

## 第參章 長途客運駕駛員的勞動過程

*The body becomes a useful force only if it is both a productive body and a subjected body.*

—Michael Foucault<sup>14</sup>

*Disobedience is a greater sin than murder, unchastity, theft and dishonesty.*

—Luther<sup>15</sup>

### 第一節 排班——時間表的控制<sup>16</sup>

客運業基於營業的需要，必須購入大客車與設置場站，是一種具有不變資本密集及高固定資本（capital intensive and fixed costs）特性的產業。資本的投入多少都具有專業性，資本愈專業化，移作他用的可能性也就愈低；如果資本能夠有效運用，則利潤就會因單位成本降低而提高，並藉由使用的過程將資本財轉為通貨或流動資本，來達成資本之回收。<sup>17</sup>鑒於大眾運輸業的產出，可說是以「無形」的服務為主，因此其資本的收回更有賴於勞動單位成本所發揮之產值。因此，組織能否有效地維持經營秩序、協調與控制組織成員，也就更顯其重要性。

<sup>14</sup> Foucault, Michael (1977), *Discipline and Punish: the Birth of the Prison*, Alan Shcridan (Trans), New York: Pantheon Books, p.26.

<sup>15</sup> 引自 Frank, Jerome (1945), *Fate and Freedom*, New York: Simon & Schuster, p. 281

<sup>16</sup> Michel Foucault (1977) 提到，在對於活動的控制方面，時間表是一項古老的遺產，它的三個方法分別是：規定節奏、安排活動、和調節重複週期。

<sup>17</sup> 「從價值增殖過程來看，不變資本即生產資料的存在，只是為了吮吸勞動，並且隨著吮吸每一滴勞動吮吸一定比例的剩餘勞動，如果它們不這樣做，而只是閒置在那裡，就給資本家造成消極的損失，因為生產資料閒置起來就成了無用的預付資本；如果恢復中斷的生產必須追加開支，那麼這種損失就變成積極的損失了。」Karl Marx,《資本論》第一卷，人民出版社，1975年，頁286。

Harry Braveman 在《勞動與壟斷資本》(Labor and Monopoly Capital, 1974) 中指出，當工人進入了生產體系，並且將自己的勞動節奏調整到與工廠生產節奏相一致之後，資本家為了確定所購買來的勞動力能產生預期的、一定的產出時，必定以各種方式來控制與降低勞動的不確定性，將工人的生產過程的環節明確化，進而達到控制的目的。「對資本家而言，將勞動過程的控制權從工人手中轉移到自己手裡，是非常必要的。這種轉變在歷史上表現為生產過程的持續異化 (progressive alienation)，從工人手裡轉移到資本家，管理問題於是出現 (1974: 58)。」

Frederick W. Taylor 認為工人天生是厭惡工作的，唯有透過對於勞動分工的零細化、「科學地」測量每個動作並重組工作流程、以及計件工資的安排，才能激發工人的經濟理性，同時擴大整個工廠的產量，此即著名的「X 理論」。泰勒主義 (Taylorism) 科學管理的出現，滿足了資本家對勞動過程的控制需求 (Braveman, 1974: 90)。Braveman 認為，科學的管理使得概念從執行之中分離出來 (separation of conception from execution)，機器的控制權是由資本家與管理者所掌控，造成工人在現代機械化生產中，非但無法控制機器，反而還必須順應 (adapt) 機器，從事著單調、機械化的工作，這種「去技術化」(de-skilling) 的過程，使得工人的勞動發生退化 (degradation) 的現象。

以 Braveman 的「控制 / 管理」概念來檢視客運業，可以發現「駕駛」的勞動行為掌握在駕駛員手上，資方與管理者無法規定或制定一套標準的駕駛動作，來嚴格控制駕駛員的駕駛行為；但是，資方與管理者卻能在管理階層專斷權力下，藉由彈性的排班制度，厲行最具「理性」、最高效率的技術控制。

國道客運業一般採取的輪班制度，其運作方式是某一路線每日所需總行車趟數，由行駛該路線的駕駛員以循環的方式出車；至於出車的順序，則是某駕駛員如果從頭班車開始跑車，隔日便從二班車的時間作為該日跑車的起始，依此類推，一個循環之後再從頭開始。第二，排班制度也同時具有限定駕駛員每日行車趟次的作用，根據車程遠近的差異，有一來回（兩趟）、兩來回（四趟）或四來回（八趟）的分別，比如台北—高雄為一來回、台北—台中為兩來回、台北—新竹為四來回。第三是趟次的間隔時間，同樣也是由管理階層依照路程遠近，而訂有不同的基準，比如說台北—台中趟次間隔為三個鐘頭，指的是從台北發車之後三個鐘頭，駕駛員要原車從台中再發車回台北。

此外，從車輛與駕駛員的配置關係來看，還有所謂的單班制與雙班制的分別。單班指的是一部車配置一個駕駛員，每日完成所需行車趟數後，該輛客車作完一級保養，駕駛員即可回家休息，該車則不再行駛，待隔日才又按班表出車；雙班指的則是一部客車配置固定的兩位駕駛，在其中一位駕駛員跑完當日的趟數後，便由另一位駕駛員按該部客車的班表接車報班，跑完該日趟數後再由前一位駕駛員接班，採循環的方式。因此，所謂的排班制度，準確的來說，應該是客車的排班出勤，而駕駛員就如同在管理階層握有機器控制權下順應機器特性的工人一樣，僅能隨著客車的出勤節奏執行駕駛的職能。

雖然運輸業適用於勞動基準法，但在資方控制的排班制度下，必定難以符合現行勞基法第卅條有關工時之規定。單純僅就資方規劃的行車時間計算，台北—高雄一來回也需耗時十二個鐘頭，這還不包括出車前油料、水箱、輪胎等一級檢查，以及從車場開到上客站的時間。而且，為了符合班表，駕駛員在趟次之間不見得有休息時間。根據勞動基準法第卅五條，

「勞工繼續工作四小時，至少應有卅分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。」但實際發生在駕駛員身上的狀況卻是：<sup>18</sup>

「公司有規定你一趟高雄要跑多久，單趟下去差不多就六個鐘頭給你跑，六個鐘頭之後你回頭就對了，你要是跑四個鐘頭，你就在那邊休兩個鐘頭就對了，你跑五個鐘頭，你就等於在那邊休一個鐘頭就對了。（要是塞車不就沒得休息？）塞車就沒得休息了，到了就馬上回頭了。」（訪談紀錄 T0505）

「他設定的路線是四個半小時給你。但是我們開車不是說你下去能休息就能休息多久，這個時間是固定的。我們現在也是一樣，也是設定四個半小時給你，這四個半小時就不管你的死活了，如果好運沒塞車就很快，開三個小時還有一個半小時可以休息。如果遇到塞車開四個小時，剩半小時你能怎麼辦？所以說會有隨到隨開的情況發生，才剛到就得回頭。」（訪談紀錄 C0504）

「其實（台北—台中）兩個半鐘頭是保守估計啦！你說塞車的時候怎麼辦？尤其假日，一趟四個半鐘頭都有，甚至於你一上去馬上再回來，除了下車上廁所就是坐在車上。因為你到了，你下車上廁所，小姐又把乘客招呼上去，你再開回去。」（訪談紀錄 C0413）

---

<sup>18</sup> 本文所引用的訪談紀錄，若無特別說明者，則皆是節取自筆者從二〇〇四年四月至五月，以滾雪球的抽樣方式，對三家客運公司的六位長途客運駕駛員所進行的深度訪談內容。訪談日期及受訪者相關資料，請參見附錄，頁 87。

採取循環式的排班方式，駕駛員可能必須面對前天跑末班車、隔天卻要出早班車，休息、睡眠時間嚴重壓縮的情況；再從雙班制而非三班制的循環，更可看出駕駛員超時工作的必然性，甚至發生駕駛員一天上兩次班的情形：

「每一部車有兩位司機，也就是分成 A、B（搭檔）就對了。我今天跑完四趟，等一下就換他出來接車，他也一樣跑四客，那他跑的四客當中就是我的休息的時間，他這四趟如果說十三個鐘頭完畢了，也就等於說我馬上就要再出來接車。那一天二十四個小時，相對的我一天可能要出來兩次。如果說我今天早上回來台中，比如說大概凌晨六點多，那你算一算，晚上七八點就又要出來了，那時候我才剛下班而已，等一下又要出來接班。」（訪談紀錄 C0413）

「你看我現在下班，明天中午又要上班，如果說我跑十六個鐘頭，運氣好的時候，我休十六個鐘頭，運氣不好的時候十二個鐘頭就 cancel，就解決了，我就必須去接車，等於說我二十四小時裡面我要出去兩次，這真的很累。惡性循環，所以我在想，我要不是出車禍就是過勞而死。」（訪談紀錄 C0426）

的確，駕駛員經常處於不規則的輪班制度，是基於客運業因應公眾交通便利的特性使然（美其名是因應公眾需求，實際上還是以營利為目的，否則，客運公司為何對偏遠路線避之唯恐不及？）。然而，這種工作時間制度的設計，其深層的目的乃是企業為追求「最大利潤」，藉由排班制度壓縮勞動者的僱用成本，進而轉化成競爭優勢。但是不規律的工作時間可

能導致睡眠失調，使人們產生睡眠障礙，而且容易引發疲勞和消化性器官的疾病。

日本學者酒井一博指出，輪班工作會搞亂勞動者的內在節律，引發身體的不適：一、深夜勞動易減弱生理機能，混亂生理節奏，成為體力調節不良的主因。二、白天睡覺會導致睡眠品質不良。三、深夜勞動易引起生理與情緒等功能障礙，造成慢性疲勞。四、深夜勞動者容易生病，因其疲勞屬於慢性，故對病毒的抵抗力變得較差（轉引自許建盛，1996：64-65）。這些情形也實際出現在駕駛員的身上：

