

立法會

Legislative Council

立法會 CB(2)786/18-19 號文件
(此份會議紀要業經政府當局審閱)

檔 號：CB2/PL/MP

人力事務委員會 會議紀要

日 期：2018 年 12 月 18 日(星期二)
時 間：下午 2 時 30 分
地 點：立法會綜合大樓會議室 2

出席委員：張超雄議員(主席)
何啟明議員(副主席)
李慧琼議員, SBS, JP
黃國健議員, SBS, JP
易志明議員, SBS, JP
姚思榮議員, BBS
郭家麒議員
郭偉强議員, JP
潘兆平議員, BBS, MH
蔣麗芸議員, SBS, JP
鍾國斌議員
朱凱迪議員
邵家輝議員
邵家臻議員
陸頌雄議員, JP
譚文豪議員
區諾軒議員

列席議員：張宇人議員, GBS, JP
麥美娟議員, BBS, JP
黃碧雲議員
葛珮帆議員, BBS, JP
許智峯議員

缺席委員 : 梁耀忠議員
尹兆堅議員
吳永嘉議員, JP
陳沛然議員
鄭泳舜議員, MH

出席公職人員 : 議程第 IV 項

勞工及福利局局長
羅致光博士, GBS, JP

勞工處處長
陳嘉信先生, JP

勞工處助理處長(勞資關係)
陸慧玲女士, JP

議程第 V 項

勞工處副處長(勞工事務行政)
李寶儀女士, JP

勞工處助理處長(僱員權益)
李志聰先生

勞工處高級勞工事務主任
(僱員補償科)(中央事務組 1)
譚詠芷女士

勞工處高級勞工事務主任
(僱員補償科)(中央事務組 2)
畢咏彤女士

應邀出席者 : 議程第 IV 項

個別人土

林兆彬先生

民主黨

社區主任
黎寶桂小姐

香港飲食業聯合總會

發言人
梁進先生

現代管理(飲食)專業協會

副主席
譚兆成先生

稻苗學會

副主席
金潤泓先生

政府前線僱員總會

理事
劉鳳菁小姐

個別人土

梁國雄先生

自由黨

黨員
曾卓兒女士

港九勞工社團聯會

婦女事務委員會主任
李秀琼女士

政府前線僱員總會第一標準薪級員工分會

副主席
周玲華女士

公民黨

新界東地區發展主任
黃文萱小姐

香港工會聯合會

社區幹事
馮沛賢先生

工黨

主席
郭永健先生

香港工會聯合會婦女事務委員會

主任
梁頌恩女士

香港職工會聯盟

婦女事務委員會主席
余美雲女士

獅子山學會

項目主任
吳健華先生

民主建港協進聯盟

社區幹事
吳婉秋女士

PathFinders Limited

Chief Executive Officer
Miss Kay McArdle

個別人土

譚樂怡小姐

列席秘書 : 總議會秘書(2)1
馬淑霞女士

列席職員 : 高級議會秘書(2)1
黎靄妍女士

議會事務助理(2)1
吳佩珊女士

文書事務助理(2)1
楊潔儀女士

經辦人/部門

I. 確認通過先前會議的紀要
(立法會 CB(2)440/18-19 號文件)

2018 年 11 月 20 日會議的紀要獲確認通過。

II. 自上次會議舉行至今發出的資料文件
(立法會 CB(2)304/18-19(01) 至 (02)、
CB(2)381/18-19(01)及 CB(2)405/18-19(01)號
文件)

2. 委員察悉，自上次會議後曾發出下列文件：

(a) 梁耀忠議員 2018 年 11 月 21 日的兩封來函，分別建議事務委員會討論為少數族裔人士及殘疾人士提供的就業支援；及

(b) 郭家麒議員及譚文豪議員 2018 年 11 月 30 日的聯署函件，以及蔣麗芸議員及鄭泳舜議員 2018 年 12 月 5 日的聯署函件，分別建議事務委員會討論有關非專營巴士司機工時的事宜。

