

西德職業婦女之地位與保障

李 萍

壹、西德婦女勞動力之參與

近年來，西德婦女就業的人口數正持續增加中，一九七五年時，婦女就業人數為九百六十萬，佔總就業人口數的三七·二%，至一九八〇年增為九百八十二萬人，佔三七·三%，及至一九八五年，女性就業之比例已增為三八·二%。（見表一）且由於較長的就業訓練期和提早退休，女性勞動人口的增加集中於二十五歲至六十歲。

表一：就業人數之性別比例

年 度	就 業 人 口		就業人口總數	女性所佔之百分比
	女 (千人)	男 (千人)		
1975	9,608	16,202	25,810	37.2
1976	9,528	16,063	25,591	37.2
1977	9,476	16,071	25,547	37.1
1978	9,526	16,173	25,699	37.1
1979	9,661	16,386	26,047	37.1
1980	9,829	16,499	26,328	37.3
1981	9,818	16,326	26,144	37.5
1982	9,723	15,986	25,709	37.8
1983	9,595	15,736	25,331	37.8
1984	9,651	15,701	25,352	37.8
1985	9,756	15,775	25,531	38.2

來源：Statistisches Bundesamt

以往女性外出就業的決定因素在於其家庭狀況，基於經濟方面的考量，就業婦女最大比例集中於未婚、離婚女性及寡婦。然而，現今由於教育程度、女性權意識、社會需求等因素，已婚女性的就業人數，在過去二十年中顯著增加。一九六一年時，僅有三七·〇%（二十歲至六十歲）的已婚女性參與女性就業市場，至一九八〇年已經升為四八·九%，而其年齡層則集中於二十五至五十歲。（註一）亦即這些職業婦女多半是已生育或其子女正於求學階段。聯邦統計指出：一九六一年，已婚且有子女的職業婦女，其子女年齡在十八歲以下的只有三三·二%，至一九八〇年已升高為四一·九%。這也顯示了職業婦女的一大問題在於如何兼顧子女、家庭及工作。

貳、分割的就業市場

儘管女性參與就業市場的比例增高，仍僅佔就業總人口數的三分之一強。我們可從以下三方面來看西德女性在就業市場中所扮演的角色及其參與度：

一、婦女的工作類型

一九八〇年西德就業人口的百分之九十四，平均每週工作四十小時，而其中女性則每週工作三三·三小時，女性通常從事部份工時（Teilzeit）或較短工時的工作，一九八〇年，三百萬個部份工時的工作，百分之八十九由女性擔任，而其中已婚就業女性佔三〇·〇%。（註二）就諸多西德女性而言，部份工時的工作，讓她們得以兼顧家庭，亦對家庭經濟有所幫助。

西德已婚婦女的工作生涯，具有一次或數次中斷的特點。根據 Hitherto 的說法：有三分之一的婦女在生完第一或第二個小孩後，會永久退出勞動市場；有三分之一的婦女會暫時中斷其現有的工作，其餘的則繼續留在其工作崗位。現在第一類永久性返回家庭的婦女已減少許多，多數女性（佔百分之五十七）選擇第二類型，（註三）即在某一特殊時段之後重返勞動市場，而且這段因特殊狀況而中斷的時間，也有愈來愈縮短的趨勢。重返工作的婦女有三分之一預計留在家中一至五年。百分之十二的婦女留六至十年，只有百分之二十的婦女會中斷其工作超過十年以上。其中百分之五十一的女性再生涯是從其部份工時的工作。（註四）

二、職業隔離

西德職業婦女在勞動結構上明顯分佈於服務業。至一九八五年六月底之西德聯邦統計顯示：有二百四十五萬的婦女從事機構組織行政、辦公室內的文書工作，約佔總就業婦女人數的二九·六%；一百零四萬的婦女擔任售貨員的工作，約佔一二·六%；有八十二萬二千女性（約佔百分之十）則從事健康服務業，而女性擔任社會、教育、人文、自然科學等職業的有三十八萬六千人（佔四·七%），單是從事清潔打掃工作的則有五十一萬七千人（佔六·三%）。（註五）

