

男士侍產假 3天嫌不夠

— 今日香港 —

香港兩年前已實施男士有薪侍產假，但日數和支取薪金方面，社會仍未達到共識。有男性僱員認為，3天太少，建議增至5天至7天，亦應獲得全薪。有僱主反駁指，這將增加企業成本。那麼，男士侍產假的長短和期間支取的薪金，應由什麼因素決定？

■黎添祥 香港通識教育協會副主席、中學通識科主任

背景

逾七成盼擴至七天



有調查發現逾七成受訪者認為男士侍產假應由3天增至7天。資料圖片

2016年，即本港3天男士法定侍產假實施後一年，工聯會以問卷調查形式，訪問601名受訪者，男女受訪者各佔約一半，當中73%已婚。

結果發現，逾72%受訪者認為男士侍產假應增至7天，15%則認為增至5天，不足5%認為現行3天法定假期已足夠。近93%受訪者亦指，目前男士侍產假或婦女放產假以八折支薪的做法不妥，認為僱主應發放全薪。

調查又發現，大多數男性要求今年檢討侍產假(98.7%)及增法定假期至7天(74.1%)。



有人指，增加男士侍產假有助家庭和諧。資料圖片

模擬試題

資料一：不同持份者對男士侍產假見解

立法會議員：對於將為人父的僱員應享有多少福利和保障才算合理，社會上仍存有分歧，或有認為目前方案相較於某些發達國家尚有很大落差，但決定因素必須包括當地的社會文化、經濟制度、人力資源需求、稅率及誰人來負擔侍產假的薪金支出。

教育工作者：教育方面，男士侍產假可以令家庭更為和諧，為家庭教育打好基礎。女性生育時，無論在生理或心理上均極需照顧。假如丈夫可以多花時間照顧家庭，妻子便能安心產子，迎接新生命的來臨；男士亦可以盡丈夫的責任，照顧妻子，分擔家庭要務。

和諧的家庭不僅可以為孩子帶來良好的學習環境，父母於生育時互相扶持，亦能成為孩子的榜樣。

僱主：勞方認為，需依據政府標準，實行5天制，但公務員是鐵飯碗，政府

是最大的僱主，有條件提供較好的福利，而中小企面對很多項經營危機，豈能提供同等福利。侍產假應以3天作起步的最低標準，就像當年最低工資立法定於28元，之後再作檢討或調升。

勞工界人士：商界說增設侍產假會令企業經營成本上升，無疑是「靠嚇」。根據政府的數據，侍產假只會增加勞工成本0.02%至0.04%。以一間聘請10人，平均月薪15,000元的企業計，每年因侍產假導致的新增成本不過240元，不過一家人一頓飯的開支而已。

況且，不可能同一時間有大量男性僱員有需要放取侍產假，對公司的日常運作根本不會造成影響。

男員工：妻子上月誕下孩子，因3天侍產假不足夠，故向公司申請放取年假，以便照顧產後妻子及處理孩子出生後事宜。

資料二：世界各地侍產假現況舉隅

瑞士：首個推行男士侍產假的國家，除了丈夫可以享受10天有薪男士侍產假外，父母雙方可以因應每名孩子享受有薪假共480天，兩人可以攤分使用，直至孩童年滿8歲為止。

肯尼亞：14天全薪。

阿富汗：10天無薪。

新加坡：14天，男士可在孩子出生4個月內，連放兩周侍產假，亦可在僱主同意下，於孩子滿一歲前自由安排何時放假。

日本：5天全薪。

台灣：5天全薪。

韓國：5天、3天全薪加2天無薪。

烏干達：4天全薪。

內地：7天至25天不等，視乎各省區而定。

澳門：2天無薪。

香港：3天，支取80%薪酬；公務員享有5天全薪侍產假。

議題探索

單元二：今日香港（按教育局課程指引）

主題1：生活素質

- 香港維持或改善居民的生活素質的發展方向如何？
- 香港居民對不同層面的生活素質的優次有什麼不同看法？
- 哪些方面的生活素質被視為最重要？哪些被視為最急切的需要？什麼人可作出相關的決定？為什麼？
- 不同人士或機構能為維持或改善生活素質作出什麼貢獻？有什麼障礙？在沒有清除障礙的情況下，哪些群體最受影響？

小知識

香港法定侍產假

法定侍產假於2015年開始實施。男性僱員的子女於2015年2月27日或之後出生，並符合法例的其他規定，便可就其配偶/伴侶每次分娩享有3天侍產假。若符合領取侍產假薪酬的資格，僱

