

婦女運動、女性主義、婦女史研究 ——從席爾斯公司的性別歧視案談起

俞彥娟*

一、前言

美國的婦女運動，從十九世紀中葉爭取婦女投票權開始第一波，歷經一九二〇年的勝利，三〇到五〇年代的沉寂，和一九六〇年代民權運動所帶動的第二波，迄今已有一百五十年歷史。婦女運動（women's movement）的影響深遠，女性主義（feminism）及婦女史研究（women's history）即為婦女運動發展下的產物，因此三者關係非常密切，彼此互相影響，互相運用。然而，婦女運動、女性主義，和婦女史研究有其基本的差異性，雖然都是以美國的婦女為中心，卻有不同的使命。這點常被忽略，所以易被混淆與誤用。本文將以席爾斯公司的性別歧視案為起點，討論婦女運動、女性主義，和婦女史研究間的關係，並展望未來的發展。

所謂席爾斯公司的性別歧視案是：美國平等就業機會委員會（Equal Employment Opportunity Commission, EEOC）¹控告席爾斯公司（Sears, Roebuck and Company）僱用員工時有性別歧視（sex discrimination）。平等就業機會委員會是美國聯邦政府根據一九六四年的民權法案第七章（Title VII of the Civil

* 中央研究院美國文化研究所助理研究員

¹ 此處沿用焦興鈞之譯名，見焦興鈞，〈美國勞工法上就業歧視問題之最新發展〉，《美國研究》，第二十卷第二期（民國七十九年六月）。

2 婦女運動、女性主義、婦女史研究

Rights Act of 1964) 設立的。²從一九七〇年代起，負責監督及調查美國各大公司的僱用員工狀況，一旦發現種族、膚色、性別、年齡，宗教等歧視情形，³就督促該公司實施積極糾正歧視待遇方案 (affirmative action)。⁴席爾斯公司是美國最大的一家連鎖百貨公司，在一九六八和一九七三年曾經受到平等就業機會委員會糾正而實施積極糾正歧視待遇方案，加強招募女性及有色人種男性工人，並且訓練他們，讓他們參與傳統上不屬於他們做的工作。雖然如此，一九七九年平等就業機會委員會發表的調查報告卻顯示這些積極糾正歧視待遇方案成效不佳，對席爾斯女性員工的薪資以及實際地位之改善有限。平等就業機會委員會於一九七九年提出告訴，控告席爾斯公司僱用員工時有性別歧視。⁵法院直到一九八四年九月才開始正式審理此案。⁶一九八六年，法官約翰·諾德伯格

² Office of the Federal Register, National Archives and Records Administration, *The U.S. Government Manual*, 1987-88, pp. 528-29.

³ 一九六四年的民權法案第七章禁止雇主因受雇者之種族、膚色、宗教信仰、性別、或原始國籍等因素，而在雇用和薪資上有任何歧視。詳見焦興鎧，〈美國勞工法上就業歧視問題之最新發展〉，《美國研究》，第二十卷第二期（民國七十九年六月），頁五九～六〇。

⁴ 見 Sandi E. Cooper's "Introduction to the Documents" in "Women's History Goes to Trial: EEOC v. Sears, Roebuck and Company," *Signs* 11:4 (Summer 1986), 753. 此處沿用焦興鎧之譯名，見焦興鎧，〈美國勞工法上就業歧視問題之最新發展〉，《美國研究》，第二十卷第二期（民國七十九年六月）。

⁵ 席爾斯公司因此事向法院提出告訴，控告聯邦政府無權設定平等工作權原則。一九七九年，法官瓊·葛林 (June L. Green) 駁回此案，確立政府有促進就業平等的權利。而且，席爾斯公司的公然挑戰聯邦政府的權利，被一般人認為只是在政府尚未控告他們之前企圖先爭取大眾同情的手段而已。見 "Women's History Goes to Trial: EEOC v. Sears, Roebuck and Company," *Signs* 11:4 (Summer 1986), 754. Edward Cowan, "Sears Loses Its Suit over Job-Bias Rules," *New York Times* (May 16, 1979), A1, A18.

⁶ 平等工作權委員會早在一九七九年提出 (file) 訴訟，但是直到一九八四年才開始審理，史家蜜克曼 (Ruth Milkman) 認為是對雷根政府打擊各種歧視不力

(John A. Nordberg) 判決平等就業機會委員會敗訴，因為平等就業機會委員會無法證實席爾斯公司確實有性別歧視。

在這個法律訴訟案中，平等就業機會委員會指控席爾斯公司的性別歧視有兩類。第一，高佣金銷售工作 (high commission sales) 大多由男性員工擔任。所謂高佣金銷售工作，是負責銷售高價位貨品的工作，因貨價高而佣金高，這種銷售員的收入因而比其他銷售員高。第二，男性與女性同樣擔任主管工作時，女性卻拿比較低的薪水。對於第一類指控，⁷ 席爾斯答稱女性喜歡從事傳統上女性做的工作，她們志願去銷售女性熟悉的產品，而不願與男性競爭銷售男性常銷售的產品。平等就業機會委員會提出一系列統計數字來說明席爾斯公司的女性申請工作、被聘用以及工作分配等狀況，以此證明席爾斯有性別歧視之實。席爾斯則認為委員會提出的統計數字不足以證明有性別歧視。⁸ 此外，席爾斯公司請來一位美國婦女史家助陣，平等就業機會委員會也請來另一位婦女史家對抗。這項美國婦女史上的大辯論在兩位著名的婦女史學家加入後正式展開。

首先是哥倫比亞大學 (Barnard College, Columbia University) 歷史學教授羅薩琳·羅森伯格 (Rosalind Rosenberg) 為席爾斯公司作證；接著是霍夫特拉大學 (Hofstra University) 歷史學教授愛俐思·凱哈瑞斯 (Alice Kessler-Harris) 為平等就業機會委員會發表證詞。兩人同為著名的美國婦女史學家，也都是女性主義者 (feminists)，採用的是類似的史料，⁹ 卻達成相反結論。

的一個反彈。見 Ruth Milkman, "Women's History and the Sear Case," *Feminist Studies* 12:2 (Summer 1986), 375-400.

⁷ 因為兩位史家提出的證詞只討論高佣金工作的現象，所以本文不討論主管工作的不公平現象。

⁸ 有關統計數字的討論詳見 Ruth Milkman, "Women's History and the Sears Case," 380-83.

⁹ 羅森伯格採用凱哈瑞斯所著書中許多史料，詳見 "Women's History Goes to Trial," *Signs* 11: 4 (Summer 1986), 758-59.

