

國家圖書館



001610446

中央研究院社會學研究所籌備處專書第二號

純勞動：台灣勞動體制諸論

謝國雄 著

中華民國八十六年九月·台北南港

中央研究院社會學研究所籌備處專書第二號

純 勞 動

台灣勞動體制諸論

謝國雄 著



中華民國八十六年九月·台北南港

556.9232
8254

發行序

謝國雄先生的這本重要著作「純勞動：台灣勞動體制諸論」是中央研究院社會學研究所籌備處成立以來出版的第二本專書。由於我們出版的第一本書是臺灣社會變遷基本調查一個研討會的論文集子，謝先生這本書也可以算是本處印行的第一本專著。因此，在意義上就顯得十分特別。不僅謝國雄先生會以此為榮，社會學研究所籌備處全體研究人員也更為這一本專著的正式出版而高興。

先說明本處出版專書的條件和過程。中央研究院各研究所出版學術著作，主要目的在於讓研究同仁的學術研究成果能印行問世，使學術界和對學術著作有興趣的各界人士可以分享研究人員的成果。學術著作往往不容易成為社會上可大量銷售的書籍，不但不太可能成為暢銷書，甚至出版者常常還收不回成本。於是為了將研究成果公諸於世，使得學術界所創造和累積的知識能回饋給社會，中央研究院各所就努力致力出版學術專書和期刊。

本處成立以來，也就著手規畫專書與期刊的出版。在處務會議討論後通過了本處的出版品作業辦法。其中規定專書的出版必須經過嚴密的匿名審查通過。在過程中，主編在收到專書文稿後，要擇時召開編輯委員會，研商確定兩位專書的審查人選。這兩位審查人必須是在送審專書範圍內的專攻學者，必須足以勝任，並能投入時間認真審查。在主編收到專書的審查意見後，由編輯委員會再度集會，對審查意見進行深入了解，並確認審查意見為純學術，而未涉及其他不當而無關實質研究之評論。在確認審查意見後，編輯委員就應否出版及相關修改意見做成正式決議。

審查過程中，編輯委員會也特別強調作者與審查人之間的充

國家圖書館



001610446

100844187

分溝通。雖為雙匿名的狀況送審，審查人之意見也是在匿名的狀況下送交作者。作者可針對各項問題提出答辯，也可以即遵照審查意見進行修訂。編輯委員會最後在後續會議中做成是否出版的決定。

這本書是經過上述審查程序而被接受出版的第一本專書。在內容上自然具有相當值得肯定的學術份量。謝先生在加州大學柏克萊分校的社會學博士論文是一本有關臺灣外包制的重要著作，五年前在美國正式出版。在過去幾年，謝先生致力於臺灣勞動現象的探討。他的研究不僅有紮實的田野調查基礎，更是在理論上向有積極貢獻。許多論文也多因有深刻的創意而為學界所稱讚。

本書的出版在編輯過程中，主編張芷雲教授費心規劃並執行送審至編輯之事宜，兩位審查人對全書進行詳密的審閱，提出極有學術價值的審查意見。而編輯助理謝麗玲小姐從頭到尾都細心協助進行編輯工作。在這本書問世時，我們要特別感謝他們幾位做出的重大貢獻。

瞿海源

一九九七年九月

序

距離第一本書（“Boss” Island: The Subcontracting Network and Micro-Entrepreneurship in Taiwan’s Development）的出版，已經有五年了。這五年來，我的研究焦點仍是台灣的資本主義，不過重點則是擺在勞雇關係上。台灣社會是一個資本主義社會嗎？如果是，那是一種什麼樣的資本主義？作為資本主義的主軸，勞雇關係在台灣這個社會是如何形成的？具有什麼樣的特質？本書的標題指出了初步的答案。「純勞動」意識滲透到台灣資本主義的各個環節：不僅在外包制度中看得到，工廠內部中也看得到。「純勞動」在各個環節的呈現之共同性與特殊性，成為本書各章分析的焦點。但我們要如何更進一步理解「純勞動」意識呢？基本文化分類概念的探討是一條可行的路。這些初步的發現與想法，希望未來能有進一步的發展。

本書各章代表了近五年來各個階段的進展。大體講來，在理論思考、現實層次區辨與資料的細緻程度上，本書都比上一本書有進展。雖是如此，更覺得要解決的問題越來越困難，挑戰也越來越大。面對這些挑戰，不僅要全盤掌握整個學科的知識與其發展，同時也要有深入而細緻的田野，這都是未來要戮力以赴的地方。在我們的前面，有著像陳紹馨先生這樣的前輩學者，以他深厚的理論素養與對台灣社會資料的熟悉，對台灣社會的性質提出了歷史性的考察。在學術發展上，我們已經不可能讓他「空前」，但一定不能讓他「絕後」。

讓我引用本書第八章的結尾，來說明現階段我的一些想法，以作為本書的序言（與對未來的期許）：

作為一個研究台灣社會的「台灣」社會學家，最大的願望是

能回答「台灣社會是一個什麼樣的社會？」（以及進一步：「台灣社會有什麼特殊性？」）這一個大哉問。而作為一個「社會學家」，則時時刻刻以理論的創新為努力的目標。在具體的研究過程中，可以區辨出三個層次。首先是精確地掌握到台灣社會運作的機制，其次則是指出台灣社會的特殊性，第三則是社會學理論的創新。以我這幾年的研究來說，在第一個層次上，作出了一些貢獻。而在第二個與第三個層次上，則有待努力。

雖然可以區辨出這三個層次，但在實際的操作上，則是相互影響。如果沒有第一個層次的努力，第二個層次當然無法達成，更遑論第三個層次了。然而如果沒有深入掌握理論的發展（如人類學中的基本文化分類概念取向），那麼在探討台灣社會的運作時，必然在視野上會受到侷限，同時也無法凸顯台灣社會的特殊性。同樣的，要是對其他社會與不同歷史階段之社會的發展不嫻熟，那麼對台灣社會的特殊性也自然沒有感覺了。最後，理論的創新與台灣社會之特殊性的發現二者間是相輔相成的。唯有掌握理論的創新與發展，才可能敏銳地看出台灣社會的特殊性。反之，唯有對台灣社會之特殊性的掌握，才可能有理論的創新。

「台灣味」與「理論的創新」是不可分的。從而這條學術之路，也就十分漫長。路越走越遠，我的心沒有回程。

一本書的完成，背後一定有許多人的協助。首先我要感謝黃應貴先生。從他身上，我學到了真正的學術原創性是什麼，同時也讓我體會到了學術研究中「精益求精」與「孜孜矻矻」的精神。我也要謝謝柯志明先生，他的細心閱讀，協助我澄清了一些概念與論證。黃應貴先生對第一、四、六章，章英華先生對第二章，陳東升先生對第四章，鄭為元先生對第五章，Jane Winn（康涵真）女士對第七章，吳泉源先生對第八章，都曾提出建議與批評，謹致謝意。我也要謝謝全書及曾經出版過的各章的評審人。本書的

第二章至第六章，曾在中研院民族所與社會所舉辦的各次小型及中型研討會中發表過，我要謝謝提出建議與批評的與會朋友。我也要謝謝中研院社會所與民族所的同事：與他們在不同場合的討論，讓我獲益良多。這些年來，有助理陸續協助我研究的進行，我要表示由衷的謝意：范郁文、李悅端、藍佩嘉、邱花妹、孫迺翊、黃麗玲、徐永明、楊弘任、鍾基年、林志成、魏守達等。我也要謝謝社會所出版品委員會（召集人是張芷雲女士）與為本書做最後編輯與出版工作的王琴心小姐與謝麗玲小姐。田野中也得到一些朋友的協助：李文良、郭吉仁兩位先生。最後，我要對那些在田野中與我互動過的朋友表示謝意。

本書第二章的資料是來自國科會資助的研究計畫（NSC 80-0301-H001），第四章及第五章的資料則來自國科會資助的另一項研究計畫（NSC 82-0301-014-E2）。

不知道這本書將來會不會成為我的兩個孩子友容與以時的讀物？但總希望透過我們這一代的努力，能讓他們那一代承繼一個較好的社會。不用言謝，不必言謝，也不能言謝的是內子蔡佩珍女士，那……那就不用多說了。

謝國雄

一九九七年六月

目錄

發行序.....	i
序	iii
第一章 打造勞雇關係：控制、志願性順服與 基本文化分類概念	1
第二章 事頭一頭家之相互滋生：網絡式勞動過程、 階級流動與勞動體制.....	39
第三章 隱形工廠：台灣的外包點與家庭代工	81
第四章 做件意識：計件制與台灣勞動者 主體性之形塑	105
第五章 市場專制與國家缺席!?:從勞資爭議 看台灣勞動體制	147
第六章 人肉、因果、與工作：職業災害與 台灣勞動體制	211
第七章 扶植、控制與瓦解：台灣工會法的歷史轉折， 1911-1990	265
第八章 田野的洗禮，學術的勞動	301
參考文獻.....	349
索引	363

圖表目錄

圖 2-1	立業基與生產單位之相應階層化	75
圖 3-1	外包制度中的生產組織：成衣業中的例子	86
圖 3-2	勞動時間之配置：依地點、工作、報酬分	91
圖 8-1	官方對職災原因的分類	317
表 2-1	外包網絡的伸縮吞吐：一個小電子廠的例子	52
表 3-1	家庭代工與小商品生產的比較	85
表 4-1	雇主與件工的純勞動意識與純勞動力意識	130
表 5-1	勞動法體系的描述性分類	149
表 5-2	棄守求償的爭議	174
表 5-3	比較市場專制與台灣勞動體制	195
表 5-4	文化與經濟的相互作用：布農人與台灣漢人的例子	200
表 5-5	申訴者之年齡分佈	205
表 5-6	申訴者之年資分佈	206
表 5-7	申訴者薪資之分佈	206
表 5-8	爭議之金額	207
表 5-9	爭議之場所大小(依雇用人數分)	207
表 5-10	爭議案所涉及的人數	208
表 5-11	爭議之議題	208
表 6-1	「人肉市場」與「純勞動意識」	232
表 6-2	職災事故原因與從屬性	245
表 7-1	1929 年與 1943 年版工會法之比較	275
表 8-1	場域的建構	312
表 8-2	官方報告中的職災原因, 1981-1991	317
表 8-3	計件爭議議題所構成的場域	319
表 8-4	計件意識的場域	319
表 8-5	理論狀態與務實狀態	322
表 8-6	研究者與被研究者的互動與「正常」的社會互動的比較	323
表 8-7	比較 Touraine 的社會學介入與我的勞資介入	333
表 8-8	有力概念的判準	344
表 8-9	本體論層次的重新概念化與立基式的概念化	345

第1章 打造勞雇關係

控制、志願性順服與基本文化分類概念



勞雇關係是資本主義的核心之一。理解勞雇關係是理解資本主義的重點工作。爲了理解勞雇關係，就必須要剖析資本主義中的勞動過程的本質與特性。本章將整體掌握這個課題發展的歷史，指出其推陳出新與限制所在。進一步，我也將指出突破的可能方向。最後則落實到台灣的個案，探討：「台灣的勞雇關係是如何被打造出來的？」爲了回答這個問題，我將對「純勞動」意識在台灣勞雇關係中的各種呈現，作出細緻的區辨。這是對本書各章的整體性導論與總結。

具體地說，這裡處理的問題是：如何才能更深刻地瞭解台灣資本主義？由「勞動」出發可能呈現出什麼樣的面貌？可能會碰見什麼樣的限制？要如何才能突破？

一、起源：資本主義中的勞動過程與商品拜物教

當代有關勞動與勞動過程的研究，都源自於 Marx。因此，爲了對這個領域的發展有整體的掌握，並看出其推陳出新的地方，勢必先簡短地討論 Marx 對這個課題的處理。我將從下面幾個方面來進行這個討論：Marx 對資本主義中勞動力之性質的掌握、他對資本主義中勞動過程之性質的勾繪、以及他對資本主義中特有之商品拜物教的分析。

在資本主義社會中，人類的勞動力是作爲商品出現的。但是勞動力作爲商品，依 Marx (馬克斯與恩格斯 1991a:190-192) 的看法，必須有兩個條件：第一、勞動力的所有者對其勞動力必須有支配權。這是相對於封建主義中的人身依附關係而來。第二、勞動力的所有者別無其他商品可賣，只能賣他的勞動力。這指的是普遍的普羅化。吻合這兩條件的勞動者，就是資本主義中的「自由」工人。這是資本主義中資本之產生與勞動過程開展的基礎。

除此之外，Marx 也指出了勞動力的兩個特色。第一、勞動力不賣

出去，對工人就毫無用處。第二、勞動力的生產與再生產都需要一定量的生活資料。這是一種「殘酷的自然必然性」（同上書：197）。在這裏，我們要問的是：Marx 背後對「人」作了那些預設，才作出這樣的推論？¹

Marx 也指出了人類勞動的一般性（而不是資本主義下特有的）：先構思、有目的、有意志（同上書：202）。

這種區辨「一般形式」與「特定社會形式下的特色」的分析策略，也出現在對勞動過程的分析上。Marx 區辨了勞動過程的一般形式與資本主義下的勞動過程。勞動指的是人與自然之間的關係，一般形式的勞動過程包含了三個要素：有目的的活動、勞動的對象、與勞動的工具（同上書：202）。在資本主義形式下的勞動過程，除了具有勞動過程的一般形式之外，還增添了兩個要素：價值形成過程與價值增殖過程。在這個脈絡下，勞動過程是生產使用價值的有用勞動，是質的呈現；價值形成過程涉及了勞動操作所需的時間，是一定量的物化勞動；而價值增殖過程則是超過一定點而延長了的價值形成過程（同上書：211-224）。² 具體地說，資本主義中的勞動過程是製造剩餘價值的所在。

另一方面，如果從資本家消費（使用）勞動力的過程來說，資本主義的勞動過程有兩個特色：第一、工人在資本家的監督下勞動，他的勞動屬於資本家。第二、產品屬於資本家所有（同上書：210）。

- 1 為什麼勞動屬於他人，他人就必須對勞動者進行監督？為什麼資本家有監督工人的必要性？為什麼勞動屬於他人，他人就有權進行監督？甚至，勞動的產品就屬於他人（被買去的勞動，為什麼只能當作「活酵母」而已）？這預示了本章後面有關像「人觀」等的基本文化分類概念的探討。
- 2 在討論協作時，Marx 也區辨了來自勞動過程的一般形式所產生的管理職能（協作中所必須的指揮協調），與協作過程的資本主義性質所產生的管理職能（是由雇傭勞動的對立與衝突所導致的管理職能）（馬克斯與恩格斯 1991a:367-370）。

最後，必須釐清勞動過程在資本主義中的定位，才能完整地掌握其性質。因為這個「定位」問題成爲晚近的勞動過程研究中的核心課題之一，有必要先澄清在 Marx 這個源頭的討論。

首先，Marx 認爲剩餘價值不能從流通過程中產生，因爲商品的交換不能創造價值(同上書:186)。商品的交換是等價的交換，等價的交換是不可能價值增殖的。那麼要如何才能能在商品的等價交換中，取得價值增殖呢？這就必須在流通領域中找到一種商品，「它的使用價值本身具有成爲價值泉源的特殊性」(同上書:190)。這就是勞動力。

勞動力的買賣的前提與效應是什麼呢？

資本主義生產的基礎是：生產工人把自己的勞動力作爲商品賣給資本家，然後勞動力在資本家的手中只作爲他的生產資本的一個要素來執行職能。這個屬於流通的交易（即勞動力的賣和買），不僅引出(introduce)生產過程，而且也(隱含地)決定了(implicitly determines)生產過程的獨特性質。(這個生產過程的獨特性質是:)使用價值的生產，甚至商品的生產…在這裡只是爲資本家生產絕對與相對剩餘價值的手段。(馬克斯與恩格斯 1991b:427)。(黑體字與括號內的文字爲本書作者所加)

這裡表明的是：流通過程對生產過程的影響。但這裡的「流通」是勞動力的買賣，而不是其他商品的買賣。

雖然剩餘價值…的佔有是由勞動力的買和賣引起的，但這種佔有是在生產過程中完成的一種行爲，並且是生產過程的一個本質的要素(同上書:428)。

這表明：第一、生產過程的獨特地位在於：剩餘價值的佔有在此完成；第二、生產過程的本質就是剩餘價值的佔有。

先導的行為是流通行為：勞動力的買和賣。這種行為本身又建立在先於社會產品的分配並作為其前提的生產要素的分配的基礎上，也就是建立在作為工人的商品的勞動力和作為非工人的財產的生產資料的互相分離的基礎上。（同上書：428）

這其實是往下追問一個問題：那工人為什麼要販賣勞動力呢？答案就是普羅化。普羅化造成工人必須在市場上販賣勞動力，而勞動力的買與賣又引出並隱含地決定了生產過程的特殊性（具資本主義性格，即以萃取剩餘價值為目的的生產）。

志願性順服（voluntary servitude，或者 consent）是 1980 年代以來勞動過程研究的一個核心議題。但是參與這些辯論的學者（如 Burawoy (1979a, 1985), Knights & Willmott (1990) 等），都未有意識地追溯到 Marx 的《資本論》。在《資本論》中，我們看到了 Marx 區辨現實的各種層次的努力：市場的喧囂相對於「非公莫入」的生產的內臟地帶（the hidden abode of production）、剩餘價值逐層地被掩飾，以至於在最自明的經驗層次中完全看不見其來源與性質（馬克斯與恩格斯 1991c:第七篇）等。這主要是商品拜物教所造成。其中最重要的機制是一般等價形式：透過一般等價形式，人與人之間的社會關係，被呈現為物與物之間的關係（馬克斯與恩格斯 1991a:87- 101）。Godelier (1977:ch.7) 有很精簡的摘要。

當商品甲可以交換一特定數量的商品乙時，甲的價值是以特定數量的商品乙來表達，此時商品乙扮演了「等價」（equivalent）的角色。在這樣的交換關係中，看起來好像商品乙很自然地就有資格來表達商

品甲的價值。一旦某一商品扮演了其他商品「等價」的角色，那麼看起來這個商品本身就具有測量其他商品價值的能力。

這樣一來，商品甲的「等價」形式（亦即以特定數量的商品乙來表達其價值）掩飾了商品甲價值的本質，那就是它的社會性，亦即是抽象勞動力施展的結果。這個過程使得價值變成像「物」一樣，從而帶來商品謎樣的與拜物的性格。隨著市場經濟的發展，商品乙就以貨幣的形式出現，任何商品的價值在資本主義下就是以等價的貨幣表達出來。而每次當貨幣以牟利為目的作投資時，貨幣就成為資本。從此貨幣好像有其資以自我繁衍的生命力。

當勞動力本身成為商品時，勞動力的價值是以工資的形式出現，這樣的表現有兩個作用：第一、掩飾了勞動力價值的來源與內容（像商品拜物教對其他商品的作用一樣）；第二、掩飾了剩餘價值的來源與內容，彷彿工資已經涵蓋了所有的勞動（亦即，維生勞動與剩餘勞動都付錢了）。³

相對於後來的「勞動過程本身所帶來的政治及意識形態效應」（Burawoy 1979a, 1985）的發現，Marx 有關商品拜物教的討論，可以作為一個對照的基點。

二、復振：勞動過程中的控制與去技術化

Marx 所開創勞動過程的研究，卻從此被忽視，一直要到 Braverman (1974) 的著作出現後，才重新得到正視。他的立論，來自對立基於 Taylorism 的科學管理的分析。由於勞動力 (labor power) 到勞動 (labor) 的不確定性，使得資本家對勞動者的控制成為必要

3 此外，Marx 也指出流通領域本身（如剩餘價值來自讓渡時的利潤、以及流通時間等）也會有掩飾剩餘價值的作用（馬克斯與恩格斯 1991c:935-936）。

(Braverman 1974: Parts I & II)。Taylorism 所倡議的「時間與動作分析」(time-and-motion study) 的目的, 就是要剝奪勞動者的技術與知識, 將其集中在管理者手中。簡言之, Braverman 以「構想與執行的分合」來掌握資本主義中的勞動過程, 從而指出資本主義中的「去技術化」(deskilling) 的發展趨勢。

三、分水嶺: 志願性順服與「生產政治」

在 Braverman 之後, Burawoy (1979a) 的民族誌, 以及他後來的理論化成果 (Burawoy 1985), 是勞動過程研究的水分嶺。我們先討論他在這本工廠民族誌上的成就, 然後再討論他的理論化成果: 「生產政治」(politics of production) 的提出。

Burawoy 在 1979 年工廠民族誌的成就, 可以分兩方面來說。⁴ 首先, 他對 Braverman 視為當然的預設—「勞雇間的利益是衝突, 所

4 Burawoy 在本書中的另一個成就是: 在第四部份與第五部份中, 證明了資本主義式勞動過程有其相對自主性及所獨具的變遷的動力 (Burawoy 1979a: Parts Four & Five)。這其實正是 Durkheim 傳統下的「社會事實」(social fact)。Durkheim 早期的「社會事實」, 指的是外在的、具有約束力的、不可化約為個人力量的社會現象。到了 Mauss, 則帶入「整體社會事實」(total social fact) 的概念, 指的是捲入社會生活的各層面的運作 (如禮物交換)。但在 Mauss 的其他著作中, 「社會事實」則指的是: 有自己的運作邏輯、有其獨立的效應—以上二者皆不能化約為其他的運作原則、只存在於社會的層次本身 (*sui generis*) 的運作。這個意義下的社會事實, 是在 Mauss 的「獻祭」與「犧牲」的研究中被發展出來的 (黃應貴 1992a)。某一組關係運作, 在被確認為社會事實之後, 意味著: 它有自己的運作原則、有其獨特的效應、從而不可化約成其他的原則。然而, 即使證明了某一關係與運作為「社會事實」, 學術研究上精益求精的要求與對原創性的追尋, 仍會促使我們對此一「社會事實」作更廣泛與更深刻的理解。簡單地說, 某種關係或運作為一種「社會事實」, 是不斷地被建構、解構與再建構。所以不論我們能否證明「勞動過程」是一個社會事實, 「更深刻地去理解勞動過程」的驅力, 永遠存在。這也是為什麼下面所提及的「基本文化分類概念」的探討具有潛力的原因。

以需要控制」，提出質疑。在特定的條件下，資本主義的結構性衝突與對立，並不一定會在現場的工作生活中呈現為「你死我活」的零合遊戲。相反的，勞雇雙方的利益可經由工作現場的制度安排與運作，而得到調和。由此，Burawoy 引出「共識」(consent) 的概念，指的是勞動者對於原本是宰制他們的資本主制度心甘情願地順服 (Burawoy 1979a:Part Three)。我們將以「志願性順服」(voluntary servitude) 這個概念來指涉這樣的現象。

其次，「志願性順服」之所以重要，是因為 Burawoy (1979a) 對資本主義式的勞動過程有了不同於 Braverman 的概念化。透過封建主義與資本主義的比較，他認為資本主義式勞動過程的本質是「同時隱晦與取得剩餘價值」(“the simultaneously obscuring and securing of surplus value”) (p. 30)。

在後來的理論化工作中，Burawoy (1985:49-50) 很漂亮地證明了「同時隱晦與取得剩餘價值」比 Braverman 的「構想與執行的分離」更能掌握資本主義式勞動過程的本質。首先，構想/執行的分離，並不能區辨競爭資本主義與壟斷資本主義這兩個時期。真正有能力作出區辨的是工作現場的政治與意識形態結構，因為這二者涉及了剩餘價值的隱晦與取得，形塑了威嚇 (coercion) 與志願性順服之消長。

其次，「構想與執行的分離」是「剩餘價值的隱晦與取得」的一種表現形式。更精確地說，後者限制了「構想與執行分離」表現的形式。舉例來說，工作豐富化與擴大化、輪流等，都不能逾越「剩餘價值的隱晦與取得」。構想與執行分得太清楚會危及剩餘價值的取得。相反的，如果構想與執行合得太緊，會讓剩餘價值透明化(危及隱晦) (p. 49)。這兩點，其實都是用來證明：「剩餘價值的隱晦與取得」比「構想與執行分離」更根本，是資本主義式控制的特殊性所在，而且證明得很漂亮。

傳統 Marxism 的勞動過程的研究，很清楚地點出了：資本主義

的勞動過程如何隱晦了剩餘價值，但對於如何取得剩餘價值，並沒有令人滿意的答案。要回答這個問題，就必須探討工人的志願性順服如何形成的問題。

在 Burawoy 的個案中，志願性順服是透過三個機制來完成的。第一是在勞動過程中的趕工遊戲 (making out)。工作現場中的勞雇關係 (如與資方的衝突)、勞勞關係以及工作生活，都是透過「你趕完了嗎？」的趕工遊戲來理解。Burawoy (1979a) 得到這樣的結論：第一、在他的個案中，「勞動過程被組織成一個遊戲，由遊戲所定義的目標，構成了現場大家所認同的價值。」 (p. 84) 第二、「利益」是依照與趕工遊戲的關係而定，亦即是由現場的生產中的關係而定 (p. 85)。第三、「當勞動過程被安排成一個勞雇雙方都主動參加的遊戲時，雙方的利益就具體地得到了調和。」 (p. 85) 這也呼應了他稍前所指出的：衝突與共識 (志願性順服) 都是可以觀察到的「行動」、它們都是工作組織的產物、而工作組織必須放在特定的歷史情境下來看 (p. 12)。

總而言之，在趕工遊戲中，勞動者主動積極地參與生產，有助於「同時隱晦與取得剩餘價值」，而後者正是資本主義式勞動過程的本質與特色。

除了勞動過程中的趕工遊戲之外，另外有兩個機制也有助於「志願性順服」的產生。一個是內部勞動力市場 (職等分化、職位流動依一定規則等)，它的作用是「將增加的不確定性限縮在較小的範圍內…內部勞動力市場一方面立下了一組複雜的規矩，但另一方面則又增加了許多的選擇。」 (p. 107) 總言之，內部勞動力市場運作起來與勞動過程的遊戲一樣，具有形成「志願性順服」的作用。與勞動過程的遊戲不一樣之處，則是它塑造了對公司的認同 (p. 106)。依我看，內部勞動力市場的作用，是「隱晦」遠大於「取得」剩餘價值。

另一個形成志願性順服的機制是內部國家 (由工會、團體協商、申訴制度等所構成的制度性安排)。具有相對自主性的內部國家具體地

調和了工會與資方的利益：共同追求更多的利潤，資方從而對勞方有更大的讓步空間。內部國家也將工人建構成工業公民(industrial citizen)，有其制度化的權利與義務，受到一定的保障，工人則被個體化。這模糊了資本主義的生產關係。此外，工人在生產中的關係的鬥爭受到申訴制度的節制，同時也被吸納入團體協商(pp. 119-120)。而團體協商也變成另一種遊戲，一種規範其他種遊戲規則與結果的遊戲(p. 115)。一旦成爲遊戲，其效應也就不言可喻了：隱晦與對遊戲本身的認同。總言之，內部國家也具有產生「志願性順服」的作用。更精確地說，內部國家的「隱晦」剩餘價值的作用，遠大於「取得」剩餘價值。

以這個工廠民族誌爲基礎，Burawoy (1985) 作了進一步的理論化。他的理論化工作有兩個方向，一個是重新對客觀論(如 class-in-itself) 與主觀論(如 class-for-itself) 的二元對立提出解決之道，另一個則是對「生產」的重新概念化，而概念化的方向是強調生產的「政治」性成分。這兩個方向匯合的地方，就是「工廠體制」(factory regime) 概念的提出。

第一個方向當然是來自他對勞動過程中的趕工遊戲及其效應的掌握，他在理論層次上作了這樣的考察：

任何工作的情境，都涉及了經濟的面向(物品的生產)、政治的面向(社會關係的生產)、與意識形態的面向(對這些社會關係的經驗的生產)。這些面向是不可分割的。尤有進者，它們都是客觀的，意思是：它們獨立於進入工作情境的特定的個人、特定的行動者。(Burawoy 1985:39)

這也是 Burawoy (1985) 與其他勞動過程學者大大不同的地方：強調勞動過程的政治及意識形態效應(the political and ideological

effects) (pp. 7-8)。

Burawoy (1985) 的另一個理論化的方向，是對「生產」的「政治」性成分作重新概念化。基本上，他認為「政治」不該只是與國家相關的運作（即「國家政治」）(p. 11)，工作現場本身亦有其「政治性成分」（即「生產政治」(the politics of production)）。這種政治性成分有兩個要素：一個是上面所提及的勞動過程的政治性效應，另外一個則是「生產的政治性規範工具」(the political apparatus of production) (p. 11)。

進一步的發展，則是將「生產政治」與「國家政治」連結 (p. 12)。國家對勞雇關係的介入表現在三方面：對工廠體制的介入、對工廠的政治性規範工具的介入 (p. 12)、與對勞動力再生產的介入 (p. 138)。據此，發展出工廠體制的概念，藉以理解資本主義的發展階段與分期，與相應的工運性格。⁵ 以他自己的話來說，「我們以生產開始，但是我們必須以政治終結」(Burawoy 1985:252)。

四、志願性順服之後：「社會事實」與「主體性」的帶入

Knights & Willmott (1990) 所編的論文集，代表了 Burawoy 之後勞動過程的研究在英國的發展。依我的看法，整個論文集的焦點有二：一個是對勞動過程重新概念化，另一個則是將「主體性」(subjectivity) 帶入勞動過程的研究之中。前者的焦點是在論證「資本主義

5 事實上，工廠體制以不同的面貌出現在勞動過程的研究中，例如 R. Edwards (1979) 的控制體系，Friedman (1977, 1990) 的管理策略，P. K. Edwards (1986) 的現場關係，Frenkel (1994) 的「工作現場關係」等。但以 Burawoy 的工廠體制概念最能與資本主義勞動過程的本質相扣，從而能呈現出工廠體制的整合原則與變遷動力。

式的勞動過程」具有相對自主性，是一個 Durkheim 傳統意義下的「社會事實」。依我推斷，這樣的課題可能是與 Burawoy (1979a) 強調志願性順服是在工作現場中產生，而不是來自外部的因素有關。後者則是受到後結構主義的影響所發展出來的課題，但也顯然是要對 Burawoy (1979a) 所指出的志願性順服的性質，試圖作進一步的瞭解。

在論證資本主義式勞動過程是一種「社會事實」方面，有兩個發展的方向。第一是從人類勞動力的特殊性出發，這可見諸於較早的 Littler (1982:31) 所說的「勞動潛能的核心不確定性」(the central indeterminacy of labor potential)、⁶ Thompson (1990:99-101) 的勞動過程核心理論、Friedman (1990:178) 兩種類型的管理策略（這是因為人類勞動力的可塑性以及勞動力不能與其所有者真正切割開來）等。

另一方面，則是從資本主義勞動過程的特殊性來論證它是一種社會事實。這可見諸於 Littler (1990:68) 對勞動過程中控制關係的認定（不是受薪資勞動所給定，而是受到勞動力市場與國家規範的影響），以及 P. K. Edwards (1990:133-134) 對資本主義勞動過程特殊性（剩餘價值在此生產）與其相對自主性的認定。除此之外，P. K. Edwards (1990:134-136) 也區辨了分析層次：生產模式的矛盾、勞雇關係中的結構性對立、乃至於勞雇雙方的日常互動。資本主義的生產模式的基本矛盾之一是：工人因為無法掌握生產工具，勢必要為他人生產。由於這樣的矛盾，使得勞雇關係具有「衝突與合作並存」的特質。這樣的層次區辨，讓我們想起 Burawoy (1979a) 對勞雇「利益」形成的論證。

有關「資本主義的勞動過程是否為一社會事實」的論證發展，必

6 指的是由勞動力 (labor power) 到勞動 (labor) 的過程充滿了不確定性。這在 Marx《資本論》中已提及，在 Braverman (1974) 中，則被視為構成資本主義式控制的主因。

然會導致對勞動過程重新概念化。這可見於 Littler (1990:79-81) 對勞動過程的解組 (解組為技術的分工與工作設計、控制結構、與雇傭關係) 與重組 (這三個要素可以獨立發展, 各自有其發展的動力)。Coombs (1985) 認為工作中的衝突關係鑲嵌在雇傭關係之中, 而雇傭關係之構成是發生在勞動力市場、財產權關係與國家等層次, 與 Littler (1990:65-68) 所點出影響控制關係的因素 (勞動力市場與國家) 類似。

整體講來, 在論證「資本主義式勞動過程為一社會事實」的努力與成就上, Knights & Willmott (1990) 的論文集並未超過 Marx 或者 Burawoy。

比較細緻的分析是來自 Salaman (1985)。在回顧有關工廠工作研究時, 他指出工廠工作的兩個主要面向: 控制關係與雇傭關係。這裡的工廠工作, 可以解讀成是「資本主義下的勞動過程」。控制關係指的是雇主的監督與指揮, 而雇傭關係則是一組雇主與工人間進行「工資—勞動協商」(wage-effort bargain) 的關係。從報酬(雇主)面來看, 雇傭關係有兩個成分: 一個是現金連帶(cash-nexus only), 另一個則是金錢以外的各種給付(工作保障、升遷、宿舍等)。如果這部份的給付越多, 則其雇傭關係越廣泛(pervasiveness), 從而會影響到控制機制: 有助於「合作」、「共識」的達成, 而免於赤裸裸的監控。這樣的分析比 Marx 只討論工資的隱晦作用, 來得細緻。另一方面, 這樣的分析也預示了後來「國家對勞動力再生產的介入」的發展方向。很顯然, 我們在 Burawoy (1979a, 1985) 的討論中, 都已看到這樣的分析(如前者對以計件制為主的趕工遊戲, 後者對工廠體制的分析等)。

此外, 雇傭關係尚有倫理(意識形態)面向: 諸如: 公平的理念、勞動慣行、對資本主義性質(其不可避免性)的想法、私人財產權之合法性之意識形態、「報酬有差距」的合法性、以及分工帶來工人彼此依賴、合作關係等。

簡言之，Salaman (1985) 針對資本主義下的勞動過程（他所謂的「工廠工作」），區辨出控制與雇傭兩個面向，並且說明二者的內涵，同時並指出雇傭關係的性質對控制關係的影響。這裡要留意的有二：第一、他並未提及具體的工作安排；第二，在雇傭關係中，除了工資協商的關係之外，他還將「倫理」的面向帶入。簡言之，雇傭關係透過兩個機制影響了控制的性質：一個是報酬的組成（薪資制度），一個是雇傭關係的倫理面向，這樣的分析當然比較細緻。但是前面這個課題已在 Burawoy (1979a) 的工廠民族誌中被處理，而後面的「倫理」面向，則未獲得更進一步的分析。⁷

但在「主體性」的討論上，Burawoy 之後的學者則在理論上帶入新意。這當然是受了 Foucault 的影響。Sakolosky (1992) 點出了 Foucault 對勞動過程研究的啟發。第一、Foucault 的問題意識與 Marx 不同。Foucault 關心的是現代人的主體性是如何在歷史過程中被形塑的，其分析的重點有二：一是，權力如何被「刻」在個人的身體與精神上，二是與權力相應的社會管理與駕馭的形式 (forms of administration, governmentalization, and regulation)。在這個意義上，勞動過程只是權力施展的一個場域，權力這個東西就蘊含在勞動過程中，與監獄的情況類似。

第二、Foucault 的權力概念有其特色。首先，權力像毛細管一樣，多樣、分散、流傳。其次，權力與知識相輔相成。最後一點，權力有壓制面與建構面。用這樣的權力概念來分析勞動過程，會更深刻、更細緻。

第三、透過 Foucault 所勾繪的「馴化機制」的歷史演變（由面對面監控到「可察覺而不可見」的監控機制，到被監控的人自我馴化），

7 這個面向，正是 Durkheim (涂爾幹 1966[n.d.] 中譯本) 處理「社會分工」時所著重的：探討分工所帶來的應然的倫理效應（從而造成整合社會的有機連帶）。

也讓我們看到了勞動過程中控制與收編的互動。

第四、建構個人的主體性需要有一套論述體系與一套馴化機制，前者更是透過一套知識來呈現出「真實」，因而在建構勞動過程與勞動者主體性的過程中，必須正視這兩個面向。權力技術是製造「共識」的手段。

最後一點，Foucault 對「身體力」(biopower) 的分析可以運用到勞動過程與勞動者主體性的分析上來。具體地問：他的身體是什麼樣意義下的身體？與勞動者在勞動過程中的身體經驗有何異同？

在這股 Foucault 效應底下，勞動過程學者也開始談勞動者的「主體性」。Knights(1990)將 Foucault 的觀點帶入勞動者主體性的探討。既然權力有建設性與生產性，那麼只有在將權力與自由對立起來時，抵抗才是概念化的焦點。如果權力與自由是一體之兩面，那麼要概念化的不是抵抗，而是權力作用的對象和素材。但作者並未對此深入分析，反而是導向下面這個很一般性的結論：主體是被（當事人自己與在他身上施行權力的人）建構起來的。

Knights (1990) 的思路是這樣的：第一、找尋一個「非基本教義派」的主體理論 (p. 302)；⁸ 第二、倚靠 Foucault 的權力與主體的概念：主體是給建構出來的。第三、依靠現象學：人要追求主體性的安全，與不被質疑的意義 (pp. 328-9)。

以上的進展有什麼意涵？碰到了什麼限制？這是下一節要處理的主題。

8 Knights (1990:303-4, 307) 認為：從 Marx 到 Braverman 背後對人性（或者所謂的「主體性」）都有一個預設：主體性指的或者是生產性（創造面）與自主性，或者是抵抗性，而這些性質可以被擁有、被剝奪。同時，這些特質一定要有一個客觀的結構來對立，才能顯其「生產性」、「自主性」或者（在無法兌現時）「抵抗性」。所以 Burawoy (1985) 也被歸諸於「人性的基本教義派」，因為他預設了工人天生為趕工遊戲的成功所吸引 (p. 312)。同樣的，Willmott (1990) 也有類似的論點。

五、進展與限制

由上可知，從 Marx、Braverman、Burawoy 到 1980 年代的勞動過程的研究，有其一定的進展。在對資本主義勞動過程的本質的掌握上，由勞動過程作為生產剩餘價值的所在，到勞動過程作為控制與抵抗的場域，再到勞動過程是「同時隱晦與取得剩餘價值」的所在，我們看到了推陳出新。在理解其內涵的努力上，我們也看到了工作安排、控制關係、雇傭關係、勞動力市場與國家規範等的區辨與糾結。我們也看到了從另一個方向來理解勞動過程，那就是強調它的「政治性」成分（勞動過程的政治性效果、生產的政治性規範工具，以及：生產政治與國家政治的連結）。最後，我們也看到了勞動過程具有其意識形態效應。由此，1980 年代的勞動過程研究也將主體性的問題帶入。

在這樣的發展中，Burawoy 扮演了一個分水嶺的角色，底下我們將先以其著作為焦點，指出其限制所在，並說明可能的出路，以期能開展出另一個勞動過程研究的分水嶺。

讓我們先從「志願性順服」這個概念談起。第一個內涵是來自勞動過程的政治及意識形態效應（如由趕工遊戲所帶來的效應）。這裡有兩個問題。首先，「志願性順服」這個概念可以區辨勞動過程的政治及意識形態效應的內涵嗎？Burawoy (1979a) 所呈現出來的有三個要素：志願性順服不是想法而已，而是行動；這是主動的；這是志願的。至於這個意識形態效應的具體內涵，則未清楚地呈現出來。舉例來說，我們不知道在這些勞動過程的政治及意識形態中，勞動者如何理解他們自己的「勞動力」、「勞動」、「雇主」、以及連結薪資與工作表現的「因果」關係。

另一個問題則是 Burawoy 未能探討勞動過程的意識形態前提與條件是什麼。舉例來說，產生勞動過程的意識形態效應的機制是趕工

遊戲，而趕工遊戲則是因為勞動者有些許的選擇空間而來。但是勞動者為什麼一定會偏好要作選擇呢？勞動者為什麼會願意參與遊戲呢？他為什麼那麼在乎遊戲的成功呢 (Knights 1990:312)？依我看，這都涉及了對「人」與「工作」(和勞動)的一些預設。

簡言之，在 Burawoy (1979a, 1985) 中我們看到了工人的活動(實踐, practice) 本身就具有意識形態效應 (可以當作是象徵的一個面向)。在這裡我們看到較為物質面 (人的具體活動) 的象徵性效應，但我們仍未正面處理更物質性的面向：如工具、硬體設備、工作流程及工作本身 (如本書第二章所處理的「事頭」) 的角色。另一方面，我們也不夠「象徵」，因為我們未深入探討滲透在資本主義式勞動過程的文化要素——也就是它的意識形態前提 (而不是效應)。

志願性順服有別於「威嚇」(coercion)。因此以志願性順服為基礎的霸權體制 (hegemonic regime) 有別於以威嚇為基礎的專制體制 (despotic regime)。這裡涉及的是權力的性質。那麼有關權力的討論是否要帶進來，才會讓分析深刻？如果權力的性質是多樣的，那麼我們是否會得到多於二的工廠體制？舉例來說：社會心理學對於權威基礎的心理機制的分析 (complicity, conformed 等)、Lukes (1974) 的權力的三個面向、Scott (1985) 從日常的抗爭而對「霸權」概念的反省、Bourdieu 的象徵性暴力 (symbolic violence) (Bourdieu & Wacquant 1992:171-172)、Foucault (1982) 的權力之施行與有限之選擇空間、Comaroff & Comaroff (1991) 的「agentive 與 nonagentive」權力的區辨、甚至到實用主義的權力概念與「非實用性(神聖性)」的權力概念之區辨 (Geertz 1980) 等。除了強調權力性質的多樣性之外，我們也要指出：要進一步理解權力，勢必會涉及「力」與「因果」的概念：什麼樣的作為會帶來什麼樣的效果。這其實正是涂爾幹 (1992 [1915]) 晚年所處理的課題：「理解的範疇」(categories of understanding)。這是本書所說的「基本文化分類概念」的理論淵源之一。

在 Burawoy (1985) 的理論化工作中，是朝生產的「政治性」的方向發展。然而，重新概念化顯然有不同的方向。在 Burawoy 的例子中，他重新概念化的焦點是「政治」。但他為什麼不仍以「生產」為重新概念化的焦點呢？「生產是什麼？」是一個很根本的問題。常民的「生產」概念是什麼？在其人觀、物觀、因果觀、神觀中，「生產」是居於一個什麼樣的地位？稍後要討論的 Taussig (1980) 正是從這個角度來處理「生產」與「經濟」的例子。可以借鏡的是經濟人類學的發展。在經濟人類學中，「經濟是什麼」一直是深刻的研究所試圖回答的問題，而針對這個問題所作的努力，也是使經濟人類學進步的一個重要因素。

另外在對工廠體制作概念化與分類時，Burawoy (1985) 其實引進了三種分類的判準：威嚇與志願性順服的比例（從而得到專制體制與霸權體制）、國家介入的形式與內容（對勞動力再生產及工廠體制的介入，從而區辨了瑞典、美國、英國與日本的霸權體制）、與社會關係的糾結（從而得到了在資本主義發展史上出現過的公司國、父權制、家長制、與市場專制等工廠體制）。可以看出：他並未清楚地區辨：分類的基礎、形塑工廠體制的因素、與歷史分析。具體地說，第一、他有多重分類的標準；第二、他將分類的基礎與形塑工廠體制的力量混為一談；第三、理論上的分類與歷史上的分類不一致。

之所以會產生這樣的混淆，在於 Burawoy 沒有清晰的社會觀與文化觀。上面所提及的三個判準，第一個涉及權力，第二個涉及「國家」，第三個涉及「社會關係」。這三者間彼此的關係為何？在建構一個「社會」時，這三者各自所扮演的角色為何？三者又如何整合在一起？由於沒有清晰的社會觀，所以 Burawoy 無法對此三個問題作系統的處理，從而有了上面的混淆。⁹

9 一個具體的問題是：此處所謂的「社會關係」（父權、家長、公司、市場等），在什麼意義下是「社會的」？那麼「非社會的」指的又是什麼？

另一個問題的所在則是 Burawoy 的「文化觀」。上述的諸問題，其實都涉及了：Burawoy 的「文化」概念到底是什麼？在描述他參與「趕工」的經驗時，他認為「趕工」是一種具有「威嚇性的文化系統」（“a coercive cultural system”）（Burawoy 1979a:65）。這是因為趕工呈現了下面幾個機制：第一、一旦工人決定要趕工，他的注意力就會被完全吸進去（從而與管理者合作，共同來創造更多的剩餘價值）。第二、只有透過趕工，才可能與其他人建立起關係。第三、工作現場的互動都是環繞在趕工。第四、工人透過趕工來評價自己與他人。第五、輔助性工人的性格是依他們是否配合趕工而被勾繪、發展出來的（p. 64）。

此地的「文化」，指的是工作現場所發展出來的一套行事規範，而這裡的「威嚇」，顯然也不是專制體制下的「威嚇」，而是現場文化對勞動者的強力約束。可見，他所理解的文化，是狹義的文化，特指工作現場所發展出來的規範。不可否認，這樣的「文化」概念有其精確的意涵，有助於理解工作現場，但在處理上面所觸及的人觀、工作、因果、與「法秩序」等，仍力有未逮。

由於 Burawoy (1979a) 將「文化」限縮為「現場文化」，所以「外在」的文化所能發揮作用的時機，就有限了。在承平時，活出來的經驗 (lived experience) 主導，所以外在的因素甚難發揮作用。但在危機時，活出來的經驗破相，外在因素可能就會發揮作用 (p. 157)。更清楚的宣示則出現在他對工廠民族誌的回顧中：信仰系統只有在不確定與危機的情況下，才可能發揮關鍵性的作用。換句話說，在正常情況下，勞動過程的運作與變遷是受到比較結構性因素的影響的：如資本家間的競爭、勞雇鬥爭、國家對勞雇鬥爭的介入、以及國家捲入世界資本主義體系的歷史過程等 (Burawoy 1979b:262)。然而在「常態」生活下，文化難道就沒有發揮作用嗎？

這種「狹義的」、「危機式」的「文化」概念，會妨礙我們對勞動

過程的進一步理解。回到「志願性順服」的討論，有助於澄清這個爭論。

如果我們細看，「志願性順服」與 Marx 的商品拜物教有淵源。二者類似的地方是：兩個概念都強調由行動者「所作所為」所帶來的掩蓋、隱晦甚至顛倒原來社會關係的效應。二者的不同點在於：商品拜物教強調的那個「所作所為」是「商品交換」，而志願性順服所強調的是在工作現場的「勞動」（這當然是 Burawoy 的成就）。商品拜物教是勞動過程中的志願性順服的前提與條件。如果我們能對商品拜物教有進一步的理解，自然也會讓我們對志願性順服有進一步的理解。Tauszig (1980) 有關南美農場與礦場工人的魔鬼信仰的研究，正是一個這樣的例子。

Tauszig (1980) 的企圖是要看穿 Marx 所指出的商品拜物教，而他採取的策略是「由他觀己」：透過「異文化」（非西方文化）對資本主義的理解、抵抗與超越，¹⁰ 來揭露資本主義中商品拜物教的「自然性」。他的最大的貢獻之一在於指出：必須透過當地人的宇宙觀來理解資本主義在南美的發展。在資本主義的農園與礦場所賺來的工資，是屬於魔鬼範疇的東西，是人出賣靈魂給魔鬼所換取來的東西。這種工資是不具生產力的：用以買地，地無生產力；用以買牲畜，牲畜不會繁衍。但回到自己的農田，從事維生耕作時，其勞動就與神或生育力 (fertility) 相連在一起 (Tauszig 1980:12-2)。

很清楚，Tauszig 由對「經濟」的探討，進展到對「宇宙觀」（魔鬼信仰）的探討，再進一步，則進入了對「認識論」（「理解的範疇」）的探討。他對照了近代西方啟蒙主義以來的認識論（以牛頓的物理學

10 這樣的魔鬼信仰，對資本主義的農企業 (agribusiness) 加以定義（農企業是魔鬼、是邪惡的），對這種經濟生活中的疏離加以反應，對資本主義生產與交換模式與農民生產與交換模式的矛盾加以中介，從而超越了這種矛盾，重新肯定互惠分享的原則 (Tauszig 1980:113)。

作代表)與南美原住民的認識論：前者是原子、機械與物質力為基礎的因果論，而後者則強調整體、關係、類比原則。在面對資本主義的認識論時，原住民就是以類比的原則來轉化它(如 pp. 132-4, 對「貨幣如何透過非法的洗禮取得像植物一樣自行滋長的力量」的理解)。

這樣的處理，其實很像 Durkheim 在《宗教生活的基本形式》中所要處理的問題。這其實也就會導向「基本文化分類」的探討。Taussig (1980)當然也觸及了：如時間、人觀、物觀、因果觀等。但並未進一步有系統地處理，而只是泛泛地說：這些理解的範疇也是被社會建構成像物一樣的東西 (p. 4)。不過，我們可以看到：基本文化分類概念的探討，可以加深我們對商品拜物教的理解與批判，從而也可加深我們對志願性順服的理解。

最後，我們要對受到後結構主義影響的「主體性」的課題，加以評論。上面像 Knights 與 Willmott 的討論，反映的其實都是資本主義下的人觀，是結局，我們還不知道其形成的過程。我有幾點評論。

他們所提的出路似乎放諸四海皆準，不僅適用於勞動過程，也適用於社區、教會等。那麼資本主義中的雇傭關係與勞動過程的特殊性在哪裡？這個特殊性對於受雇者的主體性的特殊影響力在哪裡？資本主義勞動過程中的「本體性焦慮」與「認同的追求」與其他領域有何不同？Knights 與 Willmott 的論證從而失去其焦點。早期 Marx 的勞動人性觀，還緊緊地將「主體的形塑」與「資本主義的基本運作」扣連在一起。但到了這些後結構主義者，個個似乎都變成了哲學家，從而看不到「主體」與「資本主義」的連結。他們呈現出來的，是一般現代人的一般性焦慮與一般性的主體觀。

其次，「本體性焦慮與安全」與「認同的追求」是否也是一種人性的基本教義派？

第三、「人觀」的探討，會比「主體性」的論證，更能掌握到資本主義中的「人觀」的特殊性，同時透過比較歷史，也可探討這樣的人

觀是如何形成的（黃應貴 1993a）。

不過由這些後結構主義的勞動過程學者中，我們也看到：勞動過程理論要有突破，必須面對這個所謂「主體性」的問題。照目前 Knights 與 Willmott 的處理，都不令人滿意。人類學的基本文化分類概念，可能有解決這個問題的潛力。他們兩人確實打開了勞動過程分析的核心（有關「主體性」的問題），但開得並不好，也沒有下文。讓我們採取「基本文化分類概念」的取向，繼續走下去。

六、邁向基本文化分類概念

由上可知，基本文化分類概念的研究，或許可以深化我們對勞動過程的掌握。在本節中，我將先說明社會學傳統中對基本文化分類概念的探討，接著再說明基本文化分類概念的探討在勞動研究中的呈現。

「基本文化分類概念」（elementary cultural classification）¹¹ 指的是人在建構自己的文化生活與社會生活時所運用的概念。一旦使用概念，必然就涉及了「分類」（什麼是這個概念所指涉的，什麼是在這個概念之外）。而這裡所謂的「基本」，預設了在各種分類概念中，有一些（如人觀、時間、空間、因果等）是較其他的分類概念（如可吃/不可吃）在建構文化世界與社會世界時，更重要。到底哪些文化分類概念是基本的？哪些文化分類概念具有「主導性」與「整合性」？各個基本文化分類概念是如何結合在一起的？這都是有待研究的課題，而這些課題在不同的社會與文化中，應該有不一樣的呈現。

無疑的，社會學對基本文化分類概念的探討，源自 Durkheim。這

11 這個概念以及由此引出來的研究課題，是人類學家黃應貴最近八年來戮力的重點。他開始有意識地運用「基本文化分類概念」是在 1997a 的論文。而這裡對這個概念的陳述，來自我們私下的討論。如果對這個概念有誤解，那是我的責任。我建議讀者直接去研讀他的個案研究（參見下面的討論）。

個課題在他學術生涯的後半期，得到深刻的處理。在探討社會學對心理學與哲學的貢獻中，Durkheim (1982[1909]:238-240) 凸顯了他對於基本文化分類概念的論點與康德不同。康德認為這些範疇先驗地形塑了現實，是與生俱來的。而 Durkheim 認為文化分類概念總結了真實，是人類的歷史與集體行動的產物。他為自己定了未來研究的課題：基本文化分類概念的起源是什麼？是由什麼構成的？如何整合成一個複雜的表徵？這個表徵在我們心智構成的歷史中的角色為何？

在他的最後一本，也是最成熟的著作中，這些問題獲得了踏實而深入的處理（涂爾幹 (Durkheim) 1992[1915]中譯本）。表面上看起來，這本書是在處理宗教與社會間的關係，但往深一層看，人類知識的起源才是分析的重點。近代科學分析中的類別、因果等文化分類概念，其實都是起源自原始宗教，而原始宗教的基礎又是社會生活。因此，基本文化分類概念也是來自社會。

它們不僅來自於社會，而且它們所表達的對象也具有社會的性質。它們不僅以社會為基礎，而其內涵也是社會存在的不同面向。類的範疇起初就是從人類群體的概念中分離出來的；時間的範疇是以社會生活的節奏為基礎的；社會所佔據的領土為空間範疇提供了物質素材；作為創造力原型的集體力是因果範疇的基本要素。可是，範疇並不是專為用於社會領域而產生的。它們超出這個範圍，達到所有的現實。（涂爾幹 1992[1915]中譯本:488）

上面這段論證中所呈現出來的基本文化分類概念與社會間的關係有數種。首先是「起源」的關係：文化分類概念來自社會。第二、基礎的關係：基本文化分類概念以社會為基礎，這是上面引文的四個例子所呈現的。第三、「表達性」的關係：文化分類概念所表達的對象具

有社會性。第四，「內涵」上的關係：文化分類概念的內涵是社會存在的不同面向。第五、社會是基本文化分類概念展現的一個場域。這是因為：基本文化分類概念「達到所有的現實」，社會只是他展現的一個場域而已。基本文化分類概念還可展現在自然、宇宙等。而基本文化分類概念之所以要以社會為模型，那是因為：第一、「全部」這個主要的範疇，只能由「社會來暗示」；第二、個人的時間、空間與序列經驗，無法產生「時間」、「空間」、「秩序」等文化分類概念（涂爾幹 1992 [1915]:490-491）；第三、這些範疇所表達的關係，只能「在社會生活中」與「透過社會生活」才能習得（同上書:492）。

總結講來，Durkheim 是從社會來看基本文化分類概念，試圖證明：社會是基本文化分類概念的來源、基礎、及表現的場域等。但到底是社會的哪一個面向，透過什麼樣的機制形塑了基本文化分類概念？他藉著對宗教（作為社會生活的最集中的表達）的分析，來回答這些問題。

另一方面，如果從基本文化分類概念去看社會，又會呈現出一個什麼樣的面貌呢？二者間會是一個什麼樣的關係呢？這是晚近社會科學界（特別是人類學）新的分析方向。

Mauss 沿著這樣的課題處理下去。除了他與 Durkheim 合著的有關原始分類（這是在探討「類別」概念這個課題）的研究之外，Mauss 也另闢蹊徑，以「整體社會事實」的觀點來探討「人觀」。在禮物交換的分析中，他提出了「整體社會事實」的概念，指的是將整個部落的人都捲入，同時又涵蓋了經濟、宗教、道德、形態學、美學等成分的社會活動（牟斯 (Mauss) 1989 [1954] 中譯本)。在人觀的探討中，他又指出：社會現象的瞭解，必須兼顧生物的、社會的環境、以及心靈的活動三個層面。「人的分類」正可呈現這樣的觀點。Persona 與 individual 是兩個相對的概念。Persona 是社會所給予的人的觀念，individual 則是指生物上的個體。在近代西方社會，這兩者是合而為一的，

但在其他社會則不然 (Mauss 1979; 黃應貴 1992b:191)。Mauss 有關人的觀念的探討,「是一個最能把 Mauss 所說的『整體社會事實』的三個面向(指同時性或社會性、異時性的或歷史性的、以及生理心理的)放在一起來探討的主題,而且有其獨立自主性」(黃應貴 1992b:192,引自 Levi-Strauss)。

即便是到了當代繼承 Durkheim 傳統的大家 Bourdieu, 基本文化分類概念的課題仍然隱然可見。¹² Bourdieu (1990) 的企圖是要克服主觀與客觀論的對立。他解決的方法,是區辨出被研究者在日常生活中為「務實邏輯」(the logic of practice) 所主導的慣習 (habitus), 與研究者的理論樣態 (theoretical mode)。¹³ 進一步,他試圖去掌握務實邏輯的架構 (schemes)。在這個過程中,他發現了時間、空間與工作等這些文化分類概念在這個慣習架構中的角色。¹⁴ Bourdieu 所直接處理的,當然不是基本文化分類概念,但他的分析策略,讓我們理解到:基本文化分類概念的探討,有助於我們克服主觀論與客觀論的對立。

將基本文化分類概念當作處理焦點的發展,主要是在人類學中呈現出來。當中意識到這個問題,並且有系統地以民族誌去處理的是人類學家黃應貴。他認為會朝向「基本的、先驗文化分類概念」發展,一方面是來自他的自省:以往台灣人類學的研究重社會層面而輕文化層面,同時,也意識到:必須掌握被研究者的各種分類系統(如有關人、空間、時間、物、超自然、知識等),才可能探討被研究者的宇宙

12 當然, Mauss 對歷史學的影響歷歷可見, 諸如: Le Goff (1980)、古列維奇 (Gurivich 1994[1985]中譯本) 二人對西方中世紀基本文化分類概念的研究等皆是。

13 進一步的分析, 請參看本書第八章。

14 黃應貴(1997a:24)認為 Bourdieu 的著作中隱含著一個問題:「在時間、空間、數字、因果之外, 還有哪些基本分類概念(即基本文化分類概念)? 工作便是他極力要證明的。」

觀與思考模式，從而才能認識被研究者的文化。另一方面則是來自「人類學在八〇年代以來受到『後現代主義』、『後結構主義』對於源自西方工業革命以來所發展的分類概念¹⁵ 解構之後，試圖由更基本的分類的概念著手，以尋求新的可能發展。」（黃應貴 1997b:11）我們也在他對東埔社布農人的個案研究中，看到一些具體的成果，例如透過東埔布農人的人觀，讓我們對「儀式」有更深刻的理解（黃應貴 1992b:第六章）；透過他們的「空間」觀念，讓我們對「家」及「兩性關係」有進一步理解（黃應貴 1995b）；以及透過二者，讓我們對資本主義在東埔社萌芽生根的過程有進一步的理解（黃應貴 1993b, 1995b）。

在勞動研究中，「基本文化分類概念」這個課題的浮現，不可避免地一定要提到 Foucault 效應。由於 Foucault 的影響，勞動研究開始關注「主體性」問題，而在處理勞動過程中的主體性時，焦點是對「人類勞動力」的反省，這是有別於 Knights (1990) 與 Willmott (1990) 的處理方式。由此再進一步，則會涉及基本文化分類概念中的人觀。

首先是凸顯人類勞動力中的主動面。Wardell (1990) 點出：Braverman (1974) 其實隱含著對人類勞動力的主觀面與辯證面的重視，但常為人所忽略。這裡的主觀性指的是：腦（相對於手）、構想（相對於執行）、有目的（相對於無目的的聽命於人）。沿著這個人類勞動力的主觀性，發展出生產之辯證性。¹⁶

15 如「社會」、「文化」、「政治」、「經濟」、「宗教」等現象的分類概念（黃應貴 1997a:24）。

16 證據出現在三個場合中。在導論中，Braverman 反對公式化的定律，認為社會的轉化是一種歷史過程，而不是由定律所決定。因為資本主義十分複雜，以至於看起來像是自然的、不可避免的、和外在的。這就觸及了主觀的面向。在「勞動與勞動力」這一章中，他提出了哲學上的預設，認為有目的的工作（purposive work）是人類勞動力之普同的特色。這有幾點意涵。第一、人類勞動力有構想與執行、心與手等要素，這兩個要素在有目的性的工作中結合。第二、構想與執行、心與手的結合，孕育了人類勞動力的潛能。第三、這也

總結講來，Braverman 其實有「潛力—實際」、「主觀—客觀」、「實然—應然」等雙元性的概念，流轉其間，構成了他的辯證面。針對「人類勞動力是什麼？」，我們看到了 Braverman 的兩種概念化。不同的概念化就帶來了不同的解釋架構：「控制—抵抗」相對於結合主觀潛能與客觀作為的辯證性解釋。¹⁷

進一步的發展，是來自歐洲工作科學 (science of work) 的對工作中的「身體」的探討 (Rabinbach 1990)。

依 Rabinbach (1990:475) 的分析，歐洲學術史中的三個傳統對工人的處理都不一樣，這反映了不同的人觀。在倫理經濟 (moral economy) 中，處理的是置身於社會關係中的勞動者；在政治經濟學 (political economy) 中，處理的是接受薪資的工人；而在工作科學中，處理的是工人的身體：身體的動作與節奏。

要分析勞動研究中對身體的處理，一定要從對人的觀念 (人觀) 處理起。這裡有兩個轉折。「倫理觀」下的人，其行為是由道德、文化等因素所驅動。第一個轉折，是由「道德觀」轉變到「醫學觀」下的人：將人視為生物學、生理學與心理學意義下各種活動的自然來源

就是人類勞動力有無窮的適應性 (infinite adaptability)，從而擴大其生產力的原因。第四、這也導出了本體論的立場：在生產活動中的人類勞動力代表了實踐 (praxis) 的一種形式。人在勞動中，將自己客體化，實現了自己。由勞動力的無限潛能轉化成為實際勞動的過程中，受到工人主觀狀態的限制 (Braverman 1974:57)。資本家去除工人主觀因素的企圖，從而會受到節制。心與手、主體與客體的結合，是工人最初也是最後的地盤。例如，新增的管理與協調結構本是為了提高生產力，但一旦制度化後，就變成一個新的、環繞在價值創造的鬥爭場域。去除工人主觀因素的精心設計，會導致新技術的出現，從而瓦解資方去除工人主觀因素的企圖。最後一點，即使是管理者，也是勞動力的出賣者，像工人一樣，也會保留其勞動力無限的潛能。這也會限制資方去除工人主觀性的企圖。

17 類似的努力也見諸於 Burrell (1990)。他的策略是一方面擴大，另一方面又限縮「勞動」的概念。但這樣的努力仍然不夠深刻，仍是在資本主義的脈絡下所作的「勞動」定義。

(“the natural resources of activity in biology, physiology, or psychology”) (Rabinbach 1990:476), 強調的是「力」(power or force)。第二個轉折是將身體視為能量的水庫, 等待轉化到工作中。這個意義下的身體, 是將身體等同於機械, 由各零件與動作組成的機器, 可以將外來的能量轉化在工作上。

這種「身體等於機械」觀點, 在 1850 年代後開始有了轉變, 主要是受了蒸汽機的發明的影響。如果機械(像蒸汽機)是能量的來源, 那麼身體也應該是能量的製造者。也就是說, 人像是一個動力機械, 是一個發動機(motor) (「身體等於發動機」), 可以將物質轉變成可以工作的能量(work energy)。¹⁸

Rabinbach (1990:506, 註 111) 總結環繞在工作的身體鬥爭可分為三階段。第一個階段是馴化的勞動力(a disciplined work force)的創造: 這大概是所謂的工業教化—工作是倫理上的責任, 是職責的履行。第二個階段是有關勞動力的長度與價值的鬥爭(工時與金錢)。第三個階段是在既定工時與機械化之工廠組織的情境下, 有關工作強度的鬥爭。這是有關能量與疲勞的鬥爭。工作科學代表了第三階段的鬥爭。

總而言之, 在社會由對貨品分配以及對馴化勞動力的爭執轉變為對勞動力配置的鬥爭的過程中, 工作科學反映了工作與知識間一組

18 持此觀點的人, 更進一步認為透過對身體熱力學的研究, 可以提高整個社會的生產力, 對勞雇雙方都有益處。非常反諷的是: 社會性的生產力竟是建立在「去社會性」的身體熱力學之上。這也是 Rabinbach (1990) 對歐洲工作科學的批評: 「歐洲的勞動科學最大的弱點在於其強制性的預設 (compelling assumption): 科學客觀性與整體社會生產性 (productivism) 在社會意義上是中立的, 以及勞動力受客觀的經濟性定律所規範, 而且這些定律是可以被找到、被測量、被決定的。勞動科學的危機來自其核心隱喻的不足, 這個核心隱喻正是將身體、工廠、社會視為『人力發動機』的延伸。」(p. 513) 這印證了 Block (1990) 所強調的「社會理論」的重要性 (謝國雄 1995)。

新的關係(Rabinbach 1990:512-513)。於是我們看到了另外兩個文化分類概念的引進：工作與知識。

由「勞動」這個概念可以深化到對「工作」概念的探討，這可以在 De Angelis (1995) 中看出。作者的出發點是：工作是分析社會的核心概念。他試圖以「工作」，特別是「資本主義中的工作」當作理解 Marx 對資本主義分析的主要文化分類概念。透過這樣的重新概念化，可以看出基進改革的另一種可能：從工作的改革開始。

作者是從對「抽象勞動」(abstract labor) 的新詮釋著手的。抽象勞動指的是：不管使用形式下的人類勞動之運用。作者接著提出兩個論證。第一、抽象勞動是工作的資本主義形式，具有三個特質：疏離、強加、與無節制。因為疏離與強加，所以使得對人類勞動力的運用毫無節制。第二、抽象勞動是一種鬥爭的關係。上述的抽象勞動，只有在有權力施行的情況下才會成立。人類勞動中，做什麼、如何做、做多久三者本來是一體的。但在抽象勞動中，前二者與第三者被強加分離，終而相互對立矛盾。這是因為有權力關係在當中運作。

我有兩點評論。首先，那麼「工作」到底是什麼？作者只討論到資本主義下的工作，然後以剔除法 (by default) 的方式，論證了超越資本主義的工作形式。這樣仍無法讓我們掌握到：工作的本質到底是什麼？

其次，在這樣的論證過程中，作者預設了人類的理想工作：做什麼、怎麼做、做多久三者合一。但這仍是以資本主義下的工作當作負面樣板所作出來的鏡像，仍是屬於同一平面的討論，在理論上並未有所突破。

Marglin (1995 [1990]) 就比 De Angelis 往前走了一步。Marglin 原始的關懷是資本主義下的勞動者的抵抗。勞動者雖有抵抗，但卻很容易被吸納進入資本主義體系，其中很重要的一個原因是西方文化中隱含著對工人抵抗不利的因子。

他首先指出工作的兩種意義 (pp. 87-8)。第一是整體性的意義：工作的目的與意義來自社區的共識，其前提是：工作鑲嵌在文化的脈絡之中以及工作是工人與宇宙秩序間的關係的表達。第二是個人性意義，由工人自己透過工作來創造工作的目的與意義，其前提是工人控制生產過程與產品，否則工人無從從工作中發現目的與意義。

其次，他指出西方文化中對工作的概念的演變 (pp. 87, 93, 108)。猶太—基督教與希臘傳統都將工作從脈絡中抽離，從而無法讓工作呈現「整體性」的意義。在這裡，他進一步帶進了有關「知識」這個文化分類概念的討論。從 Plato 與 Aristotle 以來，思辯性的知識系統 (episteme) 成爲主導性的認知方式，工人的知識系統 (techne) 被貶抑爲較差的一個認知方式，是劣等人的劣等知識。在這兩個因素的影響下，削弱了工人捍衛工作控制權的企圖心。¹⁹

這篇論文有幾個缺失。首先，Marglin 的論證沒有脈絡化，所以我們不知道他的主要論證是在什麼樣的歷史時期、對什麼樣的對象有效？這是採用「文化」的一般性概念者，所必須警惕的。

其次，Marglin 一方面指出工作對於目的感與成就感以及整個人生意義的重要性 (是一個核心的要素, p. 87)，但另一方卻又說西方文

19 Marglin (1995[1990]) 的論證是這樣的。第一、西方文化賦予 episteme 較高的價值 (p. 107)。第二、連結知與行的知識體系 (techne) 是工人控制生產的基礎，但是這套知識系統被勞雇雙方共同貶抑，被認爲不如資方用來重組工作的知識系統 (episteme) (p. 94)。第三、但這只是結果，其過程實際上是：爲了取得勞動過程上的控制權，資方發展另一套知識系統來取代工人的知識系統。知識系統成爲勞雇鬥爭的場域。如在 George Sturts 的車輪製造廠中，最後以引進機械來瓦解工人的知識；在科學管理中，Taylor 發展出 episteme 的系統來取代工人的 techne；在數值控制的演化中，數值控制是 episteme，而記錄再現 (record/play) 則內含了工人的知識，接近 techne，但最後還是數值控制系統得勝。第四、但 episteme 不可能成爲一個組織思考 (更別提行動) 的自足系統 (p. 106)，一定需要人的介入來解決問題。所以要重新發現 techne，並予以正當化。同時要爲 techne 辯護，甚至創造 techne 與 episteme 間的緊張關係 (p. 109)。

化將工作從文化脈絡與情境中抽離 (p. 87)。這二種講法是否有矛盾？有無統一這種矛盾的可能？

Marglin 指出：西方文化將工作從宇宙秩序中抽離，同時貶抑生產者的知識系統。這樣的論證，有待進一步的資料來證實。這是一個普同的現象，還是晚近的現象？以社會史對工作的研究中，就可以看出：中古工匠的工作是與社區緊密地連結在一起，而且工匠的知識是受到尊重的。更進一步，社會不同階層的人可能有不同的工作的概念與評價 (Le Goff 1980)，要以這種十分概括性的講法來涵蓋複雜的現象，需要進一步的證據與分析。

第四、Marglin 強調的是文化對工人抵禦能力的限制 (p. 93)。難道文化中就無強化工人抵禦的成分嗎？

雖然如此，但這篇論文仍有其理論上的貢獻。扼要言之，這篇論文是在處理工人被吸納與抗拒的文化條件。而作者在提及文化時，直接指涉的是「工作」的概念或意義。再進一步細究「工作」的概念時，則涉及了兩個更根本的文化分類：宇宙秩序與知識體系。而在本文中，作者處理的重點是知識體系。

Marglin 可能未有意識地、有系統地來處理「文化」：工作的意義只有整體性與個人性兩種嗎？然而可以看得出來，作者是在朝基本文化分類概念的方向走。所以由「工人的被吸納與抵抗」的經驗現象，向更深層的「工作」概念邁進，由此再更進一步提出「宇宙秩序」與「知識體系」兩個較根本的文化分類概念。但作者並未處理其他（可能更重要）的文化分類概念（如人觀）。

這樣的討論，要求研究者正視「工作」的理論地位。Joyce (1990: 183, 187-8) 認為：工作在形塑對社會關係的感受上，十分重要。但這不是對社會關係感受的唯一影響力來源，而對社會關係的感受（或是秩序）也不是由工作線性地演繹出來。工匠文化以工作為中心輻射出來，但其所強調的「獨立」價值，則橫跨了工作與政治。另一方面，

工作中的勞雇關係，是要透過社區、文化的分類概念來理解 (Reddy 1984; 謝國雄 1992)。²⁰

資本主義中的勞動過程的本質是什麼？有的學者從人類勞動力的特殊性來論證，有的則是從資本主義的特殊性質來論證。由「生產剩餘價值之所在」，到對「控制—抵抗」關係的重視，再演變到對「同時隱晦與取得剩餘價值」及由勞動過程的意識形態效應而來的「志願性順服」的關注。而在勞動過程的概念化上，也逐漸能細緻地區辨：勞動過程作為一種普遍性的人與自然的關係，與勞動過程在資本主義中的呈現（與價值形成與價值增殖過程的結合）；工作安排、控制關係、雇傭關係、勞動力市場、財產權關係、與國家規範等各個層次。這當中的焦點，仍是對資本主義中「勞雇關係」的運作及其性質的掌握。

但在勞動研究的發展中，我們也逐漸發現到另一個層次的出現：那就是基本文化分類概念。不論是「勞動過程的政治意識形態效應」、「志願性順服」的概念、或是對「生產」的重新概念化、對勞動力的重新概念化、以及對資本主義式控制的理解等，都觸及了「權力」性質的區辨，更深一層，則涉及了「人觀」、「工作」與「知識」等這些較為基本文化分類概念。

資本主義的勞雇關係正是由這些不同的層次，一層一層地結合而成。完整的分析工作，必須先對這些層次作出清楚的區辨，對每一個

20 如果對照於二十世紀資本主義國家中的工作的意義，就可知道工作與社會之間的關係多樣而且複雜。在討論老年人口的勞動力市場行爲（如：要不要提前退休）時，De Vroom & Naschold (1994:1-2) 指出對工作與不工作的意義的四個立場：一、工作是文化與公民權的保障。工作帶來了政治解放，不工作則等於喪失了各種權利與權力。這涉及了「工作—非工作」二分的社會邏輯。二、工作是自我表達與社會接觸的前提。三、「不工作」意味著：從不人性的勞動環境及相連的風險中離開，從而進入了自由的世界。四、工作是個人化的社會性過程中的基本要素（“an essential part of the societal process of individualization”）(p. 2)，是「準備、工作、與退休」三部曲中的一部。工作的意義多樣而複雜，「工作」在人觀中的位置，同樣地多樣與複雜。

層次都有細緻的處理，並且探討這些層次的結合與呈現。唯有如此，才能對資本主義中的勞雇關係有深刻的理解。這是本章用「打造」勞雇關係作為標題的一個理由。

本書底下的各章，正是一種這樣的嘗試。我試圖由最物質性的「事頭」，逐漸往「工資關係」，最後則是朝向「基本文化分類概念」邁進。這樣的努力是否有成效，可以由一個判準來檢證：這樣的作法，是否加深了我們對台灣的勞雇關係的理解，從而有助於我們對台灣資本主義的掌握？

七、台灣的勞雇關係是如何被打造出來的？

本書當然不可能處理在本章中所提及的所有議題。這涉及了在進行經驗研究時所碰到的田野性質，使得一些特定的議題較易呈現。同時，這篇導論是在本書各章完成後，所作的理論回顧。所以現在看到的一些較為深刻的議題，先前在進行經驗研究時，並未有系統地去處理。與其說這篇是一個回顧，不如說是一個展望。

先說明各章的資料來源與性質。第二章的研究是在1992年進行的。第三章的田野是在1990年2月至9月間進行的。第四章至第六章的材料是來自從1991年底到1994年中，在台北縣勞工局的田野。第七章是一個歷史材料的分析。所採用的方法包括深度訪談、參與觀察與參與實作。²¹

首先要指出的是：本書各章的材料，分別來自不同的田野，同時也觸及了不同的課題。第二章的材料來自以小頭家為對象的訪問，第三章則是來自對發包者、代工頭與家庭代工的觀察與訪問，第四章則是來自對廠內計件工的觀察與深度訪問，第五章與第六章的材料則來

21 這些研究資料與研究方法上的說明，請參看各章。

自勞雇爭議中的參與實作（不同在於：第五章是以一般爭議為課題，而第六章則是以職災爭議為課題），第七章則是來自歷史材料。

由於是來自不同的材料，所處理的也是不同的課題，因此整體看來，必然觸及了台灣資本主義中的不同面向與層次。如第二章觸及了小頭家間的關係，第三章則觸及了發包者與外包頭與家庭代工間的關係，第四至第六章則觸及了廠內的勞雇關係以及國家的角色，第七章也是以廠內勞雇關係為主軸，不過處理的是勞動的集體性格以及國家在此課題上的作為。

以層次的區辨來說，第二章與第三章是屬於傳統勞動過程研究的範疇（分別處理了分工與外包），第六章則很清楚地帶進了基本文化分類概念的探討，而第四章及第五章則介於這二者之間。第七章帶進歷史的視野。希望這種層次的區辨與深挖，能使我們更深刻地理解台灣的勞雇關係。第八章反省了我的田野與研究經驗，說明了我何以會走到「學術本分觀」的立場：其所以成立的理論與田野意涵，同時也指出研究生活與社會生活相互糾結的事實。

我試圖勾繪的是台灣的勞動體制，希望能掌握到台灣的勞動體制的特殊性，從而能呈現出台灣式勞動體制。為了處理這個議題，我以「台灣的勞雇關係是如何給打造出來的」當作本書處理的主軸。本書各章，就是以台灣經驗為焦點，從不同的面向來回答這個問題。

但要如何回答：台灣的勞雇關係是如何給打造出來的？思考：「作為工資的對價，勞動力到底是什麼？」，是本書的切入點。在資本主義社會下，勞動力當然是一種商品。但作為商品的勞動力，其內涵是什麼？是勞動的產品、勞動力的再生產、身體的修補、是集體的或個體的努力、或者其他？作為勞動力的「價格」，工資買斷了一切嗎？在本書各章中，我們發現了「純勞動」的運作。所以我們的問題變成：「純勞動」意識的精確內涵是什麼？它是如何給打造出來的？

「純勞動」既然是掌握台灣勞動者經驗的一個核心概念。我們在

外包制度的安排中看到它的展現(第二、三章),我們也在工廠內部看到它的運作(第四章)。國家的各種介入,原本的用意是要矯正這種「純勞動」意識毫無節制的擴展,但卻沒有達到其預期的效果(第五、六章),工會法的發展,竟然是「去集體化」(第七章)——這自然帶入了「純勞動」意識的另一個條件:強調勞動力的個體化。但我認為這樣的現象,並不是「資本邏輯與國家邏輯間的消長」就可以解釋的,背後還涉及了構成台灣社會認知的基本文化分類概念,這在職災一章(第六章)中呈現得最清楚。當中的糾結,錯綜複雜,本書只是朝這個方向踏出的第一步。

「純勞動」是被打造出來的結果,我希望透過本書各章,能將這個圖像勾繪得既細緻又深入。雖然不能直接切入台灣勞雇關係被打造出來的過程(這需要歷史的視野與材料),但希望在分析「純勞動」意識呈現的過程中,我們能對打造的過程有初步的掌握。

在這裡,一方面必須掌握「純勞動」在各個層面的共同呈現,但也必須掌握到它在各個層面呈現時的特殊性。「純勞動」的最基本要素當然是「只要勞動的成果,其他的都不要」。但這樣的意識,在本書各章中卻有不一樣的呈現。在第二章中,我們處理的是小頭家與小頭家間的關係,當中沒有雇傭關係的成分。勞動凝結在勞動的標的(零件或加工後的半成品)上,「事頭」同時具有訂單、工作與生產工具為小頭家所有等三種意涵。以凝結在加工後的事頭作為交換的標的,也出現在第三章的外包代工中。有趣的是:前者有利潤的概念,卻自以為像受雇的工人,而後者有「合理工資」的概念,卻認同發包賺錢的邏輯。「純勞動」在這兩種關係上的展現,應該是不足為異,因為二者皆無「雇傭關係」的成分。這可以說是「純勞動」的原型。

值得訝異的是:到了有雇傭關係成分的廠內計件,「純勞動」意識仍然存在。在第四章中,我們看到廠內計件的「純勞動」意識是以「有做有錢,沒做沒錢」的方式呈現。但在這裡我們看到了一個新增的成

分：國家對假日、加班、資遣的規定—擺脫這些規定，現在成爲「純勞動」的新內涵。與 Burawoy (1979a) 不同的是：在沒有內部勞動力市場、沒有內部國家、沒有國家對勞動力再生產的介入的情況下，我們仍看到了「志願性順服」的運作。這讓我們思考到：台灣勞動者的志願性順服，可能是來自薪資制度的運作(與 Burawoy 的個案發現類似)與其他因素(在此可以給基本文化分類概念一個機會)。本章的發現也與 Marx 不同。Marx 先預設了雇傭關係已經存在，然後去分析工資制度的作用，而本章的發現則說明了：雇傭關係並非給定的，計件制度的運作本身會影響到對「是否有雇傭關係」的認定，以及勞動者內部對人群的分類。這是在本書的導論中，我們用「打造」勞雇關係的另一個理由。

「純勞動」的後續發展呈現在第五章對一般爭議的分析。首先是：產品市場的風險，透過專制體制，移轉到勞動者身上。其次是爭議解決的樣態：無視於國家的各種規定、以終止勞雇關係來終結爭議、以及受雇者另謀生路。在第六章分析職災時，「純勞動」意識又有其特殊的呈現。其一是職災的「純勞動」意識：不給職災期間的工資補償、災後退保、以及災後自理。其二則是「人肉市場」：用後即丟、賠償價碼討價還價、以及視國家規定爲無物。第七章則呈現出了「純勞動」意識的另一個條件(與結果?)：強調勞動力的個體化。

由上，可以看出：「純勞動」意識有其原型，而在台灣的勞雇關係中，「純勞動」的層面與樣態則不斷地複雜起來。另一方面，我們也看到了「純勞動意識」作爲一種「志願性順服」，具有不同強度的表現，同時也有不同程度的抵抗。在承平的勞動生活中，「純勞動意識」平滑地運作，但在爭議出現時，則逐步受到挑戰。在涉及「身家性命」時(如在職災事件中)，這種挑戰最爲強烈。在這樣的過程中，我們看到了台灣勞雇關係被打造的過程的部份面貌。

但如果我們要進一步理解「純勞動意識」(作爲一種志願性順服)，

要如何著手呢？各章所呈現出來的一般性的「分觀」、「互相」等，看起來有助於我們完成這個工作，但這樣的分析都不夠徹底。

較徹底的分析是要面對較為基本的文化分類概念。「純勞動」意識最先觸及的是勞動力價值的建構，而勞動力價值的建構則涉及了：人觀（第三、四、六章）、工作（第二、三、六章）、因果（第六章）、物（事頭、生產工具所有權，第二、三章）、法秩序（第四、五、六、七章）、及個體與集體間的關係（第七章）等較為基本文化分類概念。這些較為基本文化分類概念的引進，當有助於我們回答：為什麼「純勞動」意識在小頭家、外包代工、廠內計件、一般爭議與職災爭議上，有這些共同與變異的呈現？附帶的作用是：如果我們能對「純勞動」意識有進一步的理解，那麼對「志願性順服」這樣的概念，自然就會有進一步的理解了。

台灣資本主義十分複雜多變，勞雇關係是其中一個很重要的部份。我們在本書所作的努力，是要對勞雇關係這一部份作一個多面向與多層次的探索。希望未來的研究能將台灣資本主義的「前世今生」與「本尊分身」掌握得更清楚、更深刻。

第2章 事頭—頭家之相互滋生

網絡式勞動過程、階級流動與勞動體制



* 修改前的本章曾以〈事頭、頭家與立業基之活化：台灣小型製造單位創立及存活過程之研究〉發表於《台灣社會研究季刊》15:93-129。

導 論

一般勞動過程的文獻，在提及「分工」時，通常指的是同一生產單位內的分工。所以有關勞動過程的概念以及勞動體制的探討，也都是以同一生產單位中的分工為預設。但就如我在有關台灣外包制度的研究中（Shieh 1992；謝國雄 1989b, 1991）指出的：要理解台灣的生產制度（以及勞動體制），不能只侷限在同一生產單位，而必須有「網絡式勞動過程」的概念，才能貼切地去掌握。

如果我們將分工的概念擴及生產單位之間的關係，那麼對於理解台灣勞動體制會有什麼樣的意涵？這是本章要探討的議題。在台灣，「網絡式勞動過程」的內涵就是「層層細分工」，而層層細分工的結果是多樣化的「事頭」（各種「加工」）。多樣化的事頭提供了創業的機會。利用各種社會條件，這些多樣化的事頭就被活化起來，當作創業的起點，從而造成階級流動。

