



致：立法會人力事務委員會主席
張超雄議員

有關產假延至 14 周的意見書

香港自 1995 年將產假薪酬率提升至五分之四後，過去 23 年，政府對於產假方面並無作任何修訂。直至今年，《行政長官 2018 年施政報告》指出，將香港的法定產假由現時 10 周增至 14 周，政府亦將承擔新增 4 星期之產假薪酬開支，但以港幣\$36,822 元為上限。

產假增至 14 周，將與日本、歐盟法定產假看齊，勞聯表示歡迎。延長產假對於婦女的健康、嬰兒的成長及發展、鼓勵母乳餵哺、激勵婦女勞動參與等都有正面促進作用。故此，勞聯樂於看見延長產假的條例盡快實施，但對新增的 4 周產假薪酬設置上限，認為極之不合理。

僱員權益受損害

現行《僱傭條例》明確指示，分娩假期工資為正常工資的五分之四。假若新增四周產假資助上限以月薪 5 萬元作為劃線標準，月入五萬元以上僱員則最多可獲薪酬 36,822 元，勞聯認為與《僱傭條例》立法的原意背道而馳，乃是一種倒退。產假是女性僱員的權益，劃線標準無疑令高薪女性僱員的權益受損，恐有「高薪歧視」之嫌，對高薪女性僱員極不公平。據政府所指全港月入 5 萬元以上的女性僱員只佔 5%，而這 5% 女性僱員應較多出現在大型企業或較有規模的公司，在中小微企中實為不多，大型企業或較有規模的公司理應有足夠的能力支付新增 4 周的產假薪酬。勞聯認為，產假薪酬是《僱傭條例》賦予僱員的法定權益，亦是僱主的責任，強烈建議政府不要破壞《僱傭條例》的立法原則，對新增 4 周產假薪酬設上限，應由僱主支付餘數，達至法例原來 4/5 水平。

多管齊下才保障

勞聯歡迎政府計劃修訂《僱傭條例》，容許接受產前檢查或產後治療的婦女，不論有沒有醫生紙，都可獲得疾病津貼；以及 24 周或以上而流產的僱員都可獲產假。不過，除以上修訂外，勞聯認為政府宜檢討及進一步修訂《僱傭條例》，譬如：1) 延長產假職業保障範圍至產後工作一段時間（「免炒期」），避免女性僱員在產假復工後一段特定期間內遭歧視或解僱等不公平對待；2) 積極研究產假全薪；3) 產假侍產假合流成育嬰假，男女雙方共同決定產假和侍產假的組合，增加僱員調配假期的靈活性。

我們深信，只有在整體社福及勞工環境得以全面提升和改善下，婦女才能安枕無休，照顧下一代同時，亦可全心投入職場。

港九勞工社團聯會
二零一八年十二月十一日