

2019年8月25日

曾嘉俊

巴基斯坦裔的 Tim 於電梯公司工作滿一年了，他高興地告訴我，他可申請數天的有薪年假。僱傭條例訂明僱員按連續性合約受僱每滿 12 個月，便可享有有薪年假；服務滿一年可享有 7 日年假。看似理所當然的事，為何他會如此雀躍呢？原來他從不知道他可享有年假。中學畢業了一年多的他在學校沒有學過，過去工作未滿一年，也未曾注意到。到現職滿一年後才開心大發現。

為他高興之餘，筆者頓覺非華裔工友對勞工權益認識不足的情況也需要關心。缺乏資訊使他們更易受無良僱主壓榨。過往教區勞工牧民中心-九龍(下稱「本中心」)接觸不少個案是沒有簽署僱傭合約的，這群工友除了文化水平不高，也習慣由朋友介紹工作。這種介紹關係、同鄉之誼，令他們忽略一紙合約帶來的保障。雖然僱傭條例認可口頭訂立的合約，但當前往《勞資審裁處》處理勞資糾紛時，受害人如無法提供證據，如：合約、出勤記錄、糧單等，工友的勝訴機會將會大打折扣。另外，本中心也曾在協助追討欠薪時，發現僱主在僱用事主時不但沒有簽署合約外，也沒妥善保管他們的出勤記錄、個人資料等。經查證後才發現除了僱主的疏忽外，工友們在工作間只用別名，方便別人稱呼，令僱主記錄中出現數個「阿里」，但各人的實際工時就難以查證。最終在計薪時困難重重，要發薪到何人的戶口亦沒弄清楚，要由工友重寫出勤記錄及交回資料，延誤了發薪時間。工友們是受害者，但也顯示了他們不懂自保，容易跌進求職陷阱或勞資糾紛之中。

有薪年假、試用期、離職通知期、代通知金、法定假日、遣散費、長期服務金、強積金等都是僱員可享有權益，但社會大眾的認知又是否足夠呢？打工仔若有一定工作經驗，簽過合約，大抵都對試用期、通知期，假日安排有所認識。但非華裔人士因較少簽約機會，獲取有關資訊的渠道不足，致令他們求職路上危機重重。遇上勞資糾紛問題時，大眾的認知是可以到《勞工處》的「勞資關係科」請求協助，但非華裔人士又從何得知這些資訊呢？就此，《勞工處》應再加強勞工權益的教育，主動向在職人士提供資訊；以少數族裔語言的資訊接觸非華裔僱員，將遠比將資料放於網頁或辦事處來得有效。

礙於對勞工權益和生涯發展的認識不多，非華裔工友往往側重於工資而忽略其他因素。除了工資、工時外，以上提及的勞工權益、工作環境，前景都值得求職者去考慮。本中心鼓勵求職者應多方面考慮工作。

Tim 的工作需要經歷四年的學徒訓練，工作以外還需到訓練學院學習，始可獲《機電工程署》的認可執照。他面對緊密的工作和學習，課後溫習都沒偷懶，只因有個讀大學的心願。雖然公開試的成績欠佳，未能升讀大學，要出來工作，但他沒有放棄追夢。他知道完成學徒課程可再進修高級文憑甚至升讀大學。邊工作邊學習也更適合他的家庭經濟狀況，他入職前向家人介紹他的工作和發展方向，得到家人的支持。他是公司唯一的非華裔同事，廣東話雖不地道，但因他願意溝通，面對不明白的事情亦多向師傅請教，入職數月後已有明顯進步。上司說他的表現在一眾學徒中名列前茅，欣賞他積極上進的態度。尤記得第一次與他到公司面試時，見到牆上掛著資助員工進修的龍虎榜，他說希望自己也榜上有名，看來他沒有忘記。協助非華裔人士縱使荊棘滿途，但給予機會，助他們認識權益，就如埋下種子，自有機會茁壯成長。

教區勞工牧民中心-九龍 供稿