

附錄一：

【2002/01/05 聯合報】

by 陳映真 —悼念為追討華隆公司積欠工資被迫自殺的女工邱惠珍

工人邱惠珍

陀繩怎樣鞭打陀螺，生活就怎樣抽打了妳。

工人邱惠珍啊，爲了養育三個子女，妳像在鞭笞下
筋疲力竭、卻不能不奮力轉動的陀螺，
身兼數職，一天工作十三個小時，不得休息。

但妳以檜木的正直，以花崗岩石的堅毅，工人邱惠珍啊，妳呼喚工人出來開會，
問老闆和廠長催討積欠三個月的工錢，爲斷炊的工人要緊急救援。
因爲妳相信：凡人皆有嚮往公平幸福生活的權利。

如同滿潮一剎時退出了海岸，彷彿驟起的風雲遮蔽了朗朗的春日，
工人邱惠珍啊，妳忽然驚訝地發現，一同抗爭的兄弟姐妹，
背著妳悄悄地和老闆、廠長談好了條件，
都踩著貓步退出了戰線，
留下妳孤單地面對獐笑的豺狼。

惡吏怎樣拷問含冤的草民，市井怎樣嘲弄流浪的窮人，
工人邱惠珍啊，當自己的兄弟姐妹背叛了妳，領班就當眾辱罵妳，
廠長威脅要妳走路，工人們低著頭躲著妳，
而妳竟因而想到死在這巨大又冷酷的廠房裡。

妳難道要以死去喚醒
工人們絕不能喪失的自尊，和敢於爲義震怒的勇氣？
妳難道要以死去譴責和控訴
奴隸主不知饜足的貪婪，和豺狼似的凶殘？

工人邱惠珍啊，妳難道和世上一切受苦的人一樣，在至大的逼迫和絕望之中，
只知道以死作爲最後搏擊的武器？

小時候，爲急病的母親抓藥，在寒夜中飛趕的碎石路
絕沒有這般漫長。

餓著肚子的窮人家的女孩，披著寒星，翻過山頭，跋涉到村間小學的泥濘山徑
也絕不會這樣艱難。

工人邱惠珍啊，妳沒有料到出門上工前喝下的農藥，
在半途就如刀剗般翻絞著妳的肚腸。

妳驚慌、痛苦，滿面冷汗。

妳不甘心，步履踉蹌。

啊啊！

當妳終於仆倒，工廠的大門離妳只剩下一公里的路途。

大篇幅報導企鵝寶寶的報紙和電視，沒有片言隻字提到妳的死訊。

高喊熱愛台灣，疼惜台灣人的政客，對妳的死去裝聾作啞。

打著飽嗝、吐著酒臭、淫亂敗德的生活，對妳悲憤的自裁發出聳人毛骨的冷笑。

工人兄弟和姊妹

因了幻想老闆和廠長補發積欠工錢諾言實現，

別過臉去，遠遠地繞過妳的屍體走開。

而蓄著山羊鬍子的「左」派教授，

對於妳的死諫，只能輕聲嘆息。

對於像妳這樣，呻吟在飽食社會陰暗角落裡的

多少弱小又受苦的人，我們寫的小說和詩歌是多麼蒼白軟弱，

我們的議論和運動是多麼空虛偽善。

工人邱惠珍啊，爲了使我們在妳仆倒的地方站起；

爲了延燒妳那爲義震怒的火炬；

爲了共享妳對公平與幸福最執拗的渴想，

讓妳的死鞭打我們吧，

斥責我們吧，

教育我們吧，

好叫我們變得更堅強、成材。

附錄二

華隆員工心聲

苦勞網論壇 2006 年投稿 作者：不具名

華隆呀!華隆呀!你的榮耀何在呀?

如今的你猶如風中枯枝上的老葉，搖搖欲墜。

說到華隆風光時，薪水不是同業的頂尖也是榜上有名，每當年終發放獎金鎮內的小販多高興，有很多的商機，多少人依靠華隆(不只是員工)，福利制度也不錯，有自己的戲院、有各類的社團、有三節加菜金、有夏季、冬季制服、有廠內醫務室、年終福利金優厚時會發金幣、有國外旅遊補助、…、出去在外可大聲說我是華隆人，走在路上多一份驕傲，也是人人稱羨的工作。

星轉物移，公司現在可調度現金短缺、銀行貸款利息無力償還、申請紓困、一度被國際討債公司逼的申請重整，…等。公司一再要求全廠共體時艱，至八十九年開始拖欠薪資到九十年十月初已積欠六月(部份)、七月、八月的薪資，終至十月十六、十七日兩日全廠停工開始計薪方式由公司營業額達十億為全額發放低於者按%數發放其餘掛帳、超過十億攤還八、九月薪資，苗栗縣爭議課課長張金石(現為苗栗縣政府勞工局局長)還信誓旦旦對員工講你們是上市上櫃公司，公司營業額愈高愈好，薪資一定沒問題，那知九十年十月的營業額開始不到十億，一直到九十一年九月間，領不到二次的全薪，九十一年十

月又改現今的發薪制。

現場工作則是遇缺不補，工作量不斷增重，全廠也禁止開空調機、在冬天有些單位穿短袖短褲，到了夏天可想而知現場有多熱、空氣惡劣，幾乎每個人身上都起滿了紅疹子、有的人還要靠打針止癢，慢慢的留下的是中高年齡的員工、年資接近二十五年者、或滿十五年未滿五十歲者，都在忍者領微薄薪水；而不少高階主管對上是前恭，對員工是後倨的管理方式，當上面（台北公司）放消息要求減少人員時，也不管是否觸犯法規，想怎麼做就怎麼做逼到良善軟柿子員工自動走人、當工會干預其管理方式就拿出不如此做，廠內的薪水領的不好要工會對員工負責的態度，而工會近乎喪失為員工把關謀福利的能力，這惡質的主管抱著－反正這些員工跑不掉、管理之手亦是惡劣，所以能夠抓住其胃者得其道，而不聽話者不是揮揮衣袖、就是苦撐，以前在現場機台都在運轉到處是人，上、下班打卡大排長龍，到現在現場有許多的機台停著，為節省電費不只空調不開，有生產單位的燈管改省電燈數量減到最低，停工部份不開燈，所以現在到廠內處處黑壓壓死氣沉沉的。

