

中小型企業的懷孕歧視之研究

研究概要

引言

平等機會委員會(平機會)已決定委託機構進行「中小型企業的懷孕歧視之研究」。這項研究將就懷孕婦女在本港中小型企業(中小企)受到歧視的情況提供一個概覽。此外，研究亦會就預防在中小企發生懷孕歧視的措施，徵集僱主、人力資源從業員和相關持份者的意見。

背景

2. 平機會有法定責任致力消除基於懷孕的歧視。在《性別歧視條例》之下，在僱傭範疇內，香港機構的僱主如基於一名女性的懷孕而將她置於不利情況或將之解僱，即屬違法。《性別歧視條例》涵蓋所有種類的僱傭方式(包括合約工作)。

3. 懷孕歧視對受害人的精神健康(例如受到壓力、失去自尊心和信心)及對其家庭、經濟、事業和工作機會帶來重大的負面影響。根據在進行調查的投訴記錄之中，平機會普遍收到相當數量根據《性別歧視條例》下有關僱傭範疇的懷孕歧視投訴個案。在 2011/2012 年度，平機會共調查了 329 宗關乎僱傭範疇的《性別歧視條例》個案，當中 177 宗(54%)涉及懷孕歧視。在 2012/13 年度，平機會共調查了 309 宗關乎僱傭範疇的《性別歧視條例》個案，當中 124 宗(40%)涉及懷孕歧視。

懷孕歧視的嚴重程度

海外的情況

4. 研究顯示，儘管加強了法例，並且在某些個案中，機構已提高了福利，可是每三名女性中，便有一人因為種種原因，在放完產假之後難以重返工作崗位，當中憂慮的原因包括：對育兒、財政問題、會否難以維持工作與家庭平衡、上司和其他僱員在她們產假後復工的態度等等。至於機構的觀點，其中一個最具破壞性的定型觀念，是認為懷孕僱員不會再投入她的工作，而且在產後亦未必會重返工作崗位¹。不論產後僱員服務於何種職業和職位，有此觀念的管理層和上司所作出的舉動，都會導致產後僱員復工時受到歧視。

¹ Halpert J.A., Wilson M.L. & Hickman J.L. (1993)。懷孕作為表現評核中的偏見來源之一 (Pregnancy as a source of bias in performance appraisals)。機構行為學報(*Journal of Organizational Behavior*), 14:649-663。

5. 全球性意見調查結果²顯示，31%的公司對聘請產後婦女存有顧慮。這些顧慮包括產後婦女可能不久之後又會請假產子，她們可能會減低對工作的投入程度，而她們的技能亦未能與時並進。印度(52%)和中國(40%)的公司特別憂慮在職媽媽會減低對工作的投入程度。諷刺的是，56%的受訪公司普遍認為產後復工的女性可以為公司帶來重要的技能。此外，72%的公司相信，忽視在職媽媽的公司會錯失重要的人才資源。

6. 中小企與大型機構比較，員工生育所帶來的影響有很大的差異。中小企機構有可能較難找人暫代出缺的員工，而且有證據顯示，中小企機構對員工生育有非常負面的看法。英國平等機會委員會³發現，36%的中小企僱主(對比 22%的大機構僱主)認同「懷孕對機構帶來沉重的開支負擔」，而 17%認同「員工普遍對懷孕或正在放產假的女性感到不滿」。另一項意見調查⁴顯示，64%的中小企僱主不期望身為母親的僱員返回工作崗位，59%沒有「復工」政策，16%表示他們不想放產假的員工復工，原因包括她們「專注力下降」和「缺乏熱忱」。

本地情況

7. 本地中小企是指聘用少於 100 名員工的製造業公司和聘用少於 50 名員工的非製造業公司。截至 2014 年 6 月為止，香港約有 32 萬間中小企，佔商業單位總數的 98%，並且為接近 130 萬人提供了就業機會，約佔總就業人數(公務員除外)的 47%⁵。在從事各行業的中小企當中，大部分都是從事進出口貿易及批發業務，其次是零售業務。這兩類中小企的數目，佔全港中小企超過 50%，僱員總數約佔中小企就業人數的一半。

