

書面質詢

梁孫旭議員

就僱員因工作關係須醫學觀察進而引致缺勤的保障提出書面質詢

僱員因工作關係而變紅黃碼或須被隔離，進而引致之後一段期間無法提供工作的情況，不僅對員工的身心造成極大困擾，還對他們的收入造成影響，甚至還波及家庭生計。而由於根據勞工局就“新冠病毒涉及的勞動範疇問題”的回覆，當中只有屬於僱主安排到存有感染風險地區工作的僱員，僱主才有義務支付工資，除此之外的其他員工，如被僱主完全按規定對待，則會出現“顆粒無收”的情況，往往因此大感不公，對勞資關係和諧會帶來一定影響。

雖然，本澳多數企業、多數時候並不會完全照章辦事，有不同形式、不同程度採取一些友善措施，但畢竟實施友善措施並非企業的應有義務，有較大彈性，企業可因應情況隨時作調整，如現時部分企業已經逐漸收緊甚至取消友善政策。而在缺少企業的支援之下，目前政府又無相應的支援和保障，員工更感經濟壓力沉重，相應突顯出制度保障的重要性和緊迫性。實際上，按理僱員無法提供工作是因工作關係而引致，他們的收入不應毫無保障，突顯現有制度設計不合理，亟待作出改善。

為有助僱員的合理權益得到更好的保障，以及促進勞資關係穩定和諧，現提出如下質詢：

一、針對僱員因工作關係需醫學觀察進而引致缺勤的情況，周邊地區都有不同形式和程度的保障，例如鄰近香港，直接透過修改勞動法律（即《僱傭條例》）規定僱員因遵守指定防疫措施規定，例如受隔離令、檢疫令或圍封檢測限制，以致活動範圍受限制而缺勤，僱主須向合資格僱員提供疾病津貼。由於疫情具有不確定性，有關情況不時還會出現，政府會否考慮積極借鑒其他地區經驗，從制度上完善對有關員工的保障？

二、本澳的勞動保障在疫情下凸顯了有所不足，如無薪假、薪墊支、失

業津貼、工傷保障、停工補償等相應的制度建設亦應適時作出檢討和完善。此外，兩年前本澳廢除了停工補償機制，而審議法律期間，政府表示會另有機制保障，但從目前的情況顯而易見未有機制填補缺失，以致於現時僱員面對長期放無薪假未能得以適切的支援和保障。對此，請問特區政府就勞動關係制度尤其勞動法律有何檢討和完善規劃？