公司好的時候是老闆賺的，大環境不好的時候就成為員工責任，現在每月流血流汗辛苦工作發薪如開獎，因為公司說：「現在沒有老闆，老闆很大方免費出借機器、廠房給你們做，收入減支出（包含公

司所有的債務，所有廠房的貸款在內)，公司的功能只是負責調度現金，做不好是你們的問題。」

近來公司又將未貸款負擔紡織廠、織布廠兩廠撥入嘉新公司，而嘉新公司的薪資、福利較低，梁總經理於九月二日表示：「二十四年者一律撥入嘉新、達退休條件時再回華隆領，現已符合退休者其年資者，申請退休、薪資打七五折。加工部分已走入盡頭了，現在要減少人員、提高品質，再給半年機會努力看看。」此番話是否已宣誓華隆即將走入歷史，近來加工廠大量資遣，其資遣條件三年後分期給付，而併入他廠者已是變相減薪、年資就記在壁上，搞的全廠人心惶惶、不知所措。

綜合上述全廠因發薪方式已讓各廠分裂、工會也未能盡責、功能不彰、廠內幹部人員互鬥，基層員工一個接一個的走，全廠廠處長、課長級人員高於職員，不管社會、政府、大環境如何，我們只是一群靠勞力換取薪水，要的也只是糊口而已，且公司已多年未調薪、每月薪資常常又打折、又時常延發薪水，現在生活物價年年高漲，公司還要員工概括公司成敗一切的負擔，請問這一都是我們這些最低階員工的錯誤嗎？

如今，留下的員工個個感嘆，工作環境惡劣、薪水有時還會領到基本工資、還常常延發為此而斷炊、到處借錢繳房貸、小孩的學費…

等，而能調度的親朋好友都所剩無幾，還要為公司的營運負責（要是
有能耐就不會只是靠勞力換微薄薪水過活），營運好的時候、被管的
時就是勞工；反觀營運不好時就沒老闆員工要負責；現在當別人問己
在何處上班時或啞口無語、或言小公司、或快倒的公司不要提、或無
法抬頭挺胸、或提到華隆時旁人便說：「華隆不是倒了嗎？」，想想人
生苦短，最精華的歲月奉獻給了華隆卻不知未來如何、前途茫茫。

附錄三

日期：97年8月27日。地點：華隆頭份廠工會代表勞教。

發出：50份，回收：37份。

各位華隆頭份廠的員工大家好，

基於個人隱密保護的原則，這是一份不記名問卷，用意是了解會員工會的基本狀況，以作為會務推動的參考，敬請據實填寫，謝謝您的協助。

全國紡織人造纖維業工會聯合會敬上

一、基本資料：

1. (圈選)性別：(1) 男 10人 (2)女 16人。 未答 11人。

2. 年資： _____ 年

1-9年	10-14年	15-19年	20-24年	25-29年	30-34年	35-39年	未答
0位	2位	14位	8位	7位	3位	2位	1位

3. 年齡： _____ 歲

35-39歲	40-44歲	45-49歲	50-54歲	55-59歲	60歲以上	未答
2位	13位	13位	5位	3位	0位	1位

4. 部門： _____

耐隆	紡二	加一	保全	加二紡絲	加工	其他	未答
1位	2位	10位	4位	1位	5位	7位	7位

【註：「其他」包含~品管、化驗、紡織、經編、POY、6T09、6T60。】

5. (圈選)職稱：(1)工員 5人 (2)副班長 8人(3)班長 8人(4)技佐 14人(5)課長 1人(6)其他 未答 1人

6. (圈選)婚姻狀態：(1)已婚 32人 (2)未婚(跳答 8 題)4人~含 2 男 1 女及 1 位沒有回答性別者。

7. (圈選)若您已婚，您的另一半有無工作：(1) 有 22人 (2)無 9

人。未答 1 人。

8. 您家中就業的工作人口有 _____ 人;您家中無工作能力或失業的依賴人口有 _____ 人。

依賴口/就業口=X	X=0	0<X<1	X=1	1<X<2 及 X=2	2<X<3 及 X=3	3<X<4 及 X=4	未答
人數	5 人	5 人	9 人	13 人	3 人	1 人	1 人
註	家中無依賴人口	就業人口剛好超過依賴人口	就業人口數等於依賴人口數	平均每一就業口負擔大於 1 個依賴口	平均每一就業口附負擔 2 個以上到 3 個	平均每一就業口附負擔 3 個以上到 4 個	

二、個人薪資變化

1. 若以今(97)年 7 月以前的薪資制度 100%計，您的月全薪(含固定薪資、獎金、加班費)大約新台幣 _____ 元。
2. 您今年 6 月份實領薪資全額約 _____ 元。
3. 您今年 7 月份實領薪資全額約 _____ 元。
4. 請教您記得民國 89 年減薪三成之前的月薪資約 _____ 元。

單位:人 單位:元	97 年 7 月薪制 100%計	97 年 6 月實領	97 年 7 月實領	89 年(減薪三成)之前
17280	1	6	9	1
17281~22800	2	9	13	5
22801~28800	9	10	12	4
28801~36300	13	5	1	13
36301~42000	5	3	0	5
42001~	5	2	2	6
未答	2	2	0	3
總計	37	37	37	37

三、勞動條件

1. (圈選)您現在的班制: (1)常日班 25人(2)常中班 2人(3)常夜班 0人(4)輪班 8人。未答：2人。

2. (圈選)您現在上班日的工時: (1)8 小時 33人 (2)12 小時 4人 (3)其他小時 0人。未答：0人。【註:12 小時者為紡織廠 2 份、6T60、6T09。】

3. (圈選)您現在的上班狀況:

