

The page features a decorative graphic consisting of three blue circles of varying sizes, each with a lighter blue ring around it. These circles are connected by thin blue lines that form a triangular shape. The circles are positioned in the upper right and lower right areas of the page.

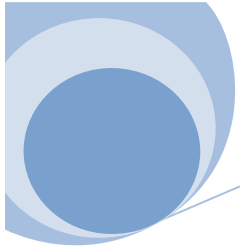
# ACY0210P

香港與中國的律法、  
政治及經濟之營商環境

## 研究報告

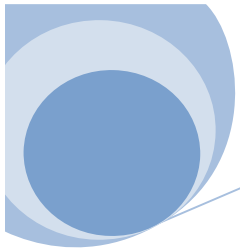
### 組員

Kwok Chun Chung, Eric  
Lam Wing Sze, Kathleen  
Cheung Sze Nga, Monica  
David Chan  
Wong Hau Yan, Kendra  
Tao Si Ran, Wendy



一、引子 .....	3
二、從中國的律法、政治及經濟看營商環境	
• 律法方面.....	3 - 4
• 政治方面.....	5 - 6
• 經濟方面.....	8 - 10
三、從香港的律法、政治及經濟看營商環境	
• 律法方面.....	11 - 13
• 政治方面.....	13 - 15
• 經濟方面.....	15
• 專題研討：香港的青少年問題.....	16 - 17
四、展望 .....	18
五、兩地情況之比較 .....	19

## 目錄



## 一、 引子

中國與香港的經濟發展向來有著密切的相互關係。將中國與香港的經濟環境加以分析比較，可以加深我們對兩岸經濟發展與前景的認識，為此，我們以勞工問題為著眼點，站在宏觀的角度，分別從法律，政治與經濟三方面分析中國與香港勞工問題的成因，並給予建議與展望。勞工問題在中國和香港都是備受關注的話題，而中國的農民工，香港的低技術工人與青年工人，都是最容易受到歧視壓迫的勞工群體。對此，我們會分析兩岸的法例條款，勞工組織，政府政策，經濟形態等等因素起到的作用，這些因素環環相扣，息息相關，共同促成了中國與香港勞工的現狀。通過對勞工問題的深入探討，進一步從法律，政治和經濟三方面揭示中國與香港的經濟環境的特點與聯繫。

## 二、 從中國的律法、政治及經濟看營商環境

### 1. 律法方面

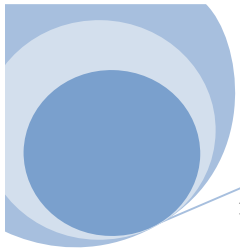
#### 甲、《中華人民共和國勞動法》的漏洞

在中國，最為詳盡與權威的勞動法黨屬《中華人民共和國勞動法》，然而這部權威性法律卻擁有其自身的盲點與漏洞，使不法的僱主得以有機會利用法律的灰色地帶榨取利益。首先，《勞動法》受到制定時的社會經濟背景影響，適用範圍也帶有很大的時代局限性。從條款中<sup>1</sup>可以看出，法律只適用於訂立合同的勞工。然而大部分勞工都僅與僱主為口頭協議，因此被置於法律保護之外。其次，中國農民工長期受戶籍制度困擾，然而勞動法在這方面卻未有涉及，法規中對戶籍歧視隻字未提<sup>2</sup>。此外，《勞動法》在措辭與考慮方面也有很多疏漏，如第四十一條中<sup>3</sup>，“協商”“身體健康”等字眼都含糊不清，令僱主有機可乘。由此可見，《勞動法》還存在許多不足，農民工無法完全依靠法律捍衛自己，進一步完善改進《勞動法》勢在必行。因此，中國政府 2008 年開始實行《勞工合同法》，此

<sup>1</sup> 《勞動法》第一章第二條規定：“第二條 在中華人民共和國境內的企業、個體經濟組織（以下統稱用人單位）和與之形成勞動關係的勞動者，適用本法。國家機關、事業組織、社會團體和與之建立勞動合同關係的勞動者，依照本法執行。”

<sup>2</sup> 《勞動法》第二章第十二、十三條對勞工歧視問題的界定：“第十二條 勞動者就業，不因民族、種族、性別、宗教信仰不同而受歧視。第十三條 婦女享有與男子平等的就業權利。……，不得以性別為由拒絕錄用婦女或者提高對婦女的錄用標準。”

<sup>3</sup> 《勞動法》第四十一條：“用人單位由於生產經營需要，經與工會和勞動者協商後可以延長工作時間，一般每日不得超過一小時；因特殊原因需要延長工作時間的，在保障勞動者身體健康的條件下延長工作時間每日不得超過三小時，但是每月不得超過三十六小時。”



法在《勞動法》的基礎上有諸多完善。首先，法規的適用範圍有所擴大，法律<sup>4</sup>規定與用工單位建立勞動關係的勞動者即屬於法律保護範圍。它也針對性地改善《勞動法》存在的問題，新增不簽合同須按月支付雙倍工資，工資拖欠可申請支付令，簽約兩次後再續約須簽訂無固定期限合同以及合約內容的改進，單位不買保險就要賠償等新措施<sup>5</sup>。《勞動合同法》同時還對新興的用人方式有所規範，將勞務派遣<sup>6</sup>形式納入法律管制，更大程度保障民工利益。

然而，即使有新法保障，農民工仍然沒有擺脫被壓榨的地位。新法壓縮了企業的利潤空間，僱主抵觸新法，紛紛採取措施規避法律義務。裁員，勞動轉包，正式員工轉勞務派遣事件層出不窮。

