

致：《2014 年僱傭(修訂)條例草案》

委員會 秘書

勞聯對《2014 年僱傭(修訂)條例草案》的意見書

今時今日，香港雙職家庭漸多，夫婦所分擔的家務責任亦愈見平等。而在生兒育女一事上，夫妻扮演的角色始終有所不同。女性在處於懷孕及分娩時，極需關懷及支持，配偶從旁照料絕對無可取代，並且是責無旁貸。現時法例已有為在職女性設立產假，在考慮到男性僱員的家庭需要，本會對於成立男士侍產假一事表示絕對歡迎，並且希望在侍產假立法推行後一年，可不斷就周邊細節作出檢討，勿令議題一拖再拖，停滯不前，最終令僱員遲遲未能享有福利。

1. 宏觀趨勢及機構自發性

作為國際都會，香港擁有較為完善的司法及社會福利制度，但在勞動人口中，多個行業均存在工時長及休假少的問題，在職男士照顧分娩狀態的妻子以及初生子女的時間明顯不足，設立侍產假已是大勢所趨。根據國際勞工組織的資料顯示，全球現時至少有 48 個國家及地區，以不同形式實施男士侍產假。目前香港亦為公務員實行侍產假機制，社會各界就侍產假擴展至全港男性僱員的訴求醞釀已久，政府及勞資雙方曾就此展開多次對話。而勞工處公佈的調查結果指出，自願向員工提供侍產假的受訪機構比率，由 2006 年的 16% 增至 2012 年的 38.7%，雖然是越來越多的僱主自發推行侍產假，但本港仍然未有過半數機構設有此項福利，顯示必須以立法形式才能達致最佳效果。

2. 鼓勵生育並促進勞資關係

據統計處數據預期，本港未來人口將持續老化，以六十五歲及以上人口的比例而言，推算將由 2011 年的 13% 顯著上升至 2041 年的 30%。同時，推算十五歲以下人口的比例，則由 2011 年的 12% 逐漸下降至 2041 年的 9%，人口老化問題迫在眉睫，政府應更落力推行各項家庭友善措施，鼓勵市民生育。全面推行男士侍產假，在職父親可協助照顧子女，有助減輕妻子產後壓力，促進家庭和諧，並給予新手父母一些支持。而男性員工取得時間安頓妻兒，既能鞏固與妻子的關係，亦能減少對家務事項的憂心，增加其對工作機構的歸屬感，令工作表現更為優越，為勞資雙方帶來雙贏局面。

3. 企業機構定位

在了解到成立侍產假的必要性後，亦需從企業的承擔能力之間取得平衡。港府有研究顯示，倘若僱主提供 3 至 5 天有薪侍產假，每年涉及的額外薪金開支約 1.4 億至 2.4 億元不等，佔總工資額近 0.02%至 0.04%，反映推行侍產假應不會大幅增加僱主開支，相信僱主能夠承擔當中構成的勞動成本開支。當局也能通過稅務寬免、補貼等方式，促使企業擴大對僱員的支援，同時協助分擔部份中小型企業的經營壓力。而若要順利推行並完善修訂侍產假條例，企業的積極參與同樣重要，僱主可考慮到每名僱員的家庭情況各異，在制定侍產假的安排時盡量靈活處理，以建立融洽的企業文化，促進勞資和諧。

勞聯近年來多次以不同形式積極爭取設立有薪侍產假，現時政府終於確定了踏出第一步，立法予男士有侍產假，並於實施一年後檢討。本會希望能盡快促成立法，再檢討實行成效，進一步考慮能否與其他家庭友善措施配合，如安排彈性工作時間或壓縮工作周等，修訂及優化條例，為僱員爭取最大福利。

港九勞工社團聯會

2014 年 5 月 7 日