

行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告

英國柴契爾執政期間同值同酬政策之爭議效果之研究（第一部份）

A Study on the Effect of U.K. Comparable Worth Policy under the Premiership of Mrs. Thatcher (Part I)

計畫類別：個別型計畫

計畫編號：NSC 87-2415-H-001-004

執行期間：1997年8月-1998年12月

個別型計畫：計畫主持人：林欽明

處理方式：勿對外提供參考

執行單位：台灣經濟研究院

中華民國88年6月

英國柴契爾執政期間同值同酬政策之爭議效果之研究 (第一部份)

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。

英國在柴契爾夫人執政期間(1979-1992)，同值同酬政策的效果是否有所改變？這是本研究所要探討的問題。在第一部分的研究，我們首先探討英國兩性平等政策的起源與發展，同值同酬政策的變革，以及柴契爾執政期間英國女性勞工的處境。我們預定在第二部分進一步探討當時英國職業評鑑制度及同值同酬政策之關聯，以及所產生之效果。

關鍵詞：同工同酬、同值同酬、性別歧視、英國勞工政策、職業性別隔離

A Study on the Effect of U.K. Comparable Worth Policy under the Premiership of Mrs. Thatcher (Part I)

Chin-Ming Lin

(Abstract)

This is a first part of a longer-term study on the effects of comparable worth policy of the United Kingdom, specifically, at the period when Margaret Thatcher was the premier. Mrs. Thatcher inherited a long-time tradition of liberalism in the United Kingdom in pursuing sexual equality in the workplace. With respect to equal pay, the U.K. relied in the past on an approach of approximating women to men, and then, under the proclaiming of comparable worth, was supplemented by job evaluation to reach the goal of pay equality. However, it is really difficult to compare work and pay on an even plane because of segregation between sexes in occupation, industry allocation and employment patterns.

Before we get into an in-depth empirical study on the effects of comparable worth policy under Mrs. Thatcher, we need to understand the development of United Kingdom's sexual equality policy, the evolution of her comparable worth measures and the situation of female labor during the period. This was what we have explored at the first stage of our study

Keywords: equal pay, comparable worth, sex discrimination, labor policy of the United Kingdom, occupational sexual segregation

英國柴契爾執政期間同值同酬政策之爭議效果之研究（第一部份）

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？

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。

本研究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。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；然後在第三節探討英國兩性同酬政策的內容；第四節接著探究英國兩性工作平等立法的效果；最後則為本部分之總結。

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。

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 McCruden and Chambers (1994)。

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）。

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。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

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。

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

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

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.

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：Danièle 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	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。

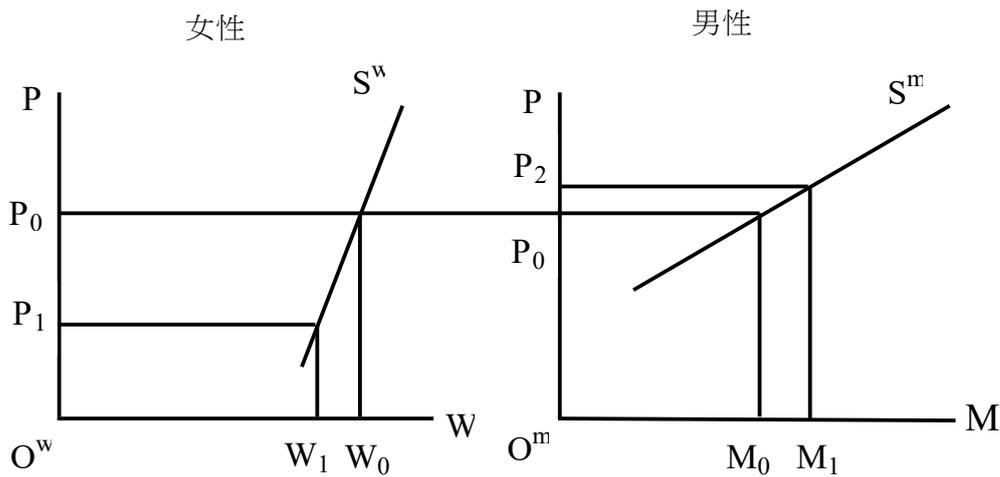
讓我們以簡單的圖形來解釋。⁸ 假定職業的完全分隔，亦即女性的職業與男性的職業完全不同，於是即可區分為各自獨立的女性勞工市場與男性勞工市場。為反映現實情況，又假定女性比男性較集中於少數

