

**主旨:** 立法會議員陳婉嫻提交的建議書  
**附件:** 潛在勞動力-final2.docx

附上工聯會立法會議員陳婉嫻就「《集思港益》- 人口政策公眾參與活動諮詢文件」提交的建議書。

# 釋放婦女勞動力

建議書

工聯會立法會議員陳婉嫻

## 背景

不論哪一個國家，人力資源都是重要的資產，對於香港這個欠缺天然資源的地方來說，更是重要。

本港人口老化的問題可謂迫在眉睫，特區政府應該做的，就是積極應對，包括在保障本地勞工就業的大前提下，作出長遠的人力資源發展規劃。

政府推出《集思港益》- 人口政策公眾參與活動諮詢文件(下稱“諮詢文件”)，本文乃為回應此文件，先討論有關勞動人口及就業空缺的情況，然後集中討論如何吸引現有的婦女潛在勞動力重投工作。

## 失業情況

截至 2013 年 11 月，香港有 387 萬勞動人口，當中就業人口為 374 萬，失業率為 3.3%，失業人口有 12 萬 7000 多，就業不足率 1.4%，就業不足人數 55000 多人。

## 就業空缺

諮詢文件指出，2013 年 6 月，有幾個行業的職位空缺升幅特別顯著，建築地盤上升 74.3%、資訊及通訊業上升 28.3%、運輸、倉庫及速遞服務業上升 20.3%，零售業則上升 17.8%。

政府採用了百分率來展示職位空缺的增幅，看似大幅上升，但實際數字並不如此嚇人。截至 2013 年 9 月，建造業地盤工人職位空缺與上年同期相比，只增加了 380 個(職位空缺總數共 890 個)、運輸、倉庫及速遞

服務業增加 100 個(共 3460 個)，零售業則增加 240 個(共 9190 個)；資訊及通訊業增加數目較多，增加 870 個(共 3020 個)。而所有行業的職位空缺，為 78 300 個。

而上段所述行業同期的失業人數分別為 7 400、11 400、14 600、4000，這反映失業人數多於職位空缺，即使部份行業人手相對緊張，也不代表要以輸入外勞解決。尤其是建造業地盤工人，失業人數高達 7000 多人，職位空缺只有 890 個。當局必須向公眾清楚解釋這個情況，而不是單純附和坊間人手短缺的論述。

表一：諮詢文件的提述與實質職位空缺、失業人數的比較

《集思港益》人口政策諮詢文件，有關勞工的提述	實際職位空缺數目 (按年增加數目)	2013 年 7-9 月 失業人數
「職位空缺數字按年上升 9.9% 至 77900 個」	79 300(+8 840)	127 000 人
「建築地盤上升 74.3%」	890(+380)	7 400 人
資訊及通訊業升 28.3%	3 050(+670)	4 000 人
運輸、倉庫及速遞服務業升 20.3%	4 100(+690)	11 400 人
零售升 17.8%	8120(+1 220)	14 600 人
	以上數字取自：2013 年 9 月就業及職位空缺統計數字 <a href="http://www.info.gov.hk/gia/general/201309/23/P201309230694.htm">http://www.info.gov.hk/gia/general/201309/23/P201309230694.htm</a>	以上數字取自：2013 年第 3 季綜合住戶統計調查 <a href="http://www.statistics.gov.hk/pub/B10500012013QQ02B0100.pdf">http://www.statistics.gov.hk/pub/B10500012013QQ02B0100.pdf</a>

## **潛在勞動力人數可觀**

香港潛在勞動人口達 240 萬之多，當中女性潛在勞動人口超過 52 萬。既然本港有大批寶貴的女性人手尚待開發，我們何不內尋，加多善用以舒緩各行業的人力需求。我們相信只要有足夠的就業誘因，可以把潛在勞動力轉化為社會所需的勞動力。以下集中分析何種因素阻礙了婦女投入勞動市場，並討論政府應訂定何種政策，以吸引婦女就業。

