

國立政治大學勞工研究所

碩士論文

台灣勞動意識與階級形成之研究－以傳統製造
產業為例

**A Study on the labor consciousness and class formation in
Taiwan: an example of manufacturing industries**

指導教授：劉梅君博士

研究生：黃仁志

中華民國一百零七年三月

謝辭

能夠完成碩士的論文，我想要感謝的人真的太多了，一年多前，如果不是梅君老師大力的支持我留下來就讀，這份論文大概也沒有完成之日。梅君老師這一年多來對於我的各種指導教學，讓我得以順利的完成在政大的學業，真的是再造恩人。

由理工學科轉入社會科學領域，兩者的差異相當的大，除了需要花費更多的心思在學業之上以外，更重要的是融合現今所學來從新審視過往經驗，反芻走過的路，可以發現一路走來並沒有虛度。

這把年紀重回學校，最要感謝的是家人，可以容許我在即將進入不惑之年時，仍得以任性地重返校園完成碩士學業，並且一路上給予支持與鼓勵，而身邊的伴侶也是我最重要的一個人，從我準備國考的時代就一直默默的在背後支持我，對於我下的決策幾乎是無條件的支持，在此致上深深的謝意。

最後則是在這漫長的研究生涯中給我幫助的人們，以及研究室的夥伴們，沒有你們的互相勉勵，論文進度不會這麼的快，謝謝你們。

摘要

近年來勞資爭議在我國不斷地發生，而勞工團體抗議的目標除了該企業以外，多數仍會再朝向政府部門發聲。社會科學學者在探討此現象時，多以宏觀的角度進行探討。就實際上而言多數的勞工對於勞團的訴求無動於衷，也被勞團批評為奴工云云，此現象若不從微觀的角度深入探究其就業形態與模式，則難以發掘出這些勞工內心真實的意識形態。

在宏觀的意識形態上，國家統合主義與全球化西進效應的確讓勞工對於資本的對抗意識已經近趨消極。本研究試圖從微觀的角度來了解企業內部勞動者的意識形態與階級關係，研究上採取了參與式田野調查法，深入傳統產業內部長期進行參與式研究。

結果發現到，資本家擷取了國公營企業的管理手法精髓後，在自身企業內部藉由人力資源的管理手法、動員月會、企業社會責任、友善職場以及獎金入股等方式分化了員工團體力量。另一方面勞動者的意識形態受到教育、小頭家意識、中小企業協力網絡、藍白領階級矛盾、製程與提案改善、自動化設備、績效制度及性別與種族分化等層面的影響之下，造就了自身勞動意識的消極化，以致於面對資本家給予的規訓，只能選擇順從以對的結果。

關鍵字：勞資關係、社會學、企業文化、意識形態。

Abstract

In recent years, labor disputes have been constantly happening in various sectors. The aim of the protest from the labor unions is against their enterprises. At the same time most unions still chose to voice their viewpoints toward the government. Researches tend to describe and analyze this kind of phenomenon from theoretical perspective such as state corporatism or from a holistic view. As a matter of fact, the majority of workers remain docile and submissive irrespective of the labor unions' activism. They are oftentimes criticized as slave worker by labor unions. It is hard to know the workers' ideology in their deep heart without a keen observation and discussion of the pattern of their employment situation. State corporatism and globalization have a great impact on workers' passivity in face of capital offense. This research tries to explore the relationship between the workers' ideology and managerial practices. Participation observation is adopted in this research so that the first-hand data could be collected in the field site of a traditional industry where I worked for ten years.

The result of the finding indicates that after the capitalists get the know-how of the state-run business, they distract the workers from their teamwork force through a couple of measures such as the human resources management tactics , a report on the monthly memorial, corporate social responsibilities, friendly workplaces practices and employee stock bonus. Furthermore, the workers also become so passive in their work consciousness(due to their education, the hope for their own startups, the industrial network of the small and medium-sized enterprises, the class conflict between the blue and white collars, the improvement of the manufacturing process and the proposal system, automation equipment, performance evaluation, and the divide in gender and race with the consequence that they can only accept it when the capitalists discipline.

Keywords : Labor relations 、 labor process 、 subjectivity 、 Ideology 。

目錄

第一章 緒論	1
第一節 研究背景	1
第二節 研究動機與目的	3
第三節 研究方法	4
第四節 本文架構	7
第二章 資本主義在我國私部門的發展	9
第一節 資本主義與我國資本主義之形成	9
第二節 公營企業的產生	12
第三節 案例公司的誕生背景	15
第三章 資本家的管理操作手法	26
第一節 動員月會	26
第二節 人力資源系統的操作	29
第三節 提案改善與全員參與	32
第四節 友善職場	35
第五節 企業社會責任	39
第四章 廠內的勞動意識形態	43
第一節 勞動者的意識形態	43
第二節 中小企業協力網絡下的企業關係	47
第三節 教育與順從	51
第四節 勞工的消極反抗—小頭家意識	53
第五節 以女性為主體的生產現場	57
第五章 工廠內勞動者的階級矛盾	61
第一節 勞動階級與勞動階級內的階層化	61
第二節 矛盾的階級位置	65
第三節 科學管理下的公司運作	68
第四節 自動化設備的引進—技術化與去技術化	73
第五節 恩威並施的趕工設計	76
第六節 人治色彩的內部勞動力市場	79
第七節 種族與性別造成的階級現象	81
第六章 結論—勞工團結的漫漫長路	85
參考文獻	90
中文文獻	90

外文文獻.....92
網路資料.....94



第一章 緒論

第一節 研究背景

資本主義的形成在費爾南·布勞岱爾的(Fernand Braudel)《15至18世紀的物質文明、經濟和資本主義》¹一書提出他的看法，認為資本主義的形成源自西方文明的新教興起，民族主義取代封建主義，而在大航海時代的進程之中，商業貿易的行為讓傳統的奴隸佃農制度轉變為商業生產模式。商人為了貿易，開始了殖民地的開拓，消費文化逐漸成形。最終產生了僱傭的新型態制度。在此種僱傭的新型態下，勞工提供勞務給雇主，雇主則是提供薪資給勞工，這種勞工與雇主的關係雖然是自由的勞務契約，但是勞動力是不能夠被保存的，今日沒有提供將無法保存至明日，因此勞工個體為求勞動力能夠確實被販售，將不惜削價競爭。此種勞動力商品化的情形讓勞工的工資成為資本更加容易剝削的一部分。

從原始積累開始，原本的農民土地變成了私有財產，讓農民與其土地分離，這種小生產者與生產資料相分離，讓人民自由的一無所有，以致只能出賣自身的勞動力，但是勞動與勞動力是不可分離的。因此勞工將不得不從屬於雇主，不論是人格上、組織上、經濟上皆然，而這種從屬的情形，在勞資關係間產生了不對稱，讓勞工對於雇主的依賴明顯大過於雇主對於勞工的依賴，於是勞工對於雇主產生了從屬性²。個別勞動者基於從屬性的關係，使得他們想要以一己之力向雇主爭取權益幾乎不可能，因此勞工逐漸意識到唯有團結起來共同向雇主爭取，才

¹ 費爾南·布勞岱爾的(Fernand Braudel)《15至18世紀的物質文明、經濟和資本主義》一書全冊三卷，主要以貨物、交易、貨幣等等的演變與商業都市成形來探討工業革命前夕世界資本主義萌芽的形式。

² 衛民、許繼峰，《勞資關係—平衡效率與公平》，台北：前程出版，2015，四版，頁17。

有可能改善勞動條件。另一方面工業革命後的工廠型態生產模式讓勞工得以聚集，同一工廠的工人在朝夕相處之下甘苦與共，比較有機會產生一種集體的意識形態，這讓勞工更容易組織在一起³。

勞工的階級組成並不是全然和平的，在資本主義最初發展的歐洲國家如英國，對於工人階級的團結意識一開始也是配合資本家採取打壓政策、甚至認為勞資集體談判是一種違法行為⁴，此後歷經工人抗爭，新教介入等等事件後，工人甚至可以組織政黨來推動相關之勞動政策。然而勞工階級的形成與否，其重點乃是在於勞動者的集體意識，若勞動者對於自己的階級意識不明顯，產生如馬克思(Karl Marx, 1818-1883)和恩格斯(Friedrich Engels, 1820-1895)在《德意志意識形態》(The German Ideology, 1845)所提出的虛假意識⁵一般，那勞工階級將會分裂而不團結，最終無法組織成一個足夠的力量來與資產階級抗衡。

1989年柏林圍牆的倒塌，東歐鐵幕及蘇聯的解體似乎在象徵著共產主義計劃經濟模式的失敗，其中原因有許多，但可以確定的是現今的世界將會是資本主義為主的世界。而在全球化之下，資本的流動變得極為快速，相較於此，勞工的流動就顯得緩慢，於是當工人階級開始在某地區形成力量之時，資本就會立刻流動到勞工團結意識或是勞動條件低落的地區，再行剝削之實。

我國自1949年戒嚴以來，因國民黨於中國大陸的失敗始於勞工運動，因此對於勞工運動多採取嚴厲的控管手段。另一方面我國並未如國外一般擁有行會組織作為工會的起源，工業化的進程始於政府的操作，這種國家統合主義的政府手

³ 衛民、許繼峰，《勞資關係—平衡效率與公平》，台北：前程出版，2015，四版，頁19。

⁴ 英國早期對於勞資關係採取「形式共謀罪」的學說，認為個人單獨採取行動合法，但是共同採取行動則非法，在此原則下於1799與1800年兩度通過「結社法」，嚴禁勞工組織工會。衛民、許繼峰，《勞資關係—平衡效率與公平》，台北：前程出版，2015，四版，頁19。

⁵ Karl Marx, with Friedrich Engels, *The German ideology*, Amherst, N.Y.: Prometheus Books, 1998, P53~54.

段讓勞工組織不易形成。且傳統儒家思維也讓國人對於勞工階級不重視。國民黨政府在 1950 到 2000 年的在台統治時間進行了一系列的改革，這讓台灣的經濟快速的成長，在當時人人有做老闆的機會，社會階層垂直流動快速，更讓勞工階級意識難以形成。我國 2011 年勞動三法修法通過實施讓勞工組織工會條件大幅放寬，這似乎是在宣示著原本的國家統合主義即將退場，政府將開放勞資自行協商之路，然而政策上的放寬對於長期缺乏勞工意識的我國勞工效果究竟是如何？是否真能由國家統合主義轉換為多元主義，端看我國勞工的集體意識是否能夠成形而論。

第二節 研究動機與目的

2006 年時，我於軍中退役，當時就跟一般資本主義教育制度所規訓的勞動者一樣，開始尋職並進入職場工作。在工作職場上從事的職務恰巧與泰勒生產管理學派所描述的情況是相同的，因此我的工作便在不斷的分工與簡化製程中進行。當工人的工作被切得更加零碎時彷彿工程的效率就會更好，而這些精算後的工時，或是新型的工冶治具所增進的生產效率，進行年化後成為了改善，也就是替公司省下來的金額。這些金額遠遠高出生產線任何一位作業人員的年化總薪資，但事實上這些省下來的錢並未反饋到所謂工人的身上。

公司的獲利依馬克思剩餘價值理論⁶來說是勞動者生產的獲利扣除工資後的部分。這個獲利最終將分配給各位股東，並非由各個勞動者共通享有。獲利的分配在最佳的狀態下應該是勞動者能夠與雇主進行協商討論勞動條件，然而勞工除了因從屬性所造成的劣勢以外，勞動力市場勞動供給大於需求及勞動者集體意識

⁶ 詳見馬克思《資本論》第一卷，第三篇，絕對剩餘價值的生產，北京：人民出版社，1991，初版。

形態薄弱之下，讓個體勞動者與資本家或是資本家代表協商勞動條件的可能性，趨近於零。

因此勞動者唯有團結成一龐大的階級才有機會與資本來相抗衡，但是我國職業工會長久以來被勞工視作投保勞健保之用，團體協商能力趨近於零。而與資本家接觸的企業工會除國營企業以外，在各行各業中可說是難以成立，特別是在傳統製造產業，有企業工會者，寥寥可數。更有甚者，傳統製造業中員工甘願聽從資本家的指示，默不作聲，不願意組織工會進行協商的現象令我非常疑惑，在種種的疑惑中，我離開了公司。在研究所修習的勞動社會學，慢慢的幫我解開了當年的不解之惑，故我將這幾年在工廠的所見所聞視為田野調查，期許能夠藉由這種深度的職場經歷，來理解我國為何勞工階級無法形成，私部門的勞動意識為何微弱，最終的目的則是希望就我國勞動者無法形成階級意識與團體行動給予詮釋，並貢獻一份心力。

第三節 研究方法

社會科學的研究一般區分三種研究方向，分別為「探究新課題」、「描述社會現象」與「解釋事情發生的原因」，所謂探索新課題是對於新課題或新議題進行深度的瞭解與探討，以求得其實際的現象；描述社會現象則是就某種意象、社會結構或關係的特殊情形進行深度研究以求彰顯出一個情境的特定細節、社會環境背景脈絡與關係；第三種方向則是解釋事情發生的原因，這是建立在前二者的基礎上，進一步去尋找出事情發生的緣由⁷。

⁷ 朱柔若譯，《社會研究方法：質化與量化取向》，台北：揚智出版，2000，頁 71-116。

本研究的研究目的包括描述社會現象及解釋事情發生的原因兩類型，藉由傳統製造產業的田野調查來研究台灣勞工階級與勞動意識的現況，並探討在我國轉型成服務業為主的社會之後，在這些傳統產業的勞工又是如何因應此種變化並與其和平相處，而勞動意識是否有機會藉此凝聚。

質性研究的本質是強調在動態的過程中，對所探索的現象與行動，落實在社會脈絡（指包圍著研究者研究焦點的情境）情境中，透過全面式、深度的探索，了解其豐富的意涵，對於探索式、不熟悉的議題，適合運用質性研究方法⁸，質性研究並將人視為行動主體，在現實社會中不斷的建構自己，著重在了解個人對人對事物以及環境所賦予的意義。國內對於傳統產業的勞動意識雖有何明修老師對於國營企業的研究，但如 Michael Burawoy《製造甘願壟斷資本主義勞動過程的變遷》一書中以實際進行參與式研究國內私部門者就屬少見了。而質性研究對個人與社會互動及重視詮釋的特色以及追求事情發生的原因上特別適合，因此採取此方式來探究這個議題。研究者希望藉此探究支持台灣經濟奇蹟之傳統製造業內部資本家與勞動者的意識形態，最終希望能夠瞭解我國勞工階級為何不行動的問題。

質性研究具有多種的形式與名稱，包括民族誌、田野研究、參與觀察、深度訪談與文獻探討，為符合主題以傳統產業做台灣勞動意識與階級的形成，本研究運用田野調查中的參與式觀察法來蒐集資料。田野調查的研究產生的是一種質化的資料，並涉及一種不同的研究方法。事實上，田野調查有很多種，包括：民族誌、參與式觀察法、非正式深度訪談與焦點群體。田野研究是檢視微觀社會世界與一般人切身日常互動的理想方式。他沒有統計或是抽象演繹的假設，研究者必

⁸ 潘淑滿，《質性研究理論與應用》，台北：心理出版，2005，頁 133-158。

須投入與自然環境中的真人進行直接面對面的互動，專業的研究者甚至會花上數個月或是數年，他們探知所研究人們的日常活動、生命歷史、嗜好與興趣、習慣、希望、恐懼與夢想。會見新的對象並發現新的社會世界可能很有趣，但相對的也可能是令人厭煩、耗時且具危險性的⁹。

本研究採用參與式觀察法，在傳統產業內部工作，研究者於 2006 年獲聘進入南部某傳統產業之企業開始，直至 2015 年結束，期間大約 9 年時間，歷經該公司由家族企業逐漸轉型為壟斷性公司的過程。惟研究者在當時尚未接觸社會科學相關領域，因此雖採用參與式觀察法，但當時時空背景尚無相關知能得以進行觀察筆記與手稿的製作。故本文之紀錄，乃是在論文寫作時，對於當時工作場域的記憶，進行語錄之撰寫，雖難以求證於歷史，但仍盡力就當下時空背景進行客觀之描述。

研究者身在製程相關單位，主要負責的工作為生產技術，此工作的內容恰巧與各單位具有相當的連結，包括了人力資源部門的教育訓練、業務單位的客製化產品、生產線的改善、與研發部門的合作開發及導入製造現場、品保部門的品質會判、外包部門的外代工廠區規劃與教育訓練、採購部門的採購件合格性協判、生管部門的損耗率等等，可以說是與各單位都有密切的聯繫，因此透過與各單位協調或是進入製造現場的各種實際操作，從旁觀察及與同事們的談話之中來瞭解勞動者其勞動意識形態為何。以第一人稱的視角來詮釋工廠內部的情境。

⁹ W. Lawrence Neuman 著、郭思餘譯，《研究方法－質化與量化方法之應用》，台北：雙葉書廊，2012 初版，頁 310~311。

第四節 本文架構

本研究乃是試圖去探討國內勞工的勞動意識與階級認同，探究他們為何不行動及可能行動的機會在哪兒？

第二章首先介紹台灣資本家的形成模式，於第一節中介紹資本主義與資產階級的產生與運作模式。第二節則是對於公營企業的產生與工會運動進行介紹，最後於第三節說明案例公司的誕生背景，在台灣令人稱羨的經濟奇蹟背後代工廠老闆的壓力與辛酸，並呈現個案研究的公司內部的作業流程、內需市場不足造成的問題及研發競賽，藉以了解整個公司營運上的基礎情況。

第三章以雇主為出發點，來審視雇主的各種管理操作手法及其對勞動階級分化與意識形態的影響。除了以動員月會來做為提升公司內部向心力的方式以外，也試圖說明提案改善及人力資源系統導入企業後對於內部勞動力市場與績效制度之影響。另外也呈現雇主的各種友善職場的福利措施及企業社會責任的行動，以此來試圖詮釋員工安定的原因。

第四章的部分則是探討勞工的意識形態，於第一節中說明勞工在規訓過程中所塑造出來的意識形態樣式，第二節起就田野調查的實況並參酌社會學者們對於製造現場此種情形的詮釋，希望藉此來說明這些傳統製造產業下的白領工作者及藍領工作者他們對於工作的認同。章節中討論了諸如教育的影響與消極抵抗等等的勞動意識形態，並討論以女性為主的生產現場為何成為廠內的一股安定力量，且勞工在自我創業動機下，何以成為工廠內部最不希望爭亂的一份子。

第五章則是探討勞動階級不成的主因，第一節中說明勞工階級代表的意義，

藉由實際作業現場各個職務的競合，以及自動化設備導入等情形說明勞工在工廠中的消極抵抗與積極進取模式，並討論女性的水平及垂直隔離與外籍配偶在工廠的工作，在各種狀況下勞動階級是如何被切細成各個小型的團體，以致於無法團體行動。

第六章的結論則是就實際田野調查的結果來檢討台灣勞動者的現況，在雇主的人力資源管理手法之下，無法形成集體意識的勞工，在自身階級矛盾之下，使得勞工難以產生對抗意識，結果是勞動者們除了換工作或是另外成立門戶以外，產生了第三種和平共處模式，這種以雇主為家父長的模式，是長期以來社會上宏觀的國家統合主義等手法與微觀的各種企業內部操作手法所造成的結果。



第二章 資本主義在我國私部門的發展

第一節 資本主義與我國資本主義之形成

資本主義一詞發源於歐洲，最初的意思是對於封建制度消逝後，對於新誕生之資產階級的一種嘲諷用語。法國經濟學者浦魯東（Pierre-Joseph Proudhon）對資本主義的定義如下：「資本主義是一種經濟和社會制度，根據這種制度，作為收入來源的資本一般說來不屬於通過自己勞動使資本發揮效用的人¹⁰。」

馬克思在資本論中認為資本之所以得以累積，乃是在於生產的過程中，產生了剩餘價值，就等價交換的理念而言，為何還會產生剩餘價值？這關鍵在於貨幣與勞動力的交換過程中，勞動者販售他的勞動力取得貨幣，雇主將勞動者的成果販售獲得貨幣，中間產生的利差即是馬克思所謂的剩餘價值，這個價值的產生，在於勞工的勞動力在生產過程中創造了超越其獲得的貨幣以上的價值，於是乎資本產生了累積。這恰巧與浦魯東對於資本主義的解釋相符，勞動者雖然透過自己勞動使資本發揮效用，但以物物交換來看交換後的收入並不全部屬於勞動者而有一部分被資本家拿走，成為了資本家口中的利潤。而資本家把剩餘價值的一部分投資生產工具，以致資本擴張的現象，稱之為資本集中化（Concentration of Capital）。另一方面資本家之間會開始產生競爭，較大規模的公司將有利於產生規模經濟，使其生產的平均成本低於其他規模較小的公司，這種競爭關係下小規模的公司將逐步消滅並且加速大規模公司的壟斷，這種過程稱為資本中央化（Centralization of Capital）¹¹。

¹⁰ J. ROMEUF, Dictionnaire des sciences économiques, au mot <<capitalisme>>, p. 203 et J. - J. HÉMARDINQUER, in Annales E.S.C., 1967, p. 444.

¹¹ Karl Marx The Concentration and Centralization of Capital ,

探討資本主義的發展史，為何資本主義能夠發源於歐洲而非亞洲，韋伯在其著作《新教倫理與資本主義精神》中指出，新教國家之所以能夠產生經濟發展，乃是因為新教教義中，包含了資本主義之精神。因此新教的入世文化讓其主動地去支配經濟來改變社會。韋伯把新教的世界觀與價值觀如勤勞、節約、創造力、服務等等來跟經濟發展相關連，認為是推動歐洲資本主義發展的理性因素¹²。

相較於歐洲國家已經邁入資本主義而言，在當時，中國、韓國當時仍處於封建社會之中，因此韋伯在《中國的宗教：儒家與道家》這本書中以相對於基督教的方式來詮釋，認為資本主義獲益於基督教的價值觀，在儒家或道家之中並不存在，且儒家文化下之國家缺少進取心、行為模式缺少理性，造成儒教國家不能讓經濟蓬勃發展¹³。

但從二次世界大戰後之東亞與台灣之經濟發展反而有長足的成長，王振寰在其所著作《誰統治台灣－轉型中的國家機器與權力結構》一書中以依賴理論來比較東亞與拉丁美洲經濟發展趨勢，進而探討東亞與台灣經濟發展的原因，其中東亞與拉丁美洲有三項共通點。首先是權威政府的領導，第二則是當地缺乏有力的社會階級，最後則是國家機器透過政策形成「三邊聯盟」的關係。進而帶動本地資本的發展¹⁴。

所謂「三邊聯盟」模型是由 Evans 所提出，高棣民以此分析台灣的經濟發展後指出，國民黨政府利用日本殖民政府留下來的財產，以及美援的資助來奠定其

<http://www.economictheories.org/2008/07/karl-marx-concentration-and.html>，查閱日期：2017/10/17。

¹² Max Weber 著、于曉等譯，《新教倫理與資本主義精神》，台北：左岸文化，2005，P72~75。

¹³ Max Weber 著、簡惠美譯，《中國的宗教：儒家與道教》，台北：遠流出版，1996，P3~24。

¹⁴ Evans, Peter, *Dependent Development: The Alliance of Multinational, State, and Local Capital in Brazil*, Princeton: Princeton University Press, 1979; Evans, Peter, "Class, State, and Dependence in East Asia: Lessons for Latin America." In Frederic C. Deyo, (ed) *the Political Economy of the new Asian Industrialism*. Ithaca, NY: Cornell University Press, 1987; Gold, Thomas, *Dependent Development in Taiwan*. Unpublished Ph. D. Dissertation. Harvard University, 1981; Gold, Thomas, *State and Society in the Taiwan Miracle*. NY: M. E. Sharpe, 1986.

