第六章 淪喪的集體性與個別勞工利益

這本論文的田野時間約一年，然而我與該工會結識近 10 年，以之爲論文書寫對象，最主要的出發點，是以華隆頭份廠的案例，整理我個人念茲在茲的一些老問題，從我步入台北的工會運動小社群以來反覆聽到所謂「工運冰河期」的說法，10 多年了，此低迷仍是一路下滑看不到終點，肯定是遇到的很大的瓶頸。到底工會組織的基層出了什麼問題?

前面第二章論及，台灣工會運動缺乏實質的團結文化與內部批判反省能力，導致所謂自主工會傳統的「自主」兩字需要重新檢證。華隆頭份廠產業工會早期曾經加入兄弟工會與自主工聯的籌備，後來一直是苗栗縣產總的會員，若是以台灣工會運動最爲寬鬆的標準來看，它在台灣自主工會運動中並未缺席，可稱是自主工會之一。但是，若以本文第三、四、五章的鋪陳來看，這個工會又是表現得如此保守甚至晚期愈見其閹雞化，究竟這中間的斷裂由何而來?本章試圖總結此工會無法發揮集體行動作用的原因。

一、檢討半農半工背景下的客家因素

華隆工人多爲在地客家鄉親，與台灣發展過程中大量城鄉移民由南部北上的第一代勞工相較，有其特殊性。由於並未遠離本鄉本土，其社會脈絡與地方連帶，家人仍舊務農或者員工自身仍在兼業務農的現象普遍存在；然而，與城鄉移民的勞工相同之處，在於由農而工的身分變動。對於任職於大企業的第一代台灣勞工而言，「農轉工」是身分與認同上的一大躍昇，順此工人產生黑手變頭家般身分跳脫的憧憬(謝國雄 1989)，但也妨礙其對工人身分的認同與對於工會的重視，是當前工會運作的普遍現象(李允傑 1999:109-114)。華隆頭份廠的工會幹部認爲，家裡仍有一片薄田或者有的人因爲機運成爲「田僑仔」暴富，是華隆工人仍舊可以忍耐華隆公司一再減薪的主要關鍵因素。意即爲，因爲家有一片薄田可以依靠，許多工人利用停工假經營農地、果園或民宿，或者再不濟也有一片農地重點無毒蔬菜補貼餐桌。

確實，在經歷弊案風暴、銀行團砍銀根、拍賣廠房土地等諸多危機下，華隆公司今天之所以可以苟延殘喘，主要原因在於一步步由工人身上榨取的剩餘，多年來除了支付工人自己日漸短少的工資之外，更讓公司得以在宣稱已經沒有負責人的情況下，保命、納利息，漸漸又盤活起來。簡言之，是全體華隆的工人，其中包括頭份鎮的客家工人們，讓它「吃夠夠」。這裡，除了前述半農半工背景下缺乏勞工意識之外，尚有一個「客家」因素。

那麼，客家人的因素究竟對於工人的反抗與否可成爲一個變數嗎?

我們慣常聽到客家人「硬頸」的說法，看在客家人自己眼中卻只是「不團結」，

拉開客家族群認同運動所加諸自身的原鄉意象之薄紗下，覆蓋的是短視近利的固執鄉民之事實。但是，若回想起多少次勞資爭議中，弱勢勞方都會有的「不團結」之喟嘆，似乎同樣的場景，不僅只會發生在頭份客家庄，也可能發生在任何閩南人爲主之工廠。

我們也確實曾在報章雜誌看到類似，經濟不景氣下，台南縣 XX 鄉 XX 工廠中，欠薪工人 XX 個月沒發薪水，工人仍然苦挨上班的消息，顯示問題的關鍵，可能不在族群，而在弱勢者無法團結困境之惡性循環。

