

(二〇〇一年七月十日會議)

婦女事務委員會

爲女性提供的與就業有關服務及 職業培訓/再培訓課程

引言

本文件旨在：-

- (a) 向委員闡述女性參與香港勞動人口的概況；
- (b) 向委員介紹勞工處爲女性提供與就業有關的服務；
- (c) 向委員簡介女性可修讀的職業培訓/再培訓課程；以及
- (d) 請委員就現時勞工處、職業訓練局及僱員再培訓局有爲婦女提供的服務及課程，提供意見。

香港女性參與勞動人口概況

2. 過去十年，由於本港的經濟增長和發展迅速，就業機會增加，令參與勞動人口的女性人數日漸上升。二〇〇〇年，15 歲及以上的女性人口中，有 1,422,900 人從事經濟活動，佔這個年齡組別女性人口的 49%，佔整體工作人口的 42%。女性勞動人口主要屬 20 至 29 歲、

30 至 39 歲及 40 至 49 歲的年齡組別，合共有 1,234,100 人，佔勞動人口約 37%，高於一九九〇年的 30%。詳情見附件 A。

3. 過去十年，30 至 39 歲年齡組別女性的勞動人口參與率穩步上升，由一九九〇年的 53.9%上升至二〇〇〇年的 68.5%，反映女性的就業機會增加，而且越來越多女性希望從事有薪酬的工作。不過，在這段期間，15 至 19 歲女性的勞動人口參與率有所下降，由一九九〇年的 26.1%，跌至二〇〇〇年的 15.9%，原因是教育機會增加，與及較多年青人選擇接受高等教育。此外，隨着經濟日漸富裕，亦有較多人選擇退休，因此，60 歲及以上女性的勞動人口參與率亦由一九九〇年的 9.7%，下降至二〇〇〇年的 4.0%。這些數字顯示女性與男性一樣，都能享受經濟增長和繁榮的成果。詳情見附件 B。

4. 在香港，男性和女性在各階段都有均等的教育機會。自一九七八年推行九年普及基礎教育後，社會每一分子，不論男女，都有機會學習必需的知識和技能，追求各自的理想。二〇〇〇年，女性勞動人口中有 344,500 人具高等教育程度，所佔比率為 25%，與一九九〇年的 15%比較，有大幅增長。男性工作人口方面，一九九〇年的相對比率為 13%，二〇〇〇年則為 23%。詳情見附件 C。

5. 女性的失業率大致上低於男性的失業率。二〇〇〇年女性和男性的失業率分別為 4.0%及 5.6%。以絕對數字計算，女性的失業人數(57,600 人)亦遠低於男性失業人數(110,700 人)。詳情見附件 D。

6. 女性僱員在總就業人數所佔比例在過去十年逐漸上升，由一九九〇年的 36%，升至二〇〇〇年的 42%。就女性僱員人數及所佔比例而言，增長特別明顯的界別是社區、社會及個人服務業，由一九九〇年的 248 100 人及佔 48%，大幅上升至二〇〇〇年的 477,300 人及佔 63%。詳情見附件 E。

7. 整體而言，隨着教育及就業機會增加，擔任較高職位的女性所佔比例持續上升，而從事經理及行政人員等職位的女性所佔比例亦有可觀增幅，由一九九三年的 16%穩定上升至二〇〇〇年的 25%。詳情見附件 F。

8. 此外，近年女性在求職方面有更多選擇。以往一些男性僱員比例較高的職業，現時都有較多女性僱員參與。過去十年，已婚女性的就業機會持續增加。二〇〇〇年已婚女性僱員有 770,900 人，佔受僱人口的 24%，而相比於一九九〇年，女性僱員只有 489,900 人，而佔受僱比例為 18%，已大為提高。

9. 隨着就業機會擴大，女性的入息大幅增加。二〇〇〇年第四季女性的每月就業收入中位數，較一九九〇年上升 107%，升幅高於男性的相對數字(83%)，以及同期按綜合消費物價指數計算的消費物價上漲率的升幅(61%)。二〇〇〇年第四季，女性的每月就業收入中位數(8,500 元)是男性相對入息的 77%，對比十年前的 68%為高。

勞工處

10. 勞工處以勞工處處長為首，負責執行勞工政策及勞工法例，以保障僱員的權益和確保僱員工作時的職業健康及安全。該處亦為僱主及求職者提供免費就業輔導服務；而勞工處所提供的服務，對象不分性別。不過，下述與就業有關的服務，與女性尤其相關：