原因何在？到底誰對誰錯？是治史的態度差異，還是對婦女運動和女性主義有不同的詮釋？以下先就兩位學者的證詞作一比較分析，進而引申此案的討論來探討美國的婦女運動、女性主義，以及婦女史研究的相關問題。

二、席爾斯公司性別歧視案所引發的婦女史大辯論

平等就業機會委員會認為席爾斯公司在雇用員工時，多聘男性員工銷售高佣金商品，是性別歧視的證據；而席爾斯則將此一現象解釋為女性員工的自由選擇，與公司的雇用政策無關。婦女史家羅森伯格應邀為席爾斯公司提出證詞，她引用歷史事實，證明婦女一向是採取這種以家庭為第一優先的態度，即使外出工作也是做傳統上女性做的工作，所以席爾斯公司發生的高佣金產品銷售員多為男性的現象，是歷史發展的必然，不是席爾斯公司雇用政策有性別歧視。同時，平等就業機會委員會邀請另一位婦女史家凱哈瑞斯來為他們作證。她則認為羅森伯格的論點是倒果為因，她認為雖然強調女性家務責任的觀念仍存在，但是只要有機會，婦女也會參與傳統上非女性做的工作，所以女性沒有參與某些工作的現象是女性一向受到歧視的「結果」。¹⁰學術界對這兩位同僚將其歷史專業知識用於法庭作證則反應激烈。到底他們雙方提出的證據和論證是什麼？歷史學界對他們的作證行為以及論證有何意見？以下做詳細討論。

（一）羅森伯格的立場：支持席爾斯公司

羅森伯格認為平等就業機會委員會所主張「男性與女性對工作有完全一樣的興趣和動機」的基本假設是錯誤的。她認為歷史事實證明男性與女性對工作有不同的興趣與期望。在一九八五年三月十

¹⁰ Carol Sternhell, "Life in the Mainstream: What Happens When Feminist Turn Up on Both Sides of the Courtroom?" *MS* 15 (July 1986), 50.

一日的書面證詞中，她說：

從歷史來看，男性與女性對工作本來就有不同的興趣、目標和動機……。因為傳統上操作家務和照顧小孩一直影響婦女的就業能力，即使在今天，許多婦女選擇工作時仍以能完成家務為優先，對出外工作賺錢，提高經濟能力視為次要。……歷史事實證明，男人與女人的工作期望是不一樣的，對於他們想做的工作，喜歡販賣的東西，以及參與工作時間的長短，男女是有不同想法的。若是把這些自然因素當成席爾斯公司有性別歧視的證據就太天真了。¹¹

現在我們來看羅森伯格如何論證兩性具有不同的工作興趣與動機。羅森伯格認為兩性之所以有不同的工作興趣與動機的原因在於男性與女性有不同特質。男女這種特質差異是由美國的歷史、社會、文化塑造出來的。美國婦女從小被訓練要具有女性特質，長大後能做個好母親教養下一代。男性從小被教導成要有侵略性、競爭性，而女性卻被教育成不要有競爭心，要學習去維繫人際關係。於是男性被塑造成喜歡追求政治自由、參與經濟活動、以及具有強烈競爭性。女性則被教導成為一群有愛心、無私、無我的人，做為穩定社會的基層力量。這種婦道（womanhood）觀念經由書本、玩具、廣告、電視、電影，以及其他傳播媒體傳達給所有的人。父母、老師與同輩之間也直接或間接地加強這個觀念。因為這樣的影響與訓練，婦女於是把操持家務當成她們最主要也是最重要的責任。

羅森伯格認為以上所述的傳統婦德觀念，使婦女在選擇工作時比較保留。因為有家庭的責任，女性通常只能選擇上班時間短或是上班時間有彈性的工作。而且，婦女通常預期到結婚後必然因照顧小孩及家務而耽擱工作，所以年輕時及平時投資在受教育與工作上

¹¹ “Women’s History Goes to Trial,” p. 766.

的時間與精力比男性少，因此也限制了女性的工作機會。此外，男性除了在受教育與事業上投入較多的時間與精力外，還把出外工作賺錢做為他們對家庭的主要貢獻，甚至以此豁免家務的分擔。女性則因傳統女性以家為重的觀念，覺得照顧家庭比出外工作賺錢更為重要。當婦女參與工作時，這套傳統的顧家觀念也會影響女性的工作態度。雖然男女都能從工作中獲得滿足與肯定自我價值，但通常男性更能從工作中瞭解和找到自己的形象，女性則多半從妻子與母親的角色中來找尋自己的形象。概括言之，男性比較注重競爭，女性比較注重和諧。男性因為從小的訓練，較有領導能力，能夠從事競爭激烈及具有侵略性的工作。女性則傾向於從事較穩定、競爭性較小的工作。所以女性若是參與男性的工作，通常會遭遇別人懷疑的眼光，懷疑她們是否有能力完成工作。這種男女對自我認識及自我期許的差異，造成女性進入傳統男性工作的困難。¹²

羅森伯格並以歷史事實來證明美國婦女以家為重的觀念影響婦女的就業選擇。從十七世紀殖民時期開始，美國的農業家庭實行兩性分工合作。十八世紀末美國走向商業化，許多家庭副業逐漸企業化，很多工作由家庭轉至工廠，而從事這類工作者往往是原來在家庭中做這類事情的婦女。直到二十世紀初，只有少數婦女（尤其是已婚婦女）願意接受這種內外兼顧的雙重負擔——既要照顧家務，又要出外工作——所以寧願在家不願出外工作。除非遇到經濟困難、離婚、或是寡居，才不得不勉強為之。一九〇〇年的就業婦女多數是年輕未婚女子，她們大多是家庭幫傭、工廠工人及百貨公司職員，而且多數在結婚以後就離職。事實上，很少婦女能夠並且願意承擔這種既做母親與妻子，還要適應外界對工作要求的雙重壓力。一九三〇年代的經濟恐慌更加強社會反對已婚婦女就業的聲浪。然而到了第二次世界大戰時，因經濟擴張、節育觀念普及與節育方法簡單化、家事處理現代化、工作時數減少以及非全職工作機會增加，

¹² *Ibid.*, pp. 762-64.

已婚婦女參與工作的人數遂與日俱增。到了一九八〇年時，已有超過百分之六十的已婚且有學齡子女的婦女外出工作。但是，儘管婦女外出工作的人數逐漸增加，她們仍然堅守在家相夫教子的傳統使命。¹³傳統的婦德觀念依舊影響婦女的就業選擇。

羅森伯格並舉出下述的研究來證明是社會、歷史和文化差異造成男女選擇不同工作的主因。路易斯·郝（Louise Kapp Howe）曾經在一九七〇年代早期訪問過一些從事銷售工作的婦女。其中一位參加女性工會組織的婦女提到，女性銷售員害怕進步，並且擔心工作太賣力會嚇倒男性。另有些女性不喜歡銷售高佣金商品，因為她們認為這有強迫別人購買不需要的物品的感覺。此外，路易斯·郝還訪問一家實施積極糾正歧視待遇方案的百貨公司。一位負責人事的女性主管解釋為什麼男性銷售員多在高佣金商品部門而女性卻在低佣金部門時表示，應徵大型產品銷售工作的大部分是男性，女性則大多應徵類似收銀員的工作，或是出售輕軟的商品如衣服之類的。即使公司提供不同類型的工作給婦女員工，她們也沒有興趣去做。¹⁴

儘管近來美國人在生活方式及態度上的確有很大的轉變，羅森伯格認為美國當代的婦女運動影響有限，大多數的美國人仍保有傳統家庭觀，只有少數受過大學以上教育的人有平等婚姻關係的觀念，也只有這些女性能免於家庭的負擔。這些都說明了社會、文化和歷史因素造成男女的差異，使得男女很自然地依其預塑的興趣與偏好選擇工作。

所以羅森伯格認為席爾斯公司只是讓女性售貨員做她們喜歡做的工作，男女分別銷售不同產品的現象並不能作為性別歧視的證據。

（二）凱哈瑞斯的立場：支持平等就業機會委員會

針對羅森伯格為席爾斯提出的證詞，平等就業機會委員會請到

¹³ *Ibid.*, pp. 759-61.

