

英國兩性同酬政策及歐洲聯盟的影響

林欽明

中央研究院歐美研究所

cmlin@eanovell.ea.sinica.edu.tw

1997 年八月修正

英國兩性同酬政策及歐洲聯盟的影響

摘要

英國是婦女運動最早起步的國家之一，其工作平等政策，本著傳統自由主義的精神，以機會的平等為基礎。在有關兩性薪資報酬均等方面，英國則藉諸直接與間接性別歧視的理念，從較早的採取女性向男性趨近的作法，繼而為因應同值同酬的訴求，則亦倚賴職業評價來糾正兩性薪資的歧異。不過，由於兩性在職業、產業分布及就業形態上的區隔，不論是趨近或評比，都因兩性在現有社會制度下並不直接相互競爭，同工與同酬還是難以置於同等的平面來處置。

歐洲聯盟以其超國家的憲政體制及維護人權的立場，積極介入英國勞工市場的管制。基於對兩性本質差異的體認，它排除了若干法律技術上的扞格，要求國家薪資制度的明朗化，以凸顯兩性薪資差異的真正來源。雖然女性團體之內也有利益的衝突，但藉著短期內會員國之間的合作，以及長期之市場的整合，造成兩性薪資不等的市場扭曲，還是可以矯正的。

關鍵詞：同工同酬、性別歧視、英國勞工政策、職業性別隔離

英國兩性同酬政策及歐洲聯盟的影響

許多的社會或法律體系，在關於兩性之權利、責任、功能或財富的分配方面，都會有所不同。英國也有她獨特的分配體系，而且它所倚賴的權利理念，及各種的救濟程序，也因歷史經驗及就業結構等因素，對女性產生各種影響。

不論傳統對女性的歸屬有何定見，是專屬於家庭、是從屬於丈夫，或是大社會重要的一員，今天她們很多是其所屬職業工作場所的要角。她們在職業工作上的貢獻所獲得的報償，是否與其他的成員相當，則是諸多的文獻所呈現以及爭論的議題。兩性薪資報酬的差異，是工作平等政策所要凸顯與解決的重要問題，也是女性追求提昇其社會地位的重要指標。英國同酬政策的發展，也因一九七〇年同酬法(Equal Pay Act)及一九七五年反性別歧視法(Sex Discrimination Act)的通過，進入了高潮。那麼，英國立法的精神與政策的意涵，對縮小兩性薪資的差距，提昇女性的社會地位，到底有多大的相關呢？女性勞工在求取司法或其他方面的救濟，又會遭遇甚麼樣的困境呢？

英國在一九七三年加入歐洲聯盟，¹必須接受共同體許多方面的規

¹ 一九九三年十一月一日馬斯垂克條約(Maastricht Treaty)正式生效，歐洲共同體(European Community, EC)轉移成為歐洲聯盟(European Union, EU)，故在英國加入時應為歐洲共同體。不過，為了行文的一致，除了特殊的場合之外，我們一律以歐洲聯盟（或歐聯）來通稱。又，歐洲共同體為一九六七年之後的稱呼，在此知前為歐洲經濟共同體(European Economic Community, EEC)，請讀者察鑑。同時，承襲過去的習

範；在兩性同工同酬及其他的工作歧視方面，歐洲聯盟都對英國的政策有深刻的影響。歐洲聯盟本著整合歐洲市場的初衷，對保障兩性平等機會的權利，並增進女性的福利與所得，亦有著責無旁貸的體認。它對英國同酬之管制政策的涉入，以及對其平等理念的修正與提昇，又有甚麼衝擊呢？

本文主要在探究英國兩性工作的同酬政策，發掘其間所遭遇的困境，並瞭解歐洲聯盟對這些困境的解決，有何成效與影響。我們將在第一節探討英國工作平等權的概念，第二節則分析其兩性同等報酬的權利；然後在第三節將會解析職業性別隔離對報酬差異的影響，第四節接著探究歐洲聯盟的影響；最後則為總結。

壹、英國工作平等權的觀念

英國平等就業立法的要義，是希望建立公平的程序，使得偏頗的決策（尤其是雇主對受雇者）所造成傷害性的後果，能消失於無形。這基本上是個人主義的作法，藉著排除人與人之間待遇的差異，以求取對待個人的公平性。基於這種理念所制定的法律，則形之於概括性的文字，要求處於類似情況的兩性勞工，能得到平等的待遇，有相同的機會以達到成功的地步。這種觀念來自古典的自由主義，相信人人生而平等，故應讓其自由作理性的選擇，創造個人的命運；只要消除形式上的障礙之

慣，我們仍以歐體執行委員會(the Commission)及歐體法院(European Court of Justice)來稱呼歐聯的行政中樞及法院。

後，即可自由謀求個人最大的福祉。

英國立法另一個所採的途徑，則不刻意強調決策的程序及對個人的影響，而專注於團體所受的衝擊。反性別歧視的法律是要改善弱勢團體的社會及經濟情況，或是將受益團體所享的利益與機會，分予弱勢團體。這種作法乃是基於對不同團體之差異的重視，希望人們能深切了解特定團體的特性，以及他們的社會與歷史經驗。法律干預的涵義，是對正義的公平配置。這種主張還是來自於自由主義的思想，所以如同前一種主張一樣，也要求將女性與男性（個人與個人或團體與團體）置於同等的地位，互相做評比。

英國一九七〇年代的反性別歧視立法，乃是將上述兩種廣泛的自由主義之主張融合在一起。這明顯地受到美國反性別歧視立法的影響，並與當時種族與性別歧視立法之政治潮流有極大的關聯。個人主義的主張乃表現在有關直接歧視(direct discrimination)及同工同酬(equal pay for equal work)的法律規定上，這都是在強調相同處境個人間的直接比較；正義配置的主張，則表現在有關間接歧視(indirect discrimination)、積極行動(affirmative action)，以及（在某些方面）同值同酬(equal pay for work of equal value, or, comparable worth)的法律規定，將團體成員納入考慮。²

衡諸英國平等機會的立法精神，是承襲亞理斯多德以來，傳統對社會正義的看法，即是棄絕損人利己(*pleonexia*)，也就是不因一己之利，而

攫取他人之物（他人的財產、獎賞、辦公處所等），或是拒絕給予他人其應得之物（承諾的兌現、債務的償還、該有的尊敬等）。依據這種傳統的定義，正義的表現應形之於行為：一個正義的人是一個穩定而確實願意從事正義行為的人。從上述的定義看來，正義行為的前提是一個人有其應屬之物與應享之權利；這種應有之物或權主要來自社會之制度，以及個人正當之期望。³

社會正義應該有其服膺的原則，若依循 John Rawls (1971)的精神，則是公平(fairness)的原則：社會正義是以基本的社會結構為起點，自由與理性的個人從原先平等的狀態，進一步追求並增進其福祉時，必須遵守公平的原則。這個公平的原則，是對所有進一步的協定所加諸的規範，它將因此界定各種社會合作與政府組織的形式。引伸言之，公平的原則應可分為：基本之權利與義務的平等，以及對社會或經濟不平等的補償。綜合這兩個原則，那麼社會正義將不容許某些人遭遇更大的困境，而整體卻更好的情況。犧牲少數人的利益，以使其他多數獲得更大的利益，固然不失其權便之利，但卻是不公的。不過，若能改善若干不幸者的情況，那麼即使少數人因而大獲其利，也就不是不公的。

Rawls 去除了個人特定的利害、私慾與智能，每個人都賦予相同之社會特性的認知，但卻無從知道他們在社會所處之特定的地位或角色。

² 英國相關制定法之立法意旨及司法實務見解等，可參見Pannick (1985), Chaps. 2 & 3或McCrudden and Chambers (1994)。

這固然不見得能代表英國的社會倫理，不過他以協商而獲致之社會基礎結構的法則，並假設因此達成社會契約之反射均衡，又似乎極適切地反應了英國平等立法的精神。英國的工作平等立法，是基於平等機會的精神，而非基於結果的平等。換句話說，它主要關心的是，處於相同情況者必須獲得相同的待遇；如果兩個人之間基於道義（見下一段）並無任何顯著的不同，那就不應該給予不同的待遇。它的目的是要剷除所有基於個人能力或長處，在機會上所遭受形式及特意的阻礙。這是以「程序」的手段，來獲取平等，該等立法並不過問因財富、繼承、權力、階級等因素所產生不公之利益分配。也因為這樣，批評者宣稱所謂的「平等機會」，是指成為不平等的權利(Hepple 1985, 121)。

所以，英國立法所服膺的是傳統自由主義，亦即崇尚所謂「負的自由」(negative freedom)(見 Hayek 1960)，個人不受他人意志所任意左右。它有別於「正的」(positive)自由，後者強調自由是一種力量，一種達成特定目標的力量，它可被某些個人用來壓迫其他個人，也可能被其他的力量所消除(Berlin 1969)。這種正的自由為許多婦女團體（見下文）或其他自由民主人士所大力倡導，藉以建立某種威權，來對抗其他的壓迫勢力。故而，「正」與「負」的自由並非差距有限，到最後將可能是相互衝突的。負的自由就如同和平、安定或平靜，都是負的；自由之為正，乃

³ 這裏關於亞理斯多德正義概念之解釋，係依據Rawls (1971), Chapter 1。人人平等的是近幾世紀才有的觀念，不過它所依循的原則——相同狀況的人應受到相同的待遇——則與亞理斯多德的正義理念是一致的（見Westen 1982）。

是吾人所造成的，它並不能確保任何特定的機會，倒是給了我們決定如何善用情勢的權利(Hayek 1960, 19)。正、負自由的衝突，是我們以下探討的重點，也是歐洲聯盟對英國平等立法介入之所在。

負的自由顯現在英國平等立法裡，已如前述，是機會的平等；亦即，兩性適用相同的法則以相互競爭。不過，競爭之所據是實績，而非需求，假定人人都從相同的起點，憑己之努力以獲致成功。問題是，這種作法時常將原有之不平等狀況屏除在外，不問先天的足與不足，一旦消除了競爭的障礙，即期望女性能釋放最大的能量，與男性爭個長短。從政治經濟的觀點來看，政府介入就業市場以糾正市場的不完全，增加市場競爭的程度；一旦市場競爭增強，效率即可提高，政府反性別歧視的目標即可達成。然而，如果我們對平等機會做更積極的解釋，那麼就不該讓任何有所慾求的人喪失滿足其慾求的機會；如此，則光排除競爭的障礙並不足夠，有時還沒競爭即勝敗已判。

在一個平等保護兩性的司法體制裡，任何對兩性差別待遇的舉動，都必須要有充分的理由(Williams 1962)。形式上公平的競爭並不能掩飾實質上的不公，因為佔劣勢者並未獲得充分養成其力氣的機會；以先天機會的不平做為差別待遇的依據，理由並不充分。故而在近代政治的思辯裡，即強調對環境狀況的補強，以增進弱勢團體的競爭條件。一個方式就是所謂積極行動(affirmative action)，這是一種優惠的待遇，或是正的歧視(positive discrimination)，也就是給予少數族群或婦女較優的待遇以

營造一種平等的起點，扭轉市場的不完全，以使人力資源獲得更適切的利用（譬如見 Leonard 1989; 1996）。英國反歧視立法即嘗試從兩性之處境，找出相關與合理的介入點，企圖反轉女性所處之劣勢，這又可與一九七九年聯合國「消除各式歧視女性公約」(UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women 1979)互相映照。該公約序言明揭對女性的歧視是違反平等人權與尊重人性的原則，而且阻遏了女性在政治、社會、經濟及文化上與男性的齊頭並進，發展其服務社稷與人群之潛能，促進社會與家庭的繁榮興盛（見 Pannick 1985, 21）。

補強環境的另一個方式，就是促使結果的平等；這是一種實質的平等，與同等機會之程序的平等相對應。它的基本論點是，為了獲致絕對的平等，公權必須持續介入以維持公平的資源配置。這種方式在資本主義的社會很難行得通，因為這將付出極大之自由的代價(Fishkin 1983)。英國反歧視政策並不追求這樣的平等，不過從下述我們亦可發現，有時因過於堅持將兩性做實質的比較，以符合兩性相互趨近的精神，可能會造成僵持不下的局面。

不論是採取何種補強以增進女性競爭力的措施，都是基於兩性相等起點的假設，或相信製造兩性相等起點的可能性。至於兩性是否真能同時站上相同起點以開始競爭，則時常被忽略了。我們在下一節指出兩性就業形態的差異，將為英國同酬政策帶來極大的困境。

貳、職業性別隔離與薪資的差異

上一節裏我們指出了英國兩性平等立法的精神，但也指出若干的困境。這些困境主要的因素，是兩性就業形態的差異，這種差異最明顯的表徵，就是工作場所性別的隔離，它是同工比較關鍵性的障礙。雖然女性進入原來由男性掌控行業之比例逐年增長，但在最低之職責與薪資階層，女性職業隔離的現象還是日益嚴重。工作場所性別的隔離，可以從三個層面來看：第一是職業的隔離，第二是產業的隔離，第三則是工作型態（全職與兼職）的隔離。從表一可看到，英國在一九八六年女性佔總就業人口的 42%，但在諸如管理人員、理工專業人員、保全人員、農漁業從事人員以及維修、建築、運儲等勞工行業，所佔比例都極小，而在教育、福利、醫療之專業人員、辦事員、飲食、清潔、美容等個人服務行業，則佔了極大比例，這顯示女性集中於若干行業。

