

個人成長與人際關係+今日香港



在警隊招聘的體能測試中，男女應考者會有不同要求。
資料圖片



男女平等系列之三：就業篇

由於性別是人類最基本的分別，而平等又是一個容易引起爭議的概念，男女平等一向是歷久不衰的熱門社會議題。男女平等似乎是一個普世價值，但要實踐仍然困難重重，且存在諸多爭論。就通識科而言，男女平等可說涉及所有單元，因此尤其重要。本系列將從兩方面討論這個議題，首先會介紹相關概念、指標及香港目前狀況。其後分別就性、教育及就業作專題探討，藉此讓讀者對男女平等有進一步的思考。



就業平等是探討男女平等的其中一個重要指標，在全球各地，有愈來愈多女性擔任要職，例如為人熟悉的雅虎行政總裁Marissa Mayer、德國總理默克爾及IBM主席Ginni Rometty等。這是否意味着男女在職場上已達至平等？香港在男女平等方面的國際排名一向不俗，究竟男女在香港職場上的平等水平是日益改善還是持續惡劣？

■ 簡明宇

作者簡介：香港教育學院大中華研究中心榮譽研究員、英國皇家公共衛生學會院士、英國皇家醫學會海外院士、尼古丁及煙草研究會會員及「點亮教育」創辦人，其著作《獨立專題探究手冊》獲香港教育學院頒發「知識轉移優異獎」。



特區司局高官 整體男多女少

在香港，最大的單一僱主是政府。資料一顯示政府首長級公務員歷年的男女比率，儘管男性仍佔較大比例，但女性人數上升的趨勢相當明顯。在1981年，女性只佔整體4.9%，至2011年已升至32.9%，升幅近七倍。不過，在政治任命的政府主要官員方面卻有所不同。資料二顯示歷屆特區政府主要官員男女分布，整體趨勢卻是男多女少。在現屆政府當中，除了政務司司長外，其餘司局長均為男性。如此看來，公務職場的男女平等似乎尚有很大討論空間。

資料一：特區政府首長級公務員男女比率

性別	1981	1986	1991	1996	2001	2006	2009	2010	2011
女	4.9%	5.9%	9.8%	15.4%	23.0%	27.9%	31.4%	32.9%	32.9%
男	95.1%	94.1%	90.2%	84.6%	77.0%	72.1%	68.6%	67.1%	67.1%

資料來源：《香港的女性及男性——主要統計數字》，香港：政府統計處(2012)

資料二：歷屆特區政府主要官員男女比率

年份	司長		局長		整體							
	男	女	男	女	男	女						
1997	1	33%	2	67%	13	87%	2	13%	14	78%	4	22%
2002	2	67%	1	33%	9	82%	2	18%	11	79%	3	21%
2007	3	100%	0	0%	9	75%	3	25%	12	80%	3	20%
2012	2	67%	1	33%	12	100%	0	0%	14	93%	1	7%

資料來源：香港政府網站



數據顯示，相同教育程度下，女性收入較男性低。
資料圖片

商業職場高層 女性僅約三成

在商業職場又如何？資料三顯示經理及行政級人員的男女比率，就趨勢而言，似乎仍然是女性有明顯上升趨勢。比較資料一及資料三在2010年的數字，在公務及商業職場上擔任高層的男女比率差異不大，基本上是七三之比。有一點值得留意，七三比率在2001年之後無論在公務及商業職場似乎穩定下來。究竟這是巧合還是背後有其他共同因素促成「七三黃金比率」？這實在值得進一步探討。

資料三：香港經理及行政級人員男女比率

	1993	1996	2001	2006	2008	2009	2010
女	16.0%	19.6%	25.7%	29.3%	29.4%	29.9%	30.7%
男	84.0%	80.4%	74.3%	70.7%	70.6%	70.1%	69.3%

資料來源：《香港的女性及男性——主要統計數字》，香港：政府統計處(2012)

