

「同值同酬」可行性研究報告

作者：

宋恩榮

張俊森

伍錫康

Paul Hempel

海外專家：

Mark Killingsworth

目 錄

鳴謝	
摘要	i
1. 導言	1
2. 薪酬公平和工作評核	4
3. 同值同酬的實踐	9
4. 同值同酬的理據	16
5. 其他地方實行同值同酬的情況	21
6. 香港的性別薪差	34
7. 香港勞工市場之性別差距：其他地區的比較	66
8. 對企業及工會的深入訪問	87
9. 同值同酬的評估	105
10. 建議	117
參考書目	124
附錄 I 要素評分的工作評核	130
附錄 II 推行工資和薪酬的調查	134
附錄 III 布朗(Brown)的性別薪酬差距分解法	140
附錄 IV 同值同酬之框架問卷	147
附錄 V 飛利浦工作描述表格及職級制度	152
附錄 VI 國泰職工考核指引	161
附錄 VII 飛利浦工作表現評估表	169

鳴謝

作者對本研究之海外專家 Mark Killingsworth 教授深表謝意，他為此研究特別寫成三篇文章：

1. 《同值同酬之經濟評價》，
2. 《平等僱用機會法案及肯定行動政策之經濟評價》，及
3. 《改善婦女社會及經濟地之簡述》。

此報告廣泛引用上述文章。他特別為此研究到港訪問並就本研究之實證分析及報告之編寫提出寶貴的意見。他曾閱讀整個初步報告，並表示：「我衷心地贊成此報告之建議及結論」。

作者對接受訪問或提供協助之公司、商會及工會深表謝意。下述機構(以筆劃排序)之合作及支持提供了本研究必需的資料：

1. 周氏國際控股公司
2. 飛利浦中國電子集團
3. 香港工會聯合會
4. 香港中小型企業商會
5. 香港僱主聯會
6. 香港職工會聯盟
7. 國泰航空公司
8. 港九工團總會
9. 港九勞工團體聯合會
10. 業迅電子(中國)公司

作者亦感謝國泰航空公司及飛利浦中國電子集團，容許我們其機構之人力資源公告引用材料及在報告內重印其表格。

作者

「同值同酬」可行性研究

摘要

在包括澳洲、加拿大、英國、歐盟及美國等主要的工業國家已立法確認了同值同酬(同樣價值的工作應有同樣的報酬)之原則。儘管現時僱主依法不能再給予擔任與男性相同工作的女性較低的工資(同工同酬的原則)，但女性與男性仍然傾向於擔任不同種類的工作(即工作分隔)；而通常主要由男性擔任的工作相對於主要由女性擔任之工作享有較高的報酬及地位，是以工作分隔可造成性別歧視。

「同值同酬」，是一種針對性別歧視的措施，其要求同樣價值的工作要有同樣的報酬，而不同種類工作的價值則由「工作評核」決定。工作評核是通過對工作內各種「應予報酬」要素(包括技術、僱員付出的努力、所負的責任及工作環境等)的評分，來決定不同工作的價值是否相同。

工作評核與同值同酬

「工作評核」有上百年的歷史，它是一種科學管理的技術，用來評估一個組織內不同工作的報酬是否公平。不同的公司通常要進行不同的工作評核，這是因為各個企業的性質不同，同類工作對不同企業的價值會是不一樣的。工作評核一般由包括僱主、僱員和人力資源部門的代表所組成的特定委員會來執行，以決定「應予報酬」的要素，以及每個要素的比重¹。

「應予報酬」要素及其比重大小的選擇，容易影響工作評核的結果。「應予報酬」要素通常包括技術、僱員付出的努力、所負的責任及工作環境。在選擇要素時，要避免性別偏差。例如「僱員所付出的努力」這個要素的定義，除了應包括的體力之外，還應包括智力和視力，而智力與視力可以同樣地與體力一樣艱辛。要素及其比重的選擇，則應基於該組織的價值及目標，並按不同要素對該組織的貢獻來決定其比重的大小。

¹ 例如有關方面同意在工作評核中考慮兩個「應予報酬」的要素，包括技術水平及工作環境，而秘書這個工作在技術水平方面的評分為 80 分(最高是 100 分)，在工作環境方面的評分則為 60 分。有關方面決定技術水平的比重應為工作環境的三倍，那麼秘書工作的價值便是 $80 \times 0.75 + 60 \times 0.25 = 75$ 。其他工作的價值可按同樣的辦法來評估。

工作評核在表面上似乎是科學化的，但實際上卻帶有主觀成份，因為要素和比重的選擇，以及要素的評分，都涉及主觀判斷。同時，工作評核往往會獎勵虛假的工作描述及鼓勵「攫取分數」的行為，因為貶低其他工作的重要性是使自己工作得到較高評分的最好方法(Lawler, 1986)。

雖然同值同酬的實施常常應用工作評核，不過研究指出工作評核理論上有基本錯誤：工作的正確薪酬不能單從工作特徵決定，還要考慮市場需求。除非僱員對工作的喜好完全一樣(這並非一般正常的情形)，否則，**最理想的工作評核仍然不能確定不同工作的正確報酬(Killingsworth, 1987)²**。是以，同值同酬政策會帶來多種經濟效率的損失。

此外，組織的彈性對現代企業愈趨重要，僱員在短時間內會在多個不同崗位上調動，以狹義界定的工作決定報酬已不合時宜，取而代之的是以個人特質(例如技術或能力)來決定報酬。工作評核假定不同工作有穩定及清晰的定義，可是現代大企業內不同工作的分界已日趨模糊。在小企業中，更從來沒有清晰的工作界定。

其他地區實施同值同酬的經驗

英國及歐盟的經驗

在歐盟，雖然同值同酬的法律在 1975 年開始生效，可是直至 1994 年，有不少成員國(包括法國、盧森堡、希臘及意大利)仍未有同值同酬的訴訟，因此一些觀察家推論歐盟大部份國家對同值同酬並不認真，亦沒有為同值同酬在法律上作清晰的界定(Rhoads, 1993)。在歐盟中，英國有關同值同酬的訴訟可算是最多。

² 假定某經濟體系內有警察及文員兩種工作，而所有工人的技術都完全相同。大部份人可能認為警察的工作有較多的風險，是以薪酬應該較高。不過僱員有不同的喜好，例如小部份僱員喜愛風險，就算是警察的薪酬較文員為低，他們仍願意當警察。而一般僱員可能想避開風險，他們則要較高的薪酬才願意當警察。在這樣的情況下，警察的正確薪酬(相對於文員)便不能單考慮工作的特質(如技術、僱員付出的努力、工作環境等等之「應予報酬」要素)，還要取決於需求。如果社區祇需要少數警察，那警察的報酬便會低於文員，因會有足夠喜愛風險的人當去警察。不過如果社區需要較多的警察，其數目超過喜愛風險人士的數目，那麼警察的薪酬便要高於文員，才能吸引想避開風險的人士成為警察。因為工作評核祇考慮工作的特質(「應予薪酬」要素)而忽略了需求的因素，即使是最理想的工作評核仍然不能確定各種工作的正確薪酬。

在英國，一旦有女性原告投訴，便會成立一個三人審裁處進行調查，並會委任一位外來的專家評審投訴。此制度的原意是希望能迅速且無需花費太多地來處理投訴，可是審裁處平均要十七個半月才能作出裁決，而事後當事人常常向法院上訴，使整個過程變得十分麻煩。

因為工作評核主觀性強，不同的專家對同一種類的工作往往有不同的評分。在英國，同一行業中的不同企業，往往被迫對同一種職位付出差異甚大的薪酬。此外，女原告祇需找到一個薪酬較高，但「價值」相若的男性工作即可勝訴，原告無需證明企業內的薪酬系統整體上出現歧視。因為歷史因素，例如過往某類工種的勞工短缺，而使得這些工作的薪酬較高。如果我們祇考慮工作的特質，這些工作便會有「過高」的報酬。英國的「同值同酬」不理會薪酬系統整體上是否出現歧視，祇考慮原告提出以供比較的個別工作，結果是使薪酬系統越趨紊亂。

因為全球競爭及結構調整的壓力，最近歐盟及英國同值同酬的實施開始從強制的方式轉為勸導的方式。歐盟和英國法院的判決，也有緩慢轉變的跡像，法院開始接受市場力量作為「同值同酬」訴訟的辯護。

美國的經驗

在美國，聯邦政府對同值同酬沒有共識，同值同酬的實施限於某些州的州政府僱員，其中明尼蘇達州的例子最有名，該州的法例適用於州政府及市政府的僱員。

該州「同值同酬」的法例於 1982 年通過。工作按僱員性別分為三類：僱員七成或以上為女性的工作，稱為女性工作；僱員七成或以上為男性的工作稱為男性工作；其他則稱為均衡工作。州政府估計男性工作之「薪酬線」（畫一條男性工作薪酬對其工作評核分數之迴歸線），然後以此線作為女性工作薪酬的標準，把在薪酬線以下的女性工作的薪金調整至薪酬線的水平。因為薪金的比較是以整條薪酬線而非以個別工作的薪酬作為標準，是以明尼蘇達州並沒有產生如同英國以個別工作比較而導致的問題。

明尼蘇達州的立法是「性別中立」的，並未要求州政府祇調整女性工作的薪酬，可是州政府並沒有調整薪酬過低的男性工作以及均衡工作的薪金（這些工作也有不少女性僱員），因此引致非女性工作的僱員不滿，並計劃控告州政府。在這樣的情況下，州政府終於調整了薪酬過低的男性工作的薪酬。

明尼蘇達州的地方政府，大部份採用全部僱員之薪酬線而非男性工作薪酬線作為報酬標準，因為前者較為穩定。由於男性工作的數目較少，以男性工作為

基準的薪酬線，很容易受少數幾個極高薪或極低薪的工作影響。此外，那些工作是男性工作亦不穩定，某些男性工作在多僱用一、兩位女性後，便可能會轉變成均衡工作。

地方政府有多種辦法逃避同值同酬規定的薪酬調整，包括把高薪的男性工作或低薪的女性工作外判給其他公司，或者是進行多個工作評核，然後採用加薪最少的那個工作評核。因為工作評核涉及主觀判斷，是以難以防止操縱出現。

在工作評核過程中，僱員與僱員間處於相對位置，以競逐較高的評分，是以往往往造成僱員間的敵意。而僱員的高度參與評核過程，似乎會令問題更為嚴重。

澳洲的經驗

澳洲的工資決定向來高度集中，全國 85% 僱員的工資由集中的方式決定；從 1969 年開始，此制度已被用來追求同值同酬的目標。澳洲政府並不依賴工作評核，而是人為地增加女性工作的工資，通過壓縮工資的差距以使工資更平等。

因為澳洲的工資與勞工市場的需要背馳，其經濟的競爭力亦日益衰落，壓縮工資差距導致非技術工人失業及技術工人短缺。因為全國工資劃一，同行業的不同企業被迫付出同一工資，企業因此難以採取不同的商業策略。面對這些困難，近年澳洲不得不下放訂定工資的決策過程，工資從而較符合市場需要；因此澳洲女性工資相對於男性工資亦有所下降，從 1990 年的 88% 下降至 1996 年的 79% (非農業部門數字)。

加拿大的經驗

加拿大 1997 年的人權法案包括同值同酬，在聯邦政府範圍內僱員可以向加拿大人權委員會投訴，委員會需委任調查員進行工作評核，並向委員會作出建議。如果委員會相信需要調整工資，便會成立審裁處解決此案，有關方面如不服審裁處的決定，可向法院上訴。至 1995 年，約有七萬個僱員因同值同酬而得到加薪。

總的來說，加拿大的同值同酬程序緩慢而費力，容易造成對立，其有效性亦頗為有限。不少訴訟拖延多年仍未解決，例如 1991 年對加拿大財政委員會的控訴，及 1992 年對郵政部的控訴，至今仍未解決。訴訟費時失事，部份源於工作評核的主觀性質。

香港勞工市場的性別差距

本報告使用 1981、1986、1991 及 1996 年的人口調查數據，研究香港兩性薪酬差距(男性薪酬超越女性薪酬的百分比)的大小及趨勢。我們會專注於不包括外國人在內的樣本，這是由於為數眾多的外籍家務助理易使數據出現偏差。香港的兩性薪酬差距(以月薪計算)從 1981 年的 41% 迅速下降至 1996 年的 19%。兩性薪酬差距如果按時薪計算，要比按月薪計算最少減少 35%，這是因為男性工作時間較女性為長。

兩性薪酬差距的迅速減少，部份源於女性教育水平之迅速提高。女性的教育水平在 1981 及 1986 年比男性為低，至 1991 及 1996 年卻比男性為高。香港經濟從以製造業為主轉變至以服務業為主，對減少兩性薪酬差距亦有幫助，這是因為婦女從較低薪的技工、操作工及雜工轉為較高薪的文員。

研究發現，女性從教育和經驗得到的報酬，都比男性為高。香港的兩性工作分隔，亦對女性有利，這是因為文員(女性工作)的薪酬較技工、操作工及雜工(男性工作)為高。不過從薪酬觀點而言，男性從婚姻所得較諸女性更為有利。

本研究把兩性薪酬差距分解為兩部份：其一是能夠由個人特質(例如教育和經驗)解釋的薪酬差距；其二是不能解釋的差距，而後者可能源於僱主的性別歧視。在 *Blinda-Oaxaca* 分解法中(以男性薪酬結構為準)，「不能解釋」的差距佔總女性薪酬的百分比從 1981 年的 26% 下降至 1996 年的 17%，表示歧視可能有所減弱。本研究並採用考慮到職業差距的 *Brown* 分解法，顯示兩性薪酬差距主要源於職業內的薪酬差距。源於兩性職業分隔的薪酬差距甚小，且對女性有利。職業內「不能解釋」的薪酬差距，從 1981 年的 28% 下降至 1996 年的 16%，同樣顯示僱主的性別歧視可能有所減弱。

總的來說，從 1981 年到 1996 年，無論是兩性薪酬差距或「不能解釋」的薪酬差距(後者可能源於僱主的性別歧視)，都迅速下降。就是與先進經濟體系比較(包括美國、加拿大、英國、澳洲、日本、新加坡、芬蘭、挪威及瑞典)，香港在 1996 年的兩性工資差距也是最少的。與先進經濟體系比較，香港在工作時間的兩性差距較少，失業率的兩性差距亦對女性有利。不過香港在女性勞動參與率及兩性就業人數比例的表現則不佳。為了促進女性參與勞動，政府可能需要增加照顧幼兒及老人的資源，並加強對新移民的教育及訓練。香港女性在「行政及管理人員」的就業人數，相對於男性而言，亦較其他先進經濟體系為低。

對企業及工會的深入訪問

爲了瞭解本地企業在實行同值同酬時可能遇到的困難，本研究深入訪問了兩間具領導地位的大公司(國泰及飛利浦電子中國集團)、兩間中小型企業及四個工會。

國泰及飛利浦兩所公司都實行了工作評核，不過隨著現代管理強調組織彈性，在兩所企業決定的薪酬因素中，成績考核(performance appraisal)都比工作評核更爲重要。兩所公司都有嚴謹的準則，以確保其聘用及升職的做法沒有性別歧視，國泰公司更標榜其爲「平等機會僱主」。不過兩所公司都反對強制推行同值同酬，恐怕在全球競爭的環境中，同值同酬立法會帶來過高的成本。

接受訪問的其他兩所企業(一中一小)，都反對推行同值同酬。因爲企業內的工作並無清晰的界定，是以工作評核被視爲不切實際；而且，因爲中小型企業利潤微薄，此兩所企業都擔心同值同酬法例對成本和競爭力有不好的影響。同值同酬法例被視作舶來品，破壞小企業在東方文化下所強調的仁慈及家長作風。

本研究訪問了四個主要工會，包括香港職工會聯盟(職工盟)、港九工團總會(工團)、港九勞工團體聯合會(勞聯)及香港工會聯合會(工聯)。職工盟是唯一支持強制推行同值同酬的工會，其他三個工運中心都反對立法推行同值同酬。

職工盟特別關注低薪工作中的職業性別分隔。女性因傳統思想的影響而願意接受較低薪的工作。此外，不少女工曾向職工盟投訴，僱主對女性歧視，原因是擔心婦女懷孕和家庭責任會影響其工作。不過職工盟亦承認，草根階層對同值同酬的要求並不強烈，因爲他們並不認識這個概念。在同值同酬法例生效之前，政府需要就此作長程的教育及宣傳。

其他三個工運中心贊成以自願方式推廣同值同酬而反對強制立法。他們認爲強制推行同值同酬會損害香港小企業的彈性及適應性，因而會受到僱員及僱主的反對。工作評核主觀性強，容易引起僱員間的嫉妒及爭論。此外，隨著彈性工種分配日趨流行，穩定的工作漸漸消失。在小企業中，清晰界定的工作並不存在，而小企業的員工佔香港僱用人數的絕大部份。最後，強制性的同值同酬並不符合香港中國人的工作文化，因爲中國文化著重互惠、信任及克制而非對立及訴訟。

同值同酬的評價及建議

我們認爲，在香港立法強制推行同值同酬並不合適，立法的利益遠低於其成本，誘導性的做法會更爲合適。我們的論據如下：

- 一、工作評核理論上有基本錯誤。除非僱員對工作的喜好完全一樣，否則**最理想的工作評核仍然不能確定不同工作的報酬**(4 節)。同值同酬政策的推行會帶來多種經濟效率上的損失。
- 二、儘管我們不切實際地假定所有僱員對工作的喜好完全一樣，而我們又有**理想的工作評核來決不同工作的正確薪酬，同值同酬往往仍非解決歧視的正確方法**(9.2 節)。這是因為同值同酬祇針對女性薪酬微薄的現象而忽略其原因。這原因可能是僱主的歧視，或社化過程中的歧視，或缺乏訓練的機會，或缺乏照顧幼兒或老人的設施等。解決僱主歧視的正確辦法是推行平等就業機會政策(祇需禁止聘用及升職上的性別歧視，無需實行同值同酬)；社化過程的歧視應通過教育及宣傳來解決；至於缺乏訓練機會或缺乏照顧幼兒或老人的設施，則應增加資源以彌補這些缺失。因為同值同酬政策緩和了女性工資低微的現象，往往使解決問題本身變得更困難。舉例來說，如果女性工資低微的原因是女性缺乏技能，同值同酬政策卻人為地提高低技能工作的工資，從而吸引更多人進入這些行業，同時促使女性更不願意學習高薪工作所需的技能。
- 三、**從平等的角度來看，同值同酬政策也是有問題的**(9.2 節)。因為這政策提高了女性工作的工資，必然導致部份女性失業，而這些失業的女性卻承擔了其他能幸運保留工作的女性得到加薪的代價。而且，成本的增加會不利於企業的競爭力，進而導致其他工人的失業。
- 四、**現代薪酬系統在變化中，從以前由狹義界定的工作決定薪酬，轉為由個人特質決定薪酬**。同值同酬所需的穩定的工作及穩定的組織結構正在消失(2.5 節)。我們訪問的大部份工會，都因此對同值同酬有所保留(8.4 節)。在我們訪問的兩所具領導地位的大公司中，薪酬高低主要看成績考核而非工作評核(8.2 節)。在我們訪問的兩間中小型企業中，清晰界定的工作並不存在(8.3 節)。在這樣的環境中，實施同值同酬，就算是並非不可能，也是十分困難。
- 五、就算是在工作可以清晰界定的情況下，**工作評核在本質上仍然是主觀的**。不同的專家對同一個工作往往有相當不同的評分。工作評核容易引起員工爭吵或競相搶分(3.2 節)。我們訪問的大部份工會，對工作評核都有上述的疑慮(8.4 節)。

- 六、因為同值同酬理論上的缺失和實施上的多種困難，**實施同值同酬的先進國家已開始糾正以前的做法**。歐盟及英國最近都放寬了以往嚴厲的強制性法規，轉而較多依賴誘導的方式(5.3 節)。
- 七、**香港的兩性工資差距，遠比曾實施同值同酬政策多年的先進經濟體系為小**。香港的兩性薪酬差距及其中「不能解釋」的薪酬差距(後者可能與僱主的性別歧視有關)都在迅速下降(6 節)。同值同酬主要針對兩性工作分隔，可是香港的兩性工作分隔卻對女性有利。在這樣的情況下，同值同酬政策的需要並不明顯。
- 八、在我們的訪問中(8 節)，**所有企業及大部份工會都反對強制實施同值同酬**，除職工盟外，所有被訪者都恐怕同值同酬會增加成本及帶來煩瑣的公事程序。不少被訪者認為同值同酬與中國文化不符。
- 九、香港是小型的開放經濟體系，要面對龐大的競爭壓力。在這樣的情況下，**縱使同值同酬帶來的工資增加不很大，也會對香港的競爭力造成較嚴重的影響**，會導致較多的失業(9.6.6 節)。我們訪問的大部份中小型企業和工會，都有這個憂慮(8 節)。
- 十、香港以小企業為主，**祇有少數香港企業具有清晰界定的工作，而能負擔工作評核者更少**。在香港，有企業僱員數目統計的四個主要行業中(這四個行業佔總勞動力的七成)，僱用二百人或以上的企業祇佔企業數目的 0.2%及總就業人數的 22.9%(9.8 節)。

同值同酬立法以外的其他選擇

我們認為有比同值同酬法案更好的其他選擇來應付性別歧視，其中一些選擇是初步的建議，在實施前需要進一步研究。這些選擇如下：

- 一、**嚴格執行同工同酬**。確定「同工」遠比確定「同值」來得容易，鑒別違法者也容易。與同值同酬不一樣，同工同酬不會歪曲各種工作的工資。英國的經驗顯示，同工同酬可以顯著地縮減兩性薪酬差距。
- 二、**平等機會委員會可鼓勵大機構自願實行同值同酬**。除了通過宣傳提高意識，委員會可提供最佳實踐辦法的資料，並可倡導訓練人力資源管理專才，包括在本地大專院校設立這方面的高等學位。

- 三、 平等機會委員會可要求大企業按時提供各種工作及職級之性別比例，使僱主對性別歧視有所警覺。此舉亦會提供有關香港兩性差距的豐富數據，遠較現時所有的為佳。
- 四、 香港女性勞動參與率較低，這是值得關注的問題(7.4 節)。因為香港大部份家庭無能力聘請外籍家庭助理，缺乏照顧幼兒或老人的設施，可能使婦女難以工作。因此，提供照顧幼兒或老人的設施甚為重要。
- 五、 來自大陸新移民的增加也值得關注。本研究顯示，本地人及大陸出生移民的薪酬有差距，而女性比男性的差距更大(6.4.3 節)。幫助新移民適應及提供訓練機會甚為重要。
- 六、 如果發現勞動力市場歧視確實造成嚴重及持續的兩性差距，平等機會委員會可以考慮加強執行現存《性別歧視條例》僱傭實務守則內有關聘用、升級、考核及訓練之規定。隨著以工作為基礎的薪酬制度漸漸過時，以成績或表現為標準的薪酬制度日益流行，要求公平處理聘用、升職及成績考核，比要求同值同酬更為重要。何況在理論層面上，再理想的工作評核也不能確定工作的價值。

對實施同值同酬的建議

雖然我們並不支持同值同酬的立法，不過如果我們不提出推行同值同酬最少缺失的方案，我們就沒有完成任務。我們對推行同值同酬有如下建議：

- 一、 **僱員少於二百人的公司應予豁免，其他公司應有五年寬限期調整工資。**與加拿大安大略省的法例比較，我們建議較長的寬限期，獲豁免的企業僱員上限也較高(安省的上限是一百名僱員)。這是因為加拿大的公司對同值同酬的概念較熟悉，實行同值同酬的人才也較多。
- 二、 女性工作的薪酬可按不同的薪酬線作比較：「男性線」(包括了七成以上僱員為男性的工作)、「均衡工作線」(包括了三成至七成僱員為男性的工作)及「全部工作線」(包括企業內所有工作)。**工資比較應以「全部工作線」為標準**，因為從此線得出的估計較穩定(詳情見有關明尼蘇達州經驗一段)。因為此項比較乃以薪酬線而非以個別工作的工資為標準，解決了英國以個別「反常」工作做標準所帶來的問題。

- 三、 所有類型的工作(男性、女性及均衡工作)都應以「全部工作線」作比較，所有薪酬低於該線的工作(包括男性工作)都應予加薪至該線上，至於薪酬高於該線的工資則應予凍結，直至通脹使該差異消失。此建議使同值同酬的實施對兩性都公平。
- 四、 如果公司能證明同值同酬會帶來招工的困難，應容許公司作出例外的安排。由各國的例子可見，嚴格實行同值同酬會妨礙勞動力市場的正常運作，慢性地使得某類工人出現短缺，而另一類工人則出現人力過剩的問題。
- 五、 工作的價值不能獨立於公司的需要而存在。法例應容許公司在訂定工資的過程中，考慮其商業策略的要求。這個建議與加拿大和美國的實踐一致，目的是為減輕英國與澳洲碰到的難題。這個建議容許公司繼續使用薪酬制度作為管理工具，不過可能引致歧視的薪酬差距必須要有可接受的商業原因。

以上建議的目的是把同值同酬的負面影響減至最低程度。若不採用這些建議會嚴重妨礙香港商業的競爭力，以致最後會違背僱主或僱員的最佳利益。

參考文獻：

Lawler, Edward E. III. (1986). What's wrong with Point-Factor Job Evaluation. Compensation & Benefits Review, 18(2), 20-28.

Killingsworth, Mark R. (1987). "Heterogeneous Preferences, Compensating Wage Differentials, and Comparable Worth", Quarterly Journal of Economics, 102(4) November 1987, pp.727-42.

Rhoads, Steven E. (1993). Incomparable Worth. Cambridge University Press: Cambridge.

1. 導言

1.1. 研究要求

我們受平等機會委員會委託，就“同值同酬的可行性”作研究，其研究要求如下：

- a. 協助平等機會委員會評估海外有關同值同酬和決定不同工作價值的方法；包括其成本、可靠性、有效性和利弊得失，並根據香港的就業和性別薪酬差距情況，評估這些方法是否能應用於香港；
- b. 協助平等機會委員會評估在香港實行同值同酬的條件、方法和實施的時間表；
- c. 研究有關香港環境下的薪酬公平問題，包括本地就業和收入的性別差距、本地的管理模式和其中工作評估的系統、推行同值同酬的成本和副作用，和建議其他方法來促進薪酬公平和減少工作分隔；
- d. 對公司和工會作深入訪問，從而了解本地廠商在實行同值同酬時所遇到的困難和僱員就(c)的可能反應和要求。

1.2. 就業的僱傭條例守則

在1997年1月由平等機會委員會就性別歧視條例所頒佈的僱傭條例守則中包括“同值同酬”一節。節錄如下(平等機會委員會, 1997, 第18頁)：

- 12.5 薪酬之所以出現性別歧視，可能是女性與男性受到慣性的工作類型所局限。通常主要由男性擔任的工作都享有較高地位，薪酬亦較高，再加上含有歧視成份的招聘、甄選及晉升程序，更限制了某一性別人士所擔任工作的種類，進而導致更大的分歧。
- 12.6 與同工同酬有關的原則就是同值同酬。女性承擔職務的工作要求若與其男性同事的要求一樣高，即使兩者擔任不同的工作，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的報酬。
- 12.7 從外國經驗得知，男性與女性擔任的工作雖不同，但仍可按照工作對員工要求的努力、技術、責任感及工作條件等作比較。僱主可以

1. 導言

根據市場供求及個人工作表現來釐定個別職員的薪酬，卻不應純以性別為理由而支付較低薪酬予擔任相同價值工作的員工。

12.8 僱主應維持同工同酬的原則，並宜逐步實施同值同酬。執行這原則需要對同一機構內的不同工作崗位進行客觀和專業的評估，或實行其他經事實證明為不含歧視成份而又能達致酬勞均等的方法。公營或私營的大機構，如具備良好的人力資源部門，均可率先執行。

1.3. 「同值同酬」導言

主要的工業國家如澳洲、加拿大、英國、歐盟和美國的法例都確認同值同酬的原則。在本報告中，「等值」(equal value)、「薪酬公平」(pay equity)和「相同價值」(comparable worth)都是「同值同酬」的同義詞。「等值」這名詞在國際上通用；「薪酬平等」在加拿大採用，而「相同價值」則在美國常用。

同值同酬的原則可以簡單地說明如下：不同種類工作的薪酬應該根據工作的「價值」決定；而「價值」則由「工作評核」通過對工作內各種「應予報酬的要素」(如技術、僱員付出的努力、所負的責任和工作環境等)評分而決定。「薪酬公平」指工作的報酬應根據其「價值」；而「價值」則由工作評核決定。因此，「同值」的工作就應該「同酬」，不同值的工作就不應同酬。

以工作評核來決定工資源於「科學管理」的技術，至今已有 100 年歷史。工作評核是要保證在同一機構中不同工作有公平的工資。

現代人對同值同酬的興趣，源於不同的關注：就是相信現存的工資結構受性別歧視所影響。與同價值的以男性為主的工作比較，以女性為主的工作報酬較低。例如，與水喉匠相比，秘書工作的價值被低估，其薪酬低於其「價值」。在時下的討論，同值同酬為一種糾正女性受歧視的方法，要求所有工作以其價值來給予薪酬。

同值同酬的基本原則可以簡單地描述，但實施則困難得多。將原則變成現實並不簡單。雖然同值同酬好像非常直接和有說服力，但是細心的研究顯示這個政策的理據有嚴重的問題。最後，採用同值同酬會同時帶來利益和成本，衡量得失是一件非常複雜的事情。

1. 導言

1.4. 報告簡介

本報告分成以下部份。第 2 章討論「工作評核」的機制。第 3 章討論以工作評核實施同值同酬所面對的實際問題。第 4 章評估同值同酬的理據。第 5 章討論其他國家實行同值同酬的經驗。第 6 章分析香港本地的性別薪酬差距。第 7 章比較香港跟其他發達國家勞工市場的性別差距。第 8 章總結透過深入訪談獲得的本地公司和工會就同值同酬的看法。第 9 章討論我們對“同值同酬”的評估。第 10 章則為我們的建議。

2. 薪酬公平和工作評核

因為工作評核是執行同值同酬的工具，本章會討論工作評核的機制和工作評核在薪酬方面的角色。

2.1. 薪酬系統和公平

管理學的教科書（如 Milkovich and Newman, 1993；Wallace and Fay, 1988）中說明，傳統上薪酬系統訂定薪金的兩大主要基礎為工作本身和個人。例如，某公司可能就檔案文員一職（工作職位）有一個特定的薪酬範圍，但兩個不同的文員亦可能因表現和年資等因素，在該薪酬範圍中得不到相同的薪酬。

在設計任何薪酬系統時，公平是一個重要的考慮因素。公平的評量可以分為三方面：個人、外在和內部。個人公平是考慮在同一工作職位上的人得到公平的待遇。例如，高生產力的員工，倘若得不到相稱的薪酬，他們便會不滿。外在公平是指跟其他僱主所付薪酬的比較。這明顯是值得考慮的，因為一個僱主給予的工資低於市場是很難吸引和留住員工的。最後一種公平是內部公平，它是考慮同一機構內不同工作職位之間的工資關係。

既然薪酬受個人和工作性質所決定，因此需要考慮如何判斷工作價值。有些人認為市場是對工作價值的合適仲裁者。這就是說內部公平應該服從於外在公平。但是，不少研究者（如 Sorensen, 1994）則認為工作的市價反映了勞動市場的歧視，因此不能以市場作為公正的標準。

2.2. 工作評核

另一個評估工作價值的建議是透過工作評核。工作評核利用不同工作的共同特徵來評估工作的價值，並以核定的價值決定薪酬。工作評核可以整體地對工作進行評估，評核者把不同的工作以一個分級的標準去排列或分類。另一個方式是根據要素評分方法，通過預定的量度標準給予工作一個分數。這方法的技巧比較先進但卻較繁複，因為牽涉到需要按可量度的要素來分析每個工作。

由於要素評分法是被廣泛應用的方法，本研究集中討論此種方法。要素評分法比其他方法有不少優勝的地方。例如，它將個別工作特質與所有工作共同擁

2. 薪酬公平和工作評核

有的標準特質相比。雖然所有工作評核的方法都基於主觀判斷而不一定可靠，但要素評分方法比較透明，因為它要求分析者清楚地顯示其如何判斷。但是，要素評分法比較昂貴和需要較多的時間。

工作評核被認為只考慮內部公平。值得注意的是大部份機構利用工作評核來決定次要工作的工資；而很多機構則修改工作評核以使得評核分數跟市場工資一致 (Schwab, 1980)。這裏要強調的是工作評核只限於決定次要工作的工資：主要工作對一個機構太重要，其工資亦只能根據市場決定。

2.3. 如何決定工作價值

以要素評分法決定「工作價值」的過程可以用下列步驟來解釋（詳細資料在附錄 I 闡述）：

1. 決定需要列在工作評核中的「應予報酬」要素；
2. 研究每一工作（例如，對工作內容作檢討和跟在職者談論），然後就工作評核中的每一要素給予一個分數；
3. 決定每一個要素的權數（weight），以計算最終的分數；
4. 將加權後的要素分數加起來，算出每個工作的總分（即工作的「價值」）。例如，假設工作評核中考慮兩個應予報酬的要素：「技術水平」和「工作環境」。假設秘書工作在技術水平上的評分為 80 分（100 為滿分），在工作環境上評分為 60 分（100 為滿分）；而技術水平的比重為工作條件的三倍。這樣，秘書工作的價值就是：
 $80 \times 0.75 + 60 \times 0.25 = 75$ ；其他職位的評分亦是如此計算。

由於薪酬要素應反映對機構的價值，故不同目標的機構會選擇不同的要素。例如，一個追求減低成本策略的機構對薪酬要素的選擇跟一間以產品創新為策略的公司會有所不同。

2.4. 工作評核委員會

一般工作評核是通過成立一個委員會去進行和監察整個過程。委員會一般包括管理階層代表、人力資源管理專家和員工代表。包括員工代表至少有兩個目的。第一、因為工作評核的目的是為滿足員工對內部公平的要求，因此員工對公

2. 薪酬公平和工作評核

平的意見是很重要的。第二、員工對真正的工作內容最爲了解，因此是進行工作評核的一個重要資料來源。此外，成立一個處理工作評核的委員會，是希望可以減少鬥搶分數的行爲。不過事實上，員工的參與往往會導至更多的不滿。

2.5. 確立工作種類

有關機構必須決定是否對所有員工運用同一薪酬系統，或對不同群體的員工採用不同的系統。採用統一系統可以增強內部公平的共識。但是，當不同工作種類的工作內容有巨大差異時，就要對每一種類的工作採用不同的應予報酬因素。一般來說有以下的工作種類：營銷、管理、生產、技工和文職。每一工作體系會有不同的薪酬結構。

2.6. 建立工資結構

最後一個步驟是設計薪酬結構。當以工作評核建立薪酬結構時，工作會按薪酬分級。每一級別會有相應的薪酬範圍。同一級別的工作對該機構會有同一價值（根據工作評核分數），亦因此令工作評核成爲執行同值同酬的首選工具。

在使工資結構跟市場工資吻合時，只需考慮主要工作。這樣做有幾個原因，其中一個原因是如果所有工作的工資結構都跟市場工資掛，那麼以工作評核來產生一個滿足內部公平的薪酬系統就變成空談；因爲所得到的薪酬系統只滿足外在公平。另一原因是因爲得到高質素的市場工資資料是非常昂貴的，而選擇主要工作來跟市場掛只需較小樣本的資料（一個高質素的工資資料）。最後一個原因是不少工作是個別公司特有的，因此很難在勞動市場找到相似的比較。在建立主要工作的薪酬系統後，便可利用這個基於市場工資率的系統來計算公司內部特有工作的薪酬。

將工資與勞動市場的工資作比較看起來似乎是易如反掌，可惜實際上卻非如此。有關薪酬的教科書，如Milkovich和Newman (1993) 或Wallace和Fay (1988)，曾詳細討論進行薪酬調查的程序。值得注意的是薪酬與工資不同，因爲管理人員、管理學者和經濟學家都有以下共識：當進行工資的市場比較時，是要考慮所有形式的報酬而並非單以工資進行比較。Rynes和Milkovich (1986) 和Hartenian和Johnson (1991) 都曾討論過，當要進行一個準確的市場調查時所面對的一些難題。除了要收集完整的薪酬資料外，亦要小心地定義何謂合適比較的市場（包括勞動市場和產品市場），還有工作性質是否吻合。基於市場調查的重要性和複雜性，有關如何進行市場調查的詳細討論請參閱附錄 II。

2. 薪酬公平和工作評核

在這裏，讓我們再重提 Schwab (1980) 所觀察的結果：當評估分數和市場工資率相差甚遠時，一般是調整工作評核的分數。這個做法的含義是工作評核表面上是反映工作價值的高低（內部公平的一種），實際上卻是優先考慮外在公平。另一方面，正如 Rynes 和 Milkovich (1986) 指出，大部份機構考慮工作評核是否成功時，是看它能否預測市場工資的高低。這個觀點的理由是在於使用工作評核的一個基本目標是用來估計一些個別機構獨有工作的合理工資，因為市面上並未有相似工作的市場工資可供參考。

2.7. 工作評核的局限

同值同酬的原則必須運用在比較清晰和能夠仔細界定的工作上，否則便難以比較不同的工作。但是，基於競爭的壓力和科技的變遷，現時薪酬制度設計的趨勢已從以工作為基礎的報酬來計算報酬的方式，改變至其他方式，包括闊級別報酬、隊際性報酬或以技能為基礎的報酬。在這些情況下，薪酬的釐定就從以較狹窄的工作定義為基礎變成以個人特質為基礎。這種改變是基於全球競爭壓力的增加，而令僱主對勞動市場和產品市場的改變有更快的反應。這種改變也反映出目前的工作深受科技的影響，而顧主也應因此而為智能性和服務性的顧員擬訂合適的薪酬政策。

在工作評核裏，相近分數的工作屬於同一薪酬級別。這樣保證了相近的工作不會有太大的薪酬差別，因為同一級別的薪酬範圍一般是很窄的，在 30% 至 50% 之間。然而闊級別的薪酬制度會限制薪酬級別的數目。不少機構有 30 個或以上的薪酬級別。在採用闊範圍薪酬系統的機構內，則只有 5 至 6 個級別。這種限制的影響之一是在同一級別的薪酬範圍裏，其薪酬差距往往可達 200% 至 300% (Ledford, 1995a)。在傳統的窄範圍薪酬制度下，員工往往不願意被調職，因為其級別的薪酬範圍無法與新工作配合。然而，闊級別的薪酬制度則可增加員工調職的彈性。在闊級別制度下，被調職者的薪酬範圍可與新職位加以配合。在級別薪酬範圍拉闊後，薪酬由個人特質決定，工作特質變得較不重要。

隊際性薪酬制度亦反映著工作性質的轉變。工作不再是狹窄界定的個別職位而是較廣闊界定的團隊組合。在這制度下，薪酬要反映個別員工在隊中所擔當的職責，以及團隊的工作技能和團隊工作表現 (Heneman and von Hippel, 1995)，這種做法也可減低以工作為基礎之薪酬的重要性。

技能薪酬制亦與傳統制不同。在技能薪酬的制度下，員工是以其技能和勝任程度為基礎，而非以職位來作為薪酬基礎。員工薪酬決定於其能力而非其職位。在架構靈活性日益重要的情況下，員工能迅速被調至其他工作是很重要的 (Ledford,

2. 薪酬公平和工作評核

1995b)。

下一章我們會討論同值同酬一般是如何推行的。同值同酬制度是要運用在需要仔細界定的工作上，否則難以比較不同的工作。同時，競爭壓力及科技發展使得薪酬制度由以工作為基礎而轉變至以其它方式來衡量。

3. 同值同酬的實踐

同值同酬的原則如何獲得實現呢？某些僱主於釐定薪酬時，會（自行或經與工會談判協商後）決定採用若干形式的同值同酬原則。另一方面，政府機關（如歐洲共同體及加拿大的安大略省）亦可透過立法推行同值同酬。但無論如何，要令同值同酬運作良好，必須先解決很多在落實推行時會遇到的問題。為簡潔易明起見，以下的討論只會集中談及某一國家透過立法推行同值同酬時的情況，但是當中很多問題亦會發生在個別將要採用同值同酬的僱主身上。

3.1. 涵蓋範圍及標準

當論及同值同酬涵蓋的範圍時，最重要的課題顯然在於同值同酬的標準應是以整個經濟體系為單位還是以個別公司為單位。在美國及歐洲，很多討論（及多數觀察員）均偏重於談論以個別公司而非以整體經濟為單位的同值同酬標準：換句話說，工作評核及工作價值的釐定只局限於個別公司內進行；公司之間則不容許作工資比較；再者，每間公司均要進行各自的工作評核及工作價值的釐定，並且不得參考其他任何公司的做法。

舉例說，譬如在 ABC 機構進行的工作評核裏，發現維修水管技工的工作及秘書的工作在 ABC 機構的時薪分別為四十元及二十元。可是，在同值同酬標準是以個別公司為主的前提下，這些資料對其他任何公司的維修水管技工工作及秘書工作的絕對值或相對值均不適用。

反過來說，在同值同酬標準是以整個經濟體系為單位的前提下，對所有僱主而言，某一特定工作的價值便會相同：舉例說，無論維修水管技工受聘於何處，所有維修水管工作的（絕對或相對）工值均會（被假設為）一樣。在以整個經濟體系為單位的絕對性標準下，每一維修水管技工（每一秘書）會獲發相同的工資，即是每小時四十元（二十元）。然而，若在以整個經濟體系為單位的相對性標準下，維修水管技工在所有公司內的工資均不會高於（或低於）秘書工資的兩倍；這樣是固定了所有全國性的相對工資，但是卻沒有劃一的工資水平。

以整個經濟體系為單位的標準必先假定同一職位的「價值」在所有公司都相同，但這樣的假設卻有可能不合理：舉例說，不同公司對予維修水管技工的工作條件可能不一樣。另一方面，採用以個別公司為主的同值同酬標準卻亦會誘發難以言喻的後果：如果不容許公司與公司之間相互作用工資比較，那麼每間公司便

3. 同值同酬的實踐

可隨時避過同值同酬原則下的部份責任，當中最簡單的做法便是把某些工作或工序「外判」。(舉例說，一間聘有多名文職人員的公司只需遣散其所有的文職人員，並外判有關的工作給予其他提供文職服務的公司，便可以避過因進行相關的工作比較而可能出現的大幅度工資調整。)

澳洲自 1969 年起便利用其中央訂定工資的制度來追求同值同酬的目標，亦因為這個緣故，澳洲是以整個經濟體系為單位以實行同值同酬的最佳例子。一如所料，此制度已被證實是極為缺乏競爭力的，澳洲最近也逐漸放棄由中央訂定工資，具體情況將於後文詳述。

3.2. 工作評核及同值同酬

工作評核是推行同值同酬方案的最主要機制。由於工作評核原先並非以同值同酬為主旨，所以當要利用工作評核來推行同值同酬時，有必要特別留意以下幾項要點：

1. 僱員的參與及工作評核委員會的角色。
2. 揀選無偏見的應予報酬要素及決定有關要素的比重。
3. 適當地處理評核工作時的每個步驟，儘量減少員工的不滿。

3.2.1. 委員會

籌備推行時的第一步驟當然是成立一個委員會去監控整個過程。此委員會應包括管理人員、人力資源部門及員工的代表。員工的代表尤其應該同時包括來自「男性工作」及「女性工作」的員工，這個安排的信念是可以方便聽取兩方面的意見及避免結果偏向某一方。而當一項工作所聘用的僱員有七成以上是女性(男性)時，該項工作便普遍被定義為「女性工作」(「男性工作」)。不過在實際運作上的困難是於工作評核的過程中很容易引起爭拗，而僱員如獲准積極地參與工作評核過程，其不滿的情況似乎會更為嚴重。

3. 同值同酬的實踐

3.2.2. 揀選應予報酬的要素

委員會的首要任務是決定應予報酬的要素及相關要素的比重，由於工作評核的結果極受應予報酬要素及有關比重的影響，應予報酬要素及其比重的選擇便成為設計階段時至為重要的決定。「技能、努力、職責及工作環境」一般被形容為四項最主要及具代表性的應予報酬要素。附錄一表列了一些可能的應予報酬要素，並詳細探討工作評核中應予報酬要素的評分。有觀察員認為「市場因素」應在工作評核中加以評分（例如：考慮其他人在別家機構擔任相近職位的工資）；亦有評論員認為一般勞動市場的工資結構已因歧視而或多或少受到影響，若再根據「市場因素」來釐定薪酬便會更不公平。

揀選應予報酬要素的普遍難處在於如何選出沒有性別偏差的要素，舉例說，工作評核制度往往偏重於需要大量體力勞動的工作，卻少有顧及同樣耗費體力而且枯燥乏味的重複工序。因此，涉及重型搬運的男性工作獲得加許的同時，諸如秘書們重複打字性的女性工作卻得不到同樣的稱許。下表舉例說明英國平等機會委員會（1993）認為存有偏見及不存在偏見的一些應予報酬要素。

存有偏見及不存在偏見的一些應予報酬要素

存有偏見的應予報酬要素	不存有偏見的應予報酬要素
技能 工作經驗 曾受過的訓練	基本知識 工序的複雜程度 曾受過的訓練
職責 金錢方面 設備及機械方面 安全方面 其他人工作方面	對其他人的責任承擔 對物料及設備的承擔 智力 視力 體力勞動
努力 搬運需要 需要的力氣 持續不斷的體力勞動	工作環境
環境 身處的環境 工作地點 潛在危險	

3. 同值同酬的實踐

以上例子左欄裏的偏差乃源於其應予報酬要素較適用於典型的「男性工作」，而非「女性工作」。尤其在隸屬於**努力**這個範疇下的幾項要素便最能突顯出性別偏差，因為它們均強調身強體健的重要性；然而除了體力外，仍有其他多種能力可以考慮。上表的右欄展示了一組比較平衡而又不存有偏見的應予報酬要素，這些應予報酬要素是一組較為廣泛的工作特質，亦有比較廣義的界定。在此已更廣義地界定了**努力**這項比較有問題的要素，並冠予新的名稱，如智力、視力及體力勞動。不存有偏見的應予報酬要素無論在公平方面或是在更準確地反映各工作特質的酬勞方面，均勝過存有偏見的應予報酬要素。舉例說，從事珠寶行業或文稿審閱的工作者在工作時均需要全神貫注、集中精神，所耗費的體力及引致的不適實不下於在純粹強調力氣的標準下獲取高分的工作。所以，為了能夠準確地反映工作的價值，應予報酬要素便需要有較廣泛的定義。

由於報酬同時針對工作本身及工作者，所以揀選的應予報酬要素必須能夠顧及工作的特質和個人的特點，學歷要求便是其中一個例子。教育水平一方面可以描述員工的特點，另一方面又可以形容工作的特質。如果一份工作需要由較高教育水平的人來擔任，這工作對該機構來說多數會有較大的價值，而從人力資本的角度看來，擔任這工作的人應獲得較高的薪酬，以肯定他們在人力資源上的投資。

縱使提倡同值同酬的人聲稱工作評核有助於客觀地決定薪酬制度，事實上卻不然。本文已多次指出工作評核本身帶有主觀的特性。正如上述「存有偏見」及「不存有偏見」的應予報酬要素的例子，我們有必要了解判斷偏見的準則。在很多已被公開的個案裏（參照 Rhoads, 1993），工作評核中的應予報酬要素有否存在偏見取決於男性和女性的薪酬是否相同。在其中一個例子裏，Rubenstein (1984) 不同意英國平等機會委員會的公佈，此公佈聲明當大多數的女性工作明顯地獲得低分時，「該組應予報酬要素便存有偏見及應作改善」（Rubenstein, 1984, 第 93 頁）。是以，這情況看來是很多提倡同值同酬的人，都認為任何容許男女工資出現差別的工作評核都要加以否定，因為其中的應予報酬要素存在偏見。

從我們對經濟理論及公司策略和工作設計的探討裏，可以知道除了偏見外尚有許多原因會導致薪酬差異，但這並不表示工作評核中的應予報酬要素不存在偏見；相反地，工作評核中應予報酬要素的偏見是非常嚴重的危險，而且需要加以預防。可惜，現在仍沒有清晰客觀的準則來判定偏見，亦因此在進行工作評核時可能會導致意見分歧及衝突的情況。總的來說，無論工作評核中的應予報酬要素會否達致男女同酬，**當**應予報酬要素決定是基於審慎的商業考慮時，有關的判斷便應被視為恰當。但是當工作評核中的應予報酬的要素持續不斷地造成不平等待遇又沒有明確的商業理由時，有關的要素便應被視為存有偏見且應再選取其它更

3. 同值同酬的實踐

合適的要素。這見解雖然與一些同值同酬提倡者的意見不一致，卻與現今經濟及管理學裏如何釐定工作價值的理論相符。

爲了要以非歧視方式選出足以反映工作價值的應予報酬要素，我們有下列幾點建議：

1. 依據機構的方針和策略選取工作要素。
2. 選取一些包含多種工作特質的要素。
3. 選取一些覆蓋範圍廣泛的要素。
4. 選取一些同時適用於男性行業和女性行業的要素。
5. 同時選取能反映工作內容的要素及能反映該項工作需要的個人特質的要素。

3.2.3. 選擇有關要素的比重

在工作評核中，決定應予報酬要素的比重也是會帶有主觀成分的。附錄一列舉了一個例子，介紹應予報酬要素的比重對工作評核結果的影響。一些工作評核 -- 尤其是由商業化的工作評核公司所製作的 -- 會採用得自所謂「反映政策」方法（policy-capturing approach）的應予報酬要素比重。這個方法是用現行的工資結構加以構迴歸分析（Regression Analysis）以算出應予報酬要素的比重¹。很多同值同酬的支持者很自然地反對這個方法，他們認爲現行工資結構可能已受偏見的影响，故不應用以計算應予報酬要素的比重。

