

# 工人開基祖

台灣勞工研究二十年掠影

陳信行

## The Advent of a Working Class

A Brief Introduction of Taiwan's Labor Studies over the Past 20 Years

Hsin-Hsing CHEN



1988年前後，當《台灣社會研究季刊》在1988年創刊時，幾乎沒有人會否認，當時的世界，尤其是台灣，正處在一個劇烈變化的分水嶺上。政治自由化，在當時台灣鄰近的冷戰盟友南韓與菲律賓以及遠方的蘇聯、東歐和南美洲，正如火如荼地進行中，伴隨著廣闊而繁複的社會文化變遷。然而，另一個顯著的變化，由於發生的時距較長，看似並未如此戲劇化，卻同樣影響深遠。幾乎遍及全社會的徹底工業化，就在僅僅一、兩代人的生涯中發生了。

在1950年，全台218萬總就業人口中，農村就業人口就占了213萬人，其中絕大多數為佃農、自耕農與農家中的無酬家屬勞動者。生計農業與經濟作物種植業是最關鍵的生產活動。當時的台灣，與之前的殖民時代、同時代的無數殖民地、半殖民地與前殖民地，在經濟型態上差異不大。

2007年台灣約1,029.4萬總就業人口數中，根據農委會的統計，農林漁牧業就業人口僅54.3萬，約為5.2%；94.8%、絕大多數的勞動人口在製造業與服務業謀生。而就業人口中，雇主與受雇者所占的比例各約為：5%與75%。在1977年的這個比例中，最可能屬於家戶勞動型態的自營作業與無酬家屬勞動者合計尚高居34%；20年後，這兩個從業身分的比例合計降到了20%。<sup>1</sup>非常顯著地，半世紀以來的台灣，非但農業中的地佃關係隨著土改而消失了，主宰傳統漢人小農社會的家戶勞動組織型態也日趨式微，標誌著典型資本主義生產方式的雇傭勞動，成為組織社會生產的最主要型態。

在這樣的時代脈絡中，勞工課題在台灣社會研究中占重要地位，是意料中的事。到底，這是關於一個占勞動人口絕大多數、並繼續擴張中的群體的研究。而且，在過去20年的研究中，台灣工人階級之中絕大部分的成員是第一代工人，自己出身於小農等其他階級，但下一代會繼續投身雇傭勞動生涯。如果資本主義生產方式持續地在台灣社會占統治地位，本書收錄的各篇論文所研究的勞工世代將會是「工人開基祖」，他們的集體歷史實踐所打造出的組織、運動、文化、觀念、習俗等勢將成為後代台灣工人階級所承繼的遺產。

在資本主義雇傭勞動有較長歷史、從而工人階級已產生了較清晰的各種面

1 行政院主計處(2008)《96年人力資源統計年報》。必須注意的是，統計上的「從業身分」與參照各種較成熟的理論架構所定義的「階級位置」不盡相同，只是近似。



貌的社會中，如歐、美、日等地區，“Labor Studies”是一個既成的學術研究領域，有一些歷代相繼投入的核心研究課題與研究典範。在台灣，一方面由於工人階級萌發於晚近，另一方面由於戒嚴時期冷峻的反共思想箝制，站在工人立場、研究台灣工人階級的嚴謹社會科學研究直到1980年代初期才開始在英文學術文獻中出現（如Deyo, 1987, 1989; Gates, 1981, 1987），而大量以中文書寫的論著，則是解嚴之後才相繼發表。20年來，直接以工人、工運或勞動為課題的學術論文僅在《台社季刊》發表的就超過40篇，是這份刊物的歷史中比較熱門的領域之一。比學術期刊文章更多更豐富的是大量的碩士論文（博士論文較少），其中具有創見的佳作非常多。<sup>2</sup>在英文期刊專書中介紹台灣勞工與工運狀況的文章更是從沒斷過。學術文章並不是工運知識與論述生產的主要管道，更大量直接具針對性的分析性文章多半出現在各工運團體的出版品以及，在1990年代末以後，「苦勞網」等社運網站上。

在英文學術圈中，“Labor Studies”一詞通常有著至少三個指涉對象：「勞動」研究、「勞工」研究以及「工運」研究，換句話說，研究資本主義之下的勞動這回事、工人階級這種社會群體，以及工人運動這種政治社會現象。關於勞動的研究在20世紀末葉以Harry Braverman（1974）與Michael Burawoy（1979）以來的勞動過程研究（labor process studies）影響最廣；關於工人階級主客觀面向的研究一直是主流與批判社會學的重要課題；而「工運」研究則經歷了從20世紀初英國的費邊社會主義者韋伯夫婦（Sidney & Beatrice Webb）的「官方」工會運動史到1960至70年代英國E. P. Thompson和美國的Herbert Gutman等馬克思主義新社會史的典範轉移。這三個研究傳統相互纏繞而不可分離，但從事者大致分屬不同的學術社群。相同的是，這三個研究傳統所代表的社群中人，即使抱持高度異質的政治立場，概皆以工人運動為安身立命之所，從當代資本主義之下的工人階級這一個具體的社會位置出發，而非自命立身於某個飄渺之處，來探討關於人類狀況（the human condition）等更抽象的各種課題。

本書中，「勞動」、「勞工」與「工運」三方面的研究兼俱，一些研究者並且

2 參見：謝國雄（2008）〈從援引、運用、推新到挑戰：台灣勞動研究回顧，1973-2005〉收錄於《群學爭鳴：台灣社會學發展史，1945-2005》，台北：群學。



有意識地嘗試串連三個面向，或許，這種有意識的聯繫會是台灣勞工研究者的「後進優勢」吧。雖然如此，到目前為止，台灣勞工研究和台灣工運之間的聯繫尚難稱緊密。許多本地工運中所凸顯的問題意識尚未得到清晰的表述以及具針對性的理論與經驗研究探討，而許多研究依然以歐美工運脈絡中所浮現的歐美勞工研究經典課題作為主要的參考架構。

在此必須指出的一點是，關於台灣勞工的研究，類似本書所收錄的各篇所代表的具有比較明顯的親勞工的政治傾向者是少數，更大量的文獻是以勞工行政、勞動力供給、人力素質、企業人事管理等問題意識作為主軸的。這些研究的數量之龐大基本上反應了戒嚴時期的台灣這種「發展國家」(developmental state)把提供投資者充足而優良的勞動力做為施政要務，從而也很早就在1950年代建立起完整的配合行政的勞動統計與研究機構。而戰後至1970年代，相應於依靠美援建立起的農政機構，活躍的農村社會學研究以及人口學研究也把「農家子弟適應工業社會問題」做為核心的研究課題之一。「勞工適應問題」研究日後隨著城鄉移民的完成與式微而不再興盛，但在戒嚴時期的政治社會論述中影響顯著。例如，台灣中產階級民主運動的重要文獻之一《台灣社會力分析》(張景涵等，1971)即依此理路，將台灣勞工問題描述為新進城農家子弟社會生活的疏離所帶來的「危險的社會不安因素」。這種「勞工做為治安問題」的提法如今已較少見到。至於「人力資源問題」，則至今依舊是從經濟到教育等政策論述中對於勞工課題最常見的提法。以上這些保守傾向的研究，本書並未選錄，雖然其中所涵蓋的豐富資料勢必會是勞工研究從事者必須致力解讀的。

## 國家與工人階級

本書第一部分的兩篇文章，王振寰的〈國家機器、勞工政策與勞工運動〉以及許甘霖的〈放任與壓制之外：政治化薪資形構初探〉探討戒嚴時代的國民黨政府形塑台灣工人運動與工人階級的社會面貌的關鍵角色。

王振寰認為：長期以來國民黨政府一直以勞工法令規範勞資關係，勞工法令既賦予也限制了勞工的工業公民權。但在戒嚴時期戒嚴法凌駕勞工法令之上，勞工法令並沒有真正在運作，勞工的工業公民權也從未實現。解嚴後，政



治壓制降低，勞工運動快速興起，開始爭取既有勞工法令所賦予的各項工業公民權。不過，由於勞工運動造成資本積累的困難、衝擊國家機器的權威，國家機器乃開始以治安手段壓制工會的集體行動，另一方面，藉著修改勞工法令收束勞工的工業公民權，進一步降低勞工發動集體行動的可能性。由於勞工的階級力量遠遜於資本，國家機器修法的趨向與程度極不利於一般勞工與工會運動。

1980年代末以來，台灣工運各派系支流在各個議題面向上的立場容或有重大差異，在類似王振寰對台灣勞動法規體系的批判觀點上，是非常一致的。甚至有些論者將此觀點推導為：台灣工運之所以未能蓬勃發展，原因在於反勞工的法令體系。1989年的「二法一案」大遊行以來，修法鬥爭成為歷年來少數能夠團結起主張立場各異的各工會與工運團體的訴求之一。然而，經過了2000至2008年的政黨輪替，修法鬥爭雖未竟其功，卻已難再動員起群眾力量。

相較之下，許甘霖對戒嚴時代的台灣國民黨政府勞工政策的分析卻著重在另外一面：政治性地調高各部門勞工的薪資，以維持統治的正當性。許甘霖指出：一黨獨大並掌控龐大國營黨營事業的國民黨政權，在面臨突發性的國際、台海和社會事件，及週期性的重大選舉和總統連任等事件所導致的正當性危機或考驗時，常以部門調薪或調高基本工資等補償性措施作為正當化手段，來重整正當性的基礎。這種累進而頻繁的政治化調薪自公部門擴大到私部門，形成類似制度的機制，透過示範作用及物價的波及作用而拉高整個經濟部門的薪資率。由此觀之，經濟快速成長時期的台灣，並非日後的新自由主義者所描述的，是一個政府干預極少的經濟體。相反地，政府出於非經濟因素的調控，才是當時國家的特色。

## 性別與工業化

成露茜與熊秉純在〈婦女、外銷導向成長和國家：台灣個案〉一文中所檢視的工業化中台灣的國家角色，則從經濟領域拓展到其他關鍵性的社會領域的轉型，具體來說：性別體制的改變。該文通過文獻、統計及口頭訪問資料，說明了婦女內外兼顧的雙重角色，是台灣能在競爭激烈的世界經濟體系裡占一席之地的必要條件。成、熊二位認為，在60、70年代，台灣經濟成長的過程中，父



權體系與資本主義透過家庭結構、產業組織和政府政策，強化了對婦女勞動力的剝削。婦女變成了低酬甚至無酬的生產勞動者：在家裡她們繼續擔任無酬家務勞動者和家庭勞動者的角色。政府在這一期間，刻意的塑造婦女雙重角色的形象，配合當時對彈性勞動力特別需要的經濟形成。

相較於成、熊二位所關注的家戶勞動體制下的女性勞動者，張晉芬在〈女性員工在出口產業待遇的探討：以台灣1980年代為例〉所探討的則是「正式」勞動力市場中的女性狀況，尤其是在加工出口工業中。張晉芬利用兩種不同類首先使用集體的資料，在產業的層次上對不同部門之間薪資的決定因素進行動態分析。其次以個人資料為主進行迴歸分析。她的實證分析的結果顯示，在過去十年間，即使控制了個人因素及一些產業變項，女性的平均薪資仍普遍不如男性。運用經濟區隔的概念，張晉芬發現：不同的經濟部門之間的薪資的確存有顯著的差異。相對於其他部門，出口部門的薪資是最低的，而女性在出口部門內的平均薪資又低於男性，且這項差距還有隨時間擴大的趨勢。

成、熊與張三位所分析的台灣工業化中父權體制所扮演的角色，在1980年代以來，一直是探討當代資本主義工業生產往全球各地擴張的研究中的關鍵課題。類似的課題首先在以「新國際分工」(NIDL, New International Division of Labor)為名的研究，其次在以「全球化」為名的論述中占了重大的地位。而台灣在這種類型的社會變遷中可說是「先行者」。

## 家戶生產方式與階級流動

雖然由外國直接投資(FDI)所開創的加工出口工業化是台灣所代表的發展模式最被廣為宣傳的一面，同樣醒目的一面，是類似傳統漢人自耕農的家戶生產方式持續地存在於台灣的工業部門中，以層層外包的「彈性專業化」(flexible specialization)(參照：Piore & Sable, 1984)方式組織起來。歷年勞動統計中「自雇自營者」與「無酬家屬工作者」兩個範疇幾乎是這種勞動組織型態的同義詞。另外，持續占「受雇者」身分中40%上下的勞動人口受雇於雇用9人以下的事業單位；在這種企業中占主導地位的社會關係，也很可能是家戶形式的。「中小企業」、「家族企業」不但是研究當代台灣資產階級不可或缺的一個領域，在勞



工研究中，由於其僱用人口比例之龐大與所提供的階級流動機會，使得家戶生產方式持續受到密切關注。

柯志明與李悅端的〈小型企業的經營與性別分工：以五分埔成衣業社區為案例的分析〉可說是台灣家戶生產方式研究中，非常具有代表性的一篇民族誌式的研究。藉由五分埔成衣業社區的個案，該文研究探討台灣小型企業內部分工的機制及其社會生產關係。柯與李主要關切的是一般相關研究中常被忽略的「無薪家屬工作者」，尤其是老闆娘（即「頭家娘」），在生產和經營上的角色。文章指出，「家戶」和「企業」的結合提供小型企業賴以存續的重要社會經濟資源，不只將生活領域的資源運用在生產上，更促使親屬紐帶綁縛的家戶成員在「自我剝削」的生產方式下提供無酬（或低酬）的勞力及管理人員，因而得以因應市場競爭的壓力及經濟困境。小型企業透過家庭意識型態作為凝聚家庭成員的動力，家長賴以掌控家戶的勞力（已婚婦女和子女）和經濟資源。家庭內部的工作安排實質上延續了傳統的家戶性別分工，並維繫了既存的性別層級體系。

在較為宏觀層次上，謝國雄的〈黑手變頭家：台灣製造業中的階級流動〉則探討了工業家戶生產方式所提供的階級流動機會。以參與觀察與深度訪問為主，歷次戶口普查、工商普查及勞動力統計之資料為輔，謝國雄分析了台灣製造業中的階級流動，重點在探討「黑手變頭家」的結構環境、過程及結果。在分析產業結構、從業身分結構及其變遷和各年齡層的從業身分組成之後，本文第一部分點出台灣工業化與階級流動的整體面貌：產業結構零細化，整體製造業從業人口普羅化及在勞動者生命史上有去普羅化、自求多福（self-help）及頭家化，更正確的說是小頭家化的趨勢。在這樣的結構環境下，本文第二部分分析了黑手變頭家的流動路徑、影響黑手變頭家的因素、勞動者在黑手變頭家時所擁有的資源及採用的策略、原來雇主對黑手變頭家的立場，及勞動者在從業身分改變以後對階級的認知。零細化的產業結構帶來了黑手變頭家的機會，也使得勞動者自行創業的「業」具有多樣性，這也是使得流動路徑多樣化、階級跳躍後的頭家意識複雜化的主因。由於黑手變頭家有懷柔工人及製造對資本主義共識的效果，因此有礙勞工階級的形成。本文後指出未來的研究必須探討支持台灣零細化產業結構的外包制度：分析外包制度的運作及其中生產單位的內在動力與彼此間的關係。



從社會心理學的問題意識出發，夏林清的研究通過一個以家族中女性成員為勞動力主要來源之小外包噴漆廠雇主經營策略，及其受雇勞動者在生產過程中互動關係之觀察，描述與展現非正式系統中勞工工作經驗的建構歷程。她在案例中發現：該廠所身處的分包網絡組織，對勞動者而言，區隔了小外包勞動者與上游正式系統及外部的環境；對雇主而言，是區辨親疏遠近的原則；對上游廠商而言，小外包廠間的競爭關係正是其得以壓低價格對非正式系統進行剝削的基礎。家族關係與雇傭關係的交互作用，對受雇勞動者對生產關係及勞動經驗的主觀知覺及小外包生產方式的維持發生著下列的作用：它使女性家族成員得以逃避個體面臨急速社會變動時的焦慮感，而親屬關係則在雇傭關係中發揮了管理的功能。雖然女性勞動者對雇傭關係的主觀知覺是曖昧模糊地隱藏在家族關係之中的，但雇傭關係的本質在雇主對勞動力的精確估算以及工資給付的策略上清晰可見；勞雇關係中的對抗亦以隱晦的玩笑方式發生。此外，在生產勞動空間中，受雇勞動者上、下班規律化的秩序以及管理、被管理等權力位置的運作，均清楚地勾勒出小外包廠在粗陋外貌中，卻高度結構化其勞動力的特色。總的說來，夏林清認為：分包網絡以及雇傭關係與家族關係的交互作用，在共同建構了小外包生產方式工作脈絡(working context)的同時，也束縛與區隔了小外包勞動者的生活經驗。

## 工人運動與工人階級的形成

以上關於台灣工人所身處的勞動組織、文化傳統與社會結構、所面對的國家機器、所用以理解社會的意識型態等等，在馬克思主義傳統中，通常被歸類為關於「自在」工人階級(working class in itself)的研究，而作為一個政治行動主體的「自為」工人階級(working class for itself)則必須是工人運動等歷史實踐所打造出來的結果。E. P. Thompson等論者甚至認為展現出高度主觀能動性的「自為」的階級，才是真正成形的階級、是最值得研究的課題。在這方面，台灣的勞工研究成果並不多。工人運動研究相較於勞動研究的稀少，或許體現了客觀上台灣工運的不發達，也可能反映了更多更複雜的關於知識與運動之間的糾葛的問題。本書中所選擇的三篇工人運動研究，多少可以代表了兩個時期的運動與知



識事業的樣貌。

在1980年代末勃發的「自主工會運動」，可說是勾起當代台灣工運不斷回憶的一段前所未有的高潮期，在那段短短4、5年的期間，數百個廠場工會站出抗爭。有一些是新組織的工會，更典型的是之前由國民黨所組建的官方工會被「自主派」工人透過選舉而「自主化」、脫離黨國體制掌控。當時所出現的自主工會中，遠東化纖工會是標竿之一，因此，當1989年5月遠化工會罷工遭到鎮壓而失敗時，其衝擊遍及全台灣的工會運動。在遠化罷工失敗之後，工運的組織與抗爭雖從未消失，卻再也沒有恢復到遠化事件之前的那種高度自信的主觀狀態。針對這個具重大歷史影響的個案，鄭村棋與夏林清的〈站上罷工第一線：由行動主體的角度看1989年遠化五月罷工抗爭的發生及影響〉和趙剛的〈工運與民主：對遠化工會組織過程的反思〉二文分別從不同面向探討了那場罷工——以及抗爭背後更長遠的組織與實踐——的前因後果，也同時以此案作為切入點，探討了那個時代的整體台灣自主工運。

夏林清與鄭村棋的調查報告針對一小群積極參與1989年5月遠東化纖產業工會罷工事件，並在罷工被鎮壓過程中，堅持支持工會的遠化工人為對象，嘗試從描述與分析工人在主觀面向上的參與歷程。夏與鄭認為，在台灣，罷工抗爭是工人集體行動的一種激烈的表現形式，他們由個別工人做為行動主體的角度描述工人在罷工事件中，是如何在與其他工人、資方、官方及社會人士互動的過程中，改變了他們的參與位置。經由對個別工人行動歷程的了解，他們進一步地以案例資料說明了在罷工事件中，由不同的社會行動者所互動建構出來的社會關係脈絡與工人集體認同意識發生的關連性。最後，本文指出對罷工失敗後，廠內被鎮壓經驗的認識可以協助我們重新思索工人集體力量的表現形式。

從另一個角度切入，趙剛的分析重點則在於從工運經驗探討台灣「民主化」歷史的侷限性。藉著對遠化工人在1980年代後半抗爭過程的分析，他發現工人的主要行動基礎是長時期形成於工作場所的勞工非正式網絡，而非任何正式社會組織。但不同於Rothenthal和Schwartz的論點，個案中的非正式網絡很少展現直接民主，反而是藉傳統權威與習慣作為中介，發展出抗爭行動。趙剛認為對於工會運動而言，某種正式組織合理性是必要，但是這個組織合理性必須成為



民主的非正式網絡的工具。因此，如何民主化非正式網絡或團體，使它成為社會文化變遷主體，是他提出的最重要實踐問題。

同樣從抗爭個案出發，陳信行的〈全球化時代的國家、市民社會與跨國階級政治：從台灣支援中美洲工人運動的兩個案例談起〉則是把分析時點放在21世紀初期，在所謂「全球化」進程已把台灣變為資本輸出國的脈絡中。該文援引2000年至2002年間台灣工運團體支援中美洲工人運動的經驗，探討當代各國勞動管制體制的弱化與跨國化等變遷，並藉而檢視關於全球化時代所謂國家式微、市民社會興起等命題。本文詳述了年興紡織尼加拉瓜廠與台南企業薩爾瓦多廠的爭議事件背景與始末，及其與台灣、美國和中美洲三地的政經變遷、社會運動與地緣政治的牽連。陳檢驗了新興的「企業社會責任」(Corporate Social Responsibility)勞動管制體制對於工人運動的影響，發現在現階段該體制雖有部分效用，但並無法取代之前占主導地位的兩個勞動管制體制：國家(勞動法體制)與工會(團體協約)。作者評估兩個案例所牽涉的一些擬似跨國勞動法的機構：包括貿易組織與協定中的勞動人權條款、聯合國國際勞工組織公約與裁決，以及國內法的跨國管轄等，並認為這些機構因缺乏適當的強制力，尚無法成為「超國家」(super-state)。而且，這些跨國勞動管制機制對於各國工運在該國國內政治層次上的鬥爭不必然有所幫助。最後，陳信行主張：雖然資本主義全球化使得各地工人的命運日益緊密相繫，各國工人運動所採取的應對之道也開創了許多富潛力的跨國團結行動，這些行動往往會反過來促進各國工人運動的積極轉型，但是，當前工人運動進行並發生作用的最主要空間框架仍然是各個國族國家，必然受到各國家的政治、社會歷史的制約，再從而改變國內政治與社會結構。他進一步討論了這些經驗對於思索「後威權」時代台灣民主困局之課題的啟示，並主張從實際歷史與社會運動經驗出發，深化檢視之前的規範性討論。

## 「服務業」課題與工人階級的擴張

隨著1980年代末期開始，台灣本地資本開始大量輸出，效仿台灣經驗的加工出口工業化遍及全球，尤其是中國大陸與東南亞，台灣在全球生產鏈中的位置劇烈地從製造業基地轉變為其他的角色。這個歷史進程反映在工人階級組成



上，就是製造業工人的減少與「服務業」工人的顯著增加。在短短一個世代的生涯中，整個社會經歷了工業化與去工業化兩個同樣既深又廣的社會變遷，類似台灣這樣的發展經驗，或許也是20世紀末葉的時代特色。

對於去工業化以及服務業從業人員的上升現象，20世紀中葉頗有一些社會理論將之視為「後工業社會」的到來，從而做出各式各樣的過度推論，例如資本主義的階級結構即將消失等（如Bell, 1973）。Braverman（1974）卻以勞動過程觀之，而論證當代的辦公室勞動、各種技術勞動以及服務工作，事實上與零碎化的製造業工廠勞動並無不同，因此，應視之為資本主義雇傭勞動的社會組織型態向更多社會勞動領域的擴張，而非「後工業社會」等。的確，在經歷著去工業化過程的資本主義核心國家中，雖然傳統製造業中的工會運動不斷式微，在廣泛的服務業中的工會組織卻連年上升。在這個面向上，關於服務工作的勞動研究，對於關心社會變遷和工人運動者，都具有指向未來的重要性。本書最後兩篇論文：藍佩嘉的〈銷售女體，女體勞動：百貨專櫃化妝品女銷售員的身體勞動〉和朱政騏的〈假面天使：護理人員的認同政治〉是近年來較為嚴謹的台灣服務業勞動研究的兩個代表。

透過對百貨公司銷售員的勞動過程研究，藍佩嘉提出「身體勞動」的概念及理論類型，嘗試理論化服務業的勞動過程。在百貨專櫃化妝品女銷售員的個案中，她觀察到超越勞資對立的多元權力關係，以及分殊矛盾的勞動控制策略。藍佩嘉指出：雇主要剝削專櫃小姐的體力勞動，也要保養她們的皮膚和美麗；雇主要標準化她們的姿勢動作、儀態情緒，也要開放一定的自主空間來因應不同顧客的需要。化妝品專櫃小姐的身體勞動涵蓋了多重的勞動內容：壓榨的身體、規訓的身體、鏡像的身體、溝通的身體。性別的權力關係和意識型態，也顯著地模塑化妝品銷售的勞動內容和勞動體制。藍佩嘉的研究觀察到女性和男性銷售員被分派不同面向的身體勞動，以及差異的生涯機會；性別差異和不平等在性別區隔的勞動組織及專業化的過程被進一步制度化和再生產。專櫃小姐在勞動過程中協商她們的性別和階級認同，也在日常勞動生活中發展生存和抗爭的細微策略，來維護她們的自主性和利益。

銷售員的處境在其具體勞動特性之外同時表現了雇傭勞動工人的一般性，這或許是符合常識的，畢竟她們較少被認可為具有某種「專業」。然而，朱政騏



對於清楚地被認可為「專業人員」的醫院護理人員的勞動過程研究，卻指出了「專業」這個範疇不見得具有顯著意義。他以護理人員的勞動過程為分析對象，企圖透過對其處境的細緻探討，替近年來有關醫療院所大型財團化、醫療商品化和市場化等議題的爭論，提供更具體且落實在勞動體制之上的論述。此外，朱政騏整理了關於護理人員專業倫理的課題，特別是SARS侵襲台灣後引發的一連串醫護專業倫理爭議，試圖討論護理「專業」的內涵、醫護間的不對等關係，以及一般民眾對護理人員的文化想像與期待。然後，再討論護理人員的認同政治和權益促進的可能發展。朱政騏將認同政治拉回實際的勞動過程中，指出護理人員的主體如何在制度性的環境裡被銘刻與剝削，並在象徵的層次上受到「專業」意識型態的束縛，再進一步從這些壓迫與束縛之中，尋找可能的出路及方向。

### 參考書目

- 張景涵等(1971)《台灣社會力分析》，台北：環宇出版社。
- Bell, Daniel (1973). *The Coming of Post-Industrial Society*. NY: Basic Books.
- Braverman, Harry (1974). *Labor and Monopoly Capital*. NY: Monthly Review Press.
- Burawoy, Michael (1979). *Manufacturing Consent*. Chicago: University of Chicago Press.
- Deyo, Frederic C. (1981). *Dependent Development and Industrial Order: An Asian Case Study*. N.Y.: Praeger.
- (1989). *Beneath the Miracle: Labor Subordination in the New Asian Industrialism*. Berkley: University of California Press.
- Gates, Hill (1981). Ethnicity and Social Class. In Emily Martin Ahern & Hill Gates (Eds.), *The Anthropology of Taiwanese Society*. Stanford: Stanford University Press.
- (1987). *Chinese Working Class Lives: Getting By in Taiwan*. Ithaca: Cornell University Press.
- Gutman, Herbert (1977). *Work, Culture and Society*. N.Y.: Vintage Books.
- Piore, Michael J. & Charles F. Sable (1984). *The Second Industrial Divide*. N.Y.: Basic Books.
- Thompson, E. P. (1963). *The Making of the English Working Class*. London: Victor Gollancz.



# 本文章已註冊DOI數位物件識別碼

## ▶ 國家機器、勞工政策與勞工運動

State, Labor Policies and Labor Movement

doi:10.29816/TARQSS.199211.0001

台灣社會研究季刊, (13), 1992

Taiwan: A Radical Quarterly in Social Studies, (13), 1992

作者/Author：王振寰(Jenn-Hwan Wang);方孝鼎(Xiau-Ding Fang)

頁數/Page：1-29

出版日期/Publication Date：1992/11

引用本篇文獻時，請提供DOI資訊，並透過DOI永久網址取得最正確的書目資訊。

To cite this Article, please include the DOI name in your reference data.

請使用本篇文獻DOI永久網址進行連結:

To link to this Article:

<http://dx.doi.org/10.29816/TARQSS.199211.0001>



*DOI Enhanced*

DOI是數位物件識別碼（Digital Object Identifier, DOI）的簡稱，是這篇文章在網路上的唯一識別碼，用於永久連結及引用該篇文章。

若想得知更多DOI使用資訊，

請參考 <http://doi.airiti.com>

For more information,

Please see: <http://doi.airiti.com>

請往下捲動至下一頁，開始閱讀本篇文獻

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE





台灣社會研究季刊  
第十三期 1992年11月  
Taiwan: A Radical Quarterly in Social Studies  
No. 13, November, 1992,

## 國家機器、勞工政策與勞工運動

王振寰、方孝鼎

State, Labor Policies and Labor Movement

by  
Jenn-hwan Wang  
Xiau-ding Fang

關鍵詞：勞工運動、勞工政策、國家機器、工業公民權

*Keywords: labor movement, labor policy, state, industrial citizenship.*

---

\* 本文為國科會支持之研究計劃（編號 NSC-79-0301-H 029-05）之部份成果。作者除了感謝國科會之支持外，亦感謝兩位評審及吳乃德教授的批評意見。對部份意見我們已作了修正，不過如有錯誤之處，仍由作者自行負責。

收稿日期：1991年7月20日；通過日期：1991年12月14日

Received: July 20, 1991; in revised form: December 14, 1991





## 摘要

本文所問的問題是：國民黨政府以什麼方式規範勞資關係？這些規範模式經過解嚴後的勞工運動，產生了甚麼樣的變化？我們以實在主義的觀點、歷史分析的方式，考察台灣勞工法令的內容和政治運作，以及它們與新興勞工運動之間的關係，藉此分析臺灣的國家機器在勞資關係中扮演的角色。

我們指出：長期以來國民黨政府一直以勞工法令規範勞資關係，勞工法令既賦予、也限制了勞工的工業公民權。但在戒嚴時期，戒嚴法凌駕勞工法令之上，勞工法令並沒有真正在運作，勞工的工業公民權也從未實現。解嚴後，政治壓制降低，勞工運動快速興起，開始爭取既有勞工法令所賦予的各項工業公民權。不過，由於勞工運動造成資本積累的困難、衝擊國家機器的權威，國家機器乃開始以治安手段壓制工會的集體行動，另一方面，藉著修改勞工法令收束勞工的工業公民權，進一步降低勞工發動集體行動的可能性。由於勞工的階級力量遠遜於資本家，國家機器修法的趨向與程度極不利於一般勞工與工會運動。

## Abstract

The main question of this study is : what has been the role of the KMT regime in regulating Taiwan's labor relations? Has the role of the state been changed before and after the lifting of Martial Law in 1987 when labor movement began to challenge the state and capital?

We use a realist approach in analyzing this transformation. The main argument of this study is as followed: the KMT regime had retained a contradictory policy towards labor relations before 1987. But after the mobilization of the labor during 1987 and 1989, the state decided in 1990 to ally itself with the capital as to modify labor laws intending to discipline the labor and restricting labor's capability from mobilization. We argue that because of the weakness of the movement, together with the economic recession of 1989 and 1990 whence the capitalists gave tremendous pressure to the state, the labor has lost its momentum to fight against the state-capital coalition.





在現代資本主義社會裏，規範勞資關係是國家機器重要的工作之一。西方社會經歷了幾個世紀的資本主義發展和勞工運動，逐漸建立了規範勞資關係的政策和法令，國家機器對勞資關係的態度是干預主義或放任主義，也在這個過程中逐漸建立模式。臺灣的國民黨政府以什麼方式規範勞資關係？這些規範模式經過解嚴後的勞工運動，產生了甚麼樣的變化？是本文所要探討的問題。

國民黨政府自來台以後，對勞資關係採取干預主義的作法。這種干預可以分成兩種：一是勞工法令體系的干預，它一方面扶植工會的成立，另一方面以行政機關介入勞資關係，預防工會活動演變成爲國家不能接受的範圍的型態。這種勞工法令體系，有些學者稱之爲“國家統合主義”(state corporatism)，即國家機器對勞工的作法是“攏絡以便排斥”(include in order to exclude)(徐正光, 1987)。另一種干預勞資關係的作法是戒嚴體制，戒嚴法嚴厲地規範勞工的集體行爲，將之視爲治安問題以及政治問題；這使得勞工的結社權和爭議權受到嚴厲的限制，而有利資本家對勞工的控制。1987年解除戒嚴令之後，外在於勞工法令體系的干預消失、勞工運動興起，勞工開始要求勞工法令所規定的權利，勞資糾紛層出不窮。1990年，行政院勞工委員會提出〈工會法〉修正草案，試圖修改部分法令，以規範改變中的勞資關係。

從國民黨政府來台，到今天試圖重新規範勞資關係的一連串作法，要如何看待？我們要如何對待國家機器、勞工政策，以及兩者與勞工運動的關係？

本文的目的在回答以下問題：國家機器在勞資關係的規範上，扮演什麼角色？國家機器與勞工運動之間的關係又爲何？本文並不企圖提出一般化的理論 (generalized theory)，而是藉著分析臺灣的勞工法令和政治運作，以及它們和新興勞工運動之間的關係，歷史地回答臺灣的國家機器在勞資關係中扮演的角色。





## 1. 國家機器與勞資關係

關於“國家機器在勞資關係中的角色”這個議題，1970年代以來，新馬克思主義關於資本主義國家機器 (capitalist state) 的理論提供了一些參考點。

在馬克思主義傳統中，對於這個議題有兩種主要理論觀點：“工具主義”與“結構主義”。這兩種觀點將國家機器的角色視為市民社會的反應，而不認為國家機器有它自己的利益。這種國家理論被稱之為“以社會為中心的理論”(Skocpol,1979;1981;1985)。這兩種觀點在今天都面臨相當大的挑戰和困境。

工具主義國家理論的主要論點是：國家機器在資本主義生產方式下，是為資產階級服務的工具。工具主義的論點大致可以歸納如下。第一、國家官僚不是來自資產階級，就是受到資產階級教育而同化的人，其政策或行政將有利於資產階級。第二、資產階級能夠利用其優勢的經濟影響力影響決策，國家機器不可避免的將為資本家服務。最後、國家機器之所以是資產階級的工具，是由於資本主義本身的“結構限制”，因為資產階級假如不投資的話將影響整個政治經濟的秩序，國家機器不得不為資產階級服務 (Carnoy,1984:52-3)。換言之，在工具主義的看法裡，國家機器是具有階級性的，這正如馬克思和恩格斯說的，“現代的國家政權不過是管理資產階級的共同事物的委員會罷了”(Marx & Engles,1975:253)。

工具主義的論點有很多的問題。它假設了國家的政策一定是為資本家服務，因此必然有利資本家而不利勞工。在經驗研究上，這樣的命題已經被否証 (Skocpol,1981:162-9)。首先，政府的官員不一定來自資產階級；而且，也有很多國家機器曾制定有利勞工而不利資本家的法案，美國在30年代的華格納法案 (Wagner Act) 就是一例。此外，在邏輯上，工具主義對國家機器的解釋是“意向性 (intentional)”的，它假設國家機器是受資本家的控制，資本家不但具有整體性的階



級意識，能看到其整個階級的長期利益制定出有利的政策，而且具有落實政策達到預期結果的執行能力。這個假設忽略了以下的事實：一、資本家未必能高瞻遠矚，體察全體資本家的長期利益；二、資本家未必能控制一切，使其意願實現 (Block,1977:8-9 ;Skocpol,1981:162-9;Zeitlin,1985:11)。

不同於工具主義，結構主義的國家理論認為：國家機器未必受到資產階級的控制，國家機器具有相對自主性。國家機器是為整個資本主義服務，而不是為個別的資本家。即使國家機器制定了有利於工人的政策在短期內對資本家不利，但是安撫了工人却有利於資本家全體的長期利益，其結果仍是為資本主義服務。尼可斯·普蘭札斯 (Nicos Poulantzas) 曾經指出：“我們可以說，資本主義國家機器最能夠符合資產階級的利益的時機是，唯有當資產階級的成員不直接參與到國家機器時，也就是說，統治階級不是政治的治理階級時”(1969:73)。換言之，只有在國家機器具有“相對自主性”時，即不受資產階級控制時，最能為整個資本主義體制服務。

結構主義的國家理論亦有困難。雖然它能說明工具主義無法解釋的經驗事實——國家機器有可能制定有利工人而不利資本家的政策——但是它的論證却是功能論式的，即認為官員的作為一定有利資本主義體制，和假定官員是高瞻遠矚的。結構主義認為：由於官員沒有直接的物質利益，遂能看到資本主義的長期利益；他們會在某些時刻暫時犧牲資本家的短期利益，給工人甜頭交換其忠誠，以保障資本主義的長期發展。這種看法完全忽視工人運動對國家機器政策的衝擊與影響，國家機器似乎只是在反應資本的邏輯而已 (Carnoy,1984:125)。此外，結構主義者還一廂情願的認為政府官員的政策，一定會有預定的、有利於資本主義長期利益的結果。然而，政治社會環境的變遷可以改變工人對資本主義的態度，遊戲規則也可能被工人重新解釋，這些都可能觸發新的衝突或使原有政策失去規範的效果。西達·史考絲柏 (Theda Skocpol) 關於新政 (New Deal) 的研究便發現：



華格納法案制定後，勞資爭議事件是大量的增加而非減少。因為工人獲得法案的保護後，集體行動的成本大為降低，而形成大量的動員。這項經驗研究否定了結構主義認為政策的制定可以安撫工人的看法（Skocpol,1981:173-81）。此外，結構主義者只假定了國家機器會為資本家的長期利益服務，而忽略了勞工運動或由下而上的動員，對國家政策有相當程度影響的事實（Zeitlin,1985:22）。

在新馬克思主義的國家理論裏，最精緻的、將階級鬥爭因素放進理論模型的要算布拉克（Fred Block）（1977）了。他認為：資本主義國家機器看起來受到經濟的決定，乃是因為官僚與資本家之間有“分工”的關係。官僚的利益是執政，而執政需要經濟景氣和社會秩序穩定；在資本主義經濟中，經濟景氣要靠資本家的持續投資，如此一來，資本家就可以用不投資——投資罷工——為手段，壓迫國家官僚制定有利於自身的政策。

因此，在平常時期，國家機器看起來是為資本主義服務是有其利益基礎的。但是假如國家機器都只為資本服務，那麼為什麼資本主義發展的結果是工人愈來愈受到國家的保護？布拉克指出，這必須從階級鬥爭的角度來看。工人階級在資本主義發展的過程中，不斷的反抗市場機制，要求改善工作條件、增加薪資、保護童工、提高生活素質等，這些要求對資本家和國家機器產生極大的壓力。雖然這些要求和運動會對國家官僚產生壓力，有可能迫使他們給予一般人民若干福利，但是在平常時期他們必須面對資本家的武器——投資罷工——不太能夠制定出有利勞工的政策（1977:24-5）。然而，布拉克進一步指出，資本家對國家機器的影響力在危機時期不太有用，因為在危機時期——例如戰爭——由於經濟已經發生危機，加上愛國主義的關係，資本家投資罷工的效果不大，國家機器可能因為勞工運動的壓力，以及為了獲得大部分人民的支持，而制定出不利資本家有利工人的政策。這也是國家機器能夠制定出有利勞工的政策的历史和結構性原因。不過，布拉克指出，一旦危機時期過去，資本家對國家機器的影



響力將會恢復。

布拉克的理論解決了結構主義功能式論證的困難，並將階級鬥爭的因素納入考慮。不過，即使如此，他的理論對我們的研究未必完全合適。第一、由於布拉克的目的在建立一般理論，所以他忽略了國家機器的形式、對勞資關係的干預均深受歷史條件的影響。這些歷史條件包括了地緣政治因素，國家的形成和特定的國際競爭等 (Skocpol, 1979;1985)。第二、布拉克與其他新馬克思主義學者相同，把國家機器視為未分化的整體，而忽略對政治結構作內在的分析 (ibid)，國家機器的不同部門之間很可能互相矛盾和衝突，未必全然一致 (Zeitlin, 1985:23)。

作為一個資本主義國家機器的一般理論，布拉克克服了結構主義的困境；然而，作為一個經驗研究的參考架構，布拉克缺乏對歷史因素、地緣政治、國家機器內在部門是否一致…等問題作仔細的考慮。這是結構主義式國家理論的普遍問題，因此，它不能直接作為我們研究臺灣的架構。

## 2. 一個實在主義 (realist) 的架構

以上的批評並不表示我們要放棄以結構的角度來探討國家對勞資關係的角色，而毋寧是認為：布拉克理論的重要論點——國家官僚在結構上與資本家有一致的利害關係、階級鬥爭對國家的政策有影響作用——必須放在歷史特定的條件下來看。正如史考絲柏指出的，國家機器的形成包含了歷史的痕跡。任何國家機器都是在其特定歷史條件下，承繼著先前的制度，再隨著階級鬥爭、地緣政治以及經濟發展的情況而變化 (Skocpol,1985:28)。國家機器未必那麼的一致，它可能內在地在制度上互相矛盾。

另外，國家機器在特定的歷史條件下，是有其自主性，能制定不利於資本家而有利於勞工的政策出來。雖然我們並不否認市民社會對國家機器的影響力，但是我們也不能因此拒絕接受國家機器在歷史中



具有自主性的事實。尤其當社會沒有強而有力的階級，或是處於戰爭狀態時，國家機器的自主性更是明顯（Perez Sainz,1980）。但是正如布拉克所強調的：在平時，國家官僚爲了自己的利益，必須維持經濟景氣，在這個過程裏，官僚必須制定符合資本家利益的政策。

簡單地說，實在主義對國家機器的看法認爲：國家機器不只是消極反應市民社會的要求，它也有自己的利益和作爲，它的決策同時受到國際政治和國內階級衝突的影響。這個觀點還認爲：國家機器是在歷史變遷中所形塑的組織與制度的集合體，繼承著過去的制度和行政能力，其制度之間可能互相衝突，行政效率可能高低不一（Skocpol, 1979,1985;Zeitlin,1985:30）。

這樣的實在主義架構，基本上只是一個觀點，在分析經驗現象時它具有啓發的（heuristic）作用（Zeitlin,1985:30），但不是一般理論。這樣的觀點可以避免過度誇張國家機器的自主性與行政能力，也可以避免結構主義者的另一種誇張——國家機器只受市民社會的決定而無自主性。這個觀點毋寧是認爲，國家機器只有在特定的情況下有自主性，而且國家機器的角色受到歷史因素的影響甚鉅。

我們將以實在主義的觀點考察近年來國家角色，勞工政策和勞工運動的關係。而我們將指出：戒嚴時期，國民黨政府的勞工政策一方面承受大陸時期的影響給予勞工一些自主的空間，另一方面也受到政治性的考慮，而限制了工會的運作和開展，甚至於壓制工會活動。解嚴後，由於政治限制放鬆了相當大的程度，使勞工集體行動大量的興起，爭取既有勞工法令範圍內的各項權益。不過，由於勞工運動興起增加了生產成本，資本家指責勞工法令給予工人太多的權益。在勞工運動沒有能力持續給予國家機器更大的壓力以及強迫資本家讓步的情況下，國家官僚遂修改既有政策，緊縮勞工權益的範圍。以下是我們的論證。





### 3. 解嚴前臺灣的勞資關係和國家機器的角色

資本主義國家機器對勞資關係的干預方式，通常可以分成兩種：“外部干預”(external state intervention)與“內部干預(internal state intervention)。外部干預是指國家機器直接以立法或行政的方式介入勞資關係；而內部干預則是指國家機器的代理人直接進駐企業，監督和干預勞資關係的進行(Burawoy,1985)。

西方社會在資本主義發展初期，國家機器主要是以外部干預的方式介入僱傭關係，例如英國的僱傭關係法(Masters and Servants Laws)規定勞工不得辭職，迫使勞工必須忍受管理階層任何不合理的對待方式。在這樣的法令規範下，勞動體制幾乎都是由管理者所“專制”(Burawoy, 1985:126)(臺灣的戒嚴法扮演類似的角色)。到了二次戰後的壟斷資本主義時期，國家機器的外部干預主要是在保護勞工，減緩勞工運動的強度，以免勞工運動威脅資本主義體制。最常出現的是以下兩種法令：

一、干預“勞動力再生產的條件”。國家機器立法保障勞工的最低工資，興辦勞工醫療、失業保險，這使得管理者不能任意決定勞工的再生產條件，自然就無法再用這些條件控制勞工。換言之，勞工基本的“社會生存權”獲得了保障。

二、干預“勞資爭議”的處理方式。國家機器立法強制企業的管理者承認工會、設立申訴制度並尊重工會的談判權，以團體協商的方式處理勞資爭議。這使得管理者不能任意解僱、調職、減薪、資遣，進一步保障了勞動力再生產的條件，也使勞工的結社權、談判權、罷工權等基本“政治權利”獲得確立(Burawoy, 1985: 125-6)。

這兩種法令使勞工在企業內的“社會權利”與“政治權利”得到保障，免於管理者的專制，就像現代國家的公民一樣，擁有公民權(citizenship)。社會學家稱這種受國家機器勞工法令所設定的企業內勞工權利為“工業公民權(industrial citizenship)”。



至於內部干預基本上已經在西方資本主義社會消逝，不過它仍然存在於第三世界以及社會主義社會。麥克·布勒威 (Michael Burawoy) 曾以蘇聯為例說明“內部干預”的運作方式：國家機器直接派遣主持人進駐企業，處理勞工在經濟問題上的不滿，但是嚴格限制勞工的結社權與爭議權，並用秘密警察偵防反對者的言行 (1985:106-8)。

以上幾種國家干預勞資關係的形式，同時存在於戒嚴時期的臺灣。國家機器透過法令設定勞工的工業公民權，但是却以政治的理由在工廠內設立“人二”系統監督公民權的使用方式，然而，戒嚴法却否定了工業公民權實現的可能性。這些互相矛盾的勞動法令和政策，之所以能在戒嚴時期順利地管理工人，將工人置於管理的權威之下，主要是憑藉著戒嚴體制的嚇阻效果。

### 3.1 外部干預之一：設定公民權

對照上述兩種法令，國民黨政府所制定的〈勞動基準法〉與〈勞工保險條例〉可算是干預“勞動力再生產條件”的法令，〈工會法〉與〈勞資爭議處理法〉可算是干預“勞資爭議”的法令。

〈勞動基準法〉於1984年頒佈，對於工資、工時、休假、災害補償…等勞動力再生產條件設下最低水平，並對建立或解除僱傭關係的條件給予明確的規定。〈勞工保險條例〉於1958年頒佈，專門規定勞動力受傷害，或中止勞動期間的補償、安養條件。

〈工會法〉於1929年頒佈施行，截至1949年為止總共修訂了六次；〈勞資爭議處理法〉於1930年頒佈施行，截至1949年為止總共修訂了三次。制定〈工會法〉與〈勞資爭議處理法〉之前，孫中山的廣州政權曾於1924年十二月公佈了一份富涵社會主義色彩的〈工會條例〉二十一條，並廢除北洋政權對勞工行動的限制，充份保護了勞工的結社權與罷工權 (鄭陸霖, 1988; 李允傑, 1988)。

1920年代末期，國民黨政府清黨分共之後，為了控制工會活動，





制定了〈工會法〉與〈勞資爭議處理法〉，將工會納入地方政府以及單一工會系統的控制之下（〈工會法〉第3、6、7、8、9、19、22、25、27、28、30、31、33、34、40、42、44、47、48、49、50、51條），並賦予地方政府介入勞資爭議的法定權力，將勞工的爭議權納入政府的強制仲裁制度以及刑法的規範之下（〈工會法〉第26、29、30、55、56條，及〈勞資爭議處理法〉）。這兩項法律，使勞工的結社權與爭議權受到嚴格的限制，二次戰後，國民黨政府來台統治，仍然延用這兩項法令，以控制勞工的結社行動與勞資爭議。

法令雖然限制勞工的行動，但另一方面，法令也保護了若干勞工權利。首先，〈工會法〉第13條，將企業區分為“管理階層”與“勞動階層”兩個部份。接著，〈工會法〉第12條，將工會設定為代表“勞動階層”的組織，並在〈工會法〉第5條，賦予工會與“管理階層”對等談判的法律地位。同時，〈工會法〉第26條，還允許工會在協商破裂後採取罷工的行動（雖然條件非常嚴格）。最後，〈工會法〉第35、36、37條，還禁止管理階層壓制工會的行動，使勞工在組織工會或發動爭議時得到保障。

這些勞工法令使台灣的勞工，不必經過激烈的工會行動就擁有了“工業公民權”。

### 3.2 內部干預：監視、壓抑公民權

但是，台灣工人的“社會權利”與“政治權利”並沒有被充分保障，勞工法令當中，除了〈勞工保險條例〉施行得比較徹底，其他法令只是徒具形式而已。這個現象要從國家機器的第二種干預形式：“內部干預”來理解。

在台灣中、大型企業中，勞動體制中的行動者，除了管理者與勞工之外，還包括了國民黨政府直接控制的國民黨幹部以及情治人員，不過，他們並非公開地主持勞動體制，而是非正式地在生產單位中運作。二二八事件後，國民黨政府清除了台灣草根的工會運動與社會主



義運動後，台灣已沒有自主的工人團體。國民黨便透過各產業的產業黨部，開始扶植新工會並加以控制（Ho,1990:11-4；李允傑,1989）。國民黨控制工會的方式大致可分為四種（鄭陸霖,1988）：

### 3.2.1 直接用黨組織擴展為工會。

“進行組織工會時，應先建立本黨核心組織，然後透過黨的組織，策動工人進行籌組。”——《中國國民黨現階段勞工運動指導方案》，1951

### 3.2.2 介入籌組中的工會。

如民眾自動發起，則“第一步須於其籌備期間設法加入本黨同志共同籌備，第二步則須於其呈請成立備案時，慎選其主持人，第一步尤其重要。”——《民眾訓練大綱》，1936

### 3.2.3 吸收既有工會的幹部成為黨員。

“策劃在各種產職單位中普遍建立本黨組織，吸收優秀勞工入黨，透過黨的組織領導各級勞工團體”——《現階段勞工運動指導方案》，1965

### 3.2.4 由黨員取得工會領導權。

“既成立而又無糾紛之團體如能完全受黨的領導，則須繼續確保領導權，否則即需設法取得之。”——《民眾訓練大綱》，1936

“黨的區黨部、區分部應與工會之支部配合組織，使基層組織嚴密，一切活動完全由黨部掌握領導。”——《工人運動實施綱要》，1947

除了國民黨黨組織之外，情治系統的監視也是國民黨政府主要的干預手段。每個中、大型企業的人事單位，通常都會設置“人二室”負責人事查核的工作。人二室的成員通常具有情治人員的身份，或與情治機構交換資料。他們注意每個員工的言行，觀察員工是否有反政府、反國民黨或反管理階層的言行，然後對工廠內每個員工建立“安全資料”。他們的資料與意見對員工的僱用與升遷有相當大的影響。雖然人二室在正式體制內的位階不高，但在企業內的影響力却相當大，



一般勞工很少敢得罪人二室的人。<sup>①</sup>

國民黨黨組織的利益，基本上是與資本家以及管理階層一致，它們都不希望勞工的自主力量壯大。不過，國民黨政府控制勞工的目的，不能單從工具主義或結構主義來理解。國民黨政府在勞工運動毫無影跡的1950年代就開始強力控制勞工組織與行動，主要是大陸時期受工運衝擊的經驗，使它警覺到必須全面地預防勞工運動，才能保持政權的穩定（徐正光,1989;Ho,1990:11-14）。當然，控制勞工運動亦有助於經濟的發展與吸收外資，這項因素可能是國民黨政府後來考慮的重要因素之一，但不是最初的理由（Deyo,1987,1988）。

### 3.3 外部干預之二：否定公民權

國民黨與人二室的組織控制雖然相當嚴密，但是這些控制活動畢竟是非正式的，勞工法令沒有賦予這些控制活動任何地位。因此，如果工人能集結成群發揮集體力量，仍有可能擺脫國民黨與人二室的控制。不過，戒嚴法完全否定了這個可能性。在戒嚴法下，人民很容易被控叛亂罪，而且審理過程粗糙（軍事審判）量刑極重。當管理者、國民黨幹部或情治人員以“叛亂罪”威脅“不聽話”的勞工時，白色恐怖的經驗與壓力常會使他們退縮。每當詢問工會幹部為什麼不在解嚴前籌組工會，他們的回答相當一致，都是“你敢嗎？”<sup>②</sup>

①限於篇幅，本文無法細述國民黨政權“內部干預”具體過程，在此僅以國民黨黨內文獻勾勒“內部干預”的幾種模式。根據數篇大型工會的個案研究（張聖琳1989；方孝鼎，1991；黃玫娟，1991）以及一篇兩個案的比較研究（王振寰，1991）和一篇以全省各級工會為母體的調查研究（王慧君，1981），這些干預模式並非國民黨政權的紙上作業而已，事實上，從個別廠場的產業工會到縣市級、省級、國級的工會聯合組織都可以發現這些干預模式的具體運作。不過，由於缺乏關於私營中小型企業的個案研究，我們無法掌握其中勞資衝突的形式以及國民黨黨組織、人二室所扮演的角色。因此，上述“內部干預”的模式之適用範圍，必須暫時限定在公營、黨營企業以及大型私人企業。

②訪問記錄 TA-05-Z-1-I, TA-01-L-1-T。除了組織工會之外，批評既有工會、陳情、抗議、制度化的非正式聯誼同樣可能招致壓力（黃玫娟，1991:23-31；方孝鼎，1991：45-46; 53）。



或許我們可以再作一項假設：有些工人排除各種障礙，成立了工會並贏得工會選舉。他們能不能行使法令所設定的工業公民權呢？答案仍是否定的！

〈工會法〉第五條，雖然規定工會的任務包括了“團體協約之締結修改或廢止”（第一款）以及“勞資間糾紛之調處”（第九款），但是，這只是工會的“任務”，管理階層並沒有配合的必要。工會如果向地方政府聲請“調解”或“仲裁”，一方面可能會因地方政府偏袒資方，被判失敗；另一方面，即使地方政府判定工會獲勝，資方不遵守裁判，工會也無可奈何。因為，〈戒嚴法〉明白規定戒嚴時期不得罷工。工會喪失最有力的爭議手段，在面對管理階層時是相當弱勢的。

總結來說，台灣的國家機器是透過“雙重”的“外部干預”以及“非正式”的“內部干預”介入勞資關係。第一重外部干預（勞工法令）設定勞工的工業公民權，內部干預（國民黨黨組織與人二室）控制和監督公民權的使用，第二重外部干預（優位於勞工法令的〈戒嚴法〉、〈動員勘亂時期懲治叛亂條例〉、〈非常時期農礦工商條例〉…等）否定公民權行使的可能性。簡單的說，解嚴前的台灣工人擁有公民權，但無法行使公民權。

#### 4. 勞工運動的興起與國家機器的回應

1987年，國民黨政府宣佈解除戒嚴令，凌駕於勞工法令之上的非常時期法令大多停止適用，國家機器對於勞資關係的第二重外部干預撤除大半<sup>③</sup>，擔負內部控制任務的國民黨黨組織與情治人員，失去依傍後影響力逐漸式微，國家機器規範勞資關係的工具只剩下勞工法令了。而在此情況下，頻繁的勞工集體抗爭行動出現，並對國家機器與資方造成極大的壓力。

1987年底、1988年初，台灣發生了戰後第一波工潮。在若干中、

<sup>③</sup>凌駕勞工法令之上的非常時期法令，除了戒嚴令之外，還有動員戡亂體制的法令體系，其中一部份在1991年5月1日廢止，但諸如〈非常時期農礦工商條例〉仍在施行中。



大型企業，勞工以爭取年終獎金為訴求，以罷工、怠工、合法休假（實際上是罷工）為手段，掀起數十起重大勞資爭議事件。到了1988年底、1989年初，年終獎金爭議風潮再度掀起，由於在1988年間興起許多自主工會，第二波工潮的規模遂比第一波工潮更激烈、更廣泛。

1987年底到1989年初，是解嚴後勞工運動發展最興盛的時期。在許多爭議事件中，勞工與資方多半以勞工法令作為自身行為的正當性基礎（王振寰,1991;方孝鼎,1991;黃玫娟,1991）。勞工依〈工會法〉籌組新工會或透過選舉奪取既有工會，依〈勞基法〉要求資方降低工時、提高工資、補發加班費或改善勞動條件，依〈工會法〉、〈勞資爭議處理法〉設定的程序推動罷工，或依〈工會法〉、〈勞基法〉關於開會、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。

資本家同樣對勞工發動攻擊。雖然〈工會法〉規定雇主不得對勞工的工會行動施加“不利之待遇”，資方仍可援引〈勞基法〉的法條，用虧損、業務變更或緊縮、勞工行為粗暴或違規等理由，將發起工會或發動爭議的工人領袖解雇、調職。此外，資方也可援引〈工會法〉挑剔勞方罷工程序的瑕疵，或引用〈非常時期農礦工商條例〉，直接控告勞工的罷工違法。

勞方與資方“依法”“衝突”的模式，正暴露了勞工法令體系的混亂。由於勞工法令是國家機器所制定，也只有國家機器有權解釋、裁判與執行，因此，勞資雙方各援法條的作法事實上是把國家機器導引到勞資爭議當中，並將處理勞資爭議的最高權力交付給國家機器。國家機器如何運用這項權力呢？

在第一波年終獎金工潮當中，國家機器嘗試以勞工法令規定的程序進行“協調”，不過，這種協調通常沒有效果。當勞資爭議發生時，國家機器很少立即對雙方行為的適法性作行政裁量，通常先由地方政府依〈勞資關係處理法〉將爭議交付調解或仲裁，讓勞資雙方在談判桌上“討價還價”，以迴避法令混亂所造成的裁量困難。但是，當勞資雙方都自認在法律上都站得住腳的時候，“討價還價”的意願就很有



限。在一些重大勞資爭議事件（尤其是關於權利事項的爭議）當中，地方政府的調解很少成立，仲裁也很少被遵守，爭議通常會進一步激化。而在協調失敗後，國家機器則通常採取袖手旁觀的態度，任由勞資雙方以實力對決。

到了第二波年終獎金工潮的時候，國家機器不再旁觀，開始以處理治安問題的手段介入爭議。國家機器派出警察、鎮暴部隊或檢察官，將勞工的爭議行為當作破壞社會秩序或破壞私人財產的行為進行壓制與調察。據一名工運人士回憶當時的情景：

“八八年的工運比較好作，大家來車拼，看誰熬得住。…但是到了八九年，一到工廠大門就可以看到警察，圍牆後面還有一大批鎮暴部隊。…拼起來好累。”<sup>4</sup>

國家機器態度的轉變，兩次工潮之間的苗客事件可能是一個重要的轉折。客運業勞工是新興工會運動的主力之一，客運業勞工的薪資與福利普遍偏低，在1988與1989年的兩波年終獎金風潮中，許多縣市的客運工會以罷駛或合法休假的方式進行抗爭，試圖改善薪資或追回勞基法所規定的加班費。一九八八年8月發生的苗客事件，在訴求上或手段上與其它客運業的爭議事件並無太大的差異，但其中出現的三個現象却是空前的。第一，出現資本家的聯盟，客運業者在苗客事件中跨縣市地聯合在一起，三十二家客運公司以支援人車的方式，出動六十餘輛巴士與駕駛到苗栗地區解決工會罷工後交通癱瘓的問題。第二，工會爲了確保罷駛的效果，首次採用“罷工糾察線”圍堵前來支援的車輛，而國家機器也首次採用警力破壞圍堵，並派警車開道保護前來支援的車輛。第三，勞工首次在勞委會前駐紮抗議。罷工糾察線被破壞之後，工會與罷工行動都瀕臨崩潰，爲了讓抗爭不致潰敗，工會將抗爭對象轉向中央政府，以埋鍋造飯長期駐紮的方式，逼迫國家機器公開出面處理爭議。這種手段發生了效果，在工會駐紮的第二天，

<sup>4</sup> 訪問記錄 AC-02-T-1-I。



勞委會勞資關係處處長便親自南下協調雙方復工的事宜。

苗客事件可能讓國家機器認識到，如果不快速處理激烈的勞工抗爭行動，不僅會引起資本家集體性的不滿與自力救濟，國家機器本身也可能成爲勞工激烈抗爭的對象。遏止激烈的工會集體行動繼續發展，遂成爲國家機器急切的課題<sup>⑤</sup>。

前法務部長蕭天讚，在 1989 年 2 月部長任內的一項訪談（載於〈天下〉雜誌，1989 年 3 月號）中，透露了國家機器解決此一問題的策略。首先，他宣示國家機器的立場：

“我特別希望資方一定要特別重視勞工的福利，依法律規定該給人家的福利你就要給人家。…員工也當然要拼命的努力工作，老闆有錢賺，你才可以分紅。如果有糾紛，大家最好理性坐下來談談，才能找出更理想的解決方法。”

他也不否認法律的矛盾性：

“勞基法是在七十三年左右通過的，非常時期農礦工商條例更早，所以這兩個法歸現在都是有效的。其中的確有一些是不合現況。…如果法律有不完善的地方，應該要修改。”

不過，他並沒有說明該如何修改法令，也沒有說明該如何處理修法之前的處理方式。但是，他已提出國家機器處理激烈勞工抗爭行動的作法。

“現在尤其令人擔心的是，已經有不是純粹的勞工在從事罷工的行動，而且各種情報和證據顯示，已經有不是勞工的人來製造勞工的問題，然後製造罷工，停工等等。…有外力，包括匪諜等政治勢力介入運用這一批人，我們查出證據就會辦了，…行政院已經年前年後兩度命令來查辦這一類的案件，法務部已責成調查局用任務編組的方式專門清察幕後的主使者。如果將來再發現有違

<sup>⑤</sup> 第一波工潮過後，國民黨政府隨即修改〈勞資爭議處理法〉，苗客事件是該法修改後的第一次實驗，但苗客事件仍“處理”了三十天，而且最後的“處理”是靠勞委會官員而非該法。



法的罷工行爲，或者是有人幕後煽動，抓到後一定嚴辦。”

從這段談話可以看出，國家機器並沒有明白表示階級立場，也沒有承諾修法的方向。在面對勞資糾紛時，國家機器的策略是將勞資問題產生的抗爭行爲，當作是破壞公共秩序或破壞私有財產的行爲；把勞資問題的成因，從階級矛盾、國家機器政策的不當，轉化爲共產黨或“有心人士”的陰謀破壞。換言之，用肅清叛亂者或罪犯的方式壓制激烈的勞工抗爭。

蕭天讚預示的作法從 1989 年開始逐漸顯現：1989 年 3 月天主教神父馬赫俊，因投身工運而遭驅逐出境；1989 年五月遠化工會罷工事件，工會的罷工糾查線與罷工群眾被鎮暴部隊強力驅散，十二名罷工領導幹部被起訴；1990 年，十全美、安強工廠的員工因資方惡性關廠前往勞委會抗議，抗議的群眾被鎮暴部隊毆打，領導幹部顏坤泉被檢察機關以違反〈集會遊行法〉起訴，一審終結後被判一年十個月徒刑；1990 年七月，新任行政院院長在整頓治安的措施中，甚至包括了檢肅“工運流氓”的政策。

## 5. 勞工法令的修改與階級鬥爭

經過 1988 年初的年終獎金風潮之後，自主工會、資本家以及國家機器對於勞工法令都感到不滿。工會幹部不滿於爭議程序的繁複冗長，以及資本家的不當勞動行爲缺乏禁制。資本家則抱怨勞動力再生產條件過高，勞工的罷工、怠工缺乏限制。對於國家機器而言，矛盾、過時的勞工法令不僅不能解決勞資衝突，反而使勞資衝突難以解決，修法的意願自然強烈。1988 年開始，國家機器就開始擬議勞工法令的修正草案，由這些草案可以看出政府官僚企圖進一步限制勞工的權利，而與資本家妥協。以下是修改中的法令的大致方向。

### 5.1 收束工業公民權

在“社會權利”方面：關於工資、工時、休假日、延長工時加班



費、休假日出勤加班費、產假、妊娠期請調…等基本勞動條件，〈勞基法〉不再規定固定的計算方式，改以彈性計算或勞資協議。這樣的修正表面上是朝“自由化、彈性化”改進，但是“基本”勞動條件一旦“彈性化”之後，就喪失了“基本”的精神，原法中規定的“最低”勞動力再生產水準，在修法後的現實運作當中很可能成為“僅供參考”的水準，最終的再生產條件可能要交付給勞資鬥爭或勞動力市場的供需來決定。在工會實力較強的企業或勞動力較短缺的產業，再生產水準可能還能維持，但在工會談判實力不足的企業中或勞動力過剩的產業中，“彈性化”的所開放的裁量空間，事實上不會由勞資雙方所共享，而會變成管理者的獨斷。

除了放鬆對“勞動力再生產條件”的規定，國家機器還放鬆了對“僱傭關係”以及僱傭關係結束後勞工“生計”的管制。在〈勞基法〉修正案中，資本家擁有更長的“試用”期、更寬鬆的“解僱條件”。“資遣”費最多只有四個月且年資不必溯及既往；“退休”金則改為年金制，同樣不溯既往，且由原本的資方全額負擔改為資、勞方七三分攤。這些修改賦予資本家在僱傭關係上更優勢的地位、更低的勞動力使用成本，甚至是變相鼓勵資本家解僱年長的勞工。

在“政治權利”方面，修法的方向則與“社會權利”的法令恰恰相反，不是“放鬆”而是“緊縮”。過去工會運動中勞工所慣用的“實質罷工”手段，都遭到嚴格的限制。例如：〈勞基法〉修正案規定“公用事業或業務性質特殊之事業單位有必要得函請主管機關停止休假或特休”，禁制了“合法休假”罷工手段；此外，關於會員大會、會員代表大會、臨時會員代表大會開會的時間、次數也有極為嚴苛的限制，這些限制降低了以“開會”名義發動實質罷工的可能性。

至於“法定的”罷工程序被規定得更嚴，〈工會法〉修正條文中規定，工會決議罷工之後要在十天前將罷工的時間、地點、方法向主管機關報備並通知資方；工會的抗爭計劃必須預先告知國家機器與對手，實質上削弱了罷工的效力。相反地，新法條却賦予資方在爭議期



間“鎖廠”的權利，將資方的攻擊手段合法化（勞動者，1991.5）。

除了調整勞、資雙方的法定抗爭手段，國家機器還大幅提高自身的裁量權。例如：工會的成立，由“報備”制改為“核備”制，將勞工的結社權納入管制範圍中。此外，國家機器還可以對工會的開會或活動時間“有影響工作秩序及工眾生活之虞”的部份予以變更、調整。這項規定如果再加上國家機器原有的監督權與解散權，幾乎所有的工會活動都在國家機器的管制之下，國家機器也可以對工會的所有活動作各種處置。

總結來說，國家機器這次修改勞工法令的基本取向，是“放鬆”勞工的“社會權利”、“緊縮”勞工的“政治權利”。若從階級利益來分析，前者使資本家減少勞動力再生產成本的支出，也減少了勞工基本生計的保障與抗爭的著力點；後者使資本家減少被攻擊的機會、增加攻擊的手段，並且減少了勞工行使結社、爭議、罷工三權的可能性與自主性。很明顯地，這套遊戲規則對資本家越來越有利，對工會運動的發展則是重重設限。為甚麼會有這樣的發展？這與國家機器的統治利益，以及兩個階級政治實力的消長有直接的關係。

## 5.2 勞工薄弱的政治影響力

1988 年中期，國家機器的修法方向主要是回應資本家的要求。工會運動界對此深感憂慮，遂在 1988 年 11 月發動“二法一案大遊行”以遊行抗議的方式向國家機器示威，試圖扭轉勞工法令修改的方向。

“二法一案大遊行”是在工會運動高潮期發動的，當時的動員量約為三千人左右。1989 年之後，資本家整肅工會幹部、國家機器壓制集體行動的強度逐漸增加，許多工會無法再發動集體行動，有的工會甚至已被瓦解，整體的動員能力大幅降低，再次發動類似的大型示威活動已不可能。

跨工會的工會聯盟或工運團體也處於分裂或瀕臨瓦解的狀態。最早出現的工會聯盟——“桃竹苗兄弟工會”——原本的組織形態就較



為鬆散，聯盟的龍頭工會——遠東化纖產業工會——在1989年5月罷工失敗之後，聯盟已形同解散。“工會幹部聯誼會”（工聯會），主要以南部地區自主工會的工會幹部為成員，組織鬆散，晚近成員的參與程度逐漸降低，僅靠少數熱心會員支撐。“自主工會聯盟”（自主工聯）是組織較為健全的聯盟，會員工會也最多（部份與“桃竹苗兄弟工會”重疊），1989年開始，會員工會面臨資方強大的整肅壓力，動員力也在減弱當中。“勞工運動支援會”（勞支會）與“勞動人權協會”（勞權會）是兩個專業工運組織，沒有會員工會。這幾個組織在工運的方向上，並沒有太大的差異，但是，它們的力量並沒有整合在一起，相反地，由於國家認同的立場不同而相互對立（Ho, 1990:72-84）。

在公職人員方面，勞工的政治機會原本就相當有限，勞工立委僅有五席。在1989年底立委選舉之前，在野的勞工立委僅民進黨一席，加上工黨的一席區域立委，總共僅兩席。1989年大選當中，勞工政黨——工黨、勞動黨——均慘敗，淪為泡沫政黨。民進黨雖取得兩席，但在勞工議題上著力不多。1990年後，立法院內幾乎聽不到勞工的利益，攸關勞工利益的法條幾乎全被國民黨立委所主導，就以轟動一時的“勞基法八十四條覆議案”來說，民進黨對於憲政體制（應否倒閣）的興趣似乎遠大於對勞工利益的興趣。

個別工會的瓦解、勞工聯盟的分裂、勞工政黨的虛弱以及主要反對黨模糊的階級立場，使原本就極為有限的草根力量與政治機會無法凝聚，這使得勞工無法對行政機關施加壓力，勞工的利益也無法進入立法部門。整體來說，勞工的政治力量是相當薄弱的，對比於資本家的力量，更是如此。

### 5.3 積累的危機與資本家的壓力

連續兩年的工潮，資本家開始覺得不耐。再加上環保運動和各類運動的興起，更使資本家不滿臺灣的投資環境，而開始向國家機器抱怨。在資本家的抱怨當中，勞動力成本高漲與勞資關係惡化是主要項



目之一。許多調查報告顯示：多數企業家認為投資環境已經惡化，要轉投資到海外。大眾媒體亦不斷的警告，臺灣產業空洞化的徵兆已經出現。以“中國生產力中心”的調查報告為例：近百分之七十二的企業不滿意臺灣的投資環境；對當前整體投資環境最不滿意的前兩項，是社會治安（30.7%）與勞工問題（29.7%）。資本家並歸咎國家機器，在問及“當前政府政策法令方面，令您最不滿意的是什麼？”佔比例最大的是“勞工政策未顧及企業負擔”（34.1%），其餘才是政治經濟政策。（〈戰略生產力〉雜誌，1990年4月）。

在此同時，台灣勞力密集產業開始大量外移，或者停止對內投資，經濟景氣在1988年下半年開始出現停滯的現象，國內的投資率亦大幅衰退。在1989年1月4日，台塑董事長王永慶帶領許勝發、高鴻愿、陳由豪和施振榮等臺灣知名的八大資本家在“經濟日報”刊登了一篇題為〈資本家之怒〉的文字廣告，將他們對臺灣投資環境惡化的不滿集中在環保、勞工運動，以及公權力的低落上。他們指出：

“目前臺灣已近乎到了無政府狀態，不但人民的生命財產不能獲得保障，企業界的生存也受到威脅…而政府也失去了功能，任憑社會混亂下去，面對這種情形，業者憂心忡忡。”

他們建議政府必須制定合宜的法令來規範社會秩序，其中包括了“修改勞基法，並要求勞工守法”。

同年二月，台塑公司——台灣企業的龍頭之一——的總經理王永在宣布暫停所有國內投資並凍結人事，來抗議勞工運動和環保運動。他在接受〈新新聞〉週刊的訪問時指出：

“雖然勞工運動，環保運動是社會進步過程所難免的，但我覺得現在好像偏差了，如果這樣下去，我看將來臺灣的經濟發展會有問題”

“現在的工潮對廠商而言是會致死的”（新新聞，100/101，50-3）

台塑董事長王永慶同時亦宣布不再興建六輕，而將投資於大陸福



建海滄。台塑的停止國內投資以及出走，在臺灣造成極大的震撼，然而他的作法却得到很多企業家的同情。新光集團吳東賢指出：

“目前工運，環保都鬧在一起，實在離譜”“政府沒有經驗，而且有點姑息，不敢拿出辦法”。（新新聞，100/101，56）

西陵電子吳思鍾亦指出：

“不正確的勞基法等於鼓勵勞資對立”“很多企業都作了撤退的打算。”（新新聞，100/101，56）

王永慶在1990年4月10日的萬言書中指出：

“今天國內石化業所面臨的最大困難並不在工資上漲與台幣升值，而是在於投資環境的惡化，致使企業根本難以依照計劃進行必要的投資及經營活動”（中國時報，1990.4.10）。

而當時的經濟部次長王建煊表示：

“近年來因政府公權力不彰，使臺灣企業經營者充滿無助感，是政府對不起大家，政府應該負起責任。”（中國時報，1990.4.10）

這些資本家的壓力，迫使國家機器要重建社會秩序，再造“優良”的投資環境。

就如上述，國家機器面對這種壓力時，開始的反應是將勞工運動治安化，以鎮壓的方式壓制工運。當時經濟部次長李模就強調，戒嚴時期的〈非常時期農礦工商管理條例〉仍然適用。而進一步的乃是修改法令，壓制勞工和社會運動，強化治安，企圖挽回資本家的投資意願，刺激經濟景氣。

對比起來，勞工的政治影響力顯然遠遜於資本家。這種階級力量的對比，明顯地反映在行政院所提的勞工法令修正案。若用一句話標示該案的特色，就是“收束”工業公民權。歷史條件的限制使得勞工運動得到與目標相矛盾的結果。這個現象，正如馬克思所說的：

“人們創造歷史，但是他們並不是隨心所欲的創造，並不是在他們所選定的條件下創造，而是在直接碰到的既定的，從過去



承繼下來的條件下創造”(Marx, 1975:603)

力量薄弱而分散的台灣勞工，面對強大的資本家聯盟以及試圖維繫權威與資本積累的國家機器，它們強化階級利益的行動，竟弔詭地使他們喪失原有的一些利益。

## 6. 結論

本文所問的問題是：國民黨政府以什麼方式規範勞資關係？這些規範模式經過解嚴後的勞工運動，產生了甚麼樣的變化？我們以實在主義的觀點、歷史分析的方式，考察台灣的勞工法令和政治運作以及它們和近年興起的勞工運動之間的關係，並探討臺灣的國家機器在勞資關係中扮演的角色。

我們指出：戒嚴時期國民黨政府的勞工政策並不是一個一致的體系。它繼承了大陸時期的法令，保障勞工某些基本的權利，但另一方面，基於來臺之後的政治考慮，它又包含了排斥性統合主義的作法，控制勞工的自由結社。長期以來，國民黨政府的勞工法令既設定了勞工的工業公民權，却又限制這些權力的行使。換言之，台灣國家機器在面對勞工權利問題時，採取的作法並不一致，甚至互相矛盾。

在戒嚴時期，由於戒嚴法凌駕勞工法令之上，保護勞工權益的法令並沒有真正在運作，勞工的工業公民權也從未實現。解嚴後，政治壓制降低，勞工運動快速興起，爭取既有勞工法令所賦予的各項工業公民權。而在面對勞工運動的衝擊時，國家機器的對應亦是前後矛盾並不一致，而這當然與勞工政策的相互對立有關。然而，正如上文指出的，由於勞工運動造成資本積資的困難，工會的集體行動亦衝擊了國家機器的權威，國家機器最後乃以治安手段壓制工會的集體行動。在此同時，國家機器企圖以修法的方式，著手收束勞工的工業公民權，進一步降低勞工發動爭議的可能性。由於勞工的階級力量遠遜於資本家，國家機器修法的趨向與程度極不利於一般勞工與工會運動。因此，弔詭地，勞工運動的結果是強化了國家機器與資本之間的結盟關係。



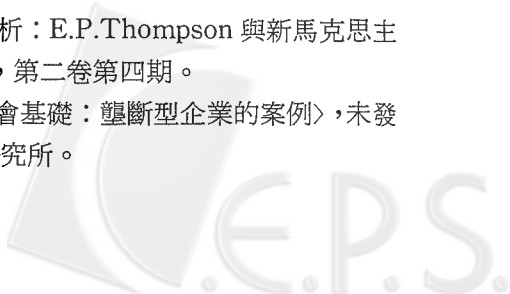
台灣國家機器所採行的“排斥性統合主義”勞工政策，經過近幾年的勞工運動之後，不僅沒有轉變為“容納性統合主義”反而更具排斥性。勞工的基本權益雖被承認，但落實這些基本權益的手段却被嚴格限制。這種“既承認又限制”的政策取向，固然是反映了現階段台灣社會不均衡階級力量，但在台灣社會階級日漸分化的趨勢當中，這樣的政策究竟是緩合還是激化台灣未來的階級衝突，則值得進一步的觀察。

### 參考資料

勞動者	1991年5月號
新新聞	1989年2月，第100/101期
天下雜誌	1989年3月
戰略生產力雜誌	1990年5月
勞動者	1990年5月
經濟日報	1989年1月4日
中國時報	1990年4月10日

### 參考書目

- 王振寰(1989)〈台灣的政治轉型與反對運動〉，《台灣社會研究季刊》，第二卷第一期。
- (1990)〈勞工階級形成的分析：E.P.Thompson 與新馬克思主義〉，《台灣社會研究季刊》，第二卷第四期。
- (1991)〈勞工集體行動的社會基礎：壟斷型企業的案例〉，未發表手稿，東海大學社會學研究所。





- 王慧君(1981)〈台灣地區各產業工會組織研究〉，文化大學碩士論文，未出版。
- 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的個案研究〉，東海大學社會學研究所碩士論文，未出版。
- 吳乃德、廖錦桂(1991)〈帝國大反擊：解雇工運幹部、勞資關係法和階級衝突〉，中央研究院細勞動市場與勞資關係研討會論文，台北，六月二十一、二十二日。
- 林忠正(1989)〈台灣工會運動與勞資爭議之分析〉，《勞工研究季刊》，第九十八期。
- 李允傑(1989)〈台灣地區工會政策之結構性分析〉，台灣大學政治學研究所碩士論文。
- 徐正光(1989)〈從異化到自主——台灣勞工運動的基本性格與趨勢〉，收錄在徐正光、宋文里合編《台灣新興社會運動》，台北：巨流。
- (1991)〈生產關係的斷裂：關廠的政治經濟分析〉，中央研究院細勞動市場與勞資關係研討會論文，台北，六月二十一、二十二日。
- 張茂桂(1990)《社會運動與政治轉化》，二版，台北：國家政策研究資料中心。
- 張聖琳(1989)〈空間分工與勞工運動：新埔地區的個案研究〉，台灣大學土木工程研究所碩士論文，未出版。
- 張瑞猛、楊世雄、劉志鵬(1989)《勞資倫理的重建》，台北：國家政策研究資料中心。
- 黃玫娟(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，未出版。蚊
- 劉志鵬(1989)〈論不利勞工的法律體制〉，《遠望》，第二十一期。
- 鄭為元(1985)台灣的勞資爭議與勞動基準法立法過程的研究，《中國社會學刊》，頁.25-46。
- 鄭陸霖(1988)〈台灣勞動體制形構的解析：歷史／結構的取向〉，台灣

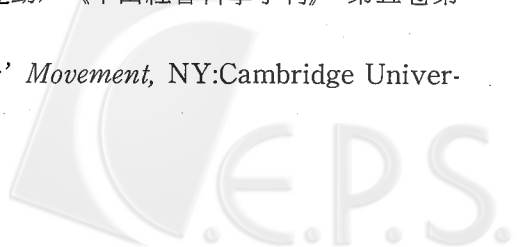


大學社會學研究所碩士論文，未出版。

- Althusser, Louis & E. Balibar (1979), *Reading Capital*, London: Verso.
- Block, Fred (1977) "The Ruling Class Does Not Rule," *Socialist Revolution*, Vol.33, pp.6-27.
- (1980) "Beyond Relative Autonomy: State Managers as Historical Subject," *The Socialist Register*, pp.227-42.
- Braverman, Harry (1974), *Labor and Monopoly Capital*, NY: Monthly Review. 中文：《勞動與壟斷資本》，台北：谷風翻印。
- Burawoy, Michael (1985), *The Politics of Production*, London: Verso.
- Carnoy, Martin (1984), *The State and Political Theory*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Deyo, Frederic C. (1987) "State and Labor: Modes of Political Exclusion in East Asian Development," in Frederic C. Deyo ed., *The Political Economy of the New Asian Industrialism*, Ithaca, NY: Cornell University Press
- (1988), *Beneath the Miracle: Labor Subordination in the New Asian Industrialism*, Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Humphrey, John (1982) *Capitalist Control and Worker's Struggle in the Brazilian Auto Industry*, Princeton, NJ: Princeton University Press
- Ho, Ying-Shuet (1990) *TAIWAN—After a Long Silence: The Emerging New Union of Taiwan*, Hong Kong: Asia Monitor Research Center.
- Marx, Karl (1975) "The Eighteenth Brumaire of Louis Bonapar-



- te,” 中文：〈霧月十八〉，《馬恩選集》，第三卷，北京：人民出版社。
- Marx, Karl & FEngels(1975) “The Communist Manifesto” , 中文：  
〈共產黨宣言〉，《馬恩選集》，第一卷，北京：人民出版社。
- Perez Sainz, Juan (1980) “Toward A Conceptualization of State Capitalism in the Periphery,” *The Insurgent Sociologists*, 9:4.
- Poulantzas, Nicos (1978) *Political Power and Class Power*, London:Verso.
- (1969) “Problems of the Capitalist State,” *New Left Review*, Vol.58pp.67-78.
- Skocpol, Theda (1979), *States and Social Revolutions*, London: Cambridge University Press.
- (1981) “Political Response to Capitalist Crisis: Neo-Marxist Theories of the State and the Case of the New Deal,” *Politics and Society*, Vol.10, pp.155-203.
- (1985) “Introduction: Bringing the State Back In,” in Peter Evans, et al. ed. *Bringing the State Back In*, London: Cambridge University Press, pp.3-44.
- Touraine, Alain (1985) “Unionism as a social movement,” in Seymour Lipset ed. *Unions in Transition: Entering the Second Century*. San Francisco, Ca.: Institute for Contemporary Studies, pp.151-173. 中文：王振寰譯(1990)〈工會主義作為一種社會運動〉，《中山社會科學季刊》，第五卷第三期，pp.198-211。
- et al.(1985), *Workers’ Movement*, NY: Cambridge University Press.





Zeitlin, Jonathan (1985) “Shop Floor Bargaining and the State: A Contradictory Relationship,” Steven Tolliday and Johnathan Zeitlin eds, *Shop Floor Bargaining and the State*, Cambridge: Cambridge University Press.





# 本文章已註冊DOI數位物件識別碼

## ▶ 放任與壓制之外－政治化薪資形構初探

Beyond Laissez-faire and Repression: Preliminary Remark on Politicized Wage Formation

doi:10.29816/TARQSS.200006.0001

台灣社會研究季刊, (38), 2000

Taiwan: A Radical Quarterly in Social Studies, (38), 2000

作者/Author：許甘霖(Kan-Lin Hsu)

頁數/Page：1-58

出版日期/Publication Date：2000/06

引用本篇文獻時，請提供DOI資訊，並透過DOI永久網址取得最正確的書目資訊。

To cite this Article, please include the DOI name in your reference data.

請使用本篇文獻DOI永久網址進行連結:

To link to this Article:

<http://dx.doi.org/10.29816/TARQSS.200006.0001>



*DOI Enhanced*

DOI是數位物件識別碼（Digital Object Identifier, DOI）的簡稱，是這篇文章在網路上的唯一識別碼，用於永久連結及引用該篇文章。

若想得知更多DOI使用資訊，

請參考 <http://doi.airiti.com>

For more information,

Please see: <http://doi.airiti.com>

請往下捲動至下一頁，開始閱讀本篇文獻

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE





台灣社會研究季刊  
第三十八期 2000年6月  
Taiwan: A Radical Quarterly in Social Studies  
No. 38, June 2000.

# 放任與壓制之外 ——政治化薪資形構初探\*

許甘霖

Beyond *Laissez-faire* and Repression:  
Preliminary Remark on Politicized Wage Formation

by  
Kanlin Hsu

關鍵詞：勞工政策、勞動市場、薪資形構、勞工壓制、國民黨、選舉

*Keywords: labour policy, labour market, wage formation, labour repression, KMT, election*

---

\* 本文感謝兩位匿名評審犀利的批評，以及吳泉源、辛炳隆、黃春興、吳介民、張維安、潘美玲、王振寰、張清溪等人給予的批評和指正，當然錯誤仍由作者負責。

收稿日期：1999年11月12日；通過日期：2000年1月25日。

Received: November 12, 1999; in revised form: January 25, 2000.

email: k.hsu@lancaster.ac.uk





## 摘 要

自1970年代以來，我們觀察到台灣的實質薪資有著不尋常的增長趨勢，新古典經濟學的放任說或發展研究的壓制說都無法解釋這個現象。本文指出，由於分裂國家的相競局面，加上台灣的政治體制（一黨威權的有限民主）和經濟結構（龐大的公部門）的特性，國民黨政權在面臨突發性的國際、台海和社會事件及周期性的重大選舉和總統連任等事件所導致的正當性危機或考驗時，以公部門調薪或調高基本工資等補償性措施作為正當化手段，來重整正當性的基礎。這種累進而頻繁的政治化調薪自公部門擴大到私部門，形成類似制度的機制，透過示範作用及物價的波及作用而拉高整個經濟部門的薪資率，作者將這種用以重整正當性的政治化調薪，稱為政治化薪資形構，以刻劃戰後至1980年代後期台灣的薪資形構。

## Abstract

Since the 1970s onwards, we observed an unusual trend of the growth of real wage in Taiwan. Both *laissez-faire* approach and repression approach fail to account for the phenomenon in question. This paper explores that, owing to the antagonism and competition between two states on each side of the strait and the characters of political regime (one-party authoritarianism with limited democracy) and economic structure (huge public sector), the KMT regime employed compensatory measures (adjustment of the public sector's wage and the basic wage) to cope with emergent legitimacy crises and periodic legitimacy examinations. Cumulative and frequent politicized wage adjustment extended from the public sector to the private sector and thus gave rise to a quasi-institutional mechanism resulting in the unusual growth of real wage. The author terms such politicized wage adjustment as 'politicized wage formation' to characterize Taiwan's wage formation from the 1949後 to the late 1980s.





講句笑話，要爭取勞工大眾的選票固然重要，但投資大眾亦未可輕視，他們的比重是相同的。(台北市工業會理事長周文璣)

尤其現今廣大的勞工群眾(已逾四百萬人)，不僅是生產陣線之主力，也是消費市場之骨幹，亦是民主政治之基石，更是社會的安定力量。(桃園縣總工會理事長彭光政)<sup>1</sup>

在研究東亞新興工業化國家的文獻裡，由於國家在工業化過程中所扮演的角色是如此顯眼，新古典學派幾乎沒有置喙的餘地，只剩下國家的角色如何扮演和理論定位的問題(見 Douglass 1993, Grabowski 1994, Öniş 1991 等)。在這個一面倒的爭論中，有個激進學者心虛而新古典學派從未棄守的議題，即勞動市場的性質。解說台灣經濟奇蹟的各種觀點，大致同意底下兩個觀察：一是勞工權益缺乏保護並受到壓制，一是快速的經濟發展和相對平均的所得分配。強調「國家限制或壓制勞工權益以利資本積累」的學者(底下稱「壓制說」)，面對「勞工權益受壓制，但所得分配相對平均」這個表面矛盾，第一種解決方式是以(對勞動政策的)批判來代替解說，主要見於「依賴發展理論」(dependent development approach)的學者(如 Gold 1987 等)；第二種解決方式是否定、質疑或重新界定新興工業化國家的「發展」，主要見於依賴理論的學者(如 Cardoso & Faletto 1979, 陳玉璽 1992 等)，但他們却無法說明這些國家的工資和生活水準何以快速提昇，因而被譏為「自擱耳光」(Gold 1987:15)；第三種解決方式是把「國家限制或壓制勞工權益」當做「經濟發展」的必要之惡，結果是不自覺地為壓制性的勞工政策合理化，主要見於「發展型國家」理論(developmental state approach)的學者(如 Johnson 1982, 1987; Wade 1990 等)<sup>2</sup>。

1. 皆引自郭隆朝(1982)〈勞動基準法草案勞資雙方代表座談會記錄〉。

2. 如「即使犧牲社會平等或社會福利的理想，國家也一心一意地支持經濟發展」(Johnson 1987:236)，或「政府在1950年代和1960年代把農產品價格固定在低的水平，這使得

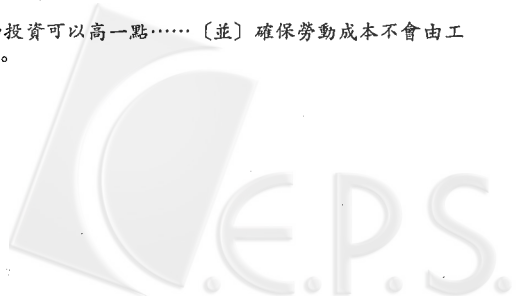


而對新古典學派來說，缺乏有組織的勞工或有力的工會是完全競爭市場的條件之一。防止勞工組織擁有對抗資方的力量，正如禁止企業壟斷和寡占一樣，對確保市場機能的運作而言是必要的，而市場機能的充分運作，更是使資源配置達到最適效率的唯一途徑（底下稱「放任說」）。他（她）們認為，拉美新興工業化國家禁止辭退勞工和解雇補償的規定抬高了勞動力的價格（Balassa 1988），而東亞新興工業化國家的勞動市場却是自由放任的（Galenson 1979），因而東亞新興工業國的成功，對新古典學派來說是再當然不過的結果。於是，即使採用不同的修辭，「壓制（勞工權益）說」同「放任（市場機制）說」在勞動市場的議題上，取得了知識立場間難得的共識。

然而，這種也有人是不願接受壓制說和放任說之間這種令人尷尬的共識（或僵局）。Weiss & Hobson (1995) 即指出，把低工資和福利差視為東亞經濟成功的主要因素的「低工資」假說（‘low-wage’ hypothesis），忽略了東亞新興工業國的特點之一，正是工資和生活水平的快速攀升。一般經濟學家將這些國家勞動市場的市場機制得以充分表現，歸因於相對來說不受政府管制或工會干預的結果。但在南韓和台灣這些地區，政府對勞動市場的干預一向至為重要，包括殘暴地鎮壓有組織的勞工以至於正式或非正式地限制工會運動等等。雖然這些不寬容的因素在什麼程度上構成東亞新興工業國獨特的發展動力還不是很清楚，但 Weiss & Hobson 認為，壓制的主要動機與其說是經濟的，不如說是地緣政治的：新加坡、南韓和台灣的政府之所以致力於防止勞工有組織的動員，並不是耽心工資的增長失控，而是——因處於地緣政治的楚河漢界——基於國家安全的考量；這三個國家的政府都透過對勞動市場的干預來控制勞動份額和保持就業水準，並建立某種形式上的「工資—價格指導方針」（wage-price guidelines）。

---

工業薪資可以低一點而工業利潤和投資可以高一點……〔並〕確保勞動成本不會由工會力量所帶動」（Wade 1990:302）。





(Ibid. 158-9, 146-7)

Weiss & Hobson 的觀點為壓制說和放任說的僵局找到了新出路。首先，將地緣政治和統治的穩定性納入國家干預的考量，得以擺脫資本積累的解釋優位；其次，相對於壓制說（或低工資假說），把勞動市場的干預自勞工公民權的狹隘範圍擴大到所得和價格政策，得以解決「勞工權益受壓制但所得分配相對平均」的表面矛盾。然而，出路畢竟只是起點，雖然南韓在全斗煥政權期間規定臨時解雇須事先通知，而新加坡政府長久以來對勞動份額有所制定，但解雇事先通知同所得效果並無直接連繫，而制定勞動份額的政策在新加坡以外的東亞新興工業化國家却不明顯，Weiss & Hobson 也許提出正確的結論，但以台灣的經驗看來，其論證却是成問題的：台灣並無明確的所得政策（如新加坡對勞動份額的制定），正因如此，放任說得以大行其道。

本文指出，台灣 1970 年以來實質薪資不尋常的增長趨勢不能單純歸諸完全競爭的市場機制，而必須將政府的干預納入考慮。戰後國民黨政權對政權穩定性的考量不會亞於資本積累：即使有各種壓制性的措施，但基於經濟體制（龐大的公部門）和政治體制（以黨領政的有限民主）的特性，國民黨政權面對突發的正當性危機（包括國際、台海局勢及國內政治事件）和周期性的正當性考驗（包括重大選舉和總統連任）時所採取的各種正當化措施（包括公部門調薪和基本工資調整等），產生一種持續影響薪資水準的制度機制。我把這種對薪資水準變動產生持續影響的制度機制，稱為「政治化的薪資形構」(politicized wage formation)，建議以此作為打開「壓制說—放任說」僵局的出路，以及未來制定薪資政策的參考。

文章結構如次：第一部份回顧有關台灣勞動市場的性質和工資決定的研究，以主流勞動經濟學者慣用的驗證方式來驗證他（她）們的主張，並指出從政治面考察制度因素的重要性；第二部份先簡述本文採用的方法論取向（批判實在論），據此對主流勞動經濟學的解說模式和以正當性概念出發的政治轉型研究進行方法論的批判和重構；第三





部份則在前兩部份的基礎上，結合相關的理論觀點和研究發現，以「政治化的薪資形構」來刻劃戰後台灣薪資形構的特點和轉變；最後以本文衍生的理論和政策意涵作結。

## 1. 市場力量或制度？主流勞動經濟學的回顧

主流勞動經濟學的工資研究有兩個進路：直接探討工資的決定因素，或從勞動市場是否具競爭性來看工資決定 (wage determination) (辛炳隆 1988:371)。由於競爭性市場的理論可以演繹地作為經驗觀察的原則，而工資的決定方式也可以歸納地作為市場是否具競爭性的指標，故底下分別從「市場的競爭性」和「工資決定」出發來討論工資的問題。

### 1.1 勞動市場的競爭性

勞動市場是否具競爭性，可從競爭性的條件是否被滿足來判斷。這些條件可從兩方面加以驗證：檢視是否存有阻礙市場競爭的制度因素，以及理論預期同經驗觀察是否一致(張清溪、吳崇慶 1983:428-9)。底下分別討論。就競爭性的條件而言，包括買賣雙方人數很多且個別買者和賣者皆為價格接受者、勞動者的同質性、完全的訊息與移動、可以自由進出市場和沒有歧視等。張清溪與吳崇慶(1983)認為，「這些似乎都不構成問題」。首先，台灣中小企業比例高，且無強而有力的工會，因而需求面和供給面都不存在足以操縱市場的獨占力量；其次，台灣並無種族問題或比起歐美遠為輕微，性別歧視也比歐美輕微，因此勞動者是同質的；第三，因地域不大，加上交通方便，因此供需訊息之傳播頗為方便(1983:428)。這些觀察加上勞動者進出市場似可通行無阻，他們便接受「台灣勞動市場具高度競爭性」的結論。

然而，實證研究並不支持這些觀察。首先，規模龐大的公部門，其工資決定的模式有異於私部門(辛炳隆 1988, 劉錦添與劉錦龍 1988)；其次，無論在初入勞動市場(林忠正 1988)、全/兼職工作(黃





台心 1993-4)、一般勞動市場(劉錦添與林容如 1990, 劉鶯釧 1989, 譚令蒂與于若蓉 1996, 嚴祥鸞 1996 等)、產業別(吳忠吉 1988, 林旺福 1992) 都明顯看到表現為工資差異或工資離散的性別歧視。換言之, 市場不是整合、同質的, 也存在有明顯的性別歧視和非經濟性的進入障礙。這些研究都指出「雙元勞動市場」(dual labour market)、「勞動市場區隔」(labour market segmentation)、「內部勞動市場」(internal labour market) 等模型, 解釋力都優於「整合、同質的勞動市場」(integrated and homogenous labour market) 模型。簡言之, 「完全(或高度)競爭性勞動市場」的條件並未被滿足。

就理論預期同經驗觀察的一致性而言, 主要是驗證就業變動、物價指數、平均勞動生產力和邊際勞動生產力等變數同工資率之間的關係。張清溪與吳崇慶(1983) 觀察 1952-81 年間製造業工資的變動發現: 首先, 製造業名目工資的變異係數, 約等於製造業就業人數與受雇人數之變異係數的兩倍, 而實質工資的變異係數則比就業人數的變異係數略低, 且就業人數的變異也超過失業人數的變異, 這與競爭性勞動市場的假設一致<sup>3</sup>; 其次, 除了 1970 年代的食品業和整個觀察期間的飲料、菸草、石油與煤製品業之外, 工資變動與就業變動在其他各業中皆具有高度的正相關; 第三, 把 Atesoglu 的驗證方法應用到 1952-73 及 1952-81 年(即加入第一次石油危機後經濟波動期間)的資料, 顯示這兩段期間內失業率與前期工資的個別解釋能力均約略相同, 即無工資惰性的存在。據此, 張清溪和吳崇慶「**獲致一個簡單平凡的結論: 台灣勞動市場是具有競爭性的**」。(Ibid. 436; 我的強調)

吳惠林(1985) 在前述研究的基礎上, 將全體經濟分為十大部門, 再將製造業分成 20 個中類, 觀察 1954-81 年間台灣的工資決定因素。吳惠林同樣也以 Atesoglu 的驗證方法來檢驗工資惰性, 結果發現:

3. 即當勞動供需發生變動時, 工資隨之波動(變異性最大), 並調整就業人數(經由人口及勞動參與率的改變, 變異性次之), 以達低而穩定的失業水準(變異性最小)。



工資惰性在水電煤氣業和製造業中雖有顯著影響，「但一般而言是愈來愈不重要」(ibid. 323)。除了工資惰性之外，吳惠林也考察薪資變動同平均勞動生產力、物價和邊際勞動生產力的關係，結果發現：首先，除商業和運輸通信業之外，平均勞動生產力同實質勞動報酬間有密切的正向關係；其次，就物價變動和工資變動關係而言，「1981年」的一項調查顯示一般廠商薪資調整所考量第一因素是「物價變動」，而受雇報酬增加率的迴歸結果顯示，工資惰性雖明顯地存在於製造業和水電煤氣業中，但其影響力不及物價的變動，換言之，物價為工資之因，而不是相反；最後，除了商業和運輸通信業外，邊際勞動生產力和實質薪資間也有高度的正相關。基於這些發現，吳惠林認為：進入現代經濟的發展時期後（1965年以後），在其他各種現代制度面因素中，得不到明顯影響工資決定的結果，而且不論整體經濟或產業別工資水準的變動，計量實證結果都顯示「市場力量愈來愈具有關鍵地位，台灣的快速經濟成長，就是在工資經由市場力量決定的過程中很自然的達到，而且……台灣的工資係物價之果而非因……」，因此得出一個重要的政策涵義：「在經濟發展過程中，工資水準的不斷上漲係一種市場力量運作的自然結果」。(吳惠林 1985:323-40; 我加的強調)

以上結論的信心，乃得自「計量實證」的結果，但計量實證結果不會自己發言，我們必須檢視研究者對計量實證結果的詮釋。首先，就實質薪資同平均勞動生產力和邊際勞動生產力的關係來看，根據主流經濟理論，「若勞動市場係完全競爭，則實質工資應等於邊際勞動生產力」(吳惠林 1985:328)，但實證結果顯示，1972-81年間，**實質薪資增加率** (8.02%) 遠高於同期的**平均勞動生產力增加率** (4.20%) 和**邊際勞動生產力增加率** (5.93%) (見表 1-1)。這個結果不能透過「若勞動市場是競爭性的，則實質工資和平均勞動生產力及邊際勞動生產力有著緊密的正向關係」這種置換而偷渡以「正相關」來代替「相等」的論證。換句話說，我們必須承認 1972-81 年這將近 10 年間，實質薪資不尋常的增加趨勢並不是新古典理論所能解釋的。





表1-1：製造業實質薪資與勞動生產力增加率分期比較(單位：%)

項目	分期	1953-1961	1962-1971	1972-1981
實質薪資率增加率		2.86	5.41	<b>8.02</b>
平均勞動生產力增加率		7.40	5.66	<b>4.20</b>
邊際勞動生產力增加率		6.06	6.30	<b>5.93</b>

來源：吳惠林 (1985:331, 表 8)；筆者加以簡化。

其次，在物價和工資的關係方面，吳惠林 (1986) 以不同方法來檢定 1953-83 年間製造業「貨幣工資應由消費者物價指數來解釋，或物價應由工資成本來解釋」。根據新古典的理論預期，「勞動生產力和物價係在競爭市場中決定工資水準的變動」(吳惠林 1985:332)，但吳惠林所得出的計量實證結果却是：「製造業的薪資增加率和消費者物價指數的增加率之間，似無因果關係存在，薪資絕對水準和消費者物價指數間則亦傾向於沒有因果關係，若有的話，也是工資影響物價的單向因果關係，這與一般的薪資決定研究結果大不相同<sup>4</sup>」(1986:39；我加的強調)。這個反證對主流勞動經濟學者是如此地具有威脅性，以至於連吳惠林自己在後來關於勞動市場的著作或言論中都不引證。

第三，在工資惰性 (wage inertia) 方面，張清溪與吳崇慶 (1983) 的實證研究發現，實質工資的變異在 1970 年代超過就業 (或受雇) 人數之變異，但他們將之視為例外。從吳惠林 (1985) 的研究中也可以發現，勞動供需對貨幣工資的解釋力雖比工資惰性為高，但將 1973-81 年的資料納入觀察後，工資惰性的解釋力增加 (見表 1-2)，而不是「工資的惰性雖在水電煤氣業和製造總業有顯著影響，但一般而言是愈來

4. 這裡所謂的「一般的薪資決定研究結果」指的是「認定物價變化係工資變動的重要原因」(吳惠林 1986:39)。



愈不重要」(吳惠林 1985:323)。如果台灣發展的初期確實存在勞動剩餘的現象,亦即有 Lewis (1954) 所謂的「無限制勞動供給」時期<sup>5</sup>,且剩餘勞動力消失的時間或轉捩點 (commercialized point) 約在 1960 年代中期,則工資惰性應是與日俱減,而非相反。另外,陳師孟 (1985) 以三套「工資物價相對僵固性」的指標<sup>6</sup>,觀察 1964-82 年間工資與物價在所得分配上的效果,也發現「物價工資的相對變化對所得分配的解釋力遠遠大於(廣義和窄義的)失業率,雖其影響力只在景氣繁榮時明顯呈現一工資調升的靈敏度普遍超過物價一但在觀察期間,景氣繁榮期佔絕大部份」(陳師孟 1985:227)。換句話說,在「無限勞動力供給時期」(1965 年之前),工資水準由「制度性固定工資」決定,而 1972-81 年間則看到明顯的工資惰性,這意味著「勞動供需對實質薪資成長的解釋力」僅只適用於 1965-72 年間。簡言之,至少在 1980 年以前,競爭性勞動市場是相對短期的「例外」(1965-70) 而非「常態」(1965 年以前和 1971 年之後)。

最後,是阻礙市場競爭之制度因素的分析。吳惠林 (1985) 舉出四種干預工資的人為制度因素:(1)最低工資訂定的偏高;(2)強而有力的工會組織;(3)政府部門調薪政策的波及效果;(4)多國(或外資)公司付酬較高的示範效果。吳惠林認為,在基本工資方面,雖然台灣有基本工資的訂定,但因低於平均薪資甚多,無法產生積極作用,只淪為勞工保險的計價基準而已;其次,在工會的角色方面,由於工會被剝奪同資方談判的最後武器—罷工,且工會多為工廠工會而非自主工會,因而工會力量很難在工資的決定上發揮作用;第三,一般而言,「公務人員的待遇低於平均值已是不爭的事實」,且公務人員薪水來自國家的預算,其源頭是稅收或公營事業盈餘,先天上已受限制,而

5. 這段期間的工資水準係由「制度性固定工資」或「生存水準工資」來表示。

6. 若物價對總體經濟狀況或工資成本的反應,較之於工資對總體經濟狀況或物價指數的反應更為遲鈍與僵化時,所得分配應有所改善,反之則有惡化,此謂之「相對僵固性」(陳師孟 1985:214)。



表1-2：製造業名目薪資惰性（表中數字為 Beta 值）

分期	解釋項	就業人數佔總人口中 15 歲以上人口比率	落後一期的 貨幣工資增加率
1954-73		0.56	0.28
1954-81		0.50	0.32

來源：吳惠林（1985:324，表 2）；筆者加以簡化。

說明：Beta 值的大小表示相對解釋力（重要性）大小。

稅收和盈餘又與經濟景氣有密切關係，基本上仍受市場控制，因此公部門調薪對薪資水準的上升並無帶頭作用；最後，根據部份學者的研究（如吳榮義等 1980），外資比例較高的廠商並未支付較高的薪資，因此也沒有所謂的「跨國公司示範效果」。經由以上制度面的舉證，吳惠林認為台灣不存在制度面因素，而得到「台灣的勞動市場縱非達到完全競爭的地步，也距離完全（競爭）性甚近」的結論。（吳惠林 1985: 319-21）

然而，台灣的基本工資是否偏低，絕對有爭議。自 1955 年蔣介石指示制定基本工資以來，基本工資調整的時間和幅度相當不規律：自第 1 次（1956）制定後到 1968 年間僅調整 2 次（平均 6 年調 1 次），1969-77 年間沒有調整，1978-88 年間調整 6 次（平均 1.83 年調 1 次），1989 年開始每年調整。因此基本工資佔製造業平均薪資的比例，最高至 67.1%（初制定的 1956 年），最低至 12.3%（歷經 9 年未調整的 1977 年），除了未調整的 1973-1977 年間平均低於 30% 之外，1973 年以前和 1968 年以後都高於 30% 以上，而 1983 年以來的比例更在 40% 以上（見表 1-3）。

當然，基本工資的比例偏高或偏低，一向是個比較性的問題。表 1-4 列出幾個國家的基本工資（或最低工資）佔製造業平均薪資比例的比較。我們發現：台灣基本工資佔製造業平均薪資的比例，竟然同「西





表1-3：基本工資調整年月、佔當年製造業月基本工資的比例  
及歷次調整幅度（1956-91）

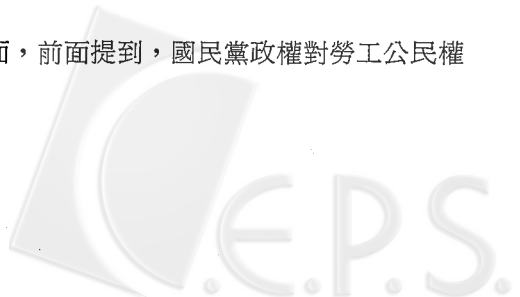
年月	比例(%/%)*	年月	比例(%/%)*	年月	比例(%/%)*	年月	比例(%/%)*
1956/1	67.1	1965	49.2	1974	20.5	1983/5	44.0(72.73)
1957	64.5	1966	46.3	1975	17.5	1984/7	48.6(7.89)
1958	60.7	1967	40.9	1976	14.8	1985	48.4
1959	60.0	1968/3	46.7(33.33)	1977	12.3	1986/11	44.9(12.2)
1960	48.3	1969	43.7	1978/12	13.9(300)	1987	44.9
1961	39.7	1970	38.6	1979	36.6	1988/7	44.1(17.83)
1962	37.8	1971	35.0	1980/5	37.3(37.5)	1989/7	43.4(8.49)
1963	36.3	1972	30.2	1981	34.6	1990/8	41.5(10.54)
1964/4	48.9(50)	1973	27.4	1982	31.5	1991/8	41.8(13.23)

資料來源：張恆裕（1993）；陳鴻文（1997）。

註：\*第一個數值是基本工資佔當年月基本工資比例，括弧內數值為調整幅度；調整的各項數值以粗體字標示。

歐先進資本主義國家」不相伯仲，甚至高於美國、英國和日本，而同為亞洲四小龍之一的南韓，更是瞠乎其後。換言之，台灣的基本工資水準，絕對不低。最後，基本工資是否僅淪為勞保計價基準而已？當然不是！基本工資的調高對企業的影響，除了勞保費用之外，一旦基本工資調高，初任勞工及工資低於基本工資之勞工的薪資也隨著提高，而企業為維持適當的薪資級距，勢必牽動整個薪資結構的調整（李碧鈴 1997:124），因而基本工資的調整直接、間接地影響企業內部的薪資結構和整體的薪資水平。

其次，在工會的角色方面，前面提到，國民黨政權對勞工公民權





的壓制，是放任說和壓制說之間難得的共同觀察，這一點殆無疑義。但此處質疑的是：雖然罷工是工會同資方談判的最後武器，但薪資談判不一定就得採取罷工手段，而勞資協商也不必然得透過工會（如國家代理）。換言之，工會是否有力量和勞工是否有罷工權利，同薪資調整沒有必然的連繫。第三，在多國（外資）企業付酬較高的示範效果方面，即使某些研究指出美商並未支付較高薪資（吳榮義等1980），但也有研究指出外資企業提供平均高出13.5%的薪資（如杜震華1989:409，觀察期間1972-87），更有研究指出，外資企業的薪資結構和調薪依據等都異於本土企業，甚至對公部門調薪和基本工資調整也較敏感

表1-4：基本工資（或最低工資）佔製造業平均薪資比率的跨國比較  
（1990-96）（單位：%）

國別\年度	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
台灣	44.22	45.12	45.84	46.31	45.60	45.87	45.49
南韓	28.03	26.85	26.18	25.65	23.96	—	—
比利時	43.36	41.70	41.79	41.80	41.70	—	60
荷蘭	61.35	61.12	59.04	58.33	57.69	—	55
西班牙	46.28	45.18	44.13	46.57	45.60	—	32
英國	43.85	37.16	36.81	45.47	47.28	—	40
美國	30.93	38.01	37.09	35.20	35.24	—	39
日本	31.08	32.19	33.14	35.52	36.09	—	36.51

來源：整理自洪毓珪（1997:199，表2）、陳鴻文（1997:26，表二）。

說明：日本為行業別之平均，英國為鈕釦製造業之最低工資（目前僅存農業部門之最低工資）。





(如藍科正 1994, 觀察期間 1990), 即使外資企業並未提供較高的薪資, 但其他的誘因—包括比較遵守〈勞基法〉規定、工作保障和出國進修機會等—也可能透過同本土企業競爭勞動力而影響薪資水準。換句話說, 外資企業的影響可能不僅止於示範效果, 還有競爭效果。

最後, 在公部門調薪的影響方面, 首先, 「公務人員的待遇低於平均值」絕對不是「不爭的事實」。政府遷台初期, 在財政拮据, 國民生活水準偏低且物價波動劇烈的情況下, 公務人員待遇制度的設計乃「生活供給制」的基礎, 雖然支給標準低, 但著重的是維持基本生活需要 (歐育誠 1989:38), 除了各種實物配給、津貼、優惠和補助外, 更有就業的保障, 這些都屬於待遇的範疇。劉錦添與劉錦龍 (1988) 和劉錦添與林容如 (1990) 分別比較 1984 和 1988 年公、私部門的工資率, 也發現除少數職業別外, 公部門的工資報酬高於私部門。其次, 實質薪資的高低, 主要是相對於實質購買力而言, 政府在 1975 年 7 月起在各地區全面設立「軍公教福利品供應站」, 使公務人員可以獲得**平均低於市價 25%**的日常生活必需品 (歐育誠 1989:42), 這等於是實質購買力的補貼。以上兩點表明, 公部門待遇不見得比私部門低。第三, 即使「公務人員薪水來自國家的預算, 其源頭是稅收或公營事業盈餘, 先天上已受限制, 而稅收和盈餘又與經濟景氣有密切關係」, 但公部門調薪的**時機和幅度**不見得「基本上仍受市場控制」, 如果公部門的經營決策可以用這種迂迴論證加以內生化 (endogenized), 那麼經濟計量模型中就沒有所謂「外生變數」(exogenous variables) 的困擾了。辛炳隆 (1988) 對公部門工資決定行為的先驅研究得出幾個重要結論: 在 1953-85 年間, (1)當中央政府前一年盈餘愈多, 公部門調薪幅度愈大; (2)私部門工資上昇幅度愈大, 公部門調薪幅度愈小或不調薪; (3)物價變動對公部調薪的短期影響不顯著; (4)「大體上, 公部門調薪在時間上與選舉有所關連。尤其是歷次全國性的中央民意代表的選舉的後一年, 公部門都會調薪。而選舉大都在年底舉行, 公部門調薪的消息也在前一年年底廣受傳播媒體宣傳, 這種時間的一致, 顯然不是巧





合所能解釋」，並推論「調薪為政府決策者的一個政策性工具……決策者在不增加稅負與對上升的私部門工資產生推波助瀾的情況下，以調薪來加強公務人員對它的支持程度」（1988:374-6）。換句話說，公部門工資決定行為與私部門不同，且政治因素（選舉）比市場因素（物價）影響大。簡言之，公部門調薪對私部門薪資水準的影響不能忽略。

綜上討論，我們發現，首先，「完全（或高度）競爭性勞動市場」的條件並未被滿足；其次，「競爭性勞動市場」的理論預期同經驗觀察並不一致，工資惰性和實質薪資不尋常的增長趨勢，都無法以新古典的架構來說明；第三，在人為制度因素方面，即使工會沒有力量、外資企業未支付較高薪資，但基本工資絕不偏低，也非僅為勞保保費計價基準，而公部門的工資決定有異於私部門，換句話說，人為制度性因素無法忽略。簡言之，主流勞動經濟學者對「台灣的勞動市場是完全競爭市場」的結論，缺乏經驗證據的有力支持。

## 1.2 工資的決定因素

雖然主流經濟學者對「台灣的勞動市場是完全競爭市場」的結論，缺乏經驗證據的有力支持，但要提出替代的說明，還得進行更仔細的論證。這一小節主要集中在公部門調薪和基本工資調整對私部門薪資率的影響。

辛炳隆（1988）認為，首先，政府是勞動市場的第一大買主，而每次公部門調薪的問題都會引起傳媒和民眾的注意，當公部門薪資不依市場供需調整，則對私部門將有示範效果；其次，觀察 1965-86 年間高普考人數和公部門調薪的關係，發現公部門調薪可能會使某些勞動力轉向公部門<sup>7</sup>；第三，以 1953-85 年的資料推估私部門工資變動函數，發現公部門調薪對私部門工資的影響力相當顯著；而消費者物價

---

7. 林金龍（1986）觀察 1952-84 年間的資料亦發現，「對私人部門勞動供給，除決定於私人部門之平均薪資外，亦受政府部門薪資水準影響」（1986:22）。





變動又是私部門調薪的重要依據，因此透過對物價的推動，公部門調薪對私部門工資具波及效果 (ripple effect) (ibid. 376-82)。另外，歷次廠商調薪依據的調查也顯示，公部門調薪一直是廠商調薪無法忽視的依據之一（見表 1-5）。換言之，公部門待遇一至少在 1980 年以後一優於私部門，不但與私部門競爭勞動力，其調薪也直接（透過示範作用）和間接（透過物價的波及效果）地影響私部門的工資。

表1-5：廠商調薪依據（1986-1989）

依據 年度	員工 表現	勞資 協商	員工 年資	勞動 生產力	公司 盈餘	勞力短 缺狀況	同業調 薪水準	公部門 調薪	物價 波動	其他
1986/6	5.93		4.96		5.46		3.84	2.72	3.41	1.68
1987/7				3.82	5.22		4.20	2.56	3.65	1.56
1988/7				3.63	5.23		4.29	2.71	3.60	1.55
1989/7		3.22		4.72	5.73	4.72	5.61	4.39	5.25	2.33

來源：筆者整理自歷次勞委會調查報告。

說明：表中數值為相對重要性（最重要為 6，最不重要為 1）；因歷次調查問卷所提供的「調薪依據」不同，故有些細格為空白。

接下來，是基本工資調整對私部門薪資率的影響。歷年對不同觀察期間工資決定的實證結果都指出，基本工資對私部門薪資率的影響都不顯著（見盛惠煜 1998 和洪毓銓 1997 的彙整），但這些研究有兩個共同的問題。首先，由於工資決定方程式同時將物價水準的變動率、失業率和平均勞動生產力的變動率納為變數，因此在統計上，一旦這些變數的影響力顯著，基本工資的重要性就無法顯現，甚至出現負相關。而觀察期間的設定（即分期）也影響了基本工資調整在統計上的顯著性，如表 1-3 所示，1956-82 年這 28 年間，基本工資僅調整 7 次，1983-87 年間調整 3 次，1988 年之後則每年調整，這也是為何觀察期



間愈後面的實證研究，基本工資的影響力愈來愈大的原因之一。其次，基本工資的調整幅度和調整與否對私部門調薪的影響不同，物價指數未上昇表示變動率為0%，但基本工資沒有調整並不表示調整幅度是0%。根據吳榮義等（1991）的研究，1983-90年間隨基本工資調整而調薪的廠商都在2成以上。另外，勞委會勞工檢查處對基本工資遵循與否的檢查中也發現，1988-92年間未達基本工資的事業單位數佔總受檢單位的比例很低，皆未超過0.5%（吳惠林與林嘉慧1996:5）。吳惠林與林嘉慧（1996）運用勞委會勞工檢查處的資料，比較1988-92年廠商的基本（最低）工資遵循率（rate of compliance）<sup>8</sup>也發現(1)出口比例高的行業並沒有因市場競爭性較高的壓力而導致遵循率較低的現象；(2)勞動密集度高的行業較勞動密集度低的行業雖有較低的遵循率，但差距不大（ibid. 33）。換言之，若廠商遵循基本工資的比例高<sup>9</sup>，而基本工資調整既是廠商調薪的依據之一，即使統計檢定的結果不顯著，不但不是結論，反而是有待說明的現象。

綜合這一小節的討論，首先，公部門調薪就作為廠商調薪的依據（之一）而言，具有示範效果，經由對物價的影響，也對私部門的薪資有波及效果，這從廠商調查和工資決定的實證研究都獲得佐證；其次，基本工資調整對私部門薪資水平的影響，雖在實證研究的統計上沒有太大的顯著性，但廠商調查和勞委會調查的結果却顯示基本工資有示範效果且遵循的比例很高，這個經驗證據間的矛盾，也有待進一步的性質說明。

### 1.3 小結

透過對主流勞動經濟學研究的回顧和檢證，我們發現：甚至同一

8. 遵循率乃指基本工資實施後「薪資水準高於或等於基本工資的人數」佔基本工資實施前「薪資水準低於基本工資的人數」之比例（吳惠林與林嘉慧1996:21）。

9. 當然，廠商對基本工資的遵循是兩面刃，謝深山的立法院質詢就指出，基本工資未調整反而成為廠商壓低工資的藉口（《立法院公報》1974:36）。





個學者的研究，都不支持「台灣勞動市場具高度競爭性」的結論，而經濟內生變數也無法完全解釋實質薪資的不尋常增長趨勢，這要求我們進一步探討人為制度性因素的影響。前述辛炳隆（1988）的研究指出公部門調薪同選舉之間有不尋常的連繫，這個結論相當重要。由於選舉作為國民黨威權統治的一個環節，這個連繫開啓薪資形構的政治社會學分析進路。下一節接著對前面的回顧和相關的政治社會學研究進行重構，以提出合理的解說架構。

## 2. 批判與問題的重構

除了詮釋計量實證結果的問題之外，主流勞動經濟學的解說模式也有相當嚴重的問題。劍橋經濟學家 T. Lawson (1997) 從批判實在論 (critical realism) 觀點出發對經濟學方法論的批判和綜合，提供相當具有建設性的啟發；另外，王振寰 (1993, 1996, 1997) 對國民黨政權正當性危機和正當化策略的研究，也提供了考察薪資形構的接合點。底下先簡單地介紹批判實在論的主要論點，進而對主流勞動經濟學的方法論進行批判和重構，再結合政治社會學的研究，以建立更合理的解說架構。

### 2.1 批判實在論的觀點：經濟解說的重新構

主流經濟學的方法論或可稱為經驗實在論 (empirical realism)，即把法則 (laws) 視為「事件的恆常連繫狀態」(constant conjunction of events)，也就是「當事件 A 發生則事件 B 發生」的規律性 (regularity)。據此，科學的任務就是找出事件規律性 (event regularity)，而所謂的解說 (explanation)，就是自一組初始條件 (如「在市場為高度競爭的情況下」) 和普遍法則 (如「實質薪資等於邊際勞動生產力」) 推衍出現象 (如「實質薪資的增長趨勢」)。相對於經驗實在論，批判實在論提出的替代觀念或可稱為「超驗實在論」(transcenden-





tal realism)。超驗實在論認為<sup>10</sup>，世界不僅由個自獨立的事件及我們的經驗和印象所構成，也包括各種潛藏的結構、機制和趨勢（underlying structures, mechanisms and tendencies），即使無法被查覺，這些事物具有特定的因果能力（causal powers）（或潛力、能力和傾向），使它們得以促進各種活動和發展或以特定方式起作用，這意謂著事件規律的陳述（或概括）所提供的僅僅是描述，而非因果關係的解說（causal explanation）。另外，除了經驗的（the empirical）（各種經驗和印象）和實際的（the actual）（各種事件或事態）領域之外，現實（reality）也包括實在的（the real）（各種機制和趨勢）的領域。根據這種觀點，解說，從而科學的任務，不是發現經驗和實際層次的事件規律，而是辨識處於實在層次的各種機制和趨勢。據此，超驗實在論的推論模式既非演繹法也非歸納法，而是逆推法（retroduction）：透過理論或經驗研究的啓發，從現象（或事件）逆向地推演出導致該現象（或事件）的各種機制。

由於社會世界是各種機制和趨勢交互作用的開放系統（open system），因而嚴整的事件規律性並非常態。批判實在論認為，雖然社會世界是開放、動態和變動的，但在特定的時空範圍內，某些機制可能會起著主導作用而實際現象層次產生不很精純的或局部的規律性（rough-and-ready or partial regularities）。這類局部的規律性或半規律性（demi-regularities or demi-regs）就是一種局部的事件規律性（或大致的事件模式），初看之下（*prima facie*）它們指出了某些機制或趨勢在特定時空範圍內不時的（occasional）—但較不那麼普遍的一實現或現實化（realization or actualization）。一旦觀察到這類半規律性，就是有某些相對持久和可辨識的機制在運作的證據。在社

10. 批判實在論的奠基者為 R. Bhaskar (1975, 1979, 1989)，他所提出的原創構想經過多人的引中、批評和重構在 1990 年代漸漸形成一股勢力；對其原創思想的介紹見 Collier (1994)，社會科學方法的通俗版見 Sayer (1992)，該派經典選集見 Archer *et al.* (eds.) (1998)。



會世界裡，兩個條件類似因而可以預期某些相似後果的群體之間，大部份的半規律性在實際現象的層次上具有某種系統性差異，此謂對比關係 (contrastives)。Lawson 認為，在社會領域裡，對比的半規律性在所有的層次上都很普遍，而社會科學的研究，正是要探索這些「對比的社會半規律性」(contrastive social demi-regs)。(Ibid. 204-7)

如何探索這些對比的半規律性呢？Lawson 認為，找出（處於不同時空位置）初看之下可比較的行動在後果上的系統性差異（或不同行動的類似後果）後，就可以看到某些結構的作用。舉例而言，若兩株培養環境相同但使用不同肥料的植物表現出不同的結果量（可比較的系統性差異），我們就可以知道這是肥料的作用（結構的作用）；或者，台灣和南韓都有壓制性的勞工政策（以及類似的威權體制、被殖民經驗、經濟地位和成長模式等），但在所得分配上却有不同的表現（可比較的系統性差異），則可能是某些制度因素的作用；或者，台灣和英國的各種條件都不同（不同行動），但實質薪資和生產力却有相似的背離趨勢（類似後果），則可能存在某些類似的制度性因素。Lawson 特別強調這種「初看之下」具有對比效果的半規律性，因為任何現象的突顯 (standing-out) 或成型 (patterning)，都把我們導向某些（由理論或相競解說觀點啟發而來的）機制的存在和作用。(Ibid. 208-11)

據此，對比的半規律性的探索，可用以引導因果要素的考察。然而，因果要素的考察，不是以概括 (generalization) 或事件規律性來掌握現象，而是辨識出導致、促進或形塑該現象的因果機制 (causal mechanisms)。逆向地推衍出可能的因果機制後，接下來便是評量各種因果機制和相競解說觀點的解釋力 (explanatory power) —— 闡明廣泛經驗現象的能力。Lawson 認為解釋力的評量涉及幾個層面，第一個層面是根據逆推得到的假設，推衍出若假設為真或機制有效的話會產生什麼後果或作用；第二個層面是經驗地檢證前面各種推衍出來的後果；第三個層面涉及對解說的解說 (explaining the explanation)，包括辨識各種解說機制的條件，並檢視它們是否有效。最後這





個面向特別重要，因為即使相應的因果機制（如政治化的公部門調薪）被辨識出來，而沒有說明該因果機制如何可能，則解說仍是不完整的<sup>11</sup>。(Ibid. 213)

然而，要說明實際的現象，單有方法論原則是不夠的。Lawson 區分兩種經濟解說的推論模型。第一種是純粹、抽象或理論的說明，僅涉及各種結構、機制和趨勢的辨識；第二種可稱為應用、具體或實際的解說；因為具體的經驗現象相對而言是獨特而不尋常的，是很多對立趨勢的轉合，因而對這些現象的解說，必須依賴先前對這些（相對持久的）結構或機制所建立的知識，並考察這些結構和機制在獨特事件的產生中以何種方式結合。據此，抽象的推論（就以隱喻手法來追問現象成因而言<sup>12</sup>）是類比的 (analogical) 和（就逆向地推衍出因果機制而言）逆推的 (retroductive)；具體的推論（就分離轉合的機制而言）是分解的 (resolutive) 和（就重新描述這些組成機制而言）重組的 (retrodictive) (ibid. 220-1)。此外，無論是抽象的或具體的解說，都涉及反事實分析 (counterfactual analysis) 的運用：即「建構假的因果關聯，以深入分析真的因果關聯」(王振寰 1993:92)，或「假定特定原因或條件缺離的後果，以評量所提出的因果宣稱」(Sayer 1995:6-7)。換言之，反事實分析可以幫助我們確認為何是某些機制（而非其他機制）導致了所要解說的現象。

11. 當研究的問題涉及攸關重大的社會政策時，這種「對解說的解說」特別重要，比如說戰後英國生產力的發展何以相對低緩，各種研究都指出地方化的勞資協商是一個很重要的阻礙因素。如果分析到此為止，那麼政策意涵可能是壓制工會和勞資協商；但 Lawson 指出，工會協商之所以集中於勞動條件，原因之一是英國對工人法律地位的否定，使勞資關係陷於瑣碎物質利益的糾葛。如果真是如此，那麼政策意涵將大異其趣。(Lawson 1997:255ff.)

