

第一章 緒論

華隆公司曾經為台灣十大私營企業之一，在化纖及紡織業界佔有一席之地，極盛時更是若干產品的全球最大生產商，僱用了相當大數量的勞動力。曾幾何時，隨著台灣產業的轉型與外移，華隆中和廠、鶯歌廠與桃園廠陸續關廠，同時公司面臨著非常大的財務黑洞與營運危機，不但欠薪、減薪及退休金無法一次給付的狀況持續發生，甚至工作權亦不保，資遣、關廠隨時可能發生。

作為華隆公司登記地、也是華隆在台灣最大生產基地的頭份廠，工會成立時間悠久，亦歷經多次勞資爭議經驗；更是早期參與自主工會運動初始階段之兄弟工會盟會之一。近年來在公司營運狀況持續下滑情形下，員工對於如何保障自身權益存在強烈危機感，但是對於如何保障自身最大利益各有不同的評估，不同派系人馬在搶奪工會主導權上互相掣肘、互相抵銷力量，致使工會內部在採取集體行動的方向上缺乏共識，雖然零星抗爭不斷，卻始終無法對公司產生有效的監督。

換句話說，雖然爭取自身利益是個別勞工參與行動的主要動力，但工會作為勞工力量的集結，如果不能整合出個別勞工利益的最大公約數，匯集會員力量的目標也就無法達成，理應是一致性的勞工集體行動，就會變成零散的自發性抗爭。而零散的行動導致力量的薄弱、勞工訴求無法達成，又會回過頭來影響勞工進一步參與行動的動機與意願。因此，勞工內部關於個體利益與集體目標之間的拉扯，關係到集體力量的形成與目標的達成與否，是個別勞工持續參與集體行動的關鍵，這便成為值得探討的焦點，也就是本論文主要探討的核心。

一、問題意識

近年來，台灣產業外移造成關廠失業事件頻傳，仍然留在台灣的工廠，亦往往縮減人事或在財務經營上出現問題，於是，勞工的工作越作越累、收入卻越少，退休老本可能只有一張債權證明，但為了家計需求，不得不綁在搖搖欲墜的飯碗上，成為中高齡藍領勞動者的共同悲運。究竟本地經營不善的企業之所以繼續運作，是如資方所說，公司勉為其難地保障了勞工們家庭生計的維持？或是相反，企業更嚴重地剝削工人血汗，來償還公司欠下之巨額銀行團債務？台灣許多經營陷入危機的企業，喜歡以申請重整來作為經營振興的策略，但其中的勞工權益是否受到保障，華隆公司是一個值得討論的案例。

本論文將從華隆頭份廠工人的處境出發，貼近以藍領為主的華隆基層工人的生命體驗與社會脈絡，探討公司經營危機如何被轉化由勞工的勞動條件的惡化作為代價，與場廠工會功能的侷限。除了以台灣化纖業的產業變化作大背景，看華隆工人在華隆案發生前後勞動條件變化過程，並與整體紡織業的工人從業人數、工資、工時統計資料作對照之外，下列的問題意識是需要釐清與解答的問題。

華隆這個個案的具體狀況，是資方在掏空案爆發後，仍繼續以壓縮勞動條件的方式苟延經營：華隆公司掌握著四、五千名員工的家庭生計問題作籌碼，持續向政府要求紓困；另一方面，又抓住工人擔心工作權與退休金不保的心理，對勞工予取予求，實行減薪、欠薪、利潤中心制等經營盈虧與工資連動的政策。華隆工會作為早期曾參與自主工會運動、至今也仍是苗栗縣產業總工會會員之一，近年來卻陷於工會幹部被開除、積極工會代表自殺抗議、工會對於資方的減薪裁員行為默不作聲之惡性循環。資方軟土深堀、工會步步退讓之表象下，工人有沒有過團結抵抗的機會？而這樣的機會又在過程中如何被解消？而台灣的自主工會運動在此場廠工會提供的協助為何？是我想要藉此個案研究加以釐清的問題。

苗栗的農業縣背景，是勞工採取抵抗或不抵抗行動的一個重要變數：是否農業背景部分地支撐了工人家計，使得工人即使只有領到基本工資不到的薪水，仍能夠抱持著有朝一日拿到退休金的期望，而持續押注在這種越作越苦、越作越少錢的工作崗位上？或者問題的解答是相反的，正是因為農業縣背景，可以找得到的薪資工作機會有限，導致頭份廠的工人更無法選擇其他的發展機會，不得不在華隆頭份廠繼續咬牙忍耐下去？這部分是勞工參與行動的動機問題。