¹⁴ *Ibid.*, p. 765.

另一位婦女史家凱哈瑞斯提出不同的看法。凱哈瑞斯以為雖然婦女以家為重的傳統家庭觀一直普遍存在，但只要有機會，婦女必定努力參與各種工作。對於羅森伯格提出的歷史事實，凱哈瑞斯認為歷史事實並不能證明婦女「不願」做高薪工作，以及婦女「不能」應付壓力、競爭和危險。相反地，凱哈瑞斯認為這個「女性特質」的說法是個錯誤觀念，而且這個錯誤觀念一直被資方利用做為控制女性勞動力的藉口。凱哈瑞斯認為羅森伯格所說的「自由選擇」其實只是讓婦女在「有限」的工作機會中「自由」挑選，並不是從所有工作中去選。

凱哈瑞斯從勞動力結構的角度來看男女對工作觀念的差異。她認為勞動力的結構是建築在社會對勞工的需求和對勞工本身的角色期望的互動上。所謂婦女對工作的期望只是外在社會壓力在婦女身上的投射。在工業社會，各公司、工廠老闆的用人政策成為這類壓力之主要來源。這些人以他們對女性的主觀觀念為標準，提供他們認為適合女性的工作給女性。女性只好從這有限工作機會中去選擇，因此女性只能從事某些行業或某種工作。這種現象使一般人（包括女性自己）都相信女人具有某些特質，並因此認為女性只適合某些工作。¹⁵現在大家所公認的女性特質，事實上是受到資方調配勞動力的動機所影響，女性是否真有這些特質是值得商榷的。所以凱哈瑞斯認為研究職業婦女時，應該要研究婦女在這種被限制的情況下的工作選擇，而不是只去研究提供工作的老闆們心目中，婦女會做什麼和不會做什麼。例如在十九世紀末期的美國西部，雖然男女都認為女性的天職是家務，事實上西部婦女仍要從事耕田、照顧牲口等粗重田野工作。另外，黑人及移民婦女在長期需要工作來改善生活的壓力下，顧不了女性依附家庭的觀念而積極出外工作。這些雖然只是例外，卻也是婦女參與工作的事實，且與傳統女性特質的

¹⁵ *Ibid.*, p. 768.

說法不合。¹⁶

凱哈瑞斯同樣也以歷史事實來佐證。凱哈瑞斯雖然同意美國與其他國家一樣——男性與女性有一個大致分工的說法，但卻認為分工方式隨著時代，地區而有所不同。例如，在十九世紀前半葉，美國北方紡織業都是清一色的女性勞工，因為當時的男性有其他工作可做。可是等到十九世紀後半，紡織業南移，參與工作的則大多是男性。同樣情形也發生在印刷業，殖民時期大多由女性從事，等到都市化後，印刷業遷移到都市，男性又占領此項工作。此外，在相同地區，不同時間，男女也做相同的工作。當愛爾蘭移民在一八四〇年代及一八五〇年代大量湧入美國時，這些男工照樣在紡織業工作。一八八〇年代婦女代替男性成為電話接線生，一九四〇年代女性取代男性成為銀行出納員。不僅如此，男性與女性也常常應實際需要同時做相同工作。殖民時期，男女共同在田野工作，也一起承擔家務。第一次世界大戰後，男女同時做街車車掌及郵差，二次大戰後又一同開計程車。由此種種例子看來，男性與女性的分工並不是絕對的，而是有彈性並且應社會需要隨時改變。¹⁷

凱哈瑞斯更進一步解釋性別分工的觀念如何隨著多變的社會需求而變化。從工業革命到今天，提供工作的資方都是利用「女性屬於家庭」的觀念來控制婦女勞動力，還宣揚婦女擁有某些特質，來限制婦女在勞動市場的表現。資方選擇性地利用特質的說法來配合整體的勞動力需求，由此也說明這些女性特質說法的存在並不表示女性真有此特質，而只是顯示資方利用這種說法做為調節勞動力的利器。例如，一九一七年銀行業因員工短缺，為了吸引女性從事銀行事務員以及低級主管的工作，他們於是說，女性的細心、靈巧以及直覺的判斷力，最適合處理金錢和文件。到了一九三〇年代，因為經濟衰退，男性員工願意回到銀行工作，銀行業者便改變說法，

¹⁶ *Ibid.*, p. 771.

¹⁷ *Ibid.*, pp. 768-70.

說不能聘用女性，因為女性不精於數字所以不能當出納員，以及大眾不會接受由女人來處理他們的鈔票。而在一九四一至一九四四年間，銀行再次面臨員工短缺時，卻又開始僱用女性出納員，所持的理由是婦女擅長於和大眾打交道，故是最理想的出納員。¹⁸ 這些事實充分證明了男女的分工方式其實是依社會需求而變，而不是依性別特質的差異而變。

歷史事實也說明女性自己亦不受傳統婦德觀念的束縛。雖然大部分不需要工作賺錢的婦女接受傳統婦女觀念，但當女性被允許參加新工作後，就業女性逐漸增加，參與工作的種類越來越廣時，傳統女性角色的觀念並未成為婦女外出工作的阻力。¹⁹ 例如內戰期間因預算刪減，男性不易聘僱，財政部（Treasury Department）招募了許多女性職員。反對者譏笑此舉會使女性無性化（unsex women），但參與工作的婦女並不退卻。又如第一次世界大戰期間，也是因為男工短缺，許多城市僱用女性為街車車掌。雖然反對者認為婦女不宜拋頭露面在外工作，而且認為接觸大眾會使女性道德淪落，女性車掌卻反駁說這個工作比做家事好，收入也高。到了一九一〇與三〇年代間，在爭取婦女投票權之同時以及之後，婦女爭取進入房地產業以及保險業。兩次大戰期間，婦女接受訓練，接手戰時的生產工作。此外，一九七三年婦女大量成為電話公司的線路架設工人及保養工人，就是因為電話公司開放給女性參與。同樣在一九六〇年代末期，因為機會開放，有許多婦女進入商界、法律界、以及專業學校。²⁰

再看一九三〇年代的例子。當時經濟不景氣，社會的趨勢是鼓勵婦女不要外出工作，回到家庭。許多婦女也表示她們不贊成已婚女性出外工作。雖然如此，已婚女性出外工作的人數在三〇年代就

¹⁸ *Ibid.*, p. 770.

¹⁹ *Ibid.*, p. 771.

²⁰ *Ibid.*, p. 772.

