

連續性合約的 4-18 門檻

圖1 — 《僱傭條例》下“4-18僱員”享有法定福利的例子

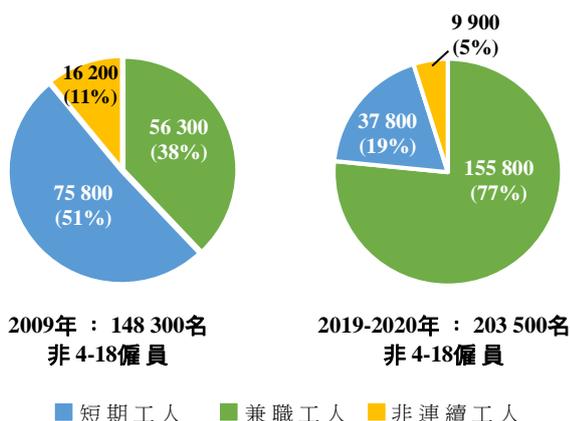
法定僱傭福利	可享日數
有薪法定假日	每年13天
休息日	每周1天
有薪年假	每年7天至14天
疾病津貼	每月可累積2天至4天
有薪產假	14周
有薪侍產假	5天
遣散費/長期服務金	視乎服務年期

圖2 — 私營機構僱員人數及類別



註：(1) 調查於2019年10月至2020年1月期間進行。

圖3 — 2009年及2019-2020年的非4-18僱員類別

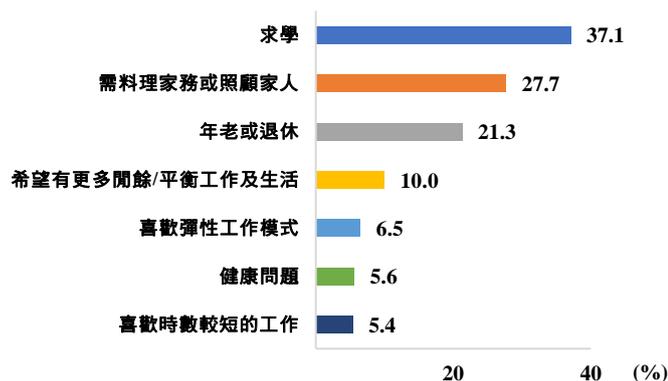


重點

- 根據《僱傭條例》，本地僱員若為同一僱主(a)工作至少4周及(b)每周工作至少18小時(即“4-18僱員”)，在法律上屬連續性僱傭合約。若能同時符合其他指定規定，4-18僱員可享有若干法定僱傭福利(如休息日和有薪年假)(圖1)。由於“非4-18僱員”並未能享有該等僱傭福利，勞工團體長久要求當局檢討本港連續性僱傭合約的門檻，讓非4-18僱員亦能享有部分或全部的相關法定福利。
- 根據政府統計處間歇性進行的專項統計調查，全港於2019-2020年約有203 500名非4-18僱員，約佔私營機構僱員總數的6.9%(圖2)。該比例明顯高於2001年至2009年期間的5.0%-5.2%，這大體應與全球共享經濟和零工經濟興起，導致更多就業人士從事彈性工作(包括兼職工作和自由工作)有關。
- 按僱員類別分析，**兼職工人**(即為同一僱主每周工作少於18小時的僱員)數目於過去10年激增177%，於2019-2020年達至155 800人(圖3)。兼職工人現於非4-18僱員中佔最大比重，高達77%。
- 短期工人**(即為同一僱主每周工作多於18小時，但在現職工作少於4周的僱員)數目同期卻減半至37 800人，比重亦同時縮減至19%。行業傳統或是此等工作安排的其中一個原因，但他們當中亦包括最近任職新工的轉職者，他們可能稍後會成為4-18僱員(儘管其人數無法從調查中確定)。
- 餘下的5%，則為9 900名**非連續工人**(即為同一僱主工作超過4周，但不一定每周工作多於18小時的僱員)。他們的工作量一般較為不穩定，當中不少從事零售、住宿及膳食服務業(比重為36%)。

連續性合約的 4-18 門檻(續)