正如揀選工作評核的應予報酬要素，應予報酬要素比重的決定亦應基於商業要求的考慮。如果揀選工作評核中的應予報酬要素時，只顧著要達致同一報酬而不理會其他原因，同工同酬的作法便會淪爲強迫平等的工具，並且不能再用以客觀地訂定工作價值了。所以，選定的應予報酬要素比重，應考慮機構的價值和宗旨，並使其與有關要素能對機構作出的貢獻比例相符。

¹ 舉個簡單的例子：假設某個工作評核採用技能水平及工作條件這兩個應予報酬要素，用迴歸分析法可算出這兩個變數在現行薪酬水平下的係數分別是 0.6 及 0.15。因此，在「政策反映」的方法裏，給予「技能水平」的比重便會相等於給予「工作條件」的比重的四倍。

3. 同值同酬的實踐

3.2.4. 評核工作

實地執行評核工作時，往往是最容易發生爭論和衝突的。給予某個特定應予報酬要素之得分的過程 – 譬如，決定秘書的工作條件應該得到九十分抑或是七十分時（一百為滿分） – 通常都不甚準確及帶有主觀成份。Lawler (1986) 指出以工作評核來訂定薪酬政策會帶來的一個問題是，工作評核會獎勵不誠實的工作描述及鼓勵爭奪得分的行為。在實地執行有關同值同酬的情況時，問題便顯得特別嚴重，因為僱員只要貶低其他工作的重要性便能為自己獲得較高的評分。

因此，小心揀選工作評核委員會便尤為重要，所揀選的僱員代表必須要能同時得到員工的信任和支持，以及能以不偏不倚的方法來評核工作。工作評核的過程一旦淪為攫取得分的行為，薪酬架構便不再能滿足僱員對公平的要求，也無法支持機構的策略和目標。

評分時存有不自覺的偏見亦是一個嚴重的問題，Schwab 和 Grams (1985) 便提出了三個主要在工作評核時可能產生的偏見：直接偏見（令女性工作的評分被貶低），間接偏見（導致工作評核的結果因對一般市場工資情況的了解而出現偏差），以及評級者之性別偏見。研究結果顯示，當工作的名稱被認定與女性有關連時，工作評核的得分便會偏低 (Naughton, 1988; Arvey, 1986)。此外，研究發現對市場工資水平的認識會影響工作評核的結果，亦即是被認為有較高市場工資的工作會在工作評核中獲得高的分數，而被認為是較低市場工資的工作會在工作評核中獲得低的分數 (Mount and Ellis, 1987)。由於女性傾向於從事低工資的職業，這種形式的偏見可能存在著一些問題，那就是以工作評核來剔除市場工資歧視的能力是有限的。

評級者的性別似乎是偏見的另一個來源，實證研究發現男性和女性對本身的工作會有不同的描述 (Ferris, Fedor, Rowland, and Porac, 1985)。一個普遍的工作評核方法是讓在職者及其督導員分別評核工作，然後由顧問或員工關係處召開協商會議，使得在職者及其督導員嘗試在會議上對工作的評分得出共識。可惜的是，性別的影響在此過程中並未獲得應有的注意，雖然 Fay 和 Hempel (1991) 已發表了一些證據，顯示女性在職者於協商過程中較男性在職者更有可能接受較低的評分。這種情況確實令人困擾，因為此現象意味著與女性有關連的工作會獲得較低的評分。

3. 同值同酬的實踐

3.3. 結語

正如前述，同值同酬的概念既清楚又直接，但是要實現這個概念便無可避免地會引發出一連串的問題。下一節會討論同值同酬這概念的理據，為方便討論起見，我們會假設某一種典型的同值同酬已然實施。在這典型的同值同酬方式下，立法機關規定每位僱主各自選擇一套工作評核系統（即是不同僱主可自由採用不同的系統）。在同一僱主下的所有工作均會採用同樣的應予報酬要素來評核，而用以組合這些要素的比重會得自一個預先定好的基礎，而不是透過「反映政策」的方法。最後，如果要進行薪酬調整，亦只會透過增加以女性為主的工作之薪酬，而不是降低以男性為主的工作之薪酬。

4. 同值同酬的理據

我們將會列舉同值同酬正反雙方的理據，尤其會展示出在僱員有不同喜好的正常情況下，最理想的工作評核仍是不能確定工作的正確報酬。因此，以同值同酬的薪酬調整會帶來多種經濟效率的損失。

4.1. 支持同值同酬的理據

正統經濟學者通常認為勞工市場充滿競爭，工資主要是由供求左右。同值同酬支持者的看法則與制度學派及社會學家接近，他們認為勞動力市場基本上是僵硬的和分割的。大企業內部的升職是基於傳統規則，而與外在勞工市場的力量沒有太大關係，聘用規則及工資由公司與工會協議決定，缺乏競爭性。而勞工市場分隔則把工人按性別及種族分為互不競爭的群體。

同值同酬的支持者認為問題的核心是工作分隔。如果兩性的工作一樣，僱主給予女性較低薪酬便是違法，可是祇要僱主能夠把婦女歸入少數幾種工作之內，即使這些工作的價值與男性工作同等，僱主亦可支付女性較低的工資。

對支持者來說，支持同值同酬的理據是簡單明瞭的。一份工作的報酬是應該根據它對僱主的價值，而那些跟工作價值無關的，因性別因素所導致的報酬差別是歧視的現象，亦應該糾正。

同值同酬的理據不但是明顯的，它的根源甚至可以追溯至現代經濟學之父亞當史密夫（Adam Smith）。史密夫在原富論（Wealth of Nations）第一卷第十章中對「補償性工資差別」的著名論述如下：

下面五個主要情況.....要求某些工作有較高的薪酬以取得平衡：
第一，工作本身是否令人愉快；第二，學習這些工作是否容易；
第三，工作是否長久；第四，擁有工作的人是否需要信譽；第五，
工作是否可能成功。

史密夫認為工作報酬是由工作特質所決定，包括技能、責任、努力和工作環境。在這幾方面要求較多的工作，便要給予較高的薪酬以吸引足夠的工人；若工作特質的要求較低或提供較好的工作環境，則無需給予較高的工資，亦能吸引足夠的工人。同值同酬的支持者只是將亞當史密夫的邏輯應用到性別歧視方面。他們提出的問題是：如果兩個工作同值但不同工資，這工資的差別是否應當？如

4. 同值同酬的理據

果工資的差別跟工作特質無關而與在位者的性別有關，這難道不是性別歧視的證據？對同值同酬的支持者來說，答案是肯定的。

同值同酬的支持者亦認為同值同酬的基礎——工作評核是直接和容易實行的，因為不少商業公司（例如 Hay Group）推行這些評核已差不多有一個世紀了。

支持者亦指出同值同酬的實施無需大量統計專才，無需對數以千計僱員的資料作分析，亦無需依靠大型電腦。只要針對公司的工作作評核，給予每種工作一個分數，就可以利用簡單迴歸分析判斷工作的薪酬是基於工作價值，或是因為性別歧視，這些分析方法只需要普通的個人電腦就可以了。

支持者亦提到，同值同酬制度是可以用一個快速、少花費及完全自願的方式來實施，跟其他反歧視政策所引起的漫長訴訟，並不相同。如果「公義的拖延就是公義被否決」，經驗證明¹ 同值同酬是一個迅速的和可保證達到平等的方法。

支持者亦提到同值同酬跟現代的複雜工作環境極之配合。工作評核出現至今差不多已有一個世紀。但隨著商業性評估公司為了適應變動中的勞動市場，工作評核發展得更為完善。其實，工作評核可以作為現代工業關係和人事管理中的重要部份：就算世界沒有性別歧視，它亦是值得推行。尤其在一個急速變遷的環境中，分析工作內容，獲得工作的詳細資料和決定工作價值，是十分值得的。同值同酬的工作評核只是利用這些人力資源的分析去消除性別歧視。同值同酬的支持者認為工作評核特別重要，因為很多現代情況下，「簡單的供求關係無法解釋勞動市場的運行；相反地，勞動市場是由一些複雜的、通常與直覺相違的原則所決定」（Weiler, 1986）。在這種情形下，同值同酬不單是供求分析外的另一方法，它甚至比供求分析更優勝。

當然，一些較舊的工作評核方法，假設工人永遠都會從事同一工作，忽略了個別工人會經常轉工的事實（例如需求的改變）。但是同值同酬支持者指出，工作評核是很容易處理這些情況的。因為工作評核決定工作的價值而非個別工人的價值（和報酬），是以將工作報酬轉變為工人的報酬頗為簡單，可以按工人在不同工作的時間按比例計算報酬。例如，一個工人在三份不同工作各花三份一時間，他的報酬就是三份工作薪酬的平均。

¹ 參考例如 Evans and Nelson (1980)，討論在Minnesota州政府實行同值同酬的情況。

4. 同值同酬的理據

4.2. 反對同值同酬的批評

反對者認為同值同酬是基於一個完全錯誤的假設：跟支持者所提的相反，根本沒有基礎來支持工作評核能夠決定工作的價值；亦沒有基礎支持工作評核可以決定沒有歧視情況下工作的工資率。同值（以工作評核計算）不同酬不一定是歧視，同值同酬亦不一定沒有歧視。

同值同酬和簡單的「補償性工資差別」理論的最基本錯誤是假設所有工人都有同樣的喜好。如果個人喜好真的是一樣，那麼同值同酬是對的。但是，如果個人有不同的喜好，這種簡單的分析便不適用，從工作評核所得到的「工作價值」就無法提供有關應否有工資差別這些問題的有用資料。

在這裏值得考慮一下亞當史密夫有關屠夫的工資討論。史密夫覺得屠夫的工作是「殘忍和可憎」的，認為這工作特質能夠解釋為何屠夫的薪酬比很多其他「普通工作」為高。但是，Rees (1976) 指出這樣是假設所有人都像亞當史密夫一般的講究。如果有足夠多的人不介意和喜歡屠房工作，這樣可能無需在薪酬上作補償，就有足夠的人去當屠夫。

上面的論據表示，不同職位的工資會受需求情況（例如，屠夫空缺的數目）和供應情況所影響。工作評核只探討供應方面的因素（技能、努力、責任、工作環境等）。因為工作評核沒有提供有關需求情況的資料，它們不能估計到工作的「價值」和無歧視情況下工作的工資率。

為了更清楚說明，假定一個社會有十一個工人和兩種工作：警察和文員。所有工人有同樣的技能，亦有同樣的喜好。他們同樣地不喜歡紀律，亦不願承擔當警察的風險，他們都要求最少每小時一元的「補償性工資差別」才願意當警察。這就是說，如果警察和文員的時薪差別少於一元，他們會選擇當文員，工資相差多於一元，他們就願意選擇當警察，如果工資相差剛好是一元，則他們對兩份工作都願意接受。

在這種情況下，如果工資相差是一元，兩種工作都會有人擔任。（要留意的是，如果工資相差少於一元，沒有人會當警察，工資相差多於一元，就沒有人當文員。）因此，在這個例子中，工資差別是完全由「供應決定」，即是單由工人的喜好所決定。在另一方面，兩種工作僱用的人數完全是由「需求決定」，即是由每種工作的空缺所決定。只要工資有一元的差別，工人（供給方面）就對兩份工作同樣地接受，而分配工人到這兩份工作就單由需求決定。這裏特別要留意的是，在這個例子中，市場決定的工資差別跟每個工人要求的工資差別一致，因此，原則上可以詢問每一個工人對這兩份工作的評價來決定應有的工資差別。

4. 同值同酬的理據

現在讓我們先放棄工人有同一喜好的假設，而改為假設他們有同一技能，卻有不同的喜好：有一些工人喜歡紀律和風險，而另一些人則不喜歡。因為每個工人對兩種工作有不同的看法，他們要求的工資差別也都不同。簡單地說，假設工資差別的分佈平均，其中間值為零。因此這 11 個工人的工資要求差別為 -5，-4，... +5；一些工人對成為警察有強烈的偏好，另一些則對成為文員有強烈的偏好，而中間的工人則是“中立”，即在沒有工資差別情況下，對兩種工作同樣都願意接受。對成為警察有最強烈偏好的工人要有 -5 的工資差別（即是，如果警察時薪比文員少 5 元，他對兩種工作都會接受），對成為警察有第二強烈偏好的人則要有 -4 的工資差別，餘此類推。

在這種情況下，工人偏好並不能完全決定均衡下的工資差別。而均衡的工資差別是由供應和需求所決定。例如，如果社會上只僱用三個警察，這樣均衡的工資差別就等於 -3（三個要求最低工資差別的工人，-5，-4 和 -3，會當警察）。但如果社會需要八個警察，這樣均衡的工資差別就等於 +2，只有三個要求最高工資差別（+3，+4 和 +5）的工人當文員。

因此，當喜好不一致時，工作評核不能提供有用的資料以決定合適的工資差別，或決定工作的絕對或相對「價值」。例如，以上的例子中，「中間」或「代表性」工人所要求的工資差別為零，但這不能告訴我們這兩份工作的均衡工資差別，就算歧視並不存在。

以上的論點主要說明，工作的「價值」是個別人士（或者團體，例如評估公司或勞資委員會）的喜好。以上的個別人士是否有代表性是無關重要的；工資差別是由所有工人的喜好分佈來決定，而不單是由分佈的平均值或中間值所決定的。工作評核不應是找出「中間」或「代表性」的工人喜好，而是找出無歧視勞動市場中的邊際工人所要求的工資差別。現實生活的工作評核明顯地不是用來決定，亦無法決定工資差別（Killingsworth, 1987）²。

當然，同值同酬的支持者會迅速地指出現實生活中的勞動市場比上述簡化的例子複雜得多。例如，技能跟喜好都是因人而異，勞動合約可以是長期和不明確的，很多架構（例如，稅收、集體談判等）都對勞動力的供求有很大的影響。但是正因為現實生活的勞動市場是如此地複雜，就算消除所用工資結構中的性別歧視，利用傳統工作評核估計出的「價值」跟薪酬亦無法有任何簡單的關係。

² 一個簡單的例子，假定工作評核給予警察“工作環境”因素的分數很高（因為警察工作艱鉅和危險），因此警察總分數比文員高。問題是在一個無歧視的勞動市場中，警察是否應該比文員有較高的工資？答案是不一定。如果（正如亞當史密夫有關屠夫的討論）有足夠的人不怕危險和覺得警察工作富挑戰性，這樣甚至無需較高的工資都有足夠的人去當警察。

4. 同值同酬的理據

同樣地，同值同酬的反對者認為，進行同值同酬的工資調整就算比傳統反歧視措施快，亦非優點。因為一個錯誤的處方，就算它運作得比合適的處方快，亦不值得支持。而且，同值同酬亦並不見得比其他傳統反歧視的方案見效更快：澳洲的工資裁判系統（一個溫和的同值同酬方式）要經多年才完成；加拿大公務員和郵務員的同值同酬訴訟由 1990 年代早期已開始，至今仍未結束。

雖然同值同酬的理據薄弱，但其政策已在許多國家推行。本報告將在下一章討論這些地區推行同值同酬政策的經驗。

5. 其他地方實行同值同酬的情況

雖然同值同酬對香港和其他亞洲社會還是一個新概念，西方社會實行同值同酬卻已超過數十年。爲了要更明白在同值同酬的實施中有關管理和員工關係的問題，便要吸收西方國家的經驗，包括英國和歐盟、加拿大、美國和澳洲。不同地方有不同的實施情況，其經驗亦有一些不同。以下我們會比較和檢討各個同值同酬的實施情況。

大多數有關同值同酬的分析和檢討都依賴法律觀點或經濟分析。其中美國的研究學者刊登了大多數的檢討文章。我們稍後會列舉同值同酬政策效果的經濟分析。本章的重心是有關同值同酬的實施及有關管理的問題。

5.1. 英國和歐盟的同值同酬情況

歐盟在同值同酬方面已有很長的歷史，早在歐盟成立之時已包含在歐盟的法例中。歐盟的成員國須根據歐盟協議中的第 119 條去實行「同工同酬」的原則。這個條例是根據同酬指引 75/117/EEC 進一步包括同值同酬。至於同值同酬的具體內容和實施的立法則交由個別國家決定。因此，不同國家的有關經驗亦有所不同。

雖然同值同酬自 1975 年起已開始實施，但到了 1994 年部份成員國（法國、盧森堡、希臘、意大利）仍沒有任何有關同值同酬的訴訟（Commission of the European Communities, 1994, 第 8 頁）。其中原因可能是部份國家（盧森堡、意大利、比利時、西班牙、希臘、葡萄牙）沒有清楚在其法例中界定同值同酬，而大部份發生的訴訟是有關同工同酬觀念的（Commission of the European Communities, 1994）。訴訟未發生並不代表這些國家沒有歧視存在。因爲這些國家仍有明顯的性別工資差異。

英國有關同值同酬訴訟的數量最多，因此亦有最多有關同值同酬經驗的資料。英國的工資差距並不比歐盟的其他地方差，因此一些觀察家認爲大部份歐盟國家對同值同酬並不認真（Rhoads, 1993）。此外，英國有大量訴訟可能是由於英國的有關法律較精確和清楚。

在法庭訴訟上，英國和愛爾蘭是歐盟唯一採用分析方法(要素評分法)進行工作評核，而其他國家則一般採用其它非分析性程序（Commission of the European Communities, 1994, 第 19 頁）。雖然工作評核並不可能完全客觀，但仍比非分析

5. 其他地方實行同值同酬的情況

性(整體工作評核)方法較為客觀。基於以上原因，以及香港法例是基於英國的普通法體系，以下的討論將會集中討論英國的同值同酬經驗。

5.2. 英國審裁制度

英國採用審裁制度去處理同值同酬的投訴。採用審裁制度是因為這制度是“快速、便宜、公眾化、非形式和專業”（Dickens, 1978, 第 4 頁）。審裁處包括三個成員，由律師當主席。其他兩個成員，由就業署從僱主和工會提供的名單中選出。除了省錢和非形式外，審裁亦有三層的上訴步驟。最後，有一位“獨立專家”會來評估原訴人的投訴，然後對審裁處作建議。

整個程序由一位女性原訴人投訴開始。在投訴中，原訴人認為她的工作跟其他某些男性工作有同等價值，但得到的薪酬卻較低。三人審裁處一旦成立，協調委員會便會選出一位專家。這個專家可以支持或者反對原訴人的投訴。基於審裁處的條例，原訴人或僱主很難在事實方面向這位專家挑戰。這樣，審裁處一般支持專家的決定。

這些專家在作其決定時有很大的酌情權，因為並未限制他們採用那些可予報酬的要素。根據法例，同值同酬是根據「對當事人的要求（例如努力、技能、決策）」（Hepple, 1994, 第 16 頁）。根據這個定義，工作評核無需考慮市場價值、生產力、或僱主的策略需要。跟其他僱主的比較亦不被考慮。最後，亦要指出這個專家無需對整個企業的工作進行整體評核，而只比較原訴人的工作和少數由原訴人選定的男性工作。

審裁制度本意是個快捷和便宜方法來處理同值同酬投訴，但往往事不如願。本來預算專家可以在 42 日內完成其報告，但平均卻要 12 個月才能完成。由委任獨立專家開始到審裁處的最後決定，平均時間是 17 個半月（Rhoads, 1993, 第 165 頁）。此外，事後向法院上訴的情況亦極為普遍，而上訴的結果也很不一致。原因是法律並未給予獨立專家任何有關選擇何種報酬要素的標準指引，故此，不同的專家採用不同的要素去決定工作的價值。

5.2.1. 不完整的工作分級制度

英國制度的最嚴重問題是審裁處沒有考慮整個工作分級制度。女性原訴人無需證明整個薪酬結構存在歧視，而只需找到一個同等的男性工作有較高的薪

5. 其他地方實行同值同酬的情況

酬。基於勞工短缺等歷史因素、年資因素或其他原因，如果單考慮工作性質大部份公司都會有些「薪酬偏高」的工作。

5.2.2. 獨立專家不一致的分析

審裁處使用獨立專家去評估原訴人的投訴。在評估有關投訴時，並未限制專家要基於何種要求來作決定。英國平等機會委員會（1993）曾提供公司有關如何選擇無歧視工作評核要素的指引，但專家卻可自由採用任何一套要素或尺度。缺乏監管指引造成不同的專家在方法和結論上缺乏一貫性。

前後不一的專家裁決引致同類員工的工資在不同公司有很大的差距。更有不同的審裁處在同一行業對不同公司中的工作價值有不同的估計：例如，一位專家研究 Alston 傢俬公司的女性衣車員和男性傢俬工的工作後，認為他們的工作等值。但另兩個專家卻認為在 Bouyant Upholstery Frayling 傢俬公司的衣車員工作價值較低（Equal Opportunities Review, 1989）。因為專家無需採用一致的指引，使得同一行業的不同公司被迫付出差距甚大的薪酬，對其盈利有負面的影響。

5.2.3. 工會的角色

現時英國由集中決定工資走向分散決定工資和個別性的員工合約，這趨勢是同值同酬支持者所關注的（Rubery and Fagan, 1994）。這個趨向被認為更容易產生薪酬歧視。由於工會會員人數下降和力量減弱，其抗衡薪酬歧視的能力亦減低。事實上，工會力量的減少是僱主可以在薪酬政策作上述改變的其中一個因素。

理論上，同值同酬的投訴可以由個別原訴人提出，但實際上往往是由工會提出。在 1989 年，工會提出的投訴佔 95%（Equal Opportunities Review, 1990）。工會在同值同酬方面採取積極態度的其中一個原因是，這樣可以挽救正在下降的會員數目。更重要的是，審裁程序和上訴所需的時間和花費使得工會的介入有其必要性。至於非工會會員的原訴人，只要平等機會委員會認為其個案有考慮價值，亦可獲得訴訟支援。

5. 其他地方實行同值同酬的情況

5.2.4. 英國制度的評價

審裁處制度的本意是要能快速和有效率，可惜事與願違。其中主要問題是：

1. 缺乏一套給獨立專家的指引，是以工作評核在不同公司之間有不一樣的結果。
2. 商業策略和勞動市場條件不被接受為對同值同酬指控的辯護理由。
3. 同值同酬的指控不是基於整個工作的分級制度，因而使得薪酬分級更不一致。
4. 同值同酬的指控可以基於任何數目的工作，而用來與原訴人的工作作比較的，可以只是某種工作中的某一個員工。

5.3. 英國和歐盟的最近發展趨勢

為了應付全球競爭壓力，公司重組與裁員，歐洲和英國在推行同值同酬方面，似乎正由法律性(強制性)方式轉向勸導性方式。在 1996 年，有兩套實務守則出現，一套來自英國平等機會委員會 (UK Equal Opportunity Commission, 1996)，另一套來自歐盟，此實務守則在 1994 年第一次出版 (European Commission, 1994)。此守則乃是根據同值同酬備忘錄而製的。英國的實務守則跟歐盟的實務守則在很多方面相似。兩套守則都建議處理報酬上性別歧視的最佳方法，是由僱主自願地對其薪酬制度中的性別歧視作檢討。

隨著全球競爭加劇，英國和歐盟的司法意見似乎在慢慢改變，接受商業需要加強適應和彈性以進行競爭。在同值同酬投訴中，法庭的決定幾乎無可避免地要接受市場力量的影響是合理的辯護理由。英國的上議院和歐洲法庭都接受「勞動市場的狀況可以使得同一工作有不同的薪酬」。因此，在“Rainey 和 Enderby”案件中，在市場上有關合適人選短缺的情況下，法庭接受僱主可以給予在同一工作中的兩個員工不同的薪酬，因為「必須這樣做才可以吸引候選人來應徵」 (Industrial Relations Law Bulletin, 1994: SSS2 – SSS10)。

歐洲議會在其 1995 年 12 月所發表的「同值同酬」報告建議中，清楚地表達出選擇以非法律性的方法來推行和達到這些目標的偏好。委員會要求推行以下的建議 (European Commission, Employment and Social Affairs, 1996, 第 21 頁)。

5. 其他地方實行同值同酬的情況

- 宣傳推廣公眾對同值同酬的關注及提供有關同值同酬的資訊，特別是針對僱主、僱員和他們的代表，及在集體談判中的有關代表；
- 訓練能夠研究和提供解決影響同值同酬問題的專家；
- 女性在集體工資談判中有更多的參與；
- 提供具體例子和其他可行方法來找出、研究和交換最佳的實踐方式，使歐盟的守則更為完善。

5.4. 美國的同值同酬情況

與英國和歐盟比較，美國接納同值同酬程度較低。其中一個主要的分別是，美國沒有一個全國性的政策或法例，不像歐盟有一個中央架構，可以要求所有成員實行同值同酬政策。不過在 1963 年通過平等薪酬法案後，美國有嚴格的同工同酬要求，如果工作對技能、努力和責任的要求相等便要付予同樣的薪酬。法案用的名詞是相等而非同值，是以不能用這法案來推行同值同酬政策。此外，平等薪酬法案清楚地容許由合理的年資制度、獎勵制度和任何有關生產數量或品質而形成的薪酬差異。

跟其他國家不同，美國在實施同值同酬的效果方面有很多的辯論。不但支持者和商人在辯論，連學術界人士亦參與。而且，跟歐洲情況不同的是，其主要討論的人士是經濟學家而非律師（Rhoads, 1993）。其實，這種廣泛的有關同值同酬效果的討論是同值同酬沒有被普遍採用的一個原因。美國沒有政治的共識去通過全國性法律來實行同值同酬，其經驗只限於某些州政府公共部門的僱員。

第一個試驗同值同酬政策的是華盛頓州，在 1974 年開始研究同值同酬。但是直到 1984 年，才有第一個小薪酬調整，而且是基於一個訴訟（AFSCME v. State of Washington），由一個主要工會（美國州縣市僱員聯合會，AFSCME）所提出（Gunderson, 1994）。在俄勒岡州，議會通過一條要求州僱員同值同酬的法例，但實施期間主要是針對減少貧窮而非減低男女收入差別（Acker, 1989）。不少州政府亦通過包括所有州僱員的同值同酬法例，但最著名和最多人研究的是明尼蘇達州的經驗。明尼蘇達是一個有趣的例子，原因是法例涵蓋了州和市的僱員。下面的討論會集中在明尼蘇達的經驗，原因是「明尼蘇達比其他州在同值同酬方面做得更多」（Evans and Nelson, 1989, 第 3 頁）。

5. 其他地方實行同值同酬的情況

5.4.1. 明尼蘇達州在州層面的情況

州僱員平等薪酬法案在 1982 年通過，要求薪酬要依據工作的價值。Evans 和 Nelson (1989) 指出同值同酬政策得到明尼蘇達州州僱員的廣泛支持，但他們亦指出 45% 的僱員不知道他們的加薪是因為同值同酬政策 (Evans and Nelson, 1989, 第 170 頁)。這種低程度的認知是因為同值同酬的採用和實施是刻意地低調。

州政府用 Hay 系統去評估工作的價值。在 Hay 系統中，工作根據四個要素評估：知識、解決問題的要求、責任和工作環境 (Hay and Purves, 1984)。工作分為三類：其僱員七成以上為男性或女性者，依次稱為男性工作或女性工作，其他則稱為均衡工作。每兩年，僱員關係部的主席就會交上一份存有薪酬不公平的男性工作和女性工作名單，女性工作會得到額外的加薪。在實際運用上，州政府會針對男性工作估算出一條「薪酬線」（畫一條男性工作薪酬對其工作評核分數之迴歸線），然後將女性工作跟這條線作比較。

州議會所通過的法例是性別中立的，並不要求或限制州政府祇針對女性工作，而是要求州政府保證所有工作都根據其價值給予薪酬。但是，實際上僱員關係部的首任主席選擇解釋這條法例只應用於女性工作。因此，即使男性工作和均衡工作的薪酬低於 Hay 方法所決定的薪酬線，仍然得不到加薪。

這個決定導致的其中一個結果是，因同值同酬而有資格加薪的工作會隨著時間而改變。例如，如果一種工作以前有 69% 的女性僱員，但由於其顧員成份的輕微改變會使得這件工作由均衡工作變成女性工作。由於州政府用於同值同酬方面的財政預算有限，這些新形成的女性工作並不能自動得到加薪。然而，在 1989 年，14% 屬於均衡工作的員工得到加薪，原因是這些工作在 1982 年時屬於女性工作 (Sorenson, 1990, 第 24 頁)。

5.4.2. 州層面實施後的一些效果

可能是由於低調實施，州層面同值同酬的實施沒有產生任何戲劇性的困難；但是困難肯定是有的，包括女性工作以外員工的不滿和薪酬壓縮的問題。部份問題是由於主席決定只將法例限制於女性工作，從而使得低於薪酬線的均衡工作和男性工作的員工特別不滿。

將法例只針對女性工作，特別會引起低收入男性工作員工的強烈不滿。這些男性工作主要是在天然資源部門中一些要求高學歷，但傳統上低收入的工作，例如林務員、自然學家、野生動物和漁業的管理人員。這些員工當初支持同值同

5. 其他地方實行同值同酬的情況

酬，但當他們發現自己不被列入受惠人，他們考慮向僱員關係部提出訴訟。經過幾年的爭辯，明尼蘇達專業僱員協會為這些在 Hay 方法所制定的薪酬線之下的男性工作員工提出投訴。這個投訴的基礎是，法例要求所有工作依據其價值而給予薪酬。僱員關係部不想面對訴訟，最後給予在薪酬線之下的男性工作加薪。這個決定的一個額外效果是，所有工會都要求州政府根據 Hay 所決定的薪酬線給予薪酬，令明州本來已經高企的公務員薪酬進一步提高 (Evans and Nelson, 1989, 第 96 頁)。

明尼蘇達州跟美國大部份公共僱主一樣，傳統上有薪酬壓縮的問題。薪酬壓縮是指州政府員工薪酬級數差距過小。基於政治壓力，明尼蘇達州刻意地給予管理階層人員比私人機構較低的薪酬，而低級工作則比私人機構有較高工資。這樣造成主管與下屬祇有很小的薪酬差別，而同值同酬使這問題惡化。例如文職人員時薪為 10 元，而他們的主管 (僅管其有有四年大學的學歷) 只得時薪 11 元 (Rhoads, 1993, 第 48 頁)。有些個案更是升職減薪 (Minneapolis Star and Tribune, 1985 年 6 月 10 日, 第 9A 頁)。這個問題最後的解決是增加低層主管人員的工作評分，令州政府勞工支出進一步增加。

5.4.3. 明尼蘇達的地方實施情況

在涵蓋州政府僱員的法例通過兩年後，州政府在 1984 年進一步立法，要求地方政府和校區實施同值同酬，這兩方面立法的重要分別是，州方面的法例要求同值同酬為「主要考慮」，而地方政府方面的法例只要求同值同酬為「其中一個主要考慮」。這似乎是細微的分別，但其實是很重要的，因為這樣便容許地方政府可以考慮勞動市場的情況。地方法例的另一重要特點是沒有指明工作該如何評核。僱員關係部似乎是希望地方政府會跟它一樣使用 Hay 系統，但結果是地方政府往往聘請顧問公司進行比較複雜的工作評核計劃。

哪個市場薪酬線？

基於法例，工作評核和同值同酬實施的細則由地方政府決定，因而形成了不同地方政府之間的實施有很大的差別。大量的顧問幫助地方政府實施同值同酬制度，而不同的顧問對如何實施同值同酬都有不同的看法。其中一個爭議是同值同酬調整工資薪酬線的選擇。當估計薪酬線時，用以估計薪酬線的工作可以是：所有工作、均衡工作、男性工作或女性工作。

僱員關係部主張以男性工作來估計薪酬線，並以這條薪酬線來為女性工作訂定工資。但是，以所有工作來估計薪酬線是最為普遍的 (Rhoads, 1993, 第 58

5. 其他地方實行同值同酬的情況

頁），其中的一個原因是這條薪酬線最為穩定。因為男性工作的數目較少，男性薪酬線對給予極高或極低工資的個別工作特別敏感。另一個男性工作不穩定的原因是僱員人數的改變會造成整組男性工作改變；例如，由於聘請一兩位女性員工，可能使一份男性工作變成均衡工作。

以所有工作來估計同值同酬薪酬線的第二個原因是，男性工作薪酬線最高，而女性工作薪酬線則最低。所有工作和均衡工作的薪酬線則在中間。因此，如果採用以所有工作為薪酬線，加薪幅度會較少。最後一個原因是，這樣可以容許管理階層凍結高於所有員工薪酬線的男性工作，藉以平衡因為女性工作增薪所帶來的勞工成本增加。如果以男性工作為薪酬線，只會帶來女性工作的薪酬大量增加，而沒有工資減少作平衡。在 1990 年，州政府修改有關法例來強迫地方政府將女性工作與男性工作比較，但這法例後來亦再經修改。現行有一套非常複雜的條例管制用甚麼工作來估計薪酬線，其中 80%的工作可以是均衡工作（Office of Revisor of Statutes, 1996, Minnesota Rule 3920.0500）。

另一個不錯的觀點是採用所有員工的薪酬線可以容許調整所有工作的工資，而僱員關係部的做法卻忽視了均衡工作。雖然僱員關係部認為法例的原意是只針對女性工作，但根據 Arthur Young 顧問公司，發現只有 29%的地方政府單獨針對女性工作，而其他 71%的地方政府則調整所有不公平的薪酬（Rhoads, 1993, 第 59 頁）。忽略均衡工作的一個結果是，屬於低薪均衡工作的女工不能受惠於同值同酬帶來的加薪。在極端的情況下，這可能增加工作分隔，因為女性僱員希望轉到女性工作中以享有同值同酬的加薪，這樣反而減低女性加入高薪的男性工作的誘因。

逃避法例的技巧

地方政府採取多種手法來逃避增加女性工作的工資。一個普通的方法是實行雙層工資制度。在這個政策下，現有僱員仍可以獲得他們原來的薪酬，而新僱員則得到較低的薪酬。這樣當計算薪酬線時，可用較低的「官方」薪酬，而非舊有員工的較高薪金。如此可以降低薪酬線，從而減少對女性工作加薪的幅度。針對這個問題，僱員關係部已制定了相關條例，要求在估計工作薪酬線時，每一工資階層要算作不同的工作（Office of Revisor of Statutes, 1996, Minnesota Rule 3920.0300, sub. 5A）。

另一逃避方式是將高收入的男性工作或低收入的女性工作以合約形式承包出去。因為這些工作再不是直接由機構負責，就無需對這些工作作任何薪酬調整。法例亦不涵蓋兼職僱員，因此對工作時間的嚴格限制亦可幫助地方政府避免遵守法例。另一個逃避的簡單方法是在低收入女性工作中僱用一些男性，將女性

5. 其他地方實行同值同酬的情況

工作變成均衡工作。在最終的分析中可知，工作評核程序其實很容易操縱，以上逃避方式實無需要。有報導指出地方政府會進行多個工作評核，然後選擇可以導致最低加薪的工作評核方式。因為有很多合理的理由可以使不同的工作評核得到不同的結果，要防止操縱工作評核是很困難的，而唯一解決的方法是修改法例，要求採用一個特定的工作評核方法。

其他實施困難

工作評核委員會的結構似乎對工作評核程序的最後結果有很大的影響力。同值同酬的支持者承認“所有人都發現那些控制工作評核的人贏了頭獎”（Evans & Nelson, 1989, 第 25 頁）。Rhoads（1993）曾對那些參與者就其經驗作了廣泛的訪問，其共識是：最後結果深受每種工作僱員代表的說服能力影響，而非非常相近的工作經常得到很不同的評分。

工作評核亦使不同組的僱員互不信任。在很多情況下，得到加薪的員工感到幅度太低，而沒有加薪的更是不滿。評分的程序經常產生僱員憤慨，因為增加評分的慣用手法就是貶低更高職位的價值。就業關係部在其指引中認為實施同值同酬時減少類似問題的方法是鼓勵員工的參與，但 Arthur Young 顧問公司的經驗則認為員工參與越少越好。同值同酬的最常見結果是“在小鎮的市政府大樓和縣的法庭裏充滿著嫉妒和不滿，幾乎無法工作”（Minneapolis Star and Tribune, 1990 年 5 月 6 日, 第 8A 頁）。

實施同值同酬使得一些工作出現短缺或過剩。雖然公共部門在傳統上都有薪酬壓縮的問題，不過大部份要凍結薪酬的工作都是較高技術的工作（Rochester, Post - Bulletin, 1986 年 10 月 11 日, 第 1A 頁）。吸引技術人材因此更為困難。同時，秘書工作則有很多的應徵者，因為這些職位的薪酬比私人機構高三分之一。因為法例只要求同值同酬作為其中的一個主要考慮，而非主要考慮，所以地方政府的一種解決辦法是因應勞動市場作調整，但僱員訴訟使得這個辦法難以實行。

政府部門的服務大多沒有直接的競爭對手，所以很難決定同值同酬對競爭力的影響。不過有一種服務亦有私人機構提供，就是提供給公務員的受資助托兒服務。面對照顧兒童員工工資的增加，大部份托兒中心被迫在沒有增加職員的情況下增加兒童數目，否則要減低職員數目以減少支出（Swenson-Klatt and Boyer, 1991）。因為這些日間托兒中心主要依靠收費來維持，要給予高於市場的工資，明顯地影響了它們和私人日間托兒中心的競爭，雖然這些受資助中心可以得到私人中心不能得到的公帑。

5. 其他地方實行同值同酬的情況

5.4.4. 明尼蘇達制度的檢討

明尼蘇達州擁有在美國最廣泛的同值同酬制度，但範圍只限制在公共部門的僱員。雖然同值同酬對競爭力的影響很難判定，我們仍可從明尼蘇達的經驗吸取教訓：

1. 雖然州內各公共部門的工作很相似，但是工作評核的結果卻有很大的差別。這些差別是由於對價值的理解的不同，以及工作評核委員會內部的政治術。在私營經濟的不同部門或在不同商業策略的企業之間，實施同樣的法例則會帶來更大的差別。
2. 同值同酬的標準薪酬線要清楚訂明。採用所有工作來估算薪酬線會得到最穩定的結果，但女性工作所得的加薪亦會較少。
3. 希望逃避法律是很容易的。故此，非常繁複的法律才能杜絕逃避。
4. 同值同酬的實施會在員工間產生磨擦，因為過程使得員工之間互相競爭去爭取較高的分數。僱員在過程中的高度參與會令這問題更為嚴重。
5. 因為明尼蘇達的同值同酬比較是依據薪酬線而非個別工作，它沒有像英國以個別「反常」工作作為標準而帶來的問題。
6. 只考慮低於標準薪酬線的女性工作，會令低收入男性工作和均衡工作的工人不滿。根據工作評核調整所有工作的薪酬，一般被認為較公平，不過部分人可能認為對男性工作加薪是奇怪的。
7. 當局要決定透過甚麼途徑達致同值同酬，包括凍結過高薪酬的男性工作的薪金，或對過低薪酬的女性工作加薪，又或是兩者同時進行。

5.5. 澳洲的同值同酬情況

澳洲被認為是實行同值同酬的成功例子，但它的方法涉及人為訂定工資，已被證明是對競爭力有很大的損害。從 1904 年起，澳洲政府設立了一個勞動審裁制度調解工資紛爭，而這個制度已逐步擴大至全國的工資談判。在八零年代後期，由聯邦和州委員會所決定的工資包括澳洲 85% 的僱員。

最普遍的制定工資原則是「公平工資比較」（Comparative Wage Justice），這原則監管在同職位之中或不同職位之間的工資。不同於正式工作評核制度，「公

5. 其他地方實行同值同酬的情況

平工資比較」沒有任何對工作內容的分析。「公平工資比較」是依據過去的薪酬差異，然後壓縮差距讓工資更平等。早在 1942 年，有一位具影響力的聯邦法官，Kelly，提出「一個制定工資的機構在薪酬關係上只能參考個別行業或一般行業的以往經驗」（Issac, 1986, 第 86 頁）。這樣，隨著時間的消逝，工資跟正常勞動市場下的水平相距就越遠。「公平工資比較」的另一結果是澳洲人所謂「攀比」（flow on），就是工會利用一個職位所得到的工資增加為理由，去要求所有其他職位有相應的工資增加。

在很多職位內，傳統上男性跟女性有不同的工資，但這些差別在 60 年代逐漸被取消。在 1969 年，聯邦委員會（現稱工業關係委員會）實施同值同酬。因為薪酬的制定不是基於正式的工作評核，結果使得女性工作的加薪屬於任意性質。

5.5.1. 制度的廢除

雖然澳洲成功地減低男性與女性的工資差距，它的工資制度並不是真正名符其實的同值同酬制度。在 1972 年一個重要的同值同酬案例中，委員會指出「工作的價值是指相對於制定的工資或薪酬的價值，而不是指對僱主的價值」。即是說，工作的價值是根據以往的工資，而非是根據工作的性質。因為國內的工資越來越跟勞動市場情況脫節，澳洲的經濟亦越來越缺乏競爭力。

全國性的工資制定有另一後果，就是迫使所有僱主付同一工資，限制了僱主在實施不同商業策略上的能力。例如，一個要採用降低成本策略的僱主希望減少勞工成本；而一個採用優質商業策略的僱主則願意對高質素員工給予較高工資。在一個全國性制定工資制度下，這些不同策略是很難實行的。

審裁制度所帶來的工資壓縮，導致了常有技術勞工短缺的報導。澳航在吸引高技術飛機維修人員方面的問題，使其在 80 年代後期將飛機送到其他國家去維修。由於審裁處要求澳航付低薪給這些職位的工作人員，結果造成其被迫付高薪給其他國家人員而非澳洲人。

爲了應付這些問題，澳洲開始下放其工資制定的權力。現在出現了由個別僱主和工會直接談判的情況。在沒有其他機制下，澳洲同值同酬的未來發展並不明朗。

5. 其他地方實行同值同酬的情況

5.5.2. 澳洲制度的評論

因為澳洲能夠縮短男女薪酬差距，成為一些同值同酬支持者的例證，但澳洲制度的一些特質卻令它成為一個不良的學習對象。

1. 中央制定工資的制度縮短了全國男女的薪酬差距，但在經濟競爭力上卻要付出龐大的代價，也提高了失業水平。
2. 對女性工作的加薪並非考慮其工作價值，而是通過行政手段。這樣就導致了失業的增加，因為僱主會降低其對那些「過高薪酬」工作的需求。
3. 基於沒有考慮不同的商業策略，中央制定工資的制度阻礙了各個公司運用其獨特策略的能力。

5.6. 加拿大的同值同酬情況

於 1997 年通過為法例的加拿大人權法第 11 段，明言僱主若給予從事同值工作的男女工不同的薪酬就是歧視。而加拿大人權委員會亦與工會合作保障聯邦同值同酬政策的實施無礙。在這法例之下，委員會有權調查僱員的投訴，而不是像一些省制定強制性的時間表來執行同值同酬（Canadian Human Rights Commission, 1996）。

委員會可以接受來自任何聯邦機構員工的投訴，包括聯邦政府公務員，公營機構，銀行、交通運輸、通訊行業及聯邦權力範圍下的任何公司。

當僱員正式投訴後，委員會便會委派一位調查員作三階段的研究：收集有關工作的資料、用評核方法來分析這些資料及計算剔除歧視所需的薪酬調整。

調查完結後，調查員會向申訴人和僱主作報告，並會向委員會建議應採取之行動。倘若有關雙方在調查期間未能達成協議，而委員會又相信工資調整是必須的，委員會可委任審裁處或調停員介入以達成和解。但審裁處的決定仍可以被提到法庭上訴。

自從 1978 年有關聯邦法例生效後，約七萬名僱員曾受惠於委員會處理的個案而獲得加薪。達致同酬的工作包括圖書管理員及歷史研究員、廚房工人及打掃工人、護士及急救人員等等。平均而言，這些因投訴獲解決的女性行業工作者，可獲得約五萬元追溯性的薪金調整，及以後二千三百元的年薪加幅。

5. 其他地方實行同值同酬的情況

整體而言，加國的同值同酬程序非常緩慢、繁複及富對抗性，其整體成效亦有限。採取法律行動可能需時甚長。1991 年控告財政部的個案仍在等待法庭裁決。92 年對郵政局起訴的有關聆訊仍在進行¹。這些漫長的法律訴訟要歸咎於確保沒有性別歧視的工作評核制十分困難以及計算薪酬調整亦甚為複雜。

探討了其他地方實行同值同酬的經驗之後，我們將於下一章節探討香港的情況。

¹ 外地專家Mark Killingsworth提供的資料。

6. 香港的性別薪差

我們從 1981、1986、1991、1996 年的人口普查來研究香港的性別差距究竟有多大及其趨勢如何¹，其中包括下述三個問題：

- (1) 性別薪酬差距有否收縮？如有，其因素為何？
- (2) 相對於教育及工作經驗等因素，勞工市場上的歧視在性別薪差方面有多大影響？
- (3) 性別薪差及職業分隔兩個問題，何者較為嚴重？同值同酬有助減低性別薪差。而在聘請及升職方面的反性別歧視立法卻是處理有關職業分隔問題的較佳政策。

6.1. 性別薪差分析

6.1.1. 薪酬決定因素：Mincer 方程式

我們用 Mincer (1974) 人力資本收入程式來量度歧視及其它因素（如教育及工作經驗等）對每月收入的影響：

$$\begin{aligned} \text{對數(收入)} = & \beta_1 + \beta_2(\text{教育程度}) + \beta_3(\text{經驗}) + \beta_4(\text{經驗})^2 \\ & + \beta_5(\text{女性}) + \beta_6(\text{已婚}) + \beta_7(\text{寡身}) + \beta_8(\text{中國出生}) \\ & + \beta_9(\text{外籍}) + \text{隨機誤差} \end{aligned} \quad (1)$$

這方程式假設收入由教育程度、經驗、性別、婚姻狀況（已婚、喪偶／分居、抑單身）、出生在中國大陸（包括台灣）與否、或是否外籍（非中國大陸、香港及台灣）人仕等因素決定。“經驗”指“可有經驗”，即歲數減去在學年數及未入學的六年。應變數（Dependent variable）用對數式，因為比非對數更能貼合實際數據；而在教育因素前的係數（Coefficient）亦可視為教育的回報。

¹ 早期有關香港性別薪差的研究，可參考Lui & Suen (1993, 1994), Suen (1995)及Chung(1996)。

6. 香港的性別薪差

我們分別用兩個模式來估計。首先，教育分爲小學、初中、高中、預科、技術專科、非學位專上、專上學位等七個虛擬變數（dummy variables）來代表一個人的最高教育程度。在另一個模式，我們用在學年數來量度教育。

另外，用來估算這兩個模式的樣本分爲兩種：一爲包括外籍人士在內，另一則不包括外籍人士在內。採用不包括外籍人士的樣本，其用意在於消除來自海外之大量家庭傭工（如：菲傭）的影響。

6.1.2. 估計薪酬歧視

現行測量性別薪酬差距有多種方法。最簡單的方法是假設在個人特質(如教育、經驗)相等的情況下，男、女薪酬差距是一個常數（intercept differential），即市場不會對男、女的特質給予不同的回報（即沒有斜率的差別）。因此，性別薪差由方程式的截距（intercept）之差來決定；而加插一個性別虛擬變數（dummy variable）在方程式內可測出女性受歧視的程度。這類的研究方法在初期的性別薪差研究很普遍。

6.1.3. Blinder - Oaxaca 分解法

上述方法忽視市場可能對男女的人力資本及特質給予不同的報酬。1973年，Blinder 與 Oaxaca 不約而同採用分解法把兩性薪酬差距分爲兩部份，一是由生產力所引致的差距，而另一則是指爲歧視，是無法解釋的部分。

我們用“W”代表工資， X_i 代表第 i 個個人的特質（如教育、經驗），方程式(1)可簡寫爲：

$$\ln W_i = X_i \beta + U_i \quad i=1, 2, \dots, N \quad (2)$$

β 是待估計的係數， N 是樣本大小。由於這方法需要分開男、女兩個樣本，所以兩性工資差額分解可用以下方程式表達：

$$\overline{\ln W}^{\text{男}} - \overline{\ln W}^{\text{女}} = \bar{X}^{\text{女}} (\hat{\beta}^{\text{男}} - \hat{\beta}^{\text{女}}) + (\bar{X}^{\text{男}} - \bar{X}^{\text{女}}) \hat{\beta}^{\text{男}} \quad (3)$$

6. 香港的性別薪差

$\hat{\beta}$ 是用普通最小平方法 (OLS) 對方程式 (2) 的參數的估計。而各變數 (如, \bar{W}) 上的一劃則代表平均值。方程式的第一項是不能解釋的工資差距, 一般人當這是歧視的後果。第二項則是因個人特質的不同而產生的。

採用 Blinda-Oaxaca 方法的一個實際考慮是指數問題, 因為方程式(3)並非性別薪酬差距的唯一分解法。方程式 (3) 中兩項的權數分別為 $\bar{X}^{\text{女}}$ 及 $\hat{\beta}^{\text{男}}$, 即假定男性工資結構在沒有歧視的情況下會被採用, 是以稱為男性加權的分解。方程式中用的權數 $\bar{X}^{\text{女}}$ 及 $\hat{\beta}^{\text{男}}$ 可以被 $\bar{X}^{\text{男}}$ 及 $\hat{\beta}^{\text{女}}$ 取代而成為一條女性加權的分解方程式:

$$\overline{\ln W}^{\text{男}} - \overline{\ln W}^{\text{女}} = \bar{X}^{\text{男}} (\hat{\beta}^{\text{男}} - \hat{\beta}^{\text{女}}) + (\bar{X}^{\text{男}} - \bar{X}^{\text{女}}) \hat{\beta}^{\text{女}} \quad (4)$$