12. 問某事的原因，即是問什麼使它發生 (what makes it happen)，或什麼產生 (produces)、造成 (generates)、創造 (creates) 或決定 (determines) 它。當我們反省這些用詞時，將會發現它們都是（暗示變化經此而發生的）各種不同的隱喻 (metaphors)。(Sayer 1992:104)





最後，是分期 (periodization) 的問題。「分期不是無辜的」<sup>13</sup>，以政策或體制在時間面向上明顯的斷裂 (如〈勞基法〉的施行或解嚴前後) 以分出不同階段，只是研究上的取巧，不但忽略了政策在質方面的延續和斷裂，更忽略了這些延續和斷裂乃是不同機制 (如制度和政治體制) 和經濟趨勢 (如勞動供需和物價波動) 在特定時空範圍內共同作用的後果。換句話說，分期不是研究的起點，而是結論；它無法作為呈堂證供，反而招惹嫌疑。因此，觀察期間的起迄和分段，必須具有多重的時間面向 (multi-temporal dimension)，以容許將各種局勢因素和結構 (或機制) 的運作納入解說的餘地 (Jessop *et al.* 1988: 13-4)。

接下來，我將以上述的方法論原則，對經濟學的解說模式進行重構。首先，雖然工資決定模型考慮各種經濟內生變數，甚至將公部門調薪內生化，但無論納入多少變數 (或以何種方式將政治因素內生化)，變數的羅列也不能取代變數間關係的說明；相反的，將哪些變數納入模型，必須預設因果關係，而迴歸結果一概括的事件規律性一僅能用來作因果假設的檢證和輔助說明，而不能取代因果說明。從前面的討論得知，單從經濟內生變數的共同作用 (或「市場機制」的力量) 無法充分說明台灣實質薪資增長的趨勢。其次，如果廠商的調薪或勞資協商 (根據自由主義的堅持) 是一種自由選擇，而這種「選擇自由」既是市場機能的前提又不是幻想的話 (cf. Hayek 1988)，那麼廠商的「調薪行為」就不能排除，因而，即使以「利潤率」 (或資本報酬率) 代表「廠商獲利狀況」而將之納入工資決定模型，也不能取代對「廠商調薪行為」的解釋。

從前面表 1-5 和外商廠商的調薪行為我們知道，廠商的調薪依據除了勞動生產力、公司盈餘、勞力短缺狀況、同業調薪水準和物價波動等可以看作「經濟內生變數」或「市場機制」外，勞資協商和公部

13. 蔡宜剛與作者私下討論時提出。





門調薪和基本工資都屬於制度面的因素。雖然市場機制起了主導作用，但正因為廠商的自由選擇和制度性因素的作用，使得觀察到的實際現象的發展並不表現為嚴整的規律性；換句話說，我們觀察到的實際現象，是市場機制、制度因素和廠商調薪行為這些機制共同作用所產生的半規律性。根據我們對新興工業化國家的理解，「初看之下」引起我們注意的是，即使有明顯的壓制性勞工政策，台灣實質薪資的增長，為何有同生產力增長背離的不尋常趨勢？由於這種趨勢（對比的半規律性）持續一段不算短的時間，因而必然有相對持久的制度機制在運作。

到這裡為止，我們僅達到前面提到的評量解釋力的前兩個層面：逆推的機制辨識和機制的驗證，要達到完整的解說，還要對解說提出解說。即使辛炳隆（1988）指出公部門調薪和國民黨統治穩定性的連繫，但是這種政治化的調薪如何可能？透過反事實分析，我們還可以追問：私部門的基本工資調整是否也有「政治化」的色彩？如果沒有，那又為什麼？「政治化」的措施是否僅止於薪資調整？除了選舉之外，是否還有其他危及統治穩定性的局勢（如總統連任、台海情勢、國際局勢和社會抗議等等）？對這些問題，王振寰（1993, 1996, 1997）的研究提供部份的解說。底下接著回顧王振寰有關政治轉型的研究。

## 2.2 正當性危機與正當化策略：回顧與重構

對台灣政治轉型研究，基本上都將之放在長期經濟發展的脈絡來理解，不同之處在於經濟發展的哪些後果—如有利於民主發展的都市中產階級的出現（田弘茂 1989）、政治參與要求的增加（Winckler 1984, 1989）或政治強人所扮演的角色（Chou & Nathan 1987）—促成了政治轉型。王振寰（1993）認為，這些觀點忽略不同歷史時間的結構和特性，沒有看到 1972-1986 年間的政治轉型並不是朝向民主的順勢演化過程，因而建議透過考察國民黨政府在不同時期不同的權力基礎及其危機和重整方式，來掌握政治轉型的時間和結構特性，進而



刻劃政治轉變的不同型態 (1993:24)。據此，王振寰採用 Stinchombe (1968) 和 Tilly (1985) 對正當性 (legitimacy) 的概念定位—當權者 (powerholders) 之間的相互認可—透過對政權的宣稱 (claim) 和意圖、政權的實質權力基礎，以及政權面臨危機時的實質補償性作法等的分析，來解釋國民黨政府在 1972 年以來的幾次政治轉型 (1993:29-30)。

王振寰認為，韓戰後國民黨政權在美國支持下，得以解決生存危機並具有代表中國的正當性，但另一方面也開始尋求改善與社會的關係，包括透過土地改革爭取農民支持、透過地方選舉與地方勢力結合，以及透過黨的改造大量吸收台籍黨員。但 1970 年前後美國改變地緣政治策略，使國民黨頓失有力依靠，國際與國內的正當性問題同時突顯出來。1972 年蔣經國成為國民黨實質領導人之後，即著手以台灣社會與政治的菁英為主要訴求對象的向內正當性努力：在政治方面，透過增額選舉增加國會中台灣與海外華僑代表的人數、啓用台籍人士擔任中央黨部職位和地方黨部主任的職位、積極吸收台籍黨員新血，以及增加台籍黨員在內閣和中常會的比例；在經濟方面，則透過經濟穩定措施和經濟建設計畫來聯合台灣的企業或形成中的台灣資產階級。然而，國民黨僅是局部的開放權力結構，且只在一定程度上，而它的開放，是向社會的菁英，而不是向廣大的民眾。由於台灣化政策將台籍菁英吸納到黨務與政治體系中，並未伴隨政治制度上的民主化與自由化，因此產生制度化與政治參與間的矛盾，一些被國民黨吸納的菁英由於在黨內無發展空間，遂脫黨加入反對運動的陣營；經濟的發展，一方面使一部份人資產化，但一大部份人却無產化了，而新興中產階級亦逐漸出現，後兩者在政治與經濟利益上並未被顧及，而逐漸形成後來反對運動的支持者的來源。以本土意識及中下階級為社會基礎的政治反對運動，在 1970 年代中期以後出現，並在選舉中對國民黨造成強大的壓力。(1993:30-44, 1997:144-55)

1979 年的「高雄事件」，國民黨政府逮捕了幾乎所有當時反對運動



的領導人物，從此進入退縮正當化的階段。所謂的「退縮的正當化」(backward legitimation) 是指國民黨政府非但不承認新崛起的社會力量及其要求，反而去壓抑與反擊，並為了合理化它對新興社會力量的壓迫，進一步地尋求它原支持者的認可與支持，包括強化與地方派系的關係、強化與國際和國內資本家的關係，以及提高軍人力量，以維繫社會穩定和經濟的成長。1980年代國民黨政府面臨了兩個正當性危機，而促使其政權開始轉化：一個是退縮正當化聯盟中，國內資本的不投資；另一個是1983年以後，民間社會不斷湧現出來挑戰其權威的社會運動。在解決本地資本的投資罷工問題方面，國民黨於1985年組成一個包括產、官、學的(臨時性的)經濟改革委員會，對不合時宜的法令、規章和制度予以全盤檢查，以期透過制度上的改進，吸引投資和提升經濟水準。在面對民間社會的挑戰方面，國民黨於1986年的十三中全會後，即研商改革的可能性，並提出包括取消戒嚴、開放黨禁和國會改選等方案，一方面將反對的力量納入政治體制之內，一方面將社會衝突予以制度化和法規化。(1993:45-5; 1997:151-5, 160-4)

王振寰對國民黨政權正當性危機和政治轉型關係的分析，可以透過正當性的範圍(horizon)、危機的性質、正當性宣稱的內涵、訴求對象及正當化策略等面向來重構(見表2-1)。我們可以說：正當性是一個政權(不論是否受歡迎)同競爭對手(其他政權或政治勢力)、訴求對象(或權力的實質基礎)和訴求目標(或政權的宣稱和意圖)間的連繫(relations)，特定政權會根據正當性的範圍和危機的性質，採取相應的補償性措施(即正當化策略)。透過對這組連繫(正當性機制)的局勢分析，王振寰得以透過正當性危機的重整來解釋政治轉型。

王振寰的架構主要是用來解釋政治轉型，但用來解釋其他社會政策(如工資政策)，則有所不足。這主要是正當性範圍及局勢性質的問題。就正當性範圍而言，國民黨政權面向的不僅是國際社會和台灣社會而已，還包括中國大陸：一方面將台灣的政經發展經驗當做樣版，





表2-1：正當性的範圍、危機、宣稱、訴求對象，及正當化策略

時間	範圍	正當性危機	正當性宣稱	訴求對象	正當化策略
1950年前後	國際	政權存亡，中國的代表性	中國的代表性	以美國為首的非社會主義國家	反共立場，發展資本主義
	台灣社會	政治排擠，省籍衝突	軍事威權體制	台灣農民及社會菁英	土地改革與地方選舉
1970年前後	國際	中國的代表性	主權國家	美國為主的非社會主義國家	反共立場，漢賊不兩立
	台灣社會	政治排擠與省籍衝突	一黨威權體制	資產階級與台灣社會菁英	增額選舉與經濟建設(向內正當化，台灣化)
1980年前後	國際	政權存亡	主權國家	國際社會	反共立場，漢賊不兩立
	台灣社會	制度化與政治參與，經濟不平等	一黨威權體制	資產階級與台灣社會菁英	鎮壓(退縮的正當化)
1980年代中期	台灣社會	投資罷工與新興社會運動挑戰	一黨威權體制	資產階級與新興社會力量	經濟制度調整與政治體制改革

作為對大陸同胞政治作戰的武器以競爭中國大陸的政權；另一方面也將大陸的政經發展經驗當做對照，作為對台灣同胞政治教化的材料，以繼續在台灣的政權。換言之，國民黨政權不但要做給兩岸同胞看，也努力讓兩岸同胞看到兩個政權的不同。就局勢的性質而言，除了重大的突發性政治局勢外（如退出聯合國和中美斷交等），由於正當性宣稱的內涵（民主），蔣介石的余又任、吾三連、吾復連、照例連和吾子續，以及歷次的大小選舉，也無可避免地對國民黨政權構成正當性考驗，因而也會帶來相應的補償性措施。換句話說，我們必須擴充正當性機制的範圍，並在某種程度內將中共政權的正當性機制，以及周



期性的選舉和總統連任等納入考量。

### 3. 戰後台灣薪資形構及其轉型

本節將根據前面提到的分期化原則，刻劃台灣戰後薪資形構的幾個主要階段及特徵。所謂的「薪資形構」(wage formation)，指的是在一個相對穩定的時期內，薪資關係嵌置 (instituted) 於其中的制度 (或類似制度) 形式。如前所述，分期所強調的多重時間面向並非不同時間點的平均，而是不同 (社會、經濟和政治) 機制的轉合，因而精確的時間點不但是不可欲的，也沒有太大意義。即使是中美斷交 (或選舉)，也不是發表公報 (或投票日) 當天的事件，而是包括在這之前的蘊釀 (或協調)、因應 (或動員) 和事後的補救 (或酬償) 等。前面對 (公部門) 的政治化調薪和政權正當性機制的討論得知，薪資制度的邏輯相當程度上受國際、兩岸及國內局勢的影響，底下將國民黨政權來台後 (1949) 迄蔣經國去世為止 (1988) 的時間分為四個階段—軍事反攻、軍事反共、政治反攻及政治反共時期—來考察戰後台灣的薪資形構，嘗試回答台灣的實質薪資何以有不尋常的增長趨勢。

#### 3.1 軍事反攻時期 (1949-1956) 與軍事反共時期 (1956-1968)

自國民黨政權遷台到 1956 年前後可稱為軍事反攻時期 (military counter-attack period)。在軍事上，雖然美國一度不看好蔣介石政權，但中共取得政權後的親蘇政策及以抗美援朝口號介入韓戰，使美國原先希望中共成為另一個牽制蘇俄之狄托政權的希望 (Titoist expectation) 落空。為了防止戰事進一步蔓延，杜魯門總統一改先前「台灣屬於中國之一部份的論調」，宣佈「台灣地位未定」，進而中立台灣海峽，一方面派遣第七艦隊協防，一方面要求國民黨政權停止對大陸的一切軍事行動。繼任的艾森豪總統 (1953-61) 在就職後便修改杜魯門的中國政策，表示美國不再干預國民黨政權對中國大陸的軍事行動，而〈共同防禦條約〉(1954) 更明言若台澎金馬受到侵犯，美國





總統可以視狀況派遣兵力介入。換句話說，即使有中共的實質威脅，但由於美國軍事介入的承諾，加上中共尚未完全弭平大陸的反共勢力，而國民黨政權仍擁有可觀的軍事力量，若有美國的協助，則蔣介石 1950 年提出的「一年準備、兩年反攻、三年掃蕩、五年成功」口號是個實際的可能性 (actual possibility)<sup>14</sup>。因此，國民黨政權一方面致力維持現狀 (在台灣的統治及美國對台海安全的承諾)，另一方面也極力昇高兩岸的軍事緊張以提高將美國兵力捲入反攻大陸的可能性。在經濟上，雖然大量美援以贈與和貸款形式流入，但由於惡性通貨膨脹<sup>15</sup>、鉅額國際收支逆差和嚴重失業，有關作為也僅限於自保的範圍內。行政院經濟安定委員會 (1953/7 成立) 所推行的「第一期四年經濟設計計畫」(1953-56)，基本目的也只是「充裕物資供應，穩定物價，改善國際收支」而已 (文工會 1984c:142)。就當時的就業結構來看，農業人口佔大多數，而工業人口僅佔一小部份，1951-66 年間，不過自 16.31% 上升到 22.59% (吳忠吉 1989:79)。在政治上，由於失去大陸的教訓和 228 事件 (1947) 的餘波，國民黨一方面透過黨內改造 (1950/7-1952/6) 重新鞏固黨內領導權威，一方面透過戒嚴體制，以白色恐怖確立威權統治。在社會方面，土地改革有效地穩定了台灣農村，而〈動員戡亂時期臨時條款〉及附屬的相關壓制性措施也隨著情治單位和各種黨部的擴張而滲透到社會各個層面。

但在這些壓制性的措施之外，仍看得到某些酬償性的措施。在軍

14. 「實際的可能性」即在某些條件契合的情況下，特定事件發展為現實的可能性 (如看到獅子座流星雨)；「經驗的可能性」(empirical possibility) 即根據經驗，在其他條件不變的情況下，特定事件成為現實的可能性，如明天的日出)；而「實在的可能性」(real possibility) 即根據事物具有的特性，特定事件成為現實的可能性 (如獅子座出現流星雨)。當然，這三種可能性並非固定不變的，如基因工程的進展就使得複製人 (特定事件) 由實在的可能性 (基因可以複製) 變成實際的可能性 (人可以複製)，甚至在未來成為經驗的可能性 (如出現了「複製人權益促進會」等)。

15. 惡性通貨膨脹在美援的挹注下，才由 1949 年的 3,400% 降至 1953 年的 9%。(Amsdem 1985:91)





公教人員方面，軍人在當時是國民黨存亡的主要憑藉，而軍人的各項保險政策也是最早施行的<sup>16</sup>；公務員也是一樣，但相關政策比較晚實施。這段期間內由於政府財政拮据，加上物價波動劇烈，因而在待遇調整方面，除了因應物價波動幾次不同對象的調薪外（1949，1950，1954），僅能著重在維持基本生活的需要，所以當時的待遇除了標準偏低的基本薪俸外，多以生活供應性的項目支給（如實物配給、房屋津貼、定額生活補助費及醫藥、服裝等各項補助），而各機關為改善員工生活，除了統一規定的給付項目外，也會設法在經費許可的範圍內另立名目，支給暗發津貼（歐育誠 1990:33）。在勞工方面，中央改造委員會（1950）通過之〈現階段政治主張〉的〈實行民生主義的經濟措施〉中，提出「舉辦社會保險，安定勞工生活」的主張，並於同年頒訂〈台灣省勞工保險辦法〉，以公民營工廠、礦場、鹽場及公營交通或公用事業的工人為投保對象（文工會 1984e:117）<sup>17</sup>。此外，1951年的〈台灣省職業工人保險辦法〉，也以無一定雇主的職業工人為保險對象。然而，由於保險對象絕大多為公部門員工，而且以工會會員為主，若將此時期國民黨的工會政策和社會保險政策合併觀之，就可理解：這些保障性的政策，主要是出於社會控制的考量（傅立葉 1993:57）。如蔣介石總統的幾次〈五一勞動節告全國勞工同胞書〉，也只看到「生產就是戰鬥，勞動才能救國」之類的精神動員，加上「今後勞工福利的增進，勞工保險的重大推行……是政府應負的責任，並且都已在分別計畫實施」（蔣中正 1984:3347）之類美好願景的許諾。由於該時期（1949-58）的物價並不穩定，而相關調薪、補貼和福利等措施比較特定（因而範圍不大）且不規則（因而無法預期），因此對整體薪資率的影響相當有限。

16. 如〈軍人保險法及施行細則〉（1950）、〈陸海空軍人保險條例〉（1953）。

17. 1950年投保單位計554個，被保險勞工12萬8千多人。（文工會 1984e:119）

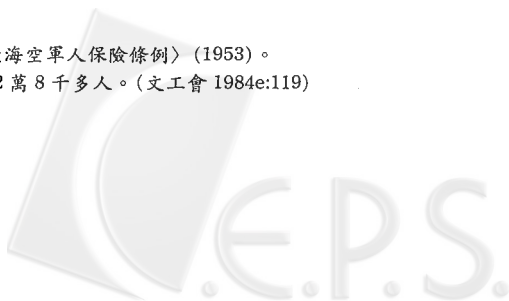




表3-1：軍事反攻時期的薪資形構（1949-58）

年代	RW*	CPI*	正當化措施	國內、台海與國際局勢
1949	—	—	〈公務人員俸給法〉(1), 公務員調薪 150%(2)	〔台灣〕〈台灣省戒嚴令〉及〈台灣省戒嚴期間防止非法集會、結社、遊行、請願、罷課、罷工、罷市、罷業等規定實施辦法〉(5)
1950	—	—	〈台灣省勞工保險辦法及施行細則〉(1), 〈軍人保險法及施行細則〉(5), 〈全國公教人員改善待遇補充辦法〉(7), 公務人員調薪 50%	〔台灣〕蔣介石復行視事(3), 國民黨「省工礦特別黨部」成立(5), 國民黨中常會通過〈改造案〉(7)地方自治法規 17 種, 第 1 屆縣市長選舉(10); 〔國際〕韓戰爆發(6)
1951	—	—	〈台灣省職業工人保險辦法〉, 〈耕地三七五減租條例〉(6)	〔台灣〕中央改造委員會通過〈中國國民黨現階段勞工運動指導方案〉(1/31) 和〈勞工政策綱領〉, 第 1 屆臨時省議會選舉(11)
1952	—	—		〔台灣〕〈增產競賽實施大綱〉(7), 「救國團」成立(10); 〔台海〕中共實施「工資分制」(4) 和「八級工資制」(8)
1953	5.52	18.8	〈實施耕者有其田條例〉(1), 〈台灣省漁民保險辦法〉(2); 〈陸海空軍人保險條例〉(11); 〈文武職公教人員待遇調整辦法〉(12)	〔台灣〕成立「經安會」推動第 1 期四年經建(5); 〔台海〕中共頒佈〈憲法〉; 〔國際〕韓戰結束(7)
1954	9.63	1.7	公營事業成年工調薪 50%(7), 「退輔會」成立(11)	〔台灣〕蔣介石連任總統, 第 2 屆縣市長及第 2 屆臨時省議會選舉(4); 〔國際〕〈共同防禦條約〉
1955	2.30	9.9		〔台海〕一江山戰役(1), 中共實行「貨幣工資制」(7)



1956	2.15	10.5	〈基本工資暫行辦法〉(6), 設立「國民就業輔導中心」(7), 初訂基本工資, 〈蔗農保險業務〉(7), 〈台灣省產業工人工資檢查要點〉(12)	〔台灣〕省營四大公司轉移民營(7), 〈軍事審判法〉(7), 〈台灣省加強各級工會會籍組織要點及要點須知〉(8)〈工廠會議實施辦法〉(8); 〔台海〕中共頒佈〈關於工資改革的決定〉, 第1次調整工資(7); 〔國際〕國府代表在國際自由勞工聯盟「反集中營委員會」譴責中共「奴工制度」(4)
------	------	------	--	---

來源：歐育誠 (1987, 1989), 陳鴻文 (1997), 張恆裕 (1993), 文工會 (1984c, 1984d, 1984e), 張國興 (1991), 辛炳隆 (1988), 許雄傑 (1984), 張無忌 (1983), 張長弓 (1984), 鄧辛未 (1987)。

說明：\*RW (實質薪資) 和 CPI 皆為增長 (變動) 率, RW 增長率引自吳惠林 (1994, 表 3), CPI 變動率引自裴元領 (2000, 表 3.1-3), 兩者皆整理自主計處資料; 括弧內為月份。

1958-1968 年間或可稱為軍事反共時期 (military anti-Communist period)。韓戰結束後, 雖然美國對台灣安全仍有承諾, 但 1958 年簽署的中美〈聯合公報〉承認: 反攻大陸是中華民國政府的神聖使命, 但這個使命奠基於中國人民的民心, 而達成使命的方式不是使用武力, 而是實行三民主義。而 1960 年以來的中蘇分裂, 又給了美國打中共牌的機會。繼任的甘迺迪 (1961-63) 和詹森 (1963-69) 也多次的表明將減少對國民黨政權的承諾和承認中共的意向。就此看來反攻似乎無望了, 但蔣介石並未死心, 這不是癡心妄想, 而是某些客觀條件仍然存在。首先, 直到 1964 年為止, 「敵區」內的反共游擊隊仍然存在, 對蔣介石而言, 這些零星的戰鬥對中共構成相當的騷擾, 對台灣的軍心士氣也有激勵作用, 而且更是對大陸仍具有主權的證據, 若台灣的部隊成功地與游擊隊勢力結合起來, 反攻未嘗無望; 其次, 蔣介石在韓戰和越戰時都試圖派遣軍隊參戰<sup>18</sup>, 而兩次金門危機 (1954, 1958) 也都試圖擴大衝突, 以爭取將美軍捲入國民黨反攻大陸

18. 美國於 1965 年介入越戰, 1973 年尼克森總統宣佈越戰越南化。





的機會，即使艾森豪嘗試以一個海軍基地和一個空軍聯隊駐台作為條件來交換金馬撤軍，也為蔣介石所拒（Hsieh 1985:92, 116）。相較於前期，美國涉入國共內戰的可能性相對減低（但非完全無望），反攻大陸降為實在的可能性（real possibility）<sup>19</sup>，因而大陸政策轉為軍事上進可攻退可守的態勢，而政治上仍保持攻勢（offensive）。

在經濟方面，通貨膨脹已經控制下來，第一期經濟計畫也達到了平均 7.5% 的實質經濟成長率。由於〈基本工資暫行辦法〉並不在國民黨的政策進度表之內，我們必須追問制訂該辦法的動機。蔣介石總統 1957 年的〈五一勞動節告全國勞工同胞書〉提供一個線索：「增產、福利並重的原則」首先被提出來，作為「自由地區勞工同胞」同「大陸上千千萬萬勞工同胞」的實質對照（蔣中正 1984:3426）。另一方面，在國民黨 1957 年第七次全國代表大會的〈中央委員會黨務工作報告〉也看到「黨在自由地區之組織工作係以建立戰鬥體制為其努力之重點……」

在民衆運動方面，本黨的一貫方針，是以黨對民衆的服務成果爭取民衆信仰，發展黨的組織，擴大黨的影響……以勞工運動而言，因推行基本工資而受惠之勞工在十五萬人以上，因推行職工福利而受益之勞工及眷屬在七十八萬人以上……。」（黨史會 1978:190-3；我的強調）

換句話說，基本工資的推行基本上是政治考量，是國民黨建立戰鬥體制以對抗中共組織工作（「勞工運動」）一環。1955 年 1 月一江山戰役給國民黨的教訓，是「一方面要爭取國家生存所必需的軍事力量，另一方面更要從努力發展生產建設中，以謀人民生活的改善」，而「就當前的實際情況而論，要改善人民生活尤其是軍公教人員的待遇，最正確有效的途徑，唯有繼續努力發展生產建設，以提高社會生產力與國民所得」（ibid. 174-5）。於是我們看到兩岸（單向）的較勁：中共於

19. 見註 14。

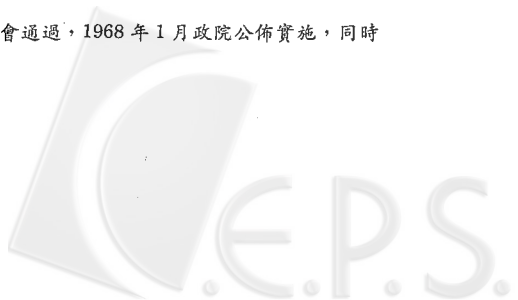




1955年開始推行貨幣工資制，並在1956年7月公佈〈關於工資改革的決定〉，同時連續兩年（1956, 1957）調高工人工資，這無疑給國民黨一個強烈的對照；爲了「結合民眾」以對抗中共和「貫徹民生主義」以區別共產主義，1956年底制定〈基本工資暫行辦法〉以來，便有3次公部門調薪、2次基本工資調整和一連串的福利大放送（見表3-2）。中共對國民黨勞工政策的影響也可以從國民黨同國際組織的互動得到佐證。1956年4月國民黨派代表參加國際自由勞工聯盟（ICFTU）召開的「反集中營委員會」，並在會中發表演說譴責中共的「奴工制度」（張國興1991:811），此後更連續參加國際勞工組織（ILO）的年會（1961, 1967）、批准ILO〈最低工資協定〉（1962）、邀請ILO局長訪台（1968）、出席ICFTU大會（1968）。1966年ILO認爲國民黨的「義務勞動」有強制性質，擬派觀察員駐台觀察，結果我們看到政府積極研擬〈基本工資辦法〉<sup>20</sup>。換句話說，國民黨同中共在勞工政策的單向較勁上，既面向台灣人民，也面向大陸同胞和國際社會。

除此之外，蔣介石連任總統（1960, 1966）和選舉（1960, 1964）也是調薪的重要因素。由於合法性的問題，蔣介石1960年的連任引發「自由中國」事件，該年公營事業員工調薪20%；而1966年的連任，公教人員加發2個月薪水。這是不是舊中國天子登基時「大赦天下，減賦三年」的現代版本呢？就後來的「連任」也有相似措施來看，有此可能；而從1959年台灣省總工會第11次代表大會「一致熱烈通過」上電蔣介石「繼續領導」來看，這種「體恤」似乎也頗合情理。在選舉方面，兩次基本工資調整恰好都同省議員／縣市長選舉轉合在一起，就往後選舉時類似措施來看，賄選性的政治化調薪應該在這個時期就已開始。當然，我們必須考慮這些調薪措施是否因物價上漲所致：1960年公部門調薪時前兩年的物價變動率分別是1.3%和10.6%，但

20.〈基本工資辦法〉1977年10月國民黨中常會通過，1968年1月政院公佈實施，同時基本工資調高33.3%。





1966 和 1967 年的調薪，前幾年的物價變動却是相對平緩（見表 3-2）；1959-60 年間物價波動這麼高，未見基本工資調整，但 1968 年基本工資調高的前幾年，物價變動却是相對平緩。換言之，物價波動無法說明調薪的動機。這些調薪措施對私部門的工資是否有影響呢？「無限勞動力供給時期」結束的時間約在 1965 年左右，但 1960-5 年間的實質工資增長率即已高達 5.29%<sup>21</sup>，高於 1965-75 年間的 4.96%，這似乎不是「無限勞動供給」模型—工資水準由「生存水準工資」決定—所能解釋的，因此在該時期（1958-68）的後期政治化調薪對私部門可能已經具有示範或波及效果。

總括該時期（1958-68）薪資形構的特徵：首先，公部門調薪、基本工資調整（及其他社會福利、安全措施）是作為「結合民眾」以「對抗中共」的政戰策略，是國民黨組織工作的一環；其次，調薪所訴求的對象是大陸和台灣民眾，也是「國際友邦」；第三，調薪主要的原因是政治事件而非物價波動，故可視為補償性的正當化措施。由於政治化的調薪僅是陣發性的而非制度化，且對私部門的影響也有限，故可稱為「陣發的政治化薪資形構」（sporadic politicized wage formation）。

表3-2：軍事反共時期的薪資形構（1957-1968）

年代	RW	CPI	正當化措施	國內、台海與國際局勢
1957	-3.28	7.5		〔台灣〕第1屆省議會，第3屆縣市長選舉(4)；〔中共〕第2次調整工人工資(7)
1958	4.90	1.3	〈勞工保險條例〉(7)，〈公務人員保險法及施行細則〉(8)	〔台灣〕「台灣警備司令部」成立(5)，中共砲擊金門(8-10)；〔國際〕〈聯合公報〉

21. 根據吳惠林（1994:25）資料計算而得。





1959	-7.19	10.6		(台灣) 中共「三面紅旗」失敗，逐步停止各項獎金制度
1960	-0.70	18.5	〈勞工保險條例施行細則〉(3)，省「勞保局」成立(4)，〈軍公教人員待遇調整案〉(7)，公營事業員工調薪20%	(台灣)「自由中國」事件(3)，第2屆省議員，第4屆縣市長選舉(4)，蔣介石又連任總統(9)；(國際)中蘇分裂
1961	10.70	7.8	〈中央文職公教人員生活必需品配給實施細則〉(12)	(國際)行政院派員參加ILO第45屆大會(5)
1962	3.90	2.4		(國際)台灣批准ILO最低工資協定
1963	1.00	2.2	各縣市職業介紹所改為國民就業輔導所(9)	(台灣)第三屆省議員選舉，省府建請中央調高基本工資未被採納(3)，首次勞動力調查(10)；(台灣)中共重新實施獎金制度，第3次調整工人工資
1964	6.70	-0.18	省府〈所屬機關學校員工房租津貼發給辦法〉(10)，基本工資調整50%	(台灣)彭明敏等判亂案(9)，第3屆省議會，第5屆縣市長選舉(4)；(台灣)中共核爆成功(10)
1965	9.50	-0.06		(台灣)省議員主張修改〈勞工法〉和提高基本工資未受採納(3)；(國際)美援停止(7)，美國介入越戰
1966	3.80	2.0	省府自該年度起每年端午中秋二節各加發1月薪水(7)，設立「青輔會」	(台灣)蔣介石再連任總統(3)，省議會建請調高基本工資未受採納；(台灣)文化大革命，肅清物質主義的資本主義路線，取消工人福利、津貼和獎金；(國際)ILO認為政府「義務勞動」有強制性質，擬派觀察員駐台觀察(3)





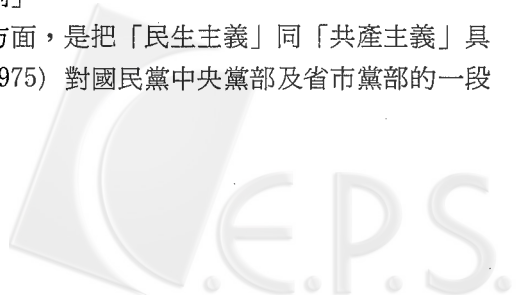
1967	9.70	3.4	軍公教調薪 16%，政府表示正擬定工資政策(5)，國民黨中常會通過〈基本工資辦法〉調高基本工資(10)	〔台灣〕行政院提高勞保保險費率(5)；〔國際〕行政院派代表參加 ILO 第 51 屆大會(5)
1968	0.90	7.9	政院通過〈基本工資暫訂辦法〉，基本工資調整 33.3% (1)，立院通過〈勞工保險條例修正案〉而實施則授權政院以命令定之(7)	〔台灣〕高雄加工出口區工人薪資過低，監院函請政院改善(2)，第 4 屆省議員，第 6 屆縣市長選舉(4)；〔國際〕政府邀 ILO 局長訪台(9)；省議員建請提高工資(12)；國府出席國際自由勞工聯盟 (ICFTU) (12)

說明：同表 3-1。

### 3.2 政治反攻時期 (1969-77)

該時期或可稱為政治反攻時期 (political counter-attack period)。面對 1960 年代的國際低盪 (*détente*)，雖然國民黨政權在美國的支持下極力爭取友邦以防止中共政權進入聯合國取代國民黨政權，但隨著中蘇關係的惡化和國際上對中共政權的承認增加，尼克森 (1969-74) 繼任美國總統後中國政策的改變，大大扭轉兩岸關係。美國國務卿季辛吉訪問大陸 (1970) 及後來的退出聯合國 (1970)、〈上海公報〉 (1971) 和中日建交 (1972) 等，其意涵都是否定國民黨政權作為中國唯一代表的地位，這使國民黨陷入雙重的正當性危機：對外代表中國及對內的戒嚴體制。不但反攻無望，連台海安全都成問題。然而，情勢並沒有那麼壞。1966 年大陸爆發文化大革命，採取「肅清物質主義的資本主義」的路線，大幅度削減工人薪資和福利，而嗣後的混亂和內鬥，一方面讓中共無暇顧及台灣，一方面也為不同體制的政績提供相當強烈的對照。雙重正當性危機和文革也使得前期的戰鬥體制得以轉化為「政戰體制」。

這個政戰體制在經濟方面，是把「民生主義」同「共產主義」具體地區別開來。蔣經國 (1975) 對國民黨中央黨部及省市黨部的一段





訓示，具體地傳達出這種政戰體制的訴求目標：

我們現在最要注意進行的問題，一是要使大陸同胞知道本黨在復興基地的作為，使他們了解本黨在 總裁領導之下，已建立起新的氣象，絕不是共匪所污蔑宣傳的那樣一個國民黨，更不是共匪誣指的國民黨是一個資產階級的、剝削人民的政黨，一個貪污無能的政黨……另一個問題就是如何使我們自由地區的民衆認識大陸現況，明白今天的大陸不是像共匪所講的那樣一個大陸。（蔣經國 1992.v10:248-9；我的強調）

在政治方面，則是把「民主主義」同「共產極權」具體地區別開來。1967年國民黨中常會決議通過推動中央公職人員增補選的工作，1969年總統明令公佈後，即於同年年底選出第一屆增補選的民意代表。中央公職人員增補選選舉除了作為籠絡社會菁英的手段和區別自由中國／共產中國的政治宣稱外，至少具有底下的幾個功能：第一，國民黨提名人選的當選比例，間接地反映出民眾支持國民黨的程度，這為一黨威權和有限民主建立某種程度的正當性；第二，選民的支持程度和選民構成，以及民意代表的代言，也為國民黨提供策定組織工作和施政方向的重要參考。蔣介石總統 1964 年在黨務工作會議裡的訓示相當精確地刻劃出選舉對國民黨的意義：

這次台灣省縣市長選舉，黨在台北、台南、台東、基隆幾個地區，意外地遭受了挫失。這不只是考驗了黨的力量，特別是發現了黨的問題。選戰的勝負，是黨的力量強弱的一個試金石；而黨在某些地區力量的加強或減弱，又正是黨務工作進步的正確指示。（蔣中正 1984:2852；另亦見蔣中正 1984:2990）

而結合這兩個面向的原則，是「加強經濟力量……有了經濟力量，才能改善人民生活，安定社會，進而奠定深厚的政治基礎」（蔣經國 1992.v17:416；我的強調），換言之，是以「均富的經濟政策」為手段，透過「以黨領政的有限民主」，以確保「政權的穩定性」，這便是構成該時期薪資形構的制度邏輯。





在實際的措施方面，對 1969-77 年間佔總受雇者比例 20% 以上的政府部門受雇者（辛炳隆 1988:378, 表 3），除了一連串的福利措施（見表 3-3），是「除了國家的必要開支外，凡歲入所多餘的，將統統用做改善公務人員的待遇」（蔣經國 1992.v13:323），這便是我們看到的選舉同公部門調薪間的緊密連繫。值得一提的是，1970 年第 1 屆台北市議會在政府宣佈軍公教調薪幅度的隔一天，即通過臨時動議，建請政府在實施調整軍公教人員待遇以前，對物價穩定先作對策（張國興 1991:945），公部門調薪對私部門的影響，可見一斑。而對漸漸成爲社會骨幹的勞工大眾<sup>22</sup>，1973 年行政院院會通過〈保障勞工利益，改善勞工生活〉方案，立即採取包括完成〈礦廠安全法〉及〈職業安全保護法〉、規範成年工及童工的合理工時、勞工福利設施、礦工福利專款、職業訓練金及貫徹實行勞工保險等措施；其他如基本工資、女工夜間工作規定、修訂職工福利法規、勞保退休給付等，也分行有關機關，進行各項修改法規、研訂辦法及調查研究等工作，並限期完成（蔣經國 1992.v21:226-8）。雖然蔣經國已知道當時基本工資的金額，已難達到保障勞工的效果，且與市場工資的實際狀況脫節（ibid. 228），而各級民意代表也多次建請政府調高基本工資（見表 3-3），但因政院經濟部門認爲提高基本工資會影響外來投資和對外貿易而加以反對，使內政部長幾次調高基本工資的預告都成了空頭支票。勞工團體立委謝深山在質詢時甚至建議，若不調整基本工資，不如取消基本工資規定，以免成爲資方剝削勞工的工具（《立法院公報》1974:36-7）。

這時期最顯眼的特點及同前期最大的差異，就是公部門調薪次數頻繁（7 次，將近 1.3 年調高一次），而基本工資的調整却一次也沒有。雖然差序格局的因素有一定作用，但也不能過度誇大。首先，這期間經濟景氣相當好，平均二位數以上的工業生產成長率加上相當低的失

22. 工業就業人口的比例自 1969 年的 26.31% 上升至 1977 年的 37.65%，並自 1973 年起就已超過農林漁牧業的就業人口比例（分別爲 33.70% 和 30.49%）。（見吳惠林 1994: 192, 表 5）





表3-3：政治反攻時期的薪資形構（1969-77）

年代	RW	CPI	正當化措施	國內、台海與國際局勢
1969	5.30	5.1	軍公教調薪 10%，建設廳及國民黨中央第 5 組組成「調查工人基本工資專案小組」調查各地廠礦工資(1)，調高鹽工工資(6)，〈台閩地區勞工保險醫療準則〉(12)，內政部成立「基本工資審議委員會」(12)	〔台灣〕〈動員勸亂時期自由地區中央公職人員增補選辦法〉(3)，省議員建請提高基本工資(6)，第 1 屆北市議會選舉(11)，第 1 屆國大及立委補選(12)；〔台海〕中共成功研發核子彈；〔國際〕政院派代表參加 ILO 大會(5)，美國將越戰越南化(7)
1970	1030	3.6	〈私立學校教職員保險條例〉(11)，〈軍人保險條例〉(1)，軍公教調薪 20%(1)	〔台灣〕北市議會建請調高軍公教待遇前先有穩定物價對策(3)；〔台海〕中共「林彪事件」(9)，第 4 次調整工資，恢復附加工資及其他津貼；〔國際〕國府同意 ILO 在台設分局，季辛吉訪大陸，台灣退出聯合國
1971	7.40	2.75	內政部函各機關團體，切實履行 ILO〈1967 最高重量公約〉規定(3)	〔台灣〕監委陶百川提案調整基本工資(2)；〔國際〕WHO 工安專家指台灣有 84% 工廠安全衛生不合格，並提出嚴重警告(1)；國府代表退出 ILO(11)，〈上海公報〉
1972	6.50	2.98	〈職業訓練金設置條例〉(1) 〉台灣省消滅貧窮計畫綱要(小康計畫)〉(11)	〔台灣〕蔣介石續連任總統(5)，蔣經國任行政院長(6)，第 5 屆省議員，第 7 屆縣市長選舉，第 1 屆增額國大及立委選舉；〔國際〕中日斷交
1973	-0.70	8.18	〈保障勞工利益，改善勞工生活方案〉(4)，軍公教調薪 30.5%	〔台灣〕第 2 屆北市議會選舉(12)；〔台海〕中共第 5 次調整工資





1974	-9.40	47.50	〈公務人員待遇改進方案〉，修正〈公務人員保險法〉(1)，〈礦廠安全法〉，〈職業安全衛生法〉，軍公教調薪 20%	〔台灣〕第 1 次石油危機
1975	11.30	5.23	設立軍公教福利品供應站(7)	〔台灣〕第一屆增額立委選舉；蔣介石去世；〔台海〕大陸杭州工人暴動；〔國際〕越南淪陷
1976	15.00	2.49	軍公教調薪 11.2%	〔台海〕毛澤東去世(9)，四人幫下台(10)
1977	12.30	7.03	軍公教調薪 14.7%	〔台灣〕第 6 屆省議員，第 8 屆縣市長及第 3 屆北市議會選舉，中壢事件(11)；〔台海〕中共李先念表示將大幅調整工資，第 6 次調薪

說明：同表 3-1。

業率（平均 1.72%）<sup>23</sup>，即使沒有制度因素，至少在所得上也足以讓勞工分享經濟發展的成果，但公部門却無法分享經濟繁榮的好處，而須仰賴政府的歲收；其次，除了薪資調整外，其他社會福利、安全措施也不見得就獨厚軍公教人員。基本工資調整和公部門調薪的決定，都指出該時期薪資形構是取決於有限資源和政治考量間的權衡和權變：中央政府盈餘有限，而吸引外資和出口競爭的低廉勞動力更是發展經濟的有限手段，在資源有限的情況，更足以突顯以調薪和福利政策作為重整正當性的迫切性<sup>24</sup>。

總括該時期薪資形構的特徵：首先，正當性危機由外部導入，但正當化策略的訴求對象主要是台灣民眾，而訴求目標是以黨領政之有

23. 根據吳惠林（1994:32）資料計算而得。

24. 對台北市議會的建議，蔣經國（當時行政院院長）向立法院報告說，未來軍公教待遇調整，以普遍為原則，不使影響經濟穩定（張國興 1991:992）。





限民主的正當性；第二，正當化的具體措施，是同選舉周期緊密連繫的公部門調薪政策和保護私部門勞工權益的措施；第三，調薪僅限於公部門，而對私部門薪資的影響並初始目的。由於政治化調薪存有差序格局，故可稱之為「差序的政治化薪資形構」(differential politicized wage formation)。

### 3.3 政治反共時期 (1978-1988)

該時期或可稱為政治反共時期 (political anti-Communist period)。首先，1978 年美國與中共開始「關係正常化」，年底同中共建交並與台灣斷交。這對國民黨政權最主要的影響在於，當時〈中美共同防禦條約〉即將終止<sup>25</sup>，台海情勢仍不明朗，蔣經國基於社會穩定和國家安全的考量，乃決定將正在進行的增額中央民意代表選舉延期舉行 (蔣經國 1992.v12: 147)。〈台灣關係法〉(1979/4/10) 生效後，台海情勢穩定下來，蔣經國在 1980 年 10 月 8 日以中國國民黨黨主席身份發表以〈中國國民黨永遠和民眾在一起〉為題的告全國同胞書，重申「辦好所有選舉」的決心 (1992.v13:42)，並提出「選舉是通往民主政治的必經之路，選舉也是衡量民主政治的最佳尺度」(1992.v14: 602)。如前所述，選舉是國民黨力量的試金石，而 1980 和 1981 連續兩年的選舉，更顯示 (有限的) 民主選舉對國民黨非但不是威脅，反而是統治正當性最堅實的保證。其次，毛澤東在 1976 年死後，四人幫旋即於次年垮台，結束了長達 10 年的文革浩劫。中共國務院副總理李先念在 1977 年 9 月即透露將大幅調整工資，次月果即大幅調整；1978 年 12 月中共第 11 屆三中全會中有關「經濟調整改革」的決議，也將工資的調整和物價指數掛鉤 (即指數化)，隨後更進行一連串的工資制度改革和多次的職工工資調整 (見 3-4)。如果說文革期間大陸的「一

25. 1978 年 12 月 15 日，美國總統卡特宣佈將於 1979 年 1 月 1 日起終止〈中美共同防禦條約〉，後來 (1979/4/10) 簽署〈台灣關係法〉，代替〈中美共同防禦條約〉。





窮二白」成了國民黨宣傳政績的根據，那麼 1977 年後中共持續、密集地改善勞工生活的具體措施，便成了國民黨勞工政策的緊箍咒。爲了「揭破共匪四個現代化的騙局」、「粉碎共匪統戰陰謀」，蔣經國在國民黨第 11 屆中央委員會第四次全體會議（1979/12/10）中強調「將繼續以穩定和成長並重，謀求穩定中的蓬勃發展，在發展中改善所得分配與增進社會福利，使經濟發展的成果真正爲全民所共享，建立一個有活力、有效率、講公平的『均富社會』」（蔣經國 1992.v12:133）。

在國內社會政治因素方面，1977 年底中壢事件和 1979 年底的高雄事件，也對國民黨政權的正當性構成正面的挑戰。許多研究都指出，反對運動的支持者當中，佔最大多數的是工人階級、都市小資產階級和知識分子（見王振寰 1993:46）。蔣經國總統在痛斥高雄事件之餘，也很清楚「民眾更希望生活秩序的安定」（1992.v12:148）。而中央民意代表選舉的恢復（1980），扮演解決正當性危機的一個很重要的機制：一方面，選舉的結果等於是對高雄事件的「公審」，進而成爲美麗島大審的消音器和穩定民心的手段；另一方面，除了頻繁地調高基本工資和公部門薪資外（見表 3-4），1973 年行政院〈保障勞工利益，改善勞工生活〉方案的具體措施—〈勞基法〉—歷經多年研修也在 1982 年經行政院會通過送立法院審議，並於 1984 年立法院 73 會期通過，蔣經國總統也隨即指示迅速制定〈勞基法〉的施行細則和附屬法規（1992.v19:564）。這些作爲正當化策略的勞工政策立法，有個需要討論的地方：（行政院長）蔣經國在 1973 年同時指示著手研擬的基本工資調整和〈勞基法〉，前者在 1978 年實行，而後者遲至 1982 年才由政院院會通過。這有兩個可能的原因，首先，就策略的性質而言，除了內容的差異之外，基本工資在調整的時機和幅度上具有相當大的彈性，但〈勞基法〉「牽涉範圍很廣，制定以後不能隨便變更」（蔣經國 1992.v14:250），因而策略運用的彈性較小，故國民黨對後者的運用格外審慎。其次，就涉及的勞資利益來說，勞資雙方對基本工資的制定並無太大





爭議<sup>26</sup>，國民黨的干預有較大空間，而〈勞基法〉勞動契約終止、退休金給付和積欠工資清償等的規定和罰則，却是勞資爭議的重點（見郭隆朝 1982），涉及階級力量的對比，因而成爲立法的掣肘。由於 1980 年代—特別是 1985 年之後—勞動力供給日益緊俏，各業開始出現普遍勞力短缺的現象（吳惠林 1994:77），因而勞資爭議事件很少是因工資的問題引起的原因<sup>27</sup>。然而，〈勞基法草案〉送交立法院審議時（1982），適逢經濟不景氣，來自資方的壓力，使立法院只開過一次法案總說明會，就無法討論下去，到 1984 年 7 月時勞資雙方仍無法達成共識，黨政機關乃介入協調，才於同月 19 日三讀通過（陳明璋與池進通 1992: 28-9）。再看調薪方面，公部門調薪比前期更頻繁。而基本工資方面，首先引起我們注意的在 1978 年一口氣調高 300%，而且相較於前期，在此之後的調薪頻率相當高（平均 2 年 1 次）。由於 1978 年基本工資的調整距第一次石油危機（1973-4）已過 4 年，而第二次石油危機（1980）兩年後才到，故因應物價波動而調整的可能性便首先被排除。

基本工資制定和〈勞基法〉立法的差異，對正當化策略的討論有重大的啓發。本文標題下引述勞、資方代表 1982 年在〈勞動基準法草案〉勞資雙方代表座談會中的發言，具體地表明該時期勞工政策作爲政治考量的內涵：資方很清楚勞基法是國民黨爭取勞工選票的手段，而勞方也很清楚自己作爲選民主力對國民黨的意義。如果說勞力短缺的趨勢（或經濟情勢）讓基本工資調整變成錦上添花，那麼勞資間的僵持對抗（或階級鬥爭）便深化了勞工政策立法作爲正當化策略的意涵。同前期相比較，這個時期勞工利益的政治考量超越了經濟發展的

26. 根據吳榮義等的調查，事業單位對基本工資的認知情形（了解程度）相當良好，而且 71.33% 的單位都贊成政府制定基本工資，而在不同意政府制定基本工資的 28.22% 單位中，持「制定基本工資會增加雇主勞動成本負擔」原因而反對的，僅佔 6.77%。（吳榮義等 1991:30，表 4-10; 33，表 4-13）

27. 根據省政府勞工處統計，1981-88 年間勞資爭議的原因依比例大小分別爲：解雇遣散 33.3%、要求津貼 21.20%、積欠工資 16.92%、傷害賠償 10.90%、業務爭執 5.73%、調整工資 0.68%、其他原因 11.52%。（引自陳明璋與池進通 1992:99，表 5-16）





優先性，換言之，「政治化」的程度更進一步深化了，但隨著政治化的深化，勞工權益的政策訴求便取代工資政策，成為正當化策略的主要機制。雖然 1985 年頒行的〈基本工資審議辦法〉規定基本工資擬定和調整的原則，但並未明文規定主管機關得每年公布調整幅度，因而基本工資的調整並未取得制度化的形式，亦即還有策略運用的彈性。1990 年開始，基本工資的調整公式有重大修正，即以勞動生產力的成長率為上限，使基本工資的調整和勞動生產力掛鉤，取得制度化和次福特主義 (sub-Fordism)<sup>28</sup> 的形式，才正式宣佈政治化薪資形構的沒落。

總括這個時期薪資形構的特徵：首先，正當性危機有外部因素，也有內部因素，而正當化訴求目標是仍是有限民主的正當性；其次，正當化措施的訴求對象主要是台灣民眾，包括廣大的勞動群眾；第三，具體的正當化措施包括以調薪為手段的所得政策和勞工權益的勞工政策立法。由於該時期政治化調薪的乃前期的深化和普遍化，因而可稱為「深化或普遍的政治化薪資形構」(deepened or generalized politicized wage formation)。

### 3.4 1989 年以後的薪資形構與綜論

1989 年以後（或者更早），「政治化調薪」仍然持續下來，但與先前的「薪資形構」性質大不相同，這有幾個重要原因：首先，兩黨霸權制的建立，使國民黨對勞工政策不再有獨攬的大權，亦即，政黨競爭的邏輯已加入以黨領政的決策模式；其次，蔣經國死後，資產階級的政治力量快速擴張，他們在立法院的比例是如此之高，以至於有學者將稱之為「資本家的過度代議」(capitalist over-representation)

(Kuo 1991)，換句話說，勞工政策分析必須嚴肅地考慮階級力量在國家機器內的均勢；第三，1989 年基本工資審議委員會決議，「基本工資

28. 就基本工資僅佔實得薪資的一部份，而福特主義 (Fordism) 的薪資形構乃薪資與勞動生產力掛鉤的意義而言。





表3-4: 政治反共時期的薪資形構 (1978-88)

年代	RW	CPI	正當化措施	國內、台海與國際局勢
1978	5.30	5.78	軍公教調薪 20%，基本工資調整 300%	〔台灣〕蔣經國當選總統(3)，增額中央民意代表選舉延期；黨外人士發表「國是聲明」(12)；〔台海〕中共 11 屆 3 中全會列工資制度為重點改革項目(12)；〔國際〕中美斷交(12)
1979	10.30	9.75	〈新修正勞工保險條例〉(2)，成立省「勞保局」(11)，〈台灣省漁民平安保險〉(11)，軍公教調薪 13.8%	〔台灣〕余登發案(1)，美麗島雜誌社成立(5)創刊(9)，高雄事件(12)；〔國際〕〈台灣關係法〉(4)
1980	3.00	19.03	基本工資 37.5%，軍公教調薪 20%，〈公務人員繼續改善待遇方案〉	〔台灣〕第 1 屆增額立委國大選舉(12)，第 2 次石油危機，美麗島大審
1981	2.00	16.30	軍公教調薪 20%	〔台灣〕〈動員勘亂時期公職人員選舉罷免法〉，第 9 屆縣市長，第 7 屆省議員，第 4 屆北市議會，第 1 屆高市議會選舉(11)
1982	6.50	2.96	政院通過〈勞基法〉(2)	
1983	4.90	1.37	基本工資調整 72.73%	〔台灣〕第 1 屆增額立委選舉
1984	15.5	-0.04	基本工資調整 7.89%，軍公教調薪 8%	〔台灣〕蔣經國連任總統(3)；〔國際〕江南案(10)
1985	-1.70	-0.15	〈基本工資審議辦法〉，軍公教調薪 8%	〔台灣〕第 8 屆省議員及第 10 屆縣市長選舉
1986	9.30	0.69	基本工資調整 12.2%，廢除〈最低工資法〉	〔台灣〕第 1 屆增額立委及國大選舉，民進黨成立(9)
1987	9.10	0.52	軍公教調薪 10%	〔台灣〕解嚴(7)
1988	9.30	1.28	基本工資調整 17.83%，軍公教調薪 8%	〔台灣〕蔣經國去世(1)

說明：同表 3-1。





的調整不得超過製造業勞動生產力的增長率」(張恆裕 1993:179),使薪資形構具有「次福特主義」的制度(或指數化)特性,基本工資調整作為正當化策略的運用空間受限。最後,外勞的引進是(有力的制度因素)也使得政治化調薪的影響與前期有相當大的差別,換言之,1980年代中後期以來的薪資形構更為複雜,應屬於另一種「半規律性」。

即使我們同意台灣戰後的確存在著「政治化薪資形構」,但哪一種調薪沒有政治考量呢?即使這種政治考量是特殊的,但哪一種政治考量不是根據當下局勢而定的呢?這裡有必要對「政治化」一詞的概念定位稍做說明。首先,「政治化」是對形塑薪資形構之制度邏輯的一種抽象化(abstraction),即刻劃(individuate)該制度邏輯的某些面向、構成要素或屬性,以及它們之間的連繫(因而同時忽略某些面向)(Lawson 1997:227),而本文乃以「政治化」作為政治權力的重要面向—正當性—的概念定位:一個政權同競爭對手、訴求對象和訴求目標間的連繫,這組連繫或機制具有一定的傾向,即面臨危機或考驗時會採取實質的補償性措施(或正當化策略),換句話說,「政治化」指涉的具有某種穩定特徵之制度機制的運作邏輯。

然而,這種制度機制的是否出於其他原因,而不是「政治化」?在此先就可能的反駁提出答覆。首先,這是否是一種家父長主義—如「保障勞工基本生活」—的考量?就基本工資的定義和計算方式來說<sup>29</sup>,的確是如此。但就第一次石油危機引起劇烈的物價波動(1973年8.18%和1974年47.5%)但1969-77年間却連續10年未調整基本工資,而物價波動很小的1983-8年間(平均0.61%)却大幅度調了4次來說,家父長主義顯然不是令人滿意的解釋。其次,這是否是政權所服膺的意識型態—民生主義的均富政策—所導致?若根據官方對民生主義的

29. 如〈基本工資暫行辦法〉規定,基本工資的計算是以工人家庭成年男女各一人(女性打八折)的生活費用為核算標準,亦即以1.8人口為標準。(引自吳榮義等 1991:1)





闡釋，即國民黨政權根據現實考量逐步實行有利於所得公平分配的政策而言，這種說法看似有理，但除了和對家父長主義的相同質疑外，就這些政策的延宕（如多年未調整基本工資）和不完全以經濟情勢的現實為考量（如〈勞基法〉的三讀通過）來說，民生主義最多只能當作施政的理想原則，而不能構成政策制定的依據。簡言之，家父長主義或民生主義，僅能概括地、表面地描述長期發展的特徵或個別地解釋特定局勢條件下的決策，而無法完整地說明一個相對穩定的制度機制；而「政治化薪資形構」則用以概括長期發展的特徵、解釋個別政策的制定，更說明長期政策演變所具有的模式（pattern）特徵—因應正當性危機和挑戰的所採行的正當化策略。表 3-5 將這四個時期薪資形構的制度加彙整。

表3-5：政治化薪資形構的制度機制（1949-1988）

分期	大陸政策	實施對象	正當化措施	薪資形構
軍事反攻 (1949-58)	攻擊性的軍事策略，攻擊性的政治策略	軍公教及公部門勞工	實物津貼及因應物價波動的調薪	備戰
軍事反共 (1959-68)	進攻退可守的軍事策略，攻擊性的政治策略	軍公教及公部門勞工，大陸及台灣同胞，國際友邦	公部門調薪，私部門制定基本工資	陣發的政治化
政治反攻 (1969-78)	防衛性的軍事策略，攻擊性的政治策略	(主要)軍公教及公部門勞工，私部門勞工	公部門調薪，私部門保障勞工權益措施	差序的政治化
政治反共 (1979-88)	防衛性的軍事策略，防衛性的政治策略	軍公教及公部門勞工，私部門勞工	公部門調薪，私部門調基本工資，勞基法	深化的政治化

#### 4. 結論與意涵

以上分析最主要的一個結論是：「台灣勞動市場是具有競爭性的」絕對不是一個「簡單而平凡的結論」（cf. 張清溪與吳崇慶 1983:436），





制度性因素自 1960 年代後期開始（或許更早），即開始對實質薪資的增長起著不可忽視的作用，而且與時俱增。據此，本文的第一個意涵便是：主流勞動經濟學者認為「台灣快速經濟成長和所得分配相對平均的兩全，是勞動市場具有高度競爭性作的結果」的說法，相當值得商榷。根據這種說法而主張「過去已是朝這個方向走，目前和未來都沒有理由去阻止」（吳惠林 1995:297），更是缺乏說服力。

經過勞委會一年多的研議，1999 年的基本工資調整第二度遭到凍結。據報導，原因是基本工資調升將獨惠外勞而不利於本國勞工（增加勞、健保負擔）。勞委會丟開這個燙手山芋的方法就是針對「基本工資審議辦法」提出修正草案，將基本工資調整的職權轉由立法院審議，而基本工資審議委員會中之所有官方代表將全數剔除，由勞資團體代表取代。這麼一來，以往由政府主導的基本工資調整方式將走入歷史。由於國、民兩黨對勞工政策一向沒興趣，而金權蟠踞的立法院對基本工資的態度也可想而知。如何制定保護本國勞工的薪資政策呢？本文不願重蹈主流經濟學家的方法論謬誤，而認為「過去已是朝這個方向走，目前和未來都應如此」。因為薪資形構一作為一種制度機制一既是特定經濟情勢和政治局勢的輾合，它所能導致的實際後果，也根據所處之經濟情勢和政治局勢的中介而定。根據前面的分析，本文得出一個政策意涵：過去勞工薪資增長的現象必須把「政治化薪資形構」納入考慮，而不能僅僅歸諸「高度競爭性勞動市場」；若想繼續保有這個成果，必須重新評估的薪資制度，而不是先入為主地把任何調薪政策一概視為惡法。面對攸關數百萬人口生計的問題，勞動經濟學家不能因為對計量模型的專擅，就對政策處方抱有「不要命的自負」。

其次，「政治化的薪資結構」頂多只能部份地解釋所得分配的趨勢<sup>30</sup>，要對「快速經濟成長和所得分配相對平均」提出完整的解釋，必

30. 受雇人員薪資佔國民所得的比例歷年為 45.10% (1953-58)、45.98% (1958-63)、47.96% (1963-68)、52.33% (1968-73) (引自張漢裕 1995:97, 表 2)，雖為比例最大的項目，但對整個所得分配的解釋，還必需考量其他項目。





須對台灣經濟發展所嵌置的制度形式有完整的刻劃。對制度形式同經濟規律間關係的理解，調節理論 (*régulation theory*) 提供一個相當具有啓發性的分析取向。調節理論認為資本主義的發展一向是同特定積累體制 (*regime of accumulation*) 和調節模式 (*modes of regulation*) 連繫在一起的：積累體制指的是生產與消費間在相對長期內得以再製的互補模式；但積累體制的穩定和再製 (或良性循環)，有賴於非經濟的調節模式 (*extra-economic modes of regulation*) —即各種規則、規範、行爲模式、社會網絡、組織形式和制度的整體—的維持。調節理論區辨出幾組互有連繫的調節模式，包括薪資關係 (*wage relation*) (如薪資形構和勞動體制等)、企業形式 (*enterprise forms*) (如競爭形式和廠商間的連帶等)、貨幣的性質 (*the nature of money*) (如銀行體制和信貸的分配等)、國家形式 (*state forms*) (如國家干預形式和勞資關係的制度化形式) 和國際體制 (*international regime*) (即經濟體所嵌置的國際貿易、貨幣和政治組織) (見 Boyer 1990, Jessop 1997)。薪資形構作為薪資關係的主要面向，可以當作進一步從調節理論觀點來理解台灣經濟奇蹟、危機和重構的起點。

第三個意涵，是有關薪資政策和勞工政策的性質。傅立葉 (1993) 將目前對社會福利政策發展的基進研究，概括分爲「社會控制」 (*social control*) 和「去商品化」 (*decommodification*) 兩種取向：前者認為社會福利的目的在削弱勞工運動的力量，維護資本家的利益，而其階級政治效果是去除勞工階級的權力；後者則認為社會福利的發展是勞工運動的成果，其目的在增進勞工階級的團結和力量，並維護工人階級的利益，而其階級政治效果在增進勞工的階級權力。然而，就作為政權穩定性的正當化策略來看，勞工政策—至少就政治化調薪而言—並不是那麼不利於勞工階級而有利於資本家 (cf. 傅立葉 1993)。換言之，社會控制和去商品化取向，正如本文所批判的壓制說和放任說一樣，都僅能提供部份的說明。事實上，正如股市散戶要求政府進場護盤 (許甘霖 1999)、農民要求公賣局收購超出合約數量的葡萄一樣，



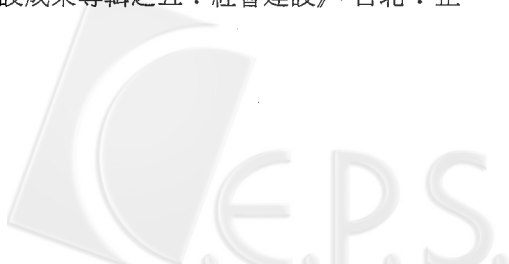
都有其自私自利但理直氣壯的理由；同樣地，薪資形構或更廣泛的勞工政策，甚至整個福利政策的發展，就什麼程度和什麼意義來說，可以看成正當化策略的後果？就這一點來說，「政治化薪資形構」同解嚴後各種伴隨選舉的利多措施有某種延續性。最後，除了上述邊際效用（即「利多措施」的投入產生「政治支持」的產出）的思考之外，這種政治化薪資形構—以及各種福利措施和相關政策—是否具有道德經濟學的意涵？亦即：「人民」（資本家、軍公教人員、農民、勞工、股民、存款戶等等）對執政黨特定措施的要求和期待，就什麼程度來說，是出於某種正當性的觀念？(notion of legitimacy)<sup>31</sup>？而這種信念由於當局者的背書（如宣示維護投資人／存款戶等的決心）、可以預測的反應模式（如中央存保局進駐擠兌的金融機構）和制度的慣例（如銀行不能倒），以至於有時候執政者（甚至反對黨）反而成了「人民」的囚犯（cf. Thompson 1993）？

31. 在此，「正當性的觀念」(notion of legitimacy) 指的是，以各種方式分類的「人民」抱持著他們的要求和期待乃根據某種同統治者的權利／義務關係而來的信念。(Cf. Thompson 1993)

## 參考書目

### 中文部分

- 《立法院公報》，1974，63(70)；1977，66(80)；1978，67(16)。
- 文工會（中國國民黨文化工作委員會），1984a，《中國國民黨與政治建設》，台北：正中。
- 文工會，1984b，《中國國民黨與經濟建設》，台北：正中。
- 文工會，1984c，《中國國民黨與社會建設》，台北：正中。
- 文工會，1984d，《三民主義建設成果專輯之二：政治建設》，台北：正中。
- 文工會，1984e，《三民主義建設成果專輯之五：社會建設》，台北：正中。





- 王振寰，1993，《資本，勞工，與國家機器：台灣的政治與社會轉型》，台北：唐山。
- 王振寰，1996，《誰統治台灣？轉型中的國家機器與權力結構》，台北：巨流。
- 王振寰，1997，〈台灣的政治轉型：從威權體制過渡〉，收於羅金義與王章偉編，《奇蹟背後：解構東亞現代化》，香港：牛津大學出版社。
- 王振寰、方孝鼎，1993，〈國機機器、勞工政策與勞工運動〉，收於王振寰（1993）。
- 王振寰、錢永祥，1995，〈邁向新國家？民粹威權主義的形成與民主問題〉，《台灣社會研究季刊》，20:17-56。
- 王素鸞、連文榮，1989，〈台灣地區勞動市場的性別歧視—薪資差異〉，《台灣銀行季刊》，40 (1):363-81。
- 田弘茂，1989，〈大轉型：中華民國台灣的政治社會變遷〉，台北：時報。
- 吳忠吉，1988，〈產業就業性別結構的初步研究〉，《經濟論文叢刊》16 (3)，439-47。
- 吳忠吉，1989，〈資源分配與勞資關係〉，收於蕭新煌等《壟斷與剝削：威權主義的政治經濟分析》，台北：台灣研究基金會。
- 吳惠林，1985，〈台灣工資的決定因素〉，《台銀季刊》36 (1)，316-45。
- 吳惠林，1986，《台灣製造業貨幣工資與消費者物價因果關係之研究》（經濟專論 87），台北：中華經濟研究院。
- 吳惠林，1988，〈台灣當前勞動市場所面臨的課題〉，《自由中國之工業》69 (2)，1-10。
- 吳惠林，1989，〈台灣的勞動市場與經濟發展〉，《中國經濟》466,5-12, 17-8。
- 吳惠林，1994，《台灣經濟的奇蹟、危機與轉機》，台北：正中。
- 吳惠林、林嘉慧，1996，《台灣基本工資執行率之研究》，台北：台北



三信文教基金會。

吳榮義等，1980，《美商投資對我國經濟的影響》，台北：中研院美研所。

吳榮義等，1991，《基本工資之調整評估及近年來薪資與生產力互動關係之研究》，台北：台灣經濟研究院。

李碧鈴，1997，〈基本工資調整之探討〉，《工業簡訊》27(5)，119-27。

杜震華，1989，〈直接外來投資與台灣的就業與工資〉，《經濟論文叢刊》17(3)，405-33。

辛炳隆，1988，〈台灣公部門工資決定與其對物價及私部門的影響〉，《經濟論文叢刊》16(3)，371-91。

林忠正，1988，〈初入勞動市場階段之工資性別差異〉，《經濟論文叢刊》16(3)，305-22。

林旺福，1992，〈台灣勞動市場區隔之探討〉，《台灣經濟金融月刊》28(8) 311，29-34。

林金龍，1986，〈台灣勞動市場的失衡計量分析〉，《台灣經濟金融月刊》22(8) 259，19-26。

洪毓牲，1997，〈我國基本工資衍生問題之檢討〉，《經濟情勢暨評論》3(3)，188-205。

張玉山、張元晨，1992，〈勞基法對我國公民營製造業員工報償及議價能力之影響〉，收於施俊吉編《勞動市場與勞資關係》，台北：中研院社科所。

張長弓，1984，〈大陸工資問題再探討〉，《大陸經濟研究》6(2)，75-88。

張恆裕，1993，〈訂定基本工資的檢討〉，《中山學術論叢》11，173-95。

張國興，1991，《戰後台灣勞工問題》，台北：現代學術研究基金會。

張清溪、吳崇慶，1983，〈由製造業工資變動看台灣勞動市場的競爭性〉，收於《台灣工業發展會議論文集》，台北：中研院經研所。

張無忌，1983，〈大陸工資問題之研究〉，《大陸經濟研究》5(6)，115-32。





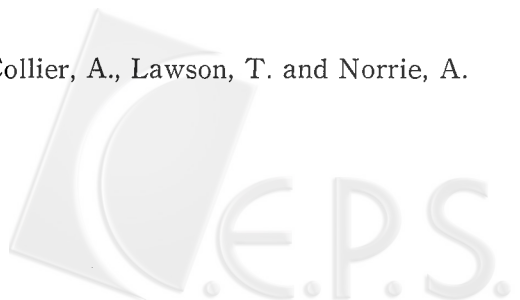
- 張裕恆，1994，〈新舊基本工資公式的比較分析〉，《台灣經濟研究月刊》19(10)，78-87。
- 盛惠煜，1998，〈各國最低工資之實證結果分析〉，《台灣經濟金融月刊》34(12)，15-28。
- 許甘霖，1999，〈民粹金權主義？黨資本、金錢遊戲與政治動員〉，發表於中研院社會問題研究推動委員會主辦《台灣社會問題研究學術研討會》，台北：中研院社會所。
- 許雄傑，1984，〈中共竊據大陸後工資政策的演變〉，《共黨問題研究》10(7)，61-9。
- 許嘉棟等，1994，《當前物價問題與對策》，台北：行政院研考會。
- 郭隆朝，1982，〈勞動基準法草案勞資雙方代表座談會記錄〉，《立法院院聞》10(8)，8-33。
- 陳玉璽，1992，《台灣的依附型發展》，台北：人間。
- 陳明璋、池進通，1992，《勞動基準法對投資意願之影響》，台北：行政院勞委會。
- 陳師孟，1985，〈台灣之物價工資相對僵固性與短期所得分配〉，《台銀季刊》36(3)，206-38。
- 陳鴻文，1997，〈評析基本工資的調整〉，《工業雜誌》，5月號，25-33。
- 傅立葉，1993，〈台灣社會保險制度的本質〉，《台灣社會研究季刊》15，39-64。
- 黃台心，1993-4，〈民國68年至79年台灣地區婦女全職及兼職工作者的工資率變化與差異情形之研究（上）（下）〉，《企銀季刊》16(4)，77-103；17(1)，95-109。
- 裴元領，2000，《台灣的日常生活結構—對1980-1998年社會經濟史的考察》，台灣大學社會系博士論文（未定稿）。
- 劉錦添、林容如，1990，〈台灣地區職業內工資報酬離散度的分析〉，收於《中國經濟學年會論文集》。
- 劉錦添、劉錦隆，1988，〈台灣地區公共部門與民間部門工資率的比



- 較》，《經濟論文叢刊》，16 (3)，371-91。
- 劉鶯釧，1989，〈台灣地區受雇人員工資的性別歧視〉，《經濟論文叢刊》17 (3)，359-88。
- 歐育誠，1987，〈公務員待遇沿革與發展〉，《人事月刊》，5 (3)，70-7。
- 歐育誠，1989，〈公務員待遇福利現況與展望〉，《人事月刊》9 (4)，38-48。
- 歐育誠，1990，〈八十年度軍公教待遇調整經緯〉，《人事月刊》，11 (3)，33-40。
- 蔣中正，1984，《先總統蔣公全集》。台北：文化大學。
- 蔣經國，1992，《蔣經國先生全集》(第 10, 12, 13, 14, 17, 19, 21 卷)，台北：行政院新聞局。
- 鄭為元，1999，〈發展型「國家」或發展型國家「理論」的終結？〉，《台灣社會研究季刊》34，1-68。
- 鄧辛未，1987，〈評析中共的工資改革〉，《近代中國》57，68-80。
- 藍科正，1994，〈在台外資企業勞資關係之調查研究〉，《勞資關係論叢》2，167-207。
- 譚令蒂、于若蓉，1996，〈雙元勞動市場模型的運用〉，《經濟論文叢刊》24 (2)，273-311。
- 嚴祥鸞，1996，〈台灣勞動市場性別化分工的解析：1951-1994〉，《勞工行政》94，35-52。
- 黨史會（中國國民黨黨史委員會），1978，《中國國民黨歷次全國代表大會重要決議案彙編（下）》（革命文獻 77 輯），台北：中國國民黨黨史會。

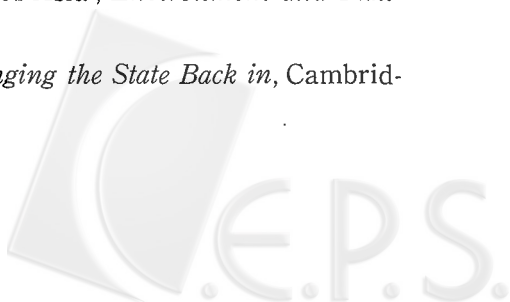
#### 外文部分

- Amsdem, A. H., 1985, 'The state and Taiwan's economic development', in Evans, P. *et al.*, (eds.), *Brining the State Back in*.
- Archer, M., Bhaskar, R., Collier, A., Lawson, T. and Norrie, A.





- (eds.), 1998, *Critical Realism: Essential Readings*, London and New York: Routledge.
- Balassa, B., 1988, 'The lessons of East Asian development: an overview', *Economic Development and Cultural Change* 36, 273-90.
- Bello, W. & Rosenfeld, S., 1990, *Dragons in Distress: Asia's Miracle Economics in Crisis*, San Francisco: The Institute for Food and Development Policy.
- Bhaskar, R., 1975, *A Realist Theory of Realism*, Leeds: Leeds Books.
- Bhaskar, R., 1979, *The Possibility of Naturalism*, Brighton: Harvester.
- Bhaskar, R., 1989, *Reclaiming Reality*, London: Verso.
- Block, F., 1977, 'The ruling class does not rule', *Socialist Revolution* 33, 6-28.
- Boyer, R., 1990, *The Regulation School: A Critical Introduction*, New York: Columbia University Press.
- Cardoso, F. H. and Faletto, E., 1979, *Dependency and Development in Latin America*, Berkeley: University of California Press.
- Chou, Y-S. and Nathan, A., 1987, 'Democratizing transition in Taiwan', *Asian Survey* 27 (3), 277-99.
- Collier, A., 1994, *Critical Realism: An Introduction to Roy Bhaskar's Philosophy*, London: Verso.
- Douglass, M., 1994, 'The "developmental state" and the newly industrialized economies of Asia', *Environment and Planning A* 26, 543-66.
- Evans, P. et al., (eds.), 1985, *Bringing the State Back in*, Cambrid-





- ge: Cambridge University Press.
- Foucault, M., 1991, 'Governmentality', pp. 87-104 in Burchell, Gordon & Miller (eds.), *The Foucault Effect: Studies in Governmentality*, Chicago: The University of Chicago Press.
- Gold, T. (高棣民), 1987, 《台灣奇蹟：從國家與社會的角度觀察》，台北：洞察。
- Grabowski, R., 1994, 'The successful developmental state: where does it come from?' *World Development* 22 (3), 413-22.
- Hayek, F. A., 1988, *The Fatal Conceit: The Errors of Socialism*, London: Routledge.
- Hsieh, C. C., 1985, *Strategy for Survival: The Foreign Policy and External Relations of the Republic of China on Taiwan, 1949-79*, London: The Sherwood Press.
- Jessop, B. et al., 1988, *Thatcherism: A Tale of Two Nations*. Cambridge: Polity.
- Jessop, B., 1990, *State Theory: Putting Capitalist States in Their Place*. Cambridge: Polity.
- Jessop, B., 1997, 'The regulation approach', *The Journal of Political Philosophy* 5 (3), 287-326.
- Johnson, C., 1987 'Political institutions and economic performance: the government-business relationship in Japan, South Korea, and Taiwan', pp.136-164 in F. C. Deyo (ed.), *The Political Economy of the New Asian Industrialization*, Ithaca: Cornell University Press.
- Lawson, T., 1997, *Economics and Reality*. London: Routledge.
- Lewis, W. A., 1954, 'Economic development with unlimited supplies of labour.' *Manchester School of Economic and*





*Social Studies*, 2 (2),139-91.

- Lipset, S. M., 1965, *Political Man*. New York: Doubledays.
- O'Connor, J., 1973, *The Fiscal Crisis of the State*. New York: St. Martins Press.
- Offe, C., 1984, *Contradictions of the Welfare State*, Cambridge, Mass.: MIT Press.
- Önis, Z., 1991, 'The logic of the developmental state', *Comparative Politics* 24, 109-126. §
- Robinson, M. and White, G. (eds.), 1998, *The Democratic Developmental State: Politics and Institutional Design*.
- Sayer, A., 1992, *Method in Social Science: A Realist Approach*, 2<sup>nd</sup> ed., London: Routledge.
- Sayer, A., 1995, *Radical Political Economy: A Critique*, London: Blackwall.
- Stinchcombe, A. L., 1968, *Constructing Social Theories*, New York: Harcourt Brace.
- Thompson, E. P., 1993, 'The moral economy of the English crowd in the eighteen century', pp. 185-258 in *Customs in Common: Studies in Traditional Popular Culture*, New York: The New Press.
- Tilly, C., 1985, 'Warmaking and statemaking as organized crime', in Evans, P. et al., (eds.), *Brining the State Back in*.
- Wade, R., 1990, *Governing the Market: Economic Theory and the Role of Government in East Asian Industrialization*, Princeton: Princeton University Press.
- Weber, M., 1978, *Economy and Society*, Berkeley: University of California Press.
- Weiss, L. & Hobson, J., 1995, *State and Economic Development*,





Cambridge: Polity.

Winckler, E., 1984, 'Institutionalization and participation on Taiwan: from hard to soft authoritarianism?' *The China Quarterly* 99, 481-99.

Winckler, E., 1989, 'Taiwan Politics in the 1900s: from hard to soft authoritarianism.' Paper presented in the Conference on Democratization in the R.O.C. held by the Institute of International Relations, National Chengchi University, and the Center for International Affairs, Harvard University.

Woo-Cumings, M. (ed.), 1999, *The Developmental State*, Ithaca and London: Cornell University Press.





# 本文章已註冊DOI數位物件識別碼

## ▶ 婦女、外銷導向成長和國家：台灣個案

Women, Export-Oriented Growth, and the State: The Case of Taiwan

doi:10.29816/TARQSS.199303.0002

台灣社會研究季刊, (14), 1993

Taiwan: A Radical Quarterly in Social Studies, (14), 1993

作者/Author：成露茜(Lucie Cheng);熊秉純(Ping-Chun Hsiung)

頁數/Page：39-76

出版日期/Publication Date：1993/03

引用本篇文獻時，請提供DOI資訊，並透過DOI永久網址取得最正確的書目資訊。

To cite this Article, please include the DOI name in your reference data.

請使用本篇文獻DOI永久網址進行連結:

To link to this Article:

<http://dx.doi.org/10.29816/TARQSS.199303.0002>



*DOI Enhanced*

DOI是數位物件識別碼（Digital Object Identifier, DOI）的簡稱，是這篇文章在網路上的唯一識別碼，用於永久連結及引用該篇文章。

若想得知更多DOI使用資訊，

請參考 <http://doi.airiti.com>

For more information,

Please see: <http://doi.airiti.com>

請往下捲動至下一頁，開始閱讀本篇文獻

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE





台灣社會研究季刊  
第十四期 1993年3月  
Taiwan: A Radical Quarterly in Social Studies  
No. 14, March, 1993.

# 婦女、外銷導向成長和國家： 台灣個案

成露茜、熊秉純

Women, Export-Oriented Growth,  
and the State:  
the Case of Taiwan

by  
Lucie Cheng  
Ping-chun Hsiung

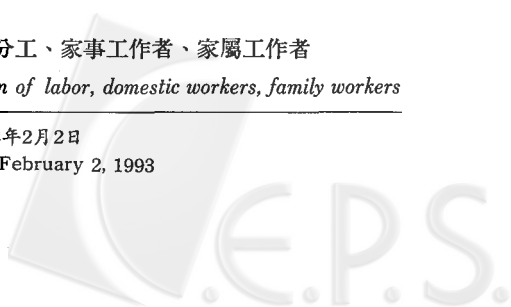
關鍵詞：父權體制、國際勞動分工、家事工作者、家屬工作者

*Keywords: patriarchy, international division of labor, domestic workers, family workers*

---

收稿日期：1992年8月9日；通過日期：1993年2月2日

Received: August 9, 1992; in revised form: February 2, 1993





## 摘要

本文試圖通過文獻、統計及口頭訪問資料，來說明婦女內外兼顧的雙重角色是台灣能在競爭激烈的世界經濟體系裡占一席地的必要條件。我們認為，在60、70年代，台灣經濟成長的過程中，父權體系與資本主義透過家庭結構、產業組織和政府政策，強化了對婦女勞動力的剝削。婦女變成了低酬甚至無酬的生產勞動者；在家裡她們繼續擔任無酬家務勞動者和家庭勞動者的角色。政府在這一期間，刻意的塑造婦女雙重角色的形象，配合當時對彈性勞動力特別需要的經濟形成。

## Abstract

This paper draws on the insights of development studies, feminist studies, and studies of the role of the state. We attempt to demonstrate, through analyses of government documents, statistics, and field work, that as patriarchy and capitalism have penetrated the family, enterprises, and the state in Taiwan they have promoted the exploitation of women as low-waged and unwaged income generating workers, and as unwaged domestic workers responsible for the reproduction of labor and for care of the elderly. The twin ideologies that dominate state and society alike actively promote "the double burden" as an acceptable and even aspired to woman's role in the service of national development. This role, in turn, is a necessary though not sufficient condition for Taiwan's economic advancement in a competitive world system.





過去十年裡，發展學，婦女學，及國家機器研究這三個領域互不干涉，直到最近才有學者試圖把這三個領域的研究成果結合起來 (Charlton, et al, 1989)，延承此一新研究方向，本文將對經濟發展與父權體系的相互關係加以探析。我們認為，在台灣經濟成長的過程中，父權體制 (patriarchy) 與資本主義 (capitalism) 透過家庭結構，產業組織，和政府政策，強化了對婦女勞動力的剝削。在勞力市場裡婦女變成了低酬，甚至無酬的生產勞動者；在家裡她們繼續扮演為人妻為人母，為人媳的無酬家務勞動者的角色 (unwaged domestic workers)。父權體制和資本主義的意識形態主導了國民黨政府的政策和台灣社會發展的走向，社會大眾不但視婦女“內外兼顧”的雙重責任為當然，甚至進一步視其為促使國家進步，經濟發展的不二法門。換句話說，台灣婦女內外兼顧雙重角色其實是台灣能在競爭激烈的世界經濟體系裡躋居一席地位的必要條件。本文討論的重點將著重在台灣經濟起飛，成長最快的60及70年代，必要時，我們也將引用近幾年的資料。

學者對於促成台灣經濟發展奇蹟的因素究竟為何，意見不一，其中爭執最少的就是台灣擁有價格低廉，招募和解僱都容易的勞工。多位學者指出婦女是組成這股勞動力的主要成員 (Diamond, 1979; Kung, 1983; Gallin, 1984 a, b; 邊, 1985; Liu, 1984; 劉, 1985; 蔡, 1985; Koo, 1987; Chou, 1989)。雖然婦女對台灣經濟成長的貢獻成績斐然，但是，她們並沒有得到與男性類似的報償。在高薪，高職位的行業裡，婦女仍然是少數 (劉, 1985:40)，她們的薪資仍然不能與男性薪資相比 (Liu, 1984:96; 邊, 1985:270-1)。對於此男女不平等現象的持續，學者提出不同的解釋，有人歸咎於男女社會化的差異，有人強調傳統文化的影響，也有人著重在雇主歧視女性的陋規惡習上。本文將探討台灣經濟發展過程中，國民黨政府的發展策略對男女不平等現象的影響。根據多方舉證我們指出，在經濟掛帥和父權社會主導的先決條件下，國民黨政府結合父權意識及資本主義理念擬訂了一套經濟發展政



策，目的在充分利用及剝削價格低廉、招募解僱容易的婦女勞動力。台灣之所以終能在競爭激烈的國際貿易市場上佔得一席之地，主要是因為在整個經濟發展過程中，婦女扮演著廉價勞工 (cheap wage workers)，無酬家屬工作者 (unwaged family workers) 和無酬家事勞動者的多重角色。

## 1. 婦女勞動與台灣經濟發展

一般關於婦女勞動力與經濟發展的討論大都著重在婦女就業與勞動參與。從婦女勞動力質的改進與量的增加看來，台灣是可頗以其成果為傲。1951年，在國民黨剛移駐台灣不久，男性勞動參與率是90.0%，女性是42.1%，往後的十五年男女兩性勞動參與率均出現降低的現象，1966年男性勞動參與率降到81.4%，女性只有32.6%。導致降低的原因至今仍不甚明朗，劉和黃（1987）透過控制年齡與性別的資料，顯示其與教育水準提高，低經濟成長率，男性義務兵役的實施，高出生率和統計報告定義改變等因素有關；無論如何，在此階段，婦女勞動參與率的降低，一般均認為與歧視婦女的僱傭陋規無關，甚至是好現象，因為它是婦女勞動力質的提高和婦女育幼年限增長的效果。然而仔細推究此一論調，我們不難發現這些人口變數對婦女勞動參與率的影響並非“必然如此”，其背後有社會因素在推波助瀾。

毫無疑問的，婦女教育機會的增加有許多正面的影響，最明顯的就是婦女勞動力質的提高，不幸的是，對婦女而言，增加受教育的機會，並不意味著男女平等的來臨，誠如 Greenhalgh (1985) 指出，教育水準的提高和婦女勞動參與率的降低，意味著男女不平等程度的惡化。許多受初中或高中教育的年輕少女加入就業市場的目的是為了賺錢使她們的弟弟或哥哥能完成更高的學位。換句話說，婦女教育水準的提高並沒有使得婦女相對於男性的地位提高，它只代表整個家庭在婦女教育上的投資報酬率提高了，父母因而願意增加對女兒教育的投資，使她們能有機會找到一個“好賺錢”的工作。



劉和黃（1987）所提的生育率與婦女勞動參與率的負相關，它所反應的其實是社會價值體系的結果而非生理上的必然性，例如，要求婦女在生產後離開就業市場以便撫育幼兒，這並不是因為生理上的需要，而是一個“約定成俗”的社會現象，資本主義的僱用方式使工人的報酬取決于他的生產力，而不顧慮到其他社會需要，對婦女尤其不利，因為婦女往往被社會要求要同時兼顧育嬰家務。

## 2. 婦女勞動參與的彈性特質

大部份討論台灣兩性勞動參與的文章都以1966年為起點，從1966年起台灣經濟結構的變遷直接反應在勞動力市場上。對婦女而言，其勞動參與率從此呈鉅齒狀成長，到1987年，38.1%（三百一十萬）的勞動人口是婦女（行政院，1989: 5）；就婦女本身而言，1966年32.6%的15歲以上婦女在就業市場內，1987年增加到46.5%。我們將從婦女勞動參與增加的時期，婦女勞動參與率成長的趨勢，及婦女的低報酬三方面來證明婦女對台灣經濟成長的貢獻。

婦女勞動力增加最顯着的時期是在1966年到1973年之間，這也是台灣以勞力密集為主的出口加工業萌芽成長的時期。在這段期間，婦女勞動參與率由32.6%增加到41.5%（表2-1），而男性勞動參與率則維持不變，這個趨勢表示，在國際勞動分工（international division of labor）市場的轉變下，台灣經貿政策也跟著轉變。

資本主義在60年代中期的重整，為邊陲及次邊陲國家創造了進入世界體系的機會，台灣因為能即時動員其資源而充分掌握了這個機會。外資，國內資金累積，國民黨政府政權的獨立自主，政治穩定，以及外貿市場的拓展，使得台灣能發展出一套以出口為主的經貿政策。這個以勞力密集為主的出口貿易政策，需要一群數量龐大，價格低廉，以及招募解僱容易的勞工，婦女勞動力正符合這些條件。台灣婦女勞動力不僅降低了工廠的工資成本，而且還增強了台灣在國際市場的競爭能力（邊，1985; Gallin, 1990）。此外，應用婦女勞動力也有



表2-1 台灣地區1965至1987年男女勞動力參與率和失業率

單位：%

年別	勞動力參與率		勞動參與成長率		失業率	
	男	女	男	女	男	女
1965	82.6	33.1	2.1	0.8	2.3	5.9
1966	81.4	32.6	2.1	2.0	2.3	4.9
1967	80.9	33.7	3.0	7.5	1.8	3.5
1968	80.2	34.4	2.8	5.9	1.6	2.0
1969	79.2	35.4	2.9	7.0	1.6	2.6
1970	78.9	35.5	3.9	4.2	1.5	2.2
1971	78.4	35.4	3.5	3.7	1.5	2.1
1972	77.0	37.1	2.2	8.9	1.2	2.1
1973	77.1	41.5	3.4	16.0	1.1	1.7
1974	78.2	40.2	4.9	0.3	1.3	2.0
1975	77.6	38.6	2.7	-0.8	2.1	3.1
1976	77.1	37.6	2.7	0.8	1.6	2.1
1977	77.8	39.3	4.2	8.1	1.7	2.0
1978	78.0	39.2	4.5	3.2	1.6	1.9
1979	77.9	39.2	2.5	3.4	1.2	1.5
1980	77.1	39.3	1.3	3.0	1.1	1.5
1981	76.8	38.8	2.2	1.7	1.2	1.6
1982	76.5	39.3	2.3	4.1	2.3	2.3
1983	76.4	42.1	1.8	9.6	2.7	2.7
1984	76.1	43.3	2.0	5.2	2.4	2.5
1985	75.5	43.5	1.7	2.8	2.9	2.9
1986	75.2	45.5	2.0	7.1	2.8	2.5
1987	75.2	46.5	2.2	4.4	2.0	2.0

資料來源：行政院，1988，頁52—3。



助於紓解美國等核心國家的通貨膨脹壓力 (Mies, 1986)。

相對於男性勞動力，婦女勞動力有彈性得多。此可由婦女勞動力的急劇起伏顯示出來。台灣婦女勞動參與率對世界經濟的波動也比男性勞動參與率敏感得多 (Chiang and Ku, 1985:8-9)。概括說來，台灣婦女勞動參與率是隨著台灣的經濟周期升降的 (Chou, 1989:437-8。)

從表2-1的資料看來，男女勞動參與年成長率有相當大的差距。男性年成長率的波動較小，從74年的4.9%到80年的1.3%，反觀女性勞動參與年成長率不但幅度較大，並且呈鉅齒狀，1973年曾達16%，這自然與台灣採取以勞力密集工業為主導的發展策略有關。女性勞動參與成長率在1974年降到0.3%，次年因石油危機淪為負數之後，幾乎過了十年才得以恢復。同表在失業率的比較上，女性也比男性波動大。女性失業率變動甚大而且頻繁，並且一次比一次差距擴大。

與男性相比，女性就業與否不僅較易受景氣循環的影響，也較易隨個人與家庭生命週期 (life-cycle) 的改變而變動。年齡，婚姻狀況與子女的多寡對女性勞工之參與勞動市場與否，有決定性的影響。女性在25至34歲間，也就是新婚及生下第一胎之後，多有離開就業市場的傾向。35歲後，在家庭責任轉輕之際，她們往往重新加入就業市場。也有許多女性在35歲後，留在家裡全心全力照顧年長者。男性則沒有這種家庭責任及顧慮，他們往往一直留在就業市場直到退休年齡 (表2-2)。

表2-3充分顯示結婚與否對男女勞動參與率的不同影響。對於單身人士來說，男女勞動參與率的差別不大。而對已婚人士來說，所有年齡層的男性勞動參與率均高過女性勞動參與率兩倍以上。六歲以下學齡前子女，往往大幅度降低婦女的勞動參與率 (劉玉蘭, 1985:76-7)。在整個就業結構與昇遷評估標準是以男性為考量重心所發展出來的情況下，婦女往往處於極端劣勢。因為她們的職業生涯，常因家庭責任中斷。也就是說女性因生育而必需提早或頻繁離職，往往使她們更成為被剝削的廉價勞工。



表2-2 不同年齡層男女勞動參與率之比較

單位：%

年齡	1966		1974		1983	
	男	女	男	女	男	女
15—19	54.6	54.7	49.9	52.4	76.4	39.2
20—24	84.0	46.6	78.7	54.3	36.2	60.9
25—29	97.3	28.9	96.6	36.7	75.9	46.5
30—34	98.1	28.7	98.8	37.8	95.3	46.9
35—39	98.3	33.2	98.8	53.5	98.1	48.9
40—44	96.9	30.6	98.5	47.9	98.1	48.0
45—49	95.1	27.4	96.1	41.4	96.1	52.9
50—54	89.1	20.0	89.0	32.6	89.8	35.0
55—59	71.4	11.7	82.8	19.4	79.7	26.8
60—64	46.2	6.0	52.7	7.0	60.2	15.6
65+	17.2	1.5	11.8	1.0	15.4	2.7

資料來源：蔡青龍，1985，頁303。

表2-3 台灣地區不同婚姻狀況、年齡層男女勞動參與率之比較，

1984年

單位：%

年齡	男			女		
	未婚	已婚	離婚、喪偶	未婚	已婚	離婚、喪偶
15—19	30.2	90.8	—	33.4	30.7	100.0
20—24	70.5	97.3	100.0	76.8	34.1	91.3
25—34	91.2	98.9	94.7	86.1	41.8	71.5
35—44	89.0	98.4	96.2	76.0	50.0	63.2
45—54	83.3	94.6	90.3	61.5	39.5	43.3
55—64	50.3	75.4	56.7	42.6	21.8	20.5
65+	10.4	18.0	8.5	32.4	4.3	1.7

資料來源：劉玉蘭，1985，頁25。



### 3. 女性勞工淪為廉價勞工

到底女性勞工在台灣有多廉價呢？我們將檢視男女薪資間的差異及女性薪資。台灣政府向來以勞工廉價及順從做為招攬外資的宣傳口號。部份學者指出低薪與缺乏福利為女性勞工之特點 (Kung, 1983; Cumings, 1987; Deyo, 1989)。實際上，許多學者主張這些特徵為女性勞工在資本主義中存在的理由。如表3-1和3-2顯示，在台灣經過20年的成長後，女性勞工仍多集中在各行業的低階層工作，而且大部份就業婦女受雇於工資低廉的勞力密集工業。

與其他國家相同，在台灣，女性與男性仍同工不同酬。事實上，兩者間的差距不僅持續，甚至在某些行業，這個差距在過去20年裡有

表3-1 台灣地區男女就業行業結構分佈之比較

單位：%

行 業 別	1966		1970		1980		1988	
	男	女	男	女	男	女	男	女
農 林 漁 牧 狩 獵 業	42.6	46.0	35.1	40.6	20.2	18.1	15.2	10.6
礦 業	2.0	0.4	2.7	0.8	0.9	0.3	0.5	0.2
製 造 業	17.2	17.5	19.7	21.9	29.3	39.9	31.7	39.0
水 電 煤 氣 業	1.0	0.2	1.0	0.3	0.6	0.1	0.6	0.1
營 造 業	4.8	0.6	7.0	0.7	11.7	2.0	10.6	1.9
商 業	11.4	13.7	14.0	16.1	15.0	17.9	17.7	22.5
運 輸 倉 儲 通 信 業	5.9	1.7	7.0	1.9	7.7	2.3	7.3	2.1
金融保險及工商服務	15.2	19.9	13.6	17.8	2.0	2.5	2.9	3.8
公共行政、社會及個人服務	—	—	—	—	12.8	16.8	13.7	19.9
總 計	2,702	945	3,121	1,425	4,375	2,191	4,946	2,986

資料來源：1966、1970、1980年：劉克智、黃國樞，1987年，頁100；1988：行政院，1988，頁8—9。

附註：總計是以千人為單位，15歲以上之人口。



表3-2 台灣地區男女就業職業結構分佈之比較

單位：%

職業別	1970		1980		1984		1988*		
	男	女	男	女	男	女	男	女	
專門技術性人員	(a)	0.3	—	0.3	—	0.3	—		
	(b)	2.6	0.6	2.4	0.6	2.8	0.8		
	(c)	9.4	12.0	11.0	14.5	10.9	14.3		
	(d)	22.8	23.8	26.9	33.1	26.2	32.6	6.2	7.8
行政及主管人員	(a)	0.1	—	—	—	—	—		
	(b)	9.3	1.0	2.6	0.1	2.5	0.2		
	(c)	5.3	1.6	1.1	0.2	1.1	0.2		
	(d)	6.8	2.0	1.8	0.3	1.6	0.2	1.3	0.2
監督及佐理人員	(a)	0.5	0.3	0.6	0.5	0.5	0.8		
	(b)	6.3	8.3	14.6	13.6	14.4	14.5		
	(c)	13.0	12.8	15.6	26.9	15.3	26.4		
	(d)	19.7	14.7	21.4	21.4	20.1	22.4	11.5	20.3
買賣工作人員	(a)	0.1	—	—	—	—	—		
	(b)	4.7	4.5	3.1	0.9	3.0	0.8		
	(c)	32.8	38.5	30.7	30.2	31.7	30.3		
	(d)	0.9	1.2	0.7	1.1	1.0	1.1	14	5.1
服務工作人員	(a)	—	—	0.1	0.3	—	0.2		
	(b)	1.6	1.6	2.4	1.1	2.1	1.1		
	(c)	11.8	21.8	14.6	20.3	15.3	22.3		
	(d)	22.3	39.7	22.6	27.6	23.4	30.5	7.3	11.8
農林漁牧狩獵工作人員	(a)	98.0	99.5	98.4	99.0	98.4	98.7		
	(b)	1.0	0.6	—	—	—	—		
	(c)	0.6	—	0.1	—	0.1	—		
	(d)	0.7	—	0.2	—	0.3	—	15.1	10.6
生產作業人員	(a)	1.1	0.2	0.6	0.3	0.6	0.2		
	(b)	74.5	83.3	74.9	93.6	75.2	82.6		
	(c)	27.2	13.2	26.9	7.8	25.6	6.4		
	(d)	26.8	18.6	26.4	16.5	27.4	13.2	44.1	34.2

資料來源：劉克智、黃國樞，1987，頁140-1；行政院，1988。

附註：a.農業；b.製造業；c.服務業；d.社會與個人服務。

\*1988年的數字為所有行業就業者之分佈比例。



增大的趨勢（劉克智，1984:95—8；劉玉蘭，1985:56-66；劉克智與黃國樞，1987）。表3-3顯示過去10年裡，在所有九個行業中，有五個行業出現男女薪資差距繼續惡化的現象。1970年代男女工資幾近相當的成果，在1980年代幾乎完全消失，採用1980年的資料，劉克智（1984）發現，個人條件（human capital）的不同並不能完全解釋男女薪資上的差異。

性別歧視在台灣雖被廣泛的認知，但却未被廣泛的譴責。根據一份分析報紙分類廣告的研究報告指出，高薪職位往往只偏好男性，對於低薪職位，報紙廣告却標明“只限女性”（婦女新知第59期，1987：8）。官方雖聲稱男女平等，但在其公職任用上却歧視女性（丁志輝與柏青容，1987），女性往往不准參加某些高權位公職的高考、普考，例如在海關，外交，國際新聞業及勞工處的高階級職位。某些公職對女性職員有一定的限額。譬如，1985年的領事人員考試，預計錄取五十人，但是政府公然宣佈女性的名額不得超過七人（鄭至慧與薄慶容，1987：8）。當政府官員被質詢有關此項性別歧視時，他們的回答是，對個人及整體社會而言，女性最好只做她們真正擅長的事。內政部長甚至公開宣稱，女性應以能減輕丈夫對家庭的顧慮為榮，而不是只在乎自己的事業能否更上層樓（婦女新知第五期，1982：13-4）。

實際說來，勞動參與率和就業率高估了女性佔支薪工作的人數，因為兩項統計均包括了大量的無薪家屬工作者，大部份這些人都是女性。表3-4顯示，在所有行業裡，女性無薪工作者之比率均高過男性。而在無薪家屬工作者中，女性人數遠超過男性。還有什麼勞工比無薪勞工更便宜？

女性的有薪與無薪勞工成長，與台灣政府出口貿易政策有直接的關聯。因為政府的財政與稅率政策鼓勵企業從事外銷加工（Directory of Taiwan, 1963：164-174；于宗先，1981），外銷工廠的擴張刺激家庭婦女進入就業市場，而政府贊助的“客廳即工廠”計劃更是充分利用家庭及社區裡的女性勞工。客廳與工廠的合一，使得女性的勞力



表3-3 台灣地區不同行業男女平均月薪之比率比較

單位：%

行 業 別	1973	1978	1984	1988
農 林 漁 牧 狩 獵 業	—	56.8	51.9	55.0
礦 業	37.2	65.8	53.6	55.2
製 造 業	54.4 <sup>a</sup>	61.0	61.1	57.6
水 電 煤 氣 業	68.5 <sup>a</sup>	75.1	74.0	81.6
營 造 業	65.4	75.8	68.0	71.9
商 業	—	72.6	68.0	68.4
運 輸 倉 儲 及 通 信	71.7	71.2	75.0	76.7
金 融 保 險 及 工 商 服 務	—	59.2	68.0	65.1
公 共 行 政、社 會 及 個 人 服 務	71.3	72.7	75.7	72.8

資料來源：1973年：行政院，1974，頁682；

1978、1984年：劉克智，1985，頁61-2；

1988年：行政院，1988，頁90-1

附註：a.製造業、水電煤氣業之百分比，乃由1972年的資料計算得出。

表3-4 農業、製造業、商業、及服務業中男女無酬家屬工作者之分佈比較

單位：%

年 別	農 業		製 造 業		商 業		服 務 業		
	男	女	男	女	男	女	男	女	
1966	(a)	28.7	74.9	4.4	12.1	8.3	41.6	2.0	7.2
	(b)	48.8	51.2	48.6	51.4	31.9	68.1	34.9	65.1
1971	(a)	23.0	78.9	2.8	9.7	8.2	43.2	2.0	5.7
	(b)	38.4	61.6	32.3	67.7	27.0	73.0	36.5	63.5
1976	(a)	20.9	71.4	2.5	4.7	6.6	36.3	1.3	4.6
	(b)	38.0	62.0	44.6	55.4	26.5	73.5	34.2	65.8
1981	(a)	16.1	65.8	2.4	4.6	6.2	36.3	1.4	5.2
	(b)	37.1	62.9	43.1	56.9	22.0	78.0	28.6	71.4
1986	(a)	16.5	67.3	1.9	5.3	6.6	36.3	1.4	5.8
	(b)	34.7	65.3	30.7	69.3	19.9	80.1	22.5	77.5

資料來源：周碧娥，1989，頁450-7。

附註：a.在特定行業中，男女無酬家庭工作者之分佈比率。

b.無酬家庭工作者中，男女之分佈比率。



負擔加重及工時延長。女性勞動參與率及就業率的增加並不表示女性生活的改善或地位之提昇。相反地，這只意味了對女性剝削的強化。如今，在原本的家務負擔之外，婦女得從事報酬微薄的工廠勞動。總括說來，女性就業人口之增加其實是資本主義生存的必要條件，這不應被視為男女平等之勝利。

#### 4. 女性色情行業與政府

女性勞工中常被忽略的一項，也是對台灣資本累積有極重要貢獻者，就是色情勞工。關於這個主題的探討有很多，但討論的重點大部份都是著重在道德，以及對女性生理剝削的論題上，很少觸及到它對經濟成長的貢獻。從1950年代起，台灣一直被視為男性觀光客的天堂。除了有登記註冊的妓院，還有許多以各種行業作為掩飾的商業色情服務。這些行業包括觀光理髮廳，溫泉澡堂，按摩院，酒家，咖啡廳，及餐館。這些色情行業通常被台灣政府統稱為“特定”或“特種營業”。表4-1顯示，妓院的數量在1967年到達頂點，其後則開始下跌，而酒家的數量則在同時期上漲至兩倍之多。雖然很可惜地，台灣政府已不再公佈有關特種營業的資料，不過大多數人都知道哪裡有色情服務（婦女新知，1987，66期：10）。其中，“牛肉場”則是最近興起的色情行業。

促成色情行業在台灣及其他開發中國家成長的原因有二：美軍的駐兵以及美國率先以旅遊業促進第三世界之開發。韓戰越戰促成亞洲地區色情交易之增加，這是一個眾所周知的事實，雖然其確切影響有待進一步研究。台灣，南韓，泰國及其他東南亞國家的城市，均為美國大兵最喜歡留連的色情場所。這些地區的婦女相繼成為女性色情行業的剝削對象（Kim, 1987; Truong, 1990）。在戰爭結束後，這些色情行業仍繼續對觀光客提供色情服務。

第三世界觀光業的發展與全球政治經濟有密切的關係（Truong, 1990）。美國政府為了使50年代銀行在航空業所做的大量投資成本回



表4-1 台灣地區色情行業之分佈情形，1946-1974

單位：間數

年別	旅棧	茶室、咖啡屋	酒家	舞場	妓院
1946	866	—	—	11	216
1947	969	—	—	—	—
1948	932	—	—	—	—
1949	902	—	—	—	—
1950	801	—	31	—	—
1951	842	346	56	—	—
1952	892	546	88	—	—
1953	961	786	86	—	—
1954	1,093	930	54	—	—
1955	1,137	930	52	—	—
1956	1,251	1,001	—	—	—
1957	1,326	984	—	—	249
1958	1,479	1,043	—	—	349
1959	1,576	1,030	—	3	424
1960	1,671	963	—	8	463
1961	1,782	1,002	—	11	476
1962	1,897	793	—	15	453
1963	2,014	825	—	17	412
1964	2,143	801	—	27	529
1965	2,272	859	—	32	509
1966	2,403	756	—	31	489
1967	2,949	765	76	46	636
1968	2,662	629	163	33	452
1969	2,802	596	449	25	384
1970	2,864	568	429	25	355
1971	2,916	511	372	25	337
1972	2,974	485	342	25	319
1973	2,997	451	407	25	311

資料來源：行政院，1974，頁188—9。



收，大力鼓吹觀光業在第三世界的發展。亞洲諸國家尤其是它的推展對象 (Truong, 1990)。觀光業被視為維持和平，製造和諧的行業。但是以觀光業在政治上及文化上的功能，還不足以說服發開中國家以大量資金去購買客機，建造豪華旅館及其他觀光設施。經過美國一再的努力，發展觀光事業才變成這些國家向世界銀行、聯合國、及國際性機構吸取資金及技術協助的計劃。由於觀光業可以吸收到大量的外幣，這造成許多亞洲國家以觀光業作為開發的策略。

台灣政府在韓戰後開始提倡觀光業。自此，縣議會與輿論對於發展觀光事業的利弊，展開一系列熱烈的辯論。觀光業的支持者，強調觀光業對台灣經濟、政治、及文化方面可能造成的正面影響，他們指出觀光業有賺外匯、吸取外資、及擴展外貿的潛力 (鄧文儀, 1975: 402)。而在政治立場上，觀光客則是最有價值的鼓吹者，他們可以向世界介紹台灣的发展，因此提高台灣的國際地位。此外，觀光業更可發展中國傳統文化 (周揮彥, 1966)。而反對者則指出，觀光業所帶來的經濟及其他利益，還不足以補償其所造成負面的社會影響 (李元貞, 1987; 瞿海源, 1984)。婦女團體與人權運動組織譴責政府串通色情交易商人，沒有澈底實行現有的法律，或沒有通過新法律使得娼妓合法化，祇在“註冊”與“地下”色情勞工間作無意義的區分 (婦女新知, 1986—87)。即使是觀光業发展的支持者都承認，基於商業的利潤動機，觀光業確實造成色情交易的滋生，同時也影響了台灣一般民眾的道德觀 (詹純鑑, 1966: 5—9)。然而台灣政府却以色情業者“破壞良好社會風氣”為藉口，禁止從事此行業的婦女組織工會。(婦女新知 1988, 69期: 14)。

觀光業主要在滿足觀光客的視覺、聽覺、味覺等各式感觀經驗，其特質是個人需求的商品化 (Truong, 1990)。讓觀光客有賓至如歸的感受是其最終目的。台灣政府機構與觀光業者為招攬觀光客特別強調親切，懇懇的服務態度。其中尤以中國女性的順從、服貼、溫柔、善解人意、性感、及誘惑為重點 (Directory of Taiwan 1963:



178—180)。在政府手工藝品店及辦公室的觀光客手冊裡，均印有誇大台灣女性性感吸引力的廣告。色情遊覽團的從業者，更以文字圖片詳細描述色情服務的種類及價格，使外國觀光客相信他們可以在台灣充份滿足其性慾。某份政府出版刊物，甚至在讚頌台灣自光復後的進步之餘，還強調我們有無窮的“歡樂資源”正待開發…（鄧文儀，1975：403—4）。

因為性病不僅會嚇走觀光客，也同時會使政府蒙羞，為了防止性病氾濫，台灣政府以法令控制娼妓及其他的色情交易。大致說來，這些法律採取兩個途徑：其一，為確保安全性交，政府要求娼妓持有並出示健康證明；其二，以增加執照稅和營業稅來限制特種營業的數量。女性色情勞工與外貿的連結是許多台灣有名作家的寫作題材（黃春明，1981）。雖然我們無法確切估計，到底色情行業對台灣的經濟成長有多少貢獻？但無疑地，它對政府的觀光事業歲收貢獻良多。將台灣觀光事業的年收入視為外銷貿易，在過去二十年中，它的收入在出口貿易總收入額中排名第四到第六（鄧，1975：402）。表4-2顯示從1953年到1973年，即台灣外銷成長起飛時期，觀光事業收入之成長。

表4-2同時顯示在同一時期，來台觀光人數從15,000人成長至824,000人，此成長主要由於日本觀光客的激增。1957年美國觀光客比例超過所有其他觀光客，達70%，1973年美國觀光客比例降至20%，同年日本觀光客構成觀光客的72%（行政院，1974：516—7）。日本男性因色情遊覽消費而惡名昭彰，他們的惡行一直是日本婦女及其他亞洲國家婦女示威的目標（Kim, 1987；婦女新知，1987；Truong, 1990）。當國際獅子會於1986年在台北聚會時，以整幅版面報導指點觀光客何處可去“買春”的報紙廣告比比皆是。台灣婦女因而舉著中文、英文、及日文的旗幟示威：“歡迎到台灣來建立友情，而不是色情”。（婦女新知，1986，62期：6）

在色情交易中，傳統觀念女性的自我犧牲及順從，扮演著重要的角色，女兒多半為了家境不佳或是供給兄弟教育經費，而“自願”或



表4-2 台灣地區之觀光事業

年別	觀光人數	觀光人數 成長率(%)	觀光外匯 收入估計(美元)	觀光外匯收入 成長率(%)
1956	14,974	—	935,876	—
1957	18,159	21.3	1,134,938	21.3
1958	16,709	8.0	1,044,313	-8.0
1959	19,328	15.7	1,208,000	15.7
1960	23,636	22.3	1,477,251	22.3
1961	42,205	78.7	2,637,914	78.7
1962	52,304	23.9	3,269,000	23.9
1963	72,024	37.7	7,202,000	120.3
1964	95,481	32.6	10,345,000	43.6
1965	133,666	40.0	18,245,000	76.4
1966	182,948	36.9	30,353,000	66.4
1967	253,248	38.4	42,016,000	38.4
1968	301,770	19.2	53,271,000	26.8
1969	371,473	23.1	56,055,000	5.2
1970	472,452	26.9	81,720,000	45.8
1971	539,755	12.2	110,000,000	34.6
1972	580,033	7.5	128,707,000	17.0
1973	824,393	42.1	245,882,000	91.0
1974	819,821	-0.6	278,402,000	13.2
1975	853,140	4.1	359,358,000	29.1
1976	1,008,126	18.2	466,077,000	29.7
1977	1,110,182	10.1	527,492,000	13.2
1978	1,270,977	14.5	608,000,000	15.3
1979	1,340,382	5.5	919,000,000	51.2
1980	1,393,254	3.9	988,000,000	7.5
1981	1,409,465	1.2	1,080,000,000	9.3
1982	1,419,178	0.7	953,000,000	-11.7
1983	1,457,404	2.7	990,000,000	3.9
1984	1,516,138	4.0	1,066,000,000	7.7
1985	1,451,659	-4.3	963,000,000	-9.7
1986	1,610,385	10.9	1,333,000,000	38.4

資料來源：行政院，1987，頁397。

附註：1956—1961年觀光外匯收入資料，來自台灣省政府新聞處，1965年，頁18—32。



被生、養父母推進火坑（婦女新知，1986，47期：2—3，呂秀蓮，1986）。雖然沒有官方正式的統計資料可循，但一般估計，1989年女性勞工從事於色情行業的人數大約超過30萬，其中包括來自東南亞的女性，及年僅11歲原住民的少女。她們的顧客包括來自海外的華僑及外國觀光客，這些外地來的買春客，不僅能以極低廉的價格，滿足他們的性慾，更重要的是他們能享受到在台灣政府監督管理下的性交易。在台灣，女性色情勞工與其他女性勞工一樣，一直是國家成長、開發策略下被剝削的對象。她們變成台灣的珍奇特產，足以“吸引觀光客，助填滿機位及旅館房間。來自住宿，食物，飲料，及服務上的稅收使政府從中漁利。不同於她們的肉體，娼妓對整個資金累積過程的貢獻一直是無形的。”（Truong, 1990：128）政府雖然公開譴責從事特種營業的女性，並且定期逮捕無照娼妓，但同時又鼓勵繼續以色情業吸引觀光客。

## 5. 女性之無酬家務勞動

國家統計數字並未顯示出，婦女從事之必需却單調繁瑣、費時且無酬的家務勞動。許多研究不斷指出在，大多數社會裡，男人大半是不做家事的（Miller and Garrison, 1982，魯宇島1984）。即使偶而分擔家務，他們做的家事多半是有選擇性的，且做得心不甘、情不願的。台灣女性因社會化的結果，相信做家事是女人的天職。她們雖然偶爾抱怨一下，但從不奢望得到男性的幫助。

女性之無酬家務勞動和經濟發展有何關聯呢？廣泛說來，女性所扮演的家庭主婦與母親的角色，以生育及供養勞動人口來創造經濟成長。但是，女性之無酬家務工作不祇是生理上繁衍新一代勞動人口而已。調查指出，家庭主婦是國內市場主要的消費者。在台北地區，所有家庭開銷中的59.4%是由家庭主婦決定的，另外的14.7%的家庭開銷，則是由家裡其他的女性決定的（婦女新知，1983，16期：6-7）。台灣中產階級家庭主婦發展出一套極先進的消費方式，這種消費方式



為商品及服務業帶來一個不斷成長的市場。難怪所有消費廣告都是針對女性而設計，而婦女也開始感到自己有影響大企業生意的潛力。

此外，女性始終是維持家庭成員生活安定，精神振奮的支柱。中國傳統視女性在維護家庭及社區之和諧所扮演的角色，為國家發展之重要關鍵 (Diamond, 1973；劉克智與黃國樞，1987)。海峽兩岸的中國人繼續以教育媒體及種種宣傳活動來營造這種中國婦女的形象。

70年代在歐洲及美國許多學者與政客熱烈爭論“為家務爭薪”(wages for housework)，顯示家務勞動的價值 (Kaluzynska, 1980)。1983年當《婦女新知》指出，一個中產階級家庭主婦的經濟價值大約是每個月 \$ 35,000，高過一個大學副教授的月薪後，無酬家庭勞動在台灣成為公眾的爭論點 (1983, 16期：17)。在《婦女新知》的估計裡，它只包含了烹飪、洗衣、打掃、照顧年長者、及一星期督導子女課業兩次。一般購買食物、衣服、及日常用品等家庭管理及消費相關勞動的經濟價值則不包括在以上的估計中。近來，金錢雜誌根據其子女的數目與年齡計算發現，一中產階級已婚婦女至少每月需賺台幣18,620元至36,620元，才值得出外工作。(錢，1990：162)。當考慮到一般大專教育水準女性的中等月薪為台幣17,146元時，則讓家庭主婦出外賺取收入，對家庭的經濟就不一定有助益了。

女性免費地對年長者、子女、及病人所付出的關心與照顧，減低了政府社會福利的成本。這筆節省下來的經費對台灣尤其重要，因為台灣政府向來運用大筆預算在國防經費上。女性無酬勞動所節省下來的經費可以用在政府認為重要的投資生產上。

有些學者預測經濟發展所帶來的好處終將嘉惠女性。然而，由許多先進國家的經驗看來，我們並不樂觀。經濟發展並未如預期般地減輕女性家務勞動的負擔。以男性為主的官方機構並不重視女性的權益。能夠減輕家務負擔的機器與服務，並不容易在開發中國家取得。就算是家務機械化了，它只改變家務勞動的方式，並沒有真正達到省時的目的。從某單一勞動上省下來的時間，或者花在其他的家務上，



或者用來提高整個家務的標準而已。

一般而言，家事的機械化與商業化，為所有女性創造了出外受雇的機會，但對不同階級的女性而言，仍有不同的影響。勞工階級的女性以生產機器及提供家務服務，使得中產階級的女性能夠找到更好的工作。這兩階級的女性愈來愈需要賺錢來維持家庭的生活水準。對中產階級女性而言，她們也許可以用消費的方式減輕一些家務責任，勞動階級女性，則因買不起家電用品或請不起佣人，而繼續負著操做家務的沉重擔子。台灣的資料顯示，15%以上的經理級或專業性的已婚職業婦女，依賴佣人幫助照顧子女（Lu, 1984: 367）

雖然，經濟成長為一般人帶來了更多的閒暇，但男人並沒有利用閒暇幫忙家務。實際上，男性的閒暇是來自於女性的無酬家庭勞動。研究指出，就業的男性比就業的女性及全職的家庭主婦，擁有更多的閒暇（Waring, 1988: 163），男人寧願和其他男人一起消磨空暇。在美國，男人以飲酒、玩牌、露營、釣魚、看球賽或是看電視來消磨閒暇。在台灣，男性消磨閒暇的方式也許不同，但是期望他們以分擔家務來消磨時間是不太可能的。

因為家務操作有彈性，而且很多家事沒有一定的標準（家裡不一定非要一塵不染，衣服也不一定非燙不可），所以家務並不妨礙婦女從事無酬但能增加家庭收入的工作、或者做家庭代工，也就是說婦女實際上做內外兩份工，可是表面上看不出來。這是因為在父權體系社會裡，只有男性的工作才被視為工作，婦女做的工作——家務操勞——根本不被認為是工作。

## 6. 有酬工作與無酬工作：女性工作之延續

Mies (1986) 主張，在資本主義下，人們已習慣用男性的標準來衡量女性所做的工作。大部份的男性上班時間固定，上班場所遠離家庭，而且上班時不受家務打擾。他們定時領薪，工作也受不同程度的官方保護。女性工作的性質及條件大不相同。雖然，女性從事受雇工



作的人數逐漸增加，但大多數女性還是從事家務勞動。很多女性就業於非正式經濟制度 (informal economy)，她們的工作沒有保障也不受保護。對大多數女性而言，家務和上班是連為一體的。如果用男性工作的性質和標準，來衡量或了解女性做的工作，往往造成誤導。因此女性主義學者主張，根據女性工作的特質發展出一套新的定義 (Beneria, 1982; Mies, 1986; Waring, 1988)。一些在台灣出口業工作女工的生活片斷，可能有助於這一新概念的建立<sup>1</sup>。

女性的日常作息是以她們做妻子、母親、及媳婦的家庭責任為軸。

1. 梅倩每天早上 8 點左右，在丈夫上班後，到家附近的小工廠做著色玻璃的工作。11 點左右，她回到離工廠五戶之遠的公寓為她丈夫做午飯。1 點左右在她丈夫回去上班後，她又繼續至工廠工作直到大約 5 點半或 6 點，然後回家做晚飯。晚飯後她繼續為帶回的玻璃上彩、一面等水洗衣服。直到半夜後她才就寢。

2. 阿夏和她的小姑，輪流分擔照顧她公公的責任，一人負責 15 天。輪到阿夏的 15 天時，她早上 6 點左右起床，在去工作前為她公公準備好早飯及午飯，因為她公公堅持要在 11:45 時吃午飯。阿夏中午 12 點回家吃剩的飯菜。12:50 回到工廠，到 5:10 才回家。晚飯後她又回工廠直到晚上 9 點。

3. 這星期輪到阿秋留在家裡照顧她臥病在床十年之久的公公。她只有在下午 1 點到 3 點公公午睡時間去工廠做工。她趕到工廠，蹲在地上以最快的速度做她的工作。整段時間她都一語不發，只有在離開時說聲“再見”。

女性家庭外之有酬勞動常需牽就自家營業的無酬勞動。當一位男士考慮結婚時，他估算的不僅是自己要花多少錢在訂婚喜宴、聘金、和婚禮上，而且包括可從太太的勞動中收回的成本。

當我恭喜林姓工廠老闆文定之喜時，他談到他的未婚妻：

1. 以下所引個人訪問資料，除有其它附註者外，均來自熊秉純提供之田野調查訪問報告。



“我並不是要找一個花瓶，我也不是爲了‘性’，如果我真要‘性’，街上便宜的到處都是。我聽說她很會計帳，而且又很儉省、勤快。前幾天，我在菜市場遇到她，她騎著一輛125cc的機車。她是那種身體很壯的女人。”我問他結婚總共要花多少錢，他告訴我大約四十萬元。“其實蠻值得的，別人都說(這筆交易)很上算。”林先生說。

根據以上這個例子，我們不難理解爲什麼很多女性婚後辭去她們的工廠工作。她們的夫家需要的，不僅是她們有酬的勞動力，而且包括她們無酬的生育和家屬勞動力。

魯姐只唸完小學，她沒上中學，因爲她覺得自己不是唸書的料。她在潭子加工出口區的成衣工廠做了十多年的工，幾年前在父母安排下結婚。婚後她辭掉了原來的工作，因爲她必須在夫家開的工廠工作。她在自家開的工廠裡沒有薪水可領。直到去年因爲工廠生意清淡，魯姐才開始到外面找工作。即便她在鄰近地區找到工作後，她仍需要挪出時間來做自家工廠裡的無酬工作：

魯姐早上7點左右開始一天的工作。她得先在自家工廠裡工作半小時，然後才去上班。她和她的兩位小姑每週輪流替工廠員工煮飯。在不負責工廠伙食的日子，她在興良五金行工作，從早上8點到12點，下午1點再繼續。輪她煮飯的日子，她11點離開興良，12點半回來，不像其他同事1點吃完飯才回來。每天下午魯姐從五金行放工後，還得在家裡的工廠從4點半做到5點半。因爲她一星期在興良做不到40小時的工，所以興良以鐘點計算她的薪資。

對女性而言，這樣複雜又重疊的工作作息表反映出，她們的生產勞動與再生產 (productive & reproductive labor)，有酬與無酬勞力 (waged & unwaged labor) 是合而爲一的。

這樣複雜的女性勞動力如何繼續被剝削，以及男女不平等如何歷久不衰呢？政府在其中又扮演什麼角色？



## 7. 父權體制資本主義體系下的台灣政府

許多學者指出，國民黨政府一直是個父權統治體系下的政府 (patriarchal state) (Diamond, 1975; Gallin, 1984 a, b)。這可以它的婦工會及半官方的中國婦聯總會種種活動中明顯看出。兩個組織不僅鼓吹傳統男性的價值觀，它們所舉辦的各項活動均只是婦女家庭角色之延伸；例如，為軍眷子女及戰眷遺孤建立學校育幼院、為軍人縫製軍衣，舉辦勞軍及雙十節慶祝活動，協助安置來台大陸難民，並設立多種訓練課程與講座，教導婦女縫紉、插花、手工藝家事管理、烹飪等技藝 (Republic of China, 1983: 285, 287)。

在台灣，女性的從屬地位其實並不只是傳統價值與文化的延續。它是父權體制資本主義的產物。經由此體系，資本家、台灣政府以及國際市場都從中牟利 (Gallin, 1984b; Gates, 1979)。Gates (1979) 指出“國民黨政權其實不只是保守，它不僅保留復興傳統的舊文化，而且藉著政治手段和經濟變遷，國民黨創造了前所未有的保守境界。”

在國民黨政府積極的鼓吹下，大眾媒體及教育制度“創造了一個社會意識環境，其中，婦女只能從事卑微勞動與家務勞動。”造就了一個父權體制下的資本主義制度。在此制度裡，女性的無酬家務勞動及不支薪的公共勞動能順利的被壓榨，“無須改變男女角色之文化定義，或是轉變男性在家庭中權利及地位的結構。” (Gallin, 1984 a: 398) 一份研究台灣中、小學教科書的報告指出，台灣的中、小學教科書裡，科學家、政治領袖、及專家學者幾乎全是男性；而處理家務的則全是女性。此外，男性的形象大多是具野心、勇敢、堅忍、冒險、有智慧等；而女性的形象則是孝順、謙恭、熱忱等 (婦女新知, 1988)。

## 8. 女性雙重擔的助長：社區發展計劃

如先前所述，以外銷為主的經濟發展策略，需要有廉價而且招募解僱自如的勞力。過去二十年來，台灣婦女勞動力正扮演著這個角色。

但是不可否認的，女性的就業對男性地位及家庭穩定性具有潛在的威脅力。爲了防範於未然，國民黨政府於1968年提出一連串的社區發展計劃，其重點即在強調婦女出外就業與操持家務的雙重義務。這計劃的目標，“不但要解決民眾食、衣、住、行、育樂等生活上各方面的問題，而且還要使固有的倫理道德、生活規範等等，都能表現於社區民眾日常生活行爲之中。”（台灣省政府社會處，頁19，年代不詳）在整個社區發展計劃中，女性不僅是政府特別訓練的對象，而且也是計劃的積極實踐者。她們的參與，爲社區發展計劃成功的關鍵。

## 9. 組織結構

在各縣市、社區、村里都設有社區發展委員會。而省主席、縣市長、機關首長及其他政府官員，則是各不同階層委員會會長，負責監督及考核社區發展計劃。此外，每個社區都設有社區理事會，理事會有理事9到17名，由這些理事中選出一名理事長。理事會的理事，理論上應該是由居住於該社區的各戶戶長選出，而社區理事長則或由理事票選，或者由上級鄉鎮公所“指派當選”。然而，實際上在1983年以前，約有四分之一以上的理事（26%）及四分之一左右的理事長（24.4%）是由政府指派的（台灣省政府研究考核委員會，1983：67-8）。

這種將新成立的社區發展計劃納入原先就存在的官僚制度內，使女性被摒除於整個政府的決策過程之外。此外，由於理事會理事是由各戶戶長而不是社區居民選出，女性幾乎沒有機會成爲她們社區理事會的理事。整體看來，社區發展計劃意味著國民黨政府勢力向基層社區的滲透。在這個過程中，婦女竟然被摒棄於最基層的決策參與，國民黨政府對婦女政治參與的態度可見一般。

這種由組織結構上限制婦女參與政治的結果，可以由1983年社區發展成就評鑑的調查報告中顯示出來。在來自127個社區的1,810位理事中，女性只佔不到百分之七（6.7%）（台灣省政府研究發展考核委



員會，1983：54)。對於“社區理事長應由誰來擔任較佳？”的問題，只有不到百分之一（0.9%）的人提到社區婦女（台灣研考會1983：131）。

## 10. 計劃內容

社區發展計劃選定三個建設目標：完成基礎工程建設、實施生產福利建設、加強精神倫理建設。根據這三大目標，國民黨政府擬訂了詳細的工作綱領，在縣、市、地方社區推展執行。“客廳即工廠”及“媽媽教室”是直接和婦女有關的項目。這兩個方案充分顯示，雖然因為台灣經濟發展的需要，國民黨政府所強調的婦女角色有些轉變，但其父權社會理念的本質則始終如一。

## 11. 客廳即工廠

“客廳即工廠”方案是國民黨政府推展家庭副業的計劃之一。其目的，在於動員社區及家庭的剩餘勞動力，加入生產就業行列以解決勞工短缺的問題。政府官員表示以社區發展方式推行家庭副業，以增加國民生產、改善人民生活，使得“社區發展與經濟發展更能相互配合平衡發展。”（經建會，1978：1）

自政府所贊助的調查完成後，發現在社區裡有很多“空閒的女性”，於是就產生了“客廳即工廠”的方案（經建會，1978：2）。政府提供特殊的貸款，幫助有興趣購置機器、投資於家庭工作的家庭。甚至設立了工作室，以便婦女學習生產性的工作。許多“客廳”都變成“工廠”，家庭主婦成了女工，而工作也就“家庭主婦化”（housewifized）。

毫無疑問的，“客廳即工廠”推展的結果之一，就是那些有家庭主婦在客廳做工的家庭，生活水準得以提昇。然而，社會的其他份子由此計劃獲利更多。資本案因家庭主婦加入生產行列，不僅解決了勞工短缺的問題，而且也減輕了潛在的加薪壓力。此外，因為許多客廳變

成工廠，工人在家裡做工，資本家因此節省了工廠設備，能源，宿舍，及管理等項目的開銷。以及“客廳即工廠”策略把家庭主婦納入生產行列，意味著資本主義與父權體制結合，因為在資本家的眼裡，代工者 (homeworkers) 是一群願意在家裡代工的 householders，而不是一群在家裡工作的工人。他們沒有健康保險，也不受基本工資法的保障，因為他們的工資是按件計酬的。而整個社會也因為生產力提高、物價穩定、以及經濟成長而得惠。國民黨政府甚至自誇，這種以家庭副業方式來招募勞工的策略，無形中減輕了資本家與勞工間衝突的可能性 (經建會，1978：3)。

在以工業以主的歐、美各國，家庭工作的重要性是眾所周知的 (Daniels, 1989)。在台灣實例中，與眾不同的是政府極力推展家庭工作，以全國性的計劃方案，例如“媽媽教室”，來確保婦女在工作的同時，也不忘她們做“賢妻良母”的責任。

## 12. 媽媽教室

跟“客廳即工廠”搭配的“媽媽教室”，是加強精神倫理建設的方案之一。許多政府官員不僅強調“媽媽教室”的重要性，而且深深了解它與社區發展計劃成功的關連性。1984年社會處處長趙守博指出：“媽媽教室是一個法良意美的構想和制度。教好一個媽媽，可以說等於教好一個家庭，每個家庭都能過著美滿幸福的生活，這個社會必然能安和樂利，團結和諧，國家必然富強康樂，所以社區媽媽教室負有相當重大的任務。” (趙守博，1984：27)

1984年官方出版“社區發展”季刊的社論指出，“社區美化、髒亂清理、安全講習、技藝傳授、衛生教育、營養改善、文康活動、室內佈置、敦老睦鄰、成人補習、公益服務等。至少有三十九項，屬於媽媽教室活動範圍，除非婦女們在媽媽教室中學習、討論、充分吸收，否則這些永遠祇是口號，不能見諸實行。” (社區發展28期，1987：4)。

根據媽媽教室的創始者謝東閔指出，該計劃是為要“減輕由經濟



發展造成的社會緊張及混亂……例如離婚及青少年犯罪率的提高，對老年人的忽視，及奢靡、浮華、浪費。”

一份政府文件中敘述：

“我國社會以家庭為基礎，而以倫理為其構成要素，家庭又以母親為重心，有良好的母親才能有良好家庭，倫理始得維繫，社會才能繁榮進步，國家民族才能富強康樂。故推廣母德、母教，為當前重要之課題。”（台灣省政府62年3月1日，府社三字第八〇二七號令）

國民黨政府聲稱，“媽媽教室主要活動教材之選擇，以配合政府政令宣導社區中的工作、國家慶典、民俗節日、季節及文教活動，次要活動以整合媽媽們之興趣與需要。”（趙守博，1984：24）換句話說，在地方社區以媽媽教室為名開辦的課程，其主要意圖只是為達成政府設定的目標。

無數的媽媽教室在各地社區開辦。從1977年起，政府進一步舉辦媽媽教室輔導人員研習會，儲訓地方幹部。省政府更出版了十冊一套的“媽媽讀本”作為輔導人員的研習教材。每本大約三十頁左右，文字敘述都簡單易懂，並附有豐富的插圖。其主題包括有家庭計劃、兒童教育、產前保健、嬰兒保健、食品營養、房屋清理、家庭財務管理、家庭生活管理、服飾搭配、及居住環境衛生等（台灣省政府，1977）。另外政府還定期出版補充教材，如“媽媽教室補充教材”。（實踐家專，1985）截至1985年止，政府總共訓練了8,130位輔導人員，出版了16萬本以上的讀本。

媽媽教室的影響，可以從各社區開辦媽媽教室的情形看出，到1984年為止，全省總共有4,063個社區執行社區發展計劃。其中90%的社區在1984年開辦了媽媽教室。全省的21個縣市裡，有三分之一的縣市，其地方社區對媽媽教室的贊助率達到90%。其中，有三個縣市的媽媽教室遍及每個社區（趙守博，1984：26）。

1987年以來，省社會處舉辦媽媽教室輔導人員座談會，來自21個

縣市負責媽媽教室的地方工作人員及代表，在會中提出辦理媽媽教室的簡報。其中有10個縣市提及地方社區一年來開辦媽媽教室的次數，表12-1顯示每個社區開辦媽媽教室的頻率不一，有的一年舉辦一次，有的每個月舉辦兩次。

在都市地區，參與者大多是中產階級的家庭主婦(趙守博,1986)。一般說來，參加媽媽教室的婦女來自社會各階層(台灣省74-75, 1987)。特別是在鄉村地區，媽媽教室扮演了在傳播家庭計劃、嬰兒保健及營養的資料等方面重要的教育性功能。

媽媽教室大多於週末在社區活動中心舉辦，其主題包括：倫理教育、家政指導、衛生保健、生產技藝、休閒育樂、社會服務及家庭法律常識。倫理教育的最終目的，是要“輔導社區婦女實踐國民禮儀範例及生活須知，激勵崇尚婦德，加強親職教育，促進家庭良好人際關係。”(趙守博,1984:25) 媽媽教室教導婦女如何為家人準備營養豐富的食物，與丈夫參加社交活動時如何粧扮得體，以及如何照料患有慢性疾病的老人。生產性技藝訓練，則與“客廳即工廠”計劃相互呼應。休閒育樂與社會服務的課程則鼓勵婦女“利用餘暇組成服務隊，訪問社區內老人、兒童、殘障者、精神病患、貧寒家庭。”(趙守博, 1984:26) 實踐家專校長謝孟雄在省社處與實踐家專合辦的“媽媽教室學習研討會”上表示，今天的女性要同時扮演漂亮的女子、可愛的妻子、盡職的母親、及成功的職業婦女等四種不同的角色。”(謝,1985) 表12-2則是1985年至1986年台南縣媽媽教室的課程及婦女參與率。

如表12-2顯示在1985和86年間，台南縣舉辦了一千班以上的媽媽教室課程，總共有一萬多人次參加，雖然我們無法得知在一萬多人次當中，有多少人只參加過一次，有多少人參加過許多次，但由其活動項目我們可看出最常舉辦的是休閒娛樂方面的課程。而且婦女們非常擁躍的參加化粧技巧、家庭(婆媳)關係、及公共保健等課程。

多位政府官員對某些社區的媽媽教室過份注重在休閒娛樂活動，



表12-1 縣市政府開辦贊助媽媽教室之次數，1987年。

每年每社區教室	縣市
1+	1
3	1
6	4
8	1
12+	2
24	1
未答	11
社區總數	21

資料來源：台灣省，1987，頁20—40。

表12-2 台南縣媽媽教室活動和參與之情形，1985-1986

課程及活動	班 數		參與人次		每班平均參與人次	
	1985	1986	1985	1986	1985	1986
家庭關係 (母子、 夫妻、婆媳)	100	35	1,342	976	13.4	27.6
公共保健 (衛生、 家庭計畫、急救)	90	57	1,402	1,004	15.6	17.6
家事處理 (烹飪、 插花、室內設計)	308	170	2,735	1,725	8.9	10.1
新知學習 (防患犯 罪、化粧、社會 技能)	84	79	1,628	1,234	19.4	15.6
生產技術 (手工藝、 刺繡、編織、玩具 製造...)	66	61	851	612	12.9	10.0
休閒活動 (露營、 烤肉、土風舞)	707	659	3,522	4,126	5.0	6.3
社會服務 (拜訪 老人、貧孤、 社區服務)	68	79	536	350	7.9	4.4
總 計	1,423	1,150	12,016	10,018		

資料來源：台灣省，1987，頁32—3。

表示遺憾。謝副總統指出“有少數辦理‘媽媽教室’活動偏重於土風舞的學習，致有些媽媽為跳土風舞不顧丈夫和孩子，而造成家庭問題。”

（謝東閔，1986）社會處處長趙守博則指出，“社區媽媽教室推行，旨在以‘親職教育’為手段，來建立幸福的家庭，進而增進社會之安定與和諧。‘媽媽教室’並非只限於單純技藝訓練或研習烹飪、插花、或跳土風舞。唯少部分鄉鎮市區社區媽媽教室舉辦的活動，偏於副活動之學習，而忽略了主活動之實施，致予人有本末倒置之感”。（趙，1984：26）

根據“客廳即工廠”及“媽媽教室”所揭示的目標、實施重點、及相關課題，我們可以得出以下幾點結論；第一，國民黨政府把婦女納入其社區發展計劃的方式，無非強化了她們傳統在家庭及社會所扮演的從屬角色和不獨立的地位。家庭主婦代工的收入，雖然對改善家庭生活水準極有貢獻，但是她們的工作却被視為“副業”，這些勞動婦女被視為需要賺點零用錢的家庭主婦，而不是販賣勞力的工人，當作者之一訪問中部某社區時，社區幹事及里長私下指示一群從事“家庭副業”的家庭主婦，謊報她們的薪資以掩飾她們待遇低於政府規定最低工資的事實。從事“家庭副業”的家庭主婦，同時要面臨化學污染、收入不穩定、以及其他在非正式經濟制度（informal economy）下勞工面對之問題。第二，國民黨政府一再宣揚婦女對家庭及其他社會份子的“道德責任”，強化了婦女傳統“母親”及“呵護者”的角色。“客廳即工廠”和“媽媽教室”要求婦女擔當起促進台灣經濟成長、社會安定的多重擔子，第三，整體說來，社區發展計劃是一個由上而下的計劃。它是以父權體系的官僚結構為本，而完全忽略了原本就存在、以女性為中心之地方社會網絡（social network）。地方婦女因而被排除於決策過程之外，這無形中增加了政府推展社區發展計劃不必要的阻力。



### 13. 結論

由於當前世界經濟體系，對彈性勞動力特別需要，婦女勞工因而倍受重視，婦女勞工之所以向來被認定為從事彈性勞動的最佳人選，是因為一般相信婦女本身視相夫教子、操作家務為其天職。根據此一邏輯，家庭的安定、鄰里的和睦、以及社會的有條不紊，都可經由母性光輝的發揚而實現，政府鼓勵婦女從事有酬勞動的先決條件是，婦女的就業不與她們為人妻、為人母、為人媳的角色職責衝突，而彈性勞動的生產就業方式恰巧符合這個條件。本文之宗旨，不在於反對彈性勞動，我們所反對的是彈性勞動所代表的價值觀及其廉價、不安全、沒有保障的工作條件。概括說來，彈性勞動是一個特殊政經條件下的社會產物，政府政策、社會體系、家庭結構皆再再強化保證它的存在與延續。換言之，台灣出口貿易為主的經濟成長策略，是建立在父權體系的社會基礎上，在此體系裡，外貿企業與父權家庭掛勾，連合剝削婦女勞動者，國民黨政府經由教育機構和社區發展計劃控制並教化婦女，使她們在毫無選擇的情況下擔負起就業、齊家、報國的責任。



## 辭典

- 父權體制 patriarchy  
資本主義 capitalism  
國際勞動分工 international division of labor  
廉價勞工 cheap wage workers  
家屬工作者 family workers  
家事工作者 domestic workers

## 參考書目

- 人口研究中心 (1985),《婦女在國家發展過程中的角色研討會論文集》,台北:台灣大學,人口研究中心。
- 台灣省政府 (1973),公告第 8027 號,台中。
- 台灣省政府新聞處 (1965),《台灣光復二十年》,台北。
- (1977),《媽媽讀本》,十冊,台中。
- (1987),《台灣省社區發展後續第二期五年計畫工作手冊》,台北。
- 台灣省政府研究考核委員會 (1983),《台灣省三十年來社區發展建設之評鑑與未來發展之研究》,台北:台灣省政府研究考核委員會。
- 台灣省 74—75 年度社區媽媽教室輔導人員座談會綜合紀事 (1987),台北。
- 行政院主計處,《中華民國統計年鑑》,台北。
- (1974),《中華民國統計提要》,台北。
- 行政院主計處、經濟計畫委員會 (1988),《台灣地區人力運用調查報告》,台北。



- 李元貞 (1987)，〈雛妓問題，步步艱難〉，《婦女新知》，57 期，頁 1。
- 李建興 (1985) 〈社區媽媽教室與社區教育〉，《社區發展季刊》，29 期。
- 呂秀蓮 (1986)，《情》，台北：敦理出版社。
- 私立實踐家政經濟專科學校 (1985)，《媽媽教室補充教材》，台中：台灣省政府。
- 于宗先 (1981)，〈對外貿易〉，成嘉玲編，《我國經濟的發展》，台北：世界書局，頁 301—84。
- 周揮彥 (1966)，《觀光事業論集》，第一冊，台北：台北中國文化學院。社區發展季刊，台北：中華民國社區發展研究訓練中心。
- 婦女新知 (1982—1989)，台北。
- (1988)，《兩性平等教育手冊》，台北。
- 黃春明 (1981)，《莎啞啦哪、再見》，台北：遠景。
- 經濟建設委員會 (1978)，《如何以社區發展方式推行家庭副業之研究》，台北。
- 詹純鑑 (1966)，〈當前發展觀光事業的途徑〉，周揮彥編，《觀光事業論集》，第一冊，台北：台北中國文化學院，頁 4—16。
- 趙守博 (1984) 〈台灣省推行社區媽媽教室之現況及未來展望〉，《社區發展季刊》，28 期，頁 24—7。
- (1986)，〈強化媽媽的功能〉，《台灣省媽媽教室輔導人員研習會手冊》，台北，頁 1—2。
- 鄧文儀 (1975)，〈三十年來的台灣觀光旅遊事業〉，《台灣光復三十年》，台灣省政府新聞處，台中，頁 337—409。
- 劉玉蘭 (1985)，《台灣地區婦女人力運用——回顧與展望》，台北：梅枝圖書印刷文具有限公司出版部。
- 劉克智、黃國樞 (1987) 《台灣人口及經濟結構演變與就業關係之研究》南港中央研究院經濟研究所。
- 錢 (1990) 5 期，台北，頁 156—86。
- 蔡青龍 (1985)，〈性別差異〉，《婦女在國家發展過程中的角色研討會

- 論文集》，台北：台灣大學，人口研究中心，頁 277—308。
- 鄭至慧、薄慶容 (1987)，〈正視職業婦女所受的就業歧視〉，《婦女新知》，58 期，頁 1—9。
- 謝孟雄 (1985)，〈社區媽媽教室與家事教育〉，《社區發展季刊》，29 期，60—61 頁。
- 謝東閔 (1986)，〈爲什麼要創辦媽媽教室〉，《75 年度台灣省媽媽教室輔導人員研習會手冊》，台北，頁 6。
- 瞿海源 (1984)，〈性與雛妓問題〉，楊國樞、葉啓政編，《台灣社會問題》，台北：巨流出版社，543—71 頁。
- 邊裕淵 (1985)，〈婦女勞動對經濟發展之貢獻——台灣之實證分析〉，《婦女在國家發展過程中的角色研討會論文》，台北：台灣大學，人口研究中心，頁 259—76。
- Beneria, Lourdes (ed.) (1985) *Women and Development: The Sexual Division of Labor in Rural Societies*, Westport, CT: Praeger.
- Charlton, Sue Ellen, Everett, Jana, & Staudt, Kathleen (1989) *Women, the State and Development*, Albany: SUNY.
- Chiang, Lan-hung Nora & Ku, Yenlin (1985) *Past and Current Status of Women in Taiwan*, Taipei: National Taiwan University, Population Studies Center.
- Chou, Bi-ar (1989) "Industrialization and Change in Women's Status: A Reevaluation of Some Data from Taiwan", in Hsin-huang Michael Hsiao, Wei-yuan Cheng, & Hou-sheng Chan eds, *Taiwan: A Newly Industrialized State*, Taipei: National Taiwan University, Department of Sociology, pp.423-61.
- Crane, George T. (1982) "The Taiwanese Ascent: System, State and Movement in the World Economy", in Edward Fried-



man ed., *Ascent and Decline in the World-system*, Beverly Hills: Sage, pp.93-113.