就業輔導服務

11. 勞工處就業科透過轄下 11 個就業中心，為男女求職者提供免費的就業輔導服務，而其中的兩個中心是新來港定居人士就業輔導中心。就業科透過就業選配計劃，為待業的求職者舉辦簡報會，以及提

供密集的就業選配及輔導服務。該科亦經常進行特別推廣計劃，例如在大型公共屋邨開設求職廣場及舉行展覽，以吸引求職者(尤其是婦女)申請職位空缺。二〇〇〇年，在該科登記的求職人士共有 154,194 名，其中 49.5%為女性。在同一期間，該科為合共 35,039 人直接找到工作，其中 18,963 人(54.1%)為女性。按職業類別劃分的男女成功就業數字見附件 G。

12. 自一九九九年二月起，勞工處推行了一系列措施，協助本地求職者尋找家務助理職位。這些措施包括設立特別服務櫃檯，由指定的就業輔導主任為求職者尋找在其居所附近的家務助理職位；定期為求職者舉辦「家務助理講座」；以及加強專為本地家務助理而設的網頁，以方便使用者尋找資料。雖然這項強化就業輔導服務並非專為女性而設，不過現時的使用者主要為女性。二〇〇〇年，勞工處的就業科共登記 5,619 名尋找家務助理職位的人士，並為 1,781 人成功安排就業，就業率為 31.7%。

13. 由二〇〇一年二月開始，勞工處亦推行了「中年再就業試點計劃」，旨在透過職前訓練、入職訓練和跟進輔導服務，協助 40 歲以上的求職人士持續就業，而符合資格的女性和男性均可參加。截至二〇〇一年六月十五日，共有 3,049 名求職者參加計劃，其中 1,754 人為女性。當中有 343 人獲聘用，而其中則有 231 人為女性。

生育保障

14. 由勞工處負責執行的《僱傭條例》(第 57 章)，規定女性僱員可享有下列生育保障：

- 產假；
- 產假薪酬；

- 禁止終止僱傭；以及
- 禁止指派粗重、危險或有害的工作。

有關女性僱員生育保障的詳情，請參閱附件 H。

15. 在二〇〇〇年，經勞工處處理有關解僱懷孕婦女的申索共有 124 宗，在一九九九年和一九九八年則分別有 183 和 175 宗。

外籍家庭傭工(外籍家傭)

16. 截至二〇〇一年六月十五日，本港的外籍家傭總人數為 225,932 人，其中 221,650 人(或 98.1%)為女性，68%來自菲律賓。

17. 外籍家傭的薪酬受僱傭合約保障。在香港僱用外籍家傭的僱主，必須向外籍家傭支付不少於訂定合約時有效的最低許可工資。目前，最低許可工資為每月 3,670 元，這規定同樣適用於男性和女性。外籍家傭亦享有僱傭合約內所訂明須由僱主提供的福利，包括免費住宿、雙程旅費、免費醫療福利。此外，他們亦如本地工人一樣，享有勞工法例下的相同權益，包括休息日、法定假期、生產保障等。如他們與僱主之間出現僱傭糾紛，亦可要求勞工處提供調解服務或向小額薪酬索償仲裁處或勞資審裁處提出仲裁申請。如僱主破產，外籍家傭可向破產欠薪保障基金申請特惠金。外籍家傭如受到虐待而有關行為構成罪行，警方會進行調查，並採取必需的檢控行動。

18. 在特殊情況下，例如受僱主虐待，外籍家傭可在未有事先通知或支付代通知金的情況下終止僱傭合約。如有需要，勞工處會幫助外籍家傭根據《僱傭條例》或僱傭合約進行申索，以追討他們的權益。在二〇〇〇年，勞工處勞資關係科共處理 2,188 宗有關本港外籍家傭的申索。

在僱用事宜上歧視女性

19. 現時並無證據顯示，女性求職者在尋找工作時比男性遇到更大困難。勞工處主動採取積極的措施，消除招聘員工方面的歧視。該處會小心審查所接獲的職位空缺登記，以確保其中並無有關性別限制的申請條件；如有發現，會要求僱主刪除這類規定。

20. 據我們觀察所得，經多年推廣和公眾教育後，僱主已接受男女求職者均享有平等受僱機會這個觀念。從僱主的角度而言，基於性別理由而故意不取錄合資格的求職者，經濟誘因不大，因為這只會限制他們聘用合資格僱員的選擇。

