

香港中文大學・香港亞太研究所・性別研究中心

2006年兩性角色工作坊

在工作與家庭 之間的香港女性

梁慧嫻 主編



香港中文大學
The Chinese University of Hong Kong

20x
GRC 20th Anniversary

性別研究中心二十週年

在工作與家庭之間的香港女性

主 編：梁慧嫻

編輯委員會：譚少薇、鄺皓凝、盧家詠

封面設計：張際然

出版：香港中文大學 香港亞太研究所性別研究中心

©香港中文大學 2006

二零零六年兩性角色工作坊

在工作與家庭之間的香港女性

籌備委員會

梁慧嫻	香港中文大學地理與資源管理學系助理教授
譚少薇	香港中文大學人類學系副教授及系主任
張妙清	香港中文大學香港亞太研究所性別研究中心主任
鄭皓凝	香港中文大學香港亞太研究所性別研究中心研究助理

性別研究中心

主任：張妙清	香港中文大學心理學系教授及系主任
副主任：葉漢明	香港中文大學歷史系教授
研究助理：盧家詠	

歡迎各界人士與本中心聯絡，來函請寄：

香港新界沙田

香港中文大學利黃瑤璧樓五樓

香港中文大學香港亞太研究所性別研究中心

電話：(852) 2609 8775

傳真：(852) 2603 5215

電郵：grcentre@cuhk.edu.hk

前言

梁慧嫻

在工作與家庭之間的香港女性
1

「在工作與家庭之間的香港女性」聽來好像是一個沒有什麼新意的題目。自從大量香港女性於七十年代開始投入勞工市場以後，平衡工作、家庭和其他責任或事務已成這些背負雙重或多重負擔的女性每一天要做的功課。但時代變更，活在二十一世紀的香港女性對家庭和工作、家庭和工作對她們的要求也有轉變。是次工作坊目的是探討香港女性在工作與家庭之間的協調情況，瞭解婦女於此方面所遇到的機遇與困難。不謀而合，我們的工作坊舉行以後不久，婦女事務委員會和平機會也發表了它們委託大學進行「家庭友善」僱用政策及措施在香港的狀況的研究。結果顯示有使用「家庭友善」僱用政策及措施公司的僱員感到較少工作壓力、身體和心理也比較健康、工作與生活比較平衡、對家庭的滿足感較大等等。香港社會服務聯會(社聯)也啟動了「推廣家庭工作兩平衡」的項目。計畫凝聚政府、商界、市民跨界別的力量，促進本港認識現時家庭的情況及面對的挑戰、加強公眾及僱主對「家庭友善」措施的關注和討論、促進非政府機構與商界合作，營造「家庭友善」的工作環境。又例如立法會近日再有提出准許男性有「待產假期」的討論，在社會也有起不少的迴響。由這些活動和討論可見，工作與家庭之間的協調是近來越來越多社會人士關心的問題，而這問題不單是女性的問題，而是牽涉到每一個人，女性和男性的切身問題。

當籌委會考慮是次周年工作坊的討論內容時，會員都發覺表面上很簡單的題目，卻包含了很多定義的問題。題目「在工作與家庭之間

的香港女性」裏的「工作」是什麼呢？「家庭」又是什麼呢？在二十一世紀越來越普遍的“e-work”工作模式對工作與家庭之間的調適有什麼影響呢？除了有酬工作以外，參與社會活動、社區或義務工作對不少婦女也是很花時花力的工作，參與這些無酬活動的婦女又面臨什麼調適的挑戰呢？「家庭」的定義又是什麼呢？家庭模式在近代香港也有很多變化。由於不同的原因，香港有不少單親或家人分隔兩地的家庭。要在工作與家庭之間找個平衡，對這些單親父母可想而知是更困難。不同經濟能力的個人或家庭在協調工作與家庭也有不同的困難與機遇。所有以上的問題都是值得我們去探討的。

是次工作坊秉承向來的精神，我們邀請了來自不同職業、社會背景和工作單位的人士參與，目的是讓大眾市民、前線工作者、商界、政府決策者和學者互相交流，從兩性平等發展的角度，去探討平衡工作與家庭這個課題。今年在政府層面及公共政策層面，我們很榮幸邀請到婦女事務委員會主席高靜芝女士，講解婦女事務委員會在此範疇的策略和目標。高女士提供了不少國際有關的資料數據，以比較香港婦女的經濟參與程度及她們在平衡家庭與工作的情況。此外，高靜芝女士也分享她對五天工作及「家庭友善」僱用政策和措施的支持看法。最後高女士總結女性是每個家庭的核心，而家庭是社會中最重要的基石，因此透過為婦女參與社會締造有利的環境，可有助建立和諧家庭，繼可促進社會整體的和諧。

在學術研究層面，香港中文大學性別研究中心主任張妙清教授分享她一項關於中、港、美三地婦女領袖處理工作與家庭策略的研究成果。張教授研究的專題為「中美社會的婦女如何平衡工作與家庭角色——優化婦女領導才華」。透過訪問香港、中國大陸及美國三地的頂尖婦女領導人，從而瞭解她們在家庭及事業中所作出的協調，以及這些抉擇對發揮其領導才能之影響。張教授探討這些婦女領導人於三地所面對的挑戰及當中之異同，並提出在個人及環境兩個層面上能夠調節工作與家庭關係的因素。

在個人層面，我們邀請到廖筱芳女士。跟張教授所研究的對象不同，廖女士是一位基層婦女領袖，是沙田婦女領袖訓練同學會主席。她就過去二十年間她在平衡工作、家庭、社區活動及義務工作的個人經驗，所遇到的困難及當中的成就，與我們作出很真誠的分享。

最後在商業機構的層面，我們邀得 IBM 亞太區中小企數碼媒體方案業務總經理吳淑明女士，就工作機構及工作場所中推行的「家庭友善」政策，對雙職女性的幫助作分享。

如以往工作坊一樣，講者發表演辭以後，是大會比較互動的環節。與會者分組按四個不同的重點作出討論，從家庭空間、工作空間、政府政策方面以及比較深層的社會文化環境，從性別角度去探討香港社會對女性身份角色，家庭與工作的看法，分享她們的見解、生活體驗及期望。

本書收錄了是次工作坊四位講者的演辭、答問交流、分組討論匯報以及大會討論和總結的內容，作為起點，希望以此啟發讀者對香港女性在協調工作與家庭之間所遇到的困難與機遇，以及有關課題的興趣與思考。

在工作與家庭之間的香港女性

開幕式

梁慧嫻教授

香港中文大學 地理與資源管理學系



首先我要自我介紹，我是梁慧嫻，是香港中文大學地理及資源管理學系的助理教授。在性別研究中心的小組之中，我算是年資較為淺的一位，所以很可能跟大家是第一次見面。首先我要代表中心及大學感謝大家於星期六早上抽空來到沙田來參加這個工作坊。

今天我們選擇的課題是「在工作與家庭之間的香港女性」。我們邀請了幾位嘉賓跟我們作分享，然後在茶點之後，亦會有一個較有互動性的小組討論環節。在活動正式開始之前，先請香港中文大學亞太研究所性別研究中心的副主任葉漢明教授正式歡迎大家。

致歡迎辭

葉漢明教授

香港中文大學 性別研究中心 副主任



各位嘉賓，各位朋友：

很高興終於等到我們每年一度的兩性角色工作坊的舉行。此工作坊是我們年中一個很重要的活動，我們希望透過社區的聯繫，能夠加強性別平等及婦女發展等各方面的政策及措施。此工作坊亦提供了一個討論及交流的場所，讓社會人士、前線的工作者、一些政策的決策者、政府代表和學者，能夠聚集一起去交流討論，對一些問題提出建議，可能在將來發揮影響力。這是我們的一些希望和要求。

今年工作坊的主題是「在工作與家庭之間的香港女性」。每年的工作坊主題都是一些大眾關心的題目，我想今年的主題也是很重要的。因為它牽涉到每一個人、男男女女的切身問題：怎樣在工作與家庭之間作出調適，或是在兩者的關係之間會遇到什麼困難、有何應付的策略、當中有何機遇等等。這個課題亦是世界性的課題。如果大家有注意，有關的討論其實已經牽涉到一些所謂理論的模式，例如有些學者提出，究竟工作與家庭之間，是否一種衝突，是一種怎樣的衝突關係？這是一種衝突模式的討論。另外亦都牽涉到我們怎樣看兩者之間的互動，例如早期的理論就有提到，工作與家庭應該分開，即所謂的分隔的模式，認為兩者應該分開去處理。但不久之後又會有人提出應該將兩者平衡處理，採取一個 **balance model** (平衡的模式)，兩者取得平衡。以至到九十年代之後，很多學者都會提到「互動」，或是「關聯」，或是互相促進的討論模式。因此，此題目其實有很大的討論空間，而都隨著不同地區及不同時代，會有更多不同的現象及問題，需要不同的方式、不同的策略去處理，這些都提供了很多討論的空間。

有關的討論，其實亦牽涉到我們怎樣去看在時代之中轉變的工作，例如工作是什麼？事實上，工作的性質正在轉變，例如現在有“e-work”這種新的工作形式的出現。我們亦都看到家庭的模式正在變化，以往所謂傳統的、較為單一化的家庭模式，已可以變得較為多元、變化多端；而個人在家庭經濟中的地位對於工作與家庭之間的影響亦是另一個重要的課題：收入高的家庭固然可以聘請家務助理去調

適這種緊張關係，但低收入家庭又如何呢？收入較低家庭的父母更需要出外工作以維生，但當中的緊張關係又如何解決呢？這亦是很多學者及著作需要針對討論的。

我們從性別的角度去看工作與家庭的關係，亦可注意到性別的角色怎樣影響到工作與家庭兩者的關聯性。這個議題經過了良久的討論，亦有很多人留意到一個長久以來一直存在的現象，就是現代化、工業化、機械化等等，竟然都無助於減輕女性在家務上或家庭有關的事務上的負擔。時至今日，女性作為擔當家庭相關事務主要負責者的現象仍相當普遍。