我們的報告會採用男性加權分解的結果。

6.1.4. 模式的理理解

Blinda-Oxaca 分解法表示部份性別薪金差距可從工人特質 (如教育及經驗等) 解釋, 而剩下不能解釋的部份則可能是勞工市場存在之歧視。不過性別薪酬差距不能解釋的部份也可能是由性別歧視之外的因素所導致的, 特別是模型內沒有包括的變數。如果這些變數影響收入, 它們或許能夠解釋所謂「不能解釋差距」的顯著部份。例如男性工作時間往往比女性長, 收入有差距是合理的。不過我們的模型並沒有包括工作時間, 因為香港祇有 1981 及 1986 年的工作時間數據, 而 1991 及 1996 年的數據則缺乏。下面的分析顯示, 1981 及 1986 年的工作時間差距可解釋至少 35% 的兩性月薪差距。

工作的努力程度 (intensity) 是解釋收入的重要變數, 不過因為難以量度和觀察, 幾乎所有數據組都沒有包括這個變數。Becker (1985) 認為已婚婦女由於需負責大部分的家務, 故其投身勞工市場的精力少於大部分的丈夫。當婦女每小時工作中所用的精力較少, 其收入亦會較少。縱使已婚婦女投身勞工市場, 她們也會找一些努力程度較低的工作, 令她們可兼顧家庭責任, 從而造成職業分隔。如果 Becker 的論點正確, 工作的努力程度便可解釋所謂不能解釋差距的一個顯著部份。

男性工作時間較女性長，而女性需要負擔大部份家庭雜務未必是天經地義的，這可能是社化過程中性別歧視的結果²。不過僱主付出較少工資給予努力較少的僱員並非歧視。我們應該區分勞工市場中的歧視及社化過程中的歧視，前者是僱主的責任，後者源於歷史及文化。文化觀念應從教育上著手改變。強制僱主付出較高的工資給予努力較少的工作並非解決問題的辦法。

不過，值得注意的是勞工市場的歧視亦可能與歧視性的社化有關係。事實上，強烈的勞工市場歧視會加強歧視性的社化。若很多顧主依然歧視，依然歧視具競力和工作勤奮的女員工，而付予她們較低的薪酬，而婦女們因此而減少在工作上的努力及對教育和訓練的投資是可以理解的，因為女性受教育及培訓的回報率較男性低。日積月累，僱主的歧視便會加強文化觀念的定型。

雖然勞工市場歧視與社化過程的歧視相連，可是這兩個因素必須在概念上分清楚，因為解決兩類歧視的政策有別。原則上我們所用的迴歸分析（Regression）可分開兩種不同因素的效應。只要有足夠數據，我們的迴歸分析可回答下述問題：縱使女性所有特質與男性完全相等（包括訓練、教育、經驗、工作時間和努力程度等），其薪酬是否仍然較低？若然，兩性薪酬差距便是勞工市場歧視的結果。但即使沒有勞動市場歧視，如果女性教育及訓練較差，其薪金亦會較低，而此差距可能是歧視性社化的結果。

可惜的是，我們並沒有所有重要變數的數據，尤其是沒有包括工作時間長短及努力程度的數據。這兩個因素可能解釋大半所謂「不能解釋」的薪差。因此，迴歸結果所未能解釋的性別工資差距應當作勞動市場歧視結果的上限。

6.1.5. 職業性分隔

Blinder 及 Oaxaca 分解方法比起簡單的虛擬變數（dummy variable）方法更佳，原因是區分了兩性生產力差距與工資歧視。美中不足的是職業性分隔這個重要的工資差距因素並不包括在模式內。不同職業有明顯的薪差，是以性別職業分隔會影響性別薪差。女性在職業等級上通常是排在下層（見 Levin, 1991; Anker and Hein, 1986 等研究）。Gunderson（1994, 第 1 頁）指出：

² 這也可能是兩性先天分別的後果。不過考察先天／後天的辯論並非本研究的目標。

6. 香港的性別薪差

兩性薪差主要反映以女工為主的職業工資較低。縱使這些職業與男工為主的職位有同樣的技術、努力、責任、及工作環境，女性工仍比男性工低薪。

其實我們可於方程式內加入虛擬變數 (dummy variable) 來代表職業對收入的影響。許多社會科學在收入方面的研究採用此種方法。這做法可有助解答在同一職業內，收入是受甚麼因素決定。不過倘若職業受勞動市場歧視影響，而非外在決定，這做法便不適當 (見 Gunderson, 1989)，難怪一些學者不願將職業變數列在模式內。Gunderson (1989) 指出，是否分析不同性別的職業對工資差距的影響，亦應視乎研究的目的。研究焦點若在於同一職業內同工但不同酬的現象差異；便需要控制男女在不同職業分佈上的差別 (這些差別超越一般同工同酬法例的範圍)。若研究目的是在於量度男女職業分佈不同而引致的工資差異，便不需要控制職業差別。

6.1.6. 職業分隔及薪差分解

在工資方程式加入職業虛擬變數，有助於我們領悟兩性職業分佈對薪差的影響，但尚未能估計職業之間及職業之內薪差的相對重要性。但 Brown、Moon 和 Zoloth (1980) 的模式則可做此估計；其將男女薪差分解為職業內的差距及職業間的差距兩部份。這模式以個人職業成就為內生變數 (endogenous variable)，通過兩個步驟來加入職業分隔的影響以進行薪差分析。首先，用男性職業成就及工資的決定型式作為無歧視的準則，來預測具某特定能力的女性在每一種職業上的成就及其工資。然後，再將兩性薪差分解。兩性薪差可分解成 **A**、**B**、**C**、**D** 四項之和，其定義可見附表：

性別薪差類別

	同一職業內	職業間差別引致
能解釋	A	B
不能解釋	C	D

能夠解釋的兩項 (**A** 和 **B**) 反映個人特質不同所造成的工資差距，而 **C** 和 **D** 是模式所不能解釋的，可能是歧視的結果。這模式的詳細解說見附錄 III。

A 和 **C** 的含義與 Blinder-Oaxaca 分析法裏的解釋及不能解釋部份相似，唯一不同的是職業分佈保持不變。**B** 和 **D** 兩項則包括三種職業分佈 (i) 男性職業分

6. 香港的性別薪差

佈，(ii) 預測出來的女性職業分佈，(iii) 真正女性職業分佈。預測出來的女性職業分佈 (ii)，是由女性特質用男性職業成就作為無歧視情況下的準則來計算的。(i) 與 (ii) 之差別反映出能以個人特質解釋之非歧視性的兩性差距。因為 (ii) 與 (iii) 的差別不能從個人特質解釋，故此可能源自歧視。

B 和 **D** 是加權總數，以在不同職業的男性平均收入為權數。**B** 是 (i) 與 (ii) 差別的加權總數。在模式內的個人特質可解釋這些差別。**B** 因此代表職業差別引致的可解釋工資分別。而 **D** 則是 (ii) 與 (iii) 差別的加權總數。我們模式內的個人特質不能解釋這些差距。**D** 因而代表職業差別引致的未能解釋的薪差。

6.2. 性別薪差與數據

我們採用了 1981 年人口普查的 20% 樣本，1986 年中期普查的全數，1991 年普查的 5% 樣本，及 1996 年中期普查的全數。從這些樣本中我們抽取 15 至 64 歲的受薪僱員作分析。結果，1981 年數據中抽了 345,583 人，1986 年抽了 295,952 人，1991 年抽了 108,057 人，及 1996 年抽了 387,501 人。表 6.1 列出四個普查年度中所有變數以性別劃分的平均值。

6.2.1. 性別薪差的整體數字

表 6.2 顯示出這四個年份中包括及除卻外籍工的男女不同職業的平均月薪及男女工資比率。鑑於外籍家庭傭工數目的龐大，且其絕大多數為女性，不包括外籍工在內的統計數字較為合適。男女薪酬比率（以女性薪酬為基數）從 1981 年的 1.4080，下降至 1996 年的 1.1918，迅速地下降了 20%。若不排除外籍工，比率亦由 1981 年 1.4302 降至 1996 年 1.3336（1986 年至 1990 年的小幅增加除外）。表 6.3 顯示男女月薪的對數，與表 6.2 的趨勢相若，顯示薪酬性別差距不論包括外籍工與否皆收縮。

6.2.2. 不同職業間的性別差距

從表 6.2 及 6.3 可見不同職業的工資結構在兩性間頗為相似。經理及行政人員最高薪，專業人士其次，文員第三。服務性工人、技工／操作工／雜工及漁農業工人等收入則最低。

6. 香港的性別薪差

兩性薪差亦因不同職業而有差距。1996 年最嚴重的薪差是漁農業，女工比男工薪酬少 69%。技工／操作工／雜工行業則持續有嚴重的薪差，女工比男工薪酬少起碼 46%。文員的男女薪差最少，在 1981 及 1986 兩年均是 25%，但之後便下降（表 6.2）。1996 年，男女薪差最小的是文員和經理及行政人員；男性文員比女性文員只多賺 9.87%，而在經理及行政人員方面，男性亦只比女性多賺 12.6%（表 6.2）。

6.3. 薪酬方程式的迴歸結果

表 6.4 及 6.21 列出迴歸結果，我們將詳細內容報告如下。

6.3.1. 包括外籍工人

表 6.4 列出迴歸結果，方程式是以月薪的對數為性別、經驗、婚姻狀況、出生地點及教育程度的函數。而所有的迴歸結果顯示，其所有的係數都是顯著的，而係數的正負值亦不出所料。代表女性的虛擬變數在不同年度的所有模式中皆是顯著的負係數。即使所有的特質都相同，女工仍比男工薪酬少 30% 左右，表 6.5 及 6.6 列出分開男女樣本的估算結果。在男工樣本中，如表 6.5 顯示，除了 1981 年外，所有代表外籍工的虛擬度數，其係數皆是顯著的正數。但表 6.6 則指出，女工方程式內所有代表外籍工的虛擬變數，其係數皆是顯著的負數。這是因為香港有很多低工資來自東南亞的家庭傭工（菲傭為主），而外籍男工則多受聘於高薪的行業。在 1981、1986、1991 及 1996 年外籍男工佔經理、行政階層及專業人仕的比例依次為 0.2007、0.3583、0.4118 及 0.4664。而女性外籍工相應的比例祇有 0.1220、0.1193、0.1174 及 0.1180。

6.3.2. 不包括外籍工

為了控制大量外籍工對數據的影響，我們會集中分析不包括他們在內的樣本。這樣可反映本地工人性別薪差的實際情況。表 6.7 列出其迴歸分析的結果。所有係數皆是顯著的，其正負亦不出所料。本地女工比男性同背景的工人少賺 20% 至 30%。如前所述，不包括外籍工在內時，性別薪差在各年度皆是較低的。兩性薪差由 1981 年的 0.2659 降至 1996 年的 0.1788（模型 2）；換言之，女性比男性在 1981 年收入少了 27%，但到了 1996 年，只是少了 18%。

6.4. 對薪差的解釋

我們再度將男女樣本分開套入模式來估算其薪差，其結果列在表 6.8 及 6.9。爲了更深入了解薪差，我們問：（一）男性比女性在哪方面有更佳的特質（例如男性是否受較高的教育）？（二）哪些因素令男性在同等條件下仍會比女性有較高的薪酬（即有較大的係數或較高的斜率）？第一個問題是針對兩性特質差異引起的薪差，而第二個問題則是探討可能的歧視來源。

6.4.1. 教育程度

從表 6.8 及 6.9 比較可見，女性的教育程度相對於男性增長甚多。1981 年女性平均有 7.6 年在學，而男性有 8 年在學。但到了 1996 年，女性則有 10.6 年在學，而男性只有 10.2 年在學。事實上，女性在 1981 年及 1986 年比男性少受教育，但在 1991 年及 1996 年卻比男性多受教育。這有助於解釋薪差縮小的趨向。

試看教育的回報率。從表 6.8 及 6.9 的模式 (2) 中可知，女性讀書的回報率（係數或斜率）比男性在所有的年份都較高。女性教育回報率從 1986 年至 1996 年約是 10%，男性則約 8%。兩性教育回報率的差距在 1981 年爲 0.022，1986 年爲 0.026，1991 年爲 0.023，1996 年爲 0.015（表 6.10）。如表 6.8 和 6.9 所示，男性的教育程度比女性多集中在小學及初中程度。而在香港經濟日趨成熟發達之際，勞動市場需要教育程度較高的人才，故初級程度教育的回報率可能較低（在 1996 年更比無受教育者爲差）。因此，女性員工平均比男性有較高的教育回報率。

6.4.2. 工作經驗

由於男工平均年齡比女工高，所以潛在的勞工市場經驗亦應比女性多（見表 6.1）。在 1981 年，這差距爲 2.6 年，1991 年則是 3.4 年。不過經驗的回報率一般則以女性爲較高。兩性經驗回報率的差距爲 0.0017（1981 年）、0.0039（1986 年）、0.0021（1991 年）及 0.0015（1996 年）。（數據可在表 6.11 不包括外籍工之系列中找到。）

6.4.3. 出生地點

中國大陸出生的移民比起本地出生的男女員工薪酬少 12-22%，而大陸出生的女工，其係數負值比男性係數負值更大。顯示在本地出生與大陸出生移民的薪

6. 香港的性別薪差

差方面，女工比男工為大。這可能是僱主方面有歧視，但亦可能是內地出生女性的傳統觀念令她們忙於家務而較少全神投注於工作。

6.4.4. 婚姻狀況

已婚、分居、或喪偶者不論男女在各年度都比單身人仕薪酬為高。尤以已婚男性，比未婚男仕多賺 20% – 26%；而已婚女性只比未婚女性多賺 2% – 6%。從薪酬的觀點來看，女性結婚的好處比男性遠為遜色。這可能是女性受家庭責任負擔的影響。由於已婚男女的薪差比單身男女為大，形成婚姻狀況可能成為歧視的因素之一。但是，已婚男人比單身男人收入多可能源於婚姻的內生性 (endogeneity)：錢少的男性較難找對象。

6.4.5. 常數 (constant)

女性方程式的常數係數比男性為小，顯示當其他因素不變，本地單身女性收入比相同條件的男性為低。這也可能是歧視之故。

6.5. 薪差的分解

為簡單起見，我們會針對模式 (二) 及以男性加權的分解加以說明。(模式 (一) 及以女性加權的分解，其結果亦非常相似。) 表 6.12 顯示出 Blinder-Oaxaca 分解法的結果。無論外籍工包括與否，至少多達 73.7% 的薪差不能為模式解釋而可能源於性別歧視。不計外籍工在內，不能解釋的薪差與總薪差的趨勢都下降。不能解釋的薪差在 1981 年為 0.2563，1986 年為 0.2417，1991 年為 0.2399，1996 年為 0.1711。不過，總薪差不能解釋的比例卻由 1981 年的 73.8% 升至 1996 年的 102.8%。

由個人特質可解釋的薪差只是總薪差的一小部份。與未能解釋部份一樣，也是從 1981 年下降至 1996 年。事實上，能解釋的部份在 1996 年變成負數，指出女性生產力特質已超越男性，主要因為她們的教育程度增長比男性更快。

6.6. 薪差分解與職業分隔

6.6.1. 職業分佈

表 6.13 列出兩性的職業分佈。正如所料，性別之間職業結構頗為不同。在經理及行政階層，女性比男性為少。例如，不計外籍工在內，1981 年有 2.14% 的男性受聘為行政人員，但只有 0.79% 的女性在此職位。至 1996 年，有 8.29% 的男性在行政階層，而只有 5.47% 的女性在這職位，兩性差距輕微上升。而有些出人意料的是，女性擔任專業人士的比例在近年持續地比男性為高；在 1996 年有 20.96% 的女性屬於專業人仕，而男性只有 17.90%。

多數男性是技工／操作工／雜工。在 1981 年不計外籍工在內，有 57% 男工操此業；而在 96 年仍有 36%。至於女性方面，1981 年 50% 在此行業，1986 年有 39%。近年女工在此行業的比例迅速下降，大部份女工成為文員（1991 年有 34%，1996 年有 36%）。由於文員比技工／操作工／雜工薪酬高（見表 6.2 及 6.3），女性因此受益增多。

同值同酬政策的主要論點是職位分隔對女性不利。但是在香港，職業分隔卻對女性有利，因為文員（女性工作）的薪酬比技工／操作工／雜工（男性工作）為高。因此，香港較不需要實施同值同酬政策。

6.6.2. 預測職業分佈

我們採用 Brown et al . (1980) 的方法，用男性職業分佈及個人特質作為無歧視的標準來預測女性的職業分佈，其結果列在表 6.13。詳細解說在附錄 III。與美國的情況（Brown et al ., 1980）相比較，我們亦找到相似的型式。實際狀況中，女性經理及行政人員的比例比預測的為低，而從事專業人員的女性卻比預測的略高。實際上的女性文員比例則比預測高的很多。而實質的女性技工／機械操作／雜工則比預測的為低。

6.6.3. Brown 的分解方法

表 6.14 列出 Brown et al . 的分解方法結果。大部份不能被解釋的薪差都是在相同職業之內；1981 年佔總薪差的 79.5%，1986 年佔 88.1%，1991 年佔 93.6%，

6. 香港的性別薪差

1996 年佔 98.3%（這是不計外籍工人在內）。與 Blinder-Oaxaca 分解法相似，不能解釋薪差的水平不斷地下降：1981 年是 0.2760，1986 年是 0.2631，1991 年是 0.2381，而 1996 年則跌至 0.1635；不過其佔總體薪差的比例則不斷上升。同職業內可解釋的薪差只佔總數薪差的 15% 至 28% 左右。不計外籍工人在內，基於職業差別而不能解釋的薪酬差距，在各年均有利於女性。基於職業差別而可解釋的薪差是微小的（1981 年的 1% 及 1986 年的 8.8%），或是有利於女性的（1991 年的 -3.7% 及 1996 年的 -8.7%）。

為甚麼由職業差別而造成的不能解釋的薪差會是負數（有利女性）？讓我們比較預測的及真正的女性職業分佈。從表 6.13 可見，真實數據超出預測數字最多的職業是文員，而預測高於真實數字最多的行業則是技工／操作工／雜工。其它行業的預測值及真實數字之差距則小很多。因為文員收入比技工、操作工及雜工高，故此這幾年來基於職業差別的不能解釋薪差是負數。

再從表 6.13 比較男性職業的分佈與預測的女性職業分佈，可見其分佈在各職業間的差別都不大。這有助於解釋為何基於職業差別可解釋的薪差非常小。

6.7. 其它考慮因素

6.7.1. 用虛擬變數來控制職業差別

較早前已提過，我們在薪酬方程式中，可加入代表不同職業的虛擬變數，來估計由不同職業所引致的兩性薪差。分析結果列於表 6.15。與不包括些虛擬變數的表 6.7 相比，女性的係數（coefficients）幾乎與前一一樣。這是助證 Brown et al. 的結果顯示兩性薪差主要存在於同一職業內。

6.7.2. 香港出生與大陸出生

在 6.4.3 節，我們在薪酬方程式內用一個虛擬變數來分析在大陸出生的影響，這個做法可能掩蓋了大陸出生的女性待遇不如香港出生的女性的事實。為此，我們分別用香港及大陸出生兩個樣本來作迴歸。從表 6.16 及 6.17 可見，中國出生的女性係數從 1981 年到 1996 年都比香港出生的為高。以 1986 年的數字為例（見表 6.16），中國出生女工比中國出生男工收入少 35%，但香港出生女工比香港出生男工只少賺 20%。到 1996 年，相應的中國數字為 28%，而本港的數字只是 14%。

6. 香港的性別薪差

表 6.18 及 6.19 顯示在 1996 年，香港出生樣本的性別薪差為 15%，而大陸出生樣本的薪差則為 28%。另一方面，不能解釋的薪差百分比總是在中國出生的樣本較高。此未經發表的結果指出，中國出生的居民因是新移民且不懂廣東話，所以受到更多的「歧視」；而他們所受的教育更被視為次於本地教育。

6.7.3. 工作時間長短的影響

從 1981 年及 1986 年人口普查的數字顯示，1981 年平均工作時間（每週）為 51.75 小時（男性），及 47.09 小時（女性）；1986 年則為 51.25 小時（男性）及 45.61 小時（女性）。因為女性工作時間較男性為短，以每月薪酬來量度會高估性別薪差。以時薪量度性別薪差較為準確。表 6.20 列出 1981 年及 1986 年基於時薪的迴歸分析（至於 1991 及 1996 年的情形則由於沒有工作時數的數據，是以不能作同樣的分析）。女性的係數較以前（表 6.7）減少了很多。表 6.21 顯示均平時薪差距為 0.2543（1981 年）及 0.1797（1986 年）。若用月薪數字，1981 年薪差為 0.3473，1986 年則為 0.2985（表 6.12）。比較之下，以時薪計算的薪差比月薪計算的薪差減少 35% 以上。

6.8. 總結

我們著重於分析不包括外籍工人的樣本，因為大量的外籍家庭傭工可能會誤導研究結果。香港的男女薪差從 1981 年的 1.41 急速降至 1996 年的 1.19。若以時薪計算，薪差更比以月薪計算少 35% 以上。

薪差迅速收縮的部份原因是女性教育程度的急升：由 1981 及 1986 年的低於男性到 1991 年及 1996 年的高於男性。本地經濟的結構轉型，從製造業到服務業的轉變，亦幫助女性由技工、操作工及雜工轉到較高薪的文員。

另外，我們亦發現女性的教育及經驗回報率比男性為高。香港的職業分隔亦對女性有利，因為文員（女性工作）的薪酬較技工、操作工及雜工（男性工作）為高。惟獨男性從婚姻所得較諸女性更為有利。

我們將薪差分解為個人特質可解釋的部份，及可能源自歧視的不能解釋部份。用 Blinder-Oaxaca 男性加權分析法，不能解釋的薪差由 1981 年的 0.26 降至 1996 年的 0.17，顯示歧視程度可能減少。用 Brown et al. 的分析法，考慮到因職業不同而引致的差別，顯示薪差主要存在同一職業內。職業差別造成的薪差很小。事實

6. 香港的性別薪差

上，香港的職業分隔對女性有利。同一職業內不能解釋的薪差（可能源自歧視），由 1981 年的 0.28 跌至 1996 年的 0.16。

概括而言，從 1981 年至 1996 年，兩性薪差及可能由歧視而造成的不能解釋薪差都急劇下降。

表6.1: 勞動人口特徵 (平均值)

	1981			1986			1991			1996		
	男	女	全部									
包括外國人												
總數												
年齡	33.9231	30.8939	32.8287	34.8290	31.8733	33.7075	36.2691	32.9791	34.9489	37.2451	34.0363	35.8946
經驗	20.8665	18.2788	19.9316	21.0837	18.0835	19.9453	20.9802	17.3644	19.5292	20.9131	17.2521	19.3722
經驗二次方	628.3724	561.0914	604.0652	627.2994	520.4303	586.7490	619.5307	466.2355	558.0151	606.3704	443.4030	537.7788
婚姻狀況												
未婚	0.4397	0.5076	0.4642	0.4081	0.4697	0.4315	0.3749	0.4350	0.3990	0.3451	0.4067	0.3710
已婚	0.5453	0.4446	0.5089	0.5749	0.4869	0.5415	0.6098	0.5260	0.5762	0.6342	0.5487	0.5982
寡婦/分居	0.0150	0.0478	0.0268	0.0170	0.0434	0.0270	0.0153	0.0390	0.0248	0.0207	0.0446	0.0308
出生地點												
香港	0.4548	0.5889	0.5032	0.5337	0.6275	0.5693	0.5762	0.6351	0.5998	0.6103	0.6151	0.6123
中國	0.5183	0.3872	0.4709	0.4326	0.3138	0.3875	0.3852	0.2715	0.3396	0.3239	0.2278	0.2835
外國	0.0269	0.0239	0.0258	0.0337	0.0587	0.0432	0.0386	0.0934	0.0606	0.0658	0.1571	0.1042
教育程度												
未接受教育	0.0497	0.1318	0.0794	0.0431	0.0910	0.0613	0.0378	0.0574	0.0457	0.0274	0.0429	0.0339
小學	0.3777	0.3188	0.3564	0.2992	0.2350	0.2748	0.2407	0.1863	0.2189	0.1868	0.1468	0.1700
初中	0.2302	0.1639	0.2062	0.2416	0.1513	0.2073	0.2512	0.1507	0.2109	0.2508	0.1386	0.2036
高中	0.2244	0.2733	0.2421	0.2331	0.3446	0.2878	0.2705	0.3880	0.3177	0.2824	0.3846	0.3254
預科	0.0371	0.0416	0.0387	0.0460	0.0613	0.0518	0.0508	0.0700	0.0385	0.0564	0.0795	0.0661
工藝技術員	0.0225	0.0293	0.0250	0.0334	0.0526	0.0407	0.0443	0.0396	0.0504	0.0369	0.0253	0.0320
非學位課程	0.0196	0.0177	0.0189	0.0262	0.0208	0.0242	0.0282	0.0231	0.0262	0.0253	0.0482	0.0349
學位課程	0.0388	0.0236	0.0333	0.0374	0.0434	0.0321	0.0765	0.0649	0.0718	0.1340	0.1341	0.1340
接受教育年數	8.0579	7.6184	7.8991	8.7460	8.7907	8.7630	9.2958	9.6260	9.4283	10.3552	10.8167	10.5494
每月收入	2043.10	1428.50	1821.06	3796.57	2723.64	3389.46	8034.23	5761.75	7122.31	14541.46	10904.23	13010.58
每月收入對數	7.4492	7.0965	7.3218	8.0126	7.6939	7.8917	8.7365	8.4352	8.6156	9.3665	9.0266	9.1887

(續下頁)

6. 香港的性別薪差

續(表6.1)

變數	不包括外國人								
	1981		1986		1991		1996		
	男	女	全部	男	女	全部	男	女	全部
人數									
年齡	33.8006	30.7704	32.7037	34.6602	31.7249	33.5645	36.0719	32.8707	34.8321
經驗	20.8055	18.1987	19.8619	21.0189	18.0887	19.9251	20.8927	17.4435	19.5569
經驗二次方	627.7369	559.9896	603.2131	626.5915	525.8867	588.9985	617.2576	475.3006	562.2788
婚姻狀況									
未婚	0.4449	0.5131	0.4696	0.4151	0.4712	0.4360	0.3817	0.4315	0.4010
已婚	0.5401	0.4394	0.5036	0.5682	0.4857	0.5374	0.6031	0.5295	0.5746
寡婦/分居	0.0150	0.0475	0.0268	0.0167	0.0431	0.0266	0.0152	0.0390	0.0244
出生地點									
香港	0.4674	0.6034	0.5166	0.5523	0.6666	0.5950	0.5993	0.7005	0.6385
中國	0.5326	0.3966	0.4834	0.4477	0.3334	0.4050	0.4007	0.2995	0.3615
教育程度									
未接受教育	0.0503	0.1332	0.0903	0.0436	0.0948	0.0627	0.0386	0.0601	0.0469
小學	0.3828	0.3214	0.3606	0.3052	0.2432	0.2821	0.2461	0.1959	0.2267
初中	0.2310	0.1633	0.2065	0.2444	0.1547	0.2109	0.2553	0.1571	0.2173
高中	0.2233	0.2728	0.2412	0.2545	0.3429	0.2875	0.2728	0.3902	0.3183
預科	0.0362	0.0410	0.0379	0.0447	0.0566	0.0491	0.0493	0.0637	0.0549
工藝技術員	0.0224	0.0293	0.0249	0.0339	0.0537	0.0413	0.0447	0.0604	0.0508
非學位課程	0.0191	0.0176	0.0186	0.0261	0.0199	0.0238	0.0280	0.0233	0.0262
學位課程	0.0349	0.0214	0.0300	0.0476	0.0342	0.0426	0.0652	0.0493	0.0590
接受教育年數	7.9965	7.5750	7.8439	8.6421	8.6370	8.6402	9.1863	9.4386	9.2840
每月收入	1998.37	1419.30	1788.75	3585.67	2709.74	3238.69	7573.58	5846.84	6904.83
每月收入對數	7.4417	7.0944	7.3160	7.9925	7.6940	7.8811	8.7149	8.4605	8.6164
							9.2782	9.1118	9.2123

6. 香港的性別薪差

表 6.2 : 不同職業平均每月收入

包括外國人						
年度	1981			1986		
	男	女	比率	男	女	比率
經理及行政級人員	6353.84	4643.38	1.3684	12296.14	8425.56	1.4594
專業人員	4193.50	3150.19	1.3312	7874.71	5775.37	1.3635
文員	2194.17	1747.35	1.2557	3881.96	3022.38	1.2844
推銷業人員	2118.64	1524.16	1.3900	3906.70	2655.96	1.4709
服務工作人員	1792.92	1230.13	1.4575	3198.04	2150.92	1.4868
工藝、機器操作及雜工	1681.20	1048.61	1.6033	2782.92	1742.01	1.5975
漁農業人員	1579.38	1247.61	1.2659	2351.23	1456.92	1.6138
所有職業	2043.10	1428.50	1.4302	3796.57	2723.64	1.3939
1991						
年度	1991			1996		
	男	女	比率	男	女	比率
經理及行政級人員	21949.17	15898.21	1.3806	33697.66	27996.57	1.2036
專業人員	14156.86	10828.69	1.3073	23907.51	18973.44	1.2601
文員	6455.88	5658.34	1.1409	10732.05	9756.59	1.1000
推銷業人員	5834.75	4676.99	1.2475	10019.63	7971.43	1.2569
服務工作人員	5801.86	3781.02	1.5345	9599.62	5935.96	1.6172
工藝、機器操作及雜工	5616.18	3401.16	1.6513	9554.53	6475.89	1.4754
漁農業人員	5087.13	3852.91	1.3203	8868.42	6201.14	1.4301
所有職業	8034.23	5761.75	1.3944	14541.46	10904.23	1.3336
不包括外國人						
年度	1981			1986		
	男	女	比率	男	女	比率
經理及行政級人員	5743.98	4588.85	1.2517	9838.6	7813.15	1.2592
專業人員	3961.5	3084.72	1.2842	7216.19	5681.37	1.2701
文員	2183.44	1740.27	1.2547	3862.39	3007.77	1.2841
推銷業人員	2086.29	1510.82	1.3809	3686.27	2593.11	1.4216
服務工作人員	1774.16	1223.35	1.4502	3158.25	2199.22	1.4361
工藝、機器操作及雜工	1680.76	1049.15	1.6020	2782.6	1744.24	1.5953
漁農業人員	1579.64	1248.76	1.2650	2347.03	1451.89	1.6165
所有職業	1998.37	1419.30	1.4080	3585.67	2709.74	1.3233
1991						
年度	1991			1996		
	男	女	比率	男	女	比率
經理及行政級人員	18982.87	15287.47	1.2417	30176.42	26795.58	1.1262
專業人員	13028.42	10505.70	1.2401	22377.2	18517.21	1.2085
文員	6455.07	5657.47	1.1410	10706.86	9745.03	1.0987
推銷業人員	5780.27	4648.54	1.2435	9955.48	7930.43	1.2554
服務工作人員	5807.17	4061.14	1.4299	9663.26	7019.68	1.3766
工藝、機器操作及雜工	5614.13	3411.31	1.6457	9502.70	6506.04	1.4606
漁農業人員	5100.42	3171.63	1.6081	8929.34	5272.51	1.6936
所有職業	7573.58	5846.84	1.2953	13695.68	11492.04	1.1918

6. 香港的性別薪差

表 6.3: 不同職業每月收入之對數(平均值)

包括外國人						
年度	1981			1986		
	男	女	相差	男	女	相差
經理及行政級人員	8.4867	8.2236	0.2631	9.1047	8.8257	0.2790
專業人員	8.0905	7.8401	0.2504	8.7114	8.4265	0.2849
文員	7.5628	7.3636	0.1992	8.1214	7.9150	0.2064
推銷業人員	7.4850	7.1784	0.3066	8.0618	7.7299	0.3319
服務工作人員	7.3698	7.0096	0.3602	7.9369	7.5659	0.3710
工藝、機器操作及雜工	7.3379	6.8757	0.4622	7.8312	7.3507	0.4805
漁農業人員	7.3166	7.0583	0.2583	7.5719	7.0170	0.5549
所有職業	7.4492	7.0965	0.3527	8.0126	7.6939	0.3187
包括外國人						
年度	1991			1996		
	男	女	相差	男	女	相差
經理及行政級人員	9.6979	9.4541	0.2438	10.1682	10.0135	0.1547
專業人員	9.2922	9.0871	0.2051	9.8342	9.6573	0.1769
文員	8.6781	8.5620	0.1161	9.1804	9.0962	0.0842
推銷業人員	8.5662	8.3541	0.2121	9.0772	8.8560	0.2212
服務工作人員	8.5416	8.1186	0.4230	9.0323	8.5413	0.4910
工藝、機器操作及雜工	8.5337	8.0178	0.5159	9.0532	8.6117	0.4415
漁農業人員	8.3957	8.0675	0.3282	8.7956	8.3178	0.4778
所有職業	8.7365	8.4352	0.3013	9.3065	9.0266	0.2799
不包括外國人						
年度	1981			1986		
	男	女	相差	男	女	相差
經理及行政級人員	8.4291	8.2116	0.2175	8.9581	8.7817	0.1764
專業人員	8.0605	7.8284	0.2321	8.6567	8.4198	0.2369
文員	7.5609	7.3609	0.2000	8.1192	7.9161	0.2031
推銷業人員	7.4785	7.1734	0.3051	8.0403	7.7198	0.3205
服務工作人員	7.3664	7.0073	0.3591	7.9329	7.5729	0.3600
工藝、機器操作及雜工	7.3373	6.8759	0.4614	7.8307	7.3517	0.4790
漁農業人員	7.3163	7.0578	0.2585	7.5691	7.0124	0.5567
所有職業	7.4417	7.0944	0.3473	7.9925	7.6940	0.2985
不包括外國人						
年度	1991			1996		
	男	女	相差	男	女	相差
經理及行政級人員	9.5983	9.4294	0.1689	10.0816	9.9815	0.1001
專業人員	9.2462	9.0712	0.1750	9.7899	9.6416	0.1483
文員	8.6796	8.5626	0.1170	9.1788	9.0961	0.0827
推銷業人員	8.5625	8.3521	0.2104	9.0736	8.8564	0.2172
服務工作人員	8.5447	8.1687	0.3760	9.0413	8.7070	0.3343
工藝、機器操作及雜工	8.5333	8.0204	0.5129	9.0474	8.6161	0.4313
漁農業人員	8.3974	7.9588	0.4386	8.8034	8.3279	0.4755
所有職業	8.7149	8.4605	0.2544	9.2782	9.1118	0.1664

6. 香港的性別薪差

表 6.4: 1981, 1986, 1991 及 1996 年收入迴歸式(15-64歲受薪僱員)
(括號內為 t 統計值)

應變數: 收入之對數值 (ln Y)

變數	1981		1986		1991		1996	
	模型 1	模型 2	模型 1	模型 2	模型 1	模型 2	模型 1	模型 2
常數	6.7784 (1514.632)	6.4501 (1702.237)	7.1487 (1245.534)	6.7011 (1380.655)	7.9944 (771.156)	7.4865 (901.269)	8.7487 (1475.513)	7.9634 (1699.938)
經驗	0.0389 (146.045)	0.0358 (136.417)	0.0436 (137.666)	0.0368 (118.367)	0.0365 (73.177)	0.0274 (55.913)	0.0370 (131.116)	0.0280 (103.093)
經驗二次方	-6.64E-04 (-146.352)	-5.35E-04 (-121.961)	-7.06E-04 (-130.267)	-4.88E-04 (-93.814)	-6.57E-04 (-72.258)	-3.90E-04 (-44.927)	-7.11E-04 (-131.335)	-4.09E-04 (-80.539)
女性	-0.2975 (-177.334)	-0.2703 (-159.937)	-0.2963 (-151.650)	-0.2730 (-138.130)	-0.3068 (-93.320)	-0.2909 (-87.200)	-0.2877 (-152.352)	-0.2596 (-138.292)
已婚	0.1434 (66.530)	0.1497 (68.229)	0.1612 (64.028)	0.1746 (67.790)	0.1672 (39.612)	0.1807 (41.765)	0.1644 (68.754)	0.1710 (71.144)
專/轉/分層	0.0818 (15.397)	0.1037 (18.999)	0.1208 (19.454)	0.1484 (23.348)	0.1303 (12.061)	0.1579 (14.243)	0.1221 (21.734)	0.1321 (23.374)
中國	-0.1273 (-69.783)	-0.1293 (-69.733)	-0.1863 (-82.457)	-0.1927 (-83.472)	-0.1924 (-49.988)	-0.2043 (-51.924)	-0.2093 (-93.923)	-0.2207 (-98.835)
外國	-0.1269 (-25.243)	-0.1059 (-20.732)	-0.1741 (-36.711)	-0.1225 (-25.465)	-0.3251 (-47.337)	-0.2689 (-38.538)	-0.4474 (-144.864)	-0.4189 (-135.772)
小學	0.0673 (19.277)		0.0686 (14.859)		0.0118 (1.336)		-0.1987 (-36.295)	
初中	0.1856 (46.915)		0.2317 (45.060)		0.1611 (16.727)		-0.0915 (-16.135)	
高中	0.4281 (108.588)		0.5168 (101.406)		0.4654 (48.376)		0.2173 (38.788)	
預科	0.6661 (123.977)		0.7601 (120.563)		0.6991 (62.069)		0.4166 (65.094)	
工藝/技術人員	0.8313 (137.005)		0.9122 (137.603)		0.7974 (69.066)		0.6245 (84.041)	
非學位課程	0.8866 (131.620)		1.1301 (147.028)		1.0301 (76.386)		0.7186 (99.976)	
學位課程	1.0660 (190.668)		1.3359 (210.099)		1.2600 (114.063)		1.0359 (172.527)	
接受教育年數		0.0714 (276.438)		0.0944 (299.673)		0.0961 (175.730)		0.0958 (358.494)
R ²	0.3637	0.3387	0.3918	0.3608	0.3845	0.3507	0.3710	0.3618
N	345583	345583	295952	295952	108057	108057	387501	387501

6. 香港的性別薪差

表 6.5: 1981, 1986, 1991 及 1996 年收入迴歸式(15-64 歲男性受薪僱員)
(括號內為 t 統計值)

	1981		1986		1991		1996	
	平均值	模型 1 模型 2	平均值	模型 1 模型 2	平均值	模型 1 模型 2	平均值	模型 1 模型 2
應變數								
每月收入對數	7.4492		8.0126		8.7565		9.3065	
變數								
常數	1.0000	6.7696 (1103.938)	1.0000	7.1437 (981.385)	1.0000	7.9727 (607.626)	1.0000	8.6450 (1087.992)
經驗	20.8665	0.0450 (135.869)	21.0837	0.0475 (119.383)	20.9802	0.0417 (64.555)	20.9131	0.0416 (114.062)
經驗二次方	628.372	-7.87E-04 (-139.196)	627.299	-7.97E-04 (-118.302)	619.531	-7.74E-04 (-67.833)	606.370	-7.96E-04 (-118.498)
已婚	0.5453	0.2168 (82.079)	0.5749	0.2325 (74.171)	0.6098	0.2405 (43.786)	0.6342	0.2110 (66.561)
學歷/分層	0.0150	0.1016 (12.370)	0.0170	0.1467 (15.971)	0.0153	0.1477 (8.818)	0.0207	0.1405 (16.707)
中國	0.5183	-0.1268 (-57.608)	0.4326	-0.1802 (-66.975)	0.3852	-0.1815 (-38.685)	0.3239	-0.1829 (-67.569)
外國	0.0269	-0.0850 (-13.929)	0.0337	0.0555 (8.428)	0.0386	0.0609 (5.697)	0.0658	0.0448 (9.390)
小學	0.3777	0.0145 (3.011)	0.2992	0.0457 (7.403)	0.2407	-0.0063 (-0.543)	0.1868	-0.1640 (-21.878)
初中	0.2302	0.1132 (21.999)	0.2416	0.1740 (26.112)	0.2512	0.1034 (8.365)	0.2508	-0.0833 (-10.842)
高中	0.2244	0.3022 (56.903)	0.2531	0.3961 (58.903)	0.2705	0.3327 (26.578)	0.2824	0.1606 (20.774)
預科	0.0371	0.5453 (77.716)	0.0400	0.6488 (78.333)	0.0508	0.5798 (39.116)	0.0564	0.3681 (41.730)
工藝技術人員	0.0225	0.6002 (74.479)	0.0334	0.6990 (78.408)	0.0443	0.6152 (40.388)	0.0369	0.6127 (63.934)
非學位課程	0.0196	0.7770 (91.732)	0.0262	1.0366 (108.858)	0.0282	0.9233 (54.531)	0.0253	0.6709 (65.207)
學位課程	0.0388	0.9254 (133.630)	0.0574	1.2228 (132.366)	0.0765	1.1847 (84.982)	0.1340	1.0412 (127.307)
接受教育年數	8.0579	0.0628 (196.611)	8.7460	0.0858 (222.827)	9.2958	0.0885 (130.723)	10.3552	0.0922 (277.703)
R ²		0.3159 0.2886		0.3822 0.3472		0.3896 0.3467		0.3883 0.3696
N		220731 220731		183656 183656		64695 64695		224405 224405
每月收入	2043.1		3796.57		8034.23		14541.46	

6. 香港的性別薪差

表 6.6: 1981、1986、1991 及 1996 年收入回歸式(15-64 歲之女性受薪僱員)
(括號內為 t 統計值)

	1981		1986		1991		1996	
	平均值	模型 1 模型 2	平均值	模型 1 模型 2	平均值	模型 1 模型 2	平均值	模型 1 模型 2
變數								
每月收入對數	7.0965		7.6939		8.4352		9.0266	
變數								
常數	1.0000	6.6044 (994.478)	1.0000	6.9183 (789.308)	1.0000	7.7837 (500.450)	1.0000	8.6649 (1074.386)
經驗	18.2788	0.0310 (72.107)	18.0835	0.0413 (81.976)	17.3644	0.0528 (43.653)	17.2521	0.0332 (78.103)
經驗二次方	561.091	-5.30E-04 (-72.266)	520.430	-6.56E-04 (-73.814)	466.236	-5.89E-04 (-40.165)	443.403	-6.88E-04 (-78.555)
已婚	0.4446	0.0174 (4.901)	0.4869	0.0435 (10.770)	0.5260	0.0457 (7.341)	0.5487	0.0682 (19.951)
經驗/分層	0.0478	0.0531 (7.511)	0.0455	0.0976 (11.450)	0.0390	0.1100 (7.962)	0.0446	0.1058 (14.582)
中國	0.3872	-0.1327 (-42.852)	0.3138	-0.1971 (-50.207)	0.2715	-0.2019 (-32.123)	0.2278	-0.2289 (-63.814)
外國	0.0239	-0.1950 (-23.199)	0.0387	-0.4075 (-61.095)	0.0934	-0.5879 (-68.096)	0.1571	-0.7670 (-197.128)
小學	0.3188	0.0158 (2.916)	0.2350	0.0028 (0.383)	0.1863	-0.0499 (-3.664)	0.1468	-0.2736 (-35.557)
初中	0.1639	0.1648 (25.913)	0.1513	0.2222 (26.341)	0.1507	0.1474 (9.679)	0.1386	-0.1565 (-19.181)
高中	0.2733	0.4804 (77.684)	0.3446	0.5925 (72.518)	0.3880	0.5411 (36.054)	0.3846	0.2128 (27.217)
預科	0.0416	0.7135 (84.721)	0.0613	0.8306 (84.073)	0.0700	0.7648 (44.765)	0.0795	0.4122 (46.369)
工藝技術人員	0.0293	1.0603 (116.124)	0.0526	1.0831 (107.714)	0.0396	0.9360 (53.935)	0.0253	0.5933 (51.986)
非學位課程	0.0177	0.9199 (83.267)	0.0208	1.1993 (92.324)	0.0251	1.0986 (51.085)	0.0482	0.6811 (70.502)
學位課程	0.0236	1.2044 (121.736)	0.0434	1.3915 (103.913)	0.0649	1.2261 (70.449)	0.1341	0.9223 (108.888)
接受教育年數	7.6184	0.0833 (190.655)	8.7907	0.1056 (195.714)	9.6260	0.1020 (113.830)	10.8167	0.0931 (218.765)
R ²		0.3438		0.3675		0.3753		0.3825
N		124852		112296		43362		163096
每月收入	1428.5		2723.64		5761.75		10904.23	

表 6.7: 1981, 1986, 1991 及 1996 年收入迴歸式(15-64 歲受薪僱員, 不包括外國人)
(括號內為 t 統計值)

應變數: 收入之對數值 (ln Y)	1981		1986		1991		1996	
	模型 1	模型 2	模型 1	模型 2	模型 1	模型 2	模型 1	模型 2
變數								
常數	6.7716 (1521.868)	6.4511 (1703.355)	7.1195 (1252.738)	6.6987 (1385.619)	7.9559 (778.123)	7.4737 (905.795)	8.7077 (1489.287)	7.9336 (1693.112)
經驗	0.0393 (148.396)	0.0361 (138.556)	0.0449 (142.434)	0.0383 (123.964)	0.0377 (76.070)	0.0287 (59.305)	0.0380 (135.598)	0.0291 (107.704)
經驗二次方	-6.71E-04 (-149.042)	-5.42E-04 (-124.703)	-7.22E-04 (-134.662)	-5.11E-04 (-99.654)	-6.70E-04 (-74.960)	-4.11E-04 (-48.321)	-7.32E-04 (-137.709)	-4.31E-04 (-86.630)
女性	-0.2933 (-175.641)	-0.2659 (-158.181)	-0.2742 (-141.245)	-0.2497 (-127.277)	-0.2668 (-82.187)	-0.2491 (-75.684)	-0.2069 (-111.159)	-0.1788 (-96.425)
已婚	0.1455 (67.767)	0.1515 (69.358)	0.1538 (61.260)	0.1652 (64.412)	0.1555 (36.187)	0.1679 (38.985)	0.1471 (61.313)	0.1539 (63.636)
專科/分層	0.0830 (15.680)	0.1036 (19.237)	0.1114 (17.911)	0.1359 (21.374)	0.1135 (10.513)	0.1410 (12.745)	0.0982 (17.393)	0.1090 (19.134)
中國	-0.1283 (-71.383)	-0.1305 (-71.462)	-0.1866 (-84.551)	-0.1954 (-86.768)	-0.1877 (-50.479)	-0.2025 (-53.369)	-0.1951 (-92.855)	-0.2094 (-99.225)
小學	0.0683 (19.755)		0.0751 (16.542)		0.0202 (2.333)		-0.1962 (-36.443)	
初中	0.1882 (47.903)		0.2449 (48.354)		0.1767 (18.662)		-0.0874 (-15.623)	
高中	0.4298 (109.707)		0.5300 (105.430)		0.4847 (51.154)		0.2276 (41.080)	
預科	0.6587 (122.680)		0.7736 (122.839)		0.7193 (64.164)		0.4423 (68.996)	
工藝技術人員	0.8319 (137.741)		0.9220 (141.084)		0.8187 (71.981)		0.6352 (87.528)	
非學位課程	0.8877 (131.735)		1.1441 (149.516)		1.0489 (78.791)		0.7456 (104.292)	
學位課程	1.0646 (186.020)		1.3126 (202.653)		1.2509 (112.472)		1.0364 (172.518)	
接受教育年數	0.0708 (273.238)		0.0927 (294.335)		0.095 (173.741)		0.0955 (351.993)	
R ²	0.3647	0.34	0.3864	0.3572	0.3861	0.3536	0.3764	0.3641
N	336662	336662	283170	283170	101510	101510	347102	347102

表 6.8: 1981, 1986, 1991 及 1996 年收入迴歸式(15-64 歲男性受薪僱員, 不包括外國人)
(括號內為 t 統計值)

應變數 每月收入對數	1981		1986		1991		1996	
	平均值	模型 1 模型 2	平均值	模型 1 模型 2	平均值	模型 1 模型 2	平均值	模型 1 模型 2
變數	7.4417		7.9925		8.7149		9.2782	
常數	1.0000	6.678 (1197.973)	1.0000	7.1320 (1000.917)	1.0000	7.9539 (619.683)	1.0000	8.6405 (1090.310)
經驗	20.8055	0.0452 (138.273)	21.0189	0.0487 (124.537)	20.8927	0.0426 (67.256)	20.8877	0.0413 (112.875)
經驗二次方	6.28E+02	-7.92E-04 (-142.121)	6.27E+02	-8.09E-04 (-122.843)	6.17E+02	-7.78E-04 (-69.784)	6.07E+02	-7.82E-04 (-116.719)
已婚	0.5401	0.2195 (83.927)	0.5682	0.2289 (74.446)	0.6031	0.2406 (44.781)	0.6266	0.2140 (67.386)
專/轉/分層	0.0150	0.1061 (13.025)	0.0167	0.1312 (14.451)	0.0152	0.1426 (8.658)	0.0203	0.1316 (15.535)
中國	0.5326	-0.1281 (-59.409)	0.4477	-0.1868 (-71.633)	0.4007	-0.1911 (-42.191)	0.3468	-0.1895 (-72.104)
小學	0.3828	0.0146 (3.078)	0.3052	0.0468 (7.772)	0.2461	-0.0040 (-0.353)	0.1926	-0.1606 (-21.568)
初中	0.2310	0.1143 (22.089)	0.2444	0.1817 (27.952)	0.2553	0.1164 (9.656)	0.2575	-0.0748 (-9.773)
高中	0.2233	0.3017 (57.474)	0.2545	0.4039 (61.522)	0.2728	0.3469 (28.400)	0.2876	0.1734 (22.522)
預科	0.0362	0.5327 (76.303)	0.0447	0.6376 (78.230)	0.0493	0.5805 (39.914)	0.0544	0.3664 (41.423)
工藝/技術人員	0.0224	0.5959 (74.636)	0.0339	0.6995 (80.416)	0.0447	0.6296 (42.336)	0.0381	0.6146 (64.638)
非學位課程	0.0191	0.7743 (91728)	0.0261	1.0323 (110.359)	0.0280	0.9301 (56.074)	0.0248	0.6787 (65.828)
學位課程	0.0349	0.9165 (130.875)	0.0476	1.1654 (145.147)	0.0652	1.1352 (81.298)	0.1174	1.0082 (122.759)
接受教育年數	7.9965	0.0617 (193.230)	8.6421	0.0823 (216.311)	9.1863	0.0853 (128.060)	10.1783	0.0890 (264.095)
R ²		0.3259 0.2891		0.3614 0.3304		0.3734 0.3360		0.3716 0.3542
N	199837	214794	358567	177463	757358	62196	1369568	209636
每月收入		214794		177463		62196		209636