3. 關於上文第 2(a)段，委員察悉，事務委員會將會在討論勞工處就業服務的最新發展時，一併討論兩封來函所提出的關注事宜。

4. 關於上文第 2(b)段，主席表示，他已與交通事務委員會主席交流意見。待政府當局就兩封聯署函件所提出的事宜作出書面回應後，事務委員會將會按情況適當地舉行會議，或與交通事務委員會舉行聯席會議，討論有關事宜。

(會後補註：政府當局的回應已於 2018 年 12 月 28 日隨立法會 CB(2)516/18-19 號文件送交委員。)

III. 下次會議的日期及討論事項

(立法會 CB(2)442/18-19(01)及(02)號文件)

2019 年 1 月的例會

5. 委員同意，事務委員會在 2019 年 1 月 15 日下午 4 時 30 分舉行的下次例會上，討論政府當局建議的下列事項：

- (a) 2018 年上半年香港的職業安全狀況；及
- (b) 加強政府服務承辦商非技術僱員的保障。

IV. 法定產假檢討

(立法會 CB(2)442/18-19(03)及(04)號文件)

6. 應主席之請，勞工及福利局局長向委員匯報《僱傭條例》(第 57 章)下的法定產假的檢討結果，以及就《僱傭條例》下有關產假的條文所提出的修改建議("修改建議")，徵詢委員意見，詳情載於政府當局的文件。

7. 委員察悉由立法會秘書處擬備題為"法定產假的檢討工作"的背景資料簡介。

團體代表/個別人士陳述意見

8. 應主席之請，共有 19 個出席會議的團體代表/個別人士就修改建議發表意見。該等團體代表/個別人士的意見摘要載於**附錄**。

討論

政府當局就團體代表發表的意見所作的整體回應

9. 勞工及福利局局長就團體代表/個別人士的主要意見作出以下綜合回應：

- (a) 行政長官於 2018 年施政報告中宣布，政府已完成法定產假檢討，並建議把《僱傭條例》下的法定產假由現時 10 星期增至 14 星期。該檢討亦建議就《僱傭條例》下有關產假的一些條文作出技術性修訂。有關建議及理據的詳情載於政府當局的文件第 3 至 18 段；
- (b) 政府認為適宜承擔責任，支付額外 4 星期法定產假薪酬的開支。要落實這個對於現行產假制度帶來重大改變的方案，政府須對《僱傭條例》作出修訂，並建立一套新機制，以在勞工處一個專責辦事處的支援下，向僱主發還款項。政府當局明白各方對擬建立的新機制的關注，因此會致力令新機制運作簡易。他藉此機會呼籲委員支持為修改建議進行各項相關籌備及推展工作而提出的相關人員編制建議；
- (c) 政府當局十分明白個別行業面對勞工短缺及招聘困難，並正與相關持份

者探討解決問題的方法，包括輸入更多外勞的可行性；及

- (d) 政府重視對懷孕外籍家庭傭工("外傭")及其在港出生嬰兒的關注，但同時亦須保障為數不少的外傭本地僱主的利益，這是一項很大的挑戰。政府當局歡迎就此事宜提出建議。

10. 勞工及福利局局長回應主席的查詢時表示，政府當局察悉各方對合約制僱員的生育保障提出的關注。他指出，根據現行的勞工法例，僱主可因應其營運需要，在固定期限的僱傭合約屆滿後不與僱員續約。政府當局目前並沒有計劃就這方面修訂有關生育保障的條文。

延長產假及相關事宜

11. 麥美娟議員及葛珮帆議員歡迎把《僱傭條例》下的法定產假由現時 10 星期增至 14 星期的建議，並促請當局盡早落實該建議。郭偉強議員及陸頌雄議員表示，勞工界原則上支持有關建議。郭議員欣悉政府已回應香港工會聯合會的訴求，參考新加坡政府的做法，向僱主提供資助，以解決商界與勞工界就增加產假日數的爭議。

