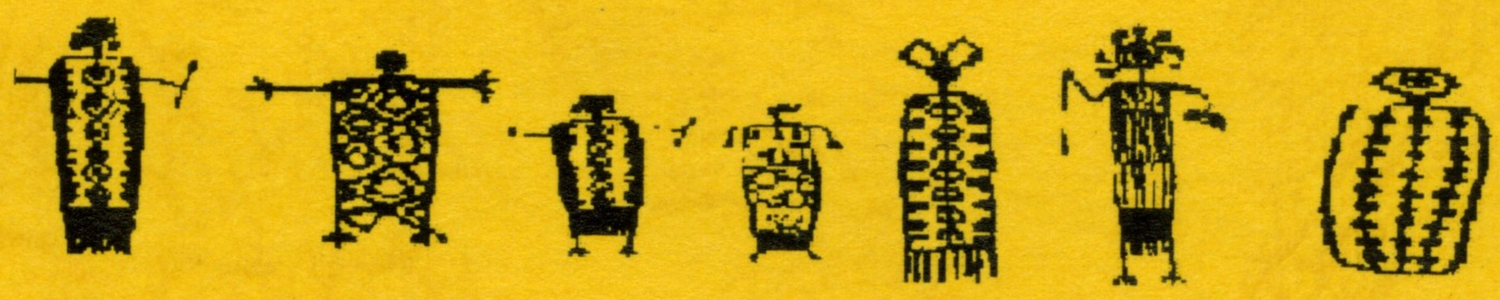
婦女新知



台灣原住民婦女就業座談會

指導單位：行政院原住民委員會

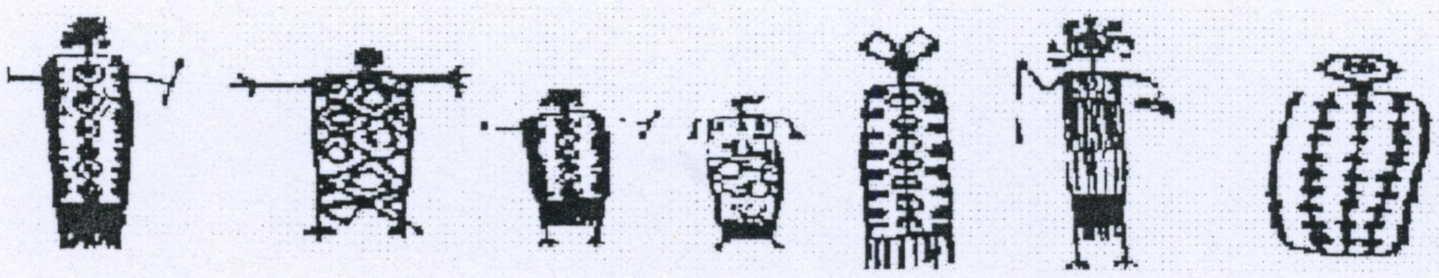
台北市原住民事務委員會

行政院勞委會職訓局

主辦單位：財團法人婦女新知基金會

婦女新知

婦女新知



台灣原住民婦女就業座談會

指導單位：行政院原住民委員會
台北市原住民事務委員會
行政院勞委會職訓局

主辦單位：財團法人婦女新知基金會

婦女新知

台灣原住民婦女就業座談會

活動時間：

九十年十月二十六日（星期五）8：30am – 5：30pm

活動地點：

劍潭青年活動中心 318 階梯教室

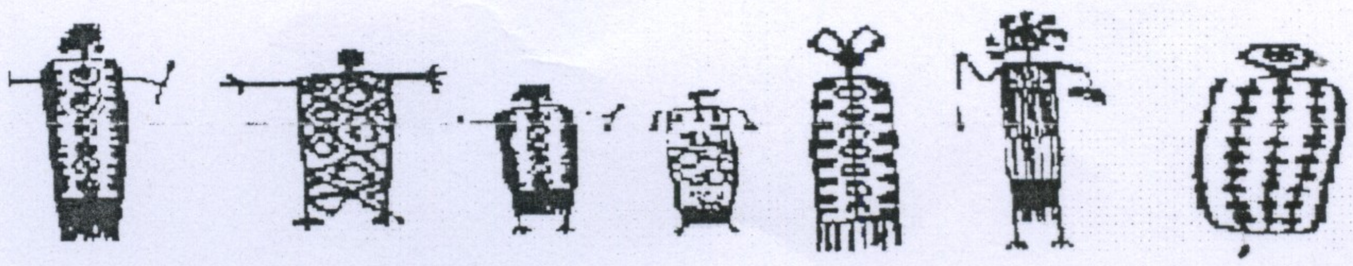
台北市士林區中山北路四段十六號

基於台灣長遠的殖民歷史和政治發展等因素，一種原住民傾向之結構性歧視逐漸形成於台灣社會，以致台灣原住民過去兩三百年來一直在這種不利的情勢下發展，連在台灣這個祖居地「生存」的基本權利也倍受挑戰。單以原住民社會經濟發展來看，既使原鄉人口因大量投入職場而外流到幾乎掏空的地步，原住民在生活上的經濟問題依然不減。

當非原住民家庭每月平均收入高達 8 萬 7 千元，原住民家庭每月平均收入卻只有 3 萬 8 千 87 元；原住民的失業率高達 7.55% ，是台灣非原住民失業率的 2.6 倍....

這些數據告訴我們，原住民族群面臨的經濟壓迫並非是憑空想像的結果。而原住民婦女除了要承擔這種族群壓迫，她們還必須面對主流社會父權、資本主義體系根深蒂固的性別歧視與性別箝制等限制，凸顯了台灣社會制度改革在這方面的重要性與原住民婦女導向政策制度化的急迫性。

財團法人婦女新知基金會，是一個非營利性質的組織。自民國七十六年成立以來，即以倡議婦女議題，喚起婦女自覺，爭取婦女權益進而改變婦女處境為宗旨。本著創會宗旨對婦女社會地位的期許和責任，我們誠懇的邀請台灣原住民婦女代表與關心原住民婦女的各界人士齊聚一堂，共同來討論原住民婦女在台灣經濟發展史上的地位及就業狀況。期望藉由資料的建立，跨出原住民婦女議題長期以來與外界互動困難的一大步。同時，希望能提供全國各地原住民婦女分享與交流就業經驗的空間，藉以促進他們就業網絡的認識與建立，協助更多原住民婦女在城市和原鄉成功的就業。



婦女新知

『台灣原住民婦女就業座談會』

地點：北市劍潭青年活動中心（318 階梯教室）　　時間：90 年 10 月 26 日（五）

第一場　**回顧原住民婦女過去 50 年來，台灣社會經濟發展階段所扮演的角色**	
09:00	開　　幕　　式
09:15 ｜ 10:30	主題：婦女（尤其原住民）在資本主義金錢制度入侵部落前後勞動力的變化簡介 （例 1950 –1980 台灣工業興起：工廠、林班、娼妓等、1980–現在都會發展：工地、代工、美髮等服務業）
	主持人：李元貞（婦女新知基金會創辦人；國策顧問；淡江大學中文系教授）
	主講人：–原住民觀點：啦亞・娜沐豪（婦女新知基金會董事；原住民牧師） –婦女勞工整體觀：黃素恩（女性勞動者權益促進會總幹事）
10:30 - 10:40	中　場　休　息
第二場　**原住民婦女在職場上困境的探討**	
10:40 ｜ 12:00	主題：台灣社會就業結構的障礙：包括婦女自身學歷、文化背景與社會環境因素 主持人：鄔瑪芙・巴辣拉費（公視記者）
	主講人：–性別、族群的交點：嚴祥鸞（婦女新知基金會董事；中正大學勞工系副教授）
	–個案（長榮案）/法律觀點：尤美女律師（婦女新知基金會監事；執業律師）
12:00 - 13:00	午　餐　時　間
第三場　**檢討原住民婦女就業的狀況**	
13:00 15:00	主題：當前就業狀況的分類及原住民婦女就業現有的輔助管道及組織。
	主持人：黃長玲（婦女新知基金會董事；政治大學國關中心助理研究員）
	＊ 影片欣賞（24 分鐘）：邦ㄗㄚˋ伊那（導演：馬躍・比吼）　策劃中
	主講人：–政策現況的報告：行政院原委會、勞委會職訓局及台北市原民會代表 –部落婦女就業觀察：阿嫣（婦女新知基金會董事；原住民作家）
15:00 - 15:10	中　場　休　息
第四場　**原住民婦女就業經驗交流及座談會**	
15:10 ｜ 17:30	主題：原住民婦女創業個案經驗交流
	主持人：啦亞・娜沐豪（婦女新知基金會董事；原住民牧師）
	列席：行政院及台北市原民會貴賓、阿嫣、黃長玲
	主講人：原住民婦女於原鄉或都市創/就業經驗談：例如許春美（屏東縣"許春美工作室"負責人）、瑁瑁馬紹（德魯固女性藝術家）、羔露（台北市原住民清潔勞動合作社理事主席）、楊鳳蘭（安泰保險區域經理）

婦女新知

原住民婦女就業歷史概述

Laya • Namoh

（婦女新知基金會常務董事 / 原住民牧師）

壹、序言

台灣原住民婦女就業的問題，不是昨天才開始，但也不是原住民社會開始以來就存在的問題。原住民傳統社會主要是自給自足的經濟型態，原住民謀生的問題很單純，不是天神有沒有下雨，就是祖靈的保護夠不夠。但當所謂的自由經濟市場變成原住民社會的謀生方式，配合金錢制度的介入，原住民開始要找工作才能生存。所以，若要討論原住民婦女就業的問題，台灣整個社會結構的歷史發展是必須要了解的背景知識。透過臺灣不同歷史階段的經濟政策，和各種不同權力結構的支配，我們今天將試著了解台灣原住民婦女就業狀況的歷史發展。

配合原住民婦女就在臺灣光復後，才有大量被納入政府經濟政策的無形力量之中，我將回顧過去五十年來原住民婦女就業有關的線索，除了依賴長者口述中整理之外，絕大部份都是筆者的生命成長中的部落回顧，和畢業論文最早提出原住民不幸少女性產業工作，從早期關懷投入記錄得到的觀察，以及從70年至80年代對都市原住民勞工，投入就業安全法律服務的支援與關懷，把許多原住民勞工與婦女就業的生活紀錄手稿重新整理。

貳、本文

一、部落背景的簡述：

部落中的原住民大部份以農耕為主要的生產方式，種植地瓜、木薯、芋頭、花生，和稻米來維生。期間並沒有用現代化的農耕器具取代人力，所以那個年代的部落，並沒有發展出以量產為主的農作經濟，非農產時期則以採集野生植物或捕獵和魚撈補貼需要。

二、原住民婦女就業類型與現象：民國55至60年婦女就業的分界點

原住民的婦女就業最早透過兩個系統產生，一、是國家教育機制運作的方式，(如：家政科、幼保科、師範學院)，二、是教會大量提供女性技能訓練的項

婦女新知

目：裁縫技藝，保姆、護理技能（例如基督教芥菜種會和天主教），順利的將原住民婦女推向所謂現代的就業市場。而在黨性忠貞的身家調查之下，配合當時以一黨專政，權力集中的國家官僚體系之下，受惠的女性相當的少（遺憾的是有關此類的文獻討論，幾乎都沒有記錄）。

若有幸接受教會系統培訓的女性，國家認證資格的規定，卻視她們沒有技能條件的資格而排除在很多工作之外，即使到了教會所屬的機構（如醫院）服務，也會因「沒有取得國家證照資格」而給予不合理的薪資。但面對從日本統治時期，同樣是非正式體系訓練出來的護理人員，我們的政府確能順理成章的接收與承認，並給予那些婦女保障，甚至得到護理人員的公務員資格。對大量透過教會體系培植的原住民婦女，過去國家意識單一操作、父權主義的頑強與漢人歧視的結果，完全限制了原住民婦女就業領域的廣泛發展。總之，國家和資本的結盟（如：山林資源的侵佔，觀光國家化），造成原住民社會內部貧窮長期深化的原因，而婦女就業探討，必須在這個基礎下，得到批判與釐清。

至於其他沒有搭上這兩個系統的婦女，就直接掉入生產結構完全改造後的謀生環境，被推入他們永遠搞不懂的極端不公平與陷阱！（如：低勞力密集，沒有任何技術可言的苦力與性產業的工作）。當時以農養工的經濟政策，謝東閔省主席喊出以廠為家的口號，把客廳做為工廠的代工景象，把大量的原住民女性推到工廠做女作業員（如紡織廠，電子工廠，鞋廠等工作）。無止境的時間剝奪，甚至延伸到家庭裡去，為那幾乎不成比例的微小利潤辛苦的付出也不自覺！