統治的基礎。並在此基礎之上一方面發展國營企業，充實其統治的財政根基，另一方面則是扶持和吸引外資。國民黨政府利用國營企業來控制所有產業的上游，並且不允許私人資本進入這些上游產業，故國營企業的地位不可動搖。高棣民認為國家機器在台灣經濟發展的過程之中，其地位是全方面的，一方面採取策略吸引投資者到特定的產業，另一方面自己也介入市場，領導市場走向¹⁵。

東亞與拉丁美洲經濟發展最大的不同在於外資的角色。東亞的外資引入是在於 1950 年代中透過美援的方式，直接的支持當地政府或透過當地政府轉手給私人企業，而拉丁美洲則是由外資直接進入當地投資。這個不同點造就了東亞政府權威的強化，以致讓其不會如拉丁美洲一般讓外資擁有絕對的影響力。¹⁶因此東亞的發展可以說是因為冷戰時期的地緣政治因素導致了東亞國家如台灣及韓國等接受了美援而免除了外資直接進入的可能¹⁷。也就是說台灣與南韓等東亞國家是先進入國際政治體系，爾後才進入國際經濟體系之中。因此當外國資本到來時，當地已經有了良好的基礎建設與人力資源，經濟權利被國家機器緊緊握住¹⁸，使得外資企業對於當地發展難以隨心所欲地控制。綜上所述，我國的資本主義行為模式，乃是一種國家統合主義的型態。此種權威政府與企業主的關係，就有如張家銘所述是一種本質上的「家父長」政經結構，只要國家地位不受動搖，不管其

¹⁵ Gold, Thomas, *Dependent Development in Taiwan*. Unpublished Ph. D. Dissertation. Harvard University, 1981.

¹⁶ Deyo, Frederic, ed, *The Political Economy of the New Asian Industrialism*. Ithaca, NY: Cornell University Press, 1987; Haggard, Stephan, *Pathways From the Periphery: The Politics of Growth in the Newly Industrializing Countries*. Ithaca, NY: Cornell University Press, 1990; Gerrefi, Gary and D. Wyman. Eds, *Manufacturing Miracles*. Princeton. NJ: Princeton University Press, 1990.

¹⁷ Evans, Peter, "Class, State, and Dependence in East Asia: Lessons for Latin America." In Frederic C. Deyo, (ed.) *The political Economy of the New Asian Industrialism*. Ithaca, NY: Cornell University Press, 1987.

¹⁸ Koo, Hagen, "The Interplay of State, Social Class and World System in the East Asian Development." In F. C. Deyo, (ed). *The Political Economy of the New Asian Industrialism*. Ithaca, NY: Cornell University Press, 1987, P 169.

支配行動是管制還是放任，都會集中使力並適時調整政策方針與模式¹⁹。

另外 Martin Landsberg 也指出，東亞的出口導向工業化受惠於 1960 年代先進資本主義國家的擴張。他認為，由於先進國國內的消費市場大量的增加，而國內的生產成本又不斷地上升，因此跨國公司乃透過國際性的外包制度，將部份生產轉移到東亞來。而東亞之所以得以吸引跨國公司設廠生產，主要與當地的工資低、勞工順從以及國家機器提供各種優惠條件等原因所致²⁰。

第二節 公營企業的產生

1945 年，台灣人民結束日本政府長達 51 年的殖民統治，回歸「祖國」懷抱，日本人撤出台灣後，留下來的各項日資工廠，統一由國民政府依據「收復區敵偽產業處理辦法」接收。當時國民黨在台灣的首任行政長官陳儀曾公開聲稱信仰孫文的民生主義，強調「發達國家資本」²¹，所以陳儀來台後在台灣實施其個人版本的社會主義，將日本留下來的經濟資產收歸國有，這些產業涵蓋了金融、交通運輸和通訊、工業原料、金屬冶金、礦業、機械工業、肥料、水泥、紙業、水力、電力、糖、菸、菸草、酒及林務等等，並且由政府壟斷重要物資的販賣與對外貿易。

台灣地區早期的公營事業，其主要的任務是迅速修復日人所遺留的生產及營運設備，使經濟活動恢復戰前水準；其主要的經營目的，則是掌握重要軍事物資，

¹⁹ 張家銘，戰後台灣地區企業與政府的關係——一種家父長的政治經濟權威結構，中山社會科學季刊，六卷一期，1991。

²⁰ Landsberg, Martin, "Export-led Industrialization in the Third World: Manufacturing Imperialism." *Review of Radical Political Economy*, 11:4, 1979, P50-63.

²¹ 陳儀深，〈論臺灣二二八事件的原因〉，收錄於陳永興（編），《二二八事件學術研討會論文集》，台北：自立晚報社，1992，頁 35。

汲取生產剩餘²²。在 40 年代後期整併完成後，台灣國營企業約略可分為三類。包含了原本的日資工廠整併後的台糖、台電、台肥、台泥、台灣造紙公司、台礦；以及隨國民黨遷台而來的中國紡織、中國石油、中國工程與中國漁業；最後是收編整合原本私部門經營產業為國有的中國石化、台灣化學、中國鋼鐵、中國造船、台灣機械、台灣鋁業²³。此一時期建構起來的公營事業，幾乎包含了所有台灣地區的工商業活動，也形成目前公營事業體系的骨幹。國內研究人員如吳若予等人指出，40 年來台灣地區的公營事業體系扮演了經濟發展、控制經社資源和維護政權的重要工具²⁴。

國營企業與私人企業不同的點在於國營企業負有多種責任，如經濟發展、收入公平分配、政府歲入及國民經濟發展問題。在發展中國家中，國營企業可以引導經濟之發展，促成私部門的成長。在這種目標之下，國營企業有時會為了達到社會和經濟發展的目的而犧牲其利潤，如中油、台電費用凍漲。或是配合國家經濟政策來推動規模經濟或技術密集產品的生產，另外還必需促進偏鄉地區的基礎設施建設及普及化。並且得以壟斷具高額利潤產品，以補充發展中國家政府財力不足的問題。最重要的是國營企業的管理模式起了標竿的作用，使得私營企業的建立有模範模式得以參照，這在我國工業發展初期時是相當重要的²⁵。

國營企業內的勞工在戰後初期呈現明顯的階級現象，外省人多居於管理職或是重要職務而本省人則與日治時代大致相同，擔任的多是“工員”的職務，因此蓋茨在其台灣勞工階級的民族誌研究下了一個結論：「主導勞工的是本省人的文

²² 陳師孟等人合著，《解構黨國資本主義—論台灣官營事業之民營化》，台北：澄社出版，1991，頁 32~33。

²³ 魏萼，《中國式資本主義—臺灣邁向市場經濟之路》，台北：三民書局，1993，頁 96。

²⁴ 吳若予「角色遞移的公營事業」，《國家政策季刊》，行政院研究發展考核委員會，1989，頁 53~60。

²⁵ 魏萼，《中國式資本主義—臺灣邁向市場經濟之路》，台北：三民書局，1993，頁 100~101。

化，而非外省人的文化²⁶」。本省人要進到管理階層是相當困難的。

馬克思和恩格斯在《共產黨宣言》中，提出了無產階級的形成乃是在於資本主義的架構之下，透過現代科技的應用使得勞工的同質性增加，讓種族、性別、技能等等的區隔方式消失²⁷。在國營企業中，本省人與外省人一開始就藉由政治力量的介入產生了極大的區隔，這讓國營企業內部的勞工難以形成一股團結的力量。

一般來說國民黨戰後對於台灣的權威統治稱為「黨國體制」(party-state regime)²⁸或稱為「準列寧主義」(Quasi-Leninism)²⁹，其主因是其政治控制範圍既深且廣，在國營企業之各單位中皆有黨部的設置，且企業外圍之設置相關組織如工會、婦聯會等，這目的是為了監視勞工的日常生活，而且這些外圍組織相較於黨部可以更「敏銳的察覺變動中的在地需要，無論做什麼都能堅定不移的由黨領導者所指揮」³⁰，這種列寧主義式的操作模式，有著強大的穿透力，這就是國民黨得以貫徹權威統治的重要元素。這種黨國體制之下的監控體制，讓基層勞工對於集體發聲與其他集體行動趨於消極。同時國民黨所扶植的工會讓勞工無法從下而上的組成自發性組織，既有之研究者認為，列寧主義造成了「去動員化的勞工階級」(demobilized working class)³¹或是「勞工的政治排除」(Political exclusion

²⁶ Hill Gates, *Chinese Working-Class Lives: Getting by in Taiwan*. Ithaca, NY: Cornell University Press, 1987, p 227.

²⁷ Karl Marx, *The Revolutions of 1848*, edited by David Fernbach. New York: Random House, 1973, pp. 73-80.

²⁸ 若林正丈著、洪金珠、許佩賢譯，《台灣分裂國家與民主化》，台北：月旦，1994，頁 81~146。Bruce J. Dickson, *Democratization in China and Taiwan: The Adaptability of Leninist Parties*. Oxford: Oxford University Press, 1997. Steven J. Hood, *The Kuomintang and the Democratization of Taiwan*. Boulder, CO: Westview, 1997, PP 28-29.

²⁹ Tun-jen Cheng, "Democratizing the Quasi-Leninist Regime in Taiwan." *World Politics* 41 (4), 1989, PP 471-499.

³⁰ Alfred G. Meyer, *Leninism*. New York: Praeger, 1963, P. 52.

³¹ Hsin-huang Michael Hsiao, "The Labor Movement in Taiwan: A Retrospective and Prospective Look." In *Taiwan: Beyond the Economic Miracle*, edited by Dennis Fred Simon and Michael Y. M. Kau. New York: M. E. Sharpe, 1992, P. 155-156.

of labor)³²。此時對於國營企業的基層勞工而言，加入國民黨成為了他們跳脫族群階層的選擇，而面對這種不平等的狀況，只能夠端靠「行禮如儀」³³來消極抵抗了。這種行禮如儀的模式，呈現在國營企業內部的「國父紀念月會」與企業外部的「婦女會」之上。而有趣的是，在案例公司內部，這兩種模式皆存在，可見國公營企業對於私部門的影響之深。

1960 年代後期，我國出口部門快速成長，國家經濟主幹由國營企業轉變為私人企業。相較於私部門的活躍，身為國營企業對於經濟的提升力道減少，顯得相對暮氣沈沈，因此國營企業導入了內部勞動力市場的機制，期許因此可以提升國營企業的效率。在何明修所著『支離破碎的團結』之中對於國營企業的這種改革模式，認為反而適得其反，原因在於國營企業內部普遍具有族群歧視與黨國體制支配的根本問題存在³⁴。另外黨國體制控制關係，在私部門身上除了宏觀的國家統合主義架構以外，微觀面還產生了如韋伯（Max Weber）在權威關係上所提出的傳統權威（traditional authority）³⁵，這種家父長制度，也是讓私部門難以形成勞資對等協商的主因。

第三節 案例公司的誕生背景

當台灣還在日治時代時，私營企業約莫 90% 以上是日本人所持有，台灣人私營企業所佔比例有限。在台灣糖業公司的 2000 名雇員之中，也只有 7 個台灣人擔任科室或是部門主管³⁶。二戰末期，在盟軍的猛烈轟炸之下，台灣的工

³² Frederic C. Deyo, "Labor and Development Policy in East Asia." *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 505, 1989, pp. 153-156.

³³ 何明修，〈支離破碎的團結〉，台北：左岸文化，2016，頁 156~157。

³⁴ 何明修，〈支離破碎的團結〉，台北：左岸文化，2016，頁 167。

³⁵ Weber, M. *The Theory Of Social And Economic Organization*. New York: Free Press. 1997.

³⁶ Gustav Rains，〈工業發展〉，發表於 Walter Galenson 所編《台灣的經濟增長和結構變化（戰後中華民國的經驗）》，紐約：康乃爾大學出版社，1979，頁 209。

廠僅剩下一些農業加工設施。國民黨政府抵台後，在 50 年代初期實施了一系列經濟計畫，使得 1949 年起，台灣私部門迅速發展，並對經濟發展做出巨大貢獻³⁷。

50 年代初期的台灣經濟受到二次世界大戰影響，生產服務於軍工，生產力低下，也因此傳統的農業經濟保留了下來。而在國民黨政府的一黨專政之下，進行了一系列的改革，諸如穩定物價政策、農業改革、以農養工等等。因此國內的發展造就了內需市場的產生，在此時期的台灣是以進口替代為主³⁸。

60 年代開始基於日本等已開發國家的產品線轉型為技術及資本密集形式，造成大量勞動力密集之產品極須尋求生產基地，且我國在土地改革後產生了勞動力的過剩問題，在缺乏專業技術的情況之下，勞力密集的代工產業可說是當時政府的最佳選擇，因此從 60 年代起政府的經濟政策由進口替代轉型為出口擴張³⁹，也因此台灣與全球的資本主義產生了密不可分的聯繫，台灣轉型成為一國際的加工基地，大量的向先進國家輸出勞力密集品，以利尋求國際貿易的收支平衡。

出口擴張政策鼓勵了私營企業的發展，政府支持私人投資者通過政府導向資本和技術，並藉由金融財政上的優惠政策來誘使私人資本對於新型的工業進行投資。另一方面也藉由公營企業民營化的模式，將昂貴、高風險、高技術性的工業由公營企業帶頭進行，當成熟穩定之後，透過釋股或是技術移轉的方式轉嫁給私部門，藉此來提升私部門的技術能量⁴⁰。這種模式也符合 DiMaggio and Powell 的制度趨同理論⁴¹中藉由政府法規的強制力、產業技術移轉過程中專業經理人的訓練模式以及對於國營標竿企業的模式等因素，因此造就了私部門的經營管理模

³⁷ 經濟建設委員會，《台灣統計資料》，經建會，1990，頁 89。

³⁸ 魏萼，《中國式資本主義－臺灣邁向市場經濟之路》，台北：三民書局，1993，頁 50~54。

³⁹ 魏萼，《中國式資本主義－臺灣邁向市場經濟之路》，台北：三民書局，1993，頁 56。

⁴⁰ 魏萼，《中國式資本主義－臺灣邁向市場經濟之路》，台北：三民書局，1993，頁 57。

⁴¹ DiMaggio, Paul and Walter Powell (1991). *The new institutionalism in organization analysis*. The University of Chicago Press., P64~74.

式深深地受到公部門的影響。

一、 案例公司的形成

本次田野調查的公司成立於 80 年代初期，此時政府的政策已經開始著重於生產技術與資本密集的模式，用以尋求增強產業的經濟實力⁴²，這種氛圍之下，失去了政府政策支持理當創業風險增加，為何仍然會有創業人潮呢？依勞動力統計資料顯示 1979~1987 年中約有 35% 的人找到現職的方法是創業⁴³，也就是說在 80 年代之中，就算政府未實施計畫性的創業輔助，仍然有許多勞動人口願意轉為資本家進行創業。這個現象可以由謝國雄〈黑手變頭家—台灣製造業中的階級流動〉一文來獲得解釋，謝國雄分析了台灣製造業這個產業結構乃是採取最上游的代工廠商與國外接單後，層層下包的一種產業型態，這種型態之下造就了單一工廠人數極低的中小企業協力網絡，此協力網絡的型態後續會進行說明，此種生產模式之下企業主會傾向支持自家員工學成後自行創業，成為原公司產業鏈的一環。這種創業者分為幾種類型，可能是勞動者出師了之後出來創業、可能是原本的股東拆股後另立門戶或是貿易公司的職員熟悉生產流程後自行開立工廠等等⁴⁴。

而研究者就任的公司是由哪種情形而產生，因所就職的職位並非核心，故不得考，但就與頭家孃（老闆的媽媽）聊天的過程中稍微得知當時的創業乃是董娘（老闆的太太）四處進行標會籌得一筆資金後，與友人合開公司，原先是進行某間公司的代工，在該公司倒閉後，資產清算時意外獲得客戶名單，靠著頻繁與名

⁴² 李登輝·中華民國副總統（臺灣），〈中華民國·臺灣的經濟年代〉，在第四次泛太平洋經濟與技術移轉管理會議（1987.5.18）的講話及經濟建設委員會。《臺灣統計資料 1990》，經建會，1990，頁 5。

⁴³ 行政院主計總處，《人力資源統計年報》，主計總處，1987，頁 261。

⁴⁴ 謝國雄，〈黑手變頭家—台灣製造業中的階級流動〉，台灣社會研究季刊 1989 夏季號，1990，頁 29。

單上的國外客戶接洽獲得訂單來源，從此將公司由國內企業的代工廠轉型成為國外企業的代工廠。國內傳統製造業的型態，在沒有自身國外客戶時，多半依附在其他協力網絡之中。因此這個轉型讓公司脫離了原本的協力網絡，並有機會成為一單一的協力網絡。

研究者初入公司時，員工人數大約百人上下，而後不斷的成長，到 2015 年末，員工人數已達 450 多人之譜。公司之概況由該公司公告的企業社會責任報告書中得知，其產業類別為汽車及其零件製造業，主要產品以卡車車燈為主，車輛用線材與相關配件亦有生產。產品只有外銷市場，含括美、歐、日、澳等國家。在其他國家亦有設置子公司。資本額目前為 4 億 6000 萬元。而性別的部分，直接作業人員與間接專業人員女男比為 3:1，主管比例女男比為 1:4。年齡分佈高峰為 31 歲至 40 歲者，佔了全公司人數約 50%。2016 年度的新進率為 1.6%，離職率為 1.5%，比較同年度勞動部薪情平台，相同產業統計資料之新進率 1.75%與離職率 1.83%⁴⁵來看，案例公司的離職率低於平均值，同時新進率亦低過於平均值的，但從新進率高於離職率來觀察可以看出，公司的整體員工數是呈現緩慢上升的狀態，與勞動部的統計資料走向不同，在勞工開始離開這產業的同時，何以案例公司反而逆向擴張，這就是本篇論文所要探討的課題。

二、 代工廠老闆的壓力—剩餘價值的不確定性

馬克思在《資本論》中提及「商品的流通是資本的前提」⁴⁶，馬克思從商品的流通作為開端來分析資本的形成，而商品的流通乃是透過貨幣作為媒介進行交換，商品的所有者將商品於市場中販售，獲得貨幣後再藉由貨幣進行購買所需之

⁴⁵ 勞動部薪情平台，106 年度汽車零件業統計資料，來源網址：<https://earnings.dgbas.gov.tw>，查閱日期：2018/4/3。

⁴⁶ 馬克思，《資本論第一卷》，頁 171。

商品。這個過程馬克思以 $W-G-W$ (W : 商品; G : 貨幣) 公式作為表達。這個公式的意義在於將自身用不到的物品間進行等價之交換。

但是還有另一種交換之形式，不同於商品做為起點的 $W-G-W$ 模式，而是以貨幣做為起點的交易模式。這種公式則是 $G-W-G$ (W : 商品; G : 貨幣)，以貨幣先行購買商品，再將商品出售換成貨幣的形式，這種交換的形式最重要的不是商品的交換，而是在於貨幣的累積，否則這種交換的形式就會失去意義。馬克思稱這種 $G-W-G$ (或應稱為 $G-W-G'$ ，因後者貨幣 G' 已實質增加) 的生產形式為資本的流通，也就是說資本的實體是在於這種特殊的流通形勢下進行自我增值，這種自我增值的模式主要在追求「剩餘價值」⁴⁷。

等價交換可以說是商品流通的原則，那在 $G-W-G'$ 的過程之中，貨幣又是如何增加的呢？將這公式給分析說明，資本家購入了 G 也就是原物料，透過了 W 勞動者的加工，因此產生了 G' 更高價的商品。這個關鍵的問題就是在於 $G-W$ 過程中的「勞動力」與「勞動」，勞工在勞動力市場上將自身的勞動力販售給資本家，這時這筆支出對資本家而言是一個固定的成本，但是出售勞動力後進行的勞動則在 W 的過程之中，也就是說勞動力是工作的能力，是雇主固定的成本；勞動則是實際的工作量，是雇主增加貨幣的來源⁴⁸。因為勞動為原物料創造了新的價值，這些新的價值是由勞工的勞動所創造出來的，但是勞工的價值本身已經在 G 貨幣的時候給付給勞工。造成這些成果成為資本家的獨佔，這就是《資本論》中所提到的「剝削」⁴⁹。

在資本論的剩餘價值理論中可以得到以下公式：

⁴⁷ 馬克思，《資本論第一卷》，頁 176。

⁴⁸ 馬克思，《資本論第一卷》，頁 195。

⁴⁹ 馬克思，《資本論第一卷》，頁 245。

$$\text{利潤（剩餘價值）} = \text{商品價值} - \text{勞工工資}$$

傳統經濟學者認為商品價值在於供需的平衡點，在生產者理論之中完全競爭市場所得的利潤最少，獨佔最高，獨佔性競爭次之。對於一個代工廠來說，產業界中有許多家廠商可以選擇，代工廠間生產的產品極為類似卻又有一點不同，但因為各代工廠間的研發部門各自擁有不同的技術能力，因此是屬於有超額利潤的獨佔性競爭市場，雖然有超額利潤的存在，但是代工廠並非是品牌商，縱然產品款式不盡相同，但近相似，也造就了商品的價格取決於品牌廠商的採購價，代工廠的議價空間有限，且其他寡占市場的代工廠也會產生價格之競爭。

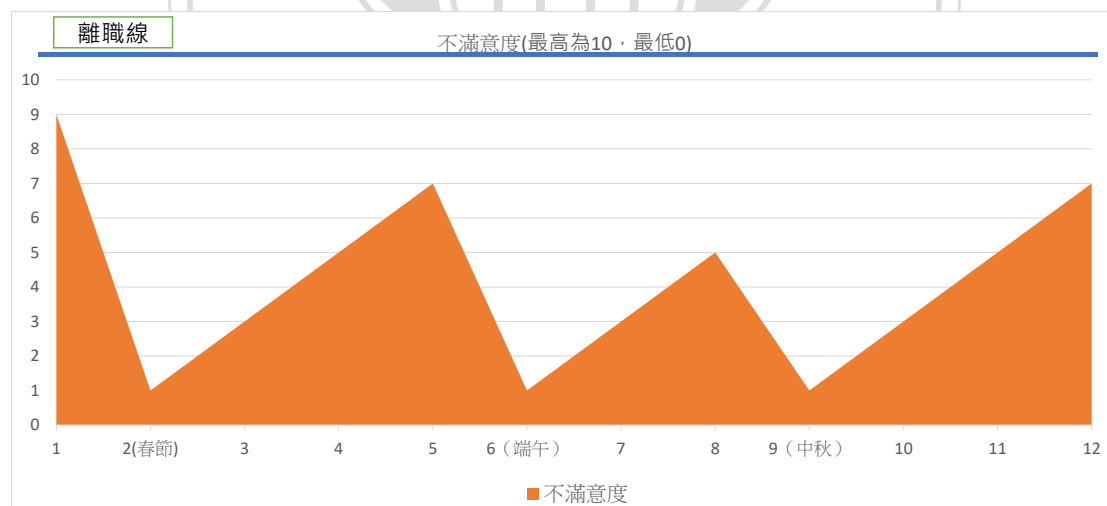
另一個層面就是內需市場的不足，對於一間公司而言，內需市場的消費會較外銷市場來的穩定，原因在於外銷市場容易受到匯率影響，浮動產品成本與收益，另外全球化下的經濟模式讓代工產業由獨佔性競爭趨近於完全競爭，這讓品牌廠商隨時有抽單更換更便宜的廠商可能性，使得外銷訂單呈現出一種不穩定的狀態。就前述剩餘價值理論來看，若商品市場及其價格無法維持穩定，勢必影響到資本家的獲利，資本家為了維持獲利其做法就是壓低員工薪資了。

而在研究者所就任公司之中，生產的產品採完全外銷的模式，造就了該公司除了穩定合作廠商以外，就沒有一個平準的內銷市場來維持穩定的獲益。因此公司的薪資結構呈現出一種特殊的模式，極低的底薪與極高的三節獎金。也就是說該公司計算出自身的最低穩定獲利率後核定工資，若該年度有較高的訂單量則將額外獲利扣除掉剩餘價值後再以獎金的模式發還員工。

