

中小企懷孕歧視狀況及 對在職母親負面看法之研究

報告

平等機會委員會

委託

米嘉道資訊策略有限公司

二零一六年五月

目錄

報告摘要	1
1 背景及調查目的	9
1.1 前言	9
1.2 文獻綜述	10
2 調查方法	14
2.1 調查範圍及焦點	14
2.2 調查設計	14
2.3 問卷設計	15
2.4 試訪	15
2.5 訪問結果及調查期間	15
2.6 估值的可靠性	16
2.7 調查結果的分析	16
2.8 注意事項	16
2.9 受訪者的背景	17
3 調查結果 – 僱員調查	20
3.1 懷孕期間	20
3.1.1 在工作天進行產前檢查所申請的假期類別	20
3.1.2 在懷孕期間遇到不良對待的經歷	22
3.2 產後復工	25
3.2.1 有否在產後返回原先的工作崗位	25
3.2.2 在產後復工的首 12 個月曾否遇到不良的對待	26
3.3 為照顧年幼子女而申領假期	28
3.4 整體看法	30
3.5 懷孕歧視的整體情況	35
4 調查結果 – 僱主調查	36
4.1 對懷孕員工和在職母親的觀感	36
4.1.1 對懷孕員工和在職母親的整體態度	36
4.1.2 整體上認為懷孕員工對公司的影響	41
4.1.3 聘請新員工時所關注的範疇	44
4.1.4 最多可以接受員工在一個月內為照顧年幼子女而申請假期的日數	48
4.2 家庭友善措施	50
4.2.1 公司是否容許餵哺母乳的員工有泵奶時段	50
4.2.2 公司有否實行家庭友善措施	52
5 結論及建議	53
參考書目	55
附錄 A - 僱員調查的問卷	56
附錄 B - 僱主調查的問卷	66

報告摘要

前言

1. 平等機會委員會 (平機會) 委託米嘉道資訊策略有限公司 (米嘉道) 進行一項研究，以評估任職中小型企業 (中小企) 的懷孕婦女及在職母親面對懷孕歧視及負面看法之種類和程度、識別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、探討女性為照顧 6 歲以下的年幼子女而申領假期的情況、並就懷孕婦女遇到不良對待的整體看法以收集僱主及僱員的意見。本摘要概述研究的主要結果。

2. 研究的主要訪問工作在 2015 年 9 月進行。這次研究分為兩個部分，分別是僱員調查及僱主調查：

	僱員調查	僱主調查
調查範圍及焦點	<ul style="list-style-type: none">- 面對面訪問在中小企 (規模屬<50 名員工) 任職，並且懷孕/曾生育/有年幼子女的婦女- 目的是評估任職中小企的懷孕婦女及在職母親面對懷孕歧視及負面看法的嚴重程度，以及識別有較高機會出現這些情況的機構之特徵	<ul style="list-style-type: none">- 電話訪問中小企 (規模屬<50 名員工) 的僱主 (公司負責人/人力資源部主管)- 目的是收集有關僱主對懷孕員工和在職母親的觀感、他們對員工為照顧年幼子女而申領假期及家庭友善措施的見解
調查設計	<ul style="list-style-type: none">- 在不同地區的母嬰健康院及醫院的婦產科進行定點訪問，以定額取樣- 完成了 1 500 個成功訪問：<ul style="list-style-type: none">➢ 懷孕婦女有 440 人➢ 在過去 12 個月曾生育的婦女有 724 人➢ 有 6 歲以下子女的婦女有 424 人 (不包括那些在過去 12 個月曾生育的婦女)	<ul style="list-style-type: none">- 以隨機抽樣方式，從最新版的電話簿中抽選商業電話號碼- 完成了 505 個成功訪問

3. 在香港，《性別歧視條例》保障婦女在僱傭範疇免受懷孕歧視。根據《性別歧視條例》，若僱主基於婦女懷孕而使她受到不利或被解僱，即屬違法。條例保障婦女在懷孕及產假期間免受不公平對待或解僱 (倘若包括解僱的不公平對待是由於懷孕)。《性別歧視條例》對各類僱用方式 (包括合約工作) 都加以保障。《僱傭條例》亦為婦女訂明生育保障。

4. 在這項研究的僱員調查中，被訪者被問到，她們有否在懷孕時及在產後首12個月任職中小企期間遇到一系列不良的對待。根據《性別歧視條例》，這些不良的對待均是懷孕歧視的例子。

主要結果 – 僱員調查

懷孕期間

(對象：所有在懷孕期間任職中小企的被訪者)

5. 在懷孕期間任職中小企的被訪者中，有 61% 表示如果她們需要在工作天進行產前檢查，可以申領病假。另一方面，有 39% 表示她們不能以病假申請 (有 30% 只能申請有薪假期，即年假/事假/補假；有 6% 只能申請無薪假期；及有 3% 需申請有薪或無薪假期)。這個比例在那些從事零售 (60%) 和飲食及酒店 (61%) 行業、任職 1 – 5 人 (49%) 及 6 – 9 人 (53%) 公司、任職技工及勞工 (58%) 及服務工作/商店銷售人員 (57%) 的人士之中相對較高。

6. 當被問到她們在懷孕時任職中小企期間曾否遇到不良的對待時，有 21% 的被訪者表示「有」。這個比例在那些從事零售 (33%) 和飲食及酒店 (44%) 行業、任職 1 – 5 人 (25%)、6 – 9 人 (25%) 及 10 – 19 人 (24%) 公司、以及任職服務工作/商店銷售人員 (38%) 和技工及勞工 (42%) 的人士之中相對較高。

7. 在這 21% 的被訪者之中，有很多都表示她們在懷孕的中期 (大約 4 – 6 個月) (75%) 及/或後期 (大約 7 – 10 個月) (72%) 遇到該等不良的對待，部分在她們懷孕的初期 (大約 1 – 3 個月) (31%) 遇到。

8. 她們最普遍經歷的不良對待與請假做產前檢查不能以病假計算有關，其次是僱主/僱主/同事的不禮貌對待。以下列出被訪者普遍遇到的不良對待：

- 請假做產前檢查不能以病假計算 (58%)
- 因為懷孕而受到僱主/同事不禮貌對待 (51%)
- 僱主單方面改變聘用條件 (例如薪酬、工時) (12%)
- 因為懷孕而要做額外工作 (10%)
- 因為懷孕而失去升職機會 (8%)
- 因為懷孕而被降職/調到工作環境較差的崗位 (5%)
- 被解僱 (1%)

產後復工

(對象：所有在懷孕期間任職中小企，並且在訪問前 12 個月曾生育 及/或 在訪問時有 6 歲以下子女的被訪者 (不包括那些在訪問時仍在放產假的被訪者))

9. 在過去 12 個月曾生育及/或有 6 歲以下子女的受訪在職母親中，大多數 (79%) 在產後返回原先的工作崗位。在 21% 沒有返回的人士中，大部分 (84%) 是因個人原因而自己辭職。然而，有部分 (16%) 表示原因與僱主的對待有關 (有 7% 在放產假期間被調到工作環境較差的崗位；有 6% 表示在放產假期間，僱主單方面改變聘用條件；及有 4% 在放產假期間被解僱)。

10. 在那 79% 在產後有返回原先工作崗位的人士中，有 11% 表示在產後復工的首 12 個月曾遇到不良的對待。這個比例在那些從事飲食及酒店業 (24%)、任職服務工作/商店銷售人員 (19%) 和技工及勞工 (33%) 的人士之中相對較高。

11. 她們最普遍經歷的不良對待與請假作產後覆診不能以病假計算有關，其次是僱主/同事的不禮貌對待。以下列出被訪者普遍遇到的不良對待：

- 請假作產後覆診不能以病假計算 (38%)
- 受到僱主/同事不禮貌對待 (35%)
- 失去升職機會 (15%)
- 做額外工作 (14%)
- 僱主單方面改變聘用條件 (13%)
- 被降職/調到工作環境較差的崗位 (7%)

為照顧年幼子女而申領假期

(對象：所有在訪問時任職中小企及有 6 歲以下子女的被訪者 (不包括那些在訪問時仍在放產假的人士))

12. 在有 6 歲以下子女的受訪在職母親中，有 20% 表示她們在請假照顧年幼子女方面遇到困難。這個比例在那些從事零售 (28%) 和飲食及酒店 (48%) 行業、任職服務工作/商店銷售人員 (32%) 和技工及勞工 (38%) 的人士之中相對較高。

13. 在她們之中，有很多都表示她們就即日/臨時申請的假期不獲批准 (66%)，部分表示她們預先申請的假期不獲批准 (23%) 及/或遇到有同事對自己請假感到不滿 (30%)。

14. 此外，在這些申請假期照顧年幼子女方面遇到困難的在職母親中，多數表示她們曾經

最多在一個月內請過 1 – 2 日 (42%) 或 3 – 4 日 (43%) 的假期，部分請過 5 – 6 日 (12%)，少數表示有 7 – 10 日 (3%)。

整體看法

(對象：所有被訪者)

15. 整體而言，約有三分之一的被訪者 (33%) 認為懷孕婦女在中小企之中遇到不良對待的情況普遍，而另外三分之一 (35%) 則認為並不普遍，其餘 32% 表示一般。進一步分析顯示，認為普遍的比例在那些從事零售 (45%) 和飲食及酒店 (51%) 行業、任職服務工作/商店銷售人員 (46%) 和技工及勞工 (48%)、及個人每月收入在 \$10,000 - \$14,999 (44%) 及 \$10,000 以下 (42%) 的人士之中相對較高。反之，認為並不普遍的比例在那些從事批發、進出口貿易 (42%) 及製造業/建造業/其他 (45%) 行業、任職經理及行政人員/專業人員/輔助專業人員 (44%) 和文員 (40%)、及個人收入在 \$15,000 - \$19,999 (40%)、\$20,000 - \$29,999 (43%) 及 \$30,000 或以上 (63%) 的人士之中相對較高。

16. 在 33% 認為普遍的人士之中，認為在中小企普遍出現的不良對待情況包括：

- 因為懷孕而受到僱主/同事不禮貌對待 (56%)
- 請假做產前檢查不能以病假計算 (51%)
- 僱主不聘用正在懷孕的申請者 (42%)
- 因為懷孕而失去升職機會 (41%)
- 因為懷孕而被降職/調到工作環境較差的崗位 (22%)
- 因為懷孕而要做額外工作 (21%)
- 僱主單方面改變聘用條件 (21%)
- 被解僱 (10%)

此外，她們建議改善的方法包括：

- 加重對違法僱主的懲罰 (60%)
- 對公眾加強教育 (例如透過電視、報紙/雜誌) (50%)
- 為僱主/人力資源管理人員舉辦更多講座/研討會 (23%)
- 透過互聯網提供更多資訊 (11%)
- 為僱員舉辦更多講座/研討會 (7%)

懷孕歧視的整體情況

17. 以上的結果顯示，在所有任職中小企的受訪僱員中，有 22% 在懷孕期間、產假期間及/或產後返回原先工作崗位的首 12 個月期間遭受懷孕歧視。此外，有 33% 的僱員被訪者認為任職中小企的懷孕婦女基於懷孕而受到歧視的情況普遍，而 35% 則認為並不普遍，32% 表示一般。

主要結果 – 僱主調查

對懷孕員工和在職母親的觀感

18. 訪問中請僱主被訪者指出對 8 個句子的同意程度，從而評估他們對懷孕員工及有年幼子女的女性員工之觀感。結果顯示大部分被訪者對下列 4 個句子持正面態度：

- 92% 同意「公司希望生完孩子的員工返回工作崗位，而不希望由其他人取代她的工作」；
- 90% 同意「在職母親之中有很多人才，是重要的人才資源」；
- 73% 不同意「員工懷孕，對公司造成很大的額外開支負擔」；及
- 72% 同意「在職母親工作比較穩定，不會遇到些少困難就辭職」。

然而，就下列 4 個句子而言，被訪者一般持較低程度的正面態度：

- 63% 不同意「員工懷孕，為其他同事帶來很多麻煩（例如要分擔她們的工作）」，而 35% 則同意；
- 54% 不同意「有年幼子女的女性員工會經常請假，為公司帶來不便」，而 42% 則同意；
- 53% 不同意「女性生完孩子之後，通常工作專注力和投入程度都會下降」，而 42% 則同意；及
- 47% 不同意「公司聘請新員工時，不會考慮表明自己正在懷孕的申請者」，而 44% 則同意。

19. 當被問到整體上認為懷孕員工對公司的影響時，他們大多數 (72%) 認為沒有影響，少數的僱主被訪者 (9%) 表示有正面影響。然而，有部分 (15%) 表示有負面影響，這個比例在那些從事飲食及酒店業 (32%) 和社區、社會及個人服務業 (29%) 及機構規模在 2 – 5 人 (25%) 的人士之中相對較高。

20. 被訪者進一步分別被問到他們認為正面及負面影響的範疇。首 3 項最普遍提及的包括：

正面：

- 懷孕員工會為公司帶來歡樂氣氛 (45%)
- 懷孕員工會變得更成熟及認真工作 (34%)
- 懷孕員工因為多了經濟負擔而不會輕言辭職 (30%)

負面：

- 公司要聘請/調派人手接替員工放產假期間的工作，造成不便 (38%)
- 懷孕員工為其他同事帶來很多麻煩 (36%)
- 懷孕員工在懷孕初期要經常請假做產前檢查，影響工作 (23%)

21. 就他們聘請新員工時所關注的範疇而言，調查發現多數的僱主被訪者在面試時會問到申請者的年齡 (74%) 和婚姻狀況 (68%)，或在申請表上列出這些項目。不過，會問到申請者「是否有年幼子女」(23%)、「是否懷孕」(12%) 及「有否計劃在未來幾年生育」(5%) 的被訪者則相對較少。

22. 如果他們的員工因為照顧年幼子女而需要請假，多數的僱主被訪者認為他們最多可接受員工在一個月內請假 1 – 2 日 (34%) 及 3 – 4 日 (28%)，部分就能夠接受員工請較多日假 (6% 表示 5 – 6 日；9% 表示 7 日或以上)。值得注意的是，有 15% 表示員工為照顧年幼子女而申領的假期是沒有上限的。

家庭友善措施

23. 大部分的僱主被訪者 (83%) 均指出，他們的公司容許餵哺母乳的員工有泵奶時段。相反地，有 7% 表示並不容許，這個比例在那些從事飲食及酒店業 (20%) 的僱主被訪者之中相對較高。

24. 最後，有 17% 的僱主被訪者表示他們的公司有實行家庭友善措施，令員工可以兼顧工作和照顧年幼子女。在他們之中，最普遍提及的措施是「彈性上班時間」(67%)，其次是「同事之間調動工作時間/地點/崗位」(16%)。

結論及建議

25. 整體而言，在所有任職中小企的受訪僱員中，有 22% 在懷孕期間、產假期間及/或產後返回原先工作崗位的首 12 個月期間遭受懷孕歧視。換言之，在現今香港，中小企女性僱員因為懷孕而受到歧視的情況並非不普遍。的確，僱員調查的結果與僱主調查中所得的結果一

致發現，部分中小企的僱主將懷孕僱員視為較不理想的員工，認為她們對公司會有各種的負面影響。

26. 僱員調查發現，請假做懷孕有關的檢查是否能以病假計算的問題引起了僱員的不滿或關注。在懷孕時任職中小企期間曾遭受懷孕歧視的被訪者中，有 58% 指出她們請假做產前檢查不能以病假計算 (即在所有懷孕期間任職中小企的被訪者中約佔 12%)。此外，在產後復工的首 12 個月曾遇到懷孕歧視的被訪者中，有 38% 指出她們請假作產後覆診不能以病假計算 (即在所有產後有返回原先工作崗位的被訪者中約佔 4%)。事實上，勞工法例中已清楚闡明女性僱員因產前、產後或懷孕相關的檢查及治療而缺勤的每一天，如有適當醫生證明書，可以作病假計算 (香港法例第 57 章第 33 條 (3A) (3B))。由於懷孕相關的檢查是否能以病假計算或會引起勞資衝突，勞工處可考慮加強僱主及僱員在有關權利與責任的教育工作。

27. 與其他職業及行業相比，調查發現任職服務工作/商店銷售人員、技工及勞工和從事飲食及酒店業的僱員被訪者相對有較高比例表示她們在懷孕期間及產後復工的首 12 個月曾遭受懷孕歧視。此外，從事飲食及酒店業和社區、社會及個人服務業的僱主被訪者相對有較高比例表示懷孕僱員對公司有負面影響。因此，有關懷孕歧視的定義之教育工作可多針對這些職業和行業進行。

28. 要改變僱主對懷孕僱員和在職母親「為同事帶來麻煩」、「經常請假，為公司帶來不便」和「工作專注力和投入程度會下降」的定型觀念，平機會在倡議和宣傳時，可參考僱主被訪者列舉出懷孕員工的正面影響，例如「懷孕員工會為公司帶來歡樂氣氛」、懷孕員工「會變得更成熟及認真工作」及「不會輕言辭職」。正如僱員被訪者所建議，除透過大眾傳媒 (例如電視、報紙/雜誌) 推廣外，平機會可考慮為僱主及僱員舉辦更多講座/研討會，以及透過互聯網提供更多資訊。平機會亦可考慮邀請表現優異的僱主分享他們的個案和良好做法，推廣家庭友善僱傭措施的好處。

29. 從僱主被訪者的角度來看，部分認為懷孕員工對公司造成負面影響，他們「要聘請/調派人手接替員工放產假期間的工作」。事實上，中小企比大型機構有較少人力資源和彈性處理員工放產假期間的工作。要舒緩處理員工放產假期間工作的困難，僱主或可在這段期間聘請兼職及散工。政府及相關持分者可考慮成立基金，以資助中小企僱主聘請兼職及散工，從而緩解中小企的額外財政負擔。在這個建議的基金中，政府及相關持分者可鼓勵僱主在女性僱員放產假期間聘請正受較高失業率影響的新畢業生，令他們獲得短期就業機會及寶貴的工作經驗，使他們日後可找到報酬較好的工作。

30. 根據英國 Maternity Action (一個為懷孕婦女、其伴侶及年幼子女爭取終止不平等，及改善他們的健康和福祉的慈善機構) 發表的報告，遏止懷孕歧視的其中一項措施 – 一項或可

應用於香港的措施 – 是針對法庭裁定違反懷孕及生育歧視有關法例的僱主，建立一套公開「點名批評」的程序。此外，**Maternity Action** 亦建議政府應該開展資訊性的推廣活動，以提高僱員及僱主對懷孕及生育歧視有關法例的認知，這也是有助改善英國以致香港懷孕歧視情況的基本措施。

31. 目前香港法例並無保障婦女放產假後有權重返自己原來的工作崗位，與國際類似司法管轄區的做法不同。在平機會進行的歧視條例檢討公眾意見諮詢之回應中，有 90% 的機構及 87% 的個別人士同意應該明確列明保障女性在產假期間免受歧視。同時，根據平機會的經驗，有證據顯示婦女在懷孕期間、產假期間、以至放完產假恢復上班後，仍面對嚴重的懷孕歧視，包括被解僱。因此，政府應考慮接納平機會的相關建議，在現有條例中加入條文，規定婦女有法定權利，可於放產假後返回之前任職的崗位，若有關崗位不再存在，應可以類似聘用條款及條件擔任另一合適崗位。

