

136

1993.9.1

婦女新知

Awakening

男女工作平等法專題

不能用權利解決福利問題

誰來負擔扶育成本

女人、工人力戰老闆、學者

WE WANT

TOP



婦女新知

數位典藏國家型科技計畫

1993. 9. 1

婦女新知 136

Awakening

一九八二年二月創刊

發行人 / 李元貞

企畫 / 本刊編委會

主編 / 新知工作室

美術編輯 / 新知工作室

法律顧問 / 尤美女·沈美真·潘正芬·涂秀蕊

發行所 / 財團法人婦女新知基金會

社址 / 台北市博愛路一巷一號二樓

電話 / 三三一·九三六三·三八九九七三〇

三八一〇三九九一

傳真 / 三一一〇三三三三

目錄

3 社論

落實兩性平等工作機會 涂秀蕊
，迎接兩性平等社會的來臨

5 本月專題

誰來負擔扶育成本 瞿宛文
不能用福利解決權利問題 傅立業
女人、工人力戰老闆、學者 吳永毅
女人，作伙來拆穿頭家的謊言 陳素娥
他山之石—簡介美國勞動婦女相關法律的內涵 范郁文
就業婦女應有的法律常識 許雅惠

18 時事分析

定美於一尊？標準女性體態美在台灣 胡錦媛

20 工作女性

一個女上班族的心情故事 愛倫

22 女人組織

另一片天空—女人組織的柴米問題 陳來紅
來自美西的姊妹情誼—簡介全球婦女基金 蘇芊玲

25 女人情慾

身體日記 黑洞

27 性別課程

我，這堂課和衣服 阿邱

29 婦女新聞

七月份看板 倪家珍

33 會務報導

新知工作室1993年7月大事記

郵政劃撥 / 第一一七一三七七四號
婦女新知基金會帳戶
行政院新聞局出版事業登記證 /
局版臺誌字第三〇一一號
中華郵政北臺字第〇四五八號
執照登記為第一類新聞紙
承印者 / 鶴立實業有限公司
電話：三九三六六四九
打字排版 / 碧濤電腦打字排版
電話：三一四一七四三
零售 / 每本新台幣六〇元
國內訂閱：
一般訂戶 / 一年六〇〇元
贊助訂戶 / 一年一、二〇〇元以上

國內掛號 / 每年另加郵資一六八元
國外訂閱 (航空)：
(請歐美地區訂戶將支票寄歐美地區總代理)：
MRS. CHIN SHA WANG WU (王錦媛)
133 PROVIDENCE RD.
LAWRENCE, KS 66044
USA
TEL: 913-842-0016
一般訂戶：
香港澳門地區 / 一年美金三十五元
亞太及太平洋地區 / 一年美金四十元
歐美非地區 / 一年美金五十元
贊助訂戶 / 一年美金八十元
國外掛號 / 每年另加郵資美金六元
本刊文字皆有版權，非經同意請勿轉載。

目錄

Contents

	Editorial	3
Put Equal Opportunity in Practice, Look forward to a Society of Gender Equity		
	Special Topic	5
Who Should Be Responsible for the cost of Child-Raising ? —— A Political Economic Analysis of the Equal Employment Bill Social Welfare Will Not Solve the Problem of the Inequity of Rights —— the Necessity of the Equal Employment Bill Seen from the Viewpoint of Social Welfare		
Women and Workers Fight Against Employers and Scholars Women, Unite Together to See Through the Lies of the Employer An Introduction to American Laws Concerning Female Workers' Rights The Rights of Female Employees		
	Social Issue Analysis	18
All Beauty Has Only One Standard ? —— the Standard Body Beauty in Taiwan		
	Working Women	20
My Story as a Working Woman		
	Women's Organization	22
Another Piece of Sky—the Trivial Matters of Women's Organizations Sisterhood from the West Coast of America —— An Introduction to the Global Fund for Women		
	Women's Sexuality	25
A Diary of the Body —— A Lesbian's Experience and Identification of Her Body and Sexuality		
	Gender Classroom	27
Me, My Class and My Clothes ——A Woman Student's Reflections in a Class on Gender Politics		
	Women's News	29
July Issues		
	Monthly Report	33
Awakening July Reprot		

編案

自本期開始，雜誌的內容將與新知的行動更密切的聯繫。婦女新知所推動的工作以及對婦運的理念將在雜誌中清楚呈現。我們期待以雜誌做為橋樑，架出讀者與新知的共識，希望讀者更進一步加入行動的行列。

這一期我們規劃的專題是「男女工作平等法」。婦女新知自民國79年開使即著手推動此法案之立法。歷經在立法院的長期冷凍以及資方的反彈和杯葛，終於在今年突破困境，進入立法院之審議階段並通過法案名稱。為了讓讀者更加了解此法案對婦女權益的急迫性，此期邀請了幾位新知的好朋友，分別就經濟、社會福利、勞工運動以及婦女勞動立法之歷史各方面討論男女工作平等法立法的意義。期望讀者們多多向朋友宣傳此法案的重要性，讓男女工作平等法早日完成立法。

讀者行動專案

- 一、提供您個人或親朋好友，在工作上遭受性別不平等待遇之案例給婦女新知，或投書各大報意見橋，以反映工作場所性別歧視的嚴重性。
- 二、打電話或寫信給您所選出的立法委員，告訴他們男女工作平等法的重要性，要求他們支持並推動法案迅速立法。
- 三、在您工作的單位找一些志同道合的同事，一起討論男女工作平等法制定的必要性，並將討論心得貼在公佈欄上。
- 四、買一本「男女工作平等法草案及相關文獻彙編」給您的上司或老闆，每本80元，專案特惠50元。

落實兩性平等工作機會，迎接兩性平等社會的來臨

惟法案審議中，某位男性立委竟宣稱現今社會未有男女不平等之情形，而且企業界亦公開表示反對本法案的制訂，甚至揚言本法實施結果過度保護女性，日後企業界將不願雇用女性，且威脅將迫使企業界出走，產業益加空洞，台灣經濟終將崩潰！問題是本法案果然有這麼大的殺傷力嗎？

鑒於長久以來，女性在工作職場上遭受之性別歧視待遇，嚴重影響女性之工作權及生存權，婦女新知基金會邀集多位律師及專家，經過多年時間草擬之「男女工作平等法」草案，終於在今年六月十日於立法院召開之內政、司法聯席會議審查會，進入逐條討論階段，並且通過法案名稱，確定定名為「男女工作平等法」。眼看努力多年之法案，不久將來，即能付諸實施，甚感欣慰，並為兩性平等社會將邁進一大步而喝采！

惟法案審議中，某位男性立委竟宣稱現今社會未有男女不平等之情形，而且企業界亦公開表示反對本法案的制訂，甚至揚言本法實施結果過度保護女性，日後企業界將不願雇用女性，且威脅將迫使企業界出走，產業益加空洞，台灣經濟終將崩潰！問題是本法案果然有這麼大的殺傷力嗎？

事實上企業界出走，已非一朝一夕之事，本法案尚未實施，已有大量中小企業轉往他國投資，至於國內企業界因勞工短缺引進外籍勞工，帶來社會治安問題，有識之士，早有警語。

反觀依據本年度行政院主計處人力運用調查報告所作的統計，女性勞動力參與不到四成五，有工作能力而未進入勞動市場的女性佔男性的一·八七倍，且未進入勞動市場的因素，主要在於料理家務。企業界與其僱用外籍勞工，引發諸多社會問題，是否能有更遠大的眼光，正視國內女性勞動力的開發，為女性排除平等工作機會的障礙，協助解決女性料理家務的後顧之憂，使女性樂於進入就業市場？

性別歧視威脅女性的生存權

由於傳統文化結構男性優越觀念的作祟，女性除因料理家務，而未能進入就業市場之外，因結婚、懷孕被迫離職退出工作職場的陋規，以及女性多數從事低位階、職業聲望或職業生涯較無發展性的職業隔離（occupational segregation）現象，事實上已嚴重威脅女性的工作權及生存權，但男性以其在就業市場上的優勢，使得他們可以視性別歧視如無物，正如該男性立委可以睜眼說瞎話表示沒有男女不平等一樣！女性及良知良能者，應有自覺站出來勇於爭取，破除男性的謊言，因為工作權不受威脅及剝奪，女性才有獨立自主的機會。

