

勞工顧問委員會
在 2003 年 5 月 12 日會議上所作出的決定

有關較早前提出擴大《僱傭條例》適用範圍至內河海員的建議的未來路向

政府曾於 1999 年 7 月 28 日就一項把《僱傭條例》的適用範圍擴大至內河海員的建議，徵詢了勞工顧問委員會（下稱勞顧會）的意見。當時與會者建議勞工處應就計算僱員根據《僱傭條例》可獲得的遣散費、長期服務金及其他福利的可追溯過往服務年期的過渡性安排，再徵詢有關各方的意見。

根據勞顧會的建議，勞工處就承認內河海員過往的服務年期以計算遣散費及長期服務金，以及《僱傭條例》和《商船(海員)條例》的互相配合事宜的過渡性安排，向有關的職工會和內河船舶營辦商進行了一系列的諮詢。

儘管當局已盡全力，這些其後的諮詢並未能令工會和船舶營辦商就有關問題達成協議。雙方就計算遣散費及長期服務金的過往服務年資差距太大；就休息日及法定假日的安排，雙方的分歧也難以化解。

勞顧會經知悉事件發展及詳細考慮職工會和內河船舶營辦商的分歧後，建議暫緩安排船舶營辦商和海員職工會繼續討論這項建議的工作；任何一方如有具體可行的建議時，可在適當時候再討論此事。

休息時段指引

勞工顧問委員會於 2002 年 2 月 27 日的會議上通過由職業安全及健康委員會（下稱職安健委員會）擬備一份《休息時段指引》。

其後，職安健委員會討論和通過了一份由勞工處和職業安全健康局組成的工作小組所擬備的指引稿。指引明確指出，休息時段對工人的工作安全與健康至為重要，並對公司業務運作的效率和效益關係重大。指引同時提醒僱主，根據《職業安全及健康條例》的規定，僱主須承擔對在工作中的僱員的安全及健康的一般責任，並建議應由勞資雙方在自願的情況下，通過協商定出休息時段安排。

勞工處已在 2003 年 1 月，透過勞工處的 9 個行業性三方小組及職安局的 11 個行業安全及健康委員會，就指引稿進行公眾諮詢，所諮詢的機構有 292 個，接獲的回覆中，80% 支持發出指引。

勞顧會經知悉事件發展及審議指引定稿後，同意發出指引。