

英國的婦女權益保障立法 與福利給付

楊 瑩

整體而言，英國（尤其是政府部門）為婦女所特別提供的福利服務，可分從下述三方面敘述：

壹、立法保障兩性就業機會均等

英國對婦女工作權利之保障，主要係從工作機會均等以及同工同酬兩方面著手。其有關婦女權益保障之立法，可分成兩大部分加以說明（楊瑩，一九八九a）：

一、雇用時契約規定的要項：同酬法

(The contractual elements of employment-Equal Pay Act)

英國的同酬法雖於一九七〇年五月二十九日頒布，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，各工商業機構自一九七五年十二月二十九日起，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

至一九七五年十二月二十九日間，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一九七三年十二月三十一日起（惟此項特權，並未曾被使用）。

大體上，一九七〇年通過之同酬法，其內容包括：

(一) 明定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。

(二) 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括範圍之內，惟對軍警之部分，其申訴程序略異。

(三) 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。

1. 所從事之工作與異性相似時 (employed on like work)。
2. 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。

(四) 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。

(五) 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。

(六) 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 (如退休金或撫卹津貼等)。

一九八三年英國同酬法部分條文曾經修正，並於一九八四年實施。修正後之同酬法，有下列幾項重要的改變：

(一) 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。

(二) 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。

(三) 英國機會均等委員會 (The Equal Opportunities Commission) 此為依一九七五年之反性別歧視法而於一九七六年成立之單位) 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，甚至必要時代為支付請求合適建議之開支、律師或專家聘請之費用等。

(四) 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，若與歐洲共同市場國家（英國於一九七三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。

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

英國一九七五年通過頒布的反性別歧視法案可說是針對共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：

(一) 明定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，並不成為男性訴控性別歧視的條件。而且，有個人死亡及退休之措施亦非本法適用之範圍。

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

1. 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。

2. 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。

3. 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才有機會時，此項需求即屬間接的性別歧視。

4. 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。

5. 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。

(三) 基本上，此法所適用之對象與同酬法相同，但一九七五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包括之範圍之內。

(四) 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。

(五)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、否決或撤消會員資格，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)。即允許某些婦女以往較少從事之工作，在職業訓練機會的提供上予以較男性優惠之考量(包括晉用或陞遷)，但實際雇用時，則不准有此種特殊優待。

(六)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：廢除所有不當之歧視，促進男女兩性間之機會平等，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。

(七)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)。

一九八六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：

(一)修改男女訂定不同退休年齡之規定。新法規定：自一九八七年十一月起，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。

(二)適用對象擴大。新法中已撤銷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。此項規定自一九八七年二月起生效。

(三)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(自一九八七年二月二十七日起生效)。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，此項限制之解除自一九八八年二月生效。

(四)雇主以集體協議方式所簽訂之性別或婚姻歧視規定，將自一九八七年二月七日起宣告無效。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。

(五)英國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，自一九八六年十一月起，亦以訓練及鼓勵為限。

貳、立法保障婦女懷孕及生產前

、後應享之權利

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，一九八九 a & b）：

一、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。

二、拒絕雇主以懷孕或生產為由，不公平解雇之權利

此項權利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：

(一)在一九八五年六月一日以前，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。

(二)在一九八五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二十一一人者。

(三)部分時間（每週工作八至十六小時）工作達五年以上者。

三、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：

(一)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。

(二)在生產期第十二週以前的最後一天仍在職者。

(三)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。

(四)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。

(五)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：

1. 患病且具醫師證明者，
2. 雇主願意延長產假者，
3. 在應返回機構上班日，遇工作中斷（如罷工）情事者，
4. 因前述工作中斷事故，以致無法通知雇主返回上班日期者。

參、與婦女有關的福利給付

英國為婦女所提供的福利給付包括：

一、經資產調查的「生產費用給付」

(Maternity Expenses Payment)

此項「生產費用給付」適用的對象，必須滿足下列四項條件

(George, et al, 1997:411-413)

