

新增就業人數連續4月超男性 走出疫情低潮

解放女性勞動力 美專家籲更好就業政策

隨著後疫情時代經濟復甦，多地女性正加速回歸職場。《華爾街日報》8日報道，美國女性新增就業人數已連續4個月超過男性，現時佔所有非農業職位達49.8%，逐步走出疫下就業低潮。勞動力專家指出，解放女性勞動力對提振經濟、促進社會平等非常關鍵，呼籲當局利用政策配合，為女性提供更好的就業環境。

美國在疫情前的女性就業人數超過男性，不過女性較多從事的服務、教育、醫療等領域在疫下備受衝擊，還有女性需長期居家育兒，種種原因導致1,200萬名美國女性在疫下離開職場，較男性多200萬人。截至前年3月，全美在職母親仍較一年前少150萬人，不少經濟學家擔憂女性離開職場愈久，重返職場的挑戰愈大。

高薪彈性上班吸引重返職場

不過隨着疫後經濟復甦，學生遙距授課以及育兒所關閉等問題基本消失，加上就業市場整體供不應求，各行各業紛紛招募女性員工，僱主亦願意提供較高薪酬和彈性上班安排。統計顯示在美國休閒旅遊、私人教育、醫療健康等人手緊缺的服務業，女性佔總員工比例約66%。這些行業從去年8月到今年1月聘用約72萬名女性，佔全美私企同時期新僱員人數約38%。

增勞動力供應緩解通脹壓力

匹茨堡大學經濟學家阿爾巴內斯分析稱，女性自身需求也與就業率提振密切相關。阿爾巴內斯提到，美國科技、交通及製造業等部分男性主導行業復甦緩慢，一些女性或考慮確保家庭收入而重返職場，「如果你擔憂經濟衰退，你的丈夫伴侶或有被裁員風險，你就會想『我最好努力工作，不要輕易退出。』」加上女性相較男性更傾向選擇遙距辦公，類似職位空缺增加，也有助吸引女性加入。

女性勞動力重返就業市場，對緩解人手不足問題非常重要。報道指出，全美今年1月失業率錄得3.4%，創下53年來新低，勞動人口增加可以適當緩和僱主加薪負擔。富國銀行資深經濟學家豪斯就表示，「增加勞動力供應或多或少有助緩解通脹壓力，女性是非常重要的群體。」

不過專家也提醒，整體而言，男性相較女性就業難度更低，他們更有可能成為自僱人士，也有女性雖返回職場，但因家庭等需求仍主要從事兼職。全美1月份統計顯示，當地25歲至54歲的男性勞動參與率為88.5%，較女性多出11.6個百分點。這些問題也側面體現當局還需在育兒、平等就業、薪資安排等方面，更好地保障女性權益。36歲的俄亥俄州居民西夫育有兩名子女，在疫一度遠離職場。2020年底，西夫透過就業諮詢公司在一間律師行找到新工作，現時她可以靈活調整辦公時間，以滿足育兒需求，身為放射科醫生的丈夫也主動承擔更多家務。西夫表示，工作更能讓她感受到自身價值，「我可以投身職場提升自己，回到家也能成為一名好母親。」



◆女性勞動力重返就業市場，對緩解人手不足問題非常重要。網上圖片



◆俄亥俄州居民西夫疫後重返職場，更可靈活調整辦公時間，以滿足育兒需求。網上圖片

各地政策推動解放女性勞動力

完善育兒服務

澳洲為育兒服務機構提供全面補貼，包括成立及營運初期的開支，保證3歲以下嬰幼兒接受相關服務比例達到40%以上。當局為不同家庭採用分級方式提供津貼，低收入家庭只需支付相關服務收費15%，中高收入家庭則要負擔80%。新加坡也為育兒家庭提供照顧津貼，中低收入家庭在職母親可獲額外補貼。

父母共享假期

澳洲僱員從2011年起便享有18周產假和兩周待產假，其間薪酬由政府支付，員工可保留6周產假作為育兒假，在子女年滿兩歲前領取，父母可決定如何分配假期。新加坡也允許父母分享產假和待產假，若母親同意抵消同等天數的產假，父親可獲得最多4周的額外假期。

彈性工作安排

全球最大的靈活辦公空間營運商IWG今年在英國的最新研究顯示，53%女性員工表示混合辦公模式有助她們實現晉升，擔任更高職位。新加坡計劃在2024年前推出《彈性工作安排三方指引》，為使用彈性工作安排的企業提供人均2,000坡元補貼。

職場母親稅務優惠

新加坡2005年推出在職母親子女評稅扣減，計算個人入息稅時依照在職母親的子女數目，對部分收入提供豁免評稅。該政策將於2025年改為固定扣稅金額，不再按收入特定百分比計算，以幫助收入較低的在職母親。

工作場所性別平等

歐洲議會去年通過法案，到2026年前，歐盟所有員工多於250人的上市公司，高級管理人員中40%的職位必須分配給「代表不足的性別」群體，通常為女性。澳洲已要求有100名僱員以上的私企，需就性別平等狀況向當局提交年度報告，說明兩性薪酬差距、僱員和董事會成員性別比例，以及促進性別平等措施。

