

立法會 *Legislative Council*

立法會CB(2)1482/15-16(06)號文件

檔 號：CB2/PL/MP

人力事務委員會

立法會秘書處為2016年5月17日會議 擬備的資料摘要

《僱傭條例》下有關產假的規定

按照《僱傭條例》(第57章)的規定，在緊接產假開始前根據連續性合約¹受僱的女性僱員，在將懷孕一事通知其僱主，並說明其擬放產假後，便有權放取一段連續10個星期的產假。女性僱員亦可因懷孕或分娩引致疾病或無工作能力，獲給予額外不超過4個星期的假期。僱員如符合下列條件，可享有10星期的產假薪酬：

- (a) 她在緊接編定產假開始前已根據連續性合約受僱不少於40星期；
- (b) 她於證實為懷孕之後，已將懷孕一事通知其僱主，並說明其擬放產假；及
- (c) 她已交出指明其預計分娩日期的醫生證明書(如僱主有此要求)。

產假薪酬的每日款額相等於僱員在"產假首天"前12個月內所賺取的每日平均工資的五分之四。如僱員的受僱期不足12個月，則以該段較短期間計算。僱主如沒有讓懷孕僱員放取產假，或沒有向合資格的懷孕僱員發放產假薪酬，即可被檢控，一經定罪，可被判罰款50,000元。

¹ 僱員如連續受僱於同一僱主4星期或以上，而每星期最少工作18小時，有關的僱傭合約便屬連續性合約。

2. 人力事務委員會(下稱"事務委員會")沒有具體地討論過《僱傭條例》下有關產假的規定。不過，在討論女性僱員權益及僱傭保障時，大部分委員不時對現行的產假薪酬每日款額已實施多年表示關注，並呼籲政府當局對法定產假日數及薪酬進行檢討。議員在2014年4月9日及11月26日的立法會會議上，曾提出有關懷孕保障及《僱傭條例》下產假權益的問題。議員提出的問題及政府當局的回覆分別載於**附錄I**及**附錄II**。

3. 政府當局將會在2016年5月17日的事務委員會會議上，向委員簡介《僱傭條例》下有關產假的規定。

立法會秘書處
議會事務部2
2016年5月12日

新聞公報

立法會十六題：母乳餵哺

以下是今日（四月九日）在立法會會議上葛珮帆議員的提問和食物及衛生局局長高永文的書面答覆：

問題：

有婦女向本人反映，現時支援母乳餵哺的設施不足、推廣母乳餵哺的公眾教育成效不彰，以及社會人士和家人對母乳餵哺的支持亦不足，令不少初生嬰兒的母親放棄或提早停止母乳餵哺。就此，政府可否告知本會：

（一）會否立法規定新建建築物的公共場所（例如商場），必須設有哺乳室及育嬰室，以及規定現有建築物的公共場所在進行翻新工程時須加設該等設施；若會，詳情和立法時間表為何；若否，原因為何；

（二）會否採取措施，鼓勵私人企業為產假後復工的員工提供授乳母親適意的環境，包括擠奶的時間和地方，以及存放母乳的冷藏設施；若會，詳情為何；若否，原因為何；

（三）現時各政府部門的辦公室當中，設有支援授乳母親設施的辦公室數目及百分比；會否加強監督各政府部門落實執行衛生署支援母乳餵哺的政策，進一步鼓勵部門為產假後復工的員工提供授乳母親適意的環境；若會，詳情為何，以及所有部門全面落實該政策的時間表為何；若否，原因為何；

（四）會否考慮延長法定產假，令在職婦女產後有更長時間安心在家中以母乳餵哺嬰兒，以免她們會因工作地方欠缺支援設施而提早停止母乳餵哺；若會，詳情和立法時間表為何；若否，原因為何；

（五）會否進一步加強向公眾宣傳母乳餵哺的好處，以提升社會對母乳餵哺的支持，從而減少以母乳餵哺嬰兒的婦女所承受的壓力；若會，詳情為何；若否，原因為何；

（六）會否加強培訓母嬰健康院的醫護人員，為授乳母親提供輔導和餵哺母乳技巧的支援；若會，詳情為何；若否，原因為何；及

（七）會否推動各私家和公立醫院增加有關餵哺母乳技巧和知識的訓練班，供孕婦和初生嬰兒的母親及其家人參加，並加強支援措施，鼓勵更多孕婦預先選擇在產後隨即以母乳餵哺嬰兒；若會，詳情為何；若否，原因為何？