1 背景及調查目的

1.1 前言

平等機會委員會 (平機會) 委託米嘉道資訊策略有限公司 (米嘉道) 進行一項研究，就任職中小型企業 (中小企) 的懷孕婦女及在職母親面對懷孕歧視及負面看法提供一個概覽。

事實上，中小企與大型機構比較，員工懷孕及生育所帶來的影響有很大差異。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」。

在香港，平機會有關工作間歧視的研究結果顯示，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。

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%。中小企在香港經濟中明顯佔重要部分。

是項研究調查的主要目的是：

- (1) 研究在職婦女在 (i) 懷孕期間；及 (ii) 產後復工期間的經驗，以評估她們在中小企遇到懷孕歧視的程度和類別；
- (2) 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；
- (3) 評估女性 (有年齡少於 6 歲的子女) 申領假期照顧年幼子女的情況：(i) 申請此類假期的困難程度；及 (ii) 中小企僱主如何看待這些假期；以及
- (4) 了解中小企是否有實行家庭友善措施，令員工可以兼顧工作和照顧年幼子女。

在以下部分，就本地和海外的政策、預防及緩解措施等方面，進行了文獻綜述，以獲得相關課題的背景資料。

1.2 文獻綜述

保障生育是基本人權和全面兼顧工作及家庭的政策一項必不可少的元素，也對提倡生育和幼兒健康以及保障婦女在工作間免受歧視至關重要。在香港，在《性別歧視條例》之下的僱傭範疇內，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）。懷孕歧視是屬於民事違法行為。

正如其他的歧視條例，基於懷孕的歧視分為兩種：(1) 直接歧視及 (2) 間接歧視。前者是指任何人與沒有懷孕的人比較，該人得到較差的待遇。例如一名僱員基於懷孕而被解僱，即屬懷孕歧視。間接歧視是指向所有人一律施以劃一的條件或要求，但實際上並無充分理由需要加上該等條件或要求，而這樣做亦對懷孕人士不利。例如僱主要求公司內的每一位員工（包括懷孕的員工）處理重物，該等工作有可能令懷孕者受傷，而且不能合理辯解他要求懷孕員工與其他人同樣要做該等工作的話，就屬間接歧視。

僱傭範疇中懷孕歧視的常見例子包括：(1) 因懷孕而不獲聘用、(2) 在懷孕期間或放完產假恢復上班後立即被解僱、(3) 不獲晉升或調遷到較佳工作崗位、(4) 被解職或調職到較差工作崗位、(5) 被拒獲得培訓機會、(6) 未能像其他員工一樣享受同幅度的加薪或花紅、(7) 在沒有合理原因下更改工作時間、角色和職務、及 (8) 職位由臨時職員或其他現職員工取代。簡而言之，《性別歧視條例》保障懷孕婦女求職及懷孕僱員免受歧視和較差待遇。

根據有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 2012/2013 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。這些統計數字說明懷孕歧視在香港實屬普遍。

澳洲的情況較為普遍，根據澳洲人權委員會委託完成的一份全國性檢討報告，調查發現有二分之一的母親 (49%) 指出曾在工作間某種情況下受到歧視；而在英國，則有九分之一的母親 (11%) 表示她們被解僱或強制辭退，而在她們工作間的其他人卻沒有這種待遇；或指她們覺得受到很差的對待，迫使她們要辭工。此外，美國公平就業機會委員會指，與懷孕有關的歧視指控個案在過往 10 年間躍升 35%；在 5 宗婦女提出的歧視指控中，就有 1 宗與懷孕相關。

此外，紐約市的人權法不單禁止懷孕歧視，而且要求僱主以書面通知僱員有關禁止懷孕歧視的規定，並提供與懷孕相關的合理遷就，所指的遷就包括：飲水及上廁所的小休時間；任何基於懷孕而患病或不能工作的休假；站立的員工有定時休息；以及提供協助以從事體力勞動

的工作。不過，部分員工不敢要求僱主作出這些遷就，因為擔心會被迫休假。

國際勞工組織分別在 1919 年、1952 年及最近的在 2000 年通過了三份《保護生育公約》。它們訂明措施以保障懷孕婦女和分娩初期的婦女，包括保障懷孕前後的健康及安全風險、有薪產假的權利、母子的健康護理和授乳小休時段、保障涉及生育的歧視和解僱、以及保證產後返回工作崗位的權利。

國際勞工組織就產假長短方面的標準，由之前公約中的 12 星期，提高至現時至少要有 14 星期。國際勞工組織亦建議其成員國將產假增加到「至少 18 星期」。根據國際勞工組織的報告，在 165 個國家中有 145 個有法例列明禁止基於生育的歧視，同時有多項措施加大這項反歧視保障的力度，包括：

- 確保重返「同一個職位或支取相同工資的同等職位」工作的權利，是一項必要的保障措施。
- 在婦女產後復工之後，維持一段時期的保障，但各國可根據自己的法律或條例而定義這時期的長短。
- 舉證的責任是另一項保障措施，即是將證明解僱並非與懷孕、生育或看顧孩子有關的責任「交付給僱主」。
- 有關生育的非歧視，是指所有婦女 - 無論是因為她們的性別或生殖功能引起的情況 - 在工作上不受到較差待遇的權利，包括獲得受聘。
- 除非是相關工作導致有健康風險的少數例外情況，否則禁止要求婦女在求職時進行驗孕。

其中一個導致懷孕歧視的因素是僱主與懷孕婦女在產假方面的爭議。假期的長短對母親產後復原後可重返工作，同時能足夠照顧她們的孩子非常重要；而對僱主而言，在僱員放假期間仍要向她們支付薪金則是一項負擔。

實際上，不同國家在產假薪酬方面的安排各有不同。在新加坡，視乎孩子是否新加坡公民及其他條件，在職母親可享有 16 個星期由政府出資的產假或 12 個星期的產假；相比在澳洲，僱主就要負責最多 18 個星期的財政援助，讓合資格的父母休假照顧初生或剛領養的孩子。根據國際勞工組織公佈的一份報告，有薪產假的最普遍資金來源是：就業相關的社會保險（即供款計劃）、僱主 - 透過直接支付產假薪酬（即所謂「僱主責任」）、或在某程度上結合兩者的制度。在 185 個調查的國家及地區之中：

- 有 58% (107 個國家) 透過國家社會保障計劃提供薪酬福利；

- 有 25% (47 個國家) 由僱主獨自承擔薪酬福利；
- 有 16% (29 個國家) 由僱主及社會保障制度分擔產假薪酬福利的成本；及
- 有 1% (兩個國家) 沒有薪酬福利。

國際勞工組織的報告中指出，有 88% 的發達經濟體是完全依靠社會保障制度。此外，研究結果顯示，以僱主負財政負擔的制度令僱主與女性員工出現利益衝突，因而可能衍生歧視婦女的問題。

至於香港的情況，僱傭條例訂明，女性僱員只要在產假開始前按連續性合約為僱主服務，並給予僱主懷孕及準備放取產假的通知，便可享有以下期間的產假：

- 連續 10 星期的產假；
- 若分娩日期較預產期遲，僱員可享有一段日數相等於預產期翌日起至實際分娩日為止的額外產假；
- 如僱員因懷孕或分娩而引致疾病或不能工作，最多可額外休假 4 星期。

僱傭條例亦闡明，如僱員符合下列條件，便可享有產假薪酬：

- 在所訂定的產假開始前已按連續性合約受僱滿 40 星期；
- 給予僱主懷孕及準備放取產假的通知，例如向僱主出示證實懷孕的醫生證明書；及
- 如僱主有提出要求，已向僱主遞交醫生證明書說明其預產期。

僱員可享有 10 星期有薪產假。僱主須在正常糧期支付產假薪酬給僱員。產假薪酬的每日款額相等於僱員在產假首天前 12 個月內所賺取的每日平均工資的五分之四。如僱員的受僱期不足 12 個月，則以該段較短期間計算。

僱傭條例並且說明，懷孕僱員因產前檢查、產後治療或流產而缺勤的每一天，如有適當醫生證明書，可作病假計算¹。疾病津貼的每日款額相等於僱員在病假當天/病假首天前 12 個月內所賺取的每日平均工資的五分之四。如僱員的受僱期不足 12 個月，則以該段較短期間計算。

由此可見，香港的僱主有可能因為要獨力承擔財政開支而不願意聘請、挽留或提拔懷孕僱員或要照顧家庭的婦女，或者藉詞解僱懷孕員工，從而避免支付僱員在產假期間補發的工資，

¹ 值得指出的是，如有適當的醫生證明書，女性僱員因產前、產後或懷孕相關的檢查及治療而缺勤的每一天可以作病假計算。這與非懷孕僱員領取疾病津貼資格的要求有所不同。根據勞工法例，非懷孕僱員在病假不少於連續四天的情況下，並能夠出示適當的醫生證明書，才符合僱員領取疾病津貼的資格。

因而出現懷孕歧視。

要判斷基於懷孕而作出解僱和不聘請的歧視行為是非常困難的，在這範疇的系統性研究很少，尤其在香港。然而，從法庭案例、提倡平等機會的團體、工會及其他方面的資料顯示，歧視在全球均是一個持續性的問題，以不同手段（例如騷擾）迫使懷孕員工和新任母親辭職的個案時有出現。有指在某些歐洲國家，例如克羅地亞、希臘、意大利及葡萄牙，有廣泛地使用「空白的辭職信」的情況 – 即迫令員工在上任時簽署一封沒有日期的辭職信，若他們懷孕、有長期病患或要照顧家庭時，即可用作解僱他們。尤其在全球面臨經濟危機時，這些手段愈演愈烈。

第二章會說明調查方法和設計，僱員調查及僱主調查的結果分別載於第三及第四章，第五章將闡述結論及建議。

2 調查方法

這次研究分為兩個部分，分別是僱員調查及僱主調查。

2.1 調查範圍及焦點

2.1.1 僱員調查

受訪對象涵蓋下列界別：

- 任職中小企 (規模屬<50 名員工)，並在訪問時正在懷孕的婦女；
- 任職中小企 (規模屬<50 名員工)，並在訪問前 12 個月曾生育的婦女；及
- 任職中小企 (規模屬<50 名員工)，並在訪問時有 6 歲以下子女的婦女。

這部分的研究旨在評估任職中小企的懷孕婦女及在職母親遭受懷孕歧視的嚴重程度，以及識別出有較高機會出現這些情況的機構之特徵。結果是基於懷孕婦女及在職母親認為該等不良對待是否因為她們懷孕、生育及照顧年幼子女的角色而出現。

2.1.2 僱主調查

受訪對象涵蓋中小企 (規模屬<50 名員工) 的僱主 (公司負責人/人力資源部主管)。

這部分的研究旨在收集有關僱主對懷孕員工和在職母親的觀感、他們對員工為照顧年幼子女而申領假期及家庭友善措施的見解等等的資料。有別於僱員調查，在僱主調查中評估懷孕婦女及在職母親遇到不良/不公平對待的嚴重程度並不洽當，因此這部分的研究集中了解中小企僱主對懷孕員工及在職母親的態度和觀感。

2.2 調查設計

2.2.1 僱員調查

調查採用定點面對面訪問的形式進行。訪問員被派駐不同地區的母嬰健康院及醫院的婦產科甄選受訪對象和進行訪問，以定額取樣。

2.2.2 僱主調查

調查採用電話訪問的形式進行。從最新版的香港商業電話簿中隨機抽出商業電話號碼樣本。

2.3 問卷設計

根據是次研究的要求和目的，米嘉道與平機會商議及設計了僱員調查和僱主調查的問卷，期間進行了 5 個僱主的深入訪談，從而獲得更多值得參考的資訊，以便設計問卷。

2.4 試訪

正式進行訪問前，在 2015 年 8 月 24 日至 26 日進行了一次試訪，僱員調查和僱主調查均分別成功完成了 30 個訪問。試訪測試了運作和可行性，並沒有遇到重大問題。試訪的受訪者並不納入主要調查中。

2.5 訪問結果及調查期間

2.5.1 僱員調查

研究的主要訪問工作在 2015 年 9 月進行。總計成功訪問了 1 500 名人士，包括：

- 440 名懷孕婦女；
- 724 名過去 12 個月曾生育的婦女；及
- 424 名有 6 歲以下子女的婦女 (不包括那些在過去 12 個月曾生育的婦女)。

2.5.2 僱主調查

研究的主要訪問工作在 2015 年 9 月進行。總計成功訪問了 505 間機構，整體回應率為 27%。訪問結果概列於表 2.5.2。

表 2.5.2：僱主調查的訪問結果

(A) 打出的電話號碼總數	2 200
(B) 無效個案數目 (例如無效電話號碼、傳真號碼、非目標個案等等)	357
(C) 有效個案數目 (A - B)	1 843
(D) 成功訪問數目	505
(E) 拒訪個案數目	799
(F) 未能接觸的個案數目	539
回應率 [D / C * 100%]	27%

2.6 估值的可靠性

本報告所載列的主要變數估值的 95% 置信度誤差如下。

2.6.1 僱員調查

變數	樣本估值	95% 置信度的誤差
在 1 473 名在懷孕期間任職中小企的被訪者中，在懷孕期間遭受懷孕歧視的人士所佔比例	21%	± 2.1%
在 778 名在懷孕期間任職中小企，並且在產後有返回原先工作崗位的被訪者中，在產後復工的首 12 個月曾遭受懷孕歧視的人士所佔比例	11%	± 2.2%
在 837 名任職中小企，並且有 6 歲以下子女的被訪者 (不包括那些在訪問時仍在放產假的人士) 中，曾在申請假期照顧年幼子女方面遇到困難的人士所佔比例	20%	± 2.7%
在 1 473 名在懷孕期間任職中小企的被訪者中，在懷孕期間、產假期間及/或產後復工時遭受懷孕歧視的人士所佔比例	22%	± 2.1%

2.6.2 僱主調查

變數	樣本估值	95% 置信度的誤差
在 505 名被訪者中，認為懷孕員工對公司有負面影響的人士所佔比例	15%	± 3.1%
在 505 名被訪者中，表示他們的公司有實行家庭友善措施，令員工可以兼顧工作和照顧年幼子女的人士所佔比例	17%	± 3.3%

2.7 調查結果的分析

為檢測不同組別的被訪者之間在各項狀況及意見上是否在統計上呈顯著差異，調查採用了卡方測試 (Chi-Square Test)，結果以 p-值顯示，少於 0.05 代表統計數字之間呈顯著關係。在進行統計檢測時，表示「拒絕回答」及/或「不知道/無意見/很難說」的個案並不包括在計算之內。

2.8 注意事項

- 所有統計數據均以數字/百分比表示。
- 由於進位關係，部分百分比的總和或不等於 100%。
- 就某些題目而言，由於受訪者可提供多於一個答案，個別回應的總和 (數字/百分比) 或不等於總數/小計。

► 僱員調查及僱主調查的問卷樣本分別載於附錄 A 及 B。

2.9 受訪者的背景

2.9.1 僱員調查

在所有受訪僱員中，接近六成的年齡是 30 – 39 歲 (59%)，約三成是 25 – 29 歲 (32%)，其餘的少數分別是 24 歲或以下 (5%) 及 40 歲或以上 (4%)。不少被訪者都具中學/預科程度 (64%)，超過三分之一的教育程度在大專或以上 (36%)。個人每月收入的中位數介乎 \$15,000 - \$19,999。

在懷孕期間任職中小企的被訪者中，較多從事批發、進出口貿易 (24%) 及零售 (19%) 行業。所任職的中小企機構規模屬 1 – 9 人 (35%；14% 為 1 – 5 人，21% 為 6 – 9 人)、10 – 19 人 (34%) 及 20 – 49 人 (31%) 的被訪者比例相若。職業方面，大多數被訪者任職文員 (40%) 和服務工作及商店銷售人員 (34%)。

至於任職中小企，並在訪問時有 6 歲以下子女的被訪者 (不包括那些在訪問時仍在放產假的被訪者)，她們的背景與懷孕期間任職中小企的被訪者頗相似。

(參考：表 2.9.1)

表 2.9.1：僱員調查的受訪者背景

	%		%
所有被訪者			
年齡		個人每月收入	
24 歲或以下	5	\$10,000 以下	11
25 – 29 歲	32	\$10,000 - \$14,999	34
30 – 39 歲	59	\$15,000 - \$19,999	28
40 歲或以上	4	\$20,000 - \$29,999	18
教育程度		\$30,000 或以上	7
小學或以下	<1	拒絕回答	2
中學/預科	64		
大專或以上	36		
基數：所有被訪者 (n = 1 500) [參考：X1、X2 及 X4]			
所有在懷孕期間任職中小企的被訪者			
在懷孕期間所任職的中小企的行業		在懷孕期間所任職的中小企機構規模	
批發、進出口貿易	24	1 – 5 人	14
零售	19	6 – 9 人	21
飲食及酒店	12	10 – 19 人	34
運輸、倉庫、物流及速遞服務	10	20 – 49 人	31
金融、保險、地產、專業及商用服務/ 資訊及通訊	11	拒絕回答	<1
社區、社會及個人服務	10	懷孕時的職業	
製造業/建造業/其他	14	經理及行政人員/專業人員/輔助專業 人員	25
		文員	40
		服務工作及商店銷售人員	34
		技工及勞工	1
基數：所有在懷孕期間任職中小企的被訪者 (n = 1 473) [參考：Q1、Q2 及 Q3]			
所有任職中小企，並且有 6 歲以下子女的被訪者 (不包括那些在訪問時仍在放產假的被訪者)			
在訪問時所任職的中小企的行業		在訪問時所任職的中小企機構規模	
批發、進出口貿易	25	1 – 5 人	13
零售	18	6 – 9 人	20
飲食及酒店	11	10 – 19 人	34
運輸、倉庫、物流及速遞服務	10	20 – 49 人	33
金融、保險、地產、專業及商用服務/ 資訊及通訊	12	拒絕回答	<1
社區、社會及個人服務	10	訪問時的職業	
製造業/建造業/其他	14	經理及行政人員/專業人員/輔助專業 人員	26
		文員	41
		服務工作及商店銷售人員	31
		技工及勞工	2
基數：所有任職中小企，並且有 6 歲以下子女的被訪者 (不包括那些在訪問時仍在放產假的被訪者) (n = 837) [參考：Q1/Q11、Q2/Q12 及 Q3/Q13]			

2.9.2 僱主調查

在所有受訪的中小企僱主中，較多從事批發、進出口貿易 (27%) 及金融、保險、地產、專業及商用服務/資訊及通訊 (17%) 行業。多數中小企的機構規模屬 2 – 9 人 (62% ; 42% 為 2 – 5 人，20% 為 6 – 9 人)。兩成的中小企在訪問前兩年有懷孕的員工 (20%)。

(參考：表 2.9.2)

表 2.9.2：僱主調查的公司背景

行業	%	機構規模	%
批發、進出口貿易	27	2 – 5 人	42
零售	12	6 – 9 人	20
飲食及酒店	10	10 – 19 人	21
運輸、倉庫、物流及速遞服務	11	20 – 49 人	17
金融、保險、地產、專業及商用服務/ 資訊及通訊	17	在訪問前 2 年是否有懷孕員工	
社區、社會及個人服務	11	有	20
製造業/建造業/其他	12	沒有	79
		拒絕回答	1