另外，即使有些國家的政府立法准許男性有「待產假期」，即男性享有照顧初生嬰兒及陪伴伴侶的假期，亦無助於增加男性投入給子女及分擔家務的時間，女性始終成為了主要的家務負責者。這些現象都牽涉到很多根深柢固的觀念及意識問題，很值得我們去探討。

如果將重點放在女性身上，我們可以有很多切身的經驗作交流，尤其是今天我們要談的是香港女性在工作與家庭之間的情況。女性從以往所講的“double burden”，所謂「雙重負擔」，已演變到今時今日的“multiple burden”（「多重負擔」）。假如你是一個社會運動家，你更加知道，除了應付工作及家庭事務，你還要負出時間去「攞活動」，你不能不參與，因為你要改善這一種處境，你一定要付出及投入一些精神時間，這是一種要改變現狀的使命。然而這種使命感更加令女性百上加斤。這一種作為女性的切身體驗，亦都很值得我們去討論。

在今日香港，有哪些特別的情況我們要特別關注呢？我們與其他地方如何比較？香港有哪些特色？七十年代之後，香港職業女性越來越多。發展到今日，有很多討論及文件內容已探討要求一些工作場所及機構，能夠採取一些有家庭取向的人事制度，或一些「家庭友好/友善」政策；同時要求政府以立法手段，或是以稅制去給予支援，並

要求社會服務團體給予協助。

藉著今天的機會，我們可以借這個討論場所，去交流再向前發展的可能。當然，這些問題牽涉很多方面，包括政府層面、公共政策層面、機構層面、個人決擇和經驗，甚至牽涉到研究的層面，以及研究和決策之間的關係。

因此，在今日我們邀請的講者之中，我們都盡量考慮到以上各方面。我們很榮幸邀請到在政府層面及公共政策層面、給予我們建議及探討未來動向的婦女事務委員會的主席高靜芝女士，講解一下婦女事務委員會在公共政策層面的策略和目標；而在機構的層面，我們亦很榮幸邀得IBM亞太區中小企數碼媒體方案業務總經理吳淑明女士，就工作機構及工作場所中推行的友善家庭政策，對雙職女性的幫助作分享；而在個人層面，我們邀請到一位婦女領袖，她是沙田婦女領袖訓練同學會主席廖筱芳女士，她會就過去20年間她在工作與家庭之間的個人經驗，所遇到的困難及當中的成就，與我們作出分享；而在研究層面，我們香港中文大學性別研究中心主任張妙清教授會與向大家分享她的研究成果，此專題研究主要是了解在香港及美國的女性領袖在家庭與工作之間的互動。

各位講者會在不同層面探討女性在工作與家庭之間的關係，而在講座之後，我們會有答問時間作出交流和討論。稍後我們亦會作分組的小組討論，希望與會的各方人士，包括社會人士、公眾人士、傳媒、婦女團體成員、學者、政府政策的倡議者、機構的人力資源及政策制訂者，都能夠出席我們的討論及分享經驗。我在此熱烈的歡迎大家蒞臨，並希望大家有很好的交流。

致送紀念品及合照



(左起) 譚少薇教授、葉漢明教授、廖筱芳女士、張妙清教授、
吳淑明女士、高靜芝女士。

嘉賓發言：
在工作與家庭之間的香港女性

高靜芝女士
婦女事務委員會主席

在工作與家庭之間的香港女性
11



各位早晨，我很多謝中文大學性別研究中心邀請我出席今天的工作坊與各位討論「在工作與家庭之間的香港女性」這個課題，亦探討一下我們婦女事務委員會在這方面的工作。

香港是一個經濟發展成熟的國際城市，在各方面都取得了很好的成就和發展。隨着社會進步，香港婦女多年來在社會不同崗位上的努力和貢獻，以及婦委會和關注婦女事務的人士的努力，香港女性地位不斷得到提升。但要完全達致兩性平等，最重要的仍是要讓女性在經濟、決策、社會事務等不同範疇得到充分參與的機會。現時有不少香港女性都有投身工作，享受經濟自主帶來的優點，但她們大部份都要同時兼顧家庭。而緊張的工作壓力，加上長時間的工作，會影響個人健康和家庭關係。如何在兩者之間取得平衡，而又保留自我發展的空間，是今日香港女性所要面對的重要課題。

香港女性的經濟參與

在2004年，香港女性的就業人數約有一百四十多萬，約佔總就業人數的45%，這數字看來似乎不錯。但深入一些去分析，這百多萬就業女性其實只佔女性總人口的52%；而在男性人口中，就業參與率就有72%。相對歐美一些先進的經濟體系，例如瑞典的女性就業率有76%、丹麥73%、挪威69%、芬蘭64%、加拿大61%、美國60%、澳洲56%、英國55%¹，香港的女性就業率明顯地偏低。有鑑於政府早於1978年已實施九年普及教育，女性得到平等的教育機會，而且時至今天，女性修讀學士課程的人數早已超越男性，証明女性在能力方面不會較男性低。再加上香港在聘請家務助理方面的政策較其他地方方便，香港聘請家務助理的情況亦較為普遍。那麼，到底是甚麼原因令香港女性的參與率仍然偏低呢？

女性參與無酬活動

其中一個原因可能是較多女性參與無酬活動。「無酬活動」，是指那些不牽涉工作收入的日常活動，包括照料家人、做家務、為家庭購買貨物／服務、及家庭以外的義務工作。根據一項在2001年進行

的統計，在職女性每日平均用於「無酬活動」而不包括義務工作的時數平均約為1.6小時，這比男性付出的0.7小時超出一倍有多。事實上，香港在家庭分工方面，傳統的男女角色定型仍然嚴重，而這傳統性別角色定型常會驅使婦女擔當起家務和照顧家人的大部分責任，特別在照顧和教導子女方面，男性很多時候都只是擔任輔助角色，而把主要的責任放在女性身上，往往令女性覺得同時兼顧工作和家庭的需要非常困難。現時香港有20%的女性是獨身的，而現時很多女性都選擇遲婚，女性平均的結婚年齡為29歲；在生育方面，香港現時是最低生育率的其中一個地方，平均只有約0.9%。這些數字都反映了一些現實的情況。

在工作與家庭之間

本來，工作和家庭兩者不一定存在必然的衝突。但女性常會不自覺地套入了傳統的性別角色，認為自己必須要承擔起家務和照顧家人的大部分責任，當她們又要兼顧在工作上的需求，所要面對的壓力和挑戰就更增加，尤其是在職母親，要同時兼顧兩個非常吃力的角色，實在是身心疲累。長期處於壓力會產生不良的影響，例如產生焦慮、憂鬱、忿怒、頭痛、失眠等，嚴重影響女性的身心健康，造成社會資源的損失。

在這方面，婦委會一直透過公眾教育提升市民對性別的認知，並且希望打破一些窒礙女性全面發展的性別定型觀念。特別是推動男性多參與家庭事務，並認同男性亦需要共同分擔照顧家庭和子女的工作。更重要的是，女性亦要打破自我的性別定型，毋須把照顧家庭和子女的重擔獨力承擔，讓男性亦分擔應有的責任；更不必以為結婚、生育、照顧家庭和繼續發展自己的事業或興趣一定存有必然的衝突。

不過，在工作和家庭之間出現矛盾是的確存在著的問題。根據英國的 Health and Safety Executive 研究發現，在英國有 50 萬人認為工作的壓力導致身體不適，500 萬人認為工作的壓力「非常」或「極度」嚴重，而員工因為壓力、抑鬱和焦慮而告假所失去的工作天則有 128 萬天。英國 Department of Trade and Industry 的調查

就發現，每3名僱員中就有1名表示會寧願每年少賺1000英鎊以換取彈性工作，亦有46%僱員希望在下個工作崗位能夠享有工作上的彈性，由此反映彈性工作的安排是有很強烈的訴求。加拿大的Health Canada調查則發現，有65%的僱員認為他們有中度或高度的工作/生活衝突，而44%大型公司的僱員認為工作壓力對家庭有負面的影響。在澳洲，43%的全職婦女希望減少工時，以投放更多時間於無酬及照顧者工作；70%的雙職母親則常常感到要趕快工作，而三分之二曾休假半年或以上的是婦女，當中62%是以「家庭原因」為休假原因。從這些數字都可看到，家庭與工作之間無法平衡的壓力是很明顯的。

五天工作

這一個星期，香港各大傳媒報章廣泛報導特區政府宣佈在今年七月起分階段在政府內部實施五天工作周。政策宣佈後，各界有很多不同的意見，有部份市民擔心有關政策會影響政府服務，對市民構成不便；最強烈的反應來自商界。不少商界人士擔心這項政策會蔓延到商界，減低僱員的生產力和競爭力。

婦女事務委員會是十分支持政府提出在今年七月起在政府內試行五天工作周的政策。實施五天工作可以讓員工每周享有兩天的休息時間，一方面有更多的空間發展自己的興趣，有助提高生活質素，同時亦有更多的時間與家人相處，和家人建立更好的關係，加強家庭的凝聚力，享有更健康和愉快的家庭生活。我很希望政府此舉能起帶頭作用，我更鼓勵私人企業在可行的範圍下積極考慮試行五天工作周和採納其他「家庭友善」的政策和措施，讓男性和女性都能更好地兼顧工作和家庭，在忙碌的生活中取得平衡，重建家庭價值，建立和諧的家庭，讓家庭功能得以充分發揮。婦委會亦希望鼓勵男性對家庭的事務有更大的承擔，能享受參與家庭事務的樂趣，並讓女性有更大空間發展自己的潛能。

工作與家庭的平衡

現時有不少先進的工業國家都發現工作與家庭的衝突越來越嚴

重。在英國、荷蘭、澳洲等地，當地政府都已經將工作/生活平衡列為政策目標，積極推動宣傳教育，鼓勵僱主自發實施舒緩員工壓力的政策。不同的法例和政策也相繼於這些國家實施，以協助僱員兼顧工作和家庭的責任。例如在英國，法例准許有6歲以下子女或18歲以下有殘障子女的父母可向僱主提出彈性工作時間。待產員工可享有26週有薪產假，而在公司工作滿26週的員工，可額外要求26週的無薪產假。剛為人父的員工亦可獲得1至2個星期的有薪待產假。

