

由十變十四就能解決問題？

近日社會大眾對法定產假的檢討有很多討論。不少民間組織、婦女團體及意見人士都引述國際勞工組織所發布的《保護生育公約》就產假期限的建議，要求政府就產假的法定期限由現時的十個星期調整至公約所建議的十四星期。主流民意基本上是一面倒的支持增加產假的法定期限。但單單只聚焦在法定期限的調整真的能為在職準媽媽解決到她們的問題嗎？考慮真的夠全面嗎？在實行上又真的是能夠平均各方利益嗎？

國際勞工組織所發布的《保護生育公約》除了就產假期限作出建議外，同時亦為產假期間的支薪比率及有薪產假的資金來源作了詳細的分析及建議。因此，在討論法定產假的過程中應就多方面作詳細考慮。如果只著眼於產假期限作調整實在是太偏面，而且對僱主亦非常不公平。試想，僱主在僱員選擇懷孕的過程中是完全沒有選擇權的！僱員在考慮懷孕的過程中，只會因應自己的人生規劃去為自己的安排屬於自己的生孕時間表。在整個過程中，絕少有僱員會預先諮詢僱主的意見。而在僱員成功懷孕後，僱主卻只能“硬食”，並為這個僱主完全沒有參與其中的決定付上支付有薪產假的全部責任。這樣對僱主公平嗎？民主嗎？

如果要為法定產假作檢討的話，必需要從：

一．產假期限 二．產假期間的支薪比率 三．有薪產假的資金來源

這三大議題上作全面性的調整。特別是在有薪產假的資金來源方面，香港確是遠比其他很多發達國家都瞬息。以新加坡、南韓、日本、英國、瑞典及加拿大為例子，當地政府就有薪產假的資金來源方面都擔任了一個十分重要的角色。無論是為僱主提供有薪產假的薪金發還，還是為社會設立長遠而有系統公款式社會保障制度也好，那些國家的政府絕非一面倒的將所有負責都歸於僱主身上。生孕不單單是僱主的社會責任，這亦是一個同時身為別人妻子 / 丈夫或準媽媽 / 準爸爸的僱員的家庭責任，同一時間這更是一個社會持續下去的長遠社會責任。因此，在有薪產假的問題上僱主有僱主的責，同一時間僱員及政府亦有他們各自的責任。因此，推行供款式社會保險制度，由僱主僱員及政府同時為有薪產假的資薪作貢獻才是最公平的做法。

除了金錢上的實質補貼以外，政府更應該在公民教育上及育兒支援上作更多的考慮及投放更多的協助。

在育兒的問題上，法定產假的多少，對一位準備從返職場的媽媽而言其實是沒有太大的分別的，她們最大的擔心是從返工作崗位後，新生嬰兒的長遠的照顧問題。跟據社會福利署提供的資料顯示，現時全港受資助及私營或非牟利的日

間幼兒中心只得27間，提供2,175個嬰幼兒托兒服務，而其中僅得16間有為0-2歲嬰兒提供托兒服務，即是只得866個名額，佔全港嬰兒出生率的1.4%。換句話說有98%以上有新生嬰兒的家庭要自己面對及解決嬰兒的照顧問題。除此之外，幼兒中心的服務時間為星期一至五上午8時至下午6時，星期六上午8時至下午1時，如果媽媽們選擇從事一份“朝九晚六”或是一份需要輪班制的工作，這些托兒所是完全幫不上忙的。由此可見，社區及政府的托兒支援確是極度不足。

在公民教育上，政府應推行並教育社會、企業、經營者提供親子友善的工作環境。這才是幫助在職媽媽的長遠方法。在今年5月，各大媽媽群組都廣泛流傳一則“女議員開會餵母乳創澳洲議會先河”的報導，試問如果同一事件在香港發生，情況會是怎樣？相信這根本沒可能在香港發生。所以教育親子友善的工作模式，為有初生嬰兒的在職婦女提供彈性上班時間、在可控制的情況下容許僱員帶同初生嬰兒上班、為母乳媽媽提供合適的哺乳空間，才是長遠能幫助在職婦女的方向。

自由黨青年團執委

李嘉欣