

黑手變頭家
——台灣製造業中的階級流動

謝國雄

台灣社會研究季刊
第二卷第二期 1989 夏季號
(實際出版於1990年10月)
抽印本

黑手變頭家

——台灣製造業中的階級流動*

謝國雄

摘 要

到底在資本主義社會中擺脫普羅化的宿命是否可能？勞資之間的鴻溝真的是無法跨越嗎？跨越之後的實況又如何？是否真的是“階級翻身”了？這樣的階級流動對於階級的形成又有什麼樣的影響？本文的目的即是要以台灣製造業中的一些個案進行研究分析，希望有助於了解這些問題。

本文以參與觀察與深度訪問為主，歷次戶口普查、工商普查及勞動力統計之資料為輔，分析台灣製造業中的階級流動，重點在探討黑手變頭家的結構環境、過程及結果。在分析產業結構、從業身份結構及其變遷和各年齡層的從業身份組成之後，本文第一部份點出台灣工業化與階級流動的整體面貌：產業結構零細化，整體製造業從業人口普羅化及在勞動者生命史上有去普羅化、自求多福(self-help)及頭家化，更正確的說是小頭家化的趨勢。

在這樣的結構環境下，本文第二部份分析了黑手變頭家的流動路徑、影響黑手變頭家的因素、勞動者在黑手變頭家時所擁有的資源及採用的策略、原來僱主對黑手變頭家的立場，及勞動者在從業身份改變以後對階級的認知。零細化的產業結構帶來了黑手變頭家的機會，也使得勞動者自行創業的“業”具有多樣性，這也是使得流動路徑多樣化、階級跳躍後的“頭家”意識複雜化的主因。由於黑手變頭家有懷柔工人及製造對資本主義共識的效果，因此有礙勞工階級的形成。本文最後指出未來的研究必須探討支持台灣零細化產業結構的外包制度：分析外包制度的運作及其中生產單位的內在動力與彼此間的關係

*感謝兩位評審先生的意見。

導 論

在台灣，自己做頭家是受僱者的願望。勞動力統計調查顯示，從1979至1987年中，約有35%的人找到現職的方法是創業（人力資源統計年報，1987：261）。在我的田野研究中，也發現了自己做頭家的想法十分普遍。有一次在台南佳里，我隨一家毛衣廠的外發車去送貨，在一個外包點，外發司機將我介紹給包頭（是一個中年婦女）。當我幫外發司機卸貨時，外包頭問我說：“少年仔，是不是也想開一家？”（fn3-046）^①。同樣的，在訪談中，許多受訪者也一再強調：“男人一定要有自己事業，不能一輩子吃‘死薪水’”（受訪者 W1, fn2-052）。

黑手變頭家原指的是修理機車或是機械的工人，在受僱數年後，自己也開一家修理廠。出來開業的模具廠或是機械廠的技工，也可稱為黑手變頭家。但廣義的來說，凡是受僱數年後自行創業（不管那個行業），都可稱為是黑手變頭家（甚至攤販的主人都可被稱為是頭家）。本文所稱的黑手變頭家指的則是製造業中受僱者自行創業而成為自營作業者或是小僱主的過程。

到底在資本主義社會中擺脫普羅化的宿命是否可能？勞資之間的鴻溝真的是無法跨越嗎？跨越之後的實況又如何？是否真的是“階級翻身”了？這樣的階級流動對於階級的形成又有什麼樣的影響？簡單的說，我們要探討的是階級流動的結構環境、機制與結果。

為什麼要問階級流動這個問題呢？它的理論意含何在？推動歷史的，並不是階級結構分析中一格一格的位置，而是位置上的人形成一個有行動力的階級。也就是說階級形成(class formation)才是主要的問題點。而階級間流動是影響階級形成的重要因素之一。

階級流動在 Marx 的著作中並未受到重視，然而 Marx 在比較美洲新大陸與歐陸的階級結構時，却指出美國的階級結構尚未穩定，各

個階級之間彼此流動頻繁 (Marx, 1852: 255)，也就是說階級之間不流動(immobility)是階級形成的前提之一。然而從統治階級的觀點來看，越能將被統治階級中最優秀的人才納入統治階級，其宰制的機制，將愈穩固 (Marx, 1894: 587)，也就是說階級流動有助於宰制者霸權(hegemony)的建立，但有礙於被剝削者的階級形成 (Kurz & Müller, 1987)。

同樣的，Weber 也認為流動型式是辨認階級的重要手段。不同階級情境(class situation)之間的高流動率，意味著這些階級情境將構成一個有特定認同(identity)的階級。但不同階級之間的流動率則十分低。像 Marx 一樣，Weber 也認為不流動是階級形成的要素。類似的觀點也可以在 Dahrendorf (1959: 222) 的著作中發現：越頻繁向上及向下流動，則階級衝突將減弱；高流動率帶來的結果是團體的繫帶(solidarity)無法形成，個人與個人間的競爭取代了集體的階級衝突。

Giddens 也認為流動的阻絕是階級形成的前提，他創造了階級關係的結構化(structuration of class relationships)的概念來說明由經濟意義上的階級發展成為社會意義上的階級的過程。並提出流動機率的分佈是一種中介的結構化機制(mediate structuration of class relationships) (Giddens, 1973: 107—112)。階級間的不流動提供了傳承共同生活經驗的基礎，同時在勞動市場上類似的流動型態也意味著類似的報酬，加強了經驗的同質化。

Marx, Weber, Dahrendorf 及 Giddens 都認為階級間的流動有礙階級的形成，然而 Å berg(1979) 却持相反的看法。Å berg 分析的重點是藍領與白領工人之間的流動。如果照 Marx 等人的看法，工人在藍領與白領之間的流動，將使工人階級的形成更為困難，但 Å berg 却認為兩個因素使得這樣的預測不成立，第一、白領工作的數目相對增加；第二、流入白領工作的大多數人仍經歷到其階級位置岌岌可危(如高失業率)。這兩個因素加在一起，使得為流動率並未阻礙工人階級的形成，相反的，却加速了藍領與白領工人之間的同化。

^①這是研究記錄的編號。

嚴格講來，Åberg 所分析的並不是階級間的流動，而是受僱者內部不同階層(segment)間的流動。他的結論主要有幾個涵意：第一、高流動率不一定阻礙階級形成；第二、高流動率的影響主要要看流動的出發點與目的點間同異程度；在工作情況、失業的可能性及工作報酬上，這兩個位置是否類似？如果類似的話，透過流動的策略來改進生存機會的效果更會打折扣。

Goldthrope(1980)進一步發展第二個意含而提出“服務階級”(service class)的概念，認為在大型組織內的受僱者享有升遷保障，就業安全及薪資定期加給等福利，從而與工人階級不同。其論點主要是點出生產單位的內部組織是決定階級流動之影響力的重要因素。我們在後面會強調這點，但方向與 Goldthrope 不同。

傳統的社會流動研究，多半以職業地位，而不是階級做為流動的起點與終站，而職業地位取得研究(status attainment)則以代間的職業流動做為分析的重點。正如 Kurz 和 Müller(1987: 421)所指出的，以職業地位為中心的流動研究，其理論基礎並不清楚：也就是說這樣的研究，看不出社會不平等的結構性基礎。再者，代間流動往往是許多細部流動過程的最終產品，因此當務之急並不是如何將流動表(mobility table)加以細緻化或發展出更好的指標，而是深入探討構成代間流動的細部過程。勞動者的生涯流動就是其中最重要的一個細部流動過程。他們將工作生涯流動定義為職業的變動，而影響職業變動的因素為勞動市場、教育體制、勞工立法與政策，以及僱主與工會之協定(Kurz & Müller, 1987:430-2; Carroll & Meyer, 1986)。

總結以上有關階級流動與階級形成的討論，不難發現，流動的影響，必須看如何定義流動的各站：是職業地位、階級，還是階級內不同的階層(segments)？引申而來的就是如何分析流動的各站：我們已經指出生產單位的內部組織扮演了很重要的角色，但我們的注意力必須擺在產業結構、生產關係與勞動過程上，最後，工作生涯的分析必須提昇到與代間流動一樣的地位。

階級流動在本文中所指的是勞動者在其一生中從業身份的改變，而不是一般階層研究中的職業地位變動。傳統靜態的階級分析(如許嘉猷, 1987)著重在分類，而這種靜態的分析並不能把握到時間的面向：勞動者在其生命史中的階級流動及不同世代間的階級流動。雖然在一般的職業地位取得研究中，已將代間流動納入(蔡淑鈴、文崇一, 1985; 許嘉猷, 1983; 瞿海源, 1982)，但和靜態的階級分析一樣，這些研究都沒有把握到台灣本地社會的特殊產業結構、生產關係及勞動過程。^②

相較於上述的理論傳統及有關台灣的研究，本文的研究取向有幾點不同。首先是研究重點不一樣，這可以表1來說明：

表1. 階級、階層與世代：本文之研究重點

	階級(從業身份)	階層(職業地位)
同代流動	1	2
代間流動	3	4

從表1可以看出有關台灣的研究，多半屬於第4類。而本文的重點則是第1類：階級翻身是資本主義社會中的“大事”，具體地說，從受僱者變成自營作業者或是小老板是資本主義社會中重大的階級事件。背後的理論立場是從業身份比其他因素更能決定一個人生存的機會。有趣的是階層研究也證實了從業身份對個人成就的影響超過職業地位

^②有關階級(class)與階層(status)的分野，一直是社會學中長青的議題，本文不擬接入這場辯論。作者的基本假設是階級比階層更能決定謀生機會(life chance)。這裡所謂的階級，除了指涉生產工具的有無之外，進一步的更將工作關係(work relations)及生產單位之間的關係納入，期使階級分析能更加緻。作者認為，重要的並不是環繞在概念層次上的辯論，這會使得學術研究的原動力枯竭，要緊的工作是從事經驗性的研究，從而修正或豐富我們的概念或理論。本文以從業身份做為階級的指標，同時將從業身份放在產業結構來看，以便彰顯從業身份變動的真正涵意。

(許嘉猷, 1983: 281)。

其次, 本文將階級流動放在台灣特殊的零細化產業結構及勞動過程中來看。黑手是否真的變成頭家了? 勞動者在什麼情況下, 經過什麼樣的途徑、採用什麼樣的策略, 進行階級流動? 階級流動後是否帶來階級跳躍的認知? 這些問題必須放在台灣特殊的產業結構、生產關係與勞動過程中來看才有意義。因此, 第三, 本文將深入分析階級流動的具體機制。最後, 階級流動後的認知及意識的分析也是本文有異於其他研究之處: 這有助於分析前面所述有關階級流動與階級之間的關係。最後二點的分析, 都不能只靠靜態的統計數字, 而必須結合參與觀察與深度訪問, 本文即是朝此方向的一個嚐試。

