

澳門特別行政區

“修改第7/2008號法律《勞動關係法》”

及“制定非全職工作制度”

諮詢總結報告

REGIÃO ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE MACAU

Relatório de síntese da consulta sobre a

“Alteração da Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho”
e o “Estabelecimento do regime de trabalho a tempo parcial”



澳門特別行政區

“修改第 7/2008 號法律《勞動關係法》” 及 “制定非全職工作制度” 諮詢總結報告

勞工事務局

二零一八年五月

目 錄

前 言	3
第一章 諮詢工作的總體情況	4
第二章 諮詢文本反饋意見的摘要及總結	6
第一部分 修改第 7/2008 號法律《勞動關係法》	6
一、增設 3 至 5 個工作日的男士有薪侍產假	6
二、新增產假後 14 日無薪合理缺勤的規定	7
三、引入週假與強制性假日重疊的處理方法	9
四、引入選定部分強制性假日的機制	10
五、增加強制性假日補償休假的靈活性	11
六、可選擇性的補償制度	12
七、平衡勞資雙方權益的補償制度	13
八、其他意見	14
九、小結	15
第二部分 非全職工作制度	18
一、制定非全職工作制度	18
二、非全職工作的定義	19
三、非全職工作僱員的勞動權益	21
四、其他意見	24
五、小結	25
第三章 結語	27
附錄一：受諮詢者於勞工事務局專題網頁發表的意見	
附錄二：受諮詢者以信函、傳真、電郵及其他方式提交的意見	

前 言

第 7/2008 號法律《勞動關係法》自 2009 年 1 月 1 日生效以來，澳門特別行政區政府一直關注有關法律的實施情況，而在整體檢討有關法律的過程中，特區政府持續收集到包括社會協調常設委員會勞資雙方代表、相關團體及市民的意見及建議。

經過整理及分析有關意見及建議、參考鄰近地區及部分國家的相關制度，並綜合考量本澳的社會狀況及發展所需，以及平衡僱員權益和僱主承擔能力之後，特區政府提出了優先修訂《勞動關係法》中七項規定的構思，以及制定非全職工作制度的構思。

為此，勞工事務局於 2017 年 9 月 25 日至 11 月 8 日展開了為期 45 日的公開諮詢，以聽取社會各界對於有關修法及立法內容的意見和建議。

在上述諮詢期內，社會各界及市民大眾均踴躍參與，就諮詢文本的內容提出了不同的觀點，以及部分甚具參考價值的其他建議，使是次諮詢活動順利完成。

為了讓社會各界了解是次諮詢的總體情況，我們將收集所得的意見和建議進行了整理，並編撰成本諮詢總結報告。

本總結報告分為三章：第一章就本次諮詢活動的情況作總體介紹；第二章是按照諮詢文本建議內容的順序，列出反饋意見的摘要並作出總結，亦同時列出諮詢文本內容以外的其他意見和建議；第三章為結語。

此外，諮詢期間所收集到的意見和建議已上載至勞工事務局的網站內（www.dsal.gov.mo）。公眾人士可於上述網站瀏覽相關的內容。

第一章 諮詢工作的總體情況

在諮詢期內，勞工事務局透過舉辦公眾諮詢會、專題網頁，以及電郵、郵寄、圖文傳真及電話等方式廣開渠道徵集意見。至諮詢期結束，共收到 1,284 份意見。

一、派發文件

諮詢期間共派發了近 3,300 份諮詢文本，當中提供諮詢文本的地點包括：經濟財政司轄下各文件代收服務點、勞工事務局各辦事處、政府綜合服務大樓和政府資訊中心，以及民政總署各區分站等。同時，市民亦可於政府入口網站或勞工事務局網站內下載有關的諮詢文本。



二、諮詢活動

在諮詢期內，勞工事務局共舉辦了 4 場公眾諮詢會；期間，亦曾為團體舉辦了 2 場專場諮詢會。諮詢會獲得社會各界的重視和踴躍參與，合共有 750 人次出席。諮詢會上，勞工事務局人員就諮詢文本中的修法和立法構思作出介紹，並聽取了與會者的意見。會上共有 103 人次發表了意見。有關諮詢會的情況如下：

諮詢場次	日期	出席諮詢會人次
公眾諮詢會	2017 年 10 月 8 日	43 人次
公眾諮詢會	2017 年 10 月 14 日	54 人次
公眾諮詢會	2017 年 10 月 21 日	93 人次
團體專場諮詢會	2017 年 10 月 26 日	380 人次
公眾諮詢會	2017 年 11 月 5 日	80 人次
團體專場諮詢會	2017 年 11 月 6 日	100 人次
出席諮詢會總人次		750 人次



公眾諮詢會情況

三、 諮詢宣傳

就是次公開諮詢，勞工事務局在諮詢期內透過不同方式和渠道向社會發放諮詢活動的信息，包括：於澳廣視的電視及電台播放有關廣告，亦透過澳廣視的電視節目《諮詢奉告》介紹公開諮詢的事宜，並於 2017 年 9 月 24 日舉辦了一場新聞發佈會，以及透過勞工事務局的專題網頁和手機應用程式、社交平台等發佈相關資訊，以推動社會各界參與討論，共同提供有效優化諮詢文本內容的意見和建議。

