



澳門工會聯合總會

Federação das Associações dos Operários de Macau

www.faom.org.mo

二零零九年
澳門婦女就業環境
問卷調查分析報告





澳門工會聯合總會

Federação das Associações dos Operários de Macau

www.faom.org.mo

二零零九年
澳門婦女就業環境
問卷調查分析報告



報告顧問：陳錦鳴（澳門工會聯合總會理事長）

郭淑華（澳門工會聯合總會婦女委員會主任）

李秋璋（澳門工會聯合總會婦女委員會顧問）

報告統籌：李振宇（澳門工會聯合總會副秘書長）

報告主編：謝蓮秀（澳門工會聯合總會公關活動科主任）

技術支援：梁東明（澳門工會聯合總會電腦資訊科技術員）

調查和資料輸入：李婉秋 洪麗霞 李雅潔 陳瑞英 李小萍
施清玉 譚志恆 黃珊鳳 黃梅鳳 古家恩
黃嘉麗 梁欣琪 梁佩琪 黎家琪 彭凱晴
黃蔚婷 郭志豪 李素妹 莊美蘭

《二零零九年澳門婦女就業環境問卷調查分析報告》

出版：澳門工會聯合總會

研究單位：澳門工會聯合總會調研小組

排版及印刷：37度廣告工作室

版次：2009年11月

印數：1000本

定價：非賣品

贊助： **澳門基金會**
FUNDACÃO MACAU

ISBN

版權所有 翻印必究

目 錄

新聞發佈會	5
前言	7
一、 數據分析及圖表	11
二、 主要建議	33
三、 後語(鳴謝)	39
四、 相關新聞報導及內容	41

新聞發佈會



新聞發佈會



工聯婦女委員會主任郭淑華(左四)、副主任何雪萍(左三)、盧瑞心(左二)、梁淑英(右三)、委員宋麗萍(右二)、顧問李秋璋(右四)與工聯調研小組負責人李振宇(左一)、謝蓮秀(右一)於新聞發佈會上合照。

A black and white photograph of a busy city street. In the foreground, several pedestrians are walking, their figures blurred to convey a sense of motion. They are dressed in casual attire, including jackets, sweaters, and trousers. The ground is paved with cobblestones. In the background, tall, modern buildings with glass facades rise into the sky. The overall atmosphere is one of a bustling urban environment.

前言

前言

近年來，澳門工會聯合總會本著「全方位維權，多元化服務」的工作目標，強調進行社會調查以掌握社情民意的重要性，而為達到這一目標，各部門和委員會相應開展了多項調研工作，成效明顯，初步形成了良好的調研風氣。而在所有的社會調查中，「二零零九年澳門婦女就業環境問卷調查」則是婦女委員會首次以調查方式瞭解婦女工作和生活狀況的調查，成效理想。

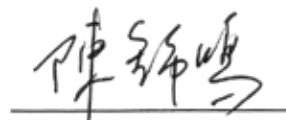
調查中發現，影響婦女工作權最大的莫過於一些社會結構性因素：例如職場中的性別歧視，支持女性就業相關措施的不足（包括托兒—托老等），以及傳統社會價值觀女性社會角色的定位（婚姻狀況，生兒育女）等等；而不平均的家務分工，也造成婦女在職場上無法順利升遷的阻礙。目前，一些企業中的內部規章制度和企業文化仍視男性為主要的養家者，所以在升遷上常以男性為優先（或唯一）考慮，女性則被放置於輔助性、替代性高和缺乏發展性之職位上。更有甚者，僱主常以女性必須照顧家庭無法專心發展事業為由，先行剔除拔擢女性的機會。這些均需要制度性的矯正，例如研究制訂《婦女權益保障法》，確保婦女應享有的機會、權利及尊嚴；強化兩性平等教育，以調和性別勞務分工的態度；建立合理的社會福利制度，分擔個別家庭的托幼、養老、家務責任，使得人人不分性別都能自由地發展自我和規劃未來等等，如此，婦女才能充分發揮「半邊天」的作用。

作為一個紮根基層近六十年的社團，想民所想，急民所急，解民所困是我們的責任；將婦女的期望和訴求如實向政府反映我們責無旁貸。我們設想透過科學民調，嘗試在職工、工會和機構，及政府之間建立一種良性的資訊溝通渠道和工作互動模式，不斷提高維權和服務質量，主動維權，依

法維權，科學維權，切實履行好自身的角色和工作定位，即勞動階層利益的代表者和維護者，特區建設的參與者和澳門和諧社會的建設者。

「二零零九年澳門婦女就業環境問卷調查」成果來之不易，在此謹代表工聯總會對為此付出努力的工會、服務機構、友好團體和人士表示最誠摯的謝意；更希望特區政府有關部門兼聽則明，從善如流，密切關注並及時解決婦女在工作方面所面臨的困擾和困難！

澳門工會聯合總會理事長

A handwritten signature in black ink, reading '陳錦鴻' (Chan Siu-mo), written over a horizontal line.

2009年10月

A black and white photograph of a busy city street. In the foreground, several pedestrians are walking, their figures blurred to convey a sense of motion. They are dressed in casual attire, including jackets and sweaters. The ground is paved with cobblestones. In the background, tall, modern buildings with glass facades rise into the sky. The overall atmosphere is one of a bustling urban environment.

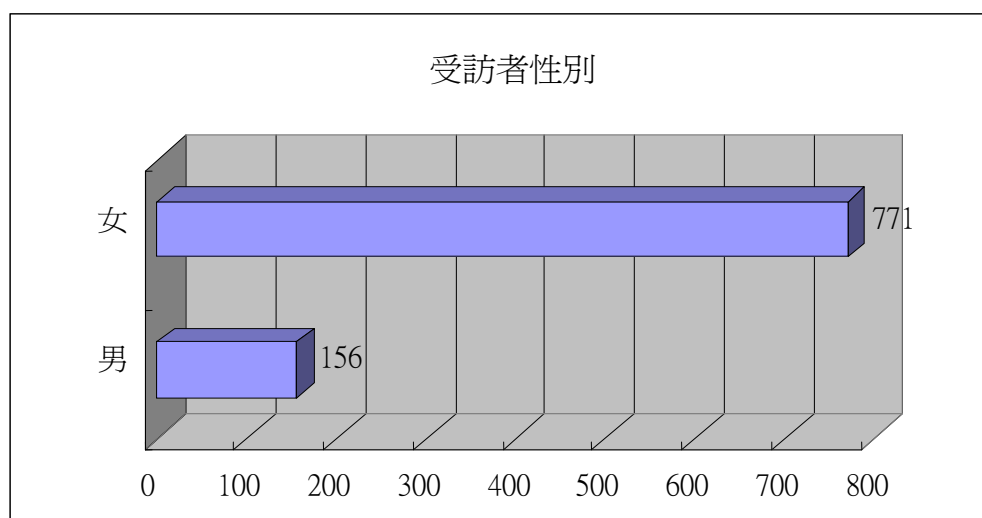
一、數據分析及圖表

一、數據分析及圖表：

1. 性別

澳門工會聯合總會（工聯總會）屬下婦女委員會在今年二月初，成功用街頭訪問形式，向927名本澳居民進行訪問，瞭解他們對婦女就業情況和就業環境的看法，當中有771名（83.17%）為女性受訪者，156名（16.83%）為男性受訪者。

