



改善零散工權益意見書
Faison Wong to: panel_m

15/11/2018 16:38

1 attachment



改善零散工權益意見書.docx

敬啟者:

我們是香港天主教勞工事務委員會轄下的天主教香港教區勞工牧民中心(港島)的零散工權益關注小組。小組在本年度九月至十一月初期間，針對現有勞工法例及我們生活的現況提出了修訂「連續性合約」之意見(詳見附件)。由於我們的公權力薄弱，所以希望透過閣下為我們發聲並將我們的意見帶入議會內。

另希望閣下於閱畢全文後，回應我們：

1. 會否就改善零散工友之權益提交議案
2. 如會，請回覆具體的時間及相關內容；如不會，請說明原因。

如蒙答允，不勝感激。

如有任何查詢，歡迎透過此電郵地址或以 Whatsapp: [REDACTED] 回覆本人

心(港島)

人

天主教香港教區勞工牧民中

零散工權益關注小組召集

黃棟暉(實習社工)上

「零散及兼職工作者權益關注小組」就

《2018-2019 施政報告》及《連續性合約》規定反映意見

前言：

2018年10月10日，行政長官林鄭月娥女士發表任內的第二份施政報告，當中針對有薪產假、侍產假，以至「取消強積金對沖方案」的措施，對於大部份「打工仔」而言都是欣喜的消息，奈何該等措施都未能覆蓋一眾並不符合「連續性合約」規定的工友，可見零散及兼職工友受到制度性歧視以致政策亦忽視對零散工友的保障。

零散及兼職工友無法跨越「418的門檻」，當中有部份原因是由於僱主有目的地走「法律罅」，令到工友即使每月工作逾百小時仍然無法符合「418」的要求。常見於飲食及酒店業的例子有「休漁期」，即每個月都會有一個星期規定工友休息，以致工友無法符合「連續四星期工作」的條件。因應不合理及不公義的情況，「零散及兼職工作者權益關注小組」（下稱本小組）希望透過意見書反映零散及兼職工人的現況及對基本保障的憧憬。

零散及兼職工人的現況：

現時零散及兼職工人「假自僱」的聘用形式而導致無法受到《僱傭條例》所保障，當中不但缺乏針對工作穩定性的保障，更甚的是工友在工作場所無法獲得合理保障。撇除「假自僱」的受聘形式，零散及兼職工人往往因為無法符合「連續性合約」的規定而導致不能獲得全面的勞工保障。部份從事零散工的工友無法符合「連續性合約」規定的原因是由於部份不良僱主走「法律罅」，如前述的「休漁期」，及限制兼職員工的工作時數至每週工作不足十八小時。

樂施會在2017年進行的《低收入零散工概況調查》指出有44.1%受訪者的月入為\$2000元至3999元，工資偏低亦與不良僱主走「法律罅」導致工時

少的情況相關。此外，根據上述調查，受訪零散工作者的收入平均佔其家庭收入的三成，是家庭經濟上的重要支柱，奈何因無法符合「連續性合約」的規定而無法獲得假期及休息日保障，對於工作的穩定性亦存在一定的威脅，因為在法例上，僱主不需向不符「連續性合約」規定的僱員發放遣散費及長期服務金，甚至連終止僱傭合約所需的通知期亦沒有。缺乏保障是兼職及零散工友面對的共同困難，在政策層面亦是被忽略的一群，以致工友普遍即使勞損患病都必需負傷帶病繼續上班，以免有任何原因導致自己頓時失去收入。

以下附上本小組組員的實例佐證：

組員實例：

組員A先生任職飲食業多年，除了自身從事零散工作的經驗外，亦都留意到公司中的編更制度。A先生發現兼職同事的更期在每一個月總會有個別一、兩個星期工時少於十八小時，有時卻在個別一兩個星期的工時接近三十三小時，遠超於十八小時。因此，全部兼職工友與A先生都因為不符合「連續性合約」要求而導致不獲大多數的假期保障、遣散費、長期服務金等等…

組員B女士是一名家務助理，她為同一位僱主工作多年，但近日僱主因為聘請了外傭而終止了與B女士的僱傭關係。惟B女士在此事件上不但沒有遣散費的保障，當中更牽涉了僱主「通知」B女士終止雙方關係的時期亦相當「即時性」，令到B女士的生計頓時受到影響。

