工資將會在今屆立法會期進行立法，但其雙生兄弟——標準工時，社會也應有一個共識，為長工時僱員吶喊，讓他們將釋放出來的工時，增加更多就業職位！

政府不承擔 長者工人都受苦

醫院診所護理業職工會理事長 潘惠賢

2010年5月27日

香港安老院舍服務需求一向都甚為殷切，特區政府近年以「居家安老為本、院舍照顧為後援」來解決長者安老住宿的問題。

香港的安老院舍服務一直由公營和私營模式混合提供，但由於公營安老院舍（包括資助宿位及改善買位）提供的宿位卻只有23091個，只佔香港長者人口的2.5%。因此其輪候時間需時至少三至四年，不少長者在輪候時間內因此不幸離世。私營安老宿位佔香港整體安老院舍的68%，但其空置率卻高

達32%，令到香港的安老院舍服務出現一種「公營排到死，私營無人住」的荒謬現象。

究其原因，這是因為政府過分依賴自由市場提供安老宿位而且無嚴格監管，導致大部份私營安老院的工作時間，工資水平，人手編制及安全設施皆比不上公營安老院的標準。以私營安老院護理員的工時時間為例，公營安老院舍實行8小時三更制，私營安老院舍卻大部份實行12小時兩更制。根據工會了解，目前私營安老院護理員每月平均工作時間長達約288小時，比公營院舍超出96小時工作，私營安老院護理員長期承受超長工作時間，導致員工缺乏足夠休息，影響服務質素。由於任職護理員的大都是中年家庭主婦，她們每天的生活就是由早上7時出門上班，晚上8時收工，直到晚上9時才回到家中，但她們回家後還要照顧家庭，基本上就得不到正常休息，並缺乏家庭生活的環節。由於私營安老院護理員根本無時間與子女溝通，所以其家庭容易產生青少年問題，更嚴重的是導致家庭悲劇和社會問題。

私營安老院護理員雖然付出長時間工作，但卻並未能得到合理的勞動報酬，她們的平均月薪只是由6500元至7000元不等，平均時薪只有21元至24元，比公營院舍的護理員平均時薪為43元，相差甚大。試問如此的工作條件及薪酬水平，私營安老院又如何能夠聘用合適的員工為到老人家提供專業的住院服務呢？

所以私營安老院的護理員流失率一直都非常嚴重，造成了私營院舍不停地輸入外勞的最好借口。目前政府規定公營院舍不得輸入外勞，但卻容許私營院舍聘用外勞，這一種監管要求不同的情況，導致部份無良僱主濫用外勞，並利用外勞擔當護理員以外的工作，例如保健員和護士等工作，直接影響私營安老院舍長者的人身安全。

事實上，特區政府一直漠視私營安老院質素欠佳的主要原因，就是因為政府過份依

賴自由市場提供安老宿位而無嚴格監管，因此導致大部份私營安老院的工作時間、工資水平、人手編制、保健水平及安全設施皆比不上公營安老院的標準。試問公私營安老院基於不同的服務條件，又如何能夠提供相同的專業服務呢？所以醫院診所護理業職工會建議修改安老院發牌制度，規定私營院舍實行8小時三更制及加大人手比例，增加公營院舍比例，並應停止輸入外勞。如果特區政府再不正視私營院舍的服務質素問題，受苦的將不單是工人，也是長者。

保健康康

醫院管理局大樓



同酬
同仁

工聯會
三年轉長工
爭取加人

工聯會
反對歧視
對外判

工聯會
同工同酬
一視同仁

工聯會
肥上瘦下
前線員工人手不足

工聯會
三年轉
爭取加

工聯會
反對歧
對外判

工聯會
反對歧視
反對外判

工聯會
提升士氣
同工同酬

肥
醫院管理局

工聯會
醫院管理局
支援服務及技術服務助理員工協會
三年轉長工
爭取加人

為什麼在同一工作地點、
同一工作內容、
但每位同事的薪酬卻是不同的！

醫院管理局 是進步還是退步？

政府人員協會權益幹事 江小鴻

2010年6月12日

我在香港一間大醫院工作，經歷了醫院管理局的「過去」與「現在」，看到醫院管理局僱員對醫院的歸屬感和凝聚力不斷下降，不滿意的態度卻與日俱增，到底為什麼呢？

過去醫院管理局僱員的薪酬福利跟隨政府公務員機制，但是到二千年後「基層員工及文員職系」開始脫離公務員機制（基層僱員是指：除了醫生、護士、化驗師等專業人員之外的員工）。醫院管理局共有五萬多僱員，當中約有一半屬於專業及管理人員，另

一半是文職和基層僱員。二千年後入職的文職和基層僱員約有一萬人，他們的薪酬福利調整被更改為跟隨市場薪酬走勢，即是可升可降。

十多年前醫院管理局因著醫護人員人手緊張的情況，因而接受了一位管理人員的所謂「有建設性意見」，開始聘用「HCA 病房服務助理」協助護士處理日常的工作。新入職的「HCA 病房服務助理」接受了基本培訓，已經可以擔當大量的日常護理工作。近年醫院管理局又改為聘用「TSA技術支援助理」，代替「HCA 病房服務助理」的工作，包括量血壓、抽血、靜脈注射及超聲波等。為什麼醫院管理局不再聘用「HCA 病房服務助理」而改聘「TSA技術支援助理」，因為「TSA技術支援助理」的薪金比「HCA 病房服務助理」少數千元。醫院管理局這種轉變導致同一間病房因為不同時期的入職僱員而出現了不同的職稱及薪酬福利，但是工作內容卻沒有什麼差別，嚴重打擊員工士氣。

過去醫務人員甚少討論本身的薪酬福利，因為大家都清楚知道甚麼樣的職級就會有甚麼樣的薪酬，但現在醫院管理局僱員之間經常聽到：為什麼在同一工作地點、同一工作內容、但每位同事的薪酬卻是不同的，有些更差距超過一倍？為什麼我工作了五、六年，但薪酬還要比新入行的僱員少？為什麼原來醫生或護士做的工作現在交給「TSA技術支援助理」去做，是否由醫生或護士做的工作就是專業，「TSA技術支援助理」他們去做的工作就不是專業？實在使人氣憤！

表面上，薪酬福利隨市場薪酬走勢可升可降可說是合理，但醫院管理局實際上有沒有認真、公開評估醫院工作的特殊性？對醫院內的各項專業、非專業、危險性及厭污性工作，又有沒有清楚和合理的界定規範？為何同一工作內容可以有不同的薪酬待遇？是否不管工資多少，只要管理人員在市場供

求的定律下能夠找到工人填補空缺，那麼管方提出的薪酬待遇就是合理？

我認為，醫院管理局在制訂僱員薪酬福利時必須考慮社會責任、社會期望、服務質量及員工關係等等的問題。目前醫院管理局雖然能夠透過勞動力市場的供求定律「有效」控制成本，但換來的代價卻是導致醫院管理局員工的士氣一厥不振，到底醫院管理局是進步還是退步？

政府帶頭邊緣化勞工

服務業總工會理事長 唐廣堯

2010年8月12日

近年，香港勞工邊緣化的問題不斷惡化。勞工市場充斥著大量合約工及兼職工作，上班族已經再難覓得一份「四四正正」的全職工作。就是擁有全職工作的打工仔女也並不好過，他們每天要加班但無補水、有上班時間而無下班時間，工作彷彿就是生命中的全部。

導致這種情況，是由香港政府一手所造成的。80年代中期，政府逐步改變與公務員的僱傭關係——率先在鐵路及醫管局等半官

方機構推行私營化、又在郵政署及機電工程署等公營機構引入營運基金，要求自負盈虧、復又在房屋署及食環署等推行外判制度。公務員的鐵飯碗自始淪為爛飯碗，再加上九七回歸後，政府將公務員人數由當時的二十二萬人大幅削減至現今約十六萬人。公務員飯碗也難保，人數大不如前。

政府帶頭邊緣化勞工，企業自然「照跟」。為了達致利潤最大化，私人企業不單把工程或工序外判，更或是判上判；工程公開招標，但只有一個「價低者得」的標準；大量原是長工的職位改為兼職或臨時工；更有部份無良僱主為了逃避勞工法例而強迫員工簽署自僱合約，完全割斷應有的僱傭關係，理所當然地將勞工邊緣化。

受邊緣化影響最大的勞工無疑是保安、清潔、超市、快餐店及速遞等服務性行業的基層僱員。由於他們一般文化水平低，年齡偏大，故往往只能被迫接受長工時、低工資及沒有僱傭關係保障的就業條件，被邊緣化至勞動力市場的最外圍苟延殘喘。

就以公共屋邨的保安及清潔員為例，由於政府以公開招標的形式將工作外判，保安及清潔工自始便失去一份「四正」工作。他們的合約期一般只為兩年，兩年後需要公司重新簽約才能留任；能夠續約的員工卻被視為「新人」一個，年資不被認可，人工福利在新約下更可以是「不加反減」。

根據香港護衛及物業管理從業員總會調查顯示，保安從業員中，六成月薪位於5000元至6000元之間，一些偏遠地區的薪金更為微薄。清潔工的工資比保安員還要低，並且需要忍受衛生惡劣的工作環境。他們一般八小時工作，月薪4000元至5000元。由於薪金偏低，難以養家，故清潔工時常要「踩」兩更或更半，即12至15小時。筆者在2010年處理的港威清潔公司勞資糾紛事件中，就發現在市區工作的清潔工「踩」兩更或更半的超過三成，偏遠住區的則超過八成！