三、原住民女性行進勞力密集市場的主要因素

以上的背景分析，主要是交待原住民婦女就業，為何一直是處於勞力密集的勞動就業市場中。實際上我們可以分成幾個時期來回顧原住民女性行進勞力密集市場的主要因素。

第一期－60至70年代：（以花、東沿岸阿美族為主）80%的男性都從事遠洋漁船，這時的婦女都將隨夫全家移居到都市（主要是以高雄、基隆兩個主要城市 ），畫下了今日所謂〝都市原住民〞的起點。當時這些隨夫移居的婦女們，都選擇了與先生行業別息息相關的就業方向，因此，有的到附近港口做零工（如撥蝦皮、出魚貨，補魚網），其他就隨鄰居從工廠（衣服或電子零件）做家庭代工，遵循〝積砂成塔〞的道理，累積以為是家庭副業的工資。當時魚船公司對明明是雇用關係的漁工之「分紅制度」，都計算成是股東式的利潤分紅方式；甚至以可以先預支薪資的方式誘惑金錢短缺的原住民，在〝安家費〞的美名之下，把原住民男性一輩子的勞力以種種「變相」的方式剝削！

當時資方仗著威權時代工會組織法和人民集會遊行法等等嚴密的掌控，根本

不把工人的人權放在眼裡。臺灣又因為外交困境的限制，對許多因侵犯了別國海域法規定的原住民船長與船員長期扣留海外，我們根本無力救援。這時家中的婦女生活不但陷入了困境，同時出現許多家庭破碎的循環惡果，許多婦女不堪生活困頓的折磨，只好行徑原始本錢的靈、肉出賣，而出現當時所謂的“先生出港，太太也出港”泛道德的口水批評，讓那些不幸的婦女們，幾乎抬不起頭來！反而背後真正的黑手 – 漁船公司、社會經濟偏向資方的制度和國家不重人權的無情制度 – 卻一再的自肥、拖卸責任、並持續宰制像原住民般無助的個體！面臨先生出海一趟少則 2-3 個月多則一年至兩年的出海期，再想想她們身處的環境與文盲和國小畢業的教育背景，婦女們生活承受的壓力是無法在這裡說清楚的。有些婦女在先生發生船難的意外時，常常無路可走、又必須挑起扶養孩子的壓力，走入情色交易的工作，就成了唯一的選擇！

除此之外，以當時沒有任何相關的社會福利，在人人自保又物資匱乏的條件下，加上充滿「山地人」歧視的封閉社會，這些婦女就業處境的景象與類型，只能是打零工，工廠作業員，清潔工，幫傭，醫院的看護工。而留在部落的婦女，則是繼承大部份以前男性農忙的勞動力，全部靠傳統「輪工制度 ma pa paliw」僅存的功能，把它完成，直到農村全面廢墟為止。

有不少花東縱谷阿美族婦女的先生，出外到阿拉伯、科威特、南非、日本等地，從事別國勞力的工作，今日臺灣俗稱的（外籍勞工），然而臺灣社會都已經遺忘了，原住民族曾經是臺灣經濟發展的過程，也從許多不同國家中賺取了人力資源的外匯收入。

以這種模式取得的經濟利益，原住民的婦女早在民國 55 年時，就以〝歌舞表演〞之名，結合觀光業的口號，先向日本輸出，再從日本到台灣本島。這個風潮一度成了許多原住民未婚女性夢寐以求的時髦職業，因為若沒有幾分姿色，是無法被挑選的，在當時對女性而言，是何等光榮的工作。這個流行風潮，奠定了日後在臺灣觀光發展；是以原住民文化歌舞為主的起點，如北部有烏來的文化村，桃園石門水庫蓬萊仙島的文化村，日月潭的邵族文化村，花蓮阿美文化村。那些外表光鮮亮麗的婦女，將物化與拜金的概念帶進部落，逐漸流通在原住民各個部落裡，並開始深植在每一個人的內心裡。

然而好景不長，這些靠歌舞為業的女性，後來不幸捲入觀光與色情的糾葛，不可避免的走入色情行業，這樣說：筆者無意要對當時投入歌舞就業的婦女，有任何不敬的意思或鄙視，甚至也不是以偏概全的方式說：誤以為當時從事歌舞的女性，全都是走向色情工作。然而，因為筆者過去撰寫論文，曾透過許多姐妹的口述中得知有些團體以純歌舞表演來號召當時的原住民年輕女性，但是到日本以後，才知道與公司原先的說法完全不符合，公司為了讓當時招攬的小姐能夠早一點進入工作的狀況，讓那些少女們目睹不同男女情色現場的表演，從震撼到恐懼！

面對當時陌生又無路可走的日本國家，只好任人宰制的步入情色行業的不歸路。

有許多類似的口述個案中，指出同樣所謂的“原住民女性風光的日本追金夢”這一段充滿榨騙，殘酷又不盡公平的原住民婦女就業的歷史，始終無法清楚的做歷史交待，原住民在過去臺灣的經濟發展的過程中，無論男男女女，一直有舉足輕重的歷史貢獻，早期為臺灣取得外匯資源的經濟利潤，遺憾的是，這些計算與功過！從來沒有放在正確的分配結構來肯定。所以對原住民的婦女印象，無法擺脫因少數和沉默的劣勢位置，被遺忘和漠視！過去原住民社會都以集體式部落人口總動員的方式，投入不同的勞動貢獻。

第二期－70 年代至 80 年代：漁業走向黃昏之後，開展最顛峰的建築板模業

原住民族婦女就業類型是與先生一起參與板模的工作。起初漢人的工頭，都誤以為女人先天柔弱、不堪一擊，原住民族婦女不但扛木頭、綁鐵釘，甚至可以不輸給男性的敲、打、鎚。觀察之後，許多漢人工頭，也默許原住民女性這種勞動參與，在當時建築工作看好的情形下，工資可達$800-1200 元，最高記錄也衝到$1500-2000 的好價錢，是曾經投入建築板模業的原住民族一段最輝煌的黃金和多金歲月。

然而婦女即使一樣在豔陽曝曬的工作，還是遭受了同工不同酬的不平待遇。而且看似人人羨慕的待遇中，背後卻隱藏極度剝削的現象。首先來檢驗它的發包制度：建設公司承接一個建築工程後，就以屬層層發包的方式將不同的細部業務發包給不同的子公司，如板模工、水電工、鐵工、泥漿業，而這些不同項目的業主，又發包給工頭，工頭手上若沒有固定的人工做班底，這時必須又要找二包，依循這樣發包的方式，形成的現象是「一個工作有很多老闆」，或說都不是老闆的現象。所以，工人一旦發生意外傷亡，幾乎都面臨個人權利沒有對口的的法定代理人。建設公司會推給接受發包的業主，但業主又會推給包工的負責人，這個層層發包的制度，讓許多因為意外墜樓死亡或者殘廢的原住民工人，沒有門路尋求他們應得的合理的求償，更何況是男女兩性工作、待遇平等的相關要求！這又是誰的責任？建築商、發包公司或工頭的？

在這樣的制度設計下，大部份的工人因為沒有固定的雇主而無法享有勞保，在當時在政治威權體制的時代，勞工環境對原住民工人的宰制，就像人肉市場般的無情。婦女與小孩也連帶的受害，跟著父親居住在工地，又隨著工地的完成而不斷的遷來移去，居住在不同的、未完成的工地裡，筆者親眼目睹過居住在地底下三、四層樓的原住民工人家庭，在充滿潮濕惡臭陰暗空間裡吃、睡、拉、屎，混雜在不通風的空間裡，簡直是毫無安全可言，更何況是最基本的人權！

如今台北大樓林立，世貿中心、凱悅飯店，台北市政府、市議會、崇光忠孝百貨公司，麗晶（晶華酒店），台大新大樓醫院，中正紀念堂兩旁的國家劇院，台

北火車站，木柵動物園等大小不等、散居的新興大樓建構了大台北一大片繁榮的景象，然，原住民男男女女勞工身心的辛勞付出，一點痕跡根本就找不到。只記得當初他們描述自己的工作而發明的不同名稱：例如原住民婦女自嘲自己的職稱為〝拉丁〞姑娘（意思就是拔鐵丁的工作）、比喻整日暴曬敲打的工作為〝青春鼓王〞，或是取〝做家〞和〝木工師父〞的協音取笑自己是最好的〝作家〞或“神聖的牧師工作”。簡單的說，這個時期原住民婦女的就業型態，反應了臺灣女性就業史上最特殊的樣態與形貌之一，這個現象一直到90年代完全被外勞取代之後，才劃下句點。

第三期：因外勞大量引進的結果，原住民族婦女將何去何從？

原住民婦女事實上與台灣很多其他的婦女經歷了一樣的勞動史，然而，從文獻的觀察，原住民婦女就業型態，似乎很少有長期駐守在一個大型工廠裡做作業員而被紀錄下來的情形。很多以臺灣女工為體裁的故事或任何文獻，原住民婦女的蹤跡幾乎是零，原因為何？複雜的歷史環境，讓我們很難將決定因素侷限在一兩個地方，但是，我們可以針對特定的思考方向來找出一些答案。原住民傳統文化以群居為主，這個特色導致很多在同一個地方工作的原住民，常常因為一個人不想做了，大家也會跟著集體離開的現象。加上傳統節慶必定返鄉的自我要求之下，以及部落任何婚、喪、喜、慶都會牽動她們上班的出席率。資方在沒有任何族群認識及與其他族群接觸的經驗的基礎下，對要承受這種不預期的停工帶來的損失，相當的不諒解，造成了很多資方不希望也不歡迎原住民婦女形成集體的工作圈，像曾是原住民婦女就業的大本營的士林遠東紡織工廠的情形以不可能再見。

近十年來台灣經濟利益集團，以降低成本求取高利潤為考量，大量的引進外籍工人，使的原住民婦女的就業版圖遇到前所未有的衝擊，也因而造成很多的生活困境。有一部份婦女被迫回到部落，因著這樣的不如意與苦悶，有些部落的婦女開始呈現酗酒的現象！為她們的生活帶來更多的困難。雖然，隨著台灣民主化帶給原住民文化一些生命契機，一股的文化風潮（例如：傳統手工藝品經濟利潤的機會）似乎帶來了就業機會，畢竟這並不是全部唯一的選擇，何況這些都還在試驗的階段，到底政府有甚麼長期因應的規劃與準備？並沒有非常清楚的市場接軌的做法與長遠的準備？

一方面有的婦女開始體認，一技之長的專業取向，紛紛投入美容、美髮師，清潔服務員，有的長期居住在都市，無法再重回部落的婦女，大多從事大樓的清潔工作，有的開始自發性以家族動員的模式，形成小規模的清潔公司來經營，這樣的發展都有待觀察和政府積極的介入與關心。(如台北市原住民清潔勞動合作社)，以及積極以原住民婦女做居家服務的暹晨勞動合作社，這兩個都是原住民婦女自發性，企圖掙扎出原住民婦女就業的一條出路，也期待她們能夠走出可能的

婦女新知

成功藍圖。

參、結論

多年來並沒有任何支援團體，是長期為原住民族的婦女就業權利和其他發言位置，做收集有關的文獻紀錄與整理，所以，即便由1986年雛妓議題炒作之後，並沒有帶給原住民族婦女在就業職場上的具體幫助，自此之後，開始一個比較合理處境上的檢討，基於這樣的體認之下，婦女新知基金會企圖在二 000 年三月開始成立了原住民婦女工作小組，其目的就是開始，為原住民婦女在權利改善的對口上，正式對有關原住民婦女的權利，做長期抗爭的準備與努力，以婦女就業議題來選擇，就是證明我們的決心，對臺灣社會重新提出釐清的發言位置，有一個比較有深度的探討，對原住民婦女就業有一個比較進步的未來，和有保障的職位來催生原住民婦女要的理想環境的工作。

從一尸女工的死看台灣女工的悲歌

黃素恩

（女性勞動者權益促進會總幹事）

帶領工人爭取自己應有的權益，她，被公司恐嚇要開除。

從七月份公司跳票就開始沒領薪水，她，和所有的工人一樣，以為只要奉公守法就好。

已經三個月了，每天一樣準時上班工作、輪班，還是拿不到薪水；泰勞首先抗爭，公司同意發薪水，而乖乖的台灣勞工還是一樣，做白工。

她，要養活三個還在唸書的小孩，已經三個月沒領到錢，生活要怎麼過？整個工廠的員工都和她一樣，靠一個月二萬多元的薪水要養家活口，現在如果再不爭取，是不是十月份的工資又拿不到了？

二千多名員工圍廠爭取自己最基本的權益，公司最後同意先發十月份的薪水，前面三個月的工資就先欠著，沒有說什麼時候還。而這時候帶頭的她，開始遭受公司調職、整肅。

十月十八日，她，喝了農藥「要死也要死在工廠裡」。

這是發生在最近華隆頭份廠的勞資爭議，帶領抗爭的女工，最後只能結束自己的生命來控訴資方的不公和不義。

這是一個個案還是台灣勞工的悲歌的另一個版本？

台灣經濟奇蹟的真相

1959 年通過「外國人投資條例」，1960 年「獎勵投資條例」立法，1966 年第一個加工出口出在高雄楠梓成立，台灣開始以「出口導向」的「美日加工基地」發展經濟，依靠大量從農村釋放出來的勞動力，便宜又好用的勞工，每天長工時低工資，沒日沒夜的依靠加班賣命的工作，來多領一些工資。以 1962 年的國際工資比較，用月薪計算比較，菲律賓是台灣的 1.25 倍，日本是 2.81 倍，西德是 5.336 倍，美國則高達 14.33 倍。(參考勞工看台灣史)。換算成「時薪」，就更可以看的出來，台灣工人的超時工作，一天超過八小時的工資還遠遠低於其他國家；日本工人比台灣工人的時薪多出 3.53 倍，西德是 7.36 倍，美國更高達 21.72 倍。