二、被決定的遊戲規則與行動紅線

資本霸權的行使並非依靠赤裸裸的暴力，尚需要被統治者/勞工的配合與同意。與台灣多數任職於大型企業的勞工相同，華隆工人早期至今一直具備強烈的公司認同，多數員工對於自己待了二十年上下的老公司，其實是懷有一定的感情的，這也成爲薪水越來越少的情況下，許多女性員工留下來的理由：環境、老同事長期共事彼此的了解與熟悉、人親土親的感情。客家女性的堅忍性，讓員工對於勞動條件惡化的隱忍度極高，僅有在 2001 年長達 3 個月發不出薪水的情形下，工人才不得不自發地採取停工抗爭的手段；即便如此，工人內部對於停工/罷工的正當性仍舊充滿疑慮，深恐資方藉機宣布倒閉的心理下，罷工草草結束；不僅沒有達到應有的訴求，反而讓資方此後藉經營危機之名，將員工命運與公司存亡綁在一起，向這一群恐懼失業的中高齡老員工步步進逼。

基於對勞工弱勢的認知，在需要進行反抗行動時，心裡存在著不可觸犯法律的警示紅線，因而當 2001 年野貓式罷工的行動發生時，工會幹部基於自保心態不願意出頭擔當領導角色，以避免讓資方誤認爲自己是罷工發動者，放任此一曇花一現的反抗行動無用化。但也因爲心裡那一條避免觸犯法律的紅線，使得工會幹部對於公司屢屢動員勞工去圍法院爲公司存續請命的行爲，產生了被資方利用與推上觸法火線的不滿，可惜這種不滿的情緒，卻僅以理監事會議上向總廠長抱怨的形式發洩。

鬥不過資方的管理權分化手段，工會的角色，便淪爲制度性宣洩不滿的渠道與人力資源管理的輔具，成爲資方遂行其霸權管理意志的共犯；不僅未能成爲工人集體議價的陣地，反而成爲工人產生集體反抗行動的障礙物。在華隆頭份廠工會，要求總廠長每月於理監事會議的時後列席回答問題，美其名爲勞資協商，實際上工會每月公布的理監事會議紀錄，主要成爲總廠長答詢的公布管道。

三、恐懼失業所以忍受剝削

雖則雇傭關係中的勞工可以藉由集體行動的過程，瞭解到屬於「勞動階級」的共同利益，也認同以集體的行動，去追求共同利益。然而勞動力作爲商品的特殊性，在於勞動力不可儲存，一旦失業，此勞動力失去了賣出的管道，無法兌換成

貨幣，則難以到商品市場中交換生活用品；但與此同時，未消耗的勞動力並不能如電力儲存於電池般暫存於人體中，人的身體仍然持續有進食的需求。因而工人參與集體行動要克服的問題，首先是對於失業的恐懼；尤其對於個別勞工而言，飯碗的重要性具有現實壓迫性。

針對第一代自主工會行動者的研究也指出，資方對於工會幹部的打壓會激起工人群眾彼此保護的危機意識，且讓工人看到集體力量對於公司政策與制度改善的影響，因而資方的壓制可以成爲團結工人力量的重要驅力(王琴心 1994:50)。但是，集體行動值得參與的前提是，要讓個別工人認知到此集體方式可以保障到個人的安全，當政府或資方不致於處罰全廠的員工，當這種行動的途徑不會威脅到個人的利益，而行動的結果又確實增加個人的生活資源(張聖琳 1989:51-55) 。

在華隆，基於投鼠忌器，擔心公司直接宣布倒閉的心理，工會幹部每每面對資方片面惡化勞動條件的行爲，不敢也不能提出具體的對應策略。以工會之名參與的所謂的勞資協商，活脫脫成爲對於資方惡質剝削行爲的合理化背書。這又符合了讀者所指，工會作爲工人行使「工業公民權」(Industrial Citizenship)的制度，僅成爲另一個消耗工人注意力的「遊戲」(1979:110-119)，因爲在這個遊戲規則中，工人最終依賴著企業作爲其生計來源，爲了避免撼動雇傭關係之根本結構，工人比資本家更擔心公司倒閉，更加小心地維護公司利潤的存在，不敢挑戰公司先於工人存在的邏輯，便處處受制於人。結果，工會成爲宣洩工人不滿的「安全閥」，成功地削弱了其作爲階級鬥爭基礎的角色，更爲表相的勞資利益之調和提供機會，確立了資本主義的宰制結構(1979:186-192)。

