

打造第一個全球裝配線： 台灣通用器材公司與城鄉移民，1964～1990*

陳信行**

目 次

- 壹、前 言
- 貳、招工、遷徙與工業社會的形成
- 參、人如何成爲工人？
- 肆、台灣通用器材——第一家加工出口廠
- 伍、「高科技」與特定管道的勞動力供給
- 陸、大招工年代
- 柒、上天下海尋「人礦」
- 捌、「文明」的生活——教會宿舍與學校
- 玖、大招工時代的終止
- 壹拾、結 語

* 本文資料來自國科會資助之世新大學「大文山地區傳播與發展資料庫」計畫之子計畫，次第參與田野及文獻研究之人員包括：游彩霞、吳建興、王雅莉、翁竺凱、謝志一、洪春生、程彩倫、孫一信、陳秀曼、余倩如、陳迦后、姜寶河、周美惠、郭盈淨、黃聖閔、吳孟如、李宛真等。

** 世新大學社會發展研究所

投稿日：2005 年 10 月 1 日；接受刊登日：2006 年 3 月 10 日

摘 要

本文從勞工史的角度探討全球第一家電子加工出口工廠——台北縣新店市的美商台灣通用器材公司——從一九六〇到一九九〇年代的招工模式的變化，及其在台灣都市工人階級社會形成中扮演的角色。該廠在台灣設立可說是當代全球化中最醒目的特色——「全球裝配線」的肇端。為了適應急遽擴大的利潤與業務需求，通用與同代的加工出口廠在一九七〇至一九八〇年代末之間積極地招募開發台灣各地潛在的勞動力來源，並配合宿舍、學校等機構協助年輕工人適應都市環境。相應地，大工業的主流聘募手段由「特殊主義」轉變為「普遍主義」。但是，一九八〇年代末之後，隨著「大招工年代」的消失與都市社會的形成，「特殊主義」的招工又取得優勢。本文利用社會史史料勾勒招工模式的歷史變遷，並將之做為台灣社會變遷的一個個案研究。對於主流慣常以經濟與「技能」等概念解釋勞動力市場變遷，作者主張以更豐富的社會觀點來代替。

關鍵詞：勞工史——台灣、招工、城鄉移民、勞動力市場、加工出口工業



壹、前 言

「全球裝配線」(global assembly line)是關於一九八〇年代以來的全球化最突出的一個映象。無論是讚頌、是詛咒，是用追憶已逝年華的哀傷語調、展望未來商機勃勃雄心、還是更複雜而批判地尋找出路的態度，各種談論全球化的論述中，不可或缺的是一種前所罕見的工業化的過程：依賴大量低薪低技術勞力生產商品的跨國公司，將原來依著大工廠制的邏輯集中在一個地理空間的生產線拆成零零碎碎的片段。然後，如游牧民族逐水草而居一般，「全球生產線」的各個段落追逐著低廉勞工、優厚獎勵投資措施、以及經貿優惠條件走遍全球。在激烈競爭的市場壓力下，全球生產線不可能駐足在一個地方太久，久到它會成為當地社會的一部份。而透過先進的通訊與運輸技術，分散在全球各地分別從事零件、部件的生產與組裝的生產線以人流、資訊流和物流互相連結起來，最終組裝成一件件商品，銷售到美國、歐洲等大市場上。成衣、鞋、消費性電子產品、電器、電腦、家用五金、玩具……，資本主義中心國家購物商場中販賣的一切，現在似乎都是透過這樣的全球裝配線誕生。

對於先進工業化國家的社會大眾而言，「全球裝配線」的出現往往意味著一九五〇年代到一九七〇年代中期，以國家界線為範圍建立起來的，後來常被稱為「福特主義」的社會經濟體制的危機。大量生產、大量消費、社會保障、透過勞資團體協約建立起來的階級妥協體制，這些現在都時時面臨崩解。面臨著時時打算出走到低工資國家的資本，國家政權在經濟生活中的角色逐漸從維持階級關係的穩定蛻變為不擇手段吸引投資。

相對地，接納「全球裝配線」的貧窮國家，也不見得會由於工廠的出現而擺脫貧困。十九世紀末到二十世紀七〇年代，主流「國家發

展」意識型態中的工業化，最終總要能夠打造一套從原料到市場的完整的工業經濟體系，擺脫對其他國家的依賴，「富國強兵」、「超英趕美」。但是，「全球裝配線」所棲身之處——目前全球各地的三千多個加工出口區、自由貿易區、經濟特區、以及更多的保稅加工出口工廠（maquilas）等，完全不像傳統煙囪聳立的工業區。如菲律賓經濟學家 Antonio Tujan 所說，這些幾乎完全依靠進口物資組裝的工廠基本上很難說有製造任何東西，與其稱之為「工廠」，不如說是「勞工倉庫」。（引自 Klein, 2003: 271）它最主要的出口產品不是成形的商品，而是在製程中物化為商品的一部份的勞動力。出售勞動力的投資所在國，除了台灣、南韓等少數先行的範例之外，在加工出口工業化的過程中，往往除了在國際競爭之下愈來愈低廉的工資之外，並沒有多賺到什麼。

然而，即便如此，伴隨著「全球裝配線」而來的社會變遷，卻是不可抹滅的。在加工出口廠的工作機會吸引之下，成千上萬的各國勞動者離開農村中的家園、穿上了制服、每日打卡上下班、聽著領班主管的指示在裝配線上幹活、靠著工資養活自己與家人。不管工人們為了就業而旅行的距離是 1 萬公里（如愈來愈多的移工）還是 10 公里（如加工出口廠附近的居民），他（她）們所經歷的社會距離是巨大的。離開了原來以層層疊疊的家族鄰里鄉黨及各種特殊主義人際關係所交織起來的、由技能與在地知識所規範的舊的在地經濟活動，在加工出口廠裡工作的工人現在成爲一個無差別的「一般勞動力」，對雇主以及雇主之上提供訂單的客戶來說，只是一件商品，常常得拿來和地球另一邊的另一個工人比較他（她）的價格與效益。相應地，對工人來說，工作這回事也必須從安身立命的「職業」（以及通常配合工作的居住地點等生活安排），變成隨時拿來計較盤算、合算就待下、不合算就離開的單純謀生手段。

這種雇主與受僱者、資本與勞動力都自由流離、不拘於任何空間、

歷史與社會限制、彷彿在牛頓物理學中無摩擦的理想狀況中相碰相吸相斥的勞動力市場，或許存在於新古典經濟學家的模型中，也或許是資本主義愈來愈深化的過程中社會變遷所指向的方向，卻遠遠不是當前任何特定時地的現實。一個社會的工業化及其人口在這個過程中成爲工人階級，是一個廣泛地牽動經濟、文化、社會的各個層面的大轉變，也同時受著這些層面上的既成歷史條件和各種角色的主觀介入的制約與形塑，即使是「無根」的加工出口工業化也是如此。

現代台灣社會史的考察，或許是理解這一波全球化之中「跨國裝配線」的社會效應的一個特別有利的研究取徑。台灣擁有全球第一家「跨國裝配線」式的工廠——一九六四年設廠的台灣通用器材(General Instrument, Taiwan, GIT)——以及第一個加工出口區——一九六五年設立高雄加工出口區。作爲第一個追求加工出口工業化的國家，台灣過去近四十年的發展歷程或許在無法複製的歷史條件下不會重現在其他社會，但是，對於這段經驗的深入探討卻能夠提供對當代世界的重要洞見。

關於加工出口工業化早期台灣與「東亞四小龍」的勞動體制，在一九八〇年代曾經有過大量的文獻探討。例如，Frederic Deyo (1987)比較台灣、南韓、香港與新加坡出口導向工業化中國家試圖壓制導引工人組織的措施。他指出，相較之下，台灣的勞動體制具有兩個特點：透過官方控制的工會福利措施所實施的國家統合主義，以及較小的企業規模之下企業層級的威權控制。然而，除了這樣的體制有效地造成勞工的馴服與經濟的高度增長之外，Deyo等人主要以宏觀資料所做的分析對於這種勞動體制所從而產生並影響的複雜社會機制著墨並不多。

本文嘗試以台灣通用器材公司從一九六四年設廠至一九九〇年代縮減規模的這段急速擴張膨脹時期的招工模式作爲切入點，來對加工出口工業化所帶來的社會影響作一個比較立體而多面向的描繪。希望

能夠從另一個角度探討加工出口工業化的具體社會過程。

作為第一家採用加工出口模式的電子廠，通用器材創新地結合其投資地的各種社會條件，打造出一個適應「全球裝配線」的工人隊伍。在這個過程中所創造出來的各種機構（institutions），在之後四十年的「全球化」過程中將會被不斷地在各地參照使用。

貳、招工、遷徙與工業社會的形成

觀察城鄉移民的模式是理解工業化及其社會後果的一個重要的切入點。韓國社會學家具海根在他的近作《韓國工人——階級形成的文化與政治》（2004）中，以 E. P. Thompson 式的新勞工史學的觀點分析亞洲四小龍之中工人運動最先進的南韓工人階級。他認為，除了對工人高度敵視壓制的文化傳統與政治體制，以及更重要的工人運動者長期、大量而深入的主觀努力之外，快速、壓縮和高度集中的工業化帶給工人的歷史經驗是南韓工人「營造」自己的階級政治的關鍵元素。城鄉遷徙，如同十九世紀初的英國一般，是一九六〇至八〇年代加工出口工業化中南韓工人階級隊伍擴張集中的主要現象。具海根說：

在韓國，遷居者最大的可能性是永久性移居，沒有再回到農村的意圖。因此，這種工業化的集中模式有助於在產業帶周圍形成工人階級社區，這裡居住著全日工作制的無產階級，他們意識到他們的餘生注定只能在城市從事工資性工作。（2004：21-22）

相較之下，台灣的經驗顯然遠非如此。同樣在加工出口導向的工業化中出現的台灣工人，更常出現的自我認知是 Hill Gates (1979) 所謂的「過渡性無產階級」，將雇傭勞動視為一個通往其他社會身份的

中介人生階段¹。

台灣工人階級的這種特色是歷年來眾多對於台灣的工業化與社會變遷的研究共同關切的課題。研究者曾經提出來過的重要解釋取徑包括：以家庭事業為中心的漢人文化傳統、分散性的產業結構提供的大量創業機會、「彈性專業化」所提供的靈活性特別適合多變的加工出口市場空間、等等。而在這些取徑中，研究者採用的方法多半集中在兩類：利用總體統計資料與次級材料的政治經濟分析，以及特定年代、使用較短的時間尺度的田野工作。數十年來，這些研究的確提供了各式各樣豐富的圖像。

