

崔世平議員

科學制定產假行政法規 兼顧生育支持與企業運作

特區政府剛剛修訂的《勞動關係法》，將有薪產假由七十日提升至九十日，是澳門面對少子化的齊心之舉，彰顯社會對家庭友善的高度重視，政商界均深表肯定。

在持續提升就業婦女生育保障的同時，企業的運作、服務質素應一併重視。特許企業和大型企業的個別缺勤對工作可能影響不大，但澳門逾九成的中小微企在面對租金高企、人力成本上升及消費模式轉型等多重挑戰下，反映如沒有政府對應的適度支持，恐怕會進一步加劇營運壓力。欣悉政府已表明將透過制定獨立行政法規，向墊支本地女性僱員產假報酬的合資格中小企業提供恒常補貼，深獲業界支持。

回顧過往兩輪臨時性補貼措施，成效高開低收：首輪補貼（2020-2023）數據顯示，符合中小微企資格者為 711 人，佔全部的 52%，補貼金額約 700 萬澳門元。而第二輪補貼（2023-2026），截至今年五月底合資格申請僅 147 宗，共發放 142 萬澳門元，雖然還未給出其中的中小微企資格者數量，但總額只佔首輪措施中小微企補貼金額的兩成。

由此可見，現時仍有空間透過更科學、合理的制度設計，在政府總支出沒有增加的前提下，研究將補貼適量提高，以利民利商利官的方式，在保障勞工權益與維持企業永續經營兼顧。

為此，本人謹提出以下建議：

一、強化數據解讀力度，提升政策科學性。建議政府參考前兩輪產假補貼措施的實證數據趨勢，研判進一步補貼產假的力度。按少子化趨勢推算，第一輪和第二輪僅三年之差，但補貼之人數和金額卻呈現明顯委縮。在財政負擔不超過首輪支出總額的前提下，政府仍有較大的底氣擴大資助額度，從而進一步緩解單體中小微企的財力之困。

二、共同但有區別承擔，促進社會公平性。推進生育友善社會乃政商各界的義務，產假報酬支付責任由政府和企业共同分擔亦言之有理。承擔百萬級的總量補貼，政府可處之泰然，但對單體中小微企而言，萬元級的額外支出明顯有力不從心之感。故此希望政府在原來的初衷基礎上，適度加碼，實行共同但有區別的合作分擔精神，讓企業更感受到政府的溫度。

三、舒緩中小微企壓力，令勞資關係更和諧。對於本澳中小微企而言，人力資源捉襟見肘，核心崗位一旦懸空數月，可能直接影響企業的工作調配安排和服務質素。建議政府加大補貼額度，從而讓企業將資源用於聘請短期替工，以減輕其人手壓力，更可充分體現政策的靈活性，令勞資雙方均有獲得感、幸福感。