四、移工作為替代性勞動力

第一章談到工會與階級政治的文獻討論中，提到馬恩早已看到由於產業後備軍導致的勞工之間的競爭，工人的經濟鬥爭必然走向失敗，因而工會的重要課題之一，就在於如何消彌個別工人的競爭，從而凝聚出工人的階級利益。只是，從階級矛盾到爭取階級利益的社會行動之間，顯然不具有先驗上的必然性(郭慧英 1997:9)。

在意識到華隆公司吃員工「夠夠」的同時，由於歷年的人力精簡政策，漸漸的外籍移工的存在成爲廠內生產運作的重要支柱。但是隨著外籍移工成爲勞動主力，本籍中高齡勞工也普遍產生被邊緣化的疑慮，甚至屢屢以管理者喜用移工加班，及移工在廠內氣燄高爲例，認爲自己的處境已經「連外勞都不如」；只是本籍勞工大都心知肚明，移工的便宜與年輕耐操是公司可以壓低單價搶單的重要依據，對於公司倒閉的忌憚，使得本籍勞工也相當程度默許公司採用高比例的移工，僅只以道德性訴求強調公司應當優先照顧本勞；由於文化、語言差異上造成的摩擦，以及對年輕力壯的移工將自己取代的不安，本籍勞工出現情緒上將對公司的不滿轉移於移工身上的傾向，切斷了本籍勞工與移工之間同爲勞動者合作的

可能性。

其實，離鄉背井來台打拼的移工，作爲外來者，雖則被壓抑在工廠中最受剝削的底層，但在反抗的能動性上卻遠高過這些自以爲高尚台籍本勞。2001 年被資方無預警連續欠薪三個月，最早以拒絕上工抗議的，是當時泰國籍移工；這幾年勞動條件惡化伊於胡底，本勞任命地默默承受，僅有新來的越南籍移工，頻繁地送出勞資爭議要求依法追討加班費、要求公部門介入協助轉移雇主。所以，本籍勞工不得不說，自己的處境「比外勞還不如」，當被剝削已經超過可以忍受的臨界，移工寧可求去，但本籍中高齡勞工卻是徨徨跪求這一筆微薄薪資的延續。

夏林清(1993)強調工會必須透過「對話式動員」來消彌個別會員在利益認知上的歧異。但是台灣工會運動面對的問題，已經不只是工會會員內部的利益歧見問題，而是包括移工在內龐大未納入工會組織之下的非典型僱用型態，造成的對於工人整體利益的向下沉淪(Race to the bottom)效應，這個問題解決之道，在台灣的勞工運動尚未開始正視，對於華隆頭份廠工會而言，更是一個被資方管理權牽著鼻子走的大哉問。

五、迷航的台灣自主工運束手無策

列寧強調黨組織作爲一個先鋒隊角色拉動工人隊伍的重要性，葛蘭西並且進一步指出需要有機的知識分子，以及市民社會中以「陣地戰」搶奪文化霸權的重要性。關於這部分，我認爲應當由台灣勞工運動的外部環境與知識份子的工運參與去檢證，了解台灣的外部協助對於華隆頭份廠這樣一個場廠工會是否發揮了在團結權行使上的拉動作用。

台灣的自主工會運動自 1989 年遠化罷工遭官資鎮壓失敗之後，罷工策略遭到挫折，許多場廠工會層級的工會幹部面臨開除與官司纏訟的處境，對照及前述台灣早期工會運動多以兄弟義氣相挺方式侷限於少數積極工會幹部之間的跨場聯誼活動之現實，使得開除工會幹部的策略，得以成功削弱了工會運動基層參與的實力。因而對照起本文第二章所整理的韓國工會運動歷程，隨然同樣因爲組織重心的轉移，台灣與韓國工運同樣存在了所謂組織化的「貴族勞工」與無法組織之「邊緣勞工」之分裂與對立，然而就整體鬥爭層次，韓國的工會運動對於團結意識的執行遠比台灣工運徹底，對於工會運動內部的民主性之堅持，也反映在其總工會執行團體協約談判鬥爭時，必須面對會員組織性監督，不能自己做任何違反組織意志的承諾，否則旋即被撤換下台。