然而，我認為，時至今日，要充分地探索加工出口工業化在台灣所帶來的社會變遷，我們需要一個具有較長時間向度、又兼具豐富層次的社會史式的研究取徑。在加工出口工業化已經愈來愈遍佈全球一百多個國家地區的今日，有著四十年長久地循著這個軌道發展的台灣，提供了一個難得的研究場域，足以讓我們藉之思索這種社會轉型模式的種種問題。目前其他國家的加工出口區往往充斥著流離不定、隨時可能轉移的工廠、雇用著初次走出農村家戶的年輕勞動者。這樣的描述，在台灣，除了在十餘萬東南亞來台的工廠移工方面之外，已經基本上失效。產業變遷帶來的城鄉移民現象從盛而衰地消失了，一個以雇傭勞動為主要生存手段的都市工人階級成為了台灣人口的主要組成部分。

但是，我們很難簡單地套用「歷史必然」之類過度結構決定論的

¹ 「過渡型無產階級」的提法並不符合客觀的階級分析的標準，即：將階級視為一種在一定歷史時期中，持續地再生產的社會關係，社會透過這樣的關係在人群之間對生產勞動及其成果的分配做出不平等的安排。雇傭勞動如果當真僅僅是生涯部分階段，是否能夠恰當地以「階級」的概念分析，是值得懷疑的。我認為，比較適切地運用「過渡型無產階級」，應該把它視為一種文化現象，及社會中大部分人的主觀感受，而非直接對應於客觀現實的分析概念。

說法來解釋這個現象，從而，如一九九〇年代盛行的「東亞奇蹟論」，推論台灣的經歷會在其他國家重演。台灣工人階級的精神面貌與同時代歷經工業化與城鄉移民的韓國工人差異如此巨大，這個現象提醒了我們必須注意變遷過程中的各個面向上的細節，才能正確地理解這個複雜的過程。

在本研究中，我選擇了招工手段作為切入點，試圖用比較微觀的個案歷史研究開始描繪從一九六〇年代到一九九〇年代加工出口工業化與城鄉移民之間的關連。從二〇〇一年開始，我與世新大學社會發展研究所的「大文山地區傳播與發展資料庫」計畫的研究生與同仁們嘗試藉由田野工作和平面媒體招工廣告的分析考察台北南郊新店地區四個具代表性的大型工廠歷年來招工模式的變遷——台灣第一家汽車廠裕隆汽車；第一家塑膠玩具外銷廠卡林塑膠；紡織業要角、曾發生台灣戰後最長期罷工的正大尼龍；以及第一家外資加工出口電子廠通用器材公司。我們試圖探索不同的招工模式背後的脈絡，以及藉由這些招工模式所招募的第一代工人群體的型態及其社會後果。

到目前為止，本計畫共蒐集了新店地區大雇主從一九五四到二〇〇二年各式招工廣告約 1,000 則，以報紙分類廣告為主。我們透過微縮影片瀏覽了這四十八年間聯合報、中國時報（及其前身徵信新聞）與中央日報的分類廣告，挑出上述四家公司的啓事，記錄其出現時間與頻率，並影印下來以供作內容分析。另外，我們訪談了約四十位各廠資深工人與職員。由於卡林塑膠、裕隆汽車與正大尼龍新店廠在一九九〇年代中陸續關廠，通用器材是四大公司之中唯一尚存續的（經過歷年轉賣購併，現分割為美國 Vishay 控股集團擁有的威世通用公司與 Motorola 擁有的通用先進系統兩家公司）。透過威世通用公司人事部門的協助，本研究獲得了比較豐富的關於通用的歷史文獻。另外，曾在一九七五至一九七九年在通用器材公司女工宿舍從事田野研究的艾琳達博士（Dr. Linda Gail Arrigo）捐贈了其在美麗島事件後一度為

警總沒收的問卷、田野筆記與其他研究材料一批，提供了後續對於通用器材的勞工史更豐富的跨世代比較的研究機會。艾琳達檔案目前正在進行數位化保存，以期未來能供大眾使用。

新店地區這四家大企業所從事的生產——汽車、玩具、紡織、電子一般都被歸類現代大量生產。在二十世紀歐美福特主義生產體制的興起過程中，這種工廠往往傾向於雇用大量來源多元、沒有工業經驗的第一代工人，如新移民或農村青年等。而由於其勞動過程的高度細分工，大量生產工業傾向於視工人為無差別的勞動力，其招工方式較常帶著非特殊主義（non-particularist）的特色，從而，其所帶來的社會變遷傾向於典型的「現代化」——將人從「傳統」的宗族鄉里等連帶網絡中抽離、放到「普遍主義」（universalist）的社會機制——如市場——之中。事實上，一九五〇年代現代化理論的模型，往往正是從歸納這種型態的工業化在美國與西歐的經驗而來。然而，比較細緻的勞工史研究往往發現事情遠為複雜。在本研究中，我們發現，招工管道的普遍主義程度受到企業的社會與歷史脈絡的影響而變化；對工人而言，特殊主義的就業訊息來源卻一直是最重要的求職管道。在台灣通用器材公司的例子中，公司最依賴普遍主義招工管道的，是在約一九七〇到一九八〇年代中，「事求人」的勞動力市場狀態之下，當通過介紹人的特殊主義管道已經不敷使用時，引入年輕城鄉移民工人，從而促進了人口的都市化。之後，當城鄉移民已經大致結束時，普遍主義招工就又趨於式微。因此，觀察普遍主義招工行爲的盛衰，可作為勞動力市場狀況的一個指標。

參、人如何成為工人？

主流對於就業管道的研究常常是帶著「人力資源供應」的問題意識，將勞動者單純視為與原料、器材、土地一樣的一種「生產要素」。

從而，「招工問題」，在這個視角中，主要地是勞動力市場「效能」的問題：如何讓需要購買特定品質（尤其是以「技能」作為分類範疇的品質）與數量的勞動力的買家以最低的交易成本碰到相適應的買家。

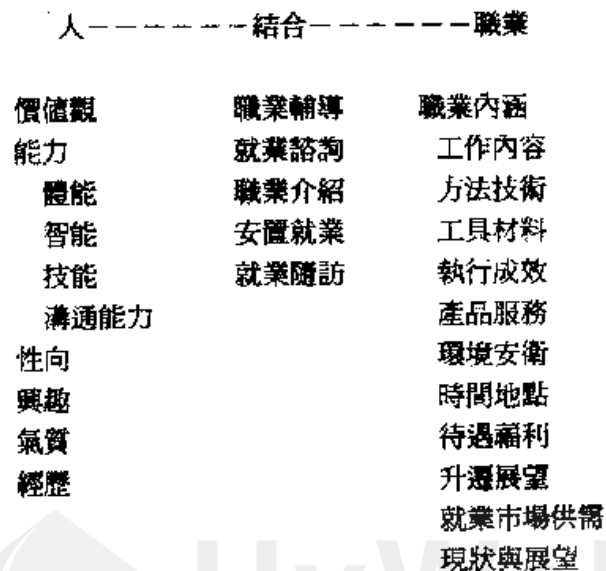
關於資本主義勞動力市場的運作的最主流傳統論述，是圍繞著所謂「人力資源」的問題意識的各種概念架構、研究與政策。最具代表性的取徑之一，是一九六〇年代以來美國勞工部的「標準職業分類典」（*Dictionary of Occupational Titles, DOT*）研究，聯合國國際勞工組織（*ILO*）在當時也配合推動類似的「職業分析」工作成為各會員國政府勞工行政的首要之務。一九六九年台灣政府透過經合會（前美援會、今經建會）邀請 *ILO* 的職業分析專家來台協助推動建立標準職業分類制度，其影響至今尤見。（王世杰，1971）

「職業分析」研究講求鉅細靡遺地把各種職業、工種所需要的技能作統一格式的登錄，在美國一九七七年第四版的 *DOT* 中，總共登錄了 12,000 個工種，透過訪員調查，每個工種的技能需求都依四十四項評量標準分別評等，包括：「普通教育發展」（*GED*）、行業特殊準備（*SVP*）、各種能力、性向、等等。這些研究試圖客觀、完整、量化地描繪出整個勞動力市場的需求，再根據這些需求制訂職訓、技職教育、就業媒合等政務的目標。*DOT* 調查也常被主流學界用來從事就業、技能與其他社會面像的關連之研究。

「職業分析」的研究取徑很明顯地反映了一九六〇年代主流社會科學界素樸的科學主義、實證、量化的研究風氣。一九八〇年代以來受到了各方的嚴厲批評。（e.g. Miller et al. 1980；Spenner, 1993, 1990；Steinberg, 1990；Vallas, 1990；Atwell, 1990）批評的焦點在於其方法上過度大而化之地把脈絡高度歧異的工作化約為可共量的幾個尺度，根本很難反應現實。而在不切合現實之下，技能劃分評等大量地反應、強化主流意識型態。例如，傳統為女性的職業傾向於被評為「低技能」，從而女性的工資偏低被解釋為由於她們的技能較低。

把「職業分析」研究取徑應用在就業問題上，往往意味著把就業媒合體系視為一個單純的資訊傳播機制，其功能僅在於：把勞動力的承載者所具備的技能性向與勞動力的購買者所需求的技能性向兩種資訊分別向工人與雇主兩種群體作有效率的傳播，一旦雙方透過這個資訊傳播管道獲得契合的資訊，雇用契約行為就應該發生，而招工管道的任務在順利就業之後就此終結，頂多加上一些事後服務確保雇用的順利。例如，郭振昌（2001）根據 OECD 一九六四年的「主動〔積極？〕勞動市場政策」所擬的「干預性就業方案」之示意圖仍然表達出從 DOT 研究以來這種根深蒂固的概念架構。

圖 1 就業服務的角色



資料來源：郭振昌，2001：57。

被排除在這個簡單模型之外的，是雇主與工人雙方所身處的重重社會脈絡。很明顯地，DOT「職業分析」取徑所假設的勞動力市場中的角色，是類似古典自由主義經濟學教條中所假設的「經濟人」(Homo Economicus)，依循純粹的經濟理性——頂多加上個別生產環境的技術組織所規定的技術理性——來決定其市場行爲。就業／雇用，在這種觀點中，是純粹個人及個別企業的行動。個別勞動者的生涯命運，以及個別企業的人員組成，首先必須是企業的經濟技術組織加上個人的學經歷所產生的「人力資本」(Becker, 1975)的函數。理想中，市場中的勞雇雙方各個角色最好能夠擁有完整的市場資訊，並能夠自由地進行議價。當然，沒有人會否認現實的勞動力市場從來不是這個簡單模型的體現。但是，主流設計之下就業服務機制的任務就在於透過有效率的資訊傳播，盡可能排除各種「非經濟」與「非技術」因素、排除運氣的影響，讓勞動力市場趨近自由市場模型。

然而作為在具體的文化、社會與歷史時空中存在的具體的人與組織，無論是企業機構或是個人，都不可能逃脫社會文化偏見與歷史特殊性的規範，在求職與雇用的行爲中，會或隱或顯、或多或少地表現出其階級、族群、性別等等複雜的「非經濟」、「非技術」的偏好與限制。

