

國家圖書館



004447529

# 港都百工圖

商品拜物教的實踐與逆轉

謝國雄 著



港都高雄各行各業的勞動者如何經驗資本主義？他們如何回應資本主義，從而讓資本主義在台灣以特殊的樣態出現？「同時萃取與掩飾剩餘價值」是資本主義勞動過程的運作原則，港都勞動者提出的挑戰是：資本主義萃取剩餘價值，真的需要掩飾嗎？掩飾得了嗎？本書作者參與高雄市勞工博物館的籌劃，得以運用勞工口述歷史與工廠檔案等資料來回答這個問題。

行業傳統的師傅、唐榮鐵工廠以及美麗島工廠的勞資雙方，都不迴避剩餘價值的創造與萃取，甚至一起擁抱，爭議起於剩餘價值的透明但不公的分配。即便雇主企圖掩飾剩餘價值的創造與萃取，也因為霸權經營本身就有內在的弱點、並存的多樣薪資制度、十分透明的績效獎金運作，以及勞動者各種創意的行動，而功虧一簣。港都勞動者既擁抱卻又看穿商品拜物教，「全括的商品霸權」的兩可性扮演了關鍵的角色。

「同時萃取與掩飾剩餘價值」是商品拜物教的展現，而商品拜物教涉及了結構力量與行動的關係。本書重新概念化了「行動」，一是確立「行動」在分析上的自主地位，二是行動中介結構力量有不同的樣態，三是這些不同的樣態本身即具有另一層次的中介效應。本書也提出新論點：結構力量的呈現樣態（現身或者不現身、以何種方式現身、現身後是否會變身等）可以強化或者掩飾結構力量，從而是結構力量不可或缺的一環。最後，本書確立「存在感」這個新的基本議題，如工作的慣行不僅體現了薪資勞動及普羅化，更讓勞動者切身體會到「薪資勞動是生存唯一的軸心」，從而讓資本主義存在化、唯一化與隱身，但失業也激起了勞動者質疑薪資勞動的意義。藉此，我們可以重新定位志願性順服，偵測到將結構力量「去物化」的可能，並且體現「西方個案化、在地普遍化」。

#### 謝國雄

美國柏克萊加州大學社會學博士，現任中央研究院社會學研究所研究員、清華大學社會學研究所合聘教授。著有專書“Boss” Island: The Subcontracting Network and Micro-Entrepreneurship in Taiwan’s Development (1992)、《純勞動：台灣勞動體制諸論》(1997)與《茶鄉社會誌：工資、政府與整體社會範疇》(2003)，並主編《以身為度，如是我做：田野工作的教與學》(2007)與《群學爭鳴：台灣社會學發展史，1945-2005》(2008)。





# 港 都 百 工 圖

---

商品拜物教的實踐與逆轉

謝國雄



中央研究院社會學研究所 · 台北 · 2013

---



556.933

8>54

# 目次

第一章	知識圖譜：志願性順服、商品拜物教與結構／行動	001
	一、西方勞動研究圖譜 ■ 003	
	二、台灣勞動研究圖譜 ■ 022	
	三、本書的定位與貢獻 ■ 038	
	四、預覽《港都百工圖》 ■ 040	
第二章	起草：勞工博物館與社會學介入	043
	一、籌設高雄市勞工博物館 ■ 044	
	二、社會學介入 ■ 047	
	三、港都略史 ■ 060	
第三章	混沌初開：行業傳統中「勞」「資」範疇的生成與變化	063
	一、皮鞋業：「勞」「資」範疇的流動與固定 ■ 064	
	二、鐵路貨物搬運業：勞資範疇的浮現與分化 ■ 083	
	三、計程車業：「勞」「資」範疇的模糊邏輯 ■ 113	
	四、派報業：未曾清晰浮現的「勞」「資」範疇 ■ 127	
	五、電影辯士業：來不及形成的現代勞資範疇 ■ 136	
	六、結論 ■ 140	
第四章	大熔爐：唐榮鐵工廠的政治經濟學	151
	一、由民營到省營 ■ 152	
	二、關廠：孰以致之？ ■ 171	
	三、結論 ■ 178	

國家圖書館



004447529

第五章	「情」、包與命：大熔爐中的商品拜物教	183
	一、謀職與失業 ■ 184	
	二、勞資關係 ■ 192	
	三、薪資制度 ■ 203	
	四、以物件為中心的現場生活 ■ 226	
	五、工會經驗 ■ 239	
	六、存在感 ■ 255	
	七、結論 ■ 264	
第六章	宇宙的「生意」：「合理化」的理想與轉折	277
	一、鴻圖霸業：經營之神王語錄的啓示 ■ 278	
	二、咨爾多士，企業中堅 ■ 314	
第七章	寂靜之聲：「合理化」的底層	337
	一、膠片狂想曲（作為現實的一部分） ■ 339	
	二、膠片社會學（小說的社會學評論） ■ 362	
	三、寂靜之聲 ■ 401	
	四、未完成的「合理化」交響曲 ■ 408	
第八章	成圖與留白：同時看穿與擁抱商品拜物教	411
	一、商品拜物教與結構力量的呈現樣態 ■ 413	
	二、作為中介的行動 ■ 430	
	三、重新概念化「結構力量與行動」 ■ 441	
	四、存在感 ■ 459	
	五、真正的國際化：西方個案化與在地普遍化 ■ 469	
	六、社會學與哲學的互動 ■ 472	

參考文獻 ■ 475

索引 ■ 486

Synopsis ■ 490

## 圖表目次

- 圖 2-1 高雄市依產業分的就業人口，1956-2000 ■ 060
- 圖 2-2 高雄市依從業身分的就業人口，1956-2000 ■ 061
- 圖 3-1 皮鞋業新師的部分系譜 ■ 077
- 圖 3-2 鐵路貨物搬運業工人理想中的關係 ■ 107
- 圖 3-3 〈勞動基準法〉實施前鐵路貨物搬運業的勞資關係 ■ 108
- 圖 3-4 〈勞動基準法〉實施後鐵路貨物搬運業的勞資關係 ■ 109
- 圖 3-5 高雄市計程車業家數，1988-2008 ■ 113
- 圖 4-1 唐榮鐵工廠員工占金屬業及製造業的比例，1954-1969 ■ 153
- 圖 5-1 省營唐榮鐵工廠的勞資四角關係 ■ 194
- 圖 6-1 多義的「勞工」 ■ 333
- 圖 8-1 顯性互構 1：外顯可見的互構 ■ 449
- 圖 8-2 顯性互構 2：行動與結構力量相隔，但對其做工 ■ 450
- 圖 8-3 隱性互構 1：隱而不顯的互構 ■ 451
- 圖 8-4 隱性互構 2：結構力量與行動相隔 ■ 452
- 表 1-1 商品拜物教中人與物的關係 ■ 006
- 表 1-2 順從與異議的關係 ■ 014
- 表 3-1 鐵路貨物搬運業中退休金的爭議 ■ 097
- 表 5-1 唐榮鐵工廠 78 年度(1989)營運績效考核基準表 ■ 193
- 表 5-2 鉗工老劉申訴案大事記 ■ 196
- 表 6-1 管理「合理化」的霸權經營 ■ 303
- 表 6-2 一九六零年代的就業選擇 ■ 314





# 序

我出生於一九五零年代，成長於六零和七零年代。在物質匱乏的環境中，能溫飽求學毋寧就是莫大的福分。拜經濟發展之賜，只要願意工作，生活多少都可改善。然而，生活中還是有如「政治」等個人不能、不敢觸碰的角落。在那個年代，很難想像政權竟會遞嬗，「外在世界看起來不可能變化」的經驗，帶來了「物化」的世界觀，甚至內建為學術研究上的盲點。

如果沒有經歷過一九八零年代晚期台灣的巨變，我的世界觀不可能鬆動與轉化。但是，若未能同步在學術上持續反思與精進，我的研究仍無法受益於時代巨變。兩者結合帶來的是正視、發現與珍惜行動及其帶來的可能轉變。觀點的轉變逆轉了對現象的詮釋，從而偵測到行動的各種可能效應與改變結構力量的空間。換句話說，觀點的轉變讓「我們」能動——首先是作為研究者的我們，其次是作為研究者探討對象的報導人。

殷殷致意於人類行動的創意與所謂「結構力量」的可變，就是向啟蒙我的一九八零年代末期台灣社會運動致敬，它讓我看見社會改變的可能，從而讓自己能動。宏觀制度的改革固然值得追求，日常生活周遭中隨時可採取的行動同樣重要；集體行動的確令人震撼，但集體心態的探索與開拓同樣不可小覷。

作為一個學者，回報這段能動歷史最好的方式，就是做出深刻、有創意的研究，並且寫出生猛活潑、鞭辟入裡的民族誌，一方面留下行動者奮鬥的紀錄，另一方面提供進一步能動的基礎。當然，學者終究要返回知識的傳統以自我檢視。《純勞動》、《茶鄉社會誌》與《港都百工圖》構成了我的台灣勞動研究三部曲，一路走來，並非坦途，

反而更像長江中的黃牛峽，航道艱險，「朝見黃牛，暮見黃牛，三朝三暮，黃牛如故」。三部曲看似處理相同課題，實則不斷試圖深化與創新。是否做到「見山是山，見山不是山，見山還是山」的辯證超越，有請讀者明鑑。

雖然號稱是港都「百工」圖，但本書卻未能涵蓋如高雄加工出口區的女性勞動者。這是拼圖中非常重要的一塊，衷心期待後繼者能補上。

謝國雄

於台北南港 2012年8月

## 誌謝

高雄市勞工博物館的籌劃促成了本書。本書部分資料來自 2003 年夏到 2004 年冬，我無酬執行高雄市勞工博物館口述影像史的訪談，相關訪談紀錄目前是高雄市勞工博物館的館藏。由於高雄市勞工自治委員會提案籌設高雄市勞工博物館，高雄市勞工局在 2002 年 9 月 30 日召開第一次籌備委員會議，邀請擔任自治委員會的工會幹部、博物館專家與相關學者出席。作為籌備會的一員，我有幸與來自各方、極具洞識的伙伴一起勾繪勞工博物館，是平生一大樂事，我要謝謝他們：李允斐、成令方、邱花妹、施永林、陳貞夙、鍾永豐、張緒中、洪秋鳳、吳清賓、邱毓斌、李俊賢、陳秀鳳、林崇熙、陳雪妮、劉進興、翁裕峰等。

高雄市勞工博物館的籌劃幕後有一群無私奉獻的年輕工作人員，不時在「巧婦無米之炊」的情況下，推動各項有創意的計畫，他們像南台灣太陽般的熱情激勵了我持續關注高雄市勞工博物館，並且以務實的行動來協助高雄市勞工博物館奠基，我要謝謝他們：陳錦豐、柯妘青、徐明君、吳佩蓉、劉益誠、吳孟如、吳孟娟、滿春梅等。妘青更是口述影像史的掌鏡者、工作的好搭檔。已故的科學工藝博物館王永豐主任在《高雄市勞工博物館設立之可行性評估研究計畫期末報告》提出的「博物館未來化，政府博物館化」的遠見，至今仍縈繞在心懷。

籌劃初期，丁勇言秘書積極任事，方能讓高雄市勞工博物館的籌劃持續進行。勞工博物館命運多舛，有賴歷任勞工局長方來進、吳清賓、鍾孔炤大力支持，終能於 2009 年 12 月在駁二特區與世人相見。接掌高雄市勞工博物館的陳雪妮主任更是卯足全力，陸續推出多采多姿的各種展示活動。

我要感謝參與口述影像史計畫的報導人，由於他們慷慨分享對於高雄市勞工博物館的期待，以及豐富的工作與生命經驗，讓高雄市勞工博物館有了第一批口述史的資料。他們以鮮活的語言和肢體動作再現了生猛有力的生命史，至今歷歷在目。隨著參觀人潮，他們將在高雄市勞工博物館繼續再活一次、兩次、三次……。

口述影像史承劉惠純與康庭瑜兩位轉謄成文字，特表謝意。

本書初稿承蒙陳文德、鄭瑋寧兩位教授耐心閱讀，並且針對「文化」與「對等交換」等提出了細緻的評論。瑋寧更一路讀至定稿，不厭其煩提出修改建議。藍佩嘉教授對修正稿提出深入的建議，我的學生林文蘭、夏傳位與劉清耿也召開「口試委員會」，做成了「有條件通過」的決議，她們的評論意見包括：適當地調整章節、考慮是否有更合適的概念架構、需指出台灣資本主義發展的特殊性，以及釐清商品拜物教與「結構／行動」的關係等。中央研究院社會學研究所出版品委員會邀請的兩位審查人針對本書的核心論證與寫作策略，提出全面的評論，讓我獲益良多。出版品委員會召集人吳乃德，委員柯志明、曾熾芬、熊瑞梅、蕭新煌費心主持書稿審查，謹表謝意。其中一位委員並建議我區辨「等價交換」與「對等交換」，讓我有機會釐清可能的混淆。我雖已盡力回應這些評論，但必然力有所未逮，如有任何疏漏與錯誤，其責在我。

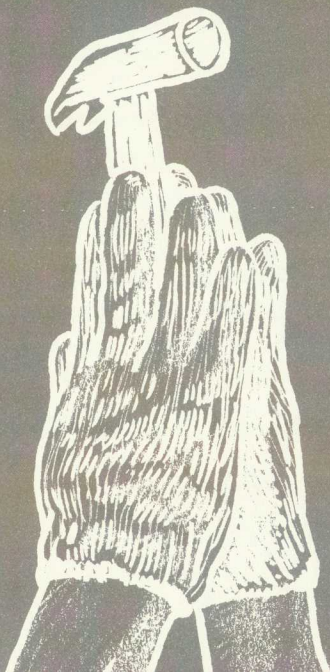
謝麗玲小姐詳盡綿密的專業編輯，讓本書更為流暢，再次謝謝！

第一章

# 知識圖譜

志願性順服、商品拜物教與結構／行動

---





## 2003年冬，港都高雄<sup>1</sup>

2003年冬，一如以往，溫暖熱情的陽光，灑遍港都高雄。幾個不同行業的勞動者回顧了他們的工作生涯。一位內銷皮鞋業的師傅評論說：「『師仔』差師傅差三年，師傅差頭家差本錢」。<sup>2</sup>約莫同時，兩位鐵路搬運職業工會的會員回憶起高雄港火車站從前搬運工人雲集，鐵路搬運工人的工資來自裝卸費，但這裝卸費必須與鐵路搬運公司以八二比例來分配。1984年開始實施〈勞動基準法〉後，該法所規定的假日工資與退休金，不知要從何而來。一家計程車合作社的理事長細述了計程車業歷經了靠行、個人車行與計程車合作社的過程。車行是頭家，但卻不發薪水；計程車司機自己出資買車，但卻不是頭家。同樣受到港都溫暖陽光照射的派報工人，由於必須兼送好幾家報社的報紙，主張「所有的報社都是我們的老闆……都是我們公共的老闆」。最後，無聲電影時代擔任旁白的電影辯士感嘆：「每個行業都有衰落的時候，沒有辦法！」。

1958年，唐榮鋼鐵產量居全省第一，有「南唐榮，北大同」的美譽。1987年11月間，唐榮鐵工廠工人張鳳和面見董事長，提出二十二點建議書，強烈建議改革不透明、分配不公的獎金制。稍後，工會理事長興哥帶領工人到省政府抗議，「一群帶著全身汗臭味的人……鞋子後踩、咬著檳榔，嘴角還流著汁液的進去見連戰，要吐渣時還找不到地方，只好用衛生紙包著……」。2004年民營化的唐榮鐵工廠終於響起熄燈號，最後一任的工會理事長感嘆說：「大家好！我跟總統一

---

<sup>1</sup> 本節文字承鄭璋寧教授潤飾，謹表謝意。

<sup>2</sup> 意指：從學徒變成師傅，只要花三年的時間學藝即可，但要從師傅變成自行開店的頭家則需要資金。

樣都姓陳，不過命底(miā-té)差很多！」<sup>3</sup>

一九七零年代，台塑集團的塑膠工廠全台最大。王永慶倡議「合理化」，藉著全面的品質管制與降低成本，創造利潤，然後分享其中一部分給受僱者。一位課長主張：工會應該聘請的不是與公司打官司的律師，而是與公司「明算帳」的會計師。到了底層，由於績效獎金制有動態的「上限」（「天花板」現象），現場工人就嗆聲說：「你怕我賺，我就平平矣過、涼涼矣做(pènn-pènn--ah-kuè,liàng-liàng--ah-tsò)」。

這些人所為何來？他們營造了什麼樣的社會？反過來問，台灣是一個什麼樣的社會，讓這些人以這樣的方式過其一生？更具體地問：他們如何經驗資本主義？他們如何回應資本主義，從而讓資本主義在台灣以特殊的樣態出現？

西方的學者將如何回答這個問題？台灣的學者呢？本書又將如何回答呢？

## 一、西方勞動研究圖譜

### (一) 剩餘價值的掩飾與志願性順服

相較英國工人與雇主對抗，並且形成堅強的階級傳統，一九五零年代的美國工業社會學認為資本主義的重大問題都已經解決，產業工人被納入體制，工業衝突已經制度化，產業工人認同並且擁抱資本主

---

<sup>3</sup> 本書的閩南語拼音是依據教育部台灣閩南語常用辭典。請參考：[http://twblg.dict.edu.tw/holodict\\_new/index.html](http://twblg.dict.edu.tw/holodict_new/index.html)

義。另一方面，工廠社會學卻又發現勞動現場中非正式團體的一些自發性行爲，如西屋電器公司中的限制產出 (restriction of output)，但學者卻以「非理性」將其解釋掉。同樣的，後續的組織社會學也預設了組織底層的和諧與控制的必要。產業工人既被納入資本主義體制，卻仍有不滿與對抗；資本主義中的組織既和諧卻又需要控制。爲了解決這個弔詭，Burawoy (1979: 1-10)從而主張必須正視資本主義勞動過程的基本特性。換言之，必須以Marx的架構來重新定位、調和與整合工業社會學與組織社會學的觀點。

資本主義勞動過程是剩餘價值的生產與占用的所在。剩餘價值的生產與占用不僅是雇主的目標，也是勞動者經驗的核心。Marx在《資本論第一卷》(馬克斯、恩格斯 1991)中指出了資本家「自然地占用剩餘價值」的三種掩飾機制，Burawoy (1979)則指出了在壟斷資本主義下「同時取得與掩飾剩餘價值」的志願性順服 (voluntary servitude，或稱「甘願」，consent)。

資本家如何占有產品與工人的勞動？資本家如何占有全部的產品與剩餘勞動？更準確地說，資本家如何理直氣壯、視為當然地占有全部的產品與剩餘勞動？《資本論第一卷》提出三個答案，一是勞動過程的資本主義性質，二是工資形式，三是商品拜物教。

資本主義下的勞動過程的性質本身使得資本家自然而然地占有剩餘價值。第一，勞動過程諸要素，如原料、工具以及勞動力的所有權均歸屬於資本家，所以經由勞動過程生產出來的一切也都屬於資本家，「這個過程的產品歸他所有，正像酒窖內處於發酵過程的產品歸他所有的一樣」(馬克斯、恩格斯 1992: 210)。第二，在資本主義的勞動過程中，工人雖然可以將勞動力體現在商品中而創造價值，但爲了創造新價值，必須保存舊價值(p. 233)，亦即：工人必須運用雇主所提供的生產工具來生產商品，從而保存了體現在生產工具中的舊價值。這是一種「綁架」式的不得不然。工人爲了做 B，必須同時做 A，做 A 不

費工人額外的力量，但對資本家卻有莫大的好處。第三，工人協作帶來了額外的生產力，這種生產力在勞動力未賣給資本家前並不存在，所以看起來好像是資本的生產力(p. 370)。換言之，「勞動力成爲商品賣給雇主」是讓勞動過程具有資本主義性質，從而帶來掩飾效應的條件，後續的研究則指出了勞動過程特有的機制發揮了掩飾剩餘價值的作用(Burawoy 1979)。

工資形式本身也讓資本家很自然地占用剩餘勞動（馬克斯、恩格斯 1992: 585-593）。一來，在一般人的感覺中，資本與勞動的交換看起來與其他商品的買賣一樣，一手交錢一手交貨，銀貨兩訖。更準確地說，工資形式彷彿同時給付了有酬勞動與無酬勞動，這是因爲工資給付的彷彿是實際做出來的勞動，而不是勞動力。二來，工人是在提供勞動以後才被支付報酬，彷彿全部的勞動都是有酬的。三來，工資與工作日長度連動，因此看起來工資支付的不是勞動力本身，而是勞動力的功能，即勞動。四來，執行同一職能的不同工人的工資存在著個別的差異，所以看起來工資購買的是各個工人實際付出的勞動量，而不是勞動力。工資在市場上所購買的是等價的勞動力，但在工人經驗中，購買的卻好像是實際的勞動，並且給付了全部的勞動。換句話說，工資形式本身即有給付了所有勞動的掩飾效應。進而言之，工資形式有兩端，一端是待售的勞動力，一端是工資，就此而言，商品形式是工資形式發揮掩飾效應的一個條件。

事實上，商品形式除了是勞動過程與工資形式發揮掩飾剩餘價值的條件之外，商品形式本身也可以掩飾剩餘價值的占用（馬克斯、恩格斯 1992: 87-111）。<sup>4</sup>在資本主義下，勞動產品以商品的形式出現。

---

<sup>4</sup> 從 Polanyi (1944)的角度來看，土地、勞動力與貨幣三者本非為了買賣而存在，一旦變成商品後，必然會對人類社會帶來毀滅性的後果，因此，會有與之對抗的運動出現，藉以節制這三種人類社會的實質（substances，即土地、勞動力與貨幣）的商品化。

一方面，勞動產品是耗費人的勞動力所生產出來、具有使用價值的物是在生產者間的關係中製造出來的，另一方面，商品則是可感覺又超感覺的物，展現的是勞動產品之間的交換關係。勞動產品與商品的關係類似宗教世界的幻境：「（在宗教幻境中）人腦的產物表現為賦有生命的、彼此發生關係並同人發生關係的獨立存在的東西。在商品世界裡，人手的產物也是這樣。我把這叫做拜物教。勞動產品一旦作為商品來生產，就帶上拜物教的性質，因此拜物教是同商品生產分不開的」(p. 89)。

商品拜物教區辨了表象與底層實在，並且指出兩者間的各種關係：呈現（「人類勞動力的施展」被呈現為與其本質顛倒的「商品間的交換關係」）、掩飾（商品交換關係掩飾了人類勞動力的施展）、自主（商品交換關係有自主的運作邏輯）、主導（商品交換關係主導了人類抽象勞動的施展）與共構（表象與實在共同構成了實在）。表象不是假的、錯誤的，它與底層實在一樣真實。商品拜物教在形式上內含了「誤認」（將人與人的關係誤認為物與物的關係）與「拜物」（物與物的關係有自主的生命，可以繁衍滋長），在內容上則涉及了「等價交換與不等價占用」，如表 1-1 所示。

表 1-1 商品拜物教中人與物的關係

	勞動（人與人的關係）	商品（物與物的關係）
等價	I	II
不等價	III	IV

商品拜物教結合 II 與 III，以 II 來掩飾 III。商品拜物教是資本主義運作的「明顯的祕密」(the apparent secret)，明顯是因為資本主義下的勞資雙方都將勞動力的買賣視為一般商品的買賣，是等價交換，無庸置疑；祕密是因為這涉及了資本主義不同的層次間的關係，也就是

說，在勞動過程中發生的剩餘價值的生產與萃取，被市場上商品的對等交換所遮掩了。

拜物教指的是物件的力量取得了自主的生命，並且主導了創造物件者，讓他們自然而然地順著這股非人的力量運作。《資本論第一卷》中的商品拜物教，指的就是商品間的等價交換已經取得了「拜物」(fetish)一樣的力量。<sup>5</sup>