勞工邊緣化的問題並沒有隨經濟發展而減退，反而嚴重惡化。弱勢社群面對貧富極大的懸殊及社會不公平，早已積累不少怨氣及戾氣。要解決香港勞工邊緣化的問題，工會認為方法有二。第一，政府立法實施最低工資時，工資水平必須讓弱勢勞工能夠有尊嚴地就業，享有正常人應有的家庭生活。第二，政府亦應盡快帶頭取消外判及外發工序，取消合約、臨時及兼職的職位改為長工制，釋放更多的就業職位。事實上，香港已經是一個極發達的城市，我們不單止要優質工作，也需要優質生活。香港政府是時候重新檢討就業政策，我們實在不能夠繼續容忍邊緣化勞工的不斷脹大，蠶食香港人的工作生命與尊嚴！

揭開中電意外頻生之謎

中華電力公司華員職工會主席 施生弟

2011年1月27日

甫踏入2011年，中華電力公司即發生罕見工業意外。一架吊運建築材料的直升機懷疑吊索觸碰高壓電纜產生高溫火球，兩名中電工人慘遭嚴重灼傷，其中一人更四成皮膚燒傷垂危。事有湊巧，意外發生前一天工會召開記者招待會狠批中電未有為到員工提供足夠培訓及安全的工作環境，導致過去兩年意外頻生，當中發電廠更是工業意外的重災區，直接危害中電員工的人身安全。

火球燒傷中電員工意外發生後，中電即時成立專責委員會調查意外起因。其實不

用亂花金錢研究起因，中電只要願意聽取工會意見，自然會明白到種種意外的核心問題皆源自以外判取代技工學徒制度所致。

中電為了削減成本，發電廠自13年前已經停止招聘技工學徒改以外判取替，也沒有因應資深技工相繼退休而招聘技工或半熟練技工以作補充。過去中電的技工學徒會安排到不同部門培訓3年，再實習2年才可稱為「學滿師」。在完善的技工學徒制度下，相應的技術及經驗自然能夠薪火相傳。但自中電近十多年間不斷盲目地將工作外判，中電員工數目由九十年代中期的7000多人大幅下降至目前的不足4000人。外判制度多為合約員工，所以根本難以承傳及發展相關的技術；加上不少外判工其實前身皆為中電已退休的資深技工，因此體力上根本難以應付工作需求；更致命的是中電對於外判質素缺乏監管，質素根本難以保證，同時沒有長遠規劃，據工會估計，目前約三成中電內部培訓的技工已接近退休年齡，在

目前中電堅持以外判取代技工學徒制度的做法下，發電廠過去2年每年皆發生8至10宗的小型火警。刻下工業意外日增的中電發電廠，除了令到前綫員工終日遑遑不可終日外，還削弱香港電力供應的穩定性。

中華電力公司華員職工會認為，要有效防止中電再次發生多宗工業意外，中電必須即時恢復招聘技工學徒、技工或半熟練技工，補充流失的員工以重新成立一支富有經驗及熟悉中電廠房運作的工作隊伍；並且減少外判員工數目，讓中電技工與外判員工的數目能夠重回一個平衡點，確保中電員工的經驗及技術不會出現斷層；最後，工會敦促中電成立一個以各級別前線員工、工會代表及中電公司代表組成的廠房安全委員會，直接聽取來自各級別前線員工及工會代表的聲音，以一個務實、尊重工人的態度切實解決中電意外頻生之因。



香港工會聯合會

THE HONG KONG FEDERATION OF TRADE UNIONS

旅遊業僱員總會

專業導遊總工會

杜絕無牌導遊

保障旅業聲譽



余莉華



導遊實質上

也只是執行公司的
「割客」指示罷了。

都是導遊惹的禍？

香港專業導遊總工會主席 余莉華

2010年7月22日

本年六月一名湖南旅客，在港疑遭強迫購物被導遊「激死」一事，震動中港。豈料事件發展下來，更是案中有案，耐人尋味，涉案導遊竟是盜用他人導遊證的「無牌黑工」，揭發無牌導遊在港「大行其導」的醜聞，不禁令香港市民質疑為何香港旅遊業竟如斯混亂！香港旅遊業議會與旅遊事務專員迅即推出嚴打導遊違規措施以力挽香港購物天堂美譽。然而旅遊業界的強迫購物，俗稱「割客」的問題，就全都是無良導遊所惹的禍嗎？

當然不是！其實香港旅遊業出現「割客」事件，關鍵在於業界一直存有的「零團費」或「負團費」問題。就以今次湖南旅行團為例，出事家屬雖然向湖南當地旅行社支付了1,780元的團費，可是旅行團的機票就佔成本的50%、酒店約佔25%、多次轉售給多家不同可「代辦出境的中介人」（旅行社）約佔20%，再加上在港的旅遊交通、餐飲等成本，香港接團旅行社不單沒錢賺，更要「倒貼」，這就是一個地地道道的「負團費」購物團。

面對這樣的一個「負團費」，香港的旅行社又如何營運？旅客的到來交由誰接領？餐費、旅遊交通、景點門票等費用又由誰人支付？購物回佣是旅行社及導遊的重要收入，正所謂羊毛出自羊身上。強迫購物、「割客」現象就此應運而生。「割客」刀手雖然為旅行團導遊，但導遊實質上也只是執行公司的「割客」指示罷了，即安排遊客到特定的購物點任由宰割。導遊的角色只是「盡忠職守」，是不能自行做出有違公司規定

的「失職行為」，因此壓力之大，可想而知！至於無牌導遊的出現，實因部份旅行社為更節省成本及賺取更多利潤，而改僱用內地領隊兼任導遊，或僱用無證導遊來擔任。

故此，香港旅遊業僱員總會及香港專業導遊總工會認為，將「割客」責任完全推卸到導遊身上，是本末倒置的指責。針對不法旅行社的無良經營手法，工會認為當務之急必須杜絕強迫購物。旅行團現時規定需向團友派發行程，不少「零團費」旅行團甚至註明購物點及停留時間，這是明目張膽強迫購物，必須禁止。其次，訂明最低團費。旅遊業議會應為入境旅遊團訂立最低團費，避免旅行社因為割價爭客或接受「零團費」，導致強迫遊客購物。此外，加大檢查導遊證權力。旅遊業議會督察現時雖會突擊巡查導遊的證件，但督察並無索閱導遊證件權力，要靠警方協助才能執法。政府需授權議會的督察所需權力。同時，加強導遊證件防偽。

一些不法份子利用網上公開的導遊資料，偽造導遊證到旅行社應聘，而不良旅行社則推諉無法查實真偽，工會要求旅遊業議會加強導遊證的防偽特徵，避免偽冒情況。最後，重整監管架構。現時監管旅遊業的機構包括香港旅遊事務署、旅遊代理商註冊處、香港旅遊業議會及香港旅遊發展局，以上機構職能類同，但權責不清，容易被不良旅行社利用漏洞漁利，政府應重整監管架構，杜絕漏洞。

唯有認清問題本質，對症下藥，才能挽回香港購物天堂的美譽。將問題歸究於導遊身上，實在是一葉障目，把問題的複雜性看得太簡單了。

推卸責任的旅遊業報告

香港專業導遊總工會主席 余莉華

2010年11月18日

香港旅遊業議會早前向政府提交報告，公布多項措施，以大力整頓因導遊阿珍強迫旅客購物所揭示的零團費問題。整份報告貌似公平，表面上將零團費的問題責任平均分配給僱主、僱員及購物點，正是俗語所謂「各打五十大板」。但是只要細閱全文，當會發覺報告對旅遊社代理商，即僱主的著墨只是「蜻蜓點水」，焦點全落在如何規管導遊，即僱員身上。香港旅遊業議會報告無疑是先有立場後有建議，一心只為僱主開脫罪名而搵導遊做「替死鬼」，既不公平亦不

客觀，同時所提出的建議嚴重影響旅遊業從業員的生計。

熟知香港旅遊業的朋友也知道，導遊在現時法例的規範下必須依照僱主規定的行程帶領團友到達指定的購物點消費。然而團友一旦認為「被割」，矛頭即時指向「奉命行事」的導遊，而「放生」幕後黑手：旅遊代理商。這其實是極為不公平的。需知道如果導遊帶團友去旅遊代理商沒有規定的購物點是需要負上法律責任的。若然因此發生任何問題，旅遊代理商是不會為違規僱員負上任何責任的，一切後果均需由導遊獨力承擔。既然旅遊社代理商全權控制行程的具體安排、當中有多少個購物點及是否以「零團費」接團，導遊只是執行僱主指令的「忠心員工」。所以工會認為所有出於零團費接團及所謂強迫購物的問題應該全部由決策者，即僱主負上責任，而不可能如報告所指，將僱主應負的責任推卸給僱員，即導遊去承擔。

造成導遊與團友衝突的其中一個主因就是導遊底薪嚴重偏低或沒有底薪，因此導遊許多時不得不服從僱主安排，被迫「割客」賺取小費以彌補薪金不足的問題。然而報告卻對導遊低工資的問題沒甚興趣，反而大力鼓吹小費對提供旅遊業質素的貢獻，彷彿小費就是解決目前遊旅業問題的靈丹妙藥。工會認為，要解決「零團費」問題的最有效方法之一就是導遊可以依靠自己的專業知識和技能，賺取合理的薪酬；以目前的情況，導遊主力依靠小費維生而喪失其專業自主性。

總結而言，香港旅遊業議會報告的要害在於偏袒僱主、一味避重就輕，為僱主推卸責任。洋洋二十多頁的報告沒有將個別違例違規僱主的責任明確指明，反而強迫香港整個旅遊業的從業員負上污名，硬裝門面強加規管，正正是「麻鷹唔管管雞仔」，白白失去了一個推動香港旅遊業向健康發展的機會。工會期望政府官員能夠