## **香港女性勞動人口參與率低**

從表二可見，大部份 OECD 國家的女性勞動人口(只計算 15-64 歲，下同)參與率，均達到 60-70%以上，美國有 67.6%、加拿大有 74.3%、一些北歐國家如瑞典更達 77.9%、瑞士 77.2%，挪威也有 75.9%。

反觀香港，我們的女性勞動人口參與率，由 2000 年的 51.6%，攀爬到 2012 年才到 58.4%，比率比起較側重男主外女主內的日本(63.4%)還要低！

為何本港的女性勞動參與率低？受到多個因素影響，而當中一個重要的因素是本港工時過長。

表二：按選定年齡組別劃分的 OECD 國家婦女勞動參率

As a percentage of the female population in each age group

	Women (15-64)				Youth (15-24)				Prime age (25-54)				Older population (55-64)			
	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012
香港	51.6	56.6	57.5	58.4	45.2	42.6	35.6	35.9	63.9	71	73.3	74	21.3	27.2	32.5	33.8
Australia	65.4	69.5	70.5	70.4	68.9	69.8	67.7	66.8	70.5	74.8	75.7	75.6	35.6	48.7	55.0	55.6
Austria	61.8	67.8	69.5	70.3	50.8	56.7	55.0	55.3	76.3	81.1	83.4	84.3	17.6	28.9	33.7	35.0
Belgium	56.6	60.4	61.1	61.3	32.6	31.6	29.8	27.9	73.2	78.0	78.7	79.1	15.8	27.5	33.0	34.9
Canada	70.4	74.1	74.2	74.3	62.9	66.5	64.4	63.6	78.5	82.1	82.1	82.3	41.4	53.2	57.5	58.5
Chile	39.1	44.4	53.9	54.6	24.2	24.8	32.0	31.6	47.3	54.6	65.5	65.8	25.5	33.7	43.2	46.8
Czech Republic	63.7	61.5	62.2	63.5	40.6	26.9	24.2	25.9	81.8	80.3	80.4	80.9	23.7	35.2	39.4	41.6
Denmark	75.9	76.4	76.1	75.8	68.8	69.1	67.1	64.0	84.3	85.3	84.7	84.9	48.2	55.1	58.0	58.9
Estonia	65.3	68.5	71.4	71.4	35.4	32.3	36.8	38.0	83.5	83.5	84.7	83.3	38.5	60.8	62.9	64.7
Finland	72.1	73.9	72.7	73.4	51.1	53.7	50.6	51.9	85.0	85.6	84.4	84.2	45.2	58.3	60.5	62.8
France	62.5	65.2	66.2	66.7	32.6	35.0	34.9	34.5	78.6	82.3	83.4	83.4	28.1	37.8	41.8	44.8
Germany	63.3	69.4	71.8	71.7	48.2	49.0	50.0	48.1	76.9	80.6	82.1	82.2	33.5	48.9	56.7	58.0
Greece	49.7	54.9	57.5	58.4	35.4	27.6	26.6	27.2	61.7	69.1	72.7	73.9	25.5	28.2	29.7	29.9
Hungary	52.6	55.1	56.8	58.3	32.5	21.8	22.1	23.7	70.5	73.2	74.3	76.3	13.3	27.3	35.2	34.8
Iceland <sup>a</sup>	83.3	83.6	82.4	83.3	73.2	80.1	75.9	78.8	88.2	85.4	85.2	86.1	76.8	80.7	79.5	78.6
Ireland	56.3	63.5	62.3	62.2	49.2	52.7	41.3	40.9	65.1	72.2	71.8	71.7	27.6	40.8	46.2	45.7
Israel <sup>b</sup>	56.1	59.4	60.9	67.1	35.5	34.1	32.1	48.6	68.5	72.0	74.0	76.9	37.7	50.3	54.6	57.6
Italy	46.3	50.7	52.2	54.2	34.3	25.5	25.2	26.5	57.9	64.1	64.6	66.4	16.1	23.5	28.9	32.2
