

行政院所屬各機關因公出國人員出國報告書
(出國類別 八十八年度公教人員出國專題研究)

英國保障婦女權益法律及執行之研究

行政院研考會／省（市）研考會 編號欄

服務機關 台灣嘉義地方法院
出國人職稱 主任觀護人
姓名 張大九

出國地點 英國
出國期間 88 08 25~89 02 24
報告日期 90 10 04

系統識別號 C08900129

公 務 出 國 報 告 提 要

頁數 53 含附件 否

報告名稱

英國保障婦女權益法律及執行之研究

主辦機關

行政院人事行政局

聯絡人/電話

/

出國人員

張大光 司法院 台灣板橋地方法院 觀護人

出國類別

研究

出國地區

英國

出國期間

民國 88 年 08 月 25 日 民國 89 年 02 月 24 日

報告日期

民國 90 年 10 月 04 日

分類號/目

A4/法律司法 A0/綜合(行政類)

關鍵詞

女性,婦女保障,女性權益

內容摘要

本報告，依章節共分為五部分，第一章探討西方文化自古以來歧視女性的傳統以及思潮的演變，並說明不同學派對女性的哲學觀點。第二章則介紹本研究的對象—英國婦女從十九世紀末年到二十世紀末年，近一百年來在各方面的進步及改變。當然絕大部分的變遷是朝向好的方向，祇是在女男平等及待遇均等的課題上，迄今仍未能達到機會均等的事實。第三章則介紹英國保障女性的立法，除了性別歧視法和均等待遇法兩個主要的法律外，其他尚有預防騷擾法、國訂最低薪資法，以及僱傭關係法等次要但在實務上一樣重要的法律。第四章則介紹了英國兩個主要負責女性權益的機構—全國女性委員會和機會均等委員會，並對二者的內涵及運作功能做一定程度的探討。第五章也是最後一部分，則是對英國保障女性權益的立法意旨加以研討，並針對我國若需成立類似之機構提出個人的看法和建議。

本文電子檔已上傳至出國報告資訊網

公務出國報告審核表

出國報告名稱 英國保障婦女權益法律及執行之研究	
出國計畫主辦機關名稱 行政院人事行政局	
出國人姓名/職稱/服務單位 張大九/主任觀護人/台灣嘉義地方法院	
出國計畫主辦機關審核意見	<input type="checkbox"/> 1 依限繳交出國報告 <input checked="" type="checkbox"/> 2 格式完整 <input checked="" type="checkbox"/> 3 內容充實完備 <input type="checkbox"/> 4 建議具參考價值 <input type="checkbox"/> 5 送本機關參考或研辦 <input type="checkbox"/> 6 送上級機關參考 <input type="checkbox"/> 7 退回補正 原因 <input type="checkbox"/> 不符原核定出國計畫 <input type="checkbox"/> 以外文撰寫或僅以所蒐集外文資料為內容 <input type="checkbox"/> 內容空洞簡略 <input type="checkbox"/> 未依行政院所屬各機關出國報告規格辦理 <input type="checkbox"/> 未於資訊網登錄提要資料及傳送出國報告電子檔 <input type="checkbox"/> 8 其他處理意見
層轉機關審核意見	<input type="checkbox"/> 同意主辦機關審核意見 <input type="checkbox"/> 全部 <input type="checkbox"/> 部分_____ (填寫審核意見編號) <input type="checkbox"/> 退回補正 原因 _____ (填寫審核意見編號) <input type="checkbox"/> 其他處理意見

說明

- 一 出國計畫主辦機關即層轉機關時，不需填寫「層轉機關審核意見」
- 二 各機關可依需要自行增列審核項目內容，出國報告審核完畢本表請自行保存
- 三 審核作業應於出國報告提出後二個月內完成

摘 要

本報告，依章節共分為五部分，第一章探討西方文化自古以來歧視女性的傳統以及思潮的演變，並說明不同學派對女性的哲學觀點。第二章則介紹本研究的對象—英國婦女從十九世紀末年到二十世紀末年，近一百年來在各方面的進步及改變。當然絕大部分的變遷是朝向好的方向，祇是在女男平等及待遇均等的課題上迄今仍未能達到機會均等的事實。第三章則介紹英國保障女性的立法，除了性別歧視法和均等待遇法兩個主要的法律外，其他尚有預防騷擾法、國訂最低薪資法，以及僱傭關係法等次要但在實務上一樣重要的法律。第四章則介紹了英國兩個主要負責女性權益的機構—全國女性委員會和機會均等委員會，並對二者的內涵及運作功能做一定程度的探討。第五章也是最後一部分，則是對英國保障女性權益的立法意旨加以研討，並針對我國若需成立類似之機構提出個人的看法和建議。

目 次	
前言	4
第一章 過往歧視女性的過思和觀點的探究	5
第一節 資本主義出現前的父權思想	6
第二節 社會契約論和早期的自由主義理論	7
第三節 初期的女性自由主義	9
第四節 對自由主義的批判	11
第五節 福利國家和修正的自由主義	13
第六節 新右翼與新自由主義	16
第七節 小結	16
第二章 英國女性今昔之比較	17
第一節 聯合王國	18
第二節 蘇格蘭地區	24
第三節 威爾斯地區	27
第三章 英國保障女性權益的法律	29
第一節 性別歧視法	30
第二節 均等待遇法	34
第三節 其他保障女性權益的法律	36
第四章 英國主管女性權益的機構介紹	41
第一節 全國女性委員會	41

第二節	機會均等委員會	43
第三節	小結	48
第五章	結論與建議	50
第一節	檢討與結論	50
第二節	建議	52

前言

本研究報告是八十八年度公教人員出國專題研究的「保障婦女權益法案之研究」類科的總結報告，因為指定的進修研究國家為英國，故此本研究的命名如標題所載。

英國，又稱聯合王國（United Kingdom），係由英格蘭、威爾斯、蘇格蘭、以及北愛爾蘭四大部分所共同組成，其中北愛爾蘭因為地位特殊（和鄰國愛爾蘭有領土及宗教的爭議，而引致動亂不斷），故英國特設置有北愛爾蘭辦公室，處理該地區的各种行政事務，直屬於英國內閣。蘇格蘭又因其地理位置及與英格蘭的錯綜複雜糾紛不清的歷史背景，而享有高度的地方自治及自主權力。因此之故，本文中若引用有統計數字時，除非特別說明為全國性的數字者外（如國會議員人數），僅包含英格蘭及威爾斯二地，而且在法律的適用上，亦以前述之二地為主要的對象。

第一章 過往歧視女性的迷思和觀點的探究

前言

幾乎是亙古至今，法律制度在對待女性的態度上，無一不是將女性視為男性的附屬品。直到二十世紀之後，女性才在表面上獲得和男性相同的平等權利（equal rights），而反性別歧視法律（anti-discrimination law）的出現，更是最近才產生的事情。不過即使有了這些法律，無論是身處於家庭中、職場上，或是政治地位和權力的分配時，女性仍是處於實質的不平等的地位。本章即是對那些舊有存在的不利且歧視女性的某些神話迷思，或是假定的謬誤論點，而導致歧視女性的法律的產生看法和理論，做一個簡要的回溯並分析檢討，以了解西方社會的女性，何以在法律上受到不平等的待遇和歧視的原因所在。

檢驗女性長久處於不利地位的原因有效方法之一，是先將那些影響女性在法律上的地位與權力的假定及刻板印象加以確認。因為這些刻板印象非但深植於歷史的思想潮流之中，它們並且仍然繼續的影響現代社會的法律結構。本章即對影響現代司法體系架構的六個學派加以討論

- 一、資本主義出現前的父權思想
- 二、社會契約論和早期的自由主義理論
- 三、初期女性觀點的自由主義

四、對自由主義的批判

五、修正的自由主義和福利國家理論

六、新右翼與新自由主義

第一節 資本主義出現前的父權思想

因為他對女性的描述對後世的思想家有著主要的影響，而且他的論點歷久而不衰，所以亞里斯多德是本節的主要討論對象。亞里斯多德將他的論點植基於男性和女性間的生理差異，他認為女性祇是男性的部分而已，也因此女性富然的劣於男性。而更重要的影響是亞氏對於理性的觀點。他主張人類必須要有理性才能做道德的選擇，而他認為女性是非理性的，因為她們無法做有意義的決定，並且缺乏權威性，祇適合被統治而非統治他人。因此，亞里斯多德主張「在天性上，男性較諸女性更適於發號施令。」除此之外，亞氏更利用上述的論點發展出一套二元論法「男性主動，女性被動，男性強壯，女性虛弱，男性攻於心，女性攻於身」等等。這種二分法對後世的思想家可謂影響深遠，而且從上述的假定，亞氏更將之推論成為女性何以在家庭或國家地位低下的合理化解釋。他認為家庭中有三種權力結構關係。主人與奴隸、丈夫和妻子、雙親和子女，而在這三種關係中，男性家長乃是家庭的主宰者，享有絕對的地位。與此觀點相同重要的，即是亞里斯

