

評論：產假非休假！是在家為社會培養更佳勞動力

(2017年 10月28日發表於「香港01」，題為《產假非休假！是在家為社會培養更佳勞動力》，網址: <https://www.hk01.com/article/128896>)

文：蔡蘇淑賢（香港保護兒童會總幹事）

施政報告初步建議將侍產假由現時3天增至5天，並將研究產假由10週延長至14週。參考過往經驗，當政府正式提案之時，勢將又引起社會一番爭議，最終是否能成事，還待社會有進一步共識。以往討論往往將焦點放在勞資關係之上，尤其是僱主的損失，用這種零和遊戲的思考模式，去處理問題往往難以達成共識。換另一個角度思考，不要視婦女在產假期間無所事事，吃喝玩樂，而是在家忙碌，為社會培養更佳勞動力，這樣會不一樣嗎？

較長產假對勞資均有利

僱主為何要同意員工享有有薪假期？除了良心之外，還有經濟考慮。人不似機器可以全年不停運轉，需要休息，有薪假期是勞動力再生[Reproduction of Labor Force]的其中一種方法，讓員工休養生息，維持穩定的工作表現。看看一些跨國大公司實施有薪產假的情況，強生為15週[Facebook為16週][Google及Bloomberg為18週][Amazon及Twitter為20週][Adobe為26週，蓋茨夫婦的慈善基金為52週][Netflix甚至一年內可放無限產假。這些公司均以美國為基地，然而美國卻沒有有薪產假的規定，為何這些公司仍然「慷慨」給予較長有薪產假？背後的原因當然是吸引及挽留人材[Youtube的CEO在CNN的訪問中說得明白，他們發現產假由12週增至18週後，女性員工的離職率減少50%，產假不單對員工有利，對公司亦有利。

政府亦有責任應承擔產假開支

此外，較長的產假亦有助促進母親及孩子的健康，為社會培養更佳的勞動力。多個研究顯示有較長產假的母親，有更強動機餵哺母乳且母乳餵哺期可維持更長，孩子及母親亦更為健康。換言之，較長的產假亦同時對社會整體帶來好處。這樣說來，產假的薪金便不應只有僱主來支付，政府亦有責任。由於有研究顯示由僱主獨力承擔有薪產假最終對女性僱員不利，因此國際勞工組織倡導有薪產假由社會保障系統所支持，而不應單由僱主承擔。

本港產假規定落後

根據國際勞工組織(ILO)制訂的《2000年保護生育公約》（第183號公約），懷孕婦女應享有不少於14週的產假(ILO的建議是不少於16週)，而產假期間應提供不少於原來收入三分二的津貼。根據ILO2013年的統計，在185個國家及地區當中，只有27個（15%）少於12週產假，98個（53%）達14週或以上，其中42個更達18週或以上。（圖一）香港目前的法定有薪產假只有10週，不單低於ILO的建議，更不符合公約標準，在國際上處於落後水平。雖然香港的法定產期薪金達五分四，不過ILO2013年的統計顯示有37%的國家／地區提供最少14週全薪產假，香港在這方面並不算先進。

產假與幼兒照顧服務是雙生兄弟？

產假完結，孩子由誰照顧？是雙職父母要面對的問題，如果有穩定又專業幼兒照顧服務作為接續配套，這便不成問題。正因如此，有人認為產假與幼兒照顧服務是雙生兄弟？不過，由於育兒是父母雙方的責任，因此不是產假，而是父母育兒假[Parental Leave]才是幼兒照顧服務的雙生兄弟。香港3歲以下幼兒「等同全日入托率」只有13%，在已發展地區當中敬陪末座，兩歲以下的名額只有約一千個，人均比率遠少於大學學士學額，可以說入嬰園比入大學還難。一些已發展國家的幼兒入托率亦不高，例如保加利亞的3歲以下幼童的「等同全日入托率」只有15.5%，斯洛伐克更低至3.8%，不過前者的「等同全新育兒假」（父母相加）有75.9週，後者52.5週（參考「香港幼兒發展指標」）。正因有較長的育兒假，因此對幼兒照顧服務的需求便較小，而明顯兩者有互補的作用。然而，香港的處境是兩者皆少，這才形成雙職父母困難處處。

本年的施政報告不單研究增加有薪產假的可能性，亦同時公布將增加幼兒照顧服務，這樣雙管齊下，是一個正確方向，肯定有助稍緩育有新生嬰兒父母之困。不過，正如上文所述，香港在這兩方面十分落後，所

以增加有薪產假，政府應該有更大承擔，勞福局長羅致光已透露政府補貼方案，希望有關方案早日推行；幼兒照顧服務方面，雖然社會福利署努力覓地增建幼兒中心，但限於《香港規劃標準與準則》（《準則》）沒有明確規劃，所以覓地困難，政府宜應早日修訂《準則》，一如其他社會服務，列明人口與幼兒中心服務名額的比率，這樣才可能有效滿足服務需求，讓年輕雙職夫婦安心生育及工作。