表 6.9: 1981, 1986, 1991 及 1996 年收入迴歸式(15-64 歲女性受薪僱員, 不包括外國人)
(括號內為 t 統計值)

	1981		1986		1991		1996	
	平均值	模型 1 模型 2	平均值	模型 1 模型 2	平均值	模型 1 模型 2	平均值	模型 1 模型 2
應變數								
每月收入對數	7.0944		7.6940		8.4605		9.1118	
變數								
常數	1.0000	6.5973 (991.682)	1.0000	6.8946 (776.296)	1.0000	7.7560 (486.005)	1.0000	8.6172 (1051.705)
經驗	18.1987	0.0315 (73.163)	18.0887	0.0428 (83.243)	17.4435	0.0551 (45.504)	17.5231	0.0377 (86.811)
經驗二次方	5.99.990	-5.38E-04 (-73.323)	525.887	-6.76E-04 (-75.319)	475.301	-6.19E-04 (-41.745)	459.732	-7.73E-04 (-87.849)
已婚	0.4394	0.0185 (5.208)	0.4857	0.0375 (9.062)	0.5295	0.0289 (4.472)	0.5287	0.0492 (13.773)
寡婦分居	0.0475	0.0513 (7.232)	0.0431	0.0976 (11.171)	0.0390	0.0941 (6.607)	0.0444	0.0962 (12.825)
中國	0.3966	-0.1345 (-43.764)	0.3334	-0.1983 (-50.891)	0.2995	-0.1921 (-31.124)	0.2703	-0.2062 (-60.753)
小學	0.3214	0.0159 (2.936)	0.2432	0.0013 (0.181)	0.1959	-0.0474 (-34.40)	0.1536	-0.3178 (-40.913)
初中	0.1633	0.1663 (26.139)	0.1547	0.2274 (26.802)	0.1571	0.1596 (10.303)	0.1468	-0.1894 (-22.881)
高中	0.2728	0.4832 (78.080)	0.3429	0.6026 (73.233)	0.3902	0.5771 (37.646)	0.3981	0.2296 (28.784)
預科	0.0410	0.7114 (84.090)	0.0566	0.8602 (85.044)	0.0637	0.8130 (46.003)	0.0705	0.4674 (50.572)
工藝技術人員	0.0293	1.0637 (116.310)	0.0537	1.0974 (108.576)	0.0604	0.9822 (55.567)	0.0276	0.6302 (55.305)
非學位課程	0.0176	0.9254 (83.505)	0.0199	1.2350 (92.786)	0.0233	1.1552 (52.632)	0.0481	0.7378 (74.775)
學位課程	0.0214	1.2238 (120.078)	0.0342	1.4744 (131.505)	0.0493	1.3453 (73.167)	0.1111	1.0208 (116.052)
接受教育年數	7.5750	0.0837 (189.607)	8.6370	0.1083 (195.441)	9.4386	0.1086 (115.393)	10.5849	0.1039 (227.448)
R ²		0.3483 0.2967		0.3854 0.3362		0.4001 0.3544		0.3967 0.3783
N	14 19.3	12 1868	2709.74	105707	5846.84	39314	11492.04	137466
每月收入		12 1868		105707		39314		137466

6. 香港的性別薪差

表 6.10: 教育回報率差別

	1981	1986	1991	1996
包括外國人	-0.0205	-0.0198	-0.0135	-0.0009
不包括外國人	-0.0220	-0.0260	-0.0233	-0.0149

表 6.11: 平均經驗回報率

	1981		
	男	女	相差
包括外國人	0.0138	0.0150	-0.0012
不包括外國人	0.0137	0.0154	-0.0017
	1986		
	男	女	相差
包括外國人	0.0159	0.0192	-0.0033
不包括外國人	0.0164	0.0203	-0.0039
	1991		
	男	女	相差
包括外國人	0.0109	0.0123	-0.0014
不包括外國人	0.0116	0.0137	-0.0021
	1996		
	男	女	相差
包括外國人	0.0110	0.0113	-0.0003
不包括外國人	0.0113	0.0128	-0.0015

表 6.12: 男/女性收入差別分解

包括外國人				
年份	1981		1986	
可解釋部份	0.0928	(26.3%)	0.0482	(15.1%)
不可解釋部份	0.2599	(73.7%)	0.2705	(84.9%)
平均收入差別	0.3527	(100.0%)	0.3187	(100.0%)
年份	1991		1996	
可解釋部份	-0.0021	(-0.7%)	-0.0167	(-6.0%)
不可解釋部份	0.3034	(100.7%)	0.2966	(106.0%)
平均收入差別	0.3013	(100.0%)	0.2799	(100.0%)
不包括外國人				
年份	1981		1986	
可解釋部份	0.0910	(26.2%)	0.0568	(19.0%)
不可解釋部份	0.2563	(73.8%)	0.2417	(81.0%)
平均收入差別	0.3473	(100.0%)	0.2985	(100.0%)
年份	1991		1996	
可解釋部份	0.0145	(5.7%)	-0.0047	(-2.8%)
不可解釋部份	0.2399	(94.3%)	0.1711	(102.8%)
平均收入差別	0.2544	(100.0%)	0.1664	(100.0%)

6. 香港的性別薪差

表 6.13:職業分佈

包括外國人							
Year	1981				1986		
	全部	男	女		全部	男	女
	實際數			預計	實際數		
經理及行政級人員	0.0176	0.0230	0.0082	0.0186	0.0266	0.0343	0.0139
專業人員	0.0630	0.0596	0.0690	0.0604	0.0890	0.0803	0.1031
文員	0.1512	0.1096	0.2248	0.1219	0.1746	0.1145	0.2728
推銷業人員	0.0592	0.0675	0.0446	0.0637	0.0682	0.0719	0.0623
服務工作人員	0.1645	0.1729	0.1496	0.1351	0.1749	0.1813	0.1645
工藝、機器操作及雜工	0.5430	0.5654	0.5033	0.6002	0.4608	0.5105	0.3796
漁農業人員	0.0015	0.0020	0.0005	0.0001	0.0059	0.0072	0.0038
年份							
年份	1991				1996		
	全部	男	女		全部	男	女
	實際數			預計	實際數		
經理及行政級人員	0.0465	0.0588	0.0281	0.0593	0.0744	0.0913	0.0512
專業人員	0.1549	0.1555	0.1540	0.1765	0.1866	0.1841	0.1901
文員	0.1831	0.0953	0.3141	0.1060	0.1874	0.0968	0.3120
推銷業人員	0.0416	0.0329	0.0547	0.0334	0.0464	0.0386	0.0570
服務工作人員	0.2315	0.2340	0.2278	0.2208	0.2582	0.2342	0.2912
工藝、機器操作及雜工	0.3407	0.4213	0.2205	0.3759	0.2454	0.3527	0.0978
漁農業人員	0.0017	0.0022	0.0008	0.0281	0.0016	0.0023	0.0007
不包括外國人							
年份	1981				1986		
	全部	男	女		全部	男	女
	實際數			預計	實際數		
經理及行政級人員	0.0165	0.0214	0.0079	0.0171	0.0234	0.0294	0.0133
專業人員	0.0617	0.0579	0.0682	0.0585	0.0867	0.0766	0.1036
文員	0.1522	0.1099	0.2270	0.1198	0.1791	0.1161	0.2851
推銷業人員	0.0592	0.0674	0.0446	0.0617	0.0692	0.0719	0.0647
服務工作人員	0.1648	0.1738	0.1489	0.1548	0.1661	0.1829	0.1378
工藝、機器操作及雜工	0.5441	0.5675	0.5029	0.5880	0.4694	0.5157	0.3915
漁農業人員	0.0015	0.0021	0.0005	0.0001	0.0061	0.0074	0.0040
年份							
年份	1991				1996		
	全部	男	女		全部	男	女
	實際數			預計	實際數		
經理及行政級人員	0.0436	0.0531	0.0286	0.0511	0.0717	0.0829	0.0547
專業人員	0.1548	0.1508	0.1612	0.1696	0.1911	0.1790	0.2096
文員	0.1914	0.0969	0.3408	0.1104	0.2026	0.0998	0.3593
推銷業人員	0.0432	0.0333	0.0590	0.0339	0.0498	0.0398	0.0649
服務工作人員	0.2128	0.2361	0.1759	0.2225	0.2230	0.2372	0.2013
工藝、機器操作及雜工	0.3525	0.4275	0.2338	0.3824	0.2601	0.3590	0.1094
漁農業人員	0.0017	0.0023	0.0007	0.0301	0.0017	0.0023	0.0008

6. 香港的性別薪差

表 6.14: 考慮職業分類之收入差別分解

年份	1981		1986	
外國人	包括	不包括	包括	不包括
C	0.2780 (78.8%)	0.2760 (79.5%)	0.2729 (85.6%)	0.2631 (88.1%)
A	0.0866 (24.5%)	0.0862 (24.8%)	0.0828 (26.0%)	0.0831 (27.8%)
B	0.0034 (1.0%)	0.0034 (1.0%)	0.0242 (7.6%)	0.0261 (8.8%)
D	-0.0153 (-4.3%)	-0.0183 (-5.3%)	-0.0611 (-19.2%)	-0.0738 (-24.7%)
總計	0.3527 (100%)	0.3473 (100%)	0.3187 (100%)	0.2985 (100%)
年份	1991		1996	
外國人	包括	不包括	包括	不包括
C	0.2550 (84.6%)	0.2381 (93.6%)	0.2197 (78.5%)	0.1635 (98.3%)
A	0.0419 (13.9%)	0.0336 (13.2%)	0.0472 (16.9%)	0.0318 (19.1%)
B	-0.0144 (-4.8%)	-0.0093 (-3.7%)	-0.0174 (-6.2%)	-0.0144 (-8.7%)
D	0.0188 (6.3%)	-0.0080 (-3.1%)	0.0304 (10.8%)	-0.0145 (-8.7%)
總計	0.3013 (100%)	0.2544 (100%)	0.2799 (100%)	0.1664 (100%)

注釋: C=同職業薪酬差別中之不可解釋部份
A=同職業薪酬差別中之可解釋部份
B=職業隔離中可解釋部份
D=職業隔離中不可解釋部份

6. 香港的性別薪差

表 6.15: 1981, 1986, 1991 及 1996 年收入迴歸式
(15-64 歲受薪僱員, 不包括外國人)(括號內為 t 統計值)

應變數: 收入之對數值 (ln Y)

	1981	1986	1991	1996
變數				
常數	6.6422 (342.795)	6.7543 (572.667)	7.7212 (213.877)	8.0754 (393.323)
經驗	0.0339 (136.765)	0.0375 (128.818)	0.0289 (63.993)	0.0282 (111.169)
經驗二次方	-0.0006 (-135.273)	-0.0006 (-118.296)	-0.0005 (-61.206)	-0.0005 (-101.096)
女性	-0.2956 (-181.326)	-0.2945 (-155.078)	-0.2795 (-86.672)	-0.1983 (-106.332)
已婚	0.1425 (68.606)	0.1543 (64.039)	0.1492 (37.393)	0.1287 (56.947)
寡/離/分居	0.0896 (17.471)	0.1202 (20.114)	0.1151 (11.235)	0.0876 (16.472)
中國	-0.0971 (-55.432)	-0.1451 (-67.904)	-0.1444 (-40.612)	-0.1616 (-81.324)
經理及行政級人員	0.8257 (41.430)	0.9927 (77.842)	0.8544 (23.463)	0.8853 (43.062)
專業人員	0.5326 (27.554)	0.7772 (65.742)	0.5808 (16.155)	0.6354 (31.096)
文員	0.2016 (10.521)	0.4263 (37.052)	0.2251 (6.282)	0.2662 (13.079)
推銷業人員	0.1022 (5.304)	0.3390 (29.003)	0.1154 (3.182)	0.1564 (7.607)
服務工作人員	0.0621 (3.251)	0.3092 (27.264)	0.0808 (2.267)	0.1471 (7.257)
工藝、機器操作及雜工	-0.0112 (-0.589)	0.1569 (14.008)	0.0104 (0.293)	0.1344 (6.638)
接受教育年數	0.0422 (140.771)	0.0563 (156.651)	0.0517 (83.498)	0.0562 (179.126)
R ²	0.4039	0.4345	0.4468	0.4473
N	336662	283170	101510	347102

注釋: 參考職業組別為漁農業人員(即被省略之組別).
此表可與表6.7沒有職業虛擬變數之模型比較.

表 6.16: 1981, 1986, 1991 及 1996 年收入迴歸式 (15-64 歲受薪僱員, 不包括外國人)
(括號內為 t 統計值)

應變數: 收入之對數值 (ln Y)	1981		1986		1991		1996	
	香港	中國	香港	中國	香港	中國	香港	中國
變數								
常數	5.7919 (1156.517)	6.7149 (1163.003)	6.1602 (1016.861)	7.1331 (845.637)	6.9845 (678.050)	7.8969 (561.089)	7.6037 (1376.822)	8.3586 (970.229)
經驗	0.0572 (153.307)	0.0229 (58.674)	0.0605 (153.251)	0.0190 (34.401)	0.0457 (74.420)	0.0162 (17.986)	0.0431 (130.083)	0.0115 (21.692)
經驗二次方	-8.98E-04 (-120.455)	-3.77E-04 (-60.813)	-8.65E-04 (-109.734)	-2.85E-04 (-33.036)	-6.84E-04 (-53.022)	-2.93E-04 (-20.322)	-6.76E-04 (-96.568)	-2.07E-04 (-23.804)
女性	-0.2032 (-96.537)	-0.3537 (-136.329)	-0.1963 (-86.760)	-0.3529 (-104.040)	-0.2036 (-53.420)	-0.3552 (-60.829)	-0.1426 (-67.289)	-0.2765 (-78.189)
已婚	0.1465 (53.157)	0.1371 (41.033)	0.1579 (54.708)	0.1169 (25.019)	0.1626 (34.382)	0.0916 (104.16)	0.0156 (59.737)	0.0678 (12.214)
寡/離/分居	0.0863 (8.121)	0.0998 (15.349)	0.1041 (10.267)	0.1070 (12.375)	0.1146 (7.333)	0.0930 (5.737)	0.0787 (11.252)	0.0850 (8.540)
接受教育年數	0.0997 (277.217)	0.0475 (131.335)	0.1252 (313.016)	0.0595 (122.747)	0.1255 (181.238)	0.0569 (66.935)	0.1119 (345.323)	0.0653 (137.037)
R ²	0.4316	0.2938	0.4611	0.2683	0.4170	0.2660	0.4023	0.2502
N	173916	162746	168476	114694	64814	36696	237251	109851

表 6.17: 1981, 1986, 1991 及 1996 年收入迴歸式(15-64 歲受薪僱員, 不包括外國人)
(括號內為 t 統計值)

應變數: 收入之對數值 (ln Y)	1981		1986		1991		1996	
	香港	中國	香港	中國	香港	中國	香港	中國
變數								
常數	6.1550 (213.423)	6.9264 (270.651)	6.2131 (435.623)	7.3312 (373.042)	7.3588 (174.870)	8.1357 (124.858)	7.8539 (327.021)	8.3531 (221.644)
經驗	0.0534 (147.486)	0.0205 (55.735)	0.0571 (150.405)	0.0186 (36.440)	0.0424 (72.689)	0.0178 (21.436)	0.0390 (192.346)	0.0154 (31.207)
經驗二次方	-8.81E-04 (-121.837)	-3.82E-04 (-65.353)	-8.73E-04 (-115.354)	-3.41E-04 (-42.608)	-6.95E-04 (-56.779)	-3.75E-04 (-27.988)	-6.59E-04 (-99.291)	-3.15E-04 (-38.697)
女性	-0.2170 (-103.552)	-0.3852 (-155.683)	-0.2236 (-98.408)	-0.3906 (-122.942)	-0.2219 (-57.065)	-0.3837 (-70.097)	-0.1515 (-69.478)	-0.3015 (-87.510)
已婚	0.1377 (51.679)	0.1308 (41.534)	0.1478 (53.522)	0.1174 (27.066)	0.1473 (33.045)	0.0942 (11.651)	0.1333 (54.074)	0.0658 (12.795)
寡/離/分居	0.0683 (6.652)	0.0912 (14.868)	0.0844 (8.703)	0.1032 (12.867)	0.0905 (6.145)	0.0881 (5.912)	0.0617 (9.344)	0.0784 (8.518)
經理及行政級人員	0.7134 (24.292)	0.8993 (33.939)	0.8553 (55.639)	0.9486 (44.965)	0.6715 (15.802)	0.8792 (13.417)	0.7341 (30.504)	1.0311 (27.360)
專業人員	0.4171 (14.572)	0.6407 (24.947)	0.6281 (43.968)	0.8157 (41.421)	0.3874 (9.236)	0.6810 (10.500)	0.4762 (19.916)	0.8568 (22.838)
文員	0.1545 (5.429)	0.2382 (9.403)	0.3568 (25.674)	0.3514 (18.411)	0.1007 (2.413)	0.1867 (2.891)	0.1561 (6.556)	0.3790 (10.153)
推銷業人員	0.1087 (3.796)	0.0863 (3.406)	0.3137 (22.180)	0.2018 (10.558)	0.0325 (0.769)	0.0591 (0.831)	0.0702 (2.915)	0.2485 (6.604)
服務工作人員	0.1294 (4.549)	0.0180 (0.718)	0.3553 (25.813)	0.1212 (6.573)	0.0196 (0.471)	0.0182 (0.284)	0.0940 (3.962)	0.1962 (5.293)
工藝、機器操作及雜工	0.0243 (0.857)	-0.0265 (-1.059)	0.1796 (13.261)	-0.0032 (-0.175)	-0.0638 (-1.539)	-0.0394 (-0.616)	0.0571 (2.409)	0.2075 (5.603)
接受教育年數	0.0743 (165.740)	0.0211 (53.321)	0.0928 (190.413)	0.0260 (50.142)	0.0833 (100.392)	0.0204 (22.254)	0.0743 (192.346)	0.0282 (53.456)
R ²	0.4706	0.3728	0.5089	0.3711	0.4843	0.3812	0.4699	0.3600
N	173916	162746	168476	114694	64814	36696	237251	109851

6. 香港的性別薪差

表 6.18: 香港出生男/女性收入差別之分解

沒有職業虛擬變數				
年份	1981		1986	
可解釋部份	0.0940	(32.4%)	0.0643	(25.4%)
不可解釋部份	0.1958	(67.6%)	0.1893	(74.6%)
平均收入差別	0.2898	(100.0%)	0.2536	(100.0%)
年份	1991		1996	
可解釋部份	0.0292	(12.9%)	0.0148	(9.7%)
不可解釋部份	0.1965	(87.1%)	0.1373	(90.3%)
平均收入差別	0.2257	(100.0%)	0.1521	(100.0%)
有職業虛擬變數				
年份	1981		1986	
可解釋部份	0.0898	(31.0%)	0.0555	(21.9%)
不可解釋部份	0.2000	(69.0%)	0.1981	(78.1%)
平均收入差別	0.2898	(100.0%)	0.2536	(100.0%)
年份	1991		1996	
可解釋部份	0.0494	(21.9%)	0.0250	(16.4%)
不可解釋部份	0.1763	(78.1%)	0.1271	(83.6%)
平均收入差別	0.2257	(100.0%)	0.1521	(100.0%)

表 6.19: 中國出生男/女性收入差別之分析

沒有職業虛擬變數				
年份	1981		1986	
可解釋部份	0.1064	(23.6%)	0.0801	(18.7%)
不可解釋部份	0.3443	(76.4%)	0.3491	(81.3%)
平均收入差別	0.4507	(100.0%)	0.4292	(100.0%)
年份	1991		1996	
可解釋部份	0.0428	(10.9%)	0.0113	(4.2%)
不可解釋部份	0.3504	(89.1%)	0.2686	(95.8%)
平均收入差別	0.3932	(100.0%)	0.2799	(100.0%)
有職業虛擬變數				
年份	1981		1986	
可解釋部份	0.0809	(17.9%)	0.0556	(13.0%)
不可解釋部份	0.3698	(82.1%)	0.3736	(87.0%)
平均收入差別	0.4507	(100.0%)	0.4292	(100.0%)
年份	1991		1996	
可解釋部份	0.0324	(8.2%)	0.0020	(0.7%)
不可解釋部份	0.3608	(91.8%)	0.2779	(99.3%)
平均收入差別	0.3932	(100.0%)	0.2799	(100.0%)

6. 香港的性別薪差

表 6.20: 1981, 1986, 1991 及 1996 年收入迴歸式
(15-64 歲受薪僱員, 不包括外國人)(括號內為 t 統計值)

變數: 收入之對數值 (ln Y)	1981		1986	
	變數			
常數	0.9726 (234.332)	1.2227 (58.209)	1.2365 (231.410)	1.4082 (108.311)
經驗	0.0372 (130.143)	0.0345 (128.027)	0.0392 (184.785)	0.0376 (117.436)
經驗二次方	-5.41E-04 (-113.592)	-5.52E-04 (-122.580)	-4.99E-04 (-88.056)	-5.54E-04 (-103.496)
女性	-0.1707 (-92.668)	-0.2130 (-120.561)	-0.1315 (-60.668)	-0.1906 (-91.044)
已婚	0.1481 (61.866)	0.1403 (62.284)	0.1621 (57.209)	0.1524 (57.398)
寡/離/分居	0.0944 (15.988)	0.0908 (16.345)	0.1187 (16.884)	0.1145 (17.392)
中國	-0.1704 (-85.133)	-0.1315 (-69.232)	-0.2363	-0.1796 (-76.243)
經理及行政級人員		0.8605 (39.828)		0.9555 (67.963)
專業人員		0.6745 (32.189)		0.8382 (64.318)
文員		0.2422 (11.659)		0.4126 (32.532)
推銷業人員		0.0228 (1.091)		0.2002 (15.541)
服務工作人員		-0.0327 (-1.579)		0.1664 (13.309)
工藝、機器操作及雜工		-0.0077 (-0.375)		0.1078 (8.728)
接受教育年數	0.0823 (290.046)	0.3958 (146.069)	0.1028 (295.383)	0.0605 (152.852)
R ²	0.3164	0.3958	0.3270	0.4111
N	336662	336662	283170	283170

注釋: 時薪 = 月薪/(4.345 * 每星期工作時數)

6. 香港的性別薪差

表 6.21: 以時薪計算男/女收入差別之分解

不包括外國人				
1981	沒有職業虛擬變數		有職業虛擬變數	
	可解釋部份	0.0892	(35.1%)	0.0549
不可解釋部份	0.1651	(64.9%)	0.1994	(78.4%)
平均收入差別	0.2543	(100.0%)	0.2543	(100.0%)
1986	沒有職業虛擬變數		有職業虛擬變數	
	可解釋部份	0.0328	(29.4%)	0.0049
不可解釋部份	0.1269	(70.6%)	0.1748	(97.3%)
平均收入差別	0.1797	(100.0%)	0.1797	(100.0%)

7. 香港勞工市場之性別差距：與其他地區的比較

勞工市場的性別差距可分別歸納為：男女間的工資差別、就業上的差別（男性受僱人數比女性較多）、職業分佈上的差別（男性較多從事如行政、經理等高級職位）、勞工市場參與率的分別（男性的勞工市場參與率比女性高）、工作時數的分別（男性工作時數較長）及失業率的分別（男性的失業率較低）。

在這一節，我們將香港的性別差距與美國、加拿大、英國、澳洲、日本、新加坡、芬蘭、挪威及瑞典等作比較。我們選擇與已發展地區作比較是基於香港按人口平均生產總值已達到已發展地區的水平，而經濟的發展一般會使性別差距縮小。我們選擇北歐國家則是基於當地流行平等主義。這樣的比較使我們可從宏觀角度了解香港的性別差距於國際間的地位。

7.1. 兩性工資差距的比較

表 7.1 比較香港及其他地區在非農業部門於 1985 年，1990 年及 1996 年的女性 - 男性的工資比率¹。表上顯示出三種香港的兩性工資比率：（一）管理、技術、文員及其他生產工作人員，（二）技工及操作工，及（三）所有選取的職業。而第（三）項之工資比率是為前兩項的加權平均數。

為了清楚顯示本港非農業兩性工資差別的整體情況，我們將集中討論第（三）項，即所有選取職業的兩性工資比率。表 7.1 顯示出香港的兩性工資比率由 1985 年的 0.77 上升至 1996 年的 0.85。以上從工資調查中得出的兩性工資比率與從人口普查的薪酬比率一致（見表 6.1）。人口普查的性別薪酬比率（不包括外籍人士）由 1986 年的 0.76 上升至 1996 年的 0.84。

香港於 1985 及 1990 年的兩性工資差距均低於其他地區，只有澳洲例外。香港的兩性工資比率更由 1990 年的 0.76 銳升至 1996 年的 0.85。香港在 1996 年的兩性工資比率更比所有其他國家為低。雖然英國、澳洲、美國及北歐國家等均自 1970 年代開始執行同值同酬法例，但他們的兩性工資差距依然遠較香港高。這表示其他因素比同值同酬法例更能影響兩性的工資差距。

¹ 在第六節，性別差距以男性比女性的薪酬比率來量度（此比率大於一），而在此節則以女性比男性的工資比率量度（此比率少於一）。

7. 香港勞工市場之性別差距：與其他地區的比較

我們需要為香港出奇低的兩性工資差距尋求解釋。正如上一節所述，本港的女性較男性接受更多的教育，而女性在教育及工作經驗的回報亦較男性為高；而本地的職業隔離，亦對女性較為有利。

雖然本港的兩性工資比率急速上升，從事技工及操作工的兩性工資比率卻由 1985 年的 0.76 急劇地下跌至 1996 年的 0.59。這個變化與香港經濟由製造業為主而轉變為服務中心有關。下文將針對結構轉型加以分析。

香港社會保障學會最近發表的新聞稿（1998）稱，香港最低收入階層中存在嚴重的性別不平等。這篇文章指出，1997 年本地最低層的工人，月薪不超過五千元者，有 83% 是女性。此文章亦指出，1997 年的性別工資比率為 0.77，這是相當低的。

香港社會保障學會的研究結果顯示出如此眾多的低薪女工，主要是因為其分析的樣本包括了外籍家庭傭工，而她們幾乎全部是低薪女工。該篇文章指稱香港有 245,800 位低薪的女性，不過當中七成（約十七萬人）為外籍家庭傭工。如果不將外地家庭傭工計算在內的話，則女性只佔低薪工人的 61% 而並非 83%。也是因為將外籍家庭傭工計算在內，才使得兩性工資比率偏低至 0.77²。

7.1.1. 製造業的兩性工資差距

於 1980 年代，製造業相對於其他行業來說吸納了最多的員工。但由於中國的開放，以及本地製造業的入移內地，令製造業的僱員由 1981 年的 990,365（佔就業總數的 41.2%）下降至 1996 年的 325,068（就業總數的 10.5%），而服務行業的就業人數則急速膨脹。

在香港，製造業一向是女性非常重要的就業來源。因為女性手工一般較為靈巧，所以本地的主要工業如成衣、紡織及電子等比較喜歡僱用女工。在 1981 年，就業女性中製造業佔了 55%，卻祇佔男性就業的 34.7%。同年女性佔了製造業工作人數的 45.7%，比經濟整體平均的 35.5% 明顯為高。

到了 1996 年，製造業分別只佔女性就業的 11.8% 及男性就業的 9.7%。由 1981 年至 1996 年，製造業佔女性就業的比重下降了 43.2%，而佔男性就業的比重只下降了 25%。相對於男性來說，更多的女性離開了製造業。女性從製造業轉移

² 表 6.1 顯示了 1996 年的兩性薪酬比率（從人口統計資料而來），不包括外地人的比率是 0.84，而包括外地人的比率則祇 0.75，這與學會 0.77 的比率接近。

7. 香港勞工市場之性別差距：與其他地區的比較

到服務業減少了兩性工資的差距，因為本地服務業的工資一般較勞力密集工業的工資為高。

表 7.2 顯示出，和本地整體情況相反，製造業的兩性工資差距由 1985 至 1996 年間不斷惡化。幸好因為製造業的就業人數不斷下降，所以製造業對整體工資差距所帶來的負面影響被其他經濟轉型所帶來的正面影響蓋過，而整體的工資差距亦明顯地改善。

製造業的性別工資差距的擴大亦反映在表 7.1 中，表中顯示技工及操作工的性別工資差距擴大。他們佔製造業工人的大部份。

我們亦要為製造業兩性工資差距的惡化尋求解釋。我們懷疑這是源於製造業的轉型。本港製造業的大部份生產過程已遷往內地，而這些工作則由定時往返內地的本港督導人員、技術人員及工程師所負責。因此，這些督導及技術人員的工資相對於操作工大幅上升，前者多為男性主導，而後者則並非以男性為主。這無疑會增加了製造業的性別工資差距，因為督導人員及技術員的工資遠高於操作工。

以上的解釋亦與較多女性離開製造業的現象一致。此外，受聘為經常往返內地的員工多為男性，這是因為很少已婚女性可以經常放下家庭往返內地。

表 7.2 顯示出，1985 年本地製造業的兩性工資差距較英國、日本及芬蘭為低。然而，在 1990 及 1996 年，本地的工資差距卻較英國及芬蘭為高。縱使如此，本地的工資差距依然較日本及新加坡等地低。

7.1.2. 其他行業的性別差距

表 7.3 顯示出於 1986、1990 及 1995 年其他行業的兩性工資比率。有趣的是，相對於其他地區來說，香港在金融業（金融、保險、地產及商業服務）的兩性工資差距最低。事實上，1995 年的香港女性在金融業比男性賺更多錢。

由 1986 至 1995 年之間，本港於貿易部門（批發及零售和飲食及酒店業）的兩性工資差距明顯地改善，更超越了新加坡、英國、澳洲及芬蘭。雖然本港在個人及社會服務業的兩性工資比率於 1986 至 1995 年間亦有所提升，但依然落後於澳洲、新加坡、芬蘭及瑞典等地。

至於採礦業、建築業和運輸及通訊業方面，我們並沒有香港的有關數據。而日本在以上三個行業則有最大的工資差距。

7. 香港勞工市場之性別差距：與其他地區的比較

7.2. 女性 - 男性就業比率的比較

表 7.4 為本地及其他國家於 1985、1990、1993 年的女性 - 男性就業比率的比較，亦包括了各種職業的兩性就業比率之比較。

7.2.1. 整體女性 - 男性就業比率

令人驚訝的是，和其他地區比較，本地的女性 - 男性就業比率竟然最低。另一令人意想不到的，本地的比率由 1985 至 1993 年間並沒有提升，而美國、加拿大、澳洲及挪威的就業比率卻明顯地上升。

香港性別就業比率低的一個原因是本港歷史上的男性數目比女性多，這是由於大量以男性為主的非法移民湧入本港所致。1981 年，在本港的工作人口（15 歲或以上）中，男性共有 1,962,000 人，女性則只有 1,787,000 人。男性的數目比女性多了 175,000 人（為女性人數的 9.8%）。另一個性別就業比率低的原因則在於本港的女性勞動參與率低，這將在下文分析。

由於本港在 1980 年底取銷了「抵壘」政策，非法移民的數目亦急速下降。自 1990 年代起，本港人口的性別分佈亦較為平均。近年來，許多港人與內地人通婚；這是大陸與香港經濟融合，來往接觸多所致，這使得本地性別比例不平衡的現象較為緩和。由於中國增加了大陸來港配額，由原來的每日 75 人增至 1993 年的每日 105 人，再增至 1995 年的每日 150 人，所以更多本地居民於內地的妻子可以移民至香港。此外，本港亦大量入口外地家庭傭工，當中亦以女性為主。於 1996 年，本港的適齡就業人口中，男性（2,542,600 人）已比女性（2,576,500 人）為少。男性的數目比女性少了 74,900 人（為女性人口的 1.4%）。由於外來家庭傭工及跨境婚姻預料會不斷地上升，女性比男性多的趨勢將會持續。

所以，我們預料香港的兩性就業比率應會大幅上升。事實上，由 1993 至 1996 年間，兩性就業比率已由 0.59 躍升至 0.64。部分是由於女性的工作人口相對地上升，另部分也是由於女性的勞動參與率相對於男性已有所提升。

7.2.2. 不同職業的兩性就業比率

表 7.4 顯示出不同職業的兩性就業比率。由於香港的整體兩性就業比率較其他國家低，所以不同職業的就業比率亦相對地較低。雖然香港於行政及經理級人員的就業比率已大幅提升，但仍低於日本以外的其他國家。專業及技術人員的

7. 香港勞工市場之性別差距：與其他地區的比較

比率雖然較澳洲及新加坡高，但仍低於美國、加拿大、日本、芬蘭、挪威及瑞典。零售業的比率則低於澳洲以外的所有國家，服務業的比率更低於所有地區。總觀香港並沒有任何一種職業的兩性就業比率特別高。

因為香港的兩性就業比率處於低水平是預期之內，這一比率的轉變應是較為有趣。「生產、機器操作工及雜工」的比率由 1985 年的 0.48 大幅下降至 1993 年的 0.19，這當然與女性由製造業轉移到服務業有關。在 1985 年，香港於此行業的比率 (0.48) 比其他國家為高。這反映了當時女性操作工於本港製造業就業的重要性。然而，1993 年的比率是 0.19，這比率低於除了加拿大、芬蘭及挪威以外的其他國家。

由於本港由製造業轉移到服務業的女性相對較男性為多，我們可預期有關服務行業的就業比率應會上升，而事實亦正是如此。文員的比率由 1985 年的 1.37 上升至 1993 年的 1.79，商店銷售人員的比率由 0.41 升至 0.49，而服務人員的比率則由 0.55 升至 0.86。

7.3. 職業分佈的比較

表 7.4 亦顯示了不同地區的男性及女性的職業分佈。

在眾多國家的就業女性中，美國女性在行政及經理職位上的百分率最高，而日本則最低。香港的百分率則由 1985 年上升一倍至 1993 年的 2.3%。不過，這仍然是日本以外的最低比率。

有關女性專業或技術人員的百分率，香港排在美國、加拿大及北歐等國家之後，與日本接近，但較澳洲及新加坡高。

香港的經濟轉型意味著香港從事生產、機器操作及雜工的女性在這期間大幅度地下降（由 39.5% 降至 13.8%），而從事服務行業女性的比率則相應上升。從事文員女性的百分率由 24.7% 升至 36.5%，高於其他地區。從事銷售行業的女性的百分率由 8.8% 升至 12%，而服務人員的比率則由 16% 升至 24%，此比率超越其他地區，僅次於澳洲。

澳洲依賴耕作及畜牧業，這可從澳洲於這一方面的高就業比率中可看出。正如所料，香港這一職業的比重最低。

7. 香港勞工市場之性別差距：與其他地區的比較

7.4. 女性勞動就業參與率的比較

表 7.5 指出，在 1996 年，香港的女性勞動參與率（FLFP）比較起其他地區來說是最底的（47.8%），而美國則是最高（59.3%）。於此年，香港與美國的差距為 11.5%。

另一令人驚奇的現象是，與其他地區不同，香港的 FLFP 自 1980 年以來上升極微。表 7.5 顯示大部份地區的 FLFP 均有極明顯的上升，例如美國的 FLFP 由 1980 年的 51.5% 提高至 1996 年的 59.3%。從表 7.6 可看出，香港的問題主要源於已婚女性的 FLFP 太低，香港未婚女性的 FLFP 比美國的稍高，但已婚女士的 FLFP 則低很多。由於本港僱有大量的菲律賓女傭，FLFP 仍低實在令人料想不到。雖然本文的主旨並非在詳細分析這一問題的背後原因，我們仍然提供了以下的一些解釋，以供參考。

除了新加坡外，香港在 1980 年的 FLFP 比其他國家皆低，此比率低可說是出所料的，因為香港當時比新加坡以外的其他國家較為不發達。1980 年的香港，由於製造業需要手工靈敏的女性員工，所以多數年輕女工在勞力需求大的製造業工作。而年紀稍大的女性則大部份未受過教育，亦沒有參與勞動市場。

經過一段時間以後，年長一代的女性會由有較佳教育的年輕一代所代替，這理應會使 FLFP 迅速增長；然而，香港的製造業卻自 1981 年起收縮，並開始削減工人，尤其是以女性為主的工人。縱然服務行業自此急速發展，但服務行業通常要求員工懂得英語（如文員），中年的製造業員工轉為服務人員相當困難。不少的中年女性工人（大部份已婚）亦唯有離開勞動市場，而擴張中的服務業則多聘請較年青的及接受較多教育的女性。雖然香港的經濟轉型使得性別工資差距減少，但亦減慢了 FLFP 的增長。

除了經濟轉型之外，另有兩個因素可能減緩 FLFP 的上升。其一是由於跨境婚姻引致內地女性移民至本地，而她們的教育水平一般較低。其二是本港的學校行半日制，使得年幼孩童的母親難以工作。

在 1990 年代，香港的經濟轉型已大致完成，而就業於製造業的人數亦相當少。經濟轉型對 FLFP 的負面影響因此相對減低。而半日制學校將在未來數年間逐步被全日制學校所取代。但在另一方面，香港的人口逐漸老化，而女性通常負責照顧老人，況且內地女性移民至本港會繼續對 FLFP 帶來負面影響。所以，要增加女性的 FLFP，社會需要提供更多兒童及老人護理的資源。

7. 香港勞工市場之性別差距：與其他地區的比較

7.5. 工作時間的比較

表 7.7 顯示香港的女性往往比其他地區的女性工作時間長。這包括了大部分本地經濟的重要部門，如製造業、建築業、交通業（交通、庫藏及通訊）、貿易業（批發、零售、飲食及酒店）及金融業（金融、保險、地產及商業服務）。

香港的男性亦普遍地較其他地方的男性工作時間長，只有日本男性例外。香港女性及男性的工作時間差距在 1986 至 1995 年間不斷減少，這一差距和其他地區相比亦很小。在所有能提供工作時數的行業中，香港的性別工作時間差距比日本及澳洲小，而與英國相近。

7.6. 失業率的比較

表 7.8 顯示香港女性失業率向來比男性為低。與其他地區比較，本地兩性失業率的差距，對女性比較有利。

7.7. 未來趨勢

很多因素均會影響勞工市場的性別差距，使得準確的預測相當困難。不過，明智地估計未來趨勢還是相當有用的。

與其他先進國家比較，本地兩性工作時間的差距很小，而失業率則對女性比較有利。香港的兩性工資差距已是很小，近年更迅速收縮。不過，我們猜測工資差距的收縮將會減緩，因為香港的經濟轉型將近完成，現在從事製造業內低薪工作的女性已經不多。未來從經濟轉型所帶來的得益將有限。另一方面，教育所帶來的得益亦將有限，因為女性早已經比男性接受更多的教育。此外，跨境婚姻及內地女性來港均會為本地的性別工資差距帶來負面的影響。

雖然香港在兩性工資差距、工作時間差距及失業率差距方面得分甚高，但香港在女性勞動參與率（FLFP）及女性 - 男性就業比率上則得分甚低。為了提高 FLFP，政府應提供更多的兒童及老人護理服務及對新移民提供教育及職業訓練。再者，某方面的顯著差距可能不會迅速消失。舉例來說，本港的行政及經理級人員的女性 - 男性就業比率遠低於其他先進地區，這差距需要一段時間才會有改善。

7. 香港勞工市場之性別差距：與其他地區的比較

表 7.1 非農業工資

	1985				1990				1996					
	女		男		女		男		女		男		女	
	女/男	女	男	女/男	女	男	女/男	女	男	女/男	女	男	女/男	女
美國 (週薪中位數) 時薪自84年前非85年開始)	2.77	406	0.68	481	0.72	406	538	0.75	406	538	0.75	406	538	0.75
英國 (85年為週薪, 85及90年為時薪)	2.549	3.667	0.70	--	--	6.18	8.44	0.73	6.18	8.44	0.73	6.18	8.44	0.73
澳洲 (90年為月薪)	9.12	10.46	0.87	11.95	0.88	614.2	774.8	0.79	614.2	774.8	0.79	614.2	774.8	0.79
日本 (月薪)	195728	377602	0.52	223089	0.50	201100	380400	0.53	201100	380400	0.53	201100	380400	0.53
新加坡	--	--	--	1247.5	0.71	--	--	--	--	--	--	--	--	--
芬蘭*	--	--	--	--	--	9751	11929	0.82	9751	11929	0.82	9751	11929	0.82
挪威*	10289	14850	0.69	15054	0.74	119600	181300	0.66	119600	181300	0.66	119600	181300	0.66
瑞典*	--	--	--	--	--	15500	18600	0.83	15500	18600	0.83	15500	18600	0.83
香港 ^a (注: 註冊, 註冊, 文員, 各類非生產工人, 以月薪計算)	2784	3577	0.78	5276	0.79	9828	10885	0.90	5276	6703	0.79	9828	10885	0.90
香港 ^b (工藝及操作人員, 以月薪計算)	91	120	0.76	160	0.69	254	431	0.59	160	232	0.69	254	431	0.59
香港 ^c (所有被挑選職業, 所有被選行業, 均以月薪計算)	--	--	0.77	--	0.76	9258	10888	0.85	--	--	0.76	9258	10888	0.85

資料來源及註釋:

香港數據: 1996年資料來自 Hong Kong Monthly Digest of Statistics, 1997年3月號, 表2.8 (第20頁), 1990年數據取自同一刊物 1991年三月號表 2.8 (第13, 14頁), 1985數據則取自同一刊物表2.9 (第13, 14頁), 香港數據為每年九月資料, 其他國家如無特別指明均為9月資料。

香港^a (所有被挑選職業, 所有被選行業) 94年3月後才有數據, 1985及1990年數據

則為香港^b 及香港^c 數列之性別差 (gender gap) 之加權平均數

*挪威數據取自 Statistics Norway 中 Confederation of Norwegian Business and Industry 分支機構

*受薪員工之每月收入資料, 最後之數據為1995年平均年薪。

*芬蘭最新數據取自 Statistics Finland 1997年第四季之月薪資料。

瑞典數據為18-64歲男性及女性每月基本薪金及補充薪金, 1994年以前並沒有全國薪酬數據;

數據由 Gender Statistics Unit of Statistics Sweden 提供。

其他國家, 除美國外: 1996年數據取自 *Bulletin of Labour Statistics 1997-3*, ILO; 1990及85年數據

來自 *1995 Yearbook of Labour Statistics*, ILO。

美國數據包括所有全職工資及薪金工人 (wage & salary workers), 數據取自 *Statistical Abstract of the*

United States 1996, Department of Commerce, 第426頁。

7. 香港勞工市場之性別差距：與其他地區的比較

表7.3 按工業、性別分類之工資及兩性工資比例

	採礦及採石業		建造業		運輸、倉庫及通訊業 (簡稱運輸)		批發、零售、進出口貿易、飲食及酒店業 (簡稱批發)		金融、保險、地產及商用服務業 (簡稱金融)		社區、社會及個人服務業 (簡稱社區)	
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
日本	185903	358481	164974	345774	244411	366017	27442	37555	43206	46949	14524	21981
1986		0.519	0.477	0.477	0.668		--	--	--	--	--	--
1991	235407	442719	226531	459764	281743	447106	4790	64044	72524	78325	26429	37021
1986	--	0.532	0.493	0.493	0.630		27442	37555	43206	46949	14524	21981
1990	--		--	--	--	--	4790	64044	72524	78325	26429	37021
1995	--		--	--	--	--	93114	107642	111857	9657	1158	49729
新加坡	--		10816	13212	14069	16867	10587	14963	1606	2442	15694	17778
1986	--	0.686	0.819	0.819	0.834	0.834	10587	14963	1606	2442	15694	17778
1990	--		16031	20428	19433	24158	15606	21603	23185	30998	21298	26281
1995	--		9640	11640	9960	11470	8050	8930	9170	10930	8180	9850
澳洲	10960	15980	9640	11640	9960	11470	8050	8930	9170	10930	8180	9850
1986	13870	19270	11560	14600	12740	14210	10360	11720	12260	14720	13580	14780
1990	18580	26760	13680	17340	15580	17950	12760	15740	15590	21330	16900	19510
1994	26740	43800	29830	41840	--	--	4862	6519	6108	9385	5869	7882
芬蘭	40120	59400	40390	58320	--	--	6902	9235	8434	12880	7987	10676
1986	49370	72250	44320	58700	--	--	7932	10823	9993	16153	8839	11519
1990	--		--	--	57480	64780	8547	11184	--	--	--	--
1995	--		--	--	76120	84450	12827	16231	--	--	--	--
挪威	--		--	--	90800	97560	--	--	--	--	--	--
1986												
1990												
1995												

(續下頁)

7. 香港勞工市場之性別差距：與其他地區的比較

續(表7.3)

	採礦及採石業		建造業		運輸,倉庫及通訊業 (簡稱運輸)		批發,零售,進出口貿易,飲食及酒店業 (簡稱批發)		金融中介服務		地產								
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男							
英國*	1986	4.140	5.480	0.755	3.280	4.120	0.796	3.800	4.590	0.828	2.870	4.120	0.697	4.220	7.680	0.549	3.770	5.840	0.646
	1990	6.660	8.160	0.816	4.700	6.150	0.764	5.310	6.080	0.873	4.130	5.820	0.710	6.190	11.580	0.535	6.020	8.680	0.694
	1995	--	10.200	--	6.320	7.820	0.808	6.970	7.780	0.896	5.640	7.740	0.729	8.240	15.190	0.542	7.580	10.470	0.724
瑞典	1986	66.800	72.470	0.922	55.750	68.790	0.810	56.140	60.820	0.923	53.940	56.180	0.960	--	--	--	--	--	--
	1990	87.540	100.890	0.868	83.240	102.000	0.816	89.800	91.030	0.986	73.080	77.170	0.947	--	--	--	--	--	--
	1995	92.930	106.780	0.870	78.150	96.750	0.808	96.560	101.040	0.956	90.180	95.600	0.943	--	--	--	84.310	97.240	0.867

資料來源及註釋:

1996 *Yearbook of Labour Statistics*, ILO, 表 5A.