另外，勞工事務局人員於 9 月 29 日出席澳廣視的專題節目《澳視新聞檔案》；於 10 月 25 日，應澳廣視邀請出席電台節目《澳門講場》，與勞資雙方代表及市民直接交流；於 10 月 27 日應蓮花衛視邀請，出席電視節目《澳門開講》；以及於 11 月 5 日，應澳廣視邀請出席電視節目《澳門論壇》，與勞資雙方代表、學者及市民大眾就諮詢內容進行討論。

四、 收集民意

在諮詢期內收集到的意見數量如下：

收集途徑	數量（份）
專題網頁	397
公眾諮詢會	103
電郵	46
信函及傳真	728
電話	10
總數	1,284

第二章 諮詢文本反饋意見的摘要及總結

經過廣泛的諮詢，以及整理和歸納意見後，以下列出社會各界的意見摘要，當中顯示出意見的取向（分為支持及反對）、意見來源（包括僱主、僱員及市民¹），以及相關的百分比分佈，並對有關的意見和建議作出總結。

第一部分 修改第 7/2008 號法律《勞動關係法》

一、增設 3 至 5 個工作日的男士有薪侍產假

諮詢文本建議將男士侍產假訂為 3 至 5 個工作日，並自嬰兒出生起 30 日內享受，而完成試用期的男性僱員則有權收取侍產假期間的報酬。

意見摘要

就增設男士有薪侍產假的事宜上，在本次收集的意見中，有發表具體意見的有 1,078 份，當中表示支持增設有薪侍產假的佔 93.2%；表示反對的佔 6.8%。

而按意見來源作區分，在支持的意見中，僱主的佔 5.6%；僱員的佔 16.0%；市民的佔 78.4%。

➤ 表示支持的意見

支持增設男士有薪侍產假的意見認為，有關假期可讓作為父親的僱員照顧初生子女並陪伴妻子，有助促進家庭和諧，而且符合本澳的實際情況，亦較貼近鄰近地區的勞動保障水平。另有個別意見指僱主不可透過向僱員支付報酬來代替給予侍產假。

(1) 侍產假的日數

絕大部分意見認為有薪侍產假應訂為 5 日；其次是 7 日；有少數意見認為應訂為 3 日、10 日或以上。

¹ 包括團體及未能識別為僱主或僱員的人士。

(2) 侍產假期間的報酬

有部分意見提出，政府應調升出生津貼以補助僱主的薪酬開支，並可舒緩僱員在家庭開支方面的壓力。有少部分意見認為相關報酬應由政府（如社會保障基金）承擔，這樣既不影響僱員的待遇，亦不會增加中小微企的負擔。另有個別意見提出，侍產假的日數可再延長，並應由政府和僱主共同承擔，可考慮由僱主向僱員提供有關的假期，而政府則支付該期間的報酬。

(3) 享受侍產假的期間

有意見認同修法構思所指的自嬰兒出生起 30 日內享受，亦有個別意見指可在嬰兒出生後 45 日內享受。此外，有部分意見提到，可因應僱員的需要而以一次性連續或間斷的方式享受，亦有意見認為可於嬰兒出生前享受部分侍產假。當中有個別意見表示僱員須向僱主提供相關的資料，例如：醫院證明、出生證明、結婚證明等，以證明男性僱員因陪伴及照顧妻兒的需要而享受侍產假。

(4) 享受有薪侍產假的條件

主要意見認同僱員須完成試用期才可享受有薪侍產假，亦有意見指工作滿 3 個月、6 個月或 1 年才可。此外，有部分意見提出，應要求僱員須符合特定的條件，包括：合法婚姻、配偶在本澳分娩，或僱員須為本澳居民等，方有權享受有薪侍產假。

➤ 表示反對的意見

至於反對增設男士有薪侍產假的意見，主要認為有關的修法會加重中小微企的人資壓力，建議維持現行《勞動關係法》規定的男性僱員成為父親享有 2 個工作日的無薪合理缺勤便可。另有個別意見認為應在現行法律基礎上，再增加 1 日或增加至 5 日的無薪侍產假。

二、 新增產假後 14 日無薪合理缺勤的規定

諮詢文本建議新增女性僱員享受 56 日產假後，可因產後生理狀況或

照顧嬰兒等需要，而再享有 14 日無薪合理缺勤的規定，以作為產假的延伸。

意見摘要

就新增產假後 14 日無薪合理缺勤規定的事宜上，在本次收集的意見中，有發表具體意見的有 1,026 份，當中表示支持延長產假日數的佔 91.9%；表示反對的佔 8.1%。

而按意見來源作區分，在支持的意見中，僱主的佔 7.3%；僱員的佔 17.2%；市民的佔 75.5%。

➤ 表示支持的意見

支持延長產假日數的意見認為，增加有關的日數可讓女性僱員在產後得到更多休息時間調理身體並照顧初生嬰兒。

(1) 延長產假的日數

就延長產假的日數方面持有不同的意見，主要包括將現時 56 日產假調升至 70 日，其次為將產假調升至 90 日以便與公務員看齊，又或調升至 98 日以達致國際勞工組織建議的水平；另有部分意見建議政府可考慮以遞增方式調升產假日數，例如先調升至 60 日或 70 日，隨後再透過定期檢討並修法，循序漸進將產假日數增至 90 日，讓社會可逐步適應。

(2) 產假期間的報酬

有部分意見認為產假的延長應由政府和僱主共同承擔，建議延長的產假由僱主提供，而政府則支付延長的產假報酬。

(3) 享受延長產假的條件

有意見認為如僱員需於 56 日產假後再享受 14 日無薪合理缺勤，則必須向僱主提交相關的醫生證明。另有個別意見認為，建議僱員可於一段期間，如 6 個月內享受該 14 日缺勤。