增加了百分之五十。這個例子證明無論是輿論壓力或是女性自發的表態，皆不足以代表婦女真正的作為以及她們在工作上的表現。類似的現象也發生在一九五〇年代，即使婦女與公眾的聲音都傾向於女性應該做家庭主婦，婦女出外工作的人數卻仍大量增加。由此更可確定婦女的家庭觀念與婦女對工作的期望與動機是應該分開討論的。所謂婦女特質的說法，並無歷史事實之依據。

凱哈瑞斯認為歷史事實證明只要提供工作機會給女性，她們從來沒有放棄過。當工作機會不再時，社會往往用「女人的天職在家庭」的觀念來解釋她們無法完全參與世界的現象。所以，沒有女性參與的工作只表示這個行業沒有給女性工作機會，而並不表示女性不願意去做或沒有能力做。何況，也沒有具體證據證明婦女存心逃避有風險的工作。反而有婦女選擇去做危險的工作，例如在第二次世界大戰期間，婦女捨洗衣工作轉去玻璃工廠，只因後者的薪水較高。²¹

凱哈瑞斯以為，婦女只對特定工作有興趣的現象，顯示婦女只能對現存可做工作表達興趣，以及資方以他們對女性的觀念和假設來決定適合女性的工作。這足以證明資方在提供工作和用人時有性別歧視。此外，凱哈瑞斯認為美國婦女針對勞動市場的性別歧視進行不斷抗爭，也可證明性別歧視確實存在。從一八四八年第一波婦女運動就以經濟問題為主要訴求，自此又不斷有對工作機會不均和工資不平等的抗爭。另外，六〇年代通過同酬法案（The Equal Pay Act）及民權法案禁止性別歧視，七〇年代婦女反對歧視的聲浪最為強大，可見婦女的參與工作已造成影響力。尤其重要的是這種覺醒並不限於受過高等教育的婦女，而是普遍存於任何有工作經驗的婦女心中。

凱哈瑞斯總結，史實證明雖然有婦女以家為中心的傳統家庭觀存在，但相當多婦女有能力並願意參與任何工作，接受任何工時。

²¹ *Ibid.*, p. 775.

至於某些所謂「非傳統」女性工作沒有女性參與者，只能解釋為資方用人的不當政策、不審慎態度以及個人好惡，這種現象正是性別歧視的本質。

(三)學術界的反應

羅森伯格和凱哈瑞斯各為席爾斯公司和平等就業機會委員會提出證詞後，學術界對此一片譁然。大多數是支持凱哈瑞斯而批評羅森伯格。一九八五年十二月，哥倫比亞大學（Columbia University）舉辦的「婦女與社會研討會」（The Woman and Society Seminar）就大肆抨擊羅森伯格，沒有一點支持她的聲音。²² 這個會議邀請兩位提出證詞的當事人分別解釋在席爾斯公司案的角色和立場。與會約有一百五十位支持女性主義的學者，當時曾有人建議會議發表共同聲明譴責羅森伯格，但大會並沒有這麼做。然而，同年的十二月下旬，美國歷史學會（American Historical Association）在紐約（New York）召開年會時，歷史專業婦女協調委員會（The Coordinating Committee of Women in the Historical Profession, CCWHP）通過決議案，表達他們的意見。決議案的部分大意如下：

我們對於席爾斯公司與平等就業機會委員會的訴訟案所引發問題表達嚴重關切。在一九八四到一九八五年的審理中，有一位著名學者為席爾斯公司提出沒有性別歧視的辯護…。我們希望大家能注意下列的問題。(一)做為一個學者兼女性主義者應該為婦女運動擔負什麼責任？(二)用一套其他專業團體的道德原則來規範崇尚女性主義的學者是不是恰當？(三)婦女以家為重的觀念與婦女參與工作到底有什麼關係？此外，我們相信，身為一個接受女性主義的學者，我們有

²² Ruth Milkman, "Women's History and the Sears Case," p. 391.

責任要阻止學術被利用來做為侵害婦女爭取平等的工具。²³

這項決議案雖未明白指名道姓，但任何人都看得出是指責羅森伯格。

加州大學的凱薩琳·史克拉（Kathryn Kish Sklar）亦是反對羅森伯格的學者之一。她對於學者利用學術知識，使婦女運動者多年為改善婦女地位的努力成果因而倒退感到懊惱。她認為「現在在學術界的婦女都應該感激過去二十五年來婦女運動者的努力。」史克拉也指出，「歷史學是一門藝術，也是一門科學，沒有人可以獨占真理。當你走入法庭並且宣稱你知道有關婦女史的真象時，這就成為非常政治化的行為。羅森伯格是有權出庭作證，但我認為她犯了極嚴重的錯誤。」²⁴

在一片反對羅森伯格的聲浪中，也有一些中立和贊成的聲音。例如婦女史學界的前驅，史丹佛大學（Stanford University）的卡爾·戴格樂（Carl N. Degler），就完全贊成羅森伯格的意見和立場。他嘉許羅森伯格的勇氣及研究成果，並強調針對男女不平等現象，學術界應該去研究性別歧視外的其他可能的原因（例如種族、宗教、階級）。²⁵此外，他認為席爾斯案引發的爭論對婦女史這個專業有不健康的影響。戴格樂對於眾人因為羅森伯格替席爾斯公司辯護而產生的種種反面批評感覺不安，因為「這種批評會傷害婦女史本身，會使婦女史被誤以為只是個辯論的話題，而不是個真正的學術問題。我們目前正要努力去說服別人接受婦女史是個真正的學術範疇，如果我們自己還鬧分裂，豈不是死路一條。」²⁶另外一位支持羅森伯格的學者是哈佛大學的凱薩琳·克林登（Catherine Clinton），她表示雖然她自己不會去法庭作證，但羅森伯格有權去做她想做的事。她並指出「並不是每條真理在政治上也都是

²³ *Ibid.*, pp. 391-92.

²⁴ Sternhell, "Life in the Mainstream," pp. 48, 88.

²⁵ *Ibid.*, p. 88.

²⁶ *Ibid.*, p. 88.

正確的。這是婦女史的悲慘期，因為學者說出他們認為正確的事實後，反而會被控訴對學術不忠。」²⁷

綜觀學術界的反應，大多數學者反對羅森伯格的證詞內容和作證行為，尤其是指責她替席爾斯公司辯護，導致大公司可以正大光明地歧視女性，使得婦女運動多年努力的成果受到傷害。少數支持者中，只有戴格樂是毫無保留地肯定羅森伯格的勇氣以及研究成果，還有克林登對現狀的抨擊，表示她對羅森伯格的同情。其他不攻擊的學者則多半是採取尊重當事人自主權的消極態度。²⁸

三、席爾斯公司性別歧視案之分析

(一)羅森伯格和凱哈瑞斯之主要爭議

雖然羅森伯格與凱哈瑞斯各自提出支持她們論點的史實，但是針對席爾斯公司內的現象言，這些歷史事實並不能證明或反駁任何論點。兩人最大的爭議在觀念差異與對史實的解釋不同。事實上，一旦觀念確立，要從歷史上找例證並不難，尤其是這具有相當爭議性的主題。這牽涉到歷史解釋的問題，同一組「素材」可以支持無數多歷史解釋，因此只憑史料是不足以提供解釋的。歷史解釋必然先預設一套理論架構（theoretical framework），而這套理論架構則會影響「歷史素材」的選擇與解釋，甚至於是否有「歷史素材」都值得懷疑。如果所有的「歷史素材」都是研究者帶著自己的理論架構去蒐集的，就無純粹的史料可言。本文的主題不在討論歷史解釋的性質，因此不擬深入討論。以下分別說明羅森伯格和凱哈瑞斯的主要論證和他們的預設架構。

羅森伯格的基本主張是男性與女性有不同興趣和自我期望，而這種差異是自然因素加上社會、文化、歷史和政府政策、法律等因

²⁷ *Ibid.*, p. 87.

²⁸ Sternhell, "Life in the Mainstream;" Mikkman, "Women's History and the Sears Case."