從表二可看到，英國女性佔總就業人口比例，於一九八九年較一九八六年升高了一個百分點（為 43%），而較一九八三年升高了兩個百分點。同時，女性在工業部門所佔比例比男性要低許多，尤其在建築與土木工程、能源與水等產業；另一方面，女性在服務業則又比男性集中甚多，尤其是公共行政部門。觀察差異指數(dissimilarity index)，可看出產業隔離較一九八三年有略減之現象，⁴雖然幅度並不大。再看表三，英國從一九七九至一九八九年，女性兼職之比例在各類勞工都降低，全職勞工則相對地都上升；不過女性還是佔了所有兼職勞工之絕大部分，尤其

⁴指數從35.9%降為34.1%。指數為100%代表完全的隔離，若為0則代表無任何區隔。

在較低階層（技術與非技術工人），兼職相對地比全職者之比例要高許多；而且，以絕對比例來看，兼職女性勞工在一九八九年佔所有勞工比例為 17%，與全職女性勞工之比例(25%)相較，⁵差距並不大。所以，整體來看，女性相對地集中在若干行業、服務業以及兼職工作，工作場所的性別隔離，不可謂不大。

表一 1986年英國各個行業之女性雇用比例

行業別	%
管理（總經理）	11
輔助管理及行政之專業與相關行業	20
教育、福利與醫療之專業行業	69
人文、藝術與運動之專業行業	32
科學、工程、工業技術及類似領域之專業與相關行業	9
管理（總經理除外）	16
辦事員與相關行業	74
銷售行業	57
保全服務	11
飲食、清潔、美容及其他個人服務	76
農、漁業與相關行業	10
物料加工（金屬除外）	24
製作與修理（金屬及電氣除外）	35
加工、製作、修理與相關工作（金屬及電氣）	5
油漆、重覆裝配、產品包裝及相關工作	45
建築、礦業	0.4
運輸操作、物料搬運及倉儲與相關工作	4
雜項	5
總數	42

資料來源：Sylvia Walby, "Introduction," in Sylvia Walby, ed., *Gender Segregation at Work* (Milton Keynes, U.K.: Open University Press, 1988), Table 1.1.

⁵根據表三與Watts and Rich (1993) Table1計算而得。

表二 1989年英國各個產業之男女雇用比例(%)

	男性	女性
農業	3.2	1.0
工業	44.0	17.6
能源及水	3.3	0.8
礦業、化工業	4.1	1.8
金屬製造業、機械、電氣及儀器工程	13.4	5.1
其他製造業	10.2	8.4
建築及土木工程	12.9	1.6
服務業	52.9	81.3
行銷貿易、旅館及飲食業	17.0	25.3
運輸及通訊	8.5	3.5
銀行、金融及保險	9.6	12.1
公共行政	6.3	5.7
其他服務業	11.5	34.9
總計	100.0	100.0
1983年差異指數		35.9
女性佔就業比例		40.9
1989年差異指數		34.1
女性佔就業比例		43.1

資料來源：Daniële Meulders, Robert Plasman and Valérie Vander Stricht,
Position of Women on the Labour Market in the European Community
 (Aldershot, U.K.: Dartmouth, 1993), Table A2.1.2.

表三 英國各職業種類之女性雇用比例(%)

	總就業			全職			兼職		
	1979	1983	1989	1979	1983	1989	1979	1983	1989
全部	39.1	40.9	43.4	28.5	30.5	32.3	93.8	93.1	89.1
專業與管理人員	30.7	32.9	36.4	26.1	28.4	31.3	89.6	88.5	87.9
辦事員、服務與銷售人員	66.1	68.1	69.7	56.0	58.1	59.1	95.7	95.3	91.2
技術工人	11.3	10.0	10.7	8.4	8.1	8.4	80.6	70.0	68.0
非技術工人	35.8	37.8	38.2	18.8	20.0	20.0	94.5	93.9	87.8

資料來源：Martin Watts and Judith Rich, "Occupational Sex Segregation in Britain, 1979-1989: The Persistence of Sexual Stereotyping," *Cambridge Journal of Economics*, 17(2) (June 1993), Table 2.

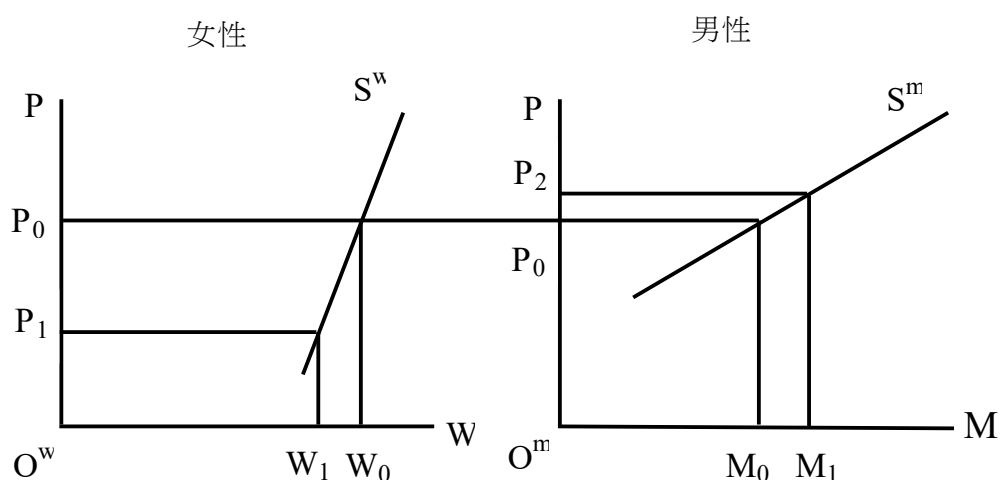
社會學與經濟學對職業性別隔離有不同的解釋：社會學強調性別角色的社會化、雇主的歧視傾向、制度性的安置，經濟學則傾向以供給面的偏好、家庭的分工、市場的調整功能（譬如見 England, Farkas, Kilbourn and Dou 1988）。性別角色模式的建立，為社會注入何種性別應從事何種職業的觀念，這又與供給面之訓練與職業的選擇相互增強，於是單一的性別即越趨向集中於某些職業。社會化自然也影響了雇主，雇主偏差的價值與信念，反過來又更加深社會化的程度。即使在歧視心理不存在的情況，社會制度的僵化亦導致職業升遷管道的偏狹，這又使得女性在狹隘的職業圈裏打轉，不易突破。

從經濟學的角度來看，家庭工作的分工，很自然地讓人想到會與勞工市場的分工相關聯，於是顯然傾向與上述社會化的情況一樣，在供給面則使各性別向其專屬的職業集中。從市場的另一端，也就是需求面的角度來看，雇主因市場資訊的不完全，⁶ 故將傾向以兩性不同的主觀特性來決定雇用策略。⁷ 需求與供給邊際調整的結果，也將產生職業性別集中的現象。

⁶ 市場資訊的不完全是一個簡化的假設。資訊通常也有市場，故有它自己的價格，勞工市場的需求者也可能同時是就業資訊市場的需求者。由於就業者個人主觀特性的差異，以及資訊經常具有的外部效果，我們應該可合理地假設就業資訊市場是扭曲（或不完全）的。

⁷ 這將造成所謂統計歧視的現象。簡言之，雇主依據其對不同性別平均特性主觀的認定，然後就職業的特性，選擇雇用特定的性別；因為選擇的基礎是平均值，這是一種統計量，故所產生的差異待遇即被稱為統計歧視。

讓我們以簡單的圖形來解釋。⁸假定職業的完全分隔，亦即女性的職業與男性的職業完全不同，於是即可區分為各自獨立的女性勞工市場與男性勞工市場。為反映現實情況，又假定女性比男性較集中於少數若干行業，則就某一特定行業來說，女性的供給彈性要較男性為低，這是因為女性集中於少數行業，而降低了轉移至其他行業的可能性，所以隨著薪資水準的變動，女性勞力供給的變動率即較男性為低；也就是說，女性的就業供給曲線較男性為陡峭，如圖一之 S^w 與 S^m ，縱軸(P)表示薪資水準，橫軸(W 與 M)表示就業量。



圖一

⁸ 作者在完成下述的分析之後，發現Anne O. Krueger (1963)早已有有類似的推論。

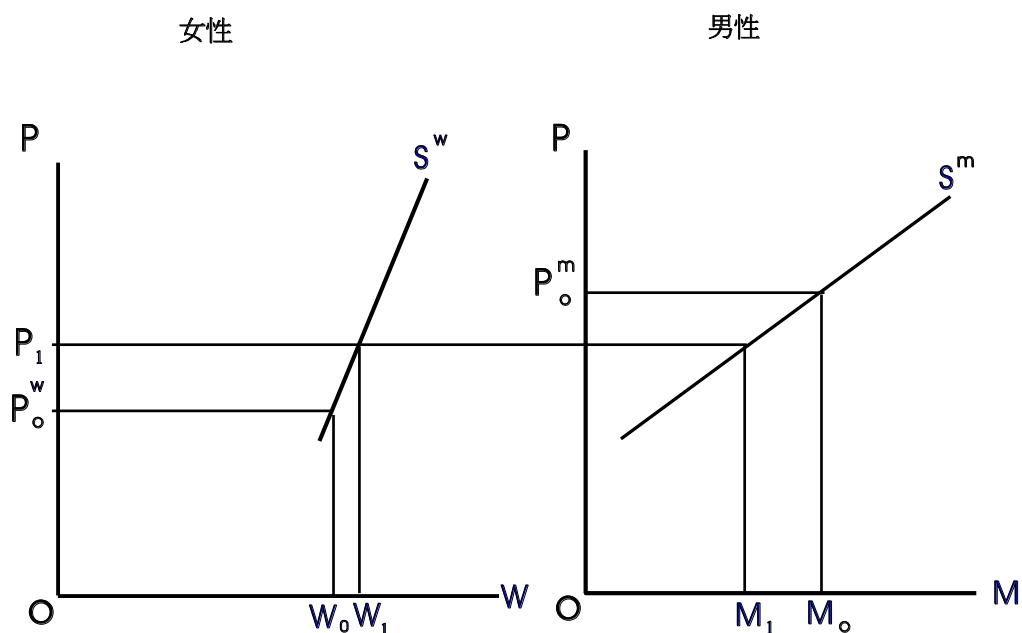
首先假定男女性的薪資都一樣為 P_0 ，則女性就業人數為 $O^w W_0$ ，男性就業人數為 $O^m M_0$ 。現在由於市場的分隔，某一市場價格的變動並不影響另一市場，於是僱主即可能試圖減少女性的雇用量($W_0 W_1$)，同時等量增加男性勞工雇用量($M_0 M_1$)以維持總就業。則如圖一所示，當女性就業量成為 $O^w W_1$ ，男性就業量成為 $O^m M_1$ 時，僱主即可略為提高男性薪資($P_0 P_2$)，並且大幅減少女性薪資($P_0 P_1$)，以獲取利益。同時若女性就業量越大，僱主因此所獲利益即越大。⁹

這是相當極端的情形，不過我們仍可以此推論，兩性勞力供給形態的差異，產生了薪資的差異。當市場隔離的程度越深，僱主得以操縱之薪資差異即越大；而且職業集中密度越大（供給彈性越小），僱主即有越強烈之動機以操縱薪資的差異；同時職業性別集中度差異越大，供給彈性之差異亦越大，兩性薪資之差異即越大。

我們接著還是假定就業市場的完全性別隔離，同時存在性別薪資的差異。如圖二所示，女性薪資 $O^w P_0^w$ 低於男性薪資 $O^m P_0^m$ 。現在如果採行措施以達成相同之男女薪資，除非生產力提高，否則在其他情況不變之下，為達到實質薪資的相等，只有同時降低男性薪資與提高女性薪資，如圖二中成為 OP_1 。如此則女性就業量由 $O^w W_0$ 增為 $O^w W_1$ ，男性就業量由 $O^m M_0$ 減為 $O^m M_1$ 。如果男女薪資增減幅度相當（如圖二所示），則因男性供給彈性較女性為高，後者減少的比例明顯地遠大於前者增加的比

⁹ 這是在性別完全區隔之極端假設下所得到的結果，否則若職業的轉換而減少了區隔的

例，其所得之損失即亦大於女性所得之擴增。



圖二

我們又可據此推論，市場隔離程度越深，欲達到兩性薪資之平等即越難，成本亦越高；職業集中密度越大，婦女因此獲利之幅度即越小，因就業增加有限；而當調整後薪資越接近原來婦女較低之薪資，男性所得之損失即越大於女性之獲利，同時亦更加深了職業性別的隔離。

由以上分析我們發現，職業性別隔離的存在，常會對決策者、僱主及勞工產生兩難困境。小型企業常發生完全的職業分隔，至於其他組織，則若規模越大、工作越專業化、職位越繁雜，越完備的工會組織、