多德將女性完全排除在政治活動之外，他主張政治乃是男性的事務，女性就負責人類的繁衍。

因為亞理斯多德氏的哲學思想，幾乎主宰了整個西方的哲學思潮，所以，大部分在資本主義出現前的各種思潮都主觀的認為女性劣於男性乃是天經地義的事情，平等並非重要之事，秩序及階級才是重要的考慮。因此之故，在資本主義出現之前，女性的地位在西方社會可謂一直是十分低下且不平等的。

第二節 社會契約論和早期的自由主義理論

隨著中古封建制度的解體，歐洲大陸在政治和經濟上有了極大的動盪和變化，不過也同時帶來了「平等」的訊息。在封建時代每個人的命運乃是被他所附屬的階級所事前決定的一甚至在他出生之前。但到了十七世紀封建制度已然解體，代而興起的是重商的資本主義，鼓勵人們多活動以從事商業賺取利潤。在這種流動的需求之下，個人的自主及平等的要求形成了很大的主流力量。而與經濟制度變化的同時，政治制度也產生了極大的改變，其中最主要的就是個人的自由向絕對王權的挑戰，並且以國會的代議制度取代了王權。在新的社會秩序裡，契約和個人的選擇，取代了之前所謂的「先天決定論」。

伴隨資本主義而來的則是自由主義的思想體系，而此一意識型態的最中心部分即是個人主義、自治、以及法律之前人人平等

的概念。西方哲學家洛克Locke即言「所有的人類在天性上是自由、平等、以及獨立的」。在這個見解之下，即是理性的關鍵概念，並且認為每個人都有平等推理能力。

自由主義在政治上認為政治權力及來自個人的同意，但是政權一旦建立後，國家對個人的選擇權力應儘量少予以干涉，國家的主要功能應是在衝突發生時做為雙方的仲裁。若以資本主義的術語來講，即是國家永遠不應干預或規範自由市場。

總而言之，早期的自由主義有五種重要的特性，而這些特性對爾後法律的制定又有很深遠的影響，這些特性是

- 一、 理性主義，
- 二、 個人自治，
- 三、 個人主義，
- 四、 法律之前人人平等，
- 五、 國家中立，公私分工明確。

本節迄今用了不少篇幅介紹並歸納出上述五項特性的原因，乃是因為這些特性對司法制度的形成和結構有十分重大的影響。例如理性此一特性，在法律上對心神喪失或精神耗弱之人及兒童的看法，即影響了立法的考量。但很不幸的，理性也常是不賦與女性權力的藉口，原因仍是承緒了第一節中亞理斯多德氏的思想。此外，法律強調的中立性，也多少有了不干涉，不介入的意

味，使原本就居於劣勢的女性，更少有求援或主動積極的外來協助的機會。

雖然如此，這個新的意識型態，已肇致了女性的初步的解放。不過過去父系主權思想的陰影仍在此一時代盛行，以婚姻的法律為例，在習慣法下的婚姻制度中，女性幾乎完全放棄了她們的法律權力，而將她們的身體和財產全部置於丈夫的絕對控制之下。而就政治層面言，雖然一般人民參與政治的行為日趨普遍，很不幸的，僅止於男性而已，女性仍完全的被排除在外。事實上，女性在此一時代的地位，仍舊和封建時代的女性，乃依其原生身分地位而決定者並無不同。

尤有甚者，此一時代的許多哲學思想家，如前已提及的洛克，和盧梭（Rousseau），然與他們大力主張並鼓吹前述的自由、自治和平等，但是在他們的論著中，女性仍是被歧視的。

第三節 初期的女性自由主義

早期的自由主義雖被視為是激進的，但是它也的確的促進了人性化的理想及變化。一旦所有個人的自由及平等已成為法定之事時，女性主義的擁護者也自然獲得了發言的地位。假如男人可以抵抗絕對權力的暴君去爭取自由和平等，那麼女人為何就要被遺忘？因此，早在一七〇〇年即有女性主義者問道：如果男人是生而自由的，為何女人就必須生而為奴隸？如果國家的絕對君權

並非必需的，為何家庭就必須有絕對的父權？

此一時代女性自由主義的最有力支持者應是約翰·密爾（John Stuart Mill），密爾認為女性的屈辱地位較諸其他不平之事，乃存在最久者，而且，除了皇室成員與生俱來的地位者外，祇有女性一生下來命就被註定了。密爾對女性自由主義論點有三項主要的貢獻。第一，他明白指出在一方宣布平等的同時，另一方的女性又需屈服於他們的矛盾。第二點，他指出婚姻制度乃是造成女性的屈辱地位的中心原因，他且形容婚姻是法律所造成的束縛和奴役，一位結婚的女人在聖壇前要發誓一輩子服從她的丈夫，她不能獲得任何財產，除非是為了她的丈夫或獲得他的允許，即使是繼承得來的財產，一旦獲得，就變成了她丈夫的財產。此外，密爾主張，在某些方面，英國的已婚婦女地位甚至比不上一個女奴隸，因為女奴可以拒絕和男主人發生性關係，但妻子卻不能拒絕。尤有甚者，祇有丈夫對他們所生的子女擁有任何法定權力，因此，丈夫可以決定子女有無受教權，而且可以給予子女良好或不良的示範。第三點，密爾在為女性爭取平等的地位上做了堅定的建議。他改革方案的中心即要求婚姻中男女雙方在法律的地位上是平等的。從此點引申出的有如財產的歸屬權、平等的投票權、及工作機會的公開競爭。從這些觀點而言，密爾氏實在較其所在的時代超前甚多。當然，密爾的平等觀念仍然侷限於正式法律上

的平等，而未能真正了解社會力量的重要性。換言之，他有點過於理想化，以為法律可以解決一切的不平等，而忽略了社會習俗的抗拒與排斥。他的另一項缺失是，他似乎忘了男人分享家庭內家事及養育子女的可能性，因此，即使木爾主張男女平等，他仍認為若女性在外工作，只會造成雙重的負擔，而家事和子女也將不能得到適當的照料。

第四節 對自由主義的批判

自由主義對解放女性所做的貢獻是無庸置疑的，它緩慢但步調一致的漸漸除去了法律上對女性的阻礙及限制。自由主義的高峰應是在一九二八年，英國女性終於有了和男性一般平等的投票權—象徵女性終於有了完全的公民權利。雖則如此，吾人仍可發覺自由主義本身仍有一些缺陷及自我的設限，因而未能達成女性的完全解放。本節即就這些缺陷予以證明。

首先，在理性方面，自由主義者並未考慮到女性在長久不公待遇下，未能獲得良好的教育及學識，而且又忽視了理性能力的來源乃是健康的身心，並且更落入亞理斯多德的身心論而不自覺。此外，自由主義也未能將法律對女性的刻板印象予以移除—例如到了一九九〇年，仍有法官在一件性侵害案件的審理中對陪審團成員說「當一位女人說不時，陪審團的男子應了解，她並非永遠的認為是不！」最後，繁衍後代的能力也常成為阻礙女性獲得

平等待遇的機會，而早期的自由主義者則是完全的忽略了這一點。

其次，在自治與選擇上，二者的交集應是在於「契約」。理論上講，契約代表了自由與選擇。因為雖然契約代表了某些限制，但它卻是個人在自由選擇下所接受的。但在實際上，契約常呈現了社會與經濟的壓力，個人並非全然自由的選擇或簽訂契約。這種差異尤其表現在婚姻關係的契約上，最令人遺憾的是洛克，他一方面強調契約的平等性，一方面又再聲明丈夫對妻子的主宰權力。婚姻契約更有兩項令人痛心的矛盾事情 第一，契約內容是由國家欽定而無討論空間，第二，婚姻契約中的一方—女性—是被認為不具簽訂契約的能力的。