底薪低的原因來自兩個方面，首先是前述的剩餘價值不確定性造成資本家只敢以其穩定合作的廠商之預期獲利來提供員工薪水，另一方面則是礙於勞動法規。

諸如勞工保險、職災保險、就業保險、勞工退休金提撥等等，皆是綁定員工薪資所得，以至於資本家遲遲不願意提供較高的底薪，而是採取彈性的獎金分配方式。公司老闆曾經講過兩句話：「我每天都是驚醒過來的，我一想到我自己肩膀上所負擔的是幾百幾千個家庭生計，都讓我無法安心入眠」；「你知道我付你們兩萬多塊的薪水，其實另外繳了多少錢給政府嗎？你們實收兩萬多元，其實等於我一個人付了三萬多元啊」。

低底薪高獎金的做法除了是因為政府政策及剩餘價值的不確定性以外，將企業獲利（剩餘價值的盈餘）以獎金模式於三節（春節、端午、中秋）發給更有利於留住員工。春節、端午、中秋三大節大約平均間隔四個月左右，員工在離職想法萌生之時，常常會考慮到獎金即將發給而作罷，而發獎金的當下如果獎金高於預期，這就會讓員工的離職意願降低，因此呈現出一種區段的波動，如下圖示意：



圖一：案例員工不滿意度分布圖⁵⁰

內部員工在聊到離職時常常會說：「再沒多久就要領獎金了，忍一忍好了」。當領到獎金時再提到離職這問題時又會改口說道：「獎金給不少，還是留下來好了」。這種藉由一瞬間給予的大量獎金的作法可以有效地減緩員工對於資本家剩

⁵⁰ 研究者於調查時，所觀察到的員工心理不滿意度現象示意圖。

餘價值剝奪或是從屬性上的所造成的不滿，而對於資本家而言可以利用獎金發放的多寡來做人力資源的優劣汰換。

三、 時間競爭與研發成本－勞動法下企業的無奈

由前述可以得知本次研究的產業為獨占性競爭產業。獨占性競爭又稱為壟斷性競爭，是屬於一種不完全競爭（Imperfect competition）市場的形式之一。他是由美國經濟學家愛德華·錢柏林(Edward Hastings Chamberlin)，在 1933 年的著作《壟斷性競爭理論》(Theory of Monopolistic Competition) 中所提出

在壟斷性競爭市場中，存在許多廠商供應者，類似於完全競爭市場，沒有任何一個廠商可以獨佔市場。但它與完全競爭市場不同的地方是，在此種形式之下許多廠商製作與其他有些差異化的產品(意即，雖然這些公司的產品互有取代性，但是互有差異，例如在品牌，品質上仍有不同)。短期而言，獨占性競爭的廠商就像是一個獨占公司一般，可利用部分的獨占市場力量 (Monopolistic market power)，提高售價以獲取比較高額利潤。但是在長期而言，由於競爭者不斷進入，產品的差異化優勢因為競爭而逐漸縮小，市場慢慢變成為類似完全競爭 (Perfect competition)，廠商就無法再獲得過多的經濟利益。

以研究案例的公司來說，短期的開發成果可以獲得獨佔性市場的力量，獲得高額的利潤，一旦較別人晚一步開發出來，可能面臨到必須削價競爭以及成為獨佔產品的替代產品，這將造成開發成本無法回收。因此在產品開發的時程上不斷的壓縮，從業務接到樣品需求開始到產品可量產總期程由 160 天不斷的壓縮至 100 天，甚至老闆親自監督新產品的開發時程，深怕一有個閃失，整個開發案就血本無歸。

全球化的企業對於開發案件的時程管控，會採取一種無縫接軌的研發模式，如台灣廠與美國廠協力開發，重疊的工作時間則做為進度交接時間，如此一來研發進度可以確保零時差。但是在本案例公司中，研發中心只存在於台灣廠，一方面是為了商業機密保護，另一方面也是台灣的研發成本較為低廉所致，因此開發時程不能經由系統改善的狀況下，只能依靠研發人員的協調廠商、業務等等相關單位進行時程壓縮，並減低設計錯誤率來達成開發目標。

相較於研發時程的追趕，在製造流程上也是一樣的，因為沒有穩定的內銷市場與固定合作夥伴關係，因此產品的訂單量常常為因為國外的期程或是臨時訂單造成常態性的加班（旺季或稱大月），當訂單量減少的時候又常常會有停止生產的時候（淡季或稱小月）。因此對於企業主來說作業員總人數維持在可以讓淡季生產即可，這是控管其成本最佳做法，但是這就造成了再生產旺季時，生產現場的加班就會成為常態。

勞動基準法對於工時之規範有單週 40 小時，延長工時總上限為一個月 46 小時等等，對於一個有大小月生產需求的企業主來說是很難遵守的，因此違反勞動基準法就會成為一種常態。在製造部門，對於作業人員的出勤要求是一週平日要加班四日以上，一個月的週六至少要來三天。很明顯的，公司規定是違反勞動法規，也因此老闆為降低員工的不滿情緒而訂定了相對應的補償措施，例如月平日加班天數達 17 天以上者加發獎金 1000 元等規定，去年(2017)修改為加班達 75%以上獎金 2000 元，另外當月沒有請事假、病假、生理假則再發獎金 3000 元。不過只實施二個月，隨即修改為每季加班時數達到 75%加發 10000，連續兩季達到 75%再加發 10000，等同半年可多拿三萬元獎金⁵¹。另外雖然表面上加班不列

⁵¹ 產線上作業人員訪談，訪談時間 2018/3/30，下班時間 21:30，於電話日常閒聊中提到原公司

入考核，但實際上作業人員是否能夠升遷或取得較高等的考績，大部分考量的因素是加班的配合度。除了企業主的作為外，製造部門主管常常為了鼓勵作業人員加班，對於假日的伙食會自費提供額外的加菜金或是請加班人員喝飲料，在最趕工的時刻，如果連週日都要上班者，甚至製造部門的主管或副總還會再額外加發500~1000不等的加班津貼以吸引作業人員前往加班。

另外為了消弭一線作業人員對於長時間加班的不滿，在旺季趕工時老闆會下令包含主管及白領行政人員前往生產線進行製造生產。作業人員對於行政或是主管下到產線作業，會降低自己內心的不平衡，讓工人意識產生一種平等且一起努力為公司發展的想像。

雖然在製造部門，要求員工一週平日要加班四日以上，一個月的週六至少要來三天，但這種加班制度名義上是不強迫的，因此有些作業人員會拒絕加班，這時候一線的作業主管（組長）就會扮演黑臉的角色，以較為高壓或是威脅的話語來讓迫使作業人員“自願”同意加班，當作業人員真的不滿到一個極限的時候，老闆會集合所有作業人員，並以自己作為帶頭者，率領所有的製造部門幹部主管來對作業人員鞠躬道歉。大部分員工的不滿都會在老闆道歉後降低，這種黑白臉的做法每年不斷的循環上演。

資本家對於研發與製造的管理模式是不相同的，但相同的點在於現行的勞動法規有著不得不違反無奈。目前台灣有一部分資方在推行工時帳戶制度，所謂工時帳戶制度又稱工時銀行制度，是德國團體協約與個別勞動契約經常可見的變形工時約定方式。這種制度對勞工而言的益處是能夠調節利於個人的休假時間，長期、終身的約定制度甚至可以讓勞工提早退休，並有合理的退休金與相應的補貼。

超額加班獎勵制度的改變。

對於資方的益處則在於能夠調節淡旺季人力，不過這需要勞資雙方盡力協調，勞工有強大的工會支持，不至於讓工時安排權力過度向資方傾斜，⁵²這在我國未有強大工會的狀況下難免成為資本家變相減薪的情況。

另外管理模式為何不同，老闆曾經說明：「他們（指作業員）努力辛苦的在一線，你們這些幹部（泛指所有非作業員的人）的工作就是要努力減輕他們的負擔」。可見老闆認為除了作業人員以外都是幹部，所以老闆在管理幹部的採用的方式上更為激進與強勢。



⁵² 德國的工時銀行制度，<http://www.eventsinfoocus.org/issues/1898>，查閱日期：2017/9/12。

第三章 資本家的管理操作手法

在探討工廠內勞工層面的意識形態與階級之前，本章先試圖以雇主的角度來探討其對於廠內員工們的各種操作手法，這些手法猶如傅科的規訓一般，以軟性的、透視的、全面的來讓勞動者們不由自主，卻又甘之如飴的認同公司。這種塑造出員工向心能量與以廠為家觀念的手法，以下一一說明之。

第一節 動員月會

在國公營事業單位，有所謂的「國父紀念月會」，參加這種例行性的會議是所有國公營事業單位員工的義務，月會是一種政治性質的儀式，除了宣傳國父遺教等政治性的演講外，重點在於檢討「個人及集體實踐戰時生活情形」。⁵³而這種充滿政治性質的月會，何明修在《支離破碎的團結》提到員工將會對其產生一種「行禮如儀」的態度來作為應對⁵⁴。行禮如儀意指人們仍願意遵守約束他們行為的規範，但是已經不再相信其背後所引導的文化價值；換言之，他們只是遵守秩序，但這個秩序所代表的正當性他們並不認同⁵⁵。雖然員工對其政治意義並不認同，但因為在大禮堂聽訓遠比在工廠工作來得舒服，還有冷氣吹，又可以確保自己的政治正確。參加這些政治活動對員工來說除了上述好處以外，更可以維持和諧的人際關係以及避免被黨工打小報告惹來不必要的麻煩。

私部門的經營模式多是由國公營企業所複製過來的，而這種見之於公營企業的「國父紀念月會」，在研究者所任職的公司中也複製了過來，並稱之為「動員月會」。動員月會相較於「國父紀念月會」來說，雖然仍維持強迫性的全員參與，但少了政治性的意涵，卻加深了對於企業認同的意識形態灌輸。動員月會的主席

⁵³ 《台糖業務公報》四（十三），1951，頁140。

⁵⁴ 何明修，《支離破碎的團結》，台北：左岸文化，2016，頁158。

⁵⁵ Robert K. Merton, *Social Theory and Social Structure*. New York: Free Press, 1957, P184~187.

是由部門主管（後降為課級主管），主席會引導公司的全體員工進行動員月會，月會一開始會進行做操，然後是報告上月的經營概況、品質不良率、退貨率、員工提案改善件數、獎勵事項，最後是由總經理或是董事長進行演講。動員月會的結束，一定會喊品質政策、公司理念、環安衛政策等等，全部喊完時還會喊公司名稱並且呼喊加油，這是一種加深員工意識形態對公司認同的方式，且相當有效果。

「動員月會」著重在於灌輸全廠勞工一種對於公司產生強烈認同感的意識形態，這與「國父紀念月會」的政治企圖類似，只是將對國家的認同變成對於公司的認同。此類加深勞工對公司認同的做法，並非使用強迫性質的強制力，而是類似傅科（Michel Foucault）的規訓模式。董事長在動員月會演說前必定會 90 度大鞠躬，第一句話必定是感謝所有的員工，讓員工感受到董事長對他們的重視。而動員月會上只會有獎勵事項，品質不良率與退貨率等較為負面的也只是數據帶過，並不會特別指名是誰造成的，用意是希望員工再努力，而不是懲罰性質的公審、公告。但是對於獎勵事項，則是將員工全名唸出，讓全公司的人認識，除此之外還會鼓勵績優員工上台發表感想，在全公司聚會的場合發表感想，這對一個最底層的藍領作業人員來說可是無上的殊榮，對他而言增加的向心力不可言喻，而對於全體員工來說不但會產生「我只要努力，就有機會上台」的想法，更是讓全體員工不自覺間對於公司產生了認同感。

「動員月會」有時會邀請資深員工或是請外地講師來廠演說。資深員工大部分是藍領作業員，很多人在產線做了一輩子，從來也沒有特殊表現可以上台，但是年資足夠又沒出過大錯或是在平常表現良好的人在此就會有上台的機會。資深員工的上台演說大部分都是在感謝線上夥伴、帶線組長、課長等等……。雖然看

似千篇一律，但是與他同一條線的作業員或是組長，就會被演說者激起一種同一陣線的認同感，也會讓其他的產線產生一種「不能輸給他們」的想法，讓產線間的良性競爭無形中產生。而外地講師的演說，不是平常的經營管理等專題演說，反而是更貼近婆婆媽媽最愛的話題，如養生食療、地球暖化節能減碳、簡單運動術、勵志心靈講座等等。這讓「動員月會」不致過於嚴肅，而這些話題對於長期加班在公司的作業人員來說是一種調劑身心的緩衝劑，也可以滿足他們對於這種話題的好奇心。

相較於國公營事業體的「國父紀念月會」員工對之行禮如儀，參加只是想減少在工廠內的辛勞，並且降低被打小報告，打上不合群標籤的可能性。私部門的「動員月會」員工參與度相對的比較高，除了是因為國公營部門的「國父紀念月會」是高壓強迫的方式，而「動員月會」則偏向軟性意識形態操作，更重要的是因為「動員月會」上給予正面的鼓勵極高，勞工辛苦工作一個月的成果被表揚、被宣傳，而「國父紀念月會」則是單純的政治宣傳，本質上就產生了差異。因此「國父紀念月會」在私部門被改良後，成為了一種激發勞動者積極認真及鞏固企業體勞工向心力的意識形態規訓，勞工在不知不覺間順從且認同了公司的文化與制度，而且並不是被強迫的，是自願的。

當然並不是全部的人都會被規訓，技術職或是幕僚職的基層幹部及文職人員等白領基層工作者對於這種制度並不會完全認同，畢竟「動員月會」所表彰的多半是生產線人員，對於白領的基層工作者來說就難以產生共鳴，這時他們就會跟「國父紀念月會」一樣，採用行禮如儀的方式來對應這一個月一次的「動員月會」了。

第二節 人力資源系統的操作

人力資源是指一個組織根據內部的戰略目標和人力資源現況，為滿足組織未來環境人力資源在質與量的需求，以科學的方式進行估計，以求達到組織內部供需平衡。人力資源管理(Human Resource Management, HRM)是現代人事管理，它人力資源的生產、開發、配置、使用等諸環節所進行的計畫、組織、指揮和控制的管理活動。實務認為人力資源管理是企業中與組織內部其他正式組織配合，以達成雇主策略性目標為目的，有系統的強化員工績效的一套相互牽連的活動⁵⁶。人力資源管理部門主要工作為員工招聘、錄用、選拔、任用、考核、獎懲、晉升、使用、培訓、工資、福利、社會保險、勞動關係等方面。

人力資源管理可以分為宏觀與微觀兩方面來看，宏觀面泛指全社會之人力資源，包含了人口規劃、教育規劃、職業性向輔導、區域人口配置與流動、勞動保護、勞動保險與社會保障等；微觀面則涉及單一企業組織之人力規劃、職務分析、人員配置、薪酬、培訓、考核及勞資關係等等⁵⁷。人力資源管理的作為常使得實務界人士不自覺得會要求員工屈從於雇主的策略性目標，或是將人置於組織的目標之下⁵⁸，使得員工成為組織的附庸而非勞資合作關係。

在案例公司內部，原先只有設置管理部，管理部包含了財務、人事及總務。後來財務部獨立後結合了人事、總務及工業安全各項業務後成立了人力資源部門。人力資源部門在人事的部分主要為績效、薪酬、教育訓練、招募及基金會等等事項。人力資源部門的決策權力並不在於人力資源部門長，最終裁決權利還是在老

⁵⁶ Boxall, Peter and John Purcell. Strategy and Human Resource Management. 2nded. New York: Palgrave Macmillian, 2008, P1-4.

⁵⁷ 張建國等合著，《新編人力資源管理》，台北：元華文創，2015，頁10。

⁵⁸ 衛民、許繼峰，《勞資關係—平衡效率與公平》，台北：前程出版，2015，四版，頁37。

關身上。而與勞工本身關係最為密切的就是升遷與薪酬的部分，在公司內部是禁止談論個人薪資的，如果被發現有討論薪資的情事，當事人則會被約談。為何不能討論薪資，其原因經與製造部門的產線幹部討論時提到：「他們的評分標準對於作業人員來說永遠都覺得不公平，如果他們知道薪水有差異，則多半會再找他們抗議，但是他們站在主管的位置，每個人做的好壞他們最清楚，很多人認為他們做得很努力或是年資較長，但是這些點與他們的績效無關，績效要求的是個人的產出貢獻，因此公開薪資只會讓勞工間的不信任感擴大，作業員會認為自己比較好，其他人做的也沒比較好卻領比較多，向心力會降低，因此不開放討論」。

且因為三節獎金極高，因此影響三節獎金多寡的年終考核就會相對的重要，年終考核分為 ABC 三等級，A 加發 30 天，B 不變，C 則減發 10 天，因為影響的是三節，因此三個節日都會被扣，等同考績 C 的同事薪資直接少了一個月，另一方面三年內有一次考績 C 的同仁將無法升遷。且人力資源部門會給考核主管考績 A 的人數上限及考績 C 的人數下限，希望藉由考核制度讓考績 C 的同仁因薪資減少一個月而自行離職。

相較於考績不佳的同仁，考績好的人除了三節獎金有加發以外，還有破例升遷的機會。在春節時會得到特殊的紅利（俗稱黑包），年中時還會被邀請認購公司股份享受股利分紅。所謂的春節特殊紅利（黑包）是一種隱密性的特殊給予，金額不定幾千到幾萬都有，名單雖然部門主管有提出的權利，但是最終決定權仍在老闆手上。這個特殊紅利考核 B 或 A 都是有機會獲得的，端看部門主管提出之名單與最終老闆的決定。

認股則是公司對於員工工作表現是否達到優質的最大評比，在每年年中的股東大會前，會依狀況開放某些特別績優人員認股，這些人員的名單只有人力資源

部門、總經理、老闆知道，受到入股邀請的員工可以認股的股票張數有限定，每股的價格也是財務部公告。付不出來的員工可以跟財務部登記由公司無息借貸，再由每年的分紅償還。待較久的資深員工常常在股東大會後拿到相當多的紅利，新進的員工則多數會以紅利償還當初買公司股票時的貸款。曾有名員工這麼說：「每次快可以領紅利前就要再增加我的認股數，讓我再跟公司借，讓我一直領不到紅利，只能看股票數量發呆」。可以看出來公司藉由獎金、入股等方式增加人才在公司的黏著度，同時對於不佳的員工，藉由獎金的減發，使其自然離職，減少資遣費用的支出。

同樣的考績優劣也影響了在職訓練的機會，對於一些人力資源增加的教育訓練課程，考績不佳的人難以有受訓機會，相對的考績好的受訓的機會就會大增，甚至公司會輔導該員考取專業相關證照，當然受到公司輔導考取的證照，需要繳給人力資源部門存查用，而非自行管理，這是一種將員工視為公司資產的概念。

除了個別化的勞動條件以外，也有安排相當多的共通福利措施，如午晚餐免費供應、生日禮金、國內旅遊、國外旅遊等等，藉由共通的福利措施，讓勞工對於公司產生向心力。為了讓勞工認為公司對他們很重視，國內旅遊或是國外旅遊，不但安排了極為舒適的五星級飯店，並且給予相當多的補助款，此補助款並非只有補助員工本人，基本上是完全包含了員工家人以及男女朋友在內，以求達到老闆照顧每一個家庭的理念。而共通福利措施最大的實現就是在尾牙的部分，在尾牙時的摸彩活動，是不分部門不分藍白領階級，一人一票，人人都有機會，這讓平時的科層管理體制在尾牙活動時完全消滅，因此常常有作業員抱走第一特獎的情況。對於尾牙的獎勵，也是常常會抽轎車及機車，就算都沒有抽中也會有 3000 元的安慰獎，這種作法使得員工年節時期的花費壓力減輕，變相成為一種加發的

年終獎金。

簡建忠認為人力資源管理應該是：「以肯定人的工作成就與價值為出發點，依循人性需求，並以創造企業利潤為終極目標的管理作為⁵⁹。」而人力資源系統的導入對於勞資關係與工人階級的形成將會形成破壞，雖然兩者都是在工作領域上處理人的問題，但是人力資源管理特別強調由企業內部著手、強調勞工個別化管理，這對於勞工階級所冀望的對等談判是有所不同的⁶⁰，但因為人力資源系統的個別化管理作為，造就了勞工階級團結性質的減弱，就如同公司內部有人薪資高有人低，有人入股有人沒有，勞工階級本身就已經產生的內部不平等的思維，又加上一些將管理階層與藍領階層的福利措施平等化，導致管理階級與工人階級衝突的減少，這些管理舉措在在消滅了勞工階級組成的可能性。

第三節 提案改善與全員參與

提案改善制度由英國首創，其目的是希望運用從業人員的創意與智慧，發展出理想的成果和佈置一個舒適安全的工作環境，不但可以助長員工相互的自我啟發，進而培養的人際關係，貢獻於企業，更可以創造更高的利潤⁶¹。而提案改善的推行，最重要的就是需要有提案人，而公司全體的員工都應該是那提案人，藉由人人提出提案改善來創造美好的工作環境，達到全員參與的目的。

人是為了達成某種目標才會行動，因此當目標越形具體而明確時，個人對於該目標之追求所產生的動機就會更加高昂。創造動機的動力有兩種，一種來自於

⁵⁹ 簡建忠，《人力資源管理：以合作觀點創造價值》，台北：前程文化，2014，頁22。

⁶⁰ Kaufman, Bruce E, "Human Resources and Industrial Relations: Commonalities and Differences." Human Resource Management Review 11, 2001, P339-374.

