

## 書面質詢

李靜儀議員

### 倡因應僱員被要求停工或無薪假設立保障制度

無論疫情期間或基於企業自身經營情況，都曾發生不少要求僱員放無薪假或停工的個案，儘管當局強調“無薪假需通過勞資雙方協議才能實施”，但現實中員工為保住飯碗，即使承受著沉重的供樓和養家壓力，亦只能無奈“配合”，僱員對無薪假根本是處於被動情況。早前，有本澳企業向僱員發放“無薪假同意書”，勞工事務局稱已主動約見公司，社會十分關注當局的具體跟進情況。

事實上，政府除了在接獲僱員投訴或傳媒報導後作出處理，也應該更主動設立面向僱員的保障機制。當年，因應製造業的發展情況，政府曾出台第43/95/M號法令，以確保僱主負擔製造業工人停工的部份工資補償，法令更賦與將適用範圍伸延至其他行業的權限。

儘管理解有關規定實施多年確有完善需要，但當局最終沒有呈現承諾對該法令作檢討修訂，而是在二〇二〇年就最低工資全面立法提出廢止該法令，令僱員面對停工以及減少工作時數時，失去原有法定保障。當局當年稱修改43/95/M號法令不是最理想的方案，但對推出其它補貼措施持開放態度。然而，事隔多年，當局並沒有重新制訂相應的保障機制。

必須強調，無論經濟及就業環境如何變化，僱員面對停工或無薪假的情況仍時有發生，政府除了宣傳無薪假須經勞資雙方協商同意的法定原則外，一旦知道有公司推出無薪假計劃，應主動跟進了解公司是否存在本地人開工不足，但同時聘有外僱情況，落實執行保障本地人優先就業的原則，以保障本地僱員權益。

為此，本人提出以下質詢：

一、即使疫情已過，但基於經濟環境和企業經營狀況，仍不時出現

員工被要求放無薪假情況，近日亦有傳出相關個案。請問當局作出“無薪假需通過勞資雙方協議才能實施”的提醒外，按現有機制將有哪些跟進措施？當本地人被要求放無薪假而開工不足，但同時相關企業聘有外僱，對於這種不符合外僱僅作為本地人力不足的補充，以及本地人優先就業原則的情況，當局具體如何處理？

二、根據《勞動關係法》規定，即使是僱主及僱員協議減薪，仍需要主動通知勞工局。可見，在涉及僱員薪酬減少等重大的勞動合同狀況變更，當局應負起監察責任。然而，當僱員被要求放無薪假而實際上亦令其收入減少，則沒有向當局報備或其他保障機制。近年當局收到全澳僱員放無薪假的查詢、投訴、主動跟進發現，以及處理情況如何？

三、政府在二〇二〇年就最低工資立法時，同步廢止了原有俗稱“停工補償”的制度。當局會否檢討現有的不足，並推動制訂有關僱員停工方面的保障機制納入議事日程？若設定上述機制，當局有何方法主動跟進和防範僱主濫用無薪假協議的情況？