其次，即使勞工擁有了參與行動的動機、採取了抵抗行動，但個別工人的利益考量亦會導向不同的行動途徑與目標。面對欠薪導致生計危機與個人貸款被斷頭，接受資遣、退休者也只拿到一張需排隊等待兌現的分期欠條之下，究竟這一群長期服務於華隆頭份廠的化纖紡織業老兵們(平均年資高達十九年)，如何決定工作上的去留？以及如何看待與資方之間的關係？是不惜破釜沉舟以大動作來爭取更有保障的勞動條件、還是怕逼急弄破碗而以少輸為贏的心態採用中庸路線？這些因素形塑了不同勞工的不同行動取向。

最後，工會作為勞工集體力量的集結，必定是要整合出個別勞工利益的最大公約數，方能說服全體會員一致參與行動，達成集體行動的共同目標與最大效果。而在勞方內部出現不同派系、對行動目標採取不同評估之時，勞方意見的分歧如何使力量互相抵銷、又如何回過頭來影響會員參與後續行動的動機與意願？這部分是勞工參與行動的持續性與再生產問題。

而研究的側面則是，在台灣的勞工運動自上個世紀 80 年代末工潮退潮之後，數十年來，華隆頭份廠產業工會之上級工會如全國(台灣)紡織纖維業工會聯合會¹(以下簡稱紡織聯)、苗栗縣產業總工會(以下簡稱苗縣產總)，在會員工會輔導上所扮演之角色，以及勞工團體如勞動黨桃竹苗區勞工服務中心所扮演之角色。

¹前身是台灣省人造纖維業工會聯合會，受到廢省以及傳統產業外移的影響，自民國 97 年起改組成全國性產業別工會聯合會，旗下有包含台塑南亞系統、華隆集團、遠東化纖、新光集團旗下的紡織人纖業會員工會計 13 個，涵蓋總會員數 9340 人。資料來源：民國 97 年大會手冊。

二、 研究方法與研究範圍

(一)研究方法

本論文擬採取文獻回顧、及參與觀察式田野訪談雙線並行的方式。

其中，文獻回顧包括台灣早期自主工會運動史與勞工集體行動的相關討論；也將整理經濟部工業局中關於紡織業從業人數、工資、工時統計資料，與華隆不同歷史階段的員工數、勞動條件、薪資待遇變化之對照。

由於華隆頭份廠女性員工佔全體人數的 2/3，女性勞動力的組織特性，以及工會參與狀態，除了在訪談中爬梳其全貌之外，也將從國內以及與台灣經濟發展軌跡類似的韓國的紡織廠工會運動勞動研究文獻中，去拉出比較分析的線索。

而在工人/工會作為行動者的敘述上，我主要有三個來源：1.行動者的第一手文本，主要是在作田野時取得的訪談內容；2.報章雜誌的轉述；3.其他研究者或報章對行動者的判斷及論述。第 1 項中，我採用人類學參與觀察式田野訪談做法，由於已經是最貼近行動者觀點的方法，可以直接進行分析；第 2 項中，我將選擇事件性論述；第 3 項中，我會以再分析的方法處理此類資料。

在田野調查部份，我採取的是半涉入的參與觀察方法；藉由紡織聯賦予我研究員資格之便，得以列席參與頭份廠工會每月一次的定期理監事會議，並短暫借住華隆頭份廠閒置之建教合作生宿舍，相當程度便利了我對於苗栗區域的環境之體會，利於對工會/員工進行近距離的參與觀察。

由於跟該工會認識多年，讓我的訪談容易以老朋友閒聊般的互動方式進行，甚至我並不是以價值中立的方式進入訪談現場，我期許自己是以實踐取向的研究²模式，進行訪談與論文寫作。

(二)研究範圍

本文試圖以華隆頭份廠產業工會的會員與工會幹部作為主要觀察對象，檢視台灣場廠工會形式對於工會行使其職能的機會與侷限。台灣的工會法規規定強制入會制，所以理論上凡同一區域或同一場廠的產業工人皆是工會會員(工會法第六條)。自華隆公司於民國 90 年發生全公司積欠三個月工資，導致頭份總廠於該年度 10 月份發生兩天的野貓式罷工以來，歷經幾波的減薪、調整薪資算法、屆齡