「你叫我一天要睡覺喔，憑良心講我也睡沒幾個小時，我沒辦法說一覺到天亮，有時候睡覺都會踢啊，會緊張、會抽筋。」（訪談紀錄 C0426）

「我實際上睡覺只有幾個鐘頭？很短！大概五六個鐘頭，這五六個鐘頭不是說我們都固定休晚上的，有時候大白天八點回去，那種大太陽你睡得著嗎？沒有辦法好好休息啦！……那種大白天七八點、八九點怎麼睡？」（訪談紀錄 C0413）

雖然勞動指揮權係根源於勞資雙方立於形式上平等、對等地位，基於自由意思共同締結之勞動契約而來，且企業也不得利用勞動契約或工作規則之締結與成立，作為支配勞動者私生活之工具。但是，勞動者參與勞動過程（work）中之「工作時間」的安排，不僅關聯著勞動者的工作品質，同時也影響了勞動者不參與生產時的生活過程（life）。由於假日是客流量的高峰期，因此國定假日及星期五、六、日，通常禁止駕駛員休假。駕駛

員為配合管理階層的輪班，不僅影響了駕駛員的生理健康，也影響駕駛員的家庭社會生活：

「我們這個時間又不固定，又不是白天工作晚上休息，甚至半夜都要出去。或者是老婆回來了，六點多回來了，七點要接車，你是不是五點半就得出門，根本小孩子都碰不到面，很可憐啊！」(訪談紀錄 C0413)

「因為你假日他禁假、五六月禁假，那你既然要休怎麼辦？不能請事假，那我請病假，就變成這樣。請假沒錢就算了，還要自己花錢去弄些證明來請假。除了休息時間不夠，也沒什麼家庭生活。……朋友、兒子、老婆，就算是有工作也都是假日才有休，你怎麼辦？司機已經沒有什麼生活品質可言，他想陪陪孩子都要弄那種扣錢、用那種小聰明的方法弄個病假單來跟公司抵抗。」(訪談紀錄 C0413)

「除夕前幾天啊，就是還沒到過年，快要到除夕那前幾天人是最多的，尤其是除夕前一天。……過年前一律不准休……過年你說人多，公司停休我沒話講……那你又卡到平常假日，你又不讓人家休。那我問你，我有家庭、有妻子，我妻子也會吵說要回娘家，我孩子也吵說整年到底你也休個假日陪我出去玩。」(訪談紀錄 C0504)

客運業資方除了利用管制休假，也會採取調整發車間隔時間的方式，或更動駕駛員班次或行駛路線，以因應乘客數的多寡，進而達到數量彈性 (numerical flexibility) 的功能：

「廿四小時營運之後，最近這兩個月晚上又不開了，這無形中都會變成變相減薪。之前是十到二十分鐘一班車，現在又變成二十到半個小時，這又是一個變相減薪。」(訪談紀錄 C0426)

「比如說一天要開個五十班，給你變成四十五班，減少五個班。……砍掉的班，是不是司機的待班時間就拉長了，拉長的時候，工作時間的時數就增高。」(訪談紀錄 C0413)

「我那時跑高雄的時候，也曾經到南子坑(楠梓)，那時候南子坑(楠梓)人多的時候，高雄的剩沒幾個人的時候，他就將高雄的人都請下車，叫另外那個從高雄南下的車來載，要我人載一載馬上回頭，那個趕車就是這樣子趕的。那我們也是這樣子跟他配合。」(訪談紀錄 T0505)

「我剛進來那兩個月，我有跑台中、也有跑高雄—台南，有時候出去的時候，比方講你現在跑台南，你到了台南的時候不見得就台南，那時候如果台南沒有人，叫你到高雄去報班回來。高雄有人啊，打電話說你現在到高雄去報班，從高雄開回來。」(訪談紀錄 C0426)

「我中秋前一天剛好到台南，那一趟下去台南，車子剛好發電機壞掉，在那裡修理好已經快下午了，我回到台北之後，我那個站長又叫我馬上下去台中，他說人多你再幫我們跑一趟台中，我們想說人家站長都這麼說了，也很難推辭，其實很累也很難推辭，結果又跑了一趟台中。到了台中又要



我往屏東跑下去，我等於兩天沒睡，開兩天等於一夜沒睡。」

(訪談紀錄 T0505)

另外，有關休假的問題有必要進一步的釐清，因為在長時間開車之後，休假事實上是讓駕駛緩衝身體之不適，是勞動力再生產的過程，以便應付休假後的勤務。但是，資方卻經由排班制度的運作，壓縮駕駛員極其有限的休假與私人時間：

「2400 以後要休假的人，2400 前還要出來開車，等於還要再出來跑。你現在 2400 前叫我跑，跑一趟我超過，跑兩趟我也超過，我九點半發車到台中要不要超過十二點？我是該跑一趟還跑兩趟？照道理這時間他休假了，就不應該排他的班，你可以挪別的班，但不是公司叫他跑到台中，明天再報頭班車回來，報明天頭班車四點後再回來休假。」(訪談紀錄 C0426)

「……你要放假之前，變成說前一天跑的是末班車或是末二班，一天休息兩三人這樣在輪。先不要講末班車，末班車比較恐怖，末班車回到家都快三點多了，末二班的話開快點還可以衝兩點，然後隔天就放假。那你說開到半夜回來，好比說你前一晚半夜剛下班，有可能七、八點就起床嗎？昨天已經拼一整天了，睡醒就已經中午了，吃完中飯剩下午，晚餐吃完就可以準備睡了，為什麼呢？因為隔天要發頭班，等於是說從頭班一直輪，輪到末班再放假，等於說半夜就得起床，你必須早早就去睡，晚餐吃完，能看個八點檔就不錯了。」(訪談記錄 C0504)

在資方追求利潤的目標下，客運業駕駛員面對的是一個彈性的輪班制度，不僅缺乏休息的超時工作，造成累積性的疲勞與睡眠障礙，再加上管制休假等方式，使得駕駛員的家庭社會生活也因為工作而受到干擾、妨礙。不過，這些剝削機制是長期以來就一直存在的，相對於造成駕駛員生理負擔與社會生活喪失的工作環境與工作條件，台灣客運業的不斷罷工似乎仍顯得不夠頻繁。

的確，對預期獲得報酬的勞動者而言，「勞動」就等同於服從犧牲與忍受令人生厭的事物。但是，勞動者在勞動過程中的犧牲與忍耐，既不具有市場，也無法賦予交換的價值；勞務只有在可以提供直接的滿足感或生產有用的商品下，才有出售的價值（Wood，1888：60）。雖然簽訂勞動契約屬於私人的「財產權交換行為」，其過程具有「自願性」，但是，勞動契約並未如自由主義「商品化邏輯」的論述，是純粹由市場供需原則運作下的財產權「對等」交換關係，而是在資方為了「謀取更多利潤」、勞方在「生計的逼迫」下，所形塑出的「不對等」社會權力關係。勞動者在勞動過程中面對的管理，就是資方一種赤裸社會權力的行使。在經濟「生產關係」（亦即生產工具的所有關係）形成「再生產社會關係」的權力宰制關係主軸之下，勞動者尋求再生產的自主行動，如何可能造成宰制結構的持續？以及再生產是否具有抗爭宰制的可能？

## 第二節 控制與宰制

Paul Sweezy 為 Braveman 《壟斷與勞動資本》所寫的前言中，提及：「Harry Braveman 並不打算探討壟斷資本主義下，工人階級發展的一些主觀東西」。Braveman 強調，必須要在資本主義生產模式的此一大脈絡結構

下，審視工人階級的主體意識或行動才是有意義的。有些學者的研究即指出了工人在面對資本家與管理者對勞動過程的控制時，工人並不是一味的接受而毫無反應。

一九二〇年代後期，針對美國西方電氣公司霍桑廠所進行的「霍桑實驗」(Hawthorne Studies)，原先是探討不同的燈光亮度是否會影響產量，結果卻發現有一股屬於工人非正式團體的力量操縱著生產過程。Elton Mayo (1933)指出，Taylor 所強調的科學管理的要素，例如生產線的速度、計件工資等，對生產效率的影響力，遠遠不如工人的道德規範、社交需要與工廠中的人際關係。Mayo 對「霍桑實驗」(Hawthorne Studies)的結論是：工人非正式小團體的抵抗，例如生產限制產量的行為，是工人堅持類似土著的團體規範，所謂的「原始的忠誠」，拒絕或無法理解管理者的經濟理性所導致的後果。

不過，Donald Roy 一九四四年在一家機械廠生產線上工作了十一個月之後，其民族誌研究結論強烈反駁了 Mayo 的說法。Roy 認為，工人這種對「產出的控制」(restriction of output)，乃是在一旦提高產量，計件單價就會下滑的工資體制下的「理性」行為，因為除了少數破壞工作速率的趕工者之外，多數人的薪水反而減少了。因此，工人不得不以限制產量或藏業績的方式，因應管理階層的不理性 (Roy, 1952; Burawoy, 1979)。就這個角度而言，工人的確有一定程度的主體性可以在勞動過程中進行有利於自己的操弄。

延續 Roy 的研究，Michael Burawoy 認為 Braveman 有關資本主義社會關係的假定——資本主義的社會關係基本上是敵對關係，展現在生產關係上，是勞動與資本利益的相互對立，表現在工作場所中，則是資本家急欲

控制勞動過程的不確定性，以提高勞動產出的剩餘價值——有經濟決定論與科技決定論的傾向，因而忽視了生產時的社會關係，並且誤解了生產時的技術關係，導致 Braveman 的理論中完全不見工人的主體性及生產的政治與意識形態層面（1985：35-36）。