而台灣工會運動的主流自 1980 年代之後，轉向與國家政策對話\層次的反對私有化與反對勞動法令修惡的鬥爭，對於基層工會組織的擴展未能顧及，對於場廠工會如何取得與資方鬥爭的主導權上缺乏具體協助，導致基層工會幹部多半只能侷限在自己場廠範圍內孤軍奮戰，變成工會運動者無法擴大連結的惡性循環。

進入 21 世紀之後，猛然變天的政黨輪替，又使得自主工會運動內部既存的政治路線分歧問題，提早浮上檯面；導致集合體制外工會運動力量催生的全產總，在完成合法化定登記之後，迅速地閹雞化成爲民進黨控制的群眾團體，淪喪了其原本設定的自主工會運動龍頭的領導地位。

也因而，對於華隆頭份廠的工會幹部來說，當外界的工會運動者直指其爲閹雞工會的時候，雖有詮釋權被奪取的義憤，但並無當眾被唾棄的恥感。因爲，所謂台灣的自主工運，向來其團結權的感召只及於特定議題時的街頭動員，並未跨過個別工廠的圍牆真正落實到場廠工會的內部，工會幹部並無未曾真切感受過自主工運界在街頭上喊出的「工人鬥陣、車拼相挺」口號真有其實際功用，反而像是國王的新衣故事中，那位假裝穿著新衣的國王般的虛矯。接近自主工運人事的實際功效，對於工會幹部來說還不如與總廠長打好關係，讓總廠長願意施以出錢讓工會辦場熱鬧好看的聚餐來得有實益。

所以，工會幹部其實是技巧性的爲工會內外之別拉起一面薄幕；他們對於外界的上級工會指導、工會運動團體的意圖，也會是有判斷的；之所以拉攏如苗縣產總工會、紡織聯工會，保留工會與資方齟齬時，仍有外力可求援(有如圍事者)；但對於曾經積極涉入罷工抗議的體制外勞工團體如勞動黨桃竹苗勞工服務中心，明確表達不歡迎的態度，因爲勞動黨會扯下工會保守性的面紗，仿如不好用的圍事者。當然這也顯示工會對於工運團體是有判斷的，甚至認爲這裡頭是交換性的，意思是「我平時禮遇你/妳爲上賓，但是你/妳應當知所分寸，不要做讓我爲難之事」。

前述如勞動黨組織者忽視了工會與會員之間的社會關係，導致在聲援罷工現場之時，爲了替野貓式罷工尋找合法化形式之下台階，建議召開會員代表大會，反將主導權交給工會，才驚見工會幹部與官資配合反設定了一個更糟的遊戲規則。工運團體直接以工運標準要求工會後，產生了應然與實然間距大的反差矛盾，直接反射成工運團體與其口中所謂「保守」工會間的矛盾，從此斷絕與工會互動的管道。而仍做工會座上賓的苗縣產總與紡織聯工會理事長，藉由不直接挑戰工會敏感的阿基里斯腱，保留與工會交往的機會，仍在諸多理監事會議中苦口婆心地提出工會 ABC 之基本建議，只是長期以來也清楚工會幹部應付的態度，言者諄諄、聽者藐藐，徒呼奈何。

當然，工會起碼對於外界力量是有判斷的；我不能苛責工會爲何不接受外界的意見，關起門來玩與資方妥協的遊戲，因爲我也不肯定，台灣工運已經組織了足夠的支持，可以扶住這個工會裡的人，免於個別被處分、失業的威脅，如同前面章節所述，曾經爲工人喉舌的工會幹部落得了被開除甚至自殺抗議之下場。就這一點，我必須跟工會幹部表達歉意，雖然私下我們可以杯晃交錯、共桌同聊，然

而我仍舊完整地以我的觀點對工會做出了價值判斷，且公開寫出，置工會幹部的詫異與錯愕於不顧；就如同，過去多次當工會幹部面對我的當面質疑，也顧左右而言他，或是以煙霧彈應付。