因此，中國政府 2008 年開始實行《勞工合同法》。同時，法律的實行與監督也一直是很大的問題。農民工要維權，更要花費驚人的昂貴成本<sup>7</sup>。

## 乙、可完善之地方

由此可見，只有規範企業行爲，加大執法與監查力度，提高農民工自身法律意識，整個社會伸出援手，才能使法律更有效的保護農民工的權益。

<sup>4</sup> 《勞動合同法》第二條規定：“中華人民共和國境內的企業、個體經濟組織、民辦非企業單位等組織(以下稱用人單位)與勞動者建立勞動關係，訂立、履行、變更、解除或者終止勞動合同，適用本法。國家機關、事業單位、社會團體和與其建立勞動關係的勞動者，訂立、履行、變更、解除或者終止勞動合同，依照本法執行。”

<sup>5</sup> 《勞動合同法》對試用期的時間及工資標準作出明確規定，並對不按時訂立勞動合同的行爲作出每月支付兩倍工資的嚴厲處罰規定，超過一年不簽約的，自動視爲與勞動者簽訂無固定期限勞動合同。《勞動合同法》同時規定：用人單位拖欠或未足額支付勞動報酬的，勞動者可直接依法向當地人民法院申請支付令。「勞動者與單位連續訂立兩次固定期限勞動合同之後，如果雙方再次續約，必須簽訂無固定期限勞動合同。用人單位違規不簽時，應按規定的經濟補償標準的雙倍支付賠償金。」合約內容需包括工作時間和休息休假、社會保險等，單位不爲工人買保險，勞動者可以要求解除合同，用人單位要作出賠償，並補繳拖欠的社保資金，還要交滯納金。

<sup>6</sup> 勞務派遣：勞務派遣是近年中國人才市場根據市場需求而開辦的新用人方式，可跨地區、跨行業進行。由派遣公司派遣勞工到用人單位參加工作，員工由派遣公司支付工資。

<sup>7</sup> 根據《中國農民工維權成本調查報告》的結論顯示，爲了所要 1000 元的工資，整個社會需要爲此花費近 3000 元的成本：

各種直接花費開支	¥920
花費時間 11-21 天，折合誤工損失	¥550-1050
政府工作人員工資	¥1950-3750
法律援助	¥5000-9000



## 2. 政治方面

在探討勞工問題的時候，工會是很重要的一環。工會的基本功能應是站在勞工的權益出發向資方爭取勞工的合理合法權益。工會組織對農民工尤其重要，因他們知識水準低，受剝削後，往往求助無門。

### 甲、工會及勞工組織

零八年開始實施的《勞動合同法》<sup>8</sup> 規定工人可以選舉自己的代表與資方就合同進行談判。新法規要求企業主必須設立工會組織，確保員工薪資、工時等權益不受僱主侵害。

#### (1) 工會力量及立場成疑

《勞動合同法》只生效四個多月，成效仍是未知之數。但就法規內容及執行上，我們有三個憂慮：

1. 現階段中華全國總工會及官方都多針對大型的外企有否成立工會，但對多數的本地中小型工廠企業的要求及執法寬鬆，讓本地的中小型工廠企業有機會不依法成立工會。
2. 工會組織成員是工人，受薪於資方，為保生計亦會聽命於資方。
3. 工會代表是否由工人選出，能代表工人意見仍是一個疑問<sup>9</sup>。

#### (2) 獨立勞工組織的需要

但就長遠而言，中國應設立一些由工人運作、獨立於資方、受政府支持的勞工組織。既是以獨立身份監察資方，又能為工人提供法律訴訟方面的援助，真正維護工人的權益。但可惜，到目前為止，中國仍沒有合法的獨立勞工組織。

其實，現時內地有很多民間組成的勞工維權組織，這都是由內地民工自發組成的勞工互助機構，幫助工傷者打官司、提供法律諮詢服務。亦會向民工介紹宣傳《勞動法》及《勞動合同法》，讓民工認識自己的法律權利。性質和香港的職工盟相似。現在單是珠三角，已有30家以上這類的勞工維權組織，如珠江工友、打工者中心。

但這類民間勞工維權組織普遍無法獲得合法的社團註冊，只能以灰色身份存<sup>10</sup>。因為

<sup>8</sup> 《勞動合同法》。

<sup>9</sup> BBC中文新聞。“沃爾瑪中國員工成立第二個工會”。  
[http://news.bbc.co.uk/chinese/trad/hi/newsid\\_5240000/newsid\\_5248900/5248960.st](http://news.bbc.co.uk/chinese/trad/hi/newsid_5240000/newsid_5248900/5248960.st)

<sup>10</sup> 中國勞工通訊。“珠三角勞工維權組織因無合法身份陷困境”。  
<http://big5.china-labour.org.hk/chi/node/1300169>



沒有合法合理的身份，這類民間勞工維權組織在為工人爭取權益時，行動上受到很多制肘。這情況和中國的政治政策有著不可分割的關係。

### (3) 中國政治政策與勞工問題的關係

中國是一黨執政，軍政大權由共產黨所掌握。由《中華人民共和國憲法》<sup>11</sup>中可見中央政府極重視國家安全和社會穩定。因此，中國政府對社團成立的監管尤其嚴格<sup>12</sup>。

而且，對民間勞工維權組織而言，現行的《社會團體登記管理條例》要求比較苛刻<sup>13</sup>，條件非他們所能承擔的。缺乏一些由工人運作、獨立於資方、受政府支持的勞工組織，亦是內地勞工問題一直不能解決的原因。

## 乙、地方政府

在中央政府的大方向領導下的同時，地方政府本身也擁有很大程度上的地方行政大權。而在“下級服從上級，全黨服從中央”的“民主集中制”下<sup>14</sup>，地方政府對中央政策陽奉陰違卻時有發生。故此，地方政府的取態成為中國勞工問題的關鍵。