(4) 建議政府提供支援

有部分意見提出，建議政府可在延長產假的同時，亦以鼓勵政策為

企業，特別是中小微企提供支援，例如引入女性僱員產假的臨時替補機制，為僱主提供臨時性的外僱配額，以解決因僱員享受產假而對企業造成人資不足的問題，或讓外僱彈性調職以作補充，而勞工事務局亦應因應有關情況加快審批外僱的程序。

➤ 表示反對的意見

至於反對延長產假日數的意見，主要是認為現行規定的 56 日產假已足夠，若延長有關的日數將影響企業的營運，尤其對中小微企而言，會令企業人資安排出現困難，且亦加重企業的負擔。

三、 引入週假與強制性假日重疊的處理方法

諮詢文本建議引入週假與強制性假日重疊的處理方法，當出現強制性假日與週假重疊的情況，則重疊當日按強制性假日處理，僱主須在 30 日內另行安排僱員的週假。

意見摘要

就引入週假與強制性假日重疊處理方法的事宜上，在本次收集的意見中，有發表具體意見的有 991 份，當中表示支持引入疊假處理機制的佔 86.0%；表示反對的佔 14.0%。

而按意見來源作區分，在支持的意見中，僱主的佔 5.9%；僱員的佔 15.6%；市民的佔 78.5%。

➤ 表示支持的意見

支持的意見認為，引入週假與強制性假日重疊的處理方法可加強對僱員休息權的保障，並填補現行制度的不足。

(1) 補休的期間

就補休的期間方面，收到不同的意見，包括：部分意見認同修法構思建議於 30 日內作出補休；部分意見認為應規定在緊接的首個工作日進行補休；有部分意見則指出 30 日的期間並不足夠，對人資安排存有困

難，建議可延長至 3 個月至 6 個月內補休；有個別意見建議於 1 年內補休，以有助企業可作靈活安排並紓緩人手不足。

(2) 補休的安排

對於修法構思建議由僱主指定補休的日子方面，部分意見認為應規定由僱員與僱主協商安排補休的日子，而非由僱主安排；另有意見提出，在條件許可下應安排於翌日補休，若條件不足下則由勞資雙方另行安排；也有個別意見指可因應不同行業的特性而訂定不同的補休期間；亦有個別意見認為應參考現時公務人員的補休安排處理。此外，有少部分意見表示，若僱主不另行安排週假，則以補發報酬的方式處理，但要按強制性假日提供工作的規定，給予額外的補償。

➤ 表示反對的意見

至於表示反對的意見，主要內容包括：認為每年疊假的情況很少，沒必要就此強制規定補休的處理；認為僱員已於強制性假日當日享受了假期，不需要再另行安排補償；擔心若強制規定出現疊假時須作補休，中小微企僱主未必有能力承受；提到現時企業人手緊拙，引入疊假補休的處理會令情況更為嚴重等。

四、 引入選定部分強制性假日的機制

諮詢文本建議引入選定部分強制性假日的機制，即勞資雙方可透過書面協議，選定其中 3 日強制性假日改於非屬強制性假日的公眾假日享受。

意見摘要

就引入選定部分強制性假日機制的事宜上，在本次收集的意見中，有發表具體意見的有 981 份，當中表示支持引入有關機制的佔 36.1%；表示反對的佔 63.9%。

而按意見來源作區分，在反對的意見中，僱主的佔 1.9%；僱員的佔 22.3%；市民的佔 75.8%。

➤ 表示反對的意見

有關的反對意見主要包括：現行法律規定的 10 日強制性假日有其重要的意義，倘容許勞資雙方可透過協議將部分強制性假日調動至公眾假日享受，則有違法律設定該等強制性假日的原意；僱員沒有與僱主協議價的能力，修法會導致僱員在被要求下，與僱主協議調動部分強制性假日，損害僱員的休息權，故應維持現行的規定，無需增設選定部分強制性假日的機制；引入此機制，在具體操作上存在一定困難，因協商是很難衡量的，而若每年都要勞資雙方簽訂一份協議，又或在雙方協商後出現變動，則僱主尚需再安排人手去處理相關的書面協議，變相令問題變得更為複雜。

➤ 表示支持的意見

表示支持的意見主要包括：引入有關機制，可讓企業作彈性的人資安排和分配，亦有助增加店鋪於強制性假日營業的情況，有利本澳作為旅遊城市的發展定位；認為可調動的日數為任選 3 日略為彈性不足，建議增至任選 5 日或更多的日數，甚或 10 日強制性假日均可調動；應由法律指定哪些強制性假日可作調動，以避免勞資雙方出現爭議。

五、 增加強制性假日補償休假的靈活性

諮詢文本建議將僱員於強制性假日提供工作後可享受的補休，由現行規定的 30 日內享受，延長至 3 個月內享受。

意見摘要

就增加強制性假日補償休假靈活性的事宜上，在本次收集的意見中，有發表具體意見的有 664 份，當中表示支持延長補休機制的佔 83.9%；表示反對的佔 16.1%。

而按意見來源作區分，在支持的意見中，僱主的佔 18.8%；僱員的佔 3.8%；市民的佔 77.4%。

➤ 表示支持的意見

表示支持的意見主要認為，現行制度規定的 30 日內補休期間過於緊迫，認同將該補休期間延長至 3 個月內，可增加制度的靈活性，有利於企業靈活安排僱員的補休，同時亦可配合僱員的需要。