*英國之金融資料根據新的 ISIC-88分類(國際標準經濟活動產業分類) 分拆為金融中介服務及地產兩項。芬蘭的 批發, 金融 及 社區 三類行業只有至94年之數據。

挪威數據取自 Statistics Norway, 其中批發數據只包括批發及零售業僱員之月薪, 1985年及1990年飲食及酒業兩性僱員之薪金比例分別為0.961及0.902。

瑞典探礦及採石業1995年之數據取自 Statistics Sweden, 運輸之1990年數值為1991年資料。

美國及加拿大沒有根據性別分拆之資料。

澳洲1986年資料取自 *Statistical Yearbook for Asia & the Pacific 1996*, Economic & Social Commission for Asia & the Pacific, Thailand, United Nations. (Ref HA 1665 U45 1996)

7. 香港勞工市場之性別差距：與其他地區的比較

表7.4A 不同職業就業人數(千人及佔總數百分比)

	所有職業				經理/行政人員				專業人員			
	女		男		女		男		女		男	
	總就業人數 (I)	總就業人數(總數) (II)	(D)(I)	(D)(II)	本職業者 (III)	百分比(%) (III)(I)	本職業者 (IV)	百分比(%) (IV)(II)	本職業者 (V)	百分比(%) (V)(I)	本職業者 (VI)	百分比(%) (VI)(II)
美國	47259	59891	0.79	9.21%	4351	13.14%	7871	13.14%	8236	17.43%	8651	14.44%
1990	53689	65104	0.82	11.07%	5943	13.67%	8897	13.67%	9983	18.59%	9677	14.86%
1995	57523	67377	0.85	12.77%	7346	14.60%	9840	14.60%	11602	20.17%	10439	15.49%
加拿大	4794	6428	0.75	8.76%	420	13.57%	872	13.57%	987	20.59%	882	13.72%
1985	5624	6948	0.81	11.63%	654	13.98%	971	13.98%	1213	21.57%	953	13.72%
1990	5630	6753	0.83	12.56%	707	14.35%	969	14.35%	1315	23.36%	1029	15.24%
1993	2716	4202.6	0.65	11.91%	323.6	12.05%	506.5	12.05%	171	6.30%	589.8	14.03%
1986	3258.6	4600.2	0.71	12.54%	408.6	12.77%	587.3	12.77%	208	6.38%	657.8	14.30%
1990	3259.1	4420.5	0.74	13.71%	446.7	13.23%	584.9	13.23%	224.7	6.89%	657.2	14.87%
1993	23040	35030	0.66	0.61%	140	5.62%	1970	5.62%	2450	10.63%	2930	8.36%
1985	25360	37130	0.68	0.75%	190	5.93%	2200	5.93%	2900	11.44%	4010	10.80%
1990	26140	38430	0.68	0.80%	210	5.62%	2160	5.62%	3420	13.08%	4480	11.66%
1995	454.5	759.9	0.60	4.16%	18.9	4.70%	35.7	4.70%	10.3	2.27%	79.3	10.44%
1986	606.5	917.8	0.66	4.58%	27.8	5.38%	49.4	5.38%	21.6	3.56%	115.9	12.63%
1991	657.1	1043.8	0.63	6.38%	41.9	8.23%	86.1	8.23%	33.6	5.11%	183.3	17.56%
1995	1167	1290	0.90	1.80%	21	6.51%	84	6.51%	289	24.76%	231	17.91%
1986	1179	1309	0.90	2.21%	26	6.49%	85	6.49%	369	31.30%	231	17.65%
1990	988	1104	0.89	2.43%	24	6.52%	72	6.52%	370	37.45%	221	20.02%
1995	914	1172	0.78	2.84%	26	8.96%	105	8.96%	240	26.26%	200	17.06%
1986	915	1115	0.82	3.61%	33	8.70%	97	8.70%	270	29.51%	208	18.65%
1990	953	1126	0.85	4.72%	45	9.06%	102	9.06%	328	34.42%	233	20.69%
1995	2059	2240	0.92	--	--	--	--	--	854	41.48%	511	22.81%
1986	2152	2333	0.92	--	--	--	--	--	909	42.24%	525	22.50%
1990	1925	2061	0.93	--	--	--	--	--	911	47.32%	509	24.70%
1995												

(續下頁)

續(表7.4A)

7. 香港勞工市場之性別差距：與其他地區的比較

香港	所有職業				經理 / 行政人員				專業人員			
	女		男		女		男		女		男	
	總雇員人數 (I)	總雇員人數 (總數) (IM)	總雇員人數 (II)	總雇員人數 (總數) (IM)	本職業 (III)	百分比 (%) (III)(I)	本職業 (IV)	百分比 (%) (IV)(II)	本職業 (V)	百分比 (%) (V)(I)	本職業 (VI)	百分比 (%) (VI)(II)
1985	930.4	1613	0.58	0.58	10.8	1.16%	75.7	4.69%	75.8	8.15%	99	6.14%
1990	986.9	1724.7	0.57	0.57	18.4	1.86%	98.4	5.71%	93.2	9.44%	129.5	7.51%
1993	1039	1777.1	0.58	0.58	24	2.31%	107.3	6.04%	113.8	10.95%	158.5	8.92%

來源及註釋：新加坡數據基於 Labor Force Sample Survey 及以 ISCO-88 分類 (國際標準職業分類)。當中有些工作類型不可與其他國家以 ISCO-68 分類的工作類型比較。

香港數據於1994年前以 ISCO-68 分類，自1994年後，則以 ISCO-88 分類。故部份數據與以往公佈之數據不可比較。

1985 及 1990 之數據取自 Yearbook of Labour Statistics, 1995, ILO, 表 3C。數據由 1986 年開始之國家資料取自 1996 Yearbook of Labour Statistics 表 2C；1985 年之數據則取自 1995 Yearbook。

美國於1992年後之數據乃根據1990年人口普查資料修訂。

瑞典1993 年經修訂之數據，不可與以往之數據比較。

芬蘭數據之分類方法自 1998 年修訂後不可嚴格地與以往公佈之數據比較。

由於數據沒包括“未可分類工人”一項，故所有“百分比 (%)”欄的數目總和未必等同100%。

7. 香港勞工市場之性別差距：與其他地區的比較

表 7.4B 不同職業就業人數 (千人及佔總數百分比)

	文員				銷售工作				服務工作						
	女		男		女		男		女		男				
	本職業 百分比 (%)	(VID) (VID)(D)	本職業 百分比 (%)	(VID)(D)	本職業 百分比 (%)	(IX)(D)	本職業 百分比 (%)	(IX)(D)	本職業 百分比 (%)	(IX)(D)	本職業 百分比 (%)	(IX)(D)			
美國	13883	29.38%	3427	5.72%	4.05	6088	12.88%	6579	10.98%	0.93	8747	18.51%	5695	9.51%	1.54
1990	14928	27.80%	3834	5.89%	3.89	7038	13.11%	7247	11.13%	0.97	9543	17.77%	6470	9.94%	1.47
1995	14613	25.40%	3776	5.60%	3.87	7485	13.01%	7634	11.33%	0.98	10155	17.65%	6774	10.05%	1.50
加拿大	1520	31.71%	389	6.05%	3.91	460	9.60%	593	9.23%	0.78	870	18.15%	675	10.50%	1.29
1990	1679	29.85%	410	5.90%	4.10	553	9.83%	661	9.51%	0.84	942	16.75%	716	10.31%	1.32
1993	1557	27.66%	384	5.69%	4.05	547	9.72%	666	9.86%	0.82	971	17.25%	739	10.94%	1.31
澳洲	1747	6.43%	231.3	5.50%	0.76	115.6	4.26%	1043.8	24.84%	0.11	885.2	32.59%	311.9	7.42%	2.84
1990	2059	6.32%	254.4	5.53%	0.81	121.2	3.72%	1085.7	23.60%	0.11	1038	31.85%	307	6.67%	3.38
1993	216.2	6.63%	239.8	5.42%	0.90	117.6	3.61%	1018.6	23.04%	0.12	990.4	30.39%	280	6.33%	3.54
日本	5680	24.65%	4530	12.93%	1.25	3240	14.06%	5370	15.33%	0.60	2730	11.85%	2280	6.51%	1.20
1990	6950	27.41%	4620	12.44%	1.50	3600	14.20%	5790	15.59%	0.62	2900	11.44%	2450	6.60%	1.18
1995	7570	28.96%	4950	12.88%	1.53	3620	13.85%	5820	15.14%	0.62	3350	12.82%	2760	7.18%	1.21
新加坡	479	10.54%	75.8	9.97%	0.63	113	9.68%	81	6.28%	1.40	241	20.65%	65	5.04%	3.71
1991	78.2	12.85%	107.5	11.71%	0.73	137	11.62%	106	8.10%	1.29	187	15.86%	74	5.65%	2.53
1995	102.7	15.63%	162.9	15.61%	0.63	101	10.22%	93	8.42%	1.09	143	14.47%	67	6.07%	2.13
芬蘭	268	22.96%	72	5.58%	3.72	115	12.36%	95	8.11%	1.19	215	23.30%	59	5.03%	3.61
1990	267	22.65%	89	6.80%	3.00	115	12.57%	103	9.24%	1.12	204	22.30%	69	6.19%	2.96
1995	213	21.56%	77	6.97%	2.77	114	11.96%	109	9.68%	1.05	205	21.51%	80	7.10%	2.56
挪威	181	19.80%	44	3.75%	4.11	208	10.10%	180	8.04%	1.16	280	13.60%	134	5.98%	2.09
1990	170	18.58%	46	4.13%	3.70	207	9.62%	217	9.30%	0.95	278	12.92%	144	6.17%	1.93
1995	151	15.84%	46	4.09%	3.28	179	9.30%	198	9.61%	0.90	227	11.79%	147	7.13%	1.54
瑞典	428	20.79%	234	10.45%	1.83	82	8.81%	198.5	12.31%	0.41	149.1	16.03%	271.1	16.81%	0.55
1990	472	21.93%	261	11.19%	1.81	108.8	11.02%	237.9	13.79%	0.46	196.5	19.91%	279.2	16.19%	0.70
1995	400	20.78%	261	12.66%	1.53	125.6	12.09%	256.8	14.45%	0.49	249.3	23.99%	288.8	16.25%	0.86
1985	230.2	24.74%	168.3	10.43%	1.37										
1990	337	34.15%	189.3	10.98%	1.78										
1993	379.1	36.49%	212.2	11.94%	1.79										

註釋：新加坡銷售工作及服務工作之數據因採用ISCO-88 & -68 分類，與其他數據不可比較，故沒有列出。

美國 1990 年之資料經修訂後不可與其他資料嚴格比較。

瑞典的文員數據包括行政及經理人員的資料。

瑞典數據自 1993 年修訂後不可與以往公佈之數據比較。

芬蘭之分類方法自 1998 年修訂後，所得數據不可與以往公佈之資料嚴格比較。

7. 香港勞工市場之性別差距：與其他地區的比較

表 7.4C 不同職業就業人數 (千人及佔總數百分比)

	生產、工具操作員及工人, Production, Equipment Operators, Labourers				農業及動物飼養			
	女		男		女		男	
	本職業 (XIII)	百分比 (%) (XIII)(D)	本職業 (XIV)	百分比 (%) (XIV)(D)	本職業 (XV)	百分比 (%) (XV)(D)	本職業 (XVI)	百分比 (%) (XVI)(D)
美國	5404	11.43%	24752	41.33%	552	1.17%	2917	4.87%
1990	5743	10.70%	26074	40.05%	544	1.01%	2907	4.47%
1995	5994	9.72%	25998	38.59%	726	1.26%	2916	4.33%
加拿大	409	8.53%	2568	39.95%	128	2.67%	449	6.99%
1985	456	8.11%	2819	40.57%	126	2.24%	408	5.87%
1990	398	7.07%	2546	37.70%	134	2.38%	420	6.22%
1993	447.4	16.47%	1165.9	27.74%	598.4	22.03%	353.4	8.41%
澳洲	526.5	16.16%	1265.4	27.51%	745.3	22.87%	425.8	9.26%
1990	480.1	14.73%	1188.5	26.89%	772	23.69%	427.6	9.67%
1993	6300	27.34%	15200	43.39%	2410	10.46%	2610	7.45%
日本	6590	25.99%	15530	41.83%	2130	8.40%	2350	6.33%
1990	6220	23.79%	16140	42.00%	1650	6.31%	1980	5.15%
1995	136	11.65%	546	42.33%	96	8.23%	168	13.02%
芬蘭	114	9.67%	557	42.55%	76	6.43%	134	10.24%
1990	78	7.89%	432	39.13%	55	5.57%	104	9.42%
1995	94	10.28%	525	44.80%	46	5.03%	105	8.96%
挪威	84	9.18%	458	41.08%	35	3.83%	93	8.34%
1990	82	8.60%	443	39.34%	27	2.83%	78	6.93%
1995	241	11.70%	1052	46.96%	50	2.43%	127	5.67%
瑞典	247	11.48%	1059	45.39%	37	1.72%	117	5.02%
1990	178	9.25%	848	41.15%	31	1.61%	97	4.71%
1995	367.6	39.51%	772	47.86%	14.6	1.57%	28.2	1.75%
1985	233.6	23.67%	783.2	45.41%	7.3	0.74%	17.1	0.99%
1990	143.2	13.78%	739.7	41.62%	4	0.38%	13.8	0.78%
1993								

註釋：香港及美國於96及95之 YearBook of Labour Statistics 中的 1990 年農業及工人之數據不相同。現採用 96 年 Yearbook 之數據。

芬蘭之分類方法自 1998 年修訂後，所得數據不可與以往公佈之資料嚴格比較。

挪威數據自 1998 年第 2 季開始作修訂。

瑞典數據自 1993 年修訂後不可與以往公佈之數據比較。

7. 香港勞工市場之性別差距：與其他地區的比較

表 7.5 女性勞動人口參與率 (FLFP)

	1980	1985	1990	1996
美國	51.5	54.5	57.5	59.3
加拿大	51.0	55.1	58.7	57.6
澳洲	45.5	47.0	53.1	55.0
英國	47.8	50.0	53.2	53.5
日本	46.6	47.6	49.1	49.3
新加坡	44.8	44.9	48.0	52.0
芬蘭*	--	--	--	--
挪威*	--	--	--	--
瑞典*	--	--	--	--
香港	45.3	48.5	46.8	47.8

資料來源及註釋：

香港資料取自 Monthly Digest of Statistics, Census & Statistics Department.

新加坡資料取自 *Economic Survey of Singapore*, Ministry of Trade and Industry, Republic of Singapore.

其他國家資料來自 Office of Productivity and Technology, U.S. Bureau of Labor Statistics.

*芬蘭、挪威和瑞典的數據無法在同類資料來源中取得。相同定義的數字無法取得。新加坡數據自 1981 年開始而非 1980 年開始。

7. 香港勞工市場之性別差距：與其他地區的比較

表 7.6 勞動人口參與率 (%)
(按性別、婚姻狀況及年齡分類)

美國	男						女						女男比例			
	未婚(I)		已婚(II)		離婚/分居(III)		未婚(IV)		已婚(V)		離婚/分居(VI)		未婚(IV)(D)	已婚(V)(D)	離婚/分居(VI)(D)	分居(VI)(D)
	未婚(I)	已婚(II)	未婚(I)	已婚(II)	未婚(I)	已婚(II)	未婚(IV)	已婚(V)	未婚(IV)	已婚(V)	未婚(IV)	已婚(V)	未婚(IV)(D)	已婚(V)(D)	離婚/分居(VI)(D)	分居(VI)(D)
1985	16-19	56.3	91.0	--	--	--	52.3	49.6	51.9	0.93	0.55	--	--	--	--	--
	20-24	81.5	95.6	95.1	95.1	95.1	76.3	65.7	66.2	0.94	0.69	0.94	0.69	0.70	0.70	0.70
	25-34	80.4	97.4	93.7	93.7	93.7	82.4	65.8	76.9	0.92	0.68	0.92	0.68	0.82	0.82	0.82
	35-44	84.6	96.8	91.8	91.8	91.8	80.8	68.1	81.6	0.96	0.70	0.96	0.70	0.89	0.89	0.89
	45-64	65.5	81.7	72.8	72.8	72.8	67.9	49.4	61.0	1.04	0.60	1.04	0.60	0.84	0.84	0.84
	65或以上	15.6	16.8	11.4	11.4	11.4	9.8	6.6	7.5	0.63	0.39	0.63	0.39	0.66	0.66	0.66
總數	73.8	78.7	68.7	68.7	68.7	66.6	53.8	45.1	0.90	0.68	0.90	0.68	0.66	0.66	0.66	
1990	16-19	55.1	92.1	--	--	--	51.7	49.5	53.9	0.94	0.54	0.94	0.54	--	--	--
	20-24	81.6	95.6	93.1	93.1	93.1	74.5	66.1	65.4	0.91	0.69	0.91	0.69	0.70	0.70	0.70
	25-34	89.9	96.9	93.0	93.0	93.0	80.9	69.6	77.0	0.90	0.72	0.90	0.72	0.83	0.83	0.83
	35-44	84.5	96.7	90.7	90.7	90.7	80.8	74.0	82.1	0.96	0.77	0.96	0.77	0.91	0.91	0.91
	45-64	67.3	82.6	74.9	74.9	74.9	66.2	56.5	65.0	0.98	0.68	0.98	0.68	0.87	0.87	0.87
	65或以上	15.7	17.5	12.0	12.0	12.0	12.1	8.5	8.4	0.77	0.49	0.77	0.49	0.70	0.70	0.70
總數	74.8	78.6	68.9	68.9	68.9	66.7	58.4	47.2	0.89	0.74	0.89	0.74	0.69	0.69	0.69	
1995	16-19	54.4	89.2	43.8	43.8	43.8	52.2	51.6	55.8	0.96	0.58	0.96	0.58	1.27	1.27	1.27
	20-24	80.3	94.9	92.7	92.7	92.7	72.9	64.7	67.2	0.91	0.68	0.91	0.68	0.72	0.72	0.72
	25-34	88.7	96.3	90.9	90.9	90.9	80.2	72.0	77.1	0.90	0.75	0.90	0.75	0.85	0.85	0.85
	35-44	81.4	95.4	88.2	88.2	88.2	79.5	75.7	80.7	0.98	0.79	0.98	0.79	0.91	0.91	0.91
	45-64	67.0	82.4	72.4	72.4	72.4	67.3	62.7	67.2	1.00	0.76	1.00	0.76	0.93	0.93	0.93
	65或以上	17.9	18.0	12.1	12.1	12.1	11.6	9.1	8.4	0.65	0.51	0.65	0.51	0.69	0.69	0.69
總數	73.7	77.5	66.2	66.2	66.2	66.8	61.0	47.4	0.91	0.79	0.91	0.79	0.72	0.72	0.72	

(續下頁)

7. 香港勞工市場之性別差距：與其他地區的比較

續(表7.6)

香港	男				女				女男比例								
	1986	15-19	20-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65或以上	總數	未嫁(V)	已嫁(V)	未嫁(V/D)	已嫁(V/D)	未嫁(VXD)	已嫁(VXD)	未嫁(VI/III)	已嫁(VI/III)
		37.6	83.7	66.7	66.7	33.2	53.7	63.6	63.6	89.7	61.1	87.5	1.03	0.88	0.64	0.95	0.93
		87.4	98.0	93.6	93.6	95.2	94.5	77.2	77.2	95.2	53.0	72.2	0.99	0.99	0.54	0.82	0.82
		96.3	98.8	94.5	94.5	91.1	55.0	74.6	74.6	91.1	47.5	56.2	0.99	0.99	0.56	0.79	0.79
		92.0	98.6	87.6	87.6	81.4	29.2	30.2	30.2	81.4	29.2	30.2	0.85	0.85	0.41	0.49	0.49
		86.6	95.0	71.4	71.4	62.4	14.3	9.9	9.9	62.4	14.3	9.9	0.64	0.64	0.46	0.45	0.45
		73.7	31.3	21.8	21.8	69.8	47.0	24.5	24.5	69.8	47.0	24.5	0.92	0.92	0.55	0.45	0.45
		76.1	85.8	53.9	53.9	28.2	53.9	100.0	100.0	28.2	53.9	100.0	0.80	0.80	0.82	0.99	0.99
		35.1	65.6	14.3	14.3	86.7	64.3	80.1	80.1	86.7	64.3	80.1	1.03	1.03	0.69	0.90	0.90
		84.2	93.8	89.3	89.3	95.4	54.9	81.0	81.0	95.4	54.9	81.0	1.00	1.00	0.56	0.85	0.85
		95.1	97.9	95.5	95.5	91.3	52.6	76.1	76.1	91.3	52.6	76.1	1.00	1.00	0.54	0.83	0.83
		91.5	97.9	92.2	92.2	83.7	47.4	55.5	55.5	83.7	47.4	55.5	1.00	1.00	0.50	0.65	0.65
		83.5	93.9	84.8	84.8	59.5	23.7	23.4	23.4	59.5	23.7	23.4	0.86	0.86	0.34	0.41	0.41
		68.9	68.7	56.7	56.7	15.4	8.5	5.9	5.9	15.4	8.5	5.9	0.50	0.50	0.36	0.38	0.38
		30.5	23.6	15.6	15.6	69.8	45.0	21.0	21.0	69.8	45.0	21.0	0.93	0.93	0.54	0.45	0.45
		74.8	82.8	46.7	46.7	22.5	41.2	90.3	90.3	22.5	41.2	90.3	0.78	0.78	0.66	--	--
		28.8	62.7	0.0	0.0	79.2	63.3	82.6	82.6	79.2	63.3	82.6	1.01	1.01	0.67	0.90	0.90
		78.8	94.4	92.1	92.1	93.3	63.0	77.4	77.4	93.3	63.0	77.4	0.97	0.97	0.64	0.82	0.82
		95.7	97.9	94.5	94.5	87.4	52.3	73.2	73.2	87.4	52.3	73.2	0.94	0.94	0.54	0.78	0.78
		92.8	97.5	93.5	93.5	81.7	47.8	63.7	63.7	81.7	47.8	63.7	0.96	0.96	0.51	0.73	0.73
		84.9	94.6	87.7	87.7	50.7	20.1	22.2	22.2	50.7	20.1	22.2	0.82	0.82	0.30	0.41	0.41
		62.1	67.1	53.7	53.7	11.3	4.4	2.7	2.7	11.3	4.4	2.7	0.51	0.51	0.24	0.26	0.26
		22.1	18.1	10.4	10.4	67.9	45.5	22.1	22.1	67.9	45.5	22.1	0.94	0.94	0.56	0.47	0.47
		72.5	80.7	47.0	47.0												

註釋：美國之數據取自 Statistical Abstract of the United States 1996, U.S. Department of Commerce, 表 624。

香港數據取自 1996 Population By-census Main Report, Census & Statistics Department, 表 5.8。

比較：90年代，香港已婚女性的勞動人口參與率的所有年齡組別均較美國為低，而於80年代中期，20歲以下或64歲以上兩年齡組別的已婚女性參與率較美國為高。

香港未婚女性的勞動人口參與率，除20歲以下年齡組別外，均較美國之數為高。

90年代，香港未婚及已嫁婦女，分屬類別35歲以上的女性勞動人口參與率較美國為低。

香港已婚勞動人口參與率的女性，其比率的所有年齡組別均較美國為低，而1996年的香港，其比率與美國相近。

香港未婚勞動人口參與率的女性，其比率亦較美國為低，然而香港未婚類別25-34歲的勞動人口參與率與美國相近。

總括來說，香港已婚及未婚，分屬類別的女性勞動人口參與率較美國為低。

7. 香港勞工市場之性別差距：與其他地區的比較

表 7.7A 不同行業每星期工作時間 (小時)

	製造業		採礦及採石業		建造業		運輸、倉庫及通訊業					
	女	男	女	男	女	男	女	男				
香港	1986 42.00	47.80	0.88			42.30	45.80	0.92	41.00	48.80	0.84	
	1990 41.80	45.90	0.91	--		41.20	45.00	0.92	40.70	47.80	0.85	
	1995 41.10	45.30	0.91			40.50	41.60	0.97	40.30	47.00	0.86	
日本	1986 39.60	50.10	0.79	42.70	49.70	0.86	36.80	51.00	0.72	40.60	52.30	0.78
	1990 38.90	50.10	0.78	41.20	49.70	0.83	36.60	50.80	0.72	38.50	52.50	0.73
	1995 37.80	46.80	0.81	41.70	46.60	0.89	36.50	48.00	0.76	37.60	49.30	0.76
澳洲	1986 32.70	38.60	0.85	33.00	37.50	0.88	25.50	39.50	0.65	31.10	36.80	0.85
	1990 33.20	39.90	0.83	35.90	42.00	0.85	28.20	40.20	0.70	31.90	38.60	0.83
	1994 33.10	40.80	0.81	39.30	44.00	0.89	27.50	41.70	0.66	31.70	40.40	0.78
英國	1986 38.80	42.80	0.91	37.50	42.40	0.88	37.80	43.30	0.87	38.60	45.30	0.85
	1990 39.10	43.40	0.90	37.40	44.60	0.84	37.60	44.40	0.85	38.70	45.50	0.85
	1995 39.30	43.00	0.91	38.10	46.60	0.82	38.40	44.10	0.87	39.90	45.60	0.88
芬蘭	1986 --	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
	1990 38.20	38.20	1.00	37.60	38.20	0.98	38.50	38.90	0.99	--	--	--
	1995 38.20	38.30	1.00	--	40.10	--	40.00	39.60	1.01	--	--	--
挪威	1986 31.90	40.60	0.79	38.20	45.50	0.84	28.40	41.50	0.68	31.90	42.50	0.75
	1990 31.30	38.90	0.80	38.20	44.30	0.86	29.40	40.10	0.73	31.80	42.10	0.76
	1995 31.80	38.40	0.83	39.90	43.40	0.92	27.50	40.20	0.68	32.50	41.50	0.78
瑞典	1987 --	--	--	31.40	38.80	0.81	31.10	39.30	0.79	32.00	39.00	0.82
	1990 --	--	--	32.30	38.90	0.83	32.20	39.40	0.82	34.70	39.80	0.87
	1995 --	--	--	32.50	38.90	0.84	31.00	39.20	0.79	33.60	39.20	0.86

註釋：

所有數據均取自 1996 *Yearbook of Labour Statistics*, ILO, 表 4A。

日本數據來自 Labor Force Sample Survey, 而非來自 Establishments。

日本的採礦及採石業及運輸、倉庫及通訊業的最新資料為 1994 年而非 1995 年的數據。

英國數據來自 Establishment Survey, 及以 1990 年新的 ISIC 分類 (國際標準經濟活動產業分類)。

部份英國的資料種類與舊的 ISIC 分類的資料不可比較, 故表 7.7B 列出批發及零售、飲食及酒店、金融、及房地產四類別之個別數據。

澳洲數據取自 Labor Force Sample Survey。

美國、加拿大及新加坡均沒有按性別分拆之數據。

7. 香港勞工市場之性別差距：與其他地區的比較

表 7.7B 不同行業每星期工作時間 (小時)

		批發、零售、進出口貿易、 飲食及酒店業(簡稱批發)		金融、保險、地產及 聘用服務業(簡稱金融)		社會及個人服務業				
		女	男	女	男	女	男	女	男	
		女/男	女/男	女/男	女/男	女/男	女/男	女/男	女/男	
香港	1986	49.30	55.20	0.89	39.10	43.80	0.89	43.60	46.20	0.94
	1990	46.30	50.60	0.92	39.30	43.60	0.90	43.90	45.10	0.97
日本	1986	42.80	55.60	0.77	42.00	51.60	0.81	40.00	48.90	0.82
	1990	40.90	54.00	0.76	38.90	48.40	0.80	39.00	48.10	0.81
挪威	1986	28.10	41.20	0.68	32.00	42.60	0.75	28.70	39.90	0.72
	1990	28.60	39.90	0.72	33.00	41.00	0.80	29.60	38.30	0.77
英國		批發及零售		飲食及酒店		金融		地產		
		女	男	女	男	女	男	女	男	
		女/男	女/男	女/男	女/男	女/男	女/男	女/男	女/男	
瑞典*	1986	38.30	41.80	0.92	38.50	42.50	0.91	36.00	36.60	0.98
	1990	38.40	42.00	0.91	39.10	42.60	0.92	36.30	36.60	0.99
	1995	38.80	42.10	0.92	39.30	42.30	0.93	36.40	36.80	0.99
	1987	30.20	39.70	0.76	30.60	38.50	0.79	31.60	38.90	0.81
	1990	31.20	39.30	0.79	31.70	38.20	0.83	33.10	39.20	0.84
1995	31.00	39.20	0.79	31.10	36.90	0.84	32.60	39.40	0.83	

註釋：

所有數據均取自 1996 *Yearbook of Labour Statistics*, ILO, 表 4A。

詳細數據解釋請參看表 7.7A 之註釋。

部份英國的資料種類與以往 ISIC 分類的資料不可比較，故表 7.7B 分列出批發及零售、飲食及酒店、金融、及房地產四類別之個別數據。

日本之批發、金融、及社會及個人服務業之最新數據為 1993 年數據。

*瑞典之金融數據包括地產業資料。

7. 香港勞工市場之性別差距：與其他地區的比較

表 7.8 失業率 (%)

	1985		1986		1990		1995		1996	
	女	男/女/男	女	男/女/男	女	男/女/男	女	男/女/男	女	男/女/男
美國	7.40	7.00	7.10	6.90	5.50	5.70	5.60	5.60	5.40	5.40
加拿大	10.70	10.40	9.80	9.40	8.10	8.10	9.20	9.80	--	--
英國	10.70	11.60	10.60	11.50	6.50	6.90	6.80	9.90	6.40	9.20
澳洲	8.80	7.90	8.70	7.70	7.20	6.70	8.00	8.80	8.30	8.80
日本	2.70	2.60	2.80	2.70	2.20	2.00	3.20	3.10	3.40	3.40
新加坡	4.10	4.20	5.50	7.00	1.30	1.90	2.80	2.70	--	--
芬蘭	4.60	5.50	4.60	6.10	2.80	4.00	16.70	17.30	16.50	16.10
挪威	3.10	2.20	2.50	1.50	4.80	5.60	4.60	5.20	4.90	4.80
瑞典	2.90	2.80	2.20	2.20	1.60	1.70	6.90	8.50	7.50	8.50
香港	2.60	3.50	2.50	3.00	1.30	1.30	2.90	3.40	2.30	3.10

資料來源：Yearbook of Labour Statistics, 1996, ILO, 表 3A.

8. 對企業及工會的深入訪問

在本港，由於勞動市場的彈性及本地公司的管理模式，只有數間大企業有進行工作評核。大部份中小型企業均沒有詳細的工作說明和界定，其員工經常要因情況所需而被調配到不同的工作崗位。正因如此，在此類公司中實行同值同酬及工作評核實在困難。

為了解本地企業實行同值同酬的困難，本研究對三類機構作了深入訪問，並取得有關工作評核的文件如工作說明／界定及工作表現評核的資料。

- A. **類別一 (Cluster One)**：為兩間具領導地位的大公司 - 國泰航空公司及菲利浦電子中國集團所作的個案研究：這兩間企業均已實行工作評核。此個案研究可為現行報酬制度定下指標，並從中發掘實行的好處及遇到的問題。
- B. **類別二 (Cluster Two)**：為兩間未有實行工作評核的中小型企業作個案研究。在此特別鳴謝香港僱主聯會及香港中小型企業商會協助聯絡受訪機構。受訪機構被問及的內容包括：
 - a. 對工作評核的態度及接受程度，
 - b. 於工作中鼓勵及提升平等及非歧視薪酬安排之取向，
 - c. 對於引入工作評核之準備，
 - d. 從資源角度，他們在實行工作評核方面的能力，
 - e. 對達致平等薪酬所要付出代價的看法及對立法執行同值同酬的反應。
- C. **類別三 (Cluster Three)**：深入訪問四個主要工會，包括香港職工會聯盟（職工盟）、港九工團總會（工團）、港九勞工團體聯合會（勞聯）及香港工會聯合會（工聯），以確定他們對同值同酬的反應及要求。同時，我們亦可從中得知他們的見解，包括實行同值同酬對工資及就業的影響。

由於採用的是「個案研究」法，而個案數目亦有限，故這些個案可能難以令人信服其有足夠的代表性。不過，研究結果預計可就現時香港在工作範疇上，有關爭取男女之間的平等或公平對待所實施的做法，和可能出現的困難及問題，做一個具啟發性且深入的狀況探討。

8. 對企業及工會的深入訪問

8.1. 框架問卷

爲了使這三類被訪機構對問卷的答案及回應可作某程度的比較，我們設計了一框架問卷爲訪問中組織討論的主要工具。該框架問卷結構寬鬆，並以一系列「探問」語句來獲取受訪者自發的及可靠的意見。框架問卷的主要問題可見於附錄四。除此以外，在這個有關香港工業輪廓及前瞻性實行同值同酬規範的研究中，作爲輔助及補充資料，我們亦搜集了有關制訂員工薪酬安排的政策及程序、工作評核、成績考核及其他例如職業發展、升遷及在職訓練等人事運作及規範之公司報告、資料冊子及文件。

8.2. 類別一：具指標作用的機構僱主

我們的個案研究系列是以本地兩所具領導地位的機構，其內部的工作評核及成績考核程序作爲參考指標。這些現代的人事運作程序對機構形象很重要，亦經常被用作提倡工作環境中的人權思潮，如反歧視、合理工資規範、兩性平等及公平待遇等。在這些考慮之下，我們選取了以全球化及世界性觀念昭著的兩所機構。其一爲龐大及歷史悠久之跨國機構 -- 飛利浦公司（Philips）旗下專責中國及香港地區（亦稱「大中華」）之附屬機構，其二爲以香港作基地的國泰航空公司。兩所機構均正在推行業務調整、機構重組和人力資源鞏固及表現提升的工作。

此兩所跨國機構均已成立工作評核系統作爲制定有系統及精密的薪級及工資標準。其中，國泰航空採用複合薪級系統，以多元而非單一的薪酬架構，針對地勤人員、倉務員、機師以及辦公室（文員及管理）員工而訂立一系列的工資等級。但此兩機構均對我們表示，兩性平等並非主要問題，極其量只是一個次要考慮，用以協助認定最有潛質及才幹之最佳表現人員。在評審員工的表現中，機構政策並未對特定性別有所偏愛或偏見。

兩機構的公平薪酬、公平待遇及平等機會之規範可歸納爲以下的兩句格言：

- 一、 選最合資格者出任各不同崗位或工作任務；
- 二、 以工作表現及對業務推展的貢獻作爲定立公平回報及誘因的基準；簡而言之，考核工作表現成爲基礎概念，跟據理性、一致的人爲判斷程序進行成績考核。此程序標誌著近年流行的「公平競爭環境」概念 — 即讓有能力者在沒有歧視及開放的環境中競爭。

8. 對企業及工會的深入訪問

菲利浦公司的工作評核計劃由 Hay Consultancy Group 提供及實行。菲利浦公司有關工作薪級制度的政策文件明確指出，系統工作評核乃建立薪酬體系的關鍵及必然步驟。評估的關鍵因素為專業知識、問題解決能力及問責性。該文件指出分級薪酬標準「視乎工作職位，工作範圍而非個人」。故此，工作評核及薪酬計算不會受個人偏好和偏見所影響。而菲利浦公司的制度可視為富彈性、跟隨特定工作薪級中不同價值及位置而作調整的薪酬標準。這樣方可將薪酬配合工作價值因應外界市場或工作環境的轉移而使工作性質及所涉的範圍和深度轉變所出現的變化。

菲利浦電子中國集團所設計的一個描述各工作崗位的樣例可見於本報告的附錄五。這個設計精密的工作崗位文件，其作用是為全面地採取各個主要方面的相關資料，包括：工作崗位的目的、附屬員工的數目及其中每年所佔的財政成本；此崗位於組織內的位置、其相關的產品和服務、地域覆蓋、由此而延伸出的工作關係性質（包括組織內及對外跟其他商業單位協商和交易的關係）、決策權力的特質、挑戰及困難，崗位要求如學歷及專業資格、工作經驗、語言能力、海外工幹的頻率、電腦知識和其他主要相關屬性，以及四至八個具「主要問責性和能力性」的項目。

菲利浦公司所採用的工作評核步驟是一個耗時且昂貴的程序。這個繁複的工作不單用了人事部門不少的資源，而且，被考核的員工、上司和考核者，都須親身牽涉其中，並需耐心地準備及應付嚴格規定的步驟，在時間上和精神上的負擔都頗為沉重。整個評估過程亦須考慮整體勞工市場條件之可比性這一對外環節。儘管如此，這個對工作酬報合理與否的詳細考核，確實為菲利浦公司帶來明顯的回報。經考核的工作崗位可在全面的市場工資條件調查的基準下訂立薪酬，確保菲利浦公司在僱員市場中作為「優良僱主」的競爭力。

然而，在這完備的系統中，公司卻嚴格地限制透露實施行的有關資料，此舉損害了此系統的公信力及形象。公司勸阻個別員工跟其他員工或跟外界談論實際的薪酬或被界定為「公司機密資料」的各級詳細金額資料和工資水平。而外洩此類薪酬資料亦可能會引致紀律處分¹。在香港這個競爭劇烈又具個體性的勞工市

¹ 這條規管「個人資料保密」的規則是刊列於菲利浦中國香港集團在 1995 年 8 月發佈的菲利浦行為守則第八項（Section 8）之內。此規則部份是源自剛通過立法程序的《保護私隱條例》。此條例目的為保護個人在工作環境及私人生活領域中取得及發放其個人資料的權利。因此，如果要把任何平等待遇引進香港，這條具矛盾性質的法例必須列入首要考慮之列，因為在這法律上禁止資料透露的要求，可於工作環境中被解釋及引用以排除對任何有關薪酬資料的公開溝通，而這種溝通正是這些被歧視的員工在獲取跟其他可比較的員工在待遇上參考必需的。這種已列為法規的「私隱」規範，可能會在將來有關平等待遇的立法中，成為可操作及執行技術細則的障礙。這條菲利

8. 對企業及工會的深入訪問

場中，限制透露薪酬的工作環境文化並不罕見，而這種遏止相互比較的防洩常規也正可能跟「同值同酬」的原則背道而馳。

在國泰航空公司的個案中，一個基本上已全球化的航空業競爭環境，引導了這家以香港為基地的航空公司去採取一個具高度創見、亦對其人力資源及薪酬政策具深遠影響的商業政策。在管理職員及人事的轉變中，其所瀰漫著的主題似朝著「彈性」、「適應性」及「為節流及成本效益作調整」這三方面連結前進。此次被訪的管理人員指出，在一個競爭劇烈的空運商營環境中，他們不能再採用一個欠缺彈性和跟職位掛勾的系統，來訂立一個決定工作價值高低的嚴謹計劃。因為處身於一個科技、技術及人際技巧均已大幅又快速提昇的行業中，各種工作及員工等級的複雜性不斷地演化，雖然公司依然保留了由 Hay Consultancy 提供的工作評核架構機制，各薪酬標準還得在這個分數評核方法基礎上繁衍出來。在這情況下，本身昂貴的工作評核也無可避免地會很容易變得過時甚或無效。

由於工作崗位難以作為衡量工作價值的標準，單以工作崗位訂定薪酬級別的薪酬標準已漸被取代。現在多以「工作表現」作為決定公平報酬的標準。因此成績考核較工作評核於釐定薪酬中更為重要。國泰所發展並採用的為一混合系統，當中包含工作評核及成績考核兩者之特點。其中仍維持以工作崗位界定薪酬級別，但跨職系的調遷（縱向或橫向）亦很普遍。大部份來自工作分析所得的資料均歸納為名為「主要成效範圍」〔Key results areas (KRA)〕的表現清單。此清單由被評估者及評估者（通常為主管）雙方確定及協議，界定表現的目標與議定的工作要求〔Job related requirements (JRRs)〕配合，成為精細的考績程序。此考績程序近似由 McGregor 及其他行為科學家於六十及七十年代所鼓吹的「目標為本管理」〔Management by objective (MBO)〕方法。

國泰精心制定了一個適用於整個企業的工作及表現標準釐定制度，以公司（企業層面）及工作（個人層面）的主要範圍比較其目標及成效，以執行這個先進的表現評核方法，當中包括印刷四份派予所有職員的指引單張：一、行為指標，二、訂定主要成效範圍，三、標準釐定會議，及四、進度檢討會議。附錄六概述了這些處理國泰職員成績考核程序的指引。

浦行為守則中的「員工私隱」條款值得香港平等機會委員會特別參考，其內容如下：

「對僱員的個人資料必須嚴守秘密。所有因工作需要得以接觸僱員個人資料的員工，有義務專重及將一切資料保密。例如：除非因履行工作需要，負責處理員工資料的職員不可將有關職員薪酬，晉昇及借貸安排等資料向其他員工透露。禁止員工討論有關職級，薪酬及工作表現考核結果等機密問題。」

8. 對企業及工會的深入訪問

菲利浦亦有相類似的安排，他們以實行「服務承諾」(performance pledge)來連結公司與職員之承諾及表現。以各種品質導向(quality-oriented)的活動來維繫與顧客的關係，其中包括：一、對顧客的服務承諾，二、售前服務，三、售後服務，及四、顧客諮詢中心服務。有關菲利浦的成績考核問題會於較後章節再述。

最後需要討論的問題是，究竟這兩間具領導地位的大公司在僱主角色上是否在平等機會、平等回報、平等薪酬及非歧視之工作環境上有足以成為發展步伐及推展的基準。

國泰的人事及聘用政策顯示他們有一個清晰的形象及理念，成為具領導地位的僱主，創造公平競爭的環境。這公平待遇的環境喻意著有能力的員工皆可參與開放、公平及平等的競爭。這正是國泰所標榜的，其在工作及聘任上為員工提供公平的薪酬以及在晉昇和其他生活上給予公平的機會。正因如此，國泰聲稱不會有任何因性別、種族或殘障而出現的偏頗行為。這大方的取向正配合國泰於八十年代進行的大規模擴張，及後發展至今擁有一支多種族和多文化飛行隊伍的跨國公司。與此同時，國泰亦一改以往偏好招聘年輕女倉務員的態度。(機倉服務員一向以年輕女仕佔絕大多數，而且由活躍飛行崗位中被召退任的兩性年齡差別亦很大。但現在這些慣例已顯然被廢除。)

因採納了公平競爭環境的政策，國泰明確地否定了任何含有種族歧視或性別歧視的政策決定。而管理層相信這些分類(若然存在)亦不會再於員工內引起任何明顯的或隱含性的關注、不滿及剝削。隨著員工及人事政策漸漸淡化種族及性別的考慮，國泰認為公平競爭環境中，市場力量、工作技能及能力才是人事安排取決的要素。

以下摘要了部份國泰的主要人事操作資料，以展示一個公平對待不同種族、性別及婚姻狀況的範例：

一. 招聘*

改革前	改革後
- 報名時須附相片	- 無須附上相片
- 無需填報婚姻狀況	- 跟以往相同
- 某些職位廣告指明性別要求	- 無性別要求，即兩性皆可

8. 對企業及工會的深入訪問

二. 機師選擇

改革前	改革後
專聘來自太平洋及大西洋之英語系國家人士，如英國、澳洲、紐西蘭及加拿大；已受訓、富經驗、已有牌照及男性佔優勢。	於一九八七年開始機師訓練計劃，接受香港居民作為見習機師，此計劃現已招聘了 83 名本地機師。 <ul style="list-style-type: none">- 因機師執照條例自由化，可從世界各地甄選機師- 接受女機師申請

三. 招募倉務員

改革前	改革後
過往懷舊傳統，僱用年輕女士；須健康，有良好視力，五官端正 (Clear complexion)，親切友善及儀表端莊	逐步趨於平等： 1995： <ul style="list-style-type: none">- 入職條件之性別差距雖已收窄，但仍存在- 女性：19-27 歲，高度 5 尺 2 吋或以上； 男性：21-27 歲，高度 5 尺 6 吋或以上 1996： <ul style="list-style-type: none">- 相同年齡要求，但仍有不同的身高條件- 女性：高度 5 尺 2 吋或以上- 男性：高度 5 尺 6 吋或以上- 除此之外，兩性入職年齡均為 19-38 歲；健康，親切友善及儀表端莊。 1997 後： <ul style="list-style-type: none">- 相同入職要求 - 19 歲或以上，高度 5 尺 2 吋或以上；親切友善及儀表端莊。

四. 倉務員退休年齡

改革前	改革後
女性須於 40 歲退休，男性則為 55 歲	回應 1993 年倉務員罷工事件及工會的要求，現在兩性的退休年齡均為 45 歲

8. 對企業及工會的深入訪問

伴隨著上述的革新，國泰職員的性別比例在近年亦有顯著改變。從下表的統計數字，顯示國泰女性員工的比例在 1986 至 1994 年內平穩上升。

年份 \ 性別	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
女性	3,685	4,524	5,497	6,655	7,263	7,248	7,574	8,065	8,244
男性	3,971	4,057	4,645	5,073	5,501	5,499	5,666	5,792	5,972
總數	7,656	8,581	10,142	11,728	12,764	12,747	13,240	13,857	14,216

資料來源：國泰 1994 年報，國泰航空有限公司（1995 年，香港，第二頁）

總括而言，在香港具領導地位的大公司中，國泰非常致力於成為平等機會僱主的機構形像，並實行公平機會的人事管理制度。雖然如此，國泰的例子清晰表明了公司偏向自發實行同值同酬，以允許僱主更具彈性去處理實際商業及工作表現的要求，而國泰亦承諾會消除一切歧視的行為及做法。儘管如此，國泰反對現在或將來強制公司訂立同值同酬守則。他們認為一切詳盡、強制的法定規範指明僱主的責任及工作只會引致人力浪費，帶來煩瑣的公事程序，限制商業活動，窒息工作誘因及影響工作表現。立法推行同工同酬尤其對工商業有害。

除以上的實際問題外，強制推行同工同酬亦會引起員工的質疑，不滿及抗拒。國泰在招聘男性機倉事務長（male pursers）時曾引起員工反對，因根據某些外地分部的傳統及規範，這職位一向只招聘女性。此類事件妨礙其跨國航線在實行整個機構的平等薪酬及公平競爭上的協調：國泰在各地分部的跨文化差別需要耐性及時間來協調及拉近。

作為一間以荷蘭為基地的公司，飛利浦電子中國集團在香港一向不是很強調其「平等機會」僱主的形象。為了應付嚴重財政虧損（1996 年為 5 億 9 千萬荷蘭盾）及強差人意的公司表現，飛利浦於 1996 年實行全球重組，務實地應付這個危機，其「首要目標為提昇現有業務的利潤，再而處理其他基本問題」（Philips, 1997, 第八頁）。此合理化及鞏固飛利浦核心業務的策略，收窄了改善職員薪酬的可行範圍。

故此，飛利浦公司的受訪者承認，其並非旨在突顯其為實踐非歧視先驅者及倡導者的地位之情況是可理解的²。但飛利浦一向的人事管理原則是，平等考核

² 儘管如此，飛利浦可算是在提供職員成為父母親時有平等安排的擁護者。雖然男性的分娩假期

8. 對企業及工會的深入訪問

員工表現並公平分配升遷及接受管理訓練的機會（Philips, 1997, 第 19 頁）。此規範於菲利浦的「公司政策及程序」中多次提及（附錄七）。而這份政策文件，為員工成績考核過程定下一詳細公平競爭的步驟、規例及基本原理。這份有關結合人力資源政策及理念的文件有一個重要的核心主題，就是要有標準性、一致性和統一性，因此不會因為任何人的偏見或偏愛而產生歧視。

菲利浦的人事部負責人在回應我們的查問時明確表示，因菲利浦一向實行「同值同酬」的原則，故他們肯定可稱得上是「平等機會僱主」。從菲利浦以典型的工作評核計劃來制定薪酬級別結構的經驗得知，評估機制儘管效果令人滿意及運作順利，但仍須定期檢討、更新及修改其薪酬級別。就如菲利浦這般精密的系統也難免會出現因主觀判斷而產生的偏見、不公平及其他技術細節問題。而這些正是所有工作評估程序及工作中必然存在的問題。另外值得注意的是進行工作評核及判斷所花費時間多寡的問題。不少高層管理人員均抱怨工作評核程序以及附帶的成績考核活動耗費人力，直接影響日常業務工作，違背公司以業務為首要目標的原則。

受訪的菲利浦負責人亦同意人事評估程序的發展雖建基於公平及誘因的理念，但已逐漸傾向煩瑣及官僚化，並可能會對整個架構中無論是考核者、被考核者，管理或被管理的員工帶來煩重的行政雜務工作。

是次訪問清楚說明，這位菲利浦的人事管理專家認為只有當成績考核及工作評核工作「恰當」進行，方可達致公平、平等及誘發工作動力的工作環境；但是在現實生活中工作崗位的行為及權術，往往瀰漫著為個人利益而出現的討價還價或協商的活動，致令這些美好的特質在妥協下變質。這些因詳盡的工作評核及成績考核過程而產生的缺點及限制，對那些欠缺社交技巧或無法影響考核活動的人最為不利。而被扭曲的評級活動往往會使員工誤解其原意，而減低對工作的積極性或對工作不滿，甚或導致員工工作放任，組織小圈子等辦公室政治術的出現。在菲利浦（及國泰）此類大規模企業中，成績考核及工作評核已漸傾向官僚化而受個人偏見、濫權及組織病態所影響。從是次訪問兩間有指標作用的大公司的人事管理運作可理解，要達成「完美」的「同值同酬」或「公平競爭環境」，企業需要付出巨大及沉重的無形代價。

只是象徵式的，但所有男性僱員與女性僱員同樣有申請分娩假期的權利。可參看菲利浦員工手冊，12 至 13 頁，第五章「休假與假期」，5.9 項「母親分娩休假」及 5.10 項「父親分娩休假」。

8.3. 類別二：中小型企業

第二類的個案研究主要基於兩間香港中小型機構（一中一小）。我們得到職業訓練局秘書長的協助及引導，訪問了以下兩間全資擁有的企業：

- 一、 業迅電子（中國）及其伙伴機構；業迅電子有限公司；及
- 二、 周氏國際控股及其伙伴機構；周氏電子有限公司；及周氏與合伙人有限公司

此兩間企業的業務均是跨越香港與大陸並以大陸為生產基地。這模式在現今香港的製造業非常普遍。港方的公司主要是指揮及協助大陸低廉工資的生產程序。公司的組織及安排主要跟據香港總部及其主要活動分為兩類型。第一種是總辦公室的規模縮減至只保留基本核心結構，如貿易及代表辦公室，負責資訊收集、分發工作，並作為銷售、市場推廣及於大陸附屬工廠生產活動分派的聯絡中心。另一類型的香港辦公室則既負責行政及貿易工作，亦負責部份輔助及普通工業工序，例如採購及貯放主要生產組成部份，產品研究與發展，品質測試及控制，以及裝運予海外買家前製成品的裝配及包裝工序（通常為高度自動化工序）。

第一位受訪機構以上述的型式運作，專門生產及供應汽車電子零件，主要廠房設於深圳。其深圳廠房佔地逾二萬平方尺，聘用約二百名中國內地工人，處理近乎所有工業生產程序，並負責商品設計及工業工程等核心工序。香港總公司只有基本人手五名，包括兩名總監（即兩名公司合伙人）及三位女性職員。後者的工作界定模糊，工作範圍因應總公司工作量的週期變化而有重複或轉變。這安排在香港的小型公司極為普遍。三名女僱員雖大致上被僱用為文書／秘書，並需兼顧行政工作，但負責範圍則跟據公司分工原則分配如下：

- 一、 會計；
- 二、 物料來源及採購；及
- 三、 與買家聯絡及銷售工作，包括簡單的品質控制，顧客服務及工作協調。

近年，本港製造業的公司規模因主要生產工序遷往大陸而明顯縮少。這發展對推行平等薪酬有兩點有趣的影響。首先，香港與內地職工的薪酬及招聘，一向（並會持續）以雙重標準處理及安排。另外，香港現行的反歧視法例豁免應用於僱用少於五名僱員的公司。故此，不少香港製造業公司可豁免於本港的反歧視法例。