在我們的研究分析下，地方政府在中國勞工問題上為人詬病的方面，可歸納為以下三點：

- 偏袒資方
- 瞞報虛報工傷意外死傷數字
- 執法部門的問題

### (1) 地方政府傾向支持資方

省市間存在經濟發展上的競爭。為能在經濟發展上比其省市優勝，省政府常會制定一些地方優惠政策，以吸引境內外投資商投資興業、促進地方經濟快速發展。中國地方政府往往處於經濟考慮，不支持工人向資方爭取合理權益的努力，態度偏向支持資方，對勞工的權利造成很大的傷害。

### (2) 地方政府瞞報虛報工傷意外死傷數字

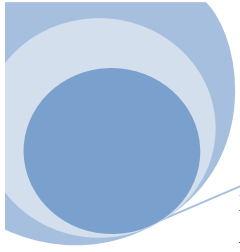
為避免問責，地方官員瞞報工業意外的死傷數之事時有發生。按照內地《建築工程重大事故等級規定》，死亡的人數不同，事故的級數有別，對責任人及地方政府的問責自然

<sup>11</sup> 《中華人民共和國憲法》。

<sup>12</sup> 《社會團體登記管理條例》

<sup>13</sup> 中國勞工通訊06年6月出刊《悲慘的境地與未到的救濟：中國廣東省寶石加工業塵肺病個案報告》  
<http://www.clb.org.hk/schi/node/64774>

<sup>14</sup> 文匯報。“揭開內幕記者：最大阻力是當地部門”。  
<http://paper.wenweipo.com/2007/06/22/xw0706220020.htm>



不一樣。2007年的灑池興安煤礦事故這是地方政府瞞報虛報工傷意外死傷數字的典型例子。

中國官員虛報、瞞報工傷事故的原因主要是中國目前監督安全事故的懲罰手段只限於鄉一級、縣一級的基層官員和企業主，而不包含高層官員。因此，高層官員就不會積極去查辦工程和本地區的安全事故，按照這種方針就很難遏制各地的安全事故。而且，在目前制度下，犯案情節的輕重單純以事故死亡人數為追究責任依據而不是犯事的輕重。故此，虛報、瞞報工傷事故在中國屢見不鮮。

### 地方執法部門

大陸地方執法部門的處事手法，進一步加劇了中國的勞工問題。從早前震驚中外的山西黑磚窯案可窺見內地執法部門的問題。

1. 漠視問題	<ul style="list-style-type: none"><li>• 黑磚窯這違法行為存在已久，有關執法部門亦知道有關問題的存在</li><li>• 基層派出所常年處於鄉村，難免會和磚瓦窯有些瓜葛</li><li>• 可見有關部門對勞工問題是知情的</li></ul>
2. 執法犯法	<ul style="list-style-type: none"><li>• 在地方面上，解決勞工問題最大的阻力是來自有關的執法部門。</li><li>• 本應是執行法律的地方官員，卻常為了私人利益，偏袒違法的僱主</li></ul>

山西的黑磚窯案並非個別事件，而是發生在中國大陸的很多地方。「黑磚窯案」是在新聞媒體率先批露出來的，整個事件由此在中國網絡上得到廣泛報道後，也驚動了中央高層。直到事件曝光後，地方政府才做出一系列補救性工作。



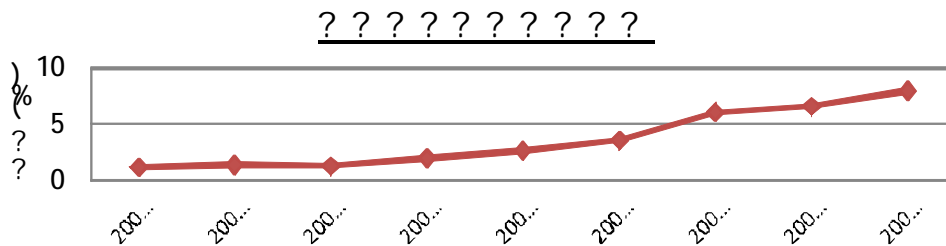


### 3. 經濟方面

中國勞工不能得到足夠的福利與保障，除了法律和政治的因素外，最主要是與公司成本上漲有關。以下部分將會深入探討宏觀經濟如何增加企業的成本與利潤壓力，分析有何內在因素和外圍因素分析間接影響內地企業提供予員工的基本保障。

#### 甲、國內通脹嚴重

二零零六年頭，中國居民消費指數的增長只是百分之一點二。二零零七年尾，增長率已達百分之六點七。短短兩年間，物價已急漲近六倍，反映內地通貨膨脹十分厲害。投資銀行高盛亞洲的中國經濟研究部門更預期零八年第一季度的物價指數會上漲至百分之八。

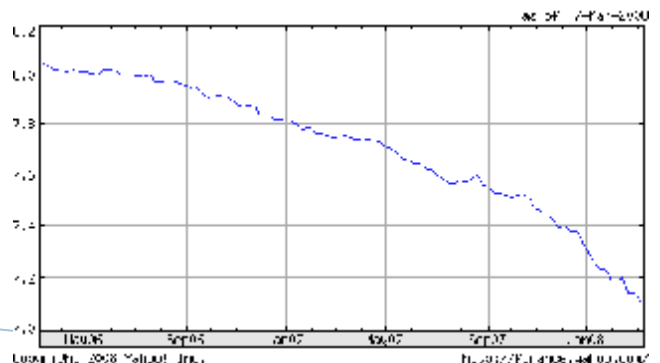


高盛指出國際能源價格高企是內地通脹嚴重的主要元兇。替代能源甲醇的玉米和其他能提煉出再生能源的農作物的價格上升，能作需求急升的禽畜的飼料價格也提高了，以至糧食價格也高企不下，零七年的食品價格指數高達十八點二個百分點，也令內地通脹日趨嚴重。城鎮工人零七年的工資增長百分之十八點八，但這現象只集中於大城市以及高收入的白領階層，這反而令工廠工人的情況更惡劣。