(一) 個人或其同居生活者 (Partner) 在申請生產費用給付時，以領取或具備領取資產調查制度下各項給付，包括：「所得支持」(Income Support, 簡稱IS)、「以薪資為基礎的覓職者津貼」(Income-based Jobseeker's Allowance, 簡稱JSA)、「家庭信用」(Family Credit, 簡稱FC)、或「殘障者工作津貼」(Disability Working Allowance, 簡稱DWA)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。

(二) 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：(1) 生產證明；(2) 醫師或助產士註明預產週的箋函；(3) 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。

(三) 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。惟若申請者或其同居生活者之一年逾六十歲時，則其存款額之高限可提昇至一千英鎊。且領取寡婦一次給付金之申請者，其所領之給付收入(一千英鎊)在致算的最近十二個月內可不計在資本所得之內。

(四) 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，每名子女發給一百英鎊（死產者若可證明已懷孕達二十四週，其給付亦同），而其財源係來自社會基金（Social Funds）。

二、法定生產給付 (Statutory Maternity Pay)

除了前述屬於資產調查式的給付外，英國的國民保險制度也為工作中的婦女提供有生產的給付。事實上，英國國民保險方案是其現行社會安全制度的核心。此制度創於一九四六年，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，必須滿足下列七項條件（Poynter & Martin, 1997: 60-66）：

(一) 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：

1. 正常的總收入低於每週最低投保薪資（一九九七—一九八八年時為每週六十二英鎊）者；

2. 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；

3. 不在英國境內，且亦非居住於歐洲共同體各會員國境內者；

4. 依法拘禁或在獄中服刑者；

5. 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）；

6. 在「合格週」時，並未在職或已未繼續受雇者。

前述的「合格週」(Qualifying week)，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)。

(二)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。

(三)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。

(四)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（一九九七—一九八八年為每週至少六十二英鎊）。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。

(五)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，亦不得為雇主工作。

(六)在產後，申請者不得為其他雇主工作。
(七)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，即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若仍在職，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，原則上是其「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，依一九九七—一九八八年時之給付標準，為每週五五·七〇英鎊。由於此數額並未達最低的投保薪資標準（六十二英鎊），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。惟若領取之法定生產給付達到政府規定之最低投保薪資時，則此項給付即被視為可課稅所得，同時並須繳納保險費。

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」(Poynter & Martin, 1997: 62-64)。

三、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(Poynter & Martin, 1997: 66-67)：

(一)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。

(二)申請者在往後十一週內即將臨盆者，或甫生產者。

(三)申請者目前未就業或工作者。

(四)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，在一九九七—九八年時，申請者若符合領取較高額給付者，每週五五·七〇英鎊；符合領取較低額給付者，每週四八·三五英鎊。賴其扶養之成人，則每人每週增給二九·一五英鎊。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。

四、為寡婦所提供的福利給付 (Widows' Benefits)

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 (Poynter & Martin, 1997: 69-78)：

(一)寡婦給付 (Widow's Payment)

一九八八年四月十一日以前，英國婦女若配偶死亡，且具備規定之條件者，得申領每週為數約五七·六五英鎊的寡婦津貼 (Widow's Allowance)。但前述寡婦津貼已於一九八八年時取消。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 (Poynter & Martin, 1997: 71)：

1. 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。

2. 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)。

3. 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，一九九七—一九九八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。

(二) 寡母津貼 (Widowed Mother's Allowance)

申請此項「寡母津貼」者必須具備下述二項條件 (Poynter & Martin, 1997: 71-72) ..

1. 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。

2. 申請者必須具備有下列二項條件之一：

- (1) 正懷有亡夫之子女者；
- (2) 具備申領兒童給付的資格；
- (3) 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，在一九九七—一九九八年時為：

申請者， 每週六二·四五英鎊；

賴其扶養之兒童，長子女 每週九·九〇英鎊；

其他子女每人每週一一·二〇英鎊。

如果配偶係於一九七九年四月五日之後死亡，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。

(三) 寡婦年金 (Widow's Pension)

申請此項寡婦年金者必須具備下述四條件 (Poynter & Martin, 1997: 73-74) ..