8. 平機會有關工作間歧視的研究⁶結果顯示，中小企懷孕歧視的情況似乎頗為嚴重。在招聘方面，不少中小企僱主表示，他們情願不聘請懷孕婦女，無論她們的資歷和經驗如何合適。在工作間的懷孕歧視方面，常見的申述是，受害人把懷孕一事知會其僱主後或在放產假後會被迫辭職、遇到不合理的困難或被降職。這些歧視的原因可能在於提供休假讓員工接受身體檢查或員工放產假所帶來的額外開支，以及帶偏見的假設，認為懷孕女性較不投入其事業中。

² Regus (2011)。母親節？ - 全球聘用在職母親的趨勢研究 (*Mother's Day? - A study of trends in hiring working mothers across the globe*)。

³ Young V. & Morrell J. (2005)。工作中的懷孕歧視：僱主意見調查(*Pregnancy discrimination at work: a survey of employers*)。英國平等機會委員會。

⁴ Reabur (人力資源顧問公司, 2011)進行的意見調查。

<http://www.hr magazine.co.uk/hro/news/1019966/employers-dont-expect-mothers-return-maternity-leave>

⁵ 商業單位總數及總就業人數(公務員除外)的數字並不代表整個勞工市場的全面情況，這是由於「僱傭及職位空缺按季統計調查」未能全面地包括所有行業。使用者分析這些數字時應謹記此點。

⁶ 香港特別行政區平等機會委員會(2014)。《香港工作間的歧視之研究》。

9. 本地一項意見調查⁷亦顯示，社會上超過70%的人認為，僱主選擇不聘請懷孕婦女的情況確實時有發生。認為這些情況「經常發生」的約佔30%。而懷孕婦女在產後的情況亦不見得較好。辦公室供應商「雷格斯」(Regus)在2011年進行的一項全球意見調查顯示，在本港受訪公司中，僅有三份之一願意聘請在職媽媽，較全球平均的36%為低。

糾正懷孕歧視的措施

10. 以就業周期而言，女性和男性的事業軌跡出現顯著的差異。實際上，有關育兒責任的定型觀念仍然是導致兩性不平等的根深蒂固的成因。傳統的性別角色仍舊存在：女性擔當家庭照顧者的角色，而男性則擔當主要的經濟支柱。對現今社會而言，一方面要承受人口出生率極低的後果，而由於抱持這定型想法，於是更進一步錯失廣納人才資源的機會。

11. 然而，當中小企被投訴時，這些僱主往往認為他們沒有作出歧視的做法。他們聲稱，由於公司財政出現問題，需要裁員而解僱這些婦女，或由於有關人士過往表現欠佳所致。令情況更趨惡化的是，這些歧視投訴個案往往導致中小企收緊程序和增加檔案記錄，其影響因僱主而異，包括更謹慎的管理模式和對法律制度失去信心，甚至對聘請處於生育年齡的女性失去信心。

12. 要糾正懷孕歧視，便有需要重申生育權利的理據，令僱主和人力資源從業員明白到，女性應該獲得某程度的保障和權益。根據《性別歧視條例》，中小企應制訂處理懷孕歧視和促進平等的書面政策。知識和溝通是至為重要的，訂明如何處理懷孕員工的實用指引，可成為有用的管理工具。對僱員而言，應向婦女提供更多有關懷孕、產假和復工權益的資訊，特別要針對一些年輕或教育水平較低的女性，以及大陸新移民婦女的需要。

