

婦女生活手冊

婦女協進會

婦
女
生
活
手
冊

新 婦 女 協 進 會

婦女生活手冊

撰寫 張彩雲、曾嘉燕、馮錦霖、蔡穎儀、張月鳳、
區結蓮、林滿馨、陳倩堃、梁麗清、莫慶聯

編輯 陳倩堃、曾嘉燕、蔡穎儀、馮錦霖、洪潔薇

校對 曾寶珍、葉笑紅、許沁淘

設計 劉莉莉

出版 新婦女協進會
九龍李鄭屋邨禮讓樓120地下

印刷 傳真廣告印刷公司
香港譚臣道114號10樓A座

1998年1月

©新婦女協進會

前言

《婦女生活手冊》是一本女性用的工具書。它希望做到兩點。第一，它是一本指南，為女性在生活上遇到的問題，提供有關法律權益保障的資料、以及各種求助及支援的途徑。第二，它也希望帶出一種觀點：女性生活上遇到的問題，非單是個人獨特的際遇，它們與社會對女性的期望與制約有千絲萬縷的關係。因此，解決問題的方法，很多時還得靠跳出個人的框框，找出個人經驗與他人際遇相似的地方，了解問題的根源，自強不息，透過集體的方法，找尋出路。

我們向你誠意推介《婦女生活手冊》。

目錄

就 業	1
健 康	35
個性發展	75
性 愛	93
性侵犯	107
婚 姻	119
生 育	151
育 兒	179
社會保障	219
老人服務	239
社會參與	263



就業

就業

1. 女性僱員懷孕後有什麼保障？男性僱員是否享有侍產假呢？
2. 我上星期才通知僱主我懷孕了，昨天就被解僱。我應該怎樣做？
3. 我每個月經期的第一天都會有劇烈的經痛，上班會感到很不適。我可以怎樣做？
4. 僱主常迫我加班和當夜班，我可以拒絕嗎？
5. 甚麼是職業病？若果患上職業病，應該怎樣做？
6. 我在一間餐廳兼職做收銀。除了每星期一天例假外，完全沒有其他福利。我覺得很不公平，我可以怎樣做呢？
7. 我在一間製衣廠做車位已十多年。自去年初起我便開工不足，月入只有二千多元，實在難以維生。我可以怎樣做呢？
8. 我受僱的一間快餐店最近突然結束營業，僱主不知所蹤。我想追討僱主欠下我的薪金，可以向那些機構求助？
9. 我最近失業，該怎麼辦？

10. 我從事製衣業多年，近年很多製衣廠已搬上大陸，我的僱主最近也逐步收縮香港廠房的生產。我想轉行，奈何沒有其他技能。我應該怎樣做呢？
11. 我多年來在家照顧子女，現在孩子長大，我希望找一份工作，既幫補家計，又可以打發空餘時間。但我沒有什麼技能，要重投勞動市場，是否很困難呢？
12. 最近有幾個同事因為籌組工會，被僱主解僱。我和其他人都感到很憤怒，但又不知該怎樣做。究竟作為僱員，我們可以怎樣保障自己的權益？
13. 我想找工作，可是報章上一些合適的職位都是聘用男性，我能否爭取這些職位？
14. 最近見工時，僱主指我年過三十，他們只聘用三十歲以下的人。我是否可據理力爭呢？
15. 我的公司沒有上班制服，不過最近卻貼出通告規定女性上班只准穿裙，不准穿褲。我可否拒絕接受這些規定？
16. 我發覺公司對待初入職的男女僱員厚此薄彼，男性可獲得較好的薪酬及服務條件。我感到很不公平，我可以怎樣做呢？
17. 我最近見工面試時，僱主問我是否已婚，以及是否打算在這一、兩年內結婚，我感到很不舒服，因為我知道我一定要答「不會」，受聘的機會才較高。僱主是否有權這樣做？