早在 1935 年世界勞工組織就提出「每週四十工時」的主張，台灣卻一直到 2000 年才通過縮短工時成「兩週八十四小時」。政府隨即以「影響台灣經濟」為理由，提出變形工時、彈性工時等配套措施，要求勞工繼續接受長時間高密度的勞動，來維持台灣經濟。

台灣朝「出口導向」的經濟形態發展，一方面因應美日的資本必須尋求一個低廉價勞動力，對環境污染管制寬鬆的工業用地的分工體系；另一方面台灣並沒

婦女新知

有豐富的礦產、自然資源，缺乏龐大的內銷市場，唯一具有競爭力的只有吃苦認命的工人。而台灣有逐漸完成的基本建設和從破產的農村釋放出來的工人，剛好符合美日將不需要技術，需要廉價且大量的勞工進行生產的製造業，移轉到台灣，因此台灣的產業就集中於紡織、成衣、塑膠、電子、電器等勞力密集的生產方式。由於出口導向的工業化發展是以低廉的勞動力為主，而台灣絕大多數的女工就扮演起支撐台灣經濟命脈的關鍵。1973 年的資料顯示，製造業有 56%的勞工都是在十五歲到二十歲，而加工出口區，女工佔了三分之二，這說明了傳統的「重男輕女」的觀念，使大多數的農村女性早在十五歲時就進入就業市場，而且在「補貼家用」的薪資結構中，女工領到的工資一直低於男性，到一九九八年的資料，女性的工資都只有男性的七成。正因為女性勞動力相對的廉價，同時也壓低男性勞動者的勞動條件，使男女兩性面臨「同工不同酬」的結果，無論男性勞工或是女性勞工，都是在廉價「替代性」勞動力中成為受害者。

由於低技術，只要維持生產線的流程不會中斷，每個人只要負責簡單的動作，大部分的女工就像是一跟螺絲釘一樣，在生產線上，一天一天的在「血汗工廠」裡，付出自己的勞力青春。

在以承包商的中小企業為另一個經濟主體，女性勞動力又是重要的支持力量。在「家庭即工廠」的生產模式中，以更低廉的計件工資，更長時間的工作，一方面女性扮演家庭主婦照顧家庭瑣碎事物，一方面又要兼任老闆娘、會計、女工，經常無日無夜的進行生產。其他女性勞工以計件方式，在昏黃燈光，重複再重複的趕製燈泡、電子零件、飾品加工等等，就在一層又一層的剝削關係中，既沒有基本的福利保障，像勞保、有薪休假、產假等等中，支撐著台灣經濟的發展。就是這些低工資、高勞動強度的廉價女性勞動力，每一吋每一分的被美日資本和台灣資本重重剝削，犧牲自己的青春血汗，創建了令人稱讚的「台灣奇蹟」。

資本外移與產業升級的年代

隨著出口工業化的逐漸發展，工資也隨著社會的發展而逐漸提高。到了一九八零年代美國經濟開始走下坡，制定了 301 貿易保護條款，對付與美國有貿易逆差的國家、地區，台灣原先的優惠關稅制度被解除外，還常常受到美國以 301 條款的干涉。另一方面美元被五大資本主義先進國家聯合干預美元匯價，使美元貶值，影響台幣急速升值，到了1987年底，台幣升值幅度高達40%，從一美元兌換40.47新台幣，到一美元兌換28.91新台幣，使台灣的出口成本增高，另外工資的上升對於以低工資的勞動密集型產業很不利。加上支撐出口產業的女性勞動力的提供達到了飽和，便宜勞動力的不足使台灣的出口加工區的產業蒙上非常不利的陰影。

因此「缺工」和「關廠、歇業」問題，開始對女性勞動者造成嚴重衝擊。當資本家不斷在喊「缺工」，只是因為缺乏便宜廉價的勞動力而已。大量引進更低價的女性外勞，進入已勞力密集的加工外銷產業，取代本地勞工，為了維持國際市場的競爭力，壓低生產成本直接是以壓低勞工的工資為主，而外勞的低工資就

造成台灣工人工作被「搶走」的現象，原來是勞工和資本家的矛盾，結果造成為台灣工人和外勞之間的矛盾。

在 80—90 年代的關廠風潮中，以紡織、成衣、電子等歇業工廠數，超過新增的工廠數兩倍，自 1990-1993 年，因關廠而失業的八萬一千人勞工，女性即佔了其中百分之八十，顯示出關廠對於女工的工作權有重大影響。

對於女工應得的資遣費、退休金等，資方往往蓄意課扣，如以基本工資計算資遣費用，而不是平均工資計算，像 1992 年底歇業的愛抵達鞋廠，在歇業之前就先將訂單轉到別廠，迫使女工因工廠訂單減少不自動離職，藉以減少歇業時所需發放的資遣費或退休金。。更惡劣的資方藉故不予發放，或直接惡性關廠，像 1993 年底陸續爆發的惡性關廠抗爭，從加隆成衣、聯福制衣、東菱電子、福昌紡織等等，都是長期任勞任怨的女工忍無可忍，展開抗爭。部份領回資方惡意積欠的工資或原來應得的退休金、資遣費。

即使是爭取到合理的報償，女性勞動者仍舊必須面對失業的打擊與壓力。失業後的女工或進入服務業，或轉進到條件更為惡劣的勞力密集工廠，或成為家庭代工，不一而足。她們所面臨的問題同樣是更沒有保障的工作環境，處境更加惡劣，即使留在性質相近的工廠繼續工作，也無法避免再度面臨的關廠失業的威脅。

經濟自由化與大量失業的年代

不斷創新高的失業率，到今年（2001 年）九月份已經突破百分之五，昔日明星產業的電子業，正以驚人的速度，不斷裁員，過去一年已經有十二萬人失業，其中多數為年輕、高中學歷的女性。當政府不斷以「戒急用忍」政策，限制資本外移到大陸投資，廠商大舉前進大陸的速度則更加快腳步。為了避免台灣產業空洞化，要求產業「根留台灣」的政策不斷更新，制定產業升級政策，提昇國家競爭力，結果所有的政策最後都是以壓低工人的工資、降低工人的勞動條件，使工人的勞動更彈性化，讓資本家合法在勞工身上獲得更多的利潤和壓榨。

勞動彈性化的結果，使得女性勞動者更陷入極度惡劣的工作環境。被迫在低工資、勞動條件惡劣的情況下工作，沒有組織工會的權利，將女性推向「非正式部門」，讓婦女的工作轉為部分工時、津貼很少的長期實習計劃、不定期的契約工或次契約工等等。

當一個家庭的男性失業的時候，婦女就更必須依靠打零工或銷售的方式維持家庭生計。當政府減少更多社會津貼，像健保自負額的增加，水電、燃料及各種商品價格的上漲，又是第一個衝擊到婦女，從教育小孩到家庭收支平衡等負擔，使婦女承受多重的經濟、精神壓力。

面對經濟危機，婦女勞工的處境出路？

每個月政府公佈失業率不斷高升的問題，不斷宣稱要提昇國家的競爭力，產業才能升級，經濟才能持續發展，要求勞工要「共體時艱」，而且有工作做就好了，

不要要求太多。政府有系統的修改勞動法律，將女性夜間工作條件放寬，延長女性加班工作時數，降低原來母性保障等部份法律，勞工也擔心沒有工作，所以對於勞動條件的下降、資方的要求更忍氣吞聲。結果資本家就不會離開台灣嘛？依照現在台灣生產成本就是比大陸和東南亞高，資本還是隨時離開，受害的還是忍氣吞聲被剝削更多的勞工而已。

現在死了一名女工之後，所突顯的問題，就不是政府所說的「只要求工作做就好，不要要求太高太多勞動福利。」工人被逼迫的在更惡劣工作條件上班，連爭取基本工資都會被資方刁難、威脅。因此目前台灣的經濟危機不是以降低勞動條件，剝削工人的基本生存權，才能提昇國家競爭力，維持原有的工作機會。

因此只有我們持續的以具體行動，抵抗和揭露政府藉由「經濟自由化」等名目，繼續壓迫女性，讓我們彼此分享教訓及經驗，建立一個更公平人道的社會努力。

原住民女性在工作職場的囹境：

族群、性別與階級交錯關係的觀點

嚴祥鸞

中正大學勞工系教授

一、充滿族群、性別和階級的社會

故事一：「阿美族的巴耐爸爸在礦場做了十八年的礦工，因為口頭請假而被解僱，找上我。我才知道巴耐姊妹(一為 15 歲，一為 16 歲)雙雙前後因為當地雜貨店老闆娘告訴巴耐父母在高雄有個開業診所需要幫傭。巴耐父母就答應。不識字也不知簽下的是買賣契約，巴耐姊妹被賣到華西街，被迫成為雛妓。巴耐妹妹在華西街接客，透過接客，請每個客人寫一個字，最後完成『我在華西街，爸媽請來救我!』才被救出。巴耐姊妹被接出後，巴耐爸爸去坐牢。我觀護巴耐姊妹四年，才知道巴耐姊妹的故事。」

(牧師啦亞 9/9/2001 口述)

牧師啦亞口述中的巴耐姊妹當雛妓，呼應漢人社會對原住民女性的刻板印象。事實？巴耐爸爸不識字才簽下買賣契約，並非他要女兒去當雛妓。只是巴耐爸爸去坐牢，雜貨店老闆娘呢?

故事二：1986 年 1 月湯英伸—一個十八歲的曹族青年，嘉義師專的中輟生，從山地村到嘉義再到台北。到一家「天群西餐廳」工作，邱老闆說：「他的餐廳尚未開幕，去幫他介紹工作」。同時，邱老闆說：「先繳三千五百元，不夠的錢有人會幫你繳，再從你的第一個月薪水扣下來!現在餐廳還未開幕，等過年以後就馬上開張，你先去一家洗衣店做工。待遇也不錯，一天五百元。」只是，翔翔洗衣店的彭先生來了，當場付清了湯英伸的欠款三千元。邱老闆卻扣留了湯英伸的身份證，並簽了一張二千二百元的借據。

湯英伸幾乎每天從九點工作到深夜二點。工作八天，湯英伸向老闆辭職，「我要回家過年，家鄉運動會和豐年祭都快到了。」彭老闆竟說:「你吃我的，住我的，

婦女新知

一天工資兩百，就想一走了之，你還欠我錢哪!」湯英伸連工錢都不要了，他只要彭老闆還他身份證，彭老闆卻回答:「番仔，你只會破壞我的生意!」最後，湯英伸連工資都不要，他只要「他的身份證」，卻賠上自己。

上述三個故事再次反映漢人強勢的族群、性別及階級的社會結構。原住民過於單純，相信漢人，而在社會結構中，不是被賣「當雛妓」，就是被稱「番仔」，最後賠上自己的性命。

二、原住民優惠政策反映社會族群階級化結構

雖然，從 1940 年代已有台灣原住民的優惠政策。到了二十世紀末，原住民優惠政策的範圍由中央民意代表、中學生優待辦法擴及原住民的參政權、教育、居住、以及就醫各層面。但是，這些重要優惠政策的變革是否呼應著憲法明訂保障少數民族的精神?抑或再次深化社會族群階層化結構現象?族群研究鮮有人論述。傅仰止(2001)「原住民優惠政策的支持與抗拒:比較漢人觀點與原住民觀點」結論，社經地位高的漢族成員是支持優惠政策的中堅力量；社經地位高的弱勢族群成員，反而是抗拒優惠政策的來源。傅仰止認為此乃「是跟弱勢族群的接觸跟型態，在漢人之間和在原住民之間產生了互異的效果...」(2001:16)。從社經地位高的強勢族群成員支持優惠政策和社經地位高的弱勢族群抗拒的結論，實質上反映社會族群階層化的現象。社經地位高的強勢族群對於優惠政策毋寧是項優勢族群給予弱勢族群的恩給。相對的，社經地位高的弱勢族群成員抗拒係因恩給優惠政策在接受者的生活經驗雖不一定是污名，卻是不光采的。社經地位(尤其是教育程度)較高的原住民，明顯地認為多數原住民的困境是由於自己不努力所引起的(傅仰止，1994)這些社經地位較高的原住民會採取個人歸因解釋係呼應主流社會價值的個人歸因。由於學校仍是主流的漢文化，才有原住民的教育優惠政策，更由於學校教育仍是主流的單一文化，所以強調多元文化的教育。工作職場亦然。

