



自然育兒網絡 呈交 立法會人力事務委員會
有關《僱傭條例》下有關產假的規定
意見書

2016年5月17日

生兒育女，延續後代，決定一個社會的繁盛興衰，
不應由女性獨自承擔代價！

我們的訴求：

- 增長產假至少 14 週
- 政府分擔部份產假薪酬
- 職業保障持續至產假完結後最少三個月
- 立法保障上班媽媽的哺/集乳時間及空間

懷孕分娩是女人人生中一件大事，幾近耗盡媽媽生理和心理資源。寶寶出生後，媽媽要日以繼夜照顧寶寶，單是哺乳就要每天 8-12 次，延續對嬰兒猶在胎盤時的全天候照顧。作為在前線為母乳媽媽提供支援的團體，我們每天都見證香港生育保障不足導致的苦況。

香港的生育保障遠遠落後於國際標準及其他國家

	產假週數	產假薪酬	全額週數 ^a	產假薪酬 資金來源	復工後的 職業保障	有薪 擠/集乳時間
英國	39	約 30% ^b	12.2	社會保險+政府 ^c	✓	✗
加拿大	17	55%	9.4	社會保險	✓	✓ ^d
德國	14	100%	14.0	社會保險	✓	✓
日本	14	67%	9.4	社會保險	✗	✓
新加坡	16	100%	16.0	僱主+政府 ^e	✗	✗
中國	14	100%	14.0	社會保險	✗	✓
ILO 183 ^f	14	66%	9.2	社會保險或政府	✓	✓
香港	10	80%	8.0	僱主	✗	✗

資料來源：International Labour Organization. *Social protection for maternity: key policy trends and statistics, 2015*、各國政府網站
備註：

- a. 將替代工資的百分比乘以產假的週數，得出一個「全額週數」(Full rate equivalent)，可用作比較各國的產假薪酬。
- b. 英國首 6 星期的產假薪酬為 90%；其後降為每週 139.58 英鎊 (約 1,560 港元)；39 週後可繼續放 13 週無薪假期。為方便比較，我們採納 OECD 統計數據裏計算的平均比例 31.3%。

- c. 小型企業可向政府申請產假薪酬支出的 103%退款、中大型企業為 98%。
- d. 加拿大的安大略省及卑詩省有確立有薪擠/集乳時間的法例。
- e. 在新加坡，首兩名子女的產假薪酬由僱主及政府平分；之後全由政府出資。
- f. 國際勞工組織第 183 號公約。

訴求一：增長產假至最少 14 週

現時香港的法定產假只有十週，比國際勞工組織第 183 號公約建議的最少 14 週要低近三成。

媽媽未有足夠休息、未成功建立母乳餵哺關係，就已經要重返職場，這對母嬰的健康都有重大影響。尤其如果寶寶早產、有黃疸、體重過輕、或者有先天性缺陷而需要接受手術等問題，現行法例並未能提供彈性處理空間，以致媽媽每天上班提心吊膽，擔憂不已。

現時法例完全漠視媽媽在嬰兒正常發展裏不可取代的角色，剝奪了媽媽和嬰兒在初生時期原始、緊密的聯繫，對母嬰的健康都有巨大影響。

訴求二：政府應分擔部份產假薪酬

除了休養的時間外，媽媽亦需要不因產假而喪失職位的保障。現時增長產假的最大阻力，在於僱主在產假期間要繼續支付僱員平日工資的五分之四。如果現時安排支薪不變，但立法增長產假至 14 週，僱主要「白付」一位不上班的員工三個多月的工資，這對僱主、尤其是中小企帶來的成本壓力，會導致勞資幾乎永無可能達成增長產假共識。

因此，國際勞工組織亦指出¹，津貼來源應該是**集體性**（“collective”）的，可以是全民供款計劃、社會保險、社會津貼等形式，確保男女兩性「公平地承擔生育的成本和責任」（“ensures fair distribution of the costs and responsibilities for reproduction”），亦避免僱主因不想負擔產假薪酬而減少聘請生育年齡女性。世界趨勢也是把產假薪酬的負擔從個別僱主身上移除：法定由僱主支付產假薪酬的國家，從 1994 年全球有 31% 的國家，下跌至 2013 年只剩 26%。²

