國立政治大學政治學系

碩士學位論文

團結的基礎：
聯福自救會的非正式社會網絡

Foundation of Solidarity: Informal Social Network in Lien-Fu Textile Self-Help Organization.

指導教授：黃 德 北 博士

研究生：李 世 瑛 撰

中 華 民 國 一○五 年 六 月

中文摘要

全國關廠工人連線是由數個 1990 年代中、末期遭受惡性關廠的勞工自救會所組成，其中包括：聯福、東菱、耀元、興利、福昌、、等自救會。全國關廠工人連線的抗爭不僅是台灣近廿年以來最具影響力的勞工抗爭行動，也常以激烈手段廣為人知，大批身著醒目標語背心的中、高齡女性勞工更是抗爭場合的正字標記。回顧關廠工人橫跨 16 年的兩波抗爭，不似第一波抗爭時各自救會皆能保持良好的團結度，2012 年起的第二波抗爭則僅剩聯福較具規模。關於聯福自救會為何能夠不辭勞苦地持續抗爭，並無視勞委會的各種分化手段後，最終還有近一百七十人願意抗爭到底，外界始終流傳著各種看法。

本文深入研究後發現，聯福自救會之所以能夠維持高團結度的秘訣，其實和外界的許多猜想皆無相關。聯福自救會的高團結率來自於關廠前工廠內部的生產流程、管理制度、工作性質、各班組成脈絡等正式社會網絡所形塑之非正式社會網絡。關廠後的抗爭則延續並鞏固了以廠場班別為單位之非正式社會網絡，使得每個班別皆成為堅實的動員單位。然而，隨著抗爭落幕，該網絡也遭擱置，直至第二波抗爭再起時，會員們才重新恢復網絡的運作。相較於聯福自救會，其他自救會雖然關廠前後的脈絡都不同，可是卻也都能從中觀察出非正式社會網絡對於團結所發揮之作用。

簡言之，聯福自救會高團結率的基礎，即在於關廠前健全的非正式社會網絡，於關廠後獲得完整延續。然而，以非正式社會網絡作為團結基礎，雖然通常能取得不錯的成效，可是一旦網絡遭受破壞時，團結程度也會隨之下降。因此，聯福自救會在動員上雖然取得成功，抗爭最終也獲得勝利，但該動員基礎因是建立於非正式社會網絡而非勞動意識之上，所以後期於行動轉化上仍有其侷限。

關鍵字：非正式社會網絡、聯福自救會、全國關廠工人連線

Abstract

National Unemployed Workers Front (NUWF) consists of several self-help organizations which suffered from bankruptcy abuses of factories including Lien-Fu, Dong-Ling, Yao-Yuan, Sing-Li, Fu-Chang and so on. The protests which were staged by NUWF are not only the most influential ones over the past few decades, but also known for their extreme actions. A huge number of elderly female workers wearing vests with attractive slogans were the unique characteristic of NUWF protest activities. Looking back on the two periods of NUWF protests which spanned across 16 years, in spite of the good solidarity in each self-help organization during the first period, Lien-Fu was the only one remaining a proper scale among the second period that started from 2012. A lot of opinions were proposed about how Lien-Fu could continue protesting till the end with around 170 people left, regardless of the exhausts and many tricks that Ministry of Labor manipulated to try to break down the self-help organization.

According to the research in this article, the reasons behind the high solidarity kept by Lien-Fu self-help organization are not what people thought they were before. The high solidarity originated from the informal social networks formed by formal social networks such as production process, management system, job contexts and the composition background of each group inside the factory they worked before the closure. The protests after factory closure prolonged and stabilized the informal social network based on the factory groups, which all became strong units of mobilization. However, as the first period of protest ended, this network was frozen and did not recommission till the second period of protest started. Compared to Lien-Fu, the other self-help organizations might have different backgrounds, before and after the closure of the factories, still we could see the effects caused by informal social networks on

solidarity.

In short, the foundation of the high solidarity in Lien-Fu self-help organization is the complete informal social network set up before factory closure and preserved thoroughly after it. Although the informal social network served as the root of unity could usually bring good results, when the network was broken, the level of unity would also go down. Despite Lien-Fu self-help organization was success in mobilization and the protests achieved victory, the late-phase tranformation of the movement was limited because the mobilization basis was built on the informal social network instead of labor consciousness.

Keywords: informal social network, Lien-Fu self-help organization, National Unemployed Workers Front

國立政治大學 National Chengchi University

目錄

中文摘要 ..... **i**
Abstract ..... **ii**
第一章、緒論 **1**
第一節、研究背景與動機 1
壹、研究背景 1
貳、問題意識 14
第二節、文獻回顧 19
壹、社會運動動員理論 19
貳、非正式社會網絡動員模式 22
參、理論建構 28
第三節、研究設計及方法 36
壹、研究設計 36
貳、研究方法 36
第二章、資料分析 **46**
第一節、聯福自救會整體資料分析 47
壹、整體資料的分析範圍 47
貳、整體參與程度分析 50
第二節、問卷資料分析 56
壹、問卷的代表性 56
貳、受訪者基本資料 60
參、抗爭與家庭 64
第三節、社會網絡的影響 69
第三章、聯福自救會的非正式社會網絡 **71**
第一節、依附著正式網絡而生的非正式社會網絡 71
壹、生產線與工作場域 71
貳、私下互動 85
第二節、抗爭催化劑 90
壹、非正式社會網絡的鞏固 90
貳、非正式社會網絡的再形塑 93
參、對曾茂興領導風格的不滿 95
第三節、十六年後的檢驗 100
壹、沉寂期的互動 100
貳、抗爭再起 103
參、以自救會班別為單位的認同基礎 106
肆、網絡改變的負面影響 108

第四節、合會：非正式社會網絡的特殊案例.....115
第五節、失敗的文化構框.....119
壹、政治意識未覺醒.....119
貳、落跑的帶頭者.....125
參、老工協：政治意識覺醒的再檢驗.....127
第六節、以非正式社會網絡為主的團結基礎.....134
第四章、聯福與其他自救會之異同.....137
第一節、東菱：多元的社會網絡.....137
壹、生產流程.....137
貳、工作氛圍.....138
參、員工組成.....140
第二節、東菱自救會：以幹部為網絡中心的勞動意識覺醒.....141
壹、迥異的關廠模式.....141
貳、自救會組織脈絡的異同.....142
參、自救會動員模式與決策機制的差異.....143
肆、互助會：擬家庭式關係.....145
伍、重起抗爭.....147
第三節、耀元：來不及鞏固的社會網絡.....150
壹、工作性質.....150
貳、抗爭經過.....151
第四節、非正式社會網絡的運作模式.....153
壹、非正式社會網絡的意義.....153
貳、非正式社會網絡的功能：以還款者為例.....158
第五章、結論.....164
第一節、總結.....164
第二節、研究限制.....169
壹、日漸模糊的記憶.....169
貳、與死神的賽跑.....171
參考文獻.....174
附錄.....178

表目錄

表 1-1 90 年代失業率變化 5
表 1-2 1990-2000 年我國勞工退休準備金（舊制）家數提存率 7
表 1-3 1997 年起各廠場領取「貸款」人數 14
表 1-4 聯福與其他廠場還款人數對照表 16
表 1-5 2013 年 8 月 16 日全關連主要自救會剩餘人數 17
表 1-6 聯福製衣廠勞工年齡及積欠金額分布 17
表 1-7 前聯福製衣員工聯繫方式完整度 40
表 1-8 廠場班別團結率 43
表 1-9 正式訪談的受訪者清單 44
表 1-10 非正式訪談受訪者清單 45
表 2-1 聯福自救會的團結率 50
表 2-2 聯福自救會組別團結率 51
表 2-3 積欠金額與團結率 53
表 2-4 積欠金額高低與年齡 53
表 2-5 年齡與團結率 54
表 2-6 各項整體資料與團結度之關聯性 55
表 2-7 全關連各自救會人均積欠金額 55
表 2-8 受訪者與聯福自救會整體成員的團結率 56
表 2-9 受訪者年齡、金額與整體之比較 57
表 2-10 受訪者自救會組別與整體的比較 58
表 2-11 受訪者廠場班別與整體的比較 59
表 2-12 受訪者回覆問卷的方式 60
表 2-13 回覆問卷的受訪者性別 60
表 2-14 受訪者的年資分布 61
表 2-15 受訪者關廠前的職位 61
表 2-16 受訪者家庭月總收入 62
表 2-17 受訪者的教育程度與團結率 63
表 2-18 受訪者出生地和團結程度的關係 64
表 2-19 家人支持抗爭的程度與團結率 65
表 2-20 受訪者保證人數與團結程度 66
表 2-21 受訪者保證人之家庭數與團結程度 67
表 3-1 製程與團結度 78
表 3-2 工作場域與團結度 78
表 3-3 里內聯福會員人數與團結率 103
表 3-4 問卷受訪者的勞工意識與團結率 121
表 3-5 受訪者支持勞工抗爭程度與團結率 121

表 3-6 對政治是否感興趣與團結率 122
表 3-7 政黨的「左—右光譜」定位 123
表 3-8 政治光譜分析 123
表 3-9 受訪者歷次總統大選投票對象 124
表 5-1 受訪者對於自己班別的填答正確率與團結率 169

圖目錄

圖 2-1 聯福製衣員工參與第一次抗爭與否和有無領取「貸款」之關係圖 49
圖 2-2 聯福製衣員工領取「貸款」者跟第二次抗爭之關係圖 49
圖 3-1 聯福製衣廠生產流程圖 76
圖 4-1 東菱各部門之間關係圖 138
圖 4-2 耀元生產流程圖 150

國立政治大學 National Chengchi University

第一章、緒論

第一節、研究背景與動機

壹、研究背景

1960 年代以來，政府積極發展出口導向的發展策略，因此電子業、成衣業、製鞋業、紡織業、化纖業等勞力密集產業成為當時政府扶植的重點。1980 年代末期，台灣製造業歷經二十年的高速成長後，隨著工資上升、新台幣升值、土地價格飆漲、環保意識提高、跨國競爭加劇，初級製造業的成長動能開始急遽衰退。勞動密集與高汙染產業為了維持獲利，紛紛將廠房移往中國或是東南亞地區，希望透過當地的廉價生產成本，開展獲利的「第二春」。

1996 年左右，台灣經歷了一波「惡性關廠潮」，包括聯福製衣、福昌紡織電子、耀元電子、興利紙業、東菱電子、太中工業等勞力密集的產業，由北至南總共數千名員工的權益遭受影響。在經歷臥軌等激烈的抗爭之後，勞委會於 1997 年 7 月推出「關廠歇業失業勞工促進就業貸款」，以促進就業貸款的名義將不肖雇主積欠員工的退休金、資遣費以「促進就業貸款」的名義將貸款撥予其中 1105 位提出申請的關廠勞工，並承諾會向資方追討該筆欠款，不會回頭要求勞工償還。

然而，自 2012 年 6 月開始，原先收到多次催繳通知但仍不以為意的 625 位關廠工人，卻收到法院所寄發的支付命令，而且不僅領取「貸款」的當事人收到支付命令，連當事人的保證人、已逝世之保證人的繼承人也都收到支付命令。儘管關廠工人對支付命令提出異議，但勞委會很快便對關廠工人提出民事訴訟。自該時起，沉寂 16 年的關廠工人抗爭便再次爆發。

縱觀台灣戰後經濟發展的各個歷程，產業的興衰和政府的產業政策始終脫離不了干係。台灣的紡織、製衣業，在政府刻意的引導之下，不僅從戰後初期便扮演著舉足輕重的角色，更是台灣產業發展過程中關鍵的第一步。在政府政策強勢

主導一切的勢態之下，整個產業皆深深地受到國內政府政策及國外經濟局勢的影響，沒有任何人可以置身事外。聯福製衣八德廠，是民國 6、70 年代國內最具規模的製衣廠之一，其公司規模、經營方針、管理模式等層面，自然和國內的紡織業息息相關。因此，若要深入了解聯福製衣八德廠的背景，以及聯福每個營運階段消長所代表的意涵，那麼就不能不回頭細細檢視台灣紡織業發展的每個階段。惟有同時從宏觀的產業發展、以及微觀的公司營運歷程切入，才能徹底地掌握聯福製衣八德廠從發跡到關廠的一切細節。

一、臺灣紡織產業的興衰

台灣紡織、成衣工業的發展最早可溯源至日治時期，不過受限於當時日本「農業台灣，工業日本」的殖民政策，主要仍是推動米、糖等農產品以供應日本國內市場，紡織業發展相當緩慢（瞿宛文 2008），紡織業產量也僅佔台灣整體工業產值的不足 2%（黃金鳳 1990）。二戰結束初期，因受戰火波及，台灣的工業設備受到極大的破壞，紡織業也跟著受到打擊。國民政府遷台後，雖然台灣本身已無工業基礎，不過靠著接收日本殖民時期所遺留的企業、基本建設與制度，以及美國提供的經濟與軍事援助，幫助國民政府穩定政局（劉進慶 1992；瞿宛文 2003；2009）。此外，由於國民政府在中國的潰敗，讓撤退來台的政局擁有了危機意識。迫切的生存危機除了促使政府進行土地改革外，也努力以務實的方式穩定經濟及發展經濟（瞿宛文 2009）。除了延續日本戰前殖民地的經濟體系乃至於接收日本在台的公營獨佔企業外，也透過推動三七五減租、公地放領、耕者有其田等政策進行土地改革。另外，藉由「進口替代」的方式將農業所得引導至工業部門。具體的作為則包括成立各種國營、省營的公營企業，領域涵蓋各個生產部門，例如製糖、石油、肥料、電力、鋼鐵、機械、造船、金屬、化學、礦山、紡織等（劉進慶 1992）；並於 1953 年推動「第一期四年計畫」，該計畫將製糖、紡織業等輕工業列為重點發展項目，並以提高關稅、外匯管制等保護主義的方式來落實「以農業帶動工業」的目標。另外，隨著國民政府遷台，中國大陸原有的民間紡織資

本也移入台灣，在驟失廣大中國市場及沉重通貨膨脹壓力影響下，其餘工業部門獲利普遍不佳，唯有紡織業因以台灣市場做為支柱而飛躍成長，成為該時期台灣工業的中樞部門，為台灣私人企業奠下基礎（劉進慶 1992；瞿宛文 2008）。

雖然二戰讓台灣紡織廠數急遽減少，不過在戰後國民政府接收台灣後，紡錘數即呈現大幅度的增加，代表生產規模不斷擴大；而民營紡織廠數則於 50 年代開始急遽成長，相較於其餘產業全由政府獨占，意味著此時期的民營紡織資本是民營企業的基軸（劉進慶 1992）。雖然紡織業以美援提供原棉原料及政府特許的「代紡代織」[1]方式起步取得不錯的成效，不過由於進入的門檻過低，1953 年時國內市場便逐漸達到飽和，1954 年起棉紗已有能力外銷，1955 年起棉布自給率也達到 100%。（劉進慶 1992；瞿宛文 2003；2008）。

1957 年起，經過 10 年的經濟發展後，台灣經濟發展遭遇瓶頸，原因包括生產過剩、資金不足、稅率過重等；而「第二期四年計畫」則將台灣經濟帶入一個全新的階段—出口導向。此階段的目標是要將前一階段已經扶植、扎根的輕工業，從內需導向轉為外銷導向，以賺取大量外匯，復甦國內經濟。為了配合政策推行，政府提出「十九點財經改革措施」，透過降低關稅、大量提供低利貸款、單一匯率[2]等方式；並跟上日本因工資上漲而被迫釋出出口訂單，以及歐美也需要輕工業加工基地的趨勢，台灣的加工出口區遂成為世界勞力密集產業的匯集地（瞿宛文 2003）。

1961 年至 1968 年的「第三期四年計畫」及「第四期四年計畫」目標推動產業升級及經濟現代化，因此紡織業也從以棉紡織轉為人造纖維，以期能克服美援終止及國際貿易保護主義抬頭[3]的難關（瞿宛文 2008）。此時期紡織成衣業正巧搭上新型國際分工體制的順風車，在 1950 年代末期，因香港及日本的紡織業以

[1]「代紡代織」是一種既高度管制又具高度保護性的方法，目的是為了扶植紡織業的發展。主要措施是由政府提供美援棉花原料委託代紡棉紗，成品繳回中央信託局再定價配售給下游的織布廠使用，布廠所織之布則交由中信局限價配售（瞿宛文 2008）。

[2] 1958 年 11 月實施單一匯率，1 美元兌換 36 元台幣（瞿宛文 2008）。

[3] 1960 年代美國先後依據「棉紡織品短期協定」及「棉紡織品長期協定」針對台灣棉紡織品進行配額限制。

低廉的價格成功在美國市場擊敗美國紡織業，因而受到發達資本主義國家限制進口（谷蒲孝雄 1992），讓台灣的廉價紡織品得以從 1960 年代中期開始參與國際分工，也逐漸在美國市場取得一定佔有率（段誠樸 1992）。1960 年代的外銷額已達 8 千餘萬美元，且每年生產增加 22.7%，就業人數從 7 萬人增加至 20 萬人，佔整體製造業就業人口比率，則由 22.4%上升至 28.9%（張茂修 1982；谷蒲孝雄 1992）。

自 1970 至 80 年代，國內外經濟情勢開始出現變化，例如 1973 年的「第一次石油危機」，讓原物料高度仰賴進出口業的台灣，因能源價格攀升使得生產成本也跟著水漲船高，導致化纖業減產三成的產能（谷蒲孝雄 1992）。此外，70 年代開始，發達資本主義國家加強了貿易保護，使紡織業成長受到限制（谷蒲孝雄 1992）。然而步入 1980 年代後，因中國與東南亞等新興工業國家亦開始涉足紡織業，使得紡織業面臨工資大幅上揚、勞動力短缺、競爭力衰退等問題，國內廠商所面臨的挑戰日益嚴峻。為了突破出口的困境，國內廠商致力於推動產業升級及市場多樣化。除了引進電腦，推動自動化生產；也極力發展自行設計花色與圖案的能力。此外，台灣紡織業廠商為了降低工資、提高產品競爭力，紛紛將工廠移往泰國（谷蒲孝雄 1992）。

另外，國際經濟環境因為美國雷根總統奉行新自由主義的關係，開始施壓各國開放原本受保護的本國市場（瞿宛文 2009）；國內則因兩次石油危機而推動十大建設。為了因應國內外情勢的夾擊，國內廠商將主力產品改為需要更多技術的化學纖維，以提升競爭力。而在十大建設帶領之下，工商業發展逐漸成熟、就業機會也逐漸增加。1985 年台灣紡織業及成衣業平均工資比 1978 年分別提高 2.5 倍及 1.6 倍、縫衣工人工資比南韓高 36.3%、紡織工人比南韓高 35.4%（段誠樸 1992）。雖然 1970 至 80 年代初期可以說是國內紡織業的黃金時期，出口外銷量屢創高峰，但是到了 1980 年代中期後就逐漸衰退，紡織業的從業人數也從 1976 年的 30.6 萬下降至 1986 年的不到 30 萬，其中光是棉紡業便減少了 2.7 萬人（段

誠樸 1992)；此後，紡織業在台灣產業界的領導地位便逐漸被新興的電子業所取代（瞿宛文 2003)。

表 1-1 90 年代失業率變化

西元年	整體失業率	技術員及助理專業人員	基層勞工
1992	1.00	1.26	1.10
1993	0.98	1.42	0.98
1994	1.10	1.42	1.15
1995	1.29	1.56	1.41
1996	2.01	2.23	2.55
1997	2.12	2.10	2.85
1998	2.09	1.99	2.79
1999	2.31	2.16	3.12
2000	2.41	2.14	3.35

備註：基層勞工為「生產有關工人、機械設備操作工及體力工」之簡稱。

資料來源：勞動部勞動情勢及業務統計資料庫。

自 90 年代起，在國內外情勢的逼迫下，紡織業的黃金年代正式結束，而 90 年代中期台灣的製造業更是面臨一波因經濟轉型而來的結構性關廠潮。從上表 1-1 可得知，1996 年的整體失業率相較於前一年上升了 0.72 個百分點，成長幅度為 55.81%；技術員及助理專業人員平均失業率上升 0.67 個百分點，成長幅度為 42.95%；基層勞工更是上升了 1.14 個百分點，成長幅度為 80.85%。然而，這波關廠潮對於部分被解僱的勞工而言，衝擊不僅於喪失工作而已。由於政府對於勞工退休金準備帳戶的監督不力，造成許多勞工在面臨關廠歇業時，仍無法拿到應有的資遣費或退休金。

二、惡性關廠的背景

雖然根據《勞動基準法》第 56 條的規定，雇主應按月提存勞工薪資的 2~15%至勞工之退休金專戶，但是雇主提存的情形相當不理想。如下表 1-2 所示，儘管勞退舊制早於 1986 年便已經上路，但是截至 2000 年為止，提存退休金的企業數卻從來沒超過兩成。如此低落的退休金提存率，嚴重威脅了勞工年老退休時的生活。然而，縱使雇主有依規定提存勞工退休金，但因勞退舊制係採確定給付制，僅規定雇主需符合 2%的提存下限，並未要求雇主做充分的財務準備，等同鼓勵雇主只需提撥最低比率的退休準備金，其餘金額則可供自己企業運用（林炫秋 2001），對勞工的保障仍然相當不足。

除此之外，《勞動基準法》第 28 條於 1984 年立法時規定：「雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分，有最優先受清償之權。」另外，《民法》第 860 條於 2007 年修訂時規定：「稱普通抵押權者，謂債權人對於債務人或第三人不移轉占有而供其債權擔保之不動產，得就該不動產賣得價金優先受償之權。」亦即，勞工若於未來遭逢惡性關廠，除了雇主於關廠前積欠之六個月工資外，其餘不動產所變賣之金額，將全部優先清償銀行的抵押權。如此一來，雇主若先將廠房、設備及土地等財產抵押，向銀行借貸巨額資金後，再以惡性關廠的方式捲款潛逃，那麼事後反而是資本額雄厚的銀行可以優先以拍賣抵押品的方式拿回其貸予之資金，不必承擔太多的風險；但辛勤工作數十載的勞工卻落得後半輩子無著落的淒涼下場，成為唯一的受害者。以聯福製衣為例，雖然聯福製衣廠積欠 460 餘名員工總額約 1.4 億元的資遣費及退休金，可是廠房、土地、設備法拍所得之 4 億餘元，全部都得歸銀行所有，聯福員工無法分得一分一毫[4]。

[4] 立法院第 8 屆第 2 會期第 4 次會議議案關係文書，院總第 1121 號，委員提案第 13952 號。

表 1-2 1990-2000 年我國勞工退休準備金（舊制）家數提存率

西元年	家數提存率
1990	16.01
1991	15.12
1992	13.95
1993	13.60
1994	13.43
1995	14.15
1996	15.19
1997	17.13
1998	14.37
1999	11.81
2000	12.66

資料來源：勞動部勞動情勢及業務統計資料庫。

三、聯福製衣的興衰

聯福製衣成立於 1969 年，正是紡織業即將邁向急遽成長的黃金時期。由於正巧趕上這波內外條件皆相當配合的順風車，聯福製衣的營運很快便步上軌道。即使於成立的第一年便碰上颱風侵襲，並造成嚴重損失[5]，但聯福製衣依舊在隔年即躋身於全國前 51 大企業[6]。短短 5 年，聯福製衣的經營已經有聲有色，不僅資本額已高達 2 億 3 千萬台幣[7]，甚至時任行政院長蔣經國先生前往桃園視察時，都特地前往聯福製衣八德廠參觀，除了讚勉仍在加班趕製外銷產品的女工[8]，以

[5] 經濟日報，1969，〈十多家製衣和毛衣廠 災情甚重盼協助復舊〉，《經濟日報》，10 月 15 日，版 02。
[6] 馮光遠，1970，〈晨間漫步：本省五十一企業集團名錄〉，《經濟日報》，12 月 25 日，版 06。
[7] 馮光遠，1974，〈晨間漫步：紡織、食品、合板各廠資產值〉，《經濟日報》，12 月 24 日，版 07。
[8] 聯合報，1975，〈蔣院長昨訪問桃園 指示推展農業工業蔣院長昨訪問桃園 指示推展農業工業〉，

及垂詢鍾香妹、胡菊妹等女工工作情形與生活狀況外，並做出「這幾年來的經濟快速成長，企業家與勤奮工人，皆有莫大貢獻，對促進國家建設是功不可沒[9]」的評價。自 1975 年起，聯福製衣外銷金額屢次超過一千萬美元[10]，獲得外銷績優廠商的表揚[11]，且廠房占地達一萬餘坪，員工二千餘人，甚至在美國、南非、泰國都設有分公司[12]。聯福董事長李明雄的事業版圖之大、投資範圍之廣可從該則報導一窺端倪：

> 「*聯福製衣是台灣製衣界的龍頭，老闆李明雄是白手起家的資本家……巔峰時期共有聯福、聯大、聯友等企業，聯福最多時有三千五百名員工，算是製衣界的大戶。自 80 年代末起，聯福老闆李明雄開始向海外投資、同時把聯大、聯友關掉，並變賣廠房土地。如今，李明雄的事業已橫跨三大洲（泰國、越南、南非、中南美洲），十足的國際資本家。*」（傅鴻達，1997，〈臥軌之後是不是有春天？〉，《破週報》，61：36。）

然而，經歷過 70 年代的高峰後，受到美國[13]、南非[14]保護主義抬頭的衝擊，聯福製衣漸漸開始走下坡。除了不再常駐外銷績優廠商的名單，新聞也開始出現

---

3 月 3 日，第三版。

[9] 經濟日報，1975，〈蔣院長巡視桃園農工業 訪聯福製衣 看瑞美汽車旅館〉，《經濟日報》，版 07。

[10] 經濟日報，1975，〈六十三年 外銷績優廠商〉，《經濟日報》，8 月 28 日，版 07。
經濟日報，1976，〈去年外銷績優廠商名單 壹千萬美元以上〉，《經濟日報》，8 月 27 日，版 07。
經濟日報，1978，〈六十六年外銷績優廠商名單〉，《經濟日報》，8 月 4 日，版 03。經濟日報，1982，〈去年梭織成衣出口 前五十名揭曉 中國唯一製衣居首〉，《經濟日報》，1 月 8 日，版 03。

[11] 經濟日報，1975，〈接受工業總會表揚的優良廠礦〉，《經濟日報》，11 月 11 日，版 07。
經濟日報，1978，〈一三七家優良廠礦 工業總會週六表揚〉，《經濟日報》，11 月 8 日，版 07。
經濟日報，1979，〈去年外銷績優廠商 定於八月四日表揚〉，《經濟日報》，6 月 18 日，版 03。
經濟日報，1982，〈七十年外銷績優廠商名單〉，《經濟日報》，7 月 3 日，版 03。
經濟日報，1983，〈七十一年外銷績優廠商名單〉，《經濟日報》，5 月 28 日，版 03。
經濟日報，1984，〈七十二年外銷績優廠商名單〉，《經濟日報》，5 月 18 日，版 03。

[12] 經濟日報，1977，〈聯福皮衣及外套 參加外銷成衣展〉，《經濟日報》，3 月 12 日，版 09。

[13] 何淑貞，1991，〈列出廿五家工廠 輸美者幾全上榜 美指名查我涉傾銷毛衣廠〉，《經濟日報》，10 月 2 日，版 07。

[14] 林天良，1991，〈南非控我多項紡品涉嫌傾銷 紡業人士近將聚會研商對策〉，《經濟日報》，9 月 4 日，版 07。

一些負面消息，例如出口配額使用率未達規定遭政府懲罰停權一年[15]，以及違反出口相關規定，遭到暫停出口申請等[16]。此外，受到國內經濟環境改變及都市化的影響，原先位於偏僻郊區的工廠，也漸漸成為人口匯集之處。在土地上漲及成衣業本身利潤不斷下滑、國際競爭日趨激烈的誘因下，紡織廠都亟欲將原先的土地作更有經濟價值的利用，不是將廠場遷至他處以利變賣，就是直接關廠。誠如以下報導所述：

「*昔日荒郊野外的紡織廠，有些已一躍成為都市中心黃金地段，紡織業不富亦難……一向被視為大利空的停工消息，近年來卻成為台灣紡織業的大利多，一有那家紡織廠傳出停工消息，股價就節節上漲，因為停工常成為紡織業轉投資房地產業的代名詞……。*」（經濟日報，1992 年 4 月 20 日，版 07）

聯福製衣雖然不似其他廠場較靠近桃園火車站商圈，擁有更高的土地利益。不過，因其緊鄰著八德的市中心，隨著八德人口不斷增加，佔地廣闊的廠房仍有一定程度的價值。兩次聯福抗爭皆無役不與的前桃園市產業總工會（以下簡稱：桃產總）理事長毛振飛曾在介紹聯福關廠抗爭的背景時表示：

「*（聯福）當時遷（關）廠的一個重要考量，便是土地的利益。*」（訪談筆記，2013 年 7 月 28 日）

不僅如此，當時的媒體更曾在報導桃園地區的紡織廠以開發土地的方式，來獲取鉅額財富、開創事業第二春時，直接點名聯福企圖藉由土地開發來獲取龐大

[15] 經濟日報，1979，〈一三三家廠商未繳保證金 停止紡品自由配額申請權〉，《經濟日報》，1 月 14 日，版 02。
[16] 經濟日報，1979，〈四六家廠商 違規受處分〉，《經濟日報》，8 月 11 日，版 03。

利益：

「桃園多家紡織廠搭上政策推動工商綜合區及倉儲批發專用區的便車，紛紛申請籌設並審議完成，非但土地利用價值大增，更帶來無窮商機，成功創造紡織業第二春。……去年發生嚴重勞資糾紛，位於八德市公所附近的聯福製衣廠，擁有六萬餘坪廠房也有意申設工商綜合區，後續影響不容忽視。」（工商時報，1997 年 8 月 23 日）

終於在 1996 年的 8 月 13 日，聯福製衣正式通告將於 9 月 15 日部分關廠，但對於員工的資遣費及退休金卻隻字未提（關廠通告詳見附錄），等同惡意捲款倒閉[17]，也展開了聯福製衣員工的抗爭。在曾茂興等工運人士積極地帶領之下，聯福勞工結合了其他廠場的關廠工人，歷經了夜宿勞委會、臥軌、上高速公路撿垃圾、包圍時任總統李登輝位於大溪的鴻禧山莊等激烈抗爭，最終因適逢 1997 年底的地方政府選舉，政府因選舉的考量[18]，不得不於該年七月推出「促進就業貸款」，以促進就業的名義讓各地的關廠工人領取自己的資遣費及退休金，聯福勞工長達一年三個月的抗爭、奔波終於暫時落幕。

四、2012 年抗爭再起

2012 年 6 月開始，當時的勞委會（現已改制為勞動部）職訓局針對 1997 年起領取「關廠歇業失業勞工促進就業貸款」且尚未還款之 625 戶關廠工人提起民事訴訟，追討總額新台幣 238,760,221 元之逾期本金，若加上總數不明之利息與違約金，則總金額將近 3 億。2012 年 6 月，各廠場的關廠工人們自從得知勞委

[17] 2007 年時，聯福製衣泰國廠仍在運作，說明了聯福製衣於台灣的關廠是惡性倒閉。（蔡志杰，2007/07/18，〈大同：從國貨第一品牌到外移（一）〉，苦勞網：http://www.coolloud.org.tw/node/5086，檢索日期：104 年 10 月 15 日）

[18] 政府因選舉考量而急於解決關廠工人抗爭的論點，常見於當初領導關廠抗爭的工運人士的論述當中。例如曾帶領聯福前後兩次抗爭的桃產總前理事長毛振飛就曾先後表示：「那時候他們經常帶著出去抗爭，那時候也剛好碰到選舉，選舉也去衝場，衝選舉的場。」（訪談紀錄，105 年 2 月 1 日）「當初因為接近大選，所以政府急著處理。」（訪談手札，102 年 7 月 28 日）

會追討積欠債務以來，便積極回頭尋求20年前曾協助工人抗爭的工運人士協助。聯福自救會則是由20年前抗爭時的靈魂人物─邱純子女士挺身而出，試圖重新召集舊有的會員。

6月19日，桃產總因聯福昔日員工上門求援而率先於立法院群賢樓召開〈勞工臥軌沒死，政府逼債逼死〉[19]記者會，控訴理應照顧勞工權益的勞委會竟反而回頭迫害勞工權益，呼籲勞委會應停止向勞工追討「貸款」，並應積極推動「勞工債權應有優先受清償之權力」的修法事宜。接著透過曾協助各廠場抗爭的工運人士彼此串聯，東菱、聯福、耀元、興利、太中、福昌等自救會於7月4日下午3時集結於勞委會樓下，與協助抗爭的工運團體一起舉行〈15年前老闆關廠；15年後國家逼債！〉[20]夜宿及埋鍋造飯大會師活動，是為全國關廠工人連線2012年再起的雛形，並於8月6日回到17年前的桃園臥軌現場誓師，正式重新成立。不過勞委會面對工人的各種陳情皆無具體回應，僅表示勞工應依法還款，並發新聞稿呼籲勞工應停止抗爭、理性協商。

2013年2月，由於關廠勞工的訴求始終沒有得到善意的回應，半年來工會幹部與年邁的關廠勞工不停的奔波於台北與桃園之間，團隊內部士氣已經相當低落，而勞委會當初承諾之「暫停訴訟四個月」也即將到期。在亟欲突破困境的壓力之下，關廠勞工在窮盡一切辦法之後只能背水一戰。2月5日晚間八點左右，震驚社會的關廠工人臥軌案正式揭開序幕，超過三百位關廠勞工聚集於臺鐵台北車站第三月台；晚間八點二十五分，勞工跳下月台，迎向正在進站之南下1281次區間車。最後抗議從晚上八點延續至晚上十一點，共40列次班車被延誤1,200分鐘，共約10,600名旅客受到影響。諷刺的是，先前一直呼籲理性協商（僅止

[19] 桃園縣產業總工會，2012/06/18，〈勞工臥軌沒死，政府逼債逼死〉，苦勞網：http://www.coolloud.org.tw/node/69232，檢索日期：104年10月15日。
陳韋綸，2012/06/20，〈當年承諾「代位求償」 如今向勞工逼債 勞委會不認帳 聯福勞工再度抗爭〉，苦勞網：http://www.coolloud.org.tw/node/69235，檢索日期：104年10月15日。

[20] 東菱、連福、耀元、興利、太中、福昌自救會等，2012/07/03，〈15年前老闆關廠；15年後國家逼債！夜宿及大會師 系列行動〉，苦勞網：http://www.coolloud.org.tw/node/69436，檢索日期：104年10月15日。
張心華、樓乃潔、陳韋綸，2012/07/06，〈歷史債務不清 討債倒積極 關廠工人2天抗爭 勞委會不讓步〉，苦勞網：http://www.coolloud.org.tw/node/69492，檢索日期：104年10月15日。

於呼籲，事實上勞委會當時始終不願意協商）的勞委會事後一改強硬的立場，馬上推出所謂的「369 補貼方案」，更讓先前其所宣稱之「...持續積極思考各種可行方案.....對於逾貸戶的意見、處境瞭解甚深，並承諾朝避免訴訟、減少社會資源耗費、照扶弱勢等方向研提適法可行的解決方案」[21]等官僚用語顯得荒謬可笑。

工人集體臥軌對於承平已久的台灣社會的確是相當大的衝擊，事後社會輿論一片嘩然，不過同情關廠工人處境之意見普遍獲得社會大眾接受，輿論也逐漸轉向批評政府無能怠惰，而非關廠工人擾亂社會秩序。儘管臥軌之後社會已經傾向於同情關廠工人及譴責政府，但時任勞委會主委潘世偉仍執意不撤銷針對關廠工人的民事訴訟，堅持追討這筆「貸款」，僅分別於 3 月 22 日及 4 月 19 日提出「579 補貼方案」及「789 補貼方案」，甚至於 6 月 28 日推出「789+1 補貼方案」，符合特定年齡、經濟、健康條件者可全額補貼，不過適用上述補貼方案的前提是勞工得先承認「債權」。亦即，若勞工堅持當初領到的錢是應得的退休金、資遣費，而非政府好心給予的「促進就業貸款」，那麼就無法適用政府的補貼方案。

幸好 8 月 23 日時，桃園地方法院簡易庭法官溫宗玲作出有利工人的裁定，成為第一個認定關廠工人當初領取的「貸款」應屬公法關係的法官。溫宗玲法官認為，關廠工人當初與勞委會簽訂之「關廠歇業失業勞工促進就業貸款契約」，雖然看似是私法上的契約型式，但此項行政行為事實上具有國家補償之公益目的。由於公法上的關係爭議消滅時效為 5 年，而私法關係的爭議消滅時效為 15 年，意味著若裁定為公法上的關係，則無論這筆錢當初究竟是「貸款」、「代位求償」或「補貼」，勞委會都已無權要求關廠工人還款。

「*縱令兩造所簽立之關廠歇業失業勞工促進就業貸款契約中，有諸多近*

[21] 職訓局，2013/01/12，〈勞委會再次呼籲勞團及關廠歇業貸款勞工理性溝通、協商〉，勞委會：http://www.ey.gov.tw/eysc/News_Content.aspx?n=E7D3EAA11824F739&sms=BFDC5E0EECF8B723&s=C0CB16692879B587，檢索日期：2015 年 7 月 24 日。

似私法借貸之相關規定，亦不得據此排除單純高權行政之可能。……原告就本件是否動支就業安定基金非但具有獨佔性及優越性，被告就關廠歇業失業勞工促進就業貸款契約中，關於借款金額、借款利率、還款期限之各項約定，亦完全無決定及磋商權限，……，足認原告係基於行使公權力之地位而為本件行政行為，……顯見此項行政行為具國家補償之公益目的，至為明確。」（節錄自臺灣桃園地方法院民事裁定 101 年度桃簡字第 1441 號）

儘管已有法官認定當初簽訂的契約為公法上的關係，但是勞委會的官員仍認為這筆錢應是民事上的借貸關係，並表示過去 15 年間都沒有法官做出這樣的裁定，不能因為單一法官做出裁定就全面放棄國家債權，拒不撤告。

「*不能因為五百多名法官中有一名法官有不同見解，勞委會就草率拋棄國家債權吧！*」（謝文筆、劉力仁、侯伯青、鄭淑婷，2013，〈關廠工人免還款，露轉機〉，《自由時報》，8 月 25 日，版 A1。）

雖然政府依舊相當顢頇，所幸接下來的法官紛紛做出公法關係的裁定。2014 年 3 月 7 日，在關廠工人的第二度抗爭已經過了一年又九個月後，台北高等行政法院針對其中 5 案、12 人的案件，認定當初勞委會是以「貸款」的名義讓失業工人領取「補償」，而勞動部對於該補償的請求權期限於民國 95 年 1 月底時就已屆滿，因此判決勞動部敗訴。此時，關廠工人的案件已有 201 案裁定移轉行政法院，留在民事法院的只剩下 100 餘案。同年的 3 月 10 日，勞動部終於宣布，主動撤回所有尚在訴訟中的案件，對於已經還款的關廠工人也將退款。至此，前後紛擾近 18 年的關廠工人案終於正式的畫下句點。

貳、問題意識

全國關廠工人連線（以下簡稱：全關連）自 2012 年重起抗爭以來，為了爭回自己的權益，便如同 16 年前般，頻繁地動員各自救會的會員們上街抗議。隨著時間的推移，動員次數雖然越來越多，可是政府的態度卻依然無動於衷；或許是漸漸厭倦了過於頻繁的抗爭，願意走上街頭的關廠工人也越來越少。然而，無論是和 16 年前的抗爭相比，或是和重起抗爭的初期相較，這次抗爭隊伍的長度雖然越來越短，可是抗爭隊伍的樣貌也變得更加的一致化。換句話說，直到後期仍不願散去的關廠工人們，其實大多都來自於同一個廠場的自救會──聯福自救會。

表 1-3 1997 年起各廠場領取「貸款」人數

廠場名稱	借款人數	百分比
聯福紡織	356	32.22
耀元電子	107	9.68
福昌紡織	71	6.43
路明電子	136	12.31
東菱電子	122	11.04
興利紙業	114	10.32
東洋針織	160	14.48
利昌鋼鐵	21	1.90
太中、金時興、榮邦、鉅欣、茄昇	18	1.63
總計	1105	100.00

資料來源：全國關廠工人連線新聞稿[22]、何明修（2008b）。

[22]桃園八德聯福自救會、桃園大園耀元電子自救會、桃園縣產業總工會、苗栗興利紙業自救會，2012，〈勞工臥軌沒死，政府逼債逼死，聯福勞工因政府承諾跳票行動〉，苦勞網：http://www.coolloud.org.tw/node/69466，檢索日期：2015 年 7 月 24 日。

透過表 1-3 可知，聯福紡織的工人是當初關廠的各廠場裡領取「貸款」人數中最多者。自 1996 年 8 月 3 日宣布關廠起，聯福因為人數眾多、距離台北較近等先天條件的配合，一直以來都是全關連中的最主要的支柱之一，再加上工運人士曾茂興的居中協助，聯福更因為常採取激烈手段抗爭而廣為人知。2012 年 6 月勞委會針對未還款的 625 人提起訴訟後，不似其他廠場的凝聚力早已潰散，工人們因為無法單獨面對國家機器的打壓，大都選擇還款；相反的，聯福自救會成員很快就依據 16 年前的經驗彼此取得聯繫，並對外尋求工運人士協助，不僅成員相較 1996 年關廠時未流失過多，甚至最後躋升為全關連中規模最龐大的自救會。

根據勞動部於 2014 年 3 月 10 日所發布之新聞稿指出，當初領取「貸款」的 1105 名關廠勞工中，於 2012 年 6 月勞委會提起訴訟前有 480 人依約還款；於 101 年 6 月勞委會提起訴訟至 2013 年 2 月勞工臥軌促使勞委會推出「369 補貼方案」之前，則有 77 名勞工主動還款。至於勞動部陸續推出「369 補貼方案」、「579 補貼方案」及「789 補貼方案」後，則有 220 名勞工與勞動部達成庭外和解，其中 215 案已於和解後撤告。堅持不還款者，仍與勞動部纏訟中則有 307 人，其中 209 人成功轉移至行政法院，而未轉移至行政法院仍留在民事法院則有 97 人。此外，另有 26 人已於民事法院被判敗訴確定，必須還款。

若詳細觀察表 1-4 之聯福自救會各階段的退出人數，並對比勞動部所公布之數據，則可發現聯福自救會的團結程度相當驚人，於臥軌前僅有不到兩成的關廠工人未加入自救會或退出自救會，而同時在全部 1105 名關廠工人中，已逾半數完成還款。若單獨將聯福自救會與其他廠場進行比較，則結果更為顯著。全部 1105 名關廠工人扣除聯福製衣 356 名勞工後剩下其餘廠場共 740 人，而 2013 年 2 月時全部已有 555 人完成還款，即使將同時期退出聯福自救會的 71 人皆認定為已還款，則其餘各廠場共有 484 人完成還款，還款的比率仍高達 6 成 5，還款率是聯福自救會的三倍以上。更具體的數據可細看表 1-5，由於會員若不繳會費

或不願意繼續參與行動則將喪失其會籍，因此仍留在各自救會的關廠工人應能代表有意願繼續抗爭的人數，而從中可知聯福自救會的未退會率明顯高於其他自救會。

表 1-4 聯福與其他廠場還款人數對照表

日期	各廠場總和			聯福製衣			備註
	未還款人數	還款人數	還款率	自救會人數	退會人數	退會率	
93.07	684	421	38.10				
101.08	625	480	43.44				
101.07	586	519	46.97				
101.08				304	51	14.33	
101.10	569	536	48.51				
101.12.31	558	547	49.50				
101.02	550	555	50.23				臥軌、369
102.03				294	61	17.13	579
102.04							789
102.05	548	557	50.41				絕食
102.06.24				229	126	34.55	789+1
102.09.05				184	171	48.03	
102.09.28				174	181	50.84	
102.12.31	336	769	69.59				
103.03.10	307	798	72.22				勞動部撤告

資料來源：就業安定基金管理會會議紀錄、勞動部新聞稿、聯福自救會。

表 1-5 2013 年 8 月 16 日全關連主要自救會剩餘人數

自救會	「貸款」人數	未退會人數	未退會率
聯福	356	185	51.97
興利	114	40	35.09
耀元	107	7	6.54
東菱	122	39	31.97
福昌	71	9	12.68
總計	770	280	36.36

資料來源：全國關廠工人連線會議會議紀錄。

表 1-6 聯福製衣廠勞工年齡及積欠金額分布

年齡區間	人數	百分比	積欠金額	人數	百分比
40 歲以下	1	0.3	10 萬以下	13	3.4
40 至 50 歲	16	4.2	10 至 20 萬	45	11.8
50 至 60 歲	81	21.3	20 至 30 萬	49	12.9
60 至 70 歲	100	26.3	30 至 40 萬	48	12.6
70 至 80 歲	53	13.9	40 至 50 萬	50	13.2
80 歲以上	9	2.4	50 至 60 萬	24	6.3
已逝	24	6.3	60 至 70 萬	14	3.7
未填年紀	96	25.3	70 至 80 萬	4	1.1
			80 至 90 萬	8	2.1
			90 至 100 萬	9	2.4
			未填金額	116	30.5
總計	380	100.00	總計	380	100.00

