

只有社會中大多數人，能對自己的命運和位置有更深刻的認識，才有平等正義的社會，充實豐富的個人。

# 殊途同歸

MANY PATHS ONE GOAL

## 亞洲女工組織 工作經驗集

Organising Women

Workers in Asia

李詒  
4/12/96

原 書 / MANY PATHS ONE GOAL  
Organising Women Workers in Asia

作 者 / 李詒等

譯 者 / 夏林清等

執行編輯 / 郭玫暖

策 劃 / 勞工教育資訊發展中心 ICLE  
台北市仁愛路二段97-1號5樓  
TEL : (02)3923670  
FAX : (02)3517580

出版發行 / 台灣工運雜誌社  
台北市仁愛路二段97-1號5樓  
TEL : (02)3923670  
FAX : (02)3517580

排 版 / 伊甸殘障福利事業基金會附設企業部  
印 刷 / 承峯美術印刷有限公司

行政院新聞局局版台業字第1832  
1993年12月初版



# 【目錄】

序

英文版序

企劃出版團體簡介

## 第一部 個人經驗

---

- 1 韓國：由小做起力量大／3
- 2 馬來西亞：一名組織者的反思／19
- 3 菲律賓：身為女性、民族民主主義者  
及女工組織者／39
- 4 日本：為免被當作廢物對待，我們必需組織工會／49

## 第二部 團體經驗

---

- 5 斯里蘭卡：一個女工們的天地／65
- 6 泰國：透過學習團體建立認知／79
- 7 印度尼西亞：組織由合作社開始／93
- 8 印度：製藥工業之女工的抗爭／107

## 第三部 總論

---

- 9 台灣：邁向組織女工的經驗／121
- 10 香港：經濟轉型期下的製衣工人／131

## 附錄

---

- 一條漫長蜿蜒的路——  
台灣女工運動的現況與展望／144

## 序

與亞洲婦女勞工聯繫（CAW）合作，將「殊途同歸」翻成中文出版，是我們中心在台灣推動女工組織工作的一個副產品。「勞工教育資訊發展中心」（ICLE）蘊釀於1987年，正式成立於一九八九年，這是一個在台灣自主工運脈絡中結合的工運組織工作者及教育工作者的運動性團體。到一九九〇，我們受到外來盟友挑戰的刺激及衡量運動的發展趨勢，在中心裡特別另行成立「女工團結生產線」（SFWW），專門從事女性勞動者的組織與抗爭工作。

ICLEB的組織成員中有三分之二是女性，三分之一是男性。我們大都和本書其他各國的組織工作者一樣，是認同與投身到工人運動的青年知識分子。在過去三年多，我們一方面在投身過程中，通過融入台灣工人的生存處境而改造自己的世界觀；另一方面則由日常的工會實務中，探尋及摸索各種教育及組織工人羣眾的方法。而女工工作更使我們深刻體認到階級壓迫與性別壓迫的雙重束縛及其解放的困難，也更逼使我們思考在運動過程中，如何覺察、處理、改變各種複雜的權力支配關係。同時，在運動中，我們勞教中心的女性組織者自身也更尖銳地體驗到在組織內部或工會空間裡，與其他異性、同性之間，細膩的性別權力關係，也迫使自己經由運動的具體工作，在日常生活的每一個行動中展開一系列的鬥爭。

台灣的自主工運迄今為止，可以說是相當以男性為中心的運動，性別壓迫的議題早期並未被工會幹部納入抗爭的主要訴求。在一般男性幹部領導的自主工會中，女工的問題在多半的時候，只是蘊含在自主工會例行事務中的一項工作而已；僅有的一、二個自主性女工工會的成立與



經營則均無法避免地，必須經歷艱苦抗爭但卻不見得成功的辛苦過程。對我們這一小羣女性組織工作者而言，女工的問題鮮明可見，但女工的組織工作，卻正如本文中每位組織工作者的經驗一樣，是一件十分不容易的動員過程。我們決定翻譯這本書也正是因為我們能體會女工組織工作者艱苦而又不易被肯定的工作經驗；透過中文的傳播，將本書中亞洲其他女工之組織經驗傳遞給華人世界的工運人士，是我們企圖聯繫起亞洲女工組織工作者交流網絡的一個迴響。

本書中的女工組織工作者均是女性知識份子出身，她們有的原來是教師（菲律賓），有的是大學生（日本），協助女工發展組織，從而改善女工生活處境是她們認同的目標。她們的工作經驗同時是中產階級知識份子自我改造的一個過程。透過書中不同的故事，我們可以清晰地看到亞洲各國女工的勞動條件及生活處境是相當接近的，但不同社會中女工組織工作者進行女工工作的條件則不盡相同；組織工作者所發展出來的動員策略也各有其特色。在多位組織工作者的故事中，韓國的李順喆是唯一一位選擇去做女工作為投身的開始。她在當了三年的女工後，繼而在工業區做了五年的組織工作者；馬來西亞的陳蓮馨則在組織工作中企圖跨越種族與階級的雙重界線。對我們而言，除了各種值得借鏡的女工動員與組織的方法之外，我們也在細心地捕捉這些組織工作者工作經驗中所隱含著的自我改造的歷程，以及她們成功或失敗的組織工作之間的關連，雖然這些訊息並未成為這本書的主題。

更直接地來說，藉由「殊途同歸」中文版的出版，我們期許自己能在下一階段紀錄並分析自己的組織工作經驗。這些年來，我們成員從運動的觀察者、研究者的位置，變成工運團體的組織者及工會會務工作人

員的角色，到去年有人全身投入電子工廠當女工，這些不同的體驗與經驗是值得自我檢省並加以深刻地提煉，以便在下一階段提供出來給予亞洲其他參與女工運動的姊妹們參考。

另一方面，我們勞教中心人員從解嚴前對工人生活進行調查時，就曾特別注意女性勞動者在小外包廠中被編納進生產過程的各種問題，探尋組織女工的可能議題（註一）。也曾針對參與罷工的女工如何掙脫束縛投入抗爭的歷程加以深入探討（註二），當然，我們協助組織中時工會、參與新光紡織士林廠關廠抗爭（註三）、幫助罷工後被鎮壓的遠化工會復健工作，以及在中正機場與多友、復興、圓山等工會女性勞動者長期的共事經驗，都累積了相當多地實戰經驗，有待進一步與這羣女性勞動者共同來反芻與學習，為開拓下一階段女工運動而努力。

我們勞教中心自從成立「女工團結生產線」之後，每週固定聚會研討女工問題，除了先針對現行勞工法令中不利於女性的部分加以分析、批判，另外，也與其他婦女團體共同推動「男女工作平等法」的立法工作，更經由中興大學郭玲惠教授的協助，在修訂「工人版勞基法」時，提出許多改善女工勞動條件的進步主張（註四）。同時我們也深入訪談多位女性工會幹部，企圖了解她們參與工運的各個面向，並為建立台灣女性勞動的生涯史作奠基工作（註五）。我們也已經有計劃地在我們的刊物「台灣工運」雙月刊上開闢專題，準備長期廣邀女性勞動者寫下她們自己的故事，為台灣女工的生命歷程留下紀錄（註六）。

本書是我們繼翻譯「台灣自主工會運動史」之後的第二本書，將納入中心的「台灣工運譯叢」。第三本「美國工運史」也即將付印。

最後，這本書的完成要感謝許多人與團體：由於亞洲婦女聯繫

(CAW) 花費心力為整合亞洲女工運動的努力及英文原著所有作者的貢獻，我們才有機會翻譯這本書分享中文讀者。香港婦女勞工協會及台灣女工團結生產線(SFWW)的成員，在煩忙工作中抽空參與翻譯工作(註七)，此外張彩雲、郭明珠一直擔任本書港台兩地的催稿與聯繫工作，張彩雲、許銘洲的潤飾校對、郭玫暖的美工與編輯及王謝的封面設計和唐山書局協助出版發行，都是本書問世的主要貢獻者，在此一併誌謝。

勞工教育資訊發展中心

夏林清  
鄭村棋

一九九三、十

- 註一：夏林清、鄭村棋，「一個小外包廠的案例調查——家族關係與僱佣關係的交互作用」，台灣社會研究季刊第二卷 3.4 期，1990 年 12 月，189 ~ 214 頁。
- 註二：夏林清、鄭村棋：「站上罷工第一線——由行動主體的角度看一九八九年遠化五月罷工抗爭的發生及影響」，台灣社會研究季刊第 13 期，1992 年 11 月，64 ~ 107 頁。
- 註三：「那一年我們埋鍋造飯——新光紡織士林廠廠抗爭實錄」，勞工教育資訊發展中心出版，1993 年。
- 註四：請參考工人立法行動委員會出版之「工人版勞基法」，1993 年 9 月。
- 註五：「台灣女性工會幹部訪談錄」第一集，女工團結生產線編寫，勞工教育資訊發展中心即將出版。
- 註六：「台灣工運」雙月刊第二期，「工人文學」專題，1993 年 9 月。第三期將於 1993 年 12 月出版。
- 註七：參與本書中文翻譯工作者：  
香港婦女勞工協會：梁雪梅(第四篇)、許雅穎(第七、八、九、篇)、謝羣(第八篇)。  
台灣勞工教育資訊發展中心：夏林清(第二篇)、郭明珠、周佳君(第一篇)、林淑玲(第三篇)、顧玉玲(第六篇)。  
第九篇則由原作者掙角度負責翻譯。

## 英文版序

一九八五年亞洲婦女勞工聯繫 (Committee for Asian Women-CAW) 出版了一本題為「亞洲工業女工」的書，邀請亞洲各國的女工組織者和研究員，撰文探討亞洲婦女勞工的處境和問題。這本書討論了亞洲女工問題的源起和女工的組織情況。貫穿書中各篇文章的一個主題是，亞洲女工的抗爭已開始將勞工和女性的議題結合在一起。

儘管大部份女工的處境沒有多大改善（她們仍然支領微薄的工資，在惡劣的工作環境下長時間地工作），但越來越多女工願意為她們的具體需要和訴求而抗爭。她們的訴求包括改善分娩保障和託兒服務，反對歧視女性的習慣如不平等的工資，一旦結婚便得辭職的措施等。促成女工這種轉變的是一羣致力組織女工的組織者。

對亞洲女工和她們的組織者來說，八十年代是一個重要的年代。亞洲女工運動是在這十年間崛起的，這個運動力圖界定其抗爭方向，並且通過不同的途徑去達到一個共同的目標——改善女工的生活處境，而推動這個運動是正是一羣女工組織者。本書題為「殊途同歸」，目的就是通過記述女工組織者的個人經歷，女工團體的組織方法和女工的具體抗爭，將亞洲女工的組織經驗紀錄下來。

今天亞洲女工和她們的組織者致力於找尋不同的方法，來面對她們國家的不斷改變社會、經濟及政治環境。她們採取了什麼方法呢？今日的女工關注什麼議題呢？女性組織起來時，她們所採取的方法和她們所關心的議題與男性可有分別呢？

要組織者寫作是很艱難的事。她們很少感到需要將她們的經驗紀錄下來。就是因為她們有這樣的想法，她們實在也忙於行動，難得有時間

坐下來寫作。但亞洲婦女勞工聯繫感到必須鼓勵組織者將她們的故事寫下來——不論她們的經驗是成功還是失敗。分享這些經驗、組織方法和她們的反省，對作者還是對讀者來說，都是一個學習的過程。

此書分為三個部份。

第一部份，是女性組織者的個人經驗，她們對工作的反省，她們的視野、成績和限制。不論是南韓組織者在七十年建立起女工自主工會，還是日本組織者與兼職女工一起抗爭的經歷，這些個人的記述均讓我們深刻體會到在組織女工時，個人的不斷努力和絲毫不動搖的投身精神是如何重要。正如作者所講，她們開始與女工一起工作時，並沒有女性視野。反倒是，她們是在工作過程中才發現需要引入性別的角度。

第二部份，作者分享了她們團體的組織方法。雖然討論學習小組和合作社是很普遍存在於各地，作者指出，鑒於當地女工所處的社會和文化環境，女工團體需要找尋一個可以將勞工和女性問題結合的方法，而這種統整發揮了組織女工的功能。

第三部份，是女工的具體抗爭經驗。自六十年代起，印度女工便為平等的權利而抗爭；香港的組織者則揭示了女工目前面對的重大問題——經濟轉型對女工就業機會的影響。

所有這些文章都指出今日的勞工運動負有一個重要任務——在組織女工，關注她們所面對的一般工作問題的同時，不要忘記她們作為女性在社會上所面對的種種問題。一些作者指出，女工已開始挑戰那些漠視女工問題的男性主導工會。另一些作者則強調將女性議題溶入組織工作的重要性。我們希望亞洲現時的勞工運動能認識到這一發展。

此書原來的版本是英文（但其中不少文章是由作者的母語翻譯成英

文的），出版後我們得到不少的回應，認為此書若能翻譯為亞洲各國的語言，則更多女工組織者和女工將會受益良多。為此亞洲婦女勞工聯繫與港台、印尼、泰國等的女工團體合作翻譯出版此書的中文版、印尼文版等，藉此進一步推動亞洲組織者和女工間的經驗交流。

最後，我們謹將此書獻給那些奮鬥不懈的女工們，她們的努力將令她們的姊妹享有更好、更平等的將來。

---

## 企劃出版團體簡介

### 亞洲婦女勞工聯繫 (Committee for Asian Women-CAW)

是一個以關懷亞洲工業女工為目的亞洲團體。其工作目標有三：

- 一、協助推動亞洲婦女勞工的意識覺醒，促使她們認識亞洲各國女工的處境和她們共同面對的問題。
- 二、支持亞洲各國女工的組織工作，為改善女工的處境而努力。
- 三、協助亞洲各國女工及其團體間的聯繫和互相支援。

亞洲婦女勞工聯繫定期出版英文季刊「亞洲女工通訊」，內容主要報導亞洲各國女工的抗爭和探討女工有關的議題。此外，亞洲婦女勞工聯繫還不定期出版一些介紹亞洲各國女工的書，內容多以女工的故事來反映她們的處境、訴求和抗爭的經驗。已經出版的書中有介紹南韓女工團體的組織和教育方法的，也介紹日本和菲律賓女工的處境和抗爭的書。最新出版的一本書則是介紹印度各行各業的女工狀況。

### 香港婦女勞工協會

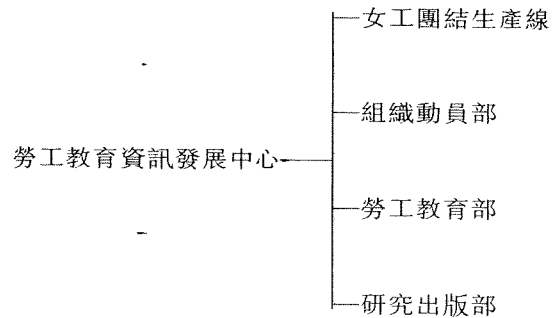
該會於一九八九年成立，目的是關心婦女勞工問題，團結婦女勞工力量，爭取婦女勞工權益。婦女勞工協會的工作包括：

- 一、推廣權益教育，使婦女勞工了解她們在法律、婚姻、家庭、社會等方面的權益。
- 二、就法律、社會、家庭等問題為婦女勞工提供諮詢服務。
- 三、收集、整理及研究與婦女勞工的問題、資料。
- 四、檢討與婦女勞工有關的社會政策，並提出意見；
- 五、團結婦女勞工，促進彼此的交流和支持。

## 勞工教育資訊發展中心 & 女工團結生產線

勞工教育資訊發展中心成立於 1988 年 6 月，這是一個為勞工階級服務的運動組織。我們的主要工作包括：勞工意識的啓蒙教育、出版勞工教材、協助勞工組織工會及進行各種勞工階級權益的抗爭行動。

本中心包括以下四個部門：



### ■ 女工團結生產線

專門從事女性勞工運動的部門，以協助女工組織工會，認識階級壓迫與性別壓迫為主要任務。於 1991 年夏天設立。

### ■ 勞工教育部

進行基層勞工教育、工會幹部組訓及工會組織者的培養訓等，並從事勞工教育方法的研究，開辦「工人自由學校」。

### ■ 組織動員部

參與、協助工人的實際抗爭行動，如罷工、遊行、及各種生產領域、政治層面的抗爭。

### ■ 研究出版部

研究各種勞資鬥爭策略、勞動過程控制、政經形勢……等等，及出版「台灣工運」雙月刊、勞工教材、國際工人運動史料，提供台灣勞工的各種工運資訊。

第一部

個人經驗

韓國

# 由小做起力量大

李喆順

我的工作讓我有機會到亞洲各國去，在許多場合總會遇到組織者跟我談及組織工作的困難。當我和他們分享自己的工作經驗時，對方總是說：韓國的國情和當地不同，不能相提並論。不錯，我同意女工的組織工作很困難，也承認各國情況不同；但我也堅信，不論狀況是多麼不同又多麼困難，組織者有責任嘗試去找一個方法，讓女工組織起來，為更美好的生活奮鬥。只要人們肯犧牲奉獻，那麼就有可能實現。

在這篇短文中，我將描述我個人組織婦女的工作經驗。雖然那已經是 70 年代的事，但我覺得它仍然可以和現在的組織工作進行連結。我挑了二段不同的組織工作：第一段，我花了 3 年的時間當一個工人，和其他的女工一起生活和工作，跟她們一起分享痛苦的生活，並且組織她們。另一段是我花了 5 年的時間在韓國某個工業區做一個組織者。



## 背景

在獨裁的朴正熙 (Park Chung Hee) 政權下，60 年代的南韓正著手推行以出口為導向的工業發展，數以千計年輕女性淪為廉價的勞動力被徵召前往工廠工作。但是工人的組織卻被嚴格地控制。政府不允許自主性工會成立。女工必須在惡劣的環境中長時間工作，而且只能拿到非常低廉的工資。

在 1970 年，一個男性工人全泰一（譯註）為抗議不人道的工作環境而自焚，臨死前他高喊著：「我們不是機器！改善工作條件！不要讓我白白犧牲！」。他的行動促使許多學生、知識分子，新聞記者和教徒去正視韓國工人不合理的工作環境。有許多人因此而決定加入工人運動。

1971 年，政府訂立了國家安全法 (Special Law for National Security) 來加強鎮壓，工人的集體談判權和集體行動權因此遭受剝奪。所有的勞工抗爭事件都被警方嚴加取締，數百個工運人士被捕入獄，學生被學校開除，很多參與活動的工人被解雇。整個社會裡剝削的狀況加強了，而且工人的處境更加惡化。

我不能對我的國家和人民所發生的一切假裝毫不知情，更不可能沈

### 譯註

全泰一：全泰一是一位在漢城平和市場小型製衣廠做工的工人。一九七〇年某天，他為了抗議工廠惡劣的工作環境而自焚。臨死前他仍呼喊著「遵守勞工法！」「不要苛待女工！」的口號。他的犧牲促使韓國的勞工運動在七十年代復興。

睡。當我知道我的國人為了爭取更好的人權而被指控為顛覆國家並遭監禁時，我毅然決定加入工人的抗爭行列。

## 工廠組織經驗

1972 年我在製鞋廠當工人。在工廠裡有 2000 個工人，80% 是年輕女性勞工。我們每天工作 10 到 14 個小時，中間只休息 40 分鐘吃中飯；有時候我們必須通宵趕工。每天工作後，我累得只想睡覺，有些時候連澡都不洗，唯一的希望就是多一點時間睡覺。我每天期盼著假期休息（一個月只能休息 2 個禮拜天）。星期日我除了睡覺，啥事也不想幹，但通常還要洗衣服。女工們最大的願望就是結婚，這樣她們就可以永遠離開工廠。

在最先的 2 年，我只能進行觀察——用我的眼睛去看，用我的耳朵去聽，逐漸學習去了解工人的狀況：她們的困難、問題以及興趣。我也學著去用她們的語言交談，和他們建立起深厚的關係。在工廠 2 年之後，我選出 7 名女工，這 7 名女工成為我組織工人的基礎。在這個小團體的聚會裡，我投入所有的精力去進行建構整合。

## 我們的聚會

在第一次聚會中，我們花所有的時間在聊天、開玩笑。當我們最後回到主題——「以後我們的聚會要做什麼？」之時，大伙兒沈默了一分



鐘。一名我事先已經和她談過的成員提議，我們可以談自己的個人生活。因為我們彼此並不十分熟識，所以大家都贊成這個方式。我們決定分享個人的經歷、家庭關係以及未

來的希望。

進行分享「我是誰？」這個主題，成功地將團體更緊密地凝聚在一起。因為大家都期望分享經驗，所以藉這個方式每個人都能彼此認識；生活中的故事讓我們每一個人共同歡笑與流淚。輪到我的時候，我談做為工人的共同生活經驗。我發現不需要任何理論來導引我們的討論，因為她們過去的生活都有豐富的經驗。這樣的聚會花了我們2個月的時間（每次由一個女工進行分享）。

過程中，我們曾提出極為嚴峻的問題：「這個國家，婦女在政治和經濟上受到極大的壓迫。」在這段討論中，我經常提出這樣的問題：「什麼是我們的希望？」「為什麼我們必須要有錢？」「有什麼方式可以改變工人的生活？」結論是：她們並排斥在工廠工作，但她們希望有較好的勞動條件。

在一連串的聚會當中，我們確認工廠中有許多問題。比如，工廠裡有一個產業工會，但它是一個閹雞工會（親資方工會）。雖然我們都是工會會員，但大家都不知道理事長是誰。我們決定研究勞工法令，以便了解工會的意義，並討論如何去改善工廠工作環境。

## 行動

我們決定從一個小小的要求開始去行動。我們要求工作場所有更多的掃帚，以便換班後足夠我們清掃工作間之用，我們希望工作間能有更充足的光線。大眾討論如何去提出這個要求，決定和其他工人一起向經理請願，但是他絲毫不理會我們。當提案再三受到漠視之後，工人決定採取集體行動，停止打掃工作間二天，最後經理接受了我們的要求。事實證明，這個簡單的行動令工人士氣大振，並且認識到集體組織起來去解決問題的重要性。

我們的聚會變得更頻繁，討論工作時數、工作環境、退休準備金 (provident fund) 和生理假，並且也討論如何去改變工會的問題。討論期間，我們感到光靠幾個人的力量是不夠的，於是大家決定每個人再各自組織一個小團體，我們行動的重點就集中在和其他工人做朋友。

我們7個人持續每週的聚會，交流各個小團體所發生的事，例如，每個人如何去接近其他工人、我們所面對的困難、成功地招募新的團體成員等等。並且討論大家所用的方法是否恰當，以及評估各個團體的進展等等。一個月後，我們大部分的人都成功地組織了5到11人的小團體。這時，我在這個工廠已渡過2年又5個月。

我們在小團體中研讀勞工法令。當團體的數目增加，我們對於自己的力量更具自信，於是大家決定更進一步向勞工局抗議工時過長，嘗試走法律途徑。在抗議後的一個星期，經理將我們的工時從每天 14 小時減少到 9 小時（早上 8:30 到下午 5:30），當時我們既驚訝又歡喜。當然啦，經理四處問工人是誰發起這次抗議，但這不妨礙我們達到我們的要求。

現在我們有更多的時間進行組織工作。團體上下一致為這項收獲感到高興，小團體的人數也增加。不久，有些核心成員要求我成立一個夜校。對某些工人來說愈是有時間他們愈想去學習，其他工人也提出相同的期望。最後，在一個教區所牧師提供的場地上，我們成立了一所夜校。

對我而言，建立核心團體成員的領導是當務之急，在核心團體中，我盡我所知教導他們成為一個好的領導，每次團體聚會，我讓每個成員輪流主持會議。會議之前，我會和主席討論如何主持會議，協助她做事前的準備工作。

在進行組織工作時，我遵循著：觀察、思考、行動的步驟，並且追問行動的目的以及方式、內容。這個廠中有許多成功的事例，當工廠決定裁掉最大的一個部門時，有 1200 個工人一起要求賠償，他們的要求包括 3 個月的資遣費及退休金，雇主必須解決工人找工作的問題，經過長期的抗爭，他們終於達到各項訴求。

經過這個經驗，工人們認識到掌握工會的重要性。他們希望換掉工會幹部，並且改變工會的結構。在一次會議中，我們討論下屆工會幹部人選，那些核心成員和以往一樣，推舉她們的男同事出來擔任幹部的角

色。我問她們：「為什麼我們當中沒有一個人出來當工會領導者？」我回想第一次聚會時討論每個人的生活，我要她們回憶她們共同分享的家庭關係——父親的角色、母親的位置，以及為什麼她們必須到都市工作來提供給她們的哥哥、弟弟唸書……等等。這讓她們認識到必須克服身為傳統女性這種卑屈的角色。從此，我也學到不僅要去改善外在的環節，更要去改造一個人的思考模式。

改選的時候她們推男性工人當理事長，剩下的 70% 理事由小團體的女工擔任。她們可以透過工會改變這個廠。過沒幾年，這些女工接下了工會的領導位置，並且組織同一地區內其他工廠的女工。

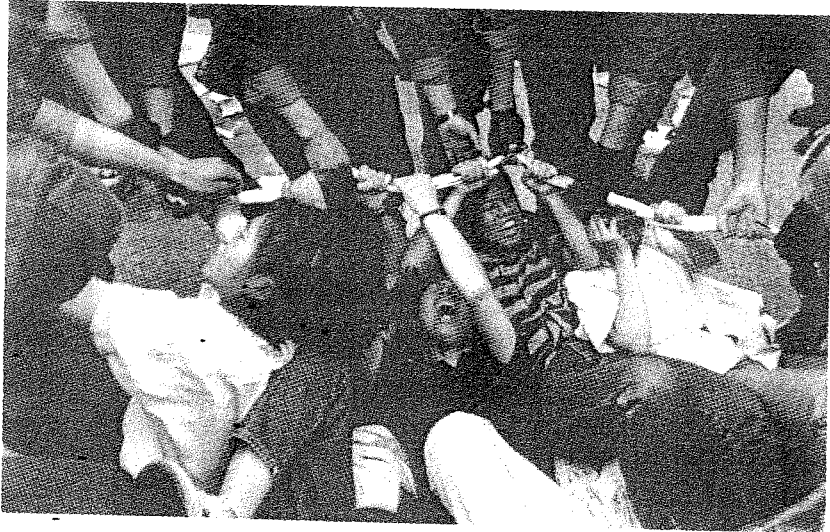
在工廠的期間是一段豐富的經驗，我學習並見識到真實的社會、做為工人的生活樣貌、改變一個人意識的重要性，並了解什麼是人最有意義的生活；更重要的是，這展示了一個女性領導者的力量——一個人可以變成七個，七個人可匯成上百人。現在，有成千上萬的女工為改善工作環境而抗爭。