Japan	59.6	61.9	63.0	63.4	46.6	44.7	43.3	42.0	66.5	70.1	71.6	72.3	49.7	52.5	53.7	54.0
Korea	52.0	54.8	54.9	55.2	37.0	32.7	30.1	30.9	57.8	62.0	62.8	62.8	48.8	47.6	48.9	50.2
Luxembourg	51.7	58.9	60.7	62.8	30.6	22.3	23.4	24.7	64.9	74.7	77.1	79.2	16.8	29.1	32.1	35.2
Mexico	41.0	45.3	45.9	47.8	36.3	34.1	33.0	34.1	45.4	52.6	53.7	55.8	28.0	32.9	34.9	37.8
Netherlands	65.2	70.4	73.1	74.3	70.0	69.4	69.9	71.4	72.7	79.9	81.9	82.4	25.9	38.9	48.4	51.3
New Zealand	67.2	71.6	72.2	72.5	59.5	62.2	57.6	58.0	73.5	76.6	77.8	77.7	47.8	64.0	69.8	71.1
Norway <sup>a</sup>	76.5	75.9	75.8	75.9	61.8	60.3	56.9	58.2	83.5	84.0	84.3	84.0	61.6	64.6	66.9	67.5
Poland	59.9	56.5	58.9	59.7	34.8	29.3	28.1	28.4	76.5	75.6	78.6	79.1	23.7	20.6	29.0	31.3
Portugal	63.8	68.8	69.8	70.1	40.8	38.4	36.4	35.5	77.4	82.8	84.5	85.1	41.9	46.7	46.5	47.0
Slovak Republic	63.2	60.7	61.0	61.7	42.6	30.1	22.8	23.6	82.9	80.5	80.4	80.3	10.7	23.3	34.6	38.0
Slovenia	..	66.6	66.5	66.9	..	35.4	32.3	30.0	..	87.3	88.4	89.1	..	23.1	23.7	26.5
Spain <sup>a</sup>	52.9	62.3	67.9	68.8	43.3	47.4	43.1	41.1	62.8	72.7	79.3	80.6	22.6	32.5	41.7	43.8
Sweden <sup>a</sup>	76.4	76.8	77.4	77.9	51.2	52.6	52.7	53.4	85.6	87.1	87.3	87.6	65.9	69.6	72.3	73.1
Switzerland	71.7	75.0	76.7	77.2	66.3	64.5	67.0	65.4	78.0	81.9	83.4	84.1	51.5	60.3	62.1	63.5
Turkey	28.0	25.7	31.5	32.3	28.1	24.4	26.8	25.9	28.9	28.0	35.7	37.3	21.6	14.8	18.2	18.3
United Kingdom <sup>a</sup>	68.9	69.8	70.4	71.0	65.7	62.7	59.7	60.4	76.2	77.6	79.0	79.0	42.5	49.9	51.0	53.1
United States <sup>a</sup>	70.7	69.1	67.8	67.6	63.0	57.2	53.3	53.2	76.7	75.4	74.7	74.5	51.9	58.3	59.5	59.4
OECD <sup>c</sup>	59.1	60.9	61.8	62.3	46.5	44.4	43.1	43.2	67.9	70.1	71.2	71.7	38.3	45.3	48.5	49.7
Brazil	..	62.8	60.8	..	..	54.7	50.8	..	..	70.2	69.1	..	..	40.6	38.4	..
Russian Fed.	65.7	69.2	68.1	68.2	39.4	36.0	36.7	35.1	84.7	86.6	86.3	86.7	27.7	44.2	40.1	40.0
South Africa	..	50.8	47.9	48.3	..	26.6	23.3	22.9	..	66.2	63.4	64.1	..	33.3	31.4	32.1

a) The lower age limit is 16 instead of 15 for Iceland up to 2008, Italy after 2009, Norway up to 2005 and Sweden up to 2006.

b) Ratios are under-estimated prior to 2012. See details in the PDF reported below.

c) Weighted average.