	(1) 穩定每周一到周六上班	(2) 每周上三休四、上四休三	(3) 不穩定，常常排休停工	(4) 其他
人數	6 人	7 人	15 人	9 人
註	加工廠 3、保全 2、經編課 1	紡織廠 2、品管 1、經編 1、加工廠 2、6T60 1 位。	加工廠、經編、保全、POY、紡二品管、加一 3 個、假撚課 3 個、加一品管、紡二	周一到周五：化驗 5 個、保全 1。上二休一：加工、紡絲。常中班與假日早班不一定：6T09

4. 依您了解，您工作現場環境的夏日溫度約在攝氏_____度。

攝氏人	23~25	26~28	29~31	32~34	35~37	38~40	未答
人數	1 人	0 人	4 人	15 人	6 人	9 人	2 人
註	化驗		加二紡絲、經編課、加一廠	紡織廠、經編、加工廠、保全 2 個、加一品管、紡二品管、品	加一廠 3 個、6T60、6T09、保全	加一假撚 4 個、加工廠 2 個、保全、加一	

				管			
--	--	--	--	---	--	--	--

5. 依您了解，若有同仁發生工作傷害，廠內的處理方法為何？。

(1)請自己的假，自行包紮救護	(2) 公司提供公傷病假作為就醫休養之用	(3) 不一定，看廠內主管	(4) 不知道
1 人	28 人	7 人	1 人

6. 以下有八個華隆目前面臨的問題，請排列優先順序，最嚴重的寫 1，第二嚴重的寫 2，以下類推至 8: __工廠老舊、__機器廠房移轉到別的公司名下、__以嘉新畜產名義出貨、__夏日限制用電，工作現場過於炎熱、__發工資不準時、__一再減薪、__排隊請領退休金資遣費、__關廠危機。

依照積分越低，重要性越高的原則，重要性排名如下：
 一再減薪(60)>發工資不準時(72) >排隊請領退休金資遣費(123) >夏日限制用電，工作現場過於炎熱(140) >機器廠房移轉到別的公司名下(176) >關廠危機(190) >以嘉新畜產名義出貨(206) >工廠老舊(245)。未答：1。
 【註:有部分選項未填者一律以其重要性為“第 9”論；只打勾未填寫順序者，打勾部份同列為 0，未打勾部分同列為 9；將所有人由 1 至 8 的答案加總，總分越少，重要性越高】

四、工會參與

1.(勾選)，可複選)現在您在工會中擔任：[10]會員 [23]代表 [19]小組長 [3]理監事。

2.(勾選)，可複選)過去曾在工會中擔任：[17]會員 [20]代表 [18]小組長 [2]理監事。未答：3 人。

3. (圈選)您到工會辦公室的頻率？(1)幾乎每天 0 人(2)每星期 0 人(3)每個月 4 人(4)很少去 32 人。未答：1 人。

4. (圈選)您跟一般會員談到工會事務的頻率？(1)常常 1人(2)有時候 7人(3)偶而 20人(4)很少 9人。

5. (圈選，可複選)如果會員就勞動權益向您陳情或抱怨，您通常是如何處理？

(1)直接向主管反應或爭取	(2)建議會員該怎麼處理並請他自己處理	(3)轉交其他工會幹部處理	(4)無法處理	未答
14	5	17	4	2

註:勾“無法處理”者，有兩人另在答案旁寫~再說，反正都是個屁；無三小路用。

6. (圈選) 您參與到 90 年 10 月 16 日、17 日的自發性罷工嗎? (1)有 21人(2)無 14人。未答 1人。

3.1 (圈選)您認為那一場自發性罷工有無成果? (1)有 4人 (2)無 29人。未答 4人。

3.2 如果有成果，是什麼?

一段時間、白白犧牲一條性命、剝奪全體員工應有的權利和福利。

3.3 如果沒有成果，為什麼?

講話不實/無法為全體員工爭取到應有的福利/沒有達成任何協議/任人宰割，不合理制度變相壓榨勞工/只求達到減薪不管多年為公司賣命的情誼只求未公司瘦身/公權力硬不起來/工會無能(2 個)/力量不夠，老闆使用惡勢力/越來越慘(2 個)/公司照常欠薪/工會無積極爭取員工權益/沒有用(2 個)/希望保有工作權/無意義/一場空沒意思，公司越走越下/薪水無法溝通/薪資越來越少，福利越來越差/沒有組織計畫性/立委純做秀，老闆說沒錢，縣府純關心沒有做為。

7. (圈選，可複選)您期待工會的功能為何? (1)向公司爭取權益 27人(2)與公司溝通的橋樑 8人(3)辦好福利事項 6人(4)不知道 2人。

8. (圈選，可複選)您認為目前工會運作的主要障礙是什麼？

(1)公司介入 20人(2)經濟不景氣 17人(3)工會資源有限 6人(4)會員冷漠 6人(5)幹部能力不足 15人(6)個人私心 6人(7)法令限制 2人。

五、華隆前景

1. (圈選，可複選) 您認為這一波要求大家簽工作意願調查，以及接著而來的提高績效達成率、9 月份將調整勞保投保薪資，公司的目的是什麼？

- (1) 藉機逼大家簽下接受資遣退休的空頭支票，達到精簡人事的目的。28 人
 - (2) 使用更多的外包工、契約工或其他公司名意雇用的派遣勞工。14 人
 - (3) 公司轉嫁經營壓力讓勞工承擔。19 人
 - (4) 公司因此可以永續經營。4 人
- 未回答 1 人。

2. (圈選)請教您個人的打算為何？

- (1) 對華隆有感情，為公司服務到最後。10 人
- (2) 只要找到其他的工作，就要離職。9 人
- (3) 想馬上離職，可是家裡需要這筆錢。5 人
- (4) 其他 9 人

不是公司亡就是我亡誰先倒下去誰就輸/做到倒掉(2個)/因快退休不得不做/等死/英英美代子繳勞健保/想看公司倒閉/勞保年資，等死/與華隆共存亡，劉著等/與華隆共存亡，華隆不倒我不走。