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。

⁸ Anne O. Krueger (1963) 早已有有類似的推論。

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。



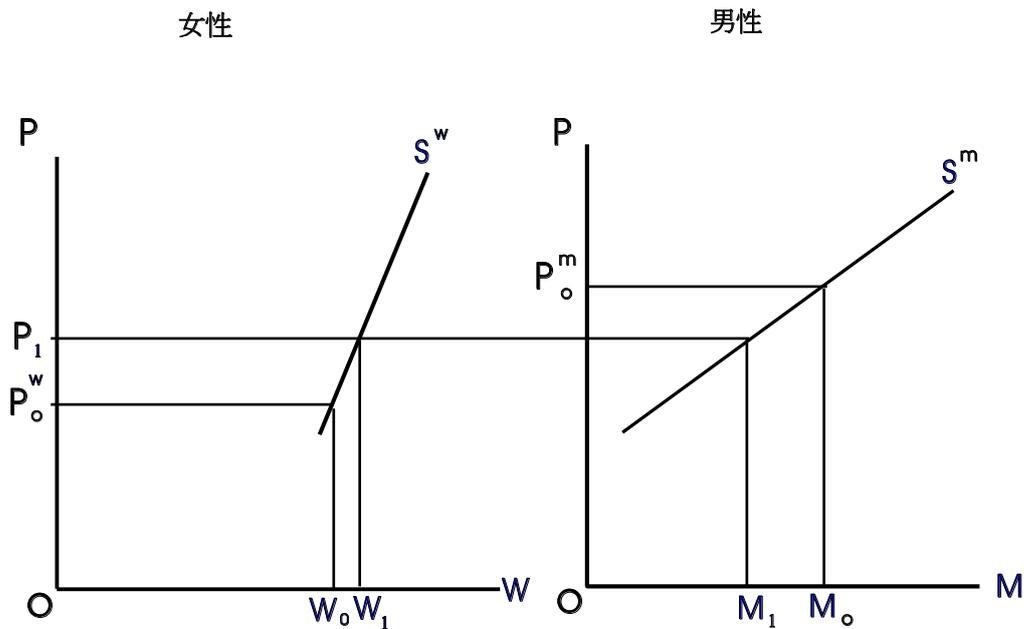
圖一

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^wW_0 ，男性就業人數為 O^mM_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_0W_1)，同時等量增加男性勞工雇用量(M_0M_1)以維持總就業。則如圖一所示，當女性就業量成為 O^wW_1 ，男性就業量成為 O^mM_1 時，僱主即可略為提高男性薪資(P_0P_2)，並且大幅減少女性薪資(P_0P_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

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程度，這個推論即必須修正。

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、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

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。

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，

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。

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

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)。

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, 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

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，可看出歐聯亦採取相同的策略。

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。不過職業評價必須僱主（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 Szyzszak 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)；

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 9831/87)，結果促使店員公會與Sainsbury's連鎖超市達成協議，眾多的女性勞工因而獲得大幅的加薪。

密集的女性勞工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。

(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，以及諸如品質管圈(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

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。

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)。

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)。

肆、英國兩性工作平等立法的效果

(1)平等待遇的效果

一份針對二十六個組織，探討於一九七四至一九七七年間，同酬法及反性別歧視法之影響的研究，其結論是：「此二法案確實帶給婦女有形的(tangible)利益，尤其是在薪資報酬方面」(M.W. Snell, P. Glucklich and M. Povall, "Equal Pay and Opportunities", Research Paper No. 20, Dept. Of Employment, April 1981, p. 90)。這些組織大多數的婦女員工，都有權而且也確實獲得工資率的增加，同時大部分都獲致工資的平等，正如法案所規範的一般。然而，該研究亦發現，就更廣義的層面來看，該等法案在謀求報酬及機會的平等，實在不能算是成功。由「新所得普查」(*The New Earnings Survey, 1970-82, Part A, Tables 10 and 11*)所得到的證據顯示，同酬法的原始效應沒多久即消失殆盡。在一九七〇年時，婦女的每小時平均工資(除掉十八歲以上受雇者的超時加班不算)，為男性的63.1%。一九七七年時此比例達到最高，為75.5%；而在往後一年直至一九八二年，比例都維持在73%-75%之間；如果將超時加班的工資計算在內，則差距變得更大，這是因為男性通常較婦女多做非常多的超時工作。工資差距最大者是民營企業的非勞力工作，在一九八一年及一九八二年間，婦女平均工資的比例，只略少於53% (見*Seventh Annual Report, EOC, 1982, Appendix 9, Part 4a*)。

我們要探討英國同酬立法的效果，不能忽略集體協商重要性，因為這是英國薪資決定最普遍的形式。¹⁸英國薪資的決定體系極為集中，在七〇年代初期，十五個最大的全國協議，共含括了550萬個勞工，大約是全部勞動人口的四分之一。如果將薪資訓令(wage orders)加進來，則含括的勞工總數將達到1,400萬人(佔全部勞動人口的63%)，其中900萬為男性(佔全部男性勞工的64%)，500萬為女性(佔全部女性勞工的61%)。

¹⁸在一九七三年時，有67%的全時女性勞工，及75%的全時男性勞工，被含蓋在集體協商或工資部(wages board)的範圍內。見Zabalza and Tzannatos (1985), n. 11。

直到一九七〇年，英國男女的相當工資幾乎無甚變動，二十年來，女性最低工資率平均上一直都低於男性18%，女性平均薪資也都在維持在男性的60%上下(Zabalza and Tzannatos, 1985, 39, Table 3.1)。而就在一九七一年，也就是同酬立法後調整期的第一年，就集體協議含括的勞工來說，女/男相對工資率即有極明顯的變化（最低工資率差距降為15%），而且持續快速增加，一直至一九七六年而達到平等。¹⁹而就未被集體協議含括的女性勞工來說，雖然起初其相對工資上升沒那麼快，但與被含括之女性勞工的差距，到了一九七八年時已全部消失。也就是說，平等立法的初時效果極為廣闊，不只透過集體協議為其施行的管道，而且經由擴散（幾乎為同時間）的作用，將其效應亦很快波及未被該等協議所含括的勞工(Zabalza and Tzannatos, 1985, Ch. 3)。總之，一九七〇年代我們目睹了英國有史以來男女平均薪資差距最快速的縮小，女性平均薪資佔男性的比例，從60%上升為70%，這不能不歸功於平等立法的效果。

上述立法初期的例證，容易讓我們忽視了潛在之不平等的暗流。這些暗流在保守黨於柴契爾夫人(Mrs. Thatcher)的領導下執政期間(1979-1992)，終於顯露無遺。英國女性勞工在這段期間的表現，有些可看出是受到平等立法後遺效果的影響，有些則與柴契爾夫人的反管制(deregulation)政策有關，有些則又與兩者無甚關係，甚而反其道而行。

