

從兩性關係的觀點談婦女福利的發展

楊 瑩

壹、現代社會中的兩性關係

性別角色與兩性關係的探討，一直是婦女研究者關切的重要議題之一。不過，由於不同領域學者分析觀點之殊異，因此，不同學科之研究取向也略有不同。大體而言，人類學者在論及兩性差異的主要來源時，較常見的是生物與文化決定論此二派之爭論（崔伊蘭，1989）。生物決定論者認為，性別角色的界定主要取決於男女在生物性或體質上的差異所致。文化決定論者則反駁前項說法，認為文化才是性別角色分化的主要決定因素，而非生物性。心理學及社會學者對性別角色的詮釋及兩性關係的分析，則多半採用心理分析或社會化的概念加以說明，並強調文化及社會價值觀對人格形成的影響。

不過，無論是從何種觀點出發，幾乎所有研究均指出，除了母系社會以外，早期大多數社會的兩性關係都呈現出「男尊女卑」的文化特質，各個社會所不同的僅是程度大小上的差異而已。這種尊卑主從的關係，反映出兩性地位的差異，也使得女性在傳統社會中長久以來一直扮演著附屬的角色。十九世紀末歐美女性主義的崛起，以及二十世紀婦女運動之萌芽與擴展，再加上工業與經濟發展所帶動的社會變遷，在在加速婦女逐步邁入爭取自由與平權的奮鬥過程。

楊美惠在其「婦女思想的現代化——『女性主義』一詞的誕生」一文中（1989）曾指出，二十世紀歐美社會婦女為擺脫傳統社會套置於其手腳上的鍊鏑，紛紛覓求適當的途徑，企圖走入產業革命以後活力充沛並逐漸民主化的新社會，以期參與公共事務，並掌握自己的命運。當時婦女所企圖贏取的不但是基本的平等人權，也包括要設法打破男性所擁有的特權。同時，部分婦女也強調應重新評估現代婦女所需具備的品質。在此種不同價值體系的衝擊下，婦女運動的理論主張，大致可區分為三大類別（楊美惠，1989）：

一、是主張婦女從事社會服務，包括慈善、救濟、募款、社會福利，以及民政改革等特別適合婦女性情與品德的事業；

二、是要爭取婦女在法律、政治、經濟與公共事務上，均與男性享有同等的權利。

三、是要求婦女從舊社會的習性、成見，及價值系統裏解脫出來，自己決定要做個怎麼樣的「人」。此類婦運論點範圍比較廣泛、籠統，但也卻較徹底。

這三派的婦女運動者雖都致力於謀求兩性關係的修正與合理安排，但由於不同學派論者都各自從十九世紀西方的知識、哲學與政治傳統中汲取了不同的理論作為根據，因此，彼此之間也互有潛在衝突的存在。舉例來說，就現存社會秩序而言，鼓勵婦女從事社會服務慈善工作的一派，反有助於既有社會秩序的保存與延續；而「自由主義」平權運動者，基本上也是企圖在既有社會秩序的格局內，爭取到男女兩性的公平參與與分享。只有第三派所謂「社會主義」婦運者，才係尋求根本改變以男性為中心的社會現狀和經濟架構（楊美惠，1989）。換言之，此三派主張好比一線之兩端，一端是要廢除男女的性別界限，另一端是要保存並在既有社會秩序下推動婦德婦行。兩點之間呈現不同程度的拉鋸，不但早期的婦運整體沒有明確的決策，即使婦運倡導或支持者個人方面，其內心也時時存在著緊張與矛盾，很少有持久的決斷者。

然而，值得一提的，這種兩性「異」、「同」之間的拉鋸，就婦女運動本身而言，一直維持著功能運作上的模稜兩可狀況（functional ambiguity）。它不但沒有因相互衝突而削弱婦運的氣勢，反而因缺乏整齊畫一的單一理論，更加能夠應付複雜多元社會的現實要求，取得廣大羣眾的支持。這好比在任何的改革運動中，步調的亦進亦退，也是一種戰略上的運用，對猶豫不決或反對的人有緩和作用（楊美惠，1989）。

前述婦運的發展，不僅促使女性權利意識的覺醒，逐漸改變了傳統社會中「男尊女卑」的觀念，同時，它也激起了學術界婦女研究的熱潮。基本上，婦女研究的理念基礎，是建立在消除性別歧視，實行人人生而平等及擁有自主的權利來參與社會的概念之上。透過婦女研究，人們開始檢討一些長久以來由男性觀點建立起來的文化和理論。在此種平權觀念及學術思潮的刺激下，女性獲得自我實現的機會，在學術研究的領域中不再被遺漏；一方面藉此尋找何以女性成為社會中被剝削或壓迫的原因及謀求改變之道；另一方面婦女研究者亦嘗試以無性別偏見的觀點，來重新研討以往由男性觀點建立的文化與學問，以設法彌補過去可能的缺失與偏見（姜蘭虹，1988）。

因此，綜觀各國婦女運動或女性權利意識覺醒的發展過程，婦女研究的蓬勃興起，已漸成為國際性學術潮流，為學術界提供了廣闊的研究視野及豐富的素材。而隨著各類研究成果的披露，兩性分工及兩性關係的內容，也漸由往昔「男主外、女主內」及「男尊女卑」，轉為「責任互擔」的平權觀。

貳、婦女福利在現代社會中的意義

大體而言，各國社會福利的內容若依其給付對象來區分，可分成下列七項：老人福

利、兒童福利、青少年福利、殘障福利、婦女福利、勞工福利、或失業者福利等。這種界定的方式，雖依服務對象加以分類，但因各類別之間並非絕對互斥，反而常具有高度重疊之特性，因此，在設計福利服務給付時，容易遭遇無法克服的困難。

事實上，在我國社會，「婦女福利」這個名詞已經常被隨意引用，泛指與婦女有關的活動。例如，某單位舉辦未婚男女聯誼是一種婦女福利；某社區中心舉辦烹飪班、插花班或縫紉班，也是婦女福利；某工廠辦理托兒服務，更是婦女福利。再加上政府或民間團體所辦理項目繁多的婦女福利服務，如：媽媽教室、未婚媽媽之家、婚姻諮商等，似乎令人感覺到我國社會已經處處都提供有婦女福利。但是，平心而論，這些「婦女福利」究竟代表什麼意義？又到底什麼才是「婦女福利」？

廣義來說，「婦女福利」係泛指一切與婦女有關的福利服務。它包括的範圍極廣，從一個人的出生到死亡，凡與婦女有關的福利服務均屬之。這種詮釋方式，幾乎使「婦女福利」與「社會福利」兩個名詞之間以等號相連。狹義來說，所謂的「婦女福利」，則是指個人因其「女性」性別角色而特別得享之福利服務或給付。在此前提下，「婦女福利」一詞不僅包括為婦女團體所積極提供的福利措施，它還涵蓋消除因性別歧視以致使婦女遭受的「不福利」待遇。這也就是說，身為一個獨立之個體，婦女有權要求給予與異性相同或相等的權利（生存權、工作權、福利權）保障，使其個人或家庭之生活得以免於匱乏的威脅。

在美國，1914年婦女贏得投票權之後，使美國婦女運動團體的訴求主題漸趨多元化。二十世紀中期社會福利改革主義派觀點之崛起，更使得女權運動支持者開始關切參政權以外各項福利權之爭取。尤其他們強調，儘管各該社會（尤指歐美福利先進國家）的社會福利措施或制度已歷經一段相當時期的發展與改革，但是大多數福利服務均係以男性為中心，並未顧及占有相當比例的婦女人口。因此，為保障婦女的基本權益，政府應在福利服務提供上採取必要的干預措施，以提昇婦女在社會中的地位，使其不再屬於所謂的弱勢團體。這些強調改進婦女地位以及為婦女擴大提供福利服務的呼籲，大多數均屬於主張大幅度改革之激進行動派人士，而其訴求最具體之成效，即同工同酬法案及反性別歧視等相關法案之頒訂實施。

無可諱言，1970年代歐美「同工同酬」法案之相繼訂定，除了受到前述婦女運動浪潮的影響外，最根本的關鍵亦在於各社會就業結構之轉變。近十餘年來，大多數國家婦女勞動力參與率均呈逐年增加之趨勢，但其男性勞動力參與率增加之幅度不但較婦女勞動力參與率增加之幅度為低，而且在1980年代甚至常呈現逐漸下降之傾向。以歐洲共同體為例，1979~1989這十年間，其男性勞動力參與率由70%降至68%，減少了將近一百萬的男性勞動力人口；但同時期間，其婦女勞動力參與率卻從37%升至44%，增加了超

過七百萬的婦女勞動力人口。又根據研究發現，男性勞動力參與率之降低，主要是源自於退休年齡之提前，因此大多數退出勞動力市場的男性，年齡約在55至69歲之間。反觀婦女勞動力參與率增加的主因，則多半源自於年輕或中年(25~49歲)婦女之投入。若再觀察就業婦女占就業人口之比率，亦可發現，歐洲共同體整體而言，此比率已由1975年的34.1%，升至1989年的38.8%，增加了4.7個百分點(Commission of the EC, 1990: 33)。

雖然從上述資料看來，歐洲共同體各國就業婦女占就業人口之比率，有穩定增加之事實，但是，值得一提的，若比較兩性就業結構，則可發現下述四大特徵：

一、若不以就業人數為計算標準，而改以「就業量」(Volume of Employment = number of jobs \times average hours)觀察，則歐洲共同體各會員國婦女就業量占其總就業量之比率，均低於前述就業婦女人數占就業總人數之比率；換言之，各國婦女參與勞動市場之人數雖看似大幅度增加，但有一大部分是以部分時間(part-time)方式參與，而且各國婦女以部分時間方式就業之人數，遠較男性為多(Commission of the EC, 1989: 19-25; 1990: 21)。

二、若觀察歐洲共同體之職業結構，則可發現：儘管女權運動支持者已陸續要求各國制訂相關法規，保障兩性工作機會之均等；但是，歐洲共同體兩性所從事之職業，仍有明顯隔離之現象。1987年時，就業婦女中有73%是從事服務業，而男性從事服務業者所占比率僅為50%。從事工業之男性占男性就業者的42%，但女性僅為20%。男、女兩性從事農業者所占之比率，則分別為8%及7%。這現象反映出一項事實，即：雖然歐洲各國實施之同工同酬法，保障了兩性從事同一類工作時待遇的均等，但職業隔離的現象，卻展現了另一種型式的性別差別待遇。

三、根據研究發現，歐洲共同體各會員國婦女就業人數之不斷增加，有其背景因素存在。這些因素中較重要的有：子女人數漸減、子女間之年齡間隔縮短、以及就業市場中部分時間工作機會日增等。這些因素促成了歐洲共同體會員國在1977年至1987年間，不但婦女就業人數的增長率遠高於男性，而且即令當各國就業總人數增長速率減緩，或甚至呈現負成長(法國、義大利、愛爾蘭)時，各國婦女就業人數仍遙遙領先，呈現正向成長(楊瑩，1990)。

不過，也有研究發現，婦女的就業率與子女照顧責任有相當大的關聯。在歐洲共同體大多數國家中，無子女的婦女就業的比率，均高於有子女待照顧的婦女。丹麥的情形尤其明顯，當其十歲以下兒童人數開始上升時，其婦女就業率就明顯地下降。不過，前述關聯主要是存在於全時工作的婦女就業率與子女照顧之間；對以部分時間方式就業的婦女而言，此種關聯並不大。而且，有實證資料發現，有三個子女待照顧，但係以部分

時間方式工作婦女之就業率，就高於僅有二名子女，但係以全時方式工作之婦女。同時，雖然在有些國家裏，有子女人數愈多對婦女就業之影響愈大的事實，但是也有些國家資料顯示，第三名子女之誕生對婦女就業之影響，大致與第二名子女出生時相當。