資料來源：聯福自救會（最終更新日期為 101 年 8 月 31 日）。

雖然全關連的抗爭最終以政府道歉、全面撤告、以及退還款項落幕。不過事後回顧這場臺灣史上橫跨時間最長的大規模勞工抗爭事件，便可發現這群勞工的團結與堅持到底的精神是相當難得的。即便政府頻頻在司法及家庭上打壓這群以女性為主、普遍年邁的關廠工人，但是各種針對自救會的分化手段，都僅能取得相當有限的效果。而聯福自救會不論在堅持抗爭到底人數上，抑或是比例上都是這群關廠工人中的佼佼者。因此，本文主要欲探討是何種因素讓聯福自救會的成員能展現出這種前所未有的團結？此外，如表 1-6 所示，聯福自救會至少有過半的會員年紀超過六十歲。究竟又是何因素，讓這群年邁的女性勞工經過 19 年的歲月後，依然願意風雨無阻的往返於桃園與台北之間？以及聯福的成功經驗究竟能帶給其他勞工抗爭何種啟示？有無值得效法之處？

國立政治大學 National Chengchi University

第二節、文獻回顧

全關連的抗爭，無疑是 2014 年 3 月佔領立法院運動之前最具規模及影響力的社會事件，也是近幾年台灣最受矚目的工人抗爭行動。數個不同的自救會彼此串聯之後，所採取的集體行動，雖無法讓勞動部於第一時間撤回告訴，但已達到震撼社會的功效，也讓原本傾向保守的法院做出較開明的判決[23]（陳素香 2014）。雖然關廠抗爭性質較為特殊，但仍屬於勞工運動的一環，而勞工運動則是社會運動的一環。因此，既然關廠工人抗爭是如此特殊的運動，則細究其內部凝聚力及動員能力之前，無可避免的需先參考社會運動動員理論，以了解傳統的理論是如何解釋社會運動的形成及組織如何號召成員進行行動，以及是否有值得本文參酌之處？

另外，由於本文作者先前數度參與關廠工人抗爭時，從旁觀察發現，影響關廠工人的參與程度似乎與積欠金額、年齡、家境、勞工意識無關，而是與工人們於 20 年前抗爭落幕後，是否持續保持聯繫網絡較為相關。又或許因為聯福員工多居住於八德地區，方便維繫街坊鄰居式的互動模式，讓過往的關係網絡不至於隨著廠場關閉及抗爭落幕而煙消雲散。因此，本文除了傳統的社會運動動員理論，也將焦點置於人際關係網絡對工會運動、勞工運動所發揮的功用，期望能更加掌握聯福自救會內部聯繫網絡的運作模式。

壹、社會運動動員理論

一、相對剝奪理論（Relative Deprivation Theory）

相對剝奪理論又稱結構緊張理論（Structural Strain Theory），這種理論強調社會中存在某種形式的結構緊張，造成個人心理產生某種程度的相對剝奪感。這種心理的不平衡或是怨氣，進而使個人較可能透過參與社會運動來發洩或轉移這種心裡不安所導致的焦慮（王甫昌 1999）。

[23] 黃翊哲，2014，〈關廠工人對司法的反饋〉，《自由時報》，5 月 12 日，言論版。

Gurr(1970)指出，相對剝奪感為個人所預期的，與實際的價值滿足之間的感受落差，是導致個人參與社會運動的主要心理因素。至於相對剝奪感的產生，則主要來自於社會的變遷，像是接觸不同的社會標準導致內心期望升高，或是因重大變故使得個人滿足期望的能力下降。Davies(1962)認為，革命通常在社會經濟長期發展之後，卻突然遭遇逆轉、大蕭條的狀況下發生。因為在極端貧窮的狀態下，人民的期望本來就不高，因此不會發生革命。但是在社會與經濟條件改善後，因為人民期望及實際滿足能力增加，一旦發生逆轉或蕭條，將導致滿足期望的能力突然下降，使得相對剝奪感遽增，因而容易產生革命。

二、資源動員理論（Resource Mobilization Theory）

舊有的集體行動理論認為，社會運動的出現是因為社會底層人民對現況感到不滿，因此著重於探討人民為何會感到不滿？以及人民對社會現況不滿的情緒是如何轉化為實際的集體行動？此為「民心論」（"Hearts and Mind of the People" approach）的代表（何明修　2004）。但 Olson(1971)提出新的看法，他從經濟學的角度切入，認為人皆為理性，會評估集體行動對自身的利益為何，若集體行動帶來的預期利益不夠，那麼人們就會對集體行動感到卻步。換句話說，除非組織能夠提供各種經濟性、社會性的誘因，並且建立起排除搭便車（free-rider）的制度，否則個人理性行動的匯聚並不代表集體理性行動的產生。

McCarthy and Zald(1973; 1987)延續了 Olson 理性選擇的觀點，提出資源動員的概念，他們認為社會運動為了塑造集體的利益，勢必得彙整、吸納各種資源才能永續經營。而弱勢團體由於本身缺乏資源，因此得透過外力或外界資源的挹注，才能產生效果。具體而言，McCarthy and Zald 所指的資源僅侷限於金錢與人力，不含其他的因素。不過 Freeman(1979)認為，資源動員理論中的「資源」泛指各種有利於運動的要素，並曾提出 7 種分類，諸如有形的、專業的、地位的與非特定的。但是，後來主要學者仍將資源的定義恢復為原來的說法，這也招致部份的批評，因為資源動員理論甚至連最基本的概念都沒定義清楚。批評者認為，資源

動員理論之所以具解釋力，只因其將理論之解釋變項擴充為無限大，將所有利於社會運動的因素全部納入「資源」的範疇。整體而言，資源動員理論開啟了社會運動一個全新的視角，他關注於社會運動的「成本面」，而非傳統的「動機面」（王甫昌 1999）。

三、政治過程理論（Political Process Theory）

政治過程理論又稱為政治機會結構理論（Political Opportunity Structure Theory），早期被涵蓋於資源動員理論之中，後來才逐漸分離出來，是一種針對資源動員論的演化與改良。資源動員論強調的是個人對於利益的理性選擇，並透過資源匯集、組織運作等方式來達成目的。政治過程理論認為，社會運動是一種政治現象，而非個人或集體的心理現象。弱勢者在政治情境變遷時，便能反轉政治結構、逆轉權力關係，取得挑戰既得利益者的機會。不過光是取得平時未有之機會與資源仍嫌不足，政治過程論亦關注於群眾的心理狀態，強調弱勢者需在心理上改變原有對於自身處境的認知，以及對於外在環境的看法。經歷過此種「認知解放」之後，社會運動才有可能產生(McAdam 1982)。

何明修（2004：2005）認為，所謂的政治機會結構係指社會運動的出現，與政治結構的開放有關係。亦即，社會運動最有可能出現於完全壓抑與完全開放的中介狀態(Eisinger 1973)，此稱為「抗議悖論」（paradox of protest）。社會運動的高峰期出現於政治體制從壓抑轉向開放時，而非壓抑最嚴重的時候。

四、新社會運動論（New Social Movement Theory）

新社會運動論是歐洲學者針對後工業化社會所提出的一種新型態社會運動模式。由於現時社會運動中導因於產業與分配衝突的比重已經大幅下降，而且各種不同運動之間的異質性也不斷增加，因此不能再將其與過往之運動混為一談。換句話說，新型態的社會運動，諸如婦運、消費者保護運動、環保運動、反核運動、、等等，都和過去與階級對抗為主的勞工運動不同。他們的目的不一定是追求物質資源的重分配或是打破既有的社會結構，而是追求新的文化價值與生活方

式。這種針對後工業化社會所進行的文化性反抗，其基礎不再以團體為主，而是以價值或議題為主。其運動通常是離心化、開放、民主、鼓勵參與的非組織化人際網絡來進行（王甫昌　1999）。

然而，個人的價值觀改變並不足以說明社會運動的轉變與產生，此間尚有許多複雜的過程。為了分析這種複雜的機制，新社會運動理論強調「文化構框」（cultural framing）的概念，所謂的構框即是針對特定的議題予以全新的詮釋，以改變既有的認知。透過這種改變，民眾可能感受到與過往完全不同的新生體驗，以往認為天經地義的認知，現在成為完全不能忍受的不公不義。在實際動員上，構框最重要的便是讓大眾產生共鳴，然而具體的作法則是一門高度講究個人天賦的藝術，只可意會而無法言傳。

關於參與組織運動而產生的人生價值觀改變，可在 1964 年的密西西比夏日計畫（the Mississippi Summer Project）中觀察到。1964 年一群以來自美國北方白人為主的精英大學生，參加一場由學生非暴力協調委員會（Student Non-Violent Coordinating Committee, SNCC）主導的夏日計畫，前往位於南方的密西西比州進行為期三個月的選民登記與自由學園服務。在這三個月中，志願者除了親眼見識到黑人是如何的被歧視之外，還有三位志願者遭到攻擊死亡，數百人受輕重傷。這次的經驗對於倖存者而言無疑是場震撼教育，參與計畫的大學生經歷這三個月之後政治立場普遍左傾，也對政治更感興趣，進而推動了美國 1970 年代的民權運動(McAdam 1990)。

貳、非正式社會網絡動員模式

一、正式與非正式社會網絡

社會網絡（social network）的概念最先是由 Barnes(1954)所提出，其於針對挪威漁村所進行的田野調查中，首先提及該漁村全部的社會生活可被視為「一組由點、線所組成的網絡」（a set of points some of which are joined by lines），並指出「點是由人民（有些時候則是團體）構成，而線則指出人與人互動的方向」（The

points of the image are people, sometimes groups, and the lines indicate which people interact with each other.)，以及「我們可以理所當然地認為全部的社交生活便是在形塑這種的網絡」(We can of course think of the whole of social life as generating a network of this kind.)。

Bennett and Morris(1983)將社會網絡分為兩種，一種為正式的（formal），另一種則為非正式的（informal）。而 Borocz and Southworth(1998)則將正式社會網絡界定為一種正式組織：是外顯的（explicit）、非個人且具有明確功能性的；而非正式社會網絡則相反，其關係之組成並未涉及任何法律或準法律意義（quasi-legal means）：是內隱的（implicit）、個人且一般的（generic）。Smelser(1963)則於其著作「經濟生活中的社會學」（the Sociology of Economic Life）將產業內部的組織分為正式與非正式，正式組織通常可以由組織結構圖來呈現，是由特定的職位構成與層級節制的；非正式組織則大部分由職業地位所構成，這種小圈圈很少跨越工人與管理者間的權威界線，並且經常由一同工作、作息一致的同事構成。

總結而言，正式社會網絡泛指一種由具特定功能、外部的正式組織間構成的互動網絡；若於社會支持系統則係指法制、醫療及社服機構與成員之間的互動。非正式社會網絡則是由個人間所構成的互動網絡，是內隱且不易觀察的，包含家人、親戚、朋友、鄰居及同事等（Caplan and Killilea 1976）。

雖然自 1960 年代發展以來，關於社會網絡的研究已經越來越常見，社會網絡的概念也越來越普遍運用至其他領域。然而，自 1970 年代開始，由於社會心理學家逐漸將此概念運用於社會關係與健康之間的討論，以至於「社會資源」、「社會網絡」及「社會支持」三個名詞之間難以清楚界定，彼此間常互通使用（陳燕禎　2005）。以國內的研究為例，社會網絡及人際關係網絡一詞所指涉的幾乎都是社會中接近或使用資源的能力，以及成員間互相扶持、支持的行為。研究的範圍包羅萬象，包括老人（江亮演　2010）、同性戀（黃馨瑩　2016）、婦女（林志

鈞、林淑芬　2015）、原住民（黃源協　2005）或是特定社區（陳定銘、潘蓉慧　2013）等特殊群體，不勝枚舉。此外，也有部分研究聚焦於勞工如何透過社會網絡取得較多工作機會、更高的工資（彭程　2013）進而對所在的城市產生認同的過程。

二、關廠工人的集體行動

國內勞工研究主要聚焦於勞工政策、勞工關係、勞資爭議及談判等法規、制度層面，少數描繪特定勞工組織運作情況的研究，則大都將焦點置於廠場內部工會的運作情形，針對勞工於體制外的關廠抗爭研究可說少之又少。此外，從解嚴至今二十餘年來，台灣也只出現兩波關廠工人抗爭，而且兩次抗爭其實都是同一批人，故研究此領域較需要時機及人際關係的配合，不似工會運作較為普遍及常態。因此，本文僅能就國內少數幾篇和關廠抗爭有關的碩士論文進行回顧。

（一）聯福勞工的集體行動

林立珩（1999）針對 20 年前聯福製衣廠的關廠抗爭所進行的質化研究，主要聚焦於女性工人面臨關廠歇業後，參與抗爭對家庭及工作角色的衝擊，以及政府對勞工保障的不足，而非聚焦於團結的基礎、方法與策略。不過該研究特別提及工運人士等外力的介入，對女工們的勞工意識有啟蒙的作用。像是女工們逐漸知道廠方對勞工權益的剝削、走上街頭抗爭時也變得充滿自信，不再畏畏縮縮、東躲西藏，也更懂得替自己和後人爭取應有的權益。

林冠廷（2015）則是針對 2012 年勞委會提告後出現的關廠工人第二次抗爭進行觀察，該文運用 Olson 的資源動員理論進行分析聯福自救會的集體行動後發現，聯福自救會內部搭便車的現象並不顯著，並且透過「小團體的聯盟」的方式，橫向聯繫各個廠場自救會一同抗爭，以避免被勞委會的策略分化。具體的運作模式為各自救會會長、協助各自救會的工運人士間頻繁的進行溝通聯繫，不僅集體發想未來的行動，也會「相挺」其他自救會的抗爭活動。透過這種「互相相挺」的方式，對於「被相挺者」而言是一件很「甘心」的行為，也更有信心與動力堅持下去。

林佳瑋（2015）比較全關連中的聯福及東菱自救會的抗爭經驗後指出，聯福自救會鞏固會員的模式是採取密集舉辦說明會、發行刊物的方式，讓會員知悉勞動部所推出的補貼方案存在哪些陷阱，以及團結抗爭對集體的益處。甚至針對較為年邁、較有還款誘因的會員加開說明會。此外，由於聯福自救會的前會長詹啟明選擇和解、還款，並帶動了三位自救會的班長一同還款。為了避免班長的意向影響了底下的組員，聯福自救會將各班重新分組，並撤換不適任的幹部。最後，該文同時也比較了東菱、聯福在組織型態上的異同，並指出組織者的領導風格強烈地影響了後續兩個自救會於面對勞動部的打壓與分化時所產生的反應。

（二）其他廠場自救會勞工的集體行動

李育真（2009）以性別的角度切入探討東菱電子互助會如何維繫歷時九年的長期集體抗爭，結果發現東菱工人是以擬家庭的組織方式來運作。運用繳會費、輪班、分工合作等方式來區辨「家人、自己人」與「外人」，以此來排除「撿芒果」（搭便車）的人來分食抗爭果實。不僅對外如此，對內工人間也會互相檢視彼此付出是否對等，以凝聚成員間的意識，維持集體性。在組織領導的部份，台北縣產業總工會的林子文理事長則肩負起相當大的責任，負責東菱勞工的抗爭策略規劃。

何燕堂（1993）針對新光士林廠關廠的研究指出，自救小組之所以能促成高度動員，肇因於自救小組採用的是「對話式動員」。具體的操作方式是以密集的會員大會與員工進行面對面的互動，利用該場合進行情勢分析及勞工法令講解。重要的是，重大決策的決議，除了於幹部會議中討論外，也會帶到會員大會進行類似的討論過程，然後再全體表決。不過，「對話式動員」在後期也因為每人被積欠的金額、年齡、個人能力、晉用身分的不一致，因而產生分裂，讓資方有見縫插針的機會。例如，建教生因為同時擁有工人與學生的身分，因而存在讓資方得以從學校方面下手的空間，最後只剩下一班「工長」與作業員感情較佳的班留下最多人。也就是說，當個人的利益不一致時，工人最後的團結基礎即為過往在

生產線上的情感。

林文婷(1998)觀察福昌電子廠的關廠抗爭後，提出「抗爭共同體」(community of resistance)的概念。林文婷認為女工在關廠後因為打破原本工作場域上的隔閡（例如：職位與工作內容等差異），讓所有人都回歸到「抗爭工人」這個簡單的身分，因此能夠藉由日常的生活互助與分享等方式來建立情感，進而營造出一個「大家庭」的感覺。而這種大家庭式的相互依賴、抵抗到底的共識，則是團結的基礎。

（三）小結

相當有趣的是，不曉得是不是被曾茂興過於強勢的領導風格所影響，研究聯福自救會的三篇碩士論文，無論是 19 年前或是 2 年前的抗爭，不約而同地皆從資源動員理論的角度切入，強調工運人士及組織者對於集體行動的重要性。

林立珩的研究雖以女工的家庭、生命與再就業為主，但仍用了一整個章節來闡述工運人士的介入，對這些女工們的正面意義。並直指，若不是有曾茂興等工運人士協助自救會運作，聯福自救會抗爭就不會出現。雖然在論文的後段也有利用新社會運動理論的觀點，認為女工原本不存在勞工意識，是在抗爭的過程當中才體認到女工的身分在階級政治中所代表的意義；不過，整體篇幅還是側重於曾茂興個人的影響力。

林冠廷更是直接將 Olson 的資源動員論作為該篇論文的分析途徑，不僅詳細分析了 20 年前後兩次抗爭組織者──曾茂興、毛振飛領導風格的不同，更指出正是因為先有 20 年前曾茂興的個人式領導、組織起軍隊般的抗爭隊伍，後有桃產總/全關連的策劃與組織串聯，才有聯福成功的抗爭。文中並提及，跨廠場自救會幹部之間的「相挺」對於抗爭的持續具正面影響。

林佳瑋的研究則更為全面、完整，同時善用其在運動中相當特殊的位置，處理一些他人所無法觸及的細節和議題，使得該篇論文更具可看性。但是其觀點或是受到其在運動中的位置所影響，該文也是側重於工運幹部所採用的管理手段，

像是如何將聯福自救會打散重新編組，以阻止前任會長的叛逃及勞委會的分化。

相反的，其他針對非聯福的研究則多側重於非正式社會網絡，像是李育真研究東菱自救會後提出「以廠為家」的擬家庭組織方式。林文婷研究福昌電子的抗爭，則提出「抗爭共同體」的概念，認為關廠打破了原本工作場域上的隔閡，讓大家都回歸到抗爭工人這個簡單的身分，營造出一個大家庭的感覺。何燕堂針對新光士林廠的研究則指出，工人最後的團結基礎是過往在生產線上的情感。

三、非關廠工人的集體行動

趙剛（1998）觀察遠化罷工的抗爭，認為工會僅是集體行動的象徵，並非真正行動的發起單位。真正運作的是一個以習慣、傳統為基礎，以核心工會幹部為中心的、非正式的、擬家庭的、以生產場域為單位的父權關係網絡。亦即，提供工會行動組織基礎、促成集體行動的因素，是以生產場域為單位的非正式社會網絡。

陳政亮（1996）觀察基隆客運司機工會後，針對趙剛所提出的「非正式社會網絡」提出進一步的見解，其認為工會內部並非階級的，而是父權的。該論文細膩地描繪出工會內部的「兄弟」與「大哥與小弟」之間的互動關係，像是「大哥」如何替「小弟」向資方交涉，以及兄弟之間以互相體諒與彼此分享大多數的事物（如：茶葉、雨傘乃至於下班後的共同娛樂）來維繫緊密的關係。

何明修（2008a）更是直指國內自主工運沒落的原因正是因為工會內部不講求階級認同，只注重狹隘的「兄弟義氣」。導致當工人面對資方的打壓時，工會幹部第一時間顧慮的並非整體工人階級的利益，而是自己、以及和自己親近的「兄弟」們的職位及利益，因此「勞勞相爭」的情況層出不窮。而這種「兄弟義氣」存在著幾項特色：首先，兄弟義氣並不納入所有的工會會員；其次，即便在與階級無關的議題上也要支持兄弟；最後，兄弟義氣排除相同產業的其他勞工。

此外，針對高雄煉油廠所進行的研究顯示，平時社區文化的分享、非正式的人際網絡，更加促進勞工意識的形成，使得台灣石油工會由閹雞工會轉為自主工

會（黃紋娟　1991）。另外，以台糖作為對照的研究顯示，由於台糖社區是一個階級混住的社區，工人與主管往來密切，所以雖然台糖員工對勞動體制、職工間差異有所不滿，但資方與黨國系統容易進入員工的生活之中，藉此壓制勞工的集體意識（王崇穎　2003）。

參、理論建構

一、傳統社會運動動員理論的侷限

（一）相對剝奪理論、政治過程理論

相對剝奪理論強調的是成長之後的巨大負面改變，所產生的內心不平衡。對於關廠抗爭而言，或許便是指勞工在平時雖被老闆欺壓、剝削，但因為勞動條件的惡化是緩慢的、漸進的，因此直到劇烈改變（關廠）的出現之後，勞工內心的相對剝奪感或是被欺騙感遽增，才願意走上街頭。

政治過程理論重視的是社會條件與政治結構的改善，使得抗爭者的風險降低，社會運動於焉而生。在關廠抗爭中，政治過程理論關注的是解嚴後集會遊行的合法化，讓關廠工人在行動時不必畏懼遭到政府無端的逮捕與起訴，因此相較於戒嚴時期的關廠抗爭，更能取得效果。

雖然相對剝奪理論和政治過程理論皆對關廠抗爭潮的出現提供了一個宏觀的解釋，但是這兩個理論都無法解釋為何不同廠場間的團結程度有所差異？畢竟，全關連的各自救會都是因為驟失飯碗才組成，且各廠場關廠的時間相近，他們所面臨的經濟衝擊與外在的政治環境理論上是一致的，所感受到的相對剝奪感也應是一致的。此外，相對剝奪理論和政治過程理論也都無法解釋為何同一廠場內部會存在著團結程度的差異？

（二）資源動員理論

在關廠抗爭之中，資源動員論重視的是外力團體、工會對關廠工人的各種協助，包括組織運作、技巧訓練、策略規劃、帶領抗爭的方式、媒體揭露、以及最重要的──激化勞工之抗爭意識。例如關於聯福自救會的研究（林冠廷　2015）

中便詳細描繪了聯福自救會兩次抗爭的主要組織者—曾茂興與毛振飛其領導方式的不同，而不同的領導方式分別對於會員的團結產生何種效果。林佳瑋（2015）也指出組織者所採用的不同領導模式，會在後續事件中深刻地影響各個自救會的團結程度。

資源動員理論的確能解釋許多團結程度上的差異，例如曾茂興強勢的個人式領導風格，的確能在短時間內將一盤散沙的勞工，串聯整合成一支強悍的抗爭勁旅。此外，曾茂興不僅促成了至今無人能出其右的全台客運大罷工，也帶領許多被惡性關廠影響生計的勞工向資方及政府抗爭，而且大多能取得不錯的成果。但是，光是在全關連內部，曾被曾茂興協助過的自救會就有三個──桃園八德的聯福製衣、桃園大園的耀元電子及台南新化的東洋針織。雖然曾茂興在其他兩個廠場投入的時間、精力或許遠不及聯福來得多，但其所採用的組織方式應是相同的，抗爭的激烈程度也是相似的，而且投入的時間即便不及聯福來得長，但前後也應有數個月之久，與聯福的落差應不至於太大。因此，若將資源動員論視為團結度差異的唯一解答，那麼便無法解釋聯福自救會和其他曾同受曾茂興領導之自救會，為何於 19 年後出現明顯差異。

（三）新社會運動論

在關廠工人抗爭之中，新社會運動論關注的是工人經歷關廠之後所造成的心態轉變，而這種轉變又進而影響了其參與抗爭的意願。以聯福員工的關廠抗爭為例，這群原先不具任何運動經驗的低學歷勞工，在經過曾茂興等工運人士的議題構框之後，漸漸變得關注自身的權益，也願意停下手邊的工作，加入抗爭的行列（何明修 2008b：林立珩 1999）。這個現象在東菱自救會會員身上則更為明顯，長達九年的抗爭經驗徹底改變了工人看待勞雇關係的視角，當他們往後遇到勞資糾紛時，便不再似從前那般的一昧隱忍，而是知道如何爭取自身的權益。有些會員甚至在抗爭結束後依然到工會幫忙，因為他們認為抗爭不僅僅是爭取利益，而是能否改變社會制度（李育真　2009）。

新社會運動論雖然解釋了勞工參與抗爭後所帶來的轉變，工人除了更懂得保護自己的權益、也更加的激進化。不僅抗爭時面對第一線警察較有自信、不再心虛之外，也更能體悟自己選擇參與這場運動的意義。不過，雖然這個理論或許能合理解釋不同廠場自救會間抗爭程度上的差異，但依然無法解釋為何經歷過同樣「文化構框」的同廠場自救會會員間，仍然存在著團結程度的差異。

二、當前國內研究的不足

首先，由於傳統的階級對立衝突已日漸稀少，因此國內外的研究主要聚焦於人人都能參與的開放式議題，且其所爭取之權益也是與眾人息息相關的。相較之下，聯福自救會是一個較為特殊的個案，因其所爭取之權益乃自身成員之權益，與公益無直接關聯。而且，其橫跨時間之長、牽涉人數之廣、內部成員之團結、採取手段之激烈、輿論迴響之大，都是近期相當罕見，甚至是民主化以來相當獨特的個案。此外，由於聯福自救會是屬於自救會性質的團體，因此不宜貿然套用傳統的、階級意識的工會參與理論或馬克思主義。

其次，過往關於工會團結與動員研究，主要聚焦於男性/父權的脈絡下，包含描繪以男性為主的幹部群間的互動情形，例如透過下班後的喝酒文化、唱歌文化所建構出的兄弟義氣等（何明修　2008a），甚少提及女性的參與情形，若提及女性則幾乎皆以陪襯的角色出現，不在研究分析所涵蓋的範圍之內（陳政亮　1996）。相較之下，聯福自救會成員裡女性占了絕大多數，且關廠抗爭也不同於一般的工會抗爭，因此不太能貿然推論關廠前女工間的互動情形就是如同男性工會幹部，更不能直接認定關廠後的抗爭與勞資關係跟平時的工會運作一致。

再者，當前台灣關於非正式社會網絡或人際關係網絡的研究，大多聚焦於弱勢及特定族群中的支持網絡，且文章中「社會網絡」一詞時常與「社會資本」、「社會支持」互相混淆。亦即，當今國內關於非正式社會網絡之研究，主要側重於特定群體接近及使用資源之能力，並探討該能力是否對於某些層面產生功效，例如婦女創業（林育陞　2015）或是老人長照（吳鄭善明　2015）。即便是針對勞工

的研究，也都集中於分析勞工個人仰賴非正式社會網絡所取得更優渥工作的機會（彭程　2013），而非社會運動及其餘類似性質之勞工集體行動。

最後，即使是針對全關連底下各自救會的研究，縱使自救會成員已經成為其研究主體，但幾乎都只著墨於女工如何跟家庭生活取得平衡，或是女工如何脫離關廠失業的困境，重新回歸日常生活（林立珩　1999）。少數描寫自救會內部運作的研究，其篇幅也大多圍繞著自救會成立的過程、抗爭的心路歷程、組織者的領導模式、管理制度、如何排除搭便車者、以及如何維繫內部的公平性等打轉（李育真　2009；林冠廷　2015）。即使有針對關廠抗爭的團結基礎做說明，也都十分的簡略，僅提出女工可透過非正式的社會關係網絡，組成自己的小圈圈或是共同體（何燕堂　1993；李育真　2009），但對於其中的互動模式為何、建立小圈圈的基礎為何卻甚少著墨，甚為可惜。

本文無意否認過去研究針對關廠工人團結文化的貢獻與解釋力。聯福自救會的確是一個以女性勞工為主體的組織，失業女性抗爭者的身分和家庭角色所產生各種的衝突，以及女性特有的互動模式，無疑讓聯福自救會的抗爭充滿特殊性。況且，曾茂興作為一個台灣近代工運史上的傳奇性人物，其頗具爭議的獨斷式領導風格，也讓聯福自救會第一次的抗爭過程、會員培力、幹部自我定位都和其他自救會明顯不同[24]。最後，雖然聯福自救會的第二次抗爭，在桃產總的協助之下，出現了與第一次截然不同的組織型式（或許是因為曾茂興過於獨特之故），但最終證明第二次抗爭無論是在組織上抑或是抗爭結果上也都獲得成功。或許正是因為聯福自救會同時擁有如此特殊的特性，也難怪研究者無論從哪個角度切入分析所得到的結果都相當有趣。

不過，本文認為無論是聚焦於何種理論的研究，都只能呈現一部份的真實，

[24] 關於曾茂興獨特的人格特質，曾與曾茂興共事過的工運人士吳永毅是這樣描述的：「他瞧不起組訓，認為還不如打仗時臨場煽動有效；甚至到了戰場，他也不發揮『現場教練』的作用，他固然膽識十足，但卻完全專斷獨行、不顧團隊。」（吳永毅 2014）另外，曾一同參與 20 年前聯福並主導 2012 年聯福抗爭的工運人士毛振飛是如此形容的：「他有自己的想法，大部分的細節他知道，但是不會跟你講得很清楚，那我們就是跟在後面一起做這樣，嗯他是一個很特別的人。」（林冠廷 2015）。

無法完整地說明結構與行動者之間互動的起始點為何。譬如，若是過於強調曾茂興、毛振飛等領導者的宏觀管理方式及細膩的操作手法，便無法解釋組織者出現之前聯福女工究竟是如何自行凝聚力量來組織自救會的雛形，也無法說明第二次抗爭時，聯福內部成員做出不同選擇的原因。因此本文認為若能更深入地探詢關廠前工廠內外的結構因素，勢必能將聯福自救會的團結因素闡述得更加完整，必能起到補齊最後一塊拼圖的作用。

三、理論建構

自 1996 年 8 月 13 日聯福製衣正式通告將於 9 月 15 日關廠後 8 天，即 8 月 21 日自救會便已成立，並召開第一次大會選出會長及 12 名代表，同時決議勞方須於會長及 12 名代表全員到齊時方能與資方談判。8 月 31 日，自救會赴桃園縣政府陳情，並提出十項要求。直至九月初時，曾茂興才在蔡德春、邱純子等人的引介下進入聯福協助抗爭（林佳瑋　2015；林冠廷　2015），並將聯福的抗爭推向激進化。

毫無疑問地，曾茂興於聯福的抗爭中扮演關鍵的角色，若無曾茂興的協助聯福工人的抗爭應無法步上軌道，甚至最後能否成功取得階段性成果都相當難預料。但是，這其中也不該忽略聯福勞工於八月時自力救濟的力量，包括自救會的成立、選出自救會代表及會長乃至於前往桃園縣府陳情等。由此可知，聯福勞工早在曾茂興等經驗豐富之工運人士介入前就已展現團結的力量，只是不諳抗爭的手段及與政府、資方對抗的方法而已。

而透過作者本人先前多次的訪談得知，甫宣布關廠時工人們並非全部都毅然決然地投入抗爭，而是一個拉一個，甚至是主任拉班長、班長拉作業員的由上而下的動員方式。宣布關廠即意謂著原本存在於工廠內部的上下階級秩序已經不復存在，然而當正式社會網絡（工作場域中的命令/服從體系）崩解後，即便主任對班長、班長對助理、助理對作業員都已不存在指揮權，但動員上仍延續了此一關係。亦即，此時的非正式社會網絡是由過往廠場內部的正式網絡型塑而成。另

外，此時的動員仍然存在「班」的差異，不同班的動員程度仍有所區別，像是一位於樣品室服務的關廠工人敘述他們參與抗爭的經過：

「*那時候他們就已經有在動作的時候，我們在三樓，他們在樓下嘛！後來是有人通知，這時候我有印象就是（早上）九點多，他說：『他們已經停工了你們還在做！』。從那時候開始就一整天大家都在那裡，後來開始第二天、第三天這樣一直下去。*」（WYL，訪談紀錄，2015 年 1 月 7 日）

甚至，在介紹曾茂興的書中也提到了部分聯福員工於自救會成立（八月下旬）後，仍照常趕工的情況：

「*當曾茂興（九月初）*[25]*剛到聯福工廠時，某些部門的員工仍在拚死趕工，忙著出貨。曾茂興不得不破口大罵，要他們搞清楚狀況，連資遣費都不發了，怎麼還要幫老闆賺錢！*」（何明修 2008b，頁 169）

此外，除了最一開始各班動員的程度、先後有所不同外，無論是在曾茂興協助抗爭後，或是 2012 年重起抗爭時，各班在動員上皆存在著程度上的差異，而且差異有越來越明顯的趨勢。因此，本研究認為聯福自救會的抗爭基礎，應是由正式社會網絡所形塑而成的非正式社會網絡，如同鑄造的模具能形塑鐵漿的形狀般，正式社會網絡崩解後所剩下的非正式社會網絡仍能保有原先正式組織的色彩。自救會成立之初時，應如同趙剛（1996）所研究之遠化抗爭般，由非正式社會網絡扮演動員的核心力量。

雖然其他遭到惡性關廠的廠場，有些也組織了自救會企圖自救，並引進經驗

[25] 括弧內時間為本文補充，非原文內容。

較為豐富的工運人士前來協助，甚至還跟聯福自救會組成全關連，一同參與許多抗爭，但很顯然的其團結程度及動員能力皆不及聯福。亦即，於關廠後不久便能成立自救會固然是非正式社會網絡的展現，但並非聯福自救會如此團結的原因。導致聯福自救會高度團結的關鍵因素，應是廠場時期的非正式網絡於關廠後的延續及再型塑。例如第一次抗爭時自救會的分班方式即採用原先廠場內部的分班方式，除了能延續既有之非正式社會網絡外，隨著抗爭的進行與激進化，各班內部的非正式社會網絡的連結也會更趨於完整。

至於 2012 年抗爭的之所以能夠再起，則應是原先廠場內部及 20 年前抗爭時所建立的非正式社會網絡仍持續發揮功能之故。當時負責聯福自救會組織工作的桃產總秘書是這麼看的：

「*大家就重新去找各班的班長，班長會去找會長，會長就覺得說還是應該要找工運團體一起來打，如果光靠他們自己的力量可能會很難做。後來他們就去找了毛振飛。*」（WH[26]，訪談記錄，2015 年 1 月 4 日）

另外，由於在聯福工作的大多為附近居民，所以事情發生之後能夠很快的串聯彼此。而透過這種街坊鄰居式的串聯與動員，讓原先徬徨無措的工人能夠獲取資源。既然有了 20 年前的抗爭經驗，各個聯福工人便猶如從長眠中被喚醒的猛獅，除了身體狀況不如以往外，其餘層面皆已做好下一波高強度抗爭的準備。關於街坊鄰居所扮演的角色，則可從一位聯福工人說明其收到支付命令後，向前同事求助的過程中觀察出跡象：

「*第二波收到存證信函（支付命令）以後都不知道去哪邊、去哪個點？後來是我們那邊的巷子有一個我去問他。他說你還沒有去喔？我說去哪*

[26] 桃園市產業總工會秘書，當時負責聯福自救會的組織工作。

裡？去中華電信那邊。我說去那邊幹麻？他說現在那個收到存證信函的聯福都去那邊。我第二天就趕快去那邊（桃產總）。」（WYL，訪談紀錄，2015 年 1 月 7 日）

總結而言，本文認為曾茂興及桃產總雖然分別在前、後兩波抗爭中，扮演著極具關鍵的角色，甚至可以說是聯福自救會抗爭獲得成功的背後最大功臣。可是，若缺乏原本就存在於聯福工人之間的非正式社會網絡，不僅其組織過程可能會更為艱辛，團結的程度可能也無法大幅優於其他自救會。而聯福內部的非正式社會網絡所發揮的作用，則有跡可尋：像是外力團體介入之前各廠場班別參與抗爭的順序差異、以原廠場班別為單位的重起抗爭組織過程等，都是非正式社會網絡存在的證據。

至於聯福工人之間的非正式社會網絡建立、形塑的過程，本文認為除了原廠場班別內部個別的相處情形之外，關鍵在於 20 年前的第一波關廠抗爭。20 年前的抗爭，基本上提供了聯福工人們一個迥異於關廠前的生活型態，工人們一起參與抗爭的共同經驗，再次形塑了原先廠場內部的非正式社會網絡。通過為期數月特殊的集體生活經驗，加強了廠場班別內工人們的集體認同，而這種集體認同則在 16 年後抗爭再起時，發揮了舉足輕重的影響。

第三節、研究設計及方法

壹、研究設計

聯福工人之間的非正式社會網絡是由許多細微的互動所構成，而這些細緻的互動所代表的意涵則要相當仔細的觀察才能明白。任何人與人的互動都會產生連結，然而並非存在著社會網絡，就能讓眾人不辭辛勞地抗爭；如果網絡內部的連結過於薄弱，則不足以支撐聯福工人持續抗爭。為了清楚分辨何種互動模式是對團結有助益的，而非只是點頭之交間的禮貌性應對，進入田野、實地觀察是最有效的方法。因此，本文先採用參與觀察法，以實地觀察的方式，釐清聯福工人之間的非正式社會網絡是否對於團結有所助益。

接著，為了避免實地觀察的結果受到研究者本身的身分、背景、接觸對象、先入為主的觀念所影響，淪為偏見的投射，而非真實的呈現。本文將再進行調查研究法，以發放大量問卷的方式，期望透過量化統計資料能描繪出整體的樣貌，並檢證田野的初步觀察是否正確。

最後，若調查研究法能夠證實田野的初步觀察，那麼待蒐集一定數量之樣本後，再依據受訪者填答的結果將受訪者分為數種不同的類型，每類型挑出若干人進行深度訪談，以確保受訪者能兼具異質性與代表性。

貳、研究方法

一、參與觀察法

參與觀察法屬於質化實地田野研究法的一環，較常見於社會學、人類學的研究。此方法藉由走入田野去了解社會中某個族群、團體、個人等層面的文化、風俗、儀式、制度、信仰等。簡單來說，就是透過參與社會中的某個環節，以獲得第一手的資料，並理解處於該環境下的人們為什麼會產生特定的行為。

（一）田野的起點

關廠工人們於 2013 年 2 月 5 日晚間 8 點 25 分的臥軌，不僅震撼社會，同時也吸引到我的目光。自此以後，我便開始關注與關廠工人有關的活動和議題討論。從 5 月 5 日「國家橫行 工人恨行 輪椅行軍」的抗爭活動起，我便開始聲援全關連所舉辦的各種活動，像是於「政府殺人、全民起義！萬人威鞋、如影隨形！」[27]擔任工作人員、「1110 萬人威鞋執政黨」[28]擔任聯福自救會的隨車車長、、等等。除了各個大小型的抗爭活動之外，還包括 2013 年 7 月、2014 年 2 月的兩次「聯福勞工訪調營」，第一次是以營隊學員的身分拜訪聯福員工，第二次則是以隊輔的身分帶著三位小隊員前往訪調。有趣的是，第二次我當隊輔時，我底下三位學員有兩位後來都跟聯福有更進一步的互動；一位是同為政大政治所的林冠廷學長（後來論文也跟聯福抗爭有關），另一位則是後來老工協的秘書 JSK。

（二）觀察的角度

在各個大小型抗爭的現場，我大多擔任基層的工作人員，例如義賣攤位的工作人員、發放新聞稿、清點人數、保管及攜帶部分抗爭道具等較具彈性的雜務。也因為曾多次出現於抗爭現場幫忙，再加上又參加了桃產總舉辦之聯福訪調營，所以跟桃產總的部分幹部互相熟識。因此，即便在抗爭已經落幕之後，我仍與負責聯福自救會組織工作的桃產總有些聯絡，像是繼續參與桃產總也有參與之「國道收費員自救會」抗爭。不過，我需要特別強調的是，即便我參加了多次和聯福自救會有關的抗爭活動，也在聯福勞工面前以「工作人員」的身分出現，但我始終都是事前才被動的被通知活動的時間、地點、注意事項等細節，從未參與過任何一次全關連及聯福自救會幹部的討論和決策。

簡單來說，有抗爭場合的時候，我才會出現，而抗爭場合就是我的田野。在田野裡，或許聯福會員們會把我跟桃產總一樣都認為是「工會的他者」，但是對

[27] 原為「929、包圍馬英九」行動，後因國民黨第 19 屆全代會改 11 月 10 日於台中梧棲體育館舉辦，因此改為僅在國父紀念館募鞋、抗議。
[28] 即為因應國民黨第 19 屆全代會改期而補辦之抗議活動。

於桃產總而言，我則是「聲援者的他者」。而這種被行為者雙方皆視為他者的情形，我認為對本研究而言是有利的。有利的地方在於我是以參與觀察者的身分進入田野，而非完全參與者或觀察參與者，因此我不僅能夠以一個相對客觀的角度看待所有發生的事件，又因為十分的貼近田野，除了能近距離的觀察會員之外，也能和組織者們一同分享大量關於會員的資訊和情報。亦即，面對會員時，我能和組織者站在差不多的距離；面對組織者時，我又能避免全盤接受組織者們的觀點。

二、調查研究法

調查研究屬於量化研究的範疇，其起源可以追溯至古代的人口普查，早期的調查研究不是為了普查區域內可服兵役的人口，就是為了調查人民可課稅的財產有多少。不過，由於現今世界上的民主國家數量越來越多，調查研究也逐漸被政治學界納為常見的研究方法，最為常見的就是每逢選舉時媒體公布的民意調查。透過隨機抽樣的方式，採用自填式問卷、電訪、面訪或是近期興起的網路問卷調查等方式，接觸一定數量的受訪者，進而推論母體的態度為何。

一般來說，進行調查研究可以分成四個階段：問卷設計、母體與抽樣、資料蒐集及問卷回收後的編碼與分析。

（一）問卷設計

為了研究聯福自救會成員的團結是否與非正式社會網絡有關，抑或是其他因素影響了工人們的團結程度，因此筆者針對聯福自救會設計一份問卷(詳見附錄)。問卷分成五大部分，共 41 題，包含 37 道題目及 4 個題組，其中有 32 題為封閉式問項，16 題為開放式問項，預計受訪者填答的時間為 10-15 分鐘。

第一部分為「聯福經歷」，主要是想要了解受訪者在聯福的工作年資、服務單位、關廠前職位及服務單位的人數多寡。

第二部分為「關廠抗爭」，藉由讓受訪者回想參與 20 年前後兩場抗爭的程度的方式，了解前後兩次抗爭時受訪者原先的正式社會網絡（工廠部門）是否存在

著形塑非正式社會網絡的功能？此外，此部分亦詢問受訪者周遭的初級網絡（家屬）對於參與抗爭的態度為何？

第三部分為「政治意識形態」，主要想透過該題組，了解受訪者於參與兩次激烈的抗爭行動之後，政治效能感、政黨傾向、政治信任感及投票行為上是否出現變化。

第四部份為「社會階層」，此部分雖名為社會階層，但主要是想了解受訪者歷經兩次抗爭後，是否存在明顯的勞工意識。之所以將此部分的標題命名為「社會階層」而非「勞工意識」是因為工運團體於領導抗爭的過程中，無論是抗爭時的宣講或是平時私下的組織串連，皆會透過勞工教育的方式來「培力」(empower)勞工。此舉不僅有利於勞工的團結，也有助於面對媒體採訪時能順暢地表達自己所受的委屈。但對於研究者而言，由於勞工經歷了多年的抗爭，即便不理解或不認同工運團體的說法，但長期潛移默化之下難免對於維護勞工權益等說法有所掌握，因此為了避免造成受訪者答題時產生偏誤，故命名為社會階層。此外，為了避免該題組因題意難解，而無法測出受訪者的真正意向，故於該部分的最後追加了一道題目，藉由詢問受訪者對於國民黨、民進黨兩黨的勞工政策好惡的方式，間接的測試受訪者是否能夠正確的在「左派-右派」的政治光譜中，正確的定位國內兩個主要政黨的位置。

最後一部分為「個人基本資料」，此部分包含受訪者的年齡、性別、居住地、父母及配偶的省籍、教育程度、婚姻狀態、子女個數及年齡等資料。

（二）母體與抽樣

抽樣包含抽樣方式與樣本數多寡兩大主題。抽樣方式分成隨機抽樣及非隨機抽樣兩種。隨機抽樣的類型主要有系統隨機抽樣、分層隨機抽樣、多階段抽樣、集群抽樣等。非隨機抽樣則主要有配額抽樣、立意抽樣、方便抽樣及滾雪球抽樣等。至於究竟採取隨機抽樣或非隨機抽樣，以及使用哪一種抽樣方法則取決於研究者的研究所需及母體的特性。另外，樣本數的多寡則需評估母體的大小、信心

水準、信賴區間等因素，若樣本數太少會有代表性不足、誤差過大、無法推論母體等問題；若樣本數太多，則會浪費過多資源。

雖然聯福紡織廠的勞工當初領取勞委會所發放之「促進就業貸款」總共有365人，但並不是所有被關廠的聯福員工都有領取該筆款項。根據1996年9月23日聯福自救會所發布之〈聯福製衣公司關廠突顯的問題〉(詳見附錄)一文，聯福於通告關廠前尚有460餘名員工。另外，根據聯福自救會內部的資料顯示，曾參與第一次關廠抗爭的聯福員工約有360餘名，但是無法確定有多少人是中途退出後，再自行前往申請該筆「貸款」。亦即，當聯福宣布關廠時，除了約十餘名轉往大湳辦公室繼續上班者、以及約十餘名主任級以上之主管外，尚有70至80人是完全不參與抗爭的，故自救會未能留下他們的姓名。