圖4 — 2019-2020年兼職工人拒絕接受較長時數工作的主要原因⁽¹⁾



註：(1) 可選取多個原因。

圖5 — “非4-18僱員”獲僱主自願提供選定福利的比重

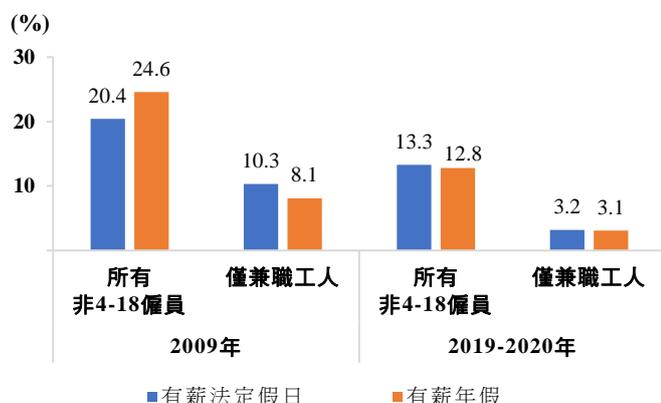


圖6 — 勞顧會於2013年討論連續性合約時的4個修訂選項

選項	受影響的非4-18僱員類別	2019-2020年受影響僱員數目
取消連續性合約規定	兼職工人及非連續工人 ⁽¹⁾	165 700
按比例計算僱傭福利	全部	203 500
將門檻降低至每周16小時	主要為兼職工人	不確定 (最多為155 800)
改為在4周內工作72小時	非連續工人	9 900

註：(1) 由於大部分法定僱傭福利指明僱員須為其僱主工作長於四周，故此即使取消連續性合約規定，短期工人實際上亦難以受惠。

立法會秘書處
資訊服務部
資料研究組
2022年3月11日
電話：3919 3181

重點

- 鑒於大多數非4-18僱員為兼職工人，值得探討他們選擇這種工作安排的原因。當被問到會否接受較長時數的工作時，多達101 400名兼職工人(即全體兼職工人的65%)表示會拒絕。他們拒絕的理由，包括需要求學(佔這批兼職工人的37%)、需要料理家務(28%)和年老(21%)(圖4)，可見這些兼職工人大多傾向從事彈性工作。然而，也有8 700名兼職工人(即全體兼職工人的6%)提到，他們曾嘗試尋找較長時數的工作，但並未能如願。
- 雖然非4-18僱員並未享有上述法定僱傭福利，但部分僱主自願向他們提供部分福利。舉例而言，分別有13.3%和12.8%的非4-18僱員，於2019-2020年獲僱主提供有薪法定假日和有薪年假(圖5)。然而，這兩個比率分別低於2009年的20.4%和24.6%，這主要由於上文提及兼職工人的數目近年躍升，而他們獲僱主提供此等福利的可能性亦較低。事實上，只有約3%的兼職工人於2019-2020年獲得有薪法定假日和有薪年假，低於2009年的8%至10%。
- 政府曾於2013年諮詢勞工顧問委員會(“勞顧會”)，在“維持現狀”的選項以外，還提出下述4個更改連續性合約規定的可能選項：(a)完全取消規定；(b)按比例計算僱傭福利；(c)將每周工時門檻由18小時降低至16小時；及(d)將門檻改為在4周內工作72小時(圖6)。然而，勞顧會成員當時未達共識，部分顧慮是在放寬規定後，或會削弱僱主的招聘意欲。
- 2021年9月，人力事務委員會再次討論連續性合約的課題。政府在會議上重申，需要合理地平衡僱員的利益和僱主的負擔能力。政府承諾於2022年內再次在勞顧會討論此課題。

數據來源：政府統計處的最新數據。

數據透視為立法會議員及立法會轄下委員會而編製，它們並非法律或其他專業意見，亦不應該等數據透視作為上述意見。數據透視的版權由立法會行政管理委員會(下稱“行政管理委員會”)所擁有。行政管理委員會准許任何人士複製數據透視作非商業用途，惟有關複製必須準確及不會對立法會構成負面影響。詳情請參閱刊載於立法會網站(www.legco.gov.hk)的責任聲明及版權告示。本期數據透視的文件編號為ISSH12/2022。