基數：所有受訪的中小企僱主 (n = 505) [參考：S1、X1 及 X2]

3 調查結果 – 僱員調查

3.1 懷孕期間

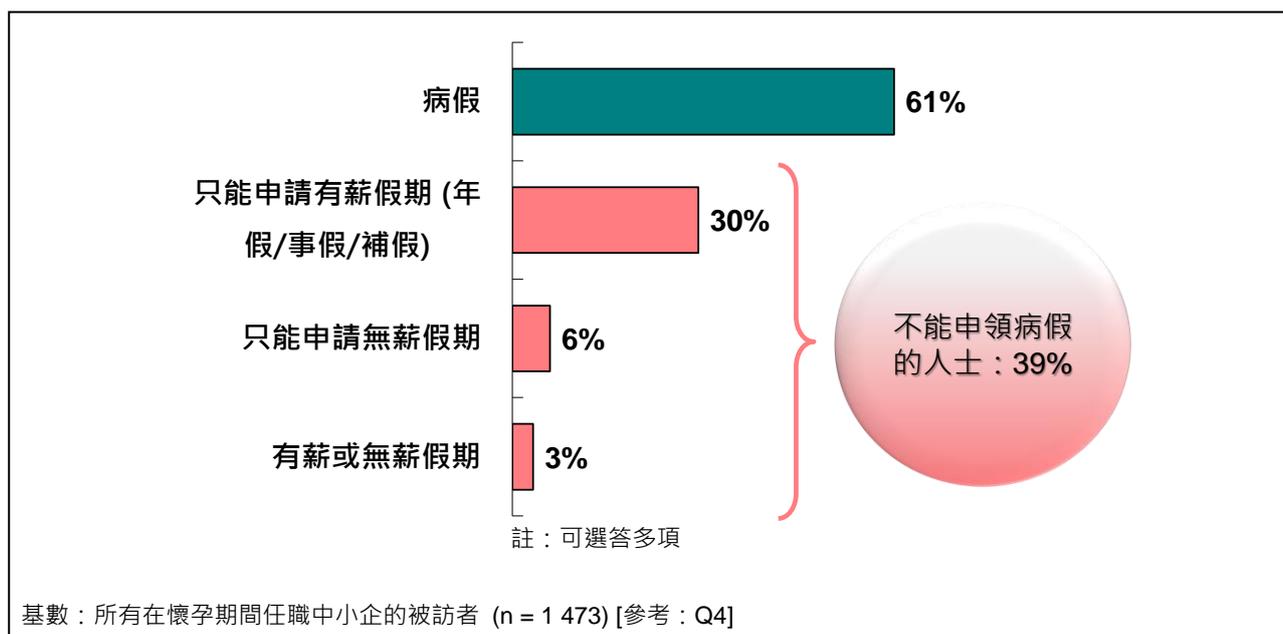
3.1.1 在工作天進行產前檢查所申請的假期類別

整體分析

在懷孕期間任職中小企的被訪者中，有 61% 表示如果她們需要在工作天進行產前檢查，可以申領病假。另一方面，有 39% 表示她們不能以病假申請 (有 30% 只能申請有薪假期，即年假/事假/補假；有 6% 只能申請無薪假期；及有 3% 需申請有薪或無薪假期)。

(參考：圖 3.1.1)

圖 3.1.1：在工作天進行產前檢查所申請的假期類別



小組分析

按被訪者在懷孕期間所任職的中小企的行業及機構規模分析，發現相對有較高比例在從事零售 (60%) 和飲食及酒店 (61%) 行業，以及任職 1 – 5 人 (49%) 及 6 – 9 人 (53%) 公司的人士表示不能以病假申請。

此外，職業階層愈低，表示在工作天進行產前檢查不能以病假申請的比例就愈高（由任職經理及行政人員/專業人員/輔助專業人員的 19% 至文員的 35%、服務工作及商店銷售人員的 57% 及技工及勞工的 58%）。

(參考：表 3.1.1a 及 b)

表 3.1.1a：在工作天進行產前檢查所申請的假期類別 – 按行業分析

(%)	行業**							整體
	批發、進出口貿易	零售	飲食及酒店	運輸、倉庫、物流及速遞服務	金融、保險、地產、專業及商用服務/資訊及通訊	社區、社會及個人服務	製造業/建造業/其他	
可申請病假	72	40	39	74	78	61	67	61
不可申請病假	28	60	61	26	22	39	33	39
基數 (n) :	355	283	171	143	157	155	209	1 473

基數：所有在懷孕期間任職中小企的被訪者 [參考：Q4]

** 顯示個別小組與有關回應呈顯著關係， $p < 0.05$ 。

表 3.1.1b：在工作天進行產前檢查所申請的假期類別 – 按機構規模及職業分析

(%)	機構規模**				職業**				整體
	1-5 人	6-9 人	10-19 人	20-49 人	經理及行政人員/專業人員/輔助專業人員	文員	服務工作及商店銷售人員	技工及勞工	
可申請病假	51	47	60	76	81	65	43	42	61
不可申請病假	49	53	40	24	19	35	57	58	39
基數 (n) :	212	310	497	450	360	592	502	19*	1 473

基數：所有在懷孕期間任職中小企的被訪者 [參考：Q4]

註：沒有顯示拒絕回答機構規模的個案 (n = 4)。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應呈顯著關係， $p < 0.05$ 。

3.1.2 在懷孕期間遇到不良對待的經歷

調查中問到被訪者曾否在懷孕期間任職中小企時，因為懷孕而遇到以下任何一類情況：

- (1) 請假做產前檢查不能以病假計算 (例如要以有薪年假申請)；
- (2) 因為懷孕而受到僱主/同事不禮貌對待；
- (3) 僱主單方面改變聘用條件 (例如薪酬、工時)；
- (4) 因為懷孕而要做額外工作；
- (5) 因為懷孕而失去升職機會；
- (6) 因為懷孕而被降職/調到工作環境較差的崗位；及/或
- (7) 被解僱。

根據《性別歧視條例》，(3) 至 (7) 的情況明顯是懷孕歧視的例子。就請假做產前檢查不能以病假計算的情況而言 (情況 (1))，正如在第一章所述，根據勞工法例，僱員因懷孕而缺勤的每一天，如有適當醫生證明書，可以作病假計算。因此，如請假做懷孕相關的檢查不能以病假計算，而非懷孕僱員則可根據僱傭條例享有病假，即屬懷孕歧視。因為懷孕而對僱員/同事作出不禮貌對待 (情況 (2)) 亦屬於懷孕歧視，因為情感上的傷害亦屬於損害的一種形式，是在《性別歧視條例》的僱傭範疇下所禁止的。

整體分析

在懷孕期間任職中小企的被訪者中，當被問到她們在懷孕時任職中小企期間曾否遇到不良的對待時，有 21% 的被訪者表示「有」。

在這 21% 的被訪者之中，有很多都表示她們在懷孕的中期 (大約 4 – 6 個月) (75%) 及/或後期 (大約 7 – 10 個月) (72%) 遇到該等不良的對待，部分在她們懷孕的初期 (大約 1 – 3 個月) (31%) 遇到。

最普遍經歷的不良對待與請假做產前檢查不能以病假計算 (58%) 有關，其次是僱主/同事的不禮貌對待 (51%)。

(參考：圖 3.1.2a 及 b)

圖 3.1.2a：在懷孕期間曾否遇到不良的對待

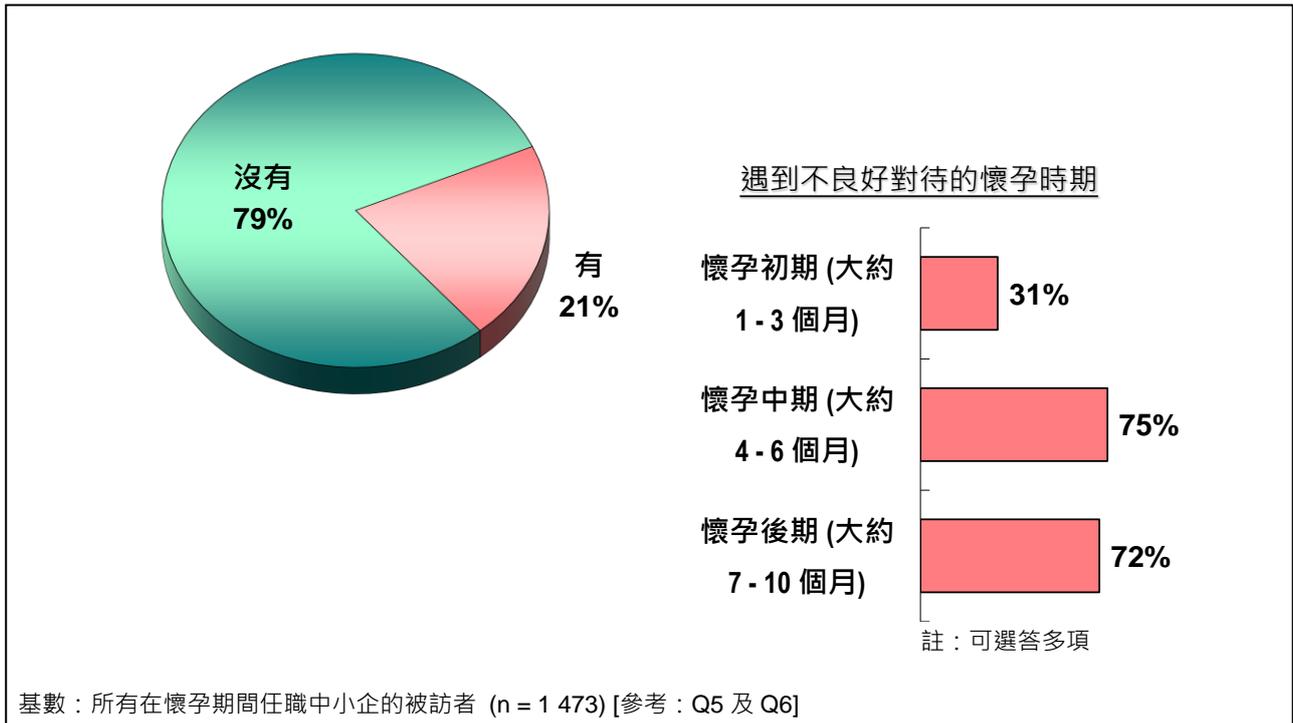
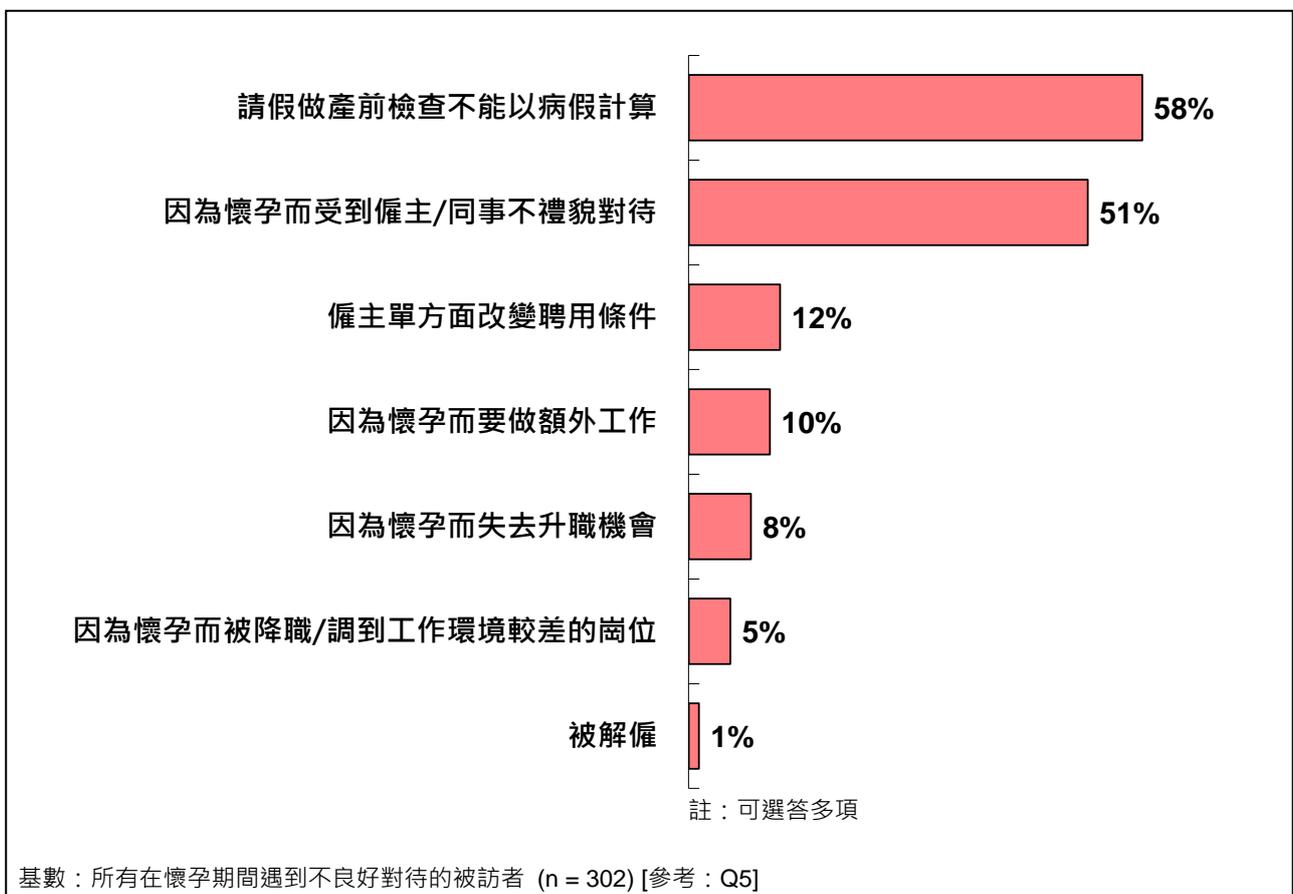


圖 3.1.2b：在懷孕期間遇到不良對待的詳細經歷



小組分析

按行業及機構規模分析，發現在懷孕期間曾遇到不良對待的比例在那些從事零售 (33%) 和飲食及酒店 (44%) 行業、及任職 1 – 5 人 (25%)、6 – 9 人 (25%) 和 10 – 19 人 (24%) 機構的人士之中相對較高。

此外，職業階層愈低，在懷孕期間曾遇到不良對待的比例就愈高 (由任職經理及行政人員/專業人員/輔助專業人員的 10% 至文員的 11%、服務工作及商店銷售人員的 38% 及技工及勞工的 42%)。

(參考：表 3.1.2a 及 b)

表 3.1.2a：在懷孕期間曾否遇到不良的對待 – 按行業分析

(%)	行業**							整體
	批發、 進出口 貿易	零售	飲食及 酒店	運輸、 倉庫、物流 及速遞 服務	金融、保險、 地產、專業及 商用服務/ 資訊及通訊	社區、社會 及個人 服務	製造業/ 建造業/ 其他	
沒有	90	67	56	83	87	82	89	79
有	10	33	44	17	13	18	11	21
基數 (n) :	355	283	171	143	157	155	209	1 473

基數：所有在懷孕期間任職中小企的被訪者 [參考：Q5]

** 顯示個別小組與有關回應呈顯著關係， $p < 0.05$ 。

表 3.1.2b：在懷孕期間曾否遇到不良的對待 – 按機構規模及職業分析

(%)	機構規模**				職業**				整體
	1 – 5 人	6 – 9 人	10 – 19 人	20 – 49 人	經理及 行政人員/ 專業人員/ 輔助專業 人員	文員	服務工作 及 商店銷售 人員	技工及 勞工	
沒有	75	75	76	89	90	89	62	58	79
有	25	25	24	11	10	11	38	42	21
基數 (n) :	212	310	497	450	360	592	502	19*	1 473

基數：所有在懷孕期間任職中小企的被訪者 [參考：Q5]

註：沒有顯示拒絕回答機構規模的個案 (n = 4)。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應呈顯著關係， $p < 0.05$ 。

3.2 產後復工

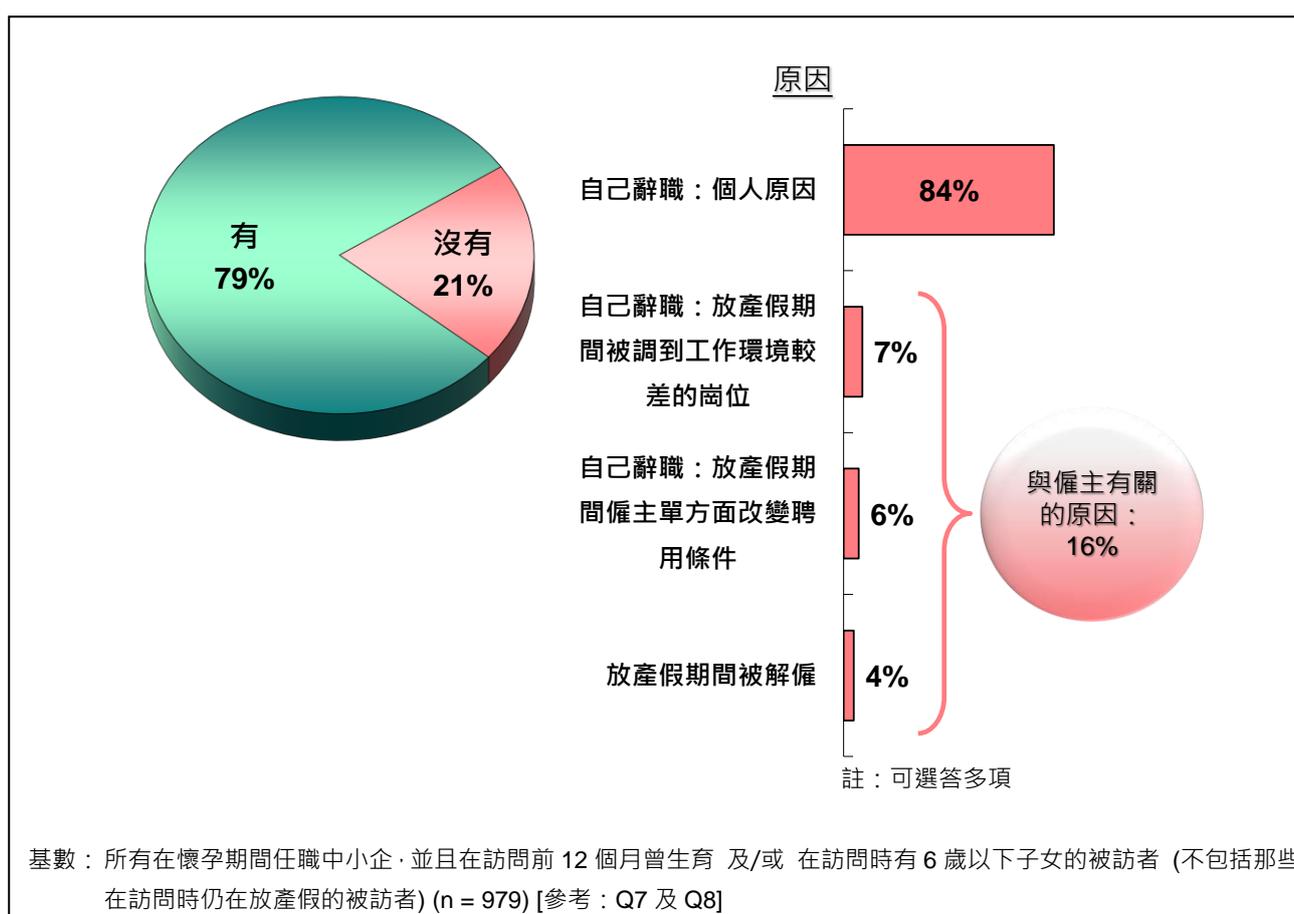
3.2.1 有否在產後返回原先的工作崗位

在懷孕期間任職中小企，並且在訪問前 12 個月曾生育及/或在訪問時有 6 歲以下子女的受訪在職母親（不包括那些在訪問時仍在放產假的被訪者）中，大多數（79%）在產後返回原先的工作崗位。

