

2016年2月16日

資料文件

立法會  
人力事務委員會

婦女就業

目的

政府一直致力協助婦女按其意願選擇工作或發展自己的事業。本文件向委員簡述與釋放婦女勞動潛力有關的人口政策措施的進度，以及簡介《家庭崗位歧視條例》的實施情況。

婦女的就業情況

2. 根據政府統計處（統計處）的數字<sup>1</sup>，在2015年第3季，香港的勞動人口有3 631 300人，當中女性為1 624 400名（佔勞動人口44.7%）。同期的女性勞動人口參與率（即勞動人口在15歲或以上人口所佔的比例）為50.7%，較2002年的48.6%上升2.1%。按年齡組別劃分的男性及女性勞動人口參與率載於附件一。

3. 在2015年第3季，香港總就業人數為3 495 500人，當中女性有1 560 800名（佔總就業人數44.7%）。同期，失業人數為135 800人，當中女性有63 600名（佔失業人數46.4%）。在2015年第3季，本港有1 582 100名15歲及以上的女性並非從事經濟活動，她們沒有從事經濟活動的原因載於附件二。

---

<sup>1</sup> 由政府統計處「綜合住戶統計調查」搜集所得的數據，該統計調查只涵蓋陸上非住院人口，統計數字並不包括外籍家庭傭工。

## 人口政策措施

4. 根據統計處在 2015 年 9 月公布以 2014 年為基準的最新人口推算，本港的勞動人口<sup>2</sup>將於 2018 年達到 365 萬後，便會下降至 2031 年的 343 萬，隨後至 2038 年將徘徊在 342 萬至 343 萬之間，然後逐漸下降至 2064 年的 311 萬。整體勞動人口參與率會由 2014 年的 59.3% 降至 2064 年的 48.6%，而女性勞動人口參與率則由 50.7% 降至 2064 年的 42.1%。

5. 由政務司司長領導的人口政策督導委員在公眾參與活動結束後，隨即分析收到的意見，並於 2015 年 1 月發表的《人口政策-策略與措施》文件表明以 5 大策略應對人口結構變化帶來的挑戰。第一策略為「創造有利環境，吸引更多婦女和年長人士投入勞動市場，盡量避免因勞動力不足而窒礙了未來的經濟和社會發展」。在文件的序言中，政務司司長闡明「我們鼓勵更多婦女或年長人士加入勞動市場之同時，亦肯定婦女對家庭的貢獻，並尊重年長人士提早退休的決定。我們的出發點是為他們提供多一個選擇，希望透過例如加強託兒服務、改善就業支援等措施，消除婦女或年長人士加入或留在職場的障礙，創造有利因素讓他們可以兼顧工作和工作以外的生活，不用二擇其一」。以下是文件中提及有關協助婦女兼顧家庭和工作的具體措施：加強幼兒照顧和課後託管服務、加強培訓及就業服務及推動家庭友善僱傭措施。相關措施的推行進度載述於以下第 6 至 24 段。

## 相關措施的推行情況

### 加強幼兒照顧和課後託管服務

6. 為支援一些因工作或其他原因而暫時未能照顧子女的父母，社會福利署（社署）一直透過資助非政府機構為六歲以下幼兒提

---

<sup>2</sup> 推算數字並不包括外籍家庭傭工。

供多元化的照顧服務。為了消除婦女加入或留在職場的障礙，以及進一步回應社會上對幼兒照顧服務的需求，政府推出一系列措施以加強幼兒照顧服務，包括：

- (a) 逐步在需求殷切的地區內的資助幼兒中心及幼稚園暨幼兒中心增加約 5 000 個「延長時間服務」名額，並已自 2015 年 9 月開始提供其中約 1 200 個名額；
- (b) 預計在 2018-19 年度，在沙田區增加約 100 個資助獨立幼兒中心名額，為三歲以下的幼兒提供全日制服務；
- (c) 邀請參與「私人土地作福利用途特別計劃」的非政府機構在其土地進行重建、加建或新發展時考慮適當地設立附設幼兒中心。已有兩間機構積極回應，將可透過其發展項目合共提供約 100 個自負盈虧的幼兒照顧服務名額。政府亦正探討以先導形式，在將軍澳的新建政府辦公大樓為員工提供約 100 個由非政府機構營運的幼兒照顧服務名額的可行性；以及
- (d) 推出一項為祖父母而設的幼兒照顧訓練課程試驗計劃。為期兩年的試驗計劃旨在強化對跨代家庭的支援，加強幼兒照顧，支援婦女兼顧工作和家庭，並同時推動祖父母長者終身學習，創造豐盛晚年。社署現正研究由九個津助非政府機構遞交的計劃建議書（該些機構同時獲僱員再培訓局認可開辦相關幼兒照顧訓練課程），甄選相關建議書以納入試驗計劃。第一期訓練課程可望於 2016 年 3 月推展。