例如，「技能」是 DOT「職業分析」研究的核心概念，包括企業人事體系定義一定職位所需的技能內容(job description)以及勞動力市場上約定俗成或正式定義的求職者所具有的素質秉賦。這兩方面常見的「技能」定義，往往具有歷史時空與社會脈絡的特殊性，而非抽象、普遍的人類質素。「人際技能」(people skill)必須在特定的人群中運作，適應於該人群的文化與次文化；工匠技能(craft skill)通常由特定的技術傳統規定，指涉著特定的訓練過程，並由該技術傳統的社會組織排除其他「非技術」人員；科技技能(technical skill)必須在特定的科技體系中，連同構成該技術體系的工具、材料、機器與工

法才能發揮作用；而常被認為最客觀（也可能最抽空）的證照規定的技能，則必須由特定的考試認證架構所規定。這些定義「技能」的機構，都是特定時空中的社會建構。「客觀」的人類秉賦不經過這些社會建構，無法成為勞動力市場中的「技能」。包括十九世紀末的泰勒（Frederick W. Taylor）以來的科學管理風潮與「全球化」之類的資本主義企業改造計畫，常常試圖取消這些帶著特殊主義印記的「技能」對於企業營運的重要性，以建立一個可以運用跨越族群、地域、性別等等特殊藩籬的「無差別勞動力」的市場。然而，百餘年來，資本主義企業的這種嘗試只能說構成了重要的趨勢與傾向，而並未徹底地成功。

我們值得超越單純「市場效能」的觀點而更複雜地看待就業管道問題的另一個原因是：就業之為物，絕不僅僅是勞動力與薪資交換的市場交易，它同時也意味著個別勞動者被嵌入一個特定的經濟、社會、文化網絡中；就業經驗會佔掉她人生的精華時期的大部分時間與精力，她藉著就業經驗所牽起的社會網絡也往往會成為她生活的重心。從集體層次上看，就業是工人階級形成的肇端。

從這些角度來看，招工問題事實上能夠提供更多社會分析的可能性。作為在具體的文化、社會與歷史時空中存在的具體的人與組織，無論是企業機構或是個人，都不可能逃脫社會文化偏見與歷史特殊性的規範，在求職與雇用的行為中，會或隱或顯、或多或少地表現出其階級、族群、性別等等複雜的「非經濟」、「非技術」的偏好與限制。

在E. P. Thompson所肇端的「工人階級的形成」的問題意識之下，就業與遷徙的課題，即使看最來「普遍主義」地尋求「無差別的勞動力」的大量生產工業發展中，仍然充滿了複雜的文化與階級政治，而非一個個原子化的勞動力出賣者與其買家如何相遇的單純故事。招工與（人和資本的）遷徙，往往是新勞工史學探索的故事的開端。Stephen Meyer (1981) 探討現代福特主義生產模式興起的經典作*The Five Dollar*

Day分析了興起階段的福特汽車公司如何透過「福利資本主義」的種種社會控制手段試圖斬斷各方湧入的新移民工人的文化傳統，並代之以想像中的美國中產階級文化，而工人階級又如何就在業經驗中匯聚起新的階級意識與工人運動，最後衝破了公司福利資本主義溫情脈脈的面紗。Jefferson Cowie (1999) 則追尋RCA公司從一九二〇年代以來的七十年中，為了逃避它所提供的就業經驗所帶來的工人運動，而在地理上不斷地往沒有工人運動傳統的農村社區移動，以至今日落腳在墨西哥等熱中加工出口的發展中國家²。諷刺的是，Cowie清楚地顯示了：無論RCA公司所落腳的地區當初看來居民如何「純樸」、缺乏階級意識，工業經驗最終總是會讓工人們透過各種方式達成團結，而公司便又再度往更「鄉村」的地區移動。這些研究對經歷了四十餘年工業移入又遷出的過程的台灣社會提供了寶貴的參考材料。

Walter Licht (1992) 則探討一八四〇至一九五〇年代間美國費城的求職模式的研究 *Getting Work* 是直接利用招工管道研究的新勞工史學著作的一個例子。Licht 運用了一九三〇年代社會學家們所做的珍貴社會調查及其他文獻資料，分別探討了學校、職業工會、就業輔導機構、媒體、公司、國家等機構在形塑勞動力市場中所扮演的角色。他發現：這些機構的影響都非常有限，個人及其家庭、朋友等特殊主義的的社會網絡，至少在他所研究的時期中，一直是最重要的求職管道。例如，在一九三六的調查中，費城工人的第一個職位的來源管道有 27% 來自家庭關係介紹、25% 來自朋友鄰居同事等個人關係介紹、40% 來自個人爭取（其中包括「站在工廠大門等招工」，5%），而透過媒體、就業輔導、建教合作等正式機構找到初職的只有 9%。（頁 34）從而，在一次又一次的經濟蕭條與繁榮的循環中，家庭等個人關係網一直是工人們生活中最可靠的靠山，也是在個人求職就業選擇中最被重視的

² 美國企業界常稱這樣的設廠地點為“Greenfield Site”「綠野廠址」。

考慮因素。

雖然 Licht 所探討的冷戰時代前的費城是一個比較有工業、手工業傳統的都市，而本研究所探討的一九六〇年代以來的新店地區的工人是在一代之間從農村環境中成為雇傭工人，但是他的觀察卻大致符合本研究所探討的新店地區的經驗。值得注意的是，除了隨著景氣興衰、工業化程度所影響的各個時代的勞動力市場狀況之外，個別企業的社會連帶同樣也明顯影響了它的招工 / 求職模式。

以媒介性質來分，我們可以概略地將招工管道，即就業市場的資訊傳播管道分為以下四種：

表 1 招工管道的性質

	普 遍 主 義	特 殊 主 義
媒 體 傳 播	全國性媒體	地方性媒體（如「紅紙貼」、地區性夾報）
直 接 傳 播	公私立就業服務機構	親友介紹、單位輔導轉業、建教合作

在本研究所訪談過的新店地區四大公司資深工人與公司職員幾乎無例外地一致表示：親友介紹是公司與工人們最偏好的招工管道。在一九七〇年代之前，報紙招工廣告的稀少也指向普遍主義式招工的不盛行。除了通用器材之外，其他三家大公司明顯地是由於其深厚的本地連帶，而得以從創業伊始就透過人際與機構管道招募到需要的勞動力。裕隆汽車設立的頭十年勞動力主要來自陸軍運輸部隊退役人員，之後，一直到一九六四年推動「Backbone」計畫開始流水線大量生產，才開始有限度地透過非特殊性管道招工。類似地，上海幫紡織財團擁有的正大尼龍與新店本地人王永慶出資的卡林塑膠在一九七〇年代中以前都絕少在全國性報紙上刊登廣告招工。即使是招募「陌生人」，

在工廠門口語鄰近社區張貼的、針對特定地域居民的「紅紙貼」，再加上口耳相傳，也就足夠了。較為封閉的招工管道所相應的是一種充斥著特殊主義人際關係的職場氣氛。在老工人的回憶中，一九七〇年代中前的求職歷程與工廠生活裡，親友、鄰居、同鄉、同學、老同事等關係具有高度的重要性。

通用器材的設廠很快地改變了新店地區這種「溫情脈脈」的工業景象³。這個透過政府招商空降而來的美國公司，雇用人數在九年之內從數百人遽增到近兩萬人，很快地枯竭了各種特殊主義的勞動力供給。從一九六九年開始，全國性報紙上、針對全島居民的大公司的招工廣告愈來愈多，上述的三家通用之外的新店大工廠也開始全島大招工。到了十年之後的一九七九年，一年之內，通用器材僅在聯合報上就刊登了 154 天的招工廣告。飛歌、RCA 等其他電子廠還更多。除了媒體之外，政府就業輔導中心、國民黨民眾服務站、學校建教合作和就輔業務、及教會等各式各樣的民間組織也參與進大電子廠的招工業務中。加工出口工業化開始把台灣全島塑造為一個整體的勞動力市場。而工業就業經驗，對許多這個大招工年代步入職場的工人來說，成為離開出身家庭與社區，重新在陌生的人群中建立社會連帶的移居經驗。

肆、台灣通用器材——第一家加工出口廠

泰勒主義精細分工下的裝配線給予工人的勞動經驗常常是不斷重複的割裂片段，使得勞動者與勞動產品之間極大限度地分離。這種工人與產品分離的工作方式是被稱為「勞工倉庫」的加工出口廠的特色。

³ 必須在此說明的是，相較於縱貫線沿線從基隆到新莊的地帶，新店是大台北地區工業發展較晚近、工廠數量少而規模大的特例。

在這個面向上，美商通用器材公司有著顯著的代表性。在本計畫執行三年中所訪問的十數位通用器材資深員工中，能夠說得出自己在職位上製造的產品的屈指可數，而且多半是在中級主管職以上的資深員工才比較理解自己的產品是什麼。

這並不只全球分工之下台灣通用器材這麼一個邊陲廠的特色。創立於一九三〇年代、於一九四〇年在紐約股票上市的通用器材一直是一個電子零件與部件的生產商，而從來沒有步入任何品牌商品的市場。

在一九四七年的一份商業期刊報導中，通用器材被描述為成功地趕搭上新興的電視與FM收音機市場的零組件生產商，產品包括收音機線圈、調諧器（tuner）、唱片自動換片部件等等⁴。之後的歲月中，通用器材不斷地在它的產品項目中加入新電子科技產物：積體電路、半導體、衛星電視機上盒、等等。然而，直到一九八五年，華爾街日報仍然形容通用器材的產品是「電子裝置的大雜燴」（a hedgpodge of electronic devices），生產著有線電視裝置、賭馬下注場儀器等一般消費者難以辨認的產品和無數部件⁵。在二次大戰後RCA、GE、菲力普、西門子、松下、SONY等大公司主導的電子產品市場中，通用器材一直不是一個醒目的角色，這家歷史悠久的公司一直到一九九六才被列入S&P 500的指標性公司。

在通用器材的成長歷程中，台灣的投資經驗是很關鍵的，從一九六四年開始、迅速回本獲利的台灣廠開始，通用器材很快地將其海外投資擴展到英國、西班牙、葡萄牙、義大利、墨西哥等處，將其從一個年營業額僅僅 5 千萬美元的小公司轉型為一九八〇年代初年營業額

⁴ “New Radio, Television Fields Opening for Gen. Instrument.” *Baron's National Business and Financial Weekly*, Sep.1, 1947: 27, 35.

⁵ Sandler, Linda (1985) “General Instrument Is Viewed as Asset Play, But Many See Next to No Chance for Success.” *Wall Street Journal*, Aug. 8, 1985: 1.