答覆：

主席：

母乳育嬰是一項重要的公共衛生課題。世界衛生組織提倡母乳餵哺，

認為餵哺母乳能為嬰兒的健康成長和發展提供最佳的食糧，因此建議母親在孩子出生的首六個月完全使用母乳餵養嬰兒，隨後繼續以母乳餵哺並輔以其他食物，直至兩歲或以上。政府一直致力推廣、維護及支持母乳餵哺，並透過衛生署及醫院管理局（醫管局）協助落實推行有關政策。醫護人員會為授乳母親提供輔導服務，並協助產婦在產後掌握餵哺母乳的技巧及處理餵哺期間遇到的問題。

另外，食物及衛生局亦剛於今年四月初成立了「促進母乳餵哺委員會」（委員會），由食物及衛生局副局長擔任主席，成員包括多個醫護專業組織的代表、學術界以及參與推廣母乳的組織代表和人士。委員會會就進一步加強推廣、維護及支持母乳餵哺提供具體建議，目標是提高母乳餵哺的持續性，並令母乳餵哺成?社會大眾接受的育嬰模式。我現就問題各項回覆如下：

（一）政府一向積極推動各政府部門及公共場所設置育嬰設施，亦於二〇〇八年八月制定《育嬰間設置指引》，供政府和公營部門參考。截至二〇一三年十二月，設於政府物業內的育嬰間共有227間。未來數年，不同政府物業，包括康樂及文化事務署的文康設施（例如運動場、圖書館及文娛中心等）、民政事務總署的社區設施及房屋署新建的屋邨商場等，將會有至少50間新育嬰間落成。

另外，政府於二〇〇九年二月發出有關《在商業樓宇提供育嬰間設施》的作業備考，以推動及輔助私人商業樓宇設置育嬰間。這項措施獲得房地產發展商的積極回應，例如領匯及港鐵旗下的商場已加設育嬰間，市區重建局已參照作業備考把設置育嬰間規定為所有中至大型商場項目的投標要求。另外，某些大型商場、百貨公司及酒店等亦已按需要設有供育嬰及餵哺母乳之用的設施。政府現時無計劃立法規定公共場所需設有育嬰間。

（二）及（三）政府十分重視?返回工作崗位的授乳母親提供合適的支援。因此，衛生署一向支持員工持續餵哺母乳，令餵哺母乳與工作相容，並為員工提供有利餵哺的措施，包括（i）為需於辦公時間內擠奶的員工作出相關安排；（ii）在工作間提供有私隱的空間，並設置舒適的座椅和供奶泵使用的電插座；及（iii）提供妥善存放母乳的冷藏設施。另外，食物及衛生局於二〇一三年八月向各政策局及部門發出公共健康建議，鼓勵各政策局及部門實施母乳友善的職場政策，向返回工作崗位的授乳員工提供上述有關便利授乳的措施。各政策局及部門的反應十分積極，根據各政策局及部門於二〇一四年三月向衛生署提供的資料顯示，現時約有40個政策局及部門已經或將會實施有關政策。我們相信未來陸續會有其他政策局及部門加入實施有關政策。衛生署亦製作了一張「僱員指引——母乳餵哺與工作相容」的單張，供餵哺母乳的在職母親及公眾參考。我們希望政府作?全港最大的僱主，可在推動母乳友善的職場政策起示範作用，鼓勵私人企業推行同樣政策。另外，委員會亦會就鼓勵私人企業實施母乳友善的職場政策提供具體建議。

（四）勞工及福利局表示，根據現行《僱傭條例》，懷孕僱員只需在產假開始前按連續性合約受僱，便可享有連續十星期的產假。如果僱員在分娩前後出現健康問題，僱主須額外給予她最多四星期的休假。若僱員與僱主在協議下放取其他額外假期，其僱傭合約的連續性亦不會受到影響。此外，若得到僱主的同意，僱員亦可選擇於預產期前兩星期而非四星期開始