就中、長遠規劃而言，政府會展開顧問研究，就幼兒照顧服務的長遠發展提供意見，以便為香港家庭提供切合需要的服務。

7. 教育局會向提供全日制及長全日制服務的幼稚園額外增撥資源，以鼓勵它們提供更易於負擔的全日制及長全日制服務。基

於家長應承擔部分全日制服務成本的原則，每個全日制學額的額外資助為半日制單位資助的 30%。長全日制學額的額外資助為半日制單位資助的 60%。有了全日制和長全日制資助，有需要的家長將較能負擔這些服務。

8. 此外，非政府機構為 6 至 12 歲的兒童提供支援性質的課餘託管服務，讓那些因父母工作、尋找工作等原因未能在課餘時間得到照顧的兒童，獲得適切照顧。社署則透過提供「課餘託管收費減免計劃」，減免兒童課餘託管服務的收費，以幫助有需要的家庭。政府會繼續加強課餘託管服務計劃，延長一些課餘託管中心於平日晚間、周六日和學校假期的服務時間，並增加減免收費名額。自 2014 年 12 月起，社署資助課餘託管中心開設以上提及的加強服務，現時共有 32 間中心提供 388 個全費津助的名額。

9. 政府亦透過「攜手扶弱基金」提供 2 億元配對資金，鼓勵商界與團體及學校合作，為基層家庭中小學生推行更多課餘學習及支援項目。社署已於 2015 年 1 月及 12 月分別推出首輪及第二輪課餘學習及支援項目專款申請。社署於首輪共收到 89 份合資格的申請，涉及 5 000 萬元的商界捐贈額。其中 70 多個獲批的項目已經展開。視乎進一步的審批，餘下的項目亦預計於 2015/16 學年內推行。首輪項目預計會惠及約 20 000 名中小學生。

## 加強培訓及就業服務

### (A) 僱員再培訓局（再培訓局）的服務

10. 再培訓局提供以市場為導向、就業為本的培訓課程，其服務對象為 15 歲或以上、具副學位或以下學歷程度的本港合資格僱員。再培訓局於 2015-16 年度提供逾 700 項培訓課程，涵蓋 28 個行業及通用技能。婦女可按個人的期望、興趣及培訓需要報讀課程。

11. 為支援婦女就業，再培訓局放寬報讀半日或晚間制課程的申請限制，使學員可按個人時間安排，同時報讀及入讀多項半日或晚間制課程。此外，再培訓局亦引進多項試點計劃及支援措施以試點形式推行「零存整付」證書計劃，讓因照顧家庭而未能以全日制形式修讀「陪月員基礎證書」的學員課程，可以靈活安排時間進修及獲得認可資歷。再培訓局亦已推出「先聘用、後培訓」試點計劃，協助 40 歲或以上的失業人士（主要為料理家務者）入職成為安老院舍的護理員，提供能配合學員的家庭崗位需要的工作安排（包括工時及休假）；學員並於受聘期間接受在職培訓。在 2016-17 年度，再培訓局會探討將試點計劃擴展至其他具市場需求的培訓課程。

12. 再培訓局亦設有「樂活一站」及「陪月一站」，為僱主及相關課程畢業學員提供免費家居、護理、健康、陪月及嬰幼兒照顧範疇的職位轉介服務。此外，再培訓局將於 2016-17 年度，以試點形式推出「起步站」兼職空缺轉介平台，為完成課程的新來港學員（主要是婦女）提供免費的非家居服務兼職職位轉介及跟進服務。

## (B) 勞工處的服務

13. 勞工處透過 13 所就業中心、三所行業性招聘中心、電話就業服務熱線、「互動就業服務」網站，以及設於全港多處地點的空缺搜尋終端機，為求職人士(包括婦女)提供多元化及免費的就業服務。在 2015 年，在勞工處登記就業服務的求職人士有 67 221 人，當中有 37 527 名女性，佔整體登記求職人士的 55.8%。