第三，對自由主義者而言，個人主義是社會的中心及基礎的觀念是牢不可破的。但是，他們都忘了個人的需求及興趣均是經由他們所生長的社會的影響而形成。此外，他們也忽略了人類相互間的需要，以及社區的依賴以求取生存及生心理的成長。最主要的錯誤是，因為強調個人主張而把家庭的角色給隱蔽了起來，也因而隱蔽了家庭內男性支配女性的事實，使得自由之義者少去接觸此一課題。

平等也經常遭到批評，第一，在自由之義者眼中，平等意味著將法律中阻礙或對女性不利的規定加以排除，但這是不夠的。因為在二節中，吾人已討論這個概念忽視了社會權力結構的實

質。第二點，與什麼平等？當然，在自由主義者心目中自然是和男性平等。但是二者真的能夠就各方面予以比較而衡量平等與否嗎？這是一個值得深思的問題，也可能不會有個一致的答案。

最後，在自由主義者的觀點，國家應是一個不介入的中立的邦國，它當然是中立而客觀。但是事實上，十八、九世紀的國家根本不可能中立而客觀的不介入個人的私領域。而且國家更必須為不同的目的制定各種法律，法律和制定者—各種立法者在制定法律時，也必須反映社會中權力結構的平衡而無法完全的客觀中立。

因此，吾人可知，自由主義雖然為女性的平等打開了一扇門，但因著它理論缺陷，以及理論家個人認知的不同，並未能在男女平等的議題上達到真正的目標。

第五節 福利國家和修正的自由主義

福利國家的主要原則就是承認國家在協調因為自由市場及代議民主政體的運作，所產生的不干等中所扮演的角色。例如國家有權規範私人機構，為人民直接提供福利和服務，以及限制計畫經濟和社會的發展。當法律是依循早期的自由主義和社會契約論的觀點時，福利國家卻推動二種不同型態的法律—社會福利法規和反歧視法律。這種法律的觀念和形成始於十九世紀末葉及二十世紀初葉，而福利國家則在二次世界大戰後成為國家的主軸型態。

在修正的自由主義方面，學者們認為國家首先應以平等的尊重和關心去對待每一個人，而且學者們也認為每個人對所謂「良好生活」的概念各不相同。這二者合併起來，就成了國家不應施加某一種觀念或生活方式於其人民，因為若如此做，會造成不平等的發生。修正的自由主義學者也承認，因為人的天賦、出身背景、教育等等的不同，不平等是很容易形成的。因此，國家的介入是合法的，國家可以直接做資源的重新分配，並且可以採取必要行動以預防歧視的發生。從這些觀念，吾人可以看出修正的自由主義雖然仍堅持了理性和自治的原則，但也承認了人的發展是受到了社會及經濟網絡的影響，平等也由形式的平等更進步到了認清個別差異後的如何補救的要求。當然，最重要的是修正自由主義同意並接納了國家的有限度的介入，因為它認為國家能夠尊重，容忍，並保障其人民，免受由於宗教信仰等的不同而可能受到的歧視。

但是很不幸的是，女性的地位在修正的自由主義中並未獲得一致的認同。有的學者仍承襲傳統自由主義的看法，視女性為無形，有些則是積極的支持並擁護女權，例如支持女性的走出家庭走入職場，男性分擔家務，甚至到女性身體的自主權—墮胎的權利。因此之故，女性的平等權力仍是處於一個不十分清楚，而需要繼續的積極爭取的時代。

第六節 新右翼與新自由主義

二十世紀的最後二十年，因著柴契爾夫人的興起，新的保守黨政府當政，新的政策是將福利國家的概念與服務加以解體，並予以私人化，以縮小政府的公共規模。而為了將他們的政見予以合法化，新右翼使用了許多傳統自由主義的論點，許多英國學者批評在柴契爾夫人主政的年代，福利國家的觀念，甚至福利本身都大量的縮小了。因為新右翼的觀念正是「不干預」。政府是中立的老觀念，政府應當愈少介入愈好，新右翼再一次的強調公私領域的分立，以及法律之前的形式平等的抽象概念。

因此，柴契爾夫人的理論非常清楚 在個人自由和國家控制二者的旗幟下，政府應儘量的收起它的界限，減少公共支出，並重新塑造政府機構，以符合小而美的政府的理念。在這種理念之下，英國國內的各種社會福利，例如健康保險和教育，經費都遭到極大的刪減。尤有甚者，因為標準的降低和解除，勞動市場的工作環境和工資工時都變得更為惡劣，也更不利於女性從事工作。因為富男性紛紛佔據了全時的傳統男性工作，女性被迫祇能接受低地位，低待遇的工作，更缺乏了工作保障、福利、及昇遷的希望。

總言之，新右翼運動利用古典的自由主義論點，成功的恢復了保守和權威的道德價值觀念，反而使平等的課題不進反退。因

此英國不少的女性主義者視柴契爾夫人及保守黨執政的時期，為女性爭取權益及保護的黑暗時期。

第七節 小結

本章除了介紹並討論亙古至今影響對女性看法（歧視）的源起及持續的理論外，也討論了自由主義對女性權益的爭取與貢獻。不過除了外在的男女性不平等的表徵被儘量的祛除之外，事實上女性在社會上仍受到了很嚴重的歧視。女性主義者也承認，除非對權力和財富有完全的掌控能力，否則個人的自由和平等只是空談而已。

此外，修正後的自由主義也承認了所謂的個人主張、理性主義、自治、中立等的原則，應該更進一步的自承個人是社會一分子，與社會有互動的關係，而這種互動也會促進或影響個人的選擇與機會的概念所取代，也就是個人主義並非自外於社會。

本文以下將討論介紹英國婦女在十九世紀末到二十世紀所遭受的各種不平等待遇，及保障與照顧她們的法律。但首先應先將英國女性及男性在社會、經濟地位與工作及受教權等各方面，做一概括性的比較，以了解不平等之所在，及英國女性與社會立法的努力。

第二章 英國女性今昔之比較

女性及男性在二十世紀內，無論是生活和角色都經歷了前所未有的巨變。女性的各種機會增加了，而相對的在家事及養育子女的重擔則減輕了。變化的步伐在二十世紀的末葉尤其迅速，本章即就英國女性在十九世紀末葉二十世紀初葉，與即將來臨的二十一世紀的角色及各種變化，做一比較說明，而本章中所引用的統計數字大部分均來自國家統計局(Office For National Statistics)。

與十九世紀末葉相較，出生率大大降低了，顯示女性對自己的身體有了更大的控制權，嬰兒的存活率也大大的提昇，更多的成人則可以活到老年。

二十世紀之初，男女性嚴格的角色區分已經減弱，無論在工作或家庭上，男女性都必須協調與分擔他們的責任。如何有效的平衡工作和家庭的負擔與壓力，會是二十一世紀的一項主要課題。

十九世紀末葉，百分之七十的勞動力乃是男性，而且大部分的工作均由男性所獨佔，已婚女性祇有少數仍在職場，但均未能獲有較高階的職位和待遇。尤有甚者，女性仍無選舉投票權，更遑論成為國會議員了。

現在的女性則幾乎佔了勞動市場的半數，而且就業也是她們成年後的主要任務。對女性的歧視已經由均等待遇法和性別歧視法列為違法之舉，更多的女性進入政壇或在其工作領域獲有更高

的職位和待遇。

雖然有了以上的成就，但是如果女性要真正獲得與男性平等的地位，則仍有許多學習努力之處。例如女性雖然佔了勞動力的半數，但是所謂「專屬女性」或「專屬男性」的鴻溝仍然存在，而限制了兩性間共同的發展機會。挑戰對性別的刻板印象，也將是下一世紀的一個關鍵事項。與此相關的是，男性與女性的待遇差距在此一世紀雖已經縮短了，但是近年來卻毫無改進。有效且集體性的努力以挑戰此一持續性的待遇不平等，是二十一世紀的重要工作。

最後，女性目前在國會議員人數仍未達到五分之一，各政黨應更有效的提高女性的參政及代表能力。

本章以下的部分將就英國各地區男女性在社會各方面的變化提出說明比較，以顯示英國女性在二十世紀由初葉到末葉近百年間的地位及其它各種變化。

第一節 聯合王國

本節的統計數字包含了英格蘭、蘇格蘭、威爾斯及北愛爾蘭四區，但一九二零年前尚包括了全愛爾蘭地區。下二節則祇討論單一地區的現象及統計數字。

一、人口與衛生健康

在一九零一年與一九九七年之間，聯合王國的人口數由三千八百二十萬人，增到五千九百萬人，並且預估到二零一一年會增為六千零九十萬人。人口的年齡結構也有極大的變化，一九零一年較諸一九九七年年齡在十四歲以下的兒童多了一百萬人，而在一九九七年，六十歲以上的人數則比一九零一年多了九百萬人。