◆綜合報道

女高管出走潮 敲響美企警鐘

許多企業的女性高層因工作繁重，難以平衡事業與個人生活，愈來愈多人決定離開。女性權益促進團體LeanIn.org去年12月委託諮詢公司麥肯錫進行調查顯示，美國女性高管離職速度是2017年開始統計以來最快，更有約三分之一女高管曾考慮或已決定辭職。調查形容這股女性高管出走潮，是對美國企業敲響警鐘，提醒企業需重視性別平等訴求。

逾半數負擔家務育兒需求

調查指出，女性高管承擔的任務普遍繁重，例如過半數受訪女高管都要負擔大部分家務和育兒需求，男高管比例

則只有13%。女性高管也多數承擔行政任務，被安排提高工作效率、促進團隊多元化、關注員工心理需求等，但這些努力卻很少反映在企業的績效評估中。分析還提到，女性高管在職場很容易受到「隱形攻擊」，例如她們被誤認作初級員工的可能性，是同級別男性高管的兩倍。

LeanIn.org創辦人、去年辭任社媒Facebook營運總監的桑德伯格表示，女性並沒有徹底離開勞動力市場，只是去選擇就業機會更好、工作安排更靈活、更重視多樣性、公平性與包容性問題的公司，「企業要致力消除工作場所的性別偏見，否則我們會面臨巨大風險，失去數十年來爭取性別平權取得的進展。」



◆科企女強人桑德伯格去年辭任Facebook營運總監。資料圖片

◆綜合報道

職場刻板印象待打破 事業家庭不應二選一



◆職場文化認為女性因分心照顧家庭，無法集中精力投身工作。網上圖片

新冠疫情的衝擊讓不少職場女性開始思考，希望在事業與日常生活或家庭之間取得平衡。研究職場性別平等問題的專家指出，許多職場文化都認為女性會因分心照顧家庭，無法集中精力投身工作。只有打破這種刻板印象，才不會迫使更多女性在事業與家庭中二選一。

女性權益促進團體LeanIn.org去年12月委託諮詢公司麥肯錫的調查發現，在不滿30歲的職場女性中，近三分之二表示若領導層能實現她們期望的工作與生活平衡，她們會更放心工作，對晉升的渴望也更強烈。還有約43%女性高管坦言，她們兼顧職場與家庭感到筋疲力盡，而男性高管該比例只有31%。

懷孕照顧家庭被指「分心」

美國普渡大學研究性別與工作的管理學教授科賽克解釋，女性在家與職場往往面臨雙重考驗：她們要承擔更多家務或育兒任務，但在

同事或領導層眼中，女性員工懷孕生產、照顧家庭、撫養子女又會被視作「分心」，對女性而言或許並不公平，「現代職場仍是為那些始終將工作視作第一要務的人準備。」

50歲的營銷高管雅爾丹早年投身事業，年近40歲才生育兩個女兒。雅爾丹稱，她曾希望證明自己身為女性也能管理企業，為此忽略了家庭的很多需求。新冠疫情後，雅爾丹賣掉公司轉投一間初創企業，「如果當初我們女性多花點時間在生活上，就會在職場被擊退嗎？我相信不會，只是我們都不願冒這個風險。」

◆綜合報道

男女薪酬差距需50年才消除

愈來愈多女性在疫情後重新投身職場，但女性在職場上的不平等待遇仍待改善。經濟合作與發展組織(OECD)8日公布最新《全球女性工作指數報告》便顯示，在33個成員國中，男女平均性別薪酬差距仍有14%，僅較10年前降低3個百分點，預計成員國還需至少50年，才能完全消除男女薪酬差距。

報告指出，女性的主要社會角色仍被視作「母親和照顧者」，較男性收入偏低，加上女性生育後重返職場，整體晉升速度不及男性，導致撫養子女的女性面臨終身收入損失。依照OECD成員國均值，在首個孩子出生後的10年間，母親的收入相較父親會下跌60%。日益增加的育兒成本更可能加劇性別不平等，導致更多女性失業。

韓日性別平等領域排名墊底

英國《經濟學人》雜誌分析OECD報告評估「玻璃天花板指數」(GCI)，分析成員國女性在工作環境中的平等待遇，結果顯示日本連續7年排名倒數第二，韓國更是連續11年排名墊底。《日本時報》指出，日本性別薪酬差距以及女性高管比例都遠遜其他成員國，國會女性議員佔比也僅有10%，不及OECD成員國的34%均值。韓國情況與日本相近，報告顯示韓國職場女性的平均薪資較同級別男性低31.1%，差距是所有成員國中最懸殊。《經濟學人》也直言，日韓兩國在性別平等領域還需作出努力，「兩國女性現時必須在家庭和事業中作出選擇。」

◆綜合報道



◆調查指男女平均性別薪酬差距仍有14%，僅較10年前降低3個百分點。網上圖片