

香港特別行政區立法會
人力事務委員會主席劉千石先生：

工聯會權益委員會 改善本港兼職僱員權益意見書

(2005)權委01/012

「4·18」乃由「4·36」演變而來，目標為堵塞當時法例漏洞及防止僱主逃避法定責任，將更多僱員納入法例保障之內。過去十多年香港社會、經濟結構經歷大轉變，現行「4·18」已未能有效地保障兼職僱員，故此研究如何保障非「4·18」兼職僱員是刻不容緩的。

工聯會權益委員會相信社會的和諧公義有賴一個有賴良好的法治，兼職僱員為社會經濟作出貢獻，社會應該對他們一視同仁，為他們定下法例上的保障。工聯會權益委員會(下稱“權委”)謹就如何保障非「4·18」的兼職僱員作出下列建議：

1) 於現有的《僱傭條例》下加設保障非「4·18」的兼職僱員規例

新加坡和美國，早已察覺兼職僱員對社會的貢獻和重要性。以新加坡為例，新加坡對兼職定義為每星期工作 30 小時以下，並為兼職僱員們另定規例，列明他們可享有跟全職工人相同的權益項目，如休息日工作津貼、有薪產假、年假等等，令他們的權益備受保障。有關的規例於 90 年代中期設立，當時世界經濟興旺，可見有關當局都承認兼職員工對社會的貢獻，他們亦應與長工僱員一樣，可享受相同的法定權益。

但在香港現行的條例下，非「4·18」僱員是沒有有薪假期、年假、遣散費、長期服務金等保障的。權委希望政府參考外國例子，在「4·18」下另設規例保障非「4·18」僱員，令非「4·18」兼職僱員有額外的規例去維護本身的福利權益。再加上兼職僱員也為社會貢獻，故此他們跟「4·18」僱員一樣可享受應有的權益是十分恰當的事。

2) 非「4·18」僱員的權益保障可按比例計算

以新加坡為例，兼職僱員的福利是根據兼職員工工時、標準工時及全職員工應得的福利去計算，既切實保障兼職員工的權益，也不會影響全職工人享有的保障。而在美國更明文規定，每工作一定工時便可按比例享有若干福利，為兼職員工提供公平的保障。

3) 盡快制定標準工時有利非「4·18」兼職員工規例運行順暢

於新加坡和美國的例子可見，制定標準工時有助制定按比例計算兼職僱員福利時的公式。政府在訂立規例保障本港兼職僱員法定權益時，可參考國際勞工組織建議的標準工時，以求令保障兼職僱員的法例更盡善盡美。權委相信上述建議若有標準工時配合，會發揮得淋漓盡致。故此，政府應盡快就「最低工資、標準工時」立法，以便配合未來保障兼職僱員規例的運行，更全面地去維護本港僱員權益。

香港工會聯合會權益委員會啓

2005年6月15日

副本抄送：香港特別行政區勞工處處長張建宗先生