首先，我們看到婦女日漸增加地投入就業市場，其參與工作的型態逐漸趨近男性，進入更廣闊的就業領域，而且受僱的條件與狀況也漸與男性一致。從1983到1990年，女性勞工成長了近200萬人，比男性增加136萬人要高許多(Humphries and Rubery, 1992, Table 11.1)。就業人數的增加，分別來自人口的增加、參與率的提高或是失業的減少，這在英國男女性就業的成長有極大的差異。在這段期間，英國男性就業

¹⁹同酬法及反性別歧視法在一九七五年底才生效，足見女性相對工資早在同酬法剛通過後，即透過集體協議而產生預期性的上升。

參與率實際是降低，就業的增加主要來自失業的減少(58.3%)與人口的成長(41.9%)；反正，女性就業的增加，有三分之二比例是因參與率的上升，歸因於失業之減少者佔16%，而人口的成長則佔14.7%；對已婚女性來說，參與率提高所佔比例更大，達到81.7% (*ibid.*, Table 11.2)。全部女性勞工共增加了6個百分點，而已婚女性勞工更增加了9.6個百分點(*ibid.*, Table 11.1)。雖然男女參與勞動市場的比率還是有差距(75.5%與53.2%)，但是從這段期間開始至最終，男女參與的差距減少了幾近22%。這當然不見得是因平等立法的成效，吸引大量女性之投入或接觸勞動市場，不過卻顯露了英國女性向有薪就業整合的意願。

女性參與勞動的增加，大部來自已婚女性參與率的升高，尤其是有小孩的女性。從1983到1988年，有小孩之女性勞動參與率由46%增為56%，而無小孩女性之參與率則由65%增為72% (*ibid.*, Table 11.3)。有學前小孩之女性參與率仍然很低，而且隨著小孩數目增加，參與率即遞減；不過，從1983到1990年間，參與勞動增加最速的，是有五歲以下稚兒的女性(從24%增為36%)。²⁰學前小孩似乎在八〇年代較不成為女性參與勞動的障礙，雖然說在育兒或產假等措施方面並無多大進展，足以解釋這種情況。女性從生產後離開到回來就業市場，其間距有明顯的縮短(雖然這間距還在)，這代表參與勞動成為女性生活較為持續的活動，也進一步表示女性向就業市場靠攏的決心。

我們在八〇年代還目睹了英國女性行業範圍的擴大，不論就工作地位、職務或產業來說，女性的介入都較深且廣。從1983到1988年間，女性從事部分工時工作(佔所有女性勞工)之比例有所增加(從25%增為28%，見表四)，不過從1987年起這個比例實有減低，而女性參與全時工作的比例則持續增加。²¹女性從事部分工時工作人數的增

²⁰見Jane Humphries and Jill Rubery, "Position of Women in the Labour Market in Britain," Study for *Women in Employment Project: 1989-1990 Programme* of the European Commission (1991).引諸Humphries and Rubery, 1992, 239。

²¹*Ibid.*引諸Humphries and Rubery, 1992, 240。

加，固然與輪班、分時與彈性上班等新趨勢正好與其家庭職務相配合有關，而服務業的興盛，雖要求工作地點的集中，但卻不苛求工作時間的長短與固定，更是女性大量走進服務業與從事部分工時工作的誘因。不過，女性要進入經濟的主流，融入薪資就業的部門，還是必須增加並穩固其在各產業部門的比例；在這方面，英國女性表現得相當不錯。在1983至1990年間，即使因去工業化(deindustrialization)與服務業的強盛本來就有利於女性的就業，女性就業的增加還是有超過四分之一要歸因於其就業比例的增加；在43個產業裡，共有35個的女性雇用比例上升，一個不變，7個下降(Humphries and Rubery, 1992, 240-41)。從表五我們可看到若干產業雇用女性絕對人數的變動，女性就業下降的產業，也都是整體就業下降者（如能源與水、電氣與電子工程、汽車工業、食品及紡織等）；雇用女性增加的產業，可目睹全時與部分工時雇用人數的消長，諸如化學工業、辦公機器、鞋類與成衣及營造等，部分工時之女性都有減少，而銀行、金融與保險業則可看到女性全時員工的大幅上升。

表四 1983與1988年英國女性全時、部分工時及失業勞工之比例(%)

	1983	1988
有依賴小孩		
全職	14	19
兼職	32	37
總就業量	46	56
失業	5	4
無依賴小孩		
全職	46	51
兼職	18	21
總就業量	65	72
失業	8	5
總計		
全職	31	37
兼職	25	28
總就業量	56	65
失業	6	5

資料來源：General Household Survey, Office of Population Censuses and Surveys (HMSO, 1988). In Humphries and Rubery (1992), Table 11.3.