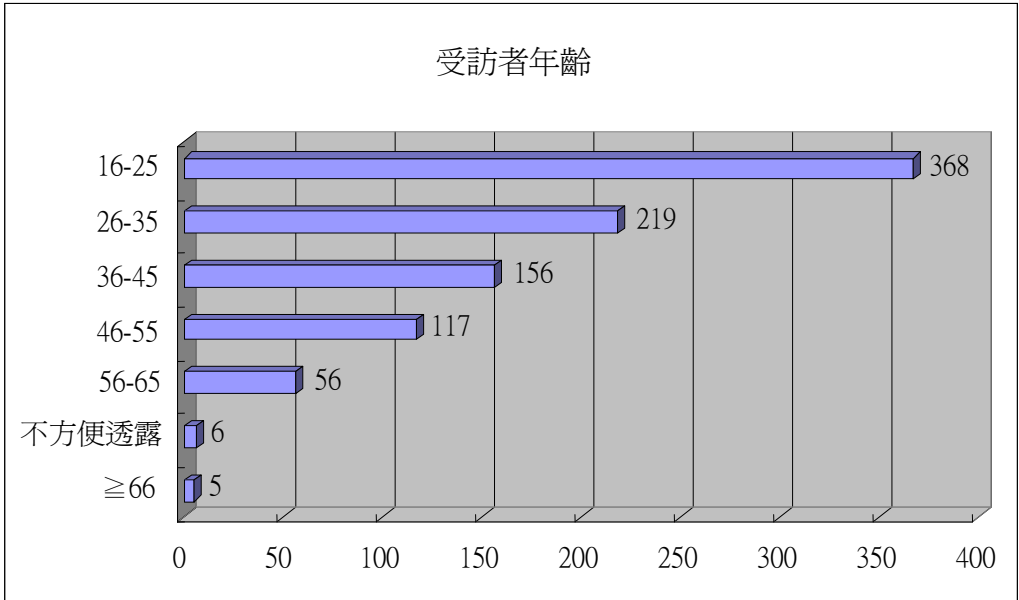
女	771	83.17%
男	156	16.83%
	927	100.00%



2. 年齡

受訪者年齡分佈依次為「16－25」歲共368名（39.70%），「26－35」歲共219名（23.62%），「36－45」歲共156名（16.83%），「46－55」歲共117名（12.62%）和56歲或以上共61名（6.58%）。

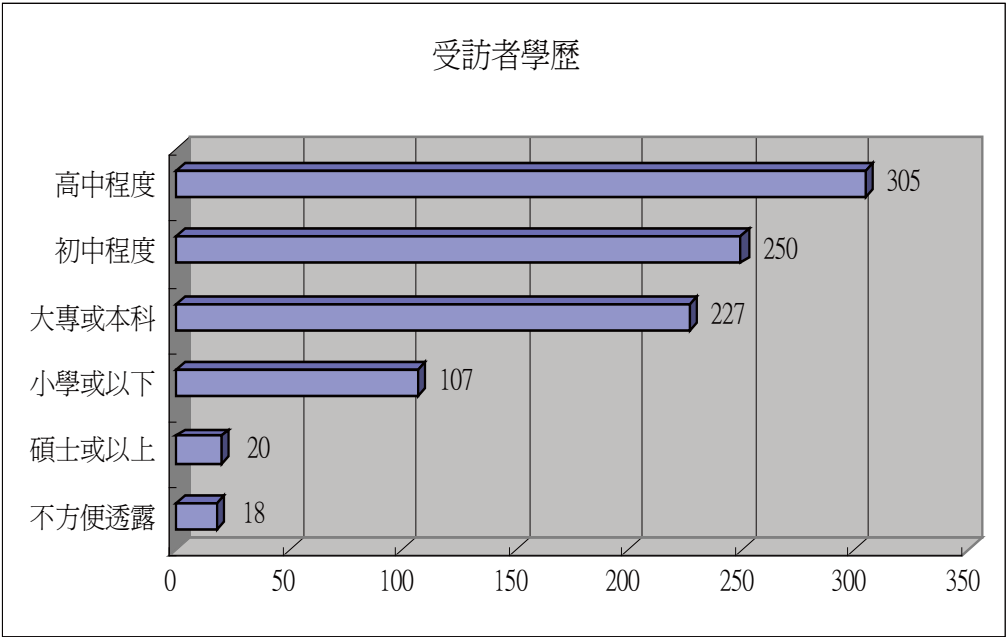
16-25	368	39.70%
26-35	219	23.62%
36-45	156	16.83%
46-55	117	12.62%
56-65	56	6.04%
不方便透露	6	0.65%
≥ 66	5	0.54%
	927	100.00%



3. 教育程度

受教育程度則以高中程度為多，共305名（32.90%），其次為初中程度250名（26.97%），大專或本科程度227名（24.49%），小學或以下程度107名（11.54%），研究生或以上程度20名(2.16%)。

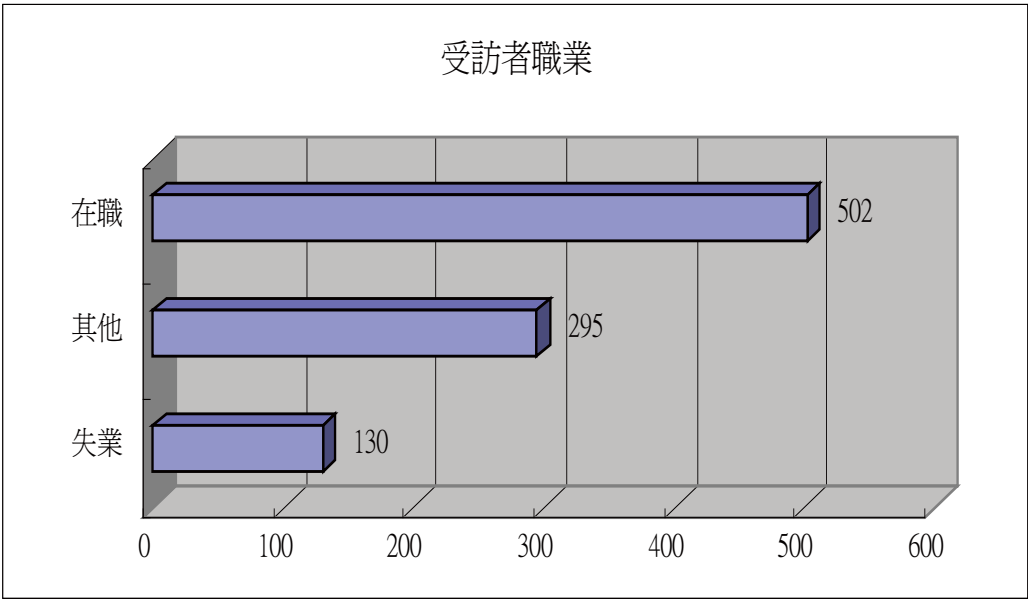
高中程度	305	32.90%
初中程度	250	26.97%
大專或本科	227	24.49%
小學或以下	107	11.54%
碩士或以上	20	2.16%
不方便透露	18	1.94%
	927	100.00%



4. 職業狀況

受訪者以「在職」人士為多，共502名（54.15%）；其次為「其他」（學生和家庭主婦等），共295名（31.82%）；至於「失業」人士則有130名（14.02%）。