程度，這個推論即必須修正。

越正式的升遷競爭程序，都會使職業性別隔離程度加大(Bielby and Baron 1986, 45-46)。越大的企業，由於婦女供給彈性越小，即越不願改變職業分隔的情形。女性受雇者似乎一時也難以擺脫職業分隔的束縛，Pamela J. Loprest (1992)發現，當婦女固守職位而不輕易變動時，其升遷率與薪資成長率較男性並無稍遜，而一旦轉換了職業，則平均薪資成長率即較男性減少了 50%。

同值同酬的職業評價政策，可能低估了兩性實際薪資的差距。具體地說，如果職業評鑑祇計算工作者實際從事之工作的價值，由於這祇衡量相同工作不相同報酬的部分，至於不同的就業機會，卻無法衡量出來，所以將會有低估的現象。反過來說，如果兩性工作技術或偏好真的有所差異，或者不同的就業機會是因為不同的晉升比例(男性被擠壓下來的比例比女性被擠壓下來的比例高)，那麼同值同酬的職業評價，將會對實質的薪資差距有高估的嫌疑(Killingsworth 1990, 74-75)。

職業性別的分隔，除了使得同酬政策遭受阻礙之外，也促使我們重新思考性別差異的意義。早期的婦女研究學者，傾向二分式的作法，而專注於女性的世界、經驗與文化；他們並不想瞭解性別的作用，性別是如何形成的，性別又如何被經濟制度與關聯所界定。他們把人類的生活自然地分為公與私、裏與外，單獨地探討女性的家庭生活、消費行為、社團繁殖等等。爾後，若干學者逐漸察覺上述作法的不足，進而主張應採取整合式的作法，也就是將性別視為所有歷史分析的基本分類：將性

別融合進整個勞工歷史裏，既不否認兩性的差異，也不將女性局限於特定的範疇。有些文獻顯示在若干情況之下，女性選擇支持父權制度，支持男性的夥伴，而不向其他女性看齊(Baron 1991, 27)。有些文獻則舉出例證，顯示女性勞工支持職業的性別隔離，以及男性較高的薪資。她們認為這樣做反而會帶來正面的利益，諸如增進女性的團結，或減低男性的敵視心理，而較願意與女性合作。女性衡諸各種的可行方案，選擇了對她們最有利的作法(Baron 1991, 28)。

對工作的探討既不能忽視權力的結構，也必須注意自我定位的重要。也就是說，我們需要瞭解身為女性或男性的意義，這些意義是如何成形，又如何傳播，同時又如何與人類的機構與活動相關聯。性別的創造，不祇發生於生產活動之外，也發生於其內；它無法自絕於經濟結構之外，而是其中的一部分，存在於工作之組織與社會關係之內。不論是雇主或員工，在工作學習與實地工作，及對工作性質與意涵的認知之際，也同時嘗試對男性與女性工作的屬性，做各種的建構或抗爭。從這種對性別工作意涵的抗爭，我們也瞭解了兩性的自我定位是如何形成的，工作的性別意義又是如何被引進了生產的範疇(Baron 1991, 32-37)。

男女兩性同時在人類生產的領域裏互動，正如海耶克(F.A. Hayek 1993)所言，就像局戲一般，混雜了技巧與運氣的成份。在所有的局戲裏，每個參與者依循規則來進行，他們有著不同的目標、技巧與知識，賽局的結果事先無從知道，祇知道通常有人會贏，有人會輸。在局戲的

進行之中，我們可以正當地要求必須玩得公平，但若要求結果對某人必須公正，則又太強人所難了。¹⁰我們並未特意安排，使得某些人的服務對他人較有價值，某些人則價值較低。市場並非以接受價格或薪資的人所獲得的效益來決定價格或薪資的高下，而是因為價格或薪資之傳遞訊息的功能，使得人們據以改變其行動的方向；就這樣，市場便訂定了個別的價格，或是不同團體與個人的所得。所以，市場的作用並不在就人們所做的事，給予其若干的報償，而是在告訴人們，為了他們自身或大眾一般的利益，他們該如何去做。故而，如果人們能確實地決定他／她要從事甚麼樣的工作，那麼他／她將可預期獲得與其提供服務同等價值的報酬。反過來說，他／她所提供之服務的價值，則時常與其個人的工作成績或需求無任何相關；因工作成績而獲得的報償，與個人該從事何種工作，是完全不同的兩回事，雖然兩者都是為了自己或他人的利益。為他人造成最大的利益，也將使自己獲得最高的報酬，至於是否用心工作或滿足需求，則似乎並不是那麼重要。那些盡最大努力去攀爬聖母峰或登陸月球的人，固然極為可嘉，然而我們崇拜的是第一個做到的人 (Hayek 1993, Vol. 2, 72)。

由於應徵工作者的異質性，雇主無法在事先正確地衡量其生產力，所以將會儘量以各種可能的資訊來估計生產力。這些資訊當然包括教

¹⁰ Adam Smith在一八〇一年的*The Theory of Moral Sentiments* (London), 即將人類生活比喻為一種局戲(Vol. II, Part VII, sect. ii, ch. 1, p. 198)。見Hayek (1993), Vol. 2, Ch. 9, n. 10。

育、工作經歷、推薦函，以及測驗的結果，這都是極明顯的指標，不過，如果認為有需要，也會將種族或性別列入考慮。如是，各個種族或性別集團被賦予某些特性品質，而雇主會將個別的指標與團體的平均特性一併衡量，然後決定工資的高下。那麼，當雇主對兩性持有不同的認知資訊，統計歧視即會發生。¹¹

政府當局如何對抗統計歧視呢？明顯地，它可從雇主運用資訊方面來著手。它可以限制雇主在人事決策時所能使用的資訊，也就是說，它可以禁止雇主使用任何涉及種族或性別的指標。這將使不同的性別產生相同的誘因，盡力去累積最適的人力資源，而達到人盡其才的目的。不過，這需要無所不知的政府，它既能掌握所有勞工的特質，又能精確地觀察廠商的薪資水準，行政的成本顯然會很高。另一方面，雇主所能運用的資訊受到限制，職務的分配將會產生偏差，生產的效率也將會大打折扣。

政府另一個可能的作法，是對雇用的結果做節制，而不干涉其人事決策之資訊的運用。在這種政策之下，雇主勢必要將性別因素納入考慮，以決定人員的雇用與薪資的發給。雇主可以使用所有的資訊，但在決策上必須受到某些限制。這固然減少了分配的成本，增進了生產的效率，不過可能造成較高的社會成本，因為兩性接受教育的動機將會不

¹¹ 簡言之，雇主依據其對不同性別平均特性主觀的認定，然後就職業的特性，選擇雇用特定的性別；因為選擇的基礎是平均值，這是一種統計量，故所產生的差異待遇即被稱為統計歧視。

同，教育或訓練不見得與工作的獲取有正相關，人力資源的建立與累積將會扭曲(Lundberg 1991)。積極行動就是這樣的政策，它還被批評將偏惠弱勢的團體，造成了反向的歧視。不過，它也較受雇主所歡迎，畢竟可不受拘束地使用各種雇用資訊，勞工的配置也較得當。

若干性別歧視的現象，是來自市場的失靈，或是市場的扭曲：基於女性較高的轉業成本，因而以較低之薪資來剝削女性勞工，這是雇用方面的消費獨佔；當轉業困難的女性比例很高，或是雇主有辦法在女性之間施予差別的待遇，這種獨佔性的剝削即可能發生。同時，鑒於女性體力或職位常居於弱勢，因而對其做肢體或心理上的侵犯，也將造成市場的扭曲；最明顯的例證就是性騷擾，這是一種向女性強求性方面的利益，而違背了其自由的意志。還有，由於缺乏對一般女性的認知，對女性的工作能力乃予以曲解，造成統計歧視的情況；這是一種關係資訊的外部失衡，整個市場的歪曲是可預期地。¹²以上是三種較明顯的市場扭曲現象，其他諸如對女性天然的敵意、顧客的偏好、資訊的高成本、深不可測的個人特性等等，也將或多或少產生市場的失衡(Posner 1989, 1318-21)。不過，隨著女性就業人數的增加，雇主因自身利益必須抑制各種對女性不利的刺探與侵擾，在在都會使上述扭曲市場的行為受到約束。而實際上，不論是對女性認知的不足，對女性轉業困難的認定，或是工作場所的性騷擾，在今日資訊充斥的時代，似乎也不再顯得那麼嚴

重了。

瞭解了英國女性勞工所處的困境，接著讓我們實際探究英國兩性同酬政策的內容，與若干存在之缺憾，然後再伸論歐洲聯盟的救濟措施。

參、英國兩性同酬政策的內容

英國的平等立法包含直接歧視與間接歧視兩種概念。一般說來，直接歧視是以某種不當的理由，而給予「較差的待遇」(less favorable treatment)；任何對選擇機會的剝奪，都可能導致「較差的待遇」。根據反性別歧視法，「在本法任何條文之任何情況下，因為性別而對待一女性較對待（或可能對待）另一男性為差者...，即為歧視（第1條(1)(a)款。）」這個定義的第一個困境，就是有關歧視的動機：女性之遭受歧視，並非全出於惡意的壓抑，許多時候是基於善意保護的意念。惡意的歧視與善意的歧視，是否應該有所區隔呢？還是可以不理會歧視的動機，祇要看結果就好？從判例的發展看來，應該是傾向後者的主張。關於直接歧視的第二個爭議，就是何為「較差待遇」。在較早時候，控訴者必須證明她的確遭受與另一性別者不同的待遇，而且因此造成傷害。但上議院(House of Lords)在一九八九年裁決，祇要控訴者能提出選擇機會遭到剝奪的事實，而這種選擇為她及其他所珍視者，較差待遇之控訴即可成立，而無須證明被剝奪的選擇是「較好的」(*R. v. Birmingham City Council*,

¹² 因資訊的不完全所導致統計歧視的現象，為許多經濟學家賴以解釋兩性就業及報酬不平等的現象。譬如見Fuchs (1988)。

ex parte *Equal Opportunities Commission*, [1989] AC 1155)。直接歧視的另一個難題，就是關於舉證的責任：歧視行為的證明，主要應由告訴者提出，還是應由雇主負責，提出非歧視的理由。事實的發展乃傾向於後者，因為雇主才是主要的掌控人物。

第二種歧視是「間接歧視」或「效果引起之歧視」(discrimination by effect)。這與美國最高法院對一九六四年民權法案(Civil Rights Act)第七章的解釋案，尤其是 *Grigg v. Duke Power Company*, 401 [1971] US 424，有著極親密的關係，以及極深的淵源（譬如見 *O'Donovan and Szyszczak* 1988, 97）。在該案中，最高法院判定，除非雇主基於「營業的必要」(business necessity)，不得使用分配比例上對黑人不利的措施或程序，否則依據民權法第七章之規定，即屬於違法的歧視行為，也就是所謂差別影響(disparate impact)。

這種曖昧的試驗標準，即被英國沿用來界定間接歧視。其基本的理論是，社會裏既存之利益分配的不均，不能讓其惡化，因此我們必須依各個團體在整體所佔的比例，來決定其獲得利益的機會。間接歧視的案件若要成立，控訴者必須證明：

- 被訴者（雇主）加之於控訴者的條件與狀況(terms and condition)，亦同時適用於所有應徵工作者或受雇者（這與 *Griggs* 一案有明顯的差異）。
- 適用此一「條件與狀況」之控訴者所屬的種族、性別或已婚者

團體所佔的比例，必須比同樣適用之其他種族、性別或單身者團體的比例，要小很多才行。

英國上訴法院曾經判定，所謂「條件或狀況」必須是完全的禁絕，而不能夠模稜兩可的；如果雇主據以衡量的祇是數個標準之一，那是不夠成為控訴的要件的。譬如說，一斯里蘭卡人提出間接歧視的控訴，指出他曾因應徵公職而被約面談，約談方面把他的一些私人特質，比如在英國的經歷、英語能力以及年齡，都列入考慮因素；裁決意見認為，這些考慮因素祇不過是若干有彈性的標準，而不會造成完全的禁絕，故判定間接歧視的案件不成立。

間接歧視的觀念，是一種組織或結構性歧視的觀念：如果對現行程序有不當的縱容，而不顧其歧視效果，將會難以消除舊有歧視的效果、根深蒂固處事的方式、以及排除女性與少數族裔的網路，所產生之種種不利的現象。

婦女主義者對反性別歧視立法最大的抗爭之一，就是它比較性的作法，必須與某個標的（譬如另一男性）做比較，才能確定歧視的存在；雖然這種比較是要去除平等的形式障礙，但婦女秉持生育的功能、家庭的責任，以及歷史上的不利地位，實在無法與男性從立足點競爭以達到平等。尤其困擾的是，平等立法刻意淡化男女生理上的差異，使得諸如處理懷孕的歧視，產生極大的困境。他們認為，光知道表面的事實是不夠的，更需要知道的是事情為何而來；而且祇探求一般性的瞭解也起不了

多大的作用，更應該做的是對事情之來龍去脈，做深入的探索。

英國反歧視立法另一個遭到批評的地方，是它忽視了社會組織及家庭生活之私人層面，以及女性歷史上之居處附屬的地位。女性在人類社會生活所佔的地位，並不是由其所從事的事務來界定，是隨著其與社會的互動而來。故要探究婦女地位的真正意義，我們必須兼顧個人的實體與社會的組織，並仔細思量他們之間的相互關係(Scott 1986, 1067)。