深入了解旅遊業界的具體運作，不可草率接納香港旅遊業議會報告，硬將目前旅遊業的種種問題推卸在僱員身上。



交通運輸篇務處

增加工資

港鐵「勁賺」96億元，
員工只有0.9%
的平均薪酬增幅。

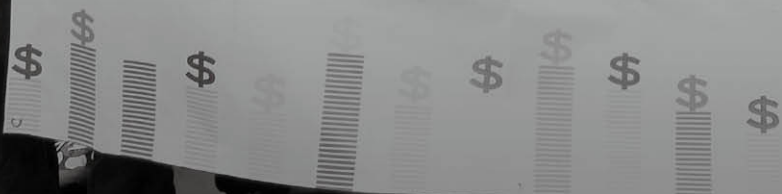
工聯會
觀塘地區服務處
完善退休保障制度

工聯會
觀塘地區服務處
爭取飯鐘錢
休息日計薪

工聯會
觀塘地區服務處
完善退休保障制度

工聯會
觀塘地區服務處
完善退休保障制度

會務處
屋屋



港鐵不公平薪酬制度

香港鐵路員工總會副理事長 麥培東

2010年7月8日

港鐵去年盈利創新高，「勁賺」96億元，但同期港鐵員工卻只有0.9%的平均薪酬增幅，莫說要與港鐵分享努力的成果，就是連通脹也根本追不上。因此，香港鐵路員工總會早前召開記者會敦促港鐵今年加薪不可少於5%，並促請港鐵必須建立一套公平而激勵士氣的薪酬調整機制。否則只一味壓低員工薪金，只會打擊士氣，造成人材流失，損害港鐵的營運效率，最終禍及全港市民。

港鐵的薪酬調整機制一直存在兩大弊端，其一為薪階調整點被變相剔除於薪酬調

整算式外，導致薪酬制度中的所謂薪階名存實亡；再加上多年凍薪或微調薪金，港鐵員工十多年來皆無法因年資增長而調升薪階點。不少處於薪階低層的基層員工，隨著工齡增長不斷累積寶貴工作經驗，提升專業技能，雖然在業內已被尊稱為「老師傅」，但其薪階卻總是原地踏步，長期忍受著「同工不同酬」的不公平及不合理現象！同一樣的聘用條款、同一樣的崗位、同一樣的技能、同一樣的工作、同一樣的經驗，但彼此卻永遠有著數千元、甚至更多的薪金差距！港鐵的薪酬調整機制一日無法改善，這種不公平、不合理的現象將會永遠存在！作為「港鐵最寶貴資產」的一眾同工又怎能服氣？士氣又怎能不受影響？

針對以上的薪酬調整機制問題，工會早於兩鐵合併前曾不止一次向管方指出問題的癥結所在，並多次要求管方必須檢討現行薪酬調整機制，力爭將薪階調整點固定在薪酬調整算式內，保障員工可按工齡遞增而上調薪階。可惜管方總以各種理由敷衍

推搪！兩鐵合併後，大部份職級的薪階頂點因為職級合併而大幅調升。工會早已指出，港鐵在沒有設置固定薪階調整點的情況下，大幅上調薪階頂點是對低層薪階員工不負責任的做法，因為會擴大員工之間「同工不同酬」的不公平和不合理現象！

過去十多年港鐵業績攀上一個又一個的高峰，因此港鐵實在有責任盡快改革目前不合理的薪酬調整機制，採納工會建議，重新將薪階調整點固定在調薪算式內，讓薪階調升恢復正常運作。至於港鐵另一個薪酬調整機制弊端，因著篇幅所限，有待下一篇文章再詳細向讀者介紹了。

再論港鐵 不公平薪酬制度

香港鐵路員工總會副理事長 麥培東

2010年7月29日

在七月八日《港鐵不公平薪酬制度》的文章中，本人指出港鐵的薪酬調整機制存在著嚴重的「同工不同酬」問題。本篇文章則承上文，繼續討論港鐵薪酬調整機制的另一弊端：「工作表現與調薪掛鈎」。港鐵解釋，此一制度的主要目的是要肯定和獎賞工作表現被評定為「優秀」和「傑出」的港鐵員工。若然此制度能夠公平及客觀的評核員工表現，港鐵員工自無反對之理。但問題在於港鐵為了嚴控勞動成本增幅，預先設定可獲賞員工的比例、以方便管方執行為名，不問員工真正的工作表現，這種評核粗糙、有欠客觀

的「工作表現與調薪掛鈎」制度，根本違背考核制度中論功行賞的精神！

根據「工作表現與調薪掛鈎」制度，接近一萬三千名港鐵員工的年度工作表現被評核為五個級別，其中首兩級「優秀」和「傑出」員工的數目預先設定為佔整體員工的45%。換言之，即是每年度有55%員工的工作表現被硬性規定為僅僅「達到公司要求」或更差劣的其餘三個級別。作為香港最大規模的鐵路運輸機構，港鐵一直鼓勵員工必須秉持團體協作精神、強調機構表現卓越實有賴整體員工的優秀表現。那麼到底港鐵依據甚麼理據，可以不問情由地將員工的工作表現硬性劃分為45%與55%的差別呢？

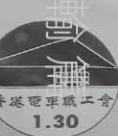
更令員工難以接受的是，港鐵為了避免增加勞動成本，放棄以增撥及追加資源對45%的「好員工」作出獎勵，而是「拉下補上」，以其餘55%員工的「功」來作45%員

工的「賞」。這種造法只會加劇員工之間增薪點和現金獎賞的差距。那早被港鐵硬性劃定為55%範圍內的員工已經付出了的「功」到底去了那裏？他們被硬性剝奪了的「賞」又去了那裏？難怪港鐵員工都嘲諷「工作表現與調薪掛鈎」制度根本就是玩弄「員工吃員工」的數字遊戲！

除了硬性攤派工作表現份額的不公平情況外，「工作表現與調薪掛鈎」制度還成為部份上司打擊異己、籠絡下屬的合法工具。開明上司會以人性化的方法平衡員工獲得獎賞的機會，即使這與「論功行賞」的精神有所抵觸，但畢竟上司還是出於善意，盡量照顧下屬的感受和維持團隊精神；但性格剛烈、主觀好強的上司，則會將45%的份額變為獎賞「自己友」的「利益分贓」工具，其餘55%的「緊箍咒」則成了「修理」那些「忤顏犯上」員工的最佳手段！這種扭曲團隊合作精神、破壞和諧工作關係的情況難道不是經常出現在我們周遭嗎？所以工會從一開始就要求港鐵正視「工作表現與調薪掛鈎」制度的負面效

果，爭取放寬獎賞額份及適當收窄獎賞數值，平衡員工之間因「工作表現與調薪掛鈎」而出現的重大經濟差距。過去港鐵雖然也曾因應工會要求作出了一些微調，但問題的根源卻從未得到改善。

總結而言，工會認為合理的增薪點是員工付出了勤勞和智慧後的應有回報；公平和合理的薪酬調整機制則是維繫融洽僱傭關係不可缺少的制度。因此港鐵在年年錄得豐厚盈利的同時，必須改革目前薪酬調整機制的兩大弊端，造到賞罰分明、人盡其才，否則只會增加員工的怨懟，破壞勞資和諧關係。



香港電車職工會

HONG KONG TRAMWAY WORKERS UNION

抗議電車公司罔顧員工 單方面改變工作時間

香港電車職工會
抗議電車公司
單方面延長工作時間
漠視員工權益

香港電車職工會
電車公司承諾
違反相減薪
團結一致
感與共

香港電車職工會
抗議電車公司
不負責任
沒有企業良心

香港電車職工會
司機大佬
我撐你

香港電車職工會
抗議電車公司
單方面改合約
延長工作時間

香港電車職工會
團結就是力量

堅決反對資方以剝削及犧牲員工權益的手法提高競爭力。

電車工潮中的溝通與尊重

香港電車職工會秘書 李文昌

2010年8月19日

法資公司威立雅收購電車公司時，曾經向香港電車職工會承諾：員工的薪酬福利等制度不變，如果要變，只會向更好的方面去變！言猶在耳，自本年2月易手不足半年的電車公司已經爆發兩次工潮，雖然勞資雙方最終能夠在談判桌上解決問題，但箇中成因實在值得深入討論。

事緣本年四月電車公司在未得員工同意下，單方面將電車廠工程部百多名維修員工的工作時間由日間改為通宵工作，並強迫員

工兼顧掘路及燒焊等維修馬路電車路軌的戶外工作。管理層更恐嚇員工，稱拒絕接受調動會遭解僱。電車公司擅自更改員工的工作時間故然損害勞工權益、而強迫非相關工種及沒有培訓的工程部員工維修電車路軌，則容易引致工業意外，更會危害乘客及途人的生命安全。電車公司此舉實在是極不負責任的做法！

因此，工會於5月11日約見管理層要求停止強迫調動，但管理層態度惡劣，缺乏解決問題的誠意。工會遂於14日與約一百名電車廠員工在屈地街車廠集會抗議，最後在立法會議員葉偉明及工聯會權益委員會的協助下，與管理層經過2小時談判後達成協議。電車公司願意即時停止強制調動、改以獎勵計劃吸引員工自願參加，並承諾向參加員工提供相關的技術及安全培訓。工潮得以解決。

然而7月8日電車公司再次單方面宣佈於12日推出電車新更表。車長的工時因此由原來的8小時增加到12至14小時、部份車長更被規定每天必須

加班近4小時、亦有車長上午9時上班後，被要求中間「落場」，無薪「休息」5至7小時後再上班，至晚上11時才下班，第二天上午又需要9時上班。

對於這種完全漠視車長正常休息時間、因司機休息不足而引致交通意外的新安排。工會於公司宣佈的翌日，已經向電車公司要求改善新更表，但遭管理層拒絕。工會迫於無奈，唯有於新更表執行前夕發起工業行動，迫使公司停止執行新更表。然而電車公司卻只願意將新更表延遲至26日執行，工會遂於20日再次發起大型的工業行動。此後工會再次聯同立法會議員葉偉明及工聯權益委員會與公司進行持續兩天的談判，最終成功爭取公司擱置新更表，並答允日後必會先獲得員工的認同後才推行新更表。此外，工會還成功爭取在公司內成立擁有3名員工代表的工作小組，每周定期討論及監察制訂新行車時間表。

