

# 香港商業及非政府機構 婦女就業情況調查研究

## 報告摘要

婦女事務委員會

二 二年十一月

# 報告摘要

---

## 調查背景

- 1.1 為進一步了解現時香港女性在商業和非政府機構各行業的就業情況，以及在不同職級工作的人數及比例，婦女事務委員會決定進行一項調查研究，收集有關的數據。
- 1.2 這次調查主要目的如下：
- 了解在不同行業的商業和非政府機構內，擔任各個職級、各項職能的男女人數及比例。
  - 了解在不同規模、背景或行業的商業和非政府機構中，女性的就業情況所存在的差異。
  - 評估在商業和非政府機構中，推行與性別有關的僱傭措施的情況。
  - 就亞太地區、北美洲及歐洲國家的商業和非政府機構，女性在不同行業、職能及職級上的參與程度，收集資料作為比較基準。

## 調查方法

- 1.3 本調查研究包含了兩個部份，第一部份是透過郵寄問卷調查，向香港商業和非政府機構收集有關資料。第二部份則透過查考文獻，蒐集其他國家發佈與性別有關的就業數據，與香港情況作出比較。
- 1.4 我們於二〇〇二年四月十五至五月廿三日期間，總共向3,500間被抽選的商業和非政府機構發出了問卷，並成功收回1,516份問卷。

## 主要調查結果

### 郵寄調查

1.5 據我們估計，受聘於香港商業和非政府機構全職工作的男性有 1,559,014 人，而女性則有 1,252,698 人。換言之，現時本港商業和非政府機構內接近半數 (45%) 的全職受薪人員均為女性。

### 行業類別

1.6 若單以在商業和非政府機構工作的人口計算，「社會／社區及個人服務業」是女性僱員比例最高的行業類別，達 58%，在此類別中，「教育／醫療／社區／社會服務」行業的女性僱員比例更高達 65%。

1.7 相對而言，男性僱員在「運輸／倉庫／通訊業」，「建築業」及「採礦／電力／燃氣業」所佔的比率則較高，在這些類別，逾七成的僱員是男性。

### 機構規模及總部所在地區

1.8 中型商業和非政府機構(指僱用 10-99 名全職受薪員工的機構)相比於小型和大型機構偏向聘請較多女性員工。調查發現，僱用 10-49 名及 50-99 名僱員的機構，全職受薪女性員工在這些機構的比例分別為 47%及 50%。

1.9 另外，總部設於北美洲的商業機構聘用女性的比率，明顯較總部設於亞洲、歐洲及香港的公司為高。在總部設於北美洲的公司中，54%的全職受薪僱員是女性，而總部設於亞洲、歐洲及香港本港公司的全職女性員工比例則分別為 44%，45%及 46%。

### 職能範疇

1.10 以女性在不同公司內所擔任的職能範疇而論，「會計／財務」職能是屬於女性較集中的範疇，約 72%擔任這類工作職能的僱員是女性。此外，擔任「行政／人事／公共關係」，以及「採購」工作的女性比例，相對也較其他職能範疇為高，分別為 55%及 53%。

- 1.11 另一方面，男性大多擔任與科學及技術相關的工作職能，如「工程／建築／產品及業務研究或開拓」（男性員工佔總人數 88%）及資訊科技／資訊系統支援（78%）。在設有工程、建築、或產品及業務研究或開拓職位的公司當中，82%的有關公司的此類職位，均全由男性擔任。同樣地，67%設有資訊科技／資訊系統支援職位的公司，這類職能亦全由男性僱員出任。

### 職級

- 1.12 在現時所有商業和非政府機構高層管理職位當中，女性僱員人數只約佔總人數四分之一（26%）。以中層管理職位而言，女性僱員所佔的比例亦偏低，只有 41%。
- 1.13 以上的情況，普遍存在於各個行業類別，在女性僱員較多的行業類別則除外，例如「教育／醫療／社會及社區或社會服務」和「個人及其他服務」行業，女性晉身高層職位的比例相對較高，分別為 56%和 38%。
- 1.14 上述的情況，普遍存在於規模不同、總部所在地區不同的公司。

### 香港商業和非政府機構所推行與性別有關的僱傭措施

- 1.15 調查發現，大部份(72%)商業和非政府機構並沒有推行任何與性別有關的僱傭措施。其中又以「製造業」（這行業 81%的公司並沒有實施任何此類措施）、「批發／零售業」（78%）公司在實施這些措施的進度方面，普遍較其他行業遲緩。在與性別有關的僱傭措施中，最為廣泛採用的是「彈性工作時間／措施」，約四分之一（23%）的商業和非政府機構已經實施。
- 1.16 總的而言，規模較大的機構在實施與性別有關的僱傭措施的比例方面相對較高。

## **文獻查考：與其他國家的比較**

- 1.17 目前有關女性就業的調查，數目非常有限。在其他國家，即使有這類的全國性調查，其調查範圍大多比較局限，例如調查的對象只包括大型機構，或某些特定行業。此外，不同國家在界定不同職級時所採用的定義亦有所不同，令進行跨國比較十分困難。在現存的資料中，國際勞工組織 (ILO) 所公佈的資料最為適合是次調查的比較用途。
- 1.18 總體而言，香港女性在不同行業類別的參與程度與海外國家大致相若。
- 1.19 在總體就業男女人數比例，或擔任中層管理職位男女人數比例上，香港的情況基本上和主要西方或亞洲國家相若，基本上達至平衡。
- 1.20 根據國際勞工組織資料，在 1999 年香港約有四分之一 (22%) 的高層職位由女性擔任，這個比例遠較同年在香港商業和非政府機構就業的女性比率 (42%) 為低。但整體而言，香港女性就業情況與星加坡、澳洲及北歐國家大致看齊。

## **總結**

- 1.21 整體而言，兩性在私人商業和非政府機構的就業比例，在香港基本上能維持平衡。然而，女性和男性在不同行業類別、所擔任的職能範疇及出任的職級這幾方面，仍存在著一定程度的分別。
- 1.22 在一些較著重科學或技術性知識的工種如「工程 / 建築 / 研究及發展」、「資訊科技 / 資訊系統支援」及「生產、製造 / 工序操作」，女性僱員比率仍屬偏低。
- 1.23 目前，只有約四分之一 (26%) 的高層管理職位由女性擔任。儘管如此，這個比例仍然和一些西方已發展國家基本上相若。

## 未來路向

- 1.24 這次調查是婦女事務委員會首次就女性在私人及非政府機構的就業情況作出研究，旨在了解受僱於這些機構的女性在不同崗位與職級的參與程度。是次調查的結果，可作為日後進行同類型研究時的參考指標。婦女事務委員會計劃在未來每三至五年再進行類似的調查研究，以便掌握最新的情況和趨勢。
- 1.25 這次調查以量化統計數據為主，故此婦女事務委員會亦希望能進一步探討性別職業分流、女性在高層管理職位所佔比率偏低等現象背後的成因。為此，委員會正考慮可能就這項課題作較深入研究。由於婦女事務委員會來年的綜合主題為能力提升，未來有關的研究亦將會圍繞這個主題。
- 1.26 與此同時，委員會呼籲私人和非政府機構，多加關注性別問題和男女的不同需要，在可能的範圍內，積極考慮推行各項家庭友善的工作安排。
- 1.27 學術界亦可就這個課題作出更多研究，集思廣益，提出更多有利婦女就業的建議，讓她們在私人及非政府的機構不同崗位、不同職級，進一步發揮所長。