Braveman 純就客體面考察資本主義的勞動過程，資本 / 勞動在經濟利益上的絕對敵對位置導致資本家勢必控制勞動對技能的派用，因此專業技術雇員終將面臨概念與執行的分離、主體喪失主體性的結果。Burawoy 則質疑「工人如何在每天的生活經驗上感受到他的利益與資本敵對？」尤其現階段資本主義的發展讓勞工也能夠分享高度生產力的果實，因此，或許在勞資交換價值上處於零和局面，但從使用價值觀點，勞方也正享受前所未有的成果。因此，勞資利益正以特殊的方式重新地生產與再生產，並且「利益也在意識形態領域中被重組」（Burawoy，1985：29）。

Braveman 所強調的「控制」，Burawoy 認為只能視為是資本的表現方式，當代資本主義真正的力量，其實是來自於其從薪資勞動交易中誘發出工人“馴服”（consent）的能力。Burawoy 認為「同時隱晦與取得剩餘價值」（the simultaneously obscuring and securing of surplus value）比「概念與執行分離」的概念更能掌握資本主義勞動過程的本質。Burawoy 的論點在於，勞動過程的學術研究應超越生產關係（relations of production），進一步地關注生產活動中的社會關係（social relations in production）——工人在工作現場（shopfloor）所建立起的非正式的作為與義務（Vallas，2001：443）。Burawoy（1979）主張商品生產的過程不僅只是一種經濟活動，同時勞動過程也是再製勞動經驗與生產關係的主要場域。許多勞動控制不能被功能性地化約為單純的價值掠奪、資本積累的經濟性目標，勞動控制同時也維持了勞動環境裡的象徵性支配及權力層級關係。

Burawoy 視主體為權力的載具與效果來探討勞動過程，亦即勞工如何從被迫的勞動中改造自身的慣行，甚至是自我的意識，進一步產生「自願性順服」(voluntary servitude)。直接控制勞動者、強制其依資方的規則工作，固然是掌握剩餘勞動的一種方式，但卻容易引起工人的反抗及勞資間的衝突；要徹底掌握剩餘勞動且不引起工人反抗，需要讓勞動者自行督促自己的勞動過程，掩蓋勞工和管理階層之間的對立，以達成「勞動的真實屈服」(real subsumption of labor)。因此，在特定的條件下，資本主義的結構性衝突與對立，不一定會在工作現場呈現為「你死我活」的零合遊戲；相反地，勞雇雙方的利益可經由工作現場的制度安排與運作而得到調和。

經由趕工遊戲 (making out) 的研究，Burawoy (1979) 點明了勞動過程的意識形態效果——勞工在主動積極地參與趕工遊戲的同時，並不懷疑遊戲的規則，有助於「同時隱晦與取得剩餘價值」。另一方面，工作組織中也包含了規約勞資關係的政治與意識形態工具：內部勞動市場 (internal labor market, 職等分化、職位流動依照一定規則等)，塑造了勞動者對企業的認同；具有相對自主性的內部國家 (internal state, 由工會、團體協商、申訴制度等所構成的制度性安排) 則具體地調和了勞資雙方的利益：共同追求更多的利潤。內部國家將工人建構成工業公民 (industrial citizen)，使其具有制度化的權利與義務，並且在生產關係中的鬥爭受到申訴制度的節制，同時也被吸納入團體協商——一種規範其他種遊戲規則與結果的遊戲，其效應是隱晦了與對遊戲本身的認同。(Burawoy, 1985: 38-39, 122; 謝國雄, 1997: 8-10)。

Burawoy (1979) 認為，對 Marx 而言，勞動過程的再生產是競爭資本主義勞動市場「威嚇」(coercion) 的效果，因為在完全沒有生產工具與其他收入的情形下，工人不出賣勞動力就得挨餓、甚至死亡。但是進入壟斷

資本主義時期之後，工人的基本生活受到福利國家保障，社會福利資源打破勞動力的再生產與生產活動的共生結構，使得資本家喪失全面控制勞動力再生產的能力時，資本家權力控制手段也必須愈來愈講究隱形的藝術。亦即，生產的政治機制從強制型的控制，轉變為共識型的宰制模式——亦即工廠政體（factory regimes，指涉包括生產的政治機制與勞動過程的政治效果）從高壓統治的管理機制遠多於共識成分的專制型（despotism），轉移成為著重共識的管理機制的霸權型式（hegemonic）。<sup>19</sup>

然而，關於生產的政治機制、權力的技術編排，Burawoy 只在強制（coercion）與共識（consent）間做一簡單的分別，忽略了生產的政治機制豐富的權力型態。對 Burawoy 來說，強制與共識的區分似乎是以偏重那一方來涵蓋全體。Foucault（1977）提出不同於傳統馬克思主義的權力觀念，揭示了勞動過程中多重的權力關係，跳脫出馬克思傳統下將勞資對立視為既定而且絕對優位的資本主義內在邏輯——權力不（只）是壓迫性的、負向的經濟或政治暴力，而是生產性的（productive）、正向的論述效果，展現於製造馴化的身體和主體——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。

在工作現場，勞動者並非只是權力的被動接受者，也會主動參與權力的行使，同時資本家的權力展示也必須顧及勞工的反抗力量。資本家必須透過各種手段與機制的運作，使社會關係中既存的矛盾——生產關係中的利益矛盾（生產關係中不同位置的社會成員在利益分享的差距上所帶來的矛盾性）與權力關係中的控制與自主的矛盾（管理者—勞工此一生產關係中，來自上層控制管理與下層參與自主的矛盾力量）——獲得掩飾或消

---

<sup>19</sup> 晚近，由於全球資本主義的快速資金流動與新國際分工的興起，專制型工廠政體又有在先進資本主義國家捲土重來的趨勢，Burawoy 稱此一型態為霸權專制型（hegemonic despotism）的工廠政體。

解，或是讓勞動者「自願」接納。雇主僱用勞工（購買其勞動力）從事生產，想要有效掠取工人勞動成果的剩餘價值，就必須克服充滿可變性和可塑性的抽象勞動力（labor power）在轉換成具體的勞動（labor）過程中所隱含的不確定性。除了必須再生產有生產力的勞動身體（維持工人的健康和體力）之外，更重要的是，必須同時再生產馴化的身體（確保工人服從管理）（Little, 1982；Thompson, 1983）。

權力既是相互衍生與定義的產物，因此對於權力的發問，不該是“它是什麼”、“從何而來”的問題，而應該是考察權力的運作情況，因為權力在行使之外，並不存在，權力並非直接強加於個人，而是透過個人的行為才彰顯權力的存在。控制力的強弱不能單單只看資方表現，因為控制是「資本家和（或）經理人從工作者身上汲取應工作要求所需行為的能力」（Edwards, 1979：18）。<sup>20</sup>所以說，工作現場是勞資相互較勁的「競爭場域」（contested terrain），如果勞方有力量，資方的控制能力相對減弱。因此，重點在於資本家在工作現場如何施展權力，以及勞工如何主動參與、反抗權力的行使。

Burawoy（1979）從機械業的職場發現，即使在階級位置屬於對立的兩方，在工作現場中也可能產生共識。工人自發地產生“趕工”（making out）文化，並不是為了根植於計件制度而來的經濟效益，而是一個遊戲賽局。工人設定生產量的目標，使工作現場變成排除不確定障礙、完成目標的遊戲場域。趕工文化不僅提供工人逃脫機械化、無聊工作的機會，在遊戲的同時也產生對規則的共識，管理者與工人的利益獲得合作的基礎，以

---

<sup>20</sup> Edwards 認為控制體系要發揮作用，除了雇主藉著一套方法來指派（direction）工作任務，明訂勞工做什麼、遵守哪些規則、要做到什麼程度、要在多久時間內完成；以及透過考核（evaluation）程序，糾正生產中的失誤，評估個別員工的表現，確知個人或小組有沒有完成任務之外；更關鍵的要素在紀律（discipline），即雇主如何利用一套制度訓練員工，要求合作和強制服從，使其接受資本主義勞動過程管理（1979：12）。

及具備模糊化生產活動關係的戰略性功能。此外，趕工遊戲也是工人藉以應付嚴厲的、難以忍受的勞動情況的一種文化手段。參與趕工遊戲的過程，使個別工人產生獲得同儕的接納與尊重的期望，也轉移了工人對產生倦怠原因的注意力。同時，能熟練當前環境、順利進行趕工的工人，可以在工作現場獲得一種「虛擬的自由」的體驗。就此而言，工人的文化產製促成其順從自我剝削（Vallas，2001：443）。

謝國雄（1997）針對國內成衣業計件工的研究則發現，台灣較少看到「趕工」或「限制產出」的遊戲運作模式，而是「自願性的加班」到三更半夜。他認為造成這種差異的主因，在於遊戲必須以不確定性為前提，而機械業的批次生產特性（batch production），使其勞動過程的不確定性大於大量生產特性的成衣業，缺乏不確定性的成衣業當然沒有形成遊戲的基本條件。不過，謝國雄仍舊挖掘出台灣成衣業計件工生產共識的制度安排，即薪資制度的設計。計件制的薪資結構形成計件工一種近似純粹買賣勞動的「作件意識」，而其衍生的「擬似小頭家意識」、「純勞動意識」、「虛擬的自由意識」等，不僅使計件工對自身的勞動建構出具有「向上流動」的機會意識，同時也運作出計件工與雇主的共識。

方德琳（1997）有關科技僱員研究則指出，「專業」認同成為主要的規訓機制，共識已經不再仰賴制度遊戲的參與，而是建立起一套「自我管理」的系統。外部憑證主義的興起，使得科技僱員為了維持「專業」，而將自身置於一套知識權力的管教系統之中。方德琳認為，工程師所建構的虛假意識並不來自具體的薪資制度設計，而是建構於未來流動機會的虛幻想像。工程師雖然不能決定生產什麼產品，但是至少可以決定產品的大小與功能——這種「責任自主」（responsible autonomy）意識的產生，除了具有「去勞動化」的效果，更重要的是工程師從「產品中現身」的效果，不