Source and definitions: OECD Online Employment Database: [www.oecd.org/employment/database](http://www.oecd.org/employment/database) and [www.oecd.org/els/emp/lfsnotes\\_sources.pdf](http://www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf).

## 工時過長 婦女照顧子女

國際勞工組織 (International Labour Organization) 早於 1930 年已制訂規管最高工作時數的國際公約，而多個國家亦已簽署及落實公約的條款<sup>1</sup>，包括香港鄰近地區，如中國內地、台灣及新加坡等地。

然而，香港欠缺標準工時立法，打工仔女工時長、工資低、而且沒有超時工資(補水)。去年台灣勞工委員會做了一個各國的全年工時研究，結果顯示香港工時全年 2392 小時，是第二長工時的地方，但香港的時薪，卻只有 10.6 美元(82 港元)，排第二低位，而排首位的德國，有 40.1 美元(313 港元)。

現時法例規定 11 歲以下兒童不能獨留家中，但工時超長，婦女若外出工作，小朋友放學後，則不能照顧他們，這些母親要被迫留在家中照料子女了。

《2013 年第一季經濟報告》的專題文章〈港的潛在勞動人口〉就證明了這個事實。文章指香港有 240 萬的潛在勞動力。其中年齡介乎於 30-59 的婦女約有 52 萬。這些婦女大多數是已婚(91%)、與子女同住(82%)以及沒有外藉家庭傭工(92%)，換言之，這批婦女是因為照顧家庭、子女而不能投身工作。

反觀一些女性勞動人口參與率高的國家，工時則短得多，2012 年日本全年工時 1745、加拿大 1710、美國 1790、瑞典 1621、挪威 1420，韓國 2011 年也只有 2090。

---

1 國際勞動公約 C30 的工時規範是每星期 48 小時及每日 8 小時；若超時工作，每日工作時數不應超過 10 小時，而超時工作的薪酬，則以平時工資乘以 1.25 倍計算。於 1935 年，因失業問題嚴重，國際勞工組織通過 C40 四十小時工作周公約，將每星期的工作時數減至 40 小時。

人所共知香港不論是保安、飲食或零售的全職工作，都是每天起碼 12 小時，而且開鋪前、開鋪後的工作時數，也不計算在內，加上這些職位許多都只是按勞工法例每周放一天休息日，婦女很難在如此長的工作時間騰出時間照顧子女。

### 工資低 難以聘用傭工照顧家庭成員

過去十年，所有行業的工資增長約一成，但個別行業增幅不到一成，包括進出口貿易、批發及零售，指數只增加 8.6、住宿及膳食服務只有 9.1，運輸服務業的實際工資指數，更是不升反降，見下表。

表三：按行業主類劃分的實質工資指數數列 (1992年9月=100)

行業	2004年9月	2013年9月	增減
製造	116.2	119.3	+3.1
進出口貿易、批發及零售	122.1	130.7	+8.6
運輸服務業	114.9	113.3	-1.6
住宿及膳食服務活動(即酒店、酒樓食肆、快餐店)	100.4	109.5	+9.1
金融及保險活動	131.0	136.4	+5.4
地產租賃及保養管理	120.0	141.0	+21
專業及商業服務	111.1	135.2	+24.1
個人服務(汽車及電單車維修服務、美容及美體護理)	129.7	161.9	+32.2
所有行業	115.7	127.4	+11.7

資料來源：政府統計處《工資及薪金總額按季統計報告 2013年9月》

薪金升幅不足一成，但租金卻大幅上升。2004年少於40平方米的私人住宅細單位，租金指數由75.5上升至2013年的163.6，升幅一倍有多。工資增長完全追不上。但輪候公屋的所需時間，又越來越長，因此，廣大市民的生活，尤其是基層市民的生活質素，因為租金的上升而被迫下降。