三、原住民的就業現況

事實上，原住民優惠政策實施多年，成果如何?根據民國八十八年「台灣原住民就業狀況調查結果」的摘要(行政院原住民委員會, 民國 88 年)，多數的原住民仍居住在台灣省的山地鄉(41%)，統計區域則以東部區域最高(43%)，教育程度國中以下高達 90%。15 歲以上的原住民(不含現役軍人)的個人平均收入，無經常性收入比率占 30%，64%的原住民個人每月經常性收入未滿二萬元。有經常性收入者每人每月平均收入約 21,000 元。

關於勞動力狀況:

1. 勞動力參與情形:民國八十八年三月,台灣原住民年滿十五歲的民間人口(含現役軍人,只排除監管人口和失蹤人口)有 287,162 人,其中有 195,502 人參與勞動力,占 68%;有 91,660 人不屬勞動力人口,占 32%。原住民的勞動力人口比率以魯凱族、布農族或鄒族者、居住地為台灣省非原住民鄉鎮市區(行政區)、中區(統計區)者、男性、30~49 歲者、國(初)中學歷者、離婚或分居者較高。

2. 未參與勞動力的原因:台灣原住民中非勞動力者未參與勞動力的原因,有三成七是在料理家務,二成七是因求學及準備升學,二成四是屬高齡或殘障,百分之八是不想工作或想工作但不能隨時工作,有百分之四想工作未去找工作,但隨時可以工作。

3. 失業狀況:原住民十五歲以上的勞動力人口(含現役軍人)中,就業人口有 180,745 人,占 92.45%,失業人口有 14,757 人,占 7.55%。失業率以雅美族或排灣族、居住在金馬地區(行政區)、居住在東部或金馬地區(統計區)者、男性、年紀較輕者、國(初)中學歷者、離婚或分居者較高。

(資料來源: 中華民國八十八年台灣原住民就業狀況調查結果摘要)

就業者的工作情形:

1. 就業者從事的職業:就業者從事農林漁牧工作者的人數最多,有二成三,其次依序是技術工及有關工作人員,有二成一,再其次是機械設備操作工及組裝工、服務工作人員及售貨員,各有一成三,而現役軍人有百分之八。

2. 就業者從事的行業:有就業的原住民從事農林漁牧業者最多,有二成四,其次依序是社會服務及個人服務和營造業,各有一成七,公共行政業(含現役軍人)有一成四,製造業有一成三。

3. 就業者的從業身分:就業者(含現役軍人)受私人僱用者居多,有五成七,受政府僱用者有一成九,自營作業者有一成五。

4. 工作時數:有工作者中,全日工作者占九成四,平均工作時數是 49 小時;部分時間工作者占百分之四,平均工作時數是 21 小時;另外有百分之二未回答工作時數。每週工作時數不足 40 小時者,不想增加工時者與想增加工時者人數差不多。

5. 工作地點:有職業者(不含現役軍人)目前工作地點最多的縣市是花蓮縣,有一成五,其次是台東縣的一成三以及台北縣的一成二,再其次是桃園縣的一成。有七成一的就業原住民是在居住的縣市工作。

婦女新知

（資料來源：中華民國八十八年台灣原住民就業狀況調查結果摘要）

綜合上述調查結果的摘要，了解多數原住民位居社會的底層，面臨的困境遠超過社會的想像。整個調查資料無法分別性別之差異，再度反映社會父權忽視性別議題，遑論論述性別階層化現象。根據民國八十七年台北市女性原住民待業資料庫的初步分析(表一)發現，都會型的女性原住民比較年輕化，在學歷上也比較高(約有過半是高中職以上)。只是她們的專長類別仍屬於勞動市場的底層工作。

相對於女性原住民待業人才資料，台北市政府 88 年 12 月到 89 年 5 月進用的女性原住民資料再次顯示，教育程度和年紀是被僱用的優勢。進用的 15 位中，10 位具有大專學歷，5 位是高中、職以上。15 位全部 40 歲以下，12 位專長是文書處理。值得注意，這些都屬於約僱的服務員，在勞動市場都屬於較不具保障的工作

原住民使用優惠政策的情況如何?由於族群區隔，原住民一直鮮少使用優惠政策。例如，台北市舉辦的特定對象職業訓練班，原住民參與的不是那麼多。原住民不會善用資源?或主流結構不友善致使原住民(弱勢)無法使用?都值得斟酌。

四、族群、性別和階級交錯關係是一種生活方式

馬克思主義仍是抗爭社會不平等的論述中心。雖然，馬克思理論提供我們對資本主義制度和階級剝削的重要了解。但是，馬克思理論仍需發展族群、性別以及階級主義的分析工具。其實，馬克思主義論述不僅不談族群和性別問題，在後資本主義社會也不談「階級問題」。實質而言，族群、性別與階級不平等是世界上多數人的生活方式(a way of life)。即被壓迫的人仍持續爭取真正的社會平等。反社會平等主義者不但拒絕銘謝他們的特權源自汙辱別人，拒絕探究自己的壓迫，反而責備族群主義、性別主義、以及階級主義的受害者。換言之，他們拒絕銘誌他們的族群、性別以及階層不平等利益係因蹂躪當代有色人種的弱勢族群、女性以及工人階級而來(Mellinger, 1994)。傳統馬克思主義將族群、性別以及階層交錯複雜關係的不平等化約為資本主義的問題，已經失敗。

歷經六〇年代末期到七〇年代，女性研究、非商業人研究以及原住民美人研究以及其他被壓迫團體，整合被排除團體的經驗反駁，順服團體不但有其個人特殊經驗，也對整體社會有其特殊觀點。即俗稱有機知識份子，「這些有機知識份子主張族群、性別以及階級就像實証和理論知識建構的結果。」(Andersen, 1993:41)尤其是倡導有色人種女權的女性主義知識份子強調，族群、性別以及階級的產生係因社會建構。族群、性別以及階級交錯關係不僅是變動的、不可分離的。更重要的是它們是互動的而且鑲嵌在過程中，而且經常相互加強。例如前述二個故事，巴耐家庭是族群階級化的產物，巴耐爸爸不識字，簽下巴耐姊妹的買賣契約，不

但失去女兒，還去坐牢。加上性別階級化，巴耐姊妹原以為去幫傭，卻被賣去從娼。整個社會現象，不見對主流漢文化價值作任何批評和譴責。湯英伸案的扣留身分證在六〇年代末期到七〇年代的幫傭身上也是普遍存在的。迄至二十一世紀，台灣雇主扣押外傭的護照仍然存在(嚴祥鸞，2001)。扣押他/她人的護照或身份證嚴重侵犯人身自由，違反民主社會人權原則。這些侵權的行為不但突顯既得利益的粗暴，而且再次強化族群、性別與階級化的不平等關係。

八十九年四月長榮航空公司招募新進女性空服人員時，於各大報公開表示將保留五分之一以上名額給原住民考生，即五十名空服員的招募名額保留至少十名給原住民女性。結果長榮航空以原住民女性程度不夠僅錄取二名。經向台北市政府就業歧視評議委員會(以下簡稱就歧會)申訴，八十九年十一月台北市政府就歧會評議結果：就業歧視不成立。惟，另以書面建議長榮航空爾後招募空服員補足原住民名額。就業歧視不成立的基礎大都環繞在原住民考試合格及錄取標準與一般考生比較，確有偏低；從錄取人數，錄取二名原住民已比非原住民高，此已有反向歧視(reverse discrimination)的效應。這樣的結論和爭議一再反映存在社會族群、性別、及階級不平等的社會結構。只要這種社會族群、性別及階級不平等的關係結構持續存在，原住民在工作職場的困境就持續存在。因此，唯有捐棄自我中心主義思考，透過原住民為主體的研究和討論和主流漢文化的社會價值作對話，才能真正面對族群、性別及階級的問題。

參考文獻

台北市原住民待業人才統計資料，1998。台北：台北市政府勞工局。

八十八年台灣原住民就業狀況調查報告。1999。台北：行政院原住民委員會。

進用台北市原住民統計資料，2000。台北：台北市政府勞工局。

槍下留人，1986。頁 94-113。台北：人間雜誌。

傅仰止，2001。”原住民優惠政策的支持與抗拒：比較漢人觀點與原住民觀點”。<差異、認同與階層化研討會>。台北：中央研究院社會學研究所

------- ，1994。”台灣漢人民眾對原住民社經困境的個人歸因與結構歸因”，收錄於伊慶春主編，台灣民眾的社會意向，頁 91-133。台北：中央研究院中山社會科學研究所專書。

嚴祥鸞，2001。"性別、族群與階級交錯：台灣外傭政策 "。<外籍勞工、經濟發展和勞動力發展研討會>。嘉義：中正大學。

Andersen, Margaret. 1993. "Studying Across Difference: Race, Class, and Gender in Qualitative Research," in Race and Ethnicity in research Methods, ed. John Stanfield II. Newbury Park, CA: Sage Publications, Inc.

Mellinger, Wayne Martin. 1994. "Theorizing Racisms: Modern Social Science and Postmodern Reformulations." Race, Sex, and Class. Vol. 2(2)

表一、台北市待業女性原住民特徵

年齡	% (N)		
21-30	20.75	(22)	
31-40	28.3	(30)	
41-50	30.19	(32)	
51-60	8.49	(9)	
61-70	1.89	(2)	
71-80	0	(0)	
未填答	10.38	(11)	
平均年齡	38		
學歷			
國小	20.75	(22)	
國中	21.7	(23)	
高中	14.15	(15)	
高職	21.7	(23)	
大專	18.87	(20)	
未填答	2.83	(3)	
族別			
阿美族	53.77	(57)	
泰雅族	15.09	(16)	
賽夏族	0.94	(1)	
布農族	2.83	(3)	
鄒族	0.94	(1)	
魯固族	0.94	(1)	
排灣族	3.77	(4)	
魯凱族	0.94	(1)	
卑南族	0.94	(1)	
未填答	19.81	(21)	

專長			
第一專長			
一般庶務、工友、清潔 、園丁	14.15	(15)	
文書處理、電腦文書	12.26	(13)	
會計	9.43	(10)	含商業英文
服務業	9.43	(10)	
家管	6.6	(7)	
技術工	4.72	(5)	含木工、板模工、作業員
美髮美容	4.72	(5)	含醫學美容
保育員	3.77	(4)	
護理	3.77	(4)	含看護、護理、醫事行政
商業	2.83	(3)	含業務、業務助理、售貨員
教師、幼教	1.89	(2)	
駕駛	1.89	(2)	
餐飲	0.94	(1)	
未填答	23.58	(25)	
第二專長			
文書處理、電腦文書	13.21	(14)	含文書處理、資料整理、資訊處理、總機
一般庶務、工友、清潔 、園丁	4.72	(5)	
技術工	2.83	(3)	含土木工、作業員
服務業	1.89	(2)	
餐飲	1.89	(2)	
會計	0.94	(1)	
美髮美容	0.94	(1)	
美工	0.94	(1)	
裁縫	0.94	(1)	
未填答	71.7	(76)	
合計		(106)	

* 註：含有填答資料但無法聯絡者，共 106 人

資料來源：民國八十七年台北市政府勞工局

二、市府進用女性原住民的特徵

年齡	% (N)	
21-30歲	60	(9)
31-40歲	40	(6)
41-50歲	0	
平均年齡	35.2	
族別		
阿美	46.67	(7)
泰雅	33.33	(5)
排灣	13.33	(2)
賽夏	6.67	(1)
未填答	0	(0)
學歷		
大專	66.67	(10)
高中	20	(3)
高職	13.33	(2)
國中	0	(0)
專長		
文書處理	80	(12)
未填答	20	(3)
合計		(15)

資料來源：台北市政府勞工局

從法律觀點探討原住民婦女在職場上的困境

—以長榮航空公司招募原住民女性空服員涉種族歧視案為例—

Melevlev(婦女新知基金會原住民婦女部主任)

尤美女律師(婦女新知基金會監事)

一、前言

雖然我國憲法第五條規定「中華民國各民族一律平等。」第七條規定「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」，但是由於國民政府五十多年來對台灣社會存在多元民族的迴避心態，不願承認原住民各族的「民族」地位，使得台灣原住民的憲法地位長期以來一直處於妾身未明的地位[1]，以致憲法第五條之精神無法落實，迄至 1997 年憲法增修條文始增訂「國家肯定多元文化，並積極維護發展原住民族語言及文化。」「國家應依民族意願，保障原住民族之地位及政治參與，並對其教育文化、交通水利、衛生醫療、經濟土地及社會福利事業予以保障扶助並促其發展，其辦法另以法律定之。」肯定原住民的「民族」地位。正因為原住民的民族地位長期被忽視，以致原住民族的語言、文化受到抑制，原住民的教育政策未能針對原住民需求，反而同化原住民，原住民在各種不利條件下，面臨生存條件的匱乏，政府又未採取適切的「保障扶助」措施，造成原住民長期以來在就業市場上的困境，而原住民女性更面臨家庭解組、功能失調、貧疾、家庭暴力、酗酒、意外死亡、自殺等家庭、婚姻因素，加上欠缺職業技能，在就業市場上更是雪上加霜，而這些因為國家體制、社會環境、家庭因素造成原住民婦女就業方面的困境，需靠整體制度面的改革與修法，才能有所改善！