製造業中的階級流動是本文分析的重點。本文第一部份將勾繪出過去三十多年來台灣的產業結構、從業身份結構及不同年齡層中的從業身份結構。主要的資料是來自歷次工商普查、戶口普查及勞動力調查報告。在勾繪出整體面貌之後, 本文第二部份將深入分析階級流動(指的是由受僱者變成自營作業者或是僱主, 即所謂的“黑手變頭家”)的條件, 勞動者階級流動的策略和可用的資源, 以及勞動者在階級流動後的認知。這一部份的資料主要來自作者為本研究而進行的參與觀察與深度訪談。觀察與訪談的範圍涵蓋了成衣(包含毛衣)、鞋業、玩具, 及電子四項產業。在1988年5月至7間月的先導研究之後, 正式的參與觀察與訪談於1989年2月至9月間展開。^③

1、產業結構、從業身份結構及各年齡層的 從業身份組成：整體面貌

1.1 產業結構

階級流動並不是發生在真空中, 因此要瞭解階級流動, 有必要先

^③ 田野調查中同時也探討了台灣階級流動的結構環境, 也就是普及的外包系統。有關台灣外包系統的組織、運作及其生產單位內部動力, 請參考謝國雄(Shieh, 1990)。夏林清及鄭村棋(1989)中亦有對小外包廠的深入分析。

把握到台灣的產業結構。此處產業結構指的是兩個面向: 一是根據生產單位僱用人數目的多寡來看各大小生產單位的數目, 另一則是在大小不同生產單位中的受僱人數。前者是生產單位的分佈, 後者則是工作人數的分佈。

以生產單位的分配來說, 表2羅列了從1966年到1986年的資料。

由表2可知, 從1966年到1981年, 製造業中大約有70%的生產單位僱用的人數少於10人, 80%少於20人, 90%少於50人。相反的, 僱用100人以上的生產單位從未超過總單位數的5%。

表2. 製造業單位數按僱用人數分, 1966-1986

	1966 ^a	1971 ^a	1976 ^a	1981 ^a	1986 ^b
10人以下	71.6	68.7	68.1	69.6	63.3
10-19	13.6	13.3	12.8	12.2	27.9
20-49	9.1	9.7	10.0	9.9	4.8
50-99	2.7	3.7	4.3	4.2	3.6
100-499	2.5	3.8	4.1	3.7	0.4
500-	0.5	0.8	0.6	0.5	

資料來源: a 歷次工商普查報告, 1966: 11-2, 1971: 56-7, 1976: 50-1, 1981: 8

b 《民國七十五年工商普查初次報告》, pp.18-9

其次, 就發展趨勢而言, 少於10人的生產單位從1966年的71.6%降至1976年的68.1%, 然後又增加至1981年的69.6%, 最後減少至1986年的63.3%。這類10人的生產單位在歷次普查中都佔最大的百分比(超過60%)。僱用人數介於10人與19人之間的生產單位, 其所占的比例則有減少的傾向。人數介於20與49人, 及50人與99人之間的生產單位, 其比例則逐漸增加。工作人數介於100與499人間的製造單位, 其比例是先增後降(以1976年為分水嶺)。500人以上的製造單位, 其比例亦

有減少傾向。

如果以製造業生產單位的分配來看，台灣的產業結構像一個金字塔：少於20人的細小生產單位佔了所有生產單位的大部份，而多於100人的生產單位則只佔了一小部份，介於20人與99人間的生產單位所佔的比例則多於大型生產單位，但仍遠少於細小的生產單位。這是台灣產業結構的橫切面，可以說是一種零細化的產業結構。

然而這樣的橫切面也會隨著時間在改變，也就是說金字塔的形狀也隨著時間而有些微的改變。首先是金字塔的底座（即僱用少於20人的生產單位）有縮小的傾向（由1966年的85.2%減少成1980年的81.8%）。其次，金字塔的塔頂（即僱用多於100人的生產單位）則有加大的傾向：由1966年的3.0%增加到1986年的4.0%。再者，金字塔的腰部則是穩定地增大；由1966年的11.8%增加至1981年的14.1%。不過，整體而言，金字塔的形狀依舊存在。

生產單位家數的分佈只是描述產業結構的一個面向。另一個面向是勞動者在大小不同的生產單位中的分佈。根據歷次工商普查，表3列出相關的數據。

表3. 製造業員工數按僱用人數分，1966—1980

	單位：%			
	1971	1976	1981	1986
10人以下	9.5	10.1	11.2	10.4
10-19人	6.3	6.3	7.1	24.1
20-49人	10.8	11.2	13.1	13.6
50-99人	9.2	11.0	12.6	28.2
100-499人	28.2	30.2	32.0	23.7
500以上	36.2	31.3	24.1	23.7
合計	100.2	100.1	100.1	100.1

資料來源：同表2, a

從表3可以看出，在每一普查年中，超過一半的勞動者是在多於100人的生產單位中工作，而其趨勢則是由1971年的64.4%降至1986年的51.9%。相對的，則約有超過1/3的勞動者在少於100人的工作單位工作，其趨勢則由1971的35.8%增加至1986年的48.1%。更細分則可以看出大約有10%的勞動者是在少於10人的生產單位中工作，其發展趨勢則是逐漸增加。在介於10人與19人之間，20人與49人之間，及50人與99人之間的生產單位工作的勞動者，其比例都是逐漸成長。

以勞動者人數的分佈來看，台灣的產業結構似乎像一個倒金字塔：金字塔的底部，即細小的生產單位（少於20人的工作場所）僱用了少數的勞動者，而大部份的勞動者則集中在大型生產單位（多於100人的單位），中型生產單位（介於20人與99人的單位）則僱用了多於細小生產單位，但是少於大型生產單位的勞動者。這個倒金字塔的形狀也隨著時間變化：底部逐漸增大，頂端逐漸縮小，而腰部則逐漸加大。

表4. 製造業員工人數按僱用人數分，1981—1987

	單位：%			
	1981	1983	1985	1987
1人	2.1	5.0	4.8	6.8
2-9人	17.1	18.3	18.3	16.0
10-29人	16.4	18.4	18.6	17.8
30-49人	10.2	10.5	10.7	10.4
50-99人	14.5	13.5	13.8	12.9
100-499人	24.1	21.3	21.0	22.9
500-以上	11.4	8.8	9.3	9.7
公營	4.4	4.2	3.6	3.4
合計千人	1,901	2,137	2,166	2,411

資料來源：《勞工統計月報》，99: 74, 123: 23, 147: 27, 163: 27

上面的資料主要來自工商普查，其所勾繪的整體面貌（尤其是勞動者人數的分配）與歷次勞動力統計報告不相同。不一致的原因主要來自觀察單位的不同^④。工商普查的觀察單位是事業單位，即有向主管機構登記的事業單位，因而忽略了沒有登記（通常是僱用人數較少）的單位。因此工商普查有可能偏向較大的、有登記的事業單位，而勞動力調查的觀察單位則是家戶。若以勞動者人數在大小不同的生產單位之分佈而言，顯然勞動力調查的結果較為完整。而其所呈現出來的整體相亦與工商普查有別。底下將分析勞動力調查的資料。

首先讓我們比較表4與表3中的數據。以1981年為例，在少於10人的生產單位工作的勞動者，其比例在勞動力統計中是19.2%，而在工商普查中，只有11.2%。同樣的，在介於10人與49人之間及介於50人與99人之間的生產單位中工作的勞動者，其比例在勞動力統計中分別是26.6%與14.5%，在工商普查中則分別是20.1%及12.6%。相反的，在介於100人和499人之間的生產單位中工作的勞動者，其比例在勞動力統計中是24.1%，在工商普查中則為32.0%。至於在500人以上的單位工作的勞動者其比例在勞動力統計中是11.4%，在工商普查則為24.1%。即使我們將表4中，在國營企業的勞動者加在500人以上的人數，勞動力統計的數字仍比工商普查少8.3%。

因此，勞動力統計呈現出來的面貌並不是像工商普查一樣是一個倒金字塔。以勞動者人數在大小不同的生產單位之分佈而言，勞動力統計呈現的是一個直立的啞鈴型：在細小生產單位（小於30人）^⑤ 2 及大型生產單位（多於100人）中工作的勞動者，其比例約略彷彿，但都大於在中型生產單位（30人與99人之間）中工作的勞動者。這個直立啞鈴的形狀也隨著時間在變化。在1981年時，其上半部（即在大型生產單位中工作的勞動者之比例）稍大於其下半部。但從1983年至1987

年，上半部逐漸縮小，而下半部則逐漸增大。1987年的形狀則是下半部略大於上半部。

以上分析了勞動力統計中有關勞動者人數在大小不同單位的分佈。假設勞動力統計也調查了生產單位家數依據僱用人數多寡的分佈，其結果可能是與工商普查的結果大體一致，唯一的不同點可能是金字塔的底座（細小生產單位多佔的比例）會更增大。

台灣的階級流動就是在這種零細化產業結構中展開的。在我們未分析階級流動之前，有必要探討過去三十多年來台灣勞動者從業身份的結構及其變遷。

1.2. 從業身份結構及其變遷

歷次戶口普查都將就業人口的從業身份分為五類：自營作業者、僱主、無酬家屬、受私人僱用者及受政府僱用者，表5列出了從1966年到1980年製造業中各式各種從業身份人口的比例。

從表5可以看出，從1966到1980年，受私人僱用者的比例都超過60%，如果加上受政府僱用者，兩者的比例將高達80%。從發展趨勢來看，受私人僱用的比例從1966年的64.0%，穩定地增加至1980年的80.4%。因此，台灣製造業中的勞動者，其普羅化(proletarianization)的趨勢十分清晰。

自營作業者的比例從1966年的8.4%降至1975年的4.4%，然後再增加至1980年的5.5%。整體來講，可以看出是減少的趨勢。同樣的，僱主所佔的比例也是先減後增（1966至1975是減，1975至1980是增），但整體的趨勢是減少。在1975年，僱主的比例首度超過自營作業者。就無酬家屬所佔的比例而言，整體的趨勢是減少。自營作業者、僱主及無酬家屬三種從業身份的人們所佔的比例由1966年的20%降至1980年的13.4%。後面將會提及這三類從業人口基本上集中在細小型的生產單位，而這些細小型生產單位大部份是外包制度的一環。

^④ 感謝沈幼蓀先生指出這兩組資料不一致的地方，並提示了造成不一致的可能原因。

^⑤ 這裡人數級距（以30人為劃分點）與工商普查（20人）不一樣的原因，是因為勞動力統計的資料沒辦法以20人為人數級距劃分點。

表5. 製造業員工人數按從業身份分，1966-1980

	單位：%			
	1966	1970	1975	1980
自營作業者	8.4(3.7)	7.8(4.5)	4.4(4.4)	5.5(7.0)
僱主	6.6(27.8)	5.5(26.1)	5.9(34.1)	6.7(38.9)
無酬家屬	5.0(3.7)	4.8(4.2)	3.8(5.2)	2.2(8.8)
受私人僱用	64.0(27.9)	70.7(35.2)	78.9(47.4)	80.4(53.3)
受政府僱用	16.0(8.0)	10.7(6.7)	7.1(7.4)	5.1(7.3)
合計(人)	491,444	721,573	1,301,580	1,949,087

