

香港 台灣 數洞 深度

數據看「做人媽媽甚艱難」：母職懲罰、第二輪班及未完成的家庭友善政策

常言「世上只有媽媽好」，但數據告訴我們，世界對媽媽並不那麼好。



2023-05-14

母職 數洞 台灣 香港

特約撰稿人艾迪、端傳媒記者王怡蓁、圖表設計師郭瑾燁

「母親節快樂！」又到一年一度的母親節，這天「頌親恩」的氣氛滿溢，很多人趁次機會答謝母親，歌頌母愛的偉大：街頭有免費派發的康乃馨，商戶有專為母親節而設的禮物推廣，而食肆盡是子女陪同媽媽用餐的人流。

女人即母親，像很多社會一樣，香港和台灣的社會文化高舉母愛的神話，將大量女性推向母親身份，卻也往往漠視母親面對的困難處境。無論是準備充分的母親，還是半推半就、剛好成為人母，母親的日常不總是那麼幸福美滿，反而伴隨著各種艱難、倦怠和沮喪。

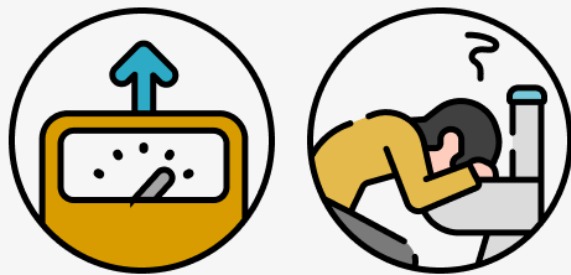
端傳媒從香港和台灣的調查數據切入，呈現母親的身體經驗和人生待遇。常言「世上只有媽媽好」，但數據告訴我們：做人媽媽甚艱難，這個世界對媽媽並非那麼好。

成為母親的身體經驗

成為人母首先是一種獨特和艱難的身體經驗。在約40周的時間內，準媽媽既感知肉體在變化、長成、分裂，身體存在一個自身無法全然了解和控制的小小他者，同時自己的身體又被醫療體制和他人密切監察和指導，時常感到緊張和焦慮。

當女性剛感受到當媽媽的喜悅，身體發生的變化往往給準媽媽當頭一棒。在懷孕初期，噁心、嘔吐、心口灼熱、尿頻、便秘皆很常見；到懷孕中期，隨著體內激素的進一步變化和孕婦胎兒的長大，小腿抽筋、靜脈曲張、腳痛、肩頸痛與腰痛、皮膚痕癢出疹、痔瘡、妊娠紋常常令母親感到不適。到懷孕後期，急增的雌激素令身體的水分大大增加，並積聚於腳踝，所以有八成的孕婦會出現腳腫的情況。而子宮愈來愈大，使膀胱的容量減少，孕婦很快便會有尿意。

成為母親，身體有哪些變化？



初期

體重增加、噁心嘔吐、心口灼熱、尿頻、便秘



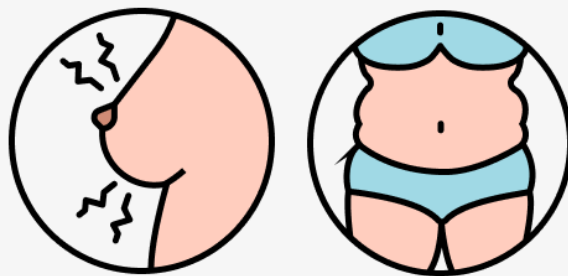
中期

腿部抽筋、靜脈曲張、肩頸痛、腰痛、皮膚出疹、痔瘡、妊娠紋



後期

水分積聚於腳踝而腳腫、子宮變大壓迫膀胱導致尿頻



產後

身體需時恢復、乳房脹痛

註：圖文所述為懷孕常見的不適症狀，不代表所有的孕婦都是如此，而懷孕的身體經驗也不限於「不適」。

資料來源：香港衛生署網頁；插畫：Mantha Mok



端傳媒
Initium Media

這些孕婦不同階段的身體變化，無不影響媽媽的起居飲食、生活作息和活動範圍，既是屬於自己的，需要適應和共存，另一方面也有一種被監察和規訓的「異化」。

「在陌生的醫生們面前袒露肚腹，接受科學的測量、按觸以及品頭論足；努力記憶指導手冊上列出的正確飲食、對胎兒無害的體操動作和睡覺姿勢；因為偷喝了一杯咖啡而心生愧疚，或者因為早晨沒有感受到胎動而惶惶不安。似乎誰都有資格批評我，而我從來沒有像懷孕時期那樣渴望『正確』。」一位論者就如此記述懷孕的身體經驗。

經過約9至10個月的懷孕期，媽媽子宮內的小寶寶便準備呱呱落地。分娩可能是女性一生中最痛苦的經歷之一，臨產前可能有三個徵兆，包括陣痛「作動」、見紅和穿水。這些徵兆沒有先後次序，甚至可以同時出現，但只要有其中一個出現，就要趕快入院。而整個分娩進程歷經「宮縮」、「分娩」和「胎盤娩出」三個階段，歷時約12至14小時。

儘管醫療科技已令分娩更加安全，但一項美國的統計顯示，高達三成的孕婦視分娩為創傷。而當新生嬰兒來到，由於荷爾蒙的變化、角色的轉變、照顧嬰兒的挑戰和家庭的問題，婦女在分娩後的一段時期，可能有較高的風險患有情緒問題。根據資料，約40%至80%的產後婦女有「產後情緒低落」，其特徵為情緒不穩定、易哭、失眠和煩躁不安。另外，全球產後抑鬱的患病率介乎13%至19%，而香港大約每十名婦女便有一名在產後出現抑鬱，台灣的婦女產後憂鬱症盛行率也介於10~26.8%。這些媽媽或會情緒低落、對日常的活動失去興趣、食慾不振、疲倦及缺乏活力、失眠或早醒等，有些更會自責和對自己無法照顧嬰兒感到過分內疚。

