

新民黨對法定產假的檢討工作的意見

香港是世界上生育率最低的地區之一。香港人面對是否生兒育女這個抉擇，通常都會面對很多顧累。無可否應，家庭是社會的核心基礎，政府有責任推行幫助僱員平衡家庭和工作的家庭友善措施，強化家庭功能。可惜，香港目前為止只實施了產假及侍產假這兩項強制性家庭友善僱傭措施；其他措施如在工作間提供母乳餵哺小休時間、親職假、彈性工作安排等都非法定權利。香港在家庭友善措施上理論多於實踐，10 個星期的產假規定數十年來未作檢討，實在大大落後於其他發達國家。這次正正是一個契機去作全面檢討，如何加強推廣及落實更全面的家庭友善措施，提升市民的生活質素、提高女性就業率，長遠改善生育率低、家庭壓力等社會問題。

而就現行 10 星期的有薪產假，目前只受惠按連續性合約受僱滿 40 星期的僱員。相比起其他亞洲週邊國家，婦女享有有薪產假的門檻偏高。另外，新民黨亦留意到有些婦女喜歡工時及地點較具彈性的工作。惟現有勞工法例未必能夠保障這類僱員，因為他們有機會是「非 4-18 僱員」。截止 2016 年仍有 5% 私營公司的僱員屬於「非 4-18 僱員」，而「非 4-18 僱員」並沒有有薪產假或有薪侍產假的福利。若政府有意鼓勵更多家庭型的人士、以及需要較高工作彈性的婦女投入勞動市場，應考慮：

- 1) 調整產假的連續性規定與享有法定假日的要求劃一，只要按連續性合約受僱滿 3 個月即有條件享有有薪產假及；
- 2) 以比例計算僱員的僱傭福利，以保障這些「非 4-18 僱員」的勞工權益。

除了法定產假，政府有需要為婦女提供足夠的產後支援。前幾天就不幸有一名正放產假的女助理教授懷疑因產後抑鬱而自尋短見。婦女在產後或許會感到不少壓力，出現情緒不穩等問題。政府應檢視現行醫療資源分配，確保為產後婦女提供足夠的心理及生理健康支援。

新民黨
二零一七年七月