四、有些學者曾表示，婦女之所以選擇以部分時間方式工作，主要是出自個人自願，有意挪出一部分時間與家人或子女相處。但是，這種說法也漸受抨擊。有研究指出，婦女之所以會以部分時間方式就業，並不完全是出自本身自願的選擇，而是外在環境無法為其提供良好的全時工作機會所致，或是由於該社會未能為家庭提供良好的子女照顧服務，才迫使婦女不得不以部分時間方式工作。根據1987年歐洲共同體勞動力調查研究發現，有百分之三十的男性及百分之十的婦女是在「非自願」的情況下，選擇以部分時間工作 (Commission of the EC, 1989: 89-92)。而且，也有研究指出，歐洲各國以增給子女津貼方式鼓勵婦女生育之政策實施迄今並未見太大的成效；反而，在瑞典，以普設托兒所或幼稚園方式，為家庭提供子女照顧服務的措施，似乎已在提昇其人口出生率方面逐漸產生正面的影響。

然而，有趣並值得一提的是，也有研究發現，在經濟不景氣時，婦女所受到的影響要比男性來得小。造成這種現象的原因有一部分是因為婦女近幾年所增加的就業機會，多半是在新拓展的服務業中，而這些行業，不像歷史悠久、且雇用大量男性勞工的造船、汽車或鋼鐵工業般容易受到經濟不景氣的波及而倒閉或裁員。再加上婦女就業之機構多半是在中小型企業或政府部門，以法國為例，其大企業裁員之人數就遠較中小企業為高，而且政府部門之工作機會通常也較不容易受經濟蕭條之影響，旋即裁員或資遣員工。

綜合言之，隨著社會的快速變遷以及教育之普及，現代社會中，女性的人力素質亦明顯的提昇。工業化與人口出生率下降所帶來的衝擊，更使大多數先進國家面臨勞動力人口（尤其男性）逐漸下降之威脅。我國社會近幾年來的就業結構亦呈現類似的改變。婦女勞動力參與率之提高以及教育水準之提昇，一方面激發婦女權利意識之覺醒與對個人基本權益之爭取，另一方面亦帶動對就業環境及福利服務措施改善的訴求。因此，若將社會福利的內容依其性質加以區分，則「婦女福利」涵蓋的範圍應可包括下列三項：

一、婦女工作權及福利權之立法保障。此類立法應以確保兩性工作機會均等為原則，而非僅以婦女為對象。藉此，兩性均可避免雇主以性別為由，予以歧視或不當的差別待遇。

二、法定福利給付之提供。此類福利措施是透過政府強制性或許可權力 (mandatory or permissive power) 之介入，藉其社會安全體系或網絡之完整規劃，以確保婦女或其家庭能獲得最低生活水準的保障。

三、私人企業或雇主為其女性員工個人或家庭所提供的志願性的福利給付或服務。

叁、先進國家的婦女福利措施

以上節所述婦女福利的內容為基礎，歐美先進國家，尤其是政府部門，為婦女特別提供的福利服務，亦可分從下述三方面敘述：

一、立法保障兩性機會均等

歐美先進國家對婦女權利之保障，均從工作機會均等以及同工同酬兩方面著手。茲以英、美兩國為例加以說明之（楊瑩，1989a）：

（一）美國

美國對婦女權益之保護立法，可分從下述四大方面加以說明（楊瑩，1991b）：

1. 憲法所賦與之權利—平等保護的概念及平等權利修正案 (Constitutional Rights—The Concept of Equal Protection and the Equal Rights Amendment)

目前美國憲法中可用以避免性別歧視之法條，主要可見於其憲法第十四次的修正案中有關「平等保護」的條款 (The Equal Protection Clause of the Constitution)。其條款主要內容如下：「任何一州均不得否定在其管轄權下所有個人受法律保障之平等權利」 (No State shall...deny to any person within its jurisdiction the equal protection of the laws) 此條款後經美國最高法院解釋為：「任何一州均不得否定任何個人受平等法律保障的權利」 (no State shall deny any person the protection of equal laws) 由上可知，美國憲法有關平等保護之法條，所保護的範圍不盡止於性別間之平等，尚包括其他種族、宗教、地區等不同團體間之平等。不過，值得一提的是，根據此法條而提出之告訴，只以政府（聯邦、州及地方政府）機構為適用之對象。換言之，個人及民營機構並非此法含括之範圍。因此，若一公立學校有性別歧視之情事，則依此條款，該校即違反此平等權利保護之規定；但若同樣情形是發生在私立學校，則不受此條款之約束。

2. 公民權利法案第七篇 (Title VII of the Civil Rights Act)

公民權利法案第七篇可說是目前美國社會可迫使雇用單位不得採性別歧視的最具潛力之法規。此項法案原於 1964 年通過，當時主要是規定所有雇主，實施同工同酬，不得有種族、宗教、膚色、或性別差異之措施。此法案於 1972 年修訂後，因將其範圍擴及政府機構與高等教育機構聘用之公務人員或教職員，以及其他行業之雇主或員工，因此有時又被稱為平等雇用機會法案 (Equal Employment Opportunity Act of 1972)。

大致上，1964年公民權利法案主要內容包括：

(1)禁止職業隔離：該法案規定，除非雇用機構能證明，該機構之某類職業是以特定性別為真實要件 (*bona fide occupational qualification*)，否則不得將職業依性別區分。

(2)規定雇主不得以性別為由，不雇用、拒絕雇用或解雇任何個人；或在報酬、約定條件、工作情形、陞遷或雇用權利方面，因性別而採差別待遇。

(3)任何雇用機構或雇主，不得以性別為由，將其學徒招收訓練、在職訓練或再訓練等機會，予以差別待遇。

(4)任何勞工組織不得以性別為由，排除或剝奪任何個人之會員資格，或予性別上之歧視。

(5)建議成立雇用機會均等委員會 (Equal Employment Opportunity Commission, 簡稱EEOC)，並規定其成員組成、職掌及聘用有關事項。

(6)規定有關提出性別歧視申訴之程序、時間、對象等事宜。

另外，1964年的公民權利法案是以下列機構為其適用範圍：

(1)雇有十五位或以上員工，且這些員工每年工作時間達二十週或以上之所有私人或民營機構。

(2)地方政府及州政府機構。

(3)提供美國雇用服務 (The United States Employment Service) 的所有私人及政府就業服務機構。

(4)負責學徒訓練或職前訓練以及在職訓練的各個勞資聯合委員會 (Joint labor-management committees)。

(5)擁有十五位或以上會員之工會。

(6)公立及私立的教育機構。

1972年的平等雇用法案修正了公民權利法案的部分內容。其中最重要的改變有下列兩項：

(1)將此法案適用之範圍擴大至包括下列單位或雇主：

a 民選之公職人員。

b 美國政府擁有之事業單位或公司。

c 實質的 (*bona fide*)、免課稅的私人俱樂部。

d 雇用特定教友的宗教團體。

e 雇用印第安人或保留區附近居民之組織。

(2)經修正後的法案將雇用機會均等委員會的權力擴大，允許其在執行貫徹雇用機會均等之原則下，有直接向法庭提出告訴之權力。

除前述內容外，目前此法案亦規定：

(1)任何雇主不得以結婚、懷孕、養育子女、墮胎等由，強迫婦女離職、解雇或予差別待遇。其因前述緣由而致殘廢或喪失工作能力者，亦應比照享有一般致殘所應領之福利給付（此為1978年修訂之內容）。

(2)婦女產假期間應與一般職員病假得享之期間相同；若一般職員因病得請之病假期間可准延長者，則婦女生產假亦得比照延長。若病假並無可延長之規定，但個人能提出證明，顯示婦女因生產假太短而喪失工作者比男性喪失工作者為多時，亦可向 E E O C 提出申訴，要求雇主延長其產假期間（此為配合1987年反懷孕歧視法修訂之內容）。

(3)雇主不得以性別為由，就退休年齡訂定不同標準。任何雇主不得強迫婦女（與男性相比較）提早退休，或對婦女有意繼續工作者予以差別待遇，或只允許婦女選擇提前退休。雇主亦不得依性別而要求負擔不同之退休給付自行負擔比例或金額。

(4)婦女工作時若遭性騷擾，亦可提出申訴。惟1980年 E E O C 明訂性騷擾事件之申訴案，必須合乎下述三種情況之一：(1)為保有目前工作，被強迫接受性騷擾，(2)接受或拒絕性騷擾，已成為影響本身繼續就業與否的關鍵條件，(3)性騷擾事件本身是蓄意而為，以干擾婦女之工作，或製造一個令人厭惡或充滿敵意的工作環境。換言之，若婦女接受或拒絕性騷擾本身並不會導致其工作之喪失，而僅是產生心理不愉悅或痛苦之情況，則無法依此法案提出申訴。惟一旦此類申訴案件成立，即使製造性騷擾者並非雇主，而是該員工之上司，雇主亦須負賠償之責。若製造性騷擾者是同事或公司顧客，且雇主知曉或應當明瞭此類騷擾情事時，雇主亦須負賠償之責。

(5)依此法提出告訴獲勝者，可要求雇主補發因性別歧視以致損失之薪資，但補發之薪資期間，最多自向 E E O C 提起申訴前二年起至法院判決定案為止，而且原告若獲勝訴，法庭並將判決發給法庭申訴費用及律師費用。但若原告敗訴，法庭亦很少要求該原告負擔公司所支出之訴訟費用。由於此類案件之律師費用相當可觀（目前約在美金二萬至二萬二千五百元上下），因此，律師接案之意願較濃。

3. 同酬法 (The Equal Pay Act)

顧名思義，美國於1963年公布，且在1972及1974年修訂擴充的同酬法，主要是強調不分性別，男女同工同酬 (Equal Pay for Equal Work) 之原則。由於此法案涉及同工同酬之認定，因此，其內容也以技術性層面的界定說明居多。根據此法之規定，其所指的「同工」 (Equal Work) 是指：

(1)男女必須在同樣的環境 (establishment) 下工作，此亦包括機構之位置、地點、建築或可資認同之實際場所。

(2)所擔任之工作必須相同，此即指該工作需要相等的技巧、同等的心血 (equal

effort)，以及必須負擔同等的責任—此三方面均須經過仔細的檢驗。

(3)必須在相似的工作條件下執行或從事所擔任的工作。

(4)工作本身必須「相等」—此意指婦女所擔任的工作，即使與男性不是完全相同，至少在本質上必須相似。

上述四個條件缺一不可。如果其中一個條件不能滿足，則該雇用單位並不算違反同酬法之規定。同時，根據同酬法之規定，此法適用之對象以商業機構，或從事商品生產之公司 (the companies "engaged in commerce", or "engaged in the production of goods for commerce") 為主。美國聯邦法院對此亦作廣義之解釋，依其解釋某些公共機構，如學校及醫院等，均包括在內。而且依規定，申訴案通常必須在事件發生後之兩年內提出；若此項性別歧視事件是雇用機構「有意」(willfully) 的舉動，則可在事件發生後之三年內提出。依此提出告訴者若獲勝訴，亦可要求雇主補發自正式向法庭起訴之前二年起至勝訴為止這段期間，因性別歧視所損失之薪資，加上法庭訴訟及律師費用等。

迄今為止，依同酬法已明訂「相等」之工作有：醫院裏的護士助理或看護；工廠中一貫作業線上之勞工；學院的門警守衛及僕役；百貨公司的售貨員等。另外，婦女經過申訴後獲得薪資補償之職業尚包括：銀行出納、實驗室技術人員、督察、印刷操作工、機器操作工，以及批發商等。

4. 行政命令 (The Executive Orders)

此處所稱的行政命令是指由美國總統頒布，指示政府各行政部門依該命令內容採取某些行動之法令。此類行政命令通常具有與一般法律 (laws) 相當之效力。詹森總統 1965 年所頒之 E. O. 11246 是與平等權利保障有最直接相關的行政命令，不過其原初主旨係在於避免種族之歧視。1967 年時，又以 E. O. 11375 將前述命令加以修正，加入禁止性別歧視之規定。基本上，其適用對象是與美國聯邦政府有交易額達一萬美元以上之合約的所有公司 (含各公司之所有分公司在內)。聯邦政府在與各機構簽約進行交易時，通常亦以訂定附帶合約的方式，要該機構保證不採取種族、宗教、原國籍或性別歧視之措施。若此項附帶條件無法達成，則不進行交易合約之簽署。有關性別歧視之認定，原則上與前述公民權利法案之規定相同。不過，對雇有五十名以上員工且交易額 (不論是賣文具、電動打字機，甚至製造軍事武器等) 年達五萬美元之機構，則必須擬定承諾性質的保護行動方案 (affirmative action plan)，分析其員工性別比例之雇用情形，以及預計改善達成之具體目標。例如，某機構曾協議在接受合約買賣的第一年增加 10% 至 15% 的藍領女性勞工，第二年時此比率提高至 12% 至 17%。