總結兩次工潮，起因皆在於電車公司破壞僱傭合約精神，單方面更改員工的工作時間及內容，視員工為無物。工會贊成提高公司生產力以改善服務資素，然而我們堅決反對資方以剝削及犧牲員工權益的手法提高競爭力。事實上，生產力與勞工權益不應被視為對立面，當中的出路在於溝通與尊重。勞資雙方從來也是「同坐一條船」，只要同事明白到改革的必要及合理性，並且得到資方的尊重及肯定，任何問題也能夠在合情合理的情況下解決。這樣做的話，生產力自然有所提高，服務質素自然也得以提升，這種勞資雙方雙贏的局面，是工會和工友樂意見到的。

四巴分會能夠
連續六年

取得加薪成果殊不容易。



來之不易的 巴士員工加薪成果

汽車交通運輸業總工會主席 彭港祥

2010年8月26日

不管寒冬還是酷暑，巴士員工總是披星戴月地堅守著自己的工作崗位，為廣大市民提供一個良好的公共巴士服務。不僅如此，在巴士員工付出的辛勞汗水下，巴士公司也錄得十分輝煌的業績。以擁有九巴和龍運巴士公司的載通國際控股有限公司為例，其在2009年上半年的除稅前盈利已達4億多元，而新巴和城巴的母公司——新創建集團在2009年的除所得稅前溢利更超過27億元。然而，在巴士員工眼中，受制於資本家追逐

利潤和吝嗇刻薄的本質，要分享這些經濟成果似乎是一件遙不可及的事情。

對此，汽車交通運輸業總工會經過深入的探討後，認為在本港經濟逐漸踏上復甦軌道、多家大型企業宣佈加薪、預期本港2010年的通脹率為3-5%、巴士員工都十分期望合理加薪來維持生活水平等因素下，故在年初率同四巴分會（九巴、新巴、城巴和龍運）向兩大專營巴士集團提出加薪5-7.5%給員工的訴求。

緊接著的是，各間分會與巴士公司舉行冗長的加薪談判。然而，與往年一樣，資方代表只是不斷地強調營運上的困難，並且遲遲不肯拿出解決加薪問題的誠意，使整個談判進度十分緩慢和艱苦。對此，分會代表除了全力表達廣大員工的合理訴求外，亦明確地指出在國際燃油價格從歷史高位回落70多美元、巴士公司在國際金融海嘯中並沒有遇到乘客流失的問題、新界人口不斷增長使巴士公司得到更多客源和更大營運空間等有利因素下，巴

士公司取得豐厚的回報，故分會堅決地要求資方負起企業社會責任和合理地考慮員工的生計。在分會會員的堅實支持和與會代表的據理力爭之下，資方迫於無奈，只好逐步提升加薪的幅度。在這種情況下，為使雙方能就加薪問題達成共識，分會代表在透過問卷調查、各類通告、站頭諮詢、電話訪問、工作人員回饋等多種方式收集廣大工友的意見後，亦相應地調低加薪幅度。儘管如此，勞資之間對今年的加薪數額仍然存在著一段頗大差距。有見及此，分會於是果斷地敦促勞工處和運輸署介入斡旋，以免整個僵持的加薪談判不斷惡化下去。

在加薪談判進入最後的階段，分會在綜合考慮廣大會員工友的意見和訴求、政府官員的多番調停力度等客觀的因素後，經過多輪談判後的加薪方案是在最大程度上爭取到廣大員工的合理權益，故才在政府官員的見證下，在七月中旬與資方達成今年的加薪協議。

從整體情況來說，今年是四巴員工連續第六年獲得加薪，而具體的加薪內容是新巴和城巴員工加薪1.8%（最低加薪數額不少於182元），而2004年後入職的員工可獲年終獎金1,800元；滿2年約後可增領一張家屬乘車證；每年免費門診由5次增加至10次等福利。九巴和龍運員工亦同樣加薪1.8%（最低加薪數額不少於180元），另加100元特惠金，而2004年後入職的員工可獲1800元的年終獎金。如果以六年累積的幅度來說，四巴員工已經爭取到接近15%的加薪率，以及不同數額的特惠金和新入職員工的多項福利等成果。以當前大部份業界勞工的薪酬條件仍沒有較大改善的情況下，四巴分會能夠連續六年取得加薪成果殊不容易。

停車熄匙與職業安全

汽車交通運輸業總工會主席 彭港祥

2010年9月10日

搵食難，職業司機搵食更是難上難。

自環境局草議立法規管停車熄匙後，便一直遇到交通運輸業界強烈反對和社會人士多番質疑，嚴如在目空一切、自以為推行環保治港的環境局官員身上打了多頭悶棍。可惜的是，在如此群情洶湧之下，環保官員仍然堅持己見，拒絕擱置立法建議。唉！環保官員的這種執著除了精神勝利外，事實上並未能帶給香港任何益處。

交通運輸業界強烈反對立法規管停車熄匙的主因在於，停車熄匙會導致車廂溫度高升而損害前線司機個人健康、甚至危害生命安全。事實勝於雄辯，這個夏天就先後有一名年長小巴司機及中年貨車司機因停車熄匙而中暑身亡。對於短時間內接連發生兩齣悲劇，職業司機自然感到人心惶惶，擔心一旦正式立法後會出現更多職業司機中暑身亡事件，並且直接危害車上乘客、路上其他車輛的人士及途人的生命安全。

在烈日照射下，車廂溫度必然高於車廂外的溫度是一般中小學生都知道的常識。但為了讓環保官員能夠真實體會職業司機在高温工作下有多辛苦及多危險，汽車交通運輸業總工會與多個業界團體，邀請環境局局長邱騰華、多位立法會議員及環保官員參與在2010年7月26日，於紅磡火車站外的士站舉行的「體驗停車熄匙如何影響前線司機工作」活動。

一眾環保官員及議員在太陽開始西斜之際到達，雖然當日天文台公佈本港最高氣溫為攝氏32.3度，但在3至4級的東南風吹拂下，再加上他們準備乘搭的車輛在建築物遮擋陽光下只短短停留30分鐘，車廂溫度只是上升至41度而已。事實上，工會代表近期曾接受一份周刊邀請，在其日常工作的地點進行一項測試。結果顯示，的士在烈日下停車熄匙的話，後排座位氣溫於10分鐘內便急升至36度，前排司機位更高達48度。

由此可見，在烈日高空下，高溫嚴如殺手。職業司機被困在悶熱高溫的車廂中，立法停車熄匙猶如在酷熱的沙漠中剝奪職業司機喝水求生的權利，絕對是一種不人道的造法。其實，大家試想想，在政府強行立法規管停車熄匙之後，前線司機每天都被迫要在忽冷忽熱的環境中從事駕駛工作10個小時或以上，因此就是僥倖逃過「中暑身亡」一劫，身體也容易熬出種種的疾病來，所以也

間接增加發生交通意外的頻率。故此，工會一直爭取職業司機應豁免停車熄匙的立法規定。至於停車熄匙能否真的如環保官員口中所說能有效改善香港的空氣質素，因篇幅所限，故留待下次再與大家詳談吧。

停車熄匙與環保效益

汽車交通運輸業總工會主席 彭港祥

2010年9月16日

上星期五筆者在此專欄中指出，立法停車熄匙會直接危害職業司機的生命安全。至於環保官員口中常常辯稱的停車熄匙能有效改善香港的空氣質素，這種論調在我們這些職業司機眼中更是極不專業，甚至認為環保官員的建議實在是浪費公帑。

其實，這並不是前線司機沾染了環保官員狂傲的習氣，而是長年工作經驗告訴我們，立法停車熄匙的結果只會造成更嚴重的環保問題。舉例來說，按照環保官員

的提議，每個的士站除首五輛的士可以「光榮」地得到豁免外，餘下都要停車熄匙。然而，本港許多較大型的士站裡經常有超過20輛的士在輪候乘客。這種情況下，當第一輛的士接載乘客離開後，雖然表面上緊接其後的四輛的士不受影響，但實際上所有進入的士站的車輛（這裡以20輛計算）都要重新啟動15次以上。蓋因的士站的空間有限，當前面車輛開走後，其後車輛都要往前駛動，否則難以接載乘客。細心推算，我們很容易可以計算到，單是20輛的士在輪候接載乘客的過程中，便要有的士站內停車熄匙、重新啟動300次。如果以全港來計算的話，單是的士每年停車熄匙和重新啟動的次數已是一個天文數字。事實上，車輛在重新啟動時，會排放出比行駛中的車輛更多廢氣，結果停車熄匙便迫使這些「搵食車」排放更多的廢氣。更令人擔憂的是，如果這些的士站是設在一些設有上蓋的地點，那麼停車熄匙所產生的污染則更為明顯。

其次，「搵食車」在停車熄匙的立法規定下，引擎每天都需要不斷重複關閉和啟動，因而引發機

件加速磨損和失效的問題。而在某些車種的實際操作中，如的士和小巴在夜間停車熄匙後，便需要動用乾性電池來啟動照明指示，否則難以提供接載乘客的服務。當這類電池在長時間使用下，電能很快會耗盡而失去照明功能，也會引起車輛不能啟動的問題。還有一種情況是，為了避免遭到執法人員的檢控，很多車輛都改為在目的地附近慢速行駛，結果不但造成本港道路交通的負荷，亦增加更多的廢氣排放量。再者，據局方資料顯示，停車熄匙立法後對改善空氣質素的貢獻極其量也不過1%。可是，以筆者多年駕駛經驗和現時一般業界運作來看，局方所提供的數字似乎亦存有不少水分。可惜的是，環保官員幾乎在所有場合裡都對於質疑停車熄匙的理據選擇性失明，並且不斷地使用各種方法來轉移社會人士的視線，千方百計逃避和掩飾自己的窘境。