表五 1983與1989年美國若干產業之女性雇用人數

單位：千人

產業	全部		女性					
	1983	1989	總就業		全職		兼職	
			1983	1989	1983	1989	1983	1989
所有產業及服務	20,571.5	22,762.7	8,901.4	10,689.2		6,116.4	3,775.9	4,572.8
能源及水的供給	639.1	455.5	82.8	79.4	66.9	65.1	15.9	14.3
電力、瓦斯等	154.9	223.9	28.7	52.0	22.3	41.1	6.4	10.9
化學工業	332.4	336.4	96.6	104.9	79.8	89.4	16.8	15.5
辦公儀器	81.0	82.3	22.1	24.6	19.8	22.6	2.3	2.0
電氣及電子工程	604.7	576.2	197.1	192.7	164.9	165.9	32.2	26.8
汽車及零件	295.9	256.1	33.6	31.9	30.1	28.5	3.5	3.4
其他運輸設備	318.3	250.8	34.5	28.9	30.3	26.3	4.2	2.6
食品、飲料及菸草	598.8	557.4	240.8	235.9	155.4	153	85.4	82.9
紡織品	238.8	214.7	116.1	98.9	96	82.2	20.1	16.7
鞋類及成衣	285.9	301.3	210.7	218.7	177.3	190.8	33.4	27.9
營建	1,015.4	1,092.4	116.9	142.3	67.5	85.4	49.4	56.9
分銷	4,037.2	4,778.6	2,168.7	2,613.6	950.5	1,103.6	1,218.2	1,510.0
旅館及飲食業	948.8	1,240.4	625.9	803.2	195.8	251.9	430.1	551.3
運輸及通訊	1,326.0	1,375.8	260.9	318.1	207.5	244	53.4	74.1
郵政及電信	424.1	440.7	102.4	116.9	81.2	87.9	21.2	29.0
銀行、金融及保險	1,847.9	2,684.7	893.7	1,375.7	670.3	1051	223.4	324.7

公共行政 及國防	1,552.6	1,564.8	717.3	749.5	499.8	522.8	217.5	226.7
衛生服務	308.6	383.0	185.6	238.2	20	37.8	165.6	200.4
教育	1,535.1	1,705.9	1,022.7	1,177.9	443.6	529	579.1	648.9
醫療及保 健服務	1,247.2	1,460.7	986.2	1,188.0	546.2	617.9	440.0	570.1

資料來源：*Census of Employment*. In Humphries and Rubery (1992), Table 11.4.

值得注意的是，女性就業比例的上升，並不與產業本身就業趨勢有絕對的相關，因為不論縮小或擴張之產業，都可看到女性就業比例的增加。同樣地，女性就業比例的上升，也不見得與部分工時工作的成長有絕對相關，因為不論部分工時比例上升或下降的產業，都可看到女性總就業比例的上升。如果看行業就業的資料，女性的表現還是可圈可點，在14個行業裡，從1983到1990年女性就業比例共有10個增加；增加比例最大的，是管理階層的行業，亦可看到女性終於突破了傳統就業的障礙(Humphries and Rubery, 1992, 241)。

如前所述，女性相對報酬於狀況的增進，受賜於同酬法與通貨膨脹及統一薪資率的上升，在七〇年代有急速的突進。過了七〇年代中期，女性全時相對薪資平穩了下來，甚至有下降的現象；直到八〇年代中期，女性全時相對薪資才又有開始上升的跡象。不過這與高所得與低所得群現象剛好相反：八〇年代之青少年與成人的工資差異，勞力工與非勞力工的差異，以及最低與最高所得群的差異，都為上升，顯示不平等的升高，而就只有女性平均全職所得對男性的比例上升（從72%升為77%）。這個現象顯示，低薪資階層之女性勞工，雖然在七〇年代初期有所突進，但在八〇年代即被不平等的趨勢所反轉；反之，女性全時勞工在當時所獲利益，深深接合在薪資結構裡，在八〇年代時仍有餘力更進一步縮小男女薪資差距。

上面所述似乎意味英國女性勞工在一九八〇年代，與男性之經驗漸趨於一致；而實際上，女性在許多方面，毋寧說是與男性的歧異更加擴大。

雖然女性確實增加了對就業市場的介入程度，但就生產及產後之女性參與勞動市場的型態來說，還是有極大之變化。大部的女性仍然在生產之後離開就業市場，然後回來從事部分工時的工作，通常是較其原來全時的技術層級低許多的工作。女性的勞動供給因此有一個斷層：即使有極小部分的女性在生育期間繼續工作，大部來說，那些無小孩的女性實際上是從事著與有小孩的女性決然不同型態的工作。

雖然女性在行業與產業所佔的比例均有增長，但她們與男性的歧異還是極為顯著。男性部分工時工作者雖然與女性同樣在八〇年代有所增加，但也祇佔全部男性勞工的5%，這與女性的超過43%的比例實不能相比。加之，男性之從事部分工時工作者，超過40%祇是暫時性，而只有八分之一左右的女性部分工時者視其為暫時性。男性只有在年輕或老年的階段，才會明顯地介入部分工時工作，女性則不同，幾乎各年齡層的女性都視其為正常的工作形式(Humphries and Rubery, 1992, 244-45)。

英國女性自我雇用的比例在八〇年代亦有增加，這必須予以謹慎解釋。資料顯示女性離開勞動市場超過一年者，其自我雇用的比例即特別高，²²這顯示女性重新進入薪資就業市場的困難，以及希望尋找較有彈性的工作，以與家庭職務相配合。雖然有四分之一新增之女性工作是因女性增加在各產業的佔有率，但還有超過一半的新女性工作只是因為一般就業的擴張，更有18%是由於產業結構的改變傾向雇用女性之故。如扣除一般就業擴張的因素，女性在各產業佔有比例的增加，確實有不可磨滅的功勞；然而女性就業機會的成長，實際上都集中在原來就是女性較有利的領域。

女性雇用比例的增加，並不意味職業隔離的減低，這可由工作消失最多的重工業產業來看，縮減的工作集中在勞力的工作，這反而使得女

²²Jill Rubery, R. Tarling and B. Burchell, "New Forms and Patterns of Employment: The Role of Self Employment in Britain," Report for the Zentrum für Europäisches Rechtspolitik, Bremen (1991).引諸 Humphries and Rubery, 1992, 245。