1. 女性僱員懷孕後有什麼保障？男性僱員是否享有侍產假呢？

根據《僱傭條例》，按連續性契約受僱（即為同一僱主工作滿四個星期，每星期工作十八小時或以上）的女性僱員，一旦懷孕就可以享有十個星期的無薪產假。僱主在收到你的懷孕通知後（如果僱主提出要求，你須呈交醫生證明），他就不能隨意解僱你。如果僱主在這段期間解僱你，他除了要向你作出賠償外，還可能遭勞工處檢控。（詳情請參閱第2題）

這段期間，僱主不能要求你處理粗重、危險或對你及胎兒健康有害的工作。如果醫生證明你現時的工作會影響你懷孕，你可以通知僱主，要求安排其他適合你的工作。僱主必須在十四天內作出安排。

一直以來，十個星期的產假被硬性規定為「前四後六」，即產前四個星期，產後六個星期。一九九七年六月修訂的《僱傭條例》容許勞資雙方經商討彈性處理這十個星期的產假。例如，如果你早產，可向僱主提出將產假改為「前二後八」，即產前兩個星期，產後八個星期。

如果你在放產假前已為僱主工作滿四十個星期，產假期間，你可享有相等於正常工資五分之四的產假薪酬。否則，你只可以享有無薪的產假。

如果你懷孕期間因產前檢查或不適告假，或因產後不適或小產而告假，一律作病假計。

其實，婦女和勞工團體一向認為懷孕的女性僱員應該享有全新的分娩假期，女性不應因為生產而遭到經濟上的懲罰，因為女性懷孕生產，不但是為自己添兒女，也是為社會生殖下一代。

我們的社會一向將生育看為女性的「天職」，忽視了男性應當承擔的

角色。分娩假期只為女性而設，男性僱員並沒有相應的假期去迎接孩子的誕生，和與伴侶一起照顧初生的嬰兒，學習哺育幼兒，並與幼兒建立親密的關係。

現時很多歐美國家都有推行父親侍產假。在亞洲，菲律賓已立法規定男性僱員可享有至少五天侍產假，台灣和馬來西亞的男性公務員均享有三天侍產假。本港立法局議員亦於去年提交一項非官方議員條例草案，爭取立法規定男性僱員有七天侍產假。我們期望這條草案很快獲得通過，並在未來能獲得進一步改善，香港的男性和女性一起承擔起生育的責任。

如果你想進一步了解《僱傭條例》中分娩假期及有關保障的規定，可向勞工處勞資關係科、平等機會委員會或各勞工關注團體查詢。

2. 我上星期才通知僱主我懷孕了，昨天就被解僱。我應該怎樣做？

根據《僱傭條例》，按連續性契約受僱的女性僱員，一旦向僱主發出懷孕及產假通知，她就獲得職業上的保障。換句話說，僱主在收到你的懷孕通知後，到你的產假結束復工的一天為止，他都不能解僱你，除非他證明你犯了嚴重的過失。如果僱主在這段期間解僱你，按法例他必須向你作出以下的賠償：

- 一. 解僱代通知金；
- 二. 相等一個月工資的不當解僱賠款；
- 三. 若你合資格領取產假薪酬，僱主要向你付出這筆薪酬。

除此以外，他還可能遭勞工處檢控，一經定罪，最高罰款為五萬元。

雖然法例禁止僱主解僱懷孕的僱員，但仍有一些僱主不惜以身試法。有勞工團體認為，由於勞工處執法不嚴，令僱主可逍遙法外。

即使有僱主被檢控並遭定罪，罰款也很輕，不能起阻嚇作用。

其實，你的僱主不但可能觸犯了《僱傭條例》，他可能也違反了《性別歧視條例》。根據這條例，你可以循民事訴訟，要求僱主向你作出賠償。現時賠償額的上限為十五萬元。

基於你的僱主可能觸犯了《僱傭條例》，你可以到勞工處的勞資關係辦事處，要求該處的人員協助你向僱主索取《僱傭條例》中規定的賠款，並要求勞工處考慮檢控你的僱主。你可以同時到「平等機會委員會」投訴，要求委員會協助你循民事訴訟的途徑向僱主索償。