素的結果。席爾斯公司並不是造成男女產生不同興趣與自我期望的直接原因。席爾斯公司雇用的男女員工中的確存有男性多在高佣金部門而女性多在低佣金部門的巧合現象。但是因為席爾斯公司實施了積極糾正歧視待遇方案，又沒有公司員工出面作證指控席爾斯有性別歧視之實，²⁹所以羅森伯格認為席爾斯的僱用政策並不會導致男女分布在高低佣金部門的不平等現象。事實上，男性多在高佣金部門而女性在低佣金部門的現象是肇因於社會、文化和政府法律政策所導致的男女不同的興趣與自我期望。席爾斯公司並不需要為社會文化和國家政策所造成的男女差異負責。因此，席爾斯公司不需要為其公司中銷售高佣金產品多為男性的現象負責。結論是：席爾斯公司男女雇員不均分布在高低佣金部門的現象並不能證明席爾斯公司有性別歧視。

凱哈瑞斯雖然同意社會文化造成了男女不同的特質，但是她認為女性以家為重的觀念並未阻擋女性參與工作，而是社會文化影響資方，只提供婦女有限的工作機會，才真正阻止女性參與工作。所以，婦女並不是志願從事傳統上由女性做的工作（通常都是低薪、風險小、時間有彈性）。換言之，在工作機會有限制的情形下形成的男女分工現象，並不證明女性具有真正的、全面性的工作選擇權。席爾斯若沒有性別歧視，就會有更多女性員工去從事高佣金商品的銷售工作。而席爾斯正好有男性員工多銷售高佣金產品而女性員工多銷售低佣金產品的巧合現象，所以席爾斯公司一定有性別歧視。

由以上的分析可以看出羅森伯格和凱哈瑞斯的相同與相異處。兩人皆同意男女兩性有不同的興趣與自我期望。她們也同意這種不同是歷史、社會、文化等因素的結果。此外，她們都承認席爾斯公

²⁹ 當時有三十五個個案控告席爾斯，但是平等工作權委員會考慮個案之間各有差異，擺在一起會影響個人權益，於是決定不附在此案，另行處理。沒想到成為一大弱點，而且是影響判決的部分原因。詳見：Milkman, "Women's History and the Sears Case," p. 380.

司的確有高佣金部門多男性雇員，而低佣金部門多女性雇員的現象。她們相異點則是：羅森伯格認為女性特質使女性選擇做某種工作，而女性特質是社會文化造成的，所以是社會文化促成婦女的工作選擇，席爾斯公司不必為此負責，因此，席爾斯公司沒有性別歧視；凱哈瑞斯則認為影響女性選擇工作的主因不是男女的差異，而是社會沒有提供完整的工作機會給女性去選擇，這就是性別歧視。席爾斯沒有提供足夠的工作機會，所以有性別歧視。

(二) 席爾斯公司與法律責任

追根究底，可以發現羅森伯格和凱哈瑞斯都強調歷史、社會、文化對人類行為的影響力。羅森伯格認為女性特質促使婦女志願去從事某些工作，此特質是「社會文化」所塑造出來的。凱哈瑞斯認為女性特質對女性選擇工作的影響力並不大，是資方提供工作機會的不足影響婦女就業，資方也是受「社會文化」影響才會只提供「適合女性」的工作給婦女。

若是社會文化對人類行為的影響力是唯一且絕對的，這就是一種社會—文化決定論（social-cultural determinism），即預設人沒有自由意志，人的行為是完全由社會文化等因素所決定，沒有人是依據其自由意志去決定或是選擇其行為。應用到席爾斯公司的案例上，就是女性去找工作時，是由社會及文化決定她們做什麼工作，而不是當事人自己決定的。一旦承認人是沒有自由意志，且承認女性的行為是被決定的，那麼同屬人的男性的行為是怎麼決定的呢？應該也同樣是受社會文化因素決定。推廣來看，席爾斯公司是由人所組成的單位，雇主也是人，那麼雇主的行為也一樣受到社會文化因素的影響。席爾斯公司的雇主的行為也是被社會文化決定的。

再看法律責任的判定，通常法律責任是預設一個人有自由意志，人在沒有自由意志下的行為是無法律責任的，唯有在自由意志下的非法行為要承擔法律責任。例如被脅迫去做壞事，或是瘋子的行為都不需要負法律責任。在社會—文化決定論中，人的行為由環境、

文化、社會等因素所決定時，我們很難相信這個人是有自由意志的。假如前述人的行為是受社會文化因素決定的說法成立，則所有的人，包括女人、男人，以及席爾斯公司在內，通通沒有自由意志。既然席爾斯公司處於無自由意志的情況下，那麼席爾斯公司對於其公司內員工工作的分配狀況就沒有法律責任了。所以在社會—文化決定論的前提下，凱哈瑞斯的論點是錯誤的。

如果社會文化對人行為的影響不是絕對的，而是只有部分影響，則人仍有自由意志的空間。席爾斯公司的員工，不論男性或女性，對工作應是擁有自由選擇權。如此，羅森伯格所說女性銷售員志願去銷售低佣金產品的解釋可能是對的。除此之外，席爾斯公司實施過積極糾正歧視待遇方案，在公司僱用政策中也沒有明顯的歧視條文，加上在此案審理中，沒有受害當事人提出證詞，所以凱哈瑞斯沒有充分理由能夠證明席爾斯確實有性別歧視。

因此，從法律的角度來看，羅森伯格的論點是正確的，凱哈瑞斯是錯誤的。但是，這並不表示席爾斯公司沒有性別歧視。羅森伯格和凱哈瑞斯的爭論凸顯出的真相是，美國的歷史、社會、文化中存在性別歧視的意識型態，每個人，每一個建制，或多或少都參與了這種性別歧視。席爾斯公司並不是唯一的，也不需要單獨為社會文化承擔責任。由此可見，要想改善婦女的地位，光從法律這個角度是行不通的。凱哈瑞斯雖然不能證明席爾斯有性別歧視，但由其論證可見，性別歧視的確存在於美國社會。整個社會必須採取更積極的作為，做到工作機會的真平等，才能促使歧視的消弭。席爾斯固然在法律邏輯上不必負歧視的責任，但這並不表示席爾斯也沒有社會和道義上的責任去協助消除歧視。

四、從席爾斯案看婦女運動、女性主義、婦女史研究

(一)婦女運動和婦女史研究

席爾斯案引起學術界強烈的關切，大多數是指責羅森伯格太不

應該為席爾斯作證。雖有人質疑一個支持女性主義的學者應如何去調整兩種角色，但大多數都抱持著應小心呵護婦女運動的心態，認為支持女性主義的學者不應以學術研究成果來破壞婦女運動的一點點成就，指責羅森伯格不對。³⁰ 這些批評者把追求真理的歷史研究和意識型態鬥爭的婦女運動混為一談。婦女史研究屬於歷史研究的領域，是一種學術研究。學術研究講求的就是追求真理。只要是用科學的方法，嚴謹客觀的態度，探討事實的真相，這些學術上的發現都應該受到尊重。即使是一個錯誤的理論亦然。科學理論的特色是這些理論是可能會錯的。不可能為假的「理論」就不叫科學理論了。婦女運動則屬於社會運動，社會運動大多源起於意識型態的衝突，意識型態的衝突通常涉及不同社會階級或次階級間的利害衝突，為達成運動的目標，可以運用政治、經濟各種手段，甚至採取學術理論為運動的理論依據。今天美國的婦女運動仍在進行當中，婦女地位是否提升，男女是否同工同酬是婦女運動者所關心的課題。學者並非不可以參加運動，只是學者應以更統合性的角度來看問題。若不能看清問題的本質，很容易落入偏差的態度，意識型態化或教條化學術。或許有人會認為，學術其實也是意識型態的一部分。但這是一個獨立的問題，本文不擬深入討論。本文只是要闡明婦女史研究和婦女運動在目的上的差異。在這個層面上，本文的說法應該是站得住腳的。