## 在工業區的組織工作

1978 年的時候我決定遷移到南韓 Iri（二里）繼續我的組織工作，我花了 5 年時間在這個自由貿易區（譯註）的工業區。那裡沒有什麼工

### 譯註

自由貿易區：貿易區在一些地方又稱為「出口加工區」。亞洲大部份國家設有自由貿易區，以便宜的土地、廉價的勞工和低稅甚至免稅的優惠來吸引外國資本來到本國設廠生產。產品通常出口到工業先進國家。



人組織，只有存在幾個親資方工會。因為我沒有在工廠工作，所以無法直接和工人接觸，組織工作因此更難以推動。

於是，我先了解當地，找出女工住的地點，去觀察她們的生活環境、工作環境和生活模式……，我每天都自問：「我如何能更了解這個環境，以便讓我更有效地在這個地區當個組織者？」我時常思考、觀察，並尋求開始工作。

有一天，我在街上碰到一個年輕的女工，她看起來非常累，當我試著跟她講話時，她就只是微笑，每天差不多同樣的時間我都到街上去等她。一個禮拜之後，我告訴她，希望和她交個朋友。她問我：「你為什麼對我有興趣呢？」於是接著我邀請她到茶館談天，喝完茶她邀我到她租的房子。她姓金。

後來我在教堂認識第二個女工，望彌撒的時候她坐我旁邊，我們共

用一本祈禱書。彌撒之後我們互相自我介紹，她姓李。我們一起吃午飯，她告訴我，她在日本公司工作已經5年了，目前雙親為病痛所苦不能工作，她一個人供給弟妹唸書。她沒有什麼空餘的時間，每天下班後要趕回家照顧父母，料理一切家務。我聽得都忍不住掉下眼淚，她自己也哭了！我們成為好友，時常出去喝茶或看電影。

一個月之後，李帶她最好的朋友，再加上金和我，四個人一起去看電影。看完了就一起去餐館談天。我們談電影內容、談自己，這樣就過了將近兩個小時。我感受到我們越來越緊密的結合關係。

帶這個小團體，我從唸小說開始，嘗試和她們一起討論她們對故事的感想，我也運用各種視聽設備帶動討論。另外我一直企圖引導她們對自己的工人生涯作出回應，並且讓她們覺得還可以有其他的的生活方式。三個月後，我和她們談成立一個小型學習團體的構想，她們也欣然同意這個主張。

在第一次的聚會中，每個人都帶了兩個以上的朋友出席，所以共有12個人參加學習團體，大家分別在不同的工廠工作。我讓她們看幻燈片及錄影帶，並用其中的故事或戲劇節目來進行討論。可喜的是，每個人都勇於發表自己的看法。之後我便透過討論，諸如「我是誰？」、「別人如何看待我（一個工人）」、「我希望自己以後……」的問題來讓成員開始說出屬於自己的故事，經由這些分享，我們發現了許多事並提出其他的議題，例如：工作狀況、家庭關係及做為一個女工的處境等。我發現去瞭解她們的生活及去感受她們意識的轉變是件有意義的事！

6個月之後，大家開始討論如何改善工作環境。我們閱讀有關自由

貿易區的資料，及討論組織自主工會的可能性，接著每個人都決定回到自己的工廠再組織一個小團體，而原先進行的學習團體則成爲二里自由貿易區中一個組織女工工作者的核心團體。

在核心團體每週一次的聚會中，我們針對一週內每個人發生的故事、成員們在組織小團體時遇到的困難、以及所犯的錯誤，進行意見交換。如果還有時間，我們也會討論如何引導會議進行，還有一些工會及社會民主的意義等等。

如此經過一年半的時間，核心團體中大部份成員都在自己的工廠中組織了工會，有一個成員成功地將原先廠內的親資方工會推翻而成立自主工會，她本人並且成爲自由貿易區 (FTZ) 中第一個女性工會的事務長，她們之中也有許多人成爲工運中的領袖。自由貿易區以管理惡劣及警方壓制而惡名昭彰，但卻也因出現許多女工領導者而成爲典範。

在 1980 年代早期，許多女工領導者因政府高壓政策而遭解僱。現在，她們有許多人已結婚生子，但其中有些人仍在工廠中繼續工作，或更在本身的社區中，透過社區的抗爭行動來組織女工團體，有些人甚至成爲女工組織的領袖，同志情感讓她們仍保持聯絡。

## 辦夜校

此後三年，我的組織工作進行得很順利，我開始著手一個有關本省三個工業城，女工工作狀況的調查研究，當地的學生協助我做研究及訪問，學生因此也有機會與工人發生較密切的關係，而後從我們所訪問到 400 多名女工的訪談紀要中發現：她們希望能夠有夜校讓他們就學！

我和工人領袖、學生於是計劃辦一所夜校，上課地點就用牧師提供的場地。第一次開課約有 45 個女工參加，一共開了五門課：經濟學、歷史、外國語言、漢文及英文。每週我們會有一次聚會，分享彼此的生活情形，有時候也討論報紙上的議題；不論是學生當老師或工人做學生的過程都十分新鮮有趣；後來有些學生自此發展爲工運圈的活躍份子，也有一些學生後來回到學校去組織更多的學生。

上完十個月的課之後，女工們進一步組織劇團、讀書會及小團體，其中劇團總以「工人生活」爲戲碼去參與工人的活動。

由這個經驗，我學習到：只要當理論切合實際及實踐的需要，它可以變成意識覺醒及行動中強而有力的工具。

## 反省與小結

前前後後，雖然我一共從事了 14 年的女工組織工作，我還是想說：當我試圖去學習，並從事一些有意義的事時，那的確是個艱困的歷程，尤其要使工人覺醒那更是緩慢過程。有時我很絕望，但只要組織工作的過程中，女工能夠慢慢覺醒，那麼在現實生活裏，便能轉化爲一股很強大的力量。今天在韓國，便有數以千計的女工，爲她們所相信的人性、更美好的未來而努力奮鬥！

組織工作充滿挫折及各種問題，如何去克服難關本身就是學習的一部份。記得在二里組織女工時，我經常要花 1～2 小時的路程去參加核心團體的聚會，但有時卻只有 1～2 人出席，讓我生氣及沮喪，但很快地生氣轉成擔心，不知道缺席的人是不是發生什麼事，以致未能參加團

體。我通常會去信問候（她們沒有電話），看看她們是否遇到一些困難，並表達我的關心，通常我會收到回信或回電，她們不僅告訴我缺席的理由，同時承諾會來參加下次的聚會。在如此方式下，團體得以逐漸建立起緊密關係。

另一個例子則是在團體中，有一成員 M 不願參與團體討論，在會議中也不發言，以致其他成員欲將她除名，我的做法是要大家保持耐性，並在下次聚會後到 M 家中，跟她一起煮飯、看電視，但不問她任何問題，如此經過一個禮拜，她終於打開心防，告訴我她在團體中的不適應，因為她有許多家庭問題讓她覺得自己不夠好；此後她在團體中分享她的感覺，不僅使她感覺較自在，也讓其他人更加關注她，M 後來成為工會的理事長，並因她致力投入工會運動而知名。

在我的經驗中，致力於小團體是組織工作最重要的一課。我們「從小做起」(start small)，並由此建立瞭解、共識及支持，然後才考慮「大」的行動方向(thinking big)。在團體中，尤其是遭受挫折、不順遂時，團體中的和諧親善，成員間親密的關係，對任何人而言都是很重要的支持，我想，韓國的女工團體能生存及不斷成長，便是緣於此種力量的魅力所致。

重要的第二課是：切記理論必須通過實踐的檢驗。只有當我投入時，我才瞭解真實世界中還有更多須要我去實踐的事。不斷思考、運用及學習如何去改變真實世界，是生命中最好的課題，我不敢說我的組織方法是唯一或最好的，但那的確是我努力過且達成的。



## 後記

今天，當我回顧自己過去組織女工的經驗，我認為將女性的觀點併入組織工作是重要的。事實上，當我早先從事組織工作時，從未想過有關女性的議題，但是女工生存的社會現實，使我要不斷提出女性的社會地位、文化地位，讓成員知覺到她們自己在社會上的附屬位置。

我所組織的女工經常要面對家庭責任的問題，這些女性要定期寄錢給她們的父母及出錢讓兄弟上學，當我問到她們雙親的情形，總脫離不了：父親酗酒，母親負擔過重的農務及家務工作。由此女工們開始理解

到自己正承受著這些不健全、病態的社會文化。

隨後，雖然這些女工開始認識她們的處境，但對於擔任領導人一職仍相當遲疑，因為女性長久以來被貶抑的處境，大大地阻礙了女工擔任領袖的勇氣。對那些終於願意接受領導位置的女性而言，她也必須克服來自個人及社會的壓力。

但阻礙並未結束，在 70 年代婚姻是許多女工領袖的絆腳石，許多女性離開運動就是因為她們無法處理婚姻生活層面及運動者層面之間角色扮演的衝突拉扯。無論丈夫自己是不是運動者，他總是期望他的太太能將家庭及孩子放在第一；只有少數女性能為了運動而維持單身生活。

70 年代，另一個女工運動的阻礙來自缺乏男工的支持；即使當時的工會民主運動是由女性所領導，男工也沒有真正去支持女性的奮鬥，反而經常被資方收買，對較活躍的女工進行性別上的侵犯或用暴力去破壞她們的工會。

目前工運界，對女工處境及問題仍普遍缺乏認識，儘管韓國工運有相當的成長，運動的領導權仍掌握在男性手中。那些使女性無法參與工運或參加與女工處境息息相關議題的限制，幾乎從未在工運中被提出或被認識過。而男性領袖亦未認識到女工議題在勞工運動中的重要性，反倒是，時常聽見男性工會幹部抱怨，女性缺乏參與工運的興趣及婚後就不再願意擔負責任的指控。

今日，女工必須為了爭取大家對她們地位的認識而戰鬥。就在這個前提下，1987 年一個女工組織——韓國女工協會，發動了一場為「女性及工人」特殊處境而不平怒吼的抗爭。

女工的奮鬥仍不斷在前進著！但除非男工能接受她們，並分享責

任，否則這些女性將一步步朝向社會的期望去操持家務、照顧小孩，而離開她們的工會職務。我曾遇到好幾位女性幹部處於兩難之境，她們一方面想要投身工會，卻又因為家務責任而無法參與。

工會將認識到女性議題絕非瑣碎、不重要，工會幹部應開始爭取有關育兒、帶小孩、同工同酬、哺乳時間……的議案，使男女兩性在工運上能夠平等，也唯有如此，所謂工人運動才是真正「民主」的運動！

作者：李順喆，37 歲

現職亞洲婦女勞工聯繫總幹事

譯者：周佳君、郭明珠

馬來西亞

# 一名組織者的反思

陳蓮馨

作者註：這篇文章不是對一名組織工作者所有經驗的重建，而是企圖對經驗做一次綜合的反映。我會用問答的方式來展開我對自己組織經驗的反思，這種問答方式是我常用來引導女工進入反省對談的一種教育方法。

讀者在閱讀這篇文章時，應了解到文章中所涉及的背景是發生在馬來西亞「自由貿易區」(Free Trade Zone)。馬來西亞女工素來以廉價溫馴、良好教育及靈巧聞名國際。在自由貿易區內大約有來自鄉村地區的九萬九千名女工，她們都沒有組成工會。向來，接受政府的協助一直是女工們習慣的規範，她們泰半缺乏對自己權益意識的認知。在過去幾年，每當經濟不景氣時，女工通常是第一批被資遣的。「馬來西亞女工



的經驗正是外銷出口工業國家中的一個典型例子。國家的親資方勞工政策和投資政策顯示，以出口形式出現的資本主義父權工業的發展，實有賴於吸收這羣勞動力，和這羣勞動力的順從。

## 前言

要寫出自己主動投身的某些經驗時，我必需要能建構出對自己行動意義的理解。在下面的篇幅中，我將描述自己做為一個組織者的觀點是如何發展的。這是一個有關我自己政治化與學習做一名女性主義組織者的過程；在這個過程中，我努力回應女工的狀態，並和她們發展像朋友、姊妹以及同為受雇者的關係。並將組織方法轉化為「逐步地組織女工，並讓她們經驗到發生在自己身上的改變力量」，而不是「由某一個人來組織工人」或「將她們組織成某些東西」。

在指出組織女工的幾個有效因素之前，我將先說明此一女工組織工作發生的環境，以及工人教育中心 (Workers Education Center) 的工作，因為這些都是重要的背景資料。所謂「由女工的主觀現實與客觀條件開始組織她們」是如何發生的？又是什麼意思呢？要如何才能一方面回應女工日常生活的需要及利益而另一方面又能將她們的經驗和較廣的政治範疇聯繫起來？我們又是否可能發展一種組織方式，能夠同時增加女工個人及集體的力量呢？在進入這些主要議題之前，我先針對我們早期的做法提出一些批評。

## 你是如何開始參與組織女工的工作的呢？投身在組織女工的工作中，對你自己發生了那些影響？

我是在一個偶然的機會中開始組織女工的。一開始，我並沒有刻意選擇和女工一起工作，我進入自由貿易區工作是因為一項社區教育計劃；此教育計劃是以跨國公司中的女工為教育對象。在我開始那項教育計劃時，只是抱著一種人道主義式的關懷——即改善女工的工作條件。我自己出身在一個貧窮的家庭，從孩提時代開始，我便深切地體認到窮人被歧視的滋味。我猜想我自己的成長經驗使得我對窮人的處境十分關切，我冀望自己能為窮人做些事情。

在這個教育計劃中，我和女工們互動的經驗使我認識到不公正及剝削的事實，我的學習並不是來自書本上的抽象理論，而是我身邊那些女性勞動者所親身體驗到的故事；這些故事不只發生在工廠中，也發生在社區生活中。在她們身上，我學習到有關性騷擾、性別歧視、男性控制以及女性自我扭曲的各種經驗。我認識到壓迫有其社會、文化的面相，剝削也不僅是惡劣的工作條件與低工資；事實上，對多數的女工來說，低工資並不是她們在一開始就會知覺到的問題。這是因為對多數女工而言，由無償的家務勞動者轉變為支薪的受雇者，對她們的經濟生活發生了積極的作用，所以她們並未知覺到低工資的不公平。因此，即便客觀的分析資料一再地指陳出剝削的數據資料，但對女工而言卻是沒有什麼特殊意義的。事實上，她們擔心自己若做錯了一步，就可能喪失了受雇支薪的工作（雖然薪資低得可以！）。在這種情況下，工會將「剝削」

做為一個訴求的議題，當然不可能得到女工們的回應。

自由貿易區的社區教育計劃只維持了兩年，但計劃執行的過程卻帶來了有關外來財力支援與人民發展之間的矛盾、援助教育計劃與人民組織間的矛盾，以及工作人員之間的階層與權力關係的問題。我學習與經驗到沒有權力到底意味著什麼，體認到實施一個教育計劃和發展工人團結力量這兩者之間的差異。在參與這兩年的教育計劃的過程中，最令我震驚的便是發現支援與負責這項教育計劃的機構所關注的並不是這些女工，而是他們所支持的計劃是否成功。

上面的這些經驗使我由過去的一些錯覺或幻覺中清醒過來；這個過程伴隨著許多自我的矛盾、來自工人冷淡的回應、來自上層握有權力的行政者的反對、以及投注心力卻得不到對等回應的挫折感。因為這些經驗，使我一度認為是我自己不適合做這一類的工作，並想到要退出這個工作。當時，心中有一部分的我合理化的告訴我自己：「我可以繼續參與，我所需要的只是換個位置和角色。也許我應該到一些中產階級組成的壓力團體中工作，就不會像現在這麼孤單了。」但我同時也發展出一種對抗不公正與剝削的強烈情感，以及一個人必須為了他所真誠關切的事物負責的態度。對我而言，和我這麼接近的女工不再只是「工人」這一種類別的人羣，而是我的朋友；她們的生命影響了我，她們所關切的事物也變成了我所關切的事物。當她們遭遇到不公正的對待時，我憤怒和生氣。政治的議題與經驗成為我個人生命經驗的一部份了！

當兩年計劃結束後，我不再是一名受雇的工作人員，這個較為抽離的身分，幫助我對自己先前的經驗進行分析並釐清我的兩難困境。一個不爭的事實是，在這些人道關懷的計劃中，只有非常少的人是直接進入

基層工作，這個事實對我這個自以為真誠投入的人帶來極大的挑戰；我甚至在想我是不是該進工廠做一個女工，由女工真實生活中的鬥爭開始。最後，我理解到我必需要重新運用自己中產階級位置的資源，尋找一個新的切入點。於是，我開始另覓維持生計的工作，同時尋找可以讓我繼續與女工一起工作的方法。

### 請你先簡單地描述你從事女工組織工作的處境，再告訴我們你做了那些事情

當時，自由貿易區整個內外情勢，瀰漫著非常反工會以及反組織化的氣氛。你試著想像資方及政府雇人嚴密監視工人行動的景象；工人任何形式的聚集以及非廠內員工出現在廠區時，資方的阻止行動便會隨之而來。資方與政府對工人及組織工作者的監視與打壓是不惜任何代價，也沒有任何道德顧慮的。一方面，資方對工人的控制系統十分嚴密，為方便管理，工人都住在緊鄰廠房的宿舍中；監控打壓的策略包括直接持續地恐嚇、騷擾以及各種限制工會成立的手段。另一方面資方與政府在這方面的合作是十分有效率的。雇主會毫不猶豫地將工廠內屬於一般工業關係的爭議事件移送警察處理；使工人經驗到恫嚇恐懼及困窘。資方對自己不當的做法會帶給女工恐懼與難堪，絲毫不在乎——事實上，這些做法正是管理女工並使她們被動與順服的有效手段。這並不是說組織工會是不合法的，馬來西亞的法律明白規定了工人組工會的權利，並使工人不因參與工會活動而被迫害；但法律歸法律，政府實際上所做所為卻完全背道而馳。政府不只偏袒資本家，更透過警察系統全面對工人進

行分化。

對大多數的女工而言，她們所關切的是多賺一點錢，找個好對象結婚，以便儘早離開工廠。換言之，經濟生活和生存壓力是她們最關切的問題。在這裏，一個重要的觀念是：「只要妳可以多忍耐一下，就可以得到一些好處。」這種想法將女工對壓力的容忍度推至極限（當然工廠中也有過偶發的抗爭事件）。灌輸對公司忠誠的宣導教育及升遷獎勵不只阻礙、否定也延宕了性別與工人意識的發展。輪班制使得勞動力的運用充滿彈性，但也幾乎讓女工找不到一個大家可以共同的聚會時間。

在以前，甚少組織者能持續蹲在基層與女工一起工作，並協助她們組織起來；過去有限的努力也都未能通過有效的統籌成爲共同的策略。在我投入基層工作的這幾年中，開始有少數幾個人努力創造機會，來讓不同部門的女工互相接觸與認識。在已有工會的工廠中，我們的目標就在推動女工扮演較主動的角色；並以工會民主化的訴求來導引她們參與的理想。對尚未有工會的工人團體，工作的焦點則放在，注重女工的需要及生活中現實的壓力。我們的目標並不只是組成工會，而是協助女工發展，加強她們面對與解決問題的能力，讓女工在這樣的過程中對自身的力量有所肯定。

工會的立場一向公開批評政府與資方打壓工會的劣行。在過去，工會界一直努力推動工人加入工會，也極力爭取政府承認工會，尤其是在電子業（譯註）。當然，他們的努力是值得讚許的，但工會組織者沒有

#### 譯註

馬來西亞政府一向禁止電子業工人組織工會或加入其他工會，這禁令雖然在 1990 年解除，但對工人組織工會，資方和政府仍然共同抵制和打壓。



尋求其他辦法，去組織沒有參加工會的工人，他們也沒有在組織工會的過程中向工人進行意識教育，他們純粹循法律的途徑來解決組織工人的問題。工會並沒有以女工作爲主體的角度以及從她們的需要出發來組織她們，他們反而把注意力全部放在如何吸收會員，和爲集體談判做準備。政府與資方對工會的成立一向採取強硬打壓的姿態，使得某些組織者只顧及如何成功成立工會，而忽略了他們給工人的印象是怎樣。

## 工人教育中心

我們所做的女工組織工作是逐步發展出來的。這些年來，它的取向、路線及組織的架構並不是一成不變的。通常，前一階段的經驗協助我們重新界定後一階段的發展。在過去十年中，除了少數幾個人一直參與外，工作小組的成員在不同階段都有不同的變化。這篇文章所陳述的經驗集中在 1983—1987 年之間，在這幾年中，我們的工作是在沒有外來財力支援，也沒有全職工作人員的情況下進行的。

我們鼓勵和動員工人去爲自己和爲其他工人提供支援服務。這背後

是我們的一個夢想，那就是讓工人去建立和發展一個屬於他們的組織，並由此建立起一種經驗和視野。工作的重點在培養女工的能力；鼓勵女工一起工作及互動，引發她們的女性與工人意識。我們透過設立工人服務中心來達到目的。工人稱這個中心為「我們的家」。

這個中心的目標及操作策略是大家集體創造出來的；原先共同設定的目標與做法，在往後的幾次檢討與規劃的聚會中做了修正。此一取向有助於工人的參與，工人因此覺得他們是此一教育組織的重要成員。「我們的家」也因此能持續發展工人技能、培育領導人才以及讓工人一起學習與反省和工作；它同時也是一個工人可隨時參與的一個服務中心。教育中心設有一些小組與趣味活動，針對更廣大的工人朋友，讓她們使用中心的資源，並能從活動中獲益，但不要求一定要貢獻什麼。教育中心也對不同參與程度的成員，提供某些特定主題的訓練課程，訓練內容不只是技巧或特定知識的學習，同時也進行價值觀與意識形成的培育。從這些過程中，工人們建立彼此間的團結及相互的支持。

上面的活動相互關聯，同時也是建構組織的基石。經由參與這些教育性活動，女性之間的聯繫被發展出來，而這些聯繫正是往後信任與人際網絡得以形成的基石；也正是在互信的人際網絡之中，所以從意識覺醒到具體組織化的過程才得以順利完成。在這裏，女工們學習肯定自己，認識到自己也有看法、也有能力。經由這些活動，核心團體的成員學習到如何領導與組織，她們有機會在實踐中負起領導的責任；她們通常是兩人一組地協同工作，互相支持與提供對方信心。然後在過程中不斷地反省自己所做的。女工們在參與活動中彼此關懷，女性的共同利益與立場，逐漸地推動她們更積極地投身組織工作。

教育中心是集體努力的成果；它創造了一個空間，女工們在這個空間中可以開放自己，一起工作並建立起互相關切的情懷。在工作的過程中，我們某些根深蒂固的假設與價值觀被揭露被挑戰；做為一個團體，我們一起建立新的價值觀。女工可以在她們同輩的具體經驗中、在她們的家庭、她們的工作環境，乃至可以在教育中心處發掘充分的材料，去處理兩性關係、種族歧視與法律等問題。我們不只關切這些議題與事件，同時也關切事件處理的方式與過程。總之，藉由發展各種富有創意的活動，有助於女工意識的啟蒙及建立新的價值觀。

教育中心成為女工可以自在地隨時出入，和沒有顧忌地傾吐生活與工作問題及焦慮的基地。藉此我們也感覺到自由貿易區的氣氛與脈動，並掌握不同工廠內發生的事情，而且學習如何回應女工在工作及家庭上的問題。當然，這並不是說我們所做的工作都是有效和成功的，但這些工作為女工創造了很有價值的學習機會。

對參與活動或工作的女工而言，小小的成就都具有重要的作用；它們鼓舞了女工並令她們感覺到自己的力量。對生活中的事件採取行動而不再任隨它擺佈，正是產生力量的來源。這些事例包括個別女工面對資方的警告時敢挺身而出、要求資方改變廠車的路線，及在宿舍中用集體的力量來對付與嚇退性暴露狂。最明顯的公開行動是在 1985 及 1986 年，教育中心動員工人面對被資遣的命運，進行一場持續的抗爭行動。此外，教育中心也推動既有的工會在組織工作上互相支持，例如，對某一工廠工人來說太過冒險的行動，可由另一家工廠的工人來承擔。我們也鼓勵已組成工會的工人去支持還未成立工會的工人。

經過多次的檢討與遲疑，我們決定在 1987 年結束教育中心的工

作。結束教育中心的理由有幾個，最主要的原因是，教育中心逐漸感到無力去面對來自政府情治系統的恐嚇。當我們的教育活動愈有效，我們便愈感受隨時有遭到鎮壓的危險；同時我們也有內部問題。可能遭鎮壓的外在問題耗盡我們的心力，以至我們未能快速地面對和處理內部日益惡劣的緊張關係，雖然最後我們面對了內部問題，但它已經帶給所有工作者失望的感覺，包括我自己在內。



### 在有關組織女工的經驗中，妳學習到什麼？ 什麼因素有助於組織女工？

我是在投身過程中學習的。我組織女工的方法是建立在傾聽與回應女工的需要上，和聆聽她們生活中的脈動——她們擔心與焦慮的是什

麼？她們交談時是想訴說什麼？哪些事情符合她們的利益？哪些事會吸引她們的注意力？……她們害怕什麼，為什麼害怕？

「你做得愈多，就愈發現自己的不足之處。」對我而言，組織是一持續追尋的過程——發現別人在做什麼，他們是如何做的，然後學習他人的長處和借用他們的想法，憑直覺在錯誤中前進是我的實踐的方式。雖然沒有一個理想模式可以依循，但透過觀察工會組織工人的方式，傾聽工人的意見與反應，讓我了解到哪些是有效的做法以及它們為什麼有效。

我發現一個有效的工作方法是與女工建立一種互相支持的親密關係，同時避免立即威脅到女工固有的思考模式與行為。

女工們較能接受溫和勸說的方式；而太過大方與唐突的直接挑戰，則會讓他們消受不了。因為女工通常是害羞和退縮的，所以直接的壓力或對質會使她們更沈默、困窘與退縮。

在許多不同的接觸與建立關係的方式中，維持持續性的個別接觸是最重要的一種方式。組織者若不能與女工保持穩定的聯繫和交往就不易真正接近她們。建立信任與信心是第一步，維持這關係則是第二個挑戰。我們發現提供各種符合女工興趣的活動是有用的方式。我們花很多時間在活動中和她們溝通與傾聽她們的故事，了解她們個人的問題以增進彼此的信任與信心；除非能在關係發展初期建立起一定程度的互相信任的聯繫，否則要往前再推進就不太容易。接下來，組織者可能會面對外來的各種阻力，在我的身上，曾經有過三次謠言的惡意中傷——作為一個華人，當我試圖和馬拉裔女工在一起時，便有謠言在說我想要改變馬拉裔（譯註）女性，管理階層散佈謠言說我瘦削的身體與蒼白的臉色