僅只在於工程師得以看得見自身的勞動，成就感附屬於產品的誕生，也使工程師的能力透過產品的優劣而透明化。而且，由於專業技術依賴產品的生產研發而累積，更進一步強化了工程師與產品的連結，使得工程師對自身勞動經驗的解讀，不僅只是受僱勞動者，更是為「自己」而工作。

顯然，不同的產業性質與制度性的安排，會產生不同的政治與意識形態效果（the political and ideological effects），以及不同形塑共識的機制。那麼，是什麼樣機制起了什麼樣的作用，使得長途客運駕駛員對管理階層從上而下片面決定的班次安排與工作超時保持沉默？並且，在個別駕駛員必須自行承擔勞動身體的保養任務，以及自行吸收勞動身體的傷害的情形下，不僅沒有激發出與資方對抗的戰鬥意識，反倒是積極（？）參與完成企業的目標？

### 第三節 薪資、規則與自主

工資對勞工而言，是生存之必須，對企業主而言，則是成本與利潤的關係。資方為了確保、增加對於勞動者的勞動成果與剩餘價值的掠奪，必須使勞動發揮最大能量或潛能，因此，延長工時、增加工作強度、壓榨勞動身體，乃是資本獲取利潤極大化的理性策略；相對於資方，勞方為了維持、增進生活的品質，必然希望安全的工作環境、更短的工作時間與更高的勞動對價（Thompson and McHugh，1995：18）。

雖然工資是勞資雙方的角力產物，但是，對客運業的勞資雙方來說，工資與成本、利潤的關係，不必然是任一方多得即為另一方損失的零合（zero-sum）狀態。因為「駕駛」本身雖然是一種沒有具體勞動產出的勞

動行為，但是在執行「客運」職能——將消費者從空間上的一地移轉到另一地——的同時，卻也完成了實踐剩餘價值的作用，或者說，執行了從社會總體剩餘價值擷取部分剩餘價值的功能。

正由於「駕駛」是這樣一種橫跨生產領域與流通領域的勞動行為，在「生產」的同時進行（被）消費，雇主無須經由市場交換即可實現剩餘價值，所以，對客運的資方來說，降低勞動成本並非企業的唯一考量，增加產出才是有效提升利潤的方式。因此，客運業資方並非採取單方面強制的方式，而是透過資源的分配，藉由誘因式的「積極」管理策略——以佣金或獎金為主體的薪資制度——將勞工整合入資本積累的組織目標裡。即便因此使得勞動成本的支出相對增加，但對資方而言，其總體利潤也將隨著勞動成本的增加而累積。

客運業一般採取的「低底薪、高獎金」薪資制度，其中的獎金部分，主要是載客獎金、里程獎金、以及趟次獎金三大類，依客運公司制度的不同，單一項目為主或兼而有之。載客獎金的部分，則以一段期間的載客數為基準乘上一定比例的金額，性質上較為接近與業績成正比的佣金計算方式；里程獎金以及趟次獎金，則取決於駕駛員的出勤狀況，性質上比較接近計件制（piecework）的計算方式。不過，無論是佣金還是計件制的薪資計算方式，都是在勞動者有一定的勞動成果產出之後，資方才支付勞動者相對的價金。亦即，資本家要求工人提供的不僅是勞動力的職能，即一定的有用勞動，而是更進一步地要求提供具體、一定量的勞動成果。

這種以勞動成果為導向的薪資結構，不僅有效排除勞動過程中的不確定性，使得資本家購買勞動一如購買原料，可預測與可控制勞動資本支出與回收之外，更重要的是，以貨幣充當支付手段，是在事後才實現工人提

供的勞動的價值或價格的。<sup>21</sup>於是，資本家「給付」勞工薪資的做法，便形構出了資本家給予勞工得以生存條件的表象，掩飾了甚至是徹底翻轉了資本家無償佔有勞工剩餘勞動成果的事實。

此外，「純勞動」的「勞動對價」關係也部份解除了雇主應擔負的保護照顧義務。「低底薪、高獎金」的薪資結構中，由於變動薪資佔了勞動者總體薪資的大部分，最直接的效果（雖然不一定合法）是減輕了資方在相關社會保險（勞保、健保等）的負擔金額。同樣地，這也使得資方在以月薪作為計算基數基準的年終獎金、資遣費，以及（舊制）退休金等給付獲得緩解。更重要的是，「計件制」也提供企業無須給付延長工時工資及假日工資義務的脫逃管道。當然，資方也只需透過調整佣金或獎金的計算標準，便能夠輕易的達到「報酬彈性化」（remuneration flexibility），以縮減勞動成本的支出。所以，尚且不論以變動薪資為主的制度是否發揮激勵勞動者提高產出的預期效果，至少，在現行的勞動體制下都已經先為雇主帶來了實質的、可見的利益。

因此，對資方而言，「低底薪、高獎金」可以說是一種再理性不過的薪資制度設計了。透過獎金制與計件制的薪資結構，不僅成功地使資方的利潤隱身於勞動者的報償之中，在「多勞者多得」的經濟誘因之下，勞動者的確也會為了「替自己」多掙一些紅利與獎金，而配合公司的制度進行

---

<sup>21</sup> 「乍一看來，似乎工人出賣的使用價值不是他的勞動力的職能即活的勞動，而是已經物化在產品中的勞動，似乎這種勞動的價格不是像計時工資那樣，由（勞動力的日價值 / 一定小時數的工作日）這個分數來決定，而是由生產者的工作效率來決定……在實行計件工資的情況下，則由在一定時間內勞動所凝結的成的產品的數量來計量。勞動時間本身的價格最終決定於這個等式：日勞動價值=勞動力的日價值。因此，計件工資只是計時工資的轉化形式。……在這裡，勞動的質量完全是由產品本身控制的，產品必須具有平均的質量，計件價格才能得到完全的支付。從這方面說，計件工資是苛扣工資和進行資本主義欺詐的最豐富的源泉。……計件工資給資本家提供了一個十分確定的計算勞動強度的尺度。只有體現在一個預先規定的並由經驗確定的商品量中的勞動時間，才被看作是社會必要勞動時間，並當做這種勞動時間來支付報酬。」Karl Marx，資本論第一卷，頁 603-605。

趕工。<sup>22</sup>陸玲玲（2001）有關台北市公車司機薪資結構的個案研究中即指出，由於民營公車採取低底薪制，駕駛員的主要收入來自於業績，出勤情形及載客狀況成為薪資高低的關鍵。除了底薪、載客、里程獎金之外，多數民營公車還有績效獎金、行車安全獎金和「勤勉獎金」等。在績效掛帥之下，部分駕駛員可能會為了爭取里程獎金，造成超速、過站不停；相對的，部分駕駛會為了爭取載客獎金，而出現捨小站、就大站等行為。陸玲玲認為就這一點而言，公車司機的勞動行為出現了類似 Burawoy（1979）在計件工廠所觀察到的「趕工」（make-out）效果。<sup>23</sup>

此外，陸玲玲（2001）還指出了，駕駛員可以根據生理狀況與經濟需求，決定是否要「多跑幾趟」——在這種「自我決定」的過程中，駕駛員產生了「虛擬的自由」意識，發揮了「去勞動化」的效果，使得駕駛員的「自願性」加班成為一種常態。在這樣的「自由」意識影響下，公車司機對於剝削和壓迫大多只能以個人的方式進行反抗，或是流動到自認為比較好的公司。此外，駕駛員在看似「自主」、「自由」的工作型態和獎金制度

---

<sup>22</sup> Burawoy 批評 Braveman 未能認識到泰勒主義在理論上與實踐經驗上的巨大落差，所以誤解了資本注意勞動過程的本質，勞動者徹底的去技術化，將無法隱晦勝餘價值，導致階級衝突加劇；若技術完全由工人控制，則無法取得剩餘價值。因此，資本主義勞動過程要隱晦同時攫取剩餘價值，工人不可能完全去技術化或掌握技術（Burawoy, 1985: 49）。然而，當代資本主義商品生產過程技術日趨複雜化，勞動者從事的都只是某項商品生產流程的某一部分，似乎很難明白其勞動在商品生產中所佔有的份量，因而遑論勞動者能夠確切掌握其勞動成果在市場交換價格與雇主支付價格間的差距。此外，正如 Burawoy 對生產關係內設階級對立的質疑：「工人如何在每天的生活經驗上感受到他的利益與資本敵對？」也可以用來說明，去技術化的命題不一定暴露出資本家無償取得剩餘價值的本質，特別是在計件制薪資制度之下，資方不僅可以降低勞動過程的不確定性，勞動者也因為執行單純的工作職能，得以清楚計算、預期自身的薪資收入，在「自利」因素作用下，勞動者服膺於「多勞多得」的計件薪資結構，反倒是有助於隱晦剩餘價值。

<sup>23</sup> 對於趕工遊戲，Burawoy 提出了四個結論：一、遊戲本身是顯現了資本主義與個人的關聯，如同遊戲者在進行遊戲時會試圖影響結果，但遊戲不在遊戲者的控制之下，並且變化可能有限。二、遊戲者對於遊戲的規則會產生共識，但在有限的選擇之下，被迫順從且持續支持這個遊戲規則。三、參與遊戲的過程中所設定遊戲的目標，就如同資本家設定利益的目標一般。這些利益可能多樣且隨時間經過會改變，參與者被給予利益，這個給予利益的方式並非透過民主合意方式產生，而是由設計遊戲者的主觀意識而形成的。四、個人效用的極大化會使遊戲充滿誘惑，因此，滿足參與者的需求其實是為了產生共識及規則的手段，在這樣的誘惑下也顯得自然而必要（1979: 92-94）。