未回答 3 人。

附錄四：比較韓國工會運動

二次大戰之前，台灣與韓國同為日本殖民地；戰後國際冷戰結構中，又同處圍堵共產主義前線位置；且同樣是經歷過二次戰後美國扶持的反共極權政體控制下，以勞力密集外銷產業起家的新興經濟體，檢視從上個世紀末至本世紀初的勞工運動，具有相似的軌跡，卻又在組織規模與動員能量上呈現截然不同的樣貌。我希望由歷史性地對韓國工運前世今生之爬梳，也許可以看到台灣工會運動足以借鏡之處。

一、 無產化前史

台灣在 1951 年後開始的白色恐怖鎮壓中，左派的組織完全被清除，加之以連續 28 年之久的戒嚴體制，社會力量沉寂；導致 1980 年代末政治反對運動與社會運動力量再起時，較傾向自由主義(台灣自主工會運動史 1992:5)。無獨有偶，50 年代韓戰後，南韓的民眾組織經右翼政權的高壓清洗，先後歷經朴政熙與全斗煥政權獨裁統治。

勞工一直是控制和排斥的對象，從未被視為主要的政治同盟或選民。由於沒有歷史遺留的組織，沒有來自政黨的支持，亞洲小龍的勞動大軍被作為原子化的工人納入到出口導向型工業化進程中(具海根 2004:7)。

隨著 70 年代台灣進入工業社會，「第二代勞工」切斷其城鄉臍帶，由於缺乏可以回流的農村，進而逐漸產生出勞工的權利意識(郭慧英 1997:31)。

韓國與台灣同樣經歷農業部門的破敗，以至於將勞動力釋出到工業部門的過程，然而由於工業化在地理區位上的集中程度、以及工業化模式中的資本規模的不同，在農民脫離土地成為無產階級勞工的過程中，南韓的勞工可能經歷了比台灣更激烈的剝離鄉土過程。

城市裡的韓國工廠工人，不管他們來自農村地區還是來自城市地區，都是一種完全投入的產業勞動力。…在台灣，地理上分散的工業化為農村非農業收入來源創造了更大量的機會，因而產生了比較大量的臨時工性無產階級。而且，台灣高度分散化的工業組織結構，包含著眾多的家庭性小企業，使工人相對易於從工資性就業轉為自謀生路，因而削弱了工人對無產階級工作的投入(具海根 2004:52)。

若拿早期歐洲工業化過程來比較，則南韓與台灣社會的文化底蘊同樣缺乏具影響力的工匠組織與手工業文化傳統。

在歐洲，工匠組織和文化傳統在形成工人階級對工業化變遷的反應和階級意識的發展方面發揮了關鍵作用。這些反應首要的是社會的和道德的，而不是經濟上的。…韓國工業化是在缺乏類似的手工業文化的情況下發生的(具海根 2004:174-175)。

因而，歐陸歷史中曾一度出現，針對新式機器生產模式打砸搶的盧德運動，不論是在韓國與台灣都無從發生。對於台灣與南韓的戰後勞工運動史來說，最早的發動者都是任職於出口導向工業中，勞力密集產業的非技術工人；反彈原因都是因為低價取勝的生產原則，造成勞動條件極其惡劣，低薪資、長工時、強制加班、以及頻繁的職業災害(劉華真 2008:195)。當 20 世紀 70 年代韓國工人開始向社會訴求時，要求的是「人的待遇」，只是要求改善極其卑下的社會地位與血汗工廠處境。

工人抗議更多的是因他們對自己在工廠中的經驗的文化反應而生，而不是因試圖做出改善經濟狀況的合理努力而生。他們最迫切得到的是像人一樣的待遇和公正，而不是提高工資或改善工作條件(具海根 2004:21)。

二、春之驚蜇-1970 年代萌芽期

以使用年輕女工為廉價勞動力的主要來源，是許多新興工業國家/地區共有的經驗，台灣與韓國也不例外。與此相類似的書寫，也可見於香港的早年勞工口述歷史中。

政府推動低糧價政策導致小農破產，鄉村中中年男子失業狀況嚴重，但是兒子需要受教育，所以送女兒到都市去做工。在傳統儒家思想以及現代化兩相夾擊之下，犧牲了女性(Chun Soonok 2003:74)。

既如上述，一方面缺乏如歐洲般的工匠文化的傳統或者左派群眾運動作為引動反抗行動的基礎，另一方主要的廉價勞動力來源為相對順服與承受性別歧視的年輕女性勞工；則韓國反抗的發動點由何而來?早期對於支持基層勞工鬥爭，有兩個群體發揮重要作用，一個是 70 年代後期到 80 年代中的教會，另一個是 80 年代的學生組織。

70 年代涉及工會化鬥爭的勞動糾紛當中，絕大多數是由紡織、服裝、電子和其他由婦女占大多數的出口行業的女工領導的。甚至在獨立工會運動由男工領導的地方，女工也是鬥爭的主要參加者，並且比男工更表現出更強烈的反抗精神、決心、團結和復原力。(具海根 2004:115)

80s 中葉，男性工人開始行動起來的時候，他們發現自己是站在女性工人已經奮鬥了十年的基礎上(by George Ogle. 轉錄自 Chun Soonok 2003:185)。

(一)低於生存線的血汗工廠

經濟發展既以廣大工人生活的倒退與基本人權之剝奪為代價，資本家可以完全忽略勞動法而且不會受到懲罰。資本家無視於勞動法律規範這一點，在早期的大韓民國如此，這對於台灣經驗過戒嚴體制的勞工朋友們，同樣不陌生。

1971~1979 年間勞資爭議的 75%是要求加薪、加班費等。…低薪是這時期工人面臨的主要問題，這和政權主推出口導向經濟要求盡其所能地壓低工資有關，故只作經濟鬥爭是無效的(Chun Soonok 2003:35)。