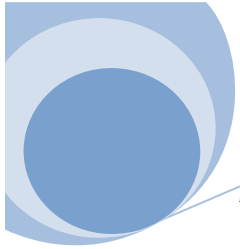
工廠工人薪金增幅有限，大部分遠低於通脹，變相減薪，令本來已生活困難的勞工雪上加霜。企業面對成本壓力上升，於是對議價能力最低的工人著手，除了限制薪酬增幅外，也削減工人的福利與保障。

#### 乙、國內宏觀調控措施

中國的經濟熾熱，二零零七年國民生產總值（GDP）增長平均每季度超過百分之十一，A 股市場及樓市達倍數增長，國家政府







實施宏觀調控措施穩定經濟，防止經濟泡沫爆破。

年內中國人民銀行及政府已多次使用各種金融政策壓抑過熱的經濟，包括先後六次增加銀行利率及十一次提高存款準備金率，希望透過減少貨幣供應，借貸成本上升，令投資者的投資意欲減低，冷卻過度蓬勃的經濟。

另外，中國政府也透過加速人民幣升值，減少外國資金湧入進行投資，減慢經濟增長。美元對人民幣的匯率已由零七年頭的一對八升值到近期的七點一。高盛更預期人民幣匯率將在短時間內升破一對七的關口。

各項措施似乎取得成效，內地 A 股指數已由高位下跌與百分之四十、廣東省地產發展商已開始減價逾百分之二十、北京上海的樓市也有放緩的跡象、首季出口數字下跌、中美貿易順差縮窄……各項措施似乎取得成效，經濟的確降溫。可是這卻令企業的借貸成本上升，出口商產品的競爭力下降，或需通過降低成本和壓價，維持競爭優勢及利潤。工廠工人往往因此而首當其衝成為開刀的對象。

中國國務院總理溫家寶上月下旬在人大閉幕記者會上，強調中國實行從緊貨幣政策。溫總理上月尾在老撾訪問時又指出：政府要努力促進內地股市平穩發展，避免大起大落，集中火力解決經濟發展引起的問題。市場普遍認為中國政府將繼續加大宏調的力度，這可能會進一步增加勞工問題的不穩定性。

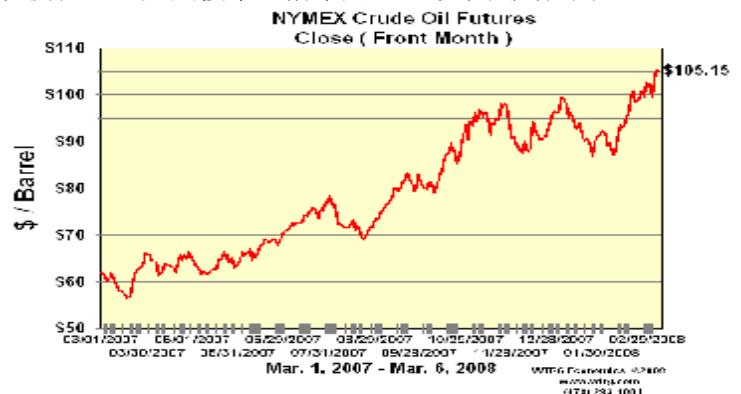
### 丙、內地市場逐步開放

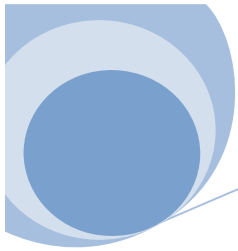
中國自二零零一年十二月十一日加入世貿組織後，根據世貿規定，各行業市場均需逐漸開放，因而引入了更多競爭。企業需進一步降低成本保持競爭力。世貿亦限制個政府給企業的津貼或補助，確保國際貿易公平的競爭，這直接地大大增加企業的成本。

另外，內地面對強大的外來競爭，政府為內地各個對國防及經濟有策略意義的行業如航空業及電訊業等進行整合，加強競爭優勢。這些企業合併後，資源重疊，冗員過剩，或需透過裁員把生產力低的員工裁去。這一班被裁員工卻未能被市場吸納，因個企業正為成本上漲而煩惱。低技術勞工在市場上供應過剩，議價能力薄弱，容易成為被剝削的一群。

### 丁、外圍經濟衰退及商品價格飆升

歐美市場飽受次按問題影響步入經濟衰退。美國樓市一落千丈，企業業績出現倒退。歐美及英國各投資大行及商業銀行為資產進行大量撥備。英國北石銀行需要英政府出手拯救，美國第五大投資銀行貝爾斯登也近乎倒閉，幸好美國聯儲局成功遊說摩根大通收購臨危的貝爾斯登。可是經濟已開始下滑，美國連續幾個月錄得消





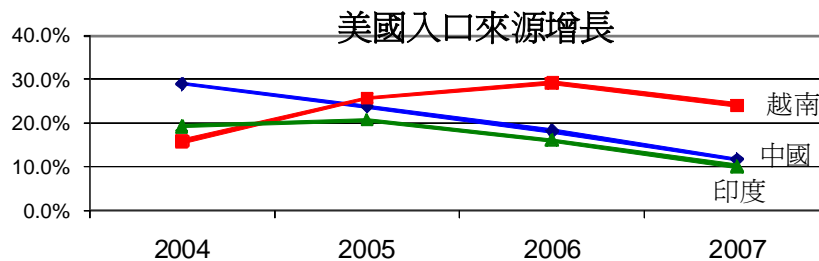
費者購買力下降、消費者信心指數下跌、住宅買賣宗數急跌、失業率上升等負面數據。環球經濟受次按風暴影響，中國也不能獨善其身。中國國內眾多出口商面對出口需求下滑，而內需市場仍未成熟，將面臨財務困境。總理溫家寶在老撾訪問時也提出，美國次按危機的影響、國際油價高企不下，這些都會給中國經濟帶來影響。