⁶¹ 日本提案改善活動協會著、先鋒改善提案小組譯，《改善提案手冊》，台北：和昌出版，2011，頁1~2。

外部，稱為“外發性的創造動機”，如金錢、地位的給予等等；另一種來自於個人內部，稱為“自發性創造動機”，這種動機不期待任何的金錢與報酬，而是基於「效力感」與「重視努力」兩種。所謂的「效力感」來認為自身能使四周產生某種變化，這種變化使得個人自發性創造動機被激發起來。另一個「重視努力」則是認為改善的成果是基於自身努力而來而非是機運造成，因此試圖藉由自身努力來達到改善的效果，這種重視自身努力的模式又可能激發出效力感，使其成為相輔相成的改善作為⁶²。

但自發性的創造動機真的是可能產生的嗎？一個勞工甘願為公司無償創造價值，甚至於剝削自身可能的餘裕工時的可能性真的存在嗎？馬克思&恩格斯提出的「虛假意識」似乎可以為此作出解釋。他認為意識或意識形態對經濟事實具有本質上的依賴性，這種依賴性又絕非指它與經濟的一一對應關係，而是一種曲折的反映和被反映、作用與反作用的關係。任何從別的意義上對它的理解和解釋都將引發混亂，從而形成所謂的虛假意識⁶³。他們明確宣稱：「我們判斷一個人不能以他對自己的看法為根據，同樣，我們判斷這樣一個變革時代也不能以它的意識為根據；相反，這個意識必須從物質生活的矛盾中，從社會生產力和生產關係之間的現存衝突中去解釋」。他們在《德意志意識形態》中深入地考察了德國意識形態的現狀，發現了意識形態作為一種觀念體系，表達和維護的是統治階級的利益這一事實。這種意識形態雖然對整個社會而言，是褊狹、欺騙和虛幻的，但對於力求保持其統治地位的統治階級來說，它就是非常真實和正常的。不僅如此，統治階級還會將他們的意識形態推向整個社會，以使其成為普遍的意識形態

⁶² 日本提案改善活動協會著、先鋒改善提案小組譯，改善提案手冊，和昌出版，2011，頁 127~129。

⁶³ 皮家勝，馬克思恩格斯的「虛假意識」概念及其解釋學意義，中國社會科學網，<https://read01.com/zh-tw/a0GKG7.html#.WjpBVSP3XBI>，查閱日期：2017/12/21。

64。但這種推廣並不是硬性強迫的，而是一種藉由舊有的意識形態有益處的部分來創造出另一種全新的意識形態，這樣的新創的意識形態由統治階級所掌握，透過勞工舊有認知基礎，循序漸進的帶入統治階級所欲給予的新的意識形態到勞工的意識之中，最終形成一虛假的意識形態。

因此可以看出自發性的創造動機乃是基於統治階級的資本家對於勞工虛假意識的灌輸，造成了自發性的創造動機，認為自己的努力足以改變工作環境，且這種改變將會帶動週遭產生一種群聚效益，殊不知改善的成果並不會因此反饋到自身，而是收諸於資本家之手。

研究者所研究的公司推行的提案改善制度，一開始是自由提案，想當然爾參與率是相當低的，雖然各種精神標語以及主管的激勵不絕於耳，但是對於切割自身利益的事，若非是已被完全規訓的員工，在沒有虛假意識的歷史脈絡之下，難免成為一種強推之手段。因此在中後期就改為強迫提案，並列入考績標準之中，一般職員一年需要提案兩件，作業人員需要提案一件。

基於考績的要求，提案改善變成一種互相傷害，或是改善別人的奇異景象。大多數的改善案都是改善別人，而不是改善自己的工作環境，這已經與提案改善的初衷相違背了，另外為了避免自身的工作利益受損，提出的改善千奇百怪，有要求在廁所中的靜思小語並列中越雙語的，有要求餐廳增加菜色的，只要不是改善自己，只要提出了案件達到考核標準都好。因此後來就限縮成不能再提沒有「效益」的改善案，這讓提案改善制度從工作環境的改良變成生產效率的改善，這與勞工自身利益相違背的情形，讓勞工開始提別條生產線的改善，或者是生產流程

64 馬克思著、中共中央馬克思恩格斯列寧斯大林著作編譯局編譯《馬克思恩格斯選集》第2卷，北京：人民出版社，1995，頁33。

的改善，這讓各生產線呈現一種互相敵視的狀態。又製造管理幹部有提案改善提出件數的評比壓力，因此對於這種敵意狀態視而不見，反而認為是一種良性競爭，在當時有許多的現場幹部處得相當不愉快。到了最後各現場幹部達成共識，各提各的，並且把製程或是生產技術部門原本的改善案作小幅度的修改或切成好幾部分後分別提出，一方面讓製程或生產技術部門得以順利交差，一方面對於自身的提案改善件數得以達標，達到一種雙方平衡一件改善兩方得益的妥協。

提案改善的做法，是基於全員參與的概念，希望透過第一線人員自身的體驗，對於自身的工作環境，乃至於自身工作項目的改善。而對於自身工作項目的改善對於工作者而言，這個改善的效益與成果最終並不會是自己的，雖然研究者所調查的公司有提出效益分配的概念，但是給予的比例仍然是資本遠大於勞工所得，因此改善的提出成效相當的低。

雖然虛假意識對於勞工的影響有時順利有時失敗，但以提案改善來說，自發性的創造動機因為沒有在適當的時空背景下，循序漸進的改變勞工觀念，因此相當難以達成。在實際公司內部的提案改善制度，從自由提出改為強制，這種強迫的制度灌輸，是相當難以讓勞工自願且樂意地從事提案改善的。也因此整個提案改善全員參與制度被扭曲，變成一種與製程改善人員互相妥協的程序，唯一的好處是製程改善人員在從事改善作為時，受到來自於生產線的阻力會變小，這種與製程人員的合作模式，雖然對於生產有所改善，但實質上改善案被切的零碎，無法大幅度成就生產效益的提升，成為一種勞工意識上對於資本家剝削的消極抵抗。

第四節 友善職場

友善職場 (Friendly Workplace) 係指：「無歧視、重平等的工作環境，且員工與雇主間能彼此尊重、合作，共同打造一個平權的就業場所，藉此也可提升企業形象，全面照顧員工的需求，避免失去優秀人才。」⁶⁵友善職場是企業管理中重要的競爭優勢，有助於提升員工對於組織的向心力與工作績效。過去多著重於家庭友善單一面向，難以囊括職場勞動力之多樣性；近年來針對於不同勞動族群所制定的職場友善相關措施開始萌芽，致使企業能夠提供一個更加友善的職場。

新型態的友善職場共包含「工作友善」、「生活友善」與「對待友善」三個向度，其中「對待友善」具有高度重要性，卻是較常被忽略的向度。友善職場的核心理念為貼近員工的需求，當企業能夠滿足員工在工作、家庭生活與平等對待三個面向的需求時，將有助於工作安全感的提升與勞資關係的和諧。所謂工作安全感，是指心理層面的安全感，即員工在工作上感受到合理、無憂與尊重，包含：使工作合理，具有適性、激勵；使生活無憂，具有彈性、支持；使對待尊重，表達善意及同理⁶⁶。

和諧的勞資關係會讓勞資彼此間的界線模糊化，因此友善職場會使得勞動者的集體意識下降，反抗意識消沈，故具有一定規模之公司多會提供友善職場之設備與作為，藉以消弭公司內部對於不合理之勞動條件所產生的反對聲音，友善職場的實際作為包含了性騷擾的防治、員工協助方案、企業內托兒哺乳措施、母性健康諮詢、家庭友善措施、員工工作與家庭生活平衡及育嬰留職停薪復職相關事宜等等⁶⁷。

⁶⁵ 勞動力發展辭典，<http://laborpedia.evta.gov.tw/link1.asp?did=D026&result=yes>，查閱日期：2017/12/22。

⁶⁶ 106-08-25 勞動部新聞稿，企業強化友善職場內涵，可提升員工向心力、工作安全感，<https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/33800/>，查閱日期：2017/12/22。

⁶⁷ 勞動力發展辭典，<http://laborpedia.evta.gov.tw/link1.asp?did=D026&result=yes>，查閱日期：

在實地訪查的時間，這間公司正處於成長期，由百多人的公司，在九年多的時間擴增到四百多人，廠區也由小型工廠搬遷至大型的工廠廠房，在公司擴廠的同時，友善職場的作為也慢慢的增加。

在工作友善的部分，除了有訂定性騷擾防治流程以外，廠內的女性員工，非現場第一線的作業人員，可於需要時隨時前往哺乳室擠乳，現場第一線的女性作業人員則可以在需要時告知現場主管報備核准後前往哺乳室擠乳，並不受勞基法上對於哺乳時間的限制，但是哺乳室只設置於製造現場，並且身兼保健室使用，因此辦公區的女性職員擠乳多半是自行前往沒人的會議室或廁所進行擠乳。母性保護的部分則與勞動基準法及性別工作平等法等規定相同，但是對於生育提供高額的補助金，第一胎給五萬，第二胎加碼到十萬，第三胎則給十五萬，接著是在孩子一到三歲的期間每個月給予五千元的薪資津貼。公司對於員工的育嬰留職停薪與家庭照顧假之要求多半也不會拒絕，惟育嬰留職停薪的復職少數會有職務上的變動。值得一提的是公司內部對於健康檢查，一律採取三年一次標準健檢，主管管則是更深層的健檢，危害性作業者則是一年或半年一次，有異常者也有工安人員定期追蹤，惟法規所規定之高風險人員須變更工作場所的部分，多數會因為作業人員熟練度的考量而只給予防護措施，而沒有調動。

對待友善的部分，公司廠內的製程中有極大的噪音問題，因此藉由超額晉用失聰人員來進行高噪音作業現場的工作以減少一般人員對於噪音問題的危害。再配合政府的補助來對於失聰作業者的生產線進行職務再設計，改以圖形化看板來彌補無法口頭告知生產注意事項的問題。除此之外對於失聰作業者生產線還聘請對於失能者有教育經驗的人員，不但可以達到手語溝通的效果，更可以藉由該員

來掌握失聰人員的身心狀況，達到即時的改善效果。

與生產現場的氣氛不同的就是辦公室人員，他們的簽呈需要老闆簽章的時候常常需要面對老闆，老闆對於一件事的態度要求是相當仔細的。也因為如此對於無法全盤了解者常常會對辦公室負責人員爆粗口，這部分使得辦公室人員在面對老闆時兢兢業業，深怕自己的一個疏忽或是觀念不同，挨一頓罵，這對辦公室人員來說是個相當沈重的心理壓力，而老闆的這一面向是在生產現場看不到的。

生活友善是該公司最努力進行的一部份，雖然大部分的第一線作業人員從早上八點開始工作到晚上九點（後期改為八點半），但是公司有提供免費午晚餐，且歡迎打包，這讓很多員工省了回家煮菜的時間。而每年五月跟中秋會舉辦一次國內旅遊、每三天一次國外旅遊、一年一次的家庭日、一年兩次部門聚餐也會提供親屬補助。老闆的期許是在勞工努力奉獻所有時間於公司的狀態之下也能夠協助照顧因為工作而遭怠慢的家人們。

新廠二期建設完成的同時，公司也設置了健身房，但是勞工因休息間隔太短，利用率相當的低。同樣的公司也鼓勵成立社團，希望透過社團的運作讓勞工工作與生活能夠平衡，但因參與率低而改採取強迫態度，加以加班頻率與強度過高，造成了社團有名無實。唯一有在運作的只有壘球社，壘球社的各項比賽公司都會提供經費，高階主管們偶而也會現身加油，和緩在工作上的緊張關係。

雖然天災政府並未強迫天災範圍內之企業全面休假，但有規定未出勤者為無薪假，不扣全勤。但實務上該公司在颱風時，幾乎不會放假，這造成了放颱風假時，勞工小孩沒人帶的問題，更糟的是遇到中午才宣布放假的情形，小孩放學也無法回家，許多人會因為子女問題產生兩難，此時女性勞工就成為不得不請假的

受害者。

特休假的安排雖然是由勞資雙方議定，但在公司的旺季時，對於第一線的作業人員的特休申請，除了是有重要事情外幾乎是完全不准假，而在淡季時又會強迫他們放假，造成了作業人員放假無法安排與家人的共度時光，常常是在家打掃或是看電視打發時間，更糟的是有的作業員會覺得太無聊，晚上還跑來公司加班。

友善職場是勞資和諧的要件之一，雖然研究者所研究的公司對於友善職場的作為有優有劣，甚至有一些是違反了勞動法令的要求，但是廠內員工對於公司的作為基本上是認同的。由社群軟體上常常看到公司員工對於公司活動的打卡與感謝之意就可得知，這表示勞工對於雇主在勞動法令上的違規行為，若在其他地方有補足至其滿意度以上的話，勞工是可以接受的。

第五節 企業社會責任

企業社會責任 (corporate social responsibility, CSR)，是指企業對社會大眾合於道德的行為，在經營管理上所有的利害關係人(stakeholders)企業必須對其負責，而不單只是對股東負責。近來隨著永續發展觀念的提升，學者與各組織對企業社會責任之定義開始強調企業對於環境永續發展所做的自發性之行為，在 2002 年有學者提出，企業社會責任有別於商業責任，它是指企業除對股東負責、創造財富之外，還應對全體社會承擔的責任，一般包括遵守商業道德、保護勞工權利、保護環境、發展慈善事業、捐助公益事業、保護弱勢群體等等⁶⁸。企業社會責任之範圍相當廣泛，主要可分為兩類，其一為內部責任，如企業內部的員工福利、

⁶⁸ 周國銀、張少標，〈SA8000：2001 社會責任國際標準實施指南〉，深圳市：海天出版社，2002。

廣告的誠實度、良好的員工關係、員工的教育訓練等⁶⁹。其二為外部責任，如企業投入社會慈善事業的程度、企業對環境的保護貢獻等。

公司內部是如何以企業社會責任來加深勞工本身對於企業文化的認同感，甚至因為這種認同感而對於雇主所提之各項勞動條件不致產生反彈或是協商，則是本節所要探討的重點。個案公司對於利害關係人所作的企業責任報告書，其內容包含了企業內部的責任如員工福利、休閒設施、員工旅遊、資深員工照顧及育嬰輔助。而對於產品則進行包材回收、水碳足跡的揭露等等。另外對於外部責任則有公益活動以及慈善基金會。公司對於內部員工的社會責任除了企業責任報告書以外，特別值得提出的是對於員工的關懷措施，除了促進生育的懷孕特別獎金以外，員工個人遭遇問題也可以透過公司來給予協助，例如某加工作業的主管，因為積欠債款導致債務管理公司來公司討債，並且加成相當多的利息要求清償。此事老闆知道後，會同部門相關主管，與債務管理公司進行談判，壓低清償金額後，由公司一次清償，再每月無息從其薪資中扣除一定比例之清償金額。也有員工子女發生死亡車禍，無力負擔對方大筆求償金額，求助老闆後，由老闆出面與對方協商，也是由公司一次清償對方，再每月無息從其薪資中扣除一定比例之金額。還有發生過一位助理接連發生小孩與丈夫死亡之事件，老闆娘聽聞之後不但除了公司補貼以外，另外給予補助，並且親自前往辦公室抱起該位助理，當場安慰助理，場面感人。

個別員工關懷以外，對於全體員工公司也提供全方位的關懷，如優於職業安全衛生法的體檢，法定為 65 歲以上者，每年檢查一次，40 歲以上未滿 65 歲，3 年檢查一次，未滿 40 歲者，5 年檢查一次。而在公司內部統一 65 歲以下者

⁶⁹ 魏文欽、莊怡萱，〈企業社會責任、企業形象、消費者態度與行為意向關係之實證研究〉，*International Journal of Lisrel* 2 卷 2 期，中華理論結構模式 LISREL 學會，2009，頁 4。

全部三年檢查一次，特殊危害作業則每年進行檢查。除了健康檢查以外公司也會於年節中致贈健康相關禮品如血壓計、體重計等等，期許除員工個人身體健康維護以外，對於員工家人的身體健康也可以得到妥適之照顧。另外為使員工能夠更加融入企業文化之中，每年公司會舉辦一次家庭日。家庭日除了舉辦親子運動會以外，還會邀請公益團體來場表演、舉辦公益義賣與園遊會等等。這些活動的消費採取園遊券的方式，園遊券由公司統一給予，參加的家庭成員越多，可以拿到越多張，男女朋友也可以獲得。這種形式不但使得員工願意帶家庭成員來參與公司活動，還可以促使員工對於公司向心力的增加，另一方面所得的公益金額還可以回饋給社會，是一舉多得的。

而企業社會責任的外部性除了環境永續的承諾以外，尚包跨企業投入社會慈善事業的程度、企業對環境的保護貢獻等部分。公司會要求各部門每一年舉辦一次公益活動，多數是周邊環境之清掃，或是淨灘活動，透過部門內部的清潔活動，大家不分階級的努力，降低部門內部階級的衝突感，另一方面清潔後也會舉辦聚餐活動，讓員工得以消除公益活動後的疲憊感。另外公司對於自身所產生的事業廢棄物有進行全面的環境回收，與環保處理，不能回收的事業廢棄物則會委由環保公司入廠清運。公司除了長期資助發展遲緩嬰幼兒及心智障礙或多重障礙人士之社會福利機構以外，老闆本人亦長期參與慈善之功德會之相關救災慈善活動。近年更自行成立慈善基金會辦理相關的慈善業務，如偏鄉學校教學服務、企業內部員工子女獎學金服務、心靈講座、長照機構設備捐贈還有支援偏鄉醫院舉辦之老年單車環島活動等等。基金會的運作則由老闆娘全權管理，形式有如早年公營企業的婦女會一般，因此這些活動會鼓勵企業員工攜帶其家庭一同參與，參與的時間若在上班時間，則員工多數可以申請公假。慈善活動讓企業內部員工對於弱勢族群進行協助，透過基金會的運作讓員工家庭與企業文化整合，另一方面則可

以讓員工產生知足、感恩現有工作的情境，降低員工對現有勞動條件的不滿。



第四章 廠內的勞動意識形態

前一章介紹了資本家對於勞工階級與意識的影響，包含了從國公營企業所複製改良而成的管理系統，以及在企業內部高強度的加班之下給予的懷柔措施等等，讓勞動者在資本家的恩威並施之下難以凝聚成為一共同意識或階級。再來要探討的則是勞動者內部自我的意識形態與矛盾，雖然馬克思（Karl Marx）認為勞動者都有一定程度受到剝削，但是不可否認的是有一部分的白領階級確實從事著勞動的行為但又站在資本家立場工作，這種虛假意識如何產生？而我國黑手變頭家及工作不佳換工作的思考模式又是如何成形的？這種勞動階層的矛盾心理，就是第四章與第五章所要深入討論的部分。

第一節 勞動者的意識形態

要探討勞動者的意識形態前，應該先由意識開始進行討論，所謂「意識」（Consciousness）乃人所持有反映思想客觀存在的最高形式⁷⁰。心理學家常使用「意識」一詞作為個人內心與外界聯繫的心理狀況描述，而這種聯繫的過程需要經過感覺（Sensation）、知覺（Perception）最後形成一種意像（Images）。意像是一種經過時間累積而成的知覺經驗，因此當外在刺激消失後，由於過去經驗的關係，讓個人仍產生一種自發性的反應，這就形成了個人的意識。而社會意識、民族意識就是無數個個體意識所匯集成形的⁷¹，勞動者的意識亦是如此。

就像是一個人可以有多重的「認同」一般，每個人都可能依據事實上或是自覺上的不同而產生許多種的意識。例如血統、生活範圍、國家、職位等等，這些

⁷⁰ 郭昭烈，〈台灣意識的歷史軌跡〉，《中國意識與台灣意識論文集》，夏潮基金會編，1999，頁34。

⁷¹ 加爾文赫爾著、關人吉譯，《意識心理學》，台北：五洲出版，1962，頁6~17。

不同性質的意識，可能會相輔相成，進而生成一種截然不同的「階級意識」，這種階級意識將會更強烈且堅不可破。意識靠著群體的力量體現在社會之中，並藉由理念的認同而構築成一種意識形態⁷²。

法國哲學家特拉希(A. D. Tracy)於法國革命時期，創造了「意識形態」(法文為 *idéologie*)一詞，以表示「觀念學」一詞，(Science of ideas)，指的是觀念起源、演變性質等研究 (A. S. Engel, 1990)⁷³。當代學者萊蒙德·格斯也曾將意識形態區分為三種概念。首先是描述意義上的意識形態，這個意識形態對於社會整體結構面向上所採取的態度只是一種狀態與社會現實的描述，並不具有評價的意味；第二則是肯定意義的意識形態，這種意識形態不只肯定來自社會結構面向上的內容與價值，更是樂見其形成與穩固；最後則是批判意義下的意識形態，這個意識形態認為意識形態的僵化與深化會扭曲現實社會的真實面貌⁷⁴。

學者克拉姆尼克(I.Kramnick)與華金斯(F.Watkins)在《意識型態的年代：從一七五〇年到現在的政治思想》一書中指出：「人類行為便是經由心理影像(mental image)與陳腔濫調(stereotype)，才逐漸習慣與認知他們身處的世界」⁷⁵。意識可說是一種由個人心理內化而成為一種「生存信仰」的表現⁷⁶，這種生存信仰的產生，受到自身的心理與外在的影響所轉化，而外在的影響，由菁英理論來看，菁英團體掌握了社會大部分的資源，這些資源可能是教育、媒體或是政治資源云云，在菁英團體的操作之下，個體意識將會受到影響，使得意識集體化以及被操控化

⁷² 黃國昌，《中國意識與台灣意識》，台北：五南圖書，1995，頁5~6。

⁷³ A. S. Engel 著，張名貴譯，《意識型態與現代政治 (Ideologies & Modern Politics)》，台北：桂冠出版，1990。

⁷⁴ 王晨翰碩士論文，從馬克思的意識形態理論看性交易的合法性，政治大學，2013，頁19~20。

⁷⁵ F.M.Watkins&I.Kramnick 著，張明貴譯，《意識型態的年代：從一七五〇年到現在的政治思想 (Age of Ideology: Political Thought, 1750 to the Present)》，台北：聯經出版，1983。

⁷⁶ 傅錫誠碩士論文，政治意識型態的解構與重構—中國民族主義與臺灣民族主義之解析，臺灣大學，2000。

77，因此菁英團體可以透過各種管道來對於個人甚至於社會來進行操控，使得菁英團體的理想獲得大眾信服與認可，使其淪為統治階層得勢與辯護的利器。是故意識形態是一種思想的產物(thought-product)，無所遁形於政治、社會…等各種場合，它們的用語帶有相同的情感信念，最為生活系統的正當模範，它們或許是從同一大系統分出來的支脈，並且遺傳了那個巨大系統的一些特殊性質，彼此間還會試著去說服對方，反對駁斥不同的理念，對其加以批評⁷⁸。因此「意識形態」除了成為菁英體制所控制下的形式以外，更可能變成「經驗上為假而道德上為錯的觀念體系」，就此意義而言，意識形態之於哲學，如同迷信之於宗教⁷⁹。對於意識形態所產生的現象，除了必須抱持著中立的思維來對其研究外更必須對於他人的理由、思維和論證方式有全面性了解，然後才能對他所信奉的意識形態做出公正評價⁸⁰。

台灣經濟層面的意識形態取決於我國特殊的政治氛圍，國共內戰後的高壓統治、美國經濟援助下的經濟奇蹟以及近年來兩岸開放後的西進磁吸效應，在在讓台灣勞動者的意識形態趨向於順從於雇主主導與指揮。

台灣的經濟奇蹟如前所述，乃是得力於美國主導的國際經濟體系，在其因為金融危機陷入混亂⁸¹之後，已逐漸失去領導的作用，取而代之的是台灣自身的出口產業與世界市場自由競爭。這種自由競爭下最大的利器乃是所謂的高科技產業，當初的科技矽島計畫恰與韓國的電子代工產業產生了競爭作用。有別於韓國因亞

77 陳禕璠碩士論文，臺灣意識的形成與發展：傅柯權力/知識的觀點，東海大學，2009。

78 傅錫誠碩士論文，政治意識型態的解構與重構—中國民族主義與臺灣民族主義之解析，臺灣大學，2000。

79 A. S. Engel 著，張名貴譯，《意識型態與現代政治 (Ideologies & Modern Politics)》，台北：桂冠出版，1990。

80 趙敦華，《卡爾·波普》，台北：遠流出版，1991。

81 M. Jacques 著，李隆生譯，《當中國統治世界(When China Rules the World)》，台北：聯經出版，2010。

洲金融危機後的重生，在亞洲金融危機下受到輕傷的台灣反而在電子代工工業的競爭中逐漸落敗。這當中的差異在於韓國政府對於企業危機的大力資助，而我國當時正處在解嚴後兩黨的統獨意識形態，阻礙了產業的自由化與轉型成長機會。這種統獨的意識形態除了造成基礎建設的不穩定以外，也因為統獨意識造成兩岸關係緊張，政局不穩定，對於外商而言，投資大筆的先期資金後，可能在政府決策之時因政治因素而遭否決，因此有很大的機會可能會血本無歸，造成外傷投資的卻步，喪失了外資來台的經濟成長機會⁸²。

而隨著近年來兩岸關係逐漸和緩，及中國改革開放影響，原本我國的出口導向逐漸朝向以中國大陸為主，大量的本國資本家西進中國設廠，造成我國低階技術工作人力的供過於求。對於留在本國的資本家而言，除威脅政府要「出走」以外，更是以「遷廠」或是「關廠」來威脅勞工維持或是將低勞動條件。且中國的統戰政策多是利用所謂的台商，藉由讓利給台商以期在中國內部得以順利發展以外，並藉由台商回流台灣購買如大眾媒體系統來宣傳中國的美好，這種做法除了統戰效果以外，更讓台灣勞工產生中國經濟成長磁吸威脅的意識，為了維持或確保本國資本家不會西進發展，因此產生了自我剝削的現象，在自我團結及平等協商的選擇上自我放棄。

探討完勞動者在我國的社會、政治與經濟面向的宏觀意識形態後，再來將以實際企業內部做微觀的討論，試圖了解除了社會氛圍以外，在企業之中，透過了鑲嵌的裙帶關係以及勞工參與決策或勞工福利等等措施，是如何形塑出勞動者在企業內部的無作為意識形態。