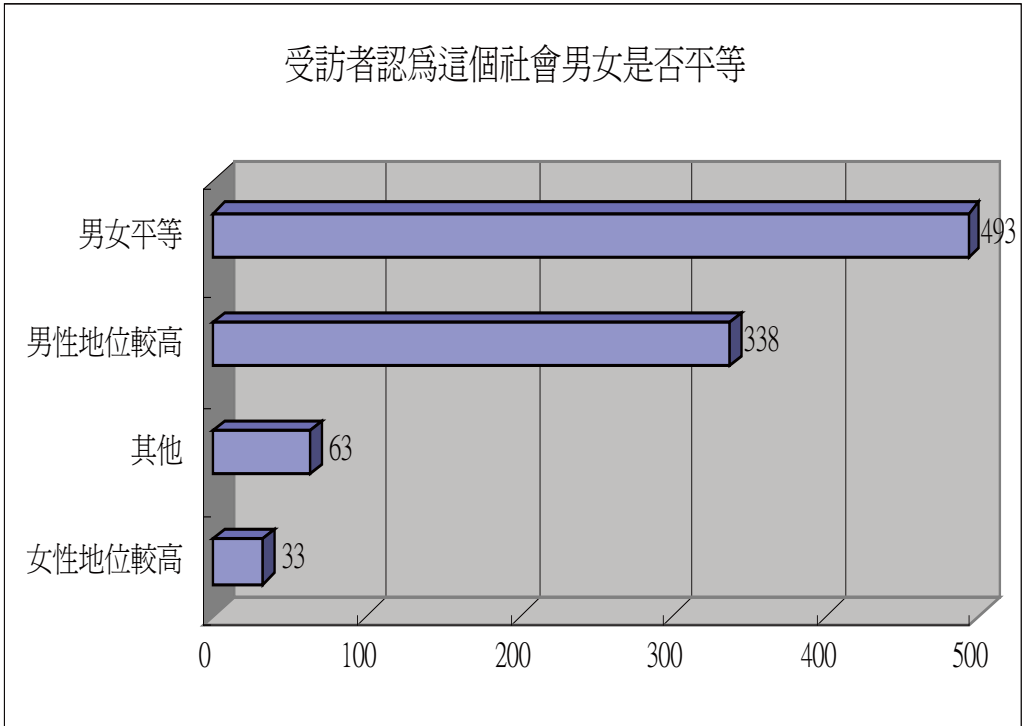
	男	女	總計	
在職	76	426	502	54.15%
其他	60	235	295	31.82%
失業	20	110	130	14.02%
總計	156	771	927	100.00%



5. 您認為這個社會男女是不是平等的？

調查發現，有493名（53.18%）居民認為現時社會男女平等，另有338名（36.46%）認為男性地位較高，僅有33名（3.56%）認為女性地位較高，反映社會仍存有男女不平等現象。儘管受訪者認為情況並不嚴重，但亦需要引起政府密切關注。生育問題、就業問題和薪酬問題等等正反映男女僱員之間，存有不平等的現象。

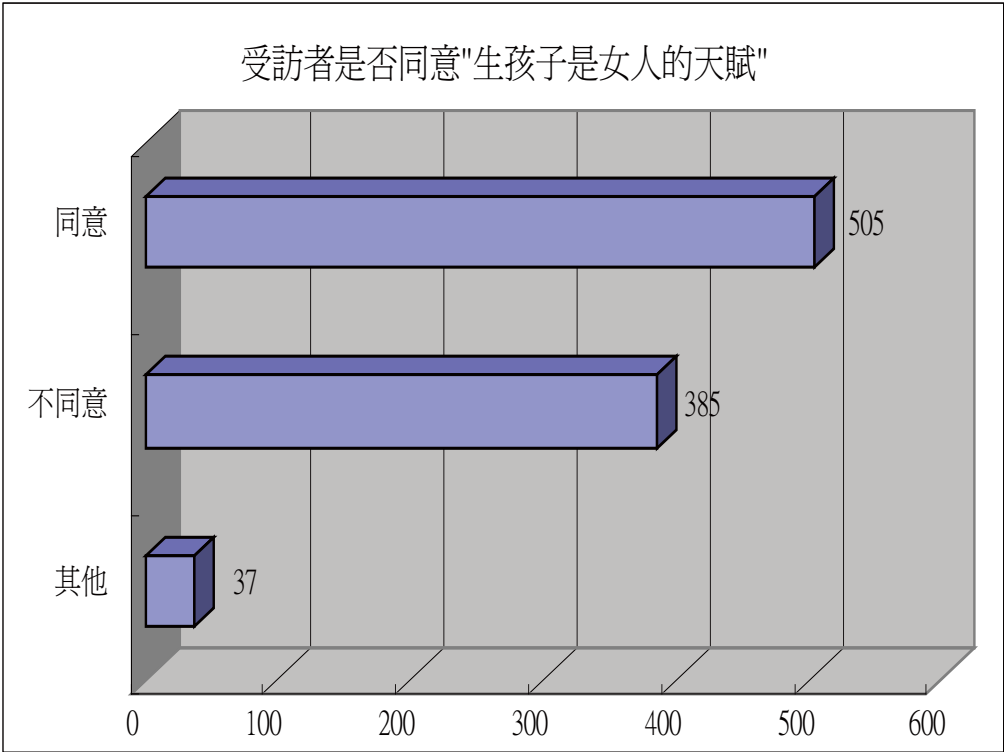
男女平等	493	53.18%
男性地位較高	338	36.46%
其他	63	6.80%
女性地位較高	33	3.56%
	927	100.00%



6. 您是不是同意「生孩子是女人的天賦」這種講法？

有505人（54.48%）同意生孩子是女人天賦；385人(41.53%)不同意。

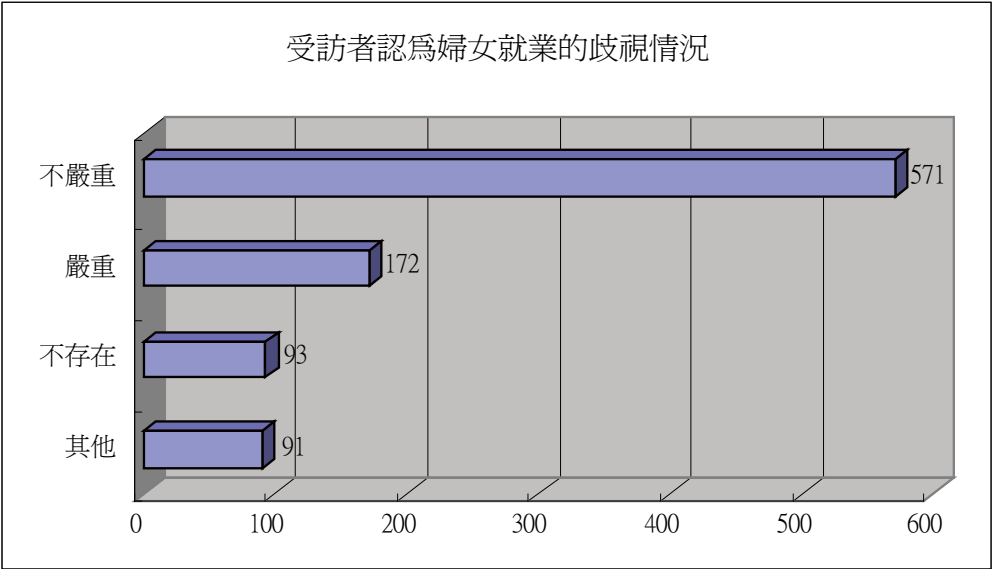
同意	505	54.48%
不同意	385	41.53%
其他	37	3.99%
	927	100.00%