這種階級流動對台灣勞動體制有什麼樣的意涵？首先，活化多樣化事頭這種立業基的小頭家，多半感受到受雇生涯中欠缺保障，所以會希望自己當頭家。第二、但在自己創業當頭家之後，不僅本身下去幹（黑手頭家），同時對受雇者的要求也一樣地嚴苛。在這個意義下，這又複製了小頭家所從出的勞動體制。第三、創立的生產單位之間，也有階層化的現象。第四、從分析的層次來看，網絡式勞動過程所商品化的並不是「勞動力」，而是內含在零件與半成品之中的實際「勞動」。這也是「純勞動意識」的一種展現。此外，「純勞動意識」也受到另一種意識形態的強化：多樣化所帶來的階級流動之意識形態效果（「大家都有希望做頭家」；「純勞動」才是常態）。

如何理解台灣小企業林立，而同時在外銷導向工業化中扮演十分重要的角色，一直是解析台灣經驗的重要工作。在謝國雄（1989b）的

論文中，點出了外包制度是台灣「黑手變頭家」的結構性環境。在後來的論文中(謝國雄 1991)，我們也看到了外包網絡中多樣化的生產單位，是階級流動不很困難的原因。但仍然有三個問題未被深入處理：第一、造成外包制度這個結構環境及多樣化生產單位的機制是什麼？第二、小頭家如何運作這些機制？第三、這些運作帶來什麼樣的後果？

針對第一個問題，本章所提出的答案是：「層層細分工」及「事頭—頭家相互滋生」是形塑外包制度中多樣化生產單位的機制。針對第二個問題，所提出的答案是：小頭家透過「創業斥埃」、「雙重生涯」與「合夥創業」來活化這些由多樣化事頭所構成的立業基；以「孤單項」和「草根 R&D」的方式，在技術方面活化立業基；在創業初期，則以「拆夥繁殖」、「黑手頭家」和老闆娘「從夫作」來存活；最後，則以「搶氣」、「多樣化的生產項目」和「小頭家互助系統」來因應多變的外在環境。針對第三個問題，我們提出的答案是：活化立業基的結果，使得「事頭—頭家相互滋生」的機制得到強化，但同時卻也帶來了小頭家及生產單位「階層化」的結果。

簡言之，發展出「事頭—頭家相互滋生」這個概念來掌握台灣小型生產單位的創立及存活過程，嘗試以「立基式」的概念(grounded concepts)來理解台灣的社會。相較於下面第三章解讀政治經濟學範疇之文化社會意義的嘗試，這是一個發展立基式概念的研究取向。¹

1 本研究以工廠營運及校正調查報告之廠家為母體，在成衣與電子業中隨機抽取雇用少於 20 人的工廠，對其負責人進行訪談，每個個案訪談時間平均約一小時。共計訪問了成衣業個案 17 個(內含一個老闆的親戚)，電子業個案 29 個。由於抽樣的誤差加上登錄與實際從事的經營活動的差距，我們也訪問到了 6 個雜項工業(如：聖誕燈飾、鞋業、帽業等等)，這些個案則當作我們的對照個案。這種操作方式與 Strauss (1987) 所建議的立基式理論研究取向(the grounded-theory approach) 仍有不同：後者的個案是一步一步依理論取樣之需要而選取出來，最後達到理論飽和的目的。本研究是在對台灣的中小企業有初步的研究之後，試圖擴大研究的面向和範圍。但在資料分析程序上，我們仍依據 Strauss (1987) 所建議的過錄典範(coding paradigm) 與三種過錄策略：

我們首先將勾繪出小頭家的經驗世界，作為後面討論的背景。其次，我們從台灣的勞動體制來看推動小頭家出來創業的力量。然而單看推的力量仍然不夠，必須分析是否有創業的機會存在。所以在第三節中，我們提出「事頭—頭家相互滋生」的核心概念，往後各節的討論，都是環繞在這個核心概念上。在結論中，我們將討論「事頭—頭家相互滋生」、階級流動與勞動之商品化間的關係。

一、小頭家的經驗世界：「拼闖鑽學」做頭家

台灣中小企業林立是眾所週知的事實，但是小頭家的經驗世界，則鮮為人知，而小頭家經驗的結構性意義，更是乏人討論。小頭家的經驗世界到底是怎麼樣的一個面貌？我們以「拼闖鑽學」做頭家來描述這個世界。台灣中小企業林立對小頭家們最直接的意義就是競爭：「…其實台灣做生意哪裡不競爭，睜開眼就是競爭。」(B-1-26)面對這種高度競爭、相互削價的環境，小頭家以「拼、闖、鑽、學」來因應，而「拼闖鑽學」就構成小頭家經驗世界的主要面向。

「拼」指的是打拼。一個在大陸汕頭投資的電器廠總經理比較汕頭人與台灣人：

(汕頭人) 比較懶，對時間的概念與我們不太一樣。做完分內工作，也不像我們會自己找多一點的事來做，補收入。他們就休息聊天。(A-2-6)

打拼「在這裏顯示出來的意義有三：時間即是金錢、從事多種工

開放、軸心、及選擇過錄 (open, axial, and selective coding)，導出「事頭—頭家相互滋生」的核心概念。

作(即兼差),及極大化收入。在時間即金錢的觀念下,長工時是很自然的結果。」「…被人倒,後來做電子,一做常做到十一、二點,醒來又做」(A-19-7),這是一家電腦 cable 廠老闆的經驗。再如一家生產鈦熱管片的小頭家:「…開始設立,事情很多,自己也是要搬貨、送貨,有時二天沒睡仍要開車。」(A-6-23)與長工時相連的是下去做,即下去現場工作,苦撐、做多項工作構成了小頭家的「打拼」經驗,這無非期望能帶來較多的收入。

小頭家經驗世界的第二個要素是「闖」。一是在創業前的闖,如白天受雇,晚上與人合夥開協力廠(A-2-26);或是創業後的闖:「我曾經到非洲考察,看到台灣的中小企業帶著一箱箱的成品,一家一家地去推銷,政府沒做什麼事。」(A-2-29, 家用電器廠)這種開拓客戶的闖,不限於開發國外客戶買主,即使是代工廠或是協力廠,在創業初期也需使出渾身解術來爭取工作。

「鑽」是小頭家經驗世界的第三個面向。「…才會有一些點子」「…靠自己動腦筋…」「…但最重要看自己有沒有眼光…」(A-2-20, 24, 33, 35, 44)。最具體的陳述是來自一家內銷成衣廠老闆:「做生意需要的是興趣,有興趣就會去鑽,才会有辦法,這樣生意才會做得起來。」(B-2-17)

此外,小頭家也不停地在「學」。不論在受雇時、在創業中、在創業後,小頭家都不時在學習如何改進生產技術、如何使材質更可靠、如何降低成本、如何在同行間的往來中學習新的產品、商情。這種無時無刻的學習,變成小廠存活策略之一:「我長久學習,所以技術不錯、品質穩定。」(A-7-35)

小頭家們有一套「生涯規劃」,就是以受雇者生涯作為做頭家的準備:「機會來的時候要把握,有時也要創業機會。若是都沒有做老闆的機會,就好好上班,再等機會,邊做邊等。」(A-7-40)

不僅小頭家自己的生涯規劃是以做小頭家為目標,他本身都可以

感覺到其受雇者想當頭家的意圖：

台灣爲什麼會有那麼多中小企業？因爲大家都想當老闆，不肯好好待。我有一個自己的同學，請他來上班，結果才做一年，就在外面亂七八糟的，想自己當老闆。(A-2-43)

「普遍頭家化」從而成爲小頭家經驗世界的重要面向。因此我們以「拼闖鑽學」做頭家來總結小頭家的經驗世界。

「拼闖鑽學」做頭家的結果是「忙」與「掌握感」。「當老闆的壓力大部份來自趕貨，當老闆簡直就是每天被人逼貨。」(A-22-28，變電箱廠)這種忙的感覺其實是與前面打拼的經驗相連在一起的。然而小頭家的世界中也有一些正面的經驗：「不過，做頭家是比較能發揮啦！有機會將產品不斷更新、進步。」(A-21-29，電鍍廠)這種掌握感則與上面的拼、闖、鑽、學相扣。

到底這些小頭家經驗的結構性意義是什麼？要回答這個問題，必須檢視蘊含在單一企業及外包網絡中的立業基 (entrepreneurial niche) 以及造成這些立業基的機制，同時並分析小頭家如何在其受雇生涯、創業生涯及頭家生涯中活化這些立業基，亦即探討這些立業基的構成及其活化機制，才能瞭解小頭家經驗世界的結構性意義。我們以「事頭—頭家相互滋生」來整體地掌握這個過程。

二、受雇生涯中的勞動體制

在小頭家的受雇生涯中，多半會面臨升遷和前途的問題，這是影響是否要出來自己創業的重要因素之一。在公家機構工作過的小頭家，會覺得「學歷」限制了升遷的機會 (A-13, B-20)，同時也有在公家機構工作過的小頭家覺得公家工作雖然固定，但沒有前途 (A-2)，意思

是說沒有向上升遷的機會。不僅公家部門是如此，即便是在私人工廠工作過的小頭家，也會覺得學歷低的關係，無法升遷，這對學徒出身的小頭家特別適用(B-12)。演變的結果就是到了一個階段要升也升不起來，就出來自己做了(A-20-35)。這都指向受雇生涯中勞動體制的一個面向一升遷制度，會促使小頭家出來自行創業。當然，爲了升遷，常常要演出勾心鬥角的升遷政治學，自不在話下(A-7)。

對於在受雇生涯中已升到管理幹部的小頭家而言，公司沒有利潤，很難管理廠務的情況下，就會出來開(A-7)。同時，在家族企業中，非家族成員的管理幹部更會面臨「三明治」的困局。非家族成員的管理幹部公事公辦地管理下面的家族成員，得罪了自己人(老闆的家族)，所以在一次休假衝突中，這位未來的小頭家就被認定帶頭罷工，於是就被迫辭職了(B-6)。

當然也有小頭家是被迫創業的。一種情形是原來的廠收了，他只好以創業的方式來因應失業。另一種情況則是受雇生涯中的低工資，不足以養家活口，所以被迫另謀他途。以前者來說，「收」代表關廠，以台灣中小企業之存活年限不高的情況下，岌岌可危的感覺是可以理解的。至於爲什麼要創業？

在公司做沒什麼福利，也沒什麼保障，不知道什麼時候會倒掉！(B-5-7)

以受雇者生涯中低工資而言，小頭家娘的看法：

吃人頭路的薪水袋太薄了，若認真來講，一個人的薪水要養我們母子，也不是怎麼養得飽。(A-16-15)

雇用這些未來小頭家的生產單位隨時可能會關掉，這代表雇傭關

係可以隨時斷裂；即使工廠持續經營下去，但在勞動法令未被遵行的情況下，受雇者隨時可能被解雇。隨時可斷裂的雇傭關係加上不足以養家活口的工資，點出了台灣勞動體制的重要面向。

當小頭家回顧其受雇生涯時，多半會有「位置替換」的效果，亦即：以小頭家的位置來看待受雇生涯，都會強調「給人請與做頭家沒什麼差別，要緊的是要有責任感」，「拿人家一分錢，就要把事情做好，扮演好自己的角色」等看法（A-9-21, A-21-28）。這會妨害我們去掌握受雇生涯中的勞動體制，尤其是有關勞雇關係及雇主控制方式等議題。幸好在受訪者中，我們碰到一位是老闆的舅子，目前依舊是受雇者的身分，他所描繪出來的是一個嚴苛勞動體制：上班受氣、嚴苛的工作規則、老闆把員工當機器、時間摳得很緊，「沒事也要裝得很忙」，薪水又不見得很高。即便是受過日本教育的第一代勞工（後來自己創業），也有同感：

給人請我也把它當成自己的事業。依我受的日本教育的個性，頭家、師傅就是自己的父母一樣，爲了這個，我也吃過很多虧。（A-6-21）

這裏吃虧指的是犧牲做頭家賺錢的機會。簡言之，不可以把頭家當自己的父母，因爲這會吃虧。爲什麼會這樣？這是因爲受雇者把頭家當父母，但頭家並未把受雇者當成子女疼愛。這是單向的家長式勞動體制（one-way paternalism），所帶來的自然是家長式勞動體制的幻象。

釐清受雇生涯中的勞動體制是掌握小頭家經驗世界的準備工作，因爲小頭家在受雇生涯中所經驗到的勞動體制是推他離開受雇生涯的力量之一，而在其創立小型生產單位，類似的推的力量又會重現在其勞動體制之中。然而單單看這種推的力量，仍然不足以掌握小頭家經

驗的結構性意義，我們一定得進一步檢視台灣產業結構所蘊含的創業機會及其活化機制：「事頭—頭家相互滋生」。

三、事頭—頭家相互滋生現象

細小的企業是台灣工業化的特色，而其底層的基礎是細緻的分工，而每一個生產流程或是每一零件的生產，就可能有一個相應的生產單位，每一個生產單位則有一個相應的頭家，我們可以以「事頭—頭家相互滋生」來稱呼這個現象。事頭的產生主要來自生產過程中的零細分工，更細緻的區分，則有「流程細分工」和「零件細分工」。

電子業的生產項目繁多，從而零細分工的現象也就十分普遍。以印刷電路板來說，主要的生產流程有：做料、打洞、印刷等。小印刷電路板廠的情況是：

…專門替大的電子廠代工，他們把料送來，我們負責做好，有些部份也要再轉去給別的廠做，像電腦鑽洞，就不是我們能做的。…我們做的主要是印刷，其他部份還要找人幫忙，但我們負責把貨弄好，其他的大廠並不管，由我們自己發包出去…。(B-7-4, 19)

印刷電路板完成之後，會被送到其他的電子廠，安裝在電子成品上，這一部份可以稱之為「粗分工」，而在製造印刷電路板的流程中進一步區分出來的生產步驟，可以叫作是「細分工」。不論是「粗分工」或是「細分工」，其結果都是提供了多樣化的事頭，而這些多樣化的事頭，則提供了小頭家創業的機會。這是產生台灣為數頗眾的小頭家的結構性環境。

在這種「流程細分工」中，會產生事頭與事頭之間的「互補性」，

在上述的例子中，印刷電路板廠的印刷流程就與在廠內無法做而外發出去的電腦鑽洞流程形成互補。這種互補的關係都是透過「二度外包」的過程完成的：

我們協力廠之間也有相互合作的關係，像我們取得訂單，但某個部份我們沒有設備，就會再外發出去，像表面處理，我們都是外發的。（小五金廠，A-17-29）

在我們的個案中，很幸運地看到兩個生產單位在流程上相關，也進一步看到它們內部的細分工。首先是一家插頭廠：

我的工廠以生產接頭為主，以後有考慮往連線方向走，就是插頭連線做成品。我們大約有五十到六十家協力廠，我們負責模具和車床，然後再發包到附近家庭做組立，約有十六、七個家庭做組立，然後再收回廠內來做 QC。（B-11-13；參考 B-19-12, 13）

插頭和連線已經是製造連線插頭的兩個「細分工」，但連製造插頭本身都還有進一步的分工，可以稱作是「零細分工」了。這種「零細分工」也出現在連線的製造過程中：

像我剛開始的時候，也是只做焊的部份而已，並沒有做整條的連接線。後來覺得這樣做沒搞頭，做單項的利潤不高，於是開始做整條線，包括成型（成型是我跟另外一位朋友合夥開的工廠在做的），這樣利潤可以自己抓。（A-19-25）

很顯然，這又是「零細分工」的另一個例子。但這個個案還傳達

了三個訊息。第一、「零細分工」下的小事頭提供了小頭家創業的切入點，它是邁向小頭家的第一個基石。踏出這一步通常不很困難。第二、由這個「第一件事頭」，小頭家可以進一步開展其在外包網絡中的「業之生涯」，也就是說，他可以逐漸擴大事頭的範圍。第三、擴大事頭的範圍，可以透過內化（及將其他事頭攬到廠內來做）或者像這個個案一樣，與人合夥另開一家「單一事頭工作坊」，在此情況下，等於提供了另一個創業機會給那個合夥者。

以成衣業來說，生產流程基本上可分為：裁剪、車縫、整燙、釘釦等。除此之外，尚有一些副料，像是花邊、商標之製造等。令人訝異的是：連成衣商標之製造，都會進一步作細分工：

我們工廠二、三年前轉以加工為主。例如像將織帶切割、上字樣、花紋。買了好幾部進口的機器，但是機器切多了誤差就大，人工切的又不漂亮。於是就自己設計機器與人工配合，這方面的工作就請人代工，就是機器搬到家裡做，一條一毛錢。（B-6-28）

在這裡，成衣商標的製造流程進一步被細分，然後再將細分過後的流程發包出去。

相較於「流程細分工」，我們有「零件細分工」。在我們訪問的個案中，有的是在做最後組合的工作，其所需的零件則都是向其他的生產單位採購而來，就以一個生產半導體製造設備的小廠來說：

剛創業時，我們要的零件多達百樣，都是由各加工廠生產。我們負責設計、QC、組合。因為有些零件是非標準化的零件，因此我們要花工夫輔導協力廠來達到品質的要求。其中光學部份的零件是進口的。…我們目前約有十家左右的協

力廠，這些協力廠多半在十人左右，也有老闆一個人在幹的。…我們協力廠的工作內容有車床、銑床、CNC等。通常我們會分成粗工、細工，再將不同的工作發給不同的協力廠。(C-2-6)

同樣的情況也發生在製造工業用風扇(C-1-2)及檯燈的小廠(B-10-21)。為什麼以組合為主的小廠要用外購的方式呢？

你問我可不可能將所有的零件都在廠內自己做？這是不太可能。以這片風扇葉來說，就要投資很多機器，因此我們不太可能（在廠內做）。(C-1-12)

基本上，這些組合廠所需的零件太多，以至於無法樣樣都在廠內製造，所以必須向外採購，這樣的形態，有點像所謂的「彈性分工」(flexible specialization)。在這同時，這樣的安排也提供了未來的零件廠小頭家的創業機會。除此之外，電子零件的相關性，以及由相關性所帶來的零件分化與互補，也會增加創業的機會：「因為做電子零件的總是會今天要這種零件，明天要那種零件…」(A-4-10)

但提供這些零件的小廠，如監視器的測試器(A-11-14)、車燈中的電鍍反射鏡(A-21-7)、電容器中的絕緣膠膜(B-1-1)、電腦的連接線(A-19-1)、及控制箱(B-9-8)等，有可能進一步向其他小廠採購零件：

我們現在的產品是電腦周邊的cable、線圈。線的部份是自己抽的，其他接頭的部份是跟別的工廠買來零件，再進行裝配。(A-19-1)

再如絕緣膠膜被裝配進去電容器之後，電容器又被進一步裝配到其他電器用品中。

不論是「流程細分工」或是「零件細分工」，不論是向前或是向後的細分工，「層層分工」的結果是帶來了種類繁多的「事頭」。這些事頭是在外包網絡透過「二度」甚或是「三度外發」所形成的。「層層分工」不僅動員了家庭代工，多樣化的事頭也構成了「立業基」，我們未來的小頭家即是透過活化這些立業基來設立他們的小型生產單位。這樣的一個過程，主要是透過想要創業的小頭家不斷地找尋甚或是創造事頭來完成的（參照：我們後面要討論到的「孤單項」和「草根 R&D」），因此我們可以稱其為「事頭—頭家相互滋生」現象。

四、外包網絡的伸縮吞吐與立業基

上面的描述和分析，看起來很靜態，其實背後有很歷史、很動態的一面。我們就以一家製造變頻器的小電子廠為例來說明：

我們剛開始時，整個產品都是在廠裡完成的，後來因為量大，請不到人，裡面趕不出來，所以在 77 年時開始外包……我們目前產量不大，所以無法請人。那些工作，他們可以在不到一個月的時間內就做完了，剩下的時間不曉得做什麼。所以發給別人比較划算，他們不只做我們一家的生意，量大，請十幾個人做，他們可以划得來。（A-23-30, 33, 37）

這個外包網絡「伸縮吞吐」的歷史過程，可以表 2-1 來說明：

同樣的情況也發生在一家製造蓄電池設備的小廠中：「現在人工難請，採取的方法就是請人代工，現在約有 50% 的工作是外面代工的。」（B-12-20; B-14-9, 10, 11）

表 2-1 外包網絡的伸縮吞吐：一個小電子廠的例子

	剛創業(1976)	1981	1991
人手	足夠	不足	沒有廠內工人
工作量	尚可	量大	不大
生產安排	廠內生產	平行外包	窮盡外包

資料來源：本研究，A-23-30, 33, 37。

由廠內生產演變成平行外包，再演變成窮盡外包（謝國雄 1991: 168- 173），顯然是受到勞動力供給及工作量的影響，其中對我們這個研究最重要的訊息是：外包網絡的伸縮吞吐，提供了承包單位的工作機會，甚或提供了設立小型生產單位的機會。在這個意義上，外包網絡的伸縮吞吐也形塑了立業基。

成衣業中外包網絡的伸縮吞吐，情況與電子業很類似：

約在（民國）77年時，因為勞工、匯率諸多問題，我將工廠縮減了，把車縫給別工廠代工，自己只負責整理、業務、包裝而已，員工只有七、八人。（B-13-22）

我們的衣服，現在都在外面加工，很少自己做，哪像以前，光車子就四、五十部，都是自己做。現在人工難請，都外包。我們並不怕外包品質不好，因外包點都是從我們這裡「嫁」出去的。（A-15-8, 9）

外包網絡的伸縮吞吐提供了小頭家的創業機會，從小頭家這一邊來說，則是以做代工作為創業的起點，可以「代工起點」來稱呼這個現象。

首先，小頭家所創的第一個業通常是做代工的協力廠（A-2，聲寶

零件外包廠：A-7，電容器代工廠）。這一方面是因為初創時資金不足（B-5-6），來料加工便成為最便捷的創業途徑。另一方面，也在這個過程中習得品管與管理的概念，並發展草根技術（「通常大廠就是給你一張圖，照著做，技術開發是小廠自己的事」（A-2））。簡單地講，外包制度中的粗細分工，提供了小頭家創業的切入點。

除此之外，還有什麼樣的動機促使剛創業的小頭家願意以「代工起點」作為創業第一步呢？

替別人做 OEM 仍將是我們很重要的一部份工作，主要是這可以避開市場風險，在大保護傘下生存。雖然 profit margin 變小，但生產量卻增加，因此總利潤還是相差不遠。此外做 OEM 還有其他的好處：第一、setup 要 run 下去，fixed capital 必須要回收。第二、可以讓線上工人熟練並提升技術。（C-2-11）

對這個生產半導體設備的小電子廠而言，做代工可以：避風險、促進固定資本的回收及提升工人的技術。

在成衣業，情況也十分類似：

你問我為什麼做代工，而不直接接單，是有理由的。…第一、剛買了這幢房子（三樓透天），資金都放在這裡了。直接接單需要較大的資金…第二、接代工穩紮穩打。像我的一個朋友，山窮水盡，工廠在兩年內搬了六次。但他三年內慢慢做代工，不僅把債還清，還以現款買一千萬的房子。他做 playboy 的夾克代工，一件八百元！（C-6-3）

上述兩個小廠，其實都是可以生產完整產品的生產單位，其「代

工保護傘」的邏輯，同樣可以適用到「單一事頭」的代工廠。

然而代工並不是小頭家的最終目標。相應於小頭家的個人生涯，也有一個業的生涯，² 也就是其所創立的生產單位有一發展軌跡（謝國雄 1991）。以訂單來源來說，代工廠起先可能是向工廠拿訂單，隨著時間發展，他們可能直接向貿易商，甚至向國外買主的代理商找訂單。

相應於這個發展過程的則是在其生產過程上，逐漸由加工半成品發展成有能力生產成品。這兩個過程的主要用意在於減少訂單流轉的步驟，從而對產銷流程有較大的控制權。要留意的是，生產成品不一定要將所有勞動過程內化，因為利用外包網絡依舊可以完成成品。當然，並不是每一個代工廠都可以發展成直接銷售成品的工廠，甚至我們都初步觀察到了生產單位階層化的現象。但我們可以確定的是：外包網絡所蘊含的資源展現在創造代工起點作為創業的第一步及提供生產單位發展的空間。

這在下面這個成衣廠的例子中很清楚地呈現出來：

我們的發展是一步一步來的，並沒有一下投資很多。像剛開始是剪裁、車縫，後來覺得要有品檢部，就增加了品檢。再來，原本給人家做的包裝，也自己做。再來像一些副料，如釦子、繡花、lace（主料是布），也開始自己做。像我們現在也買了一部電腦繡花的機器。（A-16-22）

這個例子說明了小頭家創業的時候，可能只做整個生產流程的一、兩個步驟。其次，這個例子也說明了：初創業時的其他生產流程是在

2 相應於業的生涯的是整個網絡的變遷，如發包廠外移或關廠，從而帶出來整體網絡的變遷，於是在其中的生產單位之結構環境也因而變化，亦即網絡中的立業基就開始發生變化了。

其他生產單位做，這進一步凸顯了網絡式勞動過程所蘊含的立業基。

然而上述的例子也點出了一個看似矛盾的現象。上面這個成衣廠基本上是在進行「內化」的過程，也就是把外發出去的工作收回來廠內做。這樣會不會減少小頭家創業的機會呢？答案應該是不會。就外包工作的安排來說，生產步驟可以全部或部份外發，而工作量也可全部或部份外發，兩者組合之下，有各種可能的外包安排（謝國雄 1991）。因此，上述的「內化」過程，有可能是將所有的工作量都收回來做，也有可能只是收回一部份的工作量。但對外包廠而言，它可能有不同的工作來源。對外包網絡伸縮吞吐的一般趨勢無法提出整體的分析，但可以確定的是：外包網絡中的層層分工，形塑了以代工作為創業起點的結構環境。

除此之外，外包網絡蘊含的立業基有時是來自訂單流轉本身的特色。比如某一廠是發包廠的專屬外包廠，亦即只能接這個發包廠的訂單，可是這個外包廠可能有機會接觸到其他的訂單，礙於專屬外包廠的規定，就可能有外包廠的員工出來開設另一外包廠，以消化專屬外包廠不能接的單子（B-15-5）。³ 這也是外包網絡的立業基之一。

這種「事頭—頭家相互滋生」的現象，帶來的結構性後果是立業基的普及以及「台灣有世界上最完整的加工體系」。後者的具體意義是：趕貨時能配合，「你要什麼材料，幾乎是隨叫隨到」（B-6-31）。

五、活化立業基：單一企業內勞動過程所蘊含的條件

事頭—頭家相互滋生的現象除了展現在層層細分工之外，小型生產單位內部也有促成這個機制的因子。就從小電子廠出身的小頭家

3 這是鞋業中的例子。

而言(非家族企業的小廠出身的有五個),單一企業中所展現的立業基
是可以全程參與勞動過程:

之所以待在川源(一個小馬達廠),是因為它是一個小廠,
從上到下都可以學,不像你在東元,你可能只學到一部份,
例如做車床,你就只懂得車床。(A-19-19, 綠園廠)

這樣的看法也得到另一家小印刷電路板廠頭家的支持:

我以前也在這種廠工作,大約做了六年...從做料、印刷、
打洞、發包到後來品管。(B-7-2)

在小廠中熟悉整個製程,奠定了後來創業的技術基礎。有的小頭
家甚至在小廠受雇的時候,被升到廠長,從而有機會習得業務經驗。
例如:一個車燈廠的頭家在做學徒及做師傅的時候,就可熟悉組立、
開模、記帳,升到廠長以後更獲得了做業務的經驗(C-9-2, 3)。

其次,在小廠中工作,較有機會與客戶熟識,這對於未來創業有
「絕對的幫助」(A-4-1)。甚至有些客戶會私下將一些事頭交給這未來
小頭家在下班後兼差試做,而這客戶就成了小頭家的創業客戶。

然而在大廠中受雇並非全無創業機會(我們有十二個個案是從大
廠出身)。重要的是他必須有經過升遷歷練。一個電容器廠的小頭家倒
是在相似的電容器廠從基層做起,後來做到副廠長,負責廠務內部管
理(A-7-24)。同樣的,一個蓄電池機械組立廠的小頭家,則是由基層
技工升到組長以後再出來創業(B-12)。

有些小頭家出身自大廠中與業務相關的職位,他們的創業行為有
一個共同點:他們所創的第一個業都是以買賣為主,後來才擴及生產
(B-1, B-4, B-8)。

對於那些在大廠中兼具生產與業務經驗的未來小頭家而言 (A-6, A-3, C-2), 他們創業的條件不用說是十分穩固的。

以上討論的小頭家, 其所創的業與其受雇生涯所從事的工作大體相關, 有些小頭家, 其受雇生涯的工作若與其所創的業不相關 (A-2, 郵局; A-24, 跑船; B-10, 稅務機關), 則其創業的樣態一定是與熟悉那一行的人合夥。

與客戶網絡最相關的職業就是業務員, 很多小頭家出身自業務員 (最少在其工作生涯中有過業務員經驗) (A-14, A-18, B-1, B-4)。而受訪小頭家在立業後對其受雇者也會區分成業務員與線上工人, 而有重業務、輕工人的傾向, 在養成業務員的同時, 也會設法防範其自立門戶, 搶走客戶。因此瞭解台灣的業務員制度及其運作是瞭解台灣中小企業林立的前提。而業務員在創業中的角色, 也凸顯了活化立業基的另一個因素: 勞動過程中的位置。

業務員這個角色的特色是知道什麼東西可以向誰買、與其工作單位往來的客戶有哪些。簡言之, 是「牽線」的工作, 而牽線的工作就內含了立業基: 外務員做久了, 都會「做私的」, 就是背著老闆做自己的生意, 譬如大家同行很熟, 知道哪邊要什麼, 就不一定會出自己公司的貨, 可以在中間搞鬼 (B-5)。這種在中間牽線「做私的」情況可以稱作是「準創業狀態」。很多有業務經驗的小頭家, 在初創業時, 其實也是由買賣開始, 而不是直接進入生產領域, 如我們前面所分析的。

成衣業的情況, 大體與電子業類似 (B-5, B-6, 生產部門出身; A-5, A-9, A-14, A-18, 業務出身; A-13, C-8, 公家機關出身)。

前面提到影響立業基活化的兩個要素: 企業的類型與勞動過程中的位置。但在企業類型上我們只粗略地分成大、小企業, 並討論這樣的區分對勞動過程參與層面的涵意。但另一特殊的企業類型是家庭企業。家庭企業當然也蘊含了上述全程參與勞動過程及熟識客戶網絡兩個立業基, 但家庭企業另外有幾個活化立業基的獨特條件。

第一個是家庭企業提供了其成員「掌理」整個生產單位的學習機會 (A-4, 電子; A-1, A-16, B-2, B-13, C-6, 成衣), 因此, 家庭成員除了接受生產現場的訓練之外, 通常會被賦予跑業務的重任。出身自非家族企業的小頭家就沒有這樣的機會, 反而會被「防」著。這裡家族企業指的是: 它的負責人與要出來創業的小頭家之間是否有親戚關係。第二、家庭企業可以提供創業的家庭成員做代工的機會, 這在非家族企業中則較少見。第三、家庭企業可以提供老婆, 從而使得小頭家所創的業可以稱為是「源妻業」, 亦即, 源自妻方的創業行為 (A-16, B-13, C-6, 成衣)。

上述家庭企業中特有的活化立業基的條件會受到家庭生命史的影響, 造成分家與分業。家庭企業創立初期, 會將家庭成員捲入, 但隨著家庭生命史的開展, 會進行分家, 而在分家之後, 有的會各自再創業, 從而形成家族小企業集團 (A-10)。這是隨家庭生命史的動力而引發出來的。此外, 在家族成員中有人入股不成, 則會利用家庭企業來做「外線」(即做私的), 最終則以自立門戶為目的。一個例子是岳父是頭家, 曾答應要給女婿 10% 的股份, 後來卻不了了之, 最後的演變就是自立門戶了 (B-13-2, 12, 14, 15)。

在這裡, 傳統家族關係的親疏遠近, 就可能會影響家族企業中立業基的構成與活化。在我們的個案中, 我們看到了: 父子 (B-2, 成衣)、兄弟 (A-1, 成衣; A-4, A-10, B-19, 電子)、叔姪 (A-16, 成衣)、翁婿 (B-13, C-6, 成衣)、郎舅 (A-21, B-11, 電子)。初步觀察的結果, 似乎父子、兄弟間的「牽成」較為順利, 而翁婿、郎舅間的關係則較為緊張。這些家庭企業內部動力所引發出來的立業基, 我們會在討論「創業斥堠」時作進一步的分析。

也有一些小頭家出身自公務員背景, 公家生涯蘊含的獨特的活化立業基的條件是退休金, 在退休後, 以退休金來創業, 並捲入其家庭成員 (A-13-4)。

六、活化立業基：創業斥堠、雙重生涯與合夥創業

受雇者要告別受雇生涯並不是驟然地跳出來創業，而是以漸進的方式來進行。「漸進」在此有兩個意思：一個是透過創業斥堠踏出創業生涯的第一步，另一個則是以兼差創業的方式來投石問路。出來創業的小頭家通常是透過已經創業的家庭成員來牽線。

第一種類型是在家庭企業中工作，然後再出來創業。如先在哥哥開的無線電廠做學徒，成家後與哥哥分開，獨立出來做哥哥的代工(A-10-2, 3)。或者是在叔叔開的成衣廠中做業務，後來再出來自己開(A-16-6)。或者在姐夫的電鍍廠中工作過，後來透過姐夫介紹接下另一電鍍廠。再有則是在姐夫的電子零件代工廠中工作，後來與發包廠採購的小姐合作創業(B-11-3, 7)。在家庭企業中的工作除了讓他們習得各項技術外，家庭企業的主持人也成為小頭家的創業斥堠。

第二種類型是家庭成員所開的企業中，有一項目不適合其經營，而將其讓給其他家庭成員經營，從而成就了其創業生涯的第一步。如大哥開電視公司，將進口 27 吋的項目讓給其弟經營，因為大哥的公司大，這種不大不小的生意不合算(B-8-5, 6, 29)。對這個小頭家而言，大哥是其創業斥堠，但對其大哥而言，這是在「牽成」家庭成員，促成其創業生涯。

第三種創業斥堠也是透過家庭成員，但卻是在外包網絡中不同的層級中展開。比如二哥先從其工作的貿易公司出來，自己再開一家貿易公司（這是第一梯次創業），再鼓勵在音響插頭廠工作的五弟出來開工廠（這是第二梯次創業）接二哥的單子，然後老四再加入負責生產線，最後則由老四再開另一家分廠（這是第三梯次創業）(B-19-1)。這種「多重梯次創業」是向後整合的創業，創業生涯不是在同一類型

的生產單位展開，而是由網絡的下游單位—貿易公司，向後（開工廠）整合，而且是透過家族成員之創業來完成。在這個例子中，擔任創業斥堠，是站在外包網絡行銷部門的家庭成員。

大體而言，創業斥堠多半是由家庭成員來擔任，其間的差別在於創業斥堠將新進小頭家引向何處：類似的生產單位或外包網絡中不同層級的生產單位。其次，創業斥堠與「牽成」其他家庭成員是一體之兩面：

黃先生會創業是因為父親認為他該有自己的事業。因為黃先生是獨子，底下有四個妹妹，若他沒有自己的事業，其他人也不太可能。(A-16-6)

這是從創業斥堠的觀點來看創業：創業是為了牽成其他家庭成員(A-23-16, A-24-21)。當然這也有藉創業來讓其他家庭成員就業的用意。

從受雇生涯到頭家生涯之間有一雙重生涯的過程，可以叫作兼差頭家或是兼差創業，意思是說這些未來的小頭家仍然正常上班，但在下班之後則以各種方式準備創業。第一種情況是受雇廠的客戶提供機會給未來的小頭家：

…(我)有設計特殊機器的能力，別的工廠老闆知道了，就找我付了一些訂金，我就自己出去做了。(B-12-6)…大家都想試試看自己做，於是我向原來老闆的客人拿了一批貨來做。(B-22-9)

這種試試看的機會當然是在特定的情況下才成立的。首先是原來老闆的客戶願意給工作讓其試看看，其次，則是原來的老闆因市場夠

大，吃不下所有的訂單，所以同意讓其試試看（A-22-21）。第三則是這未來小頭家有辦法找到加工廠及設備（A-22-10）。

這種兼差頭家的情況不僅發生在小工廠中的受雇者，也發生在公家部門受雇的公務員。而兼差頭家所創的小型生產單位，除了其本身在下班後可以照顧外，也可由其親戚（如太太或是弟弟）來看管。這種兼差頭家或是兼差創業的意義到底是什麼？整體講來，這是一個漸進式創業的過程。首先兼差頭家階段是一個由受雇生涯走向頭家生涯的跳板，是一個嘗試的過程，所以在這個階段並不會遭遇受雇或創業的二選一難題。其次，兼差頭家可以透過其受雇生涯接觸到創業初期的客戶。第三，受雇生涯中的收入，可以作為創業不成時的後援，這是一個預留後路的方法：

我先生出來創業時，本來要辭去教職，我不讓他辭，因為教書穩定，而我們小公司不穩定，萬一發生什麼，教書還有退路。（A-23-15）

受雇生涯與頭家生涯相互重疊在兼差頭家的階段，這兩條生涯的關係中有幾個面向值得討論。第一是方向的問題：是受雇生涯朝頭家生涯融入，或是反過來？由於我們選的個案都是目前還存活的小工廠，看到的情況都是朝向小頭家生涯的融合，但也有一個例外，是一個車縫代工廠的小頭家，因為工作量太少，「出去做工了」（A-12）。第二：是在什麼時候融入的？比如在其他家庭成員全責經營的情況下，兼差頭家可以繼續保持其受雇生涯至退休為止，再完全融入頭家生涯（A-13, A-23）。但如果本人身兼二職，那麼在受雇生涯的某一階段，他就得完全融入頭家生涯。第三則是兩條生涯相對穩定性及收入問題。這是針對一直保持雙重生涯的小頭家而言（A-13，成衣；A-23，電子）。總之，兼差頭家是小頭家漸進創業的一個手段，說明了「去普羅化」

及「小頭家化」並非一蹴可幾。

漸進式創業除了表現在兼差頭家生涯外，也表現在創業初期中合夥形式的普遍。這一方面是籌集資金的手段，二方面則是互補專長，三方面則是容許兼差創業的情況存在。合夥創業是漸進式創業的另一面向。合夥的對象可以是原來受雇單位中的同事（A-5），這是一種集體創業的現象。而合夥的對象也可能不全是受雇者，有的可能自己另外有事業，這種不參與實際經營的股東，叫做不管事股東。當然合夥也可能是家庭成員間的合作（比如兄弟），同時也可能稱為源妻業（源自妻子娘家的事業）（A-14-4）。合夥創業除了集資之外，專長互補也是很重要的目的：

出來開要成功，必須各部門的人都一起出來：業務的要、研發的要、製程的要…（C-3-9），有的股東‘管廠裡前後’，有的股東管‘生產線’，有的股東做業務。

股東分工、專長互補是合夥創業很重要的特色。但像兼差創業一樣，這也是一個過渡的現象，最後不可避免地演變成拆夥，這點我們將在對「初創業」時期的討論中進一步分析。

總結來講，由受雇生涯到頭家生涯有一段過渡性階段，可以稱之為兼差創業或是兼差頭家，這是從小頭家本身的經濟活動來看。如果從資本和分工的角度來看，這個過渡階段則是一個合夥創業的階段。

七、初創業：孤單項與草根 R&D

「哪裡有好坑？」是初創業的小頭家必須面對的問題，而這也就是哪裡有利基（niche）的問題。

民國 71 年開始有 AppleII 的電腦出現，在有一次與朋友聊天當中，得知目前電腦的 connector 在台灣沒有人做，都是跟日本人拿的。朋友說利潤很多，於是我就開始試一試。

在這裏要留意的是：在台灣沒人做(台灣第一，在島內是第一家)，要從日本進口(有技術來源，亦即有仿冒對象)及利潤很高。「目前在台灣沒人做」的意思有兩層：第一是「目前」，指的是時機，早做早贏(搶氣)；第二是「孤單項」(專精一樣)，別人還不能做出來。從這裏推演出來的是：對小頭家而言，利基是透過孤單項而創造出來的。孤單項則是透過兩個方式：第一，找別人沒做過的，這不僅可以表現在專精某一成品上(如測試器)，也可表現在某一生產步驟上(如紅外線加熱)。第二別人有做過，但做得比別人專精：

我做的，一直都與電容器相關。有人懂得很多，但都不精，這反而不易創業，我雖然懂得不多，但專精一樣。(A-7-18)

背後的精神是不斷地尋找利基，找出孤單項的地方。因為在專精一樣的過程中，可以透過邊做邊學及草根 R&D 發展出獨特的生產方法，這又成爲另一種利基，這就得討論初創業小頭家的技術過程。在討論這個議題之前，有必要回顧一下前面所提及的「事頭一頭家相互滋生」現象。前面對層層細分工的分析，主要是要說明：外包網絡中蘊含著多樣化的事頭，可供小頭家踏出創業的第一步。但這些分析似乎太靜態，頂多看到事頭滋生頭家的一面，而沒有看到頭家滋生事頭的一面。孤單項及下面要討論到的草根 R&D 正是要說明：小頭家如何創造、找尋事頭的過程(A-10，電源線；A-11，測試器材；A-19，電腦連接線；B-1，絕緣膠膜；B-8，映像管；B-13，成衣；C-2，半

導體設備)。

首先，小頭家間有一草根資訊網絡，碰到有技術上的問題會不斷地去問：

但是我肯問，一家一家去問，甚至問到龍潭的中科院…。
(A-21-8)…我的知識不多，都是靠問人，一間一間問，不怕丟臉…

其次，技術上的學習與生產過程的掌握，並非靠單一小頭家來進行：

…對這材料我原先都不懂，有家塑膠廠與我試了一年，因為這是新東西，他們弄清楚，以後也有利。此外，幾家電子、電鍍廠也一起配合研究，一直到能順，共有兩年的時間。
(A-4-26)

共同摸索對於所有參與者都有好處，因此在找尋利基的過程中，上述的這種網絡 R&D 扮演相當重要的角色。

小頭家本身所進行的技術過程則是仿冒、拆解與草根 R&D：

像我們這個東西(connector)，談不上什麼技術創新。因為都是日本原來做的東西，我們照著做就是了。台灣人腦筋很聰明，會仿冒，我們頂多是做些改良。如果量大了，當然老闆會動腦筋看怎麼做比較快，省工夫。像我們做插座，原本要一根一根地插釘子，後來我做成一片，插進後，再把頭剪掉，就不用做那麼多步驟了。(A-4, A-16)

仿冒是最基本的動作，但仿冒也要有仿冒的能耐，這就是透過拆解的過程 (A-11-4, 10)。然而純粹仿冒也不足以生存，所以要有一些在生產技術上的改進，這就是要靠草根 R&D。小頭家們對自己的草根 R&D 有自信而且不斷求精進：

我現在做的東西(車燈)，西德 Benz、BMW 的車廠做的效果也不會比我的好。頂多是不相上下…我現在要進一步研究表面無刻痕。(A-20)

然而這種草根 R&D 仍有其極限，以電容器為例，生產電容器主要有三種原料：「PE 膠及金屬薄片，目前國內均無法生產這些原料，我們必須透過代理商向日本或歐洲拿原料…」(A-7-4)

小頭家做的是倚賴性加工；關鍵零組件、中間原料都要靠進口，而小頭家只負責做組合加工（以及以草根 R&D 來改進生產過程）。

成衣業的情況也很類似：「…看別人的 sample 加以改造…」

在創業初期，總是比較艱困，因此需要撐。在資金方面是透過夫妻雙方的親友網絡來支援。另一方面，因為是小型生產單位，不像大公司需要大量的間接支出，因此容易撐：「他們公司較大，六、七十人，間接支出較大，利潤不合算，我們那時候只有三個人，人事費用少，所以可以在這項目上賺錢。」(B-8-29) 苦撐過創業初期，便進入頭家生涯。

八、頭家生涯：拆夥繁殖、黑手頭家與「從夫作」

前面提及，由受雇生涯到頭家生涯有一段過渡性階段，可以稱之為兼差創業或是兼差頭家，這是從小頭家本身的經濟活動來看。如果

從資本和分工的角度來看，這個過渡階段也可能是一個合夥創業的階段。

然而天下沒有不散的筵席，合夥最終會導致拆夥，一方面是股東想擴權，卻無新部門或職位可供升遷，一方面則是開始賺錢後，對於盈餘分配開始有不同意見，三方面則是「中國人都喜歡自己做」，導致「合夥的目的是爲了拆夥」。合夥是爲了獨資經營作準備，因此合夥企業成爲頭家訓練班，是一種創業跳板，也就是說合夥企業成爲活化立業基的一種條件（A-17-15）。比如三人合夥創業，在小企業的發展過程中就會有兩個股東先後拆夥自己出來開，最後產生三家獨資企業。在這裏我們看到的是：受雇→合夥創業→拆夥→獨資經營四部曲（A-22-18）。而這種演變的結果是小企業的不斷地自我複製。這是與受雇者出去創業不同的小企業滋生方式（A-22-21）。

頭家生涯中要如何立足最重要，這是小頭家必須面對的問題。首先是小頭家的擬似受雇者生涯：

我們自己人的薪水比工人還低，我給自己打一萬五，太太一萬元（因爲男的工作比較吃重），從民國75年到現在，沒有調薪過。我們自己人主要靠公司分紅，分紅也要看股份。
（A-4-13）

這裏像受雇者的地方是小頭家給自己及家庭成員打薪水，表面上看起來，他和他的家庭成員也是在按月領工資，但這祇是「擬似」的受雇者身分，因爲頭家的成分仍然表現在下面幾個方面。一、有權給自己打薪水，而打薪水的同時可以訂定工資的水平（「比工人還低」）及等級（男的比女的多），以及不調薪。自打的薪水比工人低以及不調薪同時也有壓低受雇人工資水平的作用，這是小頭家作爲小頭家的十足特色。第二、可以分紅。第三、小頭家有權區分自己人和非自己

人。

小頭家給自己打薪水除了有上述作用之外，財務控制也是一項很重要的目的，這又顯示了小頭家之所以是小頭家，而其生涯之所以稱為「擬似」受雇者生涯的原因：

…我們自己給自己打薪水，我一個月約三萬元，比以前在別人工廠多。因為這樣財務比較好算，知道大概賺多少錢。

(B-7-8)

這裏同時也可看出小頭家有利潤的概念。但這利潤的概念在代工廠的小頭家中則是隱而不顯的，這可從同一小頭家的陳述中看出：

我們工廠是做代工的，沒什麼技術，賺的是人工的錢，所以老闆自己也要下去做，否則只能給工人工資的錢。(B-7-

13)

代工的收入用來支付小頭家自己工作及受雇工人的報酬。然而上面的一段話中，小頭家並未明顯地指出其實還有一部份是受雇工人替小頭家賺的收入。同一個小頭家在談論到給自己打薪水時，會有預算控制及利潤的概念，但在談到自己參與生產過程時，都純然以一個受雇者的身分來看待工廠收入。這種頭家意識的複雜性可能與擬似受雇者生涯的另一個面向—黑手頭家有關。

「黑手頭家」指的是小頭家本身也參與勞動過程，從而描述自己為：「我是『工頭』啦，不是老闆…，（我兒子）看父親是做工的，太辛苦了，還是讀書比較好。」(A-20-37)「我不是董事長，我是班長，自己也要下去做，還要帶著幾個人做。」(B-20-30)更具體的陳述有：

我自己當老闆是兼撞鐘、打雜、倒垃圾，什麼都要做…像比較粗重的工作都是我自己做嘛！如打包，那一箱二十幾公斤。再如送貨，如果只有一、兩箱，我就自己送，多的話就叫車。(A-19-14, 33, 電源線)

在成衣業中也可以看到同樣的情形：

雖然自己當老闆，但是老闆不像老闆，自己也要下去做，像機台要兩個工人，但每次只能找到一個，頭家就要去做，凡是有缺，頭家就要親自做。(B-5-8, 成衣)

仔細區分後，黑手頭家有三類。一類是客串式黑手頭家：「趕貨時，只好自己也下去做。」(A-7-6B, B-19-32)一類是補位式黑手頭家：「凡是只要有缺，頭家就要親自去做。」(B-5-8)第三類是經常性黑手頭家，平常就要參與勞動過程(A-4-27, A-6-23, A-7-33, A-20-37, A-21-5, B-2-28, B-7-13, 15)。

與黑手頭家相對的是「純頭家」，也就是不參與生產現場勞動的頭家(A-4, A-5, B-4)。這裡要點出的是：小頭家不是同質的，這大體也反映出了小型生產單位本身就有階層化的現象，但在我們的個案中，黑手頭家遠比純頭家多。

作為立業基之活化機制，黑手頭家可以達到「撐」的目的：

現在做老闆的也必須下去做，才能把工廠撐起來。像我兒子是經理，沒人工時也必須下去做整燙，我也是什麼都做。如果你分老闆、經理，在那裡坐著，然後再請什麼外務一大堆，工廠一定會倒掉。(B-2-28；參考B-7-15, 印刷電路板)

簡言之，黑手頭家帶來的是隱而不顯的利潤觀念，是擬似工人的自我認同，是有助於小企業撐下去的策略，這是持續立業基的方法之一，是小企業立足的方式之一。

活化立業基的另一個重要角色是頭家娘（A-2, A-9, A-13, A-14, A-18, A-19, A-20, A-22, B-1, B-5, B-6, B-7, B-9, C-1, C-2）。頭家娘擔任的工作從會計、財務到管理現場（這一種可以叫作「黑手頭家娘」，而業務通常是小頭家自己在跑）。頭家娘在立業基中的特色是從夫作，一方面不論頭家娘婚前做的是哪一行，一旦與先生創業後，就會進入先生創業的那一行（A-10，電源線；A-20，五金零件；B-16，電容器廠）。然而，頭家娘也可能提供外行的小頭家一些該行的經驗，如婚前在插頭廠工作的頭家娘，可以提供插頭業的經驗給販賣母機的未來小頭家（B-11）。或者藉著進入岳父工廠工作，娶了後來共同創業的老婆，簡言之，先是源妻業，而後則是從夫作。然而從夫作並不意味著頭家娘在立業過程只處於次要的角色，我們的初步觀察是頭家娘可能是地下頭家，實際掌握了小企業的運作，這可從我們大部份的訪談過程（只要有老闆娘在的場合），都會受到老闆娘的掌控中看出一些端倪。

立業基之活化與持續除了展現在小企業內部的頭家生涯外，也展現在小頭家對經營環境之認知及因應策略。

九、小頭家之經營環境意識及因應策略

我對自己這一行不會很絕望，只要給我二、三年好光景，其他平平的就可以。每個行業無法每年風光。說真的，我現在不像書裡面講的，立下計劃書，一步一步來。因為我是做零件的，電腦好我們就好，電腦不好我們就不好。我們這一行業，每壞一次就得拼一次價。（A-4-21）

這裏呈現出來的經營環境意識，首先是七轉八起的感受，也就是說光景不可能長期好，因此無法長期計劃，但只要有三、四年的好光景，大概就可以撐下去。最好的寫照就是「電子業屬裝配業，每一個項目都是剛開始二、三年很好，後來就差了，好壞都是這樣起伏的。」(A-4-23)造成這種起伏的原因是彼此拼價格。大體上我們可以總結成下列的形態：有好坑（發現利基）→好個二、三年→其他人湧入→拼價格→光景變差。上面的這段話除了透露這樣的訊息之外，同時也點出產業的聯繫效果：比如電腦業與電子零件業之間的依存關係。

感受到這樣的經營環境，小頭家也發展出一些因應的策略來立業。首先是「搶氣」。我們在分析初創業的小頭家時，已經點出「那裡有好坑」是初創業時的考慮，即使在立業之後，也不斷地要找「好坑」，找別人未做過的項目，在別人未進來之前，先行搶得機先，這是「搶氣」的策略。

雖然我們做的時候，音響正發展。但更早做的賺得更多。民國 65 年以後，市場飽和難做。而且都是一些年輕人出來做，形成競爭。(A-23-22)經常聽到的也是類似的評論：「我們做的時候，其實已經稍晚了，若是再早一點開始做，會更好賺。」(A-20-12)

…有朋友的公司向美國進口變頻器，他要我們一起開發。當時沒有人生產這個，我們就想試試看。…剛做變頻器時，只有我們一家做，賣一台賺一台。現在做的四、五家都是這邊的員工出去自己開的。像我們桃園的經銷商也是看我們做得好，就把我們的技術人員挖去，自己做。所以有人稱我們這邊是『始祖』、『留學班』。(A-23-20, 24)

基本上，這是透過「孤單項」來搶「氣」，但尾隨而來的是模仿和一窩蜂。搶氣的系列發展可以摘要如下：

孤單項→搶氣→一窩蜂→飽和→競爭

這樣的一個發展，又與普遍頭家化有關。

面對這樣的形勢，小頭家進一步以「多樣化的經營項目」來因應：

…既然（電子業）項目很廣，所以我們現在做這個項目還可以就做下去，如果不行的話，也可以再換一個項目經營下去。（A-4-23）

我們這個項目產品（測試器）很容易飽和，因為儀器能用很久。所以我們必須要時時換 item，開發新的測試器。像現在這段期間較重視電腦 monitor，我們就做電腦的測試器。但如果電視或音響好做，我們就做那種測試器，而且這之間技術轉換並不困難。（A-11-7）

這種多樣化的經營項目，其目的在於隨時保持「孤單項」的優勢，以達到「搶氣」的效果。在這裏也可以看出台灣企業「靈活、有彈性」的一個原因：「不能做大的就做小的…同樣的產品，做不同的發展。」（A-13-11）當然，採行多樣化的經營項目的策略，其前提是經營項目之間的互通性高。

推到極端，小頭家可能會賣掉做五金的機器（「因為機器限制了我的產品類別」），而將大部份的生產工作外包。從而不必在生產線上傷腦筋，在更動產品類別時影響也不大（B-14-9）。在這裏我們又看到了外包網絡提供了活化立業基的結構環境。前面提外包是一個歷史過程，而這個歷史過程蘊含了立業基，這裏的涵意是：活化立業基的結果形塑了立業基，但要留意的是業之層級化：活化立業基之生產單位與利

用這種立業基的生產單位可能屬於不同層級的單位。

與多樣化經營項目類似的策略是轉投資：或者投資生產產品的工廠與公司，或者投資相關企業，或者轉投資代工廠（A-5-1, B-1-39, B-15-21）。一般而言，具有轉投資能力的多半是外包網絡中較上層的生產單位。轉投資的結果就形成了「小企業」集團，這也是台灣小企業林立的另一個原因。

最後，外包網絡的運作也提供了一些因應經營環境及活化立業基的途徑。首先是訂單流轉：

所以我們同行間經常合作，產品互調，客戶需要什麼，我們沒有生產的，就向同行調。有一些網絡已經固定了，除非新出來的，不了解情況，才會破壞行規：搶客戶、殺價等。
(B-6-43)

其次是相互配合，彼此幫忙，可以稱得上是小頭家互助系統：

…我們也是互相幫忙做工作，其實是我坑他，他坑我啦。台灣的經濟會發展，中小企業彼此幫很多忙，常是老闆拿了這東西到這家問：你們能不能做？然後如果這一家不能做，就會報他去哪家做。一般講來，都是牽來牽去。(A-20-21)

除了相互配合之外，上面這段話也點出了「小頭家相報系統」，彼此推薦可以完成生產工作的企業，交互影響的結果是：「你要什麼料，幾乎是隨叫隨到。」(B-6-31)這又是「台灣有世界上最完整的加工體系」的另一個原因。外包網絡也會發揮屏障效果：

我們做協力廠的，總是會想有一天要生產成品。但是做

成品要看機會，而且風險大，因為我們不瞭解市場，也沒有銷售管道，而且一投資買模具等設備，要是不成功就完蛋了…。(A-17-26)

即使是有生產成品廠，也認為做代工很重要：「…可以避開風險，在大保護傘下生存。」(C-2-19) 當然，這種屏障效果與骨牌效應是一體兩面，做代工廠的小頭家因而會採混合式的策略同時做代工與做成品。這我們在前面已經分析過了。

最後一點，外包網絡也會發展出約束上的效力：

現在這跟以前賣音響（成品）不太一樣，不太有人會倒你的。因為我們都是賣給小工廠，那些人都是「學師仔」，學幾十年，辛辛苦苦建立起來的工廠，不會因為幾萬元倒你的，就算他倒了，他以後還是會做這一行（所以不敢倒）。(A-23-43)

同樣的，在離開受雇生涯時，也會「留後路」，保持網絡，以後才好做事。

十、生產單位階層化

前面提及小頭家之多樣化，先是有「黑手頭家」與「純頭家」之分，而「黑手頭家」更可以進一步區分成客串式、補位式、與經常性黑手頭家。這基本上是以小頭家是否參與勞動過程及參與的程度來區分，是以小頭家本人的工作內容來區分。這二者的勞動經驗和階級認知，顯然不同，前者會認定自己也是「做工的」，但後者關注的焦點可能是轉投資、開發新市場等議題。不用說，是否雇用外人，是小頭家

內部分化的另一個關鍵 (Shieh 1992:ch.5)。

但這種區分也可能反映在生產單位的階層化上面。生產單位階層化指的是：有的生產單位只從事某一步驟的加工（單一事頭代工廠）；有的生產單位雖然可以製造零件成品，但最後仍交給其他工廠做最後組合；有的則是能直接接单生產；有的則已經設立「公司」直接面對產品市場。這些小頭家本身也深刻地體會到這種「生產單位階層化」的效應。首先是一個生產製造半導體設備的「純頭家」的看法：

我們目前約有十家左右的協力廠，這些協力廠多半在十來人左右，也有只有老闆一個人在幹的。這些協力廠老闆多半高工程度，雖然在專業訓練上可能不是很高，但由於在職工作的經驗很豐富，因此多半能勝任工作上的要求。但最大的缺點是自我要求不高，常常只求交差了事。(C-2-6)

顯然，這個「純頭家」所描述的是「黑手頭家」，做的是代工的工作，而且會做一點草根 R&D。從代工廠的「黑手頭家」看來，生產單位階層化是這樣呈現的：

你們應該去訪問那種賺錢的、樓房起得高高的、很氣派的公司，人家那種才是道行高的。現在我們根本無法和人家比，我們只是代工廠，沒做成品，只是加加工而已。而且工作也沒均勻，做幾天就停幾天的，難怪老闆要出去工作。在自己的工廠有時也要當工人，出去還得當工人。(A-12-3, 車縫代工廠的頭家娘)

類似的經驗也出現在其他的例子中 (A-7-31, A-20-15)。

透過立業基的區辨，我們也可以看到單一企業內的階層化關係如

何複製成外包網絡中生產單位之階層化。

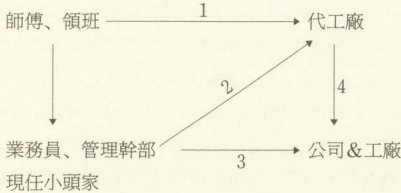


圖 2-1 立業基與生產單位之相應階層化

前面提及，勞動過程中的位置，醞釀了活化立業基的不同的條件。以上圖來說，路徑 1 和路徑 2 是最常見的，尤其是路徑 1。但路徑通常出現在：負責業務的受雇者，先以買賣作起點，然後再擴及生產，此時他就是掌握行銷管道（亦即：直接接單）的「工廠」。另一方面，以現場生產為主的受雇者，則通常以代工廠或是生產零件的生產單位當作創業的第一步，這就是我們前面提及的代工起點。路徑 4 也很常見，但由於零細的層層分工，使得生產單位的業之生涯也十分多樣化，因此在分析路徑 4 的時候也就特別複雜：何時可以稱一個生產單位為「工廠」（亦即：可以生產「成品」的單位）？我們可以確定的是：以代工作為起點的小頭家，都希望朝掌握更多的生產流程和行銷管道的方向發展，做代工是其中的一個策略。

結論與討論：「事頭一頭家相互滋生」、階級流動與勞動之商品化

我們以「事頭一頭家相互滋生」的概念來掌握台灣製造業中小頭

家的經驗，這是對資本主義中階級流動機制的探討。在現有研究中，首先提出類似概念的是 Cross (1982)。依 Cross (1982:143) 的原意，企業基 (entrepreneurial base) 指的是大型企業中那群想自行創業的受雇者。他進一步指出需要研究構成企業基的這群人之人際、社會及經濟特質。這就涉及了企圖自行創業的受雇者之年資、職位及工作之特質和工作生涯中的重大事件 (Cross 1982:147-149; Klandt 1987)。引伸而言，Cross 指的是蘊含在單一企業中的創業機會，而 Curran & Burrows (1987:165-168) 則指出自行創業可能是種族主義 (racism) 及文憑主義 (credentialism) 的結果，這則指向勞動力市場及企業內部升遷體制。

我們原先企圖借用 Cross (1982) 的「企業基」來掌握台灣小頭家的經驗，但作了一些修正。首先，Cross 的企業基指的是一群有自行創業傾向的受雇者，而我們「立業基」的概念指的則是蘊含在勞動過程及外包網絡中的創業及立業之機會，更精確地說，是網絡式勞動過程中，動態的層層細分工所帶來的多樣化的「事頭」。其次，我們不單是靜態地提出立業基的概念，我們也進一步探討活化立業基的條件與機制。在此我們看到了台灣小頭家在創業前全程參與勞動過程的經驗、家庭企業的分合、合夥拆夥、創業斥堠、雙重生涯 (兼差創業或是兼差頭家)、擬似受雇者生涯、黑手頭家、搶氣、孤單項等創業及立業策略。在此我們看到了小頭家作為一個行動者，如何參與及掌控勞動過程和網絡關係。第三，Cross (1982) 企業基的概念來自他對大型企業的研究，因此比較著重在單一企業中科層制度所蘊含的創業機會，而我們發展出來的企業基則除了關注單一企業 (無論大小) 所蘊含的創業機會之外，也同樣重視外包網絡關係所潛存的創業因子 (熊瑞梅、黃毅志 1992; 陳介玄、高承恕 1991)。

但我們仍覺得這樣的借用概念無法細緻地掌握到台灣小型製造單位的創立過程。在進一步分析資料後，我們發展出「事頭—頭家相互

滋生」這個概念更能貼切地抓住這個過程。從而我們整個的分析重點就在於：事頭—頭家相互滋生的條件、過程、機制和後果為何？前面的鋪陳和論述是對這個問題的初步回答。

從生產中的關係 (relations in production) 來看 (Burawoy 1985)，層層細分工帶來了多樣化的事頭，這是「立業基」最基礎、最物質面的要素，是「事頭—頭家相互滋生」的關鍵性條件。然而要活化這個「立業基」，也就是要利用這些多樣化的立業基，則需要一些技術以及社會過程來配合，這是我們在活化立業基及初創業中的分析重點。小頭家更可能進一步以「孤單項」、草根 R&D 等方式來創造事頭。這種雙向的關係，正是「事頭—頭家相互滋生」的核心要素。總之，我們是以多樣化的事頭當作立業基的主要成分，而與立業基之活化共同構成「事頭—頭家相互滋生」的現象。以調節學派 (the regulation school) 的概念 (Jessop 1990; Kennedy & Florida 1988; Noel 1987; Lipietz 1986; De Vroy 1984; Gordon et al. 1982) 來說，層層細分工與多樣化的事頭是台灣資本積累體制的生產基礎 (production base)。

從生產關係 (relations of production) 來看，「事頭—頭家相互滋生」帶來了生產工具所有權的零細化。相較於大型化的產業結構，這樣的機制將勞雇關係轉化成外包關係 (以法律術語來說，就是將雇傭關係轉變為承攬關係)。從資本積累的社會結構來說 (social structure of accumulation)，是以小頭家與其他小頭家或大頭家間的商品交易當作規範的主軸，也就是說，市場化的是勞動成果 (labor)，而不是勞動力本身 (labor power)。勞動力未被直接市場化，從而未被納入雇傭關係的範疇，反而以內含在零件及加工後的半成品的勞動力成果，在市場上逕行交易，這種以極度市場化的眼光來看待自己的勞動成果，而不將自己看成是一個販賣勞動力的受雇者，是台灣資本主義發展很重要的特色。這種看法具體地表現在主體意識的是找尋、創造事頭的「孤單項」、「草根 R&D」等「自助」現象。⁴ 這種經由分工等

制度運作所帶來的自我強化的意識形態後果，是調節學派所忽略的，而正是 Burawoy (1979a, 1985) 所強調的：生產政治學中與經濟活動形影相隨的意識形態面向。

資本積累的社會規範中更「社會性」的面向是家庭與親屬關係。創業斥堠、雙重生涯、合夥創業、黑手頭家及頭家娘之從夫作，家庭都在發揮作用。同樣的，在「事頭—頭家相互滋生」的過程中，我們看到了親屬關係扮演了十分重要的角色，但要更細緻地分析親屬關係的親疏遠近如何影響到「事頭—頭家相互滋生」。這是未來研究很重要的議題。

然而「事頭—頭家相互滋生」的結果，並不是同質的小頭家，而是小頭家內部的分化，以及一體兩面的「生產單位階層化」的現象。這是我們在理解台灣中小企業林立的现象時要注意的一點。

另一個值得注意的現象是「事頭—頭家相互滋生」與小型生產單位林立二者間的相互強化。前面的分析暗示嚴苛及無保障的受雇生涯促使有企圖心和能力的受雇者企圖自行創業。⁵ 然而小頭家在創業之後，爲了活化立業基以便存活下去，也可能複製了促使他先前出來創業的勞動體制。在小頭家生涯中看到的擬似受雇者生涯、黑手頭家及老闆娘之從夫作，在在可以看到最嚴苛勞動體制的影子。除此之外，小頭家運用外包網絡來活化立業基其實也形塑了其他人的創業機會。在抗拒普羅化的過程中，小頭家們展現出了「拼闖鑽學」做頭家的經驗面貌，我們以「事頭—頭家相互滋生」的概念來掌握其結構性意義。下一步的工作將是以歷史的角度來探討「事頭—頭家相互滋生」的形

4 上述的結論，主要來自對小型製造單位這個部門的分析。這個結論是否適用於受雇的勞動者？我的假設是：他們也是以同樣的觀點來看待自己。請參看本書第四章。台灣勞動者的勞動力再生產緊緊地扣緊他/她在生產上的表現，這是自助意識很重要的來源：每個人都要自立更生，自求多福。

5 這裡指的是較靈光的受雇者，一般受雇者可能以高流動率來抗議。

塑過程及未來演變的方向：如果「事頭—頭家相互滋生」是台灣過去三十多年來的資本積累體制與其社會規範，那麼它的歷史演變過程與未來發展趨勢，就是我們研究的主要課題了。

最後，讓我們對「事頭」這個概念作一個初步的探討。從上述的分析中，我們可以看到：「事頭」涉及了「工作」、「勞動」、「工資」、「利潤」、「所有權」等政治經濟學的範疇。同時，小頭家也透過「事頭」的更新與掌握來體會資本主義中市場的起伏與競爭。沿著這樣的角度發展下去，就是下面第三章中所呈現的「對政治經濟學範疇的社會文化意義的解讀」。

以本書的主題來說，「事頭」則是與台灣勞動體制中的「純勞動」相關連。如果要對「純勞動」作進一步分析，則必須對「事頭」的意義作深刻的掌握。如前所述，這涉及了各種政治經濟學的範疇。但從基本文化分類概念的角度來說，「事頭」涉及了對「物」的觀念。台灣人「物」觀是什麼？這是未來要探討的另一個重要的課題。

第3章 隱形工廠

台灣的外包點與家庭代工



* 修改前本章曾以〈隱形工廠：台灣的外包點與家庭代工〉發表於《台灣社會研究季刊》13:137-160。

導 論

在台灣市郊的公寓中、在眷村裡、在偏遠的農村中，我們不時看到發財車或是摩托車載著一包包用布袋或用塑膠盒裝的東西來來往往。而在公寓、眷村、農村的客廳中，我們常常可以看到家庭主婦埋頭在做手工。工作的內容從縫合外銷成衣、組合隨身聽的耳機到縫製填充玩具的外殼。這些做「手工」的家庭主婦，我們稱之為「家庭代工」，而鄰近的家庭更可組成由一個代工頭所率領的「外包點」。這就是我們經濟奇蹟底層中甚少被留意到的「隱形工廠」(Shieh 1992)。

家庭代工是台灣外包制度的基層磐石，而外包制度是台灣過去四十多年來外銷導向工業化的基本生產結構。要瞭解二者間的關聯，我們必須分析外包制度中的生產單位之內部動力，以及單位之內部勞動力與單位之間的關係。前者包含了發包單位與小型承包單位內的勞動體制，而後者則點出生產過程中之內化與外化(Shieh 1992)。本文的重點在於外包網絡底層的外包點與家庭代工。

本文所提出的問題是：外包邏輯如何展現在外包點與家庭代工之中？為什麼家庭代工可以忍受工作常變換、工作量不穩定、及低單價的代工？我們試圖由外包邏輯的運作中，探索由外包衝突發展成外包共識(subcontracting consent)的過程。我們切入的方式是看家庭代工如何經驗、因應、及運作外包關係及其所帶來的後果。概言之，本文以家庭代工與發包者之間的關係為主軸，分析政治經濟學範疇(category)的社會文化意義。

第一節我們將回顧對家庭代工的研究，並點出本文獨特的分析角

度：從家庭代工的日常運作中，看外包制度如何形成。¹ 第二節將介紹台灣外包點、家庭代工及產業後備軍的一些背景。第三節分析內含在外包邏輯中的衝突，第四節則將探討如何由外包衝突發展成外包共識。結論中我們將強調極度市場化的外包關係如何取得具有共識成分的社會意義。

一、家庭代工：隨便化的薪資勞動 (casualized wage employment)

家庭代工存在於工業革命前、工業革命中及工業革命後的今天；它存在於先進的工業化國家，也存在於當今的第三世界（謝國雄 1989a）。80 年代以後學者對家庭代工的注意力日增，而這些研究所關心的議題約略可分為下列四類。

第一個議題是家庭代工何以興起。學者探討的重點在於家庭代工對於雇主、做家庭代工的主婦及政府部門有什麼好處。比如對發包者而言，有增加生產彈性、降低勞動成本等的利益；對家庭代工而言，則可免除通勤時間及家庭照顧的好處。家庭組織及婦女參與有酬勞動的形態也是學者探討的重點。當然，政府的產業政策、勞工政策也是影響家庭代工興起的因素（Brandes & Buttler 1987; Prates 1985; Kelly 1988; Alonso 1986; Fernandez-Kelly & Garcia 1985）。²

學者關心的第二個議題是家庭代工與性別不平等間的關係：為什

1 這個研究是有關台灣製造業中外包制度研究計畫的一部份。作者採取追溯 (tracing) 的方式，隨著外發人員，開著貨車至各個外包點及家庭代工家裡送貨和收貨。作者總共看了四個外包點，分別是在台北縣、桃園縣、台南縣、及雲林縣，也分別訪問了 7 個家庭代工，涵蓋了成衣、毛衣、玩具及電子業。田野研究是在 1990 年 2 月至 9 月間進行。

2 作者在這裡參考的是 SocioFile 的論文摘要。

麼是特定年紀及特定狀況下的婦女做家庭代工 (Prates 1985)? 婦女從事家庭代工是否能改進其在家庭中的地位 (Beneria & Roldan 1987)?