² 實踐取向的研究者企圖通過一項研究過程，去發現或建立知識，增加人們 1.對生活中隱含矛盾經驗的覺知 2.認識社會既定的現況是怎樣在維持著他們的運作機制而不易改變的 3.去發現轉化成一個更公正社會的可能性以及轉化如何發生的過程。夏林清 1993:5。

退休、自請離職、資遣種種，全廠人數從全盛時期的四、五千人，一路遞減。至民國 97 年三月份止，華隆頭份廠內有本籍勞工 862 人，移住勞工 656 人；外包工數十人。其中，只有本籍勞工 862 人為華隆頭份廠產業工會會員。其中女性員工佔約 2/3 強，多數是現場操作員及現場幹部如班長、技佐等；男性員工主要擔任電儀、保全、聚合部門與課長以上的幹部職。

表一：華隆頭份廠歷年勞工人數變化表

年度	總數	本籍	外籍	移工/本勞	遞增/減數
民國 88 年 1 月份	3,594	2,684	910	33.9%	
民國 89 年 1 月份	3,401	2,557	844	33.0%	本勞 (-127) + 移工 (-66) = (-193)
民國 90 年 1 月份	3,047	2,243	804	35.8%	本勞 (-314) + 移工 (-40) = (-354)
民國 91 年 1 月份	2,489	1,876	613	32.7%	本勞 (-367) + 移工 (-191) = (-558)
民國 92 年 1 月份	2,441	1,547	894	57.8%	本勞 (-329) + 移工 281 = (-48)
民國 93 年 1 月份	2,421	1,442	979	67.9%	本勞 (-105) + 移工 85 = (-20)
民國 94 年 1 月份	1,789	1,274	515	40.4%	本勞 (-168) + 移工 (-464) = (-632)
民國 95 年 1 月份	1,906	1,130	776	68.7%	本勞 (-144) + 移工 (+261) = 117
民國 96 年 1 月份	1,501	900	601	66.8%	本勞 (-230) + 移工 (-175) = (-405)
民國 97 年 1 月份	1,513	869	644	74.1%	本勞 (-31) + 移工 43 = 8
民國 98 年 1 月份	1,063	732	331	45.2%	本勞 (-137) + 移工 (-313) = (-450)

資料來源：華隆頭份廠產業工會

頭份廠內幾乎占全廠人數 1/2 的移住勞工，主要的來源國是泰、越兩國，這一群住在宿舍中的移住勞工，年齡約在 20-30 之間，離鄉背井來到台灣的頭份鎮區，付給仲介公司³遠高於市場行情的高額仲介費用，扛起中高齡本勞所不願意或不被允許從事的高勞力、高污染、加班工作。

除了華隆頭份廠工會成員之外，本研究並輔以對華隆體系其他工會如華隆大園廠產業工會、嘉畜工會的田野訪談與參與式觀察，作為工會行動的對照對象。筆者過去曾經訪談過的華隆桃園廠(注:已經於 2004 年關廠)之工會抗爭行動也將在比較研究的涵蓋範圍之內。這幾個廠同在華隆集團體系之內，在面對公司經營上的變化例如欠薪、減薪、利潤中心制、現金交易等問題上是一致的，但在工會對應公司經營危機與資方軟土深掘的反應並不一樣，是基於什麼樣的理念與決策導致行動策略的不同，也是值得一探究竟的。

另外，91-93 年華隆頭份廠退休特殊人員自救會的接觸，對於了解頭份地區的生態、華隆員工是否自請離職、或對於屆齡退休與否的生涯抉擇上的考量上，皆

³ 其中負責引進外勞的仲介公司據說有華隆高層插乾股於其中。

提供了我另一個觀察的介面。

(三)受訪者簡介

本研究使用大量的工會幹部/會員的訪談一手資料，茲將受訪者背景以代碼羅列如下表二。所謂工會幹部，從華隆頭份廠一般員工之習慣，指涉歷屆擔任工會理監事職務者。

表中之「平均薪資」，由於華隆公司已經採用各部門利潤中心制、搭配營業額達成率%數作為每月發薪依據多年，當問到工資大約多少這個問題時，多半只能以 100%算法之概略印象約略回答。針對已離退多年的人員，則指其離退當時(含加班)的月薪水平。

而表中的「年資欄」，有在括弧內以「民 XX-XX」之記號書明在職期間者，指已經離退。若括弧內僅稱「民 XX~」，則當然指受訪當時仍在職，僅附帶記錄他/她的到職年份而已。