7. 您認為社會對婦女在就業方面的歧視嚴不嚴重？

有571人(61.60%)認為情況不嚴重，有172人(18.55%)認為情況嚴重，有93人(10.03%)則認為情況不存在。

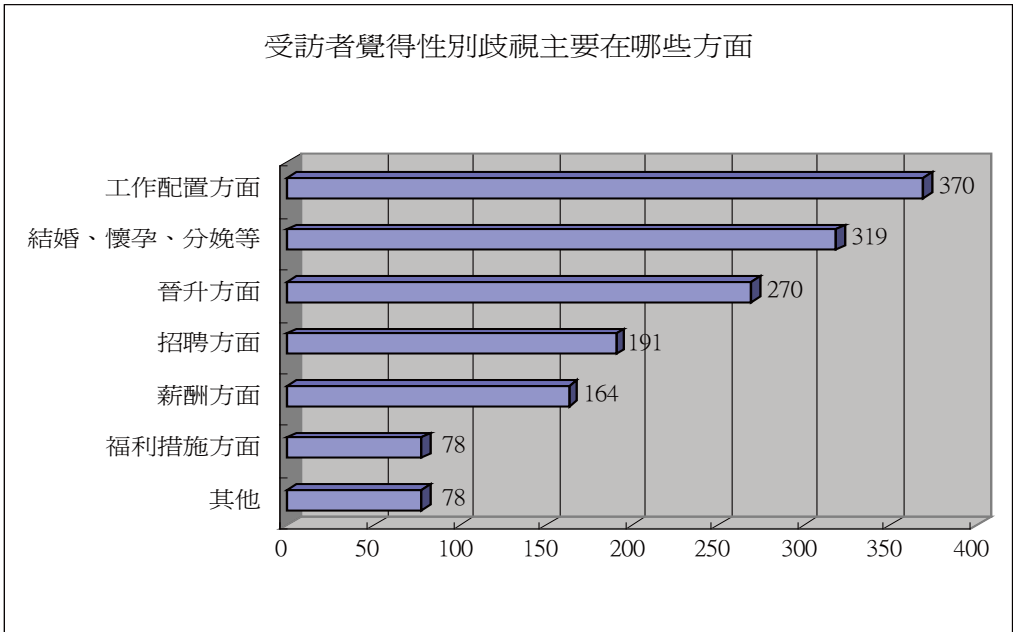
不嚴重	571	61.60%
嚴重	172	18.55%
不存在	93	10.03%
其他	91	9.82%
	927	100.00%



8. 您覺得性別差別歧視主要表現在哪些方面？

受訪者認為澳門存在就業方面的歧視，主要表現在「工作配置方面」370人（39.91%），「結婚、懷孕、分娩等方面」319人（34.41%），「晉升方面」270人（29.13%），「招聘方面」191人（20.60%）和「薪酬方面」164人（17.69%）等等。

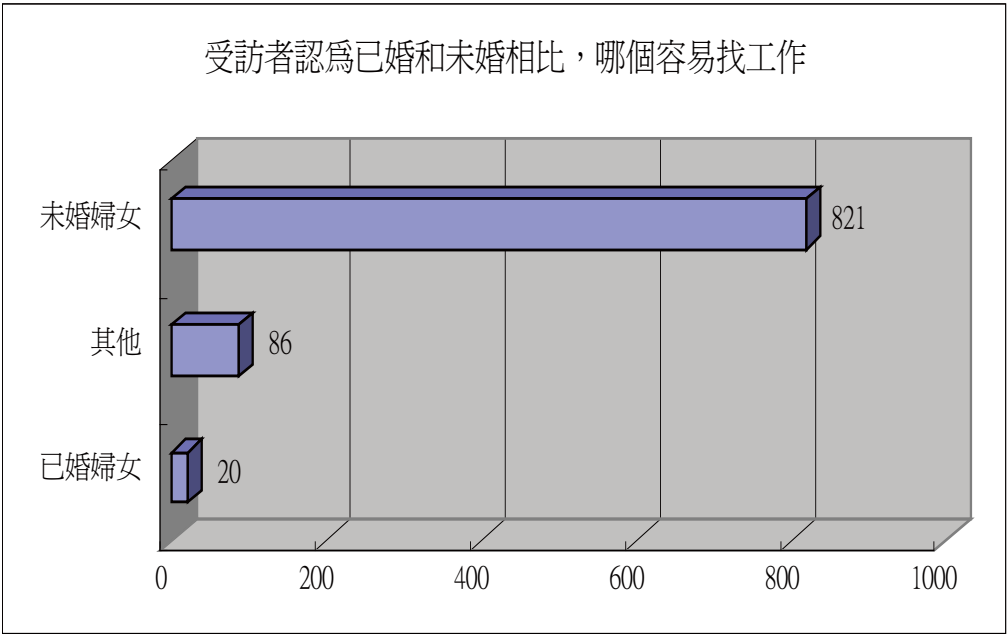
工作配置方面	370	39.91%
結婚、懷孕、分娩等	319	34.41%
晉升方面	270	29.13%
招聘方面	191	20.60%
薪酬方面	164	17.69%
福利措施方面	78	8.41%
其他	78	8.41%



9. 您認為一個已婚婦女和一個未婚婦女相比，哪個容易找到工作？

受訪者大多認為未婚婦女比已婚婦女容易找到工作有821人（88.57%）。

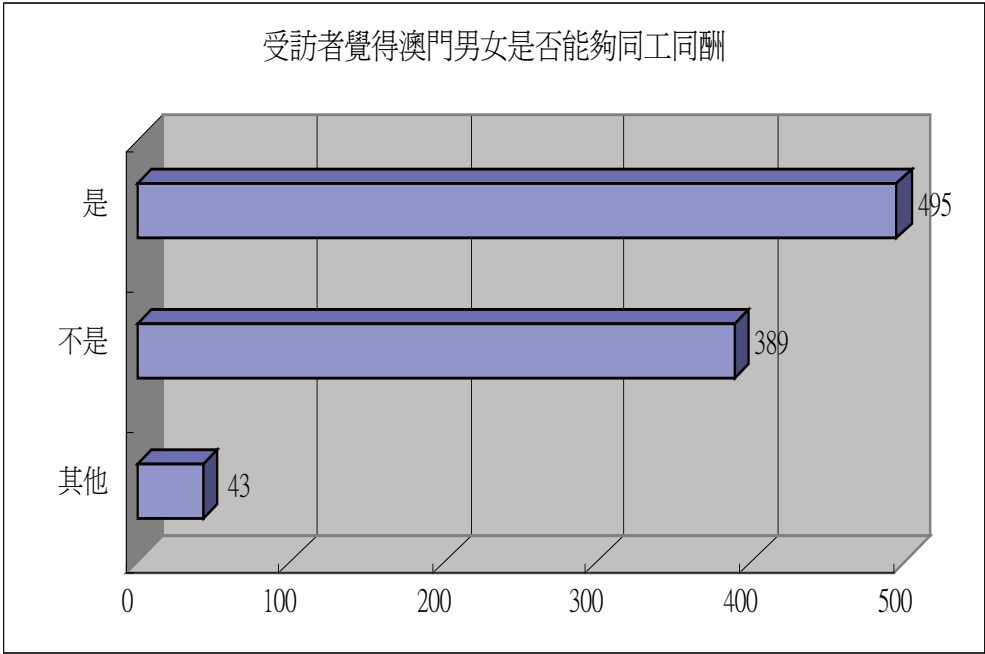
未婚婦女	821	88.57%
其他	86	9.28%
已婚婦女	20	2.16%
	927	100.00%