職業中，女性佔決大多數的（女性所佔比例超過百分之九十者）有專業工作人員之助理（如法律助理等，女性佔九九·六%），家庭經濟工業（包括家庭手工業，女性佔九七·〇%），保育員（女性佔九六·七%），裁縫、製衣業（女性佔九五·八%），復健、理療員（佔九二·一%）。（註六）而若干原是男性居多的行業，近年來，其女性增加比例，也有明顯上升的趨勢，這些行業分別是建築業、電機工程、機械工程、工具製造業、建築師、社工員等。（見表二）

表二：女性就業人員顯著增高比例之行業

行 業	女性就業總數		(in %)	
		in %	1977	1985
建 築	17,618	+460.7	0.41	2.2
電 機	2,313	+107.4	1.15	1.7
機 械	595	+101.7	0.7	1.1
工具製造業	947	+101.4	0.66	1.3
建 築 師	2,313	+101.3	2.76	5.2
社 工 員	39,445	+100.2	73.9	76.3

來源：Bundesanstalt für Arbeit, Beschäftigtenstatistik; eigene Berechnungen

性富多樣性，其就業市場的範圍亦遠較女性寬廣得多。

三、職業階層

西德職業婦女在工作中的地位仍舊很低，高階女性佔極少數。一九七九年的一項調查統計顯示：在私人企業中，女性佔經理級以上之總人數的百分之二，即使是女性居多的行業，如紡織業、健康服務業等，仍是男性主宰高階層的職位。兩性在勞動市場中不同的地位、階層，造成了兩性不同的薪資待遇和女性大量失業：

1. 同工不同酬 一九八二年在工業界，女工每小時工資為一一·三三馬克，男工為一五·六〇馬克，女性工資較男性低二七·四%（一九五〇年時之差距為三六·二%）。（註七）近十年來，女性僱、職員的薪資較男性少了三分

加諸於女性之職業訓練，傳統上多為打字、抄寫、文書處理等方面，致使婦女的就業市場範圍更形狹小，日後多只能從事辦公室文書、醫藥助理、教員等傳統女性之行業。百分之四十的年輕女性僅從事四類所謂典型女性行業，相對於此的百分之四十的就業男性，卻從事十種不同的行業。也就是說，男性的行業較女

之一。此不同酬之因素，一部份可以女性較多從事短時（部份工時）工作為解釋。

2. 女性失業 一九七六至一九八二年間，雖然男性的失業人數在增加中，然女性仍較男性有更多的失業危險一九八二年女性的失業比率為八·六%，男性為六·九%。事實上，女性的隱藏性失業還未計算於內，即在失業統計中，許多家庭主婦未登記為失業，而她們中有許多人仍盼望回到就業市場。據西德聯邦統計處一九八三年之統計顯示，有四分之三登記為失業的婦女希望得到部份工時的工作。

叁、改善婦女在勞動市場的方法

近年來，西德聯邦政府、各邦政府、工會、婦女團體皆意識到：改變此「分割的勞動市場」是非常必要的。其具體方法有以下數端：

一、一般性及職業性教育機會之均等

女性若欲擁有公平合理的工作生涯，則教育和訓練機會之均等是其要件。整體言，西德女孩和男孩一樣，有同等接受教育的機會和權利。截至一九八四年，可自表(三)中看出：女性受教育之水準有明顯增高的趨勢。

女性接受職業學校訓練之比例，自一九七五年起（三五·三%），有持續性的上升趨勢，至一九八六年初已增至四〇·六%。女性接受訓練的人數自一九八三年的六十五萬四千人，至一九八六年增為七十四萬四千人。（註八）根據統計，年輕女性接受職業教育的人數較同時期的男性有明顯上升的現象，而其所選擇教育訓練的類科也多偏向於衛生保健、社工、保育、教育等，和其職業別之分佈具一致性。

