爭薪攻略

本港婦女基金會（The Women's Foundation）早前聯同 The French Chamber of Commerce 的 Women on Board Committee 及 Thomson Reuters，就本港男女薪酬差距舉行論壇，並指背後牽涉了一定程度的男女同工不同酬。

踏入 21 世紀，女性上班族還要忍受這種不平等待遇？其實，女性大可站出來，為自己爭取更高薪酬。但調查指，許多女性沒這樣做，原因是缺乏自信。不妨向論壇上的講者取經：做足議價前的準備工夫、掌握談判技巧，跨越怕尷尬的心理障礙，與僱主的談判籌碼自然大增。更重要是，爭取合理薪酬不只是個人的事，女士們各出一分力，更平等與理想的職場環境指日可待。

Text: Harpers & Iris Ip　Photo: Courtesy of The Women's Foundation

本港男女同工同酬本是《香港基本法》賦予市民的權利，世界多地也有就此立法，但落到現實，許多地方都出現男女收入「高下立見」的情況。根據香港人口普查數據，本港女士平均比男士賺少 20%。法國廠商會副總裁、LVMH 腕錶珠寶港澳區總經理 Marie-Amelie Hoffmann 也給出粗略的概況，她說，據經濟合作及發展組織（OECD）的數字顯示，在南韓及日本，男士比女士多賺 30%，而歐盟數字指出，當地女比男少賺 16%。從數字來看，歐盟國家已相對「進步」，可是，有關當局仍對情況感到不滿，務求採取各種手段拉近男女薪酬差距，包括請來第三方撰寫市場薪酬趨勢報告，增加市況的透明度。

不升職的原因：不想超越丈夫

回到本港，若要改善男女薪酬差距，我們首先要問：到底問題的成因是甚麼？往往我們只見現象不見原因，或由於原因是無形的，包括社會上男尊女卑的既有意識。平等機會委員會主席林煥光舉例說：「曾有女下屬跟我說：『林生，我不想升職，因為升職後，我先生會比我低級。』我當時想跟她說：『別管，你應該升職。』我認為每個人都不應該放棄自己的機會，現在要待社會觀念改變。」林也指出，不少僱主給予女職員較低薪酬，只因為他們並非家庭經濟支柱，做法相當不合理。而「男主外、女主內」的家庭結構，令本港在職女性須分身照顧家庭，在升職加薪方面較男性輸蝕。

人力資源顧問公司 Mercer 香港業務主管 Kate Bravery 認為，據經驗，男女傾向從事不同工種，往往導致男女薪酬高低的情況惡化。「女性多數從事支援性質的工作，如行政、人力資源等，而銷售、決策等工作多數由男性主導，一旦經濟情況轉差，前者通常是率先被減薪裁員的一群。」諷刺的是，在女性佔多的人力資源領域裡，女主管仍比同級男士少賺 23%。

此外，據婦女基金會的調查，接近 9 成女性認為男女同工不同酬存在於本港，但女士們往往身受其害卻寧願忍受，不會向僱主或平機會等機構投訴。調查指，女士們不採取行動是為免弄丟飯碗。就此，Noble Group 集團人力資源董事 Lelia Konyn 認為，若要改善情況，女性也有責任，須站出來爭取自身權益。「如果連自己都認為沒有問題，認定市場就是如此，那根本沒辦法取回公平待遇。」事實上，平機會收到薪酬不公的投訴比例極少。林煥光說：「我們明白，這不等於沒有問題，背後原因往往是因為各人的薪酬與福利不同，難以比較，亦難以舉證薪酬較低是因為僱主性別歧視。」