香港職場男尊女卑？

同工未見同酬

除了高層職位性別比率外，薪金差異亦是另一個探討男女就業平等的重要指標。究竟男女同工是否同酬？資料四顯示各類職位男女的薪金中位數，除了輔助專業人員女性佔優，經理及行政級人員及文員類別男女相同外，其餘類別的薪金均是男多女少。男女同工同酬，似乎在大多數職位當中並不存在。

資料四：就業人士每月就業收入中位數(按職業分類)

主業所屬職業	性別	2001	2006	2008	2009	2010
經理及行政級人員	女	28,000	26,000	30,000	30,000	30,000
	男	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000
專業人員	女	30,000	28,000	29,000	30,000	30,000
	男	32,000	30,000	30,000	32,000	35,000
輔助專業人員	女	16,000	15,000	16,000	16,000	16,000
	男	16,000	15,000	15,000	15,000	15,000
文員	女	10,000	9,000	9,600	10,000	10,000
	男	10,000	9,500	9,900	10,000	10,000
服務工作及商店	女	7,000	6,500	7,300	7,400	7,500
	男	10,000	10,000	10,500	10,000	10,500
銷售人員	女	8,000	8,000	8,200	8,000	7,800
	男	10,000	9,500	10,200	10,300	10,800
機台及機器操作員	女	6,000	5,500	6,200	6,500	7,500
	男	10,000	9,500	9,800	9,500	10,000
及裝配員	女	5,500	5,000	5,500	5,500	6,000
	男	7,500	7,000	7,000	7,000	7,000
非技術工人	女	10,000	9,300	10,000	10,000	10,100
	男	12,000	11,500	12,000	12,000	12,000
合計	女	11,000	10,500	11,000	11,000	11,800
	男	12,000	11,500	12,000	12,000	13,000

資料來源：《香港的女性及男性——主要統計數字》，香港：政府統計處(2012)

同樣教育程度 女性薪金較低

雖然薪金水平受很多因素影響，但一般而言能力、經驗及學歷是主要考量。由於能力及經驗沒有統計數據，本篇只就學歷討論。究竟男女同等學歷，所得收入又是否相同？資料五展示了近年按教育程度劃分男女收入中位數的統計數據，在所有教育程度類別，男性收入均較女性為高。雖然個別教育程度類別中，差距正在收窄，例如在未受教育/學前教育一類，2001年女性的收入中位數只是男性的六成，至2011年已升至七成五；不過，就整體而言薪金男多女少似沒有多大改變，近10年女性的收入中位數只是男性的八成一至八成五之間。

資料五：就業人士每月就業收入中位數(按教育程度分類)

教育程度	性別	2001	2006	2009	2010	2011
未受教育/學前教育	女	4,800	4,500	5,000	5,500	6,000
	男	8,000	7,000	7,000	7,500	8,000
小學	女	5,900	5,400	6,000	6,000	6,500
	男	9,500	8,500	9,000	9,000	9,500
初中	女	6,500	6,000	6,500	6,900	7,300
	男	10,000	9,000	9,500	9,500	10,300
高中	女	10,000	9,000	9,800	10,000	10,300
	男	12,000	11,000	11,000	12,000	12,000
專上教育(非學位課程)	女	15,000	12,000	12,000	12,500	12,300
	男	18,000	15,000	15,000	14,500	15,000
專上教育(學位課程)	女	20,000	20,000	20,000	20,000	21,300
	男	30,000	25,000	27,000	28,000	28,000
合計	女	10,000	9,300	10,000	10,100	11,000
	男	12,000	11,500	12,000	12,000	13,000

資料來源：《香港的女性及男性——主要統計數字》，香港：政府統計處(2012)