再者，女性必須負擔懷孕生育之責，但卻未受到應有的母性保障，反而因此工作權受到剝奪，實已嚴重抵觸憲法規範之基本人權，除應立法糾正歧視待遇外，更應進一步解決長期以來由女性獨立負擔育兒責任的問題，因此本法明訂陪產假、育嬰休假、育嬰減少工時及兒童照顧休假，除欲突顯育兒非僅女性個人的責任外，同時宣示係社會國家之責任，要求未來應由全民保險負擔，但現階段則暫由雇主負擔，由雇主擔負回饋社會之成本。由於上開制度之實施，企業界反彈聲浪，早在預料之中。

保障工作機會的平等

不過，須要特別澄清的是，男女工作平等法的立法目的著重在保障工作機會的平等，糾正現有性別歧視待遇

遇，與勞動基準法主要在規範勞動條件，就業服務法著重在職業介紹職業指導，立法目的各不相同，不能混為一談。此外，勞動基準法第二十五條雖然有不得因性別而有差別待遇之概括的規定，惟立法體例上係針對勞動條件且有適用行業的限制，不足以解決現有就業市場上女性遭受歧視的問題，故實有單獨立法的必要，企業界不應為反對而反對，應正視性別歧視的事實。

至於企業界認為勞工現有產假、事假等各種假期一年已高達二百多天，不應再規定陪產假等，然而我們認為陪產假、育嬰休假的意義，在突顯育兒國家的責任，而不是夫妻二人的責任，至於其他假期是否需要，是否過於寬鬆，應予重新檢討，而非本末倒置，反而因此反對陪產假、育嬰休假等制度。並且本法案中育嬰休假、育嬰減少工時均不給薪，事實上，在實施育嬰休假多年的瑞典，只有百分之二的勞工申請育嬰假，因此，企業界為阻礙本法案的通過，有意扭曲及誇大本法案對企業經營成本的影響力，也是站不住腳的！

我們深信「權利是爭取來的」，並且「真理終將戰勝邪說」，違反人性尊嚴的性別歧視待遇終將成為歷史，工作職場上的既得權利者（特別是男性族群及企業界）應儘快覺醒，共同為落實兩性平等工作機會，迎接兩性平等社會的來臨而努力吧！

（作者為婦女新知基金會董事，男女工作平等法草案起草人之一）

誰來負擔扶育成本

——男女工作平等法的政治經濟分析

瞿宛文

由婦女新知基金會起草的男女工作平等法案，雖自三年前起就擱置在立法院，但在近日來也受到重視，資方也舉行各種公聽會，全力反對這個法案，其主要論點之一是，產假、陪產假與育嬰假等應屬於婦女福利部份，而非平等法部份，其實資本主的意思就是「這些即使要做，也應該由國家出錢，而不是雇主負擔，這些不是婦女的權利，而是國家給予的福利與救濟，不是雇主的責任」。

資本主爲了自身的利益，當然一味的要壓低成本，尤其是在這公民意識極爲缺乏的台灣社會，他們更是發揮人人爲己的精神，運用他們日漸高漲的社會力量，將這場合當作討價還價降低成本的機會，所以也不必將他們的論點太信以爲真，不過這筆帳該怎麼算呢？

沒有下一代，社會就沒有未來

就一個社會的存續運作而言，就業人口必須扶養下一代的成長，否則這社會就沒有未來。至於扶育成本如何分擔，則不同的社會有不同的制度，簡單來說可以將其分爲兩種，一種是扶育工作的社會化程度高的，一種則是扶育工作主要是在家庭中進行的，而這兩者並非絕對的典型，各個社會的差異其實是程度的不同。

如果扶養下一代的工作已經成爲社會化的制度，如有大量大規模的育兒院等來取代家的功能，則就業人口就必須共同貢獻給這公基金，來共同負擔這扶養下一代的責任，在這方面社會化程度很高的北歐以及解體前的社會主義國家，就不同程度的屬於這類情況，也就是說，在那情況下，產假等成本由社會共同負擔，是因爲整個制度的社會化，而不是因爲它們將婦女生產育兒當作福利。

而像在台灣這種社會，育兒生子並沒有社會化，是由具有私密性的家庭制度來擔任這工作，這社會並沒有制度來承擔這項工作，公基金也不存在，衆人也没有準備要支持如此的制度，在這情況下，台灣的資本主們宣稱這些養育下一代的成本應該由社會負擔，那其實他們就必須捫心自問，他們是否願意共同負擔如此的公基金，他們是否願意付出他們該付的部份？答案是否定的，則其實他們是要員工自行負擔，在台灣普遍低報勞保金額的情況下，答案也很清楚。

扶育成本必須包含在薪資之中

在類似台灣現行的制度下，因爲扶養下一代的成本是由家庭負擔，所以爲了社會的延續，受雇者所得的薪資，就必須能夠讓他們除了養活自己之外也可以扶養下一代，否則這社會下一代勞動力

的產生就會發生問題。所以就作為一社會制度，我們必須要求雇主所提供的薪資必須能達到這最低水準，所以基於同樣的理由，產假等成本也必須包括在薪資之中，以使就業者能為這社會扶養下一代。

我們做為一個社會群體（命運共同體？），若要延續這個群體的生命，就必須至少定出如此最低水準的運作規範，以免少數人為了自身眼前的利益，而危害了群體的再生（共同體？）。

同時在市場競爭壓力之下，成本最低者會擊敗其他成本較高者，也就是說，若無公共規範，則越不負擔下一代生產成本的資本主，就越能在市場上擊敗比較願意承擔這成本的對手，這種「惡性」競爭必須要用社會規範來加以防止。反過來說，若有了社會規範，則各企業就這方面而言，就立於「平等」的地位，也就不必擔心負擔下一代的生產成本會造成競爭上的不利。

當然一定有雇主會提出國際競爭力的問題，亦即這些負擔會使得台灣（他們）的產品在國際上無法競爭，以至影響經濟發展等等。關於本地的成本與他國之比較，其實這永遠是一相對於生產

力的問題，譬如說，台灣的工資必然比菲律賓的要高不少，但仍比日本或歐美要低很多，但這並不表示台灣會無法與菲律賓競爭，或說台灣能夠在市場上擊敗歐美的產品，其實台灣所要追求的，就應該是工資以及生產力水準能不斷的上升，而不是下降，所以為了國際競爭力而不願負擔應負的社會成本，是無法成立的說辭，更何況這成本必然存在，只是如何分擔的問題，再說不計代價只為外銷的時代應該早已過去了。

其實在現實之制度下，雇主們一再利用「婦女不必負擔家計」的理由，而給予婦女勞動力很低、無法維持勞動力再生產的成本的薪資，譬如說計件工、家庭代工、臨時工等等，在職業隔離的制度下，很多以婦女為主力的行業，如護士、女店員等也是以低薪著稱。在如此的安排下，這些雇主不必負擔這些勞動力的延續，但又可以在需要時運用她們，真是便宜又方便。只是在這種時候，那些不願負擔產假等生產成本的雇主們，就不會抱怨這種安排「不公平」。

所以我們絕對不能將婦女生兒育女的成本放在婦女福利的部分，這是這個社

會勞動力再生產的問題，是這個社會能否延續的問題，而在現行的安排下，既然我們沒有社會化的制度來負擔這責任，那至少受雇者的薪資一定要能涵蓋這勞動力再生產的部分，亦即產假、陪產假、育嬰假等應該是薪資的一部分。（作者為中央研究院社科所研究員，台灣社會研究季刊總編輯）



產假是權利，不是福利

謝淑文

福利無法解決不平等

從福利的觀點看男女工作平等法之必要

傅立葉

我國的男女工作平等法草案因種種理由，在立法院仍遭擱置。當關心此一議題的婦女團體和社會學者心急如焚之際，卻聽到有些企業界人士表示制定男女工作平等法是不必要的。理由之一是促進兩性的平等和提供婦女生活的保障，由加強政府的社會福利政策著手即可，無須制定此法以增加企業和雇主的負擔。殊不知這種說法似是而非，完全是搪塞推諉之詞。事實上從社會福利觀點而言，男女工作平等法的制定尤屬必要，因為若是缺乏專司的律法以消除就業市場中對女性的歧視，在一個資本主義社會中，福利的提供往往不但不能減少兩性的不平等，反而常常使兩性的生活機會益形懸殊，造成所謂的「貧窮的女性化」的現象。

社會救濟無法使婦女脫離貧困

基本上在一個資本主義社會中，許多時候福利的提供仍強調個人在就業市場中的成就表現。換言之，一個人所能享有的福利和保障，常由其就業和薪資來決定。社會福利學者Richard Titmuss將現代社會福利的提供分為三個部門：公共福利、財稅福利、和職業福利。其中職業福利的提供，即完全附屬於個人的職業工作中，有時可視為工作薪資的一部分。此種福利供給，不僅不能減少兩性的不平等，對於在勞動市場遭受歧視而處於不利位置的女性而言，反而更擴大和凸顯兩性所享有的不平等的生活條件。而即使是政府部門提供的公共福利，除了北歐等社會民主國家較強調以