事實上，我看到齊聚台北的幾個工會運動團體之間，也存在著派性本質的「工會界影響力」之競逐；人力有限的工運組織者除了不同派性間互相吵嘴之外，多數的能動力量用在很機動性調動的個案救火與每一場救火案的技術問題，其實很困難真正地深入到每一個工會基層中去了解其內部生態與社會關係；甚至，工運組織者通常與工會的交往僅限於工會幹部，有時也是下意識地對廠場工會事務自動設限避免介入過深，以避免被牽連進工會內部權力角逐的尷尬。結果，工會幹部對於外界工運團體，也通常流俗地以地方政治習慣的「拜神邏輯」來處理，跟哪一個工運團體，差別只在於「拜哪一邊的神」，實質上與工會體質的進步性無涉。因而，本論文中引為案例的華隆頭份廠工會，之所以不理睬勞動黨，也並不代表什麼，只是覺得這個神不好拜而已。

六、團結文化的闕如與父權壓迫

除了前述自主工會運動能量止於工廠的圍牆之外，另一個未能解決的問題是批判文化無從採借。何明修(2006)認為，工人缺乏可以借用的草根批判論述，以及工會普及的部門多為男性藍領工人集中的產業，是台灣工會運動之所以充斥著男性沙文主義文化的原因。何明修並且在台灣國營事業工會個案研究中指出，「開講」與泡茶是工人形塑自身團結的重要媒介，展現了一種分享文化。所以對於如研究者般的外來者而言，取得信任的第一步就要先進入他們的分享文化(2003: 27-47)。以其所言，則我在與華隆頭份廠工會互動的過程中，最通常看到的是啤酒與高粱酒展現「有限定人士之間的」分享文化。但是台灣社會一般原本就有泡茶開講與同桌共食的習慣，這應不是工人特有之處，應只是工人取此媒介來達成日常的團結共識效果。

夏林清(2003)年在遠化罷工抗爭中發現，勞動分工不平等意識，影響了女性勞工對於罷工等集體性抗爭行為的行事邏輯。罷工中非常積極地支持，但一旦罷工失利又容易退縮，導因於管理人員對女性勞工的鎮壓性比對於男性勞工更為強烈。此現象也發生在華隆頭份廠勞工 2001 年野貓式罷工的行動當中，當罷工行動在缺乏有效領導之下草草落幕，資方管理權的鎮壓隨即而來，導致積極工會代表邱惠珍不堪壓力下，以自殺提出她對資方打壓的控訴。邱惠珍之死，讓廠內同事同情與不捨，但是也成為一個活生生的典型，提醒廠內女性同仁強出頭者的下場，強化了女性員工在資方管理權獨霸下的寒蟬效應。除了資方對女性更容易鎮壓的勞動不平等問題，女性勞工的家庭束縛也成為佔會員數 2/3 的多數會員工會參與的障礙；多數女性員工在資方關廠之說恐嚇下，為了擔心飯碗不保，對於員工權益的喪失逆來順受，這也成為男性為主的工會幹部口稱工會無法採取抗爭行動的主要藉口。

七、結論：集體淪喪後僅剩個體化抉擇

團結是真正面對、處理差異。所以，有差異，更需要團結。本論文把工會內部的差異、工會未領導集體行動的原因指出，但卻無法找到解決的辦法。假如，工會應當有集體性，工會應當是一個組織，但恰恰相反的，我看到基層工會中，工會之作爲組織僅爲一個空架子，除了模仿/抄襲地方派系分贓互保政治文化之外，沒有「組織工作」存在，僅剩下原始的角頭色彩，與會員基層嚴重脫節。那麼，奠基在這樣子的工會基層之上的工會運動，可以有多少真正的基層動員力？這導致許多工會運動者都同意的事情是，台灣的工會運動其實很多時候是工會幹部聯誼會，沒有真正發動基層。

R. T. Thomas 曾指出，因不同的適應方式而形成的藍領工人三種生涯策略的特色：（1）工具性取向的生涯策略。工作成爲達成其他目的的工具，例如爲了年資與退休金，無技術性的女工可以容忍惡劣的薪資與勞動條件。（2）走馬燈式的生涯轉換策略。這是指工人轉換工作來增加自己學習各種工作技術機會的因應方式；但對半技術或無技術層次的工人而言，走馬看花式的職業轉換方式，時常是爲了打發工作中單調無聊與無希望的一種適應策略。（3）參與自娛娛人遊戲與塑造某種工作成就表徵的工作生活的循環模式。這在大企業工人身上觀察得到，例如設立各種競賽獎金驅使工人如戰士一般地積極於單位間產量的戰役、例如工作滿幾年就會有一個特殊的慶典或者是休閒活動。公司透過各種正式與非正式的儀式性活動來作爲「成就」的表徵，進而固定化了藍領工人的生活型態，藍領工人的生涯策略便符合了此種循環前行，直到退休(夏林清 1993:78)。