Cumings, Bruce (1987) "The Origins and Development of the Northern Asian Political Economy: Industrial Sectors, Product Cycles, and Political Consequences", in Frederic Deyo ed., *The Political Economy of the New Asian Industrialization*, Ithaca, NY: Cornell University Press, pp. 43-83.

Daniels, Cynthia R. (1989) "Between Home and Factory: Homeworkers and the State, in Eileen Boris & Cynthia R. Daniels eds., *Homework*, Urbana and Chicago:University of Illinois Press.

Deyo, Frederic C. (ed.) (1987) *The Political Economy of the New Asian Industrialization*, Ithaca, NY: Cornell University Press.

—(1989) *Beneath the Miracle: Labor Subordination in the New Asian Industrialism*, Berkeley: University of California Press.

Diamond, Norma (1973) "The middle class family model in Taiwan: Woman's place is in the home", *Asian Survey*, No. 13, pp. 853-972.

—(1975) "Women under Kuomintang Rule: Variations of the Feminist Mystique", *Modern China*, Vol.1, NO.1, pp. 3-45.

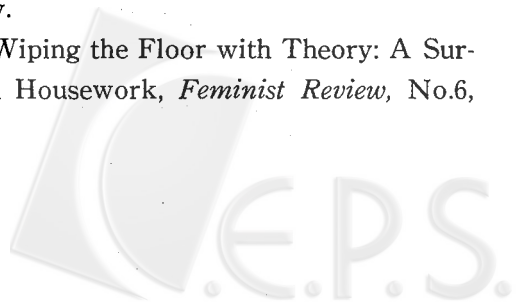
—(1979), "Women and Industry in Taiwan", *Modern China*, Vol.5, NO.3, pp. 317-40.

*Directory of Taiwan* (1963) Taipei: The China News.

Evans, Peter & Pang, Chien-kuo (1989) "State Structure and State Policy: Implications of the Taiwanese Case for



- Newly Industrializing Countries”, in Hsin-hung Michael Hsiao, Wei-yuan, Cheng & Hou-sheng, Chan eds., *Taiwan: A Newly Industrialized State*, Taipei: National Taiwan University, Department of Sociology, pp.3-30.
- Gallin, Rita S. (1984a) “The Entry of Chinese Women into the Rural Labor Force: A Case Study From Taiwan”, *Signs*, Vol.9, NO.3, pp. 383-98.
- (1984b) “Women, Family and the Political Economy of Taiwan”, *Journal of Peasant Studies*, Vol.12, NO.1, pp. 76-92.
- (1990) “Women and the Export Industry in Taiwan: The Muting of Class Consciousness”, in Kathryn Ward ed., *Women Workers and Global Restructuring*, Ithaca, NY: Cornell University Press, pp. 179-92.
- Gates, Hill (1979) “Dependency and the Part-time Proletariat in Taiwan”, *Modern China*, Vol.5, No.3, pp. 381-407.
- Greenhalgh, Susan (1985) “Sexual Stratification: The other Side of ‘Growth with Equity’ in East Asia”, *Population and Development Review*, NO.11, pp. 265-314.
- Hsiao, Hsin-hung Michael Hsiao, Cheng, Wei-yuan, & Chan, Hou-sheng (eds.) (1989) *Taiwan: A Newly Industrialized State*, Taipei: National Taiwan University, Department of Sociology.
- Jones, Gavin (ed.) (1984) *Women in the Urban and Industrial Workforce, Southeast and East Asia*, Canberra: Australian National University.
- Kaluzynska, Eva (1980) “Wiping the Floor with Theory: A Survey of Writings on Housework”, *Feminist Review*, No.6, pp. 27-54.





- Kim, Elaine (1987) "Sex Tourism in Asia: A Reflection of Political and Economic Inequality", in Eui-young Yu & Earl H. Phillips eds., *Korean Women in Transition*, Los Angeles: California State University, Center for Korean-American and Korean Studies pp.127-44.
- Koo, Hagen (1987) "The Interplay of State, Social Class, and World System in East Asian Development: The Cases of South Korea and Taiwan", in Frederic Deyo ed., *The Political Economy of The New Asian Industrialization*, Ithaca, N.Y.: Cornell University Press, pp. 165-81.
- Kung, Lydia (1983) *Factory women in Taiwan*, Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Liu, Paul K. C. (1984) "Trends in Female Labor Force Participation in Taiwan: The Transition toward Higher Technology Activities". in Gavin Jones ed., *Women in the Urban and industrial Workforce, Southeast and East Asia*, Canberra: Australian National University, pp. 75-99.
- Lu, Yu-hsia (1984) "Women, Work and the Family in a Developing Society: Taiwan", in Gavin Jones ed., *Women in the Urban and Industrial Workforce, Southeast and East Asia*, Canberra: Australian National University, pp. 339-67.
- Mies, Maria (1986) *Patriarchy, Accumulation on a World Scale*. London: Zed Books.
- Miller, Joanne, & Garrison, Harword H. (1982) "Sex roles: The Division of Labor at Home and in the Workplace", *Annual Review of Sociology*, No.8, pp. 237-62.
- Republic of China: A Reference Book* (1983) Taipei: United Pacific International, Inc.

- Truong, Thanh-Dam (1990) *Sex, Money and Morality: Prostitution and Tourism in Southeast Asia*, London: Zed Books.
- Waring, Marilyn (1988) *If Women Counted: A New Feminist Economics*, San Francisco: Harper & Row.
- Winckler, Edwin A., & Greenhalgh, Susan. (eds.) (1988) *Contending Approaches to the Political Economy of Taiwan*, Armonk, N.Y.: M.E. Sharpe.





# 本文章已註冊DOI數位物件識別碼

## ▶ 女性員工在出口產業待遇的探討－以台灣1980年代為例

Economic Rewards and the Determination Process for Female Workers in Export-Oriented Industries in the 1980s-Using Taiwan as an Example

doi:10.29816/TARQSS.199604.0002

台灣社會研究季刊, (22), 1996

Taiwan: A Radical Quarterly in Social Studies, (22), 1996

作者/Author：張晉芬(Chin-Fen Chang)

頁數/Page：59-81

出版日期/Publication Date：1996/04

引用本篇文獻時，請提供DOI資訊，並透過DOI永久網址取得最正確的書目資訊。

To cite this Article, please include the DOI name in your reference data.

請使用本篇文獻DOI永久網址進行連結:

To link to this Article:

<http://dx.doi.org/10.29816/TARQSS.199604.0002>



*DOI Enhanced*

DOI是數位物件識別碼（Digital Object Identifier, DOI）的簡稱，是這篇文章在網路上的唯一識別碼，用於永久連結及引用該篇文章。

若想得知更多DOI使用資訊，

請參考 <http://doi.airiti.com>

For more information,

Please see: <http://doi.airiti.com>

請往下捲動至下一頁，開始閱讀本篇文獻

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE



台灣社會研究季刊  
第二十二期 1996年4月  
Taiwan: A Radical Quarterly in Social Studies  
No. 22, April, 1996.

# 女性員工在出口產業待遇的探討 ——以台灣 1980 年代為例\*

張晉芬

Economic Rewards and the Determination Process  
for Female Workers in Export-Oriented Industries  
in the 1980s—Using Taiwan as an Example

by  
Chin-fen Chang

中文關鍵字：產業隔離、出口、薪資、女性員工

*Keywords: industrial segregation, export, wages, earnings, female workers*

\* 本篇文章所使用的資料主要是來自於作者的一項國科會專題計畫 (NSC82-0301-H001-068)。作者謝謝兩位評審人的指正和建議，對於劉靜芬和賴錦慧兩位小姐在資料的蒐集和輸入方面所給予的幫助更是由衷的感謝。

收稿日期：1994年4月6日；通過日期：1994年9月22日。

Received: April 6, 1994; in revised form: September 22, 1994.





## 摘 要

不論是依賴或世界體系觀點對於女性員工在非核心國家經濟發展過程中勞動報酬的決定過程較少提及。當學者討論產業的發展、跨國公司的影響、或是工人階級的形成時，工人做為經濟發展得以進行的主體卻似乎被忽略掉了，遑論女性員工。本文的目的即是希望結合發展理論和新結構論的觀點研究出口工業中女性員工勞動市場的待遇和決定過程。在方法上則是同時分析其他產業部門與男性的情況，以便比較。本文利用兩種不同類型的資料進行驗證的工作。首先是使用集體的資料，在產業的層次上對不同部門之間薪資的決定因素進行動態分析。第二類則是以個人資料為主所進行的迴歸分析。實證分析的結果顯示，在過去十年間，即使控制了個人因素及一些產業變項，女性的平均薪資仍普遍不如男性。運用經濟區隔的概念，作者發現不同的經濟部門之間的薪資的確存有顯著的差異。相對於其他部門，出口部門的薪資是最低的，而女性在出口部門內的平均薪資又低於男性，且這項差距還有隨時間擴大的趨勢。對個人資料進行迴歸分析的結果顯示，年齡對男性的薪資效果大於女性，女性單身的正面效果則大於男性。大專學歷在公營和出口部門中對男女薪資都有重要的影響。作者發現女性大專畢業的在出口部門中所佔的比例遠不如男性。這是因為具有高學歷的女性不願去出口產業中就業，或是雇主無意雇用這類女性，還是另有其它原因，應是值得深究的。

## Abstract

The importance of female labor force in the process of economic development has been understudied in previous labor market research. While we were having better knowledge about the change of industrial structure in peripheral economies, the penetration of foreign capital into developing countries, and the structuration of class system in newly-developed regions, the impacts of these dynamic changes on workers', especially women working in the sector manufacturing goods for export, economic returns received only little attention. This paper intends to integrate some propositions from both dependency and labor market theories to examine the wage payments of female workers in the export sector and the determination process by using Taiwanese's data. The empirical results show that workers in export industries on average receive the lowest level of earnings among all industries and female workers earned less than men in the export sector as well as in other sectors. Working in the export sector proves to have double disadvantages for Taiwanese women in terms of economic compensation. The author also found that having college degree has a positive impact on hourly wages for both male and female workers. However, college-graduated women are least likely to be found in the export than in other industrial sectors in Taiwan.



## 1. 前言

接觸過發展社會學的人都知道，早期的發展理論主要是以「現代化」及「經濟成長」的觀點看問題，強調的是非西方社會應以西方社會的發展經驗及成果做為借鏡或是學習的榜樣。隨後的依賴理論及世界體系觀點則是質疑西方資本主義勢力進入後進開發國家之後所造成的各種負面影響，包括：經濟成長的遲緩、所得分配不平均情況的惡化、或是服務業的過度膨脹等。不論是上述的那一個觀點對於女性員工在非核心國家的發展中所扮演的角色或是所顯示的重要性均很少提及。當學者討論產業的發展、跨國公司的影響、或是工人階級的形成時，工人做為經濟發展得以進行的主體却似乎被忽略掉了，遑論女性員工（少數的例外可參考 Safa, 1981）。Boserup (1970) 算是早期幾位研究婦女在世界經濟發展中地位的作品。隨著學者對此一領域日益重視，後來也陸續不斷有與女性勞動力相關的文獻出來。大多數的研究則是分析針對某個國家或工廠進行的訪問調查結果。最近的例子為 Ok-jie Lee (1993) 對南韓紡織業中女性員工的研究及 Ching Kwan Lee (1993) 對香港電子業中女性操作員地位的探討。這些學者們所使用的研究方法多是以歷史比較或是訪談、觀察為主。這些過去的研究確實是有助於我們了解女性員工在晚進開發的地區做為本國或跨國公司廉價勞動力供給來源所受到的待遇。

從國際分工的觀點來看，臺灣做為一個為核心國家提供低廉工業產品的基地之一，為了使出口產品更具競爭力，壓低工資便成為這些勞力密集生產事業主最有利，甚至於唯一的武器。根據一項國際資料的比較，臺灣自 1970 年代起直到 1980 年代初期的工資甚至比有些開發中國家還要低 (Brecher, 1979: 220; Staudohar and Brown, 1987: xx)。在此同時，缺乏外出工作經驗的農村年輕女性遂成為這些低工資出口事業勞動力的主要來源。女性員工在這些產業中的勞動結果頗值得研究。婦女在出口部門中所得到的勞動報酬和所處的工作環



境是否劣於其它的部門，外國的學者們並沒有一致的看法。至少根據 Lim 的觀察 (1990:112)，出口工業並非是婦女勞動力唯一重要出處，而以製造出口產品為主的工廠其工作條件及勞動報酬也未必是所有產業中最差的。因此，到底出口產業是剝削婦女勞動力的所在，還是做為一個提供女性較佳就業機會的來源，需要進一步分析，才能得到一些答案。

有關這方面的量化研究過去在台灣並不多見，個案的研究則較多。因此，本文即是要利用臺灣的例子說明：和其他產業相比，婦女在出口工業中的勞動結果是否有顯著的差異，並將與男性的情況相較。在下面，作者將首先由國際分工的角度說明，相對於其它產業而言，為何女性在出口工業中的經濟報酬偏低及如何利用經濟區隔的理論分析女性員工薪資的決定因素。第二部份是說明分析的重點和研究設計。而「分析結果」部份則是討論統計分析的結果。最後是根據文中的主要發現總結女性勞動力在經濟發展中所處的地位。

## 2. 文獻討論

由於缺乏資本及技術，多數邊陲或是半邊陲國家在經濟發展的過程當中很難自行發展出製造業，或是進行大規模的礦業或經濟作物的生產，而須仰賴外資的介入。核心國的資本家願意到非西方社會投資，其著眼點是在於後者低廉的勞工或者是豐富的自然資源等條件，而所從事的生產或製造活動最終必然須有利於其本身的利潤獲取 (Bornschier, Chase-Dunn, and Rubinson, 1978)。提出依賴或類似觀點的學者們對於一些所謂「新興工業國家」的發展，尤其是亞州地區的，在過去並未提出樂觀的預測及注意。然而由於諸多因素的因緣際會，包括：美援的介入，韓、越戰爆發，美國國內消費水準的提升，高壓政治所造成的政治及社會安定，公權力的干預，及在當時缺乏其他強有力競爭對手的情況下，東亞的一些國家自 1970 年代開始創造了二十多年持續性的經濟成長（兩次石油危機期間除外）。雖然這些國家成功

的例子曾被部份學者用來說明依賴及相關理論的缺乏說服力（如：Amsden, 1979），但是她們的發展經驗也並非全然否定了這個理論的所有觀點。即使台灣或南韓等地的經濟發展已創造了相當程度的繁榮，但其在世界經濟體系中所扮演的仍是一個半邊陲的角色，而極度依賴核心國家的市場做為其產品的最終出路。就這些國家來說，出口工業在經濟發展過程中扮演著關鍵性的角色。即使其輸出的產品曾一再的變化，也並未改變其地位。如台灣早期是以紡織品為主，現在則電子產品及資訊器材、週邊設備等的輸出也日益重要（Taiwan Statistical Data Book (TSDB), 1993：208-209）。而其它的製造業雖並非直接向海外輸出其產品，但也都多少和出口工業有關聯。以台灣的情形來說，出口的貨品及服務總值對國民生產毛額的貢獻近年來雖有些減退，但仍維持在 40% 以上（TSDB, 1993：45）。

然而依賴國家的出口工業得以發展，女性在其中所扮演的角色是難以忽視的。婦女勞動力是這類國家輕工業得以發展的關鍵。如同 Lim (1990：111) 所指出來的，學者對後進開發國家中出口工廠內女性員工及其工作性質的描述幾乎已經定型：年輕、單身、工作時間長、工作環境差、工作缺乏穩定性、及工資低（如：Kung, 1981：210）。不過，由於其它產業對婦女勞動力的吸收，在需求殷切的情況下，近年來已婚女性也逐漸被製造業所接受（C. K. Lee, 1993:534）。上述的大部份特性幾乎無例外的出現在處於不同地理區的邊陲或半邊陲社會中。臺灣也是其中一個典型的例子。過去有關於出口工廠女性員工的工作情況和勞動報酬的研究已有相當的累積。例如，Kung(1976) 發現，在早期工廠內的女性員工大都認為結婚之後就不可能再繼續工作，來自家庭及雇主的壓力兼而有之。電子工廠內的女性操作員對於其工作缺乏前瞻性或有關這一方面的引導。她們雖然獲得了一些經濟上的獨立，但以在工廠中所受的待遇來看，這些女性員工在整個勞動力中是處於最下層的地位，這與她們對於台灣的經濟貢獻相對照，其實是相當諷刺的（Kung, 1981：209-211）。Diamond (1979) 在 1970



年訪問了臺南一些紡織工廠內的作業員，發現她們的共同特徵即為：以女性為主、低工資、低教育程度。這些特徵與學者在其它非西方社會的發現相當類似 (Safa, 1981: 429)。熊瑞梅與孫清山以問卷方式訪問臺中地區的紡織、成衣、及電子業等的員工 (1985)，發現一些婦女對工作的主要期望並非是經濟報酬，而是滿意度。這與早期女性員工進入工廠主要是為家中賺錢相較，似已有些改變。Gallin (1989) 則提到由於政府並未有效執行保護勞工權益法令及雇主的忽視，臺灣工廠內婦女的健康頗受到工作及環境的不良影響。這些文獻對於女性員工的工作性質、工作環境、及勞動結果等描述其實多相當負面。

然並非所有的學者對於女性工作於外資或以出口為主的企業都持負面的看法。如，根據 Lim 的說法 (1990)，在跨國公司進入非西方社會之前，婦女在這些國家中出外工作的機會有限。外資的進入、設廠則改變了這種現象。婦女有機會進入工廠工作之後，在經濟上獲得了某種程度的獨立。Lim 強調：老是引用一些 1970 年代或更早的資料說明在加工廠中女工的低薪，是忽略了經濟的動態發展 (p.113)。她認為，其實在服務業中女性員工的工作穩定性和薪資往往還不如在出口工廠的婦女。而和女傭之類的工作相比，在工廠中工作使得女性有機會和其他年齡相近的員工接觸，增廣個人的見聞及豐富其生活經驗。因此，僅是批評非西方社會中工廠女性員工的低待遇或被剝削的情形至少是忽略了婦女在其它產業的不利就業狀況。在台灣的實際情況是，製造業中其它非以出口為主的工業或是服務業的確是雇用了相當多的女性從事低層、無技術的工作 (張晉芬, 1993)。Lim 的說法可使我們反省，在過份強調出口工廠中工作條件惡劣的情況下，是否「美化」了婦女在其它產業中所受到的勞動待遇。以許多服務業所提供的工作多半為兼職性質而言，從勞動報酬、福利、及工作穩定性等方面來看，工廠內的工作可能還算是較佳的。有學者甚至發現，所謂的「女性勞動力邊際化」其實是一個模糊的概念。為配合經濟的發展或男性雇主的需要，女性可以出現在任何行業，只是少有機會獲得較佳的職

務 (Scott, 1986)。

如同作者在前面的文獻探討部份中所提到的，出口工業的銷售對象為核心國家的市場，其競爭的對手除了本國的其它出口廠商外，還有國外的業者；因此，市場競爭的壓力應大於具有地區性的個人服務業或寡佔性的金融業等。此外，許多第三產業也可以依靠較佳的服務品質以爭取顧客；而出口產業由於其大多數產品加工層次不高的關係，却幾乎必須完全仰賴價格的低廉做為其競爭的條件。在這種情況下，做為出口工業的主要勞動力，女性的平均薪資和其他行業比較起來，恐怕註定是略遜一籌。在探求出口部門中女性員工的待遇時，也須和其他產業做些比較，以檢驗其是否偏低。在下面作者將先大概說明在臺灣相對於男性而言，女性勞動報酬的一般狀況。

雖然在臺灣的經濟發展過程中女性勞動力有絕對的重要性，但根據統計資料，不論是就任何一個教育程度而言，女性平均薪資在1982年時（及現在）均不及男性，國小程度者更只及男性的50%左右（邊裕淵，1985：270-271）。這種偏低的現象在近年來依然存在（聯合報，1993）。女性如果要獲得較高的待遇，往往是比男性更須仰賴高學歷（蔡淑鈴，1987）。即使在控制了人力資本因素之後，有作者仍發現男、女性薪資差異的存在，以此說明臺灣勞動市場上確有性別歧視（Gannicott, 1986：725）。稍後的研究也指出，女性勞動者由教育及工作經驗所得到的薪資報酬率不如男性（劉錦添及劉錦龍，1987：117）。甚至在有些職業中，也出現男、女同工不同酬的現象（劉鶯釧，1989：370；劉錦添等，1987：121；林忠正，1988）。在控制兩性工作經驗的情況下，有研究發現女性不容易進入專業性的職業，而最易加入傳統女性的職業（林忠正，1988：319）。利用產業的資料，也有研究發現現在不同的經濟部門間男、女性薪資的差異也相當明顯，例如：在公營事業中女性的平均月薪較其它部門高，兩性薪資的差距也較小（張晉芬，1991：33）。

就薪資的決定因素而言，根據人力資本論的說法，低學歷、缺乏



訓練、及對工作的忠誠度 (commitment) 不足，均會使得員工無法找到好的工作 (包括職務及職業)，難以進入平均報酬較佳的產業，缺乏升遷機會；這些因素均可被視為造成女性平均薪資偏低的主因。也有學者指出，在考慮到男、女性對未來一生工作的預期參與程度和對職業的選擇之後，人力資本 (投資) 的確能解釋絕大部份男、女工資的差異 (Polachek, 1981; 高長, 1991)。上述的說法基本上並未考慮到女性的低教育程度或工作上的企圖心不強並非全由個人決定；此外，為何女性對未來工作的期望會不及男性，恐怕也非個人因素所能完全說明的。過去有些研究已顯示，女性在勞動市場上尋求較佳的工作機會時，個人特徵並非最大的障礙；雇主的歧視及一些結構性的因素往往更具關鍵性。這些需求面的歧視也常反映在結構性的限制上，使女性不得不集中在某些特定的職務或職業，甚至某些產業 (由於其他產業提供給女性的工作機會較少) (Blau, 1984)，而這些限制則又會影響到女性的流動機會等 (Rosenfeld, 1984)。

根據前面的說明，由於在世界經濟體系中所處的地位，在考慮女性員工的薪資決定過程時，台灣產業結構所具有的特色及其對女性就業和薪資的影響等是一個需要考慮到的重要層面。台灣過去有關兩性工資決定因素差異的研究，均很少將台灣經濟的結構性特徵納入分析變數中。而張晉芬 (1991) 雖考慮到此一因素，但主要是從勞動市場理論切入，且使用的分析單位為產業，無法使我們了解不同部門間個人薪資的決定過程是否有差異存在。這篇論文即是要用結構性的觀點，尤其是經濟區隔的理論，同時結合世界體系理論的一些命題，檢視男、女性員工薪資的決定因素。

### 3. 研究目的及方法

Lim (1990) 認為要了解女性在出口工廠中的待遇是否偏低應採用比較的方式，也就是將女性的薪資與男性的薪資或是工作於其它部門女性的薪資，甚至於當地的生活水準，相比才有意義 (p.114)。採用

Lim 的論點，這篇論文首先所要分析的即是女性在出口工業中的勞動報酬，並與其它部門和男性的薪資相比。另一分析的重點則是各經濟區隔中男女薪資的決定因素及其差異。前一個部份的分析屬於描述性；後一項則要利用個人層次的資料。以下即是說明資料的來源。

文中所使用的集體資料主要是來自於 1981, 1986, 及 1991 年的臺灣地區工商業普查報告（提供產業結構變數的資料），勞工統計年報（提供工資及其它勞動市場資料）<sup>1</sup>，受雇員工動向調查報告（提供職業結構的資料），及 123 部門的產業關聯表（提供計算出口比例的資料）。這些資料均是由主計處所發佈的。

爲了比較女性在出口及其它產業部門的薪資及男、女兩性在這些部門中的薪資差異，本文將台灣地區的產業劃分成四個不同的區隔。在核心國家邊陲—核心—公營三角的經濟型態中，核心產業在經濟發展中是扮演火車頭的角色。然根據前面的討論，就台灣的情況而言，出口工業對經濟發展的貢獻是無庸置疑的，而構成出口部門的眾多中小型規模廠商不論是從員工雇用人數、平均資產、或是在市場上的壟斷能力來說却都屬於邊陲的性質。因此，就依賴國家（如：台灣）的情況而言，邊陲的重要性很可能還超過核心部門。在本文的分析中出口工業將構成一個單一部門。在過去 10 年間臺灣經濟結構的最大轉變即是第三產業（包括：運輸、通信、金融、及服務等業）的快速發展。臺灣目前有相當高比例的女性在第三產業工作，因此已與出口工業具有比較的基礎。此外，由於公營事業女性的平均待遇又比在其它部門要佳（張晉芬，1991），因此在分析中還將其餘的產業區分為非以出口爲主的製造業和公營企業兩類。在實際上區隔這四個部門時，本文首先是依產業關聯表的資料，凡是產業海關輸出金額佔其國內生產總值

1. 自 1985 年開始勞工統計年報內的資料更改由「人力資源統計」及「薪資與生產力統計」分別刊登一部份。此外，由於職業隔離指數的資料（來自於受雇員工動向調查報告）來自 1981, 1987, 及 1991；因此，爲儘量求一致性，勞工統計的資料也是使用 1987，而非 1986。



等於或超過 45% 的即列入「出口部門」中。再依據「受雇員工動向調查報告」的資料，將產業中公營企業雇用人數超過或等於總人數一半的列為公營產業。其餘的產業則依其性質分屬「其它製造業」部門及「民營第三產業」部門<sup>2</sup>。除了部門別之外，分析中所使用的產業層次變數還包括：平均資產、員工平均生產力、資本密集度、利潤率、及女性員工的比例。由於這些均為使用勞動市場結構理論實證研究論文中所常用的變數，有關於其意義和衡量方式等即不在此重覆（參考 Chang, Parcel, and Mueller, 1988; 張晉芬, 1991）。

論文所使用的第二類資料則是來自於主計處於 1991 年所做的「人力資源統計」。作者最後所使用的樣本是每週工作四十或四十個小時以上、受雇於私人、非農企業的員工。共有男性 10264 人及女性 6810 人。進行此一分析的主要目的是要檢驗在不同的部門之間個人因素對薪資的影響力是否有差異。換句話說，女性在出口或其它經濟部門中薪資較低是否可歸咎於人力資本報酬率的偏低。所使用的變數包括：受訪者的最高學歷、年齡、目前工作的年資、性別、和婚姻狀態。為比較不同部門之間決定因素的差異，迴歸分析將被應用於每個部門。至於針對部份變數所做的一些操作性改變，則將於分析時再說明。

#### 4. 分析結果

表一及表二所列的數字是比較出口與非公營之服務部門女性的薪資。為突顯兩者間的異、同，因此未列出公營及非製造部門的資料。表一的結果顯示，就實質的平均薪資而言，在 1981 年時，出口部門尚高於服務部門，之後則是每下愈況。以 1991 為例，女性員工在出口產業的每月平均薪資為新臺幣一萬六千五百元左右，僅及服務部門的 74%。由其它的數字也可看出這個變化。在 1981 到 1991 年間，出口部門的女性薪資增加了 91%，而服務部門則增加了 188%，比前者多

2. 其它製造業部門中還包括四個礦業。

一倍。這些結果並不支持 Lim 的說法。也許我們可以這樣看，在經濟發展早期的階段，以外銷為主的工業提供了女性就業的機會；相對於過去在家庭中的無酬工作或是服務業中有限的工作種類（如：女僕、小妹等），出口工廠確實是提供了較佳的經濟報酬和就業場所（例如：有同年齡的人可以交換生活經驗）。雖然和家中的男性相比，婦女的經濟地位仍是不如，但在進入工廠工作之後，的確已比過去有所改善（胡台麗，1985）。但是，當第三產業不斷發展，個人服務業的重要性已逐漸被金融、通訊、及百貨等業所取代；當有些女性可以藉著高學歷在服務業中獲得待遇較佳的工作機會時，就平均數而言，我們即看到此一部門的女性薪資與出口工業之間的差距逐年擴大。而從出口工業本身的生產性質也應可說明這種趨勢。台灣的出口產品，如：電器、成衣、或電腦的週邊設備、零件等，仍是屬於加工的型態，屬於勞力密集。在國際市場上競爭力的維持仍須依靠低廉的報價。因此，在這些產業中薪資的增加自然有限。於是隨著經濟的發展，女性在出口部門中的薪資平均而言却是愈來愈不如第三產業。Lim 對於女性在出口工業中工作待遇的相對樂觀看法或許只能適用於經濟發展的初期或是一些個人服務業。

如果再觀察男、女性薪資的差異情形，表一的第二部份提供了一些答案。在這兩個部門當中，男、女之間薪資的差距都愈來愈大，但其中尤以出口部門更為明顯。這些結果一方面固然顯示女性平均工作報酬不如男性，而且差異還愈來愈大；而另一方面，勞動所得同樣都是低於男性，但兩性在出口部門的差距却又更為明顯，這是否能完全歸咎於此一部門中女性人力資本的特別不足，也許後面的迴歸分析結果可以提供一些答案。

表一所列的是平均的結果，表二則是列出在製造（包括出口及非出口業）及第三產業部門中平均薪資最低的產業。在製造業內，女性在 1981 到 1991 年間薪資最低的 5 個行業幾乎均為出口工業。僅有食品製造業屬於例外。以 1991 年的結果為例，成衣服飾、皮革及毛皮、



表 一  
不同部門女性薪資的比較，1981~1991

	①出口部門	②非公營之服務部門	①/②
(一)平均每月薪資*			
1981	8625(8)**	7702(32)	1.12
1987	11549(8)	13872(32)	.833
1991	16502(7)	22190(36)	.744
1981~1991之 變動率	.913 (1.12)***	1.88 (1.71)	
(二)女性薪資相對於 男性薪資之比			
1981	.716	.758	.945
1987	.684	.706	.972
1991	.649	.718	.903
1981~9191之 變動率	-.102	-.030	

\*：物價調整後之數字（以1991年為基準年，新台幣元）

\*\*：括號內的數字代表產業個數

\*\*\*：括號內的數字為男性薪資的變動率

和竹木等業女性的平均薪資均不及新台幣一萬六千元；精密器械製造業和雜項工具製造業則僅略高於一萬六千元。再看第三產業部門的情況，其中有些產業的最低薪資在1981、1987、1991甚至不如出口工業的平均水準。和表一的平均合併探討可知，第三產業內的薪資差距較大，而出口工業彼此間較平均（均很低）。第三產業中薪資較低的產業主要是個人服務業（如：理髮及汽、機車修理業等）和國內的運輸業（如：客、貨運等）。由這些結果來看，台灣地區女性員工處於邊際產業的現象應很明顯。

為進一步了解影響產業層次男、女性平均薪資的因素及部門間的差別，作者於是針對1981、1987、及1991的資料進行迴歸分析。所使用的變數已在前節提及。此外，在探討產業的員工性別組成及職業隔

表 二  
各年民營製造及服務部門中女性薪資最低的五個產業\*

產業名稱**	製 造			產業名稱**	服 務		
	1981	1987	1991		1981	1987	1991
食品製造業	7572	10585		餐飲業	9627	13246	
成衣服飾品製造業	8425		15630	遊覽車客運業	7754		12658
皮革毛皮製品製造	8025	11158	15364	汽車貨運業	7044	9491	13829
木竹及非金屬家具			15451	環境衛生服務業	6643	9900	
電力電子機械製造	8515	11340		洗染業		9934	13241
精密器械製造業	8306	10778	16217	汽車及機踏車修理	6311		
雜項工具製品製造		10860	16408	理髮及美容業	7672	10041	13161

\*：同表一

\*\*：建築景觀設計服務業、顧問服務業、資訊服務業、廣告業、其他工商服務業、大眾傳播事業、及醫療保健服務業缺1981的資料

離的影響時，除了考慮個別的效果之外，也將分析這兩個變數的乘數效果。根據過去對性別職業隔離現象的研究結果，由於女性處於管理階層或專業職務的機會不多 (e.g., Beller, 1984)，因此，如果職業隔離的程度愈高，則一般而言女性平均薪資也會愈低。不過，有研究發現：當產業的女性員工比例增加時，職業隔離指數對女性平均薪資却會造成正面的影響 (參考 Fields and Wolff, 1991:617 類似的說法)。其中一個原因是：當女性在員工中所佔的比例提高時，就有較好的機會擔任高薪的工作。這一說法是否適用於台灣的情況將於下面的分析中獲得證實。

表三即是利用產業層次的資料進行迴歸分析之後所得到的結果。依變數為取對數之後的平均月薪。這一部份分析的目的，一方面是要比較女性平均薪資決定過程在不同產業部門間的差異和在十年間的變化情形，另一方面則是對照男性平均薪資的決定過程，看是否有差異存在。就女性的情況而言，任職於公營或是具有高生產力的產業對於平均薪資都有持續性的正面效果。相對於出口產業而言，工作於第三



表 三  
產業男女性平均薪資的決定因素：迴歸係數(標準誤)

	女性平均薪資			男性平均薪資		
	1981 (N =51)	1987 (N =60)	1991 (N =52)	1981 (N =51)	1987 (N =60)	1991 (N =52)
公營事業 <sup>1</sup>	.352** (.151)	.444** (.162)	.869** (.234)	.326* (.146)	.290 (.205)	.534* (.259)
其它非出口製造業 <sup>1</sup>	.114 (.129)	.162 (.126)	.216* (.125)	.094 (.124)	.164 (.159)	.248* (.138)
第三產業 <sup>1</sup>	-.070 (.123)	.218* (.118)	.545** (.131)	-.085 (.119)	.164 (.150)	.460** (.145)
平均資產	.343* (.171)	.453** (.156)	.125 (.108)	.119 (.165)	.292 (.197)	.096 (.119)
平均生產力	4.327* (2.333)	10.605** (3.547)	9.306** (2.635)	2.421 (2.249)	10.958** (4.489)	9.711** (2.911)
職業隔離指數	-.009* (.004)	-.005 (.004)	-.004 (.005)	-.008* (.004)	-.006 (.005)	-.004 (.006)
員工性別組成	-.840* (.504)	-.274 (.411)	-.368 (.585)	-.819* (.486)	-.664 (.520)	-.365 (.646)
性別指數	.012 (.012)	.005 (.010)	.025 (.016)	.004 (.012)	.010 (.012)	.028 (.017)
常數	4.14	4.11	4.14	4.54	4.66	4.45
調整後決定係數	.503**	.484**	.588**	.478**	.266**	.383**
Durbin-Watson	1.71	1.36	1.47	1.50	1.32	1.28

註：1. 參考類項為“出口產業”。

\*：0.01 ≤ P < 0.05

\*\*：P < 0.01

產業部門和其它製造部門的女性平均薪資較高，而差異也有擴大的趨勢。至於產業內員工性別組成和職業隔離的影響則只有在1981年時呈現顯著。互動項則未產生預期的效果。至於在男性薪資的決定過程方面，和女性情況最大的不同是沒有一個變數在這一段期間均出現顯著的效果。

綜合表一到表三的結果可以看出，部門之間的薪資差異的確存在，而且在統計檢驗上呈現顯著。這些發現符合作者在前面的假設：由於台灣的出口產業仍是以低廉的勞動成本為競爭的最佳利器，和其它部門相比，此一產業區隔內的平均薪資因而偏低。我們在下面進一步觀察人力資本因素在各部門內的影響。

首先在表四，作者列出四個部門的男、女性的平均個人薪資和人力資源因素的平均值。部門之間的薪資仍有差距，而出口部門中的女性薪資仍是各部門中最低的，為新台幣一萬四千一百七十七元，比民營第三產業的平均值少了約新台幣五千元左右，也比其它製造業的女性平均薪資要低。如比較女男薪資比在不同部門之間的差異，則仍是以出口部門最為懸殊。1991年的資料顯示在出口工業中女性平均薪資僅及男性的63.35%左右；此一比率與其它製造業的63.76%相距不

表 四

出口部門中兩性職業分配：1991年人力資源調查

	部門別				
	出口	公營	其它製造業	民營第三產業	全體
女性平均月薪(新臺幣元)	14177	25431	15149	19320	17249
男性平均月薪(新臺幣元)	22380	32656	23759	26783	25508
女性薪資/男性薪資(%)	63.35	77.88	63.76	72.14	67.62
Ln(女性每小時工資)	4.25	4.88	4.31	4.51	4.41
Ln(男性每小時工資)	4.68	5.14	4.74	4.84	4.80
女性員工所佔比例(%)	49.51	20.32	34.15	39.22	39.85
年齡(男性)	31.0(33.2)	36.5(40.0)	32.4(34.5)	29.7(35.8)	30.7(35.2)
年資*	3.52(4.57)	9.65(11.2)	4.09(5.57)	4.23(6.25)	4.10(5.99)
單身及失偶者*(%)	22.9(19.9)	0.8(1.7)	15.8(24.7)	60.5(53.7)	51.8(38.2)
小學及以下*	32.7(22.7)	14.7(10.3)	39.2(24.8)	12.7(25.4)	23.1(24.2)
國中畢業*	27.5(25.2)	11.8(10.5)	21.0(28.5)	12.7(24.2)	18.2(24.9)
高中職畢業*	33.7(36.2)	39.2(47.5)	32.3(34.7)	46.0(28.8)	40.0(32.3)
大專畢業*	6.2(15.9)	34.3(31.8)	7.4(11.9)	28.6(21.5)	18.7(18.6)

\*：括號外為女性平均數字，括號內則為男性。



遠，但却顯然不及第三產業的 72.14% 和公營產業的 77.88%。女性在出口部門的平均工資僅略高於當年的每月最低工資（一萬一千零四十元）。即使在這種不利的條件之下，出口工業中仍有將近 50% 的全職員工為女性。

就其它的人力資本因素而言，在四個部門中出口部門的平均年資最低，員工未婚的比例則是以民營第三產業為最高。就學歷的分佈而言，出口及其它製造業中女性員工具具有大專畢業學歷的均不及 10%；在其它製造部門中小學及其以下程度的女性約有 39%，而出口部門內國中畢業的女性員工也佔了相當高的比例（27.5%）。男性員工在部門間的分佈型態與女性類似。簡單來說，不論是男性或女性的高學歷者在製造業部門的比例都很低，也許可以顯示此一部門對於高教育程度員工的需求較低。但此一偏低現象，在女性中又更為明顯。這是由於高學歷的女性較不願意選擇製造業的工作，還是製造業者傾向於使用高學歷的男性，在本文中暫時無法驗證。

利用個人資料進行分析的結果列於表五。所使用的依變數為取對數之後的每小時工資。表五的前四欄是列出針對四個部門進行迴歸分析之後的結果<sup>3</sup>。以下的討論重點將是放在性別及其它相關因素在不同部門之間對男女薪資的影響，尤其是就出口部門相對於其它部門而言。首先看個人因素對工資的直接效果。在控制年齡、年資、工作時數、婚姻狀態、及學歷之後，性別的影響依然顯著。在出口部門中做為男性其平均工資比女性約多 30%。如與另外兩個民營部門比較，性別效果在出口部門中也是最大的。顯示在此一平均薪資最低的生產部門內，在控制其它人力變項的情況下，兩性之間的薪資差距仍相當顯著。至於其它的變數，年齡雖顯示出正面的效果，但此一效果却又會隨著年齡的增長而下降。年資及其平方也有類似的效果。這是在四個

3. 由於 1991 年的工商普查的速報中沒有飲料及菸草業 (2100) 和文化及康樂服務業 (9400) 的資產和生產總值的資料，因此在分析時是使用 1986 工商普查的數據結果補入。

表 五  
對不同部門員工的迴歸分析結果(依變數為  $\ln(\text{每小時薪資})^1$ )

	出口部門 (N =3541)	公營部門 (N =486)	其它製造業 (N =3895)	第三產業 (N =9178)	製造業 (N =7436)
性別(女=0)	.299** (.052)	.377** (.182)	.256** (.046)	.242** (.040)	.280** (.034)
年齡	.047** (.003)	.031** (.012)	.050** (.003)	.070** (.002)	.048** (.002)
(年齡) <sup>2</sup>	-.001** (.00004)	-.0002 (.0001)	-.001** (.00004)	-.001** (.00003)	-.001** (.00003)
年資	.023** (.003)	.011 (.007)	.022** (.003)	.028** (.002)	.023** (.002)
(年資) <sup>2</sup>	-.0004** (.0001)	.0002 (.0002)	-.0002** (.0001)	-.0003** (.0001)	-.0003** (.00004)
單身(已婚=0)	.081** (.018)	.016 (.074)	.132** (.020)	-.017 (.015)	.103** (.013)
小學及以下	-.137** (.022)	-.432** (.110)	-.133** (.025)	-.268** (.022)	-.133** (.016)
國中畢業	-.033* (.019)	-.293** (.104)	-.034 (.023)	-.170** (.019)	-.036** (.014)
大專畢業(高中職=0)	.290** (.032)	.154* (.069)	.242** (.033)	.344** (.014)	.270** (.023)
性別*年齡	.005** (.001)	-.003 (.006)	.007** (.001)	.003** (.001)	.006** (.001)
性別*年資	.002 (.003)	-.007 (.006)	-.001 (.002)	-.009** (.002)	-.001 (.002)
性別*單身	-.196** (.025)	-.122 (.086)	-.207** (.024)	-.085** (.019)	-.197** (.017)
性別*小學及以下	-.0002 (.031)	.088 (.123)	-.034 (.030)	.112** (.026)	-.021 (.021)
性別*國中畢業	-.045* (.027)	.031 (.116)	-.036 (.027)	.135** (.023)	-.034* (.019)
性別*大專畢業	.002 (.039)	.013 (.077)	-.036 (.039)	-.073** (.020)	-.026 (.027)
常數	3.41	3.99	3.39	3.13**	3.40
調整後決定係數	.468**	.373**	.476**	.469**	.481**
Durbin-Watson 值	1.53	1.95	1.67	1.67	1.58

註：1. 括號內為標準誤。

\* :  $0.01 \leq P < 0.05$

\*\* :  $P < 0.01$





經濟部門當中都可見到的現象。教育的三個類別變項（小學及以下、國中畢業、及大專畢業）也都有跨部門的顯著效果（相對於高中、職畢業的程度而言）。

性別因素在出口部門中所造成的薪資差距雖比另外兩個私人經濟部門高，但却低於公營部門。這項結果與表四的描述性資料及未加入性別互動項之前的迴歸分析結果（附表中未附，可向作者索取）不一致。主要的原因即是性別對薪資並非只有直接的結果。性別與人力資本變數的互動效果相當重要。以下即要討論互動項的效果。

在性別與人力變項的互動關係方面我們發現，年齡對男性工資的正面效果大於女性。而單身女性的工資報酬率則高於單身的男性。在學歷方面，國中畢業的男性在出口部門中的勞動待遇低於同等學歷的女性。這一結果和第三產業的情況相反。整體考量學歷的直接和互動效果，我們可以發現，低學歷在出口部門中對男性有不利的影響；但不論是何種學歷在民營第三產業中均對女性不利。而比較四個部門的結果，人力資本因素對公營部門員工工資的影響最不重要。表五的分析結果說明了：1) 即使控制了一些主要的人力資本變項，男性在工資上的優勢依然存在；2) 個人因素的效果在不同的部門之間並沒有的一致性。此一結果雖不能證實經濟區隔的效果大於人力資本因素，但至少顯示前者對後者影響的限制。

表五的最後一欄是合併出口及其它製造業內員工後的分析結果。大致上與第一和第三欄的結果類似，但更接近前者。因此，如果未將出口工業單獨分析，我們對於這兩個部門間學歷效果的差異可能將難以看出；因為國中學歷及其與性別的互動項在非以出口為主的製造業中並無顯著效果（參考上一段的討論）。

如果性別對薪資的影響在部門之間的差異是虛假的，則我們也許期望在加入職業或企業規模等其他結構變數之後，性別的效果或許會減弱或變得不顯著。然在經過一連串分析之後（未附於本文中），作者仍發現部門的效果存在。也就是，在控制員工的職業或工作組織的規

模之後，各部門內性別對薪資的影響依然存在。也許這些試驗仍不足以充份解決部門效果是否虛假的疑慮，但在加入職業及組織規模變數後的方程式中各部門內性別顯著屬於不真的程度(P)均小於0.0001；因此，性別的效果可以說是相當強勢。

## 5. 結論與討論

這篇文章企圖融合經濟發展、新結構論、和女性勞工議題為一體，探討非核心國家出口工業和其它經濟部門中女性的勞動報酬，而以臺灣為實證分析的對象。運用經濟區隔的概念，作者發現不同的經濟部門之間的確存在有薪資的差異。相對於其他部門，出口部門的薪資是最低的，而女性在出口部門內的平均薪資又低於男性。工作於出口產業的女性不但因為產業本身的劣勢而僅能賺取低於其它產業的薪資，而在該類產業中的所得又不及男性，且這項差距還有隨時間擴大的趨勢。產業結構與薪資結構之間確有密切的關係。而由迴歸分析的結果可知，人力資本因素在不同的部門中產生不同的薪資報酬率。以學歷來說，大專畢業學歷對薪資的正面影響以在第三產業為最高，其次為出口部門。根據文中所呈現的一些描述性資料，女性大專畢業生在出口部門中所佔的比例遠不如男性。這是因為具有高學歷的女性不願去出口產業中就業，或是這類工廠無意雇用這類女性，還是另有其它原因，應是值得繼續研究的。

去年(1993)年底國內一家報紙報導了行政院勞委會的一項兩性工作待遇差別的報告及隨之而引起的議論。報告中的一些發現，如：製造業中女性的平均薪資僅及男性的60%左右，與本文的發現(尤其是表四)頗為一致。而其它的發現，如：女男薪資差距在運輸及通信業等較低，也可由本文的分析得知，此乃和這些產業有許多屬於公營性質有關。而本文所進一步顯示的則是，在控制了工時、教育、及年資等的因素之下，出口部門女性的平均薪資仍與男性相差達30%以上。國內部份廠商為尋求更低廉的勞動成本，近年來將工廠轉移至中



國大陸及東南亞地區已蔚為風氣。這些行動無疑對女性在出口工業中的就業造成危機，遑論待遇及福利的提升。有全國總工會的負責人表示，如果勞委會所報導的情況屬實，他將「……帶領女性勞工走上街頭抗議。」（聯合報，1993，12月10日）。希望這句話有被付諸行動的一日。

### 參考書目

- 行政院主計處 (1987) 中華民國七十六年勞工統計年報。  
—— (1981,86,89) 中華民國台灣地區產業關聯表（一二三部門）。  
—— (1981,86) 臺閩地區工商業普查報告。  
—— (1991) 臺閩地區工商服務業普查初步綜合速報。  
—— (1981) 臺灣地區各業受雇員工動向及概況調查報告。  
—— (1987,91) 臺灣地區受雇員工動向調查報告。  
—— (1990,92) 臺灣地區薪資與生產力統計年報。
- 林忠正 (1988)，〈初入勞動市場階級之工資性別差異〉，《經濟論文叢刊》，16: 305-22。
- 胡台麗 (1985)，〈台灣農村工業化對婦女地位的影響〉，《婦女在國家發展過程中的角色研討會論文集》，頁 339-353。
- 高 長 (1991)，〈臺灣地區性別工資差異問題之研究：生命週期人力資本理論之應用〉，《國立政治大學學報》，62：71-105。
- 張晉芬 (1991)，〈男女工資決定因素的差異及對臺灣產業發展政策的啓示〉，《勞工政策與社會發展》研討會論文集，頁 26-52。  
—— (1993)，〈臺灣地區性別職業隔離的現象、成因、及其影響〉。國科會專題計畫報告，NSC 82-0301-H-001-068。
- 熊瑞梅及孫清山 (1985)，〈臺灣製造業勞工社會網絡與離職、轉業行為研究〉，《婦女在國家發展過程中的角色研討會論文集》，

頁 231-256。

- 劉錦添及劉錦龍 (1987), 〈臺灣地區男女工資率的差異〉, 《中國經濟學會論文集》, 頁 107-36。
- 劉鶯釧 (1989), 〈臺灣地區受雇人員的工資的性別歧視〉, 《經濟論文叢刊》, 17:359-388。台大經濟學系出版。
- 蔡淑鈴 (1987), 〈職業隔離現象與教育成就：性別之比較分析〉, 《中國社會學刊》, 11:61-91。
- 聯合報 (1993.12.10), 第六版, 〈兩性差別「待遇」? 勞委會再檢討〉。
- 邊裕淵 (1985), 〈婦女勞動對經濟發展之貢獻——台灣之實證分析〉, 《婦女在國家發展過程中的角色研討會論文集》, 頁 1-14。
- Amsden, Alice H., 1979. Taiwan's Economic History. *Modern China*, 5:341-80.
- Blau, Francine D., 1984. Women in the Labor Force: An Overview. pp. 297-315. in Jo Freeman (ed.), *Women: A Feminist Perspective*. Palo Alto, Calif.: Mayfield Pub. Co.
- Beller, Andrea H., 1984. Trends in Occupational Segregation by Sex and Race, 1960-1981. PP. 11-26 in Barbara F. Reskin (ed.), *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies*. Washington, D.C.: National Academy Press.
- Bornschieer, Volker, Christopher Chase-Dunn, and Richard Rubinson, 1978. Cross-National Evidence of the Effects of Foreign Investment and Aid on Economic Growth and Inequality: A Survey of Findings and a Reanalysis. *American Journal of Sociology* 84:651-683.
- Boserup, Ester, 1970. *Woman's Role in Economic Development*. New York: St. Martin's Press.
- Brecher, Jeremy, 1979. *Roots of Power: Employers and Workers*



- in the Electrical Products Industry. pp. 206-227. in Andrew Zimbalist (ed.), *Case Studies on the Labor Process*. New York: Monthly Review Press.
- Chang, Chin-fen, Toby Parcel, and Charles Mueller, 1988. Economic Segmentation in Taiwan: A Comparative Study with the U.S. *Sociological Focus*, 4:349-369.
- Diamond, Norma, 1979. Women and Industry in Taiwan. *Modern China*, 5:317-340.
- Evans, Peter, 1979. *Dependent Development*. New Jersey: Princeton University Press.
- Fields, Judith and Edward N. Wolff, 1991. The Decline of Sex Segregation and the Wage Gap, 1970-1980. *Journal of Human Resources*, 26:608-622.
- Gallin, Rita S., 1989. Women and Work in Rural Taiwan: Building a Contextual Model Linking Employment and Health. *Journal of Health and Social Behavior*, 30:374-385.
- Gannicott, Kenneth, 1986. Women, Wages, and Discrimination: Some Evidence from Taiwan, *Economic Development and Cultural Change*, 34:721-730.
- Kung, Lydia, 1976. Factory Work and Women in Taiwan: Changes in Self-image and Status. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 2:35-58.
- , 1981. Perceptions of Work among Factory Women. pp. 184-211 in Emily Ahern and Hill Gates (eds.), *The Anthropology of Taiwanese Society*. Stanford, Calif.: Stanford University Press.
- Lee, Ching Kwan, 1993. Familial Hegemony: Gender and Production Politics on Hong Kong's Electronics Shopfloor.

*Gender and Society*,7: 529-547.

Lee, Ok-Jie, 1993. Gender-Differentiated Employment Practices in the South Korean Textile Industry. *Gender and Society*, 7:507-528.

Lim, Linda Y., 1990. Women's Work in Export Factories: The Politics of a Cause. pp. 101-119 in Irene Tinker (ed.), *Persistent Inequalities*. New York: Oxford University Press.

Polachek, Solomon William, 1981. Occupational Self-Selections: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. *Review of Economics and Statistics* 63:60-69.

Rosenfeld, Rachel A., 1984. Job Changing and Occupational Sex Segregation: Sex & Race Companions. pp. 56-86. in Barbara F. Reskin (ed.), *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies*. Washington, D. C.: National Academy Press.

Safa, Helen I., 1981. Runaway Shops and Female Employment: The Search for Cheap Labor. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*,7(2):418-433.

Scott, Alison MacEwen, 1986. Women and Industrialization: Examining the 'Female Marginalization' Thesis. *The Journal of Development Studies*, 22:649-680.

Staudohar, Paul D. and Holly E. Brown (eds.), 1987. *Deindustrialization and Plant Closure*. D.C.: Geath and Company.

Taiwan Statistical Data Book (TSDB), 1993. Published by Council for Economic Planning and Development, Republic of China.





# 本文章已註冊DOI數位物件識別碼

## ▶ 黑手變頭家－台灣製造業中的階級流動

doi:10.29816/TARQSS.199010.0001

台灣社會研究季刊, 2(2), 1990

Taiwan: A Radical Quarterly in Social Studies, 2(2), 1990

作者/Author：謝國雄

頁數/Page：11-54

出版日期/Publication Date：1990/10

引用本篇文獻時，請提供DOI資訊，並透過DOI永久網址取得最正確的書目資訊。

To cite this Article, please include the DOI name in your reference data.

請使用本篇文獻DOI永久網址進行連結:

To link to this Article:

<http://dx.doi.org/10.29816/TARQSS.199010.0001>



*DOI Enhanced*

DOI是數位物件識別碼（Digital Object Identifier, DOI）的簡稱，是這篇文章在網路上的唯一識別碼，用於永久連結及引用該篇文章。

若想得知更多DOI使用資訊，

請參考 <http://doi.airiti.com>

For more information,

Please see: <http://doi.airiti.com>

請往下捲動至下一頁，開始閱讀本篇文獻

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE



## 黑手變頭家

### ——台灣製造業中的階級流動\*

謝國雄

#### 摘 要

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

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

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

\* 感謝兩位評審先生的意見。



## 導 論

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

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

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

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

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

<sup>①</sup>這是研究記錄的編號。



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

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

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

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





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

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

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

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

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

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

表1. 階級、階層與世代：本文之研究重點

	階級(從業身份)	階層(職業地位)
同代流動	1	2
代間流動	3	4

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

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



(許嘉猷, 1983: 281)。

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

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

## 1、產業結構、從業身份結構及各年齡層的 從業身份組成：整體面貌

### 1.1 產業結構

階級流動並不是發生在真空中, 因此要瞭解階級流動, 有必要先

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

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

以生產單位的分配來說，表2羅列了從1966年到1986年的資料。

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

表2. 製造業單位數按僱用人數分，1966-1986

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

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

b 《民國七十五年工商普查初次報告》，pp.18-9

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



有減少傾向。

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

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

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

表3. 製造業員工數按僱用人數分，1966—1980

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

資料來源：同表2, a



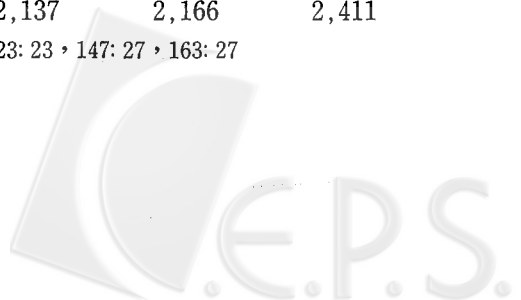
從表3可以看出，在每一普查年中，超過一半的勞動者是在多於100人的生產單位中工作，而其趨勢則是由1971年的64.4%降至1986年的51.9%。相對的，則約有超過 $\frac{1}{3}$ 的勞動者在少於100人的工作單位工作，其趨勢則由1971年的35.8%增加至1986年的48.1%。更細分則可以看出大約有10%的勞動者是在少於10人的生產單位中工作，其發展趨勢則是逐漸增加。在介於10人與19人之間，20人與49人之間，及50人與99人之間的生產單位工作的勞動者，其比例都是逐漸成長。

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

表4. 製造業員工人數按僱用人數分，1981—1987

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

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





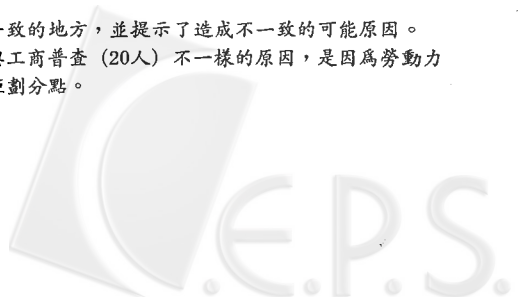
上面的資料主要來自工商普查，其所勾繪的整體面貌（尤其是勞動者人數的分配）與歷次勞動力統計報告不相同。不一致的原因主要來自觀察單位的不同<sup>④</sup>。工商普查的觀察單位是事業單位，即有向主管機構登記的事業單位，因而忽略了沒有登記（通常是僱用人數較少）的單位。因此工商普查有可能偏向較大的、有登記的事業單位，而勞動力調查的觀察單位則是家戶。若以勞動者人數在大小不同的生產單位之分佈而言，顯然勞動力調查的結果較為完整。而其所呈現出來的整體相亦與工商普查有別。底下將分析勞動力調查的資料。

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

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

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

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



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

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

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

## 1.2. 從業身份結構及其變遷

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

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

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





表5. 製造業員工人數按從業身份分，1966-1980

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

資料來源：歷次住宅及口普查

1966：第二卷 第五冊，p.1

1970：第三卷 pp. 118-9

1975：第四卷 pp.122-3

1980：第一卷 pp. 476-7

括弧中的數字指的是所有該一從業身份的從業人口中在製造業中的百分比。

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

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

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

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

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





### 1.3. 各年齡層中從業身份之組成 ——工作生涯中的階級流動

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

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

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

a 無酬家屬及受政府僱用者未包含在此表中

資料來源：歷次台閩地區住宅及戶口普查

1966 第二卷第五冊，p.1

1970 第三卷，pp.118-9

1975 第三卷，pp.122-3



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

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

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

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

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





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

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

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

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

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

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



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

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

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

## 2. 黑手變頭家：過程、因素、策略與結果

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





## 2.1. 階級流動路徑(mobility path)

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

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

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

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

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

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

此外，下訂單之貿易公司的職員也可能在熟悉生產流程之後，自



行開小工廠生產（受訪者 G1, fn5-50）。

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

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

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

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

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



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

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

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

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

## 2.2. 影響黑手變頭家的因素

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

第一個因素是黑手想創業的那個行業的特性。一般說來，資本密

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

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

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

倚賴性資本主義的另一個要素是外來訂單，這也會影響黑手變頭家的機會。

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

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



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

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

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

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

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

另外一個兼職的頭家也同意這一點：

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

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

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

出可能的關係。

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

表7. 升遷管道與頭家化  
升遷管道

		順暢	阻塞
頭家化	是	1	3
	否	2	4

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

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

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



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

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

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

盜用布料後，即辭職出來開一家剪裁工作坊。

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

### 2.3. 黑手變頭家的資源和策略

受僱者在自行創業時必須要考慮資金、勞動力及工作的來源。

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

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

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

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

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

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

集頭家、合夥人及工人的身份於一身。

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

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

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

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

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



一群工人，你就可以馬上開一家代工廠。”（受訪者 S2）

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

表8. 家庭勞動力參與形式與黑手變頭家

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

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

下一節我們將分析原來僱主對黑手變頭家的看法。

#### 2.4. 原來頭家看小頭家

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

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

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

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

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



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

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

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

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

我將整個廠都交給你兒子，現在他說走就要走，這講得過去嗎？

他已經結婚生子，怎麼還可如此行事？（受訪者 H5 fn 3-048）

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

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

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

一位商業界選出的立委對“勞工朋友的期望”：

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

底下擬對這種將“黑手變頭家”作爲一種意識形態工具的說法加以剖析。

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

這種論證的結構及可能來自勞動者的挑戰可以摘要在下表中：

表9. 黑手變頭家的意識形態作用與勞動者的挑戰

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





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

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

## 2.5. 階級跳躍？<sup>①</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(受訪者 H1, fn 1-0106)

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

此外，資本主義邏輯的原型也在黑手變成頭家的過程中展露。前



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

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

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

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

是不是頭家對他們而言似乎不頗重要。重要的是：

賺很多的錢……老實講，做代工的利潤完全是由他人設定，因此

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

## 結 論

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

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

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

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

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

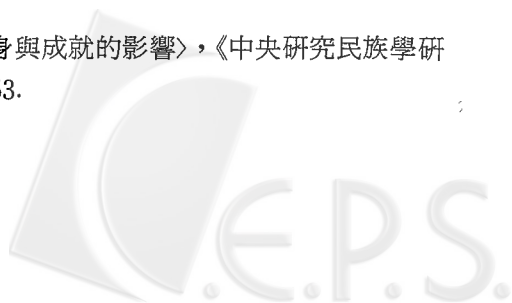


掌握自己命運的前景，這自然加強了對既有體制的認同。第二、黑手變頭家之後，小頭家工作更勤奮，工作的時間有增無減，有自由的感覺，並且收割擁有生產工具所帶來的果實。雖然訂單仍控制在他人手裡，但相較於受僱者，成為小頭家的好處仍然十分顯著。第三、大老板們以“黑手變頭家”來懷柔工人，更說明了黑手變頭家有產生共識的作用。總結來說，黑手變頭家不但無助於勞動者的階級形成，反而有再製既有體制的共識效果。

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

## 參考書目

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



謝宗興(1988)《環境變遷、產業發展與經營調調——1960年代以來的台灣毛衣出口業》，台北：金榜圖書。

鄭伯壩(1988)〈家族主義與領導行爲——台灣民營企業的分析〉，中國人心理研究研討會宣讀論文，香港大學。

夏林清、鄭村棋(1989)〈一個小外包廠的案例調查〉，未刊手稿。  
統計資料

1. 《中華民國五十五年台閩地區戶口及住宅普查報告書》
  2. 《中華民國五十九年台閩地區戶口普查抽樣調查報告》
  3. 《中華民國六十四年台閩地區戶口及住宅普查報告書》
  4. 《中華民國六十九年戶口及住宅普查報告》
  5. 《勞工統計月報》
  6. 《人力資源統計年報》，1987。
  7. 歷次台閩地區工商普查報告（民國五十五年、民國六十年，民國六十五年，民國七十年，民國七十五年）。
- Åberg, Rune (1979) "Social Mobility and Class Structuration", *Acta Sociologica*, 22 (3) : 247—271.
- Dahrendorf, R. (1964) "Recent Changes in the Class Structure of European Societies", *Daedalus*, 93 : 225—70.
- Gates, Hill (1979) "Dependency and Part-Time Proletariat in Taiwan" *Modern China*, 5 (3) , 381—408.
- Giddens, Anthony (1973) *The Class in the Advanced Societies*, New York : Harper Torchbooks.
- Goldthrope, J.H. (1980) *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*, Oxford : Clarendon.
- Hu, Tai—li (1983) "The Emergence of Small—Scale Industry in a Taiwanese Rural Community" ,in June Nash and Maria Patricea Fernandez—Kelly(eds), *Women, Men and the International Division of Labor* Albany, NY : SUNY



- Press, pp.387-406.
- Kurz, Karin and Walter Müller (1987) "Class Mobility in the Industrial World", *Annual Review of Sociology*, 13 : 417—42.
- Marx, Karl ( [1852] 1958) *The Eighteenth Brumaire of Louis Bonaparte*, in *Selected Works*, K. Marx, F. Engels, Moscow : Foreign Language Publications.
- ( [1894] 1959) *Capital*, Vol III, Moscow : Foreign Language Publications.
- Niehoff, Justin D (1987) "The Villagers as Industrialist : Ideologies of Household Manufacturing in Rural Taiwan", *Modern China*, 13(3) : 278—309.
- Stites, Richard (1985) "Industrial work as an Entrepreneurial Strategy", *Modern China*, 11(2) : 227—46.
- Shieh, G.S. (1990) "Manufacturing 'Bosses' : Subcontracting Networks Under Dependent Capitalism in Taiwan", Ph. D. Dissertation, Department of Sociology, University of California—Berkeley.
- Weber, Max (1968) *Economy and Society*, New York : Bedminster.

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



# 本文章已註冊DOI數位物件識別碼

## ▶ 一個小外包廠的案例調查—家族關係與雇傭關係的交互作用

doi:10.29816/TARQSS.199012.0008

台灣社會研究季刊, 2(3&4), 1990

Taiwan: A Radical Quarterly in Social Studies, 2(3&4), 1990

作者/Author: 夏林清;鄭村棋

頁數/Page: 189-214

出版日期/Publication Date: 1990/12

引用本篇文獻時，請提供DOI資訊，並透過DOI永久網址取得最正確的書目資訊。

To cite this Article, please include the DOI name in your reference data.

請使用本篇文獻DOI永久網址進行連結:

To link to this Article:

<http://dx.doi.org/10.29816/TARQSS.199012.0008>



*DOI Enhanced*

DOI是數位物件識別碼 (Digital Object Identifier, DOI) 的簡稱，是這篇文章在網路上的唯一識別碼，用於永久連結及引用該篇文章。

若想得知更多DOI使用資訊，

請參考 <http://doi.airiti.com>

For more information,

Please see: <http://doi.airiti.com>

請往下捲動至下一頁，開始閱讀本篇文獻

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE





台灣社會研究季刊

第二卷第三、四期 1989秋／冬季號

(實際出版於1990年12月)

## 一個小外包廠的案例調查\*

### ——家族關係與雇傭關係的交互作用

夏林清 鄭村棋

#### 摘 要

在此一調查研究中，我們企圖通過一小外包噴漆廠(L廠)雇主經營策略及其受雇勞動者在生產過程中互動關係之觀察，描述與展現非正式系統中勞工工作經驗的建構歷程。在此一案例中，我們發現：

(一) L廠雇主爲了順利進行生產並賺取利潤，與其他相同性質之小外包廠建立起一分包網絡，分包網絡介於上游工廠或貿易商與勞動者之間。

(二) 家族關係與雇傭關係的交互作用對受雇勞動者對生產關係及勞動經驗的主觀知覺及小外包生產方式的維持發生著下列的作用：① L廠的就業機會使女性家族成員得以逃避個體面臨急速社會變動時的焦慮感，而姊妹與大姊和弟妹的關係則在雇傭關係中發揮了管理的功能。② 雖然女性勞動者對雇傭關係的主觀知覺是曖昧模糊地隱藏在家族關係之中的，但雇傭關係的本質在雇主對勞動力的精確估算以及工資給付的策略上清晰可見；勞雇關係中的對抗亦以十分隱晦的玩笑方式發生著。③ 在生產勞動空間中，權力位置的運作均清楚地勾勒出小外包廠在粗陋外貌中卻高度結構化其勞動力的特色。

總的來說，分包網絡以及雇傭關係與家族關係的交互作用在共同建構了小外包生產方式工作脈絡(the working context)的同時，也束縛與區隔了小外包勞動者的生活經驗。

\* 此一調查研究得以完成，特別要感謝黃逸玫小姐與趙永恕先生在長達半年的時間內以極其微薄的待遇投入此一費力的觀察記錄工作，並感謝劉世鈞先生的支持及評審先生的意見。

## 1. 研究源起

這篇報告是一個意外的發展。

1987年7月研究者針對一關廠資遣員工的玩具工廠，進行資遣歷程的調查工作。M 廠於1966年由美、台二地商人合資成立，專門生產玩具娃娃。1981年 M 廠曾名列全國五百大企業之內，雇用員工高達四、五千人。1987年，台灣玩具業飽受匯率變動的威脅，M 廠決定“見好就收”，於是選擇以“關廠資遣”方式結束了生產，而將生產主力由台灣轉移到菲律賓及大陸（天下，1987）。1987年6月—7月，M 廠展開一波一波的資遣行動，偌大的一個工廠，近二千名員工便在解嚴前夕的產業出走第一波中被順利的資遣成功。當我們針對 M 廠資遣員工進行關廠歷程的調查研究時，意外地發現了除了被資遣的正式員工外，M 廠這樣一個生產單位的背後還存在著一大群非正式的員工；亦即外包制度下的勞工。

據我們的調查了解，M 廠的產品中有六成是發包出去來完成的，所以 M 廠具有一相當龐大但隱而不顯的外包系統 (putting-out system)。部份員工身兼 M 廠正式工人與外包廠雇主的雙重身份，而 M 廠內則設有外包統籌管理發包業務。本來，我們想詳細的描繪出 M 廠外包制度的運作情形，但關廠使得原本依附 M 廠生產系統而存在的外包系統也因 M 廠的解體而隱沒到台灣龐大的非正式系統中而不易追溯。所以我們便轉而以一小噴漆外包廠 (L 廠，員工五人) 為主要的調查對象，展開了為期四個月的參與觀察和訪問的工作。

## 2. 研究問題

外包是非正式部門 (informal section) 的一種生產方式，大公司分包安排下的隱藏性薪資工人減輕了公司應承擔的許多後果，例如 M 廠外包系統中的工人不會因關廠而享有勞基法的保障。Alejandro Portes 認為近年來世界各地外包的快速成長是“資本主義經濟的功



能關係整合了舊生產體制中的重組部門所組成的……而此種落後的生產方式打擊了有組織的工人階級”（吳永毅，1987）；但勞動者之所以選擇投入非正式部門的一個主觀知覺的原因則是因為在非正式部門中工作令勞工覺得較為“自由”。這種“自由”是因為生產關係改變而帶來的（由受僱轉為自僱）。但是當經濟蕭條、年老、疾病或傷殘時，勞工要承擔全部的代價（吳永毅，1987）。這種“自由”的感覺（抗拒被剝削的自由）使得非正式部門的勞動者益發不易認同於正式部門的工人。

台灣過去三十多年工業化的特色之一便是外包制度的普及（謝國雄，1989），此次我們的調查工作所選擇的 L 廠（一小外包噴漆廠）有兩個特點：①它的設立原先是依附在 M 廠的外包制度中，而後因 M 廠關廠而面臨獨立生存自謀訂單的經營挑戰。②它是一個典型的以家族中婦女成員為主要受雇者的案例。因此，我們對 L 廠的設立與轉變歷程及家族關係的作用感到興趣。

有關生產方式與家庭結構的論述，一直是歐洲心理分析學者與馬克斯主義者的一個重要議題。心理分析學者認為馬克斯主義的論述清楚地描述了人們心理現象所發生的社會場境，但也同時批評恩格斯在家庭起源的論述中將家庭結構的改變與生產方式（the mode of production）做了直接但嫌化約的連結。二十世紀以來，歐洲馬克斯主義的心理分析者有鑑於此點，便致力於馬克斯及佛洛伊德理論的綜合工作，企圖建立較細緻的理論來解釋家庭結構的變化。

Wilhelm Reich 認為心理分析理論能協助我們了解物質條件如何經由“家庭”所發揮的中介作用而轉化為人們的思想與社會上層結構。Reich 將心理分析理論與馬克斯理論綜合的一個例子可由下面的陳述看到：

對孩童來說，在他長大成人直接參與到生產過程之前，家庭暫時地成為整個社會的一象徵性代表，社會的意識形態則滲透到每一家庭之中。Oedipus 關係不只是妥協了本能的態度：一個小孩經

驗與克服 Oedipus 情結的態度間接地被社會上的意識形態與父母在生產過程中的位置所制約住的，更進一步來說，Oedipus 情結最終是依賴在社會經濟結構上的。直言之，我們認為 Oedipus 情結的發生反映了家庭的社會決定性結構 (the socially determined structure of the family)。

與 Reich 相似，法蘭克福學派的心理分析家 Horkheimen 則探究家庭生活中個人心理壓迫的根源。他認為家庭是個人生活中的一個支配的中心，家庭的運作機制為孩童進入一階級社會做了準備。孩童的自由在家庭中被破壞，他對自己慾望及潛能自由發展的渴求已不再出現，取而代之的是已被內化成潛意識的強制性行動，而此一強制性行動則透過自律的責任感實踐或道德規範的面貌出現；家庭中破壞前述自由的主要機制便是父權。Horkheimen 的此種觀點延續了佛洛伊德對中產階級家庭親子關係的理論，並加上了經濟的範疇。Horkheimer 與 Reich 均未能成功地對不同時代、不同階級的家庭結構進行細緻的分析 (Poster, 1982)。簡言之，研究家庭時，我們要看到它和生產形式的關係，更要覺察到家庭結構有階級差異性的存在。Poster 在針對十九世紀中葉歐洲中產階級家庭、十六及十七世紀歐洲貴族家庭、十六及十七世紀農民家庭以及工業革命早期的工人家庭進行研究之後，批評了現代化的理論。Poster 認為用所謂“現代化”理論來將家庭改變直接與都市發展做連結的人 (如 Shorten 及 Mause)，都是先預設了一線性發展模式，這些研究取向犯了一根本的錯誤——即視家庭為具有一持續的改變而且是同質的單一現象。他認為社會科學家應揚棄此一錯誤假設，而用一非直線、不持續及不同質的 (non-linear discontinuous and non-homogeneous) 發展概念來探究家庭結構的變化。生產方式與家庭結構的這些論爭對我們提出了一個啓示：我們若想回答有關現代家庭及工業化之間的關係的問題，就必須對一特定社會中的家庭與其政治經濟體制是如何在交織作用著的歷程有進一步的研究。



以此次調查對象之 L 廠來說，家族成員的關係與雇傭勞動的關係同時存在於 L 廠的員工身上，因此 L 廠員工在工作場所中所進行之勞動操作活動及人際互動活動是此次研究之調查重點；我們針對 L 廠的特色發展出下列三問題以導引此次調查的研究行動：

I、L 廠的設立與經營是怎樣的一個歷程？

II、為順利進行生產及賺取利潤，小外包雇主採取了那些有效的經營策略？

III、家族關係與雇傭關係在勞動過程中是如何出現及運作著的？二者之間發生著怎樣的關連性？

### 3. 研究對象、方法及程序

為了有效地探究上三問題，研究者要如何才能獲得對小外包廠中勞動力安排及關係運作的詳細資料呢？在這次的調查中我們選擇俗民誌 (ethnography) 的研究方法來進行調查。現將研究對象、方法及程序說明於後。

#### 研究對象與研究人員

此次調查之對象包括 L 廠（一小外包噴漆廠）生產勞動進行之工作現場、L 廠雇主 L 夫婦 (Lh、Lw) 及其三名女兒、L 家居空間（即 L 廠的一樓）、L 廠內員工五人（分別以 A、B、C、D、E 代表）。參與研究之工作人員共四名，二名研究人員以觀察員的角色進入 L 廠進行觀察記錄（Om 代表男觀察員，Of 為女觀察員），二名研究員則以研究者的角色進行訪談。

#### 研究方法與程序

此次的調查研究過程可以分成三個階段：

1) 進入階段：1988年1月研究者針對 M 廠資遣歷程對 L 夫婦（兩人均為 M 廠資遣員工）進行訪問，訪談重點放在個人工作歷史與資遣歷程及經驗之了解。二名觀察員（Om 與 Of）於資遣歷程的訪談中與 L 夫婦建立關係，並徵得其同意開始以參與觀察員的身份進入 L 小外

包廠觀察。

2) 參與觀察與訪談階段：此次調查的參與觀察可分為2小階段：  
a 階段：一開始時 Om 與 Of 均未參與到生產操作過程中而以純觀察的角色出現；Om 與 Of 以每週2整天的時間進行觀察記錄工作，觀察員對廠內生產勞動流程、操作活動以及成員互動進行記錄。純觀察進行了一個月左右，在這段期間研究員與觀察員同時針對夫婦設立小外包廠之歷程進行訪談。b 階段：當參與觀察進行至一個月後，Lh 對 Of 提出要求，希望 Of 能為其雇用，幫忙其生產工作。Of 遂由3月19日開始由純觀察的角色轉變成 L 廠的一名受雇勞動者，每週至 L 廠工作二~三天（薪資則以日薪計算）。因 Of 角色轉換，所以觀察記錄工作受到影響只能由 Om 獨立進行。由3月19日—5月下旬研究結束期，研究員與觀察員再度進行訪談工作。至5月底調查研究工作結束時共計累積二十一份觀察與訪問記錄（其中四份為對生產線上之工具、用品及操作活動之量化記錄，十二份為勞動過程之記錄以及訪談記錄五份）。

3) 資料整理及分析階段：資料整理的初步工作是將訪談錄音帶逐字逐句整理；資料分析在訪談資料上則以對受訪者主體知覺世界之呈現為方向，而在勞動過程觀察資料上則針對生產勞動工作現場的活動（包括勞動操作活動、人際互動及個人與環境的互動）依其內容、性質及行動發生先後順序間的作用關係進行探討。

## 4. 研究結果

### I、外包制度與小外包生產單位

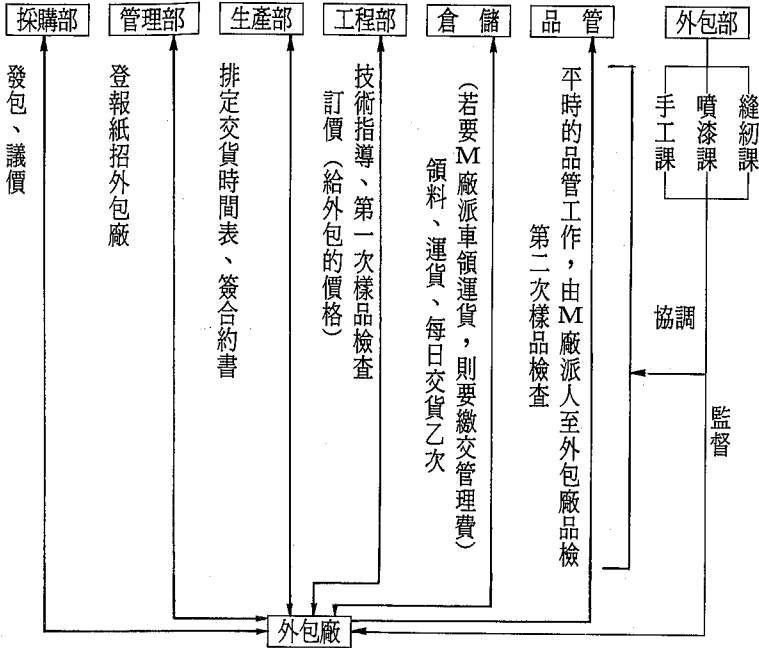
#### 甲、龐大的外包系統

M 廠的外包制度在同業中是為人所稱道及學習的，因為“它很有制度”。M 廠的外包制度中，外包廠與廠內各個部門的關係如圖1所示。（76、12、15，訪談）

至於外包業務的運作流程則如圖2。（76、11、20訪談）



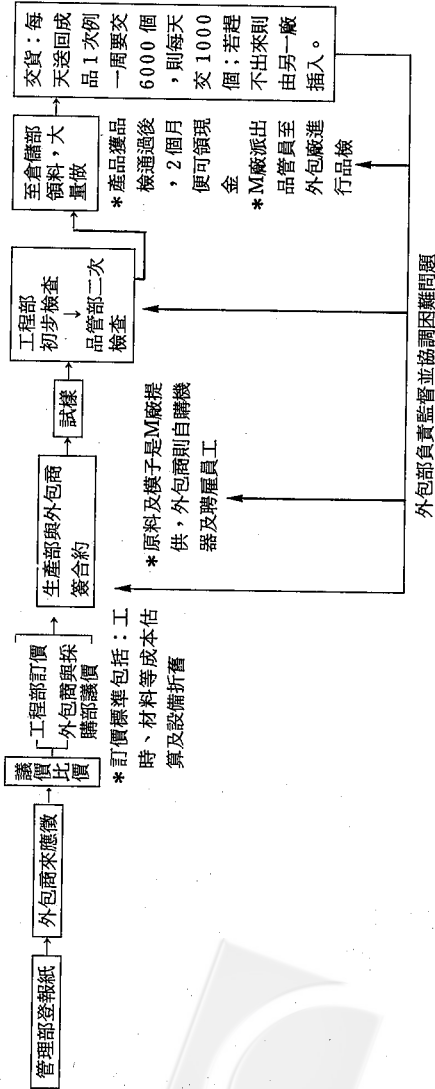
圖 1 M廠各部門與外包廠關係



當 M 廠業務達極盛時期，有過100多家外包廠，雖然 M 廠和美國的母公司訂有契約載明自己廠內不能接外包的工作，但事實上，M 廠較大的外包廠却都是經理級、甚至董事長出來開的，外包部的員工表示：“……當然大頭們也出來開，……因為外包廠賺一塊錢就是台灣賺了一塊錢；在 M 廠賺一塊時，M 廠五毛美國五毛，外包就是全額賺。”至於其他由登廣告招來的，或內部員工冒用他人名義開設的小外包廠附屬在 M 廠的外包系統中，與其他缺少穩定與大量訂單的外包廠來比較，也是有著較豐富的利潤的。因為 M 廠產量要求大，以做成



圖 2 M廠外包業務





型的外包來說，一個模子調上去，就是1、2年而不需換模子。以我們這次調查的噴漆外包廠來說，M 廠的穩定訂單也曾是其利潤收入的主要來源。接下來我們進入對 L 廠的描述與分析。

## 乙、小外包廠的設立與轉變

L 小外包噴漆廠是此次觀察研究最主要的對象。L 廠由 L 夫婦共同主持，Lw 於1969年進入 M 廠工作，Lh 則於次年進入 M 廠工作。M 廠關廠資遣時，Lh 為成型部組長，Lw 為噴漆部領班。L 夫婦於1977年成立一小外包廠，由初期與同事合夥（六人）到後期的夫妻獨資開設；這一段外包廠設立與轉變過程整理於表1中。

除了上述的外包工作內容（由成型→噴漆）、技術及經營方式的變化之外，勞動力提供來源的改變亦為一主要的變化。一開始，由合夥的六人輪流上工，並由 Lh 回南部家鄉招收國中畢業生前來工作；後因國中畢業的勞工不易管理，因此 Lh 開始吸收 Lw 家族中的親戚投入生產。在我們調查研究的這段過程中，L 廠共雇用了五名員工，其中一名在我們觀察工作進行一個月時即離職。這5名員工中除了女性觀察員（在場內負責觀察記錄，但工作進行一個月左右時，L 夫婦提出希望她能受雇到線上工作的要求）之外，其餘四人與 L 夫婦的親戚關係說明於下：

- A：Lw 的大姊
- B：Lw 與 A 的弟妹
- C：Lw 與 A 的外甥
- D：B 的弟妹

此外，L 夫婦的三名女兒，在趕工時亦於課餘時間投入生產，文中以 Ld<sub>1</sub>、Ld<sub>2</sub>、Ld<sub>3</sub> 為代表。

L 廠5名員工的正規工作時間是週一～週五早上8:00到下午6:00；趕貨則於晚上（7:00～11:00）及週日加班。由表1中可看出 L 小外包廠不再依附於 M 廠的生存位置時，L 廠似乎由一具“安全保障”的生活

表 1 L小外包廠發展過程

## (一)單純產業工人角色的階段

1969年，Lw入M → 1976年，Lh、Lw  
廠，次年Lh入廠  
升領班，因為薪水  
低、生活不好過，  
所以2人計畫做外  
包的工作。

(二)產業工人外包廠工人以及雇主等三重角  
色的階段

1977年，與同事等6人  
集資成立一塑膠成型外包廠

**資本**：6人集資，每人10萬。

**設備**：成型機2台（後來增為6台）、攪  
拌機、粉碎機、水塔、空壓機及電  
力設備等裝備。

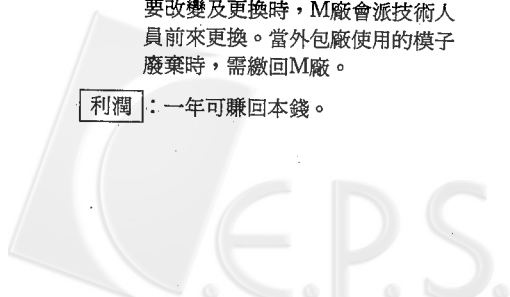
**勞動力**：6人輪班，6人皆在M廠工作；  
將M廠的工作排在不同的班，6人  
下班後便輪流至外包廠操作機器，  
24小時運轉。後期因訂單多，人手  
一度擴充到10多人。

**技術**：6人中，一人是專門負責電力設  
備的，其餘5人皆是成型的熟練技  
術工人。因成型工作以操作員的技  
術最為重要，所以外包廠工作要能  
有效率，工人的技術十分重要。

**經營方式**：6人集資弄妥廠房（工廠登  
記）與機器後，便與M廠外包部建  
立外包生產關係，但因M廠在表面  
上是規定不准工作人員兼差，所以  
6人得“偷偷摸摸”的用別人（非  
M廠員工）的名字去登記，交貨時  
也請別人代交。但事實上雙方（M  
廠外包部與6人）心照不宣。

**與M廠的關係**：M廠為其主要訂單來  
源，M廠提供原料及模子。若模子  
要改變及更換時，M廠會派技術人  
員前來更換。當外包廠使用的模子  
廢棄時，需繳回M廠。

**利潤**：一年可賺回本錢。





(三)以小外包廠雇主與管理者角色為主的階段。

→ 1982年，6人決定將成型廠收掉，L夫婦單獨成立噴漆外包廠。

**轉換原因**：①M廠外國訂單減少，發包量減少，而外包廠由1977年時的2家成型廠變成10多家成型廠，因此利潤大為降低，6人遂拆夥，賣掉機器與廠房。

②Lw為M廠噴漆的領班，技術熟練，而噴漆外包廠投資較成型廠少，利潤比成型高一點，所以便又“偷偷摸摸”的做做看。

**資本**：20萬左右，在自己住家頂樓加蓋廠房及安裝生產設備。

**設備**：抽風系統、工具（噴槍、瓶子、管子等用品）及升降機。

**勞動力**：一開始雇用16名員工，M廠訂單最多時曾雇用過32人次（2班制），目前維6~8名員工。一開始由Lh家鄉（屏東）招國中畢業生來工作，但後來因青少年不易管理，逐漸演變成現在以Lw之家族成員為主要員工的情形。

**技術**：接M廠訂單時，油漆與溶劑都是M廠先調好再交與外包廠使用；噴漆技術上有問題時，由M廠外包部派工程技術人員來協助解決問題。

**經營方式**：為一地下工廠，執照則使用Lh擁有股份的另一家噴漆外包廠之執照，發票、工廠登記及勞保均借用此家工廠之名義進行。

**訂單來源**：M廠。

→ 1987年7月，M廠關廠。研究進行時，L廠轉向其他來源開發訂單。資本、設備與勞動力均未改變，但因訂單來源需自己開發，所以連帶地在技術、生產原料來源以及經營策略上均與以往做為M廠小外包廠有所不同。

**訂單來源**：由1987年8月開始接下8~9家的訂單，逐漸依下2原則選擇4~5家的訂單：①選擇顧客較少、較穩定的貿易代理商或廠商，②選擇驗貨有品檢制度的廠商或代理商（指送貨過去時即當場檢查驗收而不至於事後又退貨者）調查進行時L廠掌握了3家日本廠的訂單；Lh認為日本廠商或代理商較有制度，打樣（要外包廠先做出樣品）時十分嚴格，但一旦簽訂訂單就十分順利不任意挑剔。

**技術**：調漆與噴漆技術上的困難均需由自己來解決，不再有M廠技術人員的協助。其中以調漆配色（調出正確顏色）最為不易。Lh有時需至賣漆行尋求調漆員的協助。

**經營策略**：當L廠失去了M廠穩定的訂單來源時，面臨的是如何競爭生存，因此L廠與其他小外包廠之間“競爭與支援”的關係以及Lh對噴漆技術和設備的改進都是L廠得以在高度競爭中爭取到訂單的主要原因（在下一節中將有進一步的說明）。



空間落入了一諸多小外包廠相互競爭著的生存空間中。面對此一改變，L 夫婦所投注的心力明顯的增加了。換言之，當 L 廠過去所依賴的優越競爭條件（與 M 廠的關係）消失後，L 廠面對了如何在外包系統的生產環節中通過生存競爭的考驗而有利的發展自己。L 廠的此一轉變過程與 L 夫婦的“打拚”作為也正為我們提供了豐富的資料以探究小外包生產系統中社會關係的運作。

## II、問題一：為順利進行生產及賺取利潤，小外包的雇主採取了那些有效的生存策略？

當我們將這個問題放在 L 廠的發展過程中來看的時候，也就是在問“當 L 廠不再擁有穩定而單一的訂單來源時，它是怎樣才得以在與其他小外包廠相互競爭的關係中成功地掌握訂單的？”Lh 所運用的原則與策略反映了一小外包廠在台灣現有經濟體制生產環節中的處境。

### 甲、壓低價格、提高競爭力的策略

壓低價格是眾多小外包廠爭取訂單而相互競爭的手段，但壓低價格要有條件，否則就成了做虧本生意。Lh 在同業競爭中常能將價格壓低來自兩個條件：①物料用具之節省②技術工具之改進。以 L 廠及 M 廠所使用之設備、容器及物料來做一比較。（見表2），便不難看到小外包廠簡陋粗糙的物質條件。

表2的重要性在於，這種狀似簡陋粗糙的設備是外包系統高度競爭下的產物。L 廠為了得以具有“壓低價格”的條件，當然只有“節省”。節省是 L 廠競爭生存的最基本的本錢，而 Lh 無時無刻要絞盡腦汁發明與改良工作方法及生產工具才是使產量得以提高的重要法寶，例如下面兩種方法的發明均曾成功的提高了 L 廠員工的噴漆速度：

- ①用洗衣機洗球：Lh 將足球（玩具用，套在鉛筆頂端的小足球）先拿到洗衣機中用肥皂洗掉球面的一層油漆後，噴漆時掉漆的情況改善



表2 L廠與M廠工具、用品及物料對照  
(4/26、6/10、6/17日觀察)

M廠	L廠
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 用不銹鋼及鐵條支撐工作枱</li> <li>• 用杯子調漆</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 用鐵皮與鐵管</li> <li>• 用寶特瓶 (用完了，不必清就丟了 鄰居有酒席時，去撿來用)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 用新紙箱裝成品 (一個10元)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 用用過的紙箱 (向收舊貨的買，一個5元)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 清洗的溶劑用完就丟掉</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 一再重複使用</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 租房子來堆積存貨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 要多少，趕多少貨</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 每做完一批，就把工具（如裝配時用的桌子）當廢物賣掉</li> </ul>	

許多。Lh 表示用了此法後，速度至少快了二至三倍。(4月10日訪談)

②腳踩式噴漆設備：Lh 自己設計了用腳踩的噴槍設備，這使得原來八小時4000多粒的工作量增加到6000多粒（指玩具小球）。(7月31日，訪談)

## 乙、“吞下去再吐出來”的再分包策略

### (L廠與其他小外包廠的關係)

小外包廠在競爭激烈的生存條件下，面對已超出自己正常產量所能負荷的訂單機會時，仍選擇硬接下訂單以免客戶流失。Lh 便表示：“訂單已排到半年後了，不應該接但硬接……因為能多拉住一個客戶便等於多了一個線頭”（4月26日，訪談）。Lh 形容“大家（小外包廠）都硬著頭皮在做”。當 L 廠壓低價格，盡力爭取到客戶，拿到大量訂單而實際上無法負荷這麼大的數量時，Lh 便轉而藉由與其他小外包廠所建立的分包關係來分擔部份的產量。小外包廠間所存在著的競爭（對



客戶) 與支援 (對彼此) 的關係是外包系統的一項重要特色。L 廠便固定的與幾家小噴漆外包廠維持這種再分包的關係。

對這種再分包網絡的掌握，建立了工廠消化訂單的機動性；高度的機動性使 L 廠更具有競爭力。外包廠之間這種競爭與再分包支援的相互關係，一方面是小外包廠賴以生存的機制，另一方面却正是上游廠商得以對非正式系統進行剝削的基礎。在前一段中曾提及，Lh 因改進噴漆設備而提高了單位時間產量的實例來說，Lh 便因此能將價格壓低到每個小熊頭 (玩具零件) 七角半的價位上；當 Lh “吃” 下了為數 30 萬個小熊頭的訂單後，再轉而拜託另外兩家小外包廠幫忙消化訂單。另外兩家外包廠雖然覺得七角半的價格實在太低，但基於相互支援的關係，只有 “一邊唸 (抱怨 Lh) 一邊做……”，然而 Lh 並未告訴對方自己改進噴漆的方法 (Lh 表示自己在這麼低的價格上仍能賺  $\frac{1}{3}$  左右的錢)。(7月31日，訪談)。

Lh 的這種競爭手腕，使得自己在同行之間佔穩競爭優勢，Lh 表示：“到後來同一樣東西下來時，若我接，他就不接了，因我的價格比他低！”(7月31日，訪談)，但同時 Lh 等於幫助了上游廠商剝削了同行。

### 丙、共生死的策略 (L 廠與上游代理商或廠商的關係)

L 廠除了與其他小外包廠之間存在競爭與支援的共生關係之外，也和代理商之間存在著共同承擔損失的關係。這是指當 L 廠的產品到了買主手中發現不合格而產生退貨情形時，L 廠與代理經銷商 “共生死” 以共同承擔損失 (4月12日，觀察)。Lh 之所以如此做是為了保持自己的競爭力——“為了競爭的關係，我只有 ‘了工’ (吃虧)！若退了他的貨，你不做，他拿去給別人做！……”(4月26日，訪談)。在 L 廠某一次退貨事件的另一主角 “經銷商 X 先生” 是原來在 M 廠外包部工作的 “發部仔”，和 Lh 相似的是 X 在 M 廠關廠後也由一安定的正式系統中，進入一競爭與較高風險的非正式系統中求生存。

綜合對 L 廠在外包系統中生存與經營上三種策略的了解，可以看到維持“競爭優勢”的機制如圖3所示。

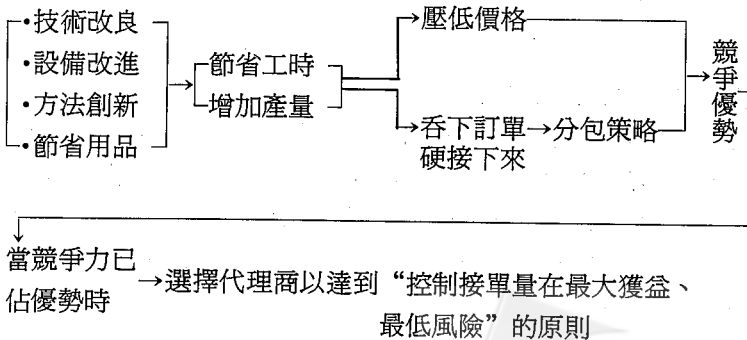
當競爭力已佔優勢時 選擇代理商以達到“控制接單量在最大獲益、最低風險”的原則

當 Lh 成功地在同行間取得競爭優勢的同時，他也與其他外包廠商共同建構了一“高度競爭，以利剝削”的非正式生產系統，在這一種與外部環境（其他外包廠及代理商）生存競爭的關係中，Lh 如何有效地組織起其有限的勞動力？在下一節對家族與雇傭關係的作用分析上我們將探討這個問題。

### III、問題二：家族關係與雇傭關係在勞動過程中是如何出現及運作著的？二者之間發生著怎樣的關連？

在我們的二十一份記錄中有十二份觀察記錄是針對 L 廠內所發生的生產活動、成員互動及其他事件，研究員以五分鐘為一觀察單位，

圖 3 外包廠生存與經營策略的機制





將自己所看到的行爲、活動或事件依序記錄下來。這十二份記錄提供了我們了解雇傭關係與家族關係在生產過程中運作的資料。由對行爲與活動的性質、作用及其發生先後秩序間關連性的分析，我們獲得下列發現。

### 甲、例行性的行爲

在L廠內，除了例行的噴漆勞動外，下列行爲也呈現出例行性的特色。

#### (一)成員上、下班的先後秩序呈現例行化的秩序

在有記錄到成員上、下班及午休離去順序的七份記錄中發現：中午休息以及黃昏下工時成員離去的順序依次爲：D → B → A → Lw，而午休結束後開始進入工作場所的順序也是：D → B → A → Lw。

#### (二)開收音機的時間與誰打開收音機的行爲

L廠內的收音機均是在下午上工後不久（1點至2點之間）由成員A（Lw大姊）打開，並於下午3點左右由A轉台聽另一節目。觀察記錄中只有一次收音機是在上午，並由成員C（Lw的外甥，稍後離職）打開。

### 乙、交談現象所反映成員關係的特色

以家族成員爲主的L廠，成員在工作中交談是一十分自然的現象，同時這也是發現成員之間關係模式的重要入口處。我們以誰和誰交談、談些什麼以及該段交談所產生的作用來對觀察資料中的交談現象予以分析整理，並分別由：①談話內容（主題）②關係模式③前後互動事件之間所發生的關連性作用呈現我們的發現。

#### (一)交談內容：L廠內成員間交談的內容可分成下列五大類：

a)不涉及工作內容的話家常（指交談主題與生產勞動無關）

這一類的交談與互動包括了：談論家族中的其他人、分享與敘說自己在繁重家務中的辛苦、對子女的照顧、對鄰居的不滿以及對電台節目主持人的評論或對節目內容的反應。

b)與工作有關但却以閒聊方式出現的互動

這一類的交談與互動包括了：對其他家族成員是否可能成為勞動力的探詢 (Lw 透過與 A、B 的閒聊，探詢另一家族成員 Y 為何不能來工作，三人在閒聊中交換了對 Y 家庭狀況的了解)、產品完成難易度的感受、他人或自己技術優劣的意見、對他人工作態度的意見 (L 夫婦與 A 對 B、C、D 的意見)。

c)直接與完成生產要求有關的互動

這一類的互動包括：新產品的試做 (L 夫婦)、工作分配 (由 Lw 與 A 進行)、技術改進與工作問題的詢問與指導 (L 夫婦與 A 是指導位置、Of 與 D 是受教者)、檢查與監督工作進度與品質 (以 Lw 為此一主要功能的發揮者)、對成員工作表現之評價與比較 (已完成多少、尚欠多少) 與成果 (完成數目) 公告的行為。

d)成員家人到廠內與成員的互動

因為 L 廠就設在四樓，L 夫婦的小孩與 A、B 的先生、小孩偶而會上來而與成員發生互動。A、B 的先生均會上樓來看一下或與妻子做簡短交談；B 的小孩年齡小，偶而也會上樓來找媽媽，不過 A、B 的反應均是未停止工作並表示要先生或小孩快走。

e)代理商或廠商以電話或面對面的方式在工作現場與 L 夫婦的互動

互動內容包括：產量與品質的檢查、表達對工作進度的著急或意見、雙方對產品是否合乎標準的討論，以及在現場觀察員工進行噴漆工作。

上述五種互動或交談內容的前三項均是 L 廠內部的互動，而後兩項則是 L 廠內部與外部的互動。最後一項凸顯了小外包生產現場與正式系統工廠生產線的一項重要差別——代理商或廠商對產品的滿意與否以及對產量及速度的要求直接且迅速的傳遞給員工 (正式系統大工

廠中則是經由管理階層再傳遞下去的)。除此之外,第三類的互動呈現了L廠此一小小的生產系統中工作管理、監督與品檢的功能是經由成員互動而完成的;這些互動都清楚的說明了L廠人際互動中雇傭關係的本質。相對的,前二項互動則顯現了L廠人際互動中家族關係的本質及其作用,這一部份在下節有關關係及作用的分析中將會更清楚地呈現出來。

## (二)關係模式及其作用

L廠成員的C(Lw外甥)在研究進行不久後即離職,因此L廠勞動過程中的關係網絡以L夫婦、A、B、D及Of(後受雇為線上員工)為主要的建構成員。我們由觀察資料中發現下列幾組反映了既存家族關係與管理關係的模式。

### a)家族中長幼輩關係模式

圖4是各成員在Lw家族中的角色位置,圖中連結角色的直線表示成員間的關係,長方框形則表示成員在家族關係中的輩份階層。圖中的阿拉伯數字則說明了成員關係的性質。

### b)男性威權中心的兩性關係模式

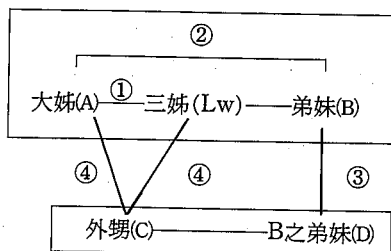
L廠生產活動中成員的互動關係有兩點是和傳統父權中心家族系統中的兩性關係模式相一致的:①Lh的威嚴形像。很明顯的一個現象是,Lh在廠內與大家一起工作時,大家均安靜的專注於工作,聊天的現象不易發生;A亦曾提及自己對Lh的害怕。當Lh對某位成員工作態度有意見時,則不會直接表達而是透過Lw來表達及管理。這都使Lh處於一較高的位置上。②家族女性成員間支持與比較的關係系統。工作中的閒聊發揮了“道人長短”、“炫耀比較”以及“訴苦支持”的作用。這與傳統大家族中姑、嫂妯娌間關係性質類似。

### c)姊妹聯盟的管理功能

L廠雖小,成員又具有家族關係,但處於高度競爭生存條件中的L廠,一方面在面對上游廠商時要做到“控制接單量在最大獲益、最低



圖 4 各成員在Lw家族中的角色位置圖



說明：

- ①大姊與三姊關係的親密性 (A與Lw)：A與Lw在工作中聊天的頻率是最高的；談論家族中其他成員的話題亦只出現在A與Lw的聊天中。
- ②大姊與弟妹的關係 (A與B)：A與B亦有交談的互動，有時A、B與Lw三人會在一起聊天，但A與B的關係性質，顯然與Lw及A關係的親密性不相同。A、B交談的內容有兩類，一種是交換雙方在自己家庭內家務勞動的辛苦，另一種則是B以自我嘲諷的語氣（自貶）對A敘說自己，而引發A來“安慰”B。除此之外，B在Lw與A的三人關係中會有“自我怨嘆”以及表示自己噴漆技術不良，而引發A與Lw“教導”自己的方式。
- ③B與D的關係：D在工作中甚少開口發言，記錄中僅有的兩次互動都是D對B的互動；除了D在下工前說：“姊，我先走了！”之外，只有一次對B表示工作的難度（“姊，這次比較難噴！”）但B均並未積極回應D。
- ④阿姨與外甥的關係：A與Lw對C出現過長輩探詢小輩個人生活內容的行為。
- ⑤Lw、A、B與C、D的長幼關係：很清楚的一點是L廠中參與在聊天活動中最少的是C及D。以聽收音機而引發的反應來說，觀察中發現當收音機中有好笑的節目內容時，A是幾人中唯一會笑出聲來（觀察員隔著幾位座位可聽見的笑聲）的成員，而D則只是不出聲的微笑。C雖是小輩，但因其為男性，所以工作時會一面抽煙一

風險”的要求，同時對其內部勞動力的使用也要能達到最高的效率（即勞動力提供的彈性要好，員工要能賣力工作而工作時間又可隨訂單的壓力隨時調整）。在我們的觀察中，發現 L 廠有限的勞動力的確是做到了最大的利用，Lh 也表達出對幾名員工這麼拼命工作的訝異：“……我這邊做，到八點時，大家就準時在做了，自動在做，到十二點下來……聽到要交貨一直拼……我心裡想，會不會是親戚關係？……”（3月21日，訪談）。在這裡我們要問的一個問題是：親戚關係到底在 L 廠的勞動過程中發生了什麼作用？在觀察資料中，我們發現一種與家族長幼關係結合而間接也發揮管理功能的關係模式——Lw 與 A（大姊）的聯盟關係。L 廠的監督、教導、檢查與維修的功能集中在 L 夫婦身上，而 Lw 明顯的負責線上教導與監督的工作，Lh 則負責維修與對外關係（與廠商）；在 Lw 執行與達成其教導與監督的工作過程中，A（大姊）發揮了相當重要的輔助功能。由 A 在線上工作完成的行動及相關的參與行動中，發現 A 有三種輔助 Lw 管理工作的功能：

- ① 示範引導的功能：A 是員工中唯一會主動提出對工作進度擔心的成員。例如 A 一面工作一面提出對自己工作進度的擔心，而引發了一段 A、B、C、D 四人對工作量及不同產品困難度的討論（1月14日，觀察）；此外，當廠商至 L 廠談生意時，Lw 選擇 A 做為外人觀察噴漆工作的對象（3月29日，觀察）。這都凸顯了 A 的示範作用。
- ② 對工作態度、方法比較與評價的作用：A 在工作過程中，會對 Lw 提出自己對他人錯誤工作方法或不當工作態度的意見；A 也會在 Lw 表示對其他人工作成果有意見時加上自己的評論。這種像是在 Lw 面前打他人報告的行為只有在 A 身上出現過。
- ③ 分配他人工作與教導新進員工的功能：當新進員工（Of）工作方法不恰當時，Lw 要 A 教導其正確方法。此外，A 除了自動在大家面前計算自己的工作進度外，亦會主動分配 B、C、D 的工作量；而當 B 對 A 分配給自己的工作量表示疑問時，Lw 則以提供資訊（每人

尚欠多少，已做多少) 的方式支持 A。

由上述 A 所扮演的三種功能中可看到 Lw 聯合 A 來協助自己完成線上的管理工作。在上節中曾提到 Lw 與 A 之間的較頻繁的閒聊以及 A 掌握了“開”收音機與“轉台”的主控權，這兩個現象又更加強了 A 在 L 廠中類似“管理者”的角色位置。

#### d) 抗拒管理控制的行為方式

雖然 L 廠工作團體“認真拼命”的工作形像十分明確，但線上互動的資料中也反映了成員對管理控制的抗拒。成員會以開玩笑與堅持自己做法的方式拒絕 Lw 對工作方法與產量之要求。例如當 Lw 要求 D 修正工作程序時，這位最沈默安靜的成員拒絕了 Lw 的要求而堅持用自己的方式來進行工作（10月4日，觀察），而當 Lw 當眾宣告每人尚欠的產品數量時，B 開玩笑的對 Lw 表示：“妳（Lw）不是在幫我噴嗎？”B 這種用開玩笑的方式將 Lw 由管理監督的位子拉到與自己平等位置的行動使得 Lw 立即表示：“我只是在插花！”以釐清自己不同於操作員的位置。

### 丙、對抗焦慮的防衛功能

這裡我們想說明的是，家族成員藉由小外包生產方式對抗已在急促工業化過程中，農村家族生活型態被迫變化時所引發的焦慮；也就是說小外包的生產方式對家族成員來說有降低焦慮的防衛功能。Lw 對 A 與 Lh 對 A “認真工作”的不同知覺便是一個例子。由前一節中我們已看到 A 在工作團體中的重要功能，但 A 與 Lw 的知覺是傳統家族關係的角度，而 Lh 的知覺則是雇傭關係的觀點：

- Lw 對 A 認真拼命工作的理解是——  
自己姊妹才會盡心盡力……她從小就很照顧我！（7月7日訪談）
- A 對自己工作認真的理解是——  
……自己人啊……是不會吃虧的……（3月6日，訪談）
- Lh 對待 A 與 B 的角度則是現代雇傭關係——



A 這麼認真工作可能是她在工廠裡工作時做過領班，上面給她數量便一定要達到標準，她已經有那個觀念在；B 可能是看她這麼拼，不好意思，也得拼，因為我給她們兩人的工資是一樣多的！

(4月12日，訪談)

由這裡，可以看到 Lh 是清楚的以管理者對現代工人的觀點在看待 A 與 B，而 Lw 與 A 則藉小外包的生產關係保留了原本已受到社會變遷所威脅到的家族關係，這種“姊妹情誼”以及“共同工作與生活在一起”的感覺是 L 廠彈性勞動力的重要基礎。Lw 下面的這一段話明白的說出了這種生產方式與過去的家族生活型態相結合的效果：

……二十歲左右，我家茶園收掉……家裡不需要這麼多人手，就到工廠去。我在工廠做了那麼久，都沒住宿舍，不習慣，太吵了！我的生活很有規律，和小時候生活一樣，只是工作性質不一樣。小時就要做很多工作，我大姊(A)小時候就很照顧我！……我現在覺得像小時候一樣，在一起沒什麼分別，不覺得自己已經結婚了……一般結婚後比較疏遠，但我們不會啊！就是這種感覺……我們住這裡很習慣……不像外來的人，連租個房子，空間很小，有時停個車別人都講話；我們要怎麼用，不會有人來干涉，覺得很高興。像到別的地方，如果我們做這個，別人會挑你的毛病，如馬達很吵…… (7月2日，訪談)

#### 丁、子女的雙重身份及其功能位置

L 夫婦共有三名國二、國一及國小五年級的女兒，三個女兒在趕工加班時，很自然的成為勞動力的提供者；觀察過程中發現晚上、週六、日及假日，小孩們都加入了生產的行列。這種勞動後備軍 (Braverman, 1974) 的身份在十一歲的小女兒的描述中是：

……我喜歡補習，因為可以較晚回家，回家就要工作，脖子好酸，腳也好酸，……像禮拜六，吃飯後就要噴。星期一到星期五只要到樓上弄東西，不要噴漆，星期六則一開工就要噴！……爸爸叫

我噴到4：40或5：20（由下午1點）……加班時舅媽(B)也會來……

星期天也要工作，好可憐喔！都不能玩！（4月5日，觀察記錄）

存在於三個小孩身上的另一個身份則是看來像是和勞動後備軍相反的一種功能位置——類似中產階級家庭中的主要消費者的功能。L夫婦花在小孩補習、學鋼琴（家中購有鋼琴乙台）以及醫療保健的費用不低；而L夫婦為子女看“牙齒”的花費是令A與B訝異的（當Lw在閒聊中透露花了1000多元帶女兒去看牙醫時，A表示“太貴了，小孩子就把刷牙習慣建立就夠了”）。L家在子女身上所展示出來的消費能力也正說明了L夫婦與其受雇勞動者的不同地位。

## 5. 結論：生產方式、家族關係與社會區隔

在前面二節中，我們描述了小外包廠的形成、運作及勞動過程中成員互動的性質。在這一節中，我們討論的焦點放在：如果我們視L廠為台灣特定政經條件下的一個生產單位，它在將原有的家族關係納入一小外包生產方式的組織過程中，對家族或親戚關係、勞動者個人以及勞動者做為一社會群體的社會位置有怎樣的影響。

由前面的描述中，我們可以說L小外包生產方式將農村經濟瓦解出來的勞動力（Lh母親負責煮飯及帶小孩）、正式系統中脫落出來的勞動力（L夫婦的被資遣）以及婦女和兒童等勞動後備軍（如懷孕的弟妹及小孩）吸納入一非正式系統的生產單位中。在L廠的案例資料中，我們看到台灣前一階段農業經濟生活型態與家族親戚的關係為資本主義小外包生產提供了最底線的生存條件；在L廠的變遷歷史中，Lw的家族關係使得L廠得以在最節省、無需面對現代勞工管理問題的條件下生存下來。我們可以看到它由六人集資一度雇用員工三十六人的大規模到後來個人獨資，工人五名的小規模，家族關係似乎是L廠退可自保之生存底線的基礎。一方面，Lh與A、B、C、D的關係是在家族關係稱謂之下而進行著的雇傭關係；另一方面L廠所提供給家族成員的就業機會也使得Lw家族中原有的關係模式在急促工業化的

社會變遷過程中得以不被質疑，並為當事人（例 Lw 與 A）保留了熟悉的情感聯繫（姊妹情誼），解除了個體面對急促社會變動時的焦慮感。也就是說，小外包生產方式提供了物質的條件，使得既存家庭結構與關係模式得以繼續存在。同時，家族關係不單只是提供勞動力的來源，更形成一有利於管理的人脈關係，它使得雇傭關係的本質易隱藏於家族關係的外衣之下而不易被勞動者覺知。這種雇傭關係與家族關係的交互作用將勞動者束縛在狹小且與外界區隔開來的生產空間內。

L 廠的案例資料引導我們注意到——小外包的生產方式在實質上已對原有的親戚關係發生了一定的作用。簡言之，小外包生產方式對下面幾組家族關係發生了特定的作用：

- ①姊妹與弟妹的關係加強了雇傭關係中管理與被管理的階層關係。如 Lw 與 A 聯盟性質的管理性質，A、B 和 C、D 的長幼輩關係也隱約的和 A、B 在生產線上較優越的位置（自由度較大）一致。
- ②Lh 的雇主身份使得 Lh 雖然是 A 的妹婿，但在此一由家族成員組成的工作團體中扮演著領導與權威管理者的角色；而且 Lh 對 A、B 與 D 操作速度及產量的精確計算以及給薪策略（第179頁）都是雇傭關係在發生作用的實例。
- ③生產線上勞動者與管理者之間的鬥爭關係以極其隱微的方式在姊妹稱謂的家族關係名義下發生著（見第179頁 B 對 Lw 的實例）。

由這三組關係的實例中，我們可以說小外包生產方式的雇傭關係對家族團體的人群關係發生了某種改造的影響力。L 廠中隱晦但精確的勞動強度與產量的控制策略，勞動者上、下班井然有序的例行行為，資訊掌握（指控制收音機的權力）以及管理被管理權力支配的階層關係，都刻畫出了小外包作為台灣資本主義生產方式中一具體而微的生產單位的特色。在勞動力的控制上，它其實是高度結構化的（雖然勞動空間及設備是粗陋的），同時它通過生產雇傭關係與家族關係的結合加強了對已婚婦女勞動力的控制；在性別角色與勞動分工的連結關



係上，它維繫了男性父權中心的支配關係。此外，L 廠的小外包生產方式對家族結構的影響還出現了一個特色；這個特色的表現形式就是女性勞動者間的“姊妹情”。首先我們看到小外包生產方式在嘗試將不同來源的勞動力吸納之後，選擇了親戚關係網中的已婚女性勞動力，這樣的吸納過程使家族親戚關係中已婚女性成員得以“聚合”。此一聚合一方面爲了配合勞動過程的實施與完成，女性家族成員長幼有序，內外有別（表現在大姊與弟妹的互動模式上）的角色關係發揮了管理的功能；另一方面，女性家族成員形成一相互支持的情感聯繫的關係（由對家務勞動之相互訴苦到談論家族婚喪事件等）。如果說，不同的生產制度創造了不同的結構環境，塑造了生活在其中之成員的階級經驗（謝國雄，1989）；那麼 L 廠無疑地創造了一家族關係與雇傭關係曖昧但混雜運作的結構性環境，生活在其中的成員，當然不如正式系統中的產業工人易發生清晰的勞工意識及階級認同；但我們與其用對比方式來說小外包生產方式模糊了非正式系統勞工的階級屬性，還不如尋求途徑來仔細地描繪非正式系統中勞工生活經驗混雜而動態的面貌。

前面主要總結了小外包生產方式與家族關係的交互作用對於束縛住小外包勞動者工作脈絡 (the working context) 的建構 (construction) 發生了重要的作用，而稍早提及眾多小外包廠結合成的分包網絡則發揮了建構小外包生產系統“界線區域” (boundary region) 的功能。分包網絡介於上游工廠或貿易商與勞動者之間，一方面它是雇主利益結盟的系統，另一方面它區隔了小外包勞動者與上游正式系統及外部的環境。分包網絡的界線區隔作用，以及小外包系統內部生產關係與家族關係交互作用所建構出勞動者勞動經驗的特殊性，共同地決定了小外包勞動者的社會經驗。

### 參考書目：

- 蘇育琪 (1987) 〈失去的“芭比娃娃”戰場〉，《天下雜誌》，1987年

10月。

吳永毅 (1987) 〈試評〈都市非正式部門發展之研究，以路邊洗車業為例〉：台灣關於“非正式部門”研究的一些誤解〉，《國立台灣大學建築與城鄉研究學報》，第3卷第1期，民國76年9月，第179—194頁。

吳永毅 (1988) 〈論營造業中的國家—資本—勞動的關係——由非正式部門的個案研究所作的推論〉，《台灣社會研究季刊》第一卷第二、三期合刊，pp.211—230。

謝國雄 (1989) 〈外包制度——比較歷史的回顧〉，《台灣社會研究季刊》第二卷第一期，pp.29—69。

謝國雄、刑幼田、夏鑄九 (1988) 〈訪問曼紐卡期提爾 (Manuel Castells)〉，《台灣社會研究季刊》，第一卷第二、三期合刊，pp. 339—360。

Mark Poster (1978) *Critical Theory of The Family*, The Seabury Press, New York, 1978.