全民為基礎的福利方案外，其他資本主義國家，若非偏重以社會救濟的方式，針對在勞動市場中無法換取生存的人給予最低的生活補助，便是依賴以職業身份為基礎的社會保險，作為保障人民經濟生活安全的預防措施。社會救濟的提供，由於是在勞動市場的所得分配後進行補救，且補助的水準通常壓得很低，無法和勞動市場中的工資相提並論，因此不但不能改善婦女因在勞動市場中遭受歧視而所得偏低的現象，反而使婦女成為社會救濟的主體，無法脫離貧困的生活。至於社會保險，由於保險資格的取得常是由職業身份來決定，而保險給付的水準常和薪資水準成正比，因此此種福利的分配大致和勞動市場中的所得分配一致，對於減少兩性在經濟上的不平等，亦無太大助益。

現有福利不保障婦女

我國目前的社會福利制度，幾乎完全以就業人口為對象，全民性的福利方案極為欠缺，而社會救助的標準又壓得很低，每年合乎低收入戶資格的人口僅不到百分之一，而我國的社會保險，目前除了軍公教人員的眷屬可以享有醫療保險外，其餘各項社會保險皆是以就業人口為保障對象。以我國目前女性勞動力參與率僅有百分之四十四左右，和男性勞動力參與率的百分之七十四左右比起來，我國女性享有社會保險的比例應遠較男性為低。而即使對於有能力進入勞動市場就業的女性而言，由於女性受雇者的薪資普遍較男性為低，平均約僅達男性薪資的百分之六十八，且女性常因為家庭照顧的責任或經濟不景氣成為首當其衝的資遣對象，就業較不易持續，因此在採計投保年資和薪資水準的各種現金給付（如老年給付）上，女性亦無法獲得與男性相等的生活保障。

由以上說明可知，兩性在工作上的不平等若未能消除，僅靠政府的社會福利政策，不僅不足以提供婦女生活充分的保障，且由於目前的社會福利體制，未賦予非薪資的家務勞動者相同的地位，未肯定其社會貢獻而給予和薪資勞動相

等之報酬，福利的提供將只是擴大兩性不平等的生活條件，強化女性在經濟上的依賴者角色。即使未來的社會福利制度在這方面能有重大改善和突破，我們仍需要一個促成兩性工作平等的法律，因為婦女不應被剝奪參與經濟生產勞動的權利，而受限於傳統的兩性分工角色。

平心而論，我國目前在立法院審議的

男女工作平等法草案，並不算激進，法案中並未規定較積極的性別配額或性別保障的僱用政策，主要僅是對故意之歧視行為予以懲罰和禁止。有些企業人士強調該法會增加雇主的成本負擔，事實上是這些雇主原本就應負擔的成本，過去一直被雇主以很不正義的方式加以規避，而將其利潤部份建立在對婦女的壓迫上。（作者為政大社會系副教授）



取材自 Make Way

女人、工人力戰老闆、學者

工人立法行動委員會 吳永毅

六月廿九日工業總會舉辦「男女工作平等法」公聽會邀請了十九個資方團體，但勞方團體只邀請了全國總工會。體制外的「工人立法行動委員會」當然不是受邀對象，但我們決議自行前往表達意見。

我們事前準備了抗議的布條、海報，如果資方或官方的言論過於惡劣，我們將以行動表達不滿。但是當我們提前到達會場，發現工總邀請的十七位立委，竟然除了趙少康派了一位助理出席外，其他全部缺席；媒體記者也無人到場。我們認為這並不表示資方對媒體或立委的影響不足，反而是證明了我們這些要求立法的民間單位壓力不夠，所以即使反立法的資方出面舉辦公聽會，立委及媒體也不予重視。

會場上少了立委及記者，官方的經建會和勞委會的代表除了在結尾時敷衍致辭外，整個過程都袖手旁觀。因此會場

上只剩勞、資、學和婦四種聲音，有趣的是，工總所邀的三位學者：趙普枚、詹火生及林忠正都非常間接的反對婦女新知的草案（尤其是所謂「福利」的部分），唯一代表勞方的全國總工會又缺席，所以公聽會場上形成了孤單的婦女新知和工人立法行動委員會力戰佔多數的資方代表的局面。

雖然全場都未形成激烈的對立，我們的布條也未派上用場，但資方與勞方的認知差距相當兩極化。再加上勞委會又準備推出一份「宣示性」的〈兩性工作平等法〉草案，內政部也即將提出一份把雇主負擔轉嫁給全體納稅人的〈婦女福利法草案〉，屆時將在社會上發生很大的混淆視聽的作用，我們支持〈男女工作平等法〉的民間團體，必須立場堅定的加倍努力宣傳和動員，才不致全盤皆輸。



資本外移，女工成為首當其衝的受害者

女人，作伙來拆穿頭家的謊言

為「全體女工的團體協約」而戰

工人立法行動委員會

陳素娥

資方團體目前打擊〈男女工作平等法〉（以下簡稱〈平等法〉）的主要策略包括：一、在法律上，先將〈平等法〉分為「權利」（同工同酬、就業平等）和「福利」（陪產假、育嬰假、兒童照顧等）兩部分。然後主攻「福利」部分，次攻「權利」部分。二、另一方面威脅女工，表示如果〈平等法〉通過，女工成本提高，老板會不願僱用女工。我們要分別加以駁斥。

資方反對用〈平等法〉來規定女工「福利」有兩層意思：第一，像產假是否應給工資、產假長短、是否給育嬰假等，應該是勞資雙方談判的籌碼。如果都由法令訂死了，那麼公司如何表現它照顧女工的「福利」呢？又如何吸引員工留任呢？第二層意思是：既是社會福利，應該由國家、資方和勞方三方面來

分擔成本，而不應訂在〈平等法〉，變成資方負擔全部成本。為了表示自己不是自私、非理性的反對〈平等法〉中的「福利」部分，資方代表都會先佯稱支持〈平等法〉中「權利」的部分，等到攻擊完「福利」之後，又回頭指出，其實「權利」已分別在〈勞基法〉、〈就服法〉中規定，所以不必重複立法。也就是說：整個〈平等法〉，不管是福利或權利，都不需要立法。

右手打「福利」，左手殺「權利」

資方這種說法根本就是騙局和陰謀，專門用來誣騙不懂勞工事務的媒體記者。因為資方團體，包括工業總會和更「激退」的工商建研會，都一再公開主張修改勞基法，取消女工的許多「權利」（例如：反對懷孕女工有權請調輕

鬆工作、縮短產假、女工夜間工作不需官方核准、延長女工加班時數等），來降低勞動成本。工商建研會甚至主張取消資遣費、退休金及假日工資。況且早已通過的勞基法裡的「同工同酬」，和就服法裡的防止性別歧視僱用條文，又何價真正落實過？法律上容或將有部分重複立法的現象，但實質上卻沒有重複保護勞工的效用，資方的故作緊張，不過是要阻止法案通過而已。

對於「福利」應該由談判決定的說法，我們要分二方面反駁。第一，那些勞動條件是「福利」？那些是「權利」？本來就是勞資雙方力量拉鋸的結果。從勞工團體立場而言，台灣的經濟社會條件已進入要求將陪產、育嬰兒童照顧假列入「權利」的階段了，不再是資方可以給或不給的恩惠了；因為再生

產出來的勞動力仍為資方所用，當然資方有義務要負擔成本，這點勞工過去不知道，或沒力量爭取，但現在終於要開始行動了，資方卻抗拒這個趨勢。

第二，如果說福利應該是勞資談判的空間，那麼資方必須容忍健全工會的存在，才能作為勞方集體談判的代表。但是現在資方卻千方百計的打壓工會、控制工會；又主張修改工會法成為：不必強制組織工會、不必強制入會、不給予工會幹部充分的公假。既說福利應該解決，又剝奪勞工的談判力量，根本只是想維護資方施恩的絕對威權而已。

反對由納稅人來負擔資方的成本。對於「福利」成本應由國家分擔的說法，我們認為台灣到目前為止根本沒有社會福利制度，而經濟發展中應支付而未支付的福利成本，幾乎都落入了資方的口袋，所以目前受雇者的「福利」，當然應由雇主負擔。而且我們也懷疑，若真把企業內福利轉為社會福利，資方是否真的願意付出他那份成本。以「勞工保險」這個初步的社會福利為例，資方普遍以多報少，來逃避支付足額保費的責任；如果我們同意國家（也就是我們納稅大眾）分攤「福利」的成本，屆時資方卻仍逃漏稅，勞工豈不兩頭受