(1) 補休的期間

就補休的期間方面，收集到不同的意見，主要意見同意延長至 3 個月內享受，另有個別意見認為可先延長至 2 個月內享受，也有個別意見指可延長至 6 個月或 1 年內享受。

(2) 補休的安排

就補休的安排方面，主要意見同意由僱主選定，另有部分意見認為可讓僱主與僱員協商補休的安排，或應由僱員選擇何時享受補休。

➤ 表示反對的意見

至於持反對的意見主要包括：盡快安排僱員享受補休，讓僱員合理安排作息，可提高工作效率；亦有部分意見認為，現時規定於當月內補休較容易計算，延長至 3 個月內會將有關的規定複雜化。

六、可選擇性的補償制度

諮詢文本提出設定可選擇性的補償制度，即強制性假日工作後獲得的額外“兩工”，可透過協議選擇金錢補償或補休，而當屬非自願於週假工作的情況，可由現行規定的“一工一假”補償，協商為以“兩假”作補償。

意見摘要

就增設可選擇性補償制度的事宜上，在本次收集的意見中，有發表具體意見的有 604 份，當中表示支持增設可選擇性補償機制的佔 63.4%；表示反對的佔 36.6%。

而按意見來源作區分，在支持的意見中，僱主的佔 23.4%；僱員的

佔 6.3%；市民的佔 70.3%。

➤ 表示支持的意見

有關的意見主要認為修法可增加制度的靈活性，是合理、可行的；亦有意見指以“兩假”作補償，能讓僱員有時間陪伴家人。

此外，有部分意見強調必須備有勞資雙方的書面協議方可選擇補償的方式，也有部分意見提出應由僱員選擇補償的方式。

➤ 表示反對的意見

有關的意見主要包括：認為現行規定的“一工一假”補償方式較好，故不應修法；亦有意見認為，僱員在週假或強制性假日提供工作，必須享有一日補休和收取當天額外的工資是法律所確保的，此項法益不應受到侵蝕；另有部分意見指修法改為以“兩假”作補償，可能對僱主安排人手方面存有困難；也有個別意見指僱員處於弱勢地位，難與僱主協商選擇有關的補償方式。

七、平衡勞資雙方權益的補償制度

諮詢文本提出對於僱員因自身原因中途終止於週假或強制性假日工作的情況，增設按比例計算補償的規定，即有關的額外補償（基本報酬或有薪補休）均按僱員當日已提供工作的時數計算。

意見摘要

就增設按比例計算僱員因自身原因中途終止於週假或強制性假日工作補償的事宜上，在本次收集的意見中，有發表具體意見的有 613 份，當中表示支持增設按比例計算補償機制的佔 79.8%；表示反對的佔 20.2%。

而按意見來源作區分，在支持的意見中，僱主的佔 18.4%；僱員的佔 4.3%；市民的佔 77.3%。

➤ 表示支持的意見

持支持的意見主要認為修法構思具合理性，按比例計算有關的補償能體現公平性；有個別意見表示贊成修法構思，但擔心實務上難以操作，特別是對於僱員是基於工作意外或不可歸責的原因，並建議僅限於僱員不合理缺勤的情況；另有個別意見指有關的規定應不適用於家務工作僱員，以及建議必須備有書面證明。

➤ 表示反對的意見

持反對的意見主要認為難以界定僱員的“自身原因”，而且既然僱員被僱主安排於週假或強制性假日上班，其原可享受的一整日休息已受到影響，因此，僱主應當全額支付有關的補償。

八、 其他意見

另一方面，在是次公開諮詢期間，我們亦收到不少涉及諮詢文本內容以外的其他意見。而按有關的內容，大致可歸納為下列三類：

(1) 屬修改《勞動關係法》的其他意見

此類意見和建議包括：應適當調整《勞動關係法》中缺勤制度的相關規定，例如增設有薪喪假，或調整因母親在生產活產嬰兒過程中或在產假期間死亡，嬰兒的生父可享受的缺勤天數等；建議增加年假及強制性假日的日數（例如：將復活節及聖誕節訂為強制性假日）；推行五天工作制；考慮增設餵哺母乳時間及彈性上班等家庭友善政策措施；對特定行業的休息時間及超時工作規定作彈性的處理；增設僱員於颱風期間上班的津貼；要求博企須為員工購買醫療保險及提供身體檢查等。

(2) 屬其他勞動範疇法律法規的意見

此類意見和建議包括：應立法規定退休年齡；儘快制訂工會法和集體談判法；全面落實強制性公積金制度；調升社會保障基金的出生津貼金額；應以獨立的法律規管家務工作外地僱員；對於因過錯而被解僱的家務工作外地僱員，僱主無須向其支付返回原居地的交通費；將《聘用

外地僱員法》中“過冷河”制度的期間由 6 個月延長至 1 年；反對輸入外僱司機等。

(3) 屬不理解或誤解《勞動關係法》相關規定的意見

此類意見和建議包括：認為試用期可由僱主任意延長；將僱員因工作意外而導致出現缺勤的情況視為僱員因病缺勤；希望政府協助解決中小企的人資問題，緩解人手不足的壓力；建議政府要建立機制避免僱員在協商時，被迫同意僱主的要求等。

