

## 今日香港

香港出生率一直偏低，根據香港統計處資料，2019年的出生率為52.9（每千名人口）較2015年的59.99（每千名人口）下降了7.09（每千名人口）。出生率下降的原因有很多，按香港婦聯於2019年4月至5月間的電話訪問結果顯示，受訪者不願生育的原因包括「房屋問題嚴重及家庭空間不足」、「育兒經濟壓力大」、「工作繁忙而無時間照顧小朋友」等。

■米子老師 通識科副科主任

香港的女性就業情況普及，部分女性甚至因工作原因而不願生育。有意見認為，要提升香港的出生率，同時保障勞動市場有足夠人手，育兒的配套變得尤為重要，除了免稅/減稅安排、「育嬰園/幼稚園」教育配合之外，伴侶的陪伴亦極為重要，故此增加「男士侍產假」是有其必要性。

現時香港的男士侍產假為5天（2019年1月之前為3天），相比鄰近地區為少，如廣東省10天、韓國10天，新加坡14天，故有意見認為香港應再增加男士侍產假日數，以提升生育的誘因。



想女性願意生育，伴侶的陪伴亦為重要。資料圖片



增加男士侍產假日數可以提升生育的誘因。資料圖片

## 模擬試題

### 資料A：

瑞士洛桑大學社會工作學院學者Lucia M. Lanfranconi的研究顯示，增加侍產假有助丈夫為妻子分憂，降低妻子患上產後抑鬱症的風險。延長侍產假正配合聯合國國際勞工組織(ILO)的倡議，讓父親可以多盡家庭責任，照顧分娩後的妻子和初生

兒。ILO調查顯示，2013年全球有79個國家地區設有侍產假，歐洲國家大多有5日或以上侍產假，新加坡亦有1周。本港侍產假於2019年起由3天增至5天，對僱主經營成本影響輕微。至於產假日數方面，香港更有必要盡快趕上國際標準。

### 資料B：取材自報章新聞

立法會飲食界議員張宇人批評勞工界只會「永無止境的苛索」，稱侍產假「一日都不應該有」，亦反駁「侍產假可令員工更投入工作，提高生產

力」說法。他反問是否所有老闆要替政府鼓勵生育而「找數」，指有關政策對大企業影響甚小，但對中小微企業影響甚大。

## 想一想

- (a) 根據資料及就你所知，延長侍產假的討論反映社會重視哪些價值觀？解釋你的答案。(8分)
- (b) 評估延長侍產假對提升香港競爭力的成效。論證你的答案。(12分)

## 概念鏈接

**男士侍產假：**在職香港男性的法定勞工假期，男性僱員只需要向僱主展示香港出生登記證明書，證明為初生嬰孩之父親，即可以申請最多享受5天男士侍產假及支取五分四薪酬。

**價值觀：**處理事情判斷對錯、做選擇時取捨的標準。對有益或有害的事物/政策評判的標準就是一個人的價值觀。

# 丈夫陪伴產婦 提升生育誘因

## 題目拆解

### a題拆解：

此題需要分析不同持份者的價值觀，其中需要先了解「延長侍產假」一事會涉及哪些持份者，例如：「推動者」政府、「付出者」老闆、「得益者」僱員(男女)、「受牽連者」其他員工。抽取相關持份者後，就需要了解各人於事件中的角色及取態：例如政府的角色在於推動政策、了解不同階層的意見、參考其他地區相關政策的成效，故此對「延長侍產假」一事抱有中立的意見，然而於考慮到國際標準、出生率等的情况，就會支持「延長侍產假」；相反，「得益者」僱員(男女)考慮的未必如政府般宏觀，反而是貼近個人感受的出發點，如「家庭優先」、「盡家庭責任」等。回答題目時，如能逐步分析

相關持份者的角色，再論及其價值觀(所重視的東西)，分數較高。

### b題拆解：

評估題需要全面及合乎邏輯地就事件/政策提出正面及負面的影響，本題要求學生就「延長侍產假」一事，分析其為香港競爭力帶來的正面及負面影響，並於比較兩方影響下得出最後的立場(影響是正多於負或是負多於正)。

回應此題時，學生需要扣緊「香港競爭力」進行分析，可考慮利用經濟實力、文化影響力、國際地位/聲譽等方面進行分析說明；於回答時，亦需要以「香港」的情況為出發點，如香港人的勞動人口狀況、傳統文化中男女的角色地位、香港的國際地位等。

## 參考答案

(a)根據資料及就你所知，延長侍產假的討論反映社會重視哪些價值觀？解釋你的答案。(8分)