Andrew Zimbalist (1979) *Case Studies On The Labor Process*, Mothly Review Press, New York & London, 1979.



# 本文章已註冊DOI數位物件識別碼

## ▶ 小型企業的經營與性別分工－以五分埔成衣業社區為案例的分析

Sexual Division of Labor and Production Organization in Wufenpu's Small-Scale Industries

doi:10.29816/TARQSS.199407.0002

台灣社會研究季刊, (17), 1994

Taiwan: A Radical Quarterly in Social Studies, (17), 1994

作者/Author：李悅端(Yeueh-Tuan Li);柯志明(Chih-Ming Ka)

頁數/Page：41-81

出版日期/Publication Date：1994/07

引用本篇文獻時，請提供DOI資訊，並透過DOI永久網址取得最正確的書目資訊。

To cite this Article, please include the DOI name in your reference data.

請使用本篇文獻DOI永久網址進行連結:

To link to this Article:

<http://dx.doi.org/10.29816/TARQSS.199407.0002>



*DOI Enhanced*

DOI是數位物件識別碼（Digital Object Identifier, DOI）的簡稱，是這篇文章在網路上的唯一識別碼，用於永久連結及引用該篇文章。

若想得知更多DOI使用資訊，

請參考 <http://doi.airiti.com>

For more information,

Please see: <http://doi.airiti.com>

請往下捲動至下一頁，開始閱讀本篇文獻

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE





台灣社會研究季刊  
第十七期 1994年7月  
Taiwan: A Radical Quarterly in Social Studies  
No. 17, July, 1994.

# 小型企業的經營與性別分工 —以五分埔成衣業社區爲案例的分析\*

李悅端／柯志明

Sexual Division of Labor and Production Organization  
in Wufenpu's Small-Scale Industries

by  
Yeueh-Tuan Li / Chih-Ming Ka

關鍵字：小型企業，性別分工，無薪家屬工作者。

*Key words: small-scale enterprise, sexual division of labor,  
unwaged domestic labor.*

---

\* 本文承謝國雄、呂玉瑕、胡台麗及兩位匿名評審提供寶貴的意見，僅此致謝。

收稿日期：1993年7月23日；通過日期：1994年3月16日

Received: July 23, 1993; in revised form: March 16, 1994

E.P.S.

## 摘 要

本文藉由五分埔成衣業社區的個案研究探討臺灣小型企業內部運作的機制及其社會生產關係。作者主要關切的是一般相關研究中常被忽略的「無薪家屬工作者」，尤其是老闆娘（「頭家娘」），在生產和經營上的角色。文章指出，「家戶」和「企業」的結合提供小型企業賴以存續的重要社會經濟資源，不只將生活領域的資源運用在生產上，更促使受親屬紐帶綁縛的家戶成員在「自我剝削」的生產方式下提供無酬（或低酬）的勞力及管理人員，因而得以因應市場競爭的壓力及經濟困境。小型企業透過家庭意識型態作為凝聚家庭成員的動力，家長賴以掌控家戶的勞力（已婚婦女和子女）和經濟資源。家庭企業內部的工作安排實質上延續了傳統的家戶性別分工，並維繫了既存的性別層級體系。

## Abstract

This article analyzes the production organization and unwaged domestic labor in Wufenpu garment industries in order to shed light on the dynamics of Taiwan's small-scale industry as well as the unequal sexual division of labor within it. We explore the unique economic mechanisms of Wufenpu's small-scale family enterprises in terms of (1) the reduction of overhead cost through using family resource and living space, as well as (2) the "self-exploitation (Chayanov)" of family members, that contributes to the low-cost labor as well as managerial manpower. In the transformation of production organization from petty (or simple) commodity production, using family members as the major source of labor, toward labor-hiring production combined with subcontracting, female family members in Wufenpu's garment industries are promoted from worker to manager position. This subsequently leads to a restructuring of existing sexual division of labor within family. The role of female family member, especially boss wife (lao-ban-niang), as a multi-functional manager and supplementary worker is highlighted to explain not only the dynamics of small-scale industry, but also a new form of female subordination.



## 1. 序論

隨處可見又充滿活力的小型企業是台灣經濟結構的一個重要特色。此現象引起許多學者的關切，分別從不同的視角進行研究分析，嘗試去解釋小型企業的興起以及其運作的機制。但這些相關研究較少從社會生產關係的面向去深入理解小型企業內部運作的機制，尤其是家戶勞力的參與。由從業身份的角度來看，小型企業林立顯示許多創業小頭家的興起（謝國雄1989）；但從另一個角度來看，這現象亦同時意味著一群「無酬家屬工作者」的存在。根據工商普查統計資料顯示，民國79年雇用10人以下的小型企業佔總數的53.3%。這種小型企業多數仍仰重無酬家戶勞力參與生產。97.6%的無酬家屬工作者是在2-9人的企業內工作（工商普查統計資料）。這些無酬家屬中女性又佔有相當高的比例。根據中華民國台閩地區人口統計資料顯示，在1975-1989年間無酬家屬中女性所佔比率約在65%左右<sup>1</sup>，其中，已婚女性又高出未婚者5倍（呂1992：2）。這些家庭事業的女性參與者，尤其是兼任生產和家務工作的已婚婦女，由於勞動角色難以作適當定位，經常在相關研究中被隱沒。同時，由於被視為附屬於業主（男性家長），女性家戶成員，尤其是已婚婦女，除了提供無薪勞動的面向外，其所扮演的多元（而且是不可或缺的）經濟功能往往遭到忽略。在現實經驗中或者在學術研究上，這些忽略（尤其是性別關係的忽略）的背後隱藏著許多有趣並值得深思的問題。

本文研究結合「家戶」和「企業」特性的小型企業內無薪家屬工作者的參與過程及其運作機制。主要探討的問題是：以家戶作為商品生產基本單位的小型企業，其家戶成員參與生產的過程為何，家戶內

1. 根據行政院主計處人力資源調查統計年報資料顯示，1990年就業人數總數約為8,283,000人，其中從業身份為無酬家屬工作者為744,000人。男性無酬家屬工作者總數為199,000人，佔總就業人口比例為2.40%；女性無酬家屬工作者總數為546,000人，佔總就業人口比例為6.59%。



性別、代間的層級關係又如何影響家戶成員的參與及工作安排？傳統對家庭企業的研究著重在分析其存續的機制，往往傾向於將家戶視爲一同質整合的經濟單位，而忽略家戶成員間的層級關係以及在工作安排和參與動機上因而致生的差異性。

即使以「無薪家屬工作者」參與生產爲主題的研究亦多著重在探討家戶成員對直接勞動過程的參與以及分析維繫無酬（或低酬）家戶勞力的社會控制機制，較少研究者進一步深入探討在家庭企業納入（非家戶成員的）雇工後，家戶成員參與角色的變化。誠如本文所顯示，在納入雇工的小型企業裡，無薪家屬工作者雖仍繼續積極參與生產，但是其在經濟分工上的角色已經有了進一步的分化：原本參與直接生產的家戶成員，或兼任管理工作，或完全退出生產線專任經營管理的工作。在新的家內經濟分工裡，家戶成員間的工作安排如何形成，無薪家屬工作者內部的分化過程爲何？在分化過程背後，家庭權力關係是否有實質的改變？

五分埔——一個內銷成衣的重要產銷集中地，是作爲我們思考以上問題的案例。五分埔成衣業社區的歷史具體而生動地呈現了台灣工業化過程中城鄉移民在都市創業並在市場經濟內求取生存的過程。社區內的小型成衣製造業絕大多數是家戶經營的企業。業者的城鄉移民屬性使得農村傳統的家庭關係和以地緣和血緣爲主的人際紐帶仍然被倚重。兩位作者嘗試從五分埔成衣業社區的研究著手，探討台灣小型成衣製造業在零細化生產和仰賴女性勞力的特性下，家戶成員，尤其是女性，如何被嵌進特定的勞動體制內以進行商品生產的活動，而性別關係如何模塑家戶成員參與商品生產的角色及其勞動經驗。作者們並期待藉由探討小型企業中女性家戶成員的參與過程和工作角色的變化，深入去理解性別關係和商品生產的關連，同時嘗試爲台灣小型企業運作的內部動力提供一個新的分析視角。

在研究過程中，兩位作者充分的認識到台灣小型企業內女性（尤其是老闆娘）經濟參與的重要性，並深信對她們的參與的進一步分析

不僅有助於了解台灣小型企業的經營，而且將提供了解台灣性別關係的一個重要面向。兩位作者不能不訝異於一般文獻對此議題討論的不足，希望本文能就台灣小型企業內女性（尤其是老闆娘）參與生產的性質與轉變過程，以及伴隨而生的家庭企業內部性別關係的變遷，提供一個初步的分析。

## 2. 小型企業、家戶勞力和性別層級

近年來小型商品生產企業 (small-scale commodity producing enterprise) 的存在日益受到重視，它不只跨越傳統城／鄉、農／工研究的分界，亦不只在第三世界國家中佔有重要地位，甚至在歐美地區也由於經濟景氣波動及移民等因素而此消彼長。這些小型企業並不見得如古典經濟理論及現代化理論所斷言的代表時代落後性 (anachronism)，只是歷史的殘餘，遲早要被淘汰。他們的存在事實上提供了多元化的就業及收入機會，並對於失業和低度就業問題提供部份紓解之道。

小型商品生產企業的興起與存續因而成為許多學者關切的重要議題，帶動許多相關的經驗研究以及理論探討。其中一個經常被引述的理論探討面向是從生產模式聯屬 (articulation of modes of production) 的角度來看小型企業在資本主義經濟中的存續機制。「被資本主義生產模式所聯屬 (articulated) 的小商品生產 (petty commodity production, 簡稱 PCP; 或稱簡單商品生產 [simple commodity production])」是此派理解小型商品生產企業的重要分析概念<sup>2</sup>。

從聯屬關係的面向來了解小型家庭企業存在的研究者強調應從整體性的、結構性的觀點來分析小商品生產在資本主義社會形構 (social formation) 中的存續機制；具體來說，他們將小商品生產視為一非資本主義式的生產方式，透過商品交換的過程或生產上的外包網絡而與

2. 請參考柯志明 (1993附錄一: 195-99) 有關非正式部門與聯屬理論之回顧與檢討。

資本主義生產模式產生聯屬關係，並試圖點出小商品生產在資本主義體制下的邊緣性、從屬性地位，強調聯屬關係在結構上的不平等性質。

但是，如 Scott (1986) 和 Friedmann (1986) 指出的，前述使用 PCP 概念的相關研究經常輕忽家庭內部的權力關係和家庭意識型態的作用。聯屬關係的研究討論由於過度強調生產模式間的支配／從屬關係，通常會忽略小商品生產企業內部不平等層級（如性別、世代等）關係的存在，而無法深入了解家庭企業內部的勞動過程。

如上所述，一般所使用的 PCP 概念並未將家庭／家戶在社會生產關係及勞動過程上的意義涵蓋進去。小型家庭企業只是被視為市場經濟內一個勞資未分化的——所謂「小 (petty)」或「簡單」——商品生產單位。但事實上，小型家庭企業的商品生產關係和家庭的權力關係是無法分開處理的。分析家庭企業內部的社會生產關係不能盲目跟隨傳統政治經濟學在預設勞動力已商品化的情況下所發展出來的勞資雇傭關係概念，而必須從家庭的本質著手。

Morgan (1985) 指出女性主義者的貢獻之一，即是將家庭概念去神祕化(de-mystification)。一般人日常生活行動和內化的角色觀念中，乃至許多學者（包括馬克斯派學者）相關的研究裡，常將家庭的概念建立在幾個被「自然化」的基本假設上：(1)家庭是一個不可改變的、超越歷史的、自然的社會單位，(2)性別分工係建基於生物上的差異，(3)家庭是建立在平等互惠關係上的經濟單位 (Morgan 1985: 221)。這些「自然化」的家庭概念鞏固了家庭的組合並神祕化了家庭內支配和從屬的結構性不平等關係。

女性主義者同時也指出，傳統馬克斯政治經濟學中許多概念同樣犯了以上被批評的分析盲點 (blind-spot)：家戶經常被等同於一整且同質性的社會單位，在成員維持家戶存續 (survival) 的動機以及收入共享 (income-pooling) 的原則下，進行理性而有效率的家戶經濟分工和相關決策。這種強調家戶成員的經濟理性和共識的假設，往往忽略家戶內由於（性別和世代）權力層級關係所導致的不平等資源分



配以及家戶成員間潛在的矛盾對立 (Harris 1981: 152; Barrett & Macintosh 1986; Stolcke 1988; Friedmann 1986)。

許多女性主義者因此認為，欲透視家庭內部的權力層級關係首先必須從家庭／家戶概念的釐清著手。Barrett 即曾指出家戶／家庭<sup>3</sup>的概念不單是指涉一個經濟單位，同時也是一個意識型態的概念 (Barrett & Macintosh 1986:129-30; Harris 1981)。在經濟層面它指涉一個生產／消費的單位；而從政治經濟學的角度來看，它涵蓋一組特定的生產和再生產關係、勞動分工和財產積累，在政治、意識型態層面上則涵蓋一組親屬關係和根基於性別、世代差異的父權層級體系 (Lem 1991: 106)。

來自於婦女研究相關學者的批評與刺激，使研究者開始注意到小型企業內部的社會生產關係，諸如家戶勞力的使用、家庭的性別層級、以及家庭意識型態的作用 (Lem 1991: 103; Friedmann 1986; Scott 1986)。家戶勞力的工作參與和家庭權力層級關係因此有必要加以概念化，以求進一步理解 PCP 內部的勞動過程。在複雜的經驗現實中，對於同時結合「家戶」和「企業」兩種制度的小型企業，如何在所謂的資本主義生產方式／非資本主義生產方式以及資本制／父權制<sup>4</sup>這些二元性的概念範疇中予以適當的定位以掌握其運作的機制，顯

3. 家庭／家戶 (family/household) 的相關定義、界線和組成成員一直備受爭議。人類學的定義主要是以親屬體系和居住法則來區分。女性主義文獻則傾向於視家戶為一經濟、共居的組織單位，家庭為意識型態的概念 (Lem 1991:106; Harris 1981; Macintosh 1988)。

4. 資本制和父權制之間的關係一直具有相當的爭議性，爭議點包括兩者在歷史上的發展順序 (何者先存在，或者是伴隨而生) 以及兩者間關係的性質 (具有相對自主性、互相關係或是支配／從屬的關係)。相關討論的重點在於探討性別和階級關係的交互作用對資本積累的影響，以及婦女從屬地位的根源。Eisenstein (1983) 指出資本制和父權制為兩組自主性的體系，父權制先存在於資本制。兩組關係是相互依賴和交互模塑的。父權制在政治面提供社會一性別層級秩序，構成資本主義體系的生產和再生產 (production and reproduction) 有利的發展條件。資本制作為一經濟體系，為了進行資本積累，進一步鞏固、強化了父權體系。因此要理解資本主義的發展和婦女的從屬地位形成的根源必須從這兩者的連結關係著手。

然是個值得深思的問題。

台灣一般有關性別關係和經濟活動間關連的經驗研究多著重於婦女在家戶外的正式就業情況，或者在經濟發展過程中所呈現出的多元性婦女就業型態，如自營作業者、攤販、家庭代工等，較少關注到小型企業中家庭婦女的參與。<sup>5</sup>雖然有不少台灣學者，如謝國雄等人（請參考 Shieh 1993），關切到在零細化生產的產業結構下小型企業和外包網絡內部的社會生產關係，但卻鮮少深入探討女性家戶成員，特別是老闆娘，在企業的生產、經營、乃至創業上的關鍵性角色。

值得我們注意的是，由於外包制度的興起以及常態性的小規模雇工，台灣的小型企業已非如小商品生產所定義下單純仰賴家戶成員的無酬勞動、只能從事簡單再生產（simple reproduction）的商品生產單位；不僅於此，女性家戶成員的工作參與型態和性質也有別於一般女性主義研究所強調的家戶生產內部的性別分工：男性家長為財產的擁有者兼勞力的支配者，女性家戶成員則為從屬性的家戶勞力。實際上，在小型企業納入雇工的組織型態後，家戶內性別、世代的層級體系形成了更複雜的經濟分工，女性家戶工作者的角色已不能單純以受支配的勞力視之。更清楚的說，女性家戶成員的工作性質除了參與直接生產之外，更扮演著重要的「管理者（manager）」角色。

本文以台北市五分埔成衣社區為案例，試圖釐清臺灣工業化過程中，小型企業內部社會生產關係的性質及其變化，特別著重於家戶成員的工作參與及性別分工的面向。研究方法主要是透過深入訪談和參與觀察的方式<sup>6</sup>，並以社區普查問卷資料及相關文獻資料為輔。本文從小型家庭企業運作的具體機制及其轉變的動態過程入手，探討其家戶內性別分工的性質與變化。我們在具體的經驗層次上分析商品生產

5. 呂玉瑕（1992）討論到已婚婦女在傳統的性別規範作用下對小型家庭企業的工作參與，但研究方法偏向以量化資料來處理，對於作為無酬家屬工作者的已婚婦女其參與工作的情境和具體勞動過程的處理較為薄弱，似乎仍有待進一步更細緻的掌握性別關係和小型企業內部的運作機制。

和性別層級間之連結關係時，一方面試圖照顧到不同歷史階段的特殊情境，以求能謹慎處理小型企業內部不同層級（性別、世代）之家戶成員參與生產的方式、工作的安排以及彼此間互動的過程；另一方面則嘗試在意識形態層次上呈顯家戶成員的主觀參與動機以及對經濟利益分配的認知，以期能更細緻的掌握小型企業的勞動過程以及生產關係的全貌。

### 3. 成衣業的產業特性、勞動條件、與勞力的性別分配

成衣業是屬於勞力密集的產業，機器取代人力的可能性低，尤其是縫製部份，依賴人工的程度很大。成衣製造使用的是小型而且可以由個人獨立操作的機器，生產效率與規模並無直接關聯，因此較少經濟規模的限制，經營的規模可大可小，進入容易。企業經營獲利的關鍵通常不是取決於資本的規模或技術的複雜程度，而是如何取得更多的勞力投入以充分利用已有的設備。

成衣產品一般是流行導向的。內銷廉價成衣市場上，產品生命週期短、淡旺季鮮明，訂單期限短促。流行取向的廉價成衣因多變的市場特性所導致的不確定性，使得生產風險偏高，無法採用固定設備成本高的大規模生產。在勞動條件上則因工作量不穩定，造成旺季勞動強度大且工時過長，淡季則因按件計酬造成勞動報酬銳減。在這樣的勞動條件下，勞工的流動性頗大。以內銷為主，提供攤販及一般平價服飾店廉價流行成衣的成衣製造業，如五分埔的成衣製造業，由於上述產業特性的限制，只得採取小規模的經營，並廣泛的使用家戶內的勞力。

成衣業受雇員工之性別分配非常不平均。根據主計處統計資料顯

---

6. 筆者就柯志明（1993）五分埔研究計劃內已完成的51個訪談案例中，挑選15個成衣製造業的家戶，就性別分工的面向做進一步的深入訪談和參與觀察。在這些案例中包含不同家庭組織型態者和家庭生命週期，其中包括10個核心家庭、3個主幹家庭、1個混合家庭以及1個單親家庭。



示（表3-1），1976-1991年間成衣製造業女性受雇者比率約在80%上下，而製造業受雇者男女所佔比率則分布平均。就產業內工人和職員的比例來看，在生產線操作的女性員工和主要從事裁剪、整燙、包裝的男性員工間的比例約為四比一，職員女男比則為三比一。此資料透露出台灣成衣製造業是以女性勞力為主幹，尤其是生產線上的車縫工人員，且工人佔成衣製造業雇用人數之絕大比例，係屬勞力密集的產業（請一併參考李1989：23）。

表3-1 台灣製造業和成衣製造業受雇員工性別比例（%）

產業 性別 年份	製 造 業		成 衣 業	
	男	女	男	女
1976	51.3	48.6	18.7	81.3
1981	51.3	48.6	18.5	81.5
1986	50.4	49.6	22.8	77.2
1991	55.1	44.9	18.4	81.6

\* 資料來源：行政院主計處編印台灣地區薪資與生產力統計年報。

男耕女織的傳統性別分工觀念作用和女性作為廉價勞力的來源影響了女性勞力在成衣業的位置。從台灣經濟發展的脈絡來看，在六十年代和七十年代初期，政府有計劃的以紡織、食品等輕工業為重點發展工業，仰仗充沛的廉價勞力促進出口賺取外匯。由於紡織、成衣業屬於勞力密集的工業，需要大量廉價勞力，加上所需的技術層次不高，於是從農業部門吸引大量未婚女性進入工廠就業。根據主計處統計資料顯示，在1956-1965年之間，15歲以上的女性投入勞力市場的比例由

20%升至33.1%，在1965年初期至1970年增加到35.45%，而至1974年則為40.2%，其中，大部份為未婚女性（人力資源統計年報1975）。歸結其原因，除了在經濟發展過程中所出現的就業機會外，就勞力供給的性質來看，一則由於輕工業的工作性質較不受體能和技術上的限制，二則由於未婚女子不必承擔主要的養家責任且婚後大多離廠（造成流動率高），造成女工待遇偏低，成為廠方廉價勞力的主要來源。對成衣製造業而言，女工的生產角色由於和傳統「男耕女織」的性別分工觀念相配合更助長使用廉價女工的趨勢。

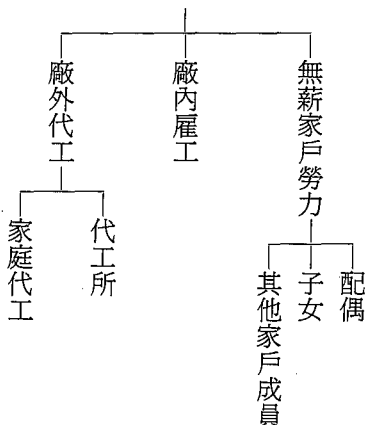
在女性以廉價勞力角色參與成衣業的歷史過程和既有性別職業觀念的相互作用下，造成成衣業的勞力性別分配相當不平均。由於仰重女性勞力，成衣業對勞力使用的安排難免受到社會上女性傳統從屬地位和家庭生命週期運作的影響。對使用家戶勞力的小型企業而言，在生產及經營上受到家戶內的性別分工與家庭生命週期的影響更大。

#### 4. 生產組織的變遷和家戶勞力工作參與型態的變化

五分埔成衣製造業的勞力使用型式包括家工、廠內雇工及廠外代工（圖4-1）。家工指的是家戶勞力，係無薪的勞動；雇工是有酬雇用於廠內的勞力；代工則指不在廠內，但透過（口頭）契約承包業者部份生產流程的生產者，含家庭代工及代工所（詳見柯（1993）第四、五章）。

五分埔在一九六〇年代及一九七〇年代早期的成衣製造，尤其是剛創業時，相當仰重家戶成員勞力。但隨著成衣市場需求的擴大，廠內生產規模擴張，促使業者運用人際網絡引進親友、同鄉，將主要的縫製工作轉交給北上謀生的女性車工，但保留非車工部份的工作及行銷管理由自家成員負責（柯1993：16-25）。一九八〇年代中期以前，廠內勞力是以家戶成員為核心，配合受雇的女工，廠內雇工的規模一般維持在十人以下<sup>7</sup>。此時期，家戶勞力積極投入直接生產行列，工作內容包括設計、打版、裁剪、整燙、品檢、縫釦、修線和包裝等（參

圖4-1小型成衣製造業勞力使用的型式  
小型家庭企業負責人（頭家）



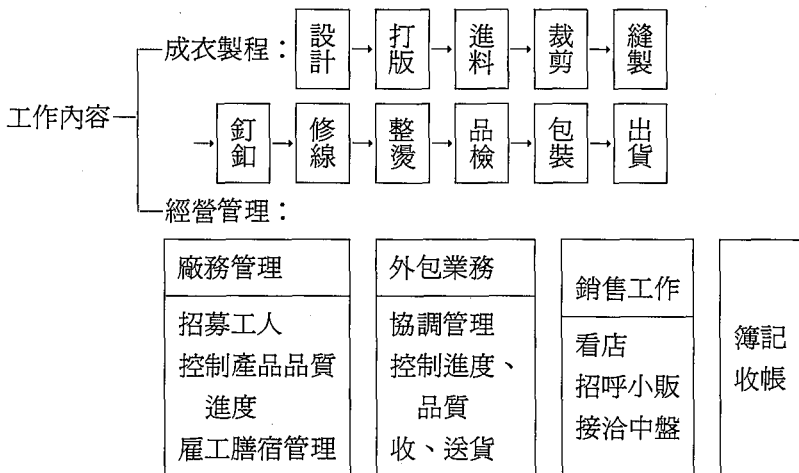
見圖4-2)。式樣通常由業者夫妻共同決定。縫製工作（車）一般依賴女性雇工，車工出身或熟諳技術的女性家戶成員（如業主姊妹或及於工作年齡的女兒）也常被安派於縫製的工作，老闆娘（「頭家娘」）則在人手不足時加入。裁剪、整燙等較粗重的工作通常由頭家或男性家戶成員負責，但女性家戶成員（尤其是老闆娘）參與裁、燙工作的現象亦非屬罕見。修線頭、縫釦、包裝等週邊零碎的工作通常由家庭成員在看店時一起進行，在學子女於放學、休假時常被要求參與此部份的工作。廠務管理包括招募工人、決定計件的報酬，控制生產流程、成品品質和出貨速度，排解雇工間糾紛，以及提供膳宿等（圖4-2）。由於許多老闆娘諳熟縫製技術，加以廠內車工以未婚女性為主，因此廠內雇工的管理，如技術上的監督、指導或女工間工作糾紛的排解，日常生活食宿的照應，概由老闆娘負責。多數工廠提供工人住宿，廠

7. 關於五分埔社區的詳細背景資料，請參考柯志明（1993）。本文僅就與主題密切相關的產業勞力性別分配及生產組織的變遷作討論。



內雇工和家人的三餐由老闆娘料理。

圖4-2 五分埔成衣製造業的工作內容與生產流程



\* 資料來源：1. 柯志明主持的〈城鄉移民、小型企業與都市非正式經濟之分析〉國科會計劃的調查。

## 2. 田野觀察訪談。

五分埔成衣業早期使用的勞力主要是家工和同鄉的親朋工。就勞力的流動來看，一般家工和透過人際網絡招募的親朋工流動率較低(柯1993)。但是由於使用的勞力以年輕女性為多，因而必須面臨婚姻及家庭生命週期所造成的勞力流動。由於受到傳統從夫居及女性家庭角色的影響，女工往往婚後或生育子女後必須離職。有些繼續從事成衣業工作的則轉變成家庭代工或者與先生創業升格為「頭家娘」。就勞力供給來看，一九八〇年代中期以來，一則農村剩餘勞力已耗盡，二則其他就業機會增加——如製造業、電子業等的勞力競爭加上新興服務業對年輕女工的吸引，造成五分埔成衣業勞力供給短缺。

由於勞力供給的問題，一九八〇年代中期以來五分埔業者使用代工的情形逐漸普遍。非車工部份（主要是裁剪和整燙）的外包基本上

是專長外包(specialization subcontracting)，用以減輕業者在納入外包業務及行銷業務日漸吃重以後的工作負擔。縫製（車工）部份的外包則屬於產能外包（capacity subcontracting），目的在維持或擴大生產的規模並方便在市場需求不足時輕易解散勞力，其與廠內生產的比重視業者生產之產品的性質而定。許多生產市場流行敏感度高之產品的業者廠內仍然保留車工，以因應趕工出貨之需<sup>8</sup>。

家人的工作性質傾向經營管理和週邊的生產工作。目前，業主及參與的家戶成員主要負責的是設計，進料，出貨，以及生產流程內較為附屬性的工作項目，如品檢、釘釦、修線、包裝、等部份，但在趕工之際，仍然必須支援直接生產。業者在管理行銷方面，則增加了外包業務，同時銷售工作加重。廠內生產步驟的外包減輕家工在直接生產上的工作量，但繼之而來的則是不同性質但同樣繁重的外包業務——位於不同生產環結之代工間的協調、生產品質與速度的控制、收送貨等工作。同時，由於市場競爭的壓力日增，業者不但在生產方面必須掌握產品供給的時效及可靠性，在行銷方面如何留住基本客戶（「培養下手」）或積極尋找新客戶（包括中盤、小販等）也是經營重點。

家工和非家工間不僅在工作性質上有差異，就工作時間及強度的比較來看也有所不同。五分埔成衣業的營業時間相當長，一來必需配合夜市攤販收攤後補貨的時間；二來必須檢視當天的工作進度並作收尾工作（如包裝、出貨等）及準備隔天工作所需的材料（如預備好裁片）以便車工上班時即可立刻進行縫製工作。家工通常隨著店務的營運需要而調整工作時數。根據問卷資料顯示，業者在旺季平均每日的工作時間為13.4小時。趕工時徹夜未眠也是常事（受訪者IA34，IA29）。廠內雇工一般負責生產線上的工作，尤其是車縫部份，雖然會配合雇主的生產需求而趕工，但基本上是消極性質的，在一定的工

8. 以上討論詳見柯（1993）。



時限外就不願積極配合。相對於家工，目前廠內雇工的工作時間約十小時，趕工加班時也不再像早期那樣配合雇主的要求（受訪者 IA29，IA22）。

儘管家戶勞力仍繼續扮演著核心角色，但工作內容和重心却隨著勞力使用方式的改變而逐漸轉變中。早期廉價的成衣即足以應付市場需求，業者重心置於如何充分利用無薪的家屬勞力（及低薪的鄉親勞力）以降低成本、提高產量，因此業者本身與家戶成員全力投入生產，儘量延長工作時間，以求充分發揮家戶內既有的勞力。這種生產方式接近於農民經營的性質，業者因此自嘲為「布牛」。「布牛」具體而言指的是埋頭苦幹，提高工作時間與強度，生產大量的成衣產品，以價格取勝，而較不重視品質、市場資訊及行銷。但是，目前隨著成衣市場日趨流行取向及加入的業者日增，競爭日益激烈，銷售區域並逐漸擴展至中、南部地區，行銷業務隨之增加，同時勞力供給短缺，需配合使用代工。業者為求掌握品質與生產的時效，必須分配時間於外包業務，另一方面則必須重視市場流行資訊及行銷，才能下正確的市場判斷和掌握穩定的顧客（小販及中盤批發商）。一位資深業者比較今昔經營壓力的差異：「如果將以前和現在做衫的情形比起來，算說以前有打拚就有錢賺，而現在是精神壓力大，二種辛苦不同」（受訪者 IA43）。

## 5. 「家戶」和「企業」結合的特性

小型企業的營運和家戶生活形成密切的關係，家戶提供了小型企業營運的場地、創業和生產的資源（包括生產要素及人際資源）以及必要的勞力。小型企業業者往往透過家庭責任動員家戶成員參與企業營運工作，不只將家戶的財產與勞力作為經營資源，而且在市場壓力下，往往靠動員家戶成員「自我剝削 (self-exploitation)」（Chayanov）而得以在價格競爭及機動反應市場需求上取得有利的地位。筆者以下擬由家戶成員的勞動參與、家戶的空間配置和企業／家戶的收支計算



幾方面來顯示小型企業結合「家戶」和「企業」的運作特色。

### 5.1 家戶成員的勞動參與

家庭的親情紐帶和家庭財產共有共享的觀念使得家戶在進行商品生產時有別於一般建基於勞資生產關係的企業。首先，家戶作為一生產單位其特性是家戶成員的集體投入以追求家戶財產收入的極大化，然並未計算個別家戶成員勞動投入（時間及工作量）的多寡以區分勞動報酬。家庭努力的投入和產出都被視為是整體的。總收入在家戶內被匯集，再由家長依家戶需要決定如何分配（包括最後分家時如何分財產）。在五分埔的案例中，管理家庭的財產、控制支出的家長通常以「零用金」的形式發給家戶工作成員報酬。家戶成員參與家庭企業工作所收受的勞動報酬不同於依勞動市場價格決定的薪資，特稱之為「無薪」(unwage) 家屬工作者。

小型企業內參與直接生產的家戶成員由於具有雇主親屬的角色，因此與廠內其他非家工的勞動者間形成相互區隔的現象。家戶成員工作者和廠內雇工在企業內角色的差異可由雙方的互動和認知中得知。現為老闆娘的黃太太早期和姊姊跟隨哥哥北上五分埔做加工，在廠內擔任車衣的工作，不支薪，每個月支領微薄的零用金。她被廠內其他女車工稱為「頭家的妹妹」以區隔出不同的角色。家工被賦予與其他車工不同的義務。例如為了廠內的和諧和工作效率，她必須帶頭勤奮工作作為表率，而且不能與其他車工爭奪比較輕鬆而容易賺取計件工資的工作。由於其介於業主和雇工之間的尷尬身份，在面臨同儕工人間的工作爭議與人際衝突以及主雇間的糾紛時常不知如何自處（受訪者 IA48）。

目前，在小規模雇工生產的五分埔小型成衣製造業中，企業內部的組織層級大致可以劃分出兩個部份：參與直接生產的雇工以及經營兼參與部份直接生產的家戶努力。由於企業規模小、工作量不穩定，加以成衣製程繁瑣，除了裁、燙、縫合部份或可交予代工或雇工生產

外，縫扣、包裝，品檢皆必須仰仗自家人工；管理性事務也由於規模過小以及雇員可靠性的顧慮，由自家人事事躬親。一位老闆娘說：

像這種做衫的工作很繁瑣，常常要做這做那，即使請得到工人也未必肯幫你做，靠自己來做比較看顧得到，比較安心（受訪者 IA08）。

更重要的是，「像五分埔這種家庭式的小工廠，什麼事都要靠自己來做……就是這樣才能省這一點工錢才有得賺，而且自己來靈活又有效率」（受訪者 IA27）。配合節省雇用成本、「賺自己的工」（柯 1993: 115-26）的動機，除了頭家本身外，家戶成員，尤其是老闆娘，成了最牢靠且高效率的人力來源。

家戶作為一商品生產單位的特性影響家戶成員勞動投入的時間和工作強度。五分埔業者常自嘲「頭家兼薪勞」、「校長兼打鐘」。這種主雇合一的身份，造成業主及家人自身無薪勞動的長時投入與勞動強度的提高。面臨產品需求波動大、淡旺季明顯的成衣市場，業者能否有效調配勞力以求在市場需求充裕時，能達到勞力投入的極大化，並在市場需求消失時，將固定勞力成本減至最小，乃是影響小型企業存活的重要因素。在這種情形下，非市場雇傭關係的家工成為企業內的關鍵性角色。在「賺自己的工」以及共同承擔經營風險的前提下，不只是在生產線上的家工，即便是承擔多功能、工作時間又長的「經營管理」工作的家戶成員（如業主夫妻）往往也積極投入生產工作，擔任「彈性化支援工人」的角色，以在趕工缺人手或者淡季（或不景氣）裁員時加入生產行列。在多重的工作性質以及長工時、高強度的勞動中，家戶勞力以「自我剝削」的方式來生產，並彈性調整企業的勞動成本負擔，而得以在價格上取得競爭力，並在高風險的市場內頑強的存活。



## 5.2 空間型式——住家／工廠／銷售店面／宿舍的結合

一般資本主義企業的工作場所和家庭住宅是分別的空間，並對應著不同的象徵意涵。工作場所和住宅的區分意味著資本主義社會經濟體制下家戶外／家戶內、公領域／私領域、生產／再生產、工作／休閒生活的區隔。然而對於一般結合「家戶」和「企業」的小型企業來說，工作的場地就是自己的住家，以業者自己的話說：「客廳即工廠」、「工作兼生活」（受訪者 NL25）。

五分埔成衣業的重要特色之一即是住家、廠房、宿舍和銷售店面的結合。就一般空間的配置來看，一樓從早期作為放置裁剪工作檯的場所轉變成為展示產品的店面，與客戶及相關業者接洽生意的場所，並兼作修線頭、縫鈕扣、貼標籤及包裝等零碎工作的場所；二樓一向作為廠房（從事車、整燙等生產過程的場所）；員工宿舍和業者住家則分別位於三、四樓。就空間的分配和對應的社會經濟功能來看，業者從成衣的生產、管理及銷售，員工食宿，乃至業者養育子女和進行家務瑣事，都統合於此空間中進行。

最常為業者所提到，有關影響空間配置的因素，是廠房成本的節省。受訪者周太太指著不到六坪的營業空間回憶到當初一家四口擠在這裡的情形：

不敢再另外租房子就是想節省房租，擠一擠忍耐一下，反正工作也常到凌晨三、四點，躺一下就又要忙了（受訪者 IA21）。

由於企業資本額小，廠房和住家的合一可以節省龐大的廠房租金成本，並降低營運相關的固定成本費用——如水電等支出。

但是，除了廠房設備固定成本及其他間接成本（overhead）的考量外，我們觀察到其它導致這種空間利用方式的重要原因。由於工作時間相當長，工作內容過於瑣碎，住家、廠房和店面的結合使得有限的人力得以兼顧數職，更有效率的調配工作安排及控制廠內雇工的勞動過程。工作和家居生活同時進行之下，工作時間變得相當有彈性。



許多業者表示：「無論是不是假日，只要人在家就開店，多少作一點生意」。工作時間和家務時間的區別被模糊化之後，業者的工作時間也無形中被延長。

其次，家戶成員參與營運工作的機會與壓力增加了。許多投入「自己家的事業」的老闆娘對於家戶外就業表示：「自己家裡都欠人手了，還出去幫別人做」（受訪者 IA27）。由於工作與家務責任得以相容，加上企業本身強烈的勞動需求，家庭婦女外出就業的可能大為降低（如果不是被剝奪的話）。就學的子女以及其他家戶成員亦不能免於在休假、課餘時被彈性動員加入營運生產行列。

再者，業主住家、廠房和宿舍的結合也有助於模糊化雇主和雇工間的距離。由於廠內雇工多數來自於中南部且與雇主間有著人際的關連，例如同鄉、親戚或朋友的子女等，所以和雇主間的互動關係有別於典型資本主義企業內的勞資關係。雇主往往負起照顧受雇者生活起居和監護責任。這樣的空間安排下，主雇間工作、食宿、生活都在一起，無形中加強業者家長式的管理權威，有助於進行勞動過程的控制。

### 5.3 企業／家戶的收支計算

五分埔的小型企業一般沒有正式的會計記帳制度，不像具有相當規模的企業有系統的進行投入、產出和營業損益的計算。這種現象同樣必須從小型企業「家戶與企業結合」的特性來理解。

五分埔小型企業仍沿襲農民家戶記帳的習慣來處理企業營運收支，即以一季的總收入扣除（含自家消費支出的）總支出後的剩餘作為利潤。收入主要來自於成衣銷售所得；支出則除了營運生產性支出（原料成本、機器設備以及代工費、雇工工資等必要生產成本）外還包括家戶的消費性支出。在家務消費性支出和營業生產性支出未作劃分的情況下，節省家戶的消費支出相當於控制工廠生產成本。但是家務的消費性支出受到家庭生活生老病死喜慶婚喪的影響，而且通常

是主觀決定、變動無常的，不像其他生產要素（包括勞動力）的成本由市場價格所客觀決定。此外，家戶提供廠房等相關的生產間接費用以及業者自家勞力的投入皆未納入小型企業的生產成本內。難怪有受訪者表示：「一年做衫總共賺多少都不知道哩！」（受訪者 IA21）。由於根據的是不同的經濟運作邏輯，五分埔小型企業因而難以與一般企業比較經營的損益，也無從分析生產的效率。

在「看賣了多少，用了多少，剩下就是賺的」（受訪者 IA21, IA35）這樣的觀念下，家戶經濟和工廠生產兩者間的界限被模糊化。節省家戶消費支出以及家人儘量投入生產以「賺自己的工」，這種自我剝削式的生產方式成爲業者取得利潤的重要手段。由於自家勞力投入不計入成本，同時成本內家戶消費性支出的部份可以主觀決定、彈性調整，因此五分埔的小型企業生存的韌性遠大於一般仰賴雇工的典型資本主義企業。

## 6. 家戶成員的參與過程和動機

在釐清「家戶」與「企業」的結合關係後，本節擬進一步探討小型企業中不同性別、世代的家庭成員參與小型企業的過程、個人主觀的參與動機和工作安排。

### 6.1 家戶組織型式和家戶勞力資源

從一九七〇年代到九〇年代五分埔約略歷經了兩個世代 (generation)，其擴展過程分兩方面進行：由五分埔外來者新進加入，或由五分埔內部成員分化而出。新移入者大部份透過社區成員的人際網絡進入，內部分化而出者則涵蓋原社區業者子女的繼承、分家以及原廠內受雇者的分出創業。

五分埔業者家戶組織型式一般以成年夫婦加上子女所組成的核心家庭爲主，主幹家庭次之（表6-1）。早期移民因考慮在新環境中互助合作求取生存和創業勞力的需求，不少納入其他親戚成員——主要是

男方的成年兄弟姊妹——形成擴展家庭。近年來，由於工作性質的轉變，不若早期強烈要求家工參與直接生產，加上早期隨父兄北上創業的家戶成員大多已結婚離家或自行創業。內部分化而出的家戶大抵以核心家庭為主。七〇年代移民者，現多已處於退休或半退休狀態，在子女分家後一般由長子繼承原廠，並與長子及未婚子女同住而形成主幹家庭。

表6-1 社區家庭結構比例

項目	核心家庭	主幹家庭	擴展家庭
比例	83.7%	10.6%	5.7%

\* 有效作答戶數245戶

\* 資料來源：柯志明主持的〈城鄉移民、小型企業與都市非正式經濟之分析〉國科會計劃的問卷調查。

家戶成員對自營企業的參與是一個連續而動態的過程，隨著經濟環境的變化和家庭生命週期<sup>9</sup>而改變。社區中經營成衣加工將近三十年歷史的張家(IA34)足以作為五分埔家戶勞力的組成和進退的動態歷史過程的例子（見表6-2）。

綜言之，五分埔成衣製造業內的無薪家屬工作者以妻子（老闖娘）為主，再配合未婚子女或其它家戶成員（早期較多男方親屬參與）。未婚子女及其它無薪家屬工作者的身份是補充性質或過渡性的隨著家庭生命週期而變化，企業營運工作主要依賴創業或承繼原企業的夫妻。

9. 家庭生命週期區分為擴張期 (expansion)、成熟期 (maturation)、鞏固期 (consolidation) 和分立期 (division)。所謂擴張期指夫妻剛結婚至第一個小孩15歲；成熟期指前一階段至第一個小孩結婚；鞏固期指前一階段至第一個小孩分出；分立期則指最後一個小孩分出（呂 1992: 8）。

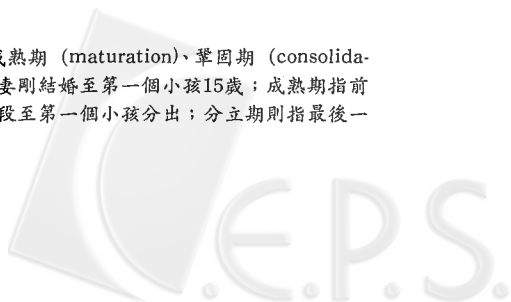




表6-2 家庭生命週期和小企業家戶成員的工作參與

家庭生命週期	家戶成員參與者和工作安排	勞力來源
1967年擴張期 I 長女五歲， 長子三歲	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 先生創業</li> <li>* 太太和妹妹管理廠務及參與生產</li> <li>* 長女幫忙處理部份家務</li> </ul>	家工 (夫妻、妹、長女) 廠內僱工 5-8人
擴張期 II	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 先生開始兼營成衣副料生意</li> <li>* 太太和妹妹處理主要相關廠務及參與生產</li> <li>* 長女幫忙家務</li> </ul>	
成熟期 I	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 先生經營成衣副料生意，並處理成衣加工的收帳和收送貨等</li> <li>* 妹妹結婚離廠</li> <li>* 太太掌理主要廠務</li> <li>* 長女高職畢業全職參與廠務</li> <li>* 兒子服役</li> </ul>	家工 (夫妻、長女) 廠內僱工 2-4 人 代工所 家庭代工
鞏固期 II 長子結婚	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 先生和太太半退休，幫忙處理財務和收送貨</li> <li>* 長女掌理主要廠務</li> <li>* 長子退伍，進入參與學習經營</li> <li>* 長子結婚</li> </ul>	家工 (夫妻、長女、長子) 廠內僱工 2-4 人 代工所 家庭代工
分立期	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 先生和太太退休</li> <li>* 長女結婚，回娘家處理主要經營工作，支薪</li> <li>* 長子和長媳學習並逐漸接掌廠務</li> </ul>	家工 (長子、長媳、女兒) 廠內僱工 0-3 人 家庭代工 代工所

\* 資料來源 (IA34-1, IA34-2, IA34-3, IA37-2)。



## 6.2 老闆娘的參與

社區中許多老闆娘的從業背景來自相關的成衣業。根據表6-3資料，社區中從事成衣加工業者中，男性頭家和老闆娘先前職業是成衣業的比例分別為36.7%和72.2%（表6-3）。從五分埔老闆娘過去的從業身分來看，原為車工者所佔比率為67.1%；小頭家和老闆娘前身皆為從事成衣業者，總數為55%對，佔20.7%（表6-3）。問卷資料顯示，憑靠妻子援引進社區創業的業者佔49.2%。透過許多受訪者的話即是依靠「裙帶關係」或者「太太的嫁妝」才得以創業經營，顯示「頭家娘」在創業過程中的關鍵性角色（受訪者 NK9, IA22）。成衣業依賴女性勞力以及流行成衣以女性消費者為主的特性，使得有相關背景的婦女在生產技術、產業相關的人際網絡、資訊、甚或資金的提供上扮演著重要角色。

表6-3 夫妻創業前的從業身份別比例（%）

項目	老闆	老闆娘
成衣業	36.7%	72.2%
車工	—	67.1%
非車工	—	5.1%
非成衣業	63.3%	27.8%

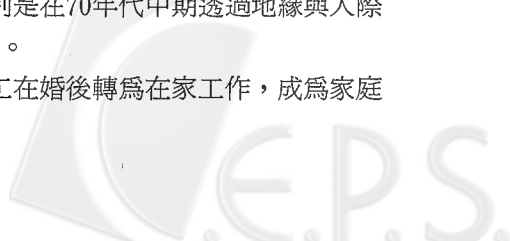
\* 有效作答戶數216家

\* 資料來源:柯志明主持的〈城鄉移民、小型企業與都市非正式經濟之分析〉國科會計劃的問卷調查。

老闆娘擁有從事成衣業背景者隨著不同從業身份的改變主要可抽離出兩種主要類型：

一為從成衣業受雇者階級轉為「無薪家屬工作者」身份者：其中以從車工變老闆娘的類型為主（特別是在70年代中期透過地緣與人際紐帶北上至五分埔的移民女性車工）。

由於家務責任的限制，部份車工在婚後轉為在家工作，成為家庭



代工或者代工頭，有些則憑藉先前從事成衣業車工的經驗和社區人際網絡提供的有利基礎，協助先生進入五分埔創業。

李太太，三十五歲，彰化芳苑人，國小畢業後就隨著親戚北上學裁縫，學成出師後受經營成衣加工的姑姑招募進入五分埔當車工，經介紹認識在當地從事成衣加工的李先生，婚後依憑先生分家後繼承而來的店面和資金，共同經營成衣加工。

另一位同為彰化芳苑人的老闆娘張太太，也是國中畢業後透過同鄉親朋的招募而與同學們一起北上來「學一技之長，並賺錢回家」，經介紹嫁給從事五金業外務的先生，結婚一年後，由於五金業景氣不佳，加以張太太本身會車衣技術、且有親朋於社區從事成衣加工，於是夫妻商量進入成衣業試試運氣。透過現存的人際網絡資源再配合結婚時的聘金、嫁妝和宴客禮金籌措約六十萬元的資本創業（受訪者 IA17）。在談到今昔工作經驗比較時，張太太表示：

以前在車衫時，趕工時都車得快哭出來，不過那時就是乖乖車衫就好了，現在當老闆娘工作較輕鬆，事頭沒做也沒人會罵，但是壓力大，家庭開銷樣樣都要錢，不做也不行（受訪者 IA17）。女性車工結婚創業後，從業身份的轉變意味著從以賺取勞動報酬為目的、全職受雇者的身份變成自己承擔經營風險但却未完全擺脫直接生產過程的管理者——老闆娘。此外，五分埔老闆娘參與的過程顯示妻子婚後從事的職業並非隨著先生的原職業而改變，相反的，老闆娘婚前從事成衣業的背景反而提供小頭家創業的有力基礎。

第二種類型為以女兒或姊妹身份全職參與直接生產的「無薪家屬工作者」轉變到擁有部份管理權的「無薪家屬工作者」：其中以從家工到老闆娘的類型為主。

受訪者吳太太小時隨著父母兄姊從彰化芳苑移民至社區做成衣加工，國中畢業後遭逢父親去世，便和母親、哥哥撐起營運事務，並參與裁剪的工作。二十二歲時嫁給同在五分埔與兄弟合夥從事加工的吳先生。兩人的力量結合後已具有獨立經營的能力，婚後半年就與先生



兄弟拆夥自行創業。

表6-2張家的例子同樣顯現，家庭生命週期中，從女兒到妻子、母親有不同階段的家庭角色，在社會規範下被賦予不同的責任義務，因此對家庭事業的參與亦表現出不同的工作安排。女兒從幫忙處理家務，到作為家工參與直接生產，到輔助並接手母親的管理工作，婚後雖然進入另一個家庭但仍代理廠務作為弟弟接管前的過渡性角色，最後終於與先生創業，開始了另一個循環。

### 6.3 子女和其他家戶成員的參與

家庭事業為家戶成員提供工作機會，成為就業壓力和外界工作挫折的避風港。訪談中自稱「從小到大幾乎都沒踏出五分埔一步」的吳太太表示：

以前在家裡幫忙時父母就反對我出去做事，現在自己在做也抽不出身作其他的，先生也不喜歡我出去拋頭露面的（受訪者 IA27）。另一位婚前也在自己家工作的老闆娘則說道：「以前在家很自由，不用出去（受雇）看別人的臉色」（受訪者 IA29）。這種家戶的凝聚力量尤其在外面經濟情勢不佳時更能彰顯其功能。

對於參與家戶企業的家戶成員來說，企業不只是一個勞力付出的場所，它亦是共同收割勞動果實的場所。在財產共有共享和家庭倫理意識型態作用下，家戶勞力得以在信任和命運共繫的基礎下，進行互補性的分工，並彈性調配勞力的使用，以求取家戶的生存或進而積累財富。透過共同努力付出而取得家庭共有財產的積累成為吸引家戶成員參與的現實誘因之一。

家庭事業同時也提供良好的學習環境以作為日後創業（成為老闆或老板娘）的基礎。小型企業的規模小，家工間權責區分不明，只要能力許可家工幾乎什麼都做。因此無薪家屬工作者通常透過工作獲得完整的經營和生產技術。對準繼承者，兒子，來說，對工作參與的期望類似學徒。一位在家中工作的「頭家的兒子」表示：「我現在一面

幫忙一面吸收經驗，將來接掌生意時才作得順」(受訪者 IA38)。

子女的工作參與因家庭生命週期而有階段性不同的型式。同時，家庭角色的差異蘊涵著不同的家庭權利和義務。同為不支薪的家屬工作者，對於兒子和女兒／妹妹却有著不同的參與過程和意義。女兒的參與屬過渡性質的，往往因為結婚而結束參與，兒子，特別是長子，則以結婚為正式繼承的起始點。

Greenhalgh 在臺灣相關的研究中，嘗試從經濟交換的面向來理解父權社會中性別層級存在的根源和再生產機制。她指出性別層級源自於父權家庭的運作。父母對子女的期望和教養、栽培方式隨著性別和年齡而異，乃是由於在父系承繼原則下，兒子相較於女兒被賦予長期撫養雙親的責任 (Greenhalgh 1985)。女兒婚後從屬於另一父系家庭，因此在學業完成和結婚這段期間是屬於「過渡的」、「暫時的」性質。在此期間，女兒對家庭的回饋義務特別被強調。在小型企業勞力需求強烈的情況下，女兒（尤其最年長的女兒）經常被置置於家中工作，直到結婚。女兒在小型企業中「幫忙」性質的角色及過渡性的位置影響其受教育的機會和工作選擇的自主性。

許多無薪子女家屬工作者常搖擺於外在就業市場的拉力和家戶需求、父母的控制干預間。由於母親的極力反對而留下幫忙的 H 描述了她的意願和妥協：

從高職畢業後就一直待在這邊，自己很想出去看看多多學習，也有想過繼續升學，媽媽說不反對我繼續念書啦，但以不影響工作為主，我一走店務就等於停擺，媽媽不答應，鬧了一陣子也沒結果，只好作罷 (受訪者 NK12)。

但就 H 對於成衣業興趣低落的弟弟，H 的母親則表示再經營一陣子過後可轉作中盤批發，由兒子媳婦來管理，否則也可結束營業而租出店面 (受訪者 NK12)。

在表三張家的例子中，在六〇年代即跟隨做成衣加工的父母北上五分埔，被鄰居形容為「一出生就是來做事的，五歲就會煮飯，帶

小孩」(受訪者 IA27) 的 S, 高職畢業後即全職於家營企業中幫忙掌理廠內經營、財務等。弟弟退伍結婚後, 經營事務逐漸轉移至弟弟夫婦手中。但由於原先廠務依賴 S 過深, 因此在 S 婚後仍被徵召回娘家工作, 作為「弟弟請的職員」, 月薪比照一般職員為二萬, 工作必須持續至弟弟的太太完全能替代其位置為止。婚前的訪談裡 S 抱怨家裡的工作並揭露她對未來的計劃:

我做這些都是暫時的, 算是幫忙家裡, 以後就由弟弟來接……這種工作已做得很厭煩, 但家裡欠人手幫忙而走不掉, 以後想要嫁個公務員上班族, 穩穩定定的比較快活 (受訪者 IA34)。

在張家的案例中, 家戶成員的重組不但呈顯出從母親、妹妹、女兒至媳婦對小型企業不同角色的工作參與與遞補順序, 更揭露出小型企業內傳承的性別分工。從 S 的抱怨中, 我們認識到: 女兒必須藉著結婚來脫離家庭事業的參與, 並藉著先生的職業來改變自己的工作和生活。對原家庭的責任甚至延續至婚後, 但在企業內的位置則從不支薪的家屬工作者轉變為支薪的受雇者, 象徵對父親家庭的責任移轉至對丈夫家庭的責任。

基本上, 家庭權力的主軸以男性為主。父親的權威展現於對家庭資源和勞力的控制。對已婚婦女而言, 家庭、丈夫是生活依從的重心, 婚姻是職業身份改變的關鍵, 以配合家庭 (先生的) 的事業。就世代關係來看, 對兒子而言, 在父系繼承原則下, 對家庭事業的參與較類似學徒的角色; 相對來說, 女兒的角色屬於過渡性質的, 在家庭的地位較低, 且受到婚前回饋家庭的義務觀念的約束。

#### 6.4 家庭意識型態與家戶成員的工作參與和選擇

在許多受訪者的主觀認知中, 家庭和個人的利益是不互相衝突的。如同自稱「在家幫忙的女兒」的 H 所言, 「爲了家庭也就是爲自己好」, 她強調「家庭是每個家戶成員共有的」(受訪者 NK12)。在講求家庭和諧, 長幼有序的意識型態中, 個人的權益常必須置於家庭



整體權益（家庭團結和經濟穩定）下來談。一位老闆娘回憶當初幫忙父母經營成衣業的情境時說：「當初父親都親自開口要我幫忙了，做女兒的當然二話不說、義不容辭了」（受訪者 IA18）。在七〇年代隨哥哥北上創業做成衣加工參與車縫工作的一位受訪者，對於每天工作將近十四小時而只月領微薄零用金的情形，她表示：

從下港來台北做生意，就要做得有聲有色，不能回去讓別人笑。

我想說儘量幫忙家裡，也就不會去計較這些（受訪者 IA48）。

建基於既存社會性別關係和家庭意識型態基礎上的父權家長權威不只作用於日常生活並及於個人的工作選擇。在家庭企業內，內化的家庭責任導引成員個人的發展目標，並依其性別與世代而界定其工作選擇的範圍。家戶成員之間不平等的權力關係雖然有些內化成家庭責任而不易在主觀認知上察覺，但家戶內權力結構的調整和對家庭性別角色的認知不一致時，難免會對個人產生壓力而導致衝突的產生。許多內部衝突常在家庭意識型態的作用下被消弭或隱沒，有些則以社會壓力來規範個人行為，淡化或壓抑矛盾而維持既有的權力層級，所謂「爲了家庭和諧，大家不要打壞感情」，「都是自己人，沒什麼好計較」（受訪者 IA27）。

就自營商品生產的家庭企業而言，家戶不只是匯集收入（income-pooling）的財產單位，也是一個擁有親屬情感紐帶的工作單位。家庭企業在家庭中「自然的」、親密的血緣紐帶和內化的家庭責任作用的基礎上，結合家戶成員進行商品生產，透過市場交換以幫助企業／家戶進行財產積累，並於面臨經濟困境時透過家戶成員的互相支持以共渡難關。但從另一個角度來看，家庭制度的權力層級亦隨商品生產活動而被再製。在家庭企業的運作裡，既存的家庭角色規範和責任仍作用於不同性別和世代間。在不平等的權力關係中，成員間的衝突和矛盾難以避免。各個家庭不斷的被動在成員個人利益和家庭規範間取得平衡點。家庭，是一個「支持、矛盾和從屬的場域」（Stolcke 1988: 239）。

## 7. 小型企業內家戶勞力的性別分工： 老闆與老闆娘的分工

在釐清家戶成員參與小型企業的方式、動機、及選擇權後。我們進一步探討既存的性別關係如何反映於小型企業內部的生產過程與工作安排。

### 7.1 營運工作的性質和性別分工

在現實經驗中，小型企業內家戶勞力間，尤其是夫妻之間，的工作內容和權責很難嚴格明確劃分，實際的分工情形往往會隨著家戶規模的差異而有所不同，並且視家戶成員參與的可能性和不同的勞力需求情境作彈性調配；但一般工作分配和調配遞補中仍有特定的秩序存在，我們大致可遵循性別差異劃分出相對應的工作範疇如圖7-1所示。

由於小型企業「家戶」和「企業」結合的性質——亦即將家戶日常生活的活動、廠務生產、銷售管理以及雇工膳宿集合於同一場所中進行，造成企業商品生產活動和家戶領域內的再生產活動<sup>10</sup>密不可分。因此，在進一步探討企業內的分工安排時，其範圍必須同時含括經營、生產的工作和家務工作，方能完整。

在小型企業中，生產和再生產活動是緊密不可分的。在傳統性別角色規範下女性在再生產領域中，家務責任必須優先被履行。田野觀察及訪談結果顯示，五分埔企業的主婦雖然參與經營工作，但仍不能免除家務的責任。在六〇年代即移民北上的一位老闆娘回憶道：

當時欠人手幫忙，我常常必須一面搵孩子，一面裁布，這樣熬過來（受訪者 IA43）。

家戶內若有公婆或較年長的女兒通常會幫忙挑起部份家務工作，減輕老闆娘家務工作的負擔。一位現有兩個子女的老闆娘表示：

10. 許多學者解釋婦女家務工作與再生產的關聯僅包括兩方面：(-)提供日常生活基礎以維持勞動力的再生產；(-)世代繁衍的生物性的再生產。

圖7-1 生產營運過程和兩性分工

工作性質	生產						管理行銷				家務		
	式樣決定	打版	整燙	裁剪	縫製	釘釦	品檢／修線頭／包裝	廠務管理 (簿記、工人管理)	外包業務 (收送貨)	收帳應酬	看店	銷售生產策	照顧子瑣事
分工屬性	男／女皆作	男／女皆作	以男性為主	以男性為主	以女性為主	男／女皆作	男／女皆作	以女性為主	以女性為輔	以女性為主	以女性為主	以女性為主	以女性為主

如果我有公婆來幫忙帶小孩的話，我就能更放手去做了（受訪者 IA22）。

一般情況是老闆娘肩負家務和廠內生產管理的雙重責任，此狀況往往持續到家庭生命週期進入成熟期階段才得以舒緩。

在傳統的職業性別區隔中，成衣服飾業經常被歸類為偏「女性」的行業，主要因為成衣生產過程依賴女性車工為勞動主力，加以成衣業消費市場以女性購買者為多。傳統性別分工——「男耕女織」——的觀念亦強化了成衣服飾業性別屬性的刻板印象。但隨著成衣業生產過程的分工和專門化，男性也參與成衣生產工作，被分派於特定的生產步驟，形成產業內的性別區隔。通常的解釋是，生物性基礎上所延伸的社會性性別分工影響兩性的工作安排。女性被認為較心細、手巧、體弱的所以較男性適合從事縫製的工作；相對的，由於裁剪常需要操



作笨重的裁刀較費體力、整燙需常處於高溫環境中工作，所以裁燙應該較適合男性從事。但是許多傑出男西裝裁縫師傅和我們的田野案例質疑了生物決定論。一位老闆娘表示：

我以前在家幫忙時是負責裁衣，別看裁刀笨重，因它是電動的，操作只要順勢即可，沒有什麼男女差別（受訪者 NF6）。

從兩性受訪者對此性別區隔現象的看法中呈現了一個有趣的現象：在工作需要下，女性會跨越傳統（縫製）工作的範疇來從事裁燙工作，但男性却受限於刻板的工作印象而罕見進入縫製工作行列的。如同一位男性受訪者所言：「男人車衣會被別人笑，而且沒前途」（受訪者 NJ56）。

廠務的簿記和財務整理大抵由老闆娘負責。外包業務涵蓋不同代工生產環結（裁一車一燙）間的溝通協調、品質速度的控制和收送貨，通常由男性（小頭家或外務）負責。除了老闆娘之外，未婚成年子女通常也必須幫忙並學習，通常由看店、帳務處理開始著手，並依循父母性別分工模式，兒子實習外務工作，女兒則幫忙家務和簿記等。家庭角色規範和性別分工藉著日常生活中父母的行為、觀念和職務的分配而傳承於下一代。

一般決策權，可以分由廠務產銷決策和家戶消費決策兩方面來談。家庭消費決策指的是家戶收入的分配控制，開支包括日常生活食、衣、住、行等必要費用，子女教育費用，家戶成員的零用金或者更貴重的資產買賣如汽車、房屋等。就夫妻決策分工來看：一般日常生活支出由負責家務的妻子打點，其他較重大支出必須由夫妻共同協商，但決定權仍由身為一家之主的男性家長把持。

廠務產銷決策方面，內部財務和雇工、家庭代工的招募及管理、看店等事務大抵由妻子負責，先生為輔。廠外代工所的協調管理和中盤商、相關業者的接洽買賣則以先生為主，妻子為輔。由於妻子工作參與的程度甚深，加上成衣的銷售對象以女性消費者居多，因此對於市場訊息和相關行銷決策常必須參考雙方意見再作決定。廠務整體決

策、銷售計劃往往由先生規劃再取得妻子同意為多，兩者共同計劃者次之。由此現象來看，妻子傾向實際工作的參與和執行，較類似「廠長」之角色。

一九七〇年代末期國內廉價成衣市場開始擴大的初期，產品供不應求，生產者佔上風。一九八〇年代後半期以來，生產者日眾，自相殺價競爭，加上中盤規模擴大，進貨量大，並改變採購方式以買斷為主，造成經銷商佔上風的局面。成衣製造業者受迫於市場的激烈競爭，必須加強行銷的工作，照顧好與中盤批發商間的關係，以取得穩定的銷售量及擴大市場。與此同時，勞力的短缺造成代工現象的擴展。代工的使用頻繁和市場環境改變，使小型企業工作重心移轉至行銷及管理代工的外務工作。

行銷管道以小販為主或中盤為主影響到五分埔成衣製造業內部性別間的工作分配。小販直接登門面對面交易，交易量少、往來頻繁並以現金結帳為多（熟客戶才得以賒欠，每月開票結帳）。以小販為主要主顧的業者其行銷工作以看店、招呼客戶和每月外出收帳為主。看店工作經常扮隨著廠務工作，一般由夫婦兩人共同負責，但主要依賴老闆娘；出外收帳和票據戶頭則以男性頭家為主。相對的，以中盤商為主要銷售對象的業者兩性內部的分工較為明顯。由於與中盤批發商交易的數額較大，加以中盤散佈各地，涉及與中盤商接洽的事宜較為複雜耗時（包括看產品樣本、決定交易價格、數量和寄貨時間，再加上每月登門結帳，並交換市場銷售情況和流行資訊等），男性頭家參預廠務工作的部份比較少。

傳統家戶的性別分工，男主外女主內，仍延伸作用於目前五分埔小型成衣製造業的工作安排，尤其是生產上依賴代工程度大和下游客戶以中盤商為主者更為明顯（參見圖7-1的性別分工）。我們從工作安排中內外之別可看出兩性分工的性質：男性負責範圍傾向於對外的接觸，如收帳、與各代工間的收送貨及與相關業者的協調應酬等；而女性則負責對內事宜，如簿記、財務、廠內雇工管理等。在生產組織上

仰賴廠內雇工及銷售管道上以小販爲主的五分埔成衣製造業，主要的生產及交易過程大抵於廠內進行，夫妻間內外分工較不明顯，同時參與各類工作項目的機會較高。相對的，外務性質工作的增加則夫妻間分工的內外之別較爲明顯，老闆娘的工作定位更貼近於「廠長」的角色。

## 7.2 性別的分工與層級

性別分工指涉依據性別的差異而在家庭和經濟領域上被賦予不同的責任，在此我們面對的是所謂的「男主外女主內」的分工模式。家戶內／家戶外之區分，並非指涉形式上具體的家屋空間或者是經濟上的工作範疇而已，更重要的是意識型態上的家戶內／家戶外，賺取收入者 (bread-earner)／依賴者 (dependant) 之分。男性做爲一家之主，爲對外賺取收入的代表者；女性則爲在家戶內維持家務的角色，依賴家長的經濟收入。

對於結合「家戶」和「企業」性質的小型企業而言，特殊的空間配置和勞動過程的安排不只模糊化了資本主義體制中對工作和生活的區分，也同時再製了既存的性別區隔。許多受訪者（含括兩性）對於性別分工狀況一般的反應是「自然的」、「男女各有各的責任」。一位老闆娘說：

搬貨、開車這都需要體力，女人那有辦法，況且我如果跑外面，也沒人來煮飯、帶小孩。裡面這種縫縫補補的工作本來就是女人的本行。(受訪者 IA22)

另一則常被提到的原因是雇用的勞力屬性：由於廠內雇工或家庭代工大抵爲女性，在管理、技術指導以及協調溝通的工作，所謂「那是女人家的事，女人管才有效」，「都是女人，比較好說話」(受訪者 IA29)。

創業動機和參與企業的主觀認知上呈現出兩性間社會角色和家庭角色的差異。許多參與家戶小型企業的老闆娘表示爲了「爲了家庭、



三餐」，「幫助先生創業」，她們明顯的表現出「以家庭和丈夫為重心」的態度：

先生要創業，作太太總是要幫忙的（受訪者 IA27）。

都是自己人，你不支持他那還能有誰可以幫忙（受訪者 IA08）。

相對的，許多男性頭家受訪者的創業動機傾向於透過創業滿足個人的成就動機和盡作為一家之長的責任。許多男性業者表示：

男人一定要有自己的事業（受訪者 IA17, IA27）。

以前那種薪水根本養不起妻兒，無法維持家庭的開銷（受訪者 NJ56）。

在意識型態層面中，男性被模塑為「一家之主」的角色，為家庭的「對外代表者」；相對的，女性則必須善盡作為家庭中的「母親」、「妻子」與「老闆娘」角色的責任：

男人如果一天到晚在家看店是件很丟臉的事（受訪者 NF16）。

再怎麼說，女人的事業還是在家裡（受訪者 IA34）。

明顯的，意識型態上性別層級關係具體呈現於家庭成員內化的性別角色觀念、家庭責任以及相對應的社會條件，並配合被強化的生物性限制，界定了不同性別之家戶成員的經濟角色與工作性質。

就五分埔小型企業運作的表面及多數業者的主觀認知來看，工作安排上男女／內外之別為互補性分工。然而，深究其工作安排的性質實隱藏著性別層級關係。隨著技術的改變與老闆娘對營運工作的參與，企業內男女分工的客觀界線早已模糊，但性別却仍然繼續作用於企業內的經濟分工。我們試以較不受生物性體能限制的行銷及管理工作為例分析工作安排上性別區隔的現象。

外務性的工作，例如與代工間的溝通協調、與中盤批發商的應酬往來作交易相關決策等事宜，接洽者須具有足夠的「權力」作現場決定，因此必須由具「代表性」的、身為「一家之主」的男性家戶成員負責。傳統以男性為首的社會環境具現於許多受訪者的陳述：「很多人不跟女人談生意」（受訪者 IA21，NK20）。男性權威地位具體展

現在無論廠內誰是財務的實際掌權者——「握手頭者」，在企業名片上的頭銜幾乎全以男性家長為首，而票據往來的戶頭亦以男性頭家為主。在一家經營成績頗佳並以中盤商客戶及外包生產為主的五分埔企業內，陳姓老闆娘負責的工作內容為在店內以電話監督代工間的生產流程和應付零星的小販客戶。她明白的點出：

頭家跑外面的當然權力較大，他掌握相關的資訊並決定生產量，我只負責將他交代的數量和式樣如期生產完成而已，這就像「閉門造車」（受訪者 IA27）。

內化的家庭角色及社會環境的壓力一起作用驅使女性留於廠內，處理家務、照顧小孩以及分擔廠內生產、財務及內部管理的工作。

不過，由於老闆娘對企業創業的貢獻和在營運上關鍵性的工作角色，而在企業內擁有實際的影響力和相當的決策權，並導致丈夫傳統權力的相對削減。從雙方因經營意見不合、工作壓力大所造成的爭執中，我們多少可以看出老闆夫妻的相對力量。一對業者夫妻表示意見不合時就「關起門來吵，看誰有理！」（受訪者 NK25）。一位老闆娘更具體的指出：

一般生意上的主要決定都是他決定，大部份我也沒有意見。但是，如果有決定我很不同意，我就會用盡各種方法來阻撓，一定要達到目的為止（受訪者 IA17）。

老闆娘透過手上所擁有的經營權顯然力足以杯葛老闆的決定。但衝突產生和溝通的過程通常於私下進行，否則「夫妻吵架」的事情發生是件「不光采的事」（受訪者 IA17, IA22, NE6）。但由於內化的家庭責任和角色規範，老闆娘往往還是在以家庭、丈夫為重的前提下妥協。家戶消費及企業經營決策雖然由夫妻共同協商，但丈夫依循臺灣父權社會男性「握手頭」的傳統，如表7-1資料所示，仍握有主要的決策權。

小企業的頭家們由於參與生產過程的程度大，導致對自己身份的認同產生混淆，可以同時自認為是「頭家兼薪勞」、「頭家」和「工人」

表7-1 五分埔家戶內掌理財務決策權的類別比率

	丈夫	妻子	夫妻共理	父母	其它
比例	70.2%	14.4%	13.5%	0.5%	1.4%

\* 有效作答戶數215家。

\* 附註：受訪者回答家中誰才是「握手頭」者。

等（柯1993:39-40）。對參與企業營運的老闆娘而言，一方面作為共同創業者和承擔廠務，一方面却同時承擔「不是一種正式工作」的家務工作，更無法明確定位自己，其角色認同呈現更大的分歧：

我只能算是輔助的、幫忙的（受訪者 IA27）。

這是我 and 先生的事業，我們都是頭家（受訪者 IA34）。

以老闆娘張太太（IA17）為例，對應不同的對象有不同的身份：中盤、小販客戶以及代工稱其為「頭家娘」；在工廠內，雇工姊妹淘直稱其名，但稱張先生為「頭家」；對於官方的從業身份調查張太太自稱為「自己在作成衣加工」（自營作業者）；而對家戶外則稱張先生為「阮頭仔」。五分埔小型企業老闆娘透過交錯的稱謂認定相互的角色，因不同情境而決定自己的地位。

由企業內家戶成員的分工可以得知老闆娘在在小型成衣企業營運工作的參與上已不只是處於邊緣性的、補充性的角色。老闆娘隨著經營上的參與而增加了在企業及家戶內的經濟決策權和自主性，但意識型態上性別角色——男主外女主內——的觀念仍影響著企業內工作安排上的性別分工。女性權力的提昇仍只限於廠內事務性工作的範圍。男性仍居於最後決策者者的地位，女性則偏向於決策的執行，在家戶式小型企業的參與角色類似「廠長」。在公領域的社交活動仍以男性為主，男性家長代表家戶／企業參與對外的生意應酬或社會活動。相對的，在家戶外，女性的地位仍被隱沒於「男性頭家」——丈夫或是父



親、兄長之下；在家戶內，則隨著相對的經濟貢獻而試圖擴展其權力。

家戶作為一商品生產單位時，生產過程內的工作安排仍在家庭的範疇內進行。儘管傳統性別分工的界線變化頗大，但內化的兩性家庭角色仍舊不斷呈現在小型家庭企業的商品生產過程中，影響企業營運的工作安排。從家庭觀念上夫／妻的角色對應出「老闆」／「老闆娘」、「業主」／「無薪家屬工作者」的角色。在家庭企業內性別角色和經濟分工的連結關係中，既存的性別層級仍被維繫與再製。

## 8. 結論

本文著重於探討小型企業內部的社會生產關係，尤其是小型企業使用家戶成員的特殊性和運作機制，藉此來了解在現實經驗或者相關研究中常常被忽略的「無薪家屬工作者」——老闆娘、兒女——在小型企業生產與經營上的角色，並進一步探討家戶／企業內部的性別分工。我們以五分埔成衣業社區小型企業的研究作為案例，從台灣零細化的生產組織和成衣業依賴女性勞力的特性來探討家戶成員，尤其是已婚婦女，如何被納入企業內參與商品生產，以及性別關係如何影響家戶成員的參與方式與動機。此外，從五分埔小型成衣製造業內家戶成員的參與過程、動機以及具體的工作安排，我們嘗試提供了解台灣小型企業內部運作機制的另一個視角。

我們首先在家戶經濟 (household economy) 的範疇裡，嘗試從小企業結合「家戶」和「企業」的特性來了解其不同於典型資本主義企業的運作機制。透過住家／工廠／銷售店面結合的空間安排、企業和家戶收支結合的財務計算、「頭家兼薪勞」的生產方式和「工作即生活」的勞動安排，家庭企業節省了企業經營的重要生產資源（資金、廠房、勞力等）並得以彈性調整成本，而有助於在市場競爭下頑存。

然而，籠統的以「整合的家戶經濟」來概括小型企業的運作是不足的。家戶內由於性別和世代的權力層級關係所導致的不平等工作安排與資源分配，事實上造成家戶成員間潛在的矛盾對立，挑戰了視家

戶為一整合的經濟單位（且為經濟分析上不容再分解的基本單位）的觀點。家戶成員對企業的參與方式、動機與工作安排隨著不同性別、世代位置而異，其差異性必須被區隔出來談才得以更細緻的釐清小型企業的運作機制。

從工作的安排和性質方面來看，在小型家庭企業納入雇工後，老闆娘和其他家戶成員的參與已非屬純粹生產線勞力的角色。特別是，老闆／老闆娘在企業營運管理工作上，似乎呈現互補性的分工關係。但是，深究兩者的工作性質和決策權限來看，却仍然存在著主要決策者／決策執行者的層級關係。傳統父權社會的家庭角色規範和性別層級，亦即男主外、女主內的性別分工模式，仍支配著企業內創業夫婦間的工作安排。男性作為企業對外的代表主要負責外務工作和應酬；女性則主掌廠務管理和財務計算，扮演類似「廠長」的角色，並同時承擔家務責任。男性（頭家）同時扮演著企業／家戶的代表者，即「企業負責人」／「一家之主」的角色；相對的，女性（頭家娘）則扮演從屬性的「無薪家屬工作者」、「廠長」及「家庭主婦」的角色。

家戶內隨著性別、年齡和世代差異而存在著權力層級關係，這些不平等的權力關係因家庭意識型態——家庭整合觀念、內化的家庭角色規範和責任，的作用而被模糊化。既存家庭意識型態提供了小型企業動員家戶成員參與和彼此合作的基礎。「家戶」和「企業」結合提供了家戶生活領域的資源以減低小型企業的生產成本，同時透過家庭觀念動員家戶成員從事「自我剝削」式的生產，增加小型企業家庭成員無酬（或低酬）的勞動投入。家庭觀念的強調和作用不只有助於家庭企業因應市場競爭壓力、維繫家戶的存續、甚至進行財富積累，同時也再製了既有的性別層級和父權體系。

## 參考書目

1. 台灣地區薪資與生產力統計年報1965-1992 行政院主計處編印。

2. 台閩地區工商普查報告。
3. 人力資源統計年報 1975-1992 行政院主計處編印。
4. 台閩地區人口統計資料。
5. 信義區戶政事務所永吉里戶籍資料。

上野千鶴子，1990，《家長制與資本制》，東京：岩波書局。

李秋雪，1989，《成衣業發展策略研究報告》，台北：台灣經濟研究院。

呂玉瑕，1983，〈婦女就業與家庭角色、權力結構的關係〉，《中央研究院民族學研究所集刊》，56:111-43。

——1992，〈家庭企業與已婚婦女工作模式〉，發表於中央研究院行為組小型專題研討會系列之八——客廳即工廠：台灣的小型家庭企業研究。台北：中央研究院民族學研究所。

柯志明，1993，〈臺灣農民的分類與分化〉，《民族學研究所集刊》，72:107-49。

——1993，《臺灣都市小型製造業創業、經營與生產組織——以五分埔成衣製造業為案例的分析》，台北：中央研究院民族學研究所。

謝國雄，1989，〈黑手變頭家--臺灣製造業中的階級流動〉，《台灣社會研究季刊》2(2):11-54。

Barrett, M. & M. Macintosh. 1986. *The Anti-Society Family*, London: The University of Cambridge Press.

Beneria, L. & M. Roldan. 1987. *The Crossroads of Class and Gender-- Industrial Homework, Subcontracting, and Household Dynamics in Mexico City*. Chicago and London: The University of Chicago Press.

Binford, L. & S. Cook. 1991. Petty Production in the World Capitalism Today in A. Littlefield & H. Gates eds., *Marxist Approaches in Economic Anthropology*, Lanham:



- university press of America.
- Chayanov A. V. 1966. *The Theory of Peasant Economy*, Thorner, D. ; R.E.F. Smith & B. Kerblay eds, Wisconsin: The University of Wisconsin press.
- Eisenstein, H. 1983. *Contemporary Feminist Thought*, Boston: G. K. Hall.
- Friedmann, H. 1986. Patriarchal Commodity Production, *Social Analysis*, 20:47-55.
- Friedman, K. 1984. Household as Income-Pooling Units, in J. Smith, I.Wallerstein, & H.Evers eds., *Household and the World-Economy*, California: Sage Publication Inc., 37-55.
- Greenhalgh, S. 1985. Sexual Stratification: The Other Side of , Growth With Equity' in East Asia, *Population and Development Review*, 11(2): 265-314.
- Harris, D. 1981. Household as Natural Units in C. Wolkowitz and R. Mccullagh eds., *Marriage and the Market: Women's Subordination in International Perspective*. London: Conference of Socialist Economist Books.
- Lem, W. 1991. Gender, Ideology and Petty Commodity Production: Social Reproduction in Languedoc, France in A. Littlefield and H. Gates eds., *Marxist Approaches in Economic Anthropology*, Lanham: University Press of America.
- Macintosh, M. 1981. Gender and Economics: The Sexual Divison of Labor and the Subordination of Women, in C. Wolkowitz and R. Mccullagh eds., *Marriage and the Market: Women's Subordination in International Per-*

- spective*, London: Conference of Socialist Economist Books.
- Morgan, D. H. J. 1985. *The Family, Political and Social Theory*, London: Routledge and Kegan Paul, 208-61.
- Moser, Carloine O. N. 1978. Informal Sector or Petty Commodity Production Duralism or Development in Urban Development, *World Development*, 6 (9/10): 1041-64.
- Roldan, M. 1985. Industrial Outworking, Struggles for the Reproduction of Working-Class Families and Gender Subordination in N. Redclift and E. Mingione eds., *Beyond Employment -- Household, Gender and Subsistence*, Great Britain:T.J. Press.
- Scott, A. M. 1986. Introduction: Why Rethinking PCP?, *Social Analysis*, 20: 3-10.
- Shieh, G. S. 1992. *Boss Island: The Subcontracting Network and Micro-Entrepreneurship in Taiwan's Development*, New York: Peter Lang.
- Smith, C. A. 1988. Reconstructing Element of PCP, *Social Anylsis*, 20:29-48.
- Stolcke, V. 1988. *Coffee Planters, Workers and Wives -- Class Conflict and Gender Relation on Sao Paulo Plantations, 1850-1980*, New York: St. Martin's Press.
- Young, K. & Wolkowitz, C. & McCullagh, R. eds. 1984. *Of Marriage and Market: Women's Subordination Internationally and Its Lessons*, London; Boston: Routledge & Kegan Paul.



# 本文章已註冊DOI數位物件識別碼

- ▶ 站上罷工第一線—由行動主體的角度看1989年遠化5月罷工抗爭的發生及影響

On the Front Live of Union Strike: An Inquiry about the Far-East Textile Union Strike on May 1989 from the Strikers' Perspective

doi:10.29816/TARQSS.199211.0003

台灣社會研究季刊, (13), 1992

Taiwan: A Radical Quarterly in Social Studies, (13), 1992

作者/Author : 夏林清(Lin-Ching Hsia);鄭村棋(Tsuen-Chyi Jeng)

頁數/Page : 63-108

出版日期/Publication Date : 1992/11

引用本篇文獻時，請提供DOI資訊，並透過DOI永久網址取得最正確的書目資訊。

To cite this Article, please include the DOI name in your reference data.

請使用本篇文獻DOI永久網址進行連結:

To link to this Article:

<http://dx.doi.org/10.29816/TARQSS.199211.0003>



*DOI Enhanced*

DOI是數位物件識別碼 (Digital Object Identifier, DOI) 的簡稱，是這篇文章在網路上的唯一識別碼，用於永久連結及引用該篇文章。

若想得知更多DOI使用資訊，

請參考 <http://doi.airiti.com>

For more information,

Please see: <http://doi.airiti.com>

請往下捲動至下一頁，開始閱讀本篇文獻

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE





台灣社會研究季刊  
第十三期 1992年11月  
Taiwan: A Radical Quarterly in Social Studies  
No. 13, November 1992

## 站上罷工第一線——

由行動主體的角度看1989年遠化5月罷工抗爭的  
發生及影響

夏林清、鄭村棋

On the Front Live of Union Strike:  
An Inquiry about the Far-East Textile Union Strike on  
May 1989 from the Strikers' Perspective

by  
Lin-ching Hsia  
Tsuen-chyi Jeng

關鍵詞：行動脈絡、活化社會關係的行動脈絡

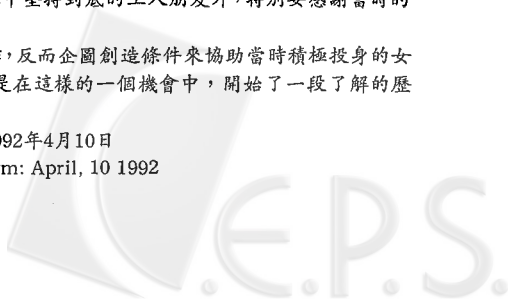
*Keywords: action context, the action conteot of activating social relatnships*

\* 這篇文章的完成除了要感謝遠化5月罷工中堅持到底的工人朋友外，特別要感謝當時的工會秘書彭道堯先生。

當罷工失敗之際，彭道堯並未停止工作，反而企圖創造條件來協助當時積極投身的女工渡過強烈的無奈與憤怒的情緒。我們便是在這樣的一個機會中，開始了一段了解的歷程。

收稿日期：1992年3月25日；通過日期：1992年4月10日

Received: March, 25 1992 ; in revised form: April, 10 1992



## 摘要

針對一小群積極參與1989年5月遠東化纖產業工會罷工事件，並在罷工被鎮壓過程中堅持支持工會的遠化工人為對象，此一調查報告企圖描述與分析工人的參與歷程。

在台灣，罷工抗爭是工人集體行動的一種激烈的表現形式，本文由個別工人做為行動主體的角度描述工人在罷工事件中，是如何在與其他工人、資方、官方及社會人士互動的過程中改變了他們的參與位置。經由對個別工人行動歷程的了解，本文進一步地以案例資料說明了在罷工事件中，由不同的社會行動者所互動建構出來的社會關係脈絡與工人集體認同意識發生的關連性。最後，本文指出對罷工失敗後，廠內被鎮壓經驗的認識可以協助我們重新思索工人集體力量的表現形式。

## Abstract

In this case study, a small group of Far-East textile union members, who had actively involved into the strike in May 1989, were the research subjects. Their reasons and action strategies motivating them to become involved in the strike were the focus of this investigation.

Three major domains of the workers' strike experiences were proposed and articulated: (1)The change process in which research subjects changed their positions of participation when interacting with the other social actors, such as the manager, government officers, union activists and college students. (2)The understanding and action strategies that motivated their sequential move and the research subjects' consciousness of collective identity were described. (3)The relationship between the representative form of the workers' collective power and the workers' experiences of being repressed in their daily work situation when the strike had failed and ended.



## 前言

在解嚴後台灣一連串的工運事件中，我們看到不少原本在生產線上認命工作的男女勞工，在激烈的抗爭事件中，站到抗爭的第一線上對抗來自資方保全人員及國家鎮暴警力的打壓。他們或者成為新一批的工會領袖，或者成為工會的堅定支持者，也可能在參與後選擇退走。面臨尖銳勞資衝突的經驗，這些勞工是如何在思想、感受及行動著的？也就是說個別勞工參與罷工的行動邏輯是什麼？而那些社會條件支持或抑制了他們的參與？此調查研究便是針對一小群在罷工事件中站上第一線的男女勞工，由行動主體的角度來考察集體行動的發生及影響。

### 1. 調查源起及立場

我們之所以能由參與抗爭之勞工主體的角度來探究台灣工運事件中所蘊含的社會過程，是因為我們在過去四年中選擇以參與台灣自主工會運動中的立場來認識工人、工運以及知識份子的作用與意義。以這一次調查報告的1989年5月遠東化纖罷工事件為例，我們的參與位置是這樣的：鄭村棋是遠化工會的顧問，在整個抗爭歷程中，鄭村棋均以顧問的角色與其他支援者（或稱之為外力）協同地與工會幹部一起工作；夏林清則並未直接參與到罷工歷程，而僅在罷工的過程中在現場觀察。1989年5月25日遠化復工，罷工行動失敗後，明顯而激烈的抗爭行動已經落幕，工人恢復正常上班，工會已被迫遷到新埔鎮。這時所有的外援者亦均退走，但由始至終積極參與罷工的一小群工人仍凝聚在工會中；工會挫敗及被打壓時的憤怒與絕望幾乎淹沒了這一小群工人。也就是在這個時候，我們決定協助這一小群工人面對他們的挫敗而能再度站起來。由89年6月初到8月末我們固定地與這一小群工人討論反省他們的經驗；也就是在這一段過程中的接觸，使我們產生了進一步了解他、她們參與罷工過程的動機，這一調查研究便是在這時



發生的。

簡單的來說，我們關切沈寂了40多年的台灣工人，是如何自發地在自主工運的脈絡中，對社會結構所加諸在工人生活中的限制做出回應並提出要求變革的。因此，我們的研究行動指向是想展現工運脈絡中工人經驗變化的歷程及意義，進而企圖發現個人改變集體行動及社會變革之間的關係。

## 2. 遠化工會1989年5月罷工抗爭事件

1989年5月，台灣自主工會運動的龍頭工會——新埔遠東化纖產業工會，發動了一次非經濟利益性質的罷工行動。整個事件由1989年3月遠化資方發佈將工會主要領導成員之一的徐正焜調職的命令，揭開了序幕，到5月15日工會罷工的行動將勞資對峙升高到頂點，再到5月25日工廠全面復工，工會抗爭失敗，罷工事件在官、資聯手的強硬打壓下落幕。爲了使讀者在進入此一調查研究的微觀的個體行動視野的同時，能對整個罷工事件能有一粗略的了解，我們依勞、資及官方行動發生的順序，將5月罷工抗爭的歷程描述於後（見表2-1）。

在5月中旬，因徐、羅與曾3人相繼被解僱而無法再進入原工會辦公室工作，工會便在新埔鎮上建立一臨時的會址，以便抗爭活動組織工作的進行。5月25日工廠全面復工後，一小群（約30人左右）立場堅定，由頭到尾均支持並參與罷工行動的工會會員和幹部，仍時常在廠外的會址聚會。由5月底到9月，這一小群工會會員一方面承受著廠內資方一波又一波的懲戒打壓的同時，一方面致力於9月工會改選的重大挑戰。

9月，遠化工會在致命的挫敗後經歷了第5屆工會的改選；由工會推出的競選代表，在此次的選舉上仍然贏得了勝利。在這整個由罷工到改選的過程中，除了資深的工會幹部之外，一小群自始自終和工會站在一起的年輕的男性及女性工會會員，是遠化工會最主要的支持力量。我們的調查便是以這一小群工會會員的罷工參與經驗爲探究的焦

表2-1 5月罷工抗爭，資、勞及官方的行動歷程

日期	●資方	●勞方	●政府
3月	工會幹部徐正焜被公司命令調職。		
4月1日			勞資調解不成
4月15日		遠東化纖工會舉行說明會，表示對原調職案表示不滿。	
4月22日		勞資雙方互相發函警告。	
4月24日		工會召開會員代表大會。	
4月29日	徐正焜免職。		
5月1日		工會申請召開會員大會準備投票罷工。	
5月2日		工會常務理事羅美文在工廠舉行定時說明會，徐正焜到廠上班被拒。	
5月5日		工會將罷工選票送新竹縣政府要求蓋章。	
5月6日	新竹縣政府拒絕蓋章，並送回遠案。		
5月8日	遠東化纖總廠稱發生三次火爆衝突，已成立調查委員會展開調查，將依法追訴，並予適當懲處。	遠東化纖總廠召開會員大會，投票表決是否罷工受阻，並暴發激烈衝突，工會會員前往政府抗議。	1. 新竹縣長陳進興應允邀集勞資雙方協調，平息紛爭。 2. 勞委會指遠東化纖勞資爭議依法不得罷工。
5月11日	遠東化纖總廠緊急人評會決議設廠產業工會常務理事羅美文及會長曾國煤，依勞基法及工會法相關規定予以解僱。		遠東化纖總廠勞資爭議案，新竹縣政府協調未果。
5月12日	遠東化纖員工的持續罷工，廠方將依法以曠職論。	羅美文、曾國煤兩人拒收解僱金。遠東化纖維廠勞工集體罷工靜坐抗議廠方解僱羅美文、曾國煤。	勞委會重視遠東化纖總廠勞資爭議事件，調查資方解雇理由是否合法，呼籲雙方遵守有關法令規範。

5月13日	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 遠東化纖表示對停工損失將追訴，而工會開會理由及過程與法令不合，應屬無效。</li> <li>2. 未上班員工佔百分之廿左右，遠東化纖向紡織品外銷拓展會要求給予聲援。</li> </ol>	遠東化纖工會召開會員大會進行罷工投票。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 行政院勞委會希望遠紡員工不要擴大事端，而勞資爭議事件宜由當地主管機關全權處理。</li> <li>2. 新竹縣政府針對工會提前開會，縣府對工會未依程序進行事項，依勞委會解釋令，對該項會議及記錄不予以備查。</li> </ol>
5月14日	資方指工會會員臨時大會不合法，並聲稱公司如有損失將依追訴。	遠東化纖勞工投票逾半數贊成罷工，同意無限期罷工行動（贊成1278票，反對59票，廢票11票）。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 新竹縣政府指遠化工會投票勞工開會與表決均不具法律效力。</li> <li>2. 行政院勞委會表示政府一定依法處理遠東化纖勞資糾紛。</li> <li>3. 解僱工會幹部是否適法，新竹縣勞工官員表示存疑。</li> </ol>
5月15日	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 遠東化纖廠指此次罷工事件，純係外力介入導致。</li> <li>2. 徐旭東重申不向暴力低頭，籲請政府快速行使公權力。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 遠東化纖工會宣佈罷工，勞資雙方陷入緊張情勢。</li> <li>2. 台灣省人造纖維產業工會認為遠東化纖工會罷工合法。遠東化纖風暴歷經十多次衝突，五人受傷。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 新竹縣議會成立調解小組，雙方堅持原則，協商破裂。</li> <li>2. 經濟部次長王建煊關切遠化勞資糾紛，希望問題不要擴大。</li> <li>3. 勞委會提出合法罷工行為之書面說明，並呼籲勞資雙方依法及本諸理性，儘早化解糾紛。</li> <li>4. 檢方密切注意發展，如有違法依法偵辦。</li> <li>5. 工業局密切注意原料、萬一不足自國外調度。</li> </ol>



5月16日	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.工廠停工，值班人力不足強迫叫停。資方聲稱損失依法追訴。</li> <li>2.遠東化纖認為勞工罷工不合法，調職與解職命令恕難收回。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.工會改採干擾圍廠戰術，夜以繼日進行長期抗爭。</li> <li>2.工會欲控告廠方傷害。</li> <li>3.工會讓步，接受檢方勸告不再堵門，提出口頭條件化解爭端。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.新竹縣政府召開勞資雙方協調會，成果不佳。</li> <li>2.警方一度強制驅散，造成五人受傷，對峙出現情緒失控，引發爭端。</li> </ol>
5月17日	勞資爭議陷於僵局，遠紡被迫全線停工，總廠長表示痛心，公司決在日內提民刑訴訟。	工會搭建棚子準備長期圍堵工廠。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.新竹縣長陳進興前天赴新埔了解狀況後，與地檢處首席劉學魁檢察官，警察局陳嘉陸研商對策，擬定依法排除圍堵。</li> <li>2.陳履安電請許水德設法，促警政單位速協助復工。</li> <li>3.針對新竹縣政府所引法令，趙守博認為罷工須叫停。</li> <li>4.針對遠化罷工人員行為，檢警單位完成蒐證。</li> </ol>
5月18日	召開廠務會議，研討停工後一切善後事宜。	遠東化纖總廠全面停工，抗爭會員全部撤離。	勞工委建請新竹縣政府依法交付調解，蓄意鼓勵之第三者將以現行犯處置。
5月19日	遠化勞資陷入長期抗爭，雙方無意申請調解。		勞委會針對遠紡化纖廠勞資爭議案，希望勞資雙方主動向新竹縣政府申請調解。
5月20日		<ol style="list-style-type: none"> <li>1.遠化勞資各自尋求外援，工會醞釀廠外發動示威，羅美文拜訪澄社成員，請求解決糾紛。</li> <li>2.遠化工會行文縣府，強調工會13日召開會員及議決罷工案完全合法。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.新竹縣政府強調完全依法行事，不會改變非法罷工判定。</li> <li>2.全國總工會謝理事長將向資方施壓和談，盼勞方站在法理保護自己。</li> </ol>

5月21日	遠東化纖雙方展開宣傳戰，廠長呼籲員工快尋求歸隊，反應要求復工。	全省工運團體齊聚遠化新埔廠大會，警方三度舉牌制止活動。	
5月22日	遠化控告十一項妨害秩序，妨害自由等罪。	1. 遠化員工陳請要求新竹縣政府執行公權力促廠方復工，羅美文呼籲支持工會，遭員工報以噓聲。 2. 遠化停工，員工生活困苦，擬成立自救會。	1. 工會引用司研會決議指罷工完全合法。勞委會認為遠化工會曲解法令。 2. 新竹縣政府要求勞資雙方提爭議申訴理由。 3. 省議會受理遠東化纖工會陳情案，組專案小組深入調查。
5月23日		遠東化纖復工、罷工兩派人員隔街開罵演出拉扯，工會內訌惡化。	紡織業向各部會請願，法務部蕭天讚部長通知檢方依法處理，經濟部王建煊次長全力支持遠東化纖復工，勞委會趙守博希望勞資和諧解決。
5月25日	最後，遠東化纖員工示威要求復工，於晨8時起廠方宣佈復工。		

(抗爭大事紀由遠化工會提供)



點。

爲了了解這一小群堅持到底的工人在罷工事件中的參與過程，我們將整個罷工事件分成幾個階段，以凸顯遠化工會會員參與罷工情況的變化：(1)由4月15日工會說明會到5月15日會員投票支持罷工後，工會宣佈罷工的“罷工發動階段”，(2)由5月15日工會宣佈罷工到5月25日復工之前的對抗資方及警力鎮壓的“罷工抗爭階段”；(3)由5月25日到9月20日工會改選前的“廠內鎮壓階段”。將整個罷工事件分成3個階段是因為罷工事件引發了一個複雜的社會過程，而工人罷工行動的表現形式以及資方反擊與官方打壓的表現形式，共同建構了由發動罷工到激烈衝突再到抗爭停止的變化現象。個別勞工的行動參與及經驗沈澱是包含在工人罷工集體行動中發生的，而集體的罷工行動是發生在前述這3個階段的發展脈絡裡；所以我們在進行對個別工人行動過程的探究時，是將它們放置在罷工事件脈絡中來考察的。我們的研究問題也是扣著事件發展的脈絡來發展的。

### 3. 調查對象、問題及方法

#### 1. 對象

在遠化5月罷工事件中，我們發現一群勞工在面對政府及資方的雙重打壓行動時，仍堅定地與工會站在一起。在這一群勞工之中，有一部份的勞工是在這一次的罷工事件中，由一開始的旁觀位置挪動到參與罷工行動及堅定支持工會立場的位置；我們此次調查的對象便是這一小群投身在罷工抗爭歷程中的遠化勞工。

由1989年10月下旬至12月下旬。我們共訪談了14位在罷工事件中，參與罷工支持工會立場的勞工，其中女性9位、男性5位。對男性及女性勞工在受訪人數上的差異，我們要做2點說明：(1)5月罷工事件中，部份遠化女工的積極參與（例如站在第一線上與鎮暴人員對峙）是一項特色。(2)進行訪問的過程恰逢89年年底大選，2位原先預定要訪





問的男性勞工，因參與助選工作的忙碌而無法順利的接受訪問。

14位受訪勞工中，有2位女性勞工在接受訪談時，已因復工後承受到資方的壓力而選擇離職；其餘12位則繼續在廠內工作。受訪的勞工中，有8位在10月中旬的工會改選中分別當選上理事、監事、會員代表等不同職位。此外，9位女性受訪者的年齡，30歲以上1位，15~30歲3位，25歲以下5位；5位男性受訪者的年齡，30歲以下2位，35歲1位，35~40歲2位，至於受訪勞工的入廠年資則由1.5~15年不等。9位女性勞工中3位已婚，6位未婚；5位男性勞工中則3位已婚，2位未婚。受訪者的家庭社經背景，其中6位或是父母均為勞工，或是受訪者夫妻二人均是遠化勞工，14人中有4位未婚勞工的父母以務農為主，另外4位已婚勞工的配偶則或是擔任基層公務人員職務，或是從事商務管理等性質的工作。

## 2. 研究問題

十 針對全程參與遠化工會1989年5月罷工抗爭的14名受訪勞工，我們想了解的是：

- (1)在“罷工發動階段”他們是怎樣參與到罷工的行列中的？
- (2)由“罷工抗爭”到“廠內鎮壓”階段，在他們的行動過程中，他們經驗與知覺到那些不同的作用力量？這些力量的來源是什麼？對他們的參與行動又發生了什麼影響？
- (3)這次罷工抗爭的投身經驗，對他們有什麼影響？

## 3. 調查方法

深度晤談是此次調查所主要使用的方法。針對2位復工後即離職的勞工，我們的重點在於了解他們為何選擇離職。其他的12位則側重在：

- (1)受訪勞工對自己在罷工事件中所經驗到的改變（指自己在想法、情感及社會關係上所發生的變化。）
- (2)受訪勞工對整個罷工歷程的描述，特別是對影響自己參與的人

物及事件的描述。

在一對一的訪談中，我們運用10個描述自我狀態的形容詞，來引導受訪者陳述自己在罷工事件中，所知覺到的自我變化的歷程。當受訪者陳述自己所經驗到的變化時，研究者引導受訪者進一步地，詳細描述他所知覺到的自我的變化，與外在現象及事件之間的關連。

在此一研究中，我們所運用心理學家羅勃·肯恩(Robert Kegan)於1982年設計出來的“主—客晤談法”(subject-object interview)，來引導受訪者進入其主體行動世界的描述。此一晤談方法的原始用法及目標，是爲了了解個體人格發展中自我建構的變化歷程。我們在此次的調查中引用了“主—客晤談法”的設計，但訪談重點則不以受訪者的人格發展狀態爲主，而以其個人內在歷程與外在現象之互動歷程之了解爲重。當受訪者描述其對外界現象之知覺及自己的行動時，我們則針對下面幾個要點來探究行動主體的策略：①在那些脈絡因素的影響下，行動者對問題所設定的了解是什麼。②因問題的存在及自己的了解所引發的情緒經驗。③行動者或一群行動者在處理問題時所採取或不採取的行動。(Argyris & Smith, 1985)

針對每位受訪勞工，我們進行了1~2小時的個別訪談，訪談皆予以錄音，原本我們計劃對離職的勞工進行較多人數的訪問，但因聯繫上及研究者本身時間、力氣的有限而作罷，所以在對離職現象的探討上，我們所獲知的資料遠較未離職者來得少。

14份訪談錄音帶，經過逐字逐句謄錄成14份訪問資料，唯其中一份(男性受訪勞工)錄音帶不慎遺失，所以最後共有13份訪談資料以供分析。

在資料整理的方法上，我們採取二個步驟：

1. 視每一受訪者爲一獨特的行動主體，分別將此行動者對外在事件之描述及其內在的推理、情緒與行動間的關係予以整理，這個步驟的作用在於使訪談資料，先放置於個人知覺及行動的脈絡中，而不就字義做機械性內容分類之處理。

2. 視受訪的14名勞工，在罷工前對工會抗爭的參與，由旁觀外圍的位置移動到主動參與位置的行動者，將整個罷工事件的脈絡視為一行動脈絡(action context)。由訪談資料中發現及區辨出抑制或驅動行動者產生其參與行動的力量因素(force-factor)。最後，調查結果以呈現描述性瞭解及討論兩部份為主。

#### 4. 她／他們是怎麼站出來的？

在訪談進行之前，我們由罷工到改選過程的觀察中，看到這些受訪勞工的一個共通特點是：大部份受訪者在5月罷工事件發生之初，都處在旁觀的參與位置上，到了5月15日，勞方和資方保全與鎮暴警力對峙時，受訪的9位女性勞工中的8位都站在第一線上與鎮暴警員面對面。到了5月25日。工廠復工至9月20日工會改選的這一段時期，當絕大多數遠化工人都退回到旁觀的位置上時，他們却一直是工會的堅定支持者。但是，在這次罷工以前，大多數的受訪者，可以說是對工會甚少認識。(14位中只有2位男性及1位女性較其他人對工會稍微有些接觸及瞭解)，也正是因為如此，我們不禁要問：她／他們並非平時就接近工會或和工會幹部接近的會員，那麼她／他們“旁觀跟隨”的初始位置上存在著那些經驗，使得他／她們稍後的投入行動得以發生？如果我們視整個罷工過程為一特定時空的行動場域(action field)，工人的參與罷工是一個動態的行動過程。隨著罷工事件的發展，個別勞工所知覺到的影響自己，或投身或退出的力量也發生著變化。在下面，見圖4-1，我們先將受訪勞工所知覺到自己初始的動機力量以及推動自己在勞資對峙時站上第一線面對保全、鎮暴警力的驅力描述出來。

##### 4.1. 驅動的力量

###### 4.1.1 生產中斷，工人獲得額外休息、空間的自由

罷工抗爭行動中斷了例行性生產活動，工人們獲得了暫時性的非勞動的時空。2位女性受訪者 M 與 G，表示自己以前並不知道罷工在



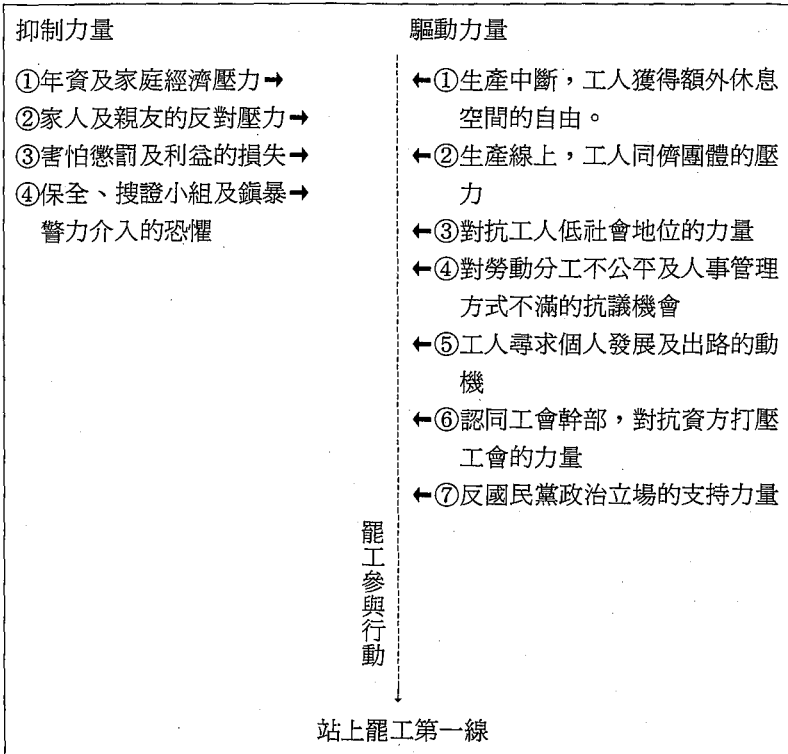


圖4-1進入罷工行列的動機力量

幹什麼，但罷工“好玩，可以聊天”。M 並表示在前一次罷工事件（10、25事件）時，自己藉機回家去看平安戲。由受訪者的陳述中，我們發現有些工人對“罷工”此一強烈而嚴肅的抗爭手段，並未有清晰的認識。顯然的遠化工會幹部雖然曾經成功地領導它的會員經歷過罷工抗爭的歷程，但這只反映了工會會員對工會抗爭議題的支持，却未必在



動員的過程中，組織及教育了會員。

#### 4.1.2 生產線上工人同儕團體的壓力

T(女)形容自己進入支持罷工的位置是一“莫名其妙”的過程。T原本並不想參加，她原本對拉她參加的同事表示：“要參加你自己參加，我想考績打好一點…”；不料此一表白引來同事的交相指責，在同儕的壓力下，T開始加入初期的罷工行列。不過有一個特點是T與其他數位受訪者所共有的，那就是T平時在生產線上工作時，就因為較敢與主管爭論，而發揮了代言人的作用。所以，當線上同事皆表示支持工會並指責T時，T便進入了帶頭參與的角色位置上。在抗爭事件中，我們不難發現平日敢爭，反抗性較強的員工易成為團體的代言人。由T的經驗中，我們同時可以看到遠化工人經過過去幾次的成功抗爭，在會員中確實存在著一定的基礎；因此5月的罷工抗爭，在一開始是獲得了大多數工人的支持，T的“莫名其妙”的進入歷程，其實只是在線上多數工人對工會認同所形成的一股壓力的推動下而產生的一個反應行爲。

#### 4.1.3 對抗工人低社會地位的力量

S(女)表示自己一開始對罷工議題關切的原因，是因為工會在訴求中強調工人的尊嚴，而自己在平日生活及工作經驗中感受到做工人“差人一等”的自卑感而十分痛苦。S提到自己在街上遇見以前的小學老師，當對方聽到自己在工廠當女工時，臉上流露出輕視的表情。這種工人身份在社會地位上差人一等的經驗，使S認同工會對“爭取工人自尊”的抗爭行動。對S而言，“爭取工人自尊”的工會訴求是她對抗工人低社會地位的一個希望。C，一位父母都是勞工的女工，則更明確地表示：“既然當工人，就要保護自己；我們不保護自己，誰來保護我們！”和S相比，C不只是停留在個人自尊的層次上，她不僅對自己的“工人”身份清晰地認同，並以參與罷工的行動來防衛工人的弱勢處境。

#### 4.1.4 對勞動分工不平等及人事管理制度不滿的抗議機會

這一部份的陳述亦普遍地存在於受訪勞工的勞動經驗中，女性受訪者對工作職別在計薪方式、打考績方法以及單位主管權威式管理和過多的控制深感不滿。C 描述單位主管管太多時說：“有些工作不是我們的，叫我們做，…如倒垃圾…沒事去刷牆，好像不能有一刻休息時間…”。(11月，訪談)。與女性受訪者不同的是3位男性受訪者亦皆抱怨廠內人事制度的不合理，但並沒有對威權式管理方式表現出強烈的不滿情緒。針對這一點需要說明的是男、女勞工在遠化生產組織內勞動分工的不同位置及待遇。以此次的受訪工人為例，受訪的女工均是絲廠和甲撚廠的女工（絲廠是製造原絲，甲撚是將原絲轉化成可織布的絲），而男性勞工則擔任技術性較高，較輕鬆的操作工作。男工在勞動分工上優於女工的位置，在權威式管理方式中亦同樣出現。也就是說，工廠管理人員對“女工較敢壓而對男工較不敢”（11月，訪談）。這種對勞動分工不公平及管理控制不滿的情緒使得甲撚廠的女工在罷工事件中支持工會的抗爭行動；不過在此次研究中，我們發現女性勞工對勞動分工不公平的意識在罷工後期，反而增加了女性勞工的無力感，而選擇了退縮甚至離職的行動。這一部份將留到後面再討論。

#### 4.1.5 工人尋求個人發展及出路的動機

受訪的男性勞工在既存人事管道中對升遷、考績制度的不滿，使得他們對工會可能提供給自己的發展空間感到興趣。W 與 A 的敘述中，均與他們接近工會，想進一步了解工會組織的行動產生關連。W 表示自己入廠10年，考績一直不好，十分厭倦重複的工作，看到工會在勞工福利上與資方產生的爭議後，覺得工會或許可以幫助自己有所學習。也就是說，當男性工人在面對考績、升遷的發展困境時，他們可能嚐試另尋出路；而這時工會提供了一可能的機會。A 更明白表示自己“做了三年考績都沒調整：…第四年就開始打混…後來接觸工會…瞭解許多事，想找一條出路。”（11月，訪談）。在這裡，我們看到參與工會的事務對男性勞工而言是提升自我發展的另一可行途徑，罷工事件的參與及到後來的工會選舉都與此一尋求成就的企圖心有關；



而這種追求成就與權力的企圖心在女性受訪者身上則無法明顯的觀察到。

#### 4.1.6 認同工會幹部，對抗資方打壓工會的力量

和遠化工會所發動的前幾次抗爭議題不同的是，5月的抗爭議題是對抗資方打壓工會、革職工會幹部的做法；支持工會進入罷工行列的勞工是否體認到資方打壓工會的做法，而以行動支持工會幹部進行抗爭？在我們的訪談中，有2位受訪者清楚的描述他（她）是因工會幹部被打壓，憤而支持工會加入抗爭的。

K（女性）描述自己十分氣憤，因為“工會軍師被砍頭了，資方用變相手段打擊工會…”。K 的站上罷工線是一自主而毫未猶疑的選擇，但她的進入却並不是在工會幹部組織工作中被直接影響而發生的。K 描述她的進入是一種“湊巧”——K 下班後在社區中訪友經過“新埔勞工中心”，“碰巧碰上”聚集在勞工中心議論紛紛的同事，而了解到羅、曾被解雇的事情。K 在生產線上，一向是敢說敢做，敢和管理階層爭論的角色；在過去幾次的工會抗爭中，K 也一直是十分支持工會的會員，因此當晚 K 便將小孩交給先生帶回家，自己留下來加入支持的行列，並參與文宣製作等工作（12月，訪談）。K 在訪談過程中清晰地流露出她對工會幹部的情感，對工會的認同以及對資方打壓工會的憤怒。認同工會幹部，對抗資方打壓的力量也是另一位男性受訪者 B 參與罷工的主要動力，但 B 對工會及工會幹部的情感及行動支持的動力可以說是“同情工會幹部，支持弱者”。B（男）表示自己以前“從不參與工會活動…不知它在幹什麼。”對工會幹部也並不信任，以為他們享有某種特權，但這次發現他們竟被革職，B 在了解工會幹部並沒有特權，沒有保障後，決定幫忙。（10月，訪談）。

#### 4.1.7 反國民黨政治立場的支持動力

不同於前面幾股較直接地推動個人投入罷工行列的力量，反國民黨的政治態度是一股輔助性的支持工人罷工行動的力量。也就是說，反國民黨的政治態度並不會主導工人投入抗爭，但當資方或官方的做

法和工人所知覺到的國民黨的專斷作為一致時，他的反國民黨的政治立場便成為一原則性的支持抗爭的立場。以此次參與罷工及接受訪談的勞工來看，反國民黨的政治態度是部份男性受訪者的共通點。例如一男性受訪者 W 表示，自己是黨外政治立場，在 W 的眼中，資方的手法和國民黨立場與做法是一致的，這使得他雖很少和工會接觸，但抗爭一定支持。但黨外“支持”抗爭的立場並不等於積極投入；更為有趣的一個過程是 W 原想避開被捲入，所以刻意選擇休假2天，依他過去的經驗，2天應可避過此次罷工。“讓其他人出來擋在最前面；這次我不要再站在前面衝”是 B 在一開始時的主觀企圖；但他沒料到這次的罷工並未速戰速決，所以“休了2天假，一樣跑不掉”！（11月，訪談）。由 B 的例子中，我們可以看到真正決定他後來進入罷工陣線的並不是他的政治反對者的立場，而是當事情的發展變得更為持續及擴大時，一方面他的“政治反對立場”被管理階層預設為“支持工會的積極份子”，進而在言談及對待上對 B 施以警告；另一方面工會幹部努力地要求 B 的協助。B 便是在他自己想躲掉的企圖失敗後，被工會幹部及管理幹部一拉一推的站上了罷工的陣線中。

如果我們以5月14日遠化工會投票結果，來看工會會員對工會幹部所帶領的罷工行動的支持程度，1278票贊成票似乎強烈地表達了會員對工會的支持；但“贊成票”並不等於會員對自己罷工參與行動的承諾。5月15日工會宣佈罷工，5月18日工廠全面停工，但許多由生產線上解放出來的工會會員，並沒有投身到罷工的行列中。當工會發動罷工，勞資對峙時，大部份工人選擇旁觀的位置，或是圍觀在罷工現場或是乾脆回家等待事件的變化與發展。針對工人站上罷工線上的行動來說，那些力量抑制了，阻止了他們在行動上實行“贊成票”而選擇駐足旁觀的位置？雖然我們訪問的勞工並不是駐足旁觀的大多數，而是積極投入堅持到底的少數，不過由他們的描述中，我們可以辨識出3個抑制罷工參與行動發生的力量，並探討我們所訪問的這一小群堅持到底的勞工為什麼較不被這3個抑制力量所影響。

## 4.2 抑制的力量

### 4.2.1 家庭經濟負擔及年資損失對中、老年勞工的壓力

雖然受訪的勞工對大多數一開始投票支持罷工，但在行動上却駐足旁觀的同事有不滿及生氣，但均表示對那些家庭經濟負擔重及年資深的勞工而言，罷工所爆發的激烈衝突，引發了他們對“關廠”及“失去工作”的恐懼！相對的，我們發現這次站上第一線堅持到底的少數勞工中，除了工會的老幹部外，未婚的年輕女性勞工是主要的成員。未婚的女性勞工一方面沒有家庭經濟負擔的壓力，另一方面多半不期待或不認為自己會一直待在廠內工作；所以並沒有像中、老年工人會害怕失去工作而有家庭經濟負擔及年資損失的具體壓力。

### 4.2.2 家人及親友的壓力

有不少遠化工人的親人或親戚也在遠化工作，他們當初進入遠化有的是靠原已在廠內工作的友人或親戚介紹的；這些社會關係在罷工中均發生了作用。以 S 為例：當初介紹自己進廠工作的親戚是管理階層（科長），在罷工期間，S 承擔了來自親友及母親的壓力，但 S 的哥哥在家中是支持 S 立場的（S 父親已去世）。S 在描述自己的為難之後，補充敘述介紹自己入廠的親戚是一位國民黨的極右派，而 S 家中則是偏黨外立場。針對此次受訪勞工，家人及親友的壓力在受訪勞工身上較不強烈主要是有一個特點。此一特點是：所有女性受訪者皆提及父親的態度對自己的影響，7位女性受訪者中，2位父親已去世，另5位中有3位的父親亦為勞工，這3位本身也是勞工階層的父親對女兒積極站上罷工線的反應均是“擔心但並不反對”。以 C 為例，C 的父親在 F 廠做了11年工人，他所擔心的是工人到後來仍落入吃虧的角色：“台灣工會…罷工對工人不利…吃虧的還是工人”。L 的父親為水泥工，L 在此次過程中，經歷了自己和父親之間的衝突以及來自父親隱晦的照顧時，L 生動的描述了自己對父親的期待，以及人與人之間差距的衝突及變化：



“因為他也是一個工人，我覺得他應該有那種想法才對啊！（指和自己一樣支持勞工立場的想法）可是我爸爸說：‘你工人本來就該這樣子的！…我很希望他支持我，但是他沒有；但他也沒有說不准你去，他只是說妳這樣去跟人家抵，絕對是抵不過人們的’”

接著，L 描述自己在渴望得到父親的支持却得不到之後，“哭著走出來”“回家不到一小時，我又回到罷工現場…結果隔了2天我再回去，我爸的態度完全變了…”（11月，訪談）L 所謂父親的“變”是指父親不再說一些令自己沮喪的話，反而開始照顧與關懷自己。

C、L 及 G 的父親們對女兒站上罷工線“擔心但並不反對”的態度是她們有較少阻力的一个重要因素，若父親的態度有更進一步的表示支持時，對參與罷工的女性勞工則更成爲一鼓動力。T 的父親即爲一例，T 父親務農，家住工廠附近，T 父親以一社區居民的角色在勞資雙方對峙時，清楚地站在勞工這一邊並提供意見；K 則不只有來自父親的支持，先生更是支持自己的後盾，K 的姊姊也在廠內工作，但在罷工中並未站出來，K 描述她父親旁觀自己2個女兒後表達他的意見：

“…我姊比較不敢，她站在人後，我爸說爲什麼生2個女兒2種個性…他說如果我是男孩子，那該有多好！”

除了父親外，K 的背後還有一位男性在“推”著 K 前進：

“…我先生的支持力量比我還要強大，等於是推著我走，我本身就具有這種想法及作法（指支持罷工），然後後面又有一股力量推著我走，更加讓我不會畏縮…”。（11月，訪談）

受訪女性異口同聲地在訪談中談到父親及先生態度對自己的影響，反映了女性勞工積極參與罷工的“自主行動”的持續及深化和其生活中重要男性（父親、丈夫或兄長）的態度有密切的關係。

至於我們的男性受訪者，在我們有限的資料中似乎的確和前面女性有明顯的差異性。4位中只有27歲未婚的 A 提及在參與罷工的立場上，自己和父親的對立；A 與父親的衝突更凸顯了 A 尋求自主，發展

自己的企圖。(前面曾提及 A 意圖在工會中發展自己。)