而母親的產後身體恢復，一般需時六周身體各器官才開始恢復至懷孕前的狀態。日本、荷蘭等國家提供豐富的產後服務資源，所有產後都可以享有8到10天的免費產後服務，但如台灣的產期照護計畫只納入少部分高風險產婦，一般產婦缺乏公共資源的照料。而產後2到6月又是產後憂鬱症的高峰期，台灣健康不平等報告指出，學歷越高將造成越高比例的產後憂鬱，尤以大專院校學歷以上的母親最為嚴重。由於女性在家庭中要照顧不同世代，又要在工作與家務中取得平衡，因此比起男性，心理壓力更易同時受到工作與家務影響。

暫時或永久離開職場

成為母親是一件喜事，但卻往往意味著暫時或永久離開職場。「你怎樣又做妻子又做母親，同時又兼顧工作？」這樣的問題從來不會問一個已婚為父的男人，但卻常常是母親的真問題。基於傳統「男主外，女主內」的性別分工，社會常常預設女性為妻為母，承擔家庭照顧責任，因而影響女性和母親的生涯空間。

在台灣，2009年開始實施育兒留職停薪津貼，金額以前六個月平均月投保薪資的60%來計算，最長可領六個月。2021年7月1日起，政府加碼再發給20%育兒留職停薪薪資補助，總計為八成薪。對象以申請留職停薪且符合資格者可請領津貼，直到2021年，12年來，共計有93.6萬人申請育兒留職停薪津貼。

不過有意思的是，93.6萬人中的男女比懸殊，男性僅17.4%，女性82.6%，意味著更多是母親申請留家育兒。2022年1月18日，政府為鼓勵生育，將原本只能「單人申請」的育兒留職停薪津貼改為爸媽雙人都可以申請，相當於，生育一名孩子，爸媽可以申請共計12個月的津貼。