10. 您覺得在澳門，男女是不是能夠達到同工同酬？

仍然有近389人（41.96%）受訪者認為澳門男女僱員未能達到同工同酬。雖然澳門近年男女平等的價值觀念已有顯著改善，但同工同酬方面仍未達到男女平等。

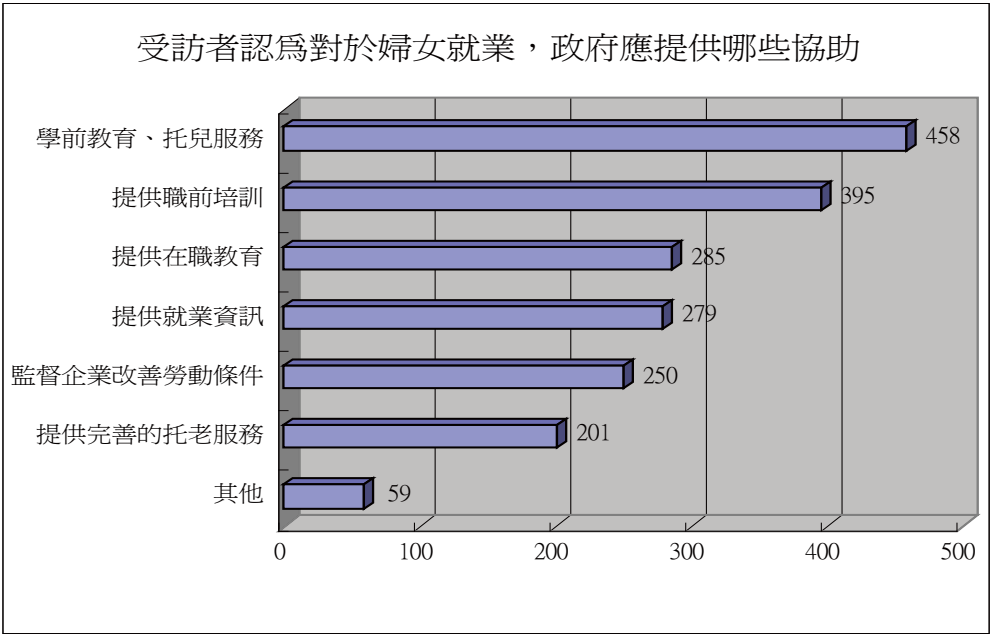
是	495	53.40%
不是	389	41.96%
其他	43	4.64%
	927	100.00%



11. 您認為政府應在工作和生活方面提供哪些協助？

受訪者認為在目前環境下，對於婦女就業政府應該提供以下主要幫助：「提供完善的學前教育、托兒服務」458人（49.41%），「提供職前培訓」395人（42.61%），「提供在職教育」285人（30.74%），「提供就業資訊」279人（30.10%），「監督企業改善勞動條件」250人（26.97%）和「提供完善的托老服務」201人（21.68%）。

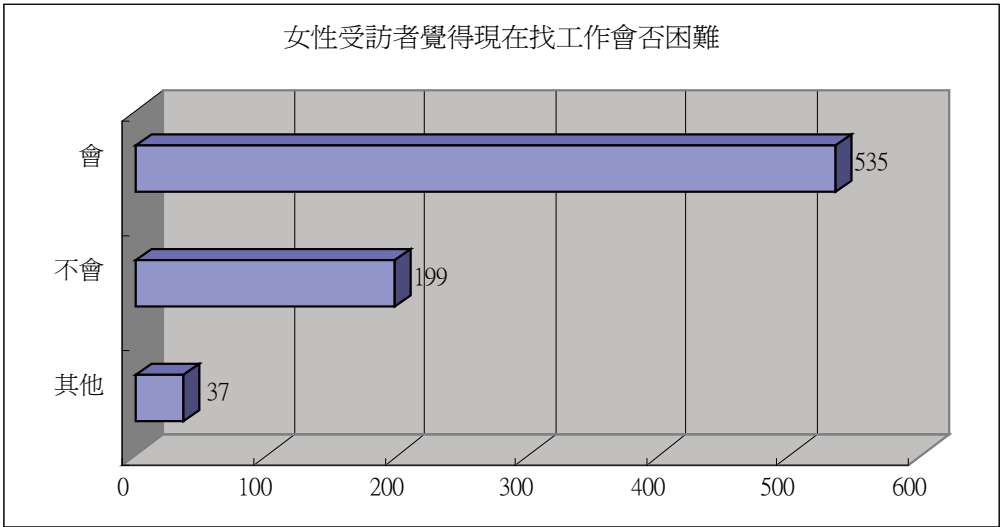
學前教育、托兒服務	458	49.41%
提供職前培訓	395	42.61%
提供在職教育	285	30.74%
提供就業資訊	279	30.10%
監督企業改善勞動條件	250	26.97%
提供完善的托老服務	201	21.68%
其他	59	6.36%



12. 如果您現在要找工作會不會覺得困難？

有多達535人(69.39%)女性受訪者認為目前要尋找工作會相當困難。

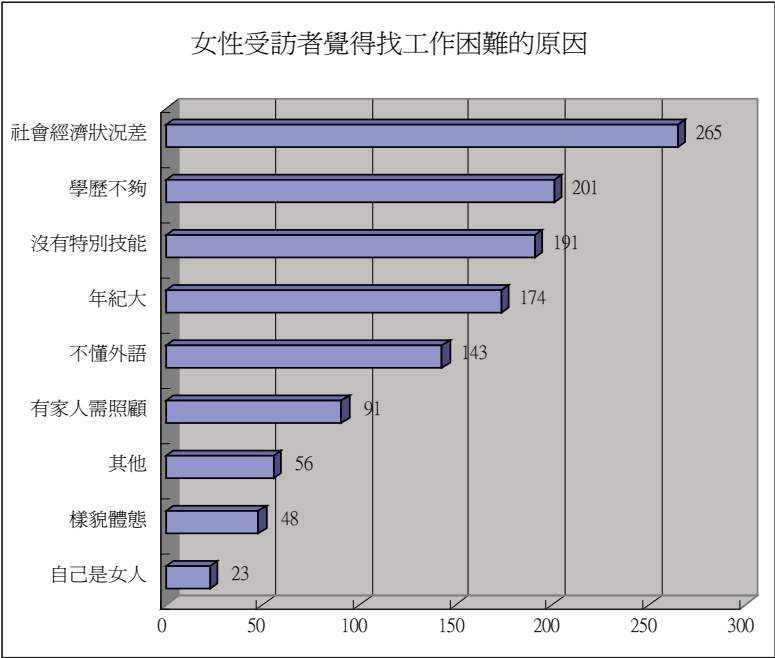
會	535	69.39%
不會	199	25.81%
其他	37	4.80%
	771	100.00%



13. 為甚麼現在找工作會困難？

主要原因依次是：「社會經濟狀況差」265人（46.33%），「學歷不夠」201人（35.14%），「沒有特別技能」191人（33.39%），「年紀大」174人（30.42%），「不懂外語」143人（25.00%）和「有家人需照顧」91人(15.91%)。

社會經濟狀況差	265	46.33%
學歷不夠	201	35.14%
沒有特別技能	191	33.39%
年紀大	174	30.42%
不懂外語	143	25.00%
有家人需照顧	91	15.91%
其他	56	9.79%
樣貌體態	48	8.39%
自己是女人	23	4.02%