在 21% 沒有返回的人士中，大部分（84%）是因個人原因而自己辭職。然而，有部分（16%）表示原因與僱主的對待有關（有 7% 在放產假期間被調到工作環境較差的崗位；有 6% 表示在放產假期間，僱主單方面改變聘用條件；及有 4% 在放產假期間被解僱）。

(參考：圖 3.2.1)

圖 3.2.1：有否在產後返回原先的工作崗位



數據顯示，從事不同行業、任職不同機構規模及職業的被訪者之間沒有顯著差別。

3.2.2 在產後復工的首 12 個月曾否遇到不良的對待

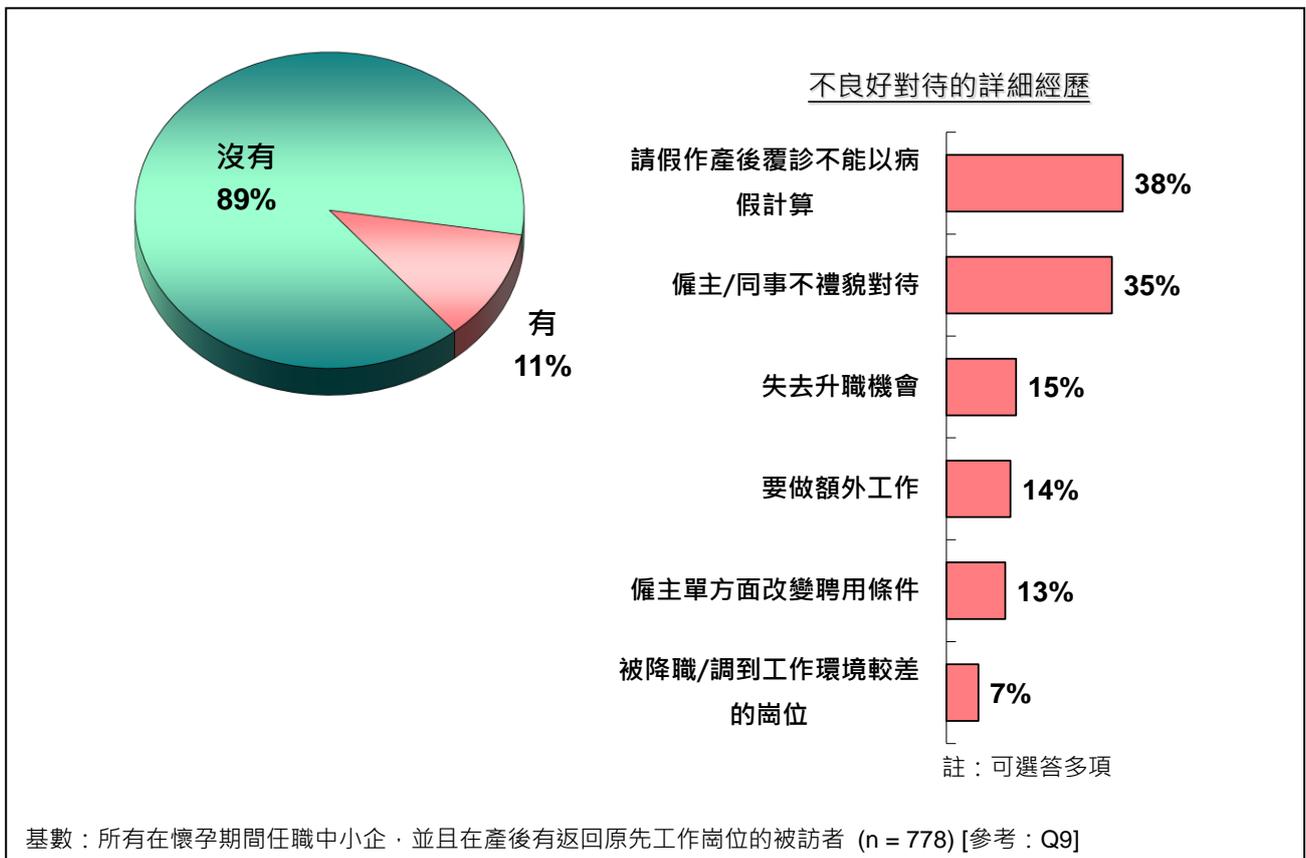
整體分析

在懷孕期間任職中小企，並且在產後有返回原先工作崗位的被訪者中，有 11% 表示在產後復工的首 12 個月曾遇到不良的對待。

在這 11% 之中，最普遍經歷的不良對待與請假作產後覆診不能以病假計算 (38%) 有關，其次是僱主/同事的不禮貌對待 (35%)。

(參考：圖 3.2.2)

圖 3.2.2：在產後復工的首 12 個月曾否遇到不良的對待



小組分析

按行業及職業分析，發現在產後復工的首 12 個月曾遇到不良對待的比例在那些從事飲食及酒店業 (24%)、任職服務工作/商店銷售人員 (19%) 和技工及勞工 (33%) 的人士之中相對較高。

(參考：表 3.2.2a 及 b)

表 3.2.2a：在產後復工的首 12 個月曾否遇到不良的對待 – 按行業分析

(%)	行業**							整體
	批發、 進出口 貿易	零售	飲食及 酒店	運輸、 倉庫、物流 及速遞 服務	金融、保險、 地產、專業及 商用服務/ 資訊及通訊	社區、社會 及個人 服務	製造業/ 建造業/ 其他	
沒有	92	86	76	85	96	86	94	89
有	8	14	24	15	4	14	6	11
基數 (n)：	195	123	83	86	89	86	116	778

基數：所有在懷孕期間任職中小企，並且在產後有返回原先工作崗位的被訪者 [參考：Q9]

** 顯示個別小組與有關回應呈顯著關係， $p < 0.05$ 。

表 3.2.2b：在產後復工的首 12 個月曾否遇到不良的對待 – 按機構規模及職業分析

(%)	機構規模				職業**				整體
	1-5 人	6-9 人	10-19 人	20-49 人	經理及 行政人員/ 專業人員/ 輔助專業 人員	文員	服務工作 及 商店銷售 人員	技工及 勞工	
沒有	89	86	88	91	92	93	81	67	89
有	11	14	12	9	8	7	19	33	11
基數 (n)：	93	150	264	268	213	328	225	12*	778

基數：所有在懷孕期間任職中小企，並且在產後有返回原先工作崗位的被訪者 [參考：Q9]

註：沒有顯示拒絕回答機構規模的個案 (n = 3)。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應呈顯著關係， $p < 0.05$ 。

3.3 為照顧年幼子女而申領假期

曾否在申請假期照顧年幼子女方面遇到困難

整體分析

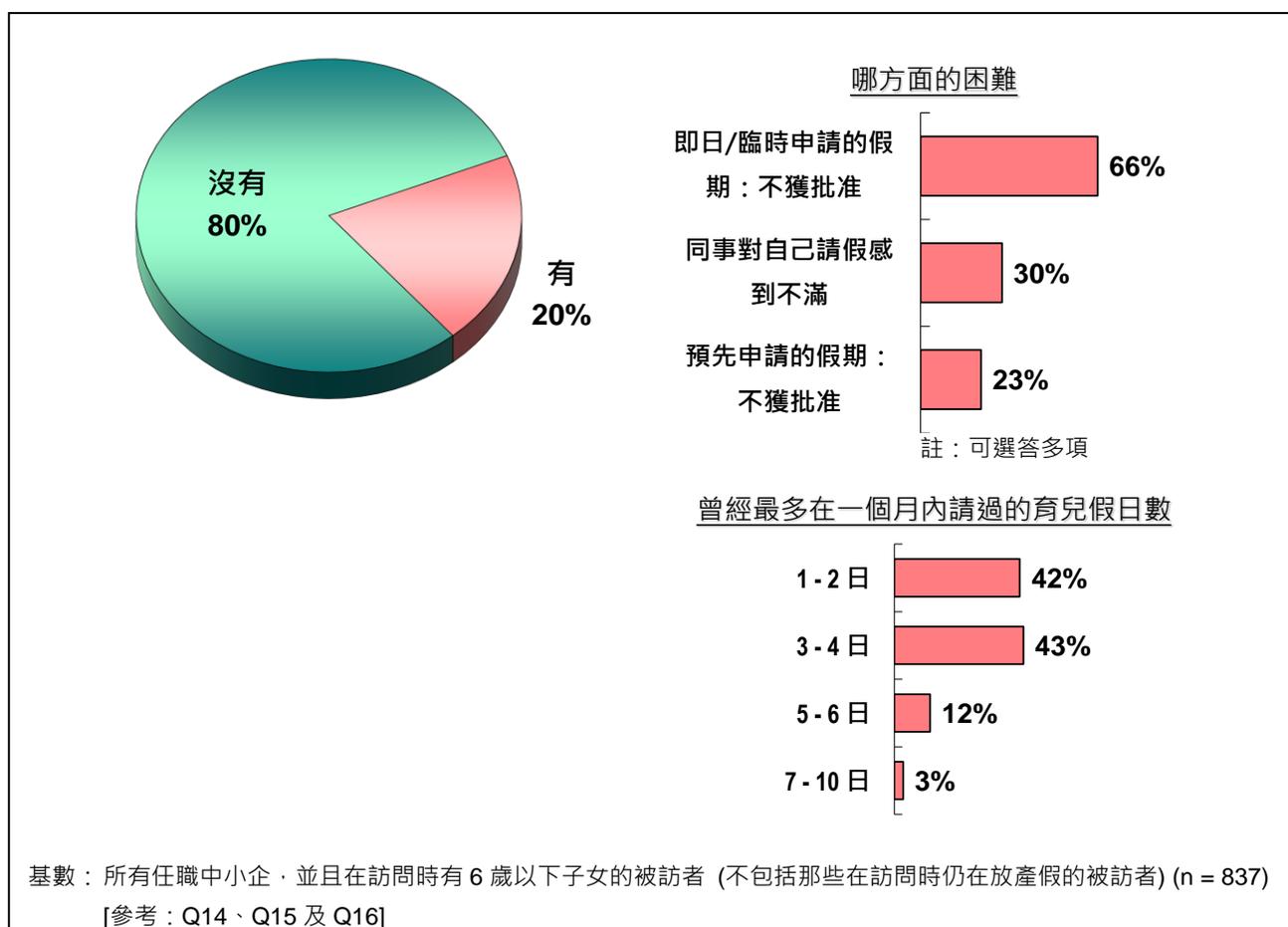
在任職中小企，並且在訪問時有 6 歲以下子女的受訪在職母親中，有 20% 表示她們在請假照顧年幼子女方面遇到困難。

在她們之中，有很多都表示她們就即日/臨時申請的假期不獲批准 (66%)，部分表示她們預先申請的假期不獲批准 (23%) 及/或遇到有同事對自己請假感到不滿 (30%)。

此外，在這些申請假期照顧年幼子女方面遇到困難的在職母親中，多數表示他們曾經最多在一個月請過 1 – 2 日 (42%) 或 3 – 4 日 (43%) 的假期，部分請過 5 – 6 日 (12%)，少數表示有 7 – 10 日 (3%)。

(參考：圖 3.3)

圖 3.3：曾否在申請假期照顧年幼子女方面遇到困難



小組分析

按行業分析，發現在申請假期照顧年幼子女方面遇到困難的比例在那些從事零售 (28%) 和飲食及酒店 (48%) 行業的人士之中相對較高。

此外，職業階層愈低，在申請假期照顧年幼子女方面遇到困難的比例就愈高 (由任職經理及行政人員/專業人員/輔助專業人員的 13% 至文員的 15%、服務工作及商店銷售人員的 32% 及技工及勞工的 38%)。

(參考：表 3.3a 及 b)

表 3.3a：曾否在申請假期照顧年幼子女方面遇到困難 – 按行業分析

(%)	行業**							整體
	批發、 進出口 貿易	零售	飲食及 酒店	運輸、 倉庫、物流 及速遞 服務	金融、保險、 地產、專業及 商用服務/ 資訊及通訊	社區、社會 及個人 服務	製造業/ 建造業/ 其他	
沒有	85	72	52	80	96	87	84	80
有	15	28	48	20	4	13	16	20
基數 (n) :	208	152	89	88	97	85	118	837

基數：所有任職中小企，並且在訪問時有 6 歲以下子女的被訪者 (不包括那些在訪問時仍在放產假的被訪者)

[參考：Q14]

** 顯示個別小組與有關回應呈顯著關係， $p < 0.05$ 。

表 3.3b：曾否在申請假期照顧年幼子女方面遇到困難 – 按機構規模及職業分析

(%)	機構規模				職業**				整體
	1-5 人	6-9 人	10-19 人	20-49 人	經理及 行政人員/ 專業人員/ 輔助專業 人員	文員	服務工作 及 商店銷售 人員	技工及 勞工	
沒有	78	79	77	84	87	85	68	62	80
有	22	21	23	16	13	15	32	38	20
基數 (n) :	105	170	284	277	221	340	263	13*	837

基數：所有任職中小企，並且在訪問時有 6 歲以下子女的被訪者 (不包括那些在訪問時仍在放產假的被訪者)

[參考：Q14]

註：沒有顯示拒絕回答機構規模的個案 (n = 1)。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應呈顯著關係， $p < 0.05$ 。

3.4 整體看法

認為懷孕婦女在中小企之中遇到不良對待的情況是否普遍

整體分析

整體而言，約有三分之一的被訪者 (33%) 認為懷孕婦女在中小企之中遇到不良對待的情況普遍，而另外三分之一 (35%) 則認為並不普遍，其餘 32% 表示一般。

在 33% 認為普遍的人士之中，首兩項認為在中小企普遍出現的不良對待情況是「因為懷孕而受到僱主/同事不禮貌對待」(56%) 及「請假做產前檢查不能以病假計算」(51%)，其次是「僱主不聘用正在懷孕的申請者」(42%) 及「因為懷孕而失去升職機會」(41%)。

此外，請她們建議改善的方法時，較多建議加重對違法僱主的懲罰 (60%) 及對公眾加強教育 (例如透過電視、報紙/雜誌) (50%)。

(參考：圖 3.4a 及 b)

圖 3.4a：認為懷孕婦女在中小企之中遇到不良對待的情況是否普遍

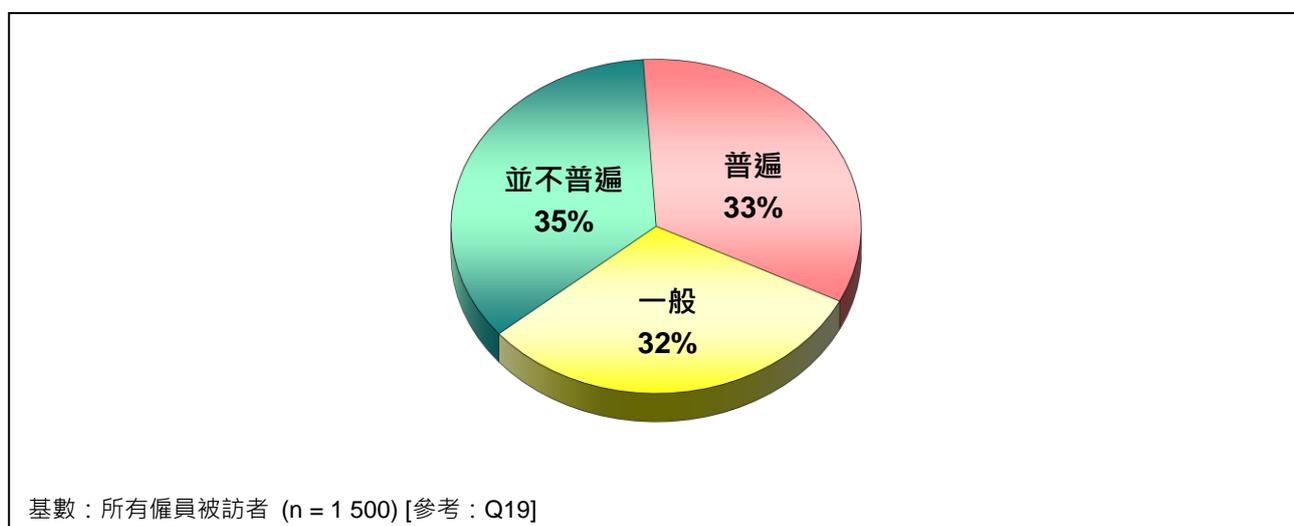


圖 3.4b：認為在中小企普遍出現的不良對待情況 及 建議改善的方法

認為在中小企普遍出現的不良對待情況	建議改善的方法
- 因為懷孕而受到僱主/同事不禮貌對待 (56%)	- 加重對違法僱主的懲罰 (60%)
- 請假做產前檢查不能以病假計算 (51%)	- 對公眾：加強公眾教育 (例如透過電視、報紙/雜誌) (50%)
- 僱主不聘用正在懷孕的申請者 (42%)	- 對僱主/人力資源管理人員：舉辦更多講座/研討會 (23%)
- 因為懷孕而失去升職機會 (41%)	- 透過互聯網提供更多資訊 (11%)
- 因為懷孕而被降職/調到工作環境較差的崗位 (22%)	- 對僱員：舉辦更多講座/研討會 (7%)
- 因為懷孕而要做額外工作 (21%)	
- 僱主單方面改變聘用條件 (21%)	
- 被解僱 (10%)	
註：可選答多項	註：可選答多項
基數：所有認為懷孕婦女在中小企之中遇到不良對待的情況普遍的僱員被訪者 (n = 499) [參考：Q20 及 Q21]	

小組分析

進一步分析顯示，認為懷孕婦女在中小企之中遇到不良對待的情況屬普遍的比例在那些從事零售 (45%) 和飲食及酒店 (51%) 行業、任職服務工作/商店銷售人員 (46%) 和技工及勞工 (48%)、教育程度在中學或以下 (38%)、個人每月收入在 \$10,000 - \$14,999 (44%) 及 \$10,000 以下 (42%) 的人士之中相對較高。

反之，認為並不普遍的比例在那些從事批發、進出口貿易 (42%) 及製造業/建造業/其他 (45%) 行業、任職經理及行政人員/專業人員/輔助專業人員 (44%) 和文員 (40%)、及具大專或以上教育程度 (45%) 的人士之中相對較高。

另外，在懷孕期間任職中小企的被訪者中，發現認為普遍的比例在那些工作天進行產前檢查不可申請病假的人士 (45%；對比那些可申請病假的人士有 25%) 及那些在懷孕期間曾遇到不良對待的人士 (83%；對比那些沒有遇到的人士有 20%) 之中顯著較高。