除前述規定外，1969 年的 E. O. 11478 更以政府單位所聘雇之員工為保障之對象，

要求聯邦及州政府部門訂定承諾性的積極保護計畫，廢止所有不平等的差別待遇。另外，1967年的聯邦反年齡歧視法令 (The Age Discrimination in Employment Act) 也明文規定，禁止對年在四十至七十歲之間之所有勞工，採取年齡上之歧視。而且，公民權利法案第四篇、第十一篇，1974年教育機會均等法案 (The Equal Educational Opportunities Act)，以及1976年的職業教育法案 (The Vocational Education Act) 等，亦保障男女兩性平等受教育之權利。1978年更通過反對歧視懷孕法 (Pregnancy Discrimination Act of 1978)，將反性別歧視之界定擴大至反對歧視懷孕及生產之婦女。

(二)英國

英國有關婦女權益保障之立法，可分成兩大部分加以說明 (楊瑩，1989 a 及 1991c)：

1. 雇用時契約規定的要項：同酬法 (The contractual elements of employment—The Equal Pay Act)

英國的同酬法雖於1970年5月29日頒布，但此法案內註明：由於各公司或機構其員工薪資之調整需要作詳細的計畫、估算及協商，非一夕可成，因此，特以五年為過渡期，准予各機構作漸進的調整。更具體言之，此法案第九條第二款規定，各工商業機構自1975年12月29日起，必須全面廢止男女兩性在薪資結構、雇用條件等方面的差別待遇；在此同酬法頒布後至1975年12月29日間，各雇主應就本身之員工雇用進行檢討，朝男女同酬之原則邁進。同時，此法案亦授權英國就業部長，在必要時 (如：雇主在此方面的改善進度太慢或有意延誤)，則可將此法之生效日期提前至1973年12月31日起 (惟此項特權，未曾被使用)。

大體上，1970年通過之同酬法，其內容包括：

(1) 明訂此法案之主旨在於防止男女兩性間薪資待遇與雇用條件之差別待遇。

(2) 明訂此法案所適用之對象包括所有依服務契約、學徒契約、或任何勞動或工作契約而受雇者。惟所從事之職業地點完全或大部分均非在英國境內者 (在英國所屬航空及船隻上服務者不受此限)，不在本法保護之列。換言之，不論工商業界受雇人員、皇家服務人員、警察或軍人均在此法含蓋範圍之內，惟對軍警之部分，其申訴程序略異。

(3) 此法明訂任何個人受雇時，若遇下列情事，有要求與異性平等待遇 (equal treatment) 之權利：

a 所從事之工作與異性相似時 (employed on like work)。

b 所從事之工作即使與異性之工作不完全相同，但經工作評估後，其工作評等相當者 (employed on work rated as equivalent)。同時，此法所稱之平

等待遇，不僅包括薪資，尚包括紅利津貼、假期間薪資給付、工作時間及加班工資之計算等。

(4)對雇主採取性別歧視之申訴，可透過個人或集體協議(collective agreements)方式提出。

(5)個人之申訴可在受雇期間，或因性別歧視有關事項而離職後六個月內為之。其所要求之酬勞積欠數額，最多以其所提起申訴前二年內之薪資或薪資差額為限。除此金額外，個人亦可要求最高以二年為期(同上)的非現金給付賠償。

(6)此法亦規定，所謂兩性的平等待遇，並不包括婦女因待產或生產等情事而可享有的特殊待遇或工作條件。同時，它也不包括與退休、婚姻或死亡等有關措施下之工作條件(如退休年金或撫卹津貼等)。

1984年英國同酬法經修正公布實施後，有幾項重要的改變：

(1)所謂的相似工作，已擴大至從事之工作與同一雇主所僱用的異性從事之工作具有同等價值者(equal pay for work of equal value, 通常所稱之同等價值是以所需之心血、技術及決斷程度來評量)。這項改變最重要的意義是，自同酬法實施以來，英國社會職業隔離(occupational segregation)的情形愈趨明顯。許多婦女因無法找到異性從事相同或相似工作者，而不得依此法提出申訴。修正後的同酬法以具同等價值為相似工作之衡量標準，使得以往偏向於純女性從事之工作亦得列入保護之範圍。

(2)修正後之同酬法，特別強調，此法原立意之基礎雖係以保障婦女就業之權利為出發點，但此法所賦予之平等待遇權利，男女兩性均可適用。換言之，男性就業時若遇性別歧視，亦可依此法提出申訴。

(3)英國機會均等委員會(The Equal Opportunities Commission—此為依1975年之反性別歧視法而於1976年成立之單位)有權協助個人依此同酬法提出申訴。這些協助包括向受歧視之個人提供建議，協助有關爭議之解決，甚至必要時可代為支付請求合適建議之開支、律師或專家聘請之費用等。

(4)此法所稱之勞工，並無工作期間之限制；甚至對剛上任之勞工均適用，而且在提起申訴時，可要求前後任人員出庭作證。整體而言，此法案所稱勞工並無年齡之限制，而且其範圍包括：全時(full-time)及部分時間(part-time)工作者；臨時工及永久職員或勞工(temporary as well as permanent workers)；在機構內受雇者及家庭內受雇之勞工(home workers)；自雇者及受雇者(其中自雇者是指個人依合約而工作者)；平常一般受雇之員工與學徒，甚至包括超過退休年齡之老年勞工。

除前述主要內容外，同酬法並針對許多技術性細節，例如：工作評估、申訴程序、相似工作之認定等，作了相當詳細之規定。迄今為止，經認定具有相同工作價值之行業

大致上有：秘書工作相當於科學部門的助理工作；行政助理工作相當於資料分析師的工作；品質控制的女工頭之工作相當於技術訓練男工頭的工作；維修管理之助理（catering assistant）工作相當於司機或受雇作雜事之什工等。同時，英國政府明文指出，英國有關保障婦女權利之法規，若與歐洲共同體（英國於1973年加入歐洲共同市場）所訂的法令相違，則從歐洲共同體之規定。

2. 非契約規定之要項：反性別歧視法（The non-contractual elements of employment—Sex Discrimination Act）

英國1975年通過頒布的反性別歧視法案可說是針對其同酬法所未規定的非契約要項加以補充的措施。其主要內容如下：

(1)明訂此法之宗旨在求男女兩性權利、待遇各方面之均等，以及禁止對已婚者之歧視。不過，此法案亦註明，婦女因懷孕或生產所得享有之特別待遇，並不成為男性控訴性別歧視的條件。而且，有關個人死亡及退休之措施亦非本法適用之範圍。

(2)此法將性別及婚姻歧視分為直接（direct）與間接（indirect）歧視兩大類：

a 所謂的直接性別歧視，是指個人（男或女）所遭受之待遇，與在同樣處境下的異性相較，明顯處於不利的情況時，即為直接性別歧視。此類歧視行為當事人即使未明確表明其行為是否蓄意而為，但任何受不利對待之個人若能證明，該行為當事人有歧視之動機或意圖，即屬直接的反性別歧視。

b 所謂的直接婚姻歧視，是指已婚者所遭受之待遇，明顯的有較同性別未婚者所（可能）遭受的待遇為不利之情事。例如：以某人已婚且家居遙遠為由，不雇用該已婚者。

c 所謂の間接性別歧視，雖較不易清楚界定，但它意指某項要求表面上看來似乎平等開放給男女兩性公開競爭，但事實上此項要求只有某一特定性別的少數人才有機會時，此項需求即屬間接的性別歧視。

d 所謂の間接婚姻歧視定義與前者間接性別歧視大致相似；換言之，它意指某項要求表面上看起來似乎平等開放給已婚者或未婚（男女性別不拘）者公開競爭，但事實上此條件明顯不利於已婚者（同性別之比較）時，即屬間接婚姻歧視。

e 另外，此法亦將因依據同酬法提出申訴而致受害之犧牲者（victimisation）劃屬為受此法保護之對象。

(3)基本上，此法所適用之對象與同酬法相同，但1975年此法頒布時明訂個別家庭受雇者及員工人數在五人以下之小型商店不在此法所舍括之範圍之內。

(4)此法所強調的兩性權利均等是以同酬法所未涵蓋的層面為主。因此，任何雇主不

得以性別或婚姻為由，在員工招募、甄選、晉用、陞遷、轉業或訓練等方面，予以差別待遇。不過，此法亦註明，對某些以特定性別為職業實質要件或資格 (Genuine Occupational Qualification) 者，如男 (女) 模特兒、戲劇角色甄選等，則不受此限。同時，為特定性別案主 (如：女病患等) 之福利而特別提供之服務行業 (如：女性社會工作員)，工廠中夜班工人等 (依工廠法之規定，婦女在某些工廠或場所工作之時間有其高限)，以特定性別為對象的慈善團體及運動競賽等亦不受此反性別歧視法之限制。

(5)此法中亦規定，任何雇用機構或工會等組織，均不得以性別為由，拒絕受理、否決或撤銷會員資格，而且各工業訓練機構、英國人力服務委員會 (The Manpower Services Commission) 及其所轄機構、任何雇主設立之訓練組織，及個別雇主，均不得以性別為由，限制或拒絕個人接受有關之訓練。同時，此法案內註明，雖然此法案並不排斥這些單位在提供職業訓練機會時，予以「反向的差別待遇」(reverse discrimination)，即對某些婦女以往較少從事之工作，予以較男性優惠之考量，但在實際雇用 (包括晉用或陞遷) 時，則不准有此種特殊優待。

(6)此法案中規定，政府應成立機會平等委員會 (EOC)。此委員會之職責在於：(1)廢除所有不當之歧視，(2)促進男女兩性間之機會平等，(3)檢視同酬法及反性別歧視法執行之情形，並在必要時或在就業部長要求下，向就業部長提出檢討報告及改進建議。換言之，EOC不僅是反性別歧視法之執行單位，也是同酬法之執行單位。

(7)受差別待遇之個人可由其本身或透過機會均等委員會提出申訴。當性別歧視事件存在，惟並無受害人時，則只有EOC有權提出告訴 (例如：刊登具有性別歧視的求才廣告)。

1986年英國政府修正此反性別歧視法案，其修正之重點有下列五項：

(1)修改男女訂定不同退休年齡之規定。新法規定：自1987年11月起，所有雇主在訂定退休年齡之規定時，不得有男女性別之差異。婦女提出不公平解雇申訴之年齡高限也提昇至六十五歲，而且除非該工作男女員工之退休年齡均同時降低，否則此年齡之規定維持不變。不過，新法中另加但書，即退休年齡之修改，並不影響政府支付老年年金給付年齡及有關之規定。

(2)適用對象擴大。新法中已撤消舊法中個人家庭受雇者及受雇於五人以下單位不適用該法之規定。同時，新法適用對象亦擴大到小型 (不論多小) 工商業的合夥人。此項規定自1987年2月起生效。

(3)廢止工業界婦女勞工及麵包烘焙行業男性勞工工作時數之限制 (自1987年2月27日生效)。換言之，以往工廠法所強調為保護女工，限制其夜間工作時數之規定，已因輒被用作性別歧視之藉口而予廢止，此項限制之解除自1988年2月生效。

(4)雇主以集體協議方式所簽訂之性別或婚姻歧視規定，將自1987年2月7日起宣告無效。而且，所有雇主或工會均應對其員工薪資、假期及資遣規定進行檢討；若有歧視情事，應與員工進行再協商修改之。