人口的老化現象將會持續到二十一世紀，預估在二零一一年百分之二十五的女性，和百分之二十一的男性年齡將超過六十歲。

人口年齡結構的改變主要原於出生率和死亡率二者的降低，尤其是嬰兒的死亡率。在一九零零年，上萬的嬰兒死於肺結核、麻疹等傳染疾病，但到了一九七〇年，在實務上，已沒有嬰兒因前述的傳染病症而死亡的案例。

二、結婚、離婚與生育子女

在一九零一年，英國成年人口中的百分之五十三是已婚的，百分之三十八是單身，另有百分之八是喪偶者，很少有離婚的事件。較諸男性，女性有兩倍的喪偶的機會。

英國的結婚率在過去的一百年間是動盪不定的。這在一九七一年達到最高峰，當年已婚者佔了成年人口的三分之二。但在一九九七年此一數字祇有百分之五十四—與一九零

一年的數字祇差了一個百分點。相對照的，離婚的人口數佔了成年人口數的百分之八——一九七一年佔百分之一。

初婚的平均年齡在英國從七零年代開始上升到一九九七年的男性二十九點六歲，與女性的二十七點五歲。上升的主要原因是婚前已同居的比率增加的緣故，六零年代中期以前，很少有人婚前先行同居，而在九零年代早期，大部分的初次婚姻已先有同居的事實。

二十世紀初期祇有百分之四的新生兒係非婚生子女，到一九六一年也祇有百分之六，但此後非婚生子女的比率急速增加，一九九七年已達到百分之三十七。

三、教育

二十世紀早期，幾乎所有五到十一歲的男女兒童都會接受某些程度的教育——大部分來自公立小學。但是十四歲以後極少數仍會留在學校接受教育。強迫受教育的年齡在一九二一年由十二歲提升到十四歲、一九四七年提升到十五歲、一九七二年提高到十六歲。

在一九零零年，女性僅占有大學人口的極少一部分，即使她們自一八九五年起即有權領受學位。直到一九六零到六一學年度，她們也僅占有所有大學生的四分之一，但在一九九一到九二學年度，此比率已提升百分之四十五，而在一九九

六到九七學年度，女性在所有受高等教育的學生人數中，更佔到了百分之五十二。

四、經濟的活動力及勞動力

在一九一一年的英國，幾乎十五歲以上的所有男性，但祇有三分之一的女性，是被認定在經濟上有活動力的一亦即他們是被僱用者，自營工商業者、軍人、或正待業中。已婚婦女祇有百分之十被認為有經濟的活動力，因為大部分已婚女性都在照顧家庭及子女。

但自一九一一年以後，男性的經濟活動力持續的下降，其原因有即使已超過強迫就學年齡，很多青年男性仍留在學校接受教育訓練，而且因為醫葯衛生的進步，許多男性勞工可以活到退休年齡才離開職場，而使男性的經濟活動相對降低。此一趨勢也會持續下去，因此預測在二零一一年十六歲以上的男性祇有百分之六十九會是經濟上有活動力的。

女性的經濟活動能力則自二次大戰以來穩定的上升，其主因是許多女性在結婚及生育子女後仍然持續工作。二次大戰對英國女性在工作上可說是一個非常重大的影響事件，因為大部分成年男性被徵召服役保衛家園，女性不得不起而填補男性在各種職場上所遺留的空缺。「婚姻禁制」—在一、二次大戰間所制定的，禁止已婚女性在某些職場工作的法令，

也於四十及五十年代被完全取銷。除此之外，近年來社會也更能接受育有幼小子女的女性在職場工作的事實。

一般預測到二零一一年，十六歲以上的女性有百分之五十七會有經濟上的活動能力，而且她們會佔所有勞動力的百分之四十六（相對於一九一一年的百分之二十九）。

五、工作情況

在一九一一年，英國百分之七十三的男性和百分之八十三的女性工作者，均為一般手工工作者。但男性比女性多了四倍在管理階層或專業工作。男性佔有了絕大部分高專業性的工作，如教會聖職、醫師、法官、律師等，女性則相對的佔有較低專業的職位如護士、小學或幼稚園教師等。

但在此後的七十年間，某些職業的性別結構有了根本的改變。例如文書和銷售的工作，原本是男性為主卻變成了女性為主的職業。例如一九一一年五個文書人員中有四位是男性，但在一九八一年則正好相反。可惜除此之外，其它職業的變化則不大，女性在行政管理階層的比率一九八一年的數字僅略好於一九一一年。

一九八一年後女性行政管理階層的比率逐年增加，預測在二零零六年，女性將佔所有管理階層人員的百分之四十六，相較諸於一九八一年的百分之二十三點五。

六、性別待遇差距

在第一次世界大戰之前，英國女性一般工作人員年收入大約是男性人員的五分之二到二分之一，其中女性專業人員應居收入最好的一群，因為她們的收入是她們相對男性人員的百分之七十二。此後的六十年內，男女性工作人員的待遇差距變小了，但是比率與趨勢卻不一致。舉例來說，女性管理階層人員，在一九七零年的年收入是其男性同仁的百分之五十五，而在一九二零年代中期，祇有百分之三十三，但是性別待遇的差距自一九五零年代中期到一九七零年，祇減少了一個百分點。

自一九七零年起，整體上性別待遇差距的確降低了，以當年為例，女性的全職工作人員祇賺得男性全職工作者的百分之六十三，但在一九九九年則已提高為百分之八十一左右。

七、女性與參政權

一九零零年時，英國（包括全愛爾蘭）一共有六百七十萬位登記的選民，他們全部都是男性，因為女性是不被允許在全國性的選舉投票中投票的。雖然一部分女性可在地區的選舉中投票。女性直到一九一八年才部分獲得全國性選舉的投票權，而且是在不平等的基礎上，直到一九二八年女性才獲得與男性平等的投票權。

英國女性在一九一八年十二月才首次獲准參與國會下議院議員的選舉，有趣的是，十七位女性候選人中，祇有一位當選，而偏偏這位當選的女士卻是新芬黨的黨員（支持愛爾蘭獨立運動的一個政黨），因此她拒絕宣誓效忠英國王室以取得席位。所以第一位正式成為國會議員的是在一九一九年十一月由補選產生的南西 亞斯特女子爵（Viscount Nancy Astor）。

一九八七年之前，英國女性在大選中當選最多的是一九六四年的二十九席國會議員，而一九七九年大選女性祇當選十九名。但在一九八三年之後，無論在候選人或當選人二者女性均有明顯的增加。一九九七年大選，女性共贏得一百二十席，而佔所有國會議員總數的百分之十八。尤其值得一提者，英國國會議員的選舉並無女性保障名額的規定，他們認為若有保障則又落入男性或女性「專屬」的不平等或性別歧視的窠臼。

自一九二四年起，英國內閣開始有女性閣員，但在此後的五十年一共祇有六位女性被任命為內閣閣員。不過在一九九七年大選後，女性內閣閣員增加，則一九九九年十二月，二十二個內閣位置中，女性占了五位。

第二節 蘇格蘭地區

一、人口與衛生健康

在一九零一年與一九九七年之間，蘇格蘭的人口總數由四百四十八萬人增至五百一十二萬人，是聯合王國中人口增加最少的地區。與一九九七年相較，在一九零一年的蘇格蘭，有著較高的低於十五歲的人口群，和較低的高於六十歲的人口群。

蘇格蘭的總人口數自一九九五年即開始減少，預估到二零一一年蘇格蘭的總人口數會降至五百零六萬人，屆時將有百分之二十五的女性和百分之二十一的男性年齡超過六十歲。

生育率在二十世紀之初，蘇格蘭是千分之二十九點五，但在一九九七年已降到千分之十一點六。出生時生命餘年預測在一世紀中，英國全國均大幅提升。蘇格蘭在一九九六年的生命餘年預測是男性為七十二歲，女性則為七十七點七歲。

二、結婚、離婚與生育子女

初婚的平均年齡在二十世紀的第一個十年，男性是二十七點五歲，女性是二十五點六歲。此一數字在一九七〇年代開始劇昇，一九九七年的初婚年齡男性為二十九點五歲，女性為二十七點八歲。離婚件數自一九七零年起已有明顯的增加，一九九四年達到高峰，共有一萬三千一百件離婚，不過較諸英格蘭及威爾斯，則仍是相對較低的。

