

2021 年 10 月 24 日

周縈宜、徐頌文

上午 10 時回甲公司清潔辦公室兩小時，然後下午 2 時往乙公司的茶水部工作 3 小時——陳女士過去 15 年都是維持著這樣的工作行程。雖然如此，然而由於陳女士無論在甲公司還是乙公司的工作都未能符合「四·一八」的要求（即《僱傭條例》所指的「連續性合約」，意謂連續受僱於同一僱主不少於四星期，而每星期工作均不少於十八小時），因此從未曾享有有薪法定假日、有薪病假、有薪年假及有薪產假等等。除了微薄的強制性公積金之外，陳女士可說是甚麼權益及保障也沒有。

不少僱員，尤其需要兼顧家庭崗位的女性僱員，都因著從事部份時間或臨時性質的工作而被拒於「四·一八」規定的門外。令人憤慨的是，不僅工商業機構，就連政府及非政府機構也對「零散化」趨之若鶩。政府統計處於 2019 年 10 月至 2020 年 1 月期間所進行的「2019/20 年有關受僱於短期或短工時的僱傭合約的僱員的主題性住戶統計調查」顯示，並非按「連續性合約」受僱的僱員人數達 203,500 人，較 2016 年的 149,800 人大幅增加 35.8%。自從新型冠狀病毒病疫情的出現，經營及就業環境都受到嚴重的影響，不少僱員的工作模式亦轉趨「零散化」，而在這種情況之下，相信未能符合「連續性合約」規定的僱員人數只會有增無減。

隨著「零散工」的人數不斷上升，勞工界一直提倡進一步修訂「連續性合約」的規定，此外，為堵塞僱主藉定期合約鑽法律空子，天主教勞工事務委員會亦建議限制僱主以定期合約聘用同一僱員的年期及續訂該等合約的次數。可惜的是，《僱傭條例》於 1968 年實施至今，有關規定僅於 1990 年進行過一次修訂[由「四·三·六」（即連續受僱不少於 4 星期，而每星期工作不少於 3 天且每天工作不少於 6 小時）修訂為「四·一八」]。雖然立法會人力事務委員會於 2013 年 7 月 31 日再次就「連續性合約」規定進行檢討，並提出不同的修訂方案，包括：降低每星期所需的工作時數、延長累積所需工作時數的期間（例如於每連續四星期的期間內工作不少於 72 小時）、以實際工作時數按比例計算《僱傭條例》內各項法定權益，甚至完全撤銷「連續性合約」的規定，然而，對有關問題的處理依然原地踏步。

勞工及福利局羅致光局長於履任初時曾公開表示會將修訂「連續性合約」的規定列入其工作議程，而羅局長於該局的網站亦開宗明義指出「勞工及福利局的使命是保障勞工權益及改善弱勢群體的福祉」，並「會致力制定和推行各項適切的勞工及福利政策措施」。對於「零散工」缺乏僱傭保障的問題，局方是否是時候要履行其使命？

教區勞工牧民中心 - 港島 供稿