今(2001)年 10 月 12 日立法院剛三讀通過的「原住民族工作權保障法」，總算對原住民之工作權做了某種程度之保障。但其落實情況如何，仍待檢驗和觀察。而社會上普遍存在對原住民的刻板印象，亦是造成原住民女性在職場上困境的因素之一，以下即以去年的長榮航空公司招募原住民女性空服員涉種族歧視案為例，探討原住民女性在職場上的困境及因應之對策。

二、長榮案之緣起及事實背景

長榮航空於 2000 年 4 月招募新進女性空服人員，並於各大報公開表示將保留五分之一（50 名招募名額中保留 10 名）給原住民考生。不但在其報名表清楚載明招收 10 名原住民女性，也透過行政院原民會及台北市政府原民會等行政部門散

---

[1] 參考林淑雅著，多元民族國家的原住民基本權，律師雜誌第 247 期，89 年 4 月

發報名表至原住民社團。經過大肆宣傳的結果，計有 34 名原住民女性報名參加甄選。然而，結果竟僅錄取 2 名原住民女性。

長榮航空對此結果僅以「擇優錄取」四個字作交代，這與當初公開表示「希望以實際行動來協助改善原住民的生活，藉此鼓勵原住民踴躍投考大型企業」的宣示背道而馳，令人錯愕且啟疑竇！

三、財團法人婦女新知基金會的質疑

財團法人婦女新知基金會隨即針對長榮航空的招募結果，於中國時報為文抗議，並請長榮公司就以下疑點公開澄清以正社會視聽：

長榮航空招考簡章載明招收十名原住民女性，究何所指？

通常，一個所謂「積極行動方案」[2]的制定，是因為制定者了解到社會或某種行業對某一群人（可能是性別、族群或年齡群）的就業或就學存在著比其他群人更多的障礙，因此特別制定條例因應這種情形。主要用意，無非是要藉著條例的制定，提昇這群人的就業或就學的機會。所以，當長榮航空考前與各大媒體公開宣示至少保留十名女性空服員的名額給原住民女性，就應該表示他們了解原住民女性在台灣整個就業體制中，(1) 就業障礙比一般女性高 (2) 在航空公司的就業率非常低，因此希望透過保留名額，幫助他們克服一些體制上的障礙，並提昇原住民的在航空公司的就業機會。經過冗長的篩選和考試過程，長榮航空不但沒有從三十四名的原住民考生錄取原先聲明的十名，長榮航空竟僅以「擇優錄取」草草解釋「十名變兩名」的過程。這其中告訴了我們什麼？

長榮航空不但無法實現當初對原住民女性考生的美麗承諾，更透過當初針對原住民女性在女性空服員招生的「積極行動方案」行動中，傷害他當初認為應該保護、積極幫助的原住民女性。因為，這種結果間接的表示了『報考的三十四名原住民女性考生，在已經針對她們'降低'標準的考試，只有兩名通過，其他三十二名就是'降低'了標準，仍舊不夠好。因此，只有兩名被錄取！』在沒有嚴肅的考慮積極行動方案係為誰而制定，為何制定，其考試的標準及方式是否應有不同的優惠方案等，即草率在招考簡章中載明收招十名原住民女性，事後又以擇優錄取方式只錄取二名，暗示其他原住民程度太低，使原住民女性有被耍了一遭的憤怒！此種作法的結果，比無積極方案更傷害原住民女性！

長榮航空在各大媒體宣稱「為原住民保留十個名額」，究何所指？

長榮航空對外所發佈的訊息都強調，這次招募將保障、促進原住民就業，並透過公部門資源發放報名表，營造一片長榮航空積極協助原住民就業的企業形象，各大媒體均以大幅報導稱長榮航空是「國內首家提供原住民就業保障的企業」。但令人遺憾的是，長榮航空並非提供任何優於其他航空公司保障原住民就業之方案，僅利用媒體假保障原住民之名，行不實宣傳之實。

---

[2] 積極行動方案是政府或相關機構針對某種群體的人制定相關就業和就學的鼓勵性條例，主要用意在希望能提高指定人群的就學或就業率

一個如此龐大的企業若真有心保障、促進原住民就業，即不應未予細緻規劃即草率對外宣布為原住民考生「保留名額」，事後又以原住民能力不足為由打擊原住民，此種作法，不僅置其社會形象與公信力於不顧，更對弱勢族群造成一種傷害！

四、長榮公司的答辯

本公司為鼓勵原住民投入大型優質企業之工作職場，特別配合長期關懷原住民就業就學的立法委員高揚昇之提議，在本年度新進招募人員中，為原住民報考人員保留空服人員之錄取名額，並視考試成績，擇優錄取。

此次報名本公司空服人員總數共計三千六百二十六人，其中原住民報考人數為卅四人。在書面初審部分，本公司經過嚴格篩選，只通知非原住民六百五十九人前來面試，但對其中原住民報考生卅四人，即有廿九人獲通知前來面試。換言之，非原住民部分只有百分之一八點三五的報名者獲面試機會，而原住民報考者除非在學歷等未能符合報考基本要求，否則皆有機會獲得面試資格(其中二人接獲通知後，未克前來面試)。若再從最後錄取人數五十三比二，其錄取率懸殊更高達1.48%比 5.88%，(廿七名原住民者未能通過體檢與複試之原因包括英語能力、身高、適職測驗)。

空服人員因職業屬性特殊，原即需符合體檢之一定之錄用標準。本公司對此次原住民報考資格與應試已採取極大彈性作業，但仍需遵守相關之規定。

五、台北市就業歧視評議委員會之評議

經過婦女新知基金會的抗議、協調不成後。乃發文要求台北市勞工局對長榮航空進行勞動檢查，並送請台北市就業歧視評議委員會針對『長榮航空公司招募原住民空服員涉種族歧視案』進行審議。委員會處理的結果與理由如下：

結果：「就業歧視不成立」；惟另以書面建議長榮航空公司爾後招募空服員補足原住民名額。

理由：該公司在本案中採取所謂「積極行動方案」之差別待遇，對原住民考生給予某些優惠，如延長報名時間或降低錄取標準等，其立意良善值得鼓勵。

該公司已給原住民應徵者某種程度優惠，如本次空服員招考成績標準有兩種版本，原住民考生考試合格及錄取成績標準與一般考生比較確有偏低情形，若全額錄取即造成所謂配額制度，對多數族裔不公平，易產生「反向歧視」弊端。

該公司提供原住民保障名額係屬企業「積極行動方案」，此項措施並非法律義務，雖然結果並非十分圓滿，惟所行方案仍值得鼓勵，因此不構成就業歧視；假設委員會裁定有就業歧視，則企業可能不再主動繼續實施類此方案，對少數族裔成員反屬不利。

長榮航空雖於記者會上發佈保留十個名額，最後雖因擇優僅錄取兩名，然該公司在其招考簡章開始即有明示「擇優錄取」，雖有搪塞之嫌，惟並無種族歧視之事實，初步判斷應無種族歧視。

婦女新知

六、由此案例探討原住民婦女面臨職場上性別及族群雙重歧視與申訴之困境

社會對原住民/婦女之刻板印象，常常阻礙社會對原住民婦女的接受程度；加上企業對原住民就業之困境認識不清，以長榮招募原住民女性空服員乙案來看，其在無法令明文規定下，率先採取所謂「積極行動方案」之差別待遇，對原住民考生給予某些優惠，如延長報名時間或降低錄取標準等，其立意的確良善，但因企業對原住民女性仍存有刻板印象，以致好不容易通過英文錄取標準的原住民女性(19 人)，竟有高達百分之四十二(8 人)，因外型不合而被刷下，而這八人之外型不合，只有一人因身高不夠，其餘卻因雀斑多、臉長、膚質差、缺一顆牙、外型不適、體味重等等因素不符標準，這其中是否隱含著以「大漢民族」及「男性沙文」的審美觀點來看原住民女性，這樣的審核標準是否有性別及種族歧視之嫌？

通過初試進入複試的 11 人中有百分之五十五的原住民女性(6 人)未通過適職測驗，百分之廿七(3 人)未通過英文複試，這些未通過適職測驗或英文複試的原因與原住民族的文化、語言結構、口音、表達方式，是否有所關連，從資方所提供之資料實無法看出，所以這裡是否仍隱含著不同民族文化間的差異及尊重問題，但兩個不同民族文化、語言交會時，是否能有一套因不同族群而更細緻的設計及優惠方案，才能真正落實對弱勢原住民族的「扶助保障」。

當國家才剛於憲法中對原住民之「民族」身分地位予以肯定，並進而宣示國家應積極維護原住民族語言及文化，並對原住民之教育文化、交通水利、衛生醫療、經濟土地、社會福利事業予以扶助保障並促進其發展。而法律尚未隨之制定各種積極扶助方案之際，要求企業主在無任何法令規定其義務之下，主張其善意採取的「積極行動方案」是種族歧視、性別歧視是有困難的！

且因法律的怠情立法，以致所謂對多元文化，不同民族的尊重，其認定標準何在，亦欠缺法律依據及準則，身受傷害的弱勢原住民女性，雖然不平，卻缺乏立足點及請求權的基礎。

七、因應對策

落實「原住民族工作權保障法」之比例進用原則, 以促進原住民之就業：

最近甫通過尚未經總統公布之「原住民族工作權保障法」對於原住民工作之保障總算賦予法源基礎，尤其其中第二章「比例進用原則」要求：

1．政府機關、公立學校及公營事業機構，其僱用約僱人員，駐衛警察、技工、駕駛、工友、清潔工、收費管理員或其他不需具公務人員任用資格之非技術性Ｉ級職務之總額，每滿 100 人應有原住民 1 人(§ 4 Ⅰ)。

2．原住民地區之各級政府機機、公立學校及公營事業機構，其僱用上開人員之總額，應有三分之一以上為原住民(§ 5 Ⅰ)。

3．原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，進用需具公務人員任用資格者，其進用原住民人數應不得低於現有員額之百分之二，並應於本法施行後三年內完成。但現有員額未達比例者俟非原住民公務

人員出缺後，再行進用。(§ 5Ⅲ)

4．本法施行三年後，各級政府機關、公立學校及公營事業機構僱用原住民之人數，未達第四條及第五條所定比例者，應每月繳納代金。(§ 24Ⅰ)。

自教育面改變社會對原住民，尤其原住民女性之刻板印象，以尊重多元文化及語言之態度來對待原住民女性，否則即使有上述比例進用原則，仍可能造成職場之種族及性別之雙重歧視。

依原住民各族群之文化特色，採取不同教育方針及策略，全面提升原住民女性受教育之機會及程度，使原住民女性不致因為家庭因素，或適應不良而受教中輟。

增強(Empower)原住民女性的自我認同及自我期許,鼓勵其把握政府所採行之各種積極行動方案之資訊，並積極參與人才培訓、職業訓練、就業諮詢、職場諮詢、就業媒合、生活輔導等等以提升專業技能,增加市場競爭力。