《性別歧視條例》

《性別歧視條例》是香港目前維護兩性就業平等的最重要法例，以下是平等機會委員會提供的實務守則節錄：

· **同工同酬** 在僱傭條款及條件方面，僱主應維持同工同酬的原則。換句話說，女性僱員和男性僱員從事「同類工作」或相同工作時，應享有相同的薪酬。「同類工作」指性質大致相同的工作，而就僱傭條款及條件而言，兩者所做的工作實際上並無重大分別。

· **同值同酬** 女性承擔職務的工作要求若與其男性同事的要求一般高，即使兩者擔任不同工作，仍應獲得相同的薪酬和福利，換句話說，同等價值的工作應獲得相同報酬。僱主應維持同工同酬的原則，並宜逐步實施同值同酬。

在現屆政府的司局長中，林鄭月娥是唯一女性。
資料圖片



紀律部隊招聘 體能標準惹爭議

香港紀律部隊招聘時，均會測試應考者的體能，並要求達到一定標準，部分紀律部隊會對男女應考者定出不同標準。

香港各紀律部隊體能測試標準

紀律部隊	男女應考者的體能要求有否差異	2009年未能通過體能測試的比率(男/女)
懲教署	有	50%/28%
警務處	有	27.8%/41.8%
消防處	沒有	60.2%/99.4%
香港海關	沒有	9.6%/62.5%
入境事務處	沒有	35%/53%*

*2008年數字

資料來源：政府新聞公布
http://www.info.gov.hk/gia/general/201011/24/P201011240144.htm

有議員就此對政府提出質詢，認為部分紀律部隊對男女應考者進行同一標準的體能測試，是未顧及女性天生身體條件與男性有差異。政府的回應是個別紀律部隊有自己一套的招聘程序，而部分紀律部隊是以「同樣工作需要同等體能標準」的原則進行招聘的。



想一想

1. 參考資料一及資料三，你認為有哪些因素導致男女高層比率未能突破「七三黃金比率」？

2. 參考資料二，描述歷屆特區政府主要官員男女分布走勢。

3. 參考資料四，指出在哪一職位中，男女待遇較為接近，並討論其背後原因。

4. 參考資料四及資料五，你認為香港在多大程度符合小知識所提及的原則？

5. 試分別解釋何謂「同工同酬」與「同值同酬」，舉例說明。



延伸活動

請將學生分為正反兩組，然後就以下問題作出辯論：

- 紀律部隊應否對男女應考者進行同一標準的體能測試？
- 男女應考者的體能要求有否差異對女性通過體能測試有沒有影響？
- 為男女應考者進行同一標準的體能測試是否歧視女性？



概念圖

以就業指標分析男女平等

1. 搜集並分析各級職場男女人數比率，例如：
· 特區政府首長級公務員(資料一)；
· 歷屆特區政府主要官員(資料二)；
· 經理及行政級人員(資料三)。

2. 搜集並分析各行業男女的收入分別，例如(資料四)：
· 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
· 工藝及有關人員
· 機台及機器操作員及裝配員
· 非技術工人

3. 搜集並分析各學歷男女的收入分別，例如(資料五)：
· 未受教育/學前教育
· 小學、初中、高中
· 專上教育(非學位課程)
· 專上教育(學位課程)

4. 個案討論：香港紀律部隊招聘時，應否對男女應考者進行同一標準的體能測試？



延伸閱讀

- 性別工作平等資訊網，http://gee.cla.gov.tw
- 《男女平等典範——瑞典》，香港《文匯報》，2007-02-01
- 《港男傳統觀念強 職場輸中幅惆悵》，香港《文匯報》，2012-05-11
- 《香港商業及非政府機構 婦女就業情況調查研究》，香港：婦女事務委員會(2002)
- 《香港的女性及男性對婦女在家庭、職場及社會的地位的看法調查》，香港：婦女事務委員會聯合會(2010)
http://www.women.gov.hk/colour/tc/research_statistics/research_status_of_women.htm

資料速遞站

請即登入http://kansir.net
「Kan Sir 通識教室」瀏覽更多參考資料及學習教材。