⁸² 于宗先，《台灣經濟的38個迷思》，台北：五南出版，2012。

第二節 中小企業協力網絡下的企業關係

中國學者費孝通在《鄉土中國》一書之中提到了「差序格局」來表示東方與西方在社會關係上連結的不同。他稱西方對於社會關係的連結是為「團體格局」，有如捆柴一般，一捆一捆的分紮清楚，團體間具有一定界線，家庭、工作、朋友區隔得相當明顯，不會混淆不清。而東方的社會結構卻有如把石頭丟入水中一般，形成一圈圈向外推出的波紋，這種同心圓狀的結構使得每個人都是自身社會影響所推出去圈子的中心點，中心是人慢慢往外是親屬、事業等等。因此形成一種以個人會中心的自我主義，各種組成結構體上錯綜複雜，與西方國家的個人主義是不同的⁸³。

而這種差序格局，特別容易體現在我國經濟體系之中，因為我國的企業組成中小企業佔了全體企業 97.73%⁸⁴。這種透過家族連帶模式的經濟結構，學者陳介玄將其稱之為「彈性化協力企業組合結構」，這種中小企業的協力結構乃是由一間帶頭的企業母廠向國外接單生產，透過代工廠層層下包的形式來進行協力運作。

母廠與代工廠的互動是一種「利益與人情的加權」，這種原則有兩種特色，一者是在與互動過程之中，透過彼此的互惠合作增加了感情的深度，另一方面也造就了兩者在不影響生存利益範圍之下可以彼此犧牲部分盈餘利益來完成某一工作，以達到雙方利益的增值⁸⁵。比如母廠會協助代工廠資金或是貸款以利創業及週轉，或是讓外包廠的子女來母廠工作，而協力廠則以彈性加班等方式來協

⁸³ 費孝通，《鄉土中國》，北京：江蘇文藝出版社，2007，頁 25~32。

⁸⁴ 經濟部，《2017 中小企業白皮書》，經濟部，2017，二版，頁 2。

⁸⁵ 陳介玄，《協力網絡與生活結構-台灣中小企業的社會經濟分析》，台北：聯經出版，2005，頁 39。

助母廠急單的生產，以達到雙方互惠原則。

代工廠的形式可分為四種，首先是內包型的代工廠，由母廠提供所有的設備與生產工具，諸如廠房、原料、土地、工作機具等等，少部分的工作機具或是手工具會由承包的小頭家自己負責。對於母廠而言，這類型的代工模式較容易控制交期與品質，對於小工廠而言則減少了自身開業的風險與機械廠房成本，事實上而言這種類型的小代工廠幾乎等同是母廠的一條生產線⁸⁶。

第二種則是外包型工廠連帶，他又可以分為兩種類型，差別在於有沒有「帶料」，所謂的帶料就是原物料是否為母廠所提供來做區分，如果沒帶料，其實就與內包型代工廠差不多，唯一的分別在於廠房是否為小頭家自身所有⁸⁷，此種外包廠幾乎是生產需要複雜的工序、無法機械或自動化操作、技術價值低且產品利潤低的半成品，因母廠內部所需要的工時成本較高，因此以計件酬的方式予以外包廠進行生產，以增加產品利潤。另外就是有帶料的代工廠，這種外包廠母廠並不供給原物料，因此原物料外包廠必須自行準備和購置，隨之而來的報廢、不良等等問題都必須自己處理，但相對的利潤與自主性會比較高⁸⁸。第三種則是平行的協力生產加工關係型的工廠，這種屬於加工廠之間生產的原料或物件或是加工製程互通有無，進行搭配。

就研究對象公司的調查結果來說，外包型態包含了未帶料型外包工廠連帶、帶料型外包工廠連帶及平行的協力生產加工關係型工廠。未帶料型外包工廠連帶的小頭家，多數與老闆有裙帶關係，可能是親戚、鄰居、當初標會的贊助商或是

⁸⁶ 陳介玄，《協力網絡與生活結構-台灣中小企業的社會經濟分析》，台北：聯經出版，2005，頁24。

⁸⁷ 陳介玄，《協力網絡與生活結構-台灣中小企業的社會經濟分析》，台北：聯經出版，2005，頁24。

⁸⁸ 陳介玄，《協力網絡與生活結構-台灣中小企業的社會經濟分析》，台北：聯經出版，2005，頁24~25。

廠內資深員工的親戚等等，透過裙帶關係來協助母廠進行急單的趕貨。帶料型外包工廠連帶的工廠會有基本的工廠規模，且不像內包型及未帶料型外包廠一樣幾乎須完全依賴單一母廠，而是承接了各種不同公司的訂單以維持其訂單量與機械運轉率。此類型的外包廠有能力生產完整商品，而非半成品。在價格談判上，就不單純為以件計酬，更會考慮工時成本與帶料費用等等，但帶料廠商的選擇，仍會依母廠指定為主，至於外包商的換料行為，需透過母廠生管部門來聯繫母廠的品保部門，並由母廠的品保部門對於換料影響進行後製程與品質的可效性評估，這類型的代工廠與母廠的連結性相對也較小，主要是依靠信賴的相關人士介紹或是由外包課自行尋找，也因為為弱連結，因此在前幾次的交易行為中，相當容易產生摩擦，從而終止合作關係。

研究者之研究對象公司中對於平行的協力生產加工關係型工廠其分類上不是為外包，而是採購件，對於廠內而言，對方的原物料或是半成品，皆視為單一採購物件，採購課為其對應窗口，由品保人員於物料進廠時進行抽樣檢驗。最後一種則是平行的產銷合作關係，這是指廠商對於急單或是交期上產能無法負荷時，會將一部分單交由協力廠商進行生產⁸⁹。這種情況多半發生在生產旺季時，公司會將其一部份的訂單轉由其他公司生產，這些協力廠商與公司的競爭關係極小，雖然有相同的生產機具，但是生產的產品客群不同，不會產生逆向工程或是搶單的問題，再者也多與老闆本身有所交情，畢竟轉單生產風險極高，如果對方關係連帶不夠強的話，多半不會轉給對方生產。

協力網絡之中，鑲嵌理論與差序格局成為了母廠選擇外包與協力廠的最主要原因。所謂鑲嵌理論最早是由卡爾·博蘭尼(Karl Polanyi)提出，經馬克·格蘭諾

⁸⁹ 陳介玄，《協力網絡與生活結構-台灣中小企業的社會經濟分析》，台北：聯經出版，2005，頁25~26。

維特(Mark Granovetter)進一步演繹⁹⁰，他認為經濟學理性預期的消費模式並不存在，因為消費行為除了成本考量以外，更會依賴其社會網絡，並將其反映在市場之中⁹¹。與差序格局不同的是，鑲嵌理論重視社會網絡中的信賴，而差序格局考量的則是人情裙帶，同樣都是社會關係的一種，但是依據的來源是不相同的。資本家在外包廠的選擇可說是一種消費者選擇的模式，且我國的社會連結形態乃是差序格局的一種，因此外包廠的選擇，除了靠親戚、鄰居、當初標會的贊助等等以外，還會依靠信得過的人或廠商介紹，甚至廠內員工有意願的話，也會給予機會讓其或其家人創業成立公司作為外包廠，使得整個協力網絡成為一種擬似家族團體連帶的關係。

廠內的員工或其家人若有成為外包廠的意願的話，可先詢問老闆意見，若獲得首肯之後，將會進入外包/生產技術/品保的三方驗證流程，驗證完成後再經過一些手續即可成為外包廠，若外包廠成立資金不足的話，母廠亦會提供低利或無息貸款，以利外包廠順利成立與運作，對於外包廠的規劃與設備提供，母廠也會提供一定之協助與技術指導。外包廠運作初期只會提供給予一些簡單困難度低且少量的產品，等到其運作順利後才逐漸增加其產品數量。

值得關注的是，外包廠與母廠的連帶並非只有單純的工作性質，更伴隨著母廠員工與家人的關係，因此母廠的員工下班後會幫忙家中的代工廠趕工或是確認品質也在所都有。而母廠的老闆對於外包廠的生活亦負起照顧責任，例如有一次生產技術部門提出螺絲包自動包裝設備的構想，此設備完成後將可以讓外包廠的螺絲包裝回到廠內進行，減少廠內支出與成本，但在企劃送至老闆後，被以需照顧該家庭之生活為由取消了。故可以發現到，對於母廠而言外代工的存在並非是

⁹⁰ 王振寰、瞿海源，《社會學與台灣社會》，台北：巨流出版，2009，三版，頁.298

⁹¹ 馬克·格蘭諾維特著、羅家德譯，《鑲嵌》，北京：社會科學文獻出版社，2007，頁2。

可以隨意因工作關係取消，而是更考量到了更深入的連帶關係。如此一來，不但是協力網絡中的代工廠難以對母廠產生對抗，母廠本身內的員工也會對於母廠順從，甚至接受一些不合理或超過法規範的勞動條件。

第三節 教育與順從

在研究者調查案例公司時，發現一個有趣的現象，對於製造現場的儲備幹部，面試時所要求的學歷是逐年升高的，甚至連最基層的作業人員，也開始有了學歷上的要求。經與製造主管閒聊時提出此問題，他的回覆則是：「學歷到達一定程度以上的人，會讓我們在推動改善或是專案時的阻力減少，這樣生產線才有進步的可能」。這是一個很有趣的問題，學歷越高的人，在投入職場時，應該有更多的反思能力，會去對抗或是阻止一些不合理的勞動條件或是工作規則，但實際上學歷高的進入職場，反而更會配合公司進行改善的作為。

勞工對於自動化或是改善案⁹²的態度，應該是消極或是不配合的，因為自動化意味者未來自身失業的可能，改善案則意指未來將成為去技術化的一部，但是學歷越高的人卻越認同這種做法，學歷低的卻常常成為反抗力量。而同時年資低的同仁，也是認同改善作為的，反而年資高的同仁對於改善作為會更加有抵抗反應。

那是否年資越高越會擺老⁹³？還是說學歷低的才会有此問題？因為在研究者所在的環境，低學歷的組長或作業人員往往是高年資的，反之高學歷者多半為新人，造成中管理者產生了高學歷才有順從與配合的想法，因此與年資擺老兩

⁹² 改善案包括了員工提案改善與製程工程師的製程改善案兩種。

⁹³ 擺老是研究者所研究公司中之車間文化，意指倚老賣老的行為舉止與工作態度。

者，生成了雞生蛋還是蛋生雞的問題。

在漫漫九年的職涯過程之中，有幾位學歷較高的儲備幹部，差不多與我同期進入該公司，他們對於公司管理改善的態度與作為，似乎可以作為一種比較依據。他們皆從最底層的帶線助理開始，從報表、備料、派工、回料、機械操作慢慢學習，最後再逐漸升任至副組長，組長，有位幹部表現得相當優秀，甚至升任為副課長。其中對於升遷最大的原因除了配合加班以外，就是協助產線改善了。

協助產線改善是升遷的一個考量的依據，而對於協助產線改善的作為，因教育的緣故，經高等教育者對於改善的方案與點子往往會較低學歷者來得高，況且以加班配合度來說，幾乎是產線帶班組長或是儲備幹部必要作為，因此產線改善成為了儲備幹部成就自身的升遷的不二選擇，這造就了高學歷者在升遷上的優勢。相對的，隨著年資之增長，升遷的可期待性隨之降低，這時的產線組長或是儲備幹部（多半已升為助理或是組長）就會開始拒絕改善，因為產線的改善對他們而言已經沒有實質效益，甚至會造成他們安排工作上的困擾。

另一個觀察到的現象則是學歷高低的現場幹部（包含帶線組長、副組長、助理組長、儲備幹部）對於管理階級（包含課級、幕僚、經理級）的態度也不相同，學歷越高的現場幹部，對於管理階級的指揮監督會較為服從，而學歷越低的現場幹部則多半會呈現行禮如儀的模式。而對於工作上的衝突，學歷低的現場幹部常會暴力形式的展現，如摔門、大聲咆哮或是國罵等等。常常在現場幹部發洩完走了之後看到管理階級的臉上充滿著尷尬；相較於此，學歷較高的則雖然面對衝突會表現不滿，但多半只會有口頭的抱怨，不會讓管理階級難堪，也會另外在適當的情況下，試圖跟管理階級表達對於該衝突的意見，以尋求雙方妥適解決的方法，某方面來看這也會是管理階級試圖汰換掉學歷低的現場幹部原因之一。

因此製造現場教育程度的提升，一定程度上讓製造現場的正面衝突減緩，這是一種順從的現象。造成這種現象的原因在於學歷高的對於升遷的可期待性較高，為避免衝突造成自身升遷受阻，故對於改善案件或是管理要求會選擇隱忍與接受，而對於工作上的衝突則選擇理性協調，而不是以互相叫罵來解決，這是高等教育所教授自我處理與規劃解決能力所致的結果，產生的附帶效用就是讓高等教育下的儲備幹部在管理階級認知下是較為順從與容易管理的。

第四節 勞工的消極反抗—小頭家意識

Dahrendorf 認為越是頻繁的階級上下流動，其階級的衝突將會減弱，而高流動率帶來的結果是團體的連帶無法形成，造成個人與個人間產生競爭，取代了集體的階級鬥爭⁹⁴。

在六七零年代時，台灣正值經濟起飛，人人可以當老闆的時代，這讓當時社會階層間的流動相當的順暢。當時乃我國製造業最為鼎盛的高峰期，中小企業林立，每個出社會的新鮮人對於未來充滿著希望，工作著三五年就可以出師當老闆的心情就是整個製造業界與台灣勞工社會的寫照。

台灣製造業的產業結構在 80 年代至今多以中小企業為主，在 80 年代之時人數少於 20 人的企業佔了九成左右⁹⁵。台灣無產階級當時佔了 8 成左右⁹⁶，而這些勞動者仍努力的想成為有產階級，也就是黑手變頭家。變頭家的路徑有幾種，一種是勞動者習得技藝後獨立出來創業，另一種是股東拆股。其中有幾種結論，其一若跳出來經營的是工作坊者，多數是單一事項的工作坊，家庭成員則為其勞動

⁹⁴ Dahrendorf, R(1964) "Recent Changes in the Class Structure of European Societies", Daedalus, 1959, P222.

⁹⁵ 謝國雄,〈黑手變頭家：台灣製造業中的階級流動〉,《台灣社會研究季刊》,1990,頁17。

⁹⁶ 謝國雄,〈黑手變頭家：台灣製造業中的階級流動〉,《台灣社會研究季刊》,1990,頁21~22。

力來源，而且他們會將做不完的工作外包到其他家庭代工，品管的部分則由他們自行承擔，對於公司的品管與相關規定也由他們承擔，不由家庭代工。其二則是跳出來成立製造廠，他們只做一個製程，其他製程則交由其他工作坊來進行。且製造廠因成本較高，多數由不同專長的同事合夥創立。總體來說製造廠的老闆平均年紀大於工作坊的老闆。而如果失敗，多數者仍會回到產業去工作，但多數不會回原公司⁹⁷。

黑手變頭家的因素歸類有幾項，首先是低技術門檻的代工產業（此部分轉型為服務業時亦同），台灣本地勞動條件對於受僱之保障不足（隨時都有被資遣的可能性），薪資水平過低，如果廠內的升遷管道不足（台灣家族企業中多數有所謂家族主義的存在，高等的位置由家族成員擔任，一般人少有機會），則受僱者創業的意願則會變高，但若升遷管道暢通，也不能阻止其創業的意願，另外勞動者本身年齡（年齡越大則越有意願）與婚姻（妻子的支持）也是考量原因之一⁹⁸。

創業的資金、勞動力、工作來源這三項乃是自行創業最需要考量的部分，對於創業資金來源，多數是與貿易公司合夥或是與發包廠（公司）借貸，設備來源則是由發包廠將其汰舊下來的機器借貸給代工廠，再從每月的加工費中扣回。勞動力的部分則多數是由合夥人一同作業，家庭成員也是必要的勞動者。而工作來源則是仰賴發包廠的提供，而代工廠就是發包廠違反勞動條件生產最佳地方⁹⁹。對於原本的老闆來說，新的小老闆是一種成長的過程，也有一方面認為會搶他的生意打壞行情，這單就看新的頭家對於舊的頭家是互補還是競爭的關係了¹⁰⁰。

⁹⁷ 謝國雄，〈黑手變頭家：台灣製造業中的階級流動〉，《台灣社會研究季刊》，1990，頁 28~30。

⁹⁸ 謝國雄，〈黑手變頭家：台灣製造業中的階級流動〉，《台灣社會研究季刊》，1990，頁 30~31。

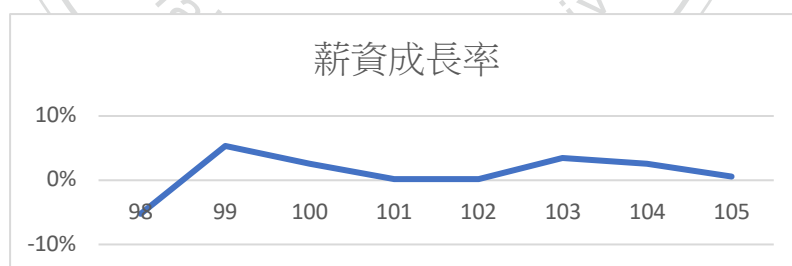
⁹⁹ 謝國雄，〈黑手變頭家：台灣製造業中的階級流動〉，《台灣社會研究季刊》，1990，頁 38。

¹⁰⁰ 謝國雄，〈黑手變頭家：台灣製造業中的階級流動〉，《台灣社會研究季刊》，1990，頁 43。

同時控制訂單來源和擁有生產線才是真正的頭家，而實際上小代工廠老闆這兩樣都受制於發包廠的老闆。所以其實他們雖然名義上是老闆但實質上只是一種假承攬真雇傭的關係。而小代工廠老闆有四個因素讓他們沒有當老闆的感覺，首先是他必須仰賴發包廠提供工作，第二是他們和工人們一起工作，第三是他們必須自我剝削，更賣力的工作，最後是獲得的利潤權力掌握在發包廠手上¹⁰¹。

台灣企業文化習慣講不要跟老闆爭，未來創業時老闆還會助你一馬，所以要努力吃苦，認真學習，這種淺移默化的心理造就了台灣勞工階級無法產生鬥爭的效果。反而會讓勞動者自己站在老闆的角度去思考，剝削自己的勞動價值—因為未來他也是老闆。

隨著經濟逐漸的發展，我國社會形態逐漸由工轉商，105 年度服務業已經佔了總就業人口數的 59.17%¹⁰²。而由行政院主計總處的資料，如下圖可看出，近年來勞動者的勞動條件並未有顯著改善，因此勞動者的創業意願依然存在，在研究者所從事的公司亦是如此。



表一：民國 98~105 年度薪資所得成長百分比表
資料來源：行政院主計總處資料，每人每月薪資計算結果

不同的在於早些年創業來自於母廠的技術訓練，出師之後再自行創業。可能成為新的競爭公司又或是成為互補的外代工。然而隨著製造業創業資本額越來

¹⁰¹ 謝國雄，〈黑手變頭家：台灣製造業中的階級流動〉，《台灣社會研究季刊》，1990，P49~50。

¹⁰² 總體經濟指標，國家發展委員會，106/03/30，

https://www.ey.gov.tw/state/News_Content3.aspx?n=3F00F60B9FC304D7&s=2FE35E5B857F7A92，
查閱日期：2017/12/14。

越大，而成為母廠的外代工又需要經過廠內層層的考核，漸漸的創業的方向由製造部門的出師創業，轉變為服務創業。

廠內員工，不論是藍領或是白領，都有自己在服務業創業的動機與想法，而這種創業，並不會讓他們辭退在公司的工作，因為他們也理解到，公司內的員工將會是他們最大的客戶，且創業的風險極高，一份穩定的薪水將會大大降低其創業失敗的結果。這種創業模式，依靠的是服務業極低的創業加盟金，開店場地的選擇除了承租店面以外，還會利用自己家的店面，勞工在母廠上班的同時，創業的店面則會由家中父母或是另一半來協助管理，生意好些的話則會以最低工資來僱用工讀生協助店面之經營。這種模式的創業，多半是餐飲業為主，也有少數的便利商店，因為加盟的同時，生產工具、經營模式、原物料等等都是依靠加盟總店來支援，因此門檻相對低，但相對的賺取的金額也不多，開發客源成為了店內賺錢的唯一方法。

客源的開發最重要的就是依賴母廠的同事，公司內部同事的訂餐訂飲料，成為了創業勞工最大的客源。特別是與創業勞工在同一單位的同事，在訂飲料或是餐點等外食的時候，創業勞工的店家成為了首選，這是一種鑲嵌型態的消費模式。而隨著部門的不同，連結逐漸減弱，會訂的餐點就不會只選該創業者，而是其他與該部門或單位更加強連結的創業勞工，創業勞工若離開公司，一開始原待單位還會選購其商品，隨著離開時間越久，連帶越來越弱，再加以廠內員工的其他創業，會對於其客源產生嚴重的減少，因此創業勞工更加不敢離開公司，甚至會希望假日在公司上班，一方面可以確保公司同事點餐飲會找他以外，回家也是在上班，不如在公司多賺一筆的心態也在所多有。

與早期的創業不同點在於，早期工人的創業，在母廠的工作是技術的訓練，

藉由技術訓練的成熟來達成其創業的基石，並藉由母廠資本家的支持，成為代工廠。或是自籌資金成立敵對公司等等。新型態的服務創業，其原因在於母廠採去技術化生產，單一作業人員，如果沒有完全的母廠技術支援，難以自成創業之氣候。在面對勞動條件的惡劣化，只得循其他賺錢的方法。而服務創業，門檻與難度都不高，依靠的商業客群反而是與自身在公司同甘共苦的同事，因為長期相處產生的強連結，造就了革命情感，讓他創業的店家得以持有穩定客源。另一方面也使得他願意長期在公司加班，可以讓他在公司的評價較高，且加班出於自願，不會有強迫問題，這種創業形態的勞工對於母廠的勞動條件改善的反應多半消極。除了他也是老闆外，另一方面他需要的是穩定工作與穩定客源，勞資衝突的狀況對他是相對不利的。這種創業模式，並不會讓創業勞工成為一新資本家，他們雖然試圖突破階層天花板，但在無法脫離母廠的資源狀況下，反而被局限在勞工階層內部，且因為需要客源，更無法與其他勞工團結爭取母廠勞動條件的改善，連Dahrendorf所稱勞工階級內部個人間的鬥爭都不會產生，成為了勞工階級內部最為安定的存在，這是相當諷刺的。

第五節 以女性為主體的生產現場

研究者所研究的公司內部，第一線的生產人員以女性為主，雖然有少數的男性作業員，但整體來說，男性作業員的工作跟女性作業員還是有所不同的。男性的作業員的工作除了女性作業員的部分以外，需要出力及較危險的工作，如裝箱、壓合、衝剪等作業就會由他們進行。女性在第一線的比例相當的高，在這個女性為主的工作場域，女性的勞動意識可謂代表了全體生產線的勞動意識，因此單獨探討婦女的勞動意識是相當重要的。製造現場的女性組成，有外籍配偶、未婚女性及已婚女性，大部分的資深作業人員是已婚身份。與這三類的女性作業人員談

話的過程中，所透露出來的思維模式是不相同的，因此分為三個部分進行探討。

首先是外籍配偶的作業人員，此類的作業人員基本上工作較同年紀的來的勤快，也比其他兩類來的認真。外籍配偶的作業人員中雙薪家庭居多，也有獨立撐起一個家的，對於他們來說工作的收入是維生的不二法門，他們回家後需要負擔所有的家務勞動，對他們而言在家跟在公司都需要勞動，猶如 Arlie Hochschild 所提出「第二班」(The second shift) 的概念，對他們而言從職場下班回到家後，還要面對永無止境的家務工作和育兒照顧¹⁰³，那不如在公司多工作一些，可以拿到更多的薪水。Gary S. Becker 在《家庭論》提出家庭內的分工，取決於市場部門與家庭兩部分的比較利益，在具有相同的目標與投入之下，夫妻間會選擇具有最大利益的方式來決定將時間用於市場部門或是家庭部門的比例¹⁰⁴。因此外籍配偶在市場部門所獲得的這些薪水，其用途不但只是補貼家用，更可以使外籍配偶在家庭內部的地位較高，比較不會被視為「被買來的」。有一份穩定收入的外籍配偶，夫家的成員對待他們會比較和顏悅色，而對於外籍配偶的娘家而言，回去省親時也會比較有面子。因此對他們而言，勞資關係的穩定、收入的穩定比勞動關係的爭取更為重要。

已婚的作業女性，不論是年紀稍長還是年紀較小，其平均年紀約落在 20~60 上下，就事實而言各年齡帶相當廣泛，對他們來說，除了與外籍配偶相同的第二班因素導致於樂意加班外，他們對於家庭的照顧看的會比薪資來的重要，因此他們成為了特休假的常客，常會因為家庭因素來請假。他們對於薪資的態度，採取的是補貼家用的態度，與外籍配偶不同的是，外籍配偶的薪資有一大部分是要上

¹⁰³ Arlie Hochschild (1989) *The second shift: Working parents and the revolution at home*. New York: Viking.

