

主旨: 關注零散工權益聯席對人口政策意見書
附件: 零散工聯席回應人口政策.doc

人口政策督導委員會秘書處:

附件為關注零散工權益聯席對人口政策意見書，
望人口政策督導委員會能認真考慮有關建議，保障零散工。

--

綽靈

香港婦女勞工協會
尊重婦女勞動 爭取應有權益

關注零散工權益聯席

致：人口政策督導委員會秘書處

關注零散工權益聯席就人口政策意見書

關注零散工權益聯席由關注零散工權益聯席由一群關注零散工的工友、民間團體、學者組成，關注和零散工有關的政策，並致力爭取保障零散工的勞工權益。

政府的人口政策諮詢文件，內容根本只是「人力資源諮詢文件」，重點放在如何為勞動市場加入勞動力，卻絕口不提現時勞工市場的結構性問題，亦沒有探討婦女未能進入勞動市場的阻礙。更甚的是政府一方而拖延修改勞工法例下連續性合約的規定，讓零散工人被排除在勞工保障之外，但另一方面竟在人口政策中鼓勵企業將工作零散化，增加聘請兼職工，明顯是政府與商家聯手剝削零散工的權益。

這份諮詢文件的方案實令人失望，聯席對本會對於人口政策，有以下意見：

1. 改善零散工的就業保障

人口政策中建議以彈性工作釋放現有的勞動力，但香港現時已有 15 萬短工時或短工期的兼職工因「連續性合約」4.18 的規定，無法享有大部份勞工權益，包括有薪年假、有薪法定假日、病假、長期服務金等。而各行各業如產品推廣員、酒店房務員，甚至政府的康文署亦藉將工作零散化而逃避 4.18，減輕成本。

但政府卻漠視零散工被剝削的處境，即使勞工處早前在勞顧會中拋出多個修改方案，但其「4.16」、「4.72」等方案根本不能堵塞現時法律漏洞，僱主仍然可以透過改動零散工的工作時而逃避保障，方案對多個僱主的工種，如家務助理、陪月員亦無作用。

政府在拒絕保障零散工情況下鼓勵企業實施彈性工作的安排，即是協助企業走法律罅，將婦女和長者推入不受勞工保障的零散工行業，過毫無保障的打工生活。

因此，我們強烈要求政府必須取消「連續性聘用」4.18，以按比例向零散工提供勞工權益，同時訂立「兼職法」，使零散工人不論僱主多少、工時、工期長短，都可得到保障。另外在制定政策時亦應具備零散工的角度，如擴闊鼓勵就業交通津貼的申請資格，讓工時不足 36 小時的零散工亦可申請，以減輕工作的交通開支。

2. 增加對照顧者的支援

人口政策內著力於釋放婦女的勞動力，卻沒有面對婦女難以投入勞動市場的原因，只是建議增加再培訓或就業配對，根本就沒有對症下藥。由於傳統的性別定型，婦女要承擔照顧家庭的責任，加上現時對照顧者的支援如託兒護老服務不足下，只能從事零散、工時不穩定的工作，亦因工作不符合「連續性合約」4.18，而被剝削應有的勞工保障。

現時的託兒服務不足，“鄰里支援幼兒照顧計劃”(又名社區保姆)和“課餘託管服務”不單止對象只限 0-6 歲和 6-12 歲，加上名額不足、沒有接送安排、服務時間短、假期又不開放、費用減免的名額少，不能應付到基層家庭的託兒需求，婦女亦難以，即使家庭經濟緊張，需外出工作仍然要承受被控告疏忽照顧兒童的風險，因此政府要釋放婦女的勞動力，就必先要減輕婦女照顧家庭的壓力。

我們要求政府應增加社區託兒服務，並增加服務名額、資助名額及金額、接送服務，並擴闊服務對象，以鼓勵婦女就業。此外，現時的社區保姆僅屬義工性質，沒有勞工保障，每小時只有十八至二十元的津貼，因此政府亦應將社區保姆職業化為領薪金的保姆，為婦女提供另類工種之餘亦肯定保姆的勞動成果。

