



香港天主教勞工事務委員會

HONG KONG CATHOLIC COMMISSION FOR LABOUR AFFAIRS

HOLY CROSS CENTRE, 7/F, 72 YIU HING ROAD, SHAUKIWAN, HONG KONG.

香港筲箕灣耀興道72號聖十字架中心七樓

TEL(電話): 2772 5918 FAX(傳真): 2347 3630 E-MAIL(電郵): hkccla@hkccla.org.hk

WEBSITE(網址): <http://www.hkccla.org.hk>



對「法定產假的檢討工作」提出意見

2017年7月18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參率逐年上升，至2015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。然而香港婦女在生活上仍面對多方面制肘，影響她們充分參與工作和家庭生活。

首先，現行10星期法定產假遠遠落後國際勞工組織建議的最少14星期的規定。這大大影響產後婦女身體復原及照顧幼兒的需要。在僱傭範疇上，懷孕歧視仍是香港最嚴重的歧視之一。平等機會委員會接獲不少婦女投訴，於放產假後恢復上班時即被解僱。²

即使香港政府提倡家庭友善僱傭政策，鼓勵僱主自願提供優於《僱傭條例》訂明的產假、產假薪酬及其他相關育兒措施，但由於這都不是法例所規定的，普遍僱主未有執行，而且只限為僱員提供《僱傭條例》規定的最低度的生育保障。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。

香港天主教勞工事務委員會在2015年曾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
- **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

¹ 根據政府統計處香港女性及男性主要統計數字(2016年)，2015年女性勞動人口參與率為54.8%，而曾經結婚女性的勞動人口參與率由1986年的39.1%上升至2015年的48.7%。

² 平機會於2014/15年度根據《性別歧視條例》進行調查的280宗投訴之中，懷孕歧視佔40%(104宗)。

僱主解僱(10%)。

總括而言，在職婦女在懷孕期間的生育保障政策及育兒支援措施嚴重不足。本會認為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。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模式的重要因素。生育保障措施及家庭友善的育兒支援亦是在職婦決定生育、應付工作與家庭平衡的不可或缺因素。本會促請政府通過修訂法例，包括延長產假及侍產假日數、提高產假薪酬、改善產前產後婦女的工作環境安全、完善就業及反歧視法例等，建立整全「家庭友善僱傭」措施。就加強保障婦女的生育及工作權利，具體如下：

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. 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位置建立有適當衛生條件的哺乳設施、訂立彈性工作時間、親職假及育兒假等。
5. 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。
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。