騙！

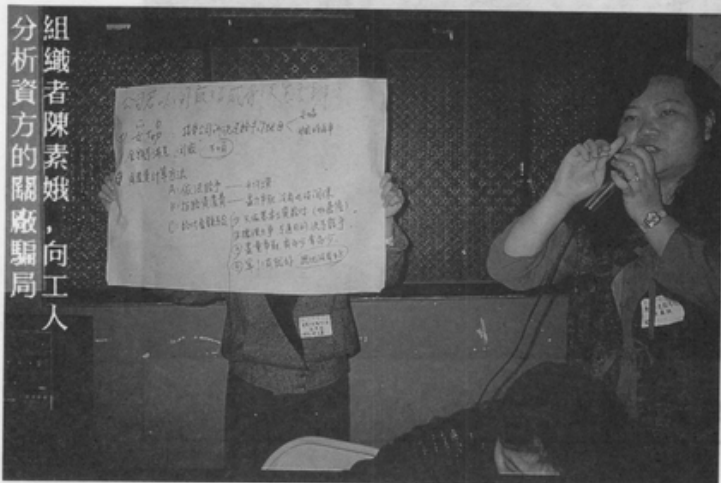
至於〈平等法〉通過，會造成女工失業的謊言，早在一九八四年〈勞基法〉審議時就已流行過，資方現又搬出來唬人。這點我們不用怕，因為目前台灣的勞動力市場是賣方市場，也就是資方「缺工」、急著找工人的時候，我們當然要藉機多換一點籌碼（「福利」）。尤其女工，反正目前女工的平均工資只有男工的四分之三，就算請足了育嬰、照顧兒童假，成本也不會比男工高，老板還是會比較喜歡請我們。

當然有人會擔心勞動成本提高，老板乾脆請外勞代替我們。但是外勞的成本只有我們工資的一半（註一），我們就算放棄勞基法、工會法、勞保條例、職工福利金等權利，也競爭不過外勞的價格。所以我們不應將兩件事混為一談。組織群眾比遊說更重要

最後想說明，「工人立法行動委員會」正在推動的〈工人版勞基法〉草案與〈平等法〉兩者的關係。「婦女新知」認為勞基法未適用於全部行業，且中小企業未必能負擔勞基法這樣的全面的保障，所以用〈平等法〉（片面的基準）來保護所有的女性受雇者。但是〈工人版〉又主張勞基法適用於全體受

雇者，這兩個草案會不會有重複立法的衝突呢？

站在勞工的立場，勞基法等於是工人的憲法，保障全體受雇者勞動條件的基準，而〈平等法〉是針對受雇者性別議題所訂特別法，層次上有所不同，並不衝突。若勞基法是「全體工人與資方的團體協約」，那麼〈平等法〉就相當於一部代表全國女工和資方所簽的團體協



組織者陳素娥，向工人分析資方的關係騙局

約了。《平等法》中部分條文只是照抄現行勞基法，並未將標準拉高，但這可以在一讀時加以修正（註二）。我們也懷疑那些不願給與工人最低權利（僱傭關係、工人、工資等）的中小企業，會接受工人享有陪產、育嬰等高級福利的立法。

尤其在金權當道的立法院裡，通過《工人版》全面擴大勞基法適用的範圍的機率很小；《平等法》何時會再審議，最後又能保留多少精神，仍是一大问题。

《工人版》和《平等法》應分路合擊，同時進行遊說工作，若有一者先通過，另一者重覆的部分可再修正。不過，在遊說過程中，法案是否通過並不是最重要的，努力教育與組織基層群眾，才是最重要的工作，唯有人民展現力量時，法律才有正義；因為立法是角力的結果，而不是說理的結果。

註一：全法外勞幾乎都是領基本工資，大約相當於官方公佈的本地勞工平均薪資的一半。台灣的工人應團結起來限制資本任意外移及引進廉價勞工。

註二：《平等法》提案後，《工人版》和勞工陣線版勞基法才出現，後兩版有關女工的條文，都比現行

勞基法標準更高。若《平等法》先審議，可由立委提修正案，女工受更多保障。



女工積極籌組自主工會，保障工作權益

他山之石

簡介美國勞動婦女相關法律的內涵

范郁文

「男女工作平等法」草擬完成至今已
有數年的推動時間，來自雇主階層的強
大阻力，使其遲遲未能完成立法，成為
女性勞動者要求平等權利的法律依據。
「男女工作平等法」的通過固然仍需努
力，但從婦女運動的歷史來看，這部法
明顯標示了現階段台灣婦女運動者如何
看待女性勞動者，嘗試從台灣與女性勞
動者相關的法律中，探知女性勞動者法
律地位的演變是必要的歷史功課，如此
才能清楚地認識到我們現階段所處的歷
史位置。但本文想先自美國立法經驗中
瞭解其女性勞動者法律地位的演變，如
何在歷史的推進中一步步的提昇其平等
地位；同時，透過觀念演進的鋪陳，可
對「男女工作平等法」做初步的定性。
至於法律體系不同的問題本文不擬處
理。

關於美國立法演進過程，在本文書寫

上分成兩個部份，一是「工作平等權」
方面，包括薪資報酬及其他僱傭層面的
平等權利；另一部分則闡述產假、育嬰
假、兒童照顧假等，這些因為女性特殊
生理而衍生的種種法律。

工作平等權的演進

十九世紀末、二十世紀初，工業化使
得更多的女性進入工廠工作，將女性原
本與家庭緊密的連帶部分割裂，此時以
「母職」為女性存在第一價值的意識型
態，視女性外出工作為一種社會病態，
所以「保護法」(Protective
Legislation)即在這樣的觀念下產生，
該法意圖透過對女性工作型態的限制來
維持「母職」的完整性。但兩次大戰
後，婦女們清楚地意識到「保護法」美
其名為「保護」，事實上卻將婦女排除
在某些工作之外，或做為解僱女性的藉
口。

1963年的「同酬法案」(EPA)是一
大進步，同等工作享有同等報酬，不因
性別而有差別待遇。雖只單純處理薪資
問題，但立法精神已將女性勞動者與男
性置於同等地位，承認女性在勞動市場
上的正當性及其貢獻。然而，勞動市場
上嚴重的性別區隔卻使得該法效用大打
折扣，許多被低估的女性工作因為缺乏
相同的男性工作作為比較基礎，而無法
經由「同酬法案」而受益。「可比較的
價值」(Comparable Worth)即是設計
比較的基礎在於「價值」，期待透過公
平的工作評量制度提昇女性一向被低估
的工作報酬，不會因為性別區隔而缺乏
比較基礎。

1964年「公民權利法案」第七篇，針
對僱傭的所有層面，禁止因種族、性別
等等而來的歧視待遇，這個法案與「同
酬法案」具有互補的作用，如果說「同

酬法案」的效果在於將同一層級男女勞動者的薪資報酬拉平，則「公民權利法案」旨在消除女性勞動者投入某些職業，或者往上昇遷的障礙。

至此，對女性工作平等的觀念已頗為進步，困難的部分則在要透過什麼樣的政策、法律設計來達到真正的兩性平等，例如「可比較的價值」立意雖佳，但其複雜性絕不是短期內可以成功操作的，本文也不打算細緻討論實踐層面的問題。

母性保障的歷史演進

另外一部分要談的是因懷孕生育，即因女性特殊生理特質導致的歧視對待，在法律演進中如何發展成為愈趨平等的意識型態。

還是得先提「保護法」，這個赤裸裸將女性價值定義在「生育」的法律。禁止女工夜間工作，不得從事危險性有違母體健康的工作；無疑地，女性懷孕也將在「神聖天職」的大帽子下被合法解僱，也就是說相對於男性，女性在勞動市場上是一個不完整的勞動者，隨時可因為生育回歸家庭。

四〇年代到七〇年代，經濟的進步使得婦女成為重要的勞動力來源。相應於

此，對女性的懷孕、生產也有了新的定義：失能（Inability），亦即暫時性的喪失工作能力。也就是說，女性因懷孕生產而無法從事勞動的情形比照其他傷殘疾病造成的失能，如此也同樣享有醫療給付、病假等；這樣的意識形態則具體的呈現在1988年的「懷孕歧視法案」（PDA）〔註〕。「懷孕歧視法案」被部分女性主義者批評是以男性觀點定義女性，無有照顧到女性的特殊需要，但失能——唯有在懷孕生育期間才喪失工作能力，女性非懷孕生育期間與男性無異的觀點，暗示性地將產假與育嬰假、兒童照顧假做了切分，懷孕、生產、育嬰、孩童照顧不再糾纏不清的皆被視為母親的責任。