根據研究，為媽媽提供產假現金津貼的成本，比其他類型的社會福利低得多，只要保障工資的 0.7 個百分點就足夠。³ 作為一個坐擁 8,600 億財政儲備的政府，香港政府絕對有能力分擔產假期間的部份薪酬。

訴求三：職業保障應持續至產假完結後最少三個月

現時法例保障媽媽從證實懷孕至產假結束不能被解僱，原意正是為了防止婦女因懷孕而喪失工作。然而，此保障在媽媽復工的第一天就消失，落後於與國際類似司法管轄區的法例。根據平機會本月發佈的研究⁴指出，約兩成受訪媽媽產後沒有復工，當中 16% 是因為僱主的對待變差，如被調到工作環境較差的崗位、僱主單方面改變聘用條件、或被解僱。

¹ International Labour Organization. Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191)

² International Labour Organization. Social protection for maternity : key policy trends and statistics, 2015, pg 3

³ United States Social Security Administration (SSA)/ISSA. Social Security Programs throughout the World, 2011

⁴ 平等機會委員會：中小企懷孕歧視狀況及對在職母親負面看法之研究，2016 年 5 月。第 25 頁。

我們認為，職業保障不應隨產假完結而停止，應延伸至產假後最少三個月，保障婦女於放產假後返回之前任職的崗位的權利。若有關崗位不再存在，應可以類似聘用條款及條件擔任另一合適崗位。

訴求四：立法保障上班媽媽的哺/集乳時間及空間

近年越來越多科學研究發現，母乳餵哺在促進孩子成長上有無可替代的角色。為維持奶量，母乳媽媽必須平均每三至四小時移出乳汁，亦即擠乳或集乳，不分早晚。然而，本地研究⁵亦指出，重返職場是香港媽媽過早停止餵哺母乳的主因之一。重返職場的媽媽，只有約三分之一能持續餵哺母乳。⁶

在現行《家庭崗位歧視條例》之下，如僱主因媽媽需要擠乳而給她較差待遇，可能已算歧視。但公眾對此法例認知不足，平機會執法個案不多，而且現時沒有法例正面確立上班時間擠/集乳的時間和空間，導致上班媽媽缺乏保障，令即使是最有心、騰出休息時間來擠乳的媽媽，亦可能要躲在廁所、或者其他不合適的地方為孩子準備食糧。

未有養兒育女、或者未有親自餵過母乳的僱主，往往從未認識過母乳餵哺的現實需要。我們深信，經過多年的宣傳後，如今已經是立法的時機。只有立法才能真正保障媽媽復工後繼續餵哺母乳的權利。

我們對政府現時態度的回應

勞工及福利局近年被問到產假的問題時，會用以下三個理由去辯解現狀⁷：

一：「國際標準是建基於國際勞工組織第 183 號公約，基本上是 14 個星期產假。然而，就這份公約而言，其實香港政府在某些方面已做得較該國際公約的標準更好。簡單而言，例如該國際公約建議的產假薪酬為工資的三分之二，而我們則支付五分之四。其實，我們已超越了國際標準。」

公約建議的產假薪酬最少要有工資的三分之二。但單看替代工資的比例，同時忽略產假的長短，是非常片面的看法。

要比較各國的產假薪酬，可以將替代工資的百分比乘以產假的週數，得出一個「全額週數」(Full rate equivalent)。如香港是 80% × 十週 = 八週。根據經濟合作與發展組織 (OECD) 的統計，OECD 國家的平均「全額週數」為 13 週，香港的八週比其他發達國家低了近四成，亦即替代比例雖高、但週數卻少得多，絕對稱不上是「超越了國際標準」。

二：「這份保護生育的第 183 號公約只是倡議 14 個星期的產假。然而，如果大家細閱主體答覆便會知道，在香港，如果僱員在分娩前後因懷孕或分娩出現健康問題，僱主有責任給予額

⁵ Tarrant M, et al. Breastfeeding and weaning practices among Hong Kong mothers: a prospective study. BMC Pregnancy Childbirth. 2010;10:27.

⁶ Bai DL, et al. Factors associated with breastfeeding duration and exclusivity in mothers returning to paid employment postpartum. Matern Child Health J. 2015 May;19(5):990-9.