在北歐一些國家，包括丹麥、芬蘭、挪威及瑞典等，則給予母親產假由30週至42週不等，父親亦會獲得有薪待產假。在瑞典，有8歲以下子女的父母有權每天工作6小時和按比例收取工資，以鼓勵父母照顧幼兒之餘又不會脫離勞動市場；丹麥亦有類似措施。澳洲和新西蘭則給予新生嬰兒父母合共最高52週的父母親產假。除此之外，兩國都有舉辦「最佳僱主」選舉，以推動「家庭友善」的政策，鼓勵僱主採用不同的工作/生活措施，照顧員工需要。

家庭友善僱用政策和措施

「家庭友善」僱用政策及措施是指由僱主提供，目的為促進僱員平衡工作及家庭角色的政策措施，會因應公司的業務性質和實際狀況，「家庭友善」僱用政策及措施可以包含不同形式的安排和組合。例如以家居為辦公地點(Home-based work)，透過科技讓員工在家裡遙距處理工作；又或者大家經常聽到的彈性上班時間(Flexi-time)或兼職聘用(Part-time employment)，讓僱員的工作時數比標準的每週工作總時數為少，但所受的對待與全職僱員無異；又或者給予剛為人母的僱員額外有薪產假、給予剛為人父的僱員有薪待產假；還有其他支援措施如公司/機構內附設兒童託管中心和員工協助計劃，為員工提供壓力處理和財政輔導等。通過提供具有高度彈性和包容性的工作環境和工作安排，方便僱員兼顧工作及照顧家庭的需要，並供就業人士因應他們生命中不同階段的各種處境所需而作出選擇。

有很多人對「家庭友善」僱用政策及措施有一些誤解，以為這只是另一種為僱員爭取額外福利及假期的方法，而僱主需要增加成本及

減少收益以至影響整體經濟。但實際情況又如何呢？以五天工作周為例，歐美很多國家以至內地多年前已實行五天工作，這不單沒有影響這些地區的競爭力，對經濟發展亦帶來了不少好處。我們可以看一些實例，了解一下採納「家庭友善」僱用政策及措施對企業可以帶來的好處。

先看看英國的滙豐銀行的例子。英國滙豐銀行內所有員工可以向公司提出彈性工作時間的要求。銀行並在全國與86間托兒所有聯繫，提供850個托兒空缺席員工。每個父母會獲得50%托兒費用資助，總資助達150萬鎊。有16歲以下子女的父母亦可以薪金換取托兒代金券。此外，英國滙豐銀行為員工組織在職父母的支援網絡，鼓勵父母抽時間陪伴子女，舉辦「帶我們的子女上班日 (Take our Daughters and Sons to Work Day)」，以增進子女對父母工作的了解。英國滙豐銀行的「家庭友善」政策幫助公司吸引和挽留優秀員工，並建立了良好顧主的聲望。該公司75%的員工認同在工作和生活方面取得一個良好的平衡，產後母親的回流率達80%，其中一個全面實施彈性工作的分行中有88%的員工認為公司的運作是履行了企業社會責任。

又例如英國電訊公司(British Telecom)為員工提供家庭友善措施，據該公司的內部統計顯示，彈性工作時間令缺席率減低20%，遙距工作減省車費開支達970萬鎊，在家工作的員工比到公司上班的開心多7%，在家工作的熱線員工的工作效率亦高出20%，高達99%的母親會在產後繼續上班工作，省卻了500萬鎊招聘和培訓開支。

還有美國的IBM公司在採納「家庭友善」僱用政策及措施後首年節省了300萬美元，在第二年則節省了1200萬美元；澳洲的NRMA公司的員工產後回任的比例由34%增加至61%；美國Unigard Insurance Group的僱員流失率由19%下降至14%；新加坡SPRING公司減少了醫療方面的支出；而英國的Marks & Spencer員工的工作壓力則顯著減低。

以上的例子可見，從企業的角度，「家庭友善」僱用政策及措施

可以提昇僱員的工作動力、士氣、投入感、團隊精神、生產力以及對公司的歸屬感等，同時亦可增加營利和減低因員工流失和培訓新員工所需的支出。若能夠提供更大的工作彈性，例如省卻舟車勞頓上班的時間、提供輪班工作和培訓機會等，所收到的良好效果及益處就會更多。因此，良好的「家庭友善」僱用政策及措施會為僱主及僱員締造雙贏局面。

婦委會現正聯同平等機會委員會合作，進行一項有關香港在應用「家庭友善」僱用政策及措施的研究，目的是調查香港對「家庭友善」僱用政策及措施的需要、認知和普遍性，並分析有關的效益。我們相信研究結果會有助商界更了解「家庭友善」僱用政策及措施的需要和好處。

結語

婦委會一直相信家庭是社會中最重要的基石，而女性是每個家庭的核心，透過建立和諧家庭，會促進社會整體的和諧。但同時，女性在經濟、決策、社會事務等不同範疇亦應得到充分參與和發揮自我潛能的機會。我希望政府、商界、婦女團體、學界、服務機構和不同界別的人士都能攜手合作，為婦女參與社會締造有利的環境，讓每一位女性都能按照自己意願，選擇在家庭和工作中所要擔當的角色，並在兩者之間取得平衡，成為一位身心健康的自在新女性。

專題研究報告： 中、港、美婦女領袖處理工作與家庭策略

張妙清教授

香港中文大學 性別研究中心主任



現今，越來越多婦女擁有自己的事業並在其行業中擔任領導角色。另一方面，她們仍在家庭中擔當一個主要的角色。能夠兼顧事業與家庭兩者之間的需要成為現今婦女領袖的首要任務。為了更了解婦女領袖如何平衡事業及家庭，我於早前進行了一個關於中、港、美三地婦女領袖處理工作與家庭策略的研究。而在分享一些研究結果前，我會先簡述數個近代的工作與家庭關係的理論：

- 一、分隔 -- 工作和家庭為兩個自然分立的領域
- 二、交叉溢出 -- 一個領域對另一個領域有正面或負面的影響
- 三、補償 -- 以一個領域的滿足抵償另一個領域的缺失
- 四、資源消耗 -- 有限資源的轉移
- 五、衝突 -- 基於時間、壓力或行為引起的矛盾
- 最後，共融 -- 兩個領域之間達成一致

基於工作與家庭的關係未必是正面的，兩者存在衝突亦是在所難免，而當中包括兩個層面：分別為工作對家庭干擾及家庭對工作干擾。不過，工作與家庭亦未必經常對立。如果兼顧得宜，兩者可達到相互促進的效果：平衡，協作及互補。

瞭解工作與家庭的兩者關係後，我會指出一些能夠調節工作與家庭關係的因素。以下為一些已確認的因素，當中分為個人及環境兩個層面：

個人層面

- 一、對工作和家庭的投入
- 二、價值觀念
- 三、性別角色
- 四、性格

環境情況

- 一、公共政策
- 二、工作上得到的支援
- 三、家庭上得到的支援

現在讓我簡述一下我之前所做的研究之背景。2004年度的富布

賴特新世紀學者計畫的主題是「趨向兩性平等——全球的婦女賦權」。此計畫旨在集合三十名國際學者，透過跨學科的合作去探討一些全球婦女共通的重要課題，同時引起世界關注婦女的問題。而作為其中一位參與計畫的學者，我探討的專題為「中美社會的婦女如何平衡工作與家庭角色——優化婦女領導才華」，透過訪問香港、中國大陸及美國三地的頂尖婦女領導人，從而瞭解她們在家庭及事業中所作出的協調，以及這些抉擇對發揮其領導才能之影響。而本研究之目的是為確認這些婦女領導人於三地所面對的挑戰及當中之異同。我會利用餘下的時間分享一些婦女領導人對此專題的看法及我的初步觀察。

一、參加者

2004年6月至2005年8月其間，我共訪問了二十位中國大陸的婦女領導人、二十一位香港的婦女領導人及二十五位美國的婦女領導人（包括奧斯丁、休士頓、洛杉磯、紐約、三藩市及華盛頓）。最年輕的領導人四十多歲，而最年長那位八十多歲。中國大陸領導人的職業背景包括：全國人大常委會副委員長、政府部門副部長、最高人民法院副院長、外交官、醫院副院長、大學校長、企業家、上市公司董事長/主席/總經理、及婦女會主席。香港領導人之職業背景包括：立法局主席及議員、行政局成員、政務司司長、政府部門常任秘書長、金融機構主席、公用事業公司常務董事、上市公司主席、企業家、慈善家及婦女會主席。最後，美國領導人從事的職業包括：內閣成員、總統顧問、立法委員、市長、市議會成員、大學校長、銀行家、金融機構主席、上市公司主席/常務董事、華裔美國人協會會長、警察局局長、慈善家及電視臺台長。美國婦女領導人當中有黑人、白人及華人。除了兩位以電話形式訪問的美國領導人外，其他訪問均為以面對面方式進行。

二、訪問分析

所有訪問著重探討婦女領導人於家庭及事業中所擔當的角色及兩者之間的交接面。經過初步分析後，我將訪問中觀察所得的整合為以

下重點。為求準確表達論點，我會節錄原句或原文。整體而言，三地婦女所經歷的相同處比分別為多。而當三者出現不同的趨勢時，我會加以闡述。

事業方面

我會著重討論原動力、個人的成功因素、事業上得到的支援及工作壓力這幾個重點。

一、事業原動力：

大部分婦女領導人提及自己從沒有定下要做頂尖的目標。相反，她們現在的成就都是努力不懈所得的成果：好好利用自己遇到的機會；確定自己一直在作出貢獻及享受一直所做的；於過程的每一步，我都覺得我可以做得更好、更多；儘量輕鬆看待抱負，這樣可以令自己看來較少威脅性。於中國建國初期，愛國主義及為國家和人民貢獻的熱情也是部分婦女領導人把事業放在第一位的原動力。