性佔多數的辦事員工作領域之比例因而增大。女性確實進入更廣闊的行業領域，侵入許多高階層的職務—超過一半女性新增的工作是在管理與專業的領域；不過我們看到若干工作領域更高程度的女性化—另有三分之一的女性新增工作是在辦事員領域，使得其女性所佔比例由75%升為78%。甚而之，在管理與專業工作領域裡，若干行業已成為女性所專屬，同時專業行業裡也產生了新分化，女性趨向集中於較低層的領域(Humphries and Rubery, 1992, 245-46)。

英國全時女性勞工在八〇年代相對薪資的上升，並不能掩蓋其他負面的事實。首先，與其他歐體國家相較，英國女性一般還是持續獲得比男性低許多的報酬，尤其是非勞力之女性全時受僱者，獲得極低之相對報酬（只有54%，而德國為66%，意大利為69%）。其次，全時女性薪資的提高，主要歸因於高薪女性的突進，低薪女性的相對所得是持平地。再者，女性平均薪資的提高，大部是就業分配偏向高薪之非勞力工作，至於整個勞力或非勞力之就業圈，女性相對薪資之上升實甚有限。而且最重要的是，相對於全時工作（女性與男性），部分工時之薪資率有所下降。所有如果將部分工時薪資一併計算，女性相對薪資之上升幅度將從5%降為3%（從67%升為70%而非72%升為77%）。部分工時受僱者在八〇年代的條件與狀況惡化甚多，其薪資以外之福利也極差，惟一的改進是在年金方面，如上所述，這還是因為歐體法律施予壓力的結果(Humphries and Rubery, 1992, 246)。

(2)救濟程序的效果

雖然婦女職業分隔的現象一直未見改善，就業方面種族歧視的問題也極嚴重，但訴諸法律途徑的例子，卻是驚人地少。一九七六年，也就是同酬法開始施行的一年，勞資法庭共受理1,742個案件，這個數字至一九八二年時，已降為寥寥無幾的39個案件；依反性別歧視法向法院提出申請的案件，由一九七六年的243件降為一九八二年的150件；而依據種族關係法向法院所提出申請者，於一九七九至一九八〇年達

到最高峰，為4,265件，而一九八〇至一九八一年即降為332件。那些循訴諸法律途徑的，很少有機會獲得成功；十件向勞資法庭提出種族歧視控訴，並獲准舉辦聽證會者，只有一件獲勝；同樣的十件有關性別歧視的案件，大約有兩件獲勝。而獲得勝訴者所得到的補償，其數額實在是微不足道。²³

有關性別之不平等待遇訴訟，最主要的結果還是和解。1976年依同酬法提出的訴訟，有55%達成和解或撤回；1980年有91個同酬訴訟案件，71達成和解或撤回；1984年的70個案件，64件達成和解或撤回。²⁴不過和解並不必然表示控訴者獲得滿足，由於諮詢、資源及資訊的缺乏，才造成和解或撤回極高的比例，所有可能代表了控訴者的不滿與受挫。²⁵同樣地，依反性別歧視法提出的訴訟，1976年有51%，1980年的180個案件有62%，1984年310個案件有61%分別達成和解或撤回。²⁶

實證資料顯示，有法律代理的訴訟案件，不論在和解或聽證上均有兩倍的獲勝機會。²⁷若無法律代理，訴訟當事者時常不了解程序，無法有效地從事審問與交叉審問，並不易掌握關鍵的論點。雖然英國勞資法庭體系簡易與非正式的特性，因此訴訟成本並不高，²⁸但由於雇主

²³Alice Leonard, *The First Eight Years* (Manchester: EOC, 1986), 5.引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 216。

²⁴“Industrial Tribunals — Discrimination Cases,” *Employment Gazette*, 52 (February 1986).引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 215。

²⁵C. Graham and N. Lewis, *The Role of ACAS Conciliation in Equal Pay and Sex Discrimination Cases* (Manchester: EOC, 1985).又見J. Gregory, "Equal Pay and Sex Discrimination: Why Women Are Giving up the Fight," *Feminist Review*, 10 February 1982).引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 215-16。

²⁶*Employment Gazette*, *op. cit.*, 54.引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 216。

²⁷Alice Leonard, *Judging Inequality* (London: The Cobden Trust, 1987).引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 216。又見Linda Dickens *et al.*, *Dismissed: A Study of Unfair Dismissal and the Industrial Tribunal System* (1985), 89.引諸Mankes (1994), 94。

²⁸根據1992年的調查，提起訴訟的總成本（包括任何代理的費用），估計為49英鎊。見“The 1992 Survey of Industrial Tribunal Applications,” *Employment Gazette* (January 1994), 21, 26.該調查是從1990年四月到1991年三月間，於十一個地區勞資法庭，每十個向法院申請案件中隨機選出一個。為了彌補性別與種族歧視案件極少的不足，選出大約是正常比例三倍的該等樣本。在被受訪的申請者中，四個有一個由律師代理，六個有一個由工會代表或公司協助人員代理，九個有一個利用公民諮詢局提供的服務，有三分之一代表自己(*ibid.*, 25)。

較付得起法律代理費用，他們在這方面往往佔了極大之優勢，所以有無法律代理的差異之缺點，可能掩蓋過訴訟低廉的優點。加之，自己代表往往增加了勞資法庭的工作負擔，以及導致結果的延遲或延期，這是因為準備的不充分與未能遵行既定程序之故。

