

立法會 *Legislative Council*

立法會CB(2)1316/12-13號文件
(此份會議紀要業經政府當局審閱)

檔 號：CB2/PL/MP

人力事務委員會 會議紀要

日 期：2013年3月19日(星期二)
時 間：下午4時正
地 點：立法會綜合大樓會議室1

出席委員：李卓人議員(主席)
黃國健議員, BBS (副主席)
梁耀忠議員
張宇人議員, SBS, JP
馮檢基議員, SBS, JP
陳健波議員, BBS, JP
張國柱議員
葉國謙議員, GBS, JP
梁國雄議員
田北辰議員, BBS, JP
陳志全議員
梁繼昌議員
郭家麒議員
郭偉強議員
潘兆平議員, BBS, MH
鄧家彪議員
蔣麗芸議員, JP

出席議員：王國興議員

缺席委員：何俊仁議員
梁家騶議員
梁志祥議員, BBS, MH, JP
單仲偕議員, SBS, JP

出席公職人員： 議程第IV及V項

勞工處助理處長(勞資關係)
許柏坤先生

勞工處首席勞工事務主任(勞資關係)
陸慧玲女士

勞工處高級勞工事務主任(勞資關係)(政策支援)
鄭麗芬女士

應邀出席者： 議程第IV項

個別人土

葵青區議會議員
黃潤達先生

街坊工友服務處

代表
蘇耀昌先生

葵芳零散工權益關注組

代表
衛維賡先生

葵涌邨勞工權益關注組

代表
梁錦威先生

葵涌社區工會

代表
黃詠芝小姐

葵盛零散工權益關注會

代表
黎治甫先生

街工互幼中心新來港婦女權益關注組

代表
陳湘文女士

葵涌邨基層權益關注組

代表
劉榮輝先生

民主建港協進聯盟

人力事務副發言人
顏汶羽先生

香港工會聯合會權益委員會

秘書
盧頌揚先生

飲食及酒店業職工總會

組織幹事
潘文瀚先生

香港天主教勞工事務委員會

政策研究幹事
羅佩珊小姐

香港婦女勞工協會

組織幹事
吳綽靈小姐

人手比例不乎最低工資關注組

成員
黃貴生先生

香港家務助理總工會

主席
謝燕飛女士

工黨

執委會成員
吳惠靈女士

港九勞工社團聯會

權益委員會幹事
高浚杰先生

民主黨

社區主任
李健文先生

公民黨

地區發展主任
梁玉鳳小姐

議程第V項

香港人權監察

總幹事
羅沃啟先生

香港工會聯合會權益委員會

委員
譚建新先生

公民黨

執行委員會成員
譚文豪先生

人手比例不乎最低工資關注組

成員
黃貴生先生

工黨

代表
林祖明先生

香港駕駛學院駕駛教師工會

職工會籌委
練國先生

香港職工會聯盟

政策研究幹事
潘文瀚先生

港九勞工社團聯會

權益委員會幹事
高浚杰先生

民主黨

社區主任
李健文先生

香港賽馬會職員團結工會

主席
陳英傑先生

教育工作人員總工會

理事
黃香蓮女士

政府教育人員職工會

會長
張錦輝先生

香港碼頭業職工會

幹事(權益)
陳家駒先生

九巴員工協會

外務副理事長
陳義泉先生

列席秘書 : 總議會秘書(2)1
馬淑霞小姐

列席職員 : 高級議會秘書(2)1
黎靄妍女士

議會秘書(2)1
陳嘉寶女士

議會事務助理(2)1
吳佩珊女士

文書事務助理(2)1
楊潔儀小姐

經辦人／部門

I. 確認通過先前會議的紀要
(立法會CB(2)772/12-13號文件)

2013年2月19日會議的紀要獲確認通過。

II. 自上次會議舉行至今發出的資料文件

2. 委員察悉，自上次會議舉行至今，事務委員會曾發出下列文件 ——

- (a) 由香港安老服務協會在2013年2月22日提交的信件，當中要求事務委員會與福利事務委員會舉行聯席會議，以聽取各代表團體就安老院舍人手情況發表意見；及
- (b) 由香港長者活力協會在2013年2月27日提交的信件，當中要求事務委員會與福利事務委員會舉行聯席會議，以聽取各代表團體就安老院舍人手情況發表意見。

III. 下次會議日期及討論事項

(立法會CB(2)774/12-13(01)及(02)號文件)

2013年4月的例會

3. 委員同意在2013年4月16日下午4時30分舉行的下次例會上討論政府當局建議的下列事項

- (a) 2012年收入及工時按年統計調查的主要結果；及
- (b) 建造業之施工安全。

IV. 《僱傭條例》下連續性合約的規定

(立法會CB(2)285/11-12(01)及CB(2)774/12-13(03)號文件)