1. 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。

2. 申請者不具備享領寡母津貼之資格。

3. 配偶若係於一九八八年四月十一日或以後死亡，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—六十五歲之間。但配偶若係於一九八八年四月十一日以前死亡，則申請者在配偶過世時或在停止領取寡母津貼時，年齡必須在四〇—六十五歲之間。

4. 申請者必須年在六十五歲以下。

一九九七—一九九八年時，此項給付為每週五四·一五英鎊。若申請者配偶係於一九七九年四月五日之後過世，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。

申請者之配偶若係於一九八八年四月一〇日以後死亡，且在

過世時申請者已年滿五十五歲，其可領之給付金額在一九九七—九八年時每週為六二·四五英鎊。惟若申請者年齡不滿五十五歲則其可領取之給付依年齡而遞減。換言之，配偶若係於一九八八年四月一〇日以後死亡，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，減少百分之七。但配偶若係於一九八八年四月一〇日以前死亡，則申請者前項年齡之規定降為五十歲。基本上，此項寡婦年金給付標準如下 (Poynter & Martin, 1997: 73-74) :

致寡時之年齡	每週可領取之給付額 (英鎊)
54	58.08
53	53.71
52	49.34
51	44.96
50	40.59
49	36.22
48	31.85
47	27.48
46	23.11
45	18.74

惟若申請者年滿六十歲時，則其即可依規定領取為寡婦所提
供的 B 類退休年金給付 (Category B retirement pension)。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。

肆、結語：

兼論英國經驗對我國的啓示

廣義來說，對「婦女福利」的定義，目前，尚無統一的定論。廣義來說，婦女福利可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。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）逐漸下降及老化之威脅。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，雖以婦女為中心，但並非僅以婦女

為限；是以，綜合上述英國為婦女所提供的立法保障與福利給付，其內容可再依婦女之特性分為：

一、就業婦女：

英國對就業婦女之第一項保障措施是透過立法，確保兩性工作待遇之均等，即所謂的「同工同酬」。此項保障雖以婦女為主，要出發點，但並不以婦女為限。依其相關法令規定，男女兩性均可避免雇主以性別為由，在待遇上予以歧視或不當的差別待遇。同時，英國也明確的透過社會立法程序，賦與政府公權力，為婦女或其家庭提供基本的福利，或要求雇主為其女性員工提供法定的基本福利，如懷孕或生產假期的給予以及特殊保護待遇。

二、未參與就業之婦女：

(一)英國對婦女所採取之第二項保障措施是透過立法，確保兩性在雇用、陞遷、接受訓練等方面亦達到權利與機會的均等。此類立法與前相同，亦以確保兩性機會均等為原則，而非僅以婦女為對象。因此，其涵蓋範圍乃由就業中的婦女，擴大到有就業潛力或意願之婦女。其中，為婦女或其家庭提供托兒照顧，使其無後顧之憂，也常成為英國促進婦女二度就業的重要方案。

