

# 家庭崗位歧視之研究

## 研究摘要

### 概覽

1. 平等機會委員會於1999年委託香港中文大學社會科學院進行一項有關家庭崗位歧視的研究，藉以更深入瞭解家庭崗位歧視所涉及的問題、訂定未來法例檢討的範疇、制定有關工作的優先次序，並進行公眾教育活動。
2. 研究的目標包括：(1) 透過人口普查提供的資料，探討家庭崗位和工作與教育等範疇中一些變數的可能關係；(2) 透過聚焦小組討論和深入面談，搜集個別人士對家庭崗位歧視的看法及經歷；及 (3) 透過全港性的民意調查，搜集公眾對家庭崗位的看法，及公眾在教育、僱傭和貨品、設施與服務的提供與公民參與這數個範疇中對有關家庭崗位歧視的關注事項。

### 人口普查資料的分析

3. 從1981、1986、1991和1996年人口普查及中期人口普查的資料分析中，這部分探討了家庭崗位與以下各項可能存在的關係：每月個人收入中位數(以下簡稱“收入”)、勞動人口參與率、失業率、進修及房租。由於在人口普查所提供的資料中，並無任何變數項目可直接指出某人是否有照顧直系家庭成員的責任(即是否有家庭崗位)和此人所要承擔的照顧責任之大小；因此，必須使用代表指標來分析人口普查所得的資料。本研究採用的家庭崗位代表指標為：凡住戶中有年齡在15歲以下的兒童(以下簡稱“兒童”)或有60歲以上的長者(以下簡稱“長者”)\*。此外，由於配偶、家務料理者及留宿家務助理可能會減輕當事人的照顧責任，是以婚姻狀況及住戶中有否留宿家務助理和家務料理者亦被用作代表指標之一。
4. 在上述四個人口普查年度中，收入方面，住戶中沒有兒童之人士比有兒童之人士為低；從未結婚而住戶中有兒童之人士比沒有兒童的為低；住戶中有長者之人士比沒有長者之人士為低；而對男性而言，住戶中沒有家務料理者比有家務料理者為低。

---

\* 這樣界定家庭崗位，在研究上是有其局限之處。雖然兒童和長者都非常可能需要家人的照顧，但是住戶中有兒童或長者的人士，不一定就負有照顧他們的責任。

5. 從1981年至1996年間，住戶中有兒童之人士的勞動人口參與率低於沒有兒童之人士。這模式對女性較男性為明顯；而對從未結婚的人士亦較喪偶、或離婚/分居之人士為明顯，而對已婚人士之言則呈相反的模式。一般而言，住戶中有留宿家務助理之人士比沒有留宿家務助理之人士有較高的勞動人口參與率；有留宿家務助理的女性在勞動人口參與率上增加得比男性為多。住戶中沒有長者之男女勞動人口參與率比有長者的為高。對住戶中有兒童或長者的男性來說，有家務料理者之人士的勞動人口參與率較沒有家務料理者為高。

6. 在已婚、喪偶、離婚/分居之人士中，住戶中有兒童之人士的失業率低於沒有兒童之人士；然而，這模式在從未結婚之人士中則剛好相反。對住戶中有兒童之人士而言，那些有留宿家務助理者的失業率較低；此趨勢在女性中較為明顯。不論有否留宿家務助理，住戶中有否長者與男女的失業率皆無系統性的關係。而對住戶中有兒童或長者之男性而言，那些家中有家務料理者的失業率則較低。

7. 在上述四個人口普查年度中，住戶中有兒童之人士較沒有兒童之人士需要付出較高的房租。但是，住戶中有長者的人士卻並未比沒有長者之人士付出較高的房租。相對於其他職業及行業而言，農業、林務及漁業的工人較可能與兒童及長者同住；而在農業、林務及漁業這些行業中，家中有兒童之人士所賺取的薪酬較沒有兒童的為少。無論男女，住戶中沒有兒童的人士比有兒童的人士，有較高的比率正在修讀各種課程；但是，住戶中有否長者，則與進修情況沒有明顯關係。

8. 在各人口普查年度中，只有1981年曾提供與殘疾有關的資料。根據該年度的資料，勞動人口參與率雖然與住戶中有否殘疾成員並無系統的關係，但無論男女，住戶中有殘疾成員之人士的失業率較沒有殘疾成員之人士為高。住戶中沒有殘疾成員之男性比住戶中有殘疾成員之男性的收入較高；但這現象卻未在女性中出現。

