



對《僱傭條例》下有關產假的規定提出意見

2016年5月12日

隨著香港家庭模式的轉變及婦女教育程度的提高，越來越多婦女投身勞動市場，其中曾經結婚女性的勞動人口年參率逐年上升，至2014年達48.7%¹，成為重要的勞動力。但她們需要同時擔當母親及僱員的角色，當中不少更面對懷孕、育兒與在職工作重疊的情況。為此，生育保障措施及家庭友善的育兒支援就成為在職婦女生育的關鍵，亦是工作與家庭平衡的不可或缺因素。

但《僱傭條例》下有關生育保障的條文在過去十年間沒有作大幅修定，因此其保障範圍遠遠落後於國際勞工組織《生育保護公約》所訂下的標準，包括應給予產婦至少14星期產假，並給予其至少三分之二原來工資之生育津貼，如可行應提升至婦女原先收入的全額。此外，本港的《性別歧視條例》亦沒有明確立例保障婦女懷孕期間可能引起不適、告假和其職位在產假後被取代等問題。

即使香港政府鼓勵僱主實施家庭友善僱傭政策，但這些並無法律約束力，故執行情況並不理想。普遍僱主仍未能體諒懷孕僱員及下屬在家庭所肩負的責任，沒有自願提供優於《僱傭條例》訂明的產假、產假薪酬及其他相關等保障。

香港天主教勞工事務委員會在2015年1月至3月期間進行了一次量性問卷調查，以方便抽樣方法於本港母嬰健康院成功訪問了211名正在懷孕或最近一年內曾懷孕的本港在職婦女，了解她們於生育期間的產假及產假津貼、就業安全及免受歧視等保障及育兒支援情況。調查發現

- **少部份僱主為孕婦提供優於僱傭條例的產假及產假薪酬：** 分別只有少數(6.6%)及部份(36.4%)受訪者表示，僱主會/將給予其多於10星期產假及原先收入全額產假薪酬。
- **部份受訪在職孕婦在有效醫生證明下，未能享有一天病假作產前檢查：** 約兩成四(23.9%)受訪者表示，在有效醫生證明下，只獲僱主放取半天法定產檢假期，有的甚至不獲給予產檢假期。
- **僱主忽視懷孕僱員之工作環境的安全保障：** 近半受訪者(48.4%)未獲僱主安排調離或停止影響個人及胎兒健康的工作環境
- **少數受訪在職孕婦曾受到懷孕歧視：** 少數受訪者(4.7%)表示曾於職場上受到不公平對待或不能

¹ 根據政府統計處香港女性及男性主要統計數字(2015年)，女性勞動人口參與率為54.6%，而曾經結婚女性的勞動人口參與率由1986年的39.1%上升至2014年的48.7%。

獲得平等機會，當中包括受到不禮貌對待(60%)、影響晉升機會(20%)、不合理的工作評分(20%)及被僱主解僱(10%)。

- **受訪者期望改善生育保障措施：**大多數受訪者(92.9%)認為政府修改法例，把法定產假應由 10 周增至 14 周(92.9%)及把法定產假薪酬應由平均工資的五份之四增至全額(80.1%)。另外，分別逾七成認為應立法保障在職婦女母乳餵哺的權利(78.7%)及保障員工產後僱主不能藉口解僱(73%)。

總括而言，政府對在職婦女生育保障及育兒支援嚴重不足。產假有助產前產後婦女享有休假權利及恢復身體的機會，而且還有助婦女有計劃地準備嬰兒及適應照顧兒女的責任。此外，多項研究已顯示母親恢復工作是放棄母乳餵哺的重要原因，產假長短亦是影響父母決定嬰兒餵哺的模式的重要因素。政府領導的人口政策督導委員會 2014 年曾提出諮詢文件，一邊強調要營造更有利的生育環境，讓市民成家立室及生兒育女，但這邊卻沒有修訂法例，延長產假、提高產假薪酬、促進產前產後婦女的工作環境安全、就業及免歧視的保障。這反映香港政府欠缺整全的「家庭友善僱傭」政策視野。為此，本會向政府提出以下建議，以加強保障婦女的生育及工作權利，並促其工作與家庭生活的平衡。

1. 按國際勞工組織《2000 年保護生育公約》的建議，將法定產假由 10 星期增至 14 星期，並把法定產假薪酬由現時平均工資的五份之四修訂為全額工資。
2. 盡快修訂《性別歧視條例》，明確保障婦女產假結束後返回同一崗位或工資相同崗位，與及不會因懷孕及其引起的其他特徵而受到歧視，包括不合理的解僱。
3. 修訂《僱傭條例》延長法定侍產假至最少七天，以促進兩性平等的家庭責任。
4. 加強宣傳教育，增加僱主對僱員之家庭責任的了解和體恤，改善企業對家庭友善的文化，以及令僱主明白家庭友善措施的好處。
5. 提供財政誘因，鼓勵僱主實施家庭友善僱傭措施，包括在工作場所或其附近建立有適當衛生條件的哺乳設施、訂立彈性工作時間、親職假、育兒假等。
6. 長遠而言，政府應以立法形式訂立家庭友善僱傭政策，逐步加強婦女的生育保障，包括訂立標準工時、確保婦女母乳餵哺的權利、訂立親職假、育兒假及增加託兒服務名額等。

本港在職婦女 生育保障情況調查



香港天主教勞工事務委員會
2015 年 5 月 9 日

目錄

(一) 調查背景	P. 3
(二) 文獻回顧	P. 4
(三) 調查目的	P.17
(四) 調查方法	P.18
(五) 調查結果及分析	P.19
(六) 總結及建議	P.36
附件一 部份國家生育保障措施摘要	P.38

(一)調查背景

隨著教育程度的改善及培訓機會的增加，越來越多本港女性投身社會工作。從 1986 年至 2013 年，女性勞動人口增加了 880 400 人(89.3%)。雖然 2013 年從未結婚女性的勞動人口勞與參與率(69.2%)較曾經結婚女性(48.3%)為高，但過去二十多年間，曾經結婚女性的勞動人口參率逐步上升¹。婦女外出工作之餘，部份婦女更兼顧母親的角色，當中不少更面對懷孕、育兒與在職工作重疊的情況。

由此生育保障及家庭友善的育兒支援成為在職婦女生育的重要關鍵，亦是工作與家庭平衡的不可或缺因素。在職婦女的生育保障有五個主要範疇，包括產假權利、生育和醫療津貼、工作場所健康保障、就業保障和反歧視、以及工作中的哺乳權利。這些保障均能確保婦女能有效分配生育及勞動角色，不會因生育而影響力自身的經濟條件及在職期間的嬰兒健康，同時讓婦女有平等的工作機會與就業保障。

在職婦女生育保障的相關原則和權利已體現在國際勞工組織關於生育保障的三個公約之中。這些權利也植根於多個人權、婦女權利、健康權利和兒童權利方面的國際公約之中。全球約六十六個國家已在不同程度上立法保障在職婦女的生育及就業權利。儘管生育保障已成為國際社會核心價值之一，然而社會上仍有婦女要面對因生育帶來的經濟及身心健康的威脅。許多在職婦女無法在生育前後享有薪休假，還有許多婦女仍然因為懷孕而遭到解僱和工作中受到歧視。

香港的《僱傭條例》訂明在職僱員最基本的生育保障，《性別歧視條例》亦訂明婦女免受懷孕歧視。與此同時，政府近年鼓勵商界更廣泛地實施家庭友善僱傭措施，以協助僱員平衡家庭與工作的責任。究竟現時僱主有否落實法定生育保障權利？僱主實施家庭友善僱傭措施又是否普遍？

為此，本調查報告會以問卷調查方法了解本港在職婦女的生育保障情況及僱主實施家庭友善措施的程度。為建立評論基礎，本文首先會簡介生育保障國際公約及其實施趨勢，以及分別回顧香港及新加坡，以及生育保障典範地瑞典之生育保障及家庭友善的僱傭措施。最後本文會介紹是次問卷調查的方法及性質，並根據問卷調查結果，分析本港婦女生育保障的情況及有關政策，進而向政府提出相關的政策建議。

¹ 資料來源：香港統計處(2014 年)。香港的女性及男性主要統計數字。頁 82。

(二) 文獻回顧

(甲) 有關生育保障的國際公約

在職婦女的生育保障是保證他們自身和子女健康的根本。這不但能確保婦女獲得具尊嚴的工作，享受性別平等，而且可將婦女的生育及勞動的角色結合起來，防止因生育而受到不公平的工作待遇。

《世界人權宣言》(1948 年)、《經濟、社會和文化權利國際公約》(1976 年)、《聯合國消除對婦女一切形式歧視公約》(1979 年)、《聯合國兒童權利公約》(1989 年)、《國際勞工組織關於婦女工作機會與待遇平等宣言》(1975 年)、《家庭責任工人公約》(1981 年)等國際條約和宣言中都已強調婦女的生育需要及生育保障。早在 1919 年國際勞工組織成立時，各成員國的政府、僱主和工會代表已通過了第一個《保護生育公約》(1919 年第 3 號)，並於 1952 年作了一次修訂，以擴大生育保障的範圍。

為了進一步促進所有在職婦女享有工作平等待遇和確保生育期間之母子健康與安全，以及為了承認成員國在經濟與社會發展上的差異，企業的差異和國家法律和慣例在生育保護方面的發展，並考慮到其他國際公約的適切性，國際勞工組織於 2000 年修訂 1952 年《保護生育公約》，推出 183 號的《保護生育公約》及提出 191 號《保護生育公約建議書》，再進一步擴大生育保障的範圍，同時呼籲為所有在職婦女提供生育保障，包括在非正規經濟中就業的婦女，如兼職、臨時和季節性工作、固定期限合約制工作、臨時派遣工作、在家工作和遠程工作的婦女。

第 183 號《保護生育公約》及第 191 號建議書有關生育保障的五個核心要素，分列如下：

1. 產假 – 婦女在懷孕、分娩和產後階段休假權利

- a. 經出示醫療證明或其他適宜證明說明預產期，**婦女有權享受時間不少於 14 周的產假**；成員國應努力將產假期限延至少 18 周；
- b. 除非政府和有代表性的僱主組織與工人組織另有議定，出於對保障母親健康和兒童健康，**產假須包括六周時間的產後強制休假**；
- c. 在可能的範圍內，應採取措施，以保證婦女有權自由選擇時間，在產前或產後放取其產假的任何非強制性的部分假期
- d. 產前部份的假期，須按預產期和實際分娩之間逾期的時間予以延長，不強制性於產後假期部分中扣除。

2. 生育和醫療津貼 – 母親享受產假期間生育津貼以及懷孕、分娩和產後健康護理的權利

- a. 須根據國家法律和條例，為**因產假而缺勤的婦女提供現金津貼**；
- b. 現金的津貼水平，須保證婦女能以適當的健康條件和適宜的生活標準供養自己及其孩子；

- c. 按國家法律或慣例以原先收入為依據為產假提供現金津貼，其數額不得低於該婦女原先收入或是為計算津貼而加以考慮的收入的三分之二;
- d. 凡可行時，婦女產假有權享受的現金津貼，應提升至婦女原先收入的全額;
- e. 為了保障婦女在勞動市場中的地位，有的產假津貼，須通過強制性社會保險或公共基金提供，或是以國家法律和慣例確定的方式提供。沒有僱主明確同意，僱主個人對其僱用的婦女不承擔任何此類津貼的直接費用的責任，除非在國際勞工大會通過本公約之前，成員國的國家法律或慣例對此已有規定;或是政府和有代表性的僱主組織與工人組織因此在會後達成協議;
- f. 須根據國家法律和條例或是以符合國家慣例的任何其他方式，為婦女及其孩子提供醫療津貼。醫療津貼包括產前、分娩和產後醫療護理，以及必要的住院治療。

3. 工作場所健康保障 – 保障懷孕婦女和哺乳期的婦女免於從事不利自身或嬰兒健康和 安全或具有明顯風險的工作

- a. 保證孕婦或哺乳婦女不得從事當局確定的會損害母親或兒童健康的工作，或是經評估確定對母親的健康或兒童的健康有重大危險的工作。
- b. 在妊娠或分娩而引起患病、併發症或有併發症危險的情況下，經出示醫療證明，須在產期之前或之後提供休假。休假的性質和最長期限，可根據國家法律和慣例具體確定;