國際油價由零七年頭的約六十美元一桶上升約一倍至零八年頭的逾一百一十美元。投資銀行高盛的商品研究部預期國際油價將由於資金短缺導致油公司未能增加產量，而繼續高企不下。內地工廠成本壓力大幅增加，可預見削減工人福利和保障的情況將持續。

### 戊、來自新興市場的競爭

根據美國統計局資料，越南貨品入口增長已超越中國，而印度貨品入口增長也緊貼着中國貨品，可見中國正面臨其他新興商場競爭的挑戰。

印度、越南這些新興國家的資源價格可媲美中國，加上這些國家的技術發展迅速，經濟也逐漸起飛，對中國的出口競爭帶來新挑戰。內地廠商為保持競爭力，很直接會透過降



低工人成本而降低價格，因而令工人成為無辜的受害者。

### 辛、入世後產品質素要求提高

近期中國出口到歐美日等地的產品，爆出很多負面新聞。美國公司接二連三回收有問題的中國制產品，指出產品含鉛量過高、或不合美國安全標準。日本毒餃子事件更為中國生產技術的安全和監控系統亮起了警號。

中國加入世貿後，各國對中國產品質素的要求大大提高了。這些產品安全事件發生後，國際焦點更加專注在中國的企業上，盼望產品質素能夠提升。因此，面對國際間的壓力和期待，中國政府和廠商必須加強對生產過程的監控，導致成本上升。工人福利保障並未受到國際或世貿規例監管，因此將繼續受到僱主的剝削。

### 三、從香港的律法、政治及經濟看營商環境

#### 1. 律法方面

現行《僱傭條例》制訂於 1968 年，已有接近 40 年歷史，其間雖有些修訂和補充，但隨著香港社會的發展，法例已變得不合時宜現時香港已轉型到以服務業為主，很多僱傭關係亦轉變成兼職關係、自僱關係、合約關係等，奈何《僱傭條例》卻未能充分地對這些兼職員工或自僱人士作出保障。在這一部份，我們將會以法律的角度出發，分析本港法例以及施法制度的漏洞，探討香港勞工問題的成因。

#### 甲、《僱傭條例》及《僱傭補償條例》的適用範圍與其漏洞

##### 自僱人士不能享有《僱傭條例》及《僱傭補償條例》下保障

由於只有根據僱傭關係受聘的僱員才可享有《僱傭條例》<sup>15</sup>及《僱傭補償條例》<sup>16</sup>下的各項福利和保障。正因如此，有不少僱主逃避對僱員應負的責任，便鑽法律漏洞，把本應長期聘用的職位，改為臨時、合約、外判。「假自僱」情況的大量出現，「自僱」工人得不到僱員權益和工傷補償的法律保障等。這種「去僱傭關係」的安排對建築業工人的影響尤其顯然。

其實，要分辨勞動關係究竟是僱傭關係，還是承包關係，並非只單看合約上的條文，而是要從下列眾多因素決定的，沒有單一因素可區分僱傭關係與承包關係：

- 控制權
- 生產要素的擁有與提供
- 經濟考慮

#### **兼職僱員**

僱員如連續受僱於同一僱主 4 星期或以上，而每星期最少工作 18 小時，他的僱傭合約便屬「連續性合約」。僱員如根據「連續性合約」受僱，便可享有更多的權益，例如休息日、有薪年假、疾病津貼、遣散費及長期服務金等。基於《僱傭條例》下的「連續性合

<sup>15</sup> 根據《僱傭條例》第4條，《僱傭條例》適用於所有根據僱傭合約受聘的僱員及該等僱員的僱主，以及該等僱主與僱員之間的僱傭合約。(附錄一) 而所有《僱傭條例》適用的僱員，不論其工作時數，都享有條例下的一些基本保障，包括工資的支付、扣薪的限制及法定假日的給予等。

<sup>16</sup> 《僱員補償條例》適用於所有根據「僱傭合約」或「學徒訓練合約」受僱的全職或兼職僱員，包括公務員、家務助理、外籍家庭傭工、在香港註冊船隻上工作的海員及從事其他工作的僱員；及所有由香港僱主在本港僱用，而在本港以外地方工作的僱員。根據《僱員補償條例》第 40 條，所有僱主必須就其全職或兼職的僱員(包括兼職家務助理及暑期工等)，持有有效的工傷補償保險單，以承擔僱主在《僱員補償條例》及普通法方面的法律責任。



約」條文，很多的兼職工人或散工由於不是受僱於「連續性合約」，因此便不能享受到應有的福利。

有一些無良僱主利用這條條文「走法律罅」，逃避給予僱員權益及福利的責任。例如，肯德基以往便採用「318」模式，要求員工每上班三星期就要無薪休息一星期，藉此逃避勞工法例責任，令員工完全不能享用有薪勞工假、年假、疾病津貼等「連續性合約」僱員保障。<sup>17</sup>

## 乙、從有關工資的議題上看勞工法例和施法制度的漏洞

除了僱傭條例的涵蓋範圍不足之外，現時僱傭條例亦存有很多的法例漏洞，有機會讓不少企業集團以「走法律罅」的方式逃避僱員的權益及福利。

### (1) 欠薪

根據法例，若任何僱主如故意及無合理辯解，即屬違法<sup>18</sup>。很多時候，欠薪的情況都是因為公司結業破產，而無力支付員工的薪酬所致。根據勞工處的資料顯示，在 2007 年間，建造業工人申請破產欠薪保障基金的人數已有 1950 人，是眾多行業之冠，申索的總額亦是最高的，而尾隨其後的為飲食業以及進出口貿易，從這圖表<sup>19</sup>可反映建造業的欠薪情況嚴重。