4. 主席表示，政府當局表示正就《僱傭條例》(第57章)下連續性合約的定義(俗稱"4-18"規定)進行檢討，並會在2013年年中向人力事務委員會匯報

檢討的結果。舉行是次會議旨在聽取各代表團體就連續性合約的規定發表意見。

5. 委員察悉由立法會秘書處擬備題為"《僱傭條例》下的連續性合約"的背景資料簡介。

代表團體的意見

6. 應主席邀請，19個團體的代表先後就有關課題陳述意見。團體所提意見的摘要載於**附件I**。

討論

7. 勞工處助理處長(勞資關係)在回應團體代表的意見時表示 ——

(a) 據第五十五號專題報告書(下稱"該報告書")公布有關政府統計處(下稱"統計處")就受僱於短期或短工時僱傭合約的僱員(下稱"短期／短工時僱員")進行的統計調查所得的主要結果顯示，在統計時，有148 300名短期／短工時僱員並不符合連續性合約的"4-18"規定(即僱員受僱4星期或以上，而每周工作18小時或以上)，當中包括50 200名僱員在現職每周通常工作18小時或以上，他們預計自己會在現職連續工作4周或以上，而可能會成為連續性合約僱員。在餘下的98 000名短期／短工時僱員中，有56 300名僱員每周通常工作少於18小時；25 600名僱員每周通常工作多於18小時，但因為他們受僱於短期僱傭合約，故預計自己不會在現職工作達4周；16 200名僱員每周通常工作多於18小時，但並非連續工作4周；

(b) 有委員關注到，實施法定最低工資會導致就業零散化和就業不足的情況越來越普遍，據統計處在2010及2011年進行的收入及工時按年統計調查結果

顯示，兼職人士及散工的數目與僱員總數的比例保持穩定，分別為7%及3%；及

- (c) 勞工法例提供的若干保障及權益，不論受僱期或每周工作時數的長短(包括短期／短工時僱員)，所有僱員均可享有。這些包括支付工資及限制扣除工資等保障。

勞工處助理處長(勞資關係)補充，政府當局承諾會參考報告的結果就《僱傭條例》下"連續性合約"的定義進行檢討(下稱"該項檢討")，並會就檢討結果諮詢勞工顧問委員會(下稱"勞顧會")。在勞顧會審議有關課題及相關建議後，政府當局大約會在2013年年中諮詢事務委員會。在檢討期間，政府當局會繼續聽取各方的意見。

短期／短工時僱員享有的僱傭福利

8. 黃國健議員對短期／短工時僱員的權益及福利表示關注。依他之見，此等僱員應可按比例享有《僱傭條例》及其他相關勞工法例所訂明全職僱員所享有的僱傭福利。

9. 勞工處助理處長(勞資關係)回應時表示，該項檢討將會涵蓋短期／短工時僱員的僱傭福利，並會參考海外地方的做法。據他所知，在新加坡，每周工作少於35小時的僱員可按比例享有全職僱員的僱傭福利。他補充，本港僱員如連續受僱4星期或以上而每周工作18小時或以上，即可享有《僱傭條例》下的全部保障及福利。

10. 梁國雄議員強烈認為，不符合"4-18"規定的散工應可按比例享有全職僱員的僱傭福利。

11. 就郭偉強議員問及未能享有《僱傭條例》下任何福利的短期／短工時僱員的數目，勞工處助理處長(勞資關係)回應時表示，政府當局手頭上並沒有此等資料。

12. 潘兆平議員關注到，有個案中的僱員為同一僱主工作多年，但基於各種原因而仍未能符合"4-18"規定。潘議員詢問，如勞工處知悉此等個案，會否向有關僱員提供協助。

13. 首席勞工事務主任(勞資關係)表示，政府當局會跟進每一宗轉介勞工處的求助個案。她引述根據2011年11月17日事務委員會會議的商議工作，曾有數宗關於短期／短工時僱員的僱傭福利的個案轉介至勞工處，並由該處作適當的跟進。

14. 主席提述由飲食及酒店業職工總會在2012年6月進行的一項調查，他深切關注到，有部分酒店業僱員被要求在連續工作3周後休假1周，以致他們被歸類為短期／短工時僱員。主席認為勞工處應正視該現象。

政府外判服務

15. 王國興議員察悉並關注到，政府作為全港最大僱主，近年透過中介機構僱用勞工服務。因此，政府和這些工人之間並不存在僱主與僱員的關係，故此沒有責任根據《僱傭條例》向他們提供僱傭福利。王議員認為，政府當局應為其他僱主樹立好榜樣，帶頭直接招聘公務員來提供政府服務。

16. 郭家麒議員認為，許多僱主利用"4-18"規定的漏洞，以非連續性合約僱用員工，尤其是年過40的低學歷基層僱員。他對此等僱主有否包括公營機構及政府服務合約承辦商表示深切關注。郭議員促請政府當局就其負責範圍進行調查，盡快採取必要行動。梁國雄議員對此事亦感關注。

17. 勞工處助理處長(勞資關係)回應委員的關注時表示，招聘公務員的事宜屬於公務員事務局職權範圍，而把政府服務外判的工作則由相關的決策局／部門負責執行。他會把委員的意見轉達有關的部門／決策局考慮。