4. 就業保障和反歧視 – 保障婦女的就業安全及產假後回到原來工作崗位或同等工作崗位的權利，而且婦女不得在工作中或求職中因其生育職能而受到歧視

- a. 僱主在婦女妊娠期間或是因產假缺勤期間或是在其重返工作崗位後國家法律或條例規定一段時間內，終止其就業是非法的。除非終止理由同妊娠或分娩及其結果或哺乳無關。証明解僱的理由同妊娠或分娩及其結果或哺乳無關的責任，由僱主承擔;
- b. 要保證婦女在其產假結束後返回同一崗位或工資相同崗位的權利
- c. 婦女產假期間的休假時間應被視為服務時間;
- d. 各成員國須採取適宜的措施，以保證生育不成為就業歧視的原因，包括進入就業;
- e. 須禁止要求求職婦女進行妊娠檢驗或提供此類檢驗的證明，但屬於國家法律或條例有要求的工作除外;

5. 工作中的哺乳支援 – 幫助婦女重返工作後一段時間內能夠在工作場所哺乳或擠奶

- a. 須使婦女擁有可每日一次或多次休息或是減少每天工時間為其嬰兒哺乳的權利;
- b. 允許哺乳的時間或減少每天工時的那段時間、哺乳休息的次數和時間的長短，以及減少每天工時的程序，須由國家法律和慣例確定。這些休息時間或每天所減少的工時，須算作工作時間，因而要付給報酬。
- c. 凡可行時，應就工作場所或其附近建立有適當衛生條件的哺乳設施作出規定

(乙) 實施生育保障的國際趨勢²

根據國際勞工組織最新的調查報告，在 185 個被檢視的國家中，有 66 個國家至少承認 1919 年、1952 年及 2000 年其中一條的《保護生育公約》。其中 57 個國家更完全符合國際勞工組織 183 號《保護生育公約》的主要規定，包括給予婦女至少 14 星期的產假，並給予其至少三分之二原來工資之生育津貼。調查指出，東歐及已發展的經濟體系較大程度實踐國際勞工組織的生育保障建議，而亞洲、中東、非洲及拉丁美洲等地則較少遵照國際勞工組織之生育保障建議。

隨著社會發展，國際社會逐漸擴大生育保障的範圍。根據國際勞工組織的報告，2013 年有超過一半的被檢視國家給予婦女最少 14 星期的產假，當中 42 個國家的產假達至 18 星期或以上不等。另外，74 個國家能達到國際勞工組織的建議，於至少 14 星期的產假中，給予婦女三分之二原來工資的生育津貼。在工作場所健康保障方面，49% 被檢視國家立法禁止僱主聘用懷孕婦女從事危險工作。在 160 個被檢視國家中，84 個國家規定僱主必須把懷孕僱員調往安全的工作環境或安排懷孕僱員提早休假。

根據國際經驗，生育保障津貼的支付模式大概可分為三種。一是由工作人口透過供款性的社會保險制度支付；二是由僱主全數給付；三是由僱主及僱員的公共供款支付。目前約 88% 的經濟發展體系的生育保障津貼是社會保險制度支付(Social Security Systems)，而僱主支付的模式則普遍應用於亞洲、中東及非洲等國。國際勞工組織的研究顯示，僱主支付模式會增加僱主的財政壓力，並引致歧視在職婦女的情況。由於僱主要承擔婦女生育保障的全數津貼，他們可能會拒絕聘請、保留或晉升懷孕僱員或有家庭責任的女性僱員，甚至採取方法解僱懷孕僱員以避免支付生育津貼及聘請替代人手的成本。因此，國際勞工組織認為生育津貼及相關福利由社會保險模式給付較為理想，這能減少在職婦被歧視的情況。

雖然國際社會在保障婦女生育及就業權利方面越趨成熟，但全球仍有 830 百萬名婦女被排拒於法定產假及生育津貼等相關保障，致使她們在整個生育過程歷盡風險，未能得到生育期間的生活及經濟支援，以及免於高危工作環境對母嬰健康的危害。這些婦女一般為自僱人士、家務工人、臨時工、農業工、移民工等。另外，根據國際勞工組織的統計，目前大部份國家在法例中明確規定禁止懷疑歧視，但各國實施的情況及標準不一。其中，大部分國家都沒有在法例指明婦女於生育後有重返原來工作崗位的權利。各國對婦女於工作期間的哺乳支援措施亦不一。部份國家雖有立法規定為婦女安排餵哺母乳時間，但這些時間大多不視作工作時間而不給予薪酬。

婦女生育後一旦重返工作崗位，支持在職父母協調工作與家庭生活對子女的健康發展變得重要。國際勞工組織於是亦關注育兒的其他休假對平衡家庭與工作(Family- Work Life Balance)的作用，認為這不僅有助父母有計劃地準備嬰兒的誕生及承擔照顧嬰兒的責任，而

² 此部份的資料來源: ILO (2014). Maternity and Paternity at Work. Law and Practice Across the World. Geneva: 2014

且有助實踐工作中的性別平等。其中男性侍產假越來越普遍，可讓父親有時間與母親一起照顧新生嬰兒，減輕產後母親的育兒壓力，滿足其心理和生理需要，同時使父親建立與新生嬰兒的感情。育兒假期亦越趨普遍，這是指給予父母任何一方相對長期的休假，並通常在產假或男性侍產假之後，讓他們能夠照顧嬰兒或幼年子女一段時間。

(丙) 香港、新加坡及瑞典的生育保障措施

1. 香港的生育保障措施

《僱傭條例》(香港法例第 57 章)是規管香港勞工與資方之間的僱傭條件的主要法例，目的為僱員提供一定的僱傭保障和福利。

第二次世界大戰以後，香港經濟逐步恢復。工業化的發展，讓很多婦女外出工作，同時市民經濟條件逐步改善，但社會福利及設施則相當不足。房屋嚴重短缺、物價上漲和醫療、教育資源匱乏都為當時社會所詬病，政府卻一直未有正視。民怨累積，1967 年終爆發大規模的暴動，造成多人傷亡，引起港府的關注，故逐步改善社會民生福利。當中，政府全面制定勞工法例。香港《僱傭條例》便始於 1968 年。女性的法定產假保障便由此訂定，其後政府新增多項生育保障條款，包括產假津貼、就業保障等。現行《僱傭條例》及相關法例的婦女生育保障措施如下：

a. 產假

根據《僱傭條例》，懷孕僱員如在產假開始之前按「連續性合約」受僱，並將其懷孕的消息及放取產假的意向通知僱主，並出示由註冊醫生、註冊中醫或註冊助產士所簽發的懷孕證明書，則可享有 10 星期的基本產假。如僱主同意，僱員可選擇在預產期之前 2 星期至 4 星期內任何一日開始放取產假，否則僱員須在預產期之前 4 星期開始放取產假。

法例亦規定，僱員如在預產期之後分娩，則可緊接在基本產假之後繼續放取一段日數相等於預產期翌日至分娩日期的額外產假。僱員如由於懷孕或分娩導致疾病或不能工作，則可緊接在產假之前或之後（或之前及之後）放取一段合共不多於 4 星期的額外產假。僱員須將放取此等產假的意向通知僱主，而僱主可要求僱員呈交證實其患病或不能工作的證明書，該證明書可由註冊醫生或註冊中醫簽發。僱員因接受產前檢查或產後治療，或因流產³缺勤的任何日子，均屬病假日，而該等病假日即使並非連續 4 日或以上，符合資格的僱員仍可享受疾病津貼。僱主不可以任何款項代替給予產假。僱主如不給予產假，即屬犯罪，可被罰款\$50,000。

b. 產假薪酬

僱員如在緊接產假預定開始日期（並非產假確實開始日期）之前已按「連續性合約」受僱 40 星期或以上，並已按規定給予通知及呈交證明書予僱主，可就基本產假享有產假薪酬。

³ 流產指在懷孕 28 星期內排出已成孕但不能在產後存活的胎兒。

但如僱員未經僱主許可而在基本產假期間內為另一僱主工作，則不可就基本產假享有產假薪酬。至於僱員因在預產期之後分娩，或因疾病或不能工作而享有的額外產假，《僱傭條例》並無規定僱主須支付產假薪酬。

產假薪酬為在緊接產假開始日期之前的12個月的期間內⁴的平均每日工資的五份之四。如在產假期間內任何日子僱員即使並非放取產假亦無須工作而僱主因此無須就該日支付工資，則僱主無須就該日支付產假薪酬。僱主如不支付產假薪酬，即屬犯罪，可被罰款\$50,000。

c. 禁止指派懷孕僱員從事損害懷孕的工作

《僱傭條例》規定，僱員可藉呈交由註冊醫生或註冊中醫簽發的證明書。該證明書註明該懷孕僱員不適宜從事任何損害懷孕的工作，包括處理重物或在任何產生損害懷孕的氣體的地方工作，要求僱主在其懷孕期間內暫時停止指派其從事該等工作或在該等地方工作。僱員如在懷孕之前已從事該等工作或在該等地方工作，則僱主須在該僱員提出要求之後 14 日內盡快將該僱員暫時調離該等工作或該等工作地方。僱主如違反此等規定，即屬犯罪，可被罰款\$50,000。

僱主如應僱員的要求將其暫時調離任何損害懷孕的工作或任何產生損害懷孕的氣體的工作地方，則無論該僱員的工資是否因此而暫時有所更改，計算產假薪酬或補償時，均以該僱員在緊接調離該等工作或該等工作地方之前的 12 個月的期間內⁵的平均每日工資或每月平均工資計算。

在接獲僱員將其暫時調離任何損害懷孕的工作或任何產生損害懷孕的氣體的工作地方的要求之後 14 日內，僱主可安排該僱員接受由其指定的註冊醫生或註冊中醫的檢查。僱主須在該僱員接受該項檢查不少於 48 小時之前通知該僱員，而該項檢查的費用須由僱主支付。如僱員拒絕接受該項檢查；或該項檢查顯示該僱員並非不適宜從事該等工作或在該等地方工作，則須交由勞工處處長作出裁定。

d. 就業保障

香港的《僱傭條例》確保懷孕僱員不會在懷孕期間遭到不合理解僱。根據《僱傭條例》，除非僱員被即時解僱；或在試用期（如有）內（如試用期多於 12 星期，則在試用期的首 12 星期內）因懷孕以外的理由被解僱，否則僱主如在該僱員證實懷孕當日至產假結束回復工作當日（如懷孕因分娩以外的原因而終止，則至終止懷孕當日）的整段期間內解僱該僱員，即使該僱員已給予懷孕通知；或在該僱員給予懷孕通知之前解僱該僱員，而即使該僱員其後即時給予懷孕通知，仍不撤回該解僱，即屬犯罪，可被罰款\$100,000，並須支付補償予該僱員。該筆款項相等於在緊接僱傭合約終止日期之前的 12 個月的期間內⁶的平均每月工資的款項；

⁴ 如僱員在緊接產假開始日期之前受僱少於 12 個月，則在受僱期內的平均每日工資或每月平均工資計算。

⁵ 同上。

⁶ 如僱員在緊接僱傭合約終止日期之前受僱少於 12 個月，則在受僱期內的平均每月工資的款項

代通知金；及原須就基本產假支付的產假薪酬。僱主須在僱傭合約終止日期之後 7 日內盡快支付上述補償，否則即屬犯罪，可被罰款\$350,000 及監禁 3 年。

此外，《性別歧視條例》保障婦女在僱傭、提供貨品、設施及服務等範疇免受懷孕歧視。根據本港的《性別歧視條例》，若任何香港機構的僱主基於婦女懷孕而使她受到不利或被解僱，即屬違法。條例對各類僱用方式，包括合約工作都加以保障。⁷根據平等機會委員會(下稱平機會)的統計，在《性別歧視條例》範疇提出的投訴中，懷孕歧視高踞首位。2013 至 2014 年間，平機會調查了 280 宗就性別歧視提出的投訴，其中 259 宗屬僱傭範疇，當中四成投訴屬懷孕歧視。平等機會委員會指出，香港法院對懷孕歧視保障範圍的詮釋一直相當寬鬆。儘管《性別歧視條例》沒有明確指明懷孕歧視的保障是包括女性放取產假的日子或是她們恢復工作之後的日子，香港法院把這兩段期間的較差待遇都納入保障。當中的關鍵因素是，遭受較差待遇是否事實上與懷孕有因果關係。不過，平機會指出為令《性別歧視條例》條文更清晰，並助公眾認識其法律責任，於 2014 年提出修改《性別歧視條例》，指明放產假的女性受到保障。⁸