從歷史研究的角度來看席爾斯案，羅森伯格和凱哈瑞斯引用的是相似的史料，只是解釋不同而已。而且，過去的歷史事實與席爾斯公司現在是不是有性別歧視並沒有直接關係。許多史家從婦女運動的角度攻擊羅森伯格，不是從歷史研究的角度，³¹ 就是因為對婦

³⁰ 例如在一九八五年美國歷史學會的婦女歷史專業協調委員會(The Coordinating Committee of Women in the Historical Profession Committee, American Historical Association) 所提出的決議案，就提出這種疑問。

³¹ 唯有凱哈瑞斯強烈抨擊羅森伯格曲解與誤用凱哈瑞斯的著作。見Milkman, "Women's History and the Sears Case," p. 393.

女運動與婦女史研究的任務混淆而造成了態度偏差。他們不支持羅森伯格為席爾斯作證的行動，因為支持了羅森伯格就等於支持了席爾斯公司，支持席爾斯公司就等於助長性別歧視，打擊了婦女運動。

做為一個支持婦女運動、相信女性主義的婦女史研究者要如何來解決做為參與運動者和學者間的角色衝突呢？兩難情況產生的原因之一是因為多數人往往用單一角度來看一個極複雜與多面的問題。婦女運動其實結合社會、政治、與文化等許多層面，性別（gender）問題只是其中的一環而已，其他還包括了種族（race）、階級（class）、宗教（religion）和年齡（age）等問題，彼此互相影響互相依存。單從某一角度來看問題與解決問題，會不夠完滿。所以，一個多角度觀點或許能呈現較為完整的事實真象。

（二）交互影響的研究模式

早期的美國婦女史研究大多從婦女為受壓迫者的角度來討論，認為女性受父權制度的迫害，屈服於男性的統治。在這種「受壓迫者模式」中，女人像黑人與下層階級一樣，是社會上的受害者，只見到女性負面的價值。這種「受壓迫者模式」中，最常見的討論架構就是男主外女主內的兩性分離領域（the separate spheres）的理論，這個理論認為女性被局限在家的領域中（the private sphere），男性則是活躍於家以外的公共領域（the public sphere）。³² 然而到了一九七〇年代中期，新研究方法（例如人口學及社會學個案研究）的採用，加上大量的新研究結果出現，舊的研究方法與結論皆受到挑戰，研究者發現受壓迫模式不足以解釋婦女覺醒與婦女運動等各項問題，於是開始注重女性的正面價值，³³ 於是發

³² Linda K. Kerber, "Separate Spheres, Female Worlds, Women's Place: The Rhetoric of Women's History," *Journal of American History* 75:1 (June 1988), 9-39. 對男外女內的分離領域有極為詳細的分析。

³³ 樂娜 (Gerda Lerner) 最早在一九六九年就提出研究美國婦女史應該拋棄「被壓迫群體模式」，應該發掘女性的正面貢獻，不只是強調女性被迫害而已。見

展出了女性文化 (women's culture) 的模式。

在受壓迫者模式下，女性的一切幾乎都呈現負面意義。女人被教導成要服從、安家、純潔、虔信，³⁴ 似乎女性所有事情皆處於被動。這種看法到了一九七〇年代中期有所轉變。新的婦女史研究發現美國女性之間存在著一種異於男性文化的「女性文化」。例如十九世紀的婦女在日常生活中相互支援，她們有共同的經驗，彼此有強烈的感情連繫。她們不只是消極被動地待在家裏做家事和管小孩，她們在家以外的領域活動，參加各種宗教活動和社會運動。從這些活動中婦女之間發展出極為強烈的感情與緊密的私人關係。³⁵ 而這種女性間的姊妹情 (sisterhood) 為未來的女性覺醒和女性主義奠下基礎。³⁶ 男女分離領域雖然是強化了性別歧視，但卻也提供婦女間形成姊妹情的機會，進而團結並且具有社會影響力。³⁷ 這就是女性文化的模式。³⁸ 然而這種強調姊妹情的女性文化論點過分著重美國婦女間的統一性，似乎任何階層、種族、膚色的女性，都籠罩在相同的文化、社會、經濟與政治環境下。事實不然，勞工階級婦女與中上階級婦女的想法不一樣，黑人婦女與白人婦女的情況迥異。

Gerda Lerner, "New Approaches to the Study of Women in American History," *The Majority Finds its Past: Placing Women in History* (New York: Oxford University Press, 1979), pp. 3-14. 但此文首次發表在 *The Journal of Social History* 3:1 (Fall 1969), 53-62.

³⁴ Barbara Welter, "The Cult of True Womanhood, 1820-1860," *American Quarterly* 18 (Summer 1966), 151-74. Welter 研究一八二〇年到一八六〇年的女性讀物，發現對於做一個標準婦女有四項要求，即順從丈夫 (submission)、以照顧家務為己任 (domesticity)、心靈及行為的純潔 (purity)，和對宗教虔信 (piety)。

³⁵ Carroll Smith-Rosenberg, "The Female World of Love and Ritual: Relations between Women in Nineteenth-Century America," *Signs* 1:1 (Autumn 1975), 1-29.

³⁶ Nancy F. Cott, *The Bonds of Womanhood: "Woman's Sphere" in New England, 1780-1835* (New Haven: Yale University Press, 1977).

³⁷ Estelle Freedman, "Separatism as Strategy: Female Institution Building and American Feminism, 1780-1930," *Feminist Studies* 5 (Fall 1979), 512-29.

³⁸ Freedman, "Separatism as Strategy," 513, & note 7.

因此學者開始質疑以十九世紀中上階層白種女人為主體的女性文化架構的解釋力，美國婦女史研究開始重視性別以外的問題。也就是說，縱使同樣是女性，她們之間還是有極大差異，例如不同宗教、種族、階級、膚色、年齡等，均會導致婦女有不同的自我認同、自我要求與自我實現，對社會國家也有不同看法。

若是把性別當做種族、階級之外討論問題時的一種新類別，並不能充分解釋歷史現象。葛德·樂娜（Gerda Lerner）提出一種綜合性的交互影響（inter-relatedness）研究模式。³⁹ 樂娜認為民族大熔爐（melting pot）和沙拉碗（salad bowl）的分析模式，⁴⁰ 都不夠完備。前者忽略了美國各民族之間的差異性，後者忽略了權力、宰制以及霸權（power, dominance, and hegemony），只把各種差異，公平、公正的擺在一塊，沒有注意差異構造了權力的高下，權力則又加強了差異性。樂娜提出交互影響的研究方式。樂娜認為「差異給統治提供了理由」（differences justify dominance）。當兩個群體的差異被視為高等和低等的區別因素後，較高等群體對較低等群體的統治就很容易被接受。例如，被征服的異族人常被當做奴隸。征服者常規定異族人使用不同的髮式、穿著及其他方式，來區別奴隸與其他人。奴隸因為與主人不一樣，所以被看做較為低下。又因為地位低下所以可以被剝削、物化、商品化乃至於被視為次等人。權力（power）造成統治者與被統治者的關係，強而有力的統治者異化被統治群體，因為他們與統治者不同，比統治者差，所以要被統治。這種觀念推廣為所有強者應該統治弱

³⁹ Gerda Lerner, "Reconceptualizing Differences Among Women," *Journal of Women's History* 1:3 (Winter 1990), 106-22.

