黃美鳳 | 事工幹事

同酬共濟——性別公義的再思

初踏足神學院時，筆者與婦女神學相遇，曾經與一些學長談及聖經中的教母——如何按其「女性身分」領受上主的教導，但總聽到學長們冷淡的回應：「寧可學習保羅也不要跟那些受罪的婦女學習，單看舊約聖經所提及的婦女不是跟別人爭風吃醋，如撒萊和夏甲；就是為人妾侍慘遭枉死，如士師記中利未人的妾。這些觸目驚心的片段，少在講壇上出現為妙。」是無力感早已令姊妹們放棄深究女人在信仰中的位分？作為女人在性別不公的歷史傳統掙扎過來，確實承受了不少挫折和委屈，當中所發出的深層疑惑是，到底一位被歷代傳統形容為男性形象的上主，如何讓女性身分的姊妹體現救贖的福音？當身邊的女性仍然處於受剝削或被遺忘，教會所見證的上主是否缺席？沈默？

上述的舊約故事被婦女神學家翠寶（Phyllis Trible）稱之為「恐怖的文本」。恐怖之處不單是受苦的本身，而是因此令信徒卻步，甚或有意無意遺忘了這些婦女的受苦處境。當深究婦女受苦及受剝削的故事，往往發現潛藏的「制度化的排斥」，當中的排斥元素並非純粹源於宗教信仰，更大程度是來自傳統男尊女卑的意識形態，認定婦女應當為家族犧牲個人的福祉；這排斥的元素已植根於制度之內，內化為理所當然的常態。如撒萊因年老及生產能力下降，順理成章地遭父權社會的嫡系承繼制度所排斥；而夏甲亦因此而受奴役及剝削，展示了不公義制度的延伸。

今天的女性仍然處於「同工不同酬」的偏差對待，根據香港政府統計處去年第二季公布，本地僱員的工資中位數是11,500元，男性比女性高出三成。有論者指男女工資不同是基於兩性教育水平的差距所造成，尤指中年的管理階層多由較高學歷的男性擔任。但該論述卻未有深究女性教育水平偏低的成因：大部份中年女性在初中階段正值七十年代，當時香港尚未推行九年免費教育，大部份女孩為家庭犧牲了學業和前途（參蔡寶瓊統籌：《晚晚6點半——七十年代上夜校的女工》，香港：進一步多媒體，1998）；而聘任制度按學歷不看資歷，經驗不被重視，迫使她們的犧牲延續至今。女性的犧牲並非偶爾發生於某個地區的不幸，而是備受國際社會關注的人權議題。早在1951年國際勞工大會通過訂立第100號的《同酬公約》，表明了男女同工同酬是國際社會所認同的基本權利。按照《經濟、社會與文化權利國際公約》的第七條有關「公允工資和同工同酬」的規定，香港作為締約國有責任遵守及落實執行同酬的政策。

教會如何面對傳統意識形態框架下所設置的制度化排斥與不公？教會需要檢視在信徒培育、教牧待遇及進升機會等機制內是否仍存在「男主女輔」的結構。若教會以缺席或緘默待之，只會重覆製造恐怖文本的現代版，讓女性繼續強忍不公義的對待及剝削！長久以來婦女團體在有限的資源上推動「性別觀點主流化」為社會制度提出更新的框架，教會又如何彰顯昔日上主與婦女同行？去年十月底，基督教協進會為香港教會使命諮詢會進行籌備會議，筆者有幸與一群女性主義神學科的教授和畢業生共同籌辦「姊妹論壇」，進行交流並制定《三八行動綱領》（詳情請登入本會網址）。當天約有三十多位來自不同宗派的女男教牧及信徒領袖出席，相互交流婦女在教會及社會的處境與出路，從「性別公義」的角度為性別觀點主流化的政策框架，提供適切的牧養思考及神學論述基礎，這些資源都有助信徒重新發現上主在女性身上的美意。