13. 生活指數提高，房價租金上漲，很多香港家庭已不能單靠男性的一份收入維持生活。雙職家庭的普及化是一個大勢。經濟緊絀和工作不穩定可能迫使女性提早返回工作崗位，也有婦女在兒童發展的黃金期之前提早返回職場。為顧及復工媽媽擔心幼兒階段的照顧質素會影響兒童的成長，延長產假或育兒假可惠及處於弱勢的婦女及其子女。若女性有負擔的能力，她可以選擇放較長時間的無薪產假，多過法定的10周有薪產假(明顯地較「國際勞工組織」所建議的14周最低標準為短)。中等收入的婦女，則需要依賴留宿家庭傭工來照顧她們的子女。至於低收入家庭，由政府或非政府機構提供價格相宜且質素良好的幼兒護理服務，變得至為重要。

14. 上述重返工作崗位婦女的需要，僱主可怎樣回應？事實上，家庭友善的工作間有利於女性員工的健康和福祉。這類工作間訂有一個平等和多元共融的政策，並提供員工一些選擇，例如：彈性工作時間或地點、兼職工作和職位共享等

⁷ 香港特別行政區婦女事務委員會(2011)。《香港的女性及男性對婦女在家庭、職場及社會的地位的看法調查》。

安排。近年，有更多僱主提供彈性工作安排，而採用彈性工作措施的僱主表示獲得明顯的好處，當中包括員工願意留任和有歸屬感。因此，應鼓勵相關持份者^{8,9}，特別是中小企，更廣泛地實施彈性的僱傭措施。

15. 在過去十年，性別觀點主流化的目的是確保女性和男性能平等地獲得和受惠於社會的資源和機會，以便達致提高女性地位和兩性平等的效果。懷孕歧視對於在職媽媽來說，似乎造成巨大的障礙，特別是在中小企工作的女性。有關這方面，我們有必要評估中小企的女性僱員所受到懷孕歧視的類別和程度，並且就如何解決此問題收集意見。平機會鼓勵對懷孕歧視和兩性平等問題有深入理解和專門經驗的研究小組提交建議書。

具體目標

16. 是項研究預期會是一項事實調查，其具體目標如下：

- (a) 就僱傭範疇內的懷孕歧視，有關本地和海外的政策、預防及緩解措施等方面，進行文獻審閱。
- (b) 研究在職婦女在 (i)懷孕期間；及(ii)產後復工期間的經驗，以評估中小企的懷孕歧視的程度和類別。
- (c) 探討任職中小企的女性在懷孕和產後期間，工作性質和機構因素會否影響她們受到不公平的對待。
- (d) 評估女性(有年齡少於 6 歲的子女)放產假和育兒假的情況：(i)申請此類假期的困難程度；及(ii)中小企僱主如何處理補貼這些假期。
- (e) 識別出緩解不公平對待的措施及可行的介入政策，以糾正中小企的懷孕歧視情況。

17. 歡迎研究小組涵蓋其他有助調查事實的具體問題，此等建議及相關的研究構思應包括在研究建議書內，並會成為投標評估工作中的考慮項目。

⁸ 新加坡透過就制訂彈性工作模式向公司提供誘因而取得進步，這些誘因包括以補助金鼓勵彈性工作安排，令越來越多公司採納工作-生活融合計劃，大幅改善生育福利和稅收減免，亦令在職母親和照顧者獲得支援。該國推出全國性的「愛心爸爸」運動(“dads for life” movement)，以鼓勵父親分擔照顧者的責任。有薪育兒假的提升令到更多身為父親的僱員取假去照顧子女。

⁹ 在職女性是日本避免經濟災難的唯一希望

<http://www.theatlantic.com/business/archive/2013/06/working-women-are-japans-only-hope-for-avoiding-economic-catastrophe/276535/>

