

# 場廠工會的歷史限制與突破

文 / 陳政亮 高等教育產業工會秘書長  
世新大學社會發展研究所副教授

## 一、場廠工會

眾所皆知，「場廠工會」是過去國民黨戒嚴統治下，一種控制勞工的特殊體制。它主要的原則是：勞工只能在每一個企業單位下的每個場、廠，組織個別工會，就算屬於同家企業（或同老闆下的不同企業）的勞工，要成立工會，也只能是不同廠區的多個工會組織，無法成為一個工會。在同企業下的勞工組織尚且無法直接團結在一起，不同企業下的勞工就更不必說了。即便是屬於相同產業的勞工（例如：紡織、鋼鐵、鐵路、通訊…等等），也無法組織成為一個工會。因此，若是勞工想要擴大團結，那就得透過「工會聯合」的方式來進行了。只是，工會的自由聯合也是被禁止的，工會只能加入區域的上級工會，與由此逐級而上的總工會（地方、省到中央），如此而已。

「場廠工會」加上「單一總工會」的原

則，是伴隨著舊的工會法裡頭「強制入會」的規定的。強制入會，並不是工運爭取的結果，而是國家為了全面控制社會的一種制度設計；它不僅不是意味著勞工力量的壯大，反而顯示出其孱弱到無法脫離國家的控制。因為強制入會，使得國家能層層監視到所有勞工；再者，由於工會切割零碎，國家也不必擔心有比較大的工潮。反過來講，國家卻有能力動員這些工會（特別是選舉的時候）。

## 二、統合主義與政治

放大來看，場廠工會只是國家統合主義的一部份。在台灣社會裡，不僅工會，還包括各式的社團組織，都是如此。在這種制度安排下，大眾政治參與的唯一可能性，便被侷限在這個體制之中。而在體制裡面「逐級往上」，是改變自身政治身分的唯一辦法；因為，這是國家唯一認可的政治參與途徑，除此之外任何的結黨（社）與

聚眾，都會被視為「叛亂份子」。

某個意義上來說，在此體系中，工會理事長與里長、國小校長、婦女會長、獅子會長、商業公會會長…等等，具有相同的政治地位與潛力。他們已然擁有初級的「從政資歷」，可以說是「準政治人物」。若再往上一級，就成了地方政治梯隊的一份子，可以參與更高階的地方選舉或成為官員，如果順利的話，最後可以成為省級、甚至中央級的官員與民意代表。

### 三、頭人政治

從這個角度上來看，場廠工會的整套體制絕不能僅從國家「箝制」勞工的負面意義來思考（令勞工被片斷化，導致無法團結）；而要從其「積極」意義來討論（它有效的製造出地方「頭人」，並將這些頭人的力量收編納入國家的有效統治之中，使其不具反抗性）。換句話說，在這種體制之下，作為一個工會理事長（或常務理事），便成為一個小頭人。一般而言，從基層勞工到理事長，看待世界的視野，就會有很大的轉變：一方面他的權力擴大，另一方面他也提昇了社會身分。這個地位提昇的現象，固然有主觀上自我想像的成分，但卻也伴隨著資源運用機會的增加、影響力的提升、負責事務的擴大、以及社會交往層次的轉變。但無論如何，這卻是一條只能向上流動的單行道。很少理事長在逐級向上後，最後還能甘心回到原先基層的位置上安然的工作。因此，愈多的工會，便有愈多的理事長的位置，愈多的理事長，就有愈多的地方頭人以及向上流動的機會。我們可以看到，幾乎沒有一個工會理事長會有意願打破「片斷化」的場廠工會框架，

打破自己之所以存在的權力基礎與政治機會，建立工運更大的團結面。

### 四、場廠工會的效果

從勞工本身的角度上來看，場廠工會的根本邏輯是：勞工力量的大小是由老闆決定的。老闆只要透過裁員，整併，切割事業體…等作法，便可以改變公司的人數，而這也是工會的會員人數。雖然勞工與資本的利益相衝突，但在對抗的過程中，勞工力量卻由老闆所決定的，這等於直接宣告投降。縱使單一的場廠力量再大，也無法改變這個事實：公司員工（會員）人數根本上不是工會所能掌握的，是老闆決定了工會，而不是勞工決定了自己。