第三個議題則是有關家庭代工分類的問題。有的家庭代工是傳統製造業的分支, 有的則是電腦興起以後的一些白領家庭代工。在傳統製造業的家庭代工又可根據其工作過程來分: 有的從事的工作是將原料製成成品(由一個或多個家庭代工來完成, 如手工縫製的衣服), 有的則是做機械流程之外的手工部份, 有的則是將零件組合。而白領家庭代工又可分為一般日常性的白領工作 (clerical work) 及給專業經理做的家庭代工 (Allen & Wolkowitz 1987:ch.2; Leidner 1988; Olson & Primps 1984)。

第四個議題, 也是本文關心的重點, 是家庭工性的性質如何認定的問題。學界的問法是: 家庭代工究竟是小商品生產 (petty commodity production) 或是偽裝的普羅化 (disguised proletarianization)? 家庭代工是否為資本主義生產模式的一環? 而學者的分析策略有二: 一是比較家庭代工與一些類似的經濟活動之間的異同 (Allen & Wolkowitz 1987:ch.1), 另一策略則是將家庭代工與典型小商品生產作比較 (Beneria & Roldan 1987:66-67)。如果採取第一種分析策略, 則家庭代工不是家務勞動 (因為做家庭代工有工資報酬, 但做家務勞動則無)。家庭代工也不是自給自足的經濟活動 (self-provisioning), 因為家庭工性的產出不是給生產者自己消費之用。家庭代工也不是為了以物易物 (barter) 而生產。家庭代工不像傳統工匠可以生產一件完整的產品並且把它直接銷售出去。家庭代工也不像是作曲家、劇作家, 是為客戶生產。最後家庭代工也不像諮詢專業 (consultant), 可以對其客戶收取服務費 (Allen & Wolkowitz 1987:28)。

以第二種策略來分析, 則可以看到家庭代工與典型小商品生產間的對比。

表 3-1 家庭代工與小商品生產的比較

	家庭代工	小商品生產
生產工具之所有權	±	+
生產過程之控制權	±	+
產品之控制權	-	+
與原料及產品市場之直接接觸	-	+
勞動力之性質	家庭勞動力	家庭勞動力
所得來源	按件計酬之工資	販賣產品所得

+: 有 - : 無 ±: 可有可無

資料來源: 改編自 Beneria & Roldan 1987:66-67。

目前對家庭代工已經有一些共同的想法: 第一、家庭代工是資本主義生產的一環; 第二、家庭代工不是小商品生產, 而是一種薪資勞動 (wage employment), 但這種薪資勞動又有別於工廠內有勞動契約的薪資勞動, 而可以稱為是隨便化的薪資勞動 (casualized wage employment) (Allen & Wolkowitz 1987:28-29)。而也有研究者 (Beneria & Roldan 1987:66-67) 認為家庭代工是部份普羅化 (partial proletarianization), 指的是家庭代工對勞動過程及工作時間之安排尚有些微的控制權。

不論是稱家庭代工為隨便化的薪資勞動或是部份普羅化, 其實區辨家庭代工中之特性最重要的因素是家庭代工與發包者之間的關係 (Allen & Wolkowitz 1987:28)。雖然 Sheila Allen 及 Carol Wolkowitz (1987:ch.5) 也探討了控制家庭代工的機制 (如細分、標準化的工作內容, 以按件計酬的方式給工資, 按表現給不同的工作量, 提供設備作為絆住家庭代工的手段), 但他們卻未探討何以家庭代工願意承受不確定的倚賴關係 (precarious dependency), 亦即: 家庭代工

與發包者間有長期的關係，但工作量卻不確定 (Beneria & Roldan 1987:64)？為何家庭代工願意承受長期不變的低單價？Allen & Wolkowitz (1987:119) 提及了家庭代工制度中共識 (consent) 的形成：發包者「體貼」家庭代工，允許其產量有波動、可以給其無薪病假、將市場壓力傳遞給家庭代工：家庭代工如果沒有做得又快又好，發包者就沒有新的合約、以及透過親戚關係來掌握。但這種對共識的分析偏重在發包者的策略，從而忽略了家庭代工如何來運作和看待代工制度，進而形成一個認同此制度的共識。家庭代工如何在外包制度的運作中，逐漸認同外包邏輯，形成外包共識？這是本文分析的重點。

二、外包點、家庭代工與產業後備軍

外包點是外包制度中的一種生產單位。在討論外包點和家庭代工之前，有必要介紹外包制度的整體結構。以成衣業為例，圖 3-1 呈現了一個完整的外包網絡：

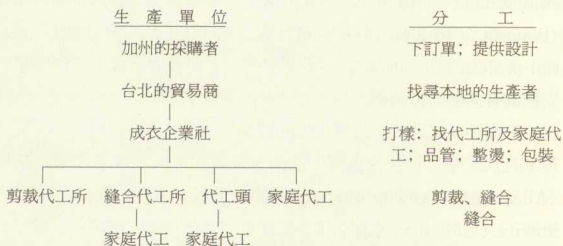


圖 3-1 外包制度中的生產組織：成衣業中的例子

資料來源：謝國雄 1991:164。

在外包點中，發包者先將工作發包給代工頭，代工頭則負責將工作分配給其手下的家庭代工，指導家庭代工如何工作，監控生產日程以便及時完成工作，分發工資，並將完成的工作收齊，交給發包者。在毛衣及玩具業中，外包點通常只負責單一的工作（如手工編織或縫合）。代工頭通常不會在自己家中雇用工人，通常是自己也參與和家庭代工一樣的工作。外包點所做的只是整個生產過程中的一部份，因此所完成的也是半成品（謝國雄 1991:167）。

然而，外包點的內部仍有可能作進一步的分工。比如在玩具業的外包點中，有的代工頭將縫合填充玩具的工作進一步區分，有的家庭代工縫合填充動物玩具的耳朵，有的縫腳（受訪者 C4，fn5-041，fn1-0093）。代工頭根據家庭代工的速度來分派工作：手腳愈快的，可以被分派到較多的工作。而代工頭可能對家庭代工加以編號，以便於做品質管制。

有些外包點是某一個發包者的「專屬外包點」，有的則是同時接受一個以上發包者的工作。在專屬外包點中，由於只能接受一個發包者的工作，因此工作量變動對外包點的影響就比非專屬外包點來得大。而在非專屬外包點中，我們可以發現不同的發包者的工作匯合在同一外包點之中（fn5-020）。這是影響外包點內部動力的結構性因素之一。

發包者通常會付給代工頭一定比例的管理費。在做成衣加工的外包點中，代工頭可以從發包者那裡拿到家庭代工工資總額之 10% 的管理費，用以酬庸代工頭所做的管理工作。田野中的這個代工頭賺到的管理費大約與她自己做家庭代工所得工資相同（每月各約新台幣一萬元左右）（受訪者 G9，fn1-0098）。管理費的比例在各業中都有不同，大約是在家庭代工總工資的 20% 到 50% 之間。除按比例給管理費外，也有的外包點是拿固定的金額。例如在每件新台幣 17 元的工作中，抽取每件 1 元的管理費（亦即，發包者給代工頭的工資是每件 1 元，但代工頭給家庭代工的工資是每件 16 元）（fn1-0024）。

在代工頭手下工作的，我們就稱其為家庭代工（通常是家庭主婦）。在分析家庭代工作為一種產業後備軍之前，有必要先描述一下外包點的位置，這樣才能顯示發包者如何動員產業後備軍來做家庭代工。

外包點通常可以在眷村、市郊住宅區、及偏遠的農村中發現。

眷村主要是安置 1949 年來台的國府軍人及其眷屬。因為先生都是同事，加上都是鄰居，在眷村中做家庭代工的主婦彼此間的來往頻繁，關係緊密。在田野中，一個眷村的代工頭最多時手下有 35 個代工，而且一做就是十幾年（最近幾年做代工的較少了）。1970 年代，中壢附近的眷村曾經是鞋業加工最大的外包點（受訪者 S7）。

外包點也可以在市郊住宅區中發現。比如在田野中看到的例子是在楊梅附近的一個客家庄，是由兩層樓的建築所構成。這些家庭代工的丈夫，在職業上就不如眷村來得同質。一個發包者稱讚這樣的住宅區是「看不見的工廠」（意思是分散的工作地點）的最佳所在（受訪者 W4，fn1-0024）。

農村是外包點的第三個所在。有一次我隨著一家毛衣廠外包司機去送貨，看到的是：

一個老婦在一戶典型的台灣農宅前縫外發的毛衣。卸完貨後，外發司機說下午要來收貨，因為這批貨很趕。下午我們去收完工的毛衣和外發更多的半成品時，我看見她走向屋後。我尾隨著她。赫然呈現在眼前的是一層四合院，每家門前都坐著一個家庭主婦在縫外發的毛衣，她招呼她們來領她們的新工作。

這種透過代工頭招募社區中的主婦來做家庭代工而形成外包點的方式，我們稱之為間接動員。發包者並不直接去招募家庭主婦，而是透過代工頭去找家庭主婦。這種間接但也是集體動員的形式，是將代

工關係架在既有的社區網絡之上。

除了這種間接、集體動員而來的家庭代工之外，發包者可能以直接、個別的方式來招募家庭代工。這樣的家庭代工稱作是發包者的直轄代工。

家庭代工是外包制度最底層的磐石。她們是產業後備軍被動員的一種形式，外包制度正是動員產業後備軍的一種機制。在這裡我們將產業後備軍 (reserve army of labor)³ 定義為：那些有能力去做有報酬的工作，但事實上卻未能工作的人。人在什麼時候退休、什麼人要負擔家務勞動、什麼人要被排除在勞動市場之外(像學生、受刑人、非法移民等)，都會影響產業後備軍的組成，而這是受雇主、國家機器及勞方相互抗爭的結果。

以做家庭代工的家庭主婦來說，我們要區分產業後備軍的存在、動員、消失與用罄。一群主婦(像有學前子女的家庭主婦)具有從事有酬工作的能力(產業後備軍的存在)，雇主可能透過外包制度來使用她們(產業後備軍之動員)。假設有一天國家機器或者工會禁做家庭代工，那麼這群家庭主婦就暫時不是產業後備軍了(產業後備軍之消失)。

這裡要區分產業後備軍的消失與用罄。產業後備軍之用罄意味所有可以從事有酬工作的人通通被動員起來。在既定的人口學情況下，一旦愈來愈多的人在從事有酬勞動，產業後備軍也就逐漸地被用罄當

3 Marxist 認為產業後備軍有三種。一是流動的 (floating) 產業後備軍，指的是那些因科技進步或是資本流動而短期失業的工人，隨時可以再被吸納入較低層的工作。第二種是潛在的 (latent) 產業後備軍，指的是由非工業部門釋放出來的勞動人口。第三種是遲滯的 (stagnant) 產業後備軍，指的是那些只能找到不穩定工作的人口 (Thompson 1983:192-195)。我們這裡採用的其實是對經濟活動人口 (economically active population) 的定義，但我們討論的重點是動員產業後備軍的機制。曾有研究者 (Beneria & Roldan 1987:73) 認為墨西哥家庭代工興起的原因是資本主義發展無法完全吸收既有的勞動人口，台灣的情形可能是資本主義自始即不斷地動員產業後備軍。這也就是為什麼要看重產業後備軍動員機制的原由。

中。區分這些概念的原因是因為這影響了家庭代工對勞動力市場的日常運作邏輯的認知。

產業後備軍有很多來源。最常見的是家庭主婦。她們可以是一般的家庭主婦、發包單位廠內工人的太太、偏遠地區的家庭主婦 (fn4-206)、以及公教人員的太太 (受訪者 C4, fn4-039; 受訪者 H2, fn5-039)。⁴ 本文分析的焦點就是做代工的**家庭主婦**。

官方統計顯示, 1965 至 1990 年, 年滿 15 歲以上的女性人口之勞動參與率, 由 33% 逐漸增加至 45%, 即使以 1990 年的數字來看, 仍有 55% 的婦女不是官方所謂的勞動人口。如以已婚婦女來看, 則對應數字為 24% 及 41%。也就是說, 已婚婦女不是勞動人口的比例更高 (各期人力資源統計年報; 台灣地區勞動力調查報告)。這些人都是產業後備軍, 也就是外包制度動員的對象。以台灣的情況來看, 這些被動員的產業後備軍可能都已變成有酬勞動的正規部隊, 只是官方數字無法顯示。

有些代工並非由發包者外發而來, 而是由工廠內的員工帶回家做。在正常上班時間之後, 廠內的員工可能將同樣的工作 (或是準備性的工作) 帶回家裡, 和家裡的其他成員一起做。舉例來說, 一個小電子廠的工人可能將繞線圈的工作在下班後帶回家中做 (受訪者 L9, fn4-15; 受訪者 Y5, fn4-208)。同樣的, 填充玩具廠的女工可能將穿針引線的工作帶回家與老伴「分享」 (受訪者 C1, fn4-157, fn5-20)。相較於一般家庭代工, 這種自行帶回家做的家庭代工之特色在於加班的工作變成代工, 而這種外帶的家庭代工並無類似加班費的報酬。下圖將正常家庭代工及外帶式家庭代工作一概念上的分類:

假設外帶式的家庭代工是在廠內做, 則老闆勢必要付加班費。透過外帶式家庭代工, 老闆不僅省下了加班費, 同時也透過廠內員工動

4 監獄的受刑人是另一種產業後備軍 (Shieh 1992:ch.6)。

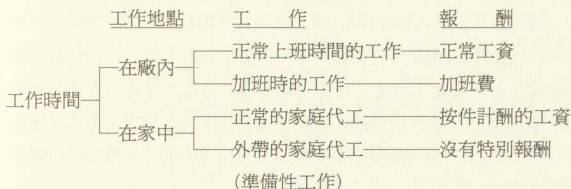


圖 3-2 勞動時間之配置：依地點、工作、報酬分

員家庭勞動力，也就是說，這也是動員產業後備軍的一種方式。在外帶式家庭代工，直接生產者與發包者有正式雇傭關係，是加班的變形，卻無加班費。我們介紹外帶式家庭代工的目的是凸顯一般家庭代工的特色：發包者與包頭（及家庭代工）間的關係。底下我們將進一步分析外包邏輯如何在發包者、代工頭及家庭代工身上展現。我們要問的問題是：外包邏輯如何由衝突發展成外包共識？

三、外包邏輯的展現：與發包者的衝突

發包者在招募家庭代工時，通常會強調他能提供什麼樣的條件與好處，通常在市井紅條子或是報上分類廣告看得到的有：「量多、價高、易做、長期、送府、勞保。」這幾個簡短的辭語指的是：提供的代工工作量很多，單價很高，做起來很簡單，長期有工作，負責送料取貨，並且提供勞保。發包者所提供的這些條件其實反映了外包關係中的一些特色，發包者試圖針對這些特色提供一些好處，以便吸引做家庭代工的婦女。而代工頭與家庭代工和發包者之間的衝突，也就發生在發包者無法履行這些承諾的場合。透過對這些衝突的分析，我們試圖掌握外包邏輯的基本特質。

底下我們以一個外包點的代工頭與其發包者之間的衝突為例子來呈現外包邏輯。發包者是台北一家小型成衣廠的老闆，而外包點則是桃園附近的一個住宅區。代工頭的第一個抱怨是工作換得太快：原來的一件事頭（工作）才做熟，就要換另一種工作。對代工頭及家庭代工而言，工作換得太頻繁意味著無法收割熟練的成果：做得快，賺得多（fn1-0077）。

代工頭的第二個抱怨是工作量不足。對代工頭而言，這不僅意味著她本身由做代工而來的收入減少，同時也意味著她的管理費（按件抽成）也隨之減少。像一些代工所的老闆一樣，她期望的是大量而穩定的工作。代工頭抱怨工作量不足，她就無法餵飽她的家庭代工，也無法賺到夠多的管理費：

我自己做是不夠的。妳手下必須有愈多的家庭代工來替妳賺才好。即使妳自己能賺自己的工錢，一個人還是不夠的。
（受訪者 W14, fn1-0079）

這裡我們看到的是一種資本主義中超級企業家精神（a supra-entrepreneurial logic of capitalism）：用他人的勞動力替你賺錢，但卻不進入正式的雇傭關係。代工頭的這個邏輯其實也展現在外包制度的每一環節：上從發包者、中至代工所、下至包頭皆作如是想。而代工頭的這種超級企業家精神只有在工作量大而穩定的情況下才可能實現。針對這個議題，發包者的想法恰好是完全對立的，待會兒我們會進一步分析。對家庭代工而言，工作量不足收入就會減少，感受就會與代工頭相同。⁵

5 黃金生（1986）調查顯示：大部分的家庭代工（88%）與發包者維持長期的關係。但有過半（54%）的家庭代工有工作量波動的經驗。

與工作量不足相對照的是工作太多，需要趕工才能做完。這時就需要家庭代工來配合，我們在後面分析家庭代工對待工作時間的方式時會進一步討論。這裡要點出的是：對家庭代工而言，工作量不足或是太多，是一體之兩面，簡單地講，就是工作量不穩定。

代工頭的第三個抱怨是她手下的家庭代工所拿到的單價太低。外包點內部可能有進一步的分工。代工頭將不同的工作步驟分配給不同的家庭代工，並對不同的步驟給不同的單價，因此可能有些家庭拿的單價非常低。代工頭從而會據此向發包者要求提高整個外包事頭的單價 (fn1-0077)。與此相關的是長年不變的單價。舉例來說，在一個做手提包縫製的外包點中，做一件的單價是新台幣 12 元，這個單價從 1977 年至 1988 年間從未改變 (受訪者 G9, fn1-0098)。⁶

這些問題不時浮現在外包制度之中。針對第一個抱怨，發包者回答說一旦裁剪代工所完成裁剪，家庭代工馬上可以繼續做同樣的工作。所以暫時停止這個工作並不會對家庭代工造成任何損失。更何況，目前這個工作，家庭代工已經做了數百件，她們應該已經收割到了熟練所帶來的果實。

發包者進一步指出，他必須在很短的時間內交貨 (通常在接到訂單一個月內要完成所有的生產工作)。在外發縫合工作給家庭代工之前，他都要做很多準備與善後的工作，諸如：買布、打版、裁剪、準備材料、品檢、整燙、包裝等。這就是為什麼他要將工作外發給不同外包點及代工所：這可以讓他在很短時間內回收成品，降低被拖延的風險。用他自己的話來講：「我總不能將所有的蛋放在同一個籃子裡。」 (受訪者 W4, fn1-0077)

也就是說，發包者藉著外包制度來縮短交貨時間 (the response

6 黃金生 (1986) 同一調查顯示：有半數的家庭代工 (56.8%) 一小時平均賺不到新台幣 30 元，而沒有一個家庭代工一個小時可以賺 50 元以上。

time) 及分散被拖延的風險。在這樣的安排下，家庭代工所經驗到的就是工作變換頻仍及工作量不穩定。發包者的外包邏輯從而限制了家庭代工的工作總收入。從這裡我們也看到外包制度如何將壓力由上往下傳遞。

而對這樣的回應，代工頭也提出了她的建議。一方面發包者其實可以將交貨的日期告訴她，另一方面她則將外包點的最大產能作個評估，並向發包者報告其外包點在交貨日前能加工多少件。但發包者卻再次強調他在外包前後需要檢查、整燙。

至於工作的單價價格太低的問題，發包者自有其一套邏輯。首先，做家庭代工的主婦閒著也是閒著，能多賺一點算一點。其次，做家庭代工的收入是補助性，亦即是貼補家用，因此單價低或是代工收入不高並不會有大問題。第三、家庭代工的工作十分簡單，做代工的主婦可以高速度來彌補低單價。這種邏輯運作的結果就是我們前面提及的長年不變的低單價。問題在於：為什麼家庭代工可以忍受這種經年不變的低單價？如果加上經常變換工作及工作量不穩定，這個問題顯然就更複雜了。要回答這個問題，得從家庭代工這一面來看。

四、由外包衝突到外包共識 (subcontracting consent)

最常見的解釋是，家庭主婦做代工是因為家庭經濟所迫。十幾年前，她們的丈夫(多半是工人)⁷之收入不足以養家活口，因此她們必須「做手工」(家庭代工)來補貼家用。這是「強迫性的家庭代工」，即便是在今天，仍有些貧困家庭、單親家庭及偏遠地區主婦是在從事「強迫性的家庭代工」。

7 黃金生(1986)的調查中，69%的家庭代工其先生是工人。

其次，主婦要負擔家庭勞務，從而無法外出找其他薪資工作。常見的例子是婆婆不能幫她照顧小孩，所以必須辭去外面的工作，回到家裡做代工。當然也有主婦說孩子大了，她們可以自在地做家庭代工。一個初步的結論是：雖然解除了家庭勞務負擔（如照顧老弱病殘）可以讓主婦去尋找外面的薪資工作或是留在家裡做家庭代工，但家庭勞務的負擔卻會將婦女綁在家裡做家庭代工。

於是我們採進入勞動力市場的解釋，而這種解釋也展示在家庭代工的日常生活中。雖然她們月入大約在新台幣五千至一萬元之間，不算高，但她們的看法是：「沒有人會嫌錢賺太多，而只要有賺錢的機會，一定會有人去做。」（受訪者 H11, H12, H13）其次，要是某些家庭代工覺得單價太低，她的反應是：「如果其他的家庭代工可以接受這個單價，我又有什麼不可以呢？」（受訪者 H13）同時發包者也以家庭代工的表現（包含交貨準時，能配合趕工，及不搞怪，亦即不會講單價）來分配不同單價的工作及工作的份量。這幾個機制運作的本質是透過對勞動力市場的感受而來，因此我們稱它為「勞動力市場的日常邏輯」。

上面幾個受訪者都是直轄代工，也就是由發包者直接招募、管理的家庭代工。這些家庭代工彼此之間並不認識，也就是說，她們彼此間無橫向的聯繫，而只有垂直地與發包者來往。在此情況下，家庭代工彼此間的競爭可能沒有浮上檯面，但仍然是潛存著：「我們彼此間都不認識，可能就沒有感覺到競爭……妳能做的就是：如果這個工作很簡單就盡量做；如果複雜，就讓別人做。」（受訪者 H12）

家庭代工的這種策略之所以可行，是因為它是鑲嵌在按件計酬的非連續性生產過程之中（每一生產步驟是由不同的家庭代工在不同的時間、不同的地點進行）。在此情況下，某一家家庭代工的缺席並不會加重其他家庭代工的負擔，也不會使生產流程中斷。反而是讓其他的家庭代工有更多的工作可做，有更多的錢可以賺。直轄代工彼此間對潛在競爭的感受誠然是使她們接受低單價的原因之一。

如前所述，發包者可以分配不同單價的工作及不同的工作量給表現不等的家庭代工，用以獎懲她們，也會強化這種對勞動力市場上競爭的感受。但有幾個跡象可以說明勞動力市場之競爭壓力有其極限。

首先，針對發包者可能終止代工關係的看法，家庭代工的反應是：「只要妳表現好，即使妳想用掉老闆都用不掉。」（受訪者 H13）「老闆也靠我們啊！找新的代工要花時間，生手又比較慢，那麼就不能準時把貨收回去。」（受訪者 H13）

也就是說，勞動力市場的日常運作邏輯自然會給直轄家庭代工帶來競爭的壓力，但這種壓力自有其極限。此外，相對於直轄家庭代工，外包點的家庭代工有較強的議價能力，從而勞動力市場的供需對她們的壓力也較小，然而她們仍然接受經年不太變動的低單價，而且會配合趕工。

因此勞動力市場的解釋不夠完整。我們仍須從家庭代工如何解讀代工關係、如何看待單價及因應低單價來掌握這整個問題。

一般家庭代工並不知道她們工作的單價是如何訂定的。然而她們卻有一個「合理單價」的概念。她們決定單價合理與否和發包者的方式是一致的，從而形成一種共識。她們計算的方式是將單價乘以一天所能完成的件數，這是一日所得。一天台幣 300 元對新手而言是可以接受的收入，但對熟手而言，一天非新台幣 400 元不可。事實上，她們是將計件工資換算成計時工資來衡量單價合不合理，而發包者恰好是從相反的方向來計算單價：先評估一個正常工人一天可以做幾件，目前行情一天是多少工資，將後者除以前者，即是代工的單價。雖然方向相反，但邏輯是一樣的：以一個「合理的計時工資」來計算出「合理的單價」。

然而問題仍沒有解決：這個「合理工資」的概念是怎麼形成的？⁸

8 Hobsbawn (1964) 探討了習俗 (custom) 如何影響工資水平之決定。

它受哪些因素影響呢？首先對那些做選擇性家庭代工者而言，閒著也是閒著，不做白不做，這是發包者與家庭代工的共識，這自然會壓低家庭代工對「合理工資」的要求。其次，不論對做「強迫性」或「選擇性」家庭代工的人而言，由代工所得的工資是貼補家用的補助性收入，這點又與發包者的想法一致。這也會壓低家庭代工對「合理工資」的要求，有些發包者甚至在訂單價時，將這點納入考慮。

家庭代工的工作生涯是第三個影響「合理工資」概念的因素。做家庭代工的婦女一般都有在工廠工作過的經驗，有的甚至已經從線上作業員被升遷到領班。這樣的工作生涯使得她們不認為「家庭代工」是一種工作（意思是：一種「職業」），即使做的內容完全一樣。這會增加家庭代工的可剝削性（exploitability）：她們完全不敢奢求任何隨正式雇傭關係而來的權利和福利（其中當然包括要求增加單價）。

因此我們進入第四個也是最重要的一個因素：家庭代工如何看待她與發包者之間的關係。這可以用下面的例子來說明。家庭代工是依完完全全的按件計酬來給付工資，因此沒有任何其他激勵的獎金（incentive）或是紅利。雖然有些家庭代工會期望發包者額外給一點錢來獎勵代工，但一般家庭代工不敢預期會有年終獎金或是尾牙（這只有正式雇用的員工才有）。因此，一旦發包者給了家庭代工一點點年終獎金及邀請家庭代工赴尾牙宴，家庭代工的驚喜也就不奇怪了：「我沒有巴望（年終獎金），因為我是按件計酬的。」（受訪者 H11）「我不是吳先生（發包者）請的（即雇用的），但我卻有年終獎金！」（受訪者 H12）這樣的驚喜反映了家庭代工如何看待她們與發包者間的關係：她們與發包者間沒有正式雇傭關係。更正確地說，她們的關係更像是一種買賣的關係，而買賣「物品」（附在加工後產品的勞動力）之單價是由發包者單方面訂定的。在沒有正式雇傭關係（家庭代工主觀認定是如此，而發包者也如此認定）的情況下，「合理工資」自然是向下擠壓。

這種對外包關係的認知，進一步讓家庭代工覺得「賺多賺少全在

自己」，從而會發展出「勤能補賤」（即低單價）之因應低單價的方法。第一種是草根研發（grassroots R&D, research & development），第二種是動員家庭勞動力。

在低單價的情況下，唯一能增加總收入的方式就是加快工作的速度，因此家庭代工們都會發展出她自己的工作方式，用以迅速地完成工作。同時她們也不願讓發包者知道這些工作方法，以免單價遭到進一步削減。

W 先生（發包者）和我在木柵路收貨。W 先生告訴我這些家庭代工發展出自己的工作方法。在收貨時，W 先生發現一些瑕疵，要這些家庭代工留意。W 先生問她總共花了多少時間「車」這批工作，她猶豫了一下，然後給了一個很含糊的答案：「大約三、四、五天吧。」

草根研發能進行下去有兩個條件。第一、發包者不介入家庭代工的勞動過程，也不制定工作的方法。在大多數的情況下，發包者只會將樣本給家庭代工看一下，家庭代工就得進一步拆解生產過程，找出最有效的工作方法。

第二個條件是草根研發的果實必須由家庭代工收割。家庭代工特別關心這點，而這也是為什麼家庭代工不願讓發包者知道她們的工作方法及完成代工的速度。這是直接生產者對單價削減的普遍恐懼（the folk-terror of rate-cutting）（Ditton 1976）。家庭代工的想法是這樣的：「如果我讓你（發包者）知道我做得很快，你可能會認為工作很簡單，單價可以再削減。我最好不讓你知道我的工作方法和工作速度。」

這種對削減單價的恐懼在不良品被發包者發現時尤其顯著。一般的情形是將不良品退回家庭代工修改。這時家庭代工會感覺到發包者已經在留意她的品質，也意味著在留意她的工作方法。她的工作方法

可能是一種「偷吃步」，所以才會生產出不良品。這就是為什麼家庭代工會含糊地說出她的工作時間。而這也使得前述代工頭所提的預估外包點生產能力的建議，有其兩難的困局。

因應低單價，除了草根研發外，另一種方法是動用其他家庭成員。做家庭代工的主婦可以請她的先生、小孩、或者公婆一齊來做一些代工的「事頭事尾」，像是收線頭、折商標等，有如一位毛衣編織代工的敘述：

我的老大幫我做樣本，老二和女兒幫我將毛線穿到棒針上。(受訪者 W3, fn4-144)

這是透過家庭代工動員「隱藏的家庭勞動力」(the hidden labor of the family) (Allen & Wolkowitz 1987:127)。她所動員的不僅是閒置的家庭勞動力(如小孩、公婆)，同時也有在外面已經工作了一天的勞動者(如先生)。在這意義下，家庭代工制度以極低的成本全面動員可以運用的各種勞動力。

除此之外，家庭代工也藉安排工作時間方式來贏取發包者長期提供工作。對一般做家庭代工的主婦來說，做代工的時間是和做家事的時間混在一起的。舉個例子來說，在做完早餐、洗完衣服、安頓小孩妥當之後，一個家庭代工可能從早上十點鐘開始做代工，她可能持續做到晚上十點，但這當中會被其他的家務所打斷(如上市場買菜、接送小孩、準備晚餐等)。如果發包者在趕工，她可能配合做到清晨四、五點。週末她如果不想做，她都會事先告訴發包者。⁹

9 將近 30% 的家庭代工的工作時間一天少於六小時，一天做六小時到八小時也將近有 30%，工作八小時到十小時有 28%，而工作十小時以上的有 12%，平均一天工作 7.2 小時 (黃金生 1986)。

家庭代工有一套自己安排工作時間的方式。雖然有些家庭代工說她們可以想做就做，不想做就可以休息，但大多數的家庭代工都認為她們必須先趕完代工以便交貨，然後才可能做其他事情。表面上看起來做家庭代工很自由，但「先趕完家庭代工再說」卻使得代工成為安排家庭生活的主軸，並以趕完代工為首要事情。

因此對家庭代工而言，是沒有所謂的「假期」。交貨期限趕的時候，週末假日、黑夜凌晨都在趕工。而在評估自己不能及時做完代工時（如生病時），家庭代工們又會很體貼地請發包者將工作發給其他的代工，以免耽擱發包者的交貨日期。這裡所透露的第一個訊息是：家庭代工自認不是發包者所雇用的員工，因此無權要求病假。而第二個，也是更重要的訊息是：家庭代工如此體貼發包者，請其將工作轉發到其他家庭代工手中。這是外包共識的表現之一。

「家庭代工第一」、「願意配合趕工」及「做不完請轉發」是家庭代工安排工作時間的特色。藉著這種對發包者的「體貼」，家庭代工希望能被分配到單價較高、工作量較大的工作。前面發包者得迅速交貨的要求可以在家庭代工對工作時間的安排中兌現。

上面我們探討了家庭代工何以願意而能夠忍受長期不甚變動的低單價，也從家庭代工安排時間的方式看到外包制度之彈性的一個來源。在分析及描述過程中，我們都看到了發包者與家庭代工之間有一外包共識，底下我們將針對此作進一步的分析。

上面提到，發包者與家庭代工都是根據相同的方式來看待單價（將按件工資還原成按時工資來看單價是否合理），雙方也認為代工關係不是正式的雇傭關係，雙方也都同意代工的收入是補助性的收入。這些都是共識的一些要素，但共識最清楚的表現是在家庭代工對利潤分配的看法。有的認為是發包工廠賺最多，有的則認為是貿易公司，但有的代工則不在乎誰從外包制度中獲利最多，只要她的收入合理就好（通常大約月入新台幣一萬元上下即可）。但做家庭代工的主婦卻有一共同

看法：家庭代工在替發包者賺錢：

是！我們是在替老闆（即發包者）賺錢。如果我是老闆，我也會把工作發出去。現在要管理廠內員工很難，你都不能批評她們。她們會因此而不認真幹活…是！所以老闆（發包者）要給家庭代工紅利。但只有給那些與老闆有長期關係的家庭代工，因為這樣老闆才能規劃和預估，才能賺錢。（受訪者 H12, 13）

總結講來，共識是表現在三方面。第一、家庭代工不清楚外包制度中利潤分配的比例，她們在乎的是她自己做代工的收入是合理的，而這「合理收入」之概念的形成，正是家庭代工與發包者間的共識之一，如前面所分析。第二、發包給家庭代工是老闆很重要的賺錢的機制，這對發包者而言並不奇怪，較令人訝異的是做家庭代工的主婦也用同樣的邏輯來看待代工。換言之，雙方都認同外包邏輯。第三、雖然沒有雇傭關係，但家庭代工仍期盼有紅利，而取得紅利的條件是長期的代工關係，因為這樣才可以讓老闆賺錢。這一方面反映了對代工關係不是正式雇傭關係的共識，另一方面也反映了家庭代工站在發包者立場對代工關係的看法：要讓老闆賺錢。這就形成了「外包共識」。

五、結論與討論

由外包點和家庭代工所構成的隱形工廠是台灣工業化中甚為普及的現象。隱形工廠有兩個結構性特色：第一、直接生產者與發包者在空間上是隔離的，不像一般工廠將直接生產者齊聚一堂；第二、直接生產者與發包者之間是以純按件計酬方式來交換勞動力與報酬。這兩個結構性的特色在台灣運作的結果是帶來了外包共識。

外包共識基本上鑲嵌在外包衝突之中：發包者在極短的時間內以低成本交貨，而家庭代工經驗到的卻是工作變換頻仍、工作量不穩及單價太低。在這種內含於外包制度的衝突之下，家庭代工何以能長期忍受下來？我們提供的答案是：在外包制度的運作當中，家庭代工對這個制度產生了外包共識，從而消弭了外包衝突。

外包共識表現在：家庭代工勞動力價值的社會建構、對外包關係的共同理解及對外包關係之作用之共同看法上。首先是發包者與家庭代工都以相同的方式來評估單價是否合理，同時也認定家庭代工的收入是補助性的，因此可以壓低。再者，對家庭代工「閒著也是閒著」的看法也是形塑家庭代工勞動力之價值的因素之一。

其次，雙方都認定外包關係不是雇傭關係，因此在單價的訂定及工作條件上，家庭代工都不會有過分的要求。最後雙方也都認定外包是發包者賺錢的方式，易地而處，家庭代工也會如此幹。

在此情況下，家庭代工「賺多賺少，全在自己」，因此會發展出「勤能補賤」的草根 R&D，並且動員家庭成員來幫忙做代工。而為了保證長期有工作，更會以配合趕工的方式來贏得發包者的垂青。

隱形工廠中的勞動關係是極度市場化的關係，當中進行的是純勞動 (labor) 而不是勞動力 (labor power) 的買賣。實際發生的並不是朝八晚五的雇傭關係，而是內含在加工過程的勞動，而以按件計酬的方式進行交易。¹⁰ 而在這種市場化的純勞動買賣中，卻又早已經過買賣雙方賦予共識。這種共識是來自直接生產者對外包邏輯的直接運作。在隱形工廠中，我們看到了台灣工業化中彈性、低廉、馴服勞動力的來源，同時也看到了極度市場化的勞動買賣關係如何取得具有共識的社會意義。要探討台灣勞動者的階級經驗，必須正視這種共識所

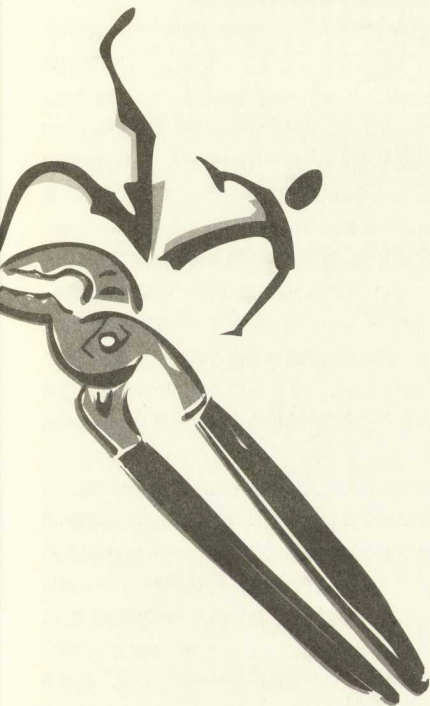
10 W. Reddy(1984)對此有一深入的社會史分析，其觀察的個案是 1750 至 1900 年間的法國紡織工人。

帶來的影響。解讀政治經濟學範疇中的社會文化意義可能是最好的切入點，本章是朝這個方向踏出的第一步。

最後，如果從基本文化分類概念的角度來考察，那麼可以看到：「勞動力」價值的社會建構（這涉及人觀）與「工作」的概念（有正式雇傭關係的才叫作工作—這已經是很資本主義化的概念）可以讓我們更深刻地理解「外包共識」與「純勞動」。

第4章 做件意識

計件制與台灣勞動者主體性之形塑



* 本章修改前曾以〈勞動力是什麼樣的商品？計件制與台灣勞動者主體性之形塑〉發表於《台灣社會研究季刊》17:83-119。修改的重點有二：一是加入與Marx《資本論》中對工資的討論的對話，二是點出：如果處於沒有內部勞動力市場與內部國家的勞動體制（如台灣）仍有「志願性順服」產生，其可能的意涵在哪裡。

導 論

勞動力是一種什麼樣的商品？勞動力商品化是什麼意思？在資本主義中，這個問題似乎不是「問題」。如果是「問題」，那麼答案也顯而易見，是人盡皆知的常識。生活在資本主義社會中，絕大多數的人，都要出去找工作，受雇於人，也就是要到勞動力市場中去兜售自己的勞動力，然後聽命於勞動力的買主，接受其指揮監督，賺取養家活口之資。然而答案是不是到這裡就結束了呢？勞動力作為一種商品，是不是就如此地直接了當，就像其他商品一樣？

有些學者所提的答案直指：勞動力是一種虛構的商品 (the fiction of commodities) (Offe 1985b:56-57)。的確，勞動力確實是一種虛構的商品。但為什麼一種虛構的商品會變得如此真實？這不僅對勞動力的購買者是如此，對勞動力的販賣者也是如此。在極端的例子中，甚至只有勞動的成果才能成為交換的標的。是什麼樣的因素使得一種虛構的商品變得如此真實？建構這種真實的機制帶來什麼樣的後果？

本文試圖從三個角度來分析這幾個資本主義中關鍵性的問題。首先，我們必須點出：在勞動力商品化的過程中，薪資制度所扮演的重要角色。其次，薪資制度帶來的意識形態效果會形塑勞動力商品化的樣態。以本文所處理的按件計酬制而言，計件制不僅建構了件工對自己的勞動和勞動力的看法，也建構了件工與管理人員的關係(件工 vs. 米蟲)，件工與雇主之間的關係(我，亦即件工，是雇主請的工人嗎?)。第三、薪資制度運作所帶來的政治及意識形態效果相當複雜，在承平時之勞動習慣與在勞雇發生爭議時呈現的樣態大有不同，主要是有研究者與勞動者之輔佐人以法律知識與詮釋介入。在這裡我們確實看到了勞動者意識形態動態發展的過程，也看到了薪資制度的意識形態效

果與被看穿 (penetration) 的可能。¹

本文首先描述計件制度的一般設計，並點出台灣成衣業按件計酬制的特色。隨後我們將分析計件制度運作所帶來的政治及意識形態效果：由「擬似小頭家意識」、「純勞動意識」、「虛擬自由意識」及「件工特殊階級意識」所構成的「做件意識」。我們進一步指出：計件制其實是一種「變形計時制」；同時也說明了何以會有這樣的結合樣態出現。接著我們以「純勞動意識」與「純勞動力意識」兩個理念型來分析承平時之勞動習慣與爭議發生時做件意識之樣態。最後，我們以件工的角度提出一個「本體論」的最終質疑：我（件工）是誰？我是老闆請的工人嗎？

進一步與既有的理論與研究的對話，將在鋪陳本文之發現與論證後展開。

一、按件計酬：制度的設計

一般而言，計算工資的方式有兩種。一種是按時，也就是按日、按週或按月（一般叫作「吃月的」）來計算薪資。另外一種則是按件，也就是依照做出來的產品來計算工資（一般叫作「做件的」）。另外有一種是計件工資的變形，在台灣很常見：低底薪加上各種名目的獎金（或津貼），而這些獎金（如載客獎金、里程獎金、運量獎金、生產獎金等），則是以工作表現（載的乘客、跑的里程、載的東西的量、及生產出來的東西等）來衡量。

計件工資表面上看起來很簡單，做一件多少錢，一天做多少件，

1 本研究主要的資料來源有三。第一是申訴與調解過程中的參與觀察。第二是隨後的深度訪談。第三是有關計件爭議的法院判決。有關行政機關解釋令的初步整理，請參看謝國雄（1993）。觀察到的個案集中在成衣業，包含了車縫工，裁剪工、整燙工等。大部份是女工，但也有三個男工在我們的研究之列。

把一件的單價乘以一天所做的件數，就是一天的工資。但在制度設計上，計件工資可以複雜到一般勞動者都無法瞭解的程度。依照國際勞工總署（International Labor Office）的報告，一個完整的計件工資制度應該包括下面三個要素（1982[1951]）：1.有一個固定的計算標準，如：每件多少錢（單價），或是完成某一項工作需要多少時間（標準工時）。2.針對不同的產量有不同的激勵獎金。3.有一個保障的底薪：在停工待料或其他非勞動者所能控制的情況下，勞動者仍能有一個基本的收入。

國際勞工總署進一步依據上述的第二個要素，對計件制作了分類。第一種計件制是勞動者的收入與其產量成正比（如簡單計件制及標準工時制）。第二類是勞動者收入增加的速度跟不上其產量增加的速度。第三種則是勞動者收入增加的速度比產量增加的速度快。第四種則是勞動者收入增加的速度在不同的產量水平下都不一樣。

也有的分類是根據計件工資實施的範圍來劃分：僅是針對單一勞動者的叫作個人計件制，而以工作團體（如班、組、部門等）來計算的叫作團體計件制。在實際運作中，也有人將工作年資納入考量：計件總收入再加一定的比率作為年資加成。

以台灣的情況來說，最常見的是簡單計件制，就是單價固定，不會隨著產量調整。其次，台灣的計件制通常沒有底薪，如果有，也僅是象徵性的，十分微薄。第三、台灣的計件制以個人計件制居多，團體計件制較少見。最後一點，台灣的計件制中，通常還會有一些其他的名目，像是：換線津貼、小批訂單百分比、全勤獎金等，但所佔的比例都不高，勞動者的工資仍以計件收入為主。

單價的制定是計件制中的核心步驟。台灣的計件制在單價制定的過程中呈現出來的是「天花板現象」。

「天花板現象」指的是雇主在訂定單價的時候，是以一般工資行情（如一天或是一個月的一般工資）和一個一般工人的正常工作速度

兩樣因素來制定單價。舉例來說，台文針織的單價制定方式是：

如當年之行情平均月薪為 14,500 元。核定單價為：14,500 元 ÷ 26 天一般作業員在此訂單工段每天之生產量（工作時數—延長上班工時 × 1.33）× 8 即為該訂單工段每打之單價。（79 年度勞訴字第 32 號，民事補充狀）

這個訂定單價公式的重點是：它其實是以月薪的方式來換算單價，這也是後面我們所論及的「計件制其實是一種變形計時制」的一個證據。在另一個勞雇爭議中，一個成衣廠的經理就說出了單價訂定的原則：

勞工輔佐人²：…現在要回應 G 經理講的啦，到底有沒有「事頭較少，單價拉高」？妳們員工的答案是「做喀多時，單價就放低」。

G 經理：勞雇雙方，一件東西、一件衣服，其實沒有什麼定義啦，就好像買一枝筆，10 元、12 元、15 元都有，同款意思啦！今天怎麼比，10 元一個定義，8 元一個定義，最主要頭家請人家來的目的是，一般水平是一天 500 元，頭家一定給伊賺到 500，若不到時，頭家就會把它提高一下。但若賺超過 500，這個東西若是很正常在做的話，嘛是差不多 500 元這個水平左右；不要說是喀低、喀高，

2 台北縣勞工局於 1991 年年底成立勞工申訴中心，招訓義務輔佐人，提供前來申訴勞工的法律諮詢服務。必要時義務輔佐人並以調解委員的身分擔任調解會中勞方之調解委員。台北縣勞工局局長郭吉仁先生，勞雇關係課課長李文良先生，是申訴中心的推動者。本文作者為申訴中心之義務輔佐人與勞方之調解委員。本研究之一部份資料來自申訴與調解過程中的參與觀察。

對不對？(017:21)

「最主要頭家請人家來的目的是，一般水平是一天 500 元……」正點出了「天花板現象」的第一個面向：以一般日薪或是月薪來換算單價。這樣的算法之所以成爲一種天花板，是因爲在換算時是以一般工人的正常速度所生產出來的產量來換算，從而一個工人如果要突破這個天花板，只好拼命趕工了，這是「天花板現象」的第一個意義。

然而即使拼命趕工，仍然有第二層的天花板等著她，那就是「以速制價」的「彈性分批滑落」。這是上面這段引文所透露的另一個訊息。所謂「以速制價」，就是雇主會依件工工作的速度來訂單價，比如某個事頭，件工做得很快，雇主就會認定這個事頭容易，從而將單價訂得很低：

件工：阮曾跟伊講好單價，但是伊哪算一算，阮車一車，伊
 就又嘎阮落價了；阮做喀多，伊就落價就對了，所以做
 多也無路用啦！

輔佐人：伊看妳做快，就感覺「好做」，價格就降。

件工：是啊！

另一件工：這期領，ㄟ，怎麼領那麼多；伊就慢慢給妳落
 （價），落嘎讓妳不知道啦！

輔佐人：同款的事頭會落價？

件工：對啊！（017:2）

「以速制價」是透過兩個機制來運作的：一是「事後訂價」，另一個則是「彈性分批滑落」。件工的單價通常都是在工作做完之後，每期（十五天）發薪時才知道單價給打多少錢，也就在這個時候才會發生對單價的討價還價。也就是說，件工在接到一個事頭以及趕工時，根本

不知道這件事頭的單價，她所知道的是：件數做得愈多，錢也賺得愈多。而雇主卻依速度訂定單價。

件工 Z：他這個單價都不是在裁之前就已經定好了，（是）等我們要報帳的時候，比如說，今天十二月三號，我總共做了一千件，他不是今天下午批價，（而）是等到月底結帳的時候，到月底才打說一件二塊錢。我說不行，這樣划不來，我就跟他說，我們做了很久。他就說，不會，我那天看你們做很快。我說，拜託主任，我那天一千件做多久你知道嗎？他說不會，我那天看你們做很快。

研究者：打的時候就看你的速度來打？

件工 Z：對，那我就說我慢慢做，這樣單價就會高。他說你慢慢做會賺不到錢。…（再次談到單價沒有事先議定）

件工 Z：…比如我十二月三號做的，最快單價十二月中才會出來，他就跟書記講說你一個月後再打單價，因為單價越早出來他們就會來跟我吵。所以對我們勞工很不公平。那我們勞工有的就會說，出去外面做也是一樣，不如趁吵的時間多做一點，你去跟他怎麼談單價永遠是這樣。

（005:17；參照 005:31）

在這裡，我們看到了單價的事後議定，也看到了「以速制價」，同時也看到了另外兩個很重要的現象，在後文中會加以分析：不易變動的單價和件工的「自助」策略。

但是要做到「以速制價」，必須靠另一個機制：「彈性分批滑落」。

輔佐人：伊怎麼做，可以做到伊落價而妳們不知道？

另一件工：有時候一次、半次，伊就「某部份給妳落」，有時

阮想算來這還可以，落的部份是那個月阮特別拼出來的成績啊，啊阮就沒感覺…（言畢，自己笑了起來）

輔佐人：等於最後整期賺的總數…

另一件工：阮感覺還蠻可以，結果有一、半批伊就會落價格。

伊是這幾元、那幾角加起來，有時候阮沒注意…

輔佐人：小部份調整一下，妳們都不會知道？

另一件工：對，都不知道。到時候阮哪嘎伊講（價）時，伊單子打開，阮才看到：「嘍！啊這喀早是多少，現在怎會落成這樣？」阮才發覺，否則阮也不知道…（017:2-3）

細分工後的諸多事頭中，單價已經低到以角計算，而雇主更可以這一批事頭減一點，那一批事頭減一點，從而讓件工不感覺到落價。這就是「彈性分批滑落」：彈性，是因為雇主可以在不同批的事頭中酌量落價；分批滑落，是對不同批次的事頭落價，而不是對同一批落價。「彈性分批滑落」的結果是讓件工的收入依一定的水平在走，這是「天花板現象」的第二個面向。

前面提及，雇主說在工作少時，有提高單價。但件工的認知是：「…因為你哪拿喀高（價格）阮平均才是跟你拿這樣而已。」（017:20）件工真正感覺到的仍是「天花板現象」。「彈性的分批滑落」是比較細緻的手段。比較赤裸裸的手段則是在工作量很多時明目張膽地扣錢：

件工C：…但是在77、78年的時候，人最多的時候，有近百人在做，事頭很多，很賺，但是阮頭家，但是…阮喔，天那麼大，阮沒講“郝小”（謊話），阮賺五角，伊還要給阮扣錢，阮沒講“郝小”啦！

輔佐人：伊為什麼要扣錢？

件工C：因為伊平均一個月就算好要多少給阮領，阮沒講

“郝小”啦！

輔佐人：G 經理，是不是有這種情形呢，工作多時要扣錢？

G 經理：這種事情，說實在的，工人那麼多，頭家一個人面對那麼多人啦，當然也會有一個水平在走啦，對不對？今天假設你一百個人，一人多發十塊的話，他怎麼跟那麼多的同業競爭啊？頭家也有頭家的成本啊！當然頭家的成本哪可以拉下多一點時，伊才有可能請很多人來做事；要不伊哪有可能跟別人競爭？這也是做頭家的方法之一啦！（017:20）

透過「預設的上限」和「向下浮動的單價」，「天花板現象」就在事後議價」與「彈性的分部滑落」中給展現出來了。當然也有一些境況比較好的件工，她們經驗到的則是比這好一些，但仍十分類似「長年不變的單價」。

最後我們要討論計件制中的底薪，到底它有什麼意義？

在計件制中，通常沒有底薪，即使有，通常也很低。底薪在計件制中，通常只是用來計算假日工資，沒有保障基本收入的用意。而計件工隨便做一下，收入都會超過底薪。也就是說，件工似乎不太在乎底薪，而把所有的注意力擺在總收入的多寡與單價的高低上。

底薪通常很低，甚至低於勞委會所定的基本工資。以台文針織來說，在 1992 年時，「…（底薪每天）只有 110 塊、120 塊，剛入廠的只有 83 塊…」（台文受訪者 Y，001:9）。那麼這個底薪有什麼作用呢？首先，「星期天沒有工作，或是星期天加班，給一天底薪」（同上）。然而，如果在廠內工作一天賺不到一天的錢，雇主並不會以底薪給付，而是做多少，就算多少。對件工而言，底薪的另一種形式是「公休費」，指的是在沒有工作的情況下，給一定的工資（以中興紡織來說，1992 年的公休費是一天 110）。件工將這 110 解讀為「伙食費」，就是沒有工作

時回家休息，公司補你三餐，維持基本生存的 (005:1)。而件工「隨便做都有 110」(005:26)。在這個意義下，件工的底薪並沒有保障基本收入的意涵，而只是計算假日、加班工資和沒有工作時的貼補之用，是一種「形式化的底薪」。

二、做件意識

做件意識是計件制度運作所帶來的意識形態效果，我們現在的問題是：做件意識的內容是什麼？勞動者如何經驗計件工資制？這裡我們觀察的重點是勞動者主觀上體會到的東西。主觀上的東西並不全都是勞動者心裡虛構的，精確地說，這些主觀上的東西一定有其客觀上的基礎。進一步說，勞動者在日常生活中經驗到的「常識」，往往就是使「現實」轉化成「真實」的重要機制，是構成真實的共犯。³

3 這個方法論與知識論的議題與本質/表象的辯論很有關係。表象與本質的問題意識，是 Marxism 的一個核心關懷。商品拜物教 (commodity fetishism) 就是一個最好的例子：明明是人與人之間的生產與剝削的關係，但卻以物與物的商品交換關係出現。這並不意味著後者這個表象是假的，是錯誤的。恰恰相反：表象是由本質長出來的，從而是真實的一部份 (Geras 1973)。在我們探討計件制的情境中，表象與本質這一組概念，有幾個層次的涵意。第一個涵意就是以計件制為表象，計時制為本質。第二層的涵意是以計件制的政治及意識形態效果為表象，計件制本身為本質。第三層次的涵意則是以計件制與計時制為表象，而以商品化之勞動力為本質 (黃應貴先生的看法)。第四個涵意是以模糊、掩飾剩餘價值之萃取的各種樣態為表象，以剩餘價值的萃取為本質。我個人的看法接近第四個。以本質/表象來看待社會現象，必然會引起爭議：憑什麼可以說這是本質，那是表象？在這個議題上，Bourdieu (Bourdieu et al. 1991 [1968]; Bourdieu and Wacquant 1992) 的見解最能化解這樣的困局。簡單地說，常識一方面構成社會現實的一部份，另一方面卻又是讓社會關係中的宰制面向習焉不察。因此社會科學的研究不僅要掌握到日常生活中的慣行邏輯，進一步更要與其斷裂，這樣才能看出宰制關係的本質。面對不同的社會生活領域，上述慣行邏輯自有不同，所以要作比較歷史的考察。經濟人類學以表徵 (representation) 來處理類似問題的有 Taussig (1980)、Godelier (1977:Ch.7) 分析了商品拜物教的形成機制。

從這個角度來分析做件意識，會有什麼樣的啓示呢？第一、做件意識的實質內容是什麼？也就是說，勞動者在計件工資制度底下所經驗到的東西是什麼？這是我們研究的第一個工作。第二、做件意識的光譜：從「有事來，沒事回去休息」到「龜腳龜內肉」。這光譜是怎樣發展出來的？意識的啓蒙是不是僅僅在這光譜上移動而已？有無可能超越這條光譜？

總言之，「做件意識」是計件制度運作所帶來的意識形態後果，在承平時期的主要有下列幾個面向：

第一、「擬似小頭家意識」（自負盈虧、截長補短、自助自控意識）。

第二、「純勞動意識」。

第三、「虛擬的自由意識」。

第四、「件工特殊之階級意識」。

計件制運作的結果，是使得件工覺得自己像一個小頭家，而不像是受雇者，這表現在：自負風險、截長補短、及自助自控意識上。有些「黑手頭家」（本書第二章）參與現場勞動，也會認為是在「賺自己的工」（好像是一個件工），這是「黑手頭家」與件工類似的地方。但件工仍有與小頭家不一樣的地方：如件工不能決定生產什麼東西、不能分享利潤、必須聽命和待命於雇主。所以我們才稱呼這樣的意識形態後果為「擬似」小頭家意識。

首先是自負風險：件工收入的多寡與變動，完全看工作量的變化，但勞動者卻認為計件工負擔這個風險是天經地義的。

其次是截長補短：工作量的波動直接影響到工資收入，所以計件工就在工作多的時候拼命做，而在工作量少的時候「去玩」。「件薪人員要截長補短」（亦即，有大小月，自己要調適）（嘉隆抗爭女工演講，11/4/1992）。這具體表現在件工的「趕工」上。在七〇年代，訂單十分充沛的情況下，件工常做到「沒暝沒日」，怕做輸別人，尤其在每期領錢的時候，薪資袋就像成績單一樣。而雇主在衡量件工的單價、收

入合不合理、工作量夠不夠時，常會說：「工作量多，工作量少，單價高，單價低，平均起來都不差」。這都是事後的彈性講法。這與件工的截長補短的想法，不謀而合，是計件共識的一個面向。

第三是自助自控意識：除了自負風險和截長補短之外，計件工會以各種自力救濟的方式來增加收入：爭取價高易做的工作、發展讓工作做得順手的方法、以個別或集體的方式來爭取較高的單價等。這都是環繞在將勞動力 (labor power) 具體化在工業成品或半成品的數量和單價 (亦即：勞動, labor) 上，沒有觸及以工作時間衡量的勞動力。

做件意識的第二個面向是「純勞動意識」。「純勞動」意識指的是：賣的是具體化在一件一件的工業成品或半成品的「勞動 (labor)」，而不是「勞動力 (labor power)」。「有做有錢，沒做沒錢」。計件制的設計就是依工作成果來給付薪資，沒有其他額外的給付。很自然發展出來的意識就是：1.「有做有錢，沒做沒錢」；2. 加班沒有加班費；3. 假日沒有工資；4. 沒有工作時回家休息，等候有工作通知再來；5. 沒有工作時，要的不是底薪，而是工作 (事頭)。這都是「純勞動意識」的展現。因此，計件工沒有「有薪假期」的觀念。舉例來說，X 製衣廠的陳小姐打電話來，希望我當她的調解委員。在電話中，她問我假日工資這一部份是否有希望？這反映了她對這一部份也沒有信心，也沒有把握。這背後的涵意是：她沒有預期會有假日工資這一條。這不在她作為計件工的本分觀之內。(1/28/1993 田野記錄)

此外，「不在乎底薪」也是「純勞動意識」的展現：「純勞動意識」越高者，越不在乎底薪。這是不是也意味著：計件工是以極度商品化的眼光來看待自己的勞動力？這裡也可看出雇主與件工對底薪的共識：雇主也認為件工沒有底薪。

資方的「純勞動意識」也在假日工資的爭議中表現無遺：

蓋按件計酬係以工作之成果作為計算報酬之標準，未完

成工作者，即不得請求報酬，性質上應屬承攬，是特別休假、例假、國定假日等既未工作，自無工資。（78年度重勞訴字第一號，頁5，詹洪寶珠等對聯益染整）

在這裡，「純勞動意識」的發展與表現會讓我們提出一個基本問題：爲什麼件工沒有勞動者有人格從屬性的想法？在這裡「人格從屬性」指的是勞動者要聽命與待命於雇主的事實。與人格從屬性相對的就是雇主對受雇者的照顧義務以及國家對受雇者要善盡保護的職責。爲什麼「雇主有照顧義務」的想法未深入件工的想法裡頭？同樣的，件工對國家也沒有任何「照顧義務」的期望。具體的例子：解雇就解雇，不會「黏」、「賴」在雇主身上，沒有「我的身家性命都要你照顧」的想法。背後是否有「自助意識」（與件工意識中的「自助自控意識」類似，但仍有些不同），或是「自食其力」的「自尊自主意識」？

這個問題已經涉及社會福利制度（或是「厚生」制度較爲妥當），也就是「勞動力再生產」的責任分配，當然也觸及了「勞動力商品化」的問題。底層的問題是台灣勞動者主體性的問題：到底「我是誰？」與雇主之間有什麼樣的關係？這是不是台灣勞動者的深層結構？

虛擬的自由意識是做件意識的第三個面向。計件工通常會覺得她們有工作時，拼命做，沒有工作時，回去休息，很自由。而資方也覺得計件工不用打卡上下班，很自由。雙方都有「件工是自由的」的共識（「自由共識」）。

然而件工真的是「自由」的嗎？首先，沒有工作就休息，休息就沒錢，這種「沒做沒錢」的自由，是真的自由嗎？這可能是一種「極度商品化」的自由。其次，在「休息」時，仍須聽命於雇主：何時要回去工作。這是一種隨時處於「待命」的狀態，但待命時沒有工資，因爲雇主買的是做出來的東西，這是不是一種極度商品化的狀態呢？再來，在趕工加班的時候，計件工並沒有說「不」的自由。同時，加

班沒有加班費。第四、決定何時休息、何時工作的，是雇主不是受雇者。對件工而言，這是自由嗎？從雇主的角度來看，只看眼前是不公平的，「天下怎麼會有白吃的午餐？」但如果拉長來看，件工在訂單湧至的時候已經替雇主加班拼命賺了很多錢，因此在淡季要求基本的保障也是公平的。

最後一點，計件工在工作量減少，收入從而減少時，通常就會換一家工廠：「這間賺無，換別間」。這樣的流動策略（「來去自如」），可以叫作「自由」嗎？

造成「來去自如」的一個結構性環境是 1970 年代至今蓬勃的外銷導向工業化。這些件工帶著自己的勞動力到處尋求出價最高的買主，這是不是勞動力極度商品化的另一個面向：勞動力市場上的自由流動？

件工之特殊的階級意識是做件意識的第四個面向。計件制不僅建構了件工對自己的勞動和勞動力的看法，也建構了件工與管理人員的關係：件工認為工廠的蓬勃發展是件工在現場拼出來的；那些「吃月的」的管理人員是「米蟲」，工廠之所以經營不下去，就是「吃月的」請太多了。同時計件制也建構了件工與雇主之間的關係（件工是雇主請的工人嗎？）。件工階級意識的特殊性在於：以薪資制度來區辨受雇者，並辨識彼此對生產的貢獻（件工 vs. 米蟲），以及勞雇關係的模糊性。後面這個議題我們稍後將作進一步的分析。

最後要討論的是使做件意識滋長的文化氛圍：「認分觀」與「互相觀」。這兩種觀點不是件工特有的想法，而是一般工人都有的。雖然這兩種想法不是由計件制滋生出來的，但計件制的運作卻是在這兩種想法下展開的，因此有必要對這兩種想法加以分析。

件工通常會有一種「本分」的想法：「覺得他（老闆）有給我們就好了，我們要知道滿足，他多給我們的就等於我們多拿的。」（台文楊菊花訪問錄）類似的「本分」觀點也出現在下列的說法中：「其實我能

拿到這部份就不錯了。」「本分」的觀點發展到極至就是「認分」：「給多少錢(即：單價)，就拿多少錢，靜靜地做」、「慫工、慫工、慫慫地做」、「勞工很認命」(嘉隆，民主電視台錄影帶，女工演講)。

與「認分」相關，但比較有動態和積極意味的是件工的「互相觀」。這在關廠的情境中呈現得特別清楚：

七、八年前是公司賺錢的時候，公司很嚴，遲到一、兩分鐘就給講…幫公司趕貨，很和公司配合，可是有小小的要求，公司都不答應。公司為什麼說關就關？(嘉隆吳錫美，民主電視台錄影帶)

同樣的訊息也出現在：「要是工廠是因為破產而關廠，少拿一點也沒有關係。」(同上)看起來，件工心中是有一個「公平」的觀念，認為在什麼情況下，老闆要有什麼樣的回應，才算「公平」。這當中有一個「互相、互相」的想法在裡頭，但在我們這個情境中，則有更細緻的涵意。首先，這是件工「體恤」老闆的表現，但問題在於：什麼人要「體恤」，什麼人不用「體恤」似乎已形成一個規範。在這個節骨眼上，「認分」觀就開始發揮作用了。也就是說，這個「分」本身已經有上(老闆)下(件工)、尊(老闆)卑(件工)的關係要素，是件工要體恤老闆。簡言之，認分觀是一個不平等的建構，而「互相」觀則是不平等的表象「公平」，而只有到了連這個表象的「公平」都被老闆破壞時，件工才會出聲抗議。

「認分」這個本土概念是被建構出來的，那麼就得追問這個建構的過程。要往前作歷史的回溯，並不容易，我們的策略是觀察爭議發生時，「認分」觀的運作，同時也考察法律及研究者介入後的變化。我們之所以重視這種看起來不是與計件制直接相關的本土概念(或是「文化邏輯」)，有三個原因。第一、計件制度的運作及其所帶來的意識形

態後果是在這種本土概念或本土邏輯下開展與呈現的。如果我們要透過計件制度的運作來理解台灣勞動者主體性形塑的過程，那麼一定要掌握這些「文化邏輯」。第二、這些「文化邏輯」可能有助於剩餘價值的萃取與掩飾。第三、這些本土概念可能是支配日常勞動習慣的邏輯，亦即是一種「慣行邏輯」(the logic of practice) (Bourdieu 1990)。這有助於分析在勞動習慣中展現出來的「做件意識」。⁴

分析到此，可能會有一個印象：勞雇雙方似乎都接受這種「做件意識」。但在勞雇關係發生爭議或是瀕臨斷裂時，意識的轉化卻呈現十分複雜的面貌。在這樣的情境下，件工與雇主間的爭議集中在下列幾個議題：

首先是單價的爭議。目前我們看到的一些有關單價的爭議是：第一、工作量多的時候，單價會被壓低。第二、同一或類似的工作，單價會「分批滑落」。第三、單價未隨物價波動調整。第四、將原本是單價的一部份，變成「加成」，以達到控制的目的。第五、件工認為單價不「合理」。而「合理」與否，則是以「月總收入」來衡量。同時速度也會影響「合理」與否的判斷。也就是說，在件工速度很快，而雇主壓低單價，從而件工之總收入大體不離譜時，件工會有何反應？除了總收入之外，件工在判斷合理與否的是單價：如果這批事頭，我的速度比較快，而總收入仍然沒有顯著增加，那麼單價必然是被壓低了。

4 「本分」、「認分」、「互相」等文化邏輯，在有爭議時，表現得最清楚，因此，本文就以爭議的情境當作例子。以本研究來說，較嚴謹的作法是分析這些文化邏輯如何在計件意識的過程中發揮作用，這就得深入觀察日常勞動習慣。但由於本研究的資料主要來自爭議情境，從而無法對這個議題作出貢獻。希望在未來的研究中，能深入探討這個議題。即便是如此，我仍然要感謝黃應貴先生的建議。

(參照：天花板現象)⁵

這些有關單價的爭議到底會揭穿或者是強化「純勞動意識」？我的看法是：有關單價的爭議，非但不會減弱「純勞動意識」，反而會強化「純勞動意識」。原因無他，這些爭議的焦點是在單價的高低或者是充足的工作量，而不是基本的工資保障。如果報酬是以計時制呈現，那麼要求的則不是單價的高低或是充足的工作量，而是每天的工資要有最低的保障。

以環繞在單價構成的爭議來說，到底單價買的是什麼東西？勞雇雙方如何來看待單價的內涵？在中興紡織的計件制中，有年資加成與品質加成。前者是根據年資的多寡，依據計件收入額外加給（10%）。而後者則是根據工作的表現，依據計件收入再額外加給（10%）。

件工認為這樣的單價不合理，因為這是從與工作表現相關的計件收入中抽取一部份，來當作雇主的恩賜（年資加成，用以留住員工）及用以控制員工（品質加成）。本是我努力工作賺來的錢，怎麼可以被雇主預扣起來，用作恩賜或控制呢？除了留住員工與控制品質的目的之外，將來的退休金計算是以純計件收入為基準，年資加成與品質獎，都不能列入計算的基準。

件工的薪資策略就是將單價的構成單純化：不要有各種奇奇怪怪

5 其實，件工也是以合理的月總收入來衡量單價是否合理，這與雇主的想法是一樣的，同時也與家庭代工對「合理」單價的看法是類似的（本書第三章）。以單價、速度與月總收入三個件工最關心的項目來說，雇主事先將月總收入大略鎖定，再視速度機動地調整單價。而件工在合理的月總收入下，是不太關心單價的。這也使得雇主有機會藉壓低單價來使件工加快速度。件工在這個過程中感覺到的是：可以掌控自己的收入（亦即：做得多，賺得多）。「自控意識」正是這種安排下的產品。更精確地說，是「受控下」的「自控意識」。同樣的，「純勞動意識」也是在這種安排下發展出來的面向。至於「合理」的月總收入在件工的心目中是如何發展出來的，則有待進一步探討。在家庭代工部份，「合理」觀的形成，已有初步的分析（本書第三章），但廠內件工的部份，有待未來的研究。

的加成，通通併入單價的計算。其實，這就是他的「龜腳龜內肉」理論的當然結論：龜的腳好像是多出來的，其實是龜的身體的一部份；就像年資加成和品質獎好像是額外的恩賜，其實是件工計件收入的一部份。也就是說：年資加成與品質獎等名目，是從件工的計件收入先「預扣」起來的。

但他為什麼會這樣理解？他提出了兩個證據。一是從物價一直波動，但他們廠的單價卻一直沒有調整；二是與外發的單價比較起來，他們廠內的單價顯然較低。這種對單價構成的看法（預扣說）與其所提出來的薪資策略，到底反映了什麼樣的做件意識？

有關單價構成的爭議也出現在：件工在放例假日及國定假日時，有沒有工資可領？這段期間的工資要如何計算？這一直是有關計件制的爭議的焦點。在楊菊花等對台文針織的爭訟中，資方的律師展現了這樣的邏輯：

況原告等為計件工，在計算計件工之酬勞時，業已包含星期例假及國定紀念日工資之給付，故不發生計件工例假日藉政府規定休息、休假日，應再給付工資問題。依一般常理，勞雇雙方議定之工資，必定以每月三十日為基礎，即包括平常 26 個工作天和四個例假日之工資，依此再設計為「月薪」或「計件制」，若為計件制，再設定其每件單價，按工資既由勞雇雙方議定，自不生例假日加班工資問題。（楊菊花等對台文針織，民事答辯狀 2）

先點出幾個謬誤之處。首先，件工的工資從未是勞雇雙方議定，而是由資方單方面決定。其次，資方是否在訂定單價時將例假日之工資納入計算，十分可疑，從「天花板現象」、「以速制價」、「彈性分批滑落」等可以略知一二。

雖然在事實上有謬誤，但其所呈現出來的邏輯卻值得探討。基本上這是一種單價構成的「內含說」，認為單價所購買的，不僅是件工的勞動成果，甚至件工的勞動力再生產之所需，單價都已給付了。一般雇主與件工一樣，都具有「純勞動意識」，認為雙方買賣的是具體的勞動成果，一手交錢，一手交貨，銀貨兩訖後，雙方別無其他瓜葛。當然，這種「純勞動意識」都是在一個「合理」的月總收入下運作的，我們隨後在討論計件制是一種變形的計時制時會作進一步分析。但上述的「內含說」則比「純勞動意識」更具侵略性：單價買的不僅是勞動成果，也買斷了件工的例假日（但卻以「純勞動」交易的形式出現）。這種「內含說」可以無限制地擴張，如在工作量波動時，也可適用：工作量多時要加班，那麼單價就已經包含加班費了；如果工作量減少甚至沒有工作而要回去「吃自己」時，則又可說單價已經包含了「吃自己」時的工資。

因此，在有關單價構成的爭議中，我們也看到了「純勞動意識」的展現。前面在分析單價之構成時，件工面對各種名目的加成，他的看法是「龜腳龜內肉」（即：各種名目其實都是工人勞動的所得，就像龜腳是龜身體的一部份一樣），他的因應策略是單價的構成要單純化：不要有各種奇奇怪怪的加成，通通併入單價之中。

這種薪資策略的涵意有三：第一、收入的控制權不要交給上司，要由自己掌控。第二、理想的薪資制度是將收入與工作表現（以產量作指標）直接相連在一起。第三、而他追求的是單價的提高，而不是合理的保障底薪。

簡言之，他的薪資策略強化了上面所提及的「純勞動意識」。用比較抽象的話來說，他要求的不是去商品化，而是較高的商品（他的勞動成果）價格。在他的做件意識中，他是以極度商品化的眼光來看待自己的勞動。

能不能說：他的做件意識是一種表象，而其本質則是高度商品化

的勞動力？此種做件意識表象運作的結果是強化了勞動（不是勞動力）商品化的本質？

其次是加班費。件工是否有加班費呢？在平常的勞動習慣中，件工的延時工作，頂多給一個點心費，並不會依據勞基法來加成。這種勞動習慣的涵意是：件工與雇主買賣的是「純勞動」。而在勞雇關係瀕臨斷裂時，件工會提出依據勞基法給予加班費的要求，此時他/她已經在修正「純勞動意識」了。

第三是假日工資。果真可以將勞動力的擁有者與勞動力/勞動一刀兩斷嗎？果真可以將勞動力與勞動如此清楚地切割嗎？果真沒有「人格從屬性」與聽從雇主之指揮命令的成分在內嗎？這可以從有關假日工資的爭議來看。

有關件工假日工資的爭議，都環繞在：第一、件工到底有無假日工資？第二、如果有，其計算基準為何？底薪？基本工資？平均工資？這對件工如何看待自己的「勞動力/勞動」及「純勞動意識」等議題會有什麼樣的涵意？

這些爭議，有的是原來沒有給假日工資，現在進行法律爭訟，要求雇主給，但要求卻很卑微：只要以基本工資計算即可（如詹洪寶珠等對聯益染整）。有的則是原來以極低的底薪來計算假日工資，現在要求以平均工資來當作假日工資的計算基準。其中有法院判決件工勝訴的（如鍾文城對中興紡織），也有件工被判決敗訴的（如楊菊花對台文針織）。

在討論這些爭議的涵意之前，先要留意其發生的情境：法律爭訟。這個情境與平日相安無事時的勞動習慣是不同的。這裡要點出的是：平常相安無事的勞動習慣，在法律爭訟的情境中，會被法律規範的介入轉化成爭訟攻防戰的素材。因此，這裡所討論的涵意，是在法律介入後的涵意。

不給假日工資的涵意很清楚：雙方交易的是工作的成果，一手交

貨，一手交錢，銀貨兩訖後，各不相涉。這是很典型的「純勞動意識」。而雇主在例假日時給極低的底薪，但平日卻又純依工作量（不論多少）給付工資，基本上也是一種「純勞動意識」，只是這裡稍稍有點變形，那就是在假日時給一點意思意思。它的意義比較像沒有工作時給「公休費」，而「公休費」只是補貼伙食費而已。在這裡，雇主開始有一點關心件工的「勞動力再生產」，但也僅止於件工三餐的溫飽而已。這仍是以「純勞動意識」為主調的想法和做法。至於以法定基本工資來給付件工假日工資的，看起來是比較照顧件工，也比較遠離「純勞動意識」，但其實不然。理論上，法定的基本工資是以能扶養勞動者本人及二個家人為基準，以目前的基本工資來說（每月新台幣 12,365 元），豈足以養家活口？而大多數件工的底薪（如果有的話），甚至比基本工資還低。因此以「形式化底薪」來掌握底薪對件工的意義是恰當的。也就是說，假日給的底薪十分微薄，表現出來的仍是「純勞動意識」。

至於以平均工資來計算假日工資，對件工而言，其意義則較為深刻。首先，這是要求在放假或沒有工作時，仍然要給工資。這裡件工販賣的已不是「純勞動」，而是「勞動力」：一旦為雇主所雇用，不管雇主用不用這個勞動力，也不管這勞動力有無生產出東西，雇主都要給付工資。這裡已經離「純勞動意識」很遠了。

其次，計算的基準是平均工資（通常是以上月平均工資來計算），亦即是以平日的表現來計算。這裡似乎又有「純勞動意識」的成分在內。「純勞動意識」與「純勞動力意識」在現實的情境（尤其是司法爭訟）是以複雜的樣態結合在一起。如果將爭議的情境推至資遣的場合，資方甚至可以有計畫地減少工作量，藉以壓低最近六個月平均工資，也就是壓低資遣費的計算基數，從而減少件工的資遣費。到底「純勞動意識」對件工是利是弊，得放在法律攻防戰的情境下來看才有意義。

件工有假日工資嗎？在勞動習慣中，件工假日放假是沒有工資的（平常沒有「事頭」時，都是「回家吃自己」了，更何況是假日放假？），

背後的涵意仍然是：彼此買賣的是「純勞動」。但在勞雇關係瀕臨斷裂時，件工會提出假日有工資的要求，這又是對「純勞動意識」的修正。

第四是資遣費。在勞雇關係結束的時候，件工是否可以領取資遣費？背後的爭議是：件工與雇主是否有法律上的雇傭關係？這樣的一個議題與「純勞動意識」有何關係？在研究者或義務輔佐人介入後，件工當然主張他/她有資遣費，這個主張的涵意是：他/她賣的不是「純勞動」，如果他/她賣的是「純勞動」，那麼在「銀貨兩訖」之後，買賣雙方已無任何義務可言，何來資遣費之說？也就是說，此時的件工不再堅持「純勞動意識」了。如果這樣的分析正確，那麼資遣費的爭議會修正「純勞動意識」，讓件工看到「純勞動意識」不利的一面。

最後是計算上述各種請求的基準。件工會主張依據所有名目的工資加在一起計算平均工資，然後以平均工資當作計算的基準，但雇主會主張以基本工資計算。這個爭議有什麼涵意？顯然，雇主這裡已經揚棄「純勞動意識」，而是以「勞動力」的最低維生基礎來計算。而件工此時則反過來，支持「純勞動意識」：計件所得當然要列入平均工資。

要留意的是：這樣的爭議都是以勞基法為參考點，⁶ 透過研究者與義務輔佐人的介入而產生的，從而平日的勞動習慣也受到修正。總結講來，平常勞動習慣所呈現的是「純勞動意識」，而在勞雇關係瀕臨斷裂，法律進行介入時，「純勞動意識」會受到修正，件工會看到「純勞動意識」的不利面。唯一較難解釋的是：件工在計算基準上，仍然保有「純勞動意識」，可能的原因：計件所得大體上還可以，工作量的

6 法律的介入顯然提供機會讓件工看穿計件意識的掩飾功能：「都是伊（輔佐人）教我的啦！」性別在這裡有一些小小的影響力。我們的受訪者大部份是計件的女工，只有一個是男性的裁剪工。這裡說的差異是：男工似乎較容易看穿計件制度的設計。但不論男工或是女工，底層的想法仍是十足的「純勞動意識」。這大概是計件制的「結構性」意義吧！有關「看穿」的討論，請參看 Willis (1977: part II)。

波動不是很大。假設在工作量波動得很厲害，或者是最近六個月的工作量減少得很厲害，那麼件工對平均工資的計算，是否仍會秉持「純勞動意識」，就很值得商榷了。但雇主在這裡卻看到了「純勞動意識」的不利面，有些雇主更是有計畫地減少工作量，藉以逼走件工，同時也可降低平均工資。面對同樣的遊戲規則，雇主仍然比件工有更大的操縱空間。

就件工而言，要求資遣費、加班費及假日工資是反「純勞動意識」，但將計件所得納入平均工資計算，並以之為最大項目，卻又是「純勞動意識」。如何解釋這種意識上的複雜性？在回答這個問題之前，有必要說明：計件制其實是一種變形的計時制。

三、計件制其實是一種變形的計時制

幾個跡象說明：計件制可能是一種變形的計時制。

首先是「天花板現象」：一般雇主在打單價時，通常是先設定一般一個工人一個月大約該賺多少，也就是參照同行一般行情，有一個一般月薪的數字。然後根據工人一般的速度，計算平均一天可以做多少件，以一天平均工資來除以這個件數，就是單價。這就是將計時制的月薪換算成計件制的單價。這是第一層的天花板上限。如果雇主真的能依這樣的制度運作，那麼手腳快的勞動者，在工作量非常多的時候，只要他/她願意拼，他/她的收入應該沒有上限才對。但是又因為「以速制價」和「分批滑落」的機制，使得「天花板現象」持續存在。「以速制（制定之意）價」指的是雇主對於單價的制定，還要看勞動者的工作速度，在速度快的時候，單價就打得低，從而勞動者的收入總是環繞在一定的水平。雖然雇主說在工作量比較少的時候，會把單價略微提高，以便彌補件工的總收入，但件工的收入總是環繞在一定的水平，這是第二層的「天花板」。而「分批滑落」則是在進行「以速制價

的時候，雇主以這一批事頭減一點，那一批事頭減一點的方式，不讓件工察覺。而件工只要總收入在一定水平之上，在做得順手時，收入有稍微增加，就不會起爭議。

其次，有些工廠雖採計件制，但仍然有全勤獎金的設計，一旦件工缺勤，全勤獎金就會被扣掉。透過全勤獎金的設計來約束件工的出勤狀況，使得計件制中有計時制的規範。

第三是請假制度。很多計件制下的件工，在不能上工的時候，仍須請假，此時計時制的規範又被運用到計件制之中。上述這兩點意味著：顯然不能讓件工與雇主間的關係，真的像商品市場上的賣方與買方的關係。

如果計件制是一種變形的計時制，對我們的研究會有什麼樣的涵意呢？為什麼要以這樣的組合出現呢？初步的答案是：以計件制的表象「掩飾」(obscure)了計時制的本質。這樣的組合共同完成了既萃取又掩飾剩餘價值的工作。而掩飾的機制是透過計件制運作後所帶來的意識形態效果（亦即「做件意識」的各個面向）來完成的：明明購買的是勞動力，卻不願意負擔勞動力閒置與其再生產的成本，而以「做件意識」的表象來呈現。在承平時的勞動習慣中，「做件意識」主宰了日常的勞動生活，但在勞雇關係瀕臨斷裂及法律介入的情況下，計件制的表象會被看穿 (penetration)，從而要求計時制下的相對利益。

首先，計件制作為一種變形計時制強化了自助自控意識；相較於計件制，赤裸裸的計時制比較無法在勞動者身上發展出自助自控的意識。在台灣，勞動者一般都沒什麼保障，但件工看起來似乎比較能掌控收入，也就是說：當計時制變形以計件制出現時，可以使件工覺得他/她「好像」可以掌握自己的收入。

其次，在計時制中無法發展出「純勞動意識」，只有透過計件制才有可能。前面已經提及在計件制下，勞雇雙方都發展出對「純勞動意識」的共識。即便是由計件制所引發的爭議，仍是強化了「純勞動意

識」。有關單價的爭議就是一個例子。

計件制為一種變形的計時制，一方面有計時制之便（實際上是掌控了件工的「勞動力」），同時又有計件制的好處（看起來好像交易的只是「勞動」，亦即「純勞動意識」）。計件制在平日的運作中帶來了「純勞動意識」，即便是在爭議中，「純勞動意識」也受到強化。甚至在工作量不足或是沒有工作時，要求的仍不是基本的工資保障，而是要有事頭做。這樣的意識形態效果，都不是計時制所能達成的，而這卻是計件制的長才。

要留意的是：這些有關單價的爭議，都是在承平的時候發生，如果是在勞雇關係瀕臨斷裂時，爭議的焦點和意義就不一樣了。

第三、計件制作為一種變形計時制強化了虛擬自由意識；計時制本身很難發展出「自由意識」——不論是真實的或是虛擬的。作為一種變形計時制的計件制，允許件工不用打卡、自由上下班、沒有工作時回去休息或「玩」，這會使件工以為他/她很「自由」。但在「全勤獎金」的約束及趕工時沒有說不的情況下，這只是一種「虛擬自由意識」，是以較低的保障來換取較「自由」的工作時間（但有代價）的「虛擬之平等交換」。計件制作為一種「變形計時制」，同時具有計件制與計時制的好處。在「虛擬自由意識」上，「變形計時制」是以「純計件制」的表象出現，這有助於「虛擬自由意識」的形成。

為了更深刻地分析薪資制度所帶來的意識形態效果，為了掌握薪資制度在勞動力商品化中的關鍵性角色，我們必須超越計件表象/計時本質的分析。我們需要以另一種概念工具來看待「計件制作為一種變形的計時制」這個現象。

四、「純勞動意識」與「純勞動力意識」作為一種「理念型」，與其組合樣態

純勞動意識表現在「有做有錢，沒做沒錢」上，計件制是其中的一個例子。「純勞動力意識」則出現在計時制中：一旦勞動力賣給雇主之後，用不用是雇主的事，因此即使沒有工作也有錢，從而看起來比計件制有保障。可是一旦勞動者都受到社會安全制度保障時，這樣的差別就減弱了。

「純勞動意識」與「純勞動力意識」是一種「理念型」，在實際的勞動生活中，可能以不同的組合出現。這是對勞動者意識之複雜性的一種解釋。

其次，得看勞動者與雇主如何看待這種安排，是雙方都同意，或是一方同意，另一方不同意，或是雙方都不同意。這可以下表來說明：

表 4-1 雇主與件工的純勞動意識與純勞動力意識

	雇主	件工
純勞動意識	1	2
純勞動力意識	3	4

1+2=「純勞動意識」共識，承平時之情況。

(但雇主知道計件制是一種變形的計時制)。

3+4=「純勞動力意識」共識，純計時制之狀況。

1+4=勞雇關係瀕臨斷裂時之狀況。(雇主在資遣費、加班費及假日工資上採取 1，但在計算的基準上採取 3：維生的基本工資)。

2+3=「天花板現象」(雇主：3，件工爭取的仍是單價的高低)、「以速制價」(雇主：3)、「分批滑落」(雇主：3)等現象。

五、最終的質疑：我是誰？我賣的是什麼東西？我跟雇主之間是什麼樣的關係？

其實上面有關件工的例假日工資、加班費、資遣費等爭議，最後都會輻輳到一個核心的問題：件工與資方之間是什麼樣的關係？這就涉及了本書第一章的提問：台灣的勞雇關係是如何給打造出來的？資方的邏輯是：做件的勞動者是純計件工，有做有錢，沒做沒錢，來去自由（因此沒有加班費及例假日工資等問題）。而勞方的防禦邏輯則集中在：「我們不是計件工。」所舉出的證據有：薪資結構（因為有底薪、伙食津貼、假日加班費等，所以不是「計件工」）、出勤考核（上下班要打卡；不上工還要請假，一請假就會扣全勤獎金）、加班非志願（放大禮拜，小禮拜則要固定加班）、以及勞保。而資方則以這些計件所得以外的部份通通認為是「恩惠性、獎勵性」的額外給付（楊菊花等對台文針織）。當件工問：「我是誰？」時，資方的答覆是：「你不是我的工人，只有領月薪的職員才是我請的。」

也就是說，勞雇雙方的爭執可以總結如下。資方：「你是計件工！」勞方：「我不是計件工！」表面上看起來，雙方針鋒相對。但事實上，雙方對計件工的性質及其所應該受到的待遇卻有共識。這個對計件工的共識其實就是資方的看法，而件工的看法正與此種看法不謀而合。在平日相安無事的勞動習慣中，雙方依此共識運作。但在進入法律爭議後，勞方依舊持此種共識，只是透過各種證據來證明他/她不是「計件工」，因為一旦承認是「計件工」，那麼很多不利的處置會緊隨而來，如無加班費、無例假日工資等。這樣的爭議可以說是「平面式的爭議」，勞雇雙方在共同的定義（「計件工」）及相同的因果邏輯（如果是計件工，就沒有一般受雇者的保障）下，進行「事實的認定」（到底勞動者是不是「計件工」？）。

這樣的爭議至少有兩個涵意。第一、它證實了前面所分析的「做件意識」(擬似小頭家意識、純勞動意識、虛擬自由意識、及件工的階級意識(件工 vs.吃月的))。第二、即便是在「純勞動」的成果買賣中, 仍然有指揮命令的人身從屬性格。最根本的原因有二: 一是勞動力之可變性與可塑性, 另一則是勞動力與其擁有者不可分割。

六、商品化共識與志願性順服:市場專制下就沒有共識效果嗎?