申請人所屬行業	申請人數目		接獲可能涉及無力償債個案的數目		申索總額 (包括工資、代通知金及遣散費)	
2007 年總數	7265		(1161)		\$303,192,789.06	
建造業	1950	26.8%	(368)	31.7%	\$61,670,818.37	20%
進出口貿易業	615	8.5%	(158)	13.6%	\$38,895,848.34	13%
飲食業	1761	24.2%	(161)	13.9%	\$30,653,734.63	10%

由於法律存在漏洞，僱長會往往利用「以有限公司董事名義逃避責任」，以及「勞資審裁處的申索基制的漏洞」，拖欠僱員薪金。

如僱主是一間有限公司，破產管理官通常只可沒收該公司的資產，用以償還公司的債項。有限公司的股東及董事通常無責任個人承擔償還公司債務的責任，亦不用就民事索償

<sup>18</sup> 《僱傭條例》第 23 條：工資在工資期最後一天完結時即到期支付，在任何情形下不得遲於工資期屆滿後 7 天支付。根據《僱傭條例》第 25 條，凡僱傭合約終止，到期付給僱員的任何款項須在切實可行範圍內盡快支付，任何情況下不得遲於僱傭合約終止後 7 天支付。《僱傭條例》第 63C 條列明，任何僱主如故意及無合理辯解而違反第 23 或 25 條的規定，即屬犯罪，可處罰款\$350000 及監禁 3 年。

<sup>19</sup> 勞工處破產欠薪保障基金委員會週年報告 2006/07



而「上身」。因此不少無良僱主以有限公司的形式經營，藉此逃避個人的刑事責任。其中以飲食業是其中一個欠薪情況嚴重的行業。有很多僱主以有限公司的形式經營酒樓，當酒樓經營困難的時候，僱主為逃避支付員工薪酬的法律責任，把酒樓結業後著遭欠薪員工申請破欠基金，將這支付薪酬的法定責任轉移至破欠基金；之後把酒樓改名再重新營業。由於這些酒樓是以有限公司的形式經營，因此其董事通常都無需就欠薪承擔刑事責任。

勞資審裁處旨在解決勞資雙方的金錢糾紛，處理有關違反《僱傭條例》及《學徒制度條例》的個案，處理勞方的賠償要求，能提出的索償款額並無上限，雙方皆不可以有律師代表申辯。但是工人在勞資糾紛申索過程通常會遇到的重重困難；另外，他們很多時都缺乏申索證據，亦未能負擔申索過程的費用。

## (2) 改變工資結構

據職工盟估計，本港有數以十萬計的運輸業、保險業、旅遊業及零售等行業從業員，其工資都是由底薪、佣金及浮動薪金組成，並以佣金佔大部份。「菲力偉」案<sup>20</sup>的判決對令這班僱員成為首當其衝的受害者。此案的判決鼓勵僱主調整其佣金累算方式，以及工資結構，改變僱員的底薪及佣金比例（調低底薪及拉高佣金數額），甚至製造零底薪的情況，讓僱員放取法定有薪假日及年假時，僱主可借機以較低之底薪計算假日薪酬，逃避較大額的假期薪酬補償，以圖減輕未來補償的成本及法律責任<sup>21</sup>。

## (3) 時薪低

在香港，面對嚴重的低薪問題的主要為一班低學歷，低技術的工人。現時香港並無最低工資法例（除了適用於外籍傭工的最低工資\$3670 外）。於 2006 年，政府推行了“工資保障運動”，以非立法途徑為清潔工人及保安護衛員提供工資保障；讓公司以自願性質保障員工薪酬不可低於相關市場平均水平的工資。但運動的參與率卻不高<sup>22</sup>，我們期待政府將來會有更有效的措施去保障低技術工人的薪酬。

## 2. 政治方面

<sup>20</sup> 2006 年的「菲力偉」案，案件的當事人為美容院的前僱員，她的底薪為\$5,600，但加上佣金後總月薪可達\$60,000。她在案中向前僱主追討年假及勞工假期工資差額。當時終審法院的判決指，因《僱傭條例》缺乏方程式去計算月薪制合約性佣金，裁定計算年假及勞工假薪酬的基礎不應包括佣金，假期薪酬應只按照底薪計算，判決僱員敗訴。

<sup>21</sup> 有鑑於「菲力偉」案對以上僱員的影響之，於 2007 年政府推出《2007 年僱傭(修訂)條例》，並進一步明確「佣金」為「工資」的一部份，在計算法定權益時，均需將佣金計算在內。

<sup>22</sup> 截至 2008 年 1 月 31 日，共有 1086 間私人企業/機構參與「工資保障運動」；公司參與率不足 2%，只有約 46% 清潔工人及保安賺取到市場平均水平的工資。





接著，我們會從政治角度去分析香港勞工問題的成因；以下我們將會探討香港的勞工團體以及本港的勞工處。

## 甲、勞工團體

### (1) 香港工會的特色

香港的工會都聯合成爲“工會聯合組織”。這些“工會聯合組織”的會員爲團體會員。它們組織各行業工會、獨立工會的結盟，在政治、社會和勞工事務上作出全面參與。團結的力量良讓這些聯會更能有效地維護及爭取勞工權益，加強獨立工會的聲音。香港職工會聯盟（職工盟）、港九勞工社團聯會（勞聯）、香港工會聯合會（工聯會）等都爲本港一些“工會聯合組織”的例子。