#### 4.2.3 與管理階層衝突的後果—害怕懲罰及利益的損害

在激烈尖銳的勞資對峙中，勞工與管理階層站在對立面上的經驗，對多數基層勞工的威脅性是來自於它的後果—懲罰及利益損失。在遠化5月罷工事件中，部份私底下表示支持工會但不敢站出來的勞工，明白的對受訪勞工表示自己不能得罪幹部，害怕來自管理者的懲罰及壓力。後來，我們由工廠復工之後廠方對積極份子及工會所採取的一連串控制及打壓策略（在後面將另有討論）中，可以了解到懲罰及利益損失的後果真真實實地就在生產線上發生著，這一部份在後面會有較詳細的描述。

#### 4.2.4 保全，搜證小組及鎮暴警力介入的恐懼

5月罷工與遠化以往幾次抗爭經驗的最大差別點在於資方雇用保全人員，政府動用保全與鎮暴警力的介入，一方面的確帶來了鎮壓及嚇阻的效果，使得大部份的工人選擇了旁觀外圍的參與位置，但另一方面也激化了衝突。衝突被激化的一個作用便是一群年輕的女工義憤填膺的站上了第一線；受訪的6位女性勞工中，均提及他們在鎮暴警察與勞工對峙時坐到最前排去與鎮暴人員面對面時，…“我們女孩子一窩蜂的跑出來，那時心情很激動，每個人都像把生命壓出去一樣，站在那前面，一點也不怕…”（10月，訪談）。如 S 的描述，其他的女性受訪者亦表示和鎮暴警察對峙的強烈經驗而建構了自己立場鮮明的經驗；同時女孩們的進入第一線是“成群結隊”的。C 表示自己原先選站在外圍，但看到 L 等10幾個女孩孤單的面對警察，自己便在 K 及 C 的作伴下一起站到第一排去。

#### 4.3 集體經驗的表達與壓制

由前面的描述中，我們可以看到受訪工人進入罷工行列的驅動性動機力量雖然未反映出工人對工會幹部被革職，工會被打壓的共識基礎，但仍可清晰地勾勒出工人生產勞動經驗及低社會階層位置的共通

經驗。對此次受訪的工人而言，工會組織及抗爭行動無疑地是工人表達其集體生存經驗的一種激烈的形式。在這次罷工行動的初期，由工人參與行動的動機力量可以看到下列3層的意義訊息：

#### 4.3.1 工人對其低社會階層被貶抑命運的抗議。

對男工而言，在這種抗議的表達形式中可能蘊含了另一種不同於工廠行政升遷的發展機會；但對女工而言，生活在階級與性別的雙重束縛中，所謂的自我發展的圖像是一與工廠勞動生涯及工會抗議精神都絕緣的奢望。這種的雙重束縛是指一方面女工在勞動分工中擔任低於男性的低技術性工作，升遷發展較之於男工更無希望；另一方面“拋頭露面”到工會組織中發展自己又是不被傳統女性角色規範所接受的，工會的抗議精神和傳統女性發展的形像當然是相抵觸的。因此，沒有負擔家庭經濟壓力的年輕女工站上罷工第一線上，積極行動是女性勞工在階級與性別雙重壓制下的一種表達形式。

#### 4.3.2 工人對不公平生產關係的抵制

“罷工”是工人抗爭行動中最強烈的一種手段，但由投同意票人數和站上罷工對峙線上人數的差距來看，“罷工”的抗爭意義遠不如“停工”所帶來的“逃離生產控制”的一暫時性空間的意義為大。如果我們了解到生產關係中的宰制本質時，不難發現消極抵制及無聲的抗拒，可能是受宰制的弱勢群體最熟悉的一種表達抗議之聲的形式。遠化工人視罷工為一“休息”的機會以及選擇支持罷工，停工走出工廠但不站上罷工線的圍觀位置，即反映了多數工人投票支持罷工的立場其實是工人抗拒被宰制、被壓制的一種表達形式。

#### 4.3.3 工人防衛工會組織的反擊

遠化的5月罷工事件，對工會領導幹部及少數會員而言是工人對資方打擊工會做法的防衛及反擊；但這一層意義對一般工會會員而言，顯然並不是他們支持或參與罷工行動中所蘊含的意義。

雖然遠化工人罷工參與行動並不是多數工人對捍衛工會組織的一種真誠的表達，但89年遠化工會以其工運龍頭大哥角色所發動的罷工



事件，是無法不引起已做好鎮壓準備的國民黨機器的反撲。(趙剛，1991)。因此，前面描述的抑制力量，其實是資方與國家機器聯手壓制工會罷工時所引發的2種不同層次的恐懼：①工人基本工作權被威脅時的害怕。5月罷工事件中，資方對應工人罷工的策略之一，是宣佈全面停工及散佈關廠訊息；資方握有關廠可能的權力，使得工人在採取抗爭行動時，首先就得面對失去工作的生存威脅。②鎮壓的恐懼。壓迫(oppression)和鎮壓(repression)是不同層次的壓制，如果我們說農人、工人、女性等弱勢團體是被壓迫的社群，那麼當被壓迫的人群起而爭取自己權益時，再被國家機器打壓時則是被鎮壓的經驗。遠化5月罷工事件和工會以往發動的幾次抗爭事件之間最大的差別，即在資方保全和政府鎮暴警力的鎮壓以及復工後廠內的鎮壓策略。在罷工之初，對受訪的年輕女工而言，這2種恐懼都並不強烈。所以當勞資對峙時，一群年輕女孩反而在憤怒的情緒中站上罷工第一線。在這裡，我們必須提到的是，這一小群立場堅定的年輕工人，在罷工後期，尤其到了復工後成為廠方鎮壓的主要對象時，他們的確經驗到了原先所未料想到的被鎮壓的經驗，這一點在後面我們會有所討論。

最後須強調的是，男、女性工人在站上罷工第一線的過程及意義有極明顯的差別存在。除了前面提及對罷工參與的意義認定，及不同的意義認定所揭示的勞動分工的不平等之外，女工生活中重要的男性親人（如父親、丈夫或哥哥）的態度對女性是否投身罷工抗爭有重大的影響力。當然，這表示了女性勞工必須在面對生活中男性權威角色不贊同自己作為的強大壓力中，尋求自我的定位及肯定；而這一次能站上罷工第一線的女性勞工也都提及身邊男性權威對自己投身罷工陣線中的支持力量或不阻止的力量。

在這一節中，我們描述了“罷工”做為遠化工人集體經驗的一種表達形式，對站在第一線並且堅持到底的工人而言，她／他們是在怎樣的動機力量下站上了罷工線？接著，我們的描述重點將隨著罷工事件的發展，進入這一小群工人在激烈抗爭對峙及復工後廠內鎮壓過程

中的經驗。

## 5. 她／他們是怎樣在前進的？

罷工過程不只是一個勞資衝突的事件，它是一個動態的社會過程 (a dynamic social process)，在遠化5月罷工過程中，除了做為抗爭主體的遠化勞工外，其他不同的社會行動者及他們所代表的社會力量也介入，並與遠化工會及勞工互動著。站在遠化勞工做為行動主體的立場來看，當其他社會行動者也進入並與之互動之後，新的經驗及新的社會關係創造了一不同於其初始旁觀位置時的行動場地，也就是說，當個別勞工一旦選擇積極的參與行動，繼而與其他社會行動者（如前來支援其他勞工、學生、社會人士、縣政府及保全人員等）發生互動時，勞工行動者的行動目標、期望及動機都重新變化了。簡言之，在罷工過程中，工人原有的社會關係脈絡因著他們的罷工參與行動，以及和扮演其他社會角色的個人或群體間的互動而變化著；工人便是在這樣的一個社會關係動態變化的過程中認識及行動著的。在這一節中，我們分2部份來描述受訪工人的參與位置是如何在和其他社會力量相互作用的歷程中變化的？而罷工的投身經驗對他們發生了那些影響？

### 5.1. 關係的變化與位置的移動

為了展現研究對象在罷工的不同階段中參與位置的變化，我們建立下面一個概念來描述這一群工人和其他社會行動者的互動歷程。如果我們接受罷工事件是一個動態的社會過程，那麼在這個過程中，隨著事件的發展，一些在社會中既存，但可能原來並未有積極作用的社會角色，在罷工的不同階段中，會由社會制度的背景中走入罷工現場而成為活化的社會行動者(the activating social/actors)。例如在勞資對峙時，保全人員、鎮暴警力、政治運動人物等的出現。這些活化社會行動者之間的互動所展現的對話性的社會關係脈絡，也就是工人在

罷工歷程中知覺到自己與他人的一個行動脈絡。我們暫且用“社會關係的行動脈絡”來稱工人在罷工過程中所知覺到的自己和其他社會行動者之間的動態的關係狀態。接著，我們就用下面的表5-1將這一群工人在罷工歷程中參與位置的移動描繪出來。

由表5-1中，我們可以看到由罷工到復工的整個過程，在罷工現場活動著的不同的社會行動者共同建構了一個動態的關係；對站上罷工線的受訪勞工而言，他們是在和其他的行動者互動的來往中，一步一步的移動著自己的位置的，以代言人的角色的發生來說，絕大多數的受訪勞工在參與之初是完全沒有這種企圖心的，但却在此一過程的各種力量運作之中變成了下一批的工會幹部。

## 5.2 集體認同意識的發生及個人能力與態度的改變

受訪勞工在5月罷工中，選擇積極參與的行動位置，他們與工會、資方、政府、其他旁觀的同事以及前來觀察與支援之社會人士的互動著，這一小群積極參與罷工行動的勞工，在下面2個主題上，清楚地陳述著他們在認識及情感上的變化。

### 5.2.1 集體認同意識之發生

在這裡，我們先暫不使用階級意識這個令人爭議的名詞，因為它可能使我們在鋪陳受訪者原始資料時，增加了不必要的困難，在本文中，勞工社群集體認同意識包括了下面2種不同層次的陳述：①“我們”的集體認同：指在訪談中，用“我們工人”或“我們勞工”或“我做為一個工人”來表達主體的感受，②勞工主體與其他社群之主—客體關係的意識；指受訪者陳述做為一個“工人”或“我們勞工”，感受到社會上其他角色位置的個人或群體（如管理者，大學生）和自己（工人）的差異以及關係的對待狀態，表5-2是一些反映此二層次的例句。

由表5-2的例句中我們可以看到受訪勞工在罷工過程中，一方面對工人的社會處境有所經驗，另一方面在和其他社會角色互動的經驗中



表5-1 研究對象在罷工歷程中參與位置的移動

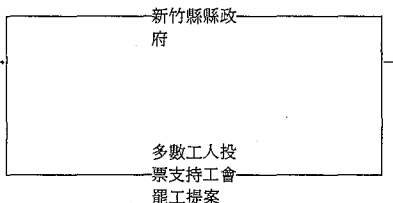
(一)罷工發動階段 (4/15工會說明會到5/15會員投票)

受訪勞工  
參與狀態

主要的活化  
社會行動者  
(A.S.A)

受訪勞工  
參與狀態

支持工會的參與  
立場



受訪勞工均參加5月8日到縣政府的抗議，認識勞資衝突中，政府介入的立場，並對縣政府處理方式不滿。

(二)罷工抗爭階段 (5/15罷工→5/25日復工)

A.S.A

受訪勞工參與狀態

資方保全及鎮暴警方介入  
工會組織女工，與保全，  
警力對峙的策略 (\* 1)  
  
多數會員採觀望態度  
  
管理階層的反罷工策略

受訪女工站上勞資對峙  
第一線，感到憤怒，  
“豁出去”  
  
對同事旁觀，退縮態度表示生氣不滿；但多半壓抑住自己對同事的憤怒。  
  
抵制管理階層的控制、警告

其他社會力量的介入，如其他自主工會，工運人士，  
大學生等

覺得被支持、感動。  
經驗到以工人的身份被社會上其他角色的人所認識，並肯定；

(三)廠內鎮壓階段 (5/25復工→9/20會員代表改選)

受訪勞工參與狀態

A.S.A

受訪勞工參與狀態

受訪勞工在同事眼中成為“堅定的一群” (\* 2)

支持工會的“堅定的一群”也是資方眼中的“死硬派” (\* 4)

用抗拒的方式對抗資方的打壓，在9月20日會員代表選擇中，11位受訪者中的8位成為工會幹部。

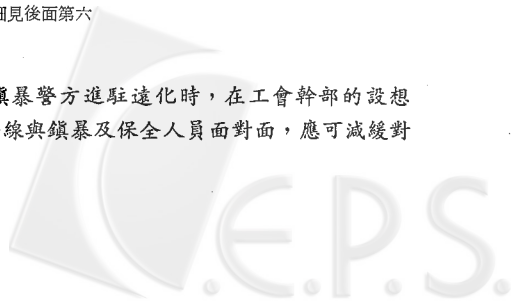
①部份受訪勞工覺得失落了過去和線上同事的友誼，

②但漸能接受同事的旁觀立場 (\* 3) 受訪勞工與工會幹部和其他社會支援角色 (如大學生等

管理階層在廠內的各種鎮壓策略 (詳細見後面第六節中的描述)

說明：

- \* ①當資方動用保全人員及政府鎮暴警方進駐遠化時，在工會幹部的設想
- ↳，讓女性會員靜坐在工廠大門的第一線與鎮暴及保全人員面對面，應可減緩對



峙的激烈性；這次受訪的女性會員即是在這一情況下，相互結伴的站上對峙的第一線。

\* ②例如 G 描述5月25日復工當日自己和 M 在班上的光景及堅持態度的作用：

“復工那天，每人都進去上班，我還在外面淋雨，心真的是冷掉了…8點我沒進去，科長一直站在我面前，我和 M 穿雨衣站在那邊，就是不想進去。9點才進去，進去看到廠長跟他們（指同事）嘻嘻哈哈聊天…我坐在旁邊哭…機器全停掉了，大家坐成一堆…科長叫 M 唱，M 不唱…他們要去聚餐，我和 M 就說不去…這種堅持對我們反而是比較有利的…我們贏得信任…可以更清楚看到我們3個人自始自終是堅定的，我想她們對我們的信任較大。”

又如 H 也提及：

“我科裏的同事，工會會員，他們說我今天堅決站出來，他們對我很佩服、很肯定、信任我…”

\* ③例如 M 描述罷工過程中自己原有友誼關係的變化：

“…患難見真情，在罷工中我交了许多朋友，和以前的朋友脫了節，感到難過，但沒法子，立場不一樣，想法不一樣了…” S 也提及自己的朋友選擇簽名上班，復工後自己儘量不去碰觸這個問題。

B 則表達他對同事的諒解：

“…他們畏懼，不敢和我們接近…怕受到打壓…但還算覺得安慰；一般會員內心堅定他們的立場，還不會連這個都放掉！”

\* ④例如 B 分辨朋友和夥伴的差別：

“…朋友是一種認同，認為我們做的是對的；夥伴是一種實際的行動，是比較深的關係，是共同去經營，要參與的…”

L 則表示罷工輸掉以後，“大家的心仍一樣在一起，有這一群朋友真好！”。



表5-2：集體認同的例句

“我們”的集體認同
<p>① “既然我們當工人，當然要保護自己” (C)</p> <p>② “身為工人，身份就是工人，…原來我只是一個勞動者，我只是爲了錢，才來這邊工作，來這邊後，覺得說我是一個工人，也是會員…以前的話只是說自己能生存，薪水照領，工作一樣做，過日子就可以了，別人去爭…別人能給我一點，就多拿一點，現在應該是我的，我一定要拿到，即使是一塊錢…” (C)</p> <p>③ “做爲工人是可憐的…敢講話，抗爭衝的都是最基層的，幹部都沒有，我認爲很奇怪，這些幹部既然一個都沒有出來…工人實在很低賤，幹部可能較被資方看到，在資方面前他們的立場和工人不一樣” (B)</p> <p>④ “當個工人就是這樣子，不爲自己爭取的話，不會有人憐惜你…工人的權益要自己去取…這是一個勞工的立場，我覺得要的是一個合理的對待，像我們付出那麼多，但得到的是少之又少，很不公平……我並不覺得要對我好，給我多少，我只覺得要給我一個合理的就好了” (L)</p> <p>⑤ “…整個過程，我們較吃虧一點，因此現在社會就是資本家有錢就可以壓死人，根本沒把我們這群勞工放在眼裡，甚至廠裡的主管也一樣，罷工讓我認識到屬於我們這個階層的所需要的是什麼…” (K)</p>
勞工主體與其他社群客體關係
<p>⑥ “…以前什麼都不知道，不知道這個社會到底是什麼，…以前我認爲工人就是工人，沒有必要說怎麼樣，那現在的話，就像選立委，以前我爸媽的觀念就是誰拿錢給我，我就選誰，我現在就會叫家裡的人投票給 X，他是工會的人，選出來才會對我們有利啊！” (C)</p> <p>⑦ “…以前根本不覺得說和外界社會有什麼關連…這次像看到縣府警察，看到另一層官商勾結方面的事，這次較具體看到” (L)</p> <p>⑧ “當初認爲自己是工人，應沒什麼朋友，指社會上關心的朋友，我覺得我們工人是很孤立的，卑賤的，誰要理你們這些小工人…這次帶給我很多體會，很多人在關心，認同我們；這給我很大的改變，認爲我們並不是很孤獨…我們應從自己來，才讓別人認爲孺子可教，我們要有意識自己站起來，才能助人助” (B)</p> <p>⑨ “大學生不會因爲自己是大學生而摒棄對勞動界的關心，他還是付出他的所有，我心中很感激他們，他們能夠在自己扮演的角色之外，嘗試另一種途徑來認識…畢竟每個人都很希望提高自己的價值，既然有那麼多朋友來幫忙，我們自己若不做，真是很慚愧的事…有那麼多朋友來幫忙，我們怎能再放下這份權益不去爭取” (K)</p>



對不同社會角色之間的關係及其性質亦產生了進一步的認識。

### 5.2.2 能力與態度的改變

除了前面集體認同意識的變化外，受訪者陳述自己以及其他伙伴在下列二項能力或態度上發生了變化：

#### (1)自我表達的能力。

3位女性受訪者表示經過這次罷工的參與經驗，自己較以前敢表達負向的情緒；她們用“較潑辣”，“強悍”，“說話較大聲，敢表達生氣”來描述自己對過去習慣壓抑住的負向情緒的表達。另2位男性受訪者及2位女性受訪者則表示自己在表達，溝通及交朋友的能力均有長進。

(附錄1) 這些改變，不只是受訪者自己所陳述，在其他伙伴的眼中，某些受訪者在脾氣及待人態度上的改變清楚地被觀察到。前面曾提及女性受訪者的參與方式是“成羣”以小團體（3-5人）方式一起參與的；他們在生產線上多半是屬於同一班的。C描述她眼中G與K的變化十分有趣且生動：

“...G變得比較溫和（指脾氣），以前你和她沒講2句話，她臉就臭起來！...但我不想告訴她她這種改變，因為以前我稱讚她，她會莫名其妙生氣...我現在比較喜歡她，她改變了很多...K以前脾氣很壞，講話不文雅...在線上，有些老手喜歡挑我毛病...那我們就會去告訴K...她就會破口大罵，不惜在大庭廣眾之下...罷工中，K最堅持，給我們很多支持...我們3個人在一起，都是經過商量以後再行動的。”。(11月，訪談)

#### (2)思想與生活（生命）態度的改變

罷工的參與改變了受訪者生活中既存的社會關係，“自己的生活不再封閉”，“認識了官商聯合的事實”，“學會分析，做判斷”，這些都是受訪者普遍提及的。女性受訪者中有3位明確地指出自己在政治立場上的改變。(附錄2) 2位男性受訪者在提及罷工所帶給自己在思想及生活經驗上的衝擊時，表示自己對過去的生活方式有所反省，W表示在這次經驗中，自己思索“人生除了賺錢，養家活口之外，還有那些值

得我們去做的事？”；相似的，B 的亦清楚地陳述自己對自己生命意義的省思：

“…以前是一段空白…覺得自己能夠過得很舒適就夠了，不外乎買房子、賺錢；只想到個的利益關係…37歲…是我生命的轉捩，以前太散了，不很實在，很空虛，心理上沒有一個真正的目標，以前只是改善生活…現在這整個事件後，深深感觸到，人短短數十年該做的太多了，我希望能留給我們的下一代多一點東西！”

(11月，訪談)

由上面二段的描述中，我們看到受訪勞工在5月罷工歷程之中，不論在個體能力、態度以及在勞工集體的認同意識上，發生了某些變化；這些變化都是行動者在行動參與的過程中所發生的學習。

### 5.3 集體行動、關係脈絡與集體認同

經由前面的描述，我們可以這麼說：受訪的個別工人帶著做為一個台灣工人階層的集體經驗以及遠化自主工會的集體抗爭經驗，在衡量個人的得失與發展之際，被罷工現場脈絡因素（如勞資對峙的張力，友伴的邀約）牽動，選擇了主動積極的投身立場。一旦她／他們進入積極參與的位置後，他就不再只是以個體的身份面貌在罷工歷程中被其他人所界定及知覺的了；也就是說，罷工的集體行動勾勒出了罷工工人的集體面貌，而個別工人是以罷工工人的一份子被外界所認識著的。如果說遠化罷工集體行動的主體是遠化工會罷工工人群體，那麼做為參與罷工個別工人絕不只是“生產”罷工行動及“承接”罷工後果的個體，他或她更是罷工歷程中的一個“作用者”。前面2小節所企圖指出的便是個別的工人是如何在罷工行動中，以一積極投身的行動者的角色，在罷工場域中扮演一重要的作用者，和其他的社會行動的作用者互動著；在罷工歷程中，這一群工人所知覺及行動著的一個社會關係脈絡是截然不同於工廠勞動過程所建構及束縛住的社會關係脈絡的。這之間最大的差別便在於他／她不再只是等同於勞動商品價值

的受雇者身份被動地被他人界定及規約著的他的行動，而是企圖以主動改變生產過程中不公平結構的行動來界定工人與社會的關係；正是這種主動往外變革的行動突破了工廠為控制其勞動過程所建立的層層束縛。罷工歷程中所湧現的新的社會關係脈絡，是工人得以發展一暫時性的，與其他社會行動者對話的空間。如果沒有這樣的一個社會關係脈絡來做為工人和其他社會角色互動對話的空間，工人也無法在互動中獲得對自己的重新評價。因此，在抗爭或運動歷程中湧現及動態變化著的社會關係脈絡，是工人集體認同發生及集體行動再轉化的場域。在前面的描述中，可以看到對個別工人而言，正是此一社會關係脈絡中的互動經驗重新改造(reframing)了他們對自己做一個個體及工人的感覺和意義。

## 6. 站出來的後果

正如同他們站上第一線的位置並非個別行動者在一開始所能預料的，罷工失敗對遠化工人、工會所帶來的後果也非受訪勞工所能預料的。下面我們就由3個角度來描述後果的部份。

### 6.1 復工後生產線上的控制

在這一節中我們將描述的均是受訪者做為個別行動者，罷工後在生產線上所經驗到的，來自管理階層的控制行動，而並未包括資方在工會改選後對工會所進行的打壓策略。復工之後，受訪勞工在生產線上所經驗到的來自管理階層的控制策略可以分成3類：(1)對積極參與罷工份子的懲戒(2)對生產過程的進一步控制(3)生產線上管理態度及方式的改進。

#### 6.1.1 懲戒策略

復工之後，遠化管理階層對積極份子的懲戒行動包括約談、記過及拆班。受訪勞工幾乎全被單位主管，甚至廠長約談，14名受訪者被記過的有6人，拆班則是指原來在同一班的被拆散到別班去，K、M及



G 便遭到拆班的處置。在懲戒的處置中，男性受訪者並未像女性受訪者被約談，只有 A 被約談過，但 A 並未被主管約談而是固定每週到廠內和一位修女約談，進行所謂“心理諮商”服務，在 A 的描述中，心理諮商只不過是另一種形式的“套話”方式：

“她是工廠派來，資方找來的…最主要是讓我們吐苦水，講出來，她吸收，然後給你一點感化…我不太願意談…反正給人套習慣了，偶而也要套套人家…”（11月，訪談）

在懲戒的處置上，女性勞工所受到的壓力明顯的大於男性，一位受訪女性勞工表示“他們不敢對男生兇，就對我們兇！”。

### 6.1.2 生產過程的進一步控制

女性受訪者和男性受訪者在懲戒處置上的不同遭遇，在生產過程的進一步控制上也同樣出現。遠化復工後，廠方加強使用生產過程外包的策略；生產過程中某一個環節（步驟）外包的後果造成生產流程排在外包工人後面的線上女工的工作量增加，因為外包工人是論件計酬的，所以外包工人“拚死拚活”的後果便是工作量增加到使受訪女工感到“不勝負荷”的程度了。（附錄3）男性勞工則因為從事技術性較高的工作，所以並未承受到外包策略的直接壓力。

### 6.1.3 管理方式的改進

復工後，在廠方加強控制及懲戒的同時，工廠亦採取軟性的方式，改變過去高壓式，權威式管理的作風以及運用攏絡的手段。對勞工而言，管理人員態度和善但生產過程的控制却加大了。這之間的實質壓力，H 有清晰的描述：

“復工後，主管有很多改變，不敢施高壓手段，改用逐步的方式，像人員的調動…表面上低聲下氣…但包的外包，工作量更大，我的生產間由8個人變成4個人…同事之間變得漠不關心，各搞各的工作。”

罷工失敗後，在生產線上的管理控制更為加強的時候，造成一個明顯的後果就是為數不少的勞工在這時選擇離職。前面曾提及此一現象對

了解此次罷工的影響十分重要，但因為訪談不易，所以在下一節中，我們僅能就有限的2個案例做一些描述。

## 6.2 離職現象

部份未離職之受訪勞工表示那些在復工後的離職者，都是在罷工對峙時站在“很前面，很激烈的人”，而她／他們之所以在復工後離職是因為復工後的管理控制“做得太過份，而嚥不下這口氣”（附錄4）。在我們僅有的2個離職訪談（皆為女性勞工）中，也的確發現復工後的約談、記過以及工作量加重均是導致2位受訪者離職的原因之一；但深入了解她們在罷工中的參與及離職前的想法，則改變了我們原先的單純歸因。

Y 與 I 均入廠5年以上，亦均已婚；Y 與 I 在初入廠時均非正式員工（為臨時性質的契約工）。Y 在廠內為了爭取比照正式工的產假及福利，曾在工會的協助下進行為時一年的個人抗爭；Y 經過一年的個人抗爭，不僅為自己爭取到正式工作的待遇，也促使廠方在76年將所有契約女工改成正式員工。Y 的個人抗爭姿態使得管理階層自然認定她在5月抗爭中是積極份子，其實在 Y 自己的描述中，此次5月罷工，她並未站在第一線。因此當復工後遭到約談及記過的懲戒時，心中憤憤不平。相反的，I 雖不似 Y 有強烈的個人抗爭姿態，但 I 在5月抗爭中却是積極投入的；I 描述自己投入時所呈現的對女性勞工不公平待遇的意識比前面任何一位受訪女性都更為清晰地浮現。Y 雖然不似 I，在敘述自己時，能清楚地意識到女性勞工處境的一種集體意識（Y 的敘述多為個人式的表白），但她的離職動機之一亦和她的女性角色，“母親”有關，Y 所選擇的新工作在時間及距離上允許 Y 中午“溜回家看一下小孩做功課”。所以在這裡我們對 Y 與 I 的離職現象由女性勞工在勞動分工及罷工抗爭的後果承受上，較男性勞工更受鎮壓的角度來進一步描述訪談的發現。

決定離職其實是女性勞工對不公平勞動分工及廠內鎮壓所選擇的

行動。

I 描述自己由入廠工作到參與罷工，以致於選擇離職的想法都緊扣著“兩性待遇不公平”這個主題。I 提及“男孩子一進去就是正式員工，女孩子進去是臨時工，待遇不平等”，對自己投入罷工的動機則十分清楚的是：“罷工若成功，我們主要是爭工作不要太重，分一些給男生做！”，在罷工過程中，她一方面積極參與，一方面觀察到男性員工的反應，I 說：

“投票支持罷工，參加罷工，在大門口曬太陽的女生較男生多……我們在罷工，他們（指男工）在樓上看……罷工後，我先生沒受到壓力，因為男孩子他們（指管理階層）比較不壓，他們就整我們女孩子！”

I 的離職發生在復工後，廠方約談積極份子時；I 估計自己一定會被約談，便在“還沒輪到我時就走了！”表面上看來，罷工失敗的挫折及管理控制的加重是 I 離職的原因，但更深一層，做為一個女工的勞累及無奈在 I 的離職選擇中清晰呈現：

“反正這工作沒辦法長期做，太累了；像夏天……很早就想離開了，……我先生叫我不換，他說2個人有伴……工廠待我們女工不平等……我不可能做到退休，做不到那個時候！工作太累，年紀再大一點，我就沒辦法做下去了，開始還有力氣，這2年慢慢覺得身體不行了！男孩子工作輕鬆，他們當然不會要離開！”

I 對女性勞工所遭遇到的不平等及壓迫的意識與無奈，並沒有在 Y 的意識中出現，但 Y 在“擔心小孩教育”以及對資遣費的盤算下，接受主管暗示，主動提出辭職（復工後的離職基本上有2類，一是自動辭職如 I 一類則以接受“資遣”為由而離開，後者則領有一筆資遣費。）

復工後，Y 描述自己“幾乎天天被約談”，主管約談時表示“你和工會現在已兩不相欠了，幹麼還這麼幫他們！”（因為以前 Y 爭取產假福利時工會有幫忙）。在會員代表大會前幾天，資方一直約談 Y，詢問 Y 要不要資遣；並暗示若 Y 提資遣可以有一筆為數不少的資遣



費。Y 原先預估可以領到20萬，便主動提出資遣要求，結果實際領了15萬。在訪談時，研究者進一步詢問 Y 對勞基法，退休金等規定是否了解，並計算了一下若 Y 不離職，到退休時約可以領到多少錢；Y 對這些勞工的基本權益一無所知，當她聽到金額的差距時，表示十分後悔，這一點顯示出 Y 接受資遣的決定是在一種並未意識到勞工基本權益狀態下謀求自保的盤算。Y 接受資方資遣行動上所呈現的自保盤算，在她做為一個女性的家庭中亦出現，Y 與先生、公公的關係也是衝突和對抗的。Y 在受訪期間，正為自己購置一間公寓，並在與先生吵架時住在自己的房屋中，Y 的這種自我保護行動以及其個人色彩濃厚的對抗性是我們在許多女性的生存策略上均可以觀察到的。

Y 與 I 雖然不能代表所有離職者的狀態，但在這2位女性勞工的行動所揭露出來的資料，却帶領我們對遠化女性勞工的處境及問題有了進一層的了解。在台灣現階段勞資抗爭的歷程中，女性勞工更深一層的壓迫多半仍隱晦地存在在其他爭議的主題之下；在遠化這樣一個基本上仍以男性勞工為領導主幹的工會中，女性勞工的貢獻及辛勞被男性勞工意識到的程度，或許正如 W 的陳述：“…這次罷工，女工的精神我很感動，男工較自私，各走各的。”（11月，訪談）

### 6.3 代言人的新角色

前面曾提及，復工後這一小群立場堅定者，因著管理懲戒的拱托，在同事之間更明顯地站出來；在隨之而來的會員代表及理監事的選舉中，14位受訪者中的8位均擔任了新的工會角色，女性受訪者對會員代言人的新角色普遍而言並不適應。S 描述自己選上會員代表後像“戴了面具在上班”因為很在乎自己的言行，不要“被別人背後批評，這樣說話才站得住腳！”。男性受訪者對新角色的經驗則明顯不同，除了感覺到同事的信任及成就感之外，W 妻子對 W 當選上代表，外出參加會議時言行表現的關懷反應和反對 W 投入罷工時的態度判若兩人。

概括來說，新的角色對這一群在5月罷工中站上第一線的勞工來說，是一項十分艱難的工作，這篇調查報告的主要目的在於描述他們是如何站上第一線，所以也就選擇在新角色的學習上結束我們對遠化工人罷工參與經驗的描述。

## 7. 討論：對研究主題及方法的事後回顧

針對前面所提的對1989年5月遠化工會的抗爭歷程的瞭解，我們想簡單的討論幾個觀點來回顧此一調查研究在方法及經驗性主題上的意義。

### 7.1 集體行動與認同和自我覺察與轉化的雙重歷程

在討論工人集體行動的理論中，社會學者曼克·奧森 (Mancur Olson) 及克勞斯·奧菲 (Claus Offe) 與魏森索 (H. Wisenthal) 對勞工集體行動邏輯所提出的兩種不同的觀點無疑地是現階段探究集體行動的重要爭論。奧森所提出的符合個人主義邏輯的“搭便車”理論，由功利理性的觀點來解釋及論斷工人集體行動發生的動力；奧森與魏森索則提出的非功利性的對話式行動邏輯，來對抗奧森的理論。奧森與魏森索的對話式溝通理性的行動邏輯指涉了一工人集體認同形成歷程的重要性，而集體認同是通過一工人群體之內對不同利益不同目標的對話，以及工人群體在和資本家抗爭的歷程中，透過抗爭的形式形談判的形式和資本家及國家不斷對話而逐步發展形成的一種非個人式的集體認同。而集體認同及工人組織中對話及溝通的機制，才是產生和維繫集體邏輯的脈絡 (王振寰，1990)。

在我們的調查研究中，的確說明了工人在抗爭的集體行動中更進一步的凝聚了對工人階級與工會組織的集體意識；集體行動與集體認同是在罷工的社會場域中辨證地發展著的。此外，由前的描述中，我們發現與集體行動與認同過程同時存在的一個歷程是，個別工人在投身過程中所發生的一個自我覺察深化以及自我生命態度轉化的成長歷

程。在近代心理學理論的領域中，我們發現在近年來開始被西方心理學者所認識及看重的蘇聯心理學家盧瑞亞 (A.R. Luria) 的理論對我們所探討的問題較具參考價值。1930年代，以盧瑞亞為首的一小群蘇聯心理學學者，曾針對蘇聯社會革命過程中集體農場的社會經驗，對人們意識的變化及其所引發的集體心理歷程進行調查，盧瑞亞在他的研究中，指出集體活動的社會經驗，對人們的認知活動及心理歷程有模塑的影響力，他稱之為“心理活動的社會歷史模塑”(the socio-historic al shaping of mental activity)。盧瑞亞認為在歷史發展的不同階段，當社會實踐的基本形式(the basic forms of social practice)變化時，人們的心理活動以及心理歷程的結構也因之而發生變化。盧瑞亞並指出集體勞動與生活的農場經驗對農民而言，不只是在農民意識內容上發生了變化；在參與社會生活之中，個體的社會經驗及社會關係的面相都有所改變。更進一步的來說，盧瑞亞認為在這種社會參與的歷程中，一個新的心理系統得以形成，參與者不只是有能力對外在現象反映，同時也能對社會關係的脈絡有所反映；最後，參與者自己的內在世界，也在自己和其他人的關係脈絡中被模塑(Luria, 1976)。

在我們的調查中，也清晰地看到伴隨著工人罷工參與經驗所發生的一個自我覺察深化及生命態度轉化的過程。此一個別工人自我轉化的歷程並不只是在遠化的工人身上才發生的，研究者在其他的抗爭案例中(夏林清, 1990)也同樣的觀察到工人在工會投身及抗爭歷程中的成長變化。Luria 說法中的另一個值得注意的是，他提出“社會關係的脈絡”是個體對自我進行反映思考的一個經驗範疇。由此次的調查中，我們可以更進一步的提出在“罷工社會場域”(the social field of strike)中，由不同社會行動者(指罷工過程中發生作用的工人、資本案、政府、知識份子…等)間的互動所建構的一個“活化社會關係的行動脈絡”(the action context of activating social relationships)，它是個別工人與集體工人落實其行動和反映其行動後果的一



個人類經驗的範疇。“活化社會關係的行動脈絡”是我們企圖界定對工人集體認同發生，以及自我覺察深化有著主要媒介作用的社會關係時所用的一個名詞；因為我們並無意在此一調查報告中進行理論的建構及批判，所以不再深入引申討論此一概念與其他社會學概念的關係，只進一步對此一概念所企圖指涉的經驗範疇做一簡單的說明。

使用“活化社會關係行動脈絡”一詞，我們想指涉的是抗爭歷程中，隨著事件的發展，工人、管理階層、工會以及來自其他社會群體等參與到抗爭過程中的行動者，共同建構了一個動態的社會關係網絡，此一動態的社會關係網絡是個別與集體行動者所賴以知覺及行動的脈絡。因此，如果說工會抗爭創造了一個社會實踐的場域，那麼，所有參與到此一抗爭事件中的個人及集體之間便存在了承載著台灣政治權力與經濟資源分配的社會關係脈絡；在遠化的案例中，我們看到隨著抗爭事件的發展，原本並未對個別工人具有特殊意義，甚至並未被意識到的社會角色的作用，及社會關係的性質，在罷工參與過程中轉化到這一群工人的意識之中，並推動了他們在過程中進一步的參與行動。換言之，罷工過程中，各個社會角色之間的動態社會關係對參與罷工行動的工人發揮了中介的作用，工人初始的參與動機及行動的意義在此一社會關係的行動脈絡中轉變了。因此，當我們企圖對工人集體抗爭行動進行考察時，社會關係的行動脈絡是可以由行動者的行動資料中被觀察到的，而它同時是個別行動者自我轉化與集體行動者集體意識發生的脈絡。

## 7.2 正義感與無力感的對立統一體：女性罷工工人的處境

由前面的調查資料中，我們可以發現2個事實，第一在罷工過程中，一小群女性受訪者站上第一線與警方對峙以及堅持不入廠工作，第二在罷工結束後，選擇離職的工人以及在生產線上被管理階層嚴厲訓斥的多為女工。這2個事實反映了存在於女工身上的2個看似對立的感覺：(1)受訪女工站上罷工線，行動中所共享的一種帶動集體力量的

正義感。如前所述，受訪女工泰半對工會不熟悉，而是對罷工事件所揭露出來的勞、資、政關係的本質，以及對鎮暴警力的憤怒而跨上第一線。(2)罷工挫敗後，離職女工對男、女工人在勞動分工中不平等處境，以及對遭遇到較男性工人更不被尊重的鎮壓經驗的無力感與無奈感。這2個看似矛盾的感覺只有在當我們看到女性勞工在勞動分工過程中的特殊性時，才能理解它們為什麼在罷工中，在女性勞工的參與行動中被統一起來而被女性勞工實踐出來。女工強烈的正義感以及深層的無奈感正是女工在資本主義與父權體制雙重壓迫經驗的2個面相。因為女工被壓迫的與遠離權力核心的經驗，使她們較男工有更素樸的正義感，但當鎮壓來臨時，她們在生產體制中的弱勢就清晰地被凸顯出來了。在遠化的罷工案例中，男、女工人的性別不平等並未成為此次鬥爭的主題，因為在這一次經驗中，男工也和女工一樣同是被鎮壓的對象；也就是說勞資的對立矛盾在這個案例中，主導工人行動的集體意義要大於兩性不平等經驗的意義。

### 7.3 批判民族誌的立場及取向

相信前言中曾提及的研究者的位置、立場及關切焦點，可以使讀者了解到我們的研究行動並不是在學院中精心設計下產生的；我們是參與在運動脈絡中，對所遭遇的困惑現象選擇合宜的探究策略(strategies of inquiry)，去尋求對問題現象的進一步認識。

如果將我們的這種做法放回到社會科學研究方法的光譜中去看，葛里·安德生 (Gargh Anderson) 在1989年所提出的批判民族誌 (critical ethnography) 的做法和我們的研究行動是相接近的。

簡略地來說，批判民族誌者不滿意詮釋現象學派完全依賴參與者對情境知覺的解釋來詮釋現實或問題的形成；他們認為行動者建構了外在世界，但同時也被它模塑。基於這個基本認識，批判民俗學提出如何將批判社會理論(critical social theory)的方法相結合的做法。批判民俗學者將研究的重點放在(Anderson,1989)：

- 7.3.1 社會結構在限制(social structure constraints)和行動者之間的辨證關係。
- 7.3.2 個體與集體的行動者在這個辨證關係中所具有的相對自主性(the relative autonomy of human agency)。

這兩個研究焦點的最終目標是企圖將個體由鎮壓及專制的社會機制中解放出來；而批判社會學和民族誌方法是否能成功的達到它的企圖，則有賴於研究者是否能有效的結合與運用適宜的研究策略，以展開並探究研究對象的日常生活經驗與社會理論之間的對話關係。以遠化5月罷工為例，如何了解罷工事件所建構出來的一個獨特的社會過程，而工人的行動與這個罷工場域及背後的台灣工運發展脈絡之間相互滲透的作用歷程，便成爲一個重要的調查範疇；而積極參與罷工的受訪工人是如何逐步成爲積極份子的歷程，增加了我們對工人自主能力的認識。

在這一次的調查中，當我們透過一對一的訪談，深入了解個別受訪者的行動歷程時，發現在訪談時，研究者與受訪工人的對話除了達成研究者“了解”受訪者的目的之外，另一個重要的過程也同時在發生著。這另一個重要的過程便是受訪工人在和研究者的對話過程中進行著對自我行動經驗的反映(reflection)；也就是說研究者的問話協助了受訪者回顧與思考自己的參與經驗。多數受訪工人在訪談中表示和研究者的對話，使自己更清楚地整理自己；而研究者發現部份受訪者對罷工經驗在個人生命所帶來之意義的詮釋，在訪談中因研究者的問題而引發一個自我反映的過程。這裏涉及到與批判民族誌方法或其他實踐取向(praxis-oriented research)(Lather, 1986)相關的另一個重要的概念，即研究者的研究行動本身無可避免地是一種介入(intervention)行動，而過程即是實踐的一種形式。在這次調查的過程中，我們則兩次經驗到我們的研究行動所引發出來的受訪者對他們自身經驗的反映及探究的企圖。前面提到的在一對一訪談中，在生活與生命經驗層次上的反映是第一次的經驗，而第二次的經驗則發生在我們將調



查回饋給受訪工人時所引發的一個歷程。

在這次調查中，我們的做法是這樣的：當調查報告完成時（1991年12月），我們邀請工人一起討論我們的報告並印發給每位參與討論者一份報告。在這次回饋討論中，我們發現當他們看完報告之後，主要問的問題圍繞在“這一仗（指5月罷工事件）到底對遠化工會在工運中的意義是什麼？”這一個要求反映出他們相當在乎外界對他們的看法，特別是跟學術界的互動中，遠化工會的失敗到底是如何被理解的？當受訪工人（這次其中的部份成員成為遠化工會的主要幹部）提出他們對遠化工會在台灣工運中如何被對待的問題時，我們2名研究者因為自己不同的社會位置而發生了不同的回應。

研究者之一（鄭村棋）同時是遠化工會的會務顧問，本身亦參與在5月抗爭事件中並協助工會在失敗後復建。基於這一層協同工作的關係，受訪工人自然的企圖透過工會顧問的位置來理解遠化工會當下的處境及意義。在這個時候，鄭村棋選擇回應受訪人的需要，進入會務顧問的角色，對工會的處境及意義進行討論。在這裡，我們將不進入對角色選擇變換後的發展討論，但對研究者之一為何做此選擇做以下的說明。

遠化工會5月抗爭，在台灣工運中是一十分重要的事件，在學術界已有不少文章討論（張聖琳，1989；趙剛，1991）與詮釋；但十分遺憾的是身為當事人的抗爭者均沒有機會在這些論文發表前，先閱讀學者對他們抗爭經驗所做的詮釋，並表達他們對於本身經驗的詮釋意義。這裏所涉及的一個對關心工運的學者及工運人士均是十分重要的問題——工人實踐的主體性如何能不被學術實踐的邏輯所忽略，甚至曲解？以這一次調查的經驗來說，受訪的工人均展現出明顯的動機來探究抗爭經驗對自己及工會的意義何在，這表示了受訪工人在社會實踐中的主體性。那麼關心工運的學者們，如果只在工運現場收集資料而只在與工人隔離的學術空間進行詮釋工作，工人的主體性在學者的研究設計中到底被放在一個什麼樣的位置來對待呢？正因為我們在

研究過程中便思考到此一問題，更由受訪工人的反應中體會到他們進一步探究的意願及企圖，所以研究者之一便選擇以會務顧問的角色，銜接上研究結果回饋討論中所引發的議題，將研究過程轉化成與工會幹部協同工作的歷程。在這個過程中，另一名研究者（夏林清）則因本身對工會事務了解的有限性，選擇繼續以原有研究者的角色位置來完成研究報告的撰寫工作，此次的調查研究工作也就在這時正式結束。

#### 7.4 工會鎮壓經驗的意義

在這一小節中，我們要將遠化5月事件放回到台灣工運抗爭的脈絡中來討論一下它的意義，特別是罷工鎮壓以及抗爭失敗後廠內鎮壓經驗的意義。

工會改造與工會自主運動是解嚴後台灣工運的主要動脈。以羅美文為主要領導者的遠化工會，以及以顏坤泉為主的南亞台塑工會是工會改造運動中最具代表意義的2個案例。顏坤泉於民國76年因推動工會改造而遭資方開除，顏坤泉被開除的意義在於當一股新的改造工會的力量對舊有工會系統帶來挑戰及威脅時，被資方警覺並立即下手加以鎮壓，但資方的開除手段亦引發了台塑各工會內部改造的運動。遠化工會則一方面因為領導核心的主要工會幹部均已領導工會數年，另一方面來自資方的管理控制亦不如台塑嚴厲，所以即便在解嚴前，遠化工會亦已具有一定程度的自主性。於是在解嚴後的工運脈絡中，遠化工會便有條件運用其工會組織的力量，展現實力。相較於其它新生的自主工會（如桃園客運與苗栗客運工會），遠化工會曾動員工會會員在廠區內成功的進行2次抗爭行動（遠化2、10及10、25事件）（張聖琳，1988）。在1989年5月罷工事件以前，遠化工會便一方面因為其在人纖業此一台灣重要產業的結構性位置，另一方面憑其優於其他自主工會的組織實力，而在自主工運中扮演了龍頭老大的角色。

遠化罷工結束後，資方一方面在具體管理策略上打擊積極參與罷

工的工人，如前面曾提及的資遣、調職、監視訓斥等作法，另一方面積極推動廠內福利與服務性社團；同時資方亦拒絕再為工會代收會費（以往工會會費均直接由薪水中扣除）。資方種種作法的目的均在於癱瘓工會，即維持其存在的形式，但使之無能；資方甚至二度干預工會內部的人事安排<sup>①</sup>。資方在罷工後一連串嚴厲與細微的做法均發揮了鎮壓工會的效果。

身為資方鎮壓主要對象的罷工積極份子，在罷工結束之後，便處於長期“困”戰的處境中。由外顯的現象來看，遠化工會在5月罷工失敗後就不再出現激烈勞資鬥爭的形式，但事實上，工會抗爭仍持續在進行中，只是面對廠內嚴厲的鎮壓處境，工會的鬥爭轉化成非常隱晦困頓的形式，由極少數立場堅定的工會幹部與會員在廠內日常生活的空間中持續進行著。

當我們將遠化工會89年5月罷工的案例放回到上述台灣工運的脈絡中來看時，就很清楚地能理解5月罷工事件中資方及政府強硬態度及鎮壓的手段是政府全面鎮壓自主工運系列行動中最重要的一仗；因此雖然遠化工會有優於一般工會動員能力，但在面對有國家機器做為後盾的鎮壓行動，失敗的結果似乎就是註定的了。我們稍用篇幅說明台灣工運的脈絡，主要的目的是想對5月罷工後，資方在廠內所進行的鎮壓行動及其意義有所說明。受限於這篇調查報告所設定的題目範疇，我們並未對罷工後工人在廠內工作時所遭受的鎮壓行動作詳細描述，但受訪工人在一對一訪談及報告結果回饋討論中，均一再陳述資方持續地在廠內進行對工會積極份子的鎮壓。深入調查廠內的鎮壓形式對工人、工會及工運的影響是研究者在以後的研究工作中將會進行的，在這裏我們只指出在此一案例中，後續的廠內鎮壓行動反映了勞資間另一種持續的、隱晦的抗爭形式。

<sup>①</sup>遠化資方在罷工事件中除了發出革職羅美文、曾國煤的人事命令，亦發出革職工會秘書的人事命令；此則命令在當時成為一則笑話，因為工會秘書的聘雇權屬於工會而非資方；在罷工結束，工會改選之後，資方威脅工會不得再聘請男性工會秘書。



## 8. 結語

我們進行此一調查的原始動機在於工人積極投入罷工的“力量由那裏來？”，在研究的過程中，我們經驗到受訪工人在個人及工會層次上，對這一場罷工意義的困惑及探究；受訪工人對他／她們自己經驗的反映及行動並未隨著罷工的失敗而結束；持續而來的廠內鎮壓打擊了工會的功能但並沒有中斷工會與資方的鬥爭，也並未消滅掉這一群積極份子。較真實的說法應該是罷工失敗與工會被痛擊，的確削弱了遠化工會的力量，工會與資方鬥爭亦因而由外顯的抗爭轉化到工人與資方的日常生產關係中，以更細緻和隱而不顯的形式不斷地發生著。這種持續的鬥爭形式所企圖告訴我們的是：工人在罷工中所展現出來的力量在被鎮壓的過程中轉到那裏去了！相對於關心工人運動的學者們在面對遠化事件所象徵的台灣工運低靡的轉折意義，工人在廠內鎮壓的另一種抗爭歷程與形式，教育了我們不企圖去詮釋工運或工人的力量是“怎麼起來”而又“怎麼不見了”，而去追問“工人的力量轉到那裏去了？”。



### 附錄(1) 負向情緒及看法表達的例句

“…覺得抗爭很好玩…抗爭後我覺得我是比較堅定一點，…以前在科長面前不敢講話，現在比較敢…我喜歡自己這個改變，以前敢怒而不敢言…我的同伴說罷工回來較敢生氣，敢講話！…比較敢頂回去！…別人比較會尊重我，不敢看輕我！。(M)

“…罷工後，我變得比較強悍一點…就是比較油條，我們這一班和 C 比較敢講，她們都比較退縮，什麼事就是算了，算了！”(G)

“…我現在敢表現不滿生氣。較潑辣了…我接受自己這些改變，因為不會傻呼呼，幼稚的樣子…以前我會怕，自卑，不敢表達…”(S)

#### 溝通能力增加的例句

“…我講話跟以前差很多，以前要講這些想法根本講不出來，自己本身接觸後，了解一點，常跟我們同事聊天時，把我知道的現況跟他們講…”(A)

“…罷工中，經常和外界接觸，談吐各方面均有改變…科長，副科長說：奇怪你改變了不少，你以前講話不是這個樣子，現在各方面都有進步…”(K)

### 附錄(2) 受訪者政治立場變化例句

“在這次以前，我真的認為是國民黨雖然很令人討厭，可是也沒什麼，就覺得很平常，覺得好像是應該的…可是在罷工那段日子才真正發現說，這個社會對我們工人真的有很多不合理的地方…”(G)

“…在整個過程，看到官方的反應，比較不相信政府，警察啦！”  
(M)

“…以前，我哥哥看電視，都會跟我講國民黨作風如何，那時我還會為國民黨辯護，我說這40年的進步都是假的嗎？至少沒有功勞，也有苦勞…可是這次罷工以後，每天和鎮暴隊面對面對峙，我覺得真的很可惡，而且到縣政府抗議時，像縣長的那付嘴臉，對資方一付嘴臉，對待我們又那一付不屑，瞧不起的嘴臉，我真的很難過，很生氣…我還待以前真的很無知，我自己的思想在變。”(S)

**附錄(3) 外包對工作量增加的例句**

“我們那邊已不勝負荷了…科長說還要外包，復工後已進入一批，還要再找一批包（外觀）的工作…”（L）

“以前（外觀）（包裝）一起的，現在整個包裝部份外包，工人入廠工作，外包工人死拼活拼，拼得我們電腦的工作量由以前輪3班1人打200—300箱，現在要500—600箱…科長會說，（外觀）若覺辛苦就要外包…他這麼講，我們就不敢反應了，再苦也要撐下去…”。

**附錄(4) 未離職者眼中離職者離職原因例句**

“…像我們班上離職的，都是站在很前面的人，很激烈的人，我覺得她們甚至於比我們還有領導能力，很有大將之風的人…甲在罷工中積極參與，復工後最先被調去別班，乙年資更淺，照理她要調過去，但她可以免了，因為罷工期間她沒有出來，在裏面上班，所以不用過去…甲調過去後不習慣，要求說再回來，科長不准，她就很生氣辭職了…5月20日，復工，開始正常上班，甲還在外面激烈抗爭，結果我們科長寫她辭職的理由就是這個樣子（指參加抗爭）。我們都很生氣，她更生氣，結果她很快就走掉了…嚙不下這口氣，因為她也是有個性的人…”。

**參考書目**

- 王振寰（1990），〈工人階級形成的分析〉，《台灣社會研究季刊》，第2卷第3，4期。
- 王振寰（1991），〈台灣工會運動的社會基礎〉，國科會 NSC 79-0301-11029-05。
- 張聖琳（1990），《空間分析與勞工運動：新埔地區的個案研究》，台灣大學土木工程學研究所碩士論文。
- 趙剛（1992）〈從遠化個案看1987年的台灣工會，國家與工運〉，台灣民主化過程中的國家與社會研討會。



- 夏林清、鄭村棋 (1989) 《行動科學：實踐中的探究》，張老師出版社。
- 夏林清(1990) 〈一個自主工會抗爭歷程的案例調查報告—結構性衝突與個人學習〉，《台灣社會研究季刊》，第二卷第二期。
- Anderson, Garyh. (1989) "Critical Ethnography in Education: Origin, Current Status, and New Direction," *Review of Educational Research*, Vol. 59, No. 3, pp.249-270.
- Argyris, Chris, and Smith, Diara (1985) *Action Science*, Jossey-Bass Publishers.
- Eckenskenger, Lutz H. (1990) "From Cross-Cultural Psychology to Cultural Psychology," *The Quarterly Newsletter of the Laboratory of Comparative Human Cognition*, Vol. 12, No. 1.
- Kegaw, Robert. (1984) "Administrating the Subject-Object Interview," Harvard University, Unpublished paper.
- Lather, Patti. (1986) "Research as praxis," *Harvard Educational Review*, Vol. 56, No. 3.
- Lewin, Kurt (1951) *Field Theory in Social Science*, Greenwood Press.
- Luria, A. R. (1976), *Cognitive Development: Its Cultural and Social Foundations*, Harvard University Press.
- Whyte, William Foote. Editor (1991), *Participatory Action Research*, Sage Publication.



# 本文章已註冊DOI數位物件識別碼

## ▶ 工運與民主－對遠化工會組織過程的反思

Labor Movement and Democracy: Reflections on Organizational Processes in Local Labor Campaigns

doi:10.29816/TARQSS.199611.0001

台灣社會研究季刊, (24), 1996

Taiwan: A Radical Quarterly in Social Studies, (24), 1996

作者/Author：趙剛(Kang Chao)

頁數/Page：1-39

出版日期/Publication Date：1996/11

引用本篇文獻時，請提供DOI資訊，並透過DOI永久網址取得最正確的書目資訊。

To cite this Article, please include the DOI name in your reference data.

請使用本篇文獻DOI永久網址進行連結:

To link to this Article:

<http://dx.doi.org/10.29816/TARQSS.199611.0001>



*DOI Enhanced*

DOI是數位物件識別碼（Digital Object Identifier, DOI）的簡稱，是這篇文章在網路上的唯一識別碼，用於永久連結及引用該篇文章。

若想得知更多DOI使用資訊，

請參考 <http://doi.airiti.com>

For more information,

Please see: <http://doi.airiti.com>

請往下捲動至下一頁，開始閱讀本篇文獻

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE



台灣社會研究季刊  
第二十四期 1996年11月  
Taiwan: A Radical Quarterly in Social Studies  
No. 24, November, 1996.

## 工運與民主——對遠化工會 組織過程的反思\*

趙剛

Labor Movement and Democracy: Reflections on  
Organizational Processes in Local Labor Campaigns

by  
Kang Chao

關鍵詞：工運、工會、非正式社會網絡、正式組織、民主、參與、傳統

*Keywords: labor movement, trade union, informal social network, formal organization, democracy, participation, tradition*

---

\* 本文曾於 1993 年 10 月 22 日中研院民族所舉辦的小型專題研討會「台灣的勞動研究：新的起點」發表。1993 年，參加「工人階級社會史」討論課的東海同學給了我很多思考刺激，謝謝你們。所有我在研究過程中接觸的工人與工運行動者，我感謝你們讓我讀你們，我擔憂我讀的不夠細。現在把我讀的寫出來，又擔心和你們無關……。謝謝《台社》兩位匿名評審的意見。

投稿日期：1993 年 10 月 27 日；通過日期：1996 年 1 月 30 日。

Received: October 27, 1993; in revised form: January 30, 1996.

通訊地址：台中東海大學社會系

E.P.S.



## 摘要

藉著對遠化工人在一九八〇年代後半抗爭過程的分析，我發現主要行動基礎是長時期形成於工作場所的勞工非正式網絡，而非任何正式社會組織。但不同於 Rothenthal and Schwartz 的論點，個案中的非正式網絡很少展現直接民主，反而是藉傳統權威與習慣作為中介，發展出抗爭行動。我認為對於工會運動而言，某種正式組織合理性是必要，但是這個組織合理性必須成為民主的非正式網絡的工具。因此，如何民主化非正式網絡或團體，使它成為社會文化變遷主體，是本文提出的最重要實踐問題。

## Abstract

By analyzing the contending processes activated by the Far Eastern Chemical Fiber Union workers in the late 1980s, I find that the informal social networks established in labor processes, rather than formal social movement organization (SMO), were the primary movement agents. However, contrary to what Rothenthal and Schwartz argued to be the case, my study shows little evidence for the supposedly close relation between primary groups and direct democracy. The primary informal networks among the workers were instead intimately linked to traditional patriarchal authority and habitus. In conclusion, I argue that while some formal organizational rationality might be necessary for union movement to be effective in instrumentalist politics, it ought to be the tool employed by informal networks acting as democratic subjects. How these democratic informal networks could be established in the first place is the main question I posed herewith.



## 1. 前言

在西方自由主義民主社會的特殊傳統之下（例如，自由主義福利國家、公私領域二分），有屬於西方特殊形式的社會運動，因而也有西方特有的社運研究理論視野（Offe, 1985:821-825）。其中有一種觀點在近二十年來的（特別是美國的）社會運動研究中一直佔有支配位置，這種觀點或取向基本上視社會運動組織（SMO）為單一化行動者，是社運的主要行動單位，且其行動大抵屬於工具主義政治（instrumentalist politics）性質。這個取向最堅定支持者之一的 Zald 指出：

雖然我們還需要知道很多關於社運組織內部如何操作的知識（特別是關於分裂與整合的過程），但我不認為這是我們所需要的知識裡的一個主要斷層。（1992:336-7）

如果研究對象和分析層次屬於較長時期或宏觀比較性質的話，而且主要關心是工具主義政治的條件與後果的話，Zald 的防衛性論點或許可以成立。但是，對於很多在地社運行動（例如標誌出「新社會運動」的社運行動）而言，並不見得需要正式組織作為中介，有時甚至是有意識的反對正式社運組織作為一行動單位。Rosenthal and Schwartz (1989:46) 指出：「追根究底，初級團體才是社運的參與單位」；Melluci (1985:798-799) 也指出他要用團體或個人網絡代替「運動」這個概念；Oliver (1989:5-7) 也把社會運動看成「多套行動」（sets of actions）的連結網絡。Rosenthal and Schwartz 認為初級運動團體（primary movement groups）才是社運最基本的構成單位，是它們才對運動發展的軌道有最重要的影響。初級運動團體是在「非正式的面對面互動中成立的；裡面的人都親身認識彼此（1989:45）。」「直接民主是初級運動團體最有特色的運作模式（1989:54）。」對於八〇年代之後出現的「新社會運動」參與者而言，社會運動不應是（或，只是）工具主義政治的輪子而已，它的性質應是扣緊文化、認同或象徵政治的（Cohen, 1985:690-705; Melluci, 1985:798-801）。如同 Haber-

mas (1981:33) 所說，新社會運動要找尋的是新社會生活的文法。這種反抗制度化政治和正當化失血的新文化和歷史敏感度，當然也對社運研究產生典範性挑戰。新社會運動研究者開始好奇於社運裡頭在地、小團體、直接民主、日常生活、象徵符碼、認同結構、另類想像……等面向。在「後物質主義」時代情緒下，新社會運動在認識上的代價可能是犧牲了任何對於工具主義政治的正當性考量，並理想化了直接行動，將它等同於直接民主。在此，直接民主指的是在地人在公共領域中謀求解決她（他）們切身經歷到的公共問題；公共問題的解決預設了公共討論與集體行動過程，因而和個人之成長密切關連。直接民主和自由主義民主都不可化約為對方。除非特別指明，否則本文中「民主」或「民主行動」……等概念指的都是直接民主。

當然，無論是強調正式社運組織的研究取徑，或是強調小團體與直接民主的研究取徑，都有其西方社會特殊政經、文化和歷史脈絡。不可否認的，在一九八〇年代後半，台灣社會並沒有一樣的脈絡讓新興社運發展於其下。回溯地看，台灣新興社運可以說是當時國民黨政權遭到強烈內外震盪下，所發生的短暫結構性罅隙的歷史機會中，所開展出來的（趙剛 1994a:66-71）。這中間冒出來的行動力當然需要行動者和研究者細心地發掘其進步的文化和社會能量，但不能因此忽略了一根本事實：這些集體行動也是在長期的傳統威權、父權文化和社會中所發展出來的。在這篇文章中，我要問的也包括：某些習慣和傳統如何幫助或阻礙社運與民主行動的出現與發展。

遠東化纖（以下稱「遠化」）工會在一九八〇年代後半進行的（或以它為名進行的）一連串抗爭，正好為我們提供了一個非常好的機會瞭解：在全國政治層次上的自由主義民主化過程中，一個以正式工會組織為名的工運行動的真實過程及其主要行動者為何？團結與行動的社會及文化基礎為何？其成就及限制為何？把這些問題擺在前述的對話脈絡下，我要問的是：在這一台灣工運史的重要案例上，傳統與習慣、非正式網絡、現代正式社運組織，和直接民主之間的關係為何。



在以下的敘述和分析中，我將策略性地以正式社運組織為主要分析篩子（或理念類型），檢驗我的資料。

一九八七年七月，長達三十八年的戒嚴令取消，隨之興起的台灣工運中，最重要的前鋒即是遠化工會。座落於新竹縣新埔鎮<sup>1</sup>的遠化總廠成立於一九七一年，一九八九年時有 2,100 名受雇者，其中 1,800 位是操作員、勞力工、領班、與白領勞工；大多是三十到五十歲的中年男性。遠化廠的一重要特徵是工人平均年資很高，大約在九年左右——這個相對較低的流動率和非正式網絡的形成當然有很密切的關係。遠化總廠是遠東紡織集團<sup>2</sup>下的一重要生產部門。解嚴前一、兩年，遠化工人即開始對抗資方所操控的工會，並於一九八六年七月，成功地從資方手中拿下工會機器，成為台灣解嚴前為數極少的非傀儡工會之一。一九八八年二月，遠化工會又成為台灣在解嚴後第一個進行罷工的工會，然後在同年十月又進行了另一次罷工；二月和十月的罷工都在一天內成功結束。一九八九年的五月罷工則進行了十二天。這次罷工事實上成為解嚴後國家與資方協同打擊工運的一決定性事件，並重大影響了以後整個台灣工運，甚至整個社運的發展。遠化工人在解嚴後短短兩年間，無論就象徵或行動層次而言，一度扮演了全台工運龍頭角色。罷工失敗後，遠化工人行動力一蹶不振。<sup>3</sup>

1. 新竹縣新埔鎮是一個有 35,000 居民的半農業鄉鎮，在過去幾十年中經歷了工業化過程，居民中有 90% 是客家人。
2. 遠化廠是遠東紡織集團的一重要部門。遠紡是台灣最大的紡織業者，一九八八年營業額是美金七億三千八百萬。如其他台灣工會一般，遠化工會是一「企業工會」（解釋請見「註5」），與其他遠紡工會沒有任何組織上關連。
3. 罷工失敗後，緊隨而來的是資方與管理階層對積極行動者以及一般工會會員的鎮壓，很多人在廠內被約談甚或跟監，不少人因而離職。另外，在一知識份子行動者的催化下，很多工人加入了一地方討論團體（勁草社），反省罷工、工人、以及工運的種種經驗。對這個罷工後的「工廠白色政權」的興起，以及工人在地再組織對工人行動者及工運的意義的重要性瞭解，可能並不亞於對抗爭過程本身的瞭解。由於本研究所設定的時間範圍到罷工結束為止，無法在此更深入的討論罷工後的過程，關心的讀者可參考夏林清、鄭村棋（1992:92-97）的敘述。

### 1.1. 國民黨統治下的政治與經濟

從五〇年代一直到七〇年代末期，由於很多因素（包括全球經濟分工與戰略情勢、美國政經支持、國民黨戒嚴統治與對地方派系的統合策略、幾乎不存在的市民社會或階級運動傳統……等等），國民黨政權的統治並沒有遭受到任何來自社會內部的有效挑戰。這幾十年間，黨國一方面強力推動經濟發展方案（Amsden, 1979; Barrett and White, 1982:1068;），一方面強力規訓（discipline）勞工（Koo, 1987: 174；徐正光, 1989）。外銷工業與經濟發展當然使產業工人與白領受雇者人數大為增加；而以中小企業為主體，以外銷為導向的經濟也造就了為數甚夥的中間階級。在這個新的客觀階級形構過程中，國民黨政權藉著對大型事業（例如，石化、電力、交通、銀行、菸酒）壟斷與和大資本合作，持續在這幾十年間在生產領域中規訓勞工、在市民社會領域中圍堵以中小企業主和專業人員為主體的新興中間階級（參考王振寰, 1992）。黨國以制度化的威權主義取代了它早先的強制力鎮壓，以各種臨時法與行政命令為後盾壓縮新聞自由與結社權利，工會、漁會、農會以及其他民間社團皆被國民黨搶先組成（preemptively-organized）；工會「不過是政府的一條臂膀罷了」（Koo, 1987:174）。

大約在一九七〇年代中期，以中間階級為主體的政治運動，以黨外之名，開始伴隨選舉政治成長，向國民黨的政權壟斷挑戰。到一九八〇年代中後期，黨外（或以後的民進黨）在每次的選舉裡大約可以拿到百分之二十至三十的選票。這對於國民黨的社會控制力的衰減可說是一很好的指標。在一九八七年中以前，初萌的臺灣社會運動部門已出現了消費者、婦女、地方住民、或學生等行動者，抗議價格、娼妓、環保、與教育等問題；工人及農民運動則遲至解嚴後才出現（參考張茂桂, 1990；趙剛, 1995:123-125）。

一九八六年底民進黨成立，對國民黨的威權統治造成強烈衝擊，並直接影響到八七年的解嚴。同時，國民黨的內部鬥爭在一九八八年

中隨著蔣經國去世而白熱化。也大約同時，美國政府因為它國內保護主義抬頭，不滿台灣由國家代資本規訓廉價勞工，開始就工會自由化問題施壓國民黨政府。在這些有利的外部條件下，包括勞工運動在內的社運部門在一九八七和八八年快速發展。面對此一史無前例的變化，國家與資方皆無法採取直接有效的對策。工運行動者藉助一九八四年即「公布施行」的（但長期被凍結的）勞動基準法（以下簡稱勞基法），進行了一連串地方抗爭。沒有前例可循，沒有戒嚴令在握，國家官僚對勞工的訴求與行動往往反應遲緩且自相矛盾。國家與資方在過去所建立的常規性、習慣性的合作關係出現了暫時性混亂失向（disorientation）（趙剛，1994a:67-68）。另外也很重要的一點是，相對於過去，大眾傳媒在此時對社運也有較同情的報導立場。台灣工運終於有了一段短暫的客觀政治機會。相對地較有準備的遠化工人們抓住了這個機會，成爲了工運先鋒。

## 1.2. 資料

對七十二個遠化工運參與者的深度訪問，以及檔案研究，是兩種主要資料來源。<sup>4</sup>大多數資料是一九八九年五月罷工後一年（一九九〇年）的下半年蒐集的，少部份的資料是以後（一九九一至一九九二年）斷續補足的。檔案研究與深度訪問著重遠化工會行動者與資方／管理階層、國家官僚的互動過程的重構。特別重要的是當時參與者的觀察與敘述，因為它能說明重要行動如何展開，以及當事人如何捲入事件過程。受訪者主要是以其對過程的參與與瞭解爲判準選擇的。訪問內容強調參與者爲何與如何行動，以及各種不同行動方向如何在個別事件中相互關連。

研究剛開始的時候，我帶入田野的預先期待是受訪者會描述集體

---

4. 遠化廠方允許研究者進入工廠進行一天的檔案研究與訪問，但前提是這些資料僅可作博士論文（Chao, 1991）的寫作。這篇論文不引用那一天所得的資料，但不至於對本研究的敘述與分析的目前完整性有任何影響。



行動是由理性的、單一化的社運組織（即遠化工會）所規約，且以階級利益或意識形態所推動或正當化。但是，在與工會領袖、一般會員行動者、及外來知識份子行動者（intellectual-activists）的訪問開展後，馬上修正了這些原先的概念。

在下面這個部份，我將描述、分析從八六年到八九年之間遠化工人的抗爭過程，從搶奪工會機器始，到八九年五月罷工結束止。第三部份則針對這個過程反思、討論。

## 2. 過程

### 2.1. 搶奪工會機器

遠化工會早在一九七七年就成立了，但那時的遠化工會，和所有台灣當時的工會一般，工會幹部是由領班與中級管理階層所擔任，且都是資方認可或指派的。很多工會會員認為，在一九八六年以前，工會幹部對於工人會員福利的關心遠低於他們對自身利益的追求，工會因此成了某些工人昇遷的階梯，偶而舉辦的活動也大抵屬於團康性質。遠化工會早期曾有三個工會幹部嘗試為勞工爭取一些福利，但馬上被資方嚇阻，隨後即相繼離開遠化，但他們樹立了一個經常出版工會會刊的傳統。或許因為那時的工會並沒有任何階級政治意涵可言，政府、國民黨地方黨工、與資方並不積極於控制工會。工會會刊雖偶而也刊登一些匿名文章批評工廠管理政策，但效果似乎不彰。在一九八六年的前兩、三年，十二個工會幹部中出現了幾個站在勞方立場的，其中一個是羅美文，他在一九七七年即參與了工會籌組，但一直沒有發展空間，另一位是郭龍（假名），據說與當地幫派有一些關係。

羅美文和郭龍利用一九八六年工會幹部改選機會，進行了一次隱密動員，拿下了工會機器。這個勝利的關鍵因素之一是勞方掌握了一個重要戰略據點——由於郭龍常務理事的位置之便，勞方連線得以將人民團體選舉罷免法（即一般簡稱「人團法」的這個在過去一直為國

民黨用來控制工會以及其他「人民團體」的選舉辦法) 得以完全為勞方所用。勞方經過周密的配票作業，得以使有限的實力，做最經濟的規畫，進而一舉拿下全部工會幹部職位。

### 2.1.1. 從這次事件看非正式社會網絡的角色

社會關係的存在無論對於社會運動的參與 (Lofland and Stark, 1965; Zurcher and Snow, 1981:454-458) 或是內部溝通都是非常重要。在這次工會機器爭奪戰以及其它每一次遠化抗爭裡，我們都會看到，勞工在工作現場所形成的社會關係，無論對吸收初次參與，或對維持持續的參與，都扮演極重要的角色。由這些社會關係所構成的社會網絡往往是歷次集體行動中的主要行動單位。

工作現場是管理階層與基層勞工產生強烈、頻繁日常互動之所在，而這種互動經常是不平等的，充斥各種剝削與支配關係。在這個環境下，基層操作員或是勞力者之間很容易形成一些非正式工人領導者，由他們代表其他工人的利益向直接的管理者周旋。這些非正式的、形成於日常工作經驗的勞工領袖，往往要冒著被處罰 (例如，減薪與升遷無望) 的風險，與領班或其他更高階管理人員爭議。敢於直接挑戰管理權威是其他工人對他們尊敬與信賴的基礎。就是這樣地形成於非正式網絡中的非正式工人領袖，後來被羅美文與郭龍等吸納為工會代表或工會幹部，而他們也成為羅、郭二人與一般會員大眾的聯繫者。主要即是靠這些形成於工作現場的非正式關係網絡，行動者們密謀發展與執行了一詳實的行動計畫，一舉將工會機器成擒。

由這十二個人 (十一名男性、一名女性) 所組成的工會幹部群，成為全廠 1,800 位勞工的動員樞軸。平均下來，一個幹部「代表」150 個基層會員。然而事實上，每一個工會幹部只與有限的一、兩個非正式社會網絡保持較密切關連；這 (些) 社會網絡往往是他 (她) 個人在長期工作關係與私下交誼中參與構成的。弔詭地，一個非正式網絡的界線是由正式生產組織所框架。在遠化 (或者可以說，在台灣的主

要產業體制中) 班是基本生產單位,每班大約有十到二十個工人不等,班內成員朝夕相處,容易培養出親密社會關係和連帶感,以及排他感。儘管這些網絡是這個工會真正的參與基礎與動員能力之所在,它們力量的發展也深受它們自身非正式的排他性所限。這和英國十八世紀末,對於英國工人階級形成貢獻至大,屬於工匠的「會員不限」(members unlimited)的大眾參與傳統成一明顯對比(參考 Thompson, 1963:17-25)。

和美國的廠房代表 (shop steward) 也不一樣,一個遠化工會幹部並不正式代表某一個廠房,他(她)對於某一個廠房的影響力是完全取決於他個人關係。在工會幹部與非正式網絡之間,在各個非正式網絡之間,甚至在非正式網絡內部組成份子之間,並沒有常規性的溝通渠道。簡言之,是傳統、習慣、與個人活動能力,而非正式工會組織,主導了工會運作。這種非正式的組織模式,提供了遠化工人行動者在一九八六年六月工會爭奪行動(以及其它遠化抗爭)的組織基礎。

任何抗爭的興起都少不了某種「不義感」(Gamson, 1968:45-46; Turner and Killian, 1987:267-272) 作為外在條件和行動之間的中介。在遠化,這個抗爭中「不義感」的形成與擴大,也是藉由這些一般會員中的非正式網絡。它們幫助參與者對環境和自身之間的關係「框架定位」(frame alignment);對此, Snow et. al. (1986:464) 的定義是:「將個人與社運組織的詮釋定向結合起來,使個人的利益、價值、與信仰,和社運組織的活動、目標、與意識型態之間有搭配與互補關係」。在這裡,遠化工會行之有年的工會會刊傳統,事實上幫助了工人行動者強調、擴大、與轉換某些議題為工會所用,而會刊也不外乎是某些工人行動者之間的一種非正式社會關係的客體化。

在這次工會搶奪戰的勞方動員中,也出現了數點重要且影響以後工運行動的特徵:第一,羅美文(與郭龍)在「自主工會」成立過程中的決定性角色,使他們和其他工會幹部(都是由他們所「徵召」的)形成了一不平等關係,妨礙了以後工會幹部內部的民主參與。第二,



工會動員的論述充滿了經濟性語彙，缺乏權利、民主、或階級語言。第三，工會要求一般會員陽奉管理階層的投票指令，私下再把票投給勞方參選者。這個要求可被解讀為：「在公開場合裡，不要反對你的管理人員。」這反映了在一般會員層次上某種不服從的次文化極為缺乏。無記名投票者和集體行動參與者不一樣，並不負擔風險成本，却希望利益均霑。就此而言，工會的成功也同時指出它的限制所在。

自主工會成立後大約一年半之間，它與管理階層的關係大致還算平和，廠方承認工會幹部的正當性，國民黨地方黨工也不會對工會表現任何敵意。在這種情況下，工會事務一般而言僅有少數幾個工會幹部過問，一般會員仍然維持過去和工會之間的疏離關係。工人假如和工會有關係，也是透過與某一個工會幹部在工作現場所建立的個人關係。羅美文和鄭方（假名；自主工會成立後即積極參與會務的一位白領會員）則是這個時期中對會務進行最具影響力的兩個人。

## 2.2. 建立全國層次的行動者的網絡

從資方手中拿回了工會機器控制權後，羅美文開始將工會帶出廠外，嘗試和當時其它在嶄露頭角的工會以及都會知識份子行動者之間發生連繫。遠化工會（即，羅美文、鄭方、和其他少數工會幹部）那時候和全台幾乎所有新冒起的勞工組織都進行了某些接觸。另外，遠化工會幹部和其他八個鄰近工會的幹部成立了「兄弟工會」（關於詳細的過程，請參考趙剛，1995:135-138）。在解嚴後大約半年，也大約是奪回工會機器後的一年半，遠化工會已成爲台灣工運的前鋒。實際而言，這歸功於少數幾個積極行動者（特別是羅美文）的奮鬥，但「遠化工會」則象徵性地代表了這些努力。當然，國家官僚因解嚴而來的暫時性失向，以及遠化管理階層對於少數工會幹部在廠外串連漠不關心（或許因爲並沒有直接威脅到它自己），則是遠化行動者能進行串連，並使遠化工會成爲工運「龍頭」的客觀機會結構。都會知識份子行動者以及某些新聞報導對於遠化工會的期待與肯定，則是遠化工會

得以成爲龍頭工會的重要正當性基礎。值得注意的是，知識份子行動者與工會之間的關係也大致是個人關係的延長。藉著這些關係，知識份子行動者往往能和工會幹部一起討論工會事務，並偶而扮演權威（或偶而，威權）角色，仲裁幹部間的爭議，因而對工會有雖非正式但非常強的影響力。

在搶奪工會機器中發揮重要功能的勞工法令，再度在這個階段發揮作用。一九八四年修定公布的勞動基準法成爲知識份子行動者與工人共同發展「不義感」的酵母，也成爲一般工人對於集體行動合法性焦慮的特效藥。工人的要求與期待往往要在法律條文中尋求認可，合法性（ligality）才是行動正當性（legitimacy）的最大來源。國家所制訂的勞基法後設地承認了勞工爲一客觀階級，這個承認有助於工人產生跨場廠的認同感。

### 2.3. 二一〇事件：國民黨當權期間的第一場罷工

當一九八八年春節（二月十七日）迫近時，遠化工人開始表現出他們對年終獎金發放數額的關心。早在一九八六年尾，白領工人行動者鄭方就根據公司獲利率擬定了一條年終獎金計算公式，但資方在一九八七年年終獎金發放上，完全不理睬工會所擬的公式。之後這一年，由於工會幹部透過各種渠道（例如，非正式網絡與會刊）積極提高工人對此一議題的意識，且由於公司在一九八七這一年也的確獲利甚豐，所以一般遠化工人對於這一年的年終獎金有很高的期待。此外，一九八八年初的整體環境也對工人有利：一方面，國民黨正因爲一邊努力調適因解嚴衝擊所致的腦震盪，一邊努力進行內鬥，對蜂起各地的年終獎金勞資爭議，大致持容忍無爲的姿態；另一方面，一九八四年修改公布，但一直備而不用勞基法，也透過都會知識份子行動者的宣傳，成爲工人爭取年終獎金的依據。

一九八七年十二月十五日，以鄭方的公式爲依據，遠化工會行動者決定當年年終獎金爲 232 天底薪。十五天後，遠化工會寄了一封有

1,400 個會員簽名的請願信給台北總公司提出此一要求。但公司的回信却是以父權高姿態訓誡工人不知行文禮數，並責怪工人不知以廠為家、共體時艱，並沒有任何關於年終獎金的正面回答。

一九八八年二月一日，遠化資方片面宣布了年終獎金數額，比鄰近一個較不賺錢的化纖廠的年終獎金還要少很多。雖然「相對剝奪感」(sense of relative deprivation) 已不再是一個有力的單一解釋模型 (Finkel and Rule, 1986)，它明顯的有助於工人滋生其不義感 (Turner and Killian, 1987:246-249)。工會行動者決定 (非正式地在杯觥交錯中決定的；非常典型的「工會」決策方式) 工會將在二月十日進行某種行動，但沒確定是什麼樣的行動。

二月十日早上七點，一小群工會與外來行動者在工廠大門內聚集。晚班工人在大門外既不願離開，也不肯進來加入行動。早班工人則分散在各個廠房窗口觀望，既不上工，也不下來加入行動。此時，遠化廠最高指揮官—總廠長—站在工廠廣場中央，像一個神像般嚇阻工人不得靠攏與集結。除了少數一兩個人 (例如羅美文)，就算是工會幹部也不敢挑戰那已積習服從的權威。正在此動員流產的危機時刻，有一個很多工人受訪者所謂的奇蹟發生了。一位經理在大門口，因為不讓一位與工會幹部有密切交往的知識份子行動者進入大門，而有了一些推拉爭執。羅美文掌握住這個機會，捲進了這個爭執，而和那經理有了一些拉扯，在這個過程中，工人群眾自發的往羅美文靠攏集結看熱鬧，羅美文於是帶領了這樣因「湊熱鬧」而形成的集體，頭一掉回到了廣場，總廠長只得悻然離開廣場。廣場由工人佔據，早班工人相繼加入，於是國民黨來台後的第一個大規模工人就地罷工 (sit-in strike) 自茲開始。

十二個小時後，資方分批召喚工會幹部，下達最後通牒：「接受 195 天基本工資的年終獎金，或關廠。」羅美文最後一個被傳見，而那時其他工會幹部已傾向接受資方條件了，羅美文最後接受了這個條件，廣場上的群眾為勝利歡呼如雷。至於工會當初要制度化年終獎金



的這一理念則被遺忘了。

雖然二一〇事件並沒有完全達成工會幹部的目標，但是它的重要意義必須超越工具主義政治的層次加以估量。絕大多數參與罷工的工人在他們人生中首度經驗到集體行動中的團結感以及有效感；首度經驗到和權威對撞，並克服此權威。對於絕大多數來自農家背景的工人，這是一極特殊的、無法磨滅的成長經驗——「我們」竟然是有力量的！在這個經驗中，「我們」並且和「他們」（管理階層、工賊）對立了起來。很多工人受訪者在好幾年後仍然津津樂道於那一天的經驗：他（她）們如何逛各個廠房，訝異於前所不知的工作流程；如何擲揄汗流浹背倉皇失措正在操作機器的管理階層；如何看到不肯加入罷工的工人躲到廁所……。〈張聖琳，1989〉這些經驗在很多工人中產生了意識的轉變，影響了以後的參與。

#### 2.4. 一〇二五事件：休假罷工一天

由於台灣塑膠公司在一九八八年九月改進工作條件的刺激作用，遠化工會幹部開始就所謂「五大議題」（加薪、加班費、年終獎金公式、修定工作規則、與縮短每週工作時數）與廠方談判。一九八八年十月二十三日，工會幹部在台北總公司與資方談判，工會堅持每週工作時數須從 48 小時降到 44 小時，但資方僅應允調降 1.5 小時。談判破裂。

十月二十四日早上，羅美文自作決定張貼了一工會告示，宣布工會會員應於十月二十五日依法休假，不必上工。稍後羅美文的決定被工會幹部投票補予認可；開會過程中有一幹部因抗議羅的行動不符合民主程序，被羅逐出會場。二十五日的行動是一個事實的（de facto）罷工，但却必須以「依法休假」之名進行——這個區別對員工很重要。直到一、兩年後，我在田野研究中也沒有聽到一個遠化工人稱那天的行動為「罷工」。然而，資方却含糊的稱這個工會行動為「煽動罷工」。二十五日的前一天晚上，資方交給工會一封律師信，聲明罷工非法。工會則請它的律師回應這一封信，聲明不上工是「依法休假」。工

會律師信對於一般會員大眾非常重要，因為他們對於一切反資方的行動是否有法律條文的認可是非常在意的。當二十五日大多數工人正在歡度節日以及傳統客家民俗「平安戲」拜拜，遠化的生產線關閉了二十四小時。

遠化工會最有權威的領袖羅美文，是在一〇二五事件中最有影響力的行動者，他個人起頭呼籲工人進行罷工，且決定了對資方的訴求內容。他的決定隨後被工會幹部認可，工會幹部也以行動配合進行罷工動員，例如，到通勤交通車上宣導罷工。一〇二五事件中關於工作週與工作規則的訴求，比起二一〇事件裡純粹經濟性訴求，在工會運動層次上明顯升高。此外，工人動員所展現的行動既與搶奪工會選舉中匿名與無風險行動不同，也與二一〇罷工事件中的「自發性的」(spontaneous) 行動有異。在此，遠化工會幹部似乎取得了做為一個團結的集體行動單位所不可或缺的框架議題與動員能力。

但是這個事件本身有一個特別性質有利工會幹部動員其會員。雖然這是一次勞方與資方的抗爭，但工人不是被動員起來進行某種集體行動，而是被動員起來進行「集體不行動」(collective inaction)——各自在家過節或出外吃拜拜。這次罷工並沒有使一般基層勞工從他(她)的私領域中跳離出來，進入公共領域中與其他會員發生社會關係。所以，這般的罷工實質上並沒有提供太多機會給工人幫助他們透過互動形成團結文化，並創造新認同與新意識(參考 Fantasia 1988)。不但沒有進行關係與意識的深化，反而強化了「罷工或集體行動就是待在家裡不上工」這一觀念。這一牢固觀念後來在一九八九年五月罷工中，對工人集體行動的參與產生非常不利的影響。另外，工會方面一再強調行動的合法性雖然有它現實的必要性，但却因而忽視了由會員大眾的民主參與而形成的草根的正當性。過份強調合法性等於邀請國家介入，藉解釋法令對社運進行干預，同時使一般會員相信合法是一切勞工集體行動的前提。因此，就工會會員之間的互動關係的建立以及集體意識的發展而言，一〇二五事件是失敗的，雖然它在

工具主義政治上獲得某些成功。

### 2.5. 統治菁英再度整合與工運分裂

在一九八八這一年當中，台灣勞工運動的抗爭熱度不斷升高。二月有桃園客運罷工，五月有台灣鐵路司機罷工，九月有苗栗客運罷工以及影響日後媒體報導工運立場的中時工會事件……等等。早在三、四月，資本家就開始頻繁地以解雇工會幹部為手段鎮壓工運。台灣國家經歷短暫失向後，在八八年下開始積極介入勞資糾紛。大約始自苗栗罷工，國家開始清楚站在資本立場，壓制罷工。一個重要知識份子行動者魏來（假名）就警告工會不可冒進，並應避免與資方產生直接衝突。遠化工人行動者也相信再度整合的官資菁英正打算重新建立對勞工的壓制。在此時，遠化管理階層也的確開始進行一些新的且內蘊緊張性的安排：在各種工人聚集區裝設錄像監控設備；將工會遷到安全部門旁；雇了一位有名的反工會律師；並在工會幹部中利用差別待遇進行分化。

在整個政治氣候開始不利於工運的同時，工運却開始被高層次政治議題（即，統獨）的論述所穿透，並出現分裂現象。一九八九年三月由統派人士組成的勞動黨成立，羅美文成了它首任主席；這使得遠化工會裡最權威的工人行動者和某些外來知識份子行動者之間的關係變得更稠密且更政治性，而他們之間原先在職能上的分界（例如，工會領導者與外來諮詢者）也越發模糊了。由獨派人士為主所組成的勞工運動支援會，雖然是遠化工人最早接觸的工運團體，也因為民族主義政治因素，和遠化工會漸行漸遠。當整體環境開始不利於工運時，工運本身並未因而團結，反而以民族主義為裂縫開始分裂。這可能是台灣工運在一九八九年左右所出現的最弔詭現象了。

### 2.6. 罷工與關廠：一九八九年五月十一至五月二十五日

一九八九年三月二十四日，廠方宣布將工會白領工人行動者鄭方



調職到台北。這對工會而言是一重大挑釁，鄭方拒絕接受調職。雖然擺明的是一個打擊工會的行動（至少從工人觀點），但在台灣勞資關係的體制化框架裡，這個調職確實合法。由於調職的合法性，再加上此議題的非經濟性，使得大多數基層會員對此漠不關心。工會幹部在不得不有所反應的前提下，只得將議題層次上昇，將尚未修定完成的工作規則，也一併納入抗爭目標。工會幹部希望一般會員能突破冷漠，一起參與行動，增加工會與管理階層談判的空間，他們並不企圖將行動的激烈層次過度升高。私下裡，他們皆同意罷工並不符合一般工會會員利益，也不對以此議題為基礎的罷工動員抱樂觀態度。

四月二十九日，廠方以鄭方拒不接受調職為名將鄭方開除。工會幹部與其他外來工運行動者雖都不認為應該逕行罷工，但認為應至少召開會員大會，進行罷工投票，使工會握有罷工武器，可備而不用，做為與廠方談判籌碼。工會向縣府申請召開會員大會，但縣政府馬上以純技術理由裁定工會召開會員大會不合法（官僚用語則為「不宜召開」）。對此，工會幹部的因應計畫是：先由工人至工廠大門佯裝要進入集會投票，廠方必然不准，這時工人只需象徵性地表示一下不滿，然後馬上轉往縣政府抗議。為了避免激烈對抗，工會幹部決定不動員，甚至不通知外來行動者。

如計畫的是，不少工人在五月八日上午八點前聚集在工廠大門口。不如計畫的則是，至少有五十個以上的知識份子行動者、工人行動者、還有記者，已在大門口等著他們了。隔著工廠鐵門在廠內列陣以待的，則是幾乎全員出動的高層管理人員與首次出現的私人保全部隊。不管鐵門內外，都有原先遠化工會幹部所不樂見的參與者。當外來的行動者昇高示威熱度時，遠化工會會員，甚至大多數的工會幹部，皆退到了示威人羣的後頭。做為他們「自己的」示威的旁觀者，遠化工人看到外來行動者（絕大多數是知識份子，少部份是別的工會的工人行動者）和廠內保全部隊進行喧囂激烈的衝突。

完全沒有人預期到，羅美文和郭龍在五月十一日被開革了。羅美

文——到目前為止，遠化最有影響力的領導者且是全國工運層次的重要人物——反對以罷工為手段抗議廠方開除他和郭龍。雖然如此，工會幹部的緊急會議仍然決議罷工。在此一決議過程中起決定性作用，且壓過羅美文領導權威的則是知識份子行動者魏來。魏來原先一直警告工會不可輕言罷工，以免落入現已重新整合好了的國家與資方打擊工運的聯合陣線陷阱中，現在他則和其他一、兩個與會的外來行動者一起主張罷工。三天後，由工會會員投票正式表決罷工，絕大多數工人投票支持罷工（1278票：59票）。儘管如此，很多工人在投完贊成罷工票後，却回到工廠繼續上工（很多工人是在上下班的路上順道投罷工票）。對大多數的工人而言，罷工投票的目的只是在加強工會幹部往後和廠方談判的籌碼罷了。

知識份子行動者成功地取得罷工中的領導地位，並昇高圍繞在工廠大門的示威為全天候活動。羅美文也加入了罷工行動的領導行列。之後的幾天中，罷工行動者與鎮暴警察、保全人員之間零星衝突摩擦不斷。有些工人（特別是非輪班工人及白領工人）上工不輟，有些工人下班後加入抗爭，另有些人不上班，不加入行動，只待在家裡。廠方在五月十四及十五日都宣布有90%的員工照常上班；這是否是正確數字無從查知，但確定的是越來越少的工人參與大門口示威活動。接著，廠方於五月十六日宣布無限期停工關廠，並同時動員臨時契約工，以他們為主體成立了「復工運動」。當工廠於五月二十五日復工時，工會在各個點面上皆已潰敗，遠化工會在台灣工會運動的龍頭象徵位置亦隨罷工的失敗而失去色澤。

### 3. 討論

敘述了遠化工會抗爭歷史後，我想討論從這個過程中浮現出的幾個重要面向或議題。

#### 3.1. 國家法律、傳統家庭與社會運動

傳統台灣社會裡，家庭與國家一直是兩大維持社會現狀的體制與規範，很多其它社會機構的過程與意識型態常常衍生自這兩個主要體制，例如，資本家與管理階層經常借用國家的和家庭的意識型態規訓勞工。然而這個「國一家支配結構」不見得能完整的被鑲嵌到一九八七到一九八八年間的劇烈台灣社會變化圖像，因為這個支配結構的「國」這一方面有失向（disorientation）和鬆動的現象。由一九八七年的解嚴所牽動的自由主義政治民主化，一度使國家官僚失去政策定向，因而降低了他們對於勞資衝突所可能有的影響。在這一階段裡，勞工法律（特別是勞基法），可能有悖於當初它的制定者所預期，扮演了一個重要社會變遷角色：從沒有實際效用的裝飾品一變而成勞工抗爭行動的規範性槓桿。但另一方面，相較於國家層次的變化，沒有跡象顯示家庭或是地方「社區」（不論是它們的意識型態或是過程），在這個歷史階段有任何明顯的改變。家庭仍大致是傳統「秩序」與「安定」的主要維護者。

在一九八八年的二一〇事件前，廠方積極利用家庭，透過意識型態的或是社會關係的機制，反制工人動員。廠方一直強調家庭與工廠的類比，並以此類比為文化基礎指責「外力」（例如那時的工黨）干預「家務事」。<sup>5</sup>雖然管理階層把工廠和家庭類比，或可收到規訓勞工的效果，但使用這個類比並非毫無問題，它意謂資本家或管理階層必須要扮演好一個雖嚴厲但也仁慈的父權角色。一個父權者必須要提供基

---

5. 當然這個類比之所以會出現，和台灣的「企業工會主義」（enterprise unionism）有密切的關連；每一個企業工會，至少就空間而言，皆是它個別所屬的企業或場廠的囚徒，特別容易受到管理階層權威直接支配。企業工會不但無法幫助一般工人建立以產業別、職業別、或階級，進行更廣的、橫向的連結，反而會把組織與認同侷限在某一公司或場廠的框架內。在此結構條件下，會員對工會的認同並不見得減低，反而可能在更深的、非反思性意識層次上，強化他們對「他們的」資方的認同。這個認同的性質及邏輯和對家庭的認同並沒有太大差異；兩者皆具體化了：組織排他性、利益共同體、與制度化的認同（例如，我姓吳，我是遠化工人）。企業工會主義是台灣勞工意識與勞工組織的結構性限制。



本照料給從屬，他的統治權利來自他照顧的義務；他的統治中有一不可否認的道德成份。這樣看來，當遠化廠方破壞了工廠與家庭之類比的道德意涵時，它同時自我解除一有效的壓制勞工的意識型態武器。廠方冰冷的年終獎金的資本主義會計，破壞了家父長與其子女間的準封建連帶，幫助後者形成某種不義感。這說明了為何在二一〇事件中，不但領班階層參與罷工，就連為數約七十人的中級管理人員也宣布在勞資衝突中保持中立。值得注意的是，工人家庭與社區在二一〇事件前、中、後也沒有反工會現象。這並不是說家庭構成了一「親勞工社區」(pro-labor community)，而是說因為管理階層自我摘除了他頭上頂著的傳統家父長神聖光圈，家庭只是從而抵制這個改變罷了。「進步的」是資本，而非家庭。

在鄭方被通知調職起一直到罷工開始，約有兩個月的時間花在和廠方談判協調。在這期間，遠化工會行動者一直希望能守法並按照法條規定的步驟，一步步進行罷工準備。這種勞工的「法制主義」(legalism) 對工會運動有兩大重要負面後果：其一，法律語彙被行動者內化為參與動機和公共論述內容，而這些「權利動機」和「守法動機」扮演了最有效的社會控制——每一個工人腦袋裡都有一位法官，結果是行動者無從凝聚反抗文化的資源，甯提創造另類世界觀(趙剛 1995: 146)。其二，在現行勞工法令下，要進行一場「法律所認可的罷工」

(certified strike)，要花很多時間與努力通過層層關卡。這給了廠方充分時間整合各管理階層，並形成一完備的反工人動員陣式。進行這樣的罷工，對於勞方而言另有一重大代價，即是，國家官僚被邀請進來在各個關鍵步驟做出合法與否的決定性判決，而國家官僚，特別在一九八八年下開始，對於勞工法的解釋又絕大多數是站在資方或管理立場。

一九八八年的二一〇和一〇二五這兩次罷工，由於它們為時短暫，無激烈衝突行動，且非「法律所認可的罷工」，因此國家官僚無從介入解釋或執行法律。相對而言，五月罷工從頭至尾皆受制於中央與

地方國家官僚的干預；而最具摧毀性的行政干預，莫過於縣政府主管勞工事務的官員對於五月八日的工會代表大會所做的「不宜召開」宣稱。這個宣稱提供了資方片面解雇羅、郭二人的合法化與正當化基礎。另外，在五月抗爭中，國家的積極介入（法律的解釋、鎮暴警察的大規模使用）使得罷工行動在形式上以及大眾感知上被轉化成勞工與國家（而非僅是一個特定雇主）之間的衝突，這對一般工人會員及其家庭而言是一不可承受之重。短暫的、突發的二一〇事件則是完全在廠內進行，這不僅僅使國家力量較難以立即介入，也使得工人在工作中長期形成的非正式關係網絡更能發揮它的凝聚和動員的效果，更讓積極行動者和一般會員得以有充分接觸與互動，進而建立一種「我們正在罷工」的危機感與整體感；很多從未參與過工會活動的基層會員自動自發到工作現場中帶出他（她）們伙伴到廣場參與罷工行動。在五月罷工中，由於罷工行動被區隔在廠外，工運行動者很難接觸到大多數基層工人，因為他們不是在工廠內工作，就是在家待著。工運行動者接觸不到大多數工人這一事實也同時意謂「工會」的影響力扯不過家庭和保守社區的力量。在五月罷工中，對於大多數參與罷工的工人而言，最大的反對壓力來自家庭（另見，夏林清、鄭村棋 1992:80-82）。如果說二一〇事件的成功是一方面來自國家和家庭這兩個體制都沒有出現反罷工的效果，而另一方面又來自非正式網絡成功地發揮了最大效用，那麼五月罷工可能和它相反。

### 3.2. 集體行動的組織基礎

歷次集體行動裡，文宣扮演了工會與一般工人會員之間非常吃重的「溝通」角色，這顯示了工會幹部，作為非正式網絡的領導者，與整廠層次一般會員大眾之間的溝通有嚴重限制。正如一位工運人士所描述的：「文宣是用來傳遞訊息以及將各種意見統合為一。尤其是像台灣工會，一般而言組織甚差，而且幹部與會員之間溝通不夠充分，文宣因此扮演了一個非常重要的角色。」事實上，台灣的工會運動中

所充斥的文宣氾濫現象正是常規化溝通管道的闕如，而由於文宣只是一種單向宣達手段，大規模使用它也反映了幹部與會員之間缺乏民主的、平等的對話。

擴音器在台灣的工人集體行動中扮演了一個和文宣類似的角色。在台灣工運中，另有一個蠻普遍的現象是：總是一直有人拿著麥克風對群眾講話。一位工運人士定位擴音器的重要性：「假如沒有一個人拿著麥克風對工人群眾講話，他們隨時會散掉。」如同文宣一般，擴音器的功能主要還是在定義情境，以及建構一種「注意！有關我們的事件正在發生」的感覺。無論是嘈雜的擴音器或是氾濫的文宣都是公共領域缺乏下的「共識動員」代替品，皆反映了工會中的民主對話之缺乏，也反映了「工會」作為一個生活的組織並不存在。

儘管不少勇敢的集體行動是藉遠化工會之名而行，遠化工會動員會員的能力則很有限；遠化工會這個社運組織經常也不過只是提供了小團體行動或自發 (spontaneous) 行動的某種鬆散的象徵性脈絡。特別是一九八九年五月罷工，作為正式社運組織的工會，並沒有進行嚴格意義上的動員。「動員」這個有軍事學語源的概念以及它今天在資源動員取徑 (resource mobilization approach) 中的使用，意謂著資源 (包括人們) 是由某一個權威 (正式社運組織及其領袖) 所控制與分派。這個意象和五月罷工中實際上所發生並不符。所謂「工會的」行動，很少憑藉組織的決定與紀律。

先前，工廠內的非正式社會網絡提供了制定與執行拿下工會機器計畫的重要基礎。在以後的運動過程中，工會和外界工運行動者產生了新的關係，而這些關係不但向外影響了勞工運動，而且也內向影響了遠化工會。這些互動關係確立了「遠化工會」在工運中的象徵性位置，而且確定了積極行動者的特殊認同。這些與外在工運力量的關係，一方面使得工會領袖漸與一般會員大眾疏離，但另一方面來說，這些關係提供了工會外工運人士的參與基礎；這種參與是透過與遠化工會幹部較私人的關係進行。



一般而言，一個單一性的、同質性的社會運動組織概念，對於我分析遠化的各次抗爭，是異常的貧瘠無用。當然，「工會」作為依據勞工法令所主張的各種法律上的認可（即其「法人」的地位），是各次遠化的工人抗爭行動中的一不可或缺的敘事的參照點與認同或不認同的對象。這也是說，工會常常僅是一個集體行動的象徵性的脈絡，並不真正是一個行動的單位；有些時候它是一個合法性爭論的對象，另些時候它僅是多種非預期行動的舞台。工會最不常有的角色反而是作為類似資源吸塵器的動員者。遠化工會運動的經驗指出，也許有時候我們需要穿透正式社運組織的正式邊界，去裡裡外外的找出在運動中各種真正有效的行動單位。

在一般會員的日常語言中，「遠化工會」指的並非會員整體，而是工會幹部，甚或實體的會所。台灣的「工會」一般是以自由主義代議制下物化的（reified）「政府」或「國會」為範型被想像或模仿，因而「工會」（即，工會幹部）「代表」工人。形式上，遠化工會是按照這個劇本排演，工會幹部等同於工會，並有一正式的结构，有正式化的工作內容和分工。但儘管形式上如此，工會幹部並非按照這個劇本操作。經常，工會運作中形式的以及法制—理性的層面皆被收束起來，真正日常運作的是一個以習慣、傳統為基礎，以羅美文為中心的、非正式的、擬家庭的父權關係網絡。雖然偶而有一、兩位幹部抗拒這中央化父權，但這種抗拒一般而言只有邊際效果。這個網絡雖然是立基於類似傳統的「兄弟」關係以及習慣，但它確實是遠化在八〇年代下半諸多抗爭行動中最重要的推動力。

在遠化八〇年代下半的各個抗爭事件中，另外有幾種社會關係網絡也扮演了重要角色，且在行動參與上有不同性質的效果。家庭或社區關係對於以經濟議題為焦點的抗爭，在一定限度內有鼓勵參與的效用，但是家庭或社區關係在面對非經濟性議題時却有反動員效果。另外，在新埔的選舉政治動員中頗為重要的族群（家族或派系）網絡，在遠化工運中不是一個參與的要素。雖然百分之九十以上的遠化受雇

者是客家人，但是因為族群的區分與地位／技術的區分並沒有重疊（絕大多數高層管理者也是在地客家人），所以族群因素不能成爲一個顯著參與因素（Brody, 1960; Carsten, 1988）。

比較起來，工人和都會知識份子之間的關係網絡對抗爭發展有重要影響。在五月罷工以及之前的各種抗爭事件裡，最有影響力的知識份子行動者，是早就和遠化工會幹部建立了長期私人情誼的特殊個人，他們來自於各種不同的工運組織、政黨和同情的工會，而這些工會外的行動者在參與遠化抗爭的程度上也有區別。他們對於遠化工運的影響，往往是透過與工會幹部之間的非正式關係而找到著力點，因此外來行動者的正式地位或任何其他正式的身份（好比工黨或勞動黨的黨員身份），並不構成他們參與遠化工運的必要條件，反而是他們與工會幹部個人的非正式關係深淺，才是他們介入運動深淺的決定性指標。魏來就是一個好例子，在一九八九年五月罷工，他是最重要的外來參與者，但他並不曾與遠化工會有任何正式結構上的關聯，事實上，他在那時並不屬於任何的組織（包括勞動黨）。魏來對於是否罷工以及罷工過程中的種種決策甚至經常和勞動黨有重大的矛盾。

因此，比較有效的一種思考遠化工運各個抗爭事件的方式，是把他們看做不同社會網絡之間的聯結（articulation）與互動。與其把「遠化抗爭」單位化（unify）或同質化，不如把它看呈社會關係體系（system of social relationships）與行動體系（action systems）（Melluci, 1985:792-793）。

在遠化工運的過程中，有三種重要的網絡：工會領袖之間的、一般會員之間的、以及外界知識份子行動者之間的。不同的遠化抗爭事件呈現了不同的網絡聯結模式。我們可以靠檢視不同的網絡聯結模式，獲得對遠化工運發展過程更清楚周嚴的一圖像。從資方手中成功搶回工會機器的行動主要即是藉工會幹部與很多班的網絡之間的聯結。遠化工會在一九八七和一九八八年在全國工運層次上的發展，則主要是工會領袖與工運人士這兩個網絡之間的聯結。

一九八九年五月罷工的抗爭標的是由在地工會領袖與知識份子行動者所共同建構。在鄭方被調職之前，遠化的工會領袖早已和外界的工運行動者建立了密切的關係；藉由這個網絡，他們確定了國家以及資方將對工運重大反擊這一信念。也即是在這同一網絡裡頭，遠化工會幹部被視為（因而也自視）台灣工運的前鋒。有理由說，遠化工會幹部是因為在這個網絡裡頭被認定的象徵性位置，限制了它的自主性以及應付危機的各種可能行動方式（repertoire of actions）。鄭的調職因此被集體定義為國家與資方協同預謀對於「整個運動」的打壓，在這個意義下，遠化工會和遠化資方的鬥爭即是「勞動與官資代理人之間的戰爭」；鄭的調職因而是一個地方性的也是一個全國性的事件。對於知識份子行動者而言，鄭的調職和全國的工運有重要的利害關係，這使得遠化工會不能不有所行動。遠化工會幹部之所以最後不得不對鄭方的調職做出強烈的反應，必須從他們和外界知識份子行動者網絡之間的關係進行了解。

認識到各種社會網絡常常是社會運動中的重要行動單位，能夠讓我們對遠化工運的理解從 Tilly (1985: 731-737) 所謂的單一行動者模型（single actor models）的思考脫離開來；這個模型假設社會運動事件一定有一個能動員資源而且團結行動的單一化行動主體。此外，強調網絡之間的互動與聯結的過程這個概念，能夠敏感到多元主體、多元意識的存在，避免粗糙的社會心理學嘗試以某種高高在上的（overarching）文化或心理氣候（climate）來解釋集體行動參與或運動形成。工會幹部、一般會員大眾、與知識份子行動者這三種社會網絡，雖然共同參與（或形成）了一九八九年五月罷工，但明顯的，他們並非依據相同的利益與觀點行動。一個重要題綱問題必須提出：工會作為一個正式社運組織的形式上或名義上的存在，並不能明確地指出是什麼人以什麼樣的組織方式參與集體行動；這也就是所謂「差別參與」（differential participation）的問題。



### 3.3. 網絡與差別參與

長時期三班制工作現場中形成的初級團體，常常是遠化工人參與工會運動的基本社會單位。參與抗爭活動極少是個人化活動，而經常是一社會過程。因為，一方面，一個潛在參與者對於參與的評估包括對同班其他成員參與態度的掌握 (Granovetter 1978)；另一方面，個人所屬的非正式社會網絡也會對個人參與抉擇施加壓力，最極端的即是「逐出」(ostracism) (Willis, 1977:54)。由於生產組織中的班與班之間的社會區隔，一般而言，跨班之間的網絡幾乎不存在，因此班成爲基本參與單位。歷次集體行動中（特別是一九八九年五月罷工），不同班之間在參與上有很大的落差。我認爲這個差別參與的現象能夠以個別的班（作爲個別的非正式社會網絡）在某一特定時期，和管理階層及工會幹部這兩組網絡的連結模式來解釋。大多數積極參與者是輪三班的普通操作員，且來自和工會幹部有密切關係的班。相反地，顯現出低度參與的（甚或對工會動員抵制的）工人，則大多來自常日班（即，不需要輪三班的）、技術工人（一般而言和管理階層有較密切關係），或來自和工會幹部沒有密切關係的工人，例如在一九八六年六月自主工會成立後才建立的兩個新廠（第六重合廠和第五製絲廠）——這兩個廠都沒有工會幹部。

但是，這似乎不能解釋爲什麼在一九八九年五月罷工裡，最積極不屈的勞工參與者中，女性佔很高的比例。一般皆認爲客家女性對家父長（父親、丈夫、或男性管理階層）非常順從的前提下，女工的高度參與率却發生了。那我們如何解釋在一九八九年五月罷工中這些平常被認定爲最柔順的女工，一下變成了最激越的 (militant) 參與者這一現象呢？

在遠化，男性工人與管理階層之間的關係有一群領班作爲中介，這使得管理階層對於男性基層勞工的階級支配，藉男性領班的中介 (mediation) 角色而潤滑的較「軟性」。由於領班與男性工人之間社會文化經驗的近似性，前者經常能夠不用訴諸懲罰而藉非正式手段執

行對後者的控制。這些非正式手段除了包括頻率極高的下班後聯誼(賭博、飲酒、宵夜、泡茶)，更依賴某種男性文化與象徵體系，例如，「互相」、「人情」、「義氣」、「兄弟」……等等。因此，領班事實上是勞資關係中的一種文化的和社會的中介，緩和了勞資之間的社會矛盾，但却是以一種對資方和管理階層較有利的方式進行。五月罷工裡，領班是管理階層最有力的反罷工部隊，他們打電話或親自拜訪他們班裡的每一個成員。

比較地看，管理階層對女性基層勞工的階級支配，就無法以領班作為一種中介，因為性別差異的因素在此加進來了。在遠化，儘管有三、四百位女性勞工，且大多集中在假撚廠(POY)，但沒有一個女性領班。這有一個重要意義：比較起男性勞工，女性勞工在工作場所裡所形成的非正式網絡較可能排除男性領班於她們之外。當管理階層在五月罷工中嘗試用領班進行反動員，他們成功地影響了很多男性勞工，但同樣的機制沒有在女工中發生效用，因為男性領班與女性勞工之間的關係特徵是藉獎懲進行控制且無非正式社會互動。根據所有工人受訪者，不管男性或女性，假撚廠是整個遠東化織廠裡頭勞動條件最惡劣的一個單位：勞動强度高且管理方式粗暴。因為女性勞工與男性管理階層之間並沒有非正式網絡聯結，羅美文(曾長期任職於假撚廠)與很多女性勞工建立起堅實的社會關係，羅以一種相當於兄長照顧者的角色，幫助了很多女性勞工抵抗管理階層的侵犯。<sup>6</sup>

6. 黃秋香(羅美文的太太)在假撚廠的個人影響力當然不可輕忽。但是，我認為黃秋香個人影響力的正當性有不小部份來自羅美文的讓渡，亦即，她是因作為羅美文太太，而擴大了她在工會行動中的影響範圍。關於黃本人所獨立經營出來的影響力程度為何，我認為是一開放問題，可以討論。但這一方面的討論，不論其結論為何，應不至於挑戰到我所討論的女性勞工和男性勞工兩方在和管理階層的關係上的結構性差異，以及，遠化女工五月罷工的行動並非客體化「性別意識」的論點。沒有任何證據顯示黃是以性別為槓桿進行女工動員，反而她在罷工中的行動(至少就可觀察到的而言)，是大致以羅美文太太的角色為主要依據，至少她是這樣地被其他工人(甚或知識份子行動者)期待。

僅靠獎懲管理，也許在平常的時候能發揮一些功效，然而在勞資衝突中，先前存在的女性勞工網絡就被迅速轉化成積極行動單位。行動上的自主性弔詭的來自於以性別為基礎的社會隔離。性別、階級、與非正式的關係在形成女性勞工行動的激越性中都扮演了一定的角色。女性勞工與管理階層的性別差異，使得二者之間的階級對立性要比男性勞工與管理階層之間還來得尖銳。雖然變得積極且激越，但無論如何，女性勞工還是得聯繫於（男性）工會領袖的網絡。女性勞工與她們的男性照顧者之間的關係大抵而言則還是類父權的關係。遠化女性勞工在一九八九年五月罷工裡所表現的積極性與激越性，並不是一個「階級意識」的結果，也不是單純的來自某種「性別意識」。

工人社會網絡的零碎化與去中心化特質妨礙了工人進行整廠層次動員。在工會幹部和全體基層會員之間並沒有常規性的溝通管道，能夠快速的、有效的溝通多方的態度與看法。在此條件下，集體行動的參與大致是依賴班成員與個別工會幹部間的特殊化關係。因此，雖然班在遠化歷次抗爭行動中一直是最重要的參與基礎，但班與班之間的社會區隔却嚴重阻礙了全體工會層次上的團結。因而很弔詭的是，班在遠化工會抗爭發展過程中，既是團結（solidarity）也是分裂的（fragmentation）基礎。另外值得注意的是，在新埔地方並沒有其他正式或非正式網絡（例如，宗教、族群、社區或街坊鄰居組織）能有效的補足班網絡之不足。用 Simmel (1955) 的話，「多重團體連帶」（multiple group affiliation）在絕大多數的遠化工人之間是不存在的。這是為什麼在遠化五月罷工中，新埔始終無法被轉化為一個罷工社區。

主要是受了 E.P. Thompson 的先驅性巨作 (1963) 影響，很多社會史家與社會學家在勞工抗議行動中賦與工匠或技術工人一個關鍵性的角色 (Hanagan and Stephenson, 1980:5-13; Montgomery, 1980:81-103; Calhoun, 1982; Fantasia, 1988:216)。但在遠化的五月罷工中，技術工却是站在資方陣營裡，成爲一堅決反罷工群體。Hanagan



and Stephenson 對於為何技術工在十九世紀的工人階級的鬥爭中往往是最強悍激越的一群，有如下的解釋：

……但不管那些正式結構，真正的情形是，在十九世紀進行大規模抗議活動的，總是技術工人。他們往往是立基於工作經驗之上的非正式組織的成員……，根據他們的技術，他們建立了龐大的友誼網絡與社會關係……，抗爭是靠這些既定的非正式關係體系而有效的動員起來（1980:7）。

因此，是社會關係，而非實質的技術，使得技術工比非技術工要來得更激進。但在遠化，技術工並沒有發展出職業自主性，且無論就社會關係或就生產組織而言，技術工皆較非技術工更接近管理階層。管理階層給予技術工較高待遇、地位與其他優惠，更使得技術工與非技術工之間的社會與認同的差距加大。因此，遠化的技術工一般而言是親資方的。

我一直在討論有關勞工非正式網絡如何影響或形成勞工集體行動，在討論中我並給予網絡間的連結與互動過程重要分析位置。但我還不曾提到另外兩個主要行動者（國家官僚與資本案）的網絡的建立，及其連結與互動的模式。我認為勞工與其同盟者之間的網絡連結過程和資方與國家間的網絡連結過程有根本不同，前者是透過非正式互動，且必須歷經一段較長期間，因而我稱它是「歷史地形成」（historically-formed）；而資本案與其他資本案或國家的協同網絡的互動與連結，則是藉體制化的利益與安排而形成，能在危機時刻一搭即合，因而我稱之為「結構地形成」（structurally-formed）。就我的個案而言，除了二一〇事件時，因為國家官僚尚未從解嚴的失向中重新調整步伐，所以未能有效進行干預，但在五月罷工時，國家與資方的網絡連結已經異常迅速有效了。Hobsbawm（1984:29-31）在討論工人階級意識形成問題時，即指出工人政權和布爾喬亞政權的形成有一決定性不同：後者不須透過長期組織過程即是一階級，但前者必須透過工人大眾的組織（而非僅是政黨）長期地、一點一滴地形成階

級意識。階級意識的形成須靠多重組織，而這些組織的性質必須是「有效的內部民主」(effective internal democracy)。

### 3.4. 挑戰國家與資本的民主行動策略

工運行動者選擇的行動策略會直接影響工運的成敗與走向。二一〇事件裡，行動者選擇場內就地罷工，這個策略使得國家無法立即直接干預（至少對一九八八年初的國家而言），因為抗爭是在工廠內，而非在廠外街道等公共空間進行。一〇二五事件則主要是靠勞方成功地掌握了對一勞基法條文的解釋，並以此為集體行動的合法（因而安全、正當）保證書，這使參與風險極小化。這些行動策略使得國家官僚在解釋相關法令時的自由裁量幅度嚴重限制，因而影響了他們行政介入的能為。但是，這兩個事件因為都在一天內結束，它們有限的時間規模使得國家官僚是否已與資方進行某種協同反制行動，以及這個行動的可能影響，以及這個官資網絡連結的可能形式，皆不得而知。所以，單就遠化工運在一九八八年的過程而言，遠化工運是否成功地挑戰了那一個暫時失向的國家與資本／管理階級的支配結構，仍是一開放的歷史問題。

所以，對於工運（社運）與政經支配結構之間的關係，理論上或實踐上皆不宜滑到決定論或是意志論兩極。低估統治階層的壓迫能為固然是不切實際；他們握有的龐大的資源（物質的、組織的、與意識型態的），可以讓他們更有效的預測、防止、甚或導向工運的發展。但一樣不切實際的是把國家看成一成不變的、結構命定的對工運的必然有效壓迫者。有些時候，工運行動者也能與國家官僚進行某些互動。工運行動者所選擇的行動策略的確會造成改變。無論對社運行動者或社運研究者而言，功能論（不管是派深思牌或某種馬克思主義牌）的命定主義不但意識型態上保守（出於不同原因），且經驗上不成立。Touraine (1985:768;765-772) 反對功能論在知識上的悲觀，提出「行動社會學」，反對制度化約論：「〔任何情境〕總是有某種不確定性、

折衝、衝突、轉化」。

五月罷工裡，國家對工運進行了無前例的壓迫，決定性地影響了罷工成敗。這固然可以歸因於整個「結構性的」環境變遷：國家官僚已重新定向，並已準備好了對工運痛擊。這樣一個對五月罷工失敗的解釋可能成立，但同樣可能成立的是：工運行動者因為「選擇」了「合法罷工」(certified strike) 這個策略，因而「邀請」了國家官僚的主演介入。工運行動者不自覺的為已重新定向的國家官僚與資方對工運的協同打擊部隊，提供了操練機會。事後看來，在勞資衝突中，如要依照制度化步驟進行罷工或其它集體行動，對勞工而言，成本非常高。這也是為什麼不少美國勞工史學者認為，當代的美國勞工一定要迴避制度化集體談判體系，而盡量訴諸於制度外的戰術與策略，例如，野貓罷工 (Montgomery, 1980; Fantasia, 1988)，主要的原因是：制度化步驟更便利資方與國家建立網絡連結。

儘管遠化一九八九年五月罷工失敗了，但有一重大意義：它頂觸到後戒嚴時期台灣國家對階級運動的壓迫性結構，並展現出國家與資本「結構形成的網絡連結」(structurally-formed network articulation)，因而以悲劇行動顛覆了「後戒嚴」的民主迷思。這或許能夠對以後的工運在策略上有一重要參考價值：台灣的工運發展可能要朝草根的、非正式工運行動者的網絡連結，與自發式 (spontaneous) 的集體行動的方向，而非朝制度化的、合法化的勞資衝突方向。這個策略性思考除了現實考量外，亦有其規範性意義。我認為在各種抗爭次文化、進步民主傳統缺如的台灣社會，工運最迫切的計畫應是透過在地的、日積月累的行動形成工人的「團結文化」。而形成此文化無法依賴制度化過程，唯有透過非正式網絡 (或 Willis 所說的非正式團體)，才能形成所謂的「文化的穿透力」(cultural penetration) (雖然這個穿透力並非全然無問題，它有可能非預期地成為資本主義體制的一個「反對它的支柱」)。但沒有這個非正式網絡作為一種物質基礎，任何創造性活動或另類世界觀不可能產生 (Willis 1977:23;123)。



#### 4. 結論

有深刻父權與反民主傳統的台灣社會，在自由主義民主化過程中出現的社運組織，和有長久民主運動、階級運動、婦女運動傳統的核心資本主義西方社會的社運組織應有顯著差異。因此，有關社會政治變遷與工運（或社運）之交互影響的研究，應對一種可能性保持高敏感度：傳襲自西方文化與法律形式的工會組織只在形式上（甚或名義上）類似它西方的相對應者，但却依據不同的行動原則。台灣社會歷史、文化、社會的特殊性，以及低度發展的對此特殊性的經驗研究，是否告訴我們，在我們忙著發展以某些重要概念或範疇為「沒問題的」（unproblematic）預設基礎，進行比較或宏觀研究之前，應該先對這些概念或範疇本身作更深刻的、以經驗素材為本的反省，進而視需要重新概念化（re-conceptualize）這些概念。例如，對於台灣社會文化變遷的研究，就必須先對某些重要範疇（社運組織、工會、公共領域……）做文化的、歷史的、現象學的研究——「它們真正是怎麼運作的？」；「它們是在什麼條件下出現的？它們和傳統／習慣有何關係？」；「它們究竟怎麼被參與者賦與文化意義？」……等問題必須被提出。本文即是針對作為真正的（即，經驗的並產生後果的）行動單位的非正式社會關係網絡，以及影響這些網絡連結與互動的條件與過程，進行的初步研究。

在此，有必要討論：在何種條件下，及為達到何種目的，正式社運組織才是重要社運行動單位。美國七〇年代大量出現的「專業社會運動」（professional social movements）（McCarthy and Zald 1973），擺在歷史脈絡下看，其實是產生於對六〇年代社會運動的反動。這種專業社會運動採專職「組織者」，從事「名單動員」，所針對的則是被狹隘定義的社會經濟議題。<sup>7</sup>相對於強調直接民主、「政治為

7. 「專業社會運動」必須擺在福利國家主義的脈絡下理解。它的純粹工具主義的性格，

了變化生成」(politics of becoming) 的六〇年代運動政治,「專業社會運動」強調正式社會組織、「政治爲了區區獲得」(politics of getting)。<sup>8</sup>工會運動當然不能自「政治爲了區區獲得」中撤退,這是工會運動的存在理由之一,因此,某種具組織規約性及合理性的正式組織既是必要也是可欲。但是,工會運動如果放棄了「政治爲了變化生成」這個障地,那麼工會運動本身將只是整體社會商品化與官僚化的一部份,不但可能成爲反民主和反變遷的力量,甚至最終連「政治爲了區區獲得」的目的都達不到。<sup>9</sup>要記住法西斯主義政權也能降低失業率,也能相當不錯地發展「社會立法」的!因此,工會作爲正式社運組織雖屬必要,但必須有一必要前提:生氣蓬勃的內部民主。正式組織在任何狀況下不能異化爲獨立於構成「它」的個人或小團體之上的客觀權威或唯一認同對象,壓抑直接民主;它必須成爲參與者的工具,參與者利用它達成他(她)們依據直接民主精神所預先決定的目的與價值。

---

與理想性的喪失,使它被限制在不是「朝向國家」就是「由國家出發」的格局中(趙剛 1994b:17-18)。本文的批判並非僅僅針對「資源動員取徑」(resource mobilization approach)(畢竟這個取徑的明確範圍是什麼還是很爭論)而是針對一切「組織拜物教」取向或意識型態(包括先鋒政黨論或某種工會主義)。一般而言,「資源動員取向」的確包括:「動員牽涉到大規模的、專門目的的、官僚的、正式組織」這一假設(Cohen 1985:675)。八〇年代西歐發展的「新社會運動」其實在反官僚正式組織、直接民主、和追求質地不同的新生活的根本面向上,仍承襲六〇年代的運動基調,只是放棄了「大拒絕」而已(Cohen 1985:668)。

8. Bowles and Gintis (1987:22) 以行動的屬性區分政治爲 politics of becoming 和 politics of getting。後者指的是工具性行動專門指向特定需要之滿足和客觀利益之表達,而前者指的則恰恰是需要或欲望本身的生產,以及對於客觀利益的釐定。
9. Offe and Wieselntal (1980) 分別兩種集體行動邏輯:個人主義的、功利主義的成本會計,以及非個人主義、非功利主義的團結文化。前者是「相對較有力者」(即,布爾喬亞階級)所採取的行動邏輯,後者是「相對較無力者」(即,勞工及其他弱勢團體)所應該採取的行動邏輯。Offe and Wieselntal 提出這個對立,是爲了指出勞工若要對資本進行有力挑戰,必須先從布爾喬亞的行動邏輯中跳脫出來,以集體的方式重新定義認同、認知、趣味、利益。這即是我所說的「文化革命」。Offe and Wieselntal (1980: 78-79) 認爲:資本主義下的工人組織就算追求的僅是功利目標,也得依賴重新定義過的集體認同,和以它爲基礎的非功利主義形式的集體行動。

雖然 Rothenthal and Schwartz (1989) 將直接民主與初級運動團體關連到一塊兒，但在我的個案研究中，這兩者並無密切關連。因此，工會運動如果要和民主運動產生關連的話，那麼它必須首先民主化那深植於父權傳統、「人情」與習慣的工人非正式網絡，這也即是說，工會運動要進行的最重要的計畫應是工人社區關係和文化的改造；傳統社會關係和行動必須進行某種「文化革命」。這個大計劃不是在「工會」、甚或「工運」本身裡面所能完成，必須要在整體社會層次上（例如，兩性、教育、法律、媒體……）有相應的激進變革。我不假裝我能在這兒提出任何速成解決之道（不管是理論的或實踐的），我所嘗試做到的不過是指出工會運動、組織、與民主之間的關係具有高度的問題性，值得我們思考、討論。

遠化抗爭誠然是失敗了，如果成敗標準為它是否達到抗爭目的，或它的抗爭力量是否被瓦解。但是，我們是否該問：它應該追求的是什麼「成功」呢？又，是否在一些同樣或更重要的意義上，它是「成功」的呢？畢竟，遠化抗爭展現了多種「市民行動者」(civil actors) 的連結與合作，象徵化了萌芽中的「市民社會」；遠化抗爭逼使後戒嚴的國家和資本之間的關係作最赤裸的展露；以及，遠化抗爭剖白了它自身以及它所存在的社區的反民主特質，自我控訴地指出了台灣社會民主道路的前路漫漫。總而言之，遠化抗爭的過程即是永不休止的「文化革命」的一部份，既反映了過去也指向了未來，不但抗爭某些「外在」權威，也抗爭某些「內在」傳統。Melluci (1985:813) 評價西方的和平運動時說：「成功或失敗是無意義的概念，假如我們著眼的是運動的象徵性的挑戰。」Bowles and Gintis (1987:11) 也說：『法國六八年五月的學生與工人運動，還有六九年義大利的「秋老虎」(hot Autumn)，都使辦公和生產場所成爲了鬥爭的領域。工人在這兩回合的鬥爭中很難說贏得了什麼，他們被打敗了，但他們却終結了一個觀念：「政治」只存在於國家』。就八〇年代下半遠化抗爭對台灣國家、社會與工運的象徵性挑戰而言，這個評價觀點也一樣成立。



## 參考書目

- 王振寰, 1993, 〈臺灣新政商關係的形成與政治轉型〉, 《臺灣社會研究季刊》, 第十四期, 三月, 123-163。
- 徐正光, 1989, 〈從異化到自主台灣勞工運動的基本性格與趨勢〉, 徐正光、宋文里合編《臺灣新興社會運動》, 台北: 巨流。
- 夏林清、鄭村棋, 1992, 〈站上罷工第一線——由行動主體的角度看1989年遠化5月罷工抗爭的發生及影響〉, 《台灣社會研究季刊》, 第十三期, 十一月, 63-105。
- 張茂桂, 1990, 《社會運動與政治轉化》, 二版, 台北: 國策中心。
- 張聖琳, 1989, 〈空間分工與勞工運動: 新埔地區的個案研究〉, 台大土木工程學研究所碩士論文。
- 趙剛, 1994a, 〈一九八八年的國家、法律、資本與工運〉, 《小心國家族》, 台北: 唐山, 66-71。
- , 1994b, 〈現代性、國家與社會運動——小心國家: 給獻身於社會運動的人〉, 《小心國家族》, 台北: 唐山, 7-22。
- , 1995, 〈1987年的台灣工會、國家與工運——以遠化工會的個案為例〉, 徐正光、蕭新煌合編《台灣的國家與社會》, 台北: 東大圖書, 115-150。
- Amsden, Alice. 1979. Taiwan's Economic History. *Modern China*. 5:341-380.
- .1985.The State and Taiwan's Economic Development. in Peter Evans et. al., eds., *Bringing the State Back In*. New York: Cambridge University Press.
- Barrett, Richard E. and Martin King White. 1982. Dependency Theory and Taiwan: Analysis of a Deviant Case. *American Journal of Sociology* 87:1064-1089.
- Bowles, Samuel and Herbert Gintis. 1987. *Democracy and Capitalism*.