表 1-7 前聯福製衣員工聯繫方式完整度

聯福成員聯繫狀態	**人數**	**百分比**
未取得姓名	約80人	
取得姓名	380	100.0
已逝世	29	7.6
植物人、失能	5	1.3
失去所有聯繫方式	74	19.5
存在聯繫方式	272	71.6
僅有地址	6	1.6
僅有電話	33	8.7
兩者皆有	233	61.3
總計	約460人	

資料來源：聯福自救會及作者彙整

筆者透過協助聯福自救會的工運團體—桃園市產業總工會取得自救會全部成員的姓名、電話及地址後發現，可聯繫之合格受訪者僅剩下 272 人，佔全體聯福領取「貸款」者的 76.40%。此外，由於其中的許多資料皆有缺漏，僅擁有其中 239 人的地址，佔全體成員的 67.13%。

（三）資料蒐集

調查研究的蒐集資料方式基本上分為電話訪談、親自訪談、網路訪談及自填式問卷，本研究因為時間及經費上的考量，因此以自填式問卷為主，電話訪談、親自訪談為輔的方式進行。

本研究分別於 104 年 7 月 9 日及 104 年 8 月 28 日寄出 255 份及 98 份自填式問卷，每封信裡皆包含自我介紹、問卷、桃園市產業總工會秘書處推薦信及指示頁（詳見附錄）。在寄出第一波問卷的兩週後，再從未回覆之受訪者進行電話訪談，平均每通成功樣本耗時約 15 至 20 分鐘。

（四）問卷回收後及編碼

本文透過受訪者主動寄回 48 份問卷、以及電訪加上家訪共回收 40 份問卷，總共成功回收 88 份有效問卷，佔全體成員的 23.16%，及佔可聯繫之合格受訪者的 32.35%，另有 13 人拒絕電話及實體問卷受訪。

至於問卷編碼的部分，基本上整份問卷若選項為順序的（ordinal）則皆採順向編碼，且不主動提示中立選項；唯獨於第四部份的矩陣式問項中，為了避免受訪者貪圖方便或不理解題意而皆填答同一選項，故將第三及第四小題（32-C、32-D）設計為反向題，編碼亦使用反向編碼。

三、深度訪談法

訪談區分為結構式訪談（structured interviews）、半結構式訪談（semi-structured interviews）、及開放式訪談（open-ended interviews）三種，三種訪談方式各有優缺點。本研究所採用的是半結構式深度訪談（訪談大綱詳見附錄），原因是本研究的目的在於勾勒出受訪者於關廠前、關廠後的抗爭及非抗爭

時的工作內容、抗爭經驗、生活型態、管理制度、同事間的互動模式為何，進而推論促使聯福勞工堅持抗爭到底的因素是否為非正式社會網絡。若採取半結構式訪談，則不似結構式訪談對於題目順序、答題選項皆相當僵化，能夠兼顧訪談進行的方向及保有受訪者自由發揮的空間。

目前已知聯福製衣廠內部共有 27 個不同的單位，包含特種班（內）、特種班（春）[29]、分發班、特檢班、包裝班、生管班、工程班、馬克班、倉庫班、會計班、整燙班、內裡班、樣品室、總務、裁剪班、保養班、以及共計 10 個班的車縫班第 1 班至第 11 班（無第 4 班）。另外，聯福製衣八德廠的關廠總共分成兩個批次，第一批關廠後尚有部分員工遷至關廠轉型後的大湳辦公室繼續上班，再加上聯福在台北的辦公室也不受八德關廠的影響，等同於另外建構了自己的社會關係網絡。不過，自救會內部並沒有資料可區分到底哪些人是大湳或台北辦公室，所以只能將之皆歸為第二波。

由於本文假設廠場內部的班別是影響聯福勞工是否堅持到底的關鍵因素，故以廠場班別為基準，從中挑出班別團結率[30]最高、最低及平均的班別進行訪談，每班預計訪談兩位。冀望能從團結班及不團結班中探究出非正式社會網絡的運作模式為何。此外，因為本文尚需進行跨廠場間的比較，所以除了聯福之外，本文同時也訪談了數名東菱及耀元自救會的受訪者。不過，較為可惜的是，耀元自救會僅剩的五個人之中，只有一位願意受訪，可能會導致訪談存在代表性不足的問題。

由表 1-8 可知，團結程度較差（低於 2 成 5）的班有第 2 班、第 10 班、裁剪班及分發班；團結程度較好（高於 7 成 5）的班為包裝班、第 8 班、第 9 班；其餘的班較普通，處於這兩者之間。因此，我從團結度較差的班中挑第 2 班、分發班；從團結度較好的班中挑出第八班及第九班，每班至少挑兩位進行訪問，以增

[29] 特種班內含兩個不同的班，惟名稱、工作內容皆相同，僅班長不同，故以班長的姓名做為區分。

[30] 本文所稱之「團結率」，考量到「受訪者之實質團結意願」在實際判定上有所困難，故僅以實質行動為團結與否之判定標準。計算方式係將各類別之第二波抗爭之關廠工人數，除抗爭到底之工人總數。

加代表性。其餘程度較普通的班，則考量到現場車縫班負責的工作性質較為一致且缺少特色，因此特別訪談了整燙班、特種班、樣品室等較為特殊的班別，一樣每班至少訪問兩位。詳細的正式受訪者清單請見表 1-9。

表 1-8 廠場班別團結率

班別	團結	不團結	團結率
特種班(內)	2	7	22.2
特種班(春)	11	5	68.8
分發班	3	11	21.4
包裝班	8	2	80.0
生管工程馬克	8	5	61.5
保養班	1	2	33.3
倉庫班	3	4	42.9
特檢班	5	10	33.3
第 1 班	8	10	44.4
第 2 班	2	10	16.7
第 3 班	8	9	47.1
第 5 班	9	6	60.0
第 6 班	8	5	61.5
第 7 班	11	4	73.3
第 8 班	13	3	81.3
第 9 班	12	2	85.7
第 10 班	1	13	7.1
第 11 班	8	3	72.7
裁剪班	1	7	12.5
會計班	3	7	30.0
樣品室	8	10	44.4
整燙班	9	6	60.0
總務班	1	2	33.3
第二波	10	22	31.3
班別不詳	7	12	36.8
總共	167	184	47.6

備註：本表已扣除所有第二波抗爭時即死亡、失能等無法抗爭者，並排除有意願抗爭的繼承人。亦即，本表處理的是所有理論上可參與抗爭的聯福員工本人。

資料來源：聯福自救會及作者彙整。

表 1-9 正式訪談的受訪者清單

姓名代碼	性別	年齡	廠場班別	職位	抗爭到底	備註
WDM	女	59	特檢班	作業員	有	
JSM	女	69	分發班	作業員	有	老工協理事長
JYR	女	65	第十一班	作業員	有	
YLT	女	80	第二班	作業員	無	
LJK	女	62	第二班	作業員	無	
PJZ	女	74	第九班	作業員	有	
HMY	女	58	第九班	作業員	有	
HYH	女	59	生管	職員	有	聯福自救會副會長
WHL	女	60	第二波	主任	有	聯福自救會副會長
GBC	女	71	第八班	作業員	有	
CF	女	65	第八班	作業員	有	
CYE	女	62	整燙班	班長	有	聯福自救會會長
LSL	女	57	整燙班	助理	有	
CCN	女	63	整燙班	作業員	有	
WYL	女	57	樣品室	作業員	有	
SCH	女	64	特種班(春)	作業員	有	
CCH	女	64	特種班(春)	助理	有	
WH	男	26				桃產總秘書
毛振飛	男	66				桃產總前理事長
JSK	男	26				老工協秘書
LCL	男	64	電鍍課	組長	有	耀元自救會
CYA	女		製造部	班長	有	東菱自救會副會長
WJM	女		製造部	股長	有	東菱自救會會長
CLS	女		人事部	職員	有	東菱自救會
林子文	男					北縣產總前理事長

由於本人先前曾兩度參與桃產總所舉辦之「聯福勞工訪調營」，前往部分聯福勞工家中進行訪談，並附有訪談筆記。另外，本人也曾陪同聯福自救會轉型後的組織──中華民國老年勞工關懷互助協會（以下簡稱老工協）秘書 JSK 於該協會開始運作不久之後，拜訪數位聯福勞工，趁著秘書 JSK 和聯福員工討論的閒暇之餘，除了請受訪者填寫問卷外，也順便觀察、紀錄，並做成筆記。詳細受訪者清單請見下表 1-10。

表 1-10 非正式訪談受訪者清單

姓名代碼	性別	年齡	廠場班別	職位	抗爭到底	備註
CSY	女	51	第二波	職員	有	
CSS	女	61	馬克	作業員	有	
YBJ	女	61	特種班(春)	作業員	有	
LXL	女	54	第十一班	作業員	有	
ZSJ	女	67	生管		有	
LSL	女	57	整燙班	助理	有	
YLT	女	80	第二班	作業員	無	
HMY	女	58	第九班	作業員	有	
毛振飛	男	66				桃產總前理事長
CYE	女	62	整燙班	班長	有	聯福自救會會長
SCH	女	64	特種班(春)	作業員	有	
SYJ	女	61	第七班	作業員	有	
LPJ	女	76	第三班	作業員	有	
JSF	男	62	倉庫班	職員	有	
GWC	男	87	包裝班	作業員	有	
LHT	男	64	工程	職員	無	

備註：非正式訪談場合，未錄音，僅有訪談手札。

第二章、資料分析

聯福自救會 19 年來主要經歷過兩波主要的抗爭。第一波抗爭由 1996 年 8 月 13 日聯福製衣公司公告將於 9 月 15 日「暫時關廠」後開始，至 1997 年 7 月勞委會迫於關廠抗爭潮的壓力而頒布《關廠歇業失業勞工促進就業貸款實施要點》，先由就業安定基金中撥出款項貸予關廠工人而告終。第二波抗爭則始於 2012 年 6 月，勞委會因鑑於該「貸款」15 年的還款清償請求期將屆，因此針對尚未還款的關廠工人寄發支付命令，直至 2014 年 3 月 7 日台北高等行政法院判決認定當初這筆款項為「補貼」性質，三天後勞委會宣布撤告才結束。

領導聯福自救會投入這兩波抗爭的領導人雖不相同，領導風格更是天差地別，但是卻有一位相同的靈魂人物──邱純子。邱純子，綽號內桑（日文：ねさん，大姊之意），後廠特種班的班長，曾擔任過桃園客運的車掌小姐，先生亦為桃客的司機，因此和曾帶領全台客運大罷工的曾茂興認識。也因為親近曾茂興之故，即便邱純子未被選為自救會的幹部，但實際上卻肩負起聯福自救會第一波抗爭中，包括財務、動員、聯繫在內等重要的組織工作，並建立起一個相當完善的聯福員工通訊錄。受惠於當初完整的聯繫資訊，聯福員工才能在收到支付命令時能迅速的串聯彼此，並由邱純子和當時的自救會長詹啟明透過關係聯繫上桃產總前理事長毛振飛，開啟第二波抗爭。接著，組織工作由桃產總的祕書處接手，該資料也因訴訟的需要，不斷的增列各種資訊，變成一個包含豐富資訊的聯福員工資料庫。

本文徵得桃產總秘書處的同意，取得許多有助於描繪聯福自救會整體樣貌的資料，經過本文作者加以統整、比對之後，再從中聯繫部分受訪者，以電話訪談或親自拜訪的方式，取得部分受訪者包含政治態度、省籍、教育程度等，更詳細的資料。冀望經由這些量化資訊，再加上深入訪談的方式，能夠從宏觀及微觀的角度切入，找出聯福自救會能在 16 年後的第二波抗爭仍保持團結的原因。

第一節、聯福自救會整體資料分析

壹、整體資料的分析範圍

根據全關連 2013 年 8 月 16 日的會議紀錄，聯福自救會仍有 185 人未退出自救會。然而，根據 9 月 28 日自救會內部班長會議的統計，聯福自救會成員僅剩下 174 人，而這個數據是自救會內部針對剩餘人數的最後正式統計。不過，根據桃產總秘書處的統計，同年 6 月 2 日召開全關連會員大會時簽署「繼續抗爭同意書」的當事人卻只有 168 人。另外，根據聯福自救會最後一個版本的出席點名表，同年 11 月 9 日時聯福自救會固定出席抗爭者僅剩 150 人。

也就是說，關於聯福自救會之中有意願抗爭到底者的人數，顯然存在著不少版本。不過，這之中有以個人為單位標記團結與否之資料者，只有 6 月 2 日的 168 人版本、及 11 月 9 日的 150 人版本，其他版本皆只有總人數或自救會各組人數統計。然而，透過訪談得知，11 月 9 日製作之 150 人版本因為是做為抗爭動員之用，所以可能排除了部分居住距離過遠、身體長期不適（但未失能）者。他們因為自己不方便出席抗爭，而請託他人代替自己出席抗爭，並非不願意繼續參與抗爭，有過度排除的疑慮。此外，2013 年 8 月 16 日的全關連會議紀錄，同時記載了其他廠場自救會的剩餘人數。也就是說，168 人版本不僅呈現了聯福自救會內部的團結情形，也同時具有和其他廠場自救會進行橫向比較的意義。因此，本文接下來所有關於「團結與否」的陳述、歸納、分析都將以 6 月 2 日的 168 人版本為準，不會特別註記；若採用 150 人的版本時，則會特別註記。

雖然團結者的人數存在著許多版本，已讓人頭昏腦脹。但是，從未參與抗爭及一度參與抗爭但中途還款的人數統計，則存在著更大的問題。如圖 2-1、圖 2-2 所示：邱純子當初製作的通訊錄所涵蓋的範圍僅包括了 A1、A2、B1、B2 四大塊，共 380 人。若是直接將通訊錄中的 380 人扣除 168 位團結者後，就當作是不團結者，那麼不僅是直接排除了 A3，而且 B1、B2 那些因為當初未領取「貸款」而不存在抗爭動機的人將被草率的歸類為不團結者。雖然我們在沒有更詳盡的註

記資料之下，無法得知哪些人是 B1、B2，只能暫且把 B1、B2 的人先歸類成「不團結者」。不過，我們至少可以透過下方運算式得知這份通訊錄的「不團結率」被灌水了多少：

$$\text{已知 } \alpha = A1 + A2 + B1 + B2 + A3 + B3 = 460 \text{（聯福全體員工數）}$$

$$\beta = B1 + B2 + B3 = 460 - 356[31] = 104 \text{（未領取貸款人數）}$$

$$\text{已知 } \gamma = A1 + A2 + B1 + B2 = 380 \text{（載於通訊錄之人數）}$$

$$\text{令 } \delta = \beta + \gamma = A1 + A2 + 2(B1 + B2) + B3 = 484$$

$$\delta - \alpha = B1 + B2 - A3 = 26$$

由上述運算式可得知，名字被記載於通訊錄中的 380 人（γ），比起名字未載於通訊錄中且有領取「貸款」者（A3），多了 26 人。亦即，雖然我們不知道究竟是哪些人是不需要參加抗爭，卻被歸為「不團結者」，但我們至少知道通訊錄中的「不團結者」被多算了 26 人。不過，由於團結程度的變項，尚需與其他資訊加以交叉比對才能得出意義，像是班別、年齡、積欠金額、、等等，故無法在除了表 2-1 之外的一般表格中將這 26 人予以扣除，若有扣除則會特別註記。

[31] 聯福共有 356 人領取該筆「貸款」，詳見表 1-3。

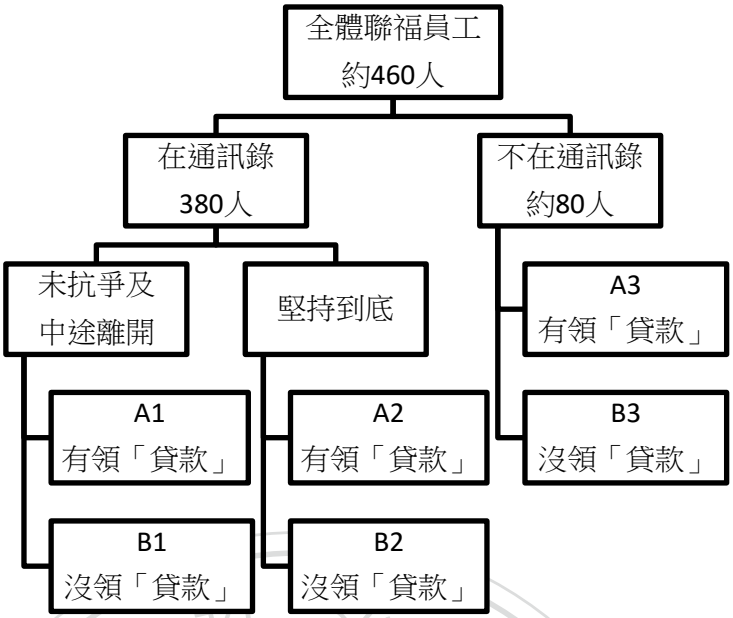


圖 2-1 聯福製衣員工參與第一次抗爭與否和有無領取「貸款」之關係圖

資料來源：作者自繪

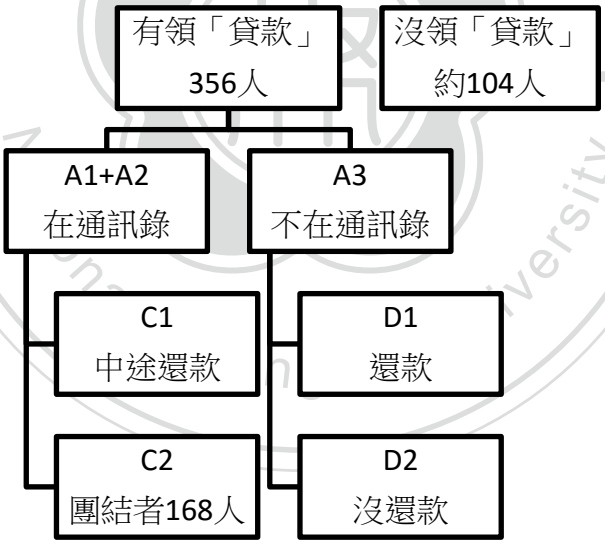


圖 2-2 聯福製衣員工領取「貸款」者跟第二次抗爭之關係圖

資料來源：作者自繪

貳、整體參與程度分析

聯福自救會所有成員之年齡及積欠金額、廠場班別人數及團結率，甚至和其他廠場自救會在同一時期之團結程度比較，分別如表 1-6、表 1-8、表 1-4 及表 1-5 所示。而聯福自救會抗爭到底的人數及比例，於扣除錯誤歸類之 26 人後，結果如表 2-1 所示：

表 2-1 聯福自救會的團結率

團結與否	人數	比例
團結者	167	51.38
不團結者	158	48.62
總共	325	100.0

備註：1. 本表已扣除所有第二波抗爭時即死亡、失能等無法抗爭者，並排除有意願抗爭的繼承人。亦即，本表處理的是所有理論上可參與抗爭的聯福員工本人。
2. 本表已扣除被錯誤歸類的 26 人。
資料來源：桃園市產業總工會秘書處、聯福自救會。

表 2-2 為聯福自救會的各組別人數及團結率。1996 年第一次關廠抗爭時，因老闆惡意脫產，聯福勞工們已做好長期抗爭的準備。為了兼具抗爭及會員們的正常生活，在曾茂興的建議下，自救會便依照原本廠場的分班方式，將聯福的全部員工分成 23 個班，作為接下來動員的基礎單位，舉凡輪班駐廠守夜、北上陳情、甚至臥軌等大小活動都以自救會班組為單位。每班設有班長及副班長各一人，正、副班長通常就由原廠場班別中的班長、助理來擔任，等於繼承了關廠前廠場班別中的指揮管理體系。不過也有部分例外，有些人可能和別班的某些人交情較好，或是因為夫妻、姊妹、母子等親情關係，因而加入別的自救會班組中。

從表 2-2 也可得知，聯福員工團結與否跟自救會的組別也有明顯的關係，有些組別極為團結，也有些組別的團結度異常低落。不過，那是因為自救會組別主要是依據原廠場班別來劃分，所以應該只是反映出原廠場班別的團結程度。至於自救會組別不詳的人，他們在其他類別的資訊大多也有所缺漏，推測可能是第一波抗

爭的初期就退出自救會運作，因而來不及被編組；從其團結率相當低落也可證實這一推論。

表 2-2 聯福自救會組別團結率

組別	團結者	總人數	團結率	組員主要背景
第 1 組	9	16	56.3	樣品室
第 2 組	10	15	66.7	第 3 班
第 3 組	7	12	58.3	特種班
第 4 組	8	12	66.7	特種班(春)
第 5 組	9	12	75.0	整燙班
第 6 組	16	18	88.9	第 7 班
第 8 組	8	8	100.0	第 11 班
第 9 組	9	18	50.0	裁剪、分發
第 10 組	8	10	80.0	第 6 班
第 11 組	5	11	45.5	特檢班
第 12 組	2	10	20.0	第 2 班
第 13 組	7	13	53.8	第一班
第 14 組	5	13	38.5	內裡班
第 15 組	12	12	100.0	第 8 班
第 16 組	10	11	90.9	包裝班
第 17 組	5	8	62.5	第 5 班
第 18 組	10	16	62.5	生管工程馬克
第 19 組	12	15	80.0	第 9 班
第 20 組	1	11	9.1	第 10 班
第 22 組	1	11	9.1	第二波
第 23 組	13	22	59.1	第二波
小計	167	274	60.9	
組別不詳或未參加	0	77	0.0	
總和	167	351	47.6	

備註：本表已扣除所有第二波抗爭時即死亡、失能等無法抗爭者，並排除有意願抗爭的繼承人。亦即，本表處理的是所有理論上可參與抗爭的聯福員工本人。

資料來源：桃園市產業總工會秘書處、聯福自救會及作者彙整。

表 2-3 則為聯福自救會所有成員「積欠金額」和團結度的關係。倘若真如自救會第一次行動的新聞稿所稱「*臥軌沒死！催債催死！*」[32]，那麼會員的抗爭與否，應和會員的經濟條件及積欠金額多寡有關。抗爭初期時，積欠金額較多者，可能會因為無力負擔而不得不參與抗爭；積欠金額較少者則會因為負擔得起，所以較不願意參與抗爭。到了抗爭後期，因為勞委會推出了「789+1 補貼方案」，視其年齡、健康因素及經濟能力等條件，可補貼其 7、8、9 成的金額，最多可全額補貼。一般而言，當初向勞委會請領金額越少者，代表其年齡較輕、年資較淺，再就業的機會較大，通常也較償還得起該筆款項，所以抗爭初期時較容易退出抗爭。反之，當初向勞委會請領金額越高者，代表其年齡較長、年資較深、職位較高，不僅其再就業的可能性較低，甚至該筆退休金、資遣費就是他們的「棺材本」。當勞委會於抗爭後期推出補貼方案後，年長者因年齡較長、健康及經濟條件較差等因素，再獲得較高成數、甚至全額的補貼後，應較有意願還款。亦即，積欠金額較低及較高者，其抗爭動機應較低。

雖然從表 2-3 可發現，聯福自救會會員之積欠金額與團結率似乎符合上述的推論。積欠金額區間位於「10 萬以下」及「90 至 100 萬」者，其團結率的確較其他區間來得低，尤其是「90 至 100 萬」的團結率只有 2 成 5，相較其他區間平均 6 至 7 成的團結率明顯偏低。但是從表 2-4 可知，「10 萬以下」及「90 至 100 萬」這兩個金額區間之中，並沒有任何「80 歲以上」的長者，反而多集中在 60 至 80 歲，而這個年齡分布和聯福員工的整體年齡分布是相近的（詳見表 2-5）。也就是說，無論積欠金額區間位於「10 萬以下」或是「90 至 100 萬」，兩者的年齡和其他聯福勞工並沒有明顯的差距，所以代表當初「借貸」金額高於 90 萬者，應大多為廠內的高階主管，而非極資深的聯福員工。而廠內的高階主管則因不視自己為「勞工」，再加上跟多數聯福員工的非正式網絡並無交集，所以自然不願意參與抗爭。

[32] 20120705 勞委會抗爭行動桃縣產總會後新聞稿。

表 2-3 積欠金額與團結率

金額區間	團結者	團結率	總人數	有效百分比
10 萬以下	6	50.0	12	4.7
10 至 20 萬	23	54.8	42	16.5
20 至 30 萬	30	61.2	49	19.3
30 至 40 萬	34	77.3	44	17.3
40 至 50 萬	36	73.5	49	19.3
50 至 60 萬	15	62.5	24	9.4
60 至 70 萬	9	64.3	14	5.5
70 至 80 萬	3	75.0	4	1.6
80 至 90 萬	6	75.0	8	3.1
90 至 100 萬	2	25.0	8	3.1
小計	164	64.6	254	100.0
金額不詳	3	3.1	97	
總計	167	47.6	351	

備註：本表已扣除所有第二波抗爭時即死亡、失能等無法抗爭者，並排除有意願抗爭的繼承人。亦即，本表處理的是所有理論上可參與抗爭的聯福員工本人。

資料來源：桃園市產業總工會秘書處、聯福自救會及作者彙整。

表 2-4 積欠金額高低與年齡

年齡區間	10 萬以下	90 至 100 萬
40 歲以下	（0）1	（0）0
40 至 50 歲	（0）1	（0）0
50 至 60 歲	（2）2	（0）0
60 至 70 歲	（2）4	（1）5
70 至 80 歲	（2）3	（1）3
80 歲以上	（0）0	（0）0
小計	（6）11	（2）8
年齡不詳	（0）1	（0）0
總計	（6）12	（2）8

備註：1. 本表已扣除所有第二波抗爭時即死亡、失能等無法抗爭者，並排除有意願抗爭的繼承人。亦即，本表處理的是所有理論上可參與抗爭的聯福員工本人。

2. 括弧內之數字為團結的人數。

資料來源：桃園市產業總工會秘書處、聯福自救會及作者彙整。

表 2-5 為聯福自救會成員的年齡分布情形，以及和團結程度的關係。幾乎所有的聯福自救會成員的年齡都分布在 40 至 80 歲之間，而且不同年齡區間的團結率並沒有太大的差別，大多位於平均（64.6%）的上下 5%之間，僅 80 歲以上的團結率略低，不過也只比整體平均低 9%。因此，我們可以宣稱，團結程度與年齡之間的關係應不大。

表 2-5 年齡與團結率

年齡區間	團結者	團結率	總人數	有效百分比
40 歲以下	0	0.0	1	0.4
40 至 50 歲	10	62.5	16	6.2
50 至 60 歲	57	70.4	81	31.5
60 至 70 歲	64	64.0	100	38.9
70 至 80 歲	30	60.0	50	19.5
80 歲以上	5	55.6	9	3.5
小計	166	64.6	257	100.0
年齡不詳	1	1.1	94	
總計	167	47.6	351	

備註：本表已扣除所有第二波抗爭時即死亡、失能等無法抗爭者，並排除有意願抗爭的繼承人。亦即，本表處理的是所有理論上可參與抗爭的聯福員工本人。

資料來源：桃園市產業總工會秘書處、聯福自救會及作者彙整。

最後，透過下表 2-6 之卡方檢定，再次印證了只有廠場班別和團結有關，檢定結果達到統計上之顯著性（P<0.001），可見其關聯性相當高。至於積欠金額區間及年齡區間，則未達統計上之顯著性。

表 2-6 各項整體資料與團結度之關聯性

項目	χ^2	自由度	顯著性
廠場班別	64.033	23	0.000
自救會組別（註）	65.240	20	0.000
年齡區間	2.162	3	0.540
金額區間	8.362	5	0.137

備註：此列因期望值小於 5 之個數達 14 格（33.3%），超過 20%，故此列之 χ^2 值及顯著性僅供參考，不具統計上之意義。

資料來源：作者彙整

參、與其他自救會相較

由於其他自救會的資料較為破碎，目前僅能以 2013 年 8 月 16 日全關連內部的會議資料加以比較。根據該內部會議各自救會回報的資料顯示，當時全關連仍有六個會員自救會、290 名會員。聯福自救會雖然是其中剩餘人是最多者、也是團結率最高者（詳見表 1-5），但是從表 2-7 可以發現，其所積欠之人均金額、補貼後之總額不僅不是全關連內部之中最高者，甚至低於平均值。由此可再次證明，影響會員繼續抗爭與否的因素，應非積欠金額的多寡。

表 2-7 全關連各自救會人均積欠金額

自救會別	**本金總額**	**789 後總額**	**789+1 後總額**	**剩餘人數**	**人均總額**	**人均 789 後**	**人均 789+1 後**
聯福	7451	1282	537	185	40.28	6.93	2.90
興利	2151	327	112	40	53.78	8.18	2.80
耀元	360	72	36	7	51.43	10.29	5.14
東菱	1854	309		39	47.54	7.92	
太中	225	33		10	22.50	3.30	
福昌	224	31		9	24.89	3.44	
總計	12266	2054		290	42.30	7.08	

金額單位：萬元。

資料來源：全國關廠工人連線會議議程。

第二節、問卷資料分析

壹、問卷的代表性

問卷調查是意圖以相對較少的樣本數，來推估整體的情形。為了確保本研究的所訪問的對象具有代表性，本文接下來將以整體資料涵蓋的項目（團結度、年齡、金額）進行比對，以確保從這 88 份樣本所得出之結果，能夠回推至全體 351 人。

表 2-8 受訪者與聯福自救會整體成員的團結率

團結程度	樣本數	有效百分比	總人數	有效百分比
團結者	71	80.7	167	51.4
不團結者	17	19.3	158	48.6
小計	88	100.0	325	100.0

備註：1. 本表已扣除所有第二波抗爭時即死亡、失能等無法抗爭者，並排除有意願抗爭的繼承人。亦即，本表處理的是所有理論上可參與抗爭的聯福員工本人。
2. 本表已扣除被錯誤歸類的 26 人。

透過表 2-8 可知，願意回覆問卷的受訪者，比起一般聯福自救會成員是較團結的。受訪者的團結率約為 8 成，而一般聯福自救會的團結率只有 5 成左右。雖然受訪者與整體之間存在著 3 成左右的落差，不過這是難以避免的。因為抗爭這件事情在不團結者心中留下負面的印象，例如造成家庭失和、健康惡化、影響正常生活等，因此不願意和昔日的抗爭、工會有關的任何事物再有瓜葛。因此，即使是桃產總內部的組織者[33]，也只找到 4 位中途還款的受訪者願意接受訪問（林佳瑋 2015）。

[33] 林佳瑋，時任桃產總秘書，現已升為桃產總秘書長。

表 2-9 受訪者年齡、金額與整體之比較

區間別	樣本數	有效百分比	總人數	有效百分比	χ^2	DF	P 值
年齡區間					0.562	3	0.905
50 歲以下	7	8.0	17	4.8			
50 至 60 歲	27	30.7	81	23.1			
60 至 70 歲	32	36.4	100	28.5			
70 歲以上	22	25.0	59	16.8			
小計	88	100.0	257	100.0			
年齡不詳	0		94				
總計	88		351				
金額區間					6.021	5	0.304
20 萬以下	17	19.3	54	21.3			
20 至 30 萬	16	18.2	49	19.3			
30 至 40 萬	19	21.6	44	17.3			
40 至 50 萬	11	12.5	49	19.3			
50 至 60 萬	13	14.8	24	9.4			
60 萬以上	12	13.6	34	13.4			
小計	88	100.0	254	100.0			
金額不詳	0		97				
總計	88		351				

備註：1. 本表已扣除所有第二波抗爭時即死亡、失能等無法抗爭者，並排除有意願抗爭的繼承人。亦即，本表處理的是所有理論上可參與抗爭的聯福員工本人。

2. χ^2 為卡方值、DF 為自由度、P 值為顯著性。

資料來源：桃園市產業總工會秘書處、聯福自救會及本文發放之問卷。

不過，即便受訪者的團結程度明顯高於整體平均，但是其他層面的落差卻相當的小。以表 2-9 的年齡及金額而言，不僅受訪者的分布與整體的分布相當接近，且該落差也未達到統計上之顯著性。

表 2-10 受訪者自救會組別與整體的比較

自救會班別	樣本數	有效百分比	總人數	有效百分比
第 1 組	5	5.9	16	5.8
第 2 組	4	4.7	15	5.5
第 3 組	4	4.7	12	4.4
第 4 組	5	5.9	12	4.4
第 5 組	6	7.1	12	4.4
第 6 組	6	7.1	18	6.6
第 8 組	5	5.9	8	2.9
第 9 組	5	5.9	18	6.6
第 10 組	2	2.4	10	3.6
第 11 組	1	1.2	11	4.0
第 12 組	2	2.4	10	3.6
第 13 組	5	5.9	13	4.7
第 14 組	5	5.9	13	4.7
第 15 組	9	10.6	12	4.4
第 16 組	3	3.5	11	4.0
第 17 組	4	4.7	8	2.9
第 18 組	6	7.1	16	5.8
第 19 組	3	3.5	15	5.5
第 20 組	2	2.4	11	4.0
第 22 組	0	0.0	11	4.0
第 23 組	3	3.5	22	8.0
小計	85	100.0	274	100.0
不詳	3		77	
總計	88		351	

備註：本表已扣除所有第二波抗爭時即死亡、失能等無法抗爭者，並排除有意願抗爭的繼承人。亦即，本表處理的是所有理論上可參與抗爭的聯福員工本人。

資料來源：桃園市產業總工會秘書處、聯福自救會及本文發放之問卷。

此外，表 2-10、2-11 的自救會組別及原廠場班別，雖然有部分班別的比例稍有出入，但應是類別區分過細，以及回答本問卷之受訪者較傾向為團結者之緣故，以至於團結程度較為良好之班別，存在著些微過度代表的趨勢。所幸整體而言，受訪者與整體之分布，大致相符，因此應仍可認定這些受訪者具有代表性。

表 2-11 受訪者廠場班別與整體的比較

廠場班別	樣本數	有效百分比	總人數	有效百分比
特種班(內)	3	3.4	9	2.7
特種班(春)	7	8.0	16	4.8
分發班	2	2.3	14	4.2
特檢班	1	1.1	15	4.5
包裝班	2	2.3	10	3.0
生管工程馬克	7	8.0	13	3.9
保養班	0	0.0	3	0.9
倉庫班	1	1.1	7	2.1
第 1 班	5	5.7	18	5.4
第 2 班	2	2.3	12	3.6
第 3 班	3	3.4	17	5.1
第 5 班	5	5.7	15	4.5
第 6 班	2	2.3	13	3.9
第 7 班	4	4.5	15	4.5
第 8 班	9	10.2	16	4.8
第 9 班	3	3.4	14	4.2
第 10 班	3	3.4	14	4.2
第 11 班	5	5.7	11	3.3
裁剪班	2	2.3	8	2.4
會計班	1	1.1	10	3.0
樣品室	5	5.7	18	5.4
整燙班	6	6.8	15	4.5
總務班	1	1.1	3	0.9
第二波	3	3.4	32	9.6
小計	88	100.0	332	100.0
班別不詳	0		19	
總計	88		351	

備註：本表已扣除所有第二波抗爭時即死亡、失能等無法抗爭者，並排除有意願抗爭的繼承人。亦即，本表處理的是所有理論上可參與抗爭的聯福員工本人。

資料來源：桃園市產業總工會秘書處、聯福自救會及本文發放之問卷。

國立政治大學 National Chengchi University

貳、受訪者基本資料

本人自 2015 年 7 月起，分別寄出兩波共數百份的自填式問卷，並在問卷寄出兩周後，針對未完整填答及未回覆之受訪者進行電話訪問。不過由於電話訪問成效不彰，常出現記憶模糊、溝通不良、甚至拒訪等情形，因此自同年的 12 月起便偕同老工協的理事（較積極之聯福自救會成員）、新上任的秘書 JSK 一同進行家庭拜訪，以提高成功率。表 2-12 為經由兩種不同途徑回覆問卷的受訪者人數、團結率。有趣的是，主動寄回者的團結率雖然高於雖然整體平均，但卻略低於電訪及家訪者。

表 2-12 受訪者回覆問卷的方式

回覆方式	團結人數	團結率	總人數	有效百分比
主動寄回	37	77.1	48	54.5
電訪、家訪	34	85.0	40	45.5
總計	71	80.7	88	100.0

表 2-13 回覆問卷的受訪者性別

性別	團結人數	團結率	總人數	有效百分比
男性	6	66.7	9	10.3
女性	65	83.3	78	89.7
小計	71	81.6	87	100.0
無反應	0	0.0	1	
總計	71	80.7	88	

表 2-13 為受訪者的性別分布，從中可知約有 9 成的受訪者為女性，男性只佔 10.3%。而這種極端的性別分布，或許某種程度也反映了紡織、製衣業等勞力

密集的輕工業極度仰賴女工的情形。值得一提的是，男性的團結率明顯低於女性。表 2-14 則是受訪者於聯福服務的年資多寡。顯示團結率與服務年資無太大的關係，僅年資為「5 年以下」的團結率較差。表 2-15 為受訪者關廠前的職位，從中可發現各職位之中，僅「技師」的團結度稍差，而身為基層幹部的「助理」、「班長」及「主任」團結度則較高。

表 2-14 受訪者的年資分布

年資	團結人數	團結率	總人數	有效百分比
5 年以下	2	40.0	5	5.9
6~10 年	9	75.0	12	14.1
11~15 年	11	68.8	16	18.8
16~20 年	27	90.0	30	35.3
21~25 年	16	88.9	18	21.2
26 年以上	3	75.0	4	4.7
小計	68	80.0	85	100.0
無反應	3	100.0	3	5.9
總計	71	80.7	88	

表 2-15 受訪者關廠前的職位

職位	團結人數	團結率	總人數	有效百分比
作業員	47	75.8	62	70.5
助理	2	100.0	2	2.3
班長	7	100.0	7	8.0
職員	10	90.9	11	12.5
技師	2	66.7	3	3.4
主任	3	100.0	3	3.4
小計	71	80.7	88	100.0
無反應	0	80.7	0	
總計	71	80.7	88	

表 2-16 受訪者家庭月總收入

家庭月總收入	團結人數	團結率	總人數	有效百分比	TEDS2013
25000 元以下	13	65.0	20	30.3	17.4
25001~36000 元	13	100.0	13	19.7	9.5
36001~45000 元	6	85.7	7	10.6	9.2
45001~55000 元	8	80.0	10	15.2	9.7
55001~64000 元	2	100.0	2	3.0	9.2
64001~75000 元	5	100.0	5	7.6	7.6
75001~87000 元	3	100.0	3	4.5	7.7
87001~100000 元	2	100.0	2	3.0	9.8
100000~130000 元	2	66.7	3	4.5	8.8
130000 元以上	1	100.0	1	1.5	11.1
小計	55	83.3	66	100.0	100.0
無反應	16	72.7	22		
總計	71	80.7	88		

從表 2-16 可知，與 TEDS2013[34]的全國平均相比，受訪者的經濟條件普遍偏差。有半數的受訪者家庭月總收入低於 4 萬 5 千元，超過四分之三的受訪者家庭月總收入低於 5 萬 5 千元。而與聯福員工相比，全國的家庭月總收入的中位數是落在 5 萬 5 千元至 6 萬 4 千元之間，四分之三則是落在 8 萬 7 千元至 10 萬元之間。此外，相當值得注意的是，儘管受訪者們的經濟條件極為不佳，可是家庭月總收入為兩萬五千元以下的受訪者，比起其他金額區間的受訪者，還款的比率卻較高。而這種經濟條件越好、越負擔得起這筆「貸款」者，卻越團結的現象，也間接說明了，團結與否真的和經濟條件、是否負擔得起該款項無關。

[34] 台灣選舉與民主化調查（Taiwan's Election and Democratization Study）2013 年大規模基點調查面訪案。

至於教育程度和團結程度的關係，曾參與聯福兩次抗爭的桃產總前理事長毛振飛在比較聯福和其他廠場自救會團結程度差異時，這麼說出他個人對於教育程度對團結率的看法：

「*聯福的人知識水準比較低，聯福的人都是台灣第一代的工人，那時候沒受過什麼教育，所以相對是比較好指揮、比較好帶動。他就是完全相信你，你能幫他解決問題，就這樣。到那邊的話，像耀元的話，他有很多是大專生，包含他當時帶頭的都是大學畢業的大專生，所以他裡面知識水準相對是比較高、自主性比較強，他有自己的想法。*」（毛振飛訪談紀錄，105 年 2 月 1 日）

表 2-17 受訪者的教育程度與團結率

教育程度	團結人數	團結率	總人數	有效百分比
無(不識字)	10	90.9	11	12.8
無(識字)	5	100.0	5	5.8
國小	23	79.3	29	33.7
初/國中	17	70.8	24	27.9
高中職	10	90.9	11	12.8
專科	6	100.0	6	7.0
大學以上	0	N/A	0	0.0
小計	71	82.6	86	100.0
無反應	0	0.0	2	
總計	71	80.7	88	

然而根據表 2-17 可知，雖然受訪者的教育程度越低或越高時，其團結率較高；反之，若教育程度僅為國小或國/初中時，其團結度較差。不過，該表內各

細項的團結率並未和平均數值相差太遠，因此受訪者的教育程度和團結率應無太大關係。

參、抗爭與家庭

表 2-18 為受訪者出生地跟團結率之間的關係。從中可發現桃園在地人的團結程度是最差的，接著則是距離桃園最近的北部，再來才是中部跟南部，最後才是東部跟外島。因為桃園在地人有豐富的人際關係網絡，諸如親戚、同學等，相較之下工廠同事之間的網絡就顯得不那麼唯一。相反的，外地人因為遠離了家鄉的人際關係網絡，所以可能較注重與同事之間的關係連結，也可能因此把抗爭視為豐富其人際關係的一部份。而聯福製衣八德廠剛好位於桃園市八德區，所以在聯福工作的勞工，若同時又是出生桃園在地人，或是桃園附近的北部人，那麼其距離家人、同學、鄰居等社會網絡自然較近。在同時擁有數個關係網絡的情況下，「聯福同事」這個網絡自然也就顯得不那麼唯一了。

表 2-18 受訪者出生地和團結程度的關係

出生地[35]	團結人數	團結率	總人數	有效百分比
桃園人	17	68.0	25	28.4
北部人（非桃園）	5	71.4	7	8.0
中部人	11	73.3	15	17.0
南部人	7	87.5	8	9.1
東部人	7	100.0	7	8.0
外島	18	100.0	18	20.4
中國、外國[36]	6	75.0	8	9.1
小計	71	80.7	88	100.0
無反應	0	N/A	0	
總計	71	80.7	88	

[35]依據行政院國家發展委員會《都市及區域發展統計彙編》，北部地區為：北北基、桃園市、新竹縣市、宜蘭縣。不過此欄因為要區分桃園在地人，以及其他北部人，所以已經扣除桃園市。中部地區為：苗栗、台中、彰化、南投、雲林。南部地區為：嘉義、台南、高雄、屏東。東部地區為：花蓮、台東。外島：澎湖、金門、馬祖。

[36] 主要為華僑及外省人。

另外，通過表 2-19 可發現，家人的支持度的確會左右受訪者的意向，不過受影響的幅度並不大。回答「有點不支持」及「非常不支持」的受訪者，仍有近 7 成的團結度；雖然低於「有點支持」及「非常支持」的 8 成及 9 成，不過差距並不明顯。

表 2-19 家人支持抗爭的程度與團結率

家人支持度	團結人數	團結率	總人數	有效百分比
非常支持	30	90.9	33	41.3
有點支持	20	80.0	25	31.3
有點不支持	10	66.7	15	18.8
非常不支持	5	71.4	7	8.8
小計	65	81.3	80	100.0
無反應	6	75.0	8	
總計	71	80.7	88	

最後，表 2-20、2-21 呈現的是受訪者的保證人數的多寡，以及這些保證人分別來自於多少個不同的家庭。根據當初向勞委會申請「貸款」的規定，保證人的數量是與「貸款」金額的多寡有關，「貸款」的金額越高，則所需保證人數就越多。按規定，最少需要一個保證人，最多則是三個保證人。不過這邊指涉的保證人指的不是當初申辦「貸款」時契約上簽名作保的人數，而是指 16 年後 2012 年勞委會提告時，遭到訴訟波及的保證人及保證人的繼承人的總人數。由於許多關廠工人的保人是自己的父母、親戚甚至是公婆；倘若父母去世，兄弟姊妹是血親還算好溝通；若是公婆去世，那來自姻親的壓力就會更大。關於來自保人的壓力，可以從一位保證人為母親的已還款受訪者口中一窺究竟：

「我媽媽很生氣啊，他說：『你為什麼要欠政府錢？』……後來那一年的家庭聚會也很痛苦…我弟弟覺得說：『大姊（受訪者本人）如果不還那個錢，大家姊妹都會有一點起衝突。』後來我就跟媽媽說：『我跟著團隊走，如果說真的到不行，我會還。媽媽你放心，不用擔心。』結果我媽媽安撫好了，法院的單子（出庭通知書）又催來……他就很生氣地說：『從來沒有生過小孩子像你們這樣子，違法什麼什麼…。』我說：『沒有，那是國家找我們麻煩。』就請他又諒解，後來一陣子都不敢碰面，他一接到（出庭通知書）…我媽媽住在前面那個巷子，鄰居就想說他是犯了什麼法律的通知，對不對？那不是造成心理也障礙很多嗎？我真的受不了這個國家（哽咽），講到那個我都還會哭，我（到現在）都還沒辦法把那個陰影放下。」（LJK 訪談紀錄，105 年 3 月 7 日）