(5)就業部長已決定不再准予訓練機構辦理特定性別團體所開之課程。而且，積極行動措施，自1986年11月起，亦以訓練及鼓勵為限。

二、立法保障婦女懷孕及生產前、後應享之權利

前已述及，在各國保障兩性機會均等的立法中，多半均亦註明，婦女因懷孕或生產所得享有之特別待遇，並不成為男性控訴性別歧視的條件。因此，為確保婦女在懷孕及生產前後得享之權利，許多國家均另訂有相關法規作為保障之依據。於此特以英國及德國為例加以說明（美國聯邦政府並未針對婦女懷孕、生產期間之權益訂有統一法規）：

(一)英國

基本上，英國就業婦女因懷孕及生產得享之權利保障，可分三方面敘述（楊瑩，1989 a & b及1991c）：

1. 產前照顧假 (Time off for antenatal care)

所有懷孕之婦女，不論已婚或未婚，全時工作或部分時間兼差工作者，依法均得向雇主請求產前照顧假，以便完成與醫師約定之產前檢驗或定期檢查。請假時須附醫師或有關醫療人員開具之證明書；得請假之時間，除檢驗工作所需之時間外，尚包括往返交通所需之時間。

2. 拒絕雇主以懷孕或生產為由，不公平解雇之權利。

此項權益並非以所有婦女為對象。其適用對象以「為同一雇主工作」，而且合乎下述三條件之一者為限：

(1)在1985年六月一日以前，即已開始為同一雇主工作達一年以上，而且此工作屬全時性質（即每週至少工作十六小時），同時，該雇用機構員工須達二十人以上者為限。

(2)在1985年六月一日以後才開始為同一雇主全時工作達兩年以上者；或在此日期之前已開始全時工作達兩年以上，但雇用機構員工人數未滿二十一人者。

(3)部分時間（每週工作八至十六小時）工作達五年以上者。

3. 生產期間留職之權利

此項權利以合乎下列所有五項條件者為適用對象：

(1)在生產期第十二週以前已為同一雇主連續全時工作（每週工作十六小時或以上）兩年以上，或以部分時間方式工作（每週八至十六小時）五年以上者。

(2)在生產期第十二週以前的最後一天仍在職者。

(3)至少要在將請求產假之二十一天以前即通知雇主，有關產假期間留職之申請。同時，若雇主要求，亦須在懷孕二十六至二十八週時檢附醫師開具之書面證明文件。

(4)雇主在婦女生產第一週以後的四十九天之後，得函請婦女保證生產假滿期後一定回原機構工作。接到此信後，婦女必須在十四天內回覆，否則留職權利將被撤銷。

(5)婦女必須去函雇主，再次表明並通知其將確定返回上班之日期。而且，此函必須在返回機構上班二十一日之前寄達雇主手中。

凡合乎上述五條件者，方得享有最多為期四十週的生產假期。此生產假自生產當週的十一週前起算，迄至產後二十九週為止。但若屬早產，則此假期自生產週起算，最多以二十九週為限。另外，若遇下述四種情況，生產假之期間可再往後延長四週：(a)患病且具醫師證明者，(b)雇主願意延長產假者，(c)在應返回機構上班日，遇工作中斷（如罷工）情事者，(d)因前述工作中斷事故，以致無法通知雇主返回上班日期者。

(二)西德

西德政府針對婦女特別之生理狀態而制定之福利法規包括（陳惠馨，1989）：

1. 母性保護法：

此法係於1968年訂定，並於1985年修改。其主要目的旨在保護懷孕的職業婦女。它不僅適用於具勞動關係之婦女，並且適用那些從事家庭副業工作或類似工作之婦女，惟先決條件是他們必須係按件工作者（母性保護法第一條）。其目的乃在保護即將成為母親或已成為母親的懷孕就業者及胎兒、初生兒。本法共包括二十五個條文，對於實施母性保護的方法包括：工作場所之措施，產前、產後一定時間工作之禁止，產假未工作期間工資之給付或其他金錢之補助，以及其他非金錢之對母性之補助。茲將其中較重要之相關規定摘錄如下：

- 懷孕之婦女若經醫生證明其繼續工作將損害本身及胎兒之生命或健康者，即不得繼續工作（第三條第一項）。
- 懷孕母親在生產前六週不得工作，但若其明示願意繼續工作者不在此限（第三條第二項），此願意繼續工作之表示得隨時撤回。
- 生產後之婦女在生產後八週內不得工作，對於生產早產兒或多胎兒之母親則生產後十二週不得工作（第六條第一項）。
- 生產後之婦女在產假後幾個月內繼續工作時，若醫生證明其尚未完全恢復工作能力時，則不能讓其擔任超出其能力負擔之工作（第六條第二項）。
- 哺乳之母親得要求一天兩次半小時或一次一小時的哺乳時間；若其一天加起來工作超過八小時者，則得要求兩次至少四十五分鐘或一次九十分鐘（若在工作場所附近無哺乳之機會）的哺乳時間。

- 哺乳時間不得算入其他規定中所規定之休息時間中。
- 對於那些從工廠或包工拿工作回家之「在家工作者」，該工廠或分包工作者須依哺乳時間算一小時工資之百分之七十五付費給該哺乳者（第七條）。
- 懷孕或哺乳之母不得超時工作或在夜間二十時至早晨六時期間工作，亦不得在星期日或假日工作（第八條）。
- 若雇主在解雇時或解雇後二週內，知道所雇之女性員工懷孕或生產，則禁止雇主解雇懷孕婦女及生產後未達四個月之婦女。但對於那些懷孕五個月以上，在同一雇主家中從事家務、教育或照顧工作且必須全時工作之婦女不適用此一規定（第九條）。
- 婦女在其懷孕期間或生產後的產假期間可以不受時間之限制，解除其與雇主在產假結束後之勞動關係（第十條）。

除外，對於職業婦女因懷孕或哺乳而依法不得從事工作者，西德母性保護法內仍給予其取得工資之機會。此可分為幾種情形：

- 對於適用本法之婦女，若其不能依帝國保險法取得母親津貼者，其雇主應繼續付其依前述法律規定不得工作期間之工資。該工資依懷孕前十三週或懷孕前三個月之平均薪資計算（若懷孕後才有勞動關係者，則刪開始工作之十三週或三個月之平均工資）（第十一條）。
- 對於那些在他人家庭幫工，且因依母性保護法第九條規定，於懷孕五個月後不得工作之婦女，得自其不得工作時至有資格領取母親津貼之前，領取一項由聯邦政府所支付之補助金（第十二條第一項）。
- 參加法定疾病保險之婦女在懷孕假（第三條第二項）及生產假（第六條第一項）期間，得依帝國保險法或農家疾病保險法取得母親津貼。
- 對於未參加法定疾病保險之婦女，若其在第三條第二項保護期間始有勞動關係，在家工作或其勞動關係在懷孕期間被雇主合法解雇時，則其可自聯邦政府領取本法第三條第二項、第六條第一項保護期間之母親津貼，但其金額不得超過四百馬克。

另依母性保護法第二十一條規定，違反本法之規定時，最高可罰至五千馬克；若因此致婦女勞工受身體或勞力傷害之危險，最高可罰至一年之自由刑。

2. 1924年訂定、1985年12月修改之帝國保險法

前項有關母性保護法之規定，乃係對於就業之婦女於懷孕、生育、產後期間的保護措施。而帝國保險法中對於懷孕婦女有關懷孕、生育、產後期間的福利措施不再限於就業婦女。凡是有保險之婦女，懷孕後均得享受該法規之福利措施。帝國保險法所規定之

福利措施較重要者有：

(1)母性輔助措施：包括懷孕期間醫生、助產士之檢查、照顧（帝國保險法第一九五條，類似母性保護法第十五條）。所謂醫生之檢查、照顧包括懷孕與否之確定檢查、實驗檢查、懷孕期間之各項定期檢查。

(2)生育補助：若孕婦在懷孕期間依規定做定期檢查，則生育後得領一百馬克之補助金（第一九八條）。

(3)在生育後六天以內的住院費用由保險公司付費（第一九九條）。

(4)母親津貼之領取：投保者在依母性保護法第三條第二項規定期間，若有一勞動關係存在或從事在家工作（家庭副業），或其先決要件其必須在生育前十個月至四個月之間（包括該月），至少已有十二週之保險紀錄或有勞動關係存在（第二〇〇條第一項）。

(5)母親津貼之計算：依過去三個月法定每日平均淨工資（已去除法定給付之平均每日工資）。若工資依星期計算，則生育前過去十三週之平均工資計算。其大約在每日三·五馬克至二十五馬克之間（第二〇〇條第二項），最高每月達七十馬克。

(6)帝國保險法對母親津貼之計算日期乃產前六週，產後八週；多胎兒、早產兒則十二週（第二〇〇 a 條）。

(7)不能依第二〇〇條及二〇〇 a 條規定取得母親津貼者，可以依二〇〇 b 條規定在生育時取得一五〇馬克之母親津貼。

三、各國提供的與婦女有關的福利給付

整體而言，各國為婦女特別提供的福利給付包括：生產津貼、子女津貼或教育金、以及寡婦年金。而後者在許多國家中均漸改為兩性均適用的遺屬（配偶）年金。茲以英、美及西德為例，分別說明如下：

（一）英國

英國為婦女所提供的福利給付包括：

1.經財力調查的「生產費用給付」(Maternity Expenses Payment)此項「生產費用給付」適用的對象，必須滿足下列四條件 (CPAG, 1991: 269-270)：

(1)個人或其同居生活者 (partner) 在申請生產費用給付時，已領取或具備領取前述所得支持 (IS) 或家庭信用 (FC) 之資格。若此次係第一次分娩，而且生產個人或其同居生活者屬低收入工作者，則在子女誕生後即應儘速先申請家庭信用給付。一旦獲得家庭信用給付，則自然可申請此生產費用給付。不過，儘管此項條件符合，申請此項給付者，仍應受下條申請時期之限制。

(2)此項生產費用給付之申請，可以在預產週頭一天往前推算的十一週內為之，最遲

不得超過產後三個月。其中「週」(Week)的計算，是以週六及週日交界的凌晨(週日凌晨零時)起，計算七天為一週。預產週之書面證明可以是下列三者之一：

- a. 生產證明；
- b. 醫師或助產士註明預產週的箋函；
- c. 能顯示預產週或時期的產前診所約診證明。

實際生產日之書面證明，則除生產證明外，亦可以子女出生證明或官方支給兒童給付的詳細紀錄代之。

(3)申請者的資本所得必須合於規定。即：申請者之存款不得超出五百英鎊。凡超過一英鎊，即減少一英鎊的津貼給付。

(4)申請者必須在規定期間內提出補助申請。一般而言，申請期間不得早於產前十一週，且不得晚於產後三個月。

若個人或其同居生活者並非親自生產得其子女，而係領養子女，則只要在該嬰兒滿十二個月前提出申請，亦可領取經費補助。不過，此項申請亦必須在領養後三個月內提出才行。同時，即使此嬰兒之親身父母申領過此項給付，只要領養者之資格符合規定，仍可再申請此給付。若申請此項生產費用給付之個人年未滿十六歲，不符合申請所得支持及家庭信用給付之條件，則可由其共同居住之成人(如果他們的資格合於規定)申請之。

然而，若申請者或其同居生活者涉入工會爭議糾紛中，則其領取此生產費用給付之資格將依其當時究係領取所得支持給付或家庭信用給付而略有不同。領取所得支持給付者，如果在提出申請時所涉入之罷工行動已達六個月或以上，仍符合領取此生產費用給付之條件。但對領取家庭信用給付者而言，只有在其家庭信用給付之申請是在罷工行動開始之前提出者，才符合申領此生產費用給付之資格。

至於此生產費用給付之金額，則係採一次現金給付之方式，發給一百英鎊(死產者亦同)。

2. 法定生產給付 (Statutory Maternity Pay)