- talism: Property, Community, and the Contradictions of Modern Social Thought*. Basic Books.
- Brody, David. 1960. *Steelworkers in America: the Nonunion Era*. New York: Harper Books.
- Carsten, Oliver. 1988. Ethnic Particularism and Class Solidarity. *Theory and Society*. 17:431-450.
- Chao, Kang. 1991. *Labor, Community and Movement: A Case Study of Labor Activism in the Far Eastern Chemical Fiber Plant at Hsinpu, Taiwan, 1977-1989*. Unpublished Ph.D Dissertation, Department of Sociology, University of Kansas.
- Cohen, Jean L. 1985. Strategy or Identity: New Theoretical Paradigms and Contemporary Social Movements. *Social Research* Vol. 52 (4):663-716.
- Deyo, Frederic C., ed. 1987. *The Political Economy of the New Asian Industrialism*. Berkeley: University of California Press.
- . 1989. *Beneath the Miracle: Labor Subordination in the New Asian Industrialism*. Ithaca: Cornell University Press.
- Fantasia, Rick. 1988. *Cultures of Solidarity*. Berkeley: University of California Press.
- Finkel, Steven and James Rule. 1986. Relative Deprivation and Related Psychological Theories of Civil Violence: A Critical Review. *Research in Social Movements, Conflicts, and Change*. 9:47-69.
- Gansom, William. 1968. *Power and Discontent*. Homewood, Ill.: Dorsey.
- Gold, Thomas. 1985. *State and Society in Taiwan's Miracle*. New

- York: M.E. Sharpe.
- Granovetter, Mark. 1978. Threshold Models of Collective Behavior. *American Journal of Sociology*. 83:1420-1433.
- Habermas, Jurgen. 1981. New Social Movements. *Telos* 49:33-37.
- Hanagan, Michael and Charles Stephenson. 1980. The Skilled Workers and Working-Class Protest. *Social Science History* 4(1):5-13.
- Hobsbawm, Eric. 1984. Notes on Class Consciousness. Pp.15-32. in his *Workers: Worlds of Labor*. New York: Pantheon Books.
- Koo Hagen. 1987. The Interplay of State, Social Class, and the World System in East Asian Development: The Cases of South Korea and Taiwan. Pp. 165-181 in F.C.Deyo, ed., *The Political Economy of the New Asian Industrialization*.
- Lofland, John and Rodney Stark. 1965. Becoming a World-Saver: A Theory of Conversion to a Deviant Perspective. *American Sociological Review*. 30:826-874.
- McCarthy, John D. and Mayer N. Zald. 1973. *The Trend of Social Movements in America: Professionalization and Resource Mobilization*. Morristown, NJ: General Learning Press.
- Melluci, Alberto. 1985. The Symbolic Challenge of Contemporary Movements. *Social Research*. 52:789-815.
- Montgomery, David. 1980. Strikes in Nineteenth-Century America. *Social Science History*. 4:81-104.
- Offe, Claus. 1985. New Social Movements: Challenging the Boundaries of Institutional Politics. *Social Research*. Vol. 52(4):817-868.



- Offe, Claus and Helmut Wiesenthal. 1980. Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form. *Political Power and Social Theory*. Vol. 1:67-115.
- Oliver, Pamela E. 1989. Bringing the Crowd Back In: The Nonorganizational Elements of Social Movements. *Research in Social Movements, Conflict and Change*. Vol. 11:1-30.
- Rosenthal, Naomi, and Michael Schwartz. 1989. Spontaneity and Democracy in Social Movements. *International Social Movement Research*. 2:33-59.
- Simmel, Georg. 1955. *Conflict and the Web of Group-Affiliations*. London: the Free Press.
- Snow, David A., E. Burke Rochford, Jr., Steven K. Worden, and Robert Benford. 1986. Frame Alignment Process, Micromobilization, and Movement Participation. *American Sociological Review*. 51:464-81.
- Snow, David A. and Robert Benford. 1988. Ideology, Frame Resonance, and Participation Mobilization. *International Social Movement Research*. 1:192-217.
- Thompson, E.P. 1963. *The Making of the English Working Class*. New York: Vintage Press.
- Tilly, Charles. 1978. *From Mobilization to Revolution*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- . 1985. Models and Realities of Popular Collective Action. *Social Research*. 52:717-747.
- Touraine, Alain. 1985. An Introduction to the Study of Social Movements. *Social Research*. Vol. 52(4):749-787.
- Turner, Ralph H. and Lewis M. Killian. 1987. *Collective Behavior*

- (3rd. Edition). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Weller, Jack and Kang Chao. 1992. Vanguard Labor Activism in Taiwan: Local Social Movement Campaigns of the Far Eastern Chemical Fiber Union in Hsinpu, 1986-1989. Paper, Annual Meetings of the American Sociological Association, Pittsburgh, PA.
- Willis, Paul. 1977. *Learning to Labor*. New York: Columbia Univ. Press.
- Zald, Mayer. 1992. Looking Backward to Look Forward. Pp. 326-347 in *Frontiers in Social Movement Theory*. edited by Aldon D. Morris and Carol McClurg Mueller. New Haven: Yale University Press.
- Zurcher, Louis A. and David A. Snow. 1981. Collective Behavior: Social Movements. Pp. 447-482 in *Social Psychological Perspectives*. edited by Ralph H. Turner and Morris Rosenberg. New York: Basic Books.



# 本文章已註冊DOI數位物件識別碼

- ▶ 全球化時代的國家、市民社會與跨國階級政治—從台灣支援中美洲工人運動的兩個案例談起

State, Civil Society and Transnational Class Politics in the Age of Globalization: A Case Study of Taiwan's Solidarity with Central American Labor Struggles

doi:10.29816/TARQSS.200512.0003

台灣社會研究季刊, (60), 2005

Taiwan: A Radical Quarterly in Social Studies, (60), 2005

作者/Author: 陳信行(Hsin-Hsing Chen)

頁數/Page: 35-110

出版日期/Publication Date: 2005/12

引用本篇文獻時，請提供DOI資訊，並透過DOI永久網址取得最正確的書目資訊。

To cite this Article, please include the DOI name in your reference data.

請使用本篇文獻DOI永久網址進行連結:

To link to this Article:

<http://dx.doi.org/10.29816/TARQSS.200512.0003>



*DOI Enhanced*

DOI是數位物件識別碼 (Digital Object Identifier, DOI) 的簡稱，是這篇文章在網路上的唯一識別碼，用於永久連結及引用該篇文章。

若想得知更多DOI使用資訊，

請參考 <http://doi.airiti.com>

For more information,

Please see: <http://doi.airiti.com>

請往下捲動至下一頁，開始閱讀本篇文獻

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE





台灣社會研究季刊  
第六十期 2005年12月  
Taiwan: A Radical Quarterly in Social Studies  
No. 60, December 2005.

# 全球化時代的國家、市民社會與跨國 階級政治——從台灣支援中美洲工人 運動的兩個案例談起\*

陳信行

State, Civil Society and Transnational Class Politics in the  
Age of Globalization: A Case Study of Taiwan's Solidarity  
with Central American Labor Struggles

by

Hsin-Hsing Chen

關鍵詞：跨國勞工團結、企業社會責任、工人運動、全球化

*Keywords: transnational labor solidarity, corporate social responsibility, labor movement, globalization*

\* 本文是由台灣支援尼加拉瓜勞工小組及全球化資訊中心在2000-2003年所從事的兩個跨國聲援案的經驗整理而成，前後參與核心工作者包括苦勞工作站、亞太勞動快訊、敬仁勞工中心、連結雜誌等團體、全球化資訊中心執委會成員、及其他個人。參與聲援團體包括：工人立法行動委員會、勞動人權協會、勞工陣線、全國產業總工會、全國總工會及其他港台各地工會與勞工組織。本文部分內容曾發表於2003年9月政治大學政治系「政治經濟學——哲學、制度與政策的對話」學術研討會與同年10月「邁向公共化、超克後威權」·台灣社會研究季刊十五週年研討會。感謝三位匿名評審及許多朋友對於本文內容提供的寶貴意見以及歷年來跨國聲援行動的熱情支持。

收稿日期：2005年2月22日；通過日期：2005年8月11日。

Received: February 22, 2005; in revised form: August 11, 2005.

通訊地址：台北市文山區世新大學社會發展研究所

服務單位：世新大學社會發展研究所

email: chenh2@cc.shu.edu.tw



## 中文摘要

本文援引2000年至2002年間台灣工運團體支援中美洲工人運動的經驗，探討當代各國勞動管制體制的弱化與跨國化等變遷，並藉而檢視關於全球化時代所謂國家式微、市民社會興起等命題。本文詳述了年興紡織尼加拉瓜廠與台南企業薩爾瓦多廠的爭議事件背景與始末及其與台灣、美國和中美洲三地的政經變遷、社會運動與地緣政治的牽連。

作者檢驗了新興的「企業社會責任」(Corporate Social Responsibility) 勞動管制體制對於工人運動的影響，發現在現階段該體制雖有部分效用、但並無法取代之前佔主導地位的兩個勞動管制體制：國家(勞動法體制)與工會(團體協約)。作者評估兩個案例所牽涉的一些擬似跨國勞動法的機構：包括貿易組織與協定中的勞動人權條款、聯合國國際勞工組織公約與裁決、以及國內法的跨國管轄等，並認為這些機構因缺乏適當的強制力，尚無法成爲「超國家」(superstate)。而且，這些跨國勞動管制機制對於各國工運在該國國內政治層次上的鬥爭不必然有所幫助。

雖然資本主義全球化使得各地工人的命運日益緊密相繫，各國工人運動所採取的應對之道也開創了許多富潛力的跨國團結行動，這些行動往往會反過來促進各國工人運動的積極轉型，但是，當前工人運動進行並發生作用的最主要空間框架仍然是各個國族國家，必然受到各國家的政治、社會歷史的制約，再從而改變國內政治與社會結構。本文討論了這些經驗對於思索「後威權」時代台灣民主困局之課題的啓示，並主張從實際歷史與社會運動經驗出發，深化檢視之前的規範性討論。

## Abstract

From 2000 to 2002, labor organizations and labor-rights advocates in Taiwan were involved in two transnational solidarity campaigns in cooperation with North American anti-sweatshop movement in support of Central-American trade unionists: the Chentex Campaign in Nicaragua and the Tainan Enterprises Campaign in El Salvador. This article summarizes the context, the process and the influences of the campaigns on three aspects -- political-economic transformation, social movements, and geopolitics -- in three locales -- North and Central America and Taiwan. Using the experience, the author discusses the current situation of the weakening of national labor regulation regimes and the possibility of transnational regimes. Also examined are the popular discourses about the decline of the state and the rise of transnational civil society in the age of globalization.

Implications of the emerging transnational regime of "corporate social responsibility" for labor movements are evaluated using the campaign experience. The author finds it partly useful but neither possible nor desirable to replace the existing national institutions of labor regulation: national labor-law

regime and the regime of industrial relations based on collective bargaining. Also discussed with the case history are the institutions that may potentially play the role of transnational labor regulation regime, including labor-rights clauses in international trade organizations and agreements, ILO conventions and arbitration mechanisms, and possible cross-border jurisdictions of national laws. They are found impossible to substitute for national-level labor regulation regimes for their lack of adequate enforcement power and not automatically bringing desirable outcomes for national labor movements.

Capitalist globalization has indeed brought working classes in far-flung places much closer together than before. Responses from labor movements in various countries created rich potentials for transnational solidarity actions, and these actions often encourage positive transformations for national labor movements. However, at this moment, the most important spatial framework wherein labor struggles to take place and take effect is still the nation state. The struggles take place under the constraints of social-political histories of particular nation states, and, in term, transform the national-level social-political structures. In this light, the author examines the recent political discussions in Taiwan about the crisis of democracy under the "post-authoritarian" condition, and calls for deepening the hitherto highly normative discussion with empirical data from history and social-movement practices.





## 1. 前言

關於後威權時代台灣民主問題的公共論辯，解嚴以來十餘年，一直帶著一種慌亂的性格。在貌似繁花盛開的言詞市場中，愈來愈多人感受到強大的無力感，感到擺在眼前的現實只會對自己提出別無出路的指令與意料之外的驚奇，而非改造現實的公眾行動的契機。這種無力感絕非台灣獨有。冷戰結束之後的全球進步知識圈，特別在台灣知識界所習於取經的英語世界，最突出的一個字眼就是「後」(post-)：後現代、後冷戰、後威權等。誠如台社編委會(2003)所暗指，將一個情境命名為「後XX」所表現的是認識上的暫時缺陷，而非超越，尤其表現出進步知識事業的困頓。在分析上，「後XX」的提法只辨認出前一個時代的逝去，並從而主張植基於往昔現實的分析架構與實踐道路或許已經失效。但是這種提法卻還無法立足當下，面對紛雜的當下現實，描繪出足供未來實踐所用的地景圖像。

以「後威權」描述二十一世紀初的台灣同樣地表現出如上所述的知識困頓，卻往往不得不然。可以被稱為「後威權」的種種時代徵象日益顯眼。台灣的國家(state)，即往昔的反威權民主運動著意要將之置於人民集體控制之下的標的物，在威權統治者消失之後，的確較少顯示出具有獨立於其他社會力量之外的執拗意志。類似於1980年代到1990年代初的各種反威權論述所預言的，各種非政府組織等(NGOs)我們習慣稱之為「市民社會」的機構的確在各個社會生活的領域勃興起來。但是，十餘年來，對於廣泛的社會經濟議題具有關鍵影響力的角色，無疑是資本的力量。在「全球化」的大架構之下，從資本的觀點出發的「國家競爭力」的考慮，幾乎足以凌駕其他一切因素，主宰著一切關於社會經濟的辯論。

有趣的是，在台灣，「全球化」與「國家競爭力」論述，是個標準的「出口轉內銷」課題。台灣從1960年代開始的加工出口工業化歷史，在之後的資本主義全球化論述中已經成爲一個影響深遠的典範

個案。台灣個案經過主要來自美國的右翼政治經濟論述的重重詮釋之後，被用來一方面說服第三世界國家放棄發展獨立自主的民族資本主義的嘗試、一方面說服第一世界的公民放棄改良主義的社會保障，全心全意發達「國家競爭力」、投入日益不受限制的全球商品生產鍊中。在1997年東亞經濟危機之前，包括台灣在內的東亞四小龍案例往往被主流論述以一種簡化的面貌呈現出來，標舉為以提升「人力資本」來吸引投資而成功地應對全球化的典範（如 World Bank, 1994）。西歐從社會民主主義立場撤退的「第三條路」論者，亦時常主張全球化已經導致民族國家不再可能作為實施改革、調控、階級妥協等任何與市場邏輯不合的計畫的工具與場域，如 Anthony Giddens (2001) 即稱之為「老左派」（指戰後西方的社會民主派）的消亡。類似的論述被以「時代潮流」的說法引回台灣之後，更加強了主流意識型態規範公共辯論的威力，彷彿唯一有意義的課題是如何加強「國家競爭力」以對應全球化。

然而「全球化」之為物，對於當代台灣，代表的更多是歷史延續性，而非新興潮流。在冷戰正熾時，國民黨當政的台灣即率先放棄打造以國族國家為單位的資本主義市場的嘗試，轉而以吸引美日外國直接投資 (foreign direct investment, FDI)、代工美日品牌商品外銷作為經濟成長的主軸。經歷了二十餘年大致順利的加工出口工業化之後，台灣與南韓、香港、新加坡等一起，在1980年代下半開始，從資本進口國轉型為資本出口國。同一段時期，利用加工出口工業化策略將貧窮國家整合進美日歐主導的全球市場，成為主流發展主義中的主導性論述與措施。從1966年迄今，以高雄前鎮加工出口區為藍本的各式各樣加工出口區、自由貿易區、經濟特區等等已經多達3000多處、遍佈全球116個國家 (ICFTU, 2003)。台灣資本作為這條道路上的先行者，與南韓、香港、新加坡等地的資本一同，成為全球加工出口工業化中的要角，外移到中國大陸、東南亞、乃至中美洲、非洲南部等追求這種發展模式的國家地區去，繼續著當年發跡所依靠的代

工業務。「知識經濟」、「產業升級」等主流全球化論述中盛行的曖昧概念，所指涉的往往正是台灣在過去數十年所走過的這種在跨國生產鍊中從資本輸入到資本輸出國的具體歷史過程，而非前所未見的嶄新事物（見如：王家煌，2001）。

當代台灣國族主義建構，很大程度上植基於這種資本全球化中的「模範生」地位。早在1980年代末的民主運動中，張俊宏（1989）等人的「工商日不落國」說法就悄悄地取得了主導地位；「提著一只007手提箱走天涯」的生意人，成為主流論述中當代台灣人的具像表徵，在之後的十幾年中成為從國家經濟政策規劃到台灣主權爭論的主角。「亞太營運中心」、「全球運籌中心」等規劃中，理所當然的主角是台商；關於台灣的外交困境的說法，常以四處經商投資受阻礙的台商為主角；關於兩岸分合、和戰、交往急緩等等課題的辯論中，故事的主角也往往是台灣投資者的需求。而且，在絕大多數的敘事中，無須多做解釋，做為主角的這位台商多半是以美國為主要市場、以投資地人口為勞動力、美日品牌為主要客戶，並與南韓等國家的資本競爭。「國家競爭力」其實是台商競爭力。

從這個角度來看，要討論後威權時代台灣的民主困境，如台社編委會（2003）的集體宣言所嘗試做的，不能迴避的課題，是台灣在資本主義全球化之中的角色。包括台灣的國族打造、公共辯論的空洞化、新自由主義意識型態的霸權、兩岸問題等等一系列迫切課題，都與此密切關連。1990年代中，對應著台灣對中國大陸的大量投資，李登輝政府打出了「南進政策」的口號，希望以鼓勵台商投資當時正興旺的東南亞經濟來擺脫與中國大陸愈來愈深的經濟連帶。一時之間，「南進、西進、東進」等模仿早年日本帝國主義擴張時期的言詞充斥政商各界。陳光興的〈帝國之眼〉及其所激發的回應與反思是最早正視這個事實的知識事業之一（陳光興，1994；于治中，1995；王振寰，1995；邱延亮，1995；鄭文良，1995）。在這次討論中，明晰地被挑出來批判的是這種臣服於美日之下、凌駕於大陸東南亞之上的

「次帝國」擴張所孕育的既狂傲又自卑的文化與國族想像。在主流藍綠政黨的光譜中，「南向政策」與「大膽西進」似乎有巨大的差異，前者指向台灣獨立，後者指向與中國大陸從統合走向統一。然而，這兩者的共同處恐怕大於其差異。無論「進出」的方向為何，這些論述一致的是：讚頌台灣資本扮演了美日歐跨國壟斷資本與後進加工出口工業化國家之間的中間環節，並自豪台灣能夠成為資本主義全球化的模範生。從這個角度來看，對於1960年代以來台灣的經濟成長以及資本主義全球化的高度認可，才是表面上紛亂而分裂的台灣主流政治黨派最大的共識。

然而，90年代中關於台灣「次帝國」意識型態的討論，缺乏的是政治經濟層次的討論。缺乏了政治經濟層次的考察，對民主等等政治問題的探索不可能圓熟。到底，歷史延續性絕不只出現在當代人所繼承的前代政治語彙、意識形態與政策上，更出現在這些機制所維繫的、同樣是繼承而來的生產力與生產關係之上。同時，對台灣來說，政治經濟變遷從來不是獨立自主地在島內發生，而必須理解為整體資本主義世界政治經濟變遷的一環。這種變遷也絕非僅只是產業與地域的興衰起落或景氣的升降，而是連帶地聯繫著從國族形構與國際關係、國家機器的打造與再造、到社會運動的模式等各個層次上的變化。跨國界、跨時距、多層次並聚焦於政治經濟變遷的探索，毋寧是進一步思辯當代台灣急迫的政治課題所必須的努力。當然，這也會是個複雜而困難的任務。在本文中，我以個案研究的方法嘗試挑戰此一任務。

本文從作者本身參與的近年來發生的台灣工運團體支援跨國工人運動的兩個個案作為切入點，探討「後威權」時代的台灣所身處的當代資本主義世界的政治經濟形構，以及在此脈絡下從事社會運動的可能性與挑戰，希望由此開始描繪出一個進步運動實踐所須的地景圖。作為一種研究方法，運動的實踐案例探討提供了難得的認識機會。在實際的運動中，行動者必須將各種不同分析層次與領域的複雜事物視



為一個整體，試圖以主觀介入援用並改變既成事物，並在成功或失敗中對這些複雜事物取得進一步認識。在本文的案例中，包括台灣、中美洲與北美的勞動人權運動 NGO 與工會等「市民社會」行動者必須同時面對的就包括：宏觀的全球政治經濟情勢、個別產業結構與情勢變化、各國的政治歷史與文化、國際關係的歷史與當下狀態、變動中的各國與國際法權體制、到微觀的各地社會運動文化等等層面。將這些層面的事物視為一個整體，我們將會發現，上述的台灣民主困局並不特殊、也不意外。從這個視角來看，思索如何突破此時此地的困局，絕非孤獨的事業；在其他地方有許多面對與台灣類似的困局的民主派，其實踐經驗足資參考借鑑，其力量可以結盟。

從工人運動的角度來看，與許多工業國家類似，當代台灣社會瀰漫的焦慮、憤怒、排外等非理性情緒，很大程度上是對於全球化之下工人階級現實經濟處境的無保障的反應。然而，類似的現實處境不必然展現為雷同的集體反應。人們總是透過個別社會的歷史遺產來理解現實。在台灣，受雇者階級常常以「政府不照顧」、「頭家不負責任」的「可憐勞工」等等語彙來理解其困境並提出抗議。這種包涵一系列關於各個社會角色的權益、權利與責任的倫理學，同樣地是過去數十年台灣社會歷史的產物。單獨放置在本地脈絡中考察，這種倫理學往往被視為理所當然，而只有在比較之中，我們才能夠發現熟悉的事物之中的不尋常，也才能夠有根有據地思考超越其侷限的途徑。這也是本文所試圖從事的探索之一。

## 2. 從國內勞動管制體制到「企業社會責任」

1990 年代以來，資本全球化與工人運動／勞動人權運動的跨國化幾乎同步進展<sup>1</sup>。相較於前一個時期，主要以國族國家為界線的工

1. 在本文中，我用「工人運動」指稱以工人為主體的群眾運動，如工會運動；「勞動人權運動」指工人之外的群體倡議提高工人勞動條件、結社自由等人權標準的運動。包括正統與修正的馬克思主義、各種社會民主主義等 19 世紀以來的工人運動思潮主流

運，當前的跨國運動中最突出的一個新事物是所謂「企業社會責任」制度 (Corporate Social Responsibility, CSR)。CSR 是跨國企業對其外包廠商所規定並執行的勞動行為與環保標準，尤其在大量利用貧窮國家廉價勞動力的成衣、製鞋等產業，CSR 標準及其執行效力常常超過當地國政府偏低又疏於執行的勞動法令。至今，CSR 這種「私有化」的勞動標準儼然已成為全球勞動管制體制的一部份。CSR 的出現，是跨國資本對跨國工運／勞權運動的挑戰的反應之一，同時也反映著這些產業中品牌全球壟斷加上生產跨國外包的發展現況。而 CSR 所反映的勞資關係的跨國化也深刻地影響當代跨國工運的發展與策略。

除了 CSR 體制之外，1990 年代初以來關於跨國勞動管制問題的辯論主軸圍繞著以國族國家為基礎的一些跨國體制是否能夠形成，尤其重要的課題是：單邊、雙邊、與多邊貿易協定是否能夠加入勞動人權條款，以促進貿易伙伴更重視勞工權益。另一個可能性是 ILO 之類的國際組織（或曰「超國家」(super-state)）能否取代式微的國家職權。又另一個可能性，是否能（以及是否應該）促成較先進國家勞動法令體系的跨國管轄。下文的個案報告中，我將會論證，這些新體制目前依舊效力不彰、衍生問題繁多，難稱是有效的勞動管制體制。

## 2.1 分析層次：勞動管制體制及其危機

為了捕捉當代資本主義之中，不根本改變社會性質、卻又對社會運動實踐影響深遠的重要變遷，受馬克思主義傳統影響的西方社會理

---

的分析與歷史敘事通常並不強調兩者的分野，慣常將「勞動人權」或法制化的「勞動權益」視為工人運動力量反映在國家體制內的階段性結果，並在組織運作上將勞動人權倡議當作工會或工黨等工人群眾組織的任務之一。然而，在 1990 年代以來，跨國 NGO 等非群眾組織的機構在許多貧窮國家影響力日益顯著，甚至常常超越左翼退潮之下萎縮的在地群眾組織。這時候，兩者之間的矛盾與連結就愈來愈成為重大的課題。Petras (2001) 尖銳地批判了廣泛的 NGO 運動與第三世界群眾社會運動之間的矛盾，本文則試圖以（主要是在地）工人運動與（主要是跨國的）勞動人權運動之間的分合案例來理解這個課題。

論家們在1970年代之後打造或重塑了一些概念工具，尤其是分析中程（mid-range）變遷的分析概念。如聯繫生產與消費活動的「積累體制」（accumulation regime）（Aglietta, 1987）、聯繫微觀的生產現場社會關係與宏觀的生產關係的「工廠體制」（factory regime）（Burawoy, 1985）等等。

在20世紀中葉以前，馬克思主義傳統較常以比較大的歷史時距分析特定社會（尤其是資本主義先進社會）的性質變化——如馬克思以來所用的涵蓋生產力與生產關係的「生產方式」（資本主義、封建等等），或列寧、盧森堡以來習見的描述特定生產方式（資本主義）中的「階段」（自由競爭、壟斷等等）。馬克思以來，較成熟的理論家固然早已認識到資本主義世界體系事實上將許許多多異質的社會連結為一個有機的整體（世界市場）。然而，或許是承襲著先前的理論傳統，馬克思主義社會理論對於同一個歷史時刻中、不同社會之間的差異的分析，所用的語言往往來自先前對特定社會（尤其是西歐）的貫時性分析，如Samir Amin（1976）、Eric Wolf（1982）等所用的「生產方式的接合」（articulation）<sup>2</sup>。但是，這樣的分析語言有其缺陷，無論分析者如何強調其本意並非如此，「接合」等分析依舊暗示著時序先後，而往往使得分析者所要強調的各種並存的生產方式共時性的演化難以突出。

20世紀末葉以來的世界政治經濟演變，對於我們試圖做出清晰的分析提出了重大的挑戰。一方面，愈來愈無可忽視地，政治經濟變遷是在跨越地理與政治疆界的尺度上變化；一地的變遷一定與其他地方的變遷共同相牽連。重新發現這個早已存在的事實使得「全球化」之類的語言再度盛行。另一方面，1980年代前後的變遷又明顯地並不徹底改變資本主義社會的根本性質，因而長時距的歷史分析的語言

2. 同一個社會形態（social formation）必定結合了數種異質的生產方式，但是其中一種佔主導地位。

並無法很適切地分析這樣的變遷。「積累體制」、「工廠體制」等分析工具試圖捕捉這種較為「中程」的變遷，但是，這些主要以西歐與美國為個案出發的分析，卻又難以捕捉變遷跨越疆界的性質。

作為一個個案經驗研究，本文尚無法提出足以全面回應上述挑戰的分析語言，只能嘗試「小題大作」地從一個具體側面出發來檢視包括行動者主觀介入與客觀結構、跨越疆界的歷史共同演化等課題。當然，在社會整體中，任何一個側面與其他面向之間都是「牽一髮而動全身」。我選擇的是一個比 Aglietta、Burawoy 等人的理論建構所操作的層次更為具象（因而更狹隘）的「勞動管制體制」。

謝國雄（1997）以其獨具涂爾幹風格（Durkheimian）的方式解讀 Michael Burawoy（1979）等 1980 年代以降的勞動過程研究，並引用這些方法來分析台灣的「勞動體制」，對於近年來台灣的勞工研究產生深刻的影響。謝國雄分析之下的「勞動體制」主要是一種文化現象，是工人與雇主群體如何主觀地理解其所身處其中的雇傭關係，並從而掩蓋忽視了雇傭勞動的剝削性。這個「工人為什麼不反抗」的課題，源自於 Burawoy 一輩批判的西方社會學者，在 1970-80 年代，面對著停滯、疲弱甚至腐化的歐美工會運動，所萌發的問題意識。要批判反省特定歷史時空中工人運動的困局，這樣的發問非常重要。然而，對於工人運動的實踐而言，這個課題，以及該課題的核心概念——作為文化現象的「勞動體制」——往往顯得疏遠而難以有直接的啟示性。

在 Burawoy 的分析中，具有遮蔽作用的「勞動體制」是工人的每日勞動過程與前一個世代的工會運動的「非預期後果」(unintended consequences)；對謝國雄而言，則是工人與雇主們不假思索地承繼社會中固有的「基本文化分類」，並無意識地參與強化打造文化慣習的結果。兩者的分析同樣地將工人運動（或勞動人權運動）所直接關切的各種實踐策略與方案的成果或限制、成功或失敗視為分析的背景或派生現象 (epiphenomena)，而非直接分析對象。但是，現實中的



運動者卻首先必須在具體策略或方案的層次上思索，盡可能辯析各種可預期的可能性與限制，並據以實踐，其次才談得上在更抽象一個層次上反思他們的實踐帶來了什麼「非預期後果」。因此，我認為，在更為具象狹隘的「勞動管制體制」層次上的分析，是迫切需要的。

在面臨到總體性的危機時，資本主義社會中的每日階級鬥爭所發生的框架或可稱為「勞動管制體制」(labor regulation regime)。勞動管制體制在此是泛稱規範資本使用勞動力的各種機構與制度，不管是出自國家、習俗或其他社會力量、或是這些力量的某種組合，這個體制規範最低工資、最高工時、勞動環境、勞動強度、安全衛生、受雇者年齡乃至現場工作規則等等。歷史上來看，構成各個資本主義社會的勞動管制體制最重要的兩個機構，就是工會的團體協約和國家的勞動法令與行政，而勞動管制體制的樣貌，則取決於這個社會中資產階級與工人階級的政治力量對比，及階級之間鬥爭與妥協的歷史。在這個層次上的分析，我們必須把Burawoy與謝國雄等勞動過程研究所關注的「勞動體制」視為背景和後果，而把勞資雙方與其他行動者建立勞動管制機構制度的主觀實踐視為分析主軸。

無論如何嚴密，勞動管制體制並不根本性地改變資本主義制度，而只是限制它。資本依靠剝削雇傭工人的勞動力增值，這是資本主義的基本狀況。在市場競爭壓力下的資本，必須盡力壓低成本、提高產出、從而提高利潤，而資本唯有透過生產者的各種體力腦力勞動才能生產產品、從而產生利潤。因此，競爭之下的資本的勞動行為（使用它所購買的勞動力的行為）必然傾向於壓低工資、壓低勞動條件、提高工時、提高勞動強度、實施嚴苛專制的工作規則、刪減安全衛生措施設施等各種各樣不產生利潤的開支…<sup>3</sup>。

3. 「技術升級」、「文化產業」等尋求個別獲利較高的市場空間的作法，是面對市場競爭的另一種策略，基本上是希望藉由壟斷消除其他企業的競爭。這種尋求超額利潤，甚至是「尋租」(rent-seeking)的活動，必須植基於市場中其他企業或部門在較低的利潤率之下營運。因此這種策略本質上就不可能普遍化。

這些傾向的存在是這個制度的客觀事實，不是資本家與管理階層的主觀價值觀可以決定的，尤其當市場競爭對個別企業造成強大壓力時。在激烈競爭的市場中，任何企業如果試圖比競爭對手更善待工人，它就必須面對高漲的成本與失敗的危機。除非有一個全社會規模的力量限制著所有的資本家的勞動行為，否則受雇者——即資本主義市場中佔大多數的勞動者——將落入被雇主無情剝削、用完即棄的悲慘狀態。而在資本主義生產模式主導的市場中，受雇者工資被壓低，反過來又導致了總體消費能力的低落，以及資本家所面對的產品市場的低迷，最終導致經濟蕭條甚至危機。因此，即使從資產階級角度來看，勞動管制體制也是維持健康的資本主義市場運轉的必要條件。新凱因斯主義等調和學派（如 Piore and Sable, 1984）尤其著重這點。而在任何一個還算穩定的資本主義市場中，一定存在著某種機制制約著上述的傾向。

勞動管制體制如果要成為某個特定時空下資本主義秩序的一個部分，它本質上就不能威脅整體結構，而是以繼續結構為目的。在這個前提之下，儘管，徹底地說，凡能再生產的資本必定得透過雇傭勞動關係剝削勞動者，有效用的勞動管制體制還是必須將形形色色的雇傭勞動關係分為「正常」與「不正常」，將成分複雜的雇主階級分為「正當」與「不正當」，並且保障「正當」的雇主與雇傭行為、制裁「不正當」的雇主與雇傭行為。在下文的個案分析中，我們會看到，一些潛在有可能出現的新興勞動管制機制，如雙邊或多邊貿易協定中的勞動人權條款等，往往由於無法達成這樣的區辨與制裁，而歸於無效。

從工人階級的角度來看，儘管勞動管制體制並不會消滅剝削體制，卻是在剝削體制之下自衛的必要條件。誠如馬克思所言：

[爭取提高或保障勞動條件的鬥爭] 只是在反對結果，而不是在反對產生這種結果的原因；只是在阻撓 [勞動條件] 下降的趨

勢，而不是改變這一趨勢的方向；只是在用止痛劑，而不是在除病根（Marx, 1865/1972：203）。

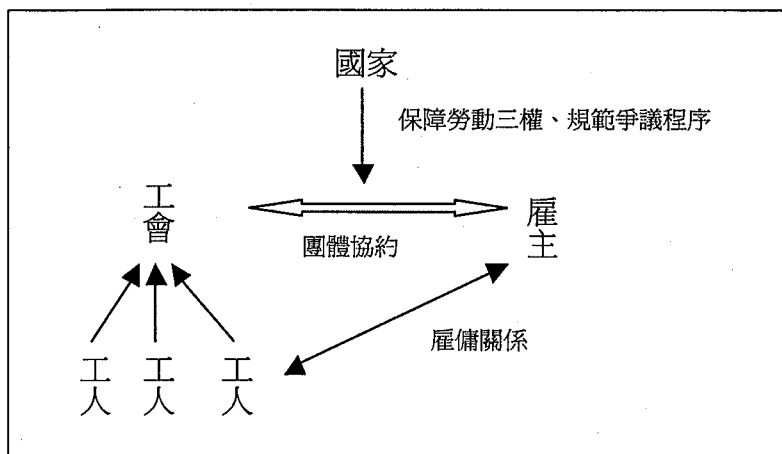
一個妥善的勞動管制體制是否能夠逐步並最終徹底地改造資本主義，是百餘年來改良主義與革命的工人運動思潮之間的關鍵分歧。然而，即使如馬克思這樣的革命派，也認為工人不應「放棄對資本的掠奪行為進行鬥爭，並…利用偶然的有利機會來暫時改善自己的狀況」，即使這樣的鬥爭的成果只會是暫時的。因為，「如果工人在和資本的日常衝突中表示畏縮讓步，他們就絕不能開展任何規模較大的運動。」（*ibid.*）換句話說，唯有透過自發的經濟鬥爭，以及在這些鬥爭的起伏進退中所經歷的集體政治經驗，資本主義社會中的工人階級才可能「成爲一個階級」站到歷史的舞台上。

## 2.2 工會、國家與國內勞動管制體制的危機

在工會運動較爲發達的資本主義國家，勞動管制體制的主要組成部分在於代表集體工人的工會與資方之間的團體協約，以及爲達成團體協約而從事的協商談判，加上談判不成時所從事的怠工、罷工等爭議手段。所謂「勞動三權」（團結權、集體協商權與罷工權）即是這種勞動管制體制的核心。個別工人與資方之間就特定勞動條件所產生的爭議，如果團體協約健全的話，多半可以在工會與資方的談判折衝之間解決，無須訴諸國家勞動法令。國家法令在這種體制中最重要的角色在於保障足以達成集體工人與雇主間平等協商的勞動三權，並規範爭議程序。罷工等爭議手段的行使，或許激烈、或許行禮如儀，卻總是工會中心勞動管制體制不可或缺的組成部分，因而不必然具有顛覆性<sup>4</sup>。

4. Burawoy (1979) 甚至認爲，由勞資團體協約所建構起來的建制化爭議仲裁機制，事實上會弭平工人們在每日勞動現場中所體會到的階級矛盾，將各種可能成爲衝突端倪的爭議轉化爲所謂「內部國家」（即團體協約體制）的行政事務，而使之愈來愈遠離作爲爭議主體的工人自身。因而，他認爲，至少在他的田野研究中所觀察到的 1970

圖一：工會中心的勞動管制體制



在工會運動較不發達的國家，工人無法形成集體與資方平等協商，勞動管制體制的主體多半落在國家勞動法體制的身上——包括勞動法令、勞工行政單位、勞動檢查制度、法院等等。個別工人與資方之間的爭議，必須到國家機構中尋求仲裁解決。台灣很明顯地是屬於這類國家，因此，過去十年的台灣工運多半集中在國家勞動法令的修改問題上，而台灣的資本家，除了少數例外，鮮少有與工會爭議協商的經驗。「合法」，即合乎勞動法令規定（資方必須提供的）最低標準，往往是國家中心的勞動管制體制中，勞資雙方判斷其交易條件是否合宜的唯一準繩。

當代台灣的一個特殊條件是：1984年通過的勞動基準法，並不是在勃興的本地工人運動壓力之下制訂的，而是因應當時美國政府要

年代末期的美國製造業勞動現場，工會運動是維繫資本主義霸權的機制之一。但是，在他為其成名著的中文版所作的序中，他坦言自己三十年前的論斷過於片面，而忽視了他所觀察到的體制其實正在崩潰邊緣（2004：77）。



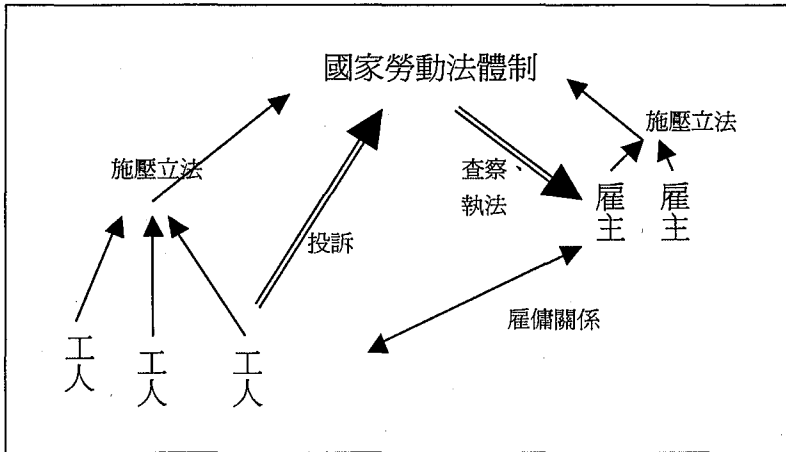
求解決兩國間高度貿易差額的手段之一，而美國政府又是爲了因應該國工人運動抗議資本外流造成國內失業。無論如何，剛通過時，台灣鮮少有任何雇主合於勞基法條件，1980年代第一波自主工運的興起中，那份看來遙不可及的勞基法卻成了工人抗議的本錢。這段特殊經驗在台灣工運中產生一股「順法鬥爭」的習氣，至今猶盛。對許多自發反抗的工人而言（以及其所對抗的資本家與親資方政府官員），法律體系的保障往往是工人能得、應得的最高標準。對雇主而言，凡「法所不禁」就是能做的；對工人而言，「於法無據」就是不能做的。即使獲得了組織自主工會的權利、在集體行動中有能力對官方施壓要求修法立法的個別台灣工人，在自上而下的國家中心勞動管制體制中，往往仍然是被動等待國家權威主持公義的國家臣民（state subjects），而非有力量結合爲集體，積極參與塑造勞資關係體制、甚至參與打造整體政治、社會、經濟體制的公民（citizens）<sup>5</sup>。

運作較上軌道的台灣工會在面臨到集體或個別的勞資爭議時，最常採取的措施就是向當地主管勞工局提出爭議調解，調解不成則向勞委會陳情、要求政府介入爭議，制裁惡質資方。通常，連這種行政救濟程序都不採取的工會，才會在工運界被視爲「黃色工會」。罷工等爭議手段的行使極爲罕見<sup>6</sup>。然而，法律賦予勞工行政機關甚至法院來保障勞動條件的手段效力極爲有限，從而，工人爭取提高或反對降

5.例如，我們常常聽到抗爭中的工人高呼：「政府爲什麼不照顧我們勞工？」這個自然而然的口號肯定了國家與勞工之間理應是不平等的，是照顧與被照顧的家長式關係。

6.1929年制訂的工會法對於合法罷工的嚴格規定，常被工會運動界認爲是妨礙爭議手段行使的最重要阻礙。然而，長久下來，「合法罷工不可能」愈來愈顯得更多地是工人之間牢固的意識型態，而不見得是官方的箝制。2002年9月至10月的台中客運罷工是一個有趣的案例。在該案中，工會本身事實上具有足夠的組織實力與社會支持發動罷工抗議資方減薪欠薪，而歷時一個月的罷工最後以勞方勝利收場。勞委會勞資關係處當時的解釋令甚至主張當資方欠薪時，勞方無義務給付勞務，從而使得之後凡是欠薪的案例中勞方罷工都成爲合法。然而，工會幹部仍然選擇以「無限期會員大會」的形式進行罷工，以在形式上規避罷工的程序。歸根究底，即使國家對於罷工的態度並不如以往採取明顯敵意立場，工人們仍然不認爲罷工行爲能夠受到法律保障，也不期待罷工得到社會支持。

圖二：國家中心的勞動管制體制



低勞動條件的鬥爭，在這樣的框架中，傾向於與選舉、修法等政治行動結合，以爭取讓國家能夠更有效地保障勞動條件。

單以維護勞動條件的效力而言，工會中心的勞動管制體制一般來說優於國家中心的體制。到底，即使國家有再多正直守法的勞動檢查員，也不可能時時照顧到每一個工作場所。但工會會員正是現場的工人，對於勞動條件的任何問題可以立即反應。而且，作為集體一份子的工會會員，在爭議協商上與雇主是平等的，而個別工人面對雇主卻永遠無法打破結構性的不平等。因此，作為工會運動的基石的勞動三權往往被各國工人運動視為比具體的工資工時、安全衛生等勞動條件更重要的基本勞動人權。

具體社會歷史所建構的各個勞動管制體制不僅僅是實際運作的機構與制度，機構與制度的運作更會形成根深蒂固的意識型態，而影響著該社會出身的人們如何看待什麼才是「公平」、「合理」的雇傭關係。工會中心體制的核心價值——勞動三權——在以往的台灣向來是口號多於實質，「誓死捍衛勞動三權」之類的口號，對於台灣勞資雙

方一直是非常疏遠的，遠比可以化爲具體金錢價格的「政府保障的法定權益」難以理解。對於台灣出身的資本家與管理階層來說，國家中心的勞動管制體制所留下的一個深刻印記則是：他們普遍認爲，只要「符合國家法令」，換言之，政府首肯，就是正當合宜的。因此，對外投資台商面對到投資地政府態度友善，工人卻起而抗議時，普遍地不知所措。我們在下文中也會看到，在勞資爭議個案中，當其他國家工人與支援的勞動人權團體高舉勞動三權的價值而非「法定權益」時，台商在無力理解之下，往往將對方的態度理解爲某種不可理喻的陰謀。兩種勞動管制體制所派生的意識型態和語彙體系，往往如同兩種語言之間一般難以轉譯。

無論是工會中心還是國家中心的勞動管制體制，在以往都是以國族國家爲界線產生與運作。工會，即使在高度發達的國家，其集體爭議協商的單位最大的也只是一個國家內部的一個產業，如德國的金屬工業、美國的汽車工業等等。而國族國家的勞動法體制更是由一國之內的政治程序所產生，並且只規範境內的勞動行爲。當資本跨國流動的時候，兩種型態的勞動管制體制都受到威脅。一旦外移的可能性大大加強，個別雇主可以威脅工會，在團體協約中勞方不同意降低條件，就要關廠外移；而雇主集體可以威脅國家，不「改革」（鬆綁）勞動法令就要外移。從而，工會協約條件倒退與勞動法改惡，成爲當代各資本主義國家工人階級一致的危機。

在各國共通的勞動管制體制危機之下，資本主義世界的各國工人運動與勞動人權運動在1990年代先後發展出一些建立跨國勞動管制體制的論述與嘗試。在勞動法體制方面，一些儼然要取代民族國家成爲經濟決策場域的國際機構被認爲應該負擔起管制勞動行爲的責任。因此，是否在WTO、歐洲共同體之類的區域經濟組織或北美自由貿易協定等多邊或雙邊貿易優惠條約、以及美國的「總體貿易優惠」（General System of Preference, GSP）之類的單邊貿易優惠措施中加入規範勞動人權標準的「藍色條款」，成爲1990年代「反全球化」

(或曰「另類全球化」)運動中的重大課題。另一方面,工會運動的跨國團結行動在1990年代也有了復甦的傾向和一些值得注意的個案<sup>7</sup>。除了工會中心與國家中心勞動管制體制的跨國化之外,所謂「企業社會責任」(CSR)體制是最值得注意的現象。

### 2.3 品牌、壟斷、外包與「企業社會責任」

當代的資本跨國流動並不是直接展現為高工資地區的工廠搬到低工資地區。最值得注意的一個特徵是由國際智慧財產權體制所保障的商標品牌以及鉅額的市場行銷所造成的壟斷現象。成衣、運動鞋、玩具等消費品產業是這種趨勢的一個極端。在這些產業中,1990年代迄今發展出來的典型模式是:美國(與少數歐日)品牌與行銷公司本身不從事製造,外包給以台、韓、港、星為基地的代工公司,在中國、東南亞、拉丁美洲與南部非洲設廠製造,再銷到美、歐、日市場。

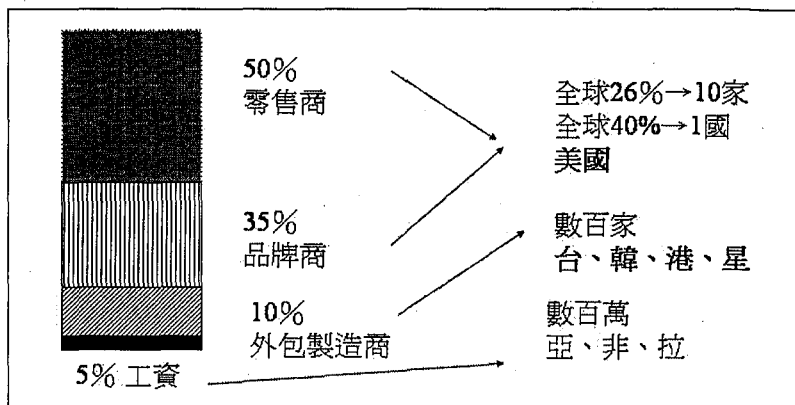
這些產業中的壟斷現象目前達到前所未有的高峰。以成衣為例,美國成衣市場長年以來占全球國際貿易成衣銷售量的40%上下。而在美國市場中,十家最大的零售商掌握將近三分之二的成衣銷售額。換句話說,這十家掌握全球成衣市場的26%。根據美國NGO Sweatshop Watch的估計,在製造到銷售環節中典型的分配模式是這樣的:成衣總價中的50%歸於零售商、35%歸於品牌商、10%歸於外包製造商、5%是工資。如果零售商販賣自有品牌的成衣(private label),則其所得約為總價的80%(Sweatshop Watch, n.d.)。在鞋業方面,International Herald Tribune的估計是:一雙US\$70的Nike運動鞋零售價中,零售商得\$35、品牌商得\$17、外包製造商得\$17,其中只有\$2.60是工資(International Herald Tribune, 2002)<sup>8</sup>。

7. Moody (2000) 對於這些尚在萌芽階段的嘗試與傾向做了比較謹慎的評估。

8. 作者於不同場合與台灣幾個大型跨國成衣公司上層幹部的談話中提到這些數據,他們一致表示該數據低估了品牌零售商的利潤、高估了外包製造商的利潤和工人的工資。



圖三：世界成衣貿易中的價值鍊



(資料來源：Sweatshop Watch, n.d.)

出現這種狀況的最重要原因之一是資本主義世界市場固有的生產過剩傾向。面對競爭而不確定的消費品市場，當代的歐美大資本一方面用鉅額的行銷開支來刺激消費，一方面用外包來規避投資在生產上所必須負擔的固定資本。在市場不景氣的時候，品牌／零售商的行銷開支可以削減、外包價格可以壓低，但擁有生產設備的製造商面對縮水的訂單與單價，就只能轉嫁到工人身上，或是在償還投資貸款的財務壓力下破產。在這種結構中，當年由承包歐、美、日加工出口事頭起家的「四小龍」資本的結構位置只有些微的改變——底下不再是本國工人，而是更廉價的外國工人。在少數品牌／零售商控制市場、大量外包商競逐訂單之下，壓低勞動條件的傾向幾乎是結構「內建」的性格，只是現在不再需要由獲取最多利潤的資本家親自動手，而由代工資本來代勞執行這些有傷形象的任務。

品牌行銷耐人尋味的地方是：它高度依賴於打造認同。各種行銷手段都試圖說服消費者將商品等同於某種美好、自由、酷、炫的生活方式。一旦這種形象建構受到威脅，消費者可以輕易選擇不付出高價

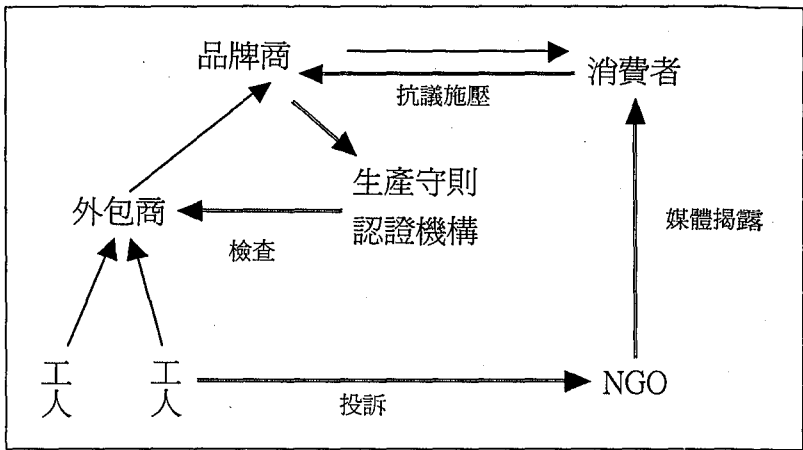
購買品牌產品。因此，當第一世界的消費者在國際勞動人權 NGO 與工會的披露宣傳下，發現 Nike、GAP、Levi's 產品的實際製造狀況與廣告裡打造的形象有巨大差距時，當抗議者指出一條標價 30 美元的牛仔褲真正的製造者忍受惡劣工作環境、超時工作卻只拿到還不夠吃飽飯的幾毛錢的時候，受到威脅的不只是抽象的「品牌形象」，而是真實的銷售營收數字。在這個脈絡下，「企業社會責任」成為當前大品牌商行銷部門的首要任務之一 (Ross(ed.), 1997; Klein, 2000; AMRC, 2004)。1990 年代在美國與西歐興起的「反血汗工廠」運動正是藉著品牌這種依賴形象，以及整體社會文化深刻地被品牌宣傳滲透的特性，取得巨大的輿論影響力，以及對成衣、鞋業與玩具等產業的大品牌商的一定施壓能力。CSR 體制即是大品牌商為了應對消費者壓力而採取的一系列措施。

香港勞動人權運動者黃靜雯表示：「CSR 是一個矛盾的概念，介於公與私、強迫與自願之間的灰色地帶。全球化的外包與各國的去管制化造成 CSR 的實施極為多樣化，而使得它更形複雜。」(Wong, 2004: 60) CSR 體制的作法通常是：品牌／零售公司制定一套適用於外包商的「生產守則」(code of conduct)，列於外包契約中，視同產品的技術規格<sup>9</sup>。守則中包括勞動人權及環保等項目。在勞動人權方面，通常包括許多國族國家勞工法令所規範的各個項目：工時、安全衛生、禁用童工等等。品牌／零售商或許自己成立監察部門 (compliance department)、或許外包給會計師事務所或企管顧問公司等機構代為監察，定期或不定期至各國外包商的生產地點查察。若發現外包商違反規定，則取消訂單。若未發現不合規定之處，即給予該廠商

9. 「技術規格」被大量擴充解釋是當前跨國外包體系中非常值得注意的現象。透過各種「技術規格」的規範與執行，上包公司可以不擁有下包公司的股權，卻對其生產過程有類似大公司內上級對下級單位的管控權力。要求作業程序透明化、文書化的 ISO-9000 系列的規格即是一例。熟悉 ISO-9000 系列規格的人們（如 Parker and Slaughter, 1994）常會提到，這套「品質管制」標準其實與產品或服務「品質」無關，完全沒有對具體品質作任何規定，而只在意各種操作文件的透明化。

合格認證。值得注意的是，CSR 通常被視為行銷業務的一部份。以 GAP 公司為例，Compliance Department 即位於行銷部門，而非理應管理外包商訂單契約、品質規格等事項的外注或採購部門（procurement or merchandising）。

圖四：「企業社會責任」CSR 勞動管制體制



1995 年薩爾瓦多 GAP 外包台商 Mandarin International 的事件之後（見下文），一些公司也開始外包查察業務給各種在地 NGO。而除了大公司之外，推動 CSR 生產守則的還包括聯合國、OECD、歐盟等國際機構，以及各國國家政府。如美國政府即在柯林頓時代推動所謂「成衣業夥伴計畫」（Apparel Industry Partnership）。各國際工會產業聯合會（International Trade Secretariats, ITSs）近年來也紛紛與跨國公司簽訂形似生產守則的勞資「架構協定」（framework agreement）。除了消費者與工會運動對品牌／零售商的施壓之外，「反血汗工廠」運動也訴諸同樣需要形象吸引散戶投資者的共同基金等法人投資者。在美國市場，許多投資經紀公司設立「社會責任投資」的基

金項目，只投資通過 CSR 認證的股票。據估計，美國資金市場上的「社會責任投資」的金額到 2001 年高達 2.3 兆美元，佔專業法人管理的美國資金市場的 12 % 左右 (BSR, 2002)。根據 OECD 於 2000 年的調查，截至當年為止全球共有 246 個 CSR 生產守則體系，其中 48 % 是由大公司制訂 (Wick, 2001: 19-20)。

CSR 生產守則常被視為是國家勞動管制體制的私有化。例如，推動 CSR 的國際廠商組織 Business for Social Responsibility 在其介紹中就直言：除了增進企業形象、客戶忠誠度與業務營收之外，CSR 的好處包括「降低政府管制」。如美國政府即給予有各種 CSR 認證的企業更少的查察，美國聯邦法院也會對於通過認證的企業給予減免各種罰款。各國大企業與政客更時常鼓吹以「企業自願守則」取代各種政府管制措施，稱其為「小而美的政府」的時代的趨勢。甚至「第三條路」的紀登斯也認為類似的措施足以解決福利國家政府官僚化的問題 (Giddens, 1999)。

然而，它與「公有」的 CSR 體系，即國家勞動法體制，有著一樣的缺點：維持勞動條件的不是現場的工人，而是遠在天邊的上級查察員，無論檢查密度多高，也不可能解決大多數的問題。它比勞工法體系更糟的一點是：如果是由品牌／零售商自行查察或外包查察業務，從事檢查的人員本身的動機就是希望證明問題不存在，而不像國家的勞動檢查員至少被體制規定為必須客觀中立。更致命的是，一旦檢查不通過，外包商被撤銷訂單，工人也失去工作。結果，被雇主不公平對待的工人反而被懲罰。

CSR 體制是國家勞動管制體系由於資本全球化而衰弱時，由跨國資本與關注勞動人權的「全球公民社會」的鬥爭互動所產生的一個暫時性結果，由市場力量（消費者對品牌、品牌商對外包商）作為最重要的強制力。它威脅著要替代勞資團體協約與國家勞動法體系等體制，但卻由於結構性的矛盾而不可能達成如先前的體制所可能達成的較穩定的勞資階級妥協。在可見的未來，CSR 體制仍會是高度動態的



鬥爭焦點之一，而非「長治久安」的體制。CSR 與整個全球化時代的勞動管制體制的變動牽涉到資本之間、國族國家之間、各國族國家內部各階級之間，以及跨國的工運／勞動人權運動與這些角色之間的互動。下文所要談到的兩個案例當可讓我們較深入地探索這些課題。

### 3. 台灣經驗：尼加拉瓜年興案與薩爾瓦多台南企業案

1980 年代末以來台灣資本大量輸出的浪潮中，赴中美洲投資者，無論就金額或案數來看都是少數，遠不及東南亞和大陸。儘管如此，中美洲台資加工出口工廠所捲入的爭議產生的政治效應，卻遠超過其實際規模。

1995 年 8 月，美國勞動人權團體「全國工人委員會」(NLC, National Labor Committee)<sup>10</sup> 揭露薩爾瓦多 San Marcos 加工出口區的台資成衣廠——為美國大品牌 GAP 代工的 Mandarin International 公司——解雇 500 餘名試圖組織工會的工人，並以各種手段恐嚇工人。在 NLC 強力的媒體揭露之下，Mandarin 事件引起美國大眾與工運界的激憤。這個案子，再加上 1996 年 3 月美國主流媒體紛紛披露運動鞋大品牌 Nike 在印尼的工廠（大多為台資與韓資代工廠）壓榨工人並與蘇哈托政府軍警聯手打壓工會的行徑（如：Gibbs, 1995; Gargan, 1996），開始了一波至今仍繼續成長的「反血汗工廠」運動 (Anti-Sweatshop Campaign)。這個運動在美國以學生為最主要支持者，並串連起工會運動中的民主派，成為 1990 年代美國社會運動復興的重要契機。

Mandarin International 的事件之所以引起這麼大的迴響，很大

10. 原名 National Labor Committee in Support of Salvadoran Workers 為 80 年代中美洲內戰時美國進步工運領袖組織起來的，原宗旨為對雷根政府施壓、抗議美國政府支持薩國右派軍隊屠殺工會會員。內戰結束後轉為支持全球勞動人權。見 Ross (ed.), 1997。

一部份是由於中美洲勞動人權議題在 1990 年代蛻變中的美國工運的重要象徵地位。冷戰時代中，經歷過 1950 年代反共清洗的美國總工會 AFL-CIO 長期在國外代理執行美國政府的地緣政治政策，經手美國的援外經費，資助各地的反共官方工會組織打擊左翼力量。1980 年代的中美洲內戰中，AFL-CIO 的「美洲自由勞工發展機構」(American Institute for Free Labor Development, AIFLD) 即涉嫌資助中美洲各國的右派政府與死刑隊鎮壓左翼工會。1987 年 16 名 AFL-CIO 會員工會領袖 (包括今日 AFL-CIO 理事長 John Sweeny) 及 4 萬 5 千名會員組織了「全國支援中美洲及南非正義和平動員行動」(National Mobilization for Justice and Peace in Central America and South Africa)，抗議 AFL-CIO 與雷根政府反民主、反人權的國外政策。中美洲提供了一個鏡子，映照出改革前的美國工會是如何醜陋，從而指向變革的迫切性。這次行動，加上各地基層工會反對官僚化工會高層不斷對資方退讓的民主化聲浪，促成了 1990 年代該工會聯盟的逐漸質變。對於這一代美國進步工會運動者而言，中美洲團結行動與在地的工會改革，是密不可分的歷史經驗 (Howard, 1995; Roberg, 2001)<sup>11</sup>。

台灣的工運與社運團體涉入「反血汗工廠」的抗爭始於 2000 年 4 月開始的尼加拉瓜台商年興紡織公司打壓該公司正太廠工會組織的爭議案。在這個持續十三個月、涉入尼加拉瓜、台灣、北美與歐洲等全球各地的社會運動與工運團體的重大案件結束之後，透過年興案所建立起來的跨國網絡持續地讓台灣的社運與工運團體參與各種跨國協調的抗議行動。其中最早獲得正面解決的一場爭議，是 2002 年薩爾瓦多台商台南企業公司涉嫌因規避與自主工會協商而關廠的案件。該案引起包括薩、臺、美、柬埔寨與印尼的工會與社運團體的跨國抗

11. 正確地說，這種反省態度，在當前美國工運之中，佔了「政治正確」的位置，但未必代表大多數工會的立場。右傾地支持美國國族主義的態度仍然存在。但是，在伊拉克戰爭中，AFL-CIO 並不支持布希政府，與其在越戰期間的態度有顯著的差別。

議，最終勞資協商重開新廠解決爭議。

### 3.1 台商投資中美洲的歷史背景

尼加拉瓜與薩爾瓦多在 1980 年代是美國干涉之下的中美洲內戰最激烈的兩個國家。在尼加拉瓜，1979 年左翼桑定民族解放陣線 (FSLN) 推翻美國支持的蘇慕薩政權之後，美國雷根與老布希政府以大量資源資助右派游擊隊對左翼政府展開游擊戰爭。同一個時段，薩爾瓦多左翼的馬蒂民族解放陣線 (FMLN) 於 1980 年薩國軍方對民主人士的屠殺之後發動武裝革命，而薩國政府在美國鉅額軍援之下與左翼進行了長達 12 年的戰爭。尼加拉瓜內戰在 1990 年以自由選舉、右派勝選結束，而薩爾瓦多則在兩年之後，由聯合國調停交戰雙方簽訂和平協定結束內戰、進行民主選舉，而內戰中興起的右派一直執政至今。

包含尼、薩兩國與瓜地馬拉、宏都拉斯等鄰國在內的這場「美國後院」的戰爭可說是冷戰時代的最後一場「熱戰」。內戰中美國所支持的右派軍隊與民團所犯下的各種屠殺、酷刑等嚴重侵害人權的戰爭罪行激起了包括美國在內的西方國家內部的左翼、自由派與宗教人士的憤怒。美國國內抗議政府干涉中美洲的運動成爲 1990 年代在「反全球化」旗幟下社會運動復興的先聲。

在中美洲內戰的高潮中，美國雷根政府推動了「加勒比海盆地振興方案」(Caribbean Basin Initiatives) 提供親美的中美洲與加勒比海國家各種貿易優惠，希望在當地以類似東亞四小龍的加工出口工業發展模式振興經濟，以取代早先以咖啡、蔗糖、香蕉等農產銷美爲主的種植園經濟，並希望新的發展模式帶來的就業機會能削弱工農階級對左翼的支持。在 CBI 的優惠條件中，影響最大的是紡織品輸美可以免除宰制全球紡織成衣市場最有力的「多邊纖維協定」(Multi-fiber Agreement) 中的配額與關稅限制。內戰結束後，CBI 迅速地改變了中美洲地區的經濟樣貌。以薩爾瓦多爲例，13 個大地主家族掌控的

咖啡種植園從 19 世紀末以來一直是該國的經濟命脈，1990 年代以來，咖啡已降到外匯來源的第三位。第一位是薩國在美僑民的僑匯<sup>12</sup>，第二位則是以成衣為主、利用 CBI 貿易優惠的加工出口業。而中美洲各國也紛紛採用 1970 年代從墨西哥開始的，類似台灣加工出口區制度的加工出口工業（maquiladora）方案，設立各種自由貿易區及保稅工廠制度，希望吸引外資投資低薪、勞力密集的加工出口工業。以薩爾瓦多為例，加工出口區的數量已從 1992 年的 2 處，直線上升到 2002 年的 16 處。2000 年，美國國會通過「加勒比海盆地貿易伙伴法案」（Caribbean Basin Trade Partnership Act, CBTPA）將 CBI 的優惠項目擴大，勢將在未來繼續之前的影響力。

由於美國成衣市場長期以來佔世界成衣貿易的 40 % 以上，類似 CBI 的美國貿易優惠措施因而深刻地影響世界成衣生產的格局。在美國大力推動的 GATT / WTO 架構中，美國單方對其所選擇的部分國家提供貿易優惠及要求部分國家「主動設限」等行之有年的作法違反了「多邊主義」的原則（multilateralism，即對任一 WTO 會員國所提供的優惠應一體適用於其他會員國）。美國也承諾在 2005 年廢除「多邊纖維協定」。然而，在這之前，規範全球紡織成衣市場投資與生產的，最主要還是林林總總的美國與其選定國家的雙邊與多邊貿易優惠協定，包括 CBI、與墨西哥和加拿大的北美自由貿易協定（NAFTA）、與非洲撒哈拉以南貧窮國家的非洲成長機會法案（AGOA），加上更廣泛的美國單邊貿易政策，如「普遍優惠稅制」（GSP）。對於成衣業中依靠低廉勞動力從事低利潤率成衣代工的部門尤其如此，哪裡有免配額輸美的優惠和低廉勞動力，成衣廠就得到哪裡去<sup>13</sup>。在 1980 年

12. 薩爾瓦多目前有約 600 萬國民，但有 200 萬僑民在美國，多半是內戰期間逃離戰禍的難民及其親友。根據 Funkhouser (2002) 的估計，薩國僑匯佔該國出口總值的 63%，尼加拉瓜亦同。
13. 年興紡織公司一位高層管理人員在 2002 年 9 月於勞委會舉辦之「台商企業責任」研討會的發言中提出了這個觀點，並呼籲與會人員注意美國政府政策的宰制性格。他提到：「我們（跨國紡織成衣工業）要到哪裡投資，基本上是華盛頓在決定。」



代末以前，輸美紡織成衣一直是台、韓兩國的外銷經濟命脈之一。台灣的成衣業在經濟成長、工資提高，外加美國以301條款施壓、要求自動設限之下紛紛出走。到鄰近的東南亞與大陸雖然一直是大部分廠商的首選，在上述的條件之下，中美洲也成爲一個可能的選項。

在台灣的中華民國政府與中華人民共和國數十年來的外交拉鋸戰中，中美洲地區各國非常醒目地維持長期的對台外交承認。在李登輝政府推動以「經貿外交」作爲爭取台灣國際外交承認的主要戰略之下，促進對中美洲友邦投資成爲一個重大外交目標與手段。除了與當地政府的各式各樣合作方案與貸款之外，1988年，外交部設置了《鼓勵民間赴中南美友邦投資補助要點》，1994年實施了《鼓勵民間業者赴有邦交國家投資補助辦法》，對有意投資於邦交國的台商提供從考察機票到最高1000萬元的員工薪資、廠房租金或融資補助。1995年3月，時任經濟部長的江丙坤率台灣業者赴中美洲考察後更在該部成立了「中美洲經貿推展小組」，研擬了《加強對中南美有邦交國家經貿工作綱領》，並由工商協進會理事長辜濂松出面成立了「海外投資開發公司」，目標爲在友邦國家投資加工出口區和各種生產事業，1998年並由統一集團董事長高清愿集結東帝士、長億等財團成立「中南美洲投資控股公司」以推動赴邦交國投資（倪世傑，2002）。從1997年迄今，中華民國總統、副總統及行政院長總共訪問了中美洲18次，平均一年兩次，每個訪問團中都有企業界代表。

十餘年來，台灣政府爲了外交佈局而強力推動台商對中美洲投資，所獲致的成果非常有限。大型經貿合作如台灣透過外交部下屬的國際合作發展基金會出資的巴拿馬大衛堡加工出口區營運一直疲弱不振。而在民間投資方面，到2001年爲止，台灣在中美洲的累積投資只稍微超過六億美元，約爲對中國大陸投資的百分之一（尹德翰，2001）。

然而，對人口與經濟規模都不大的中美洲國家而言，台商投資所產生的影響卻極爲巨大。在尼加拉瓜雇用超過1萬5千人的台商年與

紡織公司目前已經是尼國政府之外的最大雇主，以台商爲主的尼國成衣業 2001 年共銷美約 3 千 8 百萬美元，超過該國外銷的半數金額<sup>14</sup>。至 2003 年，在尼國投資台商總家數 32 家，雇用人數超過兩萬人，約爲該國家工出口區雇用總人數的 8 分之 1（經濟部投資業務處，2004）。在薩爾瓦多，根據中華民國駐薩大使館 2001 年的統計，台商總共才 32 家，其中 15 家爲成衣業。儘管如此，台商投資額已佔薩國加工出口區廠商的 17%，僅居於美商（34%）與韓商（20%）之後，還超過薩國本地資本（11%）。因此，在中美洲，台商公司的舉措可謂動見觀瞻。

台灣政府與台商對於中美洲友邦政府，尤其是政界的右派，透過相對龐大的援助金額與投資，具有深厚的影響力。在尼加拉瓜，台灣政府出資，在近年來修築了新總統府、勞工部、與外交部大樓，並整修了國會大廈及國家紀念堂（Palacio Nacional）。首都馬那瓜市最大的洲際大飯店是台灣新光集團與老爺飯店的產業，而據《財訊》雜誌的報導，因貪污而官司纏身的前總統阿雷曼任期內就長期以洲際飯店爲「官邸」。中美洲每一個國家都任命了一位台灣財團首腦爲名譽總領事，尼加拉瓜的駐台名譽總領事即爲新光吳東進的妹婿（蕭沛欣，1999）。

1990 年代迄今台商在中美洲的投資，在上述的歷史背景之下，具有幾個醒目的特性：第一，最主要的投資項目爲利用 CBI 貿易優惠輸美的紡織成衣業；第二，幾乎所有的紡織成衣業都是承接美國大品牌的代工訂單；第三，台商（以及韓、美兩國投資者）在當地的工廠，尤其是成衣廠，往往成爲衰敝的當地經濟中，唯一成長的就業機會來源。

14. 資料來源：U.S. Embassy in Nicaragua, Economic Section.

<http://usembassy.state.gov/posts/nu1/wwwhe12.html>, last visited 09/08/2001.



### 3.2 尼加拉瓜年興案

創立於 1986 年，總部位於苗栗後龍的年興紡織公司是台灣紡織成衣業新興的大型跨國企業集團。股票上市，主要股東除董事長陳榮秋家族之外，包括台元紡織及勞保基金等法人機構。年興主要業務集中在牛仔布及牛仔褲的代工生產，在十餘年來的迅速擴張之下，年興已成為這個產業的全球龍頭之一，目前佔全球牛仔褲代工市場約 5%。年興的海外擴張始於 1990 年投資在南非洲的台灣邦交國 賴索托。1992 年，陳榮秋隨行政院長蕭萬長訪問團到中美洲訪問，遂決定在尼加拉瓜投資。年興雇用了政治關係良好的尼國台灣大使館武官黃明偉為尼加拉瓜分公司總經理，並於 1994 年於該國 Las Mercedes 自由貿易區開廠代工生產牛仔褲成衣，主要客戶包括 Levi's 等美國大品牌，以及 Target、Kohl's、Wal-Mart 等廉價成衣超市。

1997 年，美國 NLC 安排電視節目 Hard Copy 到尼加拉瓜採訪「血汗工廠」狀況，年興公司正太廠 (Chentex) 的員工接受訪問，直指該廠低工資、長工時、主管粗暴等問題。接受訪問的員工隨即被開除。在這個事件的刺激下，該廠員工於 1998 年 1 月發起組織工會，90 名工會發起人馬上被開除，但在 1200 名工人發起怠工聲援之後，資方將工會發起人復職並承認工會。該工會附屬於支持左翼桑定陣線的桑定工會 (Central Sandinista de Trabajadores, CST)。隨後，年興公司邀請尼國右派的尼加拉瓜中央工會 (Central Nicaragüense de Trabajadores, Autónoma, CNT) 至正太廠組織分會以與 CST 抗衡。1998 年 8 月年興與 CST 和 CNT 簽訂初步協約，其中規定工資等具體條件一年後再議。

翌年 7 月，CST 要求年興依約協商工資，並提議時薪加 8 美分。資方拒絕協商，並一再拒絕出席勞方要求尼國勞工部出面召集的勞資協調會議。2000 年 3 月，年興宣布對 CNT 會員加薪，CST 會員則不加薪。CST 正太廠工會於 4 月發動一小時罷工，與 CNT 及資方保全

人員發生暴力衝突，資方宣布解雇 CST 正太廠工會理事會的全體 11 名理事。隨後，2000 年 5 月 2-3 日，正太廠幾乎全體員工參與罷工。公司隨即動員保全人員要求員工簽署文件退出 CST 工會並加入 CNT，拒絕者則被當場解雇。公司前後總共解雇了約 500 名拒絕退出 CST 工會的員工。隨後，年興公司對 CST 正太廠工會幹部提出刑事訴訟，以懲罰其所領導的罷工行動。勞資雙方隨之提出了各種民事與勞工法訴訟。

2000 年 8 月，新當選的陳水扁總統赴中美洲訪問，在尼國受到 CST 工會會員的抗議。這是台灣國內媒體第一次接收到年興事件的訊息。北美的勞工支援團體亦很快動員起來從事各種施壓行動。以 Campaign for Labor Rights 等團體為主的網絡動員全美各地的社運團體一次又一次地到年興的大客戶 Kohl's 抗議，要求 Kohl's 發揮其影響力促使年興與工會妥協。最大的一次全國抗議共有 22 個城市 55 場抗議同步進行。就在陳水扁訪尼之前，NLC 組織了一個調查團，到尼國調查年興事件。這個調查團成員包括學生、勞工、宗教、人權團體，以及美國國會中一向支持台灣的眾議員 Sherrod Brown。調查團中的 NLC 秘書長 Charles Kernaghan 與美國底特律教區主教 Samuel Gumbleton 在陳水扁抵達尼國之前，被尼國政府驅逐出境，以防他們造成台灣訪問團的尷尬。之後，美國國會五位眾議員致函陳總統敦促其關注年興事件，64 位眾議員致函美國總統柯林頓，要求美國政府介入調查年興案及同時發生的另一家在尼國的美商 Mil Colores 勞資爭議案。國內政治壓力使得美國聯邦貿易代表白倩芙 (Charlene Bershafsky) 於 10 月致函尼加拉瓜政府，表示若年興與 Mil Colores 兩案若無法解決，尼國的 CBI 貿易優惠將可能被取消。

在訴訟方面，除了尼加拉瓜國內訴訟之外，2000 年 9 月，國際紡織、成衣及皮革工會聯合會 (ITGLWF) 與 CST 工會聯手向國際勞工組織 (ILO) 結社自由權委員會提出訴訟，指控尼加拉瓜政府在年興案中違反工人組織工會的結社自由權。同年 12 月，在美國鋼鐵工



會的支持之下，CST 工會幹部在美國加州以「外事侵權求償法」(Alien Tort Claim Act) 向年興公司提出告訴。下文中我會更詳細地敘述這些訴訟的脈絡並評估其效應。

台灣的工人與社運團體是在看到陳水扁總統的「跨洲之旅」遭到尼加拉瓜工人抗議的新聞之後才開始注意到年興案。三個長期關注工運的小型社運團體——苦勞網工作站、亞太勞動快訊社、敬仁勞工安全衛生中心——與其他個人於2000年9月成立了「台灣支援尼加拉瓜勞工工作小組」(台尼小組)，與北美與尼加拉瓜團體取得聯繫，並聯合全國產業總工會、全國總工會、工人立法行動委員會、勞動人權協會與台灣勞工陣線等工會與工運團體發起各界連署聲援被打壓的CST工會<sup>15</sup>。11月6日，台尼小組與各工會、工運團體及學生團體到台北年興總公司抗議。二日後，年興公司舉辦法人說明會，台尼小組成員到場散發傳單並發言質疑公司隱瞞勞資爭議。在抗議行動之下，年興公司股價狂洩了一週，總共跌價30餘元新台幣。之後，年興公司向大部分參與抗議人士發出律師函，威脅要提起刑事訴訟。12月1日，台尼小組與各支援團體赴外交部抗議台灣的外交體系在事件中支持年興公司侵害勞動人權。抗議者尤其質疑年興總經理利用其擔任外交公職時累積的尼國政治關係牟利，違反了〈公職人員退職條例〉中的「旋轉門條款」。

美國支援團體在台灣聲援團體加入之後也開始採取行動敦促台灣政府發揮影響力。12月初，配合台尼小組到台灣外交部的抗議，全美及加拿大各地社運、人權與學生團體組織了代表團拜訪各地的台北經濟文化辦事處，向台灣外交人員要求轉達政府處理年興事件。2001年1月4日，立法院李正宗委員召開公聽會<sup>16</sup>，出席的各政府單位均要求年興公司儘速與CST工會達成協議。該公司總部代表提

15. 當時，這些團體同時組成了「84工時行動聯盟」聯合爭取調降法定工時。

16. 時任全國總工會理事長。

出簡短的反駁說明並以美國會計事務所 Price Waterhouse 的 CSR 稽核認證佐證其在尼國的勞動行為均屬合法。但年興公司最後亦同意儘速解決該案。

然而，在各方壓力下，年興公司駐尼加拉瓜人員非但沒有與勞方妥協，更變本加厲發動反制。從 2000 年 12 月開始，勞資雙方展開一次又一次的談判，總共五個回合的談判破裂，都是勞方妥協同意資方條件之後，資方隨即又加以反悔。2001 年 1 月 11 日，也就是台北總公司在公聽會上答應儘速解決之後一週，年興尼加拉瓜公司資助親資方的 CNT 工會發動員工到桑定陣線總部與美國大使館抗議「美國支持桑定陣線」。4 月 4 日，CST 工會終於取得了法律上的勝利，尼加拉瓜馬那瓜市上訴法庭終審判決勞方勝訴，裁定要求年興公司讓全體工會幹部復職。然而，資方拒絕接受法院裁定，並威脅要關閉年興在尼加拉瓜的所有工廠。年興公司董事長並在台灣籌組「中美洲台商協會」以「團結對抗對台商的打壓」。最後，經過多次談判，5 月 10 日，年興公司尼加拉瓜正太成衣廠的資方與 CST 工會正式簽署了協議，結束了從 2000 年 4 月起長達十三個月的勞資爭議。協議中規定，年興公司必須從週一開始恢復四名被非法解雇的工會幹部和十七位會員職務。其餘的遭解雇的幹部將領到雙倍的法定資遣費和雙倍的爭議期間之積欠工資。

### 3.3 薩爾瓦多台南企業案

台南企業是歷史約三十餘年的股票上市成衣公司，基地在台南永康。該公司從 1980 年代末開始對外投資，在十年之內，業務迅速擴張，迄今生產基地遍及印尼、柬埔寨、中國大陸與台灣的台南、屏東和高雄。主要業務為休閒成衣代工，客戶多半為 Gap、Ann Taylor、Columbia Sportswear 等美國中等價位品牌商。2000 年，在台灣紡織成衣業「全球化」的大風潮下，台南企業由副董事長吳道昌領軍投資了薩爾瓦多廠，希望藉此前進亞洲之外的代工生產基地。幾個月之



內，台南企業在薩國擴充到兩個廠共兩千餘員工，為該國數一數二的大加工廠。

台南企業初到薩爾瓦多設廠，就在使館介紹的律師建議之下，引進了親資方的FENASTRAS 工會到廠內設置分會<sup>17</sup>。台南企業最大的客戶是當年由於Mandarin 事件飽受抨擊的Gap 公司。Gap 近年來不斷強調在其供應商體系中推動「企業社會責任生產守則」，時常派檢查員到代工廠從事勞動檢查，而台南企業薩國廠歷次受檢均合格通過。台南企業因而認為自己擁有良好的勞資關係。2001 年1 月與2 月，薩爾瓦多分別發生兩次大地震，在地震中，資方未及時停工讓憂心家人安危的員工回家探視。兩位 FENASTRAS 分會的工會幹部出面向資方抗議，遭到資方停職。這兩位幹部與一些會員不滿其工會無法維護會員權利，因而另組獨立產業工會薩爾瓦多紡織業工人工會(Sindicato de Trabajadores de Industrias Textiles, STIT)。在薩、美兩國勞動人權團體「美洲勞工教育計畫」(US Labor Education in Americas Program, US/LEAP)<sup>18</sup> 動員 Gap 公司代表介入之後，台南企業承認 STIT 工會，並讓停職的工會幹部復職。

薩爾瓦多工會法採一場廠多工會制，工會要取得與資方談判團體協約的權利必須有該場廠過半數合格員工加入該工會，而談判簽訂的團體協約則適用於全體員工，無論是否加入工會。STIT 在取得工會承認之後，即著手爭取台南企業員工加入工會。到2002 年4 月，工會會員人數已超過半數。然而，就在此時，台南企業開始逐步停止生

17. 在內戰之中，戰前團結且強大的薩爾瓦多工運依意識型態及政治組織界線分裂成許多派系，戰後十餘年來，具影響力的總工會 (federaci 鰻 n) 就有十餘個。有一些總工會墮落為「保護工會」(protection union)，即向資方收取保護費並防止員工組織真正的工會爭取權益。FENASTRAS 是其中之一 (Interview with Gilberto García and Teresa Casertano, San Salvador, July 12, 2002)。

18. 原名 U.S./Guatemala Labor Education Project，成立於1987 年，為美國工會運動支援內戰中被迫害的瓜地馬拉工會會員的組織。內戰之後成為支援美洲各地工會組織的 NGO。見 Johns (1998) 及 <http://www.usleap.org>。

產線工作，並解釋是由於訂單不足。工會方面則懷疑這是資方試圖規避法定團體協商責任而準備關廠。

在台灣方面，參與台尼小組的人士在年興案的經驗上，希望進一步組織常態性參與國際工人團結事務的團體，因而於2002年2月成立了「關注全球化資訊中心」(Focus on Globalization, FOG)。FOG於當年4月接到台南企業薩國廠停工的消息，即與來台的美國工人團體代表一起拜訪公司主管以瞭解狀況。4月18日，台南企業代表表示停工純粹只是應付訂單短缺的暫時舉動，然而，四日之後，該公司在薩爾瓦多突然宣布關廠撤資。薩國的右派媒體上馬上掀起一片批評工會運動的聲浪，直指是工會組織讓外國投資者逃離薩國，稱工會為破壞薩國經濟的「叛國者」。隨後，當失業的台南企業員工到加工出口區其他工廠求職時，發現工會會員已被列入一份廣為流傳的黑名單，一被發現曾加入台南企業的工會即被拒絕或解雇。

台、美、薩三國的勞工支援團體經過密切討論，認為台南企業案是侵害工人結社自由權的案件，我們應協調跨國工運力量，爭取讓薩國廠復工。於是，由薩國的「勞工教育支援中心」(Centro de Educación y Apoyo Laboral, CEAL)、美國的US/LEAP及台灣的FOG三個NGO負責的研究、協調、組織及遊說工作隨即在關廠之後展開。美國勞動人權團體向台南企業的每一個大客戶施壓，要求他們不撤訂單，同時向台南企業強烈表示關切。在三國協調的宣傳工作之下，台南企業位於東普寨與印尼工廠的工會亦加入聲援行列。台南企業最大的生產基地東普寨廠的工會FTUWKC甚至發表聲明，表示：資方或許認為，關掉薩爾瓦多廠之後，東國工人會補足因而失去的產能，但是「我們不會容許自己被當成工賊利用」<sup>19</sup>。

2002年6月12日，薩、台、美三國工會與支援團體發動同步抗

---

<sup>19</sup> President Chea Vichea of FTUWKC to Chairman Tony Yang of Tainan Enterprises, June 28, 2002.



議。在薩國，STIT 及聲援的各工會團體遊行到台灣大使館陳情，請台灣政府協助解決。在台北，勞工、人權、宗教與學生團體到台南企業台北辦事處抗議。在美國，五個城市的勞動人權團體到台南企業的大客戶中唯一尚未對該公司施壓的 Footlocker 服飾店抗議。在各方壓力之下，台南企業當天即向 FOG 表示願意協商，但 FOG 表示協商主體是 STIT 工會或其委任之上級工會組織。經過 STIT 工會與支援團體討論後，勞方決定由國際紡織、成衣及皮革工會聯合會 (ITGLWF) 領軍談判。

台南企業與 STIT 工會的正式談判於 7 月 11 日於薩國首都聖薩爾瓦多市展開，勞方團隊除工會幹部與 ITGLWF 秘書長之外，還包括薩、台、美三個支援 NGO 的代表。資方則僅台南企業三個幹部出席。由於談判之前發生的一連串事件（詳見下文），會談在非常緊張的政治氣氛中展開。這次談判並未達成協議，然而，會議依然確定了妥協方案是某種形式的復工。經過五個月的來回磋商，勞資雙方最後在台灣 FOG 與美國總工會團結中心 (Solidarity Center, AFL-CIO) 中介之下，於 11 月 12 日在美國舊金山達成協議並簽署合約。合約中載明：台南企業願意出資設立一個勞資共管的新廠，以容納因關廠而失業的前薩國員工。對於受黑名單迫害而失業的工會會員，資方設立一個補償基金提供生活補助，由薩國人權律師審理申請案。這個妥協案的另一個重要面向是，GAP、Ann Taylor 等幾個美國大品牌在美國勞動人權團體的要求之下承諾一旦新廠設立，就竭盡所能提供訂單以協助新廠順利接單運作。

這個勞資共管的新廠定名為 Just Garment，董事會由勞資雙方各半組成，經理雇用勞資共同遴選的薩國人。這在整個中美洲都是前所未有的創舉，勢將產生示範效用，證明組織工會不見得會趕跑外國投資者。薩國右派政府與其他資本家自然倍感遭受此一協議的威脅，並在新廠設廠過程中，不斷給予各種困難，廠房租不到、批文下不來等等。2003 年 8 月，在各方壓力下，薩國外貿部終於放行被扣押在自

由貿易區的原台南企業薩國廠的機器，以供新廠使用。

目前該廠已全面生產，到2004年底，共雇用120餘名被列入黑名單的前台南企業員工，在美國「反血汗工廠」品牌Sweat-X的支持下，業務穩定成長。STIT目前希望尋求西班牙著名的Mondragon合作社集團的協助，將Just Garment逐步轉型成工人合作社，並以該廠的工會會員為基礎，推動薩國加工出口區的自主工會組織。

數十年來全球加工出口業不斷跨國流動，逃離試圖組織的工人與提高的工資條件，尋求廉價而馴服的勞動力。在這個趨勢中，台南企業薩爾瓦多案是一個罕見的反例。也因此，這樣的案例必然會遭遇反工人力量的嚴峻反撲。

#### 4. 國際勞資爭議與國內政治

2002年7月5日，位於薩爾瓦多和平省歐洛貴塔國際自由貿易區（Zona Franca Internacional Olocuitla, La Paz）一家新加坡資本的加工出口紡織廠Hoon's Apparel發生毒氣外洩事件，超過五百位女工被緊急撤離，288位有嘔吐、暈眩、休克等中毒症狀者被送醫急救。趕到現場的紅十字會人員指出他們發現氯氣槽管路破裂外洩現象。7月8日，類似的事件又在該廠發生，244位女工送醫。趕到現場的官方勞工檢查員被廠方保全人員拒絕進入現場調查。

這是一場典型的工安事件。類似的事件數十年來在全球各地的加工出口區裡未曾間斷過，不斷地提醒世人以壓低成本為唯一考量的生產模式會為勞動者帶來多少的傷害。然而，薩爾瓦多的政商高層與右派媒體卻不這麼認為，在這個事件中，他們解讀出完全不同的意義。

事件發生當天，薩爾瓦多成衣工業公會（ASIC）及數家廠商馬上發表聲明，指稱這是有人蓄意破壞。全國緊急事件委員會（COEN）聲稱並無證據顯示有中毒事件發生，恐怕是女工的「集體歇斯底里」。勞工部長Jorge Nieto更指稱，不能排除女工們被煽動集體抵制

公司<sup>20</sup>。接連幾天，副總統、總統接連在報紙與電視上發表聲明，譴責事件背後的「犯罪的手」(mano criminal)，並暗示該案件與台南企業案有關。薩國總統 Francisco Flores 並指稱這是「恐怖行動」<sup>21</sup>。執政黨 ARENA 的國會黨團召開記者會，指控中毒事件是甫到達薩國的「北美工會份子」與左派馬蒂解放陣線 (FMLN) 聯手製造的恐怖破壞，目的在摧毀薩爾瓦多的加工出口工業<sup>22</sup>。薩國兩家發行量最大的報紙 El Diario del Hoy 與 La Prensa Grafica 並連日以頭版新聞、社論等攻擊「工會恐怖份子」動搖國本<sup>23</sup>。台南企業爭議期間，STIT 秘書長 Joaquin Alas 致勞工部的信函也被全文刊登，雖然該函內容與中毒事件完全無關，卻被放在「加工出口廠商譴責破壞行為」的標題之下<sup>24</sup>，強烈暗示「背後黑手」正是 STIT 工會<sup>25</sup>。

當時在薩國的「北美」(及各國)工會份子正是為了台南企業與 STIT 工會在爭議發生後的首次談判而來。國際支援台南企業工人的代表團包括 ITGLWF 秘書長愛爾蘭籍的 Neil Kearney、該聯盟拉美部召集人、美國成衣工會 UNITE! 及 AFL-CIO 團結中心代表、及台灣與

20. La Prensa Grafica (LPG), 7/9/2002: "Denuncian sabotaje contra las maquilas," p. 1; "Maquileros denuncian sabotaje," p.5; "Maquila Hoon's obstaculizó investigación, según Ambiente," p.6; "Extraña intoxicación en maquilas de Olocuilta," p.19. El Diario de Hoy (EDH), 7/9/2002: "Sospechan de sabotaje en una maquila," p.1; "Caos vuelve a zona franca: Otra masiva evacuación," p.2; "Sospechan de sabotaje: Los textiles creen que los casos de intoxicación fueron maniobras de sabotaje, a raíz de la visita de indicialistas de EE.UU.," p.3. EDH, 7/10/2002: "Hubo mano criminal": Nieto," p. 12.

21. EDH, 7/11/2002: "Flores descarta accidente y sospecha de mano criminal."

22. EDH, 7/10/2002, "Vinculan al FMLN con sabotaje: Los areneros aseguran que el Sindicato Textil de EE.UU. está detrás de los actos del posible sabotaje en una maquila. No descartan que el FMLN los secunde."

23. 例如: LPG, 7/10/2002 社論: "Sabotaje contra maquilas?"

24. LPG, 7/9/2002, "Maquileros denuncian sabotaje," p.5.

25. 長期在薩國從事難民救助的天主教和平組織 Chripaz 的工作人員在私下談話時告訴筆者，在 1992 年內戰結束以前，被右派媒體點名批判的人，往往很快就會成為軍方暗殺隊的犧牲者。

美國的 NGO 代表<sup>26</sup>。國際代表團當然無意也無力發動任何破壞行動，但是，台南企業案若經過談判順利解決，的確有可能會深刻地影響到薩爾瓦多、甚至全中美洲的加工出口工業，從而影響整個國家的階級政治。也難怪談判團的到來會造成政商界的緊張和媒體的扭曲攻擊。

薩爾瓦多從 19 世紀末國際咖啡貿易興起到 1980 年代內戰以前，一直有「十三家族的國家」的稱號。少數大地主家族長期壟斷了最精華的可耕地，種植咖啡出口到以美國為主的市場，從而也壟斷了政治與軍事力量。內戰過後，該國的階級結構有了根本性的改變。戰爭中軍方的清剿造成大量農民與農雇工離鄉背井，目前城市人口已佔薩國總人口的 60 % 以上。戰爭期間強硬派軍閥取代了原來的菁英政黨，成為右派的權力中心及美國所信賴的代理人。而數十年來國際咖啡價格的低迷更使得咖啡莊園主的經濟力量一蹶不振。內戰過後，包括台、韓等美國盟邦及美國資本紛紛投資設立加工出口廠以利用 CBI 貿易優惠，使得加工出口工業超過傳統的咖啡種植業，成為薩爾瓦多外匯的第二大來源。流動的資本加上流動的勞動力主宰了後冷戰的薩爾瓦多。內戰中興起的右派 ARENA 政黨的許多重要人物，包括退役將領，在 90 年代都紛紛成為代工廠廠主 (maquileros)。

如同台灣及許許多多其他國家的經驗顯示，第三世界國家加工出口產業必須依靠便宜乖順的勞動力來為不斷追求壓低成本的美、日、歐品牌商服務。壓抑工人階級自主的工會組織往往是整體加工出口發展策略不可或缺的一環。2001 年薩爾瓦多勞工部委託的一份調查報告指出：高工時、低工資，甚至難以維生的低工資，常是加工出口廠

---

26. ITGLWF 秘書長分別向薩國勞工部、副總統辦公室與總統辦公室提出書面抗議其誣稱國際勞工代表團為「恐怖份子」，三個單位回文均稱這是「媒體扭曲」。美方勞工代表於 7 月 10 日向美國駐薩大使館勞工參事 (Labor Attach 經) 要求使館應向薩國政府抗議該國總統指控美國工會是恐怖份子。該名參事的回應是：「薩爾瓦多是民主國家，總統也有言論自由」。



工人們的共同經驗。勞工部的勞動檢查員之間充滿了貪污現象。工廠中，管理人員慣常威脅工人不准組工會、加入工會，否則就會面臨解雇。在薩國的229個大型成衣代工廠中，沒有一家有利資團體協約<sup>27</sup>。相較於內戰之前薩國興旺的工會運動與具雛形的工會中心勞動管制體制，加工出口工業化十年來的發展有效地抹煞了之前幾個世代當地工人運動的階段性成果。然而，工會存在的歷史尚未久遠，工人當中還有許多人記憶猶深，力圖要恢復工會運動。

在這樣的歷史脈絡之中，STIT工會的台南企業支部在2002年4月間首先達到法定提出團體協約談判的會員人數，是一個充滿政治意義的事件。台南企業隨之而來的關廠撤資，恰好提供了當前薩國統治階級一個有力的武器。在5月間，薩國主要媒體一再引用台南企業的案例，宣傳工會運動的威脅，要求大大放寬勞動管制。然而，在國際團結運動之下，台南企業竟然願意回頭與工會談判。一旦談判成功，薩爾瓦多將出現第一個有利團體協約的加工出口廠，而且是第一個關廠撤資之後再回頭的工廠。這個事件的象徵意義，勢必能夠鼓舞薩國工人援例組織工會、要求集體協商，從被動的受雇者身份，成為主動要求參與重構階級關係、重構政治經濟秩序的集體力量。

於是，一個台商公司與數百名工人之間的勞資爭議，在情勢之下，成為挑戰薩爾瓦多階級關係的關鍵點。藉「中毒事件」而來的風波，是該國新興加工出口資產階級保衛其階級利益與地位的行動，試圖破壞台南企業案的談判，以坐實「組織工會、公司就會跑」的論述。這個論述把「國家利益」與加工出口發展模式緊緊扣連起來，而把任何挑戰這個模式的人打成傷害全體國民利益的叛國者。同樣的論述，在2001年1月，出現在尼加拉瓜首都馬那瓜的街頭，由年興公司帶頭演出一場古怪的抗議。那場抗議，也對新興跨國勞動管制機制之一支——「藍色條款」——投下了陰影。

27. 這份報告在公佈之後一天即被勞工部長命令回收。見 Greenhouse (2001)。

## 5. 「藍色條款」與資產階級國族主義

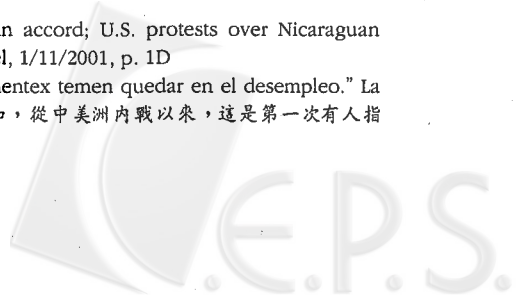
2001年1月2日，時任全國總工會理事長及國民黨團幹事長的立法委員李正宗召開了關於年興事件的公聽會。出席者包括年興紡織公司代表、台灣支援尼加拉瓜勞工工作小組、全國產業總工會等工會及勞工團體，以及勞委會、外交部、勞保基金等官署代表。在會上，外交部與勞委會官員表示早已建議年興公司讓十二位被開除之工會幹部復職。勞保基金監理委員中的全產總代表更具體地要求該基金拋售手上的年興股票（勞保基金當時握有約5%的年興股權），以免台灣勞工的血汗錢被拿去壓榨別國勞工。公聽會的結論要求年興儘速與尼加拉瓜桑定工會達成和解。

三天之後，1月5日，年興尼加拉瓜總經理黃明偉與勞方代表團在美國駐尼加拉瓜大使館勞工參事見證之下，達成口頭協議。協議內容包括部分工會幹部與會員復職、雙方撤回所有民刑事訴訟、以及開始團體協約協商。消息傳來，台、美及各地聲援團體莫不興奮地認為爭議終於完滿結束了。美國反血汗工廠團體原本計畫的再一波對年興的大客戶Kohl's連鎖商場的抗議行動也在喜訊之中取消<sup>28</sup>。

不料，一週之後，1月11日，年興公司尼加拉瓜正太廠親資方的CNT工會發動七百餘名員工走上首都馬那瓜街頭，到美國大使館及桑定陣線總部遞交抗議函，要求美國停止支持桑定工會、停止「干預內政」，並要求桑定陣線停止抗爭。「我們要和平地工作」是CNT工會的口號<sup>29</sup>。尚未簽署的口頭協議自然落空。從此之後，年興公司與桑定工會的談判每況愈下，直到四月達成最後協議為止，前後五次

28.Hajewski, Doris "Kohl's supplier, union in accord; U.S. protests over Nicaraguan plant called off" Milwaukee Journal Sentinel, 1/11/2001, p. 1D

29.Romero, Gabriela Roa "Trabajadores de Chentex temen quedar en el desempleo." La Prensa (Managua) 1/12/2001. 據作者所知，從中美洲內戰以來，這是第一次有人指控美國支持桑定陣線。



的協商每一次都是在達成口頭協議之後，資方又反悔而提出更尖刻的條件<sup>30</sup>。

1月11日在馬那瓜的反制工會抗議是年與尼加拉瓜爭議中的一個頗具象徵意義的轉捩點。抗議本身的正當性並不大。資方出錢雇用巴士並准予參加抗議的員工支薪休假。CST 工會幹部指控親資方的CNT 工會利用黑道脅迫員工參與遊行；資方散佈不實消息，指勞方抗議造成公司大幅流失訂單，並以關廠要脅員工支持其抗議<sup>31</sup>。年興公司告訴正太廠員工與媒體記者，由於桑定陣線和美國工會的抗議，公司已經損失了三分之一的訂單 (Denny, 2001)。

年興公司當時「訂單流失」的說法並不真實。在同一段時期(2000年5月到2001年1月)，年興公司在台灣公布的營收每月相對於前一年都成長4%到91%，CNT 工會抗議的第二個月，成長更高達113%。國際支援行動從未要求年興的客戶以取消訂單來抵制該公司，相反地，一次又一次的抗爭訴求都是要求這些公司「Don't cut and run!」(不准撤清逃跑)。而且，在整個爭議過程中，年興公司的業務量其實蒸蒸日上。

然而，在尼加拉瓜這麼一個失業及低度就業人口逼近80%的國家，就業機會的流失，即使其徵象如何微弱，都會引起公眾巨大的焦慮。據美國Nicaragua Network的報導，就在這個大逆轉之前，年興尼加拉瓜總經理黃明偉拜訪了桑定陣線高層，以撤資為籌碼，要求該黨停止對CNT 工會的支持，並承諾如果事件擺平，而桑定在即將舉行的總統大選中獲勝，年興將投資在該國 Leon 省種植棉花，此舉若

30. 整個爭議期間，台灣唯一常駐中美洲的記者及以工商產業線為主的國內記者發稿立場多半都支持資方。如：郭篤為，2000；2001a-2001e；葉定民，2000a、2000b；等。美歐及尼國當地媒體的立場則較多元。大致說來，在2001年1月11日事件之後較多批評勞方（尤其是美國反血汗工廠團體）的聲音出現。

31. Lara, Rafael "《Trabajadores de Chentex obligados y acarreados》" El Nuevo Diario (Managua), 1/13/2001. Hoyt, Katherine "Hopes May Be Dashed in Chentex Struggle." Nicaragua Monitor, January, 2001.

成，勢將對該國嚴重的失業問題極有裨益<sup>32</sup>。可以理解地，在左右為難之下，即使是桑定陣線的左翼政治人物，也可能會決定放棄爭取一千名工人組工會的權利以換取更多工人的就業機會。

諷刺的是，國際支援行動產生的效應的確有利資方的縱橫捭闔，而使得勞動人權似乎與「整體國家利益」對立起來。

如前所述，要形成「有效」的勞動管制體制，無論倡議團體或工人運動本身都必須要能夠區辯「正當」與「不正當」的雇主和雇傭行為。在工會中心體制中，工會運動最有利的情勢是團結的勞方對抗分裂的資方，反之則不利。因此選擇性的個案抗爭常是工會運動偏好的策略：藉由工人針對一個特定企業行使集體爭議手段及其他施壓行動，使該企業在競爭的市場中面對潛在的經濟損失，而不得不協商提高勞動條件。勞方再依序針對其他企業施壓，直到整體產業的勞動條件提高。考慮到勞資爭議個案作為兩個階級之間政治角力的一部份，任何勞動管制制裁手段，如果以單一企業的不正當雇傭行為為由，而懲罰到整個產業部門甚至整個國家經濟，這樣的手段是無效的，甚至具有反效果。

在年興尼加拉瓜案中，美國支援團體有效的國內政治遊說工作，促成了當時柯林頓政府的聯邦貿易代表總署以取消貿易優惠為威脅，要求尼加拉瓜政府必須儘速解決勞工團結權被年興等資方壓制一事。客觀上，這個行動恰恰好提供了所有在尼加拉瓜從事加工出口業的本國與外國廠商，以及生計依賴這些工作機會的工人們感覺與年興公司休戚與共的物質基礎。到底，一旦在CBI之下的貿易優惠被取消，不只年興公司，而是所有在尼加拉瓜的本國外國廠商都受損，連帶地，受其雇用的工人生計也受到威脅。成衣是一個容易流動的產業。面對貿易條件惡化的威脅，台灣等外商或可一走了之，到其他未被制

---

32. Williams, Tammy "An Elusive Agreement for the Fired Union Workers at Chentex." Nicaragua Monitor, January 2001. and Katherine Hoyt, *ibid.*



裁的國家繼續做生意。尼國本地工人卻只能面對失業。

1999年WTO西雅圖會議中，美國總統柯林頓提議在WTO的相關協定中加入「社會條款」(social clause)，包括勞動人權條款，結果引起第三世界國家代表的群起反對。這些「藍色條款」的提議是美國政府對於國內工人運動反對全球化的聲浪的回應<sup>33</sup>。以巴西、印度、中國和馬來西亞等國政府為主的反對者提出技術性的理由，指經貿組織不適合處理經貿之外的事項，而國際勞工組織(ILO)有更完整的架構與技術能力來討論勞動人權議題。另一個更重要的反對理由是：這些國家的代表認為勞動人權不應該跨國適用，貧窮國家不依賴低廉工資，就無法吸引外國投資，從而發展經濟。在臺灣，這種可稱之為「第三世界資產階級國族主義」的觀點以殷惠敏(1999)最具有代表性。中國大陸的主流論述也多半持類似主張。他們認為「反全球化」運動是天真地被富國的保護主義者利用，才會支持藍色條款(以及規範環境標準的「綠色條款」)。各發展中國家政府對於「藍色條款」的積極反對反應了當前世界經濟中加工出口模式的強大威力，對於當前各發展中國家的政府而言，似乎除了與同樣貧窮的國家之間激烈競爭的低工資出口代工產業之外，別無發展的模式。它同時也反映了這些國家內部的階級政治現實。服務於世界市場的加工出口資本，已成為薩爾瓦多、尼加拉瓜及類似國家內部最強勢的社會集團，足以涵涉(encompass)其他階級(包括工人)的利益而主導國內政治與輿論。如果國際工運/勞動人權運動希望能普遍提升各國的勞動條件，其實踐必須也要能有助於改變各個國家國內階級政治的狀況。

無論「藍色條款」背後的推動力是惡意的富國保護主義心態，還是「善意」的富國工人階級國際關懷，現實上，自上而下的「藍色條款」在當前的情境之下，顯然並不是一個有用的推動勞動權益的工

33.主張「藍色條款」的美國和西歐工會所持的理由常被稱為「勞工保護主義」：如果貧窮國家的勞動條件可以提高到其本國的標準，則尋求低廉溫馴勞動力的跨國流動資本就沒有理由逃離該國。下文會再討論到此一觀點的侷限性。

具。無論在單邊、雙邊或多邊協定的架構下，它的強制力來自貿易制裁，尤其是美國等經濟強權對弱國的制裁。而貿易制裁是懲罰整個經濟體，而非經濟體內的剝削階級，更不是特定的侵害勞動人權的雇主。對於弱國內部的資產階級而言，這種形式的威脅正好給予他們動員國族主義情緒為其所用的材料。

## 6. 多邊與單邊跨國司法體制之侷限

習慣「國家中心」勞動管制體制的觀點的人們常會認為國家法律是勞資關係的最重要甚至是唯一有效的規範。當資本跨國流動使得各國族國家的勞動法體系面臨難以執行的困局時，一個似乎理所當然的政策回應似乎是：建立一個跨越國界的勞動法體系。而這種嘗試也是全球化論者常提到的「超國家」形構的一部份。在年興紡織案中，勞方跨國聯盟嘗試了使用兩種跨國的（準）司法手段，包括國際勞工組織的裁決，和美國司法的跨國管轄。兩個嘗試都是令人失望的。

### 6.1 多邊準勞動法體制——ILO

如果「藍色條款」這種依賴於貿易制裁的勞動管制體制無法達成勞方希望的目標，那麼，在全球化潮流中的各種「超國家」機構中，有什麼機制能夠服務於勞動管制的需要？從WTO西雅圖會議到坎昆會議，當面臨到勞工權益支持者的挑戰時，列強各國代表及WTO官員一再指出，國際勞工組織（International Labor Organization, ILO）才是處理勞工問題的適當機制。年興尼加拉瓜案中，勞方的確循這個管道提出了訴訟。然而，其結果是令人失望的。這也顯示出ILO體制的侷限性。

成立於1919年的國際勞工組織是目前聯合國下屬機構中較早成立的一個。最高決策單位是「國際勞工大會」（International Labor Conference），由各成員國政府兩名官方代表與勞資雙方各一名代表組成。除了議決各種國際勞動公約、準則與宣言之外，ILO設有各種

裁決機構。以維護 ILO1948 年第 87 號公約所揭櫫的各國工人組織工會之自由為任務的「結社自由權委員會」即是其一。這樣的組織樣貌使得 ILO 看來頗似某種國家機構，具備立法和司法的功能。

然而，ILO 的兩個特性加起來，使得它不可能成爲一個有效用的——如各國族國家在其主權領域內發揮作用一般——在國際範圍內實施勞動管制的機構。第一，ILO 的成員，從而也是其裁判對象，是各國族國家的政府，而公司企業等可能直接侵害勞動人權的私法人機構則不在其管轄範圍內；第二，ILO 的裁決不具任何強制力，因而，歸根究底，只是「道德勸說」。

在 2000 年 5 月年興正太廠的罷工行動之後，尼加拉瓜勞動部的勞動檢察署 (Inspectoria Departamental del Trabajo) 授權年興公司開除正太廠 CST 工會的全體幹部。公司並在威逼 CST 會員選擇離職或改加入 CNT 工會之後，向勞工部申請解散該廠的 CST 工會支部，理由是會員人數已低於法定標準。隨後，公司對工會幹部提出刑事訴訟。7 月，勞動檢察署裁決工會 5 月的罷工爲非法，因爲它違反尼國勞工法 244、245、248 及 249 條的規定——即合法罷工需待所有仲裁程序結束而無法取得勞資協議後，經會員大會議決通過才能行使。

CST 工會認爲尼國行政機構偏袒資方。在罷工發生之前長達三個月的爭議期間，資方屢次拒絕依法參加勞工部召集的協商會議。尼國勞工法規定在工會舉行「罷工會議」(Tribunal de Huelga) 投票議決之前，需經過至少三十天的協商期，而年興案正式協商已歷經四十八天，勞工部竟兩度拒絕批准 CST 工會召開罷工會議，因而使得合法罷工不可能達成。年興公司並在加薪等調整事項上公開偏袒 CNT 工會。而資方以解雇要脅強迫 CST 工會會員退會並加入 CNT 工會亦屬違法。對於這些資方違法事項，勞工部竟然未依法宣布資方違法<sup>34</sup>。

34. 在一場廠多工會的狀況下，資方不得介入工會之間的競爭及其他勞工組織內部事項。這是 ILO 87 號公約所規定的原則。尼加拉瓜爲該公約簽署國，所以，此原則在尼國應被視爲具法律效力。

因此，CST 工會認為國內法定救濟手段無法保障勞動人權，而與 ITGLWF 聯手於 2000 年 7 月向 ILO 結社自由權委員會提出訴狀，控告尼加拉瓜政府違反其所簽署的 ILO 87 號結社自由權公約及 98 號組織暨集體協商權公約<sup>35</sup>。

ILO 結社自由權委員會在三個月後接到尼加拉瓜政府的抗辯函，再經過幾個月的審理程序及一次委員會辯論之後，於勞資爭議已經結束之後，才公布其判決。對於勞方所提的每一個控訴事項，委員會都同意。然而，其結論卻是：委員會敦請 (requests) (尼國) 政府促成在正太廠之具工會會員身份之工人能夠不因其合法工會活動而受報復，從而使工會權利得以伸張。委員會必須強調勞資雙方誠意協商並盡力達成協議的原則是重要的。準此，委員會提醒 (reminds) (尼國) 政府必須採取有效手段，鼓勵推動勞資雙方組織利用並發展為規範雇傭條件而進行的自願協商機制 (Para. 733, ILO FAC Report No. 324, 底線為本文作者所加)。

對於如年興尼加拉瓜案這麼一個牽扯既深又廣、又有尖銳矛盾的爭議案，ILO 結社自由委員會的判決可說是鄉愿無用。在事實真相上容有判斷，在救濟方案上僅能強調一些基本原則並呼籲違反國際公約的 ILO 成員國政府遵守原則。

美國國務院退休官員 Stigliani 稱 ILO 為「強大的國際金融機構 (IFI) 的虛弱表親。」，他並表示「只有 2.5 億美元的年度預算，沒有能力使不聽話的會員國服從其意志，ILO 看來除了喃喃誦唸著一些沒人聽的社會公義咒語之外，很難再多做點什麼」(2000:186)。

ILO 裁決或許能夠分辨爭議中牽涉的方面，也或許能夠提供還算公正的裁決，最關鍵問題，在於它不具強制力。國家，無論哪種政治形式的國家，歸根究底是一個暴力的機構，必須對於社會成員具有強制力，否則，任何裁決、指令，無論其地位如何為人尊崇，終究只是

35. ILO FAC Report No. 324, Case(s) No(s). 2092, 2101.





僅供參考。在這個意義上，ILO 與類似的聯合國機構一樣，稱其為「超國家」(super-state) 是言過其實了。合法強制力，至少在目前，仍然主要是國族國家的專利。「超國家」勞動管制體制，如果會出現，至少不是現在。

儘管如此，近年來跨國界工運與勞動人權運動的發展，的確讓國族國家層級的法律體制，包括勞動管制體制，有超越國界的趨勢。年與尼加拉瓜案中，勞方提出的另一個跨國訴訟，提供了值得注意的先例。在類似的國內法訴訟中，ILO 公約雖然並未具備任何成文法的效力，卻很可能以「國際習慣法」的地位成為國內法體系的一部份，而具有法律所需的強制力。

## 6.2 人權侵犯主權？——美國「外事侵權求償法」

「外事侵權求償法」(Alien Tort Claim Act, ATCA, 28 U. S. C. 1350) 是近年來美國人權運動為了國際人權問題而「復興」起來的一個法律。Tort (侵權) 是英美習慣法中歷史久遠的概念，意指私人對私人的惡行，適合由法庭判決以財務賠償來救濟者。制訂於 1789 年的 ATCA 容許外國人在美國聯邦法庭控告美國人在國外對原告所為之違反「萬國例律」(law of nations, 即國際習慣法 customary international law) 或美國簽署之國際條約的罪行，並請求相應的民事賠償。立法原意是為了對付在境外海域搶劫外國人的美國海盜，使外國受害人得以在美國對加害者求償。但在 1990 年代以來，愈來愈多美國民間人權團體使用這個法律對美國跨國公司在國外與各國獨裁政府聯手迫害人權的行徑提出訴訟。

近年來最著名的一個 ATCA 訴訟是美國國際勞動人權基金會 (International Labor Right Fund) 在 1996 年代替流亡的緬甸工運人士對美國石油公司 Unocal 提出的 Doe vs. Unocal<sup>36</sup>。Unocal 與法國

36. 在此 "Doe" 是指「無名氏」。

石油公司 Total 和緬甸軍政府合作，在緬甸 Tenasserim 農村地區興建一條天然氣管線。原告控訴緬甸軍方爲了管線施工，以酷刑和屠殺強迫村民爲公司勞動，並以強姦、酷刑和屠殺強迫村民遷離管線經過的土地。原告主張：軍方的迫害行動是爲了 Unocal 的利益，並在 Unocal 知情之下進行的，所以該公司應對受迫害村民負賠償責任。在此案中，原告所舉的「萬國例律」是聯合國 1948 年〈世界人權宣言〉及 ILO1930 年第 29 號與 1957 年第 105 號〈禁止強迫勞動公約〉。然而，小布希政府出面干涉，美國國務院以書函爲 Unocal 公司作證，認爲該訴訟違反原法意，而且「妨礙了反恐戰爭」。承審法院最後以「難以證明被告具有犯意」爲由判決原告敗訴。雖然如此，Unocal 案的訴訟成功地動員起美國輿論的重視 (Collingsworth, 2002; Adams Lien, 2002; Daily Mojo, 2003)。

在年興尼加拉瓜案中，當支援團體發現年興公司在美國加州登記一個 C&Y Sportswear, Inc. 作爲業務機構之後，美國鋼鐵工會 (USWA) 與成衣工會 (UNITE) 法務部門協助 CST 工會正太廠支部四位被開除的工會幹部向加州地區聯邦法庭提出 ATCA 訴訟。在訴狀中，原告控訴年興公司打壓工會之行為違反「萬國例律」之中的 ILO 第 87 與 98 號結社自由權與團體協商權公約，並以個人因從事罷工而遭受公司保全人員毆打恐嚇控訴該公司違反聯合國世界人權宣言及其他國際人權宣言與公約。原告主張：由於年興公司在美國加州從事業務，或透過其身爲美國法人的分身 (altered ego) C&Y 從事業務，聯邦法庭依 ACTA 對該案具有管轄權。原告並要求法庭判使被告給付補償性與懲罰性賠償。

對於監禁、刑求、謀殺等迫害基本人權案例的跨國訴訟在今日已成爲尋常事例。除了上述的 Unocal 案之外，在歐洲與美國更多是針對 (通常已下台的) 獨裁國家元首的訴訟，最近的著名案例包括智利 1973 年 911 政變的受害者在西班牙控告智利獨裁者皮諾契特 (Augusto Pinochet)，導致其於 1998 年在英國被逮捕。然而，年興

的ATCA訴訟案是首次有人以類似的跨國人權法案試圖伸張勞動三權。如果該案繼續審理下去，關於勞動三權是否應視同基本人權受到高度保障，肯定會有一番激烈辯論。到底，勞動三權，究其形式，是一種程序正義，可以被主張屬於積極的「公民權」(Civil Rights)而非消極的「人權」(Human Rights)。這兩個概念的邊界固然在二十世紀自由主義者的豐富論述中愈來愈模糊，國際戰犯法庭、NATO軍隊對前南斯拉夫涉嫌屠殺的軍事領袖的逮捕等近年來知名的跨越主權邊界、主張司法管轄權的行動莫非以最古典的「人權」——即消極的安全等個人權利——為名，而非積極公民權。

但是，由於勞資爭議在美國法庭排定時間開庭審理之前就已經和解，勞方主動撤回告訴，關於「公民權」與「人權」之間的法律辯論恐怕得等到下次再有類似的訴訟案才會發生<sup>37</sup>。

相較於ILO結社自由委員會的判決，類似ATCA的跨國訴訟，即使是民事訴訟，也有較高的強制力，而有潛力成為推行ILO公約等宣示性的國際勞動標準的工具。如果年興公司在加州的ATCA訴訟中敗訴，它在美國的資產，包括到岸要交給客戶的成品及採購的原料，都可能被扣押，而導致公司實質的財務損失，甚至倒閉。這是年興這種跨國代工公司無法以轉移生產基地來逃避的制裁。比起各種「藍色條款」的貿易制裁，這種針對特定雇主的訴訟理應不至於打擊整個經濟體中的一大片企業及其受雇者，而造成「誤傷無辜」。

然而，與絕大多數的法律訴訟一樣，ATCA訴訟必然曠日廢時，作為勞資爭議的救濟手段難免緩不濟急。如同其他的爭議手段，如CSR體制透過大公司撤銷訂單的威脅、以及(在工會組織實力強大時)

37.在年興尼加拉瓜案爭議期間，台灣人權促進會魏千峰先生等律師在私下討論中曾談到，中華民國民事訴訟法中「移原就被」(原告應至被告所在地管轄法院提出訴訟)的原則可能可以容許尼加拉瓜CST工會幹部在台灣的地方法院向年興公司提出訴訟，但審理必須依照尼國成文法。當然，這個程序肯定耗時費神，而在該案中並未實施。

工會罷工造成資方經濟損失的威脅等等，ATCA 訴訟是否能夠發揮勞方希望的效果，終究是個政治問題，而非法律技術問題。關鍵在於以對資方的經濟威脅換取工會的爭議標的是否能得到廠內外群眾的支持。

年興案中的 ATCA 訴訟造成的輿論效果對勞方而言並不佳。2001 年 1 月年興所資助的 CNT 工會抗議中，即以撤銷在加州的 ATCA 訴訟為主訴求之一。國際媒體，包括傳統上親左翼的英國衛報 (Guardian)，對這個事件的報導觀點多半都認為這顯示了「反血汗工廠」運動可能會反過來傷害它所幫助的工人。尼加拉瓜外交部長 Francisco Aguirre-Sacasa 更指控「反血汗工廠」運動要關掉尼國的整個產業體系，造成上萬人失業 (Bounds, 2001a, 2001b; Denny, 2001; Osorio, 2001; Adams Lien, 2002)。

另一個值得注意的問題是，ATCA 訴訟，與其他的跨國施壓一樣，必須面對「侵犯主權」的指控。不爭的事實是，西發里亞條約以來的國際體系 (inter-state system) 是以國界作為包括司法管轄權在內的主權的邊界，而 ATCA 是把美國的國內法管轄權推及領域之外所發生的爭議，而且是目前還被定義為私權爭議的勞資爭議，的確不符合目前的主流意識型態與體制。當然，跨國資本以及強國的軍事、政治力量事實上從來就沒有被國界這回事妨礙其意志的行使。但是，勞工及其他弱勢團體要使用類似的跨國界力量時，國界、主權又反過來成為神聖不可侵犯的。國際體系與各國內的國家機器 (state apparatus) 一樣，帶著強烈階級性質。

## 7. 國家、「企業社會責任」與跨國勞工團結

尼加拉瓜年興案與薩爾瓦多台南企業案的爭議中，勞方及其支持者與跨國營運的資方兩邊所操作的舞台都超越地理與國家疆界，在整個生產鍊中作為集資地的台灣、作為生產地的尼加拉瓜／薩爾瓦多、與作為品牌基地／銷售地的美歐國家之中大致形成兩個陣營互相抗



衡。對於近年來飽受資本全球流動威脅的各國工運／勞動人權運動而言，這樣的經驗尤其寶貴。然而，在勞資兩個陣營內部，在不同國家中的盟友，也依著各自國家在國際分工與國際政治中的地位以及各自社會不同的歷史發展脈絡而有著不同的角色。這些角色之間存在著一些矛盾。

在資本方面，美國品牌／零售商獲取大量的利潤、擔負最少的經營風險，台灣外包商則在擔負投資風險之外，還必須親自面對剝削生產國的勞動力所引發的爭議。一旦在生產地爭議發生並影響到銷售地的市場，品牌／零售商大可選擇撤消訂單、撇清了事，反正世界上有更多外包商可供其選擇。因此，類似 CSR 或其他透過品牌／零售商的壟斷地位的施壓手段可能產生效果，卻使得依賴外包商提供的雇傭勞動機會以維生的產地國工人可能承受最直接的損失。

在工運／勞動人權運動方面，歐美消費者／工人／運動參與者以及台灣的工人與運動參與者很容易可以把中美洲等生產地工人的低薪與惡劣勞動條件聯繫到本國工人因資本外移而遭受的失業痛苦，而發現共同的命運。然而，如果歐美／台灣運動者要求的是把生產國工人的勞動條件提升到自己國家的標準，從而阻斷資本外流的動力，這事實上也阻斷了生產國工人的就業機會。

在兩個爭議案中，雖然勞方從來沒有提出拉平具體工資勞動條件之類的訴求，資方與產地國的資產階級卻不斷地以這種指控試圖削弱勞方的正當性。至少在年興尼加拉瓜案中，資方的這種策略是成功的。

美國地理學者 Rebecca Johns 在討論美國與瓜地馬拉工運的團結行動歷史時，提出一個四個層級的勞工跨國團結的模型。在第 0 級，不同國家的工人們認為彼此的利益是相衝突的；第一級，工人們視提高他國工人的勞動條件為保護本國工人利益的手段；第二級，不同國家的工人們視彼此的利益是重合、相關、但不完全一致的；第三級，在最高層級上，各地的工人們認為自己是國際工人階級的一員

(Johns, 1998)。

各個不均衡發展的國家與地區之間工資、勞動條件的差異，是資本主義世界體系自萌芽以來的通例。其原因與歷史發展是一個遠比本文所能處理的更複雜的課題。對於工人階級而言，這種差異的一個直接後果就是：在資本、生產過程與商品相對地自由流動，而工人相對地固著於特定地理空間時，競相在價格趨於一致的勞動力商品市場上出賣勞動力的各地工人之間產生了對立。

資本主義核心國的工人，由於其國內階級鬥爭與妥協的歷史、生產力發展的歷史，以及其身處的經濟體對殖民地、半殖民地與新殖民地的剝削，享有較高的勞動條件，並由其集體組織與國家法令體制保障著這些勞動條件。冷戰結束後的「全球化」情境正是一個又一個國家的工人階級感受到跨國流動的資本威脅著要取消他們階級的歷史鬥爭的成果，而將工作機會移到勞動條件低落的國家地區去。

富裕國家與地區的工人們面對這種情境的第一個自發反應常常是國族主義／民粹式的：窮國（或地區、或民族）的工人要來搶我們的飯碗。此即 Johns 所言的「第 0 級」，是各式各樣的排外態度的基礎。克服了這種心態之後，富國工人的下一個反應或許是：如果窮國工人的勞動條件提高到我們的水準，資本就比較沒有動機藉著外移而威脅到我自己的勞動條件。

在這種 Johns 所云的「第一級」國際團結的心態之下，美國工會運動在 1980 年代以「勞工保護主義」對應日本商品與「四小龍」代工產品所產生的市場競爭威脅，要求美國政府對台灣等代工國家施壓，提高當地勞動條件，以降低競爭威脅。在美國壓力之下，台灣於 1984 年通過高於當時國內工人運動實力的《勞動基準法》。十餘年來，落實這個高於台灣島內階級力量對比實況的勞基法，成為解嚴後興起的工會運動的大纛。但在此一型態的工運中產生的「順法鬥爭」意識型態也成為台灣工人運動者長年來極力要克服的限制。

從台灣經驗反觀本文中所回顧的在國際團結行動中新興起的「企

業社會責任」體制、「藍色條款」之類的以貿易制裁保護勞動權益的計畫、以及ILO 之類的多邊準「超國家」司法體制和ATCA 之類的單邊跨國司法體制都有著與當年台灣的勞基法一樣的限制。這些林林總總的跨國勞動管制體制之所以興起的過程中，決定性的力量是生產國工人的反抗力量，以及在跨國勞工團結的善良意願中支持這些反抗力量的美、歐、台、韓各消費國與出資國的工人與普通人民。在一個意義上，可以說它們展現了全球化時代全球工人階級及其同盟者的團結力量。然而，如果將保障勞動權益的希望繫於這些新興體系，等於是把由工人（及其同盟）己身而出的權力，化為凌駕於工人及其雇主之上的、異己的權威——壟斷品牌／零售商的市場權威、美國等霸權對貧弱國家的經貿權威、「先進國家」將其司法管轄權伸過國界的權威等等——並透過這些權威再回來管制工人所處的社會中資方的勞動行為。打造這些異化（alienated）權威，或許能在各個社會的國內階級政治中投下足資產生複雜有趣的變因，卻絕不能等同於工人本身的「培力」（empowerment）。在當地工會力量薄弱時，即使支持工人的外來壓力再怎麼強大，也很容易地為資方與官方所用、「四兩撥千斤」地轉化以用來削弱工會運動的在地支持，如我們在2001年初的尼加拉瓜所看到的一樣。

