

今日香港

去年12月18日立法會經過三讀程序通過「2014年僱傭(修訂)條例草案」,使男性獲得3天法定待產假期,並預計在農曆新年後便可實施。資料圖片

待產有價

過往,香港男士沒有法定待產假,自2006年開始,勞工處已就應否立法設立男性僱員待產假展開研究,經過8年的問卷調查、民意諮詢以及立法會上的立法程序,最終在去年12月18日立法會經過三讀程序通過「2014年僱傭(修訂)條例草案」,使男性獲得3天法定待產假期,並預計在農曆新年後便可實施。本文將一一回顧現時僱傭條例所保障本地僱員的涵蓋面,以及家庭友善政策的概念。

丁彥文,香港青年時事評論員協會成員。文章散見於《巴士的報》、《星島日報》等

男士待產假對女性、家庭以至社會出生率都有鼓勵作用。資料圖片



男侍出頭 勞資社會更和諧?



新聞背景

在勞工的權益及福利方面,現時全球的趨勢是趨向於講求工作和生活上的平衡(Work-Life Balance)。香港也不例外,由政府主動推動家庭友善措施便可知,鼓勵僱主協助僱員同時兼顧工作和家庭的責任,可以增加員工對企業的忠誠和歸屬感,而待產假便是其中一項討論多年的家庭友善備措施。

過往,很多本地勞工都側重於工作而忽略了家庭需要,但在新一代的僱員大多並不同意。丈夫作為家庭一分子,在妻子分娩產子時無疑會令丈夫在家庭上的角色比工作更為重要,因此現時不少已婚男士都需要向公司申請年假甚至無薪假期。有見及此,外國不少地方已立法規定企業需提供待產假日給員工。而於本港,政府及立法會過往8年在勞資雙方的詳細諮詢和研究下作出努力後,終於成功立法。這次最新通過的「修訂條例」讓合資格的男性僱員享有3天有薪待產假,每日獲得平均工資五分之四的薪酬,而待產假的發放亦很彈性,員工可以在嬰兒出生前4星期或出生後10星期內申請,符合個別情況需要。

概念鏈接

家庭友善措施 政府首推企業隨

2010年公益企業調查報告中指出,超過一半受訪者表示曾因生活與工作失衡而面對健康、家庭和工作效率欠佳等問題,可見現時香港仍然有很多僱員在處理工作和家庭上的分工失衡。因此近年勞工處大力推廣家庭友善備措施,即有助僱員平衡工作與家庭責任的良好人事管理措施。事實上,香港屬於發展成熟的經濟體系,勞福政策亦應該跟上國際步伐,家庭友善政策便是鼓勵企業理解到,僱員除了工作外,也需要肩負不同程度的家庭責任。

除了即將實行的男士待產假外,政府過往亦有大力推動家庭友善政策的成功例子。在2006年1月,政府展開公務員五天工作制的研究,直至2006年7月1日起,政府分階段實施五天工作周,約有6萬名每周一至周五或6天的公務員正式改為每周一至周五;並於2007年7月進入全面實施的最後階段,大部分公務員受惠,但部分特別的公務員如紀律部隊,因工作需要維持不變。此舉雖然並未能把五天工作制進行立法,規管私營企業,但已經形成良好氛圍,使得商界中不少企業響應。據統計,在政府帶頭實施五天工作周後,已有七成企業跟隨。

彈性工作「吸」OL主婦

除了待產假外,有更多家庭友善措施可以於未來計劃推行,彈性工作便是其中一項近年較多企業推行的措施。彈性工作是指企業不再限制員工的上班時間和地點,只着重工作成果。公司可按各職位需要增加短期合約僱員的比例,把工作拆成若干職位,使得員工只需按時完成份內的工作,並不一定一定要留在辦公室內。這種工作模式將能吸引更多女性上班族。現時不少專業女性必須在家庭和工作兩方面取捨,為了照顧家庭而辭職,或為了工作而放棄生育,若彈性工作時普及,可釋放具備工作能力的家庭主婦投入勞動市場,使企業可有更多人才選擇,而又能降低員工流失率。另一方面,彈性工作有利善用辦公室資源,尤其現時香港租金昂貴,採用彈性工作能夠減少辦公室的空間負擔,從而減少租金及其他辦公室經常開支。再者,現時電子通訊設備越見先進,工作上的溝通相比以前少了很多限制。在各項因素互相配合下,彈性工作將會使企業的營運效率提升。

待產假助降瑞典離婚率

勞方家庭和諧

對勞方而言,男士待產假的確對二人家庭而言有很大的幫助。雖然只有女性可以分娩,但在分娩前後,有大量細節事項需要跟進,例如產前檢查、初生嬰兒的日常需要,甚至醫療需要。而孕婦在產後的體力亦會大幅下降,只靠妻子支撐將十分吃力,而沒有男士待產假的丈夫則會感到十分無力,因為大部分僱員的法定有薪年假只有7天至14天,難以在妻子分娩前後找到足夠時間照顧孕婦及初生嬰兒。因此待產假對年輕夫婦家庭的意義十分重大,更是讓丈夫可以更完全地負上他在家庭上的責任,使得整個家庭關係更和諧。