商品拜物教來自生產商品的勞動所特有的社會性質。在資本主義中，商品生產是個別的生產者所進行的私人勞動，那麼私人勞動要如何才能成為社會總勞動的一部分呢？只有透過商品交換，才能使勞動產品間發生關係，進而使生產者間發生關係，展現出私人勞動的社會性格。因此，「在生產者面前，他們私人勞動的社會關係就表現為：人們之間的物的關係和物之間的社會關係，而不是表現為：人們在自

---

<sup>5</sup> 當 Marx 以商品拜物教來說明商品交換如何掩飾了生產商品的勞動力以及剩餘價值的萃取時，他是以非洲的「拜物件」(fetish)為參照點。非洲土著將生命賦予一個本來沒有生命的物品，這是一種「非理性」的作為，正如在資本主義中，人們將資本增殖的能力賦予商品間的交換，從而無法看到價值增殖的真正來源（勞動力）。Marx 的重點是對資本主義中特殊形式的 fetishism 提出批判，但背後隱含著對非洲拜物教的負面評價。但對西非的研究，則指出了拜物的一些「正面」潛力，如 Pietz (1985) 指出了「拜物」不可化約的物質性、可以定著歷史的起源(fixation)、既是社會的建構物也具有從社會逃逸的潛力、以及與身體有著強烈與主動的關係等。Pels (1998) 則指出「拜物件」作為一種物品，直接衝擊人類的感官經驗，具有不可超越的物質性(untranscendental materiality)，使其不完全受人的價值體系所決定(undetermined by a system of [rational] human values)，如跨越既定的範疇、具有不穩定的意義、兼具解放與宰制的雙重潛力等。相較於 Marx 看到的「人役於物」，這些學者看到物解放人的潛力。值得追問的是：勞動者如何理解「物」？物是「如此真實」、「不動」、自我滋長，以及可以宰制人的嗎？他們如何「物物而不役於物」，「物物」（即駕馭物件，原料、工具、產品等）的契機何在？



己勞動中的直接的社會關係」(pp. 89-90)。

商品拜物教是否有被揭穿的可能？生活在資本主義中的個人有商品拜物教的作為，但沒有意識到這一點(pp. 90-91)，即便他可以反省、察覺與看穿這點，但仍然無法抗拒。同樣的，即便研究者揭穿這個祕密，仍無法消除勞動的社會性質所具有的物之外觀。

為什麼要討論商品拜物教？其一，商品形式本身是勞動過程與工資形式發揮掩飾剩餘價值的條件。資本主義下的勞動過程之所以能發揮掩飾剩餘價值的效應，前提是勞動力已經成為商品賣給雇主：因為勞動力已經是屬於雇主的商品，所以工人在勞動過程中所創造出來的都屬於雇主。此外，工資形式的一端是工資，另一端是待售的勞動力，工資要發揮掩飾剩餘價值的效應，就是一體兩面的勞動力成為商品。其二，商品拜物教連結了資本主義的兩個關鍵過程，一是雇主利用薪資勞動在勞動過程中創造與占有剩餘價值，二是讓體現剩餘價值的勞動產品在市場上進行流通，藉以兌現資本，進行下一輪的剩餘價值的創造與占用。其三，商品形式本身就有掩飾剩餘價值的效應，雖然《資本論》中對此並未進一步申論。

綜合來看，一方面，像繪畫或者攝影中的景深一樣，商品拜物教讓資本主義的分析呈現出多層次的實在，<sup>6</sup>另一方面，像早期社會中的禮物交換含括社會生活的各個面向一樣，商品拜物教是資本主義社會中的「整體社會事實」(total social facts) (Mauss 1990: 78-79)。

Marx 認為資本主義的特徵是資本家自然地占有無償勞動所創造出來的剩餘價值。透過與封建社會的比較，Burawoy (1985) 確認了資本主義的特徵是「同時取得與掩飾剩餘價值」。他在芝加哥機械工廠的民族誌研究中，指出在壟斷資本主義下，志願性順服是「同時取得與掩

---

<sup>6</sup> 這裡所涉及的，正是四位一體中的「認識論」(謝國雄 2003：第一章)。

飾剩餘價值」的機制，具體地說，就是透過勞動過程的趕工遊戲來完成 (Burawoy 1979)。在內部勞動力市場與內部國家（工會與團體協商）下，工人以積極主動的態度回應了激勵性的計件制度，參與趕工遊戲，爭取獎金，這不僅創造了剩餘價值，也讓工人忘記自己是在替雇主創造利潤，從而具有「同時取得與掩飾剩餘價值」的效應。換言之，Burawoy 凸顯了勞動過程的掩飾效應。

回到本章伊始所提的問題：工人如何經驗與因應資本主義？Marx 的答案可能是：工人經驗到了多層次的實在，在勞動過程中生產出來的剩餘價值被資本家占用，但卻被經驗為像是商品間的等價交換，勞動過程、工資形式與商品拜物教扮演了關鍵的角色。至於 Burawoy (1979)則可能回答說：工人在現場玩趕工遊戲，苦中作樂，融入資本主義。

## (二) 看穿、異議與霸權的侷限

在上述綿密的機制下，勞動者不僅無法逃離資本主義，反倒更主動地擁抱資本主義。然而，資本主義真的密不透風嗎？是否有被工人看穿的可能？底下先討論三個有關看穿、異議與「弱者的武器」的研究，來擴大人類回應資本主義的行動光譜。

### 1. 看穿與限制

Burawoy (1979)之後的勞動研究都在問：工人為什麼會如此熱中參與剝削自己的趕工遊戲？然而，工人當然不會侷限在志願性順服。Willis (1981)拉開了這個光譜，提出一個十分淺白易懂的問題：英國藍領工人的孩子為什麼還是做藍領的工作？答案令人驚訝：這是藍領工人的孩子自己的選擇，透過反抗學校的文化來完成。工人子弟看穿了自己的存在處境與社會位置(p. 119)，例如：學校教育的成效、工作的性質，以及流動的可能等。

首先，他們對學校教育進行「本益分析」：追求文憑，就要犧牲現在的各種樂趣，但是文憑在選擇職業時幫助不大，也不是選擇職業時的重要考量，有文憑頂多只是當學徒或文員而已。

他們之所以能做出這樣的本益分析，是因為看穿了當代工作的性質。資本主義中的雇主不在乎勞動力的形式，就像他們不在乎他們所生產的商品的形式一樣：只要能創造利潤就好(p. 133)。大部分工作需要的是一般的、抽象化的勞動力，例如透過時間與動作研究(time and motion study)所帶來的去技術化。作怪的孩子先區辨了勞力與勞心，然後選擇了勞力；在勞力的工作中，他們不在乎工作的種類，因為他們認定所有的工作都是類似的（標準化）、所有的工作都是沒有意義的（即便你有正確的態度）(p. 136)。

最後，向上流動只能靠經濟發展，但只有少數工人階級的孩子可以向上流動 (pp. 126-127)，個人的流動機會不等於團體的流動機會(p. 128)。

總言之，工人子弟看穿了他們作為一個階級的真實處境。

工人子弟之所以能在學校形成反抗文化，進而發展出看穿學校教育的能力，是來自英國深厚的工人文化傳統。奠基在工人階級文化傳統，他們在學校形成非正式的小團體，在教室中作怪、反抗老師、戲弄乖乖牌學生、奇裝異服、抽菸喝酒，以及敵視學校所傳授的知識，簡言之，他們形成了對抗文化。在這個對抗文化中，他們體會到人類勞動力的兩個特徵：勞動力要發揮到什麼程度是可變的，以及其擁有者多少控制了勞動力的運用(p. 130)。在學校生活中，被控制的並不是一種特定的物——如可以測量出來的一定量的時間與注意力，而是對一組潛在活動力的使用，這是不可測量的與不可控制的。所以學校中的各種搞怪都是在限縮學校對學生活動潛力（勞動力）的使用(p. 130)。反抗學生在學校縮小老師對其活動潛力的要求與限制像是一種本能，好比工人在工作現場縮小雇主對勞動力的使用一樣(p. 131)。反

抗學生將他們的勞動力看成是阻止工作世界無理要求的屏障，而不是與它之間的關鍵性連結(p. 132)。Willis (1981: 177-178)進一步指出文化形式（即體現看穿的所在）是制度三個層次之一，與官方層次（制度所宣稱的目標）和實務層次（為了解決日常的問題中介了制度宣稱的目標）鼎足而立。

然而看穿自己的真實處境並未帶來轉化，這是因為有各種對看穿的限制，「那些混淆或者阻擋看穿之表達與發展的障礙、旁導(diversions)與意識形態效應」(p. 119)。這包含了工人階級文化中父權的男性宰制與性別偏見，以及一般性的與在學校與諮詢中心展現的意識形態過程。首先，是來自各種二分。學校中的個人主義強調個人能力與努力的勞心工作，為了反擊這樣的個人主義，作怪學生區辨了勞力工作與勞心工作，並且尊勞力貶勞心，「所有的工作都是相同的」進一步被轉化成「所有的體力工作都是相同的」。此外，主導的意識形態更可以讓體力勞動被看成是工人子弟十分特別的與關鍵的自我表達(p. 146)，如體力工作成為源自性別二分的男性雄風的展現。勞力工作要面對艱難的事頭，但要點不是工作本身，而是以男性雄風的方式完成這件工作，體力勞動的污名變成正面的象徵(p. 152)。一般化的抽象勞動從內部掏空了工作的意義，而性別二分則從外賦予工作意義，對工作的不滿與政治不滿脫鉤，從而改道到性別領域去(p. 150)。

其次，主導的意識形態以循環論證的方式來肯定自己，一來它強化了社會分類的自然化、性別成見以及特定種類工作的不可避免，二來它讓反抗學生的想法流離失所，如人類的苦難（如剝削）沒有共同的根源，而是隨機的(pp. 163-164)，三來反抗文化必須被主導的意識形態中介，主導的意識形態就是「規則」、就是唯一的「聲音」，主導的意識形態彷彿在說：作怪對你而言是對的，即便一般而言它是錯的(p. 167)。換言之，反抗文化是相對於規則的例外。

工人子弟的反抗文化有創意，可以讓他們做選擇，但卻將自己送

進了西方資本主義最低下的工作：體力勞動。這些孩子看穿了真正決定工人階級存在的力量，雖然這個理解比學校提供的官方實在更優越，但是這些看穿(penetration)卻受到限制(limitation)，被扭曲並且反彈回工人子弟自己(p. 3)。在與其存在條件的文化性連屬中，工人子弟造就了自我詛咒，後果是繁衍了工人階級文化，同時繁衍了整體社會秩序，特別是資本主義生產模式的社會條件。

對Willis (1981)而言，行動者有看穿資本主義的可能，且以對抗的方式為之，雖然最終結果是弔詭地繁衍了資本主義。

## 2. 將順從安置在異議的軌道上

在探討義大利工人對法西斯政權的回憶與經驗時，Passerini (1987)問道：法西斯政權下的義大利是一個集權國家嗎？這可以從統治者與被統治者角度來回答，Passerini 偏重在後者，藉由後者的各種作為來說明法西斯政權仍未能貫徹意志。就被統治者的角度而言，Passerini 所提出的問題是：義大利工人到底是順從還是抵抗法西斯政權？如果是順從，如何順從？如果是抵抗，那又如何抵抗？順從與抵抗之間又有著什麼樣的關係呢？

Passerini 指出：義大利工人在「接受法西斯政權」的同時，也會宣稱他們與法西斯政權保持距離。「接受法西斯政權」是被安置在「通行的反法西斯政權的意識形態的軌道」中(p. 129)。這涉及了「務實的接受」與「主動的認同」(p. 6)、共識與異議、義大利工人文化傳統的斷裂與連續(p. 7)，同時也涉及了「政治」與「非政治的日常生活」兩者間的區辨與連結(p. 6)。

首先是接受法西斯政權的部分，義大利工人是在「社會性」的層次接受法西斯政權，而不是打從個人內心衷心的擁抱。一是經由遵從秩序來接受法西斯政權，即接受的是社會秩序，而不是特定的政權。這並非純然的、準確的、百分之百的順服，只是恰巧法西斯政權維繫

了社會秩序，所以百姓就接受了這樣的安排。<sup>7</sup>二是經由工人內部分化與向上流動的秩序感來接受法西斯政權。與上面類似，工人接受的是社會流動的機會本身，而不是法西斯政權，恰巧因為法西斯政權十分留意工人的流動機會，所以工人就接受了這個政權。三是經由中介者（如家、恩庇體系、法西斯的黨羽等）來接受法西斯政權。在不得已的情況下，透過中介者與法西斯政權打交道。四是在公私領域相互貫穿的情況下，經由特殊的異議心理學來接受法西斯政權，像是冒犯法西斯政權的行為，如被逮到時，義大利工人會以各種方式來自我防衛，如宣稱這只是「開玩笑」，或者宣稱因為自己不能控制自己，退化成各種「非理性的」、自然的與可恥的「私密狀態」，如喝醉(p. 145)、處於失神狀態等(p. 145)。有趣的是，當權者接受工人這樣的說法，甚至逼迫被起訴的工人將反法西斯政權的表現向內壓縮到自然的、可恥的「私密」之中(p. 146)。「透過公／私領域的區隔，形成特殊的異議心理學：公開表示順從，私底下則是反抗」即是一個例子，除此之外，像笑話的草根文化形式也呈現了公開的「務實的接受政權（在日常生活上妥協）」與私下的「象徵層次上的叛逆」兩者間的敵對(p. 91)。在對笑話的回憶中，抵抗的面向被凸顯，順從與臣服則被掩蓋(p. 93)。<sup>8</sup>

義大利工人對法西斯政權的順服是以特定的樣態呈現，即將其「安置在反法西斯政權的軌道上」。上述四種接受法西斯政權的方式，都不是誠心接受法西斯政權。上述的討論可以綜合在表 1-2 中：

<sup>7</sup> 當然，法西斯政權也汲取與重組了這套價值，並加以利用。一是法西斯政權利用了自由體制的兩可(ambivalence)，自由體制中志願性順服與提出異議兩者皆存在，但在法西斯政權中，提出異議的潛力被消弭了；二是價值體系處於理想與現實的邊界，其意義可以根據環境而做調適(Passerini 1987: 132)。秩序的價值帶來了臣服、順從與去政治的態度。

<sup>8</sup> 在事發當時是「將順從安置在異議的軌道上」，順從是外顯的，但是在事後回憶時，異議卻被凸顯。這再次提醒我們必須留意社會現象的「呈現樣態」，這是本書創新的理論觀點。



表 1-2 順從與異議的關係

		基調	
		順從	異議
外表	順從	心悅誠服	法西斯政權
	異議		公開反抗

被宰制者可以看穿宰制關係嗎？Passerini (1987)的答案是肯定的，但必須巧妙地結合順從與異議。

### 3. 弱者的武器

Scott (1985)探究了馬來西亞 Sedaka 村貧農在日常生活中對富農所採取的各種行動，一如運用「相互幫助」與「平等」的規範來捍衛自己的利益；二如不替使用收割機的地主插秧，但不公開對抗，而是透過第三者告知，而且也只是延遲插秧的時間而已；三如以預留後步、不貿然撕破臉的方式來與富農商訂收割稻作的單價；四如貧農減少打稻穗的次數以增加家人可以拾到的稻穗；五如各種自力救濟（如貧農偷富農的水牛、腳踏車，以及最常見的稻米）等。這些「弱者的武器」由個別的貧農操作，他們不公開對抗富農，而是在後台展開，並透過「規範性的透鏡」(normative filter)進行象徵性的抵抗。此外，弱者的武器不需要太多協調、沒有中心、沒有領導、沒有組織，但反而更有彈性、更持久（因為涉及自己的利益）。

Scott 提出「弱者武器」的目的是要打破「革命中心論」，藉此不僅在效果上，而且在分析上重新肯定日常生活中的抵抗。在公開場合，貧農在行爲、儀式與象徵上皆表現出順服，但在私下場合卻有無數的、不知名的抵抗行動，同時也有無數的意識形態的挑戰。他問的是：宰制者能將公正社會秩序的概念強加到被宰制者的行爲及意識形態到什麼樣的程度(pp. 304-305)？換言之，他檢討了「霸權」(hegemony)這個

概念。

首先，Scott 認為「霸權」有其極限。一方面是因為弱者在日常生活中有能力看穿宰制的意識形態，如他們運用「弱者的武器」所證明者，但由於弱者看穿的表現不常被看到，所以霸權看起來橫行無阻，在此，研究者必須與現象斷裂。另一方面則是來自霸權內部，一如宰制的意識形態的整合效果可能有限，二如霸權內部的衝突，如來自不同位置的人不同的甚或相互衝突的詮釋，三如霸權一定要理想化、一般化（如大家都是一家人、愛民如子等），一旦霸權所宣稱的理想與宰制者實際作為間有落差時，下層的民衆就可以此來對抗，以其人之道還治其人(p. 339)。

從 Scott 的「弱者武器」，我們可以得到三點結論，一是區辨的實存與價值的能力永存，底層階級並不會將「不可避免」等同為公正，儘管必要下的務實性順服讓事情看起來好像是如此；二是抵抗的空間永存，即便全控的宰制體系也無法完全排除自主與抵抗的次文化；三是想像的鬥爭永存，不論宰制體系如何全面含括底層階級，底層階級仍然可以想像對宰制體系的否定，並對那個否定做工(p. 335)。

對 Scott 而言，弱者有看穿強者各種作為的能力，這是透過操弄大家共同服膺的規範，以及在強者看不到的地方進行抵抗。

這三個研究證明了弱者有看穿結構力量的可能，而且以不同的方式為之。接下來的兩個大問題，一是如何整合上述彼此相互矛盾的「一對三」架構（即 Burawoy 的志願性順服相對於其他三人所凸顯的看穿、異議與抵抗）？二是如何理論化「行動」？本書第八章將以港都的案例為基礎，進行整合與理論化。

上述三個研究的對象與時空脈絡都不同，自然不能進行嚴謹的比較，但它們都標明了形塑社會的重大力量，如資本主義 (Marx, Burawoy 與 Willis)、學校教育 (Willis)、法西斯政權 (Passerini) 與土地制度 (Scott)，並且分析了人類如何因應這些力量，如志願性順服、看

穿、將順從安置在異議的軌道上等。這些研究共同構成了人類行動的光譜，讓我們能以更開闊的視野來考察經濟生活中的剩餘如何被占用，以及政治生活中權力的侷限。

資本主義、法西斯政權與業佃關係都是社會學上所謂的「結構力量」，而志願性順服、看穿、異議等都是針對這些結構力量的「行動」。從本書的觀點來看，商品拜物教是資本主義的一種呈現樣態，而志願性順服則體現了商品拜物教。「結構與行動」是社會學的基本議題之一，面對基本議題，研究者才可能彼此溝通，並且做出深刻的突破，因此本書最終希望能在此基本議題上另闢蹊徑，提出創新的論點。在此之前，將簡略回顧「結構力量與行動」的討論。

### (三) 回顧「結構與行動」

Sewell (1992)對「結構與行動」做了全面與深入的討論，他立基在最有成就的論點，即 Giddens (1984)的結構化理論(structuration)<sup>9</sup> 與 Bourdieu (1990)的實踐論(practice)，並對兩者進行批判、重構與延伸。

<sup>9</sup> Giddens (1984)先釐清「結構」(規則與資源)與「行動」(有知的能力)的定義，由於「結構」兼具限制與能動，他從而以二元性(duality)取代二元對立(dualism)。他接著指出了兩者間的雙向關係，認為完整的分析必須含括由行動、互動到結構以及由結構到互動與行動的過程。抽象層次如此高的陳述，不容易被駁倒，其主要的貢獻在於研究的特定階段，提供新的視野。但是這樣的論點對於實質的社會學課題(如宰制與對抗、資本主義的運作與繁衍等)未能提出準確的分析。要留意，Giddens (1984)的綜合與理論化是奠基在 Willis (1981)這類有洞見的民族誌之上。追根究柢，學術的進展是來自這些傑出的民族誌。另一方面，社會心理學，特別是象徵互動論，也提供了如何由個人動機、人際互動到制度，然後再回饋回去的架構，如 regionization, categorization, ritualization, normatization, stablization 與 routinization 等(Turner 1988)，同樣流於太抽象。本書的作法既降低抽象層次(如上述對異常文化的分析)，也拉高抽象層次(如討論「結構感」、「結構力量呈現的樣態」、「中介」、「中介的樣態」、「存在感」等)，但都聚焦在具體的實質課題(如合理化的運作、剩餘價值的萃取與掩飾等)。

Sewell看到「結構」概念的優點，一來「結構」是有力與普遍的修辭，在複雜的社會實在中，一旦某一面向被標示為「結構」，即意味著這一部分可以用來解釋社會整體(p. 2)；二來「結構」確實掌握到社會生活中十分關鍵的面向，也就是社會關係不斷被繁衍的傾向(p. 3)。他也看到「結構」概念的缺點：「結構」這個概念無法正面處理人的能動（因為「結構」決定了人的行動）、無法處理變遷（因為「結構」是穩定的）、也無法跨越物質與象徵的二分（如社會學以「物質」（資源）為結構、人類學以「文化」（規則）為結構）。

要解決這些問題，Sewell 認為最重要的工作是重新概念化「結構」。就結構的內容而言，相對於Giddens (1984)以資源與規則來定義「結構」，Sewell (1992)以「圖式」(schemas)取代「規則」，如禮儀的規定、美感的規範、行動的劇碼、一般性對等替換的原則（乾／濕、男／女、文化／自然、公／私間的等價）、身體作為隱喻等。他也強調文化圖式體現在資源，資源則內化與正當化了文化圖式，兩者相互隱含與支撐，只有具備這種關係的文化圖式與資源，才構成所謂的「結構」(p. 13)。

就結構的總稱性質(generic property)而言，Sewell (1992: 8)認為結構可以一般化與運用到不同的場合(generalizability and transposibility)，但不能被化約在任何一个特定的實踐或具體的時空之中。他並以「深度」來描繪各種不同的結構，指的是結構是否能激發多樣的表現、廣泛滲透、不被意識到以及被視為當然的程度(p. 22)。

Sewell (1992: 16-19)從而主張必須發展出「更多重的、權變的與裂解的」「社會」觀與「結構」觀以及適切的概念語彙，藉以掌握「結構的日常運作如何激發出轉化」(p. 16)。他認為「結構」是多樣的，變遷可能來自不同結構間的互動與重疊。就結構的日常運作而言，一方面，資源本身像文本一樣，是多義的，行動者可以用有別於原來文化圖式的方式來重新詮釋與動用資源，另一方面，文化圖式可以運用到

各種新的情境，當中行動者可以展現創意，由此而來的資源積累即不可預期(p. 19)，人的能動與結構的變遷在此展現。<sup>10</sup>

上述的論點推進了對結構的理解，但仍有進一步發展的空間。

首先，以總稱性質來描繪結構適切嗎？可以達到發展出「更多的、權變的與裂解的」「社會」觀與「結構」觀以及適切的觀念語彙，藉以掌握「結構的日常運作如何激發出轉化」的目的嗎？

其次，Sewell (1992: 27)提出了一個饒有深意的論點，即「結構是一種深刻的文化現象」(“structure is a profoundly cultural phenomenon”)。如何證實這個論點？更具體地問：行動者如何理解「結構」與「行動」？在地文化會區辨「規則」與「資源」嗎？在地文化中是否有類似「結構」的概念？它如何在日常生活中運作？它如何與形塑現代社會的關鍵力量連屬？<sup>11</sup>