生育是女性參與勞動人口的轉捩點

女性勞動人口參與率



未婚

90.6%



已婚沒有子女

78.0%



55.5%

已婚而育有15歲以下子女

男性勞動人口參與率



未婚

91.8%



已婚沒有子女

94.9%



95.3%

已婚而育有幼兒

註：調查數據為25-54歲壯齡人士。

資料來源：《澳洲和新加坡的擴大婦女就業政策措施》（2023年，香港立法會秘書處）



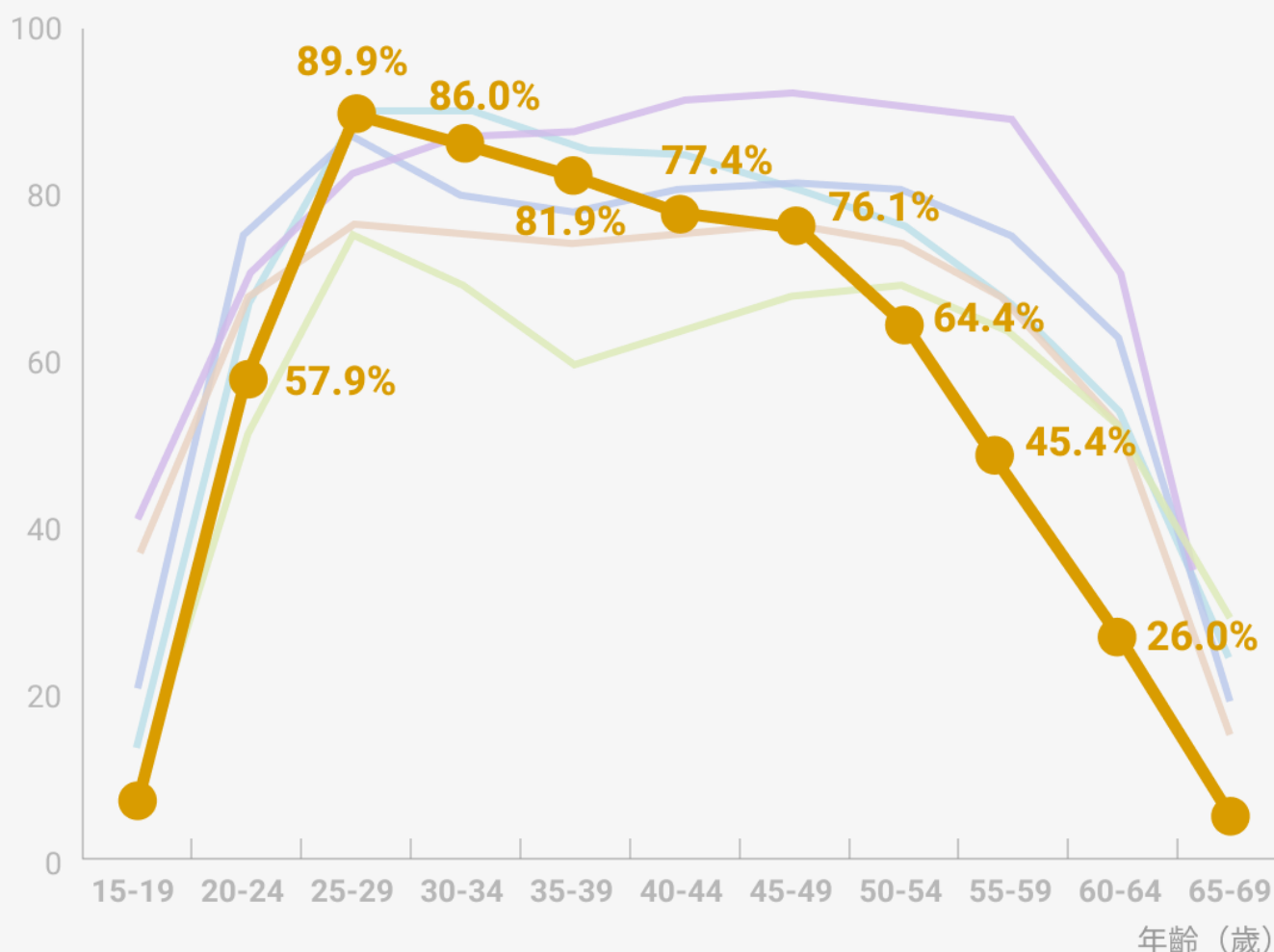
端傳媒
Initium Media

在香港，壯齡婦女（25-54歲）的勞動參與率明顯受生育影響。根據2021年的統計，未婚婦女的勞動人口參與率高企於90.6%的水平，但該比率在婚後仍未有子女時跌至78%，並在她們育有15歲以下子女時顯著下跌至僅55.5%。在2018年，沒有投身職場工作的壯齡女性多達45.8萬人，當中九成曾經結婚，五分之四是母親。雖然部分家庭主婦自願選擇離開職場，以便全時間照顧子女，但亦有部分女性由於要料理家務，因而勉強放棄工作。在25-54歲非從事經濟活動的女性中，多達81%表示「打理家務」是導致她們不就業的原因，之後的是「患病」（5%）及「進修」（2%）。由此可見，生育是女性是否參與勞動人口的轉捩點，它使女性的事業生涯較男性短，亦導致論者所指的「母職懲罰」。

台灣女性二次重返職場難

■ 台灣 ■ 日本 ■ 南韓 ■ 新加坡 ■ 美國 ■ 瑞典

勞動參與率 (%)



資料來源：台灣國家發展委員會

台灣的數據也類似，根據國發會以及勞動部的統計資料，台灣女性的勞動參與率逐年參加，在25至29歲達89.9%，不過在29歲後就一路下滑。而短暫離開職場後，母親也面臨是否能夠重回工作崗位的困難。日本、韓國在50歲左右有二次就業的高點，因小孩長大，家庭照顧壓力下降，因而選擇非全職工作再度就業。但在台灣，多數人認為，非全職（或稱部分工時）就業為屈就、需要賺錢糊口養家的工作型態，因而寧願不選擇非全職工作。根據統計，30到39歲的台灣女性不就業的理由過半數為照顧未滿12歲子女，40歲到64歲則有過半數理由為做家事。

值得注意的是，香港較有資源的家庭可以聘請別國的母親來擔當自己家庭的母職，令已婚婦女投身勞動市

場。數據顯示，25-54歲的母親若與外傭同住，其勞動人口參與率於2018年高達77.4%水平，遠高於沒有外傭家庭的55.5%。然而，聘請外傭的家庭需通過入息和資產的審批，家中亦要有獨立的空間予外傭使住宿，只有較富有的家庭才可負擔。

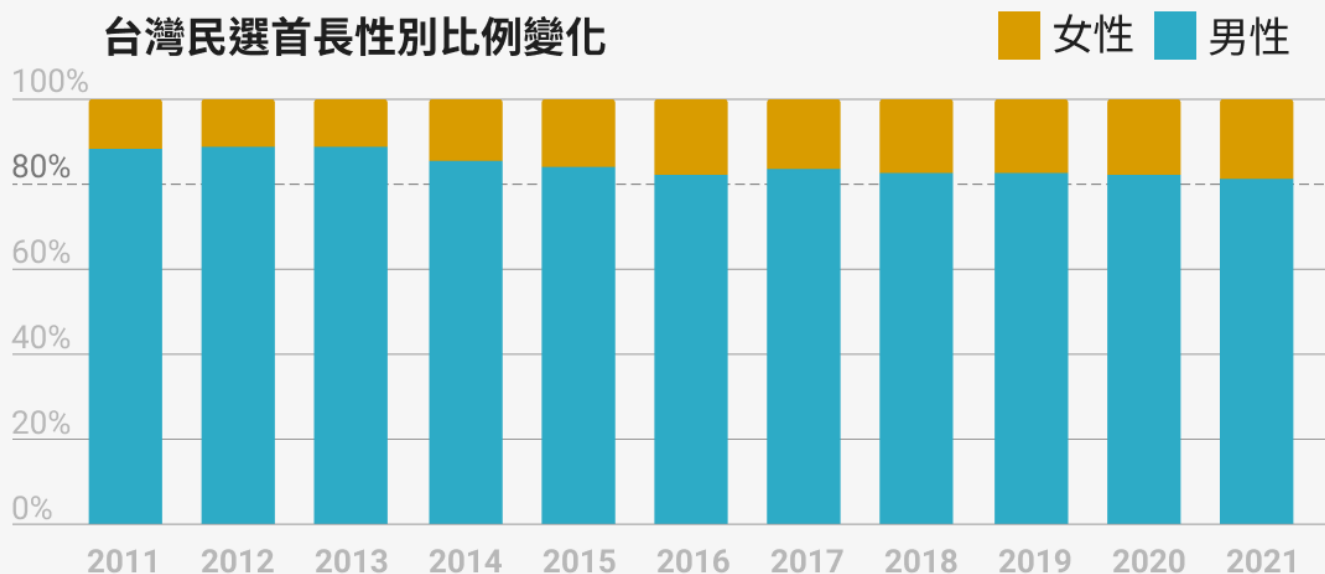
在收入和職場晉升空間方面，女性和母親也可能因為固有的性別角色規範而受限。據2021年的統計數字，女性的每月職業收入中位數是1.75萬港元，較男性的2萬元為低。而職業屬於經理及行政級人員、專業人員和輔助專業人員的女性比例為35.3%，同樣較男性的比例（46.2%）為低。至於本港上市公司中的女性董事比例更只有14.2%，當中三分之一的香港上市公司根本沒有女性董事，與世界其他地區相比屬落後水平。