其中華隆頭份廠勞工的心態符合上述第（1）種與第（3）種，對於年資的在意與對退休的想像，加上外在就業市場對於中高齡勞工的不友善，使得華隆頭份廠現存勞工多半不會以「離職求去」作爲對抗勞動條件惡化時的選項。那麼如果個別離職的選項已經剔除，集體的自保方法存不存在呢？

Soonok(2003:139)形容工會運動浪潮興起之前的韓國勞工群眾，指出勞動現場工人原本也多是以個人化的賺錢動機出發，「急於賺那不管是多麼少的一點錢的想法凌駕於其他，害怕且憎很任何可能破壞掉賺錢機會的因素」，因而以個別工人而言，所謂的理性選擇不是反抗，而是不惜代價地避免衝突，咬牙忍耐嚴酷的工作條件，有時得到一點小惠時反而感到驚喜。

相同的情形一直存在於華隆頭份廠勞工之間，2001 的野貓式罷工中，工人行動了，但是卻因爲缺乏明確領導者而失敗，自此廠內工人的異議聲音轉爲沉寂，勞動條件亦年復一年益趨惡化。資方的壓制，不僅未能因爲同仇敵愾引發工人集體反抗行動，反倒使工人個別地看清「日頭赤炎炎，個人顧性命」的社會現實，更加個體化地尋求自保之道。因而，工會益趨放任給少數份子操弄，少數強出頭

而遭受整肅者，成爲會員眼中不值得模仿的傻子。消極抵制以及壓在心底無聲的抵抗，成爲這一群已經被壓榨到骨髓裡去的勞工，作爲弱勢群體最熟悉與感到安全的表述方式；這反映在工廠裡面本籍中高齡勞工的得過且過態度上，「錢不多，工作就差不多就好」，反正誰都知道自己奉獻了大半輩子青春的公司就是吃人不吐骨頭的差勁角色。

另一個變項是，近年來實施年資隨人走的勞工退休金新制之後，個體性的勞資關係之重要性愈發凌駕傳統勞工運動關注的集體性勞資關係之上。面對公司隨時可能倒閉的危機，華隆員工多半直接選擇適用勞退新制，讓每月 6%的提撥落袋爲安。去年(2008)修法將勞基法規範的強制退休的年齡由 60 歲延長成 65 歲之後，配合今年元月開始勞工保險老年給付年金化的實施，算一算勞保年資越高越有利，於是少數幾位原本年滿 60 歲的老員工，基於累積勞保年資的打算，以及辦理退休也只能領一張 N 年後分 X 期給付的退休金債權憑證的現實，也都決定繼續跟華隆耗下去，雖然薪水越領越少，但是領一個月是一個月，當作「做健康的(970423M01 訪談)」。

於是，集體性喪失之下，個體的勞動權益雖無法保障，但是個別勞工仍舊以其可以自圓其說的個人理性計算，來盡量讓自己不損失做爲弱勢勞工可以抓取的些許「零頭小利」，並爲此零星小利之追求，個人投機地「機關算盡」，其代表性角色便是被廠內基層員工視爲「特權者」、「操弄者」、「工賊」、「米蟲」的工會幹部。只是工會中上自幹部下至會員都汲營於個人小利之算計，讓資方藉機可以繼續以壓低勞動條件方式剝取剩餘，勞工作爲階級整體的集體性蕩然無存，套用章回小說紅樓夢中對精明幹練之李鳳姐之形容，是「機關算盡太聰明，豈誤了卿卿性命」！