九、 小 結

為配合本澳經濟發展和各行業的營運需要，並為協助僱員更好地平衡家庭和工作，經收集社會各界和社會協調常設委員會的意見，特區政府提出是次優先修訂《勞動關係法》的七項內容。

當中，有關增設男士有薪侍產假、新增女性僱員產假後 14 日合理缺勤，以及引入週假與強制性假日重疊的處理方法，此三項內容屬於社會較為關注的修法事項。至於引入選定部分強制性假日的機制、增加強制性假日補償休假的靈活性、增設可選擇性的補償制度，以及平衡勞資雙方權益的補償制度方面，其修法的目的是為了配合特區產業結構的轉變和人資需求的增加，以及更公平及合理地體現現行《勞動關係法》中有關假期制度和僱員於假期提供工作後的相關補償規定。

我們經考慮及分析是次公開諮詢過程中所收集到的意見後，認同需要對上述部分事項的修法構思作出調整及作更具體仔細的考量，包括：

- 明確男士有薪侍產假日數：將男士有薪侍產假訂為 5 日，同時明確規定僱員可享受有薪侍產假的條件，例如：提交證明文件、申請假期的方式、可享受侍產假的期間等；
- 調升產假日數：我們會在兼顧在職婦女權益及企業承受能力的前提下開展相關工作，而就產假的報酬方面，我們願意為本地僱員提供相關的補貼；

- 引入選定部分強制性假日機制：由於有意見認為強制性假日有其重要的意義，不認同可透過協議將部分強制性假日調動至公眾假日享受，亦有意見認為引入有關機制可讓企業作彈性的人資安排和分配，以及有助增加店鋪於強制性假日營業的情況，為此，我們會對相關事宜作出審慎考慮，以訂定出平衡到勞資雙方權益的方案；
- 引入週假與強制性假日重疊的處理方法、增加強制性假日補償休假的靈活性、可選擇性的補償制度，以及平衡勞資雙方權益的補償制度此四項事宜方面：由於大部分意見均認同有關的修法構思，故此，我們將繼續按照這四項修法構思的內容跟進法案的草擬工作。

此外，透過本次公開諮詢，我們除了收集到社會各界對於上述七項修法構思的意見外，還收集到關於僱員享受相關勞動權益時須符合的前提條件，以及勞資雙方在安排或補償相關勞動權益時的具體操作等方面的意見。

我們明白，社會各界，尤其是勞資雙方對勞動政策必定會有不同的意見，因此，政府在推出政策的時候，一貫的立場都是建基於社會的整體利益及社會的可持續發展，並充分考慮勞資雙方的意見和訴求。對於經公開諮詢收集的意見，特區政府會審慎分析和研究，以便日後草擬的法律草案符合本澳整體社會的發展。

另一方面，就諮詢期間所收集到的涉及諮詢文本內容以外的其他意見，我們會作如下處理：

(1) 屬修改《勞動關係法》的其他意見

基於特區政府亦一直持續跟進該法律的整體檢討及修訂工作，故有關的意見會留待整體檢討及修訂《勞動關係法》的工作中一併作出處理。

(2) 屬其他勞動範疇法律法規的意見

特區政府會持續以開放的態度聽取社會各界的意見，並結合本澳實際情況對勞動範疇的法律法規進行全面的審視及分析研究。

就此，順帶一提的是，就諮詢中有意見建議調升出生津貼的事宜，特區政府已對有關事宜作出決定，根據第 26/2018 號行政長官批示，第 4/2010 號法律《社會保障制度》第二十五條第一款(五)項所指的出生津貼的金額改為澳門幣 5,000 元，其效力追溯至二零一八年一月一日。

(3) 屬不理解或誤解《勞動關係法》相關規定的意見

勞工事務局會繼續加大力度進行法律宣導的工作。除加強與僱主或職業介紹所的溝通及法律講解、進一步落實“送服務上門”，以提供到戶權益諮詢服務之外，亦會透過多元途徑進行相關的普法工作，例如網站、手機應用程式、社交平台及通訊工具，以及舉辦專場法律講解會等，以加深僱主與僱員對自身權益和義務的認識。

第二部分 非全職工作制度

一、制定非全職工作制度

第 7/2008 號《勞動關係法》第三條第三款（三）項明確規定，非全職工作由特別法規範。隨著本澳社會的經濟發展，勞動市場上已有提供非全職工作模式的僱員，但由於現時並未有相關的法律制度，故在實務操作上對於工作時數較少的僱員享有的勞動權益問題存有不同的理解，令處理此類僱員權益的事宜存在不穩定因素。此外，為了讓不具備條件提供全職工作的人士投入勞動市場，同時亦有利於企業更靈活地分配人力資源，特區政府經綜合考量本澳的社會實況和立法會在討論《勞動關係法》時的意見，以及經參考鄰近國家及部分地區的非全職工作制度後，建議構思一套具有一定靈活性、協商性及可操作性的非全職工作制度。

意見摘要

就建立非全職工作制度的事宜上，在本次收集的意見中，有發表具體意見的有 899 份，當中表示支持建立非全職工作制度的意見佔 44.0%；表示反對的佔 56.0%。

而按意見來源作區分，在支持的意見中，僱主的佔 28.9%；僱員的佔 1.5%；市民的佔 69.6%；而在反對的意見中，僱主的佔 1.0%；僱員的佔 27.3%；市民的佔 71.7%。