依據一九七〇年同酬法，在同一工作單位，或雖屬不同單位但雇主相同，則在共同的雇用條件與狀況之下，雇主應給予女性勞工，與從事相同或整體上相似工作的男性勞工，同等的報酬（修正之同酬法第一條(4)款）。如果從事相異之工作，則若雇主對職務所要求之條件（諸如努力、技巧、決斷能力等）做過評價，並賦予同等之價值者，亦應給予同等之報酬（第一條(5)款）。一九八三年新增規定，即使雇主並未做職業評價，同等價值之工作有獲得同等報酬之權利（第一條(2)(c)款）；這個規定是在英國受到歐體執行委員會斥責未盡同酬指令所規定之義務，才勉強加入的。以下就以幾個相關議題，分別加以討論。

(1) 報酬的定義

「報酬」('pay')在同酬法應該是一個很重要的觀念，但該法對報酬卻無定義，這是為了避免同酬與反性別歧視法的重疊；同酬法含括雇用合

約之條件與狀況（反性別歧視法第六條(6)款），¹³至於非關合約之差別待遇，則為反性別歧視法所管轄。這種排除相互重疊的設計，其缺點在 *Meeks v. National Union of Agricultural and Allied Workes* ([1976] IRLR 198) 一案顯露無遺。此案是有關全職與兼職工作薪資的差異，結果被判定為不適用一九七五年反性別歧視法，因為是關係雇用合約的條件；但又因該案兼職勞工全為女性，無相當之異性以相比較（見下文），故亦不適用一九七〇年的同酬法。同酬法第六條的若干除外規定，將有關保護立法、婦女懷孕或生產之特殊待遇，以及關於死亡或退休（職業退休金計劃之參與以外）之條件或規定等，排除於平等條款條件之外。相對地，歐體法之報酬的範圍，就要廣泛得多。一九五七年羅馬公約 119 條所界定的報酬，包括「一般基本或最低之工資或薪給，以及勞工因受其雇主雇用，而直接或間接獲得之其他任何金錢或實物之酬庸。」也就因其範圍極為廣闊，包括報償的所有層面，英國法院即在許多場合向歐體法院提出澄清的請求。¹⁴

英國的反歧視立法追隨美國的步伐，對同酬與反性別歧視採取不同的策略；¹⁵這種將同等報酬與平等機會分開處理的作法，也正是反歧視

¹³ 同酬法的適用範圍，是由反性別歧視法所定義，見反性別歧視法第六條(6)款。

¹⁴ 譬如 *Garland v. British Rail Engineering Ltd* (12/81 [1982] ECR 359); *Worringham v. Lloyds Bank Ltd* (69/80 [1981] ECR 797); *Newstead v. Dept. Of Transport* (192/85 [1988] 1 All ER 129); *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group* (262/88 [1990] IRLR 240, ECJ)。 *Garland* 以及 *Defrenne v. Belgian State* (80/70 [1974] ECR 445) 特別針對死亡或退休全包式的除外規定，予以開放。

¹⁵ 美國一九六三年的同酬法(Equal Pay Act of 1963)與一九六四年民權法第七章(Title VII of Civil Rights Act of 1964)正好與英國的同酬法及反性別歧異法相對應。見焦興鎧（民

立法結構上的弱點，因為這妨礙了對報酬不等的辯述。社會制度與勞動市場的互動，造成市場的扭曲、機會的不等，性別歧視的現象因而發生，兩性薪資的差異則亦難以避免。分隔的立法，祇容許人們做狹隘的探尋，集中在個別受僱者的行為或是政策的選擇，成效難免要大打折扣（譬如見 Scorer and Sedley 1983）。

(2) 工作內容

同酬法有關同等工作的規定，採取了三種觀念，第一種是同一單位之相同工作(*like work*)，第二種是經職業評價評為一樣之工作，第三種是同等價值的工作。

相同工作

在處理第一種工作觀念之案件，勞資法庭(*industrial tribunal*)採取教科書裏的作法，也就是看整個的工作套件，這也正是一般勞資協商薪資所關注的焦點。這種作法忽略了決策的過程，對工作價值的假設，以及相對協商的能力；也就是說，這種作法無條件地接受整個職務，並不過問技巧的細節與控制。從歷史或經濟的觀點看來，性別、技巧與工作掌控之間的關係，與工作的內涵並無多大的相關，而是與協商能力及從事工作者的性別有極大相關(O'Donovan and Szyszczak 1988, 130)。

現行法律的這種作法，亦忽視了勞動市場一個很重要的現象，那就

85年)。同時，從歐洲聯盟分別發布同酬與平等待遇指令的作法(見下一節)，可看出歐聯亦採取相同的策略。

是若干工作的「女性化」。文書工作是一個明顯的例子，男辦事員逐漸消失，女辦事員取而代之，並帶來新的技巧（打字、速記等等），如何去界定這些技巧背後隱含的意義，實在是很複雜的事。所以，在許多場合，男性與女性是從事著極不相同的工作。不過，同酬法雖然有這些隱涵的弱點，但勞資法庭在裁決工作的異同時，還是採取混合接納的方式，除非工作的差異大到影響了雇用的條件與狀況，否則通常都把細微的差異予以折減。

由上所述，這種相同工作的觀念，有一個主要的限制，那就是法庭極可能採取「全有或全無」的作法。譬如，在 *Maidment and Hardacre Ltd v. Cooper & Co* ([1978] IRLR 462)一案，男性與女性勞工有 80%的時間從事完全相同的工作，其餘 20%的時間則做不一樣的事情；雖然後者的比例不高，但就因有不同的工作項目，就業上訴法庭(employment appeal tribunal)即裁定工作並不相同。所以只有兩個極端，沒有中點。

職業評價

就第二種同工觀念來看，英國的職業評價制度似乎蠻吸引人的，以第三者客觀的評斷，來決定工作有否差異，似乎較能讓人信服。不過職業評價必須雇主（或其代表人）同意才可進行，而且在英國實際上也不普及。英國政府即曾經因歐體執行委員會對其申斥（指責未引進同等價值之觀念），而提出辯解：英國工資協商大部為自願性，若強制採行職業評

價，必將難以被接受，而且找專家對不同職業做評鑑，勢必導致極高之成本 (61/81, *EC Commission v. United Kingdom*, [1982] ECR 2061)。

職業評價的基本作法，是比較一受僱者與另一受僱者的工作內容。法律裡對列入考慮的因素有若干指示，譬如說努力、技巧與決斷等，但對如何進行則無具體說明。不幸的是，雖然歐體指令 75/117/EEC (OJL 45/19)規定，職業評價制度必須採用性別中立的標準，但鮮少有人研究這應包含甚麼。同時，不論是歐體指令或英國同酬法，都對所謂歧視性的評價無明確的定義。所以職業評價表面上可宣稱是客觀而且科學的，實際上避免不了價值的判斷，造成欺隱與偏頗，甚至導致對女性工作歧視性的評價。

同等價值

第三個同工的比較基礎，就是同一單位的工作具有同等的價值。就同酬法來說，這是一個剩餘的比較標準，只有當前兩種比較都不適用時，這個標準才適用。如前所述，同價的標準是英國遭到歐體執行委員會的申斥，才勉強引進來的，故遭到保守人士極力的反對。實際上，英國政府設計了極為繁瑣與複雜的訴訟程序，以減少該等訴訟的數量。不過，一般媒體還是免不了對這種新的訴訟議題做大幅感性的報導；同樣情緒性的言論，也充斥於美國各界(O'Donovan and Szyszczak 1988, 136)。同時，同值同酬的主張，對英國工會是一大助力，他們在勞資協商工資的場合，倡導同值同酬的措施，這為他們引進了大批的新會員。當然，

這對勞工公會也許是好消息，對企業的利潤（或營業效率）則是壞消息 (Rhode 1993, 167-68)。

歐體法令方面，對同值同酬該如何執行，也沒有甚麼指示。在上述對英國的申斥行動，以及英國法律就該觀念所採行的措施來看，重點均擺在程序的層面。由於程序極為複雜，所以都儘量鼓勵當事者取得和解；一方面是現行勞資關係的理念，希望勞工法能服膺「自願性」的精神，另一方面是和解已成為女性介入法律行動常常採取的途徑，特別是在家庭爭議方面。

同值訴訟一旦成立，雇主有機會提出答辯。若無答辯或答辯失敗，案子即提交一獨立專家來調查，並準備對工作予以評估。同酬法之修正法條對處理同值訴訟的方式，並沒有多少指示；而現行的指示原則既不符合勞資關係的常規，也未針對性別歧視的議題來發揮。獨立專家所受限制不多，惟一的指示是，專家必須將提供的相關資訊及報告考慮進去，同時「不得考慮性別的差異」[Rule 7A(3)(d) Industrial Tribunals (Rules of Procedure) (Equal Value Amendment) Regulations 1983, S.I. 1807/1983]。

工作比較

比較是同等報酬的基礎，比較的範圍必須限制在同一雇用單位，¹⁶

¹⁶包括同一雇主，或相同雇用條件與狀況的單位（修正後同酬法第一條(6)(c)款）。英國法庭即曾以男女勞工不在同一單位，而駁回同酬之訴訟(*Leverton v. Clwyd County Council*, [1989] IRLR 28)，不過上議院推翻了這個結論。雖然案子還是因其他的因素而敗訴，但該案還是創了一個重要的先例。舉例來說，一超級市場之助理獲准將其工作與同一公司數英哩外之配貨站的倉儲工人相比較(*O'Sullivan v. J. Sainsbury*, Case

告訴者必須確證她與另一實際的（非假設的）男性員工從事同等的工作，不過允許與過去而非現職的人做比較。這種對比較之界定的問題是，由於普遍存在的職業性別隔離，以及日益增多的非傳統雇用方式（譬如外包服務），使得女性往往無法要求與共同工作的男性相同的報酬，因為技術上他們並不隸屬同一雇主(Collins and Meehan 1994, 379-80)。

女性大量進入勞工市場，尤其是高度集中於服務業，使得她們成為容易被取代或替換的一群，這減弱了她們職業地位，造成更嚴重的職業性別區隔。反之，服務業的擴張，以及製造業的相對萎縮，減少了男性藍領工作的機會，使得男性必須投入與女性較相近的工作，這又將減少兩性職業的區隔。我們看到了一種奇怪的追逐與逃離的現象：一方面，愈來愈多的男性追隨女性進入服務業，似乎減少了兩性的職業區隔；另一方面，女性又持續進入已經充斥了其他女性的行業，諸如專業、銷售、辦事與服務的行業，於是又將兩性職業的差距拉大(見 Lorence 1992)。

實證資料顯示，女性較為擁擠的行業，也常常是薪資較易被壓低的行業(Pike, 1982，及下節的討論)。同時，由於這些行業也時常是低技術與低報酬的行業，所以即使找到相當的男性來比較，也只有造成職業更擁擠的現象：女性密集的行业（即使控制了技術因素），其所得趨向於較男性密集行業為低(O'Donovan and Szyszczak 1988, 141)；密集的女性勞工

9831/87)，結果促使店員公會與Sainbury's連鎖超市達成協議，眾多的女性勞工因而獲

降低了該等行業的整體薪資，也因此使女性更不易透過與男性比較而達到薪資的平等。

雇主的辯解

依據一九七〇年同酬法的規定，雇主得以真正實質(genuine material)差異的存在，來解釋報酬為何有差異。那麼，甚麼是真正實質的差異呢？這跟上面關於間接性別歧視的討論一樣，爭論的議題從某特定政策的歧視效果，到企業的管理與經營策略；法庭一方面希望找到既好又客觀的理由，來判定報酬差異的確當性，一方面又免不了要訴諸主觀的價值判斷。歷經若干的判例，爭辯的理由從受雇者個人的因素，而至於技術的短缺等市場的因素，許多學者對這種發展給予相當正面的評價，認為甚有改進(O'Donovan and Szyszczak 1988, 150)。

至於所謂實質的辯護因素，其範圍又如何呢？不同團體於不同勞資協商所達成的薪資水準，以及若干特定部門勞工的短缺，是否可做為女性和男性之薪資差異的解釋因素呢？可資解釋的程度又如何？尤其重要的是，職業評價制度到底應該被依賴到甚麼程度，以支持雇主的辯解？職業評價制度被稱為雇主「對抗同值訴訟最有效的保護工具」，雇主為了安全起見，在案子被提出之前，甚或在訴訟成立之後，都會實行職業的評價(*Dibro Ltd v. Hore and Others*, [1990] IRLR 129, EAT)。不論如何，許多爭議仍待日後的解決。

得大幅的加薪。

(3) 報酬之性別歧視

主張同等報酬應不只包括薪資的相等，還應關切如何組織並看待女性的工作，以及女性工作所佔的地位。有關薪資之性別歧視的爭議，隨著同值同酬倡議的興起，而愈演愈烈。在此之前，英國（以及美國）的同酬立法採取趨近(*approximation*)的作法：一旦女性與男性處於相同的情勢，即應獲得相同的報償。這個論點在現實上有個漏洞，那就是女性在勞動市場鮮少與男性有相同的境遇，由於教育與訓練的差異，育兒與其他家庭角色的不同，她們在勞動市場的參與難免受到限制，她們時常是從事「女性」的職業，或是於兼職、臨時、分段之職務，在不同的時間、地點從事不同的工作，並集中在低技術或是家庭雇傭的行業。