組員C小姐任職到校兼職導師與中介公司簽訂僱傭合約，平時亦透過中介公司安排工作，惟合約條款中出現對於C小姐極不公平的待遇，如在合約有一項說明如果所負責的課堂無法開班時則合約條款無效；相反，如果成功開班，C小姐如欲請辭則需要三個月的通知期，否則罰款。這種「公就你贏，字就我輸」的情況活生生出現在C小姐的生活當中。因應這項條款，C小姐因避免罰款，難以尋覓到一份「長工」維持收入，而到校導師的工作性質，可提供的工時相當有限，以致C小姐為了維持生計，只能夠再做另一份零散

工作，令到生活節奏既不定時又急促。

建議：

對於零散及兼職工友的現況，本小組建議修訂《僱傭條例》。鑑於「連續性合約」現存的法律漏洞，令到勞工福利被一刀切，更甚者僱主為了走「法律罅」亦都限制工時，限制工時同時意味著限制收入，導致工友既得不到勞工福利，又間接影響了收入。更感無奈的是零散工作所提供的工資根本不足讓工友糊口，令到缺乏選擇的基層工友（如：低學歷工友、家庭照顧者）無可避免地陷入困境。

就假期及工作穩定性兩方面，本小組提出如下建議：

假期保障：

如果不符合「連續性合約」規定，《僱傭條例》中只有法定假日的保障。

假期除了象徵僱員的休息時間外，在服務提供層面直接與服務質素及工作安全有關。假期是眾生皆應享有的人權、維持家庭連繫的重要元素，因此本小組希望有以下修訂：

休息日：

本小組希望兼職僱員與全職僱員一樣享有休息日的保障。鑑於現存很多零散工作都存在「休漁期」的慣例（即工作三星期，停工一星期的受僱形式），以致工友在工作的三星期內可能面臨無休息日的連續工作情況。有鑑及此，本小組希望其他兼職工友可避免受到「行業規定」的影響以致得不到休息日作為繁重工作之間的緩衝。

有薪病假：

現時不同行業內有「休漁期」的不明文規定，令到部份從事零散工作的工友不能受到有薪病假的保障。本小組期望就有薪病假方面可以按工時比

例作出修訂，令到患病兼職僱員在患病期間都能夠在生活上有基本的保障。

工作穩定性：

現時，零散工作者的工作上相當缺乏保障，不但在平日的工作需要隨時擔憂被解僱之外，即使為同一僱主工作多年，在受到解僱時亦缺乏遣散費及長期服務金的保障，甚至在結束僱傭關係時不受通知期所保障，導致僱員的生活毫無保障。

通知期：

本小組建議在僱傭雙方確立僱傭關係一個月後，結束僱傭關係時需要不少於七天的通知期，以保障僱員避免頓時盡失生計。

遣散費及長期服務金：

遣散費及長期服務金是一種對於工友突然失去工作的保障。不論僱員是否符合《連續性合約》的規定，其工作的權利、機會都應該受到保障。

總結：

兼職及零散工友不論在勞動市場還是政治層面都屬於弱勢社群。顯而易見的正是本年度的施政報告中有關勞工福利的修訂明顯不能覆蓋兼職及零散工友，反映出制度性歧視的現象。隨著工作不斷零散化的局面，可以預見到問題將會愈來愈嚴重，受影響的工人將會與日俱增。需要重申的是，本小組的目的不是刻意比較「長工」及「散工」福利之別，亦非提出「人有我有」的主張，而最重要的是需要強調現時《僱傭條例》對於零散工尚未有足夠的保障。單單是休息日、有薪病假都是基於人道、人權的層面考慮，而工作的穩定性亦旨在從家庭、經濟兩大方面的考慮。但無奈地，現時僱員的大部份勞工保障及勞工福利都被「連續性合約」規定一刀切，從而導致兼職僱員缺

乏基本的保障。

考慮到對於工作保障、人權的角度，在遣散費、長期服務金及休息日方面，本小組建議應該與表「連續性合約」受僱的僱員相等，而有薪病假則按工時比例計算，以落實對於兼職僱員的保障。希望閣下能夠著實考慮到兼職及零散工友的處境，在職能範圍內反映本小組之訴求。