14. 勞工處的就業中心備有多項設施，方便求職人士（包括婦女）在同一地點完成整個求職過程。除了一般的工作轉介服務外，求職人士亦可於就業中心獲取個人化就業諮詢服務。就業主任會按照個別求職人士的需要和意願，提供就業、培訓資訊和求職意見，及/或進行職業志向評估等，協助他們尋找合適的工作。就業

主任亦會協助求職人士參加勞工處的各项就業計劃，以提升他們的就業能力。

15. 勞工處經常舉辦大型及地區性的招聘會，加強向求職人士（包括婦女）發放空缺資訊。同時，在勞工處的飲食業及零售業招聘中心，差不多每個工作天都有業界的僱主舉辦招聘活動。在2015年，勞工處舉辦了17個大型招聘會及985個地區性招聘會，而飲食業及零售業招聘中心則舉辦共489個招聘會。這些招聘會提供適合不同學歷及技術水平的求職人士的職位空缺，求職人士可以即場遞交求職申請及參加面試。

16. 勞工處為僱主提供免費招聘服務時，會小心審視僱主提交職位空缺的要求，確保所有在勞工處刊登的職位空缺沒有任何歧視（包括性別）的條款，並符合相關法例及僱傭實務守則的規定。勞工處不會接納和刊登那些未能符合以上要求的空缺。

17. 為了配合部分求職人士（特別是婦女）希望尋找兼職工作，以釋出時間照顧家庭或處理其他事情的需要，勞工處繼續加強向僱主推廣，鼓勵他們提供更多兼職空缺。勞工處在2015年錄得223 978個私營機構提供的兼職空缺，較2014年上升15.1%。

18. 勞工處的「互動就業服務」網站設有兼職職位空缺的專題網頁，方便尋找兼職工作的求職人士（包括婦女）搜尋合適空缺，並自2015年5月開始於就業中心舉行兼職專題招聘會。另外，勞工處推行的「中年就業計劃」<sup>3</sup>已於2015年9月起，由原先只限全職工作，擴展至兼職職位（即每星期工作18至少於30小時），以鼓勵僱主為40歲或以上的求職人士（包括婦女）提供更多合適的兼職工作機會及為他/她們提供在職培訓。

---

<sup>3</sup> 「中年就業計劃」透過向僱主發放每月上限達3,000元（為期三至六個月）的在職培訓津貼，鼓勵他們聘用40歲或以上的求職人士及為他們提供在職培訓。

19. 現時，視乎受僱於同一僱主的期間及每周工作時數的長短，全職及兼職僱員(包括婦女)均可享有《僱傭條例》下所賦予不同程度的保障及福利。在《僱傭條例》下，所有僱員(包括婦女)，無論是全職或兼職，均受到條例中就支付工資、限制扣除工資、享用法定假日，及防止歧視職工會等方面的保障。此外，不論僱員(包括婦女)受僱期或工作時數的長短，《僱員補償條例》為因工遭遇意外以致受傷或死亡，或患上指定職業病的僱員訂定補償；《最低工資條例》為適用的僱員(包括婦女)提供法定最低工資的保障；而《強制性公積金計劃條例》規定僱主必須為法例適用和僱用期達60天或以上的僱員(包括婦女)，安排他/她們參加強制性公積金計劃。

20. 勞工處一直有透過不同的渠道和多元化的教育及宣傳活動，例如派發單張及宣傳品、在不同的地方張貼海報、舉辦巡迴展覽、於報章刊登特稿、舉辦講座及在勞工處網頁傳遞有關信息，以加強公眾對非連續性僱傭合約員工僱員權益的認識。勞工處會繼續就兼職員工亦可享有的法定權益進行宣傳推廣。