即使夫妻兩人均外出工作，他們的收入也只是追租金、追通帳，未必能有足夠的金錢托兒，遑論聘用外籍傭工；因此，妻子選擇／被迫留在家中照顧長輩和子女。

### **托兒服務不足 欠家庭友善政策**

挪威財務部部長在 2012 年第四季 OECD Observer 提到，他們勞動力中，有 83% 母親的子女都是年紀很小的。為何挪威的婦女勞動力那麼高？子女雖然年幼，卻都願出來工作？原因不外乎是托兒配套做得好。當地 1 至 5 歲的小朋友，90% 都放在日間托兒中心，人數有 280 000。當然，這個北歐國家還有許多家庭友善政策，協助父母照顧子女，例如有薪照顧患病子女的假期；子女 12 歲以下，父母有權申請做半職。

反觀香港，只有負擔得起的家庭，聘用傭工照顧老幼，如聘請不起的話，多由婦女照顧。兒童放學的時間在下午 3 至 6 時，婦女若外出工作，往往要傍晚 7 至 8 時才能回到家中，期間數個小時，子女乏人照料。婦女往往就因為這數小時而不能外出工作。

## **建議**

### **強化幼老照顧服務**

「所得」與「成本」是不少已婚婦女衡量應否投入就業市場的要素，如果外出就業所得較需付出的成本為高，這些女性就會選擇就業。所謂「成本」，金錢方面要考慮，也還包含了對家庭照顧的元素。不少家庭主婦都身負照顧年幼子女及／或家中長者的責任，如要外出工作，就必先解決如何照顧家人的問題。較富有的家庭可以聘請外地傭工協助照顧的工作，但對於基層家庭的婦女來說，外出工作的成本太大了，她們根本負擔不起聘請外傭的開支，於是唯有放棄就業。



要想推動這些婦女進入勞動市場，就必須提供足夠的支援和配套措施，讓她們無後顧之憂，可在職場上有發揮的空間。

就此，我們建議特區政府增撥資源於強化社區老幼照顧服務，並以「便宜、專業、可靠」作為提供服務的基本原則。

針對托兒服務名額長期不足及缺乏彈性的情況，加大力度發展家居保母實為不二之選。發展家居保母既可為一些母親提供在家工作，幫補家計的機會，同時又可透過她們的協助，釋放更多其他潛在的婦女勞動力，達到事半功倍之效。這裡提及的家居保母是以僱傭關係聘用的職位，故須符合《最低工資條例》的保障，此乃不同於現行的「鄰里支援幼兒照顧計劃」，以鄰里互助為基礎；其次，家居保母的供應量必須足夠應付實際需求，並涵蓋所有年齡層的兒童。

特區政府應帶頭推動婦女參與居家工作，把社區保母轉為常規化的家居托管服務。台灣現行的「全國社區保母」服務乃一值得參考的例子，其主管機關為內政部兒童局，委托非牟利組織辦理保母基礎培訓、媒合、後續輔導管理等，為家長與保母搭起供需的橋樑。現時台灣有 22 個直轄市、縣(市)政府共計輔導 66 個社區保母系統，父母可以透過網上「全國社區保母系統」找尋合適的人選。

另一方面，完善兒童課餘托管、托兒／長者中心及長者社區照顧服務也是必要的。現時坊間兒童課餘托管、托兒／長者中心及長者社區照顧服務的質素良莠不齊，而且名額有限，部分服務的輪候時間過長，服務時間又不足，更有些收費高昂，一般低收入家庭未必負擔得起。有鑑於此，我們除了促請政府為有需要的家庭提供「在職父母托兒津貼」外，還建議開辦更多收費水平低的兒童課餘托管、公立托兒／長者中心及長者社區照顧服務，以增加有關受惠人數，縮短輪候時間。為彈性地配合全職婦女外出工作的時間，該些服務應為每天提供，並延長服務時間至晚上。