1970 年勞工烈士全泰壹於平和市場自焚時，提出的是建立工會、降低工時與休假(由每日 16 小時降低為 8 小時、每個周末都休假)、定期調整工資、每年至少一次健康檢查、合理的住宿環境、學徒工資應加倍及按時給付、工廠中應設置通風設備等等非常基本的訴求(Chun Soonok2003:143)。他入土一周後，於 1970 年 11 月 18 日，韓國第一個民主工會清溪被服組(Chonggye Garment Worker' s Union)成立。此後他的中年寡母李小仙女士與該工會夥伴們繼承遺志，付出了貧窮、入獄與被當局監視囚禁之代價，繼續民主工會的教育、抗爭、組訓工作三十餘年，後人稱譽李女士為「韓國工人的母親」。清溪工會以小組運作的方式向漢城其他血汗紡織工廠發展會員，10-15 人為一組，到 1973 年有超過 50 個組分散在三個市場；並於 1975 年 4 月 21 日開幕運作勞工教室，課程內容涵蓋正式教育、職業訓練、政治教育包括政治、經濟、勞動法、工會法等等(Chun Soonok 2003:171-173)。

全泰壹的自焚也同時觸動了當時社會上知識分子的良知，許多大學生自發地要求參與全泰壹的出殯。在這之前，外界對於工廠中的不堪與痛楚關注不多，且勞工社群尚未出現組織性的反抗。

大多數勞動現場的工人的初衷是個人化地以及素樸地：急於賺那不管是多麼少的一點錢的想法凌駕於其他，害怕且憎恨任何可能破壞掉賺錢機會的因素，因而任何與工作系統(work system)作對的表述都可能造成未來的傷痛或個人利益的剝奪，故唯一合乎理性的抉擇就是不惜代價地避免衝突，工作條件無論多嚴酷都要忍受，偶爾可能會得到一點小惠的驚喜(Chun Soonok 2003:139)。

(二)御用工會 V.S.獨立/民主工會

另一個與台灣相似之處，在反共/仇共意識形態掛帥之下，工會系統成為獨裁政權的控制渠道與操弄工具，即便是基本的集體議價功能都闕如。

1970s 南韓勞工組織分成兩支，其一是官方總工會體系如全勞總 (FKTU，

Federation of Korea Trade Union)，與產業別總工會體系如全國紡織工人總工會(NTWU, National Textile Worker's Union)等；全勞總是韓戰之後由朴政熙政權安插官方人馬全面取代掉原本左傾的工會系統，其中並有接受美國中情局(CIA)特勤訓練的情報系統分子滲透其中。作為以貫徹反共思想、忠於政府政策與執行資本意志的御用工會系統，它們完全排除了為數眾多的基層女性勞工參與的管道，無法反映基層勞工的問題，因而，學者指出，當時的官方工會系統之無用與失能，為女性主導的民主化工會運動提供了土壤（Chun Soonok 2003:111-113）。

其二為由下而上發起的工會民主化運動，大多在輕工業部門如紡織、成衣、電子等。此民主化工會浪潮中包含自主成立的新工會，也有的是透過選舉程序推翻舊有御用工會。民主化工會中包含了較多的基層女性幹部，遵循民主決策原則，並有意識地對於官方總工會的控制加以改造或抵抗；除了前面曾提及的清溪工會之外，並有東一紡織工會、won-pung 紡織工會、Bando 紡織工會、YH 工會等等獨立工會相繼出現。

雖則領導幹部動輒被軍警或情治單位逮捕、監禁；並且御用工會系統刻意挑動男性沙文主義情緒，發動或收買男性工人對參與獨立工會的女性會員施暴¹，獨立工會系統仍舊成功發動了萬人請願活動甚至罷工，提出加班費與縮短工時等訴求，其中東一紡織工會案例²最具代表性。這一時期的勞資爭議件數大增，1979年的統計數量達到1972年的4倍以上，且主因皆為勞動條件之爭議(Chun Soonok 2003:122)。東一紡織工會的案例引起國際媒體的報導與注意，國際紡織成衣皮革總工會(ITGLWF, International Textile, Garment and Leather Worker's Federation)派團到韓國調查真相。

(三)催生工人意識

假若勞工者反抗的可能性不僅源於經濟上的被剝奪，更在於對照固有文化傳統所引發的反彈，則南韓工人70年代的團結意識，可以說是女性勞工受到外來團體(例如國際性教會組織)所舉辦的工人夜校等活動影響之下凝聚出來的。具有解放神學理念的教會組織，運用其國際網絡，以及國際團體身分相對安全的政治與

¹ 1970年11月13日全泰壹自焚的二周後，清溪工會成立，成員以女性為主。1972年2月東一紡織工會選出女性領導，同年8月17日won-pung 紡織推翻御用工會，1974年4月15日Bando 紡織工會成立。1975年5月10日，1975個女性聚集支援YH工會；1976年Pangim 紡織公司工人發動萬人大請願活動，要求加班費以及縮短工時，隨後展開罷工，但是在接受公司敷衍式的讓步結束罷工之後，被韓國中情局(KCIA)與警察逮捕及開除。1978年2月10日，全勞總要求其下屬會員工會準備100~200人的“班”接受武力訓練，並且秘密吸收密探偵查基層(Chun Soonok 2003:121~125)。

² 1978年「全國紡織工人總工會」常務理事會以鼓動工人抗爭為由，宣布東一紡織工會、Bando 紡織工會及YH工會為問題支部加以開除，隨即東一公司動手開除126名“具顛覆性的”女性工人，並且NTWU 理事長簽署一份包含姓名、住址與身分證字號的“黑名單(blacklist)”散布至全國的紡織公司，東一公司為此付出巨額賄款給總工會及理事長(Chun Soonok 2003:121~130)。

意識形態空間，曾經對早期勞工活躍分子扮演了指導者與庇護的角色。教會開辦的工人夜校與小組活動中，工人得以分享經驗，過程中培養出認同感與團結意識，引導出組織民主工會的動機。

儘管大多數女工最初是因為她們對社會流動的渴望而被夜校錄取或為教會贊助的小組活動吸納一夜校和小組活動的大多數課程原先是根據完成普通高中課程而開設的一但這些教育活動逐漸轉變成提高意識的重要活動場所。工廠女工佔這些教育活動參加者當中的大多數，這一事實為我們解釋為何婦女在 70 年代基層工會運動中發揮領導作用提供了線索。女工強烈的脫離取向，反而有助於她們在表達工人要求和為 80 年代民主工會運動打基礎等方面成為先鋒戰士（具海根 2004:169）。