檢視 Sewell (1992)論點的局限，最好的方式就是看他如何運用其論點來進行具體的社會分析。Sewell 在三個地方討論到資本主義，而資本主義恰巧也是本書的主題，從而有相互切磋的機會。第一，工廠的物質面貌（工廠大門、打卡機、裝配線）納入(incorporate)、體現(actualize)、教導(teach)、證實(validate)了文化圖式（資本主義勞動契約），我們可以由前者推出後者(p. 13)。他的意圖是要說明文化圖式與資源兩者相互隱含、相互支撐。但資本主義文化圖式的具體內涵到底

---

<sup>10</sup> 這樣的論點主要針對 Bourdieu (1990)的「慣習」(habitus)，Sewell (1992: 15)一方面認為這個概念確實吻合文化與資源相互支撐的要求，並且將 Giddens (1984)所謂的「結構雙元性」發揮到極致，但結果卻是讓任何有意義的社會轉型完全不可能，這是因為 Bourdieu 預設了一個不可想像的客體化與過度整體化的「結構」觀，然而人的行動並非恆與結構一致，不一致的行動不時發生。

<sup>11</sup> 唐榮勞工對「命」的辯證性運用可供參考，參見本書第五章。本書正視象徵鬥爭、敘事形式與在地範疇在行動中的體現，即是具體地分析「結構是一種深刻的文化現象」。

是什麼？勞動契約、財產與利潤、勞動者團結，或者其他？這才是問題的所在，也是本書的一個主軸。此外，我們也不了解行動者如何經驗與運用物質與文化圖式。

第二，Sewell (1992: 19)指出資本主義社會的結構包含了以私有財產與利潤為基礎的生產模式以及以勞動者團結為基礎的勞動組織模式。在這兩個結構中，工廠都是一種關鍵的資源，而工廠的「意義」與後果，對勞動者與管理者都是開放而可以被競逐的。這是要說明：結構間的互動可以帶來變遷，而這個互動可以同時發生在文化圖式與資源。問題是「以私有財產與利潤為基礎的生產模式」以及「以勞動者團結為基礎的勞動組織模式」是「規則與資源」或者「文化圖式」？再者，研究者是否應深入探討「財產」、「利潤」、「勞動組織」，甚至「勞動」本身，才能細緻處理上述這個課題？這會回到「資本主義的文化圖式到底是什麼」。

第三，Sewell (1992: 25-26)指出資本主義在過去三百年千變萬化，但主要的運作原則都是將使用價值轉換為交換價值的商品化，這個原則一以貫之到各種情境 (exceptionally transposable)。商品形式可以讓資源變成可交換的商品，讓不同結構間可以有幾近普遍的互動與糾結：其中任何一個結構的變化，透過貨幣這個媒介可以影響到其他無數的結構。不論是表面上的變化、甚或行動者的失敗，都強化了這個底層結構。這引發了兩個問題，一是，資本主義從此就不可能變遷了，這違反了 Sewell 原來的意圖，即重構一個可以允許變遷的結構概念；二是，商品化真的是資本主義獨特的、不可化約的定義性特徵嗎？是其底層結構嗎？

最後，工人如何經驗與回應資本主義？這與「文化圖式與資源」有何關係？Sewell (1985)對此並未著墨。

重新概念化「結構」必然會啟動對「行動」的再思考。底下先簡短回顧結構功能論、象徵互動論與實踐論 (practice theory)。



在履行AGIL（調適、取得目標、整合、具有潛在功能）的社會體系下，結構功能論者沿著下列的面向來區辨行動：特殊或普遍、情感或無情感的、個人特質或者表現、擴散的或者限定的，所以家庭中的行動在四個面向上都歸於前者，而政府機構中的行動則可被歸類為後者(Parsons 1951)。結構功能論下的「行動」，是遵循社會規範的行為，未能正視操弄甚至對抗社會規範的各種行動。

像是對位法一樣，一九六零年代以來的象徵互動論者認為行動者操弄象徵，將意義賦予身體、感覺、自我、自傳、情境與大社會，這是一個流動、曖昧、動態與辯證的過程，研究者的目的在於找出社會互動的各種形式。將考察的焦點放在具體的面對面互動，象徵互動論指出了行動者的主動性，但卻未能正視來自社會脈絡的大力量（如資本主義、現代國家或者基督宗教），從而有「去政治化」的傾向。

一九八零年代末期以來的實踐論則從現象學的角度來考察行動，如 Bourdieu (1990)認為研究者處於事不關己的思辨與分析的理論狀態(theoretical mode)，而行動者處於務實狀態(practical mode)，也就是心有所繫，即對於眼前事物有關懷、輸贏得失立即可感，而且是全心繫之。在務實狀態下，「把事情做好、做完」是唯一的關注點，而由此習得、內化的訣竅，則「不足與外人道」，並且「說即不中」。

Bourdieu (1990)以「實踐」(practice)來取代「行動」，目的是要點出實踐的一些特性，如實踐習慣性地呈現在日常的食衣住行育樂、工作、與他人的互動之中。再如實踐有即興(improvisational)的一面，會因應情境不同而有不同「演出」。但是萬變不離其宗，這裡的「宗」主要是創生原則(generative principle，如  $a:b::b_1:b_2$ )，<sup>12</sup>但是這個創生原則不僅僅只是認知性的概念範疇，而是捲入了身體、時間、空間、信念(belief)，而有獨特的運作邏輯，如誤認(mis-recognition)、集體謊

<sup>12</sup>  $b_1$  與  $b_2$  從  $b$  而來，並且  $b_1$  與  $b_2$  的關係就像  $a$  與  $b$  的關係。

言、象徵性暴力(symbolic violence)等。換句話說，這些即興演出背後有基本的指導原則，就像籃球場上的動作五花八門，但背後仍有籃球的規則可循。此外，由於現象學著重時間，實踐論也凸顯了實踐前的未決性，這是由實踐的即興演出而來，在實踐還沒有做出來之前，有著多樣的可能，也有操縱規範的空間。猶如籃球場上，一個球員的動作還沒有做出來之前，旁人無法預測他會怎麼做。然而一旦實踐做出來了，就可以被大家所了解，同時也可以看出實踐背後的指導原則，更可以歸納出實踐的規律性。但這都是在事後採取「理論樣態」時才可能被察覺實踐的可理解性與規律性。最後，實踐是人的行動，而人有這個身體，因此實踐與人的身體不可二分，從而實踐是體現的(embodied)。

本書對於行動的分析，深受實踐論的啟發，但也將進一步發展實踐論。首先，本書對被研究者的存在樣態進行更細緻、更聚焦的探索，如被研究者如何理解「能動」與「結構力量」？其次，Sewell(1992)和 Giddens(1984)都是以研究者自己所創造的概念為焦點，本書將進一步追問：研究者的分析與詮釋在理解被研究者的行動上有何可能的貢獻？最後，「行動」的分析性意涵為何？「實踐」的性質是否總是像 Bourdieu 所勾繪的，依循創生原則、即興、事前未決，但卻繁衍創生原則？或者，即便行動依賴結構力量，但同時也是理解結構力量不可或缺的要素？<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Sewell (1992:20-21)也重新概念化了「能動」，一是將能動定義為行動者控制與轉化社會關係的能力，二是確認行動者有創意，三是即便個體的行動也一定涉及集體。這幾個論點確實讓「能動」的意義更加準確。Sewell 雖然援引了 Bourdieu (1990)，但他的主要目的是要說明：即便 Bourdieu 掌握住了結構的雙元性（結構同時是行動的媒介與結果，限制與能動），但仍然可能導致完全靜止(stasis)的結局。然而 Sewell 並未留意到 Bourdieu 的基本精神：區辨局內人的務實樣態與局外人的理論樣態(theoretical mode)，並指出兩者的慣習有所不同。



## 二、台灣勞動研究圖譜<sup>14</sup>

台灣的勞動研究在不同的時期探究了不同的問題。<sup>15</sup>一九七零與一九八零年代的研究問的是：工人適應工廠生活了嗎？他們對工作滿意嗎？一九九零年代後的研究探討生產組織、勞動體制與工會運動，背後隱含的問題是：工人是否主動順服於資本主義體制？這個時期的勞動研究同時也以風起雲湧的勞工運動為焦點，所蘊含的問題是：工人動起來了嗎？之後，在地社會運作邏輯浮上檯面，這些研究的提問是：像「家」這樣的在地制度如何與資本主義連結？「文化」在工人經驗資本主義過程中，扮演了什麼樣的角色？

### (一) 調適與滿足

台灣的勞動研究是在「工業化下的調適」這個主題下出現的。林彩雪(1973)以英語教師的身分進入新光紡織，前後觀察了四年，發現了「文化」在女工調適過程中的角色。透過家中父兄對女工的告誡，家父長權威與論資排輩的資歷原則擴大到工廠中，為管理階層所用。而方言群的劃分、女工在進入工廠前的同學與同鄉等非正式關係，也與工廠中的正式組織並存，成為日常互動的基礎。這些非正式關係，既是招募女工的管道，也是女工後來出走流動的行動單位。傳統文化促成了女工在工廠中的調適，如果不能適應，則以小團體的集體流動來因應。

Kung (1983)在 1974 年間進駐桃園市一家外資電子工廠，研究女工

---

<sup>14</sup> 本節改寫自謝國雄(2008b)。

<sup>15</sup> 這些研究所探究的，並非全然是本書所提的問題，但對於回答這個問題，都有其隱含的答案，本節即是從本書的觀點，將這些答案搬上檯面來討論。

的工廠生活與家庭。她問道：女性到工廠工作後，是否提升了她們在家中以及在社會上的地位？她的答案是否定的，工廠工作只是年輕女性滿足既存期望的新機會，定義她們角色的價值並未發生變化，如：女兒終究是別人家的；女兒欠父母債（養育之恩），所以要還報(p. xv)；婚後養兒育女才是女性的主要任務，工廠工作只是暫時的(p. xv)。

除了從家庭的角度切入外，Kung也從工廠工作的性質與女工對工廠工作的主觀感受來回答這個問題。女工認為「工廠工作」單調、動手不動腦、被人看不起、沒有前途（埋葬青春）、最終被陷在工廠中成為井底之蛙。她們認為公司的錢都是她們的勞動賺來的；與資方的關係只是工資與勞動間的純交換；資方只要她們工作，其他都不管；對於她們的付出，資方並沒有對等交換。她們對「工廠生活」的感受則是：學歷至上；工具主義、現實、利用人；自私自利；複雜、表面與實際不一致，要提高警覺。<sup>16</sup>

徐正光(1980)探究了工人對薪資、工作、升遷、上司與同事的態度，從個人與組織兩個層次來解釋工作滿足、工作疏離與工人現代性。除了使用問卷調查與統計分析，他與助理們更進行了一個尼龍廠的個案研究。值得商榷的是「工作滿足」這個提問。他所探究的工廠正處於營運危機，因此是否有比「工作滿足」更適切的提問，如「工人如何因應組織危機」？工廠營運都有危機了，「工人採取什麼行動（或者什麼都不做）」的提問可能更貼近現實。這樣的提問也可以免於西方文獻的限制，西方文獻會問「工作滿足」，很可能是在二次戰後西方資本主義的蓬勃發展與勞資和平共識下的產物，但台灣的情境不同。「提問」決定了整個研究的方向、深度與創新的可能，但要如何改變源自西方研究的提問？一條路徑是跟隨西方勞動研究的典範移轉，如由功能論轉向Marxist的架構，但更重要的是，在面對西方典範時，在

---

<sup>16</sup> 從本書的觀點來看，這些女工看穿了資本主義的雇傭關係。

地的勞動研究能由援引與運用邁向挑戰與修正。

## (二) 志願性順服與勞動體制

工人如何經驗與回應資本主義？「調適嗎？」或者「滿足嗎？」可能不是最適切的問題，Burawoy (1979)的問題就與此大相逕庭：工人是否主動擁抱了對他們不利的資本主義體制？

謝國雄(1997)的研究扣緊 Burawoy (1979, 1985)的志願性順服，但從下列幾方面來深化。首先，台灣中小型製造業沒有內部勞動力市場與內部國家等制度性安排，仍然可以看到勞動者的志願性順服，這挑戰了 Burawoy (1979)論點。其次，他因此凸顯薪資制度的關鍵角色，藉此來延伸台灣個案的理論意涵，如進一步將「工資」範疇問題化(problematized)。在探討計件制度時，Burawoy (1979)視「工資」範疇為當然，無庸置疑，但謝國雄(1994)則將「工資」搬上檯面：工資買到了什麼？勞動者如何體驗薪資制度？在具體的成果上，謝國雄(1994)發現了「純勞動」，即「有做有錢，沒做沒錢」，這糾結了制度安排（「計件制」）與意識形態效應（如「純勞動意識」）。Burawoy (1985)後續的概念化中，其實已經將報酬與工作表現間的連結，看成是造成威嚇或者志願性順服的關鍵條件：如果兩者連結緊密，那麼工人是在威嚇下工作；如果連結不那麼緊密，工人的報酬不完全依據工作表現，那麼雇主就必須創造出讓工人志願性順服的條件。在台灣例子中，報酬與工作表現（體現在勞動成果上）的連結直截了當，弔詭的是，連工人都認同此點，並依此來趕工。也就是說，除了 Burawoy (1979)所謂的「趕工」遊戲，薪資制度運作本身及工人對薪資制度的體會，也有志願性順服的效應。謝國雄(2003)進一步探究了在地理解範疇（如「份」與「做」）在形塑志願性順服中的角色。<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> 有其他兩種途徑可以深化志願性順服，一是試圖增加「共識」的數量來

志願性順服是在特定的勞動體制(labor regime)下的產物，一九九零年代以後的台灣勞動研究也就以台灣的勞動體制當作研究的焦點。而在研究勞動體制之前，必須先勾繪生產組織。

有關工人的調適與滿足的研究以「工廠生活」、「工廠中的諸要素，如薪資、分工等」來描述工廠中的日常運作。台灣自一九六零年代末期以來外銷為導向的工業化促成了有關「生產組織」的研究，如謝國雄(Shieh 1992)指出外銷市場的波動與台灣內部外包體系兩者間的關係。外銷導向工業化呈現出了產品種類不斷變化、產量波動大等現象，這意味著快速、彈性而且平順地動員勞動力，外包體系是其中的關鍵機制。外包體系中有多樣的生產單位（發包者、代工廠、外包點、家庭代工）、不同單位間的「吸納吞吐」、單位內部彈性與快速的因應，以及創業機會所帶來的階級流動等，是台灣外銷導向工業化的生產機制。他並進一步指出這個體系的壓力「向下傳遞、底層承受」的機制，以及這個「網絡式勞動過程」中的各種規約機制與政治意識形態效應，如外包網絡促成的階級流動（謝國雄 1990, 1991, 1992）。換句話說，他是在勞動過程與勞動體制的問題意識下，探究外銷導向工業化的生產組織。

生產組織是謝國雄(Shieh 1992)的分析焦點，但其真正的關懷是台灣的勞動體制。下一階段的台灣勞動研究，即是以勞動體制為主軸，並且是在「生產組織」的脈絡下開展出來。

設若有一個核心概念與架構，能將徐正光(1980)所條列的要素（如分工、薪資制度、升遷、獎懲等）整合，並且將這些因素所構成的整體定位在資本主義勞雇關係的脈絡中，將可以為勞動研究開創新局。

---

擴大理解的面向（林宗弘 1999），二是區辨其條件、內涵、指標與機制（蔡侑霖 2003）。

「勞動體制」或者「工廠政體」(factory regime)這個概念，<sup>18</sup>指涉了規約勞動過程的各種政治與意識形態機制，以及由勞動過程本身所帶來的政治及意識形態效應，可以依其所展現的威嚇與志願性順服區辨出專制與霸權兩種勞動體制。創造這個概念的目的則是要理解當代資本主義的性質與分期，從而理解勞工運動的限制與契機(Burawoy 1985)。以 Burawoy (1979)的研究來說，勞動過程中以計件制為基礎的趕工遊戲、內部勞動力市場與內部國家共同編織成一個可以辨識出來的霸權體制，其特徵是志願性順服。

一九九零年代可說是台灣勞動研究的「黃金十年」。以勞動體制來說，由引入、運用、創新到挑戰，一步一腳印，成果有目共睹。第一個進展是由次級資料的分析，進入個案的田野工作，資料從而更具體、更聚焦、更細緻、更多層次。此外，這些研究不僅探討了傳統的製造業，更將觸角轉向：銷售業、職棒運動業、新聞業、電力事業等產業；製造業的部分，更隨著經濟變遷，向高科技業與大陸台商企業邁進，銷售業的部分，研究的觸角則由實體商品的銷售延伸到非實體商品。這些研究也涵蓋了不同性質的資本，如家族、股份與國營。

第二個進展是勾勒出台灣勞動體制的性質。鄭陸霖(1988)引入了這個概念，陳雪慧(1993)未直接言明台灣勞動體制的性質，夏樂祥(1997)認定大陸台商企業屬「市場專制」，張崇熙(1993)、藍佩嘉(1995)與方德琳(1997)暗示的答案是霸權體制，謝國雄(1994)與蔡侑霖(2003)則指出台灣的勞動體制是帶有志願性順服的「專制市場」，而連詩雅(2005)則以「市場霸權」稱之。林宗弘(1999)則提出了一個不在 Burawoy 架

---

<sup>18</sup> Burawoy (1985)的「工廠政權」指的是資本主義下勞資互動的性質與類型，他甚至延伸到社會主義國家中的勞動過程。這個概念後來被用到其他非製造業工廠，因此以「勞動體制」來稱呼似乎更適切。

構下的答案：台灣的勞動體制是「新傳統主義」。<sup>19</sup>

第三個進展是這些研究者也試圖引進新的面向、概念與理論觀點。這一方面是因為他們所探討的對象已經不再是勞動體制這個概念所從出的製造業，新的現象自然促使研究者必須分析新的要素。在勞動體制研究中，通常被視為常數的技術、性別、身體、知識、「文化」等，都被引進並探究，當中迭有佳作，如一方面深究「技術」的結構化性質，另一方面則將其連結到志願性順服（張崇熙 1993）。有些研究者也試圖引進新的概念，如發展自社會主義社會的「新傳統主義」，試圖與發展自資本主義社會的「勞動體制」連結（夏樂祥 1997；林宗弘 1999）。這個接枝的工作相當困難，必須同時細緻地掌握到新概念的脈絡意義與「舊概念」的核心精義，才能做出不離譜的連屬。而更困難的則是引入新的理論架構，如 Foucault 的權力規訓（方德琳 1997）。出自 Marxism 的「勞動體制」如何與 Foucault「近代主體性形塑」對話與連屬？誠然是大哉問。敢提出大哉問，視野就拓寬了，接下來的工作就是全面與深入地掌握這兩個知識傳統，並且以細緻的田野材料來切磋與挑戰。

最後，黃金十年後期的研究更細緻地與既有的本土研究對話，試圖找出台灣勞動體制的特殊性，進而挑戰西方的論點。先是挑戰 Burawoy (1979)的論點，如：在沒有內部勞動力市場也沒有內部國家的情況下，台灣勞工仍然有志願性順服（謝國雄 1994），接著則是本土研究內部的對話與切磋，例如由「知識」的關鍵角色來解釋志願性順服，藉以挑戰由薪資制度所帶來的「純勞動」詮釋（方德琳 1997）；或者以台灣個案中雇傭關係並非給定的，而是與薪資制度連動，來挑戰勞動體制中「這三個要素被視為一致、一貫、共同構成一

---

<sup>19</sup> 這到底是因為資本與產業的性質有別，所以才有不同的答案？或者是因為學術實作上的差異使然？或者兩者皆是？參見謝國雄(2008b)。



個整體」的論點（謝國雄 1994；連詩雅 2005）。立基在本土個案，累積最在地的知識，卻又能同時對源自西方社會的社會學論點做出挑戰，黃金十年的勞動體制研究，做了很好的示範。

志願性順服與勞動體制聚焦在資本主義中剩餘價值的萃取與掩飾，並且嚴謹地連結了勞動者的主觀經驗與客觀的制度安排，讓我們對工人如何因應資本主義有了深入且全面的理解。

### (三) 勞工運動

工會自主化以及工會與資方抗爭的集體行動（即「勞工運動」）是台灣勞動者經驗與回應資本主義的另一種樣態。勞工運動的初始目的，就是要讓工會自主，而工會自主後，又會採取各種行動來捍衛勞工的利益。一九八零年代下半葉，工會運動逐漸萌芽，幾次大型的抗爭成為社會注目的焦點，學術界有關工會的研究也在這個時候逐漸蓬勃。這些研究探討了「閹雞」工會（即被國家與國民黨控制的工會）如何自主化、自主化後的運作實況、自主的工會發起集體行動，以及集體行動帶來了什麼樣的效應？

重新概念化所探究的「現象」，是研究進展的一個動力，也是導向社會學基本議題的引子。有關工會的研究，自然得回答：台灣的工會是什麼？

趙剛(1996)發現遠東化織的產業工會不是「工會」，而是由非正式的人際關係所構成的父權網絡。「工會」只是集體行動的象徵性脈絡、合法性爭論的對象與非預期行動的舞台，陳政亮(1996)準確地指出了這個論點的理路。「非正式網絡」的概念之所以有意義，是反對以「正式的（法律的、制度的）」來看待研究者不熟悉的人群，因為這個「正式的角度」預設了工人是一個整體的行動單位，以及「工會」是一個抽象的、理念的或者階級團結的團體，而這些預設都有問題。然而「非正式網絡」這個概念卻過於空泛，既無法精確掌握內涵，也無能勾繪

「意識的、規範的與情緒的」部分(p. 98)。因此陳政亮深入分析「非正式網絡」，發現了父權／兄弟關係，指出其內涵、規範與運作，並且探究父權／兄弟關係與工會以及勞資互動間的關係。台灣的工會是什麼？陳政亮的答案很可能是：台灣的工會就是父權／兄弟關係。

吳昱賢(1997)或許不會完全同意這樣的看法。他對石油工會的研究指出工會是派系的競技場，石油工會的三黨五派，是階級關係經過外在的政治、歷史與文化的多重折射後的產物。<sup>20</sup>邱花妹(1996)則主張工會是性別邏輯運作的一個場域，展現了男性為中心的性別權力關係與性別政治。郭慧英(1997)則描述了各種行動者對「工會」的經驗。擔任工會幹部一方面有與管理階層平起平坐的充權效應，但也有可能被一般會員解讀為「工會幹部將工會當成升遷的跳板」。<sup>21</sup>

「台灣的工會不僅僅是工會」的論點聚焦在工會以外的面向與要素，疏於考察工會本身，從而可能忽視了〈工會法〉所帶來的效應。王時思(1995)認為台灣的工會是一個合法的組織，只是被國民黨與戒嚴

<sup>20</sup> 中油工會內部的派系鬥爭與指控，仍是以勞方與資方相互對立為主軸，這是工會中派系的起源與最終的「合法性爭奪」的焦點。如工會幹部可以是國民黨員或者民進黨員，這不會讓他在工會政治中無立足之地，一旦被掛上「走資」、「工賊」，那麼他就永無翻身之日。在工會政治中，這是最嚴重的指控，這也證明了：勞資關係在各組內在關係（勞動過程中的區分、政黨認同、統獨立場等）中，仍然居於主導的地位。這修正了「工會就是派系」的簡化說法，並且指出勞資關係是工會派系運作的核心分類。

<sup>21</sup> 在台灣的勞動者經驗中，工會是什麼？對他們而言，台灣的工會不僅僅是工會而已，還夾雜了其他的運作原則。工會原本是西方資本主義下，勞資關係中特有的一個要素。自西方引進的「工會」，有其理念、法制與組織上的應然圖像，在台灣運作後，與台灣既有的社會運作原則（如父權、兄弟、派系、性別等）連屬，在特殊的政治經濟脈絡下，展現了與西方工會有別的勞工組織與行動，然而上述的研究並未進一步探究兩者間連屬的樣態與類型。



