

與工商界共建夥伴關係

工商界對平等機會之意見調查 研究摘要

中小型企業的僱員與僱主部份

平等機會委員會

2002



研究摘要

1. 中小企¹現時對平等機會的認識程度

1.1 對平等機會的認識

- ◆ 幾乎所有受訪的中小企僱員及僱主都知道常用的平等機會詞彙，如：平等機會、歧視和性騷擾。
- ◆ 與大中企²比較，有較少的中小企僱員(95% 比 97%)及僱主(96% 比 100%) 認識這些常用的詞彙。

1.2 認識平等機會的深入程度

- ◆ 相對於其他平等機會法例，中小企僱員及僱主都對《性別歧視條例》有較深的認識，尤其是有關懷孕歧視方面。
- ◆ 對於未制訂的相關平等機會法例範疇（如：種族、宗教信仰、年齡和性傾向），很高比例的中小企僱員及僱主亦認為有關的歧視行為屬違法。
- ◆ 中小企僱主對現行平等機會法例的認識較大中企僱主少。不過，中小企與大中企僱員對有關法例的認識程度則差不多。

2. 對平等機會的觀感

2.1 遵行平等機會原則的好處及不遵行的壞處

- ◆ 中小企僱員與僱主有相同的看法，他們認為遵行平等機會原則的最明顯好處是有更佳工作關係、工作效率更高、以及僱員覺得更穩定，而對公司更有信心。
- ◆ 中小企僱員與僱主對不遵守平等機會原則的壞處，也有相同的看法。最多人認為：對員工士氣有負面影響、同事間關係緊張、以及業務運作不佳。

2.2 中小企對遵守平等機會法例的一般看法

- ◆ 僱員對平等機會法例賦予他們的權利和保障有清楚的認識。他們亦覺得僱主應愈快遵守法例愈好。

¹ 中小型企業：製造業僱員人數 1-99 的企業；非製造業僱員人數 1-49 的企業

² 大中型企業：製造業僱員人數 100 或以上的企業；非製造業僱員人數 50 或以上的企業



- ◆ 僱員不同意「為了保住飯碗，便得犧牲一些東西」的論點，他們亦不同意小企業或家族式生意的員工關係密切，所以平等機會不是問題的說法。
- ◆ 僱主認同實施平等機會法例及採取預防措施的價值，但他們未有如僱員的那種迫切感覺。
- ◆ 僱主不認為，僱員認識愈多平等機會法例，會惹來愈多麻煩；他們亦不會以資源不足為藉口，而不遵守有關法例。

3. 對委員會的看法

3.1 認識程度

- ◆ 三分之二的中小企僱主（67%）和接近三分之二僱員（62%）知道平等機會委員會是香港負責處理平等機會事宜的機構。
- ◆ 較少的中小企僱員和僱主比大中企的僱員及僱主知道平等機會委員會的角色。

3.2 看法／對職能的理解

- ◆ 80%或超過 80%中小企僱員及僱主認為，所有問卷中列出的委員會職能都是重要或非常重要的，尤其是在接受及處理投訴方面。
- ◆ 76%中小企僱員及 69%中小企僱主認為，委員會在接受和處理投訴時是公正無私的。
- ◆ 認為委員會偏袒其中一方的受訪者中，較多人認為委員會是偏袒投訴人而非被投訴的一方。

4. 在工作場所中現時平等機會的實行狀況

4.1 平等機會投訴

- ◆ 約 5%中小企僱員（1032 人中有 48 人）聲稱，他們曾親身經歷歧視或性騷擾。
- ◆ 當講及其他人的經歷時，報稱見過同事受歧視或性騷擾的僱員（9%），較聲稱有親身經歷者多。
- ◆ 1%中小企僱主（1047 人中有 14 人）表示，他們曾收到有關歧視或性騷擾投訴。



4.2 舉報情況

- ◆ 在中小企界別，曾受歧視或性騷擾的 48 名僱員之中，約 10% (5 人) 曾作出舉報*。
- ◆ 所有個案都是向高級經理、直屬上司、或其他負責僱傭事宜的人士舉報*。
- ◆ 日後，他們會使用更多渠道作出舉報，除了高級管理層或直屬上司外，委員會也是熱門選擇之一。