從另一方面來看，英國的同酬立法則視男人與女人為獨立而平等的個體，在勞動市場裡相互競爭，這與今日勞資關係的環境有著明顯的對比。目前英國的產業現象，著重受僱者對企業的參與，包括利潤分享的報償、受僱者兼老闆，以及諸如品質圈(*quality circle*)之工作組織諮詢團體等，勞資協商漸趨勢微，而較強調個別受僱者的努力與參與。同時，雇用形式的彈性化固然為另一個產業重點，不過在員工招募及工作安排的策略上，並無多大的變革；延長工時、輪流換班，以及雇用兼職與外包之勞工，還是主要的手段；至於以年累積工時計酬、彈性換班，以及調整全職工人的基本工作週等，還是較少被使用(Deakin 1992, 186)。

女性向男性趨近的作法，著重兩性的同質性。但兩性之社會或家庭

角色的差異，以及今日企業之強調個人的參與，又使得兩性極難達到相同的出發點。女性大量進入勞工市場，尤其是高度集中於服務業，而且一般來說從事較低技術的職務，¹⁷使得她們成為容易被取代或替換的一群，這減弱了她們職業地位，造成更嚴重的職業性別區隔。反之，服務業的擴張，以及製造業的相對萎縮，減少了男性藍領工作的機會，使得男性必須投入與女性較相近的工作，這又將減少兩性職業的區隔。我們看到了一種奇怪的追逐與逃離的現象：一方面，相對地愈來愈多的男性追隨女性進入服務業，似乎減少了兩性的職業區隔；另一方面，新就業的女性又持續進入已經充斥了其他女性的行業，諸如專業、銷售辦事與服務的行業，與是又將兩性職業的差距拉大(見 Lorence 1992)。

所以，同酬法以女性向男性薪資趨近的作法，來減少兩性薪資的歧視待遇，並避免對報酬的歧視做任何正面的定義，固然有其苦衷，然而卻給政策執行者帶來極大的困擾。一方面，它必須依賴反性別歧視法來加以補足，另一方面，歐體法第一一九條也對報酬歧視做了有限度的解釋：「... 無性別歧視之同等報酬為：(a)按件計酬之相同的工作，應以相同的單位來衡量；(b) 按時計酬之相同的工作，每一件相同的事情(job)應給予相同的報酬。」同時，歐體法院曾就第一一九條之含義，將直接與間接之報酬歧視都包括在內(O'Donovan and Szyszczak 1988, 128)。

¹⁷ 以美國的實際情況來看，女性在服務業的就業有明顯偏向低技術群的趨勢。專業人員的性別分布是一種有趣的情況，女性大部集中在教師與護士的職業，至於這些是否屬於較低技術者，頗耐人尋味。詳見林欽明（民85年）。我們無法找到英國相關的資料，不過與美國的情況應該不會差太遠。

至於英國之反性別歧視法，則對直接與間接歧視有明確的區別，無論在舉證或辯護責任的歸屬，當事者都必須分辨清楚。若一女性因性別的關係遭受較一男性不利的待遇，即為直接歧視，故兩性的比較是必要的條件，而且還允許做假設的比較，也就是可以拿假想的、不存在的男性來相比較。同酬法原則上適用這個歧視的定義，不過不允許做假設的比較，所以適用的範圍有所限制。相對地，反性別歧視法之間接歧視則避開直接的比較，主要在看薪資政策對女性有否偏差的效果。將間接歧視的觀念延伸至薪資報酬，有其重要性，因為間接歧視如不能適用於同酬法，則雇主可以以營業或其他理由，辯稱人為的薪資差異並非基於性別的因素，這將使得諸如育兒之婦女職責得不到保障，因此而使兼職勞工遭受歧視待遇(Scorer and Sedley 1983, 9)。

(6) 小結

英國反性別歧視法關於兩性比較的規定，是植基於一種授予之平等的理念，也就是說，兩性應該被同等對待。在法律之前，兩個互相比較的個人是相等的，所以可以互相比較。這裡還有一個深一層的假設，也就是被比較的個人是可以衡量的。那麼，衡量的標準是甚麼呢？平等或不平等的基本概念裏，並無特定的衡量標準；祇有當法律要求將兩性相互比較時，我們才必須設計出一套衡量的標準。衡量的基準應該是傳統女性之被拘囚於屋內的範疇，以及她們繁衍下一代特定的使命，或者是男性外部世界較廣闊的經驗，及其所參與的勞動市場？這似乎帶給我們

極大的困境。

反性別歧視法律的訂定，顯示了大眾與政府對兩性不平等的體認。不論是美國或英國，現行法律的手段是將兩性加以比較或衡量，其特點則是將兩性生理或社會層面相異的部分，儘可能置之度外。懷孕是最明顯的例子，因為它祇專屬某一特定性別，就由於另一性別並無相似的情況，所以也不易找到爭論的基礎，為懷孕女性求取特別的待遇。以比較的方式來證明性別歧視的存在，是基於一種近似的概念。求取兩性的平等，即必須使女性趨近於男性的模式，就因為懷孕不是男性的模式，所以祇好置之不理。於是，女性獨有的特質，便成了女性爭取平等待遇的障礙，因為這些特質不能做為反性別歧視法的告訴基礎。

基於兩性近似的理念，固然有助於將文化與社會性的差異，與生理的差異區別開來，然而它畢竟是一種自由主義的發揮，所以排斥法律的侵入私人之人際或生理關係。他們不願看到法律權力過度的擴張，他們把女性獨有或不同的層面儘量壓抑或約束於私領域，如果女性要在公共場合與男性一爭長短時，她們即必須勇敢地站出來與男性相比較。西方法律秩序的理念，即是在法律範圍之內求取公正的平等，至於性別差異待遇真正的消除，恐怕就如同消除社會上性別的區分一樣，是一個根深柢固的問題。

女性勞工所遭遇之不利是不爭的事實：同工而不同酬、不平等的就業機會、集中於低薪資的工作。不過，從事女性集中的工作者之中，平

均上男性要較女性更為不利，在這樣的職業裏，男女同樣都領取較低的薪資，但男性薪資的差距要比女性來得大(Killingsworth 1990, 24)。勞工市場供給與需求因素相互調整的結果，女性傾向集中於較低薪的工作。如此，若實施同值同酬政策，那麼它所倚賴衡量工作價值的標準，固然可以測出完全相同職業兩性薪資的差異，但卻無法顯示出不同職業間兩性薪資的差異。

同樣的道理，不論是不偏的職業評價，或是政策性的評價制度，也都無法適當顯示非歧視的薪資水準。首先，假若女性集中於低薪工作是歧視的結果，那麼低薪的女性工作獲得與高薪的男性工作相同的評價分數，並不即表示這兩種工作在無歧視的情況下，應該獲得相同的報酬(因為先決條件已變)。其次，職業評價所衡量出的工作價值，並不能做為真正非歧視之薪資的指針，否則將會產生嚴重的誤導。

實證的結果明白顯示，雇主的歧視行為是兩性薪資差異的主因。但同值同酬的政策，告訴雇主說女性的工作價值不比男性低，那麼是否在實質上改善兩性薪資的差異狀況，而不會產生其他不利的副作用呢？其中的困境是，同值同酬政策確實可提高女性工作的報酬，另一方面也會使雇用成本升高，但卻無法增加其他的就業機會。這就好像對該等職業課稅，它使得女性的雇用成本增加；祇不過課稅所得不歸國稅局，而由把持該項職業的人所獲得。其實同值同酬政策之效果，與最低工資的政策很類似，兩者同樣都使若干人獲利，但也使得其他若干人受害。如何

衡量其利弊，必須由實證上看到到底是需求面還是供給面，為造成薪資差異的決定性因素。

我們在這一節凸顯了英國同酬政策的困境，實來自兩性在市場供給的互動，造成職業之性別的區隔；市場的扭曲，則又導因於資訊的不全。歐洲聯盟以其超國家的立場，加上其市場整合的職志，實質的憲政體制，對上述兩性在市場供給上的差異，似乎有著較深的體會。我們在下一節，就以此進一步探究歐洲聯盟對英國同酬政策的影響。

肆、歐洲聯盟的影響

(1)歷史背景

英國之加入歐洲聯盟，對其本國及整個歐洲來說，到底是福是禍，評論者的意見有褒有貶，似乎莫衷一是。不過，歐洲聯盟立法及判例的發展，對英國女性就業的工作權利，絕對有極深遠的影響。一九五七年歐洲六個國家簽定羅馬條約，成立歐洲經濟共同體；條約第一一九條即揭示對同工同酬的保障。該條款英文版謂：¹⁸「每一個成員國必須在第一個階段裏確實保證，並在往後繼續維持，從事相同工作的男女勞工，都將獲得相同報酬(equal pay for equal work)的原則。」

歐洲聯盟到今天為止，共歷經了三個平等機會的計畫：第一個計畫始於一九七四年，執行委員會於該年提出了第一個有關兩性同酬與平等

¹⁸ 雖然都在談同工同酬，但形諸不同的語文，也就顯示了不同的含義。

機會之指令。第二個計畫自一九八六年起至一九九〇年止，歐體法院在這時期扮演了極重要的角色，它落實了共同體內平等機會的原則；不過，不論在育兒或文化的衝突方面，阻礙仍然是牢不可破的。第三個計畫於一九九一年開始，一九九五年結束，發布了對懷孕女性就業保護的指令，給予女性最少十四週全薪的產假；在此之前，祇有法國、義大利與盧森堡給予十四週以上的產假。該指令還賦予懷孕女性選擇工作形式的權利，避免其健康或安全遭到威脅，這包括了免除值夜班、改善工作環境與時數、調離危險的職務等等(Stewart and Abellard 1992, 558-59)。

一九六一年六個國家在答覆歐體執行委員會的問卷時，全都宣稱已根據同酬的原則來執行；但歐體社會事務執行委員會(Social Affairs Commission)卻發現，共同體所有國家之男女薪資的差距實在太大，大到令人不得不懷疑各國之答覆的真實性。在整個一九六〇年代，歐體執行委員會之陸續的報告，均指出在同酬保證的執行上，極少有進展。

緊接在英國、愛爾蘭及丹麥於一九七三年加入歐體之後，歐體執行委員會即宣布它將極力推動同酬的原則。同年十一月，它向歐洲議會提出預定之指令，希望各成員國據以制定同酬的法令，同時將該指令列為該委員會社會行動方案的優先目標。一九七五年二月十日，議會通過了同酬指令。

此指令共有十條，第一條明定羅馬條約第一一九條所謂的相同報酬，是為償付同樣之工作或具相同價值之工作(the same work or work to

which equal value is attributed)。該條款接著規定：「原則上，當職業分類系統被用來決定薪資的給付，它必須將男女員工置於同一標準，以排除任何性別的歧視（底線為作者所加）。」然而，該指令並未對相同價值之工作下任何定義，從字面來看，主要還是以兩性的共同屬性為出發點。

委員會起初給各會員國一年的時間來執行該同酬指令，但在若干國家（尤其是西德）的陳情之下，截止日期向後延至一九七八年八月。委員會在一九七九年對各國之技術執行方面做調查，對進展的速度極為不滿。三月二十二日，委員會宣布，它將對七個國家未能完全遵行同酬指令，從事違規之制裁；其中英國、丹麥及西德違規情形較重大，乃被列為主要受制裁國家。委員會並警告，違規制裁僅僅是第一步。結果在往後數個月之內，所有將被制裁的國家都紛紛讓步，遵照同酬指令訂定相關的法令。

歐洲共同體隨後陸續提出的法令，以及歐體法院透過判例所建立起來的法律體制，都對英國法律注入解釋平等立法的新方向，並擴大了法律規範歧視形式的範疇。尤其特別的是，英國的法院得將解釋歐體法律的問題，透過優先裁決(preliminary ruling)程序提請歐體法院裁決，¹⁹這

¹⁹ 一九六六年的盧森堡妥協(the Luxembourg Compromise)賦予共同體會員國在部長會議的絕對否決權，一直到了一九八六年的單一歐洲條約，正式結束盧森堡妥協，會員國一致決的方式已成過去。此時，有人不禁會問：在過去政治體制幾乎癱瘓的情況下，歐體法院勢須扮演積極的角色，如今政治體制挑起了達成整合目的的重擔，歐體法院不是應該減輕其角色的重量嗎？法院顯然不這麼認為，從一九八〇年代後期至一九九〇年代初期的發展看來，法院發現了新的角色：法院將會積極創造新的權利或補償措施，以確保法律受到尊重。衡諸煤鋼條約對歐體法院優先裁決的規定，實已有極大的變化；該條約祇賦予法院裁決有關法律之效力問題的權力，但如今法院則認為它有裁決關於法律解釋問題的權力(見Arnulf 1994)。

使得控訴者能避過英國判案先例，以及國內法律的限制，擴大了法律與政治的運作空間。另一方面，歐體對英國政府未履行會員義務而實行的違規斥責(infringement)，也提供了一層更高的、超國家的標準，可藉以衡量國內的平等觀念。²⁰