現行的法例（不論是《僱傭條例》還是《性別歧視條例》）均沒有強制被定罪的僱主將遭解僱的僱員復職。這實在是法例上的一大漏洞，因為對僱員來說，即使獲得賠償，也許也不能抵償失去一份工作的打擊。為此，我們應該爭取在現行法例中加入復職的條款，令僱員獲得真正的職業保障。除此以外，我們還應該聯合一起，向當局施加壓力，迫使勞工處加強檢控違法僱主，並且加重刑罰。

3. 我每個月經期的第一天都會有劇烈的經痛，上班會感到很不適。我可以怎樣做？

根據香港家庭計劃指導會一九九二年進行的一項香港婦女健康調查，發現四分之一的女性患有經痛，其中百分之八的人深受經痛的問題困擾，可見經期的不適對不少女性有很大的影響。

在日本和韓國的勞工法例下，女性每月都享有一天的有薪生理假，亦即經假，讓經期不適的女性可以留在家中休息，避免女性在身體不適的情況下上班，影響她們的健康。香港的婦女團體亦曾建議設立有薪經假，可惜有關當局遲遲未予考慮。

現時像你一樣患有經痛的女性，只有利用病假休息。根據《僱傭條

例》，你要取得註冊西醫的病假證明書，才可享有病假。病假期間，你可以享有不少於正常工資五分之四的疾病津貼。

一直以來，勞工團體都要求將病假津貼提高到相等於正常工資百分之百的水平，因為僱員在患病期間已經要支付醫療的開支，入息還遭削減，對低收入的人士來說，實在是雪上加霜。為此，香港的女性除了爭取有薪經假外，亦應爭取全薪病假。至於如何治療經期的不適，請參考第48頁。

4. 僱主常迫我加班和當夜班，我可以拒絕嗎？

為避免抵觸《性別歧視條例》，政府最近撤銷了於一九八零年制訂的《婦女及青年(工業)條例》，該條例本規定從事工業生產的女性僱員每年加班工時不得超過二百小時，每日不得超過兩小時，而每日正常的工作時間不得早過早上六時或遲過晚上十一時。僱主若更改指定工時或指派女工超時工作，必須事先以書面通知勞工處。僱主若要女性僱員通宵工作，也必須事先獲得勞工處批准。

上述法例又規定工業女工不得連續工作超過五小時而缺乏休息或膳食，並且規定女工在連續工作六天後，必須有一天休息。

但上述法例只適用於從事工業生產的女性及受僱於工業生產的十八歲以下的青年僱員，而不適用於工業以外的各個行業的女性僱員和十八歲以上的男性僱員。隨著工業北移，本港的女性中，越來越多受僱於非工業部門。換句話說，因上述法例而在超時和通宵工作方面獲得保障的女性日漸減少。

其實，社會經濟的發展不應建立在僱員的過度勞動上。所有僱員，不論男女，不論行業，都應享有適當的休息和工餘生活。為此，政府應該將上述法例對僱員超時和通宵工作的保障擴大到所有行業的所有僱員。

可惜，基於僱主的反對，港府並未將上述保障擴大到男性僱員和非工業部門的僱員，而只是提出撤銷《婦女及青年(工業)條例》，避免抵觸《性別歧視條例》。此舉帶來了婦女及勞工團體的強烈反對。

其實，要保障所有僱員享有適當的休息和工餘生活，政府除了必須立法規定每日和每星期的正常工作時間，限制超時和通宵工作外，政府還應該訂立最低工資制，避免僱員因工資過低而被迫超時工作，賺取額外收入。政府還應該盡速制訂《不公平解僱法》，禁止僱主在沒有充份理由下解僱員工，並確保僱員享有拒絕超時或通宵工作的權利。