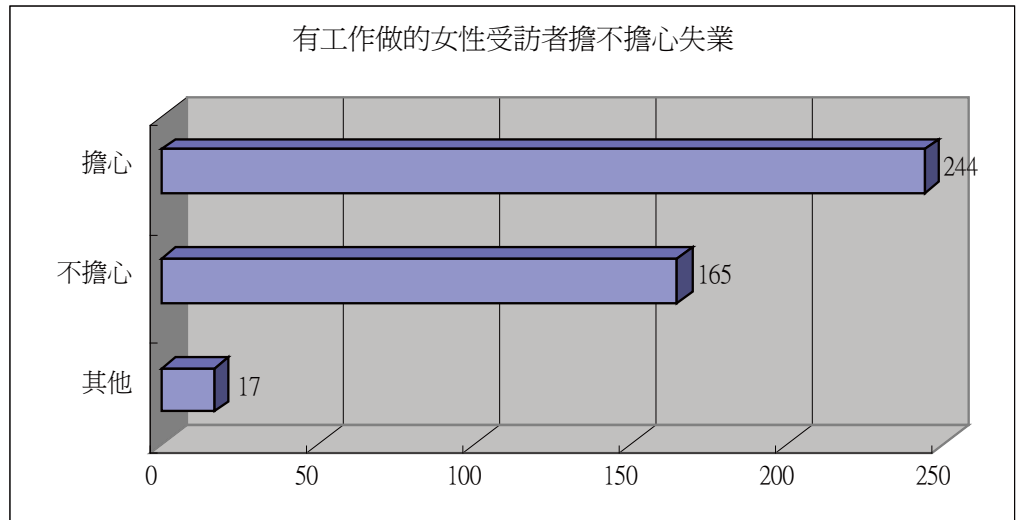


註：女性受訪者771人，其中199人覺得找工作不困難，覺得困難及其他的有572人。

14. 您擔不擔心失業？

有工作做的受訪婦女中，有426名（45.95%），當中244名（57.28%）擔心失業。

擔心	244	57.28%
不擔心	165	38.73%
其他	17	3.99%
	426	100.00%

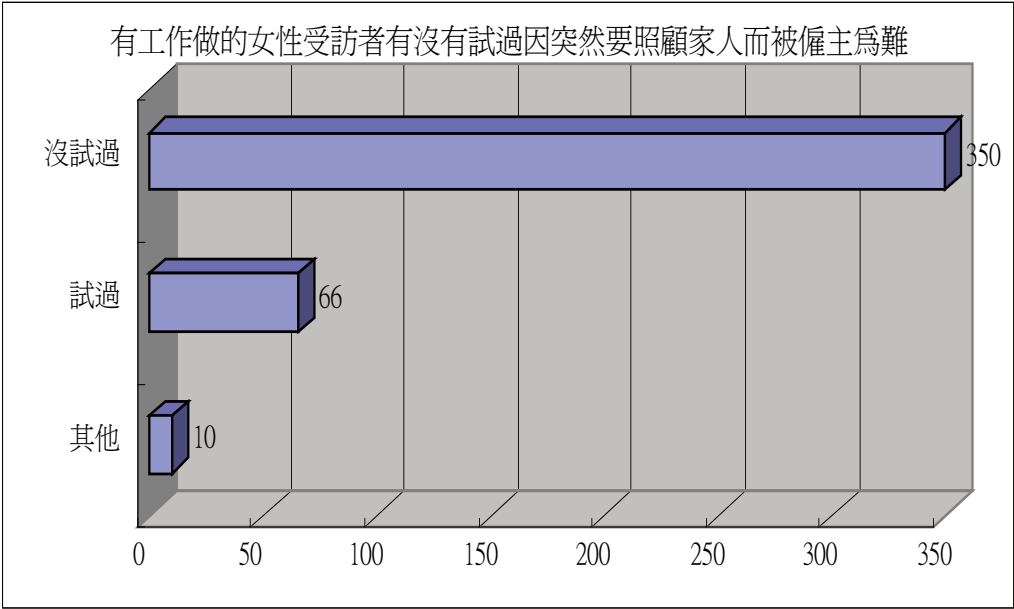


註：在職的女性受訪者有426人。

15. 您有沒有試過因為突然要照顧家人而被僱主為難？

總體而言，勞資關係和工作場所人際關係相對淳樸，但也有女性受訪者表示因要照顧家人或申請產假被僱主為難（分別為66名，佔15.49%；27名，佔6.34%），甚至現實中，有不少職業婦女在工作期間爲了照顧家人，而遭到僱主的歧視和留難，最終被迫自動離職。因此，要照顧家人的職業婦女，其負擔並不比男士輕。

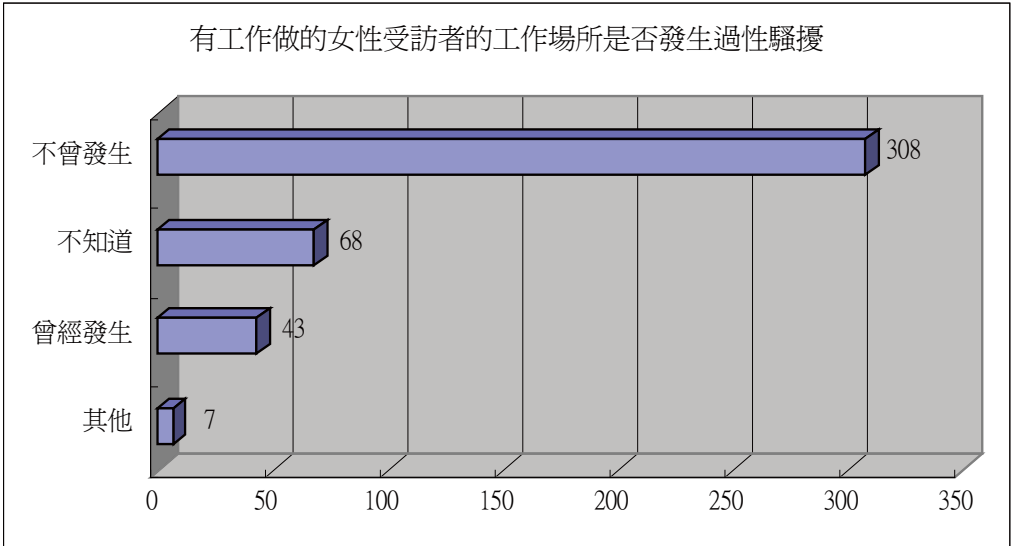
沒試過	350	82.16%
試過	66	15.49%
其他	10	2.35%
	426	100.00%



16. 您工作的場所是否發生過性騷擾？

有受訪者反映在工作的地方遭遇性騷擾（43名，佔10.09%）。

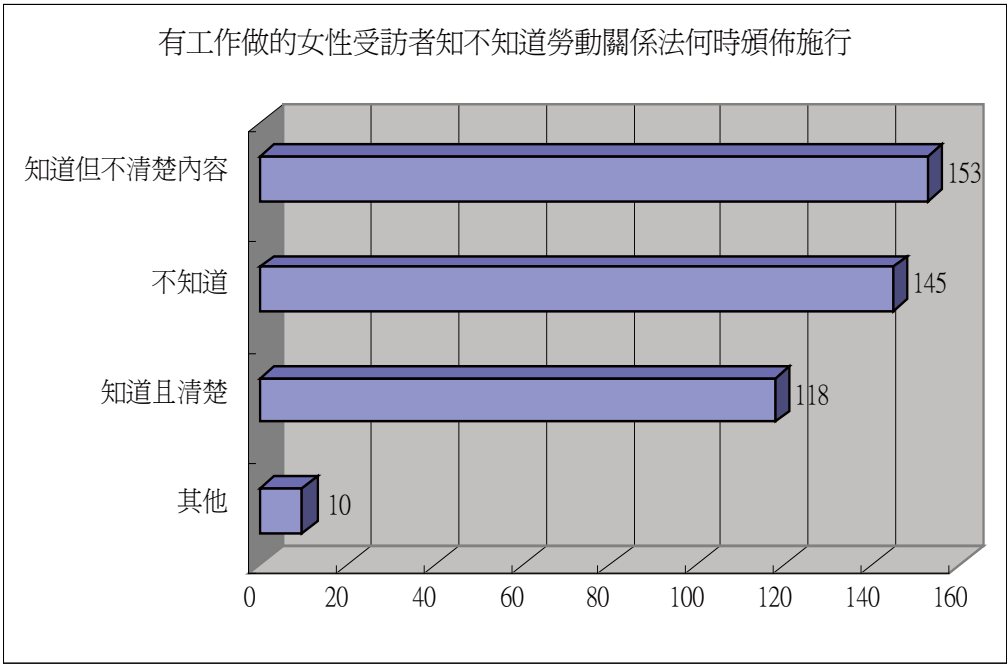
不曾發生	308	72.30%
不知道	68	15.96%
曾經發生	43	10.09%
其他	7	1.64%
	426	100.00%