二、加強再教育／再訓練

表三：女性受教育之人數暨比例

		1970	1982	1983	1984
未接受初級中學教育	absolut	62,300	36,400	35,200	32,600
	%	44.5	38.4	39.1	39.2
接受初級中學教育	absolut	172,000	164,400	162,300	153,200
	%	49.3	45.3	45.2	44.5
專科、職業學校	absolut	103,300	240,000	243,300	240,000
	%	51.6	55.0	54.9	54.7
學院	absolut	36,000	132,600	141,700	141,900
	%	39.3	46.3	46.4	46.9
高中畢業大學生	absolut	33,100	97,400	103,200	105,700
	%	39.7	49.5	49.7	50.3

工作期間的再教育或再訓練提供女性更多的機會和能力，以面臨多元化、變遷快速的工作需求，更減少她們工作中的不利因素及困難，以便和男性同事相競爭。一九七九年的調查顯示，一七%的男性參與工作中的再訓練，而至少有一四%的全時女性工作人員參與再訓練。而部份工時是就業婦女的一項較特殊的問題，其中亦有百分之八的女性參加了工作再教育。一九六九年通過的勞

動促進法 (Arbeitsförderungsgesetz) 規定，雇主不但應提供在職訓練的費用，在某些情況下，還須擔負食宿等支出，此鼓勵更多女性接受工作中之再教育的意願。

三、減少工作與家庭的衝突

女性的進出就業市場，最大的決定因素仍舊在於家庭，而她們將家庭列為優先考慮的情況下，致使女性在其工作能力之增進、晉升機會之爭取、在職訓練之意願皆不若男性之積極和具有意義。因此，整個社會，尤其是女性團體不斷呼籲男士參與家務，和母親一齊擔負教養兒女的責任，希望兩性能有更多的機會、更寬廣的時空，以結合家庭與事業。而西德政府亦在評估婦女就業之社會利益後，採取若干積極的方法，如彈性工時的措施，提供部份工時、分工制等之就業機會，加強各種托、育兒之福利設施，以解決職業婦女家庭等工作上的兩難困境。

肆、職業婦女之相關福利法規

若干情況顯示，現實與理想仍有相當的差距，因此西德政府乃以強制手段立法以保障職業婦女在工作、生產、育兒等方面之權益和福利，茲舉與職業婦女相關的重要福利法規如下：

一、一九六八年之母性保護法 (Mutter schutzgesetz) 為保護職業婦女懷孕及產後生命安全和健康特制定本法，其適用對象為在勞動關係中之婦女，而從事家庭手工業之婦女、女性學徒、外籍女工亦包括在內。本法第三條規定懷孕婦女經醫師診斷，證明其繼續工作會危及母親或胎兒之生命健康時，不得從事工作。懷孕婦女亦不得被僱用擔任繁重之體力性的工作，對有害身體健康之物質、放射線、灰塵、氣體、潮濕、噪音、震動等類工作或按時、按件計酬之工作應禁止。婦女在產後八週（若為早產或多胎延為十二週）禁止工作。孕婦及哺乳（期間之婦女原則上不得加班，夜間工作或於週日、假日工作。自一

九七九年起，母親在產後八週之休假之後，得請求四個月之母親休假 (Mutterschafturlaub)，其先決條件必須是產前至少九個月與雇主有勞動關係。哺乳期間之婦女得請求每日至少兩次三十分鐘或每日一次一小時之哺乳時間，此時間不得超扣薪資或併入休息時間計算。

若職業婦女不能領取國家保險法所規定之生育給付時，為保障在上述禁止工作期間之生活，雇主應按該婦女在懷孕前最後三個月之平均薪資支付。若懷孕婦女有疾病保險之保障，得於禁止工作和母親休假期間，享有每月最高額度七百五十馬克之生育給付。若未享有疾病保險之保障，亦可獲得聯邦提供於禁止工作期間之生育給付，合計最高額度為四百馬克。

二、一九八〇年之男女工作職位平權法 (Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz)

此法規定雇主對於受僱人之約定或措施、特別在勞動關係之成立、職位之升遷、指示命令或解聘上，不得因性別而有所歧視待遇。雇主若於勞動關係成立之際，對於受僱者因其性別而有歧視待遇時，應付損害賠償之責。雇主亦不得公開或私下將該工作機會限定於男性或女性受僱者，以期充分貫徹同工同酬之精神。(註九)