資料來源：歷次住宅及口普查

1966：第二卷 第五冊，p.1

1970：第三卷 pp. 118-9

1975：第四卷 pp.122-3

1980：第一卷 pp. 476-7

括弧中的數字指的是所有該一從業身份的從業人口中在製造業中的百分比。

上面分析的是製造業中各種從業身份人口的分配及變化。但製造業中各類從業身份人口佔整體從業人口的比例到底有多少？這可以從表5中括弧裡的數字看出來。以1980年而言，整體自營作業者中的7.0%，所有僱主的38.9%，無酬家屬中的8.8%，受私人僱用者的53.3%及受政府僱用者的7.3%是在製造業中工作。以自營作業者而言，農業吸收了55.5%，商業部門吸收了23.5%；以僱主而言，農業部門吸收了8.4%，商業部門26.6%；就無酬家屬而言，72.1%在農業部門，1.3%在商業部門。整體來講，自營作業者及無酬家屬集中在農業部門，但製造業則吸收最高比例的僱主和受私人僱用者。這意味著製造業的資本主義化程度高於其他部門。此外，除了受政府僱用者之外，各從業身份人口在製造業中工作的比例都逐漸增加。

上面有關從業身份的分析必須放在台灣特殊的產業結構來看才有意義。以從業身份結構的變化而言，普羅化的趨勢是毋庸置疑的。但從上述有關產業結構的分析中可以看出，一直有超過60%的生產單位僱用少於10人的員工。此外，雖然有80%的製造業人口受私人僱用，但其中40%是在少於30人的生產單位中工作（見表5）。

尤有甚者，大部份的自營作業者及無酬家屬是在少於10人的生產單位中工作。以1987年為例，56.3%的自營作業者是在只有一個人的單位工作，剩下的43.7%則是在有2個至9個人的單位（這是就整體就業人口而言，而不是僅討論製造業）。就無酬家屬而言，97.6%是在2人與9人之間的單位工作。同樣的情形也發生在僱主身上：78.7%的僱主是在介於2人與9人之間的單位工作（人力資源統計年報，1987：174）。在1980年，這三類從業人口的分佈也類似於1987年的情況（《勞工統計月報》，87：74-5）。

從上面的分析，我們可以得到幾個結論。第一、從1966年到1980年，台灣製造業中勞動者的普羅化趨勢十分明顯，但這是一種特殊型態的普羅化：有40%的受僱主是在少於30人的單位中工作；這些單位大部份是外包系統中的一環。第二、製造業中的自營作業者及無酬家屬遠少於農業部門或商業部門，但整體消長的趨勢却很清晰：製造業中這類從業人口在整體從業人口中的比例逐漸在增加。因此，不同產業間的消長也是製造業從業身份結構變化的一個來源。第三、即便是僱主也多集中在少於10人的生產單位之中。以製造業而言，這些細小型生產單位大部份是外包系統的一環。因此瞭解台灣外包制度的運作不僅有助於解開台灣倚賴性發展的黑箱，也有助於釐清台灣階級流動的結構性環境。

底下我們將分析台灣製造業中各個年齡層的從業身份組成，以此來把握勞動者在生命史中階級流動的整體面貌。

1.3. 各年齡層中從業身份之組成

——工作生涯中的階級流動

在資本主義社會中，從業身份的變動（尤其是由受僱者變成自營作業者或是僱主）是勞動者生命史上的分水嶺。在台灣，研究者也察覺到這個現象的重要性，像 Gates (1979) 認為“台灣的動者是部份時間的普羅族(part-time proletariat)，Stites (1985)、胡台麗 (Hu, 1983) 及 Niehoff (1987) 則認為在製造業工作是創業的手段(industrial work as an entrepreneurial strategy)，但這些研究者都未提供整體的歷史的描述，同時也未探討階級流動底層的生產結構。在這一節裡，作者嚐試勾繪出台灣勞動者在工作生涯中的階級流動。

表6. 台灣製造業中各年齡層之從業身份組成，1966-1975^a
單位：%

年齡層	自營作業者			僱主			受私人僱用者		
	1966	1970	1975	1966	1970	1975	1966	1970	1975
15-9	2.4	1.4	0.7	0.2	0.3	0.1	87.5	90.3	94.3
20-4	4.7	3.7	1.6	1.4	1.3	1.1	78.8	84.2	89.0
25-9	7.5	8.4	4.5	5.3	5.3	5.6	68.1	74.1	79.7
30-4	10.7	10.6	6.5	9.3	10.0	10.4	57.1	63.0	72.1
35-9	11.0	13.0	7.8	10.4	11.7	14.1	48.0	54.9	64.9
40-4	11.5	11.6	8.3	12.2	12.1	14.5	41.9	48.3	60.5
45-9	14.2	13.3	8.9	13.8	12.0	11.2	39.1	44.2	56.3
50-4	17.0	16.5	8.0	14.1	11.8	11.4	35.9	42.5	54.4
55-9	20.6	18.8	11.1	16.9	13.4	12.7	33.6	38.6	52.2
60-4	25.1	21.4	17.5	21.5	19.2	17.2	30.8	35.0	48.9
65-	32.6	32.1	27.6	27.0	24.2	23.9	25.0	38.7	38.9

a 無酬家屬及受政府僱用者未包含在此表中

資料來源：歷次台閩地區住宅及戶口普查

1966 第二卷第五冊，p.1

1970 第三卷，pp.118-9

1975 第三卷，pp.122-3

要完成這項工作，最理想的方式是透過年輪分析(cohort analysis)，追蹤同一年齡輪的人，分析其階級組成如何隨著年齡增長而產生變化。我們並沒有針對這個研究目的而搜集的資料。我們有的資料是1966、1970及1975三次台閩地區住宅及戶口普查，這幾次普查的都是各年齡層的從業身份組成，是橫切面的資料，不宜作擴張性的解釋^⑥。我們將整合這三次普查的資料來勾繪台灣勞動者在工作生涯中的階級流動。

從表6可知，在1966年時，介於15歲與19歲之間的年齡輪，有2.4%是自營作業者，0.2%是僱主，87.5%是受私人僱用者（此外有6.8%的無酬家屬及3.1%的受政府部門僱用者，並未列在表中）。為了追蹤同一年齡輪的人在年歲漸長時其階級組成的變化，我們必須從表的左上方沿對角線讀至右下方。也就是說1966年時，介於15歲和19歲的年齡輪，到1970年時，他們變成介於20和24歲的年齡輪，而到1975年時，他們則成長成為介於25歲和30歲的年齡輪。

首先，讓我們看看各年齡輪中自營作業者比例隨著年齡增長的變化。第一，1966與1970年之間，所有的年齡輪的人在他們的工作生涯中，都經歷到了自營作業者比例增加。例如，1966年時介於15歲與19歲之間的年齡輪中，只有2.4%是自僱者，但5年後，當他們成為介於20歲與24歲言個年齡輪時，却有3.7%是自營作業者。

其次，自營作業者的比例增加最快速的是20與24歲這個年齡輪（由1966年的4.7%增加成為5年後8.4%——1970年時他們已變成25歲與29歲之間的年齡輪），30與34歲之間的年齡輪（由1966年的10.7%增加至1970年的13%），及60歲與64歲之間的年齡輪（由1960年25.1%增加至1970年的32.1%）。第三，在1970年與1975年之間，所有的年齡輪

⑥擴張性的解釋則是將普查年中的從業身份與年齡的交叉統計表，當作是同一年齡層在年紀逐漸增長時其從業身份組成的變化。事實上，這是不同年齡層的橫切面，而不是同群人（同一年齡層的人）度過其生命史的縱切面。要做這樣擴張性的解釋，需做很大膽的假設，本文不擬如此做。

的自營作業者之比例都隨著年齡增長而增加（20歲與24歲之間及60歲與64歲之間的年齡輪除外）。

再者，讓我們看看各年齡輪中，僱主比例的變化。在1966與1970年之間，大多數的年齡輪中，僱主的比例都隨著年齡增長而增加。以1966年15歲至19歲這個年齡輪來說，僱主的比例由1966年的0.2%，增加為5年後的1.3%，同樣的，20歲和24歲之間的年齡輪，其僱主比例由1966年的1.4%增加至1970年的5.3%。對25歲至29歲這個年齡輪而言，則由1966年5.3%增加為5年後的10.0%，30歲與34歲之間的年齡輪，則由1966年時的9.3%增加為5年後的11.7%，60歲與64歲的年齡輪，則由1966年的21.5%增加為5年後的24.2%。總的來看，1966年時年輕的年齡輪中，僱主的比例都隨著工作生涯的進展，而急速增加：15歲至19歲的年齡輪，增加了5倍，20歲至24歲的年齡輪增加了4倍，25歲至29歲這個年齡輪則增加了近兩倍。

在1970年與1975年之間，大多數的年齡輪中僱主的比例也隨著工作生涯而增加（請依對角線的方向閱讀表6）。

雖然1966年時的兩個年齡輪（40歲和44歲之間及50歲與54歲之間），其僱主比例在1970年時減少，但減少的幅度十分有限（分別是0.2%及0.9%）。整體而言，對大多數的年齡輪而言，變成頭家是1966與1970年間的一般發展趨勢，同時也是1970年與1975年的趨勢。

最後，要留意的是至少有5個年齡輪，其僱主的比例一路由1966年增加到1975年，也就是說隨著工作生涯，愈來愈多的人成為頭家：15歲與19歲之間，20歲與24歲之間，25歲與29歲之間，30歲34歲之間，及55歲與59歲之間的年齡輪。也就是說1966年時一些15歲至34歲的勞動人口都隨著工作生涯展開變成頭家，其比例的增加則十分顯著。

有關各年齡輪中受私人僱用者的比例，可以討論的有兩點。第一、在1966年與1970年之間，15歲與34歲之間的各年齡輪中，受私人僱用的比例都隨著工作生涯而降低，但其餘的年齡輪中，其受僱者的比例則隨著工作生涯而增加。第二、在1970年與1975年之間，只有兩個年

齡輪（20歲與24歲之間和25歲與24歲之間）其受僱者比例隨工作生涯而減少。其他的年齡輪中，受僱者的比例則隨著工作生涯而增加。總的來看，除了較年輕的年齡輪外，大部份的年齡輪在1966年與1975年之間都經驗到了普羅化的歷程。這可能暗示說脫離受僱者身份的機會逐漸減少（尤其對年齡較大的年齡輪而言）。