唉！原本環保官員致力改善香港空氣的質素，是很值得各界人士支持的。但希望透

過不具環保效益的停車熄匙法例來全面提升和改善本港的空氣質素，實在與緣木求魚無異，反而增加資源浪費和惡化空氣質素，可謂得不償失。

停車熄匙的社會成本

汽車交通運輸業總工會主席 彭港祥

2010年10月21日

在九月撰寫了兩篇停車熄匙的評論。最後這一篇，筆者希望談一談環保官員在推動環保政策時欺善怕惡的心態及香港社會需要為立法停車熄匙所付出的社會成本。

環保官員在推動規管停車熄匙的立法工作中，一直利用環保團體要求政府落實更加嚴厲規管為借口，藉此來壯大自己的聲威和壓制業界和社會人士的強烈反對聲音。諷刺的是，當環保官員要求本港專營巴士公司將現時接近6,000部的領牌巴士更換為新型節

能減排車輛時，卻被巴士公司開出的巨額成本嚇了一大跳。具體一點來說，也就是以每輛新型巴士作價300萬元計算的話，那麼本港便要為到「環保」而支付大約180億的社會成本。對此，環保官員竟一改在倡儀立法停車熄匙的狂傲習氣，即時收回建議。環保官員這次灰頭土臉的遭遇，不禁讓我們這些前線司機聯想起魯迅先生筆下那位不敢得罪趙財主而只好欺負小尼姑的阿Q大哥。然而，當今香港已不是落後的舊社會，而且絕大部份職業司機亦不是那位弱小的小尼姑，因此他們憤而抗爭乃是必然之事。

另一方面，極高人口密度和緊張都市生活使我們離不開各種空氣調節，因為這是每個市民工作或居住的基本條件。從業界操作的層面來說，車廂就像其他人士的工作場所一樣，是司機的工作間，因此他們絕對有權利在一個安全和良好的環境下工作。然而，環保官員嚴重地忽略司機的基本需要，並且迫使他們要在比「天然」環境還要惡劣的條件下謀生。不僅如此，儘管環保官員

建議一些特別需要，如紀律部隊和緊急服務的車輛得以豁免，但是其他車輛則要有充分理由才能豁免。當然，我們都明白獲得豁免車輛所擔當的重責，但是對於其他車輛，環保官員則使用「享受空調」、「影響行人」、「污染空氣」、「違背共識」等負面字眼來描述，從沒有尊重他們是在政府允許和提供公共交通服務的合理營運權利。更令人悲哀的是，環保官員還作出「運載活動物的指明汽車」同樣得到豁免的決定，更令人產生前線司機的生存權利還不如一些活動物之感。在這種情況下，環保官員的提議不但嚴重地損害了社會公平的原則，亦造成前線司機怨氣衝天的現象。

誠然，保護環境是當今世界的潮流，也是廣大市民的共同願望，但從香港立法規管停車熄匙的過程中，環保工作反而變成環保官員用來殘暴地打壓運輸業界的手段和工具。不僅如此，由於環保官員沒有認真地

評估香港社會在強行立法中所需要付出的社會成本，結果只會造成社會上出現愈來愈多的不信任和對立。這對於環保工作來說，實在是一個莫大的嘲諷！

全港專營巴士 員工的加薪願望

汽車交通運輸業總工會主席 彭港祥

2011年3月11日

剛踏進2011年，大量經濟數據顯示，社會上開始出現通貨膨脹不斷升溫的現象，而很多分析亦預測本港2011年的通脹率最少在4%以上。然而，對於全港專營巴士員工來說，他們和其他市民一樣，在日常生活裡都發現許多生活必需品的價格颯升得十分快，幅度遠高於這些預測。根據政府統計處公佈的2010年12月綜合消費物價指數，其間電力、燃氣及水的價格已經上升13.0%，而食品（不包括外出用膳）亦上升了6.4%。在這種情況下，汽車交通運輸業

總工會認為，全港專營巴士員工長年以來不管嚴冬酷暑，都披星戴月地堅守著自己的工作崗位，在為市民提供一個良好公共巴士服務的同時，也為專營巴士集團創造豐厚的利潤，因此資方應當以一個負責任僱主的態度和履行應有的企業社會責任，體恤員工的苦況和對他們合理加薪。

基於此，總工會在農曆新年將至之際，與屬下五間巴士分會（九龍巴士分會、新世界巴士分會、城巴分會、龍運巴士分會及新大嶼山巴士分會）向兩大專營巴士集團提出今年員工的加薪要求，幅度為6.5-8%。另外，對於部份以日薪方式聘用的員工，總工會則要求資方每天加薪40元。

除了要求專營巴士集團合理加薪給員工來對抗來勢洶洶的通脹外，總工會也指出，2010年香港全年本地生產總值的實質增幅高達6.8%，在經濟持續向好下，本港勞動力市場上更不斷傳來多家大型企業都紛紛宣佈加薪和增聘人手的利好消息。在這種情況下，全港專營巴士員工因而對今年的加薪滿懷著殷切期望。

對於工人的加薪期望，總工會認為專營巴士集團是完全有能力承擔的。事實上，擁有九巴和龍運的載通國際在2010年上半年裡的盈利已經超過6億元，估計全年總盈利將超過13億元，較2009年差不多增加了一倍。另外，擁有新巴和城巴的新創建集團在2010年度的溢利更超過41億元，較2009年增加了59%。由此來說，合理地滿足員工的加薪願望並不會對這些大財團構成財政壓力。

最後，從過往幾年的情況來看，專營巴士集團一直採取高壓管理手法來壓低成本，結果造成廣大員工被迫面對工作條件持續惡化和工作壓力不斷上升的難題。在這種情況下，總工會認為資方透過合理的加薪可以向廣大員工釋出善意，從而提高整體員工的士氣及為廣大市民繼續提供一個良好的巴士服務。

香港發展成 國際航運中心的隱憂

貨櫃運輸業職工總會主席 卓輔明

2011年1月13日

位處於中國南大門的香港，自從80年代開始，從一個小小漁港發展成為國際航運中心，因受惠於祖國的改革開放政策，無論是出口制成品、進口原材料、來料加工、還是轉口包裝業的貨運工序，都帶動了整個香港貨運行業的發展，因而使香港連續多年成為世界貨櫃吞吐量第一大港。

而香港的貨櫃運輸業起步比國內早，所以不論在硬件及軟件上都較國內為完善，在這瞬間的貨運量大幅增加下，令本地的貨運業實在有點兒吃不消，大量的工作應接不暇。當時的貨櫃運輸

根本唔憂做，行業迅間膨脹，雖然工作時間長及危險性大，但相對工資也比其他行業為高，因此在極短的時間就吸引了一大群生力軍加入。

但隨著國家的進一步改革開放，上海、深圳沿海一帶等的貨櫃碼頭逐步建成，配套設施也逐步完善，國內的出口貨物也多在內地集裝箱出口，因此深圳的鹽田港、上海的洋山港在貨櫃吞吐量方面更後來居上，而本港的物流業公司大至貨櫃碼頭公司，細至貨運公司，面對日漸減少的貨運量，都想方設法去開源節流，形成行業之間的惡性競爭，行業中出現了千奇百怪，無所不用其極的方法，大的公司就利用價低者得的方式外判工作，細的公司就利用減低工人的工資以便減價來取得生意，但所有的方法都離不開在工人的工資上打主意，因此貨櫃運輸業的工人，特別是貨櫃車司機，近年來的工資都沒有增加。雖然香港的經濟近年有所增長，而

香港的貨運量也有所提昇，大部份的企業都有大量的利潤，但貨櫃車司機的工資都沒有多大的改善，特別是貨櫃碼頭的內運車司機，工資不但沒有增加，還連續十多年都在下降，出現這樣的問題，到底是外判制度引致，還是大企業整天所強調的社會責任出現問題呢？

由於貨櫃車司機的工資不斷下降，加上工作時間越來越長，工作強度越來越大，因此在過去的十年裡，從業員人數大大下降，由高峰期到現在已減少了50%，而且還在繼續下調中，大部份在80年代入行的貨櫃車司機已屆退休之年，而在90年代入行的司機有些已經轉到其他行業，加上年青人不願意入行，引致行業開始出現斷層的情況。

作為行業性的工會，我們一直關注行業的轉變，並團結工友在合理及合法的原則下，維護各工友的應有權益及尊嚴。物流業是香港的主要經濟支柱，在國家的第十二個五年規劃中已把香港定位為國際航運中心，然而企業老闆又是否願意

投資，不會因為眼前的短期利益而做出種種有違企業良心的行徑？特區政府又是否已經做好準備，在規劃上制定一套全面的政策措施，以推動航運業的發展？這實在是要香港發展成國際航運中心的重要隱憂。

青年就業難

香港 I.T. 人協會 王振輝

2010年5月20日

今年香港首季整體的失業率雖然下降至4.6%，但是，15至24歲青少年的失業率卻仍然高企在9.9%，反映了現時青年就業困難的情況仍然嚴峻。

以我這個80後的青年為例，前年當我大學畢業後也經歷了一段徬徨的時間。我有大半年時間找不到全職工作，期間只能夠做臨時工和散工。根據我的同輩和同學的反映，他們儘管找到工作，但大部份都從事與修讀科目無關又或者非自己真正想發展的行業，

一般都是有工就做，只是抱著騎牛搵馬的心態。由於找不到進升的階梯，香港的年青一代對前景自然更加感到渺茫。

我們的父母，多年來不辭勞苦的供書教學，一心以為我們大學畢業後會找到一份有前景的工作，然後回饋社會、回饋家庭，可是現實卻令到他們氣餒和失望。我們的上一輩這種由於「合理期望」與「現實失望」所出現的強烈反差，令年青人產生巨大的精神壓力。這種情況若持續下去，必然會產生更多社會問題，特區政府必須要正視！