國民保險方案事實上是英國現行社會安全制度的核心。此制度創於1946年，但迄今已歷經多次變革。其基本概念是在於「預防」人們陷入貧窮。保險的範圍包括疾病(含慢性疾病)、失業、工作意外傷害或職業病、以及退休。由於此保險方案原先假設大多數男人都會結婚並負擔一家庭的生計，因此，其保險費之計算亦包括賴其扶養之配偶、子女，以及其太太可能致寡的風險在內。除外，此保險所涵蓋的範圍，還包含孤兒津貼、以及生產與死亡時的一次給付。傳統上，已婚的婦女是被視為由其先生扶養之眷屬，但目前工作中的婦女也已繳納全額的保險費，並且得以享有其本身各項保險給付之權利，包括其因懷孕生產而中斷就業所得領取之生產給付。

英國的法定生產給付基本上是由雇主支付，它等於是婦女在產假期間依法得要求雇主支給的最低工資。因此，此項給付是視為個人所得的一種，必須依法課稅。基本上，申請此種法定生產給付者，必須滿足下列條件(Rowland, 1991:52-57)：

(1)申請者必須是繳付第一類保險費的受雇者，同時該申請者若有下列情事之一，則不具申領資格：

- a. 正常的總收入低於每週投保最低薪資（目前為每週四十六英鎊）者；
- b. 未向雇主事先提供合適的生產通知，或未能提出充分的醫療證明者；
- c. 不在英國境內，且亦非居住於歐洲共同體各會員國境內者；
- d. 依法拘禁或在獄中服刑者；
- e. 迄至「合格週」(Qualifying week)時，尚未連續受雇二十六週者（但被雇主以規避支付此項法定給付為由，而提前解雇者除外）；
- f. 在「合格週」時，並未在職或已未繼續受雇者。

前述的「合格週」，是指婦女預產該週以前的第十四週。而「一週」之計算方式，是以週日的凌晨零時起算，為期七天，為所謂的「一週」(One week)。

(2)在屆臨「合格週」之前，已為同一雇主連續工作至少達二十六週者。此即：婦女在生產前第十五週的最後一天時，已為同一雇主連續工作至少二十六週。

(3)申請者必須事先在規定期間內將預產期以及計畫請產假情事通知雇主。此項通知應包含由醫師或助產士所開具的預產期證明，而且此項通知應在開始領取生產給付的三個星期內為之。同時，如有意返回原工作崗位，亦應以書面將此工作意願通知雇主。

(4)申請者在「合格週」最後一天之前的八週內，其每週平均薪資必須至少達到第一類保險費繳納的最低投保薪資（1991-92年為每週至少五十二英鎊）。此週薪之計算包括平常薪資、紅利、加班費、法定疾病給付(Statutory Sick Pay)等在內，但不包括假期基金(holiday fund)、信託基金或營利所得。

(5)在雇主支付此項「法定給付」期間，申請者不得從事任何其他工作。

(6)在產後，申請者不得為其他雇主工作。

(7)即將在十一週內臨盆，或最近剛剛分娩。

凡是合乎上述條件者，取得享有最長為期十八週的法定生產給付。給付期間自生產前六週開始，至產後六週為止，加上生產該週，為期共十三週。另外的五週給付，則可由申請者自行決定在產前或產後領取，或分散於生產前後，合計五週；如此，則生產給付期間即可達最高的十八週規定。值得一提的，受雇婦女若在產前六週內仍繼續上班工作者，並不能將此領取法定生產給付之期間往後延長，在其可依法領取生產給付時仍在職，等於放棄其當時（工作期間）領取生產給付之權利。

至於此「法定生產給付」之金額，則依申請者任職期間的長短而有高、低之給付標準。若申請者在產前第十五週的最後一天，已為其雇主全時工作（指每週至少工作十六小時）達兩年以上；或已為其雇主以部分時間方式工作（指每週工作少於十六小時，但高於八小時）達五年以上者，在其得享領「法定生產給付」之最初六週時，可領取較高額（Higher Rate）之給付。此「較高額」給付，原則是其「合格週」之前八週的平均週薪的九〇%；但自第七週起，此項給付金額即改以「較低額」（Lower Rate）標準支付。此「較低額」標準，依1991-92年時之給付標準，為每週44.50英鎊。由於此數額並未達最低的投保薪資標準（52英鎊），因此，領取此項給付期間可以不必繳付國民保險費用。若此時因收入降低，不足以維生時，復可於領取此項給付之同時，依規定申領「所得支持」或「家庭信用」給付。

此項「法定生產給付」之支給，是以婦女生產之事實為認定標準。生育雙胞胎或同時生育兩名以上子女時，並無法因而增加給付金額。若一婦女在懷孕二十八週之後，但在預產期之前有死產之情事，仍可比照前述生產規定，申領生產給付。但若此死產是在預產期前十二週以前發生者，則不得申領「法定生產給付」，惟得改領「法定疾病給付」。

3. 生產津貼 (Maternity Allowance)

對不符合向雇主申請前述「法定生產給付」者而言（例如：最近才離職者、轉換工作者、或自雇者），若滿足下列資格條件，即可申請國民保險方案下的「生產津貼」給付 (Rowland, 1991: 57-58)：

(1)申請者在生產前第十五週的最後一日時，以在近五十二週內（相當於一年內）至少繳付二十六週（約半年）國民保險費（第一類保險費或第二類保險費）者。

(2)申請者在往後十一週內即將臨盆者，或甫生產者。

(3)申請者目前未就業或工作者。

(4)申請者在生產前第十四週再往前推算的一年內，至少曾工作二十六週，且在產前第十五週的最後一日時，已懷孕二十六週者。

符合前述四項規定之婦女，即可申領國民保險方案下的生產津貼。此項收入在申請「所得支持」給付時，則須合併計算。生產津貼的給付標準，在1991-1992年時為申請者每週40.60英鎊；賴其扶養之成人，則每人每週增給24.50英鎊。給付期間最長以十八週為限，此規定與前述「法定生產給付」相同。

4. 兒童給付 (Child Benefit)

英國福利給付制度中所稱的「兒童」是以具下列三項條件之一者為範圍 (Rowland, 1991: 115-117)：

(1)年未滿十六歲者；

(2)年未滿十九歲，且正在英國政府認可的教育機構接受全時的中等教育者；

(3)年未滿十八歲，雖未在教育機構全時就讀，但仍合於處在「延長期間」(the extension period)之規定者。

基本上，不論是否為英國公民，所有在最近一年內於英國境內居住超過一八二天者，若其扶養之子女合於上述條件且亦居住於英國境內者，均可申領此項「全民性」(universal)的兒童給付。此項給付的標準在1991-92年時，長子(女)每人每週為8.25英鎊，其餘子女每人每週為7.25英鎊。

很顯然的，依前述規定，為扶養同一兒童而有權申請兒童給付者，並不只婦女一方。當有權申請給付者超過一人時，英國政府規定了申請者考慮的優先順序(此項給付雖屬全民性福利給付，但一定要由個人提出申請，方得享領。英國政府並不主動發給)。此優先順序如下：

(1)與該兒童共同居住者為第一優先。

(2)若夫妻共同居住(residing together)，則以妻為優先。

(3)若共同居住者有父(母)親或其他親屬，則以父(母)親為優先。

(4)若該兒童之父母並未結婚，而僅是同居，則以母親為優先。

(5)在其他情況下，由合於領取資格者同意之另一人為申請者。

(6)由政府指定申請者。

若此兒童係由單親扶養，則扶養者尚可申請單親給付，此給付每子女每週為5.60英鎊。若係以監護人身分扶養兒童(孤兒)，則此監護人每週可領取10.70英鎊(Rowland, 1991:120-122)。

5. 為寡婦所提供的福利給付

英國為寡婦所提供的福利給付大致上可分為繳費式(contributory)的福利給付、非繳費式(non-contributory)的福利給付，以及寡婦退休年金(Category B Retirement Pension--for a widow)三大類。其中，繳費式的福利給付又可分為寡婦給付(Widow's Payment)、寡母津貼(Widowed Mother's Allowance)，以及寡婦年金(Widow's Pension)三類。茲分別說明如下(Rowland, 1991:62-77)：

(1)寡婦給付(Widow's Payment)

1988年4月11日以前，英國婦女若配偶死亡，且具備規定之條件者，得申領每週為數約57.65英鎊的寡婦津貼(Widow's Allowance)。但前述寡婦津貼已於1988年時取消。配偶在前述日期以後死亡者，依新修改之規定，則改為申領一次給付的寡婦給付(Widow's Payment)。此項給付之申請者必須具備下述三項條件：

A.配偶生前必須已繳納一規定金額以上之保險費；或配偶是因職業災害或疾病死亡。

B.申請者在配偶過世時，必須年未滿六十歲；或若申請者年在六十歲以上，則其配偶生前必須不具備申領A類退休年金給付之資格（即其配偶死亡時未滿六十五歲，或尚未退休，或未繳納足額的保險費）。

C.申請案必須在配偶過世後的十二個月內提出。

此項給付以一次給付方式發給，1991-92年其金額為一千英鎊。惟若配偶死亡時，申請之婦女並未與其配偶同住，而是與另一男子同居共同生活時，則不具備申領此項給付之資格。

(2)寡母津貼 (Widowed Mother's Allowance)

申請此項津貼者必須具備下述二項條件：

A.配偶生前必須已繳納一規定金額以上之保險費；或配偶是因職業災害或疾病死亡。

B.申請者必須具備有下列三項條件之一：

a.正懷有亡夫之子女者；

b.具備申領兒童給付的資格；

c.與一年未滿十九歲之青少年或兒童共同居住，且該青少年或兒童係合於申領兒童給付者。

此項津貼之支給標準，在1991-92年時為：申請者每週52.00英鎊；賴其扶養之兒童，每人每週10.70英鎊。

如果配偶係於1979年4月5日之後死亡，則可增領一筆與所得相關之額外年金 (additional pension)。同時，申領寡母津貼者，每年亦可領取為數約十英鎊的聖誕節節金。惟若亡夫生前所繳之保險費不足額時，則前述給付金額將隨之降低。基本上，只要扶養合於資格規定之兒童，即可享有申領此項津貼之權利。惟若寡婦再婚或與另一男子同居共同生活時，此項津貼即告中止。同時，在寡婦津貼給付期間屆滿後，若合於規定條件，則可申領下述的寡婦年金。

(3)寡婦年金 (Widow's Pension)

申請此項寡婦年金者必須具備下述四項條件：

A.配偶生前必須已繳納一規定金額以上之保險費；或配偶是因職業災害或疾病死亡。

B.申請者不具備享領寡母津貼之資格。

C.配偶若係於1988年4月11日或以後死亡，則申請者在配偶過世時或在停止領取

寡母津貼時，年齡必須在四十五至六十五歲之間。但配偶若係於1988年4月11日以前死亡，則申請者在配偶過世時或在停止領取寡母津貼時，年齡必須在四十至六十五歲之間。

D.申請者必須年在六十五歲以下。

1991-92年時，此項給付為每週52英鎊。若申請者配偶係於1979年4月5日之後過世，則申請者尚可依其亡夫生前所得，增領一筆與所得相關之額外年金。但若亡夫生前繳納之保險費不足額時，此寡婦年金即採減額給付。

配偶若係於1988年4月11日或以後死亡，且申請者在配偶過世時或在停止領取寡母津貼時，年齡未滿五十五歲，其可領之給付金額每差一歲，減少7%。但配偶若係於1988年4月11日以前死亡，則申請者前項年齡之規定降為五十歲。

(4)非繳費式的寡婦給付 (Non-contributory Widows' Benefits)

此項給付之申請者必須具備下述二項資格：

A.配偶在1948年7月5日時，年須屆滿六十五歲。

B.配偶生前具備領取C類退休年金的資格；或配偶係於1970年11月2日以前過世。而且，申請者與其配偶生前均已滿足此項年金所規定之居住條件（例如：在1948年6月5日至1970年11月1日之間，或在年滿八十歲之後，在英國居住期滿十年）。

此項給付之支給標準，依申請者領取寡婦福利給付之性質而異。對領取寡母津貼之申請者而言，若其本人合於前述資格，但其配偶生前並未繳納足額之保險費時，1991-92年時其給付金額為：申請者每週31.25英鎊，賴其扶養之兒童每週10.70英鎊。對領取寡婦年金者而言，若申請者合於前述資格，則每週領取31.25英鎊。