18. 鄧家彪議員就短期／短工時僱員未獲提供僱傭福利亦感關注，並詢問政府當局會否考慮檢視

政府服務合約承辦商僱用的短期／短工時僱員人數，以評估情況的嚴重程度。

19. 勞工處助理處長(勞資關係)回應時表示，該項檢討將會涵蓋所有短期／短工時僱員，包括政府服務合約承辦商的僱員。正如早前曾提及，政府當局在把檢討結果提交事務委員會討論前，會先徵詢勞顧會的意見。

檢討的進度

20. 鑒於有關短期／短工時僱員的專題調查早在2009年已進行過，郭家麒議員及鄧家彪議員對當局進行檢討及諮詢勞顧會的進展緩慢表示不滿。

21. 潘兆平議員表示，港九勞工社團聯會一直倡議改善短期／短工時僱員的僱傭福利。他認為"4-18"的規定未能充分保障短期／短工時僱員的權益和福利。潘議員詢問，勞顧會就檢討結果進行討論的時間表為何。依他之見，在勞顧會就有關課題進行商議前，政府當局對應否就《僱傭條例》提出修訂應已有其立場。

22. 梁國雄議員認為，政府當局是以諮詢勞顧會作為藉口，延遲就"4-18"的規定作出修訂。他詢問，勞顧會的共識是否就《僱傭條例》下"連續性合約"的定義提出修訂的先決條件。他認為有必要加強保障弱勢僱員的僱傭福利。

23. 梁耀忠議員對短期／短工時僱員的僱傭福利及僱用短期／短工時僱員擔任全職工作的情況有蔓延趨勢表示關注。依他之見，對於是否有需要就《僱傭條例》下"連續性合約"的定義提出修訂，以便加強保障短期／短工時僱員的僱傭福利，政府當局應有明確的立場。

24. 勞工處助理處長(勞資關係)回應委員的關注時強調，當局正就《僱傭條例》下的連續性合約進行全面檢討。政府當局將會就檢討的結果諮詢勞顧會。與此同時，當局亦會繼續聽取持份者的意

見。當局將會在2013年年中進一步諮詢事務委員會。

25. 郭偉強議員表示，因應本港多年來的經濟發展，勞工市場曾經歷重大改變。以往本港曾出現勞工短缺的情況，但現在無償超時工作的現象卻越來越嚴重。他不滿勞工處雖察悉僱主僱用短期／短工時僱員的現象，但卻沒有嘗試加強保障短期／短工時僱員的僱傭福利，而其檢討工作亦未見有重大進展。郭議員認為政府當局應就此議題擬訂具體的建議，以供勞顧會商議。

26. 勞工處助理處長(勞資關係)回應時表示，政府當局已不時檢討勞工法例，以加強保障僱員的僱傭福利。舉例說，制定《2011年公眾假期及僱傭法例(補假安排)(修訂)條例》旨在更改《僱傭條例》及《公眾假期條例》下假日的補假安排。此外，政府當局正就提供法定侍產假及在《僱傭條例》下的強制復職進行立法而作準備。

資料的發放

27. 鄧家彪議員關注到，當局沒有進行宣傳，以致未能加強基層僱員認識及瞭解《僱傭條例》下的僱員權益。勞工處助理處長(勞資關係)表示，勞工處已出版一系列有關兼職僱員僱傭權益的刊物，包括海報及不同語言版本的小冊子。有關資料亦載於勞工處的網頁。

28. 為方便瞭解勞工處展示的職位空缺所屬性質，鄧家彪議員詢問，勞工處會否考慮附加資料說明有關空缺是否屬非"4-18"職位。首席勞工事務主任(勞資關係)請委員注意，有關職位空缺的工作時間及模式的資料，可從勞工處展示的職位空缺資料卡中得悉。

29. 主席總結時促請政府當局注意，委員及代表團體一致認為當局應提出立法修訂，以加強保障未能符合連續性合約"4-18"規定的僱員的僱傭福利。他呼籲政府當局在2013年年中向事務委員會再度匯報此課題時，就相關修訂法例擬訂具體建議。

會議此時暫停5分鐘。

V. 保障參與職工會的權利

(立法會CB(2)774/12-13 (04)及(05)號文件)

30. 委員察悉立法會秘書處擬備題為"保障參與職工會的權利"的背景資料簡介。

代表團體的意見

31. 應主席邀請，14個團體的代表先後就有關事宜陳述意見。團體所提意見的摘要載於**附件II**。

委員同意延長會議20分鐘

討論

防止歧視職工會的保障

32. 梁耀忠議員對僱員參與職工會的權利在相關勞工法例下獲得的保障表示關注。他指出，大多數僱主並未作出歧視職工會的行為，但他們在與僱員商討僱傭事宜時，卻往往不理會職工會的代表性。他認為職工會必須得到充分認可，並獲賦予法定地位，使其可與僱主就薪酬水平及僱傭條件進行談判。鄧家彪議員及郭偉強議員對此亦表關注。鄧議員引述香港工會聯合會近期處理數宗勞資糾紛的經驗，他注意到在有關僱主拒絕與職工會代表對話時，勞工處的表現並不積極，他對此感到失望。郭議員認為，這種拒絕對話的做法，應被視為歧視職工會的行為。