由於女性勞工受到階級與性別的雙重壓迫，因之更敏感於社會弱勢的處境，也更積極向外尋求其他的生涯發展之機會，成為 1970 年代工運萌芽期的開路先鋒。教會系統的啓蒙與指導作用，一直到 1980 年代，讓位於成群地進入工廠潛伏勞動的學生運動組織為止(具海根 2004:22)。

(四)檢討與小結

從 1970 年全泰壹自焚拉開序幕的獨立工會運動，到了 1978 年以後面臨御用工會系統與官資聯手暴力鎮壓，到了 1979 年朴政熙政權因為暗殺告終，旋即於 1980 年全斗煥軍政府上台之初又施以鐵腕統治，導致韓國獨立工會運動一度中斷趨於沉寂。

到了 1980 年代末期，南韓社會回顧 70 年代的民主工會運動，思及後者對於前者的影響極其有限的原因，反省了兩個主要問題：其一因為女性不懂得馬克思主義對資本主義的分析。其二因為沒有與知識份子聯合，缺乏歷史唯物論知識，無法做結構性的挑戰(Soonok 2003:36)。

然而，70 年代的工會活動者到了 80 年代初被全斗煥政權強力整肅打壓，導致民主工會運動的活動者經驗傳承上出現斷層，讓一代工會運動中的女性運動者的努力完全被忽略。Chun Soonok(2003:40)指出，上述認為女性幹部的經濟鬥爭取向、缺乏政治敏感性、缺乏團體間的橫向聯繫與不懂政治經濟學批判等說法本身，就充滿了男性沙文主義作祟的偏見，以主流社會對於女性的歧見，輕易地抹煞掉整個 1970 年代(女性主導的)獨立工會運動的努力。具海根(2004:232)也認為，假如去脈絡地比較兩個時代的勞工鬥爭，從兩者之規模、強度、戰鬥性和政治性來看，那麼 1970 年代便顯得稚嫩、脆弱與徒然，很容易被貶低其意義。問題是，人們忽略了一個關鍵問題是，1970 年代要嘗試組織獨立工會時面對的環境，也相對地比 1980 年代更為嚴峻。

三、1980 年代潛沉與蛻變

1979 年 10 月獨裁者朴政熙被暗殺後，出現了短暫幾個月的政治自由和不確定性。市民社會抓住政治行動和民主希望的機會，開啓 1980 年的“漢城之春”、與光州自治。工人也趁此時機提出過去被壓抑的經濟訴求，於 1980 年春爆發了一輪的勞工騷動浪潮，並且延續 70 年代末開始的基層工會化運動，提出要求解散公司控制的御用工會，並組織“獨立工會”。

此時的工潮主要仍是自發性與無組織的，延續之前“像人一樣生活”的人權訴求。但是此一活躍情形只延續到 1980 年 5 月 17 日軍方接管政權便終止。「光州事件」中血腥屠殺了 200 多名學生、工人與市民，新的軍事強人全斗煥掌握了權力，極為迅速與嚴厲地恢復對市民社會與勞工的控制(具海根 2004: 125-127)。

在經歷由朴政熙至全斗煥政權的政治變動下，韓國的「民主工會運動」比起台灣當時也正在醞釀催發的「自主工會運動」，早一步進入量變與質變的過程³。到了 1980 年代末，韓國已經由 70 年代的電子、紡織工業中獨立工會之零星點狀鬥爭，進展到重化工業工會化、白領工會萌芽。

(一)工運與政運匯流

全斗煥上台後，1980-1981 年間，實施「淨化措施」(purification campaign)，政治異議份子被關，勞工活躍份子被驅離工廠，獨立工會一個一個地被破壞，雇主藉機開除數千名參與民主工會運動的工人，並且保安廳公然散佈黑名單使參與獨立工會者無法再就業。基本上重創一半以上的既有工會。工會登記數量由 1979 年的 4979 家銳減至 1980 年的 2618 家，至 1981 年時僅剩 2141 家。換句話說，兩年內有 60% 的工會突然喪失合法性，成為非法黑戶(劉華真 2008:196)，其中包括許多活躍於 1970 年代的工會，例如前述全泰壹死後籌組的清溪紡織工人工會。

此官資聯手的兇猛攻勢一直延續到 1983 年為止，造成工會數量與工會會員人數急遽下降，表面上勞工運動中止了，工人不得不再度處於沉默與順從的狀態(Kim Jang-han 1989，轉載自具海根 2004:128)。

國家超高壓制的勞工政策將勞工活動家驅趕出產業領域，從而迫使他們與持不同政見的政治團體建立更密切的聯繫(具海根 2004:107)。

然而，猶如夏蟬可以暢放鳴聲之前必須經歷羽蛻期，困頓中，知識界與行動者對於韓國社會性質、運動走向與戰略進行了對話與反思。

³對韓國工人階級的形成而言，20 世紀 80 年代是特別重要的時期(具海根 2004:17)。

這是對韓國社會型態、民眾運動的歷史使命和美國對這個國家命運的捲入等問題進行很多重要理論概括的時期。這也是馬克思主義傳播和進行激進對話的時期；很多學生、知識分子和政治活動家受到馬克思主義、依附論觀點或人民解放神學的強烈影響，接受了通過集體行動實行激進社會改造的思想（具海根 2004:128）。

此時，學生運動組織中願意從事勞工運動的成員，大批大批地中斷學業，隱藏曾經是大學生的身分，在勞動實踐過程中深入工廠生活，目的在提高工人的階級意識與組織工會，最終要將工人鬥爭引向政治解放(具海根 2004:128-130)。

(二)羽化：新工會浪潮

全斗煥政權統治期間強硬壓制勞工的後果，是“先進勞動者”（具有先進意識的工人）的圈子不斷擴大，他們在民主工會運動方面有過多年的經驗，並從中形成了高度的階級意識。隨著基層工會活動分子數量的增多，勞工運動逐漸成長，不再需要依賴外部組織，特別是不再需要依賴教會組織（具海根 2004:129）。