表二：受訪者基本資料表

編號	年齡	婚姻	年資	單位/職稱	平均薪資	工會身分
M01		已婚/妻家管	19	一分廠聚合/領班		會員
M02		已婚/妻服務業,前華隆員工	15	一分廠聚合/員工		會員
M03	61	已婚/妻家管	37(民 54-91)	耐隆廠/包工至 97.07	40,000	退休/前常務
M04	49	已婚/妻華隆員工	16	一分廠聚合/員工		14 屆幹部
M05	42	已婚/妻新竹渣打銀行員	17	課長	50,000	會員
M06	39	單身	8	總廠絲廠保全	27,000	會員
M07	48	已婚/妻家管	18	二廠紗廠保全	30,000	10、13、14、15 屆幹部
M08	59	已婚/妻華隆退休	38	耐隆保全/技佐	42,000	多屆連任幹部
M09	50	已婚/妻華隆員工	23	加一廠保全/員工	31,000	12~15 屆幹部
M10	47	已婚/妻電子廠臨時工	14(民 80~94)	二廠織布廠保全/副班長		12 屆幹部,遭開除
M11	60	已婚/妻家管	39	加工廠保全	40,000	13、15 屆幹部

M12	68	已婚/妻家管	41(民 48~85 退)	耐隆廠保全	50,000	多屆常務、省 人纖、縣總
M13	48	未婚	--	一廠電工/技佐	40,000 多	會員
M14	49	已婚/妻教書	23(75~)	課長	60,000	代表
M15	37	未婚				會員
M16	36	未婚				15 屆幹部/離 職
F01	49	已婚/夫電子業退 休	25(民 67~92)	料務課辦事員	27,000	自救會會長
F02	55	已婚/夫鎮公所就 業		一廠 DTY 技佐	35,000	12 屆幹部
F03	47	已婚	24	POY 生絲課檢 驗	459.9~5 26 元 / 天，看 % 數變化。	會員
F04	54	已婚/夫中纖退休	24	一廠紙管品管/	21,000	會員
F05	52	已婚/夫大樓守衛	23(72~9 5)	一廠假撚接絲/ 班長職	26,000	已退休,現任 職竹南電子廠 契約清潔工
F06		已婚	16	二廠紗廠技佐	從 97 年 2~9 月都 領 17280	15、16 屆幹部
F07	54	已婚	17(80~9 7)	二廠紗廠收紗	20,000	會員
F08	54	已婚	18(79~9 7)	二廠紗廠		工會代表
F09	38	未婚	11(86~)			工會秘書

(柳琬玲 2008 年製表)

其中，編號 M 開頭者為男性，共 16 人；包含 2 位已退休之早期工會幹部 (M03、12)，1 位被開除之前幹部(M10)，1 位因細故⁴被懲處接受現金資遣之現任工會幹部(M16)，6 位近幾屆曾擔任過工會幹部者，2 位課長級人員(M05、M14)，6 名

⁴ 所謂「細故」，實質情況是 2009 年初某天夜裡發生本勞與越南籍移工宿舍鬥毆，工會幹部 M16 被舉報是其中之一，總廠長以暴力理由執意將之開除，經工會迴旋，改以現金資遣方式，但是依勞基法資遣費算法折半發給。這裡頭有一個「前情」是，2008 年傳出公司再砍勞動條件時，M16 曾經義憤填膺在總廠門口擋下總經理梁清雄座車，當時幾乎要被開除，後經上級工會紡織聯理事長斡旋，以兩支大過留廠查看處理。

未曾擔任過工會理監事職的會員(M01、02、05、06、13、15)。

編號 F 開頭者為女性，共 9 人。包含 1 位華隆頭份廠離退人員自救會幹部(F01)、工會專任秘書(F09)，2 名近幾屆曾任工會幹部者(F02、F06)，5 位是未曾擔任工會幹部者(F01、03、04、05、07、08)。女性受訪員工中，僅 F02、03、04 仍在職，其餘皆已經離職，含 F01 於 92 年接受分期給付退休、F05 於 95 年接受分期退休、F07 與 F08 於民國 97 年因為拒絕依照廠方意願填寫意見調查表而遭資遣，同樣簽下 3 年後始開始分期給付資遣費之同意書。F09 為工會秘書，自民國 86 年起任職至今，受限於職務繁忙，我從未有機會跟她做面對面專訪，但是在訪問其他工會幹部時，遇到工會幹部自己也記不清晰的具體資訊，承蒙她一旁補充提點，至為感謝。