3. 提供真正的家庭友善政策

由於現時普遍工人工時過長，亦缺少假期，令以婦女為主的家庭照顧者卻步，為了兼顧家庭，只好從事零散工，因而令大量潛在勞動力未能釋放。不少基層行業的工作崗位都需要長工時工作，例如中式飲食業每更 12 小時，每天工作 8 小時竟然已經在行內視為「半更」！基於「男主外，女主內」的傳統觀念，若家庭中丈夫已從事長工時工作，女性往往成為被逼全數肩負家庭照顧責任的犧牲品，最多在孩子上學短短數小時中從事零散工以幫補家計。又例如保安行業，近年不少女性都希望投身，奈何私人屋苑的保安員大部份仍是「12 碼」，令很多婦女卻步。

家庭友善的勞工政策是一個重要的措施，既能鼓勵婦女就業，亦鼓勵家庭生育。具體的政策包括：1) 將女性產假由現時 10 周增加至 14 周，與國際勞工組織的標準看齊；2) 設立男士有薪侍產假七天；3) 將勞工假期與公眾假期劃一為 17 天；4) 設立育兒假或家事假，給予育有幼兒的在職父母；5) 制訂標準工時每周 44 小時，加班費為正常工資 1.5 倍，每周最高工時為 60 小時；6) 立法規定五天

關注零散工權益聯席

工作周；7) 在較大型企業訂立家庭友善工作間規定，例如設立哺乳室。這些措施能夠讓僱員平衡工作與照顧家庭的時間。

4. 停止剝削外勞，改善本地零散工待遇

政府至今根本沒有任何發展重點產業的具體計劃及方案，更無優先培訓本地人才、改善本地勞工待遇以吸引入行的視野，提出「輸入外勞」只是為大商家剝削勞工護航的權宜之計。政府「輸入外勞」的對策，既增加部份無良僱主剝削外來勞工的風險，亦使本地工人就業障礙重重，實是「雙輸」的舉措。

文件提到，計劃輸入外地勞工的四大行業中，其中以零售業及飲食業都是零散工的重災區。本聯席認為，真正導致行業人手短缺的主要原因，是由於待遇欠佳，正如早前「零售業人力發展專責小組」發表的報告指，零售業的工時及入息均遜於整體各行業，導致行業出現招聘困難。飲食業與零售業的工作具有替代性，使商家容易切斷個別員工的工時，使他們不符合僱傭條例「連續性合約」4.18 的要求，以逃避為員工提供勞工保障的責任，因此自然將勞工入行的意欲大大減低。

另一方面，現行輸入外勞政策存在不少漏洞，讓僱主可以剝削外地勞工及濫用機制。以補充勞工計劃為例，雖然現行規定是外勞工資不得低於市場工資中位數，但僱主往往迫使外勞退回部份薪金，而且工作時間亦較合約規定長。所謂基層行業勞工短缺並非因為勞動力不足，而是部份行業待遇欠缺吸引力所致。對策不是輸入外勞，而是加強培訓及改善待遇。

總括而言，本聯席就人口政策建議如下：

- 全面取消僱傭條例中「連續性合約」(俗稱 4.18 規定)，以按比例向零散工提供勞工權益，同時訂立「兼職法」，使零散工人不論僱主多少、工時、工期長短，都可得到保障。
- 擴闊鼓勵就業交通津貼的申請資格，讓工時不足 36 小時的零散工亦可申請，以減輕工作的交通開支。
- 增加社區託兒、護老服務名額、資助名額及金額、接送服務，擴闊服務對象，以鼓勵婦女就業。
- 將現行社區保姆正職化，為婦女提供另類工種之餘亦肯定保姆的勞動成果。

關注零散工權益聯席

-
- 推行「家庭友善勞工政策」，1) 將女性產假由現時 10 周 4/5 薪增加至 14 周全薪，與國際勞工組織的標準看齊；2) 設立男士有薪侍產假七天；3) 將勞工假期與公眾假期劃一為 17 天；4) 設立育兒假或家事假，給予育有幼兒的在職父母；5) 制訂標準工時每周 44 小時，加班費為正常工資 1.5 倍，每周最高工時為 60 小時；6) 立法規定五天工作周；7) 在較大型企業訂立家庭友善工作間規定，例如設立哺乳室。
 - 停止輸入外勞政策，培訓行業人才，改善行業勞工待遇，以增加投身行業吸引力。