二、事業成功的個人因素：

努力工作；堅持；決心；正面態度；不自負；耐心；投入；聰明；熱切求學；應變力；組織力；影響別人的能力；自信的公開演講者；溝通技巧；責任感；盡責；真正的承擔；目標為本；自尊；對他人的尊重；專注好的一面；以人為宗旨；樂意幫助人；能夠與不同人合作；不求個人利益。

三、事業上得到的支援——啟蒙導師：

不少美國及香港婦女領導人都認為於發展事業的中前期，得到啟蒙老師的指點是重要的。啟蒙老師擔當的角色有：推薦人；榜樣，特別是溝通技巧；在計畫策略時給予意見。部分領導人指出她們主動接觸啟蒙老師是因為她們認為老師於其範疇內都有過人的成就，而她們亦建議其他婦女為自己建立個人智囊團。

四、工作壓力：

大部分婦女領導人都回憶起發展事業初期所經歷的忙碌生活，尤其是子女還年幼時。不過只有少數人提及正承受壓力，而當中包括：

孤獨感、工作(或政治)變得太繁重；不能經常與家人談論工作—但需要發洩渠道；需要維持本身的精神平衡；重要限期前(例如：政府財政報告)邁長而深夜的工作時間。

家庭方面

伴侶及子女的支持確實為大部分婦女領袖帶來很大的鼓勵。相反，某些婦女領袖卻承受著家庭壓力及伴侶之間的矛盾。

一、家庭壓力：

內疚感(錯過子女的活動；委托其他人照顧子女；與其他母親比較)；為每日生活而奮鬥；通勤(美國)及因工作任務與家人分離(中國早期)；沒有聯絡朋友；年老父母所加重的負擔(「三明治世代」)；晚間或放假時收到公司電話；家人生病；女性希望事事如己所願，卻不專注在最重要的事上，最後徒添煩惱—不切實際的期望。

二、伴侶支持：

大多數領導人將她們達到平衡的能力歸功於其伴侶的支持。至少，她們的伴侶願意分擔家務或不介意晚餐太簡單或太晚。某些伴侶更積極參與婦女領導人的事業發展；衷心祝賀她們的成功；切身處地感受她們的榮耀；啦啦隊；熱心的支持者；教練；一起付出；支持我努力的擁護者；鼓勵；對我做的事感到高興或興奮；真正分享共同的價值觀；因為他明白我，所以會為我的成功而感到真正興奮。

三、伴侶矛盾：

少數領導人因伴侶之間的矛盾而難免引起婚姻不和甚至離婚：「我的成就反映他的沮喪」；「對他而言，我所獲得的是他的損失」；「於競選運動中我得到眾人的注意」；「他需要於殘酷的競選運動中保護我，因而導致他的沮喪和我們的分開」。比較少被訪的中國/香港領導人離婚，不過當中全部直接與伴侶的婚外情有關。

四、支持伴侶的特質：

得到伴侶支持的婦女領袖都形容其伴侶擁有以下特質：有自信；自我肯定；對自我感覺良好；分擔家務；能夠與人合作；開放；平等

主義者；混合的性別角色；悉心照料；明白事理；有共同目標；投入於他自己的興趣；不拘泥於特定角色；是最好的朋友及伴侶，並對彼此誠實；對我需要為工作所付出的時間表示支援；能夠照顧他自己。

五、對作為母親的看法：

對於有子女的婦女領導人而言，母親這角色是一不可或缺的身份。不過，三地婦女對好母親的定義和責任卻有不同的見解：

香港：最重視學業成績、將來的事業發展或希望子女做一個「好人」；重視一起共進晚餐（先與子女在家用膳，才回公司工作或出外應酬）。

中國大陸：接受子女不留在家，而與看管人同住，尤其是中國建國初期；最重要是子女有好的學業成績及事業前景。

美國：為不需要將子女交給托兒所而自豪；經常能夠自己妥善安排接送子女上學；出席子女的運動比賽或表現表演，或至少安排其中一個父母到場。

六、子女的支持：

婦女領袖的子女在不同層面上表現出他們的支持，包括：尊重我的工作並感到驕傲；視自己為榜樣；明白事理；就算不能經常陪伴左右，也不投訴；他們能夠照顧自己；於競選運動時提供實際的支援；孩子是我最好的朋友；我女兒對我說：「我不知道我可否像你一樣，把自己的子女培養到這樣心胸廣闊和對政治有濃厚興趣。」，她對我的欣賞令我非常感動。

事業和家庭的交接面

無論婦女領導人在事業上如何有成就，全部擁有家庭的都視子女或家人為首位。只有少數覺得家庭和事業之間存在矛盾。特別是在事業和家庭兩者都能兼顧的層面上，除了獲得別人的稱許，某些中國婦女領導人亦感到自豪。

婦女領導人形容事業及家庭的交接面為：善用生活的每一部分；作長遠計畫及記下重要日子；隨機應變；妥協；明白自己不能擁有所

有；專注在生命中優先的事，並領悟到自己不能得到所有想要的；事業和家庭為生活帶來的共同滿足感；因應甚麼對家庭最好，一家人一起作決定；讓家人容易聯絡自己；當子女還小時，只兼職工作；一家人一起做些事；跟丈夫及子女多談工作的事；於生命各階段專注不同的事；將家庭與事業兩者配合；不只時間，原則也很重要。

(一) 策略：

在同時處理工作與家庭兩者的需要時，有某些策略是婦女領袖覺得特別有效的，當中包括：

- * 隨機應變；放棄個人時間以照顧子女需要（午飯時間、睡眠、休息時間、個人成長發展、朋友）；

- * 良好的時間控制；擁有一個好的私人助理；高效率（預先購物；同時間應付多項事情）；靈活編排時間；聆聽自己的心聲；作好打算和計畫；選擇性參加社交活動；認清焦點並不斷因應調節；確立目標並不介意花較長的時間才達到；利用坐飛機或乘車時間作私人空間；

- * 與伴侶商討；配合大家的時間表；跟丈夫一起上床睡覺，半夜才起身工作；儘量抽空與丈夫過些優質時間；留意伴侶的感受；嘗試做到對雙方都公平，並不為對方加重負擔；必須時刻為關係付出；配合伴侶事業的高峰（高低起伏）；幸運及慎重的妥協；

- * 別因子女而猶豫不決；願意委託幫手；讓子女知道自己一直在他們身邊；有值得信賴的保姆、家務助理或管家（像家庭成員一樣）；與子女過些優質時間；一起共進晚餐（中國）；給保姆和子女明確的期望；讓子女參與自己的工作（週末時帶他們回辦公室；向他們解釋自己的工作）。

(二) 支援網路：

很多婦女領導人都指出外在的支援網路於其事業發展中擔當很重要的角色，而三地婦女所得到的支援亦略有不同：

香港：同住的家務助理是非常普遍及不難負擔；母親或其他親戚住得不遠及可以幫助

中國大陸：國家管理提供的寄宿學校及托兒所（中國建國初期）；訓練子女照顧自己；如果家人住得不遠，可以幫忙照顧孩子；（近期）同住的保姆家務助理變得普遍

美國：（近期）為爭取更多女性加入管理層而作出相應措施；「家庭友善」的工作文化及政策；彈性工作時間表，尤其是處於高職位（不用坐班或經常對外交流及應酬的組織）；體諒自己的上司；視找到一個可信賴的家務助理為幸運

最後，各位婦女領袖為未來的婦女領袖提出了一些關於婦女領導才能的忠告：女性要先尊重自己；相信女性是能幹的；建立一個可以讓自己不斷進步的環境，並堅持自己的信念；不怕失敗；運用批判性眼光；增長知識；仿效模範；練習；調整自己的步伐；不要過分追求完美；視自己的選擇為建基石，而非規限的抉擇；你一生中擁有足夠時間去令自己走上成功之路；認清自己及認為重要的事；不要讓其他人替你作決定；好好瞭解自己及所需要的；維持一個平衡、並慎重地依該平衡來編排生活；明白自己需要須比其他男性付出更多努力去達到目標；輕鬆對待別人對女性的忽視。

經驗分享： 在工作與家庭之間的香港女性

廖筱芳女士

沙田婦女領袖訓練同學會主席



第一次踏出社區

我很高興今天是我人生中第一次，站在演講台上與各位講者及嘉賓分享我過去的一點心聲及體會。更要多謝香港中文大學是次的邀請，使我人生經驗中增添色彩。今日的主題是「在工作與家庭之間的香港女性」，我的分享希望不會帶給大家太悶的感覺。

我自幼出生家境不太好，家中貧窮，年紀很少就要出外工作，讀書不多。我因工作關係認識了丈夫，其後與他結婚，但當我到結婚之後才知道丈夫患有哮喘及其後切掉十二指腸而不能工作。於是，我除了需要照顧丈夫和年幼的3名子女，亦都需要為工作而勞碌，每天工作16小時。雖然讀書不多，但因為我個性較為堅強，在我努力工作下開設了屬於自己的製衣廠。不久我在葵涌的廠房因結構安全問題而需要爭取賠償。當時有20至30名廠戶，當中需要有代表站出來向大業主爭取，尋找立法會議員及律師幫忙，於是我站出來團結大家，最後成功爭取到賠償。這次我們成功的爭取，令我開始意識到女性的能力及地位的肯定。

初入社區工作

就因為這次的經驗，我開始明白到女性也有能力去幫助別人及個人的價值不只限於照料丈夫及家庭。漸漸我開始在家庭及工作之間中抽取多些時間主動參與地區活動及擔任義工工作。就如20年前，我搬往剛落成的顯徑邨。該邨在落成初期基本設施不足，我主動打電話到房委會查詢；及後區議會成立互助委員會，我就自薦參加，逢星期日上午去做義工，為了本邨的建設，我主動去了解及協助監察，更協助籌款及晚上在互委會當值等工作。其他工作亦包括如：暑期活動、清潔香港、探訪長者、孤兒院等弱勢社群。經過這些經驗，我深深覺得除了工作，女性亦應參與社區工作及做義工幫助其他人。