「勞動力是一種什麼樣的商品?」結構主義的答案十分直接了當: 這必須從勞動力市場的特質與人類勞動力本身的特性來回答。表面上看起來, 勞動力市場與其他商品市場很像: 買賣雙方都是處於交換和對立的狀態, 買方與賣方會各自競爭, 同時雙方會使用理性的策略來獲得最大的利益。但實際觀察時, 卻會發現勞動力市場與其他商品市場有很大的差異。首先是勞動力供給之低度彈性, 也就是在市場上對勞動力需求最殷切的時候, 勞動力的賣方不能馬上回家製造一個勞動力來立即回應市場上的需求。懷胎十月不算, 至少要十五年才能合法地去工作。其次, 勞動者的維生水平固定, 在工資下降的時候, 勞動者不能隨意不出賣勞動力。簡言之, 勞動力市場不像其他的商品市場一樣有清場機制(clearing mechanism)。第三、勞動力不可儲存, 勞動力今天不用, 今天就失去它的作用, 而且沒有任何彌補(Offe 1985a, 1985b, 1985c; Bowels & Edwards 1985:169-173)。

勞動力市場之所以會有這種特殊性, 是來自勞動力本身的特性。首先, 勞動力並不是為了市場銷售的目的而生產出來的。其次, 勞動力本身之可變性與可塑性: 從抽象的勞動力(labor power)到具體的勞動(labor)的勞動過程中充滿了變數。第三、勞動力與其擁有者不可分割。上述的第二和第三點正是勞動過程理論與研究以及勞動法的

核心 (Offe 1985b)。

這樣的答案很能直指問題的核心，對於放任主義的勞動經濟學，是一個當頭棒喝。但我們認為更細緻的答案一方面必須從新的理論觀點來開創，另一方面得從薪資制度的設計來作更深入的分析。Roy (1952, 1953, 1954) 及 Burawoy (1979a, 1985) 對計件制的分析就是這樣的例子，也是本文最恰當的對話的起點。

Roy (1952, 1953, 1954) 一系列有關機械廠中計件制的研究，指出了薪資制度在勞動經驗中所扮演的角色。他首先指出在機械廠中，工人「限制產出」(output restriction) 與「摸魚」(goldbricking) 的行為表現 (Roy 1952)。「限制產出」指的是工人明明可以超出所指定的產量，但他們卻保留實力，不願意超額生產。這樣做的主要用意是避免資方會因為工人速度快而削減單價。「摸魚」指的是工人一旦判斷這樣事頭不好做，那麼他們就會放鬆心情不趕工，但他們仍可領取這件事頭的保障底薪。

Roy (1953) 的後續論文中，則探討：計件制度到底提供了什麼樣的報酬和滿足給工人？除了經濟性的報酬之外，是否有其他非經濟性的報酬？在這篇論文中，他首先指出「趕工」(making out) 這個現象。一件事頭分配到件工手上時，通常他會先判斷是否有可能在限定的時間內完成配額；如果有可能，那麼他就會全神貫注，拼命加快速度，以便能完成這個配額，這個就是趕工。在趕工的過程中，件工可能規避管理規則，同時也需要其他部門的工人幫忙配合。

Roy (1953) 認為「趕工」會影響件工本人、件工團體內部以及件工與管理階層間的關係。首先對件工本人而言，「趕工」是一種遊戲，像打電動玩具一樣，可以讓工作時間過得比較快，工作比較不疲勞，同時「趕工」也是一種個人能力的展現。就件工團體內部而言，「趕工」是對同儕團體的一種表演，是取得同儕團體認可的一種手段，是遵從工作團體規範，逃避管理監督的必然結果。再就件工與管理階層之間

的關係而言，「趕工」是對管理階層展現實力的方式。在「趕工」過程中，件工獨立自主，不受管理階層的干擾（管理階層通常默認「趕工」，也不介入其中）。進一步，如果配額趕完了，件工有餘暇，他就會炫耀性地消磨這段餘暇（loafing）。最後一點，「趕工」是擊敗工業工程部門（industrial engineering, IE）的一種象徵。

Roy (1953) 的結論指出：第一、計件制度帶來的報酬，不單是經濟面的，還有非經濟性的滿足；第二、這些經濟性與非經濟性的報酬，彼此之間並沒有必然的關連。Roy (1954) 進一步指出：要玩「趕工」的遊戲，必須有其他部門的工人配合。因為在「趕工」時可能要粗暴地使用工具，規避管理規則，私自調配每一事頭完成的時間（chiseling）等，這都需要工具管理員、品檢員等人的合作。

Roy 的研究是在 1945 年作的，三十年後，Burawoy 在同一個工廠也作了個參與觀察的研究，其研究成果（Burawoy 1979a）成為自 Braverman (1974) 以來有關勞動過程最重要的著作。Burawoy (1979a, 1985) 最重要的貢獻在於對資本主義勞動過程與勞動體制提出新的概念化與理論化的方向。但在討論這個議題之前，必須描述他三十年後在同一工廠的發現。

首先，「趕工」的現象依舊存在。但由於計件制度本身的改變，使得件工的勞動經驗也發生變化。1945 年時的薪資制度是有基本保障的簡單計件制，件工的收入就是單價乘以一天所完成的件數。如果這個數字低於一天的基本工資，那麼就以基本工資計算。但在 1975 年時，計件制變得較為複雜。件工的總收入是由下列幾個項目所構成：基本收入（這是由件工的職級所決定）、超額產量獎金、override（這也是依件工的職等而定）、輪班津貼、及生活費用津貼（cost-of-living allowance）（Burawoy 1979a:49）。

隨之而來的動力和機制也就不一樣。在 1945 年時，工人提高收入的主要方法是要求提高單價，這通常發生在工作現場，由個別的件工

向測時員 (the time-study man) 提出所有事頭或是特定事頭單價要提高的請求。但三十年後，件工爭取的焦點是每一職等的基本收入，這是透過工會與資方的集體協商來完成。表面上看起來，這有助於工人集體主義的形成，但事實上工人卻以流動到有較高的基本保障收入的職等為第一考量，因為高保障收入的職等的事頭通常也是較容易達成配額的事頭。結果自然是個人主義的興盛。而爭議的地點也由現場轉到了會議室，由工會代表與工業工程部門進行協商 (Burawoy 1979a:49-51)。同時由於配合件工趕工的輔助性工人(如管理工具的工人，搬運工人等)減少，使得從前是件工與工頭間的垂直衝突，轉變成件工與輔助性工人間的水平衝突 (Burawoy 1979a:53)。

Burawoy 從而認定在 1975 年時的薪資制度與勞動過程建構了一個足以製造「共識」(consent) 的勞動體制。在此「共識」指的是「志願性的順服」(voluntary servitude)。而在三十年前，件工還有可能在「趕工」、「限制產出」的過程中形成集體意識。簡言之，在 1975 年時的計件制度及由之而來的「趕工」遊戲，已經成功地完成了資本主義最重要的使命：同時保證取得卻又掩飾剩餘價值 (simultaneously securing and obscuring surplus value)。

Burawoy 進一步點出造成這種勞動體制改變的原因。首先是壟斷性資本主義的興起。雖然是同一家工廠，但在 1945 年時，它是一個獨立的營利單位，必須直接面對產品市場；三十年後，它變成一家大公司的一個部門，不須直接面對市場。其次，是內部勞動力市場的建立，讓廠內員工循序漸進，這反映在計件制度中依職等決定的基本保障收入等項目。第三、是內部國家 (internal state) 的設立，讓員工成爲一個工業公民 (industrial citizen)，有基本的權利和義務，同時也受到相當的保障。後面兩種安排的目的是要讓勞動者的收入和工作保障逐漸與工作上的表現脫離，也就是朝「去商品化」的方向邁進。

與 Roy (1952, 1953, 1954) 及 Burawoy (1979a) 的研究比較，

我們對台灣的計件制度有什麼樣共同的與特殊的發現呢？這得從 Burawoy (1985) 的概念化和理論化的方向與焦點來看，才有意義。

首先，台灣的計件制沒有底薪，即使有，也只具形式上的意義，並沒有降低件工收入波動的作用。其次，台灣的件工在加班、例假日時，並無工資。在沒有事頭可做的時候，台灣的件工是「回家吃自己」。簡言之，台灣的計件制是一種沒有基本保障的純計件制。這與 Roy 與 Burawoy 所描述的計件制都不一樣。Roy 在 1945 年看到的是有底薪的簡單計件制，而 Burawoy 在 1975 年看到的則是具有內部勞動力市場與職等保障的計件制。從更宏觀的角度來看，台灣的勞動者沒有基本的社會安全制度的保障，這是構成台灣勞動者一切靠自己打拼的自助自控意識的基本背景。在這樣的背景下，計件制又進一步建構了台灣勞動者的主體性。因此，在解釋台灣勞動者主體性的辯論上，「國家缺席說」與「薪資制度說」並不相衝突，而是相互補充的。

就運作面而言，Roy 與 Burawoy 都看到了「限制產出」、「摸魚」、「趕工」等現象。但在台灣這些現象則很少見，最常看到的則是「志願」加班到三更半夜，前面所提及的各種「做件意識」，「你給我什麼樣價格，我就給你什麼樣的東西」的對策，以及每期發薪水時像發成績單一樣的感覺。

以上是對計件制度本身的設計及其運作，作了一個初步的比較。如果放在較為宏觀的層面來看，那麼台灣與美國的差異，就更為明顯了。台灣沒有 Burawoy 在 1975 年所看到的「內部勞動力市場」及「內部國家」，當然台灣的資本主義也不是壟斷性資本主義。不論是 1945 年或是 1975 年，美國的工人已經有基本的社會安全保障，而這是台灣工人所沒有的。

在進一步討論這些比較的涵意之前，有必要點出一個基本背景上的差異。Roy 和 Burawoy 觀察的產業是機械業，其生產流程的基本特色是批次生產 (batch production)，事頭的性質會有變化。本文觀察

的個案主要來自成衣業(包含了成衣染整工、裁剪工、車縫工等),性質上是屬於大量生產(mass production)。前者的不確定性高於後者,而不確定性正是玩「趕工」遊戲的基本條件。但同樣性質的生產流程,也會因為薪資等制度性的安排,而有不同的效果, Burawoy (1979a) 的研究證實了這點。由於本文所觀察的產業並不是機械業,無法控制產業性質的差異。因此,本文的發現與 Roy 和 Burawoy 的差異可能同時來自產業的性質與薪資制度不同的安排。

Burawoy (1979a) 論證的重點是在指出:由於制度性安排的改變,使得壟斷性資本主義下的工人,在玩「趕工」的遊戲中,產生了對資本主義的「志願性順服」(即「共識」),從而使資本主義中的「同時保證取得與掩飾剩餘價值」的工作得以完成。這樣的發現凸顯了 Marx 所觀察到的勞動體制的歷史特殊性:這是一種市場專制體制(market despotism) (Burawoy 1985:31)。這是在國家機器只對勞動關係作外部的規範、工人已無其他謀生的管道、勞動過程是真實而不是形式的被宰制(real subsumption)、勞動力供給過剩,以及廠商間競爭毫無規範下所產生的勞動體制。

我們這裡要提出的問題是:在市場專制體制下,難道就沒有產生「共識」效果的可能嗎?從前文的有關「做件意識」(「擬似小頭家意識」、「純勞動意識」、「虛擬自由意識」等)的分析中,可以看出:即使在台灣這種放任主義(laissez faire)如此強勢的市場專制體制中,仍然運作出對這種體制的「志願性順服」。

晚近對勞動過程的研究,著重在勞動過程與勞動者主體性之形塑二者間的關係(Knights 1990; Willmott 1990),其主要的論點有三。首先,所謂的主體性(subjectivity),有兩層意義:第一、是受制於人(subjected to);第二、是勞動者主動建構出來的自我認同。其次,權力之運作,不單是只有強制、壓抑面,也「正面」地賦與勞動者有限的自由,從而建構其主體性的功能。這兩點主要是指出勞動者在「共

識」形成過程中所扮演的主動性角色。第三、這些學者反對有關人性的「基本教義派」，如人生來就會追求「獨立」、「自由」、「創造力」等。他們的基本論點是：即使是在玩「趕工」的遊戲中，都要追問：為什麼工人如此看重「選擇」的自由（對某一事頭要不要玩「趕工」的遊戲）？為什麼工人如此重視產量？其實，所謂「人性」，都是歷史建構的產物，要追問的是：是什麼樣的制度性安排將「人」建構成「勞動力」？

在本章中，最好的例子是件工的「虛擬自由意識」。這些有關勞動過程與勞動者主體性形塑的論述，都指向：勞動者如何看待自己的勞動力與勞動成果？如何看待自己與雇主間的關係？而在研究這些議題的過程中，都特別著重勞動者在結構性限制下的自我建構。本文是對這些抽象層次很高的論述的一個具體批評。其次，本文也指出主體性的形塑是一個動態發展的過程，從認分、不關心單價和底薪、滿意於沒有工作時的公休費，到爭取提高單價、假日工資和加班費的轉化，正是最好的例證。⁷

如果要用兩句話來描述 Braverman 以後，有關勞動過程研究的進展，那麼「苦中作樂，作繭自縛」大概是最傳神的了。在資本主義社會中做勞動者很辛苦，只好發展出各種遊戲來苦中作樂。同時在資本主義賦予勞動者有限的選擇空間中，勞動者經由自己「選擇」的苦中作樂，不僅深化了勞動者被宰制的地位，同時也維繫了資本主義的再生產。這樣的發展，是由 Burawoy (1979a) 的研究開端的。而他進一步的理論化工作是在 Burawoy (1985) 中開展出來的。資本主義的生產過程不僅生產了商品，也生產了人與人之間的關係，以及對於這些社會關係的經驗。以 Burawoy (1985:7-8) 的話來說，工作組織

7 至於這種因為勞雇爭議所帶來的轉化與「看穿」，其效果能持續多久、持續的範圍又有多大，則是未來研究重要的議題。

具有政治及意識形態的效果。所以在壟斷性資本主義中，我們看到了霸權式的勞動體制 (hegemonic factory regime)。

而在台灣放任式的市場專制中，我們也看到了具有共識成分的意識形態效果。很顯然的，這種意識形態效果的內含與霸權勞動體制有很大的差別。台灣計件制最突出的意識形態效果可能就是十足的商品化，就是件工與雇主都用同樣的觀點來看待件工的勞動力和勞動，那就是「有做有錢，沒做沒錢」(亦即：「商品化共識」)。在勞雇雙方都無爭議的勞動習慣(「計件工沒有假日；有做有錢，沒做沒錢」)中，勞動者透露出了對自己的勞動力的看法，也透露了對「勞動—報酬」對價的看法。當中的訊息是：將自己毫無保留地、赤裸裸地暴露在市場(包含勞動力與商品市場)風險之下。這樣的勞動力是十足商品化的勞動力。與勞動力十足商品化相輔相成的是台灣勞動者的「自助意識」：台灣的勞動者不敢也不敢想向國家要求任何「去商品化」的福利保障。欠缺完整的福利制度與勞動者的「自助意識」是一體兩面。

不同的結構性安排，帶來了不同的政治及意識形態效果，但似乎這些政治及意識形態效果都有助於資本主義(不論是壟斷性或是競爭性資本主義)的再製。其實危機仍然存在，危機發生樣態的不同，可能是台灣計件制的另一個特色。Burawoy (1979a:89-92)提及了三種危機：系統危機發生在玩遊戲會危及利潤的產生的場合；合法性危機發生在遊戲的不確定性太高或者太低，而使得勞動者不願參加遊戲；動機危機則發生在件工根本上不想參加遊戲。隨後他也討論了這三種危機間的關係。以台灣的計件制來說，危機都是發生在由關廠所帶來的勞雇關係斷裂的情境。這樣的情境只是一個背景，還得進一步由法律介入，才可能看透 (penetrate) 計件制的意識形態效果。也就是說，台灣的計件制並未發生過制度性的危機(合法性危機與動機危機)，勞動者仍然願意依計件制的原則來運作。

七、Marx 論工資制度，我們論 Marx： 多走了多少路？

Marx 在《資本論》第一卷第六篇中論及資本主義的工資制度。他主要的看法是認為工資制度是一種表現形式，掩蓋了背後的剝削關係。具體地說，他最關心的是：工人的勞動是否如實地得到全額的支付了？他的答案是：沒有。但是為什麼工人的勞動看起來好像是已經得到了全額的支付了？工資形式在這裡發揮了作用。工資形式有兩種作用。第一、讓工人與雇主在經驗上都覺得他們彼此交換的是勞動，而不是勞動力。這裡有幾個機制。一、資本和勞動的交換，在人們的感覺上，最初完全同其他一切商品的買賣一樣。二、工人是在提供自己的勞動以後才被支付報酬的；而貨幣充當支付手段，是在事後才兌現所提供的物品（在這裡是所提供的勞動）的價值和價格。三、工人提供給資本家的「使用價值」，實際上不是他的勞動力，而是一定的有用勞動（如裁縫勞動、鞋匠勞動等）（馬克斯與恩格斯 1991a:第十七章）。總結上面三點來說，可以具體地買來買去的，好像是「勞動」，而不是勞動力。

除此之外，工資的變動，似乎也可證明被支付的不是勞動力的價值，而是它的職能（即勞動本身）的價值。首先是：工資隨著工作日的長度的變化而變化（如果僅做完必要勞動就收工的工人，他所得到的工資也會按比例遞減）。第二、執行同一職能的不同工人的工資間存在著個人的差異（所以看起來工資是與工作的表現（即勞動）相扣連）（馬克斯與恩格斯 1991a:593）。

工資形式的第二個效應是：讓工人的全部勞動（包含必要勞動與剩餘勞動）表現為有酬勞動。這是由第一個效應演化而來：因為勞動力的價值被當作勞動的價值來表現。或者說，勞動好像有價值，而且，勞動的價值就是勞動力的價值，而勞動力的價值就是再生產勞動力的

生活資料的價值，即只屬於必要勞動時間的那一部份的價值(同上書：590-591)。這樣工資形式就完成其掩飾剩餘價值的目的是了。

Marx 提出的批判是：勞動不可能在市場上直接進行交換，能交換一定是以勞動力的形式出現。第二、如果交換的真的是勞動，那麼作為資本主義基礎的剩餘價值就無從產生，因為勞雇雙方是在「勞動」上作等價交換。如果看穿第一個效應，那麼由此導出的第二個效應，也應該可以被看穿。

工資形式的這兩個效應，在計件制中表現得最為徹底。在計件工資中，活的勞動變成物化在產品中的勞動，而其價格又是由生產的工作效率來決定(同上書：603)。乍看之下，雇主似乎已經將工人的所有勞動都如實給付了。

Marx 另外也指出：「在計件制下，工人個人的利益就會使他盡可能地發揮自己的勞動力。在這點上，計件制一方面促進了工人個性的發展，從而也促進了自由精神、獨立性和自我監督能力的發展；但另一方面也促進了工人彼此之間的競爭。因此，計件制在把個人的工資拉到平均水平以上的同時，卻又把這個水平本身降低(“rate-cutting”)。」(同上書：608)

Marx 的洞見，大體上都在本研究中獲得了證實。但本研究在下面幾點比 Marx 向前走了一點。首先，就「計件制是計時制的轉化形式」而言，Marx 一方面以標準工時制來作例證，一方面則由計件制與計時制的對照，推論出：勞動時間本身的價格最終決定於這個等式：日勞動價值 = 勞動力的日價值。「因此，計件工資只是計時工資的轉化形式。」這個「因此」是怎樣推出來的？具體地說，在計件制中，是以「在一定時間內勞動所凝結的產品數量來計量」，這一定時間是如何定的？另外計件制中的單價是如何制定的？其內涵是什麼？簡言之，相較於 Marx 的論斷，本文更細緻地說明：何以計件制是變形的計時制。我們從單價的制定過程、全勤獎金與請假制度的設計等，都看到了計件制

是變形的計時制。

第二、Marx 是在雇傭關係已經存在的預設下，討論工資形式的掩飾性效應。但本研究呈現出了另一種關係：雇傭關係是由薪資制度來決定的。極端地說，計件制將雇傭關係推到其對立面，並加以否定。這表現在：勞雇雙方都認為計件制下的工人不是雇主雇用的工人，只有領月薪的才是。因此，才會有假日工資、資遣費等爭議。與此相關的是國家立法的介入：在打造勞雇關係的過程中，勞動基準法扮演作為爭議基準的角色。只有雇傭關係存在的情況下，才能受到勞動基準法的保護。因此，雇傭關係是否存在就攸關生死，而計件制被用來否定雇傭關係。另一方面，件工自己也以薪資制度對受雇者內部作分類。

第三、就 Marx 而言，工資形式本身就足以帶來「勞雇雙方買賣的是勞動」的假象，計件制不過是讓這個效果更加徹底而已。這樣的效果是由勞動力市場（勞動像其他的商品一樣地買賣、事後給工資、工資依工作日長度比例發給、依工作表現給不等工資）與勞動過程（感官所意識到的是具體勞動）二者的結合而產生的。這樣的討論是放在剩餘價值如何被掩飾與隱晦的脈絡下來討論。

而本文所指出的「純勞動意識」與「純勞動力意識」不僅是在勞動過程中發生，同時也是放在「勞動力再生產」（由雇傭關係存在與否所帶來的休假、資遣費等問題）的脈絡下來討論。剩餘價值已被深深埋住，不見任何蹤跡。由工資形式本身所帶來的「純勞動意識」中（如前段所分析的）在內涵上與由計件制所產生的「純勞動意識」有別。這帶進了下一點的討論。

第四、如前所引，Marx 認為計件制「一方面促進了工人個性的發展，從而促進了自由精神、獨立性和自我監督能力的發展；但另一方面也促進了他們之間的相互競爭。」（馬克斯與恩格斯 1991a:608）相較於 Marx，本研究所掌握到的「做件意識」呈現出了勞動者更複雜的意識。「自由」不見得是真自由，「獨立」也不見得是純正的獨立。同時，

這並不意味著「做件意識」可以密不透風地主導勞動者的想法。從承平到爭議再到勞雇關係瀕臨斷裂，都讓我們看到由計件制所帶來的意識，不斷在發生複雜的變化。我們看到了「純勞動」與「純勞動力」意識的複雜糾結。

最後一點，本研究已經將工業關係的制度背景放入考慮。在 Marx 對工資形式的分析中，是以 Burawoy 的「市場專制」的背景來談的。而 Burawoy 本身的分析，則是以內部勞動力市場與內部國家這兩個工業關係制度背景來談。本研究則是在有工業關係之名（如工會、國家介入等），但無工業關係之實的背景展開的。將工業關係的制度設計納入考量，會影響到對工資制度的意義的考察，因為這涉及了工作表現—報酬與「工作—勞動力再生產」間的聯繫。

結論與討論

勞動力是一種什麼樣的商品？它顯然是一種虛構的商品。但對當事人而言，虛構的商品為何會變得如此真實？本文指出在回答這個問題時，必須從三個角度切入：一是薪資制度，二是薪資制度運作所帶來的政治及意識形態效果，第三則是要留意法律介入的影響。在這樣的角度下，我們對「勞動力是什麼樣的商品」的答案，比結構主義者更細緻：計件制下的勞動力，不僅是一種商品，而且是一種超級商品。「商品化，太商品化」（commodified, all too commodified）正是我們的答案。⁸ 本文以台灣成衣業中的計件制為例，具體地說明了：作

8 Esping-Andersen (1990) 的「去商品化」指的是工作收入（即維生基礎逐漸與工作表現脫離的過程，討論薪資制度的意義必須定位在這個層次。由勞動力到勞動的可變性與可塑性，以及勞動過程的政治及意識形態效果，這二者都是人類勞動力與人類勞動的特性。以上三個面向組成了討論計件制的架構。在這個意義上，結構論者（如 Offe 與 Esping-Andersen）與強調勞動的政治及意識形態效果者（如 Burawoy）間仍是互補的。

爲一種變形的計時制，計件制帶來了「擬似小頭家意識」、「純勞動意識」、「虛擬自由意識」及「件工特殊階級意識」等政治及意識形態效果。本文進一步指出：在承平時的勞動習慣中，呈現出來的是勞雇雙方對計件制意義的共識。但在勞雇關係瀕臨斷裂同時又有研究者與勞工輔佐人介入時，上述做件意識的四個面向（尤其是「純勞動意識」）⁹會發生非常複雜的變化。這裡的訊息是：計件制度所帶來的共識效果，有其極限。在雇傭關係斷裂時、在參與集體行動時、在進行法律爭訟時，以及在接受研究訪談時，共識效果都會遭遇到不同程度的挑戰。但這種「看穿」的效果能維持多久，能發揮多少後續作用，仍有待進一步的觀察。

資本主義的生產安排，不僅生產了商品，也生產了勞動者對自己勞動力與勞動的看法，同時也形塑了人與人之間的關係。計件制計算的不僅僅是生產出來的半成品與成品，它同時也計算著一個個具有特定想法的勞動者。在這個意義上，計件制及其政治和意識形態效果，確實將台灣的勞動人口建構成一個「純勞動」的勞動者，與其說他/她是一個受雇者，毋寧說他/她更像一個小頭家。計件制確實參與了台灣勞動者之主體性的形塑。

最後，如果在沒有內部勞動力市場，也沒有內部國家的情況下，計件制度仍然發揮了產生志願性順服的作用，那麼要如何解釋其中的機制，就遠比 Burawoy 所提出的架構更複雜了。除了對制度性安排與日常實踐的探討之外，更進一步掌握基本文化分類概念（如本章的「分」

9 未來該進一步作的研究是分析承平時計件意識的四個面向：擬似小頭家意識、純勞動意識、虛擬自由意識和特殊階級意識，在爭議與法律介入時分別發生了什麼樣的轉化。本研究處理的焦點是「純勞動意識」的變化。初步的觀察是：這幾個面向其實是相關連在一起的。其次，在爭議初期，件工的「虛擬自由意識」仍然相當牢固。一直要到件工察覺「虛擬自由意識」在法律上的不利之處，才開始修正「虛擬自由意識」。

觀、「互相」觀所暗示的「人觀」，國家背後法秩序所暗示的「因果」觀等)，可能是一個有潛力的方向。

第5章 市場專制與國家缺席?!

從勞資爭議看台灣勞動體制



導 論

台灣勞動體制是一個什麼樣的面貌？這是本章企圖回答的一個問題。勞動體制指的是一套規範工作現場的實作制度，它一方面由管制生產的規範性工具（apparatus，如國家勞動法令、僱主的工作規則、及勞動者的勞動習慣）所構成，另一方面也包含了勞動過程所帶來的政治及意識型效應（如計件制所帶來的「做件意識」）（本書第四章）。

在概念上，勾繪勞動體制一定要在三個面向上作定性的分析（Burawoy 1985:12, 38）：第一、工廠的規範性工具與國家規範性的工具二者間的關係（如黨部、工會與管理階層間的關係）（是分離或融合）；第二、國家對工廠體制的介入（是直接：國家設定了勞雇衝突的行為規範與解決的方式；或是間接：國家僅保障市場關係與勞工在工廠間的自由流動）；第三、國家對勞動力再生產的支持（高或低），這是在利用第一與第二個判準區辨出「霸權式體制」後，爲了對此體制作進一步的細分而引進的第三個判準。

依 Burawoy (1985:12) 的分類，可以發現四種勞動體制：霸權式、科層式專制、市場專制、集體自治。

在這個架構下，台灣勞動體制是哪一種呢？我們初步的猜測是台灣勞動體制可能很接近市場專制體制。市場專制的勞動體制具體的面貌是什麼呢？它指的是在市場上眾多廠商劇烈的競爭下，僱主爲了生存，只好對工人進行高壓控制、強化勞動、隨意解雇，而勞動者在別無其他謀生之道下，只好吞忍。這是 Marx 所看到英國在十九世紀的勞動體制。我們的猜測準不準呢？台灣勞動體制是一種市場專制嗎？

上述兩個面向都指向國家對勞雇關係的介入，因此有必要從勞動法的研究中借鏡。一般而言，勞動法體系可以分爲下列四大類：

表 5-1 勞動法體系的描述性分類

	個 別	集 體
實體	勞動基準法 安全衛生法	勞工保險條例 職工福利金條例 分紅入股之規定
程序	勞雇爭議處理法	工會法 團體協約法 工廠會議之相關規定

資料來源：Simitis (1986:95) (參考 Tsai (1991:6))。

這個描述性的分類，在分析上有什麼意義呢？第一、國家對個別實體性的勞雇關係的介入很普遍，幾乎在每個國家都看得到。第二、所以，真正能區辨國家缺席 (absentism) 與國家介入 (interventionism) 的是在集體程序法上的表現 (Tsai 1991)。第三、社會安全法是勞動法體系的一部份，這指向了上述三個面向中的勞動力再生產中國家的角色。

這樣的分析，有助於我們更細緻地去看國家對勞雇關係的介入，而不是「直接」或「間接」的簡單分類。其次，它告訴我們，必須從整體角度來掌握台灣勞動體制，而不可以只集中在個別實體性的議題：集體程序性的議題同樣重要。第三、這樣的分析同時指出一種可能：國家在不同性質的勞雇關係議題（個別實體性或是集體程序性）上可能有不同的介入或不介入的作為。因此在討論國家的角色時，不可以化約為單一面向的兩位元變數。

回到本章的重點：台灣勞動體制。結合 Burawoy (1985:12) 對工廠體制的分類與表 5-1 的架構，可以深化我們對國家介入這個面向的分析。在具體操作上，可以從勞動法上的規定與工作現場關係的樣態兩方面來著手。舉例來說，工會法、團體協約法最能顯示工廠規範工

具與國家規範工具二者間的關係（次要地也能透露有關國家介入工廠體制的訊息，參見本書第七章），勞雇爭議處理法最能反映國家對工廠體制的介入（次要地也能透露工廠規範工具與國家規範工具間的關係），而勞保條例最能凸顯國家對勞動力再生產的支持程度。

但僅對勞動法令作書面條文的分析仍然不夠，必須對工作現場關係作細緻的分析才能掌握到勞動體制的真面貌。具體地說，我們希望能對工作安排、薪資制度、工人組織、工作規則之制定方式，及衝突與合作的樣態進行分析（Frenkel 1994:250）。

理想的狀態是選定不同的工作場所，對勞動法的實際運作及上述的現場關係作全面的考察。但在這個研究中，我們選定勞雇爭議作為一個切入點，試圖從勞雇爭議來勾繪台灣勞動體制。¹ 在分析策略上，則有兩個層次可以努力：一個是爭議過程本身的一些特質，另一個則是爭議過程中透露出來的勞雇關係。從勞雇爭議過程本身的一些特質可以看到國家介入勞雇鬥爭的樣態與程度（透過協調、調解、仲裁等程序，及其處理爭議的實際樣態），這是形塑勞動體制的一個重要因素。雖然這是一個「形式面」的議題，但也觸及了國家形塑勞動體制的另外一個面向：勞動力再生產。

爭議過程中也透露出了一些有關勞雇關係的重要訊息。這主要是來自資方對現場的控制以及勞方的反應。這個面向也是勞動體制的一個要素。勞雇爭議的這個面向（what do the labor disputes say about the capital-labor relations?）可以說是勞雇爭議案的「實質面」。這就得從爭議的實質議題及勞、資、政三方對爭議議題的互動來分析。從分析策略上來說，探討的主軸是：勞雇爭議反映了什麼樣的勞動體制？這可以從上述的「形式面」（藉以考察國家規範勞雇鬥爭的樣態）

1 在分析上，要如何建構勞動體制？從勞雇爭議出發會有什麼樣的問題？過程（活動、事件等）與體制之間有何關係？請參見本章之附錄。

與「實質面」(藉以分析現場中勞雇有關控制權的爭奪與制度性規範)來分析。

爲了從勞雇爭議來回答：台灣勞動體制是一種市場專制嗎？我們必須作更進一步的操作化。首先，在我們的勞雇爭議資料中，是否有指涉到「市場專制」中的「市場」面向？

其次，國家在勞雇爭議中的實際角色與作用爲何？這裡指向勞動體制中國家對勞雇衝突的規範。如果國家的實際作用有限，那麼要進一步分析的是：「國家在勞雇爭議中的角色與作用有限」的樣態是什麼？是袖手旁觀、置之不理呢？還是在形式上有完整的規範，但在執行上卻只是依樣畫葫蘆而已？在此情況下，勞雇雙方如何互動呢？如果是後者，這對我們在勾繪台灣勞動體制的工作上有什麼意涵？

再來是就「專制」(despotism)的面向而言，我們的資料中可有佐證？可以切入的角度是分析雇主如何處理勞雇爭議：面對勞雇爭議的態度、處理勞雇爭議的方法、對國家介入勞雇爭議的因應(例如：有恃無恐、陽奉陰違、拉回公司處理、拖)等。

第三、就爭議的實質議題作分析也應該可以透露出一些勞動體制的訊息。這是扣緊勞動力再生產來談的：對於工資(計件所得、最低工資)、工時(假日、加班等)的爭議，其爭議焦點、過程與結果爲何？勞雇雙方如何看待這些議題？不同的爭議議題是否以特定的形態糾結在一起？本書第四章是一個例子。

第四、「市場」與「專制」如何能結合在一起而成爲「市場專制」體制？舉例而言，是否有爭議是因爲薪資制度設計上將市場風險轉嫁至勞工身上而引起的？

我們的作法是這樣的：先就參與觀察與實地續訪所得的資料作質化分析，並發展出立基式概念。其次，我們對爭議案的基本資料作統計分析。然後就這二種資料中去檢證是否有「市場專制」體制的要素。

最後則結合這二種資料作進一步分析。² 在結論中，我們將對「市場專制」作重新概念化的工作。

在進入實質討論之前，必須對我們選擇勞雇爭議作為研究勞動體制的一個切入點，提出有關正當性的說明。以台灣勞雇爭議法制來說，應該是屬於個別、程序法的範疇，當中自然有一些涉及工會的角色。而就爭議的焦點而言，也多半環繞在勞動基準法上所規定的權利。所以，選擇勞雇爭議當作分析的焦點，必然是偏重在個別、實體性的面向。面對來自勞動法研究的挑戰（「國家對個體勞動法的介入是普遍的，真正能區辨國家角色的是國家在集體勞動法上的表現」），我的回應如下。國家對個別實體性勞雇關係的介入，真的是如此普遍嗎？如果從書面上來看，可能是，因為大部份國家都有對基本勞動條件的立法。但在實際運作上，可能有各種不同的樣態，而這些樣態則構成不同的勞動體制。這就涉及了法律介入勞雇關係後所帶來的效應的分析。第二、個別實體性的勞動法如何與集體程序法相互糾結，從而構成台灣勞動體制的面貌？比如說在勞雇爭議上，看不到工會的角色：勞雇爭議處理法雖然給工會一定的空間，但在勞雇爭議的實際運作上，卻看不到工會的角色。爭議個人化及向國家求援的結果，更縮減了工會興起的空間。同樣的，被架空、被控制的工會，必然也會使得勞動法上的個別實體性的權利必須以不同的樣態兌現（或不兌現）。

一、「市場—勞動體制複合體」中的 「市場」要素

這裡所討論的「市場」要素，準確地說，是勞動體制中所呈現出來的市場面向。也就是說，這個市場要素一定是透過勞動體制的運作

2 詳細作法請參考本章附錄。

而呈現出來，而不是將「市場」從勞動體制中孤立出來討論，這是要留意的一點。

從這個觀點出發，我們先從「市場專制」體制的原始涵意談起：在激烈的競爭之下，雇主只好採取高壓控制、高強度、隨意解雇的手段來因應，而勞動者也只好逆來順受。所以這裡強調的機制是由產品市場的壓力傳遞到雇主，再由雇主採取專制的勞動體制。在我們的勞雇爭議中，看到了造成這個現象幾種不同的機制。第一個是所謂的「風險馴化機制」，最常出現在成衣業中。在成衣業中，雇主透過計件制，讓勞動者自負盈虧：多做多賺，少做少賺，所以好好做（被馴化了），而件工也赤裸裸地暴露在產品市場風險之下。因這個機制而發生的爭議，就環繞在：件工的資遣費、假日工資、加班費等議題（本書第四章）。在風險馴化機制中，產品市場風險「很自然」、「很公平」、「不知不覺」地轉嫁到勞動者身上，表面上看起來，似乎沒有「專制」的成分。但細看之下，這個機制之所以能運作，是透過雇主單方面對薪資制度的設計，這樣的設計仍有「專制」的成分在。

「專制」的成分比「風險馴化機制」更明顯的則是「馴化風險機制」。在運輸業中，車禍意外常常發生，隨意外而來的是賠償的問題。運輸業的雇主往往透過考績獎懲迫使司機自己負起賠償責任：凡是自負賠償責任者，考績不留記錄，升遷不受影響；反之，如果公司出面理賠，則肇事的司機會遭到減薪、無法升遷、甚至解雇等處分。運輸業的爭議很多是因此種設計而起（# 48）。相較於「風險馴化機制」，「馴化風險機制」採用了更赤裸的獎懲、解雇等措施來因應市場風險。如果前者是「隱含型」的市場專制，後者則是「外顯型」的市場專制。

勞動體制中的專制成分，不一定全然是因產品市場的風險而來，有的也可能是因勞動力市場的流動而引起，這最常出現在「春節（年終）爭議」。過完舊曆年後的流動在台灣頗為普遍，雇主為了因應這種狀況，往往扣住春節獎金（春節假期工資），在過完舊曆年後，勞動者

做完一定時間後才一併發給。這造成很多「積欠工資」的爭議。這是一種市場專制，但其專制的目的是爲了對抗勞動力市場上的流動，而不是產品市場上競爭的壓力。同樣的，雇主在接近年終時解雇工人，也會引起很大的爭議。

從勞動者的立場來看待勞雇爭議，最常出現「薪水階級意識」：「我們是以薪水過活的基層勞工」（# 39 申訴書）、「無非是但求一份微薄收入」（# 330 申訴書）、「本人…乃爲勞工薪資階級」，請老闆要體恤，官府要主持正義。這種卑微的、懇求的、自知無退路的薪水階級意識所傳遞的訊息是什麼？從受雇者的角度來看，這正是市場專制的結構性條件：受雇者完全普羅化，一定要到勞動力市場上去兜售勞動力，所以一定要對市場專制體制吞忍。這是一個一般化的結構性環境，在討論市場與勞動體制的結合體時，一定要正視這點。

上面所論及的「市場—勞動體制複合體」中的市場因素，著重在于由市場壓力傳遞到專制體制的機制。另一種在勞雇爭議中呈現的機制，則是由專制體制傳遞到市場，主要的現象有：「自行走路」、「棄守、求償式爭議」、「錢決法」、及「法律市場化」。

在發生勞雇爭議時，雇主會主觀地認定：「做不好，就應該自己走路！」「你少一毛錢都不走，那老闆怎麼做？」這種「自行走路」的想法所透露的訊息是：一旦勞雇雙方關係終止，雙方就一乾二淨，不應有任何瓜葛（如資遣費、積欠的特休等），就像在市場上買賣一樣，銀貨兩訖。這是透過雇主的專制力量，讓勞雇關係以市場化的面貌出現，這當然會引起勞雇爭議。

另一種類似的現象是：在爭議發生後，勞動者會因爭議過程過於冗長而且充滿不確定性，從而萌發「去賺卡（較）快！」的想法。也就是以勞動力市場流動來解決勞雇爭議。這與雇主的「自行走路」的想法相呼應。

從爭議解決的方式來看，也可清楚地看到雇主專制的力量如何將

勞雇關係及勞雇爭議市場化。在大部份的爭議（尤其是有關解雇的爭議）中，請求的通常不是依勞基法回復勞雇關係，而是要求賠償金錢。在全部 215 個申訴案中，只有 17 個要求回復工作，僅佔 8%（參見表 5-8）。爭議的焦點不再是解雇合不合法，而在於賠償的金額合不合意。這種「棄守、求償式」的解決方式反映了一個一體兩面的訊息：第一是專制的體制—「再回去已屬不可能（撕破臉、會被釘）」；第二是勞動者以勞動力市場上的流動來回應爭議。這兩個訊息同時指向勞雇爭議中勞動者的「棄守」，在這種情況下，只能在「求償」上努力了。而最後達成協議的數字往往低於法定的金額甚多。這點我們稍後會作進一步的分析。

所以原來是對錯、合法非法的問題，最後都以賠償金額的爭議作結。這種「錢決法」的細部機制卻是「法律市場化」。

R 電線廠爭議案談到最後，就是離職補償金多寡的問題。資方原先提出兩個月的薪資，但勞方不接受，所以引發爭議。在調解會上，資方堅持以曠工三天解雇，不願意付任何資遣費。勞方則以為這是非法解雇，要求八個月的薪資，作為資遣費。最後的問題，就是在這兩個極端間尋求一個解決的方案，就是再「調」一下。這是一個很尷尬的場合，因為原先爭議誰對誰錯的問題，已經被化約成赤裸裸毫無掩飾的金錢問題。所以由哪一方先開口提出，還是一個難題。於是只好由勞工局科員分別與勞雇雙方談，居中協調（先與勞方，再與資方，然後再與勞方）。勞方原先提五個月，資方在澄清平均工資的內涵後，說不能接受。作為一個調解委員，我就退出這個過程。是不是所有的權益都可以化成金錢來衡量呢？
(8/2/1993 田野記錄)

如果「棄守、求償」與「錢決法」最後都涉及金額多寡「調」一下的問題，那麼就要仔細分析是如何「調」的。首先爭議的標的金額是國家透過勞動法令設定的，如有關資遣費與退休金的計算。但在金額計算出來之後，卻是一個勞雇雙方展開討價還價的過程。在這個自由議價的過程中，勞工行政單位只扮演協商的潤滑劑角色，它最關心的是要能迅速達成協議，以便結案。這種爭議金額「調」一下的過程可以比擬市場議價，完全視法律的強制性規定於無物。這裡要指出的是：第一、勞雇爭議的解決通常是以終止勞雇關係作結，爭議焦點則轉向賠償金額的多寡；第二、在「調」賠償金額時，是透過一個十分類似市場議價自由協商來進行的。簡言之，造成這種勞雇爭議解決市場化的機制，是專制的勞動體制與國家（勞工行政單位）的失職。

法律市場化並非真的兩造有對等的法律資源，然後勞雇雙方開始自由協商，然而真相是資方與法的親近性：

給資遣費？我還要告你罷工！…你告贏我後，再來拿資遣費！（#94）

有上級主管說，反正勞工局很熟，不怕我去申訴。（#577）

老闆說要告你們去告，要資遣費免談！（#683）

在這幾個例子中，資方似乎都一副有恃無恐的樣子。憑藉的可能是：

- 一、良好的政商關係及社會資源，如#577中所顯示的。
- 二、可能知道司法訴訟程序漫長，勞工一定無法撐下去。
- 三、資方同時也知道自己有能力請律師來爭訟。也就是在法律服務商品化的市場中，他可以找到最好的律師。
- 四、資方可能也認為：不論法律是怎麼訂的，他一定有辦法透過政商關係與社會資源來操弄法律，使其對己有利。

即便有少數與資方進行法律鬥爭的勞動者，其所憑藉的卻也是與資方一樣的「人脈」：因為有親朋好友在司法體系，所以才敢在司法體系中繼續鬥爭下去。所以在這裡，爭議已經不是合不合法的問題了，而在於哪一邊比較能動員社會關係，簡言之，是社會關係動員的競逐，而在這種競逐中，資方通常較為有利。

你們剛來工作沒多久，不必發。這條（年假不發薪）就是這樣規定…（勞工向勞工局詢問，勞工局說要給）…你要叫伊（勞工局）下公文，真的有規定再說。（#316）

在這個個案中，雇主呈現了自以為是的法律觀，是專制體制與法律的親近性的結合體。

在「私」領域（工廠或公司）中，雇主已有絕對的權威，但經由社會關係之動員，雇主企圖確保在公領域中的強勢，展現出來的就是雇主與法律的親近性。雖是如此，公領域仍是介入的第三者，雇主仍希望將其排除在外，這在下面會討論到。

總結講來，「市場—勞動體制複合體」中的「市場」指的是哪些面向呢？這個「市場」成分又以什麼樣的機制與「勞動體制」連結呢？首先，這裡的「市場」成分指的是產品市場上的風險，比如在成衣業中的計件制度與運輸業中的載客獎金的设计，都是這個意義下的產品市場上的風險，透過薪資制度的设计，轉嫁到勞動者身上。至於在運輸業中，以獎懲升遷將意外事故的賠償責任轉嫁給司機，則是更專制地將產品市場上的風險移轉給勞動者。古典的市場專制只觸及了廠商間激烈的競爭，但未深入分析這種競爭的壓力如何傳遞到勞動者身上。在這個面向上，本研究往前踏出了一步。

「市場」成分的第二個意義指的是勞動力市場上的流動。一方面，勞動力市場上的流動是用來與雇主專制對抗的手段，如前面所提及的

有關扣發春節（年終）獎金的爭議。另一方面，勞動力市場上的流動是雇主專制的結果。就雇主而言，一旦勞雇關係終止，則一乾二淨，各自去尋找第二春，不再有任何瓜葛。雇主的「自行走路」就是種想法的展現。就勞動者而言，面對專制的勞動體制，一旦發生爭議，再回去也會被釘，「撕破臉」後也無法在無所不在的專制氛圍下工作，所以只好以「棄守、求償」與「錢決法」來結束爭議。同時，這樣的看法也受到因冗長的爭議程序而來的「去賺卡快」的想法強化。相對於古典的市場專制的「市場」指的是產品市場，而我們在這裡看到的是勞動力市場。勞動力市場上的流動是台灣的市場專制的一種呈現。如前所述，背後的結構性因素是資本主義中的勞動者的完全普羅化，除了去勞動力市場兜售勞動力外，別無他途，這是「市場」成分的第三個意義。

「市場」成分的第四個意義與國家有關，這是從國家的負面意義來看待「市場」，這是以「相互界定」的觀點來看待「國家作為」與「市場」。首先在勞雇爭議中，國家不介入，只作勞雇協商的潤滑劑。尤有進者，是國家的失職：對於雇主違反勞動基準法與勞雇爭議處理法者不加處理，而任憑勞雇雙方各憑本事作「自由的」、「自然的」協商（更不用說在爭議過程中偏向資方的行政處置了）。這就是我們在「法律市場化」中所看到的現象。這回應了我們在本章導論中所提及的：各國普遍有個別實體性的勞動法令，但其實際作用卻呈現了複雜的樣態，而且不可能從法條中讀出。然而這種個別實體性的勞動法之實際作用樣態卻是構成勞動體制的要素。國家在勞雇爭議中的「消極不作為」與「積極的失職」（該介入勞雇關係矯正而不介入），從而放任勞雇力量「自然」運作，讓勞雇關係以市場化的樣態展現出來，這是從反面界定「市場—勞動體制複合體」中的「市場」成分，也是它的第四個意義。古典的市場專制認為國家的力量只是作外部的規範，保證勞動力市場上的自由流動即可，卻未看到：國家對勞雇關係的內部介入，

竟可以被矮化成外部介入，甚或是強化勞雇間的不平等關係。³

在這裡，我們：一、區辨了不同的市場（產品市場與勞動力市場）；二、同時也區辨了市場的分析地位（或者作為手段，或者作為結果）；三、指出「市場」與「國家作為」間相互界定的關係；四、同時指出勞動體制的中介性角色。

接下來我們就要對台灣勞雇爭議中的「專制」成分進行分析。

二、「專制」的呈現

我們有工作規則，只公佈，但沒有發給工人。老闆有老闆的「工廠法」。我們應徵時，老闆並沒有告訴我們工作規則、計薪方式，只告訴我們全薪，但沒有告訴我們休假、加班、扣錢等規則。工人不敢問，一問，這個工作就做不成了。…不加班要扣錢，我是不是要離職後再檢舉呢？（染整廠領班）

（一）勞方的權利意識：專制的起點

我們以勞方的權利意識來當作討論勞動體制中「專制」性要素的起點。我們從四個面向來分析：習慣性的不知道、勞動慣行與素樸的權利觀、爭議中呈現出來的權利意識及不等價工資項目。

3 「市場」有多重的涵意。有些學者會以「供需律」來定義市場。但供需律是否成立，是有很多前提的。本章及下一章對「市場化」的理解是這樣的。第一、「市場化」指的是相對於國家規約（引伸而言，是相對於其他「非市場」考量）的自由運作。如果我們記得大部份的市場的形成，都涉及了國家的介入與規約，這一點就更值得考量。第二、本章所處理的勞雇爭議過程以及下一章所處理的職災中的討價還價，都必須放在「勞動力—工資」的交換（也就是一般所謂的勞動力市場）的架構下來看。這樣一來，要探討的問題變成：工資真的買斷一切嗎？往前推一步，更觸及了供需律的核心問題：「工資」（供需率的信號）到底是什麼？在形成外表可以觀察的勞動力市場的供需律的背後，有許多要素必須先「市場化」：如將勞動者的身體視為即期商品、工資買斷一切等。

習慣性的不知道是線上工人常呈現出來的經驗面貌。⁴ # 92 的例子透露出了「不知道還是不知道」的習慣：「也不知道何故」、「也不知道為什麼」請假從准到不准到寫書面切結書，到病假中被騙解雇，而後卻不能復職。

問：產量怎麼訂的？

答：上面怎麼訂的，咱也不知道，上面有課長、副廠長、廠長…，他們怎麼和老闆參詳，咱也不知道啊！

問：不良品訂幾趴（百分比）？

答：咱也不知道，咱只知道做而已，矇矇啊地做。（美耐板廠老工人，C）

造成這種「習慣性不知道」的其實是一種無奈與對自身命運無法掌握的感覺，是一種宿命觀：不能掌握自己的工作來源、工作量、不能清楚管理階層、老闆的心意（不知道為什麼假不能准）、不知道自己有哪些權利？工人能掌握的、能知道的，只剩下自己生產工作的那一部份，而工人也專注於此。⁵

4 這裡要區辨藍領與白領人員：後者（如會計、業務等）對勞動法令就遠比線上的工人嫻熟。此外，工會幹部也比一般會員熟悉勞動法令。

5 這裡出現了一個很難的問題：究竟有哪些機制在維繫這種「不知道」的習慣與傾向？宿命觀與我們以前發展出來的認分觀（本書第四章）有點像。要掌握這種文化邏輯通常很困難。人類學田野方法可能比較適切。但我們目前的資料與研究策略，多半只是片面的接觸，如何在這樣的研究設計中來掌握「文化邏輯」以及如何觀察到「文化邏輯」如何滲透到爭議的過程中，是我們目前最具挑戰性也是最困難的工作。幾個具體的研究議題如下：

第一、如何確立宿命觀與習慣性的不知道這個現象？

第二、宿命觀與習慣性的不知道是否是一個理念型？也就是說，在經驗層次上，它有多少程度的展現？什麼樣的勞工，在什麼樣的情境下，在什麼樣的爭議下，它展現得最清楚？

第三、其形成的歷史過程為何？這就是要探討維繫的機制。

勞動慣行與素樸的權利觀則是勞動者權利意識的另一個面貌。勞動慣行指的是在工作現場中，習以為常、勞雇雙方相安無事的習慣。習慣性的不知道是勞動慣行的一種。勞動慣行的另一種表現是習慣於約定俗成的一些規矩。以# 530 來說，勞動者習慣於定期契約，習慣於無資遣費的講法和安排，習慣於對時效性的說法。一直要到看到別人和他不一樣，有一些他沒有的權利，或者在申訴過程中輔佐人的介入，他才開始有一些權利意識。這時開始有一些法定權利的活化。在活化之前的權利觀可以稱之為素樸的權利觀。這種素樸的權利觀到底是如何形成的，一直是我們最大、最具挑戰性的問題。目前我們至少知道，在爭議過程中，這種素樸的權利觀可能被暫時溶解，但仍不知道它是如何形成的。

然而勞動者素樸權利觀中，也有一些限制雇主權力的成分。以解雇爭議來說，勞動者認為雇主不可隨意解雇：「幹部有沒有『要你做就依，不做就走』的權力？」(# 659)「工人很沒保障，喊辭就辭，那勞工怎麼敢出去吃頭路呢？」(# 661) 同時很多勞動者都有：如果雇主要解雇工人，一定要給三個月的薪水的素樸看法。有的則是認為解雇要先「預告」並且要看時機（「不要在過年前解雇」）。

勞動者素樸權利觀中也蘊含著雇主的形塑作為：

魏：我 12 月 21 日去領，老闆說我以前公司本來就不可以這樣辦事情，你敢怎樣？伊是講，伊公司以前不敢辦這種事情，只有我敢辦，就給我罵一罵，就不給我領了。

調解會主席：辦什麼代誌？辦資遣喔？這啊沒什麼呀！

第四、有無轉變的可能？是否在爭議的個案中，可以找到啓蒙的例子，從啓蒙的例子中，同時也看出其形成的機制？在這裡，我們是用理念型、變異型、歷史過程、與出路 (alternatives) 的觀點來看待這個現象。

魏：…他還給我罵：「攏是妳做出來的，沒人敢這樣做，只有妳做得出來！」（# 660，10人塑膠加工廠，W）

這是雇主將「資遣」禁忌化的作法。對於知道一些法定權利的勞工，則是不讓他張揚（20人塑膠加工廠，J）。

上述的「習慣性不知道」與「素樸的權利觀」基本上都是勞動者在法律未介入前的狀態，我們可以合理地推測：這是籠罩在雇主權威下的狀態。相較於申訴以後被活化的權利，習慣性的不知道與素樸的權利觀是雇主專制權威的沃土。然而沃土亦有其使用的限制，那就是我們下面即將提到的「相互觀」的破裂與隨之而來的向公領域求援。

相應於素樸權利觀的是素樸的活化樣態。在向勞工局申訴後，勞動者會接收到一些法律資訊，也認知到了他/她們的法定權利。但「她們要聽的是結果，是『我們（義務輔佐人）怎麼幫她們爭取』。在這個過程中，她們要做的是『配合』的工作，有一種『一切由大人作主』的感覺。⁶」（10/2/1993 觀察記錄）

在特休的例子中，素樸權利觀的活化則十分清晰。在一個資遣案中（4/1/1993），勞動者被問及是否有放特休假，答案是「對都生？」（從哪裡生出來）。進一步探究，勞動者其實不瞭解特休的意義，而以為年終獎金已經包含特休。而另一個諮詢的案子（1/7/1992），則是已有「特休」這個勞動基準法上的權利意識，但在雇主的扭曲下，開始反彈。雇主在沒有工作時，要求勞動者先以特休假來計算，等特休假被迫休完時，再開始扣底薪。「這樣合不合理？」勞動者問道。很顯然的，勞動者已經知道有勞基法上的權利，面對雇主基於「純勞動意識」

6 是沒「讀冊」（讀書）讓她們流入現場的工作，而現場工作的重擔進一步讓她們連認識、表達、保護自己權利的能力都無法發展出來嗎？謝謝邱花妹小姐的提示。

所作的規避，提出了質疑。這裡要點出的是「素樸權利觀」的動態發展，尤其是在勞動法介入前後的變化。

然而我們進一步探討：在爭議中，勞動者呈現出什麼樣的權利意識呢？要留意的是：爭議中所呈現出來的權利意識是素樸的權利觀與輔佐人的法律詮釋二者互動的結果。這是在探討國家的「政治性規範工具」介入勞雇關係時，所必須細緻處理的議題。我們看到了下列幾個面向：工資不可積欠、苛扣、調降（# 194, 353, 400, 491, 568, 776）；假日應該有工資（# 467, 490, 539, 779, 783）；病假應該給工資（# 174, 310）；節日應該有獎金（# 385）；解雇要預告（# 191, 609）；應該有退休金（雖然對於退休金的計算基準與數額只有一個約略的概念）（# 238, 301, 343）；特休是額外賺到的（# 206），但是有象徵意義：「工作二十餘年，從未放過年假」的聲音指向「特休是終年辛勞的勞動者所應得的。」（# 196）

爭議中的權利意識是一個動態發展的過程。我們看到了一個申訴者前後二次的申訴書，從訴求的改變，我們看到了勞動者權利意識的動態發展。在這個案子中，申訴者請陪產假，雇主口頭准，事後卻又改為事假，申訴人憤而辭職。後來協議再做半年，半年後解雇，從而提起申訴（# 266）。原來第一份的申訴書中，申訴人要求公司「退還辭職信、發還年終獎金及中秋節獎金、恢復正常年假」。但在三天後的第二份申訴書中，請求事項改變為：「1.依法復工（勞基法第九條第二款）倘不成，2.依法資遣。」相對來講，第一份申訴書中的請求事項較為「素樸」，第二份則是法律介入以後活化的權利觀。

其實這些展現出來的權利意識背後有特定的因果觀。如「老闆叫我走的，應該他要補償。…而師傅是自己走的…沒有受到補償也是理所當然（但卻又隱約覺得前因後果好像是老闆壓抑勞動條件所造成）。」（# 233，小型白鐵工廠）「或者不能無故調班、減薪，除非勞動者失職」（# 555）。沿著這樣的理路推下去，就會觸及「互相觀」。在涉及退休金

的爭議中，勞動者會說：「從少年做到現在，沒有功勞也有苦勞。」(# 221) 旺季時努力加班配合，淡季時卻藉口請假頻繁被解雇 (# 495)，破壞了互相觀，促使勞動者提出申訴，爭取權利。互相觀更具體的例子是：沒有全勤獎金就罷了，不要再到扣遲到早退 (# 332)，(不夠「互相嘛!」)。拉到較一般性的層次，勞動者自認對公司忠誠，公司就應該有照顧義務，不該抹黑解雇 (# 48)。

勞動者在向雇主爭取工資、預告工資、資遣費、退休金時，真正在乎的不是精確的數目，而是因為連素樸的權利都被雇主侵犯了，所以「要出一口氣」。這是要向雇主宣示：勞雇之間的「互相觀」已遭到破壞，勞動者要討回一個公道。雖說是要出一口氣，但在爭議上，卻必須以勞動法的語彙與形式出現。勞基法最重要的意義在於作為勞動者一個籠統的後盾，代表勞動者的主張可獲得國家法律的支持（而實際的情況呢?）。而勞基法中關於請求數額的細緻規定，則常為勞動者本身的價值觀及勞雇倫理觀所形塑與修正。這些規定的數額不是一個底線，而是一個陌生的標準。⁷

問：(老闆私人秘書給的六、七千元)是預告工資與年終獎金嗎?

申訴人：我也不知道錢是哪些項目，就是要出一口氣! (# 53)

同樣的，「兩萬元不是全部的數目啦！我們想大事化小事，小事化無。公司有賠給我們，表示他們承認自己不對，這樣我們離開才有『意思!』」(# 245；參看# 730)。

從素樸的權利觀活化出來的是籠統的法定權利的有無；法律的精細的數額規定，只有在進一步的活化後，才會成為勞動者權利意識的

7 謝謝孫迺翊小姐的提示。

一部份。這裡我們看到了勞動法形塑效應的動態發展，稍後我們在討論勞雇爭議的軌跡時，會進一步分析這個動態發展。

最後，「不等價工資項目」也透露了有關專制的訊息。我們可以用個案# 92 來說明。成衣業中的件工對於各種工資項目，有著不同的評價。加班費和假日工資是額外的，雖然於法有據，但似乎還是多拿的「津貼」和「獎金」。但計件所得與全勤獎金是辛辛苦苦的血汗錢。因此加班費未發放，還可以吞忍，但計件所得與全勤獎金因為無法加班而被扣掉時，那就無法吞忍了。以不等價工資項目來稱呼這個現象似乎還算恰當。雇主設定薪資結構，勞動者只能從這個既定結構中設定優先順序。本來都是勞動者應得的，現在被迫要從薪資結構的各種工資項目中設定優先順序，而且不能全拿。專制的訊息就此透露出來了。

我們如果進一步將不等價工資項目與勞雇爭議連在一起，就十分有意思了。簡單地說，我們可以追討加班費與假日工資作為勞雇共識破裂的指標：如果平常吞忍的，現在都成為爭議的議題，那麼勞動者的互相觀已然裂解，同時勞雇共識顯然已經瀕於破裂了。簡言之，不等價工資項目呈現出了：一、雇主的專制性作為（特別其中有些項目未發給勞動者時）；二、是受雇者在被迫的情況下，所展現出來的素樸權利觀。

相對的，雇主也有相應於不等價工資項目的對策。勞方因雇主積欠工資，請求終止雇傭關係，並要求資遣費。雇主在勞工申訴後，即發給積欠的工資，如此一來，請求資遣費的原因即消失（# 314）。

受雇者素樸的權利觀、素樸的活化樣態，既是雇主專制的沃土，也是其結果。目前的資料無法作進一步的區辨。另一方面，我們也看到受雇者素樸權利觀中具有限制雇主專制的成分，如「互相觀」。最後一點，國家的政治性規範工具介入勞雇關係的過程與後果，必須從受雇者素樸與活化後的權利意識來探討。

(二)向公領域求援：專制的內部

勞雇爭議為什麼會爆發到「公」領域來（意即：向勞工行政單位提出申訴）？首先勞雇的衝突是有累積性的。勞雇爭議，尤其是解雇爭議，會在公領域爆發出來，通常是長期累積下來的結果。比如：資方長期考核，認為勞方的工作表現不好，早就在算計要如何「幹掉」他。因此勞方請假不易，動輒得咎，於是就被解雇了（# 496）。勞雇關係中衝突之累積性，是雙方面的：資方不爽勞方，而勞方也不爽資方，長期累積之下，就只有邁向公領域來解決爭議了。具體的展現是「連鎖性因果關係」：雇主未準時發薪，投票日又未放假，勞動者一氣之下請連假，從而被雇主解雇（# 691）。

然而單純的勞雇衝突的累積，並不一定會導致向公領域求援，這當中一定涉及了勞雇「互相觀」的破裂及隨之而來的「撕破臉」（# 362, 506, 802）（指向後面的「勞雇共識破裂說」）：

…我最近看我太太的薪水，才知道她四百多（每天工資），別人比她晚來的都五百多，假日也沒讓她休息，這也該算加班費，公司也沒有發她加班費，這種我們不會跟你計較。可是公司這次這麼無情…公司你今天做得太絕，要辭工作，也沒遣散費…應休未休部份（即特休假）是後來才爭取的，因為公司太過分了。（X 客運案）

在這裡我們看到了「爭議點繁衍」、「算總帳」、及最重要的「互相觀」破裂所帶來的「撕破臉」。

這裡想指出的是：勞雇爭議會爆發到公領域來，是因為專制的勞動體制已瀕臨破裂。簡單地說，在專制的勞動體制下，勞動者通常會吞忍，直到勞雇關係瀕臨終止時，才會向官府提出申訴（這指向後面

五個假說中的「高壓勞動體制說」及「勞雇共識破裂說」)。

當時想忍一下，等退休以後再說。因為退休這一筆最重要，如果為爭取加班費而被殺頭，連退休金都拿不到，那更慘了。退休後再來翻臉，喀不會有問題。…在職不好講，離職才好講。你太跟伊講，伊搞不好給你辭頭路。…退休以後，勞雇平等；還在廠內時，資方是…(豎起大指頭)。不是在職的，比較好講。〔追問：為什麼？〕付錢的人權勢大，要聽伊的；離職就平等了，你是人，我也是人。在職，伊是頭家，我是員工，咱工人要賺點錢生活。(# 529, 535, 20 人鋼鐵廠, L1)

在這裡我們看到的是勞動者的理性考量：不要因小（加班費）失大（退休費），這是勞動者心目中的「不等價工資項目」。但中間的關鍵機制是專制的勞動體制：即使對小項的權利提出爭議，都可能會被解雇。因此只好在勞雇關係終止後作背水一戰及算總帳。

然而勞雇爭議爆發到公領域中來，並非一觸即發。官方設有爭議管道(如申訴、協調、調解、仲裁、司法訴訟等)，但勞雇雙方會嘗試以「私了」的方式來解決爭議。⁸

具體地說，勞動者向勞工局提出申訴通常是最後手段，是在廠內各種手段都用盡之後，才會走向公領域。但就資方而言，勞方向公領域求援是一種「撕破臉」的指標，是利用官方力量來壓制資方的權威。

8 這兩類爭議管道的使用時機、結合方式(先公後私、先私後公、公私並用等)可以彰顯「公私圈伸縮」的概念。這一意義下的「公私圈伸縮」與另一個面向(「是公司的事還是勞工自家的事?」)有別，但可以豐富「公私圈伸縮」這個概念。參見後面有關公私圈伸縮的分析。

今天妳給我投訴到勞工局來，我覺得真的很遺憾，這點我覺得作人很失敗…妳以為鬧到勞工局，人家就要幫妳的喔？我對妳這樣，啊妳今天竟然這樣對我，還來投訴我？（# 660，10人塑膠廠的頭家，調解會上的發言）

因此雇主在勞雇爭議進入公領域後，會不斷向勞方提議「回公司解決」：回到專制體制中，不要「第三者」介入。面對專制體制、正在作背水一戰的勞動者當然不願意有這樣的發展。而勞工行政單位則傾向於讓勞雇雙方回去「私」了。從而形成了勞雇爭議中「私」領域（公司、工廠）與「公」領域管道（勞工局）間的拔河。

79年間發生職災，受廠內朋友提示，便前往勞工局申訴，結果頭家到了勞工局後即簽發支票給L2，但嘴裡還是唸著：「不要每次都鬧到這裡來！」她立刻反唇相譏：「是你每一次都要一直拖，才逼我到這裡來，你以為我愛來？」…82年三月間開過協調會，當時決定兩個禮拜內資方必須處理完畢，但到今天還是被老闆拖著，去和伊講，伊也沒說不給，說是會給，可是就是拖著，既現在也不知道怎麼辦才好？（# 529, 535, 20人鋼鐵廠，L2）

也就是說，從勞方的觀點來看，爭議如果從公領域被擲回私領域，多半會不了了之（# 94）。但從資方的觀點，則企圖排除公領域的第三者介入：

資方代表：這樣啦！妳要不要到公司來解釋？

資方調解委員：否則這樣，林先生你明天有沒有空，我們到公司講…

林（申訴人之夫）：到公司一定沒結果…

資方調解委員：實在說起來，林先生，林太太在我們那邊做，實在不用鬧到這裡（勞工局）來…

林：你們說切就切，以前我們請求也沒效！

勞方調解委員：會不會到這裡來，應該問你們而不是問他們！

資方調解委員：你可以到公司來協商，不用到這裡來，把這些人（勞工局課員、勞方調解委員）請出來…

資方代表：我想我們回公司商量好了！

（第二次調解會）

資方代表：…見面三分情嘛！我們回公司說，當面解決問題，你們將身段放低嘛！

勞方調解委員：身段放低應該是你們老闆！

資方調解委員：請他們回去談，大家放低身段，不要單方面（指老闆）放低身段，這對他們有利！（彷彿老闆與他們談，就是放下身段，就是皇恩浩蕩！）…

資方代表：當面回去講比較好，你們（指勞方調解委員與勞工局課員）不要把距離拉開！（X客運爭議案）

在所謂有「人情」的小工廠，向勞工局申訴更是一樁「不顧人情」的動作：

（第一次協調會，勞方缺席）

勞方調解委員：妳現在的意思是資遣費不給，但是在人情上要給一些？

老闆娘：…本來說他做那麼久，我想給他一點，可是你現在來這裡（勞工局），我也不想給他了。私人交情是一回事！

勞方調解委員：妳不要把來勞工局當作打壞感情嘛！

老闆娘：他學師仔是跟我先生的，否則他也不會，他有一陣子就住這裡（工廠），他有什麼不滿，請他跟我們說嘛！

（第二次協調會，資方缺席）

勞方：做了這麼多年來會來這裡申請協調也是有原因的，現在如果回去也沒有什麼意思！

調解委員：她願意給你三萬五，以墊會錢的方式給你。

勞方：像這種狀況就應該當面談，我只是不想告到法院去而已！這樣子把我免職已經撕破臉，還講什麼幾年人情！我接到單子（解雇通知）就有去跟老闆講過：「爲何將我免職！」（五金零件廠，Z）

不論大小廠，資方都想將爭議拉回私（亦即：公司）領域，但都會遭到勞方的抗拒（# 615）。在這樣的拔河中，代表國家的勞工行政單位，通常任由勞雇雙方較勁，而不會積極地採取勞動檢查、行政處罰等措施。在大部份的場合，公私領域拔河的結果都是由雇主決定。如果雇主決定「公了」，在公了的過程中，雇主又有盛氣凌人，錯把勞工局當工廠的現象。如果決定私了，雇主又有各種推託規避手段，最後往往不了了之。

在向公領域求援的過程中，首先透露出來的訊息是勞動者吞忍之極限，雇主則視此爲撕破臉，簡言之，是「互相觀」的破裂。細究其機制，則是勞雇衝突的累積性與連鎖性因果關係。向公領域求援後，看到的是公私領域間的拔河，而拉回私領域「私了」的力量往往佔上風。這些都透露出了專制的訊息。總言之，專制表現在平日對爭議的壓制（對勞動者而言是吞忍）；表現在向公領域求援是最後手段的現象上；也表現在雇主將戰場拉回私領域的努力上。

(三) 爭議軌跡：公領域中的專制與其極限

勞雇爭議爆發到公領域來之後，它開展的樣態與軌跡也透露了「專制」的訊息。最常看到的是「以局為廠」。在勞工局召開協調會或調解會時，雇主會以為仍是在廠內，極端者還會以老闆的口吻斥責申訴的員工，錯把勞工局當成自家工廠。在一場集體解雇爭議的調解會是這樣開始的：「老闆和老闆娘用指頭指著兩個人點名，一開始就指明這是L1（整燙組組長）與L2（現場領班）在帶頭搞鬼。」（15人成衣廠）同樣的，在勞工局主辦的「積欠工資及資遣費糾紛」中，我們看到了：

一開始，一個雇主一來就坐在中央主持人的位置上，但馬上被局長請到下面與員工並坐。員工由座位走到講台時，會經過老闆的位子，一個員工就向老闆說：「老闆，對不起啦！」
（1/28/1992 田野記錄）

這是將「私」領域中「專制」的關係和盤搬到「公」領域的舞台，是將勞動體制的專制成分複製到公領域中來。在大部份的協調會或調解會中，我們或多或少都看到這個面向。「以局為廠」是專制體制最清楚的呈現。

另一種較隱蔽的複製方式展現在勞雇雙方法律資源的不平等。在協調會或調解會中絕少看到有勞方聘請律師出席的，但不時可以看到律師陪同或代理資方出席。最極端的一個例子是有一次我以勞方調解委員身分出席，調解會開始時我赫然看到的是兩個律師坐在資方的左右，而勞方的申訴人是一個老太太。形式上並未禁止勞方聘請律師出席調解會，但實際上勞方卻力有未逮。在法律形式上，勞雇的不平等關係是被矯正了；但在法律資源不平等的狀況下，協調會或調解會中，資方的專制成分仍在，但這次是以表面平等而實際專制的法律面貌出

現。

勞動者則是在背水一戰（申訴者「豁出去」了）的心態下，展開算總帳的過程。

研究者問：那勞工在廠內爭取無效？

答：（頓一下）我也不知道。ㄟ（會）「歹勢」（不好意思）啦。

問：為什麼會「歹勢」？這本來就是勞工的權益！

答：啊，ㄟ（會）「歹看面」（撕破臉）啦！而且頭家有錢有勢，錢送去黑的，弄一弄就沒了。咱賺吃人（勞工）只有走勞工局這條路啦！（40人染整廠）

在這個過程中，他的權利逐步由輔佐人的介入與解說而逐漸被他發現。這樣的一個現象，可以稱作是「衍生式權利意識」：原來只是要求資遣費的，赫然發現還有預告工資、加班費、國定假日、特休費等（# 529, 535, 549）。在所有的 215 個申訴案中，單一議題有 49 個，佔了 23%，而複合議題（即一件申訴案涉及了不同的爭議點）則有 166 個，佔了 73%。在複合議題中，則是以涉及契約終止與資遣費的爭議為主，搭配上預告工資、特休假、積欠工資、假日工資與加班費、職務調動、產假等議題。背水一戰、算總帳與下面的「棄守、求償」背後的機制可能是類似的：專制的勞動體制與互相觀的破裂。

而在爭議過程中則會以「爭議點繁衍」的方式出現。在 R 電線廠的解雇爭議中，資方的議題由曠工三天，轉變成出勤不依公司規定，再演變成業績不好，最後再演變成請特休假的問題。勞方也隨著資方議題的演變，不斷地對衍生出來的議題，提出辯駁。就在這個爭議點的繁衍中，我們看出了勞雇關係的一點蛛絲馬跡。這樣的過程與「算總帳」的現象有點類似。

為什麼會有背水一戰與算總帳的現象？第一個可能是法律知識不

足：因為他們不懂勞基法，所以不知道他們法定的權利。只有到了申訴中心申訴時，輔佐人才對其作勞基法的啓蒙，於是才會知道一樣一樣地主張其法定權利。這可以從申訴者的素樸權利觀（如習慣性的不知道）、衍生式的權利意識中看出。第二種可能是衝突強度說：平日的衝突都沒有申訴的這一次強烈，所以這一次的衝突是背水一戰，而且是算總帳。不等價工資項目是一個佐證。

第三個可能是消弭無效說：平日資方可以透過一些方式來消弭衝突，如：一、懷柔手段，所以申訴是最後的手段，「互相觀」是一個佐證；二、熟稔的人際關係掩飾、化解了衝突。但在勞雇關係瀕臨斷裂的時候，這些手段都失效了。第四個可能是共識破裂說：勞方本來有一些與資方不謀而合的想法，如「算了，只要過得去就好了」；「做工就是憨憨地做」等。但在勞雇關係瀕臨破裂時，這種共識也跟著破裂了，於是就開始算總帳。不等價工資項目、互相觀的破裂等是佐證。

最後一個可能是高壓勞動體制說：平日的勞動體制控制得十分嚴密（如長工時的加班也是一個例子：做呆了，哪有時間想到自己的權力，更遑論去爭取了），不容有不滿出現，因此只有在準備背水一戰時，才會提出。而且，一旦提出，一定是新仇舊恨全部清算。

上面這幾個解釋分別指向義務輔佐人的作用、勞動者的權利意識、互相觀的破裂及專制的勞動體制，都有證據來支持（參見「向公領域求援」一節）。

從爭議的軌跡來看，勞方訴求的標的可以說是一個橄欖形，是一個「橄欖形的訴求標的」。這個概念指的是在爭議中勞工權利意識的動態發展過程。初到申訴中心的勞工，可能對其自身的法定權利所知有限，知道的只是他/她受了委屈，要申訴。透過輔佐人的說明，勞工開始瞭解他/她的法定權益。這是權利意識由幾乎沒有到最高漲的階段。但隨著協調或調解的展開，勞雇雙方開始進行協商，這時他/她的訴求也隨著現實的狀況開始縮小。最後可能僅以少數，而且與原訴求很不

一樣的補償終結。例如：生病請假休息兩天後，被解雇，勞動者起先要求資遣費，但最後以補發未發工資結束(# 667)。這在後面對「棄守、求償」的分析中會看得更清楚。

橄欖形的爭議軌跡的最終發展就是「棄守、求償」式的爭議。這個現象已在討論「市場」成分時分析過，但仍須放在專制體制的情境下再分析一次。在有關解雇的爭議中，勞方所提出的要求通常不是針對解雇合不合法提出討論，提出的要求也不是回復勞雇關係，而是要求資遣費以及衍生而來的預告工資、休假、加班費等。這樣的形態可稱之為棄守、求償式的爭議。

在所有的 215 個申訴案中，在續訪時，勞雇關係已經斷裂者有 200 件，佔了 93%。而除了 17 個要求恢復工作之外，其餘的申訴都要求金錢賠償(佔有效資料的 91%，參見表 5-8)。此外，只有 51% 的申訴案的爭議有結果。而在有爭議結果的申訴案中，尚有接近 14% 的案子是被打折、拖、或者不了了之。

也就是說，這樣的爭議形態是由兩個面向所組成的：一個是棄守：訴求的不是原來爭議的焦點(回復勞雇關係)⁹，另一個則是求償：只要以金錢來解決爭議。這兩個面向其實不一定會連結在一起，其可能的組合有四個：

表 5-2 棄守求償的爭議

	求償	非求償
回復勞雇關係	A	B
移轉訴求目標 (棄守)	C	D

9 在關廠的爭議案中，現實的狀況只能求償。但即使求償，亦不容易獲得圓滿解決。專制的意涵持續到關廠。

我們現在看到的個案，多半集中在 C 方格，甚少見到 B 及 D 方格中的例子。

由於公司此種作為，敝人認為繼續在公司服務已屬不可能，所以認為公司對敝人無理之解雇，應給予資遣費。

為什麼會棄守，會走上求償的不歸路呢？有幾個原因。

第一是專制的勞動體制。再回去工作，也會被「釘」，沒好日子過（# 397）。這可以在勞雇協調或調解案中，勞方的憂慮（擔心回去會被釘）與偏好（能以金錢了斷最好）看出來。在協調會與調解會中，面對資方回去工作的提議，勞方通常會有被釘的疑慮，而會一再問勞方調解委員怎麼辦。所以勞方調解委員就會特別強調：資方最好不要出此下策，否則仍然要回到這邊（勞工局）來。

資方的調解代表來了，帶來了老闆的說詞：「沒有要解雇妳們，他叫妳們再回去做。」女工們不假思索地回了一句：「現在回去，不被釘個半死才怪！」帶著慌張的神情，不知如何是好…。在調解過程中，勞方調解委員問她們怎麼知道勞工申訴中心的，有個女工回答：「因為工廠有同事…」這時她掩著嘴，「…為了保護她，還是不要講名字卡好…」只見她的眼角偷偷瞟了資方的調解代表一下。（10 人電子廠爭議案）

這個也反映在爭議初起時的不知所措。來申訴的勞工，在獲得一些相關的法律資訊後，都會提一個問題：「那現在怎麼辦？」這裏指的是：在行政單位有任何作為之前，他/她們要如何自處？日常的勞動體制如影隨形，在申訴之後，仍然持續運作（而且有可能運作得更嚴苛）。同時，申訴破壞了工作現場的勞動習慣，勞工們不知如何處理這個激

起漣漪後的現場關係。

第二是互相觀的破裂。「公司這樣不夠意思，不必回去了」：君待我如草芥，我待君如寇讎。第三是賭一口氣（這是「互相觀」運作的結果）：要的不是回復勞雇關係，也不是真的在求償，而只是要出一口氣而已。在此情況下，回復原來的勞雇關係根本不在考慮範圍之內。

第四是覆水難收：既然已經撕破臉了，要回復原來的關係也不容易，尤其是在小廠中，不如以資遣來解決。第五是對勞動力市場的認知：再找另一個工作不是很困難。這牽涉到勞方對勞動力市場狀況的認知。

上述五個原因中，第二、三、四比較是屬於「文化邏輯」層面，指向「互相觀」，前面也提及了。第一個專制體制說有較多的證據支持，即涉及勞動體制內部不平等的關係：棄守、求償是專制的勞動體制所帶來的後果。以勞動法術語來講，這是由於「從屬性」的影響。勞動關係中的從屬性（聽命與待命）滲透到勞動生活的每一時刻與每一角落，無所不在。而勞動法的介入只是片段的、暫時的。因此即使在勞動法上得到了正義，回復到勞動現場，則又被「從屬性」所滲透了。第五個原因則涉及了勞動力市場的狀況如何進入勞方的評估中，從而影響了他對爭議的策略。推廣來說，則是勞方的退路有多少，他的勞動力再生產是否有其他的來源。這有待進一步的資料來佐證。

就爭議軌跡而言，我們看到的是一個「橄欖形的訴求標的」，但卻沒有嚼橄欖的苦盡甘來。相反的，我們看到的是勞動者權利意識從素樸到活化，從活化到高漲，從高漲到萎縮，從萎縮到棄守的動態過程。這個過程的另一面則是專制的勞動體制如何由工廠滲透到公領域，再由公領域轉戰回工廠的過程。無論是在背水一戰、算總帳，或是在棄守、求償中，都看得到專制體制（及國家失職）的影子。

在爭議軌跡中所透露出來的專制，也有其極限。向公領域求援的形式程序是召開調解會。調解會上當然雙方會有攻防，但真正的對決

往往是在調解會結束之後，這可以稱爲「會後吐真情」。

今天參加 T 客運 W 的調解會。爭議的原因是公司認爲三峽站業務緊縮，要將 W 由三峽調到板橋站。W 拒絕。整個調解會集中在這個調動是否合情合理合法上。資方認爲在業務縮減的情況下，一定要調動。從前調動的原則是先徵詢是否有人願意，如果沒人願意，就以年資淺的先調。但這次 W 的案子，卻是以考績的優劣來調動。公司認爲 W 今年的考績不好，記了兩個過，所以先調。但 W 卻認爲這是公司整他的步驟，因爲他曾因減薪向公司抗議過。更何況這次調動在 11 月九號下午告知，第二天就生效，事前完全沒有徵詢他的意見。所以調解會就作成決議：12 月九日進行事實調查。調查的重點有：一、三峽站是否有逾時加班？二、三峽站是否有虧損？三、W 的獎懲記錄，並與其他同事作比較；四、三峽站與板橋站勞動條件的比較。

就在雙方寫就調解記錄，L 課長以爲調解會議結束，離開會議室之後，真正的衝突開始了，而事情的發展也急轉直下。

資方首先認爲公司一直在替 W 設想，但 W 卻不領情。並勸 W 只要「規規矩矩」，就不會有事情（W：「難道規規矩矩就是薪水降了，就乖乖接受；臨時被調職就乖乖地去嗎？」）。同時也指出：最近 T 客運的幾次調解案，都是 W 在策動的。「你在做什麼事，我們都知道。」資方的 J 副總說：「本來是要將你資遣的，但念在同事的情誼上，不願意這樣做。公司處處都替你想，而你卻一點都不配合。今天來就是要調解不成立。…如果公司堅持業務緊縮，要依法資遣你，你又能怎麼樣？」W 接著說：「你如果這樣依法，我也拿你沒法。不過如果你要資遣，那就來談條件，你敢提，我就敢簽！」資方的 J

副總說：「談什麼條件？就是依法！你敢不敢？」W：「只要你提，我就簽！」

在這個時候，我提議雙方在氣頭上不宜作這麼重大的決定。但資方的J副總說：「我很冷靜！」隨後說他出去打個電話請示，只要總經理首肯，「現在就結！」在這個時候，W和我說：再回去也是被整，不如就這樣了斷。後來在外面L課長才和我說：W其實不想再做了，一來是老婆擔心開車遲早會出事，二則利用這筆資遣費來做生意。另一個主持人C1小姐則在外面和我說：資方是怕事實調查，所以才要那麼快了斷。但櫃檯的C2說那個J副總出來打電話時，只說了：「我簽了。」

看來資方早已做了資遣的準備，也就是一定要將W「幹」掉，真正的原因可能是W不「規規矩矩」，會作怪（「慫恿同事來勞工局申訴，抗拒降薪等」）。而W其實也作了「不幹了」的準備，一方面是「回去也會被整」，調動不過是一個先聲而已。另一方面則是老婆擔心開車的安全。這是隱藏在背後的真正議題。

此外，資方也指出：「W，勞工局你熟，但到了法院，法官誰比較熟就不知道了！」「調動一個司機就這麼麻煩，那誰敢做老闆？」「你勞工局要我在爭議期間要維持原狀，但三峽站已經沒有班了，如何排班？這豈不是勞工局拿走了企業的經營權了嗎？」

W：「公司要我共體時艱，要配合。但為什麼是我來配合公司，而不是公司來配合我？」（T客運爭議案）

「會後吐真情」透露出什麼樣的訊息呢？首先，正式調解會是一種以法定語彙演出的戲碼，在演出的過程中以及演完後的效應中，都

可能促成（或是逼使）勞雇雙方私了。¹⁰ 其次，在會後吐真情（以及調解會中的攻防），勞動者看到了資方的策略與意圖，也看到了與勞動者經驗不一致的說詞，從而察覺到了爭議的鬥爭性格。第三、在法定戲碼演完之後，真正的爭議焦點才浮現出來，從而也勾繪出勞動體制的面貌：真正的原因是資方認為勞方「作怪」（集結勞工抗議），而勞方認為回去一定會被整。上述第二、三點都透露了專制的訊息，同時也指出了法定爭議程序中的「揭穿效應」。¹¹

法律的介入是有限的、暫時的，面對無盡無邊的「從屬性」之網，勢必使得勞工在申訴之後，背水一戰，走向不歸路。從而我們必須對爭議中的「從屬性」作進一步的分析。

這裡論證的軸線是這樣的：從屬性是勞雇爭議中的主要面向，但探討從屬性時，隨處可以看到「公私圈伸縮」，這回應了上面所探討的勞動者深層的權利意識。但這裡的主軸是在分析國家介入勞雇關係後的效應。

（四）從屬性與公私圈伸縮：專制的核心

在解雇爭議中，資方所提的理由，不論是表面的或是真實的，其實都觸及了所謂「從屬性」（subordination）的問題。這是勞雇關係中的關鍵性實質議題。如果依申訴書中被解雇的理由來作分類，那麼理由可能是琳瑯滿目，不知道要從何分類起。此時我們可以借用勞動法的從屬性觀念來作分類（Veneziani 1986:63-6）。基本上，從屬性指的是：勞動者在經濟上倚賴雇主，從而接受其指揮監督。從屬性有兩個

10 勞雇爭議程序可以作為一種威嚇。

11 會後會的另一種展現是開始以「人情」的語言進行協商，試圖在「法」的戲碼演完後，以「情」的訴求來解決爭議。參見下面有關公私圈伸縮的討論。

面向：待命與聽命。前者指的是：勞動者的勞動力必須隨時處於呼之即來的狀態，以備雇主之運用。聽命指的則是依照雇主的指示從事工作。例如無法配合加班的例子中，主要的面向是無法隨時待命，而小部份是無法聽命：雇主命令加班，怎可抗命？此外，像無法輪班而遭解雇等，都是因為勞動者未依循雇主所期望的「從屬性」準則而遭解雇。這可以「從屬性解雇」（或者更精確的講法：濫用從屬性所引起的爭議）來稱呼。¹²

解雇爭議常起源於請假。有的是雇主認為勞動者請假過多（# 242, 495）；有的則是雇主出爾反爾：先口頭上准，在收假後卻又否認准假，繼而處分勞動者，從而起爭議，最後則是解雇（# 84, 453, 619, 783）；有的則是在請假的要求提出後發生爭議，而被解雇（# 77, 223）；再有的則是一請假就被解雇（# 94, 346, 684）。

這裡有三點值得注意。首先是在請假議題上，反映了勞雇雙方對勞動力運用的看法以及互相觀的破裂。勞方會認為在旺季趕工時，不斷配合加班，而在淡季時請假料理私事，並不過分。而雇主藉此解雇，則破壞了「互相」的情分。也就是說，在請假這個涉及勞動力待命與聽命的爭議上，從屬性是受到「互相觀」的節制的。第二、這個「互相觀」的節制力量是有限的。在我們的個案中，有的是一提及請假，老闆就告訴你「要請假就可以回去吃自己」（#94, 346, 684），或者因請

12 但這裡會出現一個問題：一旦受雇者進入勞動契約，他/她就在從屬性的勢力範圍之下。在從屬性無所不在的工作現場中，被解雇的原因十之八九一定與從屬性相關，也就是說，從屬性解雇的概念可能涵蓋面太廣，以致失去了準確掌握與區辨現象的能力：它可能掌握了現象的核心，但卻沒有區辨力。當然使用這個概念的一個好處是：它與勞動研究的一個核心概念相連結，從而緊扣著勞動研究的核心關懷。如何解決這個問題呢？有沒有解雇不是因為從屬性所引起的？是否該從「從屬性」的子形、變形、與異形來分析？

假而稍稍與雇主「理論」，則也可能被解雇。第三、在平常的勞動慣行中，對於請假沒有嚴格的程序，但在爭議時，卻提供了雇主出爾反爾的機會。這種非正式的勞動慣行擴大了從屬性被濫用的空間（#495）。最後一點，請假被歸為「私」事。事假不用論了，即便是如病假、產假等勞基法規定要給薪的假，常被雇主認定為是「私」事而不給薪，甚或不給假。推到極端，選舉日（這種「公」事）只給半天假，若要請另外半天，就是「擾亂員工士氣，挑撥是非，以往也沒有人這樣，叫我下午就走路」。

不服調派工作（# 208, 267, 508, 666），未能配合工作進度（加班）（# 25, 39, 74, 245, 490, 713）、不能勝任工作（# 21, 190, 755）、及具有挑戰雇主權威的言語或行為（# 51, 503, 669）等是解雇的其他檯面上的理由，看起來都是吻合勞基法第 11 條的規定。但當中的原由，卻有待進一步探討。舉例來說，「不能勝任工作」，其發生的原因可能是：工作量不斷調高（# 21）、或者刻意將勞動者調至一個體力不能負荷的工作（# 755）、或者將不服從管理者命令的態度，解釋為不能勝任工作（# 190），凡此種種，都說明：從屬性的濫用，可以導致吻合勞基法的解雇要件。推到極端，甚至常有無故的立即解雇（# 91, 191, 209, 370, 380, 491, 544, 718）。

這也就是策略性解雇的由來。「近退爭議」就是一個例子。對於接近退休的勞動者，如果順利退休，雇主要付出大量的退休金。如果能在退休前逼退勞動者，就可以規避退休金（或者以金額較少的資遣費「切」）。將這些高年資的勞動者調到不能勝任的工作（# 224, 262）、或是調降工資、或者以請假事由激怒勞動者，使其自行離職（年資從而斷截）（# 266）等，都是常見的以從屬性為策略，以解雇為目的的策略性解雇。國家介入了勞動力的再生產（退休金），但在從屬性的濫用底下，雇主企圖規避退休金的義務。這是藉專制來達成勞動力純市場化的目的（「用後即丟，兩不相涉」）。

在解雇的案子中，資方的理由通常會是符合勞基法上的法定事由，但實際的理由可能都是逾越了從屬性的範圍。在這裡要留意的是：勞基法基本上是對從屬性的法律規範。上述的幾種情況，是否都是「從屬性」的濫用？勞工提出一些要求（通常是勞基法上合法的要求，如假日不工作、選舉日放假等），但雇主會以這個勞工太「刁」，從而將其解雇。這已經逾越了從屬性的範圍。言詞頂撞則是直接挑戰了從屬性的運作。再者，以節省勞動力成本為由，加重勞動強度，迫使勞工離職，這也逾越了從屬性的範圍。在事先都請假的情況下，仍遭解雇。事先請假已是從屬性（聽命）的表現，但最後仍被解雇，顯然也逾越了從屬性的範圍。更別提以從屬性要求為由的策略性運用了。

如果我們進一步思考，從屬性的起源是資本主義中勞動力的特性與使用的樣態。人類的勞動力與其擁有者不可分割，不可儲存，具有可變性。這些特性在勞動力成爲一種商品時，問題就來了。一方面，經濟上的倚賴構築了從屬性的物質基礎，另一方面，勞動力的特性使得由勞動力到實際勞動的轉換，充滿了變數。爲了擴大實際勞動，資方要求勞方要聽命與待命，也就是要聽從資方的指揮命令。爲了使從屬性不被濫用，所以有勞動法的規範。解雇爭議可能是環繞在「從屬性」範圍的大小，而從屬性解雇的背後反映的是勞雇雙方對勞動力的看法。資方認爲：一旦受雇，受雇者的勞動力就得聽命與待命，任憑雇主使用。但勞方則認爲：資方對勞動力的使用有一定的限制（如：「人情義理—互相、公平」、勞動慣行，以及勞動法令—當然其效應仍待觀察）。這種對勞動力的看法，不正是勞雇關係（或勞動體制）很重要的一個面向嗎？