體制霸占與操縱，工會這種來自歷史機遇的性質，可以透過集體行動來改變，而改變之所以可能，是因為法律設計本身有其兩面性。謝國雄（1997：第七章）進一步由〈工會法〉的歷史發展，指出〈工會法〉在台灣是一個既存的事實，讓「工會」成爲一個可以談論、可以分析，甚至可以作用的對象。晚近有關〈工會法〉的修訂與辯論，不論立場爲何，都有助於提升工會意識，亦即有「激起意識」（conscientization）的效應。但這個對象，並不是毫無限制的客體，而是透過條文的細緻設計，呈現出來特定的工會圖像。這個圖像一方面具有上述的「能動」的潛力，另一方面則限制了建構工會的想像力，如「場廠工會」是台灣大部分工會幹部視爲當然的組織形態。

然而，我們也不能過度樂觀。由「議題設定」到工會成爲工人認知結構的一環，成爲一種「視爲當然」的工人結社，是一條漫長的路。台灣的勞動者對於「結社權」的認知有限制，一方面是來自國家的作爲，戒嚴令與白色恐怖讓結社「恐怖化」、「禁忌化」與「神祕化」，另一方面則是來自市場意識形態的影響，勞動者認爲自己是一個一個的個體，有如一般市場上的行動者。換言之，他們仍然無法全面看穿商品拜物教。

制度的兩面性還有其他的例子。黃玟娟(1991)發現中油內部國家、內部勞動力市場、社區等「制度」，<sup>22</sup> 既激起不滿、成爲集體行動的動員基礎，促成資方修改制度，但也進一步讓工會被資方架空。方孝鼎(1991)也有類似的發現，台汽是國家資本，管理階層的作爲受到國家法令的限制。在1980年間這會削弱管理階層的力量，迫使管理階層接受工會進入談判桌。但在1990年以後的民營化政策下，卻又強化管理

---

<sup>22</sup> 黃玟娟(1991: 106)稱之爲「結構」、「結構因素」，或者「結構」條件，指的是各種「制度」（工會的選舉與運作制度、雙軌的人事制度、進駐宿舍的規定等）。這些研究的對象是具體的制度，可見，重新概念化「制度」即開啟了重新概念化「結構」之窗。

階層的力量，將工會排除在談判桌之外。<sup>23</sup>張聖琳(1989)的遠東化纖工會的研究也發現了廠區分隔(p. 65)、生產組織與制度(p. 115)、考績制度(p. 86)，同時有促成與限制集體行動的兩面效應。這樣的觀點，更可延伸到對集體經驗(p. 52)、人際網絡(pp. 92-93)、勞資衝突(p. 118)的分析。

上述的制度的兩面性仍須行動來活化，如黃玟娟(1991)指出了中油各種制度的兩面性激起工人不滿，工人集結行動、資方回應，從而改造制度。<sup>24</sup>再如方孝鼎(1991)的台汽個案研究區分了結構性因素（資本的形態、生產活動與商品的特徵、網絡關係）與歷史性因素（工會的合議民主），這是影響工廠政權轉型的客觀條件，但客觀條件仍必須透過集體行動來連結與活化，才能發揮作用(pp. 19-20)。一方面，這些結構性因素與歷史性因素是勞工集體行動所憑藉與利用的條件，而這些條件也因為勞工的集體行動而被連結，從而促成了工廠政權的轉化。

勞動者的集體行動還有其他的效應。以遠化五月罷工為例，資方解僱的力量平常就可以被感受到，保全與鎮暴警察平日隱而不顯，在衝突中三者清晰地浮上檯面（夏林清 1993）。在中時工會的籌組過程中，夏林清(p. 234)發現行動撞擊結構，讓結構矛盾（如勞方與政府、勞方與資方、勞方利益不同的部門間的矛盾）與壓制現身，這有教育個人、促進社會進步的動力（如會員群體的面貌逐漸浮現）。

<sup>23</sup> 這不同於方孝鼎(1991)所觀察到的工人燒酒攤的社會網絡的作用。1980年間工會幹部努力經營組織，非正式的燒酒攤也團結了工人的力量，1990年間由於工會幹部都在總會工作，疏於經營基層，燒酒攤的動員力又減弱。這不是社會網絡的兩面性，而是凸顯其正面促成勞工運動的角色。

<sup>24</sup> 王時思(1995)指出了統合主義兼具了壓制與促成勞工行動的兩個面向，至於如何讓一面轉成另一面，她歸諸於歷史性的事件：1987年的解嚴。她與黃玟娟(1991)並未系統地探究行動者如何對「結構」做工，也未進一步重新概念化「行動」本身。

另外，基隆客運產業工會實際上是透過父權／兄弟關係來運作，這個發現讓陳政亮(1996)得到一個一般性的結論：「制度」設計相對於「社會關係」，前者是後者的函數(p. 68)。他以工會幹部李達為例，李達的薪資高，其他人誤認為是獎金，但其實是來自加班費，因為他處理會務算正常上班，處理完後，他還照跑車，因而有加班費。其他司機看錯了，讓李達很生氣，但不是因為其他司機看錯而生氣，而是因為「高獎金代表著與資方走得很近」，利益不過是關係的指標，這是要對李達「入罪」。在這個過程中，他們並不討論薪資制度，而是深究李達與資方的關係(p. 68)，<sup>25</sup>從本書的角度來看，這涉及了結構力量的變身。

行動還有讓結構力量隱身的效應。吳昱賢(1997)區分了工會派系運作得以可能的結構條件（勞動過程與生產單位的區隔、工會是合法化權力的來源、政黨認同的分歧）、行動的模式（頭人機制、展現機制（同派一體）與權謀排除機制），以及日常的行動（派系間的各種競逐與鬥爭）。「結構」是讓行動模式與具體行動得以可能的條件，行動模式提供了框架與形式，行動者依此模式行動，這些具體的行動反過來證實行動模式有效，「凸顯、深化工人的結構性差異」（p. 192），從而也繁衍了結構性的條件。工會的政治運作本身有系統性與強制性，一旦涉入，就得依其邏輯來運作——這不同於上述作為行動條件的「結構」。<sup>26</sup>三種機制日復一日反覆操作下，使得派系／分類成慣習(habitus) (p. 191)。結構力量的運作以習焉不察的慣行之樣態呈現（即隱身），更有正當性與威力，不費吹灰之力即可繁衍。

<sup>25</sup> 要留意這是工會與資方對抗後的特殊情境，即敵我分明。在未經歷類似抗爭過程的勞動現場，勞工對薪資制度的理解是完全依照與資方的關係來理解嗎？

<sup>26</sup> 這是「事實」或是「神話」？吳昱賢(1997)論文的發現有助於回答這個問題嗎？如果是神話，他的發現會強化或者揭穿這個神話？

最後，行動對行動者本身帶來了各種效應。郭慧英(1997: 124-128)以南亞塑膠公司為例，指出了勞工參與工會所帶來的效應：充權（如與管理者平起平坐、操弄科層制中的矛盾）、看穿（如看破升遷、洞察勞資關係不平等、看穿受僱者被剝削的集體處境），但充權與看穿有其限制（家計責任、「（美麗島塑膠）人」的身分認同、「地主／長工」的情誼），最終繁衍了結構（如看破升遷繁衍了職員與工人的區隔）。

張聖琳(1989)指出了在遠東化纖的罷工中「行動與意識的互動性」。在行動中與行動後，勞工都被啓蒙與被充權，如體會到勞動者在生產過程中不可或缺的關鍵角色以及「團結力量大」。意識啓蒙固然可以促成下一波的集體行動，但是兩者在邏輯上沒有必然的關係，「政治壓力與經濟利益都有可能使已啓蒙的行動者，轉變原有的態度」（p. 85）。

最後，行動者的能動往往也因為研究者自己的信念而被凸顯。不同於學術研究幽微的「不動」意識，邱花妹(1996)透過細緻的觀察，從女工「能動」的信念出發，她發現了能動的制度性條件，如由於女工比例高，比較有機會被選為工會幹部等，同時也指出了女工有其「不動」的環境。女工的生涯單調，做久了會「彈性疲乏」，因此會憧憬外面的服務業，如果有出走的機會，也無妨離職(p. 18)。

邱花妹(1996)也將女工能動的例子放回脈絡中來看，以護士挑戰單身條款，最後資方讓步廢除單身條款為例，這不僅僅是因為護士的抗爭而已，還有其他的各種力量，如勞動力短缺、黨外力量的介入、勞委會新成立力求表現等。換句話說，不能將護士的行動孤立來看，也不能浪漫地誇大其力道與效應。從護士本身來看，也必須注意背水一戰的準備，背水一戰說明了結構力量強大，同時也暗示了行動者準備付出的犧牲有多大。在強大的結構力量下，行動者採取行動，令人

欽佩，但必須考察整個局勢，不可過度浪漫、或者流於英雄主義。<sup>27</sup>

在這樣的理解下，邱花妹(1996)勾繪出了女工的能動及其限制，但這些限制並非天生的或是自然的。工會中的性別政治（女性天生不善於討論、在公領域中沒有領導能力等），看起來如此自然，其來有自。邱花妹透過女工在工作現場中有能力擔任領導員的例子，說明：「能動」並不是天生的，「不動」是有緣由的。只要有養成的機會，每個女人都可以是一個有自信的能動者。<sup>28</sup>

從本書的觀點來看，這些行動可以讓結構力量現身、變身與隱身，也可以啓蒙行動者，而研究者自己的信念也可以影響對能動的敏感。這些集體行動主要是「對抗」，從而中介的效應十分顯著。然而承平時期的各種行動乃至於不動，是否有中介結構力量的效應呢？

#### (四) 在地社會與文化

最後，在地社會的運作邏輯如何影響了勞動者對台灣資本主義的經驗？

一九七零年代初期的工廠研究已經指出了「家」的作用。<sup>29</sup> 如前所述，林彩雪(1973)發現了家父長權威與論資排輩的資歷原則擴大到工

<sup>27</sup> 我們不可將「不動」自然化或者將「能動」物化。被研究者的「能動」可以因為研究者特定的認識論立場與存在論關懷而浮現。除了研究者本身的關懷之外，原創與踏實的經典研究（如 Willis 1981、Passerini 1985 等）也可能觸動研究者的認識論與存在論，從而改變其分析的視角。

<sup>28</sup> 黃玟娟(2002)則指出即便是在所謂的「高科技」產業，管理階層仍然利用性別邏輯進行勞動控制。

<sup>29</sup> 徐正光(1980)其實有一個相當深刻的提問。不論是「在不同規模及不同的技術設備條件下來考察傳統社會文化因子的影響」(p. 11)，或者「傳統的科層組織模型在異文化的適應」(p. 12)，都是在探討「管理模式」與「文化」兩者間的關係，前者包含了中小企業的非正式模式與大企業的正式科層組織模式，後者則指涉了中國傳統價值文化與異文化。

廠中，為管理階層所用。Kung (1983)也發現女工的工廠工作是被安置在家庭的父權體制之中。邱花妹(1996)發現了性別邏輯貫穿了家、工廠與工會。在僱用親屬的家庭工廠中，雇傭關係走進了家庭，家庭關係被運用到管理中掩蓋雇傭關係，甚至被雇傭關係所限制或改變（夏林清 1993）。在僱用菲傭的家庭中，雇傭關係不僅走入家庭，「勞動力的繁衍」本身（即家務勞動）現在臣屬其下，家庭關係本身就變成雇傭關係了(Lan 2000, 2003)，從而帶來了多種類型的控制與抵抗以及不均衡的商品化，並且展現了家在商品化下的相對自主性。<sup>30</sup>

這裡所觸及的課題是：形塑當代社會的資本主義如何透過商品化來擴張與深化(Polanyi 1944)？我們可以從商品化的標的來考察台灣的勞動研究。一是從人作為勞動者來考察：「人的什麼」被商品化了？「勞動力」的商品化（有關月薪、計時工人的研究）；「勞動」的商品化（如計件制、「純勞動」）；身體的商品化（如職災、百貨專櫃售貨員）；技術的商品化（如職棒球員、行業傳統中的工匠、高科技中的專業雇員）；器官的商品化（如腎臟、精子等）。二是從被商品化的勞動者來考察：他們「去做什麼事」？生產商品或是提供勞務（銷售、做家務勞動等）。三是從勞動力購買者來看，什麼事情（如家事）現在「倩」人來做了？

值得深究的是在商品化所衝擊、活化、修正、改變或者強化的文化庫藏，如人觀（民俗信仰、社會分類等）。上述的商品化擴張的過程看起來相當平順，並未遭遇到重大的抵抗，這是否意味著台灣社會存在著與商品化相容的「文化」與人觀？

黃金十年的勞動體制研究，分別從三個方向來切入勞動過程中的文化面向。第一個方向，是由勞動過程或者產品本身的特性帶出「文

---

<sup>30</sup> 伊慶春、章英華(2006)從家庭出發考察家庭的運作邏輯如何與社會生活的各面向連屬，與這裡「從資本主義來考察的家庭」，可以相互借鏡。



化」的關鍵角色。藍佩嘉(1995)的百貨專櫃與直銷顯示，銷售這個活動的特性加上銷售的是化妝品凸顯了性別與身體的文化要素。這點在賴曉芬(1996)的研究中，特別清晰。在挖礦這個高風險的行業中，礦工們為什麼仍然前仆後繼？她認為礦工有志願性順服，以合理工資為核心的「維生邏輯」可以被維繫時，礦工就會繼續在礦坑工作，而合理工資則受到勞動過程的高風險、廣義的薪資制度的運作（計件制、福利社等）、「家庭的維生水平」等影響。高風險的勞動過程則是透過土地公與亡靈信仰及宿命觀來理解與因應。礦坑是「神控性空間」，是由超自然力量（包含了土地公與鬼魂）所控制。礦工的工作機會、頭家的利潤以及生產秩序的維持都是由超自然力量所控制(p. 61)。由此而來的風險想像則是：神明或者鬼魂參與其中，提供避難的象徵或是善意的指示(p. 65)；意外因為個人的動作、注意力不集中及違反禁忌而引起；風險不可避免，如通風不好，容易發生意外，但是常被看成「本來就是如此」的常態性環境；宿命的因果觀，入坑就是「去赴死」（準備去死），「入坑不是人，出坑才是人」（p. 67）。因而在礦工的理解中，頭家像礦工一樣，也是要靠土地公過日子，兩者是「利益共同體」，都是求維生溫飽的伙伴，只不過頭家付出资本，而礦工付出自己的勞動力。因此，礦工的維生邏輯導向：如何自負風險，而非主動要求雇主必須共同分擔(p. 67)。「土地公信仰」與「礦業中的勞雇關係」兩者間的關係是：前者提供了一個文化環境（類似空氣、陽光、水），讓勞資利益與共，促成了勞資關係的和諧運作，掩蓋了彼此間的不平等與衝突（礦工要賣命，礦主不需要），並以此來因應（事前）與回應（事後）高風險的勞動過程。此外，則是如連詩雅(2003)在銷售的產品本身的特色（如壽險）中帶進民間對「死亡」、「意外」與「保」等的觀念。

第二個方式則是勞雇雙方如何看待特定的勞動，如蔡侑霖(2003)問到：「職業棒球選手是否是勞工？」，以及由此延伸出來的「競技體

育到底屬於哪一種職業？」這指向「社會分類」。

最後一個方向則是聚焦在「工作現場文化」。何明修(2003)翠華石化廠的研究指出立基在工作團隊上的團結文化。「班」這個工作團隊有其自主性，班員在休息室內展現了集體主義的分享文化，如泡茶聊天、一起吃飯等(pp. 34-38)。此外，「班」內更展現了「有福同享、有難同當」的兄弟義氣與「道德經濟」。班員更從工廠以外帶入了「摸飛」(上班時間喝酒賭博)等工人階級文化。班內的團結文化是工人廠內與跨廠的集體行動的基礎。<sup>31</sup>

本書立基在上述研究，探討在地範疇與「文化」如何被勞動者創意地運用來經驗資本主義。

台灣勞動者如何經驗資本主義，如何回應資本主義，從而讓資本主義在台灣以特殊的樣態出現？過往的勞動研究提供了多樣而複雜的答案：勞動者可以調適，但也務實地看穿了工廠工作的本質；他們主動參與資本主義的生產，但也發動了對抗雇主的集體行動。要理解這段經驗，家與在地文化扮演了關鍵的角色。

面對西方與台灣勞動研究的知識圖譜，本書將如何精益求精？

---

<sup>31</sup> 要完整與深入地處理勞動中的文化，必須做到四點。第一，必須有系統地整理勞動研究所觸及的文化要素。上述研究中的「文化」可以指涉：價值(如「正義感」)、意識形態(如「專業主義」、「新聞價值」、「勞資和諧」)、信仰體系(如土地公信仰)、家(如家父長與性別)、社會分類或者基本文化分類等。第二，必須更細緻地掌握工作現場本身所創造出來的文化。第三，必須踏實地處理勞動體制以外的文化。一九七零與一九八零年代的勞動研究，疏於探究此課題。以林彩雪(1973)的研究來說，「文化」指的是中國傳統的權威、家父長、資歷、女工的背景等。第四，必須細緻地分析文化與勞動體制間的關係，包括：移植與擴散、被挪用(林彩雪 1973)，主導(Kung 1983)、理解(蔡侑霖 2003)、促成、掩飾、因應與回應(賴曉芬 1996)。



### 三、本書的定位與貢獻

西方的勞動研究因為 Burawoy (1979)的志願性順服提問而發生重大轉折。Burawoy 聚焦在勞動過程，指出在內部勞動力市場與內部國家的條件下，工人主動參與趕工遊戲，體現了壟斷資本主義中的「同時取得與掩飾剩餘價值」。台灣的勞動研究則由現代化與功能論轉向 Burawoy (1979)的論點。本書首先要挑戰這個論點，翻轉 Burawoy 的提問：剩餘價值的創造與萃取真的需要被掩飾嗎？掩飾得了嗎？

Burawoy (1979)的論點聚焦在勞動過程本身，但資本主義下掩蓋剩餘價值占用的機制不限於此。如謝國雄(1997, 2003)將焦點移轉至工資本身，質問：工資買斷了什麼？工人如何經驗工資？工資形式是否能帶來志願性順服的效應？即便如此，我們還是沒有窮盡掩飾剩餘價值的占用之機制。Marx 指出在資本主義下，資本家可以透過三個機制自然地占用了在勞動過程中生產出來的剩餘價值，即資本主義式勞動過程本身的性質、工資形式以及商品形式帶來的拜物教。本書將焦點擴大到商品拜物教，追問：港都勞工者如何經驗與回應商品拜物教？<sup>32</sup>進一步，本書將追問：勞動過程、工資形式與商品形式只會帶來掩飾剩餘價值的效應嗎？

透過回答上述的問題，本書將指出台灣資本主義的特徵，以及在地社會的運作邏輯的關鍵角色。

上面的提問聚焦在資本主義的運作機制，即透過志願性順服來達到掩飾與取得剩餘價值的目的。然而，志願性順服是不是勞動者因應資本主義的唯一方式呢？面對形塑謀生機會的關鍵力量，行動者是否

---

<sup>32</sup> 台灣的勞動研究已經指出「市場」作為霸權以及逐漸深化的商品化（謝國雄 2008b）。

有其他的回應？本書將指出與志願性順服對立的看穿與異議，並進一步探究這兩者間的複雜關係。綜合來看，志願性順服、看穿與各種形式的異議都是結構力量與行動連屬的諸多樣態。由此，本書將進一步處理「結構力量與行動」這個社會學的基本議題。

既有的研究經常以「總稱性質」(generic feature)來掌握結構力量，如兩面性（結構力量兼具限制與能動）與「深度」等。本書將指出以總稱性質來理解結構力量的限制，因為結構力量還有一個不可化約的面向，那就是呈現的樣態，結構力量在行動者的眼中看起來是什麼樣子？如結構力量現身或者不現身、以何種方式現身、現身後是否會變身等。本書將指出兩點：一是結構力量的呈現樣態有獨特的效應，本身就是結構力量的一環，二是呈現樣態是行動打造出來的，這就導向「行動中介論」。最後，研究者所持的信念是能動或不動，影響了他／她對於結構力量與行動的詮釋，而將研究者的詮釋與被研究者經驗並列，也可以揭露結構力量的呈現樣態。將「結構」去物化，將「不動」去自然化，是本書的學術上的目標與實踐上的方向。

探究行動，勢必要處理「意義」與「文化」。Burawoy (1979, 1985)區辨了制度與實踐（如趕工遊戲），並且指出實踐的「三位一體」（經濟、政治與意識形態）的效應。<sup>33</sup>謝國雄(1994)則證明了主體經驗（什麼樣的人在志願性順服？在志願性順服的狀態中，工人如何經驗「工資」與「勞資關係」？）的關鍵性，從而導向「主體性」的討論。在後續的研究中，他指出了主體經驗的其他構成面向，如「在地理理解範疇」（謝國雄 2003）。本書將透過報導人的具體行動與口述

---

<sup>33</sup> 理論層次的細緻區辨有助於我們了解 Burawoy (1979, 1985) 所強調的「生產中的關係」(relations in production)對「生產關係」(relations of production)的影響，後者是勞動體制最終關心的議題。進一步而言，區辨制度、實踐與主體經驗等層次，可以讓我們更細緻地處理結構力量與行動兩者間的辯證關係。

生命史，探究勞動者的意義世界，如廠內的績效獎金制的運作與效應（如看穿與限制的各種糾結）、生產的在地體驗（如「做分的」）、台灣漢人社會的社會性原則（如對等交換與務實）、以及台灣漢人在地範疇（如涉及結構力量呈現的各種樣態與存在感的「命」等）。更準確地說，本書將透過「存在感」來探討港都勞工創造意義的過程與成果，藉此整體地呈現立體化的台灣勞動體制。「存在感」是有關「是什麼支撐我的一生」、「我的一生是怎麼走過來的，為什麼會這樣」、「我過的是什麼樣的生活」、「人生所為何來」等感受、質問與反思。「存在感」將指出先前研究所未察覺的層次。

本書透過台灣個案進行重新概念化（「行動」）、提出新論點（「結構力量的呈現樣態有其效應」），與確立新的基本議題（「存在感」），藉以將在地普遍化，進而將西方個案化。

#### 四、預覽《港都百工圖》

港都的勞動者如何經驗資本主義？如何回應資本主義，從而讓資本主義在台灣以特殊的樣態出現？這些問題在學術上與理論上的意涵為何？第一章（本章）回顧了西方與台灣有關資本主義中的勞動研究，藉以將此現象上的提問轉化為理論性的謎題。如果資本主義的特徵是「同時取得與掩飾剩餘價值」，港都案例提出的挑戰是：剩餘價值真的需要掩飾嗎？掩飾得了嗎？參與高雄市勞工博物館的籌劃提供了勞工的口述歷史與工廠檔案資料等來回答這個問題，不論勞博館的籌劃本身或者籌劃過程中所推動的高雄市勞工口述影像史計畫，都是一種社會學介入，第二章將分析與反省這種探究社會生活的方式。

第三章分析了台灣鐵路貨物搬運業、計程車業、派報業、皮鞋業與默片時代的電影辯士業中勞資範疇的生成、持續、變化與消逝，並探討對商品拜物教與「結構力量與行動的關係」的意涵。公營與民營

大工廠的勞資範疇與勞資關係有別於行業傳統，第四章與第五章分析了唐榮鐵工廠由民營轉為公營再轉為民營的過程，以及勞資環繞在獎金制與科層制的勞動經驗。第六章與第七章探討了民營的美麗島工廠，細究「合理化」與績效獎金的運作。第八章總結本書在商品拜物教、志願性順服與「結構力量與行動」等三個不同層次的議題上的發現與論點。最後，本書將指出港都勞動者的研究如何促成西方個案化與在地普遍化，前者如轉譯與整合西方的分析架構以及將在地個案同時建構為這些架構的範例與異例，後者如重新概念化、提出新論點與確立新的基本議題。