9. 前述第4至8段中所提及的自變數(例如：家庭崗位、婚姻狀況及有否家務料理者或家務助理等)和依變數(例如：收入、勞動人口參與率、失業率、房租及進修)的關係，不過是從分析人口普查的資料後觀察出來的現象，並不能就此代表當中有任何因果關係。有些其他因素如年齡、動機、住戶結構和教育等因素都能使其中之關係變得錯縱複雜。舉例來說，住戶中有兒童之人士的收入之所以較沒有兒童之人士為高，可能是與其工作資歷有關，又或是為了應付家庭崗位的額外支出，而激發起較大的動力去賺取更多的收入所致。

### 深入定質研究

10. 這部分包括四個聚焦小組的討論及八個深入的面談。四個聚焦小組是由公眾、僱主、僱員及職業介紹的成員所組成；共有39位參加者（包括12名男性和27名女性）。深入面談的受訪者有六男二女，各有不同的人口特徵及職業背景。

11. 從參加者講述的個案可見，性別及年齡是引致個人因家庭崗位而受到歧視的兩個重要因素；加上社會階級、工作性質及婚姻狀況等幾個因素，令其中的關係變得更加複雜。從受訪者所分享的經驗及陳述的個案可見，受影響的人士主要以30歲以上的女性為主。家庭崗位的歧視行為大多集中在招聘及工作條件方面，但教育、福利及社會服務和住屋等層面也會受到影響。這些歧視行為往往是基於公眾對性別及兩性角色的定型看法。

12. 聚焦小組及面談的參加者一般對《家庭崗位歧視條例》的認識很有限。在各組別中，公眾與僱員兩個組別的成員對此條例認識最少，其次是僱主組別。至於職業介紹所組別的成員，則相對地較其他組別最為認識此條例。大部分成員似乎無法辨別《家庭崗位歧視條例》和其他反歧視條例；他們容易將《家庭崗位歧視條例》與《性別歧視條例》混淆，也普遍地誤以為平等機會委員會的角色只在於提倡性別平等。

13. 僱主組別的成員一般並不大瞭解《家庭崗位歧視條例》，他們也關心到如果「直系家庭成員」的定義太廣，會對公司的福利政策有嚴重的影響。參加者有時會把有家庭崗位和要在辦公時間內處理私事的特別要求，混為一談。一些僱主代表亦承認在招聘過程中會考慮申請者的家庭崗位，特別是對於一些「需要較大承擔」的工作（例如須在週末及假日工作）。中小型私營公司的僱主擔心《家庭崗位歧視條例》令公司在處理人事事務上有困難，而進一步促進了本來已由大型公司佔盡優勢的不公平市場。

14. 僱員及公眾組別的成員對《家庭崗位歧視條例》的認識很有限。他/她們認為此條例較讓女性僱員受益，而由於人們一般認為女性有較大的責任照顧家庭成員，故此男性僱員相對地較難向僱主表示有照顧家人的需要。僱員組別的成員亦表示，實施《家庭崗位歧視條例》的困難，也受工作的性質影響。他/她們更認為工作環境內不同職級的劃分，也會引致在照顧家庭成員方面的不公平情況。較高職級之人士比其下屬較容易取得假期或離開工作崗位以照顧家人。一些僱員組別的參加者亦憂慮到僱主可能因為擔心會被指有家庭崗位歧視，而不敢辭退一些工作表現不如理想但有家庭崗位的僱員、或是不敢提升沒有家庭崗位的僱員。

15. 職業介紹所組別的代表認為基於文化及傳統的緣故，家庭崗位歧視是個現實，同時他/她們也認為不可能有所干預。雖然職業介紹所通常不會向僱主透露申請人的家庭崗位，但他們相信僱主仍可以在面試時取得有關資料。這組別的成員認為有家庭崗位的女性比男性受到較多的歧視，尤其是受聘於服務行業(如酒樓)，及一些無固定工作時間的行業。