負擔懷孕、生產的責任是女性無法改變的生理狀態，提供其適當的需要又不影響其工作的平等權利，是平等意義的一大進步。而從傳統「母職」分割出來的育嬰、孩童照顧假，使得這些責任在進步理念中，不再是女性的專屬，1990年通過的關於家中嬰兒、兒童、病童的照顧假（Family and Medical Leave Act）即將這些權利賦與男性和女性，雖然贊成這個法案的人不一定以同樣的理念促其通過。

以上就是從美國法律來檢視女性勞動者地位的提昇過程，瞭解別人的經驗的目的在於釐清自己的定位，及找尋可資努力的方向；因此，接下來最重要的應該是回到我們自己的「男女工作平等法」，正如文章剛開始說的，嘗試去對「男女工作平等法」做定性、分析性的瞭解：她是否有絕對的進步性？若無，是否是針對台灣特殊的情況做的設計？而制度的設計又可能產生什麼的效果？透過這樣的反省，他國的經驗才能真正帶給我們具實踐意涵的啓示。

〔註〕部分州法律對產假有特別的規範，涵蓋範圍較「懷孕歧視法」廣泛。



取材自ILO女性勞工手冊

就業婦女應有的法律常識

許雅惠

「民文工升平」一語之目的，在於實現男女平等之權利，本報特設此欄，藉以普及法律常識，俾大眾能了解其權益。

「民文工升平」一語之目的，在於實現男女平等之權利，本報特設此欄，藉以普及法律常識，俾大眾能了解其權益。

民文工升平

目前台灣地區婦女勞動參與率已接近百分之五十，而在各行業，婦女因「性別」遭受不公平甚至違法待遇之事實仍時有所聞。本文特就我國法律對婦女就業之特別保護措施加以介紹，期能促使婦女朋友善用自己應有的權利。

就業服務法

婦女求職階段，「就業服務法」在第五條及第三十九條的規定中，分別禁止雇主對求職人或所僱用員工，因容貌、性別、五官等因素予以歧視；亦禁止就業服務機構或僱主在推介就業時為不實廣告，欺瞞勞動條件、留置身份證或使求職人從事違背公序良俗之工作。違反規定之雇主，得由求職人舉發，處罰十五萬元以下罰鍰。

勞基法

就業後，進人大眾傳播業、運輸、倉儲及通信業、製造業、水電煤氣或農林漁牧業服務者，因適用勞動基準法，關於婦女職工懷孕、分娩及育嬰皆有特別規定：分娩前後應停止工作，給予八星期產假；懷孕三個月以上而流產者，應停止工作並給產假四星期，停止工作期間工資照給，惟受僱未滿半年者工資減半發給。懷孕中，如有較輕易之工作並得申請改調，僱主不得拒絕亦不可減少工資。子女未滿一歲須哺乳者，得於工作時間離開哺乳，每日二次，每次以三十分鐘為限，不需請假。

公務員「留職停薪制度」

任職公家單位之婦女，其勞動條件無分男女皆受公務人員俸給法、任用法、考績法、請假規則、資遣給與辦法之保障。

「民文工升平」一語之目的，在於實現男女平等之權利，本報特設此欄，藉以普及法律常識，俾大眾能了解其權益。

「民文工升平」一語之目的，在於實現男女平等之權利，本報特設此欄，藉以普及法律常識，俾大眾能了解其權益。

法、退休法等相同保護。對女性公務員的特殊保護，主要乃「留職停薪」制度；女性公務員生產時除依一般規定可請產假外，另可申請留職停薪，停薪期間自由申請，計可申請至小孩滿二歲前。這是對婦女因生產育嬰暫時停薪後再就業的特殊保護。

勞工保險

其他行業之就業婦女，如有參加勞工保險，則應特別注意各項勞保給付的申請，以免錯過時效徒然損失。專為女性勞工之給付，乃「生育給付」一項：凡參加保險滿二百八十日後分娩者，或加保滿一百八十日後早產者，可申請分娩費，給付標準乃按月投保薪資標準發給三十日薪資。加保滿八十四日而流產者，核發半月投保薪資為流產補助費。本項生育給付，非但投保之婦女可申請，其配偶參加勞保達上述期間而妻子分娩或流產時亦可申請給付。

男女工作平等法

另外特別介紹正值立法階段的「男女工作平等法草案」，本法若完成立法，將使婦女就業更獲實質保障，值得婦女朋友關切其動態發展。

「男女工作平等法」起草之目的，乃為實現兩性平等，確保女性享有與男性同等之工作權及生存權，貫徹保護母性求職者，強調雇主在招募員工、薪資報酬、配置考績及陞遷、職業訓練、福利措施及退休、解僱時，不得因女性之性別而有差別待遇。

草案卓越前進之處，乃顧及「育嬰」為男女兩性、家庭、社會及國家之共同責任，而有諸多保護制度之設計。首先，婦女分娩者除本身有產假外，男性勞工亦因配偶分娩而可支「陪產假」十四日，陪產期間工資照給；其次，男女勞工均得向其雇主或事業單位請求一年之「育嬰休假」，原具有勞工保險身份者並得繼續參加勞工保險，原具有公務員身份者，其公務員保險身份不因之停止。這是勞工因「育嬰」而暫時無法工作時，以「留職停薪」制度保障其再就業之機會，不因育嬰而有風險。另外，男女勞工亦可申請因育嬰而減少工作時數，可減少工時其期間長達兩年，惟減少之工作不得請求工資。子女六歲前每人每年並有十日之兒童照顧休假，休假期間工資照給。

「男女工作平等法」草案雖已進入立法院審議階段，但企業界為鞏固己身利益而多加阻撓；惟鑑於「育嬰為社會國家共同責任」已為各先進工業國家所承認並已立法保護，我國「男女工作平等法」立法之完成，應指日可待。希望就業婦女關注其動態發展，俾在盡一己義務之同時，也享受應有權利之保障。

如果你在工作職場上因性別而遭受不平等對待，請和以下團體聯絡，他們將提供你必要之協助：女工團結生產線392-3670、婦女新知331-9363。

婦女在工作上遭受各種不平等對待的事實

取材自ILO女性勞工手冊



7月份捐款名單

- 紀欣 1,000
- 無名氏 500
- 涂秀蕊 800
- 徐木蘭 10,000

婦女健康講座預告

日期	講題	主持人	主講人
9/11	針灸與婦女生理改善	暢曉雁	李芬蓮
9/25	愛在愛滋蔓延時—— 婦女與AIDS防治	王蘋	任一安

時間：星期六下午 2 點至 5 點
地點：市立圖書館十樓國際會議廳
(台北市建國南路二段 125 號)

定美於一尊？

標準女性體態美在台灣

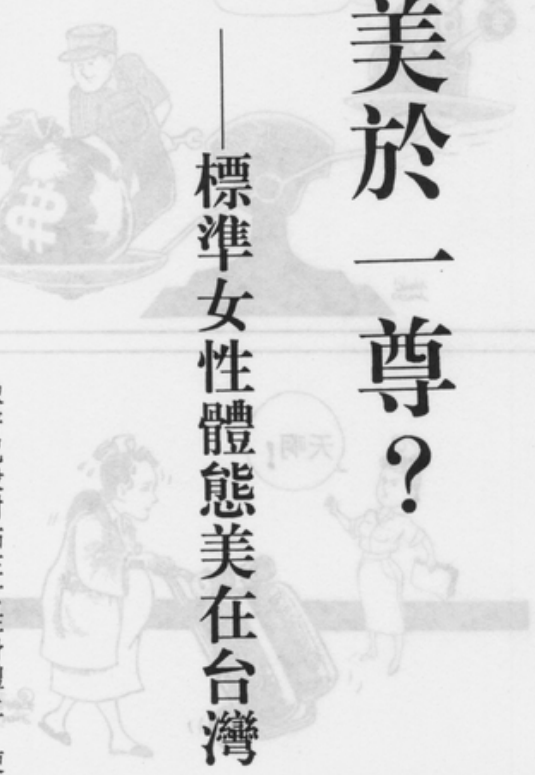
自從兩年前中國小姐「失鞋」事件告一段落後，社會大眾已不再對爭議性的選美活動予以矚目。本月初台大醫院骨科主任劉堂桂以「體態與美」發表談話，真讓人有開倒車之感。劉醫師主張女性追求體態美應重視整體觀。除了肌肉和脂肪的分佈需濃纖合度並配合美姿美儀的訓練及內在氣質的培養外，天生一副好骨架更是決定身材美好的關鍵因素。