在懷孕期間任職中小企，並且在產後有返回原先工作崗位的被訪者中，認為普遍的比例在那些產後復工的首 12 個月曾遇到不良對待的人士之中顯著較高 (74%；對比那些沒有遇到的人士有 22%)。

在任職中小企，並且在訪問時有 6 歲以下子女的被訪者中，認為普遍的比例在那些申請假期照顧年幼子女方面遇到困難的人士之中顯著較高 (68%；對比那些沒有遇到的人士有 21%)。

(參考：表 3.4a – f)

表 3.4a：認為懷孕婦女在中小企之中遇到不良對待的情況是否普遍 – 按行業分析

(%)	行業**							整體
	批發、 進出口 貿易	零售	飲食及 酒店	運輸、 倉庫、物流 及速遞 服務	金融、保險、 地產、專業及 商用服務/ 資訊及通訊	社區、社會 及個人 服務	製造業/ 建造業/ 其他	
並不普遍	42	25	21	37	34	39	45	35
一般	35	30	28	29	39	31	27	32
普遍	23	45	51	34	27	30	28	33
基數 (n)：	366	292	174	142	160	155	211	1500

基數：所有被訪者 [參考：Q19]

** 顯示個別小組與有關回應呈顯著關係， $p < 0.05$ 。

表 3.4b：認為懷孕婦女在中小企之中遇到不良對待的情況是否普遍 – 按機構規模及職業分析

(%)	機構規模				職業**				整體
	1-5 人	6-9 人	10-19 人	20-49 人	經理及 行政人員/ 專業人員/ 輔助專業 人員	文員	服務工作 及 商店銷售 人員	技工及 勞工	
並不普遍	33	33	34	39	44	40	24	26	35
一般	28	33	32	32	27	36	30	26	32
普遍	39	34	34	29	29	24	46	48	33
基數 (n)：	214	320	508	456	368	601	512	19*	1500

基數：所有被訪者 [參考：Q19]

註：沒有顯示拒絕回答機構規模的個案 (n = 2)。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應呈顯著關係， $p < 0.05$ 。

表 3.4c : 認為懷孕婦女在中小企之中遇到不良對待的情況是否普遍 – 按教育程度及個人每月收入分析

(%)	教育程度**		個人每月收入**					整體
	中學 或以下	大專 或以上	\$10,000 以下	\$10,000 - \$14,999	\$15,000 - \$19,999	\$20,000 - \$29,999	\$30,000 或以上	
並不普遍	30	45	28	25	40	43	63	35
一般	32	31	30	31	33	33	24	32
普遍	38	24	42	44	27	24	13	33
基數 (n) :	961	539	170	508	422	275	99	1 500

基數：所有被訪者 [參考：Q19]

註：沒有顯示拒絕回答個人每月收入的個案 (n = 26)。

** 顯示個別小組與有關回應呈顯著關係， $p < 0.05$ 。

表 3.4d : 認為懷孕婦女在中小企之中遇到不良對待的情況是否普遍 – 按在工作天進行產前檢查所申請的假期類別及在懷孕期間曾否遇到不良的對待分析

(%)	在工作天進行產前檢查 所申請的假期類別**		在懷孕期間曾否遇到 不良的對待**		整體
	可申請病假	不可申請病假	沒有	有	
並不普遍	42	24	44	2	35
一般	33	31	36	15	32
普遍	25	45	20	83	33
基數 (n) :	899	574	1 171	302	1 473

基數：所有在懷孕期間任職中小企的被訪者 [參考：Q19]

** 顯示個別小組與有關回應呈顯著關係， $p < 0.05$ 。

表 3.4e : 認為懷孕婦女在中小企之中遇到不良對待的情況是否普遍 – 按在產後復工的首 12 個月曾否遇到不良的對待分析

(%)	在產後復工的首 12 個月 曾否遇到不良的對待**		整體
	沒有	有	
並不普遍	40	2	36
一般	38	24	36
普遍	22	74	28
基數 (n) :	690	88	778

基數：所有在懷孕期間任職中小企，並且在產後有返回原先工作崗位的被訪者 [參考：Q19]

** 顯示個別小組與有關回應呈顯著關係， $p < 0.05$ 。

表 3.4f : 認為懷孕婦女在中小企之中遇到不良對待的情況是否普遍 – 按曾否在申請假期照顧年幼子女方面遇到困難分析

(%)	曾否在申請假期 照顧年幼子女方面遇到困難**		整體
	沒有	有	
並不普遍	42	5	34
一般	37	27	35
普遍	21	68	31
基數 (n) :	669	168	837

基數：所有任職中小企，並且在訪問時有 6 歲以下子女的被訪者 (不包括那些在訪問時仍在放產假的被訪者)

[參考：Q19]

** 顯示個別小組與有關回應呈顯著關係， $p < 0.05$ 。

3.5 懷孕歧視的整體情況

以上的結果顯示，在所有任職中小企的受訪僱員中，有 22% 在懷孕期間、產假期間及/或產後返回原先工作崗位的首 12 個月期間遭受懷孕歧視。此外，有 33% 的僱員被訪者認為任職中小企的懷孕婦女基於懷孕而受到歧視的情況普遍，而 35% 則認為並不普遍，32% 表示一般。

4 調查結果 – 僱主調查

4.1 對懷孕員工和在職母親的觀感

4.1.1 對懷孕員工和在職母親的整體態度

訪問中請僱主被訪者指出對 8 個句子的同意程度，從而評估他們對懷孕員工及有年幼子女的女性員工之觀感。這些句子是：

	「非常同意/同意」 顯示正面的態度	「非常不同意/不同意」 顯示正面的態度
i) 員工懷孕，對公司造成很大的額外開支負擔		✓
ii) 員工懷孕，為其他同事帶來很多麻煩 (例如要分擔她們的工作)		✓
iii) 女性生完孩子之後，通常工作專注力和投入程度都會下降		✓
iv) 公司聘請新員工時，不會考慮表明自己正在懷孕的申請者		✓
v) 有年幼子女的女性員工會經常請假，為公司帶來不便		✓
vi) 在職母親工作比較穩定，不會遇到些少困難就辭職	✓	
vii) 在職母親之中有很多人才，是重要的人才資源	✓	
viii) 公司希望生完孩子的員工返回工作崗位，而不希望由其他人取代她的工作	✓	

整體分析

調查結果顯示，在受訪的中小企僱主中，大部分對下列 4 個句子持正面態度：

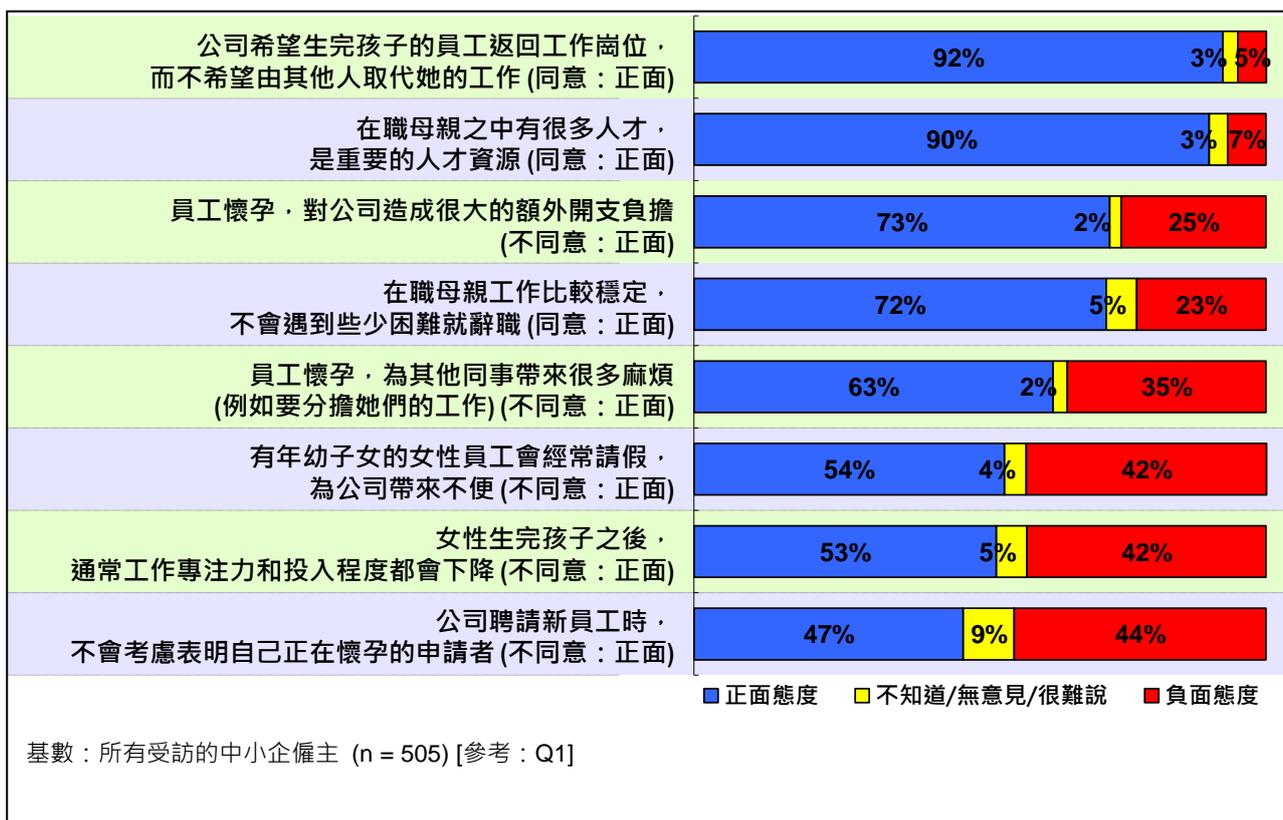
- 92% 同意「公司希望生完孩子的員工返回工作崗位，而不希望由其他人取代她的工作」；
- 90% 同意「在職母親之中有很多人才，是重要的人才資源」；
- 73% 不同意「員工懷孕，對公司造成很大的額外開支負擔」；及
- 72% 同意「在職母親工作比較穩定，不會遇到些少困難就辭職」。

然而，就下列 4 個句子而言，被訪者一般持較低程度的正面態度：

- 63% 不同意「員工懷孕，為其他同事帶來很多麻煩（例如要分擔她們的工作）」，而 35% 則同意；
- 54% 不同意「有年幼子女的女性員工會經常請假，為公司帶來不便」，而 42% 則同意；
- 53% 不同意「女性生完孩子之後，通常工作專注力和投入程度都會下降」，而 42% 則同意；及
- 47% 不同意「公司聘請新員工時，不會考慮表明自己正在懷孕的申請者」，而 44% 則同意。

(參考：圖 4.1.1)

圖 4.1.1：對懷孕員工和在職母親的句子之看法



小組分析

進一步分析顯示，不同行業及機構規模的僱主對下列句子之看法沒有顯著差別：

- 「公司希望生完孩子的員工返回工作崗位，而不希望由其他人取代她的工作」；
- 「在職母親之中有很多人才，是重要的人才資源」；
- 「有年幼子女的女性員工會經常請假，為公司帶來不便」；
- 「女性生完孩子之後，通常工作專注力和投入程度都會下降」；及
- 「公司聘請新員工時，不會考慮表明自己正在懷孕的申請者」。

「員工懷孕，對公司造成很大的額外開支負擔」

在所有被訪者 (不包括表示「不知道/無意見/很難說」的人士) 中，74% 不同意 (正面) 這句子的說法；26% 同意 (負面)。調查發現，相對有較高比例從事飲食及酒店 (40%)、社區、社會及個人服務 (38%) 及零售 (30%) 行業的人士同意。

「員工懷孕，為其他同事帶來很多麻煩 (例如要分擔她們的工作)」

在所有被訪者 (不包括表示「不知道/無意見/很難說」的人士) 中，64% 不同意 (正面) 這句子的說法；36% 同意 (負面)。調查發現，相對有較高比例從事飲食及酒店 (48%)、製造業/建造業/其他 (43%) 及批發、進出口貿易 (41%) 行業的人士同意。

「在職母親工作比較穩定，不會遇到些少困難就辭職」

在所有被訪者 (不包括表示「不知道/無意見/很難說」的人士) 中，76% 同意 (正面) 這句子的說法；24% 不同意 (負面)。調查發現，相對有較高比例機構規模在 20 – 49 人 (34%) 的人士不同意。

(參考：表 4.1.1a 及 b)

表 4.1.1a：對懷孕員工和在職母親的句子之看法 – 按行業分析

(%)	行業							整體
	批發、 進出口 貿易	零售	飲食及 酒店	運輸、 倉庫、物流 及速遞 服務	金融、保險、 地產、專業及 商用服務/ 資訊及通訊	社區、社會 及個人 服務	製造業/ 建造業/ 其他	
公司希望生完孩子的員工返回工作崗位，而不希望由其他人取代她們的工作 (同意：正面)								
正面態度	96	98	94	95	94	93	95	95
負面態度	4	2	6	5	6	7	5	5
基數 (n)：	134	61	49	56	81	54	57	492
在職母親之中有很多人才，是重要的人才資源 (同意：正面)								
正面態度	95	92	94	84	94	96	93	93
負面態度	5	8	6	16	6	4	7	7
基數 (n)：	130	59	50	55	83	54	58	489
**員工懷孕，對公司造成很大的額外開支負擔 (不同意：正面)								
正面態度	75	70	60	85	82	62	76	74
負面態度	25	30	40	15	18	38	24	26
基數 (n)：	134	61	50	55	85	52	58	495
在職母親工作比較穩定，不會遇到些少困難就辭職 (同意：正面)								
正面態度	80	73	78	70	80	78	68	76
負面態度	20	27	22	30	20	22	32	24
基數 (n)：	134	60	49	54	76	49	56	478
**員工懷孕，為其他同事帶來很多麻煩 (例如要分擔她的工作) (不同意：正面)								
正面態度	59	69	52	67	74	76	57	64
負面態度	41	31	48	33	26	24	43	36
基數 (n)：	135	61	50	54	84	50	58	492
有年幼子女的女性員工會經常請假，為公司帶來不便 (不同意：正面)								
正面態度	51	61	56	68	58	46	59	56
負面態度	49	39	44	32	42	54	41	44
基數 (n)：	134	59	50	56	78	50	59	486
女性生完孩子之後，通常工作專注力和投入程度都會下降 (不同意：正面)								
正面態度	52	61	46	65	54	48	68	56
負面態度	48	39	54	35	46	52	32	44
基數 (n)：	134	57	48	52	80	48	59	478
公司聘請新員工時，不會考慮表明自己正在懷孕的申請者 (不同意：正面)								
正面態度	51	46	33	58	60	53	57	52
負面態度	49	54	67	42	40	47	43	48
基數 (n)：	127	57	48	55	75	47	51	460

基數：所有受訪的中小企僱主 (不包括那些表示「不知道/無意見/很難說」的被訪者)[參考：Q1]

** 顯示個別小組與有關回應呈顯著關係， $p < 0.05$ 。

表 4.1.1b：對懷孕員工和在職母親的句子之看法 – 按機構規模分析

(%)	機構規模				整體
	2-5 人	6-9 人	10-19 人	20-49 人	
公司希望生完孩子的員工返回工作崗位，而不希望由其他人取代她們的工作 (同意：正面)					
正面態度	94	96	97	94	95
負面態度	6	4	3	6	5
基數 (n)：	208	95	103	86	492
在職母親之中有很多人才，是重要的人才資源 (同意：正面)					
正面態度	93	96	93	89	93
負面態度	7	4	7	11	7
基數 (n)：	206	96	103	84	489
員工懷孕，對公司造成很大的額外開支負擔 (不同意：正面)					
正面態度	70	78	75	78	74
負面態度	30	22	25	22	26
基數 (n)：	209	96	104	86	495
**在職母親工作比較穩定，不會遇到些少困難就辭職 (同意：正面)					
正面態度	74	82	83	66	76
負面態度	26	18	17	34	24
基數 (n)：	202	92	102	82	478
員工懷孕，為其他同事帶來很多麻煩 (例如要分擔她的工作) (不同意：正面)					
正面態度	63	65	70	61	64
負面態度	37	35	30	39	36
基數 (n)：	210	94	105	83	492
有年幼子女的女性員工會經常請假，為公司帶來不便 (不同意：正面)					
正面態度	49	58	62	64	56
負面態度	51	42	38	36	44
基數 (n)：	203	96	101	86	486
女性生完孩子之後，通常工作專注力和投入程度都會下降 (不同意：正面)					
正面態度	50	65	57	59	56
負面態度	50	35	43	41	44
基數 (n)：	203	94	101	80	478
公司聘請新員工時，不會考慮表明自己正在懷孕的申請者 (不同意：正面)					
正面態度	50	56	47	57	52
負面態度	50	44	53	43	48
基數 (n)：	199	88	96	77	460

基數：所有受訪的中小企僱主 (不包括那些表示「不知道/無意見/很難說」的被訪者) [參考：Q1]

** 顯示個別小組與有關回應呈顯著關係， $p < 0.05$ 。

4.1.2 整體上認為懷孕員工對公司的影響

整體分析

當問到僱主整體上認為懷孕員工對公司的影響時，大多數被訪者 (72%) 認為沒有影響，少數被訪者 (9%) 表示有正面影響。然而，仍有部分 (15%) 表示有負面影響。

被訪者進一步分別被問到他們認為正面及負面影響的範疇。在 9% 認為有正面影響的被訪者中，有很多都提到「懷孕員工會為公司帶來歡樂氣氛」(45%)。至於在 15% 表示有負面影響的被訪者中，較多提到「公司要聘請/調派人手接替員工放產假期間的工作，造成不便」(38%) 及「懷孕員工為其他同事帶來很多麻煩」(36%)。

(參考：圖 4.1.2a 及 b)

