

口頭質詢

李振宇議員

就完善就業不足保障機制提出質詢

新冠肺炎疫情持續影響下，本澳就業形勢日趨嚴峻。二零二零年第三季就業調查顯示，本地居民失業率升至百分之四點一，就業不足率升至百分之四點七。與此同時，本地就業居民月工作收入中位數按季減少一千七百元。

雖然內地已於二零二零年九月下旬恢復來澳自由行簽注，令旅客數量有所恢復，賭收亦有增長，但企業整體經營環境仍未得到明顯改善。不少企業仍在苦撐“最後一公里”。削人手、減福利、放“無薪假”成為企業減負的方法。部分企業尤其是大企業向員工推出的“無薪假”並非三幾天，而是買一送一，每月十幾天。本澳受疫情影響已近一年，有僱員自疫情爆發後不久便被放“無薪假”，對於需要養家糊口的打工仔來說，生活壓力可想而知。

對於停工或工作時數減少而失去或減少報酬的僱員，政府原本有針對性保障制度。第43/95/M號法令《訂定在中止僱主及勞工間之勞動關係以及減少工作時數時應遵守之規則》（俗稱《停工補償制度》）規定僱主應保障僱員每月工作日數不少於十六天，否則須作出相應補償。法令亦規定如一個月內提供勞務的日數少於十六個工作日，視為暫時中止勞動合同，僱員可於此期間在其他企業從事有薪工作。

然而，《僱員的最低工資》法律廢止了上述法令，導致相關僱員失去原有保障。政府解釋稱訂定最低工資的目的是讓所有行業僱員獲得最基本的工資保障，為避免出現不公平的情況，有必要廢止相關法令。然而，《停工補償制度》與最低工資法律制度的目的並不相同，前者適用於所有符合法令規定的暫時中止勞動合同或減少正常工作時數的情況，不論屬該等情況的僱員收取的報酬金額為多少，而最低工資制度是保障僱員正常工作情況下的最低收入，兩者區別明顯。

此次疫情出現的較大範圍的“無薪假”及其所衍生的問題應引起政府及社會關注，有必要透過健全法律法規對其進行規範，避免僱員被長期放“無薪假”，影響勞動權益。

因此，本人提出以下質詢：

政府廢止《停工補償制度》，令工作時數長期減少或停工的僱員失去原有保障。這次疫情所引發的長期“無薪假”問題凸顯有關法令的必要性和重要性。請問，當局當初擬廢止有關法令時，是否在社會協調常設委員會經過充分的討論？當局未來將如何透過完善法律法規以加強對有關問題的規範和監管，保障僱員的合理權益？