的驅使下，也強化了同一家或不同家公車的司機之間彼此競爭，因此更降低了司機進行集體反抗的可能。

「如果一個集團中的每個人從來不能在總的收益和財產中取得多於一定部分或相應部分的東西，他就願意聯合起來去提高這個收益，（只要供求關係許可，他就這樣做），這就是壟斷。但是，如果每個人都認為自己能夠用某種方法增加自己這一份絕對數額，即使這樣做會使總額減少，他也常常會這樣做，這就是競爭。」<sup>24</sup>的確，對普遍不存在內部勞動市場的客運駕駛員來說，獎金制或佣金制的薪資計算，與內部勞動市場同樣講求個人化，而且是一種更為明確、直接的所得回饋。對資方而言，個人化的薪資制度即使不必然會造成勞動者間的水平競爭，卻也會削弱資本與工人的垂直對立關係。

洪家寧（2004）分析台汽客運工會晚期抗爭，認為造成勞動者分化的原因之一，即是不同工種間薪資計算方式的差異。<sup>25</sup>台汽員工的底薪計算沒有工種的差異，是按照固定的薪點與薪級分類，至於獎金的部份，駕駛員與維修員工的工作獎金皆高於站務員工，駕駛員更多了一項超時加給的獎金。此外，獎金的計算與分配方式也有所不同。技工的獎金發放採團體計算，每個維修廠分配到的獎金不會有太大的變化，個人的績效也不會對獎金多寡有什麼影響，因此技工的保養獎金幾乎是固定的，平均工資也很穩定；駕駛員則根據個人所駕駛的車輛種類、行駛的路線、駕駛工時等計算，不同的車種、路線、工時會有不同的獎金。

<sup>24</sup> Karl Marx,《資本論》第三卷，第十章注冊二，人民出版社，1975年，頁217。

<sup>25</sup> 洪家寧認為影響台汽員工是否投資國光客運、或參與工會抗爭與否的因素有三：一、有無「月退資格」的差異。對於年齡與年資都符合領取月退休金的員工來說，民不民營化根本無所謂，甚至可以因為投資國光公司獲得工作而多領一份薪資。二、能否「轉介」到其他公家單位。沒有辦法轉任其他公家單位是促使員工投資國光的很大原因。三、工種的差異。除了薪資與獎金制度外，影響不同工種選擇的因素還包括了勞動者的職場經歷、勞動者勞動過程與經驗、以及在外就業的難易程度。

洪家寧（2004）認為，台汽客運的獎金制度對於駕駛員的勞動控制，在平時所能發揮的效果有限，但是到了資遣或確定民營化的前六個月時卻效果顯著。尤其是台汽末期修訂的優惠資退辦法，為了增加經濟性的誘因，將前幾期精簡方案中有資位（即士級以上）人員不得加發一個月的預告工資及以底薪（本俸加上專業加給）作為平均工資的計算標準，改變為所有離職員工均加發一個月預告工資，平均工資也納入其他的加班費項目。這使得駕駛員參與集體行動所面對的不僅只是未來的不確定性，而且是遭受到立即的、更多的金錢「損失」。在駕駛員個人鼓勵性質較高的獎金制度作用下，駕駛員容易以個人利益為導向，選擇跑車衝高平均工資以增加資遣費。

台汽確定結束營業時，許多駕駛員向有月退資格的駕駛員「要班次」跑，由於月退俸是以底薪為計算基準，不需要拼平均工資。當時駕駛員的工時一般為一百八十小時，平均工資為六萬元左右，在最末期，有駕駛員可以拼到三百個小時，平均工資十萬元以上，雖然不符合公司規定，但是在調度睜一隻眼閉一隻眼、公司變相鼓勵之下，使得駕駛員資遣費可以大幅增加（洪家寧，2004：103）。是故，在台汽工會後期的抗爭中，不僅帶頭的幹部以技工為主，參與的會員也以技工居多；最初為了維護自身利益而成為工會先鋒的駕駛員，在台汽客運末期，仍然是在爭取個人經濟利益的考量下，轉趨變得保守化，而為資方所攏絡、收編。對台汽客運工會來說，當駕駛員無法動員時，影響所及的，不單只是抗爭人數的多寡，更嚴重的後果是，使得勞工最具威脅性的武器——阻塞式或梗塞式罷工<sup>26</sup>難以施行，因而在勞資對抗中落居弱勢的地位。

---

<sup>26</sup> 阻塞式或梗塞式罷工——關鍵性工作的員工停止工作，不僅是一種策略性技巧，也是在整個勞工歷史上常用罷工形式的延伸。大部分的衝突都是以擔任關鍵性工作的少數人員參與為基礎而引發的，這也是罷工成功的首要條件，因為全體罷工是很少見與不易達成的。Reynaud, Jean-Daniel, 尹沅譯，《勞工衝突社會觀》，1989：11。

撇開台汽客運末期精簡方案薪資計算方式的特殊「利誘」性不談，就算是在一般的勞動條件之下，即便工資與勞動之間的交換違反了資本主義所遵從的價值規律——指商品與商品之間的交換是在公平的狀態下等價的交換——是一種不等價的交換，但是對普羅化（Proletarianization）<sup>27</sup>個體勞動者而言，為取得生活資料，勞動與工資的交換行為有其必要性；並且，在有限的勞動機會——「有限的勞動機會」在這裡指的並不是「有限資源下生產方式的選擇」，而是指勞動力無法儲存的限制——之下，為了爭取更多的工資，勞動者也會自願「超時」工作。例如，劉代倩（1997）以工時制度和勞動過程檢視女性空服員勞動主體性的研究中，也發現了在飛行時數掌握空服員薪資高低的情形下，會吸引為經濟目的從事客運業的空服員，心甘情願地從屬於「超時、輪班」制度的現象。

正如 Marx 分析計件工資時所指出的，「既然勞動的質量和強度在這裡是由工資形式本身來控制的，那麼對勞動的監督的大部份就成為多餘的了。……實行計件工資使工人更緊張地發揮自己的勞動力，而這又使資本家更容易提高勞動強度的正常程度。同樣，延長工作時間也是工人利益之所在。」<sup>28</sup>雖然在資本與勞動的對立關係依然存在的情形下，勞動者生產的商品愈多，所生產、實現的剩餘價值與駕駛本身所獲得勞動物質性報償的差距就愈明顯，以及工作日的長度（勞動的外延量）或正常的勞動強度（勞動的內含量）的增加，會引發勞動價格下降的反作用的事實，並不為勞動者所在乎；至於交換的是勞動或勞動力、是價值或價格等問題，更從來都不是、也不會是勞動者關心的議題。

---

<sup>27</sup> Charles Derberb (1983) 認為，一般工人面臨的普羅化趨勢包含兩個意義：一是從自雇勞動轉變為受雇勞動，失去了生產工具以及對勞動產品的掌握；二是勞動過程自主權的消失，有明顯的去技術化的現象。

<sup>28</sup> Karl Marx, 《資本論》第一卷，人民出版社，1975年，頁606-607。

的確，擁有財產使人能夠實現最平常的權力運作，即通過直接明確的購買，使一個人服從另一個人的意志。<sup>29</sup> 國道路權尚未開放的「野雞車」時代，大客車駕駛與客運公司的之間的僱傭關係較不明確，「跑車」反倒是比較接近承攬的性質，且當時國道客運量每年約在四億人次以上，特別是在假日尖峰時段，大客車的班次總是供不應求。客運公司除了尋找「兼差」駕駛員（通常是靠行的遊覽車司機，或是不一定具有大客車駕照的「司機」）因應需求，另外便是以高額的「佣金」鼓勵駕駛員「死命地跑」：

「……他會去招遊覽車司機，你來幫我跑這一條台北到高雄的，多少錢照抽的。……你如果下交流道看到一些拿無線電在對講的一些，那個差不多都是在招攬的站，他就會打電話給司機，說我這邊有人你要不要來載，一個兩百，但是他賣票賣多少這他家的事情。……所以變成我今天自己的車我自己賺呀，我願意衝呀，不然我這台車的貸款要從哪來，這就是不要命的跑法，你看他們野雞車司機差不多都不要命的，如果在塞車，路肩是你在路肩，要我是照跑。」（訪談記錄 C0504）

「因為野雞車就是要跑（走）嘛！……哇！一趟九百一千，五百幾百的這樣子，司機就好賣力地給他跑，甚至於駕駛會自願性的超時工作，……因為他跑馬上就有收入，一趟台北到高雄，當初一趟一千，旁邊又有小姐可以聊天，那時候高速公路路況也不錯，咻咻地一來回就是兩千……。像如皇旅遊，就是現在的『和欣』，和欣客運沒成立的時候就是如

---

<sup>29</sup> 對社會主義者來說，財產過去是（現在在某種程度上依然是）決定性和唯一的權力來源，是資本主義制度的凝聚力所在，只要財產依然掌握在私人手中，其他任何人都不可能擁有權力，因此，「共產主義的理論可以歸結為一句話：廢除私有財產制（共產黨宣言）」。



皇旅遊，他們就是這樣子的，你第一次的由公司幫你付，第二次的罰單公司跟你一半，第三次的罰單你要自己付。因為當時的車子不多客人多，要的是趕快跑，司機聽你這麼一句話，油門就給你加到底就超速了，所以公司那時候會幫你分攤。」(訪談紀錄 C0413)

國道路權開放之後，第一家民營客運公司——統聯於民國七十八年正式掛牌營運，之後建明、和欣、阿羅哈、尊龍等公司，也相繼取得國道經營權。從野雞車轉型到合法營運的客運業，差異只在經營執照與路線行駛權的取得而已，其薪資制度結構並沒有隨之轉換，仍是以趟次獎金或里程數抽成為主要的計算方式。不過，一方面由於合法營運的客運公司路權受到限制，不像野雞車時代可以自訂路線，且在國道客流量逐年減少<sup>30</sup>、票價調整受法規限制、市場競爭加劇的情形下，資方片面調降薪資或改變獎金計算方式來因應。<sup>31</sup>另一方面駕駛員受發車時間限制，不再隨到隨發，待班時間延長導致駕駛員以更多的勞動時間，來換取相同、甚至是較低的薪資所得。不過，由於客運業仍是駕駛員所能獲得的相對高薪資的工作，因此仍具相當的吸引力。