根據上表二可見，工資的高低決定於幾個因素：職務、年資、性別。兩位課長職受訪者的薪資，在歷年減薪之後，剩五萬、六萬之譜。而其他月收入可達四萬以上者，M03 早於民國 91 年以 37 年的年資退休，躲過後幾年幾年的減薪；M08 已有 38 年年資，基本日工資 1001.4 元，有技佐職加給以及其他獎金津貼；M11 也已有 39 年年資，基本日工資上千元，同樣有技佐職；M12 是在華隆景況尚未出現衰敗的民國 85 年退休之創廠老人，雖為工員，但是退休時年資 41 年，且長期擔任工會領導。M13 之年資資料空白，但也有技佐職；前述除 M13 外，均為做過多屆的工會幹部。除上述男性有幹部加給的資深人員，女性員工的收入普遍偏低，首先關鍵是日工資較低，且多為基層人員，較無職務加給可享。

我的觀察結論是，年資關係到過去華隆尚有年度調薪時的加薪機會，故年資深者日工資可以較高，但是對於年資在 18 年以下的基層員工來說，日工資普遍僅為 500-550 元之譜，這顯示此年資者進廠後景況已不若當年。這幾年的逼退資遣政策又拿高年資的基層人員開刀，使得年資 18 年上下之女性工員成為本籍勞動力之大宗；歷經幾次減薪，他們的薪資若以 100% 來說，約為 20,000 元上下之譜，若是當月份營業額達成率差，打七成薪之下，通常就僅能領基本工資 17,280 元。

另外，針對早期兄弟工會時期的組織運作，與 2001 年之後幾場與華隆集團相關的勞工抗爭，本論文也訪問了工會運動組織者羅美文與高偉凱兩位。

關於本文紀年體例，本文中以西元計年為本，但是在引述受訪者說法的一手資料時，一律於括弧中加注民國紀年，例如(961231M08 訪談)，意指此段文字錄自民國 96 年 12 月 31 日與男性 08 號受訪者訪談稿，若換做西元紀年為 2007 年。為防讀者產生時序上的混淆，僅此敘明。

三、文獻討論

(一)工會與階級鬥爭

馬克思與恩格斯對於早期普羅階級的革命性格是抱持著高度自信的，認為資本主義將生產出自己的掘墓人：龐大而且佔人口大多數的無產者。當工人階級已經佔了人口的大多數，會發覺其利益有賴資本主義的消滅；普選權等同於勞工階級的政治權力與對資本主義的革命奪權⁵。

大工廠生產方式的發展，使得大多數的工作都是去技術化且枯燥乏味的；產業後備軍的存在壓低了工資水平，使得沒有生產工具的工人家庭陷於極端貧困之中。於是，工人不得不組織工會以求提升勞動條件，此時，工會是作為普羅大眾集結於其下的鬥爭媒介(struggle agent)而存在的。但是，由於產業後備軍的存在，工人與工人間的競爭導致工會的經濟鬥爭必定失敗，因而工會被迫進行政治鬥爭進而抵制整個工資制度，恩格斯因此形容工會為「戰爭學校〈schools of war〉」⁶。

1864年，在馬恩的努力下，第一國際成立，工會與政黨皆可以加入為會員。由馬恩對於英國工會⁷侷限於經濟鬥爭的批評來看，馬恩認為，對於工人階級與工會的激進化而言，經濟鬥爭是必要條件，但不是充分條件。馬、恩指導下的第一國際就投入許多時間與資源支援歐洲各國工會的經濟鬥爭與政治鬥爭。在1871年巴黎公社因殘酷鎮壓而告終之後，階級鬥爭(class struggle)已經更精確地被定義為工人階級整體直接對抗國家政權的鬥爭，並且強調政黨—政治鬥爭的重要性。事實上，早在1847年的時候，馬、恩已經成立了一個非工會的組織，稱之為共產黨人同盟(League of Communists)。雖然早期作品中，即已經出現左派政黨在革命當中的作用之論述，但其角色與職能比較模糊，僅是與工會並存的革命組織。直到1871年在第一國際倫敦大會中，馬、恩兩人共同提案聲明：「要完成社會革命的勝利並最終將階級的存在終結，必須將全體勞工納入一個黨組織」。並且在聲明的結論中，指出：「至今為止工人由於經濟鬥爭取得的集結力量(例如：工會)，同時也是工人階級為對抗地主與資本家政治權力的鬥爭手段(lever)」⁸。此時，馬克思與恩格斯所定義的「第一國際」就是與工會互補的革命組織了。工會在生產的層面發動反對資本主義的攻勢，但是力量的大小、與最終推翻資本主義，都取決於另一個組織，進行政治部門的操作，並直接挑戰國家。工會與第一國際之間的互補性，使得彼此成為「不可分離的整體」(indissolubly united)⁸，不過在恩格斯晚期寫的作品中，他漸漸將工會—政黨間的關係視為對立的模式。