是因為我是一個吸毒者；最後的一則謠言說我之所以對女工友善是因為我想用女工的題材來寫論文以獲得我的博士學位。

光與女工建立私人關係是不夠的。組織者和她們的家人認識及建立關係，可以使女工感受到來自家庭的認可，因此我們常利用宗教節日的機會去拜訪女工的家庭。父母通常擔心他們的女兒交上壞朋友，女工家人直接與中心的工作者接觸，對中心的認可有助女工肯定自己的參與。

工人是不會積極的，除非她們切身的問題受關注。所以教育中心的支援性服務，教育與組織的活動均針對工人的問題、利益或需要；這些問題可以是個人的、家庭的以及工作的議題。在我們協助工人解決她們切身問題的同時，我們也將過程導向一意識覺醒及集體學習的過程。當一名女工個人身上發生某件事情時，我們會邀其他女工與她分享她們類似的經驗；這種分享突破了女工視自己的經驗為個人問題的死胡同。我們常進行的實踐便是促使女工思索怎麼做才是最好的，並支持她們的行動。很重要的一點是開始時的活動不要對女工太具威脅性，但要能激發她們主動參與並催化她們的意識覺醒。

女性可以寬宏大量地彼此協助，卻也可以小心眼、高度敏感和容易受傷害。緊張的人際關係、衝突、因謠言而來的猜忌懷疑是常發生的，因為說話和行爲（多半是無心的）經常遭誤解。在這些時候，如果團體要保持一致與團結的話，需要有人調停緩和各人的情緒。在一高度受注視的情境中，因為只有一、兩個人變成焦點人物而團體其他的成員被忽

譯註

馬來西亞主要三個民族：馬拉人、華人、印度人。

略時，這種情況會變得特別嚴重。當團體成員間產生了某種不愉快而未能及時解決，誤解和怨言便會輕易地產生並導致團體的分裂。

女性之間的感覺與情緒是非常強烈而且容易產生的，這可以被用來做為一種「動員的工具」，它的正面性也值得我們去培養。建立彼此之間的感情聯繫是建立女工互相支持和團結力量的重要黏合劑，對多數女工來說，她們的投身與動機並不是來自對剝削的政治分析，而是對她們自己問題與需要的體認，以及彼此的關懷和支持。另一種運用情緒的方式是建立一種「獻身」的精神，我們曾經相當成功地藉由歌唱重新創造鼓舞與獻身的精神，歌曲可以釋放和再激起高昂的情緒，歌詞若是女工們自己寫的話，就更是如此。

能重新界定及肯定工人所經驗到的某種特定的情緒，會有助於改變癱瘓與停滯的困境。在此我們藉某工廠裁員的案例說明這一點：一開始女工對自己被裁員或資遣覺得是一件丟臉的事；因為她們怕回到鄉下時，別人會認為她丟了工作是因為她沒本事或是做了什麼壞事，許多女工甚至不敢讓家人知道。這個時候，讓女工們彼此交談、找出原因，給她們提供資訊和提出一種她們過去所未曾想過的想法，這有助於女工重新建構自己被資遣的意義到底如何。她們的情緒由開始的羞恥、難堪，轉化為對工人尊嚴被傷害感到生氣，她們感到她們的憤怒是合理的，而這是一股很大的動力。為了不讓羞辱的感覺變成無力的呻吟，能明白地辨識自己的感覺並轉化成具體行動是十分重要的。這便是我們動員被裁員女工的方法。

在馬來西亞的文化條件下，多數女性是不會主動接下領導角色的。而當她們在情勢壓力下，擔負了領導的角色及責任時，她們仍不時會尋

求他人的肯定。我學習到的是不把她們的態度視為依賴，而是運用機會肯定她們的信心及相互扶持的關係。我們會主動地找女性擔任領導的角色，通常領導角色是由兩個女工一起擔任或各人輪流負責，兩位女性一起擔負領導角色可以減低她們對承擔責任的恐懼，同時也促進彼此的合作關係。

學習面對並認清自己的恐懼是重獲信心與自我解放的一個過程。

這整個過程的變化是令人訝異的，一開始，這羣女工對於聚會要怎麼才能發生作用一點主意也沒有，也沒有什麼主席及議程。但在三個月緊密工作中，她們已經可以一起籌備會議、排練開會以及會後檢討等，之後她們會自動自發地參與進來。團體所創造出來的一個支持環境有助於女工的參與，在這裏她們享受學習而不必擔心自己所做的事，及所表達的是對或錯。

將危機轉化成正面的和積極的行動可以有效地協助個人或團體往前躍進一步。教育計劃快結束時便遇到如何化危機為轉機的問題。當我們的教育計畫快結束時，我們對工人解釋實際的情況並提出如果工人願意的話，仍有繼續下去的方法，我們建議由工人來組織及管理他們自己的教育中心。建議蠻具有吸引力，但是工人一開始有些抗拒！「我們只是工人！沒有經驗，我們不知道要做什麼。」。建立信心需要具體的步驟，讓工人先投入特定的、小的、容易達成的行動上——這是建立集體信心的基石。集體信心的建立並不是來自理性的說服而是建立在具體的行動，使她們由「我不能」改變到「我們會試試看」。其實她們並不是不想做；只是遇到自己不確定或無信心的事，她們不敢承諾。女人的確是和男人不同的。男人，即使在自己不確定的時候也會承諾但卻又常不

去實行，女人則比較忠實可信。女工的表現常易被誤解成缺少熱情、投身精神及信心。在和女工交往的過程中我學到重新界定她們的這種反應，而且具體地提供支持並和她們一起工作。

我們也認識到對多數女性而言，公開的場合與正規的運作方式會令她們覺得非常不自在而且疏離。當某些工作要求她們作穩定及長期的投入時，她們會猶豫。對女工來說，氣氛輕鬆而又不具強制性的非正式小團體是最有感染力的，這是為什麼我們在教育中心以及舉辦相關活動時均採開放式的。我們的策略是讓女工作不同程度的參與——單一事件的參與、聯誼活動及工作團體。這些各種參與面度的活動提供了，團體成員不必具有正式會員資格但能認同團體的機會。當然，教育中心的核心理團體則要求確定會員的身分、義務及界線。

我發現最重要的一件事便是創造一個空間，讓工人可以在其中學習參與和投入，就像許多女工常說的：「我們從來就不是任何一個團體的成員。」，女工們被剝削、歧視及壓迫的共同經驗並不會自動地轉化成共同的意識或一致的行動。因此，組織者當下所面對的挑戰是找尋一步一步超越障礙的方法，從落實教育到意識啟萌到動員的過程，並體現女工對集體的需求。我們常使用社會分析來做羣眾教育就是一個特別有效的做法。考慮到女工目前的現實狀況，組織者最迫切的任務便是讓女工們聚集在一起，發掘他們共同的問題，並經由共同感受到的痛苦與歧視，建立起彼此間的連結；再者基於她們關心的議題和利益，創造集體行動的機會，讓她們體驗集體行動的正面經驗；重新創造不互相傾軋競爭而又強調每個人優點的互動方式，教育中心提供了可以實現這些目標的方法與環境。

做為組織者，我們需要學會尊重並敏感工人在參與過程中有各個不同階段。這種彈性是十分重要的，特別當我們了解到女工很容易被家庭及其它需要扯回原來的狀態。我們曾經犯過一項最大的錯誤便是，我們未能和那些一度積極參與的女工保持聯繫是以很多人在這條路上退了下來。只剩少數幾位我們持續接觸的女工，她們再度投身工人運動並持續走下去。

當我們專注在女工的組織工作時，我們同時需要注意組織者自己所面臨的兩難、矛盾以及能力上的種種限制；我們要主動繼續學習、行動，同時要避免自己疲憊不堪以致於無力工作；我們還要找出，在關注某些議題的方法（尤其是性別問題），避免在過程中被孤立和被漠視。此外，對我們殺傷力最大的通常不是來自於直接的鎮壓而是如前面提及的——藉由散佈謠言去破壞組織者的聲譽，令她不能繼續工作。

## 你認為未來有什麼可能性？

運用一個教育中心做為接觸及培訓女工的空間有其限制。對參與女工所進行的非常個人化的協助，以及要求組織者無論對個人或團體（尤其是核心小組）都注意到的工作方法，是非常耗力氣。這使得我們僅剩下很少的時間去組織中心之外的其它女工，所以雖然教育中心影響了那些中心的女工，但她們仍是自由貿易區中數以千計的工人的極少數。有人希望教育中心發揮延伸式服務角色。這種走出教育中心，將服務提供給中心之外的工人也是非常重要的發展方向，我們需要更多這樣的中心，而且需要有系統地訓練更多女工出身的組織者。



工人教育中心的另外一個做法，現在看來也是值得商榷的。我們一直致力於先培養出夠強的基層女性領導者，然後再由她們去組成正式的組織；但這種做法花了太長的時間在培育女性領導幹部，而具體的組織工作卻遲遲未能實現。在培訓的過程中，女性領導幹部不斷流失，我們卻沒有一個可令她們長期投入的機制。因此必須有一種更直接的組織方式，更集中地協助女性幹部組成女工組織。

教育中心未註冊登記也一直是個問題，這使我們一直備受威脅。教育中心非合法組織的性質使我們不能向官方與資方施加壓力；因此，我



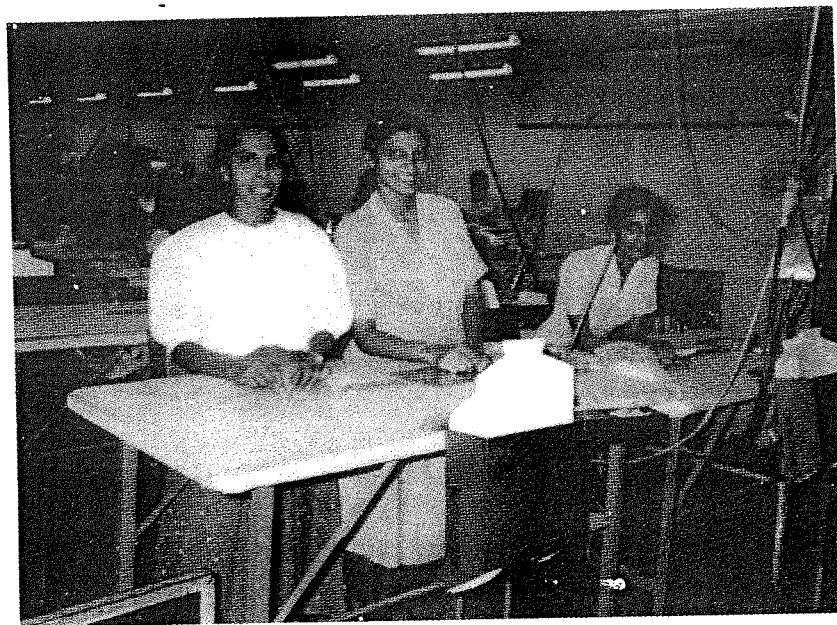
們也不可能更進一步地做為女工的代言人。要獲得集體力量，我們就必須去對抗那些生產與再生產工人無力感的權力結構。

目前，絕大部份的女工組織工作都集中在組織工會上，而無意發展出另外一種形式的工人組織。女工組織並不是一個新的概念，但公開的實驗與實踐卻也不多見。工人教育中心就是以組織女工做為其長程目標的。女工組織可以提供一個空間，讓女性與其它女性互動，彼此影響，它同時也是女工蘊釀集體力量的舞台，這個組織提供了一個空間，讓女工的信心凝聚起來。它在累積經驗的過程中發展出集體的策略，讓她們學習到如何組織以及如何在組織中工作。儘管教育中心有這些功能，但它還是不能取代工會，教育中心並不是反工會的。事實上，它有助於民主工會的發展，在其中女性能扮演更平等更有效的角色。在現有的勞資關係中，女工組織不具有合法的集體談判權，也不可能被資方或官方認可為工人的代言人。但是，女工組織有潛力扮演有效的角色，它可以和其他的運動結盟，為女工做為女性的、工人及公民的多重身分，提出長期做戰的策略訴求。

為了實現這種想法，啟蒙、鼓動和支援性服務、組織工作都是必要的。在女工中（不論是有沒有參加工會的女工），我們需要鼓吹這樣一種對女工組織的理想。將女工（特別是那些未參加工會的女工）組成團體，是很少見的，因此，找尋一個能將女工聚集形成團體的方法是第一要務。不論是否可能，我們需要透過各種管道（例如工會與社區團體），藉一些培育組織女工的工作坊來引發人們對此的興趣，促使他們支持後續的活動。建立團體基礎的培育計劃也可以同時展開，目的是使女性意識到她們的處境以及積極投入之必要性。經由幾次的團體聚會，

某些特定的議題可以逐漸產生，個人與團體也得以溶入一起工作的情境當中。這種組織形成的過程協助女工建立起彼此的信任以及尊重彼此的能力，使大家互相學習，並在缺點與能力上能相互補足，更重要的是共識，而策略性的工作關係也因而發展出來。組織者有意識的催化個人與團體共聚一堂是必要的，因為這樣才能創造合作的機會，並在這些合作的經驗中，培養共同經驗，作為未來進一步建立具體組織結構的基礎。

面對動員未組成工會的女工是困難重重，然而較樂觀的一種做法是，持續地從事一般女性勞工的教育工作，同時創造機會和參加工會的女工一起工作。藉由工會進入工人羣眾，可以讓我們初步取得女工的接



納，並與她們維持穩定的接觸，假如這個工會夠開放的話，這過程還可以協助工會增加女性會員。然而在絕大多數的工會中，女工的利益並沒有被照顧到，因此我們需要動員組織那些尚未加入工會的女工；而一個已加入工會的女工，則可以藉自己的工會會員身份，協助那些未加入工會的姊妹們。

爲了更有效地組織女工，我們需要理想及策略！缺乏清晰的理想以及基於對社會現狀分析的行動計劃，參與程度再高的服務性活動或權益性活動也是罔然。運動的發展需要我們將單一的、地域性的工作擴展開來，我們過去最大的限制之一便是我們過於謹慎。結果，我們的行動不是向內侷限在圈內人，便是防衛性的反應，因為害怕這個團體早夭，我們泰半保留我們的想法而沒有試圖去說服或影響她人。總結而言，我們過去的做法對開始建立一女工團體的內部和集體的力量是有效的，但我們必須更主動地宣揚女工組織工作的重要性並實踐更多不同的組織形式。我們需要更勇敢的行動！！

作者：陳蓮馨，現任教於馬來西亞科技大學。

譯者：夏林清。

菲律賓

## 身爲女性、民族民主主義者及女工組織者

吉·克羅斯

### 人民運動

1981年，進步的工會聯盟在菲律賓誕生了。在被親資方工會及其領導者壟斷獨佔數十年後，工會運動起了革命性轉變，罷工浪潮此起彼伏，雖然有823號總統令和高壓的45號內閣議案罷工的法律，但是工人們卻選擇突破這些法律禁令，並將其要求訴諸街頭，在這年頭6個月裡，有登記的罷工事件即有175件，參與的工人遠超過22000人。

動員人民參與的時機已經成熟，積極地組織工人是當時的首要任務。領導運動的口號是「抨擊親資方工會主義，堅決發展真正的、好戰的和民族主義的工會。」數百名志願組織者從全國各地被動員參加此次運動，各階層的活躍分子，包括男女青年、學生、專業人士、教會人士及婦女，不論有無經濟援助，他們都參與了工人行列。

就是此時，我決定為落實自己的理想——替窮人和被壓迫者服務，而投身這個運動，由於我是一個教師，公共服務的精神早已溶入我的生命中。我無法抗拒投身運動，並希望藉此幫助勞動者和向他們學習。

早在 1977 年到 1980 年間，我便在教會和婦女中間從事倡導工作，我每天整整花上 16 個小時做組織工作，並住在工人們簡陋的小屋裡，和他們家人共享一切，那是一種和教書完全不同的經驗！

## 到工廠去

1981 年，我被分派到一間位於馬尼拉佩斯區的工廠去組織工人。這間紡織成衣廠的老板是中國商人，廠裡共有 1200 位工人，大部分是 20 歲到 38 歲的婦女。工會是一個親資方的工會，它是當時主導工會運動的閩雞工會聯盟和馬可仕在勞工陣線上的喉舌——菲律賓總工會國會的成員。

我直接協助組織一個真正為工人服務的工會的核心領導層。他們當時正準備與親資方的工會競選工人代表。我們輸了。之後，我們在策略上做了些調整，與真正的工人領袖結盟，在工會領導層的選舉中，對抗親資方的工人。我們雖在第二個戰役中獲勝，但未取得最後勝利，因為資方拒絕承認工會，工人們繼續為工會地位奮鬥。我們進行了大量教育工作，工會出版了自己的報紙「思想」，我們動員會員關注政治及社會問題，很多女性領導者接受訓練，我則協助籌備稍後發動的罷工。資方最後答應承認工會，但在此同時，官方與資方則因一宗震動商界的金融醜聞而決定關廠。老板帶著六十億美元逃離菲律賓，不少女工及領導人

決定到其他工廠進行全職組織工作，其中一些人後來成為勞工運動傑出的領導者。

對我而言，這一年的組織工作真是一個啟發性的經驗。在這個階段，我可以看到婦女在羣眾運動及民族民主奮鬥中所發揮的潛能，她們在解放被壓迫者的運動中扮演重要角色，這點可從她們在罷工前線中顯示的勇氣、大量參與社會事件、國家問題如薪資、軍事統治等事件中顯示出來，她們願意為實現理想犧牲。即使在龐大的運動與團體裡，她們都顯示了領導的能力，她們不僅當男性同僚的副手，而且擁有女性天生獨特的能力。

我再次到工廠從事組織工作是在 1982 年，工廠是設在曼得路雅 (Madaluyong) 成衣工廠之一，它共有 9000 名員工，其中 95% 為女性。雖然工廠已有工會，但那是一個完全由男性主導之親資方工會，靠著資方資助才得以維持下去，我此行的主要目的是協助工人推翻這個親資方工會。

至此，我開始比較明白自己對女人的觀念。我看到由於傳統文化使然，女工擁有很強烈的父權思想。這由她們只選擇男性為領導人可見一般。我認為必須有一個全面且積極的運動，集中培養女性的領導才能。其次，儘管女性佔多數，但是生理假、較長的產假、陪產假等的女性要求，並未受到關注，即使在團體協約中亦隻言片語不提。因此，必須教育女工讓她們關注自己的需要。

## 女性議題

由於這些經驗，我決定增加自己對女性議題的知識。我開始閱讀書籍、文章、回顧民族民主運動中有關女性問題的資料，特別是「有關兩性關係」一文。我與其他女性活躍分子，討論女性在我們國家和民族民主運動中的狀況。她們的反應很強烈。



我們組成了一個小團體定期討論女性問題。這個團體雖然只有五個積極參與者，但我們舉辦了多次女工組織者的磋商會及討論會，在討論中提出了一些觀點：第一，女性們關心的議題在民族民主運動中未受到關注；第二，有必要在民族民主運動的活躍分子中，尤其是都市的婦女

中展開女性問題教育運動。

我們訂定了三個計劃。首先我們設計了一個教材，然後在馬尼拉市兩個工業區的女工中心辦座談會。女工組織者反應熱烈，我們驚奇地發現同志們並不清楚身為女人應有的權利，所以，後續的研討會均集中在讓他們熟悉女性的議題。我們並且通過了一個決議，將有關女性權利的討論整合在現存真正為工人服務的工會運動的課程內。一些出席研討會的男性活躍分子也熱烈歡迎這樣的建議。

再者，我們感到女工教育必須更有系統，單是研討會是不足夠的，需要的是持續的教育並建立支持的網絡。1983年秋天，婦女中心成立了，它成為女工們的圖書館，讓女工可以隨時在那裡借閱圖書，中心同時協調活動安排及作為會議、磋商的場所。

婦女中心證明它的價值在於為女性活躍分子提供討論、磋商及培育女性領導者的場所。中心也成為工會會議的地點。有關婦女問題的教育活動，和女性活躍分子人數的增加，促使我們考慮建立一個工業女工的團體。「工業女工同盟」因此成立了。

1984年3月8日，「工業女工同盟」發起慶祝國際婦女節的活動，同時舉辦一個有關女工議題的討論會。這是同盟對於國際婦女節的回應。積極參與的女性讓聯盟了解到需要組織的不只是工廠女工，其他行業如服務業等的女性也需要組織起來，這促使「女工運動」的誕生。第二年的3月8日，200名女工帶著「為生存而奮鬥」的抗議布條，舉行她們第一個示威行動。

## 一些觀察

今天，我們在組織女工的路上走了很長一段路，然而，我們仍面對如何將女性議題在男性和女性工人中植根的艱鉅工作。進步的工會運動雖然仍為男性所主導，但工會已開始提出女性問題。1990年7月，首都地區的「五一運動」工會聯盟（譯註）召開大會，決議在197個會員工會中設立女性委員會，一些女性領袖被選入地區議會，「五一運動」工會聯盟首都地區的理事會中也選出了一人出任婦女事務主任。

「女工運動」繼續在女工中進行組織工作，招募會員和建立分會，組織者與成員繼續舉辦研討會探討女性的議題，而且在資方與工會進行的集體談判裡，率先為女性及她們的家人爭取權益。可惜「女工運動」違背她原來排除黨派組織所有女工的原則，於1987年直接加入「五一運動」工會聯盟，結果親資方工會的女性會員不再為人關注。

我在民族民主運動和面對婦女議題的長期經驗，使我對這個國家女工運動的形成了一些觀察和評價，雖然民族民主運動的一些同志與活躍分子可能會質疑我的分析。但這是我真誠的意見。雖然我的意見並非基於集體反省，但我仍希望我個人的檢討能創造更開放的氣氛，讓我們可以在婦女問題上進行民主的討論。

就全國看來，女工運動已經起步，80年代的女工運動顯示了下列

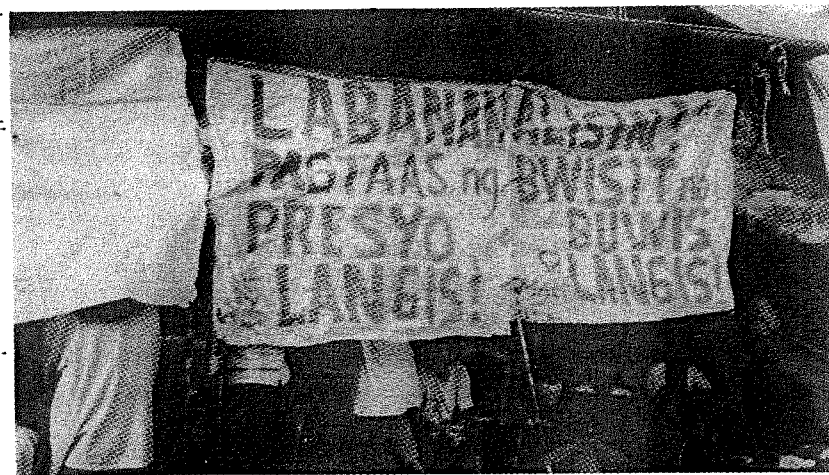
### 譯註

KMU：「五一運動」，是菲律賓最大的工會聯盟之一，由多個進步的工會聯盟和勞工團體組成。

特徵：

第一，有關婦女問題的討論，是在過去十年以至最近才在全國範圍展開。設立婦立委員會和「女工運動」在不同廠房建立分會的決議一直到80年代末期才在「五一運動」工會聯盟的全國性會議及地方會議中提出。

第二，建立一個全國性的女工團體固然是一項成就，但組織工作却如此緩慢。組織工作集中在首都馬尼拉。雖然首都地區的工會大多數是進步的工會聯盟成員，但這些工會大都未設立婦女委員會或「女工運動」的支部。



布條上寫著：抗議油價上漲

民族民主運動對於婦女議題的忽略無疑導致了相當令人沮喪的情況。只有非常少的組織者被分派專門從事女性問題的工作。女性議題經常被看待為政治與經濟抗爭運動一部分，而不是另一種主體，由於這種

不平衡，婦女議題即使未被遺忘，也會遭擱置。

「女工運動」加入「五一運動」工會聯盟令組織工作更遲滯，而且令「女工運動」偏離了擴展女工組織，協助推動爭取婦女、小孩和家庭之權益的奮鬥。這完全背離了原來構想的多元組織方法的精神。

最後，有關女性議題的運動缺乏周詳的計劃。羣眾只是在傳統的日子如三八婦女節才被動員。生理假、丈夫陪產假、較長的產假等議題則未獲得正視。加上政府拒絕為女性及兒童提供服務設施，女工的處境就更為惡劣。因此，重新評估和重新確立女工運動的方向是最重要的事。

## 結論

這篇對女工運動簡短反省的目的是讓讀者瞭解民族民主運動如何處理婦女問題，換言之，民族民主運動尚未完全正視女性議題，儘管他們原則上已同意許多觀點，例如將女性作為特定的對象組織起來，倡議女性觀點和制定女性發展計劃。但是仍存在許多問題。

今日女性組織者最根本的問題在於她們作為母親及養兒育女所帶來的難題。女性活躍分子常因要負起母職而停止或放緩自己的發展。更糟糕的是一些積極的女性組織者就此脫離全職的組織工作，即使夫妻倆皆為全職組織者，養兒育女和家務的工作通常全由女性負起。現實的情況是，許多團體未落實共同決議（即團體必須解決家庭問題）。有時，一些解決方法是短視的，同時缺乏計劃周詳和可以落實的支持系統，最後還是由夫妻兩人想方法解決家庭問題。

儘管困難重重，我相信在民族民主運動裡，婦女運動前景樂觀，雖

然大部分女性仍被分派到傳統女性擔任的職務如財務、技術性和後勤的工作，但也有不少女性活躍分子已擔負重任。越來越多男性同僚承認女性的需要和不滿，儘管民族民主運動仍是一個由男性主導的組織。強烈倡議婦女運動的一句口號：「爭取兩性平等，瞭解女性處境，關注女性獨特的問題。」可以為婦女議題帶來力量。在對抗美國的軍事擴張控制與及爭取民族民主的奮鬥中，我們將可以看到更多女性的投身。民主不應該只是男性間公平進行的一個遊戲，女性也應該參與其中。