法庭聽證之前的斡旋階段，亦扮演了極重要的角色。由於斡旋使得雙方對情況以及訴訟程序的利弊更加了解，大部分的申請案件在ACAS斡旋官員從中介入之後，都獲得提前的解決—和解或撤回告訴。實際上，在1982年總共只有35%的控訴，在斡旋官員處理過後仍繼續進入勞資法庭的聽證階段。²⁹因此，只有最麻煩的案件才需要對簿公堂，這樣使得法庭不會太過擁擠，法庭聽案的速度也就較快。不過，雖然勞資法庭體系的斡旋功能相當成功，這還須部分歸功於該體系對雇主的一種遏阻作用；即使雇主極有獲勝之把握，和解還是較為經濟的途徑。雇主辯護性別或種族歧視控訴的成本，其中間的數字分別為1,500與2,300英鎊(1992 Survey, *op. cit.*, 26, Table 10)，而聽證後賠償的金額，其中間數字分別為1,425與1,185英鎊(*ibid.*, 25, Table 5)。另一方面，雇主在聽審前達成和解所須付出金額，兩者歧視控訴之中間數字分別為507與960英鎊(*ibid.*)，相對來說小了許多。所以雇主時常願意達成和解，支付較小金額，以避免因對抗訴訟引發之較大的成本。

在訴訟程序的時效方面，如果法庭能迅速解決紛爭，也就能減少提起訴訟及對抗訴訟的成本。當法庭的運作極有效率，則從訴訟的申請到聽證的進行只要六個星期，再加上半天的聽證，並馬上給予口頭的判決。³⁰不幸的是，勞資法庭通常並不是那麼有效率地，性別與種族歧視案件進行的時間，平均來說分別超過十二與十八個星期(1992 Survey, *op. cit.*, 27)。

²⁹*Ibid.*, 15。不過這個統計數字包括所有不公解雇的控訴，而不只是牽涉歧視的案件。在1986-87年間，依據反性別及種族歧視法提出之1,284個訴訟，有497件（約39%）是經由法庭聽證來解決的。見"Industrial Tribunal Statistics," *Employment Gazette* (1987), 499, Table 1，引諸Mankes (1994), 95-96。

³⁰案子若上訴的話，過程即會延長。在1986-87年間進入聽證的497件種族與性別歧視的案子，有87件上訴對就業上訴法庭。見"Industrial Tribunal Statistics", *op. cit.*, 499, 501，引諸Mankes (1994), 98, n. 183。

勞資法庭另一個缺乏效率的地方，雖然它在應付個人訴訟方面還不錯，它在處理諸如集體訴訟等涵括較廣與較大之訴訟，就顯得捉襟見肘。即使這類的案件得以提出，雙方是否願意將集體訴訟這樣大小與性質的案件，拿來用勞資法庭這種不拘形式與概括性的程序來處置，也頗值懷疑。

還有，由於勞資法庭缺乏強制執行的權力，控訴者時常碰到實際獲取賠償的困難。勞資法庭無對抗藐視公堂的權力，它無法以反訴訟來求取賠償的支付，它不能對勝訴者施予強制禁令或償付成本。³¹勞資法庭訴訟的目的是在受害者獲得補全(make the victim whole)的範圍內，達到迅速與低成本的解決，雇主無虞遭受大筆支付或罰款的威脅，故對雇主歧視企圖的遏阻作用實在不大。³²

就勞資法庭的專長功能來說，以兩個分別來自勞資各方的非專業陪審來輔助聽證，其利益是不只對成文法律不陌生，而且對勞資關係也較不遲鈍。同時，非專業陪審必須保持不偏不倚，雖然不同背景與生活經驗會對事情有不同的看法，故很難確保中正不偏，但這至少帶給法庭多樣的觀點。加上有一個符合法律資格的主席，持續接觸關於勞工的議題，使其成為個中專家，不像其他法院，在一大堆犯罪的積案裡可能只有幾件勞工的案子。所以，秉其專家的專長，勞資法庭可以無與倫比的效率解決大量的案件。³³法庭同時亦減輕一般法院的負擔，將有關勞工的案件從一般司法程序移開。

不過，固然有其專門的特長，勞資法庭的效率還是有問題。法庭明顯地工作負荷過重，而且對非專業陪審的訓練也參差不齊，使得這些法

³¹"The Role of Tribunals — Employment Committee Response to Consultation Paper on Implementation of s131 of EP(C)A 1978," *Law Soc'y Guardian Gazette* (September 27, 1989), 12.引諸Mankes (1994), 98, n. 187。

³²見Alice Leonard, "Pyrrhic Victories: Winning Sex Discrimination and Equal Pay Cases in the Industrial Tribunal 1980-1984," *Industrial Law Journal*, 17 (1988), 61.引諸Mankes (1994), 98-99。

³³法庭的聽證大部分耗時半或更少。見Laurence Lustgarden, *Legal Control of Racial Discrimination* (1980), 205，引諸Mankes (1994), 99, n. 192。

庭成員並不足以應付日益複雜的法律與現實議題。³⁴在處理歧視的案件，存在有相當嚴重的闕失、不一致與錯誤，若干的法庭誤解了發條內容，遺漏了其中之規定，或誤用之，譬如誤用「有理性」(reasonableness)與「公平性」(fairness)的標準。³⁵這固然大部與法庭成員的缺乏經驗與訓練有關，不過要求隨機由工會及雇主裡選出的陪審，對諸如間接歧視這樣複雜的問題能充分了解，實頗值懷疑。同時，女性在法庭陪審極低代表比例，亦使得女性的觀點難以伸張。譬如在1984年，女性佔了法庭審判主席的7%，陪審成員的21%；³⁶據有關性別歧視案件的研究，若有女性參加法庭的成員，將會增加控訴者的勝算。³⁷

加之，由於當事者可以上訴，而較高的法院則刻意壓抑勞資法庭的自由精神，要求法庭謹守法律文字，或較一般性的法律文件；這一方面導使法庭的判決較為一致與有理性，一方面則減低了法庭的彈性或政策的敏感性。³⁸