三、一九八五年聯邦養育金法案 (Bunderserziehungsgeldgesetz)

自一九八六年元月一日起，父或母親之一方願留在家中（辭職、兼職或原為無業者皆可）照顧初出生之嬰兒者，可申請每月六百馬克之養育金，期限為十個月，自一九八八年起已延長為十二個月，惟自第七個月起，須視家庭收入的多寡來決定津貼數。舉凡願意擔任嬰兒監護人者，如養父母、祖父母等皆可獲得此津貼。

另依此法第十五條以下之規定：若父母二人均就業，可由其中之一人於嬰兒出生二個月後，即產假結束 (Mutterschaftsfrist) 時享有與養育金時間相等之「養育休假」(Erziehungsurlaub)。在此期間，雇主不得提出解僱。假期滿之後，休假者可立即回到工作單位。

此法案之特點為實際上享受養育金與休假者，雖大多數為女性，但原則上「機會均等」，對婦女地位之提升及兩性平等之觀念有其正面積極的意義。（

伍、男女平等問題與職業婦女

職業婦女在勞動上，除國家賦予之福利外，最受爭議者，莫過於男女平等問題，討論西德職業婦女之現況，必論及兩性平等，現就法律與社會之分析，以探究此問題之本質。

一、法律上的平等待遇

法律上之請求權依其內容可區分為作為（行為），如三月應繳貨；不作為（不行為），如一年內不得替別家服務；忍受，如鄰居工廠之噪音三種。

人民對國家請求之基本權利，也可相應區分為自由權（請求國家之不作為，即不予干涉），公民權或參考權（請求國家忍受權）以及社會權（請求國家積極作為之權）。但此分類仍不夠完整，尚缺一主要之基本人權，但此非對上述三種權利外，另行添加第四種，而係加以修正限制，此即為平等權。

何謂「平等」？一般說，相同事物應予相同之待遇，不同之事物應予不同之待遇，但何謂「相同」之事物？平等非謂「等同」（identisch），通常我們對比較之對象可從許多角度予以區分，是以我們不能說那二種對象從何觀點來看係平等，或（雖不儘相同）應予平等待遇。平等權又可分三層次，平等地位之第一層次為平權（同權 Gleichberechtigung）即法律之前的平等；進一步要求行政（機關）中立，由此導出機會均等（Chancengleichheit）、教育機會平等、權力機會平等、營業機會平等均非由於出身，而基於努力創造。第三層面則為儘可能每一觀點均予以平等待遇，達到全面性平等。（註十）

所有政府機構所推動之國家任務，均需對主要相同點予以相同之處理，其餘者予以差別之待遇。問題在於，何者才為「主要之相同點」？此一答案始終難以突顯，亦難獲一致之認同觀點。作為基本法律體系——憲法上之規定，可

幫助減少此一難題，諸如具備何種特質，予以差別化待遇應視為正當。（如女性不服兵役）？何者則非（如同工不同酬）？其中波昂憲法（基本法）首先提揭者，即男女平等原則。

西德女性薪資約少於男性三分之一至四分之一，其原因甚多。西德早期在私人及公家機構，均有兩套薪資表，一套為男性員工的，一套專用於女性。公務員方面，自從基本法於一九四九年生效後，此一對女性之歧視已結束。私人機構方面，在五〇年代初，經由勞工法院之判例，由憲法中男女平等原則之對第三人效力而宣告無效（憲法係規範國家與國民關係，人民與民間契約屬私法範疇，但違反憲法男女不平等契約可透過民法之概括條款，諸如公共秩序善良風俗之違反，解釋成無效），但為規避或違反此種判例，一些私人機構藉由招募「低工資羣」（Leichtlohngruppen），其藉口只需較低勞動力或生理、心理負擔能力較低者，然根本上仍違反男女平等。（註十二）