⁴⁰ 所謂 melting pot 是把美國當成民族大熔爐，所有人都被同化成為「美國人」；所謂 salad bowl 是認為各民族的人在美國並未同化，只是像沙拉碗裏的生菜，雖然把生菜、黃瓜、番茄等各類蔬菜放在同一個容器內，但生菜還是生菜，番茄也還是番茄，即各種人仍保有其特性。

者。在此情況下，同一團體成員中的較弱勢者通常願意被同族強者統治，用以交換去統治比他們「低下」的其他人的機會。像古代社會中沒有奴隸和權力的男性願意接受他們同族較強男性（擁有奴隸，有權力）的統治，因為此項屈服可以使他們得到對同族較弱的「其他人」——婦女和小孩——的統治權。一旦這種統治和階級的制度被建製成為風俗習慣與法律並且行之有年後，人們都認為這些是自然與公正的事，也不會去懷疑它。而被統治者當初交換的東西已不復存在，奴隸制度成為繼承制時，剩下的只是權力的運用和勞力的剝削而已。⁴¹

以上即是人與人間的差異加上權力運用而變成一群人支配另一群人的例子。樂娜認為在整個人類歷史發展過程中，性別、種族與階級的統治有牢不可分的關係。三者關係密切且互相影響。性別的差異最早被注意，男性支配女性也最早發生。接著，種族與階級的支配也在男性懂得利用權力支配女性後幾乎立即就發生了。樂娜特別為階級和種族下個較合適的定義。不管是馬克斯主義（Marxism）或韋伯學派（Weberian）對階級的定義中，都是把女性包括在男性的類別內。然而階級其實是有性別差異的，階級對男性而言是他們與生產工具之間的關係以及他們對資源與女人小孩的權力；階級對女性言是她們透過男性與生產工具之間接的關係，這些男性也是她們所依賴以及貢獻「性」及生育力的人。種族也是一樣在開始就有性別差異，男性受到的種族迫害通常是被剝削為一個工人；女性則往往被剝削勞力外還要提供「性」服務及生育功能。⁴²

從表面看來，這些不同形式的壓迫是各自獨立與不相同的，事實上卻是同一制度的不同面，其作用在給被壓迫的不同群體提供壓迫其他群體的利益，使被壓迫者互相對抗，達到平衡。以美國南北戰爭前南方的下層階級白種男人為例，他們的經濟利益與莊園主階

⁴¹ Lerner, "Reconceptualizing Differences Among Women," pp. 108, 109.

⁴² *Ibid.*, pp. 110, 111.

級相衝突，但是他們受種族主義和性別歧視之惠，他們覺得比同是下層階級的黑人優越，又享有對同階級白種女人的性及生育的控制權及對黑人女性「性」的特權，因此他們願意在政治參與權及經濟發展方面受限制。再看同時期的上層階級白種女性雖然受制於白種男人的性別差異，但是享有種族主義的美果以及階級主義的利益。最慘的則是當時的黑人婦女，同時受到階級主義、性別歧視與種族主義的壓迫，受制於所有人，居所有人之下。⁴³

由此可見種族、階級，與性別的壓迫互相牽連且有不可分的關係，階級形成時已有性別與種族的因素在內，種族歧視中也因不同的性別和階級而有差異，而國家開始的形式就是父權至上的制度。以上就是樂娜所要建立的新思考模式。做婦女史研究時不僅要注意性別以外的問題（種族、階級、宗教等），更要顧及各種層面間的交互影響，而不要只是水平式的逐項個別分析而已。

（三）婦女運動與女性主義

席爾斯案引起平等與差異的爭論，⁴⁴也引起對女性主義本質的爭論。羅森伯格認為真正的平等是要顧及不同需要；所有人能得到完全一模一樣的待遇並不表示真平等。⁴⁵凱哈瑞斯認為若是接受有差異的平等則很難得到真平等，她同意男女是有差異的，但是這個

⁴³ *Ibid.*, p. 112.

⁴⁴ 例如婦女史家史葛 (Joan W. Scott) 雖強調差異性，但建議修改平等的定義，不該再有「有差異的平等」或是「無差異的平等」的二分法，也不需要去選擇。詳見 Joan W. Scott, "The Sears Case," in Scott, *Gender and the Politics of History* (New York: Columbia Univ. Press, 1988), pp. 166-77. Ruth Milkman 則認為在討論席爾斯案時，是政治層面被忽略了，才導致平等與差異被扭曲成為極端的解釋。詳見 Milkman, "Women's History and the Sears Case," p. 394.

⁴⁵ 此為一九八六年在紐約潘達大飯店 (Penta Hotel) 舉行的「史家與公共政策研討會」中，羅森伯格提出的看法，她說：「最重要的是男女的生活到今天仍有很多差異，否定男女間的差異對任何人都沒有好處。躲避真理並不能使平等早日到來。」詳見 Sternhell, "Life in the Mainstream," 89.

差異觀念卻被社會建制（包括提供工作的資方）所利用，而造成男女不平等。⁴⁶到底那一種才是真平等？婦女運動所爭取的是那個？女性主義的理想又是屬於那一種呢？

女性主義是以追求男女平等為原則，而現在對平等的定義有了爭議，到底應該採取那一種呢？是採取不論男女基本的生理差異，得到無差異的平等，還是要採取各依其性的有差異的平等？以席爾斯公司案為例，支持無差異平等的人認為席爾斯公司應該提供公平的工作機會給所有人，無論男女；支持有差異平等的人則認為男女先天有別，有些工作只適合男性而有些工作適合女性來做。這種僵硬嚴格的劃分，本來就是不可能也不必要。高登·葛拉漢（Gordon Graham）提出的「兩種女性主義」（“Two Types of Feminism”）可以給女性主義一個較清楚的方向。

根據葛拉漢的分析，女性主義可以分成兩種型式（types），一種是公平女性主義（Fairness Feminism），一種是意識型態女性主義（Ideological Feminism）。⁴⁷公平女性主義講求的是公平，最重要的是性別間的平等（sexual equality）。其基本理論是：第一，社會如何分配個人如何享權力和盡義務的原則，應該與個人的性別無關；第二，從實際的經驗來判定社會中女性與男性地位是否平等，即以導致男女不平等與否來斷定社會政策的好壞。事實上，這個以性別平等為基本信仰的主張著重的是「公平」（fairness）而不是「性別」（gender）。然而，世間不平等的事不一定只發生在女性身上，如南非的種族歧視即為一例；而且女性之間也有不

⁴⁶ 凱哈瑞斯說：「我們同意男女是有差異的，但是這個差異觀念卻被利用。羅森伯格用性別差異解釋了男女不平等的原因，我卻認為是社會建制（包括提供工作的資方）在利用性別差異造成男女不平等。」見 Sternhell, “Life in the Mainstream,” p. 89.

