

現代中國 + 全球化 + 今日香港 + 公共衛生

歧視職場孕婦

國家明文禁止

■懷孕歧視是職場的常見現象。資料圖片



保障女性

母親節剛過去。大家有否想過母親懷孕到生育時所承受各種壓力？其中一種壓力來源是職場懷孕歧視。

早前，內地頒布《女職工勞動保護特別規定》後，發生一宗全國熱議的涉嫌職場懷孕歧視個案。究竟何謂職場懷孕歧視？這種歧視會帶來甚麼後果？國家對此有何規定？下文將作出分析。

■陳振寧、戴慶成 亞太國際關係學會

作者簡介 陳振寧：一國兩制研究中心研究員，亞太國際關係學會成員。定期於香港《成報》發表評論文章。曾參與《通識詞典3》的撰寫工作。

電郵：jambon777@yahoo.com.hk

戴慶成：亞太國際關係學會成員。《環球時報》、《環球人物》、《鳳凰周刊》等內地媒體撰稿人。另定期於香港《成報》、《新報》撰寫時政評論文章。

電郵：taihingshing@gmail.com

新聞背景 「有咗」後被炒 掀歧視風波

根據內地傳媒報道，董小姐於去年2月底進入廣州某所電腦資訊諮詢公司工作，先後擔任執行總編輯和總編輯等職位。在這段時間裡，董小姐表現出色，部門業績增幅超過100%。

今年4月19日，董小姐被確認懷孕，由於接受婦檢時發現有流產的跡象，醫生建議她先休息一段時間。董小姐當天就把消息告知總公司高級副總裁李先生，並請了一星期的病假。5天後，董小姐回到公司，李先生以懷孕不能勝任工作為由，要求董小姐主動辭職，但被拒絕。李先生同日又再找董小姐談話，指「公司現在需要一個『主心骨』(拿主意的人)，老闆不願有任何閃失，大家好聚好散」，董小姐對此表示不同意。

當董小姐回到其辦公桌後，發現未能打開電腦，後來她了解到，公司首席營運官張先生得知她不同意辭職，便下令馬上對她實施封電腦、銷門卡、註銷內部郵箱賬號及停止公司內聯使用權限。

當事人斥公司混淆視聽

董小姐致電張先生，對方表示「你已正式向我提出辭職，我現在同意你辭職」。張氏之所以有這種說法，原因是董小姐加入公司滿1年，由於業績突出，她向公司提出漲薪，張先生一直無表態。3月6日，董小姐曾發短訊給張先生，提出辭職。後來公司高層一直與董小姐溝通並挽留。4月16日，董小姐已發短訊給上司，表示同意留任。因此，董小姐指公司蓄意把兩件事混淆起來，以規避辭退並驅趕孕婦的法律責任。

挫士氣損形象 拖低生育率

如果懷孕歧視盛行，會出現以下幾種後果：一是女性在职場上受聘、升遷等機會下降，影響其進入勞工市場的意慾；二是女性為免工作受到影響，生育意慾下降，最後影響社會的人口增長；三是懷孕歧視損害地方的國際形象，打擊外地人才到該地工作的意慾；四是歧視損害僱員士氣，影響工作表現。

不過，有人認為，社會應對懷孕僱員有特別待遇，但是法例不可過分保障，以免出現「恃肚行兇」，如部分懷孕僱員認為僱主為免惹麻煩，即使其表現較差，僱主也不敢將其辭退。

概念鏈接

何謂職場懷孕歧視？ 職場懷孕歧視意指僱主由於女性員工懷孕而給予較差的待遇，在任何類型和級別的工作都有機會發生。

種類眾多 言行皆有

職場上的懷孕歧視以多種方式出現：例如僱主和同事在言語上嘲諷、詆毀和威脅，如指「你懷孕了，不能勝任這個職位」、「自從你懷孕，甚麼都不會但只懂偷懶」等；僱主以關心懷孕僱員及其胎兒安危為名，暗示對方應主動辭職；僱主質疑懷孕僱員的工作能力，提出調職、降職和解僱等；僱主認為懷孕僱員產後不會復工，所以不給予培訓機會；僱主在工作分配上故意刁難，增加懷孕僱員的工作量或將其調至較差的工作環境，令其主動辭職；懷孕僱員因請假太多，僱主以此為由解僱；僱主進行產後復職行動，如不讓懷孕僱員復職、拒絕給其加薪和升遷；僱主認為在特定年齡範圍內的女性有很大機會生育，故只要有該類女性應徵，無論其履歷或表現如何，都不會聘請等。

