

立法會人力事務委員會

(二零零零年五月二十五日會議)

“同值同酬”

引言

香港政府致力推廣兩性平等。“同值同酬”在香港是一個較新的概念，政府將參予由平等機會委員會（以下簡稱“平機會”）成立的同值同酬工作專責小組的有關研究工作。

“同值同酬”的概念

2. 就平機會向立法會提交有關“同值同酬”的文件，勞工處處長亦曾在二零零零年三月十八日舉行的“同值同酬”會議上就同一課題發表意見。處長的致辭全文隨附於後，供議員參閱。正如勞工處處長指出，要在香港推行“同值同酬”的概念，僱主除了要確保所有擔任相同工作的僱員均可獲相同薪酬外，還須確保擔任性質不同但具同等價值的工作的僱員，也可獲相同薪酬。為此，僱主可能要制定一套客觀的工作分類和工資釐定制度，並聘請合資格的人員執行有關制度。由於本港 98%的企業都是中小型企業，因此，我們需要小心審慎研究推行這個概念對所有僱主，尤其是對中小型企業的影響。

同值同酬工作專責小組

3. 平機會已成立了一個同值同酬工作專責小組，研究如何推廣同值同酬的理念，並訂立計劃，推行這項原則。

4. 政府會參與專責小組的工作，並提供所需協助。專責小組的政府代表包括民政事務局、衛生福利局、公務員事務局和勞工處的人員。我們會繼續留意專責小組的工作及研究結果。

二零零零年三月十八日（星期六）
「同值同酬」會議
勞工處處長張建宗太平紳士致辭全文

胡女士、各位嘉賓、各位先生、各位女士：

我獲邀在這個會議就「同值同酬」這備受關注的課題講話，感到非常高興。

2. 男女平等是許多有關人權的國際公約所奉行的基本原則。這些國際公約包括《消除對婦女一切形式歧視公約》、《經濟、社會與文化權利國際公約》和《公民權利和政治權利國際公約》。它們都適用於香港特別行政區（下稱香港特區）；香港特區政府亦致力通過立法和行政措施來促進男女平等。

3. 根據《香港人權法案條例》制定的《人權法案》訂明，男女均可享有同等的基本人權和法律保障。為了提供法律依據以消除性別歧視，政府在一九九五年制定了《性別歧視條例》。該條例訂明，如在條例指明的範疇，包括僱傭範疇，因某人的性別、婚姻狀況或懷孕而作出歧視行為，即屬違法。

4. 在反歧視的行動中，一九九六年平等機會委員會的成立是一個重要的里程碑。委員會雖然成立不足四年，但已為促進香港平等機會奠定了鞏固的基礎。截至今年一月，委員會已收到超過 1600 宗投訴，對於這些投訴，委員會一一進行調解或跟進。在進行調解的個案中，約有 66% 獲得解決，而在跟進的個案中，則有 77% 得到解決，從國際標準來看，可算成績超卓。不過，更重要的是，平等機會委員會進行的研究和推廣工作，事實能喚醒一般市民對平等機會這個概念的認識。

5. 至於勞工處方面，我們全力支持促進平等機會，特別是在就業方面。我們的勞工法例，在一切有關就業範疇上，對所有僱員，不論其性別，都提供平等保障。這些範疇主要包括僱員權益及福利，亦略括工作安全和健康。此外，我們的《僱傭條例》亦為職業婦女提供分娩福利，並保障她們不會因懷孕而受到歧視。

6. 在就業服務方面，勞工處轄下本港就業輔導組和展能就業科免費協助求職者就業。求職者不論其性別，都一律獲得同樣服務。在一九九九年，向本港就業輔導組登記的求職者共有 189 000 人，其中有 45%是女性，而在 33 500 名獲勞工處安排就業的人士中，有 54%是女性。爲了杜絕僱主在招聘僱員時採取歧視性的做法，本港就業輔導組仔細審查僱主交來的空缺資料，確保沒有性別和年齡的限制性規定。

7. 在過去十年，香港越來越多女性參與經濟活動，她們的經濟地位也日漸提高。隨着教育水平不斷提升，而接受訓練和再培訓的機會又日益增加，女性的就業人數亦有增無減。目前，女性約佔勞動人口的 40%，失業率一般也較男性爲低。在一九九九年，女性和男性的失業率分別爲 4.9%及 7.1%。十年前，女性和男性的失業率則同樣是 1.1%。女性僱員在管理、行政及專業職位方面所佔的比例也日漸上升。香港現時約有三分之一的管理人員、行政人員及專業人員都是女性。

8. 隨着就業機會不斷增加，女性僱員的收入也大大提高。在一九九九年第四季，女性僱員的每月收入中位數較一九八九年同期上升 129%，較男性僱員的 120%增長爲高。不過，女性僱員的每月收入中位數仍然較男性僱員少 27%。這個差別相信是由多項因素，包括不同的工作性質、教育水平、家庭承擔及事業抱負所造成的。

9. 在香港，薪酬大致由市場力量主導。雖然「男女同工同酬」在本港已普遍爲人接納，但「同值同酬」尙屬嶄新的概念。如果要將這個新概念付諸實行，僱主必須確保所有工人不但在同一工作上取得相同的薪酬，而且在不同性質但具同等價值的工作上也獲得相同的薪酬。工資的水平不應只由市場的「無形之手」主導，同時也應按平等和公正的原則釐定。這表示，僱主必須客觀地評核不同的工作和釐定各項工作的相對價值。爲此，僱主必須制定一套客觀的工作分類和釐定工資的制度，並僱用合資格的人員來執行。基於財政和人手方面的限制，僱主（特別是中小型企業的僱主）要符合這些要求難免會感到困難重重。由於在本港超過 98%的企業都是中小型企業，因此我們需要小心和謹慎地研究實踐這個新概念的影嚮。

10. 在自由市場裏，一項工作的薪酬是由某種技能的供求情況來決定的，因此能反映市場價值，這比由僱主評定不同工作的內在價值更爲客觀。從表面看，要推行同值同酬的概念，似乎十分困難和複雜。例如，我們根據甚麼準則來比較不

同工作的價值？根據工作的實質內容？還是從事該份工作的人的表現？抑或其他因素，例如對公司的貢獻？僱主如何能在市場力量和公平原則之間取得平衡？如果僱主把所定的價值轉化為實際的薪酬後，吸引不到人來做這份工作，又怎麼辦？是否須由僱主或中央機關負責進行客觀的工作評估？如何設立一套切實可行而具成本效益的工作評估機制？我們是否有足夠的專門知識進行客觀的工作評估？如何處理有關工資歧視的投訴？其他採用這個概念的國家有何經驗可供借鏡？是否有成功的例子？這些都是需要首先處理的實質問題。

11. 今天這個會議正是探討這些複雜問題的好開始。我們可以藉着這次難得的機會，與國際勞工組織的專家、學者、僱主、職工會、婦女團體和其他有關人士就這個課題交流意見和經驗。我深信，各位講者的真知灼見定能啟發我們的思考。我們十分樂意與平等機會委員會攜手合作，在就業範疇促進男女平等，並與社會各有關人士保持聯繫，交流經驗和意見。

12. 我在此謹祝會議取得美滿成績。多謝各位。