於是，一張「醫師建議理想的身材參考比例」表又再度以顯著的方式於大眾媒體出現。它提醒絕大多數的女性自己的身材是不夠理想的、未達標準的；它

像符咒般附貼在女性身體上，使女性失去自信，難以肯定自己可以是美麗的。

劉醫師的「體態美」論述其實是充滿矛盾的。一方面他主張依據女性身高、體重、脂肪、三圍及骨密度等科學數據來定出美的標準；另一方面，他又不忘強調這些外在標準需靠內在氣質的襯托才能呈現整體美。至於如何測量女性的內在氣質，以及在氣質與外在身材條件的相對比例為何等關鍵問題，劉醫師則完全存而不論。

因為很顯然的，「內在氣質」是無法以檢測儀之類的機器測量出來的。「內在氣質」的不受「標準」規範正如同



臀圍 (吋)	腰圍 (吋)	胸圍 (吋)	體重 (公斤)	身高 (公分)	醫師建議理想的身材參考比例
33	22.5	31.5	42	152	A
34.5	23	32.5	49	159	
34.5	23.5	32	50	160	B
36	24.5	34.5	55	165	
36.5	24.5	34.5	56	166	C
37.5	25.5	36	63	173	



一張控制女人的現代符咒

胡錦媛

「美」，做為人類精神認知的一個項目，是一種永無止境的追尋，是一種無限的存有。將「美」以「標準」來衡量是便「美」成爲一個有限的存有，使「美」成爲某種限制。而相信「美」是有一「標準」的人也將被他／她所忠於的「美」的對象客體所侷限，因爲他／她無法突破「標準」去探究、追尋他／她所信服的對象客體。

定美於一尊使美消逝死亡

而女性也是不可以被限定的。佛洛伊德「性別即命定」說早已被以法國拉岡(J. Lacan)爲代表的心理分析理論所推翻；西蒙波娃更清楚地大聲宣稱「女人不是天生的，而是變成的。任何生物的、心理的或經濟的命運都不能決定女性在社會上所展現的形象」(第二性)。女性(woman)是社會文化活動中的一個意符(signifier)，而不是生物上的女人(biological female)。女性是深具發展潛力的多樣形式，她所能釋放出來的能量遠遠超過肌肉、脂肪和骨架的標準。

劉堂桂醫師「體態美」論述的發生近因是企圖探討「台灣近幾年各式選美活

動中，選出不少佳麗，但到國外均得不到好成績」(中國時報8月7日)的原因。劉醫師瞭解到「西洋人對頭和身體多半強調一比八的審美比例，而東方則頂多一比七點五。這是中國人參加國際選美的一個「致命傷」」(民生報8月7日)，也就是國際選美賽以西方標準爲標準，有欠公平。然而劉醫師卻又不知不覺重蹈西方選美霸權的覆轍，將他的東方標準加諸於國內女性身上，誠然可悲可歎！

好骨架與穢纖合度的肌肉、脂肪可以促進身體的健康，但與女性美無絕對關係。讓「標準」消逝，讓女性美以各式各樣的多形方式出現吧！(作者爲政大西語系副教授)

維護女性身體自主權，反對將女性身體物化、商品化、色情化

女性新起點

1988年婦女新起點「維護女性身體自主權，反對將女性身體物化、商品化、色情化」



一個女上班族的心情故事

愛倫

故事之一（女人工作：吃喝拉撒）

我是一個上班族，未婚、非單身（我和他並沒有簽下法律承認的婚姻合約）。在一家賣減肥食品和健康茶的私人企業上班。辦公室員工二十多人，除了總經理和副總經理外，只有4位男性員工，其他的女同事多半未婚，全公司已婚的女性只有3名，其中二位已經「增產報國」了。

每次聽這三位已婚的女同事說起家庭生活，都讓我膽戰心驚。有天吃午飯時，談起洗碗，已婚的女同事發表她的研究心得。第一、洗碗不可久泡，否則愈泡愈油膩；第二、一定要用冷水洗，因為用熱水洗碗太傷手，同時，由於怕燙，會洗得太快而洗不乾淨。

這一番洗碗學聽得我直冒冷汗，因為我總是把碗死命地堆著，等到放假（或不加班的晚上）再一起洗，這樣洗碗對我來說比較有效率。不過，我這位女同

事，每天要洗全家六口的碗，加上小兒子的奶瓶，也難怪她會研究出這一套家事學。

每想到此，我就深深慶幸：首先我沒有結婚，洗不洗碗只是我個人的事；第二，因為沒有結婚，我不必洗先生、小孩和公婆的碗。

但是洗碗（以及洗衣、帶小孩……）為什麼一定會是我（以及和我同一性別的人類）的事？關於這一點，以前唸過的許多理論名詞就浮了出來。就拿「再生產」這個學術名詞來說吧：要是我下了班，沒有好好吃一頓，再打開電視，讓聲音和光線打在我的臉上，就無法放鬆休息，那麼第二天，我這個辦公室階白領就會累得爬不起來去上工。這些吃喝拉撒以及生養下一代的部份（也就是再生產的部分），無論在經濟、文化和社會各方面，都把這責任丟給和我同一性別的人類。

最近在報上看到一個名詞，叫「過勞死」：許多的日本男性由於工作緊張，

工時過長，下了班還要跟老板喝酒、打高爾夫球，結果心力交瘁，死了。不過，在台灣，女性連同操持家務的時間在內，每天平均工作九小時二十五分鐘，而男性，則平均工作時間八小時二十一分鐘。

我略帶盲目地樂觀希望：打算全方位發展的女性，不致過勞死。



圖片取材自ILO女性勞工手冊

故事之二 又要勇敢，又要溫柔

即使在辦公室中，女人也要負起家事的責任。

我的大學同學，畢業後也是在一個七人左右的私人企業中工作，她說：女同事都要替男同事倒茶，這是公司的企業文化，也是她離職的原因。

不管是否為家族企業，小型私人企業中「家」的味道都很濃。我工作的這家公司，就很強調這一點：「為公司付出全部心力」。

因此，加班和請假，也成了總經理和副總經理最關心的人事問題。國有國法，家有家規，關於加班和請假，家規（工作規則）是如何訂出來的？我問了負責人事的總經理秘書，她告訴我，對總經理來說：加班的多寡就反映了對公司的效忠程度，至於可否參考勞基法訂定工作規則，總經理說：「我們是服務業，不適用勞基法。」

這也就是公司喜歡雇用未婚女性的原因。公司中最大的部門：訂貨組，全部是民國六十幾年次的未婚女孩，常常集體加班到晚上八、九點。
結了婚的女同事每逢公司每週四的說

明會、每月和每季的固定訓練活動時，也要加班。至於家庭和婚姻生活，就留給女員工自己去傷腦筋了。反正企業原本就是為男性設計的，女人原該待在臥

室和廚房。
企業女性，又要勇敢、又要溫柔、加倍努力，未必成功。



現代婦女真辛苦，工作、托兒、養老、家務一肩挑！

圖片取材自ILO女性勞工手冊

另一片天空——女人團體的柴米問題

陳來紅

國。公民中最大團體：「買書折扣」或「場地費」都成為自由運用的活動基金，並開始實踐「參與、分權、自治」的合作精神和理想。

摘女人團體首先面臨的就是「柴米問題」。雖說巧婦難為無米之炊，但是女人往往必須「無中生有」。否則，時下許多新興女人團體的存在，是何道理？支持女人的主要力量還是來自女人的團結合作。於內：「入會費」、「會費」、「場地費」都將是大筆的行政費用來源，這些零星的支援，讓參與社團的女人平均分擔，可減輕主其事者的經費壓力。尤其是「場地費」，別小看每次五十、一百的收入，「活動愈多，收入愈多」，對場地的使用支出或房租的分擔，不無小補。

基於「使用者付費」的觀念，每位參加者不論使用免費或收費的場地，都必須付費，這些場地費於提供場地者而言，都將是一份尊重與感謝。不論要貼補租金或轉為活動基金，都應讓社團形成這樣的傳統。

永和總會是北縣媽媽的資源中心，是以場地費來補貼房租，從三月至今大約每月均可有半數房租的場地費收入。其

他各地分會，「買書折扣」或「場地費」都成為自由運用的活動基金，並開始實踐「參與、分權、自治」的合作精神和理想。

於外：目前，全省各地已成立有「社區發展協會」、及「媽媽讀書會」，要如何透過遊說，讓這些享有公家支援的社區組織，一起推動書香社區的理想，實有待多多接觸，如「捐書」或一起辦活動，均為可行之道。這些協會的負責人有不少是民意代表，以台灣地方民代掌握地方建設經費的現況，一群女選民團結來要求一些經費，是很可能的事。