33. 勞工處助理處長(勞資關係)回應委員的關注時承認，職工會在勞資雙方進行溝通時擔當重要的角色。他表示，在現行勞工法例下，參與職工會的權利的保障包括三方面。第一，是根據《職工會條例》(第332章)登記的職工會所享有的權利、豁免權和特權。已登記職工會的會員或職員作出《職工會條例》訂明的若干作為，可獲免被民事起訴的保

障。第二，倘若僱員因行使職工會權利而遭不合理及非法解僱，則可向其僱主提出補償申索。在有關補償申索中，所涉僱主有責任證明該解僱是基於正當理由及並非屬於《僱傭條例》所訂明的歧視職工會行為。第三，雖然每一宗刑事檢控個案均須符合嚴格的要求，但涉嫌歧視職工會的投訴如經調查後發現證據充足，當局便會提出檢控。勞工處助理處長(勞資關係)補充，某些海外國家不會就歧視職工會行為施加刑事制裁。

就歧視職工會行為提出檢控

34. 主席要求當局提供資料，說明當局至今曾就涉嫌歧視職工會行為提出檢控的數字。

35. 勞工處助理處長(勞資關係)回應時表示，在2005年至2012年期間，共接獲50宗有關歧視職工會行為的投訴／申索個案。當局已就當中的41宗個案進行調查，其餘個案則不予跟進，主要因為有關僱員不願意擔任控方證人。在該41宗個案中，有5宗個案遭當局提出檢控，而其中兩名僱主被定罪。

委員同意把會議延長至下午7時正

36. 主席及郭偉強議員察悉並關注到，當局錄得有關檢控歧視職工會行為的成功率偏低。郭議員關注到，僱員在提出補償申索時，難以確立他被解僱一事屬歧視職工會行為。郭議員認為，在現行法例下，對僱員組織及參加工會的權利的保障並不足夠。政府當局應加強宣傳及執法行動。

37. 潘兆平議員詢問，鑒於《職工會條例》自從推行以來，從未就其相關條文作出修訂，政府當局會否考慮檢討現行法例在針對歧視職工會行為提出刑事檢控方面的成效。潘議員補充，政府當局應充分考慮代表團體就保障集體談判及罷工的權利及認可職工會地位所表達的意見。

38. 勞工處助理處長(勞資關係)表示，政府當局計劃在今年稍後時間向立法會提交《2013年僱傭(修訂)條例草案》(下稱"修訂條例草案")，以賦予勞資

審裁處權力，就僱員遭不合理及非法解僱(包括因歧視職工會而作出的解僱)的情況發出復職或再次聘用的強制命令，並命令不遵從有關命令的僱主向僱員支付額外款項。不支付額外款項的僱主將會被檢控。在修訂條例草案實施後，政府當局會持續檢討關乎保障僱員不受職工會歧視的相關條文的成效。

39. 陳志全議員察悉，在2005至2012年間，勞工處平均每年只接獲6至7宗有關歧視職工會的投訴，他認為主要因為現行法例對參與職工會的保障實在有限。依他之見，政府當局應透過修訂法例以加強保障參與職工會活動的權利。陳議員亦關注到，修訂條例草案建議加重對不遵從復職命令的罰則是否具有阻嚇作用。

40. 勞工處助理處長(勞資關係)表示，大多數有關歧視職工會的投訴均屬民事申索性質。正如先前已作解釋，在僱員就其遭僱主不合理及非法解僱而提出補償申索時，有關僱主有責任證明該解僱是基於正當理由及並非屬於歧視職工會行為。在修訂條例草案獲通過後，將可進一步加強對僱員參與職工會活動的保障。

41. 就鄧家彪議員問及勞工處負責處理有關涉嫌歧視職工會的投訴的人員編制，勞工處助理處長(勞資關係)回應時表示，勞工處勞資關係科會為僱主及僱員提供自願性質的調解服務，協助他們解決僱傭糾紛和申索聲請，而在僱傭申索調查組的職務中包括會就有關不遵從保障僱員不會因行使職工會的權利而遭受歧視的法例的個案進行調查。如經調查後發現證據充足，勞工處檢控科會負責提出刑事檢控。

42. 鄧家彪議員認為，勞工處有責任為職工會和就不合理及非法解僱而向僱主提出補償申索的僱員提供支援。為此，政府當局應加強宣傳，藉此發放有關勞工處為工會及其代表提供支援服務的資料。