12. 黃碧雲議員及許智峯議員表示，民主黨歡迎把《僱傭條例》下的法定產假由現時 10 星期增至 14 星期的建議。

13. 麥美娟議員認為，合資格僱員在放取法定產假期間應獲支付全薪。麥議員、潘兆平議員及葛珮帆議員察悉並關注到，政府為額外增加的 4 星期法定產假所承擔的款項會以 36,822 元為上限，相等於一個月薪 50,000 元的僱員在 4 星期內可得的五分之四薪酬。他們認為擬議的安排並不合理，且關注到這會否對較高薪的女性僱員構成歧視。麥議員要求當局澄清，在有關的立法建議下，僱主是否須補貼 4 星期產假薪酬(按僱員實際工資的五分之四計算)與政府資助額之間的差額。

14. 勞工及福利局局長回應委員的關注及意見時表示，為配合現行的勞工法例，政府當局建議，就額外 4 星期產假而涉及的產假薪酬，其比率應維持在僱員每日平均工資的五分之四。政府無意要求僱主承擔責任，支付額外 4 星期產假薪酬的開支。然而，當局鼓勵僱主給予優於《僱傭條例》所訂的僱傭條款，例如假期福利及產假福利。根據海外的經驗，若產假薪酬的開支全由個別僱主承擔，會對女性的就業機會造成負面影響。當局亦留意到，在一些經濟體系，產假是無薪的，而在其他一些經濟體系，法定最低工資水平可能適用。經考慮所有相關因素後，當局建議就額外增加的 4 個星期產假薪酬設定上限，並認為此上限屬合理。另外又值得注意的是，本港月薪在 50,000 元或以內的僱員佔全港女性僱員人數約 95%。有鑒於此，當局建議政府就合資格女性僱員每次分娩而發還額外 4 個星期(即第 11 個至第 14 個星期)產假薪酬的金額，會以每名僱員 36,822 元為上限，而上限會不時作出調整。

15. 副主席關注到，若額外的 4 星期產假薪酬設有上限，在草擬法例修訂時會涉及複雜的問題。勞工及福利局局長表示，政府就其提供的資助設上限，並非沒有先例。律政司着手草擬就修訂《僱傭條例》的草案時，會考慮勞工處的法律草擬指示及參考現行的法例。

16. 麥美娟議員及潘兆平議員關注到，勞工顧問委員會("勞顧會")就額外 4 星期產假薪酬設定上限一事未有達成共識。潘議員進而詢問，若未能就修改建議達成共識，政府當局會否撤回立法建議。

17. 勞工及福利局局長表示，若政府接納勞顧會的某項建議，即表示政府對有關事宜的政策立場。若議員就該項建議提出進一步修訂，而有關修訂是政府所能接受，則政府當局不排除可能會採納議員的意見，並在法案提交立法會後就法案提出修正案。

18. 陸頌雄議員深切關注到，一些較高薪的僱員就額外 4 星期產假獲得的產假薪酬由於設有上限，故比率會低於就首 10 星期產假所得的產假薪酬的比率，他詢問政府當局有否進行任何成本影響評估，研究增加法定產假在不同情況下的影響，例如按合資格僱員不同工資水平計算的額外 4 星期產假薪酬的開支為何，以及若僱主須補貼 4 星期產假薪酬(按僱員實際工資的五分之四計算)與政府資助額之間的差額，僱主所承擔的額外開支為何。

19. 勞工及福利局局長回應時表示，政府當局並沒有所要求的資料。基於女性僱員的工資額幅度甚廣，以及為確保公帑運用得宜，政府承擔的款項應以涵蓋大多數僱員為目標，而非用於發還予個別薪酬特別高的僱員。為此，正如較早前所闡釋，當局建議，政府就合資格女性僱員每次分娩而發還額外 4 個星期產假薪酬的金額，會以每名僱員 36,822 元為上限。若就額外 4 星期產假薪酬不設上限，預計政府便須承擔 2,550 萬元的額外開支(以 2016 年的價格預算)。勞工及福利局局長強調，政府就額外 4 星期產假薪酬承擔款項的安排，純粹是以政策考慮為出發點，而不是考慮政府的財政承擔。