前面提及：國家的介入是構成勞動體制的重要面向。對工廠規範工具的管制、對工廠體制的介入、或是對勞動再生產的介入是分析的三個重點。然而我們對爭議當中所呈現出來的從屬性的分析，卻讓我們看到了一個被忽略的面向：國家介入勞雇關係後所發生的效應。單

看上面三個分析的焦點（是分離或是融合、直接或間接、是高或低）是不夠的。一旦勞工進入勞雇關係，立即面對無所不在的從屬性要求。為了防範雇主濫用從屬性，所以有勞動法令的規範。在勞雇爭議中，我們看到了勞方與資方在從屬性上的鬥爭。初步的觀察是：通常是從屬性的要求佔上風，「不然就拉倒」。勞動者只能以「吞忍」來因應，一旦吞忍不下去，就以「走路」來回應了。國家的規範靠邊站，更別提相對於從屬性的雇主之照顧義務了。總言之，從國家介入的效應來看待從屬性的發展，呈現出來的仍是專制的體制。國家的介入對從屬性的節制效果不大。

類似的例子還有某凸輪模具廠的雇主要一個模具工輪班，遭到拒絕，從而解雇這個模具工。表面上看起來，好像拒絕輪班是造成解雇的主因，但實際上是這個模具工晚上在隔壁另一家工廠兼差，這才是被解雇的主因。但受雇者會認為：下班後的時間是我的，老闆管不著。從屬性的要求可以延伸到下班後嗎？環繞在從屬性的抗爭必然會涉及公私圈的伸縮。

國家介入勞雇關係的效應的另一種展現是公私圈伸縮。在上述分析中，我們不斷看到「公」與「私」的糾葛與角力：有的是在爭議管道上公與私的競逐，有的則是在議題定義上的抗爭。我們以「公私圈伸縮」來稱呼這樣的現象。

首先，我們看到的是一些一般人認為是公司的「公」事：關廠（# 326, 690）、遷廠（# 209, 295）、歇業（# 768）、轉讓（# 343）、整編（# 196）、同一雇主掛名的企業間調動（# 301）、以及經營不善（# 314, 339, 590, 748）等。這些雇主在「公」事上的作為，會影響到勞動者的工資、資遣費、退休金、年資等。這些個案透露出來的訊息有四。第一、雇主常以「公」事的名義入侵勞動者的權益。第二、這些勞動者的權益，在爭議中多半是以勞基法上的法定權利（如積欠工資、資遣費、退休金等）出現。這說明了：勞動法有基本的形塑作用（設定了爭議的議

題與舞台)。但從爭議的結果多半不了了之來看，勞動法的形塑效應是被消解了。這涉及了國家的「公」與雇主所謂的「公」（「公司」的「公」）之間的拔河—後者在國家的「公」下可能是「私」的。第三、勞動者的這些權利，未必一定是要以勞基法的語彙出現，有些則是來自很素樸的觀點：「老闆叫我走的，應該他要補償。…而師傅是自己走的…沒有受到補償也是理所當然（但卻又隱約覺得前因後果好像是老闆壓抑勞動條件所造成）。」（# 233，小型白鐵工廠）第四、資本家和其所創立的企業基本上是謀求個人之利潤，明明是「私」的，為何會以「與公司相關的」就是「公」的形式出現？最後一點，也是最重要的一點：對這些看起來是公司「公」事的作為，勞動者敢於提出申訴，因為這些作為影響了他們的權益（工資、資遣費、退休金、年資等），這意味著對公司的「公」的定義質疑—並不是所有公司的作為都可以「公」的名義遂行之。

此外，平日在現場可以與老闆爭議的是「公」事：如工作要如何安排、工人內行與老闆外行之爭等，而且必須以口頭進行。如果涉及勞動法令所規定的權利，則不會輕易提出，因為這是「私」事（# 529, 535，鋼鐵廠，L1）。「公」、「私」的意義與界定，正是勞雇角力的展現，而資方的公私定義往往佔上風。

於是，對於老闆個人的作為（如安插親戚、排擠其他員工（# 503）、員工知道太多老闆娘的私事（# 55）），以及介於公司作為與老闆個人行為間的作為（如股東拆夥（# 321）、股東私自變賣機器（# 326））等，自然也會受到勞動者的挑戰：這些真的是公司的「公」事嗎？

公私圈伸縮還表現在公司的「公」向約定俗成的「私」的跨越上。幾個例子：作業員兼做煮飯、帶老闆小孩（# 194）、要會計「幫忙」做現場（# 208）、工人要向雇主道歉才可以要回先前約定的工資（# 383）、不參加旅遊就解雇（# 391）等。此外，尚有「私為公用」（弟雇用兄，後者未借工本，努力加班，但前者未給加班費）（# 568）；「公為私用」

(雇主先付奠儀，再由勞保給付差額中扣回) (# 769)；長期互動下發展出「私誼」，以至於在爭議發生時仍惦念雇主：「其實那個老闆人不壞，從小看我們長大的。」 (# 206)；以及在下班後從公司打電話騷擾工會幹部，卻聲稱這是受雇者間的「私」事 (# 743)。這些都是公私相互滲透的現象。雖說是公私相互滲透，但這中間隱隱約約似乎有一個常識性的公私分野，勞雇雙方在這個模糊的公私分野上進行拉鋸戰。而當申訴案提出時，則又是拉進了國家的「公」。

在請假爭議的個案中，我們一方面看到了「從屬性」的運作（如前面分析的），另一方面則看到了「公私圈伸縮」。勞動者當然知道請事假、辦私人的事是「私」事 (# 77, 453, 547)，但是雇主出爾反爾呢？如果請的是病假，或者是因體力不支不能加班—這是「公」事還是「私」事？更進一步：職業病是「公」事或「私」事？

在請假議題上的「公私圈伸縮」，在「產假」爭議中展現得最清楚。產假期間有全勤獎金嗎 (# 687)？雇主認為「要給多少產假就給多少，是他的大恩大德」。因此，不給產假期間的全勤沒什麼大不了。雇主的邏輯是：生產是勞動者家的私事，應該自理，老闆如果願意給有薪產假，那是他的恩賜。而勞動者的申訴隱含著：產假視同正常上班時間，怎能扣全勤？這與勞動法令的看法一致。面對勞動法令的介入（認定產假不是「私」事，雇主必須給予全薪假期），有些雇主不敢公然倡議生產是「私」事，卻會以調動、加重工作的方式來逼退待產的勞動者 (# 619)。雇主與勞動者的「公私」觀，在此受到國家介入的影響，展開了一場公私圈的拔河。

這裡可以看到「公私」的雙重性與矛盾性。「公」一方面是相對於私人的公權力（如勞動法令及其執行）；另一方面卻又指的是工廠營運的事情，在這個意義下的「公」，勞動者個人的權利（包含法定權利）就是「私」。這一方面呈現了「公」的雙重性（公權力的「公」與工廠的「公」），同時也呈現了矛盾性（在前一種「公私」定義中的「公」

一勞動者的法定權利，在後一種的公私定義中，竟成爲「私」。¹³

公私圈伸縮甚至會展現在勞動者的離職上。雇主預知勞動者在春節後會離職，就將春節假期的工資打折(# 779)。連離職如此私人的決定都還要受到雇主的節制，那麼雇主的「公」（以及其所立基的「從屬性」要求）可說是無遠弗屆了。同樣的，因爲「競業禁止」而引起的爭議，也涉及了公私圈伸縮：離職員工帶走的，哪一部份是公司的財產，哪一部份是勞動者的？如果公司生產所用的技術層級不高，可能是一個行內通用的技術，雇主有權以之作爲「競業禁止」的理由嗎(# 330)？

放在具體的協調或調解過程中來看，更可以看到「法律」與「人情」的交互作用。起先是勞方於公司內詢問，然後於勞工局申訴中心訴諸勞基法；在協調會或調解會中，雙方依法論法，毫不退讓；但大多數的案子，在會後都又會開始講人情。法歸法，情歸情，講法律時態度強硬，講人情時可以商量。在這裡必須思考的問題是：爲什麼在勞工行政部門，有國家或「公平第三者」介入調解時，所謂的「人情責任」才會被逼出來？¹⁴ 「情盡法至」、「以法逼情」的「人情—法—人情」的交互作用，可能是整個爭議過程中很貼切的描述。但要留意的

13 在劉志鵬（1993）的論文中，我們看到了在法律實務中一些判定公私範疇的因素：

一、勞動契約之有無：這是「身分說」的主張—只要與雇主有勞動契約，就負有對雇主忠實的義務，違反時就要受到雇主懲戒。問題在於：忠實義務的依據在哪裡？當雇主違反其附隨的照顧義務時，爲何不會受到相當的懲戒？依民法，違反附隨義務，不得解除契約。

二、「時空說」：在雇主設施內、在執行業務時的非行，不論是否與業務有關，不論是否危及企業秩序，都要受到懲戒。問題在於：這樣推論下去，職場就成爲一個老闆的治外法權，是其自己的帝國。

三、「行爲內容說」：行爲是否影響了雇主的利益及企業秩序。作這個判斷時，就要參考上述日本勞動法中「合理性」的綜合判斷。

14 謝謝李悅端小姐的提示。

是：這個「情」的內涵是什麼呢？我們大概不能直接回答這個問題，但在協商過程中，勞動者常以「希望老闆能體諒」、「感謝老闆多年來的照顧」作為取得一定協商結果的措辭中，可以看到一些勞動體制中家長式管理的成分。這個在協調一旦成立，勞方獲得大致上的滿意（即使僅是法定權利），感謝老闆照顧、體恤的意識更為強烈。

總結講來，「公私圈伸縮」一方面指的是前面分析的勞雇爭議中公私管道的拔河，另一方面則指像剛剛所分析的有關實質議題的公私定義。所以公私圈伸縮可以表現在：調解會上的法律與人情之間、勞工局與公司之間、勞基法與公司慣行之間、在公司內的工廠事務與勞動者法定權利之間、以及工作與私人事務與家庭之間。可以確定的是：一、「公」、「私」之分是多重的，不單只存在於國家公權力與雇主的權力間而已；二、這裡所謂的公私圈伸縮，指的是不同層次的公私定義，彼此擴張或者萎縮；三、「公」、「私」有約定俗成的定義（這是專制體制下，帶有片面家長制的定義），也有在公權力介入以後的定義，二者間的推拉，正是勞動者、雇主、與勞工行政部門間的角力。以目前的資料看來，國家公權力界定的公私（如將產假定義為「公」），仍不斷地受到雇主的質疑，甚至受雇者對這樣的定義也信心不足。

公私圈伸縮與從屬性有什麼樣的關係呢？公私圈的伸縮一方面反映了雇主指揮命令的範圍（如兩個工會幹部在工會會所中爭吵，雇主有無權限懲處？），另一方面卻也反映了雇主照顧義務的範圍（例如：陪產假）。後者其實就是從屬性的範圍大小的問題。如果從屬性與雇主之照顧義務是相對的，那麼台灣的勞雇關係中，透過對公私圈及其伸縮的分析，是否可以看出二者其實不是對等的事實——膨脹的從屬性要求配上縮水的照顧義務？¹⁵

15 我的立場是：如果雇主一味強調「從屬性」的要求，那麼勞動者沒有理由一起分擔風險。反之，如果對從屬性的要求有節制，並且邀請勞動者共同參與經營，那麼勞動者就有理由與雇主共同分擔風險。

在勞方的權利意識上、在向公領域求援的過程中、在爭議的發展軌跡中、以及在有關從屬性的鬥爭中，我們都看到了「專制」要素的展現。平日吞忍順服，但這種吞忍順服是以「互相觀」為基礎的。一旦互相觀破裂後，則以向公領域求援作為最後手段。即使進入公領域後，雇主專制的力量仍然籠罩在爭議過程中。在橄欖形的爭議標的中，以棄守、求償來結束爭議，也就不足為奇了。有關從屬性的鬥爭，大概只有在爭議爆發後才會顯露出來。在平日的勞動生活中，從屬性的範圍以及「公私圈」的伸縮，大概都是雇主單方面的定義。饒是在公領域的場合，我們都看到了「專制」要素的展現，那麼在爭議未爆發到公領域的平日勞動生活中，「專制」是否更肆無忌憚地展現呢？

從「市場」與「專制」結合的樣態來看，勞雇雙方對風險的分擔，其實是透過勞動體制來中介的。藉著對「國家的政治性規範工具介入勞雇關係後帶來的效應」的討論，我們看到了：「素樸」與「活化」後的權利觀、「互相觀」的建立與破裂、「橄欖形的爭議軌跡」與「公私圈伸縮」（在# 173, 250, 270, 362 等個案中，我們看到了這些立基式概念的連結）。更精確地說，我們看到了：一、台灣勞動體制中專制的面向；二、台灣國家的政治性規範工具未能發揮其功能；三、文化概念（如「互相」、「公與私」等）的呈現—當然這些文化概念可以由哪些更基本的文化分類概念來理解，則是另一個高難度的研究工作。基本架構是出來了，但具體的內含與彼此間的關係，有待進一步更細緻的探討。

上述的「國家的政治性規範工具」，其實都是以台灣的勞動法為前提。台灣的法律的一般性格是什麼？這是我們必須面對的問題。

三、勞動法的形塑效應及其轉化

以台灣的個案來說，浮面的觀察是：在國家對工廠體制的介入上，

名義上是直接，但實際上是間接。在工廠的規範工具與國家規範工具的關係上，名義上是分離，實際上是融合(尤其是國營企業)。所以名義上(只看法律條文的規定)，台灣是霸權式勞動體制，但在實際上卻是「集體自治」(國營企業)或市場專制(民營小型廠)。

台灣的勞動體制是霸權式體制或是集體自治，都與一般的觀察不一致。即使「市場專制」相當貼近小廠勞動體制，但仍須細細推敲，重新概念化。那麼 Burawoy (1985) 的分類，問題出在哪裡呢？我們在本書第一章中已經做了初步的說明。P. K. Edwards (1986:178-181, 1994:32-5) 指出，要留意雇主的策略與國家介入的起源、面向及其歷史。

Tsai (1991:13-4) 就指出：台灣的勞動體制中，國家的介入甚深、甚廣(特別是在集體勞動法上面)，但在實際運作上，卻是一個去規約 (de-regulatory) 的體制，是一個十足放任的勞動體制，任由勞動力市場運作，勞動法只是一個備用機制 (a stand-by mechanism)。這樣的陳述太過一般化，有必要細緻地區分。以個體勞動關係而言，我們看到的是一個名義上介入，但實際上缺席的國家，而主導爭議的是一組社會性邏輯。在集體勞動關係上，名義上是允許集體組織的空間，但實際上，國家則真的介入既深且廣，透過集體行動「禁忌化」的過程，強力架空、控制工人的集體組織。而架空、控制集體組織的目的，在於能讓個體勞動關係得以放任而行。簡言之，國家對台灣勞動體制的策略是既控制又放任，以集體控制來達成個體放任的目標。概念上的細緻化加上整體觀讓我們有了這樣的初步結論。

這種「名義上」與「實際上」的落差，對台灣勞動體制的建構有什麼樣的涵意？名義上(勞動法上的規定)與實際上(勞動法令實際執行的情形、工作現場中的勞動慣行)間的不一致，在法治主義的觀點下，只是一個特例，可以透過強化執法能力來解決。但是「名義與實際間的落差」是否足以掌握到勞動法運作的實況？舉例來說，落差

意味著書面是存在的勞動法完全沒有作用，對勞雇關係的現況完全沒有影響，所以才會有落差出現。但我們以為以勞動法的「形塑效應」及其轉化來掌握台灣勞雇爭議的實況可能更為貼切。我們稍後會進一步論證。

涉及這個議題的法律社會學的研究有康涵真（1994）及 Tsai（1991）。康涵真（1994）的「法律邊緣化」的概念指向台灣法律運作中人際關係與法律二者間的關係。主要的論證如下：

第一、台灣的經濟活動中，人際關係的運作扮演重要的角色。第二、國家所制定的法律也被攙混（p.3）、納入（p.14）人際關係的運作，而不是取代後者。具體的例子有：遠期支票、代書貸款（以借款人的本票保證支付額外的利息）等，然而這種貸款是在法律規範之外。第三、因此，國家所制定的法律，基本上只是助長（p.10）、強化（p.11）人際關係的運作。具體的例子如遠期支票的運用（p.28）。第四、在人際關係為主的運作中，更有法律之外的強制執行工具（如黑道）可以引用，比法院更快速、有效。第五、結果是台灣法律的邊緣化。

我們對台灣勞雇爭議的研究卻有不同的發現。我們的發現是：台灣的法律一方面是邊緣化（但邊緣化的起因及樣態不是因為法律從屬於人際關係），但同時卻又中心化。先談法律中心化。我們在勞雇爭議過程中所看到的現象，如錢判決、法律市場化、社會關係之競逐、資方與法律之親近性等，基本上都是在法律鬥爭的場域上發生的。也就是說，法律設定了爭議的議題，也訂定了一定的標的，法律是爭議的起跑點。法律搭建了爭議的舞台，提供了基本的台詞。比較誇張的說法是：勞雇爭議因法律而起。在這個意義下，法律是勞雇爭議的中心，而不是邊陲。Tsai（1991）認為解嚴後台灣工運的目標是活化法律上既有的權利，也有法律中心化的意涵。這與 Galanter（1981:6）「法庭的功能可被視為為衝突雙方提供『談判基金』（bargaining endowment），而非僅根據法律調處特定爭端」的講法類似。

但在爭議過程中，卻又看到了法律「邊緣化」的現象：「錢決法」使得法律議題變成議價的問題（「調」一下）；「法律市場化」則放任勞雇雙方力量自由談判，勞工行政單位以結案為目的，置「法律正義」於腦後；「社會關係之競逐」則是以人脈之有無來決定是否進入司法鬥爭；公私圈伸縮則點出：名義上出席，實際上缺席的國家（但仍有其效應）。這都隱然與「法律邊緣化」的概念吻合。但這仍與康涵真(1994)的概念有別。首先，我們的法律邊緣化的概念是在法律中心化的概念下展開。其次，我們的法律邊緣化的概念指的不僅是「人際關係」主導了法律運作，而且還意味著：法律並未完成建構社會秩序（法治主義的想法）或矯正社會不公（社會法的理念），而是讓社會力量「自然展現」。在法律舞台上，卻未依法律行事，而是任憑雙方展現肌肉，各顯神通。有法律現代化之名，而行社會力量弱肉強食之實。

這樣的表現在公私領域間的拔河中，看得特別清楚。資方將法律的介入看成礙事的第三者，而希望將勞動者拉回雇主權威所籠罩的「私」領域。「置回私領域」的努力，代表了邊緣化的另一個意義：將弱勢者抽離法律的舞台，置回結構性不平等的社會關係中。上述兩個意義的邊緣化傳達了一個重要的訊息：不要輕易地賦予「法律邊緣化」浪漫的意義，如：法律邊緣化有助於經濟成長，是一種替代性的社會秩序安排。在有替代性的東西出現時，我們都要發問：原來的宰制關係現在用什麼樣的形式被呈現出來？

「公私圈的定義與伸縮」則是雇主對抗法律定義的直接表現，在這個意義下，法律是邊緣化了，而且是以常識性的宰制概念來違反法律上的規定。

Tsai (1991) 首先認定台灣工人對勞動法令冷漠的現象，接著說明是哪些因素造成這種現象。首先是台灣工人對法律的曖昧態度。一方面，台灣工人認為勞動法（像其他法律一樣）是國家的工具，所以

要逃避它。¹⁶ 另一方面，台灣人對法律興訟（法律遊戲）卻又有高度的興趣，常藉著法律手段來保障自己的法定權利。但在國民黨的反共意識形態下，任何與勞工事務相關的爭議，都會被等同成共產黨，這是台灣勞工對法律冷漠的主要原因。

其次是，台灣左派的根從日據以來就被拔除。第三、台灣沒有工匠傳統，從而工運中沒有積極的要素。第四、選舉文化以民意代表—選民的特殊性連帶取代了階級連帶。勞雇爭議多由地方「頭人」中介解決（留意：可能是資方動員來化解來自國家方面的壓力）。最後一點，是傳統的一些勞動慣行（如高流動率、計件、臨時性工作、隨意解雇等）具有勞雇雙方都接受的正當性，主要原因是工廠小，勞雇雙方有面對面接觸的機會（Tsai 1991:23-36）。

那麼，台灣工人為何在解嚴後呈現了如此強的「法律意識」—以法律為抗爭的中心，爭取法定但未兌現的權利？解嚴本身、勞動基準法在立法上的延宕，都可能有所影響，但最重要的原因是來自台灣政治反對運動的影響。台灣的政治反對運動在解嚴前，都避免與國家直接衝突，而是利用反共的意識形態，「依法」爭取民主、人權、法治。隨著政治反對運動對工運的啓迪與滲入，工運也採取了「順法鬥爭」的策略，爭取未兌現的法定權利。結果是使得台灣工運呈現下列的特質：抗爭的對象是國家而不是雇主；爭取的目標是法定的權利，不是團體協約；抗爭的主體是個別的公民，不是集體的階級；在手段上，考慮的是「合法與否」而不是「適切與否」。

國民黨政府的高壓，使得順法鬥爭變成最適切的手段，簡言之，政治高壓與「重法症」是相容的。而選擇性執法（康涵真 1994:10-14）

16 Tsai 在這裡未區辨勞動法與一般法令的差別：前者是以保護勞工為主的社會法。

則使台灣法律的工具性格人盡皆知。「重法症」與「法律之工具性格」是台灣工人面臨的法律氛圍。在解嚴後，勞雇爭議浮上檯面，也就是在這種氛圍中展開。

基本上，我們同意 Tsai (1991) 的論點：台灣的工人對法律既冷漠卻又強調「依法抗爭」。但我們在下列幾點上卻有所不同。首先，他所作的是全面性的考察，是一般台灣人的法意識。但另一方面卻又指向工運及工運領導者在抗爭中所呈現出來的法意識。而我們考察的是一般勞動者進入勞工行政體系以後所呈現出來的法意識。其次，他所作的是外部的考察：既規避又「順法」。我們所作的是內部的考察：法律被召喚出來之後的展現。第三、從而我們看到作為一種國家介入勞雇關係的工具，勞動法所創造的空間如何建構出台灣的勞動體制。最後一點的結論是本章與 Tsai (1991) 與康涵真 (1994) 在論點上最不一樣的地方，值得作進一步的申論。

我們主要的論點是：勞動法應該具有形塑勞雇關係的效應，但在台灣的個案中，這種形塑效應被轉化了。勞動法的基本目的在於矯正本質上不平等的勞雇關係，這可以透過賦予勞動者一些基本的權利，或是透過對雇主權力作限制來完成。也就是說，勞動法存在本身（即使僅有「名義」，而無實際運作）就有其形塑的效應。在這個意義下，勞動法的存在創造了一個空間，當勞動者企圖活化或擴大這個空間時，就會與既有的勞雇慣行發生衝突。就勞動者而言，一方面要克服其素樸的權利觀，另一方面則要學習、內化勞動法的權利範疇及用語。但雇主則會盡力縮小這個空間，甚至從頭就不要讓它有活化的可能。簡言之，這是一個環繞在勞動法的形塑效應所帶來的空間的拉鋸戰。這是勞動法與勞雇關係互動所產生出來的效應。在我們的研究中，我們看到這個效應被轉化了，但這並不表示勞動法沒有發生任何效應。法律即使只有名義上的存在仍會發生潛在的效應，這在勞動法的例子中

特別明顯。這也是為什麼我們說：台灣勞動法既中心又邊陲的原因。¹⁷

上述的討論都指向「國家對勞雇關係的介入」，所傳達出來的訊息是：以直接或間接來測量這個面向並不適切，我們需要作重新概念化的工作。

四、重新概念化：「市場專制」或是「專制市場」體制？

回到我們一開始所問的問題：台灣勞動體制可以稱得上是「市場專制」(market despotism)嗎？或者是一種「專制市場」(despotic marketism)體制？

第一個要處理的問題是：「市場」與「專制」可能結合在一起而成為「市場專制」體制嗎？市場「專制」體制的原意指的是雇主對受雇者的絕對性權威，是 Marx 所看到的勞動體制。前面提及：這種體制主要的特色是產品市場上的壓力傳遞形塑了雇主的勞動控制策略。構成這種「市場專制」勞動體制的條件有：國家對生產關係只作外部的規範、完全普羅化、實質的勞動宰制、過度供給的勞動力市場、及廠商間的激烈競爭(Burawoy 1985:91)。除了實質的勞動宰制之外，其他的四個條件都指向「市場」面向。所以「市場專制」這個概念中，「市場」是用來說明形成「專制」的條件，其主要的概念是「專制」。依此推論，如果在其他條件也能形成「專制」體制，那麼就要換掉「市場專制」中的「市場」，而代之以適切的形容詞。

17 法律形塑效應的另一種例子是依法律而寄生的非正式活動。公路局監理所中的代辦、代檢業者，替客戶辦理各種繁雜的手續（因為一般人不知如何面對複雜的程序），代理汽車的定期檢驗（因為一般人不熟悉電腦驗車的竅門，不容易通過），都是起因於法律（即行政體系）的存在（尤其是以龐大複雜的體系存在）。這就創造了一個可以操弄的空間。這是「依法黃牛」的例子。

在我們的研究中，看到了專制的體制如何將勞雇爭議「市場化」：爭議多半以雇傭關係的終止與另謀生路的勞動力市場上之流動來總結。而國家透過勞動法令的介入不過是畫餅充飢。在此情況下，我們仍沿用「市場專制」的概念來描述台灣的勞動體制適切嗎？下表對古典市場專制與台灣勞動體制作了一個初步的比較。

表 5-3 比較市場專制與台灣勞動體制

	市場專制體制	台灣勞動體制
外部性的國家規範	是	形式上不是，實質上是
完全普羅化	是	是
實質的勞動宰制	是	是
過剩的勞動力供給	是	不是
廠商間的激烈競爭	是	是
勞動者的流動	未提及	是，是一種結果

那麼台灣勞動體制是什麼樣的「專制」體制呢？可不可以反過來說是一種「專制市場」體制（despotic marketism）？一雇主的專制導致勞動力市場的流動（換老闆）成為勞動者主要的出路？

第二個重新概念化的議題是國家在勞雇關係中的角色。古典市場專制中的國家，只是作外部的規範，保證勞動力市場上的自由流動即可。但在台灣勞動體制中，國家對勞雇關係內部的介入（勞基法是內部介入的一種），竟可矮化成外部介入，甚或可以強化勞雇不平等關係的樣態的出現。在前面的討論中，我們以國家的負面意義（消極的不作為與積極的失職）來定義市場。在分析上可以區辨「國家」與「市場」，但在實際運作上，二者間是一組「相互構成」的關係。

生產的政治性規範工具包含了勞雇雙方在現場的互動規範以及國

家對勞雇關係的介入。針對後者，Haiven (1994) 有細緻的區分。Haiven (1994:73-4) 的生產的政治性規範 (political apparatus of production) 的研究架構是針對勞雇衝突可能爆發的點，探討其規範的工具。勞雇衝突可能爆發的點有三：懲處 (discipline)、內部勞動力市場、以及有關工作控制 (job control, 有關職位與機會之提供與控制, 以及對勞動力實際運用之控制) 的議題。而政治性規範工具則有四：調整事項規範工具 (interest apparatus)、權利事項規範工具 (right apparatus)、因應事項規範工具 (adjustment apparatus)、執行之規範性工具 (enforcement apparatus)。¹⁸ 這二者間沒有相應的關係。

這個關於政治性規範工具的分類，與 Burawoy 的分類系統 (國家對工廠體制的介入、國家對勞動力再生產的介入) 不一樣。Haiven 的分類可能來自勞動法有關爭議的規定的啓發，這比 Burawoy 還細緻 (但我們仍然留意這種法律性架構的限制, 例如在英國就沒有調整事項與權利事項的區分)。同時對政治性規範工具規範的「對象」加以分類 (懲處、內部勞動力市場、以及工作控制), 也比 Burawoy 細緻：原來他的規範對象只有「現場鬥爭」。

依 Haiven 的看法, 區辨英、加二國勞動體制最重要的面向是因應事項規範工具：英國較具因應彈性, 加拿大較無彈性。此外, 看起來類似的政治性規範工具 (如英國的勞雇裁判庭 (industrial tribunal) 與加拿大的勞雇仲裁庭) 實際上卻具有不同的性質：前者是權利事項

18 調整事項規範工具指的是有關雇傭條件的書面確立的各種規範與程序。權利事項規範工具指的是有關已制定在書面上的雇傭條件之請求。因應事項規範工具之所以存在, 是因為無法將所有的情況全部納入書面規定, 所以一定要有非書面的、非正式的即興規定, 如果能迅速因應, 那麼就有可能有較有彈性的爭議解決制度, 也可避免公開的、大規模的對抗。執行之規範性工具涉及了請求被兌現的「活力」(vitality) 以及可採取的制裁手段, 二者皆影響了一個請求是否能被兌現。

規範工具，而後者是調整事項規範工具 (Haiven 1994)。

從 Haiven (1991) 比較英國與加拿大勞雇衝突的研究中，我們看到下面的啓示：第一、單看狹義的制度性安排（亦即：國家及公共政策的規範）不足以理解勞雇衝突的實況與樣態。但是對勞雇衝突的完整分析一定要涵蓋這些制度性的安排。第二、國家介入勞雇關係深，其勞雇衝突不一定會降低，要看：介入的樣態（如行政與司法間的關係、國家對勞雇自治的態度等）及工作現場的互動（勞雇的相對力量、勞雇間的整體性關係、有關控制疆域的勞雇規範等）。

這個架構對台灣勞動體制的研究有什麼樣的啓示呢？首先，這樣的一個架構其實是在探討國家的政治性規範工具如何影響生產現場的政治性規範工具。因此在細緻化依 Burawoy 概念的工廠體制時，Haiven 對政治性規範工具的細分，有助於我們更細緻地去勾繪台灣勞動體制。舉例來說，我們有工會法，但卻沒有近代意義與功能的工會（在第七章中會討論到）；有國家的政治性規範工具，但它對現場的政治性規範工具的影響卻十分曖昧不清（如本章所討論到）。於是我們看到「市場專制」中「市場」與「專制」勞動體制的連結的方式。一方面，我們看到了產品市場壓力如何傳遞到工作現場，促成了「專制」成分的出現，這是「市場專制」體制的原始意義。另一方面，我們也看到了專制的勞動體制如何讓勞雇爭議以「市場化」的方式的出現，一方面將產品市場上的風險透過專制的作為，讓勞動者自行承受，另一方面則將受雇者擲回勞動力市場。這些都是在勞動者以完全普羅化的結構性環境下展開的。這是在台灣勞雇爭議中透露出來最清楚的訊息。

第三個重新概念化的議題是專制與共識志願性順服間的關係。「專制」體制的基礎是威嚇 (coercion)，而「霸權」體制的基礎是「共識」(consent)。透過勞雇爭議勾繪出來的台灣勞動體制具有專制成分，這個發現與我在本書第四章的結論：「在台灣的市場專制底下仍有共識效

應」看起來相互矛盾。在那一章中，我指出：勞動者的「做件意識」表現出來的是對勞動力全然商品化的順服。但我也指出：「…計件制所帶來的共識效果有其極限。在雇傭關係斷裂時、在參與集體行動時、在進行法律爭訟時、以及在接受研究訪談時，共識效果都會遭遇到不同程度的挑戰。」前面提及，在勞動者的「素樸權利觀」中蘊含著一些限制雇主解雇權的種子，例如「不能隨意解雇」及「互相觀」等。在平日的勞動生活中已有這些限制性的因子。但在爭議搬上檯面後，在爭議過程中所呈現出來的「揭穿效應」，更讓「專制」成分無所遁形。

所以要如何結合「專制」與「共識」這兩個看起來矛盾的概念呢？一種可能是：在平日的勞動生活中，看得到勞動力商品化的共識效果。但在爭議爆發時，專制的成分就出現了一即使國家作了名義上的介入。而爭議多半以「市場化」的方式作結，更是「專制」體制作用的結果。另一方面，即便是在協調及調解程序中，法律只是提供基本舞台與台詞，勞雇雙方就展開「法律市場化」的自由協商。而在這個過程中，勞動者也不會堅持一定要遵照勞基法的規定行事，而是：「意思到了就好」；「要不是老闆太過分，我才不會到這裡來」。這裡透露出來的訊息是：第一、「互相觀」是規範勞雇關係的主力；第二、市場化的爭議程序可以為勞動者所接受，亦即：他/們可以在法律設定的架構下討價還價。前面一個訊息暗示：平日勞動生活中的商品化共識仍是主要基調。後面這個訊息指向市場化共識的另一個面向，但其內涵與勞動力商品化共識不一樣：法定權利的議價。

最後一個重新概念化的議題是如何將「社會性」與「文化性」的概念納入勞動體制的分析。在我們的研究中，「素樸的權利觀及其活化」、「公私圈伸縮」、「互相觀」等皆是規範勞雇關係與勞雇爭議的要素。這些概念是否構成了一組一致的「社會性規範」？如果是，其歷史形成過程為何？這一組「社會性規範」如何形塑勞動體制？它本身又如何與勞動法令與市場意識形態互動？這都是未來要探究的問

題。¹⁹

是的，重點是在二者的「互動」。在這裡，我作了一個初步的嘗試。就這個研究而言，「互相觀」是勞動者理解勞雇爭議的一個方式。如果我們將「互相觀」視為一種文化邏輯，那麼它與勞雇關係的展現之間有何關係？在此，我想與黃應貴（1993b）對柬埔寨農人的研究作一對照，並指出這個對照的意涵與未來研究的方向。

這就讓我們留意到二者間非常重大的差異。一是台灣漢人社會已經十分商品化。二則是「經濟」事件的內涵很不一樣（一個新作物的認識與栽種，另一個則是生產活動中的爭議）。三則是「經濟」是否已經成為一個獨立自主的範疇（在勞雇爭議案中，可能是。但在布農人中，這是演化出來的）。四則是互相觀在這樣的運作中，並未被再製；相反的，互相觀已然破裂。最後一點，國家機器的法律是勞雇爭議案的基本脈絡，與資本主義中的勞雇關係，共同界定了勞雇爭議。但在布農族的個案中，國家的法律的滲透似乎沒這麼深。要留意這些差異所帶來的意涵。

這就指向了未來研究的議題。首先是「互相」觀的進一步分析。這個概念可能掌握到了一些現象。但互相觀背後所蘊含的「人觀」（「頭家」與「薪羅」（受雇者）應有的行為，一個「人」應為的行為等一即

19 這裡的假說是：台灣的勞雇爭議是受到一套社會邏輯所規範（這可能就是勞動體制的具現）。這套邏輯展現在勞動習慣上；也展現在爭議的起源、發展與結束的樣態（這一部份是我目前作得比較多的）。具體的面向有：「公私圈伸縮」、「法律市場化」、「互相觀」、「素樸的權利觀及其活化」、「從屬性」、「棄守、求償」式的爭議等。更抽象地講，是勞動者對市場、對國家與法律背後的權威的看法、對雇主權利的看法等。我的重點可能要說明：

第一、這些社會邏輯真的在規範我們的勞雇爭議，勞動法令（國家）與勞動力市場只是扮演著次要的角色。

第二、形塑這些社會邏輯的力量。國家、勞動力市場、對勞雇關係的看法、輔佐人的介入等可能都會影響。

第三、這些面向如何構成「一套」有系統的社會性邏輯？

表 5-4 文化與經濟的相互作用：布農人與台灣漢人的例子

	布農人的作物與文化變遷*	台灣勞雇關係與互相觀
文化的中介作用	透過 hanido 信仰與人觀來認識與接受作物。	基本上是透過互相觀來理解爭議（相對的是法定程序）。但這個互相觀的內容—是否純正或已受到商品化邏輯滲透、以及「互相觀」的文化體系，都尚未釐清。
再製作用 間接的形塑效應	因為被作為認知架構，被體現，所以就被再製了。 作物→文化→新作物的接受與栽種→形塑新經濟與新社會。	沒有再製效應，互相觀破裂。 勞雇衝突→互相觀→破裂→向公領域求援→撕破臉→以法逼情。
改變文化	hanido 信仰與人觀受到爭辯。	破裂後的互相觀，進一步受到法律邏輯的滲透。
「經濟」事件	新作物的接受與栽種	生產過程中的勞雇爭議
脈絡	自主獨立的社會	「互相觀」本身已經浸淫在十分普遍的商品化邏輯之中。國家機器的法律已經存在，是一個基本的脈絡。

*整理自黃應貴 (1993b)。

「分觀」、「家」的角色與作用（男女有別、傳嗣等）、對身體的看法、因果觀、工作的概念等，其實都還不清楚。其次，這是一個橫切面的考察，雖然看到了一些「互相」觀與勞雇爭議間的糾結，但仍然無法從歷史演變的過程中去進一步釐清二者間的關係。這個問題在商品化已經十分普及的台灣漢人社會中，特別嚴重：「互相觀」本身可能就已經有資本主義的一些成分滲入，那要如何區辨「純互相」與「被滲透過後的互相觀」呢？這就需要有歷史的視野與材料。

附錄：方法、資料與分析

一、勞雇爭議與勞動體制

基本上，「台灣的勞動體制是什麼」尚未釐清，也就是尚未確立，而我的企圖之一就是透過勞雇爭議來勾繪台灣勞動體制。在這裡有兩個方法論（或是認識論）的立場可供採取。一種是反映說：勞雇爭議的活動與過程基本上反映了台灣的勞動體制；每一件勞雇爭議就像是一面鏡子，從這一面鏡子中可以看出台灣勞動體制。這有一點「一沙一世界，一葉一婆娑」的表現性全體觀（expressive totality）。

但反映說有幾個問題必須解決。首先，各個活動、事件與過程，其形塑力量可能不一樣，如部落內的衝突與部落間的衝突。也就是說，各個鏡子反映的圖像可能不一樣。其次，如何確保每一面鏡子都是如實反映，而不會扭曲整體的體制？第三，在具體地分析每一面鏡子時，如何操作，以便能讓其反映整個體制？

另一種立場是建構說：單一的勞雇爭議事件不見得是反映了整體的勞動體制，而是：各個勞雇爭議共同建構了勞動體制。這是一種加成的化學變化觀：各個勞雇爭議事件不再是反映全體的一面鏡子，而是構成勞動體制的一個要素。建構說也有一些問題。在整個體制的結構性原則並未確立的情況下，如何知道這個事件或是那個事件建構了體制？這是「母體未知」的困境。

不論是反映說或是建構說，都會面臨一個共同的難題：在具體的研究操作上要如何作？在經驗上看到的是一個一個的勞雇爭議，其中有共同點，也有各個個案的特色。如何將這樣的具體分析與反映說或是建構說連在一起呢？不同的立場會不會有不同的操作法？這兩個立場可以是共量（co-measurable）的嗎？可以檢證誰是誰非嗎？但有

一點是可以確定的：在台灣勞動體制未確立之前，提出「勞雇爭議會威脅或是強化勞動體制」的問題是不恰當的，因為這會有套套邏輯 (tautology) 之嫌：先用勞雇爭議來確立勞動體制的性質，再從勞動體制的觀點來看勞雇爭議對勞動體制的影響。解決之道可能在於：從勞雇爭議的具體資料出發，看看能發現什麼。

第二個問題是：勞雇爭議與勞動體制之間有什麼樣的關係？

在理論上，要問的問題是：勞雇爭議是否會危及勞動體制？勞雇爭議是否有轉化勞動體制的可能？如果不是，接下來的問題變成：勞雇爭議是否有助於勞動體制的維繫？一來勞雇爭議可以作為一個勞工宣洩不滿的管道；二來則是：如果勞雇爭議都是以終止雇傭關係作為結局，那麼勞動體制內部的衝突，就可以外化；三則是在爭議過程中展現了具有共識的成分與效果的爭議邏輯。這都有待進一步的檢證。

然而我們必須將爭議行為放回勞動體制中來看：是否在不同的勞動體制下，勞雇爭議行為有不同的意義？從而，爭議行為對勞動體制的影響也不一樣？上面這種看法，基本上是一種靜態、線性的看法：先有兩種實體，分別叫作「勞雇爭議」與「勞動體制」，然後再問前者對後者有何影響。是否有一種較為動態的看法：勞雇爭議與勞動體制相互構成 (Each is constitutive of the other)？這是一種「結構化」(structuration) 的看法。

最後一個待處理的問題是爭議與慣行—有關異與常的方法論。從勞雇爭議所展現的邏輯去掌握勞雇關係平常時的樣態，是一種「由異見常」的作法 (是由特例來看常態的方法論觀點)。但如果認定「異中有常，常中有異」，那麼在觀點上就更細緻了，有一點像太極的道理：陰中有陽，陽中有陰。這裡可以與 Foucault 的策略作一比較。一個社會如何區辨正常與脫軌？這種區辨慣行反映了那個社會運作的基本原則，也反映了那個社會的知識與權力的結合樣態。

這些困難的問題，我目前都還無法解決，但是我仍然要謝謝黃應

貴先生，與他的對話，促成了上述的反省。

二、方法與資料

從 1991 年 12 月開始，至 1994 年 5 月止，我在台北縣勞工局申訴中心擔任義務輔佐人與勞方的調解委員。本章的資料主要來自這段時間的參與。主要的資料來源有四。首先是來自我以勞方調解委員的身分參與、觀察勞雇爭議調解會的資料。研究的早期是我在會後寫參與觀察所得，在後期變成我參與、助理做觀察記錄。助理在做觀察前，都已經對案情有基本的理解。助理分別有法律學、社會學、人類學與歷史學的背景。我總共參與過 12 個調解案。這種以作義工，提供諮詢的研究策略，在倫理上、方法論上、以及在知識論上的涵意都有待進一步的反省。

第二個資料來源是來自與申訴者的面談。這是我以義務輔佐人的身分，對前來申訴的勞動者所進行的諮詢工作。議題環繞在爭議點上，但在諮詢過程中一定會涉及廠內的勞雇關係。除了我參與調解的案子，一定會進行這樣的面訪之外，我有做記錄的訪談案子有 27 個。

第三個資料來源是助理們的續訪。除了進行 4 個面對面的續訪外，其餘的是透過電話做續訪。續訪的重點是爭議案最後的結局，同時也補足一些基本資料。但如果受訪者願意多談，我們朝檢證立基式概念的方向發展。續訪成功的有 149 個，失敗的有 66 個。

最後一個資料來源是申訴書。大部份的申訴書是申訴人在與義務輔佐人諮詢之後自行書寫，所以在敘述及請求上都已轉化成法律語言。但在事實的陳述中，仍透露出申訴者對自己的權利與勞雇關係的看法。也有少數的申訴者是寫信申訴的，這類的申訴書，就比較「素樸」，較少受到法律語言的影響。在申訴書的分析上，除了上述的內容解讀外，我們也做了量化的過錄，建立了一個 215 個個案的資料檔。

三、分析

針對上述第一及第二種資料，我們採取立基式(grounded theory approach, 或譯紮根理論)的分析策略，主要的目的是發展能貼切掌握經驗資料的概念。在這個分析的過程中，我們也受到既有理論概念的啓發(如「從屬性」與「公私圈伸縮」等)，有的是來自我自己以前(謝國雄 1994, 後來改寫成本書第四章)的研究(如「認分觀」、「互相觀」)，另外也有來自這個研究的經驗資料(如「風險馴化機制」與「馴化風險機制」等)。在這個階段我停滯了好一陣子，主要來自三個還不太確定的因素：第一、這些概念都飽和了嗎？第二、這些概念要如何整合在一起？第三、將這些概念整合之後，在理論上要朝哪個方向發展？

針對第一個問題，我請助理在續訪中及續訪後，過錄每一個案，標出該個案所指涉到的立基式概念。統計出來的結果顯示：被主要立基式概念所指涉的個案約佔總數的三分之一到四分之一。未被某一立基式概念所指涉到的個案，並不表示該個案沒有這個立基式概念所指涉的現象，而是說：該個案的資料不足。此外，我更進一步將主要立基式概念所指涉到的個案，重新調出閱讀。這樣的操作豐富了這些主要的立基式概念(如：「從屬性的鬥爭」、「公私圈伸縮」、「素樸與活化的權利觀」與「互相觀」等)。概念是有更進一步的飽和，但也看到更多的變異(如勞動者的權利意識的光譜，就比質化分析的結果來得寬廣)，這是在結合質化與量化資料時的一個問題。另一個結合的方式是透過統計數字來確認立基式概念，這在「棄守、求償式爭議」、「橄欖形訴求標的」等概念上做得比較好。當然對統計資料作進一步的細緻分析，也可間接佐證立基式概念及概念間的關係，這是下一步的工作。

在重新閱讀申訴與續訪資料時，也在一些個案中看到不同立基式概念的連結。如互相觀、公私圈伸縮、素樸權利觀、衍生式權利觀與

習慣性不知道等，分別在不同的個案中相連在一起。緊接著是依立基式概念抽象層次的高低來做分析。上述的第二個問題也在這樣的操作中得到暫時性的解決。第三個問題在我決定與「市場專制」的概念進行比較，並將焦點放在「國家對工廠體制的介入」時得到解決。

最後，我們根據申訴書上的基本資料，建立了一個統計資料庫。從編號 8 到編號 806 的申訴案中，我們先選出機械、電子、成衣、運輸、與塑膠五個產業。因為職業災害的爭議值得特別處理，所以就先保留。在剩下的個案中，除去一些基本資料不足的案子，一共有 215 個。機械業的爭議案有 57 個 (27%)，電子業 51 個 (24%)，成衣業 51 個 (24%)，運輸業 24 個 (11%)，塑膠業 32 個 (15%)。申訴的日期介於 1991 年 12 月到 1993 年 3 月之間。男性 142 人 (66%)，女性 73 人 (34%)。其他基本資料如下：

表 5-5 申訴者之年齡分佈

年齡層	人數	百分比
15-25	16	7
26-35	72	33
36-45	52	24
46-55	20	9
56以上	27	13
不詳	28	13

表 5-6 申訴者之年資分佈

年資	人數	百分比
3月以下	16	7
3月-1年	50	23
1年-3年	39	18
3年-5年	15	7
5年-7年	21	10
7年-10年	18	8
10年以上	49	23
不詳	7	3

表 5-7 申訴者薪資之分佈

月薪	人數	百分比
10,000以下	4	2
10,000-15,000	31	14
15,001-20,000	41	19
20,001-25,000	39	18
25,001-30,000	30	14
30,001-35,000	15	7
35,001-40,000	9	4
40,001-45,000	10	5
45,001-50,000	7	3
50,000以上	6	3
不詳	23	11

表 5-8 爭議之金額

爭議金額	次數	百分比
10,000以下	25	12
10,000-50,000	60	28
50,001-100,000	15	7
100,001-300,000	39	18
300,001-500,000	17	8
500,001-700,000	9	4
700,001-900,000	1	1
900,001-1,000,000	0	0
1,000,000以上	5	2
恢復工作	17	8
不詳	27	13

表 5-9 爭議之場所大小 (依雇用人數分)

發爭議場所大小 (依雇用人數分)	次數	百分比
1-10人	49	23
11-20人	30	14
21-50人	37	17
51-100人	23	11
100人以上	33	15
不詳	43	20

表 5-10 爭議案所涉及的人數

每個爭議案的爭議人數	次數	百分比
1	151	70
2	10	5
3	15	7
4-10	22	10
11-15	3	1
16-20	5	2
21-30	5	2
30以上	3	1

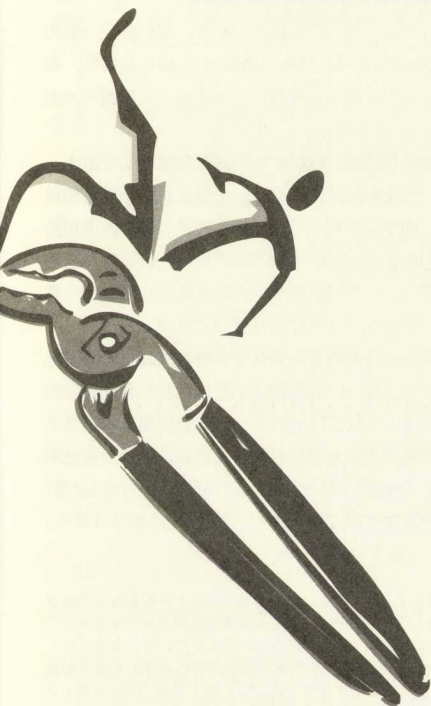
表 5-11 爭議之議題

爭議議題	次數	百分比
契約性質	2	1
契約中止	86	40
資遣費	100	47
年資	6	3
因歇業、轉讓、業務緊縮所引發之資遣爭議	40	19
其他因契約所生之爭議	9	4
工資內容	2	1
工資調整	11	5
積欠工資	56	26
加班費及假日工資	51	24
分娩工資	4	2

正常工時	0	0
延長工時	2	1
假日工作	2	1
其他工時爭議	8	4
自請退休	7	3
命令退休	2	1
退休金給付	22	10
其他退休爭議	3	1
年終獎金	10	5
分紅	0	0
入股	1	0
職工福利金	0	0
其他福利措施	8	4
投保手續	0	0
投保薪資	7	3
保險給付	3	1
其他勞保爭議	3	1
獎懲、考核	7	3
職務調動	8	4
其他管理事項	5	2
工作規則	2	1
職災認定與補償	3	1
承攬補償責任	0	0
其他損害賠償	0	0
安全衛生爭議	1	0
工會爭議	2	1
其他爭議	8	4

第6章 人肉、因果、與工作

職業災害與台灣勞動體制



導論：為什麼要處理職業災害？

在前面兩章有關計件制度與勞雇爭議的分析中，我們得到一個初步的結論：台灣勞動體制近似一種「專制市場體制」。如果是這樣，那麼職業災害在這種勞動體制下是如何被製造、被建構、被解讀與被處理（掉）？¹

為什麼要處理職業災害這個議題呢？在有關勞動體制的文獻中，職業災害甚少被當成一個重要的議題來處理。一般也將職業災害視為是另一個領域——工業心理學的議題。這背後的預設是將職業災害視為勞動者個人特質與疏忽的產物，忽略了職業災害是特定社會關係的結果(Quinlan 1988)。簡言之，從勞動體制的角度來處理職業災害，當可對職業災害的性質有根本性、結構性與社會性的掌握。

另一方面，職業災害與勞動體制之間有著什麼樣的關係？具體地問：從職業災害的產生與災後互動的過程中，可以讓我們看到勞動體制的哪些面向？可以呈現出這些面向的哪些特質？勞動體制規範著勞動現場的各種事件：日常運作以及勞雇合作與衝突等。相較於其他事件，在規範職業災害這個議題上，勞動體制的運作會有哪些相同之處？有哪些不一樣之處？職業災害被「隱形化」（「看不見」）與「異常化」

1 這就涉及了勞動現場中的事件（如薪資運作、爭議與職災）與勞動體制間的關係。簡單地說，當我們試圖由勞動現場的事件去建構勞動體制時，會不會犯下「套套邏輯」（tautology）的謬誤？如果我們只採單一的事件來推論勞動體制，那很可能會有套套邏輯的謬誤。如果我們是透過不同類別的事件來勾繪勞動體制，那麼「確認」的程度與信心將會逐漸增高。另一個困難的問題是「異」與「常」的問題。前面在討論「勞雇爭議」時已略微提到這個問題。而職災在一般的認知中，也會將其歸類為「異」。但這樣的看法仍未回答：「何以職災會被認為是一種意外，是異常事件？」沿著這樣的思路發展下去，「由異見常」、「異中有常」、「常中有異」的知識論與方法論，就有其基礎。參見本書第五章附錄。

(職災是意外、不正常)與「補償化」(職業災害無法避免,能做的只是事後補償)正可凸顯勞動體制的特質。作為「勞動力」具形化的「身體」受損,可能是勞動體制在規約職業災害時,所面臨的一個特殊的議題,因而職業災害的分析可以看出台灣勞動體制的一些特定面向以及在這些特定面向的表現。

最後一點,職業災害這個議題,讓我們更容易觸及基本的文化分類概念,從而允許我們對台灣勞動體制作更深刻的分析。

具體地說,職災案呈現出了下面四個與台灣勞動體制有關的面向:人肉市場、特殊的風險觀、似實實虛的國家角色、以及「互相」與「道義」的破裂與開展。

一、初瞥

[王案概述]²

這是一家雇有十人的金屬加工廠。在一次作業中,被吊起的鋼材掉落,壓到受災者。職災是發生在82年3月20日。勞動者傷及脊椎,半身不遂,出院後住在療養院中。勞方在7月29日提出申訴,主要訴

2 這個研究主要的資料來源有三。首先是作者以勞方調解委員的身分所參與的個案,一共有六個。這六個個案提供了會前的溝通、會議中的攻防(通常不只一次)、與會議後的討論。第二種資料是對103個職災案的受災者作電話的續訪,成功的一共有45個。續訪的重點有二:一是案子後來的結局,而二是受災者對職災的看法(特別是職災的原因)。較為健談者,尚可透露出一些有關一般性勞雇關係的訊息。這兩個部份的簡介,請參考附錄。第三種資料來源是在這個論文的初稿完成後,我應邀到工會去演講,講題就是職業災害。在演講完後的討論中,工會會員所提的問題也修正與深化了本文論證。對於其他不再參與與續訪的職災案,則參考了其書面的材料。在分析上,則是以第一種資料為基礎,先作綿密與整體的掌握,然後再以第二種資料來與之切磋。藉助第三種資料(再次與田野的互動)來反省整個的分析。在個案選擇上,我是以王案為引子,企圖掌握這個個案的各個面向與其在整體上的特殊性,之後再以其他個案、續訪資料以及與田野的二次互動等材料,來與王案切磋。

求是資方未給付醫療看護費。8月13日協調會中，資方同意再給醫療看護費25萬元，但83年以後，必須雙方各出一半。83年5月6日，勞方申請調解，訴求是資方未給付醫療看護費及請求給付職災醫療期間工資。6月2日召開第一次調解會，資方提出一次補償完畢。資方提出的金額是184萬元（含勞保給付），勞方提出的金額是540萬元（不含勞保給付）。6月14日召開第二次調解會，資方將金額提高到350萬（含勞保給付），勞方要求金額不變。但資方調解委員提議427萬，勞方調解委員則提議500萬。7月6日召開第三次調解會，勞方同意依第二次調解會議的方案辦理。但資方卻主張只賠償357萬元（含勞保）或依勞基法第59條辦理（先醫療兩年，兩年後再協商勞基法上與民事上的賠償金額）。結論則是依勞基法第59條辦理，但在兩年期間雇主必須給付原來的薪資、看護費、且不得退保。但在同（83）年11月25日，雙方達成協議：一次賠償300萬元，雇主從此不需負任何責任，同時終止勞雇關係（但卻繼續投勞保）。這樣的一個個案，呈現出什麼樣的訊息呢？

首先呈現出來的是人肉市場。這樣的事件發展，透露出一組什麼樣的勞雇關係？勞方自然冀望資方能持續照顧災後的勞動者，但同時卻又對資方持續履行的能力與誠意不具信心（「還是做一次拿好」）。所以第一次協調會勞方要求是醫療看護費，但在資方未履行災後照顧義務後，勞方在第一次調解會中算總帳：除了醫療照顧費之外，還要求工資補償。到這個階段為止，勞動者仍然希望資方履行照顧義務，而不是一次付清的「買斷」。「買斷」是在第二次調解會議中，才由資方提出。

而資方在災後也曾負擔一部份的醫療看護費，但並未給付職災期間的工資補償。但在勞方提出算總帳的調解之後，資方提出一次付清的方案。資方的調解委員同時透露：「錢按期給付，對勞方不見得有利…實際上，我看得到的案例，看到勞方都不是很好…」這是因為公司

可能改組、關門，同時公司可以不履行勞基法上的責任。顯然一開始，資方就有立即了斷的意思，但基於「道義責任」，不便如此做。資方一次了斷的意圖在第三次調解會中看得更清楚：資方以勞基法上的按月給付當作談判籌碼，企圖壓低一次買斷的金額。

再來則是在「價碼」上的爭議。勞方在資方提出一次付清的建議之後，也未提出反對意見，而只是希望有較高的賠償金額。也就是說，當勞雇雙方開始以「人肉市場」的語言開始協商時，勞方已經察覺了資方沒有履行災後照顧的能力與誠意。在此狀況下，只好進入「人肉市場」議價。甚至在討論賠償金的給付方式時，勞方甚至希望愈快愈好，最好一次付清。勞方顯然對資方無信心，要儘快了斷。

資方在第三次調解會議時，卻又推翻前議，希望改依勞基法第 59 條的規定，先過完兩年的醫療期間再說。資方有兩個用意。第一、以此當作談判籌碼，來壓低賠償的金額：如果你要一次付清，那麼金額就得降低，否則我們就按月來。對勞方而言，這是一個兩難的局面：如果接受兩年醫療期間的安排，則資方是否願意履行這段期間的照顧義務，尚在未定之天；但是如果接受一次清償的方案，金額又被壓低。資方的第二個用意是「賭」：「兩年過後不一定要賠這麼多，我想他的立場不會這麼強硬。」但勞方也提出反擊：「如果照現在這樣，兩年後要 427 萬，那就不用談了！」。這是很「人肉市場」的談法：現在一次解決，可以「打折」優待。但勞方最後的武器是「反保力龍」邏輯：「不然人就放在你們家，叫你們養！」意思是：「資方不可以僅僅要用好的身體，用壞的身體，你也要照顧。我們現在是拿了錢自己照顧，不然我們不拿賠償金，你自己去照顧職災受害者！」

最後的結局當然是資方的意志得勝：職災者的餘生被買斷，用壞的身體被當作保力龍拋棄。職災受難者及其家屬擺盪在「持續照顧」與「立即了斷」之間（「以前你說要付斷，換另外一個方面來說，就是你打算不來看我們（受災者）了嗎？」）。在資方反悔，不願以一次買斷

的方式來解決的情況下，勞方驚覺資方以「拖」來「脫」的意圖。從而對資方的「買斷」意圖提出質疑。而資方也在「道義責任」下，不敢明白承認。

如果「持續照顧」不可期、不可信、不可靠，那只有選擇「立即了斷」了。一旦選擇了「立即了斷」，勞方也可很流暢地運用人肉市場上的邏輯。資方是一開始就在人肉市場的邏輯上運作，但勞方則是在被迫進入人肉市場以後，才開始運用人肉市場的邏輯。這種「被迫的運用」，與「志願性的順服」有很大的差距。

在這樣的一組勞雇關係，雙方都不預設長期的關係，可以隨時終止，事情發生時，最好儘快買斷，儘速了斷。這是勞雇關係（不僅僅是勞動力而已）商品化的一種呈現。

但人肉市場上的「價碼」是如何形成的呢？是按照人肉的「供」與「需」來調節的嗎？顯然不完全是。首先是官方訂的價碼：本個案是要賠償 1,500 天的殘障給付。這是所謂的「這賠償問題政府有規定要如何付…現在發生事情要賠多少都有一定的行情」。其次是人觀的影響。一是職災者的價碼是依他現在的年齡以及餘生可能賺到的錢來衡量。二則是依他是否可以照顧自己或是需要他人照顧而定。三則是看他是否成家：有成家，一方面可以有人照顧，但另外一方面則需要照顧家屬。四則是傳宗接代任務，也必須納入賠償價碼。

在一些續訪個案中也透露出一些特定的人觀，這主要是出現在童工受災的例子中。這表現在：不可雇用未成年人（這是來自法律規定的人觀）、小孩不可從事危險工作、如果要小孩做有危險的工作，必須得到父母的同意、小孩有未來（「你現在叫他受傷怎麼辦？」）（# 622, # 142）

這個職災案所呈現出來對「身體」的看法，也值得留意。「王三（受災者的三哥）：現在這樣，如果壓死還比較好說話，這是事實，他連放尿都沒辦法自己來，現在他一個人這樣，住在那裡，他以後怎麼辦？」

這是一種「歹活不如好死—死了反而俐落」的看法。這是因為對用壞了（但還沒有用死）的身體，要費心費錢。誇張地說，死的身體比殘障的身體「好」。意思是說：人的身體最好像真的「人肉」一樣，像即期商品一樣，不要有任何「殘餘效果」。令人訝異的是：這樣的看法出自勞方。資方的看法大概也相當接近。

從整個協商過程的發展來看，「立即了斷」是基調，「持續照顧」的要求未被兌現，即使勞基法上規定職災醫療期間不得終止勞雇關係。從人肉價格的形成來看，國家的規定、勞動力市場上的賺錢能力是與人觀上的考量並列的。一旦價碼出現，緊接著而來的討價還價，則緊緊扣在「抽象」的價格上（「我提出的價錢是三百多萬」）。不論是「身體」或「人肉」都被抽離成數字。即便是勞動基準法上有法定的賠償價碼，也僅供參考而已。最後在對身體的看法上，則連勞方也希望人體像人肉一樣，不要拖拖拉拉而有殘餘效果。「立即了斷」、「討價還價」、「視身體如人肉」以及「視國家規約如無物」上，呈現出了「人肉市場」。但在人肉價格的形成上，並非純依照市場的供需法則來運作。這是這個個案所呈現出來的「人肉市場」。

其次，讓我們看看這個個案所呈現出來的風險觀。在一次調解會中，受災者的家屬試圖說服雇主迅速賠償：

王二（受災者的二哥）：大家做生意的，互相都會瞭解：如果平安順事這樣最好，但是如果出事，公司就應該負擔。大家求平安嘛！平安就是你們賺的，出事當然就應該負擔。…

王二：作工廠大家嘛都要保平安，你開的大家都平安，錢就是你賺的，出事了，就算賣財產也要給人家賠。

在災後的協商中，也反映出了勞雇雙方對「風險」的處理態度：

「賭」。「賭」對資方而言，是天經地義的事：在資本主義中做生意，本來就具有賭的成分。但如果勞動者也對這樣的「賭」具有共識，那麼就很令人訝異了。上面的個案正說明了這一點。勞方將資方「賭」的邏輯很清楚地講出來。同時並指出：賭過了，就是你賺的；賭輸了，你就要甘心地賠。這樣的反應背後的意義是：對於「賭」本身，並沒有異議；勞動者要求的是要有「賭德」——賭不過，輸了，就要賠。在這個意義下，我們說是勞雇雙方對於賭，都有共識，是一種「勞雇共賭」的現象。除此之外，勞動者的「賭」更表現在「知道有風險，但不一定會發生在我身上」的想法上（下面的個案與續訪的資料，會導出「如果不幸是我」時的理解——走壞運及其各種開展樣態）。

資方的賭性堅強，所以也企圖藉「拖」來賭兩年以後的運氣：「兩年過後不一定要賠這麼多，我想他的立場不會這麼強硬。」

前面第五章在分析勞雇爭議時，我們提到了「風險馴化」與「馴化風險」兩個機制，用以說明勞動體制與風險（特別是產品市場上的風險）間的關係。但在職業災害上，我們卻看到了「賭」。在面對勞動過程中的危險時，不僅雇主認為「不會有事情的」，連勞動者也認為「不會是我」。勞雇共賭，賭過了就贏，像極了在市場上，人人都要冒著風險（也就是「賭」）才能賺錢一樣。勞動者是否別無他途，被迫參與這個賭局？抑或勞動者認為一旦領人家薪水，就要為人賣命（亦即是結構限制下的志願性順服）？則有待進一步的資料來區辨。在風險的處理上，我們也看到了十足的市場邏輯，特別是市場邏輯中「冒險」（亦即「賭」）的面向。

與此相關的是「向前看」：「王五（受災者的五哥）：早一些弄弄，他工作就歸心（專心）做，我的生意也就歸心做，弄完，大家趕快去賺，這樣比較快……解決後，大家再回去賺錢……」這種「向前看」的想法，是促使勞方接受「買斷」的原因之一。

再來，我們也看到了似有若無的國家機器。以王案來說，國家機

器的介入是有限的。其基本性質是設定一個補償基準，然後放任勞雇雙方去自由協商。而這個補償基準，又完全以「金錢補償」為核心，完全未考慮到災後復健的問題。在這個意義下，國家機器的規定，是「人肉市場」的共犯：讓金錢作為勞雇關係的一般性交換媒介。

「互相」與「道義」。在王案的調解會中，有下面的對話：

王二：以前你說要付斷，換另外一個方面來說，就是你打算以後不來看我們（受災者）了嗎？

許：沒有這個意思。

前面提及，這是在資方反悔，不願一次給付的情況下，勞方警覺到資方「擺脫掉」的意圖。即使資方明明想依循「人肉市場」的邏輯，但卻一定要否認。這意味著：赤裸裸的「人肉市場」仍不可能肆無忌憚地呈現，背後仍有一些「非市場」的機制在節制（像「道義責任」）。即使是資方都無法完全漠視這些「非市場」機制。碰到「身體受到殘害」與「死亡」的場合，這些「非市場」的機制特別容易被活化出來。甚至基層勞工行政人員都會以「道義責任」（而不是法治邏輯）來促使雇主負起賠償責任。這有什麼理論意涵呢？

綜合看來，這個個案所呈現的是：向即期商品市場邁進。人肉市場、勞雇共賭、立下行情的國家等都說明了此點。但當中仍有一些阻卻性因素：「人觀」、「道義」等。但大體看來，仍是向即期商品市場邁進。

二、開展

這節將以其他參與調解的個案、續訪、以及在工會中演講的回應，用以證實王案所觸及的面向、點出王案沒有碰到的面向、同時也呈現

其他個案的整體特色。希望這種「水紋式」的安排，能細緻而綿密地鋪陳出本章的發現與論證。

(一)人肉市場與「純勞動意識」

人肉市場中的「災後解雇」這個面向，出現在我參與過調解的其他個案，也出現在多數的續訪個案中。從而這個面向大概可以被確認為職災爭議案的共同特色，是一種「用後即丟」的「保力龍」邏輯。這與前面的爭議案研究一章的發現是相同的：勞雇爭議的結果通常都是勞雇關係的終止。

在白案中，³ 我們看到了災後立即解雇。受災者在6月2日請假兩天，後延為一個禮拜，所以是請到6月9日。6月10日到6月13日未上班，公司就以曠工三日為由解雇。而在這期間，受災者還請其女兒去「代班」。在身體受傷後，資方迫不及待地解雇，「保力龍邏輯」（用後即丟）的深化，由此可見。

人肉邏輯在這個個案的另一個展現，則是錢決法（即用錢買人肉）。這個案子最後資方以26萬「慰問金」作結。「…解除和T實業股份有限公司所有關係。即T實業有限公司不必為本人自腳受傷後所有費用或生活情形，負擔任何責任」（切結書）。比較特殊的是賠償是以具有道義責任及救濟意涵的「慰問金」出現，而不是勞基法上的殘障或工資補償。雇主的意思是：不涉及法律責任、「證明」雇主沒有失誤、而且履行了道義責任。也就是說，這個案子已在「私人間」的範疇內解決了。

雖然如此，我們仍可辨識出職災案的一個特色，那就是對「身體」的看法。前面王案點出了「人身不如人肉」，在另一個個案（陳案）中則進一步點出：「人腦不如人身」。

3 有關這些個案的簡介，請參考本章附錄。

在陳案中，有一個特點，就是涉及「腦力」。受災者在上班途中，發生車禍，腦部受傷，不能再從事模具設計的工作。最令人訝異的是，資方呈現出與王案一樣的「人肉邏輯」，更精確地講，是「純人肉邏輯」。

資：問題他也不像人家斷手斷腳的，可以看得出來是不是治療終止…

資：如果是車禍或是做加工的被機器碾斷手，很容易認定，很多小工廠就五千塊包一包就解決了。…

資：哪是確實落一坑（破一個洞）那還好辦，今嗎…（陳案）

簡單地說，相較於具體的肉體傷害，腦部受傷的恢復不易認定，反而不如前者，可以迅速認定了斷。如果與王案一起看，可以說是：「人腦」不如「人身」，「人身」不如「人肉」。

然而受災者卻全力抵抗這種純人肉邏輯。受災者的太太不要求金錢賠償，她要的是一個康復的、恢復工作能力的人。

我的先生現在真的沒有辦法從事原來的工作，但請公司給他一點時間，讓他慢慢恢復原來的工作能力。…讓他在設計室裡，慢慢接觸，哪摸（邊摸）哪看（邊看），看別人怎麼做來慢慢恢復記憶。

受災者的太太要求的是公司讓他先生能間歇地回去公司設計室上班，因為這樣對他先生的康復比較有幫助，比較能恢復他的「自信」，勞方要的是一個完整健康、有自尊自信的人。她在調解會後的想法：

因為他的記憶都在公司裡，只有回到他熟悉的環境中才康復得快。不然一個人在家裡，每天早上五點鐘就穿好制服，

嚷著要我載他去上班，叫我怎麼辦？公司如果在這個時候又要解雇他，那豈不是斷了他康復的路？

然而資方卻指出：回到廠裡，就要接受適合其能力的調職安排，甚至有可能會遭到解雇。這裡就看到了法律有時而盡的窘境與管理權的細緻與無所不在：進了公司大門之後，就得聽他的了。

在這裡，我們也看到了資本主義中「工作」的意義及其所造成的兩難。去工作，是一個被剝削和被宰制的環境；失去工作機會，不僅會失去生計來源，同時又有礙人格、自尊、自信的完成。這同時也強化了「工作」作為首要的社會生活範疇的地位。這是否也是一種「確保取得，同時卻又模糊」剩餘價值的一個手段？

受災者家屬對人肉邏輯的抗拒終歸失敗。在勞保捐客介入之後，案情急轉直下。在第二次調解會中，受災者的訴求完全變成求償，甚至可以不計較尚未期滿的九個月。也就是說，在這個階段，受災者與雇主都進入了人肉市場、迅速了斷的邏輯。

同樣的，在續訪的職災個案中，也呈現出了與參與個案一些相同的面向：災後解雇（# 689, # 580）；醫療給付不足（# 252）；「好像受傷跟他（雇主）一點關係都沒有一樣」（# 598）。這裡有對「人肉市場」最鮮活的說明：

做這種，小心不來的，有的做了十幾年了，還是被壓到，有的一來就去了。機械一直不穩定，有時候會發生故障，一般遇上壓斷手的，大部份是壓這種的。做這種就好像在賣指頭，有的整隻手都賣給他，像有一個壓斷整隻手，老闆賠他二十萬，有的都不算錢…像那些外國人（即外勞）很多都壓斷手，老闆會吃錢。（# 75，沖床工）

粗體字的部份鮮活地說出了：「人肉市場」中，人肉有價，而且看起來可以買賣的現象。但引文一開始的部份，則指向了勞雇關係（使老舊機器繼續使用的原因）：一方面指出勞雇關係是造成人肉市場的原因，同時也是人肉市場運作的結果。這在討論職災原因時會進一步討論。

續訪個案所呈現出來的一個獨特的面向，是「災後補償」與「工作」間的零合關係。在一份收據中，這樣地寫著：

「茲收到××塑膠公司發給職業災害傷病療養期間工資補償計新台幣玖萬陸仟圓整。並同意解除勞雇關係。

此據

立據人 ×××」(#741)

在找工作時，勞動者是以「人肉」來換取工作，而在職災發生時，卻又是以「工作」來換取對人肉的賠償。「職災休養期間的工資補償和職災補償」與「勞雇關係」二者間竟然是一個「有你無我，有我無你」的零合關係！這一方面是一種「被迫」的零合（本來是可以兼得的），另外一方面也是一種「偽裝的統賠」：一旦有賠，就將各種雇主應付的責任（工資補償、職災補償、資遣費等）一概履行了。部份的賠償，買斷了勞雇關係的所有面向。這大概是「人肉市場」展現的極至了。綜合參與續訪的個案，我們可以確認：「人肉市場」是台灣職災事件中所呈現出來的一個基調。

續訪個案也呈現了純勞動意識。這主要表現在：職災期間不給工資補償，或者給得不夠。以陳案來說，雖然雇主讓受災者休養了一年三個月，但對於這段期間的評論，饒具深意。首先是「純勞動意識」的展現。「去年一整年在治療期間，沒做什麼，公司還是全薪支付…」「…白領一個月四萬，一年多來包括全勤獎金都照付，已經…」「沒工

作又給錢，像這樣多發了六十幾萬，公司也不能諒解啊!」…彷彿在職災醫療期間，給予工資補償(這是勞基法規定的)，就是雇主莫大的恩賜。具體地講，從雇主的觀點來看，勞雇關係應該終止於災害發生的那一刻。所以從那個時刻開始，就不應該再發給工資。這是「純勞動意識」在職災事件中的展現。雖然在這個個案中，雇主沒有立即解雇受災者，但在給付醫療期間的工資時，卻展現了根深蒂固的「純勞動意識」，而使得勞動者像極了「即期商品市場」中的貨品。國家規約本來要節制這種勞動力即期商品化的現象，但卻未能發揮作用。

張案中也有類似的呈現：受災者在醫療期間所得的工資補償中，「課長津貼」不見了。這樣的作法顯然是認為受災者既然在休養沒來上班，有給付工資已經相當優惠了，哪還需要將災前正常上班時的津貼算入？「純勞動意識」的成分很明顯。這在下面的資料中看得更清楚。受災者在尚未康復的情況下回廠工作，但卻連番遭到降職減薪的待遇。律師函中提到：

勞基法第五十九條第二款規定勞工因職業災害在醫療中完全不能工作(時)，尚得領取全額之薪資，而本人尚在醫療中…却已回公司上班，縱使工作績效不及受傷前，但對公司之貢獻總比完全沒有上班還多，而公司却對本人施予降職減薪之不合理待遇。

受災者的比較基準是：醫療期間工資照付(這是勞基法的規定)。但此期間內，受災者並未提供任何勞動。與此相較，回公司上班是額外對公司有貢獻，因此公司不應該降職減薪。但從雇主的觀點，受災者的生產力已經減少，當然應該降職減薪。令人訝異的是受災者也認識到這一點：「…縱使工作績效不及受傷前…」。「純勞動意識」真是根深蒂固！

而公司的說法是：「…傷後無敬業精神，並對公司諸多不滿，思想偏激，因此予以降職。」隨後，勞工局公文引用公司講法：「為除因其非執行課長職務不發給課長津貼外，但其工資完全按其原領工資給付，公司並未予以減薪。」（縣政府勞工局回律師函）。後半段顯然仍是十分「純勞動意識」的講法。而前半段則淪於泛泛的指責。「無敬業精神」意味著生產力不如從前，而「對公司諸多不滿」則挑戰了雇主權威。

後續訪談大體證實了上述的「純勞動意識」。我們看到了在公傷休養期間，雇主不付工資、只付底薪或半薪、或原先有付全薪，後來卻不付了等現象（# 373, # 580, # 689, # 723）。此外，我們也看到了災後停保（# 580），或者原來就沒有替工人加保（# 748）等現象。同樣的，我們也看到了「受傷回去自理」：「手在他那裡受傷，又在那裡做了這麼久…真的是被他打到還要回來自己糊牛屎」（# 213；# 396 也是同樣的狀況）。這裡「受傷回去自理」有程度上的不同。一種是連醫藥費都不付。這種情況比較少見，因為只要有投勞保，醫藥費自然由勞保給付。這兩個個案所說的「被他打到還要回去糊牛屎」的意思，指的應該是在職災休養期間，沒有發原領工資。也就是說，是對雇主「純勞動意識」的抗議（# 213、# 396 兩個個案都是如此）。更進一步也意味著「人肉市場」：「回去糊牛屎」，隱含著「解雇」，受災者要回去自理。

但職災事件所呈現出來的「純勞動意識」的特色往往與「人肉市場」相連結在一起。

進一步，我們也看到了「人肉市場」與「純勞動意識」之相隨。這可以在雇主未替勞動者投保的例子中看出來。在邱案中，第一、雇主未替受災者投保。受災者原來透過職業工會加保，雇主在延攬他時，請他將勞保轉到這家公司來。但在向工會退保以後，新雇主卻未替他加保。第二、在事故發生之後，雇主對於醫療費一概不負責任，並且慫恿受災者「逃院」，因為「醫院費很貴」。不加保當然可以替雇主節省保費，而不付醫療費用，則顯示：雇主只要用好的勞動力，用壞的

身體請自理。這很像受災者的太太引「古早人」所說的：「去讓頭家撞倒，還要自己回去糊牛屎。」這不也是「純人肉市場」（不僅是「純勞動意識」而已）的一種？

而受災者對這種「純人肉市場」的因應是：只謙卑地要求修補用壞的身體的費用，而不要求工資補償。此外，更很清楚地點出：「我們是靠自己的血汗在賺錢的」。這是被迫地認同「人肉市場」？還是一種「共識」？如果搭配下面受災者的太太所說的：「我覺得有錢的人殺人沒有罪…我覺得流汗的感覺很好！」就可以看出既「看穿」卻又「再製」的複雜樣態。

這樣的反應應該和這個行業的薪資制度有關。勞動者在這一行可以「半包半工」：有時以「包工」計件的方式來做，有時則以計日的方式為雇主所聘。而勞雇關係則是處於「有事頭時做，沒事頭時暫時休息」的狀態。

這有幾個意義。第一是受雇者要自負風險，意義比在災後退保的個案中更為強烈。有兩層意思：在未發生職災之前，勞動者自負風險；在職災發生之後，受災者自行負責修補身體之責（甚至被解雇）。其次，是雇主規避保費，試圖降低勞動成本。這裡可以看出：「純勞動意識」與「人肉市場」長相左右。第三、是雇主的「賭」：「大概不會出事，出了事也不會是我：只要不出事，我就賺了」—這在後面會進一步處理。

王案、陳案、林案如是，在續訪中亦復如是。從過程上來說，通常是「純勞動意識」先出現，然後「人肉市場」隨之。事故發生後，「純勞動意識」展現在下列事件中：未給工資補償（# 143, # 511, # 748）；有給工資補償，但不是原領工資，而是底薪或者是半薪（# 598, # 689）；漸進式的先給全薪、再給底薪或半薪、最後則完全不給（# 219, # 580）；受傷後雇主要受災者回去自理，傷好再回來（# 213）；最後則是未替工人投保（讓勞動者自負風險）（# 748）。在「純勞動意識」完

全展現之後，則是「人肉市場」開始運作。這是表現在最後的解雇上面（通常是沒有賠償的解雇上）。

這樣的例子，在未替受災者加保的情況底下，雇主只答應要賠償醫療費用，而不願在公傷期間照付原來的工資(# 723)。而最後的結局仍是解雇。最後的結局顯然是「人肉市場」的展現，而不給工資補償則意味著「純勞動意識」。只要負責修補用壞的身體看起來是在修正「人肉市場」，但在這裡卻必須與「不給工資補償」的「純勞動意識」一起看才有意義。也就是說，公傷期間工資照領比醫療費用更優厚，雇主在這裡只能作到提供醫療費用，工資補償則不予提供。這意味著只賠人肉，不賠勞動力失去的賺錢能力。人肉是最基本的，連雇主也不敢隨便規避。工資補償則不然。

另一方面，則有在事故發生時，就展現了「人肉市場」邏輯的。如事故後要受災者停工(# 212)，或者替受災者申請勞保退休給付，再予停保(# 580)，或者雇主「好像(勞動者)受傷跟他一點關係都沒有的樣子」(# 598)。接著而來的就是上述的過程：由「純勞動意識」到「人肉市場」。

介於這二者間而兼具「純勞動意識」與「人肉市場」的則是災後退保。災後退保有幾個意義。首先是從此以後，受雇者要自負風險。其次，是雇主不再替受雇者付保費。第三、災後退保往往是雇主企圖解雇受災者的先聲。就第一與第二點而言，這指向了「純勞動意識」。就第三點而言，則指向了「人肉市場」。退保一方面表示雇主要受災者從此自負風險(「純勞動意識」)，另一方面則是解雇前的準備動作(「人肉市場」)。

讓我們以林案為例來說明。首先是事故發生後以請假未准為理由，解雇受災者，同時也將勞保停掉。後來雇主雖同意續保兩個月，但保費必須全部由受災者自己繳納。受災者對這種完全違反保險邏輯的「雨天收傘」作為，反應強烈：「…現在你正需要勞保的時候退保，那受傷

的時候要靠誰？他說你自己去繳保費，這時候我沒有賺錢，如何繳？」（受災者的太太）第二、受災者很清楚地體會到災後在勞動力市場上的不利處境。「…你現在不請我，那還有哪一家願意請我？」「…這陣子自己都在找工作，在找工作的時候，很多老闆看我腳不行，就說電話再聯絡啦！」而公司方面也會以管理特權要脅：

資方代表：…如果公司姑姑摸摸（台語：不乾脆）的，就叫你每天來公司，叫你坐在那裡，像這樣整你刁你，看你怎麼辦！

受災者：如果去公司作閒人還有薪水領，我一定去公司。這樣我也要，因為像我這樣腳跛跛的，誰願意請我？

資方代表的講法中，反映了：我出了錢買了你的身體，現在雖然身體用壞了，在休養期間，如果你還要領薪水，那麼你仍然要到公司來上班。這是極度「人肉市場」與「純勞動」的想法。當然也反映了管理特權之獨大。而受災者的回應，一方面符合了資方「純勞動」的想法，另一方面則顯示了用壞了的身體在勞動力市場上的弱勢（這在下面會進一步分析）。二者相加，使得勞動者接受管理特權的擺佈：只求有工資補償。

勞動者的結論是：「每一間都是這樣，這種現象（用勞工像用保麗龍一樣）很普遍，如果有用的時候就來求你，如果沒有用的時候就推三阻四地叫我走開！」這個現象顯示：勞雇關係的「實用性格」與「過渡性格」，完全沒有長期共同打拼的計畫。

「人肉市場」與「純勞動意識」並存的現象也可以從雇主對員工的分類範疇來理解。關於災後的賠償責任，雇主有其特別的認定與區分法。首先要指出的是雇主對員工的分類範疇。在一些受災者是新聘的員工的例子中，雇主往往以「新聘」或是「試用期間」為由，拒絕

提供工資補償，最多僅僅是負擔醫療費用。「他的意思是我才做一天，不算是他們正式錄用的員工，才是試用期間而已。」(# 142, 沖床工)「他的意思是不承認你是他的勞工，當初老闆談的時候…40天的試用期內勞基法不一定適用，你不是他的正式員工，沒什麼保障，所以他就草草率率地辦，我也只好算了。」(# 212, 沖床工)

表面上看起來，這是從雇傭關係發生的期間的長短來作為判定賠償責任的依據，但背後卻有一個更具「說服力」的邏輯。「…做到第三天就受傷了，老闆娘就說我才去做三天，都還沒有替她賺到錢，受傷就要她賠那麼多，如何賠？她都這樣到處說，怎麼賠呢？算雙方都倒楣…。」(# 794, 汽車零件工)也就是說，勞動者本來就是要替雇主賺錢，「有賺才有(能力)賠(賠償職災)」。在王案中，我們也看到了受災者的家屬以同樣的邏輯，要求雇主賠償：「他(受災者)已經替你賺了這麼多錢！」值得注意的是：勞動者看起來也同意這樣的看法。

在職災發生時，雇主把受雇者當成「伙伴」(合夥人，有賺大家才有得分)，而在承平時，則將其當成「伙計」。但這些受雇者在災害發生時，有伙伴的福分嗎？承平時為伙計，災害發生時則為伙伴：雇主享用「從屬性」，卻不負擔相對的照顧義務。⁴