乍看之下，本書呈現的是一個橫切面的輪廓，但仔細觀察後，可以發現人物的生命史與事件的動態發展貫穿其中，也就是有聲、色、形的韻律與節奏。港都百工圖的鋪陳，有局部，有整體；有工筆，有寫意，有留白。為了點出理論意涵，並且做出獨特的貢獻，本章將本書的論點準確地定位在西方與台灣知識圖譜之中。

在成圖之前，必然要起草。



第二章

# 起草

勞工博物館與社會學介入

---





## 一、籌設高雄市勞工博物館

高雄市勞工博物館（以下簡稱勞博館）的籌設促成了本書。由於高雄市勞工自治委員會提案籌設勞博館，高雄市勞工局在2002年9月30日召開第一次籌備委員會議，邀請擔任自治委員會的工會幹部、博物館專家與相關學者出席。工會幹部希望保存勞工歷史以及提升勞工自尊與地位；行政官員則依此建議草擬計畫，安排人事，執行預算；學者則帶入各自專業觀點，與工會幹部與行政官員切磋。

面對一般大眾對「勞工」負面的刻板印象，勞博館的一個重要使命是促成勞工與社會間的溝通與對話，藉此來提升與體現勞工的尊嚴。同樣重要的，如果造訪博物館是文化公民權的一部分，那麼勞工博物館可以讓這個公民權多元、豐富、有趣、能動。

一開始，參與籌劃的諮詢委員都同意勞博館可以重塑勞動尊嚴與勞動價值，但必須以研究為基礎，發揮教育的功能。與會委員也認為勞工博物館應該是一個活動的基地與平台，在開館後，當然要與工會與社區發生有機的連結，即便是在籌劃的階段，除了廣納學者專家的意見，更要動員勞工參與整個籌建工作，讓勞工博物館成為一個真正由勞工參與、為勞工籌劃的博物館，也就是在建館的社會過程中即進行意識覺醒、組織、動員等工作。

他山之石，可以攻錯，籌備委員會委請一名委員考察歐洲的勞工博物館，她指出歐洲的勞工博物館同時兼具了下面的功能：勞工研究中心、勞工組織與教育中心、社會教育機構、以及民衆／勞工休閒文化中心（邱花妹 2002: 70-71）。此外，歐洲的勞工博物館也推動「參與式」的博物館經營，如以「回憶團體」、「道路秀」、「傳遞盒」等方式採集口述歷史，以及與工會、學校、社區及其他社團發展伙伴關係等(pp. 72-73)。

我提出幾項具體的工作。首先是整理與保存高雄的勞動研究以及勞工局內部的資料，例如申訴中心的檔案，其次是設計各種活動作為籌劃博物館的準備工作，如動員勞工，一起蒐集「老照片」、「工作生涯的相關文件與物件」（勞動契約、薪水單、升遷紀錄、請假的假單、職災處理過程的相關文件等、工廠的產品或勞工用過的生產工具），最後則是進行口述歷史，如訪問各行業的老先角（老勞工），一方面蒐集史料，一方面可藉口述歷史提升報導人自主與自尊意識。

在經費不確定而且不充裕、但卻有熱情的工作人員（如紀錄片導演柯妤青小姐、吳佩蓉小姐、徐明君小姐）的情況下，勞工口述歷史的採集成為高雄博物館籌備階段常態工作。從 2003 年 5 月起，在高雄市總工會協助下，籌備處進行了一系列的口述訪談。一開始是由柯妤青小姐與吳佩蓉小姐執行，兩個月後，我加入訪談。訪談對象一開始以工會幹部為主，徵詢他們對勞工博物館的看法，後來擴展到一般的勞動者，主題延伸到他們的工作生涯。統計下來，一共訪問過 71 個產職業工會的幹部與工人，累積了 201 個小時的 DV 錄影帶。<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> 勞博館還可以進行其他三個後續的口述影像歷史採集工作，一是與工會及在地的社區組織合作，徵集包含口述史在內的各種史料，二是結合口述歷史與物件徵集，讓口述歷史更具體、物件更有生命力，三是在館內常設口述影像館，長期徵集勞工的生命故事，四是推動館內的劇場演出，就像從前廟前的講古一樣。除了口述歷史之外，勞博館籌備處也著手蒐集物件。由於還沒有專有的典藏空間，一直未能有系統地執行。目前比較齊全的是各產職業工會的會旗、大會手冊與組織章程等。其次則是勞工抗議的白布條與傳單等。此外，兩次實地考察都是關廠後的憑弔。一次是唐榮鐵工廠，重要的設施已被拍賣。關廠前，唐榮的員工自己都想到：這些廠房與設備如果能改為鋼鐵博物館，那該有多好！但事與願違，等我們 2005 年前去參觀時，剩下的只有空曠、破舊的廠房，計畫要改成物流園區。另一個例子則是生產空飄氣球的榮民塑膠廠。勞博館的工作人員在榮塑行將關廠之際前去參訪，檢回來了一些掛在牆壁上的標語、海報、消防警示鐘、工程帽等。生產原料、工具與設備，都



口述影像歷史本身就是一種介入，是籌劃勞博館的一部分，報導人了解這個計畫的用意，也十分樂意接受訪問。不同於一般的口述歷史，勞博館的口述歷史計畫加入了錄影。錄音的聯想是「監聽」、「留下證據」，錄影則是「上電視」、「向大家發聲」，受訪者覺得自己正在進行一件留下歷史紀錄的工作。

這些口述歷史是本書的重要資料，第三章到第七章將會有細緻的呈現與分析。此處先勾繪口述歷史所呈現的大略圖像。首先是〈勞動基準法〉的影響。1984年開始實施的〈勞動基準法〉，重新形塑了勞雇關係，如因〈勞動基準法〉而來的各種名目的工資（如假日工資、加班費等）以及資遣費與退休金，在原來沒有這些名目的台灣鐵路貨物搬運公司中，到底誰要來負擔這些費用？原來搬運費是以「公司二、搬運工會八」的方式分配，從而必須調整。到底誰是頭家？同樣的問題也發生在唐榮鐵工廠，是否要追討從1984到1987年的加班費與假日工資？如何追討？第二個關鍵是民營化。高雄地區的工廠，很多是公營的大工廠，公營事業民營化衝擊了高雄的工人。在民營化的趨勢下，各種工作逐漸「外包」，有的工人就由「在額」變成「外包工」。再如唐榮鐵工廠的民營化，最後以關廠做結，一批工人因此失業。最後一個關鍵力量是一直持續進行的「合理化」，這多半發生在民營企業，也就是以節約人力與物料、降低成本為目的的管理。「合理化」發展的極致，就是工廠外移，如美麗島工廠。這也反映了大高雄地區在一九九零年代以後逐漸「去工業化」的發展趨勢。

---

未能即時蒐集與保存。這兩個例子說明了搶救產業文化資產的急迫性！面對去工業化的趨勢，首要的工作是前瞻的蒐集作為，也就是在關廠、遷廠，以及傳統行業沒落之前，就進行蒐藏與訪問的工作。文建會主導的國家產業資產文化蒐藏，就是一個這樣的前瞻的政策。如果能加上跨部會的協調（如經建會、工業局、勞委會等），當可以使這項工作進行得更順利。2005年之後，口述影像史的計畫仍然持續進行。

高雄工人以不同的方式來因應這些關鍵力量。年資夠、年紀較大的工人申請退休，年輕的工人另謀出路，處境最困難的是四十歲上下的中壯年工人，謀職到處碰壁。而在這些因應過程中，我們也看到通俗文化範疇（如「命底」、「歹命」等）被活用來描述、批判與反諷雇主與執政者。報導人的創意與能動，隨處可見。與此相關的是高雄勞工的「工會經驗」，我們看到了由「做工做到很討厭」的現場勞動到「做工會做到心頭很開」的轉變。

不論勞博館的籌劃本身，或者籌劃過程中所推動的高雄市勞工口述影像史計畫，都是一種社會學介入(sociological intervention)，底下將分析與反省這種探究社會生活的方式。

## 二、社會學介入

社會學介入是法國社會學家 Touraine (1981)所採用的研究取徑，其研究的對象是社會運動，由研究者、運動團體，運動團體的朋友、對手與見證者共同參與，透過研究者的提問，促成運動團體反省，進行自我分析，藉以掌握集體行動的最高層次的涵義，即所謂的「歷史性」(historicity)。後工業社會中，社會轉化自身（所謂的「做工」(work on)）的能力大增（而不僅僅是繁衍自身而已），這個能力被稱為「歷史性」，社會從而是一個歷史的「自我」或者「主體」，受到自身的願景(visions)所指導(Touraine 1999)。「文化模型」是有關創造力與歷史行動的圖像，社會透過文化模式反身關照其自身，如 Papua New Guinea 的 Paiela 人以太陽的圖像來理解創造力與歷史行動，進行千年福音的運動。藉著理解自身的行動能力，社會從而定義了社會關係的場域與歷史行動的體系(Biersack 1991)。

社會學介入具體的操作程序包括了：研究者記錄運動的歷程，並且參考其他論據，形成假設，這些假設涉及行動最高層次的涵義，即

社會運動的本質。之後，研究者將假設提交給已經完成基本的自我分析的社會運動團體，試著讓團體依據其所做出的社會運動來分析自己的行動。<sup>2</sup>

比社會學介入更偏向行動者、甚至以改造行動者處境為唯一目的是行動科學(action science)。過去十幾年來，台灣社會科學研究中出現了以行動中心的研究（或者實踐），如行動科學或者實踐式研究。夏林清(1993)以參與罷工的工會幹部為例說明行動科學不同於實證主義，即研究者邀請被研究者一起探究經驗中的矛盾現象、現狀持續繁衍的機制以及改善的可能途徑，研究者運用了行動科學的分析架構與小團體動力的創造與維繫，希望促成被研究者的反思與行動。例如，夏曉鵬(2003)以美濃新娘識字班為例來說明實踐式研究是以培力(empower)關懷的對象為目的，讓她們識字、反省、批判、自主、形成連帶。

從「純」學術的角度來看，行動科學研究有其獨特的貢獻。首先，以介入為切入田野的手段，行動研究創造出了性質獨特的資料。其次，行動研究的介入本身就是一種社會實驗，可以當作社會分析的材料，其意義必須透過參與客體化(participant objectivation) (Bourdieu and Wacquant 1992)來呈現，即將研究者參與行動者世界的過程搬上檯面討論與反省。再者，由於其改革與轉化的關懷，行動科學研究必然直接面對「結構」，從而讓我們對「結構」、「行動」以及兩者間的關係，有著非比尋常（即非「純」學術）的敏感。夏曉鵬(2003: 40-42)也有類似的論點：實踐式研究成就更好的社會研究，研究者因為實踐而經驗到「結構」的限制以及如何透過行動使限制舒緩。台灣勞動研究已經

---

<sup>2</sup> 在這樣的社會學介入中，因為社會學家同時處於理論樣態與實務樣態，所以才有介入（或不介入）的問題，工會幹部與行政官僚一直處於「實踐狀態」之中，沒有介入或者不介入之分。換言之，社會學介入有其認識論與存在論（「心之所繫」）上的預設。

指出了類似的發現，如行動撞擊結構，讓結構的威嚇面向與內部矛盾浮現，行動者因此而獲得啓蒙（謝國雄 2008b）。

我以學者身分參與勞博館的籌劃，進行社會學介入。我們可以從兩個面向來討論勞博館籌劃過程中的社會學介入，一是勞博館的籌劃本身，二是籌劃過程中所執行的勞動者口述影像史計畫。

就勞博館籌劃本身而言，首先是社會學對勞博館的介入，其次是勞博館對社會學的介入。就前者而言，我以社會學家的身分參與了籌備會，與其他領域的學者一起進行了下面幾樣工作。首先是研議勞博館的目標與定性：為什麼需要這個勞工博物館？工會幹部希望透過勞博館來重塑勞動尊嚴與勞動價值，這意味著台灣社會的現況並未充分尊重勞動的價值，最能反映這個課題是某個委員所講的笑話：「老阿公帶孫子來參觀這座博物館後，說不定要告誡他的孫子：『憨孫啊！你要是不認真讀冊，以後就像他們一樣做工！』」。

這引起了內部的辯論：「勞工」一詞本來就有負面的意義。是否仍然要用「勞工博物館」之名？要不要改為較為中性的「勞動博物館」、「工作博物館」、「人民生活博物館」？一位博物館設計專家提出了關鍵的問題：這個博物館的「哲學」是什麼？如果勞工以及勞工博物館面臨既定的「污名」困境，那麼「溝通」是否應該是主要的理念，即勞工與社會的溝通？勞工博物館必須承認、理解、再現與改變這個事實，認知到這個困境，將化解這個困境當成行動的一環，從而改造困境，就變成了勞工博物館的限制與能動間的動態辯證。這個尚未誕生的博物館，從命名開始，就遭遇到了同時兼顧「如實」與「超實」的困境與挑戰，這也意味著「溝通」確實是這個博物館的哲學、使命與社會介入。

確立勞工博物館的「哲學」後，必須落實到這個博物館的「願景」。這個願景對內必須有號召與凝聚的效應，對外則必須能發揮溝通的功能。我提出「假如勞工博物館像大廟」的「狂想」，這個「狂

想」立基在我過去的研究成果（謝國雄 2003：第五章）。廟是台灣漢人社會生活中的一個基地，角頭有角頭廟（土地公廟），村有村廟，村之上有以整個聚落為範圍的「鄉廟」，在鄉之上則有跨地域的大廟，甚至有涵蓋全台的媽祖廟、玄天上帝廟等。每一個廟都有祭祀圈，凝聚了廟周圍的人群。

如果勞博館像高雄地區的大廟一樣，那麼從規劃籌備開始，一直到開館營運，乃至於營運後，我們就得學習傳統的廟，將勞博館辦成一個動員的、參與的、活動的文化基地。傳統的廟是由工匠設計建築，勞博館則以廟及廟前廣場為原型，廣邀各行各業的勞工與師傅來「起廟」。在籌劃階段，勞博館可以讓勞工朋友與社會大眾來「寄附」（樂捐）經費、生命故事、文件與物件等，甚至勞博館的建築本身，都可以由各行各業的勞工來承包興建，正式開館後，可以由勞動者自己來擔任導覽與解說。

廟涵蓋了「信仰」、「儀式」與「組織」三個面向。就信仰而言，台灣民間信仰的神明是體現忠孝節義的不凡人物，勞博館可以延續這個傳統，崇敬各行各業的行業神，但可以試圖加入「保障勞工的勞動體制、社會安全、與受僱者的社會連帶」的新「神明」，藉以實現現代受僱者「百業順遂、出入平安」的願望。傳統台灣漢人與神明間的關係是神人分工，即神明保佑，信徒各自打拚與對等交換（有拜有保庇），勞工博物館可以承襲這樣的精神，既凸顯勞工自己的努力，也不忽略神明的庇佑。

就儀式而言，傳統台灣漢人有各種年例（如年頭戲、年尾平安戲等）、問事與祭解，勞博館更要創造自己的「年例」，由各工會輪流當頭家與爐主，舉辦定期的活動。勞博館也可以讓勞工來「問事」（提供各種勞資關係與生活上的諮詢）與祭解（處理勞資糾紛）。

就組織而言，傳統的廟是透過頭家、爐主或者管理委員會來運作，勞博館則可以由各個工會與文史工作室輪流擔任頭家與爐主。傳統的

廟，經費來自丁口錢與答謝神明的捐獻，勞博館可以由工會、勞工與雇主樂捐經費，更可以樂捐自己的生命故事、各種文件和物件等。傳統的廟人力來自有給的廟公與無給的義工，勞博館則可以廣徵義工，特別是已經退休的勞工。傳統的廟透過分香、刈香、進香、延香等來建構與運作廟際網絡，勞博館則可以與各廠場和各行業的「角頭」，發展出「角頭廟」（活動的勞博館分館），最後再連結到勞博館，這是與各工會、文史工作室與社區組織發展出「分香」與「進香」的關係；與其他博物館發展出相互合作的「延香」關係。最後，傳統的廟所建立的連帶，是由村、鄉、區域再到全省的共同信仰關係，勞博館則要帶進新的要素，即形成新的受僱者間的社會連帶，由「百業順遂，出入平安」擴大到「保障勞工與促成勞工成長的勞動體制、社會安全體系與受僱者的社會連帶」。

將漢人的廟轉化為勞工博物館的願景即是一種立基於社會學的介入。這個介入之所以可能，是因為研究者將傳統文化邏輯的客體化(objectification)，常民生活在傳統的文化邏輯之中，習焉不察，被捲在其中，研究者有系統地分析與呈現這個文化邏輯，如謝國雄（2003：第五章）對茶鄉的宗教生活的分析，點出了務實與對等交換的運作原則。傳統文化邏輯在此被「客體化」，意即，成為一個可以辨識、分析、討論、有理路的系統。其次則是將上述邏輯運用到新的情境之中，留意到了新情境的特殊性，必須轉化傳統的文化邏輯，這帶來了文化創新的空間。客體化、沿用與運用、轉化與創新是上述社會學介入的基礎、過程與機制。由於立基在傳統的文化邏輯，勞工博物館更能與常民生活接軌，從而有助於提升自尊與意識，即有助於報導人的「培力」，但其基礎卻是「純」學術研究。這是社會學介入的「社會」效應。

更具體的則是研議勞博館必須面對的核心議題。我認為籌備階段必須回答：勞博館的核心圖像是什麼？而要回答這個問題，則必須先回答：高雄勞工的圖像為何？孰以致之？高雄勞工如何經驗資本主義？



這些都需要多層次的資料與細緻的分析與詮釋，本書是對上述問題的初步回答。

勞動研究協助釐清勞博館的「哲學」與「核心圖像」，漢人社區研究則有助於打造勞博館願景，這都是社會學對勞博館的介入。

反過來說，勞博館籌劃也影響了社會學的研究。首先，勞博館的籌劃是一個大部分人能理解的實質計畫（「要籌劃一個博物館」），因此在進行各種相關資料蒐集時，容易為報導人所理解與接受。其次，由於諮詢委員會自始即將勞博館的籌劃當作一個組訓與動員的過程，與工會幹部或者一般勞動者對博物館的常識不符，從而讓勞工對博物館的看法（如「勞博館只是展示過去的、古早的物件的地方」）浮上檯面，有助於社會學細緻地探究勞工文化。

就勞博館籌備處所執行的口述影像史計畫而言，口述史、學術研究與社會介入三者間的關係就更為複雜。首先清楚浮現的是口述史介入社會的效應。口述歷史讓弱勢者以不同的方式來寫歷史，一方面讓從前沒有聲音的人發聲，另一方面在進行口述歷史時，動員了報導人並且提升其自主與能動意識，即讓口述歷史的主角開始覺得有尊嚴、有力量。

口述史不僅可以進行社會動員，更可以衝擊與深化學術研究。「工欲善其事，必先利其器」有其道理，所以很多口述歷史的討論集中在口述歷史的各種「技法」。但是我們不能將「口述歷史」只當成是一種「器」，口述歷史本身也有其欲善之「事」，這些「事」是什麼呢？口述歷史本身是否點出一些了解社會生活不可或缺的課題？口述歷史對學術研究有何貢獻？大體而言，口述歷史揭櫫經驗新面向、開創新議題，並且促成社會學反思。

在揭櫫經驗新面向上，我們可以台灣社會來說明。台灣社會中現年四十歲以上的人，都有「小時候日子很苦」的共同經驗，這段匱乏經驗的意義何在？對他／她們的世界觀以及後來的社會生活有什麼影



響？高雄地區勞工的口述歷史呈現了現在所謂的「二年級、三年級、四年級，甚至五年級」都經歷過的匱乏，因為有過這個匱乏經驗，所以對工作、對家庭、對消費，他／她們的態度有別於成長於比較富裕時代的「七年級」。

在開創新議題上，口述歷史首先將活生生的「生活」與「生命」搬上檯面，這個「生活」或者「生命」以「故事」的方式呈現，因此學者開始留意「敘事」(narration) 這個體例(genre)。一方面以故事的情節(plot)來描述過去的生活，另一方面則凸顯另類的「時間觀」——敘事中的時間是跳躍的、綜合的，時而講現在，時而講未來，有時從過去看現在，有時從現在看過去，有時更從未來看現在與過去。這修正了「線性的過去、現在、未來是唯一的時間觀」的看法。此外，要講生命故事，就必須借用敘事的形式，也就是必須借用傳統中講故事的「方式」、故事中的典型人物，以及故事的「教訓」，從而讓口述歷史有文化的與集體的意義。

口述歷史也呈現與再現了主體性(subjectivity)。「主體性」指的是一個人如何理解重大的社會力量或者事件，從而形成對自己的認同，並依此對社會「做工」。人們如何了解二次世界大戰？如何了解日本治台？如何了解白色恐怖？如何理解台灣戰後的工業化？如何看待生活在這些重大力量與事件下的自己？這是一個建構的過程。以往的看法認為人很被動：現代國家進來了，大家就自動變成乖乖的公民；資本主義進來了，大家自動變成溫馴的工人；發生大戰了，大家自動變成聽命的士兵。透過口述歷史，我們發現在這個「如何了解重大社會力量與重大事件的過程」中，人其實相當主動、積極；這是帶有創意的建構，而不是蓋印章式的模塑，口述歷史最適合探究這個過程。好比說，如果想知道今天的溫度，當然要用溫度計，不能用氣壓計；反過來說，想知道氣壓，一定得用氣壓計，而不是溫度計。

口述歷史也觸及神話(myth)。神話讓我們想到的是：神明起源的傳

說、神明成道的故事、神蹟、世界或宇宙起源的說法等。口述歷史呈現出來的則是「現代神話」，如「對通用汽車有利的就是對美國有利的」、「經濟問題只要交給市場機制去解決就一切OK」、「大有為政府」等，不難理解，諸種現代神話間可能彼此矛盾。在台灣，「黑手變頭家」曾經有事實上的基礎，但是當創業機會逐漸減少後，有關這種發生過的事實的傳說，就會變成一種神話，被用來正當化既存的社會秩序，發揮遮掩實在的意識形態效應。

口述歷史除了揭櫫經驗新面向與開創涉及「心智上的再現」(mental representation)的新議題外，也促成了對社會學研究的反思，一方面研究者開始留意報導人的主動性與創造性，另一方面則將整個研究過程搬上檯面來討論與反省(reflexivity)。後者讓我們必須面對：研究者自己的生命經驗與觀點對研究的影響；研究者與報導人間的關係（不平等、交互影響、對話等）；文本的建構性（這不同於實在論的觀點）；以及讀者的創造力所帶來的文本之多義，這些對「生產知識的條件」的反省都是知識進步的條件與助力。

反過來說，口述歷史要做得深刻，必須援引學術研究的成果。以下分別以義大利與台灣的例子來說明。

義大利的歷史學家 Passerini (1987)對六十幾個個案做口述歷史，焦點集中在他／她們對法西斯政權(Fascism)的經驗。就材料而言，這些口述歷史涉及了生命史故事、日常生活中的顛覆行動（如閒聊、歌謠、笑話等），以及日常生活中的事件（要不要見官、要不要生小孩、Mussolini 來本地訪問等）。生命史故事呈現的是自我的再現，日常生活中的顛覆行動呈現的則是對他者的再現，有關各種事件的回憶則呈現了集體心態(collective mentalities)。

Passerini (1987)首先凸顯的是這些口述歷史的形式，也就是敘事方式。這些口述的主角大量從民俗文化傳統中汲取「說故事的策略」、「典型人物」、「苦中作樂的喜劇傳統」等（想想「美麗人生」這部