十年內台灣女性高官、高層人數上升，但男女比例仍八二分

台灣女性民代、主管、經理人員比例變化



台灣民選首長性別比例變化



台灣勞動部的資料則顯示，雖然10年來，女性的占比逐漸提升，但台灣女性擔任主管職的比例與男性仍有顯著差距。2021年台灣女性擔任主管職（民意代表、主管及經理人員）有11萬人，從10年前的21.6%上升到30%，其中，民選首長的比例為18.5%。而全球女性擔任主管職比例最高的國家為美國（45.3%），其次為瑞典（43%）。台灣在亞洲國家中高於南韓（16.3%）、日本（13.2%）。

不過，台灣立法委員在2021年底達42.0%，2022年1月第10屆立法委員補選後，女性占比提升至42.5%，創台灣歷史新高，在全球排名上，居第25位、名列亞洲第1位。

回到香港，某種程度上，很多香港婦女退出職場發展並非一個自主的選擇，而是托兒設施和家庭友善政策不完備的結果——這些缺失壓縮母親發展的可能性。香港位處全球最勞累城市之列，每週工時中位數達43小時，難以配合照顧幼兒的責任。有關育兒的假期主要是14週產假和5天侍產假，除此之外親職假期缺乏，也欠奉彈性工作安排的法定權利。

在幼兒照顧服務方面，港大顧問研究全港每年需要約3.27萬個0-2歲的幼兒照顧名額，但現時只有1924個名額，短缺百分比高達94%。在2-3歲托兒需求上，研究估算約3.6萬個，相對現時幼兒中心的33,457個名額，短缺率也有約7%。另外，多年來香港的幼兒照顧服務亦被指服務時間不靈活、位置分布不均衡和收費昂貴。

至於課餘託管服務，按2021-2022學年學生人數統計，全港現時6-12歲的學童有348,994名，但由非政府機構營運的資助課餘託管名額只有6,497。

母職懲罰

在職場的世界，母親遭到歧視、不友善的對待甚至懲罰並不罕見。當準媽媽告知僱主懷孕消息的時候，她們面對的未必是祝福，而很可能是嫌棄。準母親和母親的能力和努力可能受到懷疑，被認為對工作的投入程度更低、可靠度更低，不是理想員工。

在2019至2022年，平機會共接獲1,342宗關於《性別歧視條例》的投訴，當中26% (344宗)是涉及女性因懷孕而被不公平對待甚至被無理解僱。

香港逾四成僱主和三成僱員接受

「不僱用照顧幼兒的母親」

不僱用照顧年幼子女的母親是可以理解的



不僱用照顧年幼子女的父親是可以理解的



註：受訪者回答是否同意：「一般來說，香港公司或行內不願意僱用要照顧年幼子女的媽媽/父親是可以理解的。」

資料來源：《香港工作間的家庭崗位歧視之研究》（2018年，香港平機會）



端傳媒
Initium Media

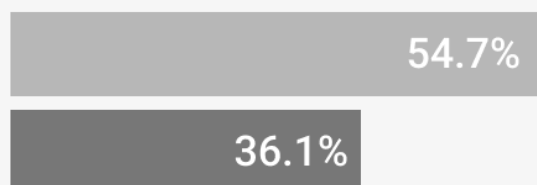
根據2018年平等機會委員會《[香港工作間的家庭崗位歧視之研究](#)》電話調查407位僱主和1,003位僱員的結果，逾四成僱主和三成僱員同意在招聘過程中「香港公司和行內不僱用照顧年幼子女的母親是可以理解的」的，顯示照顧年幼孩子的母親在香港職場中面臨更嚴重的家庭崗位歧視，亦反映職場中「對母親身份的懲罰」受到頗為廣泛的接納和容忍。

在聘用決定中， 照顧幼兒的母親較父親少機會

■ 初級職位 ■ 中層管理職位

(%：聘用比例)

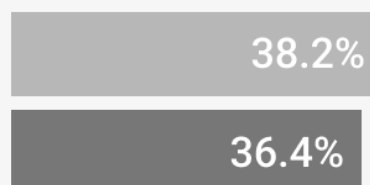
需要照顧子女的女性



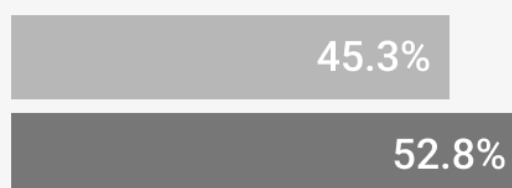
需要照顧子女的男性



無家庭崗位的女性



無家庭崗位的男性



註：該研究編寫內容相若但性別和家庭崗位不同的簡歷，供102名僱主評核求職者的能力、承諾、及晉升潛力和聘用決定。

資料來源：《香港工作間的家庭崗位歧視之研究》（2018年，香港平機會）



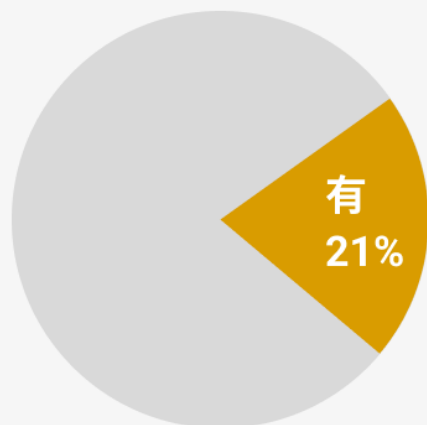
端傳媒
Initium Media

在同一個研究中，研究團隊亦進行樣本數目為102名僱主（或僱主代表）的半實驗調查：首先編寫資料內容相若的簡歷，然後修改申請人性別及家庭崗位，以此探討僱主對不同家庭崗位的求職者的評價及其聘用決定。