總結以上的分析，可以得到幾個結論。第一，在台灣的製造業中，大多數的生產單位都十分細小（金字塔型的分佈），以勞動者人數的分佈而言則是兩頭大中間小的啞鈴型，而在細小型生產單位（少於30人）工作的人其比例已經超過在大型生產單位（多於100人）中工作的人。第二，以從業身份來看，從1966年至1980年的普羅化的趨勢十分明顯；同樣明顯的則是去家庭化；自營作業者的比例則有下降的趨勢；僱主的比例則先減（從1966年至1975年）後增（從1975年至1980年）；以上這些趨勢都必須放在台灣零細化的產業結構中來看。第三、透過從業身份與年齡的交叉統計表，我們可以看到勞動者在工作生涯中去普羅化、自求多福化及小頭家化的趨勢，這些數字似乎告訴我們在整體普羅化的趨勢下，勞動者仍試圖在其生命史中抗拒普羅化，展現出來的是不同的年齡層有不同的從業身份組成，也就是說，結構環境是朝普羅化的方向發展，而在勞動者的生命史則是以小頭家化、自求多福及去普羅化來相抗衡。

然而階級流動（也就是從業身份改變）的具體過程為何？其影響因素、勞動者的策略與資源又如何？階級“跳躍”後的認知又如何？這是本文第二部份田野調查要深入分析的主題。

2. 黑手變頭家：過程、因素、策略與結果

本節將深入分析台灣製造業中階級流動的過程及機制。流動路徑、影響流動的因素，勞動者的策略與資源、現任僱主的反應及勞動者在階級“跳躍”之後的認知，將是這一部份探討的重點。

2.1. 階級流動路徑(mobility path)

黑手變頭家的流動路徑包含了幾個面向：跳出點、頭家化前的步驟、抵達點及再度普羅化的可能性。

小頭家們可能在同一行業中創業，而也有小頭家是來自不同的行業。在同一行業中自行創業的小頭家大部份都有受僱者的生涯(in-house career)，但是他們跳出來做頭家的點(跳出點, point of exit)却不盡相同：有的還只是一個略具經驗的工人時就跳出，有的則是當了領班、生產線管理人員、部門主管或是廠長才出來自行創業。

舉例來說，一個小型成衣發包廠中的整燙師父就可以出來在家裡開一間整燙工作坊。同樣的一家大成衣廠的縫紉機械保養員，也可能出來開一家小成衣縫合廠。另一個例子則是一家大鞋廠的資深工人在鞋廠遷往泰國之後，夥同同事，自行開代工廠。在玩具機械廠(一般都很小)，工人通常工作數年後，就出去開一家類似的玩具機械廠。

當然也有人是在其受僱生涯中爬到較高的職位後再出來創業。一家電子廠的生產線管理員從線上工人爬到現職，然後再出去開一電子零件代工廠。同樣的，另一家小電子工廠的頭家則是在原來公司被擢升至設計工程師之後才出來開，在此之前，他更有意地更換工作，以習得更多專長，用以生產創業的產品。此外，受訪者中有一小頭家是在鞋廠幹了數年的廠內包頭之後才出來開另一家鞋廠。另一個例子則是一家毛衣廠的編織部管理員自行開編織代工廠。

有人則在被提拔至更高的廠長職務後才出來創業。有的廠長是從線上工人升上來，本身並未受過很高的教育，有的則是受過較高的教育(比如工專)然後由技術員、設計工程師而後廠長。然而有的廠長則是空降部隊，是僱主的親戚。

另外一種變成頭家的流動路徑則是原來公司的股東，另起爐灶，此時已不是黑手變頭家，而是股東變頭家了。

此外，下訂單之貿易公司的職員也可能在熟悉生產流程之後，自

行開小工廠生產(受訪者 G1, fn5-50)。

從以上的分析可以看出黑手變頭家的跳出點各有不同，這也意味著各人所經歷的受僱生涯過程不一：他們在受僱生涯中垂直的流動之外，在變成頭家之前，勞動者也有可能從事水平的流動，也就是在不同的生產單位之間跳槽，以增廣人際網絡及工作經驗。根據一位受訪者的說法(L1, fn3-035)，以鞋業為例，大約有60%的頭家有過受僱者生涯，另外40%則自始即有資本僱用工人進行生產。

跳出後的初次抵達點(destination)也有不同。這些小頭家所開的生產單位，有的是一人工作坊(也就是自營作業者)，有的是家庭工作坊(沒有或甚少僱用外人)，有的則是一般小工作坊(以僱用外人為主)，但甚少一人出來就是開可以生產成品的工廠。另外一種階級跳躍的抵達點則是外包點，也就是離職的廠內工人向原廠承包工作，再將工作發包給鄰近的家庭代工，自己則成爲一個代工頭。台灣零細化的產業結構，其具體意含也就在此顯現出來。

謝宗興(1988:44)的研究指出在毛衣業中跳出點與抵達點之間似乎有相應的關係：廠長出來開的通常是與原廠類似的外銷成衣廠(這較少見)，編織、縫合及整燙部的管理員出來開的是單一事頭的工作坊(single-task workshop，即只從事一項加工過程的生產單位而後可能發展成單一事頭的工廠, single-task factory)⑦，而資深的女作業員，在結婚育兒後出來開的則是外包點(通常會得到先生的協助)。然而專長不同的部門管理員也有可能合作開一家外銷毛衣廠。

進一步分析謝宗興(1988)的資料，我們可以得到幾個暫時性的結論。第一、如果跳出來的第一個目標是工作坊(workshop，即不能完成整體成品的生產單位)，它通常是單一事頭的工作坊(single-task workshop)，而家庭成員則是主要勞動力來源(至少在工作場的草創期是如此)；此外，這種單一事頭的工作坊可能將相同的工作再外發給家

⑦這都是本文作者根據受訪者的用語所創的名詞。這些新成立的細小生產單位當然有可能發展成可以生產完整產品的工廠。有關這樣的發展必須放在外包系統中來看。

庭代工。第二、如果跳出來的第一個目標是工廠（即能完成整件成品的生產單位），它通常是單一事頭的工廠(single-task factory)，亦即這些生產單位內只做一個步驟（比如編織），而將其他生產步驟（像縫合、整燙、釘釦）外發給其他工作坊。第三、單一事頭的工廠通常是由不同專長的同事合夥所設。最後一點，設立單一事頭工廠的頭家年齡比設立工作坊的小頭家大(35-40 vs. 25-30)，工作資歷也較長(7-15年 vs. 3-4年)。

黑手變頭家並不是一個單向的過程，逆轉(reversibility)的可能性仍然存在，也就是說跳出來開新的生產單位可能會失敗，而小頭家們也可能再被擲回受僱者生涯。有的可能回原廠（這較不常見），大部份的則到其他生產單位謀職。

以上所探討的是同一行業中的黑手變頭家，然而也有從其他不同行業的人在製造業中創業。像受訪者中有一布販，自己開一家編織代工廠替毛衣外銷廠代工，這是一種向前整合(forward integration)。其他在製造業中創業的小頭家，背景則十分多樣：貿易公司的會計、計程車司機、海員等。但這些來自不同行業的小頭家，在其頭家化的過程中，具有兩個共同點：一是他們多半有親戚已在他們即將創業的行業中工作，二是他們多半會邀請對該行業有經驗的人合夥。

在我們分析完階級流動路徑之後，我們將進一步分析影響黑手變頭家的因素及勞動者所使用的策略和資源。

2.2. 影響黑手變頭家的因素

本節將探討三組影響黑手變頭家的因素：倚賴性資本主義之特色（外銷產業之特性及其相關勞動過程，外來訂單之性質，及國際經濟變化所帶來之關廠）、台灣本地特有的勞動體制（母廠內部升遷管道、廠內的生產政治(in-house politics)、受僱生涯之保障、薪資水平及勞動力再生產之保障）及勞動者本身的年齡與婚姻。

第一個因素是黑手想創業的那個行業的特性。一般說來，資本密

集及技術密集的行業，黑手變頭家的機會較少（受訪者 W1, fn3-5）。以電子業來說，印刷電路版的設計和生產就不是一般受僱員工可以企及的。同樣的，紡織成衣業中，開印染工作坊就比開紡織廠來得容易，因後者所需的資本較多（受訪者 Y1, fn3-19）。行業的特性是決定黑手變頭家的第一個因素。

但即便是在同一行業，不同的生產步驟也賦予了黑手變頭家不同的機會。以成衣業而言，從事剪裁和整燙的勞動者就比從事包裝的人有更多的機會自己出來創業（受訪者 H1, fn1-109）。對於曾經同時做過生產和行銷的人，出來創業的機率最大（受訪者 L2, fn1-0090）。相反的，如果分工太細，則從事其中單一步驟的勞動者很難出來創業（受訪者 B1, fn3-027）。

當然，上面的觀察都是建立在下面三個假設上：生產過程是可以分割的（但又不能分割得太細）；創業資本不多；及母廠願意將部份生產過程外發。倚賴性資本主義所帶來的外銷產業（簡單，可分割及勞力密集）大體都滿足這些假設。

倚賴性資本主義的另一個要素是外來訂單，這也會影響黑手變頭家的機會。

許多受訪者指出，在1960和1970年代，國外買主的訂單十分龐大而且源源不斷，接單的工廠必須擴大產能才能消化這些訂單。大約有下列的方式可以增加產能：增加本廠內的人員設備；外發工作給其他工廠、工作坊或家庭代工——這些生產單位有的是已經存在，有的則是接單廠鼓勵創設的；鼓勵其外包單位擴大產能；或是鼓勵廠內員工及代工招募更多的產業後備軍，設立外包點或代工廠(fn2-016)。後面這三項策略都會擴大外包制度的範圍，從而創造更多黑手變頭家的機會。

與大量訂單相關的是配額制度。以成衣業而言，每一外銷廠都申請有配額，如果未能消化當年度配額（也就是所謂的配額“爛掉”），則其下年度的配額將會受到縮減。接單廠為了避免此情況發生，因此

更願意以外包的形式來擴張產能，消化配額。上面的分析說明了鉅視的制度安排(macro arrangements, 大訂單及配額)如何在微觀的運作及互動中(micro interactions)展現出來。

這也就是說訂單夠大，大家都能分一杯羹。只要有些基本的加工技術，加上掌握一些勞動力，受僱者都有機會自己創業。然而，1980年代的情況則大大不同：勞工缺乏、台幣升值、訂單從台灣轉向東南亞，都使得外包機會減低，新起的一代，對此都有類似的感受：黑手變頭家是愈來愈難了（至少在製造業是如此）（受訪者 G2, fn4-121; 受訪者 Y3, fn3-010; 受訪者 L1, fn3-035）

關廠就是最近幾年經濟情勢惡化的發展趨勢。關廠以後，員工也有可能自己出來創業。所以在佳里一家大毛衣廠關門之後，廠長開了一家整燙代工廠，而編織部的幾名員工則購買原廠的機器，成立自己的編織代工廠（受訪者 W1, fn3-001, fn2-055）。這也是一種強迫性的自行創業。^⑧