剛起步的媽媽讀書會，可以由商借私人住宅的客廳、餐廳開始。筆者就率先於自家客廳開始，在白天全家人出門的時刻，一屋子的女人高談闊論，不亦樂乎。輪流在各家也不失為好辦法。若在社區中有私人或公家圖書館、學校輔導室、課後輔導班，才藝教室，都不難找到空檔時間，得以情商借用。

讀書會比較單純的聚會，一般人的

接受程度，都會比較高。「無中生有」確實不太困難。

新知的朋友若想利用永和場地聚會，可電洽：袋鼠媽媽讀書會942-2740



來自美西的姊妹情誼——

蘇芊玲

簡介「全球婦女基金」(The Global Fund for Women)

根據一項統計，每年由美國各基金會發放的約八十七億美元的金額中，只有百分之四是撥給專門以婦女做為對象的活動計劃，這樣的事實彰顯出「全球婦女基金」的存在有其特殊的意義與價值。

「全球婦女基金」由安莫蕊女士 (Anne Firth Murray) 發起創建，成立於一九八七年，至今有六年歷史，總部設於美國加州的蒙婁公園市 (Menlo Park, CA)，該基金會的宗旨為：「播種、強化以及聯結世界各地致力於女性權益及女性社會參與的婦女團體。」她

尤其支持一些不易從其它途徑獲得資助的女團體，而一旦決定補助，就完全放手由該團體決定如何運用該筆經費，絕不以高姿態做任何的干涉。

「全球婦女基金」的董事會共有九名成員，散佈全球，另有九十五個顧問，其中絕大多數是女性，每三到四個月審查申請補助的計劃，資助的對象當然是明白揭露為女性平等權益努力的團體，包括的內容廣及一些向受爭議的議題，如女人的生殖權、女同性戀者的權益、婦女防範暴力、經濟的自主權、通訊交流活動及相關法律的推動等等。

「全球婦女基金」過去曾三度撥款給台灣的「婦女新知」，包括贊助女人——一個悠遠美麗的傳說一書的印行，以及一九九二年為慶祝其成立五週年的特別活動，該活動選定全球十個婦女團體，各撥給五千元，再由該團體另選其國內五個更邊緣、財力更不足的婦女團體平分，希望藉此「再分配」的方式更深入地觸及全球各角落的婦女團體，表達其鼓勵支持之意。當時，「婦女新知」即為其十個直接團體之一，隨後新知將此金額分給包括「全女聯」、「女工團結生產線」等五個國內婦女團體。

新知董事拜訪「全球婦女基金」，交流婦運經驗

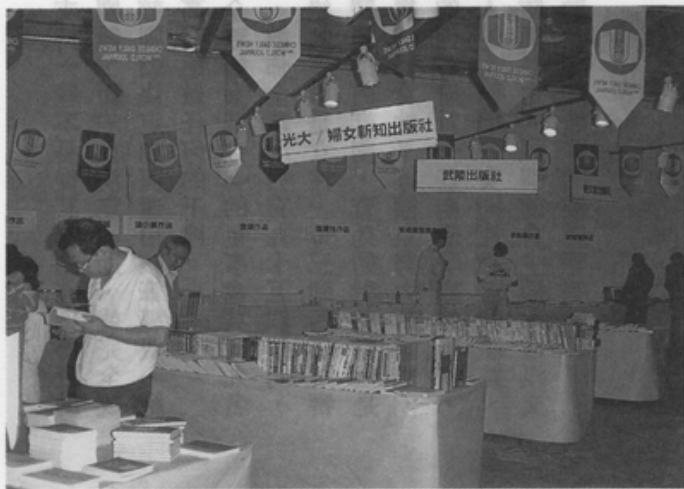


該基金會六年來共發放了四百三十四個款項，總額高達二百萬美元，對象遍及八十七個國家的婦女團體。「全球婦女基金」不僅在實質上幫助婦女團體，也在精神上讓大家體會到存在於彼此間的姐妹情誼，知道努力的路雖遙遠困難，卻不是那麼寂寞。

「全球婦女基金」由宋美齡女士

婦女新知出版社

參加洛杉磯世界書局書展
1993年 8月



身體日記

一個女同性戀者身體、情慾的體驗與認同

黑洞

小時候，身體是一片未知的大陸

小時候，世界是各種感覺竄流的黑暗大陸，我與我的身體遊盪在蠻漠未知的叢林中。燠燠昏室中絲縷清芳體息，盈室喧騰雜選驀然一弧幽深眼神，削冷寂夜裡匆滑輕觸的衣衫溫熱……奇異而紛雜的感官心緒總不經意地滋蔓、躍進。不知如何去界明它，只是隨著自己的好奇而浮潛探索，偷偷將各色感覺串連或錯置，構築自己的一方天地。然而，當觀視自己身體時卻有層層猶疑，社會標準眼光積聚侵涉自我的身體意象，指向外界的感受如此真實，對自己身體形象的想像及認同是一片模糊。

小心收藏的情慾，隱身於人群的身體。

十六歲的我，遇見明朗而單純的她。出於一種分享或是競爭的念頭，我們藉由運動而使彼此的身心亦步亦趨。我們端詳著對方的膚色，欣賞游泳時盪漾水波的體態，足履叢棘山徑沾和滿身的泥水與汗水相視而笑，隨音樂舞擺盈盈曲線，結合於共同的搖滾韻律中……我開始想像自己的身體在她心中的意象，我留心自己走路的姿態、談笑舉手間的神情、及制服的穿戴是否恰當。此時，異性戀社會的互動模式深深影響著我的行止：相應於她的女性氣質及對男性的渴慕，我盡量學習男性的身體表現方式以博好感。另一方面，想親近她身體的

慾望亦隨友誼的推展而與日漸深。我那稠烈而身心不分的感情顯然令從小品學兼優的她驚惶失措，在這同時，她仍不止地讚賞銀幕上和周遭的男性軀體——我覺得我的身體好像突然消失了！她所持有的社會主流觀念透過她對我種種的態度與行為，或嫌拒，或害怕，或漠然視之，一波波地向我顯示：同性間的交往是不容許有身體存在的。我的身體在某一定程度之內可作為擬似男性身態的欣賞對象，但當它超越了「友誼」的範圍，則立即沈淪不復。我試圖隱藏我的身體，然而她仍將我驅逐於一個她永遠不願去碰觸的世界。

地球還是繼續轉動，潮流依舊拍擊拉

並非我喜歡悲春傷秋，我也不愛為賦新詞強說愁，但也確實感慨於年少的青春易逝，不想徒留空白。於是在我大學的最後一學期，決定給自己一個機會去成長，也許就如您所說的，是該準備自己以迎向新的未來；給自己一個轉機去改變，也可避免因為自己無知而遭受不

我，這堂課與衣服

因應社會的劇烈變遷，大學校園中也引入了有關性別政治的課程，這種高度現實性的課程對學生來說有何種衝擊？我們選了一篇自述，它呈現的不僅是聚焦於性別與權力議題時所造成的新視野，同時也突顯出大學精英的封閉與受保護實有待全面突破。

必要的傷害與痛苦。天知道、地知道、我知道，我在這堂課得到了勇氣去面對我從前所畏懼的事，也比較不害怕易變的環境，反正在未知中總需要闖一闖，千萬不要裹足不前，害怕改變。為什麼我有如此強烈的動機選修這堂課呢？一開始的動機有二，一是我在大

二下認識了一個學長，但因為我覺得他似乎對我的身材有興趣，便不敢交往。那時我實在不能理解很多事情，便打了退堂鼓，害怕會發生什麼事；也因為自己的無知，使得我一度陷入低潮，差點被「二一」。二則因在大三下對班上一個乖乖牌且勤奮向學的同学有了程度上

阿邱



首映影片：〈姓越名南〉 9月26日晚上6時

的喜歡，不知該如何表達與暗示，為避免出糗與被人看出，只有裝作毫不在乎，但實際上我很想瞭解他，又鑑於上次的經驗，故而作罷。所以結論是在於我對兩性之間交往的事一無所知，也對男女生理解無概念，我想我可能性感、性壓抑，因為我很晚才知道一些事，也不會手淫，更談不上會性衝動，我不認為如此所謂的「單純」是清純，反而有些可笑，在我認為，一個二十三歲的女孩子，不應該對「性」一無所知。我很高興能在這一堂課有收穫。