熬到了 1983 年，官方的控制一放鬆，很多獨立工會迅即被組織起來；光 1984 這一年，至少成立了 200 個工會。並且 70 年代初以來工會運動的象徵-清溪地區性的勞工工會，也終於恢復運作。勞工行動者的產業構成與性別構成也產生了很大的變化。獨立工會運動攻進了韓國製造業的核心：大型財閥企業中的技術性男性勞工。以 1984-1985 年大宇汽車罷工拉開序幕，男性、重化工業技術勞工取代了之前的紡織女工，成為主導南韓勞工運動的發動機(劉華真 2008:199)；並且，直到 1980 年代中期，工會鬥爭策略即以組織同一工業區內幾家工廠進行共同鬥爭為核心，此時起碼建立了兩個地區性質的工會組織，“漢城勞工運動聯合會(首勞聯)”和“仁川勞工運動聯合會(仁勞聯)”，主要目標是建立地區範圍的階級組織，超越經濟工會主義，將勞工運動帶往政治的方向(具海根 2004:144)。其中均可見前述學運份子參與工會運動的努力痕跡。

如果說早先企業之間工人團結的主要基礎是在同一地區工作的勞工活躍分子組成的小網絡，那麼後來新形式的團結鬥爭的基礎則是同一地區不同企業和普通工人之間不斷增強的團結感情。…工人的團結表現為幾種形式：到工人同伴的工廠參加抗議，參加街頭示威，籌集罷工資金，開展同情罷工等。…80 年代後期，在很多韓國城鎮，誕生並可以看到了“團結的文化”（具海根 2004:222）。

這個時期的工會鬥爭仍舊承受巨大的犧牲，眾多工會幹部被逮捕監禁、許多工

人一無所有地離開含辛茹苦創建的工會。然而鬥爭中，工人、學生、反對運動者、教會同情人士集結在一起，這樣的集體經驗對於提高政治覺悟有極大的作用(具海根 2004:132-144)。

(三)1987年6月工人大鬥爭

具有階級意識的工人人數大量增加，而工廠外部有激進的勞工領袖，是決定1987~1990年這一時期勞工鬥爭狀況的關鍵因素(具海根 2004:219)。

積蓄的政治反對力量由街頭抗議中取得了階段性成果！迫於學生、工人、市民共同上街頭的群眾壓力，全斗煥政權宣布了「民主化宣言」，同意舉辦總統直選與憲政改革來回應民主化訴求。不只是成千上萬的工廠藍領工人，連一些剛成立不久的白領工會也參與到了這一波全國範圍的民主化運動中。民主化宣言宣布兩周內，爆發了一波勞工暴力衝突浪潮，該年度6-8月中旬為勞工騷動的高峰，每天發生100多起勞動糾紛。參加勞工行動的工人總數估計有120萬人，為當時10人(含)以上企業經常性僱用工人總數的1/3。勞工騷動有如野火燎原般地在全國範圍散播開來(具海根 2004:196-198)。

此時的社會氣氛，與1980年春因朴政熙被暗殺導致的短暫政治真空時期爆發的騷動類似。

工人把握住獨裁控制突然放鬆的機會來釋放他們長期壓抑的怒火與悲憤，自發性、無組織、無協調的爆發，數以千計地在全國範圍同時發生；不過，這一次勞動衝突的規模要大得多，範圍要廣得多，而且戰鬥性與實現目標的效果也大得多(具海根 2004:201)。

由於過去血淚鬥爭經驗累積的結果，此時「工會意識」被普遍化地擴展開來，通過鬥爭，團結精神誕生了，越來越大量的參與鬥爭的工人，使工會運動由量變促發質變，工人間可以明顯看到高度的階級意識與政治覺悟，生產線上工人被組織成小組與委員會，取得與管理者抗衡的發言權，管理者面對好鬥而團結的工人失去過去的絕對權力，反之開始害怕起來(具海根 2004:217)。工潮逼迫資方接受剛組織起來的工會，或者是成功地以民主工會取代御用工會。工人行動的手段往往是激烈甚至是暴力的，訴諸戰鬥性行動諸如占領大樓、街頭示威、扣留管理人員等等。工人無視官方對於罷工時強制冷卻期等等法律規定，此時幾乎所有的罷工都是非法的行動，顯示工人對於既有法定的勞動爭議解決管道的不滿與反叛(具海根 2004:202)。

由於以往累積的鬥爭經驗，加上勞工活動者長期的組織工作，當1987年民主化宣言的政治鬆動到來，韓國工人能夠馬上抓住機會爭取獨立工會，顯示相當一

部份產業工人已經具備相當水平的階級意識。

1987 年的大鬥爭證明，韓國工人已經成長到不再需要由知識界保護和代表的程度。韓國工人階級已經產生他們自己的領導人，“有機知識分子”以及組織資源，成為一個自為的階級(具海根 2004:204)。

另外，1987-1988 兩年間，南韓大型勞資爭議的發生場域主要在重化工業的大企業集團，如現代集團；而不再是 1970 年代習見的輕工業或中小企業工廠聚集區。行動者也從 1970s 的電子廠、紡織廠女工變成主要是重化工業的男性工人。

顯示出了與其他工業社會一樣的趨勢—勞工運動由金屬和化工行業的男性主導，女工和婦女的利益在這種由男性主導的勞動運動中被邊緣化。…無論是勞工活動家還是學者通常都貶低了女工在韓國工人階級鬥爭中的歷史作用和現實作用(具海根 2004:230)。

四、百花齊放的 1990 年代

(一)白領工會化與民主總工會

據統計，當時韓國大型製造業的工會化程度已到了某種飽和點；而中小型製造業工會化受挫的主要原因，是經濟規模導致經營困難。白領工會此時迅速增加，醫院、運輸業、通訊業、傳播媒體、研究機構、大學教職員、金融業與外商投資公司都出現成功的工會化過程。法律禁止文官組織工會，但是具備進步意識的全國教職員工會(全教組)爲了要求工會合法化進行了激烈的鬥爭。約有 1500 名的教師因而被學校開除，經歷幾年艱難之後，全教組 1998 年成爲合法的工會，遭到解僱的教師大多得到復職(具海根 2004:246)。