8. 對企業及工會的深入訪問

第一個個案研究中，被聘用的三名僱員均為女性。就此，我們特地詢問公司經理（亦即合伙人）是否偏好聘請女職員。他強調，基於對公平薪酬原則的認同，工資乃跟據工作表現而定。但他們偏好聘用女僱員負責辦公室中的「管家」工作，如簿記與簡單會計工作、接受僱客查詢、索取資料以及跟進兩位合伙人派予的工作。這種對女性員工，特別是已婚者之一般技能的「定型」（stereotype）看法，在華人僱主中非常普遍並被視為「傳統智慧」。他們認為女性特別專長處理需要細心、專心、耐性及忍耐的行政瑣事。相反地，相對於對女性員工在文書及低級行政層次的常規雜務上的信任，此次訪問中的僱主對女性在策略層次上作出決策的能力及本領稍有質疑。他亦承認一般人對女性工作能力有這樣看法，可能是由於傳統中國家庭中女性在夫妻的分工中之角色而定型。但當中的含意在某程度上可被理解為對工作婦女的潛在歧視。

總括而言，從是次訪問中得出的印象是，此間汽車零件製造公司的經理高度評價香港總公司三名女僱員的表現，同時他亦很滿意於此種能維繫僱主及僱員間相互信任及含有情感的家長式管理關係。她們對於工作有高度的承擔，並能團結一致，緊密合作，流露出無私的團隊精神。這些員工均在公司服務十年以上，對公司忠心耿耿。被管理者及管理者之間的默契，部份原因是他們已建立了非常和諧的關係和深刻的了解。

該經理被問及香港總部員工的薪酬時表示他理解同值同酬的原則。他相信這些員工的薪酬比一般市場的白領職員優厚。她們每月平均月薪連加班津貼多於港幣 15,000 元。每年年終，除雙糧外還會視公司業績發放通常等同於兩至三個月薪金的花紅。工作時間與香港一般辦公室相若：每天工作時間朝九晚五，每星期工作五天半。不過，該經理認為香港小企業在僱用女職員時，會因為提供分擔假福利的負擔而多加考慮。

受訪者亦表示他傾向採用自願形式，由僱主視本身的能力及資源限制，賦予女僱員適當的安排以保障其福利及利益；而這安排最好是由僱主及僱員自行協商。當然，這個建議並非首次出現，但這卻反映出中國傳統的家長形式加上西方實用觀點的管理精神，使香港企業能成功地在充滿競爭的市場中生存。

在第二類機構的個案研究中，我們的印象是在管理人員的觀念中，香港僱主多數是明理、慷慨及仁慈的。他們認為僱主寬厚對待女性已婚員工，讓她們可履行其家庭角色及責任，例如容許女員工於中國及西方重要節日早退，及當孩子生病時可留家照顧。可惜，若要立法實行這些自願提供的優待會為僱主帶來額外的負擔，例如要經煩瑣程序證明合乎同值同酬政策，僱主很可能會因而卻步。這矛盾的出現在於訂立執行保障僱員的法例，會使本港的小企業僱主在面對香港激烈競爭的環境下陷入困境。

8. 對企業及工會的深入訪問

在這種不利經營的環境下，僱主唯有將投資撤出或只按法例或合約要求對待僱員。如此則會嚴重破壞小企業中親切的賓主關係。

上述的觀點主張，應以自願而非立法手法來實行同值同酬。無論如何，似乎不少中小型企業僱主均持以上觀點。在訪問第二間中型企業時，其經理亦以近乎一致的口吻重複這個觀點。

概括而言，透過是次深入訪問兩間企業東主，我們可認清實行同值同酬的一些問題。第一、他們指出香港絕少明顯或不合理的種族或性別歧視。如果實施反歧視法，只會無形中鼓勵僱員組成黨派、相互競爭，妨礙香港作為一開放、自由及寬容的社會。第二、立法只會加重企業的負擔，減低工作熱誠及令工序失去彈性。第三、人事及薪酬程序會因為實行薪酬評核及成績考核而變得官僚化。

由我們訪問的中小型企業個案可知，其所定的入職薪酬一般是跟據同工同酬的原則。但入職後的薪酬調整則自然由僱主依工作的重要性，就工作表現、貢獻、功績的主觀觀感而定，故相似職位的薪酬亦會有所不同。要使這個複雜的薪酬釐定系統理性化，以使未來實行「同值同酬」法例時，在法理上有足夠的依據，僱主必須付上非常高昂的費用，而這並非一般規模的企業所能負擔。再者，在立法的規範及行政手段下，恐怕會令僱員互相攀比，而最後衍生辦公室政治術的問題。

故此，大部份中小型企業的僱主認為立法強制執行「同工同酬」只是偽善行為，除可將香港的工人權利通過立法制度包裝成趨時及可媲美西方國家的制度外，別無其他益處。再者，如此干預市場不但可能令利潤微薄的中小型企業負上巨大的訴訟費用，還會大大影響香港企業一向彈性處理事務的作風。這樣的發展為資金微薄的企業造成障礙，繼而減低他們在港投資的意欲。還有，另一令僱主對立例執行同工同酬反應冷淡的原因，是西方工業國家在飽歷經濟衰退後，為增強競爭力紛紛減少對工作環境的法例監管，以減低企業的官僚化，但現在政府的提議卻剛好反其道而行。

類別二的第二個個案所研究的是一間中型貿易綜合企業，在國內經營供應網絡及設有代表處。此公司亦同時參與生產程序，負責管理一全資擁有的附屬工廠及一間與國內合伙人合辦的工廠。與此類別的第一個個案相類似，這企業在香港公司已由工業工廠轉為在集團中負責貿易、行政及協調的中心。除此以外，香港總公司同時設有附加倉庫，負責主要的分發工作，包括直接將海外入口的原材料及生產材料分發往國內的工業生產點及將製成品運送往海外及國內的分銷點。

這企業在本港總部為上述各種職能所作的人手安排較上一個個案多，共僱用了 50 人，男女各佔一半。其經理表示雖然公司一向贊同工作上兩性平等的觀念，

8. 對企業及工會的深入訪問

但他發現其員工自然及無形地根據性別的分界方式來選取工作。而這種歸類及偏好最後導致以下結果：

- 一、 十名倉務職員全為男性；及
- 二、 所有文書職員均為女性。

雖然其香港總部採用類似人事行政職能的運作模式，以應付其中型規模公司的工作環境，但他們與第一個個案遇到相類似的限制及障礙。至於對在香港的環境下強制執行同值同酬的看法，其集團主席是抱持著負面的態度，並質疑其可行性。他相信兩性的體質及生理各有特點，令兩者性格及心理發展不同而導致才能及能力有所差別。在選擇工作及行業時，兩性會依其天生習性自然分類。故此，他認為除了某些小部分勞工市場的改變，如巴士司機及消防員等職位已聘請了少量女性員工，而飛機倉務員則聘了少量男工，以反歧視法促使平等的工作及薪酬評估並不有效。儘管西方工業社會已立例禁止性別歧視多年，明顯的單性別工作及行業依然存在，並被視為自然及不可避免。受訪者的意見或許是基於定型觀念，但正好展示了不少人心中仍然迷茫及驚訝於人權運動艱苦地推動著「名義」上的兩性平等，結果卻是弄巧成拙。他指出：

「當然，我們不屑及不能接受女性於社會上及工作上處於不利位置或被剝削。但在自然分工時，我們絕不能否定性別的因素。例如，女性通常不會從事具高度危險性的工作。作為僱主，你有責任照顧女僱員的人身安全，而避免她們暴露於過多的危險中。因此，你不會將她們安排在這些類危險的工作中。」

在其他情況下，則全是基於僱員的個人選擇。所以絕少男仕會申請秘書這類女性化的工作。同樣地，亦少有女性願意從事被視為男性化的管倉工作。當中固然有例外，但我們不能否認主流意見中性別在工作分工中的角色。」

隨著女性受教育及各類才藝培訓機會的增加，她們在勞動力市場的價值及被聘用的機會亦漸漸提昇。雖然如此，被訪經理卻認為政府不宜立例強制機構實行一些「表面」上對兩性公平的安排。這些安排只會令制度僵化及損害經營，扭曲實際的公平及平等報酬，嚴重影響員工表現及公司的業績。無論如何，這觀點清楚展示出，因為香港女性在工作上並無明顯不公平的問題，故政府應鞏固現行的反歧視法例而非加入同值同酬的概念；從世界各地的例子（包括西方先進工業國家）可知，立例執行同值同酬總是會引致其他許多複雜的問題。

8. 對企業及工會的深入訪問

很明顯地，第二個個案的受訪者希望以非立法及漸進的形式在港推行「同值同酬」。他支持透過由平等機會委員會舉辦的教育活動，向僱主及僱員雙方宣傳這個概念，提高他們對問題的警覺，並推動僱主自發地於工作環境中實行。他認為在現在的政經情況下，這方法必會較易得到企業的贊同及支持。

8.4. 類別三：工會的觀點

我們造訪了四個香港的主要工會。其中包括香港職工會聯盟（職工盟）、港九工團聯合總會（工團）、港九勞工社團聯會（勞聯）和香港工會聯合會（工聯）。在四個工會之中，只有香港職工會聯盟支持立法推行「同值同酬」之原則來達致薪酬平等，而其他三個工會則反對這個建議。

8.4.1. 香港職工會聯盟（職工盟）

我們訪問了職工盟的秘書長李卓人先生。其觀點如下：

李先生非常關注工作分隔的問題，特別是低收入的工人。近年製造業收縮，令到很多職工失去工作。但男職工卻能找到一些較高收入的工作，例如，司機、警衛等，而女職工只能找到一些月入少於五千元的工作，例如清潔、售貨或快餐店的雜工。

李先生把這個工作分隔的現象歸咎於社會化的結果。社會傳統價值觀令女性較容易接受低收入的工作，但男性就寧願失業都不接受卑下的工作。從僱主的角度來看，雖然他們未必有意歧視女性，但可能因為追求利潤而歧視女性。例如，僱主恐怕女性懷孕會增加經營成本而不僱用她們。而僱主更憂慮女性的家庭責任會令她們忽略工作和不能加班工作。所以，僱主較常把一些高收入的工作留給男性。而女性則被分配一些卑下的工作。李先生亦收到很多女性工友的投訴，其中大多數涉及因懷孕而被解僱及僱主在見工時以女性的家庭責任為理由，而不以她們的工作能力來評核她們是否勝任該工作。

職工盟支持立法履行「同值同酬」。雖然李先生明白很少香港人認識這個概念；由於對此概念的陌生，草根階層對「同值同酬」的請求亦很少。政府在立法前可能需要花一段長時間去做教育灌輸的工作，但他更強調如無法律約束，只靠教育灌輸是不足夠的。

8. 對企業及工會的深入訪問

因「工作評核」對小型機構造成沈重的財政壓力，李先生希望大型機構充當一個領導的角色，而同行業的小型機構則可跟隨同一準則來推行同值同酬。法律可容許較小型公司較長的適應期；而最小的公司則可豁免。

8.4.2. 港九工團聯合總會（工團）

我們訪問了港九工團聯合總會的總秘書長梁子良先生。梁先生不主張立法執行「同值同酬」這個抽象的概念。強制性執行不但會引起僱主反對，而且會加深僱員的憂慮。雖然同值同酬在學理上已被認同，但工團對立法實踐這原則仍存有很多疑慮。他的觀點如下：

如果「同值同酬」的意思是追求同等的薪酬，很明顯地便與商界刺激工作表現的需要相矛盾，也不符合工人對勤工獎的預期。在另一方面，若「同值同酬」的意思是在尋求合理的工資差距，世界上仍然沒有一個公認的評核方法來計算僱員合理及應得的薪酬，從而達到在工作上的公平；儘管僱主能採用一些視當時情形而定的安排，如勞資協商、最低工資條例、收入和薪酬政策、工作表現評核及現今的「同值同酬」條例與附屬的條例，可惜這仍然是不足的。

「同值同酬」立法對香港中小型企業在工作的技術上和財務上之靈活性造成嚴重的問題。香港的工商企業主要以中小型為主。它們擁有極強的變通能力和適應能力，對市場轉變反應快，而簡捷的運作使其更具競爭力。其變通能力來自兩種特質的揉合：(i)儒家的家長主義，不著重合約條文而強調個人信任，及(ii)市場推動的資本主義，透過獎勵刺激工作表現。但這兩項特徵與同值同酬要求的具體及精確的量度及評分並不吻合。實行同值同酬會減低這些公司的靈活性。

工團認為「同值同酬」是一個非常重要的概念。但它的實踐十分依賴「工作評核」來釐定公平的薪酬架構。可惜，「工作評核」正迅速過時，因為(i)「一薪多職」的新概念及靈活的職責分配，使工作難以界定，(ii)成績考核漸受歡迎，及(iii)工作評核的繁複亦會引致職工的內部磨擦。

香港的勞工市場擁有非常高的流動性，員工跳槽十分普遍。香港企業難以發展內部勞工市場，而工作評核亦不流行。僱主堅信他們要支付市場工資。香港的僱主及僱員都缺乏比較企業內部薪酬的文化及概念，這正是推行同值同酬所要面對的問題。

另一個困難是製造業的「分工模式」複雜化。工團對製造業已有四十年的經驗，明白製造業對工序和技術上的需求相繼增加。同樣工作（如操作工）的工

8. 對企業及工會的深入訪問

序和技術都不同。這現象使得「工作評核」的方法更加複雜，大大減低它的準確性。除了製造業，增長很快的服務業亦偏向以成績表現作為薪酬標準，從而減低「工作評核」的吸引力。

因為這些疑慮，工團不主張於現在或不久的將來立法推行「同值同酬」。梁先生認為從基礎制度而言，香港實踐這原則的時機仍未成熟。他更希望平等機會委員會應盡量將「同值同酬」之原則，以一種非法律性、非強迫性和漸進性的方式，例如「教育宣傳」，來提高大眾對「同值」的認識，並且耐心地逐漸灌輸有關工作評核和表現評核的概念和技巧給所有僱主、僱員和人事管理的員工。

8.4.3. 港九勞工社團聯會（勞聯）

我們造訪了勞聯的權益主任潘兆平先生。

潘先生（勞聯）對「同值同酬」的觀點與工團的觀點非常相似。雖然大致上勞聯認同「同值同酬」原則的引人之處，但它更覺得沒有急切的需要去接受和實行「同值同酬」。在現在和可見的將來，立法推行仍然是不成熟的。他建議平等機會委員會採用一個漸進的方式去教育和宣傳這原則。如果政府強制推行一個複雜而公式化的薪酬計算方法，只會帶來僱主和僱員的反感。西方不靈活和繁複的「同值同酬」體制將會被香港寬容和別具特色的勞工市場文化視為「舶來品」。強制推行「同值同酬」會導致工作間的衝突、攀比、權力爭鬥和爭論。勞資不和會相繼加劇。

勞聯對推行「工作評核」聲稱的優點抱著懷疑的態度。並舉出香港電訊的前身香港電話公司在九十年代初期發生的一次薪酬爭論為例。文職人員抗議管理層沒有足夠的諮詢，便利用「工作評核」方法，建議文員工作應降級。

勞聯估計 98% 的香港機構是屬於小型的。如果要它們計算和衡量工作與員工在工作內的價值，只會令它們百上加斤。因這些機構缺乏知識和技術去管理和組織「工作評核」和「成績考核」。

勞聯亦抗拒僱用外地的專業人材來實行這些評核方法。主要的原因是在於他們並未對本地的文化特色有充份認識。香港本地的教育機構大可訓練本地的專才，政府、僱主及業內人士可建立善於「成績考核」和「工作評核」技巧及熟悉本地勞動市場及工作場所文化的資料中心，並以公共或資助服務的方式，向小僱主提供收費低廉或免費的顧問及諮詢服務。

8. 對企業及工會的深入訪問

勞聯亦支持工團的建議，認為需要消除對條件較差人仕的歧視，以及保護邊緣工人及貧困工人，特別是大部分由家庭主婦和半退休人仕擔任的兼職工人。為保護他們，依照法規所訂定的「連續合約」的定義應該放鬆，盡量令更多臨時工人享有這種合約的保障或以按工作時間比例計算福利。

勞聯希望將「同值同酬」的原則逐步地以非強制的方式推廣和實行，正如在推廣工業安全的過程中，首先建立政府、僱主和僱員的三方自願約章，然後再建立一個在法制上有約束力的條文來確保員工工業安全。這個模式再配合教育和宣傳工作，值得平等機會委員會、勞工處和其他公共機構採納，以將平等薪酬和反歧視觀點帶到工作環境中。

8.4.4. 香港工會聯合會（工聯）

我們訪問了香港工會聯合會高級委員梁富華先生。梁先生是工聯會的會員，也是勞工顧問委員會的工會代表。其論點如下：

梁先生表示，平等的理念和精神是值得追求的，但如工團和勞聯一樣，工聯反對以西方制度推行「同值同酬」。香港的市場經濟及東方文化特色使西方的同值同酬制度變得不切實際。

香港作為一個市場主導的經濟體系

工聯認為，西方的「同值同酬」之原則被濃厚的制度主義負累，主因乃(i) 法例及細則易涉及訴訟，而(ii)作為一種用來評估「同值同酬」的人力資源工具，工作評核的使用（通常在訴訟中可引用作證據）亦導致了在工作環境中工作守則及程序的不斷增加，以滿足標榜平等的目的。

在香港，這兩種西方現象仍然不太普遍，而引進同值同酬的代價是明顯的。由於工作評核手續的困擾，制度性和法律性的障礙會加強，而訴訟和爭論也會增加。如要解決這些爭論，香港可能要放棄自由市場經濟體系的靈活性和復原力。強制推行「同值同酬」的論據越來越站不住腳，因為(1)草根階層對有關法例的意慾尚低；(2)西方工業國家亦逐漸開始減少監管，讓工商界有更多自由度；(3)亞洲金融風暴令本地經濟急速衰退，更難承擔令運作或成本增加的法例。

工會聯合會更認為，「平等薪酬」的立法，並非勞方的重要議題。它覺得性別歧視所引起的薪酬不平等，並未普遍在香港的勞工市場出現。這是因為香港的僱主多注重現實及功利，在僱用過程中，只著重評估員工的工作能力而非性別。

8. 對企業及工會的深入訪問

女性在勞工市場處於一個不利的地位，主要受到兩個因素影響。第一個因素是女性在學識上和技能上都比男性吃虧，而第二個因素則是女性要肩負較重的家庭責任，所以被迫選擇做一些兼職工和散工。

所以，立法推行「同值同酬」並非解決這些問題的良方。最適當的解決方法是利用公共資源幫助女性加強她們在工作上的技能和學識。其他措施包括加強兼職工人的工作保障、權益和福利及提供托兒服務以助已婚女性重投勞工市場。

工聯會認為，利用自由市場的天然調節能力來解決男女薪酬的差異，是最好的方法。因為成績考核日益流行，是以工聯對用「工作評核」來計算補償的準確性存有懷疑。

香港作為一個東方社會

基於經濟及文化上的衝突，「同值同酬」法例對本港而言是不切實際和不可取的。雖然東西文化皆標榜公平獎罰制度，西方社會偏重白紙黑字式量度工作上的平等化。相反，中式辦事手法較為含蓄，建立在僱主與員工，經理與屬下，評核員與被評核員工之間的長期互相信任，精神上的投入遠超合約範圍所能概括，尤如一張隱藏的「心理合約」，超越了談判、討價還價和合約的衡量或標準化。

鑑於中國人的工作態度以忍耐為出發點，萬事以和為貴，香港商界作風與工作評核或「同值同酬」的法律訴訟並不協調。工聯的這個觀點亦與本地鮮有工作評核的實際狀況相符。再加上小型工商業缺乏資源實施工作評核制度，而工聯估計香港 93% 以上的私人企業為小企業，僱員少於 19 人；而豁免這些小企業實施同值同酬，會造成雙重標準。工聯反對聘用外地專家來做工作評核，因為外地專家的專門知識不單只是技術性的，其「工作評核」所遵循的邏輯、存在的理由和假定都是偏向西方的文化和工作價值，且無可避免地跟東方文化不符。將這西方方法搬到香港，必定受到管方和員工的強烈反對，與香港行之有效的本地傳統和方法形成矛盾。

有鑑於東方和西方的文化差異，工聯反對平等機會委員會的以下行動：

- (i) 平等機會委員會禁止職位廣告指明歲數及性別，對於公平招聘無大幫助，反而會導致招聘資料缺乏真確性，使申請工作及招聘更為複雜；

8. 對企業及工會的深入訪問

- (ii) 性別歧視及殘疾歧視條例在嚴謹的法律理解下只會令創業意慾卻步，特別是使小企業難以在港運作。

總括而言，工聯質疑任何立法推行「同值同酬」的行動。起碼要等到本地經濟更強盛及更有傾向追求同值同酬的意慾才適宜採取具體行動。目前可行的是培養坦誠合作的商業文化，慢慢地為立法打好根基。

8.5. 總結

雖然我們的樣本有選擇性，不過從所收集的數據看來，香港勞資雙方對同值同酬都有清晰的看法。香港的工商界，包括兩所大企業、兩所中小型企業，及四個工會，在精神上及原則上都支持公平報酬的準則。

不過祇有香港職工會聯盟支持立例推行「同值同酬」，其它工會及被訪問的僱主都對強制推行「同值同酬」有嚴重的保留；一來恐怕對工作推動力有負面影響；二來亦憂心法例帶來的繁複及官僚的制度。然而，被訪者明確地選擇了自願和漸進式的做法，配合平等機會委員會的支持、建議和領導，以使社會向公平的方向邁進。

9. 同值同酬的評估

反歧視政策並非一定妨礙經濟效率。某些政策能夠提高經濟效率，例如禁止性別或種族歧視的平等就業機會條例，其按才聘用或升職，可以促進平等競爭，可能有利於提高經濟效益。但是，另一些如同值同酬的反歧視政策，則會導致嚴重的效率損失。我們需要了解歧視的原因，才能評估反歧視政策的好壞。

9.1. 歧視的原因

很多經濟學家相信歧視行為在經濟角度而言是不理性的，他們亦認為那些有歧視行為的公司並不能長久生存在競爭性的市場中。那些歧視女性、優待具有相同能力男性（如給予男性較高的薪酬，或較佳的晉升機會）的公司，必會比沒有歧視行為的公司面對較高的成本，從而賺取較低的利潤。

但是，上述論據並不全面。Goldberg (1982) 指出，若歧視是基於僱主可從男性僱員得到其他有效用的利益，則有歧視行為的公司就算是在長期競爭性的均衡中亦能生存下來；因歧視而引起金錢上的成本，能被那些非金錢上的得益所抵消，正如非金錢上的工作收穫亦能彌補較低的工資。¹

另一種可能是，歧視行為對於個別公司在經濟上是理性的，但對整個社會而言則在經濟上並不理性。若公司不能完全確定工人的生產力，僱主因僱員本身所屬類別（如性別、種族等）而決定其工資，可能是理性的：在此情況下，這些公司所作的是「統計性歧視」，即以一些可見的特徵（包括性別和種族）作為不可見的生產力之代替品。統計性歧視對個別公司可能是理性的行為，因為實行測試以確定工人的生產力所涉及的成本可能很高，尤其是當這些成本超出確定工人真正生產力所帶來的利益。

然而，由於工資差距影響個人在人力資本投資的決定，統計性歧視對女性在人力資本方面的投資有負面的影響，但卻鼓勵了男性在人力資源上的投資。因為人力資本投資常受制於上升的邊際成本，所以有利於男性的性別薪差，造成了女性在人力資源投資的降低幅度超出了男性在此方面投資的上升幅度（Lundberg and Startz, 1983）。在此情況下，統計性歧視可能在社會上造成低經濟效率，而平

¹ 基於個人偏見而引起歧視的來源有三：僱主、僱員及顧客。由於後兩種的效應均通過僱主發生作用，故我們統稱這三種歧視為僱主歧視。

9. 同值同酬的評估

等就業機會政策（於晉升、僱用及薪酬方面要求平等待遇）則可能會提高經濟效率。

在以上的例子中，因為統計性歧視對女性在其人力資本上的投資有負面的影響，因此產生了一種界外成本。個別僱主的平等就業機會政策並不會影響女性在此方面投資的決定。但若此政策被所有僱主採用，則能鼓勵女性在人力資本上的投資。儘管若所有公司都推行平等就業機會政策能使每間公司得益，但個別公司並沒有推行此政策的動機，因此需由政府來調停推行平等就業機會政策，也可因此提高經濟效益。

我們並非信奉某一種特定有關歧視的模式。我們只想指出下列各點：

- (a) 在完全競爭的環境下，歧視仍能存在。
- (b) 歧視對個別公司來說可能在經濟上是理性的，縱使對整個社會來說，其在經濟上並不理性。
- (c) 平等就業機會政策可以提高經濟效率。

9.2. 同值同酬的評價

雖然平等就業機會政策可能是經濟高效率的，但同值同酬政策則常引致經濟低效率。其實，同值同酬政策是否公平也極成疑問。

在第四節中，我們已指出，同值同酬的理論基礎有其基本上的缺陷。若僱員的喜好是不相同的（這是一般常見的情況），就算有理想的工作評核制度也不能揭示正確的補償工資差別。更不用說的是，在我們對工作評核的討論中，已顯示出這些制度與理想實在相差很遠。故為同值同酬而作出的工資調節往往造成各種經濟上的低效率。

同值同酬政策會提高女性工作的工資並會減少對這類工作的僱用需求。實際上，同值同酬政策是一種加諸於聘用女性工人（或較準確來說，聘用就業於女性工作的人）的稅項，而這稅項的收入會給予那些幸保工作的人。那些能保住工作的人是得益者，因為他們能享有較高的薪酬；但那些因而失業的，當然便成為受害者了。故同值同酬政策是否合乎公平原則，便頓成疑問。

在此要強調的是，低的女性工資只是一種病徵。其問題的根源可能是歧視性的社化、僱主歧視、缺乏培訓或缺乏托兒設施。僱主歧視須由平等就業機會政

9. 同值同酬的評估

策去解決；而歧視性的社化則要通過教育去改變；缺乏培訓及缺乏兒童或老人照顧設施則有賴這些設施的建立及提供，才能得到改善。

同值同酬政策祇針對低女性工資的病徵而忽略其根源，往往令問題更難解決。例如，若果導致低女性工資的原因是女性缺乏工作技能，同值同酬政策只會使問題更加嚴重，因為在此政策下，女性沒有動機去學習適當的技能以爭取高薪的工作。同值同酬幾乎在所有情況下都不是正確解決問題的方法。²

9.3. 工作分隔理論

如第四節中所述，推崇同值同酬的人視問題的癥結為**工作分隔**。為何女性被分隔於某類工作會導致工資差距呢？排擠理論指出，藉著將女性排擠於「男性工作」如貨車司機和建築工人之外，而把女性推到有限的行業中，僱主就能使這些「女性」工作的勞動力供應增加，進而使得其工資下降（Bergmann, 1986）。但是近數十年來，「女性工作」的就業數字大幅上升，這是會減低排擠效應的。

縱然排擠理論有其價值，排擠現象的解決方法應是推行平等就業機會的立法，而不是訴諸同值同酬。禁止僱主在「男性工作」的聘用上歧視女性，最終能提高「女性工作」的工資，因為部份女性會從「女性工作」轉工到「男性工作」。而且，立法推行平等就業機會最後會消除工作分隔。（基於此種分隔是由歧視而來，而並非來自天然趨向的假設。）

同值同酬政策會加深排擠效應，因為此政策會提高「女性工作」的工資，而吸引更多人投身於這種工作。同值同酬會提高原來低薪的「女性工作」的勞動力供應，及減少原來高薪的「男性工作」的勞動力供應。僱主並會因工資上升而減低對「女性工作」的聘用，而使得女性的失業情況惡化。

² 經過深入的思考，我們只找到一種假設性的情況，在這情況下，同值同酬是解決問題的正確方法。假設有一個壟斷性的資本家（單一僱主，並沒有任何競爭者），僱用了一些非工會的工人，那僱主便能憑著其壟斷市場的能力，付出特別低的工資。由於文化因素，這公司有兩種工作：一種女性工作及一種男性工作。進一步假設這僱主喜歡與男性僱員為伍，是以相對於男性的工資，女性的工資是不公平地偏低。最後，假設兩種工作是不能互相替代的（若不然，經過同值同酬而調高工資後，僱主可能會以男性工作替代女性工作）。在此例子中，要求僱主提高女性工人的工資是正確的解決方法。縱然如此，我們亦需要假設工人的喜好是一致的，以及有一個理想的工作評估制度去揭示正確的工資差別。

9. 同值同酬的評估

大多數同值同酬的支持者依賴另一理論去解釋為何工作分隔會導致工資差距。這些解釋比排擠理論更形鬆散，其採用的社會學理論多於經濟學。這是一種文化理論，強調社化之類等概念。

根據此理論，我們的社會有著一種低估女性及其工作表現的趨向。她們傳統的工作如養兒育女及其他家務一向是沒有工資的，其價值亦沒有得到恰當的褒獎。因此當女性在勞動力市場上擔當養育性、協助性的工作時——如護士、教師、育兒工作者、秘書——這類工作會被看作成女性天生的工作，及比起男性主導的工作，如警察、電機工人、行政人員需要較少的技能。由於女性及其所做的工作向來被貶低，其工作的價值常被低估及得到較少的工資。更糟的是，很多女性本身亦已開始接受此種社會的判斷。經過長時期的社化過程，她們已相信自己是天生適合於協助及支援性的工作，而不適合作領導和行使權力的工作。結果造成「女性得到較低的工資，因為她們從事的是女性工作；而從事女性工作會得到較低工資是因為這些工作是女性做的」(Shepela and Viviano, 1984)。

解決歧視性社化的良方乃是教育，而不是同值同酬。若社會有系統地低估養育性及支援性的工作，要求同值同酬並不能解決問題，因為這些評核只會繼續低估此類工作。如第三節中所述，有證據顯示，在工作評核上，從事女性工作的人比從事男性工作的人較為傾向於接受一個較低的評級。我們曾在第四節中提到，就算有一個理想的工作評核制度，也不可能揭示出正確的工資差別。

9.4. 改正過去的錯誤

很多同值同酬的支持者都強調，此政策能糾正過去歧視性社化的錯誤。Treiman 和 Hartmann (1981) 認為很多在現今勞動市場中的女性已工作了很久，而當時女性就業的機會就只有女性主導的低薪工作。由於她們從未接受過任何訓練去擔當更高的職位，她們根本不能簡單地從平等就業政策得益，而轉職到高薪的男性工作；又由於她們年紀較大，難以從培訓中得益。這些女性工作者得不到平等就業機會條例的好處。相反地，同值同酬通過提高女性正從事「被低估」的工作之工資，可保證她們的情況得到即時的明顯改善。

但是，縱然在上述的例子中，同值同酬背後的邏輯仍有值得商榷的地方。首先是一些女性會因人為的工資上調而失去工作。其次是由於此類工作的薪酬得到提高，會鼓勵更多女性（包括年輕女性）加入這些工作的行列。換句話說，女性將不會被鼓勵去學習一些從事高薪工作所必須的技能。

9. 同值同酬的評估

歧視性社化使得女性從事低薪的工作可能是不公平的，但這乃歸結於歷史與文化。要求某些僱主（低薪女性工作的僱主）及某些工人（因為同值同酬政策調高工資而失去工作的人）來承擔整個社會過去的錯誤是否公平，實在令人懷疑。

9.5. 同值同酬的經濟效應

無論同值同酬的概念是否合理，很多支持者都會認為考慮同值同酬的實際效用及結果比在有關邏輯概念的理論上爭辯更為重要：如果推行同值同酬會使得從事「女性工作」的人得到很大的利益（工資增加）而只需花費很小的代價（失業），為何還要憂慮其效率及公平問題呢？相反地，若可見的利益少於成本，同值同酬則必是一個不好的想法，縱然其邏輯推論是無懈可擊的。因此，最重要的還是先了解若採用以同值同酬為基礎的薪金調整可能帶來的後果，包括工資、就業及經濟表現方面。

明顯地，實行同值同酬會導致女性工資提高及女性就業機會下降。但是，亦有可能影響生產成本、產量，甚至是男性就業。要去解釋這些影響，就要理解實行同值同酬工資上調的經濟效應模式。我們將會以可獲得的有限實證來探討這些效應的大小。

9.6. 同值同酬工資上升的經濟效果：模式

爲了評估採用同值同酬工資調升的經濟效果，我們運用了Killingsworth (1987) 的模式。這模式描述一個簡單典型的勞動力市場，其中有一個高薪的、男性主導的工作 (H) 及一個低薪的、女性主導的工作 (L)，工資率依次爲 W_H 及 W_L 。今假設同值同酬立法需要提高 W_L 。

9.6.1. 對低薪工作就業的影響

L 的總就業量會降低，理由有兩個：替代 (Substitution) 效果及規模 (Scale) 效果。

9. 同值同酬的評估

替代效果

假若 H 工人和 L 工人可互相取替，則因為 L 人工資的上升，公司會盡量減少僱用 L 工人而多用 H 工人。（當然，若因技術限制或其他因素而使得 H 工人與 L 工人之間之取代有困難，則此替代效果可能非常小）。

規模效果

此外， W_L 的上升會使生產的邊際成本上升，繼而導致最適度的生產規模收縮，這又會對 L 工人的就業有負面的規模效果。

9.6.2. 對高薪工作就業的影響

W_L 之提高對 H 就業的影響是較難估計的。 W_L 的上升將會同樣地對高薪及低薪工作有替代及規模效應，但對高薪工作而言，此兩種效應的作用是相反方向的。

替代效果

應注意的是，當 W_L 上升，僱主將會多僱用 H 工人，因為他們可替代現時較昂貴的 L 工人。

規模效果

但是， W_L 的上升會引致成本上漲及最適度生產規模下降，而這又會對 H 工人的就業有負面的規模效果。

總的來說，只有在 H 工人能較易取代 L 工人的情況下，H 的就業才能上升。（亦即是說，只有在 H 的正面替代效果能超過 H 的負面的規模效果下。）否則，H 的需求會下降，L 的需求亦然。³

³ 在此需特別指出，一般而言，在文中有關高薪工作 H 的描述亦可適用於非人力的生產投入，如資本等。如果 W_L 上升必會引致公司以資本替代部份低薪工人 L，並會使邊際成本上升，這便會對資本使用有著負面的規模效果。總的來說，工資調整對資本投入的影響是不確定的。

9.6.3. 對工資及價格的影響

若對H的需求下降，當然會促使 W_H 下降。另一方面，因同值同酬工資調整令 W_L 上升，一些工人便會被L所吸引而離開H⁴，這便會促使 W_H 上升。因此，對 W_H 的淨影響乃是不能按推測而定出的。值得注意的是，這結果至少可指出推行同值同酬使低薪的「女性工作」的勞動力供應量增加，以及使高薪的「男性工作」的勞動力供應量減少。（這結果並不一定是改善女工經濟地位的理想方法！）。

最後，因 W_L 的上升會提高生產的邊際成本，這亦會減低最適度的（利潤最大化）生產規模。這生產的下降會導致產品價格提高，而其幅度則取決於產品需求的彈性。

9.6.4. 不受管制的公司

有些經濟學家建議，除了會降低「女性工作」的就業量外，同值同酬政策亦會降低女性的工資，這與政策的目的是背道而馳的（Oi, 1986; Smith, 1988）。若同值同酬政策只限於一些公司而不是全部，便可能出現以上結果。舉例來說，小企業獲得豁免，或者就算這些法例涵蓋了小規模的公司，在實際操作上當局難以對小企業執行此法例；那麼一些被解僱的工人便會湧向那些不受管制的小公司，使其工資下降。因為轉到這些小公司的工人大多數是女性，故性別工資差距可能擴大。最少，因同值同酬政策使兩性薪差拉近的幅度會被削弱。全世界除了澳洲外並未在其他整個經濟的層面推行同值同酬政策，故我們無證據確定同值同酬在整體經濟中對女性薪酬的影響。

9.6.5. 效果的摘要

結論是：同值同酬政策使低薪工作的工資上調，從而使僱主對工人的需求下降，故就業亦跟著下降。而工資增長亦會提高生產的邊際成本，導致最適度產

⁴ 同值同酬的支持者會提出提高「女性工作」工資會吸引多些男性從事這些行業，這便能減低性別的職業隔離。但這論據模糊了供應和需求：同值同酬工資調整將毫無疑問的提高對「女性工作」有興趣的人數，但這亦會降低僱主聘用此類員工的需求。（總的來說，較高的工資不單只是較高的工作報酬，能使供應量增加，高工資也帶來較高的勞工成本，會引致需求數量的下降！）因此，「女性工作」的性別隔離是減輕或是加深，實在十分難說。

9. 同值同酬的評估

量規模下調。若某種（低薪）工作可較易被另一種（高薪）工作或機器替代，則此另一種（高薪）工作及機械化程度便會提高。若不然，即是說若替代效果輕微及最適度生產規模下降幅度太大，則其他生產因素的使用（機械及其他類別的工人）便會下降。此外，這亦會使成本及價格上升（競爭力和經濟表現亦會下降），及使產量下降。如前所述股本和投資亦有可能下降。

9.6.6. 小型開放經濟

對於一個價格受世界市場決定的小型開放經濟來說，結果便會有些不同。在這情況下，因為成本上升不能改變價格，故產量及就業的下降幅度較大，資本累積的下降幅度亦可能較大。由於香港屬於小型開放經濟體系，較少的工資上升仍會導致較大的產量及就業下跌，資本累積及投資也可能出現較大的跌幅。

9.7. 同值同酬的經濟效應：實證研究

大部份有關同值同酬工資調整的實證研究，均集中於以女性為主的工作之工資及就業之變化（絕對於或相等於以男性為主的工作）。

9.7.1. 對工資的影響

Gunderson 及 Riddell (1992) 估計在一些實行於美、加公共機構的薪酬平等政策縮減了性別收入的差距，由 0.22（女性收入比男性少 22 個百分點）跌至 0.16，下降幅度達 17%。

公共部門的 0.22 薪差祇是整個經濟社會薪差的一半略強。以模擬方式計算同值同酬對美國整體經濟的可能影響，顯示此政策可使薪差由 0.41 最多下跌 8% 至 20%（Johnson and Solon, 1986）或 15% 至 20%（Aldrich and Buchelle, 1986）。這是因為典型的同值同酬政策實行祇在個別公司之內實行（而不會比較公司與公司之間的薪酬）。可是性別薪差的重要部份，源於女性往往在低薪的公司及工業工作，而同值同酬未能針對這問題。

其他對工資影響的研究則探討在一些真正實行同值同酬的少數案例中，薪酬如何轉變。由資料全備而言，最好的案例是美國的明尼蘇達州，那裏的州政府員工享受了四次的同值同酬工資調整，由 1983 年至 1986 年，每年一次。

9. 同值同酬的評估

Killingsworth (1990) 估計最先三次調整的累積結果是，女性工人工資相對男性工人調高了 10%，而兩性薪差減少約達 27%。⁵

在後來的研究中，Killingsworth (1990) 按性別及工作種類分析四次工資調整的總影響。工作種類被分類為「目標」（即僱員得到同值同酬工資調整）或「非目標」兩類。他發現四次調整的累積影響是，女性及男性在「目標」工作中得到工資提升分別約 9.4% 及 8.1%，在「非目標」工作中則女工薪酬減 6% 及男工減 9.4%。他亦發現工資調整後，明尼蘇達州把工資增長限低於一個以前就能得到的低水平，間接地減少一些先前承諾的工資增加。

9.7.2. 對就業的影響

Ehrenberg 和 Smith (1987) 估計，在公共機構，女工獲得因同值同酬的 20% 加薪，只會導致 2%-3% 的就業下降，這是根據現有的對公共部門工人的需求彈性來計算的。這負面就業影響較少，乃因為公共部門中缺乏男工與女工互相替代的可能性。但是，男女工的替代性在長期上有上升的趨勢，以上結論未必成立。

Aldrich 和 Buchelle (1986) 估計，在私營部門，因為同值同酬所獲的 10% 至 15% 之加薪，會導致約 3% 的就業下降。Kahn (1992) 發現在加州的 San Jose 市，並未因同值同酬而引致負面的就業影響。

Gregory 和 Duncan (1981) 觀察由澳洲工資審裁處制定全國加薪幅度的後果亦估計出其對就業的影響。1972 年至 1978 年之間，薪酬調整使兩性工資比率由 0.774 升至 0.933，亦引致女性就業增長的輕微放緩（統計上是顯著的）：就業增長由沒有調整薪酬情況下的 4.5% 跌至 3%。就業增長放緩主要在製造及服務業而非公共部門發生，因為後者的就業增長不太受工資上升影響。

相反，Killingsworth (1990) 以較長的一段間研究了澳洲的經驗，他採用了一個較精細的季度時序模式，發現澳洲的同值同酬對女性的相對工作資在短時間內造成幾近 10% 的差距，但長遠來說，則沒有重大的影響。因此，同值同酬對於女性的相對就業來說，在短期而言是有顯著的影響（約 -5.2%），但在長遠而言，則沒有太大影響。

⁵ 更精確的說，男女對數工資差距由 0.226 下跌至 0.164，下降約達 27.1%。

9. 同值同酬的評估

Killingsworth (1990) 亦曾研究明尼蘇達州同值同酬工資調整，在州政府機構內的女性相對就業的影響。他運用了一個簡單的就業需求模式，發現州政府實行了工資調整後，女性為主的工作相對於男性為主的工作，就業下跌了 3.5%。這個頗大的幅度是由於就業的工資彈性估計較大（例如：女性為主、混合及男性為主的工作工資彈性分別約為-0.40，-1.30 及-0.65）。

9.7.3. 其他效果

同值同酬的批評者 June O'Neill (1987) 從華盛頓州的資料中發掘出其他潛在令人憂慮的後果。如經驗和高中畢業等人力資源的經濟回報率，在實行同值同酬後呈現下降的趨勢。還有，一些獲得同值同酬工資上升的行業在州政府中的就業比例持續下降，薪金越是上調，下降幅度則越大。

9.7.4. 估計的局限

總括來說，現在並沒有很多的實證結果，也未能達成公認的結論去總結同值同酬對工資、工資差距或就業的影響。要解答這些問題需要更多的研究。

有一點是要記緊的是：明顯地所有這些研究乃只是嘗試去計算同值同酬工資調整的替代效果（女性工作的工資上升導致公司以男性工作替代女性工作）。另外規模效果亦會出現，因為工資上升令生產成本上升，以致整個生產規模下降—導致進一步就業降低。

另一個相關的問題是實施同值同酬所引致的短期的效果 — 根據一些學者這是很重要的 — 能否在長期仍然持存在，一些例子（如在澳洲及明尼蘇達州）顯示長期效果可能是較小，甚至微不足道。

9.8. 同值同酬在香港的效果

雖然同值同酬在一些國家已實施了多年，其效果也未有公認的結論，故我們只可粗略地估計同值同酬在香港的效果。

我們相信同值同酬將對香港的性別工資差距會有相對小的影響。第一，相較其他先進的經濟體系，香港的性別工資差距是很小的，並未有嚴重的不平等現象留待同值同酬政策來解決。第二，香港的職業分隔對女性有利，因為文員比操

9. 同值同酬的評估

作工及雜工賺取更高的工資。第三，香港是個小型開放的經濟體系，即是說只要工資和成本有些微上升，便會引來產量及就業的大幅下降。第四，香港與中國大陸會繼續在各方面加強整合，很多香港公司會北移內地以避過因實行同值同酬而引致上升的成本。第五，香港經濟乃由小型公司為主，而這些公司沒有能力去承擔工作評核的費用。大部份香港的公司屬於小型，其規模在近年更不斷縮小。

在香港有四種主要行業的公司規模是有資料是可供參考的，包括製造業、貿易（批發及零售、飲食及酒店業），金融（金融、保險、地產及商業服務），及交通（交通、倉貯及資訊）。這四大行業於 1995 年佔香港 70% 的總就業人數，這是現有的最近期數據。

表 9.1 顯示這四大行業在 1995 年各種規模公司數目的分佈，而表 9.2 則顯示 1995 年各種規模公司的就業人數分佈。綜合此四個行業，1995 年最小規模的公司（僱用 1 至 19 人）佔總公司數目的 95.3% 及佔總就業的 44.6%。而僱用少於 200 人的中小型公司在 1995 年共佔總公司數目的 99.8% 及佔總就業的 77.1%。中小型公司明顯地佔香港公司及就業的絕大多數。

我們判斷少於 200 名員工的公司並沒有能力去承擔進行工作評核的費用（詳見下一節）。為眾多公司進行同一個工作評核是不可行的，因為公司大多是性質不同。大部份實行同值同酬的國家都以個別公司為單位而不是以整個經濟為單位。雖然澳洲所採用的制度類似以運用整個經濟為單位，但其制度是極度缺乏競爭力的，而且澳洲近年已放棄中央訂定工資制度。

另一個做法是以公帑支付工作評核費用。因為香港有大量的小型公司，這做法非常昂貴。而且，因為大部份小型公司並沒有清楚界定的工作，其評核結果將是不可靠的。以上情況顯示，就算我們在理論上發現同值同酬是好的，我們仍要豁免幾乎全數的香港公司和 77% 的工人。

9. 同值同酬的評估

表 9.1 1995 年主要行業按僱用人數分佈之機構數目

僱用人數	1-19		1-49		1-199		總數
製造業	87.8%	24232	95.7%	26412	99.2%	27378	27599
貿易	95.9%	185074	98.9%	190863	99.9%	192793	192986
金融	95.9%	29171	98.4%	29931	99.7%	30327	30318
運輸	97.2%	41258	99.0%	42025	99.7%	42331	42442
總數	95.3%	279735	98.6%	289231	99.8%	292829	293445

表 9.2 1995 年主要行業按僱用人數分佈之就業數目(以千人為單位)

僱用人數	1-19		1-49		1-199		總數
製造業	28.9%	154.5	46.2%	247.0	70.4%	376.4	534.6
貿易	56.7%	467.7	72.1%	594.8	88.1%	726.7	824.9
金融	40.2%	131.7	52.3%	171.4	71.8%	235.3	327.7
運輸	44.4%	151.7	53.5%	182.8	66.1%	225.9	341.7
總數	44.6%	905.6	58.9%	1196.0	77.1%	1564.3	2028.9

資料來源: 香港政府統計處, 香港統計年刊, 香港 1997

10. 建議

我們認為在香港立法強制推行同值同酬並不合適，立法的利益遠低於其成本，誘導性的做法會更為合適。我們的論據列於下面。我們先論及同值同酬政策一般性的困難，再詳談此政策在香港推行的困難。

- 一、 工作評核理論上有基本錯誤。除非僱員對工作的喜好完全一樣，否則甚至**最理想的工作評核仍然不能確定不同工作的正確報酬**（4節）。因此，同值同酬政策的推行會帶來多種經濟效率上的損失。
- 二、 儘管我們不切實際地假定所有僱員對工作的喜好完全一樣，而且又有理想的工作評核來決定不同工作的正確薪酬，**同值同酬往往仍非解決歧視的正確方法**（9.2節）。這是因為同值同酬祇針對女性薪酬微薄的現象而忽略其原因。這原因可能是僱主的歧視、社化過程中的歧視、缺乏訓練的機會、或缺乏照顧幼兒或老人的設施等。解決僱主歧視的正確辦法是推行平等就業機會政策（祇需禁止在聘用上及升職上的性別歧視，無需實行同值同酬）；社化過程的歧視應通過教育及宣傳來解決；至於缺乏訓練機會或缺乏照顧幼兒或老人的設施，則應增加資源以彌補這些缺失。因為同值同酬政策會減輕女性工資低微的現象，往往使解決問題的本身變得更困難。舉例來說，如果女性工資低微的原因是女性缺乏技能，而同值同酬政策卻人為地提高低技能工作的工資，如此會促使女性更不願意學習高薪工作所需的技能，進而吸引更多人進入這些行業。
- 三、 **從平等的角度而言，同值同酬政策仍是令人懷疑**（9.2節）。因為這政策提高了女性工作的工資，必然導致部份女性失業，而這些失業的女性卻承擔了其他能幸運地保留工作的女性得到加薪的代價。
- 四、 **現代的薪酬系統正在變化中，從以前以狹義界定的工作來決定薪酬，轉為由個人特質決定薪酬**。同值同酬政策基於假定大機構有穩定的工作及穩定的組織結構，然而，這些假定不再成立。而且，在小機構中，這些假定從來都不真確（2.5節）。我們訪問的大部份工會，都因此對同值同酬有所保留（8.4節）。在我們訪問的兩所具領導地位的大公司中，薪酬高低主要看成績考核而非工作評核（8.2節）。在我們訪問的兩間中小型企業中，清晰界定的工作並不存在（8.3節）。在這樣的環境中，實施同值同酬，就算是並非不可能，也是十分困難。