此外，平機會指《性別歧視條例》的直接懷孕歧視未有顧及懷孕可能引起的不適、告假和其職位在產假後被取代等問題。例如，不少懷孕女性因晨吐或其他不適而需請病假，其僱主把放取這些病假的女性解僱。僱主會辯稱沒有歧視懷孕員工，因為在相同情況下，公司也會解僱放病假的非懷孕員工。其次，香港不少女性於放完產假後恢復上班即被解僱，僱主所持的理據可以是替工的表現較放產假的員工出色。僱主的辯解是解僱是基於表現而與懷孕無關。平機會認為，在這些情況下，懷孕女性是因為懷孕引起的不適或其他特徵，如放產假等，而受到較差待遇，故此，在這情況下，懷孕女性亦應受到保障以免受歧視，因此建議，直接懷孕歧視定義改為：「任何人基於她的懷孕，通常屬於懷孕或可能懷孕女性的不適或其他特徵，而給予不利待遇。」⁹目的是保障懷孕員工不會在產假後被僱主以替工的表現較好等藉口被解僱。

e. 工作中的哺乳支援

本港的《僱傭條例》並無規定，懷孕後重返工作的婦女在工作場所有哺乳或擠奶的權利，亦沒有條文規定僱主須於工作場所或在其附近建立有適當衛生條件的哺乳設施。同時，本港的《性別歧視條例》無明確指明餵哺母乳的女性免受歧視。雖然平機會指出，有關歧視情況可根據《家庭崗位歧視條例》提出申索，因為餵哺母乳可看成照顧直系家庭成員，即有血緣的兒子或女兒的責任。不過，為清晰法例條文，平機會建議修訂家庭崗位的定義，使之包括餵哺母乳的女性。

⁷ 資料來源：平等機會委員會。

<http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=pregnancy%20discrimination>

⁸ 資料來源：平等機會委員會(2014)。《歧視條例檢討》公眾諮詢文件。2014 年 7 月。頁 26。

⁹ 資料來源：平等機會委員會(2014)。《歧視條例檢討》公眾諮詢文件。2014 年 7 月。頁 50-51。

f. 其他生育保障福利

除了婦女的基本生育保障外，香港立法會2014年12月通過《2014年僱傭(修訂)條例草案》，將三天有薪侍產假訂為僱員可享有的法定福利，有關薪酬款額為僱員每日平均工資的五分之四。符合資格的男性僱員在提交適當的證明後可在嬰兒的預計出生日期前四個星期至自確實出生日期當日起計的10個星期內的任何日子放取侍產假。僱員可一次過放取3天侍產假，或分開逐日放取。¹⁰

2 新加坡的生育保障措施¹¹

《就業法案》

新加坡的《就業法案》(Employment Act) 是規管勞工及資方之間僱傭條件的主要法例，當中包括對婦女的產假、產期津貼及就業保障。有關法案適用於非新加坡公民；或新生嬰兒母親乃未婚人士/單身人士或嬰兒母親是在新加坡工作的外籍人士。按《就業法案》(Employment Act)，如有關僱員在生產時已受僱於同一僱主不少於3個月，均可按法例享有12周的產假。

如僱員育有少於兩名的子女(不包括即將出生的嬰兒)，有關僱主須向其給付首8周的有薪產假，其餘六周的產假薪酬的給付仍自願性質，並由雙方的合約條款所規管。另外，僱員可以選其中四周產假於嬰兒滿12周歲前的期間內自由放取。符合資格的僱員須於放取產假開始日的至少七天前通知僱主放取產假的意向及告之僱主其預產日期，否則有關僱員只可享有一半之法定產假薪酬，除非僱員能提供足夠證據指出其未能及時通知僱主的原因。

《兒童發展共同儲蓄法案》

上世紀80年代中期以來，新加坡的生育率持續下降，人口老化問題開始出現，使人口增長減慢，導致勞動人口不足。為了國家穩定發展，新加坡政府決心防止公民出生率進一步下降，努力營造適合生育的社會環境，並制定各種育兒及育兒支援政策。因此除基本的勞工政策外，新加坡政府為合資格的婦女提供額外的生育保障措施，以鼓勵公民生育，組織家庭。新加坡政府在2013年1月針對結婚與生育配套提出多項措施，為合資格的僱員，提供更優厚的生育保障及相關育兒福利。這些改善事項是按《兒童發展共同儲蓄法案》(Child Development Co-Savings Act)制定。

a. 產假及產假薪酬

《兒童發展共同儲蓄法案》的生育保障及相關措施的保障較《就業法案》優厚，受惠對象必須符合以下條件: i. 嬰兒是新加坡公民; ii. 嬰兒父母乃合法的夫婦; iii. 母親在分娩

¹⁰ 詳細資料可參閱 http://www.legco.gov.hk/yr13-14/chinese/bills/brief/b201402284_br.pdf。

¹¹ 新加坡的生育保障及相關措施的資料來自 www.profamilyleave.gov.sg 及 www.heybaby.sg。

前已經已連續受僱同一僱主至少三個月或在分娩前已經連續自僱至少 3 個月。法例規定，如僱員未能符合(i.) 及/或(ii.) 項，但只要他們能在嬰兒出生時的 12 個內附合上述條件，有關母親可享有由其符合資格日期起餘下的產假，但必須在嬰兒滿 12 個月前放取。任何因疏忽而忘記放取有關產假不會給予補回。

根據《兒童發展儲蓄法案》，在職母親可享有連續 16 星期的有薪產假。母親可在預產期前享用不超過 4 星期的有薪產假。如經僱員與僱主雙方協議，僱員可選擇最後 8 星期(即第 9 個星期至 16 個星期的產假)的產假於嬰兒滿 12 周歲前的期間內自由放取。不論僱員的兒女數目，僱主須向產假期間的僱員給予 16 周的全薪產假薪酬。如僱員屬第一或第二次分娩，僱主可向政府申請索回 8 周產假薪酬。如僱員屬第三次或以上之分娩，僱主可向政府申請索回全期 16 周的產假薪酬。

從事經濟活動的婦女在分娩前若未受僱至少三個月，是不能獲任何有薪產假。新加坡政府有見及此，於 2013 年 1 月提出由政府支付的產假福利。母親只要符合以下條件，i. 孩子在 2013 年 1 月 1 日或以後出生，或預產期在 2013 年 1 月 1 日或以後；ii. 孩子是新加坡公民；iii. 母親與孩子的父親是合法夫妻；iv. 母親沒有資格獲得有薪產假；v. 以及母親在產前的 12 個月內已為同一僱主或若干僱主工作時期總和至少 90 天，將可獲得產假福利。產假福利必須在孩子出生後的 15 個月申請。如屬第一和第二胎的母親，政府會支付 8 個星期的產假福利，如屬第三胎及以上則支付 16 個星期的產假福利。產假福利的標準是按有關母親產前 12 個月的每月總收入除以 365 天的金額為基準計算。

b. 就業保障

2013 年 5 月 1 日起，新加坡政府加強在職母親懷孕保障。按《兒童發展儲蓄法案》，如僱員在接到辭退或裁員通知前已連續受僱於同一僱主不少 3 個月，以及在接到裁退或裁員通知前已經獲得醫生證明證實懷孕，均可享就業保障。法案目的是防止僱主在僱員懷孕或放取產假期間將其解僱或裁退。違法僱主會被檢控或入獄。同時，法案規定預產期前四星期內僱員不得被僱用。另外，僱主如沒有充足的理由而終止聘用懷孕僱員或在僱員懷孕的任何期間將之裁退，僱主須向僱員支付僱員在沒被解僱或裁員情況下可享有的產假福利。上述權益同時適用於受《就業法案》保障的產婦。然而，新加坡政府並無立法禁止僱主指派懷孕僱員從事損害懷孕的工作。

c. 工作中的哺乳支援

新加坡政府並無立法保障懷孕後重返工作的婦女在工作場所有哺乳或擠奶的權利，亦沒有條文規定僱主須於工作場所或在其附近建立有適當衛生條件的哺乳設施。有關的措施乃企業自願實施。

d. 其他支援措施

除了基本的生育保障外，新加坡政府還推出平衡工作與生活措施，以幫助在職父母平衡工作和家庭責任，並讓父親能夠在育兒的過程中扮演更積極的角色，當中的措施包括：

i. 待產假

只要新生嬰兒是新加坡公民；僱員與孩子的母親是合法夫婦；以及在孩子出生前已經為僱主連續工作至少 3 個月，或在孩子出生前已經連續自僱至少 3 個月，**在職父親可享有七天的待產假。在職養父如果符合資格，也能享有薪待產假。**為期七天的連續性待產假必須在孩子出生後的 16 個星期內放取。經僱傭雙方協議，七天的待產假可以在孩子出生後的 12 個月內，分成若干天數靈活放取。7 天的待產假薪酬由政府津助，以\$2,500 元坡幣為上限(包括僱主的公積金繳款)。

ii. 政府支付的父母共用產假

自 2013 年 1 月起，在母親同意下，**在職父親可享母親的產假**，為期一星期(七天)。在職父親可以在孩子出生後的 12 個月內享有連續一星期(七天)的父母共用產假或在與僱主達成共識下，把原來為期一星期(七天)的父母共用產假分成若干天數靈活放取。

iii. 政府支付的有薪育兒假

育有年齡少於 7 歲的孩子**的在職父母能享有每年 6 天的有薪育兒假**。總育兒假限制為最多 42 天。如果在職父母育有超過一名孩子，所能享有的總育兒假將以年紀最小的孩子為根據。僱主須支付每年首 3 天的育兒假薪酬，政府則負責支付每年其餘 3 天的薪酬，每天以\$500 新加坡幣為限(包括僱主的公積金繳額)。申請資格與在職母親有薪產假相同，而自 2013 年 5 月起，非合法夫妻也得享此權利。育有年齡介乎 7 歲至 12 歲之間，孩子的**在職父親能享有每年兩天的延長育兒假**。個人的總育兒假每年限制為最多 12 天。政府會支付兩天的在職父親育兒假薪酬，每天以\$500 新加坡幣為限(包括僱主的公積金繳額)。

iv. 無薪育嬰假

育有兩歲以下孩子的在職父母每年能享有 6 天的無薪育嬰假。申請資格與在職母親有薪產假相同，而自 2013 年 5 月起，非合法夫妻也得享此權利。

v. 工作與生活平衡發展基金

新加坡政府早於 2004 年已經成立“工作與生活平衡發展基金”，資助企業推動有關措施，2013 年更成立全新的“The Work-Life Grant”計劃，提供更多資助給企業建立關懷家庭的工作環境及制定家庭友善的僱傭措施。企業可申請一筆過約\$40000 坡幣的資助，去建立彈性工作安排(Flexible Work Arrangement (FWAs) 及其他平衡工作及生活的計劃(Work - Life Programmes)。企業亦可申請最高\$120000 的基金 (FWA Incentive) (在三年內分階段以\$40000 發放) 以支持僱員參與彈性工作安排及平衡家庭和工作計劃。新加坡施相關措施的企業都發現，工作效率是取決於員工的表現，而並非取決於員工在公司的時數，而該國的僱主聯