(二)英國對婦女所採取之第三項保障措施重點則再將範圍擴大，包括家庭主婦。其具體措施包括：修改社會保險制度中的老年年金或遺屬年金給付規定，例如：

1. 遺屬給付項目增列配偶「年金」，使未就業者在喪偶時，

亦不虞經濟生活的匱乏，其喪偶後亦可透過配偶生前繳納的保險費紀錄，獲得基本生活水平的保障。

2. 增列未就業者自願投保的保險方案，使未就業者在晚年時亦不虞經濟生活的匱乏，其年老時亦可透過本身繳納保險費的保險制度，獲得基本生活水平的保障。

3. 將原來男女退休金領取年齡不同的規定，改為男女一致，均以六十五歲為界。

觀諸我國目前為婦女所提供的福利，則可發現有下述問題存在：

一、「重男輕女」與「男尊女卑」的觀念仍存

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，但是，一般民衆的觀念仍有「重男輕女」與「男尊女卑」的觀念。此種錯誤觀念的形成雖然有一部分是受到中國傳統觀念的影響，但是，我國中、小學教科書內容以及學校教育過程未給予應有的重視，也可說是原因之一。除外，性別刻板印象的形成，除了受學校社會化過程之影響外，傳播媒體的影響亦相當深遠。因此，如何在學校正規教育中進行兩性平等正確觀念的教導，以及加強媒體廣泛宣導工作，使社會大眾對於男女角色有正確的認識，並從上而下，由高級決策人士或政府機構在日常活動或行為中帶頭示範，著手消除性別歧視之觀念，誠為根本的議題。

二、對婦女權益之保障立法零散，且未盡周全。

我國現行憲法、民法、刑法、勞動基準法、工廠法、就業服務法等相關法令中，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。因此，在未增訂相關立法之際，宜先著手修改既有之相關法規。

其次，除了修訂既有相關法規以外，為充分保障婦女應享之各項權利與福利，亦應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。不過，值得一提的，此類法案之訂定雖然係以保障婦女為出發點，但法案訂定時應以兩性為共同適用範圍，確實消除性別歧視。同時，在現今社會風氣敗壞、暴力事件頻傳之際，尤應注重婦女人身安全的保護，制定相關立法，以確實達到保障婦女權益的目標。

更重要的，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積極進行，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。而在工作人員之聘用上，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，鼓勵婦女志上的主動參與。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。

三、我國婦女得享之福利給付，因目前福利與保險制度之設計，仍以男性為基礎，故婦女仍處於從屬的地位。

我國現行保險制度中未充分考慮婦女之需求，範圍過於狹窄。因此，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。政府宜在整體社會安全體系下，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：

(一)由於大多數婦女婚後或生產後常退出勞動力市場，不若男性般繼續工作，因此，為保障所有民眾老年生活所需，目前政府在規劃國民年金制度之際，建議應採英國老年退休及遺屬年金設計之作法，將我國現行各種保險方案下的老年（或養老）給付或遺屬給付，改為老年年金及遺屬年金方式發給。尤其，在退休年金制度之設計上，應酌採計在家照顧子女或家人的年資，而遺屬年金之方案設計方面，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。

(二)婦女團體雖因性別而有異於男性，但此團體本身亦為一具有高度異質性的團體。目前臺灣地區提供的特殊性的婦女福利服務，大致上可概分從低收入家庭婦女及不幸婦女兩方面。對前者

低收入家庭婦女之照顧除了一般低收入家庭可享領的生活補助、免費醫療（或健康保險）、優待或免費借住平宅、子女助學金、以工代賑、喪葬補助、在宅服務、免費職業訓練及就業輔導、無息創業貸款、就學生活補助、居家護理服務等福利以外，低收入家庭婦女尚可享領下列給付或服務：公立托兒所免費托兒或私立托兒所子女托育補助（或優待），子女就學交通補助（台北市，以就讀於國中以上之子女為主），產前檢查、生產、奶粉、綜合維生素等費用補助（台北市、高雄市）。而對不幸婦女（含雛妓、被強暴、被販賣、被虐待、被毆打、未婚媽媽、離婚、喪偶等）的福利服務，主要則在於提供收容安置、輔導訓練、與治療。未來我國除應針對婦女的不同需要，設計並提供多樣化的福利服務外，尤應考慮不同年齡、地區、教育程度、職業、婚姻或家庭狀況下的婦女需求的差異。尤其婦女福利之提供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，使家長在工作時無後顧之憂，可較全心投入工作。在推展此項工作的同時，並應加強教育與社會行政部門之間的聯繫合作，以避免因兩不同部門間因規定或職掌事權之體系不一，而造成不必要的困擾。

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，仍須同時擔負照料年邁雙親或年長一代之雙重壓力。

3. 面臨勞動力短缺及流動率趨高的困境，鼓勵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人才，或吸引優秀人才之投入。此方面的工作包括：採行彈性上班制，一方面使雙生涯家庭或兩性得以擁有較大的運作空間，同時兼顧家庭與工作，並提昇工作效率；另一方面，可促使家庭婦女以部分時間（part-time）工作方式，重新投入就業市場，參與經濟生產之列。為婦女廣泛提供再度就業之知識與技能訓練，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、能力，與最新之資訊。