20. 葛珮帆議員對於政府女性僱員可獲 14 星期全薪產假，但非政府僱員可享的產假福利卻不同，表示強烈不滿。陸頌雄議員促請政府當局審慎考慮取消就額外 4 星期產假薪酬所設的上限。

21. 黃碧雲議員表示，民主黨一直促請增加法定全薪產假及全薪侍產假的日數。為鼓勵僱主這樣做，她建議政府當局考慮向僱主提供經濟誘因，例如就僱員產假福利的支出可獲免稅。由於目前的法定產假薪酬比率自上一次於 1995 年作修訂後一直維持不變，這是檢討法定產假薪酬比率的好時機。許智峯議員提出類似的意見。黃議員要求當局提供資料，說明若額外 4 星期產假薪酬是由政府按全薪支付，額外的財政承擔額為何。

22. 勞工及福利局局長回應時表示，政府當局雖然會鼓勵僱主給予其僱員優於《僱傭條例》所訂的僱傭福利，但對於以免稅形式向僱主提供經濟誘因，當局則表示關注，因為這會對其他政策考慮造成影響。

23. 許智峯議員指出，一些大型企業已為僱員提供 14 星期全薪產假。鑒於政府坐擁龐大的財政儲備，許議員認為政府應承擔把產假增加至 14 星期全薪假期所產生的額外開支，又認為政府在產假薪酬比率上向商界利益傾斜。勞工及福利局局長解釋，法定產假薪酬比率定於待產假及疾病津貼的同一水平，因為三者的性質相近。法定產假薪酬比率只是法定的最低水平。值得注意的是，若干僱主一直有給予僱員優於法定要求的產假福利。勞工及福利局局長強調，就僱傭權益作出政策改動時，政府須在僱員利益與僱主的負擔能力之間取得合理平衡。

就有關產假的條文作出技術性修訂

24. 譚文豪議員歡迎政府當局建議修訂《僱傭條例》下流產的定義，讓懷孕 24 個星期或以上而流產的僱員可以有權獲得產假。因應就流產的定義所建議的修訂，譚議員要求當局澄清，若有男性僱員的配偶/伴侶在懷孕 24 個星期或之後產下死胎，該名男性僱員會否也相應可享法定待產假。

25. 勞工處助理處長(勞資關係)給予肯定的答覆。她表示，根據對流產的擬議修訂定義，男性僱員的子女若在出生時無生命跡象，而妊娠期達 24 個星期或以上，則該名僱員可放取法定待產假，惟嬰兒的父親須提供醫生證明書或其他適當文件，證明嬰兒已產下或已死亡，並且符合法例的其他規定。

26. 麥美娟議員歡迎政府當局建議就《僱傭條例》作兩項技術性修訂，包括如接受產前檢查的僱員能提供相關證明文件(不限於醫生證明書)，以證明其曾接受有關檢查，便可有權獲得疾病津貼。

實施時間表

27. 潘兆平議員關注到，國際勞工組織自 2000 年起已建議把法定產假日數定為至少 14 星期，因此本港現有的產假福利遠遠落後於其他經濟體系。潘議員指出，政府女性僱員可享 14 星期產假，而一些大型企業的僱員自 2018 年起已可享 16 星期產假，他關注到就非政府僱員增加法定產假日數的實施時間表為何。

28. 邵家臻議員提出類似的意見及關注，並請委員留意，教育界最近公布合資格女性僱員的產假由 10 星期增至 14 星期。邵議員詢問政府當局會採取何措施，鼓勵社會福利界的津助機構採取類似做法。