小知識

內地重視女工權益

中國對女性僱員的權益非常重視，今年5月7日公布《女職工勞動保護特別規定》(《規定》)，以下摘錄部分要點：

- 第五條訂明「用人單位不得因女職工懷孕、生育、哺乳降低其工資、予以辭退、與其解除勞動或者聘用合同」；
- 第六條訂明「女職工在孕期不能適應原勞動的，用人單位應當根據醫療機構的證明，予以減輕勞動量或者安排其他能夠適應的勞動。對懷孕7個月以上的女職工，用人單位不得延長勞動時間或者安排夜班勞動，並應當在勞動時間內安排一定的休息時間」；
- 第七條訂明「女職工生育享受98天產假，其中產前可以休假15天；難產的，增加產假15天；生育多胞胎的，每多生育1個嬰兒，增加產假15天。女職工懷孕未滿4個月流產的，享受15天產假；懷孕滿4個月流產的，享受42天產假」；
- 第十三條訂明違反《規定》的用人單位可能面臨的處罰。

港立例後仍屢見不鮮

根據香港《性別歧視條例》，任何人



■職場孕婦可能需要定期請假進行各種產前體能訓練。資料圖片

在招聘過程中，或在任何女性受僱期間或放完產假復工時，基於她們懷孕而歧視她們，即屬違法。另外，根據《僱傭條例》，懷孕僱員可獲有薪產假。

個案佔平機會整體投訴逾半

但香港仍出現不少懷孕歧視個案。2008年至2010年，平機會收到最多的投訴是關於懷孕歧視，佔51%至53%，其次是性騷擾，約佔30%。香港懷孕歧視個案與其他地區的性質相似。現述近日一宗相關個案：

香港有一家美容院管理層發現分店經理懷孕，要求她由月入50,000港元的分店經理，降職至底薪只有3,000港元的美容顧問，否則應自行離職。該名女經理為保工作，只好同意降職，但該美容院

在她簽署轉職通知書當日，便將其解僱——此舉有助節省解僱的開支。分店經理不服並訴諸法庭。高等法院裁定該美容院必須賠償10萬元給事主，並下令該美容院支付1,500港元訴訟費。

《母性保護公約》

保障懷孕僱員是國際通行的做法。國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)於2000年修訂了1952年的《母性保護公約》(《公約》)。《公約》表明，必須考慮女性勞工的處境，照顧懷孕女性勞工是國家及社會的共同責任。主要內容包括：

- 在取得醫療證明後，臨盆及生育婦女可享有至少14周的產假。各國可以此為基準延長產假期間。產後6周是強制休假；
- 懷孕及哺乳期間的婦女，不應被強迫從事有害母體及孩子的工作；
- 僱主不得解僱懷孕期間、生產期間及產後復職的婦女，除非解僱理由無關乎懷孕、生育及後續的哺育。此項解僱的舉證責任在僱主。
- 婦女產後復職須被確保能回復原職或薪資水準相當的職位。

小百科

遇不平有對策

當你遇到懷孕歧視，可怎樣做？香港平等機會委員會的建議如下：

- 記下所發生的事情；
- 保留醫生證明書；
- 向你的僱主或服務提供者表達意見；
- 繼續盡心工作，並記錄工作情況；
- 比較公司對其他懷孕女性員工的待遇；
- 與你的僱主或服務提供者尋求解決方法；
- 向平等機會委員會提出投訴，以進行調查和調解。

結語

懷孕歧視在各個國家或地區都很大機會出現。一般國家或地區都會就此立法，以減少懷孕歧視的情況，但問題不會因立法便解決。這些法例能否順利執行，視乎該國或地區政府的決心，以及市民的自覺性。政府除立法和執法外，也應加強教育，讓市民更重視懷孕歧視等問題，營造更公平、更公正、更公義的社會。

概念圖



■製圖：香港文匯報記者 吳欣欣

想一想

1. 根據上文，舉例解釋職場懷孕歧視的定義。
2. 分析職場懷孕歧視的影響，並舉例加以說明。
3. 建議3個消除職場懷孕歧視的方法，並舉例加以討論。
4. 你在何等程度認同「內地的職場懷孕歧視問題存在，反映政府對職場孕婦的勞工保障不足」這個說法？
5. 除職場懷孕歧視外，內地社會還存在哪些歧視現象？試舉3項並加以說明。

■香港文匯報記者 吳欣欣

■香港文匯報記者 吳欣欣