43. 鑒於在50宗調查個案中，只有就兩宗個案成功提出檢控，郭家麒議員認為，就歧視職工會行

為向僱員提供保障的工作成效不彰。他詢問，政府當局有否檢討檢控成功率偏低的原因及採取適當的加強措施。例如降低嚴格的檢控要求。

44. 勞工處助理處長(勞資關係)表示，據國際勞工組織在2012年就實施《國際勞工公約》第98號發表的報告顯示，因施加刑責所要求的舉證標準較高而難以就歧視職工會行為提出刑事檢控並非香港獨有的問題。國際勞工組織明白到，在某些地區甚至並無任何刑事制裁，因此認為可藉着民事補救及復職等方法處理有關歧視職工會的問題。政府當局會提交修訂條例草案，以加強對僱員的保障，並會在修訂條例草案獲制定並實施後持續進行檢討。

45. 主席對現行法例有關歧視職工會的條文的執法工作亦深表關注。他舉例指出，雖然積極參與職工會活動的49名前國泰航空機師成功就其遭不合理及非法解僱向僱主提出民事補救申索，但勞工處卻未能就經證實的歧視職工會行為提出刑事檢控。鑒於近期涉及兩名參與組織工會的香港駕駛學院駕駛教師遭解僱的指稱，他呼籲勞工處詳細調查該等個案，並提出相應的刑事檢控，以顯示對保障職工會權利的決心。郭家麒議員對此亦有同感。

46. 勞工處助理處長(勞資關係)表示他不能就個別投訴個案的調查進度置評，但強調如調查後發現證據充足，當局將會提出刑事檢控。

針對非解僱性質的歧視職工會行為的民事補救措施

47. 郭偉強議員及主席對於有代表團體指出的非解僱性質的歧視職工會行為表示關注，包括指派不合理職務、更改工作地點，以及在評核參與職工會活動僱員的工作表現時，只給予一般的評級，致使其薪金不獲調整等。他們詢問，有關非解僱性質的歧視職工會行為，是否有任何民事補救措施。主席認為，政府當局應考慮在不涉及更改僱傭條款的情況下，就非解僱性質的歧視職工會行為設立一套民事補救機制。

48. 勞工處助理處長(勞資關係)表示，根據《僱傭條例》，如僱主單方面就僱傭合約條款作出不合理的改動，則以連續性合約受僱的僱員可向僱主提出補償申索。他強調，在更改僱傭條款時，應遵行"待遇不會變差"的原則。勞工處助理處長(勞資關係)補充，政府當局會因應修訂條例草案獲通過後的實施情況，持續就保障僱員權益進行檢討。

修訂條例草案

49. 鑒於修訂條例草案快將實施，鄧家彪議員詢問，勞工處會否有足夠人手履行額外的執法工作。勞工處助理處長(勞資關係)表示，雖然政府當局認為現階段並無需要增加人手，但在有需要時，當局會按既定機制申請撥款。

50. 梁耀忠議員認為，此事已不必要地拖延一段時間，因此政府當局應加快提交修訂條例草案。

51. 主席指出，修訂條例草案建議，如僱主不遵從復職或再次聘用命令，可被判罰繳付一筆相當於有關僱員的3倍月薪的額外罰款，上限為5萬元。不過，他認為有關僱主會選擇繳付額外罰款以替代遵從復職或再次聘用的規定。為加強有關建議的阻嚇力，應使不遵從命令的僱主就藐視法庭的罪行負上法律責任。

52. 勞工處助理處長(勞資關係)表示，僱主如不遵從讓遭不合理及非法解僱的僱員復職或再次聘用該僱員的命令，便須支付額外款項；這項建議是勞顧會經全面討論後所達成的共識。

53. 議事完畢，會議於下午7時10分結束。

立法會秘書處
議會事務部2
2013年6月10日

人力事務委員會

2013年3月19日(星期二)下午4時舉行的會議

代表團體／個別人士就《僱傭條例》下連續性合約的規定提出的主要意見及關注摘要

編號	代表團體／個別人士	主要意見及關注
1.	葵青區議會議員黃潤達先生 [立法會CB(2)850/12-13(01)號文件]	- 為使與海外地方的做法一致，即使兼職僱員不符合連續性合約的"4-18"規定(即僱員受僱4周或以上，以及每周工作18小時或以上)，仍應按比例享有根據《僱傭條例》(第57章)訂明全職僱員的權益。這些權益包括有薪年假、遣散費及長期服務金。 - 政府應制定法例，將連續為同一僱主工作超過特定時間的工人歸類為長工身分，並禁止僱主向合約工、臨時工及長工提供不同的僱傭條件。
2.	街坊工友服務處 [立法會CB(2)850/12-13(01)號文件]	- 該團體要求政府當局對香港就業零散化及就業不足的現象進行全面研究。 - 現屆政府應跟進2009-2010年度《施政綱領》聲稱會就《僱傭條例》中連續性僱傭定義進行的檢討(下稱"該項檢討")，並繼續就於2011年7月發表有關短工時／短期僱員的《第55號報告書》(下稱"該報告")的主要結果諮詢相關持份者，特別是勞工顧問委員會(下稱"勞顧會")。
3.	葵芳零散工權益關注組 [立法會CB(2)850/12-13(01)號文件]	- 就業零散化及就業不足的現象，是導致本港低收入家庭貧窮的主因。 - 政府應對法定最低工資水平進行一年一檢討，並提升法定最低工資水平；以及應檢討《僱傭條例》，以期保障不符合"4-18"規定的弱勢僱員，使其可按比例獲得僱傭權益。