⁴⁷ Gordon Graham, “Two Types of Feminism,” *American Philosophical Quarterly* 25:4 (October 1988), 303-12.

平等的現象發生，如美國白種女性與黑種女性間就有相當多不平等。⁴⁸這正是前面討論婦女文化模式的缺失，同時也顯示只顧及性別間的公平是不夠的。至於意識型態的女性主義則是以婦女解放（women's liberation）的觀念為基礎，因為要解放婦女首先要弄清楚把婦女從何處解放，所以必須要有一套新的社會理論、歷史、和心理學，由此才能解放婦女成為一個完整的人（whole person）。如此一來，女性主義的主要問題就變成「什麼是完整的人」問題下的一個次問題了。這個以打破現有性別歧視意識型態，建立新意識型態為基本信仰的模式，雖然也有缺點，但是比公平女性主義能涵蓋的範圍更廣，也為婦女運動者提供較大的活動空間與戰場。至於什麼才是完整的人的觀念以及意識型態女性主義的問題則牽涉過廣，不在本文討論之內。

五、結 論

就一個法律訴訟案來看，羅森伯格的論點是正確的。席爾斯公司內男性員工多銷售高佣金產品的現象，是受社會、歷史、文化等因素影響的個人決定，席爾斯的用人政策並沒有歧視女性條文，且已實施積極糾正歧視待遇方案，所以席爾斯不必為此事負法律責任。

但是，沒有法律責任並不表示席爾斯公司絕對沒有性別歧視，我們只能說：「凱哈瑞斯或平等就業機會委員會沒有足夠證據證明席爾斯有性別歧視。」羅森伯格和凱哈瑞斯都同意社會文化造成了男女的差異，男女的刻板印象（stereotype）影響資方提供工作機會，也影響勞方對工作的選擇。因此，美國的歷史、社會、文化中已廣泛存在著具有性別歧視的意識型態。席爾斯公司是社會文化的一分子，自然也參與性別歧視的形成，只是在這件法律訴訟案中無法證明而已。

⁴⁸ Graham, "Two Types of Feminism," 303-36.

事實上，羅森伯格和凱哈瑞斯的基本假設是相同的。她們都是女性主義者，都批判美國的社會文化，唯獨對席爾斯的員工兩性工作機會不均有不同的解釋。若是辯論發生在學術討論會上，則後遺症較小，但是發生在法庭之中，其造成的影響是無法控制的。歷史研究的成果應用在法庭中，很容易就被過度簡化、斷章取義或曲解。判決之後，婦女運動者認為判定席爾斯沒有性別歧視是對婦女不平等地位落井下石，並且縱容企業界不改善女性工作者待遇的消極態度。⁴⁹由此可見在歷史研究的學術成果應用在實際生活中時，必須非常小心謹慎。

史家作歷史研究，目的在對歷史事實盡量做最客觀的描述與解釋，並在可能情況下建立理論，所以是一件追尋真理的工作。女性主義是一些對現有以男性為中心的意識型態不滿者，建立起一套關於女性在社會中的合理的身分與地位（identity and status）的新意識型態。婦女運動是意識型態加上政治及其他層面的鬥爭。三者性質不同，但因為同樣都關懷婦女，常被混淆誤用。然而，婦女史研究、女性主義，與婦女運動之間的確有密切的相關性，婦女運動與女性主義可成為婦女史研究的材料，女性主義的發展與修正亦受惠於婦女史研究與女性運動的發展，同樣的，女性運動也可以從婦女史研究中獲得啟發，從女性主義得到意識型態的幫助。

從不同的角度（perspectives）去研究歷史問題會得到不同的律則式（law-like）的社會模式（social pattern）或歷史模式（historical pattern），例如婦女史研究可以發展出一套社會規律或歷史規律。但是，性別這個研究角度有其局限性，所以婦女史研究不僅應注重性別間的問題，而且要跳出性別問題，注意到從種族、

⁴⁹ 凱哈瑞斯曾對法庭上的答問方式表示極度的不滿，見 Alice Kessler-Harris, "Equal Employment Opportunity Commission v. Sears, Roebuck and Company: A Personal Account," *Radical History Review* 35 (1986), 27-73. 羅森伯格雖然沒有明講，但從她所遭受到的各方攻擊，也可看出她的真正意思被曲解了。

階級等其他角度所研究發展出來的歷史規律。並且不只是平行討論各種問題，還要關心其間相互影響的關係。

婦女運動不只是打倒父權體制或把統治的男性拉下就可，其中還牽扯很多階級、種族甚至宗教、年齡等問題。例如從婦女運動開始，反對婦女運動陣營中屢見婦女，即使是參加或贊成婦女運動者之間也有歧見。勞工階級婦女與中上階級婦女所關心的課題不同，黑種女性與白種女性要爭取的目標也有差異。所以，婦女運動本身衝突矛盾也不少。從多層面的觀點來看，如果一個從事歷史研究的女性主義者的行為有助於整個社會的改善，且這個改善能夠蓋過並超越對婦女運動的「傷害」時，他的行為應是被肯定的。事實上，這類的行為到底算是傷害婦女運動抑或是協助婦女運動，可能要重新評估。羅森伯格為席爾斯提出證詞，於理於法都沒有錯，且凸顯了今天的男女不平等問題，除了性別歧視，還有更深切的文化問題。而羅森伯格遭受各方的攻擊正暴露出女性主義與婦女運動過於偏狹的地方，應該有所修正。因此，女性主義者和從事婦女運動者應該了解並且接受上述多角度的觀點，唯有如此，女性主義與婦女運動才會有更好的前途。

**FEMINISM, WOMEN'S MOVEMENT, AND
WOMEN'S HISTORY—SOME IMPLICATIONS
OF THE DEBATE ON EEOC v. SEARS,
ROEBUCK AND COMPANY**

Yen-Chuan Yu

ABSTRACT

This paper discusses the relationship and conflict among American feminism, women's movement, and women's history. The debate provoked by EEOC v. Sears, Roebuck and Company, from 1979 and 1986, was well-known, especially in the academic community. The Equal Employment Opportunity Commission accused the Sears, Roebuck and Company of sex discrimination in hiring workers. Two feminist historians, Rosalind Rosenberg and Alice Kessler-Harris, were invited to testify in the court. After analyzing the testimony of these two witnesses and the discussion of other scholars, the author proceeds to show that there is a paradoxical relationship among feminism, women's movement and women's history: they "nurture" each other on the other hand, but they also have opposite philosophies, missions, and strategies on the other.

Rosalind Rosenberg, pro Sears, testified that it was not the hiring policy of Sears but rather women's free choice at the traditional ideology of women's social role that gave rise to the fact that the overwhelming majority of male workers were better paid than their female counterparts. On the contrary, Alice Kessler-Harris, pro EEOC, took the same fact as a strong evidence to prove that Sears did have discrimination in hiring workers. Both Rosenberg and Kessler-Harris are feminists and historians. They used the same material only to reach opposite conclusions. This confrontation and apparent contradiction leads the author to study the implications of the Sears case. The author argues that Gerder Lerner's interrelatedness approach to women's history might give a good framework toward resolving the dilemma posted here.