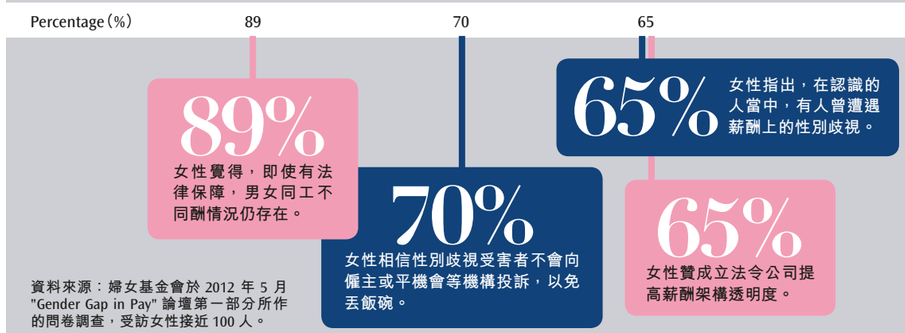
法國廠商會副總裁
Marie-Amelie Hoffmann

平等機會委員會主席
林煥光

Mercer 香港業務主管
Kate Bravery

Noble Group 集團
人力資源董事
Lelia Konyn

本港男女薪酬不平等情況



資料來源：婦女基金會於 2012 年 5 月 "Gender Gap in Pay" 論壇第一部分所作的問卷調查，受訪女性接近 100 人。

婦女基金會簡介

前身為婦女研究計劃（The Women's Research Initiative，WRI），成立於 2002 年，並於 2003 年註冊為香港社會團體及易名。基金會由一群志同道合的女性發起，旨在為本港女性表達意見。他們從其他婦女基金會汲取經驗，辨別出成功推動基金會的要素：始於有系統的研究、團結各界有志之士、吸引私人資金並加以保存，以及發動社區合作，從而有策略地推行解決辦法。基金會一直向上述各方面努力，並於 2004 年 9 月註冊為香港慈善團體。

該會與其他婦女團體的最大分別在於其架構。所發起的活動，全部與本地或外地的商業或學術機構、媒體、政府或其他非政府機構合作，從而針對本港女性所面對問題，進行相關的計劃、研究、教育及宣傳活動，如「女性領袖師友計劃」、「理財認知計劃」等。活動目的主要針對 3 方面：對抗性別定型、增加女性決策人及領袖的數目，以及賦予邊緣女性更多力量。

基金會的主要資助來自機構募捐及私人贊助，部分計劃受本港社會福利署配對補助計劃資助。更多關於基金會的詳情，及其提升本港婦女狀況的活動項目，可看 www.thewomensfoundationhk.org，或到 Twitter（@TWFHK）及 Facebook（www.facebook.com/TWFHongKong），留意基金會的最新動向。

提升議價力

的確，在現今社會風氣及企業制度下，女士若然向僱主爭取合理薪酬待遇更須採取精明的策略。DLA Piper 合夥人 Pattie Walsh 分享道：「在投資銀行的 30 年工作經驗告訴我，薪金如何調整是很隱密的事，很少人會公開談論。」由於企業薪酬透明度低，令許多人在不知情下接受了不合理報酬。因此，爭取加薪前，做好準備工夫很重要，須盡量收集關於行業薪酬的充分資訊。但人力資源機構 Talent2 合夥人 Elspeth Renshaw 指出：「我每天接到關於升職加薪的電話查詢，大部分來自男性。」據她多年來的人力資源經驗，男性上班族往往在薪酬談判前做過多的準備，許多女性則甚麼事前準備都沒有便去議價，令後者的表現顯得遜色。就如何爭取加薪的學問，各專家也提供了一些經驗之談及獨到見解。

TIPS 1 事前準備

Renshaw 指，與上司討論升職加薪前，該準備的事情很多，包括了解行業、職位、任職公司的普遍薪酬情況，對市場走勢愈清楚，議價能力愈高。在議定要求加薪幅度時，要明白公司亦有其預算，制定目標時須貼近現實。至於議價內容，香港大學法律學院高級教學顧問 Farzana Aslam 認為：「可詢問上司該做甚麼提升表現，或自行提出承諾，或與上司一起訂定下年目標，並提出若目標達成，薪酬可得到甚麼程度的調整。這是較易衡量應否得到更多人工的方法。」當然，最好預先練習議價時的措辭，確保能清楚傳達自己的優點和目標。

TIPS 2 避免情緒化

討論加薪期間，最重要是控制情緒。Walsh 說：「很多女性表示怕和上司討論薪酬，擔心自己太情緒化，會在過程中哭起來或表現不悅。記著，公事歸公事，須把情緒放在一旁，專注於該討論的議題上。」她還打了比喻：「很多情侶在剛拍拖時都不敢討價還價，以免破壞關係，就好像很多人不敢跟上司議價。其實這不是最佳的態度，議價時，最重要是有信心，大家該認清自己的價值，爭取平等待遇。」此外，爭取加薪的時候，不妨採取正面的措辭。Aslam 說：「例如，不該跟上司說某某比我人工高 14%，這不公平，諸如此類。企業一般較欣賞態度正面的員工，所以，該研究自己的管理能力或國際經驗是否有改善之處。說話的語氣宜友善親切，但不要把與上司之間的私人交情放於談判桌上，內容須盡量根據事實。」

TIPS 3 紀錄個人表現

Walsh 又指，大家議價時須有心理準備，第一次未必成功，失敗了不用放棄，不是世界末日，不妨一段時間過後再試。因此，接續的跟進行動相當重要。Aslam 建議：「大家不妨保存一份工作日誌，這是一種職場策略。不同人對我們的工作能力有不同觀感，但我們可採取主動，爭取表現，告訴別人我們值得（升職加薪）。不妨與上司作例行檢討的時候，匯報這些工作進度。」而 Walsh 提醒，她贊成做工作進度紀錄，但切記主管可隨時進入公司的電腦系統，假如有重要資料，宜存檔至私人電腦。