作者：吉·克羅斯 G. Cruz

譯者：林淑玲

日本

# 爲免被當作廢物對待我們必須組織工會

上田育子

編按：在今日的日本勞動市場中，三分之一的女性是兼職工人，日本九成的兼職工人是女性。儘管兼職工人在日本勞動市場中佔有重要的位置，但直至最近，兼職者的組織活動依然被傳統的工會組織所忽視，本文是關於一個女性活躍分子組織一個兼職工會的努力經過。

當我還是一醫學院學生時，我參加了一個關於釜崎 (Kemagasaki) 地區工人的實際工作環境的調查。釜崎位於大阪，是工人經常聚集的地方。我詳細觀察過他們的生活條件後，覺得組織這些工人去爭取他們的權利比提供醫療服務更爲迫切，一股年輕人的熱血驅使我開始思考這方面的問題。

有一次我參加了一個和平運動，認識到社會低下層人民的聲音，不



管是本地勞工還是外籍工人，都極需要直接地從聯合行動中反映出他們的心聲，只有這樣，我們才能確保日本不再侵略其他亞洲國家。

於是，我開始在一個工會工作，我在那兒待了五年，並在朋友和其他工人團體的幫忙下，組

織造船廠的契約工。後來我決定去紡織廠工作，因為那時我的夢想是團結日本和南韓的紡織工人。後者當還在進行艱苦的抗爭。那時泉州地方工會聯會（泉州勞連 Senshu District Trade Union Federats-Eershu Roen）的工會領袖要求我進入一家生產電器和紡織品的工廠工作。該廠兼職工人的工作條件極惡劣，我過去工作的任務是將她們組織起來。

## 契約工與臨時工的組織工會

1979年，我開始在森田棉電（Morita Menden Co）當兼職工人，那是一家位於大阪泉州地方的家庭電器工廠，附屬於森田棉業的紡織公司，我負責裝配收音機。這兩家公司設於相同的廠房內，工人共用一個膳堂。該廠200名員工中，過半數是女性兼職工人，她們的薪資遠低於法定的最低工資。雖然兼職工人的工時和工作與全職工人相同，但他們的薪資較低；全職工人全年分紅達28萬日圓，但兼職者每半年只有5000～50000日圓的分紅，即使是年資超過十年的兼職工人，薪資也只有全職工人的六成，全職工人每年可享有42天假期，包括週六、年終及仲夏假期，兼職工沒有相同待遇。前者每年有20天有薪假期，後者即使被僱用了19年，也不能享有超過10天的有薪假期。

兼職女工連保險金等一般福利都沒有。他們沒有退休金；若有任何工作傷害或上班途中的意外事故，也不會獲得任何賠償，她們被視為「廢物」一樣。兼職工人每半年或一年便要續約一次，很多工人在被解僱的陰影下生活。

我內心有一股動力促使我去組織這羣受到不公平待遇的工人，因為組織工會是防止工人繼續被視為「廢物」的唯一方法。長久以來，女兼職工的內心也藏了這樣一個秘密願望。當我開始組織工人時，幾個兼職工聚在一起互訴他們對薪資及其他待遇的不滿，「如果我們有一個工會，我們的工作條件可能會有改變。」他們開始思考這方面的問題。

我開始組織兼職工人八個月後，裝配線安裝了一種新的運輸帶，它



的高速加上最近集中生產較重的錄音機，令生產線上的工人加倍忙碌。由於過高的工作量，我患上眼疾，必須停工一個月。當我重回工廠時，卻被通知已遭解雇。

當初我加入公司時，領班曾向我保證，雖然一般兼職工每年都要續約一次，但我的合約年期會較長。但現在他們對我斥喝說：「如果你想繼續在這兒掙飯吃，你必須到別的崗位，從頭做起！」調往新崗位意味著我將失去原本屬於我的權利，例如雇用保險、有薪假期等，而且調往新的裝配線，我就得離開那羣已和我建立親密友誼的女工們。為此我和領班談判，當他得知我是泉州地方工會聯會的會員時，就把我調回原來的工作崗位。

兼職工人過去都很少能夠返回原工作崗位，我的同伴為此都很驚奇。當她們知道我是工會會員時，她們更感詫異。後來，有三、四個女工秘密加入了泉州地方工會聯會我們幾個並且在工廠組成了互助小組，作為組織兼職工和臨時工工會的第一步。

我們開始組織工會時，100位兼職工人中，有80位願意加入，但由於資方的恫嚇，最後只有30人參加了工會的成立大會。

不管怎麼說，新成立的兼職工人工會要求加薪，最後成功爭取到每小時加薪30日圓。工會和廠方訂下協議，日後廠方不得單方面將工人解僱、調職。此外，工會又成功制止雇主違反勞動基準法的措施，並爭取了其他一些福利。這些成果令兼職工感到驚喜，她們隨後一個又一個地加入了工會。工會會員最後有70個之多。由於工會日漸增強，1983年起資方停止雇用兼職工人。

## 與全職工人工會的關係

森田棉電和森田棉業的全職工人組成了一個稱為森田棉電的工會，它是泉州地方工會聯會的盟會。該工會由男性領導，他們不察覺女兼職工的困難，由於這個工會多年來反對廠方雇用兼職工，因此它一直沒有把兼職工人組織起來。但兼職工人工會成立後，全職工人的工會開始與它連繫，並建議組織一個聯合會。儘管建議很有吸引力，但兼職工人仍然拒絕，因為她們不能夠信任全職工人工會。

多年來由於全職工人工會漠視兼職工人的處境，而令後者飽受歧視。對此兼職工人仍耿耿於懷。

兼職工人工會內，矢志「保護兼職工人利益」的人被選為工會理事，我擔任了兩年秘書，後來當上理事長。在那段日子，工會爭取了許多過往全職工人工會所忽略的設施，包括接載工人上班的廠車、抽水馬桶、飯堂及工廠的冷氣設備、休息室等等。全職工人也很支持這些要求；年輕的全職工人也經常參加兼職工人工會舉辦的聯誼活動，例如摘紅橘、露營等，全職工人工會的理事自然不願意看見他們的會員參加我們的活動，即使這樣，全職工人仍經常到我們工會辦事處聽取意見。

## 為抗議歧視和爭取工傷賠償罷工

1983年夏天，資方開始打擊工會。森田棉電有30個兼職工，原本跟全職工人在同一條生產線上工作，現在卻被調到一個多年不用的倉庫

內工作，那兒既黑暗又不通風。我們不斷要求資方將我們調回原來的廠房，否則改善貨倉的工作環境，但廠方完全沒有理會我們的要求。

在舊倉庫工作的 30 個兼職女工開始感到不適——肩膀僵硬、頭痛、手臂麻痺、站立時感到暈眩、間歇性失憶等。其中 4 個人經診斷後證實患上肌腱炎，一名女職工的手指甚至不能彎曲。兼職工人工會立即要求資方給工人工傷賠償，但我們的要求再次被漠視。

起初，工會會員不願意集體向勞動基準監察處（勞檢所）投訴要求工傷賠償，因為沈重的工作已經令他們十分疲累和易怒，他們也害怕會惹來雇主更苛刻的報復。



工會花了三個月的時間推動工人跟廠方進行全面抗爭，目的是爭取工傷賠償和改善惡劣的工作環境。這是勞動基準監察處第一次處理兼職

工人的投訴。可惜整個過程中，該處的人員將工人視作犯人般對待，而他們則像是警察。

我們聯絡上泉州勞連的醫生和領導者，在取得他們的支持後，對工廠的環境進行了徹底的調查，並把資料呈交勞動基準處。在基準處進行縝密的調查期間，工會會員一直心連心，彼此團集在一起。

1983 年末，勞動基準處下令僱主支付賠償費並改善工作環境。84 年，我們終於重回原來的工作間上班。

在抗爭的過程，我的精力不斷透支。身體方面，我患上了肌腱炎和支氣管炎。除此以外，生產線上單調沈悶的工作，加上工會會員在抗爭中保守的態度（他們不斷提出不要把資方迫得太緊），都令我覺得失望和情緒低落，以至產生幻覺。我開始認為一旦我在工作中受傷，我的同僚不會支持我也不會為我抗爭。我告訴工會成員我即將辭職。

所有人都因為我的請辭而感到詫異和情緒低落。我太累了，同伴們的鼓勵再也不能感動我。我們跟廠方抗爭的過程中，我們還得面對動員工會會員的困難，她們的身體和精神都已經被扭曲成無生命的物體了，那真叫人心痛。我明白到對抗歧視，就是要恢復工人們的自尊，要對不公平憤怒，要恢復人與人之間應有的友誼。

辭職的心情持續不了多久，有一天，我看了一個名為「火焰般的掙扎」的話劇，內容是關於韓國製衣工人和他們奮戰成立工會的經過，由一羣居住在日本的韓國青年和婦女演出，這話劇深深感動了我。我發覺自己只是以辭職來逃避與同伴們一起抗爭。我十分懊悔，並且回到我的工作崗位。

## 工資歧視的終止

1985年，我們為消除職業病而進行改善生產程序的研究，工會提議由工人共同工作的圓桌形生產制度，來代替舊式的運輸帶，這個新的生產模式能提高工作效率，又能讓工人不用再從事單調沈悶的工作，但資方否決了我們的建議。

這些偶然的失敗並沒有令兼職工人灰心，他們已經脫胎換骨，蛻變為充滿生命力的一羣人了。至1985年，已有七成的兼職工人加入工會，在工會會員佔大多數的優勢下，工會決定爭取提高工資。工會尤其希望在成立五週年時，推翻歧視兼職工人的工資制度。泉州勞連發出支持的函件，並撥出50萬日圓作為兼職工人的罷工基金，然而，全職工人的工會卻拒絕給予支持。

所屬的兩家工廠的兼職工人都積極投入罷工行列，他們在廠內示威，一起高呼口號。在第二波罷工開始前，資方已同意把兼職工人的時薪提高30日圓。在慶祝她們多年來備受的歧視終於結束時，會員們喜極而泣。

## 資方試圖破壞工會

這次勝利後，兼職工人更加活躍、積極地投入工作，但資方卻公開地破壞兩家工廠的工會。

罷工結束後約一個月，我偶然中向領班詢問是否可令工作間涼快

點，因為氣溫已超過三十度，但他隨即命令我離開生產線，到一個遠離其他工會會員的房間工作。我單獨一個人在一個大房間裡，做著比以往在運輸帶上更為單調的工作。我在這兒摺疊數以萬計的生產說明書。

工會其他成員不敢提出抗議！她們害怕遭受同樣對待。當非工會的兼職工人催促他們為我想辦法時，他們才向部門主管投訴。這時我已調職兩個月了。他們的抗議不足以阻止資方對我的報復，工會後來向地方勞工局求助，並正式起訴資方。在我對抗不平等待遇的同時，一年又過去了，我變得異常疲累，不能上班，經診斷，證實我患上了精神及身體過勞症。

1986年3月，森田棉業宣佈不再從事紡織生產，轉為生產電器設備，這一轉變令森田棉業變成了森田棉電的承攬商，對工人來說，這意味著，一直力圖破壞工會的森田棉電將控制森田棉業。

我們明瞭迅速發展的森田棉電想破壞工會，因為兼職工人工會不斷增長的力量已經令泉州地方的僱主感到不安。

我們嘗試通過公開行動來面對我們的處境，我們發動了一個簽名運動，要求為兼職工人設立退休金制度和改善她們的工作環境。我們的目的是尋求廣大勞動階層和市民的支持，以改善兼職工人的工作條件。86年6月12月間，我們共收集了12000人簽名，數目相當於和泉市和泉大津市一成的選民。

正當工會進行簽名運動時，資方宣佈關閉森田綿業的紡織工場，解僱所有勞工。他們聲言合併後賺不到錢，因為轉訂契約的價錢低。我們不能明白這種解釋，因為這兩家工廠是同一個人擁有的，他只是把他的錢從右邊口袋放進左邊而已。

公司亦擁有一大塊土地，地價每天都在提高。很明顯關閉工廠和所謂「虧損」云云，目的都只是企圖毀滅工會。

1986年11月20日，13個全職工離職，他們只取得130%的退休金（但在有工會的工廠裡，若工廠倒閉，工人可得250%的退休金。）35個兼職工人為不合理的解僱而繼續抗爭，他們並建議重組森田綿業。他們進行了40天的靜坐抗議，要求政府的勞委會接觸公司，收回解僱通知。

在靜坐期間，我們舉辦了學習班，講師被邀請來演講的題目是關於勞動基準法、親子問題。我們播放電影，討論遭社會遺棄的族羣的青年男女所受的歧視。我們還討論人工合成清潔劑，污染海洋的問題，還有農業用化學品、食品添加劑和成年人的疾病等。許多工人很喜愛這些學習課程，並說這是他們踏入社會工作以來最快樂的日子。

儘管如此，20天後，工會失去了半數會員，離開的會員說她們的丈夫在工作場合遭受很大的壓力，包括來自與森田棉電有來往的商戶的施壓，她們的罷工行動亦被指責會破壞子女的婚姻和就業機會。

在12月底，工會與資方達成協議。每個工人都收到4個月的薪金作為賠償，泉州勞連亦給了每一個會員4個月的薪金，就這樣資方把兼職工人團結了6年的組織摧毀了。越來越明顯的是，資方決意摧毀森田棉電的工會：已經有5個工會成員，其中包括3名工會領袖，被調派到一個遠離原來工作間的雜物房。

## 兼職工人的避難所及工作場

森田棉業的兼職工人失去了工作和聚會的地方後，他們開始尋找一個能让大家一起工作的地方。我和同事們聯絡上泉州勞連。15位抗爭到最後的兼職工人把工會給他們的錢拿出來，用這個基金建立一個集體工場。玉川工人診療所也給我們一筆龐大的團結基金，但由於地主都討厭工會活動，我們在尋找場地時備感困擾。最後，工廠在200萬日圓和9個人的基礎上設立了，開始時以生產成衣賺取收入。我自己沒有參加工廠的工作，因為我仍然是森田棉電的員工。今天這個工廠由4個人運作生產獨特的布料。



泉州工會在排演戲劇

正是這段時間，因為我被公司調職而發生的訴訟有了結果。我在87年10月贏得訴訟，但公司反對這項裁決，同時向東京的中央勞委會

上訴，它甚至作好準備，打算用超出我們經濟能力的訴訟，來打擊我。而且，訴訟將耗去我們過多精力和時間。衡量過所有利弊得失後，我們作出了以下決定：爲了我和工會能夠集中精力及時間，來爭取區內兼職工人對森田棉電兼職工人工會的支持，我和資方達成協議，接受 130 萬日圓的賠償。

## 泉州工會的形成

1988 年 11 月 23 日感恩節那天，我另一個夢想成真——泉州工會舉行成立典禮！這是一個社區工會，會員是社區內的工人，大約有 100 人。工會是泉州勞連的成員，泉州勞連一直想要建立像泉州工會那樣的社區工會。

泉州工會的目標是要招募所有工人，包括兼職工人，只要他們想和同區內的其他工人朋友們一塊生活和互相支持。目前全日本只有大約 50 個這樣的工會。

泉州工會七成會員是從未加入過工會的工人，其餘三成會員是了解、關心社會問題的人，包括教師、醫生、律師、公務員、還有一些願意和工會合作的藝術家和組織者，他們繳會費並參加工會活動。

大約有 10 個團體與泉州工會合作，例如工會和族羣解放同盟 (League for Liberating Outcast Communities) 等等，工會辦公室設在集體工廠內。工會成員中男女比例大致相等，組織時也想到要創造有利於女性參與管理工會的環境。目前，我是工會的理事長。

泉州勞連中有兩位組織者多年支持兼職工人的抗爭，也分享了我們

的追求。他們現在是新工會的行政秘書和助理行政秘書，我們之間唯一的歧見是他倆以效率第一爲原則，他們解決問題時亦時刻記著要講求效率。但從我的角度來看，我認爲解決問題，不能只由組織者與當事人磋商，我想把問題帶到其他會員之間，讓大家直接地互相鼓勵，並分享彼此的經驗和觀點，其他會員也可以出席談判會議作見證。我相信只有這樣，他們才能成爲「手牽手，心連心的同事」。

## 反省

對於我來說，這類的社區工會可以挑戰現有的工會。我擔心現在以企業爲組織基礎的工會和以工業爲基礎的工會只會維護其會員的利益，而且工會的活動大多由全職員工或日薪職員來籌辦。今天我們所需要的是一個因爲強烈感到團結、愛、信心、希望和自由而緊密相連的團體，這樣的一個團體才可以把社區變成一個溫暖和善的社會，並能夠與不同的人攜手並互相促進改革。

森田工廠的兼職工人工會成立三年後，我曾建議在泉州勞連成立一個婦女部，因爲大量女性受僱於紡織業和紡紗業。我的建議兩年後才被接納。過去六年，我一直領導婦女部，在會員人數 2000 人的泉州勞連，我是十三個理事中唯一的女性。

到目前爲止，由泉州勞連提出的議題包括男女工資不均、歧視兼職工人、和育嬰假期等，一些問題已獲得改善，但還有更多的問題需要我們去解決。我們尤其需要願意站在工會和婦女運動前線的婦女。

另一方面，在泉州工會的幹事中，有許多是具有明確的婦解觀念的

婦女，本著「在家庭、社區和工會都具有平等責任」的原則，她們推行各樣活動，爭取在就業上、工作條件上、和職位方面的平等，她們批評「生產第一」的原則，反對性別歧視和環境污染。我們並且組成了許多小型但穩固的工會，例如只有五個成員的兼職護士工會等。

除了勞工問題的爭議之外，泉州工會亦組織學習小組和聚會研究日常生活問題，例如核能設備、對韓裔日人的歧視、人工合成清潔劑和食品添加劑等。通過這些活動，我們能夠令那些男性主導的閩雞工會幹部了解，一個以人為本的工會應該是怎樣的。

作者：上田育子 (Ikuko Ueda)，現任和泉市議會議員。

譯者：梁雪梅

## 第二部

# 團體經驗

斯里蘭卡

# 「汗珠」——一個 女工們的天地

維·阿卑古尼瓦爾地尼等著

## 背景

斯里蘭卡自 1977 年開始實行「開放」政策，設立自由貿易區便是實行這一政策的主要計劃。第一個自由貿易區於一九七九年設立於卡圖納雅卡 (Katunayaka，位於斯里蘭卡首都可倫坡北面 18 哩)，第二個則於 1985 年設於比雅雅馬 (Biyayama，距離可倫坡 14 哩)。卡圖納雅卡的自由貿易區佔地五百公畝，根據 1989 年中央銀行公佈的資料，共有 71 家企業在此經營。

這兩個自由貿易區都是由大可倫坡經濟委員會 (Greater Colombo Economic Commission 簡稱 GCEC) 管理，GCEC 負責一切與外商及本地投資者洽商及勞工招募、管理等事宜。根據 GCEC 主席 1990 年 6 月 5 日在本地版報紙戴貝雅娜報 (Divayina) 發表的報告，卡圖納雅卡



自由貿易區現約有 46000 多個工人，其中有 43000 人是女工。

斯里蘭卡政府提供多項優惠條件吸引投資者到自由貿易區投資，包括：十年完全免稅期、企業可於斯里蘭卡內外自由轉移股份、進口機器設備及建築材料全部免稅。

外商到斯里蘭卡自由貿易區投資，主要原因是想利用當地的廉價勞工，以及利用「多種纖維協約」(Multi-Fibre Agreement) 中給斯里蘭卡出口成衣到已開發國家的配額。自由貿易區內的工廠也生產不同類型的輕工業產品，如捕魚用具、橡膠玩具、塑膠製品、珠寶、人造花、電子產品等。有一點值得一提的是成衣業佔了自由貿易區的 68%，相較起來，電子公司所佔比例便少得多。西德、美國、英國、比利時、香港、新加坡、台灣、挪威、荷蘭在自由貿易區都有投資，其中港商則是自由貿易區最大的外來投資者。

### 自由貿易區的女性及她們的生活：

許多女工來自距離可倫坡 4 ~ 5 小時車程的鄉村地區，她們大部分來自貧窮或中下層的家庭。她們到自由貿易區找工作的主要原因是經濟困難；農村無法提供適合她們教育程度的工作機會（有些人曾接受十至十二年教育），也是她們離鄉背景的另一原因。

大可倫坡經濟委員會 (GCEC) 是貿易區的主要招聘機構。女性首先要從她們地區的國會議員取得推薦信函，才能登記待聘，因此獲得工作的首要條件是，找工作的女性或她的家人，都要與政黨關係「良好」才行。

這些年輕的未婚女性提供廉價且隨時可拋棄的勞動力，來為自由貿易區賣命。由於她們是第一次受雇於工廠加上對城市生活不熟悉，因此較受雇於貿易區外的女工更易受剝削，因為後者經驗較豐富，多半還住在自己的家中，而且一些人可能與勞工團體有聯繫。

通常女工寄宿的房子並不提供基本設施。這些房子原先是私人的，適合一個家庭居住的屋子，現在卻可能住上多達 40 ~ 60 個工人。一間 15 呎的房間住上 6 個女工，每人只有剛好躺得下一個人及放一個行李箱的空間。這些房間光線很暗，只用硬紙板隔間，絕無私人空間可言。任何事，包括寫信，都要坐在地上進行。所有女工共用一間廁所、一口井及一個廚房。女工把她們的宿舍比喻成一輛「私人巴士」，而她們就像罐頭中的沙丁魚般擠在裡面。

1989 年 12 月 1 日，政府頒佈自由貿易區的最低薪資為月薪 1000



盧（約相當於 26 美元）。雖然並非所有企業都依法加薪，但那一新法的實施的確令大部分企業主提高了員工的薪水。只是，雖然薪資提高了，仍無法追上物價的上揚。

通常一個女工把 1000 盧比左右薪水的大半拿來支付租金及生活費。如果她選擇自己開伙，住宿費大約在 100 ~ 150 盧比之間；但如果由房東供應伙食，那麼食宿費便會高達 600 ~ 700 盧比。她們還要買衣服及存錢買珠寶做嫁妝。根據「汗珠」（一份為自由貿易區工人辦的報紙）做的一份研究，女工們通常透過「Seetu」（相當於「跟會」）的方法儲蓄，買珠寶被視為對未來婚姻的投資，因為女工們意識到她們的父母負擔不起嫁女兒的「開支」（嫁妝）雖然事實上她們賺錢的時日很短。

寄點錢回鄉應付家人的需要是女工另一項負擔。於是，這些女工發現自己陷於一個很諷刺的處境——一方面她們到自由貿易區求職是因為家庭有經濟困難；另一方面，在自由貿易區生活的開銷卻令她們只有少許，甚至完全沒有能力支持她們的家庭經濟開銷。

工人因而被逼超時工作及努力爭取全勤獎金、高額的生產獎金等各項獎金。在一些實施夜班制的企業中，女工很少能取得法令規定的酬勞或享有其它福利措施。

因為工作及生活環境十分艱苦，女工很少會留意到自己的健康問題。上述各種沉重壓力往往令她們無法吃到營養均衡的食物，身體健康為此受到影響以致容易病倒。

## 組織起來的權利

雖然官方表面上准許工會運作，但實際上工會活動是被禁止的。勞工部長維拉庫安先生 (Mr. Weerakoon) 曾經在 1990 年 3 月 8 日發行的全國性報紙戴貝雅娜報表示：「工會並沒有被禁止在自由貿易區活動，貿易區需要工會，他希望工會會在下一階段有所發展……。」事實卻是自由貿易區已設立了 12 年，至今沒有一個工會是能真正運作的。

工人抵抗剝削的行動一直被恐嚇、解僱等方式壓制，近年鎮壓更益形強大，曾經發生過活躍分子被捕、失蹤等事件。

女工採取不同方法來回應這一處境。在宿舍區內發展起來的支持系統對她們十分重要。分享彼此生活中的甘苦、在工作間互相支持、在上下班途中傾談……，她們建立了一個非正式、互相依賴的支持系統，如果沒有了它，女工實在難以在那麼艱苦的環境生存下去。

「不得不說我實在喜歡跟其它女工作伴，我們在一起時玩得很開心，尤其是在宿舍，我們給予彼此很大支持，協助我克服困難。在工廠內我也很多朋友，我們常常大笑，有時我們真的很快樂。我們一起找出方法應付艱苦的現實，找尋我們陷於困境的原因，或者暫時忘記它們……。」——妮拉

## 「汗珠」(Da Bindu) 一份為自由貿易區工人辦的報紙



外來女工們的租屋

「汗珠」是因應女工的生活和希望而開辦的，我們是一羣來自不同背景的獨立女性，與自由貿易區內工人接觸的工作經驗也各有不同，我們一起找尋接觸女工的各種方法。「汗珠」1984年創辦時只是發行500份的單張油印報，但兩年後却發展成為一份發行量8000份的報紙。

由於在自由貿易區內組織女工受到限制，我們決心開闢一個空間，讓女工可以公開無所顧忌地談話。這一空間為女工提供一個互相接觸、與當權者（如資方、政府等）對話、與女權運動者和勞工運動者，討論自由貿易區女工問題的管道，它也提供女工們發表她們創作——詩篇、歌曲、故事、繪畫——的園地。

開辦初期，我們想要把「汗珠」帶入宿舍區的確遇到困難，但也有不少人願意支持我們，我們的投入激起宿舍附近的不少村民的迴響。我們在街上、巴士站、女工上班的路上與她們接觸。漸漸熟絡後，我們才能到她們的宿舍採訪，我們與她們說明「汗珠」及我們的工作，她們也回報以她們的經歷。雙方建立信任的確是一個緩慢但必經的過程。這些年來，我們已建立了互相尊重的關係，我們也煞費苦心幫助女工們建立緊密關係。

「汗珠」已相當穩固。現在我們可透過與女工接觸來為報紙搜集資料。區內活躍的團體也會為我們提供資料，然後由我們自己進一步搜集，進行採訪等。我們搜集到的所有資料都會經過核實，確保資料真確，以及避免使工人遭受報復，因為新聞稿均來自口述資料，核實是十分重要的工作。雖然核對很花時間，却能減少出錯、出亂子。女工常以匿名方式寄資料給我們，故複核資料顯得更重要。

搜集了資料後，「汗珠」的成員會接著組織這些資料，女工被邀請參與其中，有興趣參與的不乏其人。每一成員都要輪流構思社論的主題；法令和醫療常識、國際新聞也是「汗珠」的內容之一；工人所受的壓迫，及其背後隱藏的壓迫關係，我們也儘量通過故事、文章或詩歌等感性方式讓它表現出來。討論內容、決定版面設計等過程對我們十分重要，因為這些程序逼使我們再三思索和不斷糾正我們的態度，事實上女工們也經常挑戰我們某些態度或立場。