鼓勵民營企業亦採取「積極行動方案」，以促進及保障原住民女性工作權，並予以獎勵。

原住民女性自覺，遇有種族歧視案例，勇於蒐證申訴，並將惡質單位公諸大眾，以道德力量對其施壓。

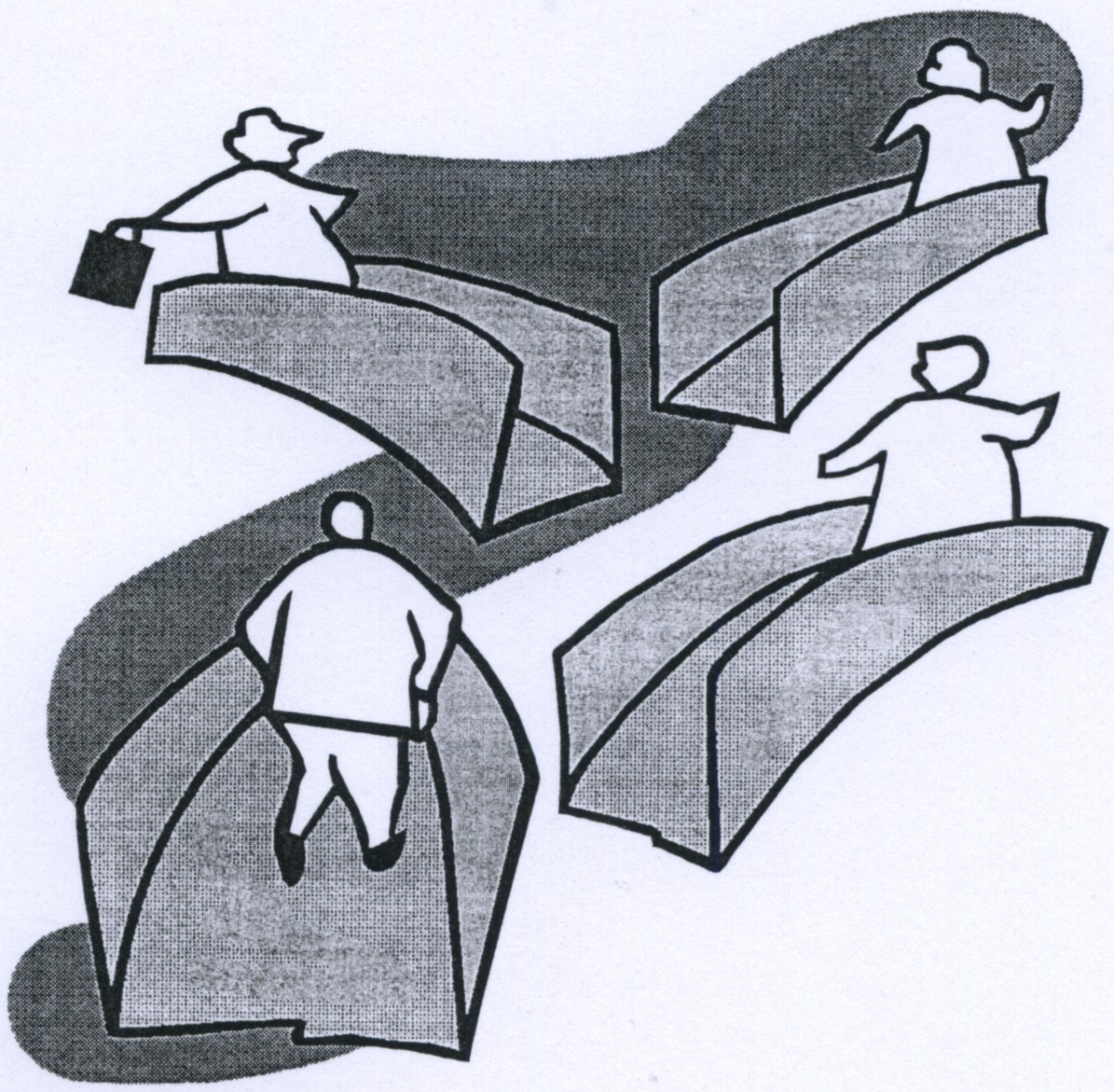
八、結語

原住民女性在就業市場上的困境由來已久，只是以往因其身分未定、政策不明，以致一直未能有所改善，經過原住民族運動多年的的努力，終於迄至1997年憲法增修條文肯定原住民族的地位，使得原住民族的多元文化被看到，但是法律的未能及時配合修正，以致原住民在就業市場上仍困難重重，雖有長榮案的引爆，卻因欠缺法源依據而無疾而終。但自年當七月起，行政院勞委會即提出「促進原住民就業招募行動計劃」，媒合廠商與原住民之就業，並對於沒有媒合成功的原住民，提供在場職業訓練，再進行就業推介，如得標廠商不配合參加媒合，外勞申請案職訓局將不予許可等等之積極行動方案，並於當年八月與台灣高鐵董事長殷琪共同簽署「促進原住民就業協議書」，正式由政府機關與民間廠商合作提供就業媒合的計劃。

今(2001)年十月終於通過「原住民族工作權保障法」，對於原住民之工作權予以明文保障，但是該法是否會因性別因素，而對原住民女性惠而不實，則仍有待原住民女性的自覺及婦女團體的繼續監督與觀察。

原住民婦女就業經驗交流及座談會

－原住民婦女於原鄉或都市創/就業經驗談－



主講人：

瑁瑁・瑪邵 (原住民藝術文化工作者)

楊鳳蘭 (安泰保險區域經理)

許春美 (服裝工作室負責人)

羔露・瑪萊 (勞動合作社負責人)

傳統工藝與現代美學與科技的融合運用

主講人：瑁瑁・瑪邵

『腦袋裡的財富，永遠不會少於口袋的財富，可以取之不盡，、用之不竭，甚至於口袋的財富還得運用您的知識與能力、技術來裝滿它。』

前面的比喻很直接也很實際，文化工作的延續非常需要經濟作為後盾、穩定的基礎才能讓夢想成真。在部落、文化藝術工作也是較不易生存的那一種。雖然見的到不足的那一面，也常因自己的力不從心，而造成推展傳承工作的中斷，也常因交通上的不便而失去聯絡，這就是有心於推展工作者較難突破的原因之一。

一. 我的成長歷程：

1. 認識自己
2. 選擇方向
3. 決定目標
4. 不輕言放棄
5. 越拙越勇

二. 由教育工作者轉於藝術文化工作的路程與兩者的共通性。

三. 傳統手工藝的創新與再生

所以傳統文化在部落裡傳承具有其時代意義與必要性，手工藝的延續代表了祖先的智慧與歷史背景。

- 運用當地的材料來詮釋自己的特色與風格。
  1. 族群的認知度會加強你作品的特色
  2. 材料組合的配搭與色彩學。
  3. 成品的功能與安全性。
  4. 成品的實用性與價值定位。
  5. 品檢的關卡要嚴格。
  6. 有很好的包裝。
  7. 消費者為取向、成品的好壞決定你的銷售量。
- 建立自己的形象

  由內而外（多充實，不進則退）

四、結語

面對現代教育體制的介入，原住民在現代教育與傳統知識的拉扯下，常常面臨『必須』二選一的決擇，其實，我們應該考慮第三種或第四種路線，總之我認為每一個人應該發展一個自己的方式來做這方面的取捨。傳統工藝與現代美學與科技的融合運用與如何定位？　我覺得它們的關係可以是互補且非常完美的。

走出原住民婦女職業的刻板印象與污名

主講人：楊鳳蘭

個人背景：

1964 年生於屏東縣

學歷：屏東縣潮州中學

經歷：

1. 作過服裝銷售員、美容師
2. 目前在安泰人壽作區域經理
   安泰壽險學院講師
   安泰財金學院講師

演講內容：

一、 成長背景

- 與你們大同小異 -

二、 工作歷史

- 工作選擇的轉折與逆境
  選擇目前工作的過程；其中遇到什麼樣的困難？如何發覺我的才能與特殊性？（包括我的族群文化與性格的特性與社會網絡）
- 逆境克服的過程與自信心的建立
  我如何尋找力量解決上述的困難？

三、 結語

座右銘：***想法可以決定您的一生***

如何做目標設定

如何推展並鼓勵原住民婦女創業

主講人：許春美

簡歷

出生地：屏東縣來義鄉古樓村中正路33號
服務單位：許春美工作室
職　　務：負責人兼執行設計
學　　歷：民國五十七年　古樓國小畢業
　　民國八十九年　來義國中補校畢業
　　現就讀　潮州日新工商補校二年級
　　民國七十年通過內政部女裝丙級技術士
　　民國七十一年通過內政部女裝乙級技術士
　　民國七十二年通過內政部女裝甲級技術士
主要經歷：大統百貨公司、任服裝開發樣品師
　　艾麗根服裝企業、任打版師
　　中阿行外銷禮服、任設計師
現　　任：許春美工作室、負責人
　　行政院青年輔導委員會　來義鄉創業青年榮譽輔導員
　　大武山文化藝術發展協會理事
得獎記錄：民國八十四年行政院文化建設委員會　民族工藝獎　佳作
　　民國八十五年台中縣立文化中心　編織工藝獎　首獎乙座 佳作兩件
　　民國八十六年台灣原住民文化管理處　服裝設計獎第二名
　　民國八十九年中華民國　第六屆十大技術楷模
　　民國九十年　第一屆國家工藝獎

自傳

我是許春美，台灣省排灣族原住民，出生於屏東縣境內南大武山的一個小村落，我童年仍然是在半天上課，半天開山闢路的日子裡渡過，就連自己所讀的國小，許多的硬體建設，都留下我曾經走過的痕跡。

半工半讀的國小畢業後，為了生活家計，理所當然的正式變成了勞工，在工地搬建材，在田裡鋤草，收割，已完全的變成我的生活。二十二歲成家，結婚後的日子亦使我開始重新反省生活的目的以及生活的方式。婚後有了小孩，不比單身。每當我背負著還沒辦法走路的小孩，我深深體會到，自己的下一代，應該要有更好的生活才是，而不是註定要在艱苦的環境中掙扎。我覺得我還有能力做一些改善。於是試著找到一技之長，和先生商量之後，我選擇學習服裝製作。

婦女新知

學習之路固然充滿挫折，但一股改善生活的執著，和不可拖累下一代的使命感，以及家庭親情的支持，我一點一滴的終於有了進步。民國七十年，我通過內政部技能檢定，獲頒服裝丙級的技術士證，雖然在隔年七十一年，我又通過乙級檢定，以及後年七十二年通過甲級檢定，但是這首張的技術士證對我而言，卻象徵了我力爭上游的決心終於獲得實質的肯定，也更堅定自己一路走下去的目標以及繼續充實自己的信心。這些時間，我曾擔任大統百貨公司、中視禮服的服裝樣品師、艾麗根企業服裝打版師，以及中阿行外銷禮服設計師職務。這些工作改善了我的生活。更磨練了自己的服裝製作技術。原本單純改善生活的意念，在十多年的堅持之後，逐漸轉變成積極發揮自我價值的行動。民國八十三年六月，許春美工作室成立了。

許春美工作室帶有濃濃的原住民傳統工藝色彩，文化的價值更甚於她生產產品的價值，但現實的生活機制，往往是對這種型態的單位不利。幸好許春美工作室同時有著深厚的現代服飾製作技術做根基，接接學校、機關的制服也勉強過得去。但是我並不會因此而忘記了原本成立工作室的初衷；為了找到我自己的價值，為了發揮一個原住民更多更美好的價值。

許春美工作室成立至今，在維持生計之餘，仍是致力於研究真正是技術、藝術的作品。也參加了許多競賽，的確也獲得了一些的肯定。比如，民國八十四年行政院文化建設委員會所舉辦「民族工藝獎」佳作、民國八十五年台中縣文化中心所舉辦「編織工藝獎」首獎及佳作兩件、民國八十六年台灣省原住民文化管理處所舉辦之技術競賽獲得服裝設計獎等等，都是令自己倍感榮幸的經歷。

如今許春美工作室也已步上了軌道，相信我更可以有更多的空間來不斷從事技術的突破、進步，也希望更多的人，再給我批評及指教，謝謝。

組織、創業－都市經驗談

主講人：羔露・瑪萊
(Gow Lo-Malay)

個人資料：

族別：阿美族(Amis)

漢名：陳美珠　　籍貫：台灣花蓮

學歷：台北玉成國小畢　　台北南港國中畢

台北縣私立淡江中學畢　　花蓮玉山神學院東南亞神學士

中興大學公共行政研究班結業

經歷：

台灣基督長老教會西美中會傳道師(牧師)

台灣基督長老教會山地勞工福音之家幹事(兼)

台灣基督長老教會彩虹之家(兼)

瑪萊企業有限公司負責人

南港婦女服務中心督導、顧問

現任：中華民國台灣原住民經濟發展協會常務理事

有限責任台北市原住民清潔勞動合作社理事主席

序言：

哪種職業具有“神聖性”？　　哪種職業較有或較無“尊嚴”？
妳可以告訴我嗎？

妳覺得現在的妳及妳目前的工作及目前的職稱很滿意嗎？
妳可以告訴我嗎？

妳目前的處境如何？
妳可以告訴我嗎？

1986 年夏天，6 月於台灣基督長老教會之玉山神學院畢業，就被分發，並自己選擇都市教會工作，原因是於民國 58 年，全家離開部落，對“原鄉”已無印象，在都會區生活了約 30 年以上，也比較熟識都市生活。神學院五年的“專業訓練”，讓我成就了這個職業，教會稱傳道人，也叫做：牧師(必須封牧)。

從 1986 年至 1993 年這七年在基隆百福社區成立了原住民阿美族的教會。在百福社區之原住民多半是來自“原鄉”，從台東、花蓮地區之原住民，他們來到都會區的目的，基本上為了“家庭生計”。而從事的工作都是勞力粗重的鐵工、礦工、漁民、貨櫃司機及模板工等等，而教會的收入都是來自這些基層勞工的奉獻，來供給教會的支出及傳道人的薪俸。而這群基層勞工，因為“愛上帝”，用“奉獻金錢”來表達他們的敬虔。用“時間”(每週三晚上家庭禮拜、每週五祈禱會、每週日早上到教會)空下來聚集在一起，到教會表達對上帝的照顧與回應。這七年來，我個人受到的衝擊非常大，尤其這群勞工，例：若房東不願再讓同胞租房子，他們會祈求傳道人為他們祈禱，祈求上帝幫助他們能找到房子。例若教會會友遇到車禍、死亡之事，他們會到教會尋求上帝的幫助與安慰。也因此，我常問“上帝”？我們這群基層勞工如此敬虔、奉獻，但仍然遇見生活經濟的困境，似乎沒有停止過。