29. 郭家麒議員歡迎增加法定產假日數。鑒於就額外 4 星期產假薪酬的每年經常開支屬政府所能負擔，他促請進一步加快推行相關的立法工作。

30. 勞工及福利局局長回應委員的關注及意見時表示，要落實修改建議，包括延長產假、就《僱傭條例》作出技術性修訂，以及向僱主發還額外法定產假薪酬的詳細安排，均涉及複雜的法例修訂。政府會展開相關賦權法例的草擬工作，以期在 2019 年年底向立法會提出修訂《僱傭條例》的法案，並致力在切實可行範圍內盡快完成相關的立法程序。個別津助機構可因應自己的實際情況，酌情決定是否在修例生效前把合資格女性僱員的產假延長至 14 星期及作出相關的安排。主席籲請政府當局鼓勵津助機構參考教育界的做法，即時增加合資格僱員的產假日數。

31. 郭偉強議員歡迎政府女性僱員可享 14 星期產假，但他關注到類似安排會否推展至政府服務承辦商聘用的僱員。

32. 勞工及福利局局長解釋，隨着行政長官 2018 年施政報告中所作公布，延長女性政府僱員

產假至 14 星期的安排無需進行法例修訂，但需要作出行政安排。然而，若延長產假的安排適用於政府服務承辦商聘用的僱員，便會非常複雜並涉及服務合約的更改。政府當局認為當務之急是集中處理增加法定產假日數所需的立法工作，因為這將會一次過惠及所有僱員。

其他關注事宜

33. 邵家臻議員詢問就發還額外 4 星期產假薪酬的機制的運作。依他之見，有關機制不宜太複雜，程序亦應精簡。

34. 勞工及福利局局長和勞工處處長回應時表示，正如較早前所作解釋，當局會建立一套新的發還機制，以向僱主發還額外 4 星期的產假薪酬。為確保適時發放產假薪酬，並令行政簡便及公帑得以審慎運用，當局建議規定僱主先按照其一向支付 10 星期產假薪酬的方法，在正常糧期向僱員先支付額外增加的 4 星期產假薪酬。如僱主能提交相關證明(例如付款證明等)，政府為額外 4 星期產假薪酬承擔的款項會以報銷形式向僱主發還。政府當局會致力在切實可行範圍內盡量精簡及簡化發還程序。

35. 副主席提述一宗大型企業一名較高薪僱員在放取產假後被解僱的個案，並就僱員在這方面的僱傭保障表達關注。勞工及福利局局長回應時表示，現行的勞工法例保障懷孕僱員免遭不合法解僱。然而，副主席始終認為政府應審慎考慮就女性僱員產後的保障立法。

36. 主席總結有關討論時表示，委員普遍支持修改建議，並促請當局盡早落實有關的建議。他籲請政府當局在草擬相關法案時，聽取委員的關注事宜。

V. 調整《僱員補償條例》、《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》及《職業性失聰(補償)條例》的補償金額，以及擴大《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》的醫療裝置範圍
(立法會 CB(2)442/18-19(07)及(08)號文件)

37. 勞工處副處長(勞工事務行政)向委員簡介政府當局的下述建議：上調《僱員補償條例》(第 282 章)、《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》(第 360 章)及《職業性失聰(補償)條例》(第 469 章)合共 18 個補償項目的金額，以及擴大《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》的醫療裝置範圍，詳情載於政府當局的文件。

38. 委員察悉由立法會秘書處擬備題為"調整《僱員補償條例》、《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》及《職業性失聰(補償)條例》的補償金額"的背景資料簡介。

調整周期

39. 主席歡迎政府當局的建議，尤其是擴大《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》的醫療裝置範圍。

40. 潘兆平議員雖支持政府當局的建議，但他關注到，由於上述 3 條條例所規定的補償金額是每兩年調整一次，有關調整落後於實際經濟狀況，對合資格申索人造成不利。潘議員詢問每年調整補償金額的做法是否可行。