女工們常參與編輯、設計及發行報紙的工作。但為了安全理由，女工不必表明自己與「汗珠」的關係，而這羣數以百計的女工正是「汗珠」的力量所在，並且保證它生存下去。

## 爭取女工權益運動

透過報導女工的奮鬥故事，「汗珠」成為自由貿易區女工權益的重要倡議者，其中一個運動是對抗性騷擾。當發生數起女工晚上回家途中被姦殺的案件發生後，女工們十分害怕。於是「汗珠」和幾個自由貿易區內的團體在教會和佛廟的支持下呼籲人們對抗這種罪行，女人們挨家挨戶進行簽名聯署，要求大可倫坡經濟委員會保障女工的安全。

另一重要運動是，建立一個食品合作社來對抗主食品昂貴的價格。透過辦合作社，女工們被組織起來，她們甚至以認股方式來籌募第一筆資金。

1988年，我們以爭取言論自由為題，發動一場反迫害活動。一個名叫瑪尼卡的女工因為在「汗珠」發表了一首詩而被開除。區內所有團

體發動了一個全國性、甚至國際性的運動來爭取她復職。

一九八九年六月的「汗珠」有以下報導：

一個團結委員會成立，目的是處理女工在自由貿易區遭遇的問題。這一委員會由幾個區內活躍的團體組成（包括工人團體、教會婦女團體），目的是以運動和支援行動方式來支持，受到不公平對待的工人……。這個「團結陣線」，曾經發動過一次重要運動，為12個被韓國資本的造鞋廠解僱的工人爭取復工。工人在「團結陣線」發起的運動中聯合起來，終於贏得了勝利，工人和「團結陣線」合辦了一個文化節來祝賀這次勝利，並慶祝他們可以有能力站起來對抗困境。

過去幾年間自由貿易區內曾發生過各式各樣的抗爭：1987年一家製衣廠內發生一名女工被車針插入眼睛的慘劇，觸發了針對該廠的抗爭行動；1989年，一名工人領袖被韓資企業不合理的僱後，工人發動了一次罷工；1990年一家工廠工人因為抗議領班毆打一名女工，並導致女工眼部受傷而發動停工。

一個活躍工人羅爾尼描述曾參與的一個抗爭行動：「第一次罷工在1988年10月發生。那時國內實行戒嚴，資方想把戒嚴那幾天的工資從工人薪水中扣除，或者把戒嚴期當成無酬的放假，我們拒絕這一安排，我們不必對戒嚴負責。有人在雙方討論時關掉電源，他們指控是我幹的，一個德國經理揪著我的衣領把我拖進警衛室，他恐嚇我，要我簽署一封自動辭職書……。」

這些抗爭並非偶然，而是與工人的權益息息相關。女工們覺得她們能憑藉與區內活躍團體建立的關係而獲得支持。對「汗珠」而言，最重要的意義是，女工們對切身問題的覺醒已大大提高。由女工的自信、以

及她們在艱難的環境仍敢於採取行動的勇敢做法，可以看到她們的意識已頗為進步。

作為一份新聞媒介，「汗珠」將女工的訊息帶給其它報紙、其它女工以及當權者，「汗珠」並已成為我們與婦運、工運聯繫的媒體，並且是發動全國及國際性行動的管道；因此女工們會盡量在抗爭過程中利用「汗珠」去發表她們的觀點。她們一起設計小冊子、傳單及海報，這過程對提高她們的意識覺醒十分重要。

因此，與不同團體間（婦女組織、法律諮詢中心、醫療中心、教會團體、社會團體）的聯繫，對「汗珠」作為自由貿易區女工之喉舌的角色是十分重要的。雖然這些團體各自有其不同的運作方式和不同工作重點，也正因各自不同的能力和資源，才豐富並改善了女工生活和工作條件的運動內涵；總之，正是團體間的互相依存的力量，使我們的經驗特別豐富有力。

與不同團體的合作經驗是我們工作的重大支援，而「汗珠」如果沒有這些相互協助的過程，是不可能逐步發展的。

## 反應

女工對「汗珠」有各種反應。有時她們會給予批判性的支持，有時又會直接參與製作。在勞資糾紛時，女工們會格外迫切想讀這份報紙，對她們而言，「汗珠」是向管理當局傳達她們意見和觀點的重要媒介。當中有些人甚至把報紙偷偷帶入工廠，我們曾聽說有人將刊物釘在工廠的公告欄上。女工的冒險行為和跟我們直接的接觸，顯示她們的確希望

有一份能表達她們心聲與進行溝通的刊物。

資方方面也有截然不同的反應，有些採正面態度，從報上聽取意見，甚至按工人的提議而改善工廠環境；有些卻追查提供資料給報紙的人，並在廠內嚴禁「汗珠」流傳；有些甚至懲罰或解僱與「汗珠」通信的人。「汗珠」刊登的文章，也曾幾次促使一些國會議員在國會內提出質詢，並要求有關方面立即處理問題。

## 發行

最初五年，「汗珠」在通往自由貿易區的街道和工人宿舍內免費贈送，或由女工們自己直接發給工人。在不同團體的幫助下，我們每兩個月分發 8000 ~ 10000 份。

自 1989 年開始，由於考慮到我們的財務狀況和參考工人的意見，我們決定為「汗珠」定一個很低的售價，因此我們的發行方式也要改變。當「汗珠」還是免費分發時，我們可以盡量利用區內的勞工團體和中心，但要透過這些組織出售報紙卻有困難。現在我們除了把報紙放在商店和勞工中心售賣之外，還常常拜託不同的勞工中心和團體，或在女工們開會時推介「汗珠」，我們也會到宿舍區內賣報紙，「汗珠」在免費派發的五年間已廣為人知，那有助我們下一階段的發行。

## 過去、現在及未來

過去「汗珠」把自由貿易區女工的生活，帶到社會大眾、工運及當權者面前。在很多事件中，它也是女工們互相學習的橋樑；女工關注她們切身事物的意識已大大增加。

「汗珠」也為女工們提供一個發表她們詩、歌、畫等創作的空間。成長以來所受的束縛、充滿矛盾的生活、被機器囚禁、每晚在沒有燈的路上回宿舍……這都在她們的創作中表達出來。這些作品每年一次出版成書，贈送給女工及社會大眾。

過去幾年來，對「汗珠」及一起工作的女工而言都是豐盛的，但同時隨著各種的痛苦和困難的產生，壓迫正增強著，不少在區內工作的同事已失蹤或被捕，這對我們的工作產生大影響，但也刺激了我們繼續發行下去的意念。

「汗珠」的優勢是我們並非孤軍作戰，而是與其它團體緊密聯繫。婦女、村民及宗教社團支持我們的工作。我們「代言」的角色對揭露自由貿易區女工的故事與生活真相十分重要。

團體之間的關係並非容易維繫，但我們需要同伴一起分擔困難，找尋合作的方式。分享和互相學習的需要，促使我們尋求新的組織方法。不過，這些方法將會不斷發展和演變。

作者：維·阿卑古尼瓦爾地尼、康·何爾達、薩猛瑪利、庫·羅莎

（「汗珠」編輯委員會成員）

譯者：謝羣

泰國

# 透過學習團體 建立認知

舒佩瓦蒂、賈地

## 背景

過去，在傳統的泰國農業社會裏，婦女的角色及機會都侷限在一定的範圍內：家事、育兒、服侍丈夫。男、女孩自小培育的方式就有所差異：女孩子們被教導成謙遜、有禮、乖巧、安於家室；男孩子呢？必須是強壯、善於領導的，並隨心所欲四處闖蕩。這意謂著，在教育上，男孩子被賦予更多的機會，以期成為家庭、社羣的領袖。

今天，泰國社會正急速自農業型態轉變為工業主導的經濟。第一次全國社經發展計畫(1961 ~ 1966)實行後，泰國經濟轉型為以出口導向為基礎的工業生產，並因而創造了急需婦女勞動力的勞動市場。之前，大部分的外移勞動人口多是農閒時節流向城市的男性。而現在，據統計數字顯示，女工正急遽增加中。以國家統計處發佈的資料來說，1985



年工業部門的男女勞工人數幾乎是一樣多；在總數2,840,900勞工中，男工佔1,781,600名，女工則有1,059,300之多。

一般說來，女工

大多透過在工廠上班的親戚、鄰居，成羣地移向都市，再經由友人的引荐到工廠工作。在一些省裏，設有省立勞工室，專為工廠招募工人。通常，工廠老板會到這些勞工室，把成羣的女工帶回工廠。這些工人就會與她們來自相同農村的夥伴住在一起。

多數女工就業的工廠是紡織、成衣、食品、飲料及電子廠等。這些工廠招收女工從事冗長、單調的工作，一來是因為女工們易於控制，再者是薪資低廉。而這些工廠產品亦是現今泰國主要的外銷品（見附圖）。

泰國出口值（百萬銖）				
貨物種類	1985	1986	1987	1988
1. 紡織	24,660	34,075	50,400	60,786
2. 珠寶、裝飾品	8,530	13,181	20,111	24,580
3. 電子線路	8,249	11,640	15,173	18,763
4. 罐頭食品	7,737	11,753	13,220	18,316
5. 鞋	2,368	3,185	5,918	9,727

（資料來源：泰農銀行，1989）

眼見著這些工廠為國家增加財富、稅收，但女工的生活、待遇卻未見好轉，財富分配仍是不公平的，女工持續面對各種困境。

## 女工的困境

### 1. 健康問題

女工在惡劣的環境下工作。普遍來說，工作場合的溫度往往超出法訂標準（法律規定室溫不得高於38°C），而高溫又源於建築物低矮、光線不足及通風不良。此外，女工們長期與危險的化學藥劑為伍，而自身並未察覺惡劣的工作環境如何影響她們的身體及心理健康。老闆幾乎不提供任何保護措施，即使有，也泰半是無效的。

明顯的例子是，針織廠的工作持續忍受落塵，導致呼吸系統的毛病以及慢性結核病。此外，工廠噪音亦引起一些嚴重的問題，工作了5～10年的工人聽力減退，部分工人罹患耳瘤，有些則永久耳聾了。

工廠裏的光線不是不足就是太強，而過與不及對眼睛都會造成傷害，這往往導致工人近視。

在電子廠工作的女工因長久使用顯微鏡等設備，而引起經常性的眼睛痠痛、頭疼。另外還有些高危險的設施對人體產生副作用，使得有些懷孕的女工由於恐懼胎兒異常而不得不墮胎。

食品、飲料廠的工人必須在低溫下工作，因而多罹患皮膚病。

還有，大部分工廠工人長時間保持一種姿勢工作，或坐或站都有礙健康。

幾乎所有的工人都輪班工作。早班時間由上午 8 時至下午 5 時，午班由下午 5 時至凌晨 12 時，晚班從凌晨 12 時到早上 8 時。工人們不是兩班，就是三班地輪值工作，而且每週改變班次。長久下來，不規律的用餐時間導致胃潰瘍、排泄系統問題、及月經不順等問題，有些工人因為調適不良而產生神經過敏的毛病。

#### 2. 超時工作

多數工人由於薪資不足以養家活口，被迫要超時工作，通常每個工人每天工作 8-16 小時之多。有些工人由於工時過長而服用興奮劑以保持工作清醒，但這些藥物卻使他們產生幻覺，以致操作機械時事故頻仍。

#### 3. 低工資

每天最低工資是 90 銖（約台幣 100 元），剛好夠 1 名女工的一天花費，而 90% 的工人每月要寄回鄉間老家約 500 銖。有些工廠老闆甚至以低於最低工資的價錢僱用工人，而女工的薪資往往又低於男工。

#### 4. 臨時工

正常的情況下，工人們必須經過 3-6 個月的試用期，但老闆經常強迫工人試用 1、2 年。也就是說，工人被當作臨時工而不能享有一般受僱者的福利。

## 特定的女工問題

### 1. 產假

根據勞動法，女性受僱者有 30 天的產假，薪資照付，另有 30 天不支薪假日。事實上，大多數僱主並未遵循勞動法，只給予女工 30 天不支薪的產假。一些女性迫於生計壓力，在分娩 15 天後就回廠工作了。更有些僱主乾脆解雇懷孕的女工，為此，一些女工以腰帶緊纏腹部來掩飾懷孕的跡象，直到分娩。另外，懷孕女工必須繼續負擔沈重的工作，僱主多半不允許她們轉調較輕鬆的工作。

### 2. 性騷擾

有些輪夜班的女工在深夜返回宿舍的途中，遭受強暴，在工廠也一樣要面對來自資方、領班的性騷擾。如果女工拒絕屈服，那麼，她們可能會被解雇，或受騷擾到自動離職為止。甚至有些僱主在招募新女工時，就有意挑選容貌姣好的女性。

### 3. 工作上有差別待遇

即便在同一廠內幹了十幾年的女工，也難有昇遷的機會。就算一名女工比同廠的男工們都能幹，升主管的機會也仍是落在男工身上。

### 4. 家庭問題

囿於社會對女性角色的設定，已婚女工除了在工廠 8-16 小時的工作外，還要負擔家務勞動、養育孩子及服伺丈夫。她們沒有時間休息，更沒有時間自我成長。有些丈夫禁止女工參與工作之外的活動，認為那毋寧是踰越了婦女本分。此外，還有毆打老婆等家庭暴力事件。一些個



案顯示，在女工佔 90% 的工廠裏，男工有更多機會與其它女性發展關係，這往往導致家庭破裂，或者就是女工爲了孩子而不得不忍受丈夫的外遇；有的女性則擔心離婚會招致社會的道德譴責。

育嬰服務的缺乏，以及高昂的生活開支，迫使許多已婚婦女在投入就業市場後，將孩子送回鄉下，由父母代爲扶養。留在城市裏的孩子多半疏於管教，這又成爲將來一項社會問題的潛因了。

#### 5. 很少參與勞工運動

很少有女工積極參與工運，如加入工會、工會聯合會或其它非正式的勞工團體。雖然工廠裏的女工較男工爲多，可是主導、計劃、決策的角色仍由男性擔任。只有在少數工會裏，女性扮演主要的角色，而這些極少數進入全國勞工團體擔任幹部的女性，必須加倍努力才能得到工人們的認可。大部分的工人還是認爲主導、計劃、決策是屬於男性角色，也有些人覺得女人的能力其實並不亞於男性，但她們缺乏自信。有時候，即使女工是能力、信心兼俱，她們仍不被工人們接受。

總而言之，女工除了面對工人一般性的問題之外，還要承受女性在既定社會中的困境。即使在工運領域或是政府行政機構，這些問題也被視爲只是女性特有的問題，而不被當作女性勞工的問題。因此，女工在自我發展上受到侷限，缺乏自信，並且不敢表達意見。

### 組織學習團體

在「女性之友」開始推動女工計劃時，我們成立了一個勞工健康基金會。根據經驗，我們認爲，在認知自己的健康處境之外，女工們的自

我發展也是很重要的。女工必須了解，作爲女性在社會上的處境，並且全面參與這個社會的經濟、人文及政治發展。這將會創造她們邁向更豐沛的生命。若是這個社會提供女工平等的機會，她們將作爲「完整的人」參與社會。

我們嘗試一種組織女工的有趣方式：組成學習團體。經由學習團體，我們能夠處理超乎個人及團體層次的問題。藉著學習團體，我們打算組織一個 8-15 名女工的小團體，以非正式教育的模式共同學習。

### 方法

一開始，我們參加一些工會活動、團體性的社會活動，如工會幹部選舉、傳統節慶、婚禮、宗教活動，及社交聯誼活動。而藉著參與這些活動，我們得以與女工，尤其是工會幹部或非正式團體的幹部，建立關係。起初，我們爲工會委員會設計活動，接著，推展至其它感興趣的人。

團體內的分組人數約爲 8 ~ 12 人。一般來說，我們將年齡、經驗相近的成員湊成一組。團體會進行聚會、討論，成員們都有機會對學習團體的進行形式、方法及內容表達自己的意見。

團體每個月聚會 1 ~ 2 次，持續 10 ~ 15 次，時間則多半在傍晚下班後，進行 2 ~ 3 個鐘頭。若剛好遇到假日，團體也可以出遊進行課程，如齊赴海濱等。若不然，課程就改移至工會辦公室、工人宿舍、或工廠附近的公園。

每一位成員的參與都是被重視的。學習通常以遊戲、個案研究、角色扮演、討論、及走訪等形式進行。團體成員都有責任去建立彼此間的



關係，學習的本質是促使成員思考、行動，並在團體中互相協助解決問題。

## 內容

通常，團體的討論都由女工們具體面對的問題開始，目的在引發參與者討論、表達她對這些問題的看法。成員們經由討論，共同找出解決之道，促使她們將個別問題放到較大的社會脈絡中思考，而每一個主題的內容也會依團體的需求及情況而有所調整。總括來說，學習團體的內容集中為下列 3 個面向：

### 1. 社會層面：

團體的運作由成員們分享彼此的生活背景開始——她們來自何處？為何來此工作？對生命的期待是什麼？經由這些分享，團體成員建立了彼此的關心與了解。其它的社會性問題包括：家庭中男、女性的差異是

什麼？導致差異的原因又是什麼？這些問題可以協助她們，用社會中女性的位置去深入了解自己的處境。其它被提出的議題是：

- 工廠的問題及解決之道。
- 對都市生活的自我調適。
- 對家庭生活的態度。
- 女性健康。
- 女性幹部羣。
- 我們的社會中其它的女性問題，如娼妓。

### 2. 經濟層面：

討論的主題包括薪資、剩餘價值、女性勞動、國內經濟、及泰國自開發中國家轉型為新興工業國對女工的衝擊。這些議題有助於女工了解她們對經濟發展的貢獻。

### 3. 政治層面：

討論的議題包括政治的廣泛意義、工廠裏的政治、工廠外的政治、以及女工的政治參與。

針對每一個議題，我們都試著與她們在社會中的女性位置相連結，協助她們對自己進行更多的了解。

## 學習團體的優點

1. 工人能夠在不影響工作的狀況下，持續地參加學習團體。聚會時間多配合她們的方便，且選擇靠近工作的地點。

2. 團體的人數不要太多，確保每位成員皆得以充分參與。團體的用意在於促使她們思考、決定，並解決自己的困境。最重要的是，當她們試圖解決自己的問題時，也同時建立了對自己的信心。

3. 團體成員間建立了友誼、愛，以及相互的依持。她們彼此分享，學習過集體生活，藉此又進一步強化了團體。

4. 相較於訓練課程或研習營，學習團體的組織方法所需的花費不多，有時候，成員們就在低額的費用下併肩互助，這又有利於歸屬感的產生了。

5. 參加學習團體的女工，比起以前更活潑主動了。了解團體組織及合作的重要性，使她們在工廠內參與了工會，有些更參與了全國性的行動，如要求最低工資、社會保障等。

6. 學習團體能夠培養新一代的女性領導者，她們開始了解，並正視她們在社會中的角色。

### 學習團體的侷限

1. 團體可以容納的成員有限，只有 8-15 人得以參與。

2. 工人輪班的時間不同，要費不少力氣才能湊出一個適合大家的時間。

3. 在雇主強迫超時工作的工廠裏，成員們很難抽空參與活動。

4. 許多女工不了解學習團體的重要。在長時間的工作之後，她們多半只想好好休息，對參與活動不感興趣。

### 結論

1. 勞工學習團體的組織者必須體認到，女工教育是為了強化勞工運動，體認女工是運動中重要的一環。女工們應該在學習中，認清她們的女性位置，並有能力看清自己作為社會上「完整的人」的角色。

2. 針對女工而組織的學習團體應強調勞工參與及共同規劃，如此一來，工人們才得以思考、表達她們的意見，並且將她們所提出的解決方案付諸行動。

3. 有意組織女工的運動者，首要之務是深入了解女性問題，如刻板的性別角色、不平等的機會、貶抑女性的傳統價值觀及信仰等。也就是說，單只了解女工問題是勞工問題的一部分是不夠的，組織者必須更深刻地認知婦女在社會裏的不平等位置。

4. 就建立女工自信來說，學習團體扮演了一個重要的角色。擁有自信後，女工們不再怯於思考、不再怯於表達意見。總之，對於向來把自己視為社會次等角色的女工而言，信心的建立無疑是重要的課題。

5. 學習團體也應該讓一些男性（約 2、3 名）參與，以了解女性在社會上面臨的困境，這有助於男性勞工了解工人要反抗壓迫一定得與女性聯合起來。但是對於一些特定議題，討論的成員也許只能限於女性了，因為有些問題是女性不敢在男性面前討論的。

6. 學習的內容應該建基於女工的具體經驗。唯有如此，她們才能夠發言討論。再者，組織者可以將這些女工的切身問題串連起來，與整個社會結構中的女性困境相接連。



7. 學習的課程必須有連續性。這可以協助成員漸次增進知識與理解，學習才得以累積。

8. 除了團體內的學習之外，還應該輔以其它參與活動，如工會活動、國際婦女節的慶祝、以及全國性的勞工訴求行動。這些活動有助於女工體認團結的力量，體認到個別的學習團體只能解決有限的問題，還有更多的問題必須在集體行動中處理。

9. 教育性的走訪活動也協助女工認識其它的社會問題，而且效果比單向的演講還要好。在細心設計的走訪活動中，成員拜訪風化區、農村團體等，以了解泰國社會中的其它女性問題。

10. 學習課程告一段落後，必須進行一次的評估檢討，團體成員可以討論並決定下一步的發展方向：是對議題作更深入的學習、培養特定技能、協助引導新的學習團體，或參與研習營及其它組織的訓練。

組織女工以發展她們在社會、經濟、文化各面向的潛能，除了學習團體外，還有其他有趣的方式：女性勞工中心、文化團體、貸款互助社、育兒中心等，端視女工自身的需求而定。最重要的是，組織者必須銘記於心，不論我們使用什麼方式進行，都要確使女工發揮她們自身的潛能，並改善她們的生活條件！

**作者：**舒佩瓦蒂 (Supawadee)

27 歲，未婚，就職於 Women in Development Consortium, Thammasat 大學，並任「女性之友」的女工計劃的義工。

賈地 (Jaded)

29 歲，未婚，「女性之友」女工計劃的全職組織者。

本文原以泰語寫成。

譯者：顧玉玲

印度尼西亞

# 組織由合作社開始

斯·庫斯尤尼雅蒂

## 前言

在過去廿年，由於追求工業發展，印度尼西亞（以下簡稱印尼）的經濟有很大的改變，印尼的天然資源豐富而多樣，而工業化最有利的條件是大量的廉價勞工。

但是，工業化的過程並非經常暢通無阻，更不會因為資源及勞工而獲得保證。就像不久前，印尼政府「農作工業」的優惠，反而使傳統勞動人口失業、土地流失、及令權力更集中於少數人手中。由於對土地的需求增加，農業更難與勞力密集和資本密集的工業競爭，而政府優先考慮的則是後者。

大量勞動力的供應對工業化的過程是十分重要的，尤其是在製衣、電子、化工及煙草業，這些行業中女性工人佔七成，聘請女工的目的是

降低成本（因為「男性觀念」中的女性是溫順不爭的），而在經濟衰退時，爲了所謂的「國家利益」，女工的工資下降，工作條件變得更壞。但問題是，爲什麼女工要不斷承擔經濟衰弱及無能政府所帶來的惡果，最後並成爲工業發展的犧牲品？

印尼的工業可追溯至 70 年代政府大開門戶歡迎外來投資，外國資本家及企業主可以不受管制地進入工業部門，並且保證可以獲得源源不斷的廉價勞工。根據 Diana Wolf 的「將婦女勞動力與全球經濟掛鉤」（1986），印尼擁有全亞洲最便宜的勞動力。

大量廉價勞工是吸引日本和新興工業國家將生產轉移到印尼的最主要原因。爲了因應資金大量流入，有關當局在爪哇撥了三萬公頃的土地作爲新工業區。（1990 年 7 月 19 日當地報章載）

## 女性勞工的處境

印尼女性勞工可約略分爲以下三種：

1. 契約工：工人按契約受聘，僱用期包括 3 個月的在職訓練，享有固定月薪（有時是雙週支薪）、伙食、交通及職業災害保險。這種受聘方式多見於紡織、餅乾食品、成衣及電子業。

2. 計件工：換言之是按件計酬，再加上超額生產的獎金。工人沒有合約保障亦不享有其他福利。計件工多見於煙草及成衣業。

3. 日工工人：工人與雇主無正式關係，工人每日支薪，通常資方是在工人嚴重短缺時才會雇用日薪工人。

這些勞工的工作處境十分困難，並普遍受到嚴重的剝削。女工工作

時間甚長而工資偏低，保障及福利很少。女工被動地受著剝削，與她們的經濟狀況不無關係；對她們來說，現在的工作總比悶在農村好，因爲農村沒有任何就業機會。工人教育程度普遍低，工作經驗及技能亦缺乏，所以，她們對勞工法令及權益並不瞭解，與資方談判的能力亦薄弱。

### 工作情況

一般的工作時間是由早上 11 時至下午 4 時。一些工廠如成衣業則會採用輪班制使機器不斷運轉。三班的分配是：早班從早上 6 時至下午 2 時，午班爲下午 2 時至晚上 7 時，晚班則由晚上 7 時至早上 6 時。

工人在工作時間內應有一小時休息，但這法令通常受到漠視。女工必需不停地工作，還要做超量的工作，根本沒有休息的時間，當女工們很配合地加完班之後，經常拿不到加班費。

### 工資

在印尼，工資水平因不同地區的生活水準有異而有差別。例如，1986 年雅加達（印尼首都）的法定最低工資爲 1600Rp（大約 90 分美金）。在西瓜哇，工資則爲 1250Rp，中爪哇及 YOGYAKARTA 則低至 750Rp，由於 1990 年的通貨膨脹，工資都有相應的提高。在雅加達，標準最低工資升至 2100Rp，西瓜哇爲 1600Rp，中爪哇爲 1000Rp。

雖然理論上設有最低工資，但實際上難以施行。許多企業支付比法定最低工資更低的薪水，而工人懼怕失去工作，又無力去爭取他們應得

的權利。恐懼與無能使剝削更肆無忌憚地存在。而女工所應有的伙食費、交通津貼亦通常不獲發放。

#### 法律保障

有許多法律保護女工的權益，其中一條為每月兩天的生理假。但要獲准放假，女工需要被檢查是否在行經流血。之後就算准假，女工也會被扣發請假日的工資以及當週的獎金。故此女工多不敢請生理假，因為她們無法負擔所帶來的損失。