圖 4.1.2a：整體上認為懷孕員工對公司的影響

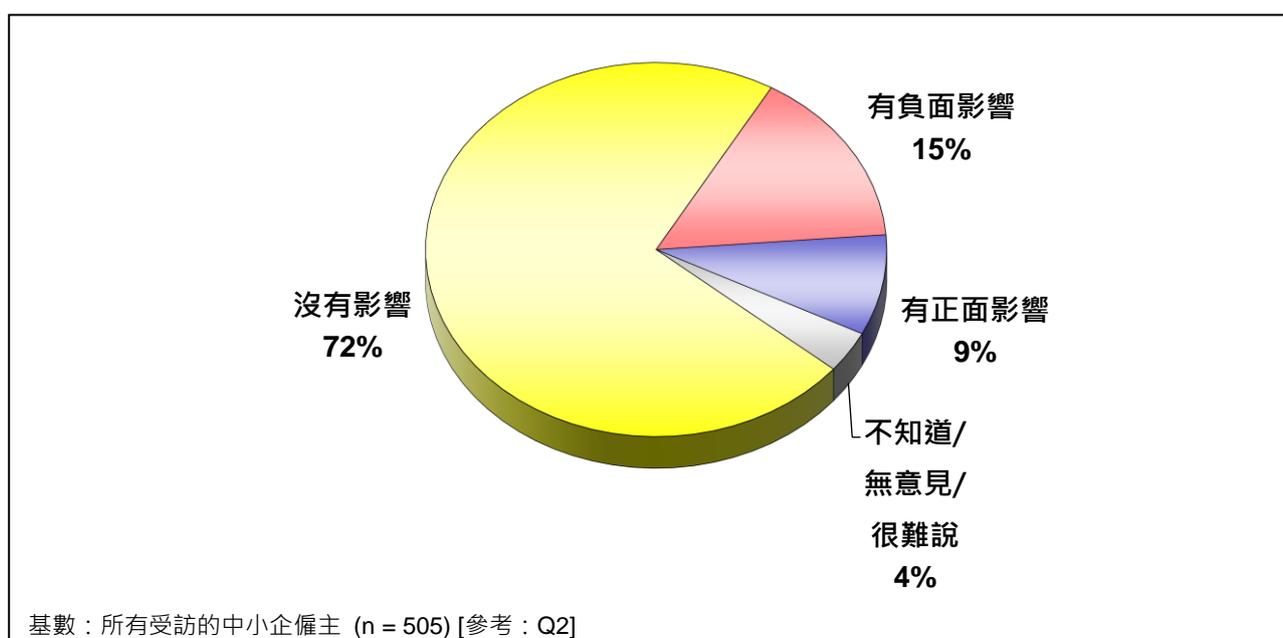


圖 4.1.2b：認為懷孕員工對公司的正面及負面影響

正面影響	負面影響
<ul style="list-style-type: none">- 懷孕員工會為公司帶來歡樂氣氛 (45%)- 懷孕員工會變得更成熟及認真工作 (34%)- 懷孕員工因為多了經濟負擔而不會輕言辭職 (30%)- (如果懷孕員工是銷售員) 她的銷售業績會更理想 (5%)- 公司有懷孕員工，能建立團隊精神及同事守望相助的意識 (5%)	<ul style="list-style-type: none">- 公司要聘請/調派人手接替員工放產假期間的工作，造成不便 (38%)- 懷孕員工為其他同事帶來很多麻煩 (36%)- 懷孕員工在懷孕初期要經常請假做產前檢查，影響工作 (23%)- 產後復工的員工會經常請假，影響工作 (15%)- 公司要避免員工懷孕期間受傷，而需要作出人手調動安排 (14%)- 產後復工的員工，工作表現會轉差 (14%)- 懷孕員工對公司造成很大的額外開支負擔 (6%)
註：可選答多項	註：可選答多項
基數：分別認為懷孕員工對公司有正面/負面影響的僱主被訪者 (正面：n = 44；負面：n = 78) [參考：Q3 及 Q4]	

小組分析

在所有被訪者 (不包括表示「不知道/無意見/很難說」的人士) 中，16% 表示有負面影響。按行業分析，發現表示有負面影響的比例在那些從事飲食及酒店業 (32%) 和社區、社會及個人服務業 (29%) 及機構規模在 2 – 5 人 (25%) 的人士之中相對較高。

(參考：表 4.1.2a 及 b)

表 4.1.2a：整體上認為懷孕員工對公司的影響 – 按行業分析

(%)	行業**							整體
	批發、 進出口 貿易	零售	飲食及 酒店	運輸、 倉庫、物流 及速遞 服務	金融、保險、 地產、專業及 商用服務/ 資訊及通訊	社區、社會 及個人 服務	製造業/ 建造業/ 其他	
有正面影響	12	8	8	9	6	11	7	9
沒有影響	73	74	60	82	87	60	84	75
有負面影響	15	18	32	9	7	29	9	16
基數 (n) :	130	61	50	55	83	52	56	487

基數：所有受訪的中小企僱主（不包括那些表示「不知道/無意見/很難說」的被訪者）[參考：Q2]

** 顯示個別小組與有關回應呈顯著關係， $p < 0.05$ 。

表 4.1.2b：整體上認為懷孕員工對公司的影響 – 按機構規模分析

(%)	機構規模**				整體
	2-5 人	6-9 人	10-19 人	20-49 人	
有正面影響	8	10	9	12	9
沒有影響	67	83	78	80	75
有負面影響	25	7	13	8	16
基數 (n) :	205	95	101	86	487

基數：所有受訪的中小企僱主（不包括那些表示「不知道/無意見/很難說」的被訪者）[參考：Q2]

** 顯示個別小組與有關回應呈顯著關係， $p < 0.05$ 。

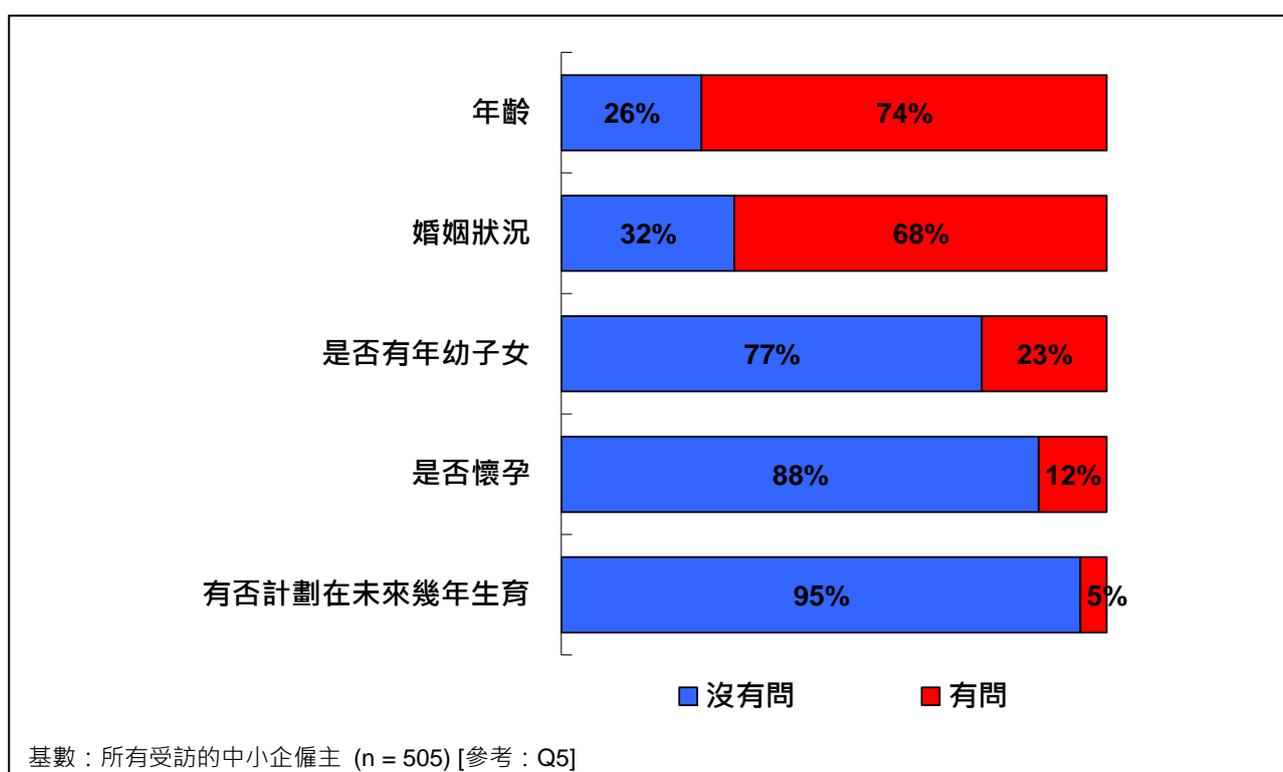
4.1.3 聘請新員工時所關注的範疇

整體分析

就僱主聘請新員工時所關注的範疇而言，調查發現多數的僱主被訪者在面試時會問到申請者的年齡 (74%) 和婚姻狀況 (68%)，或在申請表上列出這些項目。不過，會問到申請者「是否有年幼子女」(23%)、「是否懷孕」(12%) 及「有否計劃在未來幾年生育」(5%) 的被訪者則相對較少。

(參考：圖 4.1.3)

圖 4.1.3：在聘請新員工時，會否在面試申請者時問到某些資料，或在申請表上列出該等項目



小組分析

按行業及機構規模分析，發現會問到婚姻狀況的比例在那些從事批發、進出口貿易 (83%)、運輸、倉庫、物流及速遞服務 (74%) 和金融、保險、地產、專業及商用服務/資訊及通訊 (71%) 行業、及機構規模在 10 – 19 人 (80%) 及 20 – 49 人 (71%) 的人士之中相對較高。

另外，進一步分析顯示，會問到申請者「是否有年幼子女」及「有否計劃在未來幾年生育」的比例在那些認為懷孕員工對公司有負面影響的人士之中相對較高（分別是 33% 及 14%）。

(參考：表 4.1.3a – c)

表 4.1.3a： 在聘請新員工時，會否在面試申請者時問到某些資料，或在申請表上列出該等項目
– 按行業分析

(%)	行業							整體
	批發、 進出口 貿易	零售	飲食及 酒店	運輸、 倉庫、物流 及速遞 服務	金融、保險、 地產、專業及 商用服務/ 資訊及通訊	社區、社會 及個人 服務	製造業/ 建造業/ 其他	
年齡								
沒有問	19	23	36	28	33	27	22	26
有問	81	77	64	72	67	73	78	74
**婚姻狀況								
沒有問	17	49	48	26	29	40	36	32
有問	83	51	52	74	71	60	64	68
是否有年幼子女								
沒有問	73	80	78	79	71	84	85	77
有問	27	20	22	21	29	16	15	23
是否懷孕								
沒有問	88	84	84	93	87	89	86	88
有問	12	16	16	7	13	11	14	12
有否計劃在未來 幾年生育								
沒有問	95	95	98	95	98	93	93	95
有問	5	5	2	5	2	7	7	5
基數 (n) :	137	61	50	57	86	55	59	505

基數：所有受訪的中小企僱主 [參考：Q5]

** 顯示個別小組與有關回應呈顯著關係， $p < 0.05$ 。

表 4.1.3b： 在聘請新員工時，會否在面試申請者時問到某些資料，或在申請表上列出該等項目
- 按機構規模分析

(%)	機構規模				整體
	2-5 人	6-9 人	10-19 人	20-49 人	
年齡					
沒有問	25	30	23	26	26
有問	75	70	77	74	74
**婚姻狀況					
沒有問	37	36	20	29	32
有問	63	64	80	71	68
是否有年幼子女					
沒有問	76	79	75	83	77
有問	24	21	25	17	23
是否懷孕					
沒有問	88	90	86	86	88
有問	12	10	14	14	12
有否計劃在未來幾年生育					
沒有問	95	97	95	94	95
有問	5	3	5	6	5
基數 (n) :	214	98	106	87	505

基數：所有受訪的中小企僱主 [參考：Q5]

** 顯示個別小組與有關回應呈顯著關係， $p < 0.05$ 。

表 4.1.3c： 在聘請新員工時，會否在面試申請者時問到某些資料，或在申請表上列出該等項目
 - 按整體上認為懷孕員工對公司的影響分析

(%)	整體上認為懷孕員工對公司的影響			整體
	有正面影響	沒有影響	有負面影響	
年齡				
沒有問	25	26	26	26
有問	75	74	74	74
婚姻狀況				
沒有問	36	31	32	32
有問	64	69	68	68
**是否有年幼子女				
沒有問	75	80	67	77
有問	25	20	33	23
是否懷孕				
沒有問	89	88	85	88
有問	11	12	15	12
**有否計劃在未來幾年生育				
沒有問	98	97	86	95
有問	2	3	14	5
基數 (n) :	44	365	78	505

基數： 所有受訪的中小企僱主 [參考：Q5]

註： 沒有顯示在懷孕員工對公司的影響方面表示「不知道/無意見/很難說」的個案 (n = 18)。

** 顯示個別小組與有關回應呈顯著關係， $p < 0.05$ 。

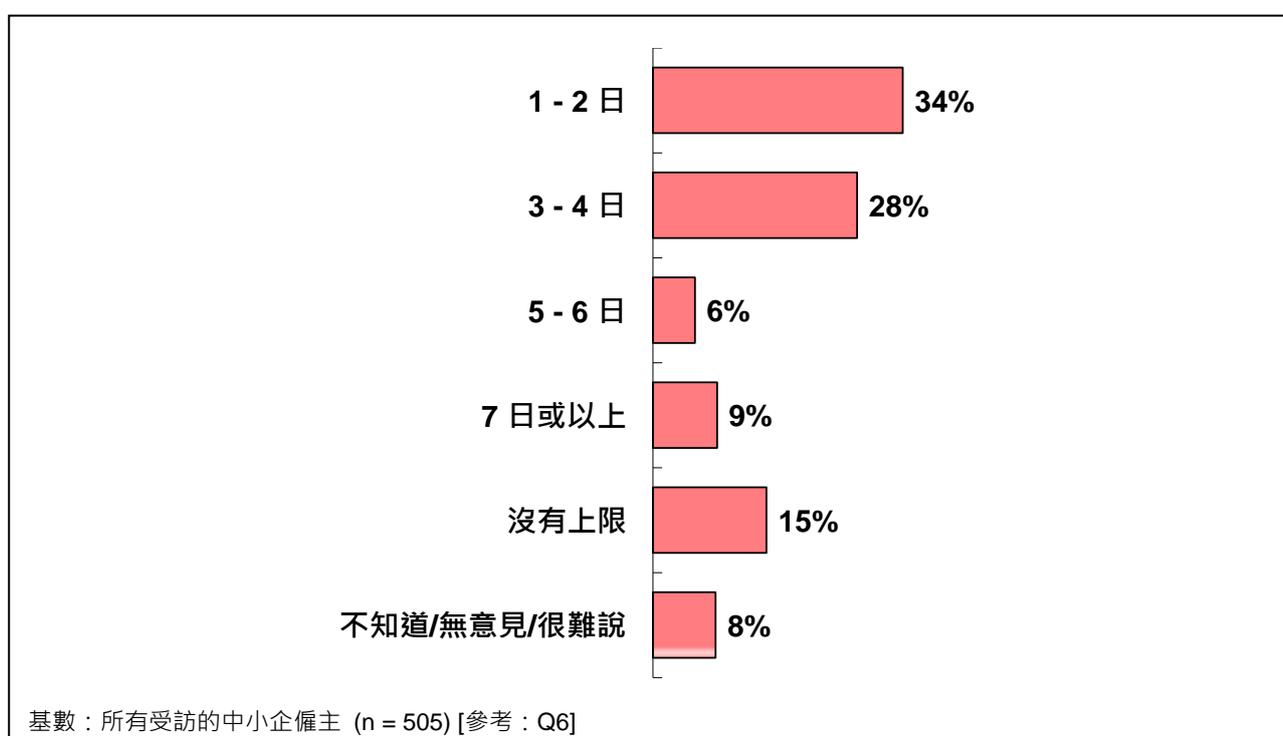
4.1.4 最多可以接受員工在一個月內為照顧年幼子女而申請假期的日數

整體分析

如果他們的員工因為照顧年幼子女而需要請假，多數的僱主被訪者認為他們最多可接受員工在一個月內請 1 – 2 日 (34%) 及 3 – 4 日 (28%)，部分就能夠接受員工請較多日假 (6% 表示 5 – 6 日；9% 表示 7 日或以上)。值得注意的是，有 15% 表示員工為照顧年幼子女而申領假期是沒有上限的。

(參考：圖 4.1.4)

圖 4.1.4：最多可以接受員工在一個月內為照顧年幼子女而申請假期的日數



小組分析

在所有被訪者 (不包括表示「不知道/無意見/很難說」的人士) 中，67% 認為最多可接受在一個月內請少於 5 日假。另一方面，17% 表示員工為照顧年幼子女而申領假期是沒有上限的。

進一步分析顯示，僱主被訪者的機構規模愈小，認為最多可接受在一個月內請少於 5 日假的比例就愈高 (由 20 – 49 人公司的 51% 至 10 – 19 人的 60%、6 – 9 人的 68% 及 2 – 5 人的 78%)。

(參考：表 4.1.4a 及 b)

表 4.1.4a：最多可以接受員工在一個月內為照顧年幼子女而申請假期的日數 – 按行業分析

(%)	行業							整體
	批發、 進出口 貿易	零售	飲食及 酒店	運輸、 倉庫、物流 及速遞 服務	金融、保險、 地產、專業及 商用服務/ 資訊及通訊	社區、社會 及個人 服務	製造業/ 建造業/ 其他	
1-2 日	36	29	41	37	40	52	27	37
3-4 日	32	33	31	25	28	26	34	30
5-6 日	7	12	8	-	5	7	4	6
7 日或以上	8	10	14	16	5	4	13	10
沒有上限	17	16	6	22	22	11	22	17
基數 (n) :	126	58	49	49	79	46	55	462

基數：所有受訪的中小企僱主（不包括那些表示「不知道/無意見/很難說」的被訪者）[參考：Q6]

表 4.1.4b：最多可以接受員工在一個月內為照顧年幼子女而申請假期的日數 – 按機構規模分析

(%)	機構規模**				整體
	2-5 人	6-9 人	10-19 人	20-49 人	
1-2 日	40	33	38	32	37
3-4 日	38	35	22	19	30
5-6 日	5	8	9	4	6
7 日或以上	6	7	15	14	10
沒有上限	11	17	16	31	17
基數 (n) :	192	87	103	80	462

基數：所有受訪的中小企僱主（不包括那些表示「不知道/無意見/很難說」的被訪者）[參考：Q6]

** 顯示個別小組與有關回應呈顯著關係， $p < 0.05$ 。

4.2 家庭友善措施

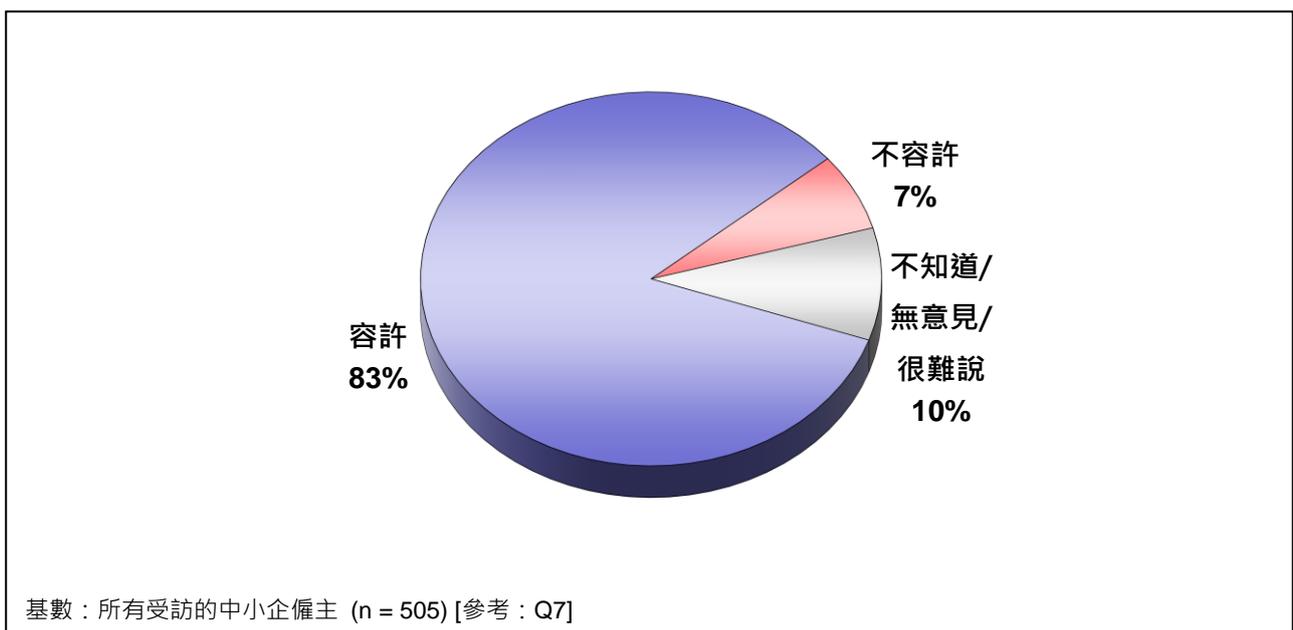
4.2.1 公司是否容許餵哺母乳的員工有泵奶時段

整體分析

大部分的僱主被訪者 (83%) 均指出，他們的公司容許產後復工的員工在工作時間內泵奶。相反地，有 7% 表示並不容許。

(參考：圖 4.2.1)