編號	代表團體／個別人士	主要意見及關注
4.	葵涌邨勞工權益關注組 [立法會CB(2)850/12-13(01)號文件]	● 勞工處在進行該項檢討時應參考歐洲國家的做法，以便更妥善地保障受聘為兼職工、散工及合約工的僱員的權益。 ● 鑒於本港有大量"短期／短工時"僱員(據政府統計處(下稱"統計處")在2011年發表該報告時披露，這類僱員為數約150 000人)，政府應盡快修訂《僱傭條例》下連續性合約的定義，以確保"短期／短工時"僱員可按比例享有僱傭權益。
5.	葵涌社區工會 [立法會CB(2)850/12-13(01)號文件]	● "短期／短工時"僱員只因未能符合連續性合約的"4-18"規定，便無法享有《僱傭條例》中訂明的權益，實在並不合理。 ● "短期／短工時"僱員既無法符合連續性合約的"4-18"規定，也無法符合鼓勵就業交通津貼計劃中的工作時數規定。為了更妥善保障"短期／短工時"僱員，政府當局應檢討《僱傭條例》中有關連續性合約的定義。
6.	葵盛零散工權益關注會 [立法會CB(2)850/12-13(01)號文件]	● 根據連續性合約的現行定義，"短期／短工時"僱員得不到全職僱員在勞工法例下的保障和福利。 ● 僱主可重新編排僱員的工作時數，令僱員無法符合連續性合約的"4-18"規定。 ● 政府作為本港的最大僱主，應規定服務承辦商必須向其工人提供連續性合約。
7.	街工互幼中心新來港婦女權益關注組 [立法會CB(2)850/12-13(01)號文件]	● 應盡快進行檢討及修訂《僱傭條例》中"連續性合約"的定義，以保障"短期／短工時"僱員的僱傭福利。 ● 政府應設立正規化的社區託兒服務，從而為基層婦女提供更多全職及兼職職位。

編號	代表團體／個別人士	主要意見及關注
8.	葵涌邨基層權益關注組 [立法會CB(2)850/12-13(01)號文件]	● 根據標準工時政策研究報告顯示，一旦實施標準工時，就業零散化及就業不足的情況會有上升的趨勢。政府應馬上檢討《僱傭條例》，以防止這種情況出現，並更妥善保障基層僱員權益。 ● 現屆政府應積極跟進2009-2010年度《施政綱領》所述就連續性合約的定義進行的檢討。
9.	民主建港協進聯盟	● 隨着最初實施法定最低工資，在低技術行業中出現大量就業零散化及就業不足的情況。不少弱勢工人並不完全瞭解他們在《僱傭條例》中的權益，因而被僱主要求接受兼職工作，以致被當作合約僱員。 ● "短期／短工時"僱員在《僱傭條例》下的權益應由勞顧會進行討論。 ● 該團體促請政府當局盡快進行該項檢討，以便更妥善保障"短期／短工時"僱員的僱傭權益。與此同時，政府當局應加強巡查工作場所，對不遵行勞工法例的情況加強採取執法行動。
10.	香港工會聯合會權益委員會 [立法會CB(2)850/12-13(02)號文件]	● 政府應參考部分海外國家(例如新加坡)的做法，改善"短期／短工時"僱員的僱傭福利，以確認他們的貢獻。 ● "短期／短工時"僱員應可按比例享有在《僱傭條例》中訂明的僱傭權益。 ● 政府應參考國際勞工組織的建議，並就實施標準工時盡快制訂立法時間表。制定標準工時的法例，將有助制訂按比例計算"短期／短工時"僱員的僱傭福利的公式。