(5)為已婚婦女 (for a married woman) 與寡婦 (for a widow) 所提供之B類退休年金 (Category B retirement pension)

若將英國現行的退休年金制度依其「領取對象」加以區分，則英國的退休年金，可分為下述四大類 (Rowland, 1991:72-79)：

A類退休年金 (Category A retirement pension)——

此係以投保人本身繳納之保險費紀錄為依據。

B類退休年金 (Category B retirement pension)——

此係以投保人配偶所繳納的保險費紀錄為依據，其下又可分為：

為已婚婦女所提供者 (for a married woman)

為寡婦提供者 (for a widow)

為鰥夫提供者 (for a widower)

C類退休年金 (Category C retirement pension)——

此類年金屬於非繳費 (non-contributory) 的年金，專門付給在 1948 年 7 月 5 日時已年逾六十五歲者，及其寡婦。

D類退休年金 (Category D retirement pension)——

此類年金亦屬非繳費的年金，專門付給現年已屆滿八十歲者。

茲以 1991-92 年之給付標準，將與婦女特別有關之 B 類退休年金介紹如下：

B類退休年金——為已婚婦女提供者：

此年金之領取，須符合下述基本條件：

- a. 配偶保險費之繳納紀錄合於領取退休年金資格者。
- b. 本人及配偶兩人均超過可退休年齡者。
- c. 配偶合於領取 A 類退休年金資格者 (此係指達可退休年齡，目前此標準為男六十五歲，女六十歲；且配偶繳納保險費的紀錄及資格，已符合領取退休年金條件者)

此年金每週給付之金額為：申請者本人，£31.25，

兒童依賴人口，每人 £10.70。

除外，尚可依個人條件領取：

- a. 若申請人超過八十歲，每週可增領 25 便士年齡加發金。
- b. 若延後領取退休金，則可加領延後加發金。
- c. 十英鎊的聖誕節禮金。

B類退休金——為寡婦提供者：

此年金之領取，須符合下述基本條件：

- a. 配偶生前保險費繳納紀錄合於領取退休年金之條件，或配偶係因工業災害或疾病而死亡。
- b. 配偶過世時，申請者已年逾六十歲者，或在年滿六十歲之前沒多久方成為寡婦，而且合於領取寡婦年金資格者。若配偶過世時，申請者年未滿六十歲，而且並未領取寡婦年金時，若合於下列條件任一，仍可申請此類年金：
 - (a) 未申請寡婦年金者。
 - (b) 申請寡母津貼，但未領寡婦年金者。
 - (c) 與他人同居者。
 - (d) 在 1971 年 4 月 4 日之後再婚者。
 - (e) 由於「重覆」(over lapping) 規則之限制，以致不合領取寡婦年金者。
 - (f) 現年逾六十五歲者。

此年金每週給付之金額為：申請者本人，£52.00，
兒童依賴人口，每人£10.70。

另外，尚可依個人條件領取：

- a. 年逾八十歲者，可每週增領年齡加發金25便士。
- b. 以配偶在1961年及1975年間所繳之分級年金保險費為基礎，領取分級退休給付。
- c. 若配偶生前延後領取退休年金者，可領延後增發金。
- d. 依配偶在1979年4月5日之後在SERPS(State Earnings Related Pension Scheme) 方案下之薪資，領取額外年金。
- e. 十英鎊的聖誕節禮金。

此年金之發給，並不像前述寡婦年金般，若再婚（只要申請者再婚是在1971年4月4日以後即不受此限）時或與他人同居時即告終止。

除前述為婦女提供之福利給付外，英國之B類退休年金尚有特別為鰥夫提供者。茲說明如下：

B類退休年金——為鰥夫提供者

領取此年金之基本條件為：

- a. 配偶生前保險費之繳納紀錄合於領取退休年金之條件。
- b. 申請者在1979年4月4、5日之後才滿六十五歲。
- c. 申請者和其配偶均已達可退休年齡之後，其配偶方過世者。

1991-92年時，此年金每週給付之金額為：申請者本人，£52.00；兒童依賴人口，每人£10.70。另外，尚可依個人條件領取：

- a. 年逾八十歲者，可每週增領25便士的年齡加發金。
- b. 以配偶生前在1961年及1975年間所繳之分級年金保險費紀錄為基礎，領取分級退休給付。
- c. 依配偶在1979年4月5日之後的與所得相關的分級年金給付（SERPS）薪資為基礎，領取所得相關年金之額外年金。
- d. 若配偶生前延後領取退休年金，則申請者可領延後加發金。
- e. 十英鎊的聖誕節節金。

此鰥夫退休年金亦不因申請者再婚或與他人同居而終止。

(二)美國

基本上，美國中央政府的社會安全制度所提供的福利給付，是以下述四項目為主 (Foster, 1991:605-621)：

1. 退休年金 (Retirement Pensions)

2. 遺屬給付 (Survivors' Benefits)

3. 醫療照顧——但以年滿六十五歲或以上者，以及未參加其他由雇主提供的私人保險方案之殘障者為範圍。

4. 殘障給付 (Disability Benefits)

因此，美國社會為婦女所提供的福利給付，多半是由各州政府自行訂定。在聯邦政府方面，其為婦女所提供的相關給付係以遺囑給付為主。這些遺囑給付項目，主要有下列五項：

1. 喪葬補助金 (Funeral grant)

2. 配偶（鰥寡）年金 (Spouse's pension)

3. 子女年金 (Children's pensions)

4. 賴其扶養的父母年金 (Dependent parents' pensions)

5. 賴其扶養的孫子女年金 (Dependent grandchildren's pensions)

喪葬補助金之發給是採定額方式一次支給，凡受雇者合於給付資格且具投保身分時過世，且留有遺孀或子女待扶養時，即發給為數255美金的喪葬補助金。

無論是何種遺屬年金，各類遺屬年金之申領資格，基本上，是依投保者本身之條件及有無子女而略異。若投保者無子女合於領取子女年金之條件時，領取其遺屬年金之資格為：

a. 投保者為年金領取者，並且

b. 投保者為合於「完全投保」規定之受雇者 (fully insured employees)。

而要達到「完全投保者」之條件，每一受雇者必須具備的最低投保續點季數 (calendar quarter) 為：(a)至少須有六季投保續點，並且(b)在1950年之後（或年滿二十一歲之後），每一曆年 (Calendar Year)均須至少有一季投保續點。

若投保者有子女待其扶養時，則領取配偶（鰥寡）年金及子女年金之資格為：

a. 投保者必須是年金領取者，

b. 投保者必須是「完全投保」的受雇者，並且

c. 必須是「目前亦投保」(currently insured) 之受雇者。所謂的「目前亦投保」一詞，意指受雇者在死亡、退休或殘障前的十三個曆季 (calendar quarter) 之中，至少具備有六個曆季的社會安全投保續點，涵蓋在社會安全的保險範圍內。

茲將遺屬年金中與婦女關係較密切之配偶年金與子女年金說明如下：

1. 配偶（鰥寡）年金 (Spouse's Pension)

領取此年金之資格是：申領者必須與死亡的受雇者結婚至少達一年以上，或係該受

雇者子女的生身父母，並且具備下列條件之一：

- A.年逾六十歲的鰥夫或寡婦，且未再婚者（但六十歲以後再婚者除外）。
- B.年逾六十二歲的前夫（妻），且與該受雇者結婚至少已達十年以上者。
- C.鰥夫、寡婦，或已離婚之婦女有子女賴其扶養，且該子女年在十六歲以下，或年未滿二十二歲即已致殘者，而且該子女正接受以受雇者薪資所得為基礎之福利給付者。
- D.年逾五十歲的鰥寡者或已離婚之婦女屬身體殘障者，或在受雇者死亡後的七年之內致殘者，或在領取子女年金七年之內致殘者。

美國遺屬給付中的配偶（鰥寡）年金主要是以過世的受雇者其得以領取的年金給付為基礎。其給付金額之計算方式與退休年金之計算方式相同。若沒有賴其扶養之子女且配偶年逾六十五歲者，其可領之配偶（鰥寡）年金相當於受雇者可領之基本退休年金。若配偶年逾六十歲，但未屆正常退休年齡，其配偶年金之金額即以年六十歲時減少至71.5%，年屆正常退休年齡時支領100%，按比例酌減之。若配偶年未滿六十歲，則其配偶年金以支給71.5%的受雇者基本退休年金為標準。

若配偶有子女待其扶養者，則不論配偶年齡多寡，其可領之配偶（鰥寡）年金，均以受雇者基本退休年金的百分之七十五為原則。

2. 子女年金 (Children's Pension)

受雇者死亡時，若有未婚子女合於下二條件之一者，即可申領子女年金：

- A.年未滿十八歲者，或年在十九歲以下且正在中、小學就讀者；或
- B.在二十二歲之前即已致殘者。

子女年金之金額係死亡受雇者原可得之基本退休年金的百分之七十五。

(三) 西德

西德所提供與婦女有關的福利給付，主要包括下述五項(Foster, 1991: 249-262)：

1. 生產給付 (Maternity Benefits)

西德婦女生產給付的財源是由其地方政府設立，但受中央督導的疾病保險基金支應。其對象包括：

- A.薪資所得低於最高投保薪資上限之受雇者。
- B.個人薪資所得超過最高投保薪資上限，但以往曾涵蓋在基金適用對象範圍內，而且一直維持其自願投保身分者。
- C.投保受雇者之親屬（賴其扶養者）領取生產津貼 (maternity allowance) 者，在生產期之前的第十週至第十四週之間時，至少必須已有為期十二週的保險費繳納續點。

2. 子女出生補助金 (Birth Grant) :

一般而言，此補助金採一次給付一百馬克為標準；但對不合申請下述生產津貼之母親而言，則可增加為二百五十馬克(Foster, 1991:261)。

3. 生產津貼 (Maternity Allowance)

西德生產津貼之給付，是以投保人薪資所得淨額為計算標準，最高以每月支給七百五十馬克為限。對一般婦女生產者而言，此項津貼支給期間是自產前六週起至產後八週為止；對早產婦女或雙胞胎產婦而言，則以產後支給十二週為原則。

惟自1986年元月1日起，西德引進所謂的「父母給付」(parental benefit)，取代了前述的生產津貼。此項父母給付在產後六個月內採定額(每月六百馬克)給付方式支給；自第七個月開始，此項給付則依父母收入高低而定，收入超出某一規定額度者則喪失領取資格。父母給付之期間最高以十二個月為限，且係以雙親中必須有一人在家照顧小孩者為給付條件。

4. 家庭津貼 (Family Allowances)

申領此項家庭津貼者並無資格條件之限制。凡家中育有十六歲以下子女，或子女年逾十六歲、未滿二十五歲且仍接受全時教育者，或子女未滿二十七歲且正在軍中服兵役或從事公職者，均可領取此項家庭津貼。其給付金額之計算依子女數而略異。生第一個子女之家庭津貼為每月五十馬克；就第二個及排行在第二以下之子女而言，其父母可領之家庭津貼金額，依其收入而定。父母收入超過一規定金額(1991年時此規定金額為：育有二子女者，家庭收入以45,000馬克為計算標準；育有三子女者，此收入標準提高為54,200馬克)時，其得領取之家庭津貼數額即依父母收入而酌減。大體而言，西德1991年時家庭津貼之標準如下(Foster, 1991:262)：

子女排行	最低額	最高額
第一個子女	50馬克	——
第二個子女	70馬克	100馬克
第三個子女	140馬克	220馬克
第四個或以後之子女	140馬克	240馬克

5. 遺屬給付 (Survivors' Benefits)

目前西德的社會安全制度中，遺屬給付的項目主要包括配偶(鰥寡)年金(Spouse's Pension)，以及子女年金(Children's Pension)兩大項。除此二項給付外，對在1989年1月1日健康保險改革之前，即適用其原有疾病保險基金給付之受雇者，尚可由其疾病保險基金(The Sickness Fund)支給喪葬補助金(funeral grant)。此喪葬補助金支給標準依對象身分而略異。若係投保人過世，支給其遺屬2,100馬克的喪葬補