### (C) 社署的服務

21. 在綜合社會保障援助(綜援)計劃下，社署透過委託26間非政府機構營運41個項目，在全港推行「自力更生綜合就業援助計劃」，為一般健全的失業綜援受助人(包括婦女)提供就業援助服務。非政府機構會定期與綜援受助人晤談並提供就業建議及輔導服務，協助受助人訂立個人求職計劃並定期作出檢討，協助他們取得最新的勞工市場資訊及安排就業選配，以及為他們安排與就業有關的訓練，例如基本社交技巧、求職技巧及技能提升的訓練等。其他的支援服務包括照顧子女的資訊及向成功就業的受助人提供最少三個月的就業後支援服務，鼓勵他/她們持續工作。此外，非政府機構會特別鼓勵及協助有最年幼子女年齡介乎12至14歲的單親家長和兒童照顧者，消除就業障礙，增強受僱能力，幫助他/她們找到有薪工作，自力更生。

## (D) 勞工及福利局（勞福局）的服務

22. 勞福局與婦女事務委員會（婦委會）<sup>4</sup>一直攜手積極鼓勵婦女就業，讓她們按自己的選擇去追求她們的工作和事業。在2014/15及2015/16年度，婦委會均以「就業展能 妍活精彩」作為「資助婦女發展計劃」的主題，邀請機構或團體舉辦各項有助婦女發揮個人潛能、增強婦女就業能力及/或營造有利婦女就業的環境的項目和活動。勞福局與婦委會亦與公眾分享統計處就香港居民的時間運用模式，以及決定就業或離開勞動市場的婦女所面對的情況和可吸引婦女投身或重返職場的因素進行的統計調查結果。該統計調查結果提供了有用的參考資料。勞工及福利局定期更新婦女就業資訊站，為在職或準備就業的婦女，提供一站式的資訊平台服務，內容包括就業服務、託兒和護老支援服務及培訓進修課程。

### 推廣家庭友善僱傭措施

23. 家庭友善僱傭措施是僱主為協助員工兼顧工作和家庭的責任及要求而採用的良好人事管理措施。在推動家庭友善僱傭措施的工作上，勞工處為促進者之一，透過不同的渠道和多元化的教育及宣傳活動，例如刊物、大型研討會、專題展覽、宣傳短片、報章特稿、刊登於各大商會和職工會聯會期刊及公共交通網絡的宣傳信息，以及與企業行政人員和人力資源管理人員進行定期的會面和交流，向社會人士持續宣揚有關信息，並鼓勵僱主在工作場所多採納家庭友善僱傭措施。為繼續加強宣傳推廣家庭友善僱傭措施，勞工處將會在2016年，製作一輯全新的電視及電台宣傳政府信息，廣泛地向市民推廣家庭友善僱傭措施的好處，並鼓勵僱主協助僱員平衡工作與家庭生活。

---

<sup>4</sup> 婦委會由政府成立，作為一個高層次的中央機制，就婦女事務的宏觀策略提出建議，並制訂長遠目標和策略，確保婦女可盡展所長。婦委會的使命是促使女性在生活各方面充分獲得應有的地位、權利及機會。



24. 民政事務局與家庭議會一直致力鼓勵僱主採納家庭友善的僱傭措施，以締造和支援有利家庭的環境。自2011年起，民政事務局與家庭議會每兩年舉辦一屆「家庭友善僱主獎勵計劃」（獎勵計劃），以表揚重視家庭友善精神的企業和機構，並鼓勵更多僱主推行多元化的家庭友善僱傭措施。承接在2011年和2013/14年度舉辦的獎勵計劃的良好成績（分別吸引超過1 100及1 800間企業及機構參加），民政事務局與家庭議會已於2015年12月15日推出第三屆獎勵計劃。新一屆的獎勵計劃會增設「支持母乳餵哺獎」，藉此嘉許支持員工於工作間餵哺母乳的企業及機構。

### 《家庭崗位歧視條例》的實施

25. 平等機會委員會（平機會）是根據《性別歧視條例》成立的獨立法定機構，執行現行的四條反歧視條例，包括於1997年制定的《家庭崗位歧視條例》。根據《家庭崗位歧視條例》，任何人基於某人的家庭崗位而對該人作出歧視行為，即屬違法。「家庭崗位」指負有照顧直系家庭成員的責任的崗位。「直系家庭成員」指因血緣、婚姻、領養或姻親而與該人有關的任何人。任何人如在僱傭、教育、貨品、服務及設施的提供、處所的管理或處理、諮詢團體的投票資格及被選入或委入該等團、會社及政府的活動的範疇因其家庭崗位而受到歧視，可根據《家庭崗位歧視條例》作出投訴。