在尼加拉瓜年興案與薩爾瓦多台南企業案中，生產地、銷售地與集資地三方的勞方與支持者希望將訴求的重點提升到保衛團結、集體爭議與罷工的勞動三權，而非實質的工資工時等勞動條件。勞動三權指向的是以國族國家為範疇的勞動管制體系中曾經發揮重大影響力的勞資集體協商體系，是一種程序正義與工人階級在工作現場的政治權力。至於取得集體協商權力的集體工人，要與資方達成什麼樣的具體勞動條件的妥協，這是每個國家的工會必須依自己社會的歷史與政治經濟條件來考慮的。這種在政治權利層級上的訴求，或許有潛力超越因帝國主義和資本主義的不均衡發展所產生的各國經濟地位差異所衍生的窮國與富國工人之間的矛盾。這是當前國際勞動人權運動試圖克



服Johns 所言的第一級國際勞工團結中所產生的矛盾、而往第二級邁進的主要策略。

在勞動三權為上的觀點之下，作為集體的工會「權力」與「權利」高於個別工人的「權益」。這不僅是聲援團體的期待，更是在尼、薩兩個案件中，作為爭議主角的工會幹部不斷堅持的。在年興案的談判中，從2000年12月起，公司就一再提議，被解雇的工會幹部由公司高薪雇回當顧問，條件是不能再踏入廠房接觸其他工人。但工會幹部堅持要回復各自在工作現場的原職：車縫工、整燙工等等，因為唯有回復原職才能表示尊重工會幹部從事爭議行為不應該被解雇的原則。在台南企業案的談判結束後，勞資雙方結算工會會員及幹部在原公司的年資與資遣費時，發現依薩國勞工法的工會幹部保障條款計算，工會幹部可得到高於會員近US\$1,000的資遣費。STIT理事會通過決議，為了堅持民主工會中會員一律平等的原則，全體工會幹部拒絕領取超出的資遣費，要求資方依一般會員的標準重新計算給付。

這兩個事例中，工會幹部們在自己家計無著的艱困狀況中，卻拒絕了大筆金錢，這些錢從某個角度來看甚至還是法定個人權益。他們為的是堅持勞動三權的政治權利。這樣的堅持與氣節，在今日台灣甚至美國的工會運動中都是十分少見的。當筆者詢問這些工會幹部為何要做這樣的決定時，他們的反應都是非常地理所當然，例如：「這是工會幹部的本分」等等。或許，這樣根深蒂固的價值觀，這是過去一度尖銳激烈的階級運動，為中美洲工人階級留下的不可抹滅的遺產吧。

相較之下，國家中心勞動管制體制內自發地投身工會運動的台灣工人，對於「堅持」與「氣節」的理解是非常不同的。在「順法鬥爭」的框架之下，「堅持法定權益」通常就是可敬的工會幹部的底線。超出這條底線之上的要求，常被認為「於法無據」，而為了其他理由放棄法定權益，常被認為愚不可及。台灣出身的資本家與管理階層對於勞動權益的理解也是一樣的。面對中美洲工人的堅持勞動三權的要



求，年興與台南企業資方一致的反應都是：「這些人不可理喻，必有陰謀。」年興公司代表在台北的立法院公聽會上甚至氣憤地指出，「這種不可理喻的行為，顯示了這些工人不單純、八成是共產黨！」該公司因而試圖廣結同業盟友，以對抗「工運對台商的迫害」。這鮮明地凸顯了，跨越不同勞動管制體制的意識型態的溝通是如何困難。

在勞動三權為上的考慮下，薩、台、美三地的NGO與工會面對台南企業爭議案時，首要的考慮是如何讓一個有工會、有團體協約的工廠能夠在薩爾瓦多的加工出口區內重新出現，從而對抗右派消滅工會運動的呼聲。在三地聯合的抗爭行動，相較於年興尼加拉瓜案，也較為低調，較不強調揭露控訴各種資方惡行，而尋求審慎地使用施壓手段和談判以達成復工的目標。在抗爭與折衝過程中，跨國的勞方聯盟在面對品牌商、外包商與生產國政府及資產階級等幾個角色時，希望能夠發展比較成熟的策略，合縱連橫，以使復工的艱鉅任務得以達成。其成果，從扶助工會運動的角度來評價，是比較正面的。相對地，在年興尼加拉瓜案中，在缺乏審慎考慮之下，雖然台、尼及其他國家的勞方支持者分別發揮了重大作用，跨國抗爭的主要力量最終卻是集中在美國市場及透過美國政府的施壓。最後所達成的成果，相較於歷時十一個月、大量而長期的施壓行動，是不成正比的<sup>38</sup>。

從實際勞動管制體制的效力以及長期的階級政治後果兩個方面來看，在未來的跨國工運／勞動人權運動中，扶助自主工會運動仍然應該是主要考慮。到底工人自己參與民主的工會，能夠作為一個集體與雇主平等協商，要比依靠一個異化權威保護自己的權益，是更為直接有力的賦權。無論是CSR、跨國司法體制、還是跨國的聲援力量，在爭議中只能協助，而無法替代各地工人們建立自己的集體力量。

38. 年興案中在美國動員草根團體抗議的CLR (Campaign for Labor Rights) 在檢討整個抗爭過程的缺失中，批評過份集中在美國媒體造勢的NLC 岡頓尼國在地工會組織的需要，從而導致抗爭的失利，是「帝國主義的組織」(DeRaymond, 2001)。CLR 並呼籲未來的聲援行動必須落實以在地工人為主體的原則。

反過來說，對於被聲援的產地國工人是如此，對於聲援國的工人又何嘗不是。如果不能從聲援、團結行動中反觀自己國內的狀況、從而改變這些狀況，就像中美洲團結行動曾對美國工運發揮的啓示作用一樣，那麼，跨國團結云云豈非是注定徒勞無功的人道關懷。在這點上，剛剛起步的台灣跨國團結行動還有許多迫切的功課要做。本文中所回顧的兩個案例不過是開頭而已。

### 7.1 「次帝國」之中的國際勞動人權運動

本文初稿完成之後，許多讀過草稿的朋友一再表示興趣的問題是：台灣工運／社運界各個團體及其他力量究竟如何看待並參與類似的國際勞動人權運動。作為參與者之一的筆者自己會無意地忽略這個關於運動內部動態的課題，或許正顯示出身在其中的盲點吧。事後看來，兩個抗爭案例的進行在台灣各參與團體中並沒有引起任何激烈辯論，這件事本身就是一個耐人尋味的研究課題。

國際事務在台灣的工運界，向來就是既熟悉又遙遠。國民黨時代架構的全國總工會（全總），半世紀以來一直行禮如儀地參加國際自由工聯（ICFTU）與國際勞工組織（ILO）的各種全球性和地區性會議。面臨外交困境之下的台灣政府將之視為「國民外交」的一環，而一直補助全總的各種國際活動經費與國際工聯會費。但是，這樣的參與，如 Kim Moody（2000）所指出，僅僅是儀式性質，幾乎從未對於台灣或外地的實際工運產生過任何影響。1980 年代末自主工運興起之後，包括工人立法行動委員會（工委會）、勞動人權協會（勞權會）、和勞工陣線（勞陣）等勞動人權團體和工會團體自主工聯也同樣地保持參與各種國際交流活動和組織。自主工聯是天主教系統的亞太工會兄弟會（BATU）的盟會，工委會與勞權會是亞太工人團結連帶（APWSL）的盟會，勞陣系統則較常與美國工會團體交流，香港的勞動人權團體亞洲專訊中心（AMRC）也一直維持著與台灣團體的聯繫。但是，在年興紡織案之前，這些國際多半停留在資訊交換的層

次，而沒有實際的抗爭連結。戒嚴時代台灣「國際工會交流」的儀式外交性質一定程度上延續到今天。2005年6月到8月美國通訊工人工會（CWA）支援中華電信工會反私有化抗爭的案例是近年來較少見的具體跨國合作案之一。

年興紡織與台南企業兩場抗爭，在台灣都是由小團體和個人發起，在連署聲援和參與示威方面，得到包括全總和2000年成立的全國產業總工會（全產總）及許多各地工會、工運人士以及包括宗教、環保等團體的支持。「外圍」聲援團體的參與是有限度的。絕大部分抗爭的工作在於大量的聯繫、翻譯、文宣、遊說與研究，這些是由發起的小團體和個人擔負。在抗爭期間，參與聲援團體之間並未產生任何顯著的衝突辯論。在其他工運議題上常見的由於統獨政治立場、派系之分和其他立場差異所影響的內部爭議並沒有發生。原因之一當然是由於「外圍」團體聲援所付出的資源相對地少，無須爭執。另一方面，兩個爭議案所牽涉到的台灣企業在台灣都沒有工會，與各聲援團體幾乎沒有任何政治或組織連帶。

相較之下，案例所涉台資企業若在台灣有工會，而該企業工會又參與工運或工會團體運作的，聲援行動則牽涉到較複雜的內部動態。類似的案例包括2002年迄今尚未解決的兩個爭議：美國奧克拉荷馬州大陸碳素公司（Continental Carbide，台資辜氏家族台灣水泥和中國橡膠公司）工會會員被反鎖案（lock-out）、以及美國洛杉磯世界日報（China Daily News，台資聯合報集團）承認工會爭議案<sup>39</sup>。這兩案都牽涉到聲援行動是否會影響台灣的企業工會與其資方的既成勞資關係，因而一些團體在聲援行動上有較多的顧慮和保留<sup>40</sup>。

39. 關於此二案參考資料請見苦勞網（<http://www.cooloud.org.tw>）相關專題整理。

40. 值得注意的是，「反血汗工廠」運動在美國主要的聲援個案都集中在成衣、鞋業等當地工會已經式微的產業部門，因而也不大量牽涉到當地既成的勞資關係，而主要地被視為「人道」議題。在這個面向上，現有的國際團結行動案例仍然可以說是非常初步的。

無可諱言地，使得本文所提及的兩個爭議案在台灣的聲援引起台灣注目的另一個重要因素或許是：爭議案中的勞方跨國結盟中包括了美國的工會／勞動人權團體。絕大部分聲援團體與人士或許都是以工人國際主義或人道關懷為出發點參與行動，但是，若不是美國因素的影響，聲援行動所造成的壓力強度，尤其是對台灣政府的壓力，必然大大減弱。這個因素恰恰好顯示了台灣在政治與文化上的「次帝國」地位。多年以來，美國一直是台灣政府外交工作最認真的標的。美國來的聲音，即使是如工會一般的弱勢團體聲音，在台灣都會放大許多倍。事實上，台灣政府駐外唯一的勞工參事，即派駐在華盛頓，專司與美國工會／勞動人權團體交往，而不是在其他任何台灣投資佔重要地位的國家地區處理台資所涉的勞資關係問題<sup>41</sup>。然而，具體來說，在兩個案例中，台灣政府所發揮的作用，無論正面或負面，其實都有限。台灣支援尼加拉瓜工作小組第一次與勞委會官員會商時，一位該會官員所說：「台商哪會聽政府的？」在兩個案件中，台灣聲援團體嘗試以各種方式要求政府對資方施壓，但最後起決定性作用的，都不是台灣政府的關切行動。

台灣聲援力量對於爭議案解決最具體的幫助，在於其他各國盟友協力，從各生產地、銷售地與集資地三方對資方形成比較全面的壓力。美國的「反血汗工廠」組織與生產地工人組織協力的抗爭，或許能夠威脅涉案資方的形象。但是，和靠形象獲利的美國品牌商不同，台灣代工資本在獲取訂單方面不需要公眾形象，只需要大客戶的認可。然而，在台灣島內，能否維持業務順暢、獲利豐盈的形象卻是股票上市上櫃公司集資的必要條件。台灣聲援團體在其集資地的抗爭，非常具體地威脅到涉案企業的股價，這是比政府關切還更有效的壓力。這種包圍施壓的策略，對於以往的國際勞動人權運動以及台灣本

41. 台灣駐外各使領館與代表處編制中，職司勞資關係事務的，只有一位經濟部國貿局派任的經貿秘書，職司蒐集彙整所有經貿相關訊息，而且通常並未具有任何處理勞資問題的訓練或背景。



地的工運都是比較少有的經驗。

誠如前文所述，年興紡織和台南企業案到目前為止只是兩個稀少的個案，要談其對於台灣工運的具體影響尚嫌過早。真正會具體地考驗台灣工運與勞動人權運動的國際團結精神的，或許不是類似這兩案的跨國爭議，而是更複雜地牽涉到台灣工人與工會的具體利益的爭議案。如果有一天，在一場抗爭中，台灣一部份的工人與其工會願意為了其他國家工人的權利而犧牲自己的一部份利益，那時候，我們才能有信心地說，台灣工運在國際團結上往前進了一步。在那之前，或許大部分台灣工人在大多數時候仍然會把外國工人視為競爭對手和潛在威脅。

## 8. 代結論：從特殊到連帶

在年興紡織與台南企業案抗爭期間及其後，筆者與台灣各聲援團體成員曾在許多工會勞工教育場合中談到這兩個案例的始末以及我們在行動中所學習到的一些經驗與教訓，並嘗試與在場工會會員與幹部討論這樣的經驗對於台灣的工會運動有何參考價值。幾乎每一次我們都會得到熱烈的反應。台灣工人們對於案件中尼加拉瓜與薩爾瓦多工人的困境總是覺得非常熟悉；類似的事情不斷地發生在我們身邊。但是，他們對於異國工人對於我們所熟悉的壓迫處境的反應，卻常常覺得非常陌生而好奇。

我最常聽到的反應是：這樣的事情不會發生在台灣，因為台灣勞工自私，「放尿攪砂未做夥」，這是台灣的工會面臨最大的困境。例如，工會幹部常認為，工會會員傾向於要求工會（與政府）保障他們的個別權益，卻不見得願意付出代價以行動保衛集體的權益或權利。

把運動的困境歸咎於某種特殊的本地文化本質，是從 1980 年代以來台灣群眾運動場合時常聽到的一種說法，尤其是當演講者拿出鄰近的南韓或菲律賓等地遠比我們更為激進而盛大的運動來做比較時。無論這種說法在分析上有效性如何，它對於思索運動的未來毋寧是喪

氣多過啓發。除了寄望於某些效力可疑的「潛移默化」之外，我們怎麼可能對抗無所不在的文化呢？比較能夠容許建設性思維的視角，或許是將這些文化習氣視為過去的社會歷史的結果。前一個階段的歷史所型塑的勞動管制體制，約制著該體制內的勞資雙方如何理解勞動權益與權利。從這個角度來看，我們今日的運動實踐，也將會型塑未來的文化習氣<sup>42</sup>。

同樣令人喪氣的分析，是過度強調結構制約的威力。在這個方面，工人們最常在勞教場合中提出的觀察是：作為一個夾在美日大資本和中國大陸與其他第三世界生產工人之間的角色，台灣人常常認為可以透過精明的個人算計來克服困局。例如，受到資方打壓的台灣工人或許可以到中國大陸海外當「台幹」或台商以尋求出路。因此，很少有人會願意正視並挑戰結構性的壓迫。到底，在以往加工出口工業化之下中小企業蓬勃的台灣社會，階級流動作為解決個人困境的途徑，看來總是遠比集體反抗更為可能。

這些世故說法自有其洞見。多年以來的台灣國族打造論述常試圖把「台灣人」視為利益一致的「命運共同體」：資方與勞方利益一致，在兩個階級內部，似乎衝突也都可以化解，只要大家都「愛台灣」、「相信台灣」。但是，在經濟鬥爭的面向上，對於台灣工人階級而言，「命運共同體」一說或許一直是空洞的。資方隨時會拋棄工人出走是難以抵賴的現實。在工人階級內部，個人與個人之間的相互競爭或許一直大過彼此之間的命運連帶。資產階級內部當然更是如此。處於高度競爭市場現實中的台灣企業之間為了訂單、資金等等的競爭

---

42. 當然，在比較進步的勞動管制體制形成，以及比較進步的勞動權利觀為社會普遍認可之前，還是會有個別群體的工人們可以由於自己的主觀能动性 and 各種原因，超前地展現出更強的戰鬥性。本文匿名審查者之一指出，1990年代中國時報產業工會爭取團體協約法的努力，就展現出本文所期待的自我培力、不依賴國家的團結意識。除此之外，我們在1990年以來的台灣工運中也不時會見到一些同樣具戰鬥性的個別勞工和群體。但是，這些個人和群體在他們的同事和同行之間往往顯得突出而孤立。



驅力總是大過國家、鄉土或其他的認同。然而，這種洞見當然一點也不新奇。資本主義不是一向都傾向於把各個面向上的社會生活改造為「冷冰冰的金錢關係」，並從而把個人改造為原子化的市場競爭者嗎？資本主義社會中的各種集體行動之所以可能，正是由於原子化、分殊化只是一個面向，而行動者總是必須、也常常可以找到團結的契機。

作為一種集體行動，資本主義社會中的工人經濟鬥爭是一個經典事例。恰恰是勞動力市場強大的原子化、分殊化和競爭逼使一代又一代的各國工人們必須組織起來以集體力量保障個別工人的利益與生存。同時，經濟鬥爭永遠都同時是政治鬥爭。工人階級經濟鬥爭的組織、運作與路線，以及與其相映的工人階級的意識，一方面是個別社會政治歷史的產物，一方面又反過來影響著更大格局上的政治。冷戰時代以兩陣營對抗劃分的全球性階級鬥爭在各地留下了殊異的歷史遺產。中美洲的內戰留下的是戰鬥性的工人運動傳統（雖然其當下工人運動力量未必與其傳統相稱）；相對穩定的工會中心勞動管制體制在美國留下的是組織大但戰鬥力疲弱的工會運動；而在冷戰中擔任資本主義陣營堡壘的台灣，留下的是虛弱的國家中心勞動管制體制以及更為虛弱的工人運動。當資本主義全球化客觀上把這些殊異的社會中的工人階級的利益連結在一起時，各地工人運動與勞動人權運動都必須一方面在各自的傳統中進行反抗，一方面試圖互相連結並協調出互相配合的作法與路線。而這種強調相互連帶、試圖建立各國協同的運動的嘗試，必然會挑戰到各國的運動傳統、階級鬥爭與妥協的形式，以及更大範圍的國內與國際政治形勢。

從 1980 年代支援中美洲工人運動到 1990 年代以「反血汗工廠」為名號的運動，我們看到了美國工人運動經歷了重要的質變，從檢討冷戰路線到檢討「勞工保護主義」路線對於工會運動的國際作為的辯論，同時也是對於該國工會運動的整體性質的檢討。這樣的檢討聲浪把「反全球化」之類的階級政治提到國內政治議事日程上，雖然尚未有力地挑戰主流權勢。而在中美洲，連結第一世界工會與勞動人權運

動的新一波工人運動直接挑戰著冷戰結束之後以加工出口工業化為主調的發展戰略及相應的階級政治，因而受到國內資產階級的強烈反撲。

對於新加入這個國際連結的台灣等「次帝國」地區的社會運動來說，國際連結能夠帶來怎樣的新視野？由於到目前為止運動案例的稀少，我認為，評估其實尚嫌過早。比較有根據的，或許是從這些初始案例中所揭示的事實來評估一些影響著本地社會運動實踐的論述或意識型態。

首先，非常明顯的一個事實是，國家之為物，對於在國家中心勞動管制體制之下成長的這一代台灣勞資兩個階級而言，具有超乎尋常的巨大魅力。勞資雙方都習於透過（一般來說對資方有利的）政府法令制度來調控勞資關係。從而，當資方對外投資面臨各種阻礙時，主流論述非常容易地能夠將之詮釋為「台灣的外交困境」的問題（換言之，投資地政府是否妥善照顧台商）。當工人面臨到自己勞動條件保障不斷瓦解時，他們也很容易將之詮釋為「政府不照顧勞工」的問題。各種立論容或殊異，一致的是，問題的解決必須、甚至只能透過某種政府作為來解決。正是在這個脈絡中，選舉政治與國族建構的場域有力地取代了實際的社會鬥爭，成為人們在現實中所經歷的鮮活矛盾投射的對象。在勞資關係的議題上，面對著資本全球化、國族國家管制力的相對弱化，這種對於國族國家力量的迷醉，日益顯得不合時宜和無效。

但是，從另一方面來看，全球化是否真意味著「國族國家的消亡」，以及各種「全球公民社會」的新興力量、組織與機構必須而且能夠擔負起之前國族國家的功能與角色？我相信，從這兩個具體案例中，讀者應該可以清楚看到，宣布國家的消亡，是言過其實了。即使有再深的國際連帶與國際觀，任何國際行動同時也必然是國內的政治行動的一部份，在各國國內政治與歷史脈絡中行動，也會反過來改變這些脈絡。即使如ILO公約等跨國準法律體系，沒有國族國家的強



制力做後盾，仍只是空言。而在目前的跨國勞工團結運動中，被高舉起來作為克服矛盾的訴求目標的勞動三權，歸根就底是類似公民權一般的，保障各國工人能夠結為集體力量，積極參與打造在地勞資秩序的權利。國際的連結與行動或許能夠試圖保衛勞動三權，其具體實現卻必須在以國族國家為最重要空間框架的在地實踐中達成。

放在台灣的脈絡中，以這個島嶼為主要空間框架、又能夠回應資本跨國流動的局勢的工運實踐會是什麼樣貌？這是需要以眾人的實踐而非任何個人的主觀設計來回答的課題，筆者在此也僅能提供一己之管見以供參考。

我認為，台灣工運最迫切的任務，是突破之前的國家中心勞動管制體制所帶給台灣工人的依賴國家保護的被動狀況，發展以工會集體爭議手段為主要力量的工會運動。這個任務當然牽涉到工會法等修法的鬥爭，但修法只是手段之一，不是目的<sup>43</sup>。更重要的，是透過踏實地建立工人運動的集體爭議能量、實際在爭議手段的行使中讓工人們經驗自己的集體力量。而在跨國生產鍊之中，執行爭議手段往往必須包括跨國的實際支援（而不僅僅是聲援）才可能有效。對於台灣工運而言，最重要必須連結的對象，恐怕並不是本文中的中美洲工運，而是關係最密切的中國大陸與東南亞的工人力量。這會是一個需要大量運動者投入的艱鉅任務，但若有成果，將會同時在國內的階級政治、各國工人之間的關係、以及國際關係等好幾個層次上產生進步影響。至於這種型態的工運是否能提供勞動條件不斷惡化的台灣工人立即、直接而具體的權益保障？恐怕不見得。它只能保證無論資本如何流動，台灣工人，做為全球工人階級的一個部分，都能夠有權利和能力

43. 到2005年9月為止，工會法修法的前景並不樂觀。最可能通過的工會法版本保留了戒嚴時代對工會幹部的保障，卻限縮了集體爭議權的行使，並保留了舊版本對於團結權的限制。其直接結果很可能是造成工會幹部與會員間進一步的疏離，以及工會力量進一步的弱化。見苦勞網（<http://www.cooloud.org.tw/>）對此一議題的報導與討論。

為保障自己的權益而奮鬥。奮鬥的結果是否能轉化為實質的個別工人的經濟利益，永遠是不確定的，這也是推動這種型態的工運最困難、也最值得克服的部分。

如果本文中的分析對於國族國家、「超國家」和跨國市民社會當前的角色與侷限的分析有效的話，對於當前台灣民主困局的思索，我們應該要從1980年代民主運動以來所熟悉的思維之外重新尋找更多長期被忽視的道路。當年，面對著彷彿掌控一切、匯集一切不公不義的威權黨國，台灣的民主派與社會運動主流的思維與行動回應往往是國家／社會的概念二分所派生的一種具有內部矛盾的路線。

一方面，我們在概念上寄希望於國家的式微與「社會力」的解放，相信這不僅是規範性的應然，也是「不可抵擋的潮流」<sup>44</sup>。另一方面，在具體的社會運動與政治改革訴求上，我們又往往寄希望於國家的再造：從陳情抗議、修法、修憲、甚至到打造新國家的呼聲。當台灣的國族國家機構面對資本全球化與「國家競爭力」說詞的威脅而顯得愈來愈難獨立於資本邏輯的要求而有任何作為時，同一個邏輯的推論往往是：某種位於國族國家之上的未來機構可能解決問題，而台灣必須在這些機構中有正當的一席之地。這些作法反過來又肯定了國家這個機構或其替代品似乎是解決大部分公義問題的核心。

在本文所探討的階級政治案例中，我希望能夠說明的是：對於國家之為物的迷戀，是台灣過去特定的社會歷史的產物；每一個特定的國族國家體制（包括其內的勞動管制體制）都是階級政治的後果，也持續地是激烈拉鋸的階級政治的戰場。新興的「超國家」機構遠未發展到能夠取代國族國家的層次，而且與「非國家」跨國機構，如私有化的「企業社會責任」體制一樣，依舊是階級政治的結果和戰場。從這個角度來看，國家／社會二分不再是有效的分析方法，同樣失焦的是國族／跨國的二分。資本主義社會階級政治的主體其實一直是互相

44. 例如：南方朔（1986）與其他之後盛行的「解構黨國體制」論述。

對抗的資產階級與工人階級，這個對抗穿透了國家體制與政治疆域的界線。我相信，以這個視角出發，會比寄希望於國家的衰落退位或積極作為，更能夠貼近現實，也更能夠據以思索解決當代民主問題的策略。對於階級議題之外的各種社會關切，類似的視角或許也是需要的。

### 參考書目

#### 中文部份：

- Burawoy, Michael, 2004, 〈台灣版序：另一個三十年〉林宗弘等譯，《製造甘願》台北：群學，69-96。
- Fukuyama, Francis, 1992, 《歷史之終結與最後一人》李永熾譯，台北：時報。
- Giddens, Anthony, 2001, 《第三條路》鄭武國譯，台北：聯經。
- Hirst, Paul & Grahame Thompson, 2002, 《全球化的迷思》朱道凱譯，台北：群學。
- Marx, Karl, 1865/1972, 〈工資、價格和利潤〉《馬克思恩格斯選集》，第二卷，北京：人民出版社：149-204。
- Petras, James, 2001, 〈為帝國主義服務的非政府組織〉余世芳譯，《亞太勞動快訊》8月號：24-31。
- Wallerstein, Immanuel, 2001, 《自由主義之後》彭懷棟譯，台北：聯經。
- 于治中, 1995, 〈對「帝國之眼」回應之一：主體性的建構與國族的文化想像〉《台灣社會研究季刊》第18期：215-224。
- 尹德翰, 2001, 〈台灣金援中美洲 政治利益優先〉《中國時報》民900625。
- 王宏仁與陳佩華, 2003, 〈台商、國家機關與全球反血汗工廠運動：

- 越南與中國的比較》《香港社會科學學報》，第26期，頁103-126。
- 王家煌，2001，〈評「知識經濟」——兼論台灣的國家發展策略〉《台灣社會研究季刊》第44期：201-241。
- 王振寰，1995，〈由南向政策，我們可以看到什麼？帝國主義、資本國際化、或不知名的新現象——兼論對勞工的影響〉《台灣社會研究季刊》第18期：225-230。
- 丘延亮，1995，〈工害輸出、一「國」左派與民主否思——一個國際——歷史的「臺灣次帝國」對話〉《台灣社會研究季刊》第18期：231-243。
- 台社編委會，2003，〈邁向公共化，超克後威權——民主左派論述的初構〉《台灣社會研究季刊》第53期：1-27。
- 周兆良，2000，〈年興護商譽提出誹謗告訴，指世新大學教授陳信行率眾抗爭及在網站散布不實言論〉《經濟日報》11月16日：18。
- 南方朔，1986，〈國家·資本家·人民〉許津橋等編《一九八六台灣年度評論》台北：圓神出版社。
- 倪世傑，2002，〈資本主義全球化下國家與資本外移的關係——台灣經貿務實外交戰略的批判〉政治大學政治學系碩士論文。
- 殷惠敏，1999，〈西雅圖世貿會議觸礁 焉知非福：第三世界的反彈，讓工業大國藉國際組織宰制全球的野心落空，「透明化」與擴大參與、積極互動的議事模式才能被接納〉《中國時報》12月8日：15。
- 張俊宏，1989，〈臺灣工商人：「不落日工商帝國」的締造者〉，臺北：自立晚報。
- 郭篤為，2000，〈尼加拉瓜紡織聯盟卯上台商成衣廠：指控打壓工會工人爭取到美、宏兩國港口工會支持，企圖迫使原料成品無法輸運，業者聲稱未違法〉《中國時報》9月8日：14。
- ，2001a，〈台商「奴役」尼國工人？「美體小舖」喊打。〉



- 《中國時報》，2月14日。
- ，2001b，〈尼國台商，樹大招風，桑定工會找碴！年興紡織，歹過年。〉《中國時報》，10月5日。
- ，2001c，〈尼國年興二廠勞資糾紛圓滿落幕。〉《中國時報》，5月15日。
- ，2001d，〈桑定捲土重來，中尼邦交拉警報。〉《中國時報》，9月29日。
- ，2001e，〈罷工反工運，抗議謀生計：年興紡織尼二廠兩千員工上街頭。〉《中國時報》，1月13日。
- 陳光興，1995，〈帝國之眼：「次」帝國與國族—國家的文化想像〉《台灣社會研究季刊》第17期：149-222。
- 陳孟師等，1992，《解構黨國資本主義》台北：自立晚報社。
- 經濟部投資業務處，2004，《尼加拉瓜投資環境簡介》台北：經濟部。
- ，2004，《薩爾瓦多投資環境簡介》台北：經濟部。
- 葉定民，2000a，〈年興強調尼加拉瓜廠運作正常，傳言因開除工人，導致該國港口工會抵制台商原料與成品出口〉《工商時報》9月19日：19。
- ，2000b，〈前進美洲尼加拉瓜當跳板，尼加拉瓜副總統博拉紐表示，美國通過CBI，是紡織業利基，歡迎台商多利用〉《工商時報》6月16日：16。
- 劉芳妙，2000，〈中美洲：紡織業投資新樂園，尼加拉瓜、薩爾瓦多、宏都拉斯各擅勝場吸引台商設廠〉《經濟日報》7月10日：32。
- 鄭文良，1995，〈想像「破國家」〉《台灣社會研究季刊》第18期：244-256。
- 蕭沛欣，1999，〈揭開「大亨領事」神秘面紗〉《財訊》，5月號：248-153。

謝國雄，1997，〈純勞動：台灣勞動體制諸論〉台北：中研院社會所。

瞿宛文，1995，〈經濟帝國之神話〉《台灣社會研究季刊》第18期：257-263。

英文部份：

Adams Lien, Sarah J. 2003. "Employer Beware? Enforcing Transnational Labor Standards in the United States under the Alien Tort Claim Act." *Journal of Small and Emerging Business Law*, 6: 311.

Aglietta, Michel, 1987. *A Theory of Capitalist Regulation: the US Experience*. by David Fernbach (trans.) London: Verso.

Amin, Samir, 1976. *Unequal Development: An Essay on the Social Formations of Peripheral Capitalism*. Brian Pearce (trans.) New York : Monthly Review Press.

AMRC (Asia Monitor Resource Center) (ed.), 2004. *A Critical Guide to Corporate Codes of Conduct: Voice from the South*. Hong Kong: AMRC.

Baker, Mark B., 2001. "Tightening the Toothless Vise: Code of Conduct and the American Multinational Enterprise." *Wisconsin International Law Journal*, Vol. 20, No. 1 Winter: p. 89-142.

Boggs, Carl, 2002. *The End of Politics and the Decline of Public Sphere*. New York: Guilford.

Bound, Andrew, 2000. "Nicaragua's Textile Workers Turn Free-Trade Zone to Battle Zone." *Financial Times*, Nov. 29: 4

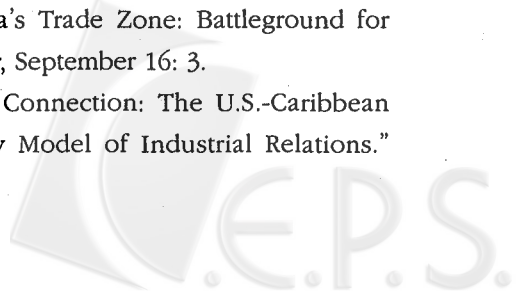
———, 2001a. "Middle East & Americas: Nicaraguan 'Sweatshop' Workers Want Lawsuit Dropped." *Financial Times*, February 5: 12.



- , 2001b. "Nicaraguan Workers Want Lawsuit Dropped." *Financial Times*, February 5: 12.
- , 2001c. "Sweatshop Victory for Union." *Financial Times*, April 6: 12.
- Brovsky, Cindy, 2000. "Santas' Vandalize Kohl's Store Fair Labor Activists Deny Involvement." *The Denver Post*, December 10: 2D.
- Burawoy, Michael, 1979. *Manufacturing Consent*. Chicago: U. of Chicago Press.
- , 1985. *The Politics of Production*. London: Verso.
- Business for Social Responsibility (BSR), 2002. "Overview of Corporate Social Responsibility." <http://www.bsr.org/>
- Chandler, Susan, 2000. "Anti-Sweatshop Crusader Targeting Kohl's Stores in Latest Campaign." *Chicago Tribune*, Aug. 23:
- Chris, Seymour, 1996. "Independent Monitoring in El Salvador." *The Progressive*, Vol. 60 Oct.: p. 13.
- Collingsworth, Terry, 2002. "Boundaries in the Field of Human Rights: The Key Human Rights Challenge: Developing Enforcement Mechanisms." *Harvard Human Rights Journal*, 15: 183.
- Collins, Terry, 2000. "Protest Over Nicaraguan Workers' Wages Brings Arrests at Roseville Kohl's." *Star Tribune* (Minneapolis, MN), September 26: 2B.
- Cray, Charlie, 2001. "Hoop nightmares." *Multinational Monitor*, Vol. 22, Jun: p.1-2.
- Daily Mojo, 2003. "Bush vs. Alien Torts." MotherJones.Com August 6, <http://www.motherjones.com/news/dailymojo/2003/>
- Denny, Charlotte, 2001. "Cheap Labour, Ruined Lives: Attempts to

Enforce Working Conditions on Manufacturers in Developing Countries Can Backfire on the People." *Guardian* (London), February 16: 21.

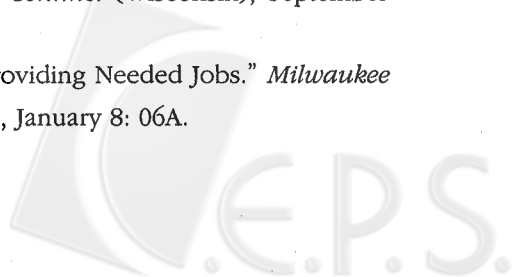
- DeRaymond, Joe, 2001. "Imperial Organizing in Nicaragua." Nicaragua Network, <http://www.infoshop.org/nicanet/>
- Dijkstra, A. Geske, 1996. "The Impact of Structural Adjustment Programs on Manufacturing: Lessons from Nicaragua." *World Development*, Vol. 24, No. 3 p. 535-547.
- Dunne, Nancy, 2000. "International Economy: US Lawsuit Backs Nicaraguans' Rights." *Financial Times*, December 6: 14.
- Escorcia Vilma Núñez de, 2000. "The Deep Crisis of Sandinismo." *Against the Current*, Vol. 15, No. 3 July/August: p. 1.
- Eversley, Melanie, 2000. "McKinney Says Military Buys from Sweatshop." *The Atlanta Journal and Constitution*, December 6:
- Financial Times, 2000. "SHORTS: Court Action on Workers' Rights" *Financial Times*, December 6: 1.
- Funkhouser, E., 2002.: "Remittances to Latin America: What Do We Know?", in Q. Wodon, *Internal and International Migration: Poverty, Remittances, and Brain Drain*, World Bank, (Washington, D.C.: World Bank)
- Gargan, Edward, 1996. "An Indonesian Asset Is Also a Liability; Low Wage Woo Foreign Business, but the Price Is Worker Poverty." *New York Times*, March 16, p. 35.
- Gibbs, Nancy, 1995. "Cause Celeb." *Time*, Vol. 147, p. 28.
- Gonzalez, David, 2000. "Nicaragua's Trade Zone: Battleground for Unions" *The New York Times*, September 16: 3.
- Green, Cecilia, 1998. "The Asian Connection: The U.S.-Caribbean Apparel Circuit and a New Model of Industrial Relations."



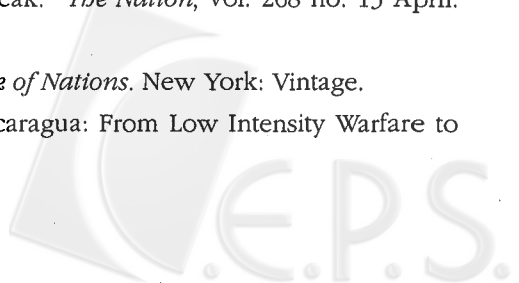


- Latin American Research Review*, Vol. 33, No. 3 p. 7-47.
- Greenhouse, Steven, 2000. "Critics Calling U.S. Supplier In Nicaragua A 'Sweatshop'." *The New York Times*, December 3: 9.
- , 2001. "Labor Abuses In El Salvador Are Detailed In Document" *New York Times* May 10, p.12.
- Gross, Irena Grudzinska, 2001. "The Post-Postsociety." *Social Research*, v. 68: 1081-1094.
- Grow, Doug, 2000. "Sweatshop Opponents Keep Up the Pressure on Kohl's; Members of St. Thomas the Apostle Add Their Voices With Christmas Messages to Executives." *Star Tribune* (Minneapolis, MN), December 25: 2B.
- Hadenius, Axel and Fredrikn Ugglå, 1996. "Making Civil Society Work, Promoting Democratic Development: What Can States and Donors Do?" *World Development*, Vol. 24, No. 10, p. 1621-1639.
- Hajewski, Doris, 2000a. "Protesters Target Kohl's Executives, Local Store; Group Urges Company to Support Higher Wages for Nicaraguan Workers." *Milwaukee Journal Sentinel* (Wisconsin), August 22: 01D.
- , 2000b. "Unionists Sue Supplier of Kohl's; Nicaraguan Jeans Plant Denied Rights, They Say." *Milwaukee Journal Sentinel* (Wisconsin), December 6: 2D.
- , 2000c. "The Unsettling Price of Low-cost Clothes." *Milwaukee Journal Sentinel* (Wisconsin), December 31: 01A.
- , 2000d. "Eye of a Storm in the Eye of a Needle; At Nicaragua's Chentex Garment Factory, Some People Clamor for a Raise; Others Want to Work in Peace." *Milwaukee Journal Sentinel* (Wisconsin), December 31: 01D.

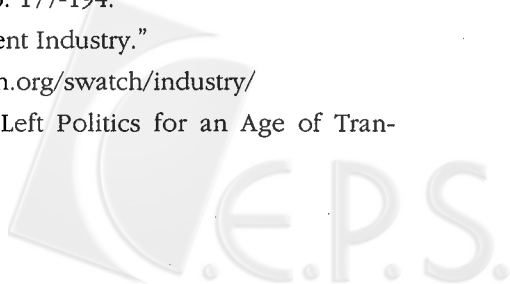
- 
- , 2001a. "Sweatshop Items Sold in Military Stores." *Milwaukee Journal Sentinel* (Wisconsin), February 15: 3D.
- , 2001b. "Chentex Dispute Results in GAO Probe." *Milwaukee Journal Sentinel* (Wisconsin), February 24: 3D.
- , 2001c. "Kohl's supplier, union in accord; U.S. protests over Nicaraguan plant called off." *Milwaukee Journal Sentinel* (Wisconsin), January 11: 1D.
- , 2001d. "Nicaraguan Court Orders 9 to Be Rehired." *Milwaukee Journal Sentinel* (Wisconsin), April 7: 2D.
- Haq, Fahran, 1997. "New Deal for Maquila Workers." *Inter Press Service*, Nov. 3: p. 1.
- Howard, Andrew, 1995. "Global Capital and Labor Internationalism in Comparative Historical Perspective: A Marxist Analysis." *Sociological Inquiry*, Vol. 65, No. 3/4, November: p. 365-394.
- ICFTU (International Confederation of Free Trade Unions), 2003. *Export Processing Zones: Symbols of Exploitation and a Development Dead-End*. Brussels: ICFTU
- International Herald Tribune, 2002. "The Breakdown of a Shoe: Costs and Prices." July 27-28.
- Johns, Rebecca A., 1998. "Bridging the Gap Between Class and Space: U.S. Worker Solidarity With Guatemala." *Economic Geography*, Vol. 74, No. 3 July. P.252-270.
- Klein, Naomi, 2000. *No Logo*. New York: Picador USA.
- Milwaukee Journal Sentinel, 2000. "Stand Up Against Sweatshop Abuses." *Milwaukee Journal Sentinel* (Wisconsin), September 4: 10A
- , 2001a. "KOHL'S: Factory Providing Needed Jobs." *Milwaukee Journal Sentinel* (Wisconsin), January 8: 06A.



- , 2001b. "No justification for such low wages." *Milwaukee Journal Sentinel* (Wisconsin), January 13: 10A.
- , 2001c. "Marchers in Managua Protest U.S. Group." *Milwaukee Journal Sentinel* (Wisconsin), January 17: 02D.
- Moody, Kim, 2000. *Workers in a Lean World*. Detroit: Labor Notes.
- National Labor Committee (NLC), 2001. *Worker Rights in the Americas? A Rare Inside Glimpse*. New York: NLC.
- O'Brien, Robert, 2000. "Worker and World Order: the Tentative Transformation of the International Union." *Review of International Studies*, p. 533-555.
- Ohmae, Kenichi, 1994. *The End of the Nation State*. London: Harper Collins.
- Osorio, Ivan G., 2001. "How the Anti-Sweatshop Movement Hurts the People It Claims to Help." *Review-Institute of Public Affairs*, December 2001: 15-16.
- Parekh, Bhikhu, 1990. "When Will the State Wither Away." *Alternative*, Vol. 15, p.247-262.
- Parker, Mike and Jane Slaughter, 1994. *Working Smart: A Union Guide to Participation Programs and Reengineering*. Boston: South End Press.
- Petras, James & Henry Veltmeyer, 2001. *Globalization Unmasked*. New York: Zed Books.
- Piore, Michael J. and Charles F. Sable, 1984. *The Second Industrial Divide*. New York: Basic Books.
- Press, Eyal, 1999. "A Nike Sneak." *The Nation*, vol. 268 no. 13 April. 5-12: p. 7
- Reich, Robert, 1989. *The Work of Nations*. New York: Vintage.
- Robinson, William, 1996. "Nicaragua: From Low Intensity Warfare to



- Low-Intensity Democracy." *In Promoting Polygarchy: Globalization, US Intervention and Hegemony*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rodberg, Simon, 2001. "The CIO Without CIA: Inside the AFL-CIO's Solidarity Center." *The American Prospect*, Summer: p. 27-28.
- , 2001. "The CIO without the CIA: Inside the AFL-CIO's Solidarity Center." *Globalization and Its Critics*, Summer 2001: 27-28
- Romell, Rick, 2000. "Stakes Are Raised in Kohl's Protest; Inquiry Finds Problems at Nicaraguan Factory." *Milwaukee Journal Sentinel* (Wisconsin), September 27:01D.
- Ross, Andrew (ed.), 1997. *No Sweat: Fashion, Free Trade and the Rights of Garment Workers*. London: Verso.
- Scheuerman, William E., 2001. "False Humanitarianism?: US Advocacy of Transnational Labour Protections." *Review of International Political Economy*, Autumn: p. 359-388.
- Shorrock, Tim, 1995. "U. S. Retailers Probe Labor Exploitation, Workers Make Charges on Conditions in Central America.." *Toronto Star*, Sep. 5: p. B4.
- Stephens, Beth, 1997. "Old Problems and New Paradigms: Conceptualizing Violence under International Law: Do Tort Remedies Fit the Crime?" *Albany Law Review*, 60: 579.
- Stigliani Nicholas A., 2000. "Labor Diplomacy: A Revitalized Aspect of U.S. Foreign Policy in the Era of Globalization." *International Studies Perspectives*, p. 177-194.
- Sweatshop Watch, n.d. "The Garment Industry."  
<http://www.sweatshopwatch.org/swatch/industry/>
- Wallerstein, Immanuel, 2002. "A Left Politics for an Age of Tran-





- sition." *Monthly Review*, January 2002:17-23.
- Wick, Ingeborg, 2001. *Workers' Tool or PR Ploy? A Guide to Codes of International Labour Practice*. Bonn: Friederich-Ebert-Stiftung.
- Wolf, Eric, 1982. *Europe and the People without History*. Berkley, CA.: U. C. Press.
- Wong, Monina (黃靜雯), 2004. "What Difference Does 'Corporate Social Responsibility' Make to Improving Labour Standards in China?" in AMRC (ed.) *A Critical Guide to Corporate Codes of Conduct: Voice from the South*. Hong Kong: AMRC. 60-69.
- World Bank, 1993. *The East Asian Miracle: Economic Growth and Public Policy*. Oxford: Oxford U. P.



# 銷售女體，女體勞動：百貨專櫃化妝品女銷售員的身體勞動

藍佩嘉

美國西北大學社會學博士候選人

(研究論文)

九叁年代的台灣已然成為一個瀰漫身體焦慮的消費社會。龐大複合的身體產業，結合各種標準身體的專業論述，以及大眾媒體中氾濫的完美身體意象，時時提醒消費者檢視、監控、改造自己的身體。身體產業提供各式各樣的商品和服務，包括健康食品、減肥節食、以及隆胸健身，從頭到腳、從裡到外，在消費者的身體上攻佔出無邊無際的市場。女人的身體更是資本的焦點所在。在父權美貌神話的驅策下，對抗老化、挽留青春、雕塑慾望軀體，成為女人時刻不懈、永無寧休的戰役。在規訓消費者身體的同時，身體產業也雇用了眾多女性勞動者的身體，在和顧客互動的現場，承載、傳遞、銷售身體的完美形象和專業論述。五光十色的服務勞動場域，大不同於馬克思筆下赤裸剝削的血汗工廠，而像是充滿誘惑的霓虹牢籠 (neon cage)，服務業受雇者的勞動內容更加多元複雜，其中的勞動控制，也涵蓋對受雇者之主體和身體更全面、深入的規訓。

身體作為一個性別權力支配與鬥爭的場域，一直是女性主義的關切重點。在九叁年代的理論氛圍裡，後結構的女性主義者拒斥早期女性主義把身體視為先於社會文化存在的生物身體的看法，轉而主張身體總是社會的、語言的建構 (Butler 1990, 1993; Grotz 1994)。然而，後結構女性主義者把身體視為文本 (text)、符號差異 (semiotic differences) 的研究取向，也被唯物主義傾向的女性主義者批評為忽略了身體所植基構成的物質脈絡、社會結構 (Fraser 1993)。要調解這樣的理論戰火，我認為研究的焦點必須落實在一個具體的制度環境，例如，勞動過程。透過女性主義和勞動過程理論的對話，我們得以同時探索女人的勞動身體是如何在勞動組織的制度環境和日常生活中，既被其中有關性別或身體的論述所銘刻建構，也被物質性地剝削規訓。

另一方面，在傳統的勞動研究中，工人的形象不是被描述為抽象無性的「勞動力」、就是意識 (不論是真實的或虛假的) 掛帥的革命後備軍。雖然勞動過程的理論源頭-馬克思 (Marx, 1977)，早就把勞動鮮活地描述為「感官的活動」 (sensuous activities)，工人作為一個肉身主體 (embodied subject)，他們的身體如何在勞動剝削的經驗中被控制和建構，鮮少成為研究的焦點。我主張我們必須把勞動研究的顯微鏡重新對準被遺忘的勞動身體。尤其在服務勞動人口

凌駕製造部門的後期資本主義社會裡，資本對於工人的主體性和身體的操弄建構，更為全面和複雜。在本文中，首先，我將討論如何重新建構勞動過程理論來進一步概念化服務勞動過程，從而提出「身體勞動」(bodily labor)的概念和類型學。其次，經由對百貨專櫃化妝品女銷售員的質化個案研究，我將呈現她們的身體勞動沿著以下四個面向：剝削的身體、規訓的身體、鏡像的身體、溝通的身體。多元的身體勞動衍生了多重的、甚至矛盾的勞動控制與身體規訓的機制，同時，也構成了型塑她們的性別、階級認同的日常生活戰場。最後，我將集中討論性別化的意識型態和制度環境如何型塑女性、以及男性銷售員不同的身體勞動，並如何在這個「銷售女體」的美麗勞動體制中複製、鞏固不平等的性別關係。

### 一、服務業的身體勞動。<sup>1</sup>

現今多數工業化國家的服務就業人口已超越製造部門的勞動人口。以台灣來說，於1988年後，三級產業的產值及就業人數都開始超過製造業，同時，女性的勞動參與，與服務業的發展也息息相關，將近一半的服務業勞動人口是所謂的粉領工人(主計處1997)。然而，以男性製造業工人為原型的傳統勞動過程理論來說，服務勞動洵像是難以理論分析的阿奇理斯腳踵。這是基於以下幾個原因：第一，服務業的概念涵蓋一群差異分殊的職業類型，這使得要建立一致的理論模型幾乎不可能；第二，服務業的勞動「成果」--提供服務或達成交易--不易被具體測量；第三，服務勞動的執行--和顧客互動--更難被細部分割、標準化(Benson 1986)。我認為，要執行這個艱辛的理論工程，我們必須回到勞動過程的核心問題：當雇主雇用一個勞工(購買他的勞動力)時，面對充滿可變性和可塑性的勞動力，要有效地管理控制，必須要克服從抽象的勞動力(labor power)有效轉換成具體的勞動(labor)的過程中隱含的不確定性，因此衍生了勞動體制中的各種制度規範(Littler 1982, Thompson 1990)。那麼，對於沒有具體勞動產出的化妝品銷售勞動來說，其勞動過程的不確定性是什麼？這樣的勞動力、這樣的身體又是一種怎樣的產品？然後，我們才可能掌握化妝品銷售勞動體制中控制和規訓的獨特性。

<sup>1</sup>限於篇幅，我僅能簡要地闡述我對勞動過程理論重建的看法以及身體的理論概念。詳細的討論可參考我的另一篇文章："Bodily Labor In Contemporary Service Jobs: Cosmetics Retailers in Department Stores and Direct Selling"，發表登載於以下研討會文集：Work, Difference and Social Change: New Perspectives on Work and Workers/Two Decades after Braverman's Labor and Monopoly Capital. State University of New York in Binghamton, May 1998.

有些學者已經嘗試發展某些概念來掌握服務勞動的特殊性。Hochschild在她對於美國空服員的研究(1983)，觀察到空服員的主

要工作內容是為乘客製造愉快舒適的情緒，她名之為「情緒勞動」(emotional labor)，而空服員的感情和情緒也因而被納入公司管理控制的範圍。Leidner (1993) 則提出「互動性服務工作」(interactive service work) 的概念，以和非互動性的製造業勞動區辨開來。具有不同差異需要的顧客構成前類勞動過程中主要的不確定性，以及執行勞動控制、標準化或例行化勞動過程上的困難。以上兩個研究提供了理論化服務勞動的重要踏腳石，然而兩人皆未著眼於身體在勞動過程中的關鍵角色。她們忽略了：不論是情緒或互動，都必須透過面部表情、身體姿勢才能具現傳達。服務勞動挑戰了傳統對於腦力勞動和體力勞動的二分法，而這種僵化的二分法正反應出自笛卡兒以降的思想傳統中心智/身體的二元對立。我強調對於勞動身體的探討必須同時考慮外部身體（長相、體格、運動等），以及內在身體（感覺、情緒、互動等），兩者在服務勞動過程裡是不可區隔、相互構成的。

在近年來的勞動過程文獻裡，傅科的理論，被許多學者援用來探索勞動者的主體型塑 (subjectivity)，以及權力與抗拒的相互構成 (Clegg 1994, Knights 1990, Knights and Vurdakis 1994, Wilmott 1990)。我將進一步借助他對身體的強調，來重構勞動過程理論、掌握服務勞動的特殊性。傅科 (1977, 1980) 提出不同於傳統馬克思主義的權力概念，他認為權力不（只）是壓迫性的經濟或政治暴力，而是生產性的 (productive) 論述效果，展現於製造馴化的身體和主體。沿著這條理論軸線，勞動過程理論的核心問題可以轉譯如下：我認為勞動者的身體構成勞動過程中主要的不確定性，也因而成為勞動控制的焦點。如同傅科所言：「身體要成為一個有用的力量，唯有當它既是有生產力 (productive) 的身體，又是一個服從的 (subjugated) 身體」(Foucault 1977:26)。因此，資本要有效掠取工人之勞動成果的剩餘價值，要克服勞動過程中從勞動力轉換到具體勞動的不確定性，必須同時再生產有生產力的勞動身體（維持工人的健康和體力），以及再生產馴化的勞動身體（確保工人服從管理）。對於服務勞動者來說，由於和顧客互動的情緒勞動是他們的主要工作內容，勞動過程中對於馴化身體的控制，比一般製造業勞動過程更為顯著。

其次，這樣的理論取向揭示勞動過程中多重的權力關係，幫助我們跳脫出馬克思傳統下把勞資對立視為既定而且絕對優位的資本主義內在邏輯。勞動控制並非一組具現資本家統一意志的連貫策略，而是涵蓋異質的、甚至衝突的日常勞動控制慣行。執行勞動過程的代理人也是多元的、未必利益一致的，包括資本家、不同的管理階層、顧客，甚至工人自己。此外，許多勞動控制不能被功能性地化為價值掠奪、資本積累的經濟性目標，而是用來維持勞動環境裡的象徵性支配、以及性別或種族的層級關係。例如，工人的穿著--勞



動身體的「裝飾」--不論在製造業或服務業的勞動環境裡，經常是管理的內容之一，用來強調工人之間、或工人和管理之間的權力層級。Hossfeld (1990) 研究矽谷的電子工廠，發現男性工人的工作服根據他們的職業等級有不同的顏色，然而女性工人一律穿著特定的（和男工不同的）顏色，不論她們的職業為何。在以生產、販賣符號為主要工作內容之一的服務勞動過程中，顧客的引入、以及象徵的操弄，都增加了遂行勞動控制時的不確定性，也因而加強對於勞動身體的多重規訓。

我提出「身體勞動」(bodily labor) 的概念來描述服務勞動者的身體動作、儀態展示、表情姿勢，以及情緒互動如何在勞動過程中被加以管理和規訓。<sup>2</sup> 我對身體的看法企圖跳脫以下兩極化的理論取向：一是把身體視為只是生物遺傳特徵的自然主義論，另一是傅柯傳統下把身體視為純粹的論述建構。綜合以上兩種立場，我強調身體既是主體施為 (agency) 的中介，也是社會建構的結果 (Shilling 1993)。當雇主購賣一個勞動力，他期待的不僅一個有生產力的身體，能夠提供足夠的體力、能量、技術來執行勞動活動，同時，雇主也期待一個可塑的、馴化的身體，讓勞動管理得以進一步塑造工人的身體動作、儀態展示、以及表情姿勢。延續上述的理論立場，以下我將提出四種不同的勞動控制策略，形成兩組對立的邏輯，如何因應身體在勞動過程所構成的不確定性。

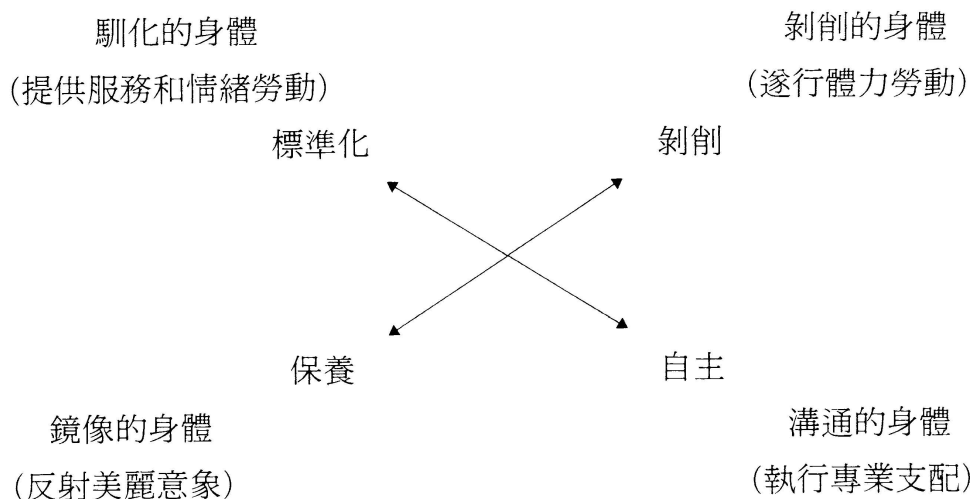
第一，勞動身體的剝削vs.保養：勞動控制的首要目標在於確保對於工人之勞動成果和剩餘價值的掠奪，因此，延長工時、增加工作強度、壓榨勞動身體是資本獲取利潤極大化的理性策略。然而，一方面，由於身體不是可以運轉不止的機器、或是任意雕塑的陶土，人體需要吃喝拉撒睡眠，也會變老生病懷孕。這些生理現象限制了雇主剝削和型塑勞動身體的程度，以及要求雇主提供一定的福利設施來維持勞動力的再生產。另一方面，對於和顧客互動的服務勞動者，延長工時、增加工作強度可能造成勞動者的情緒壓力，因而無法執行適切的情緒勞動、承載傳遞一定的形象或訊息給顧客。所以，雇主在剝削勞動身體的同時，也必須兼顧對勞動身體的保養和再生產。

第二，勞動過程的標準化vs.彈性自主：承自泰勒主義的科學管理傳統，對於勞動過程的標準化和例行化，是勞動控制的另一古典策略。這樣的策略也適用於許多服務勞動過程，即使要例行化勞動者和不同顧客的互動過程很難達成。Leidner (1993) 指出兩種策略來克服這個困難，一是嘗試標準化顧客的行為，例如速食店點餐的標準化腳本（幾號套餐）；二是嘗試轉變、改造勞動者的全面個性、談吐舉止，並塑造他們對公司文化的深層認同，保險銷售員和傳銷商是很好的例子。然而，由於不同顧客有著分殊的需要，標準化的

勞動腳本有時成為和顧客溝通的障礙而非助益。再者，過度標準化的互動也可能造成反效果，讓顧客覺得虛偽不自然。所以，管理上有必要開放給服務勞動者一定的彈性和自主空間。

2必須說明的是，我所提出的四個類型的身體勞動是理念型（ideal type）的建構，它們代表同一勞動場域的不同面向，不同的面向在不同的勞動場域中被凸顯。同時，我要強調，製造業的勞動過程和服務業的勞動過程不應被視為二分的絕對差別，以下四個面向的身體勞動也可能出現在製造業的勞動過程中，然而較為顯著和均衡地展現在服務勞動過程中。

這兩組相互制衡的目標，揭示服務勞動過程中多重的、甚至是矛盾的勞動控制、身體規訓的策略。和這四個勞動控制目標平行，我進一步提出四個不同面向的身體勞動：「剝削的身體」（遂行體力勞動）、「馴化的身體」（提供服務和情緒勞動）、「鏡像的身體」（反射象徵意象）、「溝通的身體」（執行專業支配），將在以下的個案分析中詳細討論。這四個身體勞動面向和兩組控制矛盾的關係可用圖來總結如下：3



3我的身體勞動分類的命名受到Frank (1991) 的啟發。他提出四種身體使用的類型，各自具備不同的身體行動的媒介：the disciplined body (regimentation)、the mirroring body (consumption)、the dominating body (force)、the communicating body (recognition)。但是我和Frank的差異在於，他意圖建立一個可描述所有身體行動的普遍理論模型，而我旨在理論化鑲嵌於服務勞動過程中不同類型的身體勞動。

## 二、銷售女體的美麗產業4

台灣化妝品產業的歷史，具現了台灣社會經濟起飛過程中消費文化、性別意識型態的發展與再造。六叁年代以前的化妝品工業，以新竹產製的粉餅為大宗，在當時的經濟條件、生活型態裡，婦女使

用化妝保養品的機會不多，多半只有在結婚、過年時才略施胭脂。再者，過去的台灣社會對化妝的看法隱含著「化妝＝壞女人」的二元女性觀，較普遍被使用的是保養品，特別是美白保養品，一張素白的臉則代表著貞節的好女人（美白其實是另一種化妝了！）1959年，台灣資生堂公司以日本授權製造的方式成立，為台灣第一家有規模的化妝品公司。1964年，在美國頗有盛名的蜜思佛陀也引入台灣市場；1968到1970年間，日本奇士美、佳麗寶及國產自製品牌美爽爽相繼進入市場。化妝品市場在七、八十年代更加快速成長，一方面由於國民所得的成長提昇平均消費能力，另一方面，婦女就業的成長也造成生活型態的轉變、增加化妝的日常機會。同時，化妝品公司逐步地移轉重塑化妝的社會意涵，化妝變成了展現「禮貌」、「專業精神」的必要品，或是被連結於西方的、現代的、解放的女性特質。伴隨著美國電影和大眾文化的輸入，以及出現在雜誌電視、百貨公司的化妝品廣告，其中的好萊塢女星具現了以白人女性為典型的審美標準，召喚著亞洲女性使用化妝品來創造寬眼、挺鼻、削頰的效果。<sup>5</sup>

<sup>4</sup>以下的個案分析延伸自作者的碩士論文的一部份，詳細資料及研究方法請參考《銷售的政治/性別化的勞動身體規訓：兩種化妝品銷售勞動體制（百貨專櫃、傳銷）的比較研究》，台大社會研究所，1995年6月。

<sup>5</sup>當然，我們也不能忘記日本的化妝品牌長期以來也佔據相當程度的台灣市場。日本化妝品牌在宣傳上多強調美白效果，配合廣告中溫婉細緻的女性形象，隱隱連結於貞潔、服從的亞洲女性特質。台灣繼受日本殖民統治四十年，戰後又在資本的推波助瀾下受到美日優勢文化的巨大影響，其俗民身體觀如何在混血的文化環境中型塑轉變，仍是有待探討的重要議題。

在八、九十年代以前，台灣政府全面禁止化妝品的進口，使用歐美化妝品是少數有機會出國，或有能力負擔昂貴水貨的人士的特權。1981年，政府開放化妝品進口，部份進口化妝品開始有進口商代理引進，並在百貨公司設櫃銷售，但由於要負擔高額關稅，在價格上高於國產品二到三倍，進口化妝品仍代表著地位和時尚的表徵。直到1985年1月，經濟自由化的壓力迫使化妝品進口關稅由原來的85%降到55%，再加上百貨公司的蓬勃發展，有更多的進口品牌在台灣成立分公司，也有更多的百貨專櫃。同時，八、九十年代後期以來的政治民主化，也大幅鬆綁了對於青少年身體的集體禁制（取消髮禁、開放制服）。在後解嚴時代的台灣，強調個人自由以及集體時尚崇拜的消費主義，和平地接手了政治威權的控制。新的身體論述--身體不再是需要掩藏的罪惡容器，而是可以裝飾展示的愉悅與自信的來源（Featherstone 1991）--在全球資本主義的溫床上發酵蓬勃。「民國七十年代後期可以說是化妝品銷售的春秋戰國時代」，不只一位專櫃



小姐這樣向我描述。然而，隨著市場的飽和、進口品牌的大增、削價競爭的白熱化，九叁年代的化妝品專櫃，不僅不能再沿用過去拉客推銷的方式，地位、時尚等表徵也都不足以吸引消費者，新的行銷策略是建立品牌區隔以及專業形象。化妝品公司的專業形象建立有賴於一個有關保養、裝飾女人身體的複合體系。比方說，化妝品公司透過對個別身體差異的細緻分類來擴大不斷細分化的市場：肌膚保養產品被分類為至少油性、中性、乾性、混合性；須配合不同的季節、氣候、區域高度、年齡、使用時間、活動類型使用不同的產品（Faurchou 1990）；各種國外新研發出的生化科技、新產品改善肌膚的神奇效果等，更成為廣告宣傳的最佳賣點。

無論是以上那一階段的化妝品銷售策略，都有賴站在銷售第一線的百貨專櫃女銷售員來執行。「專櫃小姐」是對她們的俗民稱呼，在化妝品公司內部則被稱為BA（Beauty Advisor），或是「美容師」或「美容指導員」。由於「美容師」另專指做臉或教學為主的證照職業，以下行文間我將交互使用「女銷售員」和「專櫃小姐」。化妝品公司在形塑化妝之社會意涵的同時，也在建構著化妝品銷售員這項職業的社會印象。在專櫃設立初期的七叁年代，許多專櫃小姐受到家人、丈夫、特別是公婆的反對，「化妝=壞女人」的保守社會價值，對專櫃小姐的工作貼上「拋頭露面」的負面標籤，「覺得做這種工作的女孩子很花，不好」。資生堂的副總經理就回憶當她從日本回國招考第一屆美容師時，當時很多家庭對於讓女兒出來拋頭露面仍有顧忌，最後是找到中壢一家高職，拜託校方向同學再三解說才把人招足。然後她們把美容師塑造成一個時髦行業，由公司提供漂亮的服裝、精緻的化妝品，改造怯生生的女孩的整體談吐、造型。<sup>6</sup>另一方面，由於化妝品在早期代表著一定社會階層的生活方式裡才能享用的奢侈品，化妝品專櫃小姐，作為拓展化妝品大眾消費市場的美麗大使，對於戰後出生的年輕女孩來說，是充滿吸引力的工作。在1968年踏入這一行，26年後退休，升到美容部經理，現在轉行做矯正型內衣直銷的宋老師回憶說：

高中畢業的時候，純粹是好玩，跑去考蜜佛，因為那時化妝品是全台灣最時髦的行業，跟空中小姐差不多，我跟我媽媽去逛街，看見那些蜜斯佛陀小姐，真的每一個人長得又高又漂亮，那時化妝又不普遍，女孩子都會很羨慕，她們走路起來都有風的耶！我們那期還有一個後來去當電影明星了。

隨著化妝品市場的普及，大量進口化妝品的搶灘登陸，從事化妝品專櫃銷售這一行的人數也更趨增加。<sup>7</sup>激烈競爭的廠牌之間為了建立品牌的形象，開始拋棄從前拉顧客的競爭方式、轉而強調專業和服務，專櫃小姐的工作也因而被型塑為「專業」形象的「美容師」、「美容顧問」。為履行以上種種行銷策略，化妝品專櫃小姐



## 在勞動現場中便

61995/5/3中國時報人物新聞報導

7由於缺乏全國專櫃美容師的確切總數統計，我們只能從專櫃數來推估。根據我所能取得的十四家較大的化妝品牌的資料，在百貨公司設櫃的總數是428家（由於撤櫃是很頻繁發生的，所以此數目隨時會變動），一般來說，每個專櫃平均雇用四名專櫃小姐，如此推估起來，保守的數字也有一千七百人，若再加上「店家」（百貨店、屈臣氏等）的專櫃，數目更不止於此。以歷史最悠久的資生堂來說，連派駐各地店家，共有一千多名BA。要執行更複雜多元的身體勞動，我們將在以下章節中，依照四種身體勞動的面向，做進一步的討論。

### 三、四個面向的身體勞動

#### (一)剝削的身體

「專櫃」是台灣百貨業特有的經營型態，除少數自營商品外，大多是由業者組合（招募）眾多的專櫃廠商而成。在這樣的經營型態裡，商品的控制權在於設櫃廠商，不在百貨公司，換言之，百貨公司並不採購進貨，而是由設櫃廠商自行進貨銷售，並派駐銷售人員，雙方訂定設櫃合約，百貨公司於銷售期間，統一收取交易貨款，開立發票，依照營業額抽取約定的成數，扮演類似賣場出租的角色（林輝冠 1989）。因而，百貨專櫃的經營方式，也衍生了一種特別的勞動組織安排，套用受訪者的話：「兩個老闆，沒有老闆」。一方面，對於這些專櫃小姐來說，有「兩個老闆」，一個是支付薪資、控制勞動成果的化妝品專櫃品牌，另一個則是雖無雇傭契約關係、但監控實際工作現場的百貨公司；另一方面，也可以說是「沒有老闆」，因為專櫃的零散分佈，直屬的專櫃公司「天高皇帝遠」--管理掌控有限，而工作現場的百貨公司，雙方又不存在直接、正式的雇傭關係，這樣特殊的勞動組織，無疑也將影響其勞動過程的設計控制方式。

化妝品公司通常派任三到四名小姐至一個專櫃工作，她們輪兩班或三班，早班從10:30到6:00，中班是12:30到8:00，晚班是2:00到9:00（人少者略中班），工時平均一天八小時。上廁所或吃飯的時間也侷限在很短的時間。由於吃飯時間受到排班輪流的影響，許多小姐抱怨「這樣輪班吃飯不固定，很容易把胃搞壞」，或是因為站立時間過長有背痛的毛病。每月可休假四到五天，輪流搭配休假。但在打折旺季時，通常必須配合晚間延長工時，或假日加班。工作內容上，早班要負責開櫃、清潔、報表、核帳，其他的時間主要就是銷售產品、諮詢服務，有時公司會舉辦皮膚諮商、化妝教學等非例行的促銷活動。勞動現場的管理，有兩個來源。一是專櫃所屬的百貨

公司的樓面管理，簡稱「樓管」，管理嚴格的百貨公司，尤以日系百貨，規定不管有沒有顧客，小姐一律不可以坐下。由於百貨公司和專櫃小姐並無僱傭關係，樓管懲戒的方式，一是違反以上規定就罰錢，五十到一千不等；<sup>8</sup>二就是向公司反應。主要的管理來源，還是來自化妝品專櫃公司派的組長（稱為supervisor或coordinator），一個組長要負責管理四、五個百貨公司，通常也是由女性擔任，她們的工作是時間不定地巡視，一方面負責協調公司和分散各地的專櫃，另一方面，負責打每個小姐的考績，監督她們是否有偷懶、偷東西、有沒有化妝畫不好、對顧客態度不好...。所以，表面上看來，好像是「沒有老闆」，專櫃小姐自己「當家」，但其實這個「家」還是在大老闆（化妝品公司）和二老闆（百貨公司）聯手掌管的。一位受訪者就提到一個故事，有一次一個專櫃小姐和百貨樓管發生意見上的衝突，這名小姐說：「這不干你的事！我的薪水是化妝品公司付的，輪不到你來管！」後來化妝品公司得知後就把這名小姐開除了。

專櫃小姐平均的月收入約在兩萬五到三萬五之間。由化妝品公司支付的薪資包括兩部份，一是底薪，從一萬五到一萬七，各公司不等；二是銷售獎金，計算方式略有不同，但多是由公司規定每月的銷售目標，以超過的部份計算抽成或獎金。有的是超過的部份就抽成，比例從10%到16%每家不等；也有的是以超過目標銷售量多少百分比，乘以基數，計算方式如下：

業 績

-----x70（每小時薪資）×小時數

預定目標

<sup>8</sup>專櫃小姐的薪資雖由化妝品公司給付，但由於百貨公司統一收銀，在扣取一定比例的場地出租和管理費用後才交給專櫃公司，百貨公司也於此時扣取對於專櫃小姐的罰款。

這種以佣金或獎金為主體的薪資制度，最大的特點就是所得與業績成正比賣的越多，賺的越多。何以銷售業普遍採取這樣的薪資制度？前面已經提到過：由於勞動力作為一種商品的特殊性質，如何確保抽象的勞動力（labour power）有效轉變為具體的勞動

（labour），是勞動過程之管理控制的核心。然而，對於銷售勞動來說，由於並沒有物質性的產出，其勞動成果可以說就是成功的交易--把商品賣出去。因此，上述核心問題，對管理銷售勞動而言，就變成了如何確保有效地達成交易。最有效、管理成本又低的方式，就是在薪資制度上，藉由佣金制的設計，將銷售員暴露於市場風險之中，同時又產生激勵業績的效果。

每天早上開櫃前，銷售小姐會到鄰近其他化妝品專櫃去抄寫前一

天的銷售記錄，以作為公司制定營業目標或考核業績時的參考，同時，她們也「常常會比賽哪一家比較快達到銷售目標」。除此之外，許多公司的佣金採個人業績的方式來計算，不僅可避免同一專櫃中有人偷懶搭便車，也有鼓勵專櫃小姐之間相互激勵的效果。這樣的薪資制度造成的政治效果，類似Burawoy (1979) 和謝國雄 (1997) 在計件制工廠所觀察到的「趕工」(make-out) 效果。工作變成像在打電動玩具一樣，可以解消工作的單調乏味，並且展現個人的工作能力。趕工不只是為了物質報酬，而是心理的補償效果。比方說，同一家化妝品公司設在不同百貨公司的點有不同的銷售目標，所以站在比較好的點，由於銷售目標相對也高，所以收入不一定比較高，反而可能比較累。當我問到是不是比較喜歡站在冷門、輕鬆的點時，一個小姐毫不考慮地這樣回答：「不會啊，一天都沒客人的話很無聊，接到很多客人會很有成就感...」同時，個人業績計算的佣金制也經常導致惡性的趕工效果。當櫃台只有少數的顧客時，小姐之間可能因搶顧客而造成怨鬧；具有傲人業績的「超級營業員」也會變成小姐之間忌妒、其他化妝品公司挖角的對象。如此一來，專櫃小姐之間的關係趨向於相互競爭，而非集體認同。

謝國雄 (1997) 在計件制勞工的研究中，提出「擬似小頭家意識」的概念，來說明由於薪資制度的安排，導致計件工認為自己就像小頭家一樣，要自負盈虧、截長補短、自助自控。在百貨專櫃的勞動過程安排上，對部份專櫃小姐也產生類似的意識型態效果：「我們也算是自己當老闆，反正都沒人管嘛！你願意做多少，你就賺多少。」許多受訪者認為好像「自己在經營一家店」，我把它稱之為「當家意識」，主要源自於勞動過程的組織安排，是分散在各個百貨公司，沒有管理人員常駐監控，也就是我前面所說的「兩個老闆，沒有老闆」，再加上銷售勞動面對的是不確定、分殊的顧客，標準化程度有限，故使得組織安排上必須有一定程度「當家做主」的彈性和空間。

謝國雄的研究也發現，計件工「單價」的變動有「浮動的天花板」現象。在化妝品專櫃也出現類似但不同的情形：化妝品專櫃銷售獎金的計算是以銷售目標為標準，每個月的銷售目標不一定，由經理制定，在月初公佈。當我問到制定的根據時，不只一位專櫃小姐有類似這樣回答：

其實公司先前已經計算好固定的年收入，平均起來一個月就是讓你賺三萬左右就對了，所以你這個月業績好，下個月的目標就會提高，結果就是如果你這個月賺六萬，下個月大概只能賺兩萬。

所謂「浮動的天花板」，指的就是銷售目標會因上月業績提高而提高，所以銷售目標將會是永遠仰之彌高、不斷向上浮動的天花

板，而浮動的基準或邏輯，則是根據公司其實已經計算好的固定年收入。因此，天花板會升升降降，薪水雖略有起伏，但專櫃小姐要藉自己的銷售業績的努力來增加收入，只能在有限的空間裡。然而，和計件工不同的是，計件工的單價是在事後才公佈、並且有時還透過彈性分部滑落等技巧，以避免勞工察覺（謝國雄 1997），化妝品專櫃則不然，她們的銷售目標是在月初就公佈了，換言之，專櫃小姐其實有很大的機會可以「看穿」天花板浮動的真象。所以，固然佣金制度和勞動組織的安排造成某些意識型態迷思，模糊了勞動者的階級認同，以及帶來「自願性順服」（voluntary servitude）的政治效果（Burawoy 1979, 1985）。<sup>9</sup>然而，另一方面，我也觀察到專櫃小姐有意識地、理性地運用她們有限的資源，求取生存的最佳策略，從事日常生活中的抗爭（Scott 1985）。

有一次我在一家百貨公司現場進行訪談，當我問到有沒有發生過和銷售目標有關的衝突時，小玲便低聲地跟我說：「怎麼會沒有，像隔壁專櫃她們就一直抱怨說她們經理目標定得太苛了，所以她們過年後都想跳槽...」需求仍在成長的勞動力市場，以及短暫的職業壽命，使得專櫃小姐寧可選擇自願性的勞動力流動，而非公開抗爭，來因應不合理的勞動管理。我將在後面章節進一步討論其中的性別意涵。此外，她們也發展某些隱性的策略來耍弄顛覆資方訂定的遊戲規則。<sup>10</sup>小芬工作於一家以個積計算的品牌，公司規定要達到八萬五以上才可以抽成，否則就只有底薪。小芬和同專櫃的其他兩個小姐，便想出一套自力救濟的策略：她們每個月把業積集中報在一個人身上，每個月輪流報，這個月報我、下個月報她，另一個人雖然未達業績目標，可是業績獎金拿到兩個人再平分。你有你的制度，我有我的玩法，專櫃小姐於焉在櫃台後面建立了資方看不見的團結連帶和集體行動，顛覆了個積佣金制鼓勵相互競爭的政治效果。

<sup>9</sup>Burawoy的「志願性順服」和「共識」（consent）等概念，是壟斷資本主義社會下的霸權勞動體制的控制策略。被用來區辨於競爭資本主義社會裡的市場專制體制，以勞動力的市場流動所進行的高壓（coercion）控制。然而，如同謝國雄的研究（1997）所指出，在台灣的市場專制體制下，也存在共識效果。我建議把Burawoy對於市場專制和霸權體制的區分視為理論的理念型（ideal type），而非二分互斥的經驗分類，許多勞動體制介乎其間，混合折衷高壓和共識的勞動控制。

<sup>10</sup>在這一點上我和Burawoy有不同的看法。他認為「工人不可能在玩遊戲的同時質疑遊戲規則」（1979:81），我則發現工人可能在老闆的面前展現無異議的態度，然而在他們的私密空間中質疑或耍弄遊戲規則。關於弱勢者如何發展看不見的抗爭，可參見James Scott（1985）。



## (二)馴化的身體

當消費者去百貨公司購物，他們購買的不只是商品本身，也包括逛百貨公司所附加的各種服務和象徵符號。化妝品公司和百貨公司所欲傳達給消費者的一個重要訊息--我們提供最好的服務，必須透過站在第一線和顧客互動的專櫃銷售員所執行的身體勞動和情緒勞動來傳遞。對這兩個老闆來說，如何確保服務的品質，也就是如何有效執行勞動控制這個問題，可以透過標準化銷售員的服務方式和流程來解決。

在化妝品銷售小姐的工作腳本（work scripts）中，我發現許多身體工程學（body engineering）的措施，也就是像傅科所描述的軍隊，透過施加在身體細節的毛細權力來馴化勞動者的身體（Foucault 1977）。多數百貨公司要求專櫃小姐在工作時間一律站著，無論有沒有顧客在場。和顧客應對進退的方式和姿勢在工作守則中也有標準化的規範。比方說，「您好歡迎光臨」、「請您稍等一下」、「對不起讓您久等了」、「謝謝光臨」，是應銘記在心、時時掛口的服務「四大用語」。許多百貨公司更要求所有銷售員在每天早晨開始營業前集體練習複誦這些口號。在一本由百貨公司同業公會所印製的管理手冊中，更明文指導銷售員對於顧客鞠躬的不同角度：「請您稍等一下」是15度，「歡迎光臨」是30度，「謝謝光臨」是45度。管理馴化的身體工程最極致的典範，則是日系百貨公司裡的電梯小姐，她們的勞動內容就只是一再重複地鞠躬、向顧客問好、以及維持親切的笑容，基本上，這其實是封建社會中僕傭、門房等工作在資本主義消費社會中的一種變形，只不過，資本主義中的貴族成了暫時逛街經過的顧客。

百貨公司和化妝品公司要馴化的不僅是專櫃小姐的有形肉體，也包括她們的感覺和情緒，這也就是Hochschild所謂的「情緒勞動」（emotional labor）。「顧客至上」、「顧客永遠是對的」幾乎是所有百貨公司和化妝品公司訓練課程中的最高守則。百貨公司更進一步鼓勵顧客參與進行對銷售員的情緒監控：顧客滿意度問卷調查、顧客申訴信件都可以被百貨公司用來作為處分罰錢的證據。我也觀察到許多專櫃小姐自己在專櫃後方或帳本上寫下若干標語，如「和氣生財」、「忍一時海闊天空」、「誰生氣誰就是輸家」來提醒自己碰到態度惡劣的顧客時，要壓抑怒氣、管理情緒。

Hochschild 觀察到空服員的情緒勞動可透過兩種方式來達成：一是「表面功夫」（surface acting）--勞動者掩飾其真實的情緒、偽裝被資方要求的情緒，二是「行如所感」（deep acting）--資方對情緒的管理操弄已經深層地改變勞動者自己的感覺（1983,33）。那麼在化妝品專櫃小姐的個案裡，她們是如何感受、因應職場中的情緒操

弄？固然有些專櫃小姐告訴我：她樂於這個工作，因為「服務人群讓我覺得很驕傲很快樂」，但有更多向我抱怨曾遇過顧客的惡劣行為，或是提到許多同事因為不愉快或感到羞辱的經驗而離職。22歲、擔任化妝品銷售一年多的淑芬，告訴我她自高中畢業後從未在同一工作待上兩年，對現在的工作也不戀棧。她說：「我只跟他們（顧客）賺這麼一點點錢，他們沒有權利對我像個女傭！反正找個新工作對我來說也不是什麼難事。」就我的觀察而言，大多數專櫃小姐的情緒勞動止於「表面功夫」（surface acting），尤其因為多數人把這個工作視為暫時性、過渡性的工作。甫結婚三個月、現正在考慮換工作的惠美就說：「每當我碰到很討厭的客人，我就在心裡跟我自己說，反正我這個工作不會做多久，以後我就不用看你的臉色了！」不同於Hochschild筆下的美國空服員，台灣化妝品專櫃小姐平均而言有著短工作壽命和高流動率，這些因素作為緩衝，解除了她們在執行情緒勞動時，私人情緒和工作認同之間的緊張衝突。

除此之外，對專櫃小姐身體勞動的標準化和馴化也絕非一個天羅地網，專櫃小姐也會運用種種日常生活的抗爭策略來削弱規訓身體的管理效果。比方說，多數專櫃小姐沒有完全遵循百貨公司或化妝品公司的工作規定，特別是當沒有顧客、樓管或組長在現場時，她們常常偷坐在椅子上，或是和鄰近專櫃小姐聊天。由於百貨公司樓管和化妝品公司的組長都是不定時地巡邏查看，一旦樓管出現在該樓面的一隅，第一個發現的專櫃小姐便馬上向其他人通風報信，警告的消息迅速地傳散全樓層，多數小姐便可在樓管來臨前準備站好微笑。或者是在化妝品公司的組長來巡離開後，有的專櫃小姐便會打電話給她們在附近百貨公司同專櫃的朋友，通告說：「趕快就位！組長快到你們那邊了！」

### (三)鏡像的身體

化妝品專櫃通常座落於百貨公司一進門的顯著位置，琳琅滿目的專櫃上方懸掛著巨幅的廣告看板，來自法國或美國的電影紅星、模特兒美女對著甫進門的顧客微笑，櫃子上面陳列著各式包裝精美、種類複雜的化妝品，站在櫃子後方，身著時髦套裝、臉抹豔麗彩妝，同樣展現亮麗微笑的，則是專櫃銷售小姐。不論是廣告看板中的金髮美女、或是活生生的專櫃小姐，其實是銷售意象中一體兩面的折射鏡像，提供消費者認同的幻想--只要我用了某某化妝品，也能像她們一樣漂亮！這兩面虛構的鏡像，最後將折射到商品，召喚逛街的消費者買下這一瓶昂貴的化妝品，它之所以昂貴，因為除了原料加工變成產品的生產過程，它還在銷售的過程添加了各種符號象徵、認同夢想，就像一位化妝品總裁說的：「在工廠我們製造唇膏，在店裡我們販賣希望」！我把百貨公司這個「物包圍了人的新叢林」（Baudrillard, 1988），比擬為「百貨鏡像迷宮」，透過其中重

重鏡像的折射，為商品附加更多令人目不暇給、難辨真偽的「需求」和符號價值（sign value）。

鑲嵌其中的化妝品專櫃小姐，扮演著展示商品、反射美麗鏡像的「肉體化身」（incarnation）。因此，化妝品公司在應徵專櫃小姐時，對於她們的年齡、皮膚、外貌，乃至於身高，都有一定的要求。專櫃小姐的招募，基本上有兩個來源：大部分是透過登報招考，附有以下幾點要求：一、未婚較佳，如果已婚要看丈夫職業，是否輪班會影響家庭；二、容貌清秀、皮膚不錯；三、身高158-160公分以上；四、高中職畢業；五、也有限定年齡在25歲以下。另一個來源，是透過類似建教合作的制度，較富歷史的資生堂和蜜斯佛陀兩家公司，每年會派公司的美容師到高職美容科教授美容課程，畢業時再徵選若干名進入公司受訓、工作。小萍回憶當化妝品公司來到她們學校徵選的情形：「我們還被要求走台步，像選美競賽一樣！」在錄用後會先受訓一到兩個月，為了避免流動，公司要求她們繳納五千元至一萬元的保證金，並簽定一年的契約。

專櫃小姐的身體，不僅一開始有外表上限制，工作時的儀態、打扮也受到一定規範和監控。工作時必須穿著絲襪、黑色包頭素面高跟鞋、合身窄裙制服。手指須塗指甲油，長髮必須挽髻，額前不可蓄瀏海。許多公司會規定每一季的頭兩個月、或是宣傳期的那個禮拜，專櫃小姐的眼影、腮紅、口紅、指甲油，要配合當季產品的色系，稱為「定妝」。化妝品公司組長會不定時巡視抽檢她們的裝扮是否合乎公司規定；櫃台周圍無所不在的鏡子也時時提醒她們檢視自己的化妝和髮型。我在田野裡經常有類似的觀察：小萍幾乎每個小時就對著櫃台旁的鏡子整理髮型或是補妝，旁邊的小玉也不斷提醒說：「小心頭髮不要掉下來，否則什麼時候組長來了看到又要說了！」

除此之外，公司每個月會免費提供一定額度的化妝保養品，讓專櫃小姐在工作時及工作後使用，這代表的不只是公司提供的員工福利，更是為了讓專櫃小姐的身體能夠有效地扮演美麗鏡像的角色，必須持續保養、天天擦拭這些展示商品的活動櫥窗。然而，人的物質肉身畢竟不是鏡子或櫥窗，無法永遠「晶瑩剔透」。最顯著的例子是當專櫃小姐懷孕的時候，大腹便便的身體，便難以勝任鏡像身體的角色。關於懷孕的規定，每家化妝品公司規定不同，現在大多除了產假期間，都仍然可以照常工作，資深的專櫃小姐，談到民國五、六十年時候的情形：「如果懷孕生子，皮膚身材變不好了，公司就會叫你先在家休息、留職停薪，身材恢復了再回去。」現在也還有少數公司規定生產前七個月必須留職，給予半薪。在這裡我們就可以發現專櫃小姐和女工的「身體」角色有很大的不同：我們常聽到台灣的惡質頭家強迫懷孕女工工作到生產前夕或者要求產後

立即上工，甚至傳出在工廠廁所裡生產的駭人聽聞，可是對於懷孕的專櫃小姐，渙是剝奪工作權，強迫休息！這乃是因為資本對製造業勞工的剝削旨在對「物質肉身」的被剝削，而對服務或銷售勞工，必須兼顧身體作為「美麗鏡像」的功能，所以，當保養不成的時候，只有暫時停用！<sup>11</sup>

在百貨公司工作的專櫃小姐，自己同時也是一名消費者。在滿溢誘惑的商品叢林、鏡像迷宮裡工作，也把她們誘發、規訓成為更「優秀」的消費者。從我在PR百貨所進行的一份簡單問卷調查中發現，許多專櫃小姐每個月的薪水有很多都回流到自己工作的百貨公司，這個「勞動創造消費」的微觀迴路是奠基在以下幾個機制：第一，工作地點的地利之便：二十出頭的的淑芬就笑著說：「在百貨公司工作要有定力。很可怕喔，去上廁所，沒帶錢包還好，如果帶了錢包就會買衣服，又可以刷卡啊...」第二，百貨公司提供的員工折扣價：有一天我在百貨公司做田野，發現平常人潮稀落的下午，那天渙生意不錯，仔細一問才知道那天是該百貨公司的「員購日」，在每個月發薪日不久後的一天，只要是該百貨公司員工，在各專櫃消費都有八到九折的折扣，專櫃內部員購有的更有六折的低價。第三，來自隔壁專櫃的「人情價」、「互助價」：「專櫃之間有時會相互交換，就讓你帶走，不用付錢，我們可以在帳目上處理，我們叫做『互相提帳』，例如九折寫八折，小姐可吃下一折」。最後，這幾年來日益風行的是「塑膠貨幣」--信用卡，更加速了勞動和消費之間的流通循環：

我們每個人都有好幾張信用卡，有一次一個信用卡業務來推銷，我怕自己亂花錢不想辦嘛，他就說：「專櫃小姐很少沒有卡的！」有的人誇張到發薪水的時候，繳了信用卡以後幾乎就沒剩什麼錢了。

<sup>11</sup>同時，我也觀察到，產品市場等級較低的化妝品專櫃強調對勞動肉身的壓榨，隨著產品市場等級的提高，則越趨重視對鏡像身體的保養。例如水貨店，沒有廣告宣傳、不標榜專業講解，純粹以水貨的低廉價格來吸引顧客，其中的銷售小姐，對於年紀、美貌的要求很少，在勞動體制的安排上，薪資制度以佣金為主體，底薪低、甚至沒有，商品化程度很高，工時也較長，較少提供免費化妝品。相對的，在百貨公司設櫃的高檔品牌對於專櫃小姐的年紀、美貌要求高，薪資制度上，底薪佔的比重高，去商品化的程度較高，且多會提供免費化妝品。這兩者的區別類似於Burawoy對於市場專制和霸權體制兩種勞動體制的區分。

信用卡簽帳這種「好像不用付錢」的消費方式，不僅可延遲付款時間、提供虛胖的消費能力，也減少了消費時的計算理性。未婚的小玉吐著舌頭跟我說：「上個月百貨公司換季打折，我光刷卡就刷了三萬塊！」於是，這個月領到的薪水永遠在追趕上個月的帳單，



一面刷卡消費妝點美體的同時，一面要繼續她們努力拼業績的勞動，在勞動和消費之間，形成了一個相互鞏固、綿延不斷的循環。

#### (四)溝通的身體

九叁年代以來身體產業的專業化投影在大環境的其他現象：前幾年政府開始制定美容師的證照考核制度，許多化妝品公司內部開始規定講師必須通過美容師丙級的國家考試，二專考試今年開始設立美容科系，街上也出現越來越多的美容補習班、美容沙龍...。以上這些結合教育體系進行系統性的訓練、測驗，乃至結合國家成立證照制度，正是專業計畫的主要特徵。在當今的消費社會中，與身體改造工程相關的產業，以驚人的速度在成長膨脹，形成一個龐大的身體工業。同時，也發展出一個建構、控制、規訓身體的知識/權力體制。所謂「身體專業」，扮演的角色是創造種種有關身體的論述，藉由對於消費者的論述支配，以擴充更大的身體市場。這是化妝品專櫃公司的市場策略之一，當然也要透過第一線的專櫃美容師來執行，換言之，就是用她們的勞動身體來「溝通」。

為了塑造銷售現場的專業形象，化妝品公司改變了部份專櫃小姐的勞動腳本或增加許多新的工作內容：專櫃小姐的稱呼，改稱為有專業意含的「美容指導員」、「美容顧問」；甚至有一家化妝品專櫃的制服，就是類似藥劑師的白色外衣；工作的內容也增加了解說產品的化學成份、提供顧客皮膚諮詢、彩妝示範；甚至在銷售過程中利用「科技控制學」(cybernetics)，如使用科學儀器進行皮膚鑑定、電腦化妝模擬等等。近年來更有新進的品牌，為了進一步標榜專業的形象，從專櫃小姐中徵選、訓練出一批「專業彩妝師」或「彩妝小老師」來為顧客提供免費的彩妝造型服務，她們擁有個人專屬的化妝箱、工具和特別的制服。<sup>12</sup>

這樣的「專業化」，不只是資本行銷的策略而已，也影響到化妝品銷售勞動者如何看待自己的工作，如何形塑勞動主體與認同。在這一行待了八年的秋嫻，對於職業頭銜的變化，她的感覺是：「我們現在開始改叫『美容顧問』、或者是『美容指導員』，好像比較專業喔？」不喜歡化濃妝的小玉則一面抱怨公司對她們穿著打扮上的規範，一面安慰自己說：「不過這些規定都是為了讓我們看起來比較『專業』...」由於這些工作規範是設計來幫助專櫃小姐遂行對顧客的專業支配，因此，她們不但不加以抗拒反倒樂於執行。這樣的「專業」地位可以作為專櫃小姐的「地位盾牌」(status shield)，進而執行對顧客的權力支配。比方說，專櫃小姐經常使用「專業」的形象來警告顧客保養肌膚的重要性和迫切性：「看看你！你的額頭上已經出現皺紋了，你再也不保養就來不及了...」種種複雜的化學名詞和科學儀器更是最有力的工具，讓專櫃小姐得以說服或恫嚇顧

客。

在服務勞動場域裡的權力關係，不僅止於勞資兩造，還納進了第三者--顧客。在這個三角關係裡，勞動者和資方的利益不是一定相互對立的（Leidner 1993）。在化妝品銷售的個案裡，我觀察到，在化妝品公司、專櫃小姐、顧客的三角關係中可能形成不同的結盟，端賴涉及的何種面向的身體勞動，以及專櫃小姐的勞動身體是承載、銘刻著何種訊息。在「馴化的身體」、「鏡像的身體」的面向裡，專櫃小姐被要求提供謙卑悅人的服務，或是扮演美麗的鏡像，在這裡，顧客和資方（包括化妝品公司和百貨公司）的利益是一致的，甚至顧客也被整合進入一起監控專櫃小姐的身體勞動。但是在「溝通的身體」的面向裡，反而是勞資雙方的利益趨向一致：化妝品公司需要透過專櫃小姐在現場傳遞整體的專業形象，而專櫃小姐也樂於配合專業地位的形塑，以增加她們和顧客互動時的權力籌碼。

<sup>12</sup>參見中國時報生活消費版1997/8/18。

「專業者」的自我認同可以讓專櫃小姐得以保護自己的自尊免於受到顧客的攻擊，也幫助她們對抗經常加諸於她們的身體和職業的「性感小姐」的負面印象。小玉就是一個最好的例子。她畢業於第一志願的高中，逸因家庭財務問題必須放棄繼續升學的計畫。小玉對我強調這項職業的專業性，她說：我大多數的同學現在都是大學生了，有些人到百貨公司逛街看到我很驚訝，會說妳怎麼在做這個什麼的，我知道她們心裡在想什麼啦。我不像妳碰到的其他專櫃小姐一樣虛榮，我相信這個職業慢慢在轉變，變得越來越專業，真的。

然而，我們樂觀的結論不能下得太早。「專業」的地位盾牌既拜於化妝品公司所賜，它也可以輕易地被收回。許多專櫃小姐提到在她們的經驗中，當顧客挑戰她們的專業權威、或是態度惡劣時，公司多半還是站在顧客這一邊；當專櫃小姐和化妝品公司協商有關營業目標的制定時，她們發現她們的專業形象無法轉譯為文化資本和協商的籌碼。專櫃小姐不是什麼「師」，所謂「專業」只是表象和迷思，她們事實上仍是一個技術水平低、可替代性高、升遷機會少的勞動階層，被包圍在更為隱晦精緻的勞動控制和身體規訓之中。

#### 四、性別化的勞動，性別化的身體

在傳統的組織研究和勞動理論中，工人的形象經常被描述為抽象、無性的（Acker 1990）。針對這個看不見性別的盲點，許多女性主義學者已經披露出性別不平等和性別差異是如何再生產於性別區隔（sex segregation）的結構層次，以及「性別化的勞動過程」

（gendered labor process）的微觀層次。<sup>13</sup>對於性別之相對自主性的強調，更在理論上疑Burawoy等勞動過程理論，把職場內部的共識型塑和勞資對立視為絕對優位的解釋。在以上四個面向身體勞動的討論

裡，我們已經隱約窺見性別的作用和重要性。接下來，我將集中討論化妝品銷售的勞動內容和勞動體制是如何被性別文化所建構，同時也再製性別差異和性別不平等。我發現施加於專櫃小姐身上的身體規訓已經超越職場的範圍，並形成了一個更廣泛、無形的規訓女性的霓虹牢籠。此外，我也蒐集到一個罕見的化妝品銷售「先生」的個案，藉此突顯出身體勞動是如何沿著性別的軸線而有不同的分派，以及性別不平等如何藉由勞動組織中的性別階層進行再生產。<sup>14</sup>

### (一)規訓女體的霓虹牢籠

在招募專櫃小姐之際，化妝品公司較重視的是她們的年齡、身高和美貌，而不是學歷、專長和經驗。許多受訪者表示，對一個剛從高中職畢業、缺乏經驗專長的年輕女性來說，化妝品銷售大概是她所能找到的有限高薪工作之一。這些女性的身體和美貌構成了一種身體資本，增加她們的勞動力的市場價值。然而，不同於經濟資本或文化資本，身體資本不但不能積累增值，反而會隨著時間而貶值。馬克思主義的理論傳統強調工人的身體在資本主義的勞動市場被當作商品來買賣，那麼在化妝品銷售的個案裡，我們進一步要問：女性的身體作為一種勞動商品具有怎樣的特徵？在規訓、控制女性勞動身體上又有怎樣的獨特之處？

<sup>13</sup>有關零售業的性別區隔可參見Bradley (1989) 和 Broadbrige (1991) 的社會史研究。有關性別化的勞動過程研究可參見Kanter的秘書個案 (1977)晴，Hochschild的空服質研究 (1983)，Collison and Knight的保險業研究 (1986)，Leidner的速食、保險銷售的比較 (1993)，Pierce的法律事務所個案 (1995)。

<sup>14</sup>這個有限的個案只作為支持本研究的論證（性別化的身體勞動）的一個輔助資料。若要更全面地探討男性從事傳統由女性擔任的職業，或是專業化如何是一個性別化的社會建構，可分別參見Williams (1995) 和Witz (1992)。

要回答以上的問題，首先，我發現「女性特質」(femininity)的意義在化妝品專櫃小姐的身體勞動中被建構與複製。在「馴化的身體」以及部份的「溝通的身體」的面向中，專櫃小姐為顧客提供謙遜服務，或是溫柔耐心的情緒勞動，都延伸自服侍(男)人的傳統女性家務角色；勞動腳本中對於專櫃小姐身體姿勢、保養裝扮的規範，也是順應大環境中對女性身體的規訓；「鏡像的身體」把女體當成一個展示商品的所在，更和父權社會中女性被觀看的客體位置是一致的。規訓專櫃小姐身體的機制和一般規訓女性身體的機制也是密不可分的。<sup>15</sup>比方說，一個看不見但卻更有效地監控專櫃小姐身體的機制，就是百貨公司裡每天川流不息的顧客。百貨公司裡是一個充滿注目(gaze)的空間，人們交換著對彼此擦肩而過的身體的凝視與比較，這些注目尤其集中在櫃檯邊的「美麗大使」--專櫃小



姐，來自男性顧客的注目代表對於女體的評價和肯定（這個女的長得不錯！），來自女性顧客的注目則呈現認同與嫉妒（我也希望/為什麼我沒有像她那樣的皮膚和長相？！）許多受訪者坦承她們從事這一行的部份原因是基於這個工作提供的虛榮感，「誰不喜歡打扮得漂漂亮亮啊？當你可以站在櫃檯，你多少都被肯定長得不錯啊！」有些男性顧客甚至會前來櫃檯搭訕，若干小姐和有錢帥哥在櫃檯相識結婚的灰姑娘遭遇，也是她們之間流傳的傳奇故事。簡言之，雖然百貨公司不是一個中心化的嚴密監控空間，即使百貨樓管、公司組長常常不在，可是在這個華麗眩目的「霓虹牢籠」（neon cage）裡，<sup>16</sup>空間中來自消費者的重重注目，反而形成最有效的規訓監控。這樣的規訓機制不侷限於職場藩籬內，不是中心化、壓迫性的，而是匿名的、分散的、充滿誘惑的。<sup>17</sup>

<sup>15</sup>身體產業和化妝產品如何規訓女性消費者的身體可參見 Bordo (1993) 和 Barkty (1988)。

<sup>16</sup>Langman 描述百貨公司是一個「霓虹牢籠」，象徵性地具現了消費社會組織時間、行為、和主體性的方式 (1992:20)。

<sup>17</sup>我同時要強調的是，縱然許多專櫃小姐對扮演美麗鏡像的角色甘之如飴，但是，她們也並非教條女性主義筆下被動的受騙傻子或父權受害者，而是參與共識形成的行動主體 (Davis 1995)。不少專櫃小姐在日常勞動生活的拉鋸戰中，嘗試抗拒公司的身體規約。有些受訪者向我抱怨化妝的麻煩：「我每天上班前必須花上至少半個小時來化妝，害我常常差點遲到。」「這樣化妝對皮膚很傷，所以我休假都不化妝。」「我不喜歡化像公司要求的這麼濃的妝，這樣搭公車很奇怪，人家都會一直看，因為不太自然。」更麻煩的是要遵循化妝品公司對於化妝的統一規定：「有時候公司要我們配合當季的銷售化某種顏色的彩妝，我最討厭這樣，因為不是每個顏色都適合我的皮膚。」有些專櫃小姐試著化淡一點的妝，或是採用不同於公司要求的色彩，只要組長沒有發現或沒有意見。這些行動雖然微小，但多少維護了專櫃小姐掌握自己身體的自主性，也削弱了對於單一規範性的美麗形象的支配權力。

其次，女人的勞動身體也被視為可以用完就丟 (disposable) 的，這樣的性別意識型態為勞資雙方共享，進而侷限了化妝品專櫃小姐的生涯發展和行動策略。化妝品銷售這一行在台灣通常被視為有一定的職業壽命，一旦專櫃小姐到達某種年齡，當她們的身體不再年輕美麗，就被視為不再適任。有些公司甚至採取一些正式或非正式的排擠措施，來淘汰年長或懷孕的專櫃小姐。秋嫻以自己的經驗為例：「自己如果不走公司也會想辦法叫你走。比方說，原本升到主任，叫你下來做美容師站櫃，你會肯嗎？乾脆自己走了。」甚者，對於工作有一定職業壽命這件事，不只是公司基於利益考量有



所看法，也幾乎是專櫃小姐們的共識。當我問到對缺乏退休保障的看法，受訪小姐的反應多半是：「沒想過耶，很少有人做這麼久吧。」「年輕的時候根本不會想到退休的事嘛」「我自己也不會做太久，因為人沒有永久的漂亮嘛！」「年紀大的不適合做，感覺沒有說服力，人的皮膚總是有一定的年紀嘛！」「哪有人老了還好意思一直做下去的！」

對於女性勞動力用完就丟的看法，更進一步被制度化為缺乏升遷的勞動組織設計。專櫃小姐的升遷機會十分有限，除了部份管理組是升自基層，公司的內部勞動力市場，至多升遷到指導化妝技藝的「講師」，包括針對專櫃小姐職訓的內部講師，以及在對顧客舉辦的美容班擔任教學的外部講師。講師薪水較低、領的是固定的月薪，但工時固定、朝九晚五，所以，很多婚後的專櫃小姐會轉任講師以配合家庭生活。一般而言，升遷至辦公室白領的機會是微乎其微。辦公室的工作人員還是以女性居多，但幾乎沒有例外，頂層的經理還是男的。此外，也很少有退休制度的保障。<sup>18</sup>因此，我把化妝品銷售的工作所鑲嵌的勞動力市場稱為「雙重斷頭的勞動力市場」，一方面，就內部勞動力市場而言，升遷機會寥寥無幾；另一方面，就外部勞動力市場而言，

<sup>18</sup>在臺灣歷史悠久的資生堂是個例外。

當青春美麗不再，妳的工作也難保。這樣「雙重斷頭」的制度設計，迫使專櫃小姐日後只有自謀他路，像資深退休的宋老師說的：

你在二十幾歲的時候，還可以站櫃子沒關係，看看這個公司有沒有潛力，如果升遷管道太少，你就會想換個工作、像我們當初一起進來的，只剩下兩三個，都是主管，可是主管能有幾個？所以其他的就慢慢淘汰掉了。

被斷頭市場制度化鞏固的性別意識型態，也模塑專櫃小姐的行動策略。對於不合理的勞動管理、高度商品化的薪資制度，多數人選擇「出走」(exit)而非公開抗議(voice out)的策略。<sup>19</sup>化妝品專櫃小姐的自願流動率很高，平均待在這行的壽命也很短。一位小姐說：「公司每年希望能控制在1/2到1/3就不錯了！」根據我在PR百貨現場28位不同專櫃小姐的簡單問卷調查，超過三分之二的人有在近期內換工作的打算(20人)，只有六人從事現在的工作超過五年，幾乎半數(12人)從事現職少於兩年。特別因為這份職業的壽命有限，與其從事未必有成果的公開抗爭，不如趁年輕的時候多撈一點，採取得過且過、「先賺再說」的態度，不只一位受訪者表達了類似的心聲：「這種工作都是靠年輕在做啦，所以業績目標定得不合理也不會有人去抗議。」「這種工作就是靠顛峰期在做，先賺再說，以後老了再輕鬆一點。」

19「出走」(exit)和「抗議」(voice out)的區別係借自Hirschman(1970)。他使用這一組概念來指涉當消費者對某一組織不滿意時,可選擇退出或抗議。我則引申來討論勞動市場中的工人處境,不同的是,缺乏技術資產的低層勞工,多半缺乏權力來抗爭協商,只有走上換工作一途。蔚為盛事,現在洩只剩下碩果僅存的小鄭一位。招募男性銷售員的原因可以用該計畫標榜的口號來說明:「以男人的眼看女人的美」。雖然和女人同樣從事化妝品銷售,這些男人洩被塑造為「專業」的「化妝師」或「男性藝術指導」,英文是MMA(male make-up artist),複製父權文化中男性作為觀看者的角色,扮演著評價、再造女性美麗的「專業者」角色,並企圖將男性優勢的地位轉化為「專業」的形象。

## (二)賣化妝品的男人?

長久以來,化妝保養品的銷售,都被認為是「女人家的工作」,可是我也觀察到一個另類的例子:MF公司在1990年曾經招募訓練了11名在台灣史無前例的男性銷售員,這個商業噱頭在當時的化妝品界在招募時,男性的學歷要求較高,必須是大專以上(女性只要高中),年齡、已未婚都不拘(女性以未婚年輕者優先),因此11個MMA之中也有30多歲的,這都和BA的要求不同,小鄭認為是「因為這樣的形象比較穩重,比較有專業的感覺。MMA這個工作要給女孩子安全感。」在頭銜和職位上,男性銷售員被稱為「化妝師」或「藝術指導」,也不同于女性的名稱,如此一來,公司等於是在銷售員內部創造了一個根據性別分化的階層。事實上,類似MMA的工作其實本來不是沒有,公司內部的(女)講師(多由BA升調)也是從事教學、開發表會的工作,可是講師的薪水只是跟BA差不多,多半是資深、婚後的BA轉任,與MMA遠遠不能相比。小鄭認為這是因為:「男生比較有專業形象啊,我們當初十個人站出來就是不一樣,就是很有專業的樣子!」

此外,在傳遞專業知識和技術的過程中,女性也受到排除,進而鞏固了性別階層的分化。這群「萬紅叢中一點綠」的男性美容師,在訓練過程中擁有較好的工具,受到較好的訓練,工作內容也比一般BA優渥許多。MMA主要的工作是全省巡迴做發表會,一個月平均起來十場,多的時候有十四、五場,沒有發表會的時候才回到百貨公司站櫃,半年輪調一次,在專櫃也負責較「專業」的工作:

我們雖然跟BA一起站櫃,可是分工定位不一樣,我們只要負責化妝,像報帳、倒垃圾這樣的工作我們MMA是不必做的,以前還嚴格禁止,因為我們這種專業形象,怎麼能去報帳、倒垃圾...

「女性化」(feminization)和「去技術化」(deskilling)或「工作貶值」(degration),兩者孰先孰後引起許多辯論。20在這裡我們

彷彿看到一個相反的趨勢：當男性加入一個原本幾乎全由女性擔任的工作，而導致美容師這個工作的「升值」，最明顯的呈現在MMA和BA在薪資上的差異：MMA的底薪三萬（一般BA不到兩萬），加上獎金，一個月可有四萬多的收入。簡言之，所謂的「專業」，從這裡看來，一方面是經由人為炒作、主觀操弄而形塑建構的符號，在化妝品銷售的職業內部，創造出和性別對稱的雙重部門、垂直區隔，男性的薪資、地位、分工上都優於女性美容師。<sup>21</sup>另一方面則呈現出「專業」的知識與技術在傳遞的過程中，對於女性的「排除」（exclusion）：從受訓過程（男性化妝師擁有較自由的學習、較優異的器材），到勞動過程的安排（男性不必負擔瑣務），都存在性別的差別待遇。

這個例子也支持了我有關「性別化的身體勞動」的論點。MMA和BA被分派不同類型的身體勞動，男性特質（masculinity）和女性特質（femininity）也在其間被建構、複製。MMA的身體很少被使用作為「鏡像身體」（展示商品），而多作為「溝通身體」（執行專業支配）。男性的身體被建構為觀看別人的、發言評價的身體，男性特質呈現為「專業者」「科學權威」的形象；女性的身體則被建構為被觀看、被評價的身體，女性特質具現為謙恭服務的情緒勞動。此外，招募男性進入一個女性為主的工作，通常需要同時建構「另類男性特質」，以安撫這些男性的心理障礙（Williams 1995）。許多MMA在一開始遭受到家人、朋友（特別是女朋友）的反對，在這樣的情況下，「專業」的形象是一枚重要的地位盾牌，來維持他們的男性雄風。小鄭不斷跟我強調MMA的專業地位，認為他們較BA高的薪資絕對是合情合理，他有點激動地說：「哪裡有男人可以忍受和BA比！哪裡有個男生願意說我要當BA！當初我們做這個工作已經犧牲很大了！」

<sup>20</sup>關於「工作女性化」（feminization of jobs），也就是低報酬、低地位的工作多由女性從事這個現象，背後的機制或原因，仍有相當分殊。Philips & Taylor認為，其實是工作先被定義是女性的工作之後，才隨之貶值，他們的經驗研究指出，很少是女性直接進入原先被定義為男性從事的工作，多半是創造出一些新的工作，然後，由於從事者為女性，而居於從屬的地位，最典型的例子就像看護、清潔工，這些被視為是女性角色之延伸的工作（Thompson 1983）。但有些學者研究電子、成衣、印刷等產業（Cockburn 1983），則發現和Philips & Taylor不同類型的另一種女性化過程：是先有勞動過程的理性化，資方才引進廉價女性勞動力，同時，隨之發展出合理化此一女性化過程的意識形態，如強調耐性、靈巧等特質和女性特質的「自然」連結。

<sup>21</sup>這樣的情形並非一定源於雇主非理性的個人偏見。Sustein（1991）便說明歧視之所以存在，有時是因為對雇主來說，仰賴社會的性別

或種族刻板印象來招募員工，可以省下考量個別候選人的資訊成本（information cost），或順應消費者的可能期待，比方說，MF化妝品公司可能假定基於社會大眾對男性專業的刻板印象，招募男性而非拔擢女講師，會是塑造專業形象較容易成功的作法。這個解釋最重要的意義在於顯示，歧視可能是資方的理性策略，市場不但不能像新古典經濟學家所宣稱的自然淘汰歧視，反而可能鞏固、複製社會大眾的刻板印象。

一年後MF公司易主，由於MMA的行銷計畫並沒有挽救公司在競爭激烈的市場中衰退的業績，新公司決定取消MMA的特權地位。由於新公司不願再用較高的價錢來雇用男性銷售員，雖沒有直接降薪，也行使了一些排擠的小動作。比方說：「公司會想辦法讓你走，用一些新的制度，你如果不能適應就會自己走。比方說我們以前是歸業務部管的，女的BA管不到我們，現在新公司就把我們分到美容部管，請假都要歸BA管，一分一半的人都走了。」新公司並把MMA調到一般百貨公司專櫃，和BA一起站櫃，此舉更嚴重威脅到男性的優越感：「我們站櫃，人家都不覺得你是站櫃的，以為你是主管、或是小姐的男朋友，很尷尬。所以大家都站不住了。以前我是專門化妝的，現在叫我站櫃，改成計算個積，還要跟美容師搶生意，我一個大男生，你叫我怎麼好意思？」「很多人站不下去嘛，原來被捧在天上，現在一下掉到地上。」結果，其他十個人先後離開，難以承受當「專業」的形象剝落，所暴露出該工作原本女性化、貶值的尷尬真貌。

最後，我要強調性別的意義並非本質不變的，而是持續被在地的社會脈絡改寫重構。我在田野中也觀察到男性化妝品已然成為一個潛力雄厚的新興市場。在資本主義一步步商品化、客體化男性身體的過程中，男性特質將如何被改寫和重構是一個有待探索的問題。我的一位受訪者，18歲的小新，在一家專賣男性化妝保養品的專櫃兼職工作。他的工作無疑已經改變了他對自己身體的看法和經驗：

我以前從來沒用過男性化妝品啊，好像太娘娘腔了，也不習慣和男生買東西，好像男生談身體的東西很奇怪。不過，我現在自己也開始用啦，而且覺得很不錯，我也會說服我的同學來用。時代在變了啦，誰說男人不能用或不能賣化妝品？

## 五、結論

當操弄、生產、販賣符號成為主要的工作內容，當人際互動變成勞動過程中的原料或元素，更多面向的身體被整合入服務業的勞動過程。我提出「身體勞動」的理論類型，來掌握服務勞動體制中更多元的勞動內容、更複雜的勞動控制。我在個案研究中發現，化妝



品專櫃小姐的身體具現了多重的、甚至是矛盾的訊息，要傳遞給消費者：要提供謙恭的服務，也要執行專業的支配；要扮演美麗的偶像，也要作為科學的權威。因此，資方對於這些不同面向的身體勞動，也有賴更複雜、甚至是相互衝突的勞動控制策略：要剝削專櫃小姐的體力勞動（剝削的身體），也要保養她們的皮膚和美麗（鏡像的身體）；要標準化她們的姿勢動作、儀態情緒（馴化的身體），也要容許她們享有一定的自主性來因應不同顧客的需要（溝通的身體）。

其次，我強調勞動控制不能僅用勞資對立的單一邏輯來解釋，而是鑲嵌於多重的權力關係。在服務勞動過程中，顧客的引入創造了三角的權力關係，資方、勞動者、顧客之間在不同的身體勞動面向裡，形成不同的結盟組合。權力的社會空間和運作方式也有著更複雜的面貌，空間分散的百貨專櫃，透過消費空間中對女性身體無所不在的注目，遂行無形而有效的監控。性別的權力關係和超越職場藩籬的性別意識型態，也顯著地模塑了化妝品銷售的勞動內容和勞動體制。我的研究中觀察到女性和男性銷售員被分派不同面向的身體勞動、以及差異的生涯機會；性別差異和性別不平等在性別區隔的勞動組織及專業化的過程被進一步制度化和再生產。總言之，不論是資本或父權的支配，都不再像是血淋淋壓迫的鐵牢籠（iron cage），而像是充滿誘惑的霓虹牢籠（neon cage）。專櫃小姐們不是被動的受難者，而是參與共識型塑的行動者，在勞動過程中協商有關自我身體和認同的意義，也在日常勞動生活中發展生存和抗爭的細微策略。

### 參考書目

- 王行政院主計處  
1997 中華民國台灣地區人力資源統計月報，1997年7月。
- 王經濟部統計處  
1994 中華民國台灣地區進出口貿易統計月報，1994年1月。  
1995 中華民國台灣地區工業生產統計月報，1995年4月。
- 林輝冠  
1989 百貨公司與專櫃廠商通路行為之研究，國立政治大學企業管理研究所碩士論文。
- 柯素真  
1986 台灣化妝品工業之概況，產業經濟 64:9-36。
- 謝國雄  
1997 做件意識：計件制與台灣勞動者主體性之型塑，純

勞動：台灣勞動體制諸論，台北：中央研究院社會學研究所籌備處。

- Acker, Joan  
1990 Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society* 4(2):139-158.
- Bartky, Sandra  
1988 Foucault, Femininity and the Modernization of Patriarchal Power. Pp.61-86 in *Feminism and Foucault: Reflection and Resistance*, ed. I. Diamond and L. Quinby. Northeastern University Press.
- Baudrillard, Jean  
1988 Consumer Society. Pp. 29-56 in *Selected Writing*, ed. Mark Poster. Cambridge: Polity Press.
- Benson, Susan  
1986 Counter Culture: Saleswomen, Managers, and Customers in American Department Stores 1890-1940. University of Illinois Press.
- Bordo, Susan  
1993 Unbearable Weight: Feminism, Western Culture, and the Body. University of California Press.
- Bradley, Harriet  
1989 Men's Work, Women's Work: A Sociological History of the Social Division of Labor in Employment. Polity Press.
- Braverman, H.  
1974 Labor and Monopoly Capital. New York: Monthly Review Press.
- Broadbridge, Adelina  
1991 Image and Goods: Women in Retailing. Pp.43-55 in *Working Women: International Perspective on Labor and Gender Ideology*. Routledge.
- Burawoy, Michael  
1979 Manufacturing Consent: Change in the Labour Process Under Monopoly Capitalism. University of Chicago Press.  
1985 The Politics of Production: Factory Regime Under Capitalism and Socialism. Verso.
- Butler, Judith  
1990 Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity. Routledge.  
1993 Bodies That Matter: On the Discursive Limits of Sex. Routledge.
- Clegg, Steward  
1994 Power Relations and the Constitution of the Resistance Subject. In *Resistance and Power in Organizations*, ed. J. Jermier, D. Knights and W. Nord. Routledge.
- Cockburn, Cynthia  
1986 Brothers: Male Domination and Technological Change. London: Pluto.

- Collinson, David and David Knights  
1986 *Men Only? Theories and Practice of Job Segregation in Insurance*. In *Gender and the Labour Process*, ed. D. Knight and H. Willmott. Gower.
- Davis, Kathy  
1995 *Reshaping the Female Body: The Dilemma of Cosmetics Surgery*. Routledge.
- Faurschou, Gail  
1990 *Obsolescence and Desire: Fashion and the Commodity Form*. Pp.234-259 in *Postmodernism-Philosophy and the Art*, ed. H.J. Silverman. Routledge.
- Featherstone, Mike  
1991 *The Body in Consumer Culture*. Pp.170-196 in *The Body: Social Process and Cultural Theory*, ed. M. Featherstone, M. Hepworth and B. Turner. London: Sage.
- Foucault, Michael  
1977 *Discipline and Punish: the Birth of the Prison*. Pantheon Books.  
1980 *Two Lectures*. Pp.78-108 in *Power/Knowledge: Selected Interviews and Other Writings 1972-77*, ed. Colin Gordon. Harvest Press.
- Frank, Arthur  
1991 *For a Sociology of Body: an Analytic Review*. Pp.36-102 in *The Body: Social Process and Cultural Theory*, ed. M. Featherstone, M. Hepworth and B. Turner. London: Sage.
- Fraser, Nancy  
1995 *Pragmatism, Feminism, and the Linguistic Turn*. Pp.157-172 in *Feminist Contentions: A Philosophical Exchange*. Routledge.
- Grosz, Elizabeth  
1994 *Volatile Bodies: Toward a Corporeal Feminism*. Indiana University Press.
- Hirshman, Albert  
1970 *Exit, Voice, and Loyalty: Response to Firms, Organizations, and States*. Harvard University Press.
- Hochschild, Arlie  
1983 *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. University of California Press.
- Hossfeld, Karen  
1990 *嗶The Logic Against Them': Contradictions in Sex, Race, and Class in Silicon Valley*. In *Women Workers and Global Restructuring*, ed. Kathryn Ward. Cornell University Press.
- Kanter, Rosabeth  
1977 *Men and Women of the Corporation*. NY: Basic Books Inc.
- Knights, Davis  
1990 *Subjectivity, Power and the Labor Process*. Pp.197-335 in *Labour Process Theory*, ed. D. Knight and H. Willmott.

- Macmillan.
- Knights, David and Theo Vurbubakis.  
1994 Foucault, Resistance and All That. In Resistance and Power in Organizations, ed. J. Jemier, D. Knights and W. Nord. Routledge.
  - Langman, Lauren  
1992 Neon Cage: Shopping for Subjectivity. In Lifestyle Shopping: The Subject of Consumption, ed. R. Shield. Routledge.
  - Leidner, Robin  
1993 Fast Food, Fast Talk: Service Work and the Routinization of Everyday Life. University of California Press.
  - Littler, Craig  
1982 The Development of the Labour Porcess in Capitalist Societies. London: Heinemann.
  - Marx, Karl  
1977 Selected Writings. David McLellan ed. Oxford University Press.
  - Pierce, Jennifer  
1995 Gender Trials: Emotional Lives in Contemporary Law Firms. University of California Press.
  - Scott, James  
1985 Domination and the Art of Resistance. Cambridge.
  - Shilling, Chris  
1993 The Body and Social Theory. London: Sage.
  - Sustain, Cass  
1991 Why Market Don't Stop Discrimination. Social Philosophy and Policy 8(2): 22-37.
  - Thompson, Paul  
1983 The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour  
Process. Macmillan.  
1990 Crawling from the Wreckage: The Labour Process and the Politics of Production. In Labour Process Theory, ed. D. Knights and H. Willmott. Macmillan.
  - Williams, Christine  
1989 Gender Differences at Work: Women and Men in Nontraditional Occupations. Berkeley: University of California Press.
  - Willmott, Hugh  
1990 Subjectivity and the Dialectics of Praxis: Opening up the Core of Labour Process Analysis. In Labour Process Theory, ed. D. Knights and H. Wilmott. Macmillan.
  - Witz, Anne  
1992 Professions and Patriarchy. Routledge.

台灣社會學研究第二期，頁47-81，1998年7月出版。

收稿：1997年9月4日；接受刊登：1998年5月25日。



## 台灣社會學研究：第二期（1998年7月）目錄

[\[族群意識、民族主義與政黨支持\]](#)（王甫昌）

[\[銷售女體，女體勞動\]](#)（藍佩嘉）

[\[音樂會的社會性\]](#)（郭曉玲、傅仰止）

[\[紀念孔恩專題論文側記\]](#)（朱元鴻）

[\[我們活在不同的世界嗎？\]](#)（朱元鴻）

[\[典範社會學的限制\]](#)（苑舉正）

[\[書評 孔恩一生-評吳以義《庫恩》\]](#)（傅大為）

[\[本刊約稿 吳以義博士對傅文的回應\]](#)（吳以義）

# 本文章已註冊DOI數位物件識別碼

## ▶ 假面天使 護理人員的認同政治

Angels with Masks: Identity Politics in Nursing

doi:10.6255/JWGS.2006.21.113

女學學誌, (21), 2006

Journal of Women's and Gender Studies, (21), 2006

作者/Author : 朱政騏(Zheng-Qi Zhu)

頁數/Page : 113-184

出版日期/Publication Date : 2006/06

引用本篇文獻時，請提供DOI資訊，並透過DOI永久網址取得最正確的書目資訊。

To cite this Article, please include the DOI name in your reference data.