4.3 不舉報的原因*

- ◆ 不舉報的兩大原因是怕失去工作和對舉報的結果缺乏信心。
- ◆ 大中企界別亦提出相同的理由。

5. 僱主的法律責任

5.1 認知程度

- ◆ 僅少於三分之一 (30%) 中小企僱主知道，他們要對在工作場所內發生的歧視或性騷擾負上法律責任。顯著較多的中小企僱員比僱主知道此點 (52% 比 30%)。

5.2 關注程度

- ◆ 經調查員告訴僱主其法律責任後，大多數中小企僱主 (93%) 表示關注他們的法律責任；而其中稍多於三分一 (36%) 表示非常關注。
- ◆ 大中企僱主較多表示關注。

5.3 如何減輕責任

- ◆ 70% 中小企僱主表示，他們知道可以採取行動，以把責任減到最低。

5.4 對建議措施的反應

- ◆ 調查人員提供了一系列在現行平等機會法例下，有助減輕僱主法律責任的措施給受訪者評價。在差不多所有建議措施中，顯著較多的僱員比僱主認為有關措施夠實際，尤其是在平等機會培訓，及設專責處理平等機會事宜的職員。

* 讀者在演繹調查結果時須留意子樣本是一個很少的數目



- ◆ 中小企僱員與僱主都認為，告知所有員工如有任何關於平等機會的投訴，應向那個部門或那位負責人投訴，是最實際的措施。其次是由平等機會委員會為僱員製作或由公司為僱員擬備有關平等機會的指引，及遵守法例的方法。

6. 採取預防措施和良好管理常規的情況

- ◆ 大多數中小企僱主（91%）不曾採取任何行動以防止歧視或性騷擾。
- ◆ 主要原因有三：從未發生這種事、不必要、和小型公司無此需要。

7. 現行平等機會資訊

7.1 接收有關平等機會的資訊

- ◆ 委員會是中小企僱員取得平等機會資訊的主要來源（44%），其次是僱主和工作場所的有關部門（27%）。
- ◆ 對大中企僱員而言，僱主或相關部門是主要渠道（47%），其次是委員會（38%）。

7.2 接收內容及形式

- ◆ 委員會的小冊子是中小企僱員取得資訊的最常見方式，其次是與經理或同事的傾談，和張貼在報告板上的平等機會資訊。
- ◆ 對大中企僱員而言，委員會的小冊子、研討會/講座，和公司發出的備忘錄是取得資訊的最常見方式。

7.3 所收資訊的有用程度

- ◆ 委員會的小冊子是中小企僱員取得有關平等機會資訊的最常見來源，但他們認為這來源不大有用。相對於委員會的小冊子，較少中小企僱員透過研討會/講座、與經理／上司/同事傾談，及公司發出的備忘錄中取得平等機會資訊，但他們認為這些來源很有用。
- ◆ 大中企僱員表示，由外部提供的培訓課程最有用，其次是委員會的小冊子、研討會及講座、以及公司發出的備忘錄。



8. 持續平等機會教育

8.1 僱員對接受平等機會資料/培訓的意願

- 超過半數(55%)中小企僱員希望收到有關平等機會的資料或接受有關培訓，而餘下的則不希望(45%)。
- 大中企僱員表示希望收到有關平等機會的資料或接受有關培訓的比例較低(46%)。

8.2 所需資料/培訓的內容

- 最重要的資料是基本平等機會知識，其次是權利與責任，以及作出投訴後所得到的保障。

9. 教育和培訓角色的重要性

從上文看來，推行平等機會的當務之急為教育和培訓，這不只該針對中小企僱主及僱員，也應針對起示範作用的政府機構。

受訪者普遍認同委員會是獲授權和指派處理平等機會事務的機構，責無旁貸。令人鼓舞的是，不少中小企僱主亦瞭解委員會的此項責任。

委員會將與僱主緊密合作，繼續加強他們對平等機會的認識，尤其是教導僱員認識其權利及責任。

有關工作應是一項持續而具重心的活動。由於僱員/僱主對平等機會有不同程度的認識，在不同時間可能會面對不同的挑戰。他們所需要的資料及教育，也需因應改變。