第二組影響黑手變頭家的因素是台灣特有的勞動體制。首先，在母廠組織層級中的位置也會影響黑手變頭家的機會，正如電子業一位兼職的頭家所說的：

通常你一定要被升到負責整條生產線的管理階層後，才有機會出來開。在這個階段，你已經有相當的經驗，也建立起了一定的人際網路。（受訪者 G2, fn4-120）。

另外一個兼職的頭家也同意這一點：

在廠內的位置愈高，你開的（工作坊）也愈有希望，這是因為職位愈高，經驗也就愈廣（受訪者 S1, fn4-014）。

然而勞動者在廠內組織層級中的位置却是由升遷的管道和政策所決定。關於升遷管道與黑手變頭家之間的關係，有不同的看法。表7列

^⑧並不是所有關廠後的員工都待在同一產業，更不是每個人都參與代工生產。有些人在關廠後流向服務業，擺地攤或經營小店，有的乾脆離開勞動市場（受訪者 W1, fn2-055）。

出可能的關係。

第一種看法是阻塞的升遷管道同時也阻塞了黑手變頭家的機會，（也就是第4種組合），主要的理由有二：第一、通常只有中上管理階層的人才可能出來自立門戶；第二、只有與僱主有親戚關係或是關係密切的人才可能被升到中上管理階層，一般的線上工人，頂多被升到領班，再上去就難了（受訪者 W2, fn3-064）。

表7. 升遷管道與頭家化
升遷管道

		順暢	阻塞
頭家化	是	1	3
	否	2	4

第二種看法則認為阻塞的升遷的管道會促使勞動者自行創業（也就是表7中的第3種組合）。在升遷無望的情況下，只有另謀發展了（受訪者 Y2, fn4-218）。

第三種看法則認為順暢的升遷管道使得有能力的工人被提拔至較高的位置，從而不需要自行創業（表7中的第2種情況）（受訪者 T1, fn1-029）。再者，一旦被提拔至高位，自行創業的機會成本大增，所以不如待下來。

然而在我們觀察到的個案中，只出現第1種及第3種組合。兩個從線上工人被提拔上來的廠長終究設立了他們自己的工作坊（升遷管道雖然順暢，但勞動者依舊自行創業。這否定了上述第三種（即表7的第2種組合）看法。另外一個兼職的頭家，則是第3種組合的一個例子。他的員工如此形容他：“如果G先生（兼職頭家）十分能幹，他早就升上去了……怎麼會到現在還是品管技術員！”（受訪者 W3, fn4-

90)。這否定了上述第一種看法（即表7的第4種組合）。由上面的分析，似乎可以得到幾個暫時性的結論。第一、不管升遷管道阻塞或著順暢，都有可能促使受僱者自行創業。這有必要觀察更多的個案才有可能釐清這二者的關係，合理的推測是：阻塞的升遷管道會促使勞動者自行創業，但順暢的升遷管道不能阻止勞動者成為頭家。第二、如前所述，流動路徑中的抵達點並非同質性，它可能是外包點、家庭工作坊、單一事頭工作坊或單一事頭工廠。如果出來創業的目標是外銷工廠，則阻塞的升遷管道可能會妨礙勞動者變成頭家，因為中上層的管理經驗可能是開外銷廠的必備條件。但如果目標是小代工廠，勞動者並不需要升至一定的職位。但我們的田野調查顯示，很少人一出來就是開外銷成衣廠的。這可否定了上述第一種看法。

在此必須指出家族主義(familism)是造成升遷管道受阻的原因。只有僱主的家人、親戚才可能被提拔或安置在重要的職位上(鄭伯壩, 1988)。此外，除了向僱主家族效忠的人可能成為圈內人之外，再能幹的受僱者也無法憑自己的能力，力爭上游。以家族企業為主的台灣製造業，僱主通常也會將訓練機會、業務機密保留給自己的家人，一來擔心外人受訓或參贊機密後，日後可能跳槽或另起爐灶，成為新的競爭對手。在此意義下，家族主義成為促使黑手變頭家的重要因子。以中部一家200多人的玩具廠為例，長兄擔任董事長，二弟是總經理，二姊是業務經理，二弟媳的哥哥是廠長，二弟媳則是會計，三妹婿則是貿易部門的負責人(受訪者C1, fn500-001)。黑手不變成自己的頭家，還能變成什麼？

原來生產單位中的“政治”互動(生產政治學, politics of production), 也會影響受僱者自行創業的企圖。小報告和誤會、老板親信與非親信之間的鬥爭, 都會使受僱者興起跳槽的念頭。顯然跳槽也有可能是換至另一生產單位工作, 而繼續保持受僱者的身份, 但在成為頭家的想法十分普遍的情況下, 只要條件足夠, 自行創業只是時間的問題。田野研究中的一個例子是一家成衣廠的廠長在遭到老板懷疑他

盜用布料後, 即辭職出來開一家剪裁工作坊。

其實, 受僱者最關切的仍是僱傭關係是否有保障, 薪資收入是否足夠養家活口。欠缺保障恐怕是造成受僱者極欲自行創業的一個動力。而僱傭關係欠缺保障的主要原因則是僱主可以隨意解僱受僱者, 如上述那位辭職的成衣廠廠長所說的:

在工廠裡工作根本沒有保障, 不像在日本是終身僱用, 在台灣你隨時都可能走路……只有公務員和王永慶公司的員工可能有一些保障。即使在一般所謂正常的成衣廠(有50人至100人)工作, 也沒什麼保障……他們(老板)可能隨時都會請你走路, 或者也會因經營不善而關掉。但是和公務員比起來, 自己出來開有個好處: 公務員必須要工作20年到25年後才可能拿到退休金, 但我則是事先就拿到退休金, 而且數目比公務員還多! 你必須靠自己!(受訪者H1, fn1-0108)

這樣的看法也被另一個小工作坊的頭家娘肯定: “一個人不可能一輩子都被人請(即受僱於人)……自己開比給人請更能掌握自己的命運”(受訪者L4, fn1-0104, fn2-023)。其實統計數字也反應了他們的看法: 以1987年為例, 自營作業者的失業率(0.42%)遠比受人僱用者(1.69%)為低, 後者失業率高達前者的4倍(《人力資源統計年報》, 1987: 220-1)。

就現有的僱主而言, 受僱者的年資愈高, 他所負擔的固定勞動力成本也愈高, 像隨年資增加的薪資及退休金等, 都會隨著受僱者的年資而增加。因而僱主會設法使年資較高的受僱者離職。在退休年限期滿前設法解僱就是其中的一個策略, 因為資遣費遠比退休金為低。具體的方法則是將受僱者調至專長不合的職位、偏遠的分廠或是體力不堪負荷的工作, 都足以使受僱者“自動”離職。這在統計數字上也看得出來: 在勞資爭議中, 資遣和不當解僱在1971年佔了所有爭議事件的54.1%, 1985年佔50.7%, 最低的1983年亦有23.7%。(《勞動統計年報》, 1986: 783, 表129)。

自己出來創業除了使受僱者覺得比較有保障之外，賺取更多的收入也是出來創業很重要的因素。“給人請（即受僱於人）可以有穩定的薪水，但這只是死‘薪水’”（受訪者 L4, fn2-023）。相應於“死”薪水的就是自己出來創業所賺的“活”利潤。一位前任的成衣廠廠長覺得做為一個受僱者他付出的努力並沒有得到同等的報酬：

一個剪裁師傅（兼廠長）一個月頂多賺個台幣2萬多元，但做廠長的責任十分重，交貨期近的時候，我晚上都睡不好覺。而分到的紅利只有1%——每100,000元的利潤中，你只得到1000元的紅利（受訪者 H1, fn2-023）。

另一個小頭家也有類似的看法：“沒辦法，這是台灣人的民族性：寧為雞首，不為牛後。”（受訪者 L3, fn2-023）

在上引的前任成衣廠長（受訪者 L4）的話中也可以看出，受僱者的勞動力再生產未受到保障也是受僱者自行創業的原因之一。各項福利的欠缺，加上退休金取得不易，受僱者只好靠自己。就像一個小成衣廠的老板所說：“在台灣沒有完整的社會福利，大部份的人必須自己照顧自己，必須辛勤工作，努力儲蓄，以備不時之需”（受訪者 W4, fn1-0025）。如果享受充分的保障，而決定自出來創業，這是志願性的自立(voluntary independence)，但如果是因為欠缺保障而出來創業，以便掌握自己的前途，這就是“強迫性的自立”(forced independence)了，因為除了自行創業別無他途。

因此在生產領域欠缺保障（沒有事業前途及職業保障）及在再生產領域中缺乏妥善安排（無完善的社會福利）強化了黑手變頭家的意願。將命運操在自己手中變成主要的適應方式了。

在受僱者生涯中除了欠缺保障之外，低工資及長工時，則是受僱者必須面對的另一種情勢。而田野的研究似乎指出這樣的情況對黑手變頭家的可能有抑制的作用。一位工會幹部的看法是：“低工資帶來長工時（長時間工作），長工時都使他們（工人）做‘呆’了，那還可能想到其他出路？”（受訪者 B1, fn3-027）

最後一點有關台灣勞動體制中會影響黑手變頭家的是國家對僱傭關係的規範。自1984年勞基法生效後，也有僱主為了規避勞基法有關員工福利的規定，而將工作外發。在此情況下，僱主與直接生產者並未有僱傭關係，因此勞基法中所有有關僱傭關係的規範，全不適用於這些發包者。

在第一部份中我們看到年紀愈大的年齡層，自營作業者和僱主的比例逐漸增加。在具體世界中，年齡如何被勞動者“活”出來？受訪者一般的看法是“每個人在年輕的時候都要盡全力奮鬥一下”（受訪者 L3, fn2-23）及“每個年輕人如果想要‘衝’一下，都會想到要自己創業”（受訪者 S1, fn4-012）。由此看來，自己創業是年輕人的野心。然而並非每個衝的人都會成功。正如一位年近50歲的外發人員對年輕同事的忠告：“像我，現在只是數日子等退休。你還年輕，為什麼站出來自己創業呢？”（受訪者 H2, fn3-50）

正如我們在第一部份中提及，25歲可能是黑手變頭家的一個分水嶺，而這種“衝”的動力也可能使得在較高的年齡層中有較高比例的自營作業者及僱主比例。當然年紀較長可能意味著較長的年資，而較長的年資可能意味著跳出來創業會有較高的機會成本，但在受僱生涯未能受到保障的情況下，機會成本恐怕不大。然而相當時間的準備，以便累積經驗却是必要的，因此有受訪者以為最適當的準備時間可能是3至4年（受訪者 Y3, fn3-008）。但這仍需要看跳出來創業的目標是什麼（如我們在前面流動路徑一節中所討論的）。

有關婚姻與家庭的影響，有一說是未婚的人無家累，可以衝，所以較易出來創業。但作者的研究觀察顯示，結婚成家是出來創業的助力，這在下面有關黑手變頭家的策略和資源中會討論到。

總結說來，外包制度在台灣大約在1960年代就存在，在1980年代中期以後整個經濟局勢的演變對外包制度，及因外包制度而帶來的黑手變頭家的機會，有兩個方向不同的影響：訂單的外移縮減了外包制度的運作範圍，但勞基法的實施却又促使外包制度持續和擴大。

