

立法會

平等機會委員會意見書

「同值同酬」

背景

平等機會委員會（下稱「委員會」）於 2000 年 5 月向立法會人力事務委員會提交第一份「同值同酬」報告。當時，委員會的報告稱，薪酬差距問題是由於男女受到社群文化和就業市場的期望所影響，他們在選擇職業時，經常從事不同類型的工作。該報告又稱，研究顯示男性主導工作（從業員 75%或以上為男性）的薪酬，往往比女性主導工作（從業員 75%或以上為女性）的薪酬高。

2. 香港需要實施「同值同酬」的依據可追溯至政府所簽訂的多條國際條約，如：《經濟、社會、文化權利國際公約》、《消除對婦女一切形式歧視公約》和通過《性別歧視條例》時本地的立法過程。

3. 委員會於 2000 年 5 月成立專責工作小組，負責推廣及建議逐步落實「同值同酬」原則的方法。專責工作小組落實「同值同酬」原則的工作分三階段進行。第一階段是分析公務員薪酬及其個人資料，藉以瞭解在公務員隊伍之中，男性主導的工作與女性主導的工作是否存在薪酬差距；如有，在那些方面出現差距。由於公營機構僱員的薪酬與私營機構的薪酬息息相關，因此第一階段的研究將有助我們展開第二階段的工作，即研究超過 200 名員工的私營機構；而第三階段將會研究中小型公司。

情況報告

4. 委員會在民政事務局的協助下，已取得 200 萬元非經常開支撥款以進行研究計劃。由於資金有限，專責工作小組認為宜集中做好第一階段工作，即研究公營機構僱員的薪酬資料，這對取得經驗和增進了解非常重要。

5. 專責工作小組已定出下列工作目標：

- 進行兩項先導計劃，就已選定的工作作出評估，探討當中的男性主導工作與女性主導工作有否存在不平等，如有，是那類型的工作存在這種問題。
- 建立有關人員評估個別工作價值的能力和專門知識。
- 提高公眾的認知。
- 訂定執行「同值同酬」的方法。

6. 在委員會職員、富經驗的海外專家、和本地顧問的協助下，可達到專責工作小組的工作目標。專責工作小組覺得，在研究計劃初期需要聽取經驗較豐富的海外專家的意見。委員會職員將協助統籌及支援行政工作。委員會已作出了一些初步分析，並會與海外專家討論有關的初步觀察結果。

進行兩項先導計劃，就已選定的工作作出評估，探討當中的男性主導工作與女性主導工作有否存在不平等，如有，是那類型的工作存在這種問題

7. 兩項先導計劃將集中研究政府及醫院管理局的工作。公務員體系是香港最大的僱主，有僱員 185,868 人—其中 124,303 名男性和 61,565 名女性。醫院管理局僱用最多女僱員，共 35,402 人，另有 15,873 名男僱員。（所有數字皆截至 2000 年 6 月 30 日止）

建立有關人員評估個別工作價值的能力和專門知識

8. 兩名海外專家會與公務員事務局和醫院管理局的指定人員一起工作，並協助有關人員進行工作價值評估，建立有關人員的能力和專門知識。專家和顧問亦會舉辦培訓工作坊。

提高公眾的認知

9. 專責工作小組召集人和委員會職員自去年起已開始為人力資源專家和非政府組織舉行講座。此外，委員會將於今年 9 月/10 月召開會議，請兩位專家及一位英國的私營企業專家講述「同值同酬」的最佳常規。

訂定執行「同值同酬」的方法

10. 聯合國的經濟、社會及文化權利委員會在 2001 年 5 月 11 日出版的審議結論中，建議「立例實施公約所訂有關工作同值同酬的規定」。在未訂立「同值同酬」法之前，我們只可根據《性別歧視條例》以下的條文對工作價值進行比較：

第 11 條 對申請人及僱員的歧視

- (1) 任何人如就他在香港的機構所作的僱用，在以下方面或藉以下做法歧視一名女性，即屬違法—
 - (b) 在他向她提出該項僱用的條款上；

- (2) 任何人如在以下方面或藉以下做法歧視他在香港的機構所僱用的一名女性，即屬違法—
 - (a) 在他向她提供可獲得升級、調職或訓練機會的方式上，或他讓她可獲得或享用任何其他利益、設施或服務的方式上，或藉拒絕讓她或故意不讓她獲得享用該等機會、利益、設施或服務；
 - (b) 在他令她獲得該項僱用的條款上；或
 - (c) ...使她遭受任何其他不利。

第 64 條 委員會的職能及權力

- (1) 委員會須—
 - (a) 致力於消除歧視；
 - (b) 一般地促進男性與女性之間的平等機會；

11. 雖然政府在兩封致立法會的信中表示，如一名女性能證明在沒有任何非歧視的理由下，她的一名男同事從事「價值同等或相當的工作」，所得薪酬卻比她多，《性別歧視條例》容許這名女性提出違法的歧視訴訟。「雖然條例並無提及同值同酬觀念，但在確定一名女性是否在薪酬方面受到歧視時，法庭需要考慮她所做的工作，與她拿來作比較的男性的工作，其價值是否同等或相當。究竟香港在這方面會否依隨英國的《同酬法案》，則有待法庭決定(1996)」。1999 年政府在另一封致同一位議員的信中重申其立場，表示：「《性別歧視條例》把所有僱傭範疇（包括工作條件、招聘、晉升、調職、或培訓等）的性別歧視都列為違法。在具體情況下，一名女原告人的工作，與她想拿來作比較的男同事的工作，是否價值同等或相當，則留待法庭作

出決定。」

12. 政府給予立法機關的這些信件表明，政府假設《性別歧視條例》規定「同值同酬」，以及法庭需要決定，女原告人的工作，是否與她想拿來作比較的男同事的工作具同等或相當的價值。不過，政府這個假設並不保證法庭同意《性別歧視條例》在這方面有足夠保障，因而毋需制定同值同酬法例。假如有人提出這方面的投訴，法庭可能採納《性別歧視條例》第 11 條的狹義解釋，裁定該條例僅涵蓋同工同酬。

13. 在第一階段中所進行的工作會在其餘兩階段中（即研究大型機構和中小型機構）重複進行。在每一階段，顧問將與海外專家及委員會職員合作，以便：

- ◆ 找出由女性及男性壟斷的工種。
- ◆ 利用性別中立的工具，進行薪酬樣本分析，以比較這些工作和找出問題所在。
- ◆ 除了制定一套工作評定工具樣版外，亦草擬僱主指引。
- ◆ 發表報告結果，並提供培訓給僱主和僱員。

平等機會委員會
二零零一年六月