分娩假期是產前 6 星期，產後 6 星期。但女工在恢復工作後，會發現她們的年資及獎金被剝奪。甚至會被視為新入廠的工人，薪資水平為此大幅下跌。

#### 生活狀況

低薪女工多要在不健康的環境下生活。她們的工資不足以維持自己的日常生活開支及供養父母和支付兄弟的學費。她們住的房子十分簡陋，無廁所、淋浴等設備。工人多發現他們的生活比在農村時更差。

對工人來說，健康幾乎是奢侈品。工人大多有不同種類的疾病，如營養不良、潰瘍等。一些工作亦會帶來危險，譬如在電子廠工作三年，視力便會衰退；在漂染廠工作五年便足以患上腎臟病。



### 建立自立互助組織

#### 為什麼以合作社形式組成

人力部門頒佈的法令規定工人可在政府唯一承認的工會全印度尼西亞工會（簡稱全印工會）協助下組織工會。但眾所週知沒有多少工人是工會會員，全印工會的資料指出只有 7% 的企業有工會。（KOMPAS，7 月 13 日，1990）。

但不論企業是否有工會，女工則始終被忽視。安尼沙·斯瓦斯蒂基金會 YASANTI(YAYASAN ANNISA SWASTI) 一直嘗試以儲蓄互助社的方式去組織女工，以合作社代替工會。我們希望將互助社成為另

一種工人團體，直接滿足女工的需要。組織合作社的原因如下：

(一)基本上，互助社以集體及民主參與的途徑改善其會員的社會和經濟地位。互助社的發展依賴會員的參與，目的是改善所有會員的生活。

(二)互助社的發展建基於兩個條件：一為財政上的支持，二為鼓勵會員團結互助的制度。後者尤為重要。如果互助社要有效運作，就必須推行能夠令會員團結一致的活動。

(三)互助社內的溝通是雙向的。活動及決策都需經過民主方式進行。會員有權表達意見及選擇自己的領袖。

(四)互助社可作為另一種工人組織形式出現。在現階段，親官方以外的工人團體遭嚴禁，互助社卻可以合法存在，並透過互助社的活動來代表貧窮及受壓迫的人表達意見，事實上，互助社是政府體制外，有效地組織工人的一個途徑。

(五)互助社具彈性，可視事情的緊迫程度和重要性對會員的需要作出回應。

(六)互助社為我們提供兩種幫助女性工人的途徑：

1. 動員女性去關注政治、社會及經濟事務。
2. 訓練女工為急時之需（醫藥費、小孩的學費等）作準備。

#### 女工如何被組織起來

我們首先進行一個廣泛的調查，並同時接觸女工。通過這項調查我們得到大量關於女工現在的生活狀況、背景、需求等資料。如果沒有這初步調查，我們就不可能針對女工所面對的特定問題計劃活動。調查階段，我們跟一些主要的人物討論女工所面對的問題。



女工參與互助社訓練課程的情況

大概在3~6個月後，我們根據調查結果去接觸一些工人。工人對於外來人士多有懷疑，甚至不會與之談話。這過程需要持久的耐性。我們要表達對她們的問題及需要的關注，才可以有更深入的接觸。這步驟是起步亦是最重要的時刻。

下一步便開始引導會員討論合作社活動，及推行合作社基本運作的技能訓練，這階段大概需時1星期。在這期間，新合作社準備成立。

到現時為止，有超過300名女工參與由安尼沙·斯瓦斯蒂基金會所舉辦的活動，分屬20個不同的合作社。每一個合作社所能接受的會員都有限，大概15~25人左右，因為小組形態令我們較容易與個別會員接觸，而會員間的關係亦較為密切。

合作社組成的過程中，我們便開始介入，與女工一起討論她們日常面對的問題，無論是作為一個工人，或是作為女性。女工開始時會保持



沈默，不願談她們的工作。我們利用一些小組活動的技巧、海報、錄音機等去提高她們的自覺和信心，讓她們可以開放自己，暢談個人的歷史及經驗。這樣進行6個月至1年不等，取決於會員的覺醒及意願。

與此同時，我們開始處理互助社的經濟能力及狀況。如果需要的话，可給會員簿記訓練。這種訓練是必須的，因為可以讓會員自行管理合作社的財政。沒有經濟吸引，女工是否願意參與合作社是很有疑問的。訓練需時4~5天。

第五步涉及資本累積，互助社可有三種儲蓄方法：一為女工參加成為會員時付出一筆基本儲蓄。二為由會員每月儲蓄的小量金錢；三由會員按其經濟能力所作的額外儲蓄。我們也依照合作社會員的情況和能力，提供美金200~300元作運作基金。這筆基金主要用於應付緊急的需要。一旦互助社會員關係趨於密切，我們就會組織其他活動如戲劇工作坊，讓會員學習演出及以戲劇形式去表達她們的感受。戲劇訓練可提高女工意識，讓女工表達她們在工作中所面對的種種問題。演出之後，會員會討論每個故事的內容並一起尋求問題的解決方法。

除了平常安排的訓練外，會員亦可以提出她們希望發展的技能，以改善就業機會及經濟狀況。會員要求的訓練包括打字、縫紉等。

在進行這些活動的時候，我們會挑一些有領導才能和漸具意識的女工去推行互助社的日常運作。

長遠來說，當互助社日趨成熟，並走向自主時，女工們便可負起推行互助社的責任，而不再需要我們的幫助。這時我們將不會再介入，除非有重要事情發生。

安尼沙·斯瓦斯蒂基金會亦與非官方團體合作，如法律援助組織便

是其中一個協助工人處理勞資糾紛、出庭等問題的非官方團體。

## 對合作方式的意見

(一)合作社是建立女工團結互助的有效方法，尤其在印尼的政治及社會環境下。這種方法的成功可由其他非官方團體考慮採用得以證實。

(二)當工人開始組織起來的時候，她們若有急需，亦可獲得財務上及其他措施上的支援，令她們獲得最基本的生活保障。工人由此可建立自信及安全感。

(三)合作社實踐民主參與，會員自由選舉她們的領袖，當領袖未能管理好合作社時，會員亦可以批評她。這過程本身具有教育意義，因為會員對於社會及自身的權利將更敏銳。

(四)合作社有助於提高女工對性別問題的覺醒，因為會員均為女性，她們可以通過開放的討論提高女性意識，更可鞏固女性間團結互助的關係。

(五)由於會員參與穩定，合作社運作可以加速提高意識。討論如何解決問題和關注到性別的因素，是覺醒過程的重要一環。

(六)工人可能日益依賴合作社，因為互助社給與她們金錢上及友誼上的支持。合作社也可能成為一個純粹協助工人增加收入的團體。工人太依賴合作社及安於小團體給與他們的安全感，而忽略需要繼續去抗爭的個案不是沒有的。

(七)組織者是組織過程的關鍵人物。所以挑選訓練一個組織者，對於一個成功的合作社是十分重要。組織者必需對女性有全面的認識。在意



識提高，收入累積及技能訓練三方面都要做到平衡。組織者應當使團體實際而有效地運作。

(八)如果要維持互助社的延續性，就必須不斷重點訓練一些會員及職員。這意味對人力，時間及精力的大量需求。同時要保證各個合作社的順利運作。因此在開始合作社的計劃時，是需要再三考慮及計劃的。

## 結語

在這裏討論的合作社的組織方法，嚴格來說並不很科學。我們是邊組織女工，邊建立這套方法的。這方法最基本的條件是參與，無論女工及職員都在各個層面實際及民主地參與其中。但經驗告訴我們，好的意見未必切實可行。我們要先設計活動，然後交由工人去討論評估。

各種組織方法有其自身的獨特性，有其好處亦有壞處。我們的經驗指出，合作社是可行之道。這並不表示我們的方法可以照樣移植到其他地區，因為各地工人都有不同處境。在考慮使用之前，應對個別地區的社會、政治、經濟環境有一定的認識。

作者：斯·庫斯尤尼雅蒂，是安尼沙·斯瓦斯蒂基金會的創辦人之一。

譯者：許雅穎

第三部

---

總論

印度

# 製藥工業 與女工的抗爭

舒賈達·哥陀斯卡

## 製藥工業中的組織工作

從 40 年代起，由於跨國企業在印度投資，藥劑業成爲聘用女性的一個主要行業。無論是跨國公司，還是印度公司下的藥劑業都實行性別分工，一如各地方的製造業。爲數不少的女性被分配到包裝部門工作，而其他部門，例如製造、品質控制、維修等都只僱用男性。女性的薪資偏低，並且沒有工會。

在米亞和貝克公司 (May And Baker Co.) 工作的尼瑪這樣說：「當我們嘗試組織工會的時候，面對十分嚴重的問題。起初我們必須極其秘密地進行。我們要慢慢的跟每一個工人談我們的問題，例如：你認爲我們的工作時間是否太長？爲什麼我們結婚或生孩子後就要失去工作……等等。」

在另一間公司布羅斯·惠爾康公司 (Burroughs Welcome) 工作的費羅米娜則說：「事實上我們開始組成工會的時候，一個主管常跟踪我下班回家，我想他是在恐嚇我。」

「大家都感到很刺激，好像在探險一樣。我們之中有些人年紀很小，我只有十六歲，但在上工時則說自己十八歲，因為聘請十八歲以下的女工是不合法，但我們十分需要工作，不然也不會放棄學業到這兒來。但我們經常擔心會失去工作，所以感覺必需做些什麼。」在柏加—戴維斯工作的美拉這樣說。

在這些工廠的工人要經過多年的抗爭才獲得最後的勝利。

除了工資、工時、工作保障等問題外，還有一些廠規公然歧視女性。先說「婚姻條款」的問題，有雇主在合約上清楚規定女工一旦結婚便會遭受解僱。其他工廠雖沒有在合約上明白的規定，但却採取同樣的措施。這樣，僱主不但可以規避給女工提供某些福利，女工並且可以成為資方「彈性」運用的勞動力。在某些工廠，女工退休年齡為 55 歲，男工則為 60。女工沒有分娩津貼、托兒設施，這是 50 年代的情況。

但在 50 年代末期，許多工人歷盡艱辛地建立起自己的工會，並在 60 年代和 70 年代成為一股強大的力量。事實上，孟買藥劑業中的工會運動，具有一些不尋常和獨特的特性。其中一個特點就是他們大多是獨立工會（譯註）。這在印度社會尤其可貴，因為在我們的社會中，就連工會運動也瀰漫著階級觀念和權威主義。

#### 譯註

獨立工會：是指沒有加入由政黨操縱的工會聯盟的小工會。

獨立工會有較大空間由工人自己來管理，並且有較多機會讓當時佔工人多數的女工，直接參與工會運作和參與決策。在某程度上來說，資方亦願意接受「獨立工會」並希望它們成為親資方工會。當工會明確表示不願成為閹雞工會時，他們就對工會進行報復。藥劑業的另外一個特點是工會能成功組成以行業為基礎的聯合會。這樣，原先無法由個別工會獨力發動的行動就可以由聯合會來承擔。

### 反對解雇已婚婦女的抗爭

這是一個在 50 年代由女工及工會發動的重要抗爭。60 年代她們組成「全印度化學品及製藥工人聯合會」，進一步推動這抗爭。由於雇主不聘用已婚婦女，許多工人因為害怕被解雇而隱瞞自己已婚。



由 60 年代起，藥劑業工會及其聯合會不斷通過決議堅決反對解雇已婚女工的條款。1964 年米亞和貝克公司一個女工結婚後被解雇了，那時女工們多年來積累的不滿隨即爆發成為一次聯合抗爭。工會決定循法律途徑對抗這條款。他們向勞工法庭提出訴訟，勞工官員裁定，解雇已婚

女工的規定是雇主逃避支付分娩津貼的一種做法，因此資方必須將該名女工復職。資方向高等法院上訴，最後資方贏了，高院並裁定工人與廠方間的雇佣契約是「神聖不可侵犯」的。

藥劑業的所有工會聯合接著發動了一個全國性的取消婚姻條款的運動。工會向最高法院上訴。「當時的氣氛好像過節一般，」羅殊公司 (Roche) 的一個工會組織者這樣敘述：「我們差不多每天都示威，喊口號。所有製藥業女工決議在 65 年 2 月 20 日禁食一天，後來擴大為遊行，遊行途中，羣眾把婚姻條款及訂定這條款的人像，一起焚燒掉，並將所有灰燼都扔進阿拉伯海。我們的情緒是如此高漲，以至一些工廠女工在禁食一天之後，就立即移師到一些令人氣憤的工廠，乘勢發動了為期一個月的罷工。」

工人的抗爭以致馬哈拉殊特拉 (Maharashtra) 議會提出一條非正式的法案，禁止資方解雇結婚的女工，而政府亦向資方施加壓力，迫使他們不再執行這規定。1967 年，最高法院終於宣佈此條款不合法，工會在 77 年用相同的方法，成功地將女性退休年齡由 55 歲提高至 60 歲。

## 爭取分娩福利

反對婚姻條款的抗爭後，個別工會與及全印度化學及製藥工人聯合會就分娩保障問題向資方施加壓力。1961 年，在不同省推行的分娩福利法被一條全印度分娩福利法所取代，從此婦女享有產前 6 個星期和產後 6 個星期的全薪分娩假。但是很多雇主都縮水行事。

1974 年，一個女工代表團向勞工部長遞交一份請願書及數千人的

簽名連署，要求有效執行分娩保障。最初，分娩福利只有在參與國家雇員保險計劃，亦即是每月收入少於 1000 盧比的女工才可享受。在 70 年代初，工會透過集體談判和集體抗爭行動向資方施壓，使福利擴展到不受雇員保險計劃保障的女性雇員。

個別工會也有行動。60 年代初，差不多所有大型藥劑企業都依照法令給員工提供分娩福利。當然也有例外，幾間藥廠如波寧格 - 洛爾 (Boehringer-Knoll)、德意志療劑 (German Remedies) 及羅殊公司只提供二個月全薪分娩假，而布斯 (BOOTS)，也只有提供 3 個月的半薪產假。就是現在，也只有長期工才可享受分娩福利。在勞動人口中佔相當比例的臨時工及短期工就沒有這種基本福利。

托兒所也是經過抗爭才設立的。1956 年格拉東 (Glaxo) 藥廠是第一批設立托兒所的藥廠之一。其他企業，都是在員工長期纏鬥後才設立托兒所。Pfizer 藥廠於 1964 年才有托兒所設施。1963 年，仍有一些公司如 E. MERCK 及 Indo-Pharma 不遵從法令。甚至到了 1990 年 9 月，一個在「嬌生」(Johnson & Johnson) 工作的女性合約工就因為她不是長期工，而不能使用托兒所，雖然仍有許多托兒空缺，結果迫使這名女工必須另覓它職。其他女工對此感到非常不滿。

工會所贏得的另一場對女工甚為重要的抗爭是，爭取接送員工到附近火車站的交通車。這項設施減少了員工上下班時的緊張情緒，這對那些帶孩子到公司托兒所的女工尤其重要。

工會還為女工成功爭取到專用的洗手間、盥洗室及休息室。

## 團結與支持

藥劑業工會在 60、70 年代的主要工作是抗爭、支援及團結各廠的工會。實際上做了那些事呢？

1. 反對工廠對工人的迫害。
2. 支援個別工廠的工人抗爭，例如 1964 年，爲了支持米亞、貝克和羅殊公司工人的要求，所有工廠工人集體罷工一天。
3. 組織和支援中小型藥廠的工會。這些支援工作在 70 年代是全盛期。直到至 1986 年，一些中小型工會的會務人員仍然是聯合會的組織者。而毫不例外地這些小型工廠主要都雇用女工。

4. 協助契約工和臨時工人。

藥劑業爭取到的福利不只令藥劑業的女工受惠，其他行業的女工也同樣受利。這些抗爭反映不同部門工人的利益需求和她們在工會參與的興趣又是相當高的。所以在抗爭中，女性往往走在前線。

「我們最喜歡的聚會地點是女洗手間。如果有事情發生時，無論在午飯、下午茶及其他休息時間，我們都躲在洗手間裏談論當天發生的事，像領班的威嚇，某人不獲升遷，資方不批准放假，工作量增加，細至家人的問題等。」

賈爾費雷·門納斯 (Geoffrey Manners) 公司的舒莎瑪這樣說：「在出現危機時，女工們最活躍，如果一個會議是要決定與女工有關的問題，你要阻止她們參加會議是絕對不可能。日常事務可由男性去處理，因爲男性不用顧及家中的日常事務，而我們則不能逃避這些事

情。」

## 資方的反擊

藥劑業工會在 70 年代中晚期就步入另一階段，資方開始用新策略奪回工會爭取到的成果。他們反擊的目標有三個——生活津貼制度，各個部門在過去二十多年來爭取到的福利和工會。這些都嚴重影響到女性。

藥劑業聘請的女工人數逐年下降。在孟買，這情況在 60 年代及 70 年代早期出現。有些企業不再僱用女性。相反地資方僱用合約工人，有些跨國企業將部分生產外包給小型企業或遷移到偏遠地區。不斷增加的工作量及自動化生產使許多女工失去工作。換句話說，資方以新的手段達到追求利潤的目的。結果，隨著女工人數減少，參與工會的女工人數也逐步下降。

雖然面臨如此惡劣的環境，女工們仍堅持抗爭。80 年代自動化的發展促使兩家藥劑廠的女工發動抗爭。在一家工廠裏，女工反對自動化和自動化對女性健康的影響。在另一家工廠的女工，反對不斷加速的自動化發展所帶來沈重的工作量。女工同時也向男性工會組織者挑戰，因爲他們對女工的問題無動於衷。

## 挑戰男性主導的工會

在一家名為賈爾費雷·門納斯的企業，女工的工作是生產治療心臟病的藥丸(TSO SORBIDE DINICTRANTE TABLETS)。在開始工作不出幾分鐘後，女工便會脚步不穩的走出工場，有的看來將要暈倒，有的臉孔腫脹。正值經期的女工則會大量出血。由於男性主導的工會拒絕受理此事，女工於是向其他工人尋求支持，試圖自組工會，以便凝聚力量來與資方商議改善工作環境，減少女工吸入藥粉的機會，如安裝強力抽氣機。此外她們要求輪班制，女工們成功爭取到這些要求。但1988年資方企圖安裝一批速度更快的機器。對女工來說，這表示會生產更多藥丸，空氣中的藥粉將會更多。

女工早先已要求孟買的「工會研究組」視察這問題。女工攜同研究報告向勞工專員爭取了整整2年，才成功阻止資方使用這種機器。雖然最後資方還是使用了這機器，但女工獲准轉到其他部門工作。

在整個抗爭過程中，女工同時爭取資方承認她們的工會。雖然她們的工會獲得大部分工人的支持，但法庭拒絕給與工會合法地位。

另一家離賈爾費雷·門納斯數哩的藥廠柏加·戴維斯內，廠方未與工人商量便採用一種高速的機器。女工決議挑戰資方的決定，因為機器設於女工佔多數的包裝部。

這家工廠的工會由男性領導，但包裝部幾乎完全沒有男性。資方拒絕讓工會領袖進入包裝部與工人接觸，包裝部女工於是舉行了幾次靜坐。

「除非他們讓機器減速，否則我們拒絕開工。我們質問他們為何不允許工會理監事來我們部門了解問題。」後來成為工會的理事美拉說。

女工更抱怨男性工會領導沒有盡力而為。由於沒有經驗，許多女工連處理工會日常事務也沒有信心。雖然如此，她們仍嘗試出線競選工會理監事，看看自己能做些什麼，尤其是在對她們影響深遠的問題上，試著與資方對峙。所有女工，包括正在放分娩假的女工都參與了工會選舉。結果一些重要的職位大都被女性囊括而去。當她們成為幹部後，女性問題終獲工會的認同。首先她們拒絕從事繁重的生產流程，這迫使資方減低工作量。此外，女工又爭取到在工作時間內抽出部分時間從事工會工作。這要求是十分重要的，因為女工很難在收工後抽時間做工會的事。女工成功爭取到的另一要求是墮胎或分娩的假期。女工更感到工會已逐漸擺脫資方控制。以前其他的部門不論發生甚麼事，工會幹部也不能到現場去，現在女工領導的工會堅持她們有權到工廠發生事故的任何地方。

女工成為工會領袖不久，工會要與資方協商未來3年內的團體協約，女工在這方面沒有一點經驗，之前的男性工會幹部又不願意幫忙。是以女工唯有自行學習和掌握工會運作的一些細緻技巧和能力，女工面對的困難可以想像。事實上，2年來，女工領導層轉換了三次，女工要立即學習男性經過多年經驗所累積的知識，實在是太匆促了。

這種青黃不接的過程持續了2~3年。今天女工們看來是受了挫折，但很明顯地這對她們也有所啟發。她們感到要爭取平等，必須付出雙倍的努力。她們明白要爭取兩性平等的路途還相當遙遠，這必須讓各家工廠及各行業的女性工會組織者團結起來，才有希望解決。直至今





天，女性工會組織者仍然是分散和孤立的，沒有任何共通的行動架構讓她們走在一起，儘管人們已經慢慢察覺到創造這種架構的必須性。

## 前瞻

在其他行業中的情況也大致一樣。上述的經驗指出，我們需要加強各行業的女工在自我表達及自我組織的能力。在工會裏，就算是女性佔大多數（這種情況其實不多）的工會，個別的女性仍很難表達自己的意見。在孟買，製藥業女工開始聚合一起，並以女性身份作為連結的焦點，因為男工每天都有這種機會，所以不了解這機會對女工來說是多麼可貴。但如果我們認真對待女性在聘用、升遷、性別分工、和訓練上所受的歧視，女工就有必要創造一個意見及經驗交流的空間。

若女工或工會理事有自己的團體，她們就會更有信心在任職的工會

裏提出新的議題，因為這些議題已在團體中討論爭辯過。一些技術性及法律方面的資料亦可匯集起來給大家分享。此外，有許多事情都涉及女工，若女工能聯合行動，效果也會更好。

最近我們與藥廠女工討論的時候，她們也表示願意與其他並未組織起來的女性分享她們的組織經驗。這可以是女工組織發展方向之一。現在，藥廠女工仍遭受某種歧視。例如：

1. 規定女工只能在某些部門（如包裝部）工作；她們不能轉到其它部門。
2. 女性的工作等同於低級和低薪職位，例如女工從事為包裝、檢查、貼標籤和洗瓶子的工作，她們一概被界定為低級的工人，因此女性平均收入遠比男性少。
3. 女性甚少獲得晉升。縱使有晉升機會，女性通常被忽略，機會一般都落在男性身上，比起前兩點女工對此感受最強烈。

以上的議題，和資方這種策略性的對待措施一直沒被工會提出，乃因工會本身也接受這套邏輯。若有人提出，也只會被視為個別工人的不滿，而不被認為是歧視勞動市場的女性。事實上提出這些議題可以做為組織藥廠女工的一個新起點。

## 結語

現時許多有關女工抗爭的紀錄，只集中在幾個外界熟知的大場面。紀錄的焦點主要放在抗爭當下的境況。但是，這些抗爭都源於女工日常的鬥爭。而日常抗爭中的女工，經常是處於孤軍作戰的，有時可能是一

小羣或較大羣的人。沒有這些連綿不斷的個別抗爭，集體抗爭是不可能出現的。

對男性而言（甚至是貧困的男性），抗爭的意義是截然不同的。男性的抗爭只發生在工廠；家庭和閒暇完全是另一回事。但幾乎每一個女人來說，維持家庭生活就如受薪的工作一樣，都是一種為生存而進行的抗爭。因此抗爭幾乎佔據了女工全部的生活。

對女性來說，工作及閒暇、受薪的工作和不受薪的工作、工作關係和非工作關係等等，中間的分界是不明確的。對女性來說，個人和親密對象的關係同時也是個人與家庭的關係。這種關係包含關懷、合作，但同時也有矛盾及敵視的情緒，也有情感上的連繫，更有從屬關係。在某一方面的生活伙伴，在生活的另一面也可能是敵人。

因此抗爭本身不僅是力量的來源，也是緊張情緒關係的來源。抗爭不單只是自己的伸張，也可能是對自我的埋沒，這使抗爭成為女性生活中的一個複雜現象，這不但關係到存亡，更關係到基本的個人尊嚴。女性若不抗爭，就連避免生命受到踐踏和埋沒這樣簡單的願望也可能難以實現。可是抗爭往往不會令生活更好過。

在許多情況下，女性的抗爭都是孤立的。正由於這樣，女性所面對的挫折和障礙是如此難以逾越，以至在幾次嘗試失敗後，女性往往感到沮喪甚至絕望。但生存的意志及渴求獲得人性尊嚴的願望使她們繼續走下去。身處於這種永遠矛盾的境況下，女性會怎樣呢？那就要看她個人的處境，她從其他人所得到的幫助與及各種力量的平衡。後者是她們無法控制的，而且很多時候還是對她們不利的。

多年來，組織化的女工爭取到一些重要的設施及福利，如工時限

制、分娩福利、托兒所，及取消輪班制。這些成就都是重要的，因為女性在工廠和辦公室的時間佔據了她們生活的一半。

女工抗爭的故事是有趣豐富而多樣的，並且充滿痛苦與歡欣。每個故事都有許多值得我們學習的素材。由於我本身缺乏經驗及認識，加上篇幅有限，我不能更細緻地敘述女工的故事。但無論如何，這是一個嘗試，目的是將印度女工的抗爭紀錄下來，因為這些故事長期以來都受到漠視。

**作者：**舒賈達·哥陀斯卡 (Sujata Gothoskar)，工人團結中心勞動問題研究員。

**譯者：**許雅穎

台灣

# 邁向組織女工的運動

歪角度工作室

編按：在這篇文章中我們將嘗試考察台灣女工所面臨的處境與問題，以及近幾年來經由個人與團體所嘗試組織女工的經驗。

## 解嚴前後的女工處境

據估計，台灣的女工人數大約超過 300 萬人。她們占了整個受僱勞動力的 38%，並且都集中在以下的部門：紡織業、電子業、成衣業、鞋業、塑膠製品業以及個人服務業，這些部門當中最基本的特徵就是勞力密集、低薪資、按件計酬以及超長工時。根據官方資料顯示，製造業女工的平均工資是每月新台幣 12,866 元（約美金 476.5 元）。女工與男工的薪資比例在製造業是 1:1.6，而個人服務業則是 1:1.5。