表 2-20 受訪者保證人數與團結程度

牽涉保證人數	團結人數	團結率	總人數	有效百分比
1 人以下	38	84.4	45	55.6
2~3 人	12	85.7	14	17.3
4~6 人	8	72.7	11	13.6
7~9 人	8	100.0	8	9.9
10 人以上	3	100.0	3	3.7
小計	69	85.2	81	100.0
無反應	2	25.6	7	
總計	71	80.7	88	

表 2-21 受訪者保證人之家庭數與團結程度

牽涉保證人家庭數	團結人數	團結率	總人數	有效百分比
1 以下	46	86.8	53	66.3
2~3	8	80.0	10	12.5
4~6	8	72.7	11	13.8
7~9	6	100.0	6	7.5
10 以上	0	N/A	0	0.0
小計	68	85.0	80	100.0
無反應	3	37.5	8	
總計	71	80.7	88	

即便是自己的母親，有時候溝通上都很困難了，更別提許多人的保人是姻親、遠親，甚至後輩，那種壓力有時候是難以想像的。有一位受訪者曾敘述他陪同他人去開庭時，看到其他關廠工人被保證人逼問的情節：

「（去法院）結果遇到 CJM，同一天不同庭，結果我就當場看到 CJM 其中有一個保人，就是 CJM 遠房的妹妹，她先生就拿著他們家的存摺，就要求 CJM 說...CJM（罹患癌症）沒去，她先生去...他說：『你看，我們家的存摺就剩下這樣而已，還有一棟房子，那是我們辛辛苦苦才有這些。那現在接到法院的這個，你們又不還錢，那萬一波及到我的話，那我這些不是全沒了嗎？』那 CJM 的先生就跟他講說：『沒問題！』，她先生還把他的存摺拿給他看，說：『我的存摺有這麼多錢。』因為 CJM 她的小孩子都蠻優秀的，而且 CJM 很省，她有在中壢有買一些地蓋房子，就承租出去，生活沒有問題。他就說：『第一個，我保證絕對不會波及到你們；第二個，我絕對有能力來償還，只是說...不合理嘛，所以

才要抗爭這樣子。』可是你知道那個場面，有多尷尬；然後那個對方，有多兇悍。」（WHL 訪談紀錄，105 年 3 月 4 日）

不過根據表 2-20 及表 2-21，即便存在著如同上述般來自保人的壓力，但事實上保證人數的多寡，並不會影響受訪者繼續抗爭的意願。至於是何種因素讓受訪者能夠克服來自親人的壓力，抗爭到底？這部分將在下一章進行更進一步的討論。

國立政治大學 National Chengchi University

第三節、社會網絡的影響

聯福自救會內部資料的統計範圍，幾乎涵蓋了全部的母體，雖然擁有無庸置疑的代表性，可是他所紀錄之項目較少，僅記錄了會員們的年齡、積欠金額、居住地等法院文書所需之基本資料，以及廠場班別、自救會班別等動員所需之資料。問卷資料的統計範圍雖然僅佔母體的約四分之一，不過變項較多、乘載之資料也較為完整。透過這兩筆資料的交叉比對，幾乎已經可以描繪出聯福會員們的樣貌，也能從中清楚看出非正式社會網絡對團結程度的影響。

從整體資料分析（本章第一節）可知，一般人認為會影響團結程度的原因，包括：積欠金額及年齡，其實對團結程度都沒有明顯影響。反而是原廠場班別，對團結程度的影響較為明顯著。根據自救會內部的資料顯示，無論會員們的金額區間及年齡為何，團結率皆無特殊差別，都落在五至八成之間。僅積欠九十萬以上者，團結程度較差。由於會員們所積欠之金額，事實上就是應領取之資遣費或退休金，因此可以透過資遣費計算公式[37]回推積欠金額較高者的特徵。在交叉比對積欠金額與年齡後可發現，積欠金額高者並非年齡（年資）較高者，故應為關廠前領取之平均薪水較高者。簡言之，雖然乍看之下積欠九十萬以上者的團結率較差，似乎顯示積欠金額與團結程度有關，但其實只是有能力領取高資遣費者，大多為高階主管，而非第一線工人之故。

另外，根據回收問卷的統計則顯示，凡是和受訪者生活網絡有關的變項，皆會影響到團結程度；相反的，與受訪者生活網絡無關的變項，即便有些是大眾普遍認為有關的，例如教育程度，或是保證人數、保證人家庭數等，理應會對會員們造成壓力之因素，但問卷調查結果卻皆顯示為無關。更有趣的是，一般人應會認為，在一樣的條件之下，當會員們的經濟條件越好、越能負擔得起該筆「貸款」時，會員理應越會趨向於還款，以免過於頻繁的抗爭影響正常生活。可是事實卻非如此，反而是經濟狀況較差者的團結率較差，經濟較佳者的團結率較為良好。

[37] 舊制勞基法退休制度規定之資遣費計算方式為：工作年資 × 平均工資。

若再和整體資料所得出的結果一同參照，則更可排除金錢因素對團結程度的影響。

相對的，對於能夠形塑會員生活網絡的因素，像是會員的性別、職位、背景、及家庭支持度，則能從中看出團結程度的區別，而且其變異之趨勢皆符合非正式社會網絡的推論。關於會員們在廠場內部的工作網絡，由於聯福工人大多數為女性，代表廠內的主流網絡主要是由女性所構成，而從女性的團結率較男性來得良好，則可證實這點。其次，職位較高者，相較於基層作業員的團結率較佳，也符合幹部們較能累積跨單位人脈，因此位於網絡較中心之位置的假設。另外，關於會員們廠場之外的生活網絡，則可進一步透過會員與家庭及在地網絡連結的程度來剖析。家庭是每個人在平時生活中最常接觸、也是最親密的網絡，對我們的影響絕對是巨大的。聯福會員們也是如此，會員家人支持抗爭者，平均團結率為八成六；會員家人不支持抗爭者，平均團結率則為六成八，落差的幅度近兩成。若是觀察會員跟在地網絡的連結程度，則可得到更清晰的結果。若會員為桃園在地人時，其團結率最差；若會員離其出生地（家鄉）越遠、交通越不方便時，其團結率則越好。

總結而言，無論是來自自救會的整體統計資料或是本文自行發放之問卷資料，凡是和會員生活網絡無關之變項，縱使直觀上存在著多麼合理之因果關係，從統計上就是無法得到證實。相反的，無論是來自整體或是問卷之資料，凡是和非正式社會網絡有關之變項，不管指涉的是廠場內部的網絡，或是廠場外的日常生活網絡，都和團結率有關。而且，我們還可從中得知，當受訪者越重視工作場域之非正式社會網絡、越是位於該網絡之中心、家人也越支持抗爭時，其團結程度則越好。

第三章、聯福自救會的非正式社會網絡

本章將於前三節，分別闡述關廠前、第一波抗爭及第二波抗爭的時候，以原先廠場班別為基礎的非正式社會網絡是如何發揮功效、以及如何與當時的外在因素互動。並於第四節介紹關廠抗爭結束後，非正式社會網絡仍繼續運作的特殊案例。第五節則將證明聯福會員經由參與這兩波抗爭之後，並未在意識形態上產生明顯的改變；至於未在意識形態產生改變的原因，則是因為 20 年前的抗爭，對於會員而言僅為原廠場內非正式網絡的延續及強化。

第一節、依附著正式網絡而生的非正式社會網絡

壹、生產線與工作場域

一、生產線

聯福製衣公司是一間以代工為主的公司，客戶大多為歐美著名品牌，並以穩定代工大量高品質、高單價的服飾做為吸引客戶的優勢。聯福製衣公司雖在 70 年代的鼎盛時期，擁有前廠、後廠兩個廠房，員工數量高達 2、3 千人。甚至因為訂單數量過大，即使前、後廠的數千名女工徹夜趕工仍無法負荷，因此還在外面設立了至少四座外廠。即使每座外廠只負責生產流程裡的其中某些環節，但每座外廠的人數最多仍可達到 3、4 百人。換句話說，聯福若加上所有外廠的員工，那麼總人數很可能高達 4、5 千人之多。

由於聯福只純粹代工國外高單價的服飾，並無自行設計、生產服飾，而來自國外的客戶對於品質控管是相當要求的。因而對於工廠而言，建立順暢的生產流程及有效的管理大量女工就是一門大學問。不過，因聯福關廠時僅剩前廠 460 餘名員工，以該規模來看，生產線上的女工人數應僅剩下巔峰時期的 1 成左右，也就代表當時生產線上的員工已有 9 成左右已經離職、退休，已找不到人來釐清細節。更何況現今距離昔日的輝煌時期將近 40 年的時間，相隔已久，記憶難免

模糊、殘缺不全。因此，本研究僅能盡力重建關廠前的生產流程，雖然不能斷言聯福旗下所有工廠的生產流程都是相同的，但應該也相去不遠。

（一）前廠、後廠和外廠

根據受訪者的回憶，前廠成立的時間比後廠早，前廠早期（關廠前 10 幾年，詳細年份已不可考）是作皮衣的，後廠是負責成衣；後來皮衣部門裁撤之後，前廠也改做成衣。而因為成衣的單價較低、訂單量較大，所以後廠的規模也比前廠大上許多。

或許是因為前廠負責較高單價的皮衣，所以聯福刻意讓較年輕的女工進入前廠，而讓年紀稍大者去後廠負責成衣。以至於前廠雖然較早成立，但員工的年齡普遍較輕，而後廠雖然較晚成立，但女工的年齡普遍較高。一位年資 23 年的前廠女工，敘述他在 1973 年剛進聯福的情形，當時聯福還是成立不滿 5 年的新公司，而她 15 歲，剛從國中畢業：

> 「*我也不曉得（後廠什麼時後成立），因為我去的時候已經有後廠了。我之前的時候，是我們前廠，那時候我剛（進）去的時候，前面停車的大部分都是**年輕人**。……都是一些小姐，都還沒嫁的一大堆。*」（LSL 訪談紀錄，105 年 3 月 5 日）

也因為聯福通常讓年輕人負責皮衣的緣故，前廠製造的產品品質通常較後廠來得要好。

> 「*我記得以前我們的一些客戶都喜歡用我們前廠做的衣服，覺得**我們前廠的品質比較好**。因為我們前廠是皮衣起身的，可能對品質方面會比較好一點。*」（LSL 訪談紀錄，105 年 3 月 5 日）

不僅如此，後廠也因為負責的單價較低，所以管理較混亂、成員較複雜。有一位受訪者也是聯福員工，因提早離職沒受到關廠的波及，她是這樣描述後廠：

「*我原本在後廠，因為後廠比較亂，有很多黑社會之類的，前廠比較單純，所以後來（我就）調到前廠，跟 LGF 同班。*」（GWC 訪談手札）

因為前廠大量啟用年輕人，而後廠則雇用較年長的女工；結果後來關廠時，後廠的女工反而因為年齡較長，來得及申辦退休而逃過一劫[38]，反而是這群前廠的年輕女工們，20 年後遭遇關廠時，年紀正好卡在尷尬的退休邊緣。這也解釋了為什麼關廠時，即便關廠在前幾年[39]的時候，後廠就併到前廠了，但受到關廠波及的女工們幾乎都還是來自原本的前廠。

至於聯福之中最神秘的外廠，因為外廠在製衣業走下坡時就優先裁撤，而外廠的女工因為想要就近顧家、不想搬至較遠的興豐路總廠，所以大多選擇離職。即便有人想要拿資遣費跟退休金，寧願每天多花一點時間通勤，但最終也會因為總廠和外廠的文化落差，以及因工作內容被調整而感到不適應，大多還是選擇自願離職，轉任其他工作。也因為來自外廠的女工過少，以至於本文目前仍無法斷定聯福到底有幾個外廠，只知道至少存在四個外廠，其中兩個分別叫做「合福」及「嘉福」。

「*除非你有（想要繼續）上班就回去本廠，如果沒有上班的人都離開了啊，都去別家公司。……以前外廠就在這邊的對面，外廠以前很多人，都是這邊附近的人。*」（LJK 訪談紀錄，105 年 3 月 7 日）

[38] 舊制退休金領取條件：（一）工作 15 年以上年滿 55 歲。（二）工作 25 年以上。（三）年滿 60 歲。

[39]關於後廠併前廠的實際時間，受訪者們眾說紛紜，只知道「後廠併前廠不久之後就關廠了。」

外廠雖然名義上是獨立的公司，不過事實上等於是聯福的子公司。因為外廠關閉之後，不僅人員上與總廠之間是互相流通的，而且若回總廠繼續工作，那麼外廠累積的年資也照算不誤。整體而言，外廠除了工作內容只是生產流程的其中某些環節，不似總廠來的多元豐富之外，其指揮管理體系跟總廠基本上沒有什麼差別，甚至管理階層也都是從總廠派任的。

（二）生產流程

前面已經提到，聯福因為規模相當龐大的緣故，因此將一件衣服從布料到成品切成許多細碎的工作步驟，每個工作步驟都至少由一個班來負責。因為聯福是專營代工的工廠，所以布料無需自行準備，而是完全由下訂單的國外客戶張羅。

生產流程的起點是從國外客戶跟貿易部接洽開始，洽談之後國外的客戶會將服飾的設計圖交給貿易部，貿易部再把設計圖交給樣品室打樣、製作樣品服飾讓國外廠商過目。如果客戶對樣衣感到滿意，就會將布料從海外進口至台灣，讓聯福代工生產。當一車一車的布料從港口運到工廠時，則先存放進倉庫，由倉庫班負責保管。當廠內的主管決定要生產該批服飾時，裁剪班會從倉庫班那邊得到未經加工的原始布料，裁剪班的師傅再依照樣品班及工程班規畫的尺寸進行裁剪，剪裁過後送往分發班打票、燙襯。分發班將切成一片一片的布料作記號及初步的燙襯後，再送至前廠的「工作現場」，交由內裡班把布料的裡部[40]進行縫合。待內裡班縫合完畢之後，便會將所有的布料分配給現場的第 1 班到第 11 班，讓她們將不同的布片加以車縫、拷克、開口袋、、等等。

值得一提的是，這裡指涉的「工作現場」指的是大眾對傳統製衣廠的刻板印象：一片佔地數百坪的廠房，數百名女工都坐在車縫機台之前，沒日沒夜的勞碌工作，迅速的將一批又一批車好的衣服送到下一個生產步驟。由於一件衣服的加工被細分為許多不同的步驟，而這些步驟之間的順序又是重要且不能隨意更動的，所以廠方就將各班之間的位置，依照其在生產線上的順序，依序安排在同一個空

[40] 布料可分為面部及裡部。

間之下的相鄰位置。因此，自內裡班開始，直到包裝班，各班在廠房裡的相對位置其實便是如圖 3-1 所描繪的。

一般車縫班完成了以後，原本一片一片的布料理論上已經變成一件完整的衣服了，這時候會再集中送到特種班負責處理衣服的扣子。特種班，全名「特種車位班」負責包括開扣洞、修扣洞、釘扣子、縫扣子、、等等各種跟扣子有關的製程。製作完畢之後，再送到整燙班將衣服燙平；當衣服從整燙送出來時，衣服通常已經掛在衣架上，並運用天花板上的橫桿輸送至下一步驟。這個時候衣服的外觀應該就已經要接近外面市售服飾的標準，要整潔且平整，不能皺巴巴的。當掛在橫桿上的衣服被推到特檢班時，就是要進行出貨前的最後檢查了。特檢班，全名為「特殊檢查班」。雖然衣服在整燙時已經被大致檢查過一遍，但是特檢班作為把關妥善率的最後一道關卡，還是要再做一次徹底的檢查，一點細節都不能放過。當衣服通過特檢班火眼金睛般的檢查後，就會繼續被推到包裝班。包裝班先把衣服依照型號、尺寸分類好，套上客戶指定的套袋後，再依照客戶指定的方式裝箱、平裝或吊櫃出口。當衣服一切都搞定了之後，客戶也會派人來抽驗衣服的妥善度，如果未通過驗貨，那麼整個貨櫃就要卸下來重整，直到驗過為止。

在整個生產流程當中，貿易部及會計班與第一線工人是幾乎沒有接觸的，生管、品管、工程、馬克班則是在整條生產線上無所不在。貿易部只負責接洽客戶、接單等事務，而會計班則是負責計算整個公司的帳目，跟衣服的製作關係不大。由於聯福的薪水是採計件制，不同的部位依照難易度有不同的價碼，而且車越多領越多，如果車的件數沒達標，那麼就只能領到基本底薪。生管全名為「生產流程管制」，就是負責統計每個人車縫件數的單位，他們負責向各班班長蒐集每個班員車的件數、部位，並清點每班完成的總量進行核對，之後再把資料帶回去統整、加總，以計算出每個人的月薪。品管班的全名為「品質管制班」，雖然聯福內部已經在生產流程當中安排了特檢班作為最後的把關，但是為了增加產品的良率，廠方還安排了一些人在緊盯每個流程，確保將車縫錯誤的數量降到最低。此

外，品質管制還負責陪同客戶驗貨，如果未通過百分之三的抽驗，那麼整批貨必須撤櫃重整，待下次抽驗通過之後才能出口。工程班主要負責設計生產流程的標準作業程序(SOP)，並監督各部門是否確實按照 SOP 進行，後期因為人數銳減，且與品管班性質相近，遂與品管班合併。

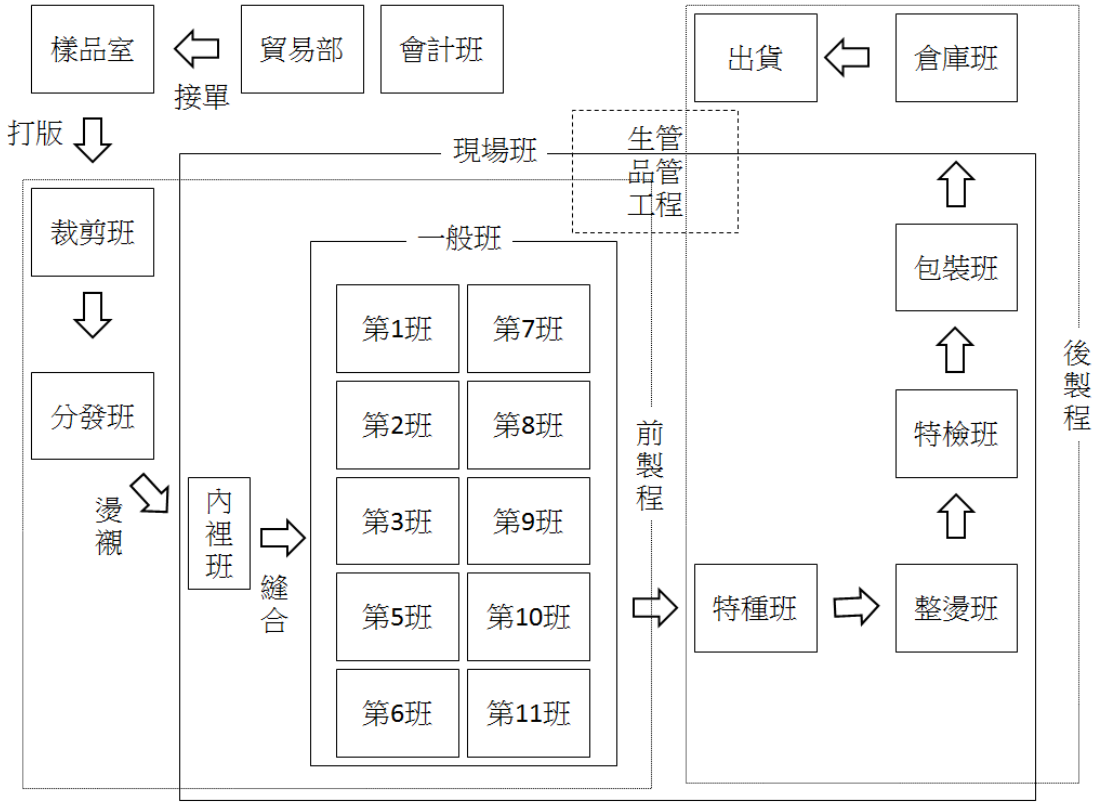


圖 3-1 聯福製衣廠生產流程圖

資料來源：作者自繪

（三）前、後製程及其他

由上述及圖 3-1 可知，聯福製衣廠規模雖大，但是生產流程區分的相當細緻，以確保能在大量供貨的同時，又能兼顧國外客戶所強調的品質。也因為這個生產流程能順暢運作數十載，所以即便員工人數有所消長，更動的也只是每班內部的

人數，若是人數真的過多，那就另外再設一個相同性質的班別，但依然不更動其在生產流程上的相對位置。

由於各班存在著固定的前後相對位置，對於許多較資深的幹部而言，因為工作事務交涉的需要，普遍都會跟前後鄰班較為熟識。對於一般的作業員而言，雖然工作內容並不要求他們和其他班別溝通協調，但是因工作位置數十年來如一日，即使仍然互不熟識，但多少都已打過多次照面，對於隔壁班成員的長相、特徵都有相當程度的掌握。

另外，聯福將內部的生產流程，按照順序及工作性質，區分為前製程與後製程。前製程及後製程內部各個班別的幹部，因為工作上協調溝通的需要，彼此都較為熟識。換句話說，除了各班別工作性質、氛圍的不同之外，聯福會員們還可能因為過往在廠場內部的工作位置、生產流程、工作場域的差異，而影響彼此之間的熟識程度。像是後製程整燙班的班長，是這麼闡述自己與其他班的關係：

> 「*現場因為太多人了，有的人看了是有點認識，但是跟幹部會比較熟啦。因為你必須要去接觸他們，如果他們品質上有什麼問題的話，我們就會知道這個哪一班、什麼人這樣，那做的就是我們只要認得頭，不要認得那麼多人。像他們如果有問題要找我的話，不可能找我們班上，一定是找我嘛。……後製程比較有在接觸啦，而且你如果工作上有需要，就是互相支援，會比較熟啦！*」（CYE 訪談紀錄，105 年 2 月 2 日）

透過表 3-1 可知，受訪者班別位於生產線上之位置，的確會對於第二波抗爭的參與程度造成顯著之影響（$P<0.05$）。班別位於需較頻繁與其他班別互動的前、後製程之參與抗張情形，明顯高於未於製程內之班別。

表 3-1 製程與團結度

製程別	**團結者**	**總人數**	**團結率**
前製程	99	200	49.5
後製程	46	84	54.8
其他	15	48	31.3
總計	160	332	48.2
χ^2	7.107		
自由度	2		
顯著性	0.029		

備註：本表已扣除所有第二波抗爭時即死亡、失能等無法抗爭者，並排除有意願抗爭的繼承人。亦即，本表處理的是所有理論上可參與抗爭的聯福員工本人。

表 3-2 工作場域與團結度

工作場域別	**團結者**	**總人數**	**團結率**
現場	122	224	54.5
非現場	38	108	35.2
前製程	12	40	30.0
後製程	11	20	55.0
其他	15	48	31.3
總計	160	332	48.2
χ^2	14.721		
自由度	3		
顯著性	0.002		

備註：本表已扣除所有第二波抗爭時即死亡、失能等無法抗爭者，並排除有意願抗爭的繼承人。亦即，本表處理的是所有理論上可參與抗爭的聯福員工本人。

若再觀察表 3-2 中關於工作場域的區別，則可發現在現場班的聯福員工團結率的確明顯較高，而且此時非現場班的後製程班別團結度明顯高於其他非現場班別。另外，表 3-2 不僅卡方值為表 3-1 之兩倍以上，其顯著性也更高（P<0.01），代表其對於第二波抗爭之解釋力及相關程度更為良好。細究其背後的原因，在同一廠房工作的工人，因工作場域裡的班別之間並無隔間阻擋，平時雖然埋首於工作之中，並無太多交談機會。不過，共同工作數十年下來，彼此之間雖然還是不太熟悉，但是已經互相留下印象。而這種彼此之間留下來的薄弱印象，其實相當有利於塑造某種集體感[41]。如同一位在後製程擔任助理的受訪者所提到的，同一工作場域之中的女工，大多互相認識，只是不曉得對方姓名而已：

> 「*（別班的）都認識，只是不曉得他叫什麼名字。因為每天這樣見面嘛，一個廠房，每天這樣見面只是不曉得他叫什麼名字。（同廠房的人）多少有講過話，見了面都是笑笑這樣子啊！因為聯福他中午的休息時間很短，才半個小時，吃飽飯馬上就要上班。……他們計件的他們比較拼，甚至說要上那個洗手間的時間也不起來坐一整天這樣。那認識是每個都認識，那個廠房每個都認識，只是不曉得他叫什麼名字而已。*」（CCH 訪談紀錄，104 年 1 月 7 日）

二、各班工作性質

聯福生產線上的各個班別，雖然每班負責的內容不盡相同，但是大多有一個共同的管理方式──計件制。生產線上的各班，除了班長、助理分別是領月薪及

[41] 關於這種集體感的作用，作者曾於訪談的過程中多次見識過。作者偕同老工協秘書拜訪其他聯福工人時，倘若未有較積極之聯福工人（老工協幹部）陪同，則該次拜訪即便事前已於電話上確認過，但卻常常在當事人家門口吃閉門羹。曾有一次拜訪，已先於電話上聯繫過，但到了受訪者家樓下，老工協秘書透過大樓之對講機透露來意後，家屬卻稱當事人外出未歸。然而，換成老工協幹部說明來意之後，當事人即便已經高齡 80 餘歲，腿部行動不便，卻仍熱情的親自走下樓出面迎接我們，態度可以說是 180 度的大轉變。而且，該案例的老工協幹部和該當事人並不熟識，廠場時期與自救會兩波抗爭時，都未被編在同一班別過。

日薪之外，其他所有的基層作業員幾乎都是以計件制來計算薪水。雖然各受訪者們在多年後談到計件制時，紛紛抱怨當初的計算方式相當不透明，常常讓人搞不懂公司是怎麼計算薪水的，因為不管做多還是做少，領到的錢相差都不大[42]。

不過，或許也是拜計件制之賜，作業員都相當主動的勤奮工作，因為手腳的快慢會直接反映在薪水上，讓班長在管理上毋須催促、施壓，反而變成協助作業員提高效率的角色；甚至當公司需要加班時，許多作業員還會因為想要多賺一點加班費，紛紛自願留下來加班。而這也使得其他工作場域常出現的主管與員工之間的緊張關係，並不存在於聯福廠之中，作業員和班長之間的關係普遍是和樂的。員工之間因為不存在業績的競爭壓力，也不存在同一單位內同事間常出現的搭便車問題，彼此交流也就更輕鬆、更和諧。在這種情況下，也讓聯福廠內各班別內部的非正式社會網絡能夠形塑的更加健全、完整，彼此之間的連結也更加充分。

即使多數班別的作業員每天的工作內容只需專注於自己眼前的車縫機台，接觸的人也都只侷限於自己班別內部的網絡之中，但仍有部分班別的工作是需要接觸其他班別、需要四處走動的。

（一）品管、工程

品管，為品質管制的簡稱，工作內容為品質監管及陪同客戶驗貨。由於中早期時聯福仍有許多外廠，負責生產流程上某些環節，因此當時總廠的品管除了要注意總廠生產線上的產品品質之外，還要負責監管外廠的品質。一位曾擔任品管員的受訪者這麼敘述品管的工作內容及特性：

「品管就是品質管制啊，有時候要到現場去看他做的流程，然後小姐做的仔不仔細、有沒有做錯、標（標籤）有沒有車錯啊？最主要那個標你要車錯，人家有的客戶要求我的標要車在正後面中間，人家要求車哪裡你要知道啊，不能車錯，就多一個人在幫忙班長的意思啦，就是在那裏

[42] 工人們常常抱怨：「你再怎麼算，也算不過他們。」

看品質。車線不能車太粗啊，對不對？人家本來一寸要有十針，你只有車五、六針，很粗也不行啊，就是看這些。然後還有驗貨，因為一個客人下單給你，他一定會下來驗貨。驗貨假如沒過的話你要重整，過了你才能出貨，就這樣子啊。」（HYH 訪談紀錄，105 年 2 月 4 日）

因為需要四處監看生產線及陪同客戶驗貨的關係，品管雖然跟製程上的所有人多少都會有接觸，走動範圍也不局限於總廠裡的前廠或外廠，而是涵蓋整個聯福在桃園八德地區的事業版圖。但是，整體而言品管最主要的責任還是陪同客戶驗貨，畢竟客戶是最重要的，只要客戶不滿意，貨就無法裝櫃出口，公司也就賺不到錢。因此，品管跟位處生產線尾端的倉庫班、總務班等單位接觸的機會是較多的，也跟他們的交情較好，有時甚至以「兄弟」或「姊妹」互稱。

「*因為我每次都去倉庫，所以跟倉庫班的人特別熟，倉庫啊、總務的啦……這些人到現在都還有在連絡。網書（網路及臉書）都有在連絡，有 line 都有在聯絡。……還有 SYS 啦，SYS 是外廠的，我們去驗貨認識的。SYS 還有 MDH 啦、我跟 SJM 也不錯啊，還有誰啊...現在不會說耶……。*」（HYH 訪談紀錄，105 年 2 月 4 日）

工程班，則是負責寫衣服的製作流程、方法，像是決定一塊布料哪邊是前面、哪邊是後面、哪邊是袖子等等。如果現場班在車縫衣服上遇到任何問題，班長都會及時反映給負責的師傅，而師父就要負責排除障礙、改進流程。直到聯福營運的後期時，因為人員不斷縮減，再加上工程和品管性質雷同，故廠方便將這兩班合併為一班。

（二）分發班

分發班位於前製程，是布料裁切完成之後，即將送往現場車縫班之前，會遇到的第一道關卡。分發班主要負責燙襯及打票，完成之後就將布料送往現場的內裡班。由於分發班負責的工作比較輕鬆，工作內容也較少，本身的工作結束之後便常常需要支援其他班的作業，也有更多的機會認識其他班的人：

「*（分發班）負責燙襯的工作……由於燙襯本身的作業程序較為簡便，工作完成的早，我們就會拉去支援其他部門，所以我和整個後廠大部分的員工都認識。*」（桃園縣產業總工會，2013，〈抗爭這麼久，怎麼還？不甘願〉，《關廠工人特刊第 11 號》。）

「*因為我們分發班分發完東西就沒事了，就常常支援其他班，所以分發班每個人都有去各班過水過，人面會比較廣。*」（JSM 訪談紀錄，105 年 1 月 25 日）

三、各班組成脈絡

聯福晚期因為不停縮編、整併，規模從以前的前、後廠、四個外廠縮編到只剩下前廠；人數則從鼎盛時期的數千人，到最後大約僅剩下 460 多人。因為不停縮編、整併的關係，所以除了少數幾班之外，聯福關廠前幾乎所有的班都有和別人合班、併班的經驗。縮編的順序先是陸續關掉外廠，再收掉後廠，並將所有還有意願繼續待在聯福工作的人都調回前廠。此外，也有部分的班是從外廠直接遷回來的，連同班長、助理、班員在內全部成員都從外廠遷回總廠。

基本上，各班的組成脈絡便決定了一個廠場班別內部成員的團結與否，算是影響力相當大的結構因素。當併班的對象是生產流程附近的班別，且又都在「工作現場」時，因為已經長期在工作上有互動，外加三不五時的打照面，併班所造

成的衝擊便較小[43]。此外，當併班是零星的、個別的個人被併入一個完整的班時，即少數併入絕大多數時，通常多數方仍可保持完整性、團結性，而少數方則極可能失去團結的根基，關廠後便失去聯繫。如果是來自各路的人馬，通通摻在一起、併成同一班時，那麼該班內部的凝聚力便會分裂成幾小塊，班員會傾向跟自己有相同背景的人交好，如同下方所舉例的第 2 班一般。

（一）第二班

一般車位班的第 2 班便是聯福縮編整併的最好例子。不同於其他班別的整併，大多都是跟相同性質、互相熟識的班，第 2 班算是個大雜燴。第 2 班的人不多，關廠前大概只剩 10 個人左右，但是班員的組成卻是相當的複雜。第 2 班是關廠前 3、4 年左右，某一個外廠裁撤之後才成立的，主要是想要收納少部分外廠想要繼續在聯福工作的外廠女工。因此，外廠全部的人無論原先的單位為何，全部回到總廠當一般車位班的作業員。但是，進入總廠之後，廠方又陸續的把其他同樣遭到裁撤的外廠女工、以及其他零星的總廠員工都併入第 2 班之中。

這樣併班的結果，造成該班內部的人都只跟自己有相同背景的人熟識，像是來自本廠的人交情就會較好，而來自相同外廠的人也較熟識。而這種內部的小圈圈，對社會網絡的形成是不利的，也是造成第 2 班團結率低落的原因。有一位來自外廠的第 2 班女工，於受訪時表示她現在有在聯絡的以前同事，大多都是以前外廠時的同事，總廠的同事之間則較少聯絡：

「*現在聯絡的這幾個他們都是沒有跟過去（總廠）的，沒有跟過去的他們就說…還好他們沒有跟過去，他們就去別的地方發展啦。他們還沒收的時候，他們知道要收就趕快走了，就去別的地方找工作了。*」（LJK 訪談紀錄，105 年 3 月 7 日）

[43] 一位被併到他班的受訪者，由於是從同樣位於「工作現場」的一般車位班第六班併至第八班，因此其併班後便適應得相當良好：「第六班被裁掉，我被分到第八班。我們是好幾個，拆到兩班去。過去的時候…都隔壁班而已啦！在隔壁班做事哪有不認識的？」（CF 訪談紀錄，105 年 3 月 4 日）

（二）分發班

前面提及，分發班因為工作性質的關係，所以在廠內人面較廣。有趣的是，既然分發班擁有人面較廣的優勢，社會網絡應較為健全，理論上在抗爭時會更為團結，但是分發班的另外一個劣勢徹底蓋過人面較廣的優勢。因為在計件制之下，越是輕鬆、不需要技術的工作，每件的單價就越低，因此分發班的薪水相較於一般現場班的薪水來得低，而這也使得分發班的流動性特別高：

「*（薪水）當然比較低啊，他們（其他）班上的車的比較多啊。他們工作比較穩定，我們的工作燙燙就沒有啦！算件的啊，你算件你就知道！我們出去打工，出去外面她就算一個工錢給你，哪有什麼（計件的）……每次領起來都馬 1 萬 7 到 1 萬 8，你看那個報所得都還沒有 20 萬欸。*」（JSM 訪談紀錄，105 年 1 月 25 日）

「*那些年輕的小姐結婚就沒有來上班了，沒有來上班你就要缺人，然後有人就是…像那個叫…他也是臨時進去的，這個 SBS 也是這樣，進去都沒有做幾年。*」（JSM 訪談紀錄，105 年 1 月 25 日）

也因為分發班的薪水低，所以該班班員常常只是把分發班當成一份暫時性、短期性、權宜性質的工作，如果結婚了就離職。因為離職率高，導致分發班一直需要補新人，而會來應徵這份薪水低的工作的又都是年輕的新人，這就變成一個負面循環，人際關係網絡還來不及發展健全就又斷掉了。而這也是為何分發班雖然人面較廣，但是團結率還是明顯低於其他班的原因。

（三）貿易部

貿易部是接洽業務的單位，不同於聯福廠大多人的教育程度都在國中以下，貿易部因為需要和國外的廠商接洽，所以教育程度較好，人員也大多從台北公司

派來，較少桃園八德當地人。第一次關廠抗爭時，來自台北的貿易部人員都沒參加抗爭，不過有領取勞委會的「貸款」者，雖然有部分人員參與第二次抗爭，但是只有一位待到最後。

貿易部由於每天都從台北搭乘交通車來八德上班，僅負責接洽客戶的任務，所以不僅跟現場的工人幾乎沒有任何交集，而且是較有距離感的，更遑論和其他工人建立什麼社會關係網絡了。從一位聯福工人的訪談中可知道貿易部人員對一般工人而言是較「高級」的：

> 「*我也不知道（貿易部的人為什麼要從台北派來），我來的時候就這樣子，搞不清楚，隨便他。他們老闆...管他的，**他們比較高級**，他們貿易人員啊，啊我們是做工的。我們算工廠的，他們算台北公司的。懂我意思？*」（HYH 訪談紀錄，105 年 2 月 4 日）

貳、私下互動

一、工作場域的氛圍

關於聯福各班別內部的工作氛圍，我接觸到的受訪者們口徑一致地都認為當初的工作氣氛相當良好，甚至有許多人特別強調大家的感情如同好姊妹一般，或是因為自己年紀最長，所以大家對她都很客氣云云。再加上聯福因為採計件制，預期員工自己會為了薪水而全力以赴，所以在管理上對員工的約束並不多，甚至可以用鬆散來形容。有數位受訪者皆表示，在聯福請假只需要告知班長即可，廠房門口也沒有門禁，若家中臨時有事，隨時都可以回家。有一位曾中途離職至別家工廠工作後，再度回鍋聯福的員工，敘述聯福與其他廠場管理風氣上的差別：

> 「*以前我最年輕的時候是拿燙斗的，燙然後又去車衣服，可是燙斗錢比較多，車衣服錢比較少，我也不想車啊，那他也給我車衣服，我就沒有*

做，沒有做然後出去差不多一兩年又回來聯福，可是外面沒有那麼自由，別的工廠沒有那麼自由。……（聯福）就是兵多啊，懶啊，在那邊偷懶啊，要不然我們要做死啦，然後有時候加班很累你知道，要加到天亮。……（聯福）就是這樣子很好玩啊，很好玩，以前我們年輕的時候。……上面也不會盯，自由自在。」（WDM 訪談紀錄，104 年 12 月 22 日）

由於聯福計件制的敘薪方式、鬆散的管理制度，都讓聯福的工人們傾向合作而非衝突，但是不存在衝突並不代表會員之間存在著良好連結。因此，若光是以受訪者自認為的氛圍好壞，來斷定該班內部的相處情形，恐怕是有困難的。像是某個團結率僅有 2 成左右的班，團結率明顯低於平均值 5 成左右。但是一位來自他們班的受訪者卻認為：

「*工作氛圍很好，大家感情都很好，跟姊妹一樣。因為我年紀最大，所以大家都叫我『老大』。*」（訪談紀錄，105 年 1 月 25 日）

來自另一個團結率更低的班的受訪者更是表示：

「*跟同事共事的氣氛都不錯，跟同事的感情也都不錯。*」（YLT 訪談紀錄，105 年 1 月 26 日）

不過，當我於訪談中追問「那麼跟班裡的哪些人比較好？」時，通常來自團結率較低的班的受訪者會回答不出來，而來自團結率較高的班的受訪者則可明確地講出他們跟班裡的哪些人感情較好，或者是講得出班裡特定人物的特徵。以下方兩段訪談為例，下方第一段訪談是來自團結率較差的班別，該受訪者雖然也認

為以前同事們之間感情很好，但卻無法回答出跟她跟誰較為要好；第二段則是來自團結率較佳的班別，受訪者就能明確的指出他跟哪些同事的交情較好。

「*答：跟誰比較好？（我）跟大家都相處得很好。問：那現在還有聯絡嗎？答：沒有。問：19 年前抗爭結束後，你們還有再聯絡嗎？答：沒有，各走各的。後面（抗爭時）有啦...你說專程打電話的話是沒有。*」（訪談紀錄，105 年 1 月 25 日）

「*就我啦、TSJ、PJZ、GBJ，我們都是一開始就認識的。還有另外一個，也是我們年資都有的，一開始就認識的。還有一個 LCF，我們這幾個都是一開始一進去就是那一班的。這六個我們比較熟，因為都相處很久了。*」（HMY 訪談紀錄，105 年 3 月 7 日）

另外，關於班長、助理的評價，越團結的班別，班員對於班長的評價越具體、也越好。至於不團結的班，很多人甚至連班長的名字都叫不出來，即便回憶起班長的名字，也很難講出具體的評價。例如，下方所節錄的前兩段訪談的受訪者就是來自團結的班，他們對班長的描述不僅相當正面，也能具體的講出他們的優點為何。最後一段訪談則是來自不團結的班，該受訪者對於關廠前的班長已經不復記憶，在多次回答錯誤後，好不容易才回想起來，但是對於她的描述卻相當模糊。

「*（班長）很好，他很聰明喔，他做衣服做得很不錯，很會...他做班長帶工很會喔，很會帶我們，蠻不錯。*」（PJZ 訪談紀錄，105 年 1 月 26 日）

「(班長是)LDG，馬祖人，他現在住在更寮腳這裏。……(班長)不錯啊，他是很直爽的人，你錯了就直接點醒你。她就像大姊頭一樣，那個助理也是，比班長還要...很愛管閒事就對了。我們家有什麼事，他都會管就對了，很好笑。」(JYR 訪談紀錄，105 年 1 月 26 日)

「問：那大姊的班長 CJN，他人怎樣？答：CJN 有時候在菜市場會碰到他，我有一次在菜市場就碰到他，他跟她先生兩個人。問：他住附近而已嗎？答：他好像不是喔，他住在...八德不知道哪裡。」(YLT 訪談紀錄，105 年 1 月 26 日)

二、下班後的互動

由於聯福女工們普遍都已經結婚，在有家庭跟小孩需要照料的情況下，上完一整天的班、拖著疲累的身軀回到家裡，還要忙著張羅晚餐跟家務。基本上，女工們所賺取的薪資對於家庭而言大多只是補貼性質，她們的生活重心仍然是扮演家庭中母親、太太、媳婦的角色。因此下班回家之後，不可能再有空和同事進行任何的聚會、消遣、娛樂。而受訪者們的回答也普遍符合上述的推論、觀察：

「下班...都是小孩子回來，都要煮給他們吃，哪裡有時間(聯絡)啊？」(PJZ 訪談紀錄，105 年 1 月 26 日)

「很少欸，(下班)很少聯絡，大家都在忙。」(JYR 訪談紀錄，105 年 1 月 26 日)

「下班喔？不會啦，下班大家回去都弄家裡了啊。」(GBC 訪談紀錄，105 年 1 月 25 日)

「*我很早以前就培養出說，我進來我就把我的工作做好，出了這個門就是你家的事情，我回家就是我的時間。*」（CYE 訪談紀錄，105 年 2 月 2 日）

「*沒有，幾乎沒有，因為那時候聯福，尤其後製程時常禮拜天都去加班，時常加班再加班。大部分都家庭主婦嘛，禮拜天就要休息。*」（CCH 訪談紀錄，104 年 1 月 7 日）

國立政治大學 National Chengchi University

第二節、抗爭催化劑

壹、非正式社會網絡的鞏固

關廠公告對於聯福員工而言，無疑是晴天霹靂，不僅頓失生計，許多人期盼多年的退休金也跟著付諸流水。緊接而來的一連串抗爭，更可視為是聯福員工對於青春葬送的不甘心與憤怒，之後的激烈抗爭手段則是對政府失望與不滿的完全展現。套一句關廠工人說的話，關廠公告貼出來之後，她們就活在水深火熱之中。

然而，關廠不只是開啟了抗爭、打碎了原本廠場班別的界線，連帶著也讓原本存在於廠場班別之中的非正式社會網絡也能夠鞏固。因為曾茂興的提議，聯福自救會便按照關廠前的廠場班別，將聯福員工分成 23 組，以「組」作為抗爭時最基本的動員單位。雖然無論是 20 年前的抗爭，抑或是 2 年前的抗爭，社會大眾或許都對激烈的臥軌抗爭、上高速公路撿垃圾等激烈手段較具印象；但其實在為期一年多的抗爭裡，抗爭對於聯福員工而言可能是相當歡樂、壓抑、枯燥無趣、又充滿新鮮感的，至於實際的感受為何，則端看該員工的背景、感受而定。

根據各受訪者的說法，剛關廠的頭幾天，因為剛得知消息來不及應變，所以全部的人都在工廠裡等待，等董事長來說明情況、等曾茂興帶她們去抗爭，在不知道未來會如何演變的不確定感之下，人心惶惶，沒有人知道下一步該怎麼走。但是過一陣子之後，大家發現不能再這樣下去了，因為部分家境不好的人，亟需下一份工作，否則下個月家裡可能開不了伙。但是不守著廠房設備，又深怕這些最後唯一值錢的東西被老闆偷拿去變賣，勞工就真的血本無歸了，因此開始按照廠場班別所分的組別來排班。

> 「*當初是一大堆人，整個工廠的人都去抗爭，都聚在工廠裏頭。後面時間一久了，大家有的人就說，不行我不能把時間都丟在這裡，有的也要上班、要生活，有的就去上班這樣子。如果沒有去的，就是請人家嘛，一天多少錢請人家。*」（LSL 訪談紀錄，105 年 3 月 5 日）

整體而言，輪班駐廠抗爭對女工們而言是相當有趣的，雖然有時候要在工廠裡睡睡袋，但是那段不需工作的抗爭期間，等於給了關廠女工們一個放假偷懶的理由，暫時拋開日復一日的工作與家庭之間的來回，讓她們終於能以朋友的身分，透過聊天、玩樂、談論關於未來種種等過程，好好的了解彼此。每位受訪者談到那段時光時，情緒幾乎都是正面的，臉上總是充滿神采：

「*就聊聊天。光打理吃的，就（不會無聊）...大家都出幾塊錢，買米粉、煮麵啊，大家都自己煮飯吃啊。因為你要找工作，大家都在商討要去哪裡工作，互相交換意見，看哪裡有工作跟我報一下，那我就去找這樣。因為你家庭總是要開銷，然後生活小孩子又要讀書，那時候小孩子又要讀書又要買房子什麼的，也是很辛苦啊。總是大家在互相討論說，你要去哪裡找工作？因為你一下子都沒有工作，然後家庭生活你如果說有房貸，都要固定薪水啊。還是要趕快去找工作。你輪班的時候，再請假過來。*」（LJK 訪談紀錄，105 年 3 月 7 日）