「我們有一個字叫『囚』，就像一台車，一個口，裡面一個人，就像被囚禁一樣，你只要碰到這一行，想要脫離這一

<sup>30</sup> 民國八十年公路汽車客運人數達五億一千六百多萬人，八十三年客運人次為四億六千六百萬餘人次，八十四年為四億四千三百餘人次，八十五年為四億兩百萬餘人次，八十六年為三億六千七百萬餘，八十七年為三億四千七百萬餘，八十八年為三億一千九百萬人次，八十九年為三億一千三百萬餘，九十年為二億八千六百萬，九十一年為二億七千八百萬，九十二年為二億四千九百萬，九十三小幅彈升為二億五千三百萬。自八十年以來客運人數減少約兩億六千萬人次，客運兩衰退超過百分之五十。資料來源：交通部統計月報，<http://www.motc.gov.tw>。

<sup>31</sup> 按公路法第四十二條規定：「汽車運輸業之客、貨運運價，由汽車運輸業同業公會暨相關之工會按汽車運輸業客、貨運價準則共同擬訂，報請該管公路主管機關核定，非經核准，不得調整。」由於生產價格乃是成本價格與平均利潤之總和，在國道客運票價不變但市場萎縮——更有甚者採取降低票價爭取消費者的情形下，為維持一定之平均利潤率，只能從成本價格著手，在固定資本投入有其僵固性之下，必然是調降勞動（變動）成本，其結果便是勞工工資的下降。

行不太可能，真的很難。因為，第一，鬆懈慣了；第二，工作的性質你很習慣，只要我每個月付出這樣的體力、勞力，大概就有固定、穩定的收入。而且嚴格來講，當初的五、六萬比起一般的教師、公務員，或者是業務員，都要來得有保障。我只要每個月都出來傻傻的跑一跑，頂多累的話就回去休息一下，就有固定薪水，但是有的 sales 或是搬運工，他們必須付出更大的勞力，才能獲得同等的薪水。所以當初會碰到這一行，你要讓他離開這一行也會有困難。」（訪談記錄 C0413）

然而，駕駛員的高薪資，並不是單純的「補償權力」（Compensatory power），背後其實還有「應得權力」（Condign power）與其交互作用。<sup>32</sup>謝國雄對台灣計件制的分析中曾指出：「底薪通常只是用來計算假日工資，沒有保障基本收入的用意（1997：113）。」然而，在客運業中，底薪不僅包含的名目眾多，且與行車趟數或出勤日數相連結，假如駕駛員未能達到公司規定的「業績」，不僅是「獎金、連帶的底薪也跟著縮水。在面臨「No Work, No Pay」的雙重損失威脅下，駕駛員通常「願意」達成、甚至超越公司訂下的「目標」。

「……因為公司在最低的基本工資一五八四〇一定要先填滿，所以會訂一些很奇怪的東西出來。……底薪五千，安

---

<sup>32</sup> John Kenneth Galbraith（1983）從「交換」的觀點指出了三種行使權力的手段：應得權力、補償權力和調控權力（Conditioned power）。應得權力乃是通過將某種選擇強加於個人或團體意願之上的能力以贏得他人的服從；「應得」一詞含有懲罰的意義，即給予恰當的相反結果或以此為威脅。補償權力則是通過正面的獎賞，給予服從的個人以某些價值來贏得服從的。不同於應得權力與補償權力的服從者能夠意識到自身的屈從狀態，調控權力是通過改變信念來運作的，以說服、教育或那些似乎自然、適當和正確的社會準則，使個人服從於他人的意志。劉北成譯，《權力的剖析》，台北：時報，1992，頁 8-9。

全獎金四千，逾時津貼六千，等班津貼是一千五，等班就是說我等一下可能還要在等個半個鐘頭或一個鐘頭。……是名目上的一個科目而已，這樣加起來才有一萬八千五。……如果沒有跑滿六十五（趟），績效獎金兩千塊就先不見了，一定要六十五才有兩千塊績效獎金。那你剛才講到百分比除的話，就是逾時津貼、安全獎金、底薪下去算的。但是，狠的是績效獎金兩千塊先拿掉，其他的才去算。等於說你如果是六十四趟，少一趟大概就扣差不多三千了，再把這個一萬六千的下去算。」（訪談紀錄 C0413）

「（薪水是怎樣算出來的？）底薪、延長工時，延長工時就是點數部分，再來是 ISO 安全獎金、清潔獎金。……底薪就一天四〇六·五元。（這也是出車才有？）對阿！曠職跟事假就都沒有了，他底薪是照日算，不是照月算的。如果你跑卅一天就卅一天的錢給你，卅天就卅天的錢這樣。」（訪談記錄 T0505）

「底薪才一萬四千四，然後加些獎金才有一萬八千多。那你現在如果少跑一趟，那些獎金就先被扣光了。就好像你要領到獎金，全勤是一定要的，那安全獎金是要發生車禍才會扣，服務獎金則是如果沒有客訴的話就不會扣。但今天要是少跑一趟，比如說不舒服請假，這些基本的沒達到就都要被扣。」（訪談紀錄 C0504）

商品生產表面上由生產者獨立決定生產，實際上生產受社會消費影響。對客運業資方來說，工作日的延長並不一定能確保絕對剩餘價值的增

加，面對客運市場假日高客流量的特殊需求，需要更多的車輛投入，縮短必要勞動時間（班次間隔）來增加相對剩餘價值的攫取。<sup>33</sup>運用同樣的補償／應得手法，資方移植市場需求作為管理控制的機制，同時又產生激勵業績的效果，不僅淡化管理的政治色彩，也使勞工的生活作息如同資本家的作息一般，休假、上下班時間的安排都緊扣著市場的節奏。

「比如說台北—屏東十點，一點五十元，一單趟十點這樣。他會規定一個星期有個基本點數，如果沒有達到，五十元就變十元還是多少我忘了。比如說這星期你應該有一百二十點的基本點數，但你只跑一百一十九點就變一百一十九點乘以十元這樣。……（點數）假日都會乘以倍數，像星期五早上比較少人就乘以一·二五，星期五下午就乘以一·五這樣。……後來減薪是在九十一年底，像星期一下午到星期四，正常就是乘以一，後來就乘以0·八五倍這樣的減薪方式。」  
（訪談記錄 T0505）

Luk'acs 在《歷史與階級意識》(History and Class Consciousness, 1968) 中提出「物化」(reification) 的概念時指出：當人的勞動成為商品，社會的具體組織和社會關係便逐漸取決於一種毫無依據的價值——交換價值；由於無產階級是直接的生產者，勞動時間長短對其他人或許只有量的意義，但就無產階級而言，卻對生活的質素、身體狀況構成直接的影響。駕駛員作為勞動身體傷害的直接承受者，並不是沒有發覺高薪的背後隱含了對工作風險及個人生活的補償，只是在高總額薪資的誘因下，「半自願

---

<sup>33</sup> 「那承德站的人滿坑滿谷，你想想看，一台車載個廿個，是有多少車可以載？我們那個最多廿一人座，後來最多坐廿三、廿四個，要是年節假日，那個承德站排隊長到長安西路還是哪裡去了，車子回來一台馬上趕一台。」（訪談記錄 T0505）

／半制度性強迫」地屈從於資方的管理。<sup>34</sup>薪資或許一向是隱形化、細緻的控制方式，可是在國道客運業中，薪資制度扮演的卻是一種赤裸的、不加遮掩的暴力（暴利）手段——「我覺得很暴力，糖。」<sup>35</sup>

只是，資本對於勞動者的主體性和身體的操弄建構，並不能單只建立在經濟誘因之上，畢竟經濟誘因仍有其限制：一是受勞動身體的生理狀況所限制，從事生產的勞動者需要時間進行勞動身體的保養與再生產，即便勞動者有心，也無法不間斷的投入生產行列；<sup>36</sup>另一則是當勞動者明顯地感受到勞動與工資間的不平等交換，亦即剝削率太高，<sup>37</sup>或是其他因素使得勞動者「不在乎錢」時，則經濟誘因便會失去其吸引力。實際上客運業的確發生經濟誘因失效的情形：

統聯客運大鬧司機荒……統聯客運開出一百五十五個駕駛員缺額，並誘以四萬五千元的高薪，然而卻只有十五人前

<sup>34</sup> 貨幣拜物教也是一定物質基礎的反應，不是人們的虛空的幻想。高薪資除了代表生活資料獲得保障之外，拜物教之下，不僅是物透過貨幣來表現自身的“價值”，人也藉由貨幣的多寡來衡量彼此的“分量”。

<sup>35</sup> 語出羅蘭·巴特（Roland Barthes）《明室》第二篇第三十七章：「停滯」。轉引自許綺玲《糖衣與木乃伊》（2001），頁 12。Barthes 認為照片中栩栩如生之物，事實上卻是無可奈何的永遠停息其中，相片的「暴力」正是其「死亡」的本質；而「死亡」與糖的關係，在於糖可以保存食物，Barthes 推而自問：「何以人們沒有想到利用糖來作為保存屍體的防腐香料——美味的屍體、糖漬蜜餞、裹上糖衣、作成果醬！」筆者在此引用，是借其字面上的意義，指涉客運業的薪資結構是脅迫駕駛員的糖衣毒藥。

