

2018 全球工會第五屆世界婦女會議與會報告

報告人:王如蘭

全球工會每四年舉行一次世界婦女會議，2018 為第五屆，於 6/14-15 在英國利物浦舉辦，在此地舉辦有以下幾點意義；1.英國工會大會 150 周年；2.英國通過婦女有投票權 100 周年。本次婦女大會與 UNI 大會共同主題為**讓它發生「MAKING IT HAPPEN」**，為反映全球工會及婦女大會對全球勞工的承諾以及朝向實踐之路的行動。



本次女性大會有全球 160 個工會、231 位代表、總計 453 人與會。台灣為中華郵政工會及台灣公視 2 位代表與會，謹將婦女大會中所討論決議之六大主題：

1. 策略優先事項 Strategic Priorities
2. 兩性平權 Gender Equality Rule In UNI
3. 師徒制 Mentoring Program
4. 女性賦權 Powerful Women
5. 停止暴力 Stopping Violence
6. 未來的工作 The Future World of Work

以及個人與會心得與建議，向各位會員進行說明如後。



圖:本次會議現場



圖:中華郵政工會及本會兩位女性代表台灣與會

A. 策略優先事項 Strategic Priorities

儘管全球女性在各樣工作的參與率已近 50%，但男女之間依然存在機會、待遇和多方面的不平等，UNI 平權部門的使命是賦權給女性工作者，使他們在工會中有機會全程參與，去致力爭取工作場域中的兩性平等與權力均等。

2022 年將於加拿大多倫多召開第六屆世界婦女會議，在此之前於 2018-2022 年間，為了讓它發生「MAKING IT HAPPEN」，婦女大會希望 UNI 就以下事項優先進行。



圖:每一倡議均須經在場與會者舉牌投票



圖:個別進行倡議提案論述

1. 至 2022 年全球大會時，婦女參與 UNI 各組織的比例由原預計達成的 40% 提升至 50%。
2. 在多數團體協約中寫入防治性騷擾及暴力事項。
3. 強化師徒制以促進年輕女性的參與。
4. 為強化平等、公平，在工會組織或工作環境中進行相關倡議與活動，讓婦女有尊嚴地工作。
5. 要持續組織婦女進入各工會，進行女性賦權並同時強化工會力量。
6. 要持續提升工會中的婦女議題的能見度，同時促使工會成為社會變革的推動者。
7. 依性別觀點評估工作環境中的風險層級，並持續強化婦女的健康與福祉。
8. 擴大 UNI 對於全球各國家、區域、地方的婦女網路，為所有婦女提供協助。
9. 在未來 UNI 的全球工作中要強化女性觀點。

10. UNI 自身要實際提升並衡量在其組織內女性工作者的地位，而非形式上的作為。

UNIGU 主席 Ann Selin 在會議中的發言指出，婦女大會的目標除了為女性勞工發聲、爭取權利外，是希望將女性的問題提升層次，要解決的不只是婦女的議題而是人類的議題，此觀點在對於進行女性倡議的基礎是有所助益的。

B. 兩性平權 Gender Equality Rule In UNI

2010 年第三屆婦女大會在長崎召開時，當時在工會大會中的婦女代表僅占 17.3%，無法在全球工會執行委員會中有任何談判與決策權力，因此婦女的問題就無法受到關注。當年婦女大會即決議要在大會中的婦女參與與決策比例提高至 40%，並希望全球各工會也如此行。當時即展開了一項 40 for 40 的行動，希望獲得全球工會 40 位領袖支持婦女參與率提升至 40%，一旦有 40 位工會領袖簽屬，下一階段活動目標自動提升至 400 位工會領袖簽屬。

至今已將近有 400 位工會領袖簽屬本倡議行動，但是尚未達成 40% 的女性參與全球工會執委會或是管理委員會的目標。會中義大利與會代表說明在義大利的工會女性代表比例遠低於 40%，希望由全球工會先開始積極以身作則。