¹⁰⁴ Gray S. Becker 著、王文娟等譯，《家庭論》，台北：立緒文化，1997，頁 53~57。

繳給夫家，家庭費用由丈夫決定居多，但是本籍配偶則多半負責家庭支出，因此他們會去衡量家庭支出來決定加班幅度，遇到小孩繳學費等等的支出期間，就會樂意加班，支出少的月份對於加班的態度就會較為消極，另外家庭中若有負債者，則加班的勤快度則會大幅度地超越外籍配偶。而就生產技術的學習態度來看，已婚的作業女性學習意願最低，年紀越長消極的樣態會越加顯著，對於新任的現場儲備幹部，常會反過來像照顧小孩子一般指導儲備幹部的指揮，讓現場儲備幹部的指揮失焦。

未婚的女性作業人員年紀偏輕，他們常與年紀相仿的未婚女性作業員形成姊妹淘，在請假方面就會一同請假，造成產線困擾。但是在學習新技術上最快上手，新技術的學習是他們在考核時加分最有利的因素，因為她們在這方面接受度最高，也樂意學習。且他們的年資較淺，作業員的薪水難以讓他們有儲蓄的能力，因此他們會有相當大的加班意願，且加班對於他們日後的升遷也會有極大的幫助，因此除了與姐妹淘一同去玩以外，他們對於加班的意願也是相對高昂的。且他們常會與男性作業員交好，甚至進一步交往，為了多一些時間在一起，男女朋友一起加班也是常有的，這與已婚作業員不同，已婚作業員若男女都在同一間公司，則另一個不會選擇加班，而是回家照顧小孩，不加班的那位以女性作業員為主。

影響作業員加班意願的另一個原因就是作業員的升等問題，公司對於現場的作業人員區分為三種等級，新進同仁早期稱之為臨時工，不享有勞動法的保障如特別休假等等，後期因為違反勞動法令，故改為見習作業員，恢復原本勞動法令給予的保障，但勞動法令未予規定的保障如年終獎金、分紅等等則會明顯的低於其他員工，且底薪的部分也是在基本工資的邊緣。第二種等級為初級作業員、第三種等級為高級作業員，兩者勞動條件與福利制度差異不大，唯底薪高低差異而

已。廠內一般俗稱第二種與第三種為正職工，第一種則多採其舊稱「臨時工」。基於同工不同酬的因素，見習作業員無不想努力晉升至正職，唯正職的考核標準雖然表面上是工作效率與適應性，但實際上加班配合度才是最重要的考核重點，一年兩次的晉升之中，幾乎都是加班前幾名的見習作業員才有機會獲得晉升。因此見習作業員無不努力地把握加班機會，努力加班。

作業現場以女性為主，雖然是一種性別隔離下的結果，但實際上之所以選擇以女性，在於女性在職場上自認為薪水本來就應該低過於男性，這部分在與現場作業員對談時，他們直言：「男生要養家，本來就應該薪水比我們高，我們有一份穩定的薪水可以補貼家用就好了，錢不夠時再多加班就好」。可以看出女性作業員將低薪現象歸咎於自身性別認同，而忽略了資本家給予的新資本質上偏低。另一方面第二班的因素讓他們產生了不論是在公私部門都在工作的想法，在家務勞動無法產生經濟效益時，他們寧願選擇加班。故女性為主的作業現場，穩定且可以加班成為了他們的第一要件，勞動條件的改善反而不是他們所考慮的。唯一會考慮勞動條件改善的見習作業員在勢單力薄下，也只能遵循廠內的規矩，以加班換取晉升。但是見習作業員對於勞動條件的改善，並不是完全沒有反抗意識，透過向政府機關的檢舉，讓原本違反勞動法令的部分修訂，臨時工變成見習作業員就是其努力的成果。

第五章 工廠內勞動者的階級矛盾

繼研究社會結構下的台灣企業形態、傳統製造業資本家的作為與勞動者在傳統製造業的意識形態後，本章將討論公司內部無產階級的矛盾狀況，試圖從中高階管理幹部的思維探討為何身為無產階級卻有著資產階級的思維，再來討論製程管理系統與製造現場是如何衝突與改善，製程工程師與生產線的想法又是如何，而自動化設備的引進對於產線作業人員的分化又是如何產生，人力資源管理系統下的績效與考核制度如何深植製造現場的作業員之中，並將之派系化般的切細，最後則是探討種族與性別對於整體無產階級的分層化現象，透過本章來瞭解整體無產階級是如何在一間傳統製造業公司之中被分層、切細以致無法團結一致。

第一節 勞動階級與勞動階級內的階層化

社會階級，依馬克斯等衝突論者的看法，是指在整個生產的社會組織之中，所佔有的共同結構性位置，這些位置植根於整個生產的社會體系之中¹⁰⁵，這些位置的每個個人組合起來即構成某一階級（class）。換句話說，階級是資源分配不均之下，掌握較多資源者拒絕將資源提供出去所造成的流動困難現象。相較於此，社會階層就有社會流動的性質，所謂社會階層，肇因於社會分工，細緻的社會分工造成每個人所能掌握的資源不同，在生產體系之下，每人所能獲取的社會資源就會不同，因此將有價值的社會資源在社會上的分配及控制情形進行層層區分即是社會階層¹⁰⁶。

¹⁰⁵ Wright E.O, "Marxist class categories and income inequality." American Sociological Review 42:32-55, 1977.

¹⁰⁶ Krauss, I., "Stratification, Class, and Conflict." New York: The Free Press, 1976, P10.

馬克思對階級的看法，乃是以生產作為開端，他認為階級主要構成的要素是財產關係 (property relations)，而財產關係在資本主義社會之中就是「生產工具私有化」與「為了維持生產工具私有化所建立的種種社會關係」，這讓財富的積累掌握在少數人手裡。馬克思在「共產黨宣言」中認為階級的形成與發展，肇因於工人的異化 (alienation)，以及在工作中受到了壓迫、薪資降低等等。另外資本家之間的彼此競爭，讓在競爭中失利的資本家淪為無產階級，造成資本更加集中於少數人之中。再者資本家需要與國外資本家或貴族對抗，因此資本家被迫向工人階級爭取幫忙，透過此種合作模式，讓無產階級從資本家之中獲得了政治訓練與教育機會，增加了工人階級的階級意識理論基礎與指引，使工人階級得以結合政治勢力進行發展成能與資本家抗衡的力量¹⁰⁷。

馬克思對於階級的形成強調幾個原因，首先是階級利益 (class interest)，馬克思說：「個人們只有在從事與其他階級的相同競爭時，才形成階級 (individuals form a class in so far as they are engaged in a common struggle with another class)¹⁰⁸。也就是說個人與個人聚集成一個集合體與另一個集合體產生利益上的競爭時，即為階級。在資本主義社會之中，資產階級的利益是利潤、而無產階級的利益則是工資，兩者相對，因此產生了鬥爭。再者馬克思認為資本主義將異化 (alienation) 推向了高峰，其中包含了與工作成果的異化、與工作過程的異化、與工人們的異化、與自我的異化四種狀況¹⁰⁹。因為工人們為了雇主勞動，勞動成果不屬於自己，這是工作成果的異化；而在機械式生產的過程中，工人們只是負責其中一小段製造程序，宛如機械元件的一部份，這是與工作過程的異化；工人們在勞動力市場之中猶如商品一般，成為一種生產關係而非社會網絡關係，造就了工人們之間的

¹⁰⁷ 文崇一、葉啟政，《社會階層化與社會流動》，台北：三民書局，1987，頁 14~15。

¹⁰⁸ Marx, K. and F. Engels, *The German Ideology*. New York: International Publishers, 1845, P59.

¹⁰⁹ 王振寰、瞿海源，《社會學與台灣社會》，台北：巨流出版，2009，三版，頁 294。

異化；最後工人們在勞動過程之中獲得不到成就感，工作不再是為了自己的興趣或喜好，連自己都異化了。

資本主義下的工廠模式，會使得大量的工人聚集在一起，每個工人們的生活緊密的連結，工人間的訊息流通也相當方便快捷，造就了工人們群聚成一個無產階級的後果。當無產階級發展出階級團結（class solidarity）、階級意識（class consciousness）及階級組織（class organization）時，階級就會由一客觀的存在演變成為利益而鬥爭的主體（class for it self）存在¹¹⁰，這時就是工人們行動的時刻了。美國社會學家 Michael Mann 指出要發展出成熟的階級意識，依其發展順序為階級認同、階級對抗，且會以階級的詞語來解釋自己的處境與社會，最後則是產生了替代社會的概念¹¹¹，所謂替代社會就是以社會主義模式來替代原本資本主義社會的模式。除非一個人有階級認同，否則他不可能會具有替代社會的概念，不可能有革命的階級意識¹¹²。

階級意識的產生，最重要的在於階級的不流動，階級的不流動將造成傳承只存在於代間共同生活經驗之間，成為一個階級內部的文化複製現象。這在進入勞動市場後，將使得工作的職業出現侷限性，這又再度強化了經驗的同質性¹¹³，將階級的模糊地帶消滅，促成了階級認同。

相較於馬克思派以生產的觀點，韋伯所提的階級觀點則加入了其他外在因素，他認為具有共同階級利益的人變成階級行動（class action）並不是普遍作為，要發展成行動必須要存在相同文化，且各種不同階級的生活情況對比明顯，也就是

¹¹⁰ 文崇一、葉啟政，《社會階層化與社會流動》，台北：三民書局，1987，頁 16~17。

¹¹¹ Mann, M., *Consciousness and Action among the Western Working Class*. London:Macmillan, 1973.

¹¹² Vanneman, R. D. ,”U.S. and British Perception of Class.”, *American Journal of Sociology*, 85(4),1980,P769~789.

¹¹³ Giddens. A. ,*the class Structure of the Advanced Societies*. New York:Harper& Row, 1973.

說資本主義的財產分配情形才是造成近代無產階級行動的主因，這包含了勞動力市場、物品市場與資本主義市場三者¹¹⁴。雖然韋伯認為經濟因素是造成階級的主因，但與馬克思不同的點在於韋伯認為階層乃是由經濟（階級）、社會（地位）、政治（政黨）三個層面彼此制約而來¹¹⁵，階級之間的對立或是衝突，除了生產因素以外，更有其他諸如種族、宗教等因素進行緩衝。

而對於台灣工人階級意識，黃毅志的研究發現，藍領的勞動工人們對於自身勞工階級雖然呈現認同，但並未產生一種與資方相對抗的意識，而白領的受僱工人對於勞資對抗意識，是相對較高的¹¹⁶。他對於此的解釋為目前的藍領勞動工人對於工人意識尚未成熟，僅發展至工人認同之階段，未來若隨著階級意識的發展，將有機會出現勞資抗爭之意識，另外一點則是因為藍領的勞動工人們的職業位置，他們可能是小資本家，但亦要向工人一樣辛勤的工作，這種職業位置上勞資關係的模糊化，造就了我國生產體系無法分割出一個足以改變社會結構的集體對抗界限¹¹⁷，因此並不容易發展出明顯的勞資對抗意識。

由以上觀點可以得知勞工階級屬於一個大範疇的無產階級，其內部的層級化結構造就了無產階級與資產階級的界線模糊，這些勞動者之間對於階級的認同以及對抗意識在想法上有著明顯的差異，這背後意味著兩者之間合作的可能性相當的低，故探究勞動階級內部的各個階層的思維與造成此思維的脈絡，這將會是瞭解勞動階級無法團結一致最大的重點。

¹¹⁴ Weber, M. *Economy and Society*. Berkeley: University of California Press, 1978, P928~931.

¹¹⁵ Bendix, R. "Inequality and social structure: a comparison of Marx and Weber." *American Sociological Review* 39, 1974, P149~161.

¹¹⁶ 黃毅志,《社會階層、社會網絡與主觀意識-台灣地區不公平的社會階層體系之延續》,台北:巨流,2002,頁67。

¹¹⁷ 黃毅志,《社會階層、社會網絡與主觀意識-台灣地區不公平的社會階層體系之延續》,台北:巨流,2002,頁68~69。

第二節 矛盾的階級位置

矛盾的階級位置是由美國馬克思主義社會學家之一的Erik Olin Wright在《階級》(Classes)一書中提出，他認為中產階級是真正的階級，不應該是被忽略，或是視為勞工階級錯誤意識的產物。中產階級的獨特之處在於他們身處於多重生產關係中之「矛盾的階級位置」，他們既是被支配者也是支配者、既被剝削也剝削別人，他們靠著資本以外的組織或技術這兩種資產的所有權，來獲得高於工人階級的收入¹¹⁸。

美國社會學家哈里·布雷弗曼(Harry Braverman)認為傳統的白領階級在現代壟斷資本主義時代已經成為一種新的工人階級¹¹⁹。希臘政治社會學家Nicos Poulantzas在〈論社會階層〉(On Social Classes)一文中也認為知識份子及管理者位處於中間階層，並稱他們為小資產階級，但是在資本主義成熟的社會之中，知識份子的界定範圍將會被不斷地擴大，這讓越來越多的知識份子普及化，普及化下的傳統菁英階級不再擁有以往的社會地位與薪資，漸漸的擺脫了傳統資產階級意識形態的束縛，進而認同自身為勞工階級。另一種小資產階級則是管理者，他們一方面既是生產資料的持有者亦是直接的勞動者，他們他們出賣勞動力，但不產生剩餘價值，工資藉由勞動力的再生產決定，也就是說他們被剝削的是剩餘勞動力而非剩餘價值。他們是小資產階級，也是勞工貴族，但不可置否的是他們都是屬於工人階級的一份子¹²⁰。

就研究者所研究的公司，可以將勞工階級區分為三大部分，分別為作業人員、

¹¹⁸ Erik Olin Wright 著、黃克先譯，《真實烏托幫》，新北：群學，2015，頁9~10。

¹¹⁹ 哈里·布雷弗曼著，《勞動與壟斷資本》，新北：谷風出版，1988，頁275~278。

¹²⁰ Nicos Poulantzas, "On Social Classes",

<https://newleftreview.org/1/78/nicos-poulantzas-on-social-classes>，查閱日期：2018/1/18。

管理幹部、幕僚&技術職。其中管理幹部與幕僚&技術職即 Erik Olin Wright & Nicos Poulantzas 所稱的管理者與知識份子，這些人在工廠的地位與自我認同呈現出一種光譜的形式，越高職等的人員，他所掌握的權力越大，會代替雇主進行一些決策，有時也會對底下的人進行論處或是懲處等管理措施。

這些管理人員與技術&幕僚人員，在公司內部是被如何歸類的呢？老闆的想法是除了作業人員以外都是幹部。那這些被老闆歸類為幹部的人，他們的想法又是如何呢？以低階的組長&助理來說，他們必須配合公司加班、輪值、打報表，沒有薪資管理權，底下人員的評比也只佔工人們考核的一小部分，主要還是會依課級的評比為主，因此他們對自己是勞工階級的身份這點是無庸置疑的。課級的部分會隨著他們的年資與未來性來決定自身的看法，有位資深課長是這麼說：「我大概也只能到這個職等了，順順的過、在公司平安穩定就好」，而較受老闆賞賜的課長說法又會不同：「我想老闆的想法應該是要這麼做，我們應該依他的想法來進行，這樣公司才會越做越大」。他們的共通點是會站在公司的立場來考量各種決策，但是隨著他們的未來升遷可能性越來越低，對於工作的態度也會越來越顯消極，越是消極的管理者或是技術&幕僚職，對於其工人階級越是認同。

而辦公室內的階級意識是如何塑造的呢？首先，辦公室的座位排法是有邏輯的，所有的辦公室都是面向老闆的辦公室，再來職等越高的座位在越後面，而且個人工作空間也會越大。希望藉由面對老闆來增加對於公司的向心力，且座位在後方的管理者，可以簡單地看到前面的人員工作狀況，這是一種意識形態的灌輸與全場監控模式，讓資淺的人員受到管控，而資深人員則會因為看到資淺人員的操作不順利，不自覺的關懷或協助前面的資淺人員，慢慢培養資深人員帶新人的能力，透過這種模式來讓新人得以快速地融入企業文化，如此一來資淺-資深-組

長-課長-部主管層層架構之下，公司內部的階級意識在就在淺移默化之中產生，達到規訓的效果。

入股是老闆對於表現優異的勞動者給予的福利，主要是將公司一部分的股票提供給他們認購，認購完成後每年可以依公司實際獲利來取得一定之分紅。獲得入股者從作業人員到總經理都有可能。以有產/無產階級來看，有入股者，成為有產階級，應該是算為資本家的一份子，事實上並非如此，入股者對於公司決策仍然不能產生影響，也沒有辦法掌握生產工具。只是單純的可以分紅而已，並且入股者規定未來離職或資遣時必須要將股票賣回公司。因此入股制度實際上可以說是一種單純的分紅而已，曾有中階主管幹部如此說：「入股後還是勞工，根本沒變，差在多領一份獎金而已」，因此分紅入股並不會讓人產生成為資產階級的想像。

因為研究對象為傳統製造業，傳統製造業的特色為家族企業為主幹，因此老闆家族成員身居要職居多，近年來逐漸有改變為 CEO 管理模式，但是主要決策大權還是在老闆手上，因此總經理、副總等等是否會認為自己是屬於工人階級？從老闆在動員月會上的宣告似乎可以看出點端倪：「你們的總經理，又幫你們爭取到 xxxx 的福利了」，或是「你們總經理跟我討論很久，決定年終再加發 xx 天」。諸此之類的話語，雖然不能說高階經理人對自身的認同是工人階級，但可以看出他對於員工的福利制度是相當關心的，這是人力資源的手法還是出自於內心對於工人階級的認同就不得而知了。

中階主管遇到最大的管理課題，就是人員管理，人員管理是一個管理者從工人階級認同變成資產階級認同最明顯的一個狀況，某一個生產線的課長剛升任時，對於要資遣的產線人員，他的態度是：「我沒有資遣過人，這樣對方會不會怎樣，

家庭會不會受影響阿，能夠不要資遣嗎？」，但是在經過多年的課長資歷後，他對於資遣的態度已經轉變為：「產線不能用的人，就把他資遣掉阿，不要讓一個人去拖累整條產線的速度，公司不能因為一個人造成出貨困難。」這種轉變可以認為他在就任多年以後對於人事管理的態度已經趨近於資產階級的想法了。

因此，管理與技術&幕僚職務的人，對於自身的認同，仍多認為自己是無產階級，這可能是因為他們對於自己的薪資報酬並沒有決定權力，報酬多寡的決定權仍然在老闆手上且對於自身的工作職掌能夠完全自主的部分不多。但是又會在某些特殊的情境定義之下成為資產階級，例如在人事管理層面上的思考邏輯就會與資方相同，當對於公司前景看好或是有升遷機會之時，更是多會站在資方的立場上。他們並不是要把自己當做資產階級，而是在進行管理決策的過程之中不自覺將自己帶入資產階級的思維內，產生了一種虛假意識，而這種虛假意識下的決策，通常與勞工的整體利益是相違背的。

第三節 科學管理下的公司運作

最初的工業資本主義是由資本家雇用工人開始的，工人們本身帶著自己在封建和行會時代所習得的手工業生產訓練與技術進入工廠。因此在最初的資本主義社會之中，勞動仍然控制在生產者之中¹²¹。然而資本主義的生產方式逐漸的創新，最早出現的就是分工的概念。生產的分工，從勞動過程開始分解，將一長串的作業流程給切細，進而讓每個工人從事的工作能夠適合自身需要，讓其得以順利的生產。這個時候的分工是為了配合工人們工作的需要而切割¹²²。

¹²¹ 哈里·布雷弗曼著，《勞動與壟斷資本》，新北：谷風出版，1988，頁 59。

¹²² 哈里·布雷弗曼著，《勞動與壟斷資本》，新北：谷風出版，1988，頁 70~78。

19世紀末美國古典管理學家，被管理界譽為科學管理之父的泰勒（F. W. Taylor），開創了科學管理的時代，所謂的科學管理，就是要將一些科學方法迅速充分的應用在資本主義企業內部複雜的勞動控制之中，也就是要控制並且充分運用雇主已經買來的勞動力。他主張由管理部門控制勞動力，工作的流程與工具設計由管理部門來設計及規範。泰勒提出科學生產管理的幾項原則，首先管理人員的責任是收集工人們過去所有的一切傳統知識，然後將這些知識加以分類、列表並使他們成為規則、法則和公式；第二項原則是將一切可能有的腦力工作從車間裡轉移出去，集中在計劃或設計部門；第三項原則是每日由經理部門訂定生產計畫，並且將書面指示交給工人們，書面指示上說明他應該完成的工作任務以及工作時所需應用的手段。因此可以說第一項原則是搜集和發展關於各個勞動過程的知識，第二項則是集中這些知識到經理部門身上，第三項原則就是利用對於專業知識的壟斷來控制勞動過程的每一個步驟和其執行方式¹²³。

這種科學管理模式將勞動力視為商品，勞動力的用途不再按照出賣者的需要和願望來安排，而是按照購買者的需要來安排。勞動力的購買者就是雇主團體，對他們而言最關心的事情就是降低產品的價格，因此勞動過程的每一個步驟，藉由科學管理模式將他們從專業知識和專門訓練中脫離出來，成為簡單勞動¹²⁴，這種情況下，擁有專業知識者的價值就會大幅度地提升，反之被去技術化（deskilling）的工人們其勞動價值就會大幅度降低，甚至沒有議價空間。

在案例公司的科學管理模式之下，不論是否有機械操作的存在、還是工人們獨自操作一台機器的狀態，科學管理模式都已將工人本身視為單一的機械元件。「標準工時」的存在即是科學管理模式之中對於作業人員機械化的最大描述，每

¹²³ 哈里·布雷弗曼著，《勞動與壟斷資本》，新北：谷風出版，1988，頁113~121。

¹²⁴ 哈里·布雷弗曼著，《勞動與壟斷資本》，新北：谷風出版，1988，頁83。

一個作業人員，從取物、操作、置放.....皆由製程工程師逐步量測，稱之為「單元工時」。單元工時取得了每一個步驟的時間，這包含了一開始的放料、取物、鎖附、壓合、目檢、機械熔接、功能測試、入塑袋、包裝等等，再將這些時間進行調配，哪些手順歸類給同一個人操作，哪些手順拆開，如此一來達到了生產操作的平衡效率，進而使得每一個人的操作毫無空餘間隙，達到最高的生產效率，而作業人員必須遵照標準工時進行生產，而且產線的要求並不是要達到 100%，而是更高。