放產假，並於產後放取餘下的產假。這個放取產假的彈性安排，可以讓僱員有較多時間在產後餵哺母乳及調理身體。

當局認為《僱傭條例》有關生育保障的條文已在不同方面，包括產假的期間及產假的放取，為懷孕僱員提供相當全面的保障，亦在僱主及僱員的利益之間取得合理平衡。政府目前沒有計劃延長法定產假的期間。

(五) 衛生署一直通過不同渠道，積極推廣和支持母乳餵哺，這包括 (i) 培訓母嬰健康醫護人員，並製作多媒體母乳餵哺光碟的訓練教材，供他們自學；(ii) 通過舉辦工作坊、製作和派發小冊子和短片等教材，以及衛生署家庭健康服務的網頁，為家長提供母乳餵哺的健康資訊；(iii) 在母嬰健康院和通過母乳熱線，向授乳母親提供輔導和餵哺技巧的支援；以及 (iv) 舉行不同宣傳推廣活動（如在電視及巴士內播放有關的宣傳短片、在巴士車身張貼廣告宣傳及接受傳媒訪問等），加強公眾人士對母乳餵哺的認識。

(六) 及 (七) 衛生署恆常地安排有關母乳餵哺的培訓給新任職母嬰健康院的醫生和護士，同時亦定期為現職醫護人員提供各種持續進修培訓課程。

此外，為加強本地醫生的母乳育嬰訓練，衛生署於二〇一一年聯同多個專業團體製作了一套有關母乳餵哺的學習教材，對象是為懷孕及授乳的婦女提供支援的產科、兒科、急症室及家庭醫生以及護士，以加強醫護人員對推廣母乳餵哺政策的了解及掌握餵哺輔導最新的專業知識，為本地的母親及嬰兒提供有效的母乳餵哺輔導及專業支援。

衛生署亦不時舉辦培訓課程，以提升醫護人員有關母乳餵哺的知識及技巧。衛生署及醫管局於二〇一四年二月舉辦有關母乳餵哺輔導技巧的導師培訓課程，參加者來自衛生署、醫管局及私家醫院的醫護人員。

醫管局以不同渠道令本地母親及其家人得到充足的餵哺母乳技巧和知識的資料，包括產前、產後的講座，並製作光碟給產婦及其家人借閱。產後房和嬰兒加護病房亦設有產後的小組學習和個別教導，讓授乳母親掌握所需技巧，亦為在職母親重返工作崗位後繼續哺乳作好準備。為建立有利餵哺母乳的環境，公立醫院鼓勵初生嬰兒和母親盡早有肌膚接觸，亦會盡量安排嬰兒和母親24小時同室，按嬰兒需要餵哺。截至二〇一四年三月，設於醫管局及其轄下公立醫院和診所內的指定育嬰間有73間。

此外，醫管局在二〇一三年八月公布會在轄下所有八間設有產房的公立醫院逐步推行「愛嬰醫院」認證計劃。其中，伊利沙伯醫院、瑪麗醫院及廣華醫院是第一批參與計劃的醫院。推行「愛嬰醫院」認證計劃，目的是透過所提供的服務及輔導，支援更多母親持之以恆地用母乳餵哺嬰兒。

完

2014年4月9日（星期三）
香港時間17時55分

新聞公報

立法會三題：消除婦女歧視

以下為今日（十一月二十六日）在立法會會議上單仲偕議員的提問和勞工及福利局局長張建宗的答覆：

問題：

聯合國消除對婦女歧視委員會（委員會）於上月二十三日在日內瓦舉行會議，審議香港特別行政區（特區）政府就履行聯合國《消除對婦女一切形式歧視公約》的情況所提交的報告。委員會在本月七日發表結論意見，當中向特區政府提出多項建議。就此，行政機關可否告知本會：

（一）鑑於委員會關注香港的十星期分娩假未能符合國際標準，並促請當局延長分娩假，以及加大力度推動靈活工作安排和侍產假，從而鼓勵男士公平地分擔照顧兒童的責任，當局會否接納和落實委員會的建議，以期符合國際標準；