在討論過影響黑手變頭家的因素之後，底下將分析受僱者在變成頭家時使用的資源和策略。

2.3. 黑手變頭家的資源和策略

受僱者在自行創業時必須要考慮資金、勞動力及工作的來源。

以資金來源而言，合夥是最常見的形式。第一種方法是與貿易公司的人合夥。貿易公司可以提供信用狀及購置設備的貸款（訂單的提供更是理所當然了），有的貿易公司甚至直接在新設立的生產單位上投資。貿易公司與生產單位可以互補專長（受訪者 F1, fn4-173）。這是外包制度中在不同層級的單位之間的聯盟。

聯盟也可能發生在屬於不同層級但却同屬生產單位之間。欲自行創業的受僱者可以邀發包廠的員工或是股東來投資新的生產單位，受僱者最歡迎這種第五縱隊的策略，如果合夥者主掌發包廠的外包業務，那麼新的生產單位發展就會更順利了。

第五縱隊的關係更可以透過家庭關係來強化，先生可能是發包廠的股東，其太太則替此發包廠做代工；或者先生是小外包廠的頭家，而太太則在發包廠主管外包業務。

同樣的，小代工廠內的女性員工也可能會要求入股而成爲其股東，但小工廠的老板通常不會允許這種情況發生，因爲這會削減原已微薄的利潤及侵蝕小頭家的管理權限。

有關機械設備的來源，小代工廠通常是透過發包廠取得。發包廠可以提供貸款給小代工廠或家庭代工購置機器，然後按月從其加工費扣回；或者發包廠在提升其機器設備後，可以將淘汰的舊機器放置在代工廠或代工家中，供其使用。這種“設備向下流通”（downward technology circulation）的現象在毛衣業中特別常見。

其次，勞動力的來源是勞力密集的小代工廠最需要掌握的。小頭家本人、其家人及其合夥人是第一種勞動力的來源。小頭家及其合夥人在草創初期，不僅貢獻了資金，同時也參與了實際的生產，他們是

集頭家、合夥人及工人的身份於一身。

第二種勞動力的來源是受僱者的同事。在他們決定出來創業的時候，會網羅一些技術經驗俱優的工人，隨他們出來，這是“集體跳出”（blocked exit）。造成這種現象的原因是“在台灣，只要你願意多付一點點的薪資，工人就跟你走”（受訪者 W2, fn3-062）。

第三種勞動力來源則是運用現任僱主的外包網路。正如一個毛衣廠外包人員所說“管理一條外包線（小代工廠及外包點）就是在和外包工培養感情。有一天你想換到另一家廠去的時候，這些外包工變成你的資源——他們可能和你一起走”（受訪者 T2, fn3-003；受訪者 H3, fn1-0070）。這對想創業的受僱者（不限於外包管理人員）而言也是一樣的。因此一個毛衣廠的外包管理人員就跳出來自己創業，原有僱主的外包線就是他主要的勞動力來源（受訪者 G1, fn5-023）。這項策略成功的條件包括：創業者必須主掌原廠的外包業務、外包線成員的合作，及原有僱主的支持。

運用代工可以說是黑手變頭家的第一步策略。背後的想法可以由一家成衣廠的樣品師傅的描述中傳達出來：

自己只做代工只能賺一點微薄的工資……只有透過外包和使用家庭代工才可能變成頭家，賺更多的錢。（用家庭代工），你不需要投資，事實上是家庭代工在賺錢給你……如果我想出來創業，我會先由代工頭做起。這是自行創業最穩當的方法。在最差的情況，代工頭還能賺取自己的工資。但在大多數的情況下，他可以透過家庭代工抽頭……然後他可以進一步發展，正式僱用一些工人……不論你將來的發展是否願意僱用工人，做代工頭是很好的開始。（受訪者 H3, fn1-0080; fn1-0034）

運用家庭代工來創業這個策略要可行，大約有三個條件：訂單龐大（從而擴大外包的範圍）、有充裕的產業後備軍，及這些產業後備軍願意做代工。在1960年代及1970年代這三個條件都存在，難怪在一家製造電腦鍵盤之外包廠工作的品管員說：“訂單不是問題，只要你有

一群工人，你就可以馬上開一家代工廠。”（受訪者 S2）

最後一種開發產業後備軍的策略是區位選擇。一位兼職的小頭家說他想在宜蘭開家小代工廠，因為“可以僱用那裡廉價的原住民”（受訪者 S1, fn4-021）。比較可行的方式，則是在住宅區裡設代工廠：

……或者你可以在住宅區內設廠。住宅區內有很多家庭主婦，他們的工資不貴。設廠在那裡，他們回家照顧很方便。小代工廠可以先設在住宅區，將來如果擴張了，再考慮移到工業區去。（受訪者 S1, fn4-021）

很多小頭家們採行了他的建議。1980年代中期以來，勞動力缺乏，廉價而充沛的勞動力更是成為小代工廠的競爭利器，而它們也願意調整工作時間來適應家庭主婦們的需要。總之，區位選擇是開發廉價勞動力的一項策略。

小頭家第三個要考慮的事情是工作的來源。原來的僱主可能是很好的跳板：透過他介紹客戶。只要原來僱主同意，小頭家可以告訴原來僱主的客戶，他即將開一家代工廠。這些客戶可能會先給小頭家少量的工作，測試小頭家生產品品質。然而這通常使原來僱主與小頭家之間的關係緊張，導致原來僱主會採取低價政策，先發致人，而使小頭家新開的單位無生存空間（受訪者 T3, fn3-075）。因此，小頭家們通常會開發自己的工作來源或者邀原來的僱主入股以降低緊張的關係（fn1-0004）。

這也就是為什麼另一種工作來源較為實際。如果小頭家在出來創業之前，曾經換過幾個老闆〔也就是他曾經歷過水平流動(horizontal mobility)〕，那麼這些共事過的老板都可能成為小頭家的工作來源（受訪者 W2, fn3-062）。簡單地說，這都是在建立關係，廣植人脈。

關係的建立不僅止於老闆。共事過的同事也是佈線（佈外包線）的主力。共事過的同事，如果恰巧是主管外包業務，那麼小頭家就更容易獲得工作——前提是頭家與這些同事保持良好關係。正如一個小頭家所言：“我對發包廠的每個人打招呼。”（受訪者 L3, fn2-23）

即使共事過的同事也離開原來的單位，關係網路仍然存在。比如一個小成衣發包廠的樣品師傅就介紹她現在的老闆，將工作發給她從前同事所開的小代工廠(fn-0083)。假設她也想出來做代工頭，她會要現在開剪裁代工廠的同事介紹工作給她（受訪者 H3, fn1-0034）。也就是說，目前在工作流程上游（剪裁）開代工廠的同事可以介紹工作給在工作流程下游（縫合）的同事。因此同事從原來工廠跳出去可能因而擴張了外包線，從而是很重要的工作來源(fn3-045; 受訪者 H1, fn1-0104)。

同學網路是另外一個工作來源，這尤其在電子業中特別常見。一位開小電子工廠的頭家說他第一年主要的工作來源就是散在各大電子公司的工專同學所介紹的（受訪者 T3, fn3-075）。

如果小頭家有邀貿易公司職員入夥，那麼更不用擔心工作來源了。這些來自貿易公司的同夥可以將接到的單子優先交給自己投資的生產單位來製造（受訪者 G3, fn5-076）。就新設立的生產單位而言，從貿易公司跳出來的小頭家也是工作的來源之一。小頭家甚至以此為生產單位穩定發展的策略之一（受訪者 S1）。

最後一點，開的愈久的小工廠或工作坊，其工作來源也就愈穩定。一來是各種網路隨著小工廠存活時間的增長而擴大，再則是信譽的建立也可能帶來穩定的工作（受訪者 L3, fn2-023）。

以上我們分別討論了小頭家創業時所需考慮的資金（包含機械設備）、勞動力及工作來源，並分析其可用的資源和策略。在我們結束這主題之前，有兩種常見的綜合策略值得我們留意：兼職和家庭成員的勞動力參與型式。

大多數的小頭家並不是一股腦就跳出來創業。基本上，兼差是在完全投入自己所開的小廠之前所用的策略，尤其是在小代工廠尚未穩定下來之前。兼職（白天正常上班，晚上經營自己的工廠）是一個嚐試期，白天的工作一來是穩定的收入來源，是一個避震器，同時也是資訊和小廠工作的來源。兼職的小頭家有時是得到原來僱主的同意，

有的則是暗地裡進行（受訪者 S1, fn4-013；受訪者 W2, fn3-062）。此外，兼職也提供了小廠的勞動力——小頭家們下班後在自己的廠內加班。

但兼職本身並不足以讓小廠運作，這通常需要家庭成員的幫忙。因此家庭成員在家庭史上不同階段的勞動力參與型式在黑手變頭家的過程中便扮演了重要的角色（受訪者 L3, fn2-022；受訪者 W1, fn2-047；受訪者 W4, fn2-028）。下表簡要地說明了一個小家庭的生命史、勞動力參與型式，與變成頭家的過程（受訪者 L3, fn2-022）。

在毛衣業中，我們看到略為不同的例子。在這個例子中，太太的角色可能僅止於做代工頭的角色，亦即不招募員工至家裡，形成小代工廠（受訪者 W1, fn2-047）。但基本上在兼職階段，先生、太太的分工都很類似。在毛衣廠的編織部任職的先生擔任收集成品、發放半成品給家庭代工的工作，而太太則在前一天晚上將半成品分置在布袋中，好讓第二天先生在上班前將半成品送往家庭代工家中。下午太太則會出巡，檢查家庭代工所做的成品，再安裝成袋，好讓先生在下班後來運回。

表8. 家庭勞動力參與形式與黑手變頭家

勞動力參與型式	先生	太太
雙重普羅化	成衣廠中的維修工人	同工廠中的作業員
單一普羅化和家庭代工	仍是成衣廠中的維修工人	第一個孩子出生後辭去工作；開始做代工
兼職小頭家	仍是成衣廠的維修工人；上下班前後照料新開的代工廠	孩子稍大後；僱傭工人在家裡做代工
全時小頭家	辭掉維修工作，全力經營小代工廠（找工作，收發半成品，管理家庭代工）	管理小代工廠內部生產

因此，家庭在黑手變頭家的過程中扮演十分吃重的角色。它是資金和勞動力的來源，更可透過家庭成員的關係替新誕生的生產單位找尋工作來源。在先生兼職的階段，家庭成員更嵌入小工廠的分工及小頭家的作息之中。如果大工廠中的家族主義阻塞了一般員工的升遷，從而使他們自行創業，那麼在新誕生的小代工廠中，家族主義則變成生存的策略了。

下一節我們將分析原來僱主對黑手變頭家的看法。

2.4. 原來頭家看小頭家

原來的頭家對黑手變頭家的看法各有不同。有的認為這像“翅膀長硬了的小鳥要遠飛”一樣自然（fn3-008），有的則認為這會打壞行情，造成惡性競爭。第一種看法可以由一個回鍋小頭家的分析中清楚地表達出來：