會的研究更顯示，僱主在推行平衡工作與生活的工作上，平均每花 1 元，回報就有 1.68 元，所以十分鼓勵當地企業實施。¹²

3. 瑞典的生育保障措施

瑞典長期以來被公認為最適合組織家庭的國家。政府認為孩子是屬於社會的，他們是未來社會的棟樑，所以照顧兒童是全個社會的共同責任，為兒童提供平等普及的託兒服務是責無旁貸的，故尤其注重育兒及其教育福利。因此**瑞典婦女生育保障措施乃社會福利政策的一部份，而非單純的勞工政策**。除產假福利外，親職育兒福利更是瑞典政府家庭友善政策的重點。有關保障措施及福利是受親職假法案(Parental Leave Act)所規管，其福利的給付則由社會保險基金所承擔。根據法案，凡在瑞典有參與社會保險供款的人士，不論在職、就學或尋工人士，只要是留家照顧兒童者，可獲育兒福利。

a. 產假及產假薪酬

懷孕工作的婦女可享有連續 14 星期的產假，其中不少於七周必須於預產期前放取。產假期間，婦女可享原來薪酬八成的產假薪酬。

b. 生育的支援及避免從事害懷孕的工作¹³

婦女可在生育前參加免費的育兒講座以了解分娩時注意事項及照顧嬰兒的技巧。另外，如婦女須從事經常提取重物及於損害懷孕的地點工作，例如建築地盤等，可提前放取產假，並享有額外懷孕津貼(Pregnancy Benefit)。獲得懷孕津貼的前設必須是僱主無法將懷孕僱員調離有關的工作崗位。有關僱員必須最少一個月前向僱主提出調離有關工作崗位的意向，以便安排新的工作崗位。如有關僱員的調職申請因未能及時提出而導致僱主無法安排新的工作崗位，有關僱員不可享額外懷孕津貼(Pregnancy Benefit)

有關僱員可於預產期前享有不多於 50 天額外產假及額外的懷孕津貼，而有關津貼會於預產期前 60 天至預產期 11 日前期間發放。津貼金額約為僱員工資的八成。

c. 親職假及津貼¹⁴

瑞典合資格父母共享 480 天，相當於 16 個月的親職假。有關假期可連續放取或分開時段放取，但一年內最多分可三個時段放取。在這 480 天裡，其中的 390 天有 80% 工作薪金津貼，主要根據僱員所賺取的工資計算，最高的育兒津貼是 874 瑞典克朗。餘下的 90

¹² 參考資料：http://www.employeralliance.sg/business_benefits.html

¹³ 資料來源: Forsakringskassan.

http://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/d1266776-8539-4b31-9720-de0b49c94a86/4074_graviditetspenning_eng.pdf?MOD=AJPERES

¹⁴ 資料來源: Forsakringskassan.

http://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/9997804e-06d0-4fe3-849e-e53063d71316/Socialforsakring_FK_4000_en.pdf?MOD=AJPERES

天，如果小孩是 2006 年 7 月 1 日或以後出生，每天有 180 瑞典克朗津貼；否則就是 60 瑞典克朗。親職假可於孩子 8 歲前自由使用，而為鼓勵父母平等地承擔育兒責任，父母每人必須使用最少 60 天。如雙方平均地使用這 480 天親職假，每人再可各享有每天 50 瑞典克朗的稅務減免作獎勵。有關的親職假適用於每名兒童，因此育有多名兒童之父母可累積有關假期。

合資格瑞典僱員須兩個月前通知其僱主欲放取親職假的意向及放取親職假的具體日期。如僱員欲改變原來放取親職假的日期，應盡早通知僱主。僱主在接到通知後，應盡快讓僱員恢復工作崗位。

除此之外，孩子在 8 歲之前，父母可有權減少其正常工作時間最多二十五個百分比 (25%) 來照顧家庭。例如原來每天 8 小時工作可減至 6 小工作，然而按法例僱主可按比例扣減僱員的薪酬，即僱主是按僱員實際工作時間發放工資。

d. 就業保障及工作中的哺乳支援

根據親職假法案(Parental Leave Act)，僱主不得在僱傭範疇內的各個環節，包括招聘、晉升、調職、培訓、解僱、裁員，以及就僱傭條款和條件方面，基於任何理由歧視享用親職假的僱員及求職者。另外，瑞典的《反歧視法》不但要求所有僱主必須積極主動地去實現促進男女平等的具體目標，並禁止歧視，要求僱主必須針對任何騷擾，進行調查並採取措施。僱主不得不公正地對待正在、已經或將要休育兒假的任何僱員或求職者。¹⁵另外，僱員可享母乳餵哺的權利，然而法例並無規定僱員餵哺母乳的期限，以及每天可享多少母乳餵哺時段及每時段之時間。同時，法例並無規定僱主須提供母乳餵哺的支援設施。

e. 其他生育保障福利

父親除與母親共享親職假外，孩子出生的 60 天內，父親還有額外的 10 天有薪侍產假。另外，瑞典亦設有照顧患病子女假期。計劃規定在子女滿 12 歲之前，父母可享有每個孩子每年不多於 120 天的照顧假期，期間首 60 天可享有原來薪酬八成的津貼，以便在家照顧患病兒女。為鼓勵生育，政府亦為育有兩歲孩子或以上的大家庭，按孩子數目每月提供由 150 至 2864 瑞典克朗不等的額外補助。瑞典政府為確保孩子的教育開支不會為家庭經濟帶來沉重負擔，政府規定父母只需支付不多於每月總收入的 3% 或最高 1280 瑞典克朗作為孩子的教育經費，而家中介乎 1 歲至 6 歲孩子可入讀官立或私立學前教育機構或幼兒園，這些機構亦必須為 3 歲以上的小朋友提供每年不少於 525 小時的免費照顧及教育託兒服務。政府亦為 7 至 15 歲兒童提供 9 年免費教育，即使 15 歲後繼續學業，亦有教育津貼。

¹⁵ 資料來源：瑞典官方網站。

http://www.sweden.cn/fileadmin/user_upload/SwedenCN/SOCIETY/Equality/gender_equality.pdf

4. 總論

隨著工業化的發展，越來越多女性外出工作。面對婦女就業不斷增加，三地都逐步發展婦女生育保障制度。緊隨後工業化的經濟轉型，女性的教育程度不斷提高，就業率亦相應增加，故此三地的生育保障政策亦漸漸在不同程度上與家庭政策掛勾。各地政府均期望透過生育保障的措施及相關的育兒假期或財政支援來協助在職女性平衡工作和家庭，並且促進兩性的平等家庭責任。

不過，基於經濟及文化背景不同，三地的生育保障措施及相關育兒政策有不同的特徵。香港及新加坡乃華人社會，信守以努力工作養家的「自力更生」信念，傳統的「男主外、女主內」的家庭模亦承擔照顧長幼的責任，因此政府傾向不干預家庭的運作，並有限度的為在職女婦女及家庭提供支援。

香港雖然於上世紀七十年代起，逐步透過《僱傭條例》及相關的歧視條例確保婦女享有一定的生育保障，但《僱傭條例》及相關的生育保障法例在過去十年沒有作大幅的修定。¹⁶自 2007 年政府立法禁止懷孕僱員從事損害懷孕的工作外，政府未有修改《僱傭條例》，加強對婦女的生育保障。因此，本港法定十星期產假及產假「五份四」薪酬均未能符合國際勞工組織建議的標準。同時，香港政府未有積極推動乃至立法保障在職母親哺乳權利。《性別歧視條例》亦沒有明確立例保障產後婦女不會於復工後被其他藉口解僱。這正反映香港政府不欲介入勞工市場運作，只以《僱傭條例》規定僱主須給予僱員最低限度的權益和福利。

現時香港政府主要以鼓勵及宣傳的形式，呼籲企業實施家庭友善措施。2007 年香港政府推動「家庭友善僱傭」政策，鼓勵僱主採用「以僱員為本」的良好人事管理方法，實施家庭友善僱傭措施，容許僱員有更靈活的工作時間以照顧家庭需要，以及和僱員協商訂立較《僱傭條例》更優厚的僱傭條件。為此，勞工處曾在 2009 年製作了一本《良好人事管理及家庭友善僱傭措施》的小冊子，當中提及敬孝假、恩恤假、家長假、7 天靈活侍產假、居家工作、工時上限、彈性上班時間。但往後勞工處並無其他針對性的推動措施。即使政府及家庭議會每兩年舉辦“家庭友善僱主獎勵計劃”，卻每年只有千多企業參與，相對於現時全港 30 萬家中小企來說，其數目實在很少¹⁷，其成效有目共睹。即使近年香港面臨人口老化及生育率過低的問題，香港政府都沒有想過修改法例，藉延長產假、提升生育津貼、增設母乳措施及育兒假期等來鼓勵生育。政府領導的人口政策督導委員會一邊強調要營造更有利的生育環境，讓市民成家立室及生兒育女，但一邀廂認為有關政策須考慮納稅人及僱主的財政負擔、資源分配及維持低稅制的需要。這反映香港政府欠缺執行「家庭友善僱傭」政策的決心。

¹⁶ 1997 年政府立法將產假薪酬由三分二修改為五份四。

¹⁷ 2010/ 2011 年家庭友善僱主獎勵計劃，有一千一百多家企業參與。2013/2014 年度則有一千七百六三間企業參與。

儘管香港政府於 2015 年 2 月立法訂立男士享有三天有薪侍產假期，但有關福利遠遜於本港政府公務員可享有五天全薪侍產假的福利，同時亦大大落後於其他已發展經濟地區，如英國、法國和新西蘭等。她們的侍產假為期通常一至兩周。在鄰近的亞洲經濟地區中，本港侍產假的日數更少於韓國(五天)和菲律賓(七天)，因此未能讓在職父親有效的協助產後媽媽照顧新生嬰兒。這再次證明香港政府仍堅守傳統的家庭功能，只立法為在職僱員提供最低度的育兒支援，並傾向繼續由婦女承擔照顧子女的責任。

新加坡同樣是傳統型的中國社會，家庭政策傾向保持傳統的男女分工。自 1980 年代中期以來，新加坡的人口老化問題日趨嚴重，新加坡政府為鼓勵結婚及生育，在 2000 年開始大力改革其家庭政策，包括放寬政府支付的產假薪酬至分娩前受僱未滿 3 個月的婦女、增設政府支付的有薪侍產假及政府支付的父母有薪共用產假等。值得注意的是，雖然新加坡的生育保障及其相關措施在鼓勵生育上相當完備，但其權利及福利並不適用所有於新加坡工作的僱員，適用對象僅限於屬新加坡公民的僱員及其必須是合法已婚人士。不符資格的僱員只能獲取最基本的 12 周產假保障，而且其中的 6 周屬無薪產假。這反映新加坡的生育保障政策旨在鼓勵生育，藉強勢的立法及財政誘因改革生育保障福利，刺激人口增長，支持持續的經濟發展。換言之，新加坡的生育保障政策服膺於經濟政策，並非以保障勞工的權利為基礎。由此，新加坡政府對在職懷孕婦女保障未及完善，不但沒有立法保障懷孕僱員免於從事損害懷孕的工作環境，而且沒有立法禁止懷孕歧視。不過，相較香港政府，新加坡政府較積極的推動家庭友善僱傭措施，透過基金計劃及聯合僱主團體(Employer Alliance)的力量，鼓勵僱主推動僱員平衡工作與家庭生活。

瑞典社會裡「男主外，女主內」的家庭模式早於 1960 年代逐步解體，反之認為應由兩性共同承擔工作與家庭責任。基於這男女平等信念，瑞典的家庭政策主要是支援男性及女性就業，為其提供較長期的有薪生育保障及育兒福利與大規模的公共託兒服務，由政府代替家庭的「照顧」功能。在這種雙職家庭模式下，該國一直有較高的婦女就業率及生育率。由於瑞典是一個福利國家，只要國民擁有一份工作，便可享有由政府給付予全民的工作福利，例如有薪產假、有薪侍產假、有薪親職假和病假，而這些福利開支主要由政府及個人薪資為基礎的共同供款的社會保障制度來承擔。他們每月要付出月薪約 30%作為稅金，再加上日常消費稅，每月約五成薪金都要繳納政府。因此國民所享有的福利為自己的付出的成果。相對瑞典，香港及新加坡的生育保障福利主要由僱主承擔，而為了增加生育率，新加坡政府於僱主的基本責任上，以國家的財政提供額外的產假薪酬、育兒假薪酬及侍產假薪酬等福，以加強對婦女的生育保障，刺激生育。