圖 4.2.1：公司是否容許餵哺母乳的員工有泵奶時段



小組分析

在所有被訪者 (不包括表示「不知道/無意見/很難說」的人士) 中，7% 表示他們的公司並不容許員工有泵奶時段。按行業分析，發現表示並不容許員工有泵奶時段的比率在那些從事飲食及酒店業 (20%) 的僱主被訪者之中相對較高。

(參考：表 4.2.1a 及 b)

表 4.2.1a：公司是否容許餵哺母乳的員工有泵奶時段 – 按行業分析

(%)	行業**							整體
	批發、 進出口 貿易	零售	飲食及 酒店	運輸、 倉庫、物流 及速遞 服務	金融、保險、 地產、專業及 商用服務/ 資訊及通訊	社區、社會 及個人 服務	製造業/ 建造業/ 其他	
容許	95	95	80	96	93	90	94	93
不容許	5	5	20	4	7	10	6	7
基數 (n) :	123	59	46	46	80	51	51	456

基數：所有受訪的中小企僱主（不包括那些表示「不知道/無意見/很難說」的被訪者）[參考：Q7]

** 顯示個別小組與有關回應呈顯著關係， $p < 0.05$ 。

表 4.2.1b：公司是否容許餵哺母乳的員工有泵奶時段 – 按機構規模分析

(%)	機構規模				整體
	2-5 人	6-9 人	10-19 人	20-49 人	
容許	94	90	95	89	93
不容許	6	10	5	11	7
基數 (n) :	196	90	98	72	456

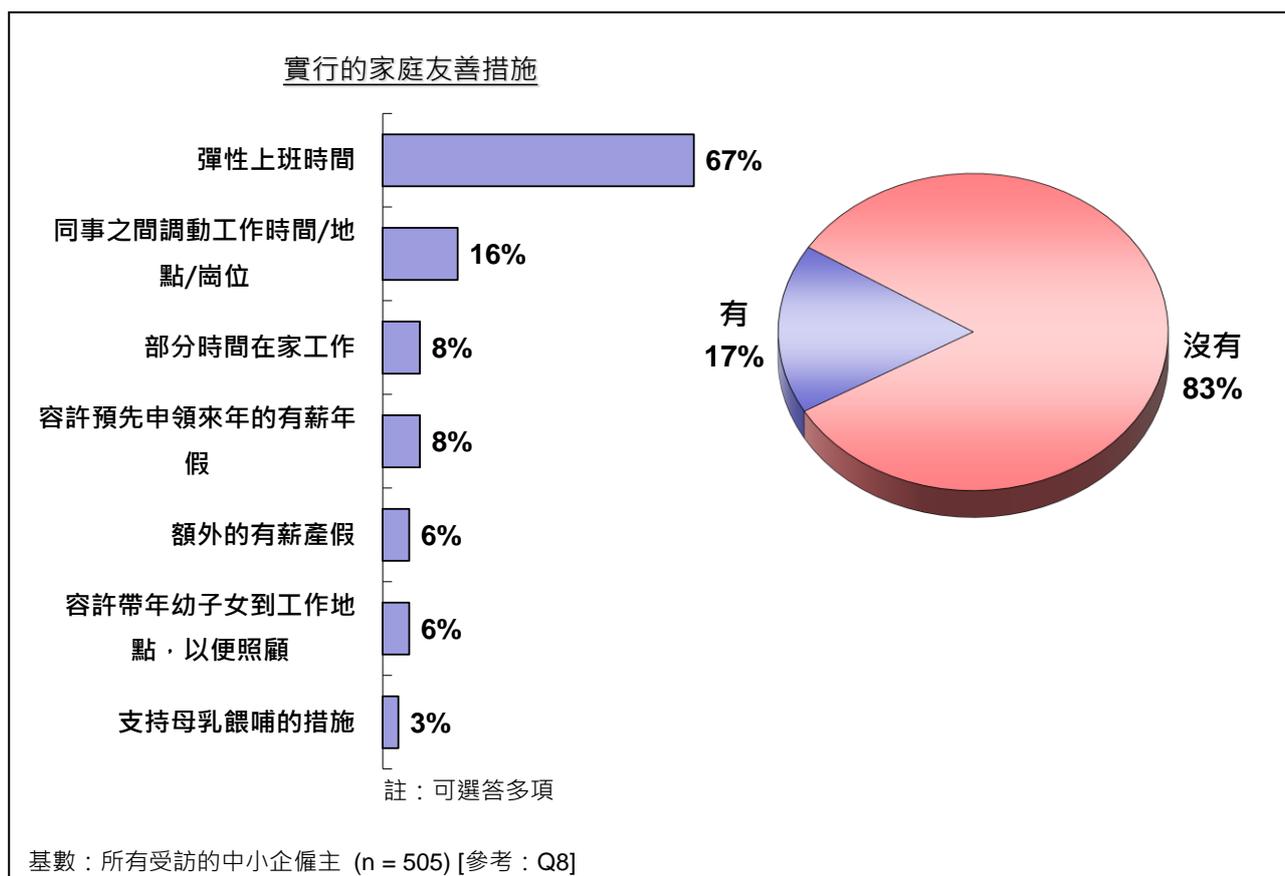
基數：所有受訪的中小企僱主（不包括那些表示「不知道/無意見/很難說」的被訪者）[參考：Q7]

4.2.2 公司有否實行家庭友善措施

最後，有 17% 的僱主被訪者表示他們的公司有實行家庭友善措施，令員工可以兼顧工作和照顧年幼子女。在他們之中，最普遍提及的措施是「彈性上班時間」(67%)，其次是「同事之間調動工作時間/地點/崗位」(16%)。

(參考：圖 4.2.2)

圖 4.2.2：公司有否實行家庭友善措施



數據顯示，不同行業及機構規模的被訪者之間沒有顯著差別。

5 結論及建議

透過僱員調查及僱主調查，這次研究就現今香港任職中小企的懷孕婦女及在職母親所面對的歧視及負面看法，展述了更全面情況。這項研究除收集了懷孕婦女及有年幼子女的在職母親提及的親身經驗外，亦集中了解中小企僱主對懷孕員工及在職母親的態度和觀感。

整體而言，在所有任職中小企的受訪僱員中，有 22% 在懷孕期間、產假期間及/或產後返回原先工作崗位的首 12 個月期間遭受懷孕歧視。換言之，在現今香港，中小企女性僱員因為懷孕而受到歧視的情況並非不普遍。事實上，僱員調查的結果與僱主調查中所得的結果一致發現，部分僱主將懷孕僱員視為較不理想的員工，認為她們對公司會有各種的負面影響。

營造有利環境讓香港市民成家立室及生兒育女是人口政策的主題之一，因此消除基於懷孕的歧視及創造一個懷孕和生育的愉快氛圍明顯是達至這個目標的重要一步。基於這次研究的結果，以下提出一些建議。

僱員調查發現，請假做產前檢查是否能以病假計算的問題引起了僱員的不滿或關注。在懷孕時任職中小企期間曾遭受懷孕歧視的被訪者中，有 58% 指出她們請假做產前檢查不能以病假計算（即在所有懷孕期間任職中小企的被訪者中約佔 12%）。此外，在產後復工的首 12 個月曾遭受懷孕歧視的被訪者中，有 38% 指出她們請假作產後覆診不能以病假計算（即在所有產後有返回原先工作崗位的被訪者中約佔 4%）。事實上，勞工法例中已清楚闡明僱員因懷孕相關的檢查而缺勤的每一天，如有適當醫生證明書，可以作病假計算(香港法例第 57 章第 33 條 (3A) (3B))。由於懷孕相關的檢查是否能以病假計算或會引起勞資衝突，勞工處可考慮加強僱主及僱員在有關權利與責任的教育工作。

與其他職業及行業相比，調查發現任職服務工作/商店銷售人員、技工及勞工和從事飲食及酒店業的僱員被訪者相對有較高比例表示她們在懷孕期間及產後復工的首 12 個月曾遭受懷孕歧視。此外，從事飲食及酒店業和社區、社會及個人服務業的僱主被訪者相對有較高比例表示懷孕僱員對公司有負面影響。因此，有關懷孕歧視的定義之教育工作可多針對這些職業和行業進行。

要改變僱主對懷孕僱員和在職母親「為同事帶來麻煩」、「經常請假，為公司帶來不便」和「工作專注力和投入程度會下降」的定型觀念，平機會在倡議和宣傳時，可參考僱主被訪者列舉出懷孕員工的正面影響，例如「懷孕員工會為公司帶來歡樂氣氛」、「懷孕員工「會變得更成熟及認真工作」及「不會輕言辭職」。正如僱員被訪者所建議，除透過大眾傳媒（例如電視、報紙/雜誌）推廣外，平機會可考慮為僱主及僱員舉辦更多講座/研討會，以及透過互聯網提供

更多資訊。平機會亦可考慮邀請表現優異的僱主分享他們的個案和良好做法，推廣家庭友善僱傭措施的好處。

從僱主被訪者的角度來看，部分認為懷孕員工對公司造成負面影響，他們「要聘請/調派人手接替員工放產假期間的工作」。事實上，中小企比大型機構有較少人力資源和彈性處理員工放產假期間的工作。要舒緩處理員工放產假期間工作的困難，僱主或可在這段期間聘請兼職及散工。政府及相關持分者可考慮成立基金，以資助中小企僱主聘請兼職及散工，從而緩解中小企的額外財政負擔。在這個建議的基金中，政府及相關持分者可鼓勵僱主在女性僱員放產假期間聘請正受較高失業率影響的新畢業生，令他們獲得短期就業機會及寶貴的工作經驗，使他們日後可找到報酬較好的工作。

根據英國 **Maternity Action** (一個為懷孕婦女、其伴侶及年幼子女爭取終止不平等，及改善他們的健康和福祉的慈善機構) 發表的報告，遏止懷孕歧視的其中一項措施 – 一項或可應用於香港的措施 – 是針對法庭裁定違反懷孕及生育歧視有關法例的僱主，建立一套公開「點名批評」的程序。此外，**Maternity Action** 亦建議政府應該開展資訊性的推廣活動，以提高僱員及僱主對懷孕及生育歧視有關法例的認知，這也是有助改善英國以致香港懷孕歧視情況的基本措施。

目前香港法例並無保障婦女放產假後有權重返自己原來的工作崗位，與國際類似司法管轄區的做法不同。在平機會進行的歧視條例檢討公眾意見諮詢之回應中，有 90% 的機構及 87% 的個別人士同意應該明確列明保障女性在產假期間免受歧視。同時，根據平機會的經驗，有證據顯示婦女在懷孕期間、產假期間、以至放完產假恢復上班後，仍面對嚴重的懷孕歧視，包括被解僱。因此，政府應考慮接納平機會的相關建議，在現有條例中加入條文，規定婦女有法定權利，可於放產假後返回之前任職的崗位，若有關崗位不再存在，應可以類似聘用條款及條件擔任另一合適崗位。

參考書目

1. Young V. & Morrell J. (2005). Pregnancy Discrimination at Work: A Survey of Employers. Equal Opportunities Commission, UK.
2. 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》。
3. Maternity and Paternity at Work – Law and Practice across the World. International Labour Organization. 2014.
4. Pregnant at Work? Why Your Job Could Be at Risk 2012.
<http://healthland.time.com/2012/02/16/pregnant-at-work-why-your-job-could-be-at-risk/>
5. Hong Kong needs to do more to counter pregnancy discrimination 2012.
<http://www.scmp.com/news/hong-kong/article/1018665/hong-kong-needs-do-more-counter-pregnancy-discrimination>
6. Pregnancy Discrimination: a hot topic for 2015.
<http://www.globalworkplaceinsider.com/2015/02/pregnancy-discrimination-a-hot-topic-for-2015/>
7. Should Pregnant Women be Accommodated in the Workplace? 2012.
<http://healthland.time.com/2012/05/11/how-much-should-pregnant-women-be-accommodated-in-the-workplace/>
8. Overdue: A Plan of Action to tackle Pregnancy Discrimination Now. Maternity Action.
9. 僱傭條例簡明指南 – 第六章：生育保障。香港特區政府。
<http://www.labour.gov.hk/tc/public/pdf/wcp/ConciseGuide/06.pdf>
10. Supporting Working Parents: Pregnancy and Return to Work National Review – Report 2014.
<https://www.humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/supporting-working-parents-pregnancy-and-return-work>
11. [Maternity Leave Eligibility and Entitlement, Ministry of Manpower.](https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/maternity-leave)
<https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/maternity-leave>
12. [Parental Leave Pay, Australian Government, Department of Human Services.](https://www.humanservices.gov.au/customer/services/centrelink/parental-leave-pay)
<https://www.humanservices.gov.au/customer/services/centrelink/parental-leave-pay>
13. Pregnancy and Maternity – Related Discrimination and Disadvantage. First findings: Surveys of Employers and Mothers. Equality and Human Rights Commission, HM Government.
<http://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/uploads/Pregnancy-and-maternity-related-discrimination-and-disadvantage.pdf>
14. 香港特別行政區平等機會委員會 (2016) 。《歧視條例檢討：公眾意見報告》。

附錄 A
- 僱員調查的問卷 -

中小企懷孕歧視狀況及對在職母親 負面看法之研究 – 僱員	Sup :	Case :
	Edit :	Check :

當問卷填入數據後即成**限閱文件**
只有獲授權人士可閱讀本文件內容

訪問日期： _____ 訪問員編號： _____

訪問開始時間： _____ 訪問結束時間： _____

被訪者稱呼： _____ 聯絡電話： _____

引言：你好，我姓___，係米嘉道資訊策略有限公司嘅訪問員 [出示證件]。我哋受「平等機會委員會」(平機會) 委託，進行緊一項有關懷孕婦女同在職母親所面對嘅歧視同負面睇法嘅研究，希望同你做個幾分鐘嘅簡短訪問。調查中所收集嘅資料係絕對保密，只會用作綜合統計分析。多謝你嘅合作！

[如有需要，補充] 無論你有冇遇過困難都係我哋嘅訪問對象，我哋想知道你喺呢方面嘅意見，你嘅意見對平機會嘅工作十分重要。

甄別被訪者

S1. 請問你係唔係以下類別嘅人士呢？[示咭及讀出 1 – 3] [可答多項]	現時正在懷孕	1	→ 問 S2
	過去 12 個月曾經生育	2	→→ 問 S3
	現時有 6 歲以下嘅子女	3	→ 問 S2
	以上都唔係	9	→ 結束訪問

S2. [問 S1 有答 “1” 及/或 “3” 的被訪者] 請問你現時係唔係係中小企任職呢？即係係香港嘅規模少過 50 人嘅機構。	係	1] - - - - -]	兩項 都答 “2/9” · 結束 訪問
	唔係	2		
	不適用 [S1 只選 2]	9		
S3. [問 S1 有答 “2” 的被訪者] 請問你係懷孕期間係唔係係中小企任職呢？即係係香港嘅規模少過 50 人嘅機構。	係	1] - - - - -]	兩項 都答 “2/9” · 結束 訪問
	唔係	2		
	不適用 [S1 只選 1/3]	9		

[CHECK 1]

(S1 = 1) 現時正在懷孕 → 由 Q1 開始

(S1 = 2) 過去 12 個月曾經生育 → 由 Q1 開始

(S1 只選 3) 現時有 6 歲以下嘅子女 → 問 S4

[督導檢查配額]

(S1 = 1 及 S2 = 1) 現時正在懷孕 及 現時任職中小企 → 400

(S1 = 2 及 S3 = 1) 過去 12 個月曾經生育 及 懷孕期間任職中小企 → 700

{(S1 = 3 但 ≠2) 及 S2 = 1} 現時有 6 歲以下嘅子女

(不包括過去 12 個月曾經生育) 及 現時任職中小企 → 400

S4. [問 S1 只答 “3” 的被訪者] 請問你 <u>嗰上一次懷孕期間</u> 係唔係喺中小企任職呢？即係喺香港嘅規模少過 50 人嘅機構。		[單選]	
	係	1	→ 續問 Q1
	唔係	2] 跳至 Q11
	拒絕回答 [不讀出]	9	

主要問卷

懷孕期間

Q1. 你懷孕期間任職嘅中小企大約有幾多人呢？[示咭及讀出 1 – 5] [可答多項]	[複選]
1 人	1
2 – 5 人	2
6 – 9 人	3
10 – 19 人	4
20 – 49 人	5
拒絕回答 [不示咭及不讀出]	9

Q2. 嗰間機構係邊種行業呢？[示咭及讀出 1 – 10] [可答多項]	[複選]
製造業	01
建造業	02
批發、進出口貿易	03
零售	04
飲食及酒店業	05
運輸、倉庫、物流及速遞服務	06
資訊及通訊業	07
金融、保險、地產、專業及商用服務業	08
社區、社會及個人服務業	09
漁農業、電力及燃氣、廢棄物管理、採礦及採石業	10
其他 (請註明) : _____	
拒絕回答 [不示咭及不讀出]	97

Q3.	當時你份工係乜嘢職位呢？[可答多項]	[複選]	
	[記錄] _____		
	[內部編碼]		
	經理及行政人員	01	
	專業人員	02	
	輔助專業人員	03	
	文員	04	
	服務工作人員	05	
	商店銷售人員	06	
	工藝及有關人員	07	
	機台及機器操作員 / 裝配員	08	
	漁農業熟練工人	09	
	非技術工人	10	
	其他 (請註明) : _____		
	拒絕回答 [不讀出]	97	

Q4.	如果你做產前檢查嘅時間係工作天，僱主要你用邊類假期申請呢？例如係...？ [示咭及讀出 1 - 3] [可答多項]	[複選]	
	病假	1	
	有薪假期 (年假 / 事假 / 補假)	2	
	冇薪假期	3	
	定係其他呢？(請註明) : _____		
	拒絕回答 [不示咭及不讀出]	9	

Q5.	請問你嘅懷孕期間，有冇因為懷孕而喺工作上遇到以下嘅情況呢？ [示咭及讀出 1 - 7] [可答多項]	[複選]	
	[如被訪者表示懷孕期間曾任職多間機構，補充：我係指當你喺中小企任職時，有冇因為懷孕而喺工作上遇到呢啲情況呢？]		
	僱主單方面改變聘用條件 (例如：薪酬、工時)	01	續問 Q6
	被解僱	02	
	因為懷孕而被降職 / 調到工作環境較差嘅崗位	03	
	因為懷孕而失去升職機會	04	
	做產前檢查不能作病假計算 (例如要以有薪年假嚟申請)	05	
	因為懷孕而要做額外工作	06	
	因為懷孕而受到僱主 / 同事不禮貌對待	07	
	或者其他不公平對待 (請註明) : _____		
	拒絕回答 [不示咭及不讀出]	97	往 CHECK 2
	以上都冇 [不示咭及不讀出]	99	