17. 您知不知道《勞動關係法》何時頒佈施行？

另外，調查發現，雖然多數有工作的女性僱員知悉《勞動關係法》的頒佈日期為二零零九年一月一日，遺憾的是，大多女性僱員298人（69.96%）對相關內容並不清楚。

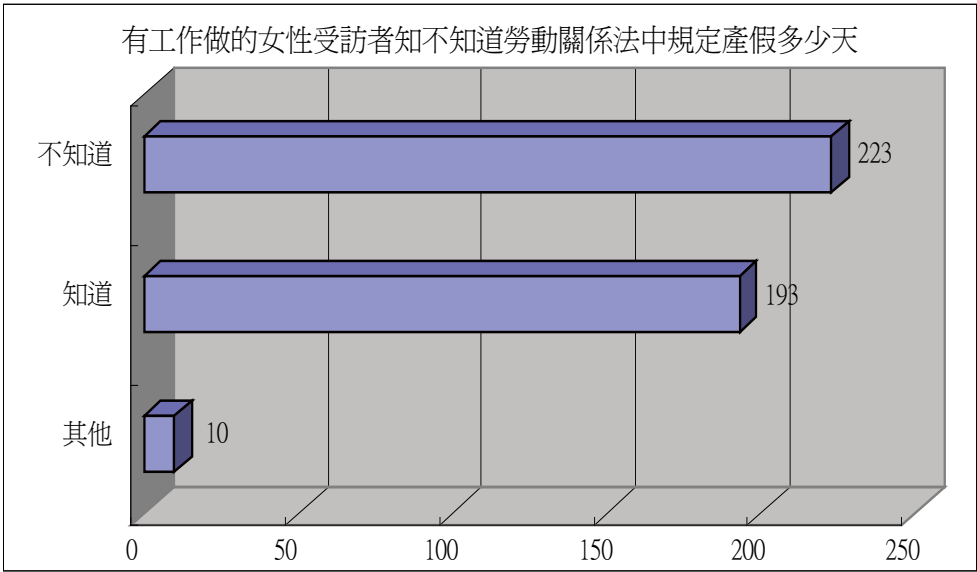
知道但不清楚內容	153	35.92%
不知道	145	34.04%
知道且清楚	118	27.70%
其他	10	2.35%
	426	100.00%



18. 您知不知道《勞動關係法》中規定的產假是多少天？

在有工作做的女性受訪者中有223人(52.35%)不知道《勞動關係法》中規定的產假是多少天，有193人(45.31%)表示知道。

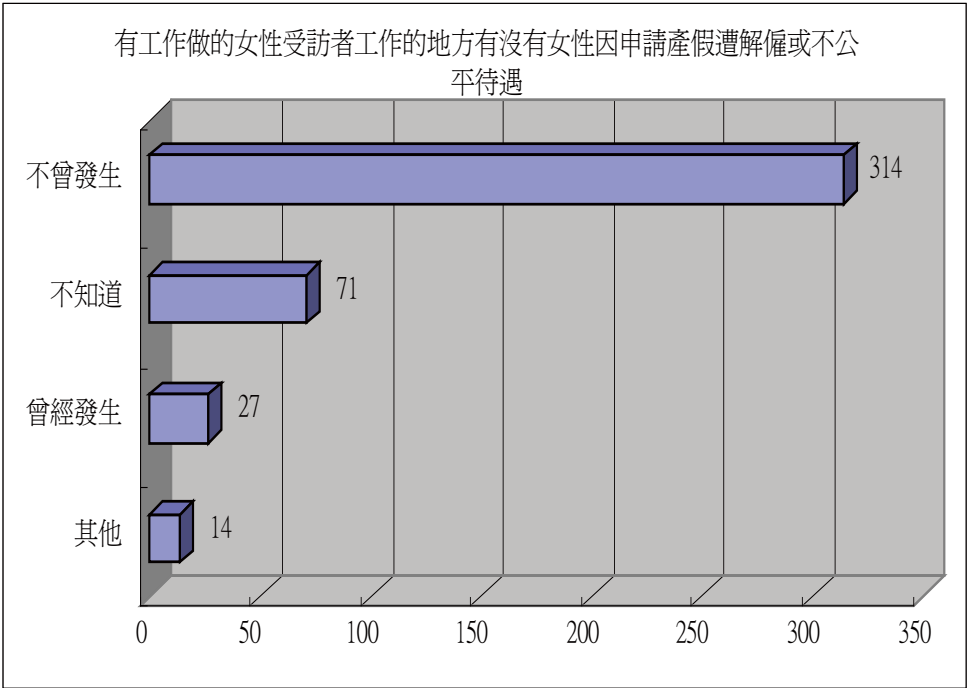
不知道	223	52.35%
知道	193	45.31%
其他	10	2.35%
	426	100.00%



19. 您工作的地方有沒有女性僱員因申請育嬰假遭解僱或不利待遇？

有314人(73.71%)表示不曾發生，有71人(16.67%)表示不知道，曾經發生的有27人(6.34%)。

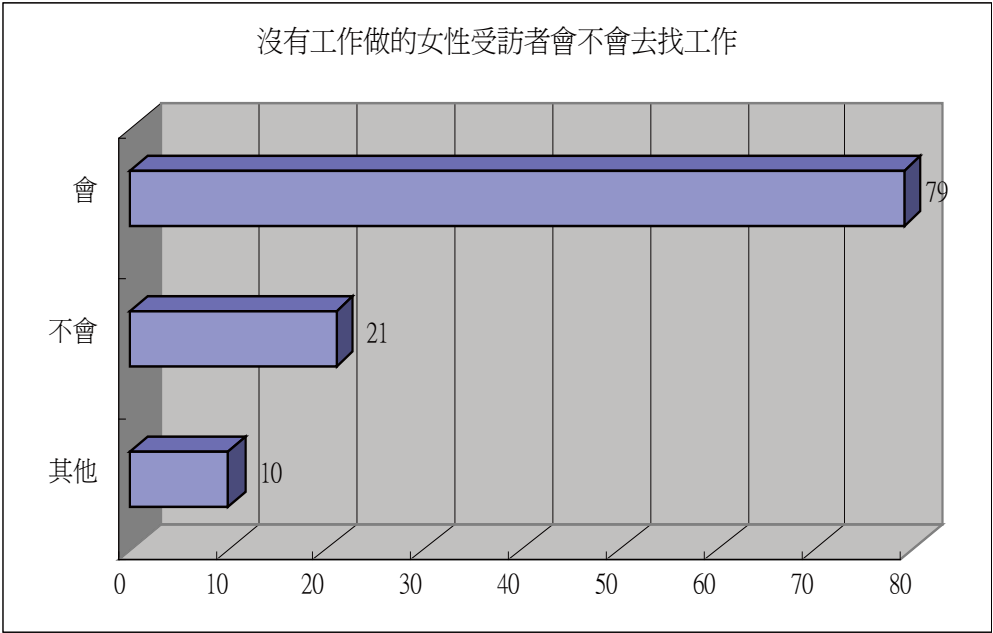
不曾發生	314	73.71%
不知道	71	16.67%
曾經發生	27	6.34%
其他	14	3.29%
	426	100.00%



20. 您會不會去找工作？

對於目前沒有工作的婦女，有79人（71.82%）表示會去尋找工作，態度樂觀積極。

會	79	71.82%
不會	21	19.09%
其他	10	9.09%
	110	100.00%



A black and white photograph of a busy city street. In the background, several tall, modern skyscrapers rise into the sky. In the foreground, a group of pedestrians is walking across a cobblestone-paved area. The people are blurred, suggesting motion. The overall scene is a dense urban environment.