16. 參加者建議許多方法來消除家庭崗位歧視。這些建議已包括在下文的建議部分內。

### 民意調查

17. 是項調查在1999年6月至9月期間進行，共成功地訪問了2,065位16歲或以上的香港華人，當中包括944名男性及1,121名女性，回應率達42.2%。調查樣本與1996年香港中期人口普查資料比較，兩者在社會人口特徵方面並無顯著的差異。調查採用多階段抽樣，包括三個獨立的抽樣程序來抽取樣本。意見調查以面對面訪問形式進行。

18. 超過90%的受訪者會視配偶及有血緣關係的人，如父母、兄弟姊妹、子女、(外)祖父母及(外)孫為直系家庭成員。稍次者，仍有74%至82%的受訪者會視岳父母/翁姑、與前妻/前夫所生的子女及領養子女/父母為直系家庭成員。大約三分之一的受訪者亦將同居伴侶列為直系家庭成員，而超過93%則不接受婚外情人為直系家庭成員。

19. 受訪者認為直系家庭成員的自理能力，乃決定照顧責任的主要準則。另外，受訪者認為某人若需要照顧他/她們的直系家庭成員每天平均達7.47小時，那麼該人士就應被視為有照顧的責任。而受訪者認為照顧的責任主要包括：醫療或預防意外發生的特別照顧、督導孩子的功課、接送往返醫院、診所、學校或工作場所或回家、以及協助日常自理活動。此外，受訪者亦認為單親家庭的父母在某程度上是要負起較多的家庭責任。結果亦顯示較多女性表示她們有照顧直系家庭成員的責任，即有家庭崗位。

20. 訪問員向受訪者提供了一些對有家庭崗位人士的負面描述，針對三種具有不同家庭崗位的人士，檢視受訪者是否同意這些看法。此三種家庭崗位人士包括：身為單親人士，必須照顧年幼或年老的直系家庭成員人士、及必須照顧有肢體傷殘、慢性病或弱智的家庭成員的人士。較多受訪者不同意這些對有家庭崗位人士的負面描述。但是，仍有一些人同意其中一些負面的描述，例如有38.2%至

48.1%的受訪者同意傳媒描繪這些人士是可憐弱者；有29.9%至44.6%的受訪者同意有家庭崗位的人士較不適合被聘用。當比較受訪者對此三類家庭崗位的看法時，他/她們對照顧肢體傷殘/長期病患/弱智直系家庭成員之人士的看法最為負面，接著為照顧年老或年幼家庭成員之人士，而對身為單親人士的看法則最不負面。

21. 為了探討受訪者對家庭崗位歧視的看法和實際經歷，訪問員向受訪者提出了一些在教育、僱傭及貨品/服務提供等領域中，可能會出現家庭崗位歧視的不同情境。值得一提的是，這些普遍化的歧視情境以及受訪者對歧視待遇的看法或經歷，不一定是在法律上構成違法的歧視。

22. 訪問員問受訪者對下列四個有關教育方面，可能發生家庭崗位歧視情況的看法：1)申請入學、2)使用學校設施及服務、3)申請經濟資助、及4)選修學科。約有四分之一至三分之一的受訪者認為有家庭崗位的人在上述幾方面遇到不公平對待在香港是普遍的，而大多數受訪者(約61%至87.5%)認為這些情況帶有歧視。另外，約有4.3%至6.2%的受訪者曾親身遭遇過這些經歷。

23. 僱傭方面，訪問員提供了12個可能帶有歧視的情況，請受訪者逐項指出是否構成家庭崗位歧視。大部分受訪者認為此12項情況乃屬家庭崗位歧視。受訪者也認為大部分情況在香港是很普遍的，尤其是涉及聘用(69.3%)、辭退(67.3%)、聘用條件(66.5%)、及配偶以外其他直系家庭成員的福利(65.9%)等。約有5%至20%的受訪者曾經遇過這些的情況。相對於男性或無家庭崗位的受訪者，女性或有家庭崗位的受訪者較認為上述的某些情況是普遍現象。另一方面，相對於其他受訪者而言，男性或有家庭崗位的受訪者，在工作上有較多遇到家庭崗位歧視之經歷。

24. 在貨品、設施與服務的提供及公民參與方面，受訪者認為在八個可能帶有歧視的情況中，以租住房屋遇到的家庭崗位歧視的情況最為普遍。約有5%至14%的受訪者曾經歷調查問卷所提到的各種情況。相對於女性受訪者，男性受訪者較可能因其家庭崗位而要支付較高的租金和保險費，也較可能在向銀行貸款時遇到困難。結果亦顯示有家庭崗位之人士對家庭崗位歧視的發生較為敏感，亦有較多在貨品、設施與服務的提供及公民參與方面被歧視的經驗。