上了這堂課後，我的心開始起伏不定，也挑起了我想認識那位男同學的企圖心，便在一邊上課與準備研究所的情形下，真的有些跨入他的生活圈。以前，我比較害羞，為了認識他，決定要變得大方一點，但準備研究所可以說是一項阻力與強烈試探，在這個前提下，我也沒有很積極，只是以瞭解他為目的，一切都等研究所考完再說。其中經過了一些事，我也從您的課程與對他的瞭解，知道他不合我，有些性格總與我格格不入。放榜後，大家各有各的去處，在不同的研究所念書，就只是朋友吧！考研究所使我的熱度冷卻，我一直想等考上再說，不願拿前途來賭注，有

時候想表達的念頭也打住，對他的感覺，也因為如此而漸漸消滅，愈後來就愈淡。也在前幾天，在自己私下哭泣後，確定的終結。

要讓羞澀的我去接近寡言的他，唯一的辦法就是我一定要大方些，而要如何改變自己呢？一個人的特質、習慣等內在的改變，較不明顯也比較困難，只有從外表而至內在的改變是較為可行的，所以我先由衣服著手。其實我一向對服飾的穿著頗有興趣，只不過在理工的環境中，似乎沒有必要。若打扮了又像與整個團體有些格格不入，自己也不願承受那種眼光，自然而然就穿起了T恤、牛仔褲與球鞋，與裙子、高跟鞋絕緣。四下起開始變換一下，長裙、窄裙、短褲、絲襪、高跟鞋……，而由這些穿衣、穿鞋的點點滴滴中，串成一些我難以忘懷的回憶，在突破內心障礙中得到自我肯定的成就感。

猶記得自己穿高跟鞋微彎的腿（因不習慣與緊張），也還記得在鏡前傻傻的看著自己穿窄裙的模樣，更記得剛開始時同學不習慣的眼光；我實在很高興能勇敢去穿我想穿的衣服，敢去做我以前不敢做的事，一股興奮與喜悅衝上了我的臉龐，而這快樂的來源並非來自於變

得美麗，卻是來自於我彌補對我從前的虧欠，我想告訴年輕的女孩們，沒有必要隱藏自己，刻意忽視外表，早該給自己一個新的定義。

在我企圖改變的過程中，我確實得到一些別人所不能告訴我的事，我自己學著如何克服自我，後來也較能掌握自己，實在很高興能有此緣份修到這堂課，它對我受用無窮。



女學生已開始走出課堂外

婦女新聞七月看板

國內新聞

△調查局官員涉嫌強暴女秘書一案，在追訴有效期內，女秘書以「輪姦罪」提出告訴。台北市地方法院檢察署偵查終結時，僅對貿易商人方敦泄及調查局官員王任謙依「乘機姦淫」與「幫助乘機姦淫罪」，提起公訴；民進黨立委葉菊蘭針對此案提出緊急質詢，認為起訴是爲了包庇，並針對檢調偵過程提出「從輕論罪」、「偏頗取證」、「官官相護」、「犯罪關鍵重點刻意抹殺」等六大疑點。（82年7月7日自由時報）

△世界新聞傳播學院民意調查研究中心，針對「調查局官員涉嫌強暴女秘書案」民意調查，結果顯示，八成以上的受訪人擔心強姦事件發生在周遭親友身上；七成的受訪女性，擔心自己會被強暴；並有百分之七十七的受訪者贊成把強姦罪改爲「公訴罪」。顯示國人對強姦罪的深惡痛絕及生活在強姦的恐懼之中。受訪者中八成認爲被強暴婦女，如果挺身而出指控加害者，對其他婦女有

正面鼓舞作用。至於「女秘書」強暴案，七成以上受訪者表示，如果被指控的調查局官員罪名不成立，對日後類似遭遇的女性受害人出面指控的意願有負面影響。（82年7月18日民生報）

△台北市政府社會局所屬19家公立托兒所，由於學費低廉，較一般私立托兒所便宜許多，致使「一位」難求，預估今年抽籤的錄取率低於17%，各托兒所於抽籤當天擠滿報名的人潮，突顯托兒問題的嚴重。（82年7月13日中時晚報）

△台大醫院護理科主任陳月枝在「從勞動權看護士荒」公聽會中表示，台灣並沒有護理人才荒的問題，而是勞動條件太差，醫療院所每以定期契約壓迫護士，工時過長、薪資過低、輪班妨礙家庭社交生活、受感染傷害之危險，導致護士的流失，所以解決護士荒應從改善工作條件、保障工作權著手。（82年7

月28日台灣立報）

△菲律賓籍女傭伊費拉在台遭雇主長期剝削並遭受虐待，經向友人求救代爲報案，此案由外事警官隊偵查中。由此案暴露出，政府在引進外籍勞工之同時並未設置常設的外勞糾紛申訴機構，待問題發生時，才表示將建立「外勞通報制度」。（82年7月12日中時晚報）

倪家珍整理



建築業女工薪資較男工每月少8,000元

國際瞭望

△根據美國疾病防制中心(CDC) 22日提出之報告，美國去年新增的婦女罹患愛滋病例，是歷年來最多的一次，成長速度遠超過男性；性接觸成爲婦女感染愛滋病的主因。(82年7月23日中國時報)

△來自多個國家的人權團體，17日於美國國會人權協調會指出，全球各地每年有上百萬人被賣爲娼或從事苦役，而且兒童所佔的比例愈來愈多。「亞洲終止童妓運動協會(ECPAT)」提出報告指出台灣有逾七萬少女被迫從娼；「國際婦女暨兒童組織」負責人摩曼說，被迫從娼的婦女像「牲口」一樣被人口販子捉去買賣，而且人口販子通常都獲得政府官員的協助。美國國會人權協調會將會晤涉及違反人權事件國家的大使，盼能獲得改善(82年7月17日自立早報)

△有鑒於性犯罪日益猖獗，婦女是主要受害者，而男性又偏頗的認爲應該控制、主使女性，瑞典政府指定調查小組由女性觀點進行有關強暴、性騷擾和猥褻攻擊的有關研究。調查小組也會研究暴力色情對犯罪數字的影响。(82年7月9日民主報)

出版廣告

《「婦女與愛滋病」出版在即 請密切注意！》

安全性行為是最好的愛的禮物



〈漫畫取材自「婦女與愛滋病」手冊〉

新知工作室7月大事記

日期	摘要
7/6	△東吳大學實習生楊美雪實習開始。 △亞洲週刊採訪「新知對國民黨以文宣攻擊許信良上酒家的看法」。
7/7	△工作會議。 △整理立法院公報中立委問政表現。
7/8	△出席葉菊蘭主辦「女秘書強暴案六大疑點說明會」。 △英文中國日報採訪「新知成立源起、理念、活動內容」。
7/9	△AIDS 手冊、文字稿、插圖討論。
7/10	△ICRT “名人時間”採訪，婦女新知介紹。 △婦女健康講座「誰說癌是絕症—婦女癌症防治」。 △董監事聯席會議。
7/12	△中興大學實習生林淑芬實習開始。
7/13	△東吳大學學生督導來訪。
7/14	△消防講習。 △工作會議。
7/15	△發函至自由時報，抗議「媒體渲染報導強暴案」。 △光啓社來訪，請新知提供節目的看法及意見。
7/17	△參加台教會「體檢國小教科書發表會」。
7/18	△新竹婦女新知舉辦「民法親屬編公聽會」。
7/21	△香港學生團體來訪。 △工作會議。 △自立早報採訪「兩性之間互相尊敬的方式」。 △臨時常務會議。
7/22	△參加民進黨台北市黨部婦女手冊編輯座談會。
7/24	△參加民進黨黨員代表大會。
7/25	△漢聲電台採訪，「工作場所性騷擾」。
7/26	△中壢市婦女會召集人來訪。
7/27	△參加 ISIS 國際婦女組織交流會議。
7/28	△參加行政院人事行政局舉辦「非婚生子申請生育補助座談會」。 △參加兒福聯盟舉辦「非營利機構如何與企業體合辦公益活動座談會」。 △天主教中國主教團社會發展委員會來訪。
7/29	△工作會議
7/30	△「女性影像藝術展」工作會議。 △擬定「男女工作平等法宣導計劃書」送勞委會。
7/31	△婦女健康講座「如何吃出健康—婦女養生藥膳」。 △參加台大勞工社營隊，談「女性勞動者」。



爭
生
存

爭
工
人

女工爭取權益檔案：
1988年新光士林紡織廠
四百餘名女工被資方非法資
遣，為爭取工作權，她們集
體抗爭長達三個多月，二百
多名女工堅持到最後。

感謝女工團結生產線提供照片