電影！），用以陳述他／她們認為十分獨特、只發生在自己身上的故事。就生命史的故事內容而言，每一個故事都是獨一無二的，但就敘事的形式而言，則是分享了一個共通的文化，是「來自傳統，但卻又有即興演出」的集體經驗。在這個意義上，口述歷史既是「文化的」，也是「社會的」。

就理論性課題而言，生命史故事觸及文化認同——因為運用了通俗文化傳統中的敘事形式、典型的角色與約定俗成的情節，從而呈現出來的自我認同相當固定，並且有集體面向。顛覆行動則涉及了日常生活中的象徵秩序：權力與象徵間的關係、「象徵的」與「實在的」之間的關係、「異議的表現方式（如「公」領域與「私」領域的重新建構與相互關係）」與「政治」的重新概念化。日常生活中的事件則涉及了宰制與被宰制者間的關係，凸顯了順服與異議的辯證關係。

就社會生活的基本問題而言，生命史故事觸及了「連續感如何在歷史中被傳遞」，日常生活的顛覆行動觸及了「實在(reality)是什麼」，而日常生活中的各種事件則觸及了回憶的性質：選擇性地凸顯做決定與提出異議的時刻。Passerini (1987)最終則是要回答：一九二零年代到一九四零年代 Mussolini 統治下的義大利，是否是一個集權主義 (totalitarian) 的社會？這是一個有關社會性質的提問，卻可以從一個看似極為個人的口述歷史來回答，而且回答十分細緻與深刻。

小結來說，Passerini (1987)將 Durkheim 傳統的核心議題帶入口述歷史的分析，深化了口述歷史的意義，從而開啓了新的介入的可能。

接著，我以自己的研究為例，說明學術研究成果如何深化口述歷史。<sup>3</sup>

<sup>3</sup> 從中央研究院近代史研究所對重要人物的口述訪談到各地文史工作室所推動的耆老口述史計畫，都可以感受到口述歷史在台灣已經成為一種「運動」，未來應該由「運動」走向「學術」。

台灣社會是一個資本主義的社會，這是什麼意思？比如說：在台灣作為一個「頭家」是什麼意思？他／她如何經驗「資本」？做一個黑手或勞工是什麼意思？他／她如何經驗「工資」？口述歷史是探討這些課題的沃土，而這也是本書的一個主題。

台灣是一個現代國家，這又是什麼意思？一般人如何經驗選舉時的派系、政府的管理，以及情治系統的監控？上述最後一點可能是「白色恐怖」的遺緒。南部地區的民衆接受訪問時，講三五句後就開始「幹絞」（閩南語，咒罵）政府。可是在北部山區，大家都盡量避談「政治」。這是台灣社會中很重要的歷史經驗，當中還有地區的差異。再如，一九八零年代末期到一九九零年代初期的社會運動，讓老百姓經驗到了「上街頭抗爭」（不論是親身或者透過報導），挑戰了「國家高高在上、不可撼動」的印象，進一步點出了：是不是有一些看起來不變的東西在約束我們？我們是否有能力來扭轉它？這是台灣的現代國家經驗中很重要的一部分。再次，台灣的口述歷史可以呈現這些幽微、隱晦的經驗，有如 Passerini 的口述歷史呈現義大利人對法西斯政權的經驗一樣。

最後一個主題是台灣社會既有的運作原則，這些運作原則是透過在地範疇來呈現，例如「天地人」、「頭家」、「份」、「報」、「做」、「命」、「運」等（謝國雄 2003）。台灣人透過這些在地範疇來理解與經營社會生活。就像其他民俗範疇一樣，這些在地範疇多義，並且與時俱變。經由在地範疇而來的在地理解，一定要透過他／她們的作為與陳述（口述歷史是最詳盡的一種）來掌握。資本主義、現代國家、特殊的歷史經驗（如「匱乏經驗」），乃至於這三者間的動態的連屬與相互的模塑，都必須透過這些在地範疇來理解。這些研究成果是進行口述歷史的基礎，可以深化口述歷史訪談。以本書來說，援引勞動研究的成果設定了口述歷史的議題，讓其緊密扣連形塑台灣社會的關鍵力量。一體兩面的是，口述歷史有潛力回答：底層的、沒

有在歷史殿堂發聲的人如何經驗這三大關鍵力量？他／她們如何透過口述歷史來回憶與建構這段經驗？

簡單來說，台灣社會的研究成果可以深化口述歷史。

進一步，深化的口述歷史可以強化其動員與介入的效應，如上述有關主體性、敘事形式、匱乏經驗、對結構力量的經驗等學術課題，都可以作為口述歷史訪問的焦點，而讓報導人的反省更深刻，提升意識自尊的效應更強烈。此外，這些分析與研究更可以作為勞博館策展的構想，從而讓展覽更有深度。如果我們能正視口述歷史所觸及的這些社會分析的基本議題，並且利用口述歷史的材料進行細緻而深刻的分析，其成果不僅可以貢獻給學術研究，還可以貢獻給勞工文化與意識的建構以及勞博館的策展。

小結來說，除了動員與提升意識外，口述歷史與學術研究相互激盪也同時深化學術研究與口述歷史，從而發揮更有力的社會介入，形成良性的循環。換言之，口述歷史帶來了「能動」的效應，從而鬆動看起來像物件一樣的「結構」，即將其去物化。對研究者而言，運用社會學研究的成果來籌劃勞博館，是其能動的展現。對報導人而言，如能主動參與勞博館的籌劃，並且將「保障勞工與促成勞工成長的勞動體制、安全體系與受僱者的社會連帶」當成努力的目標，更可以朝勞資間真正的對等交換邁進。<sup>4</sup>

社會學介入的原始操作是研究者進入社會運動組織，擔任提問者的角色，釐清社會運動的使命與歷史性。我的社會學介入與此稍稍不同。首先，我以無酬勞工在小電子工廠參與實作(Shieh 1992: Chap. 5)、以調解委員的身分參與勞資爭議(謝國雄 1997)、參與一個與關懷對

---

<sup>4</sup> 對等交換的表象與實在是商品拜物教的核心。由先前的研究成果提出了「勞工博物館有如大廟」的願景，而這願景與本書的主題「商品拜物教」相關連。感謝審查人深刻的建議：必須說明「大廟」譬喻與本書兩大主軸（「商品拜物教」與「結構力量和行動之連屬」）的關係。

象沒有直接利害關係的實質計畫（如勞博館籌劃），這都指出社會學介入的方式十分多樣。

其次，我的社會學介入也指向重新概念化報導人的行動。上述行動中心的研究都是以報導人為焦點，但焦點是「培力」本身（夏曉鵬 2003）或是以培力為目的之分析（夏林清 1993），甚少重新概念化報導人的行動本身，本書的重點是被研究者的行動，既深入分析行動的種類、機制與效應，解讀行動的各種意義，也賦予行動獨立、不可化約的分析地位。

第三，除了報導人外，完整深入的社會學介入與行動科學必須同時兼顧研究者的「行動」。雖說 Touraine (1981) 注意到了研究者務實性行動（如促發社會運動內部的辯論，以發現運動的最高層次的意義），但研究者行動的光譜不限於此。以本書為例，研究者採取了多種行動，如透過口述歷史來培力與動員被研究者、將漢人社會的研究成果運用到勞博館、細緻分析口述歷史資料藉以深化社會分析從而有助於報導人的培力與勞博館的策展，以及將民族誌初稿送交報導人閱讀等。此外，社會學介入之後，必定有相應的參與客體化 (Bourdieu and Wacquant 1992) 才能促成知識的進步。我將參與勞博館籌劃的過程（參與），搬到檯面上來討論（客體化），藉此指出研究者必須兼具融（社會學介入）與隔（參與客體化）。相對的，Freire (1993) 主張教育者必須融入被教育者的生活，成為同志，才能了解被壓迫者的世界，而 Bourdieu (1990) 主張的研究者與關懷對象必須有「隔」，才有能力對關懷對象提問。本書的例子說明了研究者必須兼具融（社會學介入）與隔（參與客體化），並主張研究者也必須進行四位一體的反省工作，同時檢討技法、基本議題、認識論與存在論（謝國雄 2007a, b），藉此釐清研究者的原始謎題 (originating puzzles) 與理論告白 (theo-retical confession) (Willis 2000)。舉例而言，當研究者的觀點、分析與詮釋與被研究者的經驗並列時，單單對照本身就足以說明實在是多層次的，進一步則可



以點出結構力量的隱身或變身，其根源在於研究者的觀點與被研究者的觀點相互對照。<sup>5</sup>

第四，我的社會學介入以創造知識為核心關懷，這是一種以「學科知識的貢獻、累積與創新」為終極關懷的立場，與上述兩個行動中心的取徑不同。這個立場是由三個環節所構成：肯定學科知識對於分析與理解行動者的貢獻、對知識的介入效應保持敏感（即此種理解有助於改善行動者處境），以及即便採行社會學介入，仍然留意社會學介入對知識創造的貢獻。舉例而言，學術研究的成果可以深化對行動者的理解，如「勞動體制」的概念、志願性順服的問題意識、小團體的反抗文化、勞動者對「工資」的理解等，一方面讓採取社會學介入與行動科學的研究者全面、深入、細緻地觀察與了解行動者，另一方面則可以去除社會學介入與行動科學的一些傾向：流於局部、去文化、去歷史、去社會。社會學與介入相互辯證後的結果是什麼？運動者當然從運動的進展與成效來評估，學者則會回到學科知識的累積與創新。

最後，即便是純學術研究也一定會觸及存在論的反省，也就是必須誠實面對研究者的角色與終極關懷。在不完美的社會中，學者竟然還可以帶著「隔」的視野進行研究與分析，確實是一種特權(Comaroff 1985)。學者戮力於增進對行動者和社會的理解並且生產深入和原創的知識，即是對所享用的特權的回報，底下將嘗試以本書的研究成果當作回報。

除了上述的 201 個小時、71 個訪談個案口述影像史，本書也運用了先前累積的口述歷史，如許雪姬(1993)的《民營唐榮公司相關人物訪問錄》。我們也進行了現場重建，即由勞動者陪同到已經關閉的工廠遺址考察、回溯與訪談。藉著檔案局評估國營事業民營化過程中的檔

---

<sup>5</sup> 參照本書第八章。相較之下，目前幾個行動取向的研究擅長存在論的反省，也觸及技法，但疏於基本議題與認識論的討論。



案保存計畫，我也參閱了唐榮鐵工廠的相關檔案。此外，我也運用了雇主（王永慶）的演講集，藉以與受僱者的勞動經驗相互對照。最後，我也參閱了勞動者撰寫的現場筆記。比較特別的是，在初步的民族誌分析撰寫完後，我送請一位報導人過目，但他卻幾乎刪掉大部分內文，並要求我不要引用他的報導。從本書的提問與論點來看，「書稿事件」饒富意義，是社會學介入的一環，值得進一步討論。

如何分析與詮釋這麼多樣與豐富的材料？本書的提問成爲分析與詮釋資料的槓桿：這些資料會如何回答我的提問？不同的報導人，不同性質與來源的資料，環繞在本書的核心提問相互切磋，從而讓本書得以提出多面向、多層次與整體的答案。

### 三、港都略史

高雄市因爲擁有高雄港而有「港都」之稱。從 1956 到 2000 年，高雄市的農業人口所占比例不高，大體沒有變化。工業人口則先增後減，1990 年是轉折點，服務業人口則一路攀升，特別是在 1990 年後急速上升。農、工、服務業的人口比例消長，反映了港都先是工業化然後去工業化的發展趨勢（圖 2-1）。

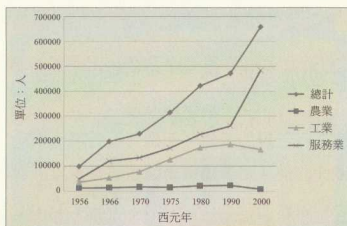


圖 2-1 高雄市依產業分的就業人口，1956-2000

資料來源：中華民國 45, 55, 59, 64, 69, 79, 89 年戶口及住宅普查報告。

港都的工業化始於日本殖民時期。戰後，國民政府將港都建設為工業化重鎮：1946年設立煉油廠，1958年臨海工業區，1960年塑膠工業區，1966年高雄加工出口區，1969年高雄港貨櫃中心。中國石油公司、中國鋼鐵公司、高雄硫酸銨、中國造船等國營重工業陸續屹立在港都。民營的石化業者則在1965年設立台灣塑膠工業公司高雄廠，這是東南亞第一家生產塑膠原料的工廠。但在1990年後，重工業化的趨勢逆轉，服務業興起。

就從業身分來看，最值得留意的是，從1956到2000年，受私人僱用的人數持續上升，自營作業的人口也是一樣。前者意味著普羅化（proletarianization，由於沒有生產工具而必須出賣勞動力維生）的人口增加，也就是資本主義的深化，後者意味著行業傳統（「小頭家」）並未隨著資本主義深化而式微，反而是一起增長（圖2-2）。<sup>6</sup>本書分別討論行業傳統部分與資本主義部門案例。

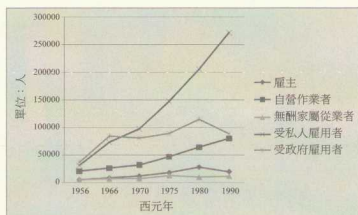


圖 2-2 高雄市依從業身分的就業人口，1956-2000

資料來源：中華民國 45, 55, 59, 64, 69, 79, 89 年戶口及住宅普查報告。

<sup>6</sup> 與此同時，無酬家屬所占比例不高，而且變動不大，甚至有增加的趨勢。受私人僱用的人口、自營作業人口與無酬家屬三者同時增長，相當難解。這三種人口不太可能來自受政府僱用的人口，外來移民是最可能的來源，但圖 2-2 無法顯示此點。

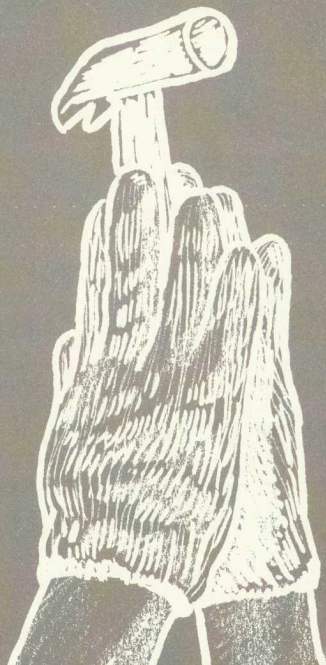
底下將開始《港都百工圖》之旅，由行業傳統開始，經過唐榮鐵工廠再到美麗島塑膠工廠，分析港都勞動者對資本主義的經驗與回應。

第三章

# 混沌初開

行業傳統中「勞」「資」範疇的生成與變化

---



資本主義中剩餘價值的萃取與掩飾，預設了清晰與分化的「勞」與「資」兩個範疇。這個預設是否會因為場域不同而鬆動？在大型產業中，勞與資這兩個範疇二分且固定，但在行業傳統中，勞資範疇的史前史與生成史卻十分複雜。<sup>1</sup>皮鞋業的勞資範疇由對等與流動走向不對等與固定，鐵路貨物搬運業則由市場交易走向分化與不對等，計程車業中的勞資範疇由模糊曖昧走向生產合作社，派報業則歷經了承攬、擬似僱傭與市場交易，從而未發展出清晰的勞資範疇，電影辯士業因為行業的巨變而來不及發展出近代意義的勞資範疇。<sup>2</sup>勞資範疇的生成變化史既是勞工行動的條件，也是行動的對象，從中可以釐清商品拜物教以及「結構力量與行動」的關係。

## 一、皮鞋業：「勞」「資」範疇的流動與固定

### (一)「事頭底」的行業

2003年10月13日，透過高雄市總工會與高雄市皮鞋業職業工會

<sup>1</sup> 高雄市勞工博物館籌備處的口述影像史計畫，第一年是以前各職業工會核心幹部為訪問對象。除了傳統的行業，如皮鞋、縫紉、土木、鐵路貨物搬運等之外，還有各種新興的行業，如派報、舊船解體、聯結車、計程車、室內裝潢、稅務代理人等。新興的行業固然是因應職業與產業變遷而來，但替無一定雇主的勞動者辦理勞保也是一大推動力量。此外，為了爭取總工會的代表席次，「人頭（職業）工會」不時浮現。本章分析了傳統的行業（如搬運、皮鞋、電影辯士）與新興行業（如計程車與派報），更重要的是，這幾個行業呈現勞資範疇的生成與變化史的各種樣態，應該可以涵蓋其他行業。

<sup>2</sup> 皮鞋業是典型的行業傳統，電影辯士也是。鐵路貨物搬運業、計程車業與派報業則算是新興的行業。選擇這幾個行業的目的是擴大勞資範疇生成變化的光譜。

的安排，我與勞工博物館口述影像史計畫的柯小姐，一起到高雄市區的SEL皮鞋廠參觀訪問。這是一棟四樓的邊間建築，五樓還加蓋，一層樓的面積大約二十坪左右。我們抵達時已經有好幾位皮鞋職業工會的理監事在那裡，包括：雄師理事長、輝師監事、全師和新師。

由於事先已經溝通過，SEL的顏老闆準備了一份手寫的講稿，要一步一步地和我們說明。顏老闆五十六歲，一直在流汗，浸濕了上衣。他先打電話叫樓上的師傅下來示範。整個過程中，他都是以命令與指示的方式要師傅示範各種步驟。

首先示範的，是將義大利進口的牛皮削平。牛皮原來的厚薄不一，要做大底前，必須先將牛皮削平。一樓有一台削皮機，一位高瘦的師傅將牛皮送入機器，啟動後，再送出來的牛皮果然已經非常平整。

第二個示範的則是裁斷。在削皮機的旁邊，有一台裁斷機。裁斷是依據皮鞋面部的設計，將牛皮裁成面部所需的各個部分。顏老闆解釋說：皮鞋面部要先畫圖，依據圖樣去做裁斷的模型（由鋼做成各種形狀，有一面是鋒利的刀面）。師傅將模型放在牛皮之上，放進機器中，進進出出兩三次（調整壓力，好讓模型刀能一次切斷牛皮），最後再按下開關，出來的就是皮鞋的面部。

一樓的另一個角落，還有成品的整理區。那時正有一位老師傅戴著口罩，將完成的皮鞋放在機器中噴霧、擦上鞋臘，然後用紙片包好放入盒中。顏老闆拿出各種型號的皮鞋，排列整齊，要掌鏡的柯小姐拍攝。

穿過狹窄的樓梯後到了二樓，主要是在做皮鞋的面部。剛剛示範裁斷的師傅，現在示範如何先將裁斷好的皮，先沿著邊削薄，目的是縫合後讓整條接線看起來平整。

接著到五樓，也就是加蓋的頂樓。我們抵達的時候，窗戶與電扇都沒有開，很悶熱。另一位郭師傅將窗戶打開，啟動電扇，才覺得舒服一些。不難想像在夏天，這裡一定非常炎熱。在這裡進行的是將大

底的部分塗上一層明亮的漆，加上邊，磨平磨光，黏上鞋跟，這是由郭師傅和他太太合作完成。收音機開得蠻大聲的，顏老闆問要不要關掉？柯小姐說不用。

大底完成後，就到三樓由縫合的師傅將鞋面與鞋底縫在一起。先塗黏膠，三十分鐘後開始黏貼。這時需要用鞋楦，將面部與底部套在楦頭上，然後拉緊（「拉幫」，有拉前幫與拉後幫），先用鐵釘固定住，然後開始用麻線縫合，使用的工具一邊是有齒的夾子，一邊則是小錘子，拉好後，可以順手敲一敲，不用再換工具。這一部分如果沒做好，皮面就會「出牙」，指的是有繃紋。縫合好後，還要放入烤箱中烤四十分鐘。鞋面的牛皮與內裡的中間，還插有夾層，要塗甲苯。送進烤箱加熱後，夾層會變硬，鞋面的形體就固定了。

SEL 皮鞋廠有三個面部師傅、兩個大底師傅、一個縫合師傅。各有各的工作角落，每個工作角落都相當凌亂。磨光時有粉塵，使用各種化學原料（如漆、黏膠、臘）時有味道散出，縫合師傅用甲苯黏墊片時，更會沾到手指。用火烘大底時，可能也會產生一些有害身體的物質。<sup>3</sup>

顏老闆在鞋界有一定的聲望，一直從事皮鞋（紳士鞋）的製作，以用料踏實、做工細緻有名。每年鞋業公會在台北世貿設展，他都會參加展出產品。像阿瘦或者皮爾卡登都曾經向他下單，請他代工。他拿出一雙皮爾卡登的皮鞋，連標價單都是請他代工貼上去，定價是2980元，其他老師傅認為定這樣的價格合理。輝師後來說，顏老闆這樣的加工，一雙大約可以賺300元。SEL皮鞋廠30%的業務量來自代工，70%是自有品牌。

---

<sup>3</sup> 現代的工業生產怎麼可能不產生有毒物質呢？雄師指出，從前是用糯米糊黏面部的內底，而現在用甲苯！不論做鞋的人，或者穿鞋的人，都暴露在有毒物質之中了。



在我們參觀的時候，三位理監事在一樓聊天。等我們下來後，我們就加入他們的談話，大都是環繞在下面幾個主題。

首先浮現的是「工夫」，談工夫時，免不了從技術變遷開始談起，如裁斷機的引進。一九六零年代以前，裁斷機並不普遍，大部分的師傅仍然用手工裁斷。將圖版放在牛皮上，用滑石粉袋沿著圖版周圍畫一圈，拿掉圖版後，就看出大底的樣子。如果不滿意，可以將滑石粉擦掉，重畫一次。畫好後，再用剪刀剪。全師隨身帶了滑石粉與剪刀，他說那把剪刀「鋼水」很好，他們在桌上實際表演。整體來講，牛皮的裁斷是由手剪，變成手動裁斷機，然後再變成油壓裁斷機。

日據與戰後初期，皮鞋必須訂做，一名師傅一手包辦量腳、打樣、裁斷、縫合、磨光等工序。我們所參訪的皮鞋廠，則分成鞋面、鞋底與縫合，各有不同的師傅負責。等進入「外銷場」後，師傅負責打樣品，然後再細部分解給生產線上的工人組合。

接著進入了「工夫」這個主題。在現場參訪中，這些老師傅們都迫不及待地說明他們的工夫，如：牛皮切成鞋面的形狀後，還必須將周邊削薄，折起來縫合時，才會整齊(2003/10/13: 2)；<sup>4</sup> 在沒有裁斷機以前，皮鞋師傅在剪牛皮時，都是一刀剪底定，削起來的皮，每一部分都一樣厚(p. 12)；在將鐵心釘到鞋跟時，抓到重心，就是「寸金牛角力」（意指小小的鐵片像牛角一樣可以撐住龐大的力量）(p. 29)。轉移陣地到輝師的店家後，專做女鞋的他，講起女鞋相關的工夫。女鞋的鞋跟較高，鞋跟有多高，鞋底的弧線就必須隨之調整，調整得好，穿起來才會舒服。這個鞋跟尺寸與鞋底弧線間的關係，大體是一定的，做鞋楦的人都知道。但是做鞋的師傅仍然要依據自己的眼光來判斷和修正(p. 33)。<sup>5</sup> 鞋師傅構想時，必須假想腳穿上鞋後，腳的位置在哪

<sup>4</sup> 底下將標明田野紀錄的日期與頁數（如 2003/8/31（紀）：1-2）。如果直接援引報導人，則標明訪談文字稿的日期與頁數（如 2003/8/23: 3）。