- 五、 就算是在工作可以清晰界定的情況下，**工作評核在本質上仍然是主觀的**。不同的專家對同一個工作往往會有相當不同的評分。工作評核容易引起員工爭吵或競相搶分(3.2節)。我們訪問的大部份工會，對工作評核都有上述的疑慮(8.4節)。
- 六、 因為同值同酬在理論上的缺失和實施上的多種困難，**實施同值同酬的先進國家已開始糾正以前的做法**。歐盟及英國最近都放寬了以往嚴厲的強制性法規，轉而較多依賴誘導的方式（5.3節）。
- 七、 **香港的兩性工資差距，遠比曾實施同值同酬政策多年的先進經濟為小**。香港的兩性薪酬差距及其中「不能解釋」的薪酬差距(後者可能與僱主的性別歧視有關)都在迅速下降（6節）。同值同酬政策的需要並不明顯。
- 八、 在我們的訪問中（8節），**所有企業及大部份工會都反對強制實施同值同酬**。所有被訪的中小企業及大多數的工會都恐怕同值同酬會增加成本及帶來煩瑣的公事程序。不少被訪者認為同值同酬與中國文化不符。那些推行工作評估的大機構視自己為「平等機會僱主」，但並沒有視性別歧視為優先項目，他們亦反對強制推行同值同酬。在這全球性競爭的環境中，他們擔心因同值同酬政策帶來的額外成本。
- 九、 香港屬於小型的開放經濟體系，要面對龐大的競爭壓力。在這樣的情況下，**縱使同值同酬要求的工資增加不很大，也會對香港的競爭力造成較嚴重的影響**，會導致較大幅度的失業現象（9.6.6節）。我們訪問的大部份中小型企業和工會，都有這個憂慮(8節)。
- 十、 香港以小企業為主，**祇有少數香港企業具有清晰界定的工作，而能負擔工作評核者更少**。在香港，有企業僱員數目統計的四個主要行業中(這四個行業佔總勞動力的七成)，僱用二百人或以上的企業祇佔企業數目的0.2%及總就業人數的22.9%（9.8節）。同值同酬在香港的影響有限，因為同值同酬法例豁免在香港僱用大部份工人的絕大多數公司，此乃因這些公司缺乏技術資源去實行同值同酬。這亦導致另一個問題，就是因大部份公司不用遵行此法例而產生的雙重標準。

10.1. 同值同酬立法以外的其他選擇

我們認為有比同值同酬法案更好的其他選擇來應付性別歧視，其中一些選擇是初步的建議，在實施前需要進一步研究。這些選擇如下：

- 一、 嚴格執行同工同酬。確定「同工」遠比確定「同值」來得容易，鑒別違法者也容易。與同值同酬不一樣，同工同酬不會歪曲各種工作的工資。英國在七十年代的經驗顯示，簡單地取消歧視性的「女性工資」可以顯著縮減性別歧視所帶來的兩性薪酬差距（Rhoads, 1993, 149頁）。
- 二、 平等機會委員會可鼓勵大機構自願實行同值同酬。除了通過宣傳提高意識，委員會可提供最佳實踐辦法的資料，並可倡導訓練人力資源管理專才，包括在本地大專院校設立這方面的高等學位。如前所述，英國和歐盟已由強迫性轉為以遊說方式去推行同值同酬，她們的實際經驗可給香港作借鏡。
- 三、 平等機會委員會可要求大企業按時報告各種工作及職級之性別比例，使僱主對性別歧視有所警覺。此舉亦會提供有關香港兩性差距的豐富數據，遠較現時所擁有的為佳。這些數據將可提供一個有用的基礎，對有問題的地方作進一步的研究。例如，女性在行政／管理階層所佔的比例相對較小，這已是一個可供研究的地方。然而，在未決定任何干預行動是否合理前，對這題目有較齊全的數據是必需的。
- 四、 香港女性勞動參與率較低，這是值得關注的問題（7.4節）。因為香港大部份家庭無能力聘請外籍家庭助理，缺乏照顧幼兒或老人的設施，可能使婦女難以工作。在此情況下，應鼓勵提供足夠的兒童及老人設施，而一些不鼓勵工作的社會援助計劃亦需加以留意。
- 五、 來自大陸新移民的增加也值得關注。本研究顯示，本地人及大陸出生移民的薪酬有差異，而女性比男性的差異更大（6.4.3節）。跨界婚姻及內地女性移民數字的上升會對性別工資差距及女性勞動力參與的比率有負面影響。幫助新移民適應及提供訓練機會甚為重要。
- 六、 如果發現勞動力市場歧視確實造成嚴重及持續的兩性差距，平等機會委員會可以考慮加強執行現存《性別歧視條例》僱傭實務守則內有關聘用、升級、考核、訓練及工作分配等之規定。這「平等遊戲規則」“Level Playing Field”的準則是以平等原則為出發點，但亦能

促進經濟效率（9.1節）。在此要特別提出的是這準則在概念上是有別於同值同酬法律；例如，美國的平等就業機會立法便沒有包括同值同酬。隨著以工作為基礎的薪酬制度漸漸過時，以成績或表現為標準的薪酬制度日益流行，要求公平處理聘用、升職及成績考核，比要求同值同酬更為重要。何況在理論層面上，再理想的工作評核都無法確定工作價值。

10.2. 對實施同值同酬的建議

雖然我們並不支持同值同酬的立法，但假若「同值同酬」勢在必行，我們願意提供推行同值同酬最少缺失的建議方案，也算是完成我們的任務。下列的一些建議在某程度上是屬於技術層面，但在討論中會談到上文曾提及的其他國家的經驗，以使建議內容的理據能清晰一些。我們對推行同值同酬有如下建議：

10.2.1. 需要實行同值同酬的公司

*僱員少於二百人的公司應予豁免，其他公司應有五年寬限期調整工資。*二百人似乎是一個比較高的豁免分界，不過我們有足夠的理由支持這動議；推行同值同酬需要有一個高度精密的人力資源制度，這在現階段的香港還未能達到。此外，因考慮到完成這些調節的困難，我們建議給予公司五年的時間進行所有工資調節。

這豁免分界也與其他國家的作法相類似，加拿大安大略省在1987年通過薪酬平等條例，於1988年1月1日生效，要求私人機構全力推行同值同酬。這法例原本是在有500員工的私人公司中適用，要求1991年1月前推行工資調整；而有100至499員工的私人公司則規定在1992年1月前實行工資調整（Kovach, 1996, 第43頁）。

現時香港並沒有專上院校能提供人力資源管理（HRM）的研究院課程，而具有碩士學位才能達到人力資源管理的基本專業資格。只有大公司能有管理上的條件去實行同值同酬計劃，儘管他們也需要管理顧問的協助。其他一些國家也較嚴謹地要公司符合其要求，但這些國家則有較為發展的人力資源（HR）專業。

與加拿大安大略省的法例比較，我們建議較長的寬限期，獲豁免的企業僱員上限也較高（安省的上限是一百名僱員）。這是因為加拿大的公司對同值同酬的概念較為熟悉，實行同值同酬的人才也較多。

10. 建議

10.2.2. 以「全部工作線」比較工資

女性工作的薪酬可按不同的薪酬線作比較：「男性線」（包括了七成以上僱員為男性的工作）、「均衡工作線」（包括了三成至七成僱員為男性的工作）及「全部工作線」（包括企業內所有工作）。同值同酬的支持者通常會鼓吹運用男性工作線。因這會引來女性工作較大的工資調整。然而，**我們建議運用「全部工作線」作工資比較基礎**，其理由如下：

- (1) 全部工作線反映在機構內所有工作的工資，不祇是部分工作中的工資。利用全部工作線能得出一個較穩定的估計，因為它包括了較多的工作和員工。
- (2) 某工作僱員成分的少許改變足以改變此工作的類別。舉例來說，假設某一工作類別有三個男性及兩個女性負責，這便是一個平衡的工作。但是，若其中一個女負責者離開，這工作便轉為男性工作類別。美國明尼蘇達州的經驗指出這會是一個嚴重的問題，令到男性工作線對輕微的員工轉變非常敏感。最終結果常會是，公司會地聘請一個男性或一個女性來防止工作變為以男性（或女性）為主的工作。

工作線的估計乃是最終結果的關鍵。我們曾在補償制度的回顧中討論了一些在進行薪酬調查及估計市場工資線時所遇到的困難。我們並不要求公司用多項回歸薪酬調查方法以進行薪酬調查，不過建議市場薪酬調查應包括工作和僱員的特質。我們在補償原則的討論中已點出，薪酬反映工作及個人兩者的特質，所以考慮個人特質如學歷和經驗是必需的。因此，若女性是相對資歷較淺及缺乏經驗，表面上似乎是其工資過低，而事實上這薪酬制度的設計和執行是公平的。只有考慮到工作特質，便會得到很多錯誤的結論。

10.2.3. 所有類型的工作都以「全部工作線」作比較

所有類型的工作（男性、女性及均衡工作）都應以「全部工作線」作比較。若女性工作的工資低於該線，則此工作的工資便需提高，使其能達到水平。同樣地，若男性工作被發現低於該線，則此工作亦要提高工資以符合水平。高於水平的工作薪金則要凍結，直至到通脹能消除此差別。

這建議是希望能減輕實行同值同酬而帶來的對立。這建議會使同值同酬的推行性別中立。當同值同酬只在女性工作中推行，如明尼蘇達州的例子般，則那些從事非女性工作的人便會視提高女性工作工資是不公平的。若能使同值同酬不

10. 建議

偏袒於女性工作，男性工作者應會視它較為正面。最後，若不考慮平衡工作的工資調整會意味著在那些工作中的女工將不會得到保護。

10.2.4. 工資索償應以全部工作線為參考標準

當針對歧視性工資作出索償時，**應以全部工作線為參考標準**。針對歧視的索償必需顯示出**工資制度**實是歧視性的，或者一個非歧視性的工資制度，以一個歧視性的方式實施。祇基於某一個工作的比較，不足夠作為索償的基礎。

這個建議是希望能避免在英國制度下所出現的一些問題。在英國的制度下，女性原告者只需找出一個得到過高工資的男性工人，便可以要求得到相應的工資級別。在此需了解所有公司均會有一些個別例子，個別工人會得到似乎是不合理或不尋常的工資級別。只要不是一個有系統的、歧視性的結構，這些例子實不應使勞動力成本上升。只有當真有證據去證明這工資制度是有系統地進行歧視時，才需要有工資調整。若以工資線去作為參考標準，這目標便能達到。

10.2.5. 工資制度應反映勞工市場情況

同值同酬的嚴格解釋是要求純以工作評核的得分去決定工作的工資，但這情形並不容許勞動力市場的正常運作。如果公司能證明同值同酬會帶來招工的困難，**應容許公司作出例外的安排**。由各國例子可見，嚴厲地依循同值同酬的概念會阻礙勞動力市場的正常發展。這些負面影響展現在兩方面：

1. 勞動力供應短缺或勞動力需求高，會導致市場工資脫離在同值同酬制度下得出的工資。在此情況下，依循同值同酬工資將導致那些職位的聘用出現困難。由於香港已轉變為一個以知識和服務為基礎的經濟，勞動力市場亦隨之急促轉變，上述情況預料會是一個常見的現象，因為公司的勞動力要求會不斷地轉變。因此，應容許公司有些彈性去處理關於聘用員工的問題。
2. 在其他工業和/或職業中，可能會出現過剩的勞動力供應。有見於香港各類勞動力需求的轉變，某類勞動力供應過剩與其他行業勞動力的短缺並不矛盾。若同值同酬乃是強迫僱主去維持過高的工資水平，這會減低只有擁有過時技術的人去尋求新技術的動機。當工資被防止下降時，個人便會寧願嘗試去找其他類似的工作而不去找其他工作。因此，當有過剩勞動力時，容許工資下降將有助於加速對

10. 建議

需求轉變的適應，因為擁有過時技術的工人會感受到尋求新技術的額外壓力。

明顯地，為了防止這情況的濫用，便有需要要求公司提供足夠的理據及市場研究，以顯示其與同值同酬偏離是由於勞動力市場情況所致。同時，容許勞動市場的正常運用亦是非常重要的。澳洲取消了以集中決定工資的方式去推行同值同酬，正好提供了一個清楚的例子說明為何勞動力市場的正常運作是如此重要。

10.2.6. 容許薪酬評估反映公司的商業策略

工作的價值不能獨立於公司的需要而存在。*法例應容許公司在訂定工資的過程中，考慮其商業策略的要求*。這個建議與加拿大和美國的實踐一致，目的是為減輕英國與澳洲碰到的難題。我們對英國及澳洲經驗的討論特別指出了一些由於不容許公司以商業需求去設定工資而產生的問題。對公司來說，薪酬是強而有力的工具去吸引及刺激員工，能容許公司繼續運用這工具是很重要的。我們的建議容許公司繼續使用薪酬制度作為管理工具，不過可能引致歧視的薪酬差距必須要有可接受的商業原因。

10.2.7. 總結實施同值同酬的建議

以上建議的目的是把同值同酬的負面影響減至最低程度。我們認為同值同酬的成本實是高於得益，並且有一些其他的、更好的方法去處理就業上的歧視。不過提供以上建議，主要是以備將來香港真的決定實行同值同酬時可作參考。

很不幸地，我們必須承認這些建議將會有減低同值同酬潛在效用的副作用，但這些建議是基於同值同酬在其他地方所引起的嚴重負面影響而總結出來的。而最嚴重影響同值同酬效用的是建議一及建議二。建議一要求祇有限制擁有超過200員工的機構才須實行同值同酬；因為香港缺乏富有技術及經驗的人力資源專家，這建議是必需的。建議二是採用所有工作的工資線，而不是以男性工作線作標準。這建議的設計是用來防止公司特意選擇某性別的員工，以防止某些工作變成男性或女性主導的工作。運用所有工作的工作線使實施同值同酬更加穩定。其他建議旨在容許同值同酬原則之實行，而不會破壞市場機制或公司的商業性策略。若不採用這些建議會嚴重妨礙香港商業的競爭力，以致最後會違背僱主或僱員的最佳利益。

參考書目

- 平等機會委員會(1997)。《性別歧視條例：僱傭實務守則》，香港。
- Acker, Joan. (1989). Doing Comparable Worth: Gender, Class and Pay Equity. Temple University Press: Philadelphia.
- Aldrick, M. and Buchele, R. (1986). “The Economics of Comparable Worth”, Cambridge, Ballinger Publishing Company.
- Anker, R. and Hein, C. (1986). Sex Inequalities in Urban Employment in the Third World. London: Macmillan Press.
- Arvey, Richard D. (1986). Sex Bias in Job Evaluation Procedures, Personnel Psychology, 39, 315-335.
- Becker, Gary S. 1985. “Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labour”, Journal of Labour Economics, 3(1), Part 2 January, pp.S33-58.
- Bergmann, Barbara. (1986). The Economic Emergence of Women, NY: Basic Books.
- Blinder, A. S. (1973). “Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimations”, Journal of Human Resources, 8, pp. 436-55.
- Brown, R. S., Moon, M., and Zoloth, B. S. (1980). “Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male/Female Earnings Differentials”, Journal of Human Resources, 15, pp. 3-28.
- Canadian Human Rights Commission. (1996). Equal Dollars Make Good Sense: Pay Equity Casebook (<http://www.chrc.ca/brochure/employee>).
- Chung, Yue-Ping. (1996). “Gender earnings differentials in Hong Kong: The effect of the state, education, and employment”, Economics of Education Review, Vol. 15, No. 3, pp. 231-243.
- Commission of the European Communities. (1994). Memorandum on Equal Pay for Work of Equal Value. Commission of the European Communities: Brussels.
- Davis, John H. (1997). The Future of Salary Surveys When Jobs Disappear. Compensation & Benefits Review, 29(1), 18-26.
- Ehrenberg, R. and Smith, R. (1987). “Comparable worth wage adjustments and female employment in the state and local sector”, Journal of Labour Economics, January, pp. 43-62.
- Equal Opportunities Review. (1989). Equal Opportunities Review, No. 26, July-August, 1989, 14-20.

參考書目

- Equal Opportunities Review. (1990). Equal Opportunities Review, No. 32, July-August, 1990, 12.
- European Commission. (1994). European Community Pay Code (reported in Equal Opportunity Review, No. 70, November/December 1996).
- European Commission, Employment and Social Affairs. (1996). A code of Practice on the Implementation of Equal Pay for Work of Equal Value of Men and Women. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Evans, Sara M. and Barbara J. Nelson. (1989). Wage Justice: Comparable Worth and the Paradox of Technocratic Reform. University of Chicago Press: Chicago.
- Fay, Charles H. and Paul Hempel. (1991). Whose Values?: A Comparison of Incumbent, Supervisor, Incumbent-Supervisor Consensus and Committee Job Evaluation Ratings. Presented at the Academy of Management Annual Meeting, August 1991.
- Ferris, Gerald, D. Fedor, R. Rowland, and J. Porac. (1985). Social influence and sex effects on task performance and task perceptions. Organizational Behavior and Human Performance, 36, 66-78.
- Gregory, R.G. and Duncan, R. C. (1981). "Segmented Labour Market Theories and the Australian Experience of Equal Pay for Women", Journal of Post Keynesian Economics, 3(3), pp.403-428.
- Gunderson, M. (1989). "Male-Female Wage Differentials and Policy Responses", Journal of Economic Literature, 27, pp. 46-72.
- Gunderson, Moreley. (1994). Comparable Worth and Gender Discrimination: An International Perspective. International Labour Office: Geneva.
- Gunderson, Morley and Riddell, W. Craig. (1992). "Comparable worth: Canada's experience, Contemporary Policy Issues, July, pp. 85-94.
- Goldberg, Matthew. (1982). "Discrimination, Nepotism and Long-Run Wage Differentials," Quarterly Journal of Economics, 97: 307-320.
- Hartenian, Linda S. and Nancy Brown Johnson. (1991). Establishing the Reliability and Validity of Wage Surveys. Public Personnel Management, 20(3), 367-383.
- Hay, E.N. and D. Purves. (1984). A New Method of Job Evaluation, Personnel, 61 (July), 72-80.
- Hempel, Paul S., Charles H. Fay, Howard Risher, & Philip Bobko. (1991). Locality Differences in the Structure of Wages: Implications for a National Salary Structure. Presented at the Academy of Management Annual Meeting, August 1991, Miami, US.

- Heneman, Robert L & Courtney von Hippel. (1995). Balancing Group and Individual Rewards: Rewarding Individual Contributions to the Team. Compensation & Benefits Review, 27(4), 63-68.
- Hepple, B.A. (1984). Equal Pay and the Industrial Tribunals. Sweet & Maxwell: London.
- Hong Kong Social Security Association, 1998. Poverty Watch, no.3, March, p.3.
- Industrial Relations Law Bulletin 497. (1994). "Equal Pay: A Review of Recent Developments" (reproduced in Industrial Relations Review and Report, 560, May 1994, pp. SSS2-SSS10).
- Isaac, J.E. (1986). The Meaning and Significance of Comparative Wage Justice. In Niland, John R. (Ed.), Wage Fixation in Australia. Allen & Unwin, Sydney.
- Johnson, G., and Solon, G. (1986). "Estimates of the direct effects of comparable worth policy", American Economic Review, 76(5), pp. 1117-11125.
- Kahn, Shulamit. (1992). "Economic Implications of Public-Sector Comparable Worth: The Case of San Jose, California", Industrial Relations, 31(2), Spring, pp.270-91.
- Killingsworth, Mark R. (1987). "Heterogeneous Preferences, Compensating Wage Differentials, and Comparable Worth", Quarterly Journal of Economics, 102(4), November 1987, pp. 727-42.
- (1990). The Economics of Comparable Worth, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan.
- Killingsworth, Mark R. (1991). "Benefits and Costs of Comparable Worth," pp. 47-62 in Michael G. Abbott, ed., Pay Equity: Means and Ends, Kingston, Ontario: Deutsch Institute for the Study of Economic Policy, Queen's University.
- Kovach, Kenneth A. (1996). "Comparable Worth: The Canadian Legislation", Business Horizons, 39(1), pp.41-47.
- Lawler, Edward E. III. (1986). What's Wrong with Point-Factor Job Evaluation. Compensation & Benefits Review, 18(2), 20-28.
- Ledford, Gerald E. Jr. (1995a). Designing Nimble Reward Systems. Compensation & Benefits Review, 27(4), 46-54.
- Ledford, Gerald E. Jr. (1995b). Paying for the Skills, Knowledge, and Competencies of Knowledge Workers. Compensation & Benefits Review, 27(4), 55-62.
- Levin, D. A. (1991). "Women and Industrial Labour Market in Hong Kong: Participation and Perceptions", in J. G. Scoville (ed.) Status Influence in Third World Labour Market, Berlin: Alter de Gruyler.

- Lui, Hon-Kwong and Suen, Wing. (1993). "The Narrowing Gender Gap in Hong Kong: 1976-1986," Asian Economic Journal, Vol. 7, No. 2, pp. 167-180.
- (1994). "The Structure of the Female Earnings Gap in Hong Kong," Hong Kong Economic Papers, pp. 15-29.
- Lundberg, Shelly J. and Startz, Richard. (1983). "Private Discrimination and Social Intervention in Competitive Labour Markets," American Economic Review 73(3): 340-347.
- Milkovich, George T. and Jerry M. Newman. (1993). Compensation, 4th Ed. Irwin: Homewood, IL.
- Mincer, J. (1974). Schooling, Experience and Earnings, New York: National Bureau of Economic Research.
- Minneapolis Star and Tribune, May 6, 1990, p.8A.
- Minneapolis Star and Tribune, June 10, 1985, p.9A.
- Mount, Michael K. and Rebecca A. Ellis. (1987). Investigation of Bias in Job Evaluation Ratings of Comparable Worth Study Participants. Personnel Psychology, 40, 85-96.
- Naughton, Thomas J. (1988). Effect of Female-Linked Job Titles on Job Evaluation Ratings, Journal of Management, 14(4) 567-578.
- Office of Revisor of Statutes. (1996). Minnesota Rules, Chapter 3920: Local Government Pay Equity. [<http://www.revisor.leg.state.mn.us/arule/a250.html>] Last review or update: 20 March 1996.
- Oaxaca, R. (1973). "Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets", International Economic Review, 14(3), pp. 693-709.
- Oi, W.Y. (1986). "Neglected Women and Other Implications of Comparable Worth." Contemporary Policy Issues, 4:21-32.
- O'Neill, June. (1987). "Effects of Comparable Worth Policy: Evidence from Washington State", Industrial Relations, 26:227-39.
- Philips. (1997). "Message from the President", Philips Annual Report 1996, The Netherlands.
- Rees, Albert. (1976). "Compensating Wage Differentials," pp. 336-349 in Andrew Skinner and Thomas Wilson, eds., Essays on Adam Smith, Oxford: Oxford University Press.
- Rhoads, Steven E. (1993). Incomparable Worth. Cambridge University Press: Cambridge.

- Rochester Post-Bulletin, Oct. 11, 1986, p.1A, Olmsted County Historical Society, Rochester, Minnesota.
- Rubenstein, Michael. (1984). Equal Pay for Work of Equal Value. Macmillan Press: London.
- Rubery, Jill and Colette Fagan. (1994). Equal Pay Policy and Wage Regulation Systems in Europe. Industrial Relations Journal, 25(4), 281-292.
- Rynes, Sara L. and George T. Milkovich. (1986). Wage Surveys: Dispelling Some Myths About the “Market Wage”, Personnel Psychology, 39, 71-90.
- Schwab, Don P. (1980). Job Evaluation and Pay Setting: Concepts and Practices, in E.R. Livernash (ed.), Comparable Worth: Issues and Alternatives, Equal Employment Advisory Council: Washington, D.C.
- Schwab, Don P. and R. Grams. (1985). Sex-related errors in job evaluation: A real world test. Journal of Applied Psychology, 67, 60-69.
- Shepela, Sharon and Viviano, Ann. (1984). “Some Psychological Factors Affecting Job Segregation and Wages”. In Helen Remick, ed., Comparable Worth and Wage Discrimination (Philadelphia: Temple University Press).
- Smith, Robert S. (1988). “Comparable Worth: Limited Coverage and the Exacerbation of Inequality.” Industrial and Labour Relations Review, 41:227-239.
- Sorensen, Elaine. (1990). Wage and Employment Effects of Comparable Worth: The Case of Minnesota. Urban Institute: Washington, D.C.
- Sorensen, Elaine. (1994). Comparable Worth: Is It a Worthy Policy? Princeton University Press: Princeton, N.J.
- Suen, Wing. (1995). “Gender Gap in Hong Kong: An Update”. Asian Economic Journal, Vol. 9, No. 3, pp. 311-319.
- Swenson-Klatt, Deborah and Margaret Boyer. (1991). Eliminating Sex-based Wage Disparities: Pay Equity and Minnesota’s Child Care and Education Employees. Child Care Workers Alliance: Minneapolis, MN.
- Treimann, Donald J., and Hartmann, Heidi I. (eds). (1981). Women, Work and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value, National Academy Press: Washington, D.C.
- UK Equal Opportunities Commission. (1993). Job Evaluation Schemes Free of Sex Bias. Equal Opportunities Commission: Manchester, UK.
- UK Equal Opportunities Commission. (1996). UK Code of Practice on Equal Pay, (reported in the Equal Opportunities Review, No. 70, November/December 1996).

參考書目

- Wallace, Marc J. Jr., and Charles H. Fay. (1988). Compensation Theory and Practice, 2nd Ed. PWS-Kent: Boston.
- Weiler, Paul. (1986). “The Wages of Sex: The Uses and Limits of Comparable Worth,” Harvard Law Review, Vol. 99: 1728-1807.

附錄 I：要素評分的工作評核

應予報酬的要素：量度標準的尺度和要素權數

應予報酬要素的選取應符合以下要求：

1. 對要評價的一系列工作（任務）都具代表性
2. 對大部份或所有要評價的工作都適用
3. 跟組織目標有關
4. 有關人士（管理層及職員）都可接受

表 1.1 列出部份報酬要素的種類。由這個表看出，可包括要素的種類相當多元，選取特定要素要考慮以上所提四點。

表 1.1 可能的報酬要素

創見性／分析性的要求

教育的要求

經驗的要求

作出決策的要求

財務上的責任

對內關係

管理上的責任

智力的要求

對外關係

體力的要求

對人的責任

任務的複雜性

工作環境

合理的要素數目亦要考慮。過少的要素不能正確區分不同的工作，原因是部份工作要求無法反映出來。另一方面，過多的要素會使系統難以明白，管理亦昂貴，結果是對系統產生不滿和讓系統資料更新困難。在選取要素方面，七至八個要素是一個不錯的數目，但數目仍是決定於接受評核之工作的工作內容而定。

附錄 I 要素評分的工作評核

當報酬要素選定後，量度標準的尺度亦要決定。為求達到有效工作評核必須對標準有清晰的描述。為了說明這點，我們考慮表 1.2 的例子。這個例子是根據美國一間大型專業服務公司所用的工作評核系統。

表 1.2 工作評核樣本：採用報酬要素

應予報酬的要素	0	1	2	3	4	5	6	7	8
教育的要求	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
經驗的要求	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
作出決策的要求	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
.....	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]

對填表者的指示：當對你的工作按上面的要素作出評定時，請給予分數由 0 至 8，0 是最低分數，8 是最高分數。

在沒有訂明評分標準情況下，要能準確地比較不同工作是困難的。因為所顯示的分數只能說出給予分數的人心中的判斷。當沒有特定標準時，作評定的人必須自己決定那些數字所代表的意義（究竟“7”是代表什麼？），不同的人會有不同的定義。因此，不同評定人士之間所作的工作評核的可比性便會很低。

表 1.3 列出一個較好的尺度。在這個例子中，工作評核要素評分有特定的標準。標準描述非常清楚，讓評定人士知道如何對個別工作給予分數。給予清楚的標準，讓不同的評估人士較易就個別工作的分數評估，達到一致的意見。此種工作評核的程序，較易作出合適的工作分級。同時，我們要選取可以應用於大部份工作的要素，量度標準的尺度亦要小心選取以反映任務內容的實際分別和不同工作的複雜性。

表 1.3 工作評核樣本：採用有特定標準的報酬要素

報酬要素	0	1	2	3	4	5	6	7	8
作出決策的要求	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]

對填表者的指示：當對你的工作按上面的要素評分時，請用以下的評分標準。

作出決策的要求：

不用作出決策，跟隨清晰和特定的指令	0
在指定的功能方面與公司政策符合	2
在一系列專業問題上作決策，經常沒有先例可參考	4
涉及大量的職員和財政資源	6
就整體作出策略性商業決定	8

在選定報酬要素和量度標準尺度後，便需要就不同的要素決定權數。雖然所有要素都對組織有價值，但不是所有要素都同樣重要。以下的例子說明工作評核的結果對權數的選擇十分敏感。這個例子大致上是根據英國平等機會委員會[UK Equal Opportunities Commission (1993)] 的一個例子。表 1.4 列出兩種的工作評核的分數，其中的報酬要素並無加權。

表 1.4 工作評核樣本：採用無加權數的報酬要素

應予報酬的要素	維修人員	公司護士
基本知識	6	8
任務複雜性	6	7
訓練（教育）	5	7
對人的責任	3	8
對材料和設備的責任	8	6
心力的要求	5	6
視力的要求	6	6
體力要求	8	5
工作環境	6	1
總計	53	54

當因素加權後，就可能得到不同的分數。表 1.5 列出表 1.4 加權後的結果。¹

¹ 這例子的權數之選取純粹隨意，只是為表明工作評核的最終分數中權數的重要性。

表 1.5 工作評核樣本：採用加上權數的報酬要素

應予報酬的要素	權數	維修人員	評分	公司護士	評分
基本知識	10	6	6	8	8
任務複雜性	20	6	12	7	14
訓練（教育）	20	5	10	7	14
對人的責任	15	3	4.5	8	12
對材料和設備的責任	10	8	8	6	6
心力的要求	10	5	5	6	6
視力的要求	10	6	6	6	6
體力要求	3	8	2.4	5	1.5
工作環境	2	6	1.2	1	0.2
總計	100		55.1		67.7

這個例子說明權數如何影響最終工作評核的分數。在這個例子中，無加權數的分數顯示這兩種工作是同值的，而加上權數後，護士的工作比維修人員的工作有較大的價值，是以取得較高的薪金。選擇權數的困難在於沒有客觀的方式，只能根據組織的目標作出選取。例如一間公司打算提高服務顧客的質素，這間公司便需要改變權數，加重與此策略有關的報酬要素。其中一個要素就是表 1.1 中的對外關係。與顧客接觸是對外關係，新的策略便需要加重這個要素的權數。因為在同一行業不同公司經常採取不同的策略，是以報酬要素和權數在不同公司可以有很大的差別。

主觀性或客觀性？

雖然工作評核表面上是充滿科學性，其實它並非一個客觀的程序。其中不少地方需要作出主觀決定：決定那些應予報酬要素和為不同要素選取權數。當決定這兩組元素時，我們需要考慮怎樣反映機構的策略和目標。歸根究底，其實沒有清楚客觀的標準去決定工作評核是否正確，因此以工作評核作為同值同酬的基礎時，需要特別考慮這個問題。

附錄 II：推行工資和薪酬的調查

這附錄將會討論如何調查市場工資率，特別是怎樣才可得到準確和有效的結果。我們首先討論如何選擇合適的市場作薪酬比較，跟著是討論機構之間相等工作的比較。在下面的討論中，除了另作註釋外，工資這個術語會有最寬的含義，包括直接（現金）和間接（例如福利、獎金等）的補償。

選擇正確的市場作工資和薪酬比較

決定工資率的最明顯基礎是比較當前勞動市場的工資率，短期來說，公司需要留意勞動市場的工資率，因為僱主能否吸引和挽留有質素的僱員是常常決定於僱主所給予的工資率。Rynes 和 Milkovic 在 (1986) 指出不同工作的勞動市場有地區範圍的差異。研究指出工作的平均工資越低，勞動市場的地區範圍就越小（例如 Hempel, Fay, Risher and Bobko, 1991）。

更有趣的是 Hempel, Fay, Risher 和 Bobko (1991) 的研究指出：較低工資的工作在不同地區的勞動市場中，其工作價值的等級（由市場工資所決定）差別會很大。隨著平均工作工資的上升，在不同地區的勞動市場中其工作價值的等級就越相似。基於同值同酬關乎個別工作在薪酬等級中的位置，這個發現對薪酬調查的樣本設計有明顯的提示。個別工作的平均工資越高，薪酬調查越要在較大範圍的勞動市場進行。

薪酬問題專家（例如 Rynes and Milkovich, 1986；Wallace and Fay, 1988）指出，一間公司一定要留意有關勞動市場的工資（及留意勞動市場是否全國性或國際性），不過長遠來說，最重要的比較是公司的產品市場競爭對手所給予的工資。短期來說，僱主從有關的本地勞動市場僱用員工，長遠來說，僱主需要把生產搬遷到生產成本能夠與產品市場對手競爭的地方。因此，在決定薪酬時，僱主要留意勞動市場和產品市場所給予的工資。

機構之間的相等工作配對

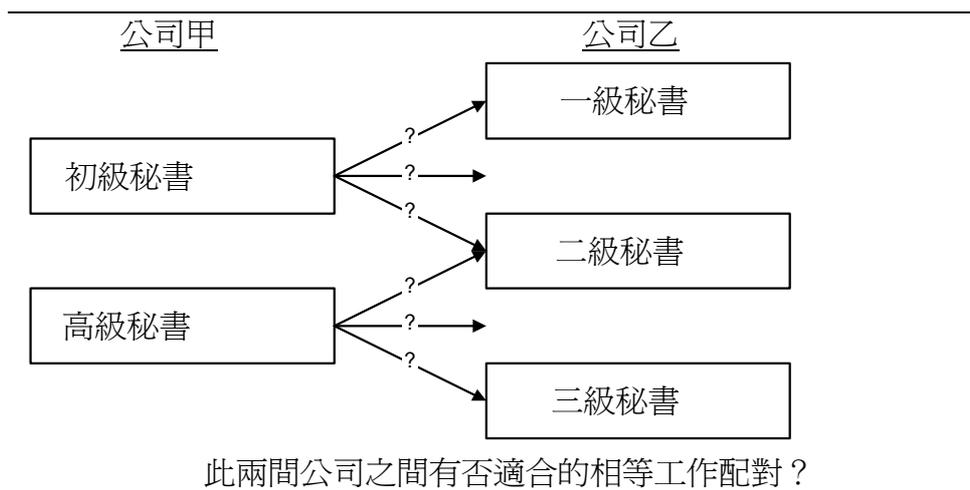
由於越來越多的組織設計和工作性質的改變是因應機構要求的，是以明顯的相等工作配對越來越難找。就算在同一機構中，亦很難找出不同的人在同一工作中有同樣的職責，亦很難有清楚的指引去決定有多大的分別才可算作兩種不同

的工作。在同一機構及同一工作中，不同的人其實可能有不同的工作，機構之間的工作比較就更困難。

非常可惜的是很多薪酬調查沒有適當地控制工作內容和勞動力特質的分別。調查經常是對一個標準工作作一個簡單介紹，就要求受訪者介紹他們認為自己機構中與標準工作最符合的工作的資料。其中一個問題就是要求被訪者評論樣本中的工作描述跟他們的工作是否“類似”，但調查分析員卻無法判斷“類似”到底是什麼意思。因此，除非分析員花上一定時間和人力，小心考察所有被訪問機構中的工作，否則調查結果的質素就值得懷疑。

考慮以下表 2.1 中提供一個簡單例子。其中討論兩個不同機構的秘書工作。為了方便討論，讓我們假定兩個機構的秘書工作義務和責任都類似。其中一個機構的秘書工作分為初級秘書和高級秘書。但是在另一個機構，則分為一級秘書、二級秘書和三級秘書。

表 2.1 公司之間相等工作配對：



就算兩間不同公司有完全相同的工作，亦未必適宜比較其薪酬水平。因為薪酬是受工作及個人因素影響，因此需要決定不同公司的相同工作中，個人因素是否一樣。例如，大部份薪酬系統都包括年資這個部份。因此，就算工作完全相同，一個擁有很多資深僱員的公司會比一間擁有較多新僱員的公司付出較高的薪酬。如果那間有較多資深僱員的公司減薪酬以“符合市場”，它便可能會流失有經驗的僱員。

管理理論和實踐在就有關工作設計上的最新趨勢就是放棄傳統的工作分界。最近有關“能力”的討論顯示出僱用情況的改變，一些公司以能力或技術決定工資以取代以工作決定工資。當實行這些改變後，薪酬的支付在工作部份愈來愈不重要，而在個人質素部份而言就愈重要。雖然有這些改變，但是有關如何在

這些以非傳統方法計薪的機構作薪酬調查，所發表的建議仍是極有限。其中 Davis (1997) 建議兩個不同的方法，一個是“成熟性”調查，另一個是“多元迴歸”調查。“成熟性”調查是基於工作經驗作為薪酬標準，但其中的一個缺點是並沒有考慮工作特質。“多元迴歸”調查較難實行，但它的好處是可明確地考慮到薪酬中工作和個人質素兩部份。因為多元迴歸調查較新和較複雜，下文會舉例說明。

總薪酬的調查

在這附錄中，工資和薪酬是同義詞，但是嚴格來說是不準確的。工資真正來說應是指直接的補償，但大部份的人會獲得更多，薪酬專家喜歡用**總薪酬**來代表所有形式的補償：薪酬、獎金、延遲性的補償和福利。因為不同公司在福利和獎金方面都不同，因此單只考慮現時的或直接的補償是不準確的。

一般來說，薪酬調查嘗試去計算所有補償，但是很多形式的間接補償（例如福利）是很難用市場價值來計算。醫療和其他保險的價值可以以保金來計算，但自我保險計劃之間的比較就很困難。其他方式的福利就更難估計，但如果公司間給予不同的福利時，這些估計是非常重要的。此外亦需要包括有薪假期、獎金、公積金和其他方面的延遲性補償。

推行多元迴歸薪酬調查（MRSS）

薪酬調查並不是完全科學化。正如 Rynes 和 Milkovich (1986) 指出，學者知道很多範圍的問題要考慮，但缺乏清楚和嚴謹的程序以保證結果的準確性。最後，薪酬調查會反映出不少主觀的決定。這些決定包括（但不限於）：選擇那些市場作比較；是否採用勞動市場或產品市場，或兩者皆用；不同機構的相等工作配對，不同機構間僱員特質差異的考慮。

選擇合適市場作工資比較是非常主觀，但有調查技巧可以減少不同機構間的工作和僱員特質差別所帶來的問題。多元迴歸薪酬調查（MRSS）就是其中一個方法。傳統的調查要求受訪者以自己機構的工作跟一些標準工作作比較，MRSS 的做法卻不同，它要求受訪者形容自己機構的工作。這些資料可用來直接估計不同工作特質的市場價值。

爲了讓大家明白這種調查，舉例說明如下¹。MRSS的第一步是決定所作調查的工作應包括那些要素。在這方面，多元迴歸薪酬調查跟一般工作評核一樣，應包括工作評核所選取的「應予報酬」的要素。跟著用這些要素設計一份調查問卷。附表「**多元迴歸薪酬調查**」是一份爲專業及管理職位設計的問卷範例。當受訪者填寫問卷時，他們不再以本身機構的工作跟標準工作作比較，而是根據工作要素去描述該機構的工作。

多元迴歸薪酬調查跟傳統調查另一不同之處，是它能夠容易地考慮公司之間不同工作人員質素的差別。在「**多元迴歸薪酬調查**」表中，工作人員的經驗和教育程度的資料亦包括在內。傳統調查亦收集這些資料，以決定工作的配對是否合適，但難以利用這些資料作市場工資分析。

在以「多元迴歸薪酬調查」方法收集薪酬調查資料以後，其後的分析就很簡單。有了有關工作性質和個人特質的資料，就能直接地分析這些因素如何影響工資。其估算如以下方程式：

$$\text{收入} = \beta_0 + \beta_1 I + \beta_2 J + \varepsilon$$

I : 個人特質

J : 工作性質

由以上方程式我們可以估算到市場工資。在應用多元迴歸薪酬調查時，因爲我們無需作準確的相等工作配對，因此可以減少考慮工作配對所引起的問題。只要所有被調查的工作可以合理地由所提供的工作要素來描述，我們就可以利用工作的特質來估計某工作的市場工資。還有，因爲個人特質亦被考慮，在同一工作中不同公司的僱員的差異就可以處理。例如，如果一間公司僱用很多較資深的員工，雖然公司沒有採取高於市場工資的薪酬政策，但是其工資仍會高於市場平均值。

雖然這種調查方法有一定好處，但是亦有缺點。其中的一個問題是熟悉這個方法的人不多，而且要求受訪者有較高理解能力才能得到合適的資料。任何一間有能力處理工作評核的公司應該可以運用這個方法，但如果受訪公司對工作評核並不熟悉，這個方法就顯得非常複雜。還有，如果受訪者沒有人力資源的資料庫，搜集有關員工特質的資料便會較爲困難。

¹ 這個調查是由Rutgers University的Charles H. Fay和Pauls S. Hempel於1994年爲IBM Workforce Solutions所做的。

有關薪酬調查的總結

設計薪酬系統的其中一個重要步驟是建立合適的市場工資水平，而決定合適的市場工資水平的其中一個經常被忽視的問題，是選擇合適的市場和相等的工作配對。選擇合適的市場作工資比較是一個關鍵的問題，但仍是一個非常主觀的抉擇。傳統薪酬調查在機構之間的相等工作配對很容易出現問題，而且它也未能考慮機構之間僱員特質的差異。發展多元迴歸薪酬調查，就是針對相等工作配對的困難，雖然很多機構並不熟悉這個新方法，但它能同時考慮工作內容和員工特質。此外，這個方法跟工作評核相類似，所以可適用於建立同值同酬的制度上。

附表：多元迴歸薪酬調查的例子

專業及管理職位的評分標準

教 育

- 1 對特定功能範圍的知識。
- 3 對相關功能範圍的知識。在指定功能範圍有專業證書。
- 5 對大範圍管理的知識。可能要求科學碩士／工商管理碩士或同等學歷。

經 驗

- 1 要求有 7 至 8 年經驗。
- 3 要求有 9 至 11 年經驗。
- 5 要求有 12 年或以上經驗。

決策的要求

- 1 在合適的計劃實行上作決策，以及能影響主要功能。
- 3 在重要計劃中作出對高級管理階層提供決策及建議。
- 5 在非常重要的計劃上作決策。一般情況下向主管負責。

創造力／分析力

- 1 分析複雜數據，給予資料和建議。
- 3 分析複雜和高度專門的數據，發展複雜的新計劃。
- 5 評估和分析複雜數據，就非常複雜的新計劃作可行性建議。

對內關係

- 1 經常就特定專業與管理人員接觸。
- 3 經常就一系列問題與高級管理人員接觸。
- 5 每天就一系列重要問題與高級管理人員接觸。

對外關係

- 1 代表機構與小型客戶機構的較低層次的管理人員接觸。
- 3 經常與客務機構的高級管理人員就重要問題接觸。
- 5 經常與大型機構的主管就敏感及重要問題接觸。

管理上的責任要求

- 1 管理不同的僱員和計劃。
- 3 管理複雜或主要計劃內的專業僱員。
- 5 管理涉及非常複雜工作和客戶關係的多重部門。

財務上的責任要求

- 0 要求對其部門作有效的管理。
- 1 其建議對成本有重要影響。
- 3 其新政策決定對成本有重要影響。
- 5 其新政策決定對基本成本有重要影響。

你的工作職銜：_____

請利用以下提示，填寫此表：

	0	1	2	3	4	5	6
教 育	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
經 驗	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
決策的要求	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
創造力／分析力	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
對內關係	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
對外關係	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
管理上的責任要求	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
財務上的責任要求	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]

一般資料

員工人數 _____	員工的教育水平：
員工平均經驗(年)： _____	學士 _____ %
在現時職位 _____	碩士或相等學位 _____ %
總工作經驗 _____	博士 _____ %

年 薪

平均年薪	\$ _____
最低年薪	\$ _____
最高年薪	\$ _____

短期（每年）獎勵

符合獲獎條件的人數	_____ %
得到獎項人數	_____ %
目標獎項	\$ _____ 或基本薪酬的 _____ %
平均獎項	\$ _____ 或基本薪酬的 _____ %

長期獎勵

符合獲獎條件的人數	_____ %
得到獎項人數	_____ %
平均獎項的估計現值	\$ _____

總現金薪酬

所有員工的平均總薪酬	\$ _____
獲得獎金員工的平均總薪酬	\$ _____

附錄 III： 布朗 (Brown) 的性別薪酬差距分解法

Brown, Moon 和 Zoloth (1980) 提出的技巧，可將男女間的工資差別分解為以下兩項：同一職業內的工資差別以及不同職業的工資差別。

假設某人 i 從事某種職業 j 的工資對數為 W_{ij} ：

$$W_{ij} = \alpha_j + X_{ij}\beta_j + \varepsilon_{ij}, \quad j = 1, 2, \dots, J \quad X_{ij} \text{ 代表個}$$

人的特質（如教育程度、經驗等）。 α_j 與 β_j 為有待估計的參數， ε_{ij} 為隨機誤差項（random errors）， J 則為職業的數目，如果我們使用最小普通平方估計式來估算 α_j 及 β_j （即 $\hat{\alpha}_j$ 及 $\hat{\beta}_j$ ）的話，則某一職業 (j) 的平均工資將為 $\bar{w}_j = \hat{\alpha}_j + \bar{X}_j \hat{\beta}_j$ ，而所有職業的平均工資為： $\bar{w} = \sum_j (P_j \hat{\alpha}_j + \bar{X}_j \hat{\beta}_j)$ ，當中 P_j 為僱員參與某一職業 j 的比重，而變項上的橫線表示平均值。如是這般，Brown 等 (1980) 學者將工資差別分解為：

$$\begin{aligned} \bar{w}^{\text{男}} - \bar{w}^{\text{女}} = & \sum_j P_j^{\text{女}} (\hat{\alpha}_j^{\text{男}} - \hat{\alpha}_j^{\text{女}}) + \sum_j P_j^{\text{女}} \bar{X}_j^{\text{女}} (\hat{\beta}_j^{\text{男}} - \hat{\beta}_j^{\text{女}}) + \sum_j P_j^{\text{女}} \hat{\beta}_j^{\text{男}} (\bar{X}_j^{\text{男}} - \bar{X}_j^{\text{女}}) \\ & + \sum_j \bar{w}_j^{\text{男}} (P_j^{\text{男}} - \hat{P}_j^{\text{女}}) + \sum_j \bar{w}_j^{\text{男}} (\hat{P}_j^{\text{女}} - P_j^{\text{女}}) \end{aligned} \quad (5)$$

上標男及女分別代表男性及女性， $P_j^{\text{女}}$ ($P_j^{\text{男}}$) 為一可觀察得到的項數，代表女性(男性)實際於某一職業 j 所佔的比例，而 $\hat{P}_j^{\text{女}}$ 則為一假設項數，代表假設女性面對和男性相同的職業結構下(即性別歧視並不存在)，女性於該職業應佔的比例。

Brown 等將首兩項的總和定義為同一職業內未能被解釋的工資差別 (C)，第三項 (A) 則為職業內可解釋的工資差別，而第四項 (B) 及第五項 (D) 則分別為職業分隔引致的可解釋及不可解釋的工資差別，以上可解釋的各項均是源於男性及女性於特質上的差異，而不可解釋的各項則一般歸納為性別歧視的結果。

若不同性別的職業分佈明顯地不同，Brown 等學者的方法是較 Blinder 和 Oaxaca 的模式更為優勝。基於香港的男女職業分佈亦有著相當的差異(見表 6.13)，我們這次研究是採用 Brown 等的分析方法。

這一模型最創新之處在於計算出女性於沒有性別歧視下的職業結構(即 $\hat{P}_j^{\text{女}}$)。為了對職業選取的模型作出評估，Brown 等利用了一簡化型的多項式對數成敗比率模式來決定各項變數如何影響個人 i 在職業 j 中工作的概率，這一概率可定義為：

$$P_{ij} = \text{prob}(y_i = oc_j) = \frac{e^{x_i \gamma_j}}{\sum_{k=1}^J e^{x_i \gamma_k}} \quad i = 1$$

J 代表職業的數目， X_i 為一連串影響勞動供求的外來變數。首先利用男性數據來估計以上的各項參數，然後便可將女性的個別數據代入上式，從而估算出每一女性勞工參與某一職業的概率。再加總每一職業所計出的估計概率，即可計算出女性在沒有性別歧視下的職業結構 $\hat{P}_j^{\text{女}}$ 。

這一工資分解方法基本上可分為四個步驟。第一，我們可使用一個職業成就概率模型（多項對數成敗比率或機率單位 Multinomial Logit ordered probit）來計算出預測的女性職業結構 $\hat{P}_j^{\text{女}}$ 。第二，我們可估計不同性別從事各種職業的工資函數（wage functions），從而得出 $\hat{\alpha}_j^{\text{男}}$ 、 $\hat{\alpha}_j^{\text{女}}$ 、 $\hat{\beta}_j^{\text{男}}$ 及 $\hat{\beta}_j^{\text{女}}$ 的參數值。第三，透過以上二項步驟所得出的資料，計算出 **A**、**B**、**C**、**D** 各項(這四項的總和則為總體的性別工資差距)。最後，將 **C** 除總工資差別，得出同一職業內不能解釋的工資差別的比重。同樣地，**A** 除總工資差別則為職業內能解釋的工資差別所佔的比重。**B** 及 **D** 除總工資差別則分別代表職業隔離所引致的可解釋及不可解釋工資差別的比重。

預測職業分佈

根據 Brown 等的方法，我們建構一簡化型多項對數成敗比率模式，當中職業的選擇為應變數 (dependent variable)，而工作經驗、工作經驗的平方、婚姻虛擬變數、鰥寡或離異虛擬變數、中國國籍虛擬變數及接受教育年數則為自變數 (independent variables)。在包括外籍人士的模式中，我們亦加上了外籍虛擬變數。由於數據方面的限制，我們未能包括所有其他可能可以用於預測職業選取的變項。

表 A3.1.至 A3.4.為分析結果。表 6.13.則為透過各估計男性的系數而計算出的女性職業分佈的估計概率。

Table A3.1: 男性受薪僱員的多對數成敗比率模式(Multinomial Logit Model)系數，以漁農業人員為參考組，1981 (括號內為標準誤差)