綜合言之，保障婦女權益與福利的理念原則雖然已是政府施政的目標之一，但是，如何將這些宣示性的政策指導原則化為具體的措施、積極落實，則是當前工作的最重要課題。尤其，法令制定後之執行工作，尚需民衆的配合。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，並進而培養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，並從日常生活中著手消除性別歧視之觀念，以確保兩性共同應有之機會與權益。為引導觀念的改變，相關立法之訂定、修訂及專責

機構之執行，也是保障兩性工作機會及待遇均等不可欠缺的要項。在此過程中，政府尤應透過整體社會福利方案之有系統規畫與調整，了解不同特性婦女團體的不同需求，擴大婦女福利的範圍與項目，使所有民衆均得其利。

(本文作者為暨南國際大學社會政策與社會工作學系所教授)

參考文獻

- 李萍、陳秀峰、陳惠馨 楊瑩 婦女政策與福利立法——中、美、英、德、日制度之研究 內政部社會司委託研究 一九八九
九八九：一一二九
- 楊瑩 英美兩國保障婦女權益之立法 刊於李萍等共同主持
一九八九：一一二九
- 楊瑩 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 一九八九：二〇—四七
- 楊瑩 談婦女福利立法的取向與型態 內政部社會司 台北：「婦女需要什麼法律？」座談會引言報告 一九八九
- 楊瑩 歐洲國家的婦女生產福利措施 刊於婦女月刊 一九八九
四五：三〇—三一
- 楊瑩 英國及瑞典為寡婦所提供之福利給付 刊於國立台灣大學人口研究中心婦女研究室編印 婦女研究通訊 一九八九
一五：三三—三八
- 楊瑩、張菁芬 如何促進婦女福利 台灣省社會處主辦，國立台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 一九九〇

楊瑩 歐洲就業婦女現況與趨勢 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 一九九〇

楊瑩 女性人力資源開發之政策與法規 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 一九九〇

楊瑩 英國社會為就業婦女所提供的子女照顧措施 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 一九九一

Brown, M. & Payne, S. (1980), *Introduction to Social Administration in Britain*, 7th edition, London: Hutchinson.

Carter, April (1988), *The Politics of Women's Rights*, London: Longman.

Commission of the European Communities (1990), *Employment in Europe*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. oote, Anna & Gill, Tess (1981), *Women's Rights: A Practical Guide*, 3rd edition, Middlesex: Penguin.

Dilnot, A. W., Kay, J. A. and Morris, C. N. (1984), *The Reform*

of Social Security, Oxford: Clarendon Press.

Digby, Anne (1989), British Welfare Policy: Workhouse to Workfare, London: Faber & Faber.

George, C.; Simmons, D.; Thurley, D.; & Wright, S. (eds) (1997) National Welfare Benefits Handbook, London: CPAG. 27th edition 1997/98.

Hevener, Natalie Kaufman (1983), International Law and the Status of Women, Colorado: A Westview Replica Edition.

Lewis, Jane (ed.) (1983), Women's Welfare/Women's Rights, London: Croom Helm.

Meehan, Elizabeth M. (1985), Women's Rights at Work: Campaigns and Policy in Britain and the United States, London: Macmillan.

Poynter, Richard & Martin, Clive, (1997), Rights Guide to Non-means-tested Benefits, London: CPAG. 20th edition 1997/98.

Ross, Susan Deller & Barcher, Ann (1983), The Rights of Women: The Basic ACLU Guide to a Woman's Rights, Revised Edition, N.Y.: Bantam.

Sherman, Jr. Arthur W.; Bohlander, George W. & Chruden, Herbert J. (1988), Managing Human Resources, 8th ed., Cincinnati, Ohio: South-Western Publishing Co.

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.