

香港婦女勞工協會

推廣員及零散工工會籌備組

電話：2790 4848

傳真：2790 4922

電郵：cheukling@hkwwa.org.hk

地址：觀塘翠屏邨翠櫻樓地下 1-3A

致：立法會福利事務委員會和人力事務委員會

推廣員及零散工工會籌備組就「婦女就業」意見書

我們由一群關注婦女就業和就業零散化的超市推廣員所組成。我們認為政府現時推「婦女就業」，但見光短淺、欠缺婦女角度，而且並無檢視現時的性別職業結構對婦女的不利。在這情況下，即使婦女能進入職場，都只是將她們推落另一個的剝削和在職貧窮的深淵。

我們認為政府要推動「婦女就業」，就必先處理三大範疇。

(一)、正視零散工現況，立即立法按比例保障零散工

由於傳統的性別定型，照顧家庭的責任都落在婦女身上。但現時支援照顧者的服務如託兒護老等服務不足，婦女為了承擔家庭責任，只能從事零散而沒有保障的工作。根據統計處的資料，在零散工中接近七成都是婦女。

然而，現時勞工法例《僱傭條例》中的「連續性聘用」4.1.18的規定下，以婦女為主的零散工就無法獲得如一般僱員的勞工福利如有薪假期、遣散費，更要經常面對即時解僱的情況。而「4.1.18」這個法例的漏洞更被大企業利用以減少成本，因此就業零散化已遍佈各行各業，如飲食業、酒店業、零售業、馬會、迪士尼，甚至是政府的康文署，都透過長期聘請零散工以節省成本。而產品推廣員就更是整個行業都面對零散化，如根據香港婦女勞工協會在 2012 年進行的問卷調查，行內有接近九成五的推廣員都是長期以零散的方式聘用，即使有十年、十五年，甚至二十年的年資，卻什麼的勞工保障都沒有，長期在被剝削的情況下工作。

英國早前都因勞工保障中的「連續性聘用」是對婦女間接歧視，因而取消了規定。然而，香港在保障零散工的路卻是停滯不前，早前勞工處在勞顧會竟拋出「4.1.16」和「4.72 +3.1.18」的方案建議，這根本無助改善零散女工的處境。然而，政府一方面對零散女工的情況視若無睹，不願修改法例按比例保障零散工，但另一方面竟在人口政策中大力鼓勵企業將職位零散化，聘請更多兼職，根本就是政府和企業狼狽為奸，逼她們在沒有保障的情況下工作。

在這情況下，即使婦女進入了市場都無助脫貧，反讓她們在在職貧窮中不斷循環。

香港婦女勞工協會

推廣員及零散工工會籌備組

電話：2790 4848

傳真：2790 4922

電郵：cheukling@hkwwa.org.hk

地址：觀塘翠屏邨翠櫻樓地下 1-3A

(二)、開拓婦女的就業工種

婦女進入勞動市場，除了面對零散的聘請方式，狹窄的工種選擇亦是另一難題。由於經濟轉型，大部份中年婦女現時能夠找的工作大多是低薪、長工時和不穩定的工作。她們即使想透過再培訓進修，課程都是針對低技術工種和零散工市場，只會有助舒緩短期失業，無助她們長期就業。

此外，根據統計處的數字，職場上的男女職業分隔相當明顯，如女性多以低工資長工時的服務業為主，而其工資亦比同類工資的男性為低。政府近來大力發展的都是以男性為主的建造業工程業，婦女的就業選舉根本不多。

因此政府應該增加支援和開拓婦女參與的工種，更應考慮發展多元的社會經濟。

(三)、積極處理職場上的歧視

歧視亦是婦女在職場上的另一阻礙。年齡歧視使婦女在職場上受到排斥，很多中年婦女在表示年齡後不但會被僱主拒絕聘請，更因此而被質疑工作能力。此外，現時的性騷擾條例亦沒有保障服務業從業員的安全，因此政府應盡快為年齡歧視條例立法，以及修改性騷擾條例，以保障婦女勞工。

面對婦女就業，政府不斷提及「家庭友善政策」可有助婦女進入職場。但是在沒有法例保障零散工的情況下，都只是成為了「企業友善政策」和「剝削婦女政策」。進步的「家庭友善政策」，除了支援雙職媽媽，更應該將家庭照顧責任與其他家庭成員、甚至社區分擔，而不是只要求婦女需要同時兼顧家庭與工作。

總結

「婦女就業」不止只是讓婦女進入勞動市場，而是應該讓她們有自主空間選擇有尊嚴的勞動。因此在鼓勵婦女就業前，政府必須先檢視現時勞動市場對婦女的不利元素，如「連續性聘用」的規定，以及各種的歧視，並積極回應，才可避免將婦女推落在職貧窮的深淵。

香港婦女勞工協會
推廣員及零散工工會籌備組
2013年12月9日