三、高等教育

自一八九五年起，女性即可在蘇格蘭所有的四所大學獲取學位。一九六零到六一年學年度，蘇格蘭大學中女生佔有百分之二十九，是全英國最高的。一九九六到九七學年度，大學女生則佔全部大學生的百分之五十三。

四、經濟活動和勞動力

在一九一一年所有超過十歲的受僱工作者中，女性佔有百分之二十九，其中大部分均是單身女性，當時祇有百分之四的已婚女性被僱用。

男性多半被僱為礦工或伐木工人，而女性則多半是室內的幫傭或紡織工作。

五、女性與參政權

如前節所述，蘇格蘭的女性亦是到了一九一八年才有參與全國大選候選及投票的權力，可惜當年蘇格蘭無女性候選人當選，直到一九二三年蘇格蘭才選出第一位英國國會的女議員。

在一九五七年的大選中，蘇格蘭共有十二位女性候選人當選英國國會議員，佔所有當選人數的百分之十七，稍低於全國的百分之十八，但高於威爾斯。

一九九九年是很特別的一年，蘇格蘭成立了她自己的「國會」—她原有的國會在一九零七年即被廢止。此次選舉，在一百二十九個席次中，女性當選了四十九位，佔了百分之三十八。比例之

高，即使在歐陸，除了北歐國家外，亦難望其項背。此屆國會的第一副議長亦為女性。另件值得一提之事即在開議不久之後，蘇格蘭國會即通過議事規則，規定所有會議不得以任何理由超過正常的工作時間。一方面是為了避免因疲勞而影響立法品質與人民福祉，一方面也表示新國會注重議員的家庭生活，不希望因為議會而影響了父母親的親職之行使與家庭的和諧。這一點不知我國各級議會是否能夠考慮學習？

第三節 威爾斯地區

一、人口與衛生健康

威爾斯的總人口數由一九零一的二百零一萬人增至一九九七的二百九十三萬人，預測到二零一一年更會升到二百九十九萬人。威爾斯十五歲以下人口的比率在一九零一年是高於英格蘭及蘇格蘭，而一九九七年六十歲以上的人口比率亦是如此。預測到二零一一年，威爾斯百分之二十七的女性及百分之二十三的男性平齡會在六十歲以上。

二、結婚、離婚與生育子女

在一九九一年，威爾斯十六歲以上的人口，有百分之六十是結婚的，百分之二十四維持單身，百分之十喪失配偶，而百分之六是離婚的。與前二節情況類似，男性多半是單身或已婚的，而

女性則容易守寡。在一九零一年的總計相比，威爾斯在一九九一年結婚或離婚的人口比率較高，而單身的比率則下降。

在一九九七年，威爾斯地區有百分之四十三的新生兒是非婚生子女，又比英格蘭及蘇格蘭為高，而在一九零零到一九零二年祇有百分之二的新生兒是非婚生子女。

四、經濟活動力和勞動力

威爾斯在一九一一年時，女性佔了所有十歲以上勞工人口的百分之二十一，此一數字較英格蘭或蘇格蘭均低。男性之人的主要職場在採礦業及採石業，亦女性則仍是在家庭僱傭業為主。

五、女性與參政權

雖然和英格蘭與蘇格蘭相同，威爾斯的女性在一九一八年即有了參政權，但直到一九二九年才選出威爾斯的第一位女性國會議員，一九九七年大選，威爾斯一共有四名女性選上國會議員，是所有威爾斯國會議員的百分之十。

一九九九年五月的威爾斯民族議會舉行首次選舉，六十個席位中，女性當選了二十四席一百分之四十的比率，此一比率較諸歐盟的其他國家議會中女性代議士所佔的比率均高。

第三章 英國保障女性權益的法律

如前章所敘，性別歧視在英國是一個長久存在的事實與問題，而且在職場上尤其明顯。但是對抗性別歧視的立法卻相對的發展得非常遲緩。均等待遇法(Equal Pay Act)在一九七零年制定，一九七五年正式施行，性別歧視法(Sex Discrimination Act)則在一九七五年制定並施行。這二個主要對抗性別歧視的法律在施行後，曾有多次的修訂，以求更能符合實際的需要，但是坦白的說，它們對無論是性別或其他型式的歧視—主要如薪資待遇，並未能有很強大的影響力或改變。女性無論在待遇、工作、職位層級，職業訓練、甚至教育等各方面，仍是居於較男性對手為不利的劣勢。

但不論法律執行的實際成效如何，英國的確有兩個主要的反歧視法律值得加以檢討，而新近通過的預防騷擾法(Protection Form Harassment Act 1997)，也提供了英國女性在職場上的多一層保護。

本章以下主要即討論性別歧視法及均等待遇法，以及與此二法相關的其他法律。

第一節 性別歧視法 (Sex Discrimination Act)

在做任何討論之前，有一點必須先聲明者，為本法之立法意旨實際是“反”性別歧視，而非鼓吹或支持性別歧視，當初立法時未考慮如預防騷擾法般的在法律名稱上加以辨明，不能不談是一立法瑕疵。

壹、立法意旨

性別歧視法的制定，對在職場工作的受僱人員而言，可謂有了很大的保障。它首先就將受僱人員的定義擴及一般的契約人員（如我國的約聘或約僱人員），並且更規定了在適用本法時，申請人員並不需要工作年資或每週最低工作時數的限制，意即只要有僱主違反本法的情形發生，幾乎每一個受到不平待遇的受僱員工都可以提出申訴。

首先，本法禁止僱主在決定要將工作給予某人（即決定僱用何人）時，在決策過程中有任何歧視行為—亦即在招募人員及面試遴選等過程中，均不得有歧視之規定或行為。因此，帶有歧視意涵的招募廣告啟事及故意的歧視候選者均屬非法行為。但是如果某一種工作男性或女性工作人員的比例過低，招募新人的廣告是被允許在其中鼓勵某一性別者多來申請徵取工作。不過僱主不可以以此為理由，在遴選過程中，刻意立下標準以多僱用偏低的性別，否則亦違法行為。此點很明白的揭示了英國對性別歧視的

觀點，不以反歧視的理念或行為來補償以往歧視行為下的錯誤後果。

貳、歧視的定義

在性別歧視法及種族關係法（Race Relations Act）之下，歧視可以分為直接歧視、間接歧視、以及積極的歧視等三種類型。

一、直接的歧視（Direct Discrimination）

依據本法第一條，直接的歧視乃指某人（多半為僱主）因為她的性別緣故，而對待此一女性較諸對待男性為差或不利。本定義導出二個討論議題 一是性別原因，一是差別待遇。

以性別原因而言，若一個僱主能夠有力的證明歧視待遇的發生是原於其它因素而非性別原因，則僱主可以不受到違反本法的處罰。

再以差別（不平或較差）待遇而言，此處的待遇不單單僅祇是全錢上的差距而言，其它如昇遷、訓練等有形無形的待遇均屬之。

差別待遇的界定常需來自比較—而且常是和不同性別者的比較。最簡單的例子也就是男女性員工間的「同工不同酬」現象。依據本法或平等待遇法，員工從事同類型的工作，應該獲得相同的報酬。當男性及女性受僱者從事同一工作時，若一方待遇不同於另一方，則受到不平待遇的一方（無論女性或男性）均可依本

法提出申訴，並向僱主提出賠償要求。

二、間接的歧視 (Indirect Discrimination)

不同於直接的歧視，間接的歧視在表面上似乎並不構成歧視的現象，但是在實質上，歧視的事實是存在的。間接歧視可以說明表面或形式上是平等的，但是在實際的運作上，卻是將某一性別（通常是女性）置於不利的位置。若以本法的規定來說，也說是表面平等，但卻有不利女性的「附加條件或限制」。

以附加條件為例，如招募消防隊員時，徵人啟事上也許明白規定不限男女，但卻要求應徵人員必須身高一百八十公分以上。此點很明顯的是附加條件，而且置女性的可能應徵人員於非常不利的位置—因為女性身高一百八十公分以上者畢竟為數不多，因而構成了排擠女性的間接歧視。

此外，又如航空公司招考空服員，同樣的在徵人啟事上規定男女不拘，但要求女性應徵者—但錄取並工作，必須在結婚後轉為地勤服務，或不得要求轉飛其它航線等，均是附加的額外限制，諸此均構成間接的歧視，而可以依法申訴。