達 10 億美元以上的大公司⁶。

雖然通用器材的公共形象如此模糊，它在台灣電子業以及整體加工出口產業的發展中都佔著關鍵性的角色。現在被尊稱為台灣科技產業教父的李國鼎在回憶台灣出口電子工業的創始時說：

通用電子公司負責人在一九六四年來看我，那時我還管投資，他說日本的家電業已經擴充得很快，到臺灣來做，有比較利益，可以外銷回美國市場。通用這位負責人很有眼光，他說這個案子核准後就要盡快開工。

核准後，我們的建築師、工程師一起配合他們估，結果比他預期的提前完成，他高興得不得了。十月開工，招了 300 個女工，產品一個是電視的調頻器，一個是映像管上的零件，兩樣都跟電視有關。後的產量很高。他就跑到美國找做電視的 RCA、摩托羅拉 (Motorola)，勸他們到臺灣裝配，結果中心廠都來了，我們原料的零件廠都擴充了，變成一個系統。

果然，我們的輕工業發展得很快，擴充的工廠的產品都有競爭力，出口快速地成長，到了七〇年代就開始有順差，這是很大的轉變。

後來，艾德蒙的董事長告訴我，說應該找生產映像管的廠到臺灣設廠，如此一來就可以做電視，領先別人，早一步出口。那時日本的廠已開始在我們這裡設廠，怎麼辦？我去找亞太國務卿墨菲商談，一九六九年，RCA 來了，飛利浦也來了，兩家設廠都核准了。因此整個帶動了消費性電子工業，

⁶ 李國鼎 (1984)，〈台灣通用器材公司來華投資的故事〉，《通用之聲——台灣通用器材公司慶祝建廠廿週年廠慶特刊》，11/30/1984：2, 5.

形成非常完整的一個系統。所以當時在香港、新加坡做不到的，我們能做到，競爭力很強。（李國鼎，n.d.）

事後回憶或許略過了許多過程中的坎坷。一九六四年六月五日，在新店寶斗厝美商通用器材投資的「台灣電子公司」開工典禮中，時任經合會（即前美援會）副主委的李國鼎發表演講，表示：「針對美援的終止，最有效的辦法是以投資代替貸款，以貿易代替援助。我們目前的經濟發展，需要吸引更多的國外投資和發展高級工業品的輸出。」⁷ 在吸引外資前來利用台灣廉價勞動力的目標之下，李國鼎等人大力主張以各種租稅、土地廠房與其他優惠措施協助外商。當時的財政部以及其他政府單位頗有不同意見。例如，一九六六年聯合報引述「此間工商界一位不願透露姓名的權威人士」說：享受優惠條件的外商及其合資公司有些不見得外銷，反而與國內廠商競爭日漸狹窄的國內市場。該位人士還要求，像「台灣電子」這樣的純外銷廠，絕對不可允許其中途變卦⁸。該篇報導的副標題是「民族工業根本不容動搖」。

無論如何，「民族工業」的呼聲終究比不上招商引資的熱潮，各式各樣的免稅、退稅措施在兩、三年內成爲定局。很快地，北部隨著通用電子而來的一系列美商電子公司，以及中南部投資於高雄、楠梓與台中潭子三個加工出口區的日商公司迅速地成長。新店通用器材公司⁹從一個廠擴展到八個廠，雇用人數也迅速地在第一次石油危機之前的一九七三年達到 16,499 人。加上陸續成立的基隆七堵與淡水兩個

⁷ 〈李國鼎強調以投資代替貸款 以貿易代替經援俾適應美援終止情勢〉《聯合報》1964/06/06，五版。

⁸ 〈吸引外資利弊得失大家談 經濟發展康莊大道外資來台設廠 產品限供外銷民族工業根本不容動搖〉《聯合報》1966/01/29，十三版。

⁹ 該公司在一九六六年改名「台灣通用器材公司」以延續「五年免稅」的優惠條件。

廠，通用器材的雇用人數幾達兩萬人。台灣全島各處的求職青年男女紛紛湧入這些工廠，開始雇傭勞動的生涯。到二〇〇四年初，通用器材的直接員工識別證編號已經達到 19 萬 5 千多號、間接員工達 1 萬 2 千多號，加上短期契約工 500 多人，估計四十年來有超過 21 萬人曾經為通用公司雇用過。（訪談記錄 T09-1）

伍、「高科技」與特定管道的勞動力供給

光從主要報紙分類廣告來看，通用器材設廠的前四年，其社會衝擊是很難察覺的。一九六九年通用器材刊登它的第一份報紙徵才啓事以前，報紙招工廣告的通例是雇主不具名、待遇不詳列，僅略列工作內容與要求的性別、年齡與學經歷等資格限制。圖 2 的裕隆汽車廣告是一個例子，雖然這家大公司並不吝於列出自己的名號。這樣的廣告所展現的是一個不對稱的交易過程——買方要求知道賣方的所有相關訊息，而賣方在面試之前還沒有機會知道買方開出的價碼——包括薪資、福利、工時等。這是一個買方市場。

圖 2 一九六二年裕隆汽車的招工廣告

應店證全除止月上上對車
試大及下外一22 40經上、裕
待坪有午一星日歲驗項錯隆
遇林關三每期起以年工、隆
從本證時日日至下齡別饒考汽
優公件機上及十者在有等自車
司親同午光月可25五技動公
工赴身八復31於歲年工車司
廠新份時節日十以以凡、招

資料來源：台灣新聞報，1962/10/24，八版。

一九六九年以前招工廣告的闕如顯示了當時通用器材公司主要的招募管道來自特定關係，無須透過媒體向非特定大眾招工。在訪談中，通用的資深員工屢次指出：第一批員工中技術人員的來源主要來自退役空軍通信人員與鄰近的裕隆汽車公司，作業員則來自附近的社區婦女。在「人求事」孔急的買方市場中，雇主招募員工似乎並不是太大的問題。

然而，作為一個國家扶持的新興產業，再加上「電子」的高科技形象，如何供應通用器材「高水準」的勞動力在一九六〇年代是已經合會為主的政府機構注重的業務項目之一。

一九六五年，省教育廳在通用器材廠址跨過景美溪對岸的省立景美女中設立了一所技訓中心，以便：

.....為台灣電子公司培植所需要的技術人才。這所技訓中心，將分期訓練製造電視機、收音機零件的女性技術人員 800~1,000 人，由設於新店大坪林的台灣電子公司供給教學器材及師資，訓練完成後，即由該公司錄用，每月薪資自 700 元起計算¹⁰。

當時正是通用器材要開始積極擴廠的時節，該廠打算從 500 人擴充到 1,500 人。同時，經合會也向聯合國申請專案，要在交通大學內設立一所電子「電子技術應用研究中心」，以供應迅速擴張的電子工業技術人才¹¹。在之後的歷史中，通用器材的確成為了台灣許多電子技術人員的搖籃，其中包括後來成為通用器材總公司總經理，隨後成為台灣積體電路公司董事長的張忠謀。

在初出現在台灣島上的電子業所給人的「高科技」想像之中，電

¹⁰ 〈景美女中將設 技訓中心一所〉，《聯合報》，1965/08/27，二版。

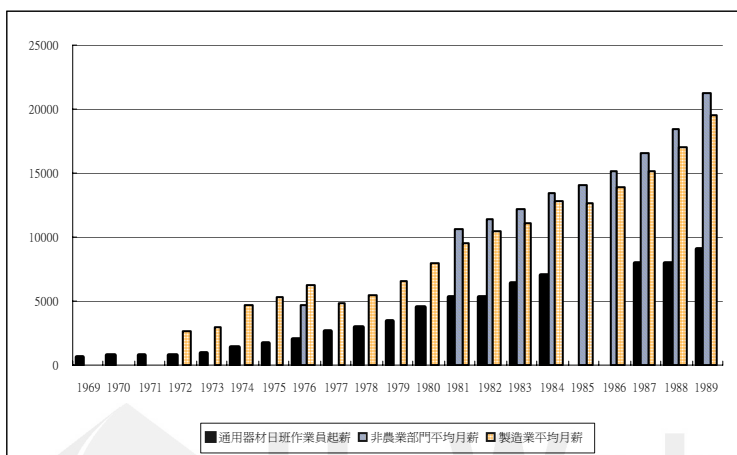
¹¹ 〈經合會將請聯合國協助設立電子研究中心〉，《聯合報》，1965/12/30，二版。

子廠的員工應該是受過嚴格訓練的高級技工，非從嚴格篩選的、國家設立的特定管道來不可。這種想像很快地在通用器材營運與員工隊伍快速的膨脹中消失了。從一九六九年開始，招募成爲通用器材人事部門的首要業務。隨著加工出口工業整體的擴張，「人求事」成了「事求人」。

陸、大招工年代

單純以市場邏輯來看工資，從一九六四年迄今四十年來，電子廠的工作並不特別吸引人。除了在一九七七到一九八四年間台灣外銷電子產業的高峰期之外，通用器材日班作業員的起薪一般都在全國製造業員工平均薪資的一半以下。（見圖 3）然而，就業這回事，無論在

圖 3 通用器材日班作業員起薪與平均薪資比較



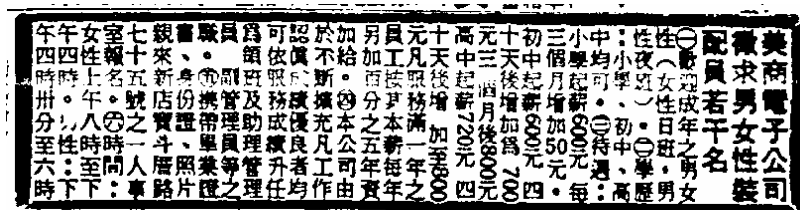
資料來源：通用器材公司歷年招工廣告；行政院主計¹²。

¹² 一九八五至八七，三年通用器材未曾登報招工。缺資料。

工人主觀意願中或是客觀事實上，都不會單只是一個勞力換取工資的交易，而是整體生活方式的改變，尤其對於第一代從農家出身的求職者而言。於是，當「事求人」的大招工時代來臨時，類似通用器材這樣的大電子廠的招募作業吸引求職者的手段，就逐漸從不說明待遇而被動的啓事、到清楚地明列待遇、乃至勾畫出一個就業可能帶來的文明都市生活方式的積極宣傳。在高潮時，通用器材等電子公司各式各樣的主動招工作法更動員起了從國家到國民黨地方黨部、學校到教會等「民間社會」機構。

從一九六九年開始，到一九八五年通用器材在自動化與業務衰退之下第一次大裁員為止，電子及其他加工出口工廠報紙招工廣告在一個年度之內的分配有一個明顯的模式，姑且稱之為勞動力市場的「春節行情」。一九六九年春節過後，是報紙分類廣告的第一波歷史高潮。通用器材的第一份招工廣告就是這時出現的：

