



(2018)(37屆)婦委 01/015

## 香港工會聯合會婦女事務委員會 對「法定產假檢討」意見

2018年12月18日人力事務委員會會議

香港工會聯合會婦女事務委員會(工聯會婦委)，一直關注《僱傭條例》下有關產假的規定，同時配合工聯會維護勞工權益，爭取僱員福利的工作，在「婦女就業」、「家庭友善僱傭政策」及「性別主流化」等政策議題上代表婦女(尤其在職婦女)表達意見。

在1970年訂立的10周法定產假至今已經有48年；而規定連續受僱不少於40星期的懷孕僱員可享有薪產假，薪酬按其日薪的三分之二支付，亦於1995年，提高了產假的法定支薪比例至日薪的五分之四，至今亦已有23年之久。這證明現時的法定產假是非常落後，是必需儘快修訂。

工聯會婦委爭取多年要求政府正視落後於發展中國家的法定產假，樂見今年施政報告終於踏出第一步，將現時10星期法定產假增至14星期。

特首也為母親，深明雙職父母的壓力，這一步雖達至國際基本要求，但工聯會婦委仍關注與產假有關的細節，這些細節亦為在職母親增添不少無型的壓力，政府必須正視，儘快完善法定產假：

1. 產假薪酬由現時五分四必須增加至「全薪」，不應將女性的天職與疾病相提並論，與疾病津貼相同處理是不合理。生育是為社會增添新人口和新勞動力，在不久將來出現的「缺人慌」，這些願意履行天職的女性更應獲得嘉許和鼓勵，不應受到剝削；
2. 不應為商界對月薪5萬元以上的女性員工所新增四星期的產假補貼設上限；
3. 須列明孕婦作產前產後檢查和治療，不論病假紙或到診紙，均有權獲得疾病津貼例如病假，更應設為「產檢假」，不該扣除病假；
4. 根據現時醫學界對初生嬰兒存活率而檢討現行流產的定義，將流產的定義由現時28周縮減至24周；



5. 檢討放寬須連續僱用 40 星期才享法定有薪產假；及

6. 設立「產後工作保障期」至產假後 6 個月，以確保產後僱員不會被無理解僱，及以便調節身體、心理及家庭環境的變化。

絕大多數國家通過勞動法規，保障工作女性在懷孕後期和分娩之後享有一段時間的產假，而設立法定產假是為了便於懷孕產婦休養身體和照顧新生嬰兒，讓女性不需擔憂生育影響健康、家庭和工作，提高女性留在職場的意欲。因此，工聯會婦委認為政府必須全面地檢討及修訂現行落後的法定產假，不是只為達到國際勞工組織的最低要求而只修改產假週數。

~ 完 ~

註：

(1) 工聯會婦委代表：梁頌恩主任

(2) 如有任何查詢，歡迎與工聯會婦委秘書聯絡

電話：3652 5933

傳真：2624 4000

電郵：mng@ftu.org.hk