研究顯示，透露照顧家庭責任未必顯著影響僱主對求職者能力、承諾度及晉升潛力的看法，但在作出聘用決定時，僱主對需要照顧子女的父親和母親有區別對待。對男性而言，照顧責任可能給香港的僱主留下正面印象，是一種性別紅利，但負有照顧年幼子女責任的母親則在聘用決定卻處於劣勢，尤其在中層管理職位時更加明顯。這顯示負有照顧年幼子女責任的母親求職者容易有「玻璃天花板」(glass ceiling)。

各個階段的母親在中小企職場 受到的不良好對待

「在懷孕期間曾否遇到不良的對待？」 *可選答多項



請假做產檢不能以病假計算

58%

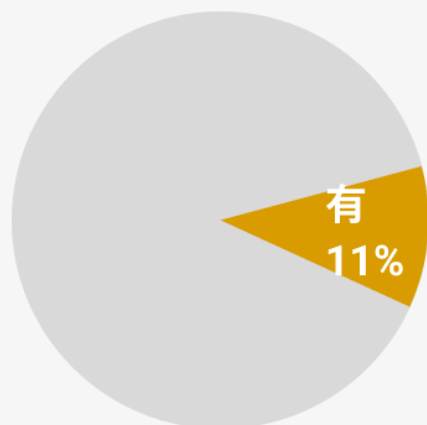
因懷孕而受到僱主/同事不禮貌對待

51%

僱主單方面改變聘用條件

12%

「產後復工的首年曾否遇到不良的對待？」 *可選答多項



請假做產後複診不能以病假計算

38%

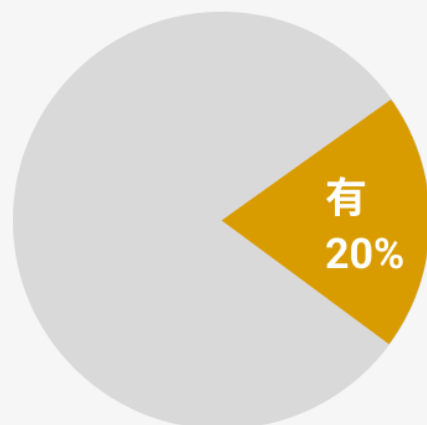
僱主/同事不禮貌對待

35%

失去升職機會

15%

「曾否在申請假期照顧年幼子女方面遇到困難？」 *可選答多項



即日/臨時申請的假期不獲批准

66%

同事對自己請假感到不滿

30%

預先申請的假期不獲批准

23%

註：「中小企」指規模屬少於50名員工任職的香港企業，受訪對象涵蓋訪問時正在懷孕的婦女、在訪問前12個月曾生育的婦女及在訪問時有6歲以下子女的婦女。

資料來源：《中小企懷孕歧視狀況及對在職母親負面看法之研究》
(2016年，香港平機會)



端傳媒
Initium Media

除了求職的不公，2016年平機會發佈《[中小企懷孕歧視狀況及對在職母親負面看法之研究](#)》亦披露母親在工作環境面對懷孕歧視和不公平對待的情況。該研究在母嬰健康院及醫院的婦產科面訪1500位正在懷孕、在過去一年曾生育或育有六歲以下子女的中小企（規模屬<50名員工）女性僱員。

研究結果顯示，每五名在職媽媽便有超過一位（22%）表示便有一名曾遭受歧視，包括包括在懷孕、產假期間及/或產後復職一年之內。具體來說，在懷孕期間有21%受訪員工曾遇到不良的對待，如不能請病假作產前或產後檢查（58%）、遭僱主或同事不禮貌對待（51%）、僱主單方面改變聘用條件（12%）等。在懷孕期間任職中小企並在產後返回原工作崗位的被訪者中，有11%表示曾遇到不良的對待，最普遍經歷的不良對待是請假作產後覆診不能以病假計算（38%），其次是僱主/同事的不禮貌對待（35%）和失去升職機會（15%）。

至於任職中小企並在訪問時有6歲以下子女的受訪在職母親中，有20%表示她們在請假照顧年幼子女方面遇到困難。大部分遇到困難的受訪者表示她們就即日/臨時申請的假期不獲批准（66%），約三分之一遇到困難的受訪者表示她們遇到有同事對自己請假感到不滿。

作為照顧者的母親，只說不做的伴侶

照顧不單是愛的體現，還是體力和情感勞動。母親之辛苦，還在於她們預設是家庭事務的「第一責任人」，擔任這份7X24、永遠掛心卻往往被認為是「較不重要」和「較閒」的工作。對很多雙職母親來說。她們不單日間需出門上班，工作回家後還要上第二輪班，奔波在職場和家庭之中。在很多時候，男性在家務上或是低度付出，或是只想不做。

