

做媽媽太沈重，要小孩沒工作

——歷數單身、禁孕條款迫害女性滄桑史

陳雅芬（台中婦女新知協會幹事）

單身、禁孕條款確為資本主義社會最具體的性別歧視指標。據勞委會推估，國內曾因職場規定而於懷孕離職的女性勞工，累計約有五萬九千人。

一九八四年，台南四信要求所有已婚女職員辭職，否則扣發年終獎金及退休金。曾姓女職員不服，展開抗爭而奪回工作權，但四信對女職員卻改採一年一聘制。

一九八四年，台北十信楊姓女課長懼於結婚離職的規定而不敢成婚。翌年十信擠兌風暴後由公營合庫接管，楊女評量單身條款的壓力已減輕而於三月成婚，卻被迫「自動」離職，且資方以財務困難為由，只發給四分之一退職金，楊女心有不甘，一狀告進法院，結果敗訴。

一九八五年，新力公司規定女性員工須簽署生育時離職同意書。

一九八七年，婦女團體接獲國父紀念館女接待員的申訴，謂館方規定三十歲以上或結婚懷孕的女接待員須自動離職，國立史博館、高雄市立文化中心亦有同樣規定，單身、禁孕條款之惡再度受到注目。

但是，在輿論熱潮趨於平淡之後，犧牲的，被遺忘了。單身、禁孕條款繼續危害女性工作權益。

一九九四年，台北二信、台中二信、高雄三信、豐原信用等九家信合社被檢舉仍在實施單身條款。

一九九四年十月，一名高雄五信女員工結婚，隨即被公司威脅須自行離職，雖然她不肯屈服，幾經奮戰，終仍被迫簽下離職切結書。

一九九五年一月，陽明山信合社強行解僱九名歷年考績均為甲等的已婚女職員，雖經勞委會

檢查要求改善並將予以處罰，資方仍堅持解聘令。幾經抗爭，資方僅同意將該九名女職員留職停薪，待社員代表大會通過人事考核辦法，再予復職。

其實，不僅在金融業、服務業，即使在大學裡，女老師產假期間也得自己設法找人代課或另行補課，司法界也有女法官請產假被列為考績乙等之例。在台灣就業市場中無所不在的單身、禁孕條款，令女性在求職、升遷，或僅求保住飯碗的基本工作權上屢遭打壓。而全台七十四家信合社均「不約而同」採行此一陋規的現象，不僅讓關心兩性平等工作權的人士為之氣結，也令人不得不深究為何這種非法、違憲的事業單位內規竟能安穩地自日據時代沿襲至今，不但資方視其為正當的經營手段，即連許多實際上受其壓迫的女職員亦認同單身禁孕條款的行使。此一勞動條件

上的性別歧視，長久以來被當作「常規」奉行不渝，少有人質疑其不當。

推究此種剝奪已婚女性工作權的作法初現之因，不外相應於婦女經濟地位的低落，以及父權社會期待女人以婚姻、家庭為人生最終歸宿，甚至希求女性僅須執行幫夫主內的職份等社會條件。

國府遷台後，執政黨以經濟利益交換地方山頭的政治忠誠，以為鞏固其統治基礎的重要手段之一，是以，各地信合社遂成地方經濟菁英——逐漸形成地方派系——匯集資金的聚點。當地方派系把持了信合社，也就順理成章用來安置「自己人」，在這種情況下，信合社在聘僱上須有很高的「新陳代謝率」，以容納不斷請託的人事背景。因此，信合社員工即使在形式上經過面試錄用，事實上還是人人背後有靠山，聘用人員係根據人事命令，並無公開的正式任用標準。此外，限制已婚女性的工作權亦可省下大筆人力成本，單是免掉婚假、產假的支薪及退職金這兩項，資方就能多賺多少？幾年前，婦女和勞工團體開始質疑單身條款的正當性時，資方常常堂而皇之宣稱

此為「企業經營自由」，而官方也順水推舟「尊重」信合社此種管理特權，對其違憲、非法的屬性視而不見，以維持官資聯合包辦政經利益的親密關係。

然而，為什麼偏偏選中女性為汰舊換新的當然對象？就業服務法已明文規定僱主不得以性別、容貌等理由而在僱用上有歧視之舉，並明定罰則，但為何單身禁孕條款依舊暢行無阻？

除了罰則太輕（最多僅罰新台幣三萬元）、官方態度軟弱之外，根本因素還是在於台灣社會的父權機制。

主流價值觀視女性的職業生涯為暫時性的，並替女人畫定了一條婚姻之路。社會告訴女人說：一旦找到「長期飯票」就可以高枕無憂了，從社會生活的大染缸中退位，回家當個單純的主婦。另一方面，女性的薪資所得也被視為是貼補性的：做小姐時工作賺錢是拿來貼補家用度，或多少存點嫁妝；婚後若繼續就業，薪水也只是貼補家計，使家用更寬鬆；如今，消費水準高漲，對許多女人而言，薪水還不夠付保姆費，不如在家帶孩子。而無論是堅持經濟獨立、或因家計因素必須投入勞動市場，婦女的家

