

澳門特別行政區立法會
書面質詢
促修法加強保障孕產婦勞動權益

近月，鄰近地區香港有護士懷疑因當值夜班而引起腦中風¹，此事引起了很多女性關注輪值夜班對懷孕的影響。據英國研究指，不穩定的工作模式將增加女性流產和不孕的機率，上夜班女性不容易懷孕的機率比正常白天工作者高出 80%²；婦產科專家指出懷孕 28 周後，若工作壓力大遇上問題會很易早產³。

本澳職業結構特殊，需輪夜班的工種較多，近年本澳女性就業率上升，當中適婚及在生育年齡層的女性，佔了當中一定的比例。實際上，本澳女性僱員在職場上的權利保障有限，現時《勞動關係法》中，沒有明確規定需輪值夜班的女性僱員懷孕後的工作指引。另外，在現行法律中不以合理理由終止與處於懷孕期或分娩後三個月內的女性僱員的勞動關係，僱主只需作出相等於五十六日基本報酬和其他應作的賠償，當中其他應作的賠償是所有僱員相同的，即僱主解僱孕產婦只是提早支付五十六天產假的薪酬。

參考台灣地區的《勞動基準法》明確規定妊娠或哺育期間之女工不能在午後十時至翌晨六時之時間內工作⁴；女工在妊娠期可申請改調較輕易之工作，僱主不得拒絕及減少其工資⁵；子女未滿一歲女工親自哺育者，僱主每日另給兩次哺乳時間，每次為三十分鐘⁶。而香港醫管局亦落實自 2016 年 6 月起，懷孕三十二周或以上的醫管局職員豁免當夜更，部門主管亦可以按個別情況考慮豁免懷孕少於卅二周

1. 2016 年 4 月 20 日，香港東網專訊，醫局研豁免懷孕 32 周護士當夜班

2. 2013 年 7 月 9 日, European Society of Human Reproduction and Embryology, Linden Stocker, Women working shifts are at greater risk of miscarriage, menstrual disruption and subfertility, <https://www.sciencedaily.com/releases/2013/07/130709094711.htm>

3. 同註 1.

4. 台灣《勞動基準法》，第 49 條

5. 台灣《勞動基準法》，第 51 條

6. 台灣《勞動基準法》，第 52 條

的員工當夜更⁷。

相比較而言本澳《勞動關係法》中，只有第 56 條規定不得安排處於懷孕期或分娩後三個月內的女性僱員擔任對其身體不適宜的工作，在缺少明確規定的情況下，部份僱主仍會要求懷孕的僱員從事夜班工作，若申請調職更可能會被要求“自願”減薪；而有否哺乳時間及懷孕婦女可否免夜班，只能依賴僱主的自覺性。由此可見本澳在保障懷孕婦女的勞動權益上，的確存在不足。

為此，本人提出以下書面質詢：

1. 為確保孕婦不會因從事夜班工作而影響健康，請問當局會否仿效外地的規定，在法規上明確對懷孕女性從事夜班工作作出規範？
2. 有婦女反映部分僱主對懷孕女職員存有歧視，會故意要求懷孕女僱員自行離職或“自願”減薪調職。請問當局如何加強對女性僱員的保障，令孕產婦得到公平和合法的對待？
3. 為保障孕產婦不被無理解僱，請問當局會否調升不以合理理由終止處於懷孕期或分娩後三個月內的女性僱員勞動關係的賠償？

澳門特別行政區立法會議員

黃潔貞

黃潔貞

二零一六年六月三日

7. 2016 年 5 月 27 日，香港東方日報，A17 版，懷孕 32 周 醫管局職員免當夜