(三) 調查目的

隨著香港家庭模式的轉變及婦女教育程度的提高，近年來不少婦女投身勞動市場，成為重要的勞動力。部份婦女更須要同時擔當母親及僱員的角色，當中不少更面對懷孕、育兒與在職工作重疊的情況。為此，生育保障措施及家庭友善的育兒支援就成為在職婦女生育的關鍵，亦是工作與家庭平衡的不可或缺因素。本港的《僱傭條例》訂明僱員最基本的生育保障，政府近年亦鼓勵商界廣泛地實施家庭友善僱傭措施，以協助僱員平衡家庭與工作責任。為此，本文以問卷形式了解本地在職婦女於生育期間有關產假及產假津貼、就業及免受歧視的保障及育兒支援情況及她們對本港生育保障措施的意見。

透過問卷，本調查研究主要了解在職婦女

- (a) 懷孕期間的產假及有關津貼安排;
- (b) 懷孕期間的工作場所安全及歧視情況;
- (c) 產後工作場所的母乳餵哺的友善措施;
- (d) 其僱主的其他生育及家庭責任支援;
- (e) 對生育保障措施的意見。

我們相信有關調查能讓政策制定者更了解本港在職婦女的生育保障情況。我們期望政府能參考有關調查結果，以及其他國家的經驗，採取措施，改善在職婦女的生育保障，藉此促進在職婦女工作及家庭生活的平衡。

(四) 調查方法

(甲) 調查日期及地點

調查於 2015 年 1 月 28 至 2015 年 3 月 19 日期間於本港的母嬰健康院進行，所到的母嬰健康院包括：北角柏立基夫人母嬰健康院、西灣河母嬰健康院、柴灣母嬰健康院、西九龍母嬰健康院、油麻地母嬰健康院、將軍澳寶寧路母嬰健康院、粉嶺母嬰健康院、大埔王少清母嬰健康院、馬鞍山母嬰健康院。另外，調查員於 2 月灣仔會議展覽中心舉行兒童用品博覽期間，向合資格人士進行訪問。

(乙) 調查對象

是次調查對象為正在懷孕或最近一年內曾懷孕的本港在職婦女。在職婦女的定義是已根據《僱傭條例》按「連續性合約」(4.1.8)¹⁸受僱滿 40 星期或以上。

(丙) 調查及研究方法

是次調查選取量化的問卷調查方式，並以方便抽樣方法於本港母嬰健康院選取合資格的婦女進行訪問。調查員在進行正式調查前，曾進行先導調查，訪問了五位合資格的對象，以測試問卷的準確度。

另外，此報告載列兩名產後婦女的質性訪問個案，以補充量化的調查結果及資料。報告亦採用本地及外地不同組織或團體的相關文獻、報章、刊物等資料，以分析及評論本港的生育保障措施。

(丁) 樣本結果

是次調查成功收回 211 份問卷

(戊) 數據分析

問卷調查所得資料經整理後輸入電腦，並以電腦軟件 SPSS11.0 FOR Windows 進行統計及分析。

¹⁸ 僱員如在任何期間連續受僱於同一僱主 4 星期，而每星期工作不少於 18 小時，則該員被視為在該段期間按連續性合約受僱。

(五) 調查結果及分析

(甲) 受訪者基本資料

1. 受訪人數及在職狀況

是次調查成功訪問了 211 名過去 1 年曾懷孕或正在懷孕的在職婦女。她們此期間已根據《僱傭條例》按「連續性合約」(4.1.18)¹⁹受僱滿 40 星期或以上。

根據《僱傭條例》，懷孕僱員必須在產假開始之前按「連續性合約」受僱，並將其懷孕的消息及放取產假的意向通知僱主，可享產假。僱員如在緊接產假預定開始日期之前已按「連續性合約」受僱 40 星期或以上，並已按上述規定給予僱主通知及呈交證明文書，可就基本產假享有產假薪酬。換言之，本港的產假及產假薪酬權利並不適用於自僱人士，而一些從事非正規工作的婦女，如兼職工、短期臨時工，如不符合「連續性合約」(4.1.18) 受僱滿 40 星期或以上則不受產假及產假薪酬的保障。

2. 受訪者資料

a. 年齡分佈: 在 211 名受訪者中，逾五成二(52.1%)年齡介乎 31-35 歲，其次為 26-30 歲(29.9%) 及 36-40 歲(12.3%)。(見表一)

表一 受訪者的年齡分佈

		頻數	有效百分比	累計百分比
有效樣本	16-20 歲	1	.5	.5
	21-25 歲	8	3.8	4.3
	26-30 歲	63	29.9	34.1
	31-35 歲	110	52.1	86.3
	36-40 歲	26	12.3	98.6
	41-45 歲	2	.9	99.5
	46 歲或以上	1	.5	100.0
	總計	211	100.0	

¹⁹ 僱員如在任何期間連續受僱於同一僱主 4 星期，而每星期工作不少於 18 小時，則該員被視為在該段期間按連續性合約受僱。

b. 教育程度: 在 211 名受訪者中, 近四成(39.8%)具大專或大學教育程度, 其次為高中(35.5%)及碩士或以上(13.7%)。這反映受訪在職懷孕婦女具有較高的教育程度。(見表二)

表二 受訪者的教育程度

		頻數	有效百分比	累計百分比
有效樣本	初中	6	2.8	2.8
	高中(中四至中五/新制中六)	75	35.5	38.4
	預科(包括舊制中六至中七/ 工藝/學徒課程)	17	8.1	46.4
	大專或大學	84	39.8	86.3
	碩士/博士	29	13.7	100.0
	總計	211	100.0	

c. 在職機構的規模: 在 211 名受訪者中, 逾六成七(67.1%)現在或於懷孕期間受僱於 51 人或以上的機構, 而約三成一(31.4%)現在或於懷孕期間受僱於 50 人或以下的機構。(見表三)

表三 受訪者工作的機構規模

		頻數	有效百分比
有效樣本	50 人以下	66	31.4
	51 人以上	141	67.1
	不知道	3	1.4
	總計	210	100.0
缺失樣本	99	1	
總計		211	

d. 在職機構背景: 在 211 名受訪者中, 近六成半(64.9%)現在或懷孕期間受僱於本地機構, 其次歐美機構(10.9%)、英資機構(7.6%)及中資機構(4.7%)。這顯示大部份受訪者受僱於本地企業。(見表四)

表四 受訪者工作機構的背景

		頻數	有效百分比
有效樣本	本地機構	137	64.9
	中資機構	10	4.7
	英資機構	16	7.6
	日資機構	4	1.9
	台資機構	4	1.9
	新加坡機構	1	0.5
	歐美機構	23	10.9
	合資機構	3	1.4
	其他	2	0.9
	不知道	11	5.2
	總計	211	100.0

e. 工作職位: 在 211 名受訪者中，逾兩成四(24.3%)現在或懷孕期間為文員，其次為營業/推廣/售貨員(16.7%)及會計人員(9.5%)。有關結果與香港統計處的資料吻合。根據 2014 年香港女性及男性主要統計數字，本港大部份的女性就業人士為文員及非技術人員，其次為服務工作及商店銷售人員²⁰。(見表五)

表五 受訪者職位

		頻數	有效百分比
有效樣本	會計人員	20	9.5
	秘書	14	6.7
	文員	51	24.3
	電腦及資訊科技人員	3	1.4
	客戶服務	19	9.0
	侍應	8	3.8
	設計/繪圖	5	2.4
	營業/推廣/售貨員	35	16.7
	採購	3	1.4
	生產/工廠職位	1	.5
	物業管理人員	1	.5
	教師/導師	17	8.1
	倉務員	1	.5
	導遊/領隊	2	1.0
	醫護人員	11	5.2
	測量師	2	1.0
	行政人員	5	2.4
	公務員	6	2.9
	其他	6	2.9
	總計	210	100.0
缺失樣本	99	1	
總計		211	

²⁰ 資料來源: 香港統計處(2014 年)。香港的女性及男性統計數字。頁 113-115。

(乙) 主要調查結果及分析

1. 受訪者的產假及產假津貼情況

a. 產假安排

調查發現，大部份受訪者(91.9%)表示，在最近一次懷孕中，僱主會/將給予其 10 星期產假。另外，只有少數受訪者(14 人，6.6%)表示，在最近一次懷孕中，僱主會/將給予多於 10 星期的產假。在這 14 名受訪者中，五成(50%)表示會/將享有 12 星期產假，其餘的產假由 14 至 24 星期不等。(見表六及表七)。調查發現，有三名受訪者表示，在最近一次懷孕中不會享有產假權利。

上述數據反映大部份僱主能根據《僱傭條例》的最低標準為受訪者提供基本的 10 星期產假²¹。不過，國際勞工組織《第 183 號公約》訂明，在職婦女應享有 14 星期的產假，而該組織提出的 2000 年《保護生育公約》更建議產假應延長至 18 星期。這反映本港的婦女法定的產假權利低於國際標準，而僱主也是根據本港法例給予僱員最基本的產假福利。另外，調查揭示少數僱主涉嫌違反法例，沒有為合資格的僱員提供法定產假。

表六 受訪者可享有的產假

		頻數	百分比	有效百分比
有效樣本	10 星期	194	91.9	91.9
	多於 10 星期	14	6.6	6.6
	沒有產假	3	1.4	1.4
	總計	211	100.0	100.0

表七 受訪者可享有較長產假的情況

		頻數	有效百分比	累計百分比
有效樣本	12 星期	7	50.0	50.0
	14 星期	3	21.4	71.4
	16 星期	2	14.3	85.7
	18 星期	1	7.1	92.8
	24 星期	1	7.1	100.0
	總計	14	100.0	

b. 產假薪酬

近五成七(56.7%)受訪者表示，在最近一次懷孕中，僱主會/將給予其產假開始日期前 12 個月內的平均每日工資的五份之四薪酬。有三成七(37%)受訪者表示會/將可獲僱主發放原先收入的全額薪酬。另外，有兩名受訪者(1%)表示，沒有法定產假薪酬。(表八)

上述數據反映大部份僱主能根據《僱傭條例》的最低標準為受訪者提供基本的五份四

²¹ 香港勞工處網站。僱傭條例簡明指南第六章。
<http://www.labour.gov.hk/tc/public/pdf/wcp/ConciseGuide/06.pdf>

產假薪酬²²。國際勞工組織的 2000 年《保障生育公約》，建議懷孕僱員在產假期間應享有正常的全額工資。這反映本港婦女法定產假薪酬權利低於國際標準，而同樣地大部份僱主是根據本港法例給予僱員最基本產假薪酬。然而，部分僱主仍願意提供優於法例要求的產假薪酬。不過，調查揭示有僱主涉嫌違反法例，未有為合資格的僱員提供法定產假薪酬。

表八 受訪者可獲的產假薪酬

		頻數	有效百分比
有效樣本	前 12 個月內所賺取的每日平均工資的五分之四	118	56.7
	原先收入(全薪)	77	37.0
	少於前 12 個月內所賺取的每日平均工資的五分之四	2	1.0
	沒有產假薪酬	2	1.0
	不知道	9	4.3
	總計	208	100.0
系統缺失		3	
		211	

2. 有關產前檢查的假期安排

a. 產前檢查的假期安排及津貼

近六成三(62.7%)受訪者表示，在向僱主出示有效的醫生證明書下，可獲一整天的病假作產前檢查之用；約兩成四(23.9%)受訪者表示只可得到半日病假。另有約一成三(13.4%)受訪者表示即使能出示有效的醫生證明書，未能獲得法定的產檢病假。(表九)她們大多表示會放取年假或無薪事假，來進行產前檢查。

在獲得一整天或半天產檢病假的 181 人中，近七成四(73.6%)表示病假當日可享正常工資的全額薪酬。近一成九(18.5%)表示享有每日平均工資五份四薪酬。但有少數受訪者(7.9%)即使享有產檢病假，但不享病假津貼。(見表九及十)

