

馮漢賢

- 將軍澳香島中學經濟科主任
- 香港經濟教育協會會長
- 行政長官卓越教學獎獲獎老師
- 香港大學教育碩士，香港中文大學經濟學學士

性別分工 可達至知人善任？



在通識科的「個人成長與人際關係」單元中，我們提及隨着青少年的成長及對社會的接觸日增，不少社會現存的想法會無形地加於他們身上，令他們不自覺地接受了這些想法與價值觀。性別定型（gender stereotypes）是其中的典型例子，究竟預設的觀念如何影響分工？

由於性別定型的存在，人們會對不同性別的人有着不同的預期，如送花的應該是男方，收花的應該是女方；男性應該要勇敢的，女性應該要溫柔的等。與性別定型有相當密切關係的，就是性別分工（gender division of labour）。

性別分工與生產力

性別分工大致可分為兩類，一是指家庭上的性別分工，如「男主外，女主內」，即是男性出外工作，賺錢養家，女性則在家料理家務，照顧兒女；二是職業上的性別分工，如消防員或飛機師是男性職業，護士或及秘書都是女性職業。這種性別分工的模式，往往是源於根據男女之間一些普遍的心理或生理差異。如男性力氣較大，適合從事需要大量體能勞動的工作，而女性心思較細密，從事一些講

求耐性或仔細的工作較有優勢。

若以經濟學的理论分析，分工（division of labour）可發揮知人善任的好處，讓不同人從事自己擅長或適合的工作，有助提升整體的勞工生產力（labour productivity）。

性別分工不適用

然而，上述的性別分工忽略了兩點。首先是個人的獨特性，在現實中，性別定型的那種「女性較柔弱，男性較剛強」並非絕對的，從競逐美國總統寶座的希拉利可見，女性也可以很強悍的。因此，單純以性別來進行的職業分工，是否過度簡單化？兩性在同一崗位，有時可產生互補作用，如德國國會早前便通過新法案，要求約 100家德國最大上市企業的董事會成員裏，至少有30%是女性，可見男女在機構的管理層中也有各自的重要性。

此外，是經濟模式的轉變。以往，社會是以勞動力為主導的經濟模式，「男主外，女主內」確是較有效率的分工。然而，隨着機械化大量取代人力，現時很多工作已是「動腦」多於「動手」。因此，若講求腦力，女性的工作能力不一定遜色於男性，傳統社會「男外女內」的定型，或許只會成為發展經濟的絆腳石。以日本為例，首相安倍晉三曾公開表示，對

因為婚姻與生育而離開職場的職場女性感到憂心，而日本政府亦做了大量工作，以將女性挽留在職場，例如增加幼兒托育機構達到20萬所。

看來如何動員女性積極投入勞工市場，將成為各國經濟能否持續發展的其中一個重要關鍵。

相關概念

性別定型

Gender stereotypes

通識

指人們會根據傳統對男性和女性角色的價值觀，劃分和規範兩性應有的性格、行為和特質，並產生對兩性角色的期望。該預設會規限着個人在生活方面的選擇及個性發展。

性別分工

Gender division of labour

通識

指在傳統對男性和女性的性格、能力的假設下，人們會相信兩性各自有較適合工作。

分工

Division of labour

經濟

指工人專門負責一項物品，或其中一項生產工序的生產制度。

勞工生產力

Labour productivity

經濟

指每名勞工於某段時間內，每工時的平均產量。勞工生產力可用以量度勞力的質素。