

## 「連續性合約」未改 「零散工友」無保障

2019年9月1日

林煒豪

暑假期間不知道各位讀者是否已安排旅行，享受著「有薪年假」這一項勞工福利呢？但是大家又有沒有想像過，其實還有很多工友未能夠享有同樣的福利？

在《僱傭條例》中列出的大部份的條文，都需要符合「連續性合約」這一條件才能夠享有。何謂「連續性合約」呢？通常會稱為「418」，意思是：「連續 4 個星期，為同 1 名僱主工作，而每個星期的工作時間不少於 18 小時。」在這樣的情況下，有不少兼職的工友因未能符合「連續性合約」而未能受惠。他們通常會被統稱為「零散工」，當中會包括以下兩種的型態：

- 1) 每 1 個星期為同 1 名僱主工作少於 18 小時，常見於派報員、月台助理等；
- 2) 其中 3 個星期如同一般的全職工友一樣的上班，但到了第 4 個星期僱主安排少於 18 小時的工作，甚至是不用工作，僱主這樣安排是為了避免因符合「連續性合約」條款而令公司需要支付《僱傭條例》中列明的勞工權益，這種情況常見於推廣員、酒店房務員等。

「零散工」的工友數目在過去數年持續上升，根據立法會於 2017 年的資料，「非 418 的僱員」數目由 2001 年至 2016 年上升了接近 20%。此外，「零散工」的工作不再只有家庭照顧者或年長人士擔任，也有不少年輕人加入成為「零散工」的一份子。他們也許是基於對「工作」的理解有所轉變，不再認為需要長久而固定地工作於同一個崗位，反而期望工作會更有彈性。不過，這不是代表著他們就不應該享用基本的勞工權益。

在目前的勞工法例下，「零散工」往往沒法享有大部份的勞工權益，包括有薪年假、有薪勞工假(法定假)、有薪病假、有薪產假及侍產假、遣散費及長期服務金等（當然除了「連續性合約」的要求外，各自有其它的條件需要符合），因此就會產生一種「同工」、「同責」、但「不同勞工權益」的情況。到了廿一世紀的今天，香港貴為全世界最發達的經濟體之一，社會依然存在這種不公平待遇呢？

政府曾經於 2013 年就著「連續性合約」提出改革的建議，當中包括完全取消「連續性合約」、按比例計算僱傭福利、以 4 周為計算工時的基礎(例如「472」)、把門檻由「418」改為「416」等；但最終政府卻以勞工顧問委員會未能達成共識為由，最終放棄改革。此舉實際上是無視了目前勞工市場的現況，也忽略了為數不少的「零散工」欠缺保障所帶來的問題，根本無視工人的工作尊嚴。

瑪竇福音 20:1-16 記載了耶穌所說的「僱工的比喻」，當中有提到不管是由清晨開始工作，還是在接近黃昏時間才到葡萄園工作，工友都得到了「一個德納」（羅馬貨幣，一個德納足夠工人維持一天的家計，可見是一個有尊嚴的工資水平）。這一點或許都讓我們反思為何同樣辛勤地工作的工友，只因不符合「418」的規定而未能享有勞工權益，或更因此「漏洞」而助長了部份僱主為節省開支而鑽法律罅，又是不是侮辱了工人的尊嚴？

因此，教區勞工牧民中心-港島(下稱「本中心」)於今年 5 月至 6 月期間，在港島區進行了一連串的街頭簽名行動，希望透過街站向街坊講解以「連續性合約」規定作為分水嶺的問題所在，並收集簽名以推動政府改革「連續性合約」。本中心期望政府盡快就著「零散工」的問題，盡快修訂僱傭條例，使「零散工」能同樣地享有有薪勞工假、有薪產假及侍產假、遣散費及長期服務金等權益，並按比例地享有有薪年假及有薪病假，讓「零散工」能夠真正得到等同於其他工友的待遇。

教區勞工牧民中心-港島 供稿