社區工作與家庭之間時間分配

在工作與家庭之間分配時間上，除了孩子返學的日子，假日就變成了我唯一的私人時間。在當時的互委員及地區團體並不多活動，

我就以假日協助及當值互委會晚上的工作為主。而家庭對我當然是最重要的，當時我要在工作、孩子及丈夫之間再抽取時間來做社區工作是較為吃力的。除了身體的疲累，家人亦都時常問及，沒有錢的工作，為什麼要去做。而在最初時，更受到丈夫的不理解。而在對外又受到小部份的街坊閒話，說不知道我是想「博乜」。縱使有一大堆的負面怪責，但在這些社區服務之中我除了能幫助其他人，亦認識了很多朋友，對我幫助很大。除此以外，在社區服務中，我得以舒緩在家庭及工作的壓力，同時間人也變得積極。在服務中看到更多比我生活差的人，自己就變得更堅強及越想抽取時間去幫人，亦在與其他人相處的過程當中學到很多，因為身邊每一個人都可以跟你分享他們的人生經歷，令我見識增進不少。直至現在，子女們對我已經習慣了，而丈夫對我仍然未能夠作出很大的支持及鼓勵。但他們看到我每天的開心及滿足，亦都沒有再多的埋怨了。

現時的工作及目標

現時的我正享受著退休的生活，但我從來沒有降低對自己的要求，不斷去學習。就如近期參加了由香港理工大學舉辦之「沙田婦女領袖訓練課程」去不斷提昇自己。於理工大學為期6個星期的課程學習到很多，由資深講師及社工講課，令我學習到如何有效地策劃活動，如何發揮義工的功能及危機處理等等技巧。這都有助我去配合社區服務及活動之用。不浪費時間及享受我喜歡做的事就是我的人生目標。

就在畢業的那天我與一眾約50位的同學組成了同學會，定下目標，服務及關注社群。在此更要多謝余秀珠議員對本同學會不斷的支持及推動，剛剛於06年3月正式成立。現在的同學會更得到多方人士的支持，連政府部門也聯絡我們做義工，及馬術比賽等義工服務。對服務社區，我抱著很堅持的態度，就是盡量抽時間去服務有需要的人，令自己人生更精彩及充實。

總結

現今的女性在工作之餘還需兼顧家庭的照顧。家庭對女性來說是

非常重要。如何配合家庭去作社區服務，我有少少的建議，各位女性朋友可以在假日抽取半天，與家人一起去做義工工作，如探訪長者，從中不但可以教導孩子對長者的尊敬，亦都可以在資訊發達下生長的青少年多些接觸社區，關心社群，我相信與家人的相處一定有幫助。如果每個家庭，每月抽一天去做義務工作，以全港市民的比例來說，人數不為少，效用何其的大。我更有些義工朋友在放工後都抽取少許時間去探訪一些獨居長者，再回家煮飯等。不過，現時於社會工作的女性不但要面對每天加班及照顧家庭而身心疲倦，但若時間分配得好，從中的得益卻比付出的還要多。希望各位婦女多參與義務工作，接觸社區。祝母親節快樂，身體健康！謝謝各位！

經驗分享： 工作場所中的友善家庭政策

吳淑明女士

IBM 亞太區中小企數碼媒體方案業務總經理



各位好！首先我要向大定介紹自己在IBM內的工作。我在IBM已工作了28年，當中做過很多不同的工作崗位。我留在這間公司這樣長的時間，其中一個原因就是此公司可以讓我在不同的工作崗位不斷嘗試，不會只局限於某類型的工作而覺得沉悶。現時我的工作是有關亞太區數碼媒體方案的業務，因此有很多時間都需要離港工作。幸好我得到我丈夫及兒子的體諒，而得到家人的支持對我事業的發展是非常重要的。

今日我跟大家的分享主要是從IBM的角度去看，所以有很多資料都是闡述IBM公司的取態。IBM很注重員工的多元性（diversity）。約在1999年開始，IBM就要求全球每一個辦公室都要有這種對員工多元性的重視，雖然這種重視當初只集中在女性身上，但後來這種重視的重點，隨著社會及某些國家、城市的需要變得越來越多。而當中最重要的一點就是我們認為個人，或是一個性別（gender）、或是某一個特別技術人員都不能夠比我們集合整個群體的能力要大（“「你」和「我」都比不上「我們」強大”）。所謂「能力」及「強大」是指「更好」、更多元化、或更多思想上的刺激、甚至生產能力。

以下是IBM全球員工多元性及包容政策的內容：

- 全球市場
- 提倡平等機會
- 提升女性
- 領導隊伍的多元性
- 文化意識 / 認同
- 少數族裔
- 多種語言
- 個人差異
- 工作場所和市場的結合
- 殘疾人士
- 男女同志、雙性戀及跨性別人士
- 工作 / 生活的平衡

- 文化
- 工作靈活度
- 家屬照顧

IBM 的管理階層覺得多元性的重視對推動公司的事業非常重要。從上述的政策內容我們可以看到他們關注的層面並不限於女性，但女性的市場實在是不能夠忽視的。現時，在美國增長得最快的新公司，其老闆是一名女性。這是由於 e-work（網絡工作）及 internet（互聯網）的發展，令這名女性可以在網路上開設公司，例如在商業貿易方面或設計方面都可以做得到，而這些女士的購買力，亦越來越強。如果一間公司未能夠明白這群女性老闆的需求，就會喪失這個龐大而發展迅速的市場。

IBM 發現到市場上冒起的這種新的市場發展，所謂的「女性行業」。女性行業的意思是女性做高層或決策者的公司模式，而要明白女性決策者的取向，IBM 亦認為公司內部亦應以女性作為決策者。大家可以說 IBM 的政策本身的原動力也不過是基於一些市場需要，然而這只是一個起始點。在多年的發展以來，公司在推動提升女性地位的政策之餘，亦將政策推廣至推動公司整體和諧及發展的方向上，而投入更多的資源資金，以及改善人事政策，去達致多元。

基於時間關係，我希望將來有更多機會與大家分享公司在其他方面的政策及研究。現在我們集中去看公司幫助員工平衡工作及生活的政策。在人事部中最重視的地方就是人才（talents）。如果能夠在市場上汲納到高質素而又符合需要的人才，那麼下一步要做的事，就是要保持這些人才留在自己的機構內！因為如果經過長時間的訓練後，這些人才卻轉到其他機構工作，公司就只會淪為其他公司的訓練人才的場所。因此不能留住人才，就會造成公司的損失；而要留住人才的話，並非靠薪酬，而是要靠以下幾個重點。

首先是「領導能力」。公司內要有一個領導，這個領導要有領導能力（leadership），令員工覺得這個領導能夠帶領公司的團隊，在長遠的發展上有所支持而留低。

其次是「工作環境」。員工要覺得這個工作環境，不單可以提高個人生產力，同時是可令自己保持健康。例如有些人會說某些公司好像「榨汁機」一樣，將自己所有能力壓榨出來後就扔棄，這些公司是無法留住員工的。

另外就是「工作表現」。工作表現在這裡的意思是說員工會否覺得自己的工作表現能夠在此公司內得以提升，而員工亦支持到這種壓力。

最後就是「人力資源的潛力」。人力資源的潛力意思是公司怎樣將人力資源維持在適當的狀態令到公司可以順利地運作。假若該公司最後不能夠維持的話，可能會面臨倒閉而要解散員工；因此最後公司仍然要維持一個發展的潛力。

而在工作與生活方面，IBM 人事部主要的策略關注點包括文化、工作靈活度及家屬照顧三方面。

「文化」的意思是指公司的文化，即在公司內如何建立一個有推動力的文化，令員工會主動去注重及接納多元性及包容的政策。

「工作靈活度」是指要建立一個靈活的工作環境，令員工能關注個人的需要和責任。

「家屬照顧」方面，IBM 最初只關注小孩的照顧 (child care)，但很快就醒覺到家屬之中的 dependent (依賴者) 還包括老人。公司的目標是希望令員工在私人生活方面的安排不會造成太大的負擔，令他們可以更投入工作。而通過這些工作/生活計劃，僱員的個人問題得到關注，因此其生產力亦得以提升。

我們亦可以從以上三方面看看 IBM 推動工作 / 生活計劃的歷史。例如在「工作靈活度」方面，早在 1956 年開始，他們已經推行了“Leave of absence 3 months”計劃，即可向公司申請 3 個月的不受薪假期，雖然據我理解，當時此項計劃事實上很難才可以申請。但時至今日，公司已採取了一個非常開明的態度，甚至容許剛生育的員工申請一至兩年的不受薪假期，令員工有更大的選擇自由度，亦減少他們在決擇上的壓力；而在申請機制上亦進一步的簡化。

而在文化方面則不能脫離於調查。這些調查主要是了解員工對於公司一些制度及政策的意見和取向。文化的了解需要溝通，因此公司會做一些 *global pulse* (全球脈搏) 的調查。以前的做法是每一季會有約一成的員工會收到電郵問卷，要求他們去表達對公司的看法，大致上3年左右全球的員工都會接受過此調查。而這些調查是會一直繼續下去，好像脈搏一樣，一直了解員工對公司的看法。

而在家屬照顧方面，在2000年開始，公司每年撥出一筆約五十萬的資金，專門讓全球各地的IBM辦公室提交有關家屬照顧政策的計劃書去運用這筆資金。某些辦公室可能會開辦托兒所，或是提供一些支援老人的服務。

在2004年IBM的全球工作/生活調查中，我們亦得出一些「指數」可以與大家分享一下。這些「指數」是我們集合調查中不同的項目總結出來的，可以某程度上反映IBM員工對公司各方面的指數。這些指數如下：