根據台灣的工會法，最少必須有 30 個成員才能組織工會。因此便產生了兩種工會：第一種是以工廠或公司為基礎的產業工會，這是我們一般熟知的工會。第二種是以技術為基礎的職業工會，因其工廠人數少，不足以達 30 人可以組織產業工會。後者成員多在服務業或較小且剝削嚴重的工廠中工作，而且他們不屬於同一工廠，幾乎沒有集體談判的能力。這種工會系統的雙元結構很明顯地限制了勞工運動的發展。更糟的是，所有勞工聯盟從地方到中央都被國民黨政府控制。1987 年以前，戒嚴法在台灣施行長達 40 年，結果是任何以勞工身分進行的集體行動以及組織工會的權利都被國民黨視為禁忌，並加以阻撓。

女性參加工會的比例向來都是很低的。根據行政院勞委會的資料顯示，242 萬參加工會的工人中只有 31 萬個標明是女性。因為大部份的工會都不標明成員的性別，所以沒參加工會的女性的正確數目便無法得知。然而，在這些明示為女性的工會成員中，幾乎有 70% 是職業工會的成員，因而沒有任何集體談判的能力。

直到 1987 年 7 月戒嚴法解除了之後，產業工人的集體抗爭才開始出現。在第一波的抗爭中，工人要求的是依法發放年終獎金。男性工人是這些抗爭的主力。緊接著是組織自主工會運動以及要求履行勞動基準法(1984 年公佈實施)所規定的勞工權益運動。在這段期間，女性勞工開始參與一些抗爭。例如，遠東製衣新埔廠的女工們在爭取產假工資後，藉著男性工會組織者的幫助而組成了台灣第一個獨立的女工工會。

#### 附註

台灣目前新發展關心女性勞工的女工團體為「女工團結生產線」，她們協助嘉隆產業工會、五大產業工會二個女工工會的成立並參與嘉隆工會的關廠抗爭事件。

最後，第三波的抗爭主要是抗議非法關廠。在這些事件中，女工往往是主要的受害者。有三個著名的女工對抗關廠的抗爭事件：文美皮革廠(1988)、新光紡織廠(1988-89)、以及安強、十全美鞋廠(1988-89)。新光紡織廠的老板關廠是為了將工業用地變更為商業用地。文美與安強、十全美則是資本輸出的典型例子。文美的老板將他的生產線遷至中國大陸，而安強、十全美的老板則在東南亞投資設置新廠。

## 女工所面對的議題

自從解嚴之後，在女工抗爭中所引發的議題可摘要如下：

### 抗議對非年輕或懷孕女工的歧視

1987 年，台北國父(孫逸仙)紀念館與高雄國父紀念館的女性雇員，抗議該館規定年滿 30 歲或懷孕一律強迫辭職。由女性主義團體「婦女新知」帶頭召集了許多非勞工婦女團體，在台北國父紀念館前舉行示威抗議，來支持她們的白領階級姐妹。

在另一個個案中，苗栗客運公司的女性售票員在懷孕之後被迫辭職。她拒絕照辦，卻被扣薪並被轉調到車站剪票，到那裏，她一天必須站上好幾個小時。在一九八八年夏天苗栗客運罷工時，她的故事被報紙連續地報導，但公司卻拒絕以正面的方式回應。以上這些例子都不是獨立的個案。事實上，許多雇主要求女性勞工在她們結婚或懷孕時簽下自願離職的契約。

### 工作場所的性騷擾

在遠東製衣新埔廠中，曾經有女工控告一位管理人員（他們全都是男性）意圖強暴與性騷擾。至少有一位女工因為再也無法忍受他的性侵犯而離開工廠。新光紡織廠的女工也曾抱怨被管理人員性騷擾：一位管理階級男性約了幾位女工出去，強迫她們喝酒並且吃她們豆腐。新竹台灣汽車客運公司的女性售票員曾經公開地抗議，並要求一個純女性的宿舍，因為跟她們比鄰而居的男性站長常常破門而入。

工作場所的性騷擾對女性勞工而言是一個隱藏著但經常存在的問題。根據最近由婦女團體所做的民意測驗顯示，工作場所，僅次於公共場所，是大多數婦女經驗口頭的以及輕微身體性騷擾的地方。工作場所也是婦女遭遇強暴的第三危險地點（第一是公共場所，第二是家中）。

### 產假工資遭剝削

根據勞動基準法，女工在產假中也應該獲發薪資，但大部分雇主完全忽視這項法令。1989年，勞動基準法已實施五年之後，遠東製衣新埔廠的女工要求雇主補發她們產假期間未獲全部支付的薪金。女工們贏得了她們的要求，她們也因此建立了台灣第一個由女性所領導的產業工會。但在許多其它工廠中，全薪分娩假仍然沒有完全被執行。

### 剝削的按件計酬系統

在大部份的成衣廠中，勞工都是按件計酬的。勞工們甚至不知道他們做每一件成品所應得工資。在遠東製衣新埔廠中，基本工資非常低，

女工們因此必須仰賴件資。為了賺更多的錢，女工被迫透支她們的勞動力。然而，她們越有效率，資方就越壓低每一件成品的薪資。遠東製衣工會不斷地抗議這種強制剝削的方式。最後，資方答允每一位勞工可以知道他們自己的件資，但她們仍不知道其它人的件資是多少。

### 關廠的威脅

上千個小型勞力密集的工廠在最近幾年中紛紛關廠，使得女性勞工面臨「結構性失業」，但國民黨政府卻沒有採取任何步驟以防止這種情況繼續惡化。相反地，有關當局總是站在資本家那一邊。例如，當十全美的女工們（包括一個已經懷孕4個月的女工），在政府的勞工事務委員會前抗議非法關廠時，竟被警察打得落花流水。

### 女工在勞工運動中所面臨的問題

在勞工運動興起期間，女工跟男工一樣熱情地參與抗爭。在一些重要的抗議中，例如新光關廠事件、遠東化纖罷工事件（在這次事件中，女工們罷工是為了抗議他們的工會領袖被非法解僱）以及十全美鞋廠關廠事件，女工都是主要的參與罷工者與抗爭者。她們常常表現得比她們的男性同事還要更有戰鬥力與耐力。然而，工會中的女性雖然是壓倒性的多數，但女工們仍舊很難被選為工會理事，這是因為勞工運動到目前為止都由男性工會組織者所領導。此外，與女工息息相關的議題經常被忽視，並且從不被其它的勞工團體或男性中心的工會領導者所認真對待。在苗栗客運抗爭事件中，當勞工要求增加基本薪資時，工會為女工

所要求的就比男工少。對工會而言，這樣看起來好像還算公平，因為女工的薪資一向比男工少。而另一方面，女工似乎也同意如此。

許多的限制使得女工無法積極投身勞工運動。台灣的女性勞工尚未完全自覺到她們作為勞工與女性被雙重壓迫的現實。許多人仍繼續被傳統而被動的女性角色所困。但是因為不平等的性別分工，家務工作與責任仍然完全地落在同樣也要整天出外工作的婦女肩上。一位多友工會的女性勞工一結婚便離開工會了。她的理由是她再來沒空參加工會的事務。



使得女性勞工處境加倍困難的是勞工運動的家長式與父權式運作方法。在台灣，很難找到成員以女性為主的自主工會。如果有的話，領導者通常是具權威性而且像爸爸一般的男性勞工，也因此抑制了女性勞工的主動參與。事實上，女工在工運中非常地依賴男性的領導與權威。即

便是女工工會中最獨立的遠東製衣新埔廠工會，亦依賴男性工會幹部所提供的意見。

認為女人缺乏表達與組織能力的刻板印象非常普遍。同時這也影響了對女工表現出來的機智與能力的肯定。例如：在十全美與新光的工人抗爭中，有數個女工表現了出色的組織能力與領導品質。然而，最後仍然由男性主掌了領導權，這些女工們的能力則再次被壓抑下來。

傳統上，勞工運動的重要主體便是男性工人（雖然這通常是被視為當然而不說出來的）。女性勞工則只被認定為運動的一部份或僅止於參與者。她們被編派的角色是被動而附屬的，就像婦女在家裏的角色一樣。很多人都沒有看到女工的問題、困難與她們作為女性的位置有關，勞工運動者也不將勞工運動中的家長式權威當做問題來對待。事實上，沒有人嘗試以女性勞工的需求來組織女工。當女工站出來在運動中變得積極主動並且擔任領導角色時，她們必須抵抗來自家庭、社區以及運動內部巨大的社會壓力。

## 組織女工

我們拜訪了一些男性與女性的工會組織者關於她（他）們對組織女工的看法。以下就是她（他）們的觀點與意見。

### 男性工會組織者

- 組織女工很重要，但希望其它人能做。
- 女工應該被鼓勵參加工會事務的運作，如參與工會選舉成為工會理

事。

• 與女工相關的議題（如：有薪產假）很難形成勞資對抗或罷工中的主要訴求。至少，目前的勞工運動似乎無法處理這樣的議題。女工整體而言也是最「保守」的。她們首先應該要「解放她們自己的觀念」。



• 女工被母親與妻子的傳統角色所限制。

### 女性工會組織者

• 女工的組織與動員必須被理解為意識成長活動的一部分，或伴隨著意識成長活動來進行。

• 女工自覺是一個「女人」非常重要，因為台灣的管理階級經常是男性。這樣才可以對抗「女人次於男人」，「女人容易為男人所控制」的傳統觀念。

- 同樣迫切的是組織自主女工工會和有系統的訓練女性工會代表。
- 女工必須有勇氣認真對待她們自己作為一個女人以及工人的身分，對她們自己負責，為她們的權利而戰。
- 女工的議題若要被認可及認真對待，女工自覺為「女人」的集體意識必須出現，並且必須被動員參加抗爭。
- 為了鼓勵女性勞工得到家人支持以參與工會事務，組織者應該要盡可能去嘗試結合工會與社區的活動。
- 女性勞工與女性組織者之間的友誼與情感與男性勞工與男性組織者之間的關係有顯著的不同。這使得女性組織者有別於她們的男性同僚；也提供了打破傳統勞工運動中的父權關係的可能性，並且開創出一個空間，使女工們在運動中成為合法的主體。

在最近的關廠事件或威脅要關廠的個案中，我們最關注的都是擁有大量女工的工廠。正如先前所提及，十全美與新光的一些女工在抗爭中表現出她們做為領導者的能力；而在遠東化纖廠罷工時，女工組成罷工的第一線。她們的耐力遠遠超過她們的男性同僚。在遠東製衣廠的個案中，女工們成功地為追討有薪產假而戰。很明顯地，她們的表現展示了女性勞工議題在抗爭中是可以被提出的，而且是可能成功的。

最近，婦女團體（如：婦女新知）以及工運團體（台灣勞工運動支援協會、勞工權益促進會、全國自主工會聯盟）已經開始關心婦女勞工與她們的議題。婦女團體最近也一同抗議來支援彭菊英（遠東製衣新埔廠工會的事務，她被資方非法解雇。）與范淑媛（台灣菲利浦現場作業員，在她懷孕六個月時，還被強迫長時間工作並且搬運笨重的東西。結果，她的小孩因此早產而死）。我們期望這些新動向顯示台灣可能並有

潛力出現一個女工運動，而非一個視女人為次等且附屬的勞工運動，或者以非以中產階級為主體並且在台灣相對地享有權勢的婦女運動。

#### 作者簡介：

「歪角度工作室」是一個以台北為基地的女性主義婦女讀書團體。她的成員大部分是學生與女性白領階級。她們之中有一些人也曾積極參與學生運動與婦女運動。

香港

# 經濟轉型期下的 製衣工人

鄧燕娥

## 引言

這篇文章嘗試討論經濟轉型下製衣業工人及其工會的處境（在香港，「經濟轉型」以資金從製造業外流的形式出現）。之所以選用製衣業作為題材，是因為它是香港工業當中，聘用最多女性勞動力的一個行業，因此在現今香港經濟變動下，她們是最受影響的一羣。從成衣製造業職工總會組織女工去爭取賠償以及保障工作權的過程中可看出，成衣工人與資本家及政府討價還價之中所面對的困難。然而，通過這些行動，成衣女工的聲音才可以廣泛流傳。本文的分析大多基於與工人及組織者的訪問、工會的報告及文件、新聞剪輯、政府報告、會議紀錄、研討會報告及演辭。



## 6、70年代的處境

香港工業化始於60年代初期。工業發展如此迅速以至1962年總出口中有七成為本地製成品。1962至70年間，製造業如成衣、塑膠、電子、假髮行業蓬勃興盛。香港早期工業化成功的動力有賴從中國大陸大量湧入的資金和廉價勞動力，及美國、歐洲市場的擴張。

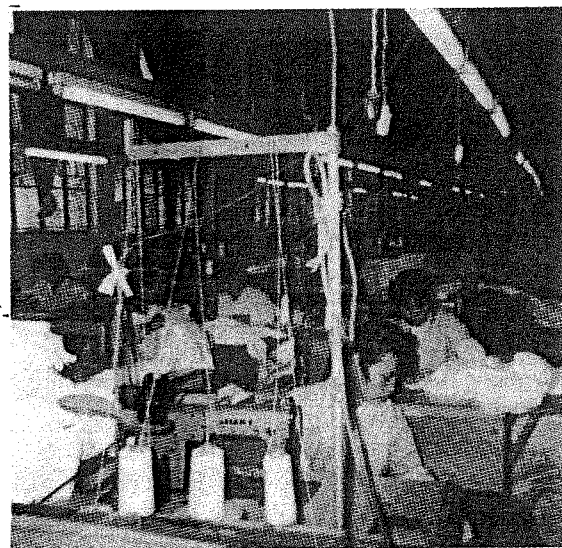
香港輕工業迅速發展以致女工人數大增。她們大多在12~14歲的時候便入行工作，為了家裏男性的學業而棄學工作。當時一般的父母認為男孩子受教育較為重要。因為性別和年齡的關係，女性都不被視為負責家庭生計的主要成員，她們之中很少會加入工會，法律對工人最基本權利的保障也遲至70年代中期才有。因此，女工往往被迫任由老闆剝削。

少芳1964年便開始在針織廠工作。當時她只有16歲，她覺得自己很幸運，因為剛從大陸來，家裏還有許多弟妹要養。工廠的工作很重，她每星期工作7天。那個時候的針織廠大多1星期開工7天，只有少數工廠會讓女工輪流每星期放假1天。每天工作時間很長——12小時，超時工作幾乎是必然的，少芳時常工作至晚上11時。女工的工資很低，並且是按件計酬的。總之，只有拼命工作，才能賺多一點錢，所以沒有人會拒絕加班。少芳還記得1968年她一天賺18元，70年代是針織工業的黃金時期，少芳說旺季每天可以賺300元。

## 80年代的處境

80年代，香港面臨經濟轉型。70年代開始金融業蓬勃發展，服務業也吸納大量勞動力。1981至86年間，大約有112000名工人離開製造業。

還有一些因素導致這情況。70年代末期，中國政府在「四個現代化」的口號下，開始容許甚至鼓勵發展私人企業。在開放經濟政策下，中國政府通過特別措施去吸引外資，包括在與香港接壤的深圳及珠江三角洲開發經



濟特區。經濟特區為投資者提供十分有利的條件，而最大的吸引莫過於廉價的工資。在香港，一個普通成衣工人月薪港幣3500~4500元，而在深圳，一個工人只有1000元港幣左右的工資。同樣一個由日本三菱的研究機構進行的調查指出，香港工人平均月薪為400~450美元，但在大陸則只要62~250美元。中國及鄰近地區的廉價勞動力，使香港商人將大量資金調到外地投資。1979年起，大量外資湧入中國。80年

代中期，深圳經濟特區已發展成爲一個以合營和私營企業爲主的龐大現代工業區，1986年，深圳有36000間工廠與香港企業有聯繫。據估計，1987年這些工廠僱用了150萬工人。

在香港，製造業工人受到一連串打擊，開工不定、解雇、暫時停工成爲製造業工人（特別是成衣工人）共同的經驗，這個情況在80年代中期日趨嚴重。政府統計數字指出，在1984年，成衣工人有265,353人，在1989年人數減至240,343，到1990年則有229,667。許多廠家都在中國的經濟特區及其他東南亞國家設立子公司。主要的生產在子公司進行，廠家在香港只僱用幾個工人做樣品，以及包裝，針織工人受衝擊最大。

針織廠有淡、旺季之分。3月至7月是旺季，11月至2月則爲淡季。旺季一般女工一個月都有6000元港幣。但在1990年，許多針織廠女工實際一年只工作3個月。有些廠家更非法將本來在香港進行的工作，轉到中國大陸的工廠進行，使香港女工開工不足的情況更惡劣。這些製成品通常會運回香港，縫上“香港製造”的標籤出口。海關人員檢查貨物時，女工都被迫說這些產品都是她們製造的。有時候訂單多或生產需要較複雜的技能，大陸工人不會做時，香港女工才有工作可做。

麗珊——一個針織工人談及她的經歷。她工作的工廠1988年開始時常停工，麗珊經常要留在家裏等待老闆打電話通知她什麼時候上班，她怕錯過老闆的電話所以不敢與朋友外出。開工的時候，廠內的氣氛都十分緊張，每個人都想做多一點，每件價錢卻越來越低。當她們向老闆提出抗議時，老闆直接了當地對她們說，她們不做，有其他人不計較價錢願意做。麗珊知道所謂「其他人」就是大陸工人。於是她們只有敢怒

而不敢言。

今日香港許多廠家都只聘請1、2個長期工人製版及做相關的工作。其他都是臨時工人，這樣，資方可以避免爲工人提供其他福利。與此同時，許多廠家爲了爭奪海外市場，大都根據大陸的工資水平來訂定生產成本。隨著競爭日益激烈，越來越多廠家搬入大陸經濟特區生產，利用大陸低廉工資。

根據香港勞工處1990年11月的一項調查報告，186家受訪工廠中，只有13家廠有計劃提高本地生產率，有三成工廠考慮在不久將來關閉，44間工廠已在外地有子工廠。受訪的廠方多認爲製造業在香港面對的主要困難是香港工人工資太高，但成衣工人的工資真的太高嗎？

由政府統計數字中可見，成衣工人的實際工資過去幾年來其實是一直下降。以下的圖表顯示香港成衣工人的工資追不上通貨膨脹。

成衣工人的實際工資指數			
(1982年3月 = 100)			
1988年3月	1989年3月	1990年3月	1990年9月
90.3	87.2	88.1	89.0

3個工會及勞工團體曾就香港製造業工人過去3年的就業情況進行調查，調查報告都是基於工會會員及工人的投訴訪問寫成。調查結果有很多共同的特點，其中之一是成衣及電子業工人受的打擊最嚴重。此外，大部分申訴都涉及開工不足、解僱及停工，而工廠關閉的主要原因是轉移投資到外地。1989年13個工會及勞工團體聯合出版的報告中，

團體接獲的投訴個案中 52% 涉及成衣及電子業，1990 年 2 個屬於教會勞工中心出版的報告中，希望轉業的工人中，成衣及電子工人佔最大比例，受訪的成衣工人有 61% 希望轉業，而電子業工人，則有 58.7% 想轉業。

成衣製造業職工總會在 1991 年 2 月進行的調查結果多相近。調查揭露了成衣工人的就業情況：五成的受訪工人於 1990 年 3 月至 8 月期間，每月工作少於 20 日，而有三成少於 12 日。針織工人面臨的情況最惡劣。長期失業令許多女工被迫放棄基本的工人權利。勞工法令規定，工人在連續 4 星期內要有至少 12 天工作，開工不足 12 天的工人可以向廠方要求資遣。從 80 年代末期起，女工雖然仍抱怨開工不足，但已不願要求遣散，因為有工作總比沒有工作好。

由此可見製造業工人數年年下跌並不令人驚訝，許多工人都轉往酒樓、連鎖快餐店、托兒所、影印公司等地方工作。服務行業的工作，對女性而言，並不代表較好的前途。這些工作通常低薪，不需要技能，並且不穩定，女性大多在學校、酒樓及辦公室裏做清潔工作，也有當售貨員、信差、打字員等，在快餐店工作的時薪只有 11 ~ 14 元左右。其實，在服務行業的女工更容易受到剝削，法律規定的超時工作規定不適用於服務業中的女性。先前提及的女工麗珊，離開針織廠後，她先後在超級市場做收銀員及從事清潔電話的工作，收銀員的時薪只有 12 元，而且工作時間十分長。另一份工作是按件計酬，即是按照每天清潔多少個電話來計算。最後她回到針織廠；在打樣部門當文員。

## 工人嘗試抗爭

6、70 年代當製造業吸納大批女工的時候，香港工人運動正陷入低潮。紡織及成衣業的工會組織者大多有不同的政治背景，不是親北京政府的工會聯合會，就是有台灣政府支持的港九工團聯合總會。他們的任務及政策都由當地政府及政策所左右，工人的願望都被忽視。例如在 70 年代末，親北京的工會因為毛澤東之死及四人幫倒台後北京政局混亂而失去重心，另一方面，親國民黨的工會則長期以來都與資本案及政府採取妥協態度，工會活動非常有限，而且大多只是文康娛樂、福利活動而已。女工人數雖然在製造業呈大幅增加，但甚少女工加入工會。



女工反對關廠的示威抗議行動

1985 年第一個自主的成衣工會才成立。香港成衣製造業職工總會

簡稱成衣工會，是由一羣成衣女工，在香港工會教育中心組織者協助下組成的，它與其他工會有很多分別。首先，它的領導階層十分年輕，工會幹事平均年齡為 33 歲，另外，女性參與領導層的比例也十分高，自成立初期起，每次理事選舉中，超過 6 成的理事是女性，過去兩屆的理事長都是女性，第三是成衣工會關心會員的權益及福利，也同樣留意成衣工人普遍的清況，它不斷通過組織集體行動去教育及吸納會員，修改勞工法例，對外宣傳成衣工人所面對的種種問題，處理工人的申訴及勞資糾紛。其中一個重要工作就是組織遭遣散的女工爭取全面賠償或者挽回失去的就業機會。以下兩個個案可說明成衣工人如何在工會領導下嘗試挽救她們的工作和要求合理的賠償。

### 個案一：針織工人小組

在香港大約有 25000 個針織工人，大部分都是女性，她們大多在這行工作了 20 年以上。在 70 年代，他們的工資是成衣工人中最高的。在 70 年代末，一個很勤勞的工人每月可賺港幣 5000 ~ 10000 左右。對當時的針織工人來說，她們根本不會想到會出現解雇和開工不足的情況。因此，她們對自己作一個針織工人以及她們擁有的技能感到自豪。但是 80 年代初，遷至大陸的投資開始增加，工作量逐漸減少。每年的加薪停止了，而 30 歲以下的工人都開始轉業。開工不足的情況在 80 年代漸趨嚴重，踏入 90 年代情況仍沒有改善，工廠相繼關閉。沒有關閉的工廠都與中國的工廠訂下非法合約，將生產遷入大陸。今時今日，針織工人的收入低至每月港幣 3000 元。

爲了因應失業及開工不足的情況，針織工人小組在 1987 年成立。開始的時候，是一個由 10 人組成的核心小組，目的是計劃行動去面對廠商非法將訂單轉發給大陸工廠生產的問題。小組首先通過串連行動將相關問題公開，及教育工人她們應有的權利。行動包括調查針織工人的工作情況，舉辦流動展覽，研習組及研討會。爲了接觸更多工人，組織者及核心成員由一個工廠跑到另一個工廠。第二階段的工作是工人揭發資方將訂單非法轉到大陸生產。到 1989 年末，勞工處收到 100 個個案，37 名廠商被控告，罰款高達數十萬。在這過程中，因爲成衣工會成功地代表針織工人，因而有 300 名針織工人加入工會。許多針織工人都十分欣賞成衣工會所策劃的行動，並且認爲十分有效，許多廠商都不敢非法將訂單發到大陸去生產。成衣工會同時成功促使勞工處建立一套行政措施，獎賞揭發資方非法將訂單外發的工人，並且削減這些工廠的生產配額。



資方的反應是一方面採取更高明的手法繼續將生產工作外發，另一

方面游說政府。1991年香港政府通過一項新的貿易說明法案，法案在同年七月生效，法案容許縫盤工序（針織品生產過程中最主要的工序）在香港以外地區進行，成衣工會估計有大約20000工人將會受到影響。

成衣工人對此十分憤怒。5月超過1000名女工在成衣工會組織下舉行公開集會，之後她們遊行到港督府請願。6月，工人再在立法局門前舉行另一次集會，參與的工人有700名。成衣工會幹事沒料到會有這麼的女工參加集會。事實上，工人除了訴諸行動以外，還有什麼選擇呢？這些工人大都三十多四十歲，她們的技能及資歷是不能轉移到其他行業的，在所謂“經濟轉型”之下，她們前途是那樣黯淡，很多人都不敢想像自己的未來將是怎樣。由新法案可見政府及資本家互相勾結，無視成衣工人的命運。工人只能夠感到自己只是一座無用被棄置的機器。

## 個案二：富雷 Fullrate 企業的工人

富雷企業是一間本地經營的企業，轄下有四間工廠及許多連鎖時裝店；1991年4月7日，其中兩間工廠及時裝店被香港渣打銀行宣告破產查封。4月17日，資方宣佈所有工廠店舖關閉，所有工人被解雇，有430個工人失業，其中有三分之二為女工，她們大都30多歲並且在該企業工作了7～8年。裁員的主要原因是經濟困難，工人因此恐怕領不到遣散費及其他賠償。個別工人接觸成衣工會，工會於4月7、8日與全體工人開會討論工人的要求，計劃行動及選舉代表。第2天工人就到勞工處請願，勞工處答應安排勞資雙方舉行談判。4月21日，工人與資方見面，資方拒絕保證所有工人獲得全部賠償，並以有損企業聲譽

為理由，要求工人停止所有行動。

會談沒有達成任何協議，成衣工會於是組織工人到渣打銀行及該企業轄下時裝店所在的商場示威，貼海報標語。工人並在現場靜坐。商場內的其他商店都很憂慮工人的行動會影響他們的生意，而銀行更害怕得將主要大門關閉。這個公開行動後，資方終於讓步，並與工人代表、銀行商議可行的解決辦法。最後達成的協議是所有工人可於五月尾支取工資，而全部賠償亦會於七月底支付給所有工人。

根據本地公司法例，登記成為有限公司的企業通常可以以經濟困難為理由逃避支付工資及賠償給工人。許多商人利用這法律漏洞將工廠關閉，然後在另一地區用新名開新公司，分文也不用付給工人。但是成衣工會及富雷企業工人堅持爭取他們應得的工資，並且獲得成功。

據成衣工會組織者指出，過去也有同樣的事件和同樣的行動，但通常都是失敗，這主要因為工人沒有堅持抗爭。但是，情況已經改變。由於30歲以上的女性已很難找到工作，工人較以前迫切感到必須向資方爭取工資及賠償。可悲的是，工人要在共同面臨一個不可靠的未來時，才顯示她們團結的力量。儘管如此，抗爭過程中令工人體會到公義。許多工人說，在與資方達成協議前，他們從沒有想過與老闆面對面提出他們的要求。最重要的是，他們所贏得的賠償比勞工法例所規定的為多。