「男女應賦予平等權利」、「任何人不得因性別而為不利或優遇」此為西德基本法波昂憲法（第三條第二項所明文宣示之平等權要求。但社會現狀與平等權要求，還有很大一段距離。不利於婦女的現象與事實仍俯拾即是。其中尤以職業生涯中之遭遇最為嚴重，因此基本法第三條第二項及第三項在勞工法域中有特殊意義。基於憲法規定，法院判例發展出「同工同酬」原則，肯定男女為同一工作時，不得因其性別而被支付不同之待遇。（註十三）薪資只能依其所提供之工作，而不得對其是否出自男或女（性別上之差異）所提供，加以斟酌考量。（註十四）此一原則亦發展為雇主應保障受僱人之特定羣體，依統一標準對超過工資約定予以報酬給付。（註十五）此外，像對已婚女性員工發放家計津貼，須另加特別之聲請與證明之義務，而已婚男性員工將不必為此聲請，即構成違反基本法第三條第二項之要件。（註十六）又如五十歲以下之女性可予錄用，滿六十歲則須退休，而男性五十五歲以下可錄用，六十五歲才退休之人事規定，也違反基本法第三條第二項。（註十七）從另一角度看，柏林行政院之判決，肯定「婦女夜間工作之禁止」合憲，因依女性勞動醫學之研究，基於生理組織上之因素，女性夜間工作不利健康之危害大於男性。（註十八）

二、社會上之平等地位

如上所述，西德法律上對婦女之歧視待遇業已結束，此乃無可爭辯之事實。但是今天西德婦女是否因此而取得與男性同等之地位？顯然並不如此！如今所談論之男女平權，已不再將第一線指向法律系統。「婦女相對於男性之特別不利之處，毋寧在經濟、社會、心理觀點，平權之基本原則不僅在形式上，更應在福利國家理想下之實質與社會之實現。」（註十九）就職業婦女而言，無論在任用、升遷、在職訓練的機會、配置等，德國社會存有男女差距的事實，已如前文所述。其社會因素可歸納為以下六者：

（一）男女之區別，不僅只在體能上；男性也較具侵略性（消極及積極意義），根據統計五分之四的犯罪行為係由男性所為。男性理性較強，女性則情緒、感性較強。許多女性的最大夢想即是幸福的婚姻和母性之展現。

（二）此種區別是否與生俱有，諸多爭議。許多人認為：男性社會強加家庭主婦及母親角色予婦女。（註二十）但亦有從歷史經驗、倫理比較、醫學、生物學、人類學研究之成果而加以反駁者。（註二十一）

（三）婦女母性角色之天性，不僅在於懷孕及分娩，此可由人類歷史上之各社會或團體比較觀察而來。而德國議會顯然接受此觀點，因而在民法一七〇五條中規定：「非婚生子女，其親權歸母親」，在照顧幼兒方面，亦非父親所能及。

（四）教養子女及管理家務乃一具充分價值之職業。康德言：教養子女乃人類所能提供之最偉大與最困難之問題。（註二十二）至少，也像其他職業一樣，同樣適於個人人格之發展。因此，無論從法律或社會之觀念來看，家庭主婦為廣義之職業婦女乃時代之趨勢。

（五）家庭主婦工作對社會發展及家庭健全是有絕對充分之價值與貢獻。因此，有稱家庭主婦為「福利國家之駱駝」者，以其任重道遠，並從事者皆為國家所應為之任務。（註二十三）但若沒有女性勞動力投入市場，則西方國家不能進入大眾消費時代，東方國家亦難以邁向工業社會。（註二十四）

（六）考慮以上各項後，婦女若願選擇家庭以外之空間發展其生涯，則我們必

須以寬廣其社會角度，尊重並平等對待之。就女性之天賦與性別傾向言，其在職業工作的角色扮演上，毫不遜於男性，因此更積極的參與經濟活動，爭取再教育、職業訓練的機會是有絕對必要與價值的。（註二十五）

