

# 推廣員及零散工工會

## Promoters and Casual Workers Union

九龍官塘翠屏邨翠櫻樓地下1至3A室  
1-3A, G/F., Tsui Ying House, Tsui Ping  
Estate, Kwun Tong, Kowloon  
Tel: 27904848 Fax: 27904922

### 就「僱傭條例下有關產假的規定」意見書

本會為推廣員及零散工工會，一直關注婦女及零散工的工作處境和勞法保障。隨著經濟結構的轉變，現時婦女進入勞動市場的比率大幅提高，根據香港統計處 2014 年的數字，女性參與率更達至 48.7%。然而，無論是託兒、護老，還是職場上對雙職婦女的支援保障亦十分不足，但明顯反映政府對育兒、家庭照顧價值的忽視，因此在檢討產假外，必須同時檢討其他政策及支援是否到位。

#### 產假規定嚴重落後

現時的勞工法例只向產婦提供十週的有薪產假，而產假的薪酬只是平均工資的五分之四，不單剝削了產婦應有的保障，亦遠遠落後於國際勞工組織《生育保護公約》給予產婦至少 14 星期產假的規定。而《消除對婦女一切形式的歧視公約》亦多次批評香港的產假安排未能保障懷孕婦女在職場上免受歧視。而 14 週的有薪產假不單止有助照顧嬰兒，更讓婦女可有更多的時間休息。

#### 零散工被排除在產假保障之外

現時的勞工法例規定只有按照連續性聘約受僱滿 40 星期方可享有有薪產假，而工會接觸有不少婦女長年受僱於同一僱主，但卻因不符合連續性聘約受僱滿 40 星期的規定而未能享有應得的保障。而這規定更縱容僱主只要中斷僱員工時，就能走法律罅，逃避保障責任，這不單影響零散工，工會更接觸過有個案因在 40 週期間被僱主安排其中一週工作少於 18 小時因而失去原有的有薪產假保障。連續性聘約的規定對零散工及長工有壞影響，必須要堵塞法律罅。

#### 生育保障忽視產後歧視

現時的生育保障和《性別歧視條例》的規定只局限於懷孕婦女分娩復工前，但事實上於產後六個月嬰兒仍處於初生階段，不時出時生病、哺乳的情況，工會接觸不少復工的婦女在請假時都面對僱主的不理解和為難，明顯是歧視她們需照顧初生嬰兒的需要，更有婦女在產假復職後被無理解僱。

#### **因此，我們強烈要求:**

1. 設立 14 週的全薪分娩假。
2. 取消 4.1.18 連續性聘約的規定，讓長工、合約工告零散工都能享有有薪產假及侍產假的保障。
3. 延長生育保障及懷孕歧視保障至產後復工 6 個月，保障婦女不會於復職後受到較差的待遇。
4. 增加有薪侍產假至少七日，並檢討現時的家庭友善政策，讓不同的家庭成員均承擔家庭的照顧責任。
5. 增加社區託兒的照顧服務，以減輕婦女的照顧壓力。