編號	代表團體／個別人士	主要意見及關注
11.	飲食及酒店業職工總會 [立法會CB(2)850/12-13(03)號文件]	- 據該團體在2012年6月進行的一項調查顯示，酒店業工作零散化及就業不足的問題頗為嚴重，約有70.4%的房務員是散工。他們一般每連續工作三星期便須按要求休息一星期；此外，此等僱員的平均時薪較全職僱員為低。 - 政府應修訂"4-18"規定，讓"短期／短工時"僱員可以按比例享有僱傭福利，並監察酒店業的輪班工作模式。
12.	香港天主教勞工事務委員會	- 不同的勞工組織在不同場合均曾就工作零散化及就業不足的情況表示關注，而人力事務委員會亦曾多次討論此課題。該團體對政府當局沒有採取行動修訂《僱傭條例》中有關連續性合約的定義表示失望。 - 政府在分析該報告的主要結果時企圖淡化工作零散化及就業不足問題的嚴重性，因而提出多項藉口，為有關現象開脫，包括個人選擇、建造業的特點、行業的傳統、公司的常態及公司的業務安排。 - 預料實施法定最低工資後工作零散化及就業不足的問題會越趨嚴重，政府應馬上進行該項檢討，包括進行公眾諮詢及提出相關的立法建議。
13.	香港婦女勞工協會 [立法會CB(2)850/12-13(04)號文件]	- 大部分散工及兼職工均由已婚婦女擔任，因為她們須照顧家庭。 - 許多"短期／短工時"僱員(例如在超級市場工作的推廣員)均長時間受聘為同一僱主工作，但他們卻得不到任何《僱傭條例》下的僱傭福利，包括有薪法定假期、有薪年假、遣散費及長期服務金。 - 有關對該報告主要結果的分析，勞工處沒有辨識工作零散化及就業不足問題的根源，未能制訂解決問題的措施。 - 該團體強烈要求政府廢除《僱傭條例》下有關連續性合約的條文，並向"短期／短工時"僱員按比例提供僱傭福利。

編號	代表團體／個別人士	主要意見及關注
14.	人手比例不乎最低工資關注組	若干在香港賽馬會電話投注部工作的兼職僱員雖已在同一職位工作多年，但卻無法享有《僱傭條例》中的保障和福利。政府當局應協助探究有關情況。
15.	香港家務助理總工會	- 大部分本地家務助理均為多名僱主工作，因此無法符合"4-18"規定。由於她們從事零散工作，因而無法享有《僱傭條例》中的各種僱傭福利和強制性公積金的保障。 - 該團體要求廢除連續性合約的"4-18"規定，並要求把《僱傭條例》中的保障範圍擴展至涵蓋"短期／短工時"僱員。
16.	工黨 [立法會CB(2)850/12-13(05)號文件]	- 部分無良僱主以調整輪班工作或定期終止僱傭合約的手段，藉此逃避向"短期／短工時"僱員提供僱傭福利的責任。 - 該團體要求政府當局廢除《僱傭條例》中有關連續性合約"4-18"規定的條文，從而令"短期／短工時"僱員可以得到等同全職僱員的保障和福利。
17.	港九勞工社團聯會 [立法會CB(2)827/12-13(01)號文件]	該團體強烈要求政府當局 - - 制訂有關修訂《僱傭條例》下的連續性合約定義的立法時間表，以期更妥善保障"短期／短工時"僱員的權益；及 - 在《僱傭條例》下制定條文，以期根據他們的僱傭年期，讓"短期／短工時"僱員享有保障和福利，包括年假、有薪病假及遣散費。

編號	代表團體／個別人士	主要意見及關注
18.	民主黨	● 政府有責任令僱主及僱員更加瞭解《僱傭條例》及其他勞工法例下的僱傭福利。 ● 為了解決僱主逃避責任，不向"短期／短工時"僱員提供僱傭福利的問題，政府應採用個別僱員累計工時的概念，藉此保障"短期／短工時"僱員的僱傭權益。
19.	公民黨 [立法會 CB(2)868/12-13(01)號文件]	● 公民黨促請政府研究及制定法例，消除工作場所中的歧視問題(尤其是歧視女性就業的問題)。 ● 公民黨不同意單單因為兼職工及散工不符合一星期工時總數的規定，便令他們無法享有《僱傭條例》下的權益。 ● 政府應馬上檢討及廢除"4-18"規定。

立法會秘書處
議會事務部2
2013年6月10日

人力事務委員會

2013年3月19日(星期二)下午4時舉行的會議

代表團體／個別人士就保障參與職工會提出的主要意見及關注摘要

編號	代表團體／個別人士	主要意見及關注
1.	香港人權監察 [立法會 CB(2)850/12-13(06)號文件]	- 該團體批評政府當局在針對涉及違反國際勞工公約的個案方面執法力度不足。 - 現行勞工法例並沒有清晰訂明在歧視工會個案中哪一方須承擔舉證責任。僱員很難證明僱主有採取歧視工會的行為，因為和僱傭有關的文件一般由僱主所管有。
2.	香港工會聯合會權益委員會 [立法會 CB(2)850/12-13(07)號文件]	- 僱主在與僱員就有關僱員權益的事宜上進行磋商時，應承認職工會的代表性。 - 僱員難以毫無疑點地證明他們因參與職工會活動而受到歧視。
3.	公民黨 [立法會 CB(2)850/12-13(08)號文件]	- 該團體促請政府當局就集體談判進行立法。 - 該團體促請政府當局檢討《僱傭條例》(第57章)，以便更妥善地保障僱員參與職工會的權利。
4.	人手比例不乎最低工資關注組	該團體促請當局就改善香港賽馬會(下稱"馬會")電話投注部的工作環境一事，協助聯絡馬會的管理層。