41. 勞工處副處長(勞工事務行政)表示，按既定機制，3 條條例所規定的補償金額，會於適當情況下每兩年調整一次。調整補償金額的工作涉及一些必要程序：整理檢討期內工資與物價變動的最新相關統計數字(包括名義工資指數、甲類消費物價指數及其他相關因素)，並須就調整補償金額的建議所帶來的影響諮詢職業性失聰補償管理局、肺塵埃沉着病補償基金委員會和香港保險業聯會，之後還需要諮詢勞顧會，然後才把有關建

議提交事務委員會考慮。政府當局取得各持份者的支持後，會向立法會提出相關修訂建議，以供審批。鑒於籌備、諮詢及立法工作需時，政府當局認為每兩年整調一次的周期實屬恰當。

42. 勞工處副處長(勞工事務行政)補充，除了參考名義工資指數及甲類消費物價指數等既定指標來調高大部分補償項目的金額，當局亦在考慮合資格申索人的實際需要及最新公布的數字後，就若干補償項目的金額提出特別調整。舉例而言，立法會在 2018 年 7 月 11 日的會議上通過決議，把《致命意外條例》(第 22 章)下的親屬喪亡之痛損害賠償款額，由 15 萬元上調至 22 萬元，修訂款額已於 2018 年 7 月 13 日生效。有見及此，當局建議參照《致命意外條例》下最新修訂的親屬喪亡之痛損害賠償款額，調高《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》下的親屬喪亡之痛的補償。另一方面，在 2018 年 9 月，聘請外傭每月的開支上調至 5,595 元(即最低每月工資 4,520 元及膳食津貼每月 1,075 元)。當局建議將《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》下護理及照顧補償的每月金額相應由 5,210 元上調至 5,600 元。

《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》的保障範圍及補償金額

43. 主席關注到，間皮瘤免疫治療等昂貴藥物目前並不屬《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》的涵蓋範圍。有鑒於肺塵埃沉着病補償基金的財政狀況穩健，並考慮到《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》的涵蓋範圍，主席詢問會否考慮把肺塵埃沉着病補償基金的涵蓋範圍擴大至包括在私營醫療系統接受間皮瘤治療而招致的免疫治療藥物開支。

44. 勞工處副處長(勞工事務行政)表示，雖然在《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》下可獲支付的醫療費開支設有上限，有關的病人可按需要向其他慈善基金尋求協助。舉例而言，間皮瘤患者如需要接受自費藥物的間皮瘤治療，並已支付

藥物的開支，可在蒲魯賢慈善信託基金下申請相關的資助，以發還有關的醫療開支。

45. 主席進一步關注到，《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》下護理及照顧補償的每月金額是參照外傭的最低每月工資及膳食津貼而釐定，且申請人須經醫療評估證實為完全(即 100%)喪失工作能力。鑒於完全喪失工作能力的個案寥寥可數，主席促請政府當局考慮因應合資格申索人因肺塵埃沉着病或間皮瘤(或兩者)而造成的喪失工作能力程度，按比例向他們發放護理及照顧補償的每月金額。

46. 勞工處副處長(勞工事務行政)指出，根據《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》第 11 條，凡肺塵埃沉着病及/或間皮瘤患者如無他人護理及照顧是不能進行日常生活所需活動的，便可獲支付護理及照顧的補償。目前每月的補償金額取決於病人是否能自己進行日常生活所需活動，而不是喪失工作能力的程度。若在《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》相關條文下，參考肺塵埃沉着病或間皮瘤(或兩者)引致喪失工作能力的程度而按比例提供補償，便不恰當。