- 男女平等：傳統的文化中，以「男主外、女主內」為基礎，「延長侍產假」並不在於討論之列；於社會的轉變下，「自由」、「平等」等概念流入，加上教育的普及性，男女的地位角色趨向平等，女性於勞動市場中佔一席位，「延長侍產假」有效提升女性生育的意願；
- 盡家庭責任：由於男女地位日漸平等，「照顧家庭」之責不再只落入女性手中，男性作為家庭成員的一部分，亦應負起「育兒」之責；
- 鼓勵生育：部分女性為了於事業發展而不願生育，香港的出生率一直下降，為女性提供生育誘因成為了政府的必要任務，除了於稅項、育嬰服務、幼兒教育等配合上，「延長侍產假」為女性生育提供了心靈上的配合，而男性亦可利用假期分擔家務、陪伴妻子，提升生育意願；
- 勞工權益：政府制訂生育保障法例對維護在職母親的權益有一定作用，以法例形式推行，令各方可在「守法」原則下保障勞工權益；
- 商業利益：商人/老闆會先從公司的利益出發，延長侍產假有機會令其

營運的成本增加，或令其他員工的工作量提升，不利商業發展；延長侍產假同時亦有機會令員工可以更投入工作，於假期期間盡家庭責任，假後可全心全意投入工作，提升工作效率；

- 國際標準：作為國際大都市，應於各方面都追上其他地區，以維持國際地位及名聲。

(b)評估延長侍產假對提升香港競爭力的成效。論證你的答案。(12分)

### 正面影響

- 長遠性：鼓勵生育，有助提升生育率，長遠提升香港的勞動力；
- 經濟方面：穩定僱員心態，提高生產力；
- 國際形象：香港尊重人權，男女平等價值，有利建立香港的國際形象。

### 負面影響

- 長遠性：勞工「永無止境的苛索」，香港變相成為福利主義社會，社會開支上升；
- 經濟方面：增加企業營運成本，侍產假增加人手短缺的情況，企業競爭力下降；
- 國際投資：討論立法期間引起勞資爭議，不利營商氣氛。

## 侍產假增日數 保障勞工權益

近年來，隨着世界各地開始對「性別平等」等議題的重視，一系列有關「女性權益保護」的理念被相繼提出。有資料顯示，本港的「家庭主婦」由1996年至2016年之間增加近三成；相比之下，「家庭主婦」的數目則在1999年至2016年之間減少約兩成。有見及此，由「孕婦侍產假」衍生的「男性侍產假」近期備受關注。「侍」尚有陪伴、侍候的意思。事實上，自2019年1月18日起，香港政府規定的「男士侍產假」已由原先三天改為五天，可謂勞工權益保障一大突破。

首先，就法例層面而言，「男士侍產假」具備法律意義上的保護。「侍產假」作為香港男性僱員的一項基本勞工權利保障，任何僱主或機構均有遵從、守護「男士侍產假」的義務。透過立法滿足夫婦雙方合理休產假的需要，一方面既可滿足雙方對嬰兒的照顧，同時也能在一定程度上消除單位內部的「性別歧視」差異。據英國劍橋大學一份研究表明，如果父親參與嬰兒的早期生活，會對孩子將來的身心發展產生積極影響，他們在社會交往和解決問題能力方面會表現得更出色。故此，夫婦雙方同時休產假，不僅有助於維護夫婦關係的和諧，增加對產婦的支援，減低產後抑鬱症的風險，還可以建立可靠的親子關係，對孩子未來成長起着關鍵作用。

其次，就「勞資雙方」於生產經營層面而言，「男士侍產假」的實現需權衡僱主與僱員之間的利益關係。雖然政府在規定「男士侍產假」中，要求僱備單位至少補償其不少於五分之四的薪酬以作補償，但若夫婦雙方同時獲批休產假，或可能會導致原有低收入家庭難以獲得保障，加重了經濟負擔。從僱員自身考慮，若產假期間難以維持其正常收入，可能會導致僱員選擇「有假不敢休」，甚至出現「不能休」的情況發生。

此外，僱主可能會因為僱員休產假而直接導致欠缺人力等問題，從而增加對原有生產經營方面的成本開支。因此，「男士侍產假」的實現需依賴僱主等具備決策能力的管理者支持方可實現。

或者有人會覺得：「男士侍產假在申請過程中，可能存在僱員透過欺騙方式向僱主申請，從而獲批侍產假。」然而，男士侍產假以「提前申請制」作為獲取條件，申請者需提前向僱主展示有關其兒女的出生登記證明書以作申請，最多享受五天假期。若觸及假冒、欺騙等行為，將觸犯相關刑事罪行，故此上述擔心在筆者看來是不必要的。不過，從僱主角度來看，未來在考慮僱員申請時，就可能將其於婚姻、生育等狀況納入考慮因素，從而減少因僱員休產假而造成的阻礙，這樣一來或會造成職場「隱蔽性歧視」的惡化。

最後，「男士侍產假」作為勞資雙方得來不易的共識，我們應予珍惜和尊重。相信未來將會愈來愈完善勞工權益的保護機制，締造出一個屬於香港友愛、和諧、共融的勞資社會。

■香港中學文憑試通識教育科5★考生 潘浩榮