Talent2 合夥人
Elspeth Renshaw

DLA Piper 合夥人
Pattie Walsh

香港大學法律學院
高級教學顧問
Farzana Aslam

白宮男比女職員人工多 18%

月前，一份提交到美國國會的財務報告曝光，暴露出白宮內有男女同工不同酬情況。其中女職員收入中位數約 47 萬港元，男職員收入中位數約 55 萬港元，前者比後者低約 18%。而且，在去年的奧巴馬政府中，最高收入的 20 名職員總收入約 13 億港元，其中只有 6 人是女性。

婦女基金會行政總裁
周素媚

婦女機構：女性是時候發聲

男女同工同酬關乎私人利益，也涉及社會層面。
為此《旭茉 JESSICA》採訪了婦女基金會行政總裁周素媚（Su-Mei Thompson），
讓女士更認清社會現狀及自身位置，從而更有策略地面對問題。

甚麼觸發婦女基金會就性別薪酬差異問題舉行論壇？

我們所謂的性別薪酬差異，基本上指女士與男士做著同樣的工作，可是前者收入較少。以此為討論焦點，是因為許多女性前來告訴我們受到如此歧視，遍佈各行各業及各種專業，從跨國企業到本地機構。透過這些故事，我們知道問題充斥四周，該有一些指導及意見讓僱主及僱員知道如何防止或盡量避免問題。因此，我們想到舉行兩部分的論壇，分別針對僱主及僱員。此外，明顯地，即使女性主義興起了數十年，男女同工不同酬仍體現了一些仍未解決的更大問題，包括職場上的性別歧視，以及女性難以取得工作生活平衡。

據報道，連美國白宮也有薪酬男多女少的情況，這更令人相信問題無處不在，且難以解決。對此你有甚麼想法？

無奈地，這是全球現象，全球整體來說，女士比男士的收入少 16%。（本港差距是 20%）但我們無法得知，其中有多少差距是由職業分工、女士選擇放長假或彈性 / 兼職工作所致，多少是因為職場性別歧視、男女同工不同酬。美國調查組織 Catalyst 的一份報告指出，後者所指的性別歧視仍然存在。報告指出，MBA 畢業生當中，女性在取得 post-MBA 學位後的首份工作裡，收入比男性少 4,600 美元。同一報告又指出，男士薪酬增長也比女士迅速。即使在渴望做 CEO / 高級行政人員的女性、不打算生孩子的女性身上，也得出同樣的調查結果，因此，我們不可將性別差距歸咎於女性要兼任母親或職業期望更低。

有人認為，女性薪酬較少，是因為僱主預期女僱員會支取有薪產假，並須花更多時間陪伴家人，無法像男性般獻身於工作。對此你有何回應？

女性放產假、選擇兼職工作或辭職照顧家庭，往往會令他們的經驗、前途及收入受損。在婦女基金會，我們樂見女性從假期重返工作崗位後，可得到公平及不帶歧視的待遇。更重要是，女僱員於離職前也會盡心盡力，僱主不會基於性別作出假設，有意或無意在升職或出花紅上帶有歧視。

你曾於華特迪士尼公司（The Walt Disney Company）、金融時報（Financial Times）及佳士得（Christie's）擔任要職，按照你的工作經驗，最有效避免不平等待遇的方法是甚麼？

尤其是女性，在爭取薪酬事宜上須保持客觀，別因為主動爭取而感到尷尬。香港是一處自由經濟市場，僱主通常認為，給出最低薪酬而僱員又接納，這並無不妥。很重要的一點是，女性要徹底調查業內的薪酬趨勢，並了解自己的位置。在本港，女性看似已得到平等待遇，要去指出其中的性別歧視有時候更困難。女性須拿出自信，為自己爭取權益，敢於就薪酬差別等性別議題發聲。他們須警惕地觀察，針對是甚麼阻礙他們前進，有策略地面對挑戰。

本港女性爭取男女同工同酬情況

- 35% 女性相信，在其工作環境裡，女性即使與男性擔崗同一職位但仍支取更低薪酬。
- 35% 女性認為職業生涯裡曾被虧待支薪，19% 認為這與性別有關。
- 8% 女性曾成功爭取更合理工資。
- 54% 女性曾嘗試爭取更合理的工資但失敗。
- 38% 女性無奈接受男女同工不同酬的情況。
- 73% 女性認為，議價的最大障礙在於無從得知同職級人士的薪酬。
- 58% 女性認為缺乏自信是爭取更高薪的最大絆腳石。
- 58% 女性將女性薪酬偏低歸咎於欠缺爭取加薪的事前準備與技巧。
- 69% 女性自問並不熟悉職場上防止性別歧視的法律保障。

資料來源：婦女基金會於 2012 年 6 月“Gender Gap in Pay”論壇第二部分所作的問卷調查，受訪者逾百人。