三、積極的歧視 (Positive Discrimination)

此一用辭較為奇特，但若照其內容觀之，可謂是對已婚女性的另一種歧視。意即僱主對待未婚的員工優於已婚的員工（通常均為女性），而且原因祇是結婚與否。

積極的歧視，或婚姻歧視，可謂由來已久，從最早期的婦女是屬於廚房或家庭的傳統觀點，到較近期的婚姻或家庭生活會佔據女性員工大部分的時間與無心於工作等等歧視的論點，積極的歧視的確一直的存在，且阻礙了許多女性在職場上的訓練、發展、以及昇遷的機會—被迫而非志願。

以上三種型態的歧視，幾乎包括了絕大部分從以往到現今的對女性工作者的歧視與不平等的待遇。而且就上一章所討論的英國女性今昔之比，我們可以知道性別歧視在英國迄今仍是實際且明顯的存在著。

參、法律的對策

無論是一九七五年或一九八六年的性別歧視法（一九八六年的立法是一九七五年的補充），條文中都沒有關於違反前述性別歧視的規定的處罰。很明顯的，英國仍是希望以法律規範來約束並更正以往對女性歧視的傳統現象，可是可以說是失敗了。

不過一九七五年的性別歧視法的確有一項重大的成就或貢獻——就是立法成立「機會均等委員會」（Equal Opportunities Commission）。這個委員會正式成立於一九七六年，由英國政府提供經費，但獨立運作。它的三項主要工作為 1 以終結性別歧視為職志，2 促進男、女性之間的均等機會，以及 3 研究檢討性別歧視法和平等待遇法的執行情況並提出改進建議。除此之外

外，機會均等委員會的其它重要功能包括了研究、教育宣導、以及推動各面向的性別平等運動等，以求教育英國人民及社會了解性別歧視在社會中存在的事實，並推動兩性平權教育和平等待遇及法律的修訂等。

第二節 均等待遇法 (Equal Pay Act)

英國私人機構中男女待遇不平等是眾所皆知之事，除了性別歧視的原因之外，其主要原因之一乃傳統上屬於女性的工作（如手工藝、僕役、廚師）一直就屬於較低待遇的層級。

為了改變上述的情形，英國自一九六〇年代起，即開始針對此一問題進行研究，並且在外來的壓力下（如國際勞工組織），於一九七零年通過並實施均等待遇法。本法聯同性別歧視法，乃制定用於預防並制止全英國領域內的男、女性工作人員不會因為性別而在工作上受到待遇、契約、或其他的不平等待遇。

壹、主法要旨

均等待遇法，如前所述，乃制定為在同一工作環境的男、女性均有著相同的待遇，而且特別將均等工作加以定義為

- 一、與男性所作者相同者，
- 二、工作內容被評比為與男性的工作相等量者，
- 三、工作的價值被評比為與男性的工作相同者。

而且均等待遇法中也特別將待遇定義得十分廣泛，舉凡 基本薪資、工作年金、休病假獎金、加班費、績效獎金、分配股權等，均屬於待遇之範圍。

貳、受僱者與僱主的權益

當一位受僱者覺得她（在英國，大部分提出申訴者均為女性，但本法亦保障男性受僱者）在待遇上受到不平時，她可向當地的工商仲裁委員會（Industrial Tribunal）提出申訴，請求賠償。依據本法規定，提出申訴的期限最長可在離開被申訴機構六個月之內均屬有效。

僱主若能在仲裁委員會中提出明確的事證，顯示提出申訴的女性員工其待遇不同（低）於男性員工的真正原因，乃在其它因素而非性別時，僱主有可能贏得仲裁。

但若申訴的員工獲勝，則僱主必須立即將女性員工的待遇提昇至和她相同工作的男性員工的待遇一般，通常還外帶差額的補償及仲裁委員會所訂下的罰款。

此一立法適用於所有的受僱者—無論是長期、臨時、或契約員工。

參、均等待遇法在英國的現狀

本法自一九七零年通過並施行以來，已逾二十年，本法的目的是給予女性法律明定的權力，以獲得和男性相同的待遇，而根

除在同一工作上卻有所謂「男性待遇」和「女性待遇」的不合理現象。

此法通過後，在私人機構方面，全職的女性工作人員和男性人員時薪的平均差距已從百分之三十一降到百分之十八，但是令人震驚的，兼職或部分時間工作人員，男女性時薪的平均差距依然高達百分之三十九。而導致這種不平等現象持續發生而無法根除的原有三

一、存在於薪資結構制度內的性別歧視，這一長久存在而未被改變的事實可能佔了所有不平等事實中的百分之二十五至五十，

二、女性工作人員可能集中於低待遇的工作，如店官員、老師、秘書和護士等，

三、女性仍是主要的子女養育者，因此很多女性都選擇兼職而非全職工作，通常兼職的待遇均甚低。

除此之外，私人機構想辦法鑽法律漏洞也是原因之一。雖說道高一尺，魔高一丈，但是在最終的結果上，不平等的待遇結構非但破除了員工之間的和諧，與員工對機構的向心力，更對企業的發展及經濟的成長造成無可彌補的傷害。

第三節 其他保障女性權益的法律

除了一、二節所討論的二個主要保障女性權益的立法外，英

國尚有一些新的，或與保障女性權益有關的法律，均於本節一併介紹。

壹、預防騷擾法（Protection from Harassment Act 1997）

很明白的，本法通過並於一九九七年開始執行，但本法的範圍很廣，亦不單純的指「性騷擾」而言。本法一共祇有十六條，適用於英格蘭、威爾斯及蘇格蘭。

本法的第一條是禁止人民有從事騷擾他人的行為及但書規定。第二及三條則規定違反第一條者可處六個月以下的監禁及罰金，並需對被害人精神及財產的損失予以補償。第五條則是對騷擾者（加害人）下禁制令（保護命令）以保護受害者。第七條則對騷擾加以定義為「使被害人產生戒心或導致身心不適的行為，行為亦包括了言辭，而必須有二次以上的行為方構成騷擾。」

以上為預防騷擾法的主要內容，雖然本法並未指明在職場或其他場所以“性”為暗示或明示的騷擾，但當本法結合第一、二節所述的二法時，對於性騷擾事件的發生及處理，即可有一定的程序及準則了。

的確，職場上的性騷擾會導致員工的焦慮不安，更進而影響他們的健康，更遑論工作績效了。在絕大多數的案例中，常是女性員工遭到男性員工的性騷擾，但是也有女性騷擾男性，以及同性間實施騷擾的案例。

性騷擾是一種以性為出發點的不受歡迎的肢體、言辭的行為，受害者可向勞工仲裁委員會提出申訴，或視情節的嚴重性報警處理。

職場上的性騷擾常見的有 對個人的容貌、打扮、穿著做惡意的批評，而使人不適，低級不雅的言辭或行為，詢問私人的性生活或性取向，異性或同性員工提出性要求，在工作場所中任何帶有性暗示的行為，而導致被害人的羞辱或不適之感覺等。

無論性別，任何員工在職場都有不受到性騷擾的權力，萬一受到騷擾也不是被騷擾者的錯誤，因此員工不應對性騷擾加以容忍，應當主動向僱主提出報告，請求解求。或者直接依性別歧視法、僱傭關係法、和預防騷擾法向各主管單位提出申訴或報案，以求取一個安全的工作環境及空間。

貳、國訂最低薪資法（National Minimum Wage Act 1998）

本法制定於一九九八年，而正式施行於同年四月，本法共有五十六條，第一條規定適用的對象及最低薪資的制度，首先適用對象為 一、是工作者，二、在英國國內工作，三、已逾義務教育年齡三項。而所謂的最低工資則是由內務部隨時依需要規定或改變的單一小時費率。

與「預防騷擾法」相同，最低薪資法並非單為女性所制定，但在事實上，制定最低薪資法的對象正是為了女性職工，目的也

是在拉近性別待遇的差距。

依據一九九八年四月的國訂最低薪資標準，十八到二十一歲的工作人口的最低薪資是每小時三英鎊（約合台幣一百五十元），二十二歲以上的工作人口的最低薪資是每小時三點六英鎊（約合台幣一百八十元）。

