

主旨: 香港迪士尼樂園職工會回應人口政策
附件: 香港迪士尼樂園職工會人口政策回應.pdf

香港迪士尼樂園職工會 Hong Kong Disneyland Cast Members Union

電話：27708668 傳真：27707388 地址：九龍彌敦道 557 號永旺行 19 樓

香港迪士尼樂園工會回應政府指稱勞工短缺：員工離職而非勞工短缺

政府人口政策，重點主張輸入外勞，本會以在樂園工作的經驗在此表明反對，並促請各界正視工作條件改善之重要，是員工離職而非勞工短缺。

本工需要指出以下四大成因令員工離開公司，導致人手不足。

1. 合約制取代長工制
2. 兼職同事開工不足
3. 工作待遇
4. 公司管理文化

合約制趕走員工

迪士尼樂園在 2009 年，近 50 名本地 dancer 離職樂園，引致樂園要從菲律賓及中國大陸等地引入 dancer。她們離職的主要原因公司突然把她們由長工的僱用條件，更改為半年合約，她們面對職位朝不保夕的情況，因此選擇離職。

兼職工開工不足，並非不想開工

迪士尼前線人手之中，有近七成是兼職員工。部份兼職工，尤其是家庭主婦，是想有更多日子開工而公司不答應，令到她們開工不足，時有出現中斷 418 的情況。可見是散零工開工不足，而不是沒有員工開工。

年資高的員工的歸屬感

年資高的員工，感受到服務年資不受重視，他們的工資與新入職的同事相差甚少，一名 4 年年資的員工與新入職同事的月薪，只差距二百多元，結果令到年資長員工感到不滿和失去對公司的歸屬感。

工資待遇、管理文化決定員工去留

以往農曆新年初一至初三這些假期，樂園開工的人手是極之短缺、不足，因為員工都不願意上班。但 2014 年的農曆年假期，卻發生員工向公司要求開工的，出現供過於求的情況。原因就是 2014 年公司實施了初一至初四 1.5 工資，這直接說明了待遇提升了員工開工的意願，而絕非人手不足。最後管理文化也挽留人手的重點，員工受了委屈而不得申訴，以及申訴時感到管理層官官相衛，投訴無門。這也是令到員工離職，因為他們寧可放棄份工，也不想受屈辱。在本工會成立之後，公司十分願意與本會溝通，包括協助員工申訴，因此員工可以選擇本會協助，加強了員工對與公司溝通的信心。

因此，本會認為政府應推動工作條件之改善，包括保障合約工和零散工，鼓勵創造條件去增強員工對公司的歸屬感，而不是輸入外勞。

鄭麗兒 主席

香港迪士尼樂園職工會

2014-2-20