表九 產前檢查的假期安排

		頻數	有效百分比	累積百分比
有效樣本	一整天的病假	131	62.7	62.7
	半天病假	50	23.9	86.6
	不給予法定的產檢病假	28	13.4	100.0
	總計	209	100.0	
缺失樣本		2		
總計		211		

²² 香港勞工處網站。僱傭條例簡明指南第六章。

<http://www.labour.gov.hk/tc/public/pdf/wcp/ConciseGuide/06.pdf>

表十 受訪者接受產前檢查時可獲的疾病津貼

		頻數	有效百分比
有效樣本	前 12 個月內所賺取的每日平均工資的五分之四	33	18.5
	原先收入(全薪)	131	73.6
	沒有疾病津貼	14	7.9
	總計	178	100.0
缺失樣本	99	3	
	系統缺失	30	
	總計	33	
總計		211	

《僱傭條例》規定，僱員因接受產前檢查或產後治療而缺勤的日子，均屬病假日，而該等病假日即使非連續 4 日或以上，仍可享有疾病津貼。換言之，因接受產前檢查的在職婦女在有效醫生證明下可享一天的病假，並可就每天的病假日享有五份四的疾病津貼。

上述調查結果反映，近四成受訪者(37.3%)未能獲僱主按《僱傭條例》發放一整天的產檢病假。一整天病假對在職懷孕婦女至為重要，不但讓其有較充裕的時間到診檢查胎兒的健康，而且避免其舟車勞動，在完成產檢趕回工作地點。可惜，調查發現，部分受訪者只獲發半天的產檢假，有的甚至不獲發產檢假期。

產檢病假薪酬旨在讓懷孕在職僱員在產檢而缺勤的日子都得享薪酬保障，維持生計。調查發現，大部份的僱主(73.6%)能給予優於《僱傭條例》五份四的法定薪酬保障²³。有關情況值得加許。惟有少數僱主(7.9%)涉嫌違反法例，沒有按《僱傭條例》給予受訪者基本的疾病津貼。

3. 懷孕員工於工作時的健康保障

a. 懷孕員工從事可能影響您或胎兒健康的工作的情況

雖然大部份受訪者(82%)表示在最近一次懷孕中，在工作上不會接觸可能影響其或胎兒健康工作的環境，但仍有一成八(18%)受訪者表示，在工作上要從事可能影響受訪者或胎兒健康的工作，例如要經常提取重物或在損害懷孕的氣體的地方工作。(見表十一)

若以受訪者的職位劃分，有較高比例任職侍應的受訪者(62.5%)須要接觸可能影響其或胎兒健康工作的環境，其次為醫護人員(54.5%)及營業/推廣/售貨員(22.9%)²⁴。這可能與相關職業受訪者須要經常提舉重物，如餐具、貨物及醫療器材或於產生損害懷孕的有害氣體的地方工作有關。(見表十二)

²³香港勞工處網站。僱傭條例簡明指南第五章。

<http://www.labour.gov.hk/tc/public/pdf/wcp/ConciseGuide/05.pdf>

²⁴ 注意樣本量較少，另部分職業人數的樣本量僅為 1，因此該數核不會用作分析之用。

表十一 受訪者有否從事可能影響她或胎兒健康工作

		頻數	有效百分比
有效樣本	有	38	18.0
	否	173	82.0
	總計	211	100.0

表十二 受訪者職位與可能影響或胎兒健康工作的交叉情況

			在最近一次懷孕中，在工作上會否從事可能影響您或胎兒健康的工作		總數
			有	否	
職位	會計人員	頻數	2 (5.3%)	18 (10.5%)	20 (9.5%)
		與職位的百分比	10.0%	90.0%	100.0%
	秘書	頻數	2 (5.3%)	12(7%)	14(6.7)
		與職位的百分比	14.3%	85.7%	100.0%
	文員	頻數	6(15.8%)	45(26.2%)	51(24.3%)
		與職位的百分比	11.8%	88.2%	100.0%
	電腦及資訊科技人員	頻數	0(0%)	3(1.7%)	3(1.4%)
		與職位的百分比	.0%	100.0%	100.0%
	客戶服務	頻數	4(10.5%)	15(8.7%)	19(9%)
		與職位的百分比	21.1%	78.9%	100.0%

	侍應	頻數	5(13.2%)	3(1.7%)	8(3.8%)
		與職位的百分比	62.5%	37.5%	100.0%
	設計/繪圖	頻數	0(0%)	5(2.9%)	5(2.4%)
		與職位的百分比	.0%	100.0%	100.0%
	營業/推廣/售	頻數	8(21.1%)	27(15.7%)	35(16.7%)
		與職位的百分比	22.9%	77.1%	100.0%
	採購	頻數	0(0%)	3(1.7%)	3(1.4%)
		與職位的百分比	.0%	100.0%	100.0%
	生產/工廠職位	頻數	1(2.6%)	0(0%)	1(0.5%)
		與職位的百分比	100.0%	0(0%)	100.0%
	物業管理人員	頻數	1(2.6%)	0(0%)	1(0.5%)
		與職位的百分比	100.0%	.0%	100.0%
	教師/導師	頻數	1(2.6%)	16(9.3%)	17(8.1%)
		與職位的百分比	5.9%	94.1%	100.0%

	倉務員	頻數	0(0%)	1(0.6%)	1(0.5%)
		與職位的百分比	.0%	100.0%	100.0%
	導遊/領隊	頻數	0(0%)	2(1.2%)	2(1%)
		與職位的百分比	.0%	100.0%	100.0%
	醫護人員	頻數	6(15.8%)	5(2.9%)	11(5.2%)
		與職位的百分比	54.5%	45.5%	100.0%
	測量師	頻數	0(0%)	2(1.2%)	2(1%)
		與職位的百分比			
		頻數			
		與職位的百分比			

		與職位的百分比	.0%	100.0%	100.0%
	行政人員	頻數	0(0%)	5(2.9%)	5(2.4%)
		與職位的百分比	.0%	100.0%	100.0%
	公務員	頻數	0(0%)	6(3.5%)	6(2.9%)
		與職位的百分比	.0%	100.0%	100.0%
	其他	頻數	2(5.3%)	4(2.3%)	6(2.9%)
		與職位的百分比	33.3%	66.7%	100.0%
	總數	頻數	38(100%)	172(100%)	210(100%)
		與職位的百分比	18%	82%	100.0%

b. 僱主/公司對可能影響孕婦或胎兒健康的工作安排

在 38 名需從事可能影響個人或胎兒健康工作的受訪者中，約三成三(32.4%)獲僱主安排停止接觸相關任務。另外，近一成九(18.9%)受訪者獲調離有關工作崗位。可是，近五成(48.6%)受訪者並未能獲任何安排以避免接觸有關的工作。這反映部份僱主忽視懷孕僱員於具損害性環境工作的風險，這對懷孕僱員及胎兒健康極為不利。(見表十三)

根據《僱傭條例》，僱員可呈交由註冊醫生或註冊中醫簽發的證明書，要求僱主在其懷孕期間暫時停止指派其從事任何產生損害懷孕的工作或任何產生損害懷孕氣體的地方工作。僱員如在懷孕之前已從事該等工作或在該等地方工作，則僱主在僱員提出要求之後 14 日內盡快將該僱員暫時調離該等工作或工作地方。僱主如違反此規定，即屬違法，可被罰款五萬元。雖然上述條例保障懷孕僱員於工作場所的健康，但法例啟動權在僱員一方。在勞資權力不均下，弱勢僱員一般不會主動提出調離危害個人及胎兒工作崗位，故此有較高比例的受訪者即使面對損害胎兒健康的工作環境，都不會主動按法例提出要求，而未獲停止任務或暫時調離崗位的安排。

表十三 僱主為受訪者作出的安排以避免接觸可能影響孕婦或胎兒健康的工作

		頻數	有效百分比
有效樣本	停止接觸相關的工作任務	12	32.4
	調離該工作崗位	7	18.9
	以上皆沒有	18	48.6
	總計	37	100.0
缺失樣本	99	1	
	系統缺失	173	
	總計	174	
總計		211	

4. 懷孕員工在就業上被歧視情況或獲不平等機會情況

逾九成五(95.3%)表示在過去或現在的懷孕期間，未曾於工作時受到不公平對待或不能獲得平等機會，但有少數(4.7%)受訪者表示曾於職場上受到不公平對待或不能獲得平等機會。若以受訪者的職位分析，有較高比例任職秘書的受訪懷孕僱員(21.4%)在就業上曾受到不公平對待或遇到不平等機會。(表十四至十六)。

在 10 名表示曾在懷孕期間在就業上受到不公平對待的受訪者中，六成(60%)表示曾受到不禮貌對待，其次為影響晉升機會(20%)及不合理的工作評分(20%)。當中更有受訪者表示(10%)因此被僱主解僱。根據《僱傭條例》，僱主不得解僱證實懷孕當日至產假結束回復工作當日的僱員。《性別歧視條例》同樣保障僱員不會基於懷孕而被僱主給予較差待遇或被解僱，否則屬違法。

上述調查結果與平等機會委員會 2014 年發佈的「香港工作期的歧視之研究」結果吻合。平等機會的調查發現，在所有曾在工作間遇到歧視的人中，最普遍的歧視是年齡歧視(64%)，其次是性別歧視(21%)，只有約一成(10%)表示曾遇到懷孕歧視；而「不禮貌對待」較大可能在曾遇到懷孕歧視的人士之中(32%)發生²⁵。

表十四 受訪者有否受到不公平對待或不能獲得平等機會

		頻數	有效百分比
有效樣本	有	10	4.7
	沒有	201	95.3
	總計	211	100.0

表十五 受到不公平對待或不能獲得平等機會的情況

		回應		有選擇百分比
		頻數	百分比	
有效樣本	影響晉升機會	2	12.5%	20.0%
	被調職	1	6.3%	10.0%
	減少培訓機會	1	6.3%	10.0%
	不禮貌對待	6	37.5%	60.0%
	不合理的工作評分	2	12.5%	20.0%
	被解僱/裁員	1	6.3%	10.0%
	削減原來的員工福利	1	6.3%	10.0%
	其他	2	12.5%	20.0%
總計		16	100.0%	160.0%

有選擇個案 10 (N =10)

²⁵ 資料來源：平等機會委員會(2014 年)。香港工作間的歧視之研究。

表十六 受訪者職業與是否受到不公平對待交叉分析

			請問您在過去或現在的懷孕期間，在就業上曾否受到不公平對待或不能獲得平等機會？		總數
			有	沒有	
職位	秘書	頻數	3(30%)	11(5.5%)	14 ²⁶ (6.7%)
		與職位的百分比	21.4%	78.6%	100.0%
	文員	頻數	3(30%)	48(24%)	51(24.3%)
		與職位的百分比	5.9%	94.1%	100.0%
	客戶服務	頻數	1(10%)	18(9%)	19(9%)
		與職位的百分比	5.3%	94.7%	100.0%
	營業/推廣/售貨員	頻數	1(10%)	34(17%)	35(16.7%)
		與職位的百分比	2.9%	97.1%	100.0%
	醫護人員	頻數	2(20%)	9(4.5%)	11 ²⁷ (5.2%)
		與職位的百分比	18.2%	81.8%	100.0%
其餘職業	頻數	0(0%)	80(40%)	80	
	與職位的百分比	0%	100%	100%	
總數		頻數	10(100%)	200(100%)	210
		與職位的百分比	4.8%	95.2%	100.0%

²⁶ 注意樣本量較少

²⁷ 注意樣本量較少

個案 一

阿美今年三十歲，中五畢業，育有兩名分別是兩歲及三個月大的女兒。在兩次懷孕期間，分別於兩間不同公司工作，但都遇到懷孕歧視。

阿美懷有第一胎時，在一間少於五十人的本地船務公司任職銷售員。早於獲聘該職位的時候，阿美已向公司負責人表明自己可能懷孕。當被確診懷孕後，阿美需要請假作定期的產前檢查。但上司每次得悉阿美需要請假時，便稱：「咁即喺又唔返工啦。」阿美感到被不禮貌對待。阿美表示即使有醫生證明書確認作產前檢查，公司只給予半日產檢假期。有時候，因時間緊迫，產檢後不回公司工作就會被扣減人工！由於阿美在公司工作未滿四十星期，阿美的上司曾提醒她只可獲產假福利，卻不享有產假薪酬。其後，上司更詢問她自覺能否勝任現時工作，並向其表明懷孕期間公司是不能解僱她的。上司的說話及態度讓阿美感到壓力。最後，與上司達成協議，在不需支付代通知金的情況下，即時離職。

