



勞聯就「《僱傭條例》下連續性合約的規定」意見書

以下，是一宗我們接觸過的個案。

許女士是一名寫字樓清潔工，在一間布匹貿易公司工作達 10 年，每天朝九晚六，一周工作六天，情況看似與一般打工仔無異；但原來公司安排許女士工作三周然後休息一周，而這安排並不納入《僱傭條例》(第 57 章)下「連續性合約」的規定(俗稱「4.1.18」，即連續受僱於同一僱主 4 星期或以上，而每個星期最少工作 18 小時)。許女士雖然察覺情況有異，但本於以前與公司關係良好，加上自己對《僱傭條例》的認識不足，所以只有默默地接受公司的安排；直至某日收到公司的解僱信，公司沒有給予任何解僱補償予許女士，許女士於是尋找我們協助。

許女士完全不知道，公司縮減其工作安排的手段，導致她的 10 年工作資歷喪失了連續性，嚴重損害了她在《僱傭條例》下應得的權益；許女士沒有想過，原來公司的安排令她平白失去了追討 60,000 元長期服務金和超過 100 日有薪年假的權利！我們對許女士的遭遇深感同情，奈何以現時的法例來說，即使我們協助許女士向勞工處申訴，並轉介入稟勞資審裁處申索，能夠做到的也是極為有限。

零散化成趨勢，工友保障勢危

上述個案，顯示一個無良僱主如何很有意識地利用「連續性合約」的不合理規定來剝削打工仔的實況。事實上近年我們接觸到有關「連續性合約」的投訴個案不斷上升，當中以飲食業、服務業、物流業等（職能包括文職工作、清潔、零售、包裝）為甚。根據《僱傭條例》，所有僱員不論其受僱期的長短及其每周工作時數，均受到法例保障，例如工資的支付、扣除工資的限制、法定假日



及防止歧視職工會的保障等；不過，只有符合「連續性合約」規定的僱員，才可享有更多僱傭福利，例如休息日、有薪法定假日、有薪年假、疾病津貼、遣散費以及長期服務金等。許女士為求生計，根本沒有其他選擇，只有被逼接受工作三周放假一周的安排，令到她由長工變為長散工，被排除在「連續性合約」規定之外，損失了應得的僱傭保障。

企業為求減省成本和規避僱主責任，將工種大量外判以及將職位變成「散工制」，外判合約工和散工備受剝削，於社會公義有虧，於維持服務質素以及就業穩定亦必然有損；但最教我們痛心的是，近年政府當局也「響應」了這個潮流，將一些常規公務員職位更改為非公務員合約職位，又使用外判公司及聘用中介公司僱員，帶頭將工種零散化！

誠然，勞動力市場在近世紀出現了一個顯著變化。隨著全球化的演進，企業已經不再使用勞動密集式的生產方法，取而代之是企業將工序外判，並不斷尋找更低成本的公司代工生產，將工作外判和零散化。而香港自九十年代「去工業化」之後，很多職位亦都轉變為臨時工、散工、外判工等型態，過去積累的一大批從事製造業的勞工，如今已經很難再為他們配對崗位，成為一大批被邊緣化的勞工，當中大部分更流向了以上這些低技術和低薪的零散工，相比起全職工人只能夠獲得更少更孱弱的保障！

平衡工友待遇，外國經驗可循

根據 2011 年政府統計處的統計調查顯示，每周通常工作 18 小時或以上(但並非連續)的僱員人數有 16,200 人，每周通常工作少於 18 小時的僱員人數有 56,300 人，每周通常工作不少於 18 小時但受僱少於四周的僱員人數更高達 75,800 人；換言之，有合共 148,300 人是被排除於「連續性合約」的保障。我們絕對不會輕視這個數字，哪怕它只是非政府機構工作的僱員中的不足百分之六，但一旦他們的權益受到損害，絕對嚴重影響社會的和諧和穩定。而更重要是，無論工時性質



有何差異，都不應該賦予我們對這些零散工與全職工進行差別及歧視性待遇的任何理由！

國際勞工組織在 1994 年第 81 屆會議中，通過了《非全日制工作工約》，其中訂明了各國需要採取措施保證非全日制工人與全日制工人在包括組職權利、職業安全、生育保護、終止就業、帶薪年假及公共假日、病假等勞工保障和社會保障，都能夠獲得平等的待遇，而任何將非全日制工人排除或界線的訂定，亦必須要根據客觀的理由。歐盟亦已經規定了任何非全日制的員工的福利應該要與全職的員工在比例上看齊，例如有一些歐洲國家就按照非全日制工人的服務時間給予某個比例的年假。可見，西方國家亦有採用比較靈活的方法解決零散工與全職員工在福利上的分歧。反觀香港的「連續性合約」條款，卻是劃出一條嚴苛的分水嶺，不符合「連續性合約」規定的工友，不可以全盤或按比例獲得符合「連續性合約」條款的工友的僱傭權益，如此狹窄地定義僱傭關係，無疑是對廣大工友特別是零散工友的歧視！

不容否認的是，「連續性合約」規定在上世紀 90 年代實行時，在規管僱主解僱全職工友時所牽涉的賠償問題中，保障了很多全職工友的僱傭權益；然而，人必須與時並進，政策亦如是，今日整個勞動力市場出現重大變化，當零散工、外判工、兼職工、彈性調動人手等人力資訊管理手法逐漸成為商業社會的趨勢時，大部分邊緣社群被排除於「連續性合約」規定之外，造成了全職和非全職僱員的待遇不平等現象不斷被惡化；政府的責任，就是要檢討和改善政策，消弭全職和非全職僱員之間的不平等待遇。

檢討承諾落空，務實為民成疑

行政長官早在 2007-2008 年施政報告的施政綱領中作出承諾：「因應勞工市場的發展，檢討在《僱傭條例》下連續性僱傭的定義」。可見當時的政府已經意識到「連續性合約」的不足，以及零散工獲得不全面的僱傭保障。但是在過去幾年，除了施政報告內不斷將「檢討連續性僱傭定義」老調

港九勞工社團聯會

THE FEDERATION OF HONG KONG
& KOWLOON LABOUR UNIONS



權益委員會

LABOUR RIGHTS COMMITTEE

重提外，我們仍然未有見到政府對此有任何積極的行動；我們亦於去年與勞工處處長見面的時候，表達了檢討和修訂《僱傭條例》中連續性僱傭定義的訴求，但至今處方仍未有任何跟進，而更令人惋惜的是，今年度新政府的第一份施政報告，只是以「檢討《僱傭條例》下連續性合約的規定」來把責任輕輕帶過！

政府當局一而再的把檢討連續性僱傭定義的承諾押後處理，導致大部分基層及邊緣勞工被排除在《僱傭條例》保障之外，導致零散工的改善生活的期望多次落空。行政長官佯言重視支援基層勞工，但連這個多年來對基層及邊緣勞工的承諾都不願意寫進施政報告內，變相製造機會讓一些無良僱主更嚴重、更方便有效地剝削工人！這又如何教人相信，一個不與時並進的政府，真是一個「務實為民」的政府？

港九勞工社團聯會

權益委員會

2013年3月15日