<sup>5</sup> 皮鞋師傅偶爾會引用日語詞彙。

裡。以女涼鞋來說，腳指落在鞋帶前兩公分左右最舒服。修正楦頭是師傅最重要的工作。此外，像鐵片安放的位置，也決定了涼鞋是否好穿。這樣的眼光要靠師傅本人的「研究心」來養成(p. 29)。與後來的「外銷場」的工作人員比較，他們自稱是「事頭底」(p. 16)。

他們以自己做出來的成果為傲，與名牌相較，毫不遜色，雄師說這是「無牌精品」(2003/10/13: 23)。新師說，「以前的鞋子，穿到底都快沒了，還不會變形」(p. 13)。新師出師後做了一雙鞋送他爸爸，他爸爸穿了二十年，往生後，再送給鄰居的老人，到現在又過了二十二年，還在穿(p. 22)。他們指出，鞋面做得好的，人踩上去不會變形，師仔（學徒）會拿出各自做的鞋面讓大家踩，看哪一雙不會變形，藉此檢驗個人的工夫。

皮鞋製作的步驟繁多，各個步驟都有細緻踏實（「照起工」）與偷工減料的作法。像大底的滾邊，顏老闆是用真皮，但是有些人改用塑膠。還有像「拉幫」（將鞋面撐齊），下工夫的會將鞋面的弧度平順地拉出來，在與大底縫合的地方才不會「出牙」，偷工減料的作法就會出現這些毛病。做皮鞋下工夫與不下工夫，在皮鞋師傅眼中有重大差別，但是大部分的客人並沒有能力分辨，只要合腳就買了，所以新師笑說：「做鞋做無範（bô-pān，沒有個樣子），買鞋毋捌腓（m̄-bat-lān，不懂睪丸）」(2003/10/13: 14)。

他們的談話一直環繞在「工夫」上，呈現出來的是對做事的方法的講究、物料的敏感、對自己手藝的驕傲、以自己成品為榮。

這麼好的手藝、這麼好的成品，都賣給了什麼樣的人？雄師讀小學時（1940 與 1950 年代），班上的同學都打赤腳；街上的人都穿木屐，「整條路 ki-ka-ki-ka 的」(2003/10/13: 39)。輝師指出一般人只有在結婚或者年底時，會訂做皮鞋，收入比較好的行業的女性（如「兩個台灣銀行的女生」）則會指名手藝好的師傅製作(p. 39)。

另外，這些師傅們都回憶起「學師仔」（當學徒）的過程。將鐵

釘打直似乎是所有「學師仔」的共同經驗。用過的鐵釘是彎的，蒐集起來，一桶一桶，「師仔」必須一根一根打直。師傅還要求必須放在鐵座上敲打，鐵對鐵會滑，不容易打直，輝師說他的指頭都打得腫腫的。後來鬼精靈，將整桶鐵釘拿去倒掉。鐵釘在下面，倒到垃圾桶後，變成在上面，給師傅看到了，就討一頓打。雄師說這是訓練將榔頭拿得穩，同時也是在磨練耐性(2003/10/17: 4)。

「學師仔」時，輝師有一段時間做得「很熟手」，只要有縫合的工作，就會一直縫下去。有一個比較有心機的師傅，看到他這樣，就故意留下一批縫合的工作，輝師做完自己的工作後，接著做這個師傅的工作。第二天，這個師傅看到了，還說：偷做我的事，該罰！

雄師回憶說有些師傅做到一兩點，「師仔」還要收尾，上床時已經兩三點了，但第二天六點鐘就得起床。

「學師仔」的時候，都是師傅先吃，吃完再輪到「師仔」。那時桌上有愛吃的，輝師心裡就會祈禱說：「不要吃完，一定要留給我。」但偏偏大家愛吃的菜相同，常常吃不到。哪像現在，師傅與「師仔」一起吃。此外，新師說他「學師仔」時，還要倒師傅父親的夜壺。現在的孩子一定做不來！雄師說，「學師仔」時間長，要屈會牢(khut-ē-tiâu，耐得住)，從前的孩子爲了學一技之長，都會忍受，現在的孩子則不行(2003/10/17: 5-7)。

手工製作時期，皮鞋師傅賺得多又自由，往往會去酒家喝酒，開銷大，有時反過來要向「師仔」借錢。全師說：有些師傅還會帶著「師仔」一起去花天酒地。有些師傅一天做兩三雙，有些做七八雙，後者收入多但開銷也大。機械引入後，SEL皮鞋廠的顏師傅一天可以做五、六十雙，一天可以賺五、六千元。

輝師在未出師前，換了一個師傅，也就是「半桶師」。師傅們喜歡這種半桶師，因爲不用從頭教起，馬上可以工作。

出師的時候，通常師傅會送工具，師傅娘則會拿出本子，對即將

出師的「師仔」說：明天開始就算師傅的工資給你了(2003/10/17: 6)。

他們手下都已經訓練出許多師傅。輝師最多，訓練出四十多個，全師十幾個，輝師三個。輝師訓練出來的師傅們還曾經一起聚餐。

他們對於出師後的師傅的風光生涯，也念念不忘。出師以後，可以被「倩」（僱用），也可以自己出來創業。輝師指出師傅的收入很好，四、五十年以前，一個月的收入是教師的三倍。如果自己開店，更可以多到四倍到五倍，「做鞋啊兄，免探聽（就可以嫁）」(2003/10/13: 26)。這是「靠師仔賺給我們的」，沒有自己下去做的全師與有自己下去做的輝師都這麼認為（2003/10/13（紀）：3）。

師傅手藝好時，頭家很器重，甚至客人都會指名要特定師傅的產品。我們後來在輝師家中認識了一位在外銷廠工作的鉸師（六十歲），他做師傅時鞋底都會有他自己的編號「2」，顧客都會搶他的鞋。雄師因此說師傅向頭家借錢時，頭家都會借：「無浸做袂了」（bô-tsim-tsoh-buē-liáu，沒有向頭家借錢就做不下去）(2003/10/13: 19)。頭家要挖角師傅時，都要先給「前手金」(p. 18)。這都是對師傅「工夫」的肯定。所以出師以後同樣給人「倩」，收入還是有差別，同樣一雙鞋，輝師可以領到 65 元，同時出師的師傅卻只能領到 35 元。

師傅是做件的，沒有上下班時間的約束，十分自由，所以必須約束自己。

新師：在內銷這裡很自由，變成到那裡（外銷鞋廠）還要蓋腳模（即受約束），我們就很不習慣啊！不習慣被約束啦！

全師：我們做這個很自由！

新師：看你要七點來做也可以，八點也可以，過了中午來做也可以，要晚上要半夜來都可以，不管什麼時候都可以，頭家也不會唸。

全師：你做一雙算一雙的錢啊！……

新師：我們這種做鞋的要會約束自己啦！因為太自由了……

那個要做煤的，講到做鞋子的，都說這個不用打聽，讚！我們那時候一天做一雙六十五塊，那些做水泥的三十塊，我們做一雙他們做一天，就兩倍耶！

全師：那時候要是有賺大家都到酒家去，那也有的是節省啦！

雄師：那他不怕沒有啊！我今天酒店花天酒地，明天我努力一點再賺就有了！

新師：那尤其是如果頭家很器重你，那你跟頭家說，頭家借一下。頭家也會借啊！頭家不借（的話），怕他不做啊！但是借他（又）怕他出去花錢啊！所以說做鞋子很自由，但是你自己本身要會約束自己啦！（2003/10/13: 25-26）

但師傅與頭家間還是有一個門檻。新師指出「『師仔』差師傅差三年，師傅差頭家差本錢」，還開玩笑說：師傅「藝高人貧」（2003/10/13: 22）。師傅有工夫，但是沒有本錢，所以不能做頭家。五十多年前，資本門檻不高，一個師傅能有六張皮，就不得了。要張羅資本，也不容易（p. 39）。雄師指出皮鞋界可以分成「頭家型」與「師傅型」，頭家型會計畫創業自己做，師傅型則以給人「倩」、高收入為滿（p. 22）。全師曾經出來自己開店，但是支票卻需要四各月後才能兌現，擔心被倒，最後還是回去給人「倩」，比較穩定，不用煩惱，最多曾經在同一家做了十八年（pp. 19, 28）。輝師指出即便是自己創業的師傅，也兼做代工，因為本錢不充裕，所以必須同時替別人做，賺工錢（p. 39）。另外，創業成為頭家的師傅，基本上仍然認為自己是「做工」出身，不是「做生意的」，就像 SEL 的顏老闆。他與所「倩」的師傅間，應該也是平起平坐的關係。

師傅與頭家間容易流動，也表現在集體組織的會員身分上。皮鞋職業工會與皮鞋同業公會不同。皮鞋職業工會會員沒有倩師傅，是自己做，強調「技術」，皮鞋同業公會的會員則是有「倩」師傅的頭家。師傅們可以同時參加職業工會與同業公會，但擔任幹部（理監事）的師傅除外。

舉例來說，輝師的名片上有兩個頭銜：「皮鞋職業工會常務監事」以及美加利鞋業公司負責人，上面還註明：「專製高級淑女鞋、紳士鞋、涼鞋」。職業工會的理監事都有名片，名片上除了理監事的頭銜，通常還是某某公司、某某企業社負責人等。職業工人原指無一定雇主的勞工，但這卻又與「鞋業公司負責人」並列，似乎暗示了：師傅（作為頭家的師傅，自然無一定雇主，他的雇主就是前來訂鞋或者買鞋的客人）與頭家（開店面的師傅或雇有師傅的頭家）間的流動，甚至一體兩面。<sup>6</sup>

五、六十年前的皮鞋店頭家，本身也是師傅出身。當他們僱用師傅時，勞雇間的差別並不大。這些師傅們認為頭家也是師傅出身，就看自己的心態——做了頭家後是否有架子。大部分的頭家沒有架子，因為同樣都是學藝出身，都是做師傅起來的，「他（頭家）會給你尊重」。如果頭家看到師傅手藝好，反而要用各種方法來留住師傅（2003/10/13: 18）。

師傅作為港都工人的一個典範，有幾個特徵，其一，師傅們嫻熟工具與材料，並對兩者保有敬意。其二，他們以「工夫」作為自我認同與價值的核⼼，形成一個以「工夫」為心之所繫的「同行」，同行間以工夫來描述、認識與評價。其三，隨著工夫而來的「手藝」、高

---

<sup>6</sup> 產業的部分，除了產業工會幹部之外，一般工人很少有名片，而名片上通常只有該公司產業工會某某長這個頭銜，沒有其他。有無名片與名片上印的頭銜，反映出了產職業工人的不同。

品質的成果、高收入、「自由」等，讓他們引以為傲。其四，稍有資本的師傅，更可以成為頭家。

## (二) 從行業到產業

上述這些經驗，多半是來自以內銷為主的製鞋行業。加工出口業興起後，有些師傅流向外銷的製鞋工廠。新師對這一點講得比較多，他的區分法是「內銷場」（由專作內銷的各種工廠所構成的領域）與「外銷場」（由專作外銷的各種工廠所構成的領域）。外銷場的分工細，很多部分是以機械來代替。他也曾經到外銷場工作過，剛開始時不太懂那裡的機械、膠水、什麼種類的皮要搭配什麼樣的膠水(2003/10/13: 16)。受過三年四個月學徒訓練出身的「事頭底」師傅一開始自然生疏，但最後還是會熟悉。新師指出進入外銷場的師傅大部分是做樣品，如果現場忙，也會過去督導。

錢師掌管過外銷鞋廠七八年，他指出外銷鞋廠主要都是日資，做塑膠鞋類居多，由手工縫合到膠水黏合是一大變化。外銷廠將生產過程分得很細，其中一些配件都由專業生產工廠供應，採取一貫作業，用輸送帶運送，以機器加工為主，人力只是配合。一條生產線需要二、三十人，現在機器的比例逐漸增加，只要一、二十人就可以組成一條線(2003/10/13: 29-32)。

錢師是從「學師仔」開始的，受過嚴格的訓練。他與輝師一起工作過，後來被挖角到外銷鞋廠。他認為當學徒讓他對鞋子有正確的認識，這對在外銷鞋廠工作很重要。鞋師傅到外銷場工作，主要在樣品室，樣品室直屬總經理。客戶拿樣品單來，樣品師傅先打出一雙樣品讓客戶看。如果客戶滿意決定下訂單，接著就要排生產流程。根據樣品單來做鞋面與大底，都需要靠師傅的工夫。上線後的生產，基本上是組合的工作，樣品師傅通常不用到現場去，現場由領班管理(2003/10/13: 30-31)。



除了產品、分工、生產流程不同外，資本的規模也不同。SEL 廠的顏老闆說：

我以前不是生意人啦！我是做工出身的，那做工出身的都比較保守，我們有多少本錢就做多少生意，不會……一百塊要做三百塊生意，我們不是像企業家那樣雄心壯志啦！要怎樣怎樣……我們這都是靠做工出身的，都比較保守。

(2003/10/13: 19-20)

設立外銷工廠的，並不是這些技藝精湛的師傅，而是「外資」。

在「內銷場」中，師傅與頭家間差的是「本錢」，但這並不是無法跨越的門檻。在五、六十年前，開一個店面接受訂單，師傅就成了頭家。稍後的發展，則是有的師傅開代工廠，替有品牌的廠商代工，但這當中有收不到貨款的風險，所以有的師傅寧可受僱，賺取薪資。外銷鞋廠設立後，前去就業的師傅，就是單純地被人「僱」。此外，由於外銷鞋廠所需的資金龐大到非師傅所能籌集，因此在「外銷場」中成為頭家的夢就十分渺茫了。

經過三年四個月的訓練，學徒「出師」變成師傅，正式給人「僱」，賺取相當高的工資。接下來，他可以開店面接受客人的訂單；也可以不開店面，而只是替店面或有品牌的廠商代工（如 SEL 皮鞋廠）——這是比較晚進的發展(2003/10/13: 20)。但要由此發展成為外銷導向的大鞋廠，則有很高的門檻。

### (三) 工作之上：看不見的世界

皮鞋師傅們還會接觸超越感官、「看不見的世界」。「要入哪一行？」是一個重大的決定。輝師是長子，1932 年生，雲林人，老家住在西螺大橋旁。日據時期就讀小學，六年級的時候台灣光復，後來繼

續讀商業專修科。要「學師仔」前，輝師曾經到西螺大橋旁的地藏王菩薩廟，請神明指點：要學哪一行？他爸爸做皮鞋，親戚們從事不同的行業，如金飾加工、收音機修理等。那時他心裡想的是：做西服或者做鞋子？做鞋子可以坐著做，鞋子是消費品，每個人都需要，看來比較好。他就問神明說：學做鞋好不好？神明連續給了三個允筊（一陰一陽）。再問做這一途的前途如何？也不錯。他抽到了一首籤詩，五十多年後的今天，他還記得內容：

危險高山走過盡，  
莫念此路有層層。  
若見蘭桂漸漸發，  
去蛇反轉變成龍。

他自己的詮釋是這樣的：當時他自己一個小孩子，家境也不是很好，現在來「學師仔」，等於有一條出路。但是「學師仔」的路不好走，師傅都很兇，會 *hua*（喊）來 *hua*（喊）去。然而就像蘭花桂花會開花一樣，等到學成以後，就是一條龍了。他問我解釋得好不好？我說：很合，特別「蘭桂」也有女鞋的意涵，所以你是靠做女鞋發達的。

這是一個十幾歲的小孩在決定自己的前途時所採取的方法。沒有職業諮詢，也沒有分析就業情勢，而是請神明來做定奪。但是在請神明定奪前，他已經有了初步的主意。他所考慮的，並非所有的行業，而是認定比較「高尚」（因為可以坐著做）、「穩定」（因為一直會有需求）。神明並沒有完全替他做決定，而是他先將不確定的範圍縮小，在這個範圍內，請神明做定奪。神明定奪後，靠自己努力，不再一直求神問卜；事後回顧起來，證明神明的定奪是對的。人的努力、神明的指示、人的再次努力、神明的「恩賜」被人證實，相互交織，但仍以人的務實努力為基調（參見謝國雄 2003：第五章）。

工作外的生活也會觸發不可見的力量。輝師認真看了我的名片，知道我是社會人類學的教授，急著要告訴我很真實、但是其他地方聽不到的社會現象。

他是長子，有一個弟弟幼年時出疹子，一直看不到，有一天他跑到田中央，拜天說：「如果這個弟弟活不過來，他就不讀書了」，所以他在商業專修科只讀了一年。不讀以後，就去向大姊夫學修收音機。

後來結婚，生了一子三女，最小的那一個女孩子在五歲那年，每天晚上睡覺時，就會嚎啕大哭，像是受到驚嚇的樣子，怎麼拍背安撫都安靜不下來。要一直到十二點過後，才會好過來。他就告訴他太太，明天讓她晚一點睡，結果小孩就沒吵，輝師說，他這才知道有「陰靈」來作祟戲弄孩子，因為晚上十一點後就「交陽」，陰靈必須趕快離開。

他家隔壁是理髮店，理髮師傅是嘉義來的。這位鄰居建議他去嘉義問神明。這位給問事的乩童，白天在菜市場賣菜，收攤以後換洗乾淨，再到廟裡扶鸞轎。輝師第一次問的時候，降臨的是天上聖母，證實有人要討（他小女兒）做子嗣，他太太不了解，輝師心裡卻已明白，向太太說回去再解釋給她聽。

第二次他找了弟媳一起去，這次是城隍爺降臨，證實是他幼年身故的弟弟要他的女兒做子嗣。人家就告訴他，回去煮幾碗菜飯拜神主牌位，從神主牌位中拿出祖先名諱，添個名字，然後要女兒過來拜叔叔，叫他「阿爸」。結果那晚以後，女兒就安睡了。

親身的經歷也讓新師不得不信冥冥中還有一個「看不見的世界」，這個世界在他心中舉足輕重。

新師的母親在日據時期嫁給了鄭姓男子，生了新師同母異父的哥哥。他的哥哥生下來十八天後，父親就被日本人抽調到南洋去當軍夫，從此沒有回來。新師的母親將新師的哥哥撫養到五歲，才由別人介紹，嫁給新師的生父。他的生父是大陸來台的外省士官（參見圖 3-1 的系譜）。

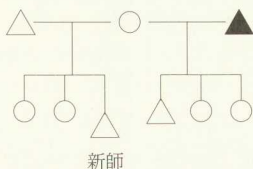


圖 3-1 皮鞋業新師的部分系譜

註：圓形代表女性，三角形代表男性，黑色代表已過世，橫線指的是婚姻或同胞關係，直線則為親子關係。

他父親常會打老婆，直到新師出師後，因為新師會護著母親，他父親才不敢再出手。新師說，他比較偏母親，因為母親被打得實在太厲害了。新師的故事主角是他母親。他由他同母異父的哥哥說起。他的這個哥哥從小大難不死。幾個月大的時候，母親抱在懷裡，到防空洞躲空襲，小孩哭不停，旁邊的人說：孩子這麼愛哭，你不要躲在防空洞，出去外面吧！她只好抱著孩子，坐在廚房邊暗自垂淚：「沒有先生（丈夫）照顧……」。飛機在空中飛來飛去，突然，母親看見公婆（已經過世）從豬寮的那一邊走過去，她起身追了過去，一離開，炸彈就炸了下來。

還有一次，他哥哥在廚房外大便，他母親在廚房用清水煮燙茄子，煮熟了以後將滾水從窗口倒了下去。他哥哥的背部被燙得都是水泡，沒錢看醫生，只好貼草藥，趴在母親胸前睡了四個月，才好了起來。

又有一次，他哥哥爬檳榔樹跌了下來，也是草藥糊一糊就好了。更嚴重的一次，他哥哥從壩頂跌了下來，他父親接了四枝竹竿才將他救了上來。平常水壩有水的時候，即使是大人，也會被水流沖走，幸運的是那天水壩沒水。雖然沒水，但是那麼高的水壩，跌下去也一定會重傷，但是還是糊糊草藥就好了。

他哥哥現在 62 歲，擁有好幾部拖板車，生活很過得去。拖板車載鋼板，不時會壓到腳板，他左腳壓了兩次，右腳壓了三次，骨頭碎了，但是用草藥治療，好的看不出曾經受過傷，只有右腳有一點斜。由於他哥哥的腳盤被壓到了好幾次，他嫂子就去問神明。神明指示：是他哥哥的生父生氣，因為他哥哥沒有跟他生父姓鄭，而改跟繼父姓林。壓到腳板是警告，每次都康復是因為生父還在庇佑他哥哥。他哥哥後來生的兩個孩子，決定取名為「林鄭 X」，也就是以生父的姓氏為孩子命名。

雄師評論說：比起善終的，枉死的（陰靈）不願歸位，比較凶，比較會庇佑子孫，子孫做事比較順遂。

再來就是新師本人的故事。他和妹妹的婚姻都不是很順遂，問神明的結果，也是說他哥哥的生父不高興，因為新師的生父霸占了他哥哥生父的妻與子。

他哥哥希望能改回生父的姓，新師就去找檢察官幫忙。先前爲了台籍軍夫賠償案，證實他母親詹金水與鄭氏金水是同一人，所以很快他哥哥就改回姓鄭。但問題來了，他哥哥的幾個孩子都還是姓林，父親姓鄭、孩子姓林，很奇怪，所以新師也幫哥哥的孩子改姓爲鄭。但是最小的兩個改姓鄭後，變成「鄭鄭 X」，也很奇怪。那時改名不容易，新師再找那位檢察官幫忙，也辦成了。

祭拜他哥哥的生父時，新師告訴他：你說「我爸爸霸占你的妻子和兒子」，現在他們都已經跟著你姓了，請你不要再騷擾我們了，如果你能回來，我也會叫你一聲「阿爸」（2003/10/17: 10-11）。

輝師與新師的「看不見的世界」都環繞在父系繼嗣，當父系繼嗣運作受阻時，陰靈會作祟，這時就要透過民間信仰的神明來中介、調解，好讓陰靈安息、活人平安。這點並不是皮鞋師傅所特有，而是整個台灣漢人社會所共有的特徵。輝師急著要告訴我這個故事，顯然是看到我是社會人類學的老師，但也有可能是這在他的生命經驗中，扮

演相當重要的角色。<sup>7</sup>

新師的故事還沒有結束。日本政府提供的台籍軍夫補償有排序：最優先是當事人的父親，再來是母親，再來則是配偶與直系子孫。這個案子本應由新師的哥哥提出申請，但還是由新師辦理。新師的母親本名是詹金水，日據時期嫁給前夫後，從夫姓，改名為鄭氏金水，但國民政府來台以後，她嫁給現任丈夫冠夫姓為林鄭金水。所以首先要證明：詹金水、鄭氏金水與林鄭金水是同一個人。

剛開始，承辦的人都說不可能。但新師認為這都是事實，又沒有欺騙，一定可以更正。有一位熊姓檢察官教他一步一步去找資料。他先由日據時期的鼓山戶政事務所開始找，循線找了八個戶政事務所，才將各種文件找齊。公文往來費時，三年才搞定。

最後一次開庭時，新師和母親一起出庭，要簽署文件證明所說不假。但是他母親不識字，法庭改用錄音的，一位書記官負責錄音。

那位檢察官說：「阿婆啊！我現在問你，你都要據實說，然後錄音起來。阿婆啊，你日本時代嫁給誰？」我阿母回答說：「我日本時代嫁給鄭文朝，生了孩子，才十八天，就給日本啊調去……」，說到這裡就哭了起來，說不下去，那個負責錄音的書記官，也關了錄音機，這樣前前後後問了二十二次，二十二次！每次都無法完成錄音。現場從檢察官到書記官，沒有一個沒哭！檢察官看到這樣，就說那就不用錄了，就開了證明。新師說到這裡時，眼眶也紅了起來，聲音哽咽，淚水也掉下來。這時來了一通大哥大，他出去外面接，我看

---

<sup>7</sup> 那我們如何看待師傅的工作與生活的其他面向兩者間的關係？除了貫穿台灣漢人社會的父系繼嗣與民間信仰之外，是否有與行業直接相關的「看不見的世界」？行業神可能是一個例子。