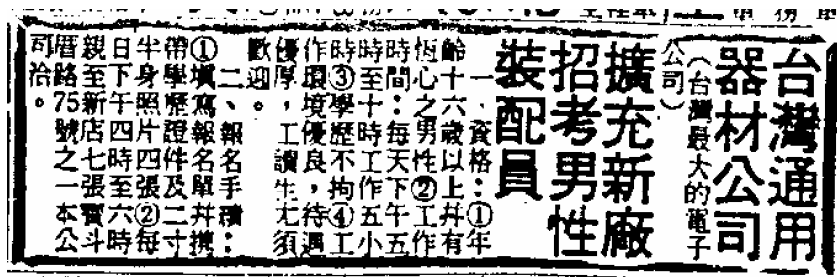
圖 4 通用器材公司一九六九年春節後的招工廣告



資料來源：中國時報民，1969/3/22，八版。

這第一份招工廣告仍然遵循之前「某大公司徵作業員」的徵才分類廣告的普遍模式，不打出公司名號，但已經詳細地列出薪資條件以吸引應徵者。這份廣告在中國時報上一直刊登到四月底。顯然招募的男性員工仍然不足之下，通用器材在四月底有刊出了新的廣告，這次明白地以公司名號及「台灣最大的電子公司」作為號召。

圖 5 通用器材公司一九六九年四月的招工廣告



資料來源：《中國時報》，1969/4/28，八版。

一九七一年的春節過後，通用器材的缺工現象顯然比往年更為急迫。在這年的招工廣告中，起薪比兩年前增加了 25%，依學歷而分的薪資差別取消了。根據一位世居木柵溝子口（世新大學所在地，離通用器材約 2 公里）的受訪者表示，大約一九七〇年代初，庄裡每戶人家只要有女孩子的幾乎都到「電子公司」上班了，連中年婦女也去了。（訪談記錄 T09）本地勞動力來源的枯竭使得通用招工的報名地點除了新店寶斗厝的本廠（「欣欣客運站牌『電子公司站』」）之外，還加上了新店、三重的公立就業服務站，以及國民黨在鄰近的新店、烏來、平林、深坑、中和、永和、土城、三峽、板橋等方圓 50 公里之內的鄉鎮市民眾服務站。類似地，一九七二年在桃園設廠的 RCA 公司的招工廣告列出的報名地點包括了遠達嘉義、羅東、花蓮的就業服務站。到了一九七四年，通用招工的報名點除了大台北地區之外還包括了桃園、苗栗、台中、虎尾、羅東、嘉義。



圖 6 一九七一年通用器材的招工廣告

台灣通用器材股份有限公司
女性裝配員

工作時間：每日工作八小時，上午八時至下午四時，另分兩期例假休息。

待遇：不分學歷，一律七五〇元起薪，四十天發八〇〇元，以後按年資增加，其他另有獎金等項。

資格：年齡：十六歲以上，卅五歲以下，學歷：國校以上。

報名時間：每日上午八時至下午三時止。

報名地點：
一、台北新店寶斗厝路七十五號（本公司第六廠人事處）
二、新店文中路十四號台灣省台北區國民就業輔導中心新店工業區服務站。
三、台北縣三重市光明路台灣省台北區國民就業輔導中心區區工業區服務站。
四、台北縣新店區、淡水、坪林、土城、中和、板橋、水碇潭、三峽、板橋、水碇潭等各民衆服務社。

帶證件：國民身分證、畢業證書、身分證二吋近照三張

注意事項：
一、請帶：欣欣巴士七路車票至電子公司站（本公司）門前下車。
二、報名時請帶證件，可即刻開始工作，逾期日停止報名。

資料來源：《中國時報》，1971/2/27，六版。

這份廣告從當年二月一日刊登到二十七日。行文之中最具有急切感，也帶著加工出口工業高度去技術化的精神的，是這一句：「報名經錄用後，可即刻開始工作。」一九七一年四月六日，通用器材的廣告打出「公司以最低費用供給高級宿舍」，而且「星期日照常報名」。翌年一月二十一日底，時序又接近春節時，通用的廣告除了宿舍之外，打出了「備有福利餐廳以成本價供應餐點」，而且錄取最低年齡降到 15 歲¹³。再過一年，一九七三年的春節前，當通用再度把錄取年齡往下降，開始雇用 14 歲童工時，它所標榜的福利設施包括福利餐廳、診療所，以及各種交通伙食津貼。當時，大夜班仍然限男性，而且「特歡迎無專門技藝之役畢青年」。

一九七三年底，新店地區四大公司有三家登出了徵人啓事：

¹³ 通用招收 14 足歲女性作業員至一九八一年，才重新調回 15 足歲，之後到一九八七年又調回勞基法規定的 16 足歲。

圖 7 一九七三年通用、正大與裕隆的招工廣告

台灣通用器材公司
新設廠
誠徵電子裝配員

一、待遇：
日班一、四〇四元
小夜班一、一二九元
中夜班一、九〇四元
大夜班一、三〇四元

二、資格：
日班：十五歲至三十歲
中夜班：十六歲至三十歲
大夜班：十六歲至三十歲
(以上各班大男性已服役給配不
能受刑名役職者請速投函)

三、工作時間：
日班：上午八時左右至下午四
時左右
小夜班：上午五時至十時
中夜班：上午十時至下午四時
大夜班：上午十時至下午四時

四、福利：
勞工保險、福利金、冷氣廠房
各樣休、年終獎金、加班給付
職務晉升

五、報名手續：
①攜帶身分證、畢業證書、照片
②台北縣新店鎮四號、通安路
③公司新設廠址：新店鎮七七號本
公司六號二樓人事處
(欲向十七號二樓人事處洽詢者
請向老同仁回廠工作一律比
照實俸薪辦理)

裕隆汽車製造公司
招考機務員

①工別：鉗工、壓模修配工
②名額：二十員
③待遇：每月新台幣三千五
百元至六千元加班費在外
④報考地點：台北縣新店鎮
大坪林工廠人事股隨到隨
考。

正大尼龍公司
誠徵男操作員

①資格：初中畢業，30歲以下曾服兵役。
②待遇：二二三〇元起薪
③福利：免費膳宿、免費醫療、免費參加
勞工補習教育、免費參加定期旅行
旅遊、服務一年有特別休、有勞保
作、服務兩年有特別休、每年加薪
一年薪獎金、及其他福利。
④工作環境：良好空氣調節、環境極為舒
適安全。
⑤報名手續：親帶國民身分證及學歷
證件、親至台北縣新店鎮實云路二
號71號(人秋7時至下午五時)下
車至該廠與招考。

資料來源：《中國時報》，1973/12/3，十版。

通用器材這時的起薪比起兩年前調高了將近一倍。但是顯然勞動力市場上性別差異被視為理所當然，正大尼龍的男操作員起薪比通用的日班女作業員還高了 65%。兩家公司都詳細地列出了各種福利措施作為招徠誘因。低價或免費膳宿、學費補助、員工旅遊、定期電影欣賞等等在當時的大公司似乎已經是常態，而以女工為主的通用器材還列出了「家事補習」做為員工福利。而向來以福利優厚著稱的裕隆汽車反而只簡單地列出高額的薪資。

「女性宿舍、冷氣廠房、勞工保險、免費醫療、家事補習、各種休假、年終獎金、加班給付、職務晉升」是第一次石油危機前後通用招工廣告的常見字句。隨著通用來台投資的桃園 RCA、增你智

(Zenith)、艾德蒙(Admiral)和德州儀器(TI)等美商電子公司的廣告也非常類似。以一九七四年一月二十七日 RCA 的廣告為例，除了空調廠房、現代化宿舍與餐廳之外，還列出了「康樂室、圖書室、縫紉室及各項補習班、與附近八所學校建教合作可學費分期付款」。

從廣告看來，通用器材、RCA 等公司所要打造的工廠體制(factory regime)類似 Steven Peter Vallas 在 *Power in the Workplace* (1991) 中所描繪的一九三〇年代獨立產業工會興起之前的美國 AT&T 電話公司的「福利資本主義」(welfare capitalism)——私人資本為工人興辦福利設施，以現代文明開化的價值與風格揉合著家長制照護的姿態規訓多數為初走出家庭的年輕女性的勞動隊伍。一九七〇年代中期，RCA 公司的招工廣告就不斷以「歡迎妳加入我們溫馨的大家園」作為廣告詞，而飛歌電子則是「年輕女性的福音」。

「大家園」的說法在通用器材倒是沒有其他北部大電子廠那麼常見。作為一個零組件供應商，通用器材的生產規模數十年來不斷地隨著訂單而波動。市場景氣對於 RCA 等產品製造商的衝擊往往放大地影響著供應商，又轉而以更大規模衝擊供應商的工人。從一九七四年石油危機開始，通用器材不定期地以 lay-off (暫時資遣) 的方式縮小雇用人數以應付訂單縮水，之後，在訂單狀況旺時又再雇回前員工，年資照算。人員來來去去的狀況使得通用的工作對於工人們一直保持著一種臨時性質。

大招工的一九七〇年代勞動力市場開放程度比起一九六〇年代實在不可同日而語，年齡、技藝、出身、人際關係等特殊主義的錄用條件在加工出口廠暴增的對於低技術勞動力的渴求之前都變得不重要了。但是，黨國控制的時代氣氛依然濃厚。直到一九八〇年代末解嚴之前，警備總部派駐在通用器材公司的安全室主任一直是少將以上退役人員擔任。一九七三年考進通用的一位技工表示：

進通用的時候是經過考試的。並不是一群人，而是比如說當天有兩三個人去報名，便當天考試。一進去的時候要先填一堆資料，而且是非常詳細的，包括姓名、性別、身高、體重、哪一個國家、什麼樣的髮色、膚色、眼睛是什麼顏色的，家裡有哪些人，之前在哪裡工作過，怎麼進去的，做什麼，什麼時候離開，為什麼離開，還可以查到嗎？因為公司會去調查。另外會做一些測驗。寫自傳，考作文，題目是我的家庭，另外還會問題對國家的看法。就是要問你黨派的問題。這些人是政府安排的，因為怕有間諜，而且當時還會考一些關於保密防諜的問題，像是非題，比如說保密防諜是妨害國家安全的事嗎？（訪談記錄 T08）

但是，過度誇張黨國控制的縝密程度是不正確的。這位受訪者同時表示：這些問題「只要頭腦比較清楚的人都答得出來」。森嚴的意識型態控制成爲戒嚴時代台灣的普遍狀況時，「思想檢查」也同時變得形式化而沒有太多實質的篩檢作用。同時期應徵作業員的受訪者倒是常常表示，他（她）們連形式上的考試都沒有，只有經過簡單的資料審查和性向測驗以分配職位，往往在應徵當日就上工了。

「春節行情」在一九七四年第一次石油危機之後的兩年較不顯著，但是之後幾年仍然繼續發燒。從招工廣告看來，一九八一年是台灣勞力密集製造業基層員工勞動力市場的「春節行情」是最激烈的一年。當年春節前，桃園的美商增你智公司就開始刊出了專門針對女性的招工廣告：「進了增你智，才知道她的可愛」。