請使用本篇文獻DOI永久網址進行連結:

To link to this Article:

<http://dx.doi.org/10.6255/JWGS.2006.21.113>



*DOI Enhanced*

DOI是數位物件識別碼 (Digital Object Identifier, DOI) 的簡稱，是這篇文章在網路上的唯一識別碼，用於永久連結及引用該篇文章。

若想得知更多DOI使用資訊，

請參考 <http://doi.airiti.com>

For more information,

Please see: <http://doi.airiti.com>

請往下捲動至下一頁，開始閱讀本篇文獻

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE



《女學學誌：婦女與性別研究》第 21 期  
2006 年 6 月，頁 113-184 ▲專題論文

# 假面天使

## 護理人員的認同政治\*

朱政騏（台灣大學社會學系）

本研究以護理人員的勞動過程為分析對象，企圖透過對其處境的細緻探討，替近年來有關醫療院所大型財團化、醫療商品化和市場化等議題的爭論，提供更具體且落實在勞動體制之上的論述。此外，本文整理了關於護理人員專業倫理的課題，特別是 SARS 侵襲台灣後引發的一連串醫護專業倫理爭議，試圖討論護理「專業」的內涵、醫護間的不對等關係，以及一般民眾對護理人員的文化想像與期待。然後，再討論護理人員的認同政治和權益促進的可能發展。本文採取扎根理論的研究方法進行參與觀察及深度訪談，共訪談三十位護理人員。將認同政治拉回實際的勞動過程中，指出護理人員的主體如何在制度性的環境裡被銘刻與剝削，並在象徵的層次上受到「專業」意識形態的束縛，再進一步從這些壓迫與束縛之中，尋找可能的出路及方向。

**關鍵詞：**護理人員、勞動過程、專業、認同政治



## 一、前言

認同政治理論乃源於對啟蒙主體觀的批判，啟蒙主體所奠基的人類概念是有核心的、統一的個體，賦有理性、意識和行動的能力，並在個體存活的期間基本上保持一致、連續的，或者和自身「同一」，而自我的本質核心就是個人的認同。這種簡單的本質論，忽略了社會、文化對個人認同所產生的影響，於是 George H. Mead 與 Charles H. Cooley 等社會學家提出另一種社會學的主體觀，指出主體並非自主且自足的，而是相對於「重要他人」(significant others) 而形成，社會上這些「他人」向主體仲介了其所在世界的價值、意義和象徵(即文化)(胡榮、王小章譯，1995, Mead, 1952；包凡一、王涇譯，1993, Cooley, 1964)。Stuart Hall (1992) 則進一步指出個人內部有矛盾的認同，將我們拖往不同的方向，因此我們的認同會不斷地轉變。他認為：

如果我們覺得自己擁有從生至死的統一認同，那只是因為我們建構了一個有關自身的、令人安慰的故事或「自我敘事」。完全

**致謝辭：**本文乃根據作者的碩士論文改寫而成，感謝王志弘老師的指導，並感謝所有受訪者提供寶貴的經驗與資料。本文初稿曾發表於第五屆性別與醫療工作坊(2005年11月5日)，謝謝成令方老師及諸位與會者的指教和鼓勵；盧萃艷老師多次邀我在不同場合發表，並與護理人員對談，在此一併致謝。最後，感謝《女學學誌》兩位匿名審查人的意見，然而文責則由筆者自負。

\* 護理人員經常被稱為「白衣天使」，往往也被期待具有「犧牲奉獻的南丁格爾精神」，或者以「燃燒自己，照亮別人」的蠟燭來比喻之。這些看似非常正面、光鮮亮麗的溢美之詞，反而成為護理人員沉重的「假面」，掩蓋了其具體勞動條件的惡化及其動態的認同政治。職是，護理人員之為天使，也是戴著如此沉重假面的天使。以上說明感謝《女學學誌》編委會執行小組的提醒。



統一、完滿、安穩且連貫的認同，只是幻象。（Hall, 1992: 277）

由於認同乃基於主體如何陳述或再現而產生轉變，所以認同化（identification）並非自動發生，而是要贏取或喪失的；換言之，它被政治化了。不過也因為認同被視為一種「自我敘事」，使得許多對認同政治的討論，都是透過對文學作品或其他文本的分析，強調認同的多元、差異、混雜與碎裂。如此一來，分析的對象太過侷限於文本，而忽略了其他形式（非文本）的社會脈絡，於是「認同政治」被某些批判的學者（例如趙剛）歸類為保守與反動的，認為一味強調多元、差異、混雜與碎裂，其實正好符合資本主義商品市場的要求，將商品與認同有機地結合，在形成各式各樣社群（communities）的同時，也造就了多元、差異、混雜與碎裂的利基市場（niche market）（趙剛，2001: 100）。

然而，所有的社會實踐（包括制度性的實踐）都蘊含著意義，而意義又形塑了我們的所做所為，所以可以說所有的社會實踐都具有論述的面向（Hall, 1997: 14）。因此我們將認同政治放在實際的勞動過程中，檢視護理人員的主體如何在制度性的環境裡被銘刻與剝削，並在象徵的層次上受到「專業」意識形態的影響與束縛。如上所述，這兩個層次是相互關聯的，也就是說勞動過程有其相應的工作價值觀和工作倫理；而任何「專業」意識形態也必須有其相應的制度與實踐的基礎。在西方社會學界，自 1980 年代開始就將主體性的問題帶入勞動過程研究之中（例如 Burawoy, 1979），尤其是護理這類「專業的」工作，一方面社會對其有特殊的期待；另一方面護理人員的養成教育中也不斷強調某些專業承諾。本文即嘗試以「認同政治」的概念來分析護理人員身分認同的動態建構，她們既不若工業勞動者那般毫無爭

議的「就是工人」，也不像醫生的專業地位如此穩固。然而，認同雖然是動態的建構過程，但並非毫無限制，必須與其勞動過程（「護理人員」原本就是由其工作而來的身分）結合，分析護理人員的認同建構，從而指出可能改變當前處境的方向。

## 二、分析架構

本文是 2003 年 11 月至 2005 年 2 月，以台北市隆川醫院（化名）為田野進行的扎根理論<sup>1</sup>（grounded theory）研究。<sup>2</sup> 研究發現護理人員的勞動過程有「標準化」、「彈性化」，以及「女性化」等三個特徵，其中標準化與彈性化是一組既矛盾又統一的勞動控制與身體規訓的策略，在認識論的層次上，它們是一體的兩面，猶如「正反」、「上下」、「前後」、「表裡」、「左右」一般，相伴相隨，缺一不可；並且在實際上，兩者也是同時發生、一起作用的。因此，即使高度標

- 1 台灣學界多將 grounded theory 譯為「紮根理論」，例如徐宗國譯（1997）、胡幼慧編（1996）、林本炫（2003）等，但此為廣為流傳的誤譯。根據教育部頒布的《國語辭典》（1998 年 4 月版），「紮」乃「纏束」之意，例如包紮、紮辦子。而「扎」則有「鑽入、投進」的意思，且「扎根」兩字合用意為「植物根部向下往土裡生長」或「比喻深入底層，打下基礎」。由此觀之，譯為「扎根」應較符合原本 grounded 之意，故本文將 grounded theory 譯為「扎根理論」乃是比較貼近 grounded theory 原意的用法。
- 2 本研究的主要方法是「深度訪談」及「參與觀察」，兩個看似普遍為當下社會科學研究生採用的方法，但在不同的理論預設或認識論的典範下，使用這兩個方法的意義卻大不相同，例如民族誌、扎根理論與敘事分析所採取的「深度訪談」，在實際操作上就有很大的差異（參見林本炫，2003）。此外，大部分使用扎根理論的研究，在撰寫時都會詳細交待田野的情形，尤其者，還會強調自己遵照一定的研究步驟。我對於這樣的做法，只能部分同意，但有些修正。關於研究方法的討論，詳見本文的【附錄一】。

準化的泰勒式 (Taylorism) 生產，必然也有其「彈性化」的一面。將標準化與彈性的概念擺放在具體的歷史脈絡中，我們發現西方資本主義先進國在戰後以凱恩斯主義 (Keynesianism) 為主導的國家政策下，在經濟領域出現的是以大資本、大工會、大量 (標準化) 生產、大量消費為特徵的福特主義式積累體制 (regime of accumulation)；<sup>3</sup> 在勞動生產上則是流水式生產線的出現，以及相應高度標準化的勞動過程。直到 1980 年代前後，這樣的體制出現停滯，大資本、大工會、大政府反而成為資本積累的障礙，於是「彈性」逐漸成為魔術字眼，為資方及企管學界所廣泛使用。

如前所述，標準化與彈性化乃一體兩面，David Harvey (1989) 以「彈性積累體制」(regime of flexible accumulation) 描繪所謂「後福特主義的時代」，意即強調「彈性積累」乃福特主義的延續而非斷裂，仍是資本主義下的資本積累模式。許多福特主義的生產模式並沒有被放棄，彈性積累只是「馬克思所定義的兩種剩餘價值<sup>4</sup> 生產基本策略的再結合」(Harvey, 1989: 186)。一方面將福特主義建立起來的標準化生產系統轉移到邊緣地區 (低工資、勞動條件差)，形成「邊緣福特主義」(peripheral Fordism)，以此來獲得「絕對剩餘價值」；

3 「積累體制」簡單的說就是「投資、生產與消費之間經濟關係的性質」，另一個相關的概念是「調節模式」(mode of regulation)，乃「確保前述關係的政治與社會文化體制和實踐」(Painter, 1995: 277)。

4 馬克思對兩種剩餘價值的界定為：「把工作日延長，使之超出工人只生產自己勞動力價值的等價物的那個點，並由資本占有這部分剩餘勞動，這就是絕對剩餘價值的生產。……就相對剩餘價值的生產來說，工作日一開始就分成必要勞動和剩餘勞動這兩個部分。為了延長剩餘勞動，就要用各種方法縮短生產工資的等價物的時間，從而縮短必要勞動。絕對剩餘價值的生產同工作日的長度有關；相對剩餘價值的生產使勞動的技術過程和社會組織發生根本的革命 (吳家駟譯，1991: 557, Marx, 1867)。」

另一方面則是透過組織的改變（即「再造」、「瘦身」）與技術上的「創新」，來生產「相對剩餘價值」。

在台灣脈絡下，雖然不曾出現「典型的」福特主義式積累體制，不過從 1971 到 1981 年之間，醫療機構總數從 7,107 所增加至 11,161 所，增幅為 57.0%（藍忠孚、李玉春、馮孝芬、陳燕鳳，1986: 67）；其中，公立醫療機構成長 30.4%，而私立醫療機構成長為 60.3%，幾乎為公立機構的二倍。在 1980 年代末，私部門醫療體系的服務量已經超過公立醫療院所的服務量，營運績效不佳的公立醫院也轉以「公辦民營」的方式經營。除了醫療機構的私有化之外，由於社會保險給付大量流向財團醫院（張苙雲、謝幸燕，1994），所以 1977 年的國泰醫院、1979 年的林口長庚，以及隨後的亞東、新光、奇美等財團相繼投入醫療市場，分別都是超過 300 床的大型醫院，長庚體系更高達 4,000 床，成為亞洲最大的醫療體系。私有化、大型化的醫院為了控制成本，導入許多標準化與彈性的企管方式，例如護理人員遇缺不補，改用約聘的方式，即是彈性化雇傭的典型。

至於護理人員勞動過程的女性化（feminization）<sup>5</sup>亦蘊含了一組矛盾統一的關係，以藍佩嘉（1998）的分類命名，可說是護理人員在

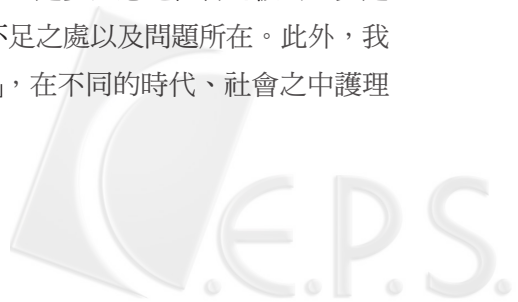
5 其實先前討論的標準化與彈性化亦具有性別的面向，例如標準化強調全盤掌控的陽剛特質，以及彈性化雇傭其實是女性勞動力市場的「常態」等等。之所以在標準化與彈性化外，還要特別強調「女性化」，首先是根據中華民國護理師護士公會聯合會的「台閩地區護理人員統計表」，至 2006 年 5 月，男性護理人員仍僅佔所有執業人數的 2.5%，絕大部分的護理工作是由女性承擔。其次，以「女性化」來描繪護理勞動並非意謂「女性必然適合照護工作」或「女性必然低人一等、受到壓迫」，這種本質論的提法會侷限了女性的發展。因此本文的「女性化」是為了指出護理工作的諸多特徵猶如目前社會中女性的處境，她們之所以被養育成適合照護工作、勞動條件低人一等，乃社會不平等的建構。父權體制如何結合職場的制度發揮作用，在「女性化」一節中會再詳述。



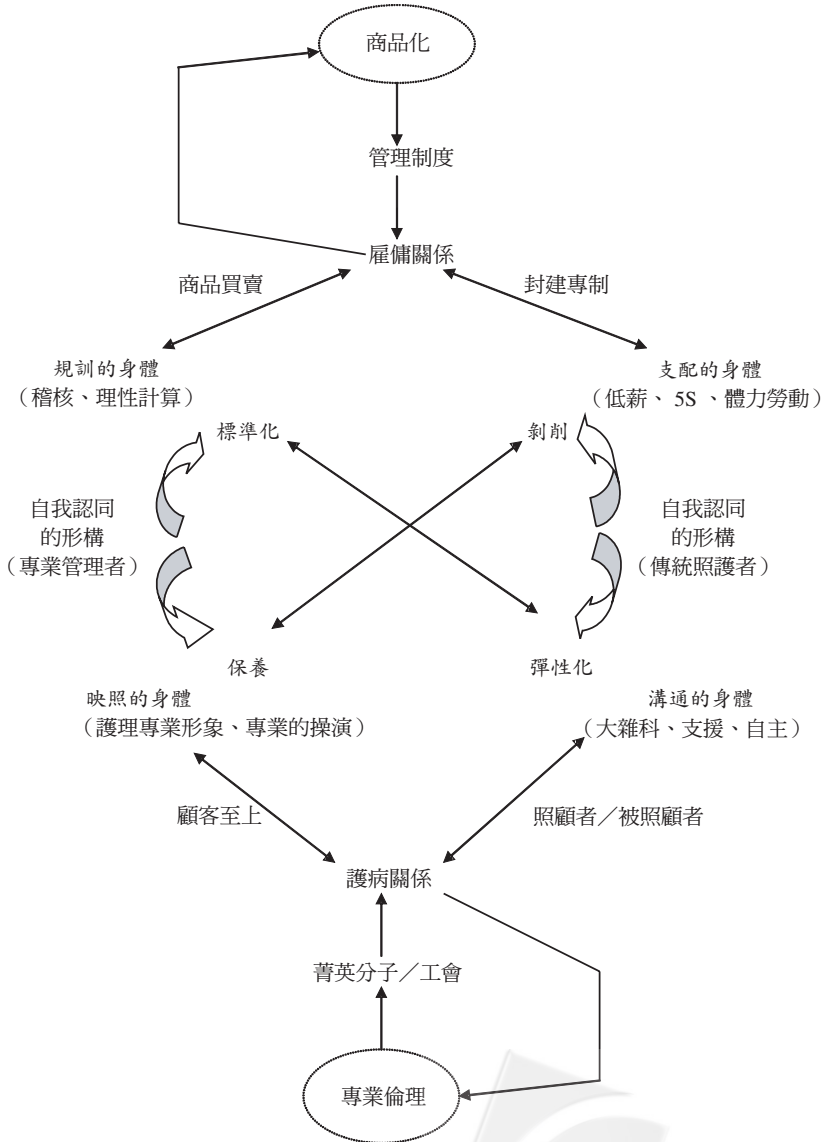
勞動過程中的兩種身體：即注重保養、專業形象的「映照的身體」；以及要求必須從事低賤苦工（dirty work）的「支配的身體」。不過僅從護理人員在勞動過程中展現的不同身體特質，尚不足以瞭解其認同形構，護理人員的勞動過程是在**雇傭關係**與**護病關係**的夾縫之間運作（粗體字為作者所加，以下亦同）。雇傭關係一方面強調等價交換（勞動力與工資的交換），因而必須標準化、稽核與理性計算；另一方面，雇傭關係又帶有或隱或顯的封建專制支配，所謂「醫療商品化」正是在此條件下不斷地被建構與重構。在護病關係上亦然，護病之間存在著某種「顧客至上」的意識形態；同時護病間也包含著傳統照顧者與被照顧者的「親密」關係，而護理的專業倫理就是在此不斷地被建構與重構。因此，本文不將「醫療商品化」視為全然負面的概念，也不會把「專業倫理」當成絕對的束縛與包袱。例如資方透過一系列管理制度將雇傭關係打造成純粹的商品化關係（勞動力買賣），精確地計算工時，嚴格地掌控勞動，雖然可以加深對護理人員的壓迫和剝削，不過如此一來，卻也相對提高了護理人員爭取加班費與合理勞動條件的正當性。基於此，本文的分析架構可以用「圖一」表示。

### 三、穿梭勞動實踐中的護理形象

本節先對護理人員的勞動過程進行初步勾勒，之所以這樣做，並不是為了將護理人員描寫得百般辛苦、萬般悲慘，以期獲得「社會大眾」或「主管機關」的同情與可憐，從而給予適當的護理人力。相反地，以下所做的工作有一部分目的，正是要回應這種普遍被（至少是基層護理界）接受的說法，指出其不足之處以及問題所在。此外，我也不是要去發現護理工作的「原型」，在不同的時代、社會之中護理



圖一 分析架構圖



所扮演的角色差異甚大。我們從台灣的現實出發尋找改變的可能，實踐護理專業倫理的基礎，必須回到護理人員的勞動過程裡去挖掘，從中找出護理勞動可能蘊含的倫理所在。

## （一）標準化

### 1. 生產標準化：品管圈

這裡所說的生產標準化有兩種含義：一是指生產、創造出標準化的工作流程與檔案；二是指生產活動或勞動過程的標準化。在此我們先討論其第一義，也就是「標準化」本身是如何被生產出來的。

至 2000 年 1 月為止，隆川醫院就有 104 個部門通過 ISO 認證，每個部門中又有各種不同的標準化主題，就連「垃圾分類」與「洗手」都有標準作業規範，標準化的文件可說是多如牛毛。這大量的檔都是由品管圈（quality control circle, QCC）的工作組織所生產，其中護理部更是將品管圈列為優先採用的品管制度，負責大部分的標準化檔生產。所謂的「品管圈」，主要是依據馬斯洛（Abraham H. Maslow）對人類需求層次的分類，<sup>6</sup> 激勵員工追求「自我實現」的最高層次需求，並將「全員參與」視為「全面品質管理」（total quality management, TQM）的四大支柱之一，特別對品管圈而言，更是需要全員積極參與才能成功地推動（轉引自邱文達，2002: 16）。而隆川醫院護理部的品管重點，即是以品管圈為主要項目。

不過，幾乎所有的護理人員都不喜歡參加品管圈，大部分的受訪

6 馬斯洛將人類需求分為五個層次，由低到高分別為：生理需求、安全及安定的需求、社會需求、自我需求、自我實現的需求。這個講法廣受目前企管理論的青睞，當然也是醫院管理者經常引用的理論之一。

者覺得那是在浪費時間，甚至有人認為那只不過徒具形式，沒有實質的幫助：

我不喜歡開品管圈啊，那根本就是在浪費時間。只有剛完成的時候會實施一下，做做樣子，可是到後來根本沒有人會理那個結果嘛！我覺得那個只是……只是要做給醫院看的吧。那是每個單位都要做的啊，又不是說真的想去做，然後才做出來的，很無聊。（美華）<sup>7</sup>（底線為作者所加，以下所引訪談內容亦同）

浪費時間啊！我真的只能說那是在浪費時間，誰想要下班時間還去開那個鬼會啊！他（資方）有給我們加班費嗎？沒有耶！有給我們補時數嗎？他不管妳開得再久，就算開三、四個小時還是補一小時而已，<sup>8</sup>這有什麼用。（賴妹）

由此觀之，隆川醫院推行品管圈的成果應該是失敗的，或至少不是太成功的，不過一般的評價並非如此。隆川醫院常被當成推動品管制度成功的「業界代表」，許多醫管、企管科系的碩士論文皆以其成功的經驗作為研究對象，也有不少研討會邀請隆川醫院的管理者蒞臨演講，<sup>9</sup> 分享成功經驗。因此有沒有「激勵員工自我實現」以達到

7 本文報導人皆為化名。

8 以筆者實際參與兩個病房的護理人員之品管圈會議來說，每週利用非上班時間開會一次，每次開會時間可能長達三至四個小時，最短至少也要兩個半小時，但是每個月通常只補四小時的時數，也就是說，開一次會，補一小時。

9 例如由行政院衛生署、公共工程委員會、立法院厚生會主辦的「醫院管理之再造與新生：公辦民營醫院蛻變與經營研討會」，2004年3月8日，台南市立醫院秀傳醫學大樓五樓會議室。

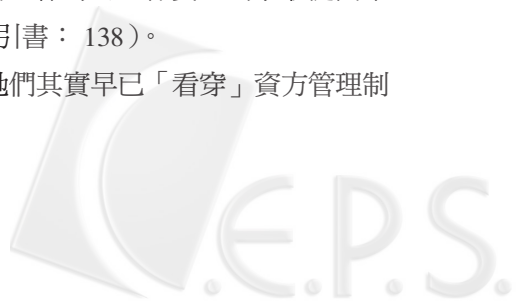


「全員參與」，根本不是品管圈能否推行成功的重點，反而是其雇傭關係中封建專制的性質，才是品管圈的最大支柱。我曾多次參與品管圈的會議，發現其中護理長、學姐仍是主導會議討論與結論的主角，其他人（特別是資淺的學妹）幾乎無從置喙：

我有時候真的快抓狂了，開會都是她（護理長）在開，我們沒有人想開，坐在底下坐到快抓狂了。因為都是她自己的話，我今天提出什麼意見，她覺得不滿意，就把妳的意見推翻掉啦，以她的意見為意見。那幹嘛還要問我們？我覺得這樣她自己決定就好，我們今天討論出 A，覺得 A 比較好，可是她討厭 A，覺得 B 比較好，後來都還是選擇用 B。所以我們會覺得很生氣，那妳乾脆就不用問我們啦，妳自己決定就好，還要叫大家留下來，假裝很民主說要大家討論、投票。算了吧！投出來還不是沒有用，還不都是以她的意見為意見。（小芸）

在此我們清楚看到雇傭關係之中兩種性質的接合（articulate），為了提高勞動力商品的使用價值，並且使資方便於更精確地掌控護理人員的勞動，管理者所依賴的卻是封建專制的權威，這與謝國雄（1997）提出的「純勞動」的做件意識非常不同。所謂「純勞動」就是指雇傭關係「十足的商品化」，進而產生「有做有錢，沒做沒錢」的商品化共識（前引書：139）。在資方的管理制度下，勞工無法「看穿」其中的剝削關係，只有在勞雇爭議時，才會使勞工有「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」（前引書：138）。

從前引受訪者的說法中，發現她們其實早已「看穿」資方管理制



度的不公平，會抱怨沒有加班費、補時數等等；但是雇傭關係不僅是商品化的、還帶有封建專制的性質。所以，「看穿」反而成為護理人員「認分」的原因，並非資方的管理制度贏得她們的同意（consent），創造出「志願性服從」。例如某次品管圈會議中，有護理人員提到：「如果我們上班的兩個人都出去發藥的時候，護理站的電話就會沒人接。而且就算有 alarm<sup>10</sup> 也聽不到，那該怎麼辦？」於是有人提議每個人身上佩戴無線接收器，有病人按鈴，不論有沒有在護理站都可以馬上知道；也有人提議在每個病房加裝警示燈……當大家正在「腦力激盪」的時候，我試探性地提問：「為什麼不乾脆增加一個人上班，不就什麼都解決了？」沒想到大家異口同聲對我說：「別傻了！那是不可能的事情！這個提案醫院（資方）一定不會接受，提了也等於白提，浪費時間而已。」（田野筆記，2004/02/12）或許只有當「看穿」能夠成為集體的意識覺醒，才能夠去質疑、挑戰資方的管理制度。

## 2. 生產標準化：稽核

Bryan Turner (1995) 曾提到共同的「抱怨之詞」作為護理人員團結的可能，它是非正式組織的重要面向，甚至可以成為護理人員的「次文化」。他分析這些「抱怨之詞」共有五種作用，其中最重要的就是可以「創造護理人員的團結感，以抵抗醫院官僚系統與醫學專業的支配（前引書：150）」；不過「抱怨之詞」的作用也有可能是「保守的」，因為抱怨反而成為工作場所矛盾與緊張的「安全瓣」，宣洩了

10 病人床頭都有一個緊急呼叫的按鈕，需要與護理人員對話，或者尋求協助時，都可以按鈕，然後護理站就會有紅燈顯示病床號、及發出聲響。故護理人員稱之為 alarm。

護理人員不滿的力量，「對客觀的條件卻沒有系統性的改變（前引書：151）。」QCC 雖然是護理人員共同抱怨的話題，但卻只發揮了職場「安全瓣」的功能，並未使護理人員團結起來成為一體，其中重要的原因在於同時存在的「稽核制」使得護理人員四分五裂，難以團結。

稽核是一種權力關係的展演，是一場監看與被監看的儀式，亦是將彼此客體化的技術。在此儀式中，受稽核者成為「臣屬主體」，這種規訓的作用可分為兩方面，「既增強了人體的力量（從功利的經濟角度看），又減弱了這些力量（從服從的政治角度看）。……如果說，經濟剝削使勞動與勞動產品分離，那麼我們也可以說，規訓強制在肉體中建立了能力增強與支配加劇間的聚斂聯繫。」（劉北城、楊遠嬰譯，1998: 138, Foucault, 1979）「臣屬主體」所面對的問題、憂慮、困難等不會被正視，即使有人願意關注這些問題，也是為了加強規訓（增強能力與加劇支配）而已。

稽核制首先在「學姐」與「學妹」之間作用，學姐以稽核的方式取代過去類似師徒制的教導。一位有九年護理工作經驗的學姐就表示，有這些標準化的檔就可以省掉事前教導學妹的工作，直接去稽核，然後再稍微提點一下就好：

問：那些（標準化）對妳們帶新人會有什麼影響嗎？

隘宇：有，絕對有。不用講，自己去看〔笑〕。就是我們可以不用講，叫她們自己去看 ISO，然後拿著稽核表去稽核她，稍微看一看，好了之後，就可以用很快的速度帶過去，提醒她什麼是重點、該注意的，這樣會蠻輕鬆的。



因為學姐在帶（教導）新進人員的時候，只會更忙，不會輕鬆。例如白班二十床，兩個人上班，其中有一位若是新進人員，那麼身為「學姐」就不僅要照顧自己原有的病人，還要再多花時間去帶著新進「學妹」照顧病人。如此一來，學姐最省事、最省力的方法，就是「不用講，（叫她）自己去看」，有不懂的地方就看 ISO，學姐只要負責稽核就好，這比需要「互為主體」的溝通省事多了。

同樣地，學妹也可能稽核學姐，彼此稽核；這包括了所謂「整理（Seiri）、整頓（Seiton）、清掃（Seiso）、清潔（Seiketsu）、教養（Shitsuke）<sup>11</sup>」的 5S、單位之間的病歷稽核、單位內部的「提醒本」、電話禮貌稽核等。這些都嚴格掌控護理人員的勞動，例如電話禮貌稽核就詳細規定了「接聽速度」、「報單位及姓名」、「說話語氣、態度」、「對需等候的電話有無解釋」、「等候時間」、「協助轉接或留言」和「禮貌性結語」等八大項，並且精確地要求要在鈴聲不超過四聲時應答；對外通話時要說：「您好，我是某單位 XXX，請幫我……，請問……，請……」；或接聽電話時要說：「XX 單位，您好，我是 XXX」；語氣要緩和、清晰、音量適中等。稽核使得「權力之眼」（the eye of power）無所不在，甚至內化為不假思索的行事準則。正如 Michel Foucault 所言，這種管理形式的特點即在於：

沒有人能夠集大權於一身，完全凌駕於他人之上來操控一切。這是一種能夠吸納每個人的機制，那些運作權力的人正如同權力運作其上之人一般。（Foucault, 1980: 156）

11 這五個 S 為日文發音的拼音。





### 3. 標準化的空間與時間

護理人員私下流傳著兩句改編自某咖啡廣告詞的黑話，即「我不在醫院，就是在家裡，如果我也不在家裡，那麼一定是在去醫院的路上」；以及「我不在 bedside（床邊），就是在 station（護理站），如果我也不在 station，那麼一定是在去 bedside 的路上」。前者是描寫護理人員幾乎沒有休假的狀況，這在下一節（彈性化）會再詳述；後者則道出了護理人員標準化的空間規範：除了在病床旁邊和護理站之外，其他地方都不是護理人員應該去的。

空間的生產離不開背後的權力運作，而具體存在的空間又形塑了我們的社會關係，每個空間都有其占支配地位的特殊編碼／解碼（encoding/decoding）<sup>12</sup> 方式，告訴我們在哪裡應該要做什麼，以及不能做什麼，引導著我們的言行舉止。因此護理人員在床邊就是發藥、交班、量 vital sign（生命徵象，包括體溫、脈搏、呼吸、血壓）、做治療、做衛教，或是有病人 alarm 的時候過去處理；在護理站則是寫護理紀錄、下 care plan（護理診斷）、對藥、備藥（或點滴）、清理責任區域。曾經有一位護理長跟我說：

你要訪問的這些大綱，還有要觀察我們每天在做什麼，其實我都可以回答啦！還是我給你一個 form 就好了，裡面我們每天、每個班在做什麼都有了。這樣你好像只要訪問我就夠了〔笑〕。  
（田野筆記，2003/11/20）

12 編碼／解碼（encoding/decoding）是 Hall（1980）提出的一組概念，編碼與解碼的能力是一種權力關係，常牽涉到（物質或非物質）資源的分配，而占支配地位的編碼／解碼方式，或許可視為一種「意識形態」。

我們借用 Henri Lefebvre (1991) 的空間分析概念，<sup>13</sup> 可將此視為「空間的再現」(representation of space)，即「是科學家、規劃師、都市計劃師、技術官僚與社會工程師的空間」(Lefebvre, 1991: 38)，也就是空間的支配邏輯所在。所以當我提及「所以妳比較喜歡跟病人或家屬聊天囉」，經常會被糾正為在「做衛教」或「詢問病情」：

當然不是聊天啊！我們是在跟他們講解與病情相關的事情，或者是在做衛教，不是隨便去找他們聊天那種。(雅莉)

不是、不是，是去跟他們做衛教，講一些他住院的時候要注意些什麼啊，或者在發藥的時候跟病人有些互動，聊一些……嗯……好像真的是在聊天耶〔尷尬地笑一笑〕那還蠻快樂的吧，因為有些病人真的蠻可愛的。(家敏)

就我觀察，實際上「做衛教」與「詢問病情」經常是在「聊天」中完成的，並非像做問卷調查一般地照本宣科。這是護理人員「活現

13 Lefebvre 的空間分析概念如下：(1) 空間實踐含括了生產與再生產，以及每個社會形構特有的特殊區位和空間組合。空間實踐確保了連續性和某種程度的凝聚。就社會空間及某特定社會之成員與該空間的關係而論，這種凝聚意味了所保障的「能力」(competence) 水準和一定的「運用」(performance) 水準。(2) 空間再現緊緊於生產關係，以及這些關係所安置的「秩序」，並因之緊緊於知識、符號、符碼以及「正面」(frontal) 關係。(3) 再現空間具現了複雜的象徵論 (symbolism)，有時有編碼，有時沒有編碼，它扣連上社會生活私密或地下的一面，也扣連了藝術（而藝術最後可能比較不會被界定為空間的符碼，而是再現空間的符碼）(Lefebvre, 1991: 33, 轉引自王志弘, 2002: 85-86)。

的空間」(representational spaces)，是「直接生活出來的(lived)空間」，也是「居民與使用者的空間」(前引書：39)，內容非常豐富、生動，絕非管理者一個標準化的 form 而已。舉兩個例子：

秀珍〔走進病房〕：哇！妳的荷蘭鞋好可愛喔。

病人 A：真的嗎？我在市場買的，現在(住院)穿這種比較舒服。

秀珍：妳那個「煙斗」<sup>14</sup>抽了沒？

病人 A：那個「煙斗」是幹嘛的？

秀珍：這是讓肺部擴張的，因為妳全身麻醉，所以手術過後麻藥多少還會殘存在肺部，吸這個可以幫忙把它排出來。(田野筆記，2003/11/21)

小光：早安！睡得好不好啊？〔換成外省人的口音〕昨天有沒有大便？

病人 B：沒有啊！

小光：那你要多喝點水囉。

家屬 B：昨天主任一來他就吐了。

小光〔幫病人量血壓〕：伯伯你吐啦？你是專門吐給我們主任看的喔〔笑〕。

家屬 B：對啊，嚇死他(主任)了，這樣他才會多注意我們一點。(田野筆記，2003/11/23)

---

14 即 Atrovent+Berotec+D5W 的吸入器，因為吸蒸氣時會冒煙，所以護理人員稱之為「煙斗」。



此外，在「做治療」的時候，也並非只是執行醫生的 order（醫囑）而已，病人及家屬經常利用這段時間向護理人員反應許多問題，必須由護理人員立即處理；而且護理人員除了要負責幫病人抓癢、翻身、擦薄荷油、按摩……等比較「卑賤的」（menial）工作之外，還有許多 order 其實是靠護理人員「先斬後奏」，才能夠即時解決的。有很多醫生都是定時來病房「補簽」order，詢問護理人員病人的狀況，然後才去病房看病人，或者決定不看病人直接離開，難怪受訪者小芸說：「很多醫生其實是 by 小姐的 order 在做事。」

護理人員每日必須處理五花八門的狀況，諸如接電話、拿棉被、拿床單、拿枕頭、拿衣服、借吹風機、借輪椅、借烤燈等，還有人會來反應「小姐，那個水龍頭壞掉了咧」、「外面的販賣機吃了我的錢，要怎麼辦？」、「有沒有零錢可以換，我想去一下 seven」……這都是護理人員勞動過程的「常態」。若我們放棄從資本家手中奪取對勞動的控制權，不去質疑資方計算「適當護理人力」的標準，喪失工人自我掌控勞動過程的抱負，而只是在「如何計算適當的護理人力」這種經濟性議題上打轉（例如黃惠鈴，2003），其政治上的效果恰好是弱化了護理人員的力量。為了計算適當護理人力，反而更需要標準化護理人員的勞動過程，降低其自主性。況且「適當護理人力」不是客觀存在的事實，而是階級鬥爭的產物，任何計算護理人力的公式都是將複雜的社會關係、權力關係化約為單純的數學算式。與其呼籲「護理界的管理者」給予「適當的護理人力」（例如傅淑方，2004b: 15），不如呼籲護理人員團結起來挑戰資方的管理制度，或者提供更多抵抗的策略。<sup>15</sup>

15 當然，傅淑方（2004b）指出護理人員情緒勞動的重要性以及科技使用的社會關係，是值得肯定的。





至於在時間上的標準化，除了執行特定護理技術有明確的時間限制之外，護理工作是「三班制加責任制」的，所以延遲下班是責任制的工時，沒有加班費，做完自己的工作才可以走；但是它又不全是責任制，可以慢慢地做，而必須在固定的時間內完成交班。因此護理人員的時間安排其實倍受限制，要在交班前把某些事情先做完，以便交給下一班，其他事情才可以留到交班之後再做；並且各個不同時間點的醫囑也制約了護理人員工作的節奏，幾乎每位護理人員都可以隨口背出：QID 是 09、13、18、21，一天四次；TID 是 09、13、18，一天三次；BID 是早上 9 點和晚上 6 點；QD 則是一天一次，原則是早上 9 點；QN 代表晚上 9 點；QOD 是隔一天一次，原則也是早上 9 點。此外還有 QDAC、BIDAC、TIDAC、QIDAC、Q6H、Q4H、Q2H、Q1H……等等，都代表著不同的時間規律與頻率，在什麼時間點上應該做什麼事，都已經被規定得清清楚楚。

## (二) 彈性化

### 1. 大雜科與支援

我們如果到醫院探視親友，卻不知道他的病房號，通常會先到電梯口或是布告欄查看各科病房的位置，然後按圖索驥找出與住院親友病情吻合的病房，再到病房護理站詢問。但是這種方式現在已經越來越不管用了，因為醫院管理者為了提高「占床率」，常把「生意不好」的病房床位借給「生意興隆」的科別，於是做放射治療的病人可能住在一般外科病房，拔蛀牙的小朋友也許住在胸腔外科病房，做心臟血管擴張術的病人也會出現在隔離病房。幾乎每天下午病房裡都在進行「轉床大作戰」，<sup>16</sup> 所以每個病房都變成大雜科，醫生可以跟著病人

跑，但是護理人員因此就要十八般武藝樣樣來，難以走向專科化。儘管護理床邊醫學（bedside medical）的傳統強調整體身心的照顧，但是某些專科的技術還是需要透過反覆練習才能得心應手，這種大雜科的情況使得護理人員倍感壓力與混亂。

尤其護理人員經常要去其他病房「支援」。如此一來，她們除了對特殊的病況護理不熟悉，還要去適應陌生的環境與工作夥伴。護理人員常把自己工作的單位比喻成「家」，有人說：去別人家會比在自己家舒服嗎？在工作中與同事的默契，以及整個病房的氣氛，都是讓她們得以專心工作的重要因素：

我不喜歡去支援，因為妳的同事都是不熟悉的人，那樣比較沒有歸屬感。同事在一起做事做久了會有默契在，她會知道妳現在在大概在做什麼，可能會需要什麼幫忙，這樣一起上班起來，感覺還蠻好的。（阿枝）

大雜科與支援都是資方節省成本的手段，不但造成護理人員的困擾，讓病人也只能在標準化作業流程下得到最低限度的照顧，這種情況在 2003 年 SARS 期間完全表現出來。那時醫院裡除了隔離病房之外，其他病房多半門可羅雀，冷冷清清。一開始隔離病房的護理人員

- 16 這是我觀察每天下午護理人員忙於「轉床」時的感受：一張張病床從房裡推到護理站前面的空地或走道上，電話鈴聲不斷，然後隨著病人（床）而來的護理人員忙著找人交班，而送病人（床）出去的護理人員如果正好也要接新病人，就又要找人先代她交班，讓其他單位來的護理人員可以趕快回去……總之，一團混戰，只要待在護理站就可以充分感受到那種忙亂的氣氛。所以我把這種情況稱為「轉床大作戰」，而「轉床大作戰」只有在星期假日，樓下住院組的行政人員休假時，才會稍微緩和一點。

全部取消休假，而其他病房的護理人員則強迫放假；後來政府規定照顧 SARS 的護理人員有「做七休七」的防疫假，而且一天有 5,000 元的津貼，所以資方開始徵調其他病房的護理人員來支援，並且規定要照顧 SARS 滿十五天的人才能領 double pay（領兩倍薪資）。<sup>17</sup> 支援在平時就是「打消積假」的手段，在 SARS 的時候更可以減少津貼的發放，而且不熟悉照顧 SARS 的方式，讓護理人員與病人都陷於高度的風險之中。

## 2. 三班制及其外

護理人員的彈性工時不僅表現在用支援的方式打消積假，還有在三班制之外設計各式各樣的班別。一般來說，護理工作是所謂的「三班制」（或者「三八制」），但是在白班、小夜和大夜之外，每個醫院都還有很多其他的班別。以隆川醫院為例，還有「8-8 班」、「PM 班」、「花班」與「on call 班」。「8-8 班」是從早上／晚上 8 點上到晚上／早上 8 點的班，一班十二個小時，通常是用在農曆新年這種「淡季」的時候，讓大部分的護理人員回去休假，留下來的人就上 8-8 班。至於「PM 班」又叫「4-8 班」或「8-12 班」，顧名思義，就是從下午 4 點上到晚上 8 點，或者從早上 8 點上到中午 12 點的班，這種班通常是用在「旺季」人力吃緊的時候，PM 班的護理人員主要是做一些「功能性」護理，譬如專門打點滴、量 vital sign 或發藥，一言以蔽之，就是來幫忙打雜的。

然而，最令人痛苦的莫過於「花班」，它的特色不在於工時的彈

17 隆川醫院當時把一天 5,000 元的津貼改成 double pay，對護理人員來說其實是不划算的，尤其規定照顧十五天以上才能領到雙倍薪水，讓許多支援十四天以下的人完全沒有領到任何津貼。

性，而是工作時段的彈性，可能今天上大夜、明天上小夜、後天又上白班，不僅生理時鐘大亂，而且花班沒有固定照顧的床位，<sup>18</sup> 所以每次交班都要重新去熟悉、瞭解病人，非常耗費心神。不過最誇張的還是「on call 班」或稱「P 班」，通常在轉床大作戰後，如果病房變得比較空了，護理長就會臨時決定減少一個上班人數；換言之，可能下午 2、3 點打電話通知小夜的人休假，<sup>19</sup> 而且要是後來有病人轉入，原本被「P 掉」<sup>20</sup> 的人還會被叫回來上班，因此得名為「on call 班」。

此外，護理人員在「全面品質管理」的要求下，除了照顧病人還要負責環境清潔（5S）與醫院財產管理、保養的工作，經常要在下班後留下來擦發藥車、EKG（心電圖），或是更新單位財產編號貼紙；甚至為了一張輪椅而要跑遍醫院各樓層病房去尋找，為了一件耗材使用登記單的問題四處與各單位確認。再加上品質圈、病房會議、單位在職、全院在職教育等大大小小的會議，都是利用下班與放假的時間進行，無怪乎護理人員會說：「我不在醫院就是在家裡，如果也不在家裡，那一定是在去醫院的路上。」若我們拱手把「管理權」完全讓給資方，正是 Harry Braverman 所謂的「構想與執行分離」（譯者不詳，1988: 17, Braverman, 1974），這些不利於護理人員的勞動項目就會越來越多，如此一來，即使照顧的床數減少，護理人員仍很難從工作中獲得認同，擺脫異化的命運。

18 就是依照病床號碼將病房分成前、中、後三段或兩段，通常上「正常三班」的護理人員會照顧固定的「段」，這樣對於病人的情況會比較熟悉，在交班的時候也可以不用從頭講起，速度會比較快。

19 但是小夜是下午 4 點交班，而且交班前半小時就要先來點班。

20 原本有排班，當天臨時被告知不用來上班的情形，護理人員稱之為「P 掉」。這個用法廣泛存在，並非隆川醫院的特殊用法。至於為何記為「P」，受訪者也沒有明確肯定的答案。



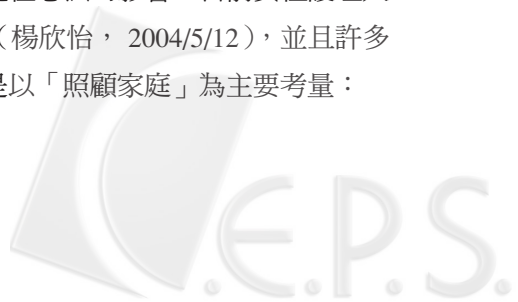
### (三) 女性化

#### 1. 好護士就是好太太

十九世紀南丁格爾領導的護理改革運動（nursing reform）目標是將護理塑造成適合女性從事的職業，在那之前，中產階級女性唯一可做的體面工作就是執教（teaching）。因此護理改革運動替當時許多未婚、喪偶且沒有遺產的單身中產階級女性，解決了經濟上的問題。其成功之處，即在於不冒犯醫生（主要是男性）的權威，並與當時社會的父權價值觀取得妥協，為中產階級女性在醫療體系中覓得一安身立命之處（Gamarnikow, 1978: 111-113）。因此傅大為（2003: 85）認為有一種「南丁格爾精神」（即 lady Nightingale 精神）是「混合著中產家庭主婦『私領域』的含蓄與忍讓，還有家庭主婦主導一切家務的精明幹練，這兩者的綜合，並將之推廣到護理的召喚領域中去。」有一位護理長就跟我說過類似的話：

要磨出一個好的護理人員不容易，很辛苦啊。可是當她如果可以掌控單位掌握得很好，可以做到很周全的時候，基本上我會相信她會是一個好太太、一個好妻子。因為你看一般護理人員家裡的大小事情，一定都是她包辦，因為她習慣了，她習慣去 handle 全部東西，她習慣去安排，所以一直都是勞碌命的那種……那種……特質，她的特質會是這樣。（美麗）

也許是「好護士就是好太太」這種想法的影響，目前女性護理人員仍是台灣男性結婚時的第一選擇（楊欣怡，2004/5/12），並且許多護理人員的職業選擇與生涯規劃都是以「照顧家庭」為主要考量：



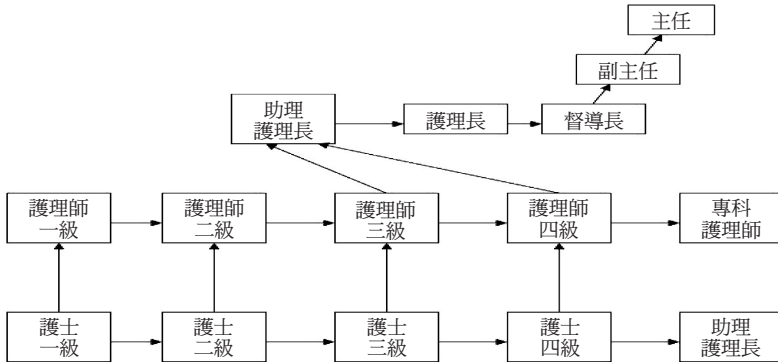
我媽覺得那樣很好，對整個家庭啊，對家裡面的人都很好，她覺得女生唸護理不錯。……（問：為什麼女生唸護理不錯？）應該是對家裡面吧，有什麼問題、身體不舒服，就可以問妳啊。像那個阿姨的女兒是那種自己會去看護理雜誌、醫訊資料的，所以家裡面的人有什麼問題問她，她都可以說，對家裡面的人都還不錯，可以照顧一家人。（大湘妹）

女性的工作常被當成是「暫時的」、「貼補的」，因而是從屬於男人的；有許多護理人員表示「做到結婚就不做了」，原因都是「家庭第一」，要照顧家裡就無法做這麼累的工作了。有位已婚的護理人員因為晚上要回家煮飯，先生假日要去進修，所以只能上星期一到五的白班，要是上班時間不能配合，她就決定辭職不幹了：

家庭第一，如果上班時間不能配合，那也只好離職了。我先生週末要去進修，沒有人帶小孩，所以我一定要在家。他有時候也會不支持（我繼續工作），因為要輪三班；還好現在升助護（助理護理長），而且大家又可以配合「橋」時間，所以我才留下來的。（秀珍）

結婚後還繼續留在臨床工作的護理人員多半有升遷的機會（秀珍就是如此），畢竟性別與階級總是相互交纏的，但也因此會產生一種「雙重斷頭」（藍佩嘉，1998: 72）的現象。一方面，護理人員由於家庭、婚姻的因素，使得工作年資有限；另一方面，繼續待在臨床護理工作上的升遷機會又寥寥無幾（見圖二）<sup>21</sup>，使大多數人在升遷無望、調薪牛步（護士、護理師一至四級的工作內容與薪資皆大同小異）

圖二 護理人員升遷職級圖



資料來源：隆川醫院護理部新進人員工作須知。

的情況下，順著性別的意識形態逃避，寧願選擇「離開」（成家），而非留下來「抗爭」或「改革」。有些人則是抱著「趁年輕多賺一點」的心態撐下去，所以得過且過，也不會花太多心力在這一行的改革上。

- 21 圖二中「護士」與「護理師」為領有不同國家考試證照的護理人員，領有護士（護理師）執照即可執業，只有護士執照者亦可再考取護理師執照，獲得升遷。例如某位領有護士執照者在院內已升遷至「護士三級」（N3），此時若再考取護理師執照，則可升為「護理師三級」。惟實際上護士與護理師的工作內容沒有差別，僅在薪資上有些微差異。至於圖中護士（護理師）一級、二級、三級、四級為醫院內部的升遷制度，亦是在薪資上略有調整，而專科護理師與助理護理長（或副護理長）的工作內容則與一般護理人員不同。目前的實際狀況是：部分助理護理長也要分擔照顧病人的責任，且要分擔護理長的行政業務；有些則不用照顧病人，僅需分擔行政業務。至於專科護理師現多被視為「醫師助理」，工作內容與住院醫師相仿，專科護理師的工作內容，可參考黃熾臻（2002）的論文。故圖二中的箭頭符號皆為醫院內的升遷制度。

## 2. 醫病之間的夾心餅

女人在「外」工作已是不可否認的事實，但卻多半集中在一些「女性化」(feminized)的職業類別，使它們被建構成「女人的工作」。這些工作在勞動力市場上被區隔開來，工作的所得(包括薪資與地位)通常會比「男人的工作」來得低。「雙元勞動力市場理論」最早受到 1960、70 年代的黑人民權運動，以及第二波女性主義運動的刺激，欲探究為何黑／女人在勞動力市場中的地位較低。正如其名，它將資本主義社會的勞動力市場分為「主要部門」和「次要部門」，前者有較高的工資、雇用保障與升遷機會，其技術受到肯定；後者則是低工資、不穩定，也沒有什麼升遷機會，並且是被去技術化的。不過我們應該追問，「主要部門」與「次要部門」之間所擁有的「技術」，是否真有如此大的差異？又或者哪些工作常被貼上「非技術」(unskilled)與「半技術性」(semi-skilled)的標籤？以及是誰在決定分工的？

如前述，「很多醫生其實是 by 小姐的 order 在做事」(小芸語)，許多醫療處置必須靠護理人員在第一時間去評估、判斷與執行；換言之，治療(cure)與照顧(care)之間的界線往往是模糊的。<sup>22</sup>我常看到護理人員在抽動脈血、打 A-line (動脈導管)、解釋病情、說明醫療處置，以及用「鉛筆」開 order 等，<sup>23</sup>是資方界定下只有醫生才可以做的工作。資方制度上的分工刻意忽略護理人員的這些工作，如此不但可以在計算「適當護理人力」時加以忽略，甚至反而可以譴責

22 傅淑方(2004a: 51-53)也有提到這種現象。

23 因為規定上是醫生才可以開 order，所以護理人員會先用鉛筆寫上，等醫生有空的時候再來「擦去重寫」，並簽名。這個「擦去重寫」的動作，同時也擦掉了許多醫囑其實是醫護共同協商，或由護理人員提供建議的痕跡。



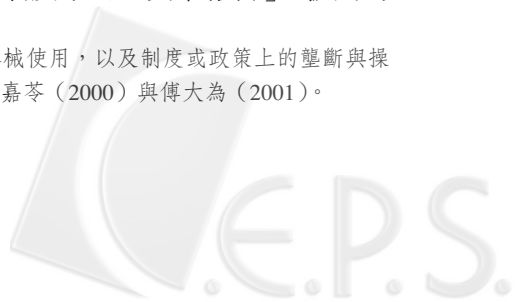
護理人員「雞婆」、「多事」。因此護理人員被貼上「非專業」或「半專業」的標籤，和醫生區分開來，薪資與地位都遠低於醫生。同為醫療團隊的成員，醫護之間工作內容上的差異被過分強調；<sup>24</sup> 身為受雇者，醫護之間薪資所得的差距也被刻意擴大；作為職業，醫護之間得到的社會地位與尊敬，則有天壤之別。

有一天，我觀察到一件有趣的事：

有個小朋友因為打針而嚎啕大哭，兩位護理人員和媽媽連哄帶騙，拿出貼紙、拼圖還有童話書來安撫他。但是這位小朋友非常不領情，還是繼續放聲大哭，這時有一位醫生走進護理站，把小朋友抱起來，說：「來，伯伯跟你說……」，如此才終於讓小朋友停了下來。事後那位醫生又回到護理站，對著大家說：「我告訴妳們，其實媽媽不是他最信任的，只是最會讓他操弄的，最會滿足他的需求，所以他才會什麼都要找媽媽。但是我們不要讓他養成這種依靠的習慣，否則碰到事情就會畏縮……妳們護理人員都不懂啊，都只會幫助他逃避、轉移，跟他媽媽一樣，但是這樣他的恐懼並沒有消失嘛！妳們應該去看看奧修的瑜珈，那是一種內在科學，我一個學科學的人都靠那個在修練自己。（田野筆記，2003/12/04）

這位醫生可以對著護理人員訓話，並不只因為他是男人，或者他是醫生，父權意識形態是與工作場所的制度接合，經由物質性實踐的生產與再生產。例如隆川醫院品管制度中的「異常報告」，被列為

24 當然，醫生也透過對各種技術操作、器械使用，以及制度或政策上的壟斷與操弄，來維持或加大這個差異。可參考吳嘉苓（2000）與傅大為（2001）。



「異常」的項目多如牛毛，有「誤給藥物」、「誤給劑量」、「誤給途徑」、「耗材浪費」……還有「執行錯誤醫囑」，但就是沒有「醫囑錯誤」這一項。也就是說「異常報告」是以醫生為中心，護理人員有很多機會「執行錯誤醫囑」，可是醫生永遠不會錯，所以此制度是強化了醫生發號司令的角色。

而且醫生不常進病房，所以病人的許多問題需要護理人員代言，但是夾在醫生與病人之間，又得不到適當的信任與尊重，則讓護理人員感到苦不堪言。例如病人打點滴瘀血，但又不信任護理人員的處置，要求一定要醫生來看，醫生若沒有去，病人又會按紅燈責問護理人員「到底有沒有去跟醫生講啊？」但是護理人員只能提醒、建議醫生而已：

反正醫生他們經常都不進去看病人，就會問我們：「那個病人現在怎麼樣？」那我是會在跟他講了之後，接著說：「是不是要給他什麼（治療）？」或者我如果覺得那個 order 有問題，像我們 GS 的病人是不能隨便打※@#\*（某種抗痙攣藥）的，可是剛進來的醫生可能不知道，或者值班的醫生是別科的話，通常也不會知道，就要我們去提醒他說：「嗯……他有什麼什麼問題，確定要這樣做嗎？」或者說：「我們以前都是怎麼做的耶」，就是用這種問問題的方式去跟他建議。（雅莉）

護理人員為了讓醫生 by 自己的 order 做事，就必須在主動提出意見時，又表現得「被動」與「屈從」（subordination），以提醒或建議的方式使整個決策的過程「看起來」好像是醫生占有主導的地位，Li Stein（1978）稱之為「護醫戲局」（nurse-doctor game）。由此可

知，分工是從權力的運作中創造出來的，爾後權力又來自於分工，各種物質性的實踐不斷地生產與再生產（強化）護理人員的「女性化」角色，建構並支持了「父權意識形態」，使護理人員的貢獻被視為理所當然。

有些比較沒品一點的醫生啊，像是晚上值班的時候那個 order 開得「零零落落」（台語）的，有時候還只是在電話裡面講一講而已。可是到第二天早上被怪罪的時候，又會推說「只是在值班而已啊，所以沒有開得很完整」，然後主治醫師就會問我們說：「怎麼沒有跟他建議？」這樣子，有的還會袒護他的學生，就罵我們：「怎麼警覺性這麼不夠！都沒有提醒值班的醫生一下！」要不然就是說「你們單位的小姐怎麼一點 sense 也沒有！怎麼當護士啊！」我覺得我們站在中間的角色，變成要做也不是，不做也不是，有時候會有這種困擾啦！（宜靜）

看到這裡，一定有人會跳出來大聲替醫生喊冤，表示只有「少數」，或只是「偶爾」如此而已。我也發現確實不少護理人員在抱怨醫生之前（或之後），都不忘補充：「大部分的醫生其實都還好啦！」或強調：「那是那位醫生個人的人品不好。」但是我們若做一個反事實的提問：「有沒有可能讓『少數』人品不好的護理人員『偶爾』也對醫生訓話一番，或發飆一下？」正如女性主義者指出「好男人」與「壞男人」往往是一體共生的，「好男人」經常可以藉著與「壞男人」對比而得利，得到較多的寬容與讚美。



### 3. 臉上戴口罩，眼睛要會笑

資方的管理策略一方面壓低護理人員的薪資、遂行體力與情緒勞動，另一方面又要保持其身體的美麗意象，我們從一位護理人員回憶她面試時候的情形，就可窺知一二：

我那時候六月份去面試，就是有 SARS 快要結束的時候，然後她們都會問：「如果有 SARS 病人的話，妳願不願意照顧？」這樣，那當然說願意囉，為了要工作嘛。我們那梯進來的所有人都有被問這個問題，而且那時候都戴口罩啊，連面試的時候都戴著口罩，完全看不到臉，可是還是要化妝畫得美美的唷。而且特別強調「眼睛」，就是眼睛要會笑喔。因為只看得到妳的眼睛，所以阿長說眼睛一定要會笑。（大湘妹）

隆川醫院護理部的《新進人員工作須知》中提到「對病患的五大尊重」，包括微笑（smile）、注視（eye contact）、尊稱（address pt's last name）、聆聽（listening），以及用心（service is driven from heart），即可縮寫為 SEALS（誓約）的工作理念。在工作態度上要求「服裝、儀容整潔、配戴名牌」、「談吐大方，注意應有禮節」，並禁止「在病人面前談論與病情無關事宜」、「聽廣播及收音機」。其實大部分與化妝品專櫃小姐的工作理念、態度無異，顯然資方最在意的不是護理人員的技術與知識，<sup>25</sup> 而是其擁有的「美德」與「個性」（Gamarnikow, 1978: 115）。

此外，還有一系列對護理人員身體的具體雕塑，例如短髮不過

25 有些剛畢業尚未考取護士或護理師執照的護理人員也可以獨立照顧病人，與其他人無異。





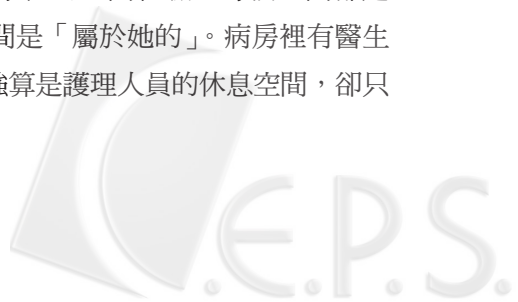
肩，長髮應挽起；指甲剪平清潔，可塗淡色指甲油；出席正式會議應著白色（裙裝）制服；褲襪限白色或膚色，短襪限白色不可有花邊；特殊單位人員離開單位三十分鐘應更換白色制服等。雖然有人還是會鑽漏洞，把頭髮挑染成紫色、綠色，甚至一頭亞麻黃，不過這樣就要和護理部主任與督導大玩捉迷藏，護理長只可能在「不被主任和督導看到」的情況下睜一隻眼、閉一隻眼。「工作須知」是由資方片面制訂，受雇者不僅是出賣自己的勞動力，還將整個「人」都置於資方的管理權力之下，怎麼穿著、如何打扮都受到嚴格的規定。

#### 4. 女性化的空間與時間

畢恆達（2004: 117）對家庭空間的研究，發現在我們的空間語彙裡，有主臥室、（先生的）父母房、書房，甚至是娛樂間、客房、和室，但是卻沒有「女主人房」。「家」對女人而言，不見得是理所當然的「避風港」，而經常是一個勞動的場所，先生和小孩的書房都要她負責打掃，不過唯獨她沒有「自己的房間」；家庭中每一個空間都是「她要負責的」，卻沒有任何一個空間是「屬於她的」。同樣的，護理人員在「家」（工作單位）裡也是如此。

護理人員以「家」來稱呼自己的單位，因為作為醫生「象徵的妻子」，護理人員必須整天守在家中，等待醫生來查房。只要醫生一來，護理人員就要立刻放下手邊的工作去「跟查房」，備妥病人的病歷給醫生查看、詢問，並接受醫生的 order 來安排自己的時間。換言之，醫生可以安排自己的時間，而護理人員的時間則以醫生為依歸。

至於在空間上，也如同女性在家裡的空間經驗：每個空間都是「她要負責的」，卻沒有任何一個空間是「屬於她的」。病房裡有醫生專屬獨立的休息室與值班室，但勉強算是護理人員的休息空間，卻只



圖三 護理人員開放的「討論室」(左方為走道，底端為更衣室)



資料來源：作者拍攝。

有一個開放的「討論室」(見圖三)。實際上，那只是介於更衣室與護理站之間的空地，放上幾張桌椅，就成了「多功能的討論室」了，護理人員在這裡吃飯、開會、上課，下班後及上班前也可以在這裡休息、聊天。不過嚴格說起來，這個討論室並不屬於護理人員，因為當有「護生」(護理科系學生)來實習時，這裡就變成護生吃飯、上課的地方，很多護理人員在那種時候，由於沒有地方用餐，索性就不吃中餐；醫生們也經常會來討論室，而且就像家中的男主人一樣，想當然地認為那就是「他的空間」：

○醫師在「討論室」看到桌上有一包魚酥，就把它打開來吃，

一邊吃還一邊說：「這個魚酥真的有酥喔！」就這樣吃掉了大半包。結果雅惠下班的時候才發現她的魚酥被吃掉了，就在那裡發牢騷。阿長跟她說：「妳自己的東西不收好，放在那裡人家當然會吃啊！下次要收到自己的（更衣室）櫃子裡面嘛。」（田野筆記，2003/12/21）

唯一屬於護理人員的空間，只是更衣室裡一格小小的櫃子，在討論室無論做什麼事情，都可能受到干擾。而且還記得我們提過的「5S」嗎？病房的環境都是由護理人員負責維護，如同在家裡永遠是女人必須為環境髒亂而負責，儘管破壞環境整潔的往往不是女性。例如護理站的廁所是醫生、護理人員共用的，而男女共用一個坐式馬桶。很多女性都遇過「男生尿尿不掀馬桶坐墊」，導致馬桶坐墊上常有尿漬，讓女性只能蹲在馬桶上如廁。

今天突然發現護理站的廁所門上貼了一張字條，寫著「女性專用廁所」，一問之下才知道，原來昨天護理長上廁所的時候坐成一泡尿。小光說：「阿長氣得在裡面大叫，出來就寫了那一張紙貼上去了。」不過我觀察了一陣子，彷彿沒有「男」醫生發現那張紙條，抑或他們根本視而不見，仍然繼續使用這一間門上貼著「女性專用」的廁所。（田野筆記，2004/03/12）

當男人不用坐著尿尿，也不必為自己製造的尿漬負責清潔時，當然無法體會女性的廁所經驗。「如何上廁所」代表著權力關係，如果可以要求男人坐下來尿尿，就讓他不得不面對馬桶坐墊上的尿漬，而必須為廁所的環境盡一份心力。

不過護理人員要發起「女廁運動」可能還有一段漫長的路，正如護理長的紙條被視而不見，護理人員在空間裡的使用經驗同樣也遭到忽視。護理站的三台電腦，一台是給醫生看片子、開 order 的；另一台是給醫生查閱文獻資料的；最後一台則是病房書記用來打資料、鍵入帳單的。因此護理人員要用電腦列印護理計畫（care plan）都要等其他人不用的時候，不然就要向別人「借」電腦來用。病歷本也是醫生優先，即使住院醫生寫 order renew（整理醫囑）也可以優先使用病歷，有時還因為一次要整理太多 order 而在護理站摔病歷、發脾氣，卻沒想到可能有護理人員正等著病歷本寫護理紀錄。病房中處處有護理人員的身影，但她們在做些什麼？她們的空間經驗如何？卻沒有得到相對的關注。

#### 四、護理之為專業

在 2003 年 SARS 之後，「護士也是人」、「護理只不過是個工作」……這種輿論甚囂塵上，傅淑方（2004a: 47）也斬釘截鐵地說「護理人員的自我認同，由一開始的南丁格爾精神，轉變成為專業、科技的自我認同」。似乎這時還鼓吹「愛心」、「耐心」或「南丁格爾精神」都是非常「政治不正確」的舉動，取而代之的是檢討 S.O.P.（標準作業規範）、計算適當的護理人力，或將矛頭指向政府，譴責「健保對醫院實施總額預算制度之後，護理人員人事成本大幅縮減」。<sup>26</sup>

然而，「愛心」、「耐心」與「南丁格爾精神」對護理人員而

26 這是護理師護士公會全國聯合會理事長尹祚芊的講法（見張雅雯，2005/3/6），同樣也是輿論上相當「主流」的看法。不過它將矛盾指向「健保」，而不是經營醫院的資本家。對於這種講法，後面會再討論。



言，真的沒有值得鼓吹的價值嗎？它們必然與護理的「專業」互不相容嗎？或者絕對不利於護理人員爭取提高勞動條件？當我自己身為「病人」與「家屬」時，<sup>27</sup>一方面關注護理人員的勞動條件與專業發展；另一方面卻也衷心期盼護理人員能具有愛心與耐心，於是我發覺上述問題的答案可以是否定的。各行各業都在不同的意義下，為了不同目的而使用「專業」來自我標榜，因此護理之為「專業」對護理人員的意義為何？標榜護理是「專業」有何目的？又可能產生什麼「專業倫理」？

### （一）手腦分離的專業

工作提供的不僅是物質的報酬與地位，也是「自我」體驗與認同的重要來源，其賦予的意涵常超越當下的工作環境。因此工作對生活是至關重要的，多數人一天之中除了睡眠時間以外，幾乎將所有寶貴的精神力與時間都奉獻給工作，它是形塑「我們是什麼人」的關鍵。

有人說護理工作的「原型」是「應對人、處理事、控制場面的情境管理」（徐宗國，2001: 182），認為男性護理人員可藉此重新定義自己為「病人病情的管理者」而「拓邊」（expanded）護理工作的範圍，與「護理是一份女人工作」的社會印象脫鉤，從而強調掌控、管理的陽剛性別角色（前引文：172）。但依此定義的「情境管理」何嘗不能用在高階經理人、空服員、服務生、櫃檯接待等服務業的工作上？即使製造業工廠的工人也常需要應對人（同事、監工、老闆）、處理事和控制場面，可能只有獨自關在研究室或實驗室的人可以比較

27 2004年父親因為肝昏迷住院，後來由我與父親進行肝臟移植手術，所以前後約半年的時間，我是以家屬和病人的身分住在醫院裡。



不用「情境管理」。既然「情境管理」是一個包山包海而沒有分析性的概念，為何它仍廣受歡迎？<sup>28</sup>

王增勇（2003: 157）對「個案管理」的論述分析中提到，由於「個案管理」論述預設了管理者與資源接受者（被管理者）上對下的相對位置，所以爭奪管理者的角色就成了「專業」之間權力鬥爭的重點；「將自己不願意做的骯髒工作丟給別人」，似乎是各方積極投入「個案管理」而成為「管理者」的背後動力。這樣的解釋似乎更能說明我的女性受訪者同樣以「管理者」來自我命名的情況：

我們花了太多的時間在做雜事，像是在幫病人洗澡啊、換床單啊，雖然說那是很基本的護理的工作，可是那些事由護佐來做的話，可以減少很多我們的時間。我覺得我們護理要做的工作，很多是要觀察病人的服藥啊、還有處置之後的狀況啊，甚至要去做衛教、要去評估一些他的營養啦、生理需求，這才是我們要做的。現在我們花了太多太多的時間去做……嗯……那種……清洗尿管啊、翻身啊、灌牛奶啊，這些都讓護佐去做就好啦，否則這樣很浪費。這些工作也可以給那種二度就業的婦女來做，這樣就很好啊。一方面是多了一些工作機會，另一方面也讓他們自己覺得自己不是為了家庭……就是……她的生命不再只有家庭，讓她們對社會也可以有一點貢獻。如果有這種制度的話，護理就可以更專業一點。（阿如）

技術是非專業的，因為學了就會了，像 on foley（插尿管）、on

---

28 成令方（2003）也以「情緒勞動」和「情境管理」來定義護理專業。

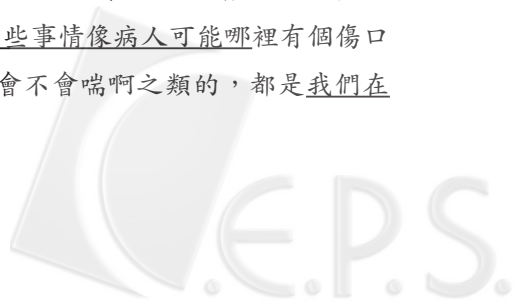


IC（靜脈留滯軟針）、換藥、抽痰那些，可能做得比較久的看護也會做；我覺得學理那些才是專業的。（問：學理？）那些技術可能去訓練看護，她們也就會啦；可是像學理那種，就是怎麼處理事情的方法，譬如說病人突然喘起來，妳要知道怎麼去處理，或是病人突然喪失意識，要怎麼處理這些。……有些雜事其實可以訓練看護來做就好啦，然後由護士來負責管理。就是我們是以管理者的方式來照顧病人，讓看護去做非專業的部分，護理人員看著她們做來評估，我覺得這樣可以讓護理走得更專業化一點。（阿枝）

「管理＝專業＝腦力勞動」與「被管理＝非專業＝體力勞動」清楚地區分開來，正如 Braverman 所謂「概念和執行分離」，概念被集中到有限的集團那裡，使得勞動過程中「手和腦不僅分離開來，並且是截然分開而互相對立」（譯者不詳，1988: 124, Braverman, 1974），長此以往，「技能本身的意義也降低了」（前引書：128）。護理人員希望以「管理」之名擺脫體力勞動，而「專業」成了一個可以提高正當性的標籤。

但是當我繼續追問「護理專業」該如何與「醫師專業」有所區分時，她們又會抬出另一套講法，不是在「學理」上與醫生一較長短，也不是強調自己在「管理」上比醫生來得在行：

因為我覺得護理人員在 care 病人的時間，會比醫生去看病人的時間還要多，所以我們在做評估、觀察的地方會比較細微。（問：細微？）這樣說好了，有些事情像病人可能哪裡有個傷口啊，或者傷口的情形怎麼樣，會不會喘啊之類的，都是我們在



care 的時候才會發現，那醫生可能不會去注意到這些；還有像是病人的家庭狀況啊，這些的，醫生通常也不可能去瞭解。（阿如）

嗯……就是可以發現一些病人的狀況，因為醫生可能大多是透過病歷在瞭解病人，那我們是一直 keep 在病人旁邊，所以在在做很多事情的時候，就可以即時發現一些狀況，把這些 information 傳達給醫師。我覺得這就是可以表現出我們專業性的地方，讓別人知道妳這個小姐比較 smart 這樣。（阿枝）

「在 care 的時候」或「在做很多事情的時候」可以發現一些醫生忽略的問題，正好說明護理「動手做」的重要性，雖然她們想強調的仍是所謂的「smart」（對症狀的辨識），但要是沒有「動手做」就毫無機會發揮其專業與 smart。

根據 Deidre Wicks 的說法，現代護理是在以培根、笛卡兒為代表，主張身心二分，將身體視為運作中的機器，即所謂「支配論述」（discourses of domination）；和另一方面以南丁格爾為代表，講究整體論（holism）與床邊醫學<sup>29</sup>的「康復論述」（discourses of healing）之間的矛盾緊張關係中所實踐的（Wicks, 1998: 28-72）。這種矛盾和緊張關係在護理工作中還特別表現為支持與反對「手腦分離」的立場，早在十九世紀對於護理應不應該動手做「卑賤的」（menial）工作就已經有爭論存在（Gamarnikow, 1978）。手腦分離意義下的「專

29 例如阿如提到要瞭解病人的「家庭狀況」，才能給醫生提供建議，而與醫生的專業不同；或者阿枝在談到如何進行衛教的時候，她也表示「要和病人建立好的關係，才有可能做好衛教」，這都帶有「床邊醫學」的特徵。



業」以管理之名拋棄了體力勞動，使護理「專業」的邊界益發模糊；也就是說，當護理人員完全否定護理的體力勞動時，又會發現難與「醫師專業」做區隔。於是為了維護這岌岌可危的「專業」界線，當有人問起「護理是否為專業」時，幾乎所有的護理人員都可以立即講出一套「護理之所以為專業」的理由，這種「有問必答」的現象，似乎透露了護理人員的焦慮，人人都準備好一套「標準答案」以應付這個問題。

張意滢也提到當護理人員面對這個問題時「就迫不及待地給予肯定的答案」，不過她似乎預設了「專業」的內容就是「執照」，所以她分析：「她們的回答不外乎是好找工作、面對人、不只是技術等『非關專業』的答案，只有一兩位受訪者在訪談時提到『執照』」（張意滢，2003: 36）。這種「專業本質論」依據「何謂專業」的清單（list）去評斷哪些工作是「專業」、哪些是「半專業」<sup>30</sup>或「非專業」，這麼做除了增加這份清單分類的權威性之外，實在看不出對護理人員有何意義。更重要的是，它忽略了護理人員在不同脈絡下使用「專業」的策略與目的。例如我的受訪者中有人將「專業」擴大解釋為「每個工作都有它的專業」，來肯定護理的專業；也有人特別將「台灣的護理」劃分出來，在聲稱護理是專業的前提下，承認台灣的護理「不那麼專業」。

手腦分離的「專業」也使護理人員遠離病人，必須透過諸多儀式性的操演來區別「一般人」和「專業者」，例如在言談中夾雜英文的病名、藥名，甚至藥物的「商品名」，以提高其「專業」形象：

30 張意滢（2003: 36）的訪談中有位護理人員表示她認為「護理是專業」，研究者立刻質問：「妳不覺得它是半專業而已嗎？」一來「半專業」這個詞對一般人來說是陌生的，二來這份評斷的標準似乎沒有受到相對的質疑和反省。

當然比較喜歡跟醫生溝通啊，因為他聽得懂我在講什麼。像家屬有的會很固執，很笨啊，都聽不懂我在講什麼，自以為很懂，但是我跟他講稍微專業一點的又都不知道。那病人的話，有時候像是老先生，都講不來啊，妳講的他都聽不懂，或者無法接受，講到都要冒火了。（阿如）

這與護理界所期待的理想恰好背道而馳，盧孳艷（2005: 8）在一本書的序中提到：「與生硬艱澀的醫學教科書相對應，作者珂妮〔按：美國的護理執業師〕以常民的語言及參考脈絡……寫就了這本淺顯易懂而好看，並且融合了豐富而正確的婦女保健知識的小說，弭平了醫學專家與常民間的知識鴻溝。」雖未言明，但她已暗示著「護理本當如此」的規範性立場。

## （二）以實作為核心的專業

「實習」對護理人員而言是相當重要的，護理的知識猶如工匠的技藝是「以實作為核心」的方式傳授，許多人是在實習後才知道「真正的護理人員要做什麼」，從而確認自己喜歡（適合）／不喜歡（不適合）護理工作：

我之前想要做（護理）一輩子，可是來了隆川之後，就打消這個念頭啦！呵呵。（問：之前是什麼時候？）之前喔，就是在實習的時候啊，反正就是剛接觸到「真正的」護理的時候，那時候還有很大的熱忱感。因為我馬偕唸三年，本來唸到第二年的時候，覺得很不想唸了，覺得護理好無聊喔，就覺得課本上

講的都很無聊，那時候我還沒有實習嘛，還沒有實際去碰到人，只是看課本上講的一大堆，不知道真正的情形是怎麼樣。可是去實習的時候，我就覺得，哇！就是……就是妳可以把一個病人照顧好，讓他出院，然後他很高興的那時候，我就覺得成就感很大，感覺好好喔。所以我是因為實習，才開始喜歡上護理的。（小丁）

實習是踏入「真正的」護理的第一步，在這之前，都還是屬於不知道護士在做什麼的「一般人」。猶如工匠的學徒，很多人表示在實習的時候「常被學姐電」、「常被老師罵」，不過老師與學姐往往又是實習護士的「靠山」，遇到什麼不懂的問題都可以問她們，而且老師會在旁邊「看著妳做事」，讓人有安心的感覺。

以前當學生在實習的時候，老師大部分都會在旁邊看著妳做事，然後跟我們說：「要大膽，大膽去做，不要怕。就算是沒有遇過（的狀況），妳也要大膽去做，不要畏畏縮縮的，這樣反而給病人更多的痛苦。可是也要細心，因為有很多蛛絲馬跡都是我們跟醫生講，醫生才發現的」。有老師在旁邊，會覺得比較安心。（小英）

「大膽去做」是護理人員學習的關鍵，徒有書本上的知識與學理不可能成為一位稱職的護理人員，而且「會讀書不一定會做事」、「讀書是一回事，工作又是另一回事」都是護理人員常掛在嘴邊的說法。對臨床護理人員來說，做事的經驗可能要比讀書來得更重要，一位有大學學歷的護理人員提到自己被學姐「電」的經驗：

她（學姐）會一直問那種「學理」，一直問：「為什麼要這樣？為什麼要那樣？」然後妳有問題去問她，她可能還會反問妳：「那妳覺得怎麼樣？」、「是這樣嗎？」（問：可是妳是大學生，問學理不是應該妳比較厲害嗎？）不會，因為學姐在那一科，所以她們會很專精在那一科，<sup>31</sup>可是我們讀書是每一科都讀一點，但是不專精。而且在紙上作業很容易啊，不過妳要把它活化，把它帶到臨床的時候，妳就不見得會想得到，考慮得沒有那麼多。（小波）

換言之，所謂的「學理」不只是書本上、學院裡的知識，而是與臨床工作經驗結合的「實作」，能將學理應用到臨床上才是「學理好的護理人員」，否則就只是令人頭大的書呆子：

一個護理人員的經驗是很重要的……學校學習的是比較 basic 的東西，那些東西要應用到臨床上確實需要一點時間，所以在護理生涯裡面，帶妳的這個人是很重要的，帶妳的這個人是有經驗的話……就可以比較……因為妳學是學嘛，但是要運用在一個活的人身上，經驗就變得很重要了，她可以很清楚地評估一個病人的問題所在。（美麗）

此外，技術性的工作往往是護理人員勞動中少數可以獲得成就感的來源，經常也是學姐之所以成為學姐的關鍵。以打靜脈注射的留滯軟針（on IC）為例，這個常被認為「沒什麼」的技術，卻是工作中

31 前面提到的「大雜科」現象削弱了學姐（資深護理人員）在這方面的優勢，改變了學姐學妹之間的關係（詳見後文）。

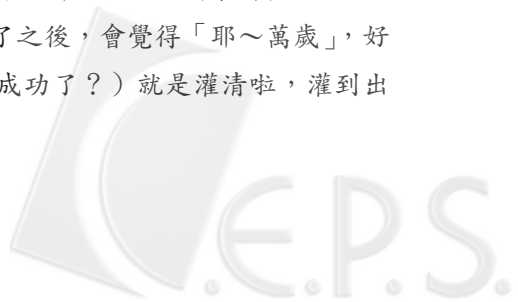




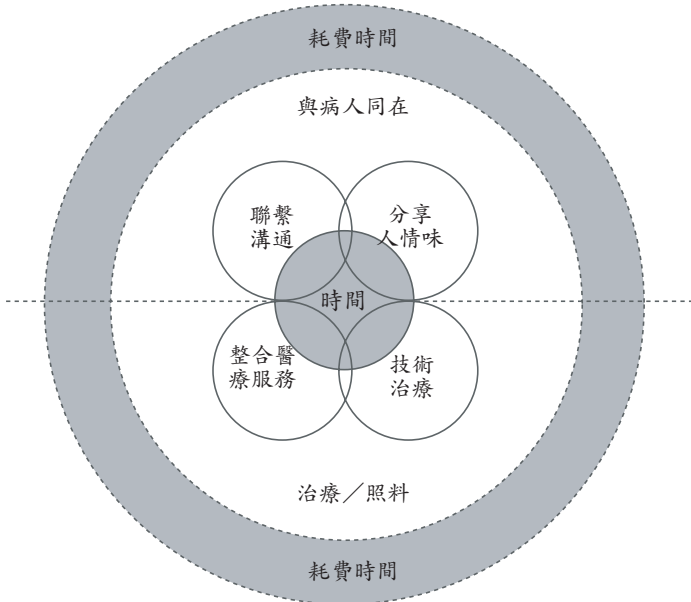
獲得成就感的重要來源，亦是取得病人與家屬信任的敲門磚，能夠「一針就上」，不僅對自己是一種肯定，「不用別人去誇讚妳，心裡都會很有成就感」，而且容易讓別人感覺很專業，反之「如果妳 try 了好幾針都沒上，大概之後講什麼他都不會相信妳了」。而學 on IC 無他法，唯有多練習。每個人習慣的方式可能都不一樣，有些是讓針和皮膚呈 30 度，先推進去多一點，再慢慢拉出來；有的是針先和皮膚平行，進去淺一點，然後再往下深入；有人習慣用兩隻手指壓住目標血管來固定；有的人則只是用一隻手指按著，即使將這些差異通通「標準化」，可是面對不同情況的病人，還是要「靠經驗」、「憑感覺」，練習久了感覺就會比較準。

護理工作必須透過純熟的技術和豐富的經驗，才能發揮深厚的學理而成為專業；也就是說，即使是診斷、評估或衛教，仍需要以此為基礎。Harry A. Milne 和 Carol L. McWilliam 認為只強調護理診斷 (nursing diagnoses) 的護理太過於狹隘，這種看法限制了我們對護理的瞭解，把護理當成是一件疏遠的、客觀的，並且與感情無涉的 (non-engaging) 事情 (Milne & McWilliam, 1996: 811)。她們分析護理工作的兩個要素：「與病人同在」(being with)，以及「做治療／照料」(doing to/doing for)，而這兩者都是以「時間」為中心同時進行的 (見圖四)。換言之，做技術性治療的時候，同時能與病人溝通互動，如此方可站在病人的立場，設身處地來瞭解其病痛 (illness) 所在。

像那個小夜班的時候啊，我們都要清洗 enema (灌腸)。呃……過程可能有點痛苦，可是成功了之後，會覺得「耶～萬歲」，好有成就感喔。(問：怎麼樣叫成功了?) 就是灌清啦，灌到出



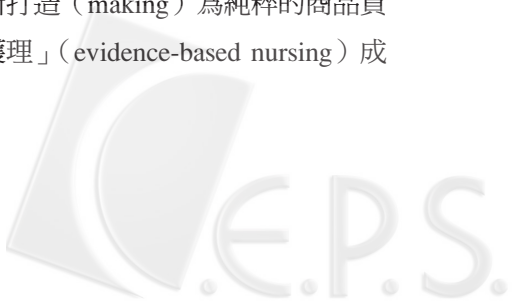
圖四 護理時間的本質



資料來源：Milne 和 McWilliam (1996: 811)。

來的都是清水。然後這中間還會跟病人溝通吧，妳就會對這個病人比較熟，而且只有在灌腸的時候，妳才有時間跟病人講話，所以會跟這個病人比較熟，那病人跟妳之間的親近感，也會變得跟妳比較親近的感覺。（婉君）

不過我們不該對護理抱有太多崇古懷舊的幻想，作為一份受薪工作，護理不可能自外於資本主義的生產關係，護理人員越來越成為勞動力市場上的商品，將雇傭關係逐漸打造 (making) 為純粹的商品買賣關係。首先，這個轉變使「實證護理」(evidence-based nursing) 成

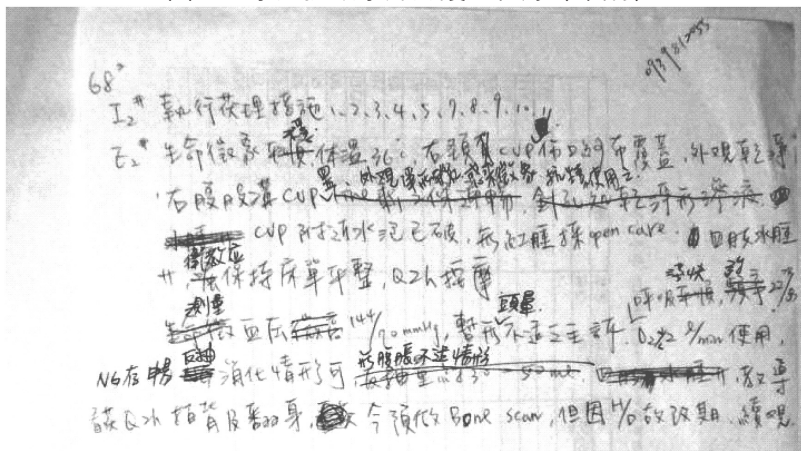


為護理教育的主要內容，強調「實證」經常化約了疾病的社會脈絡，只針對單一、個人的病因進行治療。更重要的是我們若進一步瞭解「實證護理」的內容，會發現它相當強調「自我學習」、「主動學習」和「終身學習」，也非常重視護理人員對「成本效益」的概念（張碧真，2004；<sup>32</sup>許麗齡，2001）。換句話說，對「成本效益」的監控是實證護理一個主要的重點；而那三種「學習」指的是「學生感受到自我有效性（self-efficacy）及自主性（autonomy）的學習」（許麗齡，2001: 65），恰好與當前企業文化論的管理論述相呼應，皆是將勞工建構為「進取的主體」（enterprising subjects），必須時刻經營和監督自己以達成績效和自我實現（du Gay, 1997: 301-303）。可見現代護理領域對「實證」觀念的重視，不僅與醫學史「內部」的細菌學說有關，也與「外部」社會的發展息息相關。

其次，「稽核式」的成果評估逐漸取代類似「師徒制」的經驗傳承。前面提過有位學姐認為標準化的好處就是「不用講」，可以「直接拿稽核表去稽核她」，真是一語道破這個轉變的關鍵。由於醫院不願花錢買不能用的勞動力，所以新進人員培訓的時間越來越短（一週）；而且如果要安排一名學姐的「護理人力」去帶新人，顯然非常不划算，於是改以稽核的方式進行。不過如前所述，全然的商品化對資方來說不見得有利，所以某些傳統的權威也被保留下來。例如新進學妹的護理紀錄要先寫一份草稿交給學姐批改，然後再把它謄寫到正式的護理紀錄上。由於批改的學姐也要為這份紀錄負責，所以有人

32 本筆參考資料為筆者旁聽九十二學年度第二學期北醫護理系「護理研究概論」課程的上課講義，引用此非正式出版品的原因，是因為公開發表的研究論文，對護理系學生而言或許沒有什麼影響，而上課內容雖然也有可能「沒有什麼人在聽」，不過由於考試測驗的關係，上課講義多少會受到一定的重視。

圖五 學姐批改學妹的護理紀錄（舉隅）



資料來源：作者拍攝。

說：「我們（學姐）都會把它改得越詳細越好。」但是我發現似乎並非如此（見圖五）。

將「生命徵象平順」改為「平穩」；將「囑保持床單平整」改為「衛教應保持床單平整」；將「呼吸平順，頻率 22 次／分」改為「呼吸淺快，約 22 次／分」；甚至比較詳細地記錄鼻胃管「反抽量約 30-50 ml」，也被劃掉重寫為「無腹脹不適情形」。其實「每個人寫護理紀錄的習慣都不同，所以多多少少都會有些地方不一樣，今天就算我改好了，拿去給○○姐看，她還是會再改，一定都會改」（小芸）。換言之，有些用字遣詞並無一定標準，批改的象徵意義大於實質的意義。維持這種徒具形式的學姐／學妹關係，既瓦解了工人團結的基礎，又可以依資歷等級的差別，擴大學姐／學妹的薪資差異。



### (三) 專業倫理？專業倫理！

護理的「專業倫理」受到各界關注、廣泛地討論，莫過於 2003 年 SARS 期間，原本仍在爭論護理到底是「專業」還是「半專業」的人突然口徑一致，肯定護理的「專業」地位，並煞有其事地開始討論護理的「專業倫理」應該如何。其中醫評會主委兼醫教會常委的黃崑巖在《中國時報》上發表了一系列文章談「醫護教育的缺失」，該文第六篇提到「護理教育及醫療商業化的隱憂」：

護理教育的問題是醫學教育的翻版，問題一樣地嚴重，我關心它，純因我堅信護理與醫學是醫療兩大支柱，缺一不可。台灣不缺繼承南丁格爾遺志的學生，但也不少抱著護士不當，也可當個好媽媽的心態而唸護理的。這衍生兩個問題：一、護士流失率大。……二、不能吃苦耐勞的學生很多，遇到要求較嚴的老師，學生即敬而遠之。愛的教育不講紀律就不成教育，誰都明白。這種學生日後打錯針、拿錯藥，絕非偶然，遇到 SARS 風暴集體辭職的，恐怕也是這類人居多。所以比起醫學教育，護理學生更需要在專業課程開始之前打精神武裝的強心劑，做倫理教育的大換血，求精神面的成熟。（黃崑巖，2003/6/12）

對護理人員的高流失率，竟然歸咎於個人，認為是有不少人抱著護士不當，也可當個好媽媽的「心態」而唸護理，那麼改變個人心態的方法，就是在教育上「打精神武裝的強心劑，做倫理教育的大換血」。有什麼「診斷」就會開什麼「處方」，並不令人驚訝，讓我驚訝的是這些高舉「醫學人文」的醫界大老竟未曾診斷出自身的問題。

### 1. 醫學人文的具體實踐

有位護理界的菁英針對「北城醫院事件」發表意見，她同樣推崇黃崑巖在醫評會的做法與意見，認為我們的護理教育「忽略人文的素養」，只是訓練出「護匠」，卻無法教育出充滿「南丁格爾精神」的「護理師」。她說：

如果護理人員能多些人文素養，多點人本精神，對生命有更深的洞悉，對價值觀與生命意義有更殷切的反省，對生命倫理有更切實的認知，就不需要再由老師押著三讀五對，……而是自動自發地五讀七對，因為對方的生命健康交在我手裡！（趙可式，2002/12/19）

「三讀五對」不只是抽象的規則，而是醫院中的「現實」。資方為了節省成本而更換便宜的藥，以致藥的外形、包裝經常改變，增加對藥錯誤的機率；護理人員一次要對十幾、二十床的藥，尤其是星期五，一次要對三天份的藥，能夠「三讀五對」已經很不錯了，遑論趙可式所說的「有人文素養的護理師」，可以「五讀七對」。因此，我們不得不將大老、菁英口中的「醫學人文」，放在醫院中的「現實」中好好檢視一番，究竟其具體實踐了什麼。

隆川醫院據說是最重視「醫學人文」的醫院，先後成立畫廊、藝術空間、健診中心藝廊、時間川廊等展場，並且後來整合為美術館，在各式各樣的文宣上不忘標榜自己「醫學人文」的成就，號稱「為醫學人文具體實踐做最佳的詮釋」，並且「國內許多醫療機構亦群體仿效設立藝術空間，為醫學人文注入源源活水」。學界的「醫學人文」或許有些不同版本，難以一概而論，不過「醫學人文」在醫院中的具

體實踐，指的就是公共空間的美學化或醫院空間的商品化。

都市公共空間的美學化大致上營造了某種中產階級的高雅品味，暗自要求進入該空間的人，共同表現出「逛美術館」般的心情與舉止，沈靜祥和、輕聲駐足與移動，而一切卻又是在嚴格的導引禁制規約之下（王志弘，2002: 96）。而且公共空間的美學化經常與空間的商品化相伴而生，於是醫院內外皆裝潢得猶如高級飯店一般富麗堂皇，各行各業組成的「商店街」進駐地下樓層，一樓大廳則有便利商店、花店、星巴克咖啡店，一應俱全。此外，樓上再增設所費不貲的健診中心、皮膚雷射美容中心，以及標榜「專業照顧」及「醫療服務」（當然也是高價位）的護理之家。讓病人住院好像住飯店，看病就像逛百貨公司，醫院不僅賺看「病」的錢，也能賺到所有「人」的錢，果然非常符合「醫學人文」的口號。<sup>33</sup>

醫學人文的具體實踐把醫院改造得如此具有「吸引力」，令人置身其中想要否認自己是「消費者」也難。但是當有人檢討「醫療商品化」的問題時，這些醫學人文論者又歸咎於「病人」或「民眾」的「消費者意識」（例如謝炎堯，2005/1/20），彷彿病人與民眾的「消費者意識」才是問題的癥結，且與醫護人員是相互對立的。因此，有位護理人員以既戲謔又嘲諷的方式說：

好的護理品質喔……「你」覺得好就好啊，就是病人滿意，顧客滿意就好，因為現在顧客意識抬頭嘛。……唉，所以我們第一個，每天看到病人就要自我介紹；第二，發藥之前除了三讀五對，還要跟病人解釋藥物的作用、副作用，病人知道了，還

33 「醫學人文」的名言嘉句：看病人不能只有看到「病」，更要看到「人」。



要親視他吃下去喔；每天都要給他感覺很好，幫他鋪床單、換棉被，然後在一樓呢，我們就要像百貨公司一樣，對不對，讓他一進來會說：「ㄟ～這個百貨公司不錯」，在硬體上給病人耳目一新的感覺，就是，嘿，這醫院很新、好乾淨，感覺起來就不一樣嘛。（秀珍）

自我介紹、三讀五對、解釋藥物的作用、副作用、親視病人服藥，以及讓病人感覺很好，這些原本沒有什麼不對，只不過在目前的勞動條件下幾乎成了天方夜譚。所以她用嘲諷的口吻來訴說這些要求，似乎只要沒有「顧客意識抬頭」，護理人員就可以擺脫惡劣的勞動條件，不用做這些事情了。

## 2. 為專業倫理找基礎

從對醫學人文的討論中，我們知道即使「好」的事情，在缺乏相應的勞動條件支持下，也可能會變成諷刺的笑話，剝削的工具。因此我們回到護理人員的勞動過程，挖掘其中可能蘊含的專業倫理，再為其找到可靠的基礎。

有位護理人員曾經區分出「兩種護理」，一種是她喜歡的，另一種則否。而她喜歡與否的依據，不全然是以「勞動強度」的高低為準，還包括了兩者不同的照顧方式。

當護生實習的時候只照顧一、兩個（病人），所以妳只要用心去照顧，其實他的身、心、靈都可以去照顧得很好。……實習的時候壓力其實很大，只是我比較喜歡那個樣子的護理，可是現實是不可能的。所以我剛畢業來到這裡當護士，覺得衝擊很



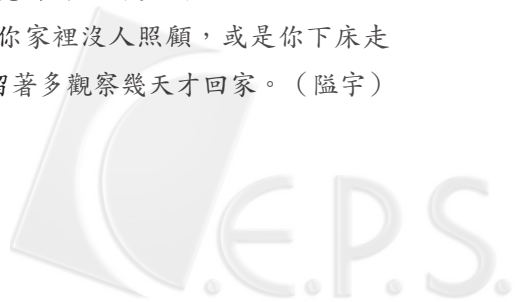
大，因為連最基本的……那時候讀書（實習的時候）希望能達到 98 分好了，可是現在你再怎麼努力，也就是只有 60、70 分而已。所以那時候回家每天都以淚洗面。（婉君）

照顧床數的多寡雖然是實際上條件的限制，但影響其好惡的關鍵，在於能不能照顧到病人的身、心、靈整體。另一位護理人員也提到「兩種護理」的比較，著重的同樣是照顧方式上的差異：

因為實習的時候是 one by one（一對一）的，所以妳可以花很多時間、花很多力氣、花很多妳的心思，去跟病人有多一點接觸。不像我們現在照顧的病人很多，只有發藥的時候稍微噓寒問暖一下，根本沒有深入地去瞭解他的心理、家庭……什麼的，我覺得就是比較表面而已。像我在當護生的時候，是連他祖宗八代都很清楚，所以知道要給他什麼樣的 care，用什麼樣的方式去衛教他才容易懂。（小丁）

除此之外，更有人直指資方的品管制度，才是左右她是否喜歡護理的重要因素：

我的第一份工作對我影響蠻大的，讓我覺得護理不是那麼令人討厭，臨床並不會令人那麼討厭。因為那時候沒有 DRG，就是論病計酬，就不會病人來的當天馬上就要開刀，或隔天就要開刀，然後三天後出院。就不會讓人覺得什麼都步調很快很趕，一切都是很人性的，哎喲，就是像你家裡沒人照顧，或是你下床走路走得不好，那醫生就會把你留著多觀察幾天才回家。（隘宇）



她說的 DRG 指的其實是「臨床路徑」，這種由 DRG 而來的品管方式，就像速食店的套餐一般，診斷為 A 病，是 A' 天療程；B 病則是 B' 天療程，資方不但要標準化護理人員的勞動過程，連病人的病情也要盡量標準化。病人一開始住院，就要趕著「走臨床路徑」，療程做完就必須立刻出院：

衛教要講很快，一定要講很快。因為在外科，病人通常一進來就要開刀啦，入院過十分鐘，大概就是送開刀房啦。有時候我們（不同單位的護理人員）還在交班，就要送開刀房啦。真的很快，根本沒時間慢慢做衛教，而且他們回來又不聽妳講，因為回來就會痛啊，他們就會專注在疼痛上面，根本聽不下去。  
（美華）

我們看到護理人員喜歡的「護理」，有人提到是可以照顧到病人的身、心、靈，可以很深入而全面的瞭解病人（連他祖宗十八代都很清楚），也有人提到她是因為沒有臨床路徑等標準化的管理方式。這倒不是護理人員比醫生來得有「人文素養」，也不是南丁格爾多麼神通廣大，以致整體論的床邊醫學感召了這些護理人員。這種「整體論」之所以會被保存下來，主要是由於醫護之間的勞動分工，醫生可以只針對特定的病灶做治療，但是護理人員卻很難如此：

病人有其他科的毛病，醫生大部分都會擺爛，除非到真的沒辦法了，病人一直在叫、一直在叫，他們才會去會（診）。像那個李○○他就不愛會（診），前一天他在巡房的時候還問那個住院醫師：「為什麼要會這個科？有必要嗎？你以後要會什麼科要

先跟我說一聲，我同意之後再會。」醫生大部分都不喜歡處理其他科的事情。……但是我們都要照顧全部啊，因為他（病人）哪裡不舒服就會一直接燈，我們就要一直跑。然後病人就會說他肚子痛啦、哪裡不舒服啦，都是我們在跑，又不是醫生在跑，所以我們當然會照顧他的全部啊。不像醫生都可以只 focus 在他那一塊，覺得「我就是不要會（診），等他那一塊好了，就趕快丟掉他」。（心芸）

因為護理人員長時間陪在病人身旁，第一線去接觸病人的各種反應，所以護理人員比醫生更能夠與病人同在（being with），設身處地的為病人著想。事實上也唯有如此，才可以順利完成護理工作，給予病人適當的照顧與衛教。不過由上述討論可知，要做好護理，只有在床數少且沒有資方一大堆品管制度的條件下才有可能。我進行田野工作的期間，隆川醫院正好為了升級醫學中心而增設了一個「安寧病房」。由於是「for 評鑑」（為應付評鑑而設）的臨時單位，所以標準化的項目較少，而且安寧病房的病人通常很少，所以讓某些護理人員有機會體驗不同以往的工作方式，每當她們講起那段時間與病人互動的故事，總是特別令人動容。雖然在那裡做的都是一些按摩、洗澡的事，但因為比較有時間可以跟病人與家屬溝通，所以這些基本護理的工作不再讓人感到「卑賤」，反而成為護病之間一種親密的互動，加深了彼此的信任與瞭解，使病人能夠得到更好的照顧。

緩和的那個病人他是腎細胞癌，他到往生前一個月住在我們這邊。……而且他太太不會照顧，身上就有很多褥瘡，然後病人的意識都開始混亂了，他不知道自己在講什麼，而且他講什麼

家人也聽不懂，就伊伊喔喔這樣子。他講得出來，可是我們聽不太懂他講什麼，有時後我去幫他按摩啊、洗澡啊，和他太太一起，然後和他太太聊天，感覺就像去隔壁阿姨家，然後阿伯生病了，就是幫忙她照顧這樣。然後到一、二個禮拜之後，病人越來越「揮」（台語）嘛，可是有一天他突然很清醒，把我叫過來，摸摸我的手說：「哎呀，妹妹，妳很好，我知道妳很乖，照顧我照顧得很好，我很謝謝妳。」他一直哭一直講，他說：「我已經快死掉了，然後謝謝妳的照顧。」就講這樣幾句，然後他就說他要睡覺了，他要休息了，之後他又還是繼續混亂，搞不清楚誰是誰。連他太太是誰兒子是誰，他都認不出來，可是我放假的時候，他太太告訴我說，就是我放假之後，他太太就跟我說：「哎呀，妳昨天沒有來上班，我先生都會問我說，這幾天給我照顧的那個小女孩怎麼都沒有來？」他會去記得妳對他的好，會讓妳覺得很窩心，就是我對你的付出啊、對你的照顧，其實不是要得到你的回饋，只是我想要幫助你，讓你趕快好起來。（隘宇）

在那種環境下的護理人員幾乎人人都可以有「南丁格爾精神」，但是「for 評鑑」的安寧病房是天上掉下來的禮物，在評鑑過後資方便將它收回去，繼續經營賺錢的護理之家。由於不是靠護理人員的力量爭取來的，這種勞動條件與生產方式，終究僅是曇花一現。我們姑且不論改變生產方式，全面取消異化勞動，這種看似遙不可及的目標，但是組織產業工會或其他形式的勞工組織，以集體的方式來提高勞動條件，至少是當下可行的辦法。我們可以說：「沒有產業工會，就沒有專業倫理；沒有勞工組織，就沒有南丁格爾精神！」如果我們



連這兩句話都不敢說得理直氣壯，只是聲嘶力竭地高喊「護士也是人」，只想藉由護理菁英的政治運作，把護理解釋成「專業」。那麼我們不但無法獲得社會的支持，基層的護理人員依舊是一盤散沙，毫無力量。

為什麼一定要有基層護理人員自己的組織？因為既有的護理師護士公會乃是專業者團體，在法律上缺乏工會（勞工組織）的針對性，無從介入改善護理人員的勞動條件。<sup>34</sup> 而由田野資料的分析中，我們都清楚知道勞動條件與護理人員對其專業的維繫，以及對專業倫理的堅持息息相關。更重要的是，目前「公會」的組織是由上而下，缺乏基層參與的組織，沒有組織化的個人站出來要求提高勞動條件，無論是博取社會的同情，或者是運用高明的政治手段來達到目的，爭取到的成果往往難以普及與持續。只要代言的菁英一旦消失，缺乏組織力量的基層護理人員也就無以為繼；或者受害的個人若是得到補償，那麼其他的護理人員通常就無法雨露均霑。況且，博取同情或政治手段也許能夠立竿見影，但基層護理人員要是能透過自身投入組織而獲得培力（empowerment），從參與中集體成長、建立自信，這要比是否能立即達到特定目標更為重要。

其次，藉由個人（菁英或受害者）的代言，無法向社會大眾保

34 在法律上，公會並不能保障勞動三權，也就是公會無法與資方訂定團體協約，實際介入勞動條件的談判；此外，公會也不能依法發動罷工，這等於失去了勞動者在與資方談判時關鍵的籌碼。因此，公會在法律上無從介入提高勞動條件（這通常是基層護理人員最關心的事），只能對資方進行「道德喊話」。在沒有辦法確保會員勞動權益的情況下，基層護理人員參與的意願自然低落，而缺乏基層的參與，又註定了公會只能由少數高層菁英發言喊話的情況。綜而言之，作為專業者團體，護理師護士公會不若醫師公會有影響力，又因為缺乏針對性，對於護理人員勞動條件的改善幾乎是無從著力。

證，在護理人員的權益提升之後，護理專業能夠提出符合社會期待的「專業倫理」。例如賦予護理人員罷工權，會不會讓傳染病患無人照顧？護理之為專業，即意謂了其對社會的承諾，護理負有特殊的社會責任，而社會同時也賦予它與眾不同的地位和待遇。護理人員若能組織工會，抵抗資方諸多傷害護理專業的管理制度，以自治代替醫院管理者的勞動規訓；在對外要求更多權利的時候，對內也必須要求工會成員的行為符合「專業倫理」。這個「專業倫理」是護理與社會的彼此承諾，並且由工會來擔保：一方面與資方協商，以確保此專業倫理的實踐基礎；另一方面要求會員的行為，盡社會責任，讓社會大眾成為護理人員要求提高勞動條件的後盾。因此，最有資格倡導「專業倫理」或「南丁格爾精神」的地方不是學校，也不是缺乏基層參與的公會，而應該是基層護理人員組織的產業工會。在能夠保障護理人員勞動條件的前提下，去鼓吹這類專業倫理、南丁格爾精神，才不會口惠而實不至，反倒讓這些倫理與精神成為護理人員沉重的負擔。

## 五、結語

護病關係一方面受到資方管理制度的影響，將病人當成「顧客」，而奉行「顧客至上」的律令，這與商品化的雇傭關係共同將護理人員形塑成專業的病情與資源管理者；另一方面護理人員在醫院的勞動分工中，必須長時間陪伴病人，且照顧其整體需要，因此護病關係又有傳統照顧者／被照顧者的封建性質。護理人員的自我認同即擺盪在「專業管理者」與「傳統照護者」的角色之間，只有當護理人員的勞動條件提高，取消資方過多的管理制度之下，護理人員才有可能成為一位有機的專業者，也就是既是專業者，又與社會大眾站在一

起，與病人緊密連繫，共同改革醫療的問題。

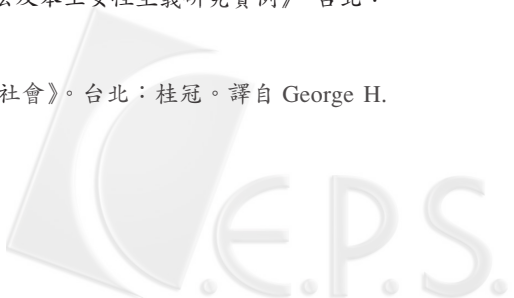
空泛地要求護理人員要有人文素養或南丁格爾精神，卻沒有相應的勞動條件支持，這些要求往往只是偽善，只會進一步壓迫與剝削護理人員。因此，為了提高勞動條件，並且奪回「如何勞動」的權利，挑戰資方的管理制度，護理人員必須組織起來，以工會或其他組織的形式來提倡「專業倫理」，使專業倫理不再是缺乏基礎的口號、教條，而是護理人員從勞動過程中發展出來的行事準則與規範。同時，這樣的專業倫理也可以做為護病團結，甚至是與社會大眾團結的基礎。以護理人員組織共同承諾的專業倫理為擔保，而不是個別護理人員跳出來訴諸自己的「人權」，這樣更能夠被社會大眾接受，選擇站在護理人員這一邊。

護理人員不再需要依靠「白衣天使」、「南丁格爾精神」的「假面」來惹人疼惜與同情，刻意標榜自己是如何犧牲奉獻和充滿愛心，其實在護理人員的勞動過程之中，就已經包含了「護病一體」的可能，充滿可能發展為專業倫理的種子。只不過受限於資方的管理制度以及日益惡劣的勞動條件，才使得護理人員與病人漸行漸遠，甚至互相對立。當我們面對資方五花八門的宣傳與口號時，應該做的不是提出另一套迷思與口號（白衣天使、醫學人文）來對抗，那樣只會成為醫療商品化下鄉愁式的哀嘆而已。真正的批判應該是要「回到現實」，從護理人員實際的勞動過程出發，挖掘隱含其中的「專業倫理」，以進一步保障與鼓吹這種進步的成分，對抗資方的管理策略、提高勞動條件，相信每一位護理人員在揭開「白衣天使」等假面之後，仍然可以是富有愛心、耐心的有機專業者。



## 參考文獻

- 王志弘 (2002) 〈流動地景與時空操演：台北捷運系統與新都市經驗〉，《地理學報》，31: 83-115。
- 王增勇 (2003) 〈照顧與控制之間：以「個案管理」在社工場域的論述實踐為例〉，《台灣社會研究季刊》，51: 143-183。
- 包凡一、王淩譯 (1993) 《人類本性與社會秩序》。台北：桂冠。譯自 Charles H. Cooley (1964) *Human nature and social order*. New York: Schocken Books.
- 成令方 (2003) 〈請別再糟蹋護理專業〉，《台灣女性學學會論壇》。[online] . 2006/8/2. Available: <http://www.feminist.sinica.edu.tw/forum/sarsnurse/4-3.doc>
- 吳家駟譯 (1991) 《資本論：第一卷》。台北：時報。譯自 Karl Marx (1867) *Das Kapital: Kritik der politischen oekonomie*. Hamburg: Otto Meissner.
- 吳嘉苓 (2000) 〈醫療專業、性別與國家〉，《台灣社會學研究》，4: 191-268。
- 林本炫 (2003) 〈紮根理論研究法評介〉，齊力、林本炫編《質性研究方法與資料分析》，171-200。嘉義：南華大學教育社會所。
- 邱文達編 (2002) 《國家品質獎第十三屆得獎者發表會資料(2)》。台北：經濟部。
- 胡幼慧、姚美華 (1996) 〈一些質性方法上的思考〉，胡幼慧編《質性研究：理論、方法及本土女性研究實例》，141-157。台北：巨流。
- 胡幼慧編 (1996) 《質性研究：理論、方法及本土女性主義研究實例》。台北：巨流。
- 胡榮、王小章譯 (1995) 《心靈、自我與社會》。台北：桂冠。譯自 George H.





- Mead (1952) *Mind, self and society: From the standpoint of a social behaviorist*. Chicago: University of Chicago Press.
- 徐宗國 (2001)〈拓邊照顧工作：男護士在女人工作世界中得其所〉，《台灣社會學刊》，26: 163-210。
- 徐宗國譯 (1997)《質性研究概論》。台北：巨流。譯自 Anselm Strauss and Juliet Corbin (1990) *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. London: Sage.
- 張荳雲、謝幸燕 (1994)〈醫療資源的成長與分佈：制度面成因的思考〉，《人口學刊》，16: 79-106。
- 張雅雯 (2005年3月6日)〈尹祚芊：每3名護士就有1人是菜鳥〉，《民生報》，A12。
- 張意活 (2003)《女性護理人員的職場體驗：以某地區醫院為例的分析》。高雄：高雄師範大學性別研究所碩士論文。
- 張碧真 (2004)〈以實證為基礎的護理：概念簡介〉，《台北醫學大學護學系護理研究概論》(未出版講義)。
- 畢恆達 (1996)〈詮釋學與質性研究〉，胡幼慧編《質性研究：理論、方法及本土女性研究實例》，27-45。台北：巨流。
- 畢恆達 (2004)《空間就是性別》。台北：心靈工坊。
- 許麗齡 (2001)〈21世紀之護理臨床教育〉，《醫學教育》，5(1): 61-70。
- 陳強、張永強譯 (2001)《社會學的想像力》。北京：三聯書店。譯自 C. Wright Mills (1959) *The sociological imagination*. New York: Oxford University Press.
- 傅大為 (2001)〈台灣近代婦產科的興起及其性／別政治〉，高雄醫學大學兩性研究中心主辦「性別、醫療與社會」學術研討會，7月19日。
- 傅大為 (2003)〈再會吧！南丁格爾精神〉，《當代》，190: 80-87。

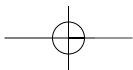


- 傅淑方 (2004a) 《台灣南部加護病房中的性別與勞動：以科技使用者的女性護理人員為例》。高雄：高雄醫學大學性別研究所碩士論文。
- 傅淑方 (2004b) 〈加護病房中的科技對於護理勞動過程的影響〉，高雄醫學大學性別研究所主辦「第四屆性別與醫療工作坊」，4月17日。
- 黃崑巖 (2003年6月12日) 〈護理教育未扎根 醫療商業化〉，《中國時報》，A3。
- 黃惠鈴 (2003) 〈困境裡的白衣天使〉，《康健》，54: 140-9。
- 黃熾臻 (2002) 《專科護理師制度發展的吊詭：護理專業性的探討》。台北：政治大學勞工研究所碩士論文。
- 楊欣怡 (2004年5月12日) 〈6成男士想娶護士 9成護士不嫁醫生〉，《中時晚報》，A6。
- 趙可式 (2002年12月19日) 〈護理人員給錯藥，護理教育難辭其咎〉，《自由時報》，A15。
- 趙剛 (2001) 〈為何反全球化？如何反？：關於全球化的一些問題的思考與對話〉，《台灣社會研究季刊》，44: 49-146。
- 劉北城、楊遠嬰譯 (1998) 《規訓與懲罰》。台北：桂冠。譯自 Michel Foucault (1979) *Discipline and punish: The birth of the prison*. Translated by Alan Sheridan. New York: Vintage Books.
- 盧葦艷 (2005) 〈序二 身體自我書寫婦女生命故事〉，朱恩伶、石大青譯《她：身體的故事》，5-8。台北：女書。譯自 Cortney Davis (2002) *I knew a woman: Four women patients and their female caregiver*. New York: Ballantine Books.
- 謝炎堯 (2005年1月20日) 〈反省仁愛醫院事件〉，《自由時報》，A15。
- 謝國雄 (1997) 《純勞動：台灣勞動體制諸論》。台北：中央研究院社會學研究所。

- 藍佩嘉 (1998) 〈銷售女體，女體勞動：百貨專櫃化妝品女銷售員的身體勞動〉，《台灣社會學研究》，2: 47-81。
- 藍忠孚、李玉春、馮孝芬、陳燕鳳 (1986) 《區域醫療保健服務體系之研究》。台北：行政院研究發展考核委員會編印。
- 譯者不詳 (1988) 《勞動與壟斷資本》。台北：谷風。譯自 Harry Braverman (1974) *Labor and monopoly capital: The degradation of work in twentieth century*. New York: Monthly Review.
- Burawoy, M. (1979) *Manufacturing consent*. Chicago: University of Chicago Press.
- du Gay, P. (1997) Organizing identity: Making up people at work. In Paul du Gay (Ed.), *Production of culture/cultures of production* (pp. 285-344). London: Sage.
- Foucault, M. (1980) The eye of power. In Colin Gordon (Eds.), *Power/knowledge* (pp. 146-165). New York: Pantheon.
- Gamarnikow, E. (1978) Sexual division of labour: The case of nursing. In Annette Kuhn & Ann Marie Wolpe (Eds.), *Feminism and materialism: Women and modes of production* (pp. 96-123). London: Routledge and Kegan Paul.
- Hall, S. (1980) Encoding/decoding. In Stuart Hall, Dorothy Hobson, Paul Willis, et al. (Eds.), *Culture, media, language* (pp. 128-138). London: Unwin Hyman.
- Hall, S. (1992) The question of cultural identity. In Stuart Hall, David Held, and Tony McGrew (Eds.), *Modernity and its futures* (pp. 273-325). Cambridge: Polity Press.
- Hall, S. (1997) The work of representation. In Stuart Hall (Ed.), *Representation: Cultural representations and signifying practices* (pp. 13-64). London: Sage.
- Harvey, D. (1989) *The condition of postmodernity*. Oxford: Basil Blackwell.



- Lefebvre, H. (1991) *The production of space*. Translated by Donald Nicholson-Smith. Oxford: Basil Blackwell.
- Milne, H. A. & McWilliam, C. L. (1996) Considering nursing resource as 'caring time'. *Journal of advanced nursing*, 23: 810-819.
- Painter, J. (1995) Regulation theory, post-Fordism and urban politics. In David Judge, Gerry Stoker and Harold Wolman (Eds.), *Theories of urban politics* (pp. 276-295). London: Sage.
- Stein, L. (1978) The nurse-doctor game. In Robert Dingwall and Jean McIntosh (Eds.), *Readings in the sociology of nursing*. Edinburgh: Churchill Livingstone.
- Turner, B. (1995) *Medical power and social knowledge* (second edition). London: Sage.
- Wicks, D. (1998) *Nurses and doctors at work: Rethinking professional boundaries*. Buckingham: Open University.





## 附錄一

### 研究方法

本研究以 Barney G. Glaser 和 Anselm L. Strauss 兩位學者所創的「扎根理論」(grounded theory) 為基礎, 進行「深度訪談」及「參與觀察」。質性研究的抽樣通常數量不大, 但必須要能提供「深度」和「多元社會實狀之廣度」(胡幼慧、姚美華, 1996: 148), 所以和量化研究透過大規模(相對於母體占一定比例)的抽樣調查, 以驗證理論或概念的出發點不同。就此而言, 本研究著重於議題「發現的邏輯」(logic of generation) 而非「驗證的邏輯」(logic of verification)。<sup>35</sup> 企圖藉由扎根理論的方法, 探究目前所謂「醫療商品化」的內容, 並對既有的論述提出修正。此外, 為顧及護理人員勞動過程的差異性, 本研究採「立意抽樣」(purposively sampling) 的方式, 在隆川醫院不同部門間選取研究的田野, 分別由「內科系」病房及「外科系」病房之中, 各選取一個單位進行研究。

在不同研究方法下的「深度訪談」和「參與觀察」, 經常會有不同的意涵, 因為這牽涉到對資料的分析, 例如在傳統民族誌(ethnography) 的研究方法下, 認為我們可以「如實」記錄所見所聞, 且有許多碩士論文也都將訪談的內容當成「客觀實在的證據」, 一整段、一整段地引用受訪者的話來「證實」自己的看法。扎根理論

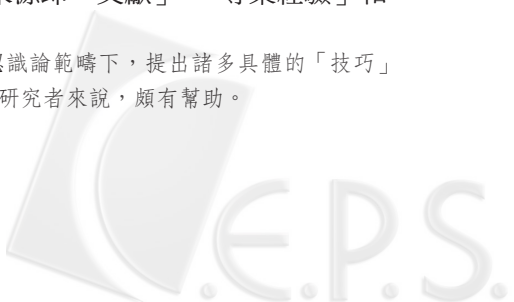
35 就此區分而言, 畢恆達認為是「傳統實證主義」的區分, 因此表示扎根理論是在「原有的知識論下(按: 即實證主義), 討論不同的研究方式以建構理論, 但是它並未反省到知識論的層次」(畢恆達, 1996: 35)。這確實是一個重要的提醒, 我們在「發現」與「驗證」的時候, 其實都已經帶有特定的視角與位置, 故在正文中儘量曝露研究者的角色, 並以附錄的方式交待研究的歷程與發言的位置。

認為這樣很可能只是呈現出研究者自己的偏見，因此扎根理論提供了許多分析資料的方式，<sup>36</sup> 例如 Anselm Strauss 和 Juliet Corbin 提到的「問問題」（徐宗國譯，1997: 87-91, Strauss & Corbin, 1990），也就是問頻率（frequency）、持續時間（duration）、比率（rate）、時機（timing）等等，或問是誰？何時？何地？發生什麼？如何發生？什麼程度？以及為什麼？還有「丟銅板技術」（the flip-flop technique）（前引書：95-98），也就是把認為有意思的概念倒過來想，想像它的極端反例來比較，以找到具分析性的範疇或性質；「搖紅旗」（前引書：103-105）則是在訪談中聽到「從來不」、「一直是」、「絕不會是那個樣子」、「每個人都知道是怎麼一回事」、「沒有討論的必要」這些說法的時候，就要特別注意，不要輕易把任何事視為理所當然而不再深究。

凡此種種對資料分析的方式，在扎根理論的研究方法中還有很多，因為扎根理論的重點即在於資料分析的程式（前引書：29），而在此程式之下的「深度訪談」多採取「半結構」或「無結構」的形式進行；「參與觀察」時也多採取「開放性登錄」（open coding）的形式，以確保研究者將先入為主的觀念減到最低，避免把田野資料硬套入研究者預設的框架之中。

不過基於詮釋學在知識論上的啟發，以及作為一個具批判性社會研究的立場，在認識論上「先入為主的觀念」是無法避免的，如此一來，該如何嚴格遵守扎根理論的研究程式呢？我認為有兩個方式可以解決這個看似矛盾的問題。首先，扎根理論十分強調研究者對「理論觸覺」的培養，而「理論觸覺」的來源即「文獻」、「專業經驗」和

36 如前註，扎根理論仍是在實證主義的認識論範疇下，提出諸多具體的「技巧」來降低研究者的偏見，這對初出茅廬的研究者來說，頗有幫助。



「個人經驗」(前引書：46)，所以對田野資料的分析，應該是與這三者不斷交錯進行、彼此互相修正的，並不是先「客觀中立」的分析田野資料後，再來與相關文獻或經驗進行對照。<sup>37</sup>其次，扎根理論也很重視研究者的「創意」，即「研究者有能力把所搜集到的資料經過概念化的過程予以命名；能自由聯想出一些足以令人深思的問題，以及能善用比較來幫助研究有新發現」(前引書：30)。我認為這與 C. W. Mills 所謂的「社會學的想像力」(the sociological imagination) 相似(陳強、張永強譯，2001, Mills, 1959)，Mills 認為：

我們在各種特定環境中所經歷的事情往往是由結構性的變化所引起的。所以，要理解許多個人環境的變化，我們需要超越這些變化來看待它們〔即概念化〕……要想對社會結構的觀念有清楚的意識並敏銳地運用它，就要能在大量不同的環境中捕捉它們彼此間的聯繫〔即自由聯想、善用比較〕。要想做到這樣，我們就需要具備社會學的想像力。(前引書：9)

如果我們以 Mills 的「社會學的想像力」來理解扎根理論的「創意」而還不致於扭曲的話，<sup>38</sup>那麼扎根理論所具有的特定視角，即

37 徐宗國(2001: 194)對護理人員的研究，就特別強調：「遵循紮根理論研究法的研究策略，我是在田野工作進行約三分之一，已有主要概念及萌生出其間關係之後，才開始針對這些概念和它們間的關係，進行文獻閱讀。」我認為這樣的強調大可不必，Strauss 和 Corbin 只是提醒我們，「從文獻所得的，不論是範疇或是它們之間的關係，都不要想當然爾地用到作品裡，一定要先與所得的資料相互驗證」(徐宗國譯，1997: 63, Strauss & Corbin, 1990)。這並沒有要求研究者在對資料進行分析「之前」，要完全的「客觀中立」，不能閱讀文獻，況且，研究者將自己塑造成「客觀中立」的形象，也與扎根理論的理論基礎——象徵互動論——的立場相左。

是要打破許多將問題「個人化」與「自然化」的觀念，這已經蘊含了其批判的立場。

因此，要是我們教條地理解扎根理論的研究程式，為了維持研究者「科學的」面貌，而去遵守一套僵固不變的「扎根理論研究法」，那麼很可能反而變成 Mills（同時我認為也是扎根理論）所批判的「迷途經驗論者」（abstracted empiricists），只是「死抓住研究程式中的一個接合點，讓它們迷住了自己的心竅」（前引書：50），不但忽略了扎根理論所重視的「創意」，也侷限了研究者對「理論觸覺」的培養，往往只是在純粹的流行意見（霸權）內操作「知識」，而不會挑戰其知識的基礎，以及研究方法的歷史與社會構成。

綜合以上的討論，本研究採取「半結構式」的深度訪談，僅列出訪談大綱（見附錄二），但訪談實際進行時，不一定完全依照訪談大綱的順序及內容，會視訪談的情境而有所調整；至於參與觀察則採「開放性登錄」的方式，盡可能將研究者的所見所聞，都先記錄在田野筆記之中，之後再進行資料的處理與分析。然而，基於研究倫理及田野「守門人」<sup>39</sup>的限制，研究者不能隱藏自己的身分，並且必須經由正式的公文申請與報告才能進入田野，所以無法使用相機、攝影機拍攝護理人員與病人在病床旁的互動，這是在參與觀察記錄時的限制。Glaser 和 Strauss 的「扎根理論」原本就是從對醫療領域的研究而發展出來的，其後的 Juliet Corbin 也是以醫療社會學為專長，因

38 林本炫（2003: 172）也有同樣的看法，認為扎根理論是鑑於當時的社會學者只是競相印證各種「鉅型理論」，而缺乏 Mills 所說的「社會學的想像力」，所以 Glaser 和 Strauss 才用扎根理論，來發展新的理論，或修正既有的理論。

39 本研究的「守門人」主要是各單位的護理長，所以我是向隆川醫院「護理部」提出申請，並在「全院護理長會議」上，報告我的論文計畫。



此，本研究選擇「扎根理論」應該是適切的研究方法。

我在 2003 年 6 月確定論文主題，並開始收集資料。首先在台北醫學大學護理系選擇了兩門課程旁聽，一為大學三年級之「護理研究概論」，另一為大學四年級之「護理倫理與法律」。同年 11 月，經由正式的公文申請至隆川醫院進行參與觀察，原本選擇外科、內科、兒科單位病房各一，但是由於我每次每個病房觀察的時間較長，通常是「一整班」八小時以上，所以無法同時進行三個單位，於是放棄了兒科病房。不過在論文引用的田野筆記資料中，仍包括二次至兒科病房的觀察，分別為 12 月 4 日與 11 日兩天白班，約二十小時。

至於在外科與內科病房的參與觀察，頻率平均為一週四天，每個病房各二天，每次觀察的時間約十小時，從點班、交班，一直到該班的護理人員離開病房為止，為期將近五個月（2003 年 11 月至 2004 年 4 月）。不過後來因為父親住院，必須到榮總負責照顧，於是觀察的頻率減半，一週大約只能去兩次。後來五月份的時候，我自己也因為開刀而在台大醫院住院，加上父親過世，參與觀察被迫中斷了五個月左右（2004 年 5 月至 10 月）。這段時間，只有透過電話、電腦網路等方式與受訪者保持聯絡。直到十月份才又繼續觀察，同時開始與受訪者約定訪談時間。由於參與觀察中斷的期間，我仍然是以「家屬」或「病人」的身分在不同的醫院裡面活動，而且這些觀察與感受，對論文的方向影響很大，所以也製作有田野筆記。

所有的參與觀察與訪談一直到 2005 年 2 月才結束，共訪談了三十人，每人一次，每次訪談時間平均為二小時。訪談內容以錄音機錄音，再謄為文字稿，由受訪者確認後定稿。至於訪談之中若有忘記追問，或是整理訪談稿的時候發現有新的問題，則利用之後參與觀察時，以非正式訪談的方式補問，沒有另外再約訪談的時間。

## 附錄二

### ■訪談大綱：

1. 個人基本資料（年資、年齡、學歷、證照、職級）。
2. 勞動條件（薪資、工作時間、工作項目）的變化。
3. 是否會向他人透露自己護士的身分？在何種情境下會（或不  
會）？
4. 喜不喜歡護理工作？為什麼？
5. 認為「護理」是什麼？
6. 認為「護理」的專業是什麼？
7. 覺得「標準化」是否有助於提升護理的「專業」？
8. 認為「護理品質」是什麼？
9. 對個別「事件」的感受為何（以觀察所得的事件為例）？
10. 對於「北城醫院事件」及「SARS 時護士抗爭事件」中，社  
會上有關護士專業倫理的輿論，有什麼感受？

### ■觀察重點：

1. 護理人員在工作場域中，與其他行動者的互動。
2. 不同病房、職務、階級與學歷的護理人員之間的互動。
3. 護理人員一個工作天當中的時空路徑。
4. 護理人員每天例行性工作項目的紀錄。
5. 護理人員實際工作場景的描繪。



### 附錄三 受訪者資料

編號	化名	年齡	年資	職等	學歷	備註
1	美麗	48	7	護理長	大學	曾在美國擔任護士。
2	秀珍	34	7	代理護理長	專科	之前在一家醫院有 5 年護理工作經驗。
3	麻糬	27	4	護理師	專科	
4	婉君	26	2	護理師	四技	
5	曉萍	25	4	護理師	專科	已離職，到甲醫院心導管室。
6	沙萱	25	1	護理師	專科	已離職，插大讀營養。
7	小英	24	1.5	護理師	專科	
8	小波	27	2	護理師	大學	
9	小光	28	4	護理師	專科	已離職，到乙醫院門診。
10	美華	25	4	護理師	專科	
11	阿枝	25	2	護理師	專科	
12	雅莉	26	6	護理師	專科	已離職，讀護理二技。
13	玉真	27	6	護理師	專科	已離職，讀護理二技。
14	宛真	24	3	護理師	專科	
15	宜靜	25	3	護士	專科	
16	雅惠	24	1.5	護理師	專科	曾離職至丙醫院又回來。
17	阿桃	27	4	護理師	專科	曾離職至丙醫院又回來。
18	錦雯	34	5	護理長	研究所	之前在丙醫院
19	隘宇	29	2	護理師	專科	之前在兩家醫院有 7 年護理工作經驗。

編號	化名	年齡	年資	職等	學歷	備註
20	玉軒	25	2.5	護理師	專科	之前在兩家醫院各 1 年護理工作經驗。
21	小芸	22	1	護理師	專科	已離職，繼續升學，插大護理。
22	秀琴	30	6	助理護理長	專科	
23	大湘妹	23	1.5	護士	專科	
24	小丁	22	1.5	護理師	專科	
25	賴妹	22	1	護士	專科	已離職，到診所工作。
26	Katy	28	5	護理師	專科	已離職，出國讀護理，目前已回國。
27	阿如	24	1.5	護理師	專科	已離職，考護理二技。
28	心芸	24	1	護理師	專科	已離職。
29	家敏	21	0.5	護理師	專科	已離職，轉做咖啡店服務生。
30	羿苓	22	0.5	護理師	專科	



## **Angels with Masks: Identity Politics in Nursing**

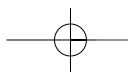
*Zheng-Qi Zhu* Department of Sociology  
National Taiwan University

---

This paper summarizes our findings from an inquiry into nursing labor process, while proposing a more concrete and feasible solution to the debate about hospital upsizing, and commoditization and marketization of medical care in Taiwan's labor regime. In addition, we review professional ethical issues applicable in the sphere of nursing in Taiwan, especially during epidemics, such as the Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS), in order to discuss the "profession" of nursing, unequal status of nurses as compared to doctors, and the public's cultural imagination and expectations placed on nurses.

While applying the grounded theory method, this research utilizes participant observation and in-depth interview technique applied to the cases of 30 informants. The aims of this paper are twofold: first, to investigate the identity politics in the actual labor process of nursing, and, second, to draw attention to the institutional exploitation that nurses are subjected to by the "profession" ideology. The ultimate goal of this inquiry is to promote nurses' rights and interests.

**Keywords:** nurse, labor process, profession, identity politics



◎作者簡介

朱政騏，現為台灣大學社會學系博士生。曾就讀台北醫學院保健營養學系，碩士讀的是世新大學社會發展研究所。對醫療議題有興趣，也熱衷參與社會運動，但是沒什麼貢獻，仍須努力。最近正在思考台灣社會性質問題，打算多學一些政治經濟學和量化方法。之前因研究主題為護理人員，常被認為是女生，或有護士女朋友，然而本身又是某大學 Motss 板主，性別成謎。讀書以外的嗜好，就是打橄欖球和看周星馳電影，持之以恆，未曾稍減。

〈聯絡方式〉

Email: d94325001@ntu.edu.tw