90 年代初，民主工會陣營分裂爲三個團體：全勞協，業種會議，大企業勞組協議會(現代、大宇集團的工會組成)。1991 年 10 月，韓國加入國際勞工組織(ILO)，民主工會團體趁機聯合訴求修改勞動法，1993 年 6 月組成一鬆散聯盟名爲「全國工會代表大會」；1995 年 11 月，改名爲「韓國工會代表會議」(全勞代)，成立時有 862 個工會和 42 萬名會員，包含金屬工會、現代公司工會、電信工會與其他公共部門的白領工會等著名的強大工會，雖不被承認其合法性，但是一年內便發展到 50 萬名會員，成爲具實質意義的「民主工會新全國性中心」(具海根 2004:247)。

(二)政治化的嘗試與停滯

1987 年之前的韓國，不論是執政黨或在野黨都未與勞工結盟。

工人被作為原子化的個體吸收進入選舉過程，或者說，被作為以地區、城鎮、學校、家族等為基礎的社會紐帶的成員被吸收進入選舉的過程之中」~Choi Jang Jip 1993a，轉載自具海根 2004:248。

韓國自 1987 年開始出現組織進步政黨的嘗試，勞工活動家與政治活動家結合組織了「民眾之黨」、「韓國民主黨」等，此兩政黨都不是工人階級政黨，不過都尋求勞工、農民與中產階級的支持。1990 年兩個政黨合併，組成「民眾黨」，1992 年大選因為沒有跨過當選一席國會議員的最低得票門檻，宣布解散。組成一個真正的勞動者政黨的嘗試，一直努力到 2000 年 1 月成立「民主勞動黨」才階段性達成(具海根 2004:248)。

韓國 1987 年工人大鬥爭取得的成果，到了 1990 年代開始面臨資本與國家的反攻。工人的戰鬥性受到先進管理方法的抑制；以大型重工業工會為主的勞工運動，也漸漸呈現經濟工會主義，逐漸與政治運動和社會運動分離。

那些激進、具有反抗性和階級覺悟的工人，如今在大部分重型大企業中已經縮小為極少數（具海根 2004:263）。

之前對韓國勞工運動的樂觀主義為悲觀主義和失望感所取代。學者和勞工運動研究專家將 90 年代的勞工趨勢描述為 80 年代後期的“逆轉”或者說“撤退”…分析家提到幾種因素，認為他們是造成失敗的原因，其中包括：國家壓制的恢復，資本家的進攻，激進工會運動內部在領導方面存在的問題，以及“中間階級的背叛”等(具海根 2004:245)。

(三)1996 年冬到 1997 年初的韓國總罷工

1996 年冬，由於執政黨議員在反對黨議員缺席的情況下，秘密通過對於勞工不利的新勞動法，內容在於使雇主更容易裁減工人、僱用臨時工或(罷工時)替代性勞工。消息一公布，「民主勞總」立即決議發動全國總罷工(general strike)，並且韓國勞總也跟進參與。罷工延續了三個星期，動員了包含白領工人在內的大約 300 萬名工人，逼使民選總統金泳三同意撤回有爭議的勞動法併重新修改(具海根 2004:249-250)。此次總罷工彰顯了韓國勞工的戰鬥性，因之吸引了全世界的目光。

然而，就此次罷工動員力道來說，其成果有些不成比例。雖然民主勞總成功取得政府的承認，以及企業層面上組織多個工會的權利，但是新修訂的勞動法與原先被勞工團體猛烈抨擊的勞動法只有細微差別。勞動法中仍然保留了雇主裁減工人的權利、沒工作就沒報酬的原則、全職的工會領導人不給薪原則以及彈性工時等等降低實際工資的規定；甚至未能取得學校教員和政府文官組織工會的合法權利。具海根認為，新的勞動法貫穿了新自由主義意識型態。

正是全球資本主義和韓國在其中地位不斷惡化的影響，在最初造成了這次勞動市場改革的結構動力(具海根 2004:251)。

(四)世紀末的挑戰

種種經濟、政治和社會因素一起作用，將韓國勞工運動塑造成了經濟工會主義而不是社會工會主義，儘管外部團體和女工在激發勞工鬥爭方面曾發揮重要作用。(具海根 2004:255-257)

此時韓國官資聯手重新調整法律框架，以適應後福特主義的資本積累需要；尤其 1997 年亞洲金融風暴下世界銀行祭出所謂結構調整計畫之後，非典型雇用的人口迅速增加。到了 1999 年，政府的勞動統計數字顯示，韓國就業者一半以上(52%)是臨時工或者日工；實際規模可能遠大於此，因為官方統計中未加計僱用員工數為 5 人以下的小型企業，而且很多被歸類為全職正式員工的受雇者事實上簽訂的是短期契約(具海根 2004:259)。勞工運動隊伍中，出現了正式受雇者與邊緣勞工之間的分裂。

代表享有特權的核心工人變得越來越實用並越來越走工會主義路線，而代表邊緣工人的全勞協則堅持政治工會主義(具海根 2004:260)。

因為主流工會忽略了邊緣勞工的需求，而且婦女是勞動力市場彈性化的主要受害者，韓國女工試圖在男性主導的工會之外另外組織自己的工會，成立了婦女工會，按地區組建，包含不同類型的婦女勞工，並且不只處理就業問題，還處理職場性別歧視、性騷擾和托嬰、托育等婦女關切的問題，比起男性主導的傳統工會，婦女工會具有更明顯的社會運動工會(social-movement unionism)特徵(具海根 2004:261)。

另外，由於為數頗多的韓裔中國籍移工以及南亞、東南亞籍移工⁴進入韓國的勞動力市場，總數約 70-80 萬人之譜，其中約 20 萬人為無工作證之非法者，承受了最受剝削的底層勞動。韓國工會運動界開始正視移工組織需求，於 2005 年起組織了移工工會，為韓國民主工會運動的龍頭工會「民主勞總」之會員工會之一，致力於移工組織與移工就業選擇權、居留權與勞動權益之爭取(Lee Jung-won2008:12)。

⁴ 南亞與東南亞籍移工主以菲律賓籍、印尼籍與尼泊爾籍為主。