⁵ Marx 1852, 'The Chartists', 轉引自 Kelly 1988:14。

⁶ Friedrich Engels 1845, 'The Condition of the Working Class in England', 轉引自 John Kelly 1988:14。

⁷ 當時英國工會運動可謂歐洲諸國中最為強大的，但是沒有任何一個英國的工會加入第一國際。

⁸ John Kelly, 1988:19-22。

他強調工會組織跟工會行動的侷限，工會對於生活水準與階級意識上影響力很有限，因此，階級政黨必須突破這個限制並領導革命鬥爭。

在階級政黨的基礎之上，列寧進一步提出了先鋒隊的想法。他駁斥革命事業仰賴群眾自發性的提法，認為那無法脫離經濟鬥爭，從而根據這樣的信念，列寧認為革命事業必須建立職業革命家的組織⁹。換句話說，這些做為職業革命家的先鋒隊，為了向工人灌輸政治知識，就應當到群眾的一切階級中去，而這應當是以理論家的身份、又以宣傳員的身份、又以鼓動員的身份、又以組織者的身份到群眾的一切階級中去。列寧認為，唯有在黨組織先鋒隊的帶領之下，組織者與群眾進行有機的連結，革命方有成功的可能。

列寧在俄國革命的經驗並不能照章直接移植至西歐。在俄國，奪取國家政權即是奪取一切，那是「運動戰」；但在比較發達的資本主義國家中，市民社會作為階級戰爭的主戰場，亦即對資產階級政權的意識型態支柱作長期的文化進擊，這就是「陣地戰」(蔡其達 1991:43)¹⁰。

葛蘭西發展出「文明社會」這個概念，它指的是上層建築的一部份（另一部份是「政治社會」或「國家」），這兩者根本是同一個東西，也就是統治階級的統治工具。把統治工具區分為「政治的」和「文明的」社會，表明了葛蘭西認為統治不可能只依恃暴力，尚須依恃被統治者的同意¹¹。並且，工會只是資本主義社會的一種形式，甚且具有鞏固資本主義私有制的功能，不可視之為徹底革新社會的工具 (1993:149-167)。因此，西歐的無產階級革命，除了是在政治社會的戰場上奪取國家政權之外，而且是要在文明社會的戰場上奪取「文化霸權」(hegemony)。為此目的，無產階級因此需要它自己的「有機的知識份子」(organic intellectual)，需要它自己的「實踐哲學」，以便展開實踐哲學凌駕傳統文化之上的霸權(孫善豪 1989:30-32)。

馬克思主義的看法中，工人的勞動力是讓資本主義體系運作不可缺的要素，因而，勞工運動的議價實力，就源自於工人的結構性位置，亦即當工人集體拒絕提供勞務，將危及資本家利益的實現。然而，在資本主義體系下，工人的生計依賴出賣勞動力得來的薪資，長期拒絕提供勞務將造成生計的困頓，成為發動反抗之障礙。另外，資本主義社會體系發展出整套的文化霸權與人力資源管控手段，細緻化與合理化其統治手段，為資本統治擦脂抹粉，增加工人集體團結反抗的困難性。尤其大型企業內部的人事管理，或者讓工會組織沒有存在必要，又或者賦予工會協商角色，從而削弱其作為工人階級集體的行動組織之作用(Burawoy

⁹ 列寧 1995:317-318。

¹⁰ Antonio Gramsci 1971, *Selections from the Prison Notebooks*，轉引自蔡其達 1991:43。

¹¹阿圖塞在受了葛蘭西的啟發之後，把國家機器區分為「強制性國家機器」和「意識型態國家機器」，使葛蘭西的概念更加清楚。

1979)。因而在後續的馬克思主義者的研究中指出，工會並沒有發展成爲工人突破自在階級成爲自爲階級的行動場域，反而成爲資本主義體系藉以收編工人的空間(R.Hyman1979，轉引自郭慧英 1997:9)。