彙整各國代表發言，個人以為這個倡議要由基本層面來看，要提高婦女的參與基本上有許多基礎工作要先行，以日本為例，日本的女性工作比例遠低於男性，遑論結婚後的女性；同在亞洲的韓國工會代表也表示，在韓國工作權勢為由男性主導。在婦女工作比例無法提高的情況之下，要求參與工會決策比例的增加實為困難的目標，故應從保障婦女工作權、婦女基本工資保障、安全(防止暴力侵害)保障以及健康保險、家庭照顧等基礎工作先行之，方有可能達成全球性的 40% 女性參與決策權之目標。

C. 師徒制 Mentoring Program

為了希望各工會能持續的投資培力年輕婦女，提升員工權利並進一步能強化工會發展。2013 年，UNI 展開了師徒制計畫，以擁有能分析問題、解決衝突、承擔責任以及管理能力的一群人，在歐洲、美洲、亞太地區以及非洲，共 39 個國家、500 名女性，形成超過 230 個師徒傳承計畫，讓各類導師的經驗與知識得以傳承繼續。

超過 20 萬會員的澳洲 SDA 工會代表 Julia Fox 表示，師徒制能有效率提升年輕婦女的能力，發揮天賦，進一步讓女性在男性主導的產業內能有更多領導力，並且，師徒制是一輩子的師徒，能讓工會關係更為緊密。

馬來西亞銀行職員工會 (NUBE) 會員代表則進一步說明，在馬來西亞也盡可能地排除各類障礙，來培力青年女性，提升女性的能力與自性，形成有能力在工作及工會中進行「改變」的女性力量。

相對對照公視工會女性成為會員代表、參與理事會及理監事會的現況，女性成為會員代表的比例為 33%，參與理事會及理監事會中比例為 36%，未來只要鼓勵女性會員積極參與或增加理監事女性提名比例，應可達成前項全球婦女大會女性參與比例達 40% 的目標。惟本工會女性比例年齡多高於 35 歲以上，雖然此為基於基金會事業體之本質，但在此已知的環境因素下，如何積極鼓勵年輕女性參與工會事務、理監事如何進行經驗傳承，讓青年人更有知識、覺察、策略與行動，或可成為本工會下一階段的努力方向之一。

D. 女性賦權 Powerful Women

在全球，男女同工不同酬的情形相當普遍。需要採取有效措施，促進男女機會均等，縮小性別工資差距，賦予包括獲得權力和行使自主權的權益、讓婦女有相同的機會參與決策就是提升婦女利益的必要條件。沒有婦女的積極參與和將婦女的意見納入各級決策過程，就不可能實現平等、持續發展、形成社會凝聚力和和平的目標。

要進行女性培力為由五個部分組成，包括：婦女的自尊感；有權擁有選擇權和確定其選擇；獲得機會和資源的權利；在家或是在外都有權控制自己的生活；以及在國內和國際上能影響社會變革方向，創造更公平的社會和經濟秩序。而要達成女性培力的做法則需要由教育、培訓、提高女性認知與自信、擴大參與及晉身決策層級等階段。

英國工會代表發言指出，在英國，男女薪資的差異可以達到 44%，雖然可以用團體協約的方式提高女性薪資，但是其中還是有很大的努力空間，所以比較好的方式是藉由立法來加速兩性同工同酬。如果達成兩性平權，估計在英國可以帶來 1,880 億效益，但以時間來看，全球要實現兩性平權預計要 200 多年才能達成，實在是艱鉅的任務。

法國家樂福代表 Mathilde Tabary 坦言因為要兼顧職場與家庭，所以女性工作發展有透明的天花板，女性要如何突破這看不到的天花板，則是要由女性培力與有決策權來達成。

但是因為女性培力的議題已經在婦女會議中討論已久，所以也有代表上台吐槽，建議婦女會議應該要趕快「行動」，而不是一直讓各國盍各言爾志，要在反暴力、反性騷擾、工作平權...等展開實際作為，方能在四年後的婦女會議中展現成果。