研究建議

18. 研究小組如有興趣進行這項研究，須按下文第 19 段，向平機會提交建議書。建議書的內容應包括但不限於以下各項：

- 為達致研究目的而收集的資料；
- 詳細的取樣設計；
- 用以核實測試工具及程序是否可行的先導調查；
- 數據收集過程，包括招募受訪者、制訂問卷和討論指引等；
- 實地調查工作及室內編輯工作的品質控制措施；
- 數據處理及數據分析；
- 研究結果的準確性；
- 整個項目的時間表；
- 訪問員/小組討論主持人的數目和資歷；
- 研究小組和計劃主持人的資歷和經驗；及
- 報價及付款方法。

服務規格

19. 研究人員需要按以下條件，說明研究焦點、取樣構思、制訂問卷和討論指引、實地調查工作及品質控制、數據處理及數據分析和最後報告。

- **研究焦點**：考慮到研究的目的，研究小組應識別出相關的變數並為其定義，以及決定應收集何種數據。
- **取樣構思**：可採用下列方法進行研究。如認為合適，歡迎提出其他取樣方法。

問卷調查：向全港具代表性的15歲或以上在職人士取樣進行調查。其目的是評估僱傭範疇內懷孕歧視的嚴重程度，並收集市民對如何處理此問題的意見。

單對單深入訪談：招募曾在中小企受到懷孕歧視的在職婦女作為參加者。歧視個案應涉及不同界別/行業的僱主/人力資源從業員。

焦點小組討論：招募中小企僱主/人力資源從業員作為參加者。小組類別可按以下劃分：(i)受訪者的性別、婚姻狀況和有否子女；(ii)不同界別/行業的中小企；(iii)以香港/海外作為基地的公司；及(iv)公司規模(即僱員數目)。歡迎建議其他小組類別以供考慮。

研究小組需要與平機會的職員定期進行討論，以制定合適的取樣方法和設計穩妥的問卷及討論指引，這些均需要經由平機會批准。

- **實地調查工作及品質控制：**

- (a) 所有訪問員/小組討論主持人均應對平等機會事宜具有基本的認識，並在展開工作前接受充分的培訓。
- (b) 所有訪問/焦點小組討論應以對平等機會事宜具有敏感度的方式進行，平機會將為中標者提供進一步的簡介。
- (c) 需定出一個詳盡的品質控制程序。

- **數據處理及數據分析：**

- (a) 所有研究數據均須以電腦處理。在有需要時，數據可集成為綜合分數。
- (b) 應提供有關處理數據、量度變數及應用統計分析的資料。
- (c) 應就研究的列表及統計分析擬備詳細的計劃，供平機會考慮。

- **發表研究結果：**

- (a) 應就研究製作一份雙語[中英文]的完整報告，當中包括用詞及專業名詞釋義。報告的格式應經由平機會同意。完整報告應包括以下內容：研究宗旨、方法、研究結果、討論，以及建議和影響。
- (b) 應把經審定的完整數據檔案，按雙方同意的格式儲存於電腦磁碟上，提交予平機會。
- (c) 若平機會提出要求，應向平機會口頭講解研究結果，並出席傳媒簡報會。

- **時間表：**項目預期於 12 個月內完成。

- **版權：**研究報告、收集所得的數據及源自調查的資料，版權將全歸平機會所有。

- **開支預算：**所有支出項目均應按合適的類別作出分類，若購置用具，必須提供理據支持。

- **評估：**研究進度需受到平機會監察，研究小組必須提交進度報告及/或以口頭講解研究結果，作為過程評估。

提交建議書

20. 需要留意的是，這是一項小規模、範圍清晰並且有充足參考資料的研究。將會同時考慮項目的費用和質素。

21. 建議書正本和副本(英文及中文版各一份)應以專遞及速遞方式在2015年1月26日或之前送交平機會辦事處，信封面註明研究標題及「經辦人：劉小姐」。已提交建議書的研究小組或需向平機會委員口頭講解其建議書。

香港太古城太古灣道14號
太古城中心三座19樓
平等機會委員會

平等機會委員會
二零一四年十二月