既然你決定要出去創業，我也沒辦法阻止你。再說很可能你要做的那一部份正是我不能做。實在講，你做的只是一個步驟，我並不怕你競爭。（受訪者 L1, fn3-035）

在這個例子中，原來的廠可以生產完整的產品（鞋子），而要出去創業的師父設立的只是做鞋子的底部，是一個單一事項的工作坊。因為兩者的關係是互補，而非競爭，所以原來頭家才不會反對或阻撓受僱者出去創業。甚至有的老板還會提供技術指導和設備（受訪者 Y2, fn4-218）。

另外一個因素也可使原來頭家對小頭家出去創業持正面態度：原來頭家已和客戶維持長期而穩定的關係，因此不怕小頭家來競爭（受訪者 G2, fn4-120）。

但大多數的原來頭家對於黑手變頭家所帶來的惡性競爭則抱持否定的態度。小頭家可能壓低報價來爭取客戶。一開始，新成立的小單位可能替原廠做外包的工作。一但原廠無法“餵飽”外包廠，外包廠可能直接向客戶報價，而以低價取得工作。雖然外包廠拿到的可能是

小訂單,但“小訂單會影響大訂單”(受訪者 L5, fn 3-021)。結果是市場亂無秩序,雖然原來僱主知道外包的好處(安撫外包廠、有彈性及增加產能),但弊仍多於利:

……當原發包廠無法提供工作給外包廠時,這些外包廠怎麼辦?他們或是向其他發包廠找工作或是直接向外國客戶報價,直接接單……結果是市場上毫無秩序……雖然外包制度可以帶些彈性,我還是偏好有秩序的市場。發一點工作給外包廠或許可以使他們安靜下來,讓他們別直接接單,但這樣的效果並不大。(受訪者 L5, fn 3-201)

這位絲襪廠的老板比較南韓和台灣,在南韓,要成爲一個老板不容易,“在台灣,只要你有些資金和技術,你就可以當老板,結果是亂無秩序!”(受訪者 L5, fn 3-021)。

對於那些持肯定態度的老板,言行仍可能有不一致的時候。一家大毛衣廠的老板在受訪時指出:他歡迎他的員工自行創業。但當他的廠長要專心回家經營自己的編織代工廠時,他對廠長的父親(股東之一)的反應是:

我將整個廠都交給你兒子,現在他說走就要走,這講得過去嗎?他已經結婚生子,怎麼還可如此行事?(受訪者 H5 fn 3-048)

因此原來頭家的看法可能決定於小頭家在原來廠擔任的職務。對原來老板而言,黑手變頭家可能會“稀釋”了勞動力的品質(謝宗興1988: 55)。

總結說來,有三個因素影響了原來老板對黑手變頭家的立場。第一是產品:小頭家要製造的東西是否與原來老板一樣?或者他只是加工其中一個步驟而與原來老板形成互補的關係?第二、原來老板與其客戶的關係是否穩固?他在同行間的聲譽是否已經建立?第三、即將跳出去的小頭家在原來廠裡扮演的角色爲何?

然而,原來頭家也運用黑手變頭家的現象做爲安撫廠裡員工的意識形態工具,這在工運蓬勃的80年代中期尤爲顯著。底下是解嚴後,

一位商業界選出的立委對“勞工朋友的期望”:

必須有前瞻性的看法和想法:勞工是人,人總是有慾望,也多是向上的,我有許多在事業上頗有成就的朋友,都是從學徒工人出身,他們都不諱言在受僱於人的時候是如何的艱辛,但都是在老闆的照顧下開創了自己的事業,所以勞工不見得一輩子受僱於人,有一天也會成爲僱主,如果你有這種理想和願望,現在的事業主和事業體就是寶貴的資源。(張平沼,1987: 21)

底下擬對這種將“黑手變頭家”作爲一種意識形態工具的說法加以剖析。

上面這位老板兼立委的說法,建立在三種假設上:第一、今日階級流動的機會和從前(他的時代)一樣多。第二、流動的管道上沒有障礙,也就是說原來老闆們都願意伸出援手,幫助他們的員工創業。第三、創業成功的員工不在少數,亦即他事業有成,從黑手變頭家的夥伴們不是罕見的異類。

這種論證的結構及可能來自勞動者的挑戰可以摘要在下表中:

表9. 黑手變頭家的意識形態作用與勞動者的挑戰

原來老板的說辭	勞動者的質疑
我有很多在事業上頗有成的朋友都是學徒工人出身	這發生在你的時代,但它也可能發生在我的時代嗎?
他們都不諱言在受僱於人時是如何的艱辛	你的意思是說要我們吃苦,因爲在受僱於人時吃苦是成爲老板的前提嗎?
但都是在老闆的照顧	我可能得到你的幫助下開創了自己的事業嗎?

其實這位現任老板想得到的“結論”，也就是想傳遞給受僱者的訊息是：“別和你現任的老闆抗爭，因為他們在你自行創業時會助你一臂之力。努力吃苦！”從我們對現況的分析，可以發現現實遠比這位現任老板所意想的還複雜，他的說辭做為一種意識形態工具則可，作為對現象的分析則過分簡化。但至少就這位老板而言，黑手變頭家的管道具有“冷卻”勞動者抗爭的效果。

討論完了現在的老板對小頭家自行創業的看法之後，下節將分析小頭家在階級流動後的認知。

2.5. 階級跳躍？^①

黑手變頭家之後，到底在階級認知上是否有所改變？答案得視受訪者的現在身份而定。底下我們將分析一位成衣廠打樣師傅、兩位回鍋的小頭家（即自行創業未成功而再度受僱於人）、一位自營作業者、一位小電子廠兼職頭家和另一位股東兼頭家兼工人的看法。

當被問及是否她有很多同事出來創業，一位在成衣廠工作將近15年的樣品師傅說：“沒有”。但進一步提及她的同事所開的代工廠時，她則答說，“是”（受訪者 H4, fn2-007）。或許她瞭解的“自己創業”，指的是開一家“外銷成衣廠”，即可以直接從國外買主接單生產成品的工廠。她認為同事所開的代工廠只是規模較大的家庭代工而已。但當我們指出其中一家代工廠僱有將近10個員工時，她的反應是：“那大約是大廠內的一條線即生產線。”（受訪者 H4, fn1-0015）

同樣的，她也不認為出來創業的同事都變成了頭家。“要做頭家，你必須有訂單和自己的生產設備，很少出來創業的工人同時有這兩樣”（受訪者 H4, fn 1-0015）。但很清楚的是，她的很多同事出來開代工廠。對她而言，同時控制訂單來源和擁有生產設備才是“真”頭家，而這些“真”頭家不一定是來自線上工人（有的是老師、公務員，及

^①錢永祥、夏鑄九兩位先生提出小頭家是否真正經驗了階級“跳躍”的質疑，使本文作者對這個問題做更深入分析，在此表示謝意。

管理階層）。至於出來開代工廠的，則有比例較高的人是來自線上工人的背景，這也與我們前面的分析一致：自行創業的“業”具有多樣性，在這位打樣師傅眼中，不見得每個“業”的創立者，都可以稱得上“頭家”。

這種“頭家層級化”（differentiated bourgeoisie）的認知也出現在回鍋的小頭家之中。一位鞋廠的廠長認為大企業的“真”頭家與一般工廠或工作坊的小頭家不一樣。前者必須照顧整個產銷過程，而後者只是做一些方便的工作（即發包者提供的原料加工）。他認為所謂黑手變“頭家”，指的是後者（受訪者 L1, fn 3-035）。

另一位一家紐約著名服裝連鎖店駐台代表（本地人），曾經經營過編織工作坊，也持類似的看法。廣義而言，只要出錢，皆可被稱是“頭家”，比如擺地攤的也自稱和被稱呼為“頭家”。但這當中仍有大頭家與小頭家之別。經營小代工廠的小頭家，可能更像一個擁有些許技術的直接生產者（受訪者 W1, fn 2-052）。

對於現任的小頭家而言，他們的看法則略有不同。以一家家庭裁剪工作坊而言，革創初期並未僱用工人，只有先生與太太並肩替外銷成衣廠做剪裁工作。工作坊頭家對生產工具的看法，十分具有啟發性：

我操會買了這些裁剪設備。即便是將來我將工廠關掉，我仍然可以再出售這些設備。但這段時間內，這些設備已經替我賺了很多錢。如果你一直給人請（即受僱於人），設備永遠屬於老板，不論你工作多久，設備不可能變成你的。一但 you 被解僱，你一無所有。

（受訪者 H1, fn 1-0106）

擁有生產工具對小頭家而言，意義十分深刻。基本上，他的參考點是：萬一僱傭關係終止，一個受僱者能得到什麼？一無所有！受僱者不可能單靠長期替僱主工作而得到生產工具。也就是說，僱傭關係在受僱者生涯中帶來一個斷層，這個斷層唯有透過生產工具的擁有而成為自營作業者，才可能跨越。

此外，資本主義邏輯的原型也在黑手變成頭家的過程中展露。前

面提及，將工作發給家庭代工做，自己變成代工頭，是許多黑手變頭家的初步策略。四個要素在此呈現：第一、僅僅靠自己賺取工資有其極限；第二、因此必須用他人的勞力來替自己賺錢；第三、然而必須避免正式僱用他人，否則將會受僱關係束縛；第四、同時也要避免投資在生產設備上（一來可能因為無資金，二來則是避免風險）。前二者是典型的資本主義邏輯，後二者則是資本主義邏輯的變形——如何從一無所有累積資金及如何避免風險。在這個意義上，那些從事外包的小頭家基本上是一個真正的頭家，因為他是在運用他人的勞力來累積財富。

同樣的，小頭家也會真正感覺到他是頭家，尤其當他面對員工及察覺到他自己必須承擔虧損之風險的時候，從而也比較主動和不在乎工作時間過長（受訪者 W1, fn 2-52）。

即便是如此，家庭工作坊的小頭家並沒有做頭家的感覺。“我仍然是在替別人工作，我得靠他們才有工作來源”（受訪者 H1, fn 1-0107）。同樣的，他也不認為外發工作給他的外銷成衣廠之廠主是頭家，因為這個廠主仍只是在為控制訂單來源的貿易商工作。對這個工作坊的小頭家而言，控制工作來源是做頭家的關鍵性因素。單擁有生產工具仍不足以做頭家。

另外一位小成衣代工廠（僱有10個員工）的廠主也不覺得他是老板。在這夫妻共同經營的小代工廠中，太太所做的工作類似於大成衣廠中的縫合領班，雖然她自己不參與直接生產，但她還是做一些品管及管理廠內員工的事務（大多數小頭家則仍參與生產工作）。先生則安排產程、找工作和處理外發給代工的事務。依太太的說法：“妳應該和工人一起工作，像姊妹一樣地對待她們，讓她們覺得在小廠工作更有人情味和自由。”（受訪者 L3, fn 2-027）兩個人都不覺得他們是頭家，而覺得他們只是工人，而且是比他們的員工更賣力、工時更長。