聽力輔助器具的資助限額

47. 潘兆平議員支持政府當局將聽力輔助器具的總資助限額由 57,110 元上調至 79,000 元，並要求當局說明就這方面的計算細節。

48. 勞工處助理處長(僱員權益)回應時表示，自聽力輔助器具資助計劃於 2003 年推出以來，截至 2017 年 12 月 31 日，有 55 人獲批的資助總額介乎 40,001 元至 57,109 元，而根據失聰補償管理局執行聽力輔助器具資助計劃的經驗，當局預計這 55 名人士可能會於不久將來用畢總資助限額。此外，經考慮每位受僱從事指定高噪音工作而罹患噪音所致的失聰的人士("職聰人士")每年使用聽力輔助器具的平均估算支出(7,200 元)和每兩年一次視乎情況的調整，政府當局建議將總

資助限額由 57,110 元上調 38.33%至 79,000 元，好讓那些已用罄總資助限額的職聽人士可重新在計劃下享有資助，而那些接近用畢總資助限額的職聽人士則可繼續享有資助。

49. 主席總結有關討論時表示，委員原則上支持政府當局的建議，並促請當局盡早落實有關建議。

50. 議事完畢，會議於下午 5 時 10 分結束。

立法會秘書處
議會事務部 2
2019 年 2 月 13 日

人力事務委員會

2018年12月18日(星期二)

下午2時30分舉行的會議

聽取團體代表就

"法定產假檢討"提出意見

團體代表/個別人士提出的意見及關注事宜摘要

編號	團體/個別人士名稱	意見書/主要意見及關注事宜
1.	林兆彬先生	<ul style="list-style-type: none"> ● 雖不反對政府當局把《僱傭條例》(第57章)下的法定產假由現時10星期增至14星期的建議，但其實國際勞工組織自2000年起已建議把法定產假日數定為至少14星期，政府當局早該提出有關建議。 ● 政府應就產假日數進行定期檢討。 ● 政府當局亦應考慮增加侍產假日數，因為目前侍產假日數遠遠落後於鄰近國家/地方。
2.	民主黨	<ul style="list-style-type: none"> ● 立法會 CB(2)476/18-19(01)號文件
3.	香港飲食業聯合總會	<ul style="list-style-type: none"> ● 立法會 CB(2)468/18-19(01)號文件
4.	現代管理(飲食)專業協會	<ul style="list-style-type: none"> ● 立法會 CB(2)468/18-19(01)號文件
5.	稻苗學會	<ul style="list-style-type: none"> ● 立法會 CB(2)442/18-19(05)號文件
6.	政府前線僱員總會	<ul style="list-style-type: none"> ● 鑒於政府支援不足，本港在職婦女一直承受很大壓力。政府當局建議把《僱傭條例》下的法定產假由現時10星期增至14星期，這只是達到國際標準的基本水平。有關建議應在切實可行範圍內盡快予以落實。 ● 合資格僱員在放取產假期間應獲支付全薪。對於產假薪酬自1995年以來一直維持在僱員每日工資的五分之四表示失望。政府應檢討產假薪酬比率，以及是否有需要就政府為增加法定產假提供的資助設36,822元的上限，即相等於一個月薪50,000元的僱員在4星期內可得的五分之四薪酬("資助上限")。