1993 年七月轉換另一個工作崗位，在原住民大專學生中心做主任。學生工作又是另一個挑戰，而學生來自全台灣的原住民孩子。因為大專聯考都考上北部學校，必須住宿，因此，本中心供應並服務就學學生住宿及輔導適應生活的環境，在這工作之中，本人又受衝擊，學生常常因為“沒有錢”繳宿舍費，而且又面臨適應都會的生活，本人三年的工作，常反省到底原住民發生了什麼事，經濟的困境似乎沒有停止過？

以上是概略分享本人曾任工作的過程，但我要說明的是：在教會工作的職稱是“牧師”，但教會無法支付足夠的薪俸，因而我又另外兼差，來增加收入。在大專學生中“主任”乙職，也一邊兼做瑪萊清潔工之身份兼差，來增加收入。若以原住民社會來看，一個教會的牧師是一個職務高級又經濟收入多的人，但剛好相反，在漢人(主流)社會，漢人的牧師比原住民牧師經濟收入還多的呢。

曾經在某電台，訪問本人，主持人問：為什麼你是一位牧師，要選擇做清潔工，為什麼要成立清潔勞動合作社，而放棄這“牧師”的職份，牧師是一個“神聖”的工作。我回答：工作有分尊貴之分嗎？清潔工很卑賤嗎？不神聖嗎？牧師才神聖嗎？我認為每一個職業都具有它的「神聖性及尊嚴」。誰說，誰又指定，牧師、律師等等……的職業才叫做有神聖性及尊嚴。而「清潔工」、「木工」、「技工」等等……或其他的工作就叫做沒有尊嚴，沒有神聖性？我們「清潔工」也叫做「清潔大樓美容師」(也有一個師)，只是「此師非比師」也，給一群「長官」、「老闆」們及員工、職員們有尊嚴的人提供服務，如此說，我們把人性最私處的地方——所清理的乾乾淨淨，讓自稱(主流)所謂的「高級人」在私處享受乾淨的廁所環境，這不是很有尊嚴及神聖嗎？

如：我在「序言」提出問題，而是要讓我們與會者認清一個事實，「觀念」是一個很重要的意念，如果我們的「觀念」沒有改變，我們的「自信」永遠站不起來。

我問：哪種職業具有“神聖性”？

哪種職業較有“尊嚴”？

哪種職業身份具有“神聖性”？

哪種職業身份較無“尊嚴”？

「職業」有什麼分別？只是一個「價值觀」及「觀念」的問題。不是「職業本身」有問題；而是「人」的腦子的「觀念」有問題，人為了自己的膨脹、塑造「職業」的神聖性及神秘性，而定義「職業的神聖與尊嚴」的規範。

不知道漢人的思考模式
(減低與漢人的衝突與摩擦)。
原住民不知道如何在一樣的工作職場與漢人相處。
(應對的選擇性)

- 目前在台灣沒有族群教育的社會教育機制，台灣沒有提供多元價值社會的一個教育觀念。（性別、種族、階級）

目前本人在有限責任台北市原住民清潔勞動合作社工作，是在「母親」的影響下，無形之中促成的，因為她從來到台北之後，從成衣作業員到電子作業員到清潔工的職業，扶養、供給我們兒女到高職、大專畢業。

在一個因緣機會，由一位中國人壽的總務科科長，主動邀請母親承攬中國人壽(敦化北路)之大樓，鼓勵我們承攬，就此，我們開始以清潔服務事業展開，也成立「小公司」——以家族為主。我們就因為母親在主流社會(漢人公司)訓練的清潔專業與技術，我們兒女開始與她共同經營瑪萊企業有限公司。在這情況下，也發現許多婦女多半從事清潔服務業(多半在漢人公司工作)，也因此，集聚聯誼餐會，彼此分享經驗，就因為我們有共同遭遇，共同心聲，組織她們。在籌組過程與她們相處，了解她們。於是在民國 86 年 5 月 25 日成立「清潔勞動合作社」。

●成立過程：

條件：　熟悉清潔業之專業及技術，並參與教育訓練、考證照。

訂相關刊物，了解相關清潔業資訊。

主動了解「清潔公會」之相關業務。

透過朋友之關係(累積的資源)。

主動了解「公部門」之相關資訊。

了解「原住民」可在此行業增加收入，以兼差可創造就業機會及創業及創造附加價值。

這行業不會因環境景氣低迷影響。只要肯「做」、不怕苦，
有「做」就有「錢」(收入)。

與漢人公司成為協力廠商，吸取他人之專業技能—技術交流。

資料來源(業務來源)：依公部門之採購法—勞務採購，對原住民具優惠、優先條件。(但必須以重要部門之主管的觀念，是否需用原住民之意識形態)如果主流社會(漢人)對原住民的觀念改變(改觀)，資源分配或業務是源源不斷。

比較吃力：原住民必須附上更多的努力(代價)，清潔服務態度勤奮、熱心，而且做的乾淨，　以口碑受到贊賞，應對能力佳，才創造業務。

刻板印象(在漢人的心裡)： 這個很難除去的意識形態，阻礙資源的來源。(原住民愛喝酒、吃檳榔、髒、懶惰……等等)更是產出歧視的反應。

結合現有的：「結合這一群原住民(失業者、就業者)」—這是唯一現有的。

結合現實的：以「主流社會」的標準，以我個人的學歷，會以「高中畢業之條件」來衡量，但依我個人的資歷，比一個教授、博士還要豐富。雖然以台灣教育部不承認神學院之學位及資歷，但成立公司與合作社與學歷無關，賺錢也與學歷無關。資金不足與主流社會競爭又弱，以資源分配也不足，社會網絡不夠寬廣。在如此現實環境，就嚐試以「政府之輔導原住民之方針」進行現有的資源、現有的資金、現有的原住民一起創造自己的機會。共同一起就業，共同創造無限的資源與人脈。

如何結合婦女：(如何組織她們)「清潔勞動合作社」百分之九十五都是一群婦女。因為我們有共同的需求，「要工作」、「要收入」、「養育我們的孩子」、「分擔家庭負擔」。(因為有的是單親，有的是離異者，有的是受暴者，有的因家庭貸款負擔重等等問題 ……)我們也與百分之三之漢人婦女一起工作。我們也讓百分之二的男性與我們參與工作，共創兩性的平等——分工、互助的工作結合。

目前我們「籌備原住民勞工婦女幹部」共同結合、彼此結合、共協原住民婦女的力量，邁向自己創業在「勞動合作社」，在「勞動合作社」建立自己的就業機會。換句話說：將在「勞動合作社」建立婦女自己獨立的工作定位。在獨立工作定位之前，我們要準備專業訓練與專業技術。更要學習、了解「主流社會」 的思考價值，並能「應對『主流社會』」的行為模式。

有限責任台北市原住民清潔勞動合作社

地點：台北市內湖區成功路二段 289 號 3 樓
電話：(02)2794-9099
傳真：(02)8791-9492

創立時間：民國八十六年五月二十五日

創立宗旨：

我們是一群遷居都市的原住民，散居在不同的(縣市)區域，從事清潔服務工作的女性與男性(老、中、少、青)。多年以來就存在，只是默默耕耘而不為人知。

● 信心的能力：

與邊緣人建立關係的能力。

轉變、爭辯的能力。

突破界限藩籬的能力。

自我突破：是「信心」。

●因為「信心」是沒有性別，是沒有國界，是沒有種族，是沒有階級的。

換句話說：「信心」是超越國界和種族的界限，也沒有階級的分別，它可以讓沒有力量的人結合在一起。

原住民族工作權保障法

90.10.12 立法院三讀通過

第一章 總則

第一條

為促進原住民就業，保障原住民工作權及經濟生活，特制定本法。本法未規定者，適用其他法律之規定。

第二條

本法之保護對象，為具有原住民身分者。

※第三條

本法所主管機關，在中央為行政院原住民委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣市政府。

本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，會同各目的事業主管機關辦理。

第二章 比例進用原則

※第四條

各級政府機關、公立學校及公營事業機構，除位於澎湖、金門、連江縣外，其僱用下列人員之總額，每滿一百人應有原住民一人：

一、約僱人員。

二、駐衛警察。

三、技工、駕駛、工友、清潔工。

四、收費管理員。

五、其他需具公務人員任用資格之非技術性工級職務。

前項各款人員之總額，每滿五十人未滿一百人之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，應有原住民一人。

第一項各款人員，經各級政府機關、公立學校及公營事業機構列為出缺不補者，各該人員不予列入前項總額計算之。

※第五條

原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，其僱用下列人員之總額，應有三分之一以上為原住民：

一、約僱人員。

二、駐衛警察。

三、技工、駕駛、工友、清潔工。

四、收費管理員。

五、其他需具公務人員任用資格之非技術性工級職務。

前項各款人員，經各級政府機關、公立學校及公營事業機構列為出缺不補者，各

該人員不予列入前項總額計算之。
原住民地區之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，進用需具公務人員任用資格者，其進用原住民人數應不得低於現有員額之百分之二，並應於本法施行後三年內完成。但現有員額未達比例者，俟非原住民公務人員出缺後，再行進用。
本法所稱原住民地區，指原住民族傳統居住，具有原住民族歷史淵源及文化特色，經中央主管機關報請行政院核定之地區。

第六條

各級主管機關、公共職業訓練機構、公立就業服務機構及本法涉及之目的事業主管機關，應指派人員辦理原住民工作權益相關事宜。
前項人員，應優先進用原住民。

第三章　原住民合作社

第七條

政府應依原住民群體工作習性，輔導原住民設立各種性質之原住民合作社，以開發各項工作機會。
原住民合作社之籌設、社員之培訓及營運發展等事項，應由各目的事業主管機關輔導辦理；其輔導辦法，由中央各相關目的事業主管機關會同中央主管機關定之。
第一項原住民合作社，指原住民社員超過該合作社社員總人數百分之八十以上者。

※第八條

原住民合作社依法經營者，得免徵所得稅及營業稅。但自本法施行之日期六年內應免徵所得稅及營業稅。

第九條

原住民合作社之營運發展經費得由各級政府酌予補助。
各級目的事業主管機關應定期辦理原住民合作社考核，成績優良者，應予獎勵，其考核及獎勵辦法，由中央目的事業主管機關會同中央主管機關定之。

第十條

各級政府應設置原住民合作社輔導小組，其職責如下：
一、為原住民講解合作社法及相關法令。
二、扶助原住民符合合作社法第九條之設立行為及登記種類之規定。
三、原住民合作社成立後，定期追蹤輔導合作社之運作。
四、為原住民合作社之長期諮詢機構。
五、其他有關原住民合作社之輔導事項。

第四章　公共工程及政府採購之保障

※第十一條

各級政府機關、公立學校及公營事業機構，辦理位於原住民地區未達政府採購法公告金額之採購，應由原住民個人、機構、法人或團體承包。但原住民個人、機構、法人或團體無法承包者，不在此限。

※第十二條

依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人數過一百人者，應於履約期間僱用原

住民，其人數不得低於總人數百分之一。
依前項規定僱用之原住民，於待工期間，應辦理職前訓練；其訓練費用應由政府補助；其補助條件、期間及數額，由中央勞工主管機關另以辦法定之。
得標廠商進用原住民人數未達第一項標準者，應向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金。

第五章　促進就業

第十三條
中央主管機關應設置原住民就業促進委員會，規劃、研究、諮詢、協調、推動、促進原住民就業相關事宜；其設置要點由中央主管機關另定之。
政府應鼓勵公、民營機構辦理原住民就業服務，提供就業諮詢、職場諮商、就業媒合及生活輔導。
第十四條
中央主管機關應定期辦理原住民就業狀況調查：各級主管機關應建立原住民人力資料庫及失業通報系統，以利推介原住民就業或參加職業訓練。
各級政府機關、公立學校及公營事業機構依第四條及第五條規定僱用原住民時，得函請各級主管機關推介。
第十五條
中央勞工主管機關得視需要鼓勵設立職業訓練機構，為原住民辦理職業訓練。
中央勞工主管機關應依原住民就業需要，提供原住民參加各種職業訓練之機會；於其職業訓練期間，並得提供生活津貼之補助。
中央主管機關對原住民取得技術士證照者，應予獎勵，以確保並提升其專業技能。
第二項之補助條件及數額，由中央勞工主管機關定之；前項之獎勵辦法，由中央主管機關定之。
第十六條
中央主管機關應依原住民各族群之文化特色，辦理各項技藝訓練，發展文化產業，以開拓就業機會。
第十七條
民間機構僱用原住民五十人以上者，得置社會工作人員，提供職場諮商及生活輔導；其費用由政府補助之。
前項補助辦法，由中央主管機關定之。
第十八條
原住民勞工因非志願性失業致生活陷入困境者，得申請臨時工作；其申請條件，由中央勞工主管機關定之。
第十九條
各級地方政府應配合辦理原住民就業促進之宣導。