台灣已婚女性負主要照顧和家事責任，男女差異超過一倍

■ 有偶女性 ■ 同居人（丈夫）

做家事

時間（小時）

2.19

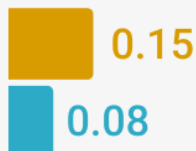
0.62

照顧子女

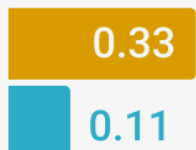
1.21

0.33

照顧老人



其他



註：其他是指「照顧其他家人」、「志工服務」；「其他家人」包括孫子女、65歲以下配偶、兄弟姊妹等。

資料來源：台灣2016年婦女婚育與就業調查



端傳媒
Initium Media

根據台灣行政院性別圖像指出，2016年，台灣已婚女性無酬照顧的時間平均每日為3.88小時，而丈夫卻只有1.31小時，為丈夫的三倍之高。其中以照顧子女平均花費最多時間，為1.21小時。直到2019年，有偶女性的無酬照顧的時間平均每日上升到4.41小時，而丈夫為1.48小時，其中，女性以做家事每日2.22小時為最高，其次是照顧子女。

為何，相比三年前，男性做家务的時間已多了0.35小時，女性的無酬照顧時間卻比三年前更多？真理大學人文與資訊學系副教授劉亞蘭曾撰文提到，康乃爾大學哲學系的副教授凱特·曼恩（Kate Manne）在其著作《厭女的資格》中指出，當伴侶為全職工作者，且成為新手爸媽後，父親在家工作量增加10小時，但母親的工作量卻增加為20小時，母親要承擔加倍的家務工作，且根據調查，父親可能高估自己貢獻的家事量。因此劉亞蘭認為，男性配偶做家务時間雖略為增加，但有可能是高估。