場廠工會帶來的第二個效果是：勞工傾向於以場、廠、企業為認同對象，因為長期被侷限在一個單一的組織文化，對於企業的認同遠大於其他。例如：一個華隆紡織的勞工，不會對於整體紡織勞工的命運有什麼深刻認識，但會對華隆集團有高度認同。更徹底的，甚至還是對某一個廠的認同而已。因此，一位勞工在從事任何事務，其出發點都是從自身的廠、企業開始。即便是在抗爭的過程中，勞工提出的論述，也皆是「我在這個公司犧牲奉獻…」，而不是「我是一個某某產業的勞工，在這一行業裡犧牲奉獻…」。這樣的認同方向，頗符合資本家「以廠為家」的訓示。

場廠工會帶來的第三個效果是：各種團結的限制。

就同一個產業的勞工而言，雖然是共享了這個產業的共同興衰，但是卻無法團結在一起成為一個堅強的集體力量。

就同一個工作現場來說，除了會員之外，工會無法團結「非會員」，例如：派遣、約聘僱、實習、以及包商派來的各式各樣的勞工，雖然同在現場工作，但由於他們不是工會的會員（因為不是公司的正式員工），因此組織制度上無法包含他們的聲音；而工運竟然會對「非會員」完全無能為力，這也是台灣特有的狀況。

就聯盟來說，當工會組織聯合在一起時，並不是勞工力量的加乘，反而是廠場限制的強化。由於聯合會（地方或中央的總工會）的產生，內在的權力關係的安排，還是以這個廠場工會為基礎（會員工會，而非自然人組成的總工會），因此，每一個會員的會費，都經過了基層工會逐級向上及工會轉繳。基層工會、地方總工會、中央的總工會都需要運作的經費，

在層層分配之後，每層級的工會都所剩無幾，難以支撐出工會的規模。中央級的總工會一向非常窮，區域的總工會幾乎只能支撐一兩位專職會務人員，基層工會更不必說了。當然，除非是大型的單一工廠，有幾千人的員工，要不然以台灣資本規模偏向中小企業（百人以下）的現況，幾乎無法產生一個有規模、有力量的真正大型工會。這還不說這麼多工會頭人如何在一個大型的工會聯盟裡頭合作的問題了。

最後，就抗爭現場而言，如我們所看到的，每個抗爭都有眾多的「友會」，但其所能做的卻極度有限，除了發聲明、開記者會、旗海、經費贊助之外，就被排除在外了，變成純粹只是「友情聲援」而已，團結的實質意義被高度限制。甚至，在最激越的抗爭中，友會都只能無力的待在一旁看著少數勞工與資方對抗。



## 五、勞工運動

### 對抗廠場工會的歷史遺毒

1980年代中期以來，由於工運力量逐漸壯大，也打破了不少場廠工會的歷史遺毒。從1990年代開始，各縣市逐步成立的產業總工會，突破了單一工會的想像，而於成立全國產業總工會之時，這一波工會自主化的對抗，達到了高峰。國家也是在這一波之後開始調整工會政策，進一步解禁了工會之間聯合的限制。同時，也逐步開放之全國性產業工會的組成方式。在2011年工會法修正之後，過去廠場工會的法令條文，幾乎可以說已經不存在了。於今，勞工可以自由組成全國性的產業工會，將同一產業相關的勞工全部直接的集合在一起，不必受到層層工會組織的限制。

法令上的確是如此。但現實上，卻少有全國性產業工會的組成。目前，似乎只有電子電

機、高等教育兩個全國性的產業工會真正在運作中。換句話說，雖然工運挑戰了過去國家法令的限制，但此限制所帶來的歷史文化效果尚未被清除。我們依然看到，工會內在的頭人政治強有力的存在，頭人「向上流動」的政治路徑，還是清楚可見的。當前許多激烈的對抗，也還脫不出單一廠場的文化想像。普遍說來，既有場廠工會的架構尚未出現自我轉化的過程；這一點，雖然對工會幹部而言，「自我轉化」意味著「解散」，但也意味著重建之後的工會將會數倍強大的承諾。新的工會將有可能出現真正資源與力量的集中、甚至可以支撐著數十人的專職與研究工作、對各種非典型勞工的保護也能擴大、最後，也有可能政治上真正形成勞工的集體力量。這應當是工運要走的一條道路。