## 未來

工會的理事及全職組織者都認為現時香港的工業正在萎縮，組織成衣工人的問題變得更困難及複雜。最近幾年，因為工人不斷轉業，成衣

工會招募會員變得越來越困難。有些女工遭遣散後，都寧可留在家裏照顧子女，因為托兒服務少並且昂貴。許多工人找兼職做，或者當家庭外發工，未婚年輕的女性則在晚間進修，希望學會其他技能。那些幸運地還在工廠工作的工人則拼命工作，盡量賺多一點。

她們大多認為多年工作累積得到的技能在不久將來便會變得無用。加上 1997 年香港回歸中國，政治前景不明朗，許多人都感到自己的將來都不在自己的控制下。

單靠一個工會的努力並不能解決工人現在的處境。事實上，因為工會未能在成衣工業最旺盛的時期去接觸女工，組織她們，以至工人未能夠團結起來。面對新的環境的工人只是孤立的個體。當製造業衰退出現，裁員遣散成為尋常的現象的時候，女工及成衣工會都顯得手足無措。

現在，又有大批婦女加入服務性行業，成為沒有技能和低薪的後備勞動力。整個女工歷史將再重演，不同的只是行業上的轉變而已。她們會否再遇上和以前一樣的命運？有研究指出因為世界經濟衰退及本身前途不明朗，香港的經濟變得更脆弱。女性能否避免重蹈覆轍，就要看這批任職服務行業的女性能否組織起來，並發展她們的力量。

女工的現狀促使工會及勞工團體反思及檢討他們組織女工的策略。去年成衣工會在理事會中增設了 1 名理事，專職負責女性問題，工會又發展特別的教育活動去訓練女性組織者及領袖。

其他工會團體，如工會教育中心正與香港職工會聯盟的婦女委員會合辦一連串為女性工會工作者而設的座談會。這對鼓勵及加強女性在工會的參與是十分重要的，因為透過這些活動，她們的問題才能得到討論

和處理。其他工會組織也有類似行動。我們在組織女工方面已走了很長的路，我們只希望組織女工的工作會令本地工人運動更健康地發展。

作者：鄧燕娥，現任國際食品暨同行業工友聯合會亞太區工會教育計劃統籌員。

譯者：許雅穎。

附錄

# 一條漫長蜿蜒的路

## 台灣女工流動的現況與展望

女工團結生產線／陳素香

台灣女性勞動力大量投入工業生產部門，與台灣戰後的經濟發展及產業結構息息相關。因此，欲探討女性勞工在整體勞動力市場的位置，及台灣經濟發展過程中所扮演的角色，必須先對台灣戰後的經濟發展作初步的瞭解，從這裏，我們才能較全面性的了解台灣女工階級的形成，及其整體命運；並探討組織女工的可能性和方向。

### 女工階級形成的背景

自 1945 年終戰之後，台灣經濟經歷了五年的混亂階段，嚴重通貨膨脹及政治局勢動盪，幾乎使台灣經濟全面崩潰。1950 年韓戰爆發，

美國對台經援，遏制了通貨膨脹，並提供大量工農業生產原料及機器設備，使得台灣工農業生產恢復正常運轉，而且發展迅速。與此同時，國民黨政權為緩和農村社會矛盾，穩定其對台灣的政治統治，於1949年至1952年進行了三階段的土地改革。土地改革促進了農村封建土地制度的瓦解，而被征購土地的地主則轉而投資工業生產，使得戰後台灣的城鄉資本主義生產關係得到發展。

但是，1951年至1965年，因為外匯嚴重不足，政府不得不大力發展進口替代工業，以減少進口，節省外匯開支。一直到1966年，由於國際分工體制的變化，台灣的經濟才由內向型轉變成出口導向的外向型結構，產生了質的變化。

國際分工體制發生變化，主要是二次大戰後發達國家的科技進步，導致社會生產力空前提高和跨國公司的興起；發達國家政府實行高工資、高消費，造成通貨膨脹物價上漲，世界各國之間的工資差別，逐漸成為影響商品國際競爭力的因素，在發達國家已經無利可圖的勞力密集型工業部門，大量向工資低廉的發展中國家和地區轉移。

而台灣經過50年代的重整，已初具工業基礎，在國際分工體制的變化中，使台灣工業產品在世界市場上獲得廣闊銷路，成為保障台灣工業擴大再生產過程順利進行的主要條件。而美日等工業先進國家，亦陸續將勞力密集型工業遷至台灣設廠。

為鼓勵工業發展、引進外資，台灣政府也實施了一連串政策，包括「獎勵投資條例」的制定、加工出口區的設立、推動「以農業扶植工業」政策等等。於是，戰後國際分工的形成，以及政府政策的引導，台灣工農業兩大產業部門發展失衡，為了維持低工資和保障工業資本積

累，政府對農業長期實行低糧價和高賦稅政策，並擴大工農產品差價對農業實行不平等交換，造成農村經濟凋弊，農業勞動力大量向城市工業部門轉移。（註：參閱「戰後台灣經濟」一書）

在這樣的背景下，上百萬的農村青年男女湧入工廠，成為大量的勞工階級。而在這過程中，由於父權社會重男輕女觀念的影響，「男讀書、女做工」，而致絕大多數農村年輕女性，悉數被吸納進新興發展的紡織工廠、成衣工廠、電子工廠……，成為現代工業的「女工」。

## 女性勞工的集體遭遇

1966年以後，台灣正式成為國際分工體系的邊陲環結，並在70年代創造了所謂的「經濟奇蹟」，其所仰賴的即是低廉的勞動成本：低工資、危險的勞動場所以及污染環境的代價……，而對廉價勞動力的需求，源源不絕的女性勞動力恰好予以滿足。

根據官方統計，1956年台灣的女性勞動參與率只有19.36%，但1985年已高達43.46%；而1966年至1971年，製造業新增女性就業人數的60%，為紡織和成衣部門所吸收，在紡織、成衣、電器、雜項等部門中，女工比重達2/3。電子電器部門女工占65.67%，紡織部門高達80.1%；而在加工出口區，女工比重則在85%以上。

勞力密集型加工業，不需要高深技術，這是女工比重高的主要原因之一，因為女性勞工的勞動生涯常為家庭因素而中斷，而且女性勞動力被視為臨時性、候補性，導致雇主在養成技術工人的選擇上，均以相對穩定的男工為主要考慮。其次，勞力密集型工業，工資是決定產品成





面臨關廠的女工，前途茫茫（攝影：李孟哲）

本的最主要因素；女工工資一般不及男工的 2/3（1975 年為男工工資的 65.3%，1985 年為男工工資的 63.2%），再者，女工結婚後大多離開正式的勞動力市場，廠方既可保持青年女工充沛的勞動力，又可不必要支付遣散費及退休金。

整體而言，台灣以勞力密集產業帶動經濟發展，女性勞工扮演了重要的角色。但從女性勞工的勞動條件分析，女工在整個勞動力市場上仍被視為次級勞工，受到種種剝削和不平等待遇。

一、非技術性的底層工作：女工除了集中在紡織、成衣、電子等勞力密集工廠外，她們同時是工廠內最基層的生產線工人，與男工相較，她們幾乎沒有升遷的機會。至今為止，台灣的所有工廠中，管理階層幾乎清一色是男性。

二、不穩定的勞工生涯：由於大部份企業缺乏托兒育嬰設備，女性勞工在結婚之後，大部份均被迫離開正式的勞動部門，成為更缺乏保障和穩定的家庭代工者。

三、低工資勞動力：如前所述，女性勞工的工資平均不及男工的 2/3，且有逐年下降的趨勢。

四、非人性化的管理制度：為提高生產力，台灣絕大部份工廠均實施三班制，特別是女工集中的紡織業。三班制不僅使女工喪失正常的社會生活，更嚴重影響身心健康。其次，在成衣業中，工資計算採取「按件計酬」，其設計實則是迫使女工進行自我剝削。

五、工業安全設施缺乏，職業災害率高：台灣的工業傷害比率高居世界之冠，即便是女工集中的部門如紡織、電子，仍然經常發生職業災害，其中以民國 61 年飛歌電子女工集體鉛中毒事件，最令人怵目驚心。其他如流產事件、站立工作而致經期不順、靜脈瘤等等，則不勝枚舉。

## 高壓統治下的沈默工人

女性勞工儘管其勞動條件、地位、勞動場所的危險性及嚴苛的管理制度之種種歧視和壓迫，但自 1966 年起至 1980 年代，台灣並未出現較具規模的女性勞工反抗事件。

而此現象，則需放回台灣整體社會脈絡來理解。1945 年終戰之後，台灣擺脫日本殖民，國民黨政權接管台灣，1947 年發生 228 事變、1949 年中國大陸建立社會主義政權，國民黨撤退到台灣，1950 年

韓戰爆發，台灣被納入美國西太平洋防線。國民黨一方面為穩固其政治統治，一方面因其「恐共」心理，對內實施高壓統治，清除左翼思想，進行白色恐怖鎮壓，全面戒嚴；使得台灣的政治活動、人民結社自由全面被剝奪。

勞工雖然可以組織工會，但工會完全被國民黨控制、把持，毫無作用；而且工會組織被劃分成以廠場為單位的產業工會及以行業為單位的職業工會，縣市級以上的總工會、聯合會被嚴格限制只能組一個；這使得勞工無法自由的成立自主性工會，亦無法進行自由的工會聯盟。另一方面，由於實施戒嚴，勞工的罷工權被剝奪，工廠不得有任何怠工、罷工行為。

於是，勞工的既無團結權，更無罷工權，使得台灣自 1945 年之後，長達 40 年，沒有集體性的勞工抗爭事件。而相對來說，更加弱勢和保守的女性勞工，在這樣的政治、社會條件下，更難出現行動。

## 解嚴前後女性勞工抗爭事件

然而，沒有聲音並不表示壓迫不存在。少數微弱的、零星的反抗或隱或顯的發生，在 80 年代中期隨著政治運動興起，各種被長期禁錮的民間力量也逐漸活絡起來，終於迫使國民黨政權於 1987 年 7 月解除戒嚴。

而在解嚴前後，女性勞工也陸續出現不同形式的抗爭，凸顯女性勞工的相關議題：

一、反抗單身條款：台灣有許多企業（譬如金融業、航空公司、

日本商社等等）、甚至工廠，強制規定女性勞工結婚或懷孕後必需離職。80 年代初期，一名十信合作社的女職員楊麗君因結婚被迫離職而發出抗議之聲，她透過媒體譴責這種性別歧視，並一狀告到法院；引起社會開始關注存在已久的女性單身條款問題。

1987 年，國父紀念館的 30 多位女性受雇者，集體抗議該館規定年滿 30 歲或懷孕者一律強迫離職；她們的行動受到婦女團體的聲援，及輿論支持，使得國父紀念館修改了這項內規。女性單身條款的歧視性規定，至少不再有雇主敢公然主張了。

二、要求落實母性保護與抗議產假工資縮水：根據工廠法及 1984 年實施的勞基法規定，女性勞工分娩應給予 8 週產假，停止工作期間工資應全額照給。勞基法同時規定，女性勞工懷孕後，得請調較輕易的工作，雇主不得拒絕。但是多數工廠並未依法行事，有的工廠只給女工四週或六週的產假，產假工資則一律只發給底薪（約全額工資的 1/2）。

1989 年，位於新竹的遠東製衣新埔廠女工，起來抗議資方未依勞基法發給她們全額產假工資，並要求資方補發差額；她們的抗爭獲得勝利。

另外，1991 年美商飛利浦電子公司女工范淑媛因懷孕請調輕易工作卻遭男性管理幹部刁難，繼續留在原工作單位每天搬運五公斤多的映像管，最後因體力無法負荷，終致流產。流產時嬰兒已經六個多月。范淑媛在勞工團體的協助下召開記者會，控訴資方的罪行；事後資方雖予她產假，但拒絕賠償她的精神損失，在她恢復工作後更給予「特殊待遇」，范女不堪忍受，最後被迫離職。

這些事件充分顯示法律規定與執行的差距，有關母性保護的相關議題，在台灣女性勞工中，仍然是極待爭取的。

三、反抗非人性化的管理制度：1981年長庚醫院女清潔工因抗議資方加派工作及蠻橫態度，進行集體怠工。根據女清潔工描述，資方管理幹部「手持皮鞭，像趕牛馬一樣強迫我們工作」。她們集體怠工兩天，之後資方雖稍有收斂，但旋即秋後算帳，許多人紛紛被迫離職。

1990年底，位於高雄的日資三美電子工廠，資方為提高生產效率，將坐姿工作改為站立工作，實行一年多後，造成全廠女工經期不順及普遍靜脈瘤，並有多位女工流產。她們在與資方談判恢復坐姿工作不成後，集體罷工抗議，迫使資方妥協，同意在生產線放置多把座椅，讓女工可以輪流坐著工作。

四、反抗工作場所內性騷擾：1989年台汽客運公司新竹站30多位女售票員，因抗議男性站長將休息室設在女性宿舍內，並常私闖女性宿舍，採取集體行動，她們至總公司抗議，要求將該名男性站長調職，否則30多位女售票員將集體辭職。由於她們團結一致，立場強硬，台汽總公司不得不將該名站長調離新竹站。

同年，遠東製衣新埔廠一名女性工會幹部彭菊英，因為反擊男性管理者性騷擾，卻被資方解僱。1991年竹東地區一位合作社女雇員陳瑞貞也挺身控訴資方幹部性騷擾，遭到解僱、調職等命運。這兩個事件，雖經女性團體大力聲援，但最後她們二人均失去工作，彭菊英未被恢復工作，陳瑞貞雖被復職，但卻倍受特殊壓迫，最後仍以離職結局。

而1991年底，華航空姐亦控訴體檢醫生性騷擾，此事件經媒體大量報導，且告到法院；但法院卻判以「證據不足，不起訴」。



女工團結生產線參與推動1993工人秋鬥行動（攝影：何經泰）

性騷擾事件不論在白領女性或藍領女性勞工的工作場所，均層出不窮。它對女性勞工來說，除了人格遭屈辱外，若騷擾者兼具握有管理權，其對女性勞工的工作權更形成莫大的威脅。

五、組織自主性的女工工會：1987年7月解除戒嚴之後，長期被官資聯手控制的工會，相繼出現改造工會運動，站在勞方立場的勞工組成「勞方連線」或「勞工聯誼會」，透過集體運作於工會選舉中，取得工會領導權。原來沒有工會組織的工廠勞工，則進行新工會的籌組。他們企圖擺脫資方與政府的控制，要求工會自主性；這一波勞工集體行動，即是「台灣自主工會運動」（參閱「台灣自主工會運動史1986～1989」）。

在自主工會運動中，女性勞工亦相繼成立了四個「女工工會」：中正機場多友免稅商店產業工會(1989)、遠東製衣新埔廠產業工會(1989)、嘉隆成衣廠產業工會(1992)、五大成衣五股廠產業工會(1992)。

多友、遠東製衣新埔廠、嘉隆等三個工會均為女性會員，五大成衣五股廠 12 名工會幹部中只有 2 名是男性。她們自籌組工會開始即面臨資方強大的壓力，工會成立之後亦屢遭資方的刁難和威脅；但她們仍與資方進行抗爭。多友工會曾連續三年因爭取年終獎金而進行罷工，並發生集體被解僱事件，但工會頑強抵抗，最後獲得勝利，工會至今仍穩健發展；嘉隆工會在成立一星期之後，資方宣佈關廠，200 多位女工隨即進行關廠抗爭達 2 個多月，最後爭取到法定的資遣費（資方原來只打算發給基本工資，違反勞基法規定）、及追討了雇主積欠的加班費。

五大工會則在成立後與資方進行積欠加班費的償還談判，歷時半年多，資方才答應發放 300 萬。遠東製衣新埔廠工會曾提出設立工廠托兒所的要求，但未獲資方同意，隨後工會幹部彭菊英因反擊性騷擾被解僱，黃秋月等多位幹部離職，工會停止運作，而該廠亦於 1992 年底關廠。

六、大量關廠事件——維護工作權的抗爭：從 80 年代中期起，台灣的勞力密集產業因面臨勞動成本相對更加便宜的東南亞地區、中國大陸及其他國家的市場競爭壓力，利潤降低；許多企業紛紛轉投資、或將工廠遷往工資較便宜的地區（如東南亞、中國大陸沿海特區）、外資廠商也陸續撤資。因此，80 年代中後期，台灣出現了大量的關廠現象，這使得原來受雇於勞力密集產業的女性勞工面臨了結構性的失業。

於是，維護工作權的抗爭成為女性勞工重要的議題，如 1988 ~ 1989 年的新光紡織士林廠女工關廠抗爭、1989 年 11 月高雄安強、十全美鞋廠關廠事件、1990 年華夏海灣加工部、1991 年桃園愛迪達鞋廠、1992 年中興紡織廠、嘉隆成衣廠關廠抗爭等等，類似事件不勝枚舉，且有越來越嚴重的趨勢。

## 產業結構變化與女工

1960 年代中期，台灣成為國際分工體系的一環，以發展勞力密集工業帶動了經濟起飛，但是台灣的經濟景氣卻嚴重受限於世界市場景氣，特別是美國的影響。1970 年代兩次石油危機造成先進工業國家的經濟危機，整體購買力下降，且美日等國均採取貿易保護主義，限制進口數額；這些措施使得以出口貿易為大宗的台灣產業大受影響。

80 年代台灣政府提出了產業升級政策，希望以發展資本密集的高科技產業代替勞力密集產業。1980 年底政府於新竹設置科學工業園區，並提供各種優惠措施；同時構思成立大汽車廠，希望以汽車工業帶動其他科技工業發展；然而這兩項重要措施，卻因台灣工業科技基礎落後及與日本技術轉移談判不成而告失敗。

到 80 年代中後期，政府又提出國際化、自由化政策，即逐步放寬進口管制及取消保護關稅，把國際競爭引進內銷市場，逼迫企業提高技術、更新設備，以提高國際競爭能力。

這項措施目前仍持續中，是否能達到預期的產業升級效果，不得而知。但產生的副作用卻是大量的勞力密集產業紛紛關廠轉往東南亞、中

國大陸設廠。這嚴重威脅產業工人的工作權。

另一方面，部份未整廠輸出的勞力密集產業，為維持國際市場競爭力，以進口廉價的外籍勞工代替本地勞工，企圖降低勞動成本。

整廠輸出造成勞工大量工作權的喪失，而引進外籍勞工又使本地勞工面臨勞動力市場的競爭壓力，並且勞動條件被壓低。而在這種結構性的波動中，女性勞工首當其衝。原本勞力密集產業的勞動力即以女性為主，而非技術性的外籍勞工引進，其所取代的正是原來擔任非技術基層工作的女性勞動者。

於是，曾以低廉工資而被大量吸納進勞力密集產業的台灣女工，在經濟發展過程中，創造了經濟奇蹟，卻又面臨經濟發展後的結構性失業命運；這是一個諷刺，也是台灣女工共同的悲歌。

## 90年代台灣女工的困境

關廠後，女性勞工再就業的議題及面對外籍勞工引進後的競爭壓力與勞動條件無法提升，是90年代台灣女工的困境。

被迫離開勞力密集產業的女性勞工出路是什麼？根據我們所做的關廠女工再就業之追蹤訪問，關廠女工的出路大約有：一、轉到服務業部門。較年輕的女工成為百貨業售貨員、餐廳服務生等，非年輕的女工則成為服務業的清潔工、雜工或部份工時者。

二、轉到更小型的家庭工廠或家庭代工。以嘉隆女工為例，她們至少有70%轉到小型的成衣家庭工廠，分散各處，工廠人數約10至20人左右。

三、轉到其他尚未關廠的勞力密集工廠，而她們一方面得面對其他外籍勞工的競爭壓力，一方面又有隨時再面臨關廠的威脅。

整體來說，90年代的台灣女工其勞動條件將更形下降，服務業的勞動保護遠不及製造業，她們甚至不適用勞基法；服務業勞工沒有相關產假、資遣費、退休金的規定，而且工作時間比製造業更長、工資待遇更低。

而小型家庭工廠、家庭代工或部份工時工作，其就業穩定性及工資、工時、勞工福利等等，均較原來的工廠差。

換句話說，女性勞工的勞動力更被個別化、零碎化，她們在勞動力市場的位置，更加變得低下、不穩定。

## 集體組織的困難

儘管女性勞工在現代資本主義的生產關係中受到的壓迫，比男性勞工更為嚴重，但是女工有組織性的集體抗爭卻比男士更難形成，這是個複雜因素造成的結果，概括而言，女性勞工長期受制於父權社會的控制和影響，她們相當嚴重的被父權社會的制度性壓迫所制約，認為「女性是次級的」，她們一定程度的接受女性工資應該比男性低、女性工資是貼補家用、女性理所當然接受男性管理和領導、女性應以家庭為重……；因此儘管女性勞工對於自身所處的社會位置及勞動場所面臨的壓迫和歧視，感受十分深刻，但化成集體行動的可能性及條件仍然很弱。

而即便她們開始了行動，她們同時得承受來自家庭（因挑戰了丈夫或父權社會制度的合理性）、及資方的雙重壓力。

另一方面，從勞動市場結構變化來看，女工集體組織的客觀環境和條件越來越不利。台灣目前工會法的規定，組織工會的條件是必須「三十人以上連署發起」，但 90 年代台灣女工大量離開工廠，轉入服務業或小型工廠，這些勞動場所大部份人數均少於三十人，這就使她們失去組織工會的可能。

對女性勞工來說，這意味著她們透過集體力量改變命運的途徑，更加艱鉅困難。而這種現實和趨勢，又必然使她們的處境越來越不如。

面對女性勞工就業行業與場所的變化，使組織女工的形式與方法面臨挑戰，工廠女工以工會的形式進行集體化的組織，在服務業及人數較少的加工廠，即難以形成；因此組織方法需隨著客觀環境的轉變而做調整，而這部份則是所有女性勞工及組織者需要努力的了。

## 階級運動與女工運動

在解嚴前後興起的勞工運動中，雖然女性勞工亦是主體之一，但大體而言，這一波勞工運動是以男性為主導的。因此，女性勞工的議題並未被凸顯或受到重視。

以男性為主導的勞工運動，其所爭取到的運動空間及勞工權益，當然亦使女性勞工相對得到好處；但對於女性勞工切身議題，卻被忽略了。有些男性工會幹部或組織者會持一種論點：「女性勞工也是勞工，勞工問題解決了，女性勞工的問題也會得到解決。」另外有些男性勞工在勞工的位置上，他們鼓勵、認同女性勞工爭取權益，但一挑戰到性別壓迫時，他們的態度立即變得保守，並以一貫的父權價值觀、站在男性

的優勢位置，來看待女性勞工的抗爭行動（1992 年 12 月在自主工聯舉辦的一次女性與工會幹部的對話中即清楚呈現），最明顯的例子是一旦女性勞工因參與工會事務或抗爭行動時，她們的丈夫常會因她們疏於照顧家庭、孩子而施予壓力。

女性勞工在參與勞工運動時，通常只被當成羣眾，做些瑣碎的後勤工作，決策者是男性。換句話說，在以男性為主導的勞工運動中，女性勞工仍扮演著傳統的依附者角色，她們的主體性、她們的切身議題，並未被發展和重視。

是基於這樣的脈絡及認為女性勞工應發展運動的主體性，加上客觀上認為台灣女工運動有發展的潛力，於是 1991 年夏天，勞工教育資訊發展中心專為從事女性勞工運動的「女工團結生產線」成立。



（攝影：吳永毅）

基本上，我們認為女工運動是勞工運動的一環，在勞工階級運動上，女性勞工與男性勞工的利益是一致的，只有提高女性勞工的勞動條件、勞動地位；男性勞工才能免除女工低廉工資的競爭壓力，免除女性就業對男工形成的威脅；兩性勞工才能在平等的基礎上，一起為勞工階級的利益共同奮戰。

而就性別來說，女工運動同時也挑戰男性的權威和既得利益。她們在運動中要求主體性，這就使得男性勞工失去對女性勞工的支配權；女性一旦積極參與工會運動事務，必然減少了心力照顧家庭，而且發展了女性的自主意識，這回歸到個別家庭，同時也挑戰了婚姻、家庭內的兩性對待關係。對男性而言，這或許是種「利益喪失」，但對女性來說，這是必要的解放和改變。

不過，更根本來看，造成女性勞工地位低落的因素，除了既有父權制度的控制，資本主義生產關係利用父權制度，合理化對女性勞工的剝削，並藉此製造兩性勞工的對立和競爭，更是重要的因素。因此，反過來講，女性勞工權益的爭取，實則有助於整體勞工運動的發展，從根本上挑戰資本主義的生產關係和利潤法則，更能澈底的改變現有的生產關係。

從階級的立場來看，女工運動和男性既得利益當然是有矛盾的，但是卻不違背共同的階級利益。台灣的勞工運動如果真要成為真正的階級運動，發展女工運動是必然之事；否則，這樣的階級運動只能算是另一種男性的反動罷了。

## 新書介紹

### 勞工教育資訊發展中心叢書系列

#### 台灣工運抗爭實戰系列

- (1)那一年我們埋鍋造飯——新光紡織士林廠關廠抗爭實錄（付印中）  
內容包括大事紀、抗爭實錄、原始文件、抗爭現場目擊等。
- (2)尚未終止的戰爭——基客抗爭戰火錄（已出版）  
輯一：抗爭文宣、評論文章、新聞稿及勞資常來往公文  
輯二：大事記、剪報
- (3)台灣自主工運大事紀（即將出版）  
內容包括 80 年代中期至今的自主工運各次抗爭之記錄，極富參考價值。

#### 工運譯叢系列

- (1)台灣自主工會運動史（1986～1989）鄭村棋等譯（已出版）
- (2)殊途同歸——亞洲女工組織工作經驗集 夏林清等譯（已出版）
- (3)美國工運史（1865-1920）舒詩偉譯著  
美國工人在工業化過程中的抗爭史
- (4)勞工抗爭者手冊 許銘洲等譯

(5) 老闆是幹什麼的？

資本主義生產方式層級的起源與功能

Marglin 及 Landes 等人論文中譯選擇

(6) 資本主義如何運作？ 舒詩偉等譯

深入淺出探討資本主義社會的運作方式

## 工人文化系列

(1) 工人看電影 何慧香等著

(2) 黑手檔案

• 歡迎捐款助印或供稿！