21. 一般而言，本港女性在投入勞工市場及選擇工作上，均與男性一樣享有同等機會。由平等機會委員會執行的《性別歧視條例》，旨在確保男性和女性在晉升、調職或培訓方面均享有同等的機會。

女性可修讀的職業培訓/再培訓課程

職業訓練局

22. 在本港，職業訓練局(職訓局)管理的香港專業教育學院(專業教育學院)負責提供公帑資助的工業教育，內容涵蓋各個範疇，分技工、技術員及高級技術員程度。此外，職訓局轄下 20 個訓練及培訓發展中心和一個管理發展中心，提供不同程度的工業訓練。這些職業培訓機構對所有學生/學員，不分男女，不論種族、膚色或原籍族裔，都一視同仁。職業教育及培訓課程的入學資格，根據教育程度、性向和興趣而定，與性別無關。事實上，《性別歧視條例》訂明女性接受職業訓練的權利。

23. 職訓局是一個法定機構，在一九八二年成立，負責提供切合本港發展需要的工業教育及工業訓練課程。專業教育學院和各訓練及培訓發展中心合共提供 1,235 項不同模式的訓練課程。

香港專業教育學院

24. 專業教育學院設有九所分校，提供技工、技術員及高級技術員程度的工業教育，涵蓋與本港工業、商貿及服務相關的學科。開辦的課程包括應用科學；工商管理；幼兒工作；電子計算及數學；建造工程；設計、印務、紡織及製衣；電機及電子工程；酒店、服務及旅遊學；以及機械、製造及工業工程。二〇〇〇至〇一年度工業及高等教育課程方面，全日制課程學生有 20,300 人、日間部分時間給假調訓制課程學生有 3,800 人、夜間課程學生有 18,800 人。技工課程方面，全日制課程學生有 1,980 人、日間部分時間給假調訓制課程學生有 5,200 人、夜間課程學生有 3,600 人。

25. 一九九九至二〇〇〇及二〇〇〇至〇一年度第一年課程錄取的學生中，超過 30% 為女性。部分課程，如應用科學、工商管理、幼兒工作、設計、印務、紡織及製衣，以及酒店、服務及旅遊，超過 50% 的第一年課程所收的新生為女性。有關的收生統計資料請參考 附件 I。

訓練及培訓發展中心

26. 各訓練及培訓發展中心提供涵蓋 16 個範疇的工業訓練，由汽車、電機、電子、印刷、塑膠、紡織、金屬品製造業，以至零沽批發及出入口業、資訊科技及財經事務等。這些中心合共為約 28,000 名全日制學員、33,300 名部分時間制學員及 1,700 名自修學員提供訓練。

一九九八至九九及一九九九至二〇〇〇年度，超過 25%的學員為女性。

27. 為期兩年及以下的全日制課程可分為下列三類：

- 職前課程，包括為中三離校生而設的基本技工課程，以及為中五離校生而設的技術員基礎課程；
- 為在職人士而設的技能提升課程；以及
- 應個別僱主及機構要求而開辦的度身訂造課程。

28. 職訓局亦有提供部分時間制課程，協助僱員提升技能，以達到工作上的要求。這些課程大部分屬短期性質，受訓期為 40 小時以下。

29. 一九九八至九九及一九九九至二〇〇〇年度，訓練及培訓發展中心全日制及部分時間制課程女性學員人數和所佔比例的資料，分別載於附件 J 及 K。女性學員比例超過 50%的課程包括零沽批發及出入口業、財經事務及旅遊服務。

僱員再培訓局(再培訓局)的再培訓課程

30. 再培訓局成立於一九九二年，是一個法定機構，主要負責管理僱員再培訓計劃。該計劃的宗旨是為失業或備受失業威脅的人士，提供優質再培訓課程及服務，以提高他們的受僱能力，同時滿足本港經濟的需要。首要的服務對象是 30 歲或以上、初中程度以下的失業人士，為他們提供各類市場主導、與就業掛鈎的再培訓課程。

31. 有見及失業率不斷攀升，再培訓局由一九九八年四月一日起已放寬受訓學員的年齡及學歷限制，讓更多失業人士受惠，不過，在服務對象組別內的人士仍可以優先接受再培訓。再培訓局目前資助了