➤ 表示支持的意見

主要意見認為建立非全職工作制度可釋放部分人力資源，有助舒緩中小企的人資緊張；亦有個別意見指現時非全職僱員的權益存有爭議，統一適用《勞動關係法》的規定使企業在營運上承受著沉重的負擔。

➤ 表示反對的意見

主要意見認為現行《勞動關係法》無論對工時長或工時短的僱員都有所保障，故沒有必要設立非全職工作制度；並認為是次諮詢所建議的

非全職工作制度有違《勞動關係法》立法時的最低標準，而社會亦未有足夠的共識，故反對建立非全職工作制度。

此外，有部分意見認為政府稱立法原意是希望鼓勵市民就業，但諮詢文本中的構思卻對非全職僱員沒有足夠的保障，變相降低了相關人士參與非全職工作的意欲。

另一方面，亦有意見指非全職僱員是基於自身的考慮而選擇工時較為靈活的非全職工作，但諮詢文本建議的非全職工作制度的設置欠缺彈性，反而對非全職僱員的工作時數和收入構成影響。

二、 非全職工作的定義

諮詢文本建議以單一的工作時數，即每 4 週工作時數不超過 72 小時界定為非全職工作，而該時數已包括僱員的正常工作、超時工作，以及於週假及強制性假日提供工作的總時數。

意見摘要

就非全職工作的定義的事宜上，在本次收集的意見中，有發表具體意見的有 389 份，當中表示支持以單一工作時數界定為非全職工作的佔 75.3%；表示反對的佔 24.7%。

而按意見來源作區分，在支持的意見中，僱主的佔 34.7%；僱員的佔 6.7%；市民的佔 58.6%。

➤ 支持以單一工作時數界定為非全職工作

在支持的意見當中，有意見認為諮詢文本構思的每 4 週工作時數不超過 72 小時的準則欠缺彈性，未能涵蓋現存的非全職工作情況，且沒有考慮各行業的不同需要，例如：服務性行業有旺季和淡季之分；會展業、建築業基於行業的特性，實務操作上容易超出諮詢文本建議的工作時數上限。同時，部分意見中亦提出眾多不同的工作時數作為界定非全職工作的準則。

➤ 反對以工作時數界定為非全職工作

有關意見主要認為，社會上存有不同類型的非全職工作，故不應以“一刀切”的工作時數上限作為準則來界定。

➤ 經綜合受諮詢者就非全職工作的定義提出的意見和建議，大致可歸納為下列五類：

(1) 以單一工作時數作界定

此類意見認為，應以一特定期間內不超過某個工作時數上限界定為非全職工作。而按當中的內容，可將有關的工作時數上限歸納如下：

特定期間	工作時數上限
每日	2 至 8 小時不等
每週	16 至 45 小時不等
每月	60 至 140 小時不等
	按現時“工作收入補貼臨時措施”中的 152 小時
每 4 周	120 或 130 小時
3 個月	234 小時
半年	468 小時
每年	936 或 1560 小時

(2) 以工作天數作界定

此類意見認為，應以一特定期間內不超過某個工作天數上限界定為非全職工作。而按當中的內容，可將有關的工作天數歸納如下：

特定期間	天數上限
每週	3 或 4 天
每月	23 天
每年	117 天

(3) 以佔全職僱員每週工時的一定比例作界定

此類意見建議每週工作時數不多於全職工作僱員的二分之一、三分之一或 70% 至 80% 的視為非全職僱員。

(4) 以勞動關係的存續期作界定

此類意見認為，勞動關係不超過 3 個月且每月工作時數不多於 130 小時，或勞動關係少於 4 週且每週工作時數不超過 18 小時的情況視為非全職。

(5) 以勞資雙方的協議作界定

此類意見認為，基於不同行業及工種均有不同的需要，故建議應由勞資雙方透過協議訂立勞動合同，只需工作時數較企業內的全職僱員為少，即視為非全職工作關係。

三、非全職工作僱員的勞動權益

諮詢文本建議的非全職工作制度如下：

- 非全職的勞動合同可以口頭方式訂立，但必須備有建立勞動關係的書面證明。
- 容許勞資雙方另行協議超時工作的額外補償，以及於週假及強制性假日提供工作的額外補償；
- 僱員可享有無薪的病假及產假；
- 僱員的基本報酬已包括週假、強制性假日的基本報酬；
- 非全職勞動關係並不適用試用期制度、年假、預先通知期、解除合同賠償的制度，以及社會保障制度中的強制性供款制度。

意見摘要

就非全職僱員勞動權益的事宜上，社會各界提出了眾多不同的意見，當中有就非全職僱員的整體勞動權益發表意見，亦有針對非全職勞動關係中具體事項提出意見。

經綜合受諮詢者就非全職僱員勞動權益提出的意見和建議，有關內容可概括並歸納如下：

➤ 對非全職僱員整體勞動權益方面

(1) 由勞資雙方協議非全職僱員的勞動權益

認為應由勞資雙方協議訂定非全職僱員的工作條件和福利待遇，倘若雙方並無協定有關的勞動權益，則依照各行業的特性和慣例處理。

(2) 按比例計算非全職僱員的勞動權益

認為非全職僱員雖然工作時數較全職僱員為短，但所須承擔的工作責任與全職僱員相同，故應按比例計算非全職僱員的勞動權益，例如規定其享有全職僱員的二分之一或三分之一等不同比例的勞動權益。