包括外國人		常數	經驗	經驗 ² (經驗次方)	中國出生	外國人	已婚	學歷/分層	受教育年數
經理及行政人員	-4.2865 (0.2666)	0.0329 (0.0175)	-5.90E-04 (2.80e-04)	-0.2177 (0.1150)	0.8448 (0.5081)	0.9012 (0.1441)	1.0546 (0.4029)	0.6159 (0.0191)	
專業人員	-3.4922 (0.2999)	-1.17E-03 (0.0169)	-3.20E-04 (2.69e-04)	-0.4406 (0.1126)	0.2692 (0.5072)	-0.0245 (0.1388)	0.1394 (0.3971)	0.7269 (0.0188)	
文員	0.7062 (0.2553)	-0.0411 (0.0166)	6.75E-04 (2.58e-04)	-0.3113 (0.1109)	0.1520 (0.5066)	-0.2699 (0.1371)	0.0461 (0.3862)	0.4602 (0.0186)	
銷售人員	2.3472 (0.2558)	-0.0456 (0.0167)	5.38E-04 (2.58e-04)	0.4366 (0.1113)	1.0796 (0.5070)	0.0418 (0.1377)	0.3120 (0.3854)	0.2061 (0.0186)	
服務工作人員	5.1999 (0.2536)	-0.0645 (0.0165)	6.67E-04 (2.55e-04)	0.4116 (0.1102)	1.2257 (0.5055)	-0.0194 (0.1364)	0.5882 (0.3805)	0.0110 (0.0184)	
工藝、機器操作及雜工	6.9096 (0.2527)	-0.0574 (0.0165)	4.40E-05 (2.54e-04)	0.6481 (0.1098)	1.4891 (0.5046)	-1.93E-03 (0.1358)	0.3280 (0.3798)	-0.0427 (0.0183)	
不包括外國人		常數	經驗	經驗 ² (經驗次方)	中國出生	外國人	已婚	學歷/分層	受教育年數
經理及行政人員	-8.8724 (0.5442)	0.1007 (0.0340)	-8.20E-04 (5.29e-04)	0.2421 (0.2022)	0.2421 (0.2022)		0.0352 (0.2552)	0.8298 (1.0453)	1.2770 (0.0342)
專業人員	-7.1748 (0.5359)	0.0431 (0.0334)	-1.20E-04 (5.15e-04)	0.1002 (0.2000)	0.1002 (0.2000)		-0.7088 (0.2514)	0.1363 (1.0406)	1.1700 (0.0338)
文員	-2.9557 (0.5530)	-0.0189 (0.0332)	1.60E-03 (5.06e-03)	0.4912 (0.1994)	0.4912 (0.1994)		-1.0758 (0.2514)	-0.1446 (1.0387)	0.8216 (0.0337)
銷售人員	1.4919 (0.5300)	-0.0640 (0.0331)	1.40E-03 (5.03e-04)	0.9287 (0.1980)	0.9287 (0.1980)		-0.5268 (0.2505)	0.7690 (1.0334)	0.4321 (0.0334)
服務工作人員	1.2318 (0.5287)	-0.0303 (0.0330)	1.67E-03 (5.00e-04)	1.0358 (0.1973)	1.0358 (0.1973)		-1.0055 (0.2499)	0.3440 (1.0308)	0.4117 (0.0332)
工藝、機器操作及雜工	2.6318 (0.5266)	-2.17E-03 (0.0330)	4.30E-04 (4.99e-04)	1.2574 (0.1963)	1.2574 (0.1963)		-0.6174 (0.2486)	0.3494 (1.0297)	0.3571 (0.0330)

Table A3.2: 男性受薪僱員的多對數成敗比率模式(Multinomial Logit Model)系數，以漁農業人員為參考組，1986 (括號內為標準誤差)

包括外國人		常數	經驗	經驗 ² (經驗 ² 次方)	中國出生	外國人	已婚	寡離分居	受教育年數
經理及行政人員	-10.2773 (0.1837)	0.1375 (0.0120)	-1.27E-03 (2.00E-04)	-0.1414 (0.0729)	0.5709 (0.2472)	0.5493 (0.0876)	0.5470 (0.2375)	1.3045 (0.0126)	
專業人員	-9.0555 (0.1725)	0.0848 (0.0111)	-3.60E-04 (1.79E-04)	-0.2865 (0.0695)	-0.2495 (0.2467)	-0.2947 (0.0810)	-0.4460 (0.2314)	1.1030 (0.0121)	
文員	-4.8037 (0.1656)	0.0392 (0.0107)	7.51E-04 (1.63E-04)	-0.1725 (0.0670)	-0.8109 (0.2481)	-0.6335 (0.0789)	-0.7244 (0.2198)	0.8278 (0.0117)	
銷售人員	-3.2349 (0.1666)	0.0116 (0.0107)	8.96E-04 (1.64E-04)	0.5828 (0.0673)	0.3966 (0.2476)	-0.3329 (0.0800)	-0.3491 (0.2194)	0.6310 (0.0118)	
服務工作人員	-0.0529 (0.1614)	1.86E-03 (0.0104)	8.57E-04 (1.57E-04)	0.5429 (0.0649)	0.5462 (0.2441)	-0.3716 (0.0771)	-0.1284 (0.2082)	0.4002 (0.0114)	
工藝、機器操作 及雜工	1.2440 (0.1594)	0.0331 (0.0103)	-9.00E-05 (1.56E-04)	0.7883 (0.0640)	0.6680 (0.2422)	0.3128 (0.0760)	-0.2696 (0.2061)	0.3419 (0.0112)	
不包括外國人		常數	經驗	經驗 ² (經驗 ² 次方)	中國出生	外國人	已婚	寡離分居	受教育年數
經理及行政人員	-10.6946 (0.1887)	0.1602 (0.0123)	-1.55E-03 (2.06E-04)	-0.2138 (0.0732)			0.5138 (0.0894)	0.4813 (0.2445)	1.0538 (0.0129)
專業人員	-9.3464 (0.1754)	0.0925 (0.0113)	-4.70E-04 (1.82E-04)	-0.3007 (0.0697)			-0.3067 (0.0818)	-0.4600 (0.2356)	1.1271 (0.0123)
文員	-5.0232 (0.1678)	0.0447 (0.0108)	7.08E-04 (1.65E-04)	-0.1809 (0.0671)			-0.6514 (0.0795)	-0.7416 (0.2207)	0.8481 (0.0119)
銷售人員	-3.3437 (0.1689)	0.0153 (0.0109)	8.75E-04 (1.65E-04)	0.5756 (0.0674)			-0.3485 (0.0806)	-0.4058 (0.2207)	0.6425 (0.0120)
服務工作人員	-0.1603 (0.1634)	5.03E-03 (0.0105)	8.35E-04 (1.58E-04)	0.5427 (0.0650)			-0.3819 (0.0777)	-0.1558 (0.2087)	0.4117 (0.0116)
工藝、機器操作 及雜工	1.1551 (0.1614)	0.0344 (0.0104)	-8.00E-05 (1.57E-04)	0.7946 (0.0640)			-0.3251 (0.0765)	-0.2887 (0.2065)	0.3534 (0.0114)

Table A3.3: 男性受薪僱員的多對數成敗比率模式(Multinomial Logit Model)系數，以漁農業人員為參照組，1991 (括號內為標準誤差)

包括外國人		常數	經驗	經驗 ² (經驗次方)	中國出生	外國人	已婚	專業分層	受教育年數
經理及行政人員	-8.4330 (0.5394)	0.0845 (0.0337)	-7.20E-04 (5.27e-04)	0.3336 (0.2022)	0.3030 (0.7173)	0.0192 (0.2525)	0.9142 (1.0422)	1.1022 (0.0337)	
專業人員	-6.7893 (0.5322)	0.0306 (0.0332)	3.50E-05 (5.14e-04)	0.1367 (0.2000)	0.1945 (0.7167)	-0.7079 (0.2492)	0.1869 (1.0385)	1.1421 (0.0334)	
文員	-2.6325 (0.5297)	-0.0289 (0.0331)	1.71E-03 (5.06e-04)	0.5081 (0.1995)	-0.1055 (0.7195)	-1.0763 (0.2492)	-0.1241 (1.0374)	0.7965 (0.0332)	
銷售人員	-1.1475 (0.5370)	-0.0632 (0.0334)	1.95E-03 (5.12e-04)	1.2171 (0.2029)	0.7789 (0.7269)	-0.9412 (0.2540)	0.0373 (1.0484)	0.5610 (0.0340)	
服務工作人員	2.3845 (0.5245)	-0.0618 (0.0328)	1.83E-03 (4.99e-04)	0.9604 (0.1969)	1.0140 (0.7143)	-0.7581 (0.2472)	0.6286 (1.0291)	0.3818 (0.0327)	
工藝、機器操作 及雜工	2.7962 (0.5237)	-7.98E-03 (0.0328)	4.89E-04 (4.99e-04)	1.2587 (0.1965)	0.9521 (0.7137)	-0.6152 (0.2460)	0.3689 (1.0287)	0.3431 (0.0326)	
不包括外國人		常數	經驗	經驗 ² (經驗次方)	中國出生	外國人	已婚	專業分層	受教育年數
經理及行政人員	-8.9327 (0.5453)	0.1003 (0.0340)	-7.90E-04 (5.29e-04)	0.2588 (0.2025)	0.2588 (0.2025)	0.0113 (0.2541)	0.7951 (1.0451)	1.1349 (0.0343)	
專業人員	-7.2344 (0.5370)	0.0423 (0.0334)	-8.00E-05 (5.15e-04)	0.1182 (0.2003)	0.1182 (0.2003)	-0.7328 (0.2503)	0.1016 (1.0404)	1.1775 (0.0339)	
文員	-3.0036 (0.5341)	-0.0194 (0.0332)	1.62E-03 (5.06e-04)	0.5057 (0.1997)	0.5057 (0.1997)	-1.0926 (0.2503)	-0.1691 (1.0385)	0.8279 (0.0337)	
銷售人員	-1.4179 (0.5416)	-0.0548 (0.0336)	1.87E-03 (5.20e-04)	1.2191 (0.2032)	1.2191 (0.2032)	-0.9616 (0.2532)	0.0284 (1.0492)	0.5844 (0.0345)	
服務工作人員	2.1584 (0.5286)	-0.0543 (0.0330)	1.76E-03 (5.99e-04)	0.9626 (0.1971)	0.9626 (0.1971)	-0.7664 (0.2482)	0.5881 (1.0298)	0.4011 (0.0332)	
工藝、機器操作 及雜工	2.6173 (0.5277)	-2.30E-03 (0.0329)	4.34E-04 (4.99e-04)	1.2665 (0.1966)	1.2665 (0.1966)	-0.6250 (0.2476)	0.3384 (1.0295)	0.3596 (0.0331)	

Table A3.4: 男性受薪僱員的多對數成敗比率模式(Multinomial Logit Model)系數，以漁業人員為參考組，1996 (括號內為標準誤差)

包括外國人		常數	經驗	經驗 ² (經驗 ² 次方)	中國出生	外國人	已婚	專業分層	受教育年數
經理及行政人員	-8.2397 (0.2654)	0.1503 (0.0169)	-1.58E-03 (2.69E-04)	0.0583 (0.1065)	-0.2117 (0.1956)	-0.2217 (0.1438)	-0.1489 (0.3262)	1.0169 (0.0166)	
專業人員	-6.5892 (0.2633)	0.0820 (0.0168)	-5.70E-04 (2.66E-04)	-0.1366 (0.1060)	-0.7615 (0.1955)	-0.8741 (0.1430)	-0.7565 (0.3251)	1.0391 (0.0165)	
文員	-2.3589 (0.2624)	0.0192 (0.0167)	8.13E-04 (2.63E-04)	0.2236 (0.1058)	0.8087 (0.1970)	-1.2048 (0.1430)	-1.0032 (0.3252)	0.7100 (0.0165)	
銷售人員	-1.3684 (0.2657)	-0.0274 (0.0169)	1.44E-03 (2.66E-04)	0.6473 (0.1072)	0.4585 (0.2021)	0.9880 (0.1449)	-0.8152 (0.3318)	0.5567 (0.0168)	
服務工作人員	1.3238 (0.2598)	0.0015 (0.0166)	1.09E-03 (2.59E-04)	0.6378 (0.1045)	0.0932 (0.1938)	-0.8871 (0.1421)	-0.5205 (0.3205)	0.4063 (0.0163)	
工藝、機器操作 及雜工	1.6655 (0.2593)	0.0606 (0.0166)	-3.40E-04 (2.59E-04)	0.8283 (0.1043)	0.0937 (0.1933)	-0.7450 (0.1419)	-0.6305 (0.3201)	0.3525 (0.0162)	
不包括外國人		常數	經驗	經驗 ² (經驗 ² 次方)	中國出生	外國人	已婚	專業分層	受教育年數
經理及行政人員	-8.2294 (0.2869)	0.1475 (0.0177)	-1.51E-03 (2.79E-04)	0.0358 (0.1069)			-0.2608 (0.1510)	-0.2124 (0.3298)	1.0175 (0.0175)
專業人員	-6.5476 (0.2785)	0.0765 (0.0175)	-5.60E-04 (2.76E-04)	-0.1220 (0.1063)			-0.9119 (0.1501)	-0.8810 (0.3288)	1.0417 (0.0175)
文員	-2.2358 (0.2774)	0.0126 (0.0175)	8.56E-04 (2.72E-04)	0.2494 (0.1061)			-1.2614 (0.1501)	-1.0657 (0.3283)	0.7085 (0.0174)
銷售人員	-1.1498 (0.2807)	-0.0346 (0.0176)	1.49E-03 (2.75E-04)	0.6698 (0.1075)			-1.0362 (0.1519)	-0.8961 (0.3352)	0.5467 (0.0178)
服務工作人員	1.6069 (0.2747)	-4.78E-03 (0.0173)	1.12E-03 (2.69E-04)	0.6552 (0.1048)			-0.9405 (0.1492)	-0.5988 (0.3234)	0.3888 (0.0172)
工藝、機器操作 及雜工	1.9540 (0.2743)	5.31E-02 (0.0173)	-2.80E-04 (2.68E-04)	0.8502 (0.1046)			-0.8106 (0.1489)	-0.7190 (0.3230)	0.3364 (0.0171)

附錄 IV

同值同酬之框架問卷

甲部：一般問題

- 1) 貴公司聘請員工時有否施行同工同酬的原則？
- 2) 背後的主要理念為何？
落實這理念的主要政策為何？
- 3) 你是否同意，正如大多數人所認為，貴公司是這一方面的領導或榜樣？
- 4) 你是否認為酒店業/商業及金融服務/製造業等機構較易施行公平報酬的政策？

道先推行公平報酬的機構為：

- i) 公共服務及公共機構？
 - ii) 航空公司及大型運輸公司？
 - iii) 銀行？
 - iv) 高科技產業？
 - v) 其他？
- 5) 你認為公平報酬的政策在香港是否廣泛被其它僱主接納及支持(尤其是大部份小型及中型企業)？

乙部：實施同值同酬

- 1) 在方工業國家如美國、英國、歐洲及澳洲，僱主一般採用工作評核的方法來計算僱員所擔任的工作對其組織所提供的價值。據說這一方法能使僱主系統地決定各項工作的相對價值。工作評核被視為評估工作價值的標準方法，用以決定員工的工資。因此，工作評核可以減少員工所面對的主觀性偏見或成見，例如性別、傷殘、國籍及其他不同形式的歧視。

英國及歐洲工會的工業法庭，在歧視或不平等待遇的訴訟中，接受工作評核作為測驗的標準。換句話說，如果僱主因同值同酬的法律被起訴，正確地執行工作評核往往是僱主的標準辯護。

- 2) 根據以上所述，你是否認為貴公司因已推行工作評核，是以可稱為實施同值同酬的僱主？
- 3) 你是否滿意貴公司現行的工作評核制度？
 - i) 當中包括了甚麼主要步驟？
 - ii) 其主要優點為何？
 - iii) 推行這一政策時所面對的主要問題是甚麼？
 - iv) 你有否計劃改革或重組現行的工作評核制度？
 - v) 貴公司的員工對於工作評核的施行有甚麼反應？
 - vi) 貴公司的經理對於工作評估的施行有甚麼意見？
- 4) 你是否同意有工作評核只是作為協助公司制定薪金計算制度的論據？由於需要考慮僱員的成績，工作評核能否用來直接決定公平的薪酬？成績考核到底是否制定工資及調整工資的重要準則？
- 5) 你是否滿意貴公司現行的成績考核制度？

貴公司的員工是否滿意現行的成績考核制度？

貴公司的經理是否滿意現行的成績考核制度？
- 6) 貴公司的成績考核制度的主要優點為何？

- 7) 在推行成績考核制度時所面對的主要問題及困難為何？
- 8) 你有否計劃大幅度修改現行的成績考核制度？
- i) 現行制度是否過份複雜及浪費時間？需要簡化嗎？
 - ii) 現行的制度會否過份簡略及不可靠？是否一種表面形式需要詳加解釋、加強及精簡後才能運作？
- 9) 假設閣下嚴格推行工作評核及表現評核後，發覺不論對評核者及被評核者來說，均花費了大量時間及資源，你會否認為將這兩制度合併是一項人力資源管理的策略性改革？假設現時已有一套合適步驟，當中列明了各員工的職責、任務和責任，你能否直接衡量各員工的工作表現從而訂定其應得的報酬？換句話說，工作評核是可以被取締的。你認為可以嗎？應該嗎？
- 10) 你是否同意制定平等工資的趨勢將逐步發展至一健全的成績考核機制，而再不必受工作評核這一形式所規限？
- 11) 假設工作評核將被逐步取締，而成績考評核則漸成主要政策，你是否認為將會較容易施行同值同酬的政策？

又或者同值同酬的政策執行會否變得更為主觀、不穩定，及更有彈性？當員工因不公平或歧視性的薪酬而對僱主提出控告，僱主會否更難作辯護？

丙部：一般及立法前景

- 1) 你是否同意本港的僱主察覺到，以及通過正式或非正式的途徑實行同值同酬的原則？
- 2) 你是同意他們有能力去推行一公平、可行及滿意的制度包括：
 - i) 正作評核；及
 - ii) 成績考核？
- 3) 如要客觀、科學及嚴格地推行上述兩項的制度，會否對本地的一般僱主(小型及中型企業)來說過於昂貴？

包括下列的負擔：

- i) 在時間花費方面；
 - ii) 在專業才能方面/如工作評核專家、成績考核專家、工作評核委員會、商會及員工顧問等)；
 - iii) 為工作程序、工作轉移、工作劃分等造成不必要的死板程序，並減低人力資源部署的靈活性；
 - iv) 購買顧問服務等，以及
 - v) 其他的限制及問題？
- 4) 基於以上的好處、限制及成本，你會否提議政府立法推行接近西歐及英國模式的同值同酬制度？
 - i) 對商界的好處及成本？(加強工作表現的激勵、合理的薪酬制度、反過來說，對工作、商業活動及決策上所帶來的不靈活及阻礙。)
 - ii) 假設立法後所帶來的因員工面對不平等及歧視性的薪酬而引起的訴訟增加，會否帶來未料到的隱藏法律支出？
 - 5) 如果同值同酬的條例並不適合現時於本港推行，你認為有甚麼其他方法可推行工作上的反歧視以及同值同酬？

- i) 由本港的僱主自行決定？
- ii) 如果由本港僱主自行決定的話，你認為有沒有需要附加其他法律條文來調整及矯正有關歧視的做法？

NATURE & SCOPE 工作性質及範圍		
(a) Organizational structure 組織結構 (Please attach an updated organization chart of your team 請附上你所屬團隊的最新架構圖)		
- Functionally reports to 功能匯報: (Please specify position title 請註明職位名稱)		
- Operationally reports to 運作匯報:		
- Position title of subordinates 下屬的崗位名稱		
(b) Background information 背景資料 (Please describe the followings 請加以描述)		
- Product/Service of your unit 部門的產品或服務類別		
- Geographical coverage of the job 工作負責的地區		
(c) Work relationships 工作關係		
- Internal contacts within Philips 內部聯繫		
<u>Department</u> 部門	<u>Position title</u> 職位名稱	<u>Purpose of contacts</u> 聯繫目的
- External contacts with organizations outside Philips 外界聯繫		
<u>Organization</u> 機構名稱	<u>Position title</u> 職位名稱	<u>Purpose of contacts</u> 聯繫目的

NATURE & SCOPE 工作性質及範圍

(d) Decision-making authority 決策權 (e.g. approval limit, recommendation 如批核權限、建議範圍)

(e) Major challenges/difficulties 重大的挑戰或困難

(f) Job requirements 工作要求

- Academic/Professional qualification 學歷/專業資格

- Work experience 工作經驗

- Language ability 語言能力

- Frequency of travel 出差次數 (times per annum 每年平均次數)

- Computer literacy 電腦知識

- Others 其他

PRINCIPAL ACCOUNTABILITIES 主要職責	
(Should be between 4 and 8 items ranked in order of importance 依重要性的主次列出四至八項)	
<u>Accountabilities</u> 職責	<u>*Competence / Personal Attributes required</u> 所需才能/個人特質

*** Definition of Competence 才能定義**

The abilities, skills, attitudes and beliefs critical for successfully performing the principal accountability generally described in behavioural terms.

在行為上成功完成主要職責所需的能力、技巧、內涵及信念。

PHILIPS ELECTRONICS CHINA GROUP

JOB GRADING SYSTEM

Introduction

One of Philips' corporate directives is to recognise and value human resources as its greatest resource. In order to motivate, retain and develop our human resources, benchmarking against the world class companies in compensation and benefits practices is one of the most important tasks of Corporate Human Resources. Systematic job evaluation is the first essential step to establish these common references. Job evaluation using the HAY methodology is the most widely used and accepted system internationally, and has therefore been chosen to be the base of our grading system.

The Hay Job Evaluation Methodology

The term job evaluation refers to a formal procedure for hierarchically determining a set of jobs or positions in accordance with their value or worth. The Hay Method, after evaluating each job in terms of the following:-

- know-how
 - technical
 - management
 - human relations skills
- problem solving
 - thinking environment
 - thinking challenge
- accountability
 - freedom to act
 - magnitude
 - impact

assigns numerical scores for each of these three factors which, when added up, will form the Hay score for the job. The structure of Philips Job Grading System is based on these Hay scores resulting from the job evaluation exercise.

The Job Grades & Job Titles

It is our aim to establish a uniform job grade and job title structure for Philips China which:

- is responsive to demands of business
- stimulate and simplifies regional mobility and interchangeability
- is consistent with corporate guidelines

The new Job Grade and Job Title Structure has become effective from April 1, 1997.

Specific salary ranges and benefits are established for each grade on the basis of comprehensive market surveys to ensure our competitiveness in the employment market. It is important to note that grades are associated with positions or jobs, not persons. Moreover, grading for each job may change as its job contents vary in scope and depth.

All staff should note that gradings and salary levels are confidential Company information, disclosure of which without proper authorization may lead to disciplinary actions. Please contact your department heads or Corporate Human Resources if you need further clarification.

飛利浦電子中國集團

職級制度

序言

「以人為本」是飛利浦的重要方針及信念，我們一直將人力資源視為集團最寶貴的資源之一。集團人力資源其中一項最重要的任務，是借鑒現時勞工市場上最具競爭能力和提供最合理的薪酬及福利的機構，進行比較及估量，從而制定一套完善的薪酬制度，以激勵、保留我們的員工，並且為他們籌劃全盤的事業發展計劃。

要達到這個目的，首先必須建立一套周詳精密的職位評估系統。「曦士職位評估法」向為國際認可的職位評核方法，並且應為全球各大企業採用；我們以此為基礎，制定一套適用於飛利浦的職級制度。

曦士職位評估法

所謂「職位評估」(JOB EVALUATION)，是指利用一套有系統的分析程序，來訂定各個職位的相對價值，然後依次排列成為職位級別。飛利浦所採用的「曦士職位評估法」，乃是透過分析各個職位所需要具備的下列三方面能力，包括：

- 技術和知識
 - 專門技術
 - 管理技巧
 - 人際關係技巧
- 解決困難能力
 - 思維環境
 - 思維挑戰
- 職責
 - 自由度
 - 工作的寬度
 - 影響

以此計算出每個職位的曦士點數，排成職位層次，從而建立一套完善的職級制度。

職級及職銜

飛利浦在中國建立一套統一的職級及職銜制度，目的是：

- 配合業務的需要
- 加強人員的流動及調配
- 與總公司的體制一致

新的職級及職銜制度將於一九九七年四月一日正式生效。

經過全面的市場調查，我們為各級職位，規劃了相應的薪酬幅度及員工福利，確保集團在勞工市場的競爭能力。我們特此強調，各個職級的訂定是以職位而非個人為準。此外，倘若某一個職位的工作範圍有所改變，該職位的級別可能會作出相應的調整。

各位員工須特別注意，職級及薪酬均屬高度機密的資料，未經批准不可向他人透露，否則可能遭受紀律處分。如有任何垂詢，請聯絡所屬部門的主管或集團人力資源。

JOB GRADE SYSTEM

職級制度

JOB GRADE 職級	FUNCTION 功能
100 90	GENERAL MANAGEMENT 行政管理
80 70 60	MANAGERIAL / SPECIALIST 管理 / 專家
50 40 30	PROFESSIONAL / SUPERVISORY 專業 / 督導
20 10	GENERAL SUPPORT 一般事務

附錄VI

國泰職工考核指引

Standard Setting Meeting

Standarss should be a continuing measure for monitoring acceptable progress and should reflect the expectations of the Company as a whole. **Standard Setting Meetins** are to determine and agree behaviours which demonstrate standards of expected performance. They are to ensure that managers are applying a common standrad and that people know what is expected of them. More detaled descriptions require less judgement or interpretation when assessing people's performance, but will not replace the managerial role, which is to make judgements.

The **standard performance** is the performance that the Company expects the majority of employees should meet time and again. Few would perform 'consistently above standard' and conversely few should perform 'consistently below standard'.

Before the meeting

The required outcome of the meetings is to establish agreed performance measures and examples of behaviours which support **Competencies**. It is important that managers understand their role in interpreting the Competencies in a way that is meningful for their people. They must develop a view about what each of the Competencies means to them and make a note of it. Then they need to think about what the performance of these practices look like **within their work environement**. There are 'Positive' and 'Negative' indicators for each of the Competencies available with the form. The managers needs to bring them **alive** in their department, to enable rating to be done effectively. The behaviours selected as evidence of performance must be **measurable**.

During the meeting

At the meeting, managers must ensure that everyone has an agreed understanding of the Competencies being examined. For each Competency, managers swill identify what it means for the people in the unit. They should use example of a few individuals who are known to 'perform well' and identify the behaviours these individuals actually do in carrying out that practice to meet the reuqired standard. These behaviours will describe '**Standard Performance**'. Similarly, managers will select a few individuals who perform a lot better than the required standard and describe the behaviours that bring about the '**Performance which is notably above standard**'. Finally they should consider individuals known to perform ineffectively and indentify

the behaviours and gaps which lead to ineffective performance. These behaviours or gaps will describe '**Performance which is notably below standard**'.

Managers are advised to remember that the people they use as a benchmark will probably vary from one Competency to another. The meeting is about being objective. What contributes to that objectivity is using real examples of behaviour that meets the standard by people that the group know. So, when any individual consistently behaves as described, then that individual is performing at the required standard. To identify how the behaviours will be measured, managers need to think about how they are going to collect evidence, how often to collect it and what makes valid data. They also need to agree on what 'consistently' means in this context.

After the meeting

Managers will make sure that their staff knows and understands the Competencies and the required standards. They will need to manage the performance of their people in a way that reflects their agreement at the standard setting meeting and operate with a fair and consistent style.

Managers may never ignore unsatisfactory performance, and should instead identify what is not working and give feedback in a positive manner to encourage improvement. Conversely, they can always acknowledge and reinforce standard and above standard performance. Managing one's staff performance becomes part of the day to day management activity. The staff will start to learn and improve because they know what they are aiming for. Eventually, they will start to take responsibility for themselves and check their own performance.

The main aim of managing performance is to improve outcomes, both now and in the future.

Some ideas for performance measures

- Customer/colleague feedback
- Staff feedback
- Staff turnover
- The extent to which others seek out help and advice
- Environmental
- Complaints
- Quality indicators
- Timeliness

Setting Key Results Areas

Key Result Areas (KRAs) are those job activities which are rolled down from the top of the organisation and are considered **Key Company Goals** for the coming year. As KRAs move deeper into the organisation they become less organisational in nature and more personal. So the important elements are:

- They are top down
- They are re-interpreted so that they are specific to an individual
- They all help to provide an integrated contribution to the Company

Before the meeting

Managers will make sure to have a copy of the top level KRAs and the KRAs of all intermediate managers, so as to know and understand the top level KRAs and the contribution of the managers in their line. This enables managers to position their own KRAs and therefore those of their staff against the wider Company perspective. It is a good idea to put them into a tabular form. The action plan will undoubtedly include the contributions of their people and will need to be shared with them.

During the meeting

The meeting should take no more than 60 minutes. Managers will explain the function of KRAs, i.e., to ensure the success of the Company by enabling all to focus on KEY issues and to provide a clear picture of how each one contributes. Managers will explain the Company KRAs for the coming year and how the Section/Department KRAs contribute. Then, managers will discuss their own KRAs and objectives. Under each of their KRAs, managers will ask each individual to identify their contribution (KRA). This is a discussion allowing the individual to understand what is required and show willingness to make it happen. Managers must ensure that the Key Results Areas under discussion are owned by the individual. Once the individual KRAs have been developed, a more detailed phase follows to develop the associated objectives and identify what is going to be done, to what standard, under what conditions and how it will be measured.

Standards should be set as a continuing measure for judging acceptable progress and should reflect standards expected in the Company as a whole. Standards should leave room for individual improvement in terms of: quantity, quality, timeliness and cost.

Managers will write down the agreed KRAs, objectives, timing, quality and measures and will check that the individual understands and agrees the content.

Finally, the managers will produce an **Action Plan** and give the individual a copy and keep a copy in their files. Managers will ensure that the individual leaves the meeting in a positive frame of mind, and with a clear understanding of the expectation in outcome terms.

After the meeting

Managers will make sure that they will carry their own agreed action points and that the individual sees that happen. They will monitor the individual's progress against the Action Plan. And they will pay attention to any unsatisfactory performance.

Behavioural Indicators

Behavioural indicators are objective and based on behaviours that may be displayed by staff. The behaviours that reflect the core competencies and are used to measure staff performance are divided into four sections: Personal Skills, Service Delivery Skills, Managerial Skills and Supervisory Skills. Positive and negative indicators are listed in the booklet for each sub-skill, and are meant to be neither prescriptive nor exhaustive. Appraisers will need to balance what they see over a period of time and look for consistency of behaviour.

Personal Skills

Warmth and friendliness: Using expressions and actions that demonstrate care and interest for others.

Spontaneity: Responds naturally and without hesitation to others.

Reliability: Provides at least the minimum standard of service, every time.

Anticipation of needs: Understands and meets unstated needs.

Service Delivery

Teamwork: Enjoys working co-operatively with others.

Interactivity: Looks for and uses opportunities to learn from and respond to others.

Interpersonal sensitivity: Aware of other people and environment and own impact on these. Actions indicate a consideration for the feelings and needs of others (but not to be confused with sympathy).

Listening: Able to pick out and respond to important information.

Decisiveness: Ready to make decisions, state opinions, take action and commit themselves.

Contribution to continuous improvement: Always looking to improve the way things are done.

Stress tolerance: Maintains performance level under pressure.

Quality conscious: Ensures quality is delivered on time all the time.

Commitment: Belief in own job or role and its value to the organisation. Makes the extra effort for the company, though may not always be in own self interest. Setting of high goals or standards of performance for self, others and the organisation. Dissatisfied with average performance.

Supervisory Skills

Coaching and motivating: Encourages and helps colleagues to achieve their best.

Written and oral communication: Ability to express ideas orally or in writing, in such a way as to be clearly understood.

Problem solving: Effectively identifies problems and offers solutions.

Resource allocation: Ensures the correct manpower and goods are in place on time, every time.

Delegation: Effectively allocated decision making and other responsibilities.

Cost consciousness: Considers the costs incurred at work and seeks ways to work more cost effectively.

Managerial Skills

Leadership: Inspires real team spirit and shared vision, causing team to follow his/her lead. Effective allocation of decision making and other responsibilities.

Planning and organising: Establishes and appropriate course of action for self and/or others to accomplish a goal. Total task accomplishment through concern for all areas involved.

Written and oral communication: Ability to express ideas orally or in writing, in such a way as to be clearly understood. Ability to pick out important information when listening. Questioning and general reactions indicate 'active' listening. Sound and clear English.

People development: Develop the skills and competencies of the team through training and development activities.

Problem analysis: Effectiveness in seeking and evaluating pertinent information, recognising important information and identifying courses of action. An

unbiased, rational approach to find root causes and generate solutions.

Empowerment: Gives authority and responsibility to others.

Financial awareness: Considers financial implications when making big decisions.

Progress Reviews Meetings

A **Progress Review Meeting** is any meeting that takes place between a manager and an individual member of the team. This ranges from an informal discussion at the work place through to a formal one-to-one meeting in private.

The key to good Performance Management is **immediacy**: feedback must be given then and there, not stored up for the formal meeting. The formal meeting is to review the incident and learn from it.

Before the meeting

Managers need to prepare for the meeting by reviewing notes of the previous meeting and ensure they have completed their own agreed actions from that meeting. The meeting should have the following characteristics:

Consistent: Each member of staff should experience a similar type of meeting each time they meet with their manager.

Structured but relaxed: The meeting should have a structure but be flexible and prepared to change the order or emphasis to allow for the unexpected.

Open, two-way flow of information.

Aiming to encourage and acknowledge initiative.

Addressing any failure positively.

Honest and supportive.

Encouraging the individual to think and explore solutions.

Seeking agreement, not to impose.

During the meeting

The manager's aim is to seek information, set targets, and measure achievements. Their first task is to review their own action points from the last meeting, as well as those of the individual being reviewed. Reasons for non-achievement and requirements for improvements need to be fully understood. Managers should find out how the individuals think they are doing in performance terms and tell them their own

views on their performance. They will then agree on how an individual can develop in a particular area of concern. The managers will agree as to what they will do to support their staff member. Then they will review the agreed action points and record them. The agreed action plan will note specific actions and the date by which they will be complete. This includes specification of how success will be measured and to what standard. Meetings must never end on low note. Even after a poor assessment, individuals should be helped to see the weakness from the perspective of their strengths.

After the meeting

Managers must make sure that they carry out their agreed action points and that the individual sees that happen. They will also monitor the individuals' progress against the Action Plan.

Some useful examples

KRA	OBJECTIVE OUTCOME	TIME FRAME	RESOURCES	STANDARD
Invoices through the system quicker	The number of invoices processed is a minimum of 1500 per day	This will be achieved by end December 199__	The current account cost for the department will not increase above 2%	There will be no increase in returned invoices from the current....
Improve (Seatfill) pax load factor	To increase load factor for 'x' route by 5%	by end August 199_	Within current budget	The average load factor on xx route will be y%
Reduction of errors	To reduce the number of double seating errors at check in	by end September 199__	Within current budget	The number of double seating errors at check in will be less than x per 1000 pax
Improved communication	To improve Telephone techniques	by end September 199__	Increase in budget not more than 0.5% of total spend on training for the department	All calls answered within three rings. All messages taken will include; date, time of call, name and number and the nature of the call.

附錄 VII

飛利浦工作表現評估表

1. *Policy*

- 1.1. A clear and consistent evaluation of employees is one of the most effective management practices to help managers to achieve business objectives.
- 1.2. A uniform and company wide performance appraisal system can improve the quality of the performance assessment and provide objective and comparable data that can be exchanged between the line managers and Corporate Human Resources. It improves and facilitates communication regarding the performance of managers and employees. The system also facilitates control of the performance appraisal process.
- 1.3. The procedures should provide benefits for all concerned:
 - 1.3.1. Appraisees
Appraisees can participate in an increasingly open review process, discuss with their appraisers about their performance and objectives, and understand more clearly what our Company expects of them.
 - 1.3.2. Appraisers
Appraisers will have a sound basis in which to make performance assessments and a helpful framework within which to discuss the training and development needs of their appraisees. The procedures enable appraisers to take into account the appraisees' views on performance and objectives.
 - 1.3.3. Company
Our company can achieve improved performance of employees. The appraisal outcomes also form a sound basis for management development.

2. *Procedures*

- 2.1. Beginning-of-the-year
 - 2.1.1. Corporate Human Resources will send blank Performance Appraisal Forms to respective department heads.
 - 2.1.2. The appraiser and the appraisee, before the end of the first quarter, have to agree and record Part 1 of the form, i.e., "Performance Against Key Areas of Responsibility" - the key areas of

responsibility that are ongoing and inherent in the position. They will then define and set objectives (preferably four objectives) under Part 3, i.e., “Performance Against Objectives for Period under Review”. These objectives should be related to priority projects / activities that are usually short-term in scope but within the “key areas of responsibility”. The agreed objectives are to be set in a “SMART” way:

Specific in area

Measurable and appropriate

Achievable and demanding

Relevant and realistic

Time-related (time-frame to be achieved)

- 2.1.3. Upon completion, the appraiser and the appraisee should initial at the end of each part as a mutual understanding of what has been agreed in the discussion.
- 2.1.4. The appraiser should keep the original Performance Appraisal Form and give the appraisee a photocopy of the Form for reference.
- 2.1.5. The appraiser should send a photocopy of the Form to the Corporate Human Resources for record and reference.
- 2.2. During the Year
 - 2.2.1. New Hires (in the first week of reporting for duty)
 - 2.2.2. New Hires (on completion of the probation period)
 - 2.2.3. Transfer / Promotion
The appraiser and the appraisee (one calendar week before the date of transfer / promotion) have to review and complete the Performance Appraisal Form for the period covered and forward the Form to Corporate Human Resources for future action. Corporate Human Resources will review the completed Performance Appraisal Form and forward it to the appraisee’s new appraiser together with a blank Performance Appraisal Form that should be completed as described before.
- 2.3. Mid-year
 - 2.3.1. Corporate Human Resources will send courtesy reminders to respective department heads on/before mid-June for mid-year performance review.
 - 2.3.2. The appraiser and the appraisee should review and discuss

performance and progress against the ‘key areas of responsibility’ under Part 1, “Performance Against Key Areas of Responsibility”.

- 2.3.3. The appraiser should provide counselling or coaching when necessary, review and discuss the objectives in Part 3, “Performance Against Objectives for Period Under Review”, and revise if necessary due to changes in internal and external circumstances.
- 2.3.4. The appraiser will then record the agreed new or modified objectives in Part 4, “New/Changed Objectives for Next Period”.
- 2.3.5. Any changes, additions or deletions of objectives recorded in the Performance Appraisal Form should be copied to Corporate Human Resource.

2.4. End of Year

2.4.1. Corporate Human Resource will inform respective department heads the target date for year-end review of performance. The appraiser should give the appraisee adequate time to prepare for the appraisal discussion. The appraiser and the appraisee should then separately complete the Forms as much as possible. The appraiser will then arrange a review meeting with the appraisee in private.

2.4.2. The appraiser will review the Performance Appraisal through personal feedback, support and encouragement, by completing parts 1-6 of the Form:

2.4.2.1. Part 1: PERFORMANCE AGAINST KEY AREAS OF RESPONSIBILITY

The appraiser will comment on the results of the appraisee’s achievements and performance against each key result area and record them on the right hand side under “Results and Comments”.

2.4.2.2. Part 2: PERSONAL EFFECTIVENESS IN THE JOB

The appraiser will give feedback on the strengths which the appraisee brings to the job and examine limitations which may require attention. The performance ratings of personal effectiveness will be recorded on the right hand side.

2.4.2.3. Part 3: PERFORMANCE AGAINST OBJECTIVES FOR PERIOD UNDER REVIEW

The appraiser and the appraisee will discuss and review the reasons for success or failure and note any special

achievement not originally planned on the right hand side of this part.

2.4.2.4. Part 4: NEW/CHANGED OBJECTIVES FOR NEXT PERIOD

The appraiser and the appraisee will discuss, agree and record new objectives for next period in this part.

2.4.2.5. Part 5: OVERALL VIEW OF PERFORMANCE

This is for recording the overall performance rating and the assessment in terms of the trend in performance.

2.4.2.6. Part 6: APPRAISAL OUTCOME

The appraiser and the appraisee will discuss issues with regard to constraints to effective performance. They will review the required supporting actions to achieve next year's objectives. They will discuss the areas for improvement and jointly develop improvement actions, training and career development opportunities. The training plan for the coming year and any differences of opinion will then be recorded.

2.4.3. The final version of the Form will be completed and signed by both the appraiser and the appraisee with the date at the end of the discussion.

2.4.4. The appraiser should forward the completed Form to the next higher level for endorsement.

2.4.5. After obtaining the higher level's signature, the appraiser should take two photocopies for following-up, one for the appraisee and another for the appraiser.

2.4.6. The completed and signed original Performance Appraisal Form should be forwarded by the appraiser to Corporate Human Resources on or before the target date prescribed.

2.4.7. Corporate Human Resources will process the completed Performance Appraisal Forms for respective actions:

salary
bonus
transfer
promotion
placement, etc.

2.4.8. Corporate Human Resources will also review the area of "Training for Improvement and Career Development" and structure training and development programmes to meet the

generic needs wherever possible.

- 2.4.9. Corporate Human Resources will work closely with concerned line management to structure individual aspirations for career development appropriate to the business development of the company.
- 2.4.10. At the same time, Corporate Human Resources will identify high potentials for succession planning to key management positions in the Company. Corporate Human Resources will support management in implementing the Management Development Programme in line with the business and organisation development of the Company.

機密

STRICTLY CONFIDENTIAL

工作表現評估表

Performance Appraisal

被評估者 Appraisee:	飛利浦電子中國集團 PHILIPS ELECTRONICS CHINA GROUP
崗位 Job Title:	工作地區 Country:
級別 Grade / Level:	部門 Division / Department:
受僱日期 Date Joined:	小組 Section / Unit:
考評期 Period Covered:	評估者 Appraiser:

1. 主要責任範疇內的工作表現	
1. PERFORMANCE AGAINST KEY AREAS OF RESPONSIBILITY	
主要責任範疇 Key areas of responsibility	結果和評述 Results and comments

附錄 VII 飛利浦工作表現評估表

2. 個人工作效績					
2. PERSONAL EFFECTIVENESS IN THE JOB					
	低於可接受 的水平 less than acceptable	可以接受 acceptable	良好 good	優良 very good	優秀 excellent
<p>客戶滿意程度 能預測內外客戶的需求，並主動和迅速地作出適當回應。 主動提出建議並積極參與改善客戶服務質量的活動。</p> <p>CUSTOMER SATISFACTION Anticipates and responds actively and sensitively in meeting the needs of internal and external customers. Initiates / participates actively in customer satisfaction improvement actions.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 評述 comments	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>個人質素 在工作上表現出對質素的重視。認識個人貢獻對別人的重要性。 準確、徹底及准時完成工作，並能達到標準。</p> <p>PERSONAL QUALITY Demonstrates a commitment to quality in own work. Recognises that own output is another's input. Completes assignments in an accurate, thorough and timely manner. Produces work that meets standards.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 評述 comments	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>個人效率 有效地安排和運用時間及其它資源。完成目標，並不斷求進取。</p> <p>PERSONAL PRODUCTIVITY Organises and applies time and other resources effectively. Achieves objectives and improves output on a continuing basis.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 評述 comments	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>創新與應變 提出並推行創新的工作方法。為達成目標而敢於探索、敢於冒險，但不魯莽行事。能預料事的變化，在不穩定的處境下，發揮領導能力，能在 xx 息萬變的環境中，應變有度。</p> <p>INNOVATION AND CHANGE Generates and implements innovative solutions. Takes sensible risks to achieve goals. Anticipates, steers or adapts to rapidly changing situations as appropriate.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 評述 comments	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>群策群力 在群體工作過程中，以互相合作和互相交流的精神投入工作。</p> <p>TEAMWORK Establishes and/or contributes to cooperative and productive interaction in team working situations.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 評述 comments	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>語言溝通能力 在面對個人或群體時，都能清楚、有條不紊並且準確地表達意思。語言內容能配合聽眾或讀者的水平。</p> <p>COMMUNICATION Communicates with clarity, structure and conciseness in both one to one and group situations. Gears presentation to level of listener or reader.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 評述 comments	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>領導才能 以坦誠、信任和有效的管理方法激勵和支持員工達到共同目標。 事事以身作則。</p> <p>LEADERSHIP Motivates and supports staff in the achievement of shared goals, demonstrating authority, integrity and credibility. Leads by example.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 評述 comments	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>人事管理及發展 鼓勵並協助員工自我發展，以提高目前以至將來的工作效率。授權員工達成任務，並肯定員工的成就。對下屬的工作表現作恰如其分的評估。</p> <p>PEOPLE MANAGEMENT / DEVELOPMENT Encourages and facilitates self development of staff, in terms of increased effectiveness in current job and further career prospects. Empowers and gives due recognition for achievement. Appraises own staff in a proper way.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 評述 comments	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>其它(請詳細說明) OTHERS (please specify)</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 評述 comments	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

附錄 VII 飛利浦工作表現評估表

3. 考評期內工作目標的完成情況 3. PERFORMANCE AGAINST OBJECTIVES FOR PERIOD UNDER REVIEW				
工作目標 OBJECTIVE	未達到目標 did not meet objective	達到或超過目標 met or exceeded objective	評述 COMMENTS	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
4. 下階段中新的 / 經修訂的工作目標 4. NEW / CHANGED OBJECTIVES FOR NEXT PERIOD				
日期： Date:				
5. 工作表現總評 5. OVERALL VIEW OF PERFORMANCE				
1 低於可接受的水平 less than acceptable <input type="checkbox"/>	2 可以接受 acceptable <input type="checkbox"/>	3 良好 good <input type="checkbox"/>	4 優良 very good <input type="checkbox"/>	5 優秀 excellent <input type="checkbox"/>
趨勢 TREND				
退步 declining <input type="checkbox"/>	穩定 stable <input type="checkbox"/>		進步 improving <input type="checkbox"/>	

6. 評估結果 6. APPRAISAL OUTCOMES	
任何其他方面的評述 ANY OTHER COMMENTS	擴充任何型的評述 Expand on any comments 記錄任何未涉及的因素 Note any factors not covered
在正常的考評日期之前是否需要進一步的考評？ Is further review needed earlier than the normal review date?	是/否 Yes/No 日期 Date:
關於工作改進和職業發展的培訓建議 TRAINING FOR IMPROVEMENT AND CAREER DEVELOPMENT	
對被評估者自我發展的見解 COMMENTS ON SELF DEVELOPMENT OF THE APPRAISEE	
被評估者的自我評述 APPRAISEE'S COMMENTS	
被評估者簽名 Appraisee's signature	日期 Date:
評估者簽名 Appraiser's signature	日期 Date:
部門經理簽名 Next Level manager's signature	日期 Date:
人力資源部經理簽名 H.R. Manager's signature	日期 Date:

- 評估結束，此表複印件由被評估者保存，原件交人力資源部備存
On completion, give a copy to the Appraisee and send the original to Human Resources Department

研究概要

「同值同酬」可行性研究

背景

根據《性別歧視條例》及《殘疾歧視條例》的《僱傭實務守則》，平等機會委員會須向僱主作出建議，應維持同工同酬原則，並鼓勵僱主逐步實施「同值同酬」原則。

海外國家曾指出，由於婦女職業價值被低估，因而形成的職業分隔現象，是男女薪酬水平持續出現重大差距的主要原因。為了打擊薪酬歧視和職業分隔，一些國家已引入同值同酬原則。

「同值同酬」概念是指，若一個婦女所做的工作，其要求與一個男性的無異，即使兩人的工作不同，但她應與該男性得到同等的薪酬和福利，除非當中存在不含歧視的理由，可解釋兩份薪酬的差別。

在《僱傭實務守則》進行兩輪公眾諮詢時，有僱主關注到香港引入同值同酬的可行性，特別是小企業。委員會於 1996 年 11 月 6 日的第 6 次會議上已同意，就可如何推行同原則，進行可行性研究。

目的

研究目的是探討如何在香港推行「同值同酬」原則，研究結果會協助委員會制定有關此原則的建議。

計劃建議

委員會誠邀 貴機構提交建議書，詳列以往對此題目所做的研究和撰述的文章、可行性研究的設計、研究的時間表、以及負責人的一般資歷與經驗，及在相關具體題目上的資歷與經驗。建議書亦需列明報價

和付款方法。

內容範疇

研究須探討以下問題：

1. 海外國家用甚麼主要方法評估「同值同酬」和確定不同工作為同值？
2. 這些方法的所需費用、可靠程度、有效程度、有何優點和缺點？
3. 以本地的就業和性別薪酬差距情況而言，這些方法適用於香港嗎？
4. 在香港推行「同值同酬」，需具備甚麼條件和使用甚麼方法？
5. 推行時間表應如何？
6. 需費多少，有甚麼副作用？
7. 有甚麼其他辦法可提升薪酬公平和減少職業分隔？

委任研究小組

茲建議委任有經濟及/或管理學專家成員的本地的研究小組，負責進行是項研究。鑑於在這方面的本地經驗不多，本地小組亦可能會邀請海外專家參與研究。

服務規格

- (i) 須擬備詳盡的研究進度報告，每季提交予委員會審閱。
- (ii) 須製作中、英文版的報告全文。須向委員會提交至少五份報告及一份以電腦磁碟形式提交的報告。
- (iii) 須向委員會提交一份以 ASCII 形式錄載的有效、完整數據檔案的電腦磁碟。
- (iv) 須安排進行研究結果口頭報告。

時限

是項計劃須於 1997 年 3 月開始，至 1998 年 2 月底完成。

建議形式

請用電腦磁碟方式連同建議書文本一起提交，以方便委員閱讀。