助金；若係投保人之家屬過世，則支給1,050馬克。在1989年1月1日之後才投保疾病保險者，則不合乎發給喪葬補助金之條件。茲將前述二項年金給付之資格條件摘述如下（Foster, 1991:254-256）：

(1)資格條件：西德遺屬年金（Survivors' Pensions）是以下列人員之遺屬為給付對象：

- A. 領有退休年金或殘障年金之年金領取者；而且
- B. 繳納保險費續點期間達六十個月之受雇者。

(2)配偶（鰥寡）年金（Spouse's Pension）

自1986年1月1日起，西德已將以往鰥夫與寡婦兩種不同的年金給付，改採兩性相同的待遇。凡配偶在退休前死亡，且合乎下述條件者，即得申領配偶（鰥寡）年金：

- A. 若配偶年在四十五歲以下，並未殘廢，且亦未育有賴其扶養之子女時，即可申領60%的部分殘障年金（partial disability pension）。
- B. 凡配偶年滿四十五歲，或身體殘障，或有子女待其扶養者，則其可領之配偶年金為該受雇者死亡時得領之退休年金的60%或死亡時若殘障得領之全額殘障年金。若受雇者年未滿五十五歲，其殘障年金以其年屆五十五歲時可能具有的保險費繳納續點年數計算之。

依西德政府之規定，遺屬本身工作所得及社會安全之收入，可享受部分稅負減免之優待，但其來自財產（房地產）、資本門及公司投資之收入，則無法享受減稅之優待。但是，此種領取配偶年金得享減免稅負的措施，西德政府正打算自1986年的1月1日起，在為期十年內廢除此項優待。對領取老年年金者之遺屬而言，在配偶死亡後三個月內，遺屬可領取全額的配偶年金，但超過三個月後，則只發給60%的（領取年金者）退休或殘障年金。同時，當遺屬再婚時，此配偶（鰥寡）年金即中止，並於中止時發給相當於其配偶（鰥寡）年金每年可領金額的二倍（equal to twice the annual spouse's pension）的一次（lump sum）給付。

(3)子女（遺屬）年金（Children's Pension）

當受雇者過世時，若其子女未滿十八歲，或已滿十八歲，但未滿二十五歲，且未婚並在學或身體殘障時，即可申領子女（遺屬）年金。若受雇者在退休前死亡，每一賴其扶養之子女可領之子女（遺屬）年金金額，為該受雇者在過世時原可支領的殘障年金的10%，若受雇者過世時年未屆滿五十五歲，其殘障年金之計算，仍以至其年滿五十五歲時可累積之保險費繳納續點為標準（Foster, 1991:256）。

若死亡者為領取年金者時，其每一賴其扶養之子女可領之子女（遺屬）年金金額，亦為其退休年金，或殘障年金的10%。若雙親均過世，則該子女可領之子女（遺屬）年

金加倍計算。

不過，子女（遺屬）年金及配偶（鰥寡）年金兩類遺屬年金之總額，不得超過受雇者在世時得領之退休年金或殘障年金金額。

肆、婦女福利的發展趨勢

總而言之，由前述歐美先進國家保障婦女權益之立法與福利服務的項目可知，各社會有關之措施，雖均以爭取婦女基本工作權與福利權開始，但是，發展迄今，均以覓求兩性機會與權利之均等為終極目標。不過，由前述歐美主要國家現行制度之介紹可知，各國有關措施之內容與執行方式仍依各該社會結構、文化背景、以及社會福利制度而有所差別；而且，大多數國家所實施或提供之婦女福利服務，均係以其社會安全制度為主體，成為其整體社會福利網絡之一部分，很少針對婦女福利另行單獨或個別立法提供特殊福利服務。因此，在要求保障兩性工作權利與機會均等之前提下，近年來許多國家之社會福利政策，乃配合各該社會之變遷，作了局部必要之調整與改革。

大體而言，英美婦女福利的發展，可歸納為下述四大特徵：

一、各國為爭取或保障婦女權益而訂定的立法內容，不再僅以婦女為對象，而是以保障兩性機會與權利均等為前提；換言之，在各該社會中，兩性均有相等之機會，依據同工同酬或反性別歧視等相關法規，保障其自身的權益，避免性別上的差別待遇。

二、除前述兩性工作機會均等之權利保障外，幾乎所有國家都針對婦女生理上懷孕及生產之特殊需要，採行特別保護之積極差別待遇。這些措施包括：產前照顧及產假留職期間保障之規定、子女照顧假（兩性均可申請）之給予、以及子女養育責任之共擔等。同時，各國相關法案之內容，也都對若干能證明確以某一性別為從事該項工作實質條件之行業作了例外的規定，以確保兩性工作機會實質上之均等。

三、各國為使各項保障兩性權益之立法得以落實，多半均設有專責單位負責有關業務之執行與監督。不過，各國專責單位之權力與影響仍略有出入。例如英國之相關法規中訂有工作評估條款之規定，美國並無此規定，其有關男女所從事之工作性質是否相似之認定，大多交由法官來衡量；英國的機會均等委員會（EOC），雖與美國之雇用機會均等委員會（EEOC）性質相近，但前者藉正式調查之授權，卻掌握比後者更深遠的影響力。然而，必須一提的，因大多數國家有關婦女福利之措施均係散見於其社會福利相關法規中，因此，這些國家為婦女所提供之福利措施，仍係由其社會福利或行政單位負責執行。再加上，英國及西德等國因身為歐洲共同體之一員，因此，其有關法案之執行與研訂，尚受歐洲各國有關立法之影響。而美國雖有聯邦法規作為全國共同遵守的準則，但因政治體制之殊異，各州另訂有其單行之法規。

四、在福利措施的提供上，大多數國家均在其整體社會安全體系下，依給付對象及性質之不同，提供其居民基本生活水平的保障。各國所採之措施大致上有：

(一)透過資產調查 (means-test)，為低收入之個人與家庭，提供家庭所得支持或補充之方案，以協助其維持最低生活水準之需。此類福利給付多半以家庭為單位，屬兩性共享的選擇性福利措施。

(二)為保障家庭主婦或家庭照顧者喪偶後生活所需，許多國家之社會保險制度項下之各種福利給付，均斟酌採計其配偶保險費繳納之紀錄，賦予男女兩性在喪偶時享有均等之福利給付權。其中西德政府更進一步規定，自1986年起，婦女在家扶養子女以致無法外出工作者，每養育一子女，其未來之退休年金視同全時工作一年，增計一年保險費繳納績點。

(三)為保障兩性在工作機會與條件上之均等，各國政府除了嚴禁雇主以性別為由，予以差別待遇外，並配合實際之需要與社會之變遷，一方面修改其法規中對工作機會均等之詮釋（例如：為避免職業隔離，歐洲共同體會員國已漸廢除往昔為保護女工而禁止女性夜間工作之規定）；另一方面也修改相關之福利給付之規定（例如：在歐洲共同體會員國中，兩性領取退休金之年齡規定均改訂應以相同為原則）。而且，以西德為例，依其第一婚姻改革法 (The First Matrimonial Reform Law) 之規定，凡在社會安全制度及私人補充福利方案下，已婚夫婦得以享有的各項給付，在離婚時，應將各項給付平均分給夫婦兩方，以確實保障兩性均等的權利。

伍、結論與建議

近年來臺灣婦女地位雖已有所改善，且政府也開始加強推廣對婦女的各項福利措施，但綜觀我國婦女福利的現況，茲提出建議如下：

一、從觀念改變做起，推廣兩性平等的價值觀

如前所述，儘管我國在憲法等法律條款中對於男女平等原則已有明文規定，且目前政府亦致力於若干既有法令規章之修訂，以保障婦女的權益；但是，法令制定後之執行工作，尚需民眾的配合。因此，解決性別歧視問題最根本的策略，莫過於改變社會大眾的觀念。一方面藉正確觀念之啓迪，祛除以往「男尊女卑」的錯誤觀念；另一方面則可從教育著手，透過學校教育過程中對兩性關係正確觀念的灌輸，從小即可避免兒童性別刻板印象的養成，並進而培塑兩性間理性和諧的關係。除了學校正規教育的教導外，兩性平等的觀念亦可從家庭教育及社會教育等方面同時配合進行。在社會教育方面，尤應加強宣導工作，使社會大眾對於男女角色有正確的認識，並消除性別歧視之觀念，以確

保兩性共同應有之機會與權益。

二、儘速訂定相關法規，保障婦女權益及福利

我國現有的法令對於維護兩性平等保障婦女福利尚有不足之處，因此相關立法之擬訂可從兩方面進行：

(一)儘速訂定兩性工作機會均等或反性別歧視法案，保障兩性就業機會及待遇之均等

檢視歐美福利先進國家的做法，多半係配合各該社會實況及需要單獨立法保障男女同工同酬，然後累積實際執行經驗，逐步修訂以臻完善。當前我國不但未針對男女同工不同酬的現象訂定相關之立法，兩性就業機會亦常有差別待遇之情事。因此，宜制訂類似歐美同工同酬之法案，規定雇主不得以性別或婚姻為由，在員工招募、甄選、晉用、陞遷、轉業或訓練等方面予以差別待遇。不過，值得一提的，歐美各國訂定此類法案時，雖然係以保障婦女為出發點，但法案訂定初始，即係以兩性為共同適用範圍。只不過其條款內容中，加附但書，明文規定，所謂的不平等待遇並不包括婦女因生理特殊需要得享之權利或福利，或某些以特定性別為職業實質要件或資格者，如：男（女）模特兒、男（女）演員等。這也就是說，在此原則下，男性就業時，若遭遇性別歧視，亦可依此法提出申訴。但婦女因懷孕、生產所得享有之福利，並不構成性別歧視之要件。

(二)修訂既有相關法規，以充分保障婦女應享之各項福利

我國現行勞動基準法、工廠法等相關法令中，雖然對女工之雇用方面訂有保護之條款，但是，由於法規零散，且這些法規多半僅止於原則上或政策上之宣示，因此，迄今為止尚缺乏一套足以用來充分保障婦女就業的法令俾資憑藉遵循。這種法令上未盡周延之缺失，使得我國對婦女就業保障的工作僅停留於口號宣示之層次，在未增訂相關立法之際，宜先著手修改既有之相關法規。不過，在修訂相關法規以保障婦女福利時，亦應建立權利義務的正確觀念。以歐洲各國對婦女生產期間留職之權利為例，大多數國家對婦女生產假期權利之享有，都有資格條件之認定。例如：生產之婦女不但須為同一雇主連續全時工作或以部分時間方式工作一段時期以上，才符合申請留職之條件，而且待產之婦女尚應在申請產假前一段相當期間時即告知雇主，事先提出有關產假期間留職之申請，在產假期滿前一段相當期間時亦須告知雇主預定返回工作崗位之日期等，而產假期間薪資之給付標準，各國亦不盡相同。換言之，權利的取得乃相對的付出，而非絕對地享有。歐洲各國政府通常均規定，婦女在享有其產假權利時，亦有其相對應盡之責任；當這些條件不具備時，雇主有拒絕之權利（陳寬政、楊瑩、楊松德，1991）。

同時，為保障兩性在工作機會與條件上之實質均等，政府除了應嚴禁雇主以性別為由，予以差別待遇外，並應配合社會實際之需要，對增訂或修訂之法規中有關工作機會

均等之詮釋作周詳的考慮。這些考慮包括：是否應與歐美各國相同，為避免蓄意的職業隔離，廢除當初保護女工而禁止雇用女性夜間工作之規定；以及兩性領取退休或養老年金之年齡規定，是否亦應改以兩性相同為原則等。