阿美在長女約 10 個月大時，決定再次工作。在朋友介紹下，獲聘為物流公司的客戶服務員。上班一個多月後，被醫生證實再次懷孕。阿美立即通知上司其懷孕的消息。上司卻說：「係你放產假期間，公司又要搵人頂替你嘅工作。」阿美認為公司對其懷孕感到不滿。其後，阿美表示其工作表現受到同事及上司多番留難，例如有同事誣蔑她經常遲到及上司突然增加其工作量。有一次，阿美發現其座椅出現問題，要求更換，上司卻換上一張螺絲已鬆脫的座椅。阿美有感其個人及胎兒的安全受到威脅，決定即時離職，並向平機會作出懷孕歧視投訴。不過，平機會指阿美證據不足，拒絕受理。為討回公道，阿美已入稟區域法院直接向前僱主提出申索。聆訊正排期進行。

個案 二

玲玲在某司任職人力資源副經理約一年半，向來表現良好。她於 2013 年通過試用期及工作滿一年後均獲加薪，工作表現被受公司老闆肯定。

玲玲 2014 年 6 月通知公司懷孕的消息及提供醫生證明，其後於 2014 年 11 月起放取產假。2015 年 2 月 2 復工首日，上司要求與她立即進行會議，表示公司未來需考獲 ISO 體系的認證，這項任務須由人力資源部負責。由於玲玲沒有考取 ISO 證書及相關經驗，在給予一個通知金下，即時解僱她。

玲玲認為解僱不合理，認為其應徵有關職位時從沒有要求須擁有 ISO 學歷及相關經驗，而且公司一直沒有要求其進修相關課程，認為公司是藉詞解僱復工後的懷孕僱員。玲玲亦指出，在其放取產假期間，公司聘請了另一名同等職位的同事處理其工作，顯然是崗位取代。及後，玲玲還從同事得悉，其上司曾在其放取產期間，表示：「可能玲玲打算之後湊仔，返黎就辭職呢。」玲玲有感是家庭崗位歧視。最後，玲玲到勞工處投訴前僱主違法解僱產假結束而復工當日的僱員。

5. 僱主為受訪者於工作地點提供母乳餵哺措施情況

a. 僱主為受訪者於工作地點提供母乳餵哺的措施

逾七成受訪者(71.1%)表示僱主並未有於工作地點提供母乳餵哺措施。這反映受訪者的僱主對為女性僱員提供母乳餵哺友善工作間的意識薄弱。在近兩成四(23.7%)表示僱主有提供母乳餵哺友善工作間的受訪者中，大部份表示僱主能於工作間提供有私隱的擠奶空間(84%)及提供妥善存放母乳的冷藏設施(84%)，其次為容許員工於辦公時間擠奶(76%)。(見表十七及十八)

愈來愈多母親願意以母乳餵哺其初生嬰兒²⁸。儘管如此，大部分在職母親往往只能持續餵哺至嬰兒一至兩個月大，這正值就是她們返回工作崗位的時候。²⁹正如本港衛生署的建議，

²⁸ 根據聯合國兒童基金會愛嬰醫院香港協會 2014 年調查發現，由 1992 年至 2013 年間，本港孕婦出院時的母乳餵哺率由 19% 升至 84.2%。資料來源：<http://www.babyfriendly.org.hk/news/annual-survey/>

²⁹ 有研究指出香港婦女在嬰兒一至三月或三個月至六個月期間，停止餵哺母乳的常見原因為恢復工作。資料來源：Tarrant, Mare & Fong, Daniel, etc (2014) *Breastfeeding and weaning practices among Hong Kong mothers: a prospective study*. BMC Pregnancy and Childbirth 2010. 10:27 <http://www.biomedcentral.com/1471-2393/10/27>

如能給予在職僱員提供足夠的支援，令母乳餵哺與工作相容，有助延長母乳餵哺期³⁰。

表十七 受訪者的僱主/公司有否於工作的地點提供母乳餵哺的家庭友善措施

		頻數	有效百分比
有效樣本	有	50	23.7
	沒有	150	71.1
	不知道	11	5.2
	總計	211	100.0

表十八 所提供母乳餵哺的家庭友善措施

		回應		有選擇百分比
		頻數	百分比	
有效樣本	容許員工於辦公時間擠奶	38	28.8%	76.0%
	工作間提供有私人的擠奶空間	42	31.8%	84.0%
	於有私人的擠奶空間設置有助泵奶設備如舒適的座椅和供奶泵使用的電插座	9	6.8%	18.0%
	提供妥善存放母乳的冷藏設施	42	31.8%	84.0%
	其他	1	0.8%	2.0%
總計		132	100.0%	264.0%

有選擇個案 50 (N=50)

5.2 機構規模與工作間的母乳喂哺措施

調查發現，有較高比例於 51 人或以上機構任職的受訪者表示，其僱主於工作地點提供母乳餵哺措施。另外，有較高比例任職英資機構(37.5%)及歐美機構(34.8%)的受訪者表示，其僱主於工作地點提供母乳餵哺措施。這反映外國企業或僱員人數達 51 人或以上的企業較傾向為僱員提供母乳餵哺的工作間。(見表十九及二十)

表十九 機構規模與工作間的母乳餵哺的措施

			於工作的地點提供母乳餵哺的家庭友善措施			總計
			有	沒有	不知道	
工作的機構規模	50 人或以 下	頻數	10	55	1	66
		百份比	15.2%	83.3%	1.5%	100.0%
	51 人或以 上	頻數	40	91	10	141
		百份比	28.4%	64.5%	7.1%	100.0%
	不知道	頻數	0	3	0	3
		百份比	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
總計		頻數	50	149	11	210
		百份比	23.8%	71.0%	5.2%	100.0%

³⁰ 參考資料: 衛生署家庭健康服務。僱員指引 - 母乳餵哺與工作相容。
http://www.fhs.gov.hk/tc_chi/breastfeeding/30031.pdf

表二十 受訪者工作的機構背景與提供母乳餵哺的措施交叉表

			有否於工作的地點提供母乳餵哺的家庭友善措施			總計
			有	沒有	不知道	
機構背景	本地機構	頻數	31	98	8	137
		百份比	22.6%	71.5%	5.8%	100.0%
	中資機構	頻數	2	8	0	10
		百份比	20.0%	80.0%	0.0%	100.0%
	英資機構	頻數	6	8	2	16 ³¹
		百份比	37.5%	50.0%	12.5%	100.0%
	日資機構	頻數	1	3	0	4
		百份比	25.0%	75.0%	0.0%	100.0%
	歐美機構	頻數	8	15	0	23 ³²
		百份比	34.8%	65.2%	0.0%	100.0%
	合資機構	頻數	0	3	0	3
		百份比	.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	其他	頻數	1	4	0	5
		百份比	20.0%	80.0%	0.0%	100.0%
	不知道	頻數	0	8	0	8
		百份比	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	台資機構	頻數	1	2	1	4
		百份比	25.0%	50.0%	25.0%	100.0%
	新加坡機構	頻數	0	1	0	1
		百份比	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
總計		頻數	50	150	11	211
		百份比	23.7	71.1	5.2	100.0

6. 其他的育兒友善措施

a 受訪者丈夫/伴侶可獲男士侍產假的情況

約五成二(52.1%)受訪者表示，其丈夫/伴侶現時的僱主於法定男士侍產假正式生效前³³已享有男士侍產假福利，當中以3天為大多數(54.5%)，其次為5天(30.9%)。不過，逾四成(40.3%)受訪者表示，其丈夫/伴侶的僱主於法例實施前並沒有為僱員提供男士侍產假福利。這反映必須立法實施男士侍產假才能確保所有在職的父親享有侍產假的福利。(見表二十一及二十二)

³¹ 注意樣本量較少

³² 注意樣本量較少

³³ 法定男士侍產假政策於2015年2月27日正式生效。

表二十一 受訪者的丈夫/伴侶可獲男士侍產假的情況

		頻數	有效百分比
有效樣本	有	110	52.1
	沒有	85	40.3
	不知道	13	6.2
	不適用	3	1.4
	總計	211	100.0

表二十二 受訪者的丈夫/伴侶可獲男士侍產假的天數

		頻數	有效百分比	累計百分比
有效樣本	2 天	8	7.3	7.3
	3 天	60	54.5	61.8
	5 天	34	30.9	92.7
	7 天	4	3.6	96.4
	14 天	1	.9	97.3
	99	3	2.7	100.0
	總計	110	100.0	
缺失樣本		101		
總計		211		

b. 受訪者對法定 3 天男士侍產假的意見

在 208 名受訪者中，近九成(88.5%)表示法定三天侍產假並不足夠，當中近八成三(82.4%)認為法定男士侍產假應達七天或以上。這反映現行三天法定侍產假未能滿足在職女性僱員照顧新生嬰兒的需要。(見表二十三及二十四)

表二十三 受訪者對 3 天男士侍產假意見

		頻數	有效百分比
有效樣本	足夠	19	9.1
	不足夠	184	88.5
	沒有意見	5	2.4
	總計	208	100.0
缺失樣本		3	
總計		211	

表二十四 受訪者建議法定男士侍產假的天數

		頻數	有效百分比	累計百分比
有效樣本	5 天	31	16.9	16.9
	6 天	1	.5	17.5
	7 天	99	54.1	71.6
	10 天	20	10.9	82.5
	14 天	13	7.1	89.6
	15 天	2	1.1	90.7
	30 天	16	8.7	99.5
	70 天	1	.5	100.0
	總計	183	100.0	
	平均數	9.9		
	中位數	7		
缺失樣本		1		
		27		
總計		211		

c. 僱主為懷孕員工提供其他育兒相關的家庭友善措施情況

近七成七(76.8%)表示其僱主沒有在工作間提供育兒相關的家庭友善措施。受訪者僱主有提供相關育兒措施的 35 名(16.6%)受訪者中，大部份表示其僱主在工作間實施彈性工作時間(82.8%)、其次為育嬰假(17.1%)及親職假(14.3%)。(見表二十五及二十六)

上述調查結果與早前香港教育學院的調查結果一致。該調查指出，大多數香港僱主都未有自發地提供各項家庭友善措施予其員工，例如「彈性輪更制」、「家事假期」或「照顧兒童的支援服務」等³⁴。這再次證明政府以鼓勵形式建議僱主實施家庭友善僱傭措施未必可行，因為只有少數僱主願意自行實施家庭友善僱傭措施。要確立家庭友善的僱傭措施，提供財政誘因及立法規定可能是最終要採用的途徑。

表二十五 受訪者僱主於工作間提供育兒相關的家庭友善措施

		頻數	有效百分比
有效樣本	有	35	16.6
	沒有	162	76.8
	不知道	14	6.6
	總數	211	100

³⁴ Vyas, Lina(2015). Press Release _Research on Availability and Utilisation of Family Friendly Policies in Hong Kong. Department of Asian and Policy Studies Press Release. 13 Jan 2015.