E. 停止暴力 Stopping Violence

工作中的暴力是對人的尊嚴、安全、健康和福祉構成威脅，男性與女性都有可能在工作上遭受暴力侵害，但有研究顯示，女性往往比男性更容易受到傷害，而且受到的影響要大得多，尤其是在工作場域的性騷擾。但是女性受到的暴力不止於此，尚包括，在不穩定的經濟社會環境中，女性被脅迫進行賣淫或是在家庭中遭受暴力或被強制墮胎；以及在戰爭中對婦女的暴力行為等。

阿根廷代表激動的上台發言表示阿根廷眾議院通過將墮胎除罪化的法案，下一步將送交參議院表決。在墮胎合法化之前，阿根廷每年進行數十萬次非法墮胎，數萬女性受到嚴重感染而住院甚至死亡。一旦墮胎合法化，婦女的將雍有更多自主權與免於受暴力脅迫之威脅，在場所有與會代表均起立鼓掌並呼喊 Making It Happen, Yes We Can 表示樂見全球婦女權益有所保障與提升。

大會主席表示從立法方式解決暴力問題通常就是訂立兩性平權法或反歧視法，而在企業中則是以另外立訂團體協約(或公約)方式進行。婦女大會將持續參與各國家與工會的各项反暴力活動，以及推動簽訂工作場域中反性騷擾協約等各项行動，希望見到更多阿根廷的例子發生，讓女性能免於恐懼與各式暴力的威脅。

F. 未來的工作 The Future World of Work

AI 人工智慧、機器學習與機器人等技術創新已經對社會的許多方面產生了影響，我們可以看到 Amazon、Google、Uber 等新商業模式出，未來科技勢必會對工作造成革命性的影響，改變傳統的工作關係，創造新的工作形式，對於婦女而言，有可能因此造成更大的性別數位鴻溝。

但是我們希望科技的進步能發揮正面的效果，經由通過適當的政策和教育，使用正確的工具和策略，讓婦女能經由分享資訊、主動動員、爭取權益，進而改善勞動條件。

個人與會心得與建議

為期兩天的女性大會，為就上述六大議題由會員代表登記發言，並請所有在場代表以舉牌方式表示是否支持該議題進入 17 日開始之 UNI 大會中討論。在場可以了解各國女性議題及女性工作權方面發展之現況、面臨之困難、以及婦女大會欲提出之解決方案。在場與會可直接自我對照台灣或是台灣公共電視的女性權益與保障實屬全球平均之上，但整體仍為一形式上的確認程序，對於 UNI 在各會員國、各下屬工會所進行之實際行動與努力，因時間與議程之安排，較無法於婦女大會中呈現。

建議本會應參與區域型(UNI APRO)的討論會議，得以較充分了解 UNI 因應各區域工作型態、兩性權益、師徒制等欲實際執行之行動方案，或是參與與本會業務相關之傳播類等委員會討論，或更有可能直接討論台灣甚至是屬於傳播業之公共電視的工會所面臨之議題。

以目前公視之工作權益而言，依全球婦女大會中所討論的六大重點項目，在兩性平權、女性賦權與停止暴力上，均無性別上的差異，並於本次參與婦女大會的過程中，藉由各國代表發言可得知台灣公視的婦女權益甚至可謂之在於全球數前段班的態勢。但對於師徒制傳承的內容與作法、如何學習各國之成功方案，以及積極培養在未來工作環境中不分性別之青年人才，為我公視工會需要加以強化規劃與執行之課題。

若未來公視工會將持續參與 UNI 相關會議，建議就上述相關議題進行行動方案之思考與規劃，並就相關執行過程、發現或結論提至各類會議上進行報告或討論，讓台灣公共電視工會能在 UNI 各級會議上發聲。藉由另一方式，讓世界看見台灣。