平等機會委員會是歧視救濟程序重要的一環，而它正式調查的權力可行之於個人，亦可牽涉眾多受害者。委員會在執行前者功能時較為有效率，而當重要原則面臨危機時，則當義不容辭執行後一功能。然而，就舉行過的調查整體觀之，「對如何擇定目標，解除傳統性別歧視的主要障礙，顯得舉棋不定，沒有一致的策略。」³⁹

委員會在調查結束後主要的救濟措施，就是發布不歧視通告，這除了強制禁令之外，並不附加任何的處罰；在遵行規定的安全程序之後，

³⁴Elain Millar and Julia Phillips, "Anti-Discrimination Legislation in the U.K.," *International Journal of Sociology of Law*, 11 (1983), 425, 引諸Mankes (1994), 100。

³⁵Leonard, *Judging Inequality*, 34-37。引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 218。

³⁶EOC, *Legislating for Change* (1986), para. 4.12.14。引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 218。

³⁷Leonard, *Judging Inequality*, 70。引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 219。

³⁸見K.W. Wedderburn and P.L. Davies, *Employment Grievances and Dispute Procedure in Great Britain* (1969), 258-59, 與B. Abel-Smith and R. Stevens, *In Search of Justice* (1968), 220。引諸Mankes (1994), 100。

³⁹G. Appleby and E. Ellis, "Formal Investigation: The Commission for Racial Equality and the Equal Opportunities Commission as Law Enforcement Agency," *Public Law* (1984), 260。引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 220。

即可予以施行。而委員會祇使用過一次這個權力——用來對抗Electrolux Ltd.（見前述）。這實在令人失望，一部分原因是法院對其權力的使用施予若干的限制(Hepple, 1985, 128)，一部分則是其對政府政策有所顧忌。政府任命委員會的委員，並提供其活動的資金；雖然理論上委員會要對國會負責，向其繳交年度報告（反性別歧視法第56條），但卻與政府存在一種不安的關係。⁴⁰不只這樣，從各利益團體選出的各個委員之間，以及委員與管理者之間，也存在著一種緊張的關係。⁴¹這致使委員會缺乏策略性的計劃，並疏於評估其職責。⁴²

委員會可以用更多的預算來做法律的諮詢，而它實際上做到的實在太少；譬如，在1984年針對廣告對委員會的詢問，比其他方面的問題都多，而委員會卻極少就廣告提起訴訟(*EOC v. C.M. Robertson and Others* ([1980] IRLR 44)。委員會每年接到大約6,000件有關性別歧視的詢問，這較七〇年代結尾時的3,000件成長許多，而如上所述，向勞資法庭或郡法庭提出訴訟申請的，卻與年俱減。提出詢問與正式控訴件數的差距，一部分是正常的消滅，一部分則歸因於ACAS的斡旋。⁴³不過，低勝訴率以及低賠償率都促使人們打消走法律途徑的念頭。

對那些提出性別歧視訴訟者主要的補償，就是損失的金錢賠償。一般咸認為賠償的金額實在太低，⁴⁴控訴者即使獲勝，有些還是必須自掏腰包；在收取賠償金時也有實際的困難；同時，因訴訟而造成精神上

⁴⁰譬如說，委員會所出版的報告都極謹慎，避免對政府做正面的批評。

⁴¹E. Byrne and J. Lovenduski, "The Equal Opportunities Commission," *Women's Studies International Quarterly*, 2 (1978), 131。引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 219。

⁴²V. Sacks, "The Equal Opportunities Commission — Ten Years on," *Modern Law Review*, 49 (1986), 562-67。引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 219。

⁴³C. Graham and N. Lewis, *The Role of ACAS Conciliation in Equal Pay and Sex Discrimination Cases* (Manchester: EOC, 1985)。引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 215。

⁴⁴S. Atkins及B. Hoggett就勞資法庭於1982年性別歧視訴訟所獲判的賠償金額，舉出以下的數字：在總共150件的控訴裡有17件這樣的案子，5件獲得超過1,000英鎊的賠償，2件在500與750英鎊之間，1件在300與500英鎊之間，3件在150與300英鎊之間，6件低於49英鎊。同年經ACAS協助達到和解的39件案子裡，除了3件以外全部都低於1,000英鎊，24件低於300英鎊。見Atkins and Hoggett, *Women and the Law* (Oxford: Blackwell, 1984), 37。引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 221。

的壓力與將來就業上的損失，實無法計算。歧視訴訟即使獲勝，對其他同事的影響亦極有限，所以工作環境的改變亦不大。⁴⁵

其他諸如強迫雇主給予受歧視婦女工作，或是給予錯失機會的女性受僱者職位的晉升等其他補償措施，均付闕如。法庭有權力建議雇主／被訴者採取補償行動，如疏於履行則得科以一定金額以內追加賠償的補償。不過，司法當局對這有相當限制性的解釋。在*Prestcold Ltd v. Irvine* ([1981] ICR 777)一案，一女性沒獲得晉升，相反地另一男性爬到了她的上頭，勞資法庭判定為性別的歧視；法庭建議雇主必須支付該女職員晉升後的薪資，直到她真正獲得升級。由於雇主無法馬上將她晉升，所以這是對未來損失之所得的賠償。然而上訴法院判定勞資法庭無權做這樣的判決。雖然這在美國的判例法極為平常，但英國法院認為勞資法庭無權做有關薪資的建議，因為這是同酬法的管轄範圍，行動的建議只能涉及非金錢的事項。