25. 當受訪者因家庭崗位而被歧視時，最通常的反應是向機構負責人(董事/經理)(76.2%)或平等機會委員會(72.2%)投訴。受訪者傾向建議用提供資料、小組支援或轉交平等機會委員會進行調解，來作為對曾因家庭崗位而受到歧視的人的補償，而較不傾向建議用金錢來作補償。受訪者亦提議不同的方法以消除家庭崗

位歧視，這些建議已納入下文的建議部分內。超過90%的受訪者認為平等機會委員會的主要角色是公眾教育、向僱主就平等機會提供政策支援、與政府會商、以及調解關於家庭崗位歧視的投訴。約有半數的受訪者滿意平等機會委員會在消除家庭崗位歧視上的表現。

26. 只有大約30%的受訪者表示在訪問前知道有《家庭崗位歧視條例》的存在，最普遍的途徑是經由電視(76.8%)、報紙(43.9%)及電台(26%)。一般而言，受訪者認為在訪問後增加了對家庭崗位概念的認識。受訪者認為在教育以及貨品、設施與服務的提供及公民參與範疇中，家庭崗位歧視的情況比五年前減少了，但在僱傭方面則有所增加。

### 討論

27. 對大部分的香港人來說，家庭崗位的概念是頗新的。再者，受訪者對於中國傳統長幼親疏的家庭關係持有不同的理解。這些不同的觀念加深了對《家庭崗位歧視條例》的誤解。有些人士誤以為《家庭崗位歧視條例》只是保護女性權益。因此，有關部門必須將《家庭崗位歧視條例》的理念及目的，清楚地向公眾解釋，以增加他/她們對此條例的理解和接受。

28. 雖然大部分受訪者並未對有家庭崗位的人抱持負面的看法，但有些受訪者對有家庭崗位的人士仍存有負面的看法。這些負面的看法，通常就成為公眾把有家庭崗位的人在就業及社會參與上遇到不公平的對待加以合理化的理由。因此，要消除家庭崗位歧視，必須改變公眾性別定型的態度及改變其對有家庭崗位人士的負面看法。

29. 研究結果顯示，在僱傭以及在貨品、設施與服務的提供及公民參與這兩個範疇中的家庭崗位歧視，比在教育範疇中的歧視較為明顯，而在與僱傭有關的情況中最为廣泛。因此，在各範疇中，應優先考慮消除僱傭範疇的家庭崗位歧視，致力提高僱主及僱員對《家庭崗位歧視條例》的瞭解，並協助公司制定政策及指引，以消除家庭崗位歧視。

30. 人口普查的資料是一些與公共大眾有關的可靠資料。它不但可以反映有關問題的現況，同時亦可顯示這些問題在不同人口普查年度期間的改變趨勢。然而，儘管人口普查中已包括許多變數，但這些變數卻未能直接顯示一個人是否有照顧其直系家庭成員的責任及此責任的大小。因此，未來的人口普查或綜合住戶統計調查應包括相關資料來直接量度家庭崗位。

## 建議

就以上研究結果，研究人員提供了以下的建議：

### 31. 公眾教育

31.1 應致力推行公眾教育，解釋家庭崗位的概念及《家庭崗位歧視條例》的條文。全港性的公眾教育活動之目標，應在於向公眾提供關於此條例的基本資料。工作坊及研討會的設計，應適合不同組別的需要，如僱主、僱員、工會領袖、職業介紹所及公共服務等的需要，提供有關此條例的詳細資料，以及協助機構制定運作指引，來防止或消除工作環境中的歧視行為。

31.2 進行公眾教育活動最有效的途徑應是透過傳播媒介，如在電視、電台、報紙及互聯網上播放簡短的訊息及詳細的個案實錄。平等機會委員會已製作了有關《家庭崗位歧視條例》之宣傳單張、資料小冊及錄影帶，即時提供一些容易理解的資料。這方面的努力應持續下去，並向公眾及有特殊需要的團體提供有關的資料。

