

母職是原罪？在職母親仍受歧視

盧家詠

「生個孩子又不會改變什麼。」電影中的丈夫對妻子說。南韓電影《82年生的金智英》引起了很多父母的共鳴。電影改編自同名小說，內容刻畫一個平凡的女生金智英，從結婚到生孩子的經歷。金智英因為繁重的家務和育兒責任，導致身體及情緒均出現毛病。而令她最痛苦的是，她本來是公司的優秀員工，生產後卻無法回到職場發揮所長，至於其他能返回職場的女同事，則受到上司的不禮貌對待。在現實生活中，生個孩子真的不會改變什麼嗎？

近年來，經濟合作暨發展組織（OECD）成員國家的總生育率有持續下降的趨勢，即使經歷多次升降，但始終無法重回七十年代的水平。世界銀行的數據反映東亞地區生育率低的情況尤其嚴重。根據政府統計處的資料顯示，香港的總和生育率在過去三十多年持續低於2.1的世代更替水平以及大致呈現下跌的趨勢。

更令人憂心的是，最新公布的2021年生育率已經跌至0.77的新低點。愈來愈少女性選擇生育下一代，看來生個孩子對母親而言，絕對是有影響的。

僱主認為無心工作

政務司司長去年指出，單靠財政誘因難以有效提升香港夫婦的生育意欲，更合適的方向是締造有利生育的環境及推動家庭友善措施。

在政策上，政府可以加強支援家長養育子女，例如增加託兒服務名額。在法例上，政府透過實施法定

待產假、實施及修訂《性別歧視條例》等，加強對生育夫婦的保障。

生育決定關乎很多因素，本文集中討論關於女性在生產期間的工作間歧視。從世界各地不同的案例可見，有關生產的歧視牽涉懷孕歧視及對在職母親的歧視（包括女性僱員產後復工、有照顧年幼子女的責任，例如產假及家長假期間），透過不同的形式發生，例如員工在發現懷孕後被辭退、失去升職機會、被更改工作範疇及崗位，或被要求從事危險工作等。

僱主認為懷孕僱員及在職母親會加重經營成本，或認為有年幼子女的女性僱員大多對自己的事業發展失去興趣，無心工作，又未能超時工作及在假日上班，工作能力減低。

現時，香港已有相關的政策及法例，保障懷孕婦女及有照顧年幼子女責任的僱員免受歧視，例如《性別歧視條例》（第480章）列明，任何人在訂明活動範疇內基於某人的性別、婚姻狀況、懷孕或餵哺母乳而作出歧視行為，即屬違法。有「家庭崗位」（即是負有照顧直系家庭成員的責任的崗位）的僱員則受《家庭崗位歧視條例》（第527章）保障，女性僱員若在懷孕前後或因為照顧年幼孩子的責任而被無理解僱，可以根據這兩項條例在法庭提出申訴，或者透過平機會進行調解。

雖然現有法例可以保障僱員，但僱主及僱員對懷孕歧視及照顧者歧視的認知程度仍有很大的落差。僱主往往由於對有關的法律責任缺乏認知，致使推動家庭友善工作間只流於口號。過往報章亦曾報道多宗僱員因懷孕或照顧年幼子女而在職場上遭受不公平對



■世界各地在職母親都可能面對歧視，例如失去升職機會、被更改工作範疇及崗位等。

（路透資料圖片）

待的事件。

平機會去年處理的性別歧視個案中，便有四成是關於職場懷孕歧視。

除了上述明顯的不公平情況，懷孕或在職母親僱員職場上還面對一些不易察覺的歧視。例如上司剝奪她們的工作機會，或者在言語上施壓，希望他們自己知難而退。

懷孕婦遭欺壓逼走

平機會於2015年進行的一項中小企懷孕歧視狀況及對在職母親負面看法的研究發現，受訪的在職母親當中，每五人中便有一人表示她們在請假照顧年幼子女方面遇到困難。研究也同時發現僱主對懷孕

僱員和在職母親存有定型觀念，例如「為同事帶來麻煩」、「經常請假，為公司帶來不便」和「工作專注力和投入程度會下降」。2018年，平機會在另一項中小企業研究中，加入針對僱主的半實驗探索性調查，需照顧年幼子女的婦女被僱主列入不受歡迎組別，相對男性照顧者或照顧年長父母的僱員，僱主普遍聘用他們的意欲更低。

要處理言談行為間帶來的壓力及不尊重，歸根究柢還是要靠僱主對僱員的信任及體諒。許多僱主們也許沒有注意到，很多研究發現推動家庭友善工作間，不單可以保護僱員本身，而且對於公司發展以及長遠生產力及人力，均有正面影響，例如增加現職員工士氣及投入感、留住及吸引人才。可惜一般僱主以眼前利益為重，缺乏長遠發展的計劃。

平機會主席過去多次強調必須從預防、執法及教育三個方向打擊懷孕歧視，並提高公眾對家庭崗位或照顧者歧視問題的認識。在前述平機會於2015年進行的研究中，有六成受訪者認為需要加強對違法僱主的懲罰。

筆者認為，往後的教育工作重點應放在僱主上，使僱主對他們應如何在工作間履行他們的法律責任有更清晰的了解，另外，政府也需要提供更多指導及對僱主及管理層的提醒，以實現真正的家庭友善工作間，讓懷孕僱員得到保障，如果母親產後選擇回到工作崗位，應該得到公平對待、尊重及相關支援。要靠社會上各持份者的支持，在職母親才能做到生個孩子而待遇不會被改變。

註冊社工；香港中文大學香港亞太研究所副研究員