對於新聘或者雇傭關係尚短的受災者，雇主認為只要付醫療費用，就已經盡到責任。但對於年資較久的員工，則會在醫療費用之外，再加上或多或少的工資補償(有的給全薪、有的給半薪、有的則給底薪)。看起來，隨著雇傭關係的持久，賠償責任也會由醫療費用擴及一些工

4 這看起來似乎是與「純勞動意識」及「人肉市場」平行的邏輯。或者，不是平行，而是其底層的邏輯？或者是另一個更基本邏輯的展現(比如說，是「雇主對員工的分類範疇」或者「勞動力極度商品化」的第三種表現)？區辨這些層次之後，我們就得進一步問：是什麼樣的基本文化分類範疇使其成為可能？是什麼樣的「人觀」、「因果觀」、「物的分類」與「時」、「空」觀，在支撐這樣的看法？極限在哪裡？有無內在矛盾？

資補償。這意味著：雇主已經將年資較久的受雇者從新聘的員工中區分開來，而給予不同的待遇。這樣的待遇當然也受到國家規約（勞基法職災期間工資補償的規定）。

但是這些超出醫療費的工資補償部份，有幾個特點。第一、不持久，往往在很短的期間以後就終止。第二、並非依原領工資補償（已經對受災者的勞動力打折）。第三、大部份的情況下，都以解雇受災者作結。

這樣看來，即使是在較長時間的雇傭關係中，也會有「純勞動意識」與「人肉市場」的呈現。在短時間的雇傭關係中，「純勞動意識」與「人肉市場」就「理所當然」地運作。而在較長時間的雇傭關係中，受雇者有一些「互相」的期待，但仍難抗拒「純勞動意識」與「人肉市場」。因此，雇主對受雇員工的分類，也展現在災後賠償上，其基調仍是「純勞動意識」與「人肉市場」。「勞動力與雇傭關係的極度商品化」可以說是台灣雇傭關係的基調，至於一些相關的賠償（或者更正確地說，「不賠償」）只是這個基調的變奏而已。

雇主對員工的分類範疇，除了以「雇傭時間的長短」來作區辨之外，也會以雇傭關係是否為常態來作分類。如在營建業的「發包制」中，小包頭從發包者那裡包到工作後，會再找一些幫手一起來做。這些幫手與包頭之間的關係，在事故發生時，常會被描述為「臨時工」：「公司說…是臨時工，不是正式工人，你來做一、兩天，領完薪水就忘掉，也不能要求什麼，我們也是這麼想…」（# 579，建築工；# 723）既是臨時工，雇主有賠醫療費，就已盡到責任了。

此外，也有從薪資制度來對員工作分類，從而也對責任作分類。例如是計件的，則不是雇主的正式員工，因此不負任何責任。「那時發生事情後，老闆都不理我，說我是算件的，沒做沒錢，他們人就是這樣。」（# 163）而雇主的想法則是：「…為人工代為生…（受雇者）係利用本人所有之設備協助工作，言明按件計酬…（受傷時）本人基於道

義，及送…醫院…（受雇者）同時在牛排館做洗碗等雜工，並非本人之雇員，僅因同事關係…」。

薪資制度是雇主分類範疇中的一個判準，勞雇關係的性質既定（是不是「薪羅」（受雇者）），責任自然也可判定。薪資制度看起來是勞雇關係中的基本運作原則，一旦確定了薪資制度，勞雇關係的性質乃至於災後賠償責任的歸屬，都清晰可辨。⁵

受災者在勞動力市場上的劣勢，也呈現出了「人肉市場」與「純勞動意識」。以張案（模具廠）來說，受災者在災後回廠時，遭到降職降薪，從而向資方反應。如前所述，災後降職減薪呈現出來的是雇主的「純勞動意識」（因為生產力降低了，所以降職減薪）。但資方的回答更透露出其他重要的訊息：「你已經燒成這樣，還能往哪裡去？如果要繼續在此地工作，不得提出任何異議。」（陳情書第一頁）用壞的身體在勞動力市場上已經貶值，無處可去。前面所提及的人肉市場，其中的一個面向是：在災後賠償上，受災者最好是像論斤秤兩的人肉一樣。這裡則看到了「勞動力」市場的運作：用壞的勞動力是無人要的。這比人肉市場稍微文明些，但仍在保力龍邏輯之下：既然用壞的身體在勞動力市場上沒人要，現任雇主收留你，也就該偷笑了。這裡看到的是由勞動力市場的運作本身所帶來的專制，但中間是透過雇主的「人肉市場」邏輯（用壞了的身體就要丟掉）以及「純勞動意識」（用壞的身體生產力較差）。弔詭的是：這樣的運作竟然強化了雇主的權威，並且凸顯了其「慈善」面（如果他在災後收留受雇者的話）。

「專制市場」體制中的「市場」，不單是產品市場上的競爭壓力而已。勞動力市場的對受災者的歧視，也促成了「專制」的體制。弔詭的是，勞動力市場對受災者的歧視是透過雇主的作為來完成的。

受災者通常會對雇主的「純勞動意識」加以抗拒。對原來日薪是

5 這與 Marx 在《資本論》中「先預設了雇傭關係的存在，再論證工資制度的效應」，有所不同。參見本書第四章第七節。

3,500 至 4,000 元的受災者而言，在公傷期間只給一天底薪 550 元，是不可接受的(# 287)。這反映了：受災者對自己勞動的價值的看法，同時也反映了受傷不能工作時的損失誰該負責的看法。同樣的，「…他受傷期間的工資給我半薪，那時我一天工作十小時，在計算的時候，這加班的二小時部份就不算了，沒有這樣！」(# 23)。這都是受災者對自己「賺錢的能力」的看法(以勞方的「純勞動」對抗資方的「純勞動」!)，仍未跳脫純勞動意識的範疇。對雇主的「純勞動意識」的抵抗，在另一個案子中看得更清楚：

表 6-1 「人肉市場」與「純勞動意識」

受災者	雇主
我要拿薪水，付藥錢。	沒有去工作哪有錢？
那時候都一直在看病，怎麼去做？	你要領錢就要來做。
他的意思就是你不要來做了。	(真正的意圖是解雇受災者)。

資料來源：# 396 續訪。

抵抗的結果終歸無效，所以受災者才有下面的自我解嘲：「現在說起來就是：『他的意思是要我回去糊牛屎，後來我就真的自己糊。』」上表最後一列，也透露出了雇主的「人肉市場」的邏輯，以及受災者對其意圖的看穿。雇主在這個例子中，是以「純勞動意識」來達成「人肉市場」的目的。

另一方面，受災者對「人肉市場」的抗拒則更為直接與鮮明。在前面的參與個案中已經呈現出來。同樣的，在續訪個案中，也看到了受災者對人肉市場的抗拒。在一個童工被壓傷兩隻手指頭的案子中，

在協調過程中遭到瓶頸。受災者的祖父就說：「當初我就說：『不然我八萬元還你，我二十萬元給你，換你兩隻手指頭，好不好?』」(# 622)

受雇者的抵抗也有其他的理由。第一個理由是「雇傭關係已久」，⁶ 怎可讓「人肉市場」的邏輯橫行？「已經在這你們這裡工作了八年，你工作要讓我做啊！我最主要是計較這些…我做了這麼久了，你怎麼可以辭我工作！」(# 409, 金屬加工)。同樣的：「我在那裡待了一、二十年了，現在手骨斷了，不能工作了就要我走！」(# 23)

第二個理由是「我是為你（雇主）賣肉的」：「我的一隻眼睛是在那裡弄壞的，現在這樣你就不要我了，怎麼可以這樣？所以我就是賭這一口氣…。」(同上) 勞動者的邏輯是：做久了就要「互相」，更何況身體是在雇主這邊受傷的！雇主解雇、不賠償，都嚴重地違反了因關係久長而來的「互相」。

「純勞動意識」的原意，指的是身體正常的情况下，「有做有錢，沒做沒錢」的現象。在職災時則表現在：第一、不給付醫療期間的工資補償—這裡指涉的標的是勞動（即勞動力的產出）；第二、未投保。「人肉市場」指的是在身體受殘時，雇主解雇了受災者；同時還呈現了人腦不如人身，人身不如人肉的看法上。指涉的標的是身體本身，而展現在勞雇關係的終止上。發生的場域則是職災事件。「純勞動意識」與「人肉市場」常常並行，這可以在：災後退保、受災者在勞動力市場上的劣勢、以及雇主對員工的分類中可以看出。在受災者對「人肉市場」與「純勞動意識」的抗拒中，可以看出「互相觀」的重要性。「互相」則是勞動者用來理解勞雇關係的概念範疇。一旦有了長時間的雇傭關係，雇主就必須「互相」，「純勞動意識」與「人肉市場」就違反了「互相」。

這裡要區辨一般性的純勞動意識與職災時所展現出來的純勞動意

6 社會關係的「久長」的社會學意義有待進一步探討。

識。依照在計件制一章所發展出來的「純勞動意識」，指的是「有做有錢，沒做沒錢」。這在勞雇關係的承平時期的，是不會受到挑戰的。在職災個案中，一方面呈現了這種一般性的純勞動意識：「我覺得最老實的人是勞工，他沒有工作不敢去要求你一毛錢…」(# 212)，但另一方面也呈現了對這種純勞動意識（公傷期間不給工資補償）的抗拒，但這種抗拒通常不是很堅定。這裡要強調的有兩點。第一、「純勞動意識」是台灣勞雇關係的基調，可以展現在計件工的假日工資與資遣費的爭議上，同時也展現在職災的工資補償上。第二、在職災案中，純勞動意識會受到勞動者的抗拒，雖然不是很強。

「賺吃人」的常民概念證明了「純勞動意識」之牢固。在續訪的個案中，會出現：「…可是我沒有時間，沒有賺不行…我想我那麼久沒有賺，又要跑法院，沒有時間了，我們就跟他和解了。」(# 23) 或者：「沒有賺錢沒飯吃…」(# 792)。這都說明了：職災發生後，受災者是沒有能力耗在冗長的調解以及司法訴訟程序的。在這同時，「賺吃人」的想法也就被呈現出來了。下面的這段引文，最能呈現受災者的「賺吃人」意識：

老闆也沒有賠，後來我先生就不理他了，就算了，不能不工作。而且我們是有賺才有得吃的人，現在又傷到右手，被剪斷了，你看怎麼辦？…

(受災者)：…我實在不想再拖下去了，因為我還要工作賺錢啊！(# 728)

這裡的理路是這樣的：有做，才有賺；有賺，才有得吃。而職災打破上述的第一個環節，也就是說：不能做了，所以也就不能賺了。第一個環節不能運作了，第二個環節就別提了。然而是在什麼樣的情況下，才使得「不能做了，所以也就不能賺了」？細究起來，「賺吃人」

意識其實有兩個面向。一個是「完全普羅化」：勞動者必須販賣勞動力，才能生存下去，別無他途。但是將勞動力賣出以後，當中的勞動力使用與報酬的安排，則是另一個面向。在「賺吃人」意識中，這是以「純勞動意識」的樣態出現，也就是：有做有錢，沒做沒錢。這是一種勞動力（或者更正確地說，是「勞雇關係」）高度商品化的狀態。國家各種去商品化的規約，並沒有發揮實效。

「賺吃人」的另一個展現就是「認命」。「（為何要和解？）沒辦法，碰上了。因為我是『賺吃人』，沒辦法遇上了，就要認了。」（# 214）

「賺吃人」可能是台灣勞動者最深層的意識，也是台灣工人很重要的一個社會分類（即：人觀的一種呈現）。在「賺吃人」意識的基礎上，我們看到了「純勞動意識」的展現。由此再進一步到「人肉市場」，則會遭到工人較強的抗拒。

前面提及，「純勞動意識」與「人肉市場」常常並行，這可能暗示了：台灣勞雇關係有一底層的邏輯，那就是雇主將受雇者視為一種「生產要素」，就像其他原料、機器一樣。這種「物化」的邏輯當然會受到「互相觀」與國家規約的節制。但這裡要特別留意到：由「純勞動意識」到「人肉市場」有一質變，那就是涉及了人的身體，從而勞動者對二者的抗拒程度也不一樣。可不可以說：「人肉市場」是「純勞動意識」的極至表現呢？

從勞動者這一面來看，職災發生時，對「純勞動意識」的抗拒，沒有對「人肉市場」的抗拒來得堅定。當商品化滲入勞動力的產出的時候，勞動者較容易接受，甚至會與雇主有共識。但商品化滲入身體本身，而以勞雇關係的終止呈現時，則會遭遇到勞動者較大的抗拒。這裡可以看到「勞動力商品化」的不同層次。而雇主對員工的分類，也滲透到了以「純勞動意識」與「人肉市場」為主軸的災後補償過程中。除了對身體的看法（「人觀」）與對風險機運的看法（「因果」觀）之外，「互相」也是勞動者理解職災的一個概念範疇，是對抗職災時的

「純勞動意識」與「人肉市場」的一個策略。

最後就個案整體而言，要留意的是白案（紡織廠搬運工）中，因為未替受雇者投保，所以強化了雇主迅速以「私了」方式解決的企圖。而邱案（鐵工）中，尚未分化清楚的勞雇關係（半包工、半雇工）導致了「未投保」、「雇主不負擔醫療費用」等現象。在陳案中，災後繼續維持雇傭關係是其特色。在災後互動中，我們具體地看到了頭家如何與國家規約角力，受害的是勞動者。這在「國家對頭家」一節中會進一步討論。

（二）風險、因果與工作

首先，讓我們看看受災者對風險的認知與因應。王案中看到的是「勞雇共賭」、資方的「拖」、勞方的「向前看，再去賺卡快（比較快）」。在邱案中，也看到「算了了去（損失掉），去賺還有」。林案中，則看到了受災者一方面認知到薪資制度迫使工作加速，但仍然認為「不會是我」，而事前以「賭」，事後以「走壞運」來解釋掉事故。市場機制的精神，豈非是無孔不入？除了「賭」、「向前看」之外，在白案中，我們也看到了受災者對工作中的傷害，不以為意。在白案中，受災者顯現了對風險高度承受能力（甚至不以為意）：「我想壓一下沒什麼關係。」（受災者）在面對風險時，台灣的工人是否都是採取這種「不以為意」的態度？

其次，讓我們分析對風險的切割。這在王案中沒有呈現出來，但在陳案中則很清楚。這是出現在對「公傷」（也就是「職業災害」）的認定上。在這個案子中，資方的看法是：

資：他先生出車禍的時候公司正在辦理併購，出 trouble 說是公傷。其實站在私人的立場，我不認為是公傷，因為他那天送小孩子去上學，是在轉過頭要到公司的時候被

撞的，如果打官司要對方舉證的話，我們可以說他從事第三項工作，不能算是公傷…

主席：可是他是帶小孩，然後要到公司，所以說應該算是公傷啊！

資方的看法是認為，「公」與「私」的風險是可以很清楚地切割開的。切割開之後，資方只負責「公」事的風險，「私」事的風險則需由勞動者自負。但是風險真的可以這樣清楚地二分嗎？然受災者仍未對資方的這種講法提出質疑，似乎默默地認可這樣的講法。連風險都深深烙印著資本主義的色彩（「工廠」/「家庭」二分）。

在白案中，也有類似的切割。資方認為風險是可以切割的，而「空間」是切割的判準：在廠內發生事故的，就是職災，公司就要負責；在廠外的，就不是職災，公司就不需負責。不然，「你可能心臟病死了，也說要賴我們公司！」（資方代表）這樣的分類，顯然忽略一些職業災害的風險的連續性與累積性：廠內廠外的因子可能交互作用。

這在重回田野作報告時，呈現得特別清楚。1996年1月25日，我到宜蘭一家產業工會演講，講的題目是職業災害。我將論文中的六個個案報告出來，休息以後，進行討論。在討論中，最先被提出來的問題是：職業災害如何認定。第一個問題是這樣陳述的：

我們在廠裡認真工作、加班，有各種壓力，做久了，難免有心臟病、高血壓等症狀。但是公司不承認這是「職業災害」…我的意思…可不可以用進廠時的身體健康檢查當作證明，我進廠時是健健康康的，現在做了這麼多年，身體出了這麼多問題，這是不是就是在工廠工作中所引起的？

另一個類似的問題是：在職災康復後，繼續工作。但工作兩年多

以後，舊病復發。這算不算是職災？在接近退休時，發生職災（而死亡）時，怎麼辦？提出問題的都是未曾遭遇職災，而年資也相當久的工人。

上述這樣的問題，透露出了幾點訊息：

第一、在工人的經驗中，所謂的「職業災害」與所謂的「一般傷病」是很難區分開來的。很多所謂的「一般傷病」，可能根源於工作。我在回答這個問題時就指出：一個人醒的時間有三分之二以上是花在上班，所以身體如果有什麼毛病，大概與「工作」會有一定的關係。

第二、這當中所透露的「因果觀」，也值得探討。發問者所採的是一個歷史性因果的看法：我進來時是健康的，而在工作多年後，身體發生問題，所以身體上的毛病，顯然是來自工作。但與此不同的是流行病學的看法：一定要發現某種疾病或意外常出現在某一特殊產業中時，才可確認二者間有初步的因果關係。這是以統計來確認因果關係的作法。而職業醫學，更要找出工作環境中的有害因子的致病機制，才可說已經發現了其中的因果關係。

第三、工人之所以會在乎是否為職業災害，很重要的原因是涉及了勞保條例與勞動基準法上的規定。勞保條例區分了普通傷病給付與職業傷害給付，後者比前者優厚。而勞動基準法第 59 條更規定在職災醫療期間，雇主應照原領工資給付受災者，期間為兩年；兩年期滿，如證明無法恢復原來工作能力，則可領 40 個月的工資補償。但如果是普通傷病，則雇主不需負這些責任。也就是因為有這麼大的差別待遇，所以「是否為職災」才變得如此重要。

這反映了工人對「純勞動意識」的抗拒：這些補償如此地重要，所以是否為職業災害也十分重要。萬一被認定為普通傷病，雇主就不需負擔任何責任，只要由勞保來給付即可。這樣一來，工人就領不到這些補償，而自己的勞動力就像保力龍一樣，沒有保障，雇主的「純勞動意識」就得以通行無阻。

更重要的是，疾病的分類與認定、補償的規定與雇主應負的責任，都是國家的作為。而國家作這些分類背後的基本理路，是「工作—非工作」的二分邏輯。第一、工作生活與非工作生活是可以清楚地切割開來的。第二、同樣的，因工作而來的疾病，與因工作以外的生活而來的疾病也是可以清楚區分的。這背後的預設是身體可以區分為工作中的身體與非工作中的身體兩個部份。第三、只有與工作有關的疾病災害，雇主才要負責任。非因工作而來的疾病，則雇主不需負任何責任。第四、在這樣的作為中，國家只負責疾病分類、認定、規定賠償；國家沒有進一步的作為。也就是說，仍是由勞雇雙方自行解決。國家未在職災的各種補償上，以保險或基金的方式（像勞保一樣），來保證問題的解決（同時也將環繞在職災補償的爭議，從勞雇關係中去除），更遑論以身體為念的復健制度了。第五、不論職業傷病或是普通傷病，都需以有工作為前提，一旦勞雇關係中斷，則什麼都沒有。這種以「工作」為核心的保險、賠償的制度設計，基本上具有強化雇主的力量：因為只有找到一個雇主，才可能有各種保障。這也強化了「工作」在社會生活中的核心地位。

類似的問題一定會無窮盡地發生。根本的解決之道，在於消弭「職業傷病」與「普通傷病」的區分：只要是傷病，通通予以同樣的待遇。至於職災期間的各種補償，則可以基金或保險的方式來解決。

這裏要留意的是：在工會演講中所碰到的問題是有關「職業病」的問題，而職業病比職業災害較難認定。而這個事實，也是勞動者挑戰「風險可以依照空間來切割」的依據。其次，將這組資料與下面有關「走壞運」的資料放在一起，可以看出：風險這個概念，其實要透過更根本的「因果觀」、「工作」的概念與「身體」的概念來理解。第三、國家的介入當然有其效應，但是這個效應仍須透過上述三個更根本的概念來理解。

國家介入對風險概念的影響，有必要作進一步的說明。這在張家

中特別清楚。資方在請教過律師後，將其責區分為法律責任與人道責任，法律責任又進一步區分為勞基法部份（醫療費用補償與殘障補償）與民法部份（慰問金與勞動力減低）。有關勞基法部份雙方並無爭議，但在民法部份，資方則推說並無責任，並認為此部份訂購模具的公司也要負責任。這是因為：「發生事故是因設備缺陷造成；我們只是看，不操作機械。」（公司內勞雇調解會議記錄）

在風險的認知上，國家透過勞動法令與社會保險，可以消弭有關責任歸屬的問題，這在勞基法與勞保條例中的「無過失責任主義」中可以看出。但在民法部份，就會涉及過失責任的問題。在這個領域，風險由誰來承當必須講究個清楚。在這個個案中，資方將責任推給訂購模具公司的設備有缺陷，以及受災者做了超過應做的事。這呼應了官方的「個人—物質空間」的分類邏輯。

進一步，在涉及「人道」責任時，資方則未置一詞。這一部份，我們可以推論：「人觀」的因素會進來。但與王案不同的地方是：在王案中，祭出人觀只是為了能取得法定的賠償，而在本案中，法定賠償已無問題，人觀的作用可能在民法與人道的部份。

在這裡，我們似乎應該區辨三個面向：賠償、責任歸屬與風險。在「賠償」上，可以清楚地區分成勞基法賠償、民法賠償、與人道賠償。在「責任歸屬」上，有關勞基法賠償是強制責任（雇主一定要負責），在民法賠償則會細究因果，在人道部份，則會與民法上的責任相連（如果民法上有責任，則相對的人道賠償也會水漲船高）。這個部份也會加入「人觀」的考量。在「風險」上，有關勞基法賠償的部份基本上不論個人與個別廠商的風險；在民法部份則會論及風險，人道部份也會與此相連。賠償責任透過國家法令的切割，帶來的是對風險觀念的轉變。

在風險的切割上，我們看到了勞雇雙方依據的是「工廠內外」的判準。而勞動法與勞保條例的「無過失原則」，雖然轉化了風險的責任

歸屬，但「工作—非工作」的二分，仍然是國家法令運作的基本預設。風險的切割，不單是有關風險的分類而已，它同時隱含著特定的因果概念。如果問：職業災害是如何造成的？回答的方式之一是先將風險切割，然後以其中的一類（如工廠內、工作中）作為職災的原因。特定的風險概念與切割，意味著特定的因果觀。談到因果觀，我們則需對「運」的概念提出立基的分析。

先讓我們探討走壞運、勞動過程與從屬性三者間的關係。在邱案中，「認命」、「壞運」、「向前看」是受災者的太太對事故的看法：「我就想，不要緊，我們要認命，算是我們壞運，這種事情就讓它過去。」而向前看則表現在：「法院判決我們輸了之後，那時候我就說，算這些錢（醫療費用）了了去（損失掉），我們回去賺還有。」

而在林案中，我們看到不一樣的組合。受災者很清楚地意識到這一行（運輸）的風險。一是經常性的超載，二是薪資制度使得勞動者必須「趕」才能賺夠錢養家活口。

受災者：我也知道工作有風險…我們做這一行的一定是常常超重，因為拖車的規格就是這樣，我現在已經被記點兩次了。…那就在工作的時候，就自己要多注意，你有時候要顧賺錢，有時要趕，時間又趕，公司只有基本薪，你做得多就多賺一些，所以會趕時間，這必然容易發生事情。

此外，「老闆在事前都說會照顧，一旦發生事情的時候，就不承認了，而且會推說意外是自己的錯誤，是自己的事。」

而勞動者因應的方式則是「賭」：「我也知道工作有風險，但是我想這不一定會發生在我身上啊！我想我不會那麼倒楣。」而如果事情真的發生了，就將之歸諸「走壞運」：「你不要看我人小，我的身手很靈

活，可是我想不通爲什麼就這麼低，我跳下來的時候就受傷，可能是走壞運。」這是無可如何下，最後的解釋。這個案子比較特殊的地方是：認知到了薪資制度是事故的源頭，但卻仍然以「賭」與「走壞運」來因應。由薪資制度而來的壓力，並未成爲異議的來源。這得到了雇主彈性調動工作，而受雇者不得不從（從屬性），因而發生職災時，才會出現。這在張案中看得很清楚，我們會進一步與續訪的材料一起處理。

而在張案中，則看到了從屬性的威力。受雇者是無法抗拒風險的，這是因爲勞雇關係中的受雇者的從屬性。

受災者：但對總經理所說「民法：危險場所」（本公司）的責任問題，提出我的看法：當初羅總經理指示（71年7月以後）由品管課長試模；本人曾經反應由製造作業者一起去，但被拒絕。

資方：但是試模場所之危險性確實事前不知道，否則相信羅總經理不會派員工前往。（「就算明知有危險我也拒絕去。」，這是打字記錄後，再加上去的。）（「…聘任契約之事，由得你拒絕？」，這是受災者在記錄後加上的評論。）又例如目前我本人是最常去試模的；這點請你不要誤會。

在張案的整個協商過程中，從未出現「走壞運」的想法，這與邱案與林案形成有趣的對比。

上述個案呈現出了「壞運」、「勞動過程」與「從屬性之警覺」間的關係。續訪的資料呈現了更細緻的樣態。

「壞運觀」的第一種樣態，是把它當作「不知原因、無可如何」之情況下的最後解釋：在熟練的情況下，仍然出事（# 23），在做得很久的情況下仍然出事（# 560），在工作速度正常的情况下仍出意外（#

728, # 214—工時正常，所以猜測是機器出問題，但沒把握)，這是在受災者認為不可能出事（因為熟練、久任）的情況下，仍然出事（如前面的林案與邱案）。

與此相關的是「無可如何」下的最後解釋。老闆在災後破壞了「互相觀」，峻拒賠償，所以「算我自己的運不好」（# 792），以及無法改變現況的情況下，引用「走壞運」作為一種「最後的解釋」。這其實是將事故解釋「掉」，而不是對其作「解釋」。

與此一體兩面的是不輕易歸諸於壞運：「不是走壞運」是勞雇攻防戰中的一種策略性講法。只有在攻防戰失敗之後，才會歸諸於走壞運。在盡人事（盡量在攻防戰上爭取）後，聽天命（如果不成，只好歸諸於壞運）。因此，在訴諸「走壞運」時，「出意外」是一個層次，「爭取賠償」則是另一個層次。

但在我們的個案中，卻有一個很特殊的組合——一方面採「壞運觀」，另一方面卻又極力強調「勞基法」與「保險」的好處：「這種工作都做了十幾年了，習慣了。我覺得最重要的問題在勞基法和保險方面。我受傷這都要怪不小心，命不好，運不好。我不會怨任何人，所以勞基法就很重要。」（# 287）乍看之下，似乎受災者意識到了風險的「制度化安排」的重要。但細究之下，才知道受災者的焦點是集中在災後的賠償，因而極度強調勞基法的執行的重要：「…可是勞基法是死東西，要法院來執行。」（同上）無論如何，受災者仍持有「壞運觀」。

第二種「壞運觀」，是知道事故的物理原因（勞動過程上的問題），但仍以「壞運觀」相應。「那個外籍勞工不知道危險，就把開關打開，結果就，一聲，手就斷了。這算是一種壞運，我想算了。」（# 219）要留意的是「算」字所代表的意義。

第三種壞運觀是將勞動過程上的原因與壞運並列，以二者同為事故的原因。前面的林案是一個例子。但林案呈現的是連結二者的「賭」。在續訪中則有下面的例子。「當初發生事情，我覺得一半是壞運，一半

是他（老闆）的問題：機器很舊等等。因為那天就是趕工…老闆就說趕快趕到一千件，趕快、馬上趕，結果就撞到了（碰到事故了）。」（# 63）

第一種與後二種「壞運觀」最大的不同點在於第一種壞運觀並未清楚地意識到勞動過程上的原因，而後二種對此則有清楚的掌握。而第二種「壞運觀」與第一種壞運觀的相似之處，則在於「算」字所蘊含的無可奈何。

隨著受災者對事故的勞動過程上的原因的掌握越來越清楚，那麼「壞運觀」也就越來越少會被提及。在續訪的個案中，提及造成職災的勞動過程上的問題有：流程協調出問題（# 287—上一步驟的人操作不當，# 579—模版未固定，# 511—通風機未固定好）、機器出問題（# 147，# 212）、加班與趕工（# 580）、老闆未提供好的訓練（# 794）等。在這一類型的個案中，有一個很重要的特點：只要認定是勞動過程中的因素造成職災，那麼就很少提及「壞運」。甚至在一些以「機器老舊」為事故原因的個案中，甚至直接否認事故與「運氣」有關連：「我不會覺得這是我運氣不好，因為設備本來就舊，安全開關沒弄好。」（# 212）這與上述知道勞動過程上的原因，但仍與「壞運觀」相連的類型有別，但放在一起來作整體考察，可以有一個初步的結論：職災的原因逐漸地從「壞運觀」中釋放出來，在這個過程中，勞動過程中的原因逐漸浮上受災者的認知圖像。「壞運觀」的不言自明性（也是常識經驗的自明性與立即性（the immediacy of experience）），逐漸被溶解。

由此再進一步，則是受災者對事故的「社會性原因」的掌握。受災者不僅看到了「機器老舊」是讓「每個人都壓到手」的原因，也看到了「老闆不肯花錢買機器」（# 149）。再進一步的發展，則是感受到勞雇關係中「從屬性」與職災的關係，如前面的張案。現在讓我們進一步分析續訪的例子。

首先是奉雇主之命，司機被調到其他不熟悉的工作（剪鐵板），結

果受傷了 (# 50)。受災者認為這是不該發生的 (開貨車的怎麼會因剪鐵板而受傷?) 所以「發生這種事情大家盡量啦! 受傷時算我壞運, 你也壞運...」。表面上看起來, 受災者仍受「壞運觀」的籠罩, 但在後面的訪問中, 他卻很清楚地指出了「從屬性」的作用:

當初受傷的情形, 是老闆當天早上說沒有貨可以載, 就叫我去幫忙剪鐵板。結果我也都不熟悉, 也都沒有人告訴我要注意什麼, 結果就剪到手了。我在想: 上你的班拿你的薪水, 老闆說要什麼我就會配合。雖然工作是不同的等級, 但是我的心態就是這樣。所謂「吃人飯, 隨人罵」。你原來的職位沒有事情, 老闆叫你做別的事, 我一定會接受… (# 50)

從雇主的角度來看, 從屬性的極至表現就是:「人是我用錢請來的, 我愛叫他做什麼就做什麼!」 (# 622, 童工受傷) 於是受災者就不會認為自己是走壞運, 同時也會認為雇主該負責任 (同案)。

同樣的, 在勞雇雙方對職災事故原因的對話中, 也可看到「從屬性」的威力:

表 6-2 職災事故原因與從屬性

雇 主	勞 動 者
職災是工人自己不小心。	職災是機器有問題。同一台機器就已經壓了兩隻手…做這種, 小心不來的, 有的做了十幾年還是被壓到, 有的一來就去了。
要注意安全。	工人沒有辦法啦! 這邊很多人都壓到了。
要快!	底薪低, 只好加班。加班又很危險。

資料來源: # 075 續訪。

要留意「工人沒辦法啦！」這句話，指的是工人面對有問題的機器、具有危險性的工資與工時安排時，是無從注意安全的，也就是沒有抵抗的空間，只有接受這種來自雇主的單方面安排，是「從屬性」的展現。

當然經驗老到的工人也會對從屬性，提出「建設性的抵禦」：

以前的毛病是老闆很趕的時候，心理上過度順從。現在老闆如果催，我都說要冷靜，將安全考慮到時，再來趕工，不能慌張…趕工的時候，很多勞工都一直拼一直拼。但是我認為這樣不見得有工作效率。我覺得一定要冷靜要熟練，才能提高品質。（# 373，銑床加工）

上述的證言，正是來自底層的另類思考：從屬性的發揮不見得與效率相容；相反的，抗拒從屬性的安全考量，可以提高效率與品質。

在其他提到「是自己不小心」或者是「不知道原因」的個案中，也都會同時提及勞動過程上的原因（如加班、趕工）（# 689, # 741）。也就是說，即便是在歸因於己的例子中，勞動過程的因素仍然與之並存。

總結講來，我們看到了從「壞運觀」、「勞動過程中的問題」、到「從屬性」等三個層次的開展。這當中，當然是以對「從屬性」這個層次的掌握的效應最為深刻。一旦體會到「從屬性」的威力，那麼「壞運觀」的歸因就會減弱。體會到勞動過程中的因素也有這樣的效果，但仍會與壞運觀連結在一起。

最後，讓我們看看事故原因的物化邏輯。張案的事故報告書中，有「原因內容」與「責任所在」兩欄。就前者而言，「現象原因」是側模 A 油壓軟管破裂，然後底下分三點說明：1.耐壓性軟管保養管理不夠完備。或許於破裂前曾經保養過；2.鑄造機油壓動作油使用可燃性

油；3.用手動操作油壓缸 No.2 號瓦斯沒有熄掉。在責任歸屬上則是事發現場的壓鑄公司（不是派去試模的模具公司）。

在推定原因上，這份報告書基本上是著重在物理與機械現象的掌握。這樣的分析與診斷，最吻合「常識」（甚至說是「科學的」）。但「勞雇關係」在這樣的診斷中是缺席的。但我們仍看到一些與「人」或者「勞雇關係」相關的蛛絲馬跡只有「…保養管理不夠完備」。所以乍看之下，物理與機械是職災的原因。但如果要探究責任歸屬的問題時，就會帶進工作安排的問題，進一步則會帶進勞動體制的問題。可以確定的是：「物化邏輯」（以物理與機械現象為災害發生的原因之想法）仍然主導這份事故原因報告。這條分析軸線，與前面討論受災者對事故原因的描述相關。然而，後續爭論的重點卻都集中在災後的待遇與補償上。

「事故原因的物化邏輯」與前面提及的「壞運、勞動過程與從屬性之消長」有何關係呢？在這裡要留意：這份事故原因鑑定書是雇主這方面所作的，我們並未看到受災者對此種物化邏輯的反應。勞動者的反應的重點是在於「從屬性」：必須依雇主命令試模。對勞動者而言，事故的「物理與化學性」的解釋，是不相干的。如果將焦點僅集中在「物理與化學性」原因的鑑定，其後果是讓勞雇關係的基本特質（從屬性）隱形化。

從上面幾個個案可以看出，勞雇雙方對有關職災風險的處理，是要放在制度環境下來看的。首先是前面在計件制所提及的「從屬性」。在資本主義下，勞動者與雇主進入勞動契約，在勞動契約下，勞動者必須遵從雇主的命令指揮。即便是在勞動者認為有危險的情況下，仍須奉命工作。上面的張案，正說明了「從屬性」的威力。

而在勞動契約中，薪資制度的設計更具體地讓勞動者似乎「自動」地接受風險。在林案中，正顯示了薪資制度如何讓勞動者不斷地趕工，而勞動者也很清楚：在趕時間的情況下，災害也就越容易發生。但勞

動者在這個層次，並不會提出異議。異議只有在「從屬性」的威力發揮出來而發生職災時，才會被提出。

上面這兩點，說明了：建構有風險的工作環境的主因是這些制度性安排，而不只是像官方資料的分類範疇所說的：不安全的動作、不安全的設備或者二者皆是。

在災後的協商中，也反映出了勞雇雙方對「風險」的處理態度：「賭」。「賭」對資方而言，是天經地義的事：在資本主義中做生意，本來就具有賭的成分。但如果勞動者也對這樣的「賭」具有共識，那麼就很令人訝異了。上面的王案正說明了這一點。勞方將資方「賭」的邏輯很清楚地講出來。同時並指出：賭過了，就是你賺的；賭輸了，你就要甘心賠。這樣的反應背後的意義是：對於「賭」本身，並沒有異議；勞動者要求的是要有「賭德」：賭不過，輸了，就要賠。在這個意義下，我們說是勞雇雙方對於賭，都有共識，是一種「勞雇共賭」的現象。資方甚至在災後的賠償上，也採取「拖一拖」「賭一賭」的策略。除此之外，勞動者的「賭」更表現在「知道有風險，但不一定會發生在我身上」的想法上。

延續這種「不一定會發生在我身上」想法的是對災害的「不以為意」，這在白案中的例子可以看出。要是災害甚為嚴重，那麼勞動者就以「走壞運」來解釋。然後再以「向前看，再去賺卡快」的策略來因應。這仍是「賭」的邏輯的展現。⁷

對風險的特殊切割法，是上述個案所呈現出來的另一個現象。這主要表現在風險是可以分割為「公（與工作相干）與私（與工作不相干）」（陳案）以及「工廠內與工廠外」（白案）。而國家的介入，也使得風險的概念發生變化：勞基法的部份是不論風險的強制賠償，民法

7 台灣「勞雇共賭」（以及對風險的看法），相較於西方，有無特殊的地方？如果有，那麼有沒有特殊的文化基礎在支撐？

的部份則要細究風險的因果，而人道的部份則涉及了「人觀」。但「無過失責任」主義下的「強制責任」，仍常常未被資方履行，以至於勞方常常被迫訴諸民法上的理由（細究風險因果）與「道義責任」。這真是「歷史的倒錯」：歷史的演進是由過失責任主義演變成無過失責任主義，但在已經實施無過失責任的台灣，我們仍停留在過失責任主義的時代。

而這幾個面向也以不同的方式糾結在一起。在王案中，我們看到了「賭」與「向前看」的糾結。在張案中，受災者認識到了「從屬性」的威力，從而不會以「走壞運」來解釋職災。但在林案中，卻看到了三種因素的組合：知道事故的制度性原因（薪資、超載、趕工）、「賭」、以及「走壞運」。最後在邱案中，則以「走壞運」與「向前看」來解釋職災。在續訪中，我們看到了這些糾結有一邏輯在運作。從「壞運觀」、「勞動過程中的問題」、到「從屬性」等三個層次的消長。這當中，當然是以對「從屬性」這個層次的掌握的效應最為深刻。一旦體會到「從屬性」的威力，那麼「壞運觀」的歸因就會減弱。體會到勞動過程中的因素也有這樣的效果，但仍會與壞運觀連結在一起。

最後一點，事故原因的物化邏輯則有讓「從屬性」隱形化的效應。

在這同時，我們也看到了基本文化分類概念在理解職災上的可能貢獻。「因果」、「人觀」、「工作」、「空間」等基本文化概念可以讓我們更深刻地理解職災的意義。

（三）若有若無的國家機器：頭家對國家

在勞工安全衛生上，台灣的國家機器只是作政策上的宣示，在實際的執行上並未落實。安全衛生的規範，是對生產關係的政治性介入，是生產的政治性規範工具。但在這個面向上，台灣國家的安全衛生作為並未產生像 Turner (1989) 所描述的效應：將勞動者的草根安衛知識移轉到安衛經理上，從而使得勞動過程由形式宰制邁向實質宰制。

另一方面，在災後補償上，其過程與其他類型的勞雇爭議類似：國家表面上出席了，但實際上放任勞雇雙方議價，結果是橄欖形的爭議軌跡。但在職災爭議上，仍有其特色：一是雇主較快出面，也較易達成賠償的協議（雖然往往都已經打過折扣）；二則是「道義責任」在職災爭議中特別被強調。這就涉及了「意識形態」。

上述王案就是一個例證。而以陳案來說，國家機器在這個案子中仍只是立下基本行情，然後任憑勞雇雙方自由協商。更重要的是，從未提供職災復健的制度性安排。而一切以「錢決法」來處理職災（只要設立賠償標準即可）。在這個意義下，台灣的國家機器其實是促成「人肉市場」邏輯的共犯。

就勞工保險而言，基本上可以部份地化解職災爭議。白案是最好的例子。這個案子的一個焦點是受災者沒有勞保。如果有勞保，有關醫療費用、工資補償、與殘障補償等問題，應該可以相當程度地被化解。一旦沒有加保，這些責任都要由資方負擔。這也就是為什麼資方一直質疑這個案子是「職災」的原因。在這個意義下，國家以勞工保險的形式介入勞雇關係，有將職災補償爭議從勞雇衝突中去除的效果。這當然是相對於無勞保制度的狀況。在有勞保的狀況下，仍有因職災而發生爭議的案例。

然而在實際運作上，勞工保險卻強化了雇主的權力。就投保資格而言，勞動者必須維持受雇者的身分，才能持續加保，受災者為了能在勞保下繼續就醫，所以必須忍氣吞聲，保住受雇者身分。張案是最好的例子。受災者災後回廠工作，遭到資方降職減薪，從而向資方抗議。資方以受災者現「已經燒成這樣，還能往哪裡去？」回應。受災者是留下來了，他的理由是：「當初顧及就醫與就業的問題，只好忍氣吞聲，任由擺佈。」（陳情書第一頁）勞動力市場的壓力上面已經分析過，現在針對「就醫」加以討論。現行的勞工保險制度，是以被保險人具有受雇者的身分為前提：如果勞雇關係中斷，喪失了受雇者的身分，

那麼就無法繼續參加勞保。

其次，在拿勞保單就醫、申請各種給付（包含職災給付）時，都需要經雇主之手。在這個意義下，勞工保險強化了雇主的控制權力，而成為職災事件中的「制度性共犯」。續訪的資料也證實了這點。「…本來殘障給付、勞保給付，老闆都不肯幫我們簽…結果受傷後，我太太去公司開勞保單，居然被他（老闆）大姐嚷…我本來要等勞保繼續治療，但爲了幫忙解決事情，又怕距離出事兩年就權利失效，因此急著申請，我就去申請勞保殘障給付。後來就不能再申請了，所以那隻手指頭我就沒有再接。」（# 50）這顯示了：勞保就醫與給付的程序規定，助長了雇主對勞動者的控制。

第三、殘障給付與醫療給付（繼續治療）間，本來有兩年的期間（先治療兩年，如果無法治癒，再請領殘障給付），但受災者在速決的壓力與對求償期的誤認下，取得殘障給付，卻失去醫療給付的權利。這豈不是又是「錯誤的零合」？

有關勞保的最後一點，是雇主在爭議發生後，動輒將勞動者退保。以林案來說，公司在災後進行退保時（亦即：退保的發動權在雇主，受災者完全無置喙的餘地），勞保局爲何不稍加探究退保的原因呢？如果國家機器在這個節骨眼上做點把關的工作，那麼災後解雇退保的現象應該可以避免。

當受災者由國家的行政部門走向司法部門時，情形不見得好轉。以邱案來說，由於受災者透過朋友（大概不是很慎重）找了一個律師寫訴狀，將整個問題放在「過失責任」之認定與賠償上，所以法院判決也以此爲焦點。結論是認定雇主爲了緊急避險，沒有過失責任。本來職災保險採「無過失責任」主義，並不需要針對「過失責任」進行舉證或辯論。但在受災者的法律資源有限，以及法院未主動以勞動法的觀點來看待此案，結果是受災者敗訴。

另一方面，雇主也可能會透過各種作爲來消解國家的規約。這在

災後勞雇關係仍然持續的例子（如張案）中，呈現得特別清楚。這個案子最重要的特色，是在職災發生後，勞雇關係仍然持續。在事故發生後，爭議發生前，受災者回廠繼續工作了將近六年；爭議發生後，也繼續做了兩年多。這樣的一個特點，引進了廠內的「生產政治學」、國家對勞雇關係的介入，以及上述二者間的互動。為什麼會在災後繼續回廠工作？這樣的決定帶來了什麼樣的後果？這兩個問題都會透露一些我們正在處理的議題的訊息。

前面提到，這個個案的特色是災後勞雇關係持續。這意味著：受災者必須繼續面對廠內的勞動體制，從而在雇主的管理權威之下。這也就是為什麼在災後回廠工作的幾年間，受災者都未追討「工資補償不足」、未追究「降職減薪」、未為「公傷病假」起爭議、也未追討加班費計算基準有誤等問題。等到爭議爆發時，雇主卻可以求償時效已過來規避（公司內部調解會議記錄）。國家規定的職災給付與各種災後保護，在災後持續的勞雇關係中，都被壓抑住了。如果說國家的勞動規約是在對受雇者的勞動力作去商品化的努力，那麼雇主的作為恰恰好是要消弭這些去商品化的努力。這種「頭家對國家」（頭家抗拒並消弭國家規約的「去商品化」作為）的結果正是專制勞動體制的一種展現。

從上面的個案中可以看出國家在職災中的角色。首先，國家在職災爭議中的角色，與在其他的爭議案中的角色無異：立下基本行情後，任由勞雇雙方自由協商。但由於在職災案件中，國家的規定仍是以「錢判決」為主，未曾有任何有關災後復健的任何制度性安排。背後的涵意是：視職災案件如同其他種爭議案件，從未考慮到職災案件的特殊性。這兩點所透露出來的訊息是：國家是「人肉市場」的共犯。

但這樣的說法可能對已經實施勞工保險的國家機器不公平。基本上，勞工保險是一種將勞動力「去商品化」的政策。在白案中可以看出：勞工保險具有將職災爭議從勞雇關係中去除的效果。一旦事故發

生，而受災者沒有加入勞工保險，那麼「是否為職災」的爭議馬上白熱化。

弔詭的是：這種「去商品化」與「去除爭議」的效應，卻往往未能兌現。這可從兩方面來看。首先，職災案的就醫與補償給付，在程序上都須經雇主之手。其次，參加勞保的資格是以具有受雇者身分為前提，一旦勞雇關係終止，那麼受雇者不但失去「身分」，同時也不再具有以勞保就醫療養的資格。第三、災後雇主往往將受災者退保。也就是說，退保的發動權在雇主，而勞保局也未細究退保原因。也就是說，勞保的身分依附在「受雇」的身分上、而受雇的身分隨時可能因勞雇關係中斷而喪失、而勞雇關係中雇主具有絕對權威（如雇主可以在事後才加保、隨意退保（# 107）、隨意解雇等），結果是勞保反而強化了雇主的權力。第四、持續治療的法定權利與迅速了斷之壓力不相容。綜合上述四點，我們可以說：原本作為「去商品化」政策的勞基法與勞工保險，在職災案中反而強化了雇主的權力，成為箝制受災者的工具，迫使受災者在職災補償的要求上讓步。

國家的介入，是形塑勞動體制的一個重要面向。職業災害的規範，是國家介入的一個點。但在具體的運作上，我們卻看到了它強化勞動體制的「市場」與「專制」的性格：強化了雇主的專制權力，從而導向市場化的結局。所以再次看到台灣是勞動體制中的「專制市場」的性格。

以上是國家機器對勞動力再生產的介入之性質及其特定的效應。來自頭家的作為，則在災後勞雇關係持續的個案中呈現得最清楚。簡言之，頭家消解了國家去商品化的努力。

綜合講來，雇主專制與其市場化的效應，得到強化。國家的去商品化作為，未見成效。

最後一點，在職災爭議上，受災者向公領域求援，對雇主而言，卻是一種「撕破臉」的象徵性動作（是職災事件與否，相較之下是次

要的)，這與其他種爭議案類似。「職災」尚未成為勞雇雙方認知的主要概念範疇。

(四)「道義」與「互相」

在「文化」上，有兩個層次要討論。一個是勞動過程所帶來的政治及意識形態效果，如計件制所帶來的「做件意識」。另一個是本土社會文化邏輯，如「分」觀與「互相觀」等。但這樣的討論都要輻輳到「職業災害」來：勞動過程的政治及意識形態效果對於職業災害有什麼樣的意涵？有哪些直接以職業災害為標的？同樣的，本土的社會文化邏輯對於職業災害的產生與彌補，有什麼樣的意涵？有哪些直接以職業災害為焦點？這個議題最難處理，也最難確認。

「道義」在王案中看得很清楚。涉及身體殘害的事件中，雇主不敢一走了之：因為勞雇雙方，乃至於基層勞工行政人員，都會以「道義」相規勸與說服。

其次，在爭議過程中，這個個案也顯示出「向公領域求援等於撕破臉」的邏輯（「互相」的呈現，參見本書第五章）。同時，受災者也覺得是資方先沒有作到「互相」：

資方代表：你知道事情這樣一來，就好像公司有多差，形象變得很差，好像在欺負勞工，可是事情不是這樣。

受災者：我住院的時候，你們連一通電話都沒有，我心裡覺得很不安慰。

這是台灣勞雇關係的一般性意識形態，而不是職災特有的。

在續訪中，也證實了這點。在受災者的眼中，雇主是如何破壞互相觀的呢？受災者在醫院中療傷，雇主未來探望（# 142, # 598, # 792）；老闆娘拿勞保單來時，也沒進來看（# 792）；出院後就退保（# 792）；

做了那麼久，眼睛也是在那裡做壞掉的，雇主還要解雇我(# 409)；從賠償的金額中扣除看護費(# 142)。而受災者要求的其實很卑微：只要雇主义思到了，有誠意即可(# 589)。那麼在勞動者眼中，什麼是互相呢？第一個要素是「人情義理」：要探望、關心。第二個則是對於久任與奉獻，雇主要有相對的照顧。這其實都在抗拒雇主的「純勞動意識」與「人肉市場」。這與在計件制時出現的互相觀（仍是在純勞動意識下運作）仍有些許不同。

在白案中，我們可以區辨出兩種邏輯：法律邏輯與「人情道義」邏輯。前者指的是「依法論法」，後者指的是「互相、照顧」的關係。就資方而言，是勞方先走到法律邏輯，所以資方也以法律邏輯因應（如：勞方必須要舉證：災害是在廠內發生，以證明這是職災）。在這個「依法論法」的情況下，資方也留下一個空間：雖然我沒有法律責任（勞方當然必須先承認這一點），但我很願意回到「人情道義」邏輯來解決問題。

就勞方而言，是因為公司在「人情道義」邏輯上有虧（「…後來我住院公司也都沒有派人來看我」，以及「說我沒請病假」），所以才向公領域求援，援引法律邏輯。但在公領域的調解過程中，受災者卻又不斷地訴諸「人情道義」邏輯。這樣看來，在這個職災爭議中，是以「人情道義」邏輯為主，當中引進了「法律邏輯」，從而發生了在調解過程中看到的糾結樣態。在這個糾結樣態中，「職災的認定」不再是焦點。「職災」尚未成為體會、認識工作生活的概念範疇。職災的體會與認定，仍是由一般性的概念範疇（特別是「人情道義」邏輯）所涵攝。

在這裡，有必要對意識形態作進一步的區辨。在陳案中，我們看到了：「利潤掛帥」（一般性的意識形態）、「風險二分」（涉及了一般的與職災的意識形態）、「人腦不如人身，人身不如人肉」（有關職災的特別意識形態）。

以陳案來說，在醫療期間未滿兩年時，資方就試圖解雇受災者。

資方的考量當然是勞基法所規定的賠償：在醫療兩年期間屆滿後，如果仍無法恢復原來工作能力，雇主必須給付 40 個月的工資。在本案中，雇主在距離醫療期間屆滿尚有九個月的時候，就試圖以「退休」的方式來解雇受災者，其目的是要免除這 40 個月的補償（加上這九個月的工資給付）。但在勞方調解委員以「利潤」邏輯提出不同方案時，卻仍遭到資方拒絕：

謝（勞方調解委員）：邱協理主要是擔心到時候要是陳先生仍然無法工作的話，那公司就還要負擔 40 個月的薪水對不對？可是現在還有一段時間，工作方面可以慢慢談…（？）

資方調解委員：也不知道他什麼時候會發生腦病變…

謝：可不可以從成本的角度來看。我們現在盡量營造一個能夠讓他儘快康復的環境，那 40 個月的錢是不是就免了？

邱協理你覺得怎麼樣？能不能這樣地冒險？

邱：現在公司都已經在收購中了…

謝：從經營成本的角度來看，這是有可能賺的嘛！

資方拒絕的原因是因為看到受災者的腦力要恢復已經很難，要恢復原來工作能力的機會微乎其微，所以要迅速了斷。用壞的東西當然要立即拋棄，這不但是人肉市場邏輯的展現，也是利潤邏輯的極至。

這個個案逼使我們重新反省「意識形態」的內涵。如果採取 Burawoy (1985) 的看法，那麼在區辨上就會有難題。亦即：他凸顯了勞動過程所帶來的意識形態效應，至於這種意識形態效應的內容（是一般性的（有關資本主義）、特殊性的（如有關職災）、或文化性（如對身體、因果觀））則未細論。同時，勞動過程之所以能產生這種意識形態效應的文化條件也未探討——雖然他分析了造成這種效應的制度性安排。

另一個與意識形態有關的議題是「看穿」與「再製」。邱案中，受災者的太太就說了這樣的一句話：「我覺得有錢的人殺人沒有罪…我覺得流汗的感覺很好！」。前一句話，顯示了受災者的太太似乎「看穿」了「人肉市場」與「國家機器」的運作，但後一句話卻又顯示了一些再製現況的效應。這種一方面有看穿，另一方面卻有再製效應的現象，與 Willis (1977) 所看到逞男性雄風，安於藍領工作的中學生，是很類似的。

資本主義的一般性意識形態（如「利潤掛帥」）、有關職災的特殊性意識形態（如人腦不如人身）、以及混合二者的風險概念（如以公/私來切割風險）在職災爭議案中都很清楚地呈現出來（陳案）。但是這種強勢的資本主義意識形態力量，也不是可以為所欲為的。在王案中，赤裸裸的「人肉市場」邏輯仍會受到「道義責任」的節制，特別是在涉及肢體殘害或死亡的場合。二者間會有這樣的差異，可能是陳案的事故是否為「公傷」尚有爭議，以至於資方可以理直氣壯地宣揚純資本主義的意識形態。而在王案中，事故則確確實實地發生在廠內，是「鞠躬盡瘁」。事故的認定（是否為因公受傷）影響了資本主義邏輯是否可以「純正」展現。但如果就「純正」職災而言（亦即在廠內發生的事故），純正的資本主義邏輯是會受到「道義責任」節制的一雖然結果可能是虛晃一遭。

其次，是「互相觀」的展現。在白案中，是勞方覺得資方不互相，所以才會向公領域求援，藉以「以法逼情」。但資方則會要求在無法律責任的前提下，談「情」。這裡的人情道義是相對於法律邏輯（而不像前面是相對於「人肉市場」）。在這個意義上，「道義」是「互相」的一環。同樣的，在林案中，也是勞方感覺資方「不互相」。總之，勞雇雙方都以「互相觀」來理解「職災」。這與其他種的爭議案件，並沒有多大的差異。在這個意義上，職災尚未成為一個獨立的事件範疇。但要如何理解「互相」與「道義」呢？基本文化分類概念可能是一個途徑

(參見本書第五章)。

最後一點，邱案中，可以看出「看穿」與「再製」的相互糾結。

三、結論與討論

在結論中，我們要討論兩個議題。第一個是本章一開始所提的問題：職災與勞動體制間的關係。第二個是討論職災案中所呈現出來的「身體」、「因果」與「工作」等基本概念範疇。

首先就職災與勞動體制的關係來討論。⁸ 就勞雇衝突的規範而言，職業災害的爭議與一般爭議不同的地方有：職災涉及了身體、爭

8 我將職災的英文文獻分為三類。第一類是採取鑲嵌論的觀點來看待職災。這是對照於工業心理學以個人因素來解釋職災。具體的例子有：Nichols (1975) 認為職災鑲嵌於勞動過程中的安排與壓力，Dwyer (1991) 認為產生職災的社會關係有四個層次（報酬、命令、組織及個人），James (1987) 區分為成本/利潤邏輯、雇傭關係、勞動習慣、意識形態與階層化效應。但這些研究，基本上點出了影響職災發生的重要層次，但並未說明何以這些層次重要？更未說明：這些層次之間是以什麼樣的關係糾結在一起？採取「勞動體制」說的研究者，對此則有較清晰的分析。如 Turner (1989) 很清楚地指出：國家的安衛作為，是對雇傭關係的一種政治性介入，是形塑勞動體制的重要力量。她對澳洲礦業的研究說明了：安衛立法使得礦業的勞動過程由形式吸納 (formal subsumption) 轉變為實質吸納 (real subsumption)。原因是新出現的安衛經理將草根安衛知識從礦工手中奪取過來了。而 Hall (1989) 對加拿大鎳礦的研究，則說明了：勞動過程的改變，如何影響了礦工在安衛事務上的共識與抵禦。Hall (1993) 則進一步指出：安衛是雇傭鬥爭的環節與武器、以及安衛是生產的一環(安衛與生產力之間的關係，可以是相剋的，也可以是相生的，但看管理者如何理解)。在這個節骨眼上，其實已經帶入了勞動體制中的另一個重要元素：生產關係，這包含了：對雇傭爭議的規範以及對勞動力再生產的規範。重點是要將勞動體制的概念與職災扣連在一起。第三種職災的研究，則接近基本文化分類概念的取向。如 Siskind (1988) 以對職業病的認知與命名，並說明階級關係如何影響這個過程。同樣的，Pellaby (1990) 則以風險行為作為探討的焦點，並與 Douglas & Wildavsky (1982) 一樣，以成員所屬的社會組織的性質來解釋成員的風險行為。本研究立基於勞動體制論的基礎上，企圖向基本文化分類概念推進。

議是發生在災後賠償的爭議上(而不是現場的安衛鬥爭)、「道義責任」有較大的作用力(相較於其他種爭議)、以及受災者較易獲得賠償。

但是職災爭議最能反映的面向，應該是對勞動力再生產的規範。勞動體制性質可以區分為專制(以威嚇為基礎)與霸權(以共識為基礎)。造成這種性質差異的重要原因是工作表現與生計間的關係。而職災補償是決定了這二者間的關係的一個因素。職災摧毀了勞動力，不再有工作表現。但在補償時，卻又以工作表現為賠償的基準。災前：工作表現與生計連結。災後：工作表現作為補償的基準。補償後，一刀兩斷。這是勞基法與勞保條例上的規定。

而在職災補償的實際運作中，我們卻看到了「純勞動意識」、「人肉市場」、「賺吃人」等現象。前二者代表了勞動力商品化的不同層次(一個是以勞動的產出為標的，另一個則以勞動的身體為標的，而以勞雇關係的立即終止來呈現)，而在這二者的運作中，則會有「互相」觀與國家規約來節制，但效果究竟有限。「賺吃人」則指向台灣「普羅化」與「純勞動」意識，可能是台灣勞動者最深層的自我認同。從而在對「純勞動意識」的抗拒上，就沒有對「人肉市場」來得堅定。

國家的規約(勞基法與勞保條例)理當要對勞動力作去商品化的努力。但以勞保的加保資格與請領程序來看，它反而強化了雇主的專制權力，從而帶來市場化的效應。

整個講來，從職災案件的分析中，讓我們再次確認台灣勞動體制中「專制」與「市場」的性格。再一次，我們看到的是雇主的專制，導致了勞動力與勞雇關係市場化的現象。雖然國家規約在節制這樣的發展，但不僅未發揮作用，反而弔詭地強化了「專制」(以及隨之而來的「市場」)性格。壓力不僅來自產品市場上的競爭，同時也來自勞動力市場對殘障者的歧視——這當然是透過雇主的作為來完成。

勞動體制的第三個面向是有關意識形態的面向。我們看到了「利潤掛帥」、「賭」、「從屬性」、「互相」、「走壞運」等一般性的意識形態。

同時我們也看到與職災直接相關的「風險切割」、「回去糊牛屎」等想法。同時我們看到了「走壞運」、「勞動過程上的安排」與「從屬性的體會」三者的消長。但我們可以確定的是：「職災」不是台灣勞動者理解工作中的事故的概念範疇。要掌握他們如何理解工作中的事故，必須以更根本的文化概念來分析。在前面的討論中，我們看到了「人觀」（以及對身體的看法）、「因果觀」、對「工作」的概念、「空間」等的作用。甚至國家規約的效應，都必須透過這些基本文化概念才能理解。

在這裏，我們必須超越 Burawoy (1985) 對意識形態的處理。他強調的是勞動過程的意識形態效果。但這樣的分析，無法區辨意識形態的各種層次。其次，這樣的分析將焦點集中在勞動過程的意識形態「效應」，未能面對勞動過程的意識形態「前提」。為了認真與細緻地處理這兩個問題，我們勢必進入一些相關的基本概念範疇。

針對「台灣勞動體制是一個什麼樣的體制？」這個問題，我們現在可以更確定地說，是一種「專制市場」體制。但帶進基本概念範疇之後，可以讓我們更深刻地來掌握台灣勞動體制。這一方面是因為基本概念範疇是掌握一個社會整體特質不可或缺的要素，另一方面則是因為基本概念範疇滲入日常生活，既抽象又具體，同時又能解決「主觀論與客觀論的對立與糾葛」（黃應貴 1995a:1; 1993a）。

以本章來說，「身體」、「因果」與「工作」這三個基本文化分類概念呈現得特別清楚。這三個範疇，在職災的爭議過程中，與「商品化」的勞雇關係相互糾結。理解這個糾結的發展過程、區辨這幾個概念範疇與勞雇關係之間是否有位階性的關係、以及確認這三個概念範疇間的關係，都需要有更細緻的民族誌材料與長期的歷史視野，這是未來要努力的方向。

附錄

一、其他參與調解個案之簡介

[陳案概述]

這是一家塑膠模具廠。受災者在災前擔任模具設計的工作。1987年5月進廠，1991年12月間在上班途中，發生車禍。造成嚴重腦震盪及腦蜘蛛網膜下腫出血。1992年2月間出院，但仍接受治療。出院後曾回公司原設計單位嘗試，希望能恢復以前記憶，但未能如願。1992年3月間，公司命令強制退休。受災者的太太向勞工局申訴。在第一次調解會中，受災者的太太希望公司能給受災者一點時間，多回公司試試，希望能早日康復。但資方不願接受。但在第二次調解會中，勞方反而直接要求喪失工作能力之賠償。

[張案概述]

這是一家雇有約55人的日資模具廠(G)。受災者在爭議發生時為39歲。事故發生時受災者為品管課長。1982年7月21日，受災者至另一工廠(T)試模。在試模過程中，因為油壓軟管破裂，高溫的動作油噴出，燒傷了受災者。在醫療了近兩年後，尚未完全康復的受災者於1984年5月回廠工作。但被降職。之後，請公傷假遭拒，並遭二度降職。受災者從而向勞工局投訴。G公司隨後在廠內召開調解會，但受災者不滿其召開過程與結果。後並由義務律師發函勞工局，請求處分違法之G公司。但G公司回函勞工局，聲稱並未違法。最後，受災者向行政院新聞局陳情。

[白案概述]

這是一家雇有30人的紗廠。受災者為一65歲的老工人。在領完勞保老年給付後，為這家紗廠所雇用，因此沒有勞保。依受災者的講法，他是在搬紗時，在廠內被搬運的車子壓到，當時不以為意。但事

後傷情轉重，就醫後，被截去下肢。受災者提出爭議時，是希望資方能有賠償。

[邱案概述]

這是一家有六個人的機械加工廠。受災者(男, 41 歲, 六年年資)是以日薪 2,000 元受雇, 從事鐵材焊接的工作。事情發生時, 受災者在操作起重機, 因鐵片上有牛油, 老闆在挪動時滑手, 受災者不及閃避, 被壓到頭部與手指頭。事後雇主未付醫療費用。提起公訴, 卻被法官判定: 老闆為緊急避難, 沒有過失。

[林案概述]

這是一家有 30 人的運輸公司。受災者(男, 41 歲, 二個月的年資)擔任將挖土機開上貨車, 然後開貨車搬運挖土機的工作。事件發生時, 受災者正將挖土機開上貨車, 發生抖動, 所以由車上跳下來, 結果腳骨受傷。災後, 雇主給了 5 天的公傷假, 之後, 則加以解雇退保。一年多以後, 由研究者協助, 再次申訴, 獲得公司理賠六個月的工資, 作為補償。

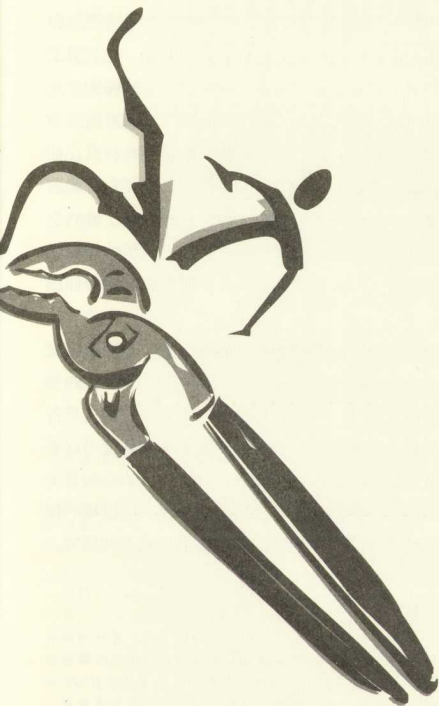
二、續訪個案簡介

編號	產業	職災部位	勞工局記錄
23	染布	手斷	移送法院
50	剪床、運輸	右手手指	
75	沖床	右手手指	雇主賠償 40,600 元
81	木材加工	胸肩	協助法律訴訟
116	營造	頭部受傷	申訴人無法舉證
122	成衣	左手指電擊	私下和解
142	沖床	手指	雙方達成協議
147	沖床	右手手指	雇主賠償 18 萬
149	沖床	左手指	撤回
163		手指	6/15 再申訴, 雇主未履行義務
183	煤礦	胸、膝、背挫傷	雇主易人

212	沖床	左手指	私下和解
213	沖床	手指	私下和解
214	沖床	右手手指	
219	沖床	雙手	
252	鋼鐵	右手骨折	
263	機械	右上肢截肢	
287	金屬	右手左腿斷裂	
304	木材加工		
363	漁船	眼	
373	銑床加工	手指	
396	防水業	腰	
409	金屬製造	眼睛	
511	煤礦	頭、左肩	
525	成衣紡織	左腳踝	
569	看板	手部	
579	營造業鋼筋	斷肋骨	
580	沖床	左手指	
598	鋼鐵(蓋鐵屋)	右腳骨折	和解
600	營造業	手腳	同意給付 45 萬, 和解
622	沖床	右手手指	
641	運輸	右手	
662	鋼鐵	腳	
670	水電	雙腳	
689	印花布	左手腕切傷	1/21 函請勞方提供診斷書以利資方給付
715	煤礦	右肢骨折	
723	看板	左腿、骨盆破裂	
728	沖模	手指	
741	沖床	手	
748	木材	燒傷	私下和解
788	運輸	腳	
792	汽車材料	眼睛	
794	沖床	手指	
795	成衣	車禍	

第7章 扶植、控制與瓦解

台灣工會法的歷史轉折，1911-1990



導 論

工會是勞動體制的要角。工會的力量與工會對勞雇關係的哲學(對抗、改革或是合作)都會影響勞動體制的性格。另一方面,在形塑工會的性格時,國家又扮演了相當重要的角色。國家對勞雇關係的介入中,以對工會的規範最能顯示國家與勞工團體間的關係。國家對工會規範最基本的手段就是「工會法」。爲了理解台灣勞動體制的特質,必須理解台灣工會的性格。要理解台灣工會的性格,有必要對台灣國家與工會的關係先作釐清。以台灣的工會法來說,它規定了工會的生與死,身分與認同。本文將以工會法的歷史轉折,作爲分析的焦點,藉此釐清國家對勞雇關係介入中最重要的面向—集體勞動關係—作出歷史的剖析。

對工會法的發展歷史作分期,要根據那一條軸線呢?是根據條文本身的演變?執政的政黨的政策?實際的運作狀態?或是三者的合成?如果著重在工會法條文本身,背後的預設是:工會法的條文是各種政經力量競逐以後的結晶,所以分析工會法條文本身應該就可以看得到其背後的政經力量(如國民黨的政策意圖)。條文中心的分析背後的另一個預設是:實際的運作果真如工會法的規定一樣。但這樣的預設有問題。所以有關工會法實際運作的狀態,就必須作獨立的研究。這樣才能將三條軸線整合起來。¹

1 如果如一般的研究所言,勞工法令在國民政府時期的大陸以及國民黨統治的台灣,都是空有其名,這會有什麼樣的意涵?一種可能的意涵是:所以只要分析條文與國民黨政策即可。另一種意涵是:因爲這些勞動法令並未嚴格實施,所以僅分析條文是不夠的。第三種意涵是:從條文本身的制定與沒有認真執行二者的互動來解讀工會的歷史發展。在下列三種情況下,對條文的解讀應該有不同的意義:條文嚴格的實施、條文的規定與其實施間有落差、條文末之高閣。在第三種情況下,條文可能會發生「豬羊變色」:條文上的限制與鎮壓可能只

現在我就一步一步來，先作第一條軸線的分析，接著作第二條，再作第三條。比較有把握的是前二者，第三條軸線的分析則依賴既有的個案研究。在第一節中，我將分析從 1924 年工會條例以來，到 1990 年工會法部份條文修正草案的各種轉折，重點是歷次工會法條文中的「工會圖像」的演變。在這樣的歷史分析中，將可以看到：構成台灣戰後工會的基本架構（單一、強制、廠場工會）是在歷次工會法修法過程中逐漸形成的，而這樣的演變也與當時的政經情勢密不可分。我將指出：台灣工會法的發展可以以扶植、控制、與瓦解三個要素來理解。1924 年至 1929 年間是「扶植」階段；1929 年至 1949 年，以及國民黨來台的 1949 年至 1959 年間是「扶植加控制」階段；1960 年至 1987 年間則是「控制」階段；而經歷過 1987-89 年的工運之後，在 1990 年以後則看到了「瓦解」工會的企圖。²

在第二節中，我們將藉助兩個有關台灣工會的個案研究（公、民營廠各一），來勾繪工會法在國民政府遷台以後的實際運作狀況。第三節中，我們將以台灣在戰後的第一次工會自主化運動（1987-89）為考

是說說而已，而條文上的扶植與保護也可能口惠而實不至。我的基本立場是將工會法的條文分析放回政經情境中：一方面分析條文的演變，一方面分析相應的政經環境，三方面則探討工會法的運作或不運作在當時情境下的意義。

- 2 這樣的分期，基本上是以工會法的重要變革為判準。但在 1949 年至 1987 年間，工會法基本上沒有多大變化，但在國民黨的勞工策略上卻有所變革。1949 年至 1959 年間是積極地扶植工會，並加以控制，但在 1959 年之後，則扶植之意圖減低，但控制之目的仍在（參考李允傑（1992））。這意味著：除了法律規定之外，尚有行政作為可以形塑國家與工會之間的關係。相反的，在 1929 至 1949 年間，工會法歷經了十分重要的變革，但控制的意圖一直存在。工會法條文的沿革在區辨歷史分期上的作用為何？如果我們只探討「條文」本身的沿革，那麼只作條文本身變遷的探討也就夠了。但是如果我們由條文的變遷，導出國家對勞工組織的態度與策略，則要謹慎地配合其他的資料，如行政的實際作為以及其他法令以外的動作。具體地說，1929 到 1949 年間是工會法變，但國家的意圖是一致的；但在 1949 年至 1959 年間，工會法未變，但國家的意圖卻有了變化（加強「扶植」面）。這提醒我們要對工會法作定位。

察重點，呈現解嚴後勞工集體行動中工會法的實際運作狀態。我們一方面論證：1987-89年自主化工會運動所呈現出來的工會法運作，是一種「累積性因果」，而不是特例，也不是常態。另一方面，我將指出：集體勞動法與個體勞動法之間的辯證關係與相互對抗，以及集體勞動法「去集體化」的現象。同時我也將指出工會法存在的本身（不論條文為何）即有促成「工會合法」意識的作用。³ 這讓我們在結論中進一步討論如何確認法律（特別是工會法）的性格的問題。延伸而來的問題就是工會法的分期與各期性質確認的問題：我們是否經歷與西方一樣的「鎮壓、容忍、承認」三部曲？

一、台灣工會法的歷史轉折

(一)工會法的史前史：1911-1924

辛亥革命(1911年)之後，勞工的結社權仍受到禁止與限制。1911年的暫行新刑律禁止同盟罷工：「首謀者處四年以下有期徒刑、拘役或三百元以下罰金，其餘處拘役或三十元以下罰金。」(第224條)1914年的治安警察條例雖然在刑度上有減輕，但仍然禁止一些特定的勞工結社：「警察官吏對於勞動工人之聚集，認為有下列情形之一者，得禁止之：1.同盟解雇之誘惑及煽動，2.同盟罷業之誘惑及煽動，3.強索報酬之誘惑及煽動，4.擾亂安寧秩序之誘惑與煽動，5.妨礙善良風俗之誘惑與煽動。」值得注意的是：警察官吏就可以逕行判斷執行，不需經過司法程序。1921年，廣州政府「認工人有團結組織工會必要」，廢止了這兩個規定(史尚寬1978[1935]:9)。這是1924年的工會條例的先聲。

3 徐正光(1989)、王時思(1995)都有類似的論點，參見下面的討論。

(二)進步的開始：1924年的工會條例

廣州政府在1924年所頒佈的工會條例，是一個相當進步的工會立法。該條例首先確認「工會與雇主團體，立於對等地位」。在工會的任務上，將「主張並維護會員權利」列為第一項（第十條）。表面上看起來，這是天經地義的事情，無庸贅言。但如果與1929年、1943年及1947年三個版本的工會法比較，就可以知道工會條例這樣規定是如何地珍貴了：後面三個年度的工會法都將「維持及改善勞動條件及生活」列為工會任務的第三項，而將「增進知識技能」列為最優先。

在工會的組織架構上，1924年的工會條例也相當開放。首先在組織區域上，是以「業別」當作工會的組織區域，沒有區域上的限制（第一條）。所以（1924年工會條例中的工會圖像可以是全國性的產業工會。）更進步的是對於可以組織工會的業別，並無特別的限制；也就是說，國營產業、甚至是公務員都可以籌組工會。

在工會的聯合組織上，不論是縱的或橫的聯合，1924年工會條例未有特別的限制，可以自由聯合（第六條）。雖未明文規定，工會的聯合組織也具有團體協商及宣告罷工的權利。

在工會的數目上，1924年的工會條例是雙軌並行。在基層工會方面，採多元主義（第六條：「已設立之同一性質之工會，而兩個或兩個以上者」…），但在工會的聯合組織上，卻朝向單一組織的方向發展（第六條：「已設立之同一性質之工會，而兩個或兩個以上者，應組織工會聯合會，以謀聯合或改組」）。

而在組織原則上，是採任意組織（第一條：「…得適用本法組織工會」），在入退會上，則未有明文規定。

在工會的免責條款上，本條例則有明文規定：「凡刑律違警律中所限制，聚眾集會等條文，不適用本條例。」（第20條）西方工會法的發展中，由鎮壓階段到容忍階段的分水嶺，就是「結社者處以刑罰」條

款的廢止。這在西方大約走了 50 年（從 18 世紀末到 19 世紀中葉），但在中國，這卻是在工會都尚未普遍萌芽時，就已進入容忍、甚至承認的階段。

在 1924 年的工會條例中，政府的角色十分有限。首先，工會的成立是採註冊制，有註冊者方得享工會條例所規定的權利及保障（第七條）。換句話說，即使未註冊，仍然可以成立工會，只是享受不到工會條例的保護與權利而已。此外，工會只需負擔報告義務（第九條）。除此之外，在職員的選任、會議召開、經費運用上，政府都不介入。同時政府無解散工會的權利。最重要的是在罷工的程序上，只要經會員多數決即可（第 14 條），而在團體協商上，政府並不介入。

1924 年工會條例頒佈時，說明制定該條例的理由有三：第一、因中國今日機械工業幼稚，大部份的手工業工人不明組織團體之必要，所以要確認勞工團體在社會上的地位。第二、允許勞工團體以較大之權利及自由。第三、打破其妨礙勞工運動組織及進行中之障礙，使勞工團體得漸有自由之發展（中國勞工運動史續編編纂委員會 1984，第三編：42）。簡言之：這是一部先行性（工會法走在工會運動之先）、扶植性、複合性（集容忍、承認與扶植於一身）的立法。

（三）國家介入的濫觴：1929 年的工會法

1924 年至 1927 年間，國民黨採取了聯俄容共的政策。共產黨及國民黨左派積極介入工運，此時期重要的工運組織多為其所掌握。另一方面，中國勞工在國民黨軍隊北伐時，卻又發揮了推波助瀾的作用。1927 年 4 月的清黨，為聯俄容共的政策劃下休止符。1929 年的工會法就是在這樣的背景下提出。簡單地說，是希望工會茁壯，但這茁壯的工會力量要為國民黨所掌控。1929 年版的工會法中，國家介入的角色處處可見。如果與 1924 年的工會條例來比較，這樣的特色就更突出了。

但我們要更細緻地探討：國家介入工會的哪些面向？如何介入

的？我們不能僅簡單地描述說：「國家介入工會」，而是要探討介入的樣態。

在工會的使命上，1929年的工會法將「維持改善勞動條件及生活」列為第三項，而將「增進知識技能」列為首要（第一條）。工會的首要工作本來就是以集體的力量謀勞動條件及生活的改善，但1929年的工會法反而以「增進知識技能」為優先。這樣的工會，在概念上已經發生質變了。這是在工會的本質（「使命」）上作介入，從根本上改變工會的目的。

在工會的組織上，國家也開始作了一些細緻的規範。首先是單一工會的出現：「在同一區域內之同一產業工人或同一職業工人，只得設立一個工會。」（第六條）其次在業別上也有限制：「國家行政、交通、軍事、軍事工業、國營產業、教育事業、公用事業各機關之職員及雇用員役，不得援用本法組織工會。」（第三條）而這些特定行業的工人，雖可組工會，但無締結團體協約權（第16條）。雖然1931年的修正條文允許私營之交通及公用事業從這些特定行業中剔除，但國家對可籌組工會行業的限制則十分清楚。相較於1924年的工會條例（無業別上的限制），1929年工會法中對特定行業的規定則是國家的一種「限制性作為」。

而在工會的聯合組織上，1929年的工會法並明文規定了工會聯合組織沒有團體協商權及宣告罷工權。工會聯合組織能作的只有：「增進會員間的知識技能，發達生產、辦理互助事業。」（第45條）在聯合的層級上，並未有明文規定，但在縱的聯合上應以省級為限，而橫的聯合上，應該是不准（史尚寬1978[1934]:188）。也就是說在聯合組織的功能上及層級上，國家都作了限制。

在工會的設立上，仍採登記制。在職員的選任上，理事由會員選任，但在必要時經主管官署之認可，可選非會員任之（第11條）。這種介入的樣態值得進一步分析。透過這一條的規定，開放了非會員擔

任工會理事的途徑，而核定此種「必要」者是主管官署。在以黨領政的南京政府時期，這個條文等於是讓國民黨直接派人掌控工會的作為有了法律上的依據。

在工會的經費上，也規定了上限（第 22 條）；特別基金的募集，更要主管官署核准（第 17 條）。章程的變更，也需經主管官署核可，才能生效（第九條）。工會章程違背法令時，主管官署得令其變更之（第 29 條）。工會之選舉或決議，有違背法令或章程時，主管官署得撤銷之（第 28 條）。

主管官署的權限甚至可以擴大到命令工會解散（第 37 條）。同時，1929 年的工會法也對罷工作了限制：不得要求超過標準工資之加薪而罷工（第 23 條）。更極端的是：團體協約之締結、修改或廢止，「非經主管官署之認可，不生效力」（第 15 條）。如果說團體協商是工會存在唯一的理由，也是工會的主要目的，那麼這一條的規定就是將工會矮化，將之臣屬於國家的管制之下。

在 1929 年的工會法中，是否有廠場工會的影子呢？如果我們單從條文來看，所呈現出來的圖像是「產業工會」（第一條：「凡同一產業或同一職業之男女工人…」）。之後，在第四條中規定：工會之主管監督機關為其所在地之省市縣政府，這是有區域上的限制。這在第六條有關單一工會的規定上，也出現了「同一區域」的字眼。所以看起來 1929 年的工會法中的工會應該是「以省縣市為區域的產職業工會」，這在工會法施行法的第一條中也看得出來：「工會名稱應為某地某業工會」。但在工會法施行法的第二條，卻又讓我們困惑不已：「集合同一企業內部份不同職業之工人所組織者，為產業工會…」。以此條看來，簡直就是廠場工會。

在工會法頒佈之前，曾經有 16 條的審查案，是由勞工法起草委員會草擬，呈報立法院提送中央政治會議核議（中國勞工運動史續編編纂委員會 1984，第四編：128）。該審查案透露了兩個很值得留意的訊

息。第三條規定：「工會之指導機關為各該地之最高黨部，其監督機關為其所在地之省市縣政府及特別市政府。」在說明中則指出：「根據民眾組織方案之原則，凡黨部對於依法組織之人民團體，應盡力扶植，加以指導之本旨，其監督之權，仍應屬之所在地之行政機關，俾得為適當之處理。」(粗體為我所加)所以 1929 年工會法的擬具，背後的指導原則是民眾組織方案，其基本精神是由國民黨「扶植」、「指導」。

另一個重要的訊息來自審查案第四條：「同一職業工人或同一產業工人應設立一個工會，各該地方仍未有此職業或產業工會之設立，而該地主管行政機關認為有設立之必要者，得請該地最高黨部依據工會法之規定主導組織之。」在說明中則指出：「…為本黨對於國內之勞工運動，非因事實上有工會存在，而謀應付之方法，使於法律上之確認：乃積極地以黨領導民眾，而從事於各種民眾運動，不獨容認其團體已也。更進而誘掖其團體，藉以集中民眾力量於黨。」(中國勞工運動史續編編纂委員會 1984，第四編：128-129)這個說明中並未解釋為什麼要採單一工會制，但對於先佔、扶植、黨化的企圖則十分明顯。這與西方的鎮壓、容忍、承認的發展階段十分不同。雖然在頒佈的工會法中，有關黨部的角色的部份都已刪除，但在工會實際的籌組與運作上，國民黨黨部仍然舉足輕重。放在清黨以後要清工會的背景下，1929 年工會法中國家「具有特定目的的管制」的企圖也就十分清楚了。

在單一工會的規定下，工人不能另立工會與官方工會競爭。同時國家對工會的成立及運作有詳細規範(亦即有廣泛的控制權)，而此時期的國家其實是國民黨的國家。所以一旦單一工會成立，那麼即為國民黨所掌控。這樣的設計顯然是在「清共清工(工會)」下的法律設計。

這部管制性的工會法，必須放在 1929 年前後的勞動立法情境來看。這個時期也頒佈了勞雇爭議處理法、團體協約法、工廠法、工廠檢查法，可以說：國民政府在戰後移植至台灣的勞動立法，都成形於此時期。從這個角度來看，管制性的工會法，是與其他保護性的勞動

立法並存的，也就是說這是一個兼具棍棒（對工會的監管）與胡蘿蔔（賦予個體性的勞動法權利）的策略。集體勞動法與個體勞動法的抵換（trade-off）的策略在 1990 年代也看得到。

（四）吸納控制：1943 年的工會法

1937 年發生對日抗戰，國民黨在 1938 年 4 月擬定「抗戰建國綱領」，積極動員全國民眾，「組織農、工、商、學各職業團體」。在具體作法上，則是依據 1936 年的「民眾訓練工作大綱」，以國民黨團來領導、控制民眾團體。落實到工會上來，就是以國民黨的力量發動、扶植工會組織。這是 1943 年修正工會法全文的基本背景。