你如果想進一步了解僱員在這方面的權益，或者想加入爭取「最低工資制」和「不公平解僱法」，可聯絡本部後列出的勞工關注團體。

5. 甚麼是職業病？若果患上職業病，應該怎樣做？

職業病是指由於工作環境、工作性質和工作條件造成的疾病。

過去社會較重視職業安全的問題，如工業意外導致的傷亡。近年，社會人士對職業安全的認識已擴大到包括職業健康。這是因為很多研究發現，不少人的工作看來沒有多大危險，但她們的健康其實長期受到威脅，因為很多職業病是長年累月下累積而來的，亦有在不知不覺間染上的。不少僱員由於不瞭解其工作環境和工作性質對其健康的威脅，一旦患病也不會想到是跟其職業有關。

在較多女性從事的行業中，文職人員、銀行櫃員、傳呼員、售貨員、教師、護理人員、清潔人員和電子業的生產線員工等都面對不同類的職業病威脅。以文職人員、銀行櫃員和傳呼員為例，她們長時間坐在電腦螢幕前工作，加上手腕不斷重複同一動作(按鍵)，所以很容易患上頸、肩、腰背的疾患和手腕或前臂痙攣。護理人員、清潔人員和電子業的生產線員工則因為經常接觸各種化學品，

會容易患上敏感性皮膚炎或化學中毒。護理人員更由於經常要彎身照顧和摻扶病人，並且經常暴露在有病菌的環境中，腰背痛和染上傳染病或寄生蟲病的機會也較大。至於教師和售貨員，由於長時間站立，除了腿部靜脈曲張，腰背和關節也較易磨損。

你如果懷疑自己患上職業病，可以到政府開設的觀塘職業健康診所求診，亦可要求普通科醫生轉介。該診所的職業健康醫生會為你診斷及治療有關病症。在有需要的情況下，醫生會與勞工處的職業環境衛生師到病人的工作場所觀察，評估病人的疾病與工作有關的程度。一旦確定病人的疾病與工作有關，而有關疾病屬按法例須賠償的職業病，診所的人員會協助病人申請賠償，而勞工處的衛生師會向僱主建議應如何改善工作環境和工作的安排，避免更多僱員患上職業病。

除了政府所設的職業健康診所外，民間團體和工會組織亦有提供職業病的診症和輔導服務。

香港工人健康中心是一個專門關注僱員職業健康的民間團體。如果你懷疑自己患上職業病，亦可直接致電該中心。中心職員在詳細瞭解你的情況後，會替你預約該中心的醫生給你診症。在確定你患上職業病後，中心醫生會就如何治療和預防你的病症惡化向你提供意見。在有需要的情況下，會給你提供免費的職業治療。如果你患的職業病按法例可獲得賠償，中心職員也會協助你申請賠償。

新的《職業安全及健康條例》剛於去年五月通過，把職業健康的保障由工業拓展到非工業範圍。很多以僱用女性為主的行業的職業病，現在都可以享有法例的保障。不過，仍有以下的人士或行業不受法例規管，包括：自僱人士、家庭傭工以及從事海、陸、空運輸工作的人士。

正如一般疾病一樣，預防勝於治療。改善工作環境和工作的安排，是預防職業病的根本辦法。政府不久前制訂的《職業安全約章》，強

調僱主有責任訂出適當的預防措施和調配資源，保護員工的健康。作為僱員，你有權享有安全的工作環境。如果你的僱主漠視危害員工的工作環境和安排，你可以與同事一起，向有關部門投訴，或尋求勞工團體或工會的協助。

如果你想進一步瞭解職業病及其成因，以及現時本港有關的法例和規定，觀塘職業健康診所或香港工人健康中心都可以向你提供所需的資料。

6. 我在一間餐廳兼職做收銀。除了每星期一天例假外，完全沒有其他福利。我覺得很不公平，我可以怎樣做呢？

雖然你是兼職工，如果你的僱傭條件符合下列情況，你可享有一定的勞工保障。

根據《僱傭條例》，任何人為同一僱主工作四個星期或以上，每星期工作不少於十八小時，她的僱傭合約便屬「連續性僱傭契約」，而她亦受到《僱傭條例》保障。

有關僱員除享有每星期一天的休息日外，每年還享有十一天的有薪法定假日，包括九天俗稱的「勞工假期」和兩天浮動假日。此外，如僱員已為僱主工作滿十二個月，就有權享有有薪年假，日期由七天至十四天不等，視乎僱員受僱年期而定。