(二)職場性別議題與工會性別政治

Lydia Kung¹² 於 1974 年台灣的田野調查中發現，女性婚後不管是否繼續工作都是以家庭中的母親、太太、媳婦的腳色爲本位，所以，女人依附於家庭的角色並沒有改變(Kung1994:6)。女性所作的工作被視爲貼補性的工作，而她的收入是補貼性質的收入，只有她的丈夫才是負擔家庭生計者。因而只要婚姻/主持家務仍是社會認可的女人一生的歸宿與天職，則職業婦女的身分與高學歷，並不必然決定女性的解放。女性的收入作爲貼補家用的角色，後來的研究也多有論及，如李竹君(2002:29)也指出，這成爲適應資本主義(對於廉價勞動力需求)與父權體制(讓婦女在社會結構中成爲附屬)勾結的方式。

女性的家務角色，連帶影響到其工會參與以及工會之運作。由於參與者以男性工會幹部爲主，台灣工會運動一直以來都被批評爲男性運作中心¹³。因此，探討工會運作的性別政治，不能只侷限在工會組織的運作而已(邱花妹，1996)。工會運作的性別邏輯，有可能複製自家庭或工作場域的性別邏輯，但卻在特殊的時刻或階段併發出矛盾或衝突。關於女性之主動性如何投入這個戰場，其過程攸關了對於性別權利行使方式之理解。

前面提到，華隆頭份廠女性會員的比例佔了全廠人數的 2/3，然而會員的性別比例並沒有反映在工會理監事的性別比例上。工會理監事中，女性的比例只佔了 1/3。員工中包括許多夫妻檔、兄弟檔等等，其中夫妻檔比例相當高，最典型的例子是工會一位常務理事，他的妻子跟姐姐都在廠裡上班，其中姐姐在工廠的年資高達 40 年以上，等於是從小姑娘開始任職到成爲奶奶的年紀。大部分的女性工人認爲自己的角色是以家庭爲主要，工會的事務交由固定那幾個主其事的工會男性頭人即可。當我訪問到女性工人爲何不對工會表述其不滿的意見時，她們習於回答：「外面的事情，我們不懂啦」；也有這樣的聲音：「我下了班就要趕快回顧家裡，沒有時間」。

夏林清(2003)對於遠化罷工的研究中看到，男女勞工在生產組織內被分配不同的勞動分工，受訪的女工多是生產線的操作女工，而男性多半從是技術性較高、相對較輕鬆的工作。管理人員的對待方式也有差異，對於女工比較敢鎮壓，對於

¹² 當時她是以中研院訪問學者的身分進行此一研究。對象是台灣第一代投身北部電子工廠的女性工人，檢視女工自己以及其家人如何看待工廠的工作；以及薪資收入與女性地位提升的關係。

¹³ 邱花妹 1996。何明修 2006。

男性勞工較不敢。當工會發動罷工時，拜此「勞動分工不平等意識」之賜，女性會員比男性更支持罷工行動，但是在罷工後期卻比男工更快選擇了退縮甚至離職的消極舉動，其原因同樣出在導因於「勞動分工不平等」而生的無力感。

林立珩(1999:102)針對關廠女工抗爭的研究也指出，女工由於家庭的束縛，容易被雇主威嚇，導致其不敢提出員工福利的要求。資方也看準這一點：女工只要求離家近與安定的工作，而吃定女工。加上爲了年資金的考量，即使工作環境與待遇漸形惡劣，也不敢輕言離職。然而一旦發生老闆賴帳甚至逃跑情形，過去的一切隱忍皆付諸流水，則因爲不甘心的心理，爆發出來的抗爭能量卻是驚人的。因而「女工不動員」的說法，除了是工會運動中男性中心觀的偏頗之外，更主要原因是社會中對於女工動員的結構性限制遠超過男工(張聖琳 1989:103)。

關於工運充斥男性沙文主義文化的問題，何明修(2006:70)認爲：「男性連結在公領域形成獨佔，以男性文化模式運作著」。歷史性的因素是長期政治威權統治下，工人缺乏可以借用的草根批判論述，故借用最原始的男性身分來強化凝聚力；加上產業工會組織率較高的部門如鋼鐵業、石化業、運輸業等都是男性藍領工人集中的產業；在女性較多的白領部門中，只有銀行業有較高的工會組織率¹⁴。