陸、結 論

歷經納粹時代「大浩劫」，戰後德國有了鉅大變遷，此種變遷主要係精神上及觀念上之改變，造成全民共識之變革，其中以「民主之革命」為最著。現代西德社會，從其現象與發展看來，乃一邁向工業社會與大眾民主之時代，亦可謂大眾傳播時代，而此時代精神乃基於「思維之變遷」（康德語）。是有謂當代德國「社會學上之啟蒙」亦可稱之為「平等時代」（Zeitalter der Gleichheit），由於一切價值均經重新評價（Umwertung aller Werte，尼采語），德國社會乃又面臨另一時代危機。

在社會道德不斷變遷中，自然浮現許多負面或不成熟之現象，如否定傳統、尊師重道觀念式微、辛勤工作倫理喪失等等，而普遍被認為具正面、進步之現象者，其大大學堂即女性自主意識之覺醒、女性勞動力之解放，兩性平等社會成為可期待之理想。

由上分析，我們從西德職業婦女之社會處境與福利國家對其之支持，可以確切得知：職業婦女困境之日漸減少與兩性平等理想社會之達成，是社會及男女兩性持續不斷追求與奮鬥的過程。婦女福利與兩性平等，雖為不同之問題，但非不能並存，婦女福利之前提非在承認社會上兩性不平等事實或法律體制，大部份婦女福利立法或措施，如母性保護法、聯邦養育金法案等，主要在於增進婦女在就業市場、工作環境中之機會平等，而兩性機會均等與平等權利乃是不同層面之問題。職業婦女不平等地位出於法律上不平等待遇者少，出於社會原因者多，其中家庭為一大因素，然輔助家庭、鞏固其基礎，本為福利國家之主要任務。因此由國家來加強托兒、育嬰、產假、留職、教養假等婦女福利措施，可充分降低婦女在工作與家庭生活之上之困擾，更重要的是福利國家應肯定家庭主婦之社會貢獻，並付予應有之尊重與對待，讓每一婦女能自主地作一抉

擇，是否選擇職業婦女，既選擇職業生涯，自當全力以赴，而社會亦應以全新的眼光，平等之精神看待職業婦女。

〔本文作者現任職於臺北市女青年會〕

註釋

- 註一：Beate Hesse, "women at work in the Federal Republic of Germany", women at work; Edited by M. J. Davidson and C. L. Cooper, 1984, p. 63
- 註二：同註一，p. 64
- 註三：同註一，p. 65
- 註四：同註一，p. 65
- 註五：Deutscher Bundestag-10. wahlperiode, "Situation der Frauen in der Bunderepublik Deutschland", Drucksache 10/6340, 1986, S. 10.
- 註六：同註五。
- 註七：同註一，p. 66。
- 註八：同註五，S. 5
- 註九：劉文超著「論法律上之男女平等」，中山社會科學譯粹第三卷第三期，民國七十七年七月出版，第一四五頁。
- 註十：同註九，第一四六頁。
- 註十一：Löw, Die Grundrechte, 1982 S. 177S.
- 註十二：Löw, a.O.S. 190
- 註十三：西德聯邦勞工法院判決，載NJW 1982, S. 2015
- 註十四：西德聯邦勞工法院判決，載NJW 1983 S. 191
- 註十五：西德聯邦勞工法院判決，載NJW 1982 S. 461
- 註十六：西德聯邦勞工法院判決，載NJW 1977, S. 1742f.
- 註十七：西德聯邦勞工法院判決，載MDR 1979 S. 523

註十八：西德聯邦勞工法院判決，NJW 1980 S. 1066

註十九：Gisela Zenz, Gleichberechtigung und Emanzipation, RUG 72, S. 107 f.f.

參考書目

- 1-Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung: Mutterschaftsgesetz, Bonn, 1985
- 2-Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit (BMJFFG)
- 3-Presse und Informationen der Bundesregierung: Politik für die Familie, Bonn 1986
- 4-Presse und Informationen der Bundesregierung: Politik für die Franen, Bonn 1986
- 5-Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Gleichbehandlung von Mann und Fran am Arbeitsplatz 1981, Bonn
- 6-張燈輝著「西德以家庭為主導的福利措施」，社區發展季刊，民國七十六年，臺北。
- 7-陳惠馨著「從德國立法看婦女法律地位之變遷」，西德僑報，西德。