此外，按「連續性僱傭合約」受僱的僱員還可享有病假、疾病津貼、產假、分娩假期、年終酬金和長期服務金等。如果僱員被解僱，僱主必須提前七日通知她，或向她發出七日代通知金。如果僱員是由於僱主結束營業、搬遷工作場所或僱主對僱員所擔任的工作需求縮減等而被解僱，僱主就要向有關僱員發放遣散費。

因此，如果你的工作時間符合「連續性僱傭合約」的規定，你有權享有《僱傭條例》下的所有僱員權益。如果你的僱主侵犯你的權益，你可以到勞工處的勞資關係組投訴。你亦可以尋求工會或勞工團體的協助。她們都會向你詳細解釋你應有的權益，並就你的具體個案，向你提供意見。

如果你想知道多一點有關《僱傭條例》的各項規定，可到勞工處各辦事處索取《僱傭條例簡明指南》，亦可致電勞工處的電話諮詢熱線。

7. 我在一間製衣廠做車位已十多年。自去年初起我便開工不足，月入只有二千多元，實在難以維生。我可以怎樣做呢？

如果你在過去連續四個星期內，沒有工作的日數超過正常工作日數的一半，或者你在過去連續二十六個星期內，沒有工作的日數超過正常工作日數總和的三分之一，你可視作被「暫時停工」，除非僱主向你發放相當於這段期間內你所能賺取的工資款項作為替代。

根據《僱傭條例》，任何僱員按連續性契約為僱主工作滿二十四個月後，因裁員遭解僱或被「暫時停工」，可享有遣散費。遣散費的計算方法如下：

一.月薪僱員：月薪的三份之二×可追溯的服務年資

二.日薪或件薪僱員：十八日工資×可追溯的服務年資

到一九九七年九月底為止，遣散費的最高款額不超過港幣二十五萬元。遣散費上限會逐年提高至二零零三年十月的三十九萬元。

當然，遭遣散代表你失去原有工作，取得的遣散費亦只能維持你和家人一段時期的生活。你始終要考慮長遠的工作和生活問題。就如何面對失業的處境和轉業的問題，請參考第9和第10題。

如果你想進一步瞭解如何向僱主提出遣散和索取遣散費，可向勞工處勞資關係科辦事處或任何勞工團體和工會組織查詢。

8. 我受僱的一間快餐店最近突然結束營業，僱主不知所蹤。我想追討僱主欠下我的薪金，可以向那些機構求助？

根據《破產欠薪保障條例》，如果僱主拖欠了你的薪金（包括正常工資、工資、法定假日工資、年假工資、疾病津貼和年終酬金等）、代通知金和遣散費*，並無力向你支付上述款項，你可以要求法律援助處協助，入稟法庭、要求對僱主發出清盤或破產令，追討上述款項。

與此同時，你可以向破產欠薪保障基金申請特惠金，以墊支被拖欠的薪金、代通知金和遣散費。但基金發放的特惠金有最高限額未必能墊支僱主欠你的所有款項。

在法庭發出破產/清盤令後，你亦要向破產管理署登記僱主欠下你的所有債項，以便日後獲得清還。

如果僱主欠下你的債項不超過港幣五千元，你不能具稟申請僱主破產，但你仍可以要求勞工處給你發放特惠金。

總而言之，如果你發現下列情況，應盡快與勞工處勞資關係組聯絡。該機構的職員會與法律援助處聯絡，並向你提供所需的協助：

- 僱主拖欠你的工資；
- 僱主在不合理的情況下，將機器原料搬離工作地點；
- 工作場所突然關閉；
- 僱主的資產或貨物由法庭執達吏扣押。

你亦可以向工會或勞工團體尋求協助。

*你必須已為僱主工作滿二十四個月，才可享有遣散費。