在當年的各大報春節專號中，北中南三地的大工廠就不斷刊出「恭賀新禧」徵員工的廣告。春節過後，RCA 公司爲了徵募 250 名員工，甚至還邀請了「全國十大民歌手」在桃園體育館舉辦了民歌演唱會。

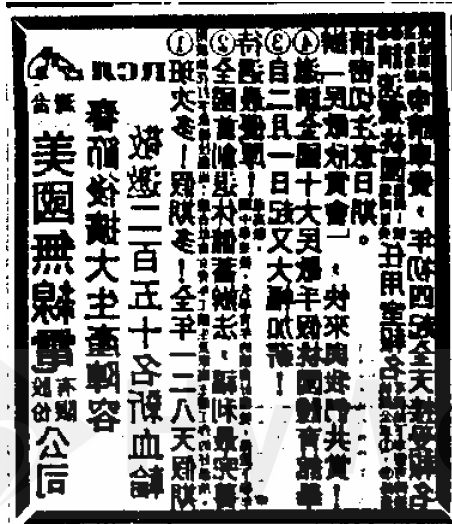
圖 8 一九八一年春節前夕美商增你智的招工廣告



資料來源：《中國時報》，1981/2/1，十一版。

圖 9 1981 年春節後美商 RCA 的招工廣告

錯誤！



資料來源：《中國時報》，1981/2/9，七版。

「春節行情」展現的是一個以農村出外人員為主、流動性極高的勞動力市場。工人們春節前吃了尾牙酒宴、領了年終獎金，回家過了年之後，往往會深刻地考慮未來前途問題，從而決定跳槽換工作。她們最重要的社會連帶仍然是家庭，與公司之間幾乎不會有太多感情。一九七〇年代政府與企業喜歡高舉的口號「以廠為家，以廠為校」似乎暗指：透過種種招工管道，離開農村家戶與社區的移民工人會進入另一個類似家庭或學校的特殊主義社區。「春節行情」的現象說明了現實狀況並不是如此。電子廠的工作，對許多工人來說，到底只是一個工具，通過這段經驗，她們要應付家庭與個人的經濟需求、累積一些積蓄、學習如何成為都市人，以便之後走到另一個社會位置去。

柒、上天下海尋「人礦」

一九七三年開始在通用器材人事部門工作的 C 小姐回憶當時在新店周邊社區招募女工的急迫情形。她說，當時公司：

……派遊覽車到深坑、石碇把人接來，我們那時很缺人，餐廳管理員說，我們那邊有很多媽媽，想來工作，後來透過鄉長，大家相互口傳，到鄰里長、村里幹事處，會有一些表給她們填，不識字的我們也收，早期打卡她們會在卡片上做她們認識的記號，我記得在淡水廠就有一個叫阿霞，她就劃一隻蝦子，我們也有不識字的做到退休，我們這個月就有一個，這部份以家庭主婦小夜班為主，煮好飯放餐桌後出來，一部專車接她們來，送她們回去，（以前石碇到這裡沒有公車）現在沒有了。（訪談記錄 T09）

工廠設到家門口，從農村社區家戶中招募原本不進入勞動力市場的「剩餘勞力」，這原本是「全球生產線」地理移動的原理。相對於

從產業革命以來就有的盛行城鄉移民模式——勞動力從鄉村移往都市追逐資本主義發展所帶來的工作機會——加工出口工業化是資本從都會移往（世界體系尺度上的）鄉村追逐資本主義不發達地區的便宜勞動力。李國鼎等外銷導向發展模式的提倡者常喜歡不經意地把這種行動比擬成採礦：未進入資本主義就業市場的人彷彿是藏在地下的礦石，需要資本把他們開採出來才具有意義。所以他常說：「當年台灣什麼資源都沒有，只有人力資源。」¹⁴

然而，隨著這種模式的成功與設廠地點雇傭勞動的發展，市場供需又向勞動力的一方傾斜時，以今日「全球化」下的通例，資本就必須再度動身，往更便宜的國家地區而去。在這點上，作為加工出口先驅者的通用器材在台灣漫長的四十年歷史並不尋常，正如同加工出口發展模式帶給台灣的工資高度成長，在全球範圍看來，並不尋常。

在資本主義世界的全球景氣熬過了第一次石油危機的衝擊之後，外銷導向的台灣工業開始面臨到愈來愈嚴重的「缺工問題」。因應著在地便宜勞動力的枯竭，通用器材採取了兩手策略：一方面深入地在新店地區挖掘尚未被利用到的「人礦」，另一方面往全台灣範圍積極招工。

一九七八年通用器材的介紹親友獎金計畫是第一種策略的一個例子。根據當時《聯合報》記者徐榮華的報導：

.....設在台北縣新店鎮的台灣通用器材公司，日前發出了一項通告，宣布鼓勵員工介紹親友到廠工作，並實施介紹獎金計劃，直到人員缺額補足為止。

通用公司的獎勵辦法包括，凡新店廠員工及生產線管理員，如能介紹一位年滿 14 歲至 40 歲的 8 小時日班女性裝配

¹⁴ 有趣地是，在歐洲語言中，「開採」與「剝削」同樣都是 exploitation。

員，而工作能滿三個月者，可獲得 600 元的介紹獎金，介紹人數愈多，領得獎金數額愈大。該公司並歡迎在校男工同學工讀，家庭主婦也可在兼顧家務的情況下，利用部分時間工作。

徐榮華接著說：

通用公司的介紹獎金計劃，祇不過是當前製造業普遍現象的一個例子。據瞭解，密集於南京東路的多家電子公司也常提供這種獎勵，不過，由於此類勞力資源的流動性很大，很難達到補足缺額的目標。尤其是 8 小時及 4 小時日班需要的人數更多，更難補足，日前，台灣艾德蒙海外公司遣散員工，領得遣散費的工人，一出公司大門，就為預先等候在外的其他電子公司拉去，這種現象已不足為奇。目前一般輕工業勞工報酬略嫌偏低，應是造成供需不平衡現象的主要原因。一個操作員每月祇能拿到 3、4 千元的薪資，如何養家活口？難怪專職的勞工愈來愈少¹⁵。

另一方面，通用公司的人事部門不停止於被動地等著人們上門應徵，而開始主動到中南部各縣市招募國中畢業生大量北上進廠工作。負責校園招募工作的 C 小姐說明通用公司的招工工作：

……經過公司的評估認為：南投、雲林這兩個地方最沒有工廠，而且人口也比較集中，不像花蓮，人口太分散，就到那邊大量招募，我們先與校長接洽，這方面由上面階層負責，我們只負責幫著他們帶學生上來。我們利用文宣、宣傳車、透過麥克風介紹通用公司；整個過程我都有參與，遊覽車浩浩蕩蕩載著小朋友上來，都是國中畢業生，告訴它們來

¹⁵ 《聯合報》，1978/12/15，五版。

台北建教合作，白天工作，晚上去學校上課，公司供應膳宿，它們可以選擇就讀的學校，學校也各憑本事去拉學生，學費我們會先幫忙繳，家長把孩子送上來都不要煩惱，吃、住都在這裡，有很多孩子在這裡把學業完成，有的甚至於念到專科畢業，後來做工程師現在好像在做經理，也有的最後把家人全部接上來，都很不錯。

那批上來大約 6~700 人，現在我們車蓬後面整排都租下來給它們住。還雇了 3~4 個媽媽專門照顧這些孩子，逢年過節，這些孩子剛上來，想家哭的厲害，這些媽媽都會跟我們報告，讓我協助它們，後來我們的mother hen¹⁶ 就訓練生產線上的領班來擔任，這些領班把它們像自己的姐妹一樣照顧，在過節的時候也會把它們帶回家。就這樣把這些人安定下來。男的有的做到當兵，女的也有的現在還在公司做，都做媽媽了。（訪談記錄T09）

圖 10 一九八四年通用器材徵澎湖地區女工的廣告



資料來源：《中國時報》，1984/4/1，十一版。

除了南投與雲林之外，通用器材做過的主動性招工最遠的到達澎

¹⁶ 母雞，通用公司的美籍管理人員如此稱呼負責照料帶領年輕工人的較資深女工。

湖馬公。一九八四年，公司甚至提供馬公地區到台北就業的女性免費單程機票。

捌、「文明」的生活——教會宿舍與學校

對於戒嚴時代台灣社會的工業化與工人階級形成的論述常強調國民黨政府的政策與意識型態宣傳的關鍵地位。在這個論點認為，森嚴的戒嚴體制加上黨國機器選擇性地宣傳傳統中國文化中勤儉打拚、尊重權威的美德塑造了這一代台灣工人階級溫馴的性格。女工，在壓制性的政治與文化之上更必須承受政府所推崇的保守父權傳統對年輕女性所加上的重重桎梏，因而特別無力無心反抗。這個說法除了忽略了工人自己的主觀能動性之外，更容易把複雜的社會過程簡化為一個彷彿全知全能的行動者——國民黨黨國體制——的主觀行動，而忽視了：任何一個全面性的社會變遷都必須牽涉到種種性質角色各異的機構與個人行動者，即使在其中有一個或一群明顯的主導者。比較成熟的歷史研究有責任要打造出比較立體的再現。

在通用器材公司四十年來打造出一個適應加工出口工業的工人隊伍的過程中，除了跨國資本本身與扶助資本的政府之外，教會與學校（尤其是私立學校）扮演著重要的配合角色。

通用器材公司設廠之後兩年的一九六六年，當雇用人數突破兩千人，愈來愈多外地女工北上就業時，公司與天主教新店教區的德籍神父萬德華合作開始募款興建一個現代化的「職業婦女公寓」。「公寓興建會」以「福利資本主義」的風格盛大地在台北上流社會之間組織起來，名譽會長由婦聯會會長蔣宋美齡擔任。¹⁷ 一九六八年五月，後來命名為「德華女子公寓」落成時的盛況，可以由聯合報的報導中看

¹⁷ 〈建女工宿舍 通用公司捐款百萬〉，《聯合報》，1966/12/23，二版。

到：

該座職業婦女公寓的落成典禮，由籌建的天主教聖言會會長萬德華神父主持，婦聯會總幹事皮以書代表該公寓興建會名譽會長蔣夫人剪綵，台北市長高玉樹，省議會議長謝東閔，美國駐華大使馬康衛，教廷駐華大使艾可儀等多人均在典禮中致詞，他們對於萬德華不辭辛勞籌建該座職業婦女公寓的博愛精神，同表敬佩。

萬德華神父在報告籌建經過中說，他在倡建「台灣職業婦女公寓」之始，美國名導演懷斯，正陪同該公司電影明星麥昆來台拍攝「聖巴羅砲艇」影片的外景，懷斯和麥昆獲悉這項善舉後，首先熱烈贊助，共捐獻 100 萬元，使得這座婦女公寓能夠順利完成，因此，萬德華神父即以該公寓的藍圖彩色畫一幅相贈。