對於生產管理部門而言「單元工時」象徵的是一個被分工至極其細微動作的標準工作時間，這個單元工時越是細微，對於工時單元的組合與產線平衡線的調配就會更為順利。單元工時的產生，是由製程工程師前往產線，隨機抽取作業人員的工作狀態進行量測，理論上會依照生手、熟手的多次平均值來決定標準單元工時，實際上當製程工程師拿出碼錶的時候，不論是生手還是熟手，都會刻意的放慢生產速度，現場的管理幹部也會從中阻擾，例如放慢輸送帶的速度，還是刻意更換進公司沒多久的見習生讓製程工程師量測工時。產線的組長理由是這麼說的：「量測單元工時，應該拿最低標準出來，如果標準工時是熟手的工時，那我的新手一定不能達到標準，更何況我們不是達到效率 100% 就好，而是要超過 100%！」因此製程工程師在量測時多半會注意到作業人員是否有刻意放慢速度，如果有的情況，在量測完時則會對於所量測的工時打折扣，這是生產線與製程工程師在生產管理與製造生產間的鬥爭。

而工時的量測，在初次投產時是沒有標準工時的，因此製程工程師多半會套用舊有類似的單元工時作為初次投產的標準工時。也因為並未有實際的量測，造就了工時準確率相當的低，另外設備工程師導入新型自動化設備時的工時也是空

白，為求生產，此時產線可以以初次投產的名義申請「除外工時」，除外工時宛如一張沒有金額的工時支票，可以隨組長高興開多少是多少，雖然除外工時要求須實報實銷，請須簽核至副總經理同意。但實務上組長仍會高報，但因為怕總經理室（公司內部稽核負責單位）來稽核高報問題，因此組長會自行拿捏分寸。常見的就是將原本沒辦法達到效率的產品工時用新產品工時進行補貼。況且因為客製化的緣故，造成舊有產品的工時也會有所不同，此時組長一樣會報除外工時修飾自己產線的工時，讓生產報表美化。除外工時單最終會回到製程工程師上，製程工程師會對於開立除外工時的產品進行重新量測，當然重新量測後常常會出現根本不用那麼多除外工時的狀況。此時就會在生產會議中進行探討，但多數會被組長以首批生產熟練度的問題掩飾過去，只要不是太過於誇張，製造經理多半會睜一隻眼閉一隻眼，當然如果工時虛報過度，生產線就必須提出報告解釋原因，甚至必須「還工時」，事實上這種情形是很少見的，因為工時報表進入系統後要再修正，就不是製造部內部的問題，而是連財務部、總經理室等單位都會來進行稽核，為免麻煩，大部分的重大浮報工時只會要求產線寫報告改進。

科學管理的擴張，不單就只是作用於製造單位而已，管理學科慢慢的從車間，擴展到了管理階層內部，績效、達成率等等，照著工作說明書的方式進行，照著進度要求進行，讓白領人員也無法脫離被去技術化的命運。對於白領管理人員來說，對他們的管理手段就是完成度，如何對於所謂辦公室人員的完成度進行管理，平衡計分卡（BSC）就是資本家最佳的控管手段之一。

平衡計分卡(Balanced Scorecard,BSC)是 1992 年由美國哈佛大學商學院教授羅柏·克普蘭(Robert S.Kaplan)與再生全球策略集團(Renaissance Worldwide Strategy Group)創始人暨總裁大衛·諾頓(David P.Norton)所提出。為了研究「未

來企業的績效衡量方法」，他們集結了來自製造業、服務業、重工業、高科技產業等的經理人，以實作方式將「財務、客戶、內部流程、創新與學習」等四個構面，列入企業評量績效的指標，亦即「平衡計分卡」。這個目的是要將企業之「經營策略」轉化為「具體行動」，達到上命下從的效果，用以創造企業之競爭優勢¹²⁵。

第二種控制白領的方式就是電子作業系統，電子作業系統包含了電子簽證與工作流程。一切電子化的狀況下每一個文件、專案、訂單、進出貨的時間一目了然，於是資本家可以透過電子作業系統上面每個人處理表單的時間，進而訂定標準作業時間。

因此在公司內部對於白領的辦公室人員的科學管理就是透過平衡計分卡與電子作業系統來實現。平衡計分卡來自於公司年度目標，將之切細成部門目標-課目標-組目標-個人目標，個人的目標設定完成後切為 12 個月，需逐月達成，非直接現場之作業人員者，皆須填寫平衡計分卡，成為制約白領階級的手段。這造成白領階級工作的目的變成追著計分卡上的要求，資本家可以快速藉由計分卡上的表現來評斷一個人的工作完成度，讓白領人員的工作自主性消失，受到資本家完全的控制。

另外電子作業系統上面每個人處理表單的時間呈現出可透視性時，資本家就可以從後端進行控管與標準作業時間的制定。這種標準作業時間並不是參考每個人適合的作業狀況，有時候只是老闆自己自認為應該要達成的時間，忽略了每個人工作情況的差異性，讓白領階級跟藍領作業人員一樣受到時間的控制，白領甚至還沒有藍領階級一般可依靠製程工程師來協助做一個標準工時的判定。時間與

¹²⁵ 張宸瑄碩士論文，以平衡計分卡分析服務連鎖業導入顧客關係管理對產業經營績效之研究，中華大學，2004，頁 30。

空間的掌握被資本家一手掌握，自然的白領階級對於自身勞工階級的認同也會隨之上升，這是科學管理模式下讓資本與無產階級的區隔擴大的另一個主因。

第四節 自動化設備的引進—技術化與去技術化

馬克思在論述工業革命前的手工業工廠時寫道：「生產方式的變革，在工廠手工業中以勞動力為起點，在大工業中以勞動資料為起點。」也就是說，在資本主義的第一階段時的手工業是將工人的傳統工作再分成若干部分，藉由分工模式來進行，整個勞動過程並沒有太大的變化，主要是組織由個體的小型工作坊的勞動者集中到工廠內，形成了集體的勞動組織；但是到了機械工業階段時，勞動資料從工人手中落到一個機構的掌握之中，自然力量用來供應動力，動力移轉到工具上，作用於材料，產生合乎需求的效果，這是勞動資料方面的變革¹²⁶。工人們被去技術化，而利用科學管理獲得技術的管理部門將技術單元化、機械化，工人們只需要操作機械，如沖床只需要按鈕下去即產生衝剪動作，這讓工人們變成了機械的附庸。

機械化是每個企業增加生產速度與降低人力成本的不二法門，機器設備使管理部門有機會完全用機械手段來取代過去需要人力進行的組織與紀律手段。許多機器可以按照集中起來的各項決定來調節速度，得到控制，而這些控制手段可以掌握在管理部門手中¹²⁷。

機械化並非需要高科技的儀器，有時候只要一個驅動馬達即可達成去技術化的目的。輸送帶就是一個例子，當生產線的組長對於生產的速度不滿意或是沒辦

¹²⁶ 哈里·布雷弗曼著，《勞動與壟斷資本》，新北：谷風出版，1988，頁163。

¹²⁷ 哈里·布雷弗曼著，《勞動與壟斷資本》，新北：谷風出版，1988，頁188。

法達到今日標準工時之要求時，就會調整加快輸送帶的速度，讓輸送帶上的作業人員因為輸送帶變快，物件的生產上就不得不加快速度，這比組長在產線上大聲疾呼更來得快速有效。

人用機器來控制勞動過程的能力，從資本主義的初期就被管理部門作為可以不由直接生產者而由資本所有人和資本代理人用來控制生產的重要手段，因此機器除了具有提高勞動生產力的職能以外，還具有能夠使工人們不能控制自身勞動的職能。這也是機械為何從其原始狀態演變到現代的複雜結構，這可以說是人對工具動作控制的加強。控制這些工具的活動，使得工具如同人類工作器官的延伸¹²⁸。因此機器克服了人力的缺點，負重高、無疲勞狀態，而且可以在高處或危險處遠端操作，而操作人員則由生產的主體變成了客體，原本由人來操作機械，現在需要人來配合機械運作，輪班制度於焉成形。

以插件課為例，電子元件的自動打件等設備因為機械開機需要長時間暖機的問題，因此機械需要 24 小時不間斷的運作才能夠達到最妥適的運作，而為了要讓設備得以順利運作，作業人員的上班時間就由原本的正常班，調整為三班制度，分為正常班、小夜以及大夜。這種生產模式最大的特色就是勞動條件不是由工人使用，而是勞動條件（機械）來使用工人，企圖在生產過程之中將智力與勞動力分離。但實際上卻是有困難的，雖然機械程式的運作，是由工程師進行，但是機械本身的異常狀態，常常需要作業人員現場立即的排除，因此在企圖分離智力與勞動力的過程之中，產生了另一種智力的需求，它包含了機械的問題排除、程式更新、簡單機械操作以及保養，而且這種需求必須黏著於操作人員本身之中，才得以讓機械保持運轉。也因為負責程式的設備工程師人力不足，因此程式的微調

¹²⁸ 哈里·布雷弗曼著，《勞動與壟斷資本》，新北：谷風出版，1988，頁 185~186。

多半會交由助理工程師或是輪班作業員進行，當這些人微調程式後仍然不能狀況排除時，才會找設備工程師進程式修改或是機械狀況排除。

高度自動化是每一個企業的目標，以期讓工人得以不進行任何體力勞動，但是這一個理論設想是很難實現的，多數的自動化工廠還是需要大量的各式各樣勞動來進行。而這些自動化下的勞動者需要的技能會比一般的來得高，他們除了一般設備保養外，也需要進程式上的調整等等。會造成需要作業人員需要對自動化設備有一定程度的瞭解與操作維護。造成此問題的最大原因就是「客製化」，所謂的客製化即是傳統的福特主義¹²⁹單一生產模式改變為後福特主義¹³⁰的生產模式，多樣化的改款，讓產品維持其新鮮度，並且配合客戶的需求增加他們所需要的功能或外型，讓單一產品生產週期得以延長的一種方式。也因為要配合多種不同客戶端的需求，因此一個看起來很類似的物件，可能他所使用的成型模具就不會是同一付，因此就會產生公差，這讓需要精密生產的自動化設備在投產時常常精度會跑掉。因此需要產線人員作微調的動作，這也是自動化生產過程之中，對於操作自動化機械的人員所新增加的必須技能。當他們原本的生產技術被拔除後，增加了伴隨著新設備產生新技能，而這些新的技能，將會使他們獲得更多的附加價值。因此會操作自動化機械的作業人員在升遷或是黑包等等的勞動福利給予時，他們獲得的機會明顯地比一般的作業人員來得高，這讓一般的作業人員與會操作自動化機械的作業人員在生產線漸漸的階層化。

自動化的生產設備加入，對於資本家而言最大的幫助是降低人力需求，也相

¹²⁹ 福特主義(Fordism)，描述一套基於工業化和標準化大量生產和大量消費的經濟和社會體系，http://www.willamette.edu/~fthomps/MgmtCon/Fordism_&_Postfordism.html，查閱日期：2018/1/24。

¹³⁰ 後福特主義(Post-fordism)，是指以滿足個性化需求為目的，以信息和通信技術為基礎，生產過程和勞動關係都具有靈活性(彈性)的生產模式。賴士發，〈從福特主義到後福特主義--中國工業化進程面臨的機遇和挑戰〉，福建論壇(人文社會科學版)，2004，第11期。

對的會受到工人階級的反彈，深怕自動化設備會取代掉他們的工作。因此對於資本家而言如何安撫作業人員去接受自動化設備是一件極其重要的事。在公司內部，機械化設備的導入，多數是以長期生產、有穩定客源的產品為主，雖然因為客製化的原因仍然少不了治具的更換，但已經是最少更換次數的產品了。導入這些設備之時，產線與生產技術部門會先行協調，首先使以原先生產該產品的生產線為首要考量、如果場地不適合，那麼就會重新開線或是找其他生產線負責。長期生產且有穩定客源的產品，伴隨著極其大量的訂單，這是讓作業人員們加班的主要原因，因此對於製造部門來說，自動化設備的導入不是讓他們減少工作機會而是降低加班的頻度，老闆曾經說過：「降低加班時數，除了利用生產管理將旺季訂單移至淡季以外，最好的方式就是導入自動化生產，加快生產速度，減少加班頻率。」因此自動化的導入，對製造部門來說是抱持著歡迎的角度的。

自動化設備的導入過程中，作業人員的操作手感成為了設備工程師與製造部門的衝突點，對於作業人員而言快速、簡單、易上手是最重要的，如果自動化設備操作過於複雜或是故障率太高，操作人員對於設備就會抱持反對或是不配合的態度，甚至是拒絕設備的移交與簽收，因此設備工程師在導入時常常會與製造現場產生衝突，尤其是在教育訓練以及技術移交時，常常會因為機械的微調與生產習慣上雙方鬧得很不愉快，產線甚至會故意停線生產來表達抗議。「你們設備的都只會想把一些不好用的機器丟給我們就沒事了，最後都是我們在使用，在保管，在保養的，弄得不好我就停線啊，把場面弄的難看，看你們辦公室的還能不能爽過。」無形之中，設備與生產線也區隔成一個層級了。

第五節 恩威並施的趕工設計

在製造部門，各條生產線各有一名組長，組長負責報表與生產調度，同時間也必須掌握生產線的生產效率，生產效率的平均要求必須超過標準工時，為了激勵生產線作業員間的生產速度，因此各生產線間有著一種效率競賽。這種效率競賽，Michael Burawoy，在其著作《製造甘願》(manufacturing consent) 中將此現象稱之為「趕工競賽」。所謂的「趕工競賽」乃是指操作員為了達到可以獲得獎勵性報酬的生產標準，所玩的一系列遊戲。趕工競賽提供了一個評價生產活動以及由工作組織中衍生的社會關係網絡。趕工可以說是作業員與規範工作條件的各種社會與非社會對象之間，經歷一系列工作步驟 (sequence of stages) 所構築而成的遊戲。遊戲的規則在他們的經驗之中，這是一種由外面強加於團體內部的關係，資本家操作這些關係，以期讓作業人員得以自願的由一個步驟加快到下一個步驟¹³¹。

以績效達成來作為獎勵的方式對於第一現場的作業人員來說效果是十分足夠且效果良好，但是在公司內部，就不單單只有獎勵措施了，常常還會伴隨著懲罰措施。生產效率高除了在生產線的平衡計分卡上有極高分數以外伴隨的獎勵措施尚有組級獎金。製造部門內會撥一筆獎金給績效好的組別，讓他們自行運用，組長常常會拿去聚餐或是在休息時間拿來訂飲料給大家喝或吃雞排等等。懲罰措施就分為兩種，一種是工時不足、另一種是品質異常。工時不足的生產品線，會被要求於下班時間“無償補足”，管理部門認為：「達不到標準工時代表著你達不到領這份薪水應該有的工作效果，因此需要自己補足領這份薪水應該達到的效果。」另一個就是品質異常，品質異常的發生可能是下階段的生產線於生產過程中發現，或是品保部門巡檢時發現，最嚴重的就是客戶端發現，如果是客戶端發現的常常會伴隨著整批退貨的嚴重問題。

¹³¹ Michael Burawoy 著、林宗弘等譯，《製造甘願》，台北：群學，2005，頁 185~186。

發現異常的單位會開立品質異常單，品質異常單的目的應該是要解決品質異常，並且防止再發。但是常常會因為品保負責人員案件時程的完成壓力而便宜行事的直接歸類到人為責任上，忽略了人為檢視本來就不是可以完全檢驗的現實。收到品質異常責任確認單時，就是罰款的開始，會依照公司損害的金額，給予一定比例的罰款，品質異常造成公司營業損害程度越大，罰款層級越高、罰金也越多。

趕工遊戲造就了將勞資之間上下階層的衝突轉化為勞工間橫向的衝突，除了個別勞工間的衝突以外，也包含了製造線別間的衝突，更是不同部門間的橫向衝突¹³²。供料，可以說是與生產現場最為相關一環。原物料進廠通過品保檢測後送至倉庫，每批生產訂單會送至倉庫，再由倉庫發料至供料組。而生產線所完成的每一項半成品也會回到供料組，再由供料組配料後轉至下一條生產線生產。在趕工的時候供料與產線的衝突就會激增，有時候沒有物料、或是找不到物料、有時候產線的半成品沒有完成，或是完成後直接被下一條線的組長拿走，造成供料沒有入出庫紀錄等等情況，甚至遇到急單趕貨車出貨時，連出貨組組長都會從貨車碼頭上來跟製造現場要貨。變成一種出貨壓著製造跑，製造壓著供料跑的情況。此時在製造現場偶而會聽到：「料齊了還要我們自己去供料區拖料，貨都是我們在趕的，壓力都不在你們身上！」

品檢擋生產也是一個衝突的狀況，品保部門的巡檢人員若對於生產品質有判定 NG 時是可以要求產線停止生產的。但是對於趕工時的製造現場來說，停工對於他們的殺傷力極大，特別是在沒其他可以生產產品的時候。常常會引發製造&品保部門主管的爭執，甚至需要共同會判，當以出貨為第一優先時，品保部門常

¹³² Michael Burawoy 著、林宗弘等譯，《製造甘願》，台北：群學，2005，頁 226。

常只能被迫同意生產。一個出賣勞力換取工資的生產者所構成的階級，與另一群榨取無酬勞動的階級，像這種勞工彼此間競爭、衝突的情況恰好掩飾了他們是共同階級的事實¹³³。

生產時的社會關係是一種制度化的結果，藉由趕工遊戲來成就這個制度，讓工人們對於生產過程產生了順從，可以說工人們在衝突之間已經忽略了原本應該存在的生產關係模式，而且對於這種趕工模式不但同意而且增強了工人們對於生產活動與此種社會關係的支持¹³⁴。「公司就是一個家，大家為這個家努力打拼，有好的成果公司不會虧待我們的」，愛拼才會贏的觀念讓工人們在管理幹部口號的宣傳下，不自覺的認同這種趕工遊戲，造成了生產競爭，從勞工個人之間、生產線別之間、部門之間，橫向的、勞工階級內部的競爭。

第六節 人治色彩的內部勞動力市場

內部勞動力市場係指一個行政管理（administrative）的單位，在其內部的勞動價格與配置，是由一組管理規章與行政程序來控制的。這個受到管理規章控制的內部勞動力市場，有別於傳統經濟學理論的外部勞動市場；外部勞動市場的價格、配置、訓練等種種的決策，是直接由經濟變項來控制的¹³⁵。Michael Burawoy 認為，現代化的企業，已經將外部勞動力市場迄今所表現出來的功能內部化（internalization）。內部勞動力市場的六種面向包含了一種分化的職務結構、一組可以用來散播資訊與申請職缺的制度化工具、一套挑選空缺所需的員工特殊資格、一個職訓系統、一個足以讓員工產生熱情以至於不會跳槽至其他企業的方法，

¹³³ Michael Burawoy 著、林宗弘等譯，《製造甘願》，台北：群學，2005，頁 226。

¹³⁴ Michael Burawoy 著、林宗弘等譯，《製造甘願》，台北：群學，2005，頁 227。

¹³⁵ Doeringer, Peter, and piore, Michael. Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington, Mass.: D.C. Heath, 1971, P 1~2.

最後則是一套在受雇者暫時離職期間能仍保持其忠誠度的手段¹³⁶。

在公司內部，升遷的體制並非是完全的客觀且制度化，家族企業的影響非常的大，也因此升遷除非是具有相當才幹，否則多數是會由家族成員陞任。也因為是人治大於體制，因此不論是在升遷、調任、薪調等等，老闆本身對於該人的好惡影響非常的大。因此內部勞動力市場在公司的作用效果是很兩極的，如果想要升遷，多與老闆互動，或是與主管保持良好關係，這樣升遷就會相對快很多，也可以獲得相當多的教育訓練機會，如果沒有的話，陞遷就必需等待年資足夠後經理願意幫你提報，這都需要很多年才有辦法。曾有某高階幹部這麼說：「要升的人，當然是願意聽話的人，如果升了一個難以掌控的人，那我們團隊在推動任何案子都會不順利的。」也因此內部勞動力市場就呈現出一種不透明不公開的主觀樣式。

內部勞動力市場另一個特色是調任，在公司內部的調任有分兩種，一種是職務調任，另一種是懲罰性調任。不管是哪一種，在公司的公告都是組織調整，而不會特意去觸犯法規上的懲罰性調任名義，一般的職務調任的樣態有作業員間因為身體狀況，或是手順熟練問題的調任，也有高階部門經理間的互調、也有技術人員或是幕僚人員間的互調，這些調整的發動權大部分是由老闆決定，現場第一線的作業員則是由製造經理決定後由老闆簽核。比較特殊的是自行申請，自行申請調任需要簽核至老闆，如果理由讓老闆不能接受，他會認為你在工作上缺乏上進心，調任只是一種逃避行為，這個人就會「黑掉」，未來的升遷機會與福利會大幅度降低。懲戒性調任則是「實質」，而非「名義」，如某課長調任為工程師，某工程師調任為作業員，部門經理調任為工程師等等，以組織調整名義行懲戒之

¹³⁶ Michael Burawoy 著、林宗弘等譯，《製造甘願》，台北：群學，2005，頁 249~251。

實，有相當多數的人受到懲戒性調任後在「士可殺、不可辱」的一念之下都會選擇離職。

這種情形恰與何明修在我國國營企業內部勞動力市場的研究極為類似¹³⁷，內部勞動力市場的要件是客觀的職務主體，以及公平的審核機制，但是在於我國施行狀況，不論是國營還是民營，權利都落在管理者之中，造成了奉承文化的產生，而在私部門更是會集中在資本家，也就是老闆一個人的手中，讓內部勞動力市場變成一種老闆獎懲、調處的手段。

內部勞動力市場促進企業內部的流動，進而減少企業間的流動。這些在公司內部開放給員工的選擇，縱使這些選擇是有範圍侷限的，但仍然能夠培養出一種充滿個人主義式的競爭關係。內部勞動力市場可以降低上下階層間的衝突，但是這種衝突將轉為橫向，造成工人間為了升官而彼此競爭。內部勞動力市場經由多種方式，協助掩飾並取得剩餘價值。首先是創造出一種由「自由與平等」的勞工所構成的，競爭性的個人主義。第二，他所引發出來的流動性化解了工人與管理階層間的緊張關係。這兩種方式都將工人整體的利益，切割成為分散的單獨利益團體，而這些單獨的利益團體所對抗的，不是階級間的對抗，而是自己階級內部的鬥爭，另一方面，內部勞動力市場透過年資獎賞、黑包、分紅等方式給予個體勞動者不同的獎勵，在生產剩餘價值的過程之中，調和了勞資之間的衝突可能

138。

第七節 種族與性別造成的階級現象

¹³⁷ 何明修，〈職位的政治：適得其反的內部勞動市場改革〉，《支離破碎的團結》，台北：左岸文化，2016，頁174~179。

¹³⁸ Michael Burawoy 著、林宗弘等譯，《製造甘願》，台北：群學，2005，頁263。

在公司內部，種族與性別造成的隔離現象是相當明顯的，這種隔離的現象造就了公司內部工人階級意識的分化。首先看到種族的部分，因為老闆堅持雇用本國勞工的因素，因此廠內的非本國人只有外籍配偶，這些外籍配偶清一色都在製造現場擔任作業人員，沒有一個擔任到幹部或是白領的位置。他們之所以不會在管理階級升遷的考量之中，主要因素除了語言問題以外，大多數的原因在於外籍配偶的工作以補貼家計為主，對於升任幹部的興趣缺缺，雖然在製造現場內部的本國籍與外籍配偶的工作沒有不同，但是如同前述，外籍配偶對於工作的配合度是相對比較高的，而在休息時間，外籍配偶則多數會跟他們同鄉的一同吃飯聊天，自成一格，難以達到整合生產線別團體的效果，況且，升任助理一事，仍會以男性為主進行優先考量，身為女性的外籍配偶，更難以成為選項。

性別的階級現象，在非現場人員比較沒有明顯的差異，但是在直接人員就有相當明顯的區分，製造現場是最多女性工人的地方，但幹部永遠是男的，造成一種垂直隔離的現象，所謂垂直隔離就是指同一個職業內，男性受雇於高階職位，女性受雇於低階職位的現象¹³⁹。製造部門內部之所以多為男性為主的幹部，主要考量的是車間文化較為粗俗，在生產現場的對話多數較為高音量，夾雜著粗語，這種文化與女性傳統的形象極其不符，因此多數不會將幹部給予女性，而且女性也通常不願意接受，曾經有一名長期實質帶線的女性助理，問他為何不願意升成組長，他的回答是：「組長要擔責任，而且我也講不贏那些男人，況且產線上的作業員裙帶關係那麼重，我管不動，所以當個助理就好，不行的時候還可以叫名義上的組長或課長來處理，自己當組長就沒人可以幫忙了。」可以看出女性不願意升任現場帶線幹部的原因是對於車間文化的畏懼。但是並非全部都是如此，仍