⁷ 立法會 2014 年 11 月 26 日會議過程正式紀錄，勞工及福利局局長回答陳婉嫻議員提問，第 32-33 頁

外最多 4 星期的休假。若身體有需要的話，其實休假是 10 星期再加 4 星期。這已是一種彈性處理。」

額外產假，只適用於媽媽身體出狀況，並不適用於早產、有黃疸、體重過輕、或者有先天性缺陷而需要接受手術等情況。根據香港天主教勞工事務委員會在 2015 年所公布的調查顯示，只有 3.3% 受訪者能得到 14 週或以上產假。這顯示現時的所謂彈性處理純粹紙上談兵，空中樓閣。

三：「現時簽署了該公約的締約國，全世界只有 29 個，中、英、美、法、德、日本、新加坡全部也沒有簽署。大家需要明白，每個國家或地區的運作均有不同。國際勞工組織的公約呼籲，產假的薪酬應由社會保險支付，換言之，僱員有份供款，如非這樣便由政府單方面全數支付。在香港，產假的薪酬由僱主一力承擔。所以，我們認為，在平衡僱主承受力和僱員利益的情況下，加上我們有“十加四”的靈活安排，如果真的要給予 14 個星期，便一定要進行廣泛的社會諮詢，而且這也會大大增加僱主的成本。」

一個國家沒有成為公約的締約國，可以有很多原因，並不代表其法例比公約的規定差，亦不能證明公約並無認受性。勞福局局長所提到的所有國家，除了美國以外，全部的法定產假都達到公約訂明的 14 週或更多！

公約的確呼籲「產假的薪酬應由社會保險支付」。這安排正是為了分散產假的金錢成本，由僱主、男僱員、女僱員公平地承擔，這正是「平衡僱主承受力和僱員利益」最有效的方法，絕不會「由政府單方面全數支付」，更不會「大大增加僱主的成本」。勞福局局長這樣的演繹，明顯是曲解公約對生育保障的邏輯和機制，令人嘩然。

政府上一次檢討改善產假政策已經是 21 年前的事。我們懇切呼籲政府和立法會議員，在檢討三天侍產假的同時，立即開始開展增長產假、改善產假薪酬支付機制、延續職業保障至產後、及確立上班擠/集乳權利的立法工作。

附錄：媽媽的話

產假過短的問題是初生寶寶狀態未穩定。好像我兩個孩子都有黃疸的情況，直至我復工後，足二個多三個月。期間我和寶寶要不停前往健康院和醫院。我每次都要在場陪同，一是因為要隨時餵哺孩子，二是當醫生姑娘跟進吃奶情況時，媽媽才是最清楚和需要協助的人，根本不可有人代勞。復工後要請假亦非常的不方便。

~ Amy Pun，育有一名四歲兒子及一名 13 月大女兒

我的第一胎早產，於是醫生告訴我第二胎亦可能會早產，甚至早產多月，需要盡早開始在家安胎。但即使我提早放產假，即是前四後六，都不夠用，於是我唯有耗盡年假來爭取休息時間。

~ 劉小姐，育有一名兩歲女兒及一名兩個月大兒子

我復工時寶寶只得兩個多月大，仍需要頻密吃奶。我回到職場時，一是要改變生活模式，每天要處理很多工作上的問題；二是要儲奶，亦導致工作時間改變；三是要面對寶寶分離，情緒上處於不穩定期，承受龐大壓力，整天都擔憂不已。寶寶當時剛開始熟習日常生活的節奏，才兩個多月大，卻要再次適應環境及照顧者的改變，成人亦難而適應，更何況是幼嬰... 根據替我照顧寶寶的外母所復述，那段時間他哭鬧多了很多呢。

~ Charlie Cheng，育有一名 19 個月大女兒

自然育兒網絡於二零一五年由三位熱心的哺乳媽媽發起，是一個推廣自然育兒的非牟利機構。

我們發現由於現代社會已經失落了部份人類的本能，我們在解釋母乳餵哺的必要性時，亦需要重新提倡人類自古以來的育兒方法。為此，我們成立本團體，希望以現代科學的角度，透視最適合孩子的育兒方法，並聯繫各方的專家和熱心人，在身處的社會努力推廣。

網站：<http://nphk.org>