據統計在一九九八年春季，英國的工作人口中，估計有一百九十萬到二百四十萬人的時薪收入低於最低薪資的標準。尤有甚者，其中十分之七均為女性，且多為部分時間的工作者，而這些女性中，又有近四分之一，約百分之二十四是在批發業或零售業。此外，旅館或餐廳的工作人員時薪的收入常是低於最低薪資標準，而這兩項職業中，女性工作人員佔了百分之六十二。

國訂最低薪資法是一較新的法律，目前尚無太多的案例，但隨著時間的演變，最低薪資法能否達到其制定的目的，或是會引發更多的爭議，與魔道間的鬥法，不妨拭目以待。

叁、僱傭關係法（Employment Relations Act 1999）

僱傭關係法可以說是保障女性權益或是親權的一個最新的法律，因為本法是在一九九九年十二月十五日才生效。

本法的立法目的乃在給予身為父母或即將成為父母的職場工作人員有與其子女更多相聚養育機會而制定。本法同時也是為了符合歐盟各國已有育嬰假（Parental Leave）措施而制定。

本法的主要目的有三 一、平衡工作者的工作和家庭生活，二、促進女性在勞動力上的參與，三、鼓勵男性員工平均分擔家庭的責任。

本法的最出各受惠者應是英國首相布萊爾，他的夫人在搬遷入倫敦唐寧街十號後即傳出喜訊，當時英國人都很興奮，因為首相官邸已經多年未有嬰兒誕生於斯了。對了，育嬰假在本法中的規定是父母親雙方均可以申請的，所以許多女性權益的維護者均鼓勵布萊爾首相能夠率先以身作則，申請育嬰假在家中協助夫人照顧嬰兒，祇可惜首相因國事繁忙，祇請了幾天假在官邸照顧夫人及小孩，使許多人失望了。

以上所介紹的三個法律，雖都不是針對女性權益的專門法律，但在實際的運作上，每個都與女性的權益息息相關，密不可分。本報告的下一章，即將就英國主管女性權益的最高執行機構—機會均等委員會，及各法律的主要運作內容，做一簡介及分析。

第四章 英國主管女性權益的機構介紹

說起來似乎難以相信，英國真正專門負責女性權益的政府機構祇有二個，一是「全國女性委員會」(WNC – Women's National Commission) (EOC – Equal Opportunity Commission)，本章即將就二委員會及其運作、功能做一述敘說明。

第一節 全國女性委員會

壹、成立淵原

全國女性委員會的成立，乃是在於英國政府為了回應聯合國對其會員國的建議「以各種方法來保證各該國女性的權益均受到政府的重視」，更應考慮女性的特別需求，因而英國政府至一九六九年成立此一委員會。

此一委員會原來屬於教育及僱傭部 (Department of Education and Employment)，後來改隸 社會安全部 (Department of Social Security)，這兩個部會均是內閣層級。自一九九八年後，委員會又改隸於內閣辦公室 (Cabinet Office，有類我國的行政院辦公室) 下的婦女處 (Women's Unit) 迄今，而可以說目前的委員會乃直屬於內閣 (或首相)。

貳、組織內涵

本委員會的組成份子不是個人而是團體，她目前有五十個正

式會員以及三十六個觀察會員。這些會員團體均來自於主要的政黨、商業公會、工會、宗教團體、專業女性團體、志願性的女性服務團體、代表女性權益的團體等等，她們的目的都是在尋求促進女性的權益。

這個委員會的另一項特點是她有兩位主委，一結果由五十位會員選舉產生，一位則是由首相任命，通常均是在助理部長（常次）的層級。委員會平日的運作則是由一小群秘書人員負責，而這些人則都是政府的公務人員，也代表了本委員會乃是政府的機構，但是大部分的活動均是由會員團體內的志願人員所負責推行。

叁、組織功能

全國女性委員會的主要功能，是扮演政府女性政策的顧問角色。她主要的功能在定期的就對女性有重要性的議題從事深入的研究、就專門課題組織會員團體成立研究小組以為研究並提出報告。當各種研究報告在委員會中獲得通過時，會立即遞給各內閣閣員，以為構成政策時的重要參考。

此外，全國女性委員會也經常代表英國政府參加或舉辦國際性有關婦女權益的各種會議。

一九九九年本委員會的年度報告中，對委員會提出一些檢討及建議事項如下

一、委員會確認自己乃屬於政府之一部門，其經費來源及開支

等，均應向內閣負責。

- 二、會員團體應從現有的五十席增加到七十五席，以鼓勵並容納更多的婦女團體，並聆聽她們的建議，
- 三、建立一套標準運作程序，以使委員會的工作更為積極、專注並透明化，
- 四、除了長程的目標外，應多成立近程且更為專注的工作目標，
- 五、與會員間要保持更為良好、密切的連繫，
- 六、應在蘇格蘭、威爾斯、以及北愛爾蘭設立委員會的分枝機構，以利於和當地政府的溝通和意見的交換，
- 七、加強與媒體建立良好的關係，以協助更多的英國婦女知道委員會的目的及功能，
- 八、應向政府確定並固定委員會的經費預算來源，以便能有長期性的計劃，外界的捐助或募款應祇用做特殊的事項或工作(如國際性會議的舉辦)，
- 九、委員會本身應時常自我要求做到
現代且動態，強壯而有影響力，易於接觸且廣為人知、就事論事，獨立不偏、持續發展並具有勇於改變的毅力。

第二節 機會均等委員會

較諸於第一節所介紹的全國女性委員會，機會均等委員會是

一個腳踏實地，真實運作的機構，本節即將就其成立目的，運作情況，以及最近的工作現狀予以探討。但必需先聲明者為，機會均等委員會共有二個，一個在北愛爾蘭，一個在英倫本島。本節所討論者為本部在英倫本島，而在蘇格蘭及威爾斯均設有辦公處的機會均等委員會。

壹、原起

機會均等委員會是負責英國男女性平等課題的專業機構，由英國國會在一九七六年依據一九七五年通過的性別歧視法所成立。本委員會的主要工作有三項

- 一、終止性別歧視，
- 二、促進女性與男性的均等機會，
- 三、對性別歧視法和均等待遇法從事檢討，並提供改進建議。

依據以上三項工作，因而若是單純的針對種族、年齡、或是殘障的歧視行為，本委員會是不予以處理，而會將之轉介到其他的相關機構。

本委員會的最主要功能，即是在提醒每個人（女及男性）所具有的權力，以及鼓勵每個人行使自己的權力—尤其是面對性別歧視及待遇不公的課題之時。

與前節女性全國委員會不同的，機會均等委員會的預算雖然來自「教育及僱傭部」，但是她不隸屬於政府單位，而是獨立運作

的。

貳、機會均等委員會的結構及運作

本委員會可謂是英國在終止性別歧視和待遇歧視（在職場上二者常是相互關連的）二者最為主要的機構，因之她除了宣傳之外一如發行各種刊物、新聞、宣導摺頁及簿冊外，她也積極從事研究工作。她在各地的機構也有許多志願工作人員（如律師），協助前來求助者解決疑難，甚致向商工業仲裁所或法院提出申訴或訴訟。當然，本委員會也會將其研究成果向社會大眾發表，尋求支持。也同時會向內閣及國會提出具體的政策或立法建議。

參、機會均等委員會的工作現狀

一、性別歧視法和機會均等法的執行

此二法是本委員會成立的主要目的，因此也是本委員會的持續進行的工作。因為前章已介紹了此二法的內容，此處無有再重覆介紹的必要，祇是委員會在發生有爭執的情形時，（多半均是委員會接到申訴），會協助申訴者向僱主或僱用機構提出討論，或向該管的工業或商業仲裁委員會提出仲裁的申請。

二、性騷擾的防制

職場上的性騷擾事實上是長久存在的問題，本委員會亦可藉著上述二法及預防騷擾法三項法律，對有意或實際從事性騷擾行為者加以制裁，並協助被害人獲得精神及實質之補償。

三、育嬰假

依據一九九九年通過的僱傭關係法，所有在十二月十五日後出生嬰兒的父母親雙方，祇要他們持續工作滿一年，在嬰兒出生後的五年內（若為殘障兒童，則可延長到十八足歲前），均可有十三週不支薪的育嬰假。