歐體對英國實行過兩次違規申斥，都對英國的法律影響深遠。第一次的申斥行動(Case 61/81, *EC Commission v. United Kingdom*, [1982] ECR 2061)，導致英國同酬法的修正，擴大同酬的範圍至同值的工作。第二次的申斥(Case 165/82, *EC Commission v. United Kingdom*, [1983] ECR 3431)，導致反性別歧視法的修正，取消對小型企業在該法適用範圍的除外規定，並使得任何包含於勞資談判、個人合約，以及行業規則中違反平等待遇原則的規定，均被取消或成為無效。同時，歐體法院的法律體制，使得英國國內立法的範圍充分擴大；其超國家的理念標準，也可用來衡量英國保守政府幾次改革社會安全體系的嘗試作為(*Reform of Social Security*, Cmnd. 9517-9520 [1985]; *Reform of Social Security: Programme for Action*, Cmnd. 9691 [1985])。最後，歐體法院更在現今英國政府消滅集體與個人雇用權利，對勞動市場進行反管制之際，扮演安全機制的角

²⁰ 如果任一會員國未能履行條約所規定的義務，包括因行為的發生而侵犯了法規，以及未採取行動而違反了法規，執行委員會首先得主動(Art. 169 EC)或因其他會員國的要求(Art. 170 EC)，向相關國家提出諮商。如果非正式的諮商並未終止違反法規的情事，執行委員會必須給予該相關國家提出其遵行報告(observations)的機會。如果仍然未能獲得滿意的解決，執行委員會應該針對相關事件，提出附帶理由的意見書，其中並應指定一個期限，要求該會員國糾正其行為。如果還是得不到遵從，非訴訟的（行政）手段已用罄，執行委員會得向歐洲法院提出訴訟程序(Art. 169 EC)。另一方面，其他會員國亦得向歐洲法院提出訴訟，不過必須事先向執行委員會知會其意圖，並待執行委員會完成了上述各項程序之後，方得為之(Art. 169 EC)。

色，防止矯枉過正。²¹

早期關於共同體內社會管制的領域，主要是以國與國協商的方式來解決。不過，即使在這個時期，共同體已明顯的表示了它在這方面建立其威權的意圖。一九七二年巴黎的高峰會議，各國首長一致贊同應有較一致的社會管制策略，這為擴展共同體的權力帶來極大的助力。共同體介入各國社會管制的管道，主要應該是共同體條約第一〇〇條，規定各國直接影響共同市場功能運作的法令，應該加以調和。以此觀之，共同體擴張其威權的長期趨勢，應該是不可挽回。至於，在社會管制方面，應該將會採取兩種作法：若是關係共同體市場的整合，國家政策將是站在輔助共同體政策的立場；若關係各國特定的管制領域，共同體則又居於輔助各國的立場(Dehousse 1992, 386-88)。

在七〇年代，自從比利時陸續提請歐體法院對若干案件²²做解釋之後，歐體即積極介入社會政策的發展；從一九七四年的部長會議決議以成立「社會行動計劃」(Social Action Programme, OJ [1974] C 13/1)開始，女性權利的提升，即一直為歐體諸多社會政策的中心宗旨。接著一九七五年的同酬指令，一九七六年的平等待遇、一九七九年的社會安全、一九八六年的職業社會安全，以及同年的自我雇用指令等等，都是在對羅

²¹英國種種反管制措施，有些被引進1980及1982年就業法，以及1984年工會法；進一步的反管制措施則涵蓋於*Employment: The Challenge for the Nation* (Cmnd. 9474 [1985]); *Lifting the Burden* (Cmnd. 9571 [1985]); *Trade Unions and Their Members* (Cmnd. 95 [1987])。

馬條約一一九條做補足之用。經濟的動機當然是很重要，另一方面則因歐體各會員國在七〇年代女性大量投入就業市場，相繼制定因應的平等立法，歐體乃思在各國的種種規定之間，確保某種程度的平衡，以防止勞動市場競爭的扭曲。

歐洲聯盟幾次條約的修訂，以及各種二級法令持續的頒布，²³難免給人一種錯誤的印象，認為共同體主要的變遷在於法律的層面，故歐體法院是主要的角色。其實，祇有當司法或憲法結構的變動，能與共同體政治程序產生適切的互動，才能顯出其重要性(Weiler 1991, 2407)。

許多會員國在六〇年代末期遭遇了政治及社會的動盪不安，雖然當時已有一些針對少數族裔形式上平等的措施，一般咸認為進一步具體的行動是必需的。而適逢當時歐洲婦女運動蓬勃發展，並意圖另闢他徑，以組成一異於當世型態的社會結構；這不得不引起國家及超國家政府的注意，而亟思將其導入主流政治。這些婦女團體，自然地成為歐體裡較弱的組織（歐洲議會與歐體執行委員會）及行政中樞（部長會議）間權力鬥爭的工具。²⁴這雖使得歐體平等立法的議題不致沉寂下去，但對歐體

²²*Defrenne v. Belgian State* (Case 80/70 [1974] ECR 445); *Defrenne v. Sabena SA* (No. 2) (Case 43/75 [1976] ECR 455; *Defrenne v. Sabena SA* (No. 3) (Case 149/77 [1978] ECR 1365).

²³ 1975年的同酬指令(equal pay, Council Directive 75/117/EEC OJ 1975 L45/19)、1976年的平等待遇(equal treatment, Council Directive 76/207/EEC OJ 1976 L39/40)、1979年社會安全(equal treatment in state social security schemes, Council Directive 79/7/EEC OJ 1979 L6/24)、1986年的職業社會安全(occupational social security schemes, Council Directive 86/378/EEC OJ 1986 L225/40)以及同年的自我雇用指令(equal treatment for the self-employed, Council Directive 86/378/EEC OJ 1986 225/40)等等，都是在對羅馬公約119條做補足之用。

²⁴這些討論請參閱O'Donovan and Szyszczak (1988), 195及其所引的參考文獻。

內部決策，以及立法內容的影響，卻都相當有限。

(2)歧視的認定

歐洲聯盟與英國政府在直接歧視的偏差影響方面，有不同的看法。所有英國反歧視的立法，都以比較的方式來定義直接歧視，而歐體法院對這有所保留。英國同酬法要求告訴者必須找出一個處於同樣情況另一性別的比較者，而且獲得較好的報酬；反性別歧視法的定義較廣泛，允許與另一性別者可能遭受之待遇相比較，即所謂「假設的比較」(hypothetical comparison)。這在英國國內法遭到若干困難，因為法律對比較的性質做了某些限制。反性別歧視法規定不同性別的比較，必須在相關的情況(relevant circumstances)相同或大體相同才行，如果要求太多的細節，比較便變得極不可能。*Turley v. Allders Department Stores* ([1980] IRLR 4) 是一個經典的例證。一婦女因懷孕而被解雇，引起直接性別歧視的告訴。就業上訴法庭判決無歧視，因為沒有相同狀況的男性可資比較。*Bristow* 法官當時所說的一段話，如今已成了不朽的名言：「當一個女人懷了孕，她已不再祇是一個女人。正確地說，她是一個身負小孩的女人，這沒有男人可比擬(p. 5)。」當時法庭裏一位女陪審員強烈反對，指出這件事的關鍵是，該女性需要停止工作若干時候，將小孩生下來，就如同一男性需要停止工作若干時候，將(輕微的)病體養好，這才是我們應該做的比較。若干年之後，就業上訴法庭在 *Hayes v. Melleable Working Men's Institute* ([1985] ICR 703)一案附從了這位陪審員的意見。

不過，*Dekker* 一案，又使情況趨於棘手。*Dekker* 送到歐體法院做解釋，歐體法院裁定，某個個人遭受了祇可能發生在某一性別身上的偏差待遇，那就是直接歧視。法院接著說，雖然沒有任何男性來應徵這件工作，致使無從比較，但是這無關重要。這個解釋似乎意指，依據歐洲聯盟反性別歧視法律，並不是非有比較者不可(Ellis 1994, 569-72)。

至於間接歧視，則是我們在社會秩序的建立與安排的過程中，對某特定性別所產生制度性的差異待遇。法律所要對付的，是對某特定性別有傷害效果的行為，而這種行為祇能以歧視來解釋。英國反歧視法律對間接歧視的規定，既複雜又太過注重技術性。它要求控訴者提出實證，證明所實施的條件或狀況，女性能符合的比例要比男性少很多，故對女性控訴者產生了不利的影響。另一方面，反歧視法還要求被告必須提出辯白，解釋該不利影響並非基於性別的因素。歐洲聯盟並無界定間接歧視的法律，不過平等指令明定禁止該等歧視。因無文字的界定，也就免除了技術的羈絆，使得歐體法院更有發揮的空間。

對英國反歧視法最大的束縛，是它對證明不利之「條件或狀況」的要求：為了使間接歧視的告訴成立，必須顯示雇主確實把條件或狀況的要求強加於告訴者，而不光是一種偏好或措施而已。這並不是那麼容易證明。反之，歐體法院就無這種技術性的困擾，它能較自由地從最適當的角度以判斷偏差影響是否發生。在歐體法院所處理之間接歧視的相關案件，主要涉及兼職勞工，這也正是英國（及其他國家）女性勞工集中度

極高的種類。就英國的法律來說，條件或狀況的要求是：要得到較好的待遇，那就從事全職的工作。歐體法院在處置這種案件時，則經常使用較廣泛的詞語，這顯示了它深知國家立法裏刻意達到的目的，也顯示了它不願做司法上的示好，而被那些刻意的目的所誤導。譬如在 *Handels-OG Kontorfunktionaerernes Forbund I Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening (acting for Danfoss)* (Case 109/88 [1989] ECR 3199)一案，歐體法院即以工資的計算方法不夠「透明」，使得女性員工無從知道她們是否受到偏差的待遇，這即構成間接的歧視。在 *Enderby v. Frenchay Health Authority and the Secretary of State of Health* (Case 127/92, [1993] ECR I-5535) 一案，歐體法院更進一步指出，如果一薪資制度刻意以工作時數來區別員工，這就是違反共同體法第一一九條的歧視行為，除非雇主能辯解這並非基於性別的因素(p. 161)。所以間接歧視待遇的起因，證明的責任又落在雇主身上。

在間接性別歧視的案件裏，雇主有責任對歧視某一性別的行為，做必要的辯正，這無論是英國（或其他歐聯國家）的法律，或是歐洲聯盟本身的立法，都是無庸置疑地。實際上，國家法律固然嚴格要求雇主必須審慎辯明，他所採取的措施究竟如何，而且為何那麼重要，然而辯明的基礎不見得一直都那麼堅固。譬如說，國家法院往往不願讓爭辯進入「真正必需」(genuine need) 或「絕對需要」(absolutely necessity)的範疇，但這卻是歐體法院不會讓步的地方。在有名的 *Bilka-Kaufhaus GmbH v. We-*

ber Von Hartz (Case 170/84, [1986] ECR 1607)一案，歐體法院即責令雇主必須提出客觀的辯解因素，而且所採取的措施對企業是真的必要(real need)、適當的(appropriate)，並且是必須的(necessary)(p. 1628)。

英國之反性別歧視法對直接與間接歧視有明確的區別，無論在舉證或辯護責任的歸屬，當事者都必須分辨清楚。若一男性基於性別對一女性有或會有較不利的待遇，即為直接歧視；反之，由於同酬法不允許做假設性的比較，所以無法完全適用上述的定義。相對地，間接歧視則避開直接的比較，反過來看看薪給政策對女性有否差負或差異的效果。由於間接歧視定義之複雜，程序之繁瑣，故直到 *Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd* (No. 2) ([1981] IRLR388)一案，才被承認可適用間接歧視的規定。不過即使在當時，對於反性別歧視法有關間接歧視之程序規定是否能適用，又到底甚麼程度才算是歧視，都還是極模糊。

這些不確定性，主要是因為薪資報酬間接歧視的概念，乃是經由歐體法院的受託解釋，才被引進英國的。至於在歐體法律方面，由於第二個 *Defrenne* 判例(43/75 [1976] ECR455)，以及隨後的 *Macarthys v. Smith*，歐體法院試圖限制歐體法一一九條的適用性，而舉出「直接或公然」與「間接或隱含」歧視的區別，使得事態變得更加模糊。解鈴還需繫鈴人，終於在 *Worringham and Humphreys v. Lloyds Bank* (69/80 [1981] ECR797)及 *Jenkins v. Kingsgate* 之判例，歐體法院決定不再提出直接與間接歧視的區別，承認一一九條應適用於所有形式的歧視情形，無須國家或共同體對

歧視做進一步的定義。²⁵

歐體法院在間接歧視的領域裏，表現出它對告訴者所遭遇困難的深切體諒，這些困難是起因於社會制度的複雜性，一般的就業者很難瞭解其運作的內容。法院明顯地揭露它的決心，祇要國家法庭有所未遑，它將斷然地介入，堅持雇主必須做清楚的交代。而國家法庭，尤其是英國的法庭，面對歐體法院這種堅持原則的作法，也一改過去較為輕忽的態度，對歧視的爭執做更深入、更積極的審議。

(3)介入程度

從整個共同體的觀點來說，將管制的職責提昇至共同體這個超國家的層級，用意是在放鬆國家層級的管制。若如是，則又意味著傾向一種自發性的管制；也就是說，各個產業所遵循的管制法則，其架構是由國家所設立，而由地方來執行，但對執行標準之整體的規範，則是由共同體來負責。像英國這樣的國家，在法律及文化方面對上述狀況做調適時，即可能產生兩個問題。第一個重要的議題，是關於國家與地方政府的相互關係，以及中央政府權力的集中。共同體對地方政府的管制充其量祇是一種間接的規約，而以國家政府為中介，共同體與地方政府間實談不上任何直接的接觸。