¹³⁹ 行政院性別平等委員會，性平知多少，性別隔離，<https://www.gender.gov.tw/Multimedia/System/Lexicon/DealData.aspx?sn=IzsJXFKayOAtSY6c5syvzw%3D%3D>，查閱日期：2018/1/27。

然有女性升任現場組長，但是比例極低。

職業性別隔離與女性就業不平等之間的關聯，主要出現在女性若非大多受雇於低報酬的職業，就是受雇於低報酬的職位，造成了男性工人的階級高於女性的假象。而另一種則是水平隔離的現象，則好發於技術與製造部門，所謂水平隔離係指男女兩性普遍受雇於不同的職業，但是女性職業的待遇與條件比較差¹⁴⁰。在製造部門，作業人員多半是女性，其原因前已有說明，在此不再贅言。而技術部門如研發、生技、設備等等則多以男性為主，曾經有女性的開發工程師應聘進來，但是仍無法接受此環境而離職，可能的原因有：技術部門需要與各地廠商接洽，在都是男性為主的場域之中抽煙或是以較為粗俗語言對談是常有的事，女性與之會談時，連對方都不知道如何開口對話，其二是試作品的搬運需耗費體力，女性在搬運過程中缺乏工具協助，搬運上會較男性同仁來的困難，最後則是長官的關注，長官會認為該員為女性，多半會交派簡單的工作給她，雖然主管的立意是擔心他無法處理太困難的案件，但反而造成他沒有辦法學習到比較精深的技術。

相較於此，幕僚職的性別階層就沒那麼明顯，如生產管理部門，品保部門，都是男女平均分配，部門主管或中階幹部也都有女性同仁擔當。較為特殊的水平隔離現象大概是財務部門，清一色由女性同仁擔當。職務與性別的區劃之所以產生，如技術部門偏男，財務部門偏女，多數原因仍然是該性別在該職務的工作上手度的刻板印象所造成。因此造成了公司內部偏技術與製造的單位男性階級高於女性階級的現象，而在幕僚單位則是女性稍微高於男性階級。工人階級內部又因為性別與種族的因素更加的分層化。

¹⁴⁰ 行政院性別平等委員會，性平知多少，性別隔離，<https://www.gender.gov.tw/Multimedia/System/Lexicon/DealData.aspx?sn=IzsJXFKayOAtSY6c5syvzw%3D%3D>，查閱日期：2018/1/27。



第六章 結論－勞工團結的漫漫長路

本文在撰寫之時，正值勞動基準法修法爭議僵持不下的情形，新修正的勞動基準法之特色在於增加勞動彈性。而勞動彈性的基本原則在於有強大的勞工團結組織存在，藉由勞工團結而成的工會系統來與資本家進行談判。若無強大工會作為協商後盾，勞資之間將會更顯失衡，以致協商結果將是資本家說的算。

而在修法爭議的同時，國內勞工階級內部產生了巨大的分歧，有一派認為勞工應遵從於雇主之指揮監督，修法後可以增加自身之加班金額云云，此種說法忽略了自身法定工時之工資過低等因素，在社會規訓之下成為了資本家的代言人，且我國國家統合主義陰影仍普遍存於社會環境之中。也因此，勞團的抗爭反而被視為社會和諧的阻礙，殊不知勞動基準法的存在猶如一部適用於全國勞工的團體協約，勞動基準法的修訂無疑是對於全國性團體協約的大變更。故勞工團體的抗爭訴求乃是要求國家進行團體協商的一種手段罷了。

本次修法的特色在於增加勞資之間自主協商的彈性，開放勞資雙方獨立談判協商。事實上我國工會組織近年來在政府與資方有意的控管之下多數難以茁壯到與資方平等和平協商。在宏觀面上，台灣的勞動者對於資本家的權威是處於絕對服從的，這肇因於長期的權威統治、全球化與中國造成的磁吸現象等因素所致，這可以從各種報章媒體與社會宣傳中得知一二。然而從微觀面來探討勞動者的階級與意識，或許更可以了解身處於第一線的勞動者，對於自身勞動條件與勞動意識形態的具體呈現狀態為何？故本研究從微觀的角度出發，由傳統的製造工廠之中進行參與式田野調查。

研究結果發現工人的階級意識受制於宏觀的社會現實與資本家的企業管理手法，工人們長期生活在資本家所建構出來的溫室之中，致使工人們的世界觀受到侷限，工人們一方面對於自身的階級產生認同，卻又在意識之中渴望平等。

對於工廠內的工人而言，建構出來的社會現實外在因素包含了台灣中小企業協力網絡，這種變形蟲型態的生產網絡使得外代工與母廠間除了生產以外，更包含了生活結構間密切的交錯關係，無論是內包型代工廠、外包型代工廠、平行協力生廠加工廠、平行產銷合作協力廠，其先決條件先都是緊密的人際關係與社會網絡。母廠與代工廠的互動是一種「利益與人情的加權」，亦即在互動過程中，透過彼此的互惠合作增加了感情的深度，另一方面也造就了兩者在不影響生存利益的前提下，彼此可以犧牲部分盈餘來共同完成工作，以達到雙方利益的增值。

另一個外在因素則是小頭家意識，在黑手變頭家的經濟起飛時代，多半依靠母廠的技術支援。如果沒有完全的母廠技術支援，難以自成創業氣候。面對勞動條件的惡化時，只得循其他賺錢的方法。而在現今的工商時代，服務創業的門檻與難度都不高，透過小額創業與自身公司同事做為強連結客群成為勞動者另闢生財之道的的方法。

最後則是女性因素，女性為主的工作現場，作業員為了逃避或是減少家務勞動，寧願選擇加班在公司賺錢，對他們而言回家也不過是繼續另外一種形式的勞動，還不如在公司內部工作，有更多的錢，甚至可以在家中有更大的話語權。

因此在種種社會外在因素之下，工人們的世界觀受到侷限與限縮，再配合資本家的企業管理手法，更讓其視野窄化，並順從於企業主所規劃出來的意識形態模型之中。其手法諸如利用人力資源管理手法分化勞工階級，透過入股等方式來

拉攏核心員工，讓內部勞動力市場核心與邊陲更加的區隔化；在意識形態上，透過公司內部的政治宣傳活動—「動員月會」—來獎賞員工、激勵士氣；企業形象上，資本家將剩餘價值以另一種樣態反饋給勞動者，對外透過基金會、對內則是友善職場等等方式，讓勞動者相信資本家對於其自身乃至於家庭的照顧是全面且妥善無虞的，這種氛圍之下勞動者自然會安於現狀，不會產生反抗心裡。

而勞動者自身亦有階層性質的矛盾與衝突存在。從國家的教育開始，資本主義式的教育制度，讓學子畢業之後就認為應該要找份工作，成為無產階級的勞動者，並且對於資方給予的個別獎勵產生期待，造就了甘願在不合理勞動條件及放棄自身所擁有的權利下工作的自我剝削意識。

工人們對於自己的階級認知在研究的結果上可以看出是普遍認同的，但是對於階級內部的不平等卻又存在著一種平等的假象，這種假象來自於資本家的普遍性福利措施，以及將管理人員與白領人員拉下來產線一同作業的一種心靈層面的安慰。此外泰勒的生產管理模式會讓第一線的生產工人產生各種的異化現象，但這種異化現象，在資本家與管理階級的製造共識作為之下產生了變化，透過勞動者親身參與製程改良與提案改善制度，讓勞動者認為自己不再是機械化設備的操作零件，他們的改善作為可以受到接納，增加自己的工作成就感。另一方面產線與製程工程師的互相競合，達到互惠的模式除了向資本家交代以外，更可以讓自己的工作更加順利。而所謂的白領階級管理人員，在矛盾的階級位置之上為了達成升官發展的目標，只得忽略自身仍為勞工的現實，站在資本家的角度去管理勞動者。

公司即家庭的概念是生產管理系統與人力資源管理系統之中對於勞工意識形態的規訓，相對於人力資源管理系統，生產管理更在意的是共識的製造。解除

勞動者的異化型態，創造虛假意識、讓勞工產生自我成就感等方式，如提案獎金、績效獎金、黑包等等雖然只是剩餘價值之一部分反饋給勞工，但在底薪低廉的狀況之下，突然收到一筆數額不小的獎金，是能夠讓人產生一種勞動者誤認為勞動成果是歸屬於自己的錯覺想像。長期加班的問題對於廠內是一種難以解決的問題，因此對於自動化的導入作業人員反而抱持的歡迎的態度，另一方面來說機械化的操作與傳統輸送帶完全不同，讓勞動者脫離了動作的零件化問題。這讓勞動者產生了成就感，工作的認同已經讓工人們誤認為「以廠為家」是一種負責任的行為。造成這種氛圍的原因除了社會外在現實以外，就是資本家所形塑出來的一種意識形態模型。工人們所能看見的社會系統只限於廠內，因此資本家的企業管理手法對於長時間在廠內工作者可以產生極大的效果。這讓工人們的意識形態如同傅科所述，雖然自願，但已在不知不覺中受到來自資本家的影響，造成了以廠為家概念的形成。

左派媒體或是社群網路上總是認為接受資本家規訓而不站出來抵抗的勞工是奴工，破壞勞工階級整體的團結。但就研究結果來看這些人之所以安於現況，乃是集結各種因素所成，勞動者認為在工作上可以獲得成就，對於未來發展有希望、憑藉著公司給予的福利制度可以穩定生活，因此在這些錯綜複雜的要素交錯之下，勞工們認為沒有反抗的必要，因為反抗作為可能造成他們飯碗不保，甚至造成家庭經濟潰滅，被列入企業黑名單等，且在階級內部競爭之下，勞動者認為站出來抗議的人是因為自身不努力，才會被公司所淘汰。雖然近年來可以看到勞工運動正逐漸萌芽，但大部分的勞工對於站出來一事仍舊保留，多是期許政府作為最多，「政府快來勞檢」、「最好勞檢開公司罰單」這種想法的人在所多有，但實際勞檢來的時候又會配合公司要求對勞檢員虛偽表示，深怕講實話的下場就是被解僱，雇主的權威在台灣的勞動力市場上仍然不可動搖，勞動者要形成一種團

結意識自主協商，還有很長一段路要走。



參考文獻

中文文獻

書籍

- Becker, Gray S. 著、王文娟等譯,《家庭論》,台北:立緒文化,1997。
- Burawoy, Michael 著、林宗弘等譯,《製造甘願》,台北:群學,2005。
- Engel, A. S. 著,張名貴譯,《意識型態與現代政治 (Ideologies & Modern Politics)》,台北:桂冠出版,1990。
- Jacques, M. 著、李隆生譯,《當中國統治世界(When China Rules the World)》,台北:聯經出版,2010。
- Neuman, W. Lawrence 著、郭思餘譯,《研究方法—質化與量化方法之應用》,台北:雙葉書廊,2012 初版。
- Watkins, F.M. & Kramnick, I. 著、張明貴譯,《意識型態的年代:從一七五〇年到現在的政治思想(Age of Ideology: Political Thought, 1750 to the Present)》,台北:聯經出版,1983。
- Weber, Max 著、于曉等譯,《新教倫理與資本主義精神》,台北:左岸文化,2005。
- Weber, Max 著、簡惠美譯,《中國的宗教:儒家與道教》,台北:遠流出版,1996。
- Wright, Erik Olin 著、黃克先譯,《真實烏托幫》,新北:群學,2015。
- 于宗先,《台灣經濟的38個迷思》,台北:五南出版,2012。
- 文崇一、葉啟政,《社會階層化與社會流動》,台北:三民書局,1987。
- 日本提案改善活動協會著、先鋒改善提案小組譯,《改善提案手冊》,台北:和昌出版,2011。
- 王振寰、瞿海源,《社會學與台灣社會》,台北:巨流出版,2009,三版。
- 加爾文赫爾著、關人吉譯,《意識心理學》,台北:五洲出版,1962。
- 朱柔若譯,《社會研究方法:質化與量化取向》,台北:揚智出版,2000。
- 行政院主計總處,《人力資源統計年報》,主計總處,1987。
- 何明修,《支離破碎的團結》,台北:左岸文化,2016。
- 周國銀、張少標,〈SA8000:2001 社會責任國際標準實施指南〉,深圳市:海天出版社,2002。
- 哈里·布雷弗曼著,《勞動與壟斷資本》,新北:谷風出版,1988。
- 若林正丈著、洪金珠、許佩賢譯,《台灣分裂國家與民主化》,台北:月旦,1994。
- 馬克·格蘭諾維特著、羅家德譯,《鑲嵌》,北京:社會科學文獻出版社,2007。
- 馬克思著、中共中央馬克思恩格斯列寧斯大林著作編譯局編譯,《馬克思恩

- 格斯選集》第2卷，北京：人民出版社，1995。
- 馬克思著、中共中央馬克思恩格斯列寧斯大林著作編譯局編譯《資本論》，北京：人民出版社，1991，初版。
- 張建國等和著，《新編人力資源管理》，台北：元華文創，2015。
- 郭炤烈，〈台灣意識的歷史軌跡〉，《中國意識與台灣意識論文集》，夏潮基金會編，1999，頁34。
- 陳介玄，《協力網絡與生活結構-台灣中小企業的社會經濟分析》，台北：聯經出版，2005。
- 陳師孟等人合著，《解構黨國資本主義—論台灣官營事業之民營化》，台北：澄社出版，1991。
- 費孝通，《鄉土中國》，北京：江蘇文藝出版社，2007。
- 黃國昌，《中國意識與台灣意識》，台北：五南圖書，1995。
- 黃毅志，《社會階層、社會網絡與主觀意識-台灣地區不公平的社會階層體系之延續》，台北：巨流，2002。
- 經濟建設委員會，《台灣統計資料》，經建會，1990。
- 經濟部，《2017中小企業白皮書》，經濟部，2017，二版。
- 趙敦華，《卡爾·波普》，台北：遠流出版，1991。
- 潘淑滿，《質性研究理論與應用》，台北：心理出版，2005。
- 衛民、許繼峰，《勞資關係—平衡效率與公平》，台北：前程出版，2015，四版。
- 簡建忠，《人力資源管理：以合作觀點創造價值》，台北：前程文化，2014。
- 魏萼，《中國式資本主義—臺灣邁向市場經濟之路》，台北：三民書局，1993。

期刊論文

- 《台糖業務公報》四(十三)，1951。
- 吳若予「角色遞移的公營事業」，《國家政策季刊》，行政院研究發展考核委員會，1989，頁53~60。
- 李登輝·中華民國副總統(臺灣)，〈中華民國·臺灣的經濟年代〉，第四次泛太平洋經濟與技術移轉管理會議，1987.5.18。
- 張家銘，戰後台灣地區企業與政府的關係—一種家父長的政治經濟權威結構，中山社會科學季刊，六卷一期，1991。
- 陳儀深，〈論臺灣二二八事件的原因〉，收錄於陳永興(編)，《二二八事件學術研討會論文集》，台北：自立晚報社，1992。
- 賴士發，〈從福特主義到後福特主義--中國工業化進程面臨的機遇和挑戰〉，福建論壇(人文社會科學版)，2004，第11期。
- 謝國雄，〈黑手變頭家—台灣製造業中的階級流動〉，《台灣社會研究季刊1989夏季號》，1990。
- 魏文欽、莊怡萱，〈企業社會責任、企業形象、消費者態度與行為意向關係之實證研究〉，International Journal of Lisrel 2卷2期，中華理論結構模式 LISREL 學會，2009。

博碩士學位論文

- 王晨翰碩士論文，從馬克思的意識形態理論看性交易的合法性，政治大學，2013。
- 張宸瑄碩士論文，以平衡計分卡分析服務連鎖業導入顧客關係管理對產業經營績效之研究，中華大學，2004。
- 陳禕璠碩士論文，臺灣意識的形成與發展：傅柯權力/知識的觀點，東海大學，2009。
- 傅錫誠碩士論文，政治意識型態的解構與重構—中國民族主義與臺灣民族主義之解析，臺灣大學，2000。

外文文獻

- Bendix, R., *Inequality and social structure: a comparison of Marx and Weber*. American Sociological Review .39(2):149. 1974.
- Boxall, Peter & Purcell, John. STRATEGY AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. New York: Palgrave Macmillian. 2d ed. 2008.
- Dahrendorf, R., *Recent Changes in the Class Structure of European Societies*. Daedalus.93(1): 225 .1964.
- Deyo, Frederic. THE POLITICAL ECONOMY OF THE NRW ASAIN INDUSTRIALISM. New York: Cornell University Press. 1987.
- Deyo, Frederic C. *Labor and Development Policy in East Asia*. Annals of the American Academy of Political and Social Science.505:152 .1989.
- Dickson, Bruce J. DEMOCRATIZATION IN CHINA AND TAIWAN: THE ADAPTABILITY OF LENIIST PARTIES. Oxford: Oxford University Press. 1997.
- DiMaggio, Paul & Powell, Walter. THE NEW INSTITUTIONALISM IN ORGANIZATION ANALYSIS. The University of Chicago Press. 1991.
- Doeringer, Peter & Piore, Michael. INTERNAL LABOR MARKETS AND MANPOWER ANALYSIS. Lexington, Mass.: D.C. Heath. 1971.
- Evans, Peter. DEPENDENT DEVELOPMENT: THE ALLIANCE OF MULTINATIONAL, STATE, AND LOCAL CAPITAL IN BRAZIL. Princeton: Princeton University Press. 1979.
- Evans, Peter. *Class, State and Dependence in East Asia: Lessons for Latin America*. In Frederic C. Deyo eds., THE POLITICAL ECONOMY OF THE NEW ASAIN INDUSTRIALISM. Ithaca, New York: Cornell University Press. 1987.
- Gates, Hill. CHINESE WORKING-CLASS LIVES: GETTING BY IN TAIWAN. Ithaca, New York: Cornell University Press. 1987.
- Gerrefi, Gary & Wyman, Donald. MANUFATURING MIRACLES. Princeton, New Jersey: Princeton University Press. 1990.
- Giddens, A. THE CLASS STRUCTURE OF THE ADVANCED SOCIETIES. New York: Harper & Row. 1973.
- Gold, Thomas. DEPENDET DEVELOPMENT IN TAIWAN. Unpublished Ph. D. Dissertation. Harvard University. 1981.

- Gold, Thomas. STATE AND SOCIETY IN TAIWAN MIRACLE. New York: M. E. Sharpe. 1986.
- Gustav, Rains ,〈工業發展〉,發表於 Walter Galenson 所編《台灣的經濟增長和結構變化(戰後中華民國的經驗)》,紐約:康乃爾大學出版社, 1979。
- Haggard, Stephan. PATHWAYS FROM THE PERIPHERY: THE POLITICS OF GROWTH IN THE NEWLY INDUSTRIALIZING COUNTRIES. Ithaca, New York: Cornell University Press.1990.
- Hochschild, Arlie. THE SECOND SHIFT: WORKING PARENTS AND THE REVOLUTION AT HOME. New York: Viking. 1989.
- Hood, Steven J.. THE KUOMINTANG AND THE EMOCRATIZATION OF TAIWAN. Boulder, CO: Westview. 1997.
- Hsin-huang Michael Hsiao. *The Labor Movement in Taiwan: A Retrospective and Prospective Look*. In Dennis Fred Simon & Michael Y. M. Kau eds., TAIWAN: BEYOND THE ECONOMIC MIRACLE. New York: M. E. Sharpe. 1992.
- Kaufman, Bruce E., *Human resources and industrial relations: Commonalities and differences*. HUMAN RESOURCE MANAGEMTN REVIEW.11(4) :339. 2001.
- Koo, Hagen. *The Interplay of State, Social Class and World System in the East Asian Development*. In F. C. Deyo eds., THE POLICIAL ECONAOMY OF THE NEW ASIAN INDUSTRIALISM. New York: Cornell University Press. 1987.
- Krauss, I.. STRATIFICATION, CLASS, AND CONFLICT. New York: The Free Press. 1976.
- Landsberg, Martin, *Export-led Industrialization in the Third World: Manufacturing Imperialism*. REVIEW OF RADICAL,11(4).
- Mann, M.. CONSCIOUSNESS AND ACTION AMONG THE WESTERN WORKING CLASS. London: Macmillan. 1973.
- Marx Karl. THE REVOLUTIONS OF 1848. New York: Random House,David Fernbach eds. 1973.
- Marx, Karl & Engels, Friedrich. THE GERMAN IDEOLOGY. Amherst, New York: Prometheus Books. 1998.
- Merton, Robert K.. SOCIAL THEORY AND SOCIAL STRUCTURE. New York: Free Press.1957.
- Meyer, Alfred G. LENINISM. New York: Praeger. 1963.
- Hémardinquer, Jean-Jacques, in Annales E.S.C.,« Capitalism », *Dictionnaire des sciences économiques*, 203.1967.
- Cheng, Tun-jen ,*Democratizing the Quasi-Leninist Regime in Taiwan*. WORLD POLITICS,41(4).1989.
- Vanneman, R. D., *U.s. and British Perception of Class*.AMERICAN JOUNAL OF SOCIOLOGY ,85(4). 1980.
- Weber, M. ECONOMY AND SOCIETY. Berkeley: University of California Press. 1978.
- Weber, M. THE THEORY OF SOCIAL AND ECONOMIC ORGANIZATION. New York: Free Press. 1997.
- Wright, E.O, *Marxist Class Categories and Income Inequality*. 42 AMERICAN SOCIOLOGICAL REVIEW 32 ,1977.

網路資料

- 106-08-25 勞動部新聞稿，企業強化友善職場內涵，可提升員工向心力、工作安全感，<https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/33800/>，查閱日期：2017/12/22。
- Karl Marx The Concentration and Centralization of Capital，<http://www.economictheories.org/2008/07/karl-marx-concentration-and.html>，查閱日期：2017/10/17。
- Nicos Poulantzas，On Social Classes，<https://newleftreview.org/1/78/nicos-poulantzas-on-social-classes>，查閱日期：2018/1/18。
- 皮家勝，馬克思恩格斯的「虛假意識」概念及其解釋學意義，中國社會科學網，<https://read01.com/zh-tw/a0GKG7.html#.WjpBVSP3XBI>，查閱日期：2017/12/21。
- 行政院主計總處資料，<http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc5/EarningAndProductivity/QueryPages/More.aspx>，查閱日期：2017/12/14。
- 行政院性別平等委員會，性平知多少，性別隔離，<https://www.gender ey.gov.tw/Multimedia/System/Lexicon/DealData.aspx?sn=IzsJXFKayOAtSY6c5syyzw%3D%3D>，查閱日期：2018/1/27。
- 勞動力發展辭典，<http://laborpedia.evta.gov.tw/link1.asp?did=D026&result=yes>，查閱日期：2017/12/22。
- 勞動力發展辭典，<http://laborpedia.evta.gov.tw/link1.asp?did=D026&result=yes>，查閱日期：2017/12/22。
- 勞動部薪情平台，106 年度汽車零件業統計資料，來源網址：<https://earnings.dgbas.gov.tw>，查閱日期：2018/4/3。
- 福特主義 (Fordism)，http://www.willamette.edu/~fthomps/MgmtCon/Fordism_&_Postfordism.html，查閱日期：2018/1/24。
- 德國的工時銀行制度，<http://www.eventsinfocus.org/issues/1898>，查閱日期：2017/9/12。
- 總體經濟指標，國家發展委員會，106/03/30，https://www.ey.gov.tw/state/News_Content3.aspx?n=3F00F60B9FC304D7&s=2FE35E5B857F7A92，查閱日期：2017/12/14。