同時，這些兒童課餘托管、托兒／長者中心的位置應盡可能分散各區，而鄰近職業訓練場地亦應設有有關服務，以方便婦女工作及培訓期間接送子女及長者。

其實加強老幼照顧服務不但不會增加政府支出，反而有助消除婦女投入職場的障礙，間接減低貧窮家庭對綜援／低收入津貼的依賴，實值得政府進一步開拓。

### **透過社企模式帶動婦女於社區就業**

有鑒於基層婦女多希望能在就近居住地區工作，以節省交通時間及費用，並能方便照顧子女，特區政府可考慮於各區內大力發展具靈活性和多元化的就業職位。其中一個可行的方法就是由政府提供資助和場地配套予非牟利機構，使其可於社區內開辦多類型的社會企業，如提供寵物美容、理髮、兒童照顧等服務，一方面讓已獲有關技能的婦女發揮一技之長，另一方面亦可讓未獲技能的婦女有更多接受培訓和實習的機會，提升其工作能力，為將來的事業鋪路。

社企的提供培訓和實習的時間，必須具有彈性，讓婦女在子女年幼時可選擇於社企工作，積累經驗；及至子女長大後，她們便可憑著有關經驗往外尋覓其他相類的職位，減低因長時間離開職場而衍生的心理障礙、或與社會脫節等問題，亦可為有關行業提供更多合適人手。

為配合再培訓計劃及鼓勵就業，工聯會早於 2008 年就開辦了社企，提供保健按摩、家務助理、車衣等服務，既可創造婦女就業職位，同時亦可為正在接受培訓的學員提供實習機會，以提升就業競爭力和技術水平，成效可見。

### **推動家庭友善政策**

要增進女性的勞動參與，除了需要有性別平等的就業環境，還需要完善

的家庭友善政策作配合，為需要照顧家庭的婦女提供方便，從而提高其就業意欲。有關措施包括：推動部分工時及彈性工時模式或工作地點；以及增加便利婦女就業的假期，如侍產假、生理假、育兒假、家庭照顧假、親職假等。

以其他國家／地區為例：美國早於 90 年代初已通過「家庭醫療休假法案」(Family and Medical Leave Act)，賦予擁有准假資格的員工可獲 12 個星期職位保護的無薪休假，以便有需要的員工作為生產、領養子女，或與親生子女或領養子女培養感情，或是照顧有嚴重健康情況的子女或父母的休假。在瑞典、挪威和丹麥等北歐國家，政府提供父母在新生兒出生 12 個月內，可享有帶職帶薪的育嬰假，甚至補貼家庭育兒的支出，為婦女提供了有利的就業條件，故該些地區的女性就業率能長期處於高位。又如鄰近的新加坡，有薪產假最長達 16 周，同時設有有薪侍產假，並增設有薪親職假照顧嬰兒。

反觀香港，在這方面的僱員權益遠遠落後於不少地區。就此，我們建議當在職婦女面對家事、生理及進修需要時，鼓勵企業作出彈性處理；同時，特區政府應檢討現行有關便利婦女就業的假期安排，如立法訂定 7 天侍產假，讓男性僱員有更多時間照顧妻兒，參與家居事務；以及修訂《僱傭條例》落實全薪產假和延長產假周數等。透過積極推動家庭友善政策，減輕雙職婦女外出工作的壓力。

### **立法保障兼職和臨時工僱員的權益**

礙於家庭責任的限制，不少婦女只可擔任臨時工、兼職及非技術人員等僱傭關係不穩定及低薪的工作，例如清潔工、保安員、連鎖快餐店侍應及超市收銀員等，她們除了面對工種選擇少的問題外，還往往陷於缺乏勞工保障及遭嚴重剝削的困局。工聯會婦女事務委員會早於 2006 年 12 月至 2007 年 2 月期間，已就香港婦女的就業情況進行過調查，結果顯

示，有 76.5% 受訪者認為僱主應為兼職僱員提供勞工保障，亦有 79% 受訪者贊成按兼職僱員工作時數計算，給予他們與全職僱員相同的勞工保障項目；受訪者普遍認同這批僱員的合理勞工權益應該受到維護。可惜，時至今天，法例仍未加強相關保障。

