

就業和勞工的平等權利

香港婦女勞工協會

兩性的不平等就業權利和機會

1. 香港女性僱員的就業模式自九十年代開始已經是一種“雜散化”(Casualisation)狀態，兼職工、臨時工、替工和合約工是普遍存在。這些並不是女性僱員所期望的，她們要的是一份全職、穩定、合理薪酬的工作。但可惜在？？？工和就業期間，她們卻總是處於不理的位置，例如：年齡歧視、人工偏低、不必要的條件苛求等等，加上社會保障和服務不足，女性僱員的弱勢就讓無良僱主有機可乘。
2. 政府在「消除對婦女一切形式歧視公約的第一次報告」中，竟指大部分僱主“已經確立了為男女兩性提供平等就業機會的態度和概念”，使人質疑政府是否已滿足於現時僱主對待男、女性僱員的態度；也使人懷疑政府是故意漠視僱主藉著女性求職者的性別和年齡因素來壓低工資的事實。總體來說，女性在投身社會工作和從事她們選擇的職業時，性別和年齡的問題仍未能受到法例的保障，歧視是存在的，所以不能達到與男性相同的權利或機會。

第 III 部：在僱傭範疇的歧視

要立法禁止對女性的年齡歧視

1. 三十歲以上的女性在尋找工作時所遇到的年齡歧視，已經是眾所週知的問題。根據政府統計處資料指出，由 1997 年首季至 1998 年第一季，就業人口的年齡中位數：男性是 38 歲，而女性則是 33 歲。這些數字顯示在勞動市場上要求女性的年齡是要比男性為年輕。¹
2. 大批因年齡而被拒絕於勞動市場之外的女性，包括因工業轉型失去工作的製造業的女工、兒女日漸長大而想外出工作的家庭主婦，年齡由三十歲至五十多歲不等，雖然仍值壯年，但求職時經常被僱主以「年紀太大」為理由不獲聘用。例如很多店聘請售貨員時規定年齡在 30 歲以下，連電子廠也拒絕聘用 30 歲以上的女工。
3. 政府認為“通過公眾教育及自我監察計劃”最適當，政府更指勞工處自 1997 年起已開始“協調處理有關就業方面年齡歧視的投訴，只是仍未收到任何投訴”吧了。政府的說法完全是推卸責任，一方面政府從沒有任何宣傳、教育社會人仕可投訴僱主年齡歧視；另一方面受年齡歧視的女性在「沒有法例保障」之下，只會感到投訴無門；沒法可依，即使投訴也只是徒勞。
4. 因此，我們建議應立法禁止年齡歧視。透過立法才可設立一些規範，令人們加強警惕，令到人們明白究竟權利為何？責任為何？有了法例作為根據，執法部門才會運作。其實，立法和教育根本沒有衝突，立法禁止年齡歧視是警諭無良僱主的方式之一，政府無必要否決“禁止年齡歧視”的條例。

¹ 綜合住戶統計調查接季統計報告一九九八年四月至六月

女性僱員應有全薪產假薪酬

1. 幾經修訂，有關產假的規定現為：女性僱員懷孕可根據連續性合約，工作至少 26 個星期可以放無薪產假；工作至少 40 個星期，可獲有薪產假 10 星期。但產假薪酬只有正常工資的五分之四，換句話說，這是向懷孕的女性僱員扣減五分之一的薪酬，這無疑是加深了女性僱員因懷孕所受的經濟壓力。
2. 不少女性因為懷孕而失去就業機會，例如酒樓和餐廳的女侍應一旦懷孕，由於不能獲得適當的工作安排而被迫辭職。不少行業的女性僱員在結婚後，升職機會和加薪幅度降低。
3. 我們建議政府應修訂分娩法例，使懷孕女性僱員可獲全薪假期津貼，以及設立丈夫助產假，以減輕產後婦女的生活壓力。