在育嬰假期間，員工仍是被僱者，僱主或機構不得以任何理由予以解僱或調換工作。

此法乃相當新的法律，也是英國為了符合歐盟各國規定而特別制定實施。

此一法律的執行及監督，在英國是交付予機會均等委員會負責。

肆、機會均等委員會的最新運動

事實上，自一九九九年十月起，在英國的電視上偶爾會出現一個廣告，祇是一張圖片，內容是「為了你們的女兒進入職場準備，請從現在起，將她的零用金減少百分之二十！」原來本委員會正式發起了一個名為「重視女性」(Valuing Women)的運動。很明顯的這個運動除了突顯男女性別在薪資待遇上的不平等外，它主要目的仍是在於為女性員工爭取和男性員工同等的待遇。

本運動首先指出了目前在英國男女待遇不平等的現象，接著敘述了年輕女性（尚未或初入職場者），在發現此一事實後的震

驚，氣憤以及失望的感覺。然後有百分之九十八的受訪者（無論男女）都同意同工就應同酬的事實。最後，平均十人中有六人認為消滅因性別而有差別待遇的責任乃屬於政府，而且某些立法也是必須的，另外四人則認為平等待遇應是僱主的責任。

本報告已討論過差別待遇的原因，此處不再贅述，但是何以差別待遇一直未能根除，而需要此一運動呢？一般而言，差別待遇的存在有五項理由

- 一、大部分人民不知道有差別待遇的存在，即使知道，也不知存在的原因。而政府在統計時使用不同的定義，更增混淆。
- 二、均等待遇的法律效果不彰—申訴案件耗時過久，又常須大量金錢來僱請律師打贏官司或仲裁。
- 三、即使僱主或商業公會了解到此一差別待遇的問題，也不知如何有效處理。
- 四、個人薪資的私密性，也強化了差別待遇的存在，而為員工所不知。
- 五、不富的社會政策更惡化了情勢—強化了女性在經濟上依賴男性的現象，而使大眾認為差別待遇是合理的。

基於以上的事實及理由，本委員會發動了她自稱是成立以來最大膽的一次運動，而且成立了一個特別工作小組。當然這是一個長期且需持續推動，以喚起政府、公私立機構僱主、受僱人員

(女性為主)全體的注意，以全方位的出擊，來獲取全方位的成果。

伍、單一法律—性別平等法

本委員會在一九九八年十一月五日正式向政府提出一個為了因應新世紀的單一法律，委員會建議將性別歧視法和均等待遇法二法加以修訂整合，使成為一個單一的性別平等法。

委員會之所以大膽的提出此一構想，除了是因為有感於前述二法之老舊過時和效果不彰外，其另一項主要目的是希望把性別平等此一概念化為法條而成為一項基本人權。

祇是到目前為止，委員會所提議的單一新法仍在政府中冬眠，尚無復甦的跡象。但是單一新法值得一提者，是不同於二個舊法，新法中將違法的後果及執法的過程訂定的十分清楚，使申訴者與被申訴的對象均有明確的步驟可以遵行，而免於浪費時間、精力與金錢，是一項進步。

第三節 小結

由本章的介紹，很清楚的可以看出來，第一個介紹的全國女性委員會，雖然是一個政府的機構，但是她卻沒有多少真正的功能或是真正的對需要協助者提供直接的服務，她祇是政府的諮詢或顧問單位而已，實際的功效有限。

而第二節介紹的機會均等委員會則完全不同，她是積極投入並參與此一兩性平權的平等待遇的工作，她有人力協助求助者解決問題，她做了許多有關兩性平權及待遇差距的研究，她更視需要從事宣導並發起運動，以期教育個人改變因襲的觀念，而可以真正達成兩性平權與平等待遇的理想及事實。

因此，個人的看法是，全國女性委員會雖然位階很高一直屬內閣辦公室，但卻是位高權輕，少能發揮作用。而機會均等委員會則是腳踏實地，積極的從各方面提供服務予所有的求助者及全英國人民，以達成該機構設立的目的。

第五章 結論與建議

第一節 檢討與結論

由本報告的第一章，我們可以發現，西方尊重女性的所謂「騎士精神」幾乎可以說是一個假象，事實上自西方哲學成形以來，男性非但處於主宰的地位，對於女性更是有意的予以貶低，使「女性為男性的附屬品」的概念一直承襲下去，即使到了文藝復興時代以及自由主義、個人主義盛行之時，當女性疾呼爭取她們自我權力之時，男性仍多方的予以壓抑抵制，可見貶抑女性思想之根深蒂固。由於這種思想的存在，使得女性無論在社會地位、工作、教育等等各方面均受到歧視及不公平的待遇，即使法律也未能發揮保障所有人的功能，而使得女性必須奮起自覺，來爭取自己應有的權益。英國為西方思想之一大重鎮，其對女性的觀點自然也是遵循了此一模式。

第二章即將英國女性在十九世紀末二十世紀初的各種情形，與二十世紀末年做了一比較介紹。不可諱言的在這一百年左右的期間中，女性的權益得到了許多的進步，例如女性參政權的獲得—包括選舉權與被選舉權，受教育機會及年限的增加，女性進入職場工作人數的倍增等等都代表了女性權益的進步。祇是進步的同時，歧視仍然存在。歧視不僅止於性別的存在，更存在於不合理的薪資結構—除了政府機構外，同工不同酬的現象仍然普遍存

在，且少有人去面對挑戰此不合理現象。

報告的第三、四章即就英國針對上述的性別及待遇的歧視問題提出法律的探討及其實際的執行成效，並提及英國國內專門負責執行的兩個機構。第四章即就此二機構予以介紹，並在最後做了一些檢討與比較。不可諱言的，筆者個人較為偏好第二個「機會均等委員會」，因為該會不僅止於研究、宣導，更是腳踏實地，針對歧視問題對求助者提供實際的服務與協助。

由以上的摘要，我們可以知道對女性的歧視以及待遇的不平等，是一件不容易改變的挑戰，而英國政府則是希望在已有的法律之下從事變革。但是很明顯的，除了最新的預防制騷擾法外，其他的法律因為均缺乏罰則的規定，而需在仲裁所或法庭另外提起賠償訴訟，因而影響了法律的執行與成效。此外，英國一般民眾，包括女性及男性，大多數都沒有意識到性別歧視及差別待遇存在的事實，真不知是人民的天真還是政府的駝鳥！

此外，本研究有一課題未曾觸及的即是家庭暴力的問題，事實上，英國一九九七年的家庭法（Family Law 1997）中的第四章即是針對家庭暴力，但是因為本次專題進修中，另有一學門專門探討家庭暴力，故本報告中並不涉及此一課題。

最後，也是個人認為是很重要的一項事項是，在英國，政府承認女男不平等的現象是一個久已存在的事實。因此，政府會盡

一切力量來改變這個不幸的事實。但是在改變的過程中，英國政府並不採取「矯枉過正」的方式，也就承認以往的錯誤，但一切都從新的法律規定後開始，對新法律施行以前的錯誤並不做特別的補償。例如，機構在晉用新員工時，以往也許重男輕女，但是現在則是女男平等。機構會鼓勵女性多多報名參加甄選，但是並不會特別的以性別做為晉用員工的標準—另一種型態的歧視。因此，依著這個理念，若嚴格的檢驗，英國並沒有專門保障女性權益的法律，因為每一個保障權益的法律，都明訂是保護所有的人，而沒有單指某一性別，即使會使用到此一特別法律的人多半是單一的女或男性。

第二節 建議

與第四章第一節所討論的機構類似，我國也有一個在行政院層級的委員會—行政院婦女權益促進委員會。正如英國的全國女性委員，我們的高層級委員會也是有將無兵，並且是視執政者的重視與否，而決定其功能。不過到目前為止，似乎也未見什麼成效。

到目前為止，我國在促進女性權益的工作上，是由民間而官方，常是一些自覺的女性志願服務團體認有此需要，而自動自發的就某些女性權益課題從事研究，宣傳及推廣運動，以喚起女性

同胞的認識及參與。

為著因應政府精簡政府機構的作法，個人以為若建議再成立一個類似「機會均等委員會」的機構，是很難有通過的機會。但是我國女性權益的保障是不可忽視或退步，因此在此一課題上，個人建議可在與女性就業最密切相關的行政院勞工委員會下設立專責的局處，調用勞委會內原有的工作人員，在勞委會及行政院婦女權益促進委員會二者共同的監督指導下，針對女性權益的課題—如立法、就業的不平等、差別待遇、職場上昇遷的歧視及性騷擾與親職和育嬰假等，從事各項研究，發布結果，並結合民間社團，共同針對女性權益提出近程、中程、遠程等的工作目標，腳踏實地的為我國女性同胞爭取權益，並達到兩性平權，男女性互相尊重的和諧社會。