(3) 報酬已包含非全職僱員所享有的福利待遇

認為非全職工作的時薪高於全職工作，故非全職僱員的報酬已包含所有的假期等福利。

(4) 享有與全職僱員同等的勞動權益

認為非全職僱員的勞動權益不能低於現有的保障，且僱員沒有與僱主議價的能力，故建議非全職僱員應享有與全職僱員同等的勞動權益。

(5) 非屬上述四個類別的意見

有意見提出，政府應考慮大企與中小微企之間規模的不同、承受能力的差異等情況，而制定符合不同行業及規模的企業所適用的非全職工作制度。

在同意制定非全職工作制度的意見當中，77 份有就整體勞動權益提出不同意見（見下表）：

意見類別	百分比
由勞資雙方協議非全職僱員的勞動權益	13.0%
按比例計算非全職僱員的勞動權益	14.3%
報酬已包含非全職僱員所享有的福利待遇	45.4%
享有與全職僱員同等的勞動權益	22.1%
非屬上述四個類別的意見	5.2%

➤ 對非全職勞動關係中具體事項的意見

(1) 建立勞動關係的形式

有意見認同勞資雙方可以口頭方式訂立非全職勞動合同；亦有意見認為必須強制以書面合同形式訂立，以保障勞資雙方的權益，避免出現爭議時難以舉證的情況。

(2) 週假及強制性假日

有意見提出，應設定非全職僱員每週或一段期間內達到特定工作時數才享有週假。

此外，有意見認同非全職僱員的基本報酬應已包括週假及強制性假日的基本報酬；但亦有部分持反對的意見，認為非全職僱員在假期提供工作後，亦應享有額外的補償，例如享有 50% 的額外補償，或額外“兩工”的補償等。

(3) 病假、產假及年假

有意見認同非全職僱員享有無薪病假及產假；但亦有意見建議按僱員在企業工作的年期和總工作時數，而享有一定比例的有薪病假及產假。

(4) 年假

就諮詢文本建議非全職勞動關係不適用年假制度的構思，有意見認為非全職僱員亦應享有年假，並建議可將享有年假的前提條件規定如下：按非全職僱員一年工作的總日數來按比例計算，或以其在同一企業內工作滿五年等條件訂定可享有的年假日數。

(5) 預先通知期及解僱賠償

就諮詢文本建議非全職勞動關係不適用預先通知期及解除合同賠償的制度的構思，有意見認同非全職勞動關係無須預先通知期及支付解僱賠償；然而，亦有意見認為終止勞動關係時，勞資雙方皆須提前通知對方，並建議提前 7 個工作日作出通知，且在解除同時，亦須計算解僱賠償。而該賠償可按非全職僱員由入職至離職期間每月薪金的平均值作為基數，並按其年資計算。

(6) 社會保障制度中的強制性供款制度

就諮詢文本建議非全職勞動關係不適用社會保障制度中的強制性供款制度的構思，在本次收集的意見中，大部分意見表示不認同。原因是認為只要存在工作關係，則僱主必須為非全職僱員供款，且任意性供款制度與強制性供款制度有所區別，擔心在不適用強制性供款制度的情況下，會影響非全職僱員應有的社會福利保障如失業津貼、養老金等，以及影響勞動債權保障基金對勞動債權的保障。

此外，有意見認同不適用強制性供款制度，當中有意見提及若非全職僱員適用強制性供款制度可能會出現多重供款的問題。亦有意見認為應由勞資雙方協商，或由僱員自由選擇是否適用強制性供款制度，以及有個別意見建議如每月超過一定工作時數（如 80 小時）才適用強制性供款制度。

就供款金額方面，有意見指可參照現行社會保障制度中對於僱員在勞動關係開始或終止的月份工作不足 15 天而無須供款的處理方法，亦有意見建議供款金額可設定為全職僱員的一半，或以非全職僱員的工作時數按比例計算有關的供款金額。

(7) 應設定超出非全職工作時數上限的處理機制

諮詢期間亦收到部分意見，提出應就非全職僱員倘出現超時工作或基於其他原因導致個別月份的工作時數超出上限設定處理方法，以避免部分月份視為非全職工作，部分月份又視為全職工作，而出現難以計算僱員勞動權益的情況；當中，亦有意見認為需設定非全職僱員因超出工作時數上限而導致轉換為全職勞動合同的處理機制。

四、 其他意見

另一方面，在上述諮詢意見中，我們亦收到部分涉及諮詢文本內容以外的其他意見。有關的內容大致可歸納為下列兩類：

(1) 涉及聘用外地僱員方面的意見

此類意見和建議包括：為免非全職工作制度出台後，從事非連續性、

非專業及低技術工作的本地全職僱員會被轉換為非全職僱員，建議在企業申請外地僱員配額時，須向政府申報所聘有的非全職僱員人數；倘該企業只聘有非全職僱員，則將不會獲得批准其聘用外地僱員。此外，亦有個別意見建議應立法禁止莊荷聘請兼職。

(2) 涉及不理解或誤解非全職工作制度的意見

此類意見和建議包括：認為非全職工作制度如不適用社會保障制度中的強制性供款制度，會導致僱員的勞動債權不受勞動債權保障基金保障；誤以為僱主無須為非全職僱員購買勞工保險；認為建立非全職工作制度會限制了非全職僱員的工作時數，即使僱員有意願提供工作，僱主亦無法安排，導致非全職僱員的收入減少；建議將非全職工作視為短暫購買服務，而不視為勞動關係。