31.3 藉著提倡正面的家庭形象進行公眾教育，改變公眾的性別定型觀念及對家庭崗位的負面看法。由於這些觀念往往是存在於課本中及透過傳媒傳播；因此，應對傳媒工作者及撰寫課本的人士加以培訓，使他/她們在撰寫、報導及描述兩性及有不同家庭崗位之人士時有敏銳的眼光。再者，提倡沒有性別歧視及沒有家庭崗位歧視的家庭教育亦甚為重要。

31.4 應針對香港年輕的一代舉行一些定期性及持續性的公眾教育活動。這些活動的目標應該是使年輕人更加理解《家庭崗位歧視條例》背後的理念、目的及意義。同時，亦應盡早在學校課程之中引入平等機會的理念。

31.5 平等機會委員會應主動地界定目標服務對象，並聯絡他/她們以推廣公眾教育活動。平等機會委員會應嘗試在住所或工作地方接觸這些人士，向他們派發小冊子或進行公眾教育活動。

### 32. 提倡及實施《家庭崗位歧視條例》

32.1 平等機會委員會應製作各種宣傳資料(如錄影帶)，反映僱主僱員、男女、各年齡組別及職業組別等不同觀點。此外，話劇製作亦可產生效用，

透過現實生活個案的複雜性，深化公眾對問題的認知，以促進公平的社會文化。

32.2 平等機會委員會應尋求各種途徑，向僱主及僱員提供協助，例如延長辦公時間、及辦公時間以外的熱線服務、以及訓練處理投訴和查詢的人員等。除了向僱主及僱員發出實務守則或運作指引外，也應向那些有特別工作要求的職業以及提供貨品、設施與服務及社會活動的組織發出指引。

32.3 公眾必須要能分辨清楚《家庭崗位歧視條例》與其他反歧視條例。因此，應為有關機構或人士，如工會、學校校長、商貿協會及職業介紹所等舉辦定期研討會、講座及展覽。而關於《家庭崗位歧視條例》的教育活動亦應從商業層面推擴至學校層面。

32.4 那些積極提倡平等機會及制定清晰反家庭崗位歧視運作指引的機構，應得到褒獎。

33. 增加支援服務 – 平等機會委員會應與政府、非政府機構及私人組織緊密合作，發展多種支援服務予有不同家庭崗位之人士。這些服務的例子包括幼兒園及照顧兒童服務、課餘託管服務、社區護理計劃、載送服務、家務助理服務、老人院及自助組織等。有關方面亦應探討多種鼓勵方式如提出減稅、減租優惠予提供這些服務的非牟利機構。

34. 消除僱傭範疇及社會各層面的家庭崗位歧視 – 消除僱傭範疇內的家庭崗位歧視應是最優先的工作，可以透過舉辦工作坊及研討會以介紹《家庭崗位歧視條例》，並建議各種制定平等機會政策和反歧視運作指引的方法。平等機會委員會的《僱傭實務守則》應盡量在各僱傭機構流通。除僱傭範疇外，亦應積極消除有不同家庭崗位人士在社會生活各層面上遇到的歧視。平等機會委員會應向服務提供者提供更多有關《家庭崗位歧視條例》的資料及為他們制定實務指引，以協助他們遵守《家庭崗位歧視條例》的規定。

35. 法例檢討 – 《家庭崗位歧視條例》應經常加以檢討，以迎合社會需求的轉變。例如：應進一步闡釋家庭成員及照顧責任所涵蓋的範圍，以避免過份擴充範圍，致令在各生活範疇上實施條例時產生困難。此外亦須探討《家庭崗位歧視

條例》是否會因要把福利延伸至直系家庭成員，而對各大小公司造成不同程度上的財務影響\*。

36. 搜集統計資料 – 未來的人口普查及綜合住戶統計調查中應包括家庭崗位的客觀指標，例子之一是在人口普查或綜合住戶統計調查的統計加入適當的項目，如「過去七天用於照顧直系家庭成員的時間」，以直接評估家庭崗位的狀況。與此同時，平等機會委員會除了搜集自己所處理的家庭崗位歧視投訴個案的統計資料外，亦應積極從各種不同的來源收集相關資料。

---

\* 平等機會委員會註解：本研究是在《家庭崗位(修訂)條例》生效之前進行的。而此修訂條例是在2000年6月22日才生效。根據《家庭崗位歧視(修訂)條例》，僱主讓有關的人士的任何直系家庭成員或不讓該等家庭成員直接或間接獲得或享用利益、設施或服務，並不違法。