香港近三成半已婚男性負責家務為零，逾六成已婚女性負責家務比超四成

■ 已婚女性 ■ 已婚男性

負擔0%家務



34.6%

負擔40%以上家務

66.0%

25.0%

註：受訪者為15歲及以上的人士，而家務負責比重指受訪者在其住戶內的家務負責比重。

資料來源：《主題性住戶統計調查第56號報告書》（2015年，香港統計處）

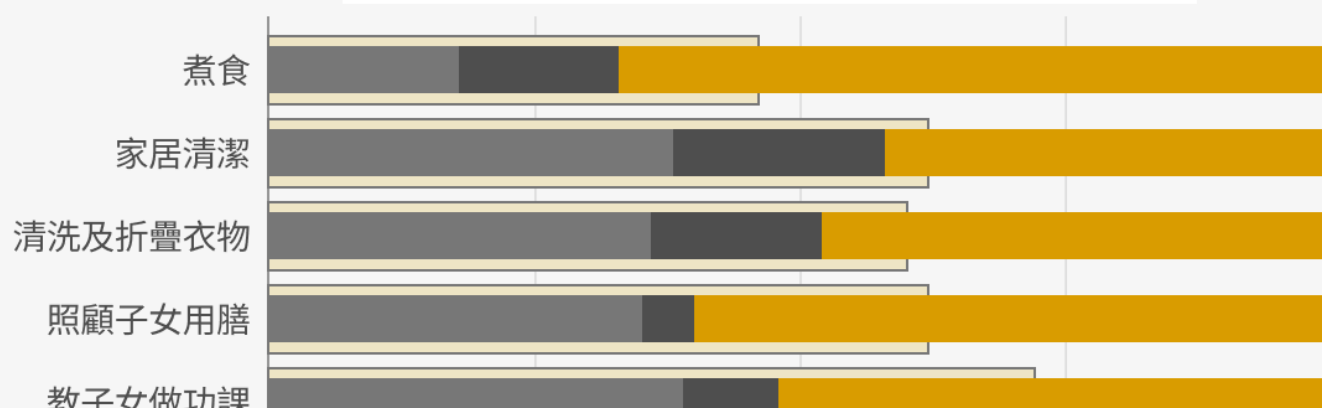


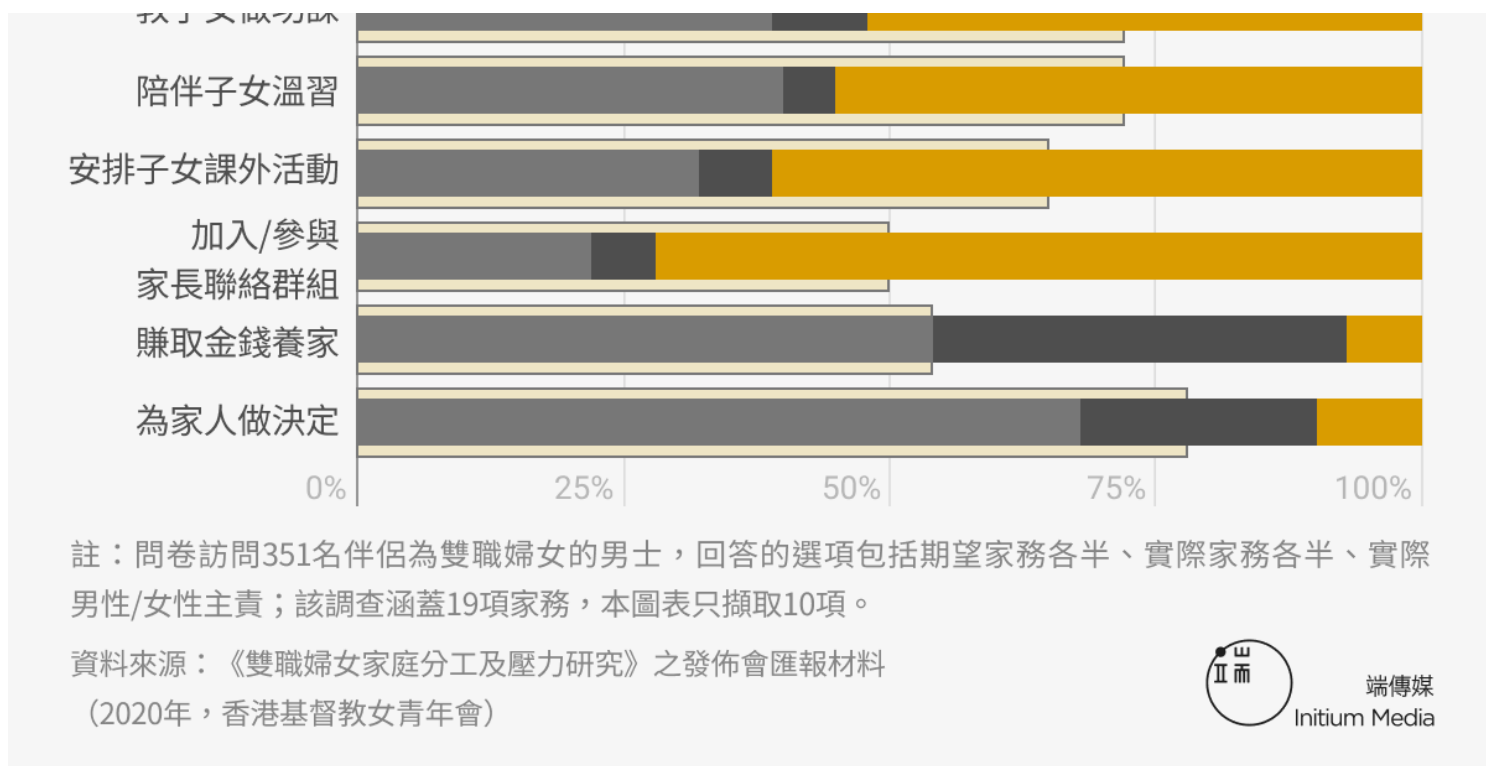
端傳媒
Initium Media

在香港，根據2015年香港政府統計處就家務分擔情況的調查，有近三成半（34.6%）的已婚男性在其住戶的家務分擔為零，而分擔家務超過四成的受訪已婚男性只有25%。與此相對，分擔家務超過四成的受訪已婚女性有66%。同一份調查同時顯示，已婚女性平均每日用於照料家人和做家務等活動的時間為3.6小時，比已婚男性的1.0小時多2.6倍。

在香港，多項家務男性期望分工各半，但實際是女性主責

男性期望分工各半 實際情況： 分工各半 男性主責 女性主責





在2020年，香港基督教女青年會亦就雙職婦女家庭分工及壓力發表調查，研究以問卷訪問462名雙職婦女及351名伴侶為雙職婦女的男士，了解雙職婦女家庭分工及壓力問題。研究顯示，受訪男性在多項家務勞動中都期望夫妻分工各半，但實際上卻是女性主責。例如照顧子女用膳方面，雖有62%的受訪男士希望分半，但實際上只有35%的受訪男士分半，另有60%的受訪男士稱由女性主責。雖有五成的受訪男士希望分擔加入/參與家長群組的工作，但實際上有超過七成的受訪男士稱由女性主責。

據此研究，也有一些家務是夫妻雙方都期望分半而實際上也分工相對平衡的，如賺取金錢養家、為家人做決定。整體來說男士參與「財務及決策」家務工作的比例，較子女教育及家人照顧為高。

同一研究也有進行聚焦小組訪談，記錄雙職母親的真實感受。有受訪者表示「傳統思想男尊女卑，屋企大男人成日覺得『小事唔好煩我』」、「家務要叫佢先做，就算做，都係要睇佢心情」，以及「佢又返工，我都返工，點解佢都唔肯幫吓手呢？」等。

結語：一日為母

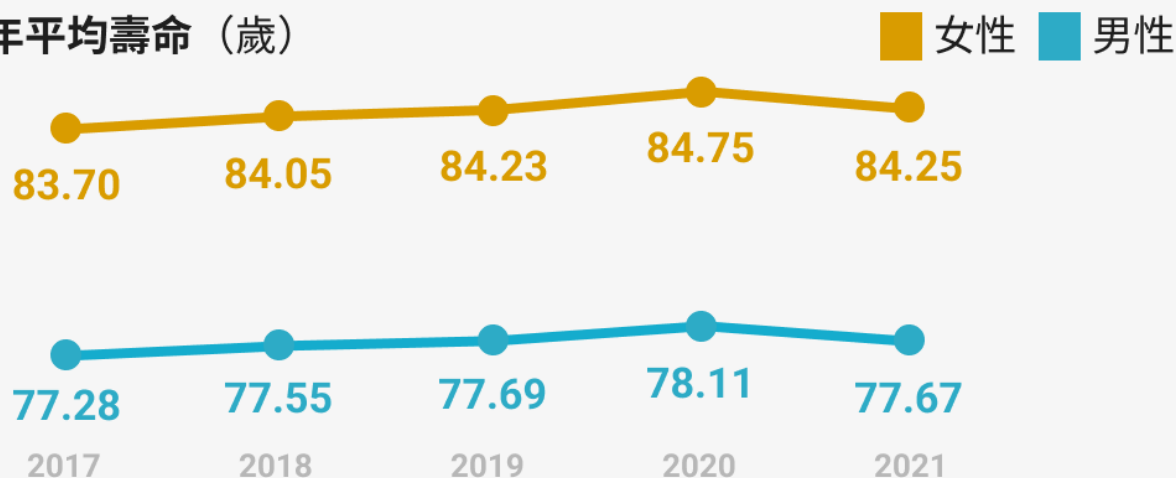
成為母親是畢生的事，這不單是說母職影響個人的職涯發展、人際關係和角色責任，也關乎母親的退休收入和晚年生活。

在台灣，[性別圖像](#)顯示，退休之後，男性領取的養老金比女性為多：勞工保險及公教人員保險不論年金或一次給付，男性領取金額均高於女性。在性別落差幅度方面，勞工保險老年一次金給付女性領取金額僅占