<sup>36</sup> Marx 認為有關工作日界限的鬥爭，正是起因於勞動身體的生理限制：「商品交換的性質本身沒有給工作日規定任何界限，因而沒有給剩餘勞動規定任何界限。資本家要堅持他做為買者的權利，他盡量延長工作日，……。可是另一方面，這個已經賣出商品的特殊性質給它的買者規定了一個消費的界限，並且工人也要堅持他做為賣者的權利，他要求把工作日限制在一定的正常量內。於是這裡出現了二律背反，權利同權利抗爭，而這兩種權利都同樣是商品交換規律所承認的。在平等的權力之間，力量就起決定作用。所以，在資本主義生產的歷史上，工作日的正常化過程表現為規定工作日界限的鬥爭，這是全體資本家及資本家階級和全體工人及工人階級之間的鬥爭。」（資本論第一卷，頁 262）

<sup>37</sup> Burawoy 認為薪資制度一方面要保障勞動者獲得可接受的最低工資，另一方面則要讓資方獲得最低限度的利潤。當資方為了維持公司的營運與生存而提高剝削率時（即避免體制危機 system crisis 的發生），很容易引發勞動者的「動機危機」（motivational crisis），甚至演變成抗爭事件（1979：89-90）。例如，一九九二年六月，基隆客運實施新薪資制度，新制度設計每月出勤若超過廿八天，里程津貼每公里調高到一·二元，低於廿四天則降為〇·八元，駕駛員因此抗議公司變相減薪，逼迫員工超時工作。

往應徵。……統聯客運指出，很多運將（駕駛員）嫌客運司機太辛苦，寧可擔任一個月只賺二萬五千元上下的校車司機，也不願意每天開車超過十二個小時……。（聯合報，C1版，中市·文教，2005.04.02）

那麼，是什麼因素促使駕駛員馴化於資方的管理邏輯下？顯然地，陸玲對市公車駕駛員「多跑幾趟」與否的「自我決定」所產生的「虛擬自由」的觀察，並不完全適用於長途客運駕駛員。因為長途客運沒有載客獎金或績效獎金的設計，獎金的多寡完全取決於跑車的趟數，且趟次獎金的設計並沒有階梯式的獎金跳躍；其次，即便駕駛有心藉由多跑幾趟來增加收入，但受限於長途車程以及原有班次的安排已經容易超時，多跑的趟次必然要「超」超時工作；<sup>38</sup>而且一旦出車，若沒有安排回程或是體力不足，在公司沒有提供宿舍的情形下，駕駛員通常只能「選擇」睡在車上。因此，駕駛員通常必須以犧牲休假來換取「多跑幾趟」。<sup>39</sup>況且，所謂的「多跑幾趟」，也要在駕駛員確定完成公司規定的基本趟數後，才發生「選擇」的意義。

雖然趟次獎金的設計——不同於謝國雄（1997）研究成衣外包計件薪資時所發現的「彈性批次滑落」，亦即「單價」變動有「浮動的天花板」現象，或藍佩嘉（1998）有關百貨專櫃化妝品女銷售員的研究所指出的，

<sup>38</sup> 「你一天已經跑十幾個鐘頭了，你要怎麼多跑？像屏東一趟來回十三、四個鐘頭，要是假日開上十五、六個鐘頭的時候，回來之後你怎麼會想要多跑？」（訪談記錄 T0505）。

<sup>39</sup> 關於「由於資方實施『低底薪、高趟數獎金』的薪資制度，必定迫令司機超速行駛以縮短單趟時間，以便能增開趟數」的說法，是忽略了超速所節省下的時間，在長途車程上所能發揮的效果有限；且駕駛員除需自行吸收超速的交通罰款，薪資項目中的道安獎金或安全駕駛獎金也會遭到扣除。因此，暫不論必須付出額外的體力與時間，光以超速與增加趟次之間可能產生的經濟收益與損失來衡量，駕駛員不必然會超速行駛來增開趟數。不過，駕駛員超速的確可能受到結構性因素的影響，在單趟行車時間與班次安排的限制下，為了爭取更多的休息時間而超速。當然，另一個很重要的因素是：「不小心」！「有的時候開車你也沒有辦法一直注意到碼表，有時候開一開，……它又跑過去（超速）這樣子」（訪談記錄 C0426）、「規定時速一百公里，那你開了十個小時，精神不好的話，可能油門都會超過一點點」（訪談記錄 T0505）。

專櫃小姐在公司計算好的固定年收入下所訂出的浮動銷售目標下，能藉由增加銷售業績提高收入的空間有限——是一種只要跑車便能有可預見、可計算的實質進帳，行車的趟次愈多，薪資也就增加愈多，但是相對累積的疲勞也愈多，勞動力再生產所需的時間也相對增加。在趟次獎金齊一式的計算方式，以及延長工時工資成為固定金額的「逾時津貼」之下，勞動再生產的邊際成本遞增對應於薪資所得的邊際效用遞減，有時薪資的增加並不足以抵充勞動力長期的損耗，反而更容易讓駕駛員體認出疲勞真正的、實際的來源。

「你看一天十幾個鐘頭，有多少個鐘頭久，等於一個小時才工時多少錢，你如果再算回來，我去修理車，因為車子不可能沒有毛病的，那我修理車浪費的時間呢？我加一加，一個月最少有多少個鐘頭，真要算起來，那我的工時有多長？搞不好我來這邊（麥當勞）打工還比較好，人家麥當勞打工一個鐘頭還有七十幾塊。」（訪談紀錄 C0504）

事實上，「自我決定跑趟產生自主意識」的說法雖然有一定程度的解釋能力，但仍具有相當程度經濟決定的傾向。但是對於長途客運駕駛員而言，受生理與時間因素的限制，趟次獎金的計算方式實際上並非具有多大的成長空間，其主要的經濟驅力係來自於高額的總體薪資。不過，客運業特殊的勞動方式，的確也在物質性報償與社會化過程中內化的信仰之外，衍生出數項「去勞動化」的機制，而有利於形成、再製與強化高薪資的共識效果。這些彼此交織混雜的機制包括了：工作的本能，排班的雙重彈性，想像的自由，以及虛妄的權力對抗。

## 第四節 本能、彈性、自由與對抗

普通工人通常僅僅對補償權力作出反應，但是，在那種幾乎毫無光彩的工作中，也有他在自己職業中引以為榮的東西，此即 Thorstein Veblen 所說的「工作的本能」(Galbraith, 劉北成譯, 1992: 28)。許多駕駛員享受沒有直接監督的勞動過程，以及能夠對車輛及乘客負起全責——安全地操作車輛，並且試著維持行車班次準點 (Occupational Outlook Handbook, 2004: 623)。駕駛員的「工作本能」，在發生勞資爭議進而引發罷工時表現的最為明顯——部份駕駛員不願配合罷工堅持出車的原因（不是「工賊」），即認為在爭取自身權益的同時，不應損及大眾搭乘公共運輸工具的權利。「工作的本能」實際上早有企業的營利目的浸透其中，但卻表現為一種獨立的力量。

至於排班的雙重彈性的產生，在於資方雖然利用排班制度控制駕駛員的勞動行為，但是資方感興趣的並非控制勞動過程，控制勞動過程後能確保一定的營收利潤，才是資方真正關心的所在。因此，勞動者在勞動過程中的具體舉動若不影響「利潤」，則資方自然會給予勞工一定之自主空間；相反地，若雇主於勞動過程中適度的讓步反能有利於利潤創造，則雇主自然無需費心干涉勞動過程。<sup>40</sup>是故，資方能在不延誤發車班次的情形下，放任駕駛員間自行協調、調換每日的行車趟次與班次，總發車班次則由各該負責路線的駕駛員分擔；其次，在每週或每月的趟次總量管制與薪資結構設計的配合下，讓駕駛員自行決定完成規定趟次的「速度」。

---

<sup>40</sup> 對於勞動過程的標準化和例行化，是勞動控制的古典策略之一。然而，對於服務業而言，要例行化勞動者和不同消費者的互動過程有其困難度，雖然 Leidner (1993) 提出標準化顧客的行為，以及塑造勞動者對公司文化的深層認同兩種策略來克服這種困難，但是標準化的互動過程有時反而成爲和消費者溝通的障礙。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，以因應不同的消費者的分殊需求。



雖然方孝鼎（1991）和陳秀曼（2001）的論文皆指出，台汽駕駛員是駕駛工作的相對自由度，以及透過調班串聯的方式，是促成其集結力量、籌組工會來爭取權益的因素。然而，擁有調換班次與趟次的權利，給予駕駛員集結、運作的空間，卻並不意味著資本家監控權力的鬆綁，在客運的輪班制度作為一個成員相互連帶的系統下，這樣的「彈性自主」會使駕駛員無形中認同、強化了現有體制與資方施展的權力：首先是有利於正當化無法自由請休、事假的限制；其次，則是合理化超時工作的必然性；以及，將造成超時疲勞的因素投射在請休、事假的駕駛員身上。也就是說，駕駛員對於這種自由度的操弄，可能是不知覺甚至是有意識的達成資方預先設定的規則與標的。

「……我今天這麼早（上午十點）下班，我明天公休，我是不是休了快兩天。我開始算我什麼時候休假，就跟我搭檔拜託說我今天提早接車，或者是你去修理車，下去等，在那邊拖時間，拖到早上回來，跑一趟就休息了。我現在休息，卡到我明天還公休，我這樣是不是休了快兩天，我後天才有上班啊。」（C0504）

「（台北—台中）四班是現在啦……我們之前是六趟交車。……之前的這四年半當中，都是六趟交車。……那現在是因為那個勞工局有限定，要求比較嚴格，北檢所會到公司去調查憑單，看司機駕駛多少時間，會開單。所以公司才要求司機不能這樣子跑。……（六趟是公司規定的？）沒有，那是員工跟司機大家默契上的配合。因為我跑的久，我休息的時間也越久。我剛才講的，一部車就兩個人，我跑完該你

跑，你跑的時間就是我的休息時間，所以六趟的休息時間比較長。」(訪談記錄 C0413)

