



香港特別行政區立法會
人力事務委員會主席李卓人先生：

工聯會權益委員會

《僱傭條例》下連續性合約的規定意見書

《僱傭條例》的連續性合約，俗稱「4·18」，乃是《僱傭條例》中決定僱員是否受到法例保障的基本要求。但過去廿年以來，香港社會、經濟結構已經轉變，勞動市場的僱用模式已變得多元化。很多無良僱主，更用層出不窮的手法，中斷與僱員間的「4·18」關係，以逃避法例下的責任。現時的「4·18」已不能有效地保障兼職僱員。因此檢討連續性合約已是刻不容緩的事。

工聯會權益委員會(下稱“權委”)，早於 2005 年，已向人力事務委員會，提交「改善本港兼職僱員權益意見書」，就如何保障非「4·18」的僱員作出了建議，期望政府能正視非「4·18」僱員為過往香港社會及經濟發展的貢獻，為他們定法例上的真正保障。現權委重申當時的建議：

1. 於現有的《僱傭條例》下加設保障非「4·18」僱員規例

新加坡早於 90 年代中期，已將兼職員工定義為每星期工作 30 小時以下，並為兼職僱員另定規例，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，使他們的權益受到一定的保障。可見有關政府確兼職員工對社會、經濟發展上所作出的貢獻。他們亦應和其他長工一樣，可受到相同的法定權益。

但現時的《僱傭條例》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。權委希望政府能參考外國例子，在「4·18」下另設規例，保障非「4·18」僱員，令他們也有相關的法規，維護自身的權益。同時肯定他們過往為社會作出的貢獻，讓他們分享應有的權益。

2. 非「4·18」僱員的權益保障可按比例計算

以新加坡為例，兼職僱員的權益是根據他們的工時、標準工時及全職員工應得的權益去計算，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。而美國更明文規定，每工作一定工時的員工，便可按比例享有若干福利，為兼職僱員提供更公平的保障。

3. 盡快制定標準工時有利非「4·18」僱員規例運行順暢

於上述提及的兩個國家例子可見，制定標準工時法例，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非「4·18」僱員的法定權益時，可參考國際勞工組織所建議的標準工時，以求令保障非「4·18」僱員的法例更盡善盡美。權委相信上述建議若有標準工時立法配合，會發揮得淋漓盡致。故此，政府應盡快制定「標準工時」立法的時間表，以便配合未來保障非「4·18」規例的運行，更全面地去維護本港僱員的權益。



香港工會聯合會權益委員會
2013年3月20日