### (2) 香港工會的不足

雖然香港並沒有法律阻止工會的成立，但香港的工會仍有不足之處以及面對不少制肘。

#### 一、職工會參與率低

香港法例沒有規定，行業或產業的僱員必須參加工會。香港的工會參與率<sup>23</sup>一直維持在 20% 左右，與西方國家的平均數 80% 相差甚遠。<sup>24</sup>

#### 二、工會組織各自爲政

在香港，只要有七個人參加便可成立一個工會，這樣卻造成了工會林立、內部分化和互相牽制的問題由於會員不多，又只能收微量的會費，經費不足，力量薄弱。

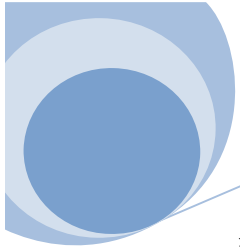
本地工會各自爲政，其中民主派的職工盟與親政府的工聯會在眾多勞工問題上立場分裂，過去彼此對勞工利益議題在立法會的投票取向又有分歧。兩者分裂爲親民主及反民主陣營，削弱整體的政治動員力，限制了工會之影響力。

#### 三、缺少保障工會權利的法律

$$^{23} \text{職工會參與率} = \frac{\text{僱員工會申報會員人數}}{\text{受薪僱員人數}} \times 100\%$$

<sup>24</sup> 本港工會參加人數圖表：

	2003	2004	2005	2006
已登記職工會數目	644	659	686	715
僱員工會申報會員人數	668,532	658,488	655,159	668,034
職工會參與率*	21.8%	21.04%	20.6%	20.88%



國際勞工組織（ILO）賦予工會的權利包括：工會組織權、罷工權、集體談判權。而香港現時並沒有法例保障工會享有集體談判權<sup>25</sup>及諮詢權<sup>26</sup>。香港亦沒有法例保障工會會員因從事工會活動被解僱，可享復職權。當工會沒有與資方的集體談判權，那便間接代表工會缺乏維護會員權益的合法地位。

## 乙、勞工處

香港勞工處負責處理香港勞工問題、就資方剝削工人問題上所扮演的角色。香港勞工處其下有多個部門負責不同的勞工事宜：

- n 勞工視察科
- n 勞資關係科
- n 薪酬保障科
- n 僱員補償科

勞工處過往十分依賴僱員的主動舉報，鮮有主動巡查涉嫌拖欠薪金的僱主及公司；但僱員往往因害怕失去工作而不敢舉報，乃至大量欠薪事件或勞工問題未被揭發。

### 3. 經濟方面

#### 甲、外判制度

外判制度的定義是一般指企業或機構或部門將某些工序或整個部門功能判予其他公司負責，目的是減省企業內部的人手。現有的制度是以「價低者得」的原則運作，因此大多數投標公司爲了「中標」都會盡量減低成本以降低投標價。由於勞工成本是比較容易減低成本的一環，這些公司都會減少人手或是減低勞工的薪金來達到降低成本的目的，導致員工工作量或工作時間增加，卻不能得到合理的薪酬，受到剝削。最常採用外判制度的行業包括護衛員及清潔工，因此這些行業的低技術勞工很容易受到承辦商剝削。

#### 乙、公司競爭

香港是一個資本主義社會，公司間自由競爭。由於競爭激烈，公司爲了生存及增加利潤，其中一個方法是減低成本。同樣地，由於勞工成本是比較容易減低成本的一環，很多比較短視、注重短期利潤的公司都會從這方面入手削減成本，他們一般都會盡量減低員工薪金，導致員工受到剝削。

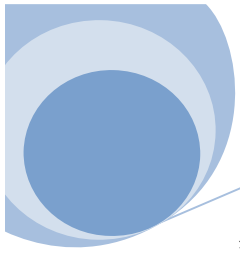
#### 丙、社會轉型

---

<sup>25</sup> 集體談判權：企業必須就工時、工資等問題與工會談判，工會可代表會員（勞方）與資方簽署協議，通過集體協議釐訂僱用條件。

<sup>26</sup> 諮詢權：企業必須就裁員、更改僱傭條件等事件諮詢工會。





香港正面臨社會轉型，逐漸轉向以商業為主導的知識型經濟社會，根據勞動市場最新資料顯示，高技術行業的失業率為 2%，而銀行、資訊科技等行業職位空缺大幅度上升的同時，會計、財務業甚至出現人手短缺。相反，低技術行業的失業率則為 6%，較高技術行業的失業率高出三倍。這些數字反映現時低技術勞工職位空缺不能滿足勞動市場，導致求過於供。而香港工廠數目由八十年代的五萬多間下降至二零零六年的一萬多間這個情況亦反映出香港對低技術勞工的需求不斷下降的同時會造成這些勞工在市場的供應越來越多，求過於供的情況會變得更加嚴重。這個市場狀況會令低技術勞工薪金下降，而這些勞工在缺乏選擇及議價能力的情況下，即使不甘被剝削也被迫接受一些工資低、福利少、工時長的工作。

### <專題研判：香港的青少年問題>

嚴重的青少年失業問題對香港社會的經濟構成影響，同時也會打擊青少年的心理及情緒，失去對社會的歸屬和認同感，長遠不利香港社會發展。此外，有調查亦顯示，長期的失業失學，會增加青少年從事非法勾當的機會，這更是有損香港的治安穩定。因此，基於經濟及社會因素的考慮，香港政府有必要推出針對性的措施解決青少年失業問題。而實際上，政府已推出一連串的有關的措施，但青少年的失業率仍未見大幅度的下降，原因為何？

#### 甲、政府針對青少年失業的措施

首先，簡單介紹現行政府針對青少年失業的措施。政府一方面為青少年提供短期職位，另一方面，政府推出一連串青年培訓及就業計劃。現得的青少年在職培訓主要有展翅課程、青少年見習就業計劃和香港專業教育學院。旨在為青少年提供就業技能，提高他們的就業機會。