表現在工會法具體條文的是「強制原則」與工會設立「許可制」，這樣的安排可以稱之為「吸納控制」。前者表現在第七條：「凡同一區域年滿 20 歲同一產業之工人人數在 50 人以上或同一職業之工人人數在 30 人以上時，應依本法組織產業工會或職業工會。」及第 12 條：「凡在工會組織區域內年滿 16 歲之男女工人，均應加入其所從事之同一產業或職業之工會為會員。」更細緻地說，第七條是「強制組織」原則，也就是在合乎法定要件下，一定要籌組工會。而第十二條則是「強制入會」原則：一旦工會組成，合乎資格的工人就一定要加入。理論上，二者並不一定連結在一起：如在強制組織原則下，仍可允許自由入會。1943 年的工會法將二者並列，其強制性格可說十分強烈。這是「吸納」企圖的具現。

但只有吸納還不夠，萬一全數將工人吸納入工會，但工會卻為對手共產黨所掌控，豈不是為他人作嫁衣裳？因此，1943 年的工會法中，國家的權限就擴大了。除了 1929 年原有對工會的各種監督之外，國家權限最大的擴張是將工會的設立由立案制改成許可制（第九條）。許可制也沿用到工會聯合組織的設立上（第 53、56 條）。雖然 1943 年工會法首度允許市縣總工會，稱得上是一種進步，但隨即又以「許可」制

來限制，這頗為吻合「吸納控制」的精神。

國家的權限甚至也擴張到了工會最有力的工具：罷工。1943年版的工會法規定：「在非常時期不得以任何理由宣言罷工。」（第29條）許可制讓國家決定了工會的誕生（與否），禁止罷工的規定剝奪了工會最有力的工具，再加上原來舊有的命令解散權，國家在1943年版的工會法中，可以說真的是操工會的生死大權。此外，「團體協約之締結、修改或廢止，…非經主管官署之認可不生效力。」（第四條）這樣的特質加上前面所指出的「強制」原則，再加上1929年工會法原來舊有的「單一」制，就栩栩如生地將「吸納控制」給呈現出來了。

許多1929年工會法的立法意圖，在與1943年的工會法作比較後，會更清楚地呈現出來，以下是一個初步的比較，同時也列出當時參與制定工會法的權威勞動法學者（史尚寬1978[1934]）的評釋。

表 7-1 1929 年與 1943 年版工會法之比較

	1929 年版	1943 年版	評 論
工會之設立	<ul style="list-style-type: none"> • 條文上未定，表面上是立案制，但實際上要向高級黨部申請許可。 • 產業：100 人，職業：50 人。 • 任意組織主義 	<ul style="list-style-type: none"> • 不用再向高級黨部申請許可。但明文規定要政府許可。 • 發起人數之要求減少。產業：50 人，職業：30 人。 • 強制組織主義（加強組織民眾） 	
工會會員	<ul style="list-style-type: none"> • 曾為本業及工會職員者皆可成為會員。 • 自由入退會 	<ul style="list-style-type: none"> • 「現在」為本業工人者方得加入，以防會務為非本業工人所把持。 • 強制入會，無退會自由。 	理由是：「又因當時（1929）工會多為少數份子

			所操縱，故不願其權力過大，以致束縛一般工人之自由。」(史尚寬 1978[1934]:20)「而現在政府決定加強民眾組織」，所以改採強制入會原則。
工會機關	<ul style="list-style-type: none"> • 允許非會員出任理事 	<ul style="list-style-type: none"> • 理事一定要由會員中選出 	1929年版工會法，是因為：「恐工會會員中人才缺乏，不能充當理事，俾便於網羅人才，二在於加強黨政之指導。」(頁 22)但因有「多數工會為業外人(共產黨人?)所把持」，所以作此修正。
工會之聯合組織	<ul style="list-style-type: none"> • 僅准產業工會，不准有一般的聯合組織(總工會) • 在職業的聯合上，無區域的限制。但是否能成立全國性的工會聯合會，則有待解釋。 	<ul style="list-style-type: none"> • 允許總工會，但以縣市總工會為限，且僅能有三個目的：促進當地各業聯繫、提高生產效能、協助政令推行(第 53 條)。 • 在職業的聯合組織上，有區域的限制，以省級為限(第 56 條)。全國性的為「臨時會議」性質，是就單一議題討論。 	這是：「蓋因往日總工會多操縱於共產黨之手，行動越軌，故不願有總工會之組織也。」(頁 38)現「政府加強民眾組織…」所以有此修正。

綜合下列三點來看，從 1929 年到 1943 年工會法的制定與修訂，其實是國民黨與共產黨鬥爭以及對日抗戰下的產物。1929 年工會法採自由入會，並不是為了保障消極同盟自由(如 1990 年工會法修正草案所說的)，而 1943 年工會法採強制組織原則，也不是為了提高工會的

代表性。前者是不願讓共產黨控制的工會更加茁壯，而後者則是爲了組織、動員勞工爲國民黨所用。

同樣的，1929年工會法並無有關總工會的立法，是因爲總工會多爲共黨所操縱，所以不願意賦予其法定地位。而1943年工會法賦予總工會合法地位，其實也不是因應勞工的呼籲（如《中國勞工運動史》所說的：「…全國工人團體所熱烈企冀的縣市總工會，省總工會與全國總工會…」）（中國勞工運動史續編編纂委員會1984，第六編：162）。真正的原因是「政府加強民眾組織…」所以有此修正。

1929年的工會法允許非會員擔任工會理事，在當時有助於國民黨介入工會，但由於共黨組織力強，在聯俄容共的政策下，主導了工會。爲了因應這個狀況，1943年的工會法規定要會員才能擔任工會理事。前期歷史的非預期後果，帶來了後期工會法的修正。

如果從1929年到1943年的工會法的歷史發展有什麼邏輯的話，那就是政治邏輯：「爲國民黨所用者，寬；不能爲國民黨所用者，緊。」

1929年工會法的單一工會、1943年工會法的強制組織，放在當時的情境來看，其效應是：「上有綿密之網，下無漏網之魚。」二者構成戰後台灣工會法的主要特色，另一個特色則是廠場工會的規定的出現。

（五）允許聯合、向下發展：1947年的工會法

1947年的工會法有三個重大的修正：允許工會作縱的與橫的聯合、允許工會有基層組織、以及廠場工會的出現。第十章（從第50條到第54條）分別允許市縣總工會（這在1943年版已有）、省總工會、產業工會全國聯合會以及全國總工會。但要留意的是這些工會聯合組織的設立都要主管官署的核准。此外，對於工會聯合組織所能遂行的功能，不再有條列式的限制。如1947年以前各版的工會法所規定的：限於「促進當地各業聯繫、提高生產效能、協助政令推行」（市縣總工會）；「增進同業工人間之知識技能、發達生產、辦理互助事業」（工會

聯合會)。1947年的工會法除了在組成的程序上有所規定外，對於工會的聯合組織「『準用』本法關於工會之規定」(第54條)。也就是說，工會的聯合組織具有團體協商權(但須官方認可)與宣告罷工權。

1947年工會法的另一個重大的修正，是有關工會基層組織的規定。在業工會或職業工會下「得酌設立支部、小組，會員五至20人化爲一小組，三小組以上得成立支部…」(第55條)。

1947年工會法的第三個大改變是開放了「廠場工會」的法律空間。因為這影響了後來台灣工會的發展，有必要多作分析。1947年工會法第七條：「凡同一區域或同一廠場年滿20歲同一產業之工人人數在50人以上，或同一區域同一職業之工人人數在30人以上時，應依法組織工會。」相較於1943年的工會法，粗體字的部份是1947年的工會法所加，從而開啓了「廠場工會」的法律空間。

那麼1947年的工會法中的工會圖像是什麼呢？我們看到了有產業工會、職業工會、產業工會聯合會(省、全國)、總工會(市縣、省、全國)、廠場工會、以及產業工會或廠場工會的基層組織(支部、小組)。所以在1948年公佈的工會法施行細則第二條規定：「工會名稱應定爲某某縣(市)某某業¹產、職業工會或某某廠(場)產業工會…」。依此看來，產業工會在此有二義：一個是以縣市爲單位，跨廠場的產業工會，另一個則是以廠場爲單位的產業工會。這樣的區分在1975年的工會法施行細則第七條中看出(1975年工會法並未修改有關廠場工會的規定)。該條規定：「凡以同一廠場爲組織區域之產業工會會員，得不加入同一區域內同一業類之產業工會。」

這裡要強調的重點是：1947年以前的工會法中的產業工會，是以區域爲組織區域(亦即是跨廠場)的產業工會。這樣的圖像在工會法本身十分清楚，但在工會法施行法或者工會法施行細則中則有點模糊。以1930年的工會法施行法(依據1929年工會法制定)來說，第二條規定：「集合同一企業內各部份不同職業之工人所組織者，爲產業工會。

集合同一職業之工人所組織者，為職業工會。」這一條主要的目的是要區辨產業工會與職業工會，但卻引進了「同一企業」的限制，所以有「廠場（企業）」工會的想法。但在第一條中卻規定：「工會名稱應為某地某業工會。」這顯然又沒有廠場工會的想法，比較吻合 1929 年工會法對工會的定義。這一條在 1944 年的工會法施行細則（依據 1943 年工會法制定）沒有改變，但在工會名稱上卻規定：「工會名稱應定為某某產職業工會」（第二條），這顯然也沒有廠場工會的想法。

或許我們可以這麼說：1947 年以前的工會法中確實沒有廠場工會的圖像，但在行政部門制定的工會法施行法或施行細則中卻不經意地流露出廠場工會的想法（雖然在施行法或施行細則中有自相矛盾之處）。可以確定的是：在 1947 年的工會法中，產業工會所指涉的對象擴大了：產業工會也包含了以廠場（不是區域）為組織區域的產業工會。兩種產業工會在 1947 年的工會法中並存，並且持續到 1990 年。

（六）適度鬆綁：1949 年的工會法

國民政府在 1947 年 12 月 25 日開始行憲。為了因應這個變化，工會法也需作適度的修正。這主要表現在減少國家對工會的強制性管制。首先是在工會的設立上，由許可制改為登記制（第九條）。其次，在會議的召開與章程的修改上，不必再經主管機關認可（第 19 條及第 28 條）。第三、主管機關可因「情節重大」而命令工會解散的權利，在 1949 年的工會法中刪除（第 40 條）。最後一點，團體協約必須經主管機關認可後才生效的條文（這是從 1929 年以來的規定），也同時被刪除（第五條）。此外，在工會的宗旨上，也再度將「保障勞工權益」放在首位（第一條），回歸到 1924 年工會條例的精神。即便是如此，但從 1924 年以來的工會法，卻從未將「促進勞工團結」列為工會的宗旨。

(七)向特定事實作有限度的修正：1975年的工會法

1949年國民政府撤退至台灣，整個以中國大陸為範圍的工會體系也隨之渡海。在工會幹部方面，一些親國民黨的理、監事也移植來台。在這些人逐漸老去凋零後，勢必面臨工會職員遞補的問題，這在全國性工會中特別明顯。因此1975年工會法修正的重點之一就是全國性工會的理、監事如何遞補。簡言之，就是由可能集會的下級工會補選充任之：「凡全國性工會，因國家有重大變故，無法召開全國代表大會時，除原選之理、監事仍應行使職權外，其理、監事之缺額，得經主管機關核准，由可能集會之下級工會補選充任之…」(第59條)。這個條文有幾個意涵。首先，它說明了大陸時期的全國性工會是加諸(imposed)在台灣之上。不僅如此，大陸時期全國性工會幹部還繼續掌控這個強加在台上的工會體系。第二、雖然這個條文適度地向台灣的現實修正，但它不是在1949年來台就因應台灣的現實，重新修正工會的架構與重新改選工會的幹部，而是在運作了26年後，發現「歲月催人老」之後，才進行修改。第三、即使在向台灣現實修正而作補選時，仍須經主管機關核准。國家掌控的意圖仍昭然可見。

另一個向台灣現實看齊的是將籌組工會的人數由50人改為30人(第六條)，修正原因是因為台灣工廠的年輕工人(特別是年輕女工)特別多，如果要求需年滿20歲的工人50人才能籌組工會的話，可能規定太嚴。有趣的問題是：在台灣籌組工會的障礙重重，為什麼獨挑「人數門檻」來做修正？

從1949年到1975年，工會法並未作任何修正。但戒嚴法在1949年5月20日頒佈實施；6月21日，「懲治叛亂條例」；1950年6月，「戡亂時期檢肅匪諜條例」。這構成了台灣的「戒嚴體制」，工會法上的結社、罷工權利都遭到凍結。雖然這段期間工會法並未修正，但國民黨政府的作為，卻有階段性的變化。首先是在1950至1959年之間，

積極策組基本工業與策略性工業（多半是國營及大型企業）之產業工會。其政策動機兼有政治動員與領導（建立國民黨在台灣社會的基礎與清除潛在的威脅）及經濟重建與穩定。此外，爲了與國際勞工組織建立外交聯繫，國民黨也必須扶植充實台灣地區的工會體系（李允傑 1992）。

細究這些作爲，其實仍是在 1949 年工會法的架構下爲之。只是這一次，其政策意圖稍有不同：除了防微杜漸之外，也有「和平增產」的經濟性意圖與國際聯繫的外交意圖。

這對於我們解讀工會法有什麼意涵？同一部工會法，可以與不同的政策意圖相容。如果 1987-89 年自主工會運動的「工會合法」意識也來自同一部工會法，那麼我們對工會法的「非意欲的後果」（unintended consequences），甚至其「舟筏性」（vehicleness）就不可以存而不論，而必須細緻地去分析。

（八）選擇性的自由與輕薄短小：1990 年的工會法部份 條文修正草案

經歷過 1987-89 年間的自主工運，國家機器的回應是提出具有特定目的的工會法。在 1990 年行政院所提出的工會法部份條文修正草案中，出現了從 1924 年以來工會法的重大轉變。首先是將強制組織原則改爲任意組織原則（第六條，刪除 1975 年工會法中「應」依法組織工會之規定）。第二、將強制入會改爲自由入會（第 12 條）。第三、將單一工會制改爲多元工會制（第八條），刪除 1975 年工會法中「單一工會」之規定）。但「各級總工會、工會聯合會均以組織一個爲限」（第 51 條）。也就是說，這是一種「下面多元，上面單一」的設計。表面上看起來，下面多元是爲了因應所謂「社會多元化」的趨勢，其實是分化、瓦解、消弭工會代表性與正當性的策略。爲什麼會有這樣的解讀呢？在多元工會的國家（如美國），會在全國勞動關係委員會的監督下，

進行選舉，以決定最具代表性的工會，與雇主進行團體協商。反觀 1990 年的修正草案，只看到多元工會的設計，卻未看到如何解決複數工會所帶來的弊病的制度設計。其次，同樣是因應「社會多元化」的趨勢，為什麼工會的聯合組織仍採單一制？是不是因為國民黨仍掌控著工會的聯合組織，所以不願看到來自多元聯合組織的挑戰？為什麼不向基層工會看齊，也採多元制？進一步思考，工會與工會聯合組織，各有單一與多元的選擇，兩相組合之後，其實是有多種組合的可能，為什麼 1990 年工會法的修正草案，獨獨鍾情「下面多元，上面單一」的安排？

如果與另一個修正重點一起來看，這樣的意涵就更清楚了。前面提及，「廠場工會」的法律空間是在 1947 年的工會法中出現的。這樣的規定一直持續到 1990 年的工會法修正草案。在 1990 年的工會法修正草案中，「廠場工會」不再是一個法律空間（「…或廠場」）而已；它變成工會法中唯一而且正統的概念。第六條規定：「由同一事業場所之產業工人所組織之工會為產業工會。」產業工會不再是以「產業」（亦即「業別」）為組織範圍的勞工組織，而是以事業場所（亦即「廠場」）為組織範圍的勞工之組織。在工會的內涵與圖像上，都被「限縮」了。

這種朝向「輕薄短小」的發展，到了「事業別工會聯合會」的設計上，更是淋漓盡致。第 49 條第二項：「同一事業所屬事業場所工會有三個以上時，得經過半數工會同意函請主管機關登記組織該事業產業工會聯合會。」這一方面凸顯了「輕薄短小」，另一方面則在工會的概念上作了一個大逆轉。一般的工會概念，是將散在各事業的工人聯合成產業工會。但在 1990 年的工會法修正草案卻顛倒過來：將產業工會聯合起來成為事業單位工會。這種「迷你」的麻雀工會，能發揮團結與團體協商的功能嗎？

1990 年工會法修正草案的另一個重點，是為了防止 1987-89 年間的工人集體行動再度發生。首先是對工會藉召開會議之名，行罷工之

實的規範。在召開會議前必須報請主管機關備查及派員列席。如果是在工作時間內召開臨時會議，應事先與雇主協商，如未達成協議，則由主管機關核定。最後對於在工作時間內召開會議，則限制其次數（第19條）。

沿著這樣的意圖發展，則是對罷工程序的進一步限制。第26條規定了「罷工告知義務」：「工會決議罷工後，應將負責人及罷工之時間、地點、方法於罷工之十日前報請主管機關備查，同時通知雇主，方得宣佈罷工。」若認真執行此條規定，那罷工還會發揮作用嗎？國家何德何能可以作如此規定？基於勞雇平等的原則，是否也該對雇主的任何工業行動賦予告知工會的義務？

從「選擇性的自由」、「輕薄短小」到「罷工告知義務」，如何不讓人懷疑1990年的工會法部份條文修正草案，是因應工會運動發展的鎮壓手段？但這一次的鎮壓卻是以「承認但放任」的修法為之，或許可稱之為「柔性鎮壓」。

與1929年前後一連串的勞動立法類似，1990年也看到了一系列的勞動法修訂草案。工會法之外，也賦予勞雇會議團體協商權，取代工會；同時團體協約法中「允許訂定強制條款促使工人加入工會」的規定也遭提議廢止。但在個別勞動法中卻又加入大量倫理道德色彩，而且內容詳盡（如勞動契約法）（黃程貫1992:58-60）。其結果是：

使我國勞工法狀態退回一百年前之原點，即根本沒有什麼團體勞動法，而只有絕對自由主義下之個別勞動法，尤其是勞動契約法，此係最可怕之處！（黃程貫1992:60）。

這種在勞動法修法上的「集體勞動法個體化」的現象，其實與因工會活動而被調職、解雇的司法爭訟，異曲同工：原本是集體性質的爭議，在司法爭訟上卻以個體性質的爭議出現，勞動及勞動法的「集

體性」本質就無聲、順利地消失了。這將指向分析集體勞動法時的一個焦點：個體與集體勞動法間的相互關係。

國家與法律之間到底是什麼樣的關係呢？第一種情況是：存而不論（訂完法律即算了事，這可以是全面性的或是選擇性的）。第二種是干預，不讓法律按照預期的狀況來運作。這可以透過四種手段來完成：以特別法（如戒嚴法）來凍結平常法、以行政手段來操縱法律、以情治網監控、以及以黨組織的力量來掌控。第三種則是修法。在工會法的歷史轉折中，這些國家與法律的關係都出現了。在臺灣看到的是依此次序發展的歷史類型（historical pattern）。

從 1911 年到 1990 年，工會法歷經了數次重要的變革。我們可以從幾個面向來總結這幾次變革。在組織的範圍上，我們看到的是由沒有限制的「產業」，演變成有所限制的產業，再到「廠場」工會空間的開放，最後再演變成以「廠場」為正統的組織區域。在組織原則上，我們看到了由任意組織，演變成強制組織，最後再演變成任意組織。在工會的數目上，我們看到了由多元工會，演變成單一工會，再演變成多元工會。在工會的職能上，則由具有完整功能的工會，演變成國家強力管制的工會，再演變成適度鬆綁的工會，最後再演變成策略性鬆綁下的工會。歷史的考察提示我們：對於「工會」這樣的一個概念，其實質內涵是多樣的，而且是不斷地在演變的。刻板印象地理解「工會」是有問題的。至於這個演變的其他意涵，我們將在結論中作進一步的討論。

二、運作中的工會法

（一）1929-1949

那麼工會法運作的實際狀況為何？我們可以 1949 年為分期，討論國民政府撤退來台之前與之後的狀況。1949 年之前，相關勞動法令在

大陸實施的狀況，可說是乏善可陳。依據 Chan (1981:10) 對 1930 年代的勞動法令實況的觀察：

不幸的，除了相當具鎮壓性格的 1929 年的工會法之外……國民黨並未有效地執行這些勞動法令。在外國租借地以及受治外法權保障的外國企業中，國民黨沒有法律權威，這是無法有效實施勞動法的第一個原因。尤其當時中國現代的產業多半集中在這些租借地中，也多為外國勢力所控制，使得勞動法執行不力的問題更形嚴重。但是國內的因素也同樣地重要。欠缺貫徹勞動法令的政治意志、勞工行政制度不完善、在國民黨一黨專政的訓政體制下沒有對勞動法令的民意支持，都使得勞動法令無法有效施行——即使在國民黨政權最強勢的地區亦復如此。（本書作者中譯）

依據 Chan 的看法，個體勞動法束之高閣，但集體勞動法（如具有鎮壓性格工會法）則被嚴格施行。但令人不解的是：上述所提及的國內因素，基本上是一般性的制度環境。如果這些制度性因素使得個體性勞動法無法有效施行，那麼何以集體勞動法在同樣的制度性環境下，卻能被貫徹呢？

有兩種可能的解釋。一是因為國家對個別的勞工與集體的勞工組織，有著完全不一樣的態度。在 1930 年代，共產黨對工人組織的控制力遠高於國民黨。在這種情況下，國民黨政府當然不願坐視工人組織失控。作為掌控工人組織的基本大法——工會法，當然必須在修法及執法上皆從嚴，以便讓國民黨主控工會運動。而作為胡蘿蔔的個體勞動法，只要頒佈而具有象徵意義即可，並不一定要嚴格執行。

第二、個體勞動法的實施必須要靠完善的勞工行政體系，特別是在工會力量薄弱、團體協商制度不完備的國家。因此，欠缺完善的勞

工行政體系，就是在中國貫徹個體勞動法的致命傷。相對的，集體勞動法在中國卻可以「非正式」地透過黨政機器來貫徹。當然，貫徹執行工會法的政治意志與黨政機器也可用於個體勞動法。因此比較合理的解釋應該是：國民黨的選擇性執法。這在 1949 年以後的台灣也看得見（康涵真 1994）。

但我們仍可進一步質疑：即使工會法被有效執行，其執行的基礎是什麼？是根據工會法的條文嗎？或者只是根據「忠黨愛國」的邏輯？在一般都不是依法論法的環境底下，工會法也應該甚少被參考。⁴

（二）1949-1987

在張聖琳（1989）對遠東化纖產業工會的研究中，我們看到了解嚴前，民營大型產業工會的籌組與運作的實況。遠東化纖在 1989 年時約有 2,400 個員工。1975 年有第一次發起籌組工會的行動，到了 1977 年 7 月 2 日才正式向新竹縣政府社會科申請籌設工會。在這段時間，張聖琳（1989:66）發現了籌組工會時期的三種互動模式。首先是「兩份名單模式」。在勞方發起籌組工會之後，資方會以更積極的態度，找另一群人連署另一份名單，使得勞方與資方分別有一份發起人名單。其次是「個別分化模式」：資方對發起人個別施加壓力，企圖讓發起人可以「自動」退出連署名單。第三是「勞雇合組的政府折衝模式」：因為勞雇雙方各有一份發起人名單，所以縣政府的社會科「中立」地提出勞雇雙方合組工會的建議。資方的第一種策略基本上是合法的。第二種策略則是工會法中對籌組工會的發起人保護不週（沒有「不當勞動行為」制度）。第三種模式之所以可能是因為一方面行政單位管得太多（工會成立要申請登記），一方面則是行政不中立。

4 以上所討論的是 1930 年代的狀況。那麼 1940 年代呢？我的猜測是大概與 1930 年代差不多。

張聖琳 (1989:66) 得到下面的結論：

這三種互動模式幾乎可以涵蓋不動員結構下，台灣弱勢勞動體制形成的一般經驗。甚至到了1987年政治解嚴之後，工人企圖籌組工會時仍然碰到這樣的困境。

徐正光 (1987) 亦有同樣的發現。這樣的結論支持我們下面在分析1987-89年自主化工會運動時的「累積性因果」的論點。

此外，即使在民營的大企業中，我們也看到了安全室人員對工會的干擾。弔詭的是，這些安全室人員也是工會會員。在工會會刊的發行上，安全室人員竟然主動到縣政府檢舉工會會刊違反出版法，從而讓工會會刊停刊一年。而工會幹部也認為安全室人員對工會百般刁難 (張聖琳 1989:67-8)。安全室(人二)在公營企業中出現，本不足為奇，但連在大型民營廠也看到它的蹤跡，就可以推論：這種黨國情治的「地下」的控制方式是如何地普遍了。

在連續三屆是資方主控的工會之後，第四屆的工會選舉 (1986) 正逢公司裁員計畫曝光，工會以拒絕裁員作為主要訴求，推薦勞方連線的會員代表候選人，結果在91個席次中，贏得80個席次。這次勝利是工會自主化的分水嶺 (張聖琳 1989:71)。而自主化後的遠化工會則是1987-89年間工會運動的龍頭之一。透過選舉動員來贏取工會選舉就成為既有工會活化的主要手段，也是勞工習得「結社」以及「連帶」(solidarity) 的場域。

同樣的，在公營的台灣汽車客運公司產業工會的發展史中，我們也看到了類似的狀況，不一樣的地方是：國民黨與國家機器的介入更深。方孝鼎 (1991:35-9) 的研究指出，台汽產業工會的前身是以省公路局為組織區域的公路工會，成立於1954年。公路工會依工會法成立，是「法令強制與國民黨黨組織運作下的產物」。具體地說，公路工會是

由國民黨公路黨部建立起來的。而國民黨各產業黨部通常由管理階層黨員出任，這在國營企業中尤其如此，「因為國營企業管理階層多半具有公務員身分，而公務員通常會被要求加入國民黨。因此，工會一旦被國民黨黨組織控制，事實上相當於被管理階層所控制。」（方孝鼎 1991:38）

此外，國民黨的產業黨部也操控工會的選舉。以公路工會為例：

會員代表候選人絕大多數是黨部所提名，非黨員候選人通常也是經過黨部或者管理階層所認可的人選。投票前管理階層都會叮嚀投票人該投誰，黨部則會進行配票，甚至由親資方的勞工把選票收齊統一代投。（方孝鼎 1991:40）

而公營事業的「人二」也進行監控，蒐集所謂的安全資料。這種國民黨操控加「人二」監督的體制，一直深入公路工會的運作，直到1988年「台汽產業工會」自主化後，方才收斂。因此，在這長達34年的時間中，工會的「保障工人權益、促進工人團結」的功能，完全沒有發揮。個別工人的權益的保障是透過「非正式」的國民黨黨部與人二的特別關係來完成的。

如果從工會法的條文來看，公路工會的成立及運作，完全「依法」辦理。在這個意義下，只看工會法條文，自然無法看到工會法實際運作時，黨政力量的介入。這與後來台汽員工籌組工會，遭到資方威脅時，據法力爭的情況（「我才不理他們，要告就來告，工會法上明明規定可以組工會，為什麼我不能組？」（方孝鼎 1991:64）），成爲一個有趣的對比。後面這個「法定權利意識」（更精確地說，是「工會合法意識」）爲什麼在1988年以前沒有表現出來？一種可能是：這種「工會合法意識」在工會法施行後就有，只是被黨國高壓體制壓制，所以無法萌芽。一旦黨國的高壓性格與能耐受到挑戰，這種「工會合法意識」就會浮

現，而成爲集體行動的助力。（因此，只要有工會法的存在，不論其性質爲何，就可以提供工會合法意識的基礎。）這是工會法的第一層作用（與工會法第二層作用一對工會的實質保護有別）。如果進入工會法的細部討論，那麼一些細緻的規定就會描繪出：依這樣的工會法可能產生什麼樣的工會。這是工會法的第三層效應，對工會領袖而言，這有時會成爲一種限制。

這也就是烏日站要成立工會時，所遭到的挑戰。這是來自工會法條文細緻規定的限制。縣政府給台汽烏日站工會發起人的回覆是：因爲台汽的員工多數是公路工會的會員，所以烏日站的工會籌備計畫應該暫緩。這裡依據的是單一工會的規定：一旦一個廠場已經有一個工會，就不能再設立第二個。這裡看到了：工會法中單一工會與強制入會原則的規定確實發揮了先佔的作用。但烏日站的發展有點特別。原來申請人想籌畫的是單一的廠場工會（以烏日站爲組織區域），既然這個計畫受阻，他們就加入新竹站發起的全省性工會。

一旦提出申請之後，遭遇到的就與遠東化纖產業工會一樣：兩份名單模式、政府折衝勞雇合組工會模式。於是勞方就努力經營基層，然後以演練過的會議攻防與精確的配票，取得工會領導權。這是模擬政治選舉的演練，是工人在工會法規定下，操練「結社」的具體表現。

台汽工會在自主化之後，雖然與管理階層發展出「協商」式的互動模式，但焦點多半屬於勞動基準法上的權利。在制度上，並未朝團體協商的方向發展。因此在個別性的權利都爭取到之後，就失去著力點。再加上民營化的既定政策，工會就逐漸失去其力量了。「依法來者，依法去；因法生者，因法滅」（這裡的法主要是勞基法）。這是依法抗爭所面臨的弔詭情境。爲什麼工會自主之後，無法持續扮演勞動體制的大樑呢？工會法有限制嗎？爲什麼前面的「依法生者」的「法」不是工會法呢？爲什麼未將工會法上賦予工會的第一項任務「締結團體協約」當作首要工作呢？

台汽產業工會的歷史發展對於我們分析「運作中的工會法」有什麼意涵呢？首先，工會法規範的是工會組織浮上（或者即將浮上）檯面的工人組織，對於「前工會」（pre-union）的工人結社，並無明文保護。像英國的互助會（friendly societies）一樣，「前工會」的結社是形成工會及讓工會茁壯十分重要的基礎。⁵ 而國民黨的監控，卻是從「前工會」時期就開始的，這從台汽員工要由聯誼餐會（「燒酒陣」）轉變成正式性的台汽員工聯誼會的過程中，遭到管理部門、國民黨部等各方壓力可知。第二、監控、壓制工會的來源，可能是工會法以外的手段。如戒嚴法（組工會可能被控以「叛亂」）、情治單位的約談與威脅等。換句話說，「白色恐怖」的鎮嚇力量，在解嚴前不容忽視。第三、個別勞動法上的權利是組織、動員的重要動力。籌組工會幹部在「串連」各站員工時，研讀的不單是「工會法」，而是「勞基法」。也就是說，不論工會幹部或者是會員，在其法意識中，對個別勞動法的合法意識，遠遠強過集體勞動法的合法意識。這在台汽工會成立前、成立後的發展中都可以看出來。工會的成長、團體協商、以及工會在產業民主上的角色，甚少被討論。集體勞動法是區辨勞雇關係與其他民法上的契約關係的重要因素，但在工人的法意識中，卻未被提升到相應的高位階。第四點與工會法條文本身的設計有關。在籌組工會的勞工向主管官署申請成立時，官署都會以「已經有一個『公路工會』了，為什麼還要成立一個新工會？」這樣的反應，放在歷史的脈絡來看，就可以凸顯工會法的「強制吸納」及「先佔排斥」的作用。「公路工會」是由國民黨公路黨部發動成立，一成立之後，自然納入黨政系統的控制。一旦勞工試圖成立自主性工會時，單一工會條款就可以當成擋箭牌了。第五、在籌備過程中，勞方連線與親資方的發起人，分別動員

5 現在我們知道：即使是在工會成立以後的運作中，主導仍不是幹部—會員這組關係，而是兄弟關係，參見陳政亮（1996）。

較勁，然後在成立大會上透過選舉運作，一較長短。這有什麼意涵？這是否意味著：工會法中有關工會幹部選舉的規定，相當中性？從結社經驗來說，這是勞工以集體力量，透過正式程序與資方較勁，這樣的經驗應該有助於「工會意識」的產生。

三、集體行動中的工會法：從 1987-89 年的自主工運看工會法

在 1987 年至 1989 年間台灣戰後第一次自主工會運動中，可以看到四種有關工會的行動：攻佔既有工會、成立新的工會、成立工人聯誼會、以及自主性工會對友會的協助。（亞洲專訊中心與何雪影 1992 [1990]:49-59）以前面所提及的遠東化纖產業工會來說，就一方面協助桃竹苗地區的工人成立工會，另一方面則將它們串連在一起成為「兄弟工會」。兄弟工會在 1987 年 9 月成立時，曾向勞委會提出申請，希望成為一個具有法律地位的組織，但被駁回。這樣的努力在六年後的台北縣也出現，這次是由台北縣的產業工會籌組「台北縣產業工會總會」，得到民進黨主政的台北縣政府勞工局核准。但中央的勞委會卻遲遲不予承認，主要的根據仍是工會法上的規定：第一是工會法上沒有「產業工會總工會」的組織；第二則是在工會聯合組織上，已經有各業工會聯合會及各級總工會，所以不允許再有類似的組織出現；三則是以發起聯合組織的工會數目不足等技術理由回應。工會法的限制作用（特別是「單一原則」）在此特別清楚。

首先就攻佔既有工會而言，一般透過工會選舉來光復工會，讓鬧雞工會變成自主性工會。根據徐正光（1989:122）的觀察：

由於長久以來，黨、資雙方透過選舉來掌握工會的技巧已被勞工摸熟，所以自主性勞工也以相同的輔選與動員的策

略來反擊黨、資兩方所慣用的選舉作業。

自主性勞工動員與輔選的過程，主要是透過非正式的工人聯誼會來進行的（張聖琳 1989；方孝鼎 1991；黃玟娟 1991）。這樣的非正式工人聯誼會的組織也在新工會的成立中發揮關鍵性的力量。但在成立新工會時所面臨的資方與官方的壓力則大不相同，而後者所採取的策略也十分地細密。

依據現行的工會法，申請新工會的成立都需向當地縣市政府的勞工主管機關登記。因此，第一個知道工會成立計畫的是縣市政府的勞工局（科）。而在所謂「內神通外鬼」的過程中，官方會將這些申請成立的消息透露給雇主，「特別是當局判定想成立工會的工人不是國民黨的支持者」（亞洲專訊中心與何雪影 1992[1990]:54-55）。接著，現行工會法的先佔、壓抑功能就開始發揮了（留意這功能是透過不中立的地方政府作為中介機制）：

藉著「一廠一會」的法律規定，資方或國民黨黨部，可以馬上召集自己圈內的工人，成立支持資方、支持國民黨的籌備會，向地方政府申請成立工會，以阻止成立新的工會。在一些案例中，政府藉著質疑勞方的籌備細節，延緩申請登記的時間，另一方面却加速審核資方提的申請。有些時候，支持資方的申請被改了日期，改到更早一點，以表示是較早申請登記的。

同時，資方也利用政府方面得到的信息，騷擾、恐嚇和孤立成立工會的工人。儘管恐嚇和傷害是違法的，但政府却很少採取行動。

在有些案例中，工人被警告不得加入工會。（亞洲專訊中心與何雪影 1992[1990]:55）

在成立新工會的過程中，也有來自其他已經自主化的工會的「技術協助」。在此所應該提出的問題是：從歷史的觀點來分析，要如何看待 1987-1989 年間工會自主化過程中所呈現出來的樣貌？它是歷史的斷裂（從而是一個特例）？或者它是凸顯台灣勞動體制最好的例子？或者它是一種累積性因果的最終結局？

這是一個相當難的問題。在國內有關勞動體制，特別是有關國家與勞工的論文中，並未特別標明他們的歷史面向：到底所呈現的是 1980 年到末期的狀況，或是對 1950 年以來台灣勞動體制的長時間的歷史考察？上述對 1987-89 年間成立新工會的過程描述也出現在徐正光 (1987:198-200) 的論文中。行政干預全面滲透到工會籌畫伊始。在工會籌備階段，以直接或間接威脅、利誘發起人及其他成員，不得參與籌組工作；或者授意另一群人早一步籌備登記。在工會取得合法性階段，可以透過登記制操縱工會申請的程序。甚至在登記後，召開成立大會前，都可以透過「質變」與「量變」的方式讓工會變得更易為資方所掌控。

同樣的，在王振寰、方孝鼎 (1992) 的論文中也指出對工會的「內部干預」。除了控制與監督工業公民權的行使外，「內部干預」主要表現在對工會的控制：直接用國民黨的黨組織擴展為工會、介入籌組中的工會、吸收既有工會幹部為黨員、由國民黨取得工會領導權等（頁 14）。

「特例觀」的歷史觀點應該是站不住腳的。「特例觀」將 1987-89 年間自主化工會運動所呈現出來的勞、資、政三方的互動視為特例。也就是說，上述所考察到的國家與資方的鎮壓性作為是一個特例，從 1950 年以來的國家、資方與工會的關係其實不是這樣。

與此看法成對比的是「常態觀」。1987-89 年間的勞、資、政三方的互動，其實就是從 1950 年代以來的互動樣態，沒什麼特別的。但這

樣的看法也失諸簡單。那爲什麼在 1987 年以前看不到類似 1987 年以來的自主工會運動呢？

比較具說服力的看法應該是「累積性因果觀」。1987-89 年是 1950 年以來台灣勞、資、政三方互動的結果，所以分析 1987-89 年自主工會化運動一方面透露了 1987 年以前台灣工會體制運作的真實面貌（像掀開了的潘朵拉的盒子（Pandora's box）一樣），另一方面則呈現出了 1987-89 年間的歷史特點。就前者而言，1987-89 年間的自主工會化運動所呈現出來的資方與國家的策略，應該就是 1987 年以前的大致狀況。這一點當然還需要進一步的歷史研究來支持，但前面有關遠化工會的成立過程的分析，是一個具體的例子。就後者而言，由於解嚴後的政治局勢，使得 1987 年以後的集體行動的成本不再那麼高昂。簡單地說，「累積性因果觀」一方面「由異見常」（這與 Foucault 的策略接近），而另一方面也有「異即是常」的成分（這與 Touraine 的看法接近：只有透過衝突才能看到社會關係真正的運作機制）。

從 1987-89 年自主工運中勞雇衝突的特色也可解讀出工會法的運作實況。一般而言，這個時期的勞方與資方多半以勞工法令作爲自身行爲正當性的基礎。以勞方而言，依勞基法要求降低工時、提高工資、補發加班費或改善勞動條件，是常見的議題。在手段上，則是依工會法與勞基法上有關開會、休假的規定，召開會員大會或發動合法休假，以達到實質罷工的目的（王振寰、方孝鼎 1992:15）。同時，勞方也依工會法重組新工會或者透過選舉工會幹部的過程光復既有工會。

資方則援引勞基法，以業務緊縮、對雇主的暴行或侮辱、違反工作規則等爲由，將發動工會行動的勞工調職或解雇（吳乃德、廖錦桂 1991:15-21）。在 44 件的工會幹部受不利待遇中，共涉及了 112 人。其中遭到調職的有 10 人，其餘的都遭到解雇。而進入司法訴訟的案件，大多是以「雇傭關係之確認」當作爭議的焦點。整個的問題點變成：雇主的解雇合不合法？依據的是勞動基準法上的條文。集體行動與工

會自主的原始核心，就被置於一旁，「去集體化」的傾向十分清楚。即使在漫長的訴訟中獲勝，資方仍然悍拒勞方回廠工作（大同白正憲案）。

這樣的發展有什麼樣的意義呢？首先是「依法抗爭」。就勞方而言，促使他們展開集體行動的是法定權利被剝奪的感受。這從涉及個體勞動法的權利（如積欠的加班費、假日工資等）到對工會無能、為資方與國民黨操縱的不滿。不論不滿的性質是來自個體性的或集體性的，所涉及的都是勞工法定權利未被落實。因此，要求勞動法上賦予的權利變成爲 1987-89 年間工運的主要訴求。不僅在訴求的目的上是依法要求，在行動的手段上也是依法抗爭。

第二、可以看到的是個體勞動法與集體勞動法的對抗。在勞工依據工會法籌組工會或者藉召開會員大會展示實力時，資方多半援引勞基法上的條文（第 11 條第二項、第四項，第 12 條第二項、第四項）以及勞工行政機關頒佈的解釋令（調動五原則）。在這裡我們看到的是雇主借用個體勞動法上的規定，瓦解集體勞動法所保護的人與組織。現行工會法上當然對工會幹部有保護專章，但未見落實。此外對於發起籌組工會的勞工，則完全無保障。也就是說，類似美國的「不當勞動行為制度」在台灣規定得不完整，在執行上也不落實。這裡就出現一個問題：爲什麼資方所引用的個體勞動法可以立即生效，而集體勞動法上有關工會幹部的保護則被束之高閣，被視爲備位的法令？爲什麼個體的放任主義比集體的放任主義更被視爲當然？

第三、那麼要如何評估現行工會法對於台灣勞工運動的效應呢？從徐正光（1987, 1989）、王振寰、方孝鼎（1991）到劉志鵬（1991）都強調工會法中鎮壓、監督的性格。但 1987-89 年的自主工會運動則提供了工會法的另一面供我們思考。王時思（1995）提出質疑：「統合體制真的造成了台灣勞工不動員嗎？」她認爲政治解嚴對工運的影響遠大於所謂的統合體制。具體地說，一般所認爲的統合體制，展現在勞雇關係的是現行的工會法。而現行的工會法對勞工卻有下列的好處：

第一、讓勞工提早獲得了合法的動員管道。徐正光（1989）也有類似的看法。第二、工會法讓勞工習得「工會合法意識」。第三、儘管現有的工會聯合組織不能發揮作用，但它讓勞工學到了工會間的聯合。當然由於當權者有意操控統合體制，所以不論解嚴前後，不論受控或自主，工會政治化的傾向都十分強烈。

這裡逼出來的一個問題是：如何區分「統合體制」（以現行工會法為基礎）與政治高壓的效應？在解嚴前，統合體制確實與政治高壓結合，成為壓制勞工的手段，也的確有不動員的效果。那麼統合主義真的一點都沒有幫助勞工使其動員的效果嗎？答案如果是，那麼會導向統合體制（工會法）的舟筏論：統合體制是一條船，它本身可以搭載不同的政治作為——這條船可以成為禁錮工人的牢籠，也可成為航向集體自治的渡輪。然而，這艘船本身的設計、結構完全沒有關係嗎？如果是這樣，那麼各國為什麼會有不一樣的工會法？為什麼台灣的工會法會有那麼多的歷史轉折？這需要進一步的細緻分析。

結論與討論

從台灣工會法的歷史轉折，可以讓我們回答什麼樣的問題呢？首先，西方有關集體勞動法的研究指出：集體勞動法經歷三個階段——鎮壓 (repression, 1850 年以前)、容忍 (toleration, 1850-1900)、承認 (recognition, 1900-1950) (Jacobs 1986)。有些學者則加入了第四階段：整合 (integration)，亦即產業民主 (Jacobs 1986:195)。但在台灣工會法的發展歷史中，我們卻未看到這種三階段的歷程。相反的，我們看到的是「扶植、控制、與放任瓦解」的發展。因此，針對「台灣工會法的發展歷史和西方一樣嗎？」的比較歷史問題，我們的答案是否定的。Garon (forthcoming) 對日本工會法的研究也有類似的發現：同一時期的工會法，兼具鎮壓、容忍、與承認三種成分，以及在容忍

與承認之後，也會退回鎮壓的階段。台灣工會法的發展也有這種「重疊」現象。1924年的工會條例扶植工會的成分居多，但在1929年以後的工會法則兼具扶植與控制的目的，也就是前面所提及的「吸納控制」。而第三階段的「放任」，其實是具有鎮壓工會的效應，但卻以「工會」概念的限縮（「微縮化」：廠場工會為正統工會）與「個體化」（自由入會）形式出現。

這樣的演變有任何內在邏輯嗎？工會法的演變是否朝向更「理性」的方向發展呢？這個研究透露出來的訊息是：工會法的演變如果有任何內在邏輯，那就是政治邏輯：國共鬥爭、對日抗戰、掌控、瓦解（如果不能掌控）自主結社。

再進一步討論法律概念的演變。許多法律概念在名稱上可能未變，但在實質內容上，則已經有了重大變革。以西方「財產權」的概念為例，封建時期的財產權原指的是房舍及其周遭的動植物，但隨著資本主義的擴展，財產權逐漸涵蓋了生產工具、利息、利潤等（Renner 1949）。台灣的工會法也有這種「形同實異」的現象。工會的圖像，由1924年的「產業」工會，1943年工會法中「廠場」工會法律空間的浮現，演變成1990年修正草案中的「廠場」工會，從而試圖讓廠場工會成為工會唯一的圖像。雖然名仍為「工會」，但其實質內涵，已經大為限縮。此外，如對團體協商權的限制等，都透露出：雖然同名為工會，但其實質內涵與能力，其實大大不同。

回到勞動法體系本身。對台灣工會法的歷史研究凸顯了個體勞動法與集體勞動法的關係。1929年的工會法，相較於1924年的工會條例，是一個緊縮的法律。南京的國民政府，也在同時期頒佈了其他各種勞動法，包括了保障個別勞動權利的「工廠法」。從國民政府的角度來看，集體勞動法與個體勞動法有抵換（trade-off）的關係：前者的緊縮與限制可以透過後者的訂定來補償。然而個體勞動法上的法定權利，卻也是1987-89年自主工會運動的立基點。同時，個體勞動法上

的規定，也是雇主對抗勞工集體行動的利器。即使依個體勞動法而來的權利，都透過集體行動得到兌現，但這對「工會」的持續與壯大，卻不見得有利。贏，則讓工會失去著力點；輸（發生調職、解雇），則爭議有個體化（去集體化）的傾向。進一步，在1990年的工會法修正草案中，更看到了「去集體化」（如「自由入會」）的意圖。在立法上，個體與集體勞動法之間有著「抵換」的關係（從政權擁有者的角度來看）。在實際運作上，則有對抗與辯證的關係。也就是說，個體勞動法仍是整個勞動法體系的核心焦點。集體勞動法尚未成為各方的「認知結構」。台灣的集體勞動法有集體性格嗎？答案可能不是那麼自明！

這就涉及了如何判定法律的性格的問題。是來自條文呢？還是來自執行？還是來自整體法律體系？論述分析的策略或許有助於解決這個問題。首先，1924年工會條例頒佈時，中國大陸上的工會組織並不普及。國民政府1949年遷來台灣時，台灣的工會組織也不多見。因此工會法的頒佈、修訂，似乎都先於蓬勃的工會。在這個意義上，工會法的先現，具有設定議題的作用。也就是說，讓「工會」成為一個可以談的，可以分析的，甚至可以作的對象。第二、但這可以談的對象，並不是毫無限制的客體，而是透過條文的細緻設計，呈現出來特定的工會圖像。這樣的圖像是否如實地具現在現實生活中，有待進一步分析。但可以確定的一點是：這樣的圖像限制了建構工會的想像力。第三、這些工會法的歷史演變，呈現出了工會的不同圖像。這些演變，並沒有一個所謂的法律理性在主導。相反地，可以辨識出來的是一組政治控制的邏輯。第四、這些條文是否會發生效用，是朝向哪一方面的效用，已不是單看一部工會法即可。其他的特別法、行政作為、黨部操控、情治監控網、以及工人的集體行動，都會決定工會法的效應。第五、由「議題設定」到工會成為工人認知結構的一環，成為一種「視為當然」的工人結社，是一條漫長的路。最後一點，有關工會法的修訂與辯論，不論其立場為何，都有助於工會意識的提升，亦即有「激

起意識」(conscientization)的效應。前面所提及的工會法的效應的三個層次，以及這三個層次在不同歷史情境中的發揮，正可說明上述的分析。而上述的分析有助於理解工會法之「雙刃性」、「舟筏論」的效應。⁶

回到有關勞動體制的討論。Burawoy (1985:12, 138) 在區辨工廠體制時，國家對工廠體制的介入（直接或間接，直接時是高或低）是很重要的面向。但國家介入的對象、手段與樣態，卻沒有進一步分析。以國家可以介入的標的而言，它可以介入「個體性」的勞雇關係（如薪資、個人性爭議等），也可介入「集體性」的勞雇關係（如工會、團體協商等）。在上面三章中，我們偏重在國家對個體性勞雇關係的介入，本章則集中在國家對集體性勞雇關係的介入。

這就涉及了：勞動體制的政治性格從何而來的問題。Burawoy (1985)認為：除了政治性的規範工具之外，勞動過程本身也會產生政治及意識形態效果。Strinati (1990:220-1) 則有不同的觀點：以「統合主義」與「民粹主義」的架構比較能掌握「勞動過程—國家」的關係。這是因為兩個概念（特別是前者）分析的焦點就是利益的組織與代表以及國家的角色，也就是中介團體與國家間的關係。這就涉及了

6 至於這樣的工會法形塑了什麼樣的工會？帶來了什麼樣的勞動體制？則有待進一步對台灣各產業的工會作進一步的研究。徐正光(1987:196)以「法律主義」來描述台灣勞動法。首先，有關台灣勞動階級的權利義務和活動，在法律上皆有嚴密而周詳的規定（保障、干預、管制、監督兼具）。第二、法律不再能反應社會經濟發展的狀況。第三、立法的精神無法貫徹（因為經濟掛帥）。這樣看法太一般性，不夠細緻。在這一個大問題底下的一個子問題是：台灣勞工的法意識。初步的觀察，請參看本書第五章、康涵真(1994)與Tsai(1991)。相應於國民黨政府對法律的「工具主義」與「選擇性執法」，台灣的一般老百姓與勞工也有這種法律工具主義的傾向。和法律打交道的目的不是為了守法（而守法本身也不是一個道德準則），而是「用法以避法」、「以此法剋彼法」。也就是說，政府與百姓都在「玩」法。但為什麼在解嚴之後，勞工才敢「玩」勞動法，特別是集體性的勞動法，則要考察歷史情境。這種法律內部的考察，加上外部政經環境與意識形態的考察，才能完整地分析法律現象。

對勞動過程影響重大的工會與雇主組織。

本章則指出：整合這兩種觀點才能全面性地掌握「國家—勞動過程」間的關係。具體地說，國家對個體性勞雇關係的介入與對集體性勞雇關係的介入二者間的互動（如前面所提及的「抵換」關係），才是關鍵。最後一點，本章的歷史分析指出：國家對集體性勞雇關係的介入是與時俱變的。

工會法的歷史演變，其實觸及了兩個關鍵性議題。一個是國家的權力（更精確地說，是「法秩序」），另一個則是勞動的集體性格。由本章可以看出：國家的權力如何建構了勞動的集體性格形成的可能空間。如果借用古列維奇（Gurivich 1994[1985]）的用法，這個課題是社會性範疇（相對於宇宙性範疇）中的「法律」與「勞動」的結合。⁷

7 古列維奇認定「法律」是中世紀的基本社會範疇之一。用本書的概念來說，「法律」是中世紀的基本文化分類概念之一。但要留意：中世紀的「法律」概念與近代的「法律」概念，存在著重大的差異。

第8章 田野的洗禮，學術的勞動



導 論

我是當了社會學家以後，才開始學作社會學家的。多年以前，讀到 C. W. Mills (1959) 的告白：好的社會學家，一定會結合個人關懷與公共議題。我一直要到下了田野，才開始懂得這句話的意思。我先將我個人反省的結論講出來，然後再逐一地以田野中的經驗來說明：我是怎麼走到這個結論中來的。首先，我認為田野經驗不僅僅是一個「研究方法」上的問題而已。更重要的是：田野研究本身就觸及了社會學研究的最根本問題，就是一般通稱的「理論問題」—或稱之為「社會生活之本體論與知識論」的問題。第二、田野研究也觸及了「社會學家在這個社會中的存在的意義是什麼」的問題。這樣的一個問題，在田野研究中是以面對面、活生生的方式呈現。

更具體地說，有兩個結論。第一、透過田野經驗與反省，讓我確認社會學知識的獨特性與其存在價值（相對於常民的經驗與知識）。第二、是讓我確認「學術本分」觀是完成上述目標的基本手段（相對於各種積極介入常民生活的作為）。社會學知識的獨特價值可以從存在論與知識論的理由來探討。在社會學知識的存在論上，Bourdieu 給了我很大的啓示。而在知識論理由上，我則從 Giddens 與 Foucault（對知識主體的反省）上獲益良多。會與這些學者相遇，都是因為「困而學之」：就是在我的田野研究上，遭遇到存在論與知識論上的難題，才轉而向他們求援。所以在底下的分析反省中，我會盡量汲取自己的田野經驗來與這些學者的論點對話。即是要結合田野的經驗、對田野經驗的反省、以及社會學的知識傳統（即上述所提及之學者的經驗與反省）。

針對社會學知識存在論的理由，我將分三個部份來說明：破除「自然主義」、建構研究對象、及研究者與被研究者的在知識上的關係。而針對學術本分觀的部份，我將從研究者與被研究者在權力上的關係、

介入之誘惑與其複雜的效應、及化解之道來說明。

最後我將反省我對資料的分析。我將先反省「立基式理論」的資料分析方法，指出其優缺點。之後，我將總結至目前為止我認為較好的資料分析方法。

三點小小的感想：

- 一、如果沒有辦法對習以為常的概念、想法，作出斷裂，是自己「學藝不精」：未能將社會學精神發揮出來。
- 二、以學術研究者本來面目見人是最好也是最有潛力的研究策略。
- 三、從「見山是山，見水是水」（從學院訓練而來，服膺、篤信學術研究的價值），到「見山不是山，見水不是水」（在田野研究中遭遇到的挑戰—「生命中不可承受之重」），再到「見山是山，見水是水」（重新肯定「學術本分」觀）。走了七年，才走出這麼小小的一步，實在汗顏。

一、研究經驗一瞥

我的第一個田野研究，是有關台灣外包制度的研究。這是透過親戚的介紹，認識從事成衣外包的業者開始的。這是我第一次以研究者的身分，與田野互動。在此之前，我是在生活中知道外包制度的：我的媽媽作過成衣廠的女工，也在家裡做過代工，而我也幫忙摺商標的工作。1989年初，我在一家小成衣外包廠幫忙包裝與發包。同年夏天，我到汐止的一個小電子廠做了六個星期的工。這也是透過層層的關係得以成行。同時這也是缺工的時候，所以我就以幫忙做工，不領工資的方式進入這個小廠。做的是組合變壓器的捲線圈與盒蓋。現場以歐巴桑居多。每天在生產線上與她們同事八小時，她們不解的是，為什麼一個唸博士學位的人要來和她們一樣做工？這樣的疑惑並不意外，幾乎所有採用參與觀察方法的研究者，都會面對這樣的疑惑。這當然

反映了被研究者心目中的社會分工與社會階層。

以研究者的身分開始與當事人互動時，當事人提出的第一個問題就是：「社會學研究」是怎麼一回事？哪有人吃飽閒閒的就是在「包打聽」、「專看別人在幹什麼」？第一次接觸所帶來的第一個難題是：研究者如何將自己研究的目的講給當事人聽？這個問題的背後，其實是如何在當事人的社會觀中，安插進研究者（「社會學家」）這個角色。這當然涉及了當事人的務實想法：社會學家作研究對我有什麼好處與壞處？

在這樣的挑戰下，「如何回饋當事人」成爲一個相當困擾我的問題。當然在那個小電子廠中，是以做工但不拿工資的方式來解決這個問題。這就涉及了：研究者該不該回饋當事人、有無能力回饋、如何回饋等問題。

1990年回國後，我進行的第二個研究，是以抽樣的方式，訪問小頭家。回饋的問題仍無法解決，同時也帶進了新的問題。我做了鳴謝的獎盃，謝謝這些接受訪問的小頭家。但整體講來，這種吻合「代表性」要求的抽樣與訪談，仍然充滿了焦慮與無法深入的感覺。焦慮是來自：抽到的小頭家願不願意接受訪問？「無法深入」則來自訪談本身的限制：「交淺不言深」本是社會互動的基本法則。

這段時間，我也認識了一些從事工運的朋友。其中有一些人對學術研究相當敵視，認爲這是研究者對「他們」的工人的另一種剝削。同時這些運動者認爲學術研究沒什麼價值，不如「一起下來搞運動」。這樣的看法，在八〇年代中期的台灣，似乎是很有力量的。而我的一些對學術研究的反省，也是爲了回應這樣的講法而來。

在我進行的第三個研究中，回饋的問題以特定的方式化解了，但也帶來了新問題。我的第三個研究由生產組織（外包制度）邁向了勞動。台北縣由民進黨執政，勞工局有一番新氣象。1991年底設立輔佐人制度，我報名參加，接受勞動法令與勞工行政的基本訓練。縣政府

的勞工局就成了往後三年中我的田野。田野的形成是很多因緣造就的。

在這裡我接觸到的是涉及勞雇爭議的勞動者與資方。我的角色有了一些改變。我不再僅僅是研究者而已。這一次我以勞動者的法律諮詢者與調解委員的身分出現。也就是說，我的立場很清楚，而勞動者也將我視為他們的人。在這樣的田野情境中，最令我訝異的是勞雇在各種資源（特別是法律資源）上的不平等。曾經在一個老歐巴桑的解雇爭議中，我是勞方的調解委員。調解會議召開的當天，我走進會場時，赫然看見資方當事人的兩旁坐了兩個西裝筆挺的律師，而勞方這邊的歐巴桑只有一個親戚陪著。在其他的爭議與調解中，這種不平等的關係是以各種不一樣的面貌出現。

當事人的質疑、運動者的挑戰、與在田野中經驗到的不平等關係，構成了我田野經驗的基調。

但從學院本身而來的一些經驗，也滲入了我對田野的體會。首先是來自實證論（特別是以量化研究為代表的實證論）的影響。量化的實證論，其實是每個在美國受訓練的社會學家的「第二外國語」：不懂這一套，就無法被稱為是社會學家。所以不用這一套量化方式來作研究的社會學家，就必須時時「運功」來回應量化實證論的各種要求：樣本具代表性嗎？依變項是什麼？自變項是什麼？操作性指標是什麼？因果關係為何？也就是說，量化研究的思考模式成爲一個巨大的陰影，是一個即使不採用量化方法的研究者都要正視的陰影。這有點像小龍女與楊過睡在冰床上，不時要運功抵禦寒氣一樣—如果熬得過去，沒死掉，內功自然逐漸深厚了起來。

另一個來自學院的影響，是我的教學經驗。1990年我回來教書時，學運剛過。一些參與過學運的學生，後來陸續考上研究所。也是因緣際會，我教過一些參與過學運的學生。這些學生在參與運動的過程中，看到了這個社會運作的底層的機制（平常是被包裝起來的），同時也親身體會到這個運作機制是可能改變的（運動是其中一條相當有力的途

徑)。面對這樣的學生，我的挑戰變成：從事社會學研究的意義何在？我如何說服他們：在歷經嚴格訓練與嚴謹研究後所作出來的成果，對這個社會（特別是在改造這個社會上）是有意義的？

這些構成了我「生命中無法承受之重」。

在面對回饋問題時，我作了一些嘗試。擔任勞動者的義務輔佐人與調解委員是一個例子。另一種作法是在勞工教育的課程給演講。很奇怪地，對來上課的勞動者而言，最能給他啟發的是社會學家常講的「結構性」知識，如勞動力與勞動力市場的特質（如何與其他商品不一樣）、資本主義發展的歷史、其他國家的制度性安排等。而田野研究所想掌握的當事人經驗，對當事人而言，並不那麼吸引人。這使得我有一陣子萌生從田野中撤退的念頭。為什麼不離開田野，從事宏觀的、制度性的考察與思辨？為什麼我不運用歷史素材與量化數據來作研究？為什麼我不躲在研究室中研讀經典就好了？

但我仍無法忘情田野研究。一來是田野的材料才足以回答機制與過程的問題。二來是田野所帶來的「不可承受之重」，逼使我必須將「社會學研究當成一回事來作」。意思是說，要讓社會學研究有意義。一方面是對社會的意義，一方面則是對自己的。對自己而言，選擇了作社會學家，在這個社會有了一個位置，就必須讓作社會學研究這件事，成為實現自我的方法。對社會而言，社會學研究必須證明它自己的存在價值：相對於被研究者、相對於運動者，社會學的獨特意義在哪裡？也就是說，我很「用力」（當然也很用心）地面對由田野經驗所帶來的質疑。背後的意思是：不作社會學研究則已，一旦要作，就要作出它自己獨特的意義與價值來。這是化「生命中不可承受之重」為「學術研究中不可承受之重」的作法（化「悲憤」為「力量」？）。

出路就在於作出深入、同時又有批判意涵的田野研究。這就涉及了如何從社會學與知識論的觀點重新來看待田野，從而能有一個「既即又離」、「不即不離」的田野研究。我認為要達成這樣的目標，長期

而深入的田野是一個必要的條件。這是因為長期而深入的田野可以解決上述的一些問題，同時也可帶來「知識論」觀點的改變。但截至目前為止，我所作的都是一些暖身運動。

二、破除自然主義

在田野研究中，首先面臨的問題就是社會學知識定位的問題（而這也涉及了社會學家存在的意義與價值的問題）。如果田野研究只是在逼真地呈現常民的經驗，那麼對常民而言，並未增加任何新知識。對其他社會學家而言，那請當事人來說就好了，為什麼要花這麼多的功夫去作田野？

我先陳述社會學界對這個問題的看法。我將以「破除自然主義」來作小結。而這樣的討論，一定會與「建構研究對象」的操作相連結。在分析這兩個議題之後，我將反省自己的經驗。

要回答這個問題，首先必須分析常民知識的特色。就常民的狀態來說，大略可以有三個層次。首先是務實層次：指的是常民在進行其日常事務時，關注的是如何將事情做完，而不是要如何表達它。在正常的狀況下，不會懷疑日常事務的規矩。第二個層次是論述層次：也就是將自己的所作所為，以語言等方式陳述、表達出來。在這個層次，指導日常事務的一些原則，會被搬到檯面上來討論。第三個層次是當事人未意識到的層次。社會學的研究通常以論述層次為焦點，較少觸及務實層次（這是 Bourdieu 在試圖解決主觀主義與客觀主義的對立時的一個成就），更遑論未意識到的層次了。

在區辨了常民世界的這些層次之後，我們必須認識到：常民知識有其侷限（bounded）：

第一、常民處於務實狀態，較少以論述或理論狀態來呈現其經驗。

第二、行動中有一些無意識的要素，較難為常民所掌握。

第三、常民行動有非意圖的後果，不是其所能預想。

第四、常民的知識常是局部性的。

第五、常民知識有不一致的時候。

所以研究者的分析與所產生的知識，一方面是立基於常民知識，另一方面則超越它，與其對話。對話的基礎來自於學科的理論(例如：有關資本主義的結構發展)、比較的發現、歷史的知識等。這樣生產出來的知識，具有批判常民知識的作用。

但是要如何既「立基」又「批判」呢？這就要區辨「對常民信仰的尊重」(respect for the authenticity of the belief, 也就是「互知」(mutual knowledge))與「對常民信仰正當化的批判」(critical assessment of the justification of the belief, 也就是常識層次(common sense))。二者是互補的(Giddens 1979:251; 1984:334-343)。

這裡就出現了客觀主義與主觀主義的爭論。客觀主義者以宏觀結構之掌握為己任，而以常民知識需要校正。這二者的並列，必然會對常民知識提出批判。但主觀主義者卻認為：只有在掌握當事人的意義與意圖時，才可能理解社會現象。但這又可能造成批判意識的癱瘓。

Giddens (1979:253; 1984:334-343; 1987:65-69) 以為出路在於區分互知 (mutual knowledge) 與常識 (common sense)。互知指的是行動者所知道的約定俗成的規矩，藉以瞭解自己與他人在日常生活中的所作所為。社會學家如果要準確地描述社會生活，必須先進入「互知」，並且有能力運用「互知」。也就是因為「互知」，所以研究者才能進入互動並且讓互動持續。而常識指的是常民對於日常生活的命題性信念—眼目前是這種或是那種狀態 (beliefs that some states of affairs or other are the case)。對常識的邏輯與經驗地位是可以加以評估的。

二者間的關係是這樣的。第一、互知被當成可能是錯誤的信念(而不是共享的知識)時，就變成了常識。第二、但並非所有的互知都可

以命題性的信仰來表達。第三、同時，並非所有命題性的信仰，當事人都可有能力以言詞來表達。這樣的區辨，在下面論及研究者與被研究者的四種狀態時，會被說明得更清楚。

在研究過程中，其實都會出現「批判的時刻」。這在結構性的研究中最為顯著。這是因為在結構性研究中，對常識的知識論地位就有質疑。但在民族誌的研究中，批判性的時刻的出現就不那麼顯著。其實，在運用社會學概念去描述現象時，在當事人本身對經驗的描述有爭議時，以及當事人經驗與研究者經驗差距太大時，「批判的時刻」就開始了。這個與上述的互知與常識的區分並不矛盾，要緊的是要指出在「批判的時刻」發生了什麼事。在這一點上，Bourdieu 的理論與研究，深入而有系統地具現了這樣的精神。這表現在「研究對象的建構」上。

三、建構研究對象：社會理論的基礎

首先討論 Bourdieu 建構研究對象 (constructing the object) 的基本精神。Bourdieu 一再強調：科學事實是被征服、被建構、以及被確認的 (the scientific fact is conquered, constructed and confirmed) (Bourdieu et al. 1991[1968]:57)。背後的基本精神是建構研究的對象。在這裡要對這個操作的基本精神作一些整理。

首先，社會科學最高的境界是對最習以為常的對象作最理論的探究 (Bourdieu 1992:220)。也就是說，「社會事實」是從切身知識的幻象 (自以為很真實) 中贏來的。因此，建構對象的第一個工作就是與常識 (一般人的經驗、官方的說法、半學術性的講法等) 斷裂。這裡必須分成幾個層次來講。

第一、不建構本身就是一種建構。如：The People's Choice 的研究是以“mass”的“pre-notion”來作研究，所以看不到以團體為單位的 two-step flow 的現象 (Bourdieu et al. 1991[1968]:39)。其次，不去

想 (unthought) 就是助紂為虐：研究者就變成其所研究的對象之工具 (Bourdieu and Wacquant 1992:238)。第三、只要順從社會建構出來的，為社會所認可的表象，一切就會很自然，從而也就會有「科學性」的表象 (Bourdieu and Wacquant 1992:244)。最後一點，現實是不問不答的 (Bourdieu et al. 1991 [1968]:36)。

但是要與常識斷裂，背後必須有一套有關社會世界之知識的理論，藉以對日常表現作有組織的抵抗 (Bourdieu et al. 1991 [1968]:15-19)。這裡有幾個社會理論可以參考，首先是「無意識原則」(the principle of unconsciousness)：社會現象不可化約至個人的主觀意願，而是要考察其社會條件與位置 (p. 18)。這樣的精神顯然源自 Durkheim。第二是以關係觀點來考察社會現象 (think relationally)，Bourdieu 的場域 (field)、各種形式的資本 (capital) 等概念是很好的例子。第三是有關權力的象徵面向：共謀，象徵性暴力 (symbolic violence) 的作用，將權力以不同於其本質的形式呈現。這樣的精神說明了：所謂的「研究方法」其實是與「社會理論」不可分割的。

嚴謹地建構研究對象正是這種精神的展現。例如：將不顯著的對象建構成科學研究的對象 (如 Goffman 對面對面互動的研究)。或者以不尋常的觀點來研究社會性十分顯著的對象 (如：從證照—像出生證明、殘障證明、學歷證明等—來看國家合法的象徵性暴力的運作)。這當中的基本問題是：社會如何建構一個日常經驗中的對象？從而將這個建構的過程當作自己研究的課題。

建構對象的過程是修修補補、點點滴滴的：研究過程中的每一個決定，都會形塑研究對象的建構。總言之，與常識斷裂是長期驗證的結果：我們的直覺，以經驗操作的方式被分析、檢證、否證、證實。在這個過程中，帶來新的假說，逐漸有了較踏實的基礎，然而這也可能進一步被修正或推翻，這都要歸功於這些假說所帶來的問題、失誤及預期，在這個過程中，我們常問：我們在幹嘛？我們在追求什麼？

(Bourdieu 1988:7)。這一點,與一般經驗研究的操作並無二致,正是所謂的社會學邏輯 (socio-logic)。

最後一點,知識論上的斷裂以及與常識的斷裂,都隱含著社會關係的斷裂:當不再視既存的社會關係為當然時,研究者與被研究者的關係必然有質性的變化。

建構研究對象 (constructing the object) 有四個基本步驟 (Bourdieu and Wacquant 1992:246)。第一是掌握到研究對象的慣行邏輯 (logic of practice)。這是斷裂的第一步,但不是全部。從事這個操作的目的是要與其斷裂,這一點與常民方法論 (ethnomethodology) 不一樣。第二、將這慣行邏輯及其背後的概念範疇,擺在檯面上來討論,這樣可以避免陷溺在尚待建構的對象之中。第三,探討構成慣行邏輯的社會條件(這又與常民方法論不同)。第四、將本身建構研究對象的過程拿到檯面上來討論,這是所謂的二度客體化 (objectification objectified) (Bourdieu 1990)。

在建構研究對象的具體操作方法上,有些其實是社會學研究的一般性策略。如:對想法、論證本身作邏輯性的批判;同時研究兩個題材,一古一今,藉以收對照及建構研究對象之效;經兩個看似不同的東西並列,從而與熟悉的現象作初步的斷裂,並進行初步的建構;統計分析一對常識與表象作統計檢證,藉以與其斷裂,這是統計分析的原始用意;類比 (analogy) 可以建構各組關係間的假設性關係,從而與預構的資料斷裂;以及模式的建構等。但這些操作在「建構研究對象」的精神下,有了不一樣的意義。

比較具有特色的操作有三。首先是對問題、對象與思考工具作社會史的考察,亦即:對社會建構的歷史作考察。問題是如何逐漸被建構成形的?亦即探討:經由鬥爭、競爭等集體運作,用以讓這些問題被知道、被認為是正當的問題,亦即:被允許、可出版、公開的、合法的。在這裡要特別留意國家與「專家」的角色。幾個例子:「職業災

害]、「老年」、「貧窮」、「民營郵局」。¹ 最後一個例子涉及：名稱之功用性、流通性、與獨佔性；國家之法定媒介（錢幣、郵票、國庫券等）的象徵性與物質性獨佔。

第二是對日常現象提出暫時性的理論建構（theoretical constructs），以初步的科學性概念取代常識性的概念。如：field, habitus 等概念的建立，就可以自然的、自許的、不知來源的客體化斷裂（Bourdieu 1988:xvi）。

第三則是表格（square table）的運用。

表 8-1 場域的建構

	A1 (行動者或制度)	A2	A3	A4	A5
P1 (性質)					
P2					
P3					
P4					

各個行動者（包含個人與制度）所共有的性質，是一種結構性特質，而不是所有行動者所共有的性質，則是具有區辨力的特色。這種操作的目的是建構出關係取向的社會空間（social spaces）：看起來很抽象，在具體經驗中可能也找不到相應的東西。但由關係所構成的社會空間才是社會現象的真實面。這其實是 Bourdieu 「場域」觀念（field）的具現。這才是經過嚴謹建構過的對象。例如：對學術場域的

1 舉一個眼前的例子。公交會裁定：永大不可用「郵局」的名稱，郵政總局函請地檢署偵察永大印製郵票—後來永大改稱是「郵便」。

研究中，由對單一機構的專題研究，發展成真正建構出來的「學術場域」，其作用是再製「權力場域」。

Foucault (1991) 在討論其研究方法時，提出了一些與現象斷裂的方法。在精神上，與 Bourdieu 的想法十分接近，但 Foucault 的歷史分析與哲學思維，更能體現 Bourdieu 的「對社會分類與社會範疇作歷史性解析」的建議。

首先是「事件化」(eventualization) 的觀點。將某一現象視為在某一時刻各種力量交會運作結果，而不是某一不變的結構性力量的必然結局。這樣運作的效應是打破現象的自明性(self-evident)。從而將歷史現象看成是多種過程輻輳的結果，因果關係是重疊的(causal multiplication)。越局部的過程，越需要從與外在的連結來掌握其可理解性。過程分析得越細緻，會有越多的要素、關係及參考架構要考慮進來。

但 Foucault 更為人所注意的是他特別著重一套有關真/假的論述(a discourse on truth and false) 以及慣行體制(regimes of practices)。前者指的是有關真或假的建構(true or false formulation)：決定一個由特定對象組成的場域(a domain of objects)，在這個場域中可以提出真或假的陳述。慣行體制指的是一套有關行為的課目(programmes of conduct)，告訴我們：什麼是該做的？什麼是該知道的？以上二者形成了一組規矩、程序、達成目標的手段等。

透過「事件化」與「慣行體制」的分析，Foucault (1991) 試圖：瓦解有關瘋狂、正常、疾病、罪犯與懲罰的自明性與常識；點出有些話不能輕易隨便地說，有些行動不能「毫不猶疑」地做；改變人們感知和作事情的方式(ways of perceiving and doing things)；改變感受的形式(forms of sensibility) 和容忍的範圍(thresholds of tolerance) (p. 83)。這其實就是在與現象斷裂。

為什麼要與表象斷裂，重新建構研究的對象？除了 Bourdieu 與

Foucault 之外，馬克斯當然是一個重要的來源。他在三卷《資本論》中所呈現的正是：為什麼剩餘價值的生產，是以顛倒的形式呈現出來？由生產的內臟地帶發展到最表層、最自明的經驗層次（流通、金融），層層覆蓋，是一個既掩飾又顛倒的過程。

馬克斯主義的人類學家，也提出了細緻的引伸。Godelier (1977: chs.7, 8) 是一個很好的例子。他指出了商品拜物教的後果與意涵。商品拜物教帶來了三種效應。第一、價值表現的形式（物與物間的等價關係）掩飾了價值的本質（社會性勞動力的成果）。不僅如此，還以與價值本質相反的形式出現。第二、因此，不是人欺騙他自己，而是現實 (reality) 以這樣的形式來呈現它自己，從而欺騙了人。最後一點，這樣的表現形式構成了一般人自然發生的認知，也構成了有關現實的幻象信仰 (illusory beliefs)。它不是假的，而是現實的一部份。

這樣的分析有什麼意涵呢？首先，這些表徵 (representation) 與當事人自發的概念不能成為科學分析的起點。這就是為什麼學術研究的首要任務就是與常識斷裂的理由。其次，商品拜物教的根源不在意識，而是在於意識之外的客觀現實，亦即是特定歷史階段中的社會關係。除非這個客觀的社會關係消失，商品拜物教是不會消失的。第三、科學家即使是擁有有關價值起源與內容和資本主義生產關係的科學知識，仍然無法去除這當中油然而生的幻象之覺 (spontaneous illusory awareness)。

在他的個案研究中，則進一步論證社會關係的「形式」與「本質」的關係。Godelier (1977:ch.8) 分析了 Incas 征服 Ayllu 部落後在生產模式即意識形態上的變化。簡單地說，是一個「取其形，異其質」的過程，目的是要以「形式」掩飾「本質」。

簡言之，新的生產關係必須以能掩飾其本質的形式出現，而這個形式必須是在日常生活當中被視為合理的、公平的。其次，舊的生產關係持續存在並且給新生產關係一種形式，因此舊的意識形態可以作

為新的生產關係的材料與架構，如：成員對社區的義務，成員對「至高真實」(superior reality)的義務等，這使得新的生產關係讓被征服者看起來既仁慈又強迫。第三、舊的意識形態能將新的生產關係表現出來，之所以能如此，是將它表現成與其本質不一樣卻類似舊的生產關係的東西。這樣做有兩種作用：掩飾(concealment)——將新的生產模式的剝削與宰制的性格，在表徵的層次上加以消弭，與合理化(justification)——從而讓新的生產模式在統治者與被統治者的眼中看起來都是合理的。

這裡有兩點重要的理論意涵。第一、舊的意識形態正因為不是新的生產關係的直接反映，所以最能幫助新的生產模式的運作與再生產。這個否定了上層結構與下層結構的「對應說」。這個與 Burawoy (1979a, 1985) 對勞動過程的意識形態效果的論證，都是在修正馬克斯主義中的下層結構與上層結構的看法。不同的是前者採「轉化論」(將舊有的意識形態轉為新生產模式所用)，後者採「合一論」(從勞動過程中產生掩飾生產關係的意識形態效應)。第二、新的生產模式要生根，單靠暴力與戰爭是不夠的。必須有一種安排，讓直接生產者覺得提供剩餘是一種義務與責任。在這個意義上，對 Ayllu 的族人而言，意識形態是一種沒有身體暴力的約束。

這樣看來，「與現象斷裂」可能不是很貼切的講法。比較精確的講法是：對現象與使現象如此呈現的機制一併考察。在這種「整體觀」的操作下，研究的對象就重新被建構了。

Bourdieu、Foucault 與 Marx 的論證(以及對他的引伸與修正)都說明了一點：要穿透現象(表象、常識、常民經驗)，嚴謹地建構研究的對象。「研究方法」是與「社會理論」不可分割的。²

2 其他支持類似觀點的學者有 Gluckman (Emmett & Morgan 1982:142)。

四、建構研究對象：我的經驗

我的研究經驗當然沒有涵蓋上述所有的操作步驟。同時，我對「建構研究對象」的體會，也是在「且戰且走」的狀況下展開的，而不是「按圖索驥」。也就是在這種「且戰且走」的情況下，不斷地碰到疑惑，從而對於上述的「建構研究對象」有較真切（而不是系統性）的體會。

第一個例子是有關職災原因分類的批判。

12/20/1993

不安全的動作、不安全的環境、或是不安全的社會關係？

對官方職災分類的批判

目前官方將職業災害原因分為四類：不安全的動作或行爲、不安全的環境或設備、不安全的動作及環境、及不明原因。根據這樣的分類，從1981年到1991年十年間的職災統計如表8-2：

除了上述第一種分類外，尚有兩種官方的分類法：

- 一、災害類型（墜落、滾落、跌倒、衝撞、…、被夾、被捲等）。這是依據災害發生時的物理狀況作分類（同上書：5, 12）。
- 二、以災害媒介物分類（如原動機、動力傳導裝置、…、化學設備、…、營建物及施工設備等）。這是依災害發生時涉及的設備來區分（同上書：6, 12）。

第一種分類中的「不安全的環境或設備」大概是第三種分類中的媒介物。所以綜合起來，第三種分類可以歸入第一種分類中的「不安全的環境或設備」。第二種分類則

表 8-2 官方報告中的職災原因，1981-1991

職災原因	件數	百分比
不安全的動作或行爲	1,103	41.00
不安全的環境或設備	672	24.98
不安全的動作及環境	898	33.38
不明原因	17	0.63
總計	2,690	99.99

資料來源：《台灣省近十年重大職業災害統計分析報告》，
頁 9, 24。台灣省政府勞工處編印。1992 年 10 月。

是災害時的物理狀況（身體的動作與狀況）的描述。

所以上述三種分類，其實只有一種（即第一種）。這可以圖 8-1 來說明：

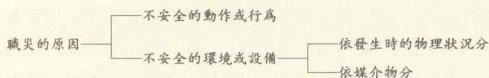


圖 8-1 官方對職災原因的分類

這樣的分類顯然是以「個人—物質空間」的模式來看待職災，從而職災發生的原因不外是：人的動作、物質空間的缺失、或者兩者皆是。這是一種極度「去社會化」的分類法，也就是說看不到造成職災的社會性原因（如勞雇關係）。在以「個人—物質空間」的模式對職災作了初步分類之後，更進一步將「人」的部份歸諸於勞動者個人的動作。這又是非常片面的個人性歸因。亦即：將職災的原因完全說成是勞動者個

人的疏忽。職災的發生真的全然因為勞動者個人的不安全的動作嗎？

職業災害其實是勞動現場中的社會關係（也就是勞雇關係）的產物。因此對職業災害的分類必須以勞動現場中的勞雇關係的性質來作劃分才有意義。薪資制度、工作組織、工時安排等塑造了現場的勞雇關係。在「生產第一」的壓力下，透過上述的制度安排，使得勞動者不得不在不安全的環境下，做出不安全的動作。

官方的職災分類是以「物」的觀點來看待職災。這樣的觀點無法看到職災發生的真正原因。必須以「社會關係」的觀點來看待職災，才有可能掌握到職災的真實面貌。不安全的動作、不安全的環境都不是職災最終的原因。職災最終的原因在於不安全的勞雇關係。

顯然，這是受到 Bourdieu「建構研究對象」的啟發。以官方分類當作建構對象的起點，是很好的作法。在官方採行其分類，作出其統計之後，各種「現實」就以此為基礎地建立起來了。這些「現實」挾官方與數字之餘威，使得這些「現實」看起來十分「真實」、十分「結構」。經過「重新建構」研究對象的操作，這些現實的「真實性」就受到考驗了。這個嘗試很有成就的一點是掌握到了官方分類背後的邏輯：「個人—物質空間」的認知模式。受到社會學的基本精神的啟發，我才提出有別於「物化」的職災分類，那就以「社會關係」（即：勞雇關係）的性質來對職災作分類。

可見「重新建構研究對象」的努力，並不一定侷限於田野經驗。社會學的基本精神的掌握與理論的訓練（職災文獻的啟發與「基本文化分類概念」的研究取向之刺激等）與歷史的考察都有助於重新建構研究對象。在以「社會關係」的概念化取代「個人—空間」的概念化，

來對職災重新分類時，所作的「重新概念化」而已。更重要的是：它以隱含的方式提出一不同於「個人—物質空間」的論證：造成職災的原因是勞雇關係，不是個人的動作或設備。

在有關外包制度的研究中，起先我希望能貼切地掌握到被研究者的經驗。當時，尚無區辨常民經驗層次的視角。所以上述「被研究者的經驗」，其實仍是以訪問中被研究者講出來的為主（當中夾雜著一些觀察）。直到開始計件制的研究以後，區辨常民經驗層次的問題才以「表象/本質」的形式浮上檯面。而在寫這篇田野反省時，才有意識地、有系統地將區辨常民經驗層次納入問題意識之中。現在我以我的研究經驗來說明並作反省：常識、與常識的斷裂、以及建構研究對象。寫完「做件意識」（本書第四章）之後，試圖以簡單的圖表來總結分析的重點，結果是下列二表：各列指的是事件演變的過程，而各欄則分別是爭議的議題與計件意識的各個面向。

以爭議的議題來看：

表 8-3 計件爭議議題所構成的場域

	單價	加班費	假日工資	資遣費	計算基準
承平時	×	×	×	n.a	n.a
勞雇關係瀕臨斷裂時	○(事頭)	×(萌芽)	×(萌芽)	×(萌芽)	×(警覺)
法律介入時	n.a.	×	×	×	×

以「計件意識」來看：

表 8-4 計件意識的場域

	擬似小頭家	純勞動	虛擬自由	階級意識
承平時	○	○	○	○
勞雇關係瀕臨斷裂時	開始鬆動	開始鬆動	○	○
法律介入時	×	×	×	○

這兩個表的製作，其實就是 Bourdieu 所建議的表格的運用。但 Bourdieu 運用表格原來的用意是要藉此來建構「場域」，藉以展現「關係觀點」(think relationally)，從而與常識斷裂。而我這裡操作的原意只是要總結自己的論證，在操作的過程中，並未將 Bourdieu 操作表格的理論與方法意圖擺在腦海裡。但事後反省起來，我的操作，其實要更有意識地將這樣的意圖搬上檯面。具體地說，是要藉表格的操作來達到兩個目的：第一、與常識斷裂；第二、建構關係觀點的「場域」。