Q6.	你係喺懷孕邊個時期遇到呢啲情況呢？[示咭及讀出 1 – 3] [可答多項]	[複選]	
	懷孕初期 (大約 1 – 3 個月)	1	
	懷孕中期 (大約 4 – 6 個月)	2	
	懷孕後期 (大約 7 – 10 個月)	3	
	拒絕回答 [不示咭及不讀出]	9	

[CHECK 2]			
	(S1 = 2) 過去 12 個月曾經生育 → 續問 Q7		
	(S1 = 3) 現時有 6 歲以下嘅子女 → 續問 Q7		
	(S1 = 1 但 #2 及#3) 現時正在懷孕 → 跳至 Q19		

產後復工

Q7.	你係生完 BB 之後，有冇返回原先嘅工作崗位呢？	[單選]	
	有	1	→ 跳至 Q9
	冇	2	→ 續問 Q8
	未放完產假	8	→ 跳至 Q19
	拒絕回答 [不讀出]	9	→ 跳至 Q10

Q8.	點解冇返回原先嘅工作崗位呢？[不讀出答案] [可答多項]	[複選]	
	放產假期間被解僱	01	} 答完 往 CHECK 3
	自己辭職：放產假期間僱主單方面改變聘用條件 (例如：薪酬、工時)	02	
	自己辭職：放產假期間被調到工作環境較差嘅崗位	03	
	自己辭職：個人原因	04	
	其他 (請註明)：_____		
	拒絕回答	97	

Q9. 睇你產後復工嘅頭 12 個月期間，有冇受到以下嘅對待呢？例如係...？ [示咭及讀出 1 – 7] [可答多項]	[複選]	
僱主單方面改變聘用條件 (例如：薪酬、工時)	01	
冇合理原因之下被解僱	02	
冇合理原因之下被降職 / 調到工作環境較差嘅崗位	03	
冇合理原因之下失去升職機會	04	
產後覆診不能作病假計算 (例如要以有薪年假嚟申請)	05	
要做額外工作	06	
僱主 / 同事不禮貌對待	07	
或者其他呢？(請註明)：		
拒絕回答 [不示咭及不讀出]	97	
以上都冇 [不示咭及不讀出]	99	

[CHECK 3]

(S1 = 3 及 S1 = 1) 現時有 6 歲以下嘅子女 及 現時任職中小企 → 續問 Q10

(S1 = 3 但 S1≠1) 現時有 6 歲以下嘅子女 但並非 現時任職中小企 → 跳至 Q19

(S1 = 2 但 ≠3) 過去 12 個月曾經生育 → 跳至 Q19

現時因育兒申領假期情況

Q10. 你現時任職嘅中小企，係唔係懷孕期間時嗰間呢？	[單選]	
係	1	→ 跳至 Q14
唔係	2	→ 續問 Q11
拒絕回答 [不讀出]	9	→ 跳至 Q14

Q11. 咁你現時任職嘅中小企大約有幾多人呢？[示咭及讀出 1 – 5] [可答多項]	[複選]	
1 人	1	
2 – 5 人	2	
6 – 9 人	3	
10 – 19 人	4	
20 – 49 人	5	
拒絕回答 [不示咭及不讀出]	9	

Q12. 間機構係邊種行業呢？[示咭及讀出 1 – 10] [可答多項]	[複選]	
製造業	01	
建造業	02	
批發、進出口貿易	03	
零售	04	
飲食及酒店業	05	
運輸、倉庫、物流及速遞服務	06	
資訊及通訊業	07	
金融、保險、地產、專業及商用服務業	08	
社區、社會及個人服務業	09	
漁農業、電力及燃氣、廢棄物管理、採礦及採石業	10	
其他 (請註明) : _____		
拒絕回答 [不示咭及不讀出]	97	

Q13. 你份工係乜嘢職位呢？[可答多項]	[複選]	
[記錄] _____		
[內部編碼]		
經理及行政人員	01	
專業人員	02	
輔助專業人員	03	
文員	04	
服務工作人員	05	
商店銷售人員	06	
工藝及有關人員	07	
機台及機器操作員 / 裝配員	08	
漁農業熟練工人	09	
非技術工人	10	
其他 (請註明) : _____		
拒絕回答 [不讀出]	97	

Q14. 喺你任職呢間機構期間，有冇曾經因為照顧年幼子女*而喺請假方面遇過困難呢？ (*即係你 6 歲以下嘅子女) [如有需要，補充] 即係例如帶子女去睇醫生、打針、學校面試、課外活動等等。	[單選]	
有	1	→ 續問 Q15
冇	2] 跳至 Q17
拒絕回答 [不讀出]	9	

Q15. 係邊方面嘅困難呢？[不讀出答案] [可答多項]	[複選]	
預先申請嘅假期：上司唔批准	01	
即日 / 臨時申請嘅假期：上司唔批准	02	
同事對自己請假感到不滿	03	
其他 (請註明)： _____		
拒絕回答	97	

Q16. a. 你試過最多喺一個月內請咗幾多日假呢？[示咭及讀出 1 – 6] (我係指因為照顧年幼子女而需要請假，例如帶子女去睇醫生、打針、學校面試、課外活動等等。)	[單選]	
1 – 2 日	1	
3 – 4 日	2	
5 – 6 日	3	
7 – 8 日	4	
9 – 10 日	5	
多過 10 日	6	b. [追問] 大約幾多日呢？ _____ 日
冇試過因為照顧子女而請假 [不讀出]	7	
唔記得 [不讀出]	8	
拒絕回答 [不讀出]	9	

Q17. 你有幾多個 6 歲以下嘅子女呢？	_____ 個
	拒絕回答 [不讀出] 9

Q18. 佢(佢哋)幾大呢？[示咭及讀出 1 – 4] [可答多項]	[複選]	
未夠 1 歲	1	
1 歲 – 未夠 2 歲	2	
2 歲 – 未夠 4 歲	3	
4 歲 – 未夠 6 歲	4	
拒絕回答 [不示咭及不讀出]	9	

整體看法 [問所有人]

Q19. [示咭] 整體嚟講，你認為懷孕婦女遇到以下呢啲情況，喺中小型企業之中普唔普遍呢？	[單選]		→ 續問 Q20 跳至 X1	
		普遍		1
		一般		2
		並不普遍		3
		唔知道 / 冇意見 [不讀出]		8

Q20. 你認為邊方面比較普遍呢？[可答多項]	[複選]	
僱主單方面改變聘用條件 (例如：薪酬、工時)		01
被解僱		02
因為懷孕而被降職 / 調到工作環境較差嘅崗位		03
因為懷孕而失去升職機會		04
做產前檢查不能作病假計算 (例如要以有新年假嚟申請)		05
因為懷孕而要做額外工作		06
因為懷孕而受到僱主 / 同事不禮貌對待		07
僱主不聘用正在懷孕的申請者		08
其他 (請註明) : _____		
唔知道 / 冇意見		98

Q21. 你認為點樣可以有效改善喺中小企之中出現呢啲問題呢？[不讀出答案] [可答多項]	[複選]	
對公眾：加強公眾教育 (例如：電視、報紙 / 雜誌)		01
對僱主 / 人力資源管理人員：舉辦更多講座 / 研討會		02
對僱員：舉辦更多講座 / 研討會		03
透過互聯網提供更多資訊		04
加重對違法僱主的懲罰		05
其他 (請註明) : _____		
唔知道 / 冇意見		98

背景資料

[讀出] 最後，為進行統計分析，請問...

X1. 你嘅年齡屬於邊個組別呢？[示咭及讀出 1 – 5]	[單選]	
	20 歲以下	1
	20 – 24 歲	2
	25 – 29 歲	3
	30 – 39 歲	4
	40 歲或以上	5
	拒絕回答 [不示咭及不讀出]	9

X2.	請問你最高嘅教育程度係... ? [示咭及讀出 1 – 6]	[單選]	
	小學或以下	1	
	初中 (中一至中三)	2	
	高中 (中四至中五 / 新制中六)	3	
	預科 (包括舊制中六至中七 / 工藝 / 學徒課程)	4	
	大專或大學 (包括證書 / 文憑 / 學士)	5	
	碩士 / 博士課程	6	
	拒絕回答 [不示咭及不讀出]	9	

X3.	a. 你嘅懷孕期間、產後復工期間同埋照顧子女方面，當你返緊工嘅時候，請問有冇其他人喺屋企提供幫助呢？	[單選]		→ 續問 X3b 跳至 X4	
		有	1		
		冇	2		
		拒絕回答 [不讀出]	9		
	b. 係邊啲人提供幫助呢？ [不讀出答案] [可答多項]	[複選]			
		留宿家庭傭工	1		
		托兒服務照顧者	2		
		家人 / 親戚	3		
		其他 (請註明) : _____			
		拒絕回答 [不讀出]	9		

X4.	請問你個人每月嘅總收入大概係幾多呢？ [示咭及讀出 1 – 9] [單選]																				
	<table border="1"> <tr> <td>\$4,999 或以下</td> <td>01</td> <td>\$25,000 - \$29,999</td> <td>06</td> </tr> <tr> <td>\$5,000 - \$9,999</td> <td>02</td> <td>\$30,000 - \$34,999</td> <td>07</td> </tr> <tr> <td>\$10,000 - \$14,999</td> <td>03</td> <td>\$35,000 - \$39,999</td> <td>08</td> </tr> <tr> <td>\$15,000 - \$19,999</td> <td>04</td> <td>\$40,000 或以上</td> <td>09</td> </tr> <tr> <td>\$20,000 - \$24,999</td> <td>05</td> <td>拒絕回答 [不示咭及不讀出]</td> <td>97</td> </tr> </table>	\$4,999 或以下	01	\$25,000 - \$29,999	06	\$5,000 - \$9,999	02	\$30,000 - \$34,999	07	\$10,000 - \$14,999	03	\$35,000 - \$39,999	08	\$15,000 - \$19,999	04	\$40,000 或以上	09	\$20,000 - \$24,999	05	拒絕回答 [不示咭及不讀出]	97
\$4,999 或以下	01	\$25,000 - \$29,999	06																		
\$5,000 - \$9,999	02	\$30,000 - \$34,999	07																		
\$10,000 - \$14,999	03	\$35,000 - \$39,999	08																		
\$15,000 - \$19,999	04	\$40,000 或以上	09																		
\$20,000 - \$24,999	05	拒絕回答 [不示咭及不讀出]	97																		

~ 多謝你接受訪問！ ~

為確保統計數據質素，可唔可以留低日間聯絡電話，俾我哋有需要時覆查問卷呢？

受訪者聯絡電話：_____ 受訪者姓名 (或稱呼)：_____ (先生/女士)

訪問員簽署

本人特此證明，以上所有訪問資料均正確無訛，並依照市場調查和社會研究慣例國際準則進行。

簽署：_____ 日期：_____

附錄 B

- 僱主調查的問卷 -

中小企懷孕歧視狀況及對在職母親 負面看法之研究 – 僱主	Sup :	Case :
	Edit :	Check :

當問卷填入數據後即成限閱文件
只有獲授權人士可閱讀本文件內容

訪問日期 : _____ 訪問員編號 : _____

訪問開始時間 : _____ 訪問結束時間 : _____

被訪者稱呼 : _____ 聯絡電話 : _____

引言：你好，我姓____，我哋公司 (米嘉道資訊策略有限公司) 受「平等機會委員會」(平機會) 委託，想了解商業機構對懷孕僱員嘅意見，希望同貴公司嘅人力資源管理人員做個幾分鐘嘅簡短訪問。調查中所收集嘅資料係絕對保密，只會用作綜合統計分析。多謝你嘅合作！

[如有需要，補充] 即係負責決定聘請乜嘢人、安排人手調動、批核假期等等事宜嘅負責人。

甄別被訪者

S1. 請問貴公司包括老闆同埋所有全職員工，總共大約有幾多人呢？ [讀出 1 – 6]	得我一個 (1 人)	[單選] 1	→ 結束訪問
	2 – 5 人	2	
	6 – 9 人	3	
	10 – 19 人	4	
	20 – 49 人	5	
	50 人或以上	6	→ 結束訪問
	拒絕回答 [不讀出]	9	→ 結束訪問

背景資料

X1.	貴公司主要從事邊種行業呢？[如有需要，讀出 1 – 10]	[單選]	
	製造業	01	
	建造業	02	
	批發、進出口貿易	03	
	零售	04	
	飲食及酒店業	05	
	運輸、倉庫、物流及速遞服務	06	
	資訊及通訊業	07	
	金融、保險、地產、專業及商用服務業	08	
	社區、社會及個人服務業	09	
	漁農業、電力及燃氣、廢棄物管理、採礦及採石業	10	
	其他 (請註明) : _____		
	拒絕回答 [不讀出]	97	

X2.	a. 貴公司最近兩年有冇員工懷孕呢？	[單選]	
	有	1	b. [追問] 有幾多位呢？ _____ 位
	冇	2	
	拒絕回答 [不讀出]	9	

主要問卷

Q1. 請問你同唔同意以下呢啲句子嘅講法呢？**[輪流讀出 i - viii]**
[追問] 你係非常同意、同意、唔同意 定係 非常唔同意呢？

[輪流讀出 i - viii]	[單選]					唔知道 / 冇意見 / 好難講 [不讀出]
	非常同意	同意	唔同意	非常唔同意		
[] i. 員工懷孕，對公司造成好大嘅額外開支負擔	4	3	2	1	8	
[] ii. 員工懷孕，為其他同事帶來好多麻煩 (例如要分擔佢嘅工作)	4	3	2	1	8	
[] iii. 女性生完 BB 之後，通常工作專注力同埋投入程度都會下降	4	3	2	1	8	
[] iv. 公司聘請新員工時，唔會考慮表明自己正在懷孕嘅申請者	4	3	2	1	8	
[] v. 有年幼子女嘅女性員工會經常請假，為公司帶來不便	4	3	2	1	8	
[] vi. 在職媽媽工作比較穩定，唔會遇到少少困難就辭職	4	3	2	1	8	
[] vii. 在職媽媽之中有好多人才，係重要嘅人才資源	4	3	2	1	8	
[] viii. 公司希望生完 BB 嘅員工返回工作崗位，而唔希望由其他人取代佢嘅工作	4	3	2	1	8	

Q2. 整體嚟講，你認為員工懷孕，對公司有正面影響多啲、負面影響多啲、定係冇影響呢？	[單選]	
正面影響多啲	3	→ 續問 Q3
冇影響	2	→ 跳至 Q5
負面影響多啲	1	→ 跳至 Q4
唔知道 / 冇意見 / 好難講 [不讀出]	8	→ 跳至 Q5

Q3. 係邊方面嘅正面影響呢？ [不讀出答案] 仲有呢？仲有冇呢？[可答多項]	[複選]	
為公司帶來歡樂氣氛	01	} 答完 跳至 Q5
更成熟同埋認真工作	02	
因為多咗經濟負擔而唔會輕言辭職 (如果係銷售崗位) 銷售業績更理想	03	
	04	
其他 (請註明) : _____		

Q4.	係邊方面嘅負面影響呢？ [不讀出答案] 仲有呢？仲有冇呢？ [可答多項]	[複選]
	懷孕初期要經常請假做產前檢查，影響工作	01
	要避免員工懷孕期間受傷，而需要作出人手調動安排	02
	要聘請 / 調派人手接替員工放產假期間嘅工作，造成不便	03
	對公司造成好大嘅額外開支負擔	04
	(如果係銷售崗位) 會流失客戶	05
	為其他同事帶來好多麻煩 (例如要分擔佢嘅工作)	06
	產後復工嘅員工，工作表現轉差	07
	產後復工嘅員工經常請假，影響工作	08
	產後嘅員工復工後冇幾耐就會辭職，又要再招聘	09
	其他 (請註明) : _____	

Q5.	喺聘請員工時，你會唔會喺面試時問到申請者以下嘅資料，或者喺申請表上列出呢啲項目呢？ [如有需要，補充] 或者如果要聘請員工時，你會唔會問呢？																											
	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">[逐一讀出]</th> <th colspan="3">[單選]</th> </tr> <tr> <th>有</th> <th>冇</th> <th>拒絕回答 [不讀出]</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. 年齡</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>b. 婚姻狀況</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>c. 有冇懷孕</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>d. 有冇年幼子女</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>e. 有冇計劃喺未來幾年生育</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>7</td> </tr> </tbody> </table>	[逐一讀出]	[單選]			有	冇	拒絕回答 [不讀出]	a. 年齡	1	2	7	b. 婚姻狀況	1	2	7	c. 有冇懷孕	1	2	7	d. 有冇年幼子女	1	2	7	e. 有冇計劃喺未來幾年生育	1	2	7
[逐一讀出]	[單選]																											
	有	冇	拒絕回答 [不讀出]																									
a. 年齡	1	2	7																									
b. 婚姻狀況	1	2	7																									
c. 有冇懷孕	1	2	7																									
d. 有冇年幼子女	1	2	7																									
e. 有冇計劃喺未來幾年生育	1	2	7																									

Q6.	a. 如果有員工因為照顧年幼子女而需要請假，你最多可以接受員工喺一個月內請幾多日假呢？ [讀出 1 – 6] [如有需要，補充] 即係例如帶子女去睇醫生、打針、學校面試、課外活動等等。	[單選]	
	1 – 2 日	1	b. [追問] 咁你最多可以接受大約幾多日呢？ _____ 日
	3 – 4 日	2	
	5 – 6 日	3	
	7 – 8 日	4	
	9 – 10 日	5	
	多過 10 日	6	
	冇上限 [不讀出]	7	
	唔知道 / 冇意見 / 好難講 [不讀出]	8	
	拒絕回答 [不讀出]	9	

Q7. 如果產後復工嘅員工因為餵母乳，而需要喺工作時間內離開工作崗位去泵奶，貴公司容唔容許呢？	[單選]	
	容許	2
	唔容許	1
	唔知道 / 冇意見 / 好難講 [不讀出]	8
	拒絕回答 [不讀出]	9

Q8. 貴公司有冇任何家庭友善措施，令員工可以兼顧工作同埋照顧年幼子女嘅呢？ [如果有] 係乜嘢措施呢？ [不讀出答案] 仲有呢？仲有冇呢？ [可答多項]	[複選]	
	彈性上班時間	01
	部分時間在家工作	02
	支持母乳餵哺嘅措施 (例如提供泵奶嘅房間、儲奶嘅冷藏設施)	03
	額外嘅有薪產假	04
	容許預先申領來年嘅有薪年假	05
	同事之間調動工作時間 / 地點 / 崗位	06
	其他 (請註明) : _____	
	冇	99
拒絕回答 [不讀出]	97	

~ 多謝您接受訪問！ ~

[讀出] 遲啲本公司嘅職員有可能會再聯絡你，目的係覆查我嘅訪問或者補問番一啲唔清楚嘅問題，佢哋只會問你幾條簡單嘅問題，唔會阻你好耐。

簽署：_____

日期：_____