此外，勞工處亦推行互動就業服務及求職展覽，如教育及職業博覽、中學生出路資訊 Show 2007，以方便青年求職者。

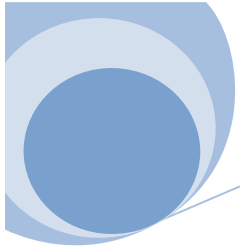
#### 乙、措施成效不彰的原因

##### 1. 計劃目標不明，難有成效

在展翅與青見計劃中，政府的指導政策是「有工好過無工、低人工好過無人工」。故不重視建立青年人的職志，只是不斷為青少年提供大量廉價及低技術的職位。此舉卻適得其反，破壞青少年的自信，亦建立不良的工作態度。

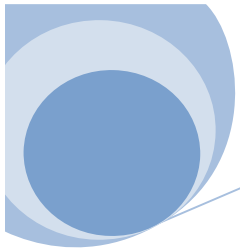
##### 2. 宣傳不足，認受性低

到現時為止，展翅及青見計劃的社會認受仍不高。主要原因是僱員再培訓局未有積極與商界合作，大力宣傳有關計劃。而計劃缺乏認受性，亦讓有意報讀的青少年卻步。



### **丙、建議**

協助青少年就業的服務焦點，應放在協助學員建立及發展其個人職志，這比現時毅進、展翅及青見等計劃直接透過培訓提升其自我效能來得更有效。那些本身自我效能較弱的青少年，在建立職志後，必須加上與職志相附的工作配置，再加上與僱主配合及社工中間的協調，才有可能踏上良性循環。由於這些較低學歷較弱勢的青年人較難脫離失業的困境，故政府應考慮投入更多資源。



#### 四、對兩地之展望

	中國	香港
律法	<ul style="list-style-type: none"><li>• 落實法律的執行與監督</li><li>• 提高勞工的法律與威權意識</li><li>• 社會的關注與支持</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 尋求彈性就業與工人保障兩者之間的平衡</li><li>• 將欠薪事件改為「民（事）刑（事）合併」</li><li>• 勞工處勞工視察科運用其刑事檢控權力，檢控違反《僱傭條例》的僱主</li></ul>
政治	<ul style="list-style-type: none"><li>• 引入清晰的工會及社團概念，放寬工會成立的限制</li><li>• 更應支持民辦的勞工維權組織，給予合法的身份</li><li>• 加強對地方政府行政及執政方面的監察</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 訂立法例保障工會享有集體談判權及諮詢權；從而加強工會的力量，令工人利益受到保障</li><li>• 加強巡查僱主公司，以確保公司有遵守勞工法例</li></ul>
經濟	<ul style="list-style-type: none"><li>• 以財政政策改善經濟，將能更根本及有效解決經濟問題。(例如增加關乎國計民生的基礎領域的開支)</li><li>• 另外，加大國外的投資，疏導國家激增的外匯儲備</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 政府協助及鼓勵轉形，可以增加僱員再培訓局的課程</li><li>• 以及增加課程津貼</li><li>• 政府及商家協辦社會企業</li></ul>



## 五、 兩地情況之比較

	中國	香港
<b>律法</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>範圍全面 例如：最低工薪、加班費、最高工時</li> <li>措辭含糊不清，未夠詳細</li> <li>《勞動合同法》要求條文需要清楚寫於合同上</li> <li>有法不依，執法不力</li> <li>程序複雜</li> </ul> <p>地方政府:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>貪污濫權／執法犯法／漠視問題</li> <li>立法、司法、執法全由同一單位執行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>未夠全面，但詳細</li> <li>《僱傭條例》凌駕合同，保障勞工基本權益</li> <li>執法嚴格</li> <li>有渠道給僱員勞工署申訴</li> <li>程序較中國簡單</li> <li>司法獨立</li> <li>廉政公署(1976)</li> <li>三權分立</li> </ul>
<b>政治</b>	<p>工會:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>用社團名義註冊，門檻很高</li> <li>力量及立場成疑</li> <li>政府不鼓勵獨立的勞工組織</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>工會性質與社團不同 (工會的註冊較社團容易)</li> <li>沒有集體談判權</li> <li>認可勞工組織的存在</li> <li>不會打壓</li> <li>但亦有政見分歧</li> </ul>
<b>經濟</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>發展中國家</li> <li>勞工密集工業</li> <li>經歷由農業經濟至工業 à 大量農民湧入城市</li> <li>勞動成本佔生產成本一大部分</li> <li>很多基本福利尚未發展成熟，而又面對急速的經濟轉變</li> </ul> <p>à 壓榨勞動成本成爲最有效和快捷提升競爭力</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>低技術勞工比例較高 à 勞工問題規模較大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>已發展地區</li> <li>服務業</li> <li>經歷由工業發展轉爲服務業的過程</li> <li>一班從前從事工業的人缺乏技術適應要求高技術的工作</li> </ul> <p>à 供應過剩</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>低技術勞工比例較低</li> </ul>



## 六、 其他參考資料

1. 「兩會焦點」. 《經濟通》. 2008 年 3 月 18 日
2. 「中國要聞」. 《經濟通》. 2008 年 3 月 31 日
3. 「中國宏觀調控政策面臨考驗」. 馬建波. 文匯報. 2008 年 2 月 22 日
4. "The Revenge of the Old 'Political' Economy". Goldman Sachs Equities Research. March 14, 2008
5. WTRG Economics
6. CEIC Database
7. Foreign Trade Statistics. U.S. Census Bureau. <http://www.census.gov/foreign-trade/balance/>