

零售、商業及成衣業總工會 [Affiliated HKCTU;IndustrAll;UNI]

Retail, Commerce and Clothing Industries General Union

九龍彌敦道 557-559 號永旺行 7 樓 7/F, Wing Wong Commercial Bldg, 557-559, Nathan Rd, Kln, Hong Kong.
Tel : (852) 2770 8668 Fax : (852) 2384 0261 E-mail : info@hkccrgu.org

對立法會人力事務委員會會議

「《僱傭條例》下有關產假的規定」意見

2016.5.17

總幹事 張麗霞

《僱傭條例》(以下簡稱條例)就有關「生育保障」範疇的修訂已有二十年，有關《條例》已不合時宜，不能保障在職婦女的權益，更談不上鼓勵生育。數年前政府表示鼓勵婦女生育，但一直無任何配套和政策。

20 年來，政府仍以只 80% 工資作分娩津貼來懲罰在職懷孕婦女，令小家庭的經濟百上加斤，未來媽媽更負上被歧視，被解僱的壓力。

《條例》內指明：僱主可以在試用期內解僱懷孕僱員的法律漏洞，被僱主利用作懷孕歧視的殺手，不少婦女即使不能享有有薪分娩假，也被僱主剝奪她的工作機會，令懷孕數月的女性更難覓得工作。

《條例》內「因產前檢查、產後治療等而缺勤，需提交醫生證明才可作病假計算」的條文，更未能跟上現時的母嬰健康診治程序。

不斷遞增的合約工和零散工中，女性佔一半以上，僱主每每睇準這個法律漏洞，以不再續約為理由，就將懷孕僱員擺明歧視作隱性解僱，剝削婦女勞工的生育和工作權利。法例變成幫凶。

於 2000 年，ILO(國際勞工組織)已訂立第 183 條《保護生育公約》，給予婦女享有 14 週

有薪產假的權利，以及讓授乳的母親於每個工作天有一至兩次有薪的哺乳的小休時間。而

《保護生育公約》保障範圍更包括正規工人及非正規工人。

香港的「生育保障」法例遠遠落後於國際標準(亞洲..中國、韓國、日本、新加坡、甚至印度)，現時香港生育率只有 1.2%，改善「生育保障」對鼓勵生育有正面的訊息外。更是對男女獲得平等機會的先決條件。

本會認為政府應盡快修訂「生育保障」法例及各項漏洞：

- 訂立 14 週全薪分娩假；
- 修訂《條例》，12 星期內可以解僱懷孕僱員的條文；
- 「生育保障」範圍應保障合約工及零散工；
- 因產前檢查及產後治療的醫生證明改為確認診治的「到診紙」；
- 設立在職母親哺乳小休時間等。