7大工作/生活指數

- 僱員滿意度
- 工作效率
- 工作/生活平衡度
- 工作/生活文化
- 工作靈活度
- 在家工作的影響
- 家屬照顧滿意度

在這些指數之中，我抽取了某些重點給大家了解一下。例如在「僱員離開IBM的原因」方面，撇除了可能其他公司提供了更好的薪酬或晉升機會而離職的第一大原因後，第二大原因已經是「沒有能力安排工作及私人/家庭生活」，由此可見如果工作/生活的安排不妥當的話，公司流失員工的情況是很嚴重的；同時造成一個互動的壓力，即公司不能不理會這個情況，因為此原因是員工流失的第二大原因。

而另一個重點是僱員在管理層面對工作/生活有更大支援的要求，包括在哪裡及什麼時候把工作完成。就以我自己為例，我這幾年差不多有五分之四的時間是在家中工作的，因為我處理的事情及工作上的溝通遍及整個亞太區，無論我在公司或是在家中處理都一樣；但如果我的上司要量度我的工作量時只考慮我在公司出現的時間，很可能我已經被裁員了！所以這就要看管理階層能否接受員工不在他們眼前工作，只著眼於工作的成果。這是管理階層要接受轉變，而公司在管理階層的訓練上亦會提醒他們公司有此項政策並讓他們理解公司政策背後的原因。

IBM除了每三年一次進行包括所有僱員的全球性工作/生活調查外，亦為工作/生活平衡提供了很多支援。例如IBM員工會、僱員協助計劃、有關工作/生活及工作靈活度的網上課程及教育資源、同事輔導制度、彈性工作時間、兼職制度、提供技術支援讓員工可在公司以外地方工作，以及透過地區性設立工作/生活須知-家屬照顧網站，讓員工了解在地區上有何實際的家屬照顧支援。另外特別一提的是“World Jam”。公司希望有一些全球性、約20多萬的員工能夠在幾日內在該互聯網上去討論一些問題，公司可以在這些討論當中了解到員工在工作/生活平衡的一些看法。

最後就是「放眼全球，關懷本地」，意思即是說，在美國總部談及的，在香港亦都可以實行得到，亦都要在香港將之重新配合。而面對社會的轉變，例如「多世代經濟」（“multi-generational economy”）的興起，「嬰兒潮」出現的時間亦會影響全球；因此公司內會有60、70歲的員工，同時亦有20、30歲的員工；而人力資源部門的政策如何去配合、滿足不同年齡員工的需要，就成為很大的衝擊。IBM亦不斷投入資源去進行研究，了解公司內多世代、眾多不同年紀的員工聚集在一起，要怎樣才能提高生產力，而同時配合到員工的需要。

IBM公司非常重視「家庭友善」的政策，希望在將來仍有機會與大家在有關的話題上有更多的交流。多謝各位！

答 問 時 間



梁慧嫻教授：

我覺得今日的演講令我學到很多，從不同的層面及角度得到很多啟發。現在我們進行答問環節，歡迎在座各位發表意見或提問。

吳淑明女士：

首先我想回應一下廖筱芳女士鼓勵大家去參與義務工作。我本身亦是一名學校的義工，我認為不同方面的義工亦很重要，因此大家都應該參與。

高靜芝女士：

剛才吳淑明女士在演辭之中提到很多有關工作及公司的內容，令我聯想到很多相關的問題。很多時候女性因為生兒養女而需要離開工作環境一段時期，這種情況我們很是理解，例如IBM這類公司有停薪留職等制度可以方便員工去這樣做，但在香港很多公司目前都未能做到。但我看到很多情況是，當女性因為生兒育女等原因而離開工作環境幾年，到她們希望重新投入工作行列的時候，她們會覺得自己與社會脫節、自己的工作能力降低等，令她們重新投入市場的時候覺得自己處於劣勢；我認為她們這種態度並不正確。我本身從事人力資源有關的工作多年，據我的經驗來說，我看過很多有孩子的女性處事能力都很高。其實換一個說法，你離開了工作崗位，在家中照顧小孩的時候其實是增值了，並不一定是脫了節。例如在工作方面，電腦技巧及知識等等用三個月就可以學回來了；但你在家中培育小孩的經驗及應付挑戰的能力，其他人卻未必培養得到。所以女性的態度要正面一點：我脫離了這個行業，在回到這個市場的時候，我不單不比其他入差，我還比其他人要優勝，我是增了值的；這樣的態度就可以令自己的信心提高。我聽過很多女士說過「我離開了又不太想回去」的說話，這樣只會更減低工作的意欲，而同時令香港喪失很多寶貴的人力資源。

第一提問者：

其實我並非問問題，只是有些感想想分享。我聽到幾位講者，由較低學歷的廖筱芳女士到幾位高學歷的講者都有，我就會想到你們提

及社會環境的轉變和工作的環境轉變，以往一定要在工廠「落手落腳」去做，但現在在家中按動電腦就可以做到，非常優閒。但我們女性過去所遇到的工作與家庭之間的壓力或阻力，很多時並非在工作方面，反而能否得到家人的支持是非常重要的。剛才在張妙清博士發表的研究中亦提到女性領袖從家人得到的支持很大，亦是她們成功一個很重要的因素。我們的社會在轉變、我們的工作模式亦轉變，我們參與工作的機會亦都會越來越平等。因為現時每一位年青人都會學習電腦的應用，將來所有人都會懂得用電腦，不像我這一代的人。雖然這一切都在改變，但如果我們的觀念不變，例如不讓女性工作，即使我有能力在家中一邊照顧小孩，一邊依靠電腦工作，但仍有「女性不應工作」的觀念，那又如何呢？如果觀念不變，伴侶禁止女性工作，甚至禁止女性用電腦，而只可以做有關家庭相關的事務。因此，為了減少女性出外工作所要面對的阻力，在學校內我們是否應灌輸一種概念，就是每一個人都有工作的能力，無分性別，男性並不需要有妻子去照顧才可顯示出自己的男子氣概。在可見的將來，我認為女性不乏工作機會，因此與其我們去爭取參與工作的機會，是否爭取在這方面加強觀念的教育更重要？

梁慧嫻教授回應：

我認同你所講的改變觀念是很重要的。剛才幾位嘉賓在演辭中都提及一些外國例如北歐的數字、百分比及政策等等，都是「家庭友善」的。我自己在歐洲居住了幾年，發現一個現象，就是往往這些政策的存在令女性的角色更為定型：正正由於政府的政策鼓勵，女性就會被要求完全停止自己的工作，百分百地留在家中照顧小孩。這未必是一種反效果，卻可能是政策帶來的副作用(side effect)。有時候與當地的朋友談起，大家就會認為正正是因為觀念的問題，往往比政策更根深柢固。例如母親如果可以有三年的無薪假期，於是女性就會要求留在家中三年用作照顧子女。

剛才高女士都提到，有些女性會覺得我脫離了工作市場那麼久後會失去了競爭力。所以待會我們在小組討論可以在較深入的層面討論

這一點，在文化上、觀念上怎樣去改變呢？

第二提問者：

身為一位男性，我想問問大家：不包括我母親的那一代，現代女性是否真的覺得在工作上遇到很大阻力呢？我為何這樣問呢？因為我真的感受不到。

吳淑明女士回應：

我嘗試去回答一下。我們約在2003年左右在美國進行的研究中顯示，高級管理人員(senior manager)當中，有75%男性的配偶是在家中作全職主婦，打理家務；有75%的女性高級管理人員的配偶則同時是高級管理人員；只有25%是因為配偶工作的緣故可以留在家中。由此我們可以見到這些女性面對的壓力確實存在。因此，我們亦會向員工解釋，為何有關照顧家庭依賴者(dependents)的政策當中會好像關注女性多一點。在解釋過後，很多時這些男性員工都會同意，並指即使如果是自己的母親病倒，很多時都會是要求媳婦留在家中照顧。因此我認為女性面對的壓力是存在的。

提問者回應：

吳女士，我很同意你的講法。例如在我公司或是在我朋友的公司，高級管理人員都是上一代；但是在我的同事之間、我們這一代、或是其他較為年輕的朋友同事、下一代的、或是剛才高女士談及在大學中讀書將來的新一代，我看不到這些人，無論男女，會認為女性應該要留在家中。今次是我第二次聽類似的工作坊，聽到很多訊息都指男士們不太想女伴出外工作。我並非指是一面倒，而是在不同的階層、不同年紀的人會有不同的觀念。我想我的著眼點會在將來的一代、正在讀書的、或將來有可能成為高級管理階層的，因為他們會接班。

另外一個意見，我絕對同意這一類工作坊應該有多一點男士來參與，所以我自己會出席，但來到後感到很突然，因為男士人數真的很少。為何我認為男性應該來呢？我覺得無論工作與家庭，對兩性來說

都很重要。如果我們單是討論怎樣幫助女性去提高她們的地位，其實我們有一半的對象是男性，而男性可能不容易接受，可能出來的效果不太理想。我很同意剛才吳女士講述IBM公司的政策是針對兩性而非集中在女性一面。其實現在我認識的朋友當中，有很多放工後回家煮飯的是男性；又例如家中的家務，有不少都已經由男性來分擔；我覺得這與上一代已經完全不同。例如在我自己的成長過程當中，在家中絕對不會是男性的地位較高，做家務是要輪流做的，我覺得絕對沒有問題。

高靜芝女士：

其實剛才我有提到一點，雖然傳統觀念認為家務等工作需要女性去承擔，但很多時候女性面對的困難是由於自己的觀念有問題。我認同你所說，問題並非由於男性阻止女性出外工作；而在現今的香港社會，男性甚至可能很希望女伴出外工作以分擔家庭的經濟重擔。然而女性仍然會有一個觀念認為，女性應該要兼顧家庭：要照顧小孩、完成所有家務，承擔大部份的責任，對自己的要求很高，令自己很大壓力。所以我認為女性應該「放下」，就如張教授剛才提及的女性領袖，如果看見家中混亂就由得它；這種心態非常重要。我覺得男女性都要在這方面努力。

