

立法會

平等機會委員會意見書

「同值同酬」

大多數人都了解「同工同酬」是指不論男女，從事相同的工作應得到相同的薪酬；而「同工同酬」亦包括「同值同酬」這觀念。不過，大部分香港人對「同值同酬」仍感到陌生，亦不清楚它的真正意義及對個別僱主的影響。

「同值同酬」觀念是由於男女通常會從事不同類型的工作，薪酬因而亦有分別。不過縱使這些工作類型不同，但它們可能要求同等的學歷、同等的工作經驗，而且不大受勞動市場的因素影響。因此，我們需探討男女薪酬的差距是否合理。

根據勞工處的數字顯示，香港女性在一九九九年第四季的每月薪金中位數比男性少 27%。勞工處表示，造成兩性薪酬差異的原因頗多，包括：工作性質、教育程度、家庭責任及個人的抱負等。

所謂「工作性質」，是指男女往往分別集中從事不同類型的工作。這種現象可能是出於個人的選擇，而男女在選擇職業時，往往受社群文化和就業市場的期望所影響。無論如何，研究顯示男性主導工作（從業員 75% 為男性）的薪酬，往往比女性主導工作（從業員 75% 為女性）的薪酬高。

香港政府是有責任根據多條國際公約去落實「同值同酬」這原則。《消除對婦女一切形式歧視公約》第 11 (1)(d) 條規定「同等價值的工作應享有同等報酬，包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利」。

另一條約束政府的公約是《經濟、社會及文化權利國際公約》。該公約的第 7 條第(1)小段訂明：「同等價值的工作應不分種類，享有平等的工資與報酬，尤其是要保證婦女的工作條件不會比男性

的差，享有同工同酬。」雖然政府對此小段條文有所保留，但只是「保留權利延遲在商界實施」。

民政事務局要求平等機會委員會把「同值同酬」原則納入工作範圍內。委員會在《僱傭實務守則》中已納入這項原則，稍後會訂出執行計劃。委員會已成立了「同值同酬工作專責小組」。

同值同酬工作專責小組的職權範圍如下：

目標：推廣同值同酬的理念，並訂立計劃，循序漸進地推行這項原則。

1. 收集有關工作評估模式的資料，並研究這些模式在香港是否可行。
2. 分析政府部門的職系資料，藉此瞭解男性主導的職系和女性主導的職系是否存在薪酬差距，及研究這些差距的成因。
3. 研究公私營機構在推行同值同酬原則上可能面對的困難，並建議解決方法。
4. 提出適當的方法去評估個別工作的價值，以協助僱主在釐定薪酬的過程中切實遵行同值同酬的原則。
5. 提出推動公私營機構遵行同值同酬這原則的策略。

除了研究海外實行同值同酬的經驗之外，專責小組的工作會分階段進行。第一階段是研究公務員薪酬的情況，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；如果有，在那些方面有差距。由於公務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規模較小的公司。

同值同酬工作專責小組由委員會委員楊廣興先生擔任主席，已於 2000 年 5 月 24 日召開了第一次會議。

平等機會委員會
2000 年 5 月