是不是頭家對他們而言似乎不頗重要。重要的是：

賺很多的錢……老實講，做代工的利潤完全是由他人設定，因此

十分微薄。做代工事實上和給人請的差別並不很多。（受訪者 L3, fn 2-027）

前面的分析提及，不想只賺死薪水是黑手變頭家的動力之一。但從上面的引述中，可以看出開代工廠所賺取的利潤仍然有限，說不定可稱為“死”利潤。

總結說來，有四個因素使得小頭家沒有做頭家的感覺：第一、他們仍靠他人提供工作；第二、他們一起和工人從事生產工作；第三、他們比員工工作得更賣力，工作時間更長；第四、從開小代工廠得來的收入有限。

因此小頭家是否有做頭家的感覺，是否真的經驗了階級跳躍，是一個很複雜的問題。生產工具的擁有、運用他人勞動力來累積財富、對工人的管理及自負盈虧在在都凸顯小頭家真是一個頭家。然而倚賴他人提供工作來源、參與生產工作、工時比工人長，及有限的收入又使得小頭家欠缺做頭家的感覺。看來在階級跳躍後面打個問號是很恰當的。

那麼兼職的小頭家又是如何看待階級跳躍呢？我們的一位受訪者做頭家的感覺遠比做受僱者的感覺來得強烈。白天是一家大電子廠的品管技術員，下班後則照顧與人合夥的小電子代工廠。他並未感覺到這兩種角色有何衝突，反而覺得相互為用：

事實上，我並不是 Z 廠（大電子廠）的工人，我是品管技術員。我不覺得我白天的受僱者角色和下班後小頭家的角色有任何衝突。相反的，因為我自己也是代工廠的老板，所以我更能知道我的老板的想法，而提出適切的建議……（當我問他如果代工廠的員工要求加薪，他怎麼辦？）你知道如果拿一分錢就要做一分事。我在 Z 廠就是這樣……我的代工廠提供了工作機會給這些員工，如果我關掉這個廠，他們怎麼辦？”（受訪者 G2, fn 4-123）

相互為“用”，是給頭家的“用”，因此，他頭家的身份顯然比他做為一受僱者更凸出：上體（他的）老板苦心，拿一分錢做一分事，開代

工廠是提供工作機會給員工，都是這種認知的表現。這個在他雙面光 (mirrored opposition) 的想法中最為顯著：當他白天是一個受僱者時，他以做為為一個小代工廠頭家的心情去體會他的老板的心情，但當他是一個頭家的時候，他則以自己是一個模範工人的姿態要求他的員工必須拿一分錢做一分事。

對照於這個兼職的小頭家，他的另一股東則直接參與生產，全時在小代工廠中與工人並肩工作。就工作內容而言，她做的與其他員工並無兩樣，只是她必需協調內外，處理領料、發料的工作。因此她是一個頭家兼經理兼工人。在一次下班後的談話中，她開玩笑的向兼職的小頭家要全勤獎金 (受訪者 C3, fn 4-069)。基本上，頭家的身份對她而言並不會比做為一個工人的身份更凸顯，這也與上述有關小頭家欠缺做頭家的感覺之分析一致：參與生產與長時間工作使小頭家們自覺與工人無異。

然而所有小頭家都有一個共同的感覺：比較自由。對小頭家而言，自行創業所帶來的自由有下列幾種含意：第一、自由指的是不受原來廠裡的規章束縛——“你不用填假單” (受訪者 H1, fn 1-0107)；第二、自由指的是可以自己設定工作的速度——“成為頭家就比較有彈性” (受訪者 W4, fn 1-00216)，這兩者指的是可以自由地支配自己的時間；第三、“自由指的是有權決定要不要接一項工作” (受訪者 T3, fn 3-079)；最後一點，自由指的是免於他人的控制 (受訪者 W1, fn 2-052)。這再次肯定了我們對於影響黑手變頭家的因素之分析：沒有保障的受僱生涯迫使受僱者將保障拿在自己手中，減輕別人對自己命運的控制。

結 論

整體分析的結果告訴我們，過去三十多年來台灣工業化的結果是帶來了零細化的產業結構。從從業身份的改變來看，製造業中勞動者普羅化的趨勢是毋庸置疑的。在從業身份和年齡層的交叉統計中，却

展現了去普羅化、自求多福化及頭家化 (或正確的說是小頭家化) 的發展趨勢 (也就是年紀較大的年齡層受私人僱用者的比例較低，而自營作業者和僱主比例則較高)。這傳達出來的訊息似乎是：在整體普羅化的趨勢下，勞動者仍在其生命史中採取自求多福或是小頭家化的策略來抗拒這個大趨勢。

參與觀察及深度訪談的結果指出了台灣製造業中階級流動路徑，影響階級流動的因素，勞動者在階級流動中所擁有的資源及採行的策略，現任僱主對黑手變頭家的看法，及勞動者在從業身份改變後對階級的認知。前面文中已提出幾個暫時性的結論。但有幾點值得再強調一次。第一、由於台灣特殊的零細化產業結構及普及的外包制度，使得自行創業的“業”多樣化，它可以是單人工作坊、家庭工作坊、一般的單一事項工作坊、單一事項工廠，也就是跳出來的抵達點十分多樣化，這也使得從黑手變成的“頭家”也十分多樣化。第二、許多影響黑手變頭家的因素，由於觀察個案有限，其實際作用都尚未釐清，比如升遷管道的順暢與否，及受僱生涯中過低的薪資與長工時，到底會促使或抑制黑手變頭家，仍需進一步探討。第三、階級流動後對從業身份的認知，顯然十分複雜，在上文中我們已分別指出促成和抑制階級跳躍的感覺之因素。

回到本文開始時所問的問題：在資本主義中階級翻身是否有可能？是否有機會跨越勞資間的鴻溝？階級流動對階級形成的影響如何？

從上面的分析可知，台灣特殊的產業結構及外包制度帶來了階級流動的機會。雖然黑手變成頭家後的階級經驗充滿了相互矛盾的因素，但對受僱者而言，階級流動的機會仍然有製造對既有資本主義體係認同的共識效果 (manufacturing consent)。這可從三方面來說。第一、面對生產及勞動力再生產領域中的無保障及升遷管道的阻塞，勞動者並未出頭抗議 (voice)，反而採取另謀高就 (exit, 即黑手變頭家) 的策略。另謀高就不但疏導身為受僱者所帶來的委屈，同時也帶來了

掌握自己命運的前景，這自然加強了對既有體制的認同。第二、黑手變頭家之後，小頭家工作更勤奮，工作的時間有增無減，有自由的感覺，並且收割擁有生產工具所帶來的果實。雖然訂單仍控制在他人手裡，但相較於受僱者，成為小頭家的好處仍然十分顯著。第三、大老板們以“黑手變頭家”來懷柔工人，更說明了黑手變頭家有產生共識的作用。總結來說，黑手變頭家不但無助於勞動者的階級形成，反而有再製既有體制的共識效果。

本文探討了台灣製造業中的階級流動，也就是勞動者從業身份的改變。從以上的分析可以知道，階級流動一定要放在當地特殊的產業結構（以台灣而言，零細化是其特色）及過動勞程中來看才有意義。傳統的階級分析或是職業地位取得的研究都無法掌握到台灣社會結構的特殊性。本文的研究也指向未來探討的重點應該是支持台灣零細化產業結構的外包制度。外包制度的運作機制、發包單位與外包單位之間的互動，與外包系統中各生產單位的內在動力必須加以探討，一則使台灣階級流動的結構環境彰顯出來，二則可以打開台灣依賴性發展的黑箱：本地特有的產業結構生產關係與勞動過程。

參考書目

- 許嘉猷(1983)〈出身與成就：台灣地區的實證研究〉，《社會科學整合論文集》，pp.265-299，南港：中研院三民主義研究所。
 ——(1987)〈台灣的階級結構〉，《中國社會學刊》，11: 35-60。
 張平沼(1987)〈解嚴後如何促進勞資和諧〉，《工業半月刊》，181: 19-21。
 蔡淑鈴、文崇一(1985)〈性別與社會流動〉，《中央研究院民族學研究所集刊》，60: 121-153。
 瞿海源(1982)〈勞力市場對出身與成就的影響〉，《中央研究民族學研究所集刊》，53: 133-153。

- 謝宗興(1988)《環境變遷、產業發展與經營調劑——1960年代以來的台灣毛衣出口業》，台北：金榜圖書。
 鄭伯壩(1988)〈家族主義與領導行為——台灣民營企業的分析〉，中國心理研究研討會宣讀論文，香港大學。
 夏林清、鄭村棋(1989)〈一個小外包廠的案例調查〉，未刊手稿。
 統計資料
 1. 《中華民國五十五年台閩地區戶口及住宅普查報告書》
 2. 《中華民國五十九年台閩地區戶口普查抽樣調查報告》
 3. 《中華民國六十四年台閩地區戶口及住宅普查報告書》
 4. 《中華民國六十九年戶口及住宅普查報告》
 5. 《勞工統計月報》
 6. 《人力資源統計年報》，1987。
 7. 歷次台閩地區工商普查報告（民國五十五年、民國六十年，民國六十五年，民國七十年，民國七十五年）。
 Åberg, Rune (1979) "Social Mobility and Class Structuration", *Acta Sociologica*, 22 (3): 247-271.
 Dahrendorf, R. (1964) "Recent Changes in the Class Structure of European Societies", *Daedalus*, 93: 225-70.
 Gates, Hill (1979) "Dependency and Part-Time Proletariat in Taiwan" *Modern China*, 5 (3), 381-408.
 Giddens, Anthony (1973) *The Class in the Advanced Societies*, New York: Harper Torchbooks.
 Goldthrope, J.H. (1980) *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*, Oxford: Clarendon.
 Hu, Tai-li (1983) "The Emergence of Small-Scale Industry in a Taiwanese Rural Community", in June Nash and Maria Patricea Fernandez-Kelly(eds), *Women, Men and the International Division of Labor* Albany, NY: SUNY

Press, pp.387-406.

Kurz, Hans, and Walter Müller (1987) "Class Mobility in the Industrial World", *Annual Review of Sociology*, 13 : 417—42.

Marx, Karl ([1852] 1958) *The Eighteenth Brumaire of Louis Bonaparte*, in *Selected Works*, K. Marx, F. Engels, Moscow : Foreign Language Publications.

—([1894] 1959) *Capital*, Vol III, Moscow : Foreign Language Publications.

Niehoff, Justin D (1987) "The Villagers as Industrialist : Ideologies of Household Manufacturing in Rural Taiwan", *Modern China*, 13(3) : 278—309.

Stites, Richard (1985) "Industrial work as an Entrepreneurial Strategy", *Modern China*, 11(2) : 227—46.

Shieh, G.S. (1990) "Manufacturing 'Bosses' : Subcontracting Networks Under Dependent Capitalism in Taiwan", Ph. D. Dissertation, Department of Sociology, University of California—Berkeley.

Weber, Max (1968) *Economy and Society*, New York : Bedminster.

台灣社會研究季刊

第二卷第二期 1989夏季號

(實際出版於1990年10月)