八、 最後：研究限制與省思

華隆頭份廠產業工會早年曾參與桃竹苗地區兄弟工會的運作，對於台灣解嚴後第一批自主工會之運作，乃至於工黨成立與分裂，產生勞動黨的過程，應當有所涉獵。但限於早期工會活動文獻的缺乏、現有工會幹部對於早年經驗的斷層，僅能從稀少的剪報資料之斷簡殘編、與少數工運行動者之有限記憶中中窺其一、二。

另，筆者以紡織聯研究員的身分進入田野，有時基於上級工會負有輔導責任之故，不完全以旁觀立場出發來做參與觀察；雖說在請求工會幹部提供資訊上相對便利，但難免產生只見幹部不見會員的遺憾。尤其工會幹部以男性佔全體理監事的 2/3，女性幹部又多數不常出現在工會辦公室，一度造成我在訪問女性會員上的困擾。所幸在接觸到華隆頭份廠退休特殊人員自救會幹部之後，透過她們的熱心牽線，得以訪談到部份女性在職員工，並取得她們無保留的看法。

基於部分較敏感話題須保護消息來源者的原則，我除了以匿名代號作爲受訪者

呈現方式之外，對部分受訪者的單位與職務不得不以模糊化處理；這是因爲顧及廠內人事多半彼此熟悉，有時聊到當事人不欲外人知的內情時，需兼顧到報導人的社會關係。

由於論文田野對象包括廠內一般會員與離職幹部，我藉此交叉比對印證，可以辨別出個別工會幹部對我表述之說法的真假，發現工會主事者其實對於工會內/外是有區分的，他/她對於可以跟誰說真話、對誰說表面話，甚至話說到什麼分上，是清楚的；也因此，我花費了很大的力氣，去區辯、理解工會受訪者給我說法的背後真意。

必須跟大家交代的，筆者作爲上級工會研究員，可以定期參與理監事會議，陪伴此工會時間長達 7-8 年有餘，其間歷經工會 3 次換屆改選，也看多了工會內部勞勞相鬥，有人走了有人留下的白雲蒼狗，但卻只能汗顏地說出前述沒有出息的結論。我只能說，個人之力在面對台灣工會組織的結構性積弊時，實在渺小；若找不到廠內可以接合的革新力量，則上級工會長年在旁相伴、或組織者在外頭作的嚴厲批評，都對於個別工會的內部改造，使不上力。

回過頭來講，我做爲一個外來者，只是透過其上級工會的介紹，結識該工會的理監事與一些會員，偶爾列席工會理監事會議，憑什麼夸夸而談所謂「工會內部改造」呢?論文口試老師邱延亮批評，本論文呈現筆者對於該工會的錯誤意識(false consciousness)，筆者怪異地假裝不是介入者、又很貼身地做了許多觀察，甚至寫出如邱惠珍的故事是以死來表達女性反父權的辦法，卻把自身角色隱藏起來，導致寫不清楚工會/工人的原始面貌。

另一位口試委員陳正亮指出，若將工會的帽子拿走，發現該工會本質上就是角頭，所以勞動黨桃竹苗勞工服務中心以工運標準來要求該工會，完全是一個錯誤與誤會，就好像本作者在論文第四、五章當中所下的標題中充斥著價值判斷，也基本上呈現本作者的主觀想法，未真正與華隆頭份廠工會的本質做對話。本論文第五章討論到關於理監事會疏離基層的問題時，有一段討論指出，工會幹部的組成與作風存在著地方角頭的風格，由早期開始許多事情就是廠外私了而非訴諸會員基層團結實力，關於此一工會與地區角頭文化交織的關係，因田野資料不足以做這方面的判斷，僅點出其具有理解台灣工會組織文化的延伸潛力，作爲未來工會文化研究者之參考。

也許對於一般未接觸傳統製造業勞工的讀者來說，本論文所述及的敘事與故事是新鮮獨特的；然而，我必須說，這裡頭指出的基層勞工之冤屈，如何被無情地逼退、甚至逼死的故事，不是這個工會獨有的，它反映職場雇傭關係壓制的本質，在這樣一個半農半工的縣市、遇到深恐被勞動力市場拋棄的中老年高齡工，可以變本加厲到伊于胡底的地步。如果你無法組織性地抵制，那你只能接受雇傭關係

中不平等的本質，甚至退到生存線以下，這就是工廠，這就是雇傭關係的一般規律。