二、 主要建議

二、主要建議：

綜上可見，影響婦女工作權最大的莫過於一些社會結構性因素：例如職場中的性別歧視，支持女性就業相關措施的不足（包括托兒—托老等），以及傳統社會價值觀女性社會角色的定位（婚姻狀況，生兒育女）等等。目前一些企業中的內部規章制度和企業文化仍視男性為主要的養家者，所以在升遷上常以男性為優先（或唯一）考慮，女性則被放置於輔助性、替代性高和缺乏發展性之職位上，而常被排除在可見的升遷管道之外。

不公平的家務分工，也造成婦女在職場上無法順利升遷的阻礙，僱主常以女性必須照顧家庭無法專心發展事業為由，先行剔除拔擢女性的機會。女性的家庭、工作雙重負擔本是不合理的社會產物，反過來形成女性晉升機會的障礙則更是不合理，這均需要制度性的矯正，例如建立合理的社會福利制度，分擔個別家庭的托幼、養老、家務責任，使得人人不分性別都能自由地發展自我和規劃未來。

為此，工聯總會屬下婦女委員會有如下建議：

1. 積極消除歧視：婦女事務諮詢委員會應抓緊工作力度，為貫徹落實包括《消除對婦女一切形式歧視公約》或《家庭政策綱要法》的一切保障婦女應享有的機會、權利及尊嚴的公約或法律法規提出具體可行性建議，例如研究制訂《婦女權益保障法》，加強反歧視的系統宣傳工作，進一步提高社會對婦女權益保障的關注程度，宣導男女平等的法治精神，逐步

將婦女發展和維權納入法治化軌道，保障和促進婦女事業健康發展。

2. 兩性平等教育：強化兩性平等教育，以調和性別勞務分工的態度，促進家中工作責任共同分擔的概念；協助婦女職業生涯發展，並促使兩性得以平衡工作與家庭的責任；鼓勵及促進更廣泛多元的公立機構、私人及志願部門主動投入男女平等的推動工作。
3. 周全就業保障：密切關注《就業政策及勞工權利綱要法》、《勞動關係法》有關婦女工作的規定和《保障男女勞工在就業上獲平等的機會及待遇》的執法情況。政府要為勞動者提供公平的就業環境，就業是個市場行為，但是政府對市場的管理和規範是必要的，這樣才能保證就業公平，反對就業歧視，而參加社會工作不僅是婦女謀取個人生活經濟來源的手段，亦是婦女獲得經濟獨立、提高社會地位的先決條件，是實現男女平等的經濟支柱，是婦女實現其他權利的經濟基礎，因此保障婦女享有與男子平等的就業權利具有特別重要的意義；大力宣傳和推廣相關法律規定，持續改善工作環境，完善勞動條件，在確保婦女知法和懂法的基礎上，依法維護自身的就業權、收入權、生育權和休息權等勞動權益。
4. 提供系統培訓：不少婦女在面對社會經濟轉型時，由於學歷低、技能少，往往成為最難就業的一群。為此，政府應為包

括婦女在內的市民提供就業資訊，便利婦女尋找相關工作。更為重要的是，政府應該制定系統性的就業培訓計劃，為不同年齡、不同學歷、不同生活狀況的婦女，提供適切的職前、在職和轉職教育和培訓；政府亦可考慮與企業和持續教育機構合作，共同磋商和研究締造婦女就業的社會環境，包括舉辦適合婦女就讀的培訓課程等，給予婦女持續進修的機會，同時可和志願機構一起考慮帶頭聘用經過職業再培訓的婦女，為她們增闢就業管道，以維護婦女就業權和職業穩定權。

5. 加強社會支援：政府必須因應婦女需求，加強對受資助團體的支援力度，以完善托兒和扶老服務，為婦女特別是單親或離異婦女的家人提供優質的社會照護，讓婦女在無後顧之憂的情況下，在工作上全力發揮所長。與此同時，完善該等團體的婦女工作，例如完善或增設家庭服務中心或婦女服務中心功能，對在職場受到不幸遭遇的婦女（遭受性騷擾或家庭暴力者）提供包括心理諮詢和健康護理支援服務。長遠來說，婦女事務諮詢委員會應積極搜集有關資料，包括受性侵犯的婦女、受虐婦女、自殺婦女、患有精神病婦女等資料，以便提出積極措施，例如修訂法例以協助該等婦女。

6. 注重調查研究：政府應該制定和定期發表以性別為基礎將男女分開計算的各項數據和資料，蒐集針對不同性別所做的統

計和指標，結合性別研究中心或相關組織參與研究發展，檢視出適當的性別分析的指標以及研究方法，並且監控及評估婦女政策的執行情況；確保定期出版與發行各項性別統計的最新資料，並使其適合一般大眾閱讀使用，特別是非技術專業使用者，確保人人都能定期檢視政府統計資料，評估其對性別議題反映的適當性和真實性，並可在必要時提出統計資料改善計劃。同時發展新的指標以便在制訂和評估政策上能反映對不同性別的影響，例如制定婦女福利政策、增加婦女福利預算等，針對年度婦女政策議題編列經費預算等等。

三、 後語(鳴謝)



三、後語（鳴謝）

「二零零九年澳門婦女就業環境問卷調查」工作已告一段落，過程雖辛苦，但頗有意義，故有苦盡甘來的感覺。這印證了「人心齊，泰山移」的真諦。

在調查過程中，我們得到工聯總會屬下各工會、服務機構、友好團體和人士的幫助，同時也得到不少義工朋友的協助，使得這次調研工作順利完成，圓滿成功。在此，謹向他們表示衷心的感謝！

編者

2009年10月

四、 相關新聞報導及內容



工聯婦委會開展問卷調查
四成受訪者認男女不平等

社會支援婦女不

足

華僑報--2009-3-8

八成受訪者認存在就業歧視

[illegible]

1. 安樂閣茶樓有「佛」，係黃家駒 2. 黃家駒曾與友人到茶樓飲茶，爭執後 3. 爭執後，黃家駒與友人到茶樓飲茶，爭執後	4. 黃家駒與友人到茶樓飲茶，爭執後 5. 黃家駒與友人到茶樓飲茶，爭執後 6. 黃家駒與友人到茶樓飲茶，爭執後	7. 黃家駒與友人到茶樓飲茶，爭執後 8. 黃家駒與友人到茶樓飲茶，爭執後 9. 黃家駒與友人到茶樓飲茶，爭執後
--	--	--

澳門工會聯合總會

地址：澳門鵝眉街6-6A號怡景台花園大廈4樓

電話：2893 8791

傳真：2893 0111

網址：www.faom.org.mo

電郵：agom@macau.ctm.net

工聯維權熱線：2845 6220 2893 9220

議員辦事處網址：www.updmo.org