



香港職工會聯盟

HONG KONG CONFEDERATION OF TRADE UNIONS

九龍彌敦道 557-559 號永旺行 19 字樓

19/F., WING WONG COMMERCIAL BLDG., 557-559 NATHAN ROAD, KLN. H.K.

電郵: hkctu@hkctu.org.hk 網頁: www.hkctu.org.hk

TEL: 2770 8668 FAX: 2770 7388

香港職工會聯盟就《2014 年僱傭（修訂）條例草案》意見書

職工盟一直認為，政府提供侍產假是基本家庭友善的措施，但香港至今仍未設有男士侍產假，遠遠落後於世界水平。很多父親因此未能協助照顧初生嬰兒，徒增母親壓力。

環顧世界各國，侍產假皆為最基本的僱員福利，不論是已發展的國家甚至發展中的國家都有；已發展國家甚至設有家庭照顧假期，讓僱員可以有更多時間陪伴子女。香港號稱「亞洲國際都會」，但在家庭友善措施方面，比緬甸、烏干達也不如。鄰近的兩岸四地中亦只有香港尚未設立侍產假。

應設 7 天侍產假 取消「4.18」限制

政府建議設立 3 天侍產假，而公務員早於 2012 年享有 5 天侍產假，這是重蹈公眾假與勞工假「大細超」的不公平做法。至於侍產假薪金方面，職工盟不同意只發放五份四工資，因這變相是要男性僱員因履行父親天職而受到扣薪懲罰。政府所持理據是，侍產假只發放五份四薪金津貼是要跟其他相關法例看齊，其實這是將現行對患病及懷孕僱員的不合理待遇進一步擴大，無視勞工界長期以來爭取全薪產假及病假的訴求。

根據政府自己估算，設立侍產假只會增加僱主整體開支約 1.4 億元，只佔總工資額約 0.02%-0.04%，根本是微不足道。¹ 職工盟認為，香港作為國際城市，人均生產總值媲美發達國家，絕對有條件設立 7 天全薪侍產假，以便更加配合男性僱員照顧家庭的需要。

此外，職工盟留意到修訂條例將只涵蓋符合連續性契約的員工，令現時全港有超過 20 萬零散工，或因不符合條件而未能享有有薪侍產假。零散化員工也應享有僱傭保障，同樣有照顧家庭的需要及權利。我們促請政府修訂放取有薪侍產假的條件，去除須符合連續性契約的限制，一方面可堵塞僱主逃避法定責任的漏洞，另一方面亦可令更多兼職工受惠於此項新增保障。同時，職工盟促請政府全面檢討，現存不少僱傭保障需具「4.18」連續性契約的限制，消除對兼職工的歧視。

香港職工會聯盟



2014 年 5 月

¹ 《立法會秘書處為 2013 年 1 月 25 日人力事務委員會會議擬備的背景資料簡介》，2013 年 1 月 18 日，網址：
<http://www.legco.gov.hk/yr12-13/chinese/panels/mp/papers/mp0125cb2-515-4-c.pdf>