這座婦女公寓設有花園、涼亭、圖書館、閱報室、保健室以及電爐、電冰箱、電視機、電話等各種現代化的設備，環境幽雅，起居舒適，婦女每人每月只需繳納 160 元以下的租金就可以進住¹⁸。

直到一九九〇年代中拆除改建為高層住宅大樓為止，德華女子公寓一直是通用器材公司的特約宿舍，公司補助中南部北上就業女工住在 12 個人一間的房間。德華這個教會主辦的慈善機構不僅提供住宿，還試圖提供一套完整的、在保守的現代化意識型態定義下的都會女性養成計畫。通用招工廣告上所宣傳的「家事補習」正是由德華負責提供，參與的學員不僅是宿舍的居住者，還廣受許多不住在宿舍的通用

¹⁸ 〈婦女公寓 完成奉獻儀式 接受進住申請〉，《聯合報》，1968/05/26，四版。

員工的歡迎。一位木柵出身、一九七五年進入通用擔任作業員的受訪者表示：

家事補習是在德華公寓那有烹飪教室，開烹飪、英日語、緞帶花、縫紉、插花等課程，我記得那時我下班後去上完課才趕去學校上學。（訪談記錄 T01）

落成典禮時擔任司儀的一位美籍女性艾琳達後來在一九七五年選擇了住到德華公寓內從事她對台灣女工的田野研究。美麗島雜誌社成立後，亟欲從事社會實踐、接觸女工的幾位美麗島女性工作人員，包括呂秀蓮、陳菊等，透過艾琳達的介紹到德華公寓內舉辦過幾場談現代女性問題的座談會。然而，德華所提供給女工的現代化教育終究有個限度，它始終沒有成為黨外民主運動的某種組織基地。德華公寓當時所創設的「家事補習」機制或許能夠提供城鄉移民的女工嵌入都市生活所需要的人脈與新型文化教養（civility），卻不是培育市民意識（citizenship）的場合。艾琳達在一九七九年的美麗島事件之後中斷了她的研究。部分研究材料過了二十年後才呈現在她的文集《激盪！台灣反對運動總批判》中。

比起教會宿舍影響更廣的是通用器材與鄰近的私立高職合作發展出來的建教合作計畫。從一九七五年開始，通用器材的招工廣告開始以「按志願保送夜間部就讀」作宣傳。與通用合作的學校包括了新店文山地區的開明、南強、滬江、景文、莊敬、強恕等校，公司提供從 500 元到 1,000 元的獎學金，但其他學雜費必須分期付款。一九七八年的廣告宣傳：

**保送升學：南強、開明、景文及滬江四校任你選讀一校
夜間部志願選科：有機工、電子、電工、冷凍空調、汽車修護、會統商科、美工及普通高中等科、任你選讀一科，學習**

一門專技。學校鄰近工廠，放學上班最方便¹⁹。

根據一位一九七六年由苗栗通霄國中畢業，經通用的國中校園招募作業北上就業的受訪者表示：

建教合作其實就是公司把學校當成員工宿舍。遊覽車載我們到公司的時候，一下車，就看到一排各學校的攤位。人事職員告訴我們依自己的意願選擇一家，我就選了景文。當天就住進景文的宿舍。白天上班，晚上回學校上課、睡覺。當然累得時候就沒力氣讀什麼書啦。但是住在宿舍裡比較單純，有教官管，公司和家裡也比較放心。後來台北熟了，我就和同事搬出來租房子住了。（訪談記錄 T14）

在加工出口工業化中大量由農村家戶湧入工廠，最終成為都會居民的這一代工人嵌入都市社會與雇傭勞動生活固然不是——如「現代化」教育的設計者往往如此期望的——嚴謹的社會工程計畫的產物，但也不是「自然而然」地發生的過程。國家、資本與類似教會、學校等社會機構所共同塑造的這個過程還需要對現有的大量資料的進一步分析，這是未來的台灣勞工史研究者值得探索的一個切入點。

玖、大招工時代的終止

一九八四年，台灣通用器材建廠二十年廠慶時，甫從德州儀器轉任美國通用器材總公司總裁的張忠謀對全體管理人員發表了訓話。在演講中，他歷數了當時世界經濟各種不穩定的因素及其對公司營運的影響。然後，他表示，通用公司必須「以傳教者的熱忱」降低成本。

¹⁹ 通用器材招工廣告，《中國時報》，1987/12/17，十一版。

「假如每年售價降低 20%，成本也要降低 20%」。降低的方法主要靠機械化、自動化（1984）。

張忠謀的講話符合了後來大大盛行的「摩爾定律」——電子產品的價格與成本必須高速地下降。廠慶之後，自動化果然雷厲風行地在台灣通用器材推行了。加上美國通用總公司在一九八五年因為投資有線電視器材的失利而緊縮業務，台灣通用的雇用人數從近兩萬人銳減到 3,000 餘人，之後，在一九八〇年代開始美國的企業購併風潮中，通用器材被轉賣了兩次，台灣通用的員工人數持續下降到今日的 1,000 餘人。

即使在員額劇縮之下，通用器材仍然持續刊登報紙招工廣告以及一九七八年以來的親友介紹獎勵計畫，已應付員工流動和不定期地伸縮的訂單量。一九九〇年之後，二十年來幾乎已經變成台灣主要報紙分類廣告欄的固定欄目的通用招工廣告才嘎然而止。之後，一直到今日，通用的招工廣告只是偶爾出現。

除了員額緊縮之外，影響通用器材招工模式在一九九〇年後轉變的主要因素有二：外勞的引進與城鄉移民的終止。

一九八〇年代中隨著泰北難民來台，通用器材公司雇用了愈來愈多、最終達 300 餘人移民來台的緬甸華僑。聚居在中和華新街一代的緬甸華人或許是唯一在台灣形成異國移民聚落的族群。更大量的外來移工是開放外勞之後引進的泰籍工人。一九六四年通用器材設廠之後所引發的台灣島內的城鄉人口流動，在一九九〇年代更醒目地跨越國界發生在這家公司。這是一個更複雜而有趣的現象，值得另外進一步探討。

在台灣本地居民方面，二十餘年的城鄉移民已經使得台灣在一九九〇年代成爲一個都市社會。都會區人口家戶遠超過農村居民，而城鄉的社會界線也逐漸地消失。這時候，通用器材的招工手段從一九六九年以來的全島大招工逐漸轉回主要靠鄰近社區招工爲主。但是，這

時的新店地區已經不再是一九六〇年代那種街坊鄰居、里鄰長、村里幹事口耳相傳能夠有效地招募人力的具有緊密人際關係的社會了。適應著人際關係淡薄的社會狀況，新的社區媒體出現了，成為仲介雇主與勞動力之間的媒介。一九九九年開始，新店文山地區開設了一家「工作週訊快報」，專門刊登求才分類廣告，由派報社夾報在本地分送。

圖 11 《工作週訊快報》上的通用器材招工廣告

工作週訊快報 TEL: 2913-0066 FAX: 2910-5353 新深文中永板土公 店坑山和和橋城館 第875期 91年03月24日~03月27日

VISHAY 美商台灣通用器材公司
誠徵
資深台灣土地38年 與台灣攜手邁向21世紀
助理技術員 (契約工)
生產線作業員 (契約工)
資格：國中或高(中)職以上畢業，勤奮敏捷，視力良好，細心勤快
工作時間：日 班：上午07:30~下午04:30
小夜班：下午04:30~下午09:50 大夜班：下午09:50~上午06:50
★待優、享勞、健、團保、完善訓練制度及各項福利措施★
應徵請於週一至週五上午 08:00~下午 4:00 以電話洽詢報名：
電話：2911-3861 轉 274 謝小姐 或轉 228 廖先生
地址：新店市廣增路229號

亞旭電腦
知名電腦週邊廠商，上市公司，天下雜誌一千大企業第132名
週休二日、享勞健康保、待優福利佳
誠徵優秀伙伴加入行列
1. 備料員 (A)高上，男性尤佳，18~40歲，負責生產線備料，體健、負責，經驗不拘。(須配合加班)
(B)高上，女性尤佳，40歲以下，熟電子零件，體健、負責，經驗不拘。(須配合加班)
2. 維修技術員 專科/大專電子相關科系畢，男性尤佳，役畢，35歲以下，一年以上相關工作經驗者佳，無經驗亦可。(須配合加班)
3. 作業員 高上，女性尤佳，40歲以下，經驗不拘(須配合加班)
應徵時間：週一至週五 上午10:00~11:00 聯絡電話：2228-7588*2439(3F) 黃小姐
面試地點：公司2樓 員工餐廳 地址：中和市建康路119號
(應徵者請先至1樓櫃檯警衛處領取面試表格) (可由建一路1F警衛處進入)

通用器材公司的人事處認為，類似「工作週訊」這樣的社區媒體現在是比報紙廣告更有效的工具，因為「會來通用作的都是本地人，不會有人專程從中南部上來求職」。(訪談記錄 T09-2)除了社區媒體之外，通用公司還製作了印有招工廣告的面紙雇人分送到社區住戶的信箱中。

值得注意的是，在九〇年代的招工廣告，在內容方面，又回到一九六〇年代買方市場的形式：僅列出職缺與資格、不詳列待遇。「人求事」！

至此，加工出口工業化的過程對工人階級來說螺旋狀地回到原點，從一九六〇年代的「人求事」，經過二十餘年的「事求人」，在20餘萬人通過了通用器材，其他700餘萬經過遍佈全台的各種在加工出口工業化中興起的企業的雇用經驗，成為基本上除了自己的勞動能

力之外無可出賣的都市工人階級之後，供需的天平又傾回到了資本的那一邊。

壹拾、結語

本文回顧了通用器材公司從一九六四年設廠開始肇端的「大招工年代」。在這段時期中，如何吸引勞動力離開農村家戶，投身加工出口廠的低薪、低技術工作一直是企業的重大關切。除了政府投資政策的配合之外，通用器材公司結合了教會、學校等社會機構，運用媒體廣告及主動的下鄉招工，嘗試為求職者營造出一個能夠通過雇傭勞動經驗嵌入都市社會的願景。通用與其他「大招工年代」的重要加工出口大公司固然並未藉此打造出其招工宣傳中所暗示應允的「大家園」式的企業共同體，這個過程卻永遠地將台灣社會改變為一個以都市雇傭勞動者為主要人口組成部分的工業化社會。

過去主流社會科學領域與大眾論述在談論這段社會轉型過程時，常抱持著一種素樸的歷史觀：一方面，以資本積累的概念套用到與經濟活動直接相關的各個面向，另一方面，則認為在直接生產領域之外的種種適合於資本積累邏輯的文化習性必然也必須隨著經濟起飛而出現。例如，「技能」的培育被視為某種個人與集體「人力資本」的積累，是適切的工業經驗所能夠帶來的；而就業與隨之出現的城鄉遷徙與都市社會的形成，更是工業投資的正面效應，延伸到各個社會層面。在這個觀點中，產業投資，無論其利潤是否留在投資地繼續擴大再生產，都是社會進步的核心。在這種觀點之下，「投資環境惡化」的問題意識自然地被視為為最迫切的政治、經濟、社會議題，而迅速流動的「跨國裝配線」，無論帶來什麼社會後果，都是無法也不應抗拒的時代潮流。