至於第二個調適的問題，則是共同體與國家政府之政策目標明顯的

²⁵事實上觀念的不確定性並未消失，因為在*Jenkins*裡歐體法院在述及一一九條之直接效果時，提及間接歧視，而由於判決用詞的關係，又產生了困擾。這又直到*Bilka*一案，才獲得澄清。詳見O'Donovan and Szyszczak (1988), 129。

差異，這又顯現了各國政府對共同體之功能與權力範圍不同的看法。英國政府在這方面多年來與共同體周旋的結果，似乎有若干的妥協。首先，不祇國家政府會被歐體法院起訴，共同體法則的直接效力，更超越了各國政府而及於個人，使得個人亦可在國家的法庭裏，主張其共同體所賦予的權利。歐洲法院從早期被動地接受會員國對共同體法規解釋的要求，進而積極地對會員國遵行法規的情況表示關切，並宣稱共同體條約 [經單一歐洲法(Single European Act, 簡稱 SEA)修正後] 具有「基本憲章」(the basic constitutional charter)的特質。²⁶這不僅使得共同體因此有別於單一的政治體，更非一般國際組織所可比擬，因為該體系不再受一般國際公法原則所規範，而是一個被憲章原則所界定的跨政府組織。

誠如歐體法院所宣稱（而英國上院亦承認），²⁷在某個領域裏，若國家與共同體的法則有異，共同體的法律優先適用。²⁸其次，英國因無成文的憲法，故國家法庭也逐漸接納歐體法院干預的角色。譬如在 *Equal Opportunities Commission v. Secretary of State for Employment* ([1994] 1 All ER 910)一案，英國平等機會委員會對英國新就業法有損兼職勞工的規定提出告訴，英國上院最後終於決定不採納就業部長的辯解信函，²⁹而接

²⁶ 見Case 294/83, *Parti ecologiste 'Les Verts' v. European Parliament* ([1986] ECR, 1339, 1365)。

²⁷ 見*Factortame v. Secretary of State for Transport* (No. 2) ([1991] 1 AC 603)一案。

²⁸ 共同體的條約對會員國有直接效力，當無疑義；至於關係某特定領域的指令等二級法令，則透過會員國提請歐體法院優先解釋的程序，亦能超越會員國的國內法。林欽明（將出版）在前言對此有若干的探討。

²⁹ 平等機會委員會在*Equal Opportunities Commission v. Secretary of State for Employment* ([1994] 1 All ER 910)一案本來是依賴就業部長的解釋信函來支持其論點，認為就業法關於兼職勞工的規定，是違反共同體的法律。

受歐體法院的裁決，承認該就業法違反了共同體的法令(Maher 1996, 586-89)。

由此看來，歐體法院已反轉了一般國際公法所賦予各別國家的國際法律責任。國際公法通常允許各別國家之憲政體制自行決定其國際義務的範圍，故國際公法責令各國必須給予其人民的權利（或義務），若遭到國家當局的違背，那麼除非國家憲法或其他法律有所規定，一般人民是不能在國家法庭控訴國家違反國際義務的行為。反之，共同體之直接效力的功能，並不祇是在做改變觀念的宣示，它還確實責成違反共同體義務的國家，必須在自己國家法院面對其人民的直接控訴，而不能將這種爭議推到國與國，或是共同體的層級來處理(Weiler 1991, 2413-14)。

我們可以舉一個例證，來瞭解歐洲聯盟對各國社會管制的介入程度。歐洲聯盟第 79/76 號指令，乃是有關兩性在社會安全方面之平等待遇的規定，若干依循此指令的法院判決，對歐洲女性有相當重要的影響。首先，該指令含括正在就職的女性勞工，或職業生涯因傳統性的風險而中斷的女性，但不包括從未就業的女性，或因「家庭責任」而中斷工作的女性。其次，最窮困的女性，以及接受一般救濟給付（譬如最低所得之援助）之女性，也經常被排除於該指令保護之外，因為它們不與指令所條列的風險有直接關聯，或是因為它們雖然主要影響女性，但卻是基於一般經濟的因素，而與性別無關。因此，一婦女若必須負擔育兒或其他家庭的責任，同時又生活在貧窮的邊緣，可說是最需要平等待遇，但卻最可

能得不到該指令所賦予的利益。

這個指令的判例顯示了歐洲聯盟在社會安全方面，針對兩性工作平等待遇的處置，有著二分法的現象：同工不同酬的歧視與社會階層的歧視，受到不同程度的重視。兩性的同工而不同酬，是女性平均薪資遠低於男性的主要因素之一，歐洲聯盟的平等立法，對這個問題有相當深入的處置。在社會安全方面，諸如失業、殘障與失能的救濟，女性都獲得充足之平等待遇的保護。另一方面，在專屬某一性別之問題，諸如單親家庭的補助、育兒，及其他因家庭責任而離職的救濟，女性就不容易獲得平等待遇的保護(Cousins 1994)。這又顯示了即使如羅馬條約對報酬含括範圍之寬廣，在關係社會安全的層面，仍有其力有未遑之處。

歐聯各國也深深體會上述的困境，不過，有些目標並不是一蹴可幾的，在超國家之中央體制暫時無法解決的時候，跨國的合作應該是極恰當的權宜作法。馬斯垂克條約為共同體的結構注入了暫行的跨國合作規則，這使得現行之共同體成為由三個支柱支撐的體制，向最後完全的整合邁進。第一個支柱當然是純的共同體架構—the *acquis*，其餘兩個支柱則分別為同盟與政府之間的合作形式—共同外交與安全政策(Common Foreign and Security Policy, CFSP)及社會公平與內政事務之合作(Cooperation in the fields of Justice and Home Affairs, CJHA)；在後面兩個支柱之下所採取的措施，原則上歐體法院是不得進行司法干涉地(條約第L條)。長遠看來，任何跨政府合作的機制都必須併入傳統共同體的體制

內，為了達到這個目的，馬約裏特別加入了所謂演進條款(evolutionary clause)及跳板條款(*passerelle clause*)等規定(Gialdino 1995, 1105-6)。³⁰

對行為的規範，亦為歐體平等立法所積極介入的。在 *Defrenne v. Sabena SA (No. 3)* (Case 149/77 [1978] ECR 1365)歐體法院判定，「對基本人權的尊重是歐體法的一般原則，消除性別歧視毫無疑問是對這基本人權的維護。」(para. 25 and 26，底線為作者所加)。歐體法院還對其他人性特質加以注意，譬如在 *Danfoss* 的案例，雇主對累進報酬的辯解，是對可動性(movability)、職業訓練以及年資的報償，男性在這些方面都佔優勢，自然就獲得較高的酬勞。歐體法院的觀察是，可動性有兩個重要的區別：如果指的是工作的品質，則若女性因此遭到不公的待遇，那是雇主的刻意扭曲，因為品質是中性的，故雇主不得以此使女性遭受不利；反之，如果可動性指的是對不同工作型態的適應力，則女性因家庭等因素在這方面較為不利，所以若能證明確實會影響特定職務的表現，這個辯解理由是可接受的。法院對職業訓練的說理大約相似，然而對年資則顯得較為退縮；雖然這有點說不過去，但也許是法院不願做得太過火，而且也不願觸犯既定的勞資協定安排(Ellis 1994, 578)。

³⁰ 馬斯垂克條約A條強調會員國政府間新的合作形式，這帶著與原有之共同外交與安全政策(Common Foreign and Security Policy, 簡稱CFSP)或司法與國土事務之合作(Cooperation in the fields of Justice and Home Affairs, 簡稱CJHA) 相同的味道，一個有各國同盟(confederal)，一個則有跨政府(intergovernmental)的特質。而為了怕共同體體制會被這種所謂新合作形式所破壞，所以在馬約第B條特別界定聯盟的目標之一，是在完整地維持共同體家傳(*acquis communautaire*)，並去思考預定於一九九六年對條約做修正時，該如何針對上述的合作政策與形式做修正，以確保共同體機能與制度的效率。同時在馬約若干條款加入各種規定，確定殿堂支柱的挺立。另見Jacquemin and Sapir (1994)。

總之，歐體法院有關性別歧視的判例，顯示了它比英國法院更了解兩性平等法律是要達到何種目的，以及何者為較佳的工具。它在歧視方面的貢獻特別重要，在比英國法院較不受拘束的情況下，它顯現了對控訴者所面臨之實際困難真正的了解，它也能深刻體會工作者無法摸清其工作單位的困境。毫無疑問地，它對辯正理由追根究底的精神，尤其將對英國有極大的啟發，也許能因此改變過去較疏離與無關緊要的態度。

(4)同等報酬

一九八二年歐體執行委員會對英國提出的違規控訴(*Commission v. UK* [1982])，乃是依據羅馬條約第一六九條，針對英國未遵行歐體同酬指令所提出。英國當時的同酬立法祇限定於兩性從事相同工作，或被職業評價方案評為同等之工作。歐體在這方面對英國最大的影響之一，就是促成英國增加（在無職業評價方案下）同等價值得獲同等報酬的規定。由於職業評價只有經雇主同意方得進行，這使得原法律產生一大漏洞：大量的女性從事性別隔離的工作，根本無法適用相同工作的規定，同時無雇主的同意，她們亦無法堅持使用職業評價。

歐體在同酬立法方面對英國的另一個影響，是有關職業評價的標準。英國（及其他歐洲國家）的職業評價制度在兩性報酬差異佔有極重要的地位，然而評價所依標準雖號稱合乎科學，實則可能傾向男性的模式。歐體法院面對這種限制時，又如何處置呢？*Rummler v. Dato-Druck*

GmbH (Case 237/85, [1986] ECR 2101)是一個非常明顯依據男性模式的案例，這是有關（印刷業）職業分類制度對於肌肉負荷與工作重量負擔所訂的標準，被提出於歐體法院做違反同酬原則的處置。控訴者對男性的模式直接提出挑戰，認為「工作重量」應以女性的體能做衡量的界定，而不該依男性者為之。雇主的辯解是，報酬的標準應反映實際從事的職務，而非工作者個人的特質，故臂力與重量的工作要求，是為了迎合工作的特質，不應因此即指為歧視。英國政府的補充解釋是，只要標準代表了工作的從事範圍，標準本身即使顯示了某一性別天賦能力優於另一性別，並不違反不歧視原則。

歐體法院避開了上述的陷阱，指出應該看的是整個的職業分類制度是否有歧視，而非其某一標準較傾向男性的特質，即斷定為對女性歧視；如同時將女性較優的天賦特質也包括了進去，則諸如臂力或重量的衡量標準，都可視為客觀的(p. 2115)。反之，如硬要以女性的模式為標準，還是免不了歧視之嫌（見 Fredman, 1992, 123）。這觀點的困境是，所謂體力的「客觀」衡量標準，觀念極為模糊，這由英國政府提出之第二部分的問題即可看出：體能的需求究竟該如何衡量，同時又該賦予何種價值。具體地說，國家法院想要知道，價值是否應反映任一性別工作者的平均表現。歐體法院的答覆是不應該：基於同工同酬的原則，實地從事的工作必須依其性質而給予報酬，故任何適用於單一性別價值的標準，都有造成性別歧視的危險。未將女性的平均表現列入累進工資的評

定標準，固然可能對女性產生不利，不過該報酬的差異可以工作性質的要求來解釋，亦即是符合工作真正的需要。因此，決定報酬率的分類標準，應確定客觀上相同的工作獲得相同的報酬，反映性別表現的價值標準是歧視性的，所以應同時顧及兩性特定的性向(pp. 2116-17)。

這個判例的實際效果是蠻有用的。首先，如果指令在法理上確實能澄清共同體第一一九條的一般原則，則第一一九條將延伸適用於分類系統歧視的禁止；其次，透過歐體法的優先權，如國家法律無法解決職業分類制度的歧視爭議，則可訴諸同酬指令及共同體法第一一九條以資救濟（見 Ellis, 1991, 108-9）。

歐體同酬指令另一個重要的影響面，是在 *Danfoss* 一案所顯示指令的內涵。如上所述，此案是有關相關工會與雇主協會之間的勞資協定，除了按職業分級付給基本最低薪資之外，還依員工的可動性、職業訓練及年資，給予加給。工會控訴薪資的歧視，因為在同一工作等級裡，女性的平均薪資較男性為低。國家產業仲裁法庭提請歐體法庭對若干問題做解釋，第一個是關於證明責任的歸屬。歐體法院的回答是應由雇主來承擔，因為雇主不應躲在職業分級制度的後面；個人薪資加給的性質無法透明化時，如不將解釋責任歸諸雇主，將無法確保同酬原則的遵行。另一方面，依據同酬指令第六條，會員國應採取適當的法律措施，以確保同酬法則的有效實行，並對舉證責任的負擔規定，做必要性的調整(p. 536)。