「*別人睡不著我還去那邊...人家說：『喔~睏袂去，HMY 還睏到會鼾！（笑）』他那時候是一班一班，一班一班去、一班一班在輪流，所以去的時候大家都很熟，還算很愉快，就等於說當做聚會一樣。……不會（無聊），沒有啊，就像聚會一樣啊，就有時候...無聊應該也可以算無聊，總有消遣的方法。消遣的方式就是撿紅點啊、賭性堅強啊（笑）。……就還有那個撿紅點、什麼接龍啦！我們女生都玩撲克牌，我們幾乎沒有人會打麻將。……對，就像說同學會那種，比較類似同學會那種。*」（HMY 訪談紀錄，105 年 3 月 7 日）

「*我覺得還蠻快樂的欸！因為都好像在聚餐啊，煮東西吃好快樂，好像在遠足。還好不是冬天那時候。*」（JYR 訪談紀錄，105 年 1 月 26 日）

「*那邊唷，去聊天啊、學打麻將啊（笑），就這樣子啊。（我）就是在那邊學打麻將的啊。……不是跟我們班的打麻將，是 SCH 她們那一班，就 LHL 他們那一班。*」（LSL 訪談紀錄，105 年 3 月 5 日）

「*我跟你講，講了你會覺得好笑，他們有的到後來齁，都在那邊學了賭博。……她們（女工們）白天就有（打麻將）。反正其實沒有做什麼，也很無聊啊，那你說呢？有時候外面的人進來，你就在那邊那個...（打麻將）。不打麻將的人...就聊天，到最後就有的人去那邊喝酒。*」（CYE 訪談紀錄，105 年 2 月 2 日）

至於北上抗爭，雖然對大部分女工的體能負荷相當大，不過因為那時候還算年輕，身體還負荷得了。因此，時常向中央部會抗議、陳情，對於女工而言反而是一個相當難得的另類出遊經驗。

「*問：大姊覺得參加這些抗爭覺得如何？答：**好玩**（笑）。問：應該有的還蠻值得回憶的吧？答：對啊（笑）。問：會很累嗎？答：不會很累，那時候年輕啦！*」（YLT 訪談紀錄，105 年 1 月 26 日）

「*我們有時候會開玩笑講說，像立法院、監察院、總統府我們沒去過，我們都去了啊，就只有勞委會我們沒上去過。現在想起來也會覺得很好笑。*」（LSL 訪談紀錄，105 年 3 月 5 日）

「我們也去到老闆那邊喔，他們那個家裡外面那邊喔，在那邊睡兩次你知道嗎？……他們家是在那邊，台北植物園，我們也沒去過那個植物園，趁那個機會…我們在那邊過夜欸。」（PJZ 訪談紀錄，105 年 1 月 26 日）

貳、非正式社會網絡的再形塑

抗爭除了鞏固了原本廠場時就已經存在的非正式社會網絡之外，有些因為原本班上的人受到結構因素影響，導致非正式社會網絡不夠穩固，不足以將班上的大家留下來一同參與抗爭，這時候少數仍然參加抗爭者的社會網絡就會形塑新的社會網絡，本文將此過程稱為非正式社會網絡的「**再形塑**」。透過和原本屬於其他班別的人一起抗爭、行動的過程中，打破班別的隔閡，被吸納進其他班的非正式社會網絡，或是跟其他社會網絡不穩固者共同重組一個新的社會網絡。由於聯福自救會內部的多數成員，都是以原本的廠場班別為自救會組別的基礎，只有少數人適用這個情境，因此這邊只能舉出一個例子，但已能從這個例子之中察覺社會網絡再形塑的作用。

受訪者 JSM、WDM、SCH 三者分別來自三個不同的班，JSM 來自分發班、WDM 是特檢班、SCH 則是特種班(春)。其中，分發班的團結程度較差，班員大都沒參與抗爭；特檢班的團結程度雖稍差，但還是有一定比例的人數參與抗爭，不過 WDM 跟他們的交情不深；特種班(春)的團結程度則較佳，SCH 和大部分的班上成員都還有在連絡。

這三位不僅彼此之間的關係相當緊密，都是和工會關係相當不錯的聯福工人，在第二波抗爭時皆十分踴躍參與。像是 WDM 就在談論到曾茂興的選舉[44]時，用「死黨」來形容她們三人：「*他那時候不（是）選舉？曾茂興不是有選？我們還去參加，我們這幾個**死黨**都有去。*」[45]其中，JSM 除了和 SCH 在第二波抗爭時擔任自救會的班長之外，甚至最後關廠抗爭結束之後，JSM 還擔任聯福自救會轉

[44] 曾茂興曾於 1998、2001 年兩度參選桃園縣選區立委，不幸分別以 9335、18758 票落敗。
[45] WDM 訪談紀錄，104 年 12 月 19 日

型之後的組織──老工協的理事長，經常和桃產總指派的協會秘書 JSK，一同拜訪聯福工人，參與程度相當積極。

20 年前關廠抗爭時，JSM 因為分發班常需要支援他班的關係，所以認識了 WDM 跟 SCH，只是還未熟識。WDM，因為姓名的第二個字音為 D，所以綽號就叫做「DD」；而 SCH 因為腳長、長得高，所以綽號叫「賬跤仔」（lò-kha）或「阿賬的」。在關廠之前，SCH 在聯福廠內知名度較高，廠內所有人幾乎都認識他；而 WDM 則是要等到關廠之後，因為和警衛室的警衛走得近，因此大家才認識。

不似其他聯福員工急著另外找工作，以補貼聯福關廠後的收入落差，這三位工人則主要是以代替他人抗爭的「代金」收入來賺錢。

> 「*我們關廠一定要守工廠啊，守工廠怕那個東西被搬走，然後一直守著守著，守了蠻久了，那時候好幾百人啊，你沒有去的話要扣錢啊。有的人有時候要去找別的公司上班，很急啊，拿錢請人家，就說一天多少錢啊。像我們去抗爭，他們沒有空啊，本來是台北一千塊一天，然後最多八百、最少五百，最少最少四百啦，你知道嗎。他就是請我們，我們就跟他...那時候我們接觸蠻多都是請我們，我們兩個還有高高的那個，叫 SCH 啦，三個。*」（WDM 訪談紀錄，104 年 12 月 22 日）

至於為什麼想到要以替他人出席抗爭的「代金」來賺錢，主要是因為關廠時她們的年齡大概介於 40 至 50 歲左右，中年遭逢失業再就業相當不易，一開始便跟著自救會以班為單位去現場輪班，後來因為失業在家閒閒沒事做，剛好住家離工廠近，便可時常過去代替他人出席，領取代金。以 JSM 為例，關廠時兒女已經成年且已在工作，家中的經濟來源並不再仰賴分發班微薄的 1 萬 7 左右的薪水，因此關廠對家中的經濟衝擊並不大。

「*因為我們（跟 JSM）很近，又很閒不知道要做什麼。銀銀美代子，是不是？內桑就說：『好，WDM、JSM，你們兩個快去，哪個人請你』就這樣。那時候在那邊過夜啊、守夜啊，守夜我們就在那邊守，也有錢啊。守夜就在那邊拿個睡袋在那邊睡覺。*」（WDM 訪談紀錄，104 年 12 月 19 日）

至於駐廠抗爭時的角色，不同於一般聯福會員純粹參加的角色，因為 WDM 和當時的聯福警衛較為要好的緣故，再加上頻頻代替他人抗爭，也和當時統籌一切的邱純子大姊熟識。這使得她們常常得以擔任一些基層的協助性質工作，像是收集每個人繳交的伙食費之後，再一起去菜市場買菜回來烹飪、料理。

「*煮飯一開始有煮啦，一個人收幾塊錢，50 塊還是幾塊，我跟 WDM 還有跟誰就跑去大湳那邊買菜。在工廠有時候他們那些人在哪會無聊？工廠那麼大，那邊有花啊，桂花啊，開了很多嘛。看他們打牌啊。*」（JSM 訪談紀錄，105 年 1 月 25 日）

參、對曾茂興領導風格的不滿

雖然絕大多數的聯福會員相當感謝及感念曾茂興當初的付出，以及熱心帶領她們四處征戰，最後幫她們要到了一個暫時性的解決方案。但是，當初在和資方協調時，資方曾提出一個清償方案：那就是將積欠員工的退休金及資遣費分期還給勞工，員工則要保持公司的正常營運，不能再駐廠罷工。不過該方案不被曾茂興為首的主戰派接受，該派認為這些都只是資方拖延、推託的遁詞，因為在別的廠場曾發生過資方後來毀諾的情形。因此，曾茂興主張要一次性給付，一次性的把積欠勞工的錢先付出來，才有可能再談復工的事情。

事後回顧，其實也不能否認以曾茂興為首的疑慮是不存在的，畢竟資方已經將廠房土地皆抵押予銀行團，即便最後幾批貨皆順利出貨，貨款也不曉得能否分到勞工手上；即便能順利拿到手，也不曉得能分得的金額還剩下原本的幾成。此外，資方突然宣布關廠，且未宣告任何有關勞工權益的事項，僅以一句「其餘員工辦理資遣」草率帶過，顯然極度不重視員工權益。再加上，聽聞當時中壢有一廠場也是假借分期付款的名義，先鬆懈勞工的戒心後，便惡意脫產。因此，還不如用駐廠抗爭的方式，至少勞工還可以將廠內的機械、設備做為最後的籌碼。

不過，不一定所有的聯福員工都能理解這種考量。許多員工認為公司既然營運不善，做員工的就應該要共體時艱。既然董事長已經做出承諾，接下來只要維持公司的正常營運，退休金及資遣費應該就能順利的拿到手。如果把老闆逼入絕境，覆巢之下無完卵，員工的權益也不用指望了；相較之下，分期付款乍聽之下對於勞資雙方是雙贏的做法，所以有些人便對當初曾茂興的決定有些抱怨。

> 「*那時候說實在的，也不大願意接受他進來說...因為他進來他會用他的方式處理。……關廠那時候他本來要給我們分期付款，叫我們資遣費給他分期付款。我是同意啦，可是少數要服從多數，有人不同意也沒辦法。我就跟他說『……給他分期付款也是一個辦法。他公司有在營運，我們也有工作，他也（還得出來）。』結果有的人不同意啊，有的人就覺得說『他都對我們這樣，你對他還有什麼指望？』那時候我們會想說，他有困難，我們也是要...公司要賺錢，我們員工才有生活啊，對不對？才有福利啊，公司如果不賺錢，你員工什麼都別想，哪一家公司都是一樣。我本來是答應他，****給他分期付款，就不會搞成這個局面****，我也是這樣想。*」
>
> （LJK 訪談紀錄，105 年 3 月 7 日）

「*那時候是有聽說要...他要把那個廠地賣掉。但是我們要求說，他要先付我們遣散費，他不要。可是每個人的心態都不一樣，每個人碰到這種事情的心態都不一樣，處理方式也不一樣，我是很...我是還好啦。因為我想說，我每個月我要領那些錢，我再幾個月就有了，所以我說我去我是等於說，大家團結力量大啦。*」（HMY 訪談紀錄，105 年 3 月 7 日）

甚至有部分人士，不僅對於曾茂興所做的這個決定感到憤怒，也對於曾茂興的領導風格、與邱純子的合作方式等有諸多不滿，因而對於曾茂興 20 年前的作為有許多批評。

「*當初講好說，我們李董（聯福製衣董事長李明雄）說分六期給我們，分六期是去地方法院公證，說保證拿的到錢喔！欸，那些人都不要，我都同意！那時候我就同意！……（因為）那時候曾茂興已經介入了，他說要一次拿到，因為有的都只有拿一次，後面就拿不到。……劉茂群*[46]*他就說：『就給法院公證了，怎麼會拿不到錢呢？』我是同意啦，反正有錢拿就好，分六次就六次嘛，有什麼關係？……人家老闆有困難就有困難，不然你要怎麼辦？……我就想說六次拿到就好了，也有人同意也有人不同意，然後曾茂興說要一次拿到...就給他煽動了你懂我意思嗎？…… 我們這些人就給他們牽著鼻子走，沒用了咩，就等著他們弄、看他們怎麼搞啊。欸，搞到後面你看，****還搞到 15 年後再弄一次這個才火大咧！****」（HYH 訪談紀錄，105 年 2 月 4 日）

「*我一點都不感激，****沒有你們搞不會還不會搞到這樣****，早在那時候就解決了。說不定分六期早拿到了，六期早拿到了，對不對？那個茂群議員*

[46] 當時的桃園縣議員，也是現任的桃園市議員。

說什麼『就怕你們拿不到，都去地方法院，法院公證了怎麼可能拿不到？你們還不要？』他們就說怎樣？一定要一次拿到。曾茂興跟他講說，中壢那個成衣廠也是要分期，結果只有拿一期，後面就沒有拿到了，我們這些歐巴桑就被嚇到。」（HYH 訪談紀錄，105 年 2 月 4 日）

除此之外，曾茂興在抗爭時，曾提出許多附帶條件，也引來部分人士的批評。像是要求抗爭成功之後，必須捐一定比例的金額[47]給予曾茂興之後籌備工會或推動工運之用。或是前面提到的，許多人在駐廠抗爭時打麻將、喝酒作樂，尤其是曾茂興為首的自救會幹部們，過於頻繁地打麻將，招致一些質疑。

「*每次去就打麻將，然後每次畫個大餅給我們那些歐巴桑吃，『我們這次去一定會拿得到』，厚~哪有？哪這麼簡單哪？*」（HYH 訪談紀錄，105 年 2 月 4 日）

不過，上述那些對於自救會或曾茂興個人的批評大多屬於策略錯誤、努力不夠之類的，雖不能說無關痛癢，但的確不會影響大局。最致命的批評是來自 20 年前聯福自救會的某位重要幹部，同時也在 16 年後的自救會擔任核心幹部，她認為 20 年前的自救會帳目不清。自救會於製作帳目時，短列了許多外界的捐款，等同變相侵吞自救會公款[48]。她甚至因為無法容忍這種事情發生，還憤而退出自救會。

[47] 1%或 10%，受訪者無法確定。不過該說法可透過毛理事長的訪談證實：「有捐，每個人都有捐。曾茂興選舉的時候，他們有人捐錢給曾茂興。比如我（指聯福工人）拿貸款一百萬，我還是有捐一點回去。」（訪談紀錄，105 年 2 月 1 日）

[48] 這點毛理事長有不同的觀察：「（聯福的）錢是邱純子在負責，邱純子這個就管的很清楚，經常要公布帳的明細。」（訪談紀錄，105 年 2 月 1 日）不過當時的毛理事長只是協助者，未將全部精力投入在聯福裡，甚至不曉得聯福 20 年前曾設過副會長，倘若不清楚帳目細節也是很合理的。

「他們在講說...以前曾茂興在打麻將，輸錢就跟內桑拿，還不用自己出耶！內桑就直接拿公款給他，就這樣A來A去。我就知道...因為有一次...最主要在這點，有一次他貼公告出來，這個月用了多少錢，去台北遊覽車幾部？三部，一部五千，三部一萬五；後來我就看一下，我就說...因為我們學會計的我就知道：『內桑這不是人家贊助的？你怎麼可以寫上去？』，然後這邊報一下然後錢就進到你口袋，對不對？這我們一下子就知道了，只是沒點出來。他就講說：『沒有啦，這只是做給人家看的。』明明就這樣子，這麼A！厚~我就退出了，我說不行，這種人太爛了，我就走了。你們每次叫人家一個月要繳一百還是兩百當會費，我都不繳，我幹嘛繳？那麼多錢，媽的你們都隨便亂用，誰知道你們用在哪裡啊？我就沒參加，我從那時候就沒參加了。」（訪談紀錄）

由於曾茂興及邱純子都已經過世，該幹部的指控可說是死無對證。不過，無論是真實也好，或是誤會、錯怪也罷，在在都顯示了聯福自救會內部存在著衝突，而這種衝突是人際關係上的衝突、純粹是針對特定個人行事作風的衝突，無關意識形態或個人利益。

第三節、十六年後的檢驗

壹、沉寂期的互動

聯福從 1997 年第一波抗爭結束後，到第二波重起抗爭的 2012 年，中間大約隔了 15 年左右。這 15 年裡，雖然一開始自救會仍然佔領聯福的廠房，有維持某種程度的運作，還不敢散去。但是，聯福自救會的會員們大都相信曾茂興，認為這筆錢是「不用還的」，所以心中以為抗爭的事情已經徹底解決了。因此，聯福會員之間的互動，不僅不像抗爭時期來的緊密，甚至可以說該社會網絡這段期間是處於接近停止運作的狀態。許多人因為還未達退休年齡，還需要外出工作養家；已達退休年紀的人，則大多在家帶孫子，或是參與一些社區性質的活動。如同過去下班後重心就回歸家庭一般，會員們結束抗爭之後的生活也一樣是以家庭為核心，基本上和過去同事沒有太緊密的聯絡。

一、菜市場

唯一會見到面的場合，除了路邊偶遇之外，大概就是要上菜市場張羅一家人的食物時，才有機會遇見彼此。扣除這兩個場合，其實聯福會員們並沒有太多的機會碰面。這裡指涉的菜市場，便是大湳市場。大湳市場，是一個大型的公有零售市場，位於八德區大湳，是八德區南、北兩處人口較密集處的北側。也因此，這裡提到的菜市場只限於居住於大湳附近的會員，若是住於更寮腳、霄裡、松柏林周邊的會員，因距離的關係，則較不常出現在大湳市場。不過，即便會在早上買菜時遇到彼此，但是互動也只限於聊天而已，買完菜之後大家又重新回歸家庭之中，又開始以丈夫、兒女、孫子為重心的一天，彼此之間甚至不會用電話聯絡。

「*菜市場（會遇到），沒有人...很少打電話的，除非很重要...幾乎買菜都會在大湳市場碰到他們。*」（JYR 訪談紀錄，105 年 1 月 26 日）

「*答：因為（班上的人）都（住）附近啊。譬如說，菜市場碰到啊，我嚇一大跳，像親人一樣。大家都處的很好。菜市場還有路上，幾乎都會碰到，因為都這附近的人。問：所以平常會打電話聊天嗎？答：沒有，就碰面聊天這樣。*」（HMY 訪談紀錄，105 年 3 月 7 日）

「*有時候市場碰到見到面還是會打招呼啊。……就沒有說在電話連絡這樣。*」（LSL 訪談紀錄，105 年 3 月 5 日）

有些不是住在大湳附近的會員，因為附近並沒有大型的菜市場，再扣掉菜市場這個場合之後，便真的沒機會和以前的同事們碰面了。有些人年紀相對較輕，學習能力較強，便會使用智慧型手機跟通訊軟體來跟同事聯絡。只不過，在通訊軟體裡大多也缺少實質的互動，大多還是以分享名言佳句、影片、資訊的訊息居多。

「*沒有啦，每個人忙每個人的事情。我跟你講喔，你像我這邊跟他們那些人就是有點距離，我又有在做事，他們又有他們的那個，大部分都沒連絡，那是因為要抗爭所以又在一起，說起來也蠻現實的。*」（CYE 訪談紀錄，105 年 2 月 2 日）

「*都沒有聯絡，這 18 年中間都沒有聯絡，但是這次聯絡是在這種狀況之下聯絡，這是大家又聚在一起，真的是很悲哀。*」（WYL 訪談紀錄，104 年 1 月 7 日）

「有啊，偶爾（會聯絡）。不會（出去玩或互相拜訪），因為太遠了。你看我們家在八德，CHP 家在桃園[49]，HSJ 家在員樹林[50]……在聯福的時候比較（有機會見面）…。……我們分的很遠啦，員樹林、桃園。聯絡的話主要都是電話啊。只是現在有臉書比較方便，網路就更方便。」

（HYH 訪談紀錄，105 年 2 月 4 日）

二、街坊鄰居

對聯福會員而言，當初之所以能長期容忍聯福低工資、長工時的工作型態，主要就是因為離家近，加上進出的管理相當鬆散，讓大家能在兼顧家務之餘，補貼一些家庭開銷。由於聯福員工的住家離廠房都不遠，那麼就代表大家都住在工廠附近，所以每個聯福會員住家附近多少都住了幾戶聯福員工，只是不見得是同一班的而已。

如同之前所提到的，當初有部分聯福員工就是透過街坊鄰居的通知，才曉得收到法院的支付命令後，要找桃產總處理。從中即可知鄰居對於組織串聯的重要性。此外，八德地區是屬於市郊型老舊社區，住宅之間夠密集且居民們還保有傳統社區才有的人情味，大家平常沒事就常在門口坐著聊天 。

不過，若先將所有聯福會員按照地址查詢其里別，統計桃園、八德、大溪、中壢、龜山地區各里的會員人數後，再將之以 5 人為界線，分成「5 人以上」及「4 人以下」兩類，其餘不是住在桃園上述地區者，全部歸類為「其餘地區」，並加以統計。結果如下表 3-3 所示，生活圈者，團結率的確較低；不過，當生活圈都位於八德周邊地區時，人多的里別其實不見得就會有較高的團結率。換句話說，「以前一起在聯福工作的鄰居」這個因素，雖然在初期或有組織串聯之效。附近有更多前聯福同事時，彼此之間更能互相交換訊息、告知該去哪裡尋求援助，有助於擴大串聯。但是，當抗爭走到中後期時，街坊鄰居之間的社會網絡並不是

[49] 這裡指的是桃園市桃園區。
[50] 位於大溪。

支持一個人走到最後的力量。或許，受訪者口中的「見面會打招呼」、「看到時點個頭」，就真的只是點頭之交而已。

表 3-3 里內聯福會員人數與團結率

里內會員人數	團結人數	總人數	團結率
八德區及八德周邊之行政區			
5 人以上	75	119	63.03
4 人以下	80	116	68.97
其餘地區	7	16	43.75
小計	162	251	64.54
地址不詳	6	45	13.33
總計	168	296	56.76

貳、抗爭再起

雖然非正式社會網絡被凍結了許久，但是 2012 年 6 月勞委會寄發支付命令之後，邱純子重新啟動了這個非正式社會網絡。在第一波抗爭擔任要角的邱純子，因為擁有完整的會員名冊及資料，故先偕同前次抗爭的核心幹部，迅速聯繫過往各班的班長，並循線找上 16 年前曾幫過忙的工運人士毛振飛尋求協助。如同以下受訪者所回憶，邱純子收到支付命令之後，先是和當時的自救會會長詹啓明聯絡，並透過各班班長通知所有的會員再次集結。

「邱純子再把那名冊整個拿出來，把她所有蒐集的資料，他每個班的那個（人名都再）...因為他再跟那些人聯絡，那些人也發現他支付命令也找到內桑，因為內桑就住在那個往大溪的邊上，然後他們還是會跟詹啟

銘有聯絡，他又找到他們，又把這個重新再組織起來。」（毛振飛訪談紀錄，105 年 2 月 1 日）

「*問:所以你們抗爭結束後都有跟原本整燙班以前的同事有在聯絡嗎？答：很少捏！問：很少聯絡，那怎麼隔了10 幾年還找的到？答：我們以前那個會長，詹啓明通知每一個班的班長，因為他有內桑（邱純子）你知道嗎？他那邊就有一個單子，裡面有我們所有人的名字，他一個單字就登記在那裡。因為我們沒有去的都會登記啊，可能就內桑跟那個詹啟明兩個人而已，每一個部門的班長把他找來，再開始(抗爭)。*」（CCN 訪談紀錄，104 年 1 月 7 日）

「*答：我同事約我去（找桃產總）的。LDG（班長）他們啊，他們一些都叫我們去那裡（桃產總）。問：所以是以前同事互相聯絡？答：**大部分（名單[51]）上面的人都是班長才會去**。*」（JYR 訪談紀錄，105 年 1 月 26 日）

「*問：大姊收到支付命令之後，是怎麼重新跟自救會連上線的啊？答：就是大家都會有聯絡啊，就說什麼.....大家就都有連絡到，就是跟那些朋友，他就會一傳十、十傳百這樣子連上，就會叫你什麼時候要去聽聽意見啦！問：所以是班長聯絡你的嗎？還是別人通知你的？……答：一開始班長有告訴我，**是班長告訴我**說，拿到支付命令的話要去產總辦一些手續這樣子。*」（LJK 訪談紀錄，105 年 3 月 7 日）

[51] 當時作者手持一份該受訪者廠場時期同班的班員名單。

「*是內桑，是邱純子，是他聯絡我們的啊，所有的事情都是他聯絡。是他們打電話來問我們有沒有收到，**內桑打電話給班長，班長聯絡我們這些人。**……他是問我們，然後我們收到也是很緊張，我們就問以前的同事你們有沒有收到啊？他是說...反正你這邊他就全部什麼事情都打電話給班長，然後班長再打電話給我們這些班員這樣子。*」（LSL 訪談紀錄，105 年 3 月 5 日）

雖然各班班長因為第一次抗爭時也擔任班長之故，所以手上都有一份該班班員的聯絡清單，因此能夠在 16 年後逐一聯繫上大部分的班員。不過，也有部分會員是透過自己的力量才連繫上自救會。除了本文先前曾提到的受訪者 WYL 是巷口鄰居告知之外（詳見本文 34-5 頁），大部分的班員都是依循 16 年前抗爭的經驗，自行聯繫上各自的班長尋求協助。

「*我去找 LHL（班長），因為我一直沒收到，我是最後一個收到的。我說：『LHL，我收到一大堆耶！』『去工會啊』『去工會幹嘛？』『工會就會幫妳寫。』*」（105 年 3 月 4 日）

「*答：後來收到單子我們當然就找班長啊，然後去找當時我們的會長啊，我們的會長就...因為他們跟毛振飛他們都認識嘛，反正就問毛振飛，回去又開始這樣子出來抗爭。問：所以是你們去找班長，還是班長來找你們？答：我們去，我們打電話給他們，**因為我們每一個人都有各自班上的電話啊**，當初 85 年抗爭的時候...是這樣子又開始慢慢又集合起來。問：所以你去找 CYE（班長）的時候，他就已經跟詹啓明聯絡過了？答：有聯絡啦，詹啓明有打電話給他啦！*」（CCN 訪談紀錄，104 年 1 月 7 日）

「*不用找，收到支付命令之後人家就會來問我要怎麼辦？……歐巴桑全部會去...他們班的一定會打電話給內桑，就會找詹啟銘，就後來再起來（抗爭）。*」（HYH 訪談紀錄，105 年 2 月 4 日）

綜合上述訪談可知，即便大多人在第一次關廠抗爭結束之後，彼此之間便很少往來；可是，第一次抗爭的經驗以及當初所建構的非正式社會網絡已經深植在會員們心中。因此，當會員們遭遇困難，不知如何是好時，彼此之間便會循著第一次抗爭所建立的網絡回頭尋求協助。

參、以自救會班別為單位的認同基礎

全關連的組織者之一、台灣國際勞工協會（Taiwan International Workers' Association，TIWA）的陳秀蓮曾於比較國道收費員自救會跟全關連的動員方式時，提到她的觀察：

「*全關傳統動員方式的有效性，來自沿用以往廠內生產線的架構所發展出的會員生活網絡。以往工人的生活是繞著工廠發展的，買房子往往不是考量學區地段，而是離工廠近，或是經由同事介紹成為鄰居，方便一起上下班，下班還能一起做手工，生了小孩彼此照應，所以公私都是緊密連結的，這是現代化社會很難想像的生活模式。又，外出抗爭時老工人只能緊緊相依，害怕脫隊彼此照應，讓這個網絡無縫接軌。因此，回家後面對政府的法律追殺，誰收到傳票？誰去投降和解？都在會員間形成一股相互制約的效果。這兩年的抗爭，政府想盡辦法要瓦解、分化自救會，我認為這個網絡某個程度抵銷了分化的效果。*」（陳秀蓮，2014，〈致我親愛與難纏的肖婆們〉，《人間思想》，7、8：187。）

雖然 TIWA 主要是負責協助全關連的東菱跟太中自救會，跟聯福的接觸比較少，不過她對全關連的觀察除了下班後的生活樣態外，其他部分其實都能套用在聯福上。原本聯福廠內生產線上的生活網絡的確是此次動員的基礎，但是該基礎之所以能具體發揮作用，20 年前的抗爭經驗則扮演了關鍵的角色。沒有 20 年前的「熱身」，這批普遍年邁的工人其實也很難組織起來。

2012 年全關連重啟抗爭後，由於和過往工廠生產線的經驗相隔了 18 年，而且自從關廠後，一切的動員單位都是以自救會班別為準，因此聯福員工原本在生產線上的廠場班別認同便逐漸轉變為以自救會的班別為準。許多聯福會員當被問及班別為何時，通常都會直接回答自救會的班別，更有甚者，連自己原本廠場的班別都忘了。像是一位過去在聯福前廠第 11 班服務的受訪者，該班團結程度良好，可是當被問及以前在聯福服務的單位時，她卻這麼回答：

「*我一直有印象...第八班，對呀~有（第八班）嗎？那還好，記性還行（笑）。*」（JYR 訪談紀錄，105 年 1 月 26 日）

待訪問進行到後段，因為需要提示以前的班員姓名，以了解她和過往同事的互動狀況的時候，才發現原來她是聯福第 11 班，不是第 8 班。經過提示之後，受訪者的才略顯尷尬的想起來：

「*哦~對，我只想到第八班。*」（JYR 訪談紀錄，105 年 1 月 26 日）

也就是說，即便自救會第八班的成員全部都來自於聯福廠內的第 11 班，但是事隔多年以後，受訪者卻依然只記得自救會的班別，可見該班別的內聚力來源自自救會時期可能會多於原本廠場時期。

若是來自不團結的班別，像是前述曾提及較不團結的聯福第 2 班，其組成脈絡相當複雜，而且該班成立時間過短，班內來自各背景的班員還來不及互相磨合、培養感情時就關廠。像是一位原本在外廠服務，後來被分到聯福第 2 班的人，被問及在聯福的班別時，也同樣回答：

「*忘記了耶！我以前是在外廠的。那時候我去外廠的時候，經濟就不太好，他們的公司運轉也不太好。*」（LJK 訪談紀錄，105 年 3 月 7 日）

可是當問她年代更為久遠的外廠班別時，她卻還記得，可見這並非記憶好壞或相隔過於久遠的問題：

「*我在外廠是特種班……進去裡面就變成車位班。*」（LJK 訪談紀錄，105 年 3 月 7 日）

肆、網絡改變的負面影響

一、自救會組別整併

如同 20 年前的抗爭般，既然良好的社會網絡是團結的基礎，那麼不佳的社會網絡則會成為不團結的基礎。不過，20 年前因為甫遭受關廠巨變，還有著同仇敵愾的氛圍，而且主要都是以原本廠場班別為動員單位，所以不同班別、比較不熟的不會碰在一起，也就較少摩擦的問題。可是第二波抗爭到後期的時候，因為勞委會陸續推出越來越優惠的補貼方案，所以造成會員人數不斷流失。為了確保每個動員單位的人數不會相差太大，或是為了避免已還款班長的意向影響會員的決心，桃產總便將剩餘人數較少的自救會組別重新編組，視情況跟他班合併或是打散至各班別之中。

然而這種貿然的重新分組，勢必會讓許多人因而產生摩擦。像是有一位自救會班長曾提到他因為會員之前得罪過他而被他拒收，最後導致該會員因而還款的例子。該班是將原本由特檢班組成但團結度較差的第 11 班，併入由特種班組成的第 3 班之中，即便工會在整併時應有考量到關廠前的生產線上的位置，才將同為後製程的兩班合併，但因為自救會第 11 班裡的某一位人曾在絕食活動尚在進行時，在旁邊不顧他人的感受大吃東西，讓自救會第 3 班班長心生不滿，因此明確向工會工作人員表示拒收。即使工會人員希望她能以運動為考量，不斷拜託，當事人也親自打電話來道歉，她仍拒絕接受。

*「像那個 WGH 啊，也是他們班（第 11 班）上的，絕食他就跟 WDM 來，他說來照顧我啦！那時候我絕食好幾天了。……勞保局開門了，他就進去買一杯咖啡、買一個漢堡就坐在我面前。……我說：『你莫名其妙，你怎麼在這裡吃東西啊？你沒有看到這些都是絕食區？你就坐在這裡給我吃？』……後來 WH 就把他給我，我說：『這個人我不要！』，WH 說：『拜託啦~收啦！』我說：『不要就是不要！』……（後來）她打電話來跟我說他要在我班上：『SCH，對不起啦，我不應該這麼做。』我說：『你不要跟我講，你去跟 WH 講，你叫 WH 把你調別班去，我不要。』WGH 說：『**你不要給我，那我就去選！**』我說：『**你去選！你去選！**』他老公有半年餉，**後來他就選了**啊。」*（SCH 訪談紀錄，105 年 3 月 4 日）

雖然上述所舉的例子較為極端，大多數的會員於拆班、併班後，基本上並不會進入到具有強烈負面的、而且是來自自救會幹部層級的社會網絡，大多遭遇到的僅是陌生的環境、不熟悉的班長及組員、無趣又勞累的抗爭行動。在多次行動之後，因為彼此不諳對方的行事風格，很容易就因為指揮、合作配合上的問題，

而產生齟齬。況且，有些時候併入其他組的會員，跟已還款者還有保持聯繫，在舊的非正式社會網絡皆鼓吹還款、而新的非正式社會網絡又來不及建立、無法發揮功能的情況下，許多會員便離開運動的行列。

二、新組織者的互動模式

聯福自救會二十年前的組織者為曾茂興，三年前的新組織者則為桃產總。組織者的轉變，自然會對組織帶來不同的影響。不過本文並非要以組織者為出發點，向外探討曾茂興的領導風格和桃產總的組織模式，究竟對桃產總帶來何種影響；而是想從基層會員的角度，來描繪組織者風格的改變所產生的衝擊。

由於曾茂興採取的是個人式領導風格，所有抗爭行動的策略、細節都由他自行籌劃、決斷，省去了很多跟聯福會員、甚至是自救會幹部溝通、接觸的機會，所有人都是在行動的前夕，甚至是到了定點才知道行動的內容為何。關於這部分，毛振飛理事長這麼敘述他對曾茂興的觀察：

> 「*大型的抗爭，譬如說臥軌，臥軌的前一天他就會找我們去商量、去談事情，談事情他也不會講很多細節，他不會跟你講很多細節，他自己大體上知道，方向知道，他也不會讓很多人知道。*」（毛振飛訪談紀錄，105 年 2 月 1 日）

此外，曾茂興雖有一票在工運界較為親近的友人，有重大行動時會前來支持、聲援；不過，那些好友平時也都有各自的領域需要經營，所以主要還是曾茂興一人獨自領導聯福的抗爭，而非一個團隊。在抗爭場合時，這些場合雖會協助曾茂興指揮隊伍、帶領口號，不過聯福隊伍的紀律主要還是倚靠自救會的幹部來維持，而非前來聲援的工運人士。無論是曾茂興，抑或是其他的聲援者，和聯福的基層會員的接觸都不深入。

跟曾茂興獨斷式、個人中心式的領導模式不同，桃產總則因為主、客觀因素皆不容許新的組織者再走曾茂興二十年前的老路。2012 年 6 月，勞委會透過法院寄出支付命令給全部的聯福會員後，數百名前聯福勞工透過介紹找上位於桃園市八德區的桃產總。由於工會平時已經有相當繁重的會務需要處理，在工會規模不大的情況下，還要額外處理兩、三百人的訴訟及抗爭真的是更顯得捉襟見肘。此外，雖然聯福會員為數眾多，可以用輪班抗爭的方式，但也因為人數眾多，所以總有些人無法配合抗爭動員。因此，在時勢所逼及公平性的考量之下，桃產總不得不要求前聯福會員們輪流到產總辦公室值班擔任志工，以協助處理訴訟所需文書資料及其他相關雜務的方式，讓無法配合動員的會員們自行安排時間前來幫忙。然而，擔任志工的安排等同讓聯福會員和工會工作人員產生互動，而這種形式的互動則存在幾個負面因素：志工心態消極、年紀差距、權力不對等、以及近距離接觸。年邁、笨拙、態度消極的會員志工，搭配年輕、精明的管理者，而近距離的互動則放大了這種組合的反差，讓會員與工作人員之間注定無法建立起健康的社會網絡。

無論是對於會員或是工會幹部而言，突然要面對這麼棘手的事情都是相當不容易的。對於會員而言，「不諳法律」可能還不足以形容聯福會員們對法律知識的稀缺，其實這也不應該是他們所要擔憂的，這些年邁的聯福會員們理應在家含飴弄孫才對。忽然間，所有人、甚至連平時不常連絡的遠親都收到了法院寄發的支付命令，接著就是一張張通知出庭的法院傳票。對於這群年邁、身體體力都已退化、教育程度也不高的會員而言，法官傳你出庭就代表你做了壞事，是可能要坐牢的[52]。這對於平日奉公守法的老人來說，除了心急如焚之外，真的是滿腹委屈無從訴說。

[52] 雖然勞委會對聯福會員提出的訴訟為民事訴訟，不可能會有牢獄之災。但是對於這些不熟悉法律的老工人而言，法院是跟犯罪及坐牢連結在一起的。有一位堅信抗爭終會成功的受訪者，事後得意的跟我炫耀自己當初是多麼有鎮定及有遠見時，間接證明了多數的聯福會員其實真的認為這筆錢如果不還的話，最後就會被「抓去關」：「我不會耶，我不會說一定要拿去還，到時候如果逼不得已要還的時候再來打算，我不會像他們這樣呱呱叫、呱呱叫。你抓我們去關啦，這麼一大堆的人要關在哪裡啦？.....我是這樣想啊，領這麼多，不可能說給妳抓去關啦，我們沒有錢抓去

相對的，對於桃產總的工會幹部來說，由於桃產總在桃園立足的時間並不長，尚屬需要積極拓展規模的新興進步型工會。在人手跟資源都相當不足的情況下，還要額外服務數百名狀態較差的老人，負擔自然更顯沉重。此外，在事務繁忙之際，如果在處理一些重複性高（事實上是重複了數百次）的文書填寫（例如：支付命令的異議函、連帶保證人的委託書等）、寄送事務之外，還要額外面對志工們時常時到早退的請求，於應對上難免會顯露些許不耐。更何況，除了室內繁複的文書處理業務之外，還有一場接著一場的記者會、抗爭行動需要進行，而每場行動都需要事前的評估情勢、擬定策略、規劃行動、想口號、寫布條、設計行動劇、以及最後的撰寫新聞稿、發布採訪通知等，行動時又要注意會員們的身體狀況、安排交通接駁方式、食物和飲用水、帶口號、舉布條等各種雖然枝微末節但又缺一不可的雜務需要分心。即使桃產總的會務人員在兼顧上述細節的同時，能夠做到 99%的耐心，但是對於每位聯福會員而言，他們每一個人接觸工會的經驗都是唯一的，所以當他們遇到一次的負面經驗，那對他們而言就是 100%的負面經驗。

因此，若有部分聯福會員抱怨工會幹部態度不佳也是難免的事。雖然在工會這邊受過氣因而還款的聯福會員可能再也不願意跟抗爭有關的事情有瓜葛，更別提和工會有關的人事物了。不過，還是可以透過其他聯福會員的管道，得知他人對工會的抱怨。像是就有會員這麼解釋為什麼會有人不滿工會幹部，以及那些人為何選擇還款的心態：

> 「*我們那時候抗爭多辛苦啊！下雨天、大太陽天，尤其還要去台北抗爭，還要給人家這樣子…你知道，歐巴桑有的都比較遲鈍了，你又…那些工作人員還跟他大小聲。他就聽得很不爽，**乾脆我就還錢就好了！**我也不用這樣子（被大小聲）。*」（訪談紀錄）

關的話要去哪裡關？」

「他（工作人員）比較兇，而且他講話比較不客氣。你知道嗎？他講話比較不客氣，他每次對那些歐巴桑都這樣子用喊的，就是好像認為他應該要做的，你懂我意思？他就沒有去尊重到那是老人家，那麼老了，還大小聲，人家想說我為什麼要給你這樣子罵來罵去？你那麼年輕，我那麼老的，你還這樣？你要跟人家…講難聽的你要禮貌一點嘛！人家（聯福會員）就不要（參加抗爭）啊！」（訪談紀錄）

除了在抗爭場合，受到工作人員不禮貌對待之外，在桃產總辦公室擔任志工的期間，也有許多會員也都有親身感受過負面經驗。許多受訪者都提到曾於擔任志工時，被工會的工作人員不禮貌對待的經驗：

「有一次當志工時，碎紙機故障，他們叫我拿剪刀把紙剪碎。我想在（辦公室）裏面剪，因為夏天很熱辦公室裏面有冷氣，結果不行，叫我拿去（外面）垃圾桶旁邊剪。剪完之後，因為家裡有事想要提早走，還被兇說：『做志工的，哪有這麼早就走的？』」（訪談手札）

「他（工作人員）有的時候，突然間他（另一個工作人員）罵他，他就會罵我，我想說：『莫名其妙，我坐在那裡好好的，事情都做完了，坐在那裡好好的他就把我罵一頓！』我就說：『我要回家了！』提著包包我就走了。」（訪談紀錄）

「後來他們就說輪流當志工，後來他（工作人員）很差勁你知道嗎？一個碗他洗一洗就好了，他叫SYY：『SYY，你把這個碗拿給他洗。』我又不是你們請來的外勞！……以前我不敢講，她動不動一雙筷子也叫我洗，

什麼東西都叫我洗。我想說：『我又不是你們家請來的外勞，你是說大家開會的杯子我洗沒有問題，你自己吃的麵、吃的什麼東西，你要自己洗吧！』他（連碗）也叫我洗，還另外找一個人來叫我洗，我真的好火，我又不是你家請的外勞！」（訪談紀錄）

對於這種狀況，工會內部其實多少也有所掌握。後來接手聯福自救會轉型成立的老工協秘書 JSK 就表示，的確有人會跟他抱怨之前的工作人員：

「*有些人會在電話裡跟我譙 WH 啦，譙 YGZ 我是沒聽過啦，譙 WH 比較多。像 WH 跟 YGZ 他們兩個都自己說他們很常跟關廠工人吵架、互罵，YGZ 很常啦，他自己說的。他說他罵完關廠工人之後，就會被老毛*[53]*抓去罵，說你怎麼可以這樣對工人啊。他就說：『真的很機掰，排都不排整齊，跑去抗爭站著一副以為自己好像是工作人員，幹你們是工人。』他就幹說，遊行的時候大家都要排隊，就有人要跟工作人員站在一起，他就罵他之類的。*」（JSK 訪談紀錄，105 年 2 月 4 日）

[53] 前桃產總理事長，毛振飛。

第四節、合會：非正式社會網絡的特殊案例

本文於進行訪談時，雖然絕大多數的受訪者皆表示，彼此在非抗爭期間幾乎沒有聯絡，接觸範圍也僅限於菜市場、或是住家周邊偶遇。不過，也有極少數的聯福會員，在關廠抗爭結束後仍保持固定見面。在聯福關廠之前，由於當時國內的金融體系發展未臻完善，因此親友之間的合會，便是一個重要的儲蓄、借貸的資金流通渠道。後來，合會因為風險過高、小額貸款的難度、利率都大幅下降，日漸被發達的金融體系所取代，近幾年的合會幾乎銷聲匿跡。然而，本文於訪談時卻得知，聯福的其中一個班，從關廠前延續至今 20 餘年都還保持良好的運作。

合會，或俗稱的「對會」，是一種在過去民間相當流行的資金流通管道，透過內部成員之間的共同儲蓄，以及輪番提供信用貸款的方式，是一種內部成員之間的資金互助。基本上，內部成員透過事先約定，每人每個月都要存入特定的金額，每個月一期，一期為一會。內部成員中，每個人都可以視其當月亟需用錢的程度，以類似拍賣、喊價的手段互相競逐，期望能「標」得該「會」的會錢，只是這裡他們「標」的標的為還款時的利率。換句話說，若合會能從關廠前持續到今天，等同內部成員之間，除了延續原本廠場內部的網絡之外，又另外建立起一個連結更深的資金流通網絡。

參與該合會者，主要都是該班的班員，不過也有少數其他班的聯福員工參加。至於發起合會的動機，主要都是急需用錢，以度過難關，像是購屋的頭期款、小孩的註冊費、籌辦婚禮的費用等。

「以前在工廠的時候要娶媳婦嘛，他們說：『啊~怎麼辦，沒有錢娶媳婦？』他們說：『來會啦！來會啦！』所以工廠裡面那幾位以前的同事，那(些)小姐現在都當阿嬤了。就是班上好幾個嘛！別班的也有（跟會）...以前聯福裡面的都會啦！都會（藉此）賺一點錢喔！像歐巴桑喔，他們都會

跟...怎麼講？以前小孩子不是要讀書、要用錢嗎？像我們三個小孩他們都讀那個私人學校，那個註冊費都比較多，就是跟五千塊的會就跟人家跟，那小孩子就可以註冊了啊。你看一個月賺一萬多塊來講，三個小孩啦，以前買這個房子又要講那個貸款啦，很苦你知道嗎？就是有那個會這樣講，我們標到就有一小筆的錢，就可以度過這個難關。」（PJZ 訪談紀錄，105 年 1 月 26 日）

不過，合會在早期台灣社會算是相當常見，聯福員工之間存在著合會也是相當合理的。可是，該合會卻從關廠前延續至今，這在金融體系已經相當發達的現代社會就較少見，因此該合會能成功運作至今必定有其獨特之處。關於這部分，一位受訪者曾這麼描述在他的認知裡的合會的意義為何：