在招工這個打造資本主義雇傭關係的關鍵環節上，傳統人力資本

論的勞動力市場觀點希望建立的有效率的勞動力市場，事實上指的往往是高度普遍主義的招工模式，即買賣雙方條件合適者可以超越種種性別、族群、地域等特殊主義限制而達成合意，建立雇傭關係，並且在此種合意不再存在、或雇傭關係不符合任一方的要求時能夠及時調整。以這種觀點來看，類似台灣通用器材公司在一九七〇至一九八〇年代中所實施的全島大招工或許是最符合人力資本論的效率觀的。

我們可以從無數的角度批評上述的簡化觀點，本文所分析台灣通用器材公司的案例至少表明了，歷史並不是這樣發生的。固然，從台灣通用與整個加工出口工業化四十年興衰歷史的後果而言，我們可以描述各個層面的社會組織的確是從親友鄉黨關係主導的「特殊主義」模式過渡到市場價格主導的「普遍主義」模式。招工／就業模式的變遷符合這個分析。但是，在這四十年之間，包括國家、政黨、企業、學校、教會等重要的社會機構各自以不同的動機共同促成了這樣的變遷。在任一個特定歷史時刻，這些機構所認識到的自己的運作宗旨或許只是暫時性地解決某種變遷中的失序，如一九七〇至九〇年間學校與教會宿舍制度試圖透過教養管理解決城鄉移民的適應問題、一九七〇年代初的黨政機構與學校配合大企業招工是試圖解決「人力資源開發」的問題。只有在更大的歷史層次中，這些不同的社會介入才會顯得「合作無間」地共同構築新秩序。而歷經了四十年從「人求事」到「事求人」，之後又回到「人求事」的循環，人事已非，原來共築工業社會的這些機構自己也面臨了汰換。但是，通過這個過程所打造的新都市文化情境，將會持續地影響這當代台灣各個階級。

值得深究的是，四十年來的台灣的加工出口工業化究竟打造了什麼樣的工業社會？前文所分析的一九七〇至一九八〇年代中的「大招工年代」的「春節行情」現象或許提供了一些線索。如前所述，「春節行情」展現的是一個以農村出外人員為主、流動性極高的勞動力市場。Deyo (1987) 所關注的當時黨國體制提倡的「以廠為家，以廠為校」

口號似乎意指著體制要將城鄉移民工人置入類似家庭或學校的特殊主義社區，以取代其所離開的家庭與社區。但是，「春節行情」的現象說明了：類似通用器材作業員這樣的工作，對許多工人來說，並不是新的特殊主義認同之所繫，而只是社會流動的工具，通過這段經驗，她們要應付家庭與個人的經濟需求、累積一些積蓄、學習如何成為都市人，以便之後走到另一個社會位置去。「國家統合主義」的種種措施，終究沒有打造出一個以企業為核心的共同體。

然而，這並不是說「以廠為家、以廠為校」的口號毫無作用，而台灣工人階級終究只是 Gates 所稱的「過渡型無產階級」。這個口號與相關措施所產生的作用是間接的。從招工與廠方所辦的移民工人適應措施來看，類似通用器材這樣的大型跨國企業雇主，與教會、學校和黨國等機構協同，積極地提供移民工人適應都市生活的各種文化教養，並以所興辦的這些福利措施作為招募手段。這樣的都市文化教養強調原子化的個人積累資源、強調社會流動的可能性，但不提供以新的都市工人階級身份為主體的團結基礎。移民工人透過這些文化教養所拉起的新的同事、同學網絡，在高度流動性之下，也是比較原子化的，鮮少得能夠成為反抗的依據，卻有助於市場上的求職流動，尤其當「事求人」的普遍主義招工盛行、工作職位豐沛時。這樣的網絡也使得身為勞動力市場中「無差別勞動力」的就業生涯顯得可以忍受。當然，經過了四十年，當景氣再度趨向「人求事」時，原子化的工人們與雇主階級和其他相關機構所參與共築的高度市場化的勞雇機制，最終還是不利於工人的。這或許是比 Deyo 所提的壓制與馴服機制更有效的消解工人運動的手段，也是未來更深入的戰後台灣工人史研究值得投入的重大文化課題。當然，值得討論的是，在南韓之類的有強大工人運動出現的地區，工人們是如何克服這樣的原子化傾向而達到團結。這就不是本文能夠處理的範圍了。

本文所勾勒出來的歷史模式，只能說是一個探索的開端。在這個

歷史過程中，還有更多值得深入談討的社會史課題，如招工／就業與城鄉移民適應的機制與機構如何型塑這一代台灣工人階級的意識，這樣的意識有如何影響戒嚴時代的工人運動，從而為解嚴後的工運打下基礎。而台灣的社會變遷歷史與同時代的南韓或當代的中國大陸等新興加工出口工業化地區的變遷又有何異同？這些可能帶來豐沛洞見的重大知識課題目前都還處於低度開發的狀態，值得研究者努力挑戰。



參考文獻

一、中文部分

- Arrigo, Linda Gail, 1998, 《激盪！台灣反對運動總批判》，台北：前衛。
- Klein, Naomi, 2003, 《No Logo》，徐詩思譯，台北：時報，頁 271。
- Thompson, E. P. (1963/2001), 《英國工人階級的形成》，錢成旦等譯，南京：譯林。
- 王士杰，1971，〈加強國民就業輔導之幾個重要問題〉，《反攻月刊》，350 期，民 60 年 5 月號：24-25。
- 李國鼎，n.d.，〈台灣是怎麼工業化的？〉，資策會李國鼎紀念網站<http://www.iii.org.tw/ktli/special/economic/03.htm>
- 具海根，2004，〈韓國工人——階級形成的文化與政治〉，梁光嚴、張靜譯，北京：社會科學文獻出版社。
- 財訊，1987，〈正視勞工自力救濟引發的後遺症〉，《財訊》，民 76 年 2 月號：214-217。
- 涂耀聖，1983，〈台灣省國民就業輔導現況與展望〉，《社會福利》第 1 期，民 72 年 9 月號：19-30。
- 張忠謀，1984，〈張忠謀博士對本公司管理人員演講〉，《通用之聲——台灣通用器材公司慶祝建廠廿週年廠慶特刊》11/30/1984：4-5。
- 張國興，1991，〈台灣戰後勞工問題〉，台北：現代學術基金會。
- 郭振昌，2001，〈就業服務業務的回顧與展望〉，《就業與訓練》民 90 年 3 月號：57-62。
- 裕隆汽車，1973，〈裕隆二十年〉，新店：裕隆汽車公司。
- 裕隆汽車，1993，〈裕隆四十年〉，新店：裕隆汽車公司。

趙守博，1990，〈當前就業輔導與職業訓練工作的挑戰與重點〉，
《就業與訓練》，民 79 年 5 月：4-15。

二、西文部分

- Attwell, Paul, 1990, "What is skill?" *Work and Occupations*, 17, 422-448.
- Becker, Gary. S., 1975, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 2nd Edition. New York: National Bureau of Economic Research.
- Cowie, Jefferson, 1999, *Capital Moves: RCA's Seventy-Year Quest for Cheap Labor*. New York: the New Press.
- Deyo, Frederic C., 1987, "State and Labor: Modes of Political Exclusion in East Asian Development." In F. C. Deyo (ed.) *The Political Economy of New Asian Industrialism*. Ithaca, NY: Cornell U. P.: 182-202.
- Gates, Hill, 1979, "Dependency and Part-Time Proletariat in Taiwan" *Modern China* vol. 5: 381-408.
- General Instrument, 2001, *General Instrument of Taiwan*. Shin Dian: GI.
- Kumazawa Makoto and Yamada Jun, 1989, "Jobs and Skills under the Lifelong *Nenko* Employment Practice." in Wood (ed.) *The Transformation of Work? Skill, Flexibility and the Labour Process*. London: Unwin Hyman: 102-126.
- Licht, Walter, 1992, *Getting Work: Philadelphia, 1840-1950*. Philadelphia: U. of Penn Press.
- Meyer, Stephen, III, 1981, *The Five Dollar Day: Labor Management and Social Control in the Ford Motor Company, 1908-1921*.

Albany: SUNY Press.

Miller, Ann R. et al. (eds.), 1980, *Work, Jobs, and Occupations: A Critical Review of the Dictionary of Occupational Titles*. Washington, D. C.: National Academy Press.

Moody, Kim, 1997, *Workers in a Lean World*. London: Verso.

Spenner, Kenneth, 1983, "Deciphering Prometheus: Temporal Change in the Skill Level of Work." *American Sociological Review*, vol. 48: 824-837.

Spenner, Kenneth, 1990, "Skill: Meaning, Method, and Measures." *Work and Occupations*, vol. 17: 399-421.

Steinberg, Ronnie, 1990, "Social construction of skill: Gender, power, and comparable worth." *Work and Occupations*, vol. 17: 449-482.

Vallas, Steven Peter, 1991, *Power in the Workplace*. Albany: SUNY Press.

———, 1990, "The Concept of Skill." *Work and Occupations*, vol. 17: 379-398.



To Make the First Global Assembly Line:

General Instrument, Taiwan, and the Institutions of Rural-Urban Migration, 1964-1990

*Hsin-Hsing Chen**

Abstract

The first “marquila” or export-processing plant in the world, the General Instrument, Taiwan, (GIT) plant located in Hsintien, Taiwan can be said to be the forerunner of the “global assembly line,” which is the main feature of today’s capitalist globalization. This article traces the changes of workforce recruitment patterns and practices of GIT from the 1960s to the 1990s, and discusses how these processes helped to shape the faces of today’s urban working class in Taiwan. To meet the accelerating profit and demands, GIT and other marquilas instituted aggressive recruitment tactics pursuing human resources deposits from the far corners of the island. The corporations also established institutions for habituating young rural workers to the urban lives, with the help of schools, churches, government and other institutions. During the decades of frenzy urban-rural migration in the 1970s and 1980s, the main channels of the big corporations’ recruitment changed from particularist to more universalist in nature. However, after the end of the era, particularist hiring methods gained advantage again. Using the historical material, the author argues against the simple

*Graduate Institute for Social Transformation Studies, Shih-Hsin University, Taipei, Taiwan.

economistic views about the labor market and the objectivist view of “skill,” and calls for a more sophisticated analyses that can link developments in the labor market to transformation in other social dimensions.

Keywords: labor history—Taiwan, recruitment, urban-rural migration, labor market, export-processing industry