三、設立專責單位、增加人員編制，並增編經費預算，以確保婦女權益及福利立法之落實執行

相關法令之增訂與修訂雖然可作為個人權益保障之基礎，但是，若無法落實執行各項規定，則不但無法達到原來預期之效果，反而有時尚損及政府之形象，破壞公權力之執行。因此，為使保障兩性機會均等之工作得以徹底進行，並使婦女福利服務工作得以積極擴展，實應成立專責機構、增加工作人員編制，並增編經費預算，以負責相關法令之執行。而在工作人員之晉用上，除應以專業工作人員為主外，亦可擴大志願工作人員之培訓，鼓勵婦女志工的主動參與。此種婦女志工之有效運用，一方面可提供更符合婦女需要之服務，另一方面亦可使參與人員獲得工作上成就感之滿足。

四、擴大婦女福利服務範圍及項目，以建構多樣化且完整的福利網絡

為滿足婦女不同的需求，不但婦女福利服務的範圍應逐漸擴大，而且其項目亦宜朝多樣化發展。此項工作的推展，應注意下述各項原則：

- (一)在一般性福利服務方面，宜針對婦女的不同需要，設計並提供多樣化的服務。尤其，不同年齡、地區、教育程度、職業、婚姻或家庭狀況下的婦女，其需求往往有相當大的差異，因此，如何將福利資源作最有效的運用，並使婦女在需要福利服務時能有適合的選擇，不受限於少數特定的服務項目，誠為當前婦女福利工作推展所應考慮的重要課題。
- (二)除前述福利服務項目應朝多樣化發展之外，婦女福利之提供亦不應僅以婦女為對象，而應擴及婦女以外的其他團體。其中較具體的工作包括：
 - 1.加強提供托嬰或托兒服務，或擴大辦理幼稚或學前教育，使婦女在工作時無後顧之憂，可較全心投入工作。
 - 2.加強提供托老或對老年人之居家護理服務，或擴大辦理社區老年人之醫療保健工作，以減輕婦女或家庭在扶養年幼一代之外，仍須同時負擔照料年邁雙親或年長一代之雙重壓力。
- (三)政府在福利措施的提供與規畫上，宜在整體社會安全體系之，依給付對象及性質之不同，提供全體民眾基本生活水平的保障。此方面可採之措施大致上有：

1. 為保障家庭主婦或家庭照顧者喪偶後生活所需，整體社會保險制度項下之各種福利給付，宜斟酌採計其配偶保險費繳納之紀錄，賦予男女兩性在喪偶時享有均等之福利給付權。
 2. 為保障家庭照顧者之權益，在整體社會保險制度規畫中，對在家扶養子女以致無法外出工作者（男女均適用），每養育一名年幼子女（子女年齡及子女人數均可設限），其未來之福利給付（尤其是老年年金給付）視同全時工作一年，增計一年保險費繳納「績點」（每個人得採計之最高績點亦可設限）。
 3. 為保障兩性共同之權益，政府應可效法歐洲若干國家之做法，考慮在規畫整體社會福利制度時，將已婚夫婦原得以享有的各項福利給付，在離婚時平均分給男女兩方，以確實保障兩性均等的權利。若以法國遺屬年金中之配偶年金為例，若死亡勞工曾離婚，其前妻（或前夫）未再婚，且符合配偶年金之其他條件（如：至少結婚兩年以上等）時，其配偶年金給付，由其過世時之配偶與上述前妻（或前夫）依各自與該勞工結婚之年數按比例領取（陳寬政、楊瑩、楊松德，1991）。
- 四、在推展婦女福利工作時，政府除應如前所述以身作則，從政府行政單位或公營事業機構開始外，並應鼓勵或獎勵工商企業亦推展婦女福利服務。尤其，在目前勞力短缺的情況下，如果企業界或雇主本身能透過企業福利的提供，掌握或留住其所需的勞動力，或吸引優秀人才之投入，當可解決目前企業界所面臨的人才短缺的困境，並進而開發潛在的婦女人力資源。此方面的工作包括：
1. 採行彈性上班制，使雙生涯家庭或兩性得以擁有較大的彈性，同時兼顧家庭與工作，並提昇工作效率。
 2. 為婦女廣泛提供再度就業之技能訓練，使婦女在科技快速進步及生產技術大幅改變之轉型社會中，能具有重返就業市場所需之基本知識、技術與能力。
 3. 加強提供有關的福利措施，其中與婦女有直接關連者包括：
 - (1) 仿效歐洲大多數國家之做法，對合乎規定得享有法定生產假之女性員工，其得享之產假期間擴大至包括產前若干週之假期（歐洲各國預產期前之法定產假，不得移至產後；早產者亦不得藉此要求延長產後之假期），以確保母子（女）之健康與平安。
 - (2) 鼓勵雇主對在其機構工作年資達一定期間之女性員工，給與較長之產假，並提供育嬰假。此項延長產假或育嬰假期間薪資之給與，由雇主視實際狀況決定。

五、建立婦女福利資訊網絡，並廣為宣傳

工業社會中各類問題層出不窮，有關婦女之問題及需求更日益複雜。因之，極需建

立婦女福利服務資訊網絡，以有效結合運用各方面之資源，來滿足婦女之需求，並使婦女家庭與工作生活上之困擾減至最低。

在婦女福利服務資訊網絡之建立上，除應注重機構之間的協調、聯繫、轉介工作外，亦應考慮不同地區婦女取得資訊及資源的便利性，廣為宣導。目前臺北市北區婦女福利服務中心已完成婦女福利服務資訊網絡之初步規畫工作，中華民國志願工作人員協會亦計畫將婦女福利服務資訊網絡打破區域限制，規畫成立一個全國性的資訊網，以期有效結合運用全國各地之資源，滿足不同特性婦女之各種需求。諸此措施均反映了政府在推廣婦女福利工作上所作的努力，以及民間資源之充分運用。

綜合言之，婦女福利的促進首重男女平權觀念之推廣。從觀念改變著手後，配合相關立法之訂定及專責機構之執行，來保障兩性工作機會及待遇之均等，並透過整體社會福利方案之有系統規畫，與福利資源網絡之建立，擴大婦女福利的範圍與項目，使所有民眾均得其利。

參 考 文 獻

[中 文]

1. 姜蘭虹，1988，「婦女研究的起源與發展」，刊於臺大人口研究中心婦女研究室編印，「婦女研究暑期研習會論文集」，頁7-12。
2. 崔伊蘭，1988，「性別角色的泛文化研究」，刊於臺大人口研究中心婦女研究室編印，「婦女研究暑期研習會論文集」，頁13-24。
3. 臺大人口研究中心編印，1985，「婦女在國家發展過程中的角色研究會」論文集（上、下冊），民74年3月14日—16日。
4. 李萍、陳秀峯、陳惠馨、楊瑩，1989，「婦女在國家政策與福利立法—中、美、英、德、日制度之研究」，內政部社會司委託研究。
5. 臺大人口研究中心婦女研究室編印，1990，「婦女與兩性學刊」，創刊號。
6. 中國論壇社編印，1987，「女性知識分子與臺灣發展」專輯，民國76年3月10日出版，第23卷第11期，No. 275。
7. 蔡文輝，1987，「家庭社會學」，臺北：五南。
8. 楊美惠，1989，「婦女思想的現代化—『女性主義』一詞的誕生」，刊於「女性人—暫緩革命」，創刊號，頁22-30。
9. 鄭為元、廖榮利，1985，「蛻變中的臺灣婦女」，臺北：大洋出版社。
10. 陳惠馨，1989，「西德有關婦女福利之政策、法規及措施」，刊於李萍、陳惠馨、陳

- 秀峯、楊瑩，「婦女政策與福利立法—中、美、英、德、日各國婦女福利相關法規之比較研究」，內政部社會司委託研究。
11. 詹火生、張志銘、柯木興等主持，1990，「我國社會福利法制之研究」，經建會經社法規研究報告。
 12. 楊瑩，1989a，「英美兩國保障婦女權益之立法」，刊於李萍等共同主持，1989：1-29。
 13. 楊瑩，1989b，「英國社會為婦女懷孕、生產及寡婦所提供之福利給付」，刊於李萍等共同主持，1989：30-47。
 14. 楊瑩，1989c，「談婦女福利立法的取向與型態」，March 2, 1989，內政部社會司，臺北：「婦女需要什麼法律？」座談會引言報告。
 15. 楊瑩，1989d，「歐洲國家的婦女生產福利措施」，刊於「婦女月刊」，1989 (May)，45：30-31。
 16. 楊瑩，1989e，「英國及瑞典為寡婦所提供之福利給付」，刊於國立臺灣大學人口研究中心婦女研究室編印，「婦女研究通訊」，1989 (June)，15：33-38。
 17. 楊瑩、張菁芬，1990，「如何促進婦女福利」，September 14-15, 1990，臺灣省社會處主辦，國立臺灣大學社會學系暨研究所承辦，「八十年度婦女暨青少年福利」學術研討會分組引言報告。
 18. 楊瑩，1990a，「歐洲就業婦女現況與趨勢」，November 14, 1990，聲寶文教基金會與行政院勞工委員會主辦，「女性人力資源開發」研討會專題報告。
 19. 楊瑩，1990b，「女性人力資源開發之政策與法規」，November 14, 1990，聲寶文教基金會與行政院勞工委員會主辦，「女性人力資源開發」研討會引言報告。
 20. 楊瑩，1991a，「英國社會為就業婦女所提供的子女照顧措施」，March 6, 1991，中國生產力中心與行政院勞工委員會主辦，「九〇年代女性工作福利之展望」研討會專題報告。
 21. 楊瑩，1991b，「美國青少年及婦女勞工福利制度」，刊於陳寬政、楊瑩、楊松德，1991，「主要國家婦女及青少年勞工福利制度之研究」，行政院勞工委員會委託研究報告，第二章。
 22. 楊瑩，1991c，「英國青少年及婦女勞工福利制度」，刊於陳寬政、楊瑩、楊松德，1991，「主要國家婦女及青少年勞工福利制度之研究」，行政院勞工委員會委託研究報告，第三章。

[英 文]

1. Brown, M. & Payne, S. (1990), Introduction to Social Administration in Britain, 7th edition, London: Hutchinson.
2. Carter, April (1988), The Politics of Women's Rights, London: Longman.
3. Commission of the European Communities (1989, 1990 & 1991), Employment in Europe, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
4. Coote, Anna & Gill, Tess (1981), Women's Rights: A Practical Guide, 3rd edition, Middlesex: Penguin.
5. Dilnot, A. W., Kay, J. A. and Morris, C. N. (1984), The Reform of Social Security, Oxford: Clarendon Press.
6. Digby, Anne (1989), British Welfare Policy: Workhouse to Workfare, London: Faber & Faber.
7. Ellis, B. (1989), Pensions in Britain, London: HMSO.
8. Foster, Howard (ed.) (1991), Employee Benefits in Europe and USA, London: Longman.
9. Fraser, Derek (1984), The Evolution of the British Welfare State, London: Macmillan.
10. Hevener, Natalie Kaufman (1983), International Law and the Status of Women, Colorado: A Westview Replica Edition.
11. Hill, Michael (1990), Social Security Policy in Britain, Hants: Edward Elgar.
12. Lewis, Jane (ed.) (1983), Women's Welfare/Women's Rights, London: Croom Helm.
13. Meehan, Elizabeth M. (1985), Women's Rights at Work: Campaigns and Policy in Britain and the United States, London: Macmillan.
14. Ross, Susan Deller & Barcher, Ann (1983), The Rights of Women: The Basic ACLU Guide to a Woman's Rights, revised edition, N. Y.: Bantam.
15. Rowland, Mark (1991), Rights Guide to Non-means-tested Benefits, London: CPAG.

16. Sherman, Jr. Arthur W.; Bohlander, George W. & Chruden, Herbert J. (1988), *Managing Human Resources*, 8th ed., Cincinnati, Ohio: South-Western Publishing Co.
17. Equal Opportunities Commission
 - a. *Equal Pay for Work of Equal Value: A Guide to the Amended Equal Pay Act*, 1984.
 - b. *Code of Practice: For the elimination of discrimination on the grounds of sex and marriage and the promotion of equality of opportunity in employment*, 1985.
 - c. *Equal Treatment for Men and Women: Strengthening the Acts*, 1988.
18. CPAG, 1991, *National Welfare Benefits Handbook*, London: CPAG.