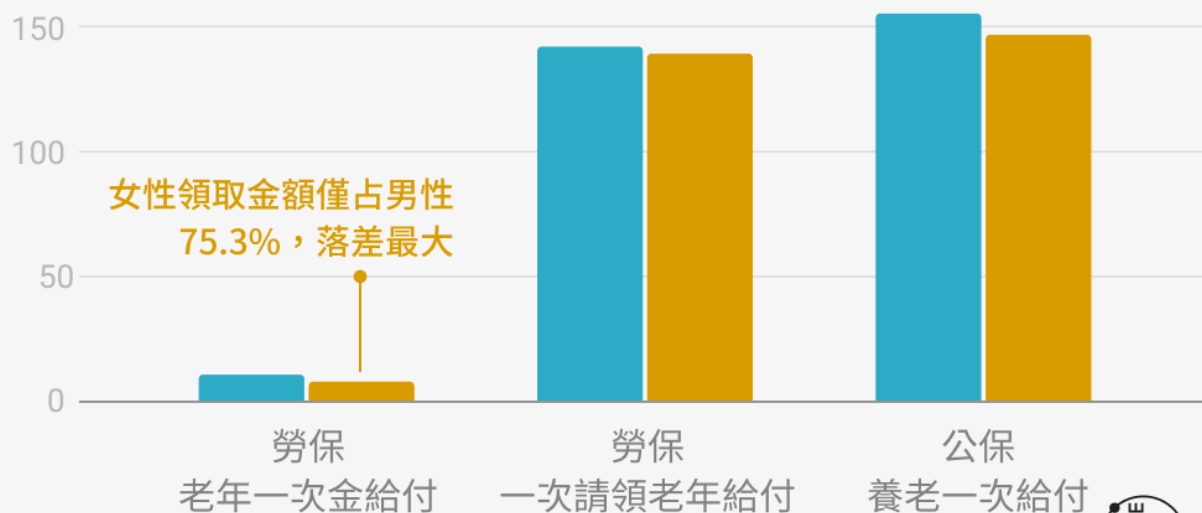
男性75.3%，落差最大，勞工保險老年年金及公教人員保險養老年金次之，女性領取金額約占男性88%。

台灣女性壽命比男性長， 但退休後男性領取退休金較女性多

台灣近五年平均壽命（歲）



退休金給付金額（萬元，台幣）



資料來源：端傳媒綜合整理



端傳媒
Initium Media

與此同時，台灣女性的平均壽命卻比男性要長：全體人均壽命每年都有增長，女性人均壽命一般比平均壽命高4個百分點，男性人均壽命則低於平均壽命2-3個百分點。

在香港，現時仍沒有全民退休保障，其退休保障以強積金為主，即退休後不會每個月領取退休金，而是在退休時一筆過取回強積金供款。這種制度並不認同照顧家庭為「工作」，只與「有薪工作」掛鉤，要求僱員和僱主分別按月供款工資的5%。因此，很多全職媽媽被排拒在強積金制度外，而雙職媽媽也因「母職懲

罰」而造成累積強積金結餘較低。

香港女性壽命比男性長，但退休后每月可供開支的強積金較男性少近四成

■ 女性 ■ 男性

香港一般的退休年齡為65歲，
平均預期壽命：

女性

87.9

>

男性

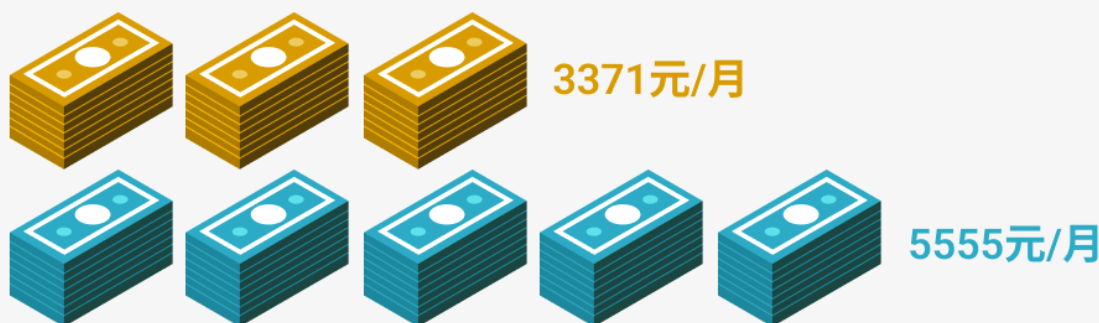
83.2

按全港收入中位數計算，工作40年
累積的強積金結餘（萬元，港幣）

92.6

121.3

↓
**女性的退休收入更少，而晚年時期更長，
平均每月可供使用的強積金較男性少近四成**



注：香港退休人士的收入除強積金外，亦可包括子女供養和政府保障計劃，惟部分計劃需通過資產審查

資料來源：《香港的退休保障及有关服务研究》（2021，明愛專上學院，香港大學
秀圃老年研究中心）



端傳媒
Initium Media

根據一份研究的推算，若按全港收入中位數計算，男性工作40年累積的強積金結餘為港幣\$1,213,104，而女性則為\$926,428。香港一般的退休年齡為65歲，而香港女性的平均預期壽命為87.9歲，比起男性的83.2歲長。換言之，女性的退休收入更少，而晚年時期更長。單就強積金來算，退休女性在預期壽命內平均每月只有\$3,371元可供開支，比男性的\$5,555少近四成。

女性不必然成為母親，而成為人母也不應是女性的自我犧牲和對女性的剝削。我們的世界——從職業設

計、價值等級、社會文化到公共政策——何時才能更加公正和友善地對待她們呢？