表二十六 僱主所提供的育兒措施的情況

		回應		有選擇百分比
		頻數	百分比	
有效樣本	彈性工作時間	29	60.4%	82.8%
	育嬰假	6	12.5%	17.1%
	親職假	5	10.4%	14.3%
	託兒服務	2	4.2%	5.7%
	託兒津貼	1	2.1%	2.9%
	其他	5	10.4%	14.3%
總計		48	100.0%	137.1%

有選擇個案 35 (N=35)

d. 受訪者對現時法例或措施的意見

近九成三(92.9%)受訪者認為政府需將法定產假由現時的 10 星期修訂至 14 星期，其次，八成多(80.1%)受訪者認為法定產假薪酬應由平均工資五份四增至全額工資。近八成(78.7%)受訪者同意政府需立法保障在職婦女母乳喂哺的權利。七成三(73%)受訪者則認為應訂立明確的歧視條例以保障員工產後不會於復工後被其他藉口解僱。這反映了受訪者均期望政府以立法的方法提升對婦女的生育保障。(見表二十六)

表二十六 受訪者對現時法例或措施的意見

		回應		有選擇百分比
		頻數	百分比	
有效樣本	法定產假由 10 周修訂至 14 周	196	28.0%	92.9%
	法定產假應延長至 14 周以上	4	0.6%	1.9%
	法定產假薪酬由前 12 個月內所賺取的平均工資的五分四修訂至全額	169	24.1%	80.1%
	訂立更明確的歧視條例以保障員工產後不會於復工後以其他藉口被解僱	154	22.0%	73.0%
	立法保障在職婦女母乳餵哺的權利及需為婦女提供母乳餵哺的設施等	166	23.3%	78.7%
	增加託兒服務	2	0.3%	0.9%
	其他	9	1.3%	4.3%
總計		700	100.0%	331.8%

有選擇個案 211 (N=211)

(六) 總結及建議

隨著香港家庭模式的轉變及婦女教育程度的提高，近年來不少婦女投身勞動市場，成為重要的勞動力。部份婦女更需要同時擔當母親及僱員的角色，當中不少更面對懷孕、育兒與在職工作重疊的情況。為此，生育保障措施及家庭友善的育兒支援就成為在職婦女生育的關鍵，亦是工作與家庭平衡的不可或缺因素。香港天主教勞工事務委員會在 2015 年 1 月至 3 月期間，進行了一次量性問卷調查，以方便抽樣方法於本港母嬰健康院成功訪問了 211 名正在懷孕或最近一年內曾懷孕的本港在職婦女，了解她們於生育期間的產假及產假津貼、就業安全及免受歧視等保障及育兒支援情況及她們對本港生育保障的意見。

香港政府奉行積極不干預的「小政府、大市場」原則，盡量不干預勞工市場的運作，因此本港《僱傭條例》所規定的只是僱主必須給予僱員最低限度的權利，故此本港僱員的勞工保障相當有限。就生育保障的條文而言，遠遠落後於國際勞工組織《生育保護公約》所訂下的標準。是次調查就指出，大多數僱主均按《僱傭條例》的最低標準給予在職婦女產假(91.9%)及產假薪酬(55.9%)，而只有少數僱主給予在職婦女僱員優於《僱傭條例》的產假(6.6%)及產假薪酬(36.4%)待遇，為她們提供 12 星期或以上的全薪的產假福利。

在接受產前檢查的假期安排上，雖然大多數受訪懷孕僱員可獲全日產檢病假並享有原來的薪酬作疾病津貼，但約兩成四(23.9%)受訪者表示在有效的醫生證明下，只獲僱主放取半天法定產檢病假，有的甚至不獲發放產檢病假(13.4%)。有關安排對在職孕婦及胎兒健康極不理想，反映僱主未能體諒在職孕婦產檢期間舟車勞動及懷胎之苦。

儘管只有少數受訪在職孕婦(18%)需要於可能影響個人及胎兒健康的環境下工作，但她們近半(48.6%)未獲僱主安排調離或停止相關職務，這同樣反映部份僱主忽視懷孕僱員於損害性環境工作的風險。在懷孕歧視方面，大部分受訪者(95.3%)都未曾因懷孕而受歧視，但仍有少數受訪者(4.7%)曾在就業上被懷孕歧視，當中以不禮貌對待(60%)為主。

調查亦指出，本港僱主未有積極為僱員提供母乳餵哺友善工作間。逾七成受訪者(71.1%)表示工作地點沒有母乳餵哺的措施。近九成(88.5%)受訪者表示法定三天的男士侍產假並不足夠，逾八成(82.4%)認為理想的侍產假應七天或以上。此外，逾七成五(76.8%)受訪者表示僱主沒有提供任何其他家庭友善措施。僱主有提供家庭友善措施的 35 名(16.6%)受訪者中，較多(82.8%)表示獲享彈性工作時間，其他如育嬰假(2.7%)、親職假(2.2%)等。這反映本港僱主未有積極的推動家庭友善措施。

此外，大多數受訪者認為政府修改法例，把法定產假應由 10 周增至 14 周(92.9%)及把法定產假薪酬應由平均工資的五份之四增至全額(80.1%)。另外，分別逾七成認為應立法保障在職婦女母乳餵哺的權利(78.7%)及保障員工產後僱主不能藉口解僱(73%)。

總括而言，政府對在職婦女生育保障及育兒支援嚴重不足。即使香港政府鼓勵僱主實施家庭友善僱傭政策，同時推廣及支持母乳餵哺³⁵，但這些均無法律約束力，故此執行情況並不理想。普遍僱主仍未能體諒懷孕僱員及下屬在家庭所肩負的責任，沒有自願提供優於《僱傭條例》訂明的產假及產假薪酬等福利，而且亦沒有積極的實施家庭友善的僱傭措施。多項研究已顯示，母親恢復工作是放棄母乳餵哺的重要原因，產假長短亦是影響父母決定嬰兒餵哺的模式的重要因素³⁶。香港政府都沒有採取其他立法措施，包括立法延長法定產假及增加產假薪酬保障等，保障在職婦女的生育及授乳權利。為此，本會向政府提出以下建議，以加強保障婦女的生育及工作權利，並促其工作與家庭生活的平衡。

1. 按國際勞工組織《2000年保護生育公約》的建議，將法定產假由10星期增至14星期，並把法定產假薪酬由現時平均工資的五份之四修訂為全額工資。
2. 盡快修訂《性別歧視條例》，明確保障婦女產假結束後返回同一崗位或工資相同崗位，與及不會因懷孕及其引起的其他特徵而受到歧視，包括不合理的解僱。
3. 修訂《僱傭條例》延長法定侍產假至最少七天，以促進兩性平等的家庭責任。
4. 加強宣傳教育，增加僱主對僱員之家庭責任的了解和體恤，改善企業對家庭友善的文化，以及令僱主明白家庭友善措施的好處。
5. 提供財政誘因，鼓勵僱主實施家庭友善僱傭措施，包括在工作場所或其附近建立有適當衛生條件的哺乳設施、訂立彈性工作時間、親職假、育兒假等。
6. 長遠而言，政府應以立法形式訂立家庭友善僱傭政策，逐步加強婦女的生育保障，包括訂立標準工時、確保婦女母乳餵哺的權利、訂立親職假、育兒假及增加託兒服務名額等。

³⁵ 2014年政府成立「促進母乳餵哺委員會」，由食物及衛生局副局長擔任主席，成員包括多個醫療專業組織的代表、學術界以及參與推廣母乳組織代表及人士。委員會會就進一步加強推廣、維護及支持母乳餵哺提供建議，目的是提高母乳的持續性，並令母乳餵哺成為社會大眾接受的育嬰模式。

³⁶ 有研究指出香港婦女在嬰兒一至三月或三個月至六個月期間，停止餵哺母乳的常見原因為恢復工作。資料來源: Tarrant, Mare & Fong, Daniel, etc (2014) Breastfeeding and weaning practices among Hong Kong mothers: a prospective study. BMC Pregnancy and Childbirth 2010. 10:27
<http://www.biomedcentral.com/1471-2393/10/27>

附件一 部份國家生育保障措施摘要³⁷

以下是中國、香港、韓國、新加坡、日本、法國、瑞典、瑞士及英國的生育保障措施的摘要。

1. 產假的權利(2013 年)

國家	產假為期 (法例規定)	產假為期 (每星期)	產假薪酬 (之前薪金的百分比)	產假薪酬資金來源
亞洲				
中國	98 日	14 星期	100%	社會保障 (社會保險)
香港	10 星期	10 星期	80%	僱主責任
韓國	90 日	13 星期	100%	混合 (2/3 僱主責任和 1/3 社會保險)
新加坡	16 星期	16 星期	首個及第二個孩子可以享有 100%產假薪酬	混合 (8 星期僱主責任和 8 星期公共供款)
日本	14 星期	14 星期	66.7%	社會保障
歐洲國家				
法國	16 星期	16 星期	100 %	社會保障 (社會保險)
瑞典	14 星期	14 星期	80%	社會保障 (社會保險)
瑞士	14 星期	14 星期	80 % -100%	社會福利和法定私人保險(50%僱主; 50%僱員)
英國	52 星期	52 星期	首 6 星期的產假薪酬是 90% ; 其後的 7-39 星期的薪酬低於 90%或用單一率 ; 40-52 星期沒有產假薪酬	混合 (僱主可向公共基金取回 92%的款額)

³⁷ 資料來源: ILO (2014). Maternity and Paternity at Work. Law and Practice Across the World. Appendices PP. 123 – 190, Geneva: 2014.

2. 就業保障和不受歧視的就業環境(2013 年)

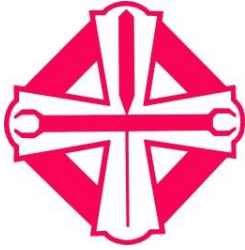
國家	防止非法解僱	舉證責任	恢復工作的權利	禁止歧視
亞洲				
中國	於懷孕、產假及額外產期期間	沒有提供	沒有擔保(Not guaranteed)	禁止性別歧視
香港	於懷孕及產假期間	***	***	性別歧視條例及家庭崗位條例
韓國	於懷孕、產假及額外產期期間	僱主	保證回到同一或同等崗位	禁止性別、婚姻狀況、家庭責任及懷孕歧視
新加坡	產假期間	沒有提供	沒有擔保(Not guaranteed)	沒有禁止
日本	於懷孕、產假及額外產期期間	僱主	沒有擔保(Not guaranteed)	禁止性別歧視
歐洲				
法國	於懷孕、產假及額外產期期間	僱主	保證回到同一或同等崗位	禁止性別，懷孕，家庭責任
瑞典	於懷孕、產假期間	僱主	保證回到同一崗位	禁止性別歧視
瑞士	於懷孕、產假及額外產期期間	僱主	不做任何擔保	禁止懷孕歧視
英國	於懷孕、產假期間	僱主	保證回到同一崗位	禁止懷孕歧視

3. 工作場所的健康保障(2013 年)

國家	危險或不健康的工作	危險工作的替代	夜班工作	產前體檢假期
亞洲				
中國	禁止	沒有替代 (No Alternative)	沒有禁止	*****
香港	禁止	提供醫生證明書可調離危害的環境	沒有禁止	一天病假; 4/5 有薪
韓國	禁止	可轉至安全工作地點	沒有禁止	有薪假期
日本	沒有禁止	可轉至安全工作地點	沒有禁止	提供
新加坡	沒有禁止	沒有替代 (No Alternative)	禁止	沒有提供
歐洲				
法國	禁止	適應/轉換環境/額外休假	禁止	有薪假期
瑞典	沒有禁止	轉換環境/額外休假	無限制	沒有提供
瑞士	禁止	適應/轉換環境/額外休假	禁止	沒有提供
英國	沒有禁止	調離 /適應/ 額外休假	禁止	提供無薪假期

4. 工作中母乳喂養安排(2013 年)

國家	享有帶薪哺乳時間	為期（月）	每日母乳餵哺次數	每次母乳餵哺時間(分鐘)	每日總母乳餵時間（分鐘）
亞洲					
中國	有	12	2	30	60
香港	沒有	***	***	***	***
韓國	有薪	12	2	30	60
新加坡	沒有提供	***	***	***	***
日本	有薪	沒有指定	2	30	60
歐洲					
法國	有薪	12	2	30	60
日本	有薪	未指定	2	30	60
瑞典	有薪	沒有指定	沒有指定	沒有指定	沒有指定
瑞士	有薪	沒有指定	沒有指定	沒有指定	沒有指定
英國	沒有提供	***	***	***	***



香港天主教勞工事務委員會

香港西灣河耀興道 72 號

聖十字架中心七樓

電話：2772 5918

傳真：2347 3630

網址：<http://www.hkccla.org.hk>

電郵：hkccla@hkccla.org.hk