然而目前香港的就業生態，卻將年青一代推進在職貧窮的深淵。本港幾間公共企業：中電、港燈、煤氣、電盈等等，在過去都各自設有培訓中心，有完善的學徒制度，亦較重視員工的培訓。以前新入行的年青一代一旦有機會投身這些機構工作，大都可以透過機構內的培訓制度找到晉升的階梯。但是近10年來，這些公共企業不斷將工程

外判，不單終止了學徒制度，亦甚少提供在職的培訓。在價低者得的外判制度下，一般的外判商為了降低成本，更加不會提供培訓的機會。在這種惡性循環下，在職員工不但士氣低落，新入行的年青一代更感到前路茫茫，對香港及機構毫無歸屬感，而這些公共企業在缺乏充足新血的補充下，亦逐漸出現人力資源的斷層，直接影響企業效率。

政府經常強調：青年人是社會的棟樑！但試問一下，目前大部份的大學生在就業上皆出現困難，對前境更是缺乏信心，試問又怎會對社會有希望及有貢獻呢？所以，不少青年一代要求政府在制定各種經濟政策時，應該以就業為主導，尤其要關注青年的就業問題。看到出路、看到前景、看到希望，社會才有動力。故此政府應帶頭減少外判，增加公務員編制，讓有志的年青人可投身各政府機構，共同建立一支穩定和可持續發展的公務員隊

伍。我亦呼籲各間公共企業要負起企業社會責任，減少外判，盡快恢復學徒制度，並要為在職的員工提供培訓，讓員工找到晉升的階梯。增加對企業的歸屬感，員工的生產力自然會提高，對勞資雙方都是雙贏之局。



捍衛勞動尊嚴
工聯會

捍衛勞動尊嚴
工聯會

捍衛勞動尊嚴
工聯會

捍衛勞動尊嚴
工聯會

捍衛勞動尊嚴
工聯會

捍衛勞動尊嚴
工聯會

捍衛勞動尊嚴
工聯會

捍衛勞動尊嚴
工聯會

捍衛勞動尊嚴
工聯會

**工作無前景、
做得多薪水少、
早開工夜收工。**

「八十後」的就業問題 不只是一份「工」

香港 I.T. 人協會 李廣宇

2010年9月30日

當「八十後」在就業問題上不單只是抱怨「無工返、無人請」，而是大聲疾呼「工作無前景、做得多薪水少、早開工夜收工」的時候，特區政府應該知道，單靠搽低失業率一兩個百分點根本無助解決香港青年的就業問題。

目前「八十後」面對的是一個超越正常人體力透支的工時環境。朝九晚九的上班時間視為常態。若然家住樓價「不太高」的新界區，收工在街上吃過晚飯回到

家中已屆午夜十二時，「八十後」就是滿懷理想不怕艱辛願意不斷進修自我增值，但究竟哪來的時間讓青年去多讀一個學位？哪來的時間讓「八十後」像六十年代勤奮的上一輩一般可以打多份工去改善生活？但是任你做事多勤快、多小心，「八十後」在全球競爭的環境下，儘管自己沒有過失，但整個部門隨時可以被公司裁掉。要不你跟著行業北上到更廉價的地方去及願意拿六成人工，那麼你還可以做多一兩年才炒魷；要不你就要轉行再由低做起。其實以上所說的已是幸運的一群，目前「超短期合約制」已是香港日漸流行的就業模式。一年一約、半年一約、甚至三個月一約，「八十後」面對「無可再短」的續約壓力，為保飯碗自然是忍氣吞聲，對工作的任何不滿也只敢怒而不敢言，否則行業未北上自己就再也不用上班了。

二十世紀互聯網的出現提高了人們對工作效率的要求。傳統的信件已變為無遠弗屆的電子郵件。一封來自美國客人的電郵，只要在郵

件發出十分鐘後香港的僱員還未回覆，這已經是不合格的服務質素。現今世代任何事情也要高速，飲食要速食、找男女朋友要速配、乘火車要高鐵、電話要3G、工作的高效更是改不了的社會發展。更嚴重的是，全球化不但加速了現代人的工作及生活效率，還使工作與生活的界線日漸模糊。現今職場打工子女在工作以外，就是過馬路、吃飯、甚至睡覺都會用黑莓回覆電郵，又或者用手機廿四小時跟客戶連繫。電腦的MULTI-TASKING 跟人也掛鈎了，效率不單成為了工作表現的重心，還合法地侵入了僱員的私人空間。試問這種「工作是工作，生活亦是工作」的就業形態，「八十後」又如何能夠不感到工作苦悶、無聊，甚至是窒息呢？怪不得愈來愈多的「八十後」沉迷網上虛擬世界。在那裏青年人才能夠有喘息空間，他們在網上虛擬世界可以上戰場、可以開餐廳、可以種植

物、可以鬥地主、可以跟不認識的人談天說地。目前香港隱青及宅女的人數一路增加，不就正是「八十後」為了逃避現實社會的殘酷而造成的嗎？日本目前估計已有近一百萬名青少年受隱蔽問題困擾，特區政府到底可有意識到這方面的危機呢？

要真正解決香港青年的就業問題，特區政府切不可只透過「展翅·青見」計劃及青年培育計劃等青年就業計劃，急急忙忙地將青年人推上職場。「八十後」敢言、有理想、有動力，工作對「八十後」而言除了是賺取生活所需外，還是理想的實踐、自我的肯定。因此特區政府實在有需要制訂出長遠的就業政策，讓年青人不單只有份「工」，還要讓「八十後」看到工作的前景、社會的關懷。否則失業率就是被擦低了，但因此而對香港新生代造成的長遠傷害卻是無可估計的。

在職青年 對就業前景的困惑

工聯會青年事務委員會主任 謝愛紅

2010年12月9日

近來，一些社會深層次的問題觸發了廣泛討論，例如青年人無力置業的處境再次令人關注到青年人的職業生活、就業前景及晉升機會等連串人生規劃的問題。到底在職青年的人生規劃當中，面對的是否只是住屋困難，抑或還有其他更深層次的社會問題？青年人對人生又有什麼看法？對社會及政府又有何期望呢？

工聯會青年事務委員會、工聯青年智庫聯同職業新文化運動委員會於今年6月至

9月期間，成功訪問了825名十八至四十歲的在職青年，調查結果顯示不同行業的在職青年人大多最關注的是職業發展問題，以致在人生規劃當中如置業、組織家庭、職業提升及職業方向等等重大問題上備受困擾，不知何去何從。調查結果當中「改善生活質素」成為青年人的首選，青年人希望有合理的福利待遇，有良好的工作環境，有提升事業前途的機會等等，從而增加職業的穩定性及找到發展方向，才能有能力及信心去規劃人生，從而改善生活質素。置業雖然是青年人關注的重點，也是改善生活質素其中之一，但工作的不穩定性及前景不明朗，就算政府提供置業資助，青年人也未必有信心置業。

青年人是社會未來的希望，政府應設立全面的青年工作政策，令青年人能夠有足夠的能力及信心去規劃人生，從而為社會的發展作出更大的貢獻。事實上，香港的青年人目前在工作環境上正背負著「工時長、壓力大」的沉重擔子；同時面對在職貧窮日益嚴重的就業前景，社會上的80

後、90後自然容易對人生感到灰心失意，對工作失去熱誠。因此特區政府應該全面評估青年人在職業生活上碰到的種種困難，然後對症下藥施以援手，而非一味重複獅子山精神便以為可以燃點起青年人的鬥志。

因此，我們建議在2011-2012年的財政預算案中，提高目前六萬元的個人進修稅務減免額至十萬元以推動青年人持續進修。其次，持續進修基金的資助額增加至每人每五年五萬元，當中三分之二為現職行業進修，其餘可作其他方面進修。此外，特區政府應該提供更多職業及就業資訊平台以協助年青人就業。而且，特區政府作為香港最大的僱主，理應取消合約制及臨時工，並優先聘請剛畢業的學生、定期檢討職業培訓的成效，務求為青年人創造良好的職業及就業環境。最後，特區政府好應該擺脫側重金融地產發

展的經濟思維，投放資源創造更多新型行業及扶助其發展，以促使青年人有更多自我創業及發展的機會。

總結而言，除了制訂扶助青年人置業的措施外，特區政府亦應在新一年的財政預算案中制訂出各項協助青年人職業發展的政策。最後，我們敦促特區政府積極考慮設立職業新文化委員會。委員會的功能主要負責為企業制訂「良好工作」指引、定期進行評定及評比，並設立專項基金獎勵優秀企業及僱主，為香港已扭曲的就業文化撥亂反正，積極為香港企業重新建立人性化的管理制度。青年人對工作投入，對前景充滿希望，得益的不只是青年人，也不只是僱主，而是整個社會都能夠贏回我們未來的希望。

六大產業無方向

青率問題缺出路



六大優勢產業始終是
「吹水多過抹咀」。

「泡沫之都」 只能產生「泡沫幻想」

發展機遇關注組召集人 陳智恒

2011年4月14日

香港政府自2009年提出發展「六大優勢產業」的方向，但近一年多來「只聞樓梯響」，一直未落實具體的願景及目標。事實上，香港要發展新產業不只是簡單的經濟發展機遇問題，更直接影響年青人未來的發展機遇。近年香港青少年問題層出不窮，社會上更出現所謂八十後、九十後的討論。其實這些現象往往不只是年青人價值觀問題，而是過去近三十年，香港生產業北移，加上回歸問題令香港人擔心前途問題，發展短視、炒賣風氣日益嚴重，導致年青人認為發展沒方向、社會沒機會及生活無價值。