庭職份——家務和育兒——並不會因就業而減免，這種「一根蠟燭兩頭燒」的疲累生活也確實令不少女性卻步，更給了大男人們「體貼愛護」小女人不要如此辛勞的藉口。

「男外女內」的性別分工、「婚姻是女人最終歸宿」之教條、「女人是依賴者、被撫養者」的認知、「生兒育女是女人的天職」等等社會規矩，其實都是男性主導——而非女性創造——而成的，卻要求女人必須付出自主尊嚴來遵行！因此，一個已婚女性，不論她多有才幹，人們還是預設了她必然會因打理事務和育兒而分心，卻少有人反思女人被迫兼顧職業與家庭的辛酸。更有甚者，以女人結了婚就會懷孕，而孕婦挺個大肚子、行動蹣跚「不好看」為由，硬是要女人縮回家裡當個黃臉婆，這種職業上的性別歧視在講究「門面」的服務業中尤為嚴重。

社會大眾輕忽女性對經濟獨立的需求，就業市場也無視於婦女在職業生涯上追求自我實現的動力，兩相結合使女性在就業過程中飽受歧視。另一方面，社會福利政策闕如，國家將托老育兒等社會責任都轉嫁到家庭中，對

職業婦女而言，無異是雪上加霜，這更使得企業主藉此強有力的政策與社會條件來迫害女性工作者。單身禁孕條款是其一，其它層面尚包括：女性平均薪資不到男性的七成、男性比女性優先擁有在職進修的機會、女性升遷不易、女性的工作內容比男性單調無創造性、女性的職業聲望不如男性……等等，不勝枚舉。

在如此錯綜複雜的政經利益糾葛、社會價值判準、及性別文化控制之下，企求兩性獲得平等的工作權實為不易。而自去年六月以來，單身禁孕條款在受害女性及婦女團體長年奔走之下，終於受到勞委會重視，展開持續的勞動條件檢查，迫使多數信合社取消白紙黑字的自願離職切結書。表面上，此條款已難再欺壓信合社女職員，但資方可能施展的人情壓力、調職、考績打壓、不給婚假或產假等等手段是否也隨之煙消雲散？恐怕不然！單身禁孕會不會只是在這一陣子民間團體與官方機構的強力監督下暫時消隱，一旦避過風頭就又「化暗為明」故態復萌、甚至轉化成更難以確認的形貌讓受害者有口難言？

另一方面，報載勞委會將於

三月底總結徹查信合社單身條款的行動，並在北、中、南三地各揪出一家在改良陋規上表現不佳的信合社，予以懲處。然而，畫個「殺雞儆猴」式的休止符，難道不是另一種官樣文章？彷彿如此便好交差了事、風風光光下台一鞠躬。勞委會並未真正體認到：單身禁孕條款不僅僅是種非法行為，它以企業利益掛帥、從而視女性為次等勞動力的價值邏輯，與台灣社會的資本主義深化同步相隨，早已深刻地導引了社會大眾對女性工作權的偏見與歧視。性別歧視正是單身禁孕條款存在的基石，也是它難以被消滅的根由，而此根基並非數個月的勞檢或區區幾張三萬元的罰單所能輕易動搖的！

社會團體要求終止單身禁孕條款，並非在向資方、勞委會、財政部、行政院、立法院、或社會大眾搖尾乞憐，而是在爭取男女平等工作權的漫漫長路上所踏出的一步。「兩性擁有完全平等的工作權」是憲法所保障的基本人權，而不是官方號稱雷霆掃蕩、資方擺出笑臉應付，就能隨便被打發的宣傳口號！

一九九五年一月，上班族團結組織接獲台北二信員工申訴，

指出資方在勞委會糾正單身條款後，拒絕招收女職員。

一九九五年二月，高雄五信於社員代表大會中正式宣佈廢除單身條款，卻附「但書」曰：結婚欲留任者須送人評會，轉以「考績差」之由裁員，社方且扣發全社人員每月的全勤獎金。單身條款東山再起，改以更複雜的面貌、更細緻的分化手段，持續糟蹋女性平等工作權！

一九九五年三月，粉領聯盟查獲國道高速公路局自民國十六年以來一直只招收年輕未婚女性當收費員。可笑的是，官方據以要求高速公路局改善此一規定的理由竟然是此舉「妨害男性工作權，是一種性別歧視」！倒果為因的邏輯令人哭笑不得。

一九九五年三月七日，反單身、禁孕條款大遊行隊伍行經繁華的台北東區，一一揪出各大百貨公司、服飾店、精品店、和成衛浴公司……等等商家依舊實施單身、禁孕條款。原來，我們所消費的不只是商品，不知不覺中我們還消費了服務業女性從業者青春、結婚與生育自由，更消費了她們的工作權。

至今，在全台各地，壓迫仍不斷進行中……