又依據該指令第四條，各種基於性別的報酬歧視，都應排除於勞資薪資協定及其他合約之外，而且不祇限於直接（或公然）歧視。³¹這部分的效果在 *Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg* (Case C-33/89 [1990] ECR I-2591)一案顯露無遺，歐體法院在此判決，如在勞資協定有任何報酬歧視的情事，共同體法第一一九條即自動給予受害團體與獲利團體相同的利益權利（與工作時數同比例）。這對英國有極大的重要性，因為一九八六年反性別歧視法雖禁止勞資協定歧視性的條件，但卻缺乏對其矯正的機制。

(6) 小結

要評斷一個超國家組織對其成員國政策的影響，本來就不是一件容易的事，更何況是談到兩性同酬的問題。在生產經濟體制裏，同性與異性之間的互動與衝突，使得兩性平等政策的效力極不易掌握：男性與女性相互依存所產生正的效用，還有共同消費所獲得之利益，都使效益的分配趨於複雜；另一方面，不同的女性團體之間，也有若干持續性的衝突，譬如不就業的家庭主婦與未婚職業婦女，就是兩股互相抗衡的力量。

不過，歐洲聯盟在兩性工作平等的努力方面，尤其是在同酬政策的層面，並未被這些利益的衝突所混淆。它知道刻意淡化這些性別上的衝

³¹這與修正前英國同酬法不同，見一九七〇年同酬法第三條（經一九八六年反性別歧視法取消之前）。

突，是於事無補，所以它選擇正視這些衝突，不輕易被刻板模式觀念的辯解所唬住，也不全盤推翻，而致矯枉過正。兩性之間的差異，明顯地表現在薪資水準的差距上面。薪資是一種價格，它在勞工市場裏的功能是在傳遞訊息；如果兩性薪資有異，那麼它所傳達的訊息是，兩性帶給雇主的利益有差異。不過，由於複雜的社會制度，女性職業的集中，我們不容易看到不同的性別對同一雇主有不同的貢獻，倒是時常看到相同的性別遭到同一雇主不同的待遇，懷孕就是一個明顯的事例。因此，歐洲聯盟採取了兩種對策：第一，兩性的比較絕非必需，因兩性之間的差異而給予偏差的待遇，那就是歧視。第二，薪資的訂定方式必須透明，如此才能讓受雇者明確地瞭解薪資所傳遞的訊息。

共同體條約及其內涵之一般法律原則，已經不是規範個人及組織的國際公法之工具，而是一種建立圓滿體系的成文憲章。那麼，要成為實質的憲章，其要件又是甚麼呢？首先，必須確保政策之有效的施行；其次，必須能尊重個人的權利，這意涵獨立的司法仲裁；第三，必須提供人民參與政府決策的空間；第四，必須確保穩定而持久之政府的運作；第五，必須能維持社區鄰里的和平共處(Eleftheriadis 1996)。根據這些準則，歐洲聯盟在推展兩性同酬的政策方面，確實盡力發揮了它的功能。歐聯平等法律的直接效力，讓人民可在國家法庭爭取共同體所賦予的權利；它的顧慮人性之特質，又已進入了基本人權的範疇。它在各國反市場管制的風潮裏，又必須扮演制約的角色，不論是對國家政策的輔助，

或是促進跨國的合作，對政策的效率應該都有助益。值得注意的是，就業體系外之育兒或其他家庭責任，雖非屬本文之範疇，但卻攸關歐聯人力資源的配置；這不是歐聯目前的公平待遇措施能完全顧及，但卻是歐聯長期持續、和平發展所不能忽視的。

伍、結語

在過去半世紀以來，全球女性的權利的確有極大的進展，尤其在就業方面，是無可諱言地。不過，經濟結構與社會制度的變遷，一方面固然使得兩性在公共場合的互動加劇，迫使人們必須正視兩性社會地位之重新界定的問題，一方面則使得女性從傳統歷史角色向現代生活調適，更凸顯了兩性在若干層面的差異。英國的兩性工作平等政策，本著傳統自由主義的精神，對兩性的不平等現象，尤其是在薪資的歧異方面，固然力求差距的縮減，然而在不輕易觸及兩性實質差異的前提下，女性追求平等機會的權利雖然得到保障，但因兩性通常並不處於直接競爭的狀態，同工與同酬還是無法置於相同的平面來處理。

兩性在職業、產業及就業形態上的區隔，在在均使得雇主易於對不同的性別，做不同的對待，以獲取企業最大的利益。兩性薪資差異所顯現的訊息，為雇主主觀或客觀對兩性工作價值的認定。如果雇主對兩性工作價值的認定有異，那麼即使以職業評價制度來糾正薪資的歧異，也將祇是另一種的市場扭曲。反之，如果不刻意淡化，並且正視雇主於兩性特質差異的認知，所導致之市場的扭曲，那麼人力資源的配置，乃至

對兩性人力的報酬，也就較能有所掌握。

歐洲聯盟以其超國家的憲政體制及維護人權的立場，對英國之勞動市場的管制積極地介入。它也許不是對英國女性勞工有何特別的關切，不過從歐體法院對共同體平等法令的詮釋，可以看出它對兩性勞工本質的差異有深切的體認。勞工市場所傳達的訊息，如果顯示女性因性別而遭受偏差的待遇，歐體法院即逕直判定為性別歧視，而不必然要將兩性加以比較。若將女性視為特定的團體，那麼它在就業的形態及傾向上與其他團體的差異，將會導致薪資報酬的差異；歐體法院的處置，即要求薪資制度的明朗，如此則較能使人明瞭薪資差異的真正來源。

在女性的團體裏，又有著相互抗爭的次團體；至於這些次團體之間的利益又如何配置，歐洲聯盟則巧妙地以市場體系的從屬關係來處理：屬於就業市場體系的範圍，則確保市場不偏的運作，至於體系以外的狀況，則以輔佐國家管制的方式來處置。由於共同市場是歐洲聯盟最終的目標，讓我們也希望任何女性團體都成為共同市場的一部分；如此，則任何市場的扭曲，都可透過超國家的機制來矯正。

參考文獻

林欽明（民85年）。〈美國服務業之女性就業：工作平等制度的經濟探討。〉收錄於焦興鎧主編，《歐美兩性工作平等制度之比較研究》（臺北：中央研究院歐美研究所），147-90。

- _____ (將出版)。〈歐洲聯盟貿易爭議之調解與內部整合。〉收錄於沈玄池主編，《歐洲聯盟：理論與政策》（臺北：中央研究院歐美研究所）。
- 焦興鎧。民85年。〈美國兩性工作平等制度之研究。〉收錄於焦興鎧主編，《歐美兩性工作平等制度之比較研究》（臺北：中央研究院歐美研究所），85-146。
- Arnall, Anthony (1994). "Judging the New Europe." *European Law Review*, 19(1), February, 3-15.
- Baron, Ava (1991). "Gender and Labor History: Learning from the Past, Looking to the Future." In Ava Baron, ed., *Work Engendered: Toward a New History of American Labor* (Ithaca and London: Cornell University Press), 1-46.
- Berlin, Isaiah, Sir. (1969). *Four Essays on Liberty*. Oxford; New York: Oxford University Press
- Bielby, William T. and James N. Baron (1986). "Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination " *American Journal of Sociology*, 91(4), January, 759-799.
- Collins, Evelyn and Elizabeth Meehan (1994). "Women's Rights in Employment and Related Areas." In Christopher McCrudden and Gerald Chambers, eds., *Individual Rights and the Law in Britain* (Oxford: Clarendon Press), 363-407.
- Cousins, Mel (1994). "Equal Treatment and Social Security." *European Law Review*, 19(2), April, 123-45.
- Deakin, Simon (1992). "Labour Law and Industrial Relations." In Jonathan Michie, ed., *The Economic Legacy 1979-1992* (London: Academic Press), 173-94.
- Dehousse, Renaud (1992). "Integration v. Regulation? On the Dynamics of Regulation in the European Community." *Journal of Common Market Studies*, 30(4), December, 383-402.
- Eleftheriadis, Pavlos (1996). "Aspects of European Constitutionalism." *European Law Review*, 21(1), February, 32-42.
- Ellis, Evelyn (1991). *European Community Sex Equality Law*. Oxford: Clarendon Press.
- _____ (1994). "The Definition of Discrimination in European Community Sex Equality Law." *European Law Review*, 19(6), December, 563-80.
- England, Paula, George Farkas, Barbara Stanek Kilbourne and Thomas Dou (1988). "Explaining Occupational Sex Segregation and Wages: Findings from a Model with Fixed Effects." *American Sociological Review*, 53(4), August, 544-58.
- Fishkin, James S. (1983). *Justice, Equal Opportunity, and the Family*. New Haven: Yale University Press
- Fredman, Sandra (1992). "European Community Discrimination Law: A Critique." *Industrial Law Journal*, 21(1), March, 119-34.

- Fuchs, Victor R. (1988). *Women's Quest for Economic Equality*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Gialdino, Carlo Curti (1995). "Some Reflections on the *Acquis Communautaire*." *Common Market Law Review*, 32(5), October, 1089-1121.
- Hayek, Friedrich A. von (1960). *The Constitution of liberty*. Chicago: The University of Chicago Press.
- _____. (1993). *Law, Legislation, and Liberty: A New Statement of the Liberal Principles of Justice and Political Economy*. London: Routledge.
- Hepple, B. (1985). "Great Britain." In R. Blanpain, ed., *Bulletin of Contemporary Labour Relations* (Boston: Kluwer), 117-30.
- Jacquemin, Alexis and Andre Sapir (1994). "The Logic of EC Commercial and Industrial Policy Revisited in 1992." In Mathias Dewatripont and Victor Ginsburgh, eds., *European Economic Integration: A Challenge in a Changing World* (Amsterdam: North-Holland), 201-16.
- Killingsworth, Mark R. (1990). *The Economics of Comparable Worth*. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Krueger, Anne O. (1963). "The Economics of Discrimination." *Journal of Political Economy*, 71(5), October, 481-86. Reprinted in William Darity Jr., ed., *Economics and Discrimination*, Vol. 1 (Aldershot and Brookfield: Elgar), 206-11.
- Leonard, Jonathan S. (1989). "Women and Affirmative Action." *Journal of Economic Perspectives*, 3(1), Winter, 61-75.
- _____. (1996). "Wage Disparities and Affirmative Action in the 1980's." *American Economic Review*, 86(2), May, 285-89.
- Loprest, Pamela J. (1992). "Gender Differences in Wage Growth and Job Mobility." *American Economic Review*, 82(2), May, 526-32.
- Lorence, Jon (1992). "Service Sector Growth and Metropolitan Occupational Sex Segregation." *Work and Occupations*, 19(2), May, 128-56.
- Lundberg, Shelly J. (1991). "The Enforcement of Equal Opportunity Laws under Imperfect Information: Affirmative Action and Alternatives." *Quarterly Journal of Economics*, 106(1), February, 309-26.
- McCrudden, Christopher and Gerald Chambers (1994). "Introduction: Human Rights in British Law." In Christopher McCrudden and Gerald Chambers, eds., *Individual Rights and the Law in Britain* (Oxford: Clarendon Press), 1-37.
- Maher, Imelda (1996). "Limitations on Community Regulation in the UK: Legal Culture and Multi-Level Governance." *Journal of European Public Policy*, 3(4), December, 577-93.
- Meulders, Danièle, Robert Plasman and Valérie Vander Stricht (1993). *Position of Women on the Labour Market in the European Community*. Aldershot, U.K.: Dartmouth.
- O'Donovan, Katherine and Erika Szyszczak (1988). *Equality and Sex Discrimination Law*. Oxford: Basil Blackwell.

- Pannick, David (1985). *Sex Discrimination Law*. Oxford: Clarendon Press.
- Pike, M. (1982). "Segregation by Sex, Earnings Differentials and Equal Pay: An Application of a Job Crowding Model to UK Data." *Applied Economics*, 14(5), October, 503-14.
- Posner, Richard A. (1989). "An Economic Analysis of Sex Discrimination Laws." *University of Chicago Law Review*, 56(4), 1311-45.
- Rawls, John (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge, Mass.: Belknap Press of Harvard University Press.
- Rhode, Steven E. (1993). *Incomparable Worth: Pay Equity Meets the Market*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Scorer, Catherine and Ann Sedley (1983). *Amending the Equality Laws*. London: National Council for Civil Liberties.
- Scott, Joan W. (1986). "Gender: A Useful Category of Historical Analysis." *American Historical Review*, 91(5), December, 1053-75.
- Smith, Adam (1801, 1853). *The Theory of Moral Sentiments*. London: H.G. Bohn.
- Stewart, Terence P. and Delphine A. Abellard (1992). "Labor Laws and Social Policies in the European Community after 1992." *Law & Policy in International Business*, 23(3), Spring, 507-92.
- Walby, Sylvia, ed. (1988). *Gender Segregation at Work*. Milton Keynes: Open University Press.
- Watts, Martin and Judith Rich (1993). "Occupational Sex Segregation in Britain, 1979-1989: The Persistence of Sexual Stereotyping." *Cambridge Journal of Economics*, 17(2), June, 159-77.
- Weiler, J.H.H. (1991). "The Transformation of Europe." *Yale Law Journal*, 100(8), June, 2403-83.
- Williams, Bernard (1962). "The Idea of Equality." In Peter Laslett and James Fishkin, eds., *Philosophy, Politics & Society—Second Series* (Oxford: Blackwell), 110-31.