第六章　勞資爭議與救濟

第二十條
原住民勞資爭議依據勞資爭議處理法規定辦理，但勞資權利事項與調整事項之爭

議，勞工當事人有三分之一以上為原住民時，有關勞工主管機關及本法各級主管機關指派之調解委員或仲裁委員之規定如下：

一、調解程序：主管機關指派三人，應至少一人為具有原住民身分者。

二、仲裁程序：勞資爭議處理法之主管機關及中央主管機關指派代表三人至五人，應至少一至二人為具有原住民身分者。

※第二十一條

原住民在工作職場發生就業歧視或勞資糾紛，各級主管機關應予以下列扶助：

一、法律諮詢。

二、提供律師及必要之訴訟費。

前項費用之補助辦法由中央主管機關定之。

第二十二條

直轄市、縣（市）政府依據勞資爭議處理法第三十條規定推薦核備之仲裁委員名單中，應至少一至五人為具有原住民身分者。

※第二十三條

中央主管機關應於原住民族綜合發展基本項下設置就業基金，作為辦理促進原住民就業權益相關事項；其收支、保管及運用辦法由行政院定之。

前項就業基金之來源如下：

一、政府循預算程序之撥款。

二、依本法規定所繳納之代金。

三、本基金之孳息收入。

四、其他有關收入。

中央主管機關辦理原住民就業服務及職業訓練事宜所需經費，得提工作計劃及經費需求，送就業安定管理委員會審議通過後支應之。

※第二十四條

本法施行三年後，各級政府機關、公立學校及公營事業機構僱用原住民之人數，未達第四條及第五條所定比例者，應每月繳納代金。但經依第十四條第二項規定函請各級主管機關推介者，於主管機關未推介進用人員前，免繳代金。

前項及第十二條第三項之代金，依差額人數乘以每月基本工資計算。

依本法應繳納之代金，經通知限期繳納而仍不繳納者，依法移送強制執行。

各級政府機關、公立學校、公營事業機構及依政府採購法之得標廠商僱用原住民人數，超出規定比例者，應予獎勵，其獎勵辦法，由中央主管機關定之。

第七章 附則

第二十五條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第二十六條

本法自公布日施行。

婦女新知

原住民婦女福利措施

一、原住民婦女可享有之福利措施

本會訂定之原住民福利措施，其中適用於原住民婦女之福利措施有：

（一） 急難救助－醫療救助：罹患疾病需住院治療，導致無法工作達一個月以上者， 生活陷於困境，最高補助二萬元。

（二）急難救助－婦女救助：原住民籍婦女因夫死亡、失蹤、因案服刑需救助者；獲遭受家庭暴力、惡意遺棄、性侵害者；未婚懷孕分娩、從事不良行業自願轉業尚未就業者，無法維持最低生活費用標準者給予救助，最高補助一萬元。

（三）急難救助－死亡救助：中低收入戶之家屬死亡無力斂葬者，最高補助兩萬塊。

（四）重大災害救助：因天然災害或職業災害等重大傷害，生活陷入困境者，負擔家計者死亡最高五萬元，重傷者最高三萬元。非負擔家計者死亡最高三萬元，重傷者最高一萬元。

（五）都市原住民生活輔導計畫－不幸婦女保護與少女保護與輔導，建立原住民婦女保護案件單一受理窗口及辦理婦女權益與防治宣導活動等

（六）法律訴訟救助：為維護生命財產安全及應有權益，提供原住民法律訴訟救助，最高補助二萬元正。

（七）職業訓練獎助

1、補助職訓學員生活津貼：參加政府主辦之各類全時訓練且滿一個月者，補助每人每月一萬二千元，最高十二個月，且兩年內不得重複申請。

2、原住民參加職業訓練生活困難補助金：家庭生活困難參加職訓達三個月以上者，補助三千或五千元。

3. 參加各執類技術士技能檢定合格取得證照發給獎金：甲級 10 萬元、乙級 5 萬元、丙級 1 萬元；學生及未參加職訓取得證照者發給獎勵金：甲級 5 萬元、乙級 2 萬 5 千元、丙級 5 千元。

（八）就業服務暨就業促進津貼

1 原住民求職免費專線（080066995）

2 各地區公立就業服務中心均接受原住民就業服務

3 設置原住民就業諮詢服務台：於基隆、台北、桃園、台中、高雄設置就業資詢服務台。

4 尋職津貼

（1）求職交通津貼：每人每次五百元，每人每年最多四次。

（2）臨時工作津貼：參考基本工資日給工資標準發放，每月最高給付 25 日，六個月為限。

（九）健保費補助

1對象：符合健保第六類第二目之保險對象且未滿二十歲及年滿五十五歲以上者。

2內容：健保費自付額全額補助。

（十）結核病患治療及治癒獎助金：結核病患者經治住院治療期間補助每月生活費一萬元;經治療痊癒者,可領獎助金兩千元。

（十一）就醫補助交通費：

1由醫療院所診斷需轉診者及結核病住院交通、居家安養患者就醫交通。

2範圍：台東、屏東、新竹、南投、嘉義、花蓮、宜蘭等就醫路程逾二十公里以上之原住民地區。每人每年補助十次，本島補助三百或五百（視離地區醫院遠近而定）居蘭嶼者補助全額機票費。

二、全民性婦女福利措施

另外，原住民婦女應享一般國民之福利權利，並受國家社會安全網之保障。因此原住民婦女福利措施還包括在一般婦女福利之範疇：

福利項目	福利內容	申請資格	申辦單位	備註
婦女緊急生活扶助	1每人每月補助最低生活費用一倍。政府單位提供其他項目之生活補助低於本計畫補助標準者，得補助其差額。 2每人每次以補助三個月為限；同一案情以補助一次為限。	1因夫死亡、失蹤、經法院判決確定需服刑六個月以上或因疾病傷害無固定收入，而其子女均無固定工作者； 2寡婦、離婚婦女、未婚媽媽及遭受家庭暴力婦女、因疾病傷害無固定收入者 3遭夫惡意遺棄、虐待或夫長期不負擔家計者 4被強暴者。 5未滿20歲未婚懷孕至分娩2個月者 6從事不良行業經強制習藝後擬轉業尚未就業者 7具上項1、2款情形者，其家庭總收入平均分配全家人口，每人每月在最低生活費2.5倍以下者 8具前項第3至6款情形者，需經調查屬實者	戶籍所在地之鄉鎮公所；申請資格第3、4、5、6款情形或其他特殊個案者由縣政府直接受理核發	
婦女緊急庇護	1婦女緊急庇護 2婦女法律問題諮詢服務 3心理輔導 4婦幼保護專線113	1設籍申請縣婦女及未成年女子 2遭遇家庭暴力或困難，有緊急需要者	縣府社會局、警政單位分駐所、派出所	

婦女新知

婦女訴訟律師諮詢補助	每人每次補助五萬元為限，以補助一次為原則，但實際需要經縣政府核准者，不在此限。	符合婦女緊急生活扶助、補助對象之第二款遭受家庭暴力婦女、第三款遭夫惡意遺棄或虐待婦女、第四款被強暴者、及「兒童少年性交易防治條例」第二十一條規定者	由戶籍所在地之鄉鎮公所轉縣府社會局核辦	應於提出或進行訴訟及律師諮詢事實發生後三個月內申請
婦女心理輔導治療補助	每人每小時補助500元，最高補助20小時；同一案情以補助一次為限。	符合婦女緊急生活扶助、補助對象之第二款遭受家庭暴力婦女、第三款遭夫惡意遺棄或虐待婦女、第四款被強暴者、	1由醫院或專業心理治療機構、相關福利機構團體社福中心提出申請 2縣政府經審核合於補助者，應即將補助款撥付申請單位並對申請案件建檔	
家庭暴力防治	1心理輔導 2法律扶助 3職業輔導 4二十四小時電話專線服務113 5家庭訪視與關懷 6緊急救援 7協助驗傷 8聲請保護令 9緊急安置 10加害人追蹤輔導 11被害人與加害人心理輔導	1凡遭受家庭成員間實施身體或精神上不法侵害之行為 2家庭成員包括 （1） 配偶或前配偶 （2） 現有或曾有事實上夫妻關係、家長家屬或家屬間關係者 （3） 現為或曾為直系血親或直系姻親者 （4） 現為或曾為旁系血親或旁系姻親者	縣府家庭暴力防治中心	

台灣原住民婦女就業座談會

參與人員名錄

	姓名	族別	代表婦女/服務單位	職稱
1	廖	阿美	加路蘭社團	幹部
2	黃	阿美	鹿野鄉公所原住民生活輔導	輔導員
3	林	阿美族	吉安鄉代表會	代表
4	林	阿美	豐濱教會	會長
5	曾	阿美	太巴塱教會	會計
6	李	布農族	花蓮縣卓溪鄉婦女會	秘書
7	余	阿美族	太巴塱教會婦女會阿美中會	委員
8	曾	德魯固	秀林鄉婦女會	秘書
9	宋林	排灣	正興社區理事會	義工
10	丁	排灣	正興社區理事會	秘書
11	林	排灣	正興村辦公處	代理村幹事
12	鄭	普悠瑪	普悠瑪區婦女會	區長
13	何	排灣	瑪家鄉淳山社區發展協會	理事
14	林	排灣	屏東縣滿州鄉石門村	
15	安	排灣	屏東縣原住民部落關懷協會	會員
16	連	排灣	屏東縣原住民部落關懷協會	理事長
17	柳	排灣	高雄縣原住民婦女成長協會	監事
18	戴	魯凱	高雄縣原住民婦女成長協會	理事
19	簡陳	排灣	屏東縣春日鄉公所	家政技士
20	高	排灣	來義鄉婦女會	常務理事
21	林	阿美	高雄縣台灣原住民就業促進會	執行長
22	蔡 (魯　　)	排灣	婦女就業永續工程皮雕班	學員
23	涂	排灣	屏東縣原住民婦女關懷協會	總幹事
24	馮	排灣	山地社區文化發展協會	會計
25	全	鄒族	阿里山郎達邦村特富野家政班	班長

婦女新知

26	陳	賽德克	財團法人天主教新事社會服務中心	就輔員
27	何	布農	仁愛鄉親愛村松林家政班	總務
28	鄭	泰雅	仁愛鄉代表會	代表
29	卓	泰雅爾	泰中婦女事工部	部長
30	吉	泰雅	剛畢業	學生
31	伍	布農	布農文化經濟發展協會	執行秘書
32	張	排灣		
33	程	布農	南投縣布農成長協會婦女理事	理事
34	馬	布農	南投縣布農成長協會婦女理事	理事
35	谷	布農	南投縣布農成長協會婦女理事	助理
36	孫	布農	南投縣布農成長協會婦女理事	埔里站長
37	松	布農	南投縣布農成長協會婦女理事	竹山站長
38	王	布農	南投縣布農成長協會婦女理事	望美站長/區域秘書
39	張	排灣	台中縣原住民婦女會	理事長
40	林	阿美	桃園縣都市原住民松年會	監事
41	林	阿美	桃縣都市原住民社會教育發展協會	會計
42	曾	阿美	台北婦女產業中心	助理
43	華	排灣	排灣族婦女會	會長
44	盧	魯凱	婦女新知基金會	義工
45	杜	布農	新事社會服務中心原住民就業輔導	輔導員
46	孫	阿美	社團法人台北市文山原住民發展協會婦女會	會長
47	林	阿美	阿拉巴灣文化與社會發展協進會	會員
48	陳	阿美	暖暖地區原住民生活教育協進會	會員
49	湯	排灣	中研院語言所	助理
50	黃	賽德克	台灣原住民文教基金會	執行長
51	楊	阿美	北市原住民清潔勞動合作社	社員
52	王	排灣	北市原住民清潔勞動合作社	社員
53	洪	阿美	北市原住民清潔勞動合作社	社員
54	陳	阿美	北市原住民清潔勞動合作社	社員
55	李	布農	台灣北區布農同鄉會	會長
56	林	德魯固	德 魯固族旅北同鄉會	幹部
57	宋	排灣	金峰鄉青溪婦女會	幹部
58	林	排灣		
59	黃	排灣	金峰鄉婦女會	理事長
60	王	阿美	天主教承德傳協會婦女會	會長

61	何	漢族	D.P.P.婦女發展部	主任
62	顏	漢族	D.P.P.婦女發展部	幹事
63	蔡	漢族	D.P.P.婦女發展部	幹事
64	葉	漢族	中正大學勞工研究所	研究生
65	枋	漢族	原聲報	編輯
66	陳		公訓中心	輔導員
67	嚴	漢族	台灣女人連線	執行秘書
68	曾		生命線	義工
69	吳	漢	文化大學勞工系	學生
70	游	漢	輔仁大學新聞系	學生
71	郭	漢	東吳大學社工所	學生
72	陳	漢	約克大學	博士候選人
73	黃		清雲技術學院	教師
74	陳		天主教	修女
75	彭	漢	中正大學勞工關係研究所	學生
76	陳	漢	中正大學勞工關係研究所	學生
77	何	漢		
78	劉	漢	世新社發所	學生
79	陳			
80	吳	漢		
81	Peter			
82	張			學生
83	簡	漢	輔大社工所	學生
84	曾	福佬		
85	闕	漢	奧克蘭大學原住民教育所	博士

婦女新知