（二）鑑於委員會指出，特區女性參政的人數偏低，並建議當局研究功能團體選舉制度對女性平等地參政有何影響，當局會否進行該項研究；若會，詳情為何；若否，原因為何；及

（三）鑑於委員會關注女性外籍家庭傭工（外傭）受到剝削和面對不利的工作條件，並促請當局加強保障外傭免受歧視，以及不會被僱主和職業介紹所剝削，當局會否接納該項建議？

答覆：

主席：

就單仲偕議員的提問，我現答覆如下：

（一）根據現行《僱傭條例》，符合法例規定的懷孕僱員，可放取連續十星期的產假，並享有產假薪酬。如果僱員在分娩前後因懷孕或分娩出現健康問題，僱主須額外給予她最多四星期的休假。若僱員與僱主在協議下放取其他額外假期，其僱傭合約的連續性亦不會受到影響。

在侍產假方面，政府已於本年三月二十六日向立法會提交《2014年僱傭（修訂）條例草案》，為合資格的男性僱員提供法定侍產假三天。立法會的相關法案委員會已完成審議條例草案；我們正與立法會商討條例草案恢復二讀的日期。我們殷切期望條例草案可盡早獲立法會通過，讓將為人父的僱員可以受惠。

由於每個地方的經濟情況和社會制度各有不同，個別地方必須因應其本身情況，制訂勞工福利的標準。以產假為例，現時香港婦女的產假薪酬全數由僱主承擔，有別於有些地方以勞資雙方共同供款的社會保險支付部分或全部產假薪酬。我們認為香港現時在《僱傭條例》下有關生育保障的

條文，已為懷孕僱員提供合適的保障，並在僱主及僱員的利益之間取得適當平衡。在衡量應否延長產假期間時，我們須考慮香港的社會和經濟狀況，以及各界對此建議是否可行有廣泛的共識。

我要指出，《僱傭條例》所訂立的，只是僱主必須給予僱員最低限度的權益和福利。政府會繼續積極鼓勵僱主採納「以僱員為本」的良好人事管理方法，並在考慮本身情況及員工的需要後，實施家庭友善僱傭措施，容許僱員有更靈活的工作時間以照顧家庭需要，以及和僱員協商訂立較《僱傭條例》更優厚的僱傭條件。

(二) 香港特區政府會依法確保所有公共選舉在公開、公平和誠實的情況下進行。《基本法》第二十六條規定香港特別行政區永久性居民依法享有選舉權和被選舉權。規管立法會功能界別的選民登記或候選人資格等法律條文，並沒有任何與性別相關的特別安排。

(三) 外籍家庭傭工（外傭）與其他本地僱員一樣，在本地勞工法例（如《僱傭條例》及《僱員補償條例》）下享有同等的保障和權益。事實上，外傭亦額外享有標準僱傭合約提供的規定最低工資、免費住宿、免費膳食（或膳食津貼）、免費醫療以及來回原居地旅費等保障。

我們認為，確保外傭、僱主、職業介紹所以至公眾全面了解外傭的權利，是避免外傭受到剝削的有效方法。為此，政府經已加強有關宣傳及推廣工作，如透過在機場及多個政府部門派發宣傳包及資訊單張、在外傭通常聚集的地方安排資訊站、在本地的菲律賓語及印尼語報章刊登廣告、並在不同的本地媒體播放電視及電台宣傳片等渠道，宣傳有關外傭權益和求助渠道的信息。勞工處亦不時參與領事館為新來港外傭舉辦的簡介會及文化活動，以及加強與主要外傭輸出國的駐港領事館的合作，包括成立常設的聯繫機制，以加強合作及交換有問題的職業介紹所、僱主和外傭的資料。

特區政府亦一直致力保障在港外傭的權益，絕不容忍僱主或職業介紹所的非法行為，並會就違法行為嚴厲執法及檢控。外傭如懷疑被剝削或受侵犯，應挺身而出，盡早向當局舉報。在接到投訴後，當局會即時展開調查。如有足夠證據，便會提出檢控。如有足夠理由，勞工處亦會撤銷有關職業介紹所的牌照或拒絕續牌。與此同時，政府已增加對職業介紹所的巡查次數，並正考慮為業界推出實務守則，以繼續加強對職業介紹所的監管。

完

2014年11月26日（星期三）
香港時間15時30分