五、 小結

關於非全職工作制度方面，在是次諮詢過程中，社會各界對非全職工作制度的訂定、非全職工作的定義，以及非全職僱員應享有的具體勞動權益等方面均提出了眾多不同的意見及建議，當中亦有就相關制度的建立對社會人力資源產生的影響發表了意見。

經對有關的諮詢意見作出考慮及分析，我們會在遵照《勞動關係法》第三條第三款（三）項規定，結合本澳社會的整體發展狀況，以及為了明確和清晰非全職勞動關係中僱主和僱員的權利與義務等前提下，隨即開展及跟進有關的法案草擬工作，具體的制度內容尤其包括：

- 非全職工作的定義：由於大部分就此問題提出意見的受諮詢者均表示支持以單一工作時數界定為非全職工作，而從實際操作層面作出考慮，我們亦認同以單一工作時數界定為非全職工作會較為適宜；
- 非全職僱員的勞動權益：考慮到非全職僱員在工作時數與活動模式方面與全職僱員並不相同，故此，我們在草擬《非全職勞動關係法》法案中有關非全職僱員勞動權益的內容時，會在遵照七月

二十九日第 4/98/M 號法律《就業政策及勞工權利綱要法》的相關規定，以及確保非全職僱員享有基本勞動權益的前提下，草擬一套有別於全職僱員所適用的勞動權益制度；

- 社會保障制度中的強制性供款制度方面：由於有意見擔心倘非全職僱員不適用強制性供款制度，可能會影響其領取社會保障福利的問題，故此，我們會對相關的事宜作出考慮，並會在確保非全職僱員應有的社會保障福利不受影響的前提下，研究非全職僱員所適用的社會保障供款制度；
- 過渡性規定及轉換合同的機制：就有意見擔心現時工作時數相對較少的僱員，其固有的勞動權益會否因非全職工作制度的建立而受到影響，以及非全職僱員的工作時數一旦超出上限時，是否會立即轉換為全職僱員等事宜，我們認同有需要就有關的問題設定處理機制，故會針對相關事宜訂定過渡性規定及轉換合同性質的規定。

另一方面，就諮詢期間所收集到的涉及諮詢文本內容以外的其他意見，我們會作如下處理：

(1) 涉及聘用外地僱員方面的意見

特區政府會貫徹落實《聘用外地僱員法》中的相關原則，外地僱員僅在沒有合適的本地僱員或合適的本地僱員不足時，臨時補充本地勞動力不足。配合整體社會經濟發展、勞動力市場的供需，並綜合考慮申請實體的經營、現有僱員及招聘本地僱員的情況等因素，對每宗申請均以持平和公正的態度進行審批。因應不同行業的發展需要，適時適度地對外地僱員數目進行調控，在確保本地居民就業及勞動權益的同時，解決本澳發展所面對的人資局限。

(2) 涉及不理解或誤解非全職工作制度的意見

正如本章第一部分第九點的“小結”中所述，勞工事務局會繼續加大力度進行法律宣導的工作，進一步落實“送服務上門”，以提供到戶權益諮詢服務，以及透過多元途徑進行相關的普法工作，藉此加深僱主與僱員對自身權益和義務的認識。

第三章 結語

“修改第 7/2008 號法律《勞動關係法》”及“制定非全職工作制度”的公開諮詢工作已順利結束，特區政府衷心感謝社會各界和廣大市民在諮詢期間提供的寶貴意見。

勞動關係是社會最重要的關係之一，勞動力和資本都是社會生產不可或缺的生產要素。勞動範疇法規的修訂及制定，不但牽涉每位勞動者的切身利益，亦涉及企業的穩定與發展。而企業的競爭力有所提高，對促進社會經濟的可持續發展具有十分重要的意義。然而，由於勞資雙方所追求的目的有所不同，故雙方基於各自立場而發表不同意見，這亦是在所難免的。特區政府一直致力構建和諧勞動關係，這是社會可持續發展的重要基石，亦是構建韌性城市重要元素之一，是促使經濟適度多元的步伐持續邁進，最終達至改善民生的重要一環。

特區政府已在 2018 年財政年度施政報告中，明確將修改《勞動關係法》及《非全職勞動關係法》納入了 2018 年的法律提案項目。在完成本諮詢總結報告後，我們隨即著手跟進“修改第 7/2008 號法律《勞動關係法》”及“制定非全職工作制度”法案的草擬工作，並會充分考慮所收到的意見，凝聚共識，推動立法進程。期望在符合本澳社會的整體利益和可持續發展，並在兼顧勞資雙方利益的原則下，優化現行的勞動法律制度，並在此基礎上繼續致力鞏固及發展和諧的勞動關係。

由於諮詢期間所收集到的意見眾多，而因篇幅所限，本報告的正文未能盡錄所有受諮詢者就“修改第 7/2008 號法律《勞動關係法》”及“制定非全職工作制度”所發表的全部意見和建議，敬請見諒。但有關的意見和建議（僅屬同意公開意見內容的部分意見和建議）已載列於下列附錄內：

附錄一：受諮詢者於勞工事務局專題網頁發表的意見；

附錄二：受諮詢者以信函、傳真、電郵及其他方式提交的意見。

上述附錄已上載至勞工事務局的網站內 (www.dsal.gov.mo)。公眾人士亦可於上述網站瀏覽相關的附錄。