

勞工合約中工作時間的安排

楊志堅*

勞工合約

不同的人或人羣，由於對主題和環境的着眼點不同，對勞工合約這個概念會有不同的理解。對個體工人，勞工合約僅僅是他與僱主之間達成的口頭或書面的僱傭協議。但對一個工會組織來說，勞工合約則代表着與僱主協會達成的一份集體成交條件協定，調整某一商業或工業中僱員專業級別的僱傭條件。在這個研討會上，我們要探討的是廣義上的勞工合約。

僱員工作時間

國際協議

世界上，大約有十個關於工業、商業、服務行業、陸上交通、航海、採礦等行業的僱員工作時間的國際協議。此外，尚有一批有關這個主題的提議得到國際勞工組織的接納。這些國際協議採用的主要標準是每天工作八小時，每周四十八小時，但亦有一些協議提出將工作時間縮短至每周四十小時。事實上，一九一九

* 香港勞工處

年國際勞工組織採納的第一個條約就關注到工業裏的工作時間，由此可見此一問題的重要性。然而，這些國際勞工條約和提議均不在香港實行。

香港的法律

除了對婦女和青少年，香港的法律並無對僱員的工作時間作出任何規定。這與香港政府盡可能不干預自由經濟制度的總體政策有很大的關係。至於受僱於工業場所的婦女和十五至十七歲的少年，法律——特別是《僱傭法令對婦女和少年（工業）的條例》規定了一系列標準來調整工作時間，中間休息，休息日和夜班。標準工作時間為每天八小時，每周四十八小時。然而，該條例於一九八八年二月得到修訂，經僱主和受僱之婦女和少年協議，工作時間每天可超過八小時或每周總工作時間（不計加班）可超過四十八小時，但連續兩周工作時間不得超出九十六小時。婦女和少年連續工作五小時後，必須有一個至少半小時的歇息。除開某些特殊許可，婦女不得在晚上十一時至早上六時這段時間工作。被允許僱用婦女於晚上工作的工廠，必須接受某些制約，譬如至少要僱用的婦女人數以及向她們提供交通接送便利；要求允許她們選擇日工或夜工；且不得是孕婦。青少年不得在晚上七時至早上六時之間工作，但十六歲以上的少年則可輪班工作到晚上十一時。

婦女的工作條件

《婦女和少年（工業）工作條例》禁止十八歲以下的少年在工業場所加班。受僱於工業的婦女的超時工作則限制在每天兩小時和每年兩百小時之內。一般的規則是，超時工作以整體來計算，換言之，一個企業每年僅有兩百小時的加班配額隨着已經加班的時數的增加而減少，與每次實際工作的婦女人數無關。然而，新修訂的條例提出，僱主可以選擇企業的不同部門、或不同生產程序中的婦女組別或個體女工作為基準來計算超時。一九八九年七月底，有八十家工廠選擇部門和組別作為基準，而三十間工廠以個體女工為基準計算超時。

香港的一般工作時間

儘管對十八歲以上的男性工人的工作時間沒有法律限制，但他們的工作時間一般與女工相同，根據普查暨統計處發表的一九八九年一至三月份的全港家庭調查，平均工作時間為每周四十六小時，但不同職業和工業部門有出入。各行工業批發和零售業、餐廳及酒店業平均工作時間最長（每周四十七小時），而服務業時間最短（四十四小時）。這並非由於沒有法例規定工業領域男性成人僱員或非工業領域中女工和少年的勞動時間所造成的，而是很多其他因素或因素組合所導致的。這些因素中，包括有高度適應性的自由貿易經濟，商業往來保持長期繁榮、僱主越來越多地意識到需要採用更先進和更開明的管理方式，以便適應日益提高質素的勞動力的要求。勞動力質素的提高，要求更好的教育、更高的報酬和生活質量。實質上，是市場力量互相作用的結果。

工會的角色和勞工合約

通常地，工作時間安排不是香港工會組織在談判勞工合約或集體成交條件協議時所關注的問題。他們把重點放在金錢方面，譬如工資、加班報酬、生產獎金以及其他金錢方面的福利。在較為傳統的手工業中，如造船業、碼頭裝卸、煉鋼等行業，勞動時間的安排經常是間接地處理。協議並不對某一行業的工人規定正常工作日的工作時數，而僅僅制訂出每班工作的報酬，此一工酬，可能因為日班、夜班、深夜班或凌晨班而有所不同。縱然不同班次可能報酬相同，但深夜班或凌晨班可能比日班短兩三個小時。如果日班和夜班的時間一樣長，那麼，合約中可能會特殊規定超時報酬。這類安排的實效是僱員受到額外報酬的吸引而超時工作。

