

香港工會聯合會

THE HONG KONG FEDERATION OF TRADE UNIONS

香港九龍土瓜灣馬頭涌道42-50號

42-50, Ma Tau Chung Road, Tokwawan, Kowloon, Hong Kong.

電話：(852) 2712 0231 傳真：(852) 2760 8477 網頁：www.ftu.org.hk

工聯會婦女事務委員會

扶助貧窮婦女政策意見書

〈交立法會福利事務委員會〉

2005年5月9日

綜觀香港現行的政策和有關制度，特區政府均未能緊貼本港婦女的需要，在婦女貧窮問題上更缺乏專門的研究和扶助政策，即使是專責研究本港貧窮問題的扶貧委員會，日前所公佈的擬議貧窮指標，也只是針對「兒童 / 青少年」、「在職人士 / 成人」、「長者」和「社區」四個方面擬定，顯然忽略了對扶助貧窮婦女的關注。

香港工會聯合會婦女事務委員會喜見立法會福利事務委員會先行著手研究扶助貧窮婦女的政策，為此，我們促請扶貧委員會正視貧窮婦女化問題，也將婦女列入專門研究的社群，並提出以下扶助貧窮婦女政策的建議。

工聯會婦女事務委員會特別關心具有工作能力的低收入婦女，故有關建議均是針對這些婦女而提。我們將這些婦女大致分為「在職貧窮」、「失業」和「從事無酬勞動」的婦女，並分別對此三類貧窮婦女組群提出相應的扶助政策意見，期望政府有關部門能加以積極的考慮。

一、「在職貧窮」婦女

參考國際勞工組織的定義，當個人的收入不足以應付自己以及家人的生活，使之活於貧窮線以下，便屬於「在職貧窮」。我們認為政府極需要幫助這些投身工作但又得「捱窮」的「在職貧窮」婦女，有關扶助政策的建議如下：

1.1 優先為個別行業訂定最低工資，標準工時

目前，本港仍有近 27 萬打工仔月入低於\$5000，面對在職貧窮及無償超時工作的困擾；低技術的服務業更是受災嚴重的行業，而這些低收入行業均有較多婦女從事。事實上，全球約 80 個國家地區已設立法定最低工資，保障低收入及在職貧窮的勞工。故此，我們促請政府盡快建立一套適用本港的最低工資制度，率先在保安與清潔等低收入行業推出；另一方面，我們要求政府訂定標準工時，以紓緩本港勞工、尤其是身兼多職的婦女的工作壓力，此政策有助提升她們的生活質素，同時確保她們有更大的個人進修空間。

誠然，最低工資與標準工時相輔相成，兩者必須同時推出才可有效保障勞工權益。觀乎現時政府就這兩個議題的研究過於緩慢，我們要求政府加快速度，盡快制定相關政策。

1.2 提高家庭照顧服務的質素，津貼低收入婦女使用服務

我們的調查發現「家庭責任」限制了婦女的就業模式，致令一些婦女只能從事「兼職/日薪/長散」等僱傭關係不穩定的工種，陷入在職貧窮的困境。根據政府 2001 年的統計數據，在從事經濟活動的人士當中，負責多於 40%家務的女性佔 42.4%，而男性則只佔 17.2%，可見現時婦女負擔的家庭照顧工作仍然相當沉重。我們十分支持政府正研究的幼兒和兒童託管服務改善方案，包括延長學校開放時間、設立「街坊保母」註冊制、派發「託兒券」讓家長自由選擇託兒地點等。此外，由於低收入婦女往往負擔不起使用家庭照顧服務，有關當局可延伸「託兒券」的構思，考慮津貼低收入(如月入\$5,000 以下)婦女使用有關服務。

政府亦應該加強宣傳家庭成員平均負擔家庭責任的訊息，減輕婦女在家庭責任上的負擔，讓她們能夠爭取更多就業和個人進修的機會，從而增強個人的經濟能力。

1.3 訂立保障男女同工同酬的法例

男女同工不同酬長久以來廣泛存在於不同行業和職業，女性的薪酬普遍較男性的為低。政府統計資料顯示，近年來從事專業性職業、文職及工藝職業的

兩性薪酬會比較接近，但在非技術工種及部分服務性行業當中，兩性薪酬則差別很大。舉例來說，在 2003 年，非技術工人月入中位數的男女差距為\$3,100，從事服務及商業銷售工作的則為\$3,700，從事社區、社會及個人服務業的差距更高達\$9,600，可見女僱員薪酬受壓的情況相當嚴重。

事實上，一些已發展國家如英國和美國都訂有「同酬法」(Equal Pay Act)，以保障兩性具有均等的工作待遇。我們促請政府參考其他國家的經驗，研究保障男女同工同酬的法例，以消除對婦女勞工的不公平待遇。