上述的例子牽涉到是否應該把同酬與平等機會合併到一個法案的爭議。依據同酬法提出的訴訟，最高的追溯賠償年限為兩年，目前為一萬英鎊(*Equal Opportunities Review*, 37, 1991, 4, in Collins and Meehan, 1994, 400)。根據一項對在勞資法庭獲得勝訴者所做的研究，只有27%認為她們受到完全的補償；在受害者喪失其職業的情況下，金錢的補償是不足的。⁴⁶同時，證據顯示賠償金額的延遲支付與收取不易，都是常有的事。在上述的研究裡，有46%的控訴者遭受收取賠償金或是履行法庭建議行動的延遲或困難；在61件詳述的案件裡，有四件最後必須訴諸郡法庭以強制執行。⁴⁷

伍、總結

⁴⁵Leonard, "Pyrrhic Victories,"引諸Collins and Meehan (1994), 403-4。

⁴⁶Alice Leonard, *Pyrrhic Victories: Winning Sex Discrimination and Equal Pay Cases in the Industrial Tribunal, 1980-84* (London: EOC, 1987), 34-37。引諸O'Donovan and Szyszczak (1988), 222。

⁴⁷*Ibid.*, 17。

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。

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。
- _____（民86年）。〈歐洲聯盟貿易爭議之調解與內部整合。〉出版於沈玄池、洪德欽主編，《歐洲聯盟：理論與政策》（台北：中央研究院歐美研究所，民86年），155-205。
- 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.
- Banchflower, David G. (1997). "Changes over time in Union Relative Wage Effects in Great Britain and the United States." NBER Working Paper No. 6100, July.
- Blau, Francine D. and Lawrence M. Kahn (1997). "Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s." *Journal of Labor Economics*, 15(1), Part 1, January.
- Blau, Francine D., Patricia Simpson and Deborah Anderson (1998). "Continuing Progress? Trends in Occupational Segregation in the United States Over the 1970's and 1980's." NBER Working Paper No. 6716, September.
- 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.
- Dijkstra, Geske and Janneke Plantenga, eds. (1997). *Gender & Economics: A European Perspective*. London: Routledge.
- Drabble, Richard (1997). "Sex Discrimination in United Kingdom Social Security Law: The Impact of the European Union." *European Human Rights Law Review*, No. 3.
- 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.

- _____ (1998). *EC Sex Discrimination Law*. 2nd ed. Oxford: Clarendon Press
- 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.
- Ferber, Marianne A., ed. (1998). *Women in the Labour Market*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Figart, Deborah M. (1997). "Gender as More Than a Dummy Variable: Feminist Approaches to Discrimination." *Review of Social Economy*, 55(1), Spring, 1-32.
- 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.
- Gastwirth, Joseph L. (1997). "Statistical Evidence in Discrimination Cases." *Journal of the Royal Statistical Society*, 160(2), 289-303.
- 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.
- Hellerstein, Judith K., David Neumark and Kenneth R. Troske (1997). "Market Forces and Sex Discrimination." NBER Working Paper No. 6321, December.
- Hepple, B. (1985). "Great Britain." In R. Blanpain, ed., *Bulletin of Contemporary Labour Relations* (Boston: Kluwer), 117-30.
- Humphries, Jane and Jill Rubery (1992). "The Legacy for Women's Employment: Integration, Differentiation and Polarisation." In Jonathan Michie, ed., *The Economic Legacy 1979-1992* (London: Academic Press), 236-57.
- IWPR (1997). "The Wage Gap: Women's and Men's Earnings." IWPR Briefing Paper (<http://www.iwpr.org/WAGEGAP.HTM>).
- 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.
- Mankes, Michael (1994). "Combating Individual Employment Discrimination in the United States and Great Britain: A Novel Remedial Approach." *Comparative Labor Law Journal*, 16(1), Fall, 67-116.
- 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.
- Pascall, Gillian (1997). *Social Policy: A New Feminist Analysis*. New York: Routledge.
- 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.
- Ridgeway, Cecilia (1997). "Interaction and the conservation of Gender Inequality: Considering Employment." *American Sociological Review*, 62(2), April, 218-35.
- 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.
- Sheridan, John E., John W. Slocum, Jr. and Richard Buda (1997). "Factors Influencing the Probability of Employee Promotions: A Comparative Analysis of Human Capital, Organization Screening and Gender/Race Discrimination Theories." *Journal of Business and Psychology*, 11(3), Spring, 373-80.
- Singh, Ramsumair (1997). "Equal Opportunities for Men and Women in the EU: A Commentary." *Industrial Relations Journal*, March, 28(1).
- 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.
- U.K Women's Unit (1998a). "Women's Income and Employment." Factsheet (<http://www.womens-unit.gov.uk/1998/factsheet/5wi.htm>).
- _____ (1998b). "Family-Friendly Employment Policies." Fact Sheet (<http://www.womens-unit.gov.uk/1998/factsheet/1ffep.htm>).

- _____ (1998c). "Policy Appraisal for Equal Treatment." [Http://www.womens-unit.gov.uk/1999/equal.htm](http://www.womens-unit.gov.uk/1999/equal.htm).
- 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.
- Westen, Peter (1982). "The Empty Idea of Equality." *Harvard Law Review*, 95(3), January, 537-96.
- Williams, Bernard (1962). "The Idea of Equality." In Peter Laslett and James Fishkin, eds., *Philosophy, Politics & Society—Second Series* (Oxford: Blackwell), 110-31.
- Zabalza, A. and Z. Tzannatos (1985). *Women and Equal Pay: The Effects of Legislation on Female Employment and Wages in Britain*. Cambridge: Cambridge University Press.