因此，男性成年僱員的工作時間，便透過在關於工資和超時報酬的勞工合約裏的協議而自我調節。

主要經濟部門的實踐

商業

正常工作時間為一天八小時，一周四十八小時。在必要的情況下和必要的時候，有加班。加班是否獲得報酬，視僱員的職位及工作的重要性而定。評定一個人在正常工作時間外所作的貢獻，可以有形的，亦可以是無形的。在後一種情形，通常強調良好的勞工管理關係和相互的理解。由於白領工人歷來缺乏組織，工會之影響力是微乎其微的。因而，目前的形勢，只是商業活動中個人路綫的習慣和實踐的反映。

工業

本文所指的工業乃指製造業。工業僱傭中工作時間的安排因為下列因素而各適其式：產品的性質；工業的尖端性及生產中應用的技術；完成訂單趕船期的急逼性；產品的周期性或季節性需求；勞動力的供應情況；企業的管理哲學；工業中工人的實質性溝通或勞動市場的信息；工會和其他工人團體的影響力；輪班工作的要求……等等。香港工業生產的一個特徵，便是工人一般在計件基礎上得到報酬。儘管這有效地刺激了工人的積極性，但同時令他們竭盡全力，甚至有時超出他們的身心負荷。在這種情況下，通常是無法調整個別工人的工作時間的。但，輪班制無論對男工人還是女工人，都是一個調整因素。工會的影響並不明顯。工會影響較為顯著的是傳統行業，如造船、裝卸和建築等等。即便如此，工會的影響也通過前述的制定工資報酬而間接表現出來。僱主視工資的不同，再決定是否重新編排工作時間。大多數情況下，必要的重新編排，也主要由僱員本人和僱主之間協商解決。

服務業

該行業的工作時間安排是否得到調整，完全視各企業的規模和服務性質而定。總體而言，企業規模越大，規定也就越多。在那些按現代管理思想經營的酒店和餐廳，工作時間安排和輪班制度，都有明確的規定和妥善的管理。工作時間可能沒有在個人或集體勞工合約上註明，但大多依本行業的傳統和實踐行事。通常地，在發給僱員的手冊中列明。只有當時間安排涉及整個行業時，工會才表示關注。小型商店和小食店，特別是家庭式企業裏，工作時間都特別長，並且自成一體。正是在此一領域，工會和政府應與有關僱主協會一起改善這一情況。我們在香港的經驗表明，許多固有的不良傾向，都可以通過三方的共同努力而得到克服。至於那些未有規範的組別，工作時間安排由個人協商決定。此一情況，由於兼職和假扮自僱形式的盛行而變得更加複雜。

展望未來

儘管傳統上工會組織並非如香港工人所期望那樣強大和富有影響力，但爲了確保香港繼續穩定繁榮，必須改善工人的僱傭條件。剝削的時代已經一去不返了。現在的工人，比過去得到更好的教育，更清楚了解到自己的權利和義務及世界各地工人的情況。僱主亦比過去更加開明，這不僅是社會經濟環境迫使他們保持企業的競爭力的需要，同時因爲他們在現代管理技術和哲學上自我發展，更加重視人力資源。

事實表明，只要香港經濟不斷發展，勞動力短缺這個問題就永遠存在。因此，管理階層已普遍同意，只有通過獎勵才能獲得勞動力。除開金錢利益和必須支付更高的工資，他們還要改善僱傭條件，縮短工作時間並使得它更加方便。例如，已有日間數小時的輪班，吸引家庭主婦到工業部門中去。另外，尚有相當多的家傭、推銷、教書之類的兼職工作。一方面，由於需要避開早晚的交通擁擠高峯，另一方面，由於現代人事管理技術的運用，政府和私營企業的許多僱主近年帶頭引進彈性工作時間或交錯性工作時間。預計更多的僱主會很快採用彈性的工作時間安排制度。

爲了改善法制之外受僱的工人的條件，大量的教育和宣傳工作要做。香港勞工處勞工關係科便負責宣傳改善私營企業中的勞動和管理關係。爲了實現此一目標，提出了一個全面的工作計劃。