210 類再培訓課程，分別由五十多個認可培訓機構主辦，在超過一百個中心上課。

32. 過去兩年，再培訓局每年提供約 79,000 個培訓名額，當中約 74%是婦女。在課程形式方面，全日制課程約有 67%學員是女性，半日制佔 87%，而夜間課程則佔 74%，詳情見附件 L。有超過 75%學員為女性而又廣受歡迎的課程包括：

- 求職技巧；
- 一般技巧；
- 電腦；
- 語文；
- 文書技巧；以及
- 家務助理技能和起居照顧員技能；

與就業掛鈎的課程中，女性畢業學員的就業率在一九九九至二〇〇〇年度是 75%(畢業女學員 25,097 人，當中就業人數有 18,823 人)。

徵詢意見

33. 請各委員：

- (a) 參閱本文件的資料，以了解現時女性參與香港工作人口的情況、勞工處為女性提供與就業有關的服務，以及女性可修讀的職業培訓/再培訓課程；以及
- (b) 就現時勞工處、職業訓練局及僱員再培訓局有為女性提供的服務及課程，提供意見。

教育統籌局

二〇〇一年七月

Annex G

Employment services

就業服務

Breakdown of placement in 2000 by job categories and by gender:

在二零零零年按工作種類獲得就業的男性及女性人數的分佈：

<u>Occupation 工作種類</u>	Placements 獲得就業人數		Total 總數
	Male(男)	Female(女)	
Managers and Administrators 經理及行政人員	83	124	207
Professionals 專業人員	313	154	467
Associate Professionals 轉助專業人員	1553	1126	2679
Clerks 文員	5448	9528	14976
Service Workers 服務工作人員	690	869	1559
Shop Sales Workers 商店銷售人員	243	710	953
Agriculture, Animal Husbandry and Forestry Workers and Fishermen	96	27	123
Craft and Related Workers 工藝及有關人員	1319	37	1356
Plant and Machine Operators and Assemblers 機台及機器操作員及裝配員	900	170	1070
Elementary Occupations 非技術工人	5306	6154	11460
Unclassifiable 不可分類	125	64	189
Total 合計	16076	18963	35039

《僱傭條例》(第 57 章)所規定的生育保障

- 產假

女性僱員如在緊接產假開始日期前根據連續性合約^{*}受僱，並已將懷孕一事通知僱主，即有權享有下述假期：(i)連續 10 個星期的產假；(ii)如僱員在預計分娩日期後分娩，則享有另一段假期，日數相等於由預計分娩日期翌日起至確實分娩日期止的期間；以及(iii)如僱員因懷孕或分娩引致患病或無能力工作，則享有另一段不超過 4 個星期的假期。

- 產假薪酬

根據連續性合約受僱的僱員，如在緊接產假開始日期前已受僱不少於 40 個星期，即有權享有 10 個星期的產假。產假薪酬相等於僱員正常工資的五分之四。

^{*}註：僱員獲同一僱主聘用 4 個星期或以上，以及每個星期工作最少 18 個小時，即當作根據連續性合約受僱。

- 禁止終止僱用

僱主如解僱懷孕僱員，即屬犯罪。除了因僱員嚴重違紀而須予即時解僱，或僱員在不超過 12 星期的試用期內因懷孕以外的其他理由而被解僱外，僱主不得在女性僱員經醫生證明書證實為懷孕之日起至產假結束而應復工之日為止的一段期間，解僱根據連續合約受僱的女性僱員。否則，僱主會被檢控，一經定罪，可處罰款 100,000 元；而僱員則可獲得：

(i)代通知金；(ii)相等於一個月薪金的懲罰性賠償；以及(iii)僱員如沒有被解僱的話，本應有權獲得的 10 個星期產假薪酬。如僱主無法提出合理的解僱理由，該僱員可向僱主提出進一步的補償申索，包括讓僱員復職；或在相方同意的情況下重新聘用僱員；或如法院沒有作出有關復職或重新聘用的命令，則僱員可向僱主申索終止僱傭金及／或補償金，最高額可達 150,000 元。

- 禁止指派粗重、危險或有害的工作

如懷孕僱員出示醫生證明書，證明她不宜處理重物、在有損害懷孕的氣體產生的地方工作或擔任其他損害懷孕的工

作，則僱主不得將該等工作分配給她。如該名僱員當時已從事該等工作，則僱主須於 14 天內停止讓她擔任該等工作。