(三)工會參與了勞動控制

前述馬克思主義對於階級政治與工會的理論整理提到，工會是無產者行使鬥爭的集結點。歷史上工會的起源，初期是與工業化的影響相連繫的。因爲工業化，產生了依賴薪資勞動過活的勞動階級。工業化涉及人類生活的各個方面，因應工業化帶來的變化，早期工會的萌芽又與地方傳統幫派勢力脫不了關係；例如，與歐洲中世紀遺留的工匠傳統相類似，中國近代工人最初的組織是行幫。這些行幫主要有以行業爲基礎的行會、以地緣爲基礎的幫口，和以祕密結社爲特徵的青幫和洪幫(于建嶸 2006:151)。光緒三十一年(1905)發生了安源礦工，是晚清以來最早的罷工鬥爭，就是哥老會發動和組織的¹⁵。

進入二十世紀以來，勞工組織通常被認爲是一個工業化社會所固有的特徵。尤其以華隆頭份廠作爲一資本集中之大型自動化工廠，理論上工人理應透過工會的形式來表達自己的利益；通常最基本的訴求是經濟鬥爭，就是包括工資、工時、工作安全等職場生活切身相關的種種勞動條件方面的提升。然而在華隆頭份廠的例子中，我看到該工會不僅無法作到勞動條件的提升，連維持既有勞動條件不往下修正都辦不到。這使得我對於工會的職能產生了疑惑。

¹⁴何明修 2006:79。

¹⁵李立三在安源開展工運時，就利用了幫會的頭面人物，還與他們訂有三條規約。雖然歷史上工會的起源於幫派，但是工會要發揮作用，仍然與知識分子或是有組織意識的活動家有關係。當安源路礦工人大罷工時，骨幹分子實際上不是工人，而主要是外來的知識分子。于建嶸 2006:154。

前述法蘭西認為，在現代資本主義國家裡，工會具有鞏固私有制的功能。實務上亦觀察到，即使有工會的型式，也並不必然發揮抵制資本霸權的作用。邱花妹(1996)南紡研究中，我們隱然看到存在著所謂的「內部國家」形塑其廠內霸權共識的力量。這種工會是協助資本運作的配件，淪為制度性宣洩不滿的渠道與人力資源管理的輔具，也是台灣的場廠工會習見的工會樣態。

在于建嶸對於 21 世紀初安源煤礦工人的研究中，有一段訪談是在職工人說到對於到退休工人維權抗爭的看法時，感慨現在工人的地位，比(共產黨)建國之前的舊社會還不如，主要問題在於，沒有人出頭來冒著失業的危險進行組織勞工的工作，即使有人短暫出頭，也容易被開除或者是單個被收買。

在職工人為何不敢起來鬥爭，道理好簡單啊，因為像我這樣的中年人，上有老下有少，現在全靠這點工資吃飯。沒有辦法與他們鬥，因為你一鬥，他們就會要你下崗。…在職工人也不團結啊，沒有人挑頭。退休工人中主要是那些退下來的幹部來組織工人，而在職工人中那些當幹部的好處大得很呢，如何肯為工人挑頭呢?就是有些工人有能力出面為大家作些事情，也會很快被幹部收買的。沒有人出面組織，那成得了氣候(于建嶸，2006:386)。

于建嶸訪問某採區工會理事長時，受訪者也表示，工人被管理者嚴重監控，難以組織。手法包括不讓多人聚會、嚴防集體陳情活動發生、礦場區域工會幹部盡量處理被工人反應出來的問題，將問題消滅於萌芽階段；以及對於出面鬧事者採取嚴厲處置，例如不續約等等。

工人對一些事情不滿，基本上可以說是沒有辦法的。他們感到一些現象不公平時，主要是通過在井下的人行道和巷道上寫一些不滿的話，他們不可能組織起來。因為沒有組織起來的生存條件。…如果有人想像安源罷工時毛澤東李立三那樣來安源組織夜校之類，肯定會被作為反革命送進牢房(于建嶸，2006:278)。

面對官倒的問題，于建嶸在安源煤礦工人的研究中觀察到，工人的法律知識不夠，看到了管理層的腐敗，卻沒有辦法。而且基層工會不能為工人說話，沒有反映這些情況辦法，導致國有煤礦走向破產，上層可以繼續調任其他單位做官，但是失業的苦果由勞工來承受(于建嶸 2006:266)。這是大陸的案例，但是與台灣工會面臨的問題有許多共同點，諸如開除勞工帶頭者、收買幹部作為管理渠道、工人法律知識不足不敢行動、高層五鬼搬運由勞工承受失業代價等等現象。這類問題，在我即將敘述的華隆頭份工廠中，也多有提及。