婦女參與經濟活動和在經濟活動中存在不平等的地位：

1. 政府在報告中只強調“過去十年 20 至 39 歲的勞動人口參與率一直上升”，以及“60 歲或以上女性勞動人口下降是經濟富裕，女性分享著經濟增長和繁榮的成果”等等。這無疑是隱瞞了女性勞工所面對的實況。
2. 根據政府統計數字，女性失業人數在九七年第二季有 23,900 人，佔女性就業人口 1.9%；同年第四季有 29,500 人 (2.2%)；而九八年第二季則有 48,000 人 (3.7%)，顯示女性的失業人口不斷上升。而且，我們相信女性真實的失業數字並不限於上述的數字，因為很多所謂的家庭主婦（在統計上不作勞動人口計算）其實是願意繼續工作的，只是由於工資受到不合理的遏抑，出外工作所獲得的工資，可能還抵不上留在家裡當主婦、照顧子女的開支。
3. 一九九七年的整體工人工資中位數是 \$10,000，而佔非技術工人 54.3% 的女性工作的工資中位數是 \$3,900；男性則為 \$8,000。女性工資只佔男性的 50%。² 可反映就業婦女的工資偏低。
4. **香港就業上的性別角色定型仍然嚴重，存在著明顯的性別分隔現象。**婦女集中行業和工作，薪酬和福利一般較以男性佔多的行業為少。以一九九八年統計數字，經理級的女性只佔 52,600 人（佔該職業人口 20.7%），男性經理則為 201,000 人 (79.3%)；女性的專業人員的人數為 48,500 人 (29.2%)，而男性則為 117,600 人 (70.8%)；從事文員的女性人數為 416,900 人 (70.5%)，而男性則為 174,400 人 (29.5%)。非技術工人中女性佔 312,700 人 (54.3%)，而男性是 263,300 人 (45.7%)。³
5. **女性在不少行業和職位中均受到同工不同酬的待遇。**例如：一九九七年經理及行政級人員中男性工資為 \$28,000，而女性僱員只得 \$25,000；服務工作及商店銷售人員中男性工資為 \$10,500，同工的女性只得 \$8,000；機台及機器操作員及裝

² 政府統計處 “一九九七年第一季按主業所屬職業及性別劃分的每月就業收入中位數”

³ 政府統計處 “一九九八年綜合住戶統計調查按季統計報告”

配員職位中男性工資為\$10,000，當中女性工作工資則為\$6,000。一九九七年綜合的就業收入中位數，男性為\$12,000，女性則為\$9,000。⁴

6. 根據香港政府統計署一九九七年第三季數字，每月收入低於中位工資的一半（即五千元）的就業貧窮人數達二十九萬五千人，而層女性的達百分之八十三點三，合共二十五萬人。若以女性就業人口為基數，女性就業貧窮率達百分之二十點三。同時要澄清女性的兼職化並非女性工資低的原因，因為月入五千元以下的婦女的二十五萬人中每周三十小時以下的婦女只有十一萬人。顯示有十四萬婦女在每周工作三十小時以上而其工資仍低於五千元的。

7. 所以，政府應考慮設立最低工資制。

勞工處應積極為女性提供的就業機會

1. 勞工處的就業選配計劃及再培訓計劃，只是裝飾的花瓶，治標不治本。
2. 一九九七前往勞工處就業科登記搵工的人數是 117,424 人，經勞工處引薦而成功的個案只有 26,162 人，佔求職人數的 22.2%。而勞工處積極推行的「就業選配計劃」，由一九九五年至一九九七年十二月為止才成功提供了 15,054 份工作，服務了 21,210 位求職人士。只佔一九九七年失業人數（71,300 人）的 21.1%。⁵ 政府創造就業機會才能解決婦女失業問題。

3. 政府應擴大社會服務資源，以增加就業機會。

強制公積金制度忽視低收入婦女保障

1. 臨時立法會於九八年二月退過的強制性公積金計劃，預計在九九年實施，屆時所有十八至六十五歲、月薪四千元以上的僱員及僱主都必須參加。但強積金只能保障每月收入四千元以上的在職人士，這對五十萬長期從事低收入和不固定工作之婦女勞工毫無保障。即使收入超過四千元，要在她們微薄的收入中抽取作供款，無疑增加她們的經濟壓力。
2. 政府應重新考慮「全民退休保障計劃」。

我們的要求

1. 製訂“禁止年齡歧視”法案；
2. 實施全薪分娩假期津貼；
3. 增加社會服務（如托兒、安老……等），推出更多職位；
4. 制定“最低工資”，以免女性工資越壓越低；
5. 政府應重新考慮「全民退休保障計劃」。

⁴ 政府統計處 “一九九七年第一季按主業所屬職業及性別劃分的每月就業收入中位數”

⁵ 1997 年勞工處處長年報