「*就是說大家都不願意散去的意思啦，就是說每個月都還想說『啊每個月還可以見一次面』這樣子，就有這個意義，就有這個意思。*」（CSS 訪談手札，104 年 12 月 19 日）

擔任會頭數十年的 PJZ 大姊，則一語道破合會能持續至今的原因，就是互相信任以及感情深厚：

「*我跟你講喔，這個會喔，你看你要借人家，人家要借給你也會怕啊。就跟這個會一點利息給人家賺而已啊。……（這 20 年來）我們都在來往，我們就是都在見面。我做這個會頭，很好喔，聯福的人...他們錢都拿到家裡來，我都不用去收啊。……（他們）住在僑愛也有、更寮腳也有、大湳也有，這附近的有。(現在)還 10 幾個喔，這聯福的還好幾個。*

你看在那邊做事做1、20年，都有感情了你知道嗎？我們聯福一起工作到現在感情都很好，都還在聯絡。」（PJZ訪談紀錄，105年1月26日）

可是也不會因為班上有人在招會，就代表班裡的互信程度都是相同的。有一位來自該班的受訪者，就這麼描述他對關廠前幾年合會被標到太高時的憂慮。雖然最後他們的會還是沒有被倒會，也還持續運作到今天，代表該會中的成員信用程度算是良好；不過從中就可以看出信任的連結是雙向的，若只有單方面的信任別人，而別人卻沒有同等的信任時，連結是無法串連的，合會也無法繼續運作：

「*那時候公司要倒之前兩三年我就不敢了，因為那時候標很高喔！譬如說六千塊...一萬塊有人標到幾千塊，那個我就不給跟了，那個我們會怕說那個標走的人，會繳不出錢。後來就（聯福）倒（掉）以前兩、三年我就不敢跟，因為那利息太高，所以我也沒有被人家倒過，利息很高的我不敢。*」（HMY訪談紀錄，105年3月7日）

另外一位受訪者SCH，也有參與PJZ合會的經驗，不過因為他和PJZ在聯福裡是不同班，所以他在關廠前並不認識PJZ，也不知道這個合會的存在，而是關廠後到新的公司上班時，因為買房子需要頭期款，碰巧有人牽線介紹才加入。由於SCH和PJZ原本並不認識，所以參與PJZ的合會就有許多顧慮，也常常懷疑合會能否順利運作：

「*我就跟他的會，他第一次標三千塊，第二次標四千塊，我說這個會好恐怖喔。……他標的好高喔，標到最後我就很怕，不知道他會不會倒啊？因為他那個子女我們也不認識，只通過電話而已，我回去想一想覺得不對，**最後我就騙她說我兒子要買房子**，其實那時候我兒子是在那邊買房*

子，跟她說我兒子要買房子要給我錢，後來他跟我說：『SCH 你都騙我，你兒子又沒結婚。』我說：『我兒子買房子在那邊是真的啦！』後來他少給我五萬，剛好五會，我就不用繳了。」（SCH 訪談紀錄，105 年 3 月 4 日）

第五節、失敗的文化構框

壹、政治意識未覺醒

曾參與全關連抗爭的第一線組織者、或是自救會幹部，除了 TIWA 的陳秀蓮有觀察到社會網絡在其中所發揮的作用之外，其他人似乎都傾向認為聯福相對於其他廠場，之所以能夠如此團結、成功不外乎三大原因：關廠激化勞工意識的覺醒、集體情感、以及組織者採取的組織策略。

其中，勞工意識覺醒還是最常聽見的說法，這種說法常見於外來組織者之口。例如曾茂興自己就曾說過，20 年前的聯福抗爭之所以能獲得成功，倚靠的並非他個人的魅力，而是他們透過不斷的勞工教育，知道團結的重要性：

> 「*（聯福員工能團結武裝起來）這並不是我的親和力，重要的是有這個退休金跟資遣費綁著，讓她們沒有退縮的餘地。然後就在她們集合的時候，一直跟他們做勞工教育，分析狀況，反復比較，讓她們了解團結鬥爭的重要。……像這次臥軌事件，我被警察抬著抓走的時候，她們不但沒有散掉，反而手扣得更緊，……。*」（愛鄉聯盟、林聲洲，1997，〈十年漫漫工運路~~曾茂興訪談〉，《破週報》，62：9。）

曾茂興甚至認為聯福員工經歷過關廠抗爭的苦難，除了懂得如何團結，了解政治人物的無能之外，還在工運意識上獲得普遍性的抬頭。而這種描述方式和第一章曾回顧的新社會運動理論中的「文化構框」所描述的改變是一致的：

> 「*目前最大的瓶頸就是：工運並沒有普遍性的意識抬頭，除非每個工會裡的成員都是像聯福自救會的成員，親身經歷過這樣的苦難，他才會懂得如何團結，他才會懂得將來我就****用選票來唾棄這些政治垃圾****。*」（愛

鄉聯盟、林聲洲，1997，〈十年漫漫工運路~~曾茂興訪談〉，《破週報》，62：9。）

不僅曾茂興，聯福自救會於臥軌前也曾發表一份充滿勞工意識的聲明，該聲明表示他們的臥軌並不只是為了討回他們被積欠的退休金、資遣費，而是有鑑於關廠潮不斷發生，他們想要捍衛全體勞工的權益，因此想藉由激烈的臥軌抗爭，一勞永逸。

「我們明白，我們只是眾多受害者中的少部分，因為，今年以來台灣從南到北已經發生了無數惡性關廠，老闆拒發資遣、退休金的案例。但是我們拒絕忍氣吞聲，拒被政府漠視。……如果這次的抗議行動能夠讓惡性關廠在台灣絕跡，能夠讓勞工權益獲得保障。我們的付出，絕對值得。」

（摘自〈聯福紡織員工自救會臥軌抗議宣言〉，1996。）

雖然，該份聲明極有可能是工運人士代筆，因此不見得就能代表聯福勞工都普遍擁有高度勞工意識。也無從得知，是否真如曾茂興所言，真的是勞工教育所啟到的功效。不過，我們可以透過檢驗現今的聯福勞工之勞工意識程度的方式，來驗證曾茂興所言是否正確。

表 3-4 為本研究問卷中，有關勞工意識的題組分數總合，計分方式每題為兩分至負兩分，共有六題，總分為每題所得之分數總合，且每題皆沒有零分。如表 3-5 所示，受訪者於回答該題組時，分數普遍偏高，而且勞工意識分數越高分者，有越團結的趨勢。

表 3-4 問卷受訪者的勞工意識與團結率

勞工意識	團結人數	團結率	總人數	有效百分比
-7 分以下	0		0	0.0
-6 ~ -4 分	2	100.0	2	2.6
-3 ~ -1 分	4	66.7	6	7.9
0 分	2	66.7	3	3.9
1~3 分	10	76.9	13	17.1
4~6 分	16	88.9	18	23.7
7~9 分	14	87.5	16	21.1
10~12 分	16	88.9	18	23.7
小計	64	84.2	76	100.0
無反應	7	58.3	12	
總計	71	80.7	88	

表 3-5 受訪者支持勞工抗爭程度與團結率

支持勞工抗爭程度	團結人數	團結率	總人數	有效百分比
0~3 分	0	0.0	1	1.4
4~6 分	14	93.3	15	20.8
7~9 分	14	82.4	17	23.6
10 分	33	84.6	39	54.2
小計	61	84.7	72	100.0
無反應	10	62.5	16	
總計	71	80.7	88	
平均分數	8.33 分			

不過，這可能是因為測量「勞工意識」的題組無前例可循，在缺乏設計及規劃之下，導致題組設計過於簡單，讓受訪者在接受抗爭的洗禮之後，能夠輕易的學舌「破解」所致。另外，從表 3-5 可知，當受訪者需對「勞工出來抗爭的支持程度」評分時，雖然 0 至 3 分的區間並沒有任何受訪者回答，可是其他三個分數區間的團結度並看不出任何差別，實在難以認定堅持抗爭和上述二表所呈現的「勞工意識」之間有關。另外，若關廠抗爭真有為這些聯福員工帶來意識形態上的改變，如同「文化構框」般，是某種「覺醒」，那麼對於涵蓋最廣泛的政治議題應該會有不同的看法。可是事實卻不然。不僅無法從受訪者「勞工意識」強弱

的分布，看出「勞工意識」和參與抗爭之間的關聯；而且受訪者對於政治也不甚感興趣。如下表 3-6 所示，即便是在這些相對較積極、對工會較友善的會員裡，在經歷過兩波抗爭之後，其對於政治的態度反而是相對不感興趣的。

表 3-6 對政治是否感興趣與團結率

項目	團結人數	團結率	總人數	有效百分比	TEDS2013
對政治是否有興趣					
非常有興趣	2	66.7	3	3.7	5.0
有點興趣	7	77.8	9	11.1	24.4
有點沒興趣	23	88.5	26	32.1	35.3
非常沒興趣	37	86.0	43	53.1	35.3
小計	69	85.2	81	100.0	100.0
無反應	2	28.6	7		
總計	71	80.7	88		

此外，若詳細觀察各項目的團結率，則可發現是相當混亂且難以解釋的。既然測量勞工意識、政治興趣等指標無法取得正面結果，那麼或許可以試著請受訪者替當前國內的兩大黨，在勞工政策的表現進行評分。若受訪者能間接的在「左－右意識形態光譜」上，精準地定位出兩大黨的位置，那麼或許代表著受訪者們對前述題目的回答之所以難以解釋，很可能是因為題意理解不清所導致[54]。表 3-7 顯示，雖然受訪者正確地將兩大黨皆認定為右派政黨，但受訪者在光譜上幾乎無法清楚分辨兩大黨，兩黨只存在 0.33 的分差，代表受訪者或許對於兩大黨只存在「對勞工都很差」的模糊概念。

[54] 關於過於學術性的問項，負責組織聯福工人的 WH 秘書曾於受訪時表示：「他們這輩子不會知道這樣的句子（過於學術性的用語）是什麼意思，他不知道你問這句是什麼意思。我覺得對他們來講還是有一點那個太學術性，跟日常生活經驗很大的斷裂，就是對他們來講應該是…你問我說還有跟誰互動，這種具體經驗性的我答得出來，可是你問我比較題，就是說這個跟這個比較，或是說…我也不知道怎麼講，就是如果不是問他們直覺經驗可以回答的，他們可能就不知道你在問什麼。」（WH 訪談紀錄，105 年 1 月 29 日）

表 3-7 政黨的「左—右光譜」定位

政黨	平均分數
國民黨	3.05
民進黨	3.38

若進一步將受訪者對兩黨在政治光譜上的評分做區分，「0~3 分」為低分、「4~6 分」為平均、「7~10 分」為高分，則可呈現更清楚的分析結果。結果顯示：整體而言，受訪者們根本搞不清楚國民黨、民進黨兩者在政治光譜上的差別；即便是可能知道兩大黨在政治光譜上位置的受訪者（表 3-8 灰底者），其團結率也未高於其他搞不清楚的人。

表 3-8 政治光譜分析

政治光譜	團結人數	團結率	總人數	有效百分比
兩大黨得分高低				
兩黨皆低分	7	87.5	8	14.5
兩黨皆平均	6	100.0	6	10.9
國高民低	11	84.6	13	23.6
國低民高	23	82.1	28	50.9
小計	47	85.5	55	100.0
無反應	24	72.7	33	
總計	71	80.7	88	
兩大黨互比				
都 0 分	7	87.5	8	14.5
國高於民	17	100.0	17	30.9
民高於國	13	76.5	17	30.9
同分	10	76.9	13	23.6
小計	47	85.5	55	100.0
無反應	24	72.7	33	
總計	71	80.7	88	

如果再追蹤聯福會員們自 1996 年總統大選以降，每屆總統大選所圈選的候選人，並將 1996 年的「陳履安、王清峰」、「林洋港、郝柏村」、2000 年的「宋楚瑜、張昭雄」、「李敖、馮滬祥」、以及 2012 年的「宋楚瑜、林瑞雄」視為泛藍；2000 年的「許信良、朱惠良」視為泛綠。歷次總統選舉都投給國民黨推薦的候選人，歸為「忠貞國民黨」；歷次選舉都投給國民黨及「泛藍」者，歸為「泛藍」；歷次選舉曾在藍綠陣營轉換者，稱為「獨立選民」。表 3-9 顯示，即便聯福的兩次抗爭面對的皆是國民黨政府，但聯福的會員裡，絕大多數仍是堅定的國民黨支持者，國民黨加上泛藍總共佔了百分之六十五之多；反之，堅定的綠營支持者只佔了百分之六。若細看各項之團結率，可發現「泛藍」及「泛綠」的團結率稍差，除了提不出合理的解釋之外，該二選項的樣本數過少，只占全部的 13%，可能也是造成該二選項的團結率較差的原因。

表 3-9 受訪者歷次總統大選投票對象

投票行為	團結人數	團結率	總人數	有效百分比
忠貞國民黨	40	83.3	48	58.5
泛藍	4	66.7	6	7.3
泛綠	3	60.0	5	6.1
獨立選民	8	88.9	9	11.0
都投廢票或不投票	12	85.7	14	17.1
小計	67	81.7	82	100.0
無反應	4	66.7	6	
總計	71	80.7	88	

經過一連串的分析，我們發現整體聯福受訪者在政治上、階級上的意識轉變並不明顯。另外，受訪者於回答政治相關題組時，答題紊亂、缺乏一致性，且無

論是政治興趣或投票行為等指標，皆無法從中得出受訪者對於參與抗爭程度區別的明確解釋。總而言之，曾茂興雖於第一波抗爭時，宣稱觀察到聯福勞工在政治意識上的諸多轉變，甚至有許多層面是值得當時的工運界作為借鏡，不過經過本文一連串的檢驗，並未能夠證實曾茂興當初的觀察。

貳、落跑的帶頭者

除了針對聯福會員進行勞工意識、政治意識形態程度的檢測之外，還有另外一個方法能證明參與抗爭和政治意識無關。倘若參與抗爭的程度跟政治意識有關，那麼最初自救會成立時的帶頭者（自救會幹部、倡議者）應是擁有較高勞工意識或政治意識者，或者至少在經過抗爭之後，由於其在運動中的位置較為核心，相較於一般會員應擁有更顯著之政治意識，以及更高的團結程度。

不過，即便後來工運團體送這些較積極出面承擔者前去接受進一步的訓練課程，也無法激起這些人的勞工意識，在抗爭後期就因為承受不住勞委會施加的壓力而受到分化：

> 「*像那個詹啟明有去過。可是事實上像石油工會也有人受過訓練，就是曾茂興有帶一些一起去受訓過，就是做一些團體動力的...可是這些人現在都不在運動裡了。……他們在陽明山就有一個幫他上課的。包含像我這樣的人，過去也有上過他們的課，團體動力。可是回頭看這些，你像剛剛講起來，這些人相對...很多人都已經不在運動中，很久很久就沒看到這樣的人，像客運業的一些人，曾茂興的一些人，你像王耀梓、像我這樣的人都有參加過他們的受訓啊，上一些團體動力，權力的分配、權力的滋味那種 URM*[55]*的那種...去挑戰權力的那種課。*」（毛振飛訪談紀錄，105 年 2 月 1 日）

[55] 城鄉宣教運動（Urban Rural Mission）乃是一位加拿大籍牧師，早於戒嚴時期透過基督教長老教會引進加拿大城鄉宣教組織的類社運訓練課程，該訓練課程和台灣早期民主化有相當的關係。

除了自救會的層峰幹部之外，其他較基層的自救會幹部、甚至發起者，到後來也都沒能留在抗爭隊伍之中。像是一位班長提及他們班上的一位自救會代表時表示，該自救會代表最後不僅自己先還款，甚至還想拉攏他們班上的其他人一起去還款，幸好該班員跟班長不錯，打電話前來確認才沒被得逞：

「那時候（第一波抗爭）我們推他出來（當自救會代表），結果事情沒有辦好就落跑了。後來他好像去還了六、七萬塊吧！……然後他又叫我班上一個去還。我們班上那個又打電話來說：『班長班長，那個人叫我去還。』我說：『蛤？他叫你去還？他自己要還去還就好，你再忍耐一下啦！』他就說：『我就是要跟著你們這樣啊。』後來我跟 WH 講，WH 打電話去罵他（該自救會代表），然後那個就罵我那個同班（打電話來）的人。……當初不知道他會這麼樣啊。人沒有到最後，你不知道說，他那個人會變成怎麼樣。就已經快要不用還了，你才那種動作出來，你就真的是…那我們前面白忙了對不對？……氣得我半死，我說你自己要還，你（自己）去還，你不要影響到別人。」（CYE 訪談紀錄，105 年 2 月 2 日）

另外一位受訪者則碰巧表示，她們班的班長就是最一開始提議要成立自救會的人，甚至還在鼓吹受訪者本人籌組自救會後，自己卻落跑到別的工廠當經理，讓受訪者有受騙上當之感，而忿忿不平，也道出一般會員心中「大頭」的形象：

「現在我敢講，他（受訪者班長）就不要臉啊，因為你看那幾個大頭都一樣啊，像有的去國外（受訓）[56]的也是一樣啊，一開始有參加…（後

[56] 即為 URM 受訓，該課程雖來自加拿大，且早期也的確曾送學員遠赴加拿大受訓；不過根據毛振飛理事長的說法，聯福自救會幹部之受訓地點應是在陽明山而非加拿大。此處應是受訪者口誤。

來就沒有)。我跟你講，會組織自救會也是 YJH 講的。這個王八蛋，他就慫恿我，公告一貼出來大家就慌了嘛，YJH 說：『我們要組織自救會。...你看那個都不給錢，也沒講要怎麼樣發，就寫個說 9 月 15 號關廠，也沒講說那個錢怎麼發。你一切照勞基法就沒有爭議了對不對？』我說：『那你來。』『不要，你啦！』他想說他是男生不好意思... 我說：『好，那我來去發動...』因為樓下比較多人，那時候我在樓下陪驗貨，我跟樓下的那些都比較熟，那我就來講，那我們來組織自救會。……他後來到別的廠當經理啊，他哪有空參加？」（訪談紀錄）

因此，無論是工人們遭遇關廠時，還是關廠後籌組自救會時，較積極熱心者，其實並非擁有較高的勞工意識或抗爭意識者，而僅僅是這群懵懵懂懂的工人中較有能力者而已。

參、老工協：政治意識覺醒的再檢驗

2014 年 3 月 10 日，勞動部正式宣布，將主動撤回所有尚在訴訟中的案件，對以還款者也將退款，前後長達 18 年的關廠工人抗爭終於落幕。自抗爭勝利後，桃產總一來不想浪費第二波抗爭期間，組織經營聯福自救會的精力；二來，有鑑於老人長照議題越來越重要，老工人的長照與福利議題也該被重視，便開始積極籌備聯福自救會的轉型，期待聯福自救會在抗爭時的動能，能夠轉化為對全體老年勞工的關懷。當時的招募會員文宣上，是這麼形容的：

「關廠工人長達 18 年來的抗爭過程裡，承蒙社會大眾和其他關廠工人自救會的合作和支持，我們爭取到「失業給付」(1999 年開辦)、「大量解僱勞工保護法」(2003 立法)、「勞工退休金新制」(2005 實施)、「勞動基準法 28 條修法相關討論」……，但是我們仍舊認為台灣的老年勞

工退休權益和社會福利實在是非常的不足。有鑑於此，我們將召集成立「中華民國老年勞工關懷互助協會」，希望以能夠號召更多關心勞工議題的朋友，或者是在職的勞工朋友，一同來為這個對勞工日益艱困的環境打拼！」（摘自〈「中華民國老年勞工關懷互助協會」將成立，懇請桃園地區朋友支持加入！〉）

同年的 7 月 27 日，老工協正式登記成立。不過，根據 105 年 2 月 4 日訪談老工協秘書 JSK 時，他表示：當初登記立案的 33 人名單裡，聯福會員加上會員家屬，全部才九個人，其他都是找來湊數的人頭。

「*他們有成立時33 人的名單，33 人裡面大概有 20 幾個都跟聯福無關，不是聯福的工人，是什麼蔣闊宇*[57]*、林子文*[58]*都在裡面，還有黃德北*[59]*這種。因為成立一個會，需要 30 人以上才會成立。……對，找一堆人頭來。這些人頭裡面有一些是聯福的人，……我沒有背名字，反正就不到十個是聯福的人。……九個啦！九個啦！理事加監事有九個人。*」（JSK 訪談紀錄，105 年 2 月 4 日）

然而，直到協會正式成立的一年後──2015 年 10 月 4 日起，老工協才正式展開運作。在這之前，由於桃產總人手不足的關係，一直無法放太多的力量在老工協上，只召開一次理監事會議，選出理事、理事長及監事。其他的部分，頂多只做到通知部分聯福會員加入，不過並沒有收取會費，也沒有以老工協的名義舉辦過任何活動。2015 年 10 月 4 日，秘書 JSK 正式上任以後，老工協才開始招攬會員、收取會費、召開第二次理監事會議、辦活動等實質運作。不過，當秘書

[57] 全關連成員。
[58] 前台北縣產總理事長。
[59] 世新大學社發所教授，曾參與全關連於台北車站的臥軌、勞委會前的絕食等活動。

JSK 上任之後，才發現去年選出的第一屆理監事們，有一些人已經無意願繼續參與，或是把老工協擺在一個較不重要的位置。

「*那九個人裡面，後來有些人就沒有...像 HIC 就消失嘛，CSS 就因為家裡因素就說都不要都不要，CCN 是一個...他有限制不能出門，他是一個很支持我們的人；LJF 就散散的（台語）到處去玩，但 LJF 出現的時候就很認真，但他大部分的時候都不會出現，這樣也不知道積不積極。大家都好像在過自己的生活，協會就好像是一個第三順位的東西，就我的感覺，可能 SCH、JSM 例外啦！*」（JSK 訪談紀錄，105 年 2 月 4 日）

除了幹部態度消極之外，老工協的會員組成也大有問題。若以有繳交第一期的三個月（2015 年 10 月至 12 月）會費來計算，則目前老工協成員約有 31 至 32 位是來自於聯福。可是要收取第二期會費時，卻面臨到許多阻礙，截至訪談為止，才收了不到一半。細究其原因，可能與許多會員根本搞不清楚老工協的性質有關，甚至以為這筆會費跟第一波抗爭結束後的捐款一樣，是一次性的；而且部分會員得知這筆錢並非一定要繳之後，很多人便會開始躲老工協的工作人員，以避免被拉入會還要額外破費。

「*我們去跟他們收會費啊，然後跟他說我們要幹嘛啊。他們可能其實不知道我們要衝三小，他可能覺得你們看起來不錯，然後反正之前有幫過我們，這 300 塊我給你。可是這種人可能會覺得這三百塊是一次性的，他可能以為我們在募款，所以他們其實也聽不懂我們在幹嘛。*」

「*有的人知道我們這個協會，她們就會互相聯絡，怕我們去跟他收錢。*」（JSM 訪談紀錄，105 年 1 月 25 日）

從上述老工協會員招募不順的跡象看來，聯福會員們應該不具有明顯的勞工意識或政治意識轉變。而關於這點，還可以再從第一線和聯福會員接觸的老工協秘書 JSK 口中證實，他甚至認為在抗爭結束後，即便仍有意願參與老工協運作、擔任幹部的聯福會員已經是積極中的積極者[60]，或許他們的行為在外人眼中是相當具有勞工意識的，可是驅動他們積極參與老工協的動力其實是古典式的人情義理：

> 「*我覺得除了幹部跟一些特殊的人之外，**應該都沒有勞工意識**。幹部也不一定都有啦！因為像 JSM（老工協理事長）有沒有勞工意識也不知道啊？因為 JSM 比較是那種...覺得政府欠他錢，應該說他覺得那筆錢本來就是他的，我覺得她們大部分的想法就是這筆錢本來就是我的。（至於）是不是勞工？他們有沒有勞工這個想法？他們好像沒有那個概念，就是沒有那種『我們是勞工，跟資方應該怎樣怎樣』的這種概念。因為像至少 JSM 跟 SCH，收費員的這些事[61]我也有跟他談過，但他們其實對收費員沒有什麼概念，或是說會覺得這個好像有點（是）法律的問題。他們會覺得說當初如果有說好了，那就是這樣，收費員幹嘛當初有說好你為什麼（要出來抗爭？）...他們比較在意那種信用，就是比較那種**古典式的人情義理**，比較不是我們這種現代性的在講說勞工意識、大家要反抗，他們其實不是這種想法。……應該說，他們在自己以外的那個框架的話，他比較容易會用人情義理的在理解事情，就不是階級對抗的概念，他們就進入在一個人情義理（的脈絡）……。*」（JSK 訪談紀錄，105 年 2 月 4 日）

[60] 「重疊率是高的啦，就當初（抗爭時期）比較核心的人跟現在（老工協時期）比較核心的人重疊率是高的。」（JSK 訪談紀錄，105 年 2 月 4 日）

[61] 國道收費員自救會的抗爭。

秘書 JSK 對於老工協成員缺乏勞工意識的看法，也可以從一位受訪者口中獲得證實。該會員在兩波自救會的抗爭皆擔任重要幹部，抗爭結束後不僅參與自救會轉型成立的老工協，甚至積極遊說其他會員加入。不過，該受訪者說服其他會員加入老工協的理由，則完全和勞工意識或政治意識無關，而是誤認為法院於判決提及的「五年期限」是自判決日起，而非自該款項之撥款日起。因此，維持老工協的運作，並不是要促進老年工人的福祉，而是要替自己以後再次被提告的風險預留後路。

「我們有幾個比較聊得來的，我就講：『你就再給我們兩年的時間，你法院的告的處理一段落...因為法院一出來就是五年，五年後他（勞動部）如果沒有那個（再提告）的話就應該不會（有事）。』……我說要往遠處看，我們有一些人頭在，就算他（勞動部）有什麼（動作）……所以我就講嘛，這些人很現實，他們也很怕說，如果法院再來（傳票）要怎麼辦？我說不要有下次了，如果有下次，我們也不可能怎麼樣（再出來抗爭）。那個誰？他們的理事長莊福凱[62]不是一直出來幫我們嗎？有一次他開車載我，我就講：『理事長，我請問一下，如果這件事情有處理好就好，如果他們那些沒有參加自救會的，他們找你幫忙你會不會幫忙？』（理事長回答：）『我不要！』因為事情人家是處理一次，人家不可能處理兩次啦！所以說，最好他是這樣圓滿解決啦！都沒有事情。如果再有事情的話，他也找不到人幫了。所以這次我才會一直跟我們那幾個講，最起碼你要讓這個（老工協）能夠繼續運作，你就看（等）兩年的時間……。」（訪談紀錄）

[62] 現任桃產總理事長。

至於聯福會員讓人難以理解的政黨認同，秘書 JSK 也提出了他的觀察，間接證實了聯福會員並未經歷過曾茂興所說的「覺醒」，他們的政治狀態其實還在傳統的椿腳政治脈絡之中。

「*我覺得他們好像可以把黨的概念分開，就我後來就真的有這種感覺。他們會一直去幹某些人士，像他們對孫大千超討厭，他們超討厭孫大千。但他們討厭孫大千的點是，他覺得：『幹！你是國民黨，你又是桃園在地的立委，你怎麼沒有幫我們？』他們也會罵呂秀蓮，但我覺得他們罵孫大千的頻率比罵呂秀蓮高。……他們罵國民黨的人都可以非常確切的講出他們在賭爛哪些人，譬如勞動部長哪些人他們會記得，但是可能民進黨有人幫過他們，他們其實不記得。他們不會去幹國民黨這個黨，但他會去幹國民黨裡面的人；然後會去幹民進黨，但不會去幹民進黨裡面的哪些人，例外就只有...民進黨唯一會被提出來罵的就只有呂秀蓮。*」（JSK 訪談紀錄，105 年 2 月 4 日）

「*所以我覺得這是一個很怪的，因為黨好像是一個很抽象的東西，我覺得啦！但我覺得我後來...因為我在做社運工作之後，我後來有一個比較理解是在於...黨對他們的好，有時候是透過里長的關係。像 SSJ 會跟里長超好，JSS 也會跟里長很好。就除了一方面他們跟眷村的背景之外，一方面好像是因為他們跟里長的關係是好的，就基層的國民黨對他們都不錯，可是到中間或上面的，他們就會去幹那些人。他們會去幹中間那些人，但他不會去幹這個整體。這個現象蠻怪異的，也不能說是怪異啦，就好像在台北或其他都會圈以外的政治運作一樣。*」（JSK 訪談紀錄，105 年 2 月 4 日）

總而言之，根據老工協秘書接觸老工協會員數個月來的觀察，他認為驅使這些積極聯福會員繼續參與老工協的動力，並非對退休勞工議題的關心，或是也不是因為經歷過何種「覺醒」，只是純粹的人情義理。因此，在政治層面也因為政治意識未經歷過明顯之覺醒，使得他們的政治狀態都還在國民黨傳統的基層樁腳恩庇侍從主義（patron-client）模式之中，也都是堅定的國民黨支持者。即便他們兩次抗爭的對象都是國民黨政府，他們也能將國民黨切割為「基層的國民黨」及「中、高層的國民黨」兩個不同的部分，認為是國民黨內的少數人有問題，而非整個政黨出現問題。另外，有些人甚至搞不清楚老工協的定位跟關心的議題為何，可能將收取會費誤以為是一種抗爭成功後的募款，認為收取費用應是一次性的，當工會幹部要前往收取第二期會費時，有一半的會員便開始找藉口不想付錢、甚至不見人影。

整體而言，縱觀聯福工人前後近 20 年的這三波動員行動，即便前兩波都直接攸關他們自身的利益，但這些工人仍然會視自身在聯福這個社會網絡中的位置，來選擇要不要繼續行動。相較於前面的兩次抗爭，這次老工協的動員目標是跟那些會員自身權益無關的勞工議題，這對於未歷經明顯政治意識覺醒、不具理想性的聯福會員來說，顯然是不具吸引力的。

第六節、以非正式社會網絡為主的團結基礎

從前三節的名稱可以明白，非正式社會網絡的形成、鞏固及破壞是有其順序性。此外，三段時期所發生的事件和背景，也和這個非正式社會網絡的形成存在因果關係。

關廠前的各班的工作性質、在生產線上的相對位置、各班組成的脈絡、是否跟大家享用同樣的工作場域、各職位的特性、還有計件制，這些制度性因素共同影響了聯福各班內部的工作氛圍、互動方式、以及同事彼此之間的熟悉度等非制度面。關廠後的自救會因為延續了原先廠場內的班別配置方式，這些被制度性因素所影響的各班文化，得以被保存下來。而這些已經型塑、連結數十年的社會網絡，不僅讓自救會在第一波抗爭時在動員、運作上皆相當順暢。這些社會網絡也在長達一年多的抗爭期間裡，以最適合抗爭的方式，不斷的鞏固、強化、甚至建立新的連結。縱使有自救會高層人士因為不滿曾茂興的管理方式而出走，同時可能也帶走幾位跟自己較要好的成員，但因為有機會近距離接觸曾茂興的人只有少數，所以這對整體的影響相當的小，可以說幾乎不構成任何影響。

抗爭結束之後，雖然關廠前所形成、抗爭時更加強化的社會網絡被冷凍了很長一陣子，不過該網絡並未斷裂、潰散。是故，2012 年重啟抗爭後，當年所構築的社會網絡馬上就可以派上用場，而且是專門為抗爭所設計、形塑的社會網絡。因此，當這個社會網絡開始運作、聯福自救會會員重新走上街頭時，所展現出來的，便是曾參與第一波抗爭的工運人士毛振飛口中常提及的「部隊」[63]。

不過，這個社會網絡並未在第二波抗爭時獲得強化，反而只是在消耗當初奠下的基礎。之所以如此的原因有四個：間隔過久、健康退化、勞委會的分化、以及組織者距離變近。首先，兩波抗爭中間相隔 15 年，離關廠時也隔了 16 年，由

[63] 每次談到聯福時，毛理事長總會提到：「聯福出去的人，出去就跟部隊一樣，曾茂興把他訓練成部隊一樣，就是一個口令一個動作，把那個整個組織變成跟部隊一樣的組織。」（訪談紀錄，105 年 2 月 1 日）

於這中間空白期過長，導致會員們離當初建構社會網絡的基礎──老同事們一起工作的氛圍及情感，過於遙遠。現實條件也不允許自救會重建當初廠場班別內部的網絡，因為聯福早已經關場，外在條件早已不存在。

其次，健康問題一直困擾著這些年邁的女工們。平均年齡60歲以上的女工們，身體經歷了數十載的使用之後，大多數都有退化的現象。關節痠痛只是最基本的，膀胱無力、白內障、青光眼、骨刺、甚至癌症都困擾著這群街頭戰場上的老兵們。健康問題其實還夾帶著一個議題，就是伴侶的老人長照。因為八德地區於國府遷台後是軍營和眷村的集散地，也是60年代北上打拼的中南部人落腳處；因此有許多會員是嫁給以前在當地服役的老兵，而這些老兵的年齡往往又比會員年長許多。當會員們六十好幾時，他們的先生則可能已經八、九十歲了，正是需要人手照護的時候。過於頻繁的抗爭可能會讓會員們騰不出時間，過長的抗爭期間則會讓會員們感受不到勝利的希望，因而選擇還款。

再者，勞委會的分化手段在這裡指的並不是勞委會真的有什麼手法可以伸進自救會內部，而是透過不斷調高補貼成數的方式，讓社會網絡不穩固的少數會員，因為負擔得起那筆金額，所以便選擇還款。此外，我們可以將非正式社會網絡視為如同洋蔥般的結構，越是居於核心的人越少，越是外圍的人越多。可是當社會網絡外圍的會員，像剝洋蔥般一層一層的瓦解時，原本居於較核心位置的會員，意志也可能轉趨鬆動。而且，當少數社會網絡不穩固的人離去之後，會讓原本自救會的班別人數變得不一致，而產生了併班、合班的必要。這時候將社會網絡薄弱的兩群人，臨時湊在一起並不會產生新的社會網絡，因為社會網絡的生成、培養是緩慢的，反而增加了許多衝突的可能。

最後，因為組織者從曾茂興變成桃產總，而且第二次自救會的角色從進攻轉為防守，因此要多花許多時間來應付訴訟。而會員們擔任志工、或是填寫法院文書遇到問題時，都很可能會和桃產總的工作人員產生摩擦。換句話說，以前因為曾茂興只和少數幾位自救會幹部接觸，幹部們再跟會員們接觸，所以即便曾茂興

存在著許多問題，只要幹部們沒意見，會員們就感受不到。但桃產總因為需要許多人手前來辦公室整理文書、協助雜務，所以跟基層會員有了許多接觸的機會，而有接觸就會產生摩擦，如果原本的網絡不夠穩固的話，會員很可能就會選擇離去。

簡言之，非正式社會網絡係指個人之間所建立起的互動網絡，於聯福抗爭中，非正式社會網絡便是一個極度強調內聚力、團結力，甚至排外的私人網絡，該網絡的成員需透過相當長時間的互相觀察及摩合，才能成功建立起一個連結完整的網絡。由於經過長時間密集且頻繁的接觸，成員之間對於彼此的個性、行事作風，甚至習慣及偏好都有所掌握，成員之間也能夠經由有限的資訊，正確解讀出對方的真意。因此對於外人而言，該網絡本身便是內隱且難以觀察的。

合會，作為一種網絡內部的互動模式，尤其又牽涉到敏感的資金流通調度，自然不會輕易的讓他人深入了解細節。本文之所以能夠得知此合會的存在，並非透過一對一的深入訪談，而是在一個偶然的場合，透過關廠工人們你一言、我一語的閒聊才湊巧得知。無庸置疑的，合會至今仍持續運作的班別，其團結程度是相當良好的。相當可惜的是，目前僅知的「合會互動模式」也僅存在於該班之中，至於其他班別是否存在著其他形式的非正式社會網絡互動模式，則不清楚。

總結而言，因為上述等因素，會員們即便頻繁地參與抗爭，但抗爭對他們而言的意義除了討回自己的錢之外，主要是跟過去的同事們敘舊、交流的場合，意識形態的色彩較淡。因此，當這個情感交流場合的氛圍，因為網絡的轉變而不再輕鬆時，許多人便傾向還款、退出抗爭。也因如此，許多會員們在經歷過兩波的抗爭後，不要說重新檢視自己和社會階級的關係，甚至連重新看待自己和老闆的關係都做不到。即便是多年後，許多受訪者依然將惡性關廠、掏空資產至海外、侵吞自己退休金的聯福老闆視為一個良善的人，並感念老闆提供了一份長久的工作，讓他們能夠養家活口、改善生活品質[64]。

[64] 不只一位受訪者於訪談時曾提到：「聯福老闆是一個很有福報的人」、「我們家能蓋起來都是靠他」、、等說法。

第四章、聯福與其他自救會之異同

雖然第三章已經詳細說明聯福自救會內部非正式社會網絡的起源，以及其對於團結之重要性。然而，事實上，每個廠場內部皆存在著正式社會網絡，也同時存在著依附正式社會網絡而生的非正式社會網絡。因此，若欲徹底了解非正式社會網絡於組織動員上所發揮之作用，則只觀察聯福自救會內部的情形，顯然是相當不足的。

為了瞭解非正式社會網絡於其他廠場自救會所發揮的作用，本章將分別介紹東菱自救會和耀元自救會的關廠脈絡、兩波抗爭的經過、組織動員模式，並和聯福加以比較。第一節將介紹東菱電子內部工作流程、工作性質、以及員工組成等管理模式對於非正式社會網絡的影響。第二節則從東菱關廠開始，詳細說明關廠、組織、抗爭經過，以及第一波抗爭結束後轉型成立之互助會所扮演之功能及對第二波抗爭所造成的影響。第三節則簡單介紹耀元電子大園廠的關廠背景及抗爭歷程，以及其失敗之原因。最後一節則將深入剖析三個廠場自救會中的非正式社會網絡所發揮的功能及其代表之意義。

第一節、東菱：多元的社會網絡

壹、生產流程

東菱電子廠主要負責電腦主機跟螢幕的代工組裝，廠內最大部門為製造部（生產線），人事、總務、設計、採購、資材、技術等部門。由於主要業務為代工組裝，所以生產線上的作業人員佔了公司員工的絕大部分，其他部門的員工人數佔的比例較小。相較於聯福未在生產線上的單位極少，而且和生產線上的工人幾乎沒有互動；東菱則有較多技術性質的單位，而且因為電子產品組裝所需的技術、細節較多，所以技術單位跟生產線上的單位互動其實相當頻繁。即便是人事部門等跟技術無關的行政單位，當作業員遇到薪資、餐券等問題時，生產線上的班長也會需要跟他們接觸、溝通。也就是說，不似聯福只能跟生產線前後的單位

有所接觸，東菱生產線上的單位還可以跟其他的技術單位互動，反而成為公司的核心部門。

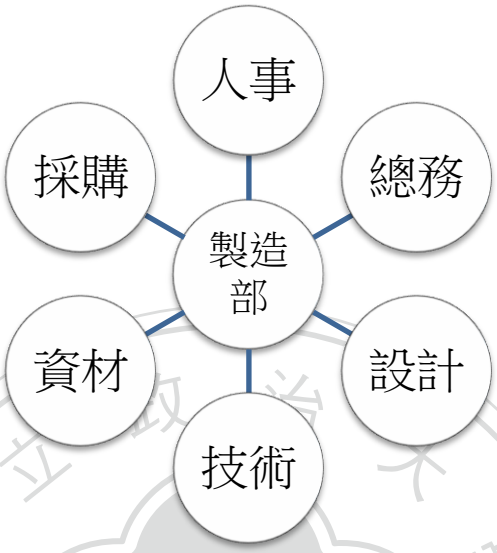


圖 4-1 東菱各部門之間關係圖

資料來源：作者自繪

貳、工作氛圍

除了生產流程之外，東菱的員工旅遊和交通車，讓不同單位的作業員彼此之間能夠更為熟識，而這也是連福所缺乏的。東菱早期是規模相當大的公司，員工人數高達數千人，公司的制度、福利都相當的優渥，因此需要以交通車接駁作業員上、下班。交通車搭乘同一路線的員工，即便是在不同的單位，也因為每天都搭同一班車上、下班，久了之後多少也會互相熟識。此外，每年的員工旅遊，也可以讓不同單位的員工產生互動，進而建立連結。最後，東菱廠內的幹部雖然跟聯福一樣主要都是從基層升起，可是由於東菱不同單位的員工之間，多少都會互相認識，因此幹部之間的情誼會比聯福的更為穩固。就如同一位東菱的班長的描述，東菱內部網絡的互動模式跟一般的成衣廠有很大的不同：

.