「(搭檔請假會對你有影響嗎?) 有，有影響。……如果說有預備司機、代班的，他出來先暫貼你的班。如果沒有的話，我今天四趟跑完，我就趕快先回去休息，然後明天的時候我趕快再出來報班。……我可以不用去補他的班，但是公司會要求你一定要回來就抽起來，那中間只剩八個鐘頭可以休息。……這八個鐘頭算是你的睡覺時間，開玩笑，你都不用路程嗎?不用來跟回嗎?不用洗澡、不用吃飯嗎?那中間時間才剩多少?……我就乾脆晚上的時候睡車上，第二天早上的時候再出來報，可以省掉來回路程，多睡一些。……所以我們很不喜歡另外一個對手常常請假，要不然另外一個會很累。」(訪談記錄 C0413)

藍佩嘉(1998)針對百貨公司化妝品專櫃銷售員的研究指出，在台灣百貨業特有的經營型態之下，衍生出一種特別的勞動組織安排：「兩個老闆，沒有老闆」。「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，另一個是無僱傭契約關係、但監控實際工作現場的百貨公司；「沒有老闆」則是因為直屬的專櫃公司管理掌控有限，而工作現場的百貨公司，雙方又不存在直接、正式的僱傭關係。因此，表面上看起來好像是專櫃小姐自己「當家」。駕駛大客車亦是一種存在著類似缺乏直接監督者的勞動樣態，使得駕駛在勞動過程相對自由；而全責擔負車輛與乘客的安全，不僅強化了駕駛員工作的本能，也帶來的一定程度的相對自主性。不過，駕駛員「想像的自由」並非憑空而生，必須以熟練工作環境、順利執

行勞動過程為支撐。因此，國道客運相對於市區公車單純的用路環境，有助於強化駕駛員「自由」的程度：

「我市公車、遊覽車都有跑過，長途客運也跑七八年了。……開市公車就像在訓練膽量一樣。憑良心講，開長途客運的真的是比較簡單，上車就直接開高速公路了，不需要走走停停、靠站又切出來等等，這些都比較容易產生擦撞，所以市區公車的危險性比長途客運高，但是大部分都是小傷。」(訪談記錄 C0504)

「跑國道上了車很輕鬆。在市區內，你左右一直看，車子、摩托車，又是走走停停。……你現在說要我們跑國道的去跑客運，不合啦！又紅綠燈、車子綠燈不走的、摩托車亂竄，看了嚇都嚇死了，叫我跑那個，我倒不如睡飽一點跑國道。」(訪談紀錄 0413)

大客車駛離場站後，即脫離管理者的視線，在駕駛過程中沒有形式上的監督者，給了駕駛員耍弄資方規則的「空間」。客運公司以形象或安全為由，禁止駕駛員在行車時抽菸、嚼食檳榔、或使用無線電及行動電話等行為，但在沒人監視的情形下，這些行為是不可能完全禁止的。只是，駕駛員從事這些「違規」行為的原因，有一大部分是為了提振精神以對付超時工作與長期累積性的疲勞，甚至駕駛員在行車中吃便當的行為，也都是為了符合資方「趕車」的利益。亦即，「犯規」背後仍不脫資方「營利」的管理邏輯，且達到模糊排班制度作為疲勞及強制拘束力來源的作用。

不過，「想像的自由」畢竟是「想像的」，駕駛員的勞動行為實際上仍受排班制度、單趟行車時間、趟數總量管理，以及行車紀錄器所限制；同時，管理者還將消費者引入了對駕駛員的勞動控制之中，結合消費空間中對駕駛員分散的注目與客訴制度，達到空間上的間接控制的原則——即「權力應該是可見的但又是無法確知的」（Foucault，1977）。藉由消費者的投訴來對駕駛員進行懲處，不僅轉移了對立的焦點（從勞資對立，變成駕駛員與消費者間的對立），使管理者得以成功地退居幕後，避免了駕駛員和管理階層之間的直接衝突，同時使管理權威獲得確立，有效降低勞動成本，並正當化資方單方面制定的管理規則。在車身上設置駕駛員名牌的作法，是進一步地將整體用路人都納入這個間接監視的體制中，另一方面也具有激起駕駛員工作本能的作用。

Galbraith 認為現代社會在某種程度上，是行使權力者和抗拒權力者之間的一種平衡。幾乎所有的權力現象都會招致一個相反的權力現象（雖然兩者可能並非勢均力敵），這些反對力量的相對效應取決於肇使權力的運作程度和效應（劉北成譯，1992：67-68）。當客運業資方試圖透過層級控制（bureaucratic control）、規範性判準（normative-judgement）、與檢查（examination）的簡單組合運用來規訓駕駛員的勞動行為時，駕駛員作為權力施為的載具與效果，也在尋求權力的反制或轉化。而駕駛行為的相對自由以及行車路況的不確定性，則提供了駕駛一個逃逸的可能。

「……說要去搞公司，我是認為不需要這樣。……他要車，你就讓他沒車；他不要車，你就偏偏車子多給他看。……只要給他搞假日就好了嘛，假日一定隨到隨開的，……他不管你回來之後下一班隔多久，我說這時候你再拼命的搖，讓

他站裡面的人一堆卻沒車，這樣才能達到你的目的，而你又  
不累。這趟讓你拖成功了，讓你沒車，等下一趟你回來了，  
沒有人了，就免了，開比快的，回來之後就下班了。頭班，  
比如說早上，我們就正常開就好了，沒那個需要嘛，等到有  
那個需要的時候，不好意思，你要，我就偏偏不給你，你能  
怎麼樣，你公司敢罰我嗎？……他也不敢叫你開多少啊，開  
車沒有限制（時速）的啦，誰敢規定？……我的時間是由你  
安排啦，可是上了路之後，你車子交給我，抱歉，你聽我的；  
你要跟我調車，抱歉，拜託我，不然拉倒，我絕對讓你沒車  
跑。」（訪談記錄 C0504）

駕駛「搖車」的做法，和生產線上的勞動者「怠工」有著異曲同工之  
妙，都是用來向管理方面施加壓力的抗議手段。對生產線的勞工而言，蓄  
意限制生產的目的，在使企業改變對員工的工作要求（工時與工作量），  
或者調整要求事項（亦即 Taylor 所要消除的那種遊手好閒）。怠工不僅是  
保護生產者對抗資方強加要求的手段，更可被視為是使管理方面對員工工  
作作更適當安排的一項因素（Reynaud，尹沅譯，1989：7-8）。然而，由於  
駕駛員受薪資計算方式與經濟誘因所約制，「搖車」的目的並不於要求資  
方給予「合理」的勞動條件，<sup>41</sup>而是藉由掌握「經濟（營收）」的權力，反  
制資方的「經濟（薪資）」權力，對抗的過程中使得勞動的「他律性」暫  
時獲得緩解，抵銷了單調與嚴苛的勞動過程所造成的「痛苦」。

這種權力的對抗，對駕駛員來說是一種心理上的補償作用，雖然是一  
種非制度性的，但是卻和內部國家的訴怨機制一樣，讓勞動者的不滿有一

---

<sup>41</sup> 除非資方願意調整薪資計算方式或提高趟次獎金，不然任何「正常」化的勞動安排，不論是  
休息時間延長、休假日增加，或是減少行車班次、或改以三人一車的方式，都會造成駕駛員實  
質收入的短少。

個發洩的出口，起著安全瓣的作用。這也正是這種權力對抗「虛妄」之所在，因為這種衝突的功能不在於改變、也無力改變現有的勞動制度，事實上只是強化了兩造（雇主與受僱者）權力不均衡（主動控制與被動反制）的特定社會關係。況且，在資方補償／應得雙重權力作用之下，搖車就如同造成生產中斷的罷工一般，必須藉由趕工來補上進度；或許「搖車」真能造成資方在經營上的一丁點損失，但除非駕駛員真的「不在乎錢」，否則搖車所延長的勞動時間，以及脫班導致缺乏休息的後果，仍舊必須由駕駛員自行吸收。

虛妄的權力對抗，同樣也作用在客運業的勞資爭議上。在台灣客運業不斷罷工的歷史中，最不可能的成因之一，就是指稱駕駛員在「本質上」就比較具有草根性或比較強悍的個性。而且，工人的激進性也不和壓迫程度成正比。<sup>42</sup>對於不合理的勞動管理、高度商品化的薪資結構，多數勞工選擇出走，而非公開對抗的策略（Reynaud，尹沅譯，1989；藍佩嘉，1998；方德琳，1997）。賦予客運駕駛員「不斷罷工」動能的，不是「駕駛員的勞動特性有其相對的自由度和獨立性，使得駕駛員對於同一職場的依附性並不那麼強烈（洪嘉寧，2004）」。駕駛員認為自己「到哪裡都可以開車」的背後，除了「駕駛執照」作為支撐之外，關鍵點在於客運業普遍缺乏內部勞動市場以及講求個人化的「計件」薪資計算方式，這使得駕駛員轉換雇主實毋須擔負「年資」的損失；同時，「執照」作為排除其他人進入駕駛勞動市場的門檻，也提供了相對應的高薪資，這使得駕駛員「到哪裡都『只』能開車」。<sup>43</sup>也就說，賦予駕駛員罷工動能的，恰恰是與駕駛員對立、造成駕駛員「痛苦」根源的「薪資結構」——異議正是共識產製的空間。

<sup>42</sup> 張晉芳〈冷漠的勞工、乏力的工會〉一文指出，其研究勞工對象中，有很高的比例的人雖對工作不表滿意，但卻也不主張採取激烈的抗爭手段；員工似乎並不傾向於將勞資間的關係定位在衝突的情況（1992：70-72）。

<sup>43</sup> 隱號內的文字仍引自洪家寧（2004），但雙引號及雙引號內的字，則是作者自行加上，藉以強調駕駛員「馴服」在既有相對可獲取的高工資以及薪資結構與計薪方式之下。