1.4 提高婦女就業技能培訓的質素

我們認同提升貧窮婦女的個人能力是協助他們脫貧的可行途徑之一，因此促請政府提供更貼近就業市場需求和具社會認受性的職業技能培訓課程。承辦課程的機構必須不時檢視本港就業市場的職業導向轉變，以減少錯配的情況，讓婦女修讀後能夠爭取更多實質的就業機會；同時為免除基層婦女的經濟顧慮，政府可考慮向低收入(如月入\$5,000 以下)婦女提供教育津貼，津貼以「學習券」的形式發放，讓她們選修不同的技能提升課程，從而增強競爭力。

1.5 宣揚企業社會責任，減少對婦女各種形式的歧視

政府應加強力度，向社會推廣企業社會責任的文化，宣傳兩性平等、反對性別歧視的訊息，從而提高僱主及企業管理人員的操守，消除他們對婦女、尤其對具有單親家庭背景、中高齡和懷孕婦女等等的歧視，以減少此等對婦女不公平的就業障礙，令婦女勞工的權益能夠得到更全面的保障。

二、失業婦女

針對失業問題，工聯會一直倡議本港建立以就業為本的失業援助制度，通過創造就業職位，提升就業能力，鼓勵失業者重投工作，自力更生。長遠而言，工聯會促請政府積極研究落實「就業優先的經濟發展策略」的各項措施，為不同勞工階層創造更多的就業機會，以解決問題的根源，從而有效控制失業人口的增長。對於扶助因失業而陷入貧困的婦女，本委員會亦基於此立場提出意見。

2.1 設立「再就業支援計劃」就業網，提供過渡性的工作崗位

我們建議政府設立「再就業支援計劃」就業網，鼓勵社會福利機構及勞工團體承辦部份外判工程或服務，為中年、低學歷、低技術領取綜援的婦女提供一至兩年過渡性的工作崗位，提升就業能力，協助她們重投社會勞動力市場。

2.2 完善「以工代賑」的措施，扶助失業婦女自力更生

我們歡迎政府採納工聯會倡議的「以工代賑」方案，為綜援失業人士提供就業援助。目前社會福利署在這方面，委託了非政府機構營辦深入就業援助計劃，協助受助人重投勞工市場。而參考政府 2003 年的統計數字，在失業人士當中，以從事「批發、零售、進出口貿易、飲食及酒店業」的女性佔曾工作的女性失業人士的比例最大，百分比為 44.8%。我們期望政府能完善現有的就業援助服務，除了發掘更多適合低學歷及低技術人士的就業空缺以外，亦對該批婦女提供針對性的支援，例如為她們提供更多行業空缺資訊、協助她們發掘其他方面的才能，讓失業婦女能有更多再展所長的機會。

2.3 研究將「年齡歧視」納入歧視條例保障範圍

我們看到近年就業市場的年齡歧視情況有趨向嚴重之勢，由 2000 年至 2003 年，年齡介乎 30 至 49 歲婦女的失業率增幅高達 80.6%，中年婦女遭年齡歧視的情況可見一斑。我們促請政府研究將「年齡歧視」納入歧視條例的保障範圍以內，以保障中高齡婦女的就業機會。

三、 從事無酬勞動的婦女

從事無酬勞動的婦女主要為全職家庭主婦，據政府 2003 年的統計數字顯示，全港的家庭主婦為數不少，有達 67.5 萬人口。本委員會於今年 3 月完成的「香港婦女生活水平情況」調查發現，許多家庭主婦估計其晚年生活費的主要來源為家人給予的「家用」和個人儲蓄。然而，家庭主婦只從事無酬的勞動，故缺乏經濟獨立能力，隨著社會離婚率的不斷上升、生育率每況愈下，加上偏低的銀行存款利率，本港家庭主婦倚重家庭系統支持和個人儲蓄的晚年生活保障方式正逐步失效，她們的晚年極有可能跌入貧窮網中。因此，家庭主婦的晚年生活保障問題迫切須要政府的正視和解決。

從速推行全民退休保障

香港現行的強積金制度只能保障具有職業人士的退休生活，但卻保障不到家庭主婦的晚年生活。我們促請政府重新考慮工聯會早於 1992 年倡議的「退休保障綜合方案」。此方案為政府、資方與勞方三方面共同供款的退休保障計劃，由強積金和全民社會保險計劃兩部份組成。工聯會建議除了目前強積金為僱員提供的退休保障外，政府亦需要與僱主及僱員共同參與社會保險計劃供款。計劃能為年過 65 歲的家庭主婦，提供當時僱員每月平均入息約 25% 的保險金，而全港僱員亦能從綜合強積金及全民保險金的保障中，在退休後領取當時僱員每月平均入息的 30-45% 的綜合保障金額。此計劃能將家庭主婦一併納入退休保障網內，作為一個周全的全民退休保障制度。

香港工會聯合會
婦女事務委員會

二零零五年五月九日