我在這裡亦想賣一賣廣告：婦女事務委員會將會於六月十八及十九日舉行研討會，內容是有關如何攜手共建和諧社會的，研討會訂在十九日，而在十八日則會有一連串的活動，其中一個環節是有關男士如何去參與家庭，即男性在家庭中應該擔當怎樣的角色。我們找來了一班男士到來分享，包括一些「家庭主夫」，一些社會上成功的人士例如社會福利署署長鄧國威，都會親自到來粉墨登場跟我們分享他在家庭之中怎樣擔當男士的角色，到時我希望這位先生亦都能到場參與。

張妙清教授：

我亦都想補充一下，香港中文大學一直推動性別研究計劃，早期都是女同學、女老師參與婦女有關的研究；但我們都體會在廿一世

紀，婦女的地位及角色轉變了，男性如果不參與這場革命、不參與這些改變，將來兩性的角色只會分得越來越遠。我們有辦男性學，但我的男同事還是告訴我，女同學較男同學對這方面有興趣，即使這已是男性學而非婦女學。我想男性可能未體會到他們的切身問題，我想遲一點當女性入讀大學的比率提高，而在求職的時候女性的能力亦表現優勢，他們真真正正體會到女性參與工作對他們的衝擊時，或許他們會有多些醒覺。

分組討論

在工作與家庭之間的香港女性
42



分組討論之一

梁慧嫻教授：

聽過了剛才幾位講者從不同層面去討論這個題目，我們亦希望在座各位參加者能夠分享自己的見解、生活體驗以及期望。如果大家有留意我們的流程，可以看到我們希望分不同的組別分開討論。在討論題目方面，由於我們今天的主題為工作與家庭之間的香港女性，當中工作場所及家庭都是重要的界面。我們建議的題目亦包括在工作場所內，女性會遇到甚麼問題呢？可以討論在機構內的文化、政策、環境、同事等，對身處於家庭與工作之間的女性有何幫助或挑戰？

另一個題目就在家庭的空間。當然，工作間與家庭的空間都是人造的，我們之前都提到有些人認為工作與家庭未必是分隔的，但我們儘管嘗試將兩者分開作兩個題目去討論吧。

第三個組別本來我們想討論政府。政府即指政策方面，剛才我們聽過一些公司機構的策略，我們個人亦可能有一些策略，我覺得我們比較少去討論政府有些什麼政策應該推行而可以幫到女性呢？例如停薪留職的產假、待產假期等等，在外國可能已經實行了，但在香港卻未見其影。究竟政府在政策上有什麼可以做，有什麼可以改變呢？我們可以前衛一點去想，或是參考一下其他地方的例子。

而第四個組別就是剛才我所講比較深化一點的，就是整個社會文化環境，意思正正是剛才發問者所說，可能是一些觀念上、思想上的問題。這其實就會貫串生活上所有的環境，包括工作、家庭，甚至政府的政策也是由觀念出發。正因如此，我建議將此組別解除，就在剛才三組之中作這方面的討論。而事實上大家在討論各自的議題時亦都會很自然地牽涉到有關觀念上、文化上的問題。希望大家在各個小組內作分享，其後在報告環節邀請一位代表講解一下該組的討論內容。

分組討論報告

在工作與家庭之間的香港女性
44



與會者投入小組討論

第一組小組匯報：工作場所

我們這一組分享了很多方面的見解，包括如何在工作與家庭之間作出取捨。在香港這個商業社會之中，並非很多公司可以好像 IBM 公司一樣採取「家庭友善」的政策，當中有很多中小企業，根本不會有這麼多的資源去幫助員工平衡工作與家庭兩方面。在香港的環境之中，我們看到其實普遍是沒有足夠的資源去提供這些協助。

另一方面，我們主要總結出女性在工作與家庭之間的取捨方面，很大程度是基於個人的選擇。剛才我們其中一名組員提及，很多時候女性會將自己定義為能力不足，而引致到她們阻礙了自己發展的潛力。舉一個例子，例如要回中國大陸工作，為何大家會認為男性回去工作沒有問題，但如果女性到內地工作就要有很大犧牲？女性在個人能力的評估上往往是放置了一個框框去規限自己。

我們亦承認女性在工作與家庭之間取捨時所遇到的壓力，很多時候都是因為女性自己認為有這個責任。例如她會認為孩子是自己生的，所以要給他/她最好的生活、要事事兼顧到他/她，而不會採取另一個方法，去強迫自己的另一伴、自己的丈夫去同時肩負起這個責任。正如之前我所說，其實這些都是基於女性的個人選擇，我們認為女性可以有另一個選擇，就是將這個責任及重擔放低，及要求自己的另外一半去承擔。這就是我們這一組的分享。

梁慧嫻教授：

謝謝！我有一些問題：你們是否有討論到香港的中小企的情況？當然不是每間公司都可以像 IBM 一樣，否則我們也不會邀請吳女士來分享，但在那些環境會遇到什麼挑戰呢？我們可以等最後再談。

第二組小組匯報：家庭

第一位發言者：

我們主要想改變男性的觀念，就是女性不一定要將時間投放在家中。又另外有些女士會為自己畫了一個框框，認為自己一定要照顧家庭、丈夫、子女及家庭中所有事務，其實那並非必然，那只徒然為自

己帶來太多的壓力令自己辛苦。其實政府是否可以宣傳一下，鼓勵丈夫支持太太出外工作，或是鼓勵他們與伴侶分擔家庭中的事務，大家一起合作？

第二位發言者：

我們這一組剛巧有很多來自基層的婦女，可能大家會與工作有些距離：有些可能未有機會參與工作，有些則是不被准許工作，又有些是因為其他原因而被工作所拋棄，例如工廠搬離香港等。我們其實可以看到，社會的標準對每一個人都有壓力，不論男女。就如我們的婦女領袖，當她們出外的時候很多時就會招來家人的冷言冷語，指她們「出位」。一方面這些婦女的丈夫會對她們施加壓力，但同時間社會認為這班婦女「出位」亦是一種壓力。因此我們會提出有沒有方法去做一些宣傳及教育，令每一個人都吸收一個訊息，即重新去訂定一些社會標準。剛才我們討論過，例如母親節舉行最佳母親選舉，如果選出來的是一位廿四小時陪著子女、「三步不出閨門」的才是最偉大的母親，於是人人回家就會向女性要求她們一定學習這些女性不外出、不工作；倒過來說，我們亦可以說，這個時代的最佳母親應該是自立的、自強不息、自學的；對家人和藹可親，不會動輒打罵，又不會打麻雀；對工作對自己的專業有熱誠，可以在社會發揮所長的等，即在各方面都齊全才算傑出的母親，於是人人又會用這些方向去量度家中的母親。其實我們不斷在製造一些社會標準，如果政府可以進行這方面的工作，就不必讓電視劇、商品、廣告等對社會造成壞影響。

第三位發言者：

我們這一組同時亦談到女性的堅韌力，不止「能頂半邊天」，絕對是超過半邊天的！剛才幾位婦女分享自己怎樣將子女養大，然後到現時踏足社會，其實面對很多對女性的定型，甚至社會上有些女性很多時候都將自己定型，由此可見在女性參與及兩性平等方面的教育是很重要的。

在我們女青年會之中，我們亦有舉辦一些領袖培育的工作，很欣賞很多年青的女性例如女大學生，都願意到不同的界別去參與、去見

識這個社會，但我相信她們將來在面對建立家庭、尋找伴侶的過程時，將會面對更大的壓力，因為她們對兩性角色平等的認知已經提高。政府可能需要在協助這些女性在工作方面的支援上擔當多一點的角色，例如在稅務政策方面，怎樣令女性在進入家庭關係之中，或是生兒育女的時候得到寬限，這些都是剛才一位男士提到，我們的新一代怎樣接棒，在這方面政府的政策是可以多點去想的。

第四位發言者：

剛才我們小組的討論內容很豐富，但我自己有一個感覺就是家庭對於很多女性來說不單是一個框框，甚至是一個令人窒息、將自己困住的环境。女性在當中往往很孤立，因為女性太重視婚姻關係、太重視子女的時候，眼光無法看到外面。女性很多時所有的精神時間都花在家庭之中，這樣會造成她們孤立的情況，例如當自己做得不好時會批評自己，並製造多樣的壓力給自己，很多時不能夠突破出去。

我常常覺得「團結就是力量」，是否當每一個家庭之中的女性都面對同樣的情況時，我們在社區上可以連結起這些家庭之中的女性，令大家多點能力；因為互相支持的時候就能面對更多的困難。剛才我們討論中也發現類似領袖同學會等組織是有這樣的效用的，但她們仍會面對困難，例如丈夫仍會埋怨。但再下來我們可以做些什麼呢？在家庭與家庭之間可否做一些改變呢？有些什麼行動可以令家庭中的婦女更容易的踏出她們的第一步，釋放她們的才能，惠及社會？可能這就會牽涉到第三組討論政府政策上有什麼可以做。

第三組小組匯報：政府政策

第一位發言者：

我們的討論亦非常豐富。首先我們集中在政府內部。剛才提到其實在《家庭崗位歧視條例》之中，是有一些法例在保障在職婦女，但事實上是否真的完全切實地執行呢？在一些大型機構之內可能真的可以實行到，會有一些兩性平等的意識，例如在加薪方面或升職方面，或是對家庭崗位方面的尊重是可以得到落實的；然而在一些中小企

業，尤其是一些規模較小的公司，假若女性要分娩的時候，她的同事就會認為她很麻煩。就用剛才的例子，如果兩名適婚年齡的男女去爭取同一份工作的時候，雇主都會傾向聘請男士，因為他可能會想到兩三年後該名女性就會生育，對公司會有影響。這一類的例子反映勞動市場之中不利女性的情況，甚至乎女性回到家中後想重新投入勞動市場亦存在困難。

除了《家庭崗位歧視》，我們亦想到年齡歧視在香港仍然非常嚴重。平等機會委員會(平機會)其實在兩、三年前做過諮詢，發現《年齡歧視法》並未能夠真正落實。其實政府是有需要去監察這些政策的實行。我們想到可以加強婦女事務委員會的角色，包括去監察這些政策的落實情況，並在關注這些政策的時候給政府多點壓力和建議。