編號	代表團體／個別人士	主要意見及關注
5.	工黨	● 關注到在非解僱性質的歧視職工會個案中，並無任何民事補救措施。 ● 該團體促請政府當局就僱員遭不合理及非法解僱的個案，應及早推行強制復職或再次聘用命令。 ● 政府當局應提高對不合理及非法解僱的罰款水平，以收阻嚇作用。 ● 該團體對下述事宜表示關注：政府當局在過去5年接獲有關歧視職工會的投訴個案數字，以及政府當局有否就此等個案採取檢控行動；若否，原因為何。 ● 政府當局應向若干團體提供資助，藉此推廣職工會的權利。
6.	香港駕駛學院駕駛教師工會 [立法會CB(2)800/12-13(01)號文件]	● 該團體認為，根據現行勞工法例，很難證明僱主曾採取行動，干預僱員成立職工會。 ● 該團體促請政府當局檢討《僱傭條例》，以便加強就歧視職工會行為向僱員提供的保障。
7.	香港職工會聯盟 [立法會CB(2)850/12-13(09)號文件]	● 很難證明僱主歧視某僱員是因為後者參與職工會活動，而且就非解僱性質的歧視職工會行為而言，並無任何民事補救措施。 ● 該團體促請政府當局加強執法工作，對付僱主干預僱員成立職工會的行為。 ● 該團體不同意聯席諮詢委員會可以為勞資雙方提供一個有效的溝通機制。該團體強烈呼籲當局就集體談判進行立法。

編號	代表團體／個別人士	主要意見及關注
8.	港九勞工社團聯會 [立法會CB(2)827/12-13(02)號文件]	• 儘管《僱傭條例》已生效數十年，仍然無法保障僱員，使其不會因參與職工會而受到歧視。歧視職工會的情況在本港變得越來越嚴重，但可以成功檢控的個案卻很少。由於僱員很難證明僱主曾採取歧視職工會的行為，特別是非解僱性質的歧視行為，該團體促請政府當局檢討《僱傭條例》。 • 當局應考慮把防止歧視職工會的罰則，等同於拖欠薪金的罰則。 • 該團體亦促請政府當局就集體談判進行立法，為僱員就歧視職工會的行為提供保障。
9.	民主黨	• 市民對職工會的角色和職能的認知不高。 • 勞工處應對歧視職工會的受害者提供足夠的支援及協助。
10.	香港賽馬會職員團結工會 [立法會CB(2)850/12-13(10)號文件]	• 該團體促請政府當局為集體談判進行立法，以便適當地確認職工會為勞資雙方的溝通渠道。 • 該團體強烈要求政府當局調查有關香港駕駛學院因兩名前駕駛教師參與職工會活動而無理解僱二人的指稱。
11.	教育工作人員總工會 [立法會CB(2)850/12-13(11)號文件]	• 儘管《僱傭條例》第 21(B)條保障僱員不會因參與職工會活動而被無理解僱，但該條文並不涵蓋其他形式的職工會歧視，而有關罰則亦缺乏阻嚇作用。在此等情況下，要進行調查及成功作出檢控並不容易。 • 該團體促請政府當局填補《僱傭條例》中的漏洞及不足之處，以保障僱員不會受歧視職工會行為所打壓。

編號	代表團體／個別人士	主要意見及關注
12.	政府教育人員職工會 [立法會CB(2)850/12-13(12)號文件]	• 《僱傭條例》應就歧視職工會的行為作出清晰的界定。 • 應就歧視職工會的行為訂定合理的罰則。 • 由於要毫無疑點地證明確曾出現歧視職工會的行為，因此應為非解僱性質的歧視職工會行為訂定民事補救措施。 • 由於《僱傭條例》不適用於公務員，對參與職工會活動的公務員並無充分保障。 • 有建議賦權勞資審裁處就遭無理及非法解僱的僱員發出強制復職或再次聘用命令，但此舉未能防止僱主採取歧視職工會的行為。
13.	香港碼頭業職工會 [立法會CB(2)850/12-13(13)號文件]	• 鑒於香港沒有強制規定須進行集體談判的法例，僱主乾脆拒絕與職工會進行磋商。 • 由於難以證明僱員因參與職工會活動而受到歧視，當局應修訂《僱傭條例》，以保障僱員(特別是外判工人)參與職工會活動的權利。 • 政府當局應就歧視職工會的行為加強執法及宣傳工作。 • 該團體促請政府當局在本年度立法會期內就集體談判立法進行公眾諮詢。

編號	代表團體／個別人士	主要意見及關注
14.	九巴員工協會 [立法會 CB(2)850/12-13(14)號文件]	• 法例應規定僱主須承認職工會。有建議倘若一個職工會的會員人數達到佔整個機構編制25%時，該職工會便應獲僱主正式承認。 • 該團體促請政府當局就集體談判立法。 • 職工會代表應獲給予有薪假期，讓其從事職工會活動。

立法會秘書處
議會事務部2
2013年6月10日