員可獲發款額為其每日平均工資的五分之四的侍產假薪酬。僱主如沒有給予合資格僱員侍產假或支付侍產假薪酬，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款5萬元。

想一想

「男士侍產假」對港人生活素質有什麼影響？根據資料及就你所知，解釋你的答案。

參考答案

答題注意：

全面及合乎邏輯地評估「男士侍產假」對香港生活素質的正面和負面影響；根據香港現時的情況，能充分理解及恰當運用有關知識及概念，並從不同角度，提供全面及具批判性的論證，正面和負面影響的比重可能並不相等。

政治層面：

1. 勞資達成共識，資方建立了良心僱主形象，勞資關係良好，社會更和諧。
2. 政府回應市民訴求，體現政府承擔，提升市民對政府評分。
3. 與世界各地看齊，符合普世價值觀，維護基本人權。

經濟層面：

1. 加重僱主經濟負擔，削弱中小企競爭力。
2. 勞動力減少，僱主要額外增聘人手，生產成本上升。

3. 放侍產假僱員工作由其他同事分擔，降低生產效率，不利公司營運。

社會層面：

1. 鼓勵生育，有助紓緩人口老化。
2. 對生產妻子有感情和物質支援，父母於生育時互相扶持，往後能成為孩子的榜樣，改善與家庭關係。
3. 適當的休息和假期，減少因嬰兒出生帶來的壓力，有助提升復工後的生產力。

其他考慮：

1. 「男士侍產假」統一推行，公務員與非公職員享有同樣福利，避免不公及行業分化。
2. 侍產假日數是否足夠，可參考其他國家及地區，因應香港政府和企業的承擔能力，每年作檢討。
3. 侍產假單由僱主承擔，或會為僱主造成財政壓力，可考慮由政府分擔，如新加坡。
4. 對某些行業可能影響較大，如員工多集中處於適婚及生育年齡層男性的資訊科技界。



尖子必殺技

議題跨「生活素質」「傳統觀念」

說到勞工權益，相信同學會想到最低工資、標準工時等熱門議題。其實，除了工資和工時保障之外，勞工權益還包括醫療津貼、服務金、工傷賠償，以至組織和參加工會等範疇，而近年政府更積極推動家庭友善僱傭措施，如5天工作周、男士侍產假等，協助僱員平衡工作與家庭責任。當中，自2015年2月推行的男士侍產假已實施近兩年，以下我們就從生活素質和傳統觀念兩方面來談談這項議題。

法例規定僱員享有3日八折支薪侍產假，僱員可在嬰兒的預計出生日期前四星期內，至嬰兒出生日期當日起計的10個星期內的任何日子內放取，並選擇一次性放取，或分開逐日放取，旨在讓在職的丈夫有更多時間陪伴、照顧分娩前後的妻子和初生嬰兒。

誠然，這裡涉及到侍產假日數是否足夠的問題，而目前勞資雙方對此仍有爭論，但男士侍產假的實施，的確有助鼓勵丈夫

關顧妻子生產前後的心理狀態，以及分擔照顧初生嬰兒的事務，減輕妻子產後的壓力，從而促進家庭和諧，提升新生嬰兒家庭的生活素質。

增對妻支援 促兩性平等

此外，傳統觀念上，家庭角色分工為「男主外，女主內」，男性負責外出工作，女性負責在家相夫教子，而男士侍產假的推行，強調男女對家庭擁有同等的權

利和責任，讓男性擔當照顧產後妻子的角色，提供經濟收入以外的支援，有助促進男女平等。

以上談論男士侍產假，提到了幾個重要的概念和議題，如勞工權益、生活素質、性別定型等，分別來自單元一「個人成長與人際關係」和單元二「今日香港」，可見通識科的跨單元特質，學生需要將所學所知融會貫通，掌握探究各類議題的共通能力。

■馬燕雯 通識科5**狀元

延伸閱讀

1. 《87%市民盼增侍產假 工聯促檢討》，香港《文匯報》，<http://paper.wenweipo.com/2016/02/28/HK1602280045.htm>
2. 《12省份調整產假 最長達180天》，香港《文匯報》，<http://paper.wenweipo.com/2016/02/24/CH1602240010.htm>
3. 《6周全薪產假 三藩市父母齊享》，香港《文匯報》，<http://paper.wenweipo.com/2016/04/07/GJ1604070003.htm>