

# 延長產假 政府需深謀遠慮

郭樺  
黃子為  
鄭宏泰

林鄭月娥特首早前的施政報告，無疑因「明日大嶼願景」要填海造地 1700 公頃一事備受關注，亦最吸引傳媒，反而對於將法定產假由 10 周延長至 14 周一項輕輕略過，甚少有人談及。事實上這政策亦是亮點之一，哪怕實質及即時作用未必大。

無論從哪個角度看，增加法定產假實在是一項增進婦女和新生兒健康的德政；用財政收入補貼僱主因延長產假而增加的勞動力成本，而非悉數或部分轉嫁僱主，也體現出政府的承擔。但是，作為一項政府主推的重要政策，就有必要對政策可能帶來的效果甚至反效果，有一定的準備。

按照現有的政策修訂方案，政府即使用財政收入來補貼僱主，也未必能夠完全彌補僱主因此而增加的機會成本。對中小企業來說，要臨時增聘人手來替代休產假的員工本就不容易，何況還要延長？勞動力市場可能需要時間消化延長產假的影響。特別是沒有就業的育齡婦女，她們在應聘時可能會受到勞動力市場的區別對待。婦女在一些行業的就業機會，就可能因此受到影響。

## 非在職婦女對增產假新政有擔憂

香港中文大學香港亞太研究所（亞太所）在今年 9 月曾就市民對延長產假的安排進行過電話訪問。受訪市民相信「延長產假會造成僱主在招聘時，歧視未生育婦女」或者態度不確定者，比例接近五成。進一步分析不同就業狀況的育齡婦女（15 至 49 歲）對這個問題的看法，四成「非在職」的育齡婦女認同會有求職時受歧視的可能，另有兩成三的「非在職」育齡婦女不確定受歧視的可能，比率顯著多於「在職」的育齡婦女（見表）。雖然育齡婦女樣本量較少，但也能說明「非在職」婦女對勞動力市場在新政下的反應，有擔憂和觀望的情緒，這不但未必有助提高婦女勞動參與率，反而可能減弱「非在職」婦女投入勞動意欲。如何消除她們的憂慮，讓惠澤婦女的德政配合人口政策目標，是政府推行增加法定產假時值得關注的事項。

延產假與政策目標關係不清晰

另外，勞動力供給是否會因為延長產假的安排而顯著增加，並不明朗。將法定產假延長 4 個星期，除完善現有的福利制度，與政府主要政策目標的關係——例如鼓勵生育或提高婦女勞動參與率——卻並不清晰。根據人口普查資料，育齡婦女的勞動參與率，在回歸 20 年中已有較大增長。延長 4 周產假，自然也難以構成鼓勵生育的誘因。所以，勞福局長羅致光也坦言延長產假不一定能增加婦女生育率或就業參與率。這就讓這項政策處於一個尷尬地位：動用一筆不菲的財政收入補貼僱主，延長產假卻只是對現有福利政策的小修小補。

## 延產假與政策目標關係不清晰

排除自僱兼職婦女 違政策公平性

目前的小修小補雖是善舉，但長遠而言無非原地踏步。要達至重大政策目標，更需增加政策覆蓋面、提升政策包容性。有薪產假本應成為一項

## 排除自僱兼職婦女 違政策公平性

婦女普遍都能享有的福利政策，但現在的安排和政府補貼方案則將自僱和兼職等在職婦女排除在外，實在存在缺陷，也有違政策公平性與原意。



郭樺、黃子為、鄭宏泰：如何消除婦女憂慮，讓惠澤婦女的德政配合人口政策目標，是政府推行增加法定產假時值得關注的事項。  
(資料圖片)

政府統計資料也指出，2007 到 2017 年的 10 年間，婦女在兼職業者中佔了三分之二。如果政策能為非全職受僱的婦女提供適當支援，不僅可以減輕其生育的經濟負擔，也能夠提升政策的公平性。例如政府可以考慮設立生育津貼（maternity allowance），讓非全職受僱的婦女在生育期間也可享受一定的資助。這種較全面的安排，牽涉公帑不多，卻更能成為鼓勵生育的誘

因，更能讓社會看到政府願意承擔，正面意義更大。

歸根究柢，對現有福利政策查遺補缺，固然值得肯定，但政府更需有深謀遠慮的措施，去推動有助整體社會發展的政策目標。

（編者按：文章標題為編輯所擬；來稿原題為「延長產假，所為何事？」）

作者郭樺、黃子為是香港中文大學香港亞太研究所副研究員，鄭宏泰是香港中文大學香港亞太研究所助理所長

## 對「未生育婦女應聘時會受歧視」的看法

	非在職 育齡婦女	在職 育齡婦女	受訪 市民整體
同意	40.9%	38.9%	36.6%
不同意	36.4%	54.8%	51.6%
不知道 / 很難說	22.7%	6.4%	11.8%
總人數	44	126	719

註 1：問題為「將產假延長，會令一些企業刻意不去聘請未有子女的已婚婦女。你同意這個說法嗎？」

註 2：經「卡方檢驗」，「非在職育齡婦女」與「在職育齡婦女」兩者態度有顯著差異（ $p < 0.05$ ）

註 3：百分比數字經四捨五入，相加未必等於 100