



(2016)(36 屆)婦委 01/002

香港工會聯合會婦女事務委員會 對「婦女就業」意見

在 2016 年 2 月 16 日人力事務委員會會議上

香港工會聯合會婦女事務委員會(工聯會婦委)，一直關注婦女就業情況，同時配合工聯會維護勞工權益，爭取僱員福利的工作，在「婦女就業」、「完善家庭友善政策」及「性別主流化」等政策議題上代表婦女(尤其在職婦女)表達意見。

根據政府統計處 2015 年 7 月 27 日出版《主題性住戶統計調查第 56 號報告書》，載列有關本港居民運用時間模式及婦女就業的統計調查結果。報告書指出有關女性料理家務者的就業意向，在 637,500 名女性料理家務者中，約 38,300 名(6.0%)表示若有一份工作(包括全職及兼職工作)，一定會或多數會做這份工作；而約 70,000 名(11.0%)女性料理家務者表示有可能做一份全職或兼職工作。「上下班時間」、「薪酬」及「工作時間」是選擇工作的三大考慮因素，而「靈活的工作時間」、「半職工作」及「在家工作」能提高她們從事工作的興趣。調查結果顯示仍有空間釋放婦女的潛在勞動力，提高女性勞動人口參與率。

就釋放婦女勞動力，工聯會婦委建議項目：

1. 重視女性天職和需要 做好家庭友善政策

- 1.1 懷孕僱員應享有全薪產假(現時為薪金的五分之四)，女性僱員及其家庭不應因懷孕是女性天職而在經濟上受到懲罰；
- 1.2 國際勞工組織制訂的《2000 年保護生育公約》(第 183 號公約)訂明，女性僱員應享有不少於 14 星期的產假，以及讓她們以母乳餵哺嬰兒的小休時間。應檢視現行落後的《僱傭條例》，延長法定產假周數，與國際接軌；

- 1.3 設立「產後工作保障期」至產假後 6 個月，以確保產後僱員不會被無理解僱，以便調節身體、心理及家庭環境的變化；
- 1.4 修訂有關產前檢查規定，產檢「到診紙」亦可申請有薪病假；
- 1.5 倡議家庭友善政策和措施，落實《家庭崗位歧視條例》內容，在公營機構、企業、公眾場所內常設哺/集乳間，方便餵哺母乳的女性外出哺乳及擠奶，以及保障女性公開餵哺母乳的權利，免受歧視；以及
- 1.6 定期檢討男士侍產假，在政策實施一年後，政府需要對其落實情況進行檢討，優化政策內容，循序漸進地增加男士侍產假的日數及薪酬安排。

2. 強化托兒服務 助釋放婦女勞動力

- 2.1 現行的「鄰里支援幼兒照顧計劃」(俗稱社區保姆計劃)及「課餘託管計劃」未能配合現時雙職家庭對兒童照顧服務的需求，故我們建議再增加資源，提供更多有關兒童照顧服務的名額及增加假日託管服務。同時，增加費用減免額及全費資助額，為更多有需要的家庭提供支援；
- 2.2 提高社區保母的津貼至最低工資的水平，甚至把有關社區保母列為常規就業模式的家居托管服務，此舉既可肯定婦女在社區上的貢獻，亦可滿足社區上對兒童照顧服務的需要；
- 2.3 針對職位共享及引入兼職工作等彈性工作安排，必須制定具體方案以保障兼職婦女應有的福利及加強宣傳勞工法例，有助釋放婦女勞動力。
- 2.4 優化及提升「婦女就業資訊站」的網頁內容，並加強宣傳，讓更多婦女應用有關網站資料，解決其就業、支援及培訓服務的需要。

3. 貫徹落實《消除對婦女一切形式歧視公約》精神及「性別主流化」原則

- 3.1 制定具體的男女同值同酬條文，積極解決婦女在職貧窮問題；
- 3.2 考慮到男女的需要和觀點，提供性別敏感度培訓，以加強公職人員，以及公眾人士對性別議題及性別觀點主流化概念的認識。

4. 重新檢視現行落後的《僱傭條例》

- 4.1 做好最低工資每年檢討工作及落實標準工時立法程序，統一勞工假期及公眾假期至 17 日；
- 4.2 針對《僱傭條例》的連續性合約，俗稱「4118」的漏洞進行修訂，保障女性僱員免受零散工作剝削；
- 4.3 落實退休保障制度，設立「綜合退休保障方案」，為婦女的貢獻作出肯定，讓她們的老年生活作出保障。

總結

為鼓勵更多婦女加入勞動市場，工聯會婦委建議勞福局加強各種支援措施及政策，包括重新檢視現行落後的《僱傭條例》以保障懷孕僱員權益，改善託兒服務和課餘託管、推廣家庭友善工作間措施，以及改善就業支援及再培訓服務，以消除婦女加入職場的障礙，創造有利條件讓她們可以選擇投入勞動市場，包括全職、半職及在家工作。

~ 完 ~

註：

- (1) 工聯會婦委代表出席於 2016 年 2 月 16 日人力事務委員會會議就議程「婦女就業」表達意見
- (2) 工聯會婦委代表：委員鍾少英
- (3) 如有任何查詢，歡迎與工聯會婦委秘書聯絡
電話： 3652 5933
傳真： 2624 4000
電郵： mng@ftu.org.hk