編號	團體/個別人士名稱	意見書/主要意見及關注事宜
7.	梁國雄先生	<ul style="list-style-type: none"> ● 鼓勵生育對提高本港生產力至為重要。 ● 對於現有的產假福利(包括產假薪酬比率及 10 星期產假)表示強烈不滿。 ● 政府當局坐擁龐大的財政儲備，早應改善產假福利。
8.	自由黨	<ul style="list-style-type: none"> ● 原則上支持政府當局把《僱傭條例》下的法定產假由現時 10 星期增至 14 星期的建議。然而，政府當局應認真考慮輸入外勞，以解決各行業人手短缺的問題，紓緩僱主所面對的困難。 ● 籲請現屆政府締造一個能協助在職婦女平衡工作與生活的環境，例如政府應增加資助託兒服務。
9.	港九勞工社團聯會	<ul style="list-style-type: none"> ● 立法會 CB(2)476/18-19(02)號文件
10.	政府前線僱員總會第一標準薪級員工分會	<ul style="list-style-type: none"> ● 政府當局應加強保障女性僱員(特別是基層僱員)，免受懷孕歧視及在放取產假後遭不合理及不合法解僱。該分會指出，一些懷孕僱員曾被迫將其僱傭條款轉為合約制或自僱人士，結果令她們處於更不利的位置及更容易被解僱。
11.	公民黨	<ul style="list-style-type: none"> ● 立法會 CB(2)485/18-19(01)號文件
12.	香港工會聯合會	<ul style="list-style-type: none"> ● 鑒於本港現有的產假福利落後於很多經濟體系，政府當局應在切實可行範圍內盡快落實把《僱傭條例》下的法定產假由現時 10 星期增至 14 星期的建議，並考慮把產假薪酬比率增加至全薪。 ● 為全薪產假立法及把產假增至 14 星期後，政府當局亦應考慮設立產假基金，按需要資助中小型企業。
13.	工黨	<ul style="list-style-type: none"> ● 國際勞工組織自 2000 年以來已建議把產假日數定為至少 14 星期，因此本港現時 10 星期的產假已過時且遠遠落後於國際標準。工黨關注到就政府當局把《僱傭條例》下的法定產假由現時 10 星期增至 14 星期的建議的實施時間表。 ● 產假薪酬比率自 1995 年以來一直維持在僱員每日工資的五分之四，政府應作出檢討。 ● 政府女性僱員由即時起可享 14 星期全薪產假，但非政府僱員就額外 4 星期產假的薪酬卻設有上限，這實在不合理。

編號	團體/個別人士名稱	意見書/主要意見及關注事宜
14.	香港工會聯合會 婦女事務委員會	<ul style="list-style-type: none"> ● 立法會 CB(2)442/18-19(06)號文件
15.	香港職工會聯盟	<ul style="list-style-type: none"> ● 政府當局建議把《僱傭條例》下的法定產假由現時 10 星期增至 14 星期，這只是達到國際標準的基本水平，但仍落後於內地及一些歐洲經濟體系。 ● 產假薪酬比率一直維持在僱員每日工資的五分之四，這實在不合理。僱員應獲得全薪產假，以鼓勵生育。 ● 政府當局應加強保障女性僱員，免受懷孕歧視及在放取產假後遭不合理的解僱。
16.	獅子山學會	<ul style="list-style-type: none"> ● 不反對把《僱傭條例》下的法定產假由現時 10 星期增至 14 星期的建議，因為額外的開支會由政府承擔，而且有關開支屬政府所能負擔的。
17.	民主建港協進聯盟	<ul style="list-style-type: none"> ● 支持把《僱傭條例》下的法定產假由現時 10 星期增至 14 星期的建議，以與國際標準看齊。 ● 籲請政府當局考慮把產假薪酬提高至全薪。 ● 籲請政府當局加強對女性僱員在產後的僱傭保障。
18.	PathFinders Limited	<ul style="list-style-type: none"> ● 建議修訂法例，使外地來港的女性僱員獲准較《僱傭條例》所訂的期間提早放取產假，讓她們能在身體狀態仍合適時回鄉分娩。 ● 亦建議外地來港的女性僱員若在懷孕期間被終止僱用，此情況應被視為不合法解僱，而有關僱員將會獲得適當賠償，包括法定產假期間的工資及代通知金。
19.	譚樂怡小姐	<ul style="list-style-type: none"> ● 關注到很多外地來港的女性僱員一旦表明或被發現懷孕，便會被不合理的解僱或被迫辭職。 ● 外籍家庭傭工的數目不斷增加，但當局卻沒有為他們及其僱主制訂支援政策及指引，處理這些傭工懷孕及初生嬰兒的事宜。當局應就此制訂清晰指引，例如產假權益，以及外地來港的女性僱員可如何在照顧僱主家庭的同時組織自己的家庭。