為了鼓勵更多婦女投入職場，以及讓從事有關性質工作的雙職婦女獲得基本的勞動權益，我們認為長遠應取消《僱傭條例》有關「4118」連續性合約的規定，而在未達至這個目標之前，則應以「4072」取代之，不足「4072」者需按比例計算僱傭福利。

### **實行最低工資一年一檢、盡快立法制訂標準工時**

部分家庭主婦之所以沒有考慮投入職場，其中一個關鍵因素乃在於現時的工資水平並不吸引。正如上文所述，如果外出就業所得較需付出的成本為高，這些女性就會選擇就業。然而，除了支援配套不足外，現時僱員權益方面的保障也有很大的改善空間。

礙於學歷和經驗不足，以及需要配合照顧子女的時間，基層婦女在選擇工作時往往受到一定限制，當中不少人只能擔任低薪職位，賺取最低工資。可惜，最低工資兩年才檢討一次，有關水平在實施時已出現滯後的問題，甚至連物價的增幅也追趕不上，那又如何吸引婦女工作？

由於不少婦女需要照顧家庭，即使部分人能應付全職工作，亦難以長時間無償加班，破壞工作與家庭間的平衡。為了確保婦女就業的穩定性及強化就業誘因，工聯會認為最低工資一年一檢是必須的，同時亦需立法制訂標準工時，讓超時工作的僱員獲經濟補償 1.5 倍，以提供更多僱員保障。

## **強化職業訓練及增加進修機會**

職業訓練和進修不單是提升婦女就業能力的工具，同時也是建立信心的法寶，有助她們更快地投入和適應職場環境。我們建議培訓機構妥善規劃有關的職業訓練計劃，並配合婦女家庭生活作息來設計課程；同時，政府應訂定鼓勵婦女參加職訓的優惠措施，以及為她們提供如「學券」形式的進修津貼，減輕因進修而增加的經濟負擔；亦有需要完善現行的持續進修基金，包括加大資助金額、延長使用年期和擴大課程的涵蓋面等。

現時，政府為 15 至 24 歲、學歷在副學位或以下的離校青少年推行「展翅青見計劃」，透過勞工處、僱主和培訓機構的通力合作，提供全面的求職平台，配合一站式和多元化的職前和在職培訓，幫助青少年認識自我和職業志向，豐富他們的工作技能及經驗。其實，展翅的設計模式亦同樣適用於本港的婦女勞動力，特區政府可加以參考，並制訂與其相類的計劃，藉著職業訓練，強化婦女的就業競爭力。

## **建立針對性的勞動市場資訊諮詢及輔導服務**

部分從未就業或離開就業市場很久的婦女，雖有心重返勞動市場，但常因心理因素而受到限制，如缺乏信心、不安、無從入手等，又或欠缺相關資訊和渠道，以致未有進一步行動。

為協助她們克服這方面的就業障礙，我們建議特區政府應從兩方面入手，一是強化婦女的就業輔導，以提升其適應職場環境的能力，並降低憂慮等不良心理因素；二是與其他民間團體和企業合作，積極推動建構就業諮詢網絡，提供相關資源，同時結合個案管理機制和配對服務，鼓勵僱主僱用有關人士。

## **檢討《歧視條例》的實施情況及擴大其保障範圍**

不少婦女在年青時因要照顧家庭，窒礙了她們外出工作；及至子女長大，即使她們願意重投職場，卻不時受到各方面的歧視及市場惡性競爭的重重障礙。

在 2010 年，婦女事務委員會曾進行一項關於婦女就業地位的調查，結果顯示，七成受訪者認為，女性在職場上受到性別歧視的情況普遍；七成三人認為有僱主不選擇聘請孕婦；七成二人認為仍有僱主不聘用因需要照顧家人而不能加班的婦女；另有三成六已婚或同居女性在離開職場後，重投社會工作的職級比以往差，四成更表示薪酬不及從前；逾七成人認為在年齡或能力相若的情況下，男性較女性有更佳晉升機會。