*「除非你是作業員，因為作業員只有在生產線而已。但是我們公司會辦旅遊啊，辦旅遊大家多多少少都會認識，還有一個就是我們公司會派交通車啊，比如說我是作業員我在艋舺上車，但是公司就從台北一直載載載。無論是誰都可以去上車啊，我每天都是看到他，每天都看到一起搭交通車來的，那個也會認識，**所以東菱的情況就是比較不像一般做成衣的，他們做計件的，他們大部分是你就到現場來，你就一直埋頭**...你牽扯技術的、領班的、行政的都會（認識），像 CLS 他在人事啊，他要負責公司所有的人的薪資，那我們這些班長的薪資、作業員的薪資有問題都要去找他啊。他還要我們負責我們餐券要勾換票，我們每個班長都要去...譬如說誰，他每個月要交一個...比如說我們這班，多少人這個月要訂餐，那個報表要給他，那有問題要找他，那一定會跟他有業務上的往來。所以都會認識，不會像一般作業員他不認識就不認識。而且東菱廠（的時間）也很久，幾乎一般的主管、班長、股長都是從基層升上來，比較承載一些技術性的工作，像是比較技術的單位他會挖腳，從別的地方調...但是在生產線上面，幾乎都是從基層這樣子一步一步上來。」*（東菱焦點團體，105 年 2 月 20 日）

不過，雖然東菱員工之間的互相連結較多，廠內社會網絡較緊密，可是工作氛圍因為不同於聯福的計件制，所以幹部跟作業員相處上或多或少會產生一些衝突。以加班為例，聯福廠內的加班，由於薪資計算是採用計件制，加班除了有加班費之外，還會依照個人手腳快慢、負責部位難易度的不同，給予不等的計件獎金，因此聯福的作業員們都很樂意加班，甚至紛紛自願加班。相較之下，東菱加班只有加班費，並沒有額外的計件獎金，而這就會影響作業員們的加班意願。當工廠有加班的需求，但員工不想要配合加班時，生產線的班長跟作業員的利益便會不一致。當作業員選擇隱忍，這個不一致就會轉化成作業員內心的不滿與壓力；

若作業員選擇爆發，那就是班長跟作業員之間的衝突。而無論是哪一種，這對廠場內部各班別的工作氛圍都是負面的影響。

參、員工組成

東菱和聯福最大的不同便是，東菱除了有部分外勞之外，還大量仰賴建教生作為廉價勞動力的來源，因此基層作業員有許多都是待滿三年便離開的高職建教生。不似聯福除了少部分外勞之外，工廠裡的中流砥柱是已婚的中年婦女，因為離家近、方便兼顧家庭而選擇繼續屈就於過長的工時、及低廉的薪水。東菱則是倚靠建教合作，引進大量的建教生來補充生產線上的空缺，但是年輕的建教生畢業後即離去，關廠時仍留在廠內的建教生雖然也被拖欠工資，但因為年資過短、晉用身分不同、年齡差距等因素，平時便無法和廠內的員工產生進一步的交流，關廠後更無法在自救會串聯上做出貢獻。

國立政治大學 National Chengchi University

第二節、東菱自救會：以幹部為網絡中心的勞動意識覺醒

壹、迥異的關廠模式

1996 年 2 月，恰逢四年一遇的閏年，2 月的最後一天為 29 日。在此之前的數百名東菱員工，已經忍受了長達2年斷斷續續的拖欠薪資，而就在那天的早上，東菱工會跟董事長召集全體員工宣布：「明天起不用再來上班」。董事長當時明確表示，除了會償還積欠已達半年的薪資外，也願意付各位員工的資遣費及退休金，並拿出兩份願意領取資遣費的文件請員工簽名。

因為有了來自董事長的保證以及工會的背書，東菱的員工雖然感到錯愕，但也認為董事長會實現諾言，因此很放心的回家等待消息。雖然有少部分的人，每天依舊前往工廠等待消息、吃便當，但是大多數的人因為亟需養家便找了新工作。而員工們不知道的是，當初董事長請他們簽下的文件，雖然載明董事長會清償員工們的資遣費、退休金，但卻未寫下期限，等同簽下一張無償還期限的借據。另外，工廠內的高級主管們，也趁著員工回家等消息、找新工作的空檔，紛紛把工廠內值錢的機具、設備運走變賣，導致日後員工再次集結時，已經失去和資方談判的籌碼。

直到 4 月，後來成為東菱自救會會長的 WJM，因不耐資遣費遲遲未匯入帳戶，遂經她在新的工作場合所結識的前歌林工會常務理事建議，開始串聯已經四散兩個月的東菱員工。從四月開始，一直到九月底左右時，才串聯起集體調解所需的 100 人。經十月、十一月、十二月連續進行三次調解，由於老闆皆未出面與員工協商，東菱的員工們這才發覺法律途徑已經無效，應採更激烈的手段才能捍衛自己的權益。12 月 14 日，第三次調解失敗的隔天，東菱員工找上時任台北縣產業總工會的林子文理事長，尋求協助，並在其建議之下組織自救會。

相較於聯福的無預警宣布關廠，並且未敘明資遣費的發放方式，甚至資方還一度避不見面。東菱的關廠，董事長不僅親自出面宣布資遣費的發放方式，還在工會的背書之下，讓員工們簽下兩份白紙黑字的文件，讓他們有安心的感覺。因

此，迥異於一般惡性關廠，員工因當下找不到可以負責的人，感到受騙而展開佔廠罷工；而老闆也常因心虛，再加上已做足充分的掏空準備，所以既不敢也沒必要出來面對員工。東菱老闆的這種處理關廠的模式，可說是讓東菱的員工錯過了最錯愕、最憤怒的爆發點，導致自救會後來需要花費大量的精力於重新找回東菱的員工。

貳、自救會組織脈絡的異同

與聯福相同的是，東菱自救會的發起人也是位於廠內網絡核心的幹部，因為惟有幹部才有機會跟其他工作單位的人進行較多的接觸。不過，由於廠場內的正式網絡已經崩解，而東菱員工又來不及如同聯福般，在正式網絡崩解時的第一時間就決定凝聚力量，因此多數人都已經回到了各自的網絡、甚至進入新的正式網絡之中。

雖然正式網絡已經土崩瓦解，可是東菱的初期串聯過程仰賴的仍是原本廠場當中的非正式社會網絡，像是最初申請集體調解所需的一百人時，以及自救會成立初期的核心七人小組大多來自於生產線上相鄰的班長、股長，甚至後來的自救會正、副會長也是來自鄉鄰單位的幹部；

> 「*以前我們沒有抗爭的時候，她（會長）跟我（副會長）(在生產）線上一起...他當時是我隔壁條生產線的股長啊，他帶的兩條線就在我隔壁而已啊，(當時）我們已經熟了啊。所以那時候七人小組，**她找的七人小組都是她熟的***。」(東菱焦點團體訪談紀錄，105 年 2 月 20 日）

另外，根據東菱自救會會長的說法，一開始找的人也確實都是來自相鄰單位的幹部，然後再透過各人的關係去拉更多的人進來：

*「大部分都是製造部的啦...欸都是喔，都是製造部的啊，**都是在製造部生產線的**，有的以前也是我的主管啊，以前 JJC 也是我的主管啊。……每個人都會認識其他班，譬如說我跟他不同單位，他人事部門，我也會認識他啊，然後互相就會找嘛。每個人都有同事啊，一個人找三個、一個找一個、一個找一個，就應該是這樣來的啦。其他部門的你也會接觸啊，譬如說你當領班什麼的，其他很多部門、各個部門你一定會跟他接洽，因為工作上的關係。」*（東菱焦點團體訪談紀錄，105 年 2 月 20 日）

參、自救會動員模式與決策機制的差異

一、動員模式

聯福因為直接以工作場域中的班別為自救會的動員單位，再加上有近七成的員工參與抗爭，基本上等同於工作場域關係的複製，所以在銜接上較無問題。而東菱自救會串連組織之後，人數僅剩下原本 580 餘人的不到三成，意味著原本廠場班別內部的關係已經破碎化。因此，後來自救會成員之間的串聯雖然有以生產單位為主的趨勢，但是後來真正發揮影響力的並非廠場班別內的非正式網絡，而是自救會內部自行發展出來的網絡關係。如同長年協助東菱自救會抗爭的前北縣產總理事長林子文的觀察：

「整個前面的關廠到抗爭，我們是有一個很大的落差，所以那個社會網絡它已經轉變了。我們後來在組織上，沒有回到原來的那種社群狀態，或是原來的工作組織狀態底下去集結，或是說作為一個行動的組成。就我們變成另外完全變得新的生活模式在...集結，所以舊的網絡，或是工作上的組織就分散掉了，等於說重新在組成的過程裡面，慢慢進入彼此信賴跟互動的關係。」（東菱焦點團體訪談紀錄，105 年 2 月 20 日）

有趣的是，關於自救會的分班，參與焦點團體的成員們各執一詞、莫衷一是，有人認為是決策小組強制隨機分班、也有人認為是開放每個人自己找較熟識的人一組，若有落單再看要編到哪一組。至於各班班長的出線方式，有人認為應是分完班之後，班員們自己選的、也有人認為是先由決策組挑出班長，各班班長再去招募底下的班員們。不過無論是哪一種，都顯示了自救會的分班方式絕對不是如同聯福一般，直接複製廠場內的分班方式。另外，自救會的動員上，因為關廠後到串連成立自救會的空檔期間（約 10 個月），絕大多數的人為了家計已經找了新的工作，這導致東菱自救會沒辦法集體進行較密集的行動，而是主要靠接力式的、長期性的行動，甚至只能在假日安排行動。如同全關連的組織者林子文對於東菱跟聯福動員模式的比較：

> 「*我們的抗爭步調其實是慢的，東菱跟聯福的最大不同是，聯福因為他們整廠在，曾茂興在帶的時候他們沒有散掉，所以他們基本上維持著廠，一樣就是說他們每天有人在那邊輪班駐守，那我們是散了以後，很多人出去，要大家回來然後再聚集，甚至要行動，都得配合他們的那個（時間）...所以我們沒有辦法就是說立即性的行動，然後大動員的行動，所以我們經常的是比較長時間的，我們甚至於抗爭是接力賽，下班以後過來接班的。就是說我們是整天的抗爭，然後你下班了你就到哪裡直接報到。所以比較上來看的話，他的抗爭模式不是那種，人多然後一次比較大的壓力，我們大概是比較持續性的，然後強度沒辦法拉那麼高。*」（東菱焦點團體訪談紀錄，105 年 2 月 20 日）

二、決策機制

如前面所提及，聯福自救會第一波抗爭的決策，全部都是由曾茂興一個專斷獨決，即使是自救會的幹部都沒有置喙的餘地，只能被動的接受他的安排。更別

提聯福自救會會長詹啟明，因為和八德地區的警察有些交情，曾茂興本來對他的防備心就很重。在進行抗爭的重大決策時，為了避免抗爭情資外流，讓警方提前做好準備，對詹啟明更是多加提防：

> 「*詹啟明跟...因為是個地方的人，他又跟八德分局的人很熟，分局的警察經常去拜訪他，所以曾茂興這點就會防著他，有些訊息會防著他。他（曾茂興）會跟我們講，可是很多訊息反而不會跟那個詹啟明講。……而且那時候沒有大哥大，就詹啟明自己他有一隻大哥大，黑金剛那種大哥大。所以每一次行動的時候，曾茂興都這樣(伸手)把大哥大收起來，不准他對外聯絡。……像大型臥軌的抗爭，曾茂興對他們都會有點保留，不會事前告知。*」（毛振飛訪談紀錄，105 年 2 月 1 日）

除了自救會會長不受曾茂興信任之外，聯福自救會的副會長則是因為理念不合而離去，而其他幹部則更是插不了手。因此，自救會的決策事務便全部由曾茂興一人一肩扛起，至於每場行動的意義不要說會員，即便是自救會幹部或許也不是每個人都能了解。

相較之下，東菱採用的「決策小組制」雖然也有核心/邊緣的問題，但比起聯福來說，決策、溝通的體系還是較為扁平。而且決策小組除了林子文大哥之外，其餘也全部都是由東菱員工所組成，較貼近其它的自救會成員，溝通管道較為順暢，自救會成員也能較了解每場抗爭行動自己跟其他勞工的意義。反觀聯福自救會，曾茂興個人式的領導風格，在會員和組織者之間劃出一道界線，使得會員們既不清楚行動的目的，也不了解行動所欲凸顯的勞工議題為何。

肆、互助會：擬家庭式關係

1997 年 7 月，勞委會為了平息關廠抗爭潮，遂制定《關廠歇業失業勞工促進就業貸款實施要點》，並從 12 月起發放貸款。自救會內部雖然一度懷疑該筆「貸

款」的性質，擔心最終仍需要還款，不過在得到勞委會的證實之後，最後自救會還是申請領取該筆「貸款」。領到款項之後，一方面，該貸款的請領上限只有一百萬，再加上還是有部分的成員對該筆貸款的性質仍有所懷疑；另一方面，由於偌大的廠房仍處於閒置的狀態，為了節省房租的開銷，以及確保能分得土地拍賣後的款項。因此，仍有部分人士傾向繼續留下來，並組成互助會，期待能透過實質佔領廠房、土地的方式，來保障自己的權益。

最後，共有 8 戶、約 20 餘名東菱員工搬入工廠內部共同居住、生活，而留下來的這批人都是自救會時期較為積極者。換句話說，這個時期的互助會便是自救會核心網絡的延續，而自救會的核心網絡便是原本廠場內部生產線上相鄰單位的基層幹部們。這也意味著這批過往在同一條生產線上任職的班長、股長們，經過一年多的串聯、抗爭之後，又共同生活了 9 年之久。經過九年共同生活的洗禮，這批人不僅已摸索、磨合出一套能夠和彼此安然相處的方法，甚至經由長期的共同生活經驗，彼此之間已經建立起相當強健、穩固的連結關係。

雖然李育真（2009）曾指出，互助會是以擬家庭的型態運作，同時訂出許多「家規」，成員會依照付出的多寡來區分「自己人」及「外人」。此外，該文中也提到，這種區分方式對內是團結的基礎，但對外則會產生排擠作用，限制了東菱工人對外擴大團結，並直指「*這種公平觀並不具有階級意涵*」。然而，該文又提及，一位互助會的會員後來再就業時又遇到惡意開除，該會員經過這次抗爭的洗禮，甚至能夠帶領一百多位同樣被惡意開除的同事爭取到優於勞基法規定的資遣費。另外，自救會副會長雖然自救會結束後就沒繼續參與互助會，但是她在經歷過抗爭後，有感於勞工權益的低落，便在夏林清的邀請之下，擔任北市產總的幹事，成為市級產業總工會的幹部。面對這些證據，實在很難宣稱東菱自救會與互助會的團結基礎當中，沒有一絲絲勞工意識、階級意涵的存在。

伍、重起抗爭

2012 年勞委會寄發支付命令後，前文提及的自救會副會長，因為在北市產總任職期間曾結識 TIWA 的吳永毅（曾參與福昌自救會抗爭），便向其請教此事該如何處理，之後東菱自救會就重新組織、再度抗爭。不過這個時期，相較於第一波抗爭時尚擁有 160 餘名會員，第二波抗爭時，許多當初的會員因失聯等原因，已無法聯繫上，最終只串連了 40 位會員。

然而，這 40 位會員不似聯福般，隨著勞委會祭出更多的優惠方案後，就不斷的被分化，最終流失了一半左右的會員；東菱反而如同銅牆鐵壁般，無論勞委會推出何種補貼方案，幾乎都不能撼動東菱的一根寒毛。直到最終，僅有兩位會員因保人牽涉到家族中的晚輩，無法承受家族中的壓力，因而選擇還款。但是即便他們選擇還款，但他們仍然跟其他未還款的成員繼續抗爭到最後，而這種程度的團結是聯福所無法想像的。

至於東菱跟聯福為何有如此巨大的團結程度差異？則可以從下面三段訪談中窺見一二：

> 「*在這抗爭，大家都辛苦，如果可以在家蹺腿吃飯、看電視，誰愛絕食？**我不只是為了爭自己的權益，更希望《勞基法》的 28 條能修改，保障全國勞工打拼一輩子換來的老本，讓下一代有更好的勞動環境**，否則台灣的勞工會愈做愈無望。……勞工權益不會從天上掉下來，我不想讓我的孫子以後還跟我一樣，為了自己的退休金、資遣費，走上街頭。*」（桃園縣產業總工會，2013，〈就算被送進醫院，還是會跟潘世偉拚到底！—簡素卿（64 歲，東菱自救會絕食代表）〉，《關廠工人特刊第 9 號》）

> 「*我做工做到老了，頭髮白了，你那時候不說，等我變老太婆了才來找我。……絕食的時候真的很嘔，憑什麼政府欠我變我欠政府，憑什麼要*

這麼辛苦去要本來就是我們的東西。」(桃園縣產業總工會，2013，〈我是不會閃的，我為什麼要還〉，《關廠工人特刊第 7 號》。)

「*說實話，那筆錢，本來就是我們的，當初也講錢拿了不用還，如果那時候說要還，我們幹嘛借，就繼續追老闆追到他把錢拿出來啦！而且如果只是要借錢，哪裡還要搞到去臥軌？沒有這種道理。勞委會現在不是提一個「七八九」方案？說我們如果去和解就會補貼，但我都已經沒有在工作了，還不是要我把老本拿出來？*」(桃園縣產業總工會，2014，〈錢是我們的，幹嘛要還他！〉，《關廠工人特刊第 12 號》。)

上述三段訪談皆刊於《關廠工人特刊》上，而該特刊則是由協助聯福自救會運作的桃產總負責發行，因此該刊不僅能代表全關連的立場，也不存在任何厚東菱薄聯福的理由。上述第一段訪談的受訪者是代表東菱參與絕食的會員，第二段是代表聯福參與絕食的聯福自救會會長[65]，最後則是聯福的老工協理事長。從這三段訪談當中，就可清楚看出這三位積極抗爭人士對於抗爭的出發點有極大的落差。東菱的絕食代表認為，她犧牲在家跷腳、看電視的時間，來參與絕食並非為了自己的權益而已，而是為了廣大勞工的權益，是為了讓下一代勞工有更好的工作環境。反觀聯福的兩位受訪者，也都是自救會內部算是非常積極者，但是他們對於抗爭的認知就只還停留在「討回我自己的錢」的層次，至於抗爭能帶來的更多可能則不在他們的考慮範圍之內。也就是說，東菱的會員是較具勞工意識的，而聯福的會員雖具有抗爭意識，曉得要透過抗爭要回屬於自己的權益，但是並沒有「同樣身為勞工」的覺悟。關於這點，長期協助東菱的林子文對於東菱員工所具有的勞工意識也有深深地感受，甚至自身也在抗爭過程中，改變了許多：

[65] 關廠工人絕食抗爭時，聯福自救會原本的會長詹啟明已因自行還款而被開除會籍，此時的會長為新任自救會會長 CYE。

「*其實就東菱電子關廠來講，除了抗爭行動之外，還有一種回到作為工人在整個運動過程當中，從早期原本沒有任何意識，到開始抗爭成為一種有戰鬥力的勞工，其實我自己也在這個過程當中跟他們一起轉變。*（陳素香 2014）」

另外，即便是狀態相對較差的年邁會員，也因為長期沉浸在東菱自救會長期關心勞工議題的環境當中，久而久之也逐漸了解勞工權益的重要性。有一位受訪者就這麼描述，某一次從行動結束後的回程路上，自救會內部的討論經過：

「*有一次我們去國民黨他們不是開 14 全*[66]*喔？就是在梧棲那場，你知道阿香*[67]*跟我們同一車嘛，……，然後我們在回來的路上的時候，不是聽說中華統一促進黨的白狼不是要拿三千萬給我們解決我們的問題嗎？你知道嗎？那時候我們就在遊覽車上，都是會員，也沒有別人。陳素香就在遊覽車上操作：『我們要不要拿了這筆錢，就當作解決我們的問題？』你知道嗎？那個阿嬤就馬上舉手發言說：『那 28 條怎麼辦？』那個真的就是那個勞工意識已經打在那個阿嬤的心裡，他覺得說他爭的不是只有要那三千萬而已，我們出來抗爭還有打那個 28 條。當他這樣子講的時候，我是震撼到。*」（東菱焦點團體訪談紀錄，105 年 2 月 20 日）

[66] 國民黨原定於 2013 年 9 月 29 日假國父紀念館召開第 19 屆全國黨代表大會，但因擔心以全關連為主的抗議聲浪過強，一度傳出改至 10 月 26 日於陽明山中山樓，後來才確定改為 11 月 10 日於台中市梧棲體育館舉辦，全關連也遠赴梧棲體育館外抗議。此處的「14 全」應是受訪者一時口誤。

[67] 陳素香，TIWA 成員，全關連組織者之一。

第三節、耀元：來不及鞏固的社會網絡

耀元電子，主要業務為電腦主機板的代工。耀元的規模並不大，鼎盛時期只有約 5、600 名勞工，關廠時則只剩下約三百人。

壹、工作性質

不似東菱電子只是單純的組裝廠，耀元電子是主機板的代工廠。主機板的加工生產流程如圖 4-2 所示，大塊的板子先要裁成小塊的主機板，裁完之後要鑽孔，鑽孔後要電鍍，電鍍後送往印刷課為主機板上漆，上完漆之後還要再次電鍍，之後才是品檢及出貨。不似聯福是製衣廠、東菱只是組裝廠，長時間工作雖會勞累，但工作環境還不至於對身體造成危害。耀元則因主機板電鍍時需要接觸硫酸、硝酸等化學物質，導致廠內生產線的工作環境較嚴苛，進而造成員工流動率較高。

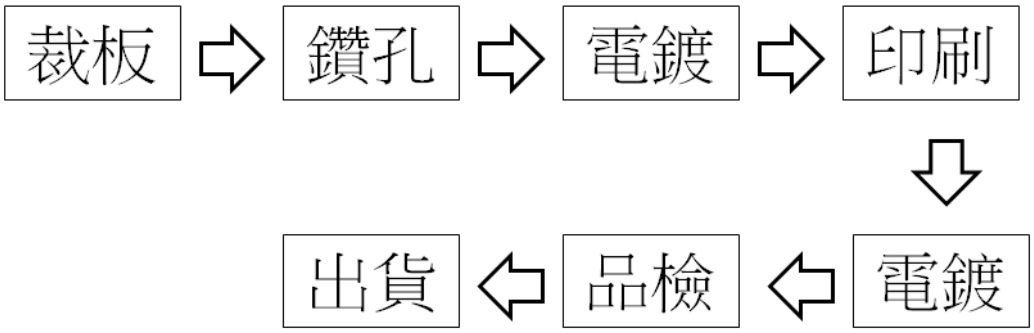


圖 4-2 耀元生產流程圖

資料來源：作者自繪

此外，耀元為輪班制的公司，全部員工分成日班（0800~1600）、中班（1600~2400）、大夜班（0000~0800）三班，生產線 24 小時不停工。以關廠前僅剩約三百人來說，每班的人數約為一百人上下，一百人再分成裁板、鑽孔、電鍍、印刷、品檢等五個不同的單位，每個單位約 20 至 30 人。單位下再分三組，每六

至八人一組。換句話說，耀元的生產線除了流動率相當高之外，還因為三班制，導致全廠員工被切成三塊不同的作息，彼此除了交接班之外並不會有太多互動。亦即，耀元廠場內的社會網絡因為制度及工作環境等緣故，是相當破碎的。

貳、抗爭經過

一、第一波：不輪班的駐廠抗爭

雖然耀元的關廠模式和聯福相同，都是突然宣布關廠，接著員工便立即展開抗爭；介入抗爭的外來組織者同樣也都是曾茂興。不過由於耀元的流動率高、三班制導至廠內網絡破碎，因此被關廠波及的 300 多人之中，只有不到 200 人參與第一波抗爭。另外，即便關廠前就存在網絡，但鞏固網絡最重要的「長時間共同參與抗爭」，耀元卻沒有做到。耀元雖然也有擋聯考學生等激烈行動，可是耀元抗爭時是 2000 年，而勞委會早於 1997 年時就已經推出《關廠歇業失業勞工促進就業貸款實施要點》，勞委會很快地便決定將耀元納為該要點之適用範圍，所以耀元抗爭的時間非常短。三年前負責組織耀元的桃產總秘書提到他對耀元的觀察時，這麼解釋為何耀元自救會的成員缺乏抗爭到底的決心：

> 「*因為耀元在 10 幾年前是擋考生，當然擋考生的爭議也是蠻大的，但是他的那個抗爭的強度我覺得是比較不激烈……而且耀元當時這筆就業安定基金衍生出來的資遣費跟退休金，我覺得當時主要的推手並不是耀元。*」（WH 訪談紀錄，105 年 1 月 29 日）

此外，耀元在抗爭時，雖然也有駐廠抗爭，可是並沒有要求全部的人輪班守夜、也沒有收取會費，而是靠著變賣廠內的設備所籌措的抗爭基金，以聘請特定無業的自救會會員前去守廠。除了抗爭期間過短之外，原本破碎的社會網絡又沒有藉由抗爭加以彌補，再加上耀元員工從未為了抗爭做出實質或象徵性犧牲，更

是不利於耀元自救會社會網絡的重建。在先天不足，後天又不良的情況下，耀元自救會團結率低落也不是那麼讓人意外了。

二、第二波抗爭

第二波抗爭繼承了第一波抗爭的不良體質，從一開始就跌跌撞撞，再次集結時人數就從原本的兩百人左右，縮減成約七十人左右。而且，由於耀元自救會會長曾在第一波抗爭後期時更換過，而新的會長又主導跟會員的一切聯繫，這也讓過去曾參與耀元抗爭的工運人士無法介入協助組織。

> *「張得枝（耀元自救會長）是一個很難相處的人，那時候因為我們很大的力量是放在聯福，所以那時候我們在討論的時候，事實上一直在講說我們要怎樣進去他的組織？……因為過去這邊聯福這邊是過去他跟我相處的，在過去的抗爭過程中，雖然經常見面，可是我沒有進去他的組織當中，可是他相對來講對我是比較信賴的，所以他那個關係都還在。可是耀元那個是過去完全沒有跟他...去過他的工廠，工廠只去過一次、兩次而已，沒有辦法跟他組織的人在一起，甚至（沒辦法）跟他的班長在一起。」*（毛振飛訪談紀錄，105 年 2 月 1 日）

總而言之，耀元廠場時期惡劣的工作環境導致員工流動率高，三班制的輪班制度則將廠內的社會網絡切成三塊。耀元不僅關廠前的社會網絡就已破碎化，關廠後的抗爭方式也相當不利於社會網絡的修補與維持。關廠後曾茂興直接將在聯福已經運作得相當成熟的輪班/代金制整套移入耀元，但耀元不似聯福關廠前即存在良好的社會網絡，關廠後也維持著數月之久的共同抗爭經驗，因此貿然推行輪班/代金制的後果便是會員的凝聚力潰散。既然會員們第一波抗爭就缺乏集體意識，那麼 12 年後的第二波抗爭會員們向心力低落也就不那麼令人意外了。

第四節、非正式社會網絡的運作模式

壹、非正式社會網絡的意義

一、聯福：動員及情感交流的單位

聯福製衣廠，自關廠前就因為內部的管理模式，讓員工之間不易產生衝突，正式社會網絡內部的非正式社會網絡發展相當健全。關廠後，因為資方採無預警方式宣布關廠，員工們雖然錯愕的停下手邊工作，但就地罷工也讓以廠場班別為單位的非正式社會網絡不至於潰散。之後，曾茂興延續了原廠場班別的分班方式，將原廠場班別重新編為自救會的 23 個班，並展開長期抗戰。在抗爭的過程中，會員們共同度過了許多以往無法想像的歷程，也讓談論的話題終於擺脫了工作，進入會員們的日常生活中，交情也更加的深厚。也因為同一班會員之間交情相當深厚，即使研究者從 101 年 5 月起，開始參與聯福自救會的抗爭活動，歷經將近一年的抗爭後，再接續至自救會轉型的老工協，至今已經 4 年有餘，這期間也已和許多聯福會員相當熟識。不過，對部分會員而言，我跟他們再怎麼熟識，依然進不了他們的網絡之中。

一個連結完整的非正式社會網絡，內部成員之間最常見的行為便是共同分享並保有其他成員的資訊，尤其是隱密的私人資訊。檢視外人融入該網絡的程度，關鍵則在於是否取得獲取他人資訊的資格？以及能獲取何種程度的資訊？像是有一位原本在聯福廠場擔任班長的會員，和工會的關係相當良好，也跟研究者認識了一段時間，一直以來互動也算是不錯。該名班長進入聯福一年左右就升助理，再過一年就升班長，升遷速度相當的快。由於本文想要了解該班內的相處狀況，因此很好奇她得以這麼快速升遷的原因。可是她卻避談升遷快速的原因，僅以「有變動」草草帶過。過一陣子後，當我再度追問時，受訪者依然避答：

「問：那升很快啊，有些人都沒有升（班長）。答：因為那時候是有變動啦！有變動…我也不知道啦，反正就是人家起來叫我做什麼，我就做什麼。你做了幹部以後，忙的話你還是要像我們這樣下去做。……問：那為什麼是升大姊？不是升其他整燙班的？答：裡面就是…要怎麼講？」（訪談紀錄）

又經過兩個小時左右的訪談之後，當我再度提及時，她才婉轉地陳述當時疑似因為升遷，和同事之間有產生衝突：

「因為當時我們一樣是作業員的時候，人家當時要升我上來，我怎麼知道要升誰上來？人家就對你還蠻有意見的，有意見他不敢講啊，只好走人啊。我剛起來做幹部的時候，就有那種現象。」（訪談紀錄）

由於這位班長和老工協的關係算不錯，因此僅是一開始避答，最後還是有透露一點點訊息。不過，當我後來訪談同一班的助理時，該助理抗爭時也相當積極，只是因為目前還在工作，所以平時沒空參與老工協的運作。當問及為何他們班的班長得以升為班長時，沒想到那位助理卻這麼回答：

「因為她（班長）的年資最長（笑），也是這樣子過來的啊。」（訪談紀錄）

首先，他們班長進去才一年就升助理，兩年就升班長。此外，這位受訪者本身的年資比他們班長更久，若是要升年資較深者，也應該是先升她自己，可是她卻只是助理而已。另外，因為我們訪談的地點是在受訪者位於八德的工作地點，而受訪者目前仍在從事成衣相關的工作，由於聯福過去是八德地區規模最大的成

衣廠，因此她目前的同事裡，有許多人也跟以前的聯福有過合作或雇傭關係。當我詢問該受訪者上述的問題之後，他的老闆原本想要插話，可是卻被受訪者急忙打斷，並再度強調是年資的緣故：

「*老闆：因為她的功夫最厲害…。答：(打斷) 沒有，因為是年資的關係。問：所以是升資深的？答：對。*」(訪談紀錄)

當我繼續追問時，該受訪者的口風仍然很緊，堅持不透露：

「*問：因為我聽你們班長說，他好像當班長之後，好像有人不服氣離職什麼的，有這回事嗎？答：這我就不曉得，因為她升班長的時候，那時候我還是在燙衣服，那我就不知道了。*」(訪談紀錄)

上述的例子便是典型的「未獲得進入許可」的反應，因為他們尚未將我視為是他們網絡內部的成員，他們自然不會透露太多網絡內部的資訊。

二、東菱：政治意識覺醒的單位

東菱不似聯福採計件制，因此無論是同事之間、或是基層幹部和作業員之間的相處都非常融洽，合作多過於競爭。東菱的管理制度較為嚴謹，計薪方式採固定月薪制，作業員不管負責的部分為何，都領相同的薪水，因此生產線上的班長相當需要調和鼎鼐的能力。此外，由於組裝每個部件所需的技巧及力氣皆不相同，而作業員的天賦及靈巧程度也不盡相同，所以班長還要依照每人的情況，設法維持生產線運作的能夠順暢。如此一來，每個班長不同的做人處事風格，對於一個班內的風氣及氛圍影響就很大。有能力的班長，能在順利維持生產線運作的同時，也能讓班內的風氣較為和樂；能力稍差的

班長，則可能僅能盡量逼迫作業員趕工、加班，而無法兼顧下屬之間、下屬和主管的情感。

此外，東菱並非無預警關廠，使得東菱的員工錯失了在關廠當下立即集結抗爭的機會，直至關廠後數月，才有東菱員工發覺不對勁，試圖串聯其餘員工進行集體調解，因而無法如聯福自救會般，延續原本廠場內部的非正式社會網絡。此時，原先廠場內的非正式社會網絡早已潰散，東菱再集結的基礎，不同於聯福的「倚靠正式網絡而生的非正式社會網絡」，而是少數較資深之基層幹部之間，因位處生產線相鄰位置而自然產生的非正式社會網絡。也就是說，生產位置相鄰之基層幹部彼此之間的連結，比起基層幹部跟班組內的成員，連結是較為完整的。而這也是東菱的積極成員之中，絕大多數皆為基層幹部的原因。

東菱自救會最大的特色在於，其成員普遍擁有高度的抗爭意識及勞工意識，而其成員則是在一同參與抗爭的過程中，逐漸了解到政治的真相。誠如一位受訪者的敘述，他過往是黨外運動及民進黨的積極支持者，可是在參與抗爭之後，漸漸發現事情好像不是那麼一回事：

「我以前坦白講我偏綠，就是那種台灣要民主要怎樣，哪裡有…尤其是選舉的時候，選舉的時候哪裡有演講，主席之夜什麼之夜，晚上就下了班就去了。然後，反而抗爭你就了解說政黨都一樣，你知道嗎？都一樣！…..我以前當班長的時候有空，工作都排好了，每個人都在那邊工作有沒有，我會站在他們的後面，然後跟他們講我晚上去聽到什麼什麼。那時候很會跟人家辯啦！辯到人家說：『不要辯了啦！不要在這裡講這個啦！』因為（東菱員工）大部分都是國民黨的，對我們這種會去聽演講的人覺得我們是異類。我們那時候去聽了演講，第二天回來一定要把

它全部...好像希望說我的...但是不會有衝突啦！以前很愛講，(生產)線上超愛講這個民主教育的。」(東菱焦點團體，105 年 2 月 20 日)

「*在抗爭的時候我們就很清楚了啊……我們也知道說即使是蘇貞昌當選也解決不了我們的問題啊。已經很清楚了，對我來講已經很清楚了。(政治立場)完全翻轉。我就不會去說哪裡有演講要去聽，真的...那也很...一個過程啦！也是一個過程。就知道說，喔！原來...沒有錯，你在演講的時候，他們是怎樣鼓動群眾？你會比較看得清楚，我們也其實清楚，那就是一個選舉的手段嘛！那你選上了以後你面對的問題，也許你做做秀，我覺得那個也是你要票的一種方式，可是我覺得你並沒有真的解決我們的問題。那時候就帶著一種我們的問題需要被解決，但是你哪一個民意代表來都解決不了問題，就是要執政者來解決。然後一直到...比如有一些參與，參與一些勞工團體啦什麼的，後來在北市產總，就漸漸漸漸...你就慢慢把你政黨偏綠的那個...事實上不是這樣，事實上不是這樣。*」(東菱焦點團體，105 年 2 月 20 日)

有趣的是，經歷上述政治意識型態翻轉的人，主要都是抗爭時的積極者；而抗爭時的積極者又是由生產流程上相鄰位置之基層幹部們組成的非正式社會網絡所構成。這種純粹屬於基層幹部之間的人際關係網絡，運作上相當倚賴彼此之間原有的交情，而這等同拒斥了其他基層作業員加入的可能。因此，雖然參與抗爭之東菱會員在意識型態上皆產生顯著改變，其團結程度也相當良好，可是人數卻不及聯福的原因。

三、耀元：潰散的非正式社會網絡

不似東菱和聯福在關廠前的管理制度、關廠後的行動轉化上，各有優劣。耀元基本上可以說是同時擁有兩者的缺點。首先，耀元是電腦主機板代工廠，而非

單純的組裝或車縫廠，生產線常須接觸毒性甚高的有機溶劑，而這導致耀元內部的員工流動率相當高。其次，三班制雖然讓工廠的生產線可以 24 小時持續運作，提升效率；不過，這等同直接把耀元的員工切成三塊，日班、中班、大夜班之間甚少接觸的機會，等同廠內存在三套獨立的生產流程。不友善的工作環境、過高的員工流動率，再加上將耀元一切為三的三班制，都不利於社會網絡的生成及深化。

關廠後，在曾茂興的協助之下，耀元三個班的員工也展開駐廠抗爭，甚至前往台北市忠孝東西路和中山南北路口，從天橋上往下撒美金，意圖透過阻擋聯考考生的方式，取得社會大眾的注意。雖然在外人眼中，耀元或許和聯福等其他由曾茂興帶領的抗爭一樣，沒什麼不同。不過，魔鬼藏在細節裡，許多在抗爭手段上的細微差異，卻會造成相當深遠的影響。耀元雖有駐廠抗爭，也常動員會員前往各處抗議；但是，曾茂興在擁有聯福的「抗爭代金」經驗後，便直接將這套在聯福已發展成熟的制度引入耀元之中。導致耀元駐廠抗爭不似聯福的駐廠抗爭，是原廠場內之非正式社會網絡的深化及鞏固，而只是少數特定人士賺取收入的機會，大多數的耀元員工都另覓他職，以繳納代金的方式換取前往工廠輪班、守夜，僅大型抗爭活動時才會出現。

總而言之，耀元因其工作性質、生產流程之故，使得廠內的非正式社會網絡不夠牢固。關廠後又沒有透過駐廠抗爭的經驗，增進彼此之間的情感，使得原本的非正式社會網絡，更形破碎。再加上，曾茂興不重視組訓的帶領風格，造成耀元會員對於抗爭的意義、及該採取何種行動失去互相討論、思緒激盪的機會，無法如同東菱般，翻轉核心人士的思想。

貳、非正式社會網絡的功能：以還款者為例

綜合上述各章節的內容，本文已拼湊出聯福及東菱自救會內部非正式社會網絡的輪廓，也確知其對影響力及會員們的思想及意識型態皆造成程度不一的影響。然而，我們卻仍然不瞭解非正式社會網絡是如何針對會員的團結與否發揮作用。

因此，本文接下來將介紹非正式社會網絡對於班內的有意還款者分別發揮了何種作用。不過相當可惜的是，由於耀元自救會的非正式社會網絡未能維持至第二波抗爭的後期，因此本文未能觀察及描繪耀元自救會的非正式社會網絡於過往所發揮的作用為何，也無法知悉該社會網絡對會員造成那些影響，僅能針對聯福及東菱自救會內部進行分析。

此外，由於東菱自救會的人數較少，而且其非正式社會網絡經歷過大幅度的重塑，留下來的 40 餘人已經融合成一個內聚力相當強的網絡，故將不再逐一介紹。相對的，聯福自救會因為第一波抗爭結束後便形同解散，會員之間的社會網絡也僅維持在接近冷凍的低度運作狀態，反而完整的保留了各自救會班別之間壁壘分明的情形。因此，本文將依照團結情形的好壞，分別介紹不同班別的非正式社會網絡，面對班內有意還款者時，是如何實際的發揮作用，以致於各班的團結情形最終呈現出巨大的落差。

一、聯福團結班：從根本消滅還款念頭

團結班之所以稱為團結班，就代表這群人的團結程度較佳，中途還款者較少。不過，這不代表他們班上想要還錢的人就比別少，而是只是大部分想要還錢的人都成功地被其他團結到底者勸退。也就是說，當班上有人支撐不住想要還錢時，團結班裡的班員就會發揮打氣、鼓勵等支持作用。即便有少數人選擇還款，也會因為班上的多數人都不願還款，因而不敢明目張膽地拉攏其他人還款。

> 「*我心裡有打算啦，一定這個錢齁，一定到後來不用還啦！你看，你想也知道，不是一兩個十幾個，太多人了！有這麼多人甘願嗎？就抱著這個心態啦。我就跟他們講說：『你們安心，你們不要生氣，這個錢一定是不用還了。』我心裡就這樣打算，我很鎮定，不會像他們這樣。……我都很鎮定，真的，不是現在不用還了才這樣講。他們都會講：『唉唷~*

一定是要還了』『啊~你們不要還好啦，大家一起拚啦！要有信心！』」（PJZ 訪談紀錄，105 年 1 月 26 日）

「*他們也**不敢**叫我（去還錢）啦！他們是有跟我說：『我們去還了，才還 10 趴而已。』我說：『都到這個地步了，不行啦！人家工會替我們出頭出到這樣子，不能反背啦！』人家那些律師義務幫我們，幫那麼多忙，不能跟人家反背。結果 TSJ 也是，他也有那個意思要還，我說：『不要啦，都到這個地步了，走到最後再講。』我說：『我要堅持到最後，那是沒法度要還錢，那我再還錢。』*」（HMY 訪談紀錄，105 年 3 月 7 日）

二、聯福一般情況：人際關係的破裂

在一般的情況裡，會員的狀態就較為兩極。雖然堅持到底者或許擁有十分堅定的信念，但是他們之間的社會網絡不夠強韌，以至於留不住那些想要退出抗爭的同事。這個時候，那些還留在抗爭隊伍裡的人，就會將那些提前退者視為叛徒，認為他們背叛了協助他們的工會、以及過往以班別所塑造、形成的集體認同。而提前退出抗爭者，雖然跟大家的感情未必不好，可能只是在家庭的壓力、抗爭的疲累之下，寧願選擇還款，可是他們也知道自己退出的理由無法和過去的同事們交代，尤其當抗爭最終獲得成功後，更證明了他們當初的退出是錯誤的、甚至享受到了好處，所以往後再見面時會較為心虛。例如下方節錄的第一段訪談，即顯示退出者跟抗爭者的關係已經不能只用「相當緊繃」來形容；而第二段訪談則是老工協的秘書，在陪同一位會員走路返家時，聽聞到的互動：

「*問：大姊會跟已經還錢的人還有聯絡嗎？以前特種班的同事。答：很少。問：就是路上遇到的時候才會...？答：**遇到的時候我會罵她一頓。***」（SCH 訪談紀錄，105 年 3 月 4 日）

「*那時候的場景是有一次他來協會，然後我陪他走回家遇到一個人，他跟那個人打招呼，那個人打個招呼就快點走了，他就說：『那個就是之前有還錢的啦！以前都會聊天，現在看到我們就會快點走了。』就是一個在路邊遇到的阿婆，我不知道那個人是誰，就是很早就還錢的。*」（JSK 訪談紀錄，105 年 2 月 4 日）

三、聯福不團結班：同理與支持

在團結狀況較差的班裡，情況又完全不一樣。第二波抗爭的時候，團結程度較差的班別，通常在以前的第一波抗爭時，團結程度就不太好。在班上許多人都已經擁有中途退出、甚至未參與的經驗之下，他們班之中的網絡就不太可能過於苛責那些提前還款者。像是第二波抗爭時擔任自救會副會長 WHL，雖然第二次抗爭時相當的積極，可是她卻沒有參與 20 年前的第一波抗爭，反而是跟著部份以前聯福的同事，前往聯福轉型之後的公司繼續上班，而且還在爭取到勞委會的「貸款」後，跑去請領這筆錢。

因此，以她的立場而言，就不太可能苛責班內因為某些考量而放棄繼續抗爭的人。在訪談中她甚至表示，她們班上雖然有很多人都去還錢了，可是他們的交情還是一樣的好。

「*其實像 JRL、LGD、SYR 他們去還錢，我們都沒有交惡欸。……就像我說的嘛，每個人有每個人的壓力，有他的考量嘛。*」（WHL 訪談紀錄，105 年 3 月 4 日）

也因為這種觀念，所以她看待中途還款的自救會長詹啟明時，切入的角度也跟其他聯福自救會幹部、桃產總成員有些不同。像是她曾提到，當詹啟明還款之後，全關連有鑑於部分會員的態度開始動搖，因此於 6 月 2 日時假桃園八德的瑞

豐國小召開會員大會，以凝聚會員的向心力。在該次大會上，桃產總的秘書在邀請她上台發言前，還特地提醒，希望待會可以多多嚴詞批評叛逃的會長，可是她卻選擇不這麼做：

> 「*WH 就說：『WHL，你等一下你上去跟大家講話，講你自己一路走來，就是抗爭到這個階段的想法，就跟大家鼓勵一下這樣子。』然後他就特別說：『你要…詹啟明這件事你要…』就是說罵一下。我也沒跟他講說 yes，我也沒跟他講 no，我就想了一下，我心裡想說…其實我也不曉得為什麼，****我一直都認為說我們應該要尊重每一個人他自己的選擇，即使你是錯誤的選擇我都尊重你。****結果那天，講到最後我就講說：『其實呢，我覺得雖然…像詹會長他做出這些動作，對我們整個抗爭活動是一個很大的殺傷力，可是我覺得他還是有他的選擇，我們只要把自己的心堅定起來就好。』我是這樣講，我不曉得 WH 是不是很生氣，因為我沒有罵他。(笑)*」（WHL 訪談紀錄，105 年 3 月 4 日）

四、東菱：家人般的互相扶持

在抗爭的過程裡，勞委會在告工人的同時，也不停的祭出優惠補貼方案，企圖以棒子、胡蘿蔔齊下的方式，達到分化抗爭的結果。東菱於二次抗爭時，集結了約四十人，然而直到抗爭結束，全部只有兩位會員因為不堪家族內部的壓力，因而選擇還款。可是即便選擇還款，那些還款者並沒有因此退出運動的行列，而是繼續和其他人一起參與抗爭，直到最後。東菱除了極高的團結率之外，這種「已還款者持續抗爭」的現象則更為罕見。[68]

至於東菱是如何打消會員的還款念頭？則是透過跟會員搏感情、視其為一家

[68] 以聯福自救會而言，會員若不堪壓力或其他因素選擇還款，便不會再參與抗爭：「*問：有這種 case 嗎？他還錢了，但還是來參加自救會的活動。答：沒有，我印象中沒有。*」（WH 訪談紀錄，105 年 1 月 29 日）

人的方式，讓意志不堅的會員或其家屬，面對政府的訴訟攻勢時，心中不會徬徨。

「*比如說有的人的老公看到我們就很討厭啊，他就一直叫他老婆拿錢去還一還啊。那我們當然就會去幫忙說服他老公，說：『我們是大家一起啦，大家一起力量比較大啦！』真的沒辦法我們就是互相，比如說你會影響到你的家庭或怎樣，我們來互相把你的問題解決掉，通常都是這樣，然後就是動之以情嘛！有時候我們去面對會員的老公或太太的時候，**我們就把他拉到我們的一家人一樣**，讓他不要那麼徬徨啦！通常我的態度會是這樣啦！*」（東菱焦點團體，105 年 2 月 20 日）

「*當然啊，會去跟他攀關係啊。比如說（有一個）阿嬤啊，阿嬤也是壓力很大，有時候他兒子載他來就臉很臭你知道嗎？阿嬤已經年紀很大了啊，我們在這邊開會，他兒子載她來臉很臭，我們就要跟他兒子哈拉一下啊，讓他覺得說他把媽媽載來這邊，我們大家會是集體的，會安全的。看他每個人面臨的問題是什麼？有讓我們感覺到的我們當然就會去處理。*」（東菱焦點團體，105 年 2 月 20 日）

綜合上述比較可知，以班別為單位的非正式社會網絡，除了成員之間感情深厚、互信程度高之外，他們還能夠運用集體力量在抗爭這條路上互相扶持、打氣，甚至勸退有意還款者。相對的，團結程度較差的班，許多人即便自己仍打算繼續抗爭，但面對有意還款的老同事，因為自己可能過去也未認真抗爭，因此較能同理他們的狀態，甚至有些時候還會主動勸身體狀況較差的老同事們還款。而介於兩者之間的一般班，打算堅持到底者的態度較近似於團結班，幾乎都十分的堅定；在面對有意還款的同事時，如果勸退失敗，則接下來就會面臨人際關係的破裂。

第五章、結論

第一節、總結

國內的工會/勞工運動自 1989 年遠化罷工以來，至今已經沉寂了許久[69]。1990 年代中末期烽火四起的關廠工人抗爭潮，以及此次關廠工人抗爭運動，雖然不是一般的廠場工會運動，不過已是國內近 25 年來規模最大、影響力最廣的勞工運動。但是，對於關廠工人頻繁走上街頭的原因，外界在聲援這群遭受不公平對待的老工人時，卻很難正確了解。不同於過往研究專注於組織者所採取的領導方式，關注組織策略由上往下傳遞的效果；本文改以非正式社會網絡的角度切入，並兼採質化及量化研究方法，深入剖析聯福自救會成立至今的脈絡，意圖從基層會員的觀點來詮釋關廠工人團結抗爭背後的意義，提供外界一個不一樣的檢視途徑，能夠對於這場台灣勞工運動史上極具意義的抗爭有更深刻的認識。

透過聯福自救會提供的整體資料、全關連會議記錄所揭示之跨廠場比較、以及本文自行發放之問卷皆可得知，僅會員在廠場時期的班別、以及延續至自救會時期的組別和團結程度有關；積欠金額、年齡、以及前兩者所延伸之家庭經濟況狀、年資皆和團結程度則無明顯關聯。另外，除了廠場時期班別與自救會時期之組別外，團結率和受訪者之職位、性別、家人支持程度有關。當受訪者為女性、基層幹部、家人也較支持抗爭時，受訪者團結的程度較為良好；若受訪者為男性、中高階幹部、家人也不支持時，則團結程度較差。最後，透過問卷也可得知，許多組織者認為會對團結率造成影響的因素，像是會員教育程度的高低及保證人數的多寡，事實上都不會對團結率造成影響。

關於工人的家庭及社區關係對團結產生的作用，趙剛（1996）雖然提及遠化之中的家庭或社區關係於非經濟議題為焦點的抗爭時，具有反動員的效果，且參

[69] 華航空服員於 2016 年 6 月 24 日凌晨零時至 6 月 26 日之罷工，其規模及效果或可視為台灣工會運動復甦的第一槍，惟其未來之影響仍尚待觀察。然檢視華航空服員背後之推手，其實仍是負責本次聯福自救會抗爭組織之桃產總，故全關連的抗爭作為近代勞工運動人士的大型操兵場，或許才是台灣近代勞工運動復甦之濫觴。