26. 任何人都可以根據《家庭崗位歧視條例》向平機會提出書面投訴，而平機會會進行調查，並鼓勵爭議雙方調停。如果未能達成和解，而投訴人決定訴諸法庭，平機會可以在法庭程序上予投訴人提供協助。平機會在處理投訴和查詢時，一律緊守保密原則。在過去五年（2010-11至2014-15年度），平機會處理涉及《家庭崗位歧視條例》的查詢及新投訴分別有1 349宗和135宗，當中分別有855宗（63%）及98宗（73%）的個案與僱傭事宜有關。

在 98 宗與僱傭事宜有關的投訴中，61 宗的當事人因家庭崗位(即負有照顧直系家庭成員的責任的崗位)原因而遭解僱。在該 98 宗與僱傭事宜有關的投訴中 -

- (a) 66 宗主要因缺乏實質內容和投訴人無意繼續追究而終止個案；
- (b) 22 宗透過提前解決和調停達成和解；
- (c) 8 宗調停不成功，投訴人可考慮採取法律行動；及
- (d) 2 宗仍在調查中。

27. 值得注意的是，有一宗個案的投訴人與僱主調停不成功後，獲平機會提供法律協助。平機會的律師為投訴人提供法律意見，雙方最後達成協議，無需訴諸法庭，投訴人得到一筆金錢賠償。

28. 平機會亦已制定《家庭崗位歧視條例》《僱傭實務守則》（實務守則），適用於本港各機構的僱傭範疇。實務守則旨在幫助僱員、其同事、僱主及其他有關人士瞭解《家庭崗位歧視條例》所述的責任。平機會鼓勵僱主遵照實務守則的指引及建議的良好管理常規處事<sup>5</sup>。

29. 平機會致力透過培訓和宣傳教育工作，消除家庭崗位歧視和推廣尊重具有不同家庭崗位的人的信息。平機會為不同機構舉辦基本和度身訂造的培訓課堂，講解四條反歧視條例有關招聘和人力資源管理的規定，亦有就《家庭崗位歧視條例》開辦專題課堂。此外，平機會又舉辦有關《家庭崗位歧視條例》研討會和會議予商界、教育界、非政府機構及少數族裔團體，促進公眾對家庭崗位歧視的認識。平機會亦以尊重具有不同家庭崗位的人和消

---

<sup>5</sup> 根據《性別歧視條例》第 69(14)條，於任何法院進行的法律程序中，實務守則可獲接納為證據，而如該法院覺得該守則的條文與法律程序中產生的問題有關，在裁定該問題時，該條文須予考慮。

除家庭崗位歧視為題，製作實況劇、宣傳短片／聲帶和節目，在電視和電台播放。另外，平機會推行了“無定型新人類”青少年師友計劃，目的是消除青少年的性別及家庭崗位定型觀念。平機會透過平等機會社會參與資助計劃，資助超過 300 項旨在推廣平等機會，包括消除家庭崗位歧視信息的計劃。

## 徵詢意見

30. 請委員備悉本文件的內容及提出意見。

勞工及福利局

勞工處

2016 年 2 月

按年齡及性別劃分的勞動人口參與率  
 (不包括外籍家庭傭工)  
 (2015年第3季)

年齡組別	勞動人口參與率 (%)	
	男性	女性
15 – 19	13.9	12.8
20 – 24	64.9	65.3
25 – 29	93.9	83.2
30 – 34	96.5	76.4
35 – 39	96.6	69.1
40 – 44	95.5	68.5
45 – 49	94.6	71.3
50 – 54	91.3	63.1
55 – 59	82.8	49.3
60 – 64	57.5	27.6
65 及以上	14.7	4.9
合計：	<b>69.2</b>	<b>50.7</b>

按沒有從事經濟活動的原因劃分的  
15歲及以上非從事經濟活動的女性數目  
 (2015年第3季)

成為非從事經濟活動人士的原因	15歲及以上非從事經濟活動的女性	
	人數	百分比 (%)
料理家務	634 100	40.1
退休/年老	594 600	37.6
求學	218 200	13.8
長期病患/傷殘	45 400	2.9
其他原因	89 700	5.7
合計 <sup>@</sup> ：	<b>1 582 100</b>	<b>100</b>

註：

@ 由於四捨五入關係，統計表內個別項目的數字加起來與總數略有出入。