另外，我們亦認為在其他團體之中的性別教育要多花一點功夫，因為我們留意到坊間對性別教育有很多誤解。他們會看到香港有很多女強人、有很多厲害的女性、或是認為女性已經越來越兇，或是覺得香港已經非常平等，但其實這些是一些誤解。性別教育其實是有關兩性之間的互相尊重，以及讓兩性有自己的自由選擇空間。剛才提到一個例子就是，當兩夫婦需要選擇其中一人留在家中照顧孩子的時候，很多時最終會選擇女性。一方面女性會覺得自己的責任上有需要，亦都想到傳統上男性是應該在外工作。這些傳統文化除了限制女性以外，同時亦限制了男性的選擇。因此很多時候我們的文化傳統或社會觀念都對性別教育有誤解存在。好像剛才那位男士，都應該了解一下何謂性別教育，性別教育並不止是有利於女性，同時也是提供更多的選擇給男士。

其實性別教育這樣重要，我們亦要回顧到香港的教育制度。其實在小學的時候，香港的教育制度並沒有將性別教育納入正規教育課程之中。剛才有提到，其實小孩從小就應該培養，在幼兒時代已經將性別教育滲透入內；而現在於中小學的課程之中，則應該將性別教育正式納入通識教育的課程之內，真正令小孩從小就開始有平等的意識及懂得尊重。現在的教師比較辛苦，或許沒有這樣的空間額外去做。但其實亦帶出這種文化的轉變是很重要的，如果整個社會的文化觀念沒

有轉變，到最後只會扼殺兩性平等的空間。

最後是有關無酬勞動方面的討論。我們認為應該要尊重家庭主婦的勞動和貢獻，因為很多時候大家會覺得，家庭主婦在家中只不過是照顧小孩和做家務，但剛才我們都分享過，早前美國進行了一項調查，如果將家務勞動者在家中所有角色都進行計算，其實工作的年薪應該值13萬美金，即過百萬港幣。事實上家庭主婦背負著家中事務的重擔和對家庭的貢獻往往是超乎我們一般人所能想像的，但偏偏在社會裡卻不受到尊重。在香港，很多非政府組織(NGO)在這方面都提出過很多建議，但政府卻沒有接納這些意見。我們希望政府能夠關注及尊重無酬勞動這方面的貢獻。

剛才我們亦提到，如果多一些機構仿效IBM公司實施「家庭友善」的政策就會更理想。我們考慮到政府可否提供一些鼓勵機構實行的動機，例如當一些公司真的在其機構內實行到這一類的措施時，可否有一些稅務上的優惠，或是提供一些福利，這樣會有助於一些機構去推行這些政策。

而在婦女事務委員會的角色上，我們會想是否要擔當多一點監察的角色，令到這些政策得以落實。

第二位發言者：

其實政府自己本身亦是一個最大的雇主，聘請了很多員工，政府亦都可以首先落實去改變自己這方面的政策。

另外我們亦討論到很多不同的情況。例如一些退休的保障，包括退休金、公積金等，有些婦女在面對離婚的抉擇時會猶豫，因為她們本身可能是家庭主婦，她們並沒有收入，亦沒有公積金；例如醫療方面，如果因為醫療制度的不完善，令你要放棄工作留在家中照顧老人。其實可以從很多不同的範疇去考慮政策方面的可能性，不止限於產假或稅制。

跨組討論

梁慧嫻教授：

聽過了三組的討論後，我們現在可以嘗試一些跨組討論，請問大家有沒有意見？

第一位發言者：

由於我是前平等機會委員會(平機會)的委員，我想有一點澄清。我知道坊間對平機會有很高期望，例如不止是性別歧視、殘疾歧視、或是家庭崗位歧視，年齡歧視及性傾向歧視等亦應該兼顧，其實這樣只是「問和尚借梳」，我們應該轉而去民政事務局等作出要求而非向平機會。因為平機會其實只是拿著三把尚方寶劍，即剛才我提到的《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》及《性別歧視條例》。除此以外，其他事情我們是無法干涉的，亦沒有權利去做的。例如那時候報紙有些報道有關年齡歧視的，我們有想過發聲明等，但原來法例並沒有賦予此機構這些權力。我們並非沒有需要，但是平機會根本就沒有權去做。也許我們要向民政局或其他部門要求成立其他的機制，去兼顧年齡歧視等等的問題。我想我們要弄清楚不同的機制才會容易成功。

梁慧嫻教授：

這亦反映出我們的平等機會委員會原來擁有的權力是那樣小，亦反映到其實是被邊緣化的。

第二位發言者：

回應這位女士，其實會否反映到平等機會委員會，甚至婦女事務委員會等，並沒有一個很清晰的權力。但我們以台灣的政策作為借鏡，當地某一些有關婦女的政策局是擁有實權的。因此，其實我們要進一步去看，平機會的地位及角色，究竟是作為一個政府向公眾交待的位置，還是真的可以擔當一個監察的角色，去檢視政府執行這些政策的情況？我認為有關的關注團體或是婦女團體可以在這方面爭取多一點。

譚少薇教授：

其實我看到有幾代的婦女在場，不同年齡、不同背景的，會面對不同困難的。我自己在中文大學教書，面對及接觸較多女同學，我覺得很有趣地，十多年來，同學們的思想沒有多大的轉變，不約而同有一個很大的心願就是「嫁個好老公」。即是，作為一個女性，人生目標就是找個好伴侶，我覺得這個取向絕對沒有問題，但是似乎在價值觀念上如果我未能做到這件事，我的人生就會有缺失，或是我作為一個女人，我一定有點問題。

而選擇丈夫一定會要某些標準，例如要高大、有錢等。在我們那一組提到這個問題，為何往往有一個觀念就是以男為尊，以女為輔，這些社會的價值觀念往往是緊扣的，正正是因為這些觀念，我們才有這樣的家庭。如果我們將婚姻作為人生的目標，我們就會很努力去維持，因為要達到這個目標並不容易；於是我們窮一生的精力去維繫家庭，然後就顯示作為一個女人就很圓滿了。演變下來就說，如果家庭失敗，就是我個人的失敗。其實這就是我們的壓力來源。因此如果說我們要「放下」，其實是很困難的，因為整個人生的價值和目標都建立在此上，而一旦「失敗」，例如離婚、或子女不聽教時，女性怎樣去面對自己，其實是很困難的。

幾代之中即使是年輕女性都是這樣去思考，其實就是我們一直緊抱這種思想，我們無法「放下」，而我們一直以來的教化亦教導我們人生最重要的就是這些。因此到最後，如何移風易俗，如何去改變社會的道德標準、觀念等，其實就與我們這一套的觀點有關係。我希望見到年青的女同學可以「放下」，但我們怎樣去教導她們這樣做，其實我自己亦有點困惑，不知在座各位可否給點意見？

梁慧嫻教授：

我想其中一個可能，就是社會上有一些安全網令你能夠安心去「放下」。剛才在聽各位討論的時候我很敏感地留意到大家常常用「好彩」（幸好）兩個字，例如有人說「幸好我的兒子很乖巧」，另一位又說「幸好我的丈夫支持好」，令我不禁想到，假若我的命運不好可

以怎辦？「運氣」原來這樣重要？在這樣的情況下，社會怎樣去建立一個制度，在這個系統之中，我們可以令那些不太好運的人可以「改變命運」。

第四位發言者：

我想回應有關價值觀的問題。其實我認為現今的社會之中有些價值觀被不斷的加強、深化，例如每年我們會有香港小姐及亞洲小姐的競選，當選的冠亞季軍如果不是進入娛樂圈，就一定是「搵個好老公」，然後整個人生就可以改變了。傳媒這種不斷的渲染和深化無形中就塑造了社會這方面的價值觀。因此我們婦女團體或是進行性別研究的團體，應該提供資訊給香港女性讓大家知道作為女性可以有哪些模式，或是應該怎樣去看「女性」這個身份，不應總是說「女為悅己者容」。我記得我的機構曾經與平機會合辦一個全港中學生辯論比賽，其中一條論題就是「女為悅己者容」，而這條題目范徐麗泰選擇了作為辯題的首選，因為當時她是我們邀請的顧問；就是說，女性自己本身的價值觀應該要有定位，如果你能夠扭轉這個觀點，而社會又扭轉了這個觀點的話，某些觀念上的問題就容易解決了。

梁慧嫻教授：

談到價值觀及文化，不得不提瘦身文化的可怕。我有一名五歲的姪女正在就讀幼稚園，在遊玩時也會說不可吃太多，「肥就唔靚啦！」她不懂說「減肥」，就說自己要「增瘦」。我們日日在巴士上有Roadshow（路訊通），街上四處都有這類的廣告，其實是很可怕的。

時間過得很快，不知不覺我們討論了這麼久。起初的時候我們都會想，這幾條題目怎麼可以談個多小時呢？但後來發現有很多可以分享；而同時間又發現，剛才分開三組、三個範疇去討論，其實當中的分隔根本可以不存在，問題都可以一起討論。在座我們有很多不同年紀、不同階層、不同背景的婦女，可能在不同時代面對不同的挑戰和機會，但總有些地方是相通相同的，因為我們都生活在這個社會之中。很感謝大家今天到來一起分享。我自己的總結就是，在題目之上

的「工作」與「家庭」兩者都要以引號來顯示，因為何謂「工作」呢？義務工作、無酬的「家庭工作」等，都很難劃分家庭與工作的界限。而「家庭」方面，我們亦提到現時的「家庭」有很多模式，例如單親家庭，雖然我們今日較少談及，但對於那些單親父母來說，怎樣平衡家庭與工作之間是非常困難的。希望今天只是一個起點，下一年我們仍然會有工作坊，會有不同的題目。我希望工作坊並不是只限於今天的討論，而是會引發大家長年累月的思考。希望下一年再見面，多謝大家！