與罷工的程度和傳統選舉政治動員中的族群（家族或派系）網絡無關，而客家人也不能作為顯著之參與因素。夏林清及鄭村棋（1992）於訪談 14 位遠化工人後，則認為家人及親友對於動員而言扮演的是抑制的力量，因為遠化的許多工人當初是由廠內的管理階層所引介入廠工作的。亦即，因管理階層在地方上具有一定影響力，當遠化展開罷工時，管理階層便會運用其廠場外之人情壓力向工人及工人的家庭施壓。此外，趙剛（1996）察覺到遠化罷工之中，女性的團結程度較男性來得較好；其對此提出的解釋為管理階層（領班）多為男性，無法打進女性的社會網絡。不過，聯福的情形和遠化是相當不同的。聯福雖然女工的團結程度也高於男性，可是聯福不僅工人幾乎為女性，基層主管（班長）也大多為女性，因此不存在男性工人較容易因性別和管理階層一致，而就容易被摸頭的情況。此外，聯福周邊八德地區的社區型態屬於移民社區，更是迥異於新竹新埔的客家聚落。而且，根據本文之研究，當受訪者的家鄉距離桃園八德地區越遙遠、越遠離其原生地之社會網絡者，則團結率越好。換句話說，當受訪者越能融入以女性基層作業員為主的社會網絡、或是越看重廠內的社會網絡（因已遠離其原鄉之社會網絡）時，其團結率愈好，而反之則愈差。

至於聯福自救會內部的非正式社會網絡，則是延續於廠場時期的正式社會網絡，因此廠場時期的生產流程、管理制度、營運狀況、各班別的工作性質及組成脈絡等因素，對於奠定非正式社會網絡的基礎相當關鍵。首先，聯福的計薪方式採計件制，所以廠方毋須擔心作業員偷懶，管理風格便較為鬆散，使得幹部和作業員之間幾乎不存在衝突。此外，聯福廠內可依照工作場域分成「現場」及「非現場」，在「現場」工作的員工因為共享工作場域，平時見面的機會較多。生產流程則可細分為前、後製程及其他，前、後製程內部由於工作事務交涉的需要，彼此之間的接觸較多，社會網絡的連結較緊密。最後，生產流程上的各班，因為工作內容的異同，負責業務除了有輕重之分外，有些班別還會橫跨數個班別，支援或監督其他班別，而這些都讓非正式社會網絡的連結更加多元。

鑲嵌理論（Embedded Theory）大師 Granovetter(1985)曾於分析經濟活動時認為，經濟活動其實是鑲嵌於社會網絡之中，而影響人們行為的因素則是人際關係網絡（networks of the interpersonal relations）。至於關係網絡運作的模式，則取決於該網絡的強弱、結構、以及人們於網絡中的位置，因為不同的情境、位置、結構都會產生不同的影響。雖然鑲嵌理論指涉的是人們於經濟行為中的抉擇機制，但已可從中看出社會網絡對人們的行為所造成的影響。理論上關廠後的兩波抗爭，所有聯福會員都面臨到相同的處境（包括相同的外在政治環境），其心中湧現的相對剝奪感應該也是一致的，可是抗爭的參與情形卻仍存在著差異，代表尚有其他因素影響著聯福會員的抗爭意願。雖然先前研究聯福自救會的人較傾向資源動員論的觀點，認為聯福之所以如此團結，和曾茂興及桃產總的領導組織模式較為有關。然而，研究其他廠場自救會抗爭者，卻皆傾向認為團結的基石是會員之間彼此的熟識及信賴程度。因此，本文特別針對宣布關廠、曾茂興介入領導、以及桃產總協助組織三個階段不同的組別編排方式、抗爭經驗、組織者帶領模式進行深入瞭解。結果顯示，關廠前的聯福會員，雖然和班內的其他成員在同一個工作場域任職數十年，早已互相熟識。不過，由於平時工作就已相當繁忙，再加上採用計件制，員工們為了多攢點錢，大多十分認真工作，平時工作雖然也會閒聊，可是始終無法深入交往。而關廠抗爭，則提供了聯福會員一個全新的相處模式。手邊再也沒有堆積如山的布料，也不用焦急著趕貨，彼此終於能以一個放鬆的心態來交往。而一同經歷過的抗爭行動，除了讓平時只知往返於家庭與工廠之間的傳統家庭主婦們增添了許多新奇的體驗之外，這些特殊的共同經歷也更加深了彼此之間的連結，讓這個非正式社會網絡透過抗爭更加的穩固，彼此也會互相打氣、勸退有意退出者。因此，第二波抗爭時，當桃產總為了組織上的方便，承接第一波抗爭留下的自救會組別編排方式時，其實也延續了這個非正式社會網絡。

不過，相較於遠化內部非正式社會網絡是立基於基層員工之間的 12 位非正式工人領導者，且取決於同一廠場班別內部何者平時較勇於承擔向管理階層爭取

基層員工權益之風險（趙剛　1996）。聯福自救會因為屬於關廠抗爭，資方已經惡意捲款潛逃，不僅不存在所謂資方管理階層和基層員工之間的「勞資對抗」，再加上聯福廠中的管理階層同樣也是惡意關廠的受害者，以及廠內的工作氛圍較為輕鬆等因素，導致聯福自救會內部的非正式社會網絡反而是由遠化罷工時扮演資方代理人的基層幹部所領導。此外，比起遠化罷工後期，處於工人間非正式社會網絡之外的領班於反動員上扮演相當稱職的角色，成功遊說許多工會會員結束罷工，是從網絡外部破壞工人的團結；聯福的班長則因本身同時處於工作管理及網絡的核心，以及配合於關廠後積極帶領班員進行抗爭。這兩者一來一往之間，便造成兩種截然不同的下場。

然而，儘管聯福擁有相當健全的抗爭體質，但聯福的非正式社會網絡在勞委會陸續推出優惠補貼方案後，依然遭受相當嚴重的挑戰。首先，該社會網絡除了極少數以合會的型式維持運作之外，大多數在抗爭結束之後便遭到擱置，會員們紛紛回到家庭之中，扮演稱職的傳統婦女角色，彼此僅偶然在菜市場、街頭巷尾碰面。再者，由於非正式社會網絡是以原廠場/自救會班別為單位，而每個社會網絡內部的連結本身就存在著強弱之分。當部分意志不堅的會員受到優惠補貼方案吸引而還款時，若該組留下來的人過少，那麼因為動員方便的考量，桃產總便會將他們併入其他組別之中。不過，併班等同於徹底破壞了原先的網絡，在新網絡來不及建立的情況下，會員與會員之間在合作時便會產生許多糾紛，進而影響會員的團結意願。也因為聯福會員是否參與抗爭的關鍵因素，始終都是非正式社會網絡。因此，即便經過如此長時間且密集的抗爭，許多人的勞工意識仍然不明顯。無論是藉由問卷調查，或是觀察最初的自救會幹部、以及抗爭結束後轉型成立的老工協會員，皆無法從中觀察到明顯的勞工意識。

相較於聯福的鬆散，東菱的管理模式與其他廠場相同，除了不是採計件制之外，廠內還有大量的建教生，員工之間不僅較具競爭關係，員工和主管之間的關係也較緊繃。另外，東菱於關廠兩個月後才開始串聯會員，而當時大多數的員工

都已經進入新的正式網絡之中，因此人數及比例皆遠不及聯福來得多。不過，東菱廠內的網絡雖受破壞，但其串連的過程，其實也和廠內生產線的相對位置具有相當的關係，參與自救會者來自製造部生產線的比例較高。此外，擔任自救會幹部、參與互助會者，幾乎都是來自製造部生產線上的基層幹部（班長、股長）。此外，東菱和聯福的不同除了人數規模之外，最大的差異就在於東菱的會員普遍具有明顯的勞工意識，而聯福則無。東菱的勞工意識來自於共同參與抗爭、討論策略的經驗，不同於聯福會員僅是被動的接受曾茂興強勢的領導，這種扁平化的討論、決策體系，不僅讓會員們在抗爭時知悉每一場行動的意義，也透過不斷的討論和激辯，逐漸體悟勞動者在金權政治體制中的弱勢。至於耀元自救會，雖然同樣都是宣布關廠後立即抗爭，兩次抗爭也都是曾茂興及桃產總負責協助組織工作，可是耀元採用的三班制，嚴重破壞廠內的社會網絡，使得員工們彼此之間不夠熟悉。再加上駐廠抗爭時並非如同聯福般，全部的人一起埋鍋造飯、守夜，直到後期才開始輪班及採用代金制；而是一開始就用輪班及代金的方式，導致實際參與抗爭者，始終都是少數的特定人士，大多數的耀元自救會會員僅有大型抗爭活動才會參與。如此一來，耀元會員之間，即便剛關廠時還存在著殘缺的非正式社會網絡，關廠後也隨著會員們的四散而被徹底消滅。

總結而言，本文爬梳聯福自救會的脈絡及組織過程，並簡短比較東菱及耀元自救會的狀態，即是意圖證明聯福自救會雖然規模龐大、動員能力強，但是支撐會員們上街頭抗爭的主要動力卻不是外界普遍認為的勞工意識，也不是一般人原先預期的其他各種因素，甚至不是女工們常講的那些表面因素（如：還不起、不甘心、、等等）。驅使這些年邁女工上街頭的原因，主要是女工們彼此之間的熟識、信任及集體認同，並透過關廠後共同參與抗爭的經驗，強化、鞏固了這個非正式社會網絡。然而，若要求會員翻轉意識型態、轉變思維，那麼或許應參照東菱的組織模式，透過扁平化的溝通系統，讓每個人都儘能充分討論且知悉抗爭的意義。

第二節、研究限制

壹、日漸模糊的記憶

本文主要聚焦於聯福關廠前、以及第一波抗爭時的社會網絡的變化。簡單來說，就是聯福廠內各班別人與人互動情形，以及延續這個體制的第一波抗爭。可是事隔近二十年，要受訪者仔細回想二十年前的人與人細膩的互動情況，顯然是強人所難的。即便他們能免強回憶起一些當時的互動情形，很可能只是片段的、破碎的、甚至是錯誤的記憶。

以他們回答問卷的情形而言，許多受訪者不要說要讓他們回憶班內同事的互動情形，他們甚至連自己關廠前待在哪一班的印象都是錯的。表 5-1 為受訪者在填答問卷時，回答自己廠場班別的情形，全部受訪者之中，光是答錯或忘記的比例就高達兩成。他們連最基本的班別都記不清楚，更遑論「生動且細膩地描繪出當時互動的每一個細節」。

表 5-1 受訪者對於自己班別的填答正確率與團結率

班別記憶	團結人數	團結率	次數	有效百分比
正確	60	84.5	71	80.7
錯誤	9	75.0	12	13.6
忘記	2	40.0	5	5.7
總和	71	80.7	88	100.0

除了廠場班別記憶不清之外，受訪者們還有許多細節是有出入的。首先，連福在宣布關廠之後，自救會決定委員的過程為何？在訪談之前，僅知道自救會如同工會有先選出會員代表，之後再選出會長、副會長、財務、文宣、交通、總務等七位幹部（詳見附錄）。如果委員是透過票選產生，那就代表這些會員代表在原先的廠場內就擁有較高的人際資源，其在社會網絡的位置也會較為核心。如果

是推選產生，有人推一個人選出來問大家好不好，那可能就只是跟特定核心人士關係較好，或是比較積極而已。但是，關於代表們產生的過程，各個受訪者卻說不清楚。再來，透過員工旅遊，尤其是過夜的員工旅遊，是作業員們培養跨班別人脈的機會，也是大家辛勤工作一陣子之後的集體放鬆，而且透過短暫的集體生活應也能增進彼此之間的情感。可是在調查聯福有無舉辦過員工旅遊時，發現每個人所講的答案都不太一樣。最後，根據文獻資料顯示，聯福貼出關廠公告之後，不是每個人都立即投入佔廠罷工，有些人是還在趕工的，直到曾茂興介入之後才全面罷工。除了前面曾提及的曾茂興傳記有提到之外，林立珩針對聯福的第一波抗爭的論文中也有提到，曾茂興介入之後聯福才完全停工：

> 「*他來的時候我們還是一直在做做做做，宣布八月底說要關廠那時候我們還是在做做做，結果我們不做他(老闆)還一直在那邊一直罵一直罵，不能休息啊，還是壓迫你再不做、以後衣服趕不吃去，你要負責任啊，那時候還是曾大哥來了，叫了一兩天才停下來，沒有的話，還是在做。曾大哥就罵我們說，你們這些女人喔，就是愛做而已啦，都不愛錢哪，所以我們就停下來，就那一次曾大哥來我們才停下來。*」(林立珩 1999)

因此，員工展開罷工的速度、以及參與罷工是否有班別之分，是相當重要的。可是受訪者們卻只記得「貼公告」後「馬上就罷工」，中間的過度期都忘得一乾二淨。如同下面這位受訪者的回憶，其實與事實相差甚遠：

> 「有人放風聲出來說要關廠的這樣。然後一下子就ㄅㄧㄤˋ起來了，大家就好像暴動這樣子，大家就合力起來罷工，一下子就擋不住了。……關廠之前就有風聲，後來確定那一天宣布了，宣布了大家就暴動了。」（LJK 訪談紀錄，105 年 3 月 7 日）

另外，關於從廠方張貼關廠公告，到大家停下手邊的工作、展開罷工，中間到底隔多久的時間，則全部的人都回答錯誤。在受訪者的印象中，當大家看到關廠公告後，大家就都罷工了。曾茂興是在公告張貼半個月之後的九月初才介入聯福抗爭，然而根據自救會內部的歷史資料顯示，8 月 19 日當天自救會就已經完成選出會員代表、並選出會長、副會長在內的所有幹部，因此是自救會先成立，然後曾茂興才介入的。可是關於這部分，大多的受訪者都回答錯誤，而且回答錯誤者的記憶大多都省略了自救會成立的過程。在他們的記憶中，關廠後就直接跳到曾茂興介入，接下來就是抗爭的辛苦及臥軌的經過等記憶。

貳、與死神的賽跑

時間除了讓受訪者的記憶殘缺不全、錯誤百出之外，另一個影響就是身體健康的衰退。關廠時，聯福工人們的平均年紀大概是四、五十歲左右，相隔二十年以後，當初的那些中年勞工都垂垂老矣，也有許多聯福會員已經逝世，其中甚至包括 20 年前抗爭中最重要的曾茂興及邱純子。關於曾茂興的重要性，本文先前已多次提及，就不再贅述。邱純子則是在運動中扮演一個默默的總組織者的角色，她不僅對內掌握所有狀況，對外也能尋求有效的援助。第一波抗爭的曾茂興就是邱純子找來的幫手，而第二波抗爭聯福工人之所以會找上桃產總要求協助，也是邱純子大姊的牽線。關於邱純子大姊對整場運動的地位，我們可以從下面幾位全關連重要組織者、以及桃產總的敘述中，略知一二。

「*邱大姊是一個很懂抗爭的人，她不是自救會的會長，但是會員的狀況、動員跟聯繫，只有她能掌握，是**聯福的地下會長**。*」（陳秀蓮，2014，〈致我親愛與難纏的肖婆們〉，《人間思想》，7、8：185。）

「吳：*她是主要的組織工作者，班長是她連絡，會員也是她聯絡，後來是 WH 他們接手，雖然最後她生病都沒連絡，可是我覺得她是一個**靈魂***

人物……因為後來就沒有聯絡，也會聽到很多消息，說詹啟明要拉她，因為她最有影響力，因為詹啟明其實沒有民意基礎，詹啟明知道在聯福自救會成員中最有民意基礎的就是她，所以聽到詹啟明要拉她一起去說服那些比較容易動搖的人趕快去申請，我們很害怕她會被詹啟明拉出線，那她就會被放在跟詹啟明一樣的位置，而我們就會變得很兩難，要跟她對抗呢？還是不跟她對抗？所以會非常焦慮，還好她在那種場合都沒有出現，她沒有變成跟詹啟明一樣，主動來拉人去，幸好沒有，不然情況就更複雜了。（陳素香 2014）」

「毛：她真的是**運動中的靈魂**，那詹啟明只是名義上的會長而已。（陳素香 2014）」

「*去年（2012）六月份，……，自救會抗爭再起。邱大姊一肩挑起重整自救會的責任，四處奔走、聯絡，重新組織四散各地的會員。……今年三月份，邱大姊告訴工會，醫院又檢查出腫瘤，必須再度進行化療，……。然而，邱大姊不只沒有放下聯絡志工和統計出席的工作，治療期間也抱病參與關廠工人絕食晚會……。*」（桃園縣產業總工會，2013，〈邱純子大姊（內桑）一路好走！桃園縣產總感謝您為台灣勞工運動無私付出〉，《關廠工人特刊第 11 號》。）

主導聯福第一波抗爭的曾茂興，2007 年時因為肝癌過世。而負責自救會全部組織工作的邱純子，也因為癌症，於 2013 年，還來不及看到抗爭的勝利就已經過世。由於本文的焦點在於關廠前的網絡，以及該網絡如何在 20 年前的抗爭發揮作用、以及更進一步強化。而兩位關鍵人物的逝世，導致永遠沒有人知道

20 年前的抗爭的所有細節，再也沒有人能提供最豐富、多元、詳盡的資訊，這個關鍵的一角，註定永遠都無法補上。

參考文獻

王宏仁、林繼文、李明俊譯，劉進慶原著，1993，《台灣戰後經濟分析》，臺北市：人間出版社。

王甫昌，1999，〈社會運動〉，載於《社會學與台灣社會》，王振寰、瞿海源主編，臺北市：巨流。

王崇穎，2003，〈國營事業員工社區對階級動員能力的影響──以高雄煉油廠與台糖公司為例〉，南華大學社會學研究所碩士論文。

江亮演，2010，〈老人自立與在地老化福利之展望〉，《社區發展季刊》，132：159-77。

李育真，2009，〈「以廠為家」─東菱工人集體抗爭的形成〉，世新大學社會發展研究所碩士論文。

何明修，2004，〈政治機會結構與社會運動研究〉，《國立政治大學社會學報》，37：33-80。

———，2005，《社會運動概論》，臺北市：三民。

———，2008a，〈沒有階級認同的勞工運動：台灣的自主工會與兄弟義氣的極限〉，《台灣社會研究季刊》，72：49-91。

———，2008b，《四海仗義：曾茂興的工運傳奇》，臺北市：臺灣勞工陣線。

何燕堂，1993，〈勞工集體抗爭行動的形式與動員：新光士林廠關廠抗爭的個案研究〉，東吳大學社會學系碩士論文。

吳永毅，2014，《左工二流誌：組織生活的出櫃書寫》，臺北市：台灣社會研究雜誌社。

吳鄭善明，2015，〈社區照護關懷據點與老年人社會支持與生活品質之關係研究〉，《靜宜人文社會學報》，9（2）：249-86。

林文婷，1998，〈抵抗的社區─社會運動中的女性勞工經驗：以福昌紡織電子廠員工關廠抗爭為個案〉，國立台灣大學建築與城鄉研究所碩士論文。

林立珩，1999，〈由勞工意識看女工就業至關廠的歷程經驗〉，國立陽明大學衛生福利研究所碩士論文。

林育陞，2015，〈從支持網絡觀點看我國中年女性單親心理壓力與就業危機因應之探究〉，《諮商與輔導》，357：11-9。

林志鈞、林淑芬，2015，〈全職已婚婦女的社會支持、休閒阻礙與心理健康之關係〉，《新生學報》，16：1-19。

林佳瑋，2015，〈從抗爭意識到集體行動：全國關廠工人連線的抗爭經驗〉，國立臺灣大學建築與城鄉研究所碩士論文。

林冠廷，2015，〈關廠失業工人抗爭之集體行動分析—以聯福自救會為例〉，國立政治大學政治學研究所碩士論文。

林炫秋，2001，〈臺灣、德國與美國企業退休給付法制之比較研究〉，國立政治大學法律學研究所博士論文。

段承璞，1992，《台灣戰後經濟》，臺北市：人間出版社。

張茂修，1982，〈台灣紡織工業之發展〉，《台灣銀行季刊》，33（4）：30-46。

陳定銘、潘蓉慧，2013，〈社會網絡分析應用在社區發展之研究--以屏東縣竹田鄉社區為例〉，《政策與人力管理》，4（1）：107-40。

陳政亮，1996，〈父權/兄弟關係─自主工會運作的個案研究〉，東海大學社會學系碩士論文。

陳素香，2014，〈白頭「工男」話當年：訪全關連第一代運動組織者林子文、毛振飛、吳永毅〉，《人間思想》，7、8：160-82。

陳燕禎，2005，〈社區老人照顧支持體系及政策之探討〉，《社區發展季刊》，110：158-75。

夏林清、鄭村棋，1992，〈站上罷工第一線──由行動主體的角度看 1989 年遠化 5 月罷工抗爭的發生及影響〉，《台灣社會研究季刊》，13：63-108。

黃金鳳，1999，《台灣紡織產業傳》，臺北市：中華徵信所。

黃紋娟，1991，〈區隔化之內部勞動力市場、社區與工會的自主轉變：以高雄煉油廠為例〉，東海大學社會學研究所碩士論文。

黃源協，2005，〈正式照顧對非正式網絡互動關係之影響─以原住民部落老人居家/送餐服務為例〉，《社會政策與社會工作學刊》，9（1）：163-98。

黃馨瑩，2016，〈「她與她」的壓力源及社會支持網絡〉，《諮商與輔導》，361：25-8。

彭程，2013，〈有關係就是沒關係？—中國勞動市場中社會網絡對薪資的影響分析〉，國立政治大學經濟學系碩士論文。

雷慧英譯，谷蒲孝雄原著，1992，《國際加工基地的形成──台灣的工業化》，臺北市：人間出版社。

趙剛，1996，〈工運與民主─對遠化工會組織過程的反思〉，《台灣社會研究季刊》，24：1-39。

瞿宛文，2003，《全球化下的台灣經濟》，臺北市：唐山出版社。

———，2008，〈重看臺灣棉紡織業早期的發展〉，《新史學》，19（1）：167-227。

———，2009，〈臺灣經濟奇蹟的中國背景──超克分斷體制經濟史的盲點〉，《台灣社會研究季刊》，74：49-93。

Barnes John A. 1954. “Class and Committee in a Norwegian Island Parish.” *Human Relations* 7: 39-58.

Bennett D. and Morris I.. 1983.”Support and Rehabilitation.” In Theory and Practice of Psychiatric Rehabilitation eds. F. N. Watts and D. H. Bennett. New York: Wiley.

Borocz J. and Southworth C. 1998. “’Who You Know’: Earnings Effects of Formal and Informal Social Network Resources under Late State Socialism in Hungary 1986-87.” *Journal of Socio-Economics* 27(3): 401-25.

Caplan G. and Killilea M. 1976. *Support Systems and Mutual Help: Multidisciplinary Explorations.* New York: Grune and Stratton.

Davies James C. 1962. “Toward A Theory of Revolution.” *American Sociological Review* 27(1): 5-19.

Eisinger Peter K. 1973. “The Conditions of Protest Behavior in American Cities.” *American Political Science Review* 67:11-28.

Freeman J. 1979. “Resource Mobilization and Strategy: A Model for Analyzing Social Movement Organization Actions.” In Mayer N. Zald and John D. McCarthy eds. *The Dynamics of Social Movements: Resource Mobilization Social Control and Tactics.* Cambridge: Winthrop Publishers.

Granovetter Mark. 1985. “Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness.” *American Journal of Sociology.* 91(3): 481-510.

Gurr Ted R.. 1970. *Why Men Rebel*. Princeton: Princeton University Press.

MacAdam Doug. 1982. *Political Process and the Development of Black Insurgency 1930-1970*. Chicago: The University of Chicago Press.

——. 1990. *Freedom Summer.* Oxford: Oxford University Press.

McCarthy John D. and Mayer N. Zald 1973. *The Trend of Social Movements in America: Professionalization and Resource Mobilization*. N.J.: General Learning Press.

——. 1987. Social Movements in an Organizational Society: Collected Essays. New Brunswick: Transaction Books.

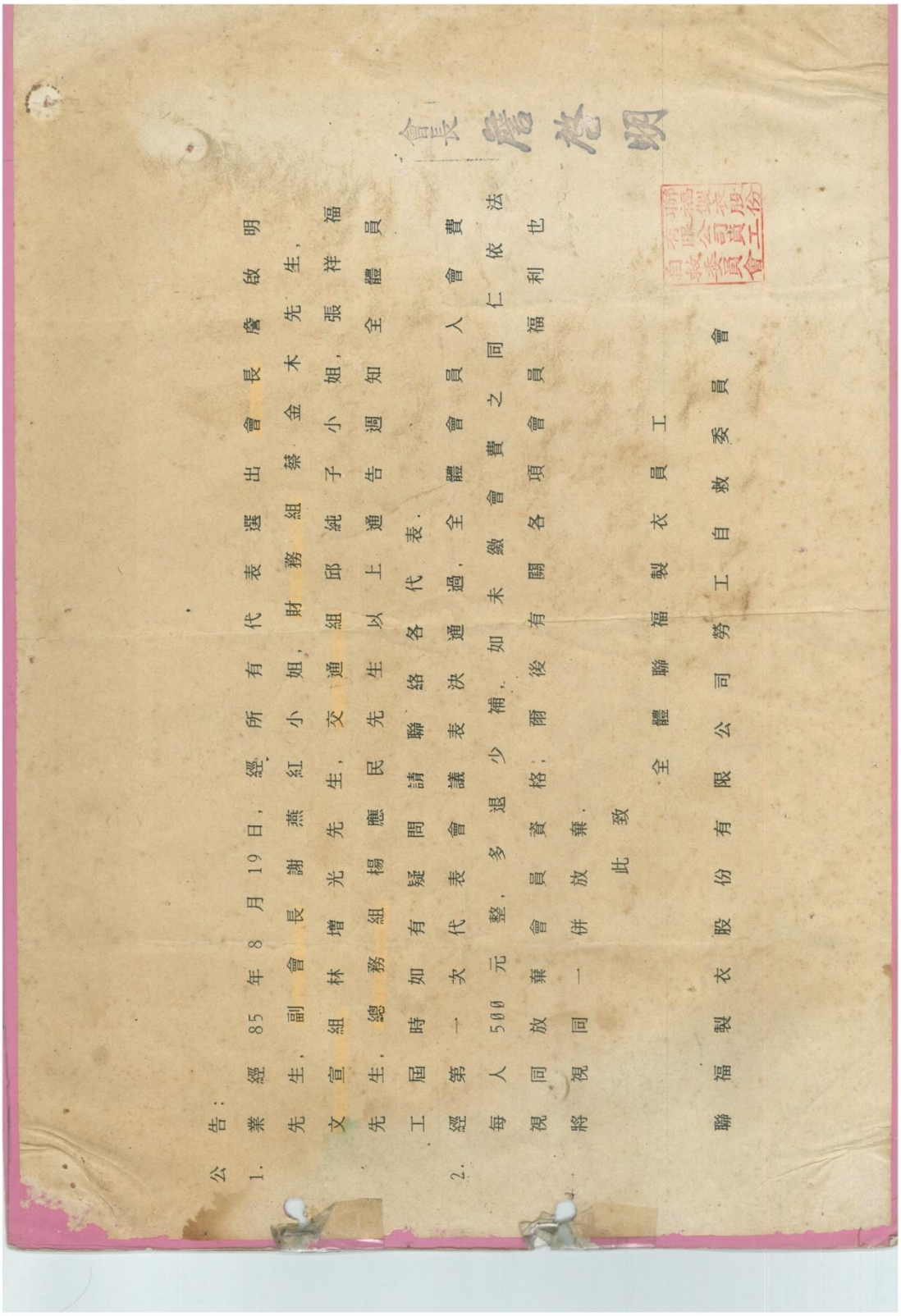
Olson Mancur L. 1971. *The Logic of Collective Action : Public Goods and the Theory of Groups.* Cambridge Mass.: Harvard University Press.

Smelser Neil J. 1963. *The Sociology of Economic Life.* New Jersey: Prentice-Hall.

國立政治大學 National Chengchi University

附錄

附錄一、聯福自救會幹部名單



公告：

1. 業經85年8月19日，經所有代表選出會長詹敏明
先生，副會長謝燕紅小姐，財務組蔡金木先生，
文宣組林增光先生，交通組邱純子小姐，張祥福
先生，總務組楊應民先生以上通告週知全體員
工屆時如有疑問請聯絡各代表.

2. 經第一次代表會議表決通過，全體會員入會費
每人500元整，多退少補.如未繳會費之同仁依法
視同放棄會員資格；爾後有關各項會員福利也
將視同一併放棄.

此致

全體聯福製衣員工

聯福製衣股份有限公司勞工自救委員會

附錄二、聯福製衣公司關廠突顯的問題

聯福製衣公司關廠突顯的問題

一、關廠的任意性

聯福製衣公司於八月十三日貼出通告：自九月十五日起暫時關廠歇業一年，屆時除貿易部門繼續運作處理業務及部份留守人員外，其餘員工均辦理資遣。按此通告被諭知資遣、退休者有三百二十名左右，佔所有員工四百六十幾名的三分之二，這種關廠重大事件資方既無事先準備，且對資遣方案直至九月十五關廠之日也提不出來，更令人憤慨的是資方口口聲聲按勞基法辦理，但就是沒錢，如此無賴行徑，視國家公權力、國家法令如狗屎，暴露出資方蠻橫、野霸的心態。關廠事關眾人家庭生計，工人再就業等社會問題，資方憑壹紙通告決定工人生死，且連基本的、法定的工人權益保障都置之不理，這社會還有王法，還有正義、還有政府嗎？

二、公權力的無能性

聯福關廠事件完全暴露主管機關公權力行使的無能，九月九日我們去勞委會陳情時，勞委會才決定當天下午會同各單位作勞動檢查。我們於九月二日去桃園縣勞工局申請協調時，已把有關資方違反法令的協調內容陳明在申訴書裏，勞工局竟不馬上對資方違法部份進行調查，而遲至九日陳情勞委會時才發覺事態嚴重，公權力介入進行勞動條件調查。對於資方違法部份，按勞基法賦與勞工主管機關的監督權，尤其是違反勞基法第 78 條部份，該移送法院及移送地檢署的都沒有馬上作成決定，而一在拖延，公權力的作爲令人失望透頂。

九月十六日第二次調解時，調解方案成立，「資方還是大言不慚一切依勞基法辦理，但就是沒錢」，公權力對資方一點法度也沒有，試問在這個節骨眼，公權力能否保障我們的法定權益？難道對資方野霸的行爲主管機關一點約束、強制的能力都沒有？如果是這樣，要勞委會、要地方勞工主管機關何用？

三、法律的無效性

勞方這次完全按法令提出要求，按法令要求協調、調解，在一切依法走完所有程序，依法定權利事項要求資方履行，這不管在合法性及正當性上都毫無瑕疵，可是法律回應我們的竟是：不管用。資方依然故我，依然賤踏法令尊嚴如故，如果法律是社會正義的最後防線，台灣勞工法定權益的保障根本是騙人的玩意，當不得眞的！

聯福關廠事件令台灣勞工對法律的信心澈底瓦解，一切將回到原始的叢林法則，社會的正義只有拳頭能回答！

四、勞工權益如何救濟

面對勞工爭取基本權益，公權力無能、法律無效的時候，到底要如何救濟？法律修改曠日費時，緩不濟急，是否可循因公權力執行疏失、不力，給予我們這些無助的勞工國家賠償，讓台灣的勞工對國家的信心不致全面崩盤，必須說明清楚的是：我們絕不是一群叫化子，在乞求國家的恩賜，而是很有尊嚴，有理、有利、有節的要求正義的回響，這樣的要求一點也不過份，天地可鑑！

聯福製衣股份有限公司員工自救會
1996.9.23

附錄三、聯福紡織員工自救會臥軌抗議宣言

聯福紡織員工自救會臥軌抗議宣言

如果人工作一生，將青春與生命奉獻給公司之後，換來的卻是老闆翻臉無情的對待，這種人生還有什麼意義？如果人民繳納了一輩了的稅金，得到的卻是無能官僚對於犯罪者的束手無策，**這種政府還有什麼可信賴？**

我們是聯福紡織的一群老員工，過去幾十年來，我們付出了血汗青春，不但替老闆賺進了大筆的財富，也爲所謂的台灣經濟奇蹟做出了貢獻。但是，近幾年來，老闆爲了追逐更大的利益，相繼將國內資金以及設備外移，將這些老員工棄於不顧。不但剝奪了我們的工作權，甚至依法應當發放的退休金、資遣費都加以逃避。我們很感慨！

台灣不但創造了經濟奇蹟，同時也創造出這種冷血貪婪的資本家。

今年八月，當發現老闆的真面目後，我們開始向主管機關求助，要求勞委會協助追討。畢竟勞委會監督不週，未能要求資方按時提撥退休準備金，是造成今天這種結果的重要原因。在勞委會的協調下，老闆答應處理土地償還退休金、資遣費，而處理完成之前老闆將被限制出境以及凍結資產。然而這些承諾卻一一成爲空頭支票，限制出境的命令形同具文（老闆早已出境），我們的資遣費、退休金更是不知向誰追討。面對這種政府，我們還能抱持什麼希望？

我們明白，我們只是眾多受害者中的大部份，因為，今年以來台灣從南到北已經發生了無數惡性關廠，老闆拒發資遣、退休金的案例。但是我們拒絕忍氣吞聲，拒被政府漠視。臥軌抗議是我們沒有選擇中的選擇，是我們向政府、向社會所能做的最沈痛抗議。

我們知道，這次行動將造成許多乘客的不便，更可能遭到法律制裁；在此先向各位旅客致上最深的歉意，至於法律的制裁我們將慷慨面對。**如果這次的抗議行動能夠讓惡性關廠在台灣絕跡，能夠讓勞工權益獲得保障。我們的付出，絕對值得。**

最後，再一次向各位旅客道歉，請您體諒我們不得已的苦衷。用您一時的不便，換取一個落實保障勞工權益的機會。

附錄四、本文之半結構式訪談主題

項目	內容
基本資料	年齡、省籍、出生地、特殊背景、教育程度
家庭關係	婚姻狀況、子女個數、同居親屬
工作經驗	進聯福前的經歷、年資、部門、職位、管理制度、工作內容
人際關係	姊妹淘、共同話題、休閒活動、聯誼、公司旅遊
抗爭經驗	參與契機、角色定位、成長與挫折、分班的影響、退出原因
政治認同	政治參與、政黨認同、對未來局勢的看法
勞工意識	對勞資政關係的想像、對工運的看法

國立政治大學 National Chengchi University

附錄五、聯福工人關廠抗爭問卷調查

親愛的聯福勞工您好：

我是李世瑛，目前就讀於國立政治大學政治學系碩士班三年級。各位在七月中旬時或許已經收過一份關於聯福的問卷，當時雖然已有部份人回信，不過還是有許多人尚未回覆。

當初我發放問卷時，是以完成一份期末報告作為目標，是以回收的樣本數雖然稍嫌少了些，但是仍足以作為一個小而美的報告。不過，當我的指導教授黃德北老師看過我的期末報告後，希望我能夠更進一步地進行研究，並期待我能接觸接觸更多的受訪者，以及更深入的分析資料，最終能夠完整地描繪出聯福工人關廠抗爭的樣貌，替這場勞工抗爭史上輝煌的一頁留下一個紀錄。

然而，以碩士論文而言，我目前所蒐集到的樣本數仍然過少，不僅無法進行更細緻的分析，所得出的結果也缺乏說服力，無法代表全體聯福勞工。因此，懇請各位聯福勞工確實地填寫問卷後，再將彌封好的信封投入鄰近的郵筒中，讓我們一起為記錄這場運動盡一份微薄的心力。

謝謝大家！

學生 李世瑛敬上 104.09.11

※本問卷發放對象為所有經歷過關廠事件之聯福勞工，並非僅針對自救會會員；此外，本問卷所蒐集之一切資料僅供學術研究使用，絕不另作其他用途，敬請各位放心填寫。

※若有任何問題請聯絡：

李世瑛同學	手機：09785*35*6　電話：(02)25507958 Email：renew971025@gmail.com 地址：10343 臺北市大同區南京西路 360-2 號 12 樓之 8
桃園市產業總工會	電話：(03)3638544 傳真：(03)3623926 地址：桃園市八德區介壽路一段 199 號 3 樓 王浩秘書：0919251061
國立政治大學 政治學系辦公室	電話：(02)29393091 分機 50771 張銀珍助教 傳真：(02)29390201 地址：11605 臺北市文山區指南路 2 段 64 號

親愛的聯福自救會會員：

李世瑛同學目前就讀於政大政治所碩士二年級，一直以來便十分關注關廠工人抗爭的進展，除了多次前來抗爭場合提供協助、一起抗爭之外，也參與了 2 次桃產總所舉辦的聯福工人訪調營；所以無論是對關廠工人，還是聯福勞工都有一定程度的了解。

不僅如此，李同學的指導教授黃德北老師也十分的支持關廠工人,除了多次撰文聲援我們之外,還親自參與許多關廠工人的抗爭，包括在勞委會前面進行長達 106 小時的絕食行動，甚至臥軌當天還因為與關廠工人一起跳下月台而被移送地檢署。

另外，關廠工人的抗爭雖然已經告一段落，但我們仍然相當缺乏人力來記錄這場為期近兩年的抗爭過程，讓後人能夠了解這場勞工抗爭的始末。

因此，我們誠摯希望各位聯福工人們能夠盡力配合李同學的研究。請確實地填寫問卷，並將填寫完成的問卷塞進信封後投入郵筒中，替記錄這場抗爭盡一份心力。謝謝大家！

桃園市產業總工會秘書長　林佳瑋

秘　書　王　浩

（問卷開始）

1. **性別：**□男性　□女性

2. **請問您是民國哪一年生(幾年次）：**民國_____年

3. **請問您出生在哪裡：**_____縣市_____鄉鎮市區

4. **請問您 19 年前關廠時居住在哪裡：**_____縣市_____鄉鎮市區

一、聯福經歷

5. **請問您聯福的年資有多久了：**_____年

6. **請問您在聯福時主要在哪一單位服務：**
□特種 A 班　□特種 B 班　□分發班　□特檢班　□包裝班　□生管班　□工程班　□馬克班
□倉庫班　□會計班　□整燙班　□內裡班　□第 1 班　□第 2 班　□第 3 班　□第 5 班
□第 6 班　□第 7 班　□第 8 班　□第 9 班　□第 10 班　□第 11 班　□樣品室　□總務
□剪裁班　□保養班　□第二波聯福關廠_____班/課/室　□其他（請說明）_____

7. **請問您關廠前的職位為何：**
□作業員　□助理　□班長　□職員　□技師　□主任　□其他（請說明）_____

8. **請問您服務的那個單位(班)編制上共有多少人：共**_____人

二、關廠抗爭

9. **請問聯福積欠您多少退休金/資遣費：**_____元

10. **請問 19 年前關廠時您有加入自救會嗎？**□有，全程參與　□加入後退出　□沒有

11. **請問 19 年前自救會的抗爭活動您的單位(班)共有多少人參與：**_____人

12. **請問 19 年前關廠時您的家庭有幾位成員（不含本人)：**_____人

13. **請問 19 年前關廠時您的家庭每月總收入大約是多少：**
□ 25,000 元以下 □ 25,001~36,000 元 □ 36,001~45,000 元 □45,001~55,000 元
□ 55,001 元~64,000 元 □ 64,001~75,000 元 □ 75,001~87,000 元 □ 87,001~100,000 元
□ 100,001~130,000 元 □ 130,001 元以上

14. 請問2年前勞委會提告後，您有加入自救會嗎？
□有，全程參與（跳至第17題） □加入後退出 □沒有（跳至第16題）

15. 關於您2年前不參與自救會抗爭的原因是什麼（可複選）：
□我不參加抗爭是因為要負擔家計 □我不參加抗爭是因為不認同自救會的作法
□我不參加抗爭是因為我身邊的人都沒參加 □我不參加抗爭是因為我不喜歡抗爭
□我不參加抗爭是因為我認為抗爭不會有結果 □我不參加抗爭是因為健康因素
□我不參加抗爭是因為沒時間 □其他（請說明）_____

16. 請問2年前自救會的抗爭活動您的單位(班)有多少人參與：_____人

17. 整體來說，請問您的家人是否支持您參與抗爭：
□非常支持 □有點支持 □有點不支持 □非常不支持

18. 請問目前您的家庭每月總收入大約是多少：
□ 25,000元以下 □ 25,001~36,000元 □ 36,001~45,000元 □45,001~55,000元
□ 55,001元~64,000元 □ 64,001~75,000元 □ 75,001~87,000元 □ 87,001~100,000元
□ 100,001~130,000元 □ 130,001元以上

19. 請問您這次的訴訟，總共牽涉到多少位保證人：_____人

20. 請問這些保證人是來自幾個不同的家庭：_____個

21. 請問您還款的日期為何：民國_____年_____月 □從未還款

三、政治意識形態

22. 請問您同不同意以下說法：
A. 有人說：政治有時候太複雜了，所以我們一般民眾實在搞不懂
□非常同意 □有點同意 □有點不同意 □非常不同意

B. 有人說：我們一般民眾對政府的作為，沒有任何影響力
□非常同意 □有點同意 □有點不同意 □非常不同意

23. 請問您對政治方面是否有興趣：
□非常有興趣 □有點興趣 □有點沒興趣 □非常沒興趣

24. 請問您比較支持以下哪個政黨：
□國民黨 □民進黨 □台聯黨 □親民黨 □綠黨 □新黨 □時代力量 □社會民主黨
□樹黨 □民國黨 □其他（請說明）_____

25. 如果 0 代表非常不信任，10 代表非常信任，請問 0～10 您會給中央政府多少：_____

26. 請問 1996 年總統選舉，您投給哪一組候選人：
□陳履安、王清峰 □李登輝、連戰 □彭明敏、謝長廷 □林洋港、郝柏村 □沒去投票
□投廢票

27. 請問 2000 年總統選舉，您投給哪一組候選人：
□宋楚瑜、張昭雄 □連戰、蕭萬長 □李敖、馮滬祥 □許信良、朱惠良 □陳水扁、呂秀蓮
□沒去投票 □投廢票

28. 請問 2004 年總統選舉，您投給哪一組候選人：
□陳水扁、呂秀蓮 □連戰、宋楚瑜 □沒去投票 □投廢票

29. 請問 2008 年總統選舉，您投給哪一組候選人：
□謝長廷、蘇貞昌 □馬英九、蕭萬長 □沒去投票 □投廢票

30. 請問上次總統選舉，您投給哪一組候選人：
□蔡英文、蘇嘉全 □馬英九、吳敦義 □宋楚瑜、林瑞雄 □沒去投票 □投廢票

四、社會階層

31. 請問您同意以下的說法嗎？

A. 有人說：勞工在生產過程中常被老闆壓榨，中間的差額大多都被老闆拿走了
□非常同意（2）□有點同意（1）□有點不同意（-1）□非常不同意（-2）

B. 有人說：在台灣，老闆賺到的錢越來越多，勞工分到的錢越來越少
□非常同意（2）□有點同意（1）□有點不同意（-1）□非常不同意（-2）

C. 有人說：只要我們認真工作，等老闆賺到錢之後，就會提昇勞工的待遇
□非常同意（-2）□有點同意（-1）□有點不同意（1）□非常不同意（2）

D. 有人說：組織工會抗爭會降低公司的競爭力，對大家都不利
□非常同意（-2）□有點同意（-1）□有點不同意（1）□非常不同意（2）

E. 有人說：勞工的權益要自己爭取，老闆不會主動提高勞工的待遇
□非常同意（2）□有點同意（1）□有點不同意（-1）□非常不同意（-2）

F. 有人說：勞工要組織屬於自己的政黨，並且選出能代表勞工的政治人物，這樣權益才有保障
□非常同意（2）□有點同意（1）□有點不同意（-1）□非常不同意（-2）

32. 0~10 代表您喜歡的程度，0 代表非常不喜歡，10 代表非常喜歡；請問 0～10 您會給以下政黨的勞工政策多少？

A. 國民黨的勞工政策：_____

B. 民進黨的勞工政策：_____

33. 如果 0~10 代表您對勞工出來抗爭的支持程度，0 代表非常不支持，10 代表非常支持，請問 0～10 您會給勞工抗爭多少？_____

五、個人基本資料

34. 請問您父親是哪裡人:□客家人 □閩南人 □大陸各省市人 □原住民 □其他(請說明)_____

35. 請問您母親是哪裡人:□客家人 □閩南人 □大陸各省市人 □原住民 □其他(請說明)_____

36. 您的教育程度是什麼：

□無（識字） □無（不識字） □國小 □初/國中 □高中職 □專科 □大學 □研究所及以上

37. 請問您目前的婚姻狀況：

□未婚 □同居 □已婚 □離婚 □配偶過世，未再婚 □其他（請說明）_____

38. 請問您配偶是哪裡人：

□客家人 □閩南人 □大陸各省市人 □原住民 □其他（請說明）_____

39. 19 年前關廠時婚姻狀況：

□未婚 □同居 □已婚 □離婚 □配偶過世，未再婚 □其他（請說明）_____

40. 請問您目前的子女個數與年紀:

□長子_____歲 □長女_____歲

□次子_____歲 □次女_____歲

□三子_____歲 □三女_____歲

□四子_____歲 □四女_____歲

□五子_____歲 □五女_____歲

□六子_____歲 □六女_____歲

□么子_____歲 □么女_____歲

（問卷結束）