金融風暴後，香港青年人的失業問題持續惡化，十五至十九歲青年的失業率一直高企百分之二十；其次，大專學歷再不是成功就業的保證：香港近年已出現副學士失業率高於高中畢業生的現象。社會福利署的數字更顯示，本年一月底約6000名30歲以下的失業綜援人士中，竟然有900人擁有大專教育學歷。其實，青年人就業問題不單是香港社會所單獨面對，近十多年來歐美以至是亞洲各國一直飽受青年的高失業率所困擾。然而問題在於，其他國家及地區政府大都不敢對青年失業問題掉以輕心，願意透過多項國家產業政策擴闊年青人的就業出路及為年青人創造願景，而不像香港的「六大優勢產業」始終是「吹水多過抹咀」。

就以韓國近年大力推動文化創意產業以達致韓國青年人就業多元化的目的為例。韓國文化創意產業政策包括了國家層次願景、專責機構願景、具體目標等規劃，同時有多類型的政策工具，扶助文化創意產業發展。就願景、目標及工作，韓國的「文化產業振興院」（KOCCA）就韓國文化創

意產業政策提出爭取韓國成為全球五大內容提供者（Content Providers），以創造100兆韓圓（約0.72兆港元）市場規模（market size）；7.8億美元出口總值及1百萬個職位。基於韓國在推動文化創意產業上有清晰的宏觀願景、整體政策配套，並定下可創造職位及全球市場佔有地位等具體目標，由此可見近年在香港、甚至是全球所興起的「韓流」不是偶然，而是韓國政府工作的成果。

過去十年，香港曾提出一些產業憧憬，不少青年人因此投入學習電腦資訊科技（ICT）及環保產業相關領域，但可惜兩個產業最終都被香港過度放任的發展政策所淹沒，能夠開出的花果始終有限；香港的經濟在2005年開始再上升，但不久又陷入炒賣經濟之中。因此，要香港不再成為「泡沫之都」，我們便需要從經濟發展政策上有所改變，令本港新產業發展更為結實。否則，「泡沫之都」只能為青年人帶來「泡沫幻想」，「六大優勢產業」，不提也罷！

壓力下的雙職女性

香港文職及專業人員總會
婦女事務委員會副召集人 朱天樂

2010年11月25日

隨著教育程度的大幅提高、現代社會的工種漸趨服務及智力類型、女性投入職場的人數大大增加。現代女性的選擇權無疑多了，生活自由度也大了，這是現代女性的樂，但另一方面女性作為家庭照顧者的這個天職觀念仍然是根深柢固，更不能否定的是不少雙職女性仍以家庭幸福美滿作為人生首位，那麼如何做到事業家庭兼顧即成為現代女性的最大挑戰。

香港文職及專業人員總會婦女事務委員會月前進行的《香港文職女性的生活與挑戰》問卷調

查發現，七成的女性認為雙職女性的需要得不到足夠照顧，而認為工作壓力和超長工時嚴重影響家庭生活質素的竟然有九成七之多！同時超過八成人感到在香港難以找到工作和生活平衡。被問到工作壓力來源時，排首位的是工時過長及工作量過大，其次是生活經濟壓力，這些數字反映本港雙職女性長期兼顧工作和家庭，生活已嚴重失衡，危害身心健康，也導致家庭關係薄弱，有六成認為自己花在家庭上的時間不足夠。現時擔心通脹來臨，生活經濟壓力的不斷升高，對雙職女性的衝擊就更加大了。

政府推行「家庭友善」僱傭政策及措施（FEPPs）已有數年時間，調查顯示受訪者任職公司有提供五天工作周的有六成，有提供家庭假期福利的有五成三，然而提供彈性上班時間和僱員及家庭成員支援計劃卻只有兩成，彈性工作安排更只有一成七。正因為商界和政府的配套支援嚴重不足，因此有七成

受訪者回應若事業與家庭在時間分配上發生衝突，會選擇以家庭為先，這種事業家庭只能兩選一的困局，正是雙職女性每天面對的生活難題，對社會勞動生產力、家庭、以及女性自身都是三輸的局面。

事實上，彈性上班時間和工作安排在外國以至鄰近亞洲地區都很流行。外國經驗證明一個完善的彈性上班時間機制允許員工按特別需要靈活調配工作時數，既不影響員工工作質量，又能讓僱員兼顧到工作以外的生活，減低員工流失率，大大提高企業工作士氣。然而以先進企業管理的香港現代企業卻缺乏這類應有的僱用措施，實在是大大落後於國際社會。特區政府一直以建設香港為國際大都會為己任，那麼何不切實考慮雙職女性的實際需要，帶頭及全力推動彈性上班時間和工作安排，讓雙職女性不用被迫做出工作和家庭兩擇一的痛苦決定。否則，長期忽略香港171萬名雙職女性的需要，香港又如何能夠真正的稱得上是一個國際大都會呢？

婦女勞工就業難

工聯會促進就業委員會主任 陳婉嫻

2011年3月3日

下星期二就是三八婦女節，三八婦女節成立至今已經歷了一個世紀。然而三八婦女節一直爭取的男女平等，到了今天的香港到底又如何呢？

在全球經濟一體化下，香港已是一個高度發展的經濟體系。因此，香港的生活消費及工資水平相對鄰近地區為高，令很多職位流走到其他工資較低的國家及地區，造成大量勞工失業及低工資等問題。雖然本港首個法定最低工資條例於5月1日實施，但是同工不同酬的問題依然嚴重。目前，各行各業

僱員普遍被迫無償超時工作或以低於原本工資作超時「補水」。根據2009年，香港的就業人數有3,256,500人，當中314,600人的時薪低於28元，而在這三十多萬人中，女性僱員更佔了一定的比例。

女性在整體勞工中長期處於弱勢，在勞動力市場中的競爭力屬於較弱的一群，基層婦女面對的衝擊和壓力更大。女性僱員飽受工時長、壓力大的困擾，回到家裡，身心疲憊，但仍要照顧家庭，往往影響了與家人的關係。基層婦女的收入持續下跌，當中不少從事兼職、長期散工工作，現時法例對兼職和從事散工的僱員保障極不足夠，令基層婦女處於被急劇邊緣化的局面。於是「貧窮」這兩個字便一直與婦女，特別是與基層婦女結下不解之緣。

目前，基層中年婦女大都只能從事一些低工資、長工時，缺乏就業保障的低技術工種，例如清潔及保安等。僱員再培訓局於2002年開始推行「家務通」計劃，協助基層中年婦女投身家務助

理行列，減低失業率。雖然計劃能夠達到一定的成效。但為了進一步促進婦女就業，政府理應該就著女性的特質，考慮開拓更多不同的就業項目，例如陪月、托兒、照顧老人及陪診等與照顧家庭有關的工種。另外，協助婦女創業亦是一個可行的方法，現今香港流行「自家創作」，婦女的手工藝品製作及烹飪技術絕對能符合市場的需求，問題是政府是否有土壤給她們發展。

工聯會一向認為，要消弭貧窮，應該從創造就業著手。本會一直促請政府積極研究落實「就業優先的經濟發展策略」的各項措施，為不同勞工基層創造更多的就業機會，以解決問題的根源，從而有效控制失業人口的增長。事實上，特區政府近年不斷提出一萬幾個臨時職位以解決基層就業的造法絕非上策，因為臨時職位始終會有完結的一天。工聯會認為，特區政府必須為婦女締造一個公平的就業市場，透過合適的就業

政策，推動及開創適合婦女基層的就業機會，例如可以考慮以社會企業的模式營運解決低技術婦女的就業及經濟困境。此外，特區政府亦應考慮在土地規劃中促進本土文化經濟及創意手工藝品等，例如工聯會就曾在黃大仙廟附近的空地上打造有廟宇特色的「騰龍墟」，當中成功創造了相當的就業職位。但可惜特區政府並沒有正視這些本土文化經濟的成功經驗。

綜觀香港現行的政策和有關制度，顯示政府嚴重不重視扶助貧窮婦女勞工。還幸最低工資在工聯會爭取多年下終於在2010年成功立法。然而，最低工資與標準工時是相輔相成的，特區政府此時實應儘快制訂標準工時，以解決婦女在職貧窮問題。

「超齡子女」 來港要配合就業政策

工聯會促進就業委員會主任 陳婉嫻

2011年2月10日

新一年首先祝賀全港打工仔女人人有工開、兔年旺相。

近期筆者狠批勞工及福利局局長張建宗低估「超齡子女」來港對香港社會的衝擊，內地子女來港團聚的議題再次成為傳媒關注的焦點。其實容許「超齡子女」來港團聚可說是遲來的春天，當年政府誇大港人內地子女數目共167萬名之多，成功製造恐慌取得民意支持取消「超齡子女」來港的資格，白白錯失一個早日解決中港兩地家庭團聚的良機。今天政府容許「超齡子女」來港團聚本

是好事，但卻輕視「超齡子女」來港後將碰到的種種適應問題及就業困難，一廂情願地認為只需增加就業培訓課程的名額便能解決問題，這絕對是一個極不負責任的做法。

在單程證的制度下，「超齡子女」即年齡為25至40歲的港人在內地所生的下一代。作為成年人，「超齡子女」一旦決定來港定居，當務之急必然是盡快搵工。然而生活在香港的市民要爭得一份能夠養起頭家的工作已屬奢侈，何況是這些內地學歷及經驗通常不被香港僱主認同的「超齡子女」？因此他們極有可能被迫與基層市民爭飯碗，使本已職位短缺的基層工種更形緊張，筆者擔心或會引起普羅大眾與新移民無可避免的矛盾對立。更不幸的是一旦「超齡子女」需要申請綜援，更會造成各式各樣的社會問題，政府實在不能坐視不顧。

對此張局長說得輕鬆，表示只要增加兩萬個僱員再培訓課程名額便可解決「超齡子女」的就

業問題。難道張局長認為完成再培訓課程等同成功就業嗎？根據筆者多年的工會經驗，就眼見不少待業人士雖然成功修畢一個又一個的再培訓課程，但始終未能成功就業。張局長，請你向我們好好解釋！