以瑞典為例,有一研究顯示在瑞典把女性僱員的「產假」改為與丈夫同享的「父母假」後,離婚率開始下降。

資方低成本高效益

對資方而言,待產假是低成本高效益的僱員激勵措施。以成本而言,根據現時出生率及現時個人入息中位數推算,即2012年的出生率1.29%及月薪15,000元而言,每10名員工因待產假的新增成本只是每年240元,佔整體勞工成本只有0.02%至0.04%,因此成本相對而言並不高昂。

在效益方面,男士待產假有助挽留人才及提升員工表現及生產力。根據非牟利機構商實匯所做的「2013年度香港生活與工作平衡概況調查」,當中69%已組成家庭的僱員表示,企業是否能提供家庭友善的措施及工作環境是在選擇加入、留任或離開的首要考慮,而亦有超過一半的受訪者表示,若新工作環境容許他們有更多時間投入家庭生活,願意離開現職。由此可見,現時大部分僱員,尤其擁有高學歷、技術及經驗的人才,在選擇工作時,家庭友善措施的考量的比重相當高。因此待產假的多寡,將會是人才考慮在企業內去留的主要因素之一。

而在提升員工生產力方面,待產假屬非經濟性的員工福利,這類福利能夠激勵和凝聚員工,從而提升整個企業的經濟效益。從人力資源管理學角度而言,經濟性福利例如工資、強積金或年終花紅獎金等只會令員工盡其本份,但非經濟性福利可以提高他們的工作歸屬和滿足感,從而提高整體生產力。

推動社會出生率

待產假的推行,受惠者並不限於勞資雙方,更是整個社會。在鄰近地區如新加坡,面對着出生率逐年下降的問題,政府推出多輪鼓勵生育計劃,鼓勵年輕夫婦結婚生子。在其鼓勵生育政策及措施當中,便包含在職父母的育兒假和男士待產假,推動出生率。由此可見,待產假也能夠幫助改善社會問題。

進階級

摘星級

小知識

勞工福利 勞資角力

勞工福利是勞方為資方工作同時獲得的福利。在勞工方面而言,近年除了工資的保障外,更希望有人性化的僱員政策,讓員工可投入工作同時,能兼顧到生活質素。這些非物質的元素,包括上司認同感、人性化員工政策等等。而一些基本勞工福利是經立法規定的,包括工資及工作條件保障、法定假期、工傷賠償、遣散費甚至工作環境安全等等的規定。但從資方而言,勞工福利被視為企業經營成本之一,勞工福利的提升往往提高企業的營運成本。法定的勞工福利多寡,將直接影響本地及外國投資者的基本營運成本,因此勞工福利一直是勞方及資方角力的地方。

勞工及福利局局長張建宗曾多次呼籲僱主積極推動家庭友善備措施,締造勞資雙贏。資料圖片



想一想

1. 根據上文,試闡述何謂家庭友善僱傭政策。
2. 承上題,指出何謂彈性工作及其好處。
3. 根據上文及就你所知,推動男士待產假有何好處?
4. 有人認為,「對企業而言,增設勞工福利只會增加成本。」你是否同意此看法?
5. 除了待產假外,試舉出其他可行的家庭友善僱傭政策。

答題指引

1. 試考慮勞方和資方的關係,以及為何為勞工福利。
2. 和上題有關,同為勞工福利的一種,試說出有甚麼好處。
3. 請結合勞方、資方和社會整體的利益考慮。
4. 選擇類問題,試分析企業的實際成本支出和回報。
5. 開放型問題,凡舉這種政策都必須照顧到勞資雙方的權益

概念圖

背景: 政府及立法會過往8年在勞資雙方的詳細諮詢和研究下作出努力後,通過「2014年僱傭(修訂)條例草案」,讓合資格的男性僱員享有3天有薪待產假,每日獲得平均工資五分之四的薪酬。

新趨勢: 彈性工作
1. 吸引女性上班族
2. 善用辦公室資源

男性僱員待產假落實

男性待產假的好處
1. 勞方家庭和諧
2. 資方低成本高效益
3. 推動社會出生率

「勞工福利」是勞方為資方工作同時獲得的福利

延伸閱讀

1. 《八年有成 待產假料新春生效》,文匯網,2014年12月21日 <http://paper.wenweipo.com/2014/12/21/HK1412210036.htm>
2. 《待產假有助香港社會和家庭發展》,文匯網,2014年12月31日 <http://paper.wenweipo.com/2012/12/03/PL1212030006.htm>
3. 《男士待產假應推行》,文匯網,2014年5月16日 <http://paper.wenweipo.com/2014/05/16/PL1405160007.htm>

香港文匯報記者 戚鈺峰