完成這兩個表以後，赫然發現我在操作的，正是將常識中的範疇(單價、加班費、假日工資、資遣費等)透過暫時性的理論建構(theoretical constructs)，提出了幾個概念(擬似小頭家、純勞動、虛擬自由、件工特殊階級意識)，而這正是 Bourdieu 所說「建構研究的客體」的操作過程。

在「建構研究的客體」之後，我開始有了與常識斷裂的基礎。在這斷裂的過程中，我的操作是：

- 一、現在看起來，我其實是在區辨件工的經驗層次。就前面所提及的三個層次而言，我接觸到的主要是件工講出來的經驗。但在講出來的經驗中，又可進一步區分出：件工在申訴時所陳述的、在調解會上與雇主對話所呈現出來的、以及件工在與研究者對談時呈現出來的經驗。事後反省起來，如果有機會接觸務實狀態中的件工(如參與觀察)，將是另一可以佐證的獨立資料來源。往後的研究，要更有意識地區辨被研究者的經驗層次：如果不帶著這樣的視角進入田野，那麼就無法區辨被研究者的經驗層次，從而在研究與分析上就無法突破了。
- 二、在對件工的經驗作了初步的區辨之後，我進一步找尋與被研究對象的常識不一致的資料，具體的例子有：計件制其實不是計件制，而是變形的計時制；件工的「自由」的感覺，其實是虛擬的。現在反省起來，我應該更有系統地在這三個層次之間作比較，以便

對件工所陳述的經驗能有相互切磋的空間。而社會學研究存在的一個理由，就是因為它滿足了本門學科嚴謹的要求（有別於常民）。

三、在有關社會關係與社會秩序的知識論上，受惠於「共識」（consent）、志願性順服（voluntary servitude）及象徵性暴力（symbolic violence）等看法。這些看法讓我特別留意社會關係中的宰制，尤其是習焉不察、「一個願打、一個願挨」的過程與機制，尤其是明明是宰制，卻被誤認為不是的各種安排。這樣的看法，使得我對於現象界、常識界都會提出最基進的質疑：我所觀察到的、很貼切地展握到的現象，是不是象徵性暴力的產物？如果是，那麼我就不應該以描述、掌握常識界為自滿。而是要重新建構研究的客體，與常識界斷裂。

這樣的看法是不是比表象/本質的概念更容易為人所接受？是不是有更一般性的運用？把這個貌似很「文化」的問題意識，用到最「政治經濟學」的現象和範疇，是不是最深刻的分析？

在研究者與被研究者之間，因為研究關係而開啓了一個社會空間。在這個空間中，常民經驗以不同於務實狀態的方式被呈現出來。第一個境界是讓常民感覺到研究者「內行」，更高的一個境界則是看到了常民看不到的。「不一樣」的極至則是「與常識斷裂」。

其次，上面兩個表，其實也指向了場域的形塑。單價、加班費、假日工資、資遣費、計算基準等，對件工各有不同的涵意，但彼此之間，是不是共同建構了一個「工資場域」？在這個場域中，彼此相互影響？同樣的，擬似小頭家意識、純勞動意識、虛擬自由意識、特殊階級意識是否也共同構成了一個「計件意識」的場域，在這個場域中，各個面向彼此相互影響？當然，這個意義下的場域，是擴張定義下的場域。依原來的意思，Bourdieu 的場域是由行動者（個人或制度）所構成的。我們這裡將其擴大至「議題」及「概念」，雖然有助於我們去掌握其關係面向，但是否要進一步思考擴張所帶來的一些問題？

五、研究者與被研究者間的關係：知識上

前面提到，社會學研究很重要的一個目的是對常識提出批判。但憑什麼社會學研究可以對常識提出批判？憑什麼說社會學研究對社會生活有建構效果（亦即可以形塑社會生活）？

要回答這個問題，得從研究者與被研究者的四個狀態說起。

表 8-5 理論狀態與務實狀態

	理論狀態 (theoretical mode)	務實狀態 (practical mode)
學術圈	將學術研究本身客體化，作為一個考察的對象	研究者從事研究時的樣態，有其心之所繫，並以未經反省的學術慣行 (habitus) 來作研究
一般社會界	常民對本身社會生活的反省	常民世界的慣行 (habitus)

理論模式與務實模式的區分來自 Bourdieu (1990)。原來的用意是要區辨研究者與被研究者不同的經驗模式，但我們也可用來區辨各自內部不同的經驗模式。如前所述，Giddens 也有類似的看法。簡單地說，Bourdieu 認為被研究者在日常生活中的「心之所繫」與研究者之「心之所繫」不同。前者關心的是事情的完成，而後者則著重在理解現象：日常生活中的務實性取向，只是研究者的觀察與理解的對象。就上表而言，他分析的焦點是「學術圈」與「一般社會界」間的差異與關係。

正是因為這種在「心之所繫」上的差異，使得社會學所生產的知識與常民知識有別，而這也是社會學知識之所以存在的一個理由。引

伸而言,這也正是社會學研究具有批判性的基本理由之一。也就是說,透過研究者在理論模式下所生產出來的知識,呈現在被研究者眼前時,被研究者就與其所熟悉的生活中開始有「隔」,從而有將生活經驗「客體化」的可能。社會學知識與常民經驗並列,從而產生「注視」的可能,即是批判的開始。

Emmett & Morgan (1982:142) 也認為 Gluckman 的社會人類學具有這種「隔」的精神。一方面透過在田野中生活的人的眼睛與語言,來觀察與學習田野。另一方面則強調觀察者的優點,善用參與觀察者的位置,作出研究上的貢獻。第一是研究者心無所繫,在田野中唯一的目的,就是瞭解與詮釋田野,心之所繫與在地人不同。亦即承認:研究者與在地人有別。其次是研究者可以比較,可以聽到事件的各种版本,從而作比較。也可將這些聽聞與自己的觀察作比較。三則可以與對其他情境中類似的問題之知識作比較。最後一點則是研究者具有理論知識:研究者有一些有關社會運作與個人行動的理論知識,可以在田野中與田野資料相切磋。³

除此之外,研究者與被研究者之間的互動有什麼特色?需要作什麼樣的特別考量?下表總結了我的經驗。

表 8-6 研究者與被研究者的互動與「正常」的社會互動的比較

	研究者與被研究者的互動	「正常」的社會互動(勞雇、買賣、父子、師生等)
角色定型化的程度	低	高
心之所繫	理論關懷(「知」)	務實關懷(「做」)
現實性 (相信眼前互動為真實的日常生活之一部份的程度)	低	高

3 Vidich & Lyman (1994:23) 也支持這樣的看法。

上表雖然區分了研究情境的互動與「正常」的互動，但長期深入的田野可以縮短這二者間的差距。

但社會學研究具有批判能力的另一個更深層的理由是社會學研究內部的自律。這就是 Bourdieu 所強調的社會學反省 (sociological reflection)，也就是上表所指的是第一個方格的操作。這就是參與客觀化 (participant objectivation)：一方面社會學家在進行研究時，已經參與了社會學家與研究對象共同組成的遊戲之中，而有其心之所繫 (stake, interest, illuso)，這是「參與」(participant) 的面向；但另一方面，有反省力的社會學家又會將這個過程搬到檯面上來討論，這是「客體化」(objectivation) 的一面 (Bourdieu & Wacquant 1992)。

將上述兩種精神結合在具體的社會學研究的操作，就是上述的「建構研究的對象」，而不是視現象為自明的。這樣的操作必然具有反省性：要將自己建構研究對象的過程拿到檯面上來討論。

Giddens (1984:340) 也有類似的觀點。他想回答的問題是：「證明常民的信念是錯誤的」可能嗎？他的答案是肯定的，有兩個判準可以依循：

第一是可信度判準 (credibility criteria)：對於行動者理由的掌握，是否彰顯了行動者的所作所為。對於行動者為什麼要作這樣的陳述的理解，有助於掌握這個陳述的性質：誰作了這樣的陳述？在什麼樣的情境下陳述的？以什麼樣的方式陳述 (字面上的陳述、隱喻、反諷等)？陳述的動機是什麼？

第二是效度判準 (validity criteria)。首先是來自內部的批判：以社會學的知識本身來衡量論證是否一致、有無矛盾、有無充分的證據支持 (每個社會學家都要接受這樣的檢驗)，從而衡量當事人陳述的理由是否是一個好理由。其次是來自外部的批判：以當事人的知識來衡量當事人陳述的理由是否是一個好理由。而內部的批判可以運用到外部批判，意思是說：「證明有些信念是錯誤的，有些是對的」是可能的。

上面所說的,都是試圖從「研究者與被研究者的關係」來勾繪社會學知識的特性、批判性格與存在的可能。但研究者與被研究者在「知識」上的關係則尚有另外的層次值得探討。⁴

首先是被研究者對研究者的影響,廣義地說,是田野工作對研究者的影響。很多初次進入田野的人,都會「驚豔」:

- 震驚:原來真實的情況是這樣的!
- 與被研究者的關係之震撼:被信賴、被推崇、被拒絕、覺得虧欠、自己似乎背叛了被研究者等。
- 雙方都在「見人說人話,見鬼說鬼話」。從而懷疑田野的資料是否有效度。

事實上這些問題可以隨著在田野的時間增加而化解。當然這伴隨著知識論觀點的轉變:

- 現實是演化的(*evolving*)。隨著研究者與田野間的關係的深化,現實的各種層次會向研究者開展出來。
- 這同時也意味著:現實是複雜的,不可以「打了就跑」(*hit and run*)。
- 什麼人在什麼情形下講什麼話,被研究者為什麼要欺騙隱瞞研究者,本身就是現實的一部份。這是視研究者為一種現實的測量器的看法。
- 更何況,在田野中,訪問只是資料來源的一種。參與、觀察、協作、幫忙等共同生活都是資料的來源。多種來源的資料相互佐證,是效度的保證。

最重要的一點:必須將這種田野「驚豔」轉化成學術上的討論。意思是說:將社會學的理论與根本問題帶進田野。千萬不可停留在田野驚豔的層次。這就涉及了我們對社會學這個學科的基本掌握了:是一種對這個領域的感覺(*a sense of the field*)。具體地說有三:一是

4 以下的討論,深受黃應貴先生的啓發,特別是他的論文(黃應貴 1994)。這是我看到國內對這個議題最深入的討論。

由田野的互動，重新思考社會生活的本體論問題(如前面所提及的「建構研究對象」的精神)，二是將田野經驗深化為理論與觀點，三則是將自己學科的知識與理論融入田野工作(表現在研究者對被研究者的影響上)。前面已討論了第一個議題，底下擬分析第二與第三個議題。

黃應貴(1994:18-22)細論了人類學田野工作的效用。人類學田野工作不僅是一種蒐集資料的方法而已，它也是一種培養人類學家視野與能力的認識論操作。這樣的效用是奠基在對人類學理論與相關民族誌知識的掌握上。為什麼人類學田野會有這樣的效用呢？

第一、它使工作者能由對異文化的親身經歷，去體會文化差異所造成的文化震撼，以去除可能有的文化偏見。

第二、經由參與觀察，讓工作者接觸並瞭解被研究者的觀點。

第三、由前二者產生了比較觀點。

第四、長期而深入的田野工作可以培養整體的全貌觀。

第五、田野工作可以培養一種具有前瞻性的批判性視野。這是來自前面各點的效應。

田野工作的效用表現出來的是田野記錄之協商與中介性格。Emerson et al. (1995:215-6)認為：「研究者在田野中待得越久，他的預設、他做事的方法、他對當事人意義的詮釋，就會越受到當事人的挑戰。…他所看到的圖像，是與當事人的觀點、邏輯、其建構的現實協商、受其中介的結果—這正如其所看到的圖像是與研究者自己之觀點、邏輯與其建構之現實協商、受其中介的結果一樣。」

這個觀點主要是要強調：研究者田野記錄中所呈現出來的圖像，是與被研究者相互切磋琢磨的結果。但前提是：研究者在田野的時間必須夠久，與當事人的互動必須夠深。簡言之，研究者與當事人的互動也是社會互動的一種。如果在其他種互動中，我們不質疑由「彼此交互影響」所產生的社會現實(如常民方法論與現象學所言)，那麼為什麼要特別質疑研究者與當事人的互動呢？同樣的，如果在其他類型

的社會關係中，長期而深入的互動是深刻理解彼此的前提，那麼研究關係何嘗不是呢？

另一種關係是研究者對被研究者的影響。這是 Giddens (1984: 348- 354) 的社會科學的務實意涵 (the practical connotation of social science)。Giddens 的論證仍是環繞在「反映性」(reflexivity) 而來。簡單地說，社會科學爲了掌握現象，必須從常民經驗採集資料。但這資料的產生(如統計)、分析、解釋以及社會科學概念的提出，都會回到常民，而爲常民所用。這就是社會科學知識的「建構性效果」。有意識地掌握到社會科學的務實意涵，可以提升其批判性格。社會學的發現、概念與理論爲常民所接收，建構時也再建構了被分析的客體。

研究者對被研究者的另一個影響是從理論與方法不可二分的角度來考察。一方面，民族誌的知識會影響田野工作。黃應貴(1994:21-22) 對此作了分析。已有的民族誌：往往會呈現每個地區社會文化的特色而引導研究者對研究主題的選擇；作爲交叉印證的基礎，以支持及證明田野工作者所收集資料的信度與效度；協助田野地點的選擇；引導創造或改變文化區之意像；影響進入田野的方式等。

另一方面，理論知識是田野工作的基礎。舉例來說，功能論、象徵論、結構馬克斯理論分別有其田野工作的「圖像」(亦即：田野工作的目的、方式、焦點與結果)(黃應貴 1994:20-21)。

…人類學家更因其理論傾向的不同……也賦予田野工作不一樣的位置。

(功能論) 一方面強調每個社會有其獨特的行爲規範，一方面又注重每個社會的不同制度在實際上獨有的相互關係。由此，再進而探討人類社會文化的普同原則。因此，田野工作不但重要，也特別注意能提供規範的關鍵性報導人，以及一般人實際的活動，兩者缺一不可。而象徵論者，…除

了由一般人的活動瞭解一般的社會文化現象外，特別重視當地人中對他們自己的宇宙觀有系統知識者的解釋，以之為現象解釋上的最終原因…追尋人類普遍性心靈結構，往往不在意民族誌資料是如何得來的，甚至不是很重視田野工作本身。結構馬克斯理論…均認為馬克斯理論可以解釋歷史上發生過的人類社會，不限於資本主義發生以後的人類社會。因它處理現象背後之深層結構的一般理論，其深層結構是客觀地存在而可以被客觀地研究。在民族誌的蒐集上，往往包括各類及各層次（由國家到地方）的資料，其田野工作往往是在短時間之內，以工作隊的方式來進行。從而參與觀察自然不是其田野工作的主要方法。但到今日，更注意到：研究對象應該包括研究者與被研究者之間互為主體的關係以及研究者的角色。因此田野工作被視為研究者的自省與實踐…

六、研究者與被研究者間的關係：權力上

研究者與被研究者除了知識上的關係之外，尚有權力上的關係（當然知識與權力是分不開的）。黃應貴（1994:22-24）在討論人類學家與被研究者間的不平等關係時，作了細緻的區辨。他列舉了幾種樣態：

第一種公然地為殖民者為虎作倀。這在人類學家很少見，尤其透過田野工作的效應，人類學家往往是殖民母國的強烈批判者。第二、殖民情境與殖民母國的意識形態，有意無意間影響了人類學家對研究主題的選擇，避開了最敏感卻又與被研究者最有切身關係的研究主題，如對殖民情境及殖民體系的研究。第三、人類學研究成果的客體化方式，往往使得被研究者根本無法接近人類學知識。這一方面來自研究成果是以研究者母語出版，並以專業術語出版之外，被研究者的「其他相關知識是否有足夠的累積」也會影響其對人類學研究成果的能力。

總結而言，可以分成兩個層次來談。一個是研究者與被研究者間私人間關係。這個層次差異性極大，不能一概而論。另一個則是研究者與被研究者屬於不同的人群類別，從而產生的不平等的社會關係。如人類學家的觀點具有權威性，從而對被研究社群的事物發生影響，也就是有一種建構社會的效應。

在知識上與權力上，研究者與被研究者間的關係，都呈現出複雜的樣態。但在上述的討論中，並未標明是與什麼樣的被研究者互動。人類學的研究當然是以原住民為對象，相較於漢人的研究者，他們自然是弱勢。然而在同是原住民的弱勢者中，內部也有各種分化。我的勞動研究中，被我當成研究焦點的勞動者，相較於雇主，當然是弱勢。而以台灣社會的階層化來說，作為一個研究者（有著教授的頭銜）當然有較高的社會地位與資源。但「弱勢」（或「不平等」）在勞動者—雇主這一組關係，是與勞動者（作為被研究者）—研究者這一組關係中的意義與內涵是不一樣的。

可以對照的是：在研究「企業家」時，研究者與被研究者的關係。

10/9/1995

「商學研究」與商業大亨

「商學研究者」與商業大亨之間的關係為何？面對商業大亨時，商學研究者如何證明自己有獨立自主性，而不會屈從於商業大亨的權勢？憑什麼商學研究者可以說：「我與你不一樣，我可以提出不一樣的觀點與知識？甚或我的觀點與知識比你的更有力？」

最低的標準是不受商業大亨的氣勢、權力所震懾。要如何做呢？這大概是 Bourdieu 區辨理論關注/知識與務實關注/知識的主要原因了。研究者與被研究者因為心之所繫（關

注點) 不一樣, 所以其所產生的觀點與知識也不同。研究者之心之所繫是求知, 而不是務實場域中的求勝、求賺。也就是因為這樣的差別, 才突顯出研究所生產之知識的獨特性。它一方面企圖掌握當事人的務實邏輯, 二方面有企圖超越局部的觀點, 取得較為全面性的知識, 三方面則是能生產出替代性的另類觀點, 而有批判性知識的提出。上述最後一點涉及了對社會現象的認定: 表象=真實, 或是表象=宰制關係的呈現?

這裡所能依賴的只有「學術研究」基本精神的堅持, 以及學術上嚴格的訓練了(來自理論傳統的啓發, 用以對抗大亨)。

有感於台大商學所呂安妮事件中, 該所洪明洲與王文洋的應對, 台大校長陳維昭私訪王永慶。

在上述例子中, 被研究者(商業大亨)的氣勢顯然高過研究者(「商學」教授): 不平等的關係反轉過來了。那研究者又要如何來因應呢?

這樣看來, 研究者與被研究者的關係是不能一概而論了。同理, 要如何解決當中的不平等關係, 也應該有不一樣的作法了。進一步區辨: 是研究者與田野中某一特定社群間的關係呢, 還是研究者與整個田野各社群的關係? 在這個意義下, 研究者與田野的關係, 就像他與整個社會的關係一樣: 社會賦予他什麼樣的身分、地位, 他就會以這樣的身分、地位出現在田野—然後以此為基點, 進一步發展他與田野的關係。同時他對田野的義務與承諾, 也受到他對社會的義務與承諾所影響。

我的經驗限於對社會關係(勞雇關係)中的弱勢者, 所以我對解決問題的思考也立基於這樣的經驗。有關人類學的討論, 也是立基於原住民處於弱勢的認識出發。

如何化解呢?人類學家所提出來的解決之道有三(黃應貴 1994)。第一、幫助被研究者瞭解人類學家所作的研究,甚至尋求當地人並幫助當地人參與人類學的研究工作。人類學家有所內化,而當地人則因人類學的觀點而有人類學化的傾向。在人類學研究成果的回饋中,不要有選擇性:全然公開。第二、發展誓約式(covenantal)的關係:以「人」相待,感恩、忠實、奉獻與關懷。第三、參與行動,但要留意可能帶來的後果。

第一種作法就是將 Giddens 的「社會科學的務實意涵」搬上檯面。不過,這個作法背後更深層的意義是將研究活動視為社會生活的一部份:透過研究活動,研究者與被研究者都可以對研究活動與社會生活進行反省,從而開拓視野,擴大選擇的可能性。

發展誓約式的關係則是達成第一個目標的基本作為,也是一個研究者的基本倫理守則:對於整個田野的道德性承諾。亦即,在盡最大的努力狀況下,透過研究謀求田野整體問題的解決。這當然不是學術研究的本來目的,但學術研究必須有這樣的道德許諾。也就是說,「學術本分」觀是達成「誓約」的基本作為。謹守「學術本分」觀同時可以取得整個田野的信任,可以化解「選邊」的問題。謹守「學術本分」是解決田野分化所帶來的複雜的唯一途徑,也是確保學術研究生產出來的知識有其獨特價值的唯一方法。(但從田野內部的分化與複雜可以知道,要建立這樣的關係其實也是一個相當複雜的過程。)

七、介入的道德誘惑與壓力,與介入的複雜效應

直接介入被研究者的場域來矯正其弱勢地位可能是最直覺的反應,但其涉及的問題則相當複雜。

Touraine (1981) 的社會學介入 (sociological intervention) 是

一個例子。我對這種方法有幾點評論。第一、社會學家介入運動團體後的所作所為，以及他在運動團體中的獨特貢獻，都是在他的「研究者」的角色。因為這個研究者的角色，使得他與運動團體有「隔」，而這個「隔」讓運動團體進一步對自己這個團體與其行動有「隔」（因為社會學家的介入），從而有自省的機會。

第二、介入的社會學家在運動團體中擔任促成者（促成團體內部的討論）與記錄者的工作。更重要的是扮演理論家的角色：對這個集體行動的性質以及它所危及的 (stake) 提出假說，並加以驗證。所以知識的取得與將集體行動提升到運動的層次一樣重要。上述兩點說明了：即使是介入了社運團體，研究者仍然是以「學術本來面目」來見人，也只有在這樣的立場上，介入的目的才能完成。

第三、Touraine 力陳「衝突」是社會生活的核心，是社會生活之「膠」。只有在衝突中，被掩飾的社會關係，才會被呈現出全貌。這當然是受到他對法國社會轉型的掌握，以及由此而來的社會理論的影響。但我們仍要回到最根本的問題：如何區辨「日常生活」與「運動」？社會關係的全貌一定要在運動中才會呈現出來嗎？會不會在日常生活中的抵禦，吸收較多的人力、物力，從而也呈現出社會關係不可或缺的本質？Foucault 以區辨慣行 (dividing practices) 來掌握權力的施行顯然是較深刻的論證。而一些相關的研究如：黃應貴 (1992b) 與 Scott (1985) 等都對「運動」作了重新概念化的工作。

由此可以推出最後一點評論：回到學術研究的傳統，才可能在知識上有突破，從而才有可能提升集體行動為社會運動（這是社會學介入的目的）。這是很迂迴、很弔詭的結論，但卻是由主張介入最力的 Touraine 的論證中推出來的。也就是說，研究者的學術本來面目依舊，差別的地方在於：是在運動團體內（如社會學介入所主張）或是在社會上（一般社會學家所主張）扮演「研究者」的角色。

底下，我比較了 Touraine 的社會學介入與我對勞雇爭議的介入。

表 8-7 比較 Touraine 的社會學介入與我的勞雇介入

	Touraine 的社會學介入	我對勞雇爭議的介入
題材	<ul style="list-style-type: none"> • 社會運動：掌握到「歷史性」的集體行動。 	<ul style="list-style-type: none"> • 向政府申訴的勞雇爭議。
知識論立場	<ul style="list-style-type: none"> • 社會的生產，不是社會的再製。 • 行動與社會關係才是研究的重點。 • 宰制與權力常被掩飾。在衝突中，加上社會學介入，才有可能呈現社會關係的全貌。 • 衝突是社會關係的常態，社會結構在衝突中被「活」出來。 	<ul style="list-style-type: none"> • 仍是關心社會「再製」的問題。 • 同左。但仍關心較為結構的「體制」（如勞動體制）的問題。 • 同左。後來反省：但是否在衝突中才呈現得最清楚，則有待進一步思考。
研究者介入的身分	<ul style="list-style-type: none"> • 仍是以研究者的身分進入。但是以提升集體行動為社會運動為使命的研究者。 	<ul style="list-style-type: none"> • 輔佐人、勞雇關係專家（類似律師的角色）。
介入的動機	<ul style="list-style-type: none"> • 社會運動是掌握歷史性的時刻，社會學家不可缺席。 • 在這個時刻，社會學家是參與歷史性的行動者，社會中的衝突與其息息相關，他不是中立的旁觀者。 • 幫助集體行動，提升為社會運動。 	<ul style="list-style-type: none"> • 為了彌補研究關係中，研究者對被研究者的虧欠。 • 為了以「更自然」的方式進入田野。 • 後來被捲入爭議後，則是「路見不平，拔刀相助」，為的是打贏爭議案（務實關懷）。 • 但仍以研究、取得知識為主軸。
介入的方式與作為	<ul style="list-style-type: none"> • 研究者將運動中的基進份子組織成爲一個團體。 • 研究者作為促成者與記錄者的角色。 	<ul style="list-style-type: none"> • 研究者以輔佐人的身分，與前來的申訴者互動。 • 研究者提供法律資訊、在調解會中協助申訴者。

(下頁續)

(接上頁)

介入的方式與作為	<ul style="list-style-type: none"> • 研究者作為運動的理論家的角色：對這個集體行動的性質，提出假說。 • 透過團體內部對話，促成運動團體的轉化。 	<ul style="list-style-type: none"> • 與申訴者討論有關法定權利的相關事務、情境。(要由此跨越到日常生活不很容易，因為他關心的是「法定權利」。除非日常生活中的事務涉及了權利的保障)
成就—知識上	<ul style="list-style-type: none"> • 對於社會學，看不出有什麼獨特的貢獻。 	<ul style="list-style-type: none"> • 反而是回到社會學的學術傳統，才可能有較好的突破，如向 Bourdieu、Foucault 等學習。人類學的成就是另外一個學習的對象。
成就—運動上	<ul style="list-style-type: none"> • 對當時的集體行動可能有一些貢獻。 	<ul style="list-style-type: none"> • 對後來的運動有幫助 (透過「重新概念化」與對「社會理論」的批判)。

Touraine 的學術本分是隱含在運動中的。相較之下，學術本分觀一直是我的基調—雖然也受到介入的誘惑，同時也介入了。另一方面也可以看出：我自己抱負的層次，並沒有 Touraine 那麼高(社會理論的提出與「歷史性」的掌握)。這是要學習的。

此外，黃應貴(1994:22-24)提醒我們：在實際應用問題的處理上，人類學家和其他人一樣，並不具備更多而方便的專業知識。其次，只注意行動的問題，往往使人類學家陷於經驗論的困境，可能限制了人類學知識繼續發展的可能，導致人類學本身的消失。

這也是為什麼他要強調古典人類學研究的成果在知識上有其獨特價值與貢獻的理由，這是來自：一、強調比較、整體視野及田野工作使它能特別看重被研究者的觀點；二、由被研究文化的獨特性，反思人類社會文化的一般性，從而使其具有相當強的批判性與原創性。

前述「陷於經驗論的困境」，依我看來，指的是在「參與行動」(即「運動」)所處的是一個務實模式，是一個時時要考慮鬥爭策略的狀態。也就是處於一個「算計眼前勝負」的狀態。在這樣的狀態下，理論模

式甚難出現,從而反省、思考、生產較為全面、深刻的知識就較為不可能。具體地說,服膺「眼前是一個什麼樣的社會」(這是「社會理論」),就會使社會運動環繞在這個社會理論上,而為其所限。而修正、批判、甚至創新社會理論正是社會學研究的主要工作。這裡有一個重要的預設:好的社會學研究(不論是所謂的「量化」或「質化」)都應該以「社會理論」為研究標的(舉例來說,就是要回答:「台灣社會是一個什麼樣的社會?」)。

而以我的勞雇爭議研究來說,一旦積極介入爭議(如參加協調會、調解會)就無法兼顧當前的實務(幫被研究者解決爭議)與研究(觀察、發問、思考)。所以我後來採取了我「參與」(介入),助理「觀察」的方法。

其次,研究者以運動者的角色參與行動之後,被研究者內部也可能因此而產生分化。而也可能原來的田野本來就有各種分化(階級、派系、性別、族群等)。不論是哪一種情況,如決定介入,研究者通常會被迫選邊。結果通常與研究者參與行動的初衷相違。

這樣的思考會導向對話式應用社會學所指出的社會學研究的獨特貢獻(Giddens 1987:47-8; C. G. A. Bryant 1991:194-5):第一、社會學研究不可能只是「應用」到獨立存在的客體。必須戮力於擴大或修改行動者知識或信念之形式。第二、透過社會學研究所作的溝通(文化脈絡的中介)(the mediation of cultural settings)與概念架構的創新,與一般性律則的建立一樣重要。新的概念架構開啓了行動者(常民或政策制訂者)以前未察覺到的行動領域。第三、留意雙重詮釋的務實意涵。社會學的發現概念被行動者所接收,建構同時也再建構了被分析的客體(或是政策指涉的對象)。

但同時也別忘記社會運動可以衝擊出社會關係幽微未顯的本質(如 Touraine 所主張的)一但衝擊社會關係並非發現社會關係之本質的唯一方式。社會運動對於社會學研究有兩個不可忽視的貢獻,這是

在採取上述「學術本分」的立場要銘記在心的（但這裡的「學術本分觀」是與實證論的觀點不一樣的，因為前者包含了一種完全不同的社會生活本體論，同時也警覺到學術研究本身的批判性格）。第一、社會運動指出了前所未診斷出的社會特質。第二、社會運動點出了在既存秩序中迫切的可能性（imminent possibility）（Giddens 1991:220）。

八、邁向深刻的學術分析

到目前為止的反省，都反映在 1994 年初我寫的一個備忘錄上：

2/14/1994

宏觀的另類政治經濟學、歷史文化分析與微觀的行動知識

這幾年來作研究，最大的挑戰可能是來自運動者。從運動的角度而言，作任何研究都必須能為運動所用，這包含對當政者的分析到被動員對象的改變與掌握（「運動觀」）。這樣的看法當然挑戰了傳統的學術觀：知識的生產本身就有意義和價值，而且是以這種與研究對象有所隔的情況下所產生的知識才有可能掌握真相（「學術本分觀」）。由於我自己其實是蠻同情這種運動的知識觀，再加上研究的對象都是弱勢者，所以特別有一種內在的緊張。這樣的一種緊張，從我回台灣以後一直持續至今，也成為我研究具有一些特殊關懷與特色的原因。但在這種張力太過的時候，就無法肯定作學術研究的價值了。

但隨著閱讀、閱歷與研究經驗的擴展，對於這樣的挑戰也開始有能力作一些回應，從而也開始重新肯定學術研究的價值。

首先，是來自 Bourdieu 的啓示。日常經驗是宰制關係的呈現，要與日常現象斷裂，重新建構起研究的客體。這一點與行動科學的要旨一致：如何由 Type I 改變成 Type II 的學習機制。二者不同之處在於前者仍是以研究者的身分來參與知識生產的情境，而後者則是以行動者的身分參與以改變行動為目的的情境；前者中，研究者的利益與被研究對象的利益有別，二者共同建構起研究情境，而後者則是介入者與當事人有共同改變現狀的利益。不論如何，Bourdieu 的觀點說明了：有反省力的研究者所作的研究具有運動上的意涵，而清楚地點出研究者與被研究者有隔的參與客觀化，其所生產的知識與後者有別。

其次，是對微觀行動知識的挑戰。是不是改變現況的知識一定來自微觀的、以臨床為目的的行動？緊緊守住微觀的行動研究，是否就能想出替代性的改革方案？如何在微觀的行動研究中掌握到結構性的因子？如何掌握到全盤的面貌？如何克服微觀行動知識中所蘊含的權威主義？

第三、是對於歷史文化的重新體驗。不論 Bourdieu 式的研究，或是微觀的行動知識，都需要有歷史的視野與對自己社會文化的敏感。在這一點上，二者同樣欠缺。

第四、是來自有關結構的另類知識。最具體的例子是基進政治經濟學。這是直接挑戰資本主義知識基礎的學問，不僅提供了作學術研究的跳板，也提供了運動的知識基礎。以基進政治經濟學為問題意識的本土研究，其結果更有助於運動。另一個例子是來自 Foucault。他對近代主體性的形成、現代知識系譜的分析與對權力的觀點，同樣地對學術研究與運動都有助益。

第五、研究貢獻的是運動，不是運動者。所以不必為個

別的運動者因其流派、利益與鬥爭而對研究者敵視，太過困擾。

第六、如果這都還不足以說服自己，那麼你就作社會學介入吧！以作義工、作諮詢的方式介入，但是帶著深刻的問題意識與理論問題、具有歷史視野與文化敏感度在作研究。

最後一點，從學術研究到為運動所用的知識中間，需要有轉介的機制，研究者不見得是最好的轉介者。

事實上，我自己從學術的傳統中汲取了很多重拾對學術研究的信心。

這個備忘錄所提及的幾點反省中，來自社會學本身發展的啓示(Bourdieu, Giddens)是很明顯的。其他各點值得進一步思考。針對「微觀行動知識」，運動者往往會認為他們比研究者更能掌握。但在社會學研究的傳統中，有關微觀行動的討論已經相當細緻。二者最大的差別有二：一是社會學研究對於微觀行動的各個層次（務實、論述、無意識）有較清楚的區辨，二是社會學研究特別關注微觀行動與宏觀結構的連結(Giddens 1984)。第一點已經陳述過數次，現在將重點集中在後者。

在這裡我要借重 Giddens (1984)「結構之雙元性」(duality of structure) 的觀點。結構一方面是行動的媒介，另一方面也是行動的結果。就前者而言，結構提供了規則與資源，讓微觀行動成為可能。而行動的意圖與非意圖性的結果(unintended consequence)，形塑了結構。特別是「非意圖性的後果」，往往再製了結構。針對上述備忘錄中所提出的有關「微觀行動」的問題，在社會學研究中，都有比運動者更好的答案。

其次，有關對台灣社會歷史與文化的體會與掌握。這是因為在研究中看到「分」觀、「互相」等本土性概念之普遍而引發的思考。這些

「社會性」、「文化性」的概念,必須要回到台灣歷史中去掌握其起源、持續與演變。

第三、有關結構的另類知識而言,基進政治經濟學(radical political economy)提供了一個考察台灣資本主義的另類觀點。另一個是來自人類學「基本文化分類概念」取向的啓發(黃應貴 1993a, 1993b, 1995a)。在涂爾幹學派影響下的人類學,原就把空間、時間、數字、因果視為每個文化的基本分類概念。對於這類基本文化分類概念的瞭解,是要深入瞭解一個文化所不可少的。基本文化分類概念「既抽象又具體」而又與一般生活所不能分離,具有超越客觀論主觀論的對立與糾葛的潛力。這個取向要問的問題是:「到底這個基本分類範疇(如空間)是否真的有它自己獨特的內在邏輯?還是它只是社會現象中不可少的、媒介性的基本要素而已?」(黃應貴 1995)我以有關職災的研究來說明。

9/26/1995

如何落實「基本文化分類概念」的分析?以職災風險為例

在 SocioFile 的論文摘要中,有關職災風險的討論,大約可以歸納成幾類。

1. 因果的討論。主要是分析產生職災的原因。對立的立場有:工作壓力 vs. 化學物質(未探討「孰以致之」),高風險的工人 vs. 高風險的場所。同時也觸及了「科學知識」在因果論證中的角色。

2. 各方利益的競逐。這包含了:風險成本的評估、勞、資、政的互動等。

3. 工作組織的安排。這是分析組織的形態與性質如何影響成員的風險認知與行爲,如 Mary Douglas、Paul Pellaby。

4. 安檢制度與職災的關係。
5. 保險制度的影響。
6. 有關風險資訊的控制與操縱。
7. 對職災與職業病的命名。
8. 當事人的風險與職災概念。

面對這些議題，首先出現的問題是：如何區辨當中不同的層次？在這當中，是否可以提煉出認知人類社會的基本文化分類概念(如：人觀、物的分類、與超自然的關係、時間、空間、身體等)？「因果觀」是否是在人觀與「與超自然的關係」兩個文化分類概念下架構出來的？同樣的，當事人對職災概念的形成、對職災的命名等，也都要放在基本文化分類概念中才能理解。

但降到具體層次(如：各方利益的競逐、工作組織之安排)時，要如何從基本文化分類概念的觀點來作分析呢？在操作上，第一步當然要掌握經驗現象及其各類型，但在作分析與詮釋時，則要從基本文化分類概念的觀點來著手。這意味著：在對具體的議題蒐集資料時，就要有意識地將基本文化分類概念的問題意識帶入。如果這些文化分類概念是最基本的，那麼在探討任何具體議題時，都會碰到。這時看到的是：基本文化分類概念在這些具體議題上的展現。但是僅由這些具體議題的證據與分析，是不足以確認這些基本文化分類概念的。所以就需要其他議題、其他層面的資料來相互佐證。這樣的方法論要求，同樣地也必須用在對安檢制度、保險制度的分析上。

因此，以基本文化分類概念的研究取向來作的研究，更能趨近於人類學研究(其實也是社會學研究)的理想(黃應貴 1994:23-24)：

- 一、實際上更有效地呈現被研究社會文化既廣泛而又深沈的特色;
 - 二、又能涵蓋更多的層面 (包含作為交叉對照的其他民族誌);
 - 三、又能涉及社會文化的基本核心概念; (上述三點, 其實就是掌握了一個社會文化的主導性概念。如南島語系中的「家」, 是釐清空間關係的前提);
 - 四、不僅是某個社會文化最有效的展現與詮釋, 也提供並引起對其他社會文化有新的瞭解 (但非通則)。
- 在這個目標上, 社會學應該向人類學學習。

九、資料分析

採取田野方法作研究的人, 在資料分析上, 並不是「只要我喜歡, 什麼都可以」。這裡要指出的是: 田野研究的資料分析, 也有一套嚴謹的程序, 而且田野研究的分析, 與理論的扣合更為緊密。

首先我將提出對立基式理論資料分析的反省。在本書各章的分析中, 大概都看得到「立基式理論」(grounded-theory approach) (Strauss 1987) 分析方式的蹤影。當初會採取這樣的分析方式, 有幾個理由。首先, 在量化分析方法早有一套系統性的操作步驟的情況下, 質化分析依舊處於一個「各吹各的號」, 甚至「什麼都可以」(“everything goes”) 的狀態中。立基式理論的分析是第一個將質化分析系統化的嘗試。第二、立基式理論的分析強調理論的創新, 而不是理論的檢證(如量化研究所為)。這對於有心於社會學知識創新的研究者而言, 極具吸引力。第三、立基式理論的分析將焦點集中在「概念」的提煉: 從資料中萃取出立基於經驗的概念。而「經驗」可以是被研究者的經驗, 也可以是研究者本身的經驗。這對於以台灣社會為研究對象的本地社會學家而言, 是將研究本土化的一個重要操作步驟。

但是立基式理論的分析, 也出現了幾個缺陷。第一、由於過度強

調立基於「經驗」，過度強調不要受既有理論的「污染」，立基式理論的分析在「理論」上，其實是相當平面的、不夠深刻的。集焦於微觀行動的命名、分類，從而忘記「孰以致之」的大環境。即便是在對微觀行動的分析中，也因為沒有深刻的理論所引發出來的問題意識作嚮導，所以使得分析的深度有限。這裡我們更可以看到像 Bourdieu、Foucault、Giddens 等人的貢獻。

其次，立基式理論的分析由於其對經驗的開放性，所以在邏輯上應該是不會排斥對社會、文化、歷史的敏銳性。但在實際操作時，往往受當下互動資料的限制，限縮了真正立基於歷史、文化的可能性。第三、由於立基式理論的分析著重在細微的字與行的分析，往往無法以整體的觀點來考察一次對話、一個觀察記錄、更遑論一個田野。

總言之，從立基式理論的分析方式中，我學習到了：細部分析的操作步驟、提煉概念的重要性以及透過不斷的比較來飽和概念。但也由於上述的缺陷，使得我必須踩在立基式理論的基礎上，另闢蹊徑。這樣努力受到 Giddens、Bourdieu、Foucault 與黃應貴所提出的「基本文化分類概念」取向的啟發。簡言之，方法（包含資料的分析）與理論（包含實質的研究議題）是無法二分的。

就資料分析方法應有的作法而言，我體會到的基本操作有五個。貫穿其中的基本精神是：資料分析與實質理論問題不可分。

第一個基本操作是類型化。這是資料分析中最基本、最持續的操作。

第二是區辨層次（社會生活之領域）。被研究者是以經濟、政治、宗教、親屬等領域來區分與理解其社會生活嗎？從被研究者的混沌狀態中，研究者試圖區辨出來，並進一步確認這種區辨，最後則試圖證明被區辨出來的某一社會生活領域是否具有其獨特與自主的邏輯。

第三是尋找不同層次之間連結的樣態與邏輯。如：「純勞動意識」是台灣勞雇關係底層的連結邏輯嗎？在人類的社會生活中，區辨出不

同的領域，如經濟、政治、宗教等；要確認被研究者是依照這樣的區分來過他的社會生活，就是一件艱鉅的研究工作。在被研究者的生活中，經濟活動是可以獨立出來被認識、被「生活」的嗎？如果不是，那麼他對社會生活的認知與分類是什麼？如果是，為什麼有這樣的區分？

進一步則要問被區辨出來的各個社會生活領域，是否有一組指導性的運作邏輯？在這些指導性的運作邏輯中，是否有一組較具優位性？如果是，那麼在實際生活中，它是如何與其他原則輻輳 (articulate) 在一起？雖然在實際生活中，這套邏輯並不是一成不變地展現出來，但是一定可以發現它與其他成分輻輳，但仍居主導的地位。例如：在政治生活中的交換自有其邏輯，但這套邏輯之所以可能，我們之所以可以看出其背後權力的不平等，正是因為我們掌握到了背後的「人觀」。區辨層次與確認這些不同層次間的關係（如何輻輳、是否有主從的關係）正是人類知識進步與累積的動力。

社會學者中，其實也有人對社會學研究採取類似的觀點。如 Becker (1992:210-211, 引自 Blumer 1969) 就認為：研究者的基本操作是「生產及細緻化我們研究對象的圖像」(“the production and refinement of an image of the thing we are studying”)。這個圖像包含了具體的意象(由統計數字、檔案資料中勾繪出來)及抽象的意象(如：因果觀—機率、故事過程、社會觀、人觀等)。而在研究過程中，不斷確認被分析客體的範圍。

這樣的看法基本上已遠離素樸的自然主義，但尚未明白地將從常識中建構研究對象的積極作為點出。但是其有關抽象意象的部份，則類似人類學中的基本文化分類概念取向。

第四個基本操作是歸定位：釐清研究個案（或是整個研究）在政治、社會、經濟、歷史脈絡中的地位。延伸個案法 (extended case method) 可以借鏡。最後一個操作則是：不同來源、層次、領域的資

料間的相互佐證。

最後，我們必須談談有力的概念是什麼。質化分析的基礎工作是提煉概念，更精確地講，是要提煉有力的概念。幾年的研究作下來，我體會到一個有力的概念必須滿足下列三個要求。第一、捕捉到人類社會生活中某一重要面向的重要特質。第二、有飽和。第三、鑲嵌在一個理論中。眼前具體的例子有：「商品拜物教」(commodity fetishism)、「異化」(alienation)、與「共識」(consent)等。底下我以本書所發展出來的幾個概念為例，用以檢視這些概念是否滿足這三個要求。

結果可以發現，這些概念大體可以滿足第一與第二個要求。但在第三個要求上，則表現不佳，有待努力。目前的狀況有點是：「槍槍都是實彈，但都是『散彈』。」也就是說，如果採「基本文化分類概念」的研究取向，將可以深化這些概念。

表 8-8 有力概念的判準

	事頭一頭家 相互滋生	做件意識	公私圈伸縮	分觀	互相觀
捕捉到重要面向	✓	✓	✓	✓	✓
有飽和	✓	✓	✓		
鑲嵌在理論中		✓			

但立基式的概念化仍有其限制。相較於對基本文化分類概念（或者擬基本文化分類概念）的概念化，其「有力性」就十分有限了。我們以對「人類勞動力」的重新概念化（是一種有限的工作量，還是無限的潛能，參見本書第一章）為例來說明（Wardell 1990）。

在提煉這些概念時，「飽和」是最基本的要求。但在邁向飽和之路

時,常常會碰見特例,無法為眼前的概念所涵蓋。這時候要如何處理呢? Ragin (1994:88-89) 建議可採用三種策略。第一、限縮概念到可應用的經驗範圍。第二、概念的細緻化(specification): 釐出子型(概念內部作類型化) 或者加形容詞。第三、發展新概念。

表 8-9 本體論層次的重新概念化與立基式的概念化

本體論層次的重新概念化	立基式的概念化
<ul style="list-style-type: none"> • 涉及了哲學本體論與知識論的層次。 	<ul style="list-style-type: none"> • 只關注在經驗現象的掌握。
<ul style="list-style-type: none"> • 在效應上,這種概念化形塑了可能的解釋架構與可能的結論。 	<ul style="list-style-type: none"> • 可以提升研究的分析層次與理論性。
<ul style="list-style-type: none"> • 眾多的立基式概念等待著彼此的連結。 	<ul style="list-style-type: none"> • 欠缺分析深度與理論潛力,無法由描述的層次提升到分析與理論的層次。

落實到具體的一個個的個案分析,我的心得是要「凝視個案的全體」。以往在引用資料時,多半是以一兩句話來支持自己的論證(本書第二章)。後來進一步引用一系列的對話(本書第四與第五章)。但在撰寫本書第六章時,開始反省這種引用資料的方式是否恰當。

現在初步的想法是這樣的。首先是要考察個案整體。接著要發問:孰以致之?這樣的問法是希望藉延伸個案法,來掌握形塑個案以今天這樣的面貌出現的結構性原因。也就是要連結微觀考察與宏觀的推論。再來則是思考:這個個案與其他的個案有何異同?尋找共同點當然是要辨識出一些共同的特質與推論結構性的影響力。而找出不同點,點出這個個案的特點,則是用以區辨出:是否有特別的面向是這個個案所呈現出來的?或者只是共同的結構性力量的不同組合?在具體的操

作上，則是問：其他個案可以證實、修正、或否證依這個個案所導出來的論證？最後，則是要整合地掌握這個個案的「意義」。

但這裡的「個案」指的是什麼？是一個事件（如意外的發生、向勞工局申訴等）？或是以一個勞動者當作一個個案？或者是將手頭上的個案（第二個意義的個案）彙整起來，建構出一個「台灣式職災」的個案？或者更高一點層次意義的個案：發展出職災個案的理念型特徵，從而有一個理念型的個案，進一步區辨眼前的具體個案是否是這個理念型的例子？（如對「恐怖團體」的研究）最後一種作法是重新概念化的工作：建構出一個概念，在判斷原屬同一類的個案，能不能被視為是這個概念的一個例子。「個案」的這幾個定義可能不相衝突，在具體操作上可能也會相互支援。最大的區別可能在於個案到底是一個外存的實體，或是一個理念型的建構。

在這些操作中，與理論的不斷對話，可能是最要緊的工作。

在從事一個一個個案整體分析的同時，也必須將整個田野記錄當作一個整體來分析（Emerson et al. 1995:144-145）。首先要做的是：以分析的觀點閱讀自己所作的田野記錄，必須將它當作是一個陌生人所寫的記錄。以整體觀來分析田野記錄的好處如下：第一、可以看出研究者與田野間的關係的演變（例如：由生疏到互信）。第二、透過這種整體的閱讀，對田野有長期、整體的理解，從而對先前的事件有新的詮釋。甚至對先前的詮釋，也會作出修正。這種前後理解的差異，對於研究異文化特別重要。第三、對田野記錄的整體分析可以讓我們辨識出類型，並且可以比較不同事件個案的異同。田野資料分析的基本精神之一就是區辨與連結各種社會現象。這樣的整體分析是相應於「田野中的現實是複雜的、演化的、開展的」知識論觀點。

十、「台灣味」與理論創新：自勉的結語

作為一個研究台灣社會的「台灣」社會學家，最大的願望是能回答「台灣社會是一個什麼樣的社會？」（及進一步：「台灣社會有什麼特殊性？」）這一個大哉問。而作為一個「社會學家」，則時時刻刻以理論的創新為努力的目標。在具體的研究過程中，可以區辨出三個層次。首先是精確地掌握到台灣社會運作的機制，其次是指出台灣社會的特殊性，第三則是社會學理論的創新。以我這幾年的研究來說，在第一個層次上，作出了一些貢獻，而在第二個與第三個層次上，則有待努力。

雖然可以區辨出這三個層次，但在實際的操作上，則是相互影響的。如果沒有第一個層次的努力，第二個層次當然無法達成，更遑論第三個層次了。然而如果沒有深入掌握理論的發展（如人類學的基本文化分類概念取向），那麼在探討台灣社會的運作時，必然在視野上會受到侷限，同時也無法凸顯台灣社會的特殊性。同樣的，要是對其他社會與不同歷史階段之社會的發展不嫻熟，那麼對台灣社會的特殊性也自然沒有感覺了。最後，理論的創新與台灣社會之特殊性的發現二者間是相輔相成的。唯有掌握理論的創新與發展，才可能敏銳地看出台灣社會的特殊性。反之，唯有對台灣社會之特殊性的掌握，才可能有理論的創新。

「台灣味」與「理論的創新」是不可分的。從而這條學術之路，也就十分漫長。路越走越遠，我的心沒有回程。

參考文獻

統計資料

1. 人力資源統計年報，行政院主計處編印。
2. 台灣地區勞動力調查報告，行政院主計處編印。

法院判決

1. 詹洪寶珠等對聯益染整股份有限公司(78年度重勞訴字第一號、80年度重勞上字第第六號、82年度台上字第27號)。
2. 楊菊花等對台文針織股份有限公司(79年度勞訴字第32號)。
3. 鍾文城對中興紡織廠股份有限公司(81年度勞訴字第8號)。

中文部份

中國勞工運動史續編編纂委員會

1984 中國勞工運動史。台北：中國文化大學勞工研究所。

方孝鼎

1991 工會運動與工廠政權之轉型：台灣汽車客運股份有限公司產業工會之個案研究。東海大學社會學研究所碩士論文。

王時思

1995 國家統合主義下的工會組織。清華大學社會人類學研究所碩士論文。

王振寰、方孝鼎

1992 國家機器、勞工政策與勞工運動，台灣社會研究季刊 13:1-29。

古列維奇 (Gurivich, Aaron J.)

1994[1985] 中世紀文化範疇 (*Categories of Medieval Culture*)。龐玉潔、李學智譯。台北：淑馨出版社。

史尙寬

1978[1934] 勞動法原論。台北：自家發行。

1978[1935] 我國工會法研究，收於勞動法原論，史尙寬編著。台北：自家發行。

牟斯 (Mauss, Marcel)

1989[1954] 禮物：舊社會中交換的形式與功能 (*The Gift: Forms and Functions of Exchange in Archaic Societies*)。汪珍宜、何翠萍譯。

台北：遠流。

吳乃德、廖錦桂

- 1991 帝國大反擊：解雇工運幹部、勞雇關係、和階級衝突，發表於「勞動市場與勞雇關係研討會」，中央研究院中山人文社會科學研究所主辦，6月21-22日。台北南港。

李允傑

- 1992 台灣工會政策的政治經濟分析。台北：巨流。

亞洲專訊中心與何雪影

- 1992[1990] 台灣自主工會運動史—1986~1989。鄭村棋、舒詩偉等譯。台北：唐山。

徐正光

- 1987 統合政策下的台灣勞工，收於第一屆勞雇關係研討會論文集，頁189-204。台北：台灣大學與中華民國勞雇關係協進會。
- 1989 從異化到自主：台灣勞工運動的基本性格與趨勢，收於台灣新興社會運動，徐正光、宋文里合編，頁103-125。台北：巨流。

馬克斯與恩格斯 (Marx, Karl and Engels)

- 1991a 資本論第一卷 (*Capital, Volume one*)。吳家駟譯。台北：時報出版社。
- 1991b 資本論第二卷 (*Capital, Volume two*)。吳家駟譯。台北：時報出版社。
- 1991c 資本論第三卷 (*Capital, Volume three*)。吳家駟譯。台北：時報出版社。

涂爾幹 (Durkheim, Emile)

- 1966[n.d.] 社會分工論 (*The Division of Labor in Society*)。王了一譯。台北：台灣商務印書館。
- 1992[1915] 宗教生活的基本形式 (*The Elementary Forms of the Religious Life*)。芮傳明、趙學元譯。台北：遠流。

陳介玄、高承恕

- 1991 台灣企業運作的社會秩序—人情關係與法律，東海學報 32:219-232。

陳政亮

- 1996 父權/兄弟關係：自主工會運作的個案研究。東海大學社會學研究所碩士論文。

康涵真

- 1994 關係運作與法律邊緣化：台灣中小企業非正式融資活動的研究，台灣社會研究季刊 17:1-40。

張聖琳

- 1989 空間分工與勞工運動：新埔地區的個案研究。台灣大學建築與城鄉研究所碩士論文。

黃金生

- 1986 台灣工業外包制之實證研究—以台北地區為例。東吳大學經濟研究所碩士論文。

黃玟娟

- 1991 區隔化內部勞動力市場、社區與工會自主。東海大學社會學研究所碩士論文。

黃程貫

- 1992 強制入會？，台灣社會研究季刊 13:31-62。

黃應貴

- 1992a 牟斯：關於交換與社會的象徵起源，收於見證與詮釋：當代人類學家，黃應貴主編，頁 52-83。台北：正中書局。
- 1992b 東埔社布農人的社會生活。台北南港：中央研究院民族學研究所。
- 1993a 導論：人觀、意義與社會，收於人觀、意義與社會，黃應貴主編，頁 1-26。台北南港：中央研究院民族學研究所。
- 1993b 作物、經濟與社會：東埔社布農人的例子，民族學研究所集刊 75:133-169。
- 1994 從田野工作談人類學家與被研究者的關係，山海文化雙月刊 6:18-26。
- 1995a 導論：空間、力與社會，收於空間、力與社會，黃應貴主編，頁 1-37。台北南港：中央研究院民族學研究所。
- 1995b 土地、家與聚落：東埔社布農人的空間現象，收於空間、力與社會，黃應貴主編，頁 73-128。台北南港：中央研究院民族學研究所。
- 1997a 導論：從周邊看漢人的社會與文化，收於從周邊看漢人的社會與文化：王崧興先生紀念論文集，黃應貴、葉春榮主編，頁 5-33。台北南港：中央研究院民族學研究所。
- 1997b 戰後台灣人類學家對於台灣南島民族研究的回顧與展望，發表於「人類學在台灣的發展學術研討會」，中央研究院民族學研究所主辦，3月20-22日。台北南港。

劉志鵬

- 1991 從廢止「人團法」重新架構「工會法」，收於戡亂終止後法制重整與法治展望論文集，中國比較法學會編。台北：中國比較法學會。
- 1993 勞工業務外非行與雇主之懲戒權：評釋台灣高等法院 82 年度勞上字第五號民事判決。勞動法讀書會論文。

熊瑞梅、黃毅志

- 1992 社會資源與小資本階級，發表於「客廳即工廠—台灣小型家庭企業研

究小型專題研討會」，中央研究院民族學研究所主辦，5月15日。台北南港。

謝國雄

- 1989a 外包制度：比較歷史的回顧，*台灣社會研究季刊* 2 (1):29-69。
 1989b 黑手變頭家：台灣製造業中的階級流動，*台灣社會研究季刊* 2 (2):11-54。
 1991 網絡式生產組織：台灣外銷工業中的外包制度，中央研究院民族學研究所集刊 71:161-82。
 1992 市場文化與市場社會：工業化的社會史研究。*台灣社會研究季刊* 13: 273-281。
 1993 計件工資，收於台北縣勞工教育教材。台北：台北縣勞工局。
 1994 勞動力是什麼樣的商品？計件制與台灣勞動者主體性之形塑，*台灣社會研究季刊* 17:83-119。
 1995 發大哉問、究根本論、提出路解：經濟社會學的大用，*中國社會學刊* 18:275-288。

英文部份

Allen, Sheila and Carol Wolkowitz

1987 *Homeworking: Myths and Realities*. Basingstoke: Macmillan.

Alonso, J. A.

1986 Textile Industry and Urban Catastrophe, *Revista Mexicana de Ciencias Sociales* 32, 123:81-88.

Becker, Howard S.

1992 Cases, Causes, Conjunctures, Stories, and Images, in *What is a Case?*, Ragin, Charles C. and Howard S. Becker, eds., pp. 205-216. Cambridge: Cambridge University Press.

Beneria, L. and M. Roldan

1987 *The Crossroads of Class & Gender: Industrial Homework, Subcontracting, and Household Dynamics in Mexico City*. Chicago: University of Chicago Press.

Block, Fred

1990 *Postindustrial Possibilities*. Berkeley: University of California Press.

Bourdieu, Pierre

1988 *Homo Academicus*. Cambridge: Polity.

1990 *The Logic of Practice*. Stanford: Stanford University Press.

- , Jean-Claude Chamboredon, and Jean-Claude Passeron
1991[1968] *The Craft of Sociology: Epistemological Preliminaries*.
New York: Walter De Gruyter.
- and Loric J. D. Wacquant
1992 *An Invitation to Reflexive Sociology*. Chicago: University of
Chicago Press.
- Bowles, Samuel and Richard Edwards
1985 *Understanding Capitalism*. New York: Harper & Row.
- Brandes, W. and F. Buttler
1987 Old and New Work at Home: A Work-Economy Interpretation,
Soziale Welt 38(1):74-91.
- Braverman, H.
1974 *Labor and Monopoly Capital*. New York: Monthly Review.
- Bryant, C. G. A. and David Jary eds.
1991 *Giddens' Theory of Structuration*. London: Routledge.
- Burawoy, Michael
1979a *Manufacturing Consent*. Chicago: University of Chicago Press.
1979b The Anthropology of Industrial Work, *Annual Review of
Anthropology* 8:231-66.
1985 *The Politics of Production*. London: Verso.
- Burrell, Gibson
1990 Fragmented Labors, in *Labor Process Theory*, Knights, David
and Hugh Willmott eds., pp. 274-296. London: Macmillan.
- Chan, Ming K.
1981 *Historiography of the Chinese Labor Movement, 1895-1949: A
Critical Survey and Bibliography*. Stanford: Hoover Institution
Press.
- Comaroff, Jean and John Comaroff
1991 *Of Revelation and Revolution*. Chicago: University of Chicago
Press.
- Coombs, R.
1985 Automation, Management Strategies and Labor Process
Change, in *Job Redesign*, Knights, David et al. eds., Adershot:
Gower.
- Cross, M.
1982 The Entrepreneurial Bases of the Large Manufacturing Com-

- pany, in *Perspectives on a Decade of Small Business Research: Balton Ten Years On*, Stanworth, J., A. Westrip, D. Watkins, and J. Lewis eds., pp. 143-156. Hampshire: Gower.
- Curran, J. and R. Burrows
1987 The Social Analysis of Small Business: Some Emerging Themes, in *Entrepreneurship in Europe: The Social Processes*, Goffee, R. and R. Scase eds., pp. 164-191. London: Croom Helm.
- De Angelis, Massimo
1995 Beyond the Technological and the Social Paradigms: A Political Reading of Abstract Labor as the Substance of Value, *Capital & Class* 57:108-134.
- De Vroey, M.
1984 A Regulation Approach Interpretation of the Contemporary Crisis, *Capital & Class* 23.
- De Vroom, Bert and Frieder Naschold
1994 The Dialectics of Work and Welfare, in *Regulating Employment and Welfare*, Naschold, Frieder and Bert de Vroom eds., pp. 1-17. New York: Walter De Gruyter.
- Ditton, Jason
1976 Moral Horror versus Folk Terror: Output Restriction, Class, and the Social Organization of Exploitation, *Sociological Review*, Vol.24(August):519-44.
- Douglas, M. and A. Wildavsky
1982 *Risk and Culture: An Essay on the Selection of Technical and Environmental Dangers*. Berkeley: University of California Press.
- Durkheim, Emile
1982[1909] The Contribution of Sociology to Psychology and Philosophy, in *The Rules of Sociological Method and Selected Texts on Sociology and Its Method*. Lukes, Steven ed., W. D. Halls trans., pp. 236-240. New York: Free Press.
- Dwyer, Tom
1991 *Life and Death at Work*. New York: Plenum.
- Edwards, P. K.
1986 *Conflict at Work: A Materialist Analysis of Workplace Relations*. Oxford: Basil Blackwell.

- 1990 Understanding Conflict in the Labor Process: the Logic and Autonomy of Struggle, in *Labor Process Theory*, Knights, David and Hugh Willmott eds., pp. 125-152. London: Macmillan.
- 1994 A Comparison of National Regimes of Labor Regulation and the Problems of the Workplace, in *Workplace Industrial Relations and the Global Challenge*, Belanger, Jacques, P. K. Edwards, and Larry Haiven eds., pp. 23-42. Cornell: ILR Press.
- Edwards, R.
- 1979 *Contested Terrain*. N.Y.: Basic Book Inc.
- Emerson, Robert M., Rachel I. Fretz, and Linda L. Shaw
- 1995 *Writing Ethnographic Fieldnotes*. Chicago: University of Chicago Press.
- Emmett, Isabel and D. H. Morgan
- 1982 Max Gluckman and the Manchester Shopfloor Ethnographies, in *Custom and Conflict in British Society*, Frankenberg, Ronald ed., pp. 140-165. Manchester: Manchester University Press.
- Esping-Andersen, Gosta
- 1990 *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Fernandez-Kelly, M. P. and A. M. Garcia
- 1985 The Making of an Underground Economy: Hispanic Women, Home Work, and the Advanced Capitalist State, *Urban Anthropology* 14(1-3):59-90.
- Foucault, Michel
- 1982 Afterword: The Subject and Power, in *Beyond Structuralism and Hermeneutics*, Dreyfus, Hubert L., Paul Rabinow, and Michael Foucault eds., pp. 208-226. Chicago: University of Chicago Press.
- 1991 Questions of Method, in *The Foucault Effect*, Burchell, Graham, Colin Gordon, and Peter Miller eds., pp. 73-86. London: Harvester Wheatsheaf.
- Frenkel, Steve
- 1994 Patterns of Workplace Relations in the Global Corporations: Toward Convergence?, in *Workplace Industrial Relations and the Global Challenge*, Belanger, Jacques, P. K. Edwards, and Larry Haiven eds., pp. 240-274. Cornell: ILR Press.

Friedman, Andrew

1977 *Industry and Labor*. London: Macmillan.

1990 *Managerial Strategies, Activities, Techniques and Technology: Towards a Complex Theory of the Labor Process*, in *Labor Process Theory*, Knights, David and Hugh Willmott eds., pp. 177-208. London: Macmillan.

Galanter, Marc

1981 *Justice in Many Rooms: Courts, Private Ordering, and Indigenous Law*, *Journal of Legal Pluralism* 19:1-47.

Garon, Sheldon

Forthcoming *Collective Labor Law in Japan Since 1882*. Paper prepared for the workshop on "The Historical Development of Collective Labor Law," August 27, sponsored by the International Institute of Social History, Amsterdam.

Geertz, C.

1980 *Negara: The Theater State in the Nineteenth-Century Bali*. Princeton: Princeton University Press.

Geras, Norman

1973 *Marx and the Critique of Political Economy*, in *Ideology in Social Science*, Robin Blackburn ed., pp. 284-305. New York: Vintage.

Giddens, Anthony

1979 *Central Problems in Social Theory*. London: Macmillan.

1984 *The Constitution of Society*. Berkeley: University of California Press.

1987 *Social Theory and Modern Sociology*. Cambridge: Polity Press.

1991 *Structuration Theory: Past, Present, and Future*, in *Giddens' Theory of Structuration*, Bryant, C. G. A. and David Jary eds., pp. 201-221. London: Routledge.

Godelier, Maurice

1977 *Perspectives in Marxist Anthropology*. Cambridge: Cambridge University Press.

Gordon, David, Richard Edwards, and Michael Reich

1982 *Segmented Work, Divided Workers*. Cambridge: Cambridge University Press.

Hall, Alan

- 1989 *Production Politics and the Construction of Consent: A Case Study of Health and Safety in Mining*. Ph. D. dissertation, University of Toronto. (Cite abstract from Dissertation Abstracts only).
- 1993 The Corporate Construction of Occupational Health and Safety: A Labor Process Analysis, *Canadian Journal of Sociology* 18(1): 1-20.

Haiven, Larry

- 1991 The Generation and Resolution of Industrial Conflict: Public Policy, Regulation and the Workplace in Canada and Britain, in *International Comparisons in Human Resource Management*, Brewster, C. and S. Tyson eds., pp. 175-192. London: Ptman.
- 1994 Workplace Discipline in International Comparative Perspective, in *Workplace Industrial Relations and Global Challenge*, Belanger, Jacques, P. K. Edwards, and Larry Haiven eds., pp. 71-102. Ithaca, NY: ILR Press.

Hobsbawn, E. J.

- 1964 Custom, Wages and Workload in the Nineteenth-Century Industry, in *Laboring Men*, Hobsbawn, E. J. ed., pp. 334-370. London: Weidenfeld & Nicolson.

International Labor Office

- 1982[1951] *Payment By Results*. Geneva: International Labor Office.

Jacobs, Antoine

- 1986 Collective Self-Regulation, in *The Making of Labor Law in Europe*, Bob Hepple ed., pp. 193-241. London: Mansell.

James, Claire

- 1987 Occupational Injury: Accident or a Reflection of Conflict Between Capital and Labor?, *Australian and New Zealand Journal of Sociology* 23(1):47-62.

Jessop, Bob

- 1990 Regulation Theories in Retrospect and Prospect, *Economy and Society* 19(2):153-216.

Joyce, Patrick

- 1990 Work, in *The Cambridge Social History of Britain, 1750-1950. Vol.2 People and Their Environment*, F. M. L. Thompson, ed., pp. 131-194. Cambridge: Cambridge University Press.

Kelly, M. M.

1988 The Work-at-Home Revolution, *Futurist* 22(6):28-32.

Kennedy, M. and R. Florida

1988 Beyond Mass Production: Production and Labor Process in Japan, *Politics and Society* 16(1):121-58.

Klandt, H.

1987 Trends in Small Business Start-up in West Germany, in *Entrepreneurship in Europe: The Social Processes*, Goffee, R. and R. Scase eds., pp. 26-38. London: Croom Helm.

Knights, David

1990 Subjectivity, Power and the Labor Process, in *Labor Process Theory*, Knights, David and Hugh Willmott eds., pp. 297-335. London: Macmillan.

———, Hugh Willmott eds.

1990 *Labor Process Theory*. London: Macmillan.

Le Goff, Jacques

1980 *Time, Work, & Culture in the Middle Ages*. Chicago: University of Chicago Press.

Leidner, Robin

1988 Home Work: A Study in the Interaction of Work and Family Organization, *Research in the Sociology of Work* 4:69-94.

Lipietz, A.

1986 New Tendencies in the International Division of Labor: Regimes of Accumulation and Modes of Regulation, in *Production, Work and Territory*, Scott, A. J. and M. Storper eds., pp. 16-40. Boston: Allen & Unwin.

Littler, C.

1982 *The Development of the Labour Process in Capitalist Societies*. London: Heinemann Educational Books.

1990 The Labor Process Debate: A Theoretical Review, 1974-88, in *Labor Process Theory*, Knights, David and Hugh Willmott eds., pp. 46-94. London: Macmillan.

Lukes, Steven

1974 *Power: A Radical View*. London: Macmillan.

Marglin, Stephen A.

1995[1990] Losing Touch: The Cultural Conditions of Worker Ac-

- comodation and Resistance, in *Radical Political Economy*, Lippit, Victor D. ed., pp. 86-114. Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Mauss, Marcel
- 1979 A Category of the Human Mind: The Notion of Person, the Notion of Self, in *Sociology and Psychology: Essays*, Brewster, Ben trans., pp. 57-94. London: Routledge & Kegan Paul.
- Mills, C. Wright
- 1959 *The Sociological Imagination*. London: Oxford University Press.
- Nichols, Theo
- 1975 The Sociology of Accidents and the Social Production of Industrial Injury, in *People and Work*, Esland, G., G. Salaman, and M. Speakman eds., pp. 217-229. Edinburgh: Holmes McDougall & Open University Press.
- Noel, A.
- 1987 Accumulation, Regulation, and Social Change: and Essay on French Political Economy, *International Organization* 41(2):303-333.
- Offe, Claus
- 1985a The Political Economy of the Labor Market, in *Disorganized Capitalism*, Offe, Claus ed., pp. 10-51. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.
- 1985b The Future of the Labor Market, in *Disorganized Capitalism*, Offe, Claus ed., pp. 53-80. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.
- 1985c Two Logics of Collectiv Action, in *Disorganized Capitalism*, Offe, Claus ed., pp. 170-220. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.
- Olson, M. H. and S. B. Primps
- 1984 Working at Home with Computers: Work and Nonwork Issues, *Journal of Social Issue* 40(3):97-112.
- Pellaby, Paul
- 1990 To Risk or Not to Risk? Uses and Limitations of Mary Douglas on Risk-Acceptability for Understanding Health and Safety at Work and Road Accidents, *Sociological Review* 38(3):465-483.
- Prates, S.
- 1985 The Double Invisibility of Female Work: Production for the

Market Placed in the Home, *Revista Paraguaya Sociologia* 22, 64: 7-16.

Quinlan, Michael

1988 Psychological and Sociological Approaches to the Study of Occupational Illness: A Critical Review, *Australian and New Zealand Journal of Sociology* 24(2):189-207.

1990 The European Science of Work: The Economy of Body at the End of the Nineteenth Century, in *Work in France: Representations, Meaning, Organization, and Practices*, Kaplan, Steven Laurence and Cynthia J. Koeppe eds., pp. 474-513. Ithaca: Cornell University Press.

Ragin, C.

1994 *Constructing Social Research*. Thousand Oaks: Pine Forge.

Reddy, William

1984 *The Rise of Market Culture*. Cambridge: Cambridge University Press.

Renner, K.

1949 *The Institutions of Private Law and their Social Functions*. London: Routledge.

Roy, Donald F.

1952 Quota Restriction and Goldbricking in a Machine Shop, *American Journal of Sociology* 57:425-442.

1953 Work Satisfaction and Social Reward in Quota Achievement: An Analysis of Piecework Incentive, *American Sociological Review* 18(5):507-514.

1954 Efficiency and the 'Fix': Informal Intergroup Relations in a Piecework Machine Workshop, *American Journal of Sociology* 60:255-66.

Sakollosky, Ron

1992 'Disciplinary Power' and the Labor Process, in *Skill and Consent*, Sturdy, Andrew, David Knights, and Hugh Willmott eds., pp. 235-254. London: Routledge.

Salaman, Graeme

1985 Factory Work, in *Work, Culture and Society*, Deem, Rosemary and Graeme Salaman eds., pp. 1-21. Milton Keynes: Open University Press.

Scott, James

- 1985 *Weapons of the Weak: the Everyday Forms of Peasant Resistance*. New Haven: Yale University Press.

Shieh, G. S.

- 1992 *"Boss" Island: Subcontracting Networks and Micro-Entrepreneurship in the Taiwan's Development*. New York: Peter Lang.

Simitis, Spiros

- 1986 The Juridification of Labor Relations, *Comparative Labor Law* 7(2):93-142.

Siskind, Janet

- 1988 An Axe to Grind: Class Relations and Silicosis in a 19th-Century Factory, *Medical Anthropology Quarterly* 2(3):199-214.

Strauss, Anselm

- 1987 *Qualitative Analysis for Social Scientists*. Cambridge: Cambridge University Press.

Strinati, Dominic

- 1990 A Ghost in the Machine?: The State and the Labor Process in Theory and Practice, in *Labor Process Theory*, Knights, David and Hugh Willmott eds., pp. 209-243. London: Macmillan.

Taussig, Michael T.

- 1980 *The Devil and Commodity Fetishism in South America*. Chapel Hill, NC: The University of North Carolina Press.

Thompson, Paul

- 1983 *The Nature of Work: an Introduction to Debates on the Labor Process*. London: Macmillan.
- 1990 Crawling from the Wreckage: The Labor Process and the Politics of Production, in *Labor Process Theory*, Knights, David and Hugh Willmott eds., pp. 95-124. London: Macmillan.

Touraine, Alain

- 1981 *The Voice and the Eye*. Alan Duff, trans.. Cambridge: Cambridge University Press.

Tsai, Chien-Jen

- 1991 The Social Contours of Labor Law: With Special Reference to Taiwan, unpublished manuscript.

Turner, Kathy

- 1989 Safety, Discipline and the Manager: Building a 'Higher Class of

Men', *Sociology* 23(4):611-628.

Veneziani, Bruno

1986 The Evolution of the Contract of Employment, in *The Making of Labor Law in Europe*, Hepple, Bobed., pp. 31-72. London: Mansell.

Vidich, Arthur J. and Standford M. Lyman

1994 Qualitative Methods: Their History in Sociology and Anthropology, in *Handbook of Qualitative Research*, Denzin, Norman K. and Yvonna S. Lincoln eds., pp. 23-59. Thousand Oaks: Sage.

Wardell, Mark

1990 Labor and Labor Process, in *Labor Process Theory*, Knights, David and Hugh Willmott eds., pp. 153-176. London: Macmillan.

Willis, Paul

1977 *Learning to Labor*. Westmead, Farnborough, Hants., England: Saxon House.

Willmott, Hugh

1990 Subjectivity and the Dialectics of Praxis: Opening up the Core of Labor Process Analysis, in *Labor Process Theory*, Knights, David and Hugh Willmott eds., pp. 336-378. London: Macmillan.

索引

二 畫

- 人肉；人肉市場 36,211,213-217,219, 220-223,225-233,235,236,250,252, 255-257,259
 人觀 3,18,19,21,22,24,26,27,31,32,37, 103,145,199,200,216,217,219,229,235, 240,249,260,340,343,351

三 畫

- 小商品生產 84,85
 工作 17,25,27-32,35,37,42,43,55,79,97, 102,103,143,174,181,184,185,187,192, 196,197,200,211,216,218,221-224,228, 230-234,236-239,241-252,255-262, 295
 工會法 35,149,197,265-292,294-300, 349,351
 工資 6,13,14,20,33-36,45,46,66,67,79, 84,85,87,91,96,97,100,105,107,108, 113-117,121-127,129-134,136,138, 140-143,151,153-155,159,163-167, 171-174,181,183,184,186,208,214,220, 223-234,238,246,250,252,256,262,272, 294,295,303,304,319-321,352
 工廠體制 10,11,13,17,18,148-150,182, 188,196,197,205,299

四 畫

- 互相 37,118-120,145,163-166,170,172, 173,176,180,182,188,198-200,204,213, 219,233,235,243,254,255,257,259,338, 344
 內部國家 9,10,36,105,135,136,143,144
 內部勞動力市場 9,36,105,135,136,143, 144,196,351
 公私圈伸縮 167,179,183-188,191,198, 199,204,344
 分工 13,14,34,40,41,47-51,53,55,62,63, 66,75-77,87,93,112,304,350,351
 分觀 34,37,116,118,119,160,200,204, 302,334,336,344
 天花板現象 108,110,112,113,121,122, 127,130
 文化觀 18,19

五 畫

- 主體性 11,14-16,21,22,26,105,117,120, 136-138,144,337,352
 代工 30,33-35,37,43,47,49,51-55,58, 59,61,67,72-75,81-102,121,230,283, 303
 去技術化 6,7
 外包共識 82,83,86,91,94,100-103
 外包點 52,81-83,86-88,92-94,96,99,

101
 外包邏輯 82,83,86,91,92,94,101,102
 市場 5,6,9,12,13,16,32,36,53,60,70,73,
 74,76,77,79,83,85,86,89,90,95,96,99,
 102,105,106,118,128,135,136,141,142,
 144,155,156,159,174,176,181,188,190,
 191,196,198,199,212-220,222-233,
 235,236,250,252,253,255-257,259,260,
 306,350,351,352
 市場專制 18,132,137,139,143,147,148,
 151-154,157,158,189,194,195,197,205
 本分 25,34,116,118-120,302,303,331,
 334,336,339
 生產的政治性規範工具 11,16,195,249
 生產政治 7,11,16,78,252
 立基式理論 41,303,341,342
 立業基 39-41,44,51,52,54-59,66,68,69,
 71,72,74-78

六 畫

件工特殊之階級意識 115
 共識 8,9,13,15,30,82,83,86,91,94,96,97,
 100-103,116,117,128,130-132,135,
 137,139,144,165-167,173,197,198,202,
 218,226,235,248,258,259,321,344
 合理工資 35,96,97
 因果 16-19,21-23,25,37,131,145,163,
 166,170,200,211,229,235,236,238-241,
 249,256,258,260,268,287,293,294,305,
 313,339,340,343
 宇宙觀 20,328
 自然主義 302,307,343

七 畫

志願性順服 1,5,7-12,16-18,20,21,32,
 36,37,105,132,137,144,197,218,321
 身體 14,15,27,28,34,122,123,159,200,
 213,215-217,219,220,226-228,231,

233,235,237-239,254,256,258-260,
 305,315,317,340

八 畫

事頭 17,33,35,37,39,40-42,44,47,49,51,
 54-56,63,74-79,92,93,99,109,110-112,
 116,120,125,128,129,133-136,138,226,
 319,344
 取得剩餘價值 8,9,16,32
 法秩序 19,37,145,300
 爭議軌跡 171,174,176,188,250
 物；物觀 18,21,25,37,77,79,229,240,
 243,246,247,249,297,312,314,316,317-
 319,339,340
 社會事實 7,11-13,24,25,309
 社會學介入 331-333,338
 社會觀 18,304,343

九 畫

威嚇 8,17-19,179,197,259
 建構研究對象 302,307,309-311,316,
 318,319,324,326,343
 研究者與被研究者間的關係 322,328,
 329
 衍生式權利意識 172
 計件工資；計件制 13,36,96,105-109,
 113-116,118-123,126-130,133-136,
 139,141-144,148,153,157,198,212,234,
 247,254,255,319,320,352
 計時制 107,109,114,121,123,127-130,
 141,142,144,320
 風險 32,36,53,73,93,94,115,116,139,
 151,153,157,187,188,197,204,213,217,
 218,226,227,235-237,239,240-243,
 247-249,255,257,258,260,339,340

十 畫

「個體性」的勞雇關係 299

個體與集體勞動法 284,298
 家庭代工 33,34,51,81-102,121
 純勞動；純勞動意識 2,34-37,40,79,
 102,103,107,115-117,121,123-130,
 132,137,142,144,162,220,223-236,238,
 255,259,319-321,342
 草根R&D 41,51,62-65,74,77,102

十一畫

做件意識 105,107,114-118,120,122-
 124,128,132,136,137,142-144,148,198,
 254,319,344
 商品拜物教 2,5,6,20,21,114,314,344
 國家 11-13,16,18,19,32,34-36,83,89,
 117,136,137,139,145,147-152,156,158,
 159,163-165,170,176,179,181-200,
 205,213,217-219,224,230,235,236,239,
 240,241,248-253,257-260,266,267,
 270-275,279,280,281,283-285,287,
 293,294,299,300,306,310-312,328
 基本文化分類概念 1,3,7,17,21-26,31-
 37,79,103,144,249,257,258,260,300,
 318,339,340,342,343,344,347
 專制體制 17-19,36,137,148,154,157,
 168,171,174,176,187,195
 從屬性 117,124,132,176,179-183,185-
 188,199,204,229,241,242,244-249,259,
 260
 控制 1,6,8,11-16,27,30,32,46,54,67,85,
 108,120-123,137,148,150-153,173,
 189,194,196,197,251,265,267,273-275,
 277,285,287,288,290,293,296-298,340
 產業後備軍 83,86,88-91

十二畫

勞動的集體性格 34,300
 勞動過程 2-17,19-22,26,30,32,34,39,
 40,54-57,67,68,73,75,76,85,98,132,

134,135,137,138,142,143,148,218,241-
 244,246,247,249,254,256,258,260,299,
 300,315
 勞動體制 34,39,40,42,44-46,78,79,82,
 105,134,135,137,139,147-154,156-
 159,166,167,171-173,175,176,179,182,
 187-189,193-199,201,202,211-213,
 218,247,252,253,258-260,266,287,289,
 293,299,333
 勞雇爭議 34,109,138,147,149,150-156,
 158,159,165-168,171,179,183,187,190,
 192,193,195,197,198-203,212,218,220,
 250,258,273,305,332,333,335
 勞雇關係 1,2,9,11,12,32-37,46,77,109,
 118,120,124,126,128-131,139,142-
 144,148-150,152,154-156,158,163,
 165-167,172-174,176,179,182,183,
 187,188,190,193,194-200,202,203,213,
 214,216,217,219,220,223,224,226,228,
 230,231,233-236,239,242,244,247,250,
 252-254,258,260,266,290,295,299,300,
 317-319,330,333,342,350
 普羅化 2,5,61,78,84,85,154,158,194,
 195,197,235,259
 虛擬的自由意識 115,117
 「集體性」的勞雇關係 299
 雇傭關係 13,14,16,21,32,35,36,45,46,
 77,91,92,97,100-103,126,142,144,165,
 195,198,202,229-231,233,236,258,294

十三畫

「運」的概念 241

十四畫

構想與執行的分離 8
 認分 118-120,138,160,204

十五畫

層層細分工 40,41,55,63,76,77

十六畫

學術本分 34,302,303,331,334,336

十七畫

擬似小頭家意識 107,115,132,137,144,
321

隱晦 8-10,13,16,20,32,142

十八畫

職災 34-37,159,168,209,212-217,220,

222-226,229,230,233-235,237-239,
241,242,244,245,247-260,262,316-
319,339,340,346

職業災害 205,211-213,218,223,224,
236-239,241,253,254,258,311,316-318

二十一畫

霸權體制 17,18

二十二畫

權力 14,15,17,18,29,32,137,161,173,
185,187,193,202,250,251,253,259,276,
300,302,310,313,328,329,332,333,337,
343

國家圖書館出版品預行編目資料

純勞動：臺灣勞動體制諸論 = Labor only:
essays on the labor regime in Taiwan /
謝國雄著. --初版. --臺北市：中研院社
研所籌備處，民 86 年
面； 公分--(中央研究院社會學研究
所專書；第 2 號)
參考書目：面
含索引
ISBN 957-671-532-6 (精裝). --ISBN 957-
671-533-4 (平裝)

1. 勞工 — 臺灣 — 論文, 講詞等

556.9232

86008766

專書第二號

純勞動：台灣勞動體制諸論

著 者：謝國雄
出版者：中央研究院社會學研究所籌備處
發行者：中央研究院社會學研究所籌備處
臺北市南港區研究院路 2 段 128 號
排版者：天翼電腦排版印刷股份有限公司
臺北市敦化南路 1 段 294 號 11 樓之 5
印刷者：九合彩色印刷有限公司
台北市西園路二段 261 巷 20 弄 32 號
初 版：中華民國八十六年九月
定 價：精裝 350 元 • 平裝 300 元

ISBN 957-671-532-6 (精裝)

ISBN 957-671-533-4 (平裝)

The Preparatory Office of the Institute of Sociology,
Academia Sinica, Monograph Series No. 2

LABOR ONLY

Essays on the Labor Regime in Taiwan

G. S. Shieh

Taipei, Taiwan, Republic of China / September 1997

中華民國 捌拾柒年 壹月 卅壹日

續



The Preparatory Office of the Institute of Sociology,
Academia Sinica, Monograph Series No. 2

Labor Only: Essays on the Labor Regime in Taiwan

G. S. Shieh

Taipei, Taiwan, Republic of China / September 1997