為此，我們建議特區政府把年齡歧視納入《歧視條例》的保障範圍內，並應加強執法，以及檢討現行《性別歧視條例》和《家庭崗位歧視條例》的實施情況，加強婦女免受歧視的法律保障。

## **提供就業支援津貼**

對於不少基層婦女而言，一些適合她們參與的工作，工資水平往往只是與最低工資相約，因為她們每天只會兼職數小時，在考慮到工作時段及工作地點後，人工並不吸引，故此她們寧願賺少一點，選擇留在家中照顧子女和處理家務，實不利於增加勞動市場的人手供應。在此情況下，我們建議政府設立一些鼓勵性的獎勵計劃，如擴大「鼓勵就業交通津貼計劃」的受惠範圍及申請彈性，以及提供津貼，好讓在「不受歡迎工作時段」工作的婦女申請等，藉以提高她們投入就業市場的動力。

## **檢討學歷認證機制**

根據政府的資料顯示，在 2012 年，共有 54 646 名內地新來港定居人士，當中以婦女為主，25 至 64 歲的新來港婦女佔總新來港人數約五成

(53.2%)，即近 3 萬人。若把 2008 年至 2012 年的相關人數加起來，總數則超過 12 萬。然而，這些婦女礙於言語不通、學歷不足或不被認可，以及欠缺在港工作的經驗等因素影響，以致尋找工作時困難重重。不少新來港婦女正因為無法覓得合適工作來增加收入，反被逼留在家中，依賴丈夫微薄的人息或子女綜援來維持生計，經濟負擔沉重。

其實新來港婦女的教育程度在過去數年已有改善，但礙於其在內地的學歷和工作經驗無法在港獲得認可，以致錯失許多機會。就著這些婦女的需要，我們認為政府除了需提供適切的再培訓課程外，更需要完善相關的就業支援配套，才能幫助她們投入本港的就業市場，當中包括檢討現行的學歷認證機制，研究學歷和經驗互通的可行性，好讓這批人力資源的已有知識和經驗不會被浪費。

### **加強宣傳兩性平等觀念及建立家庭成員共同承擔家庭責任的社會文化**

中國傳統乃父權社會，以男性為中心，婚後的男女分工甚為明顯，主張「男主外，女主內」，女性被規範為家庭照顧者的角色，限制了她們在職場上的發展。這種傳統的性別定型和家庭觀念對現今社會依然帶來一定影響，不少婦女因受著家庭責任的枷鎖而窒礙了外出工作的可能。

平等機會委員會於 2012 年公布了一項有關「性別定型及其對男性的影響」研究報告，當中指出不論任何年紀及階層的受訪男性，都受傳統的規範影響，認為他們必須有經濟上照顧家庭的能力，並要比身邊的女伴成功；同時，他們仍期望女性擁有傳統「三從四德」的特質。由於很多男性都持有「女主內」的觀念，覺得家務是女人的事，所以即使不同意，亦不會在這方面多加意見；而在就業等涉及「在外」的事情上，男性在意見上的表達則較多。

其實隨著時代變遷與經濟轉型，有關的傳統觀念已不完全適用於現今社會，特區政府應加強宣傳兩性平等的價值，並建立家庭成員共同承擔家庭責任的社會文化，以打破傳統性別和家庭觀念對勞動市場的限制，鼓勵更多女性加入職場。

### **深入研究女性勞工退出就業市場的原因**

其實影響婦女是否投入就業市場的原因很多，當中的顧慮可是複雜的，故除了上述各項建議外，政府有必要作出進一步的調查和研究，並透過年齡、教育程度、婚姻狀況、生育情況、家庭背景及未參與勞動原因等因素進行分析，以深入評估和了解女性勞工退出或無法進入就業市場的真正原因，從而對症下藥，制訂針對性的應對措施。