歸根究底，本地基層市民就業不足的核心問題在於勞動力市場已極度扭曲、貧窮勞工缺乏議價能力只能任由無良僱主剝削壓榨，甚至濫用外勞以取代本地工人。以私營安老院護理員為例，過去三年香港僱員再培訓局總共提供了4500個護理員名額，然而私營安老院護理員多年來一直是補充勞工計劃中最多外勞輸入的工種。截至2009年香港輸入了783名護理員外勞。筆者不禁要問張局長，為何4500個再培訓護理員名額仍然不能填補783個外勞護理員名額？說穿了，還不是因為部份私營安老院的工時長，人工低，工作環境惡劣，本地人絕非「唔願做」，只是「做唔落」！然而無良僱主看準外勞「乜

都肯做，唔敢投訴」，在唔憂無人做的情況下，試問那會願意以合理工資聘請完成再培訓課程的本地僱員呢？

面對本地經濟單元化，目前勞工就業市場能夠提供符合經濟生態之職位，遠遠低於過往勞動力密集時期的香港經濟環境。往昔能夠吸納百萬勞動力的就業市場，今夕不但就業空缺大幅下滑，就是所提供的工種性質也變得愈來愈狹窄，香港基層，甚至是中層僱員正不斷被本港的單元經濟邊緣化。試問政府一日未擴闊本地社會的就業機會，一日未能為到香港僱員創造更多就業機會，在毫無就業政策措施的配合下容許「超齡子女」來港定居，「超齡子女」來港的生活困難可想而知，張局長又豈能對此問題視若無睹呢？



The Hong Kong Federation of Trade Unions
香港工會聯合會

工聯會要求施

予長者有尊嚴生活

北上生活的
退休長者是一批被政府
遺忘的港人



東區區議員
梁文道

雷權力

工聯會社會事務委員會
陳婉嫻

不要再遺忘 北上生活長者

工聯會促進就業委員會副主任 李麗貞

2011年4月21日

香港現今百物騰貴，各種日常生活必需品更是屢破新高。市民活在通脹猛於虎的困境下，為了舒緩基層壓力，近年不斷推出多項紓解民困的措施，例如提供電費補貼、豁免公屋租金、調高生果金及增發綜援人士「雙糧」。最新的財政預算案更決定人人派六千及向關愛基金再注資15億，目的就是要援助社會上一直忽略的「N無人士」及新移民。然而香港仍然有一批弱勢社群長期被政府所遺忘，甚至是被目前的福利政策所歧視，他們就是北上生活的港人退休長者。

由於香港一直缺乏完善的退休保障制度，部份長者被逼選擇北上生活，以減低退休生活開支。根據統計處的數字，2007年香港至少有12萬名六十歲以上的長者在內地生活。事實上，對於那些本身無兒無女的清貧長者，他們不少在壯年時期「死慳死抵」儲下數十萬元積蓄，在樓價及生活指數高企的香港，退休後北上生活「食老本」可說是他們無可選擇下的最好選擇。然而人算不如天算，近年內地年年通脹，加上人民幣不斷升值，內地生活的港人長者在耗盡積蓄後頓時變成無依無靠、生活徬徨。工聯會內地諮詢服務中心在上年就曾接獲數以百計的內地長者求助，最終協助了145名清貧長者回流香港定居，對比2009年總共上升約三成二。

或許有人會認為，長者一旦離開香港北上生活，特區政府實在沒有責任為他們提供任何福利及援助。然而此言差矣！根據目前的綜援制度，領取綜援的長者其實是可以選擇到廣東省或福建省生活的。究其原因，在還未有完善退休保障制

度下的香港，部份貧窮長者實難在香港「安享晚年」，因此社署容許綜援受助長者可以選擇內地養老，一方面可以為他們提供多一個選擇，另一方面也可以減輕香港的財政負擔。但矛盾的是，目前社署卻以「離港不得多於60天」的規定剝奪北上生活長者領取生果金的資格，令到大批原本希望自食其力的香港長者未能享受到應有的福利，生活愈見困難。

現時深圳有不少香港長者聚居於俗稱「長者大廈」的私人樓宇（即長者佔大廈住客的大部份）。他們大多是十多年前趁當時深圳樓價還未高升時購買自住，並依靠儲蓄生活。但現時不少長者的老伴已離世，在香港亦沒有親人照顧，唯有在深圳孤零零獨居，生活坎坷。這些長者不乏大半生在港工作，只是退休後沒有足夠金錢繼續在港生活，才會選擇北上養老。近年既然愈來愈多的北上長者上遇到生活困難，筆者深願曾

班子在餘下一年多的任期內誠如政務司司長唐英年所言不會做看守政府，「等收工」。除了從速制訂一套長遠的退休保障制度及取消生果金「離境限制」外，還應該主動接觸他們，認真調查研究，了解北上長者生活上的各種需要以制訂各種適切的服務。否則，一旦12萬北上長者在內地的生活也成問題、被迫「全面回歸」，特區政府那時還會懂得如何處理嗎？

總結

只要政府為打工仔女開拓
更多元的就業空間，
香港人絕對可以有尊嚴地
依靠勞動生活。



還香港一個就業空間

工聯會促進就業委員會主任 陳婉嫻

工聯會促進就業委員會副主任 李麗貞

2011年4月28日

剛公布4月份的失業率下跌至3.4%，是2008年金融海嘯後的最低點。然而香港打工仔女，特別是基層市民的就業環境卻不見得有顯著改善。香港「在職貧窮」問題仍然嚴重。「就業難」、「低工資」及「長工時」至今未有任何緩和跡象，打工仔女搵食依然艱難。近期城中熱話雞蛋仔阿伯十日內被食環署檢控3次引起全民激憤，食物及衛生局局長周一嶽即時表示樂意協助雞蛋仔阿伯另覓一個合法地點，如街市檔位繼續擺檔。然

而政府高官有所不知，雞蛋仔阿伯及香港人需要的並不是一個檔位地舖，而是一個可以賴以維生的就業空間。

六七十年代香港工業起飛，百業興旺。不論打工、做小販又或者是創業，只要有手有腳、肯搏肯捱，不期望人人也能夠在獅子山下飛黃騰達，但總能夠自食其力、養妻活兒。今天香港早已工業外移，罷黜百業、獨尊金融地產。儘管香港的GDP確實是有穩步增長、財政儲備亦超過五千億港元，但香港中層及基層僱員的就業環境及生活水平在近十年內卻是不斷倒退。由於工資跑輸通脹，樓價、家庭收入的走勢背道而馳，上班一族的生活質素更不斷下降。簡言之，現今香港產業單元化、工作職位下流化、在職人士貧窮化！繁榮風光底下，呈現著打工仔女節衣縮食下的蒼白面孔！

當然，香港要走向工業之路存在很多問題。但特區政府若然能夠制訂長遠及持續的就業政

策，願意為打工仔女開拓更多元的就業空間，香港人絕對可以有尊嚴地依靠勞動生活。「靠山食山，靠水食水」，香港位處中國南部廣東省珠江口外，原屬華南地區的廣東文化，被過去百年的英國殖民地統治的背景下，引進許多西方文化，令香港今天醞釀出一種獨特的中西交融文化。因此特區政府可以憑藉香港獨有的文化魅力，透過建築、飲食、音樂、旅遊、出版及宗教等等作為「載體」，打造香港獨有的本土文化經濟，為香港單元的經濟開拓更廣的就業空間。

最近，我們到廣州考察，事緣2010年廣州市政府就因應舉辦亞運的契機，決意重新規劃廣州市舊城區，將本已因為污臭的問題而被廣州市民要求覆蓋改建為大馬路的「荔灣河涌」重新打開，搗截污水，修復河道，並將周邊建築群及街區的歷史原貌一併恢復，成功打造一個面積約十萬

平方米，以廣州西關文化為主題的荔枝灣文化休閒區，為廣州市民帶來更多就業機會。情況就如2003年南韓首爾重新修復一條在市中心內本已被封的古河清溪川。今天清溪川已變成首爾的旅遊熱點，直接帶動附近區域的消費及零售業。回望香港，特區政府正因著九龍東新啟德的發展而計劃將啟德明渠改造為啟德河，並配合已發掘的龍津橋遺址及接官亭連接規劃，政府高官實在應該藉此加入並擴大本土文化經濟的元素，例如善用啟德河一帶的工廠大廈以發展創意文化產業，進一步為香港市民創造更多的就業空間。

工聯會促進就業委員會開設「民筆聊生」專欄，正是希望帶動特區政府及更多香港市民關心我們的就業問題。不知不覺「民筆聊生」專欄已經刊出一年了，因此也是時候暫停一會，重新檢視。暫會，但並不代表完結，工聯會促進就業委員會將會繼續為改善香港的就業問題而努力，各位讀者如對此有任何意見，歡迎透過電郵（info@ftu.org.hk）與我們保持聯絡，後會有期。

機構簡介： 工聯會促進就業委員會

工聯會在上世紀九十年代提出「以就業為優先的經濟發展策略」，倡議政府以就業為先，制定長遠經濟政策，扶持中、小企業，創造更多就業機會。可惜的是，政府一直未有正視香港結構性失業問題，不少政府政策更直接或間接地破壞小本經營者的生存空間，加速惡化香港的失業問題。因此，工聯會在2009年34屆代表大會上決定成立促進就業委員會，目的就是要推動政府制定長遠就業政策及優化改善本地的就業環境。

民筆聊生

主 編：伍志文

設計顧問：盧頌揚、陳晉宇

出 版：工聯會促進就業委員會

地 址：九龍土瓜灣馬坑涌道12號1樓

電 話：3652-5936

傳 真：2624-4000

網 址：www.ftu.org.hk

電 郵：info@ftu.org.hk

版權所有，翻印必究

2011年 非賣品