了一眼，他也在擤鼻涕。（2003/10/17（紀）：4）

聽到這裡時，旁邊幾位老師傅說：那時怕被抽調軍夫，一去不回，男人都很早結婚，這樣至少有一個女人來幫忙農事，如果能生下孩子，還可以留種。

日本據台後推動南進政策，是一個在新師的父母控制範圍外的大事件，影響了「小人物」（新師的母親與父親），從而有一系列連鎖的行動：因為已婚而且有小孩，所以只能再嫁給大陸來台老兵；新的婚姻關係重疊在舊的婚姻關係之上，產生了父系繼嗣上複雜糾結；這個糾結以「看不見的方式」（如新師哥哥的大難不死）影響了活著的人；活的人先透過中介了解看不見的世界；然後進行法律程序，恢復父系繼嗣；最後則在祭祀上完成父系繼嗣。

大事件給小人物帶來了冤屈和怨嘆，一直無機會吐露，在法庭上終於能一吐為快，但卻泣不成聲。

最後，面對這些看不見的結構力量的樣態本身，也值得正視。新師在說這些故事時，皮鞋師傅的身分退為背景，人子的角色浮到檯面上。理性自制隱身，真情感動流露。

另一個有趣的例子是工作與唱歌間的關係。2003年10月17日下午，第二次到輝師的店家訪問，持續進行到六點多，天色已黑。我們決定一起出去吃晚飯，輝師說都沒有說，輝師的太太連問都沒問，兩次都是這樣，可見丈夫與朋友出去吃飯，在皮鞋師傅是再正常不過的了。輝師上樓去換好衣服下來，白色皮鞋配上西褲，相當正式而搶眼。新師原本就穿皮鞋，加上一件黑點的上衣，第一個鈕釦沒扣，有點正式，但也有點迥迥人(tshit-thô-lâng)的帥氣。全師西裝皮鞋，還加了一件獵裝。原來，皮鞋師傅真的都穿得很體面，口袋裡也飽飽的，就是要去花錢的樣子。

我們坐上輝師的車，一起前往一家餐廳。在吃晚飯的時候，我們



聊起了唱歌：

輝師與新師都喜歡唱歌，對於國台語老歌，十分熟悉。新師說，出去唱卡拉 OK 時，有人唱了一首歌，如果有人跟著點同一首歌，可能會引起衝突：「你以為唱得比我好啊！」。但是新師點的歌，很少人會再點，因為他點的都是不常聽到的歌。我唱了一段「阮哪打開心內的門窗」，他馬上說：「這是菜市場歌！」後來他唱了一些歌，果然我都沒有聽過。輝師說他做學徒開始，每到一個地方，都會學到一兩首歌，這一兩首歌就與那個地方連在一起。雄師說，皮鞋師傅都會唱歌，邊做邊聽「拉及歐」（收音機的日文發音），就邊學起來，從前奏、間奏到結束，整首都學起來。接著他們開始哼起了一些我沒有聽過的歌。我也唱了一兩段的民謠。<sup>8</sup>

（2003/10/17（紀）：8）

唱歌都是在做皮鞋的時候聽廣播學來的。<sup>9</sup>皮鞋師傅在工作中學唱歌，唱歌融入工作中，不僅抒解了工作中的壓力，也成為工作之餘聯

<sup>8</sup> 有老朋友圍在一起聊天、唱歌，實在快樂！還有，輝師對看不見世界的敬意、享受唱歌的專注，以及生猛活潑、樂觀開朗的生命力，都值得學習。誰說對生命的態度一定要嚴肅凝重呢？各式各樣的生命態度都可以給田野工作者啟發！

<sup>9</sup> 在唱歌的間隙，我問他們會不會將台語寫成漢字？這時輝師的唱歌與語言才華洋溢。輝師說台語透過疊字來表達「很漂亮」：白鑠鑠、青滾滾（péh-siak-siak, tshenn-kún-kún），他考輝師說，那「黃」什麼？輝師說是「黃」錦錦（ng-gim-gim）。輝師接著開始說有色笑話：「我們很忙的時候，還有人來煩，這時怎麼回？眠床底下放炒菜鍋——吵瀟（tshá-siâu，字面的意義是炒精液，意思是不要吵）」。接著他還說了「吃花生」與「大蛤與小蛤」的笑話，都與性交和女人的性器官有關。

歡的媒介。<sup>10</sup>

#### (四) 小結

皮鞋業過去五、六十年由「內銷場」到「外銷場」的發展，讓我們看到了「勞」與「資」的範疇，由「雖分化但流動」轉變到「分化而鞏固」。在這個過程中，資本主義的進展發揮了重大的影響，而國家介入甚微。

皮鞋師傅以「事頭底」為傲的功夫，是他們能動的基本條件。而頭家為了讓師傅安於其位，一定得預留一些「欲擒故縱」的空間，皮鞋師傅順理而為，在勞動過程與收入上經驗到「自由」，讓結構力量以變身的方式出現。這與搬運工人及民營時期唐榮工人（本書第五章）的自由上下工類似。<sup>11</sup> 面對由「內銷場」轉向「外銷場」的資本主義進展時，皮鞋師傅們順勢而為，既有流動到外銷廠製作樣品，也有留在內銷廠繼續以代工來因應逐漸興旺的鞋業加工。最後，皮鞋師傅還經驗了感官不能直接觸及的力量，如神明與父系繼嗣，以此來面對就業選擇與身體或者事業的不順遂。「看不見的世界」是常民經驗「結構力量」的一個場域與機制，父系繼嗣與民間信仰是其中兩個關鍵要素，既是常民行動的條件，也是其對象。面對這些性質不同的「結構力量」，皮鞋師傅也就採取了性質不同的「行動」（如宗教儀式）。

---

<sup>10</sup> 工作與藝術之間的關係十分多樣，高雄另外有「藍領藝術家」，即勞動者有意識地採取了藝術形式，有意識地再現（或者不再現）他們的工作。

<sup>11</sup> 「欲擒故縱」的比喻不很適切，因為這預設了另一方的行動者（如台搬公司、鞋店頭家）有清楚的目的與計畫，但這在資料上很難確認。與此類似的是本書第七章美麗島工廠個案中所發現的「進退維谷」與「作繭自縛」。

皮鞋師傅以工作自由、收入高為傲，甚至覺得與頭家平起平坐（因為都是師傅出身），因而對自己的工作有高度的認同。<sup>12</sup> 這個現象的意義相當複雜，很難輕易論斷。一個可能是皮鞋師傅實現了對等交換，底層的人與人間在勞動成果上的交換，以及表象的商品與商品間的交換都是對等的，而與商品拜物教的推論不符。另一個可能則是：這兩者間的一致仍是一種掩飾。

母親因為首任丈夫被徵調為軍夫而再嫁，是撞擊新師生命史上的重大事件。結構力量與行動的互動，不只環繞在工作和勞動，還透露了工作外的社會生活同樣重要，一是親屬：承平時以工作為重；工作不順時親屬關係浮上檯面，二是透過唱歌來度過工作時間。此外，這也透露涉及「支撐人生的主軸」之存在感。

## 二、鐵路貨物搬運業：勞資範疇的浮現與分化

皮鞋業屬於典型的行業傳統，勞資範疇分化但對等且流動，國家的角色不顯著。鐵路貨物搬運業則不是如此，本節綜合檔案與田野資料分析鐵路貨物搬運業的勞資範疇、勞動經驗與國家的介入。

---

<sup>12</sup> 在人與人的關係上，勞工認同相當關鍵。鐵路貨物搬運勞動者與派報工人社會身分低人一等，後者更不期望下一代從事同樣的工作。然而，皮鞋師傅卻以工夫與高收入為傲。因此勞工認同必須區分為「勞相對於資的認同」、「勞工相對於社會的認同」，以及「勞工對自己的認同」三者來討論，而可以得到的結論是：這三者並不經常一致。「台灣勞動者為什麼不以身為勞動者為傲？」，必須修正為：台灣的勞動者為什麼以做事為傲，而不以勞工身為傲？答案可能在於勞資關係中對等的理想未被實現，例如皮鞋師傅因為這個理想被實現而高度認同自己的工作以及身分。這就涉及了剩餘價值的取得與掩飾。

## (一) 簡史

1907年據台日人創設「台灣運輸同業組合」辦理貨物裝卸。1925年改制為「台灣運送荷役株式會社」，由日籍運送業者投資 66.6%，省籍運送業者投資 33.4%，是一供應勞務的純民營機構。<sup>13</sup> 光復後，省政府接收「台灣運送荷役株式會社」，於 1945 年 8 月間成立「台灣鐵路貨物搬運股份有限公司」（以下簡稱「台搬公司」），由台灣通運股份有限公司與各運送業者投資，業務則由前者指揮。1949 年，台灣省通運公司撤銷，省政府將公股撥歸鐵路局轉投資占 80.12%，由全省鐵路承攬運送業者組成的民股占 19.88%（謝憲宗 2002: 17），成為一家以公股為主的公民營合股公司。<sup>14</sup> 1963 年 7 月 1 日起，省政府將所占股份全部讓與鐵路局，由省營事業機構變更為四級機構（鐵路局附屬機構）（(52)(7)(20)交一字第一 8885 號）。

搬運工人於鐵路主要站場成立基層工會，如高雄市搬運業職業工會於 1953 年 11 月 7 日成立，各站場基層工會又組成「台灣鐵路貨物搬運業職業工會聯合會」（以下簡稱「搬聯會」），於 1955 年 10 月 30 日成立。1963 年，工會會員有 3300 餘名，但到 1992 年 8 月為止，只剩 652 人（1992 年 8 月 31 日第十五屆搬聯會理監事座談會）。

1961 年頒布的〈鐵路運送規則〉第六十九條規定，「由託運人或貨物所有人負責裝卸的貨物，其裝卸工作應由鐵路或鐵路指定的裝卸人代為辦理，費用由託運人或貨物所有人負擔。但經鐵路特別指定的貨物，得由託運人或貨物所有人自行派工辦理裝卸」，台搬公司就是

<sup>13</sup> 搬運工人的口述歷史也印證了「民營時期」抽頭的比率比較低，不像光復改制後，還要給台搬公司「再抽一手」（2003/10/12: 13-14）。

<sup>14</sup> 鐵路貨物搬運職業工會聯合會前理事長老范有不一樣的報導：70%股份來自鐵路局，25%來自農林公司，5%來自民間運送店（2003/6/27: 2）。

鐵路局指定的裝卸人，獨占了鐵路貨物搬運的業務。<sup>15</sup>

由於台搬公司獨占鐵路站內的貨物裝卸，業務量一向不虞匱乏。一九六零年代，鐵路貨運占台灣內陸貨運的85%。1978年高速公路通車以後，託運量開始下滑，到1989年時，鐵路貨運占有率已不到15%（1990年12月27日國民黨第十八區第11次黨員大會中的報告）。1992年8月31日召開的搬聯會理監事座談會中，台搬公司董事長余冠華指出：台搬公司承辦鐵路貨運量僅占鐵路局總運量的23%。1991年8月21日，台灣鐵路管理局發文，為降低貨運經營成本，減少虧損，決定自1991年9月20日零時起，停辦全路各站零擔貨運業務（八十鐵營貨字第22773號）。鐵路局隨後並發布相關措施，如「整車特種分卸」（即允許運送業者繼續招攬零星貨源但可在不同站卸貨）（八十鐵運貨字第30206號）、「貨主自備輸送用具返送辦法」（八十運調貨字第10332號）等。

貨物業務衰退的同時，台搬公司的特許獨占權也遭到挑戰。除了水泥業者的呼籲，鐵路局本身時有開放之舉。1990年7月18日，台東縣搬運工會以最速件發文搬聯會，報告鹿野站的道渣裝車作業，自7月24日起將改由貨主自行辦理，「本業法定裝卸權益即告喪失……冀圖架空本業工作權益……」。次日，搬聯會即發文給鐵路黨部委員會，請求協助。同日，台搬公司發文給鐵路局花蓮運務段，說明原委，並告知將採取的行動。原來供應道渣的鹿原砂石廠，多年來均在鹿野站辦理託運，裝車作業亦由台搬公司承辦，並且享有優待到1991年6月底，而今卻改在瑞源站託運，並允許貨主自辦裝車作業。台搬公司

---

<sup>15</sup> 「指定裝卸人」的規定讓台灣鐵路貨物台搬公司獨占鐵路貨物搬運的業務。但有兩點值得留意，首先「鐵路運送規則」最早發布於1961年3月20日，在此之前，並沒有「指定裝卸人」的獨家指定。其次，即便是在指定裝卸人之規定下，貨物託運人或者所有者仍然可以自行派工辦理裝卸貨物，留下了開放自由競爭的空間。

自認權益受損，將「遵照路章（鐵路局規章）肩負站內裝卸權責，屆時自應調派人員與機械到場辦理裝卸作業」（七九花業字第 572 號）。7 月 26 日，台搬公司發文給台灣鐵路管理局，將上述意見與立場再陳述一次，並請鐵路局重視處理，「以免發生不良後果」（七九搬業字第 2981 號）。

同年 7 月 30 日，鐵路局花蓮運務段發文台搬公司，說明該批道渣是鐵路用品並由台東工務段辦理託運。次日，台搬公司回文花蓮運務段：該批道渣既是鐵路用品，台東工務段即是貨主，「依照慣例似可由工務段自行派工裝車，然卻不此之圖，任由『局外人』進站辦理裝車工作，不僅侵占本公司權益，且影響行車安全及車站秩序至深且鉅……」（七九搬業字第 625 號）。8 月 2 日，鐵路管理局發函給台搬公司，副本給鐵路警察局，並告知瑞源站（必要時與警方密切聯繫），語氣強烈：雖然台搬公司是指定裝卸人，但經鐵路局指定的貨物，得由託運人或者貨物所有人自行派工辦理裝卸。其次，該道渣是鐵路用品，依規定並非指定裝卸人作業範圍。鐵路局並指出：台搬公司花蓮分公司未經允許，自行調派機具辦理裝卸，阻撓託運人裝車，「蠻橫無理」，違反鐵路局指定裝卸人作業須知，如情節嚴重將撤銷其裝卸之指定（七九鐵營貨字第 21909 號）。次日，鐵路黨部也發文給搬聯會，告知鐵路局「主管同志」的回覆。8 月 8 日，台搬公司發文花蓮分公司，告知應該就地協調貨主以協議費率方式承辦（七九搬業字第 3228 號）。9 月 3 日在鐵路黨部委員會黨業小組第十次會議中，搬聯會理事長將瑞源站讓貨主自理事件提出，請「組織」（即國民黨）邀請路局有關主管同志會商解決辦法，「以安工心」。

然而開放的腳步並未止歇。2000 年 6 月 14 日，鐵路管理局發文台搬公司，「擬開放由貨主自理，不再指定貴公司為唯一之站內貨物裝卸人。但站內推車工作本局仍委由貴公司擔任……」（八十九鐵運客字第 13069 號），提請台搬公司表示意見。台搬公司研議後於 8 月

9日回文，希望在繼續取得洗車業務的前提下，同意開放裝卸業務，並且繼續承辦推車。<sup>16</sup> 否則僅靠推車業務，台搬公司無法生存，調車工作只好請鐵路局自辦，並接收台搬公司158個作業員與60個管理人員（八十九搬業字第2837號）。

2003年1月1日，台搬公司解散，並且依〈公司法〉進入清算程序。

整體來看，台搬公司提供鐵路貨物搬運勞務是由壟斷到開放再到結束。

## (二) 裝卸費

裝卸費是搬運工人收入的主要來源，深受鐵路貨運的影響，而費率的制訂與調整以及裝卸費的分配方式就成為台搬公司職員與工人最關心的議題，也是勞資互動的焦點。運輸體系的變化（如高速公路通車）影響了台搬公司的營運，從而影響了裝卸費的收入，而〈勞動基準法〉是台搬公司勞資關係的轉捩點，影響了裝卸費的分配。

裝卸費率如何制定與調整？工人的工資來自裝卸貨物時，向貨主或者託運者所收的裝卸費，費率定期調整。鐵路火車裝卸作業管理費率表告示了四種一般商品的費率：基本費率、特種物品加成率、闊大品加成率、特殊工作費率。基本費率區分了「零擔」（散裝）與「整車」，並且依在鐵路局的「局線」或者私線（如台泥自鋪的鐵軌）而

---

<sup>16</sup> 鐵路貨運由「配車」、「裝車」、「調掛」、「運行」、「卸車」循環構成完整的運輸作業，台搬公司依照鐵路規章，辦理「裝車」、「卸車」、「集配」與「調掛」（即站內推調車工作）。鐵路貨運不如公路方便，而且成本偏高，自1978年高速公路通車以來，鐵路運輸逐漸遭公路運輸所取代。進入二十一世紀後，鐵路局鼓勵貨主鋪設專用側線，自備貨、機車運輸，台搬公司的前三項功能逐漸不彰，調掛的部分，因為鐵路局本身設備及人員嚴重不足，仍須依賴台搬公司（2000年8月台搬公司業務部臨時業務報告）。



有不同的定價。特種貨物指的是如化學肥料、水泥、易損品、危險品等。闊大品則是過長、過重的物品。特殊工作則如堆高、出入庫、選別整理等工作。此外，尚有「軍品」與「鐵路用品」，費率大體而言都低於一般商品。

這些費率在省政府核可後不定期調整。如1976年8月1日起的基本費率，零擔每百公斤是2.54元，整車是12.92元；1988年11月21日起的費率則分別是12.02元與63.44元；1991年1月5日，裝卸費奉核定調整13%，由於「零擔」已經取消，所以只有整車的基本費率，每噸是71.69元。<sup>17</sup>

費率調整引來了自水泥業的反彈。1989年7月22日，搬聯會在給台搬公司函中提及：「台灣水泥工業同業公會不檢討業者壟斷市場……反而藉口增加成本，不同意調整鐵路貨物裝卸費率，並建議將本業開放民營各節，企圖剝削勞工心態，引起全省會員憤慨……」（鐵搬聯組字第78140號）。搬聯會指出：水泥每噸調高10元，但調高後的裝卸費增加不過9角，實「微不足道，怎會增加成本」？這是大壟斷（水泥業者寡頭壟斷產品市場）壓制小壟斷（鐵路貨物搬運獨占勞務市場）。

但針對水泥業呼籲開放鐵路貨物搬運民營，搬聯會期期以為不可。首先，開放後各民營業者競爭逐利，勞資糾紛將不斷發生。其次，貨物搬運屬於重勞動苦力，應該有比較好的待遇才能留住人力，而這必須透過特許獨占。再者，民營業者不願意承擔戰時軍方的需求以及其他各種社會服務。最後，台搬公司「係以勞務為主體，其性質非一般

---

<sup>17</sup> 1989年1月20日工會內部會議中，報告了苗栗縣工會在當年1月8日及9日罷工，原因是裝卸費已經奉省府核定調高36.8%，在貨主未依新費率繳費前，台搬公司即以調高後的費額提撥〈勞動基準法〉工資，導致工人實領薪資減少，最後是由鐵路貨運服務所協調貨主暫按新費率全額付費。

企業可比，且無利潤可言，開放民營勢將造成業者中間剝削，勞工問題必然增多」（鐵搬聯組字第 78140 號）。

裝卸費的調整具有政策目的，如補助勞方的福利金與提存退休金。台灣省政府交通處(58) (9) (22)交一字第三四七四二號令中核定裝卸費調整 25%，台搬公司因此而增加的盈餘，除了負擔勞保及稅金，必須撥百分之七十補助勞方福利金，其餘 30%作為購置機械設備之用。換句話說，工人的福利金，除了從工資的部分提存，也來自因為裝卸費調整後所增加的部分盈餘。1983 年 1 月台灣省政府所發的公文中，同意按月在機械作業收入中，提撥 0.75%作為福利金，專供「作業員退休相對基金」。

1993 年 3 月 11 日，鐵路管理局核定由其負擔的推車費，由每噸 1.78 元調整為每噸 6.73 元，總共必須增加支出 4,565 萬元，由交通處超支並決算辦理（八十五鐵貨運字第 00586 號）。同年 3 月 26 日召開的第四屆第四次勞資會議中，台搬公司提案：公司不分配管理費，工會也不分配工資，將推車費調高後增加的收入，全數併入退休金之用，俟退休金達到收支平衡時，再併入〈勞動基準法〉工資運用。

裝卸費的分配最容易引起爭議。1952 年 12 月 18 日台灣省貨物搬運職業工會聯合會發文「鐵路台搬公司違法侵占工人工資」向當時的台灣省政府主席黃杰陳情：

查本業搬運工人，分佈省內鐵路沿線各站，以體力勞動，從事鐵路貨物及軍品裝卸工作，凡四十年歷史。工資分配，早在日據時期，即按「二八分帳」，例如：現行費率，每噸次裝卸費新台幣四元二角，其分配為工資百分之八十，計三·三六元，承攬人得百分之二十，計八·四角。光復至今，沿此制度，雖不合理，惟尚簡便。

但在 1952 年年初，台灣鐵路貨物台搬公司以財務困難為理由：

……竟矇混省府取消實施四十餘年之「二八」分配方法，改為百分之二十四與七十六支比例，原由工人所得之百分之八十中自付百分之四工人福利費，被併入公司業務費預算，謊稱工人福利改由公司辦理，侵奪工人所得百分之四，年約二百數十萬元，並巧言辯飾，憑藉省府特殊人事關係，該新分配方案，竟由交通處簽報周前主席批准，並以(51)(6)(20)交路字第一四八九九號令，片面強行于本年七月 1 日起實施，置三千工人及萬餘工眷生活于不顧，一時工人情緒憤滿，幾釀成軒然大波。

搬聯會向省政府社會處請求調處，由於社會處未批示，進而向周前省主席陳情，但經半年，仍未有答覆。所以搬聯會在 11 月 12 日向「本政黨」（即國民黨）五中全會請願，中央五組召集相關官員會商，未有結論。搬聯會於是在新的省主席上任之際，再提出陳情。

從後續的發展來看，陳情並未發生預期的效果。在 1973 年 4 月 24 日所簽訂的第三期「台灣鐵路貨物搬運股份有限公司」與「台灣省鐵路貨物搬運職業工會聯合會」團體協約明文規定了裝卸費的分配。該團體協約有關工資的部分，首先明訂裝卸費的分配：「工資（包括臨時工）總額應占人力裝卸費收入百分之八十……工人工資占百分之七十六，工人福利費占百分之四……」。工人工資應由台搬公司設立工資戶專款儲存代付。工資戶必須支付工人工資、工人福利費，以及工會的會費。如果裝卸中運用到機械，則工人只能分配到 56%，公司分配到 44%。<sup>18</sup> 裝卸作業可分為純人工與運用機械，前者是以二八分配

---

<sup>18</sup> 1992 年 5 月 4 日，宜蘭縣鐵路貨物搬運職業工會（基層工會）發文給

裝卸費用，後者則以 44%與 56%分配。

老范在訪談中指出了分配裝卸費的特殊方式，未曾見於檔案。台灣水泥在鼓山站設有鐵路支線，專門搬運水泥。搬運工人租用台灣水泥的車搬運水泥，每噸的裝卸費中扣七分之一當作租金。

他們的車、他們的貨、我們的力啊！我們做這個工作啊！他們沒有辦法做這個工作，這些人做這些工作，他就要給我們錢啊！那給我們錢以後，他會說，錢要給你們，沒關係，你們自己去買車啊！那我們就說：我們沒有辦法買車，但是這輛車你又沒在用，乾脆租給我們！可是我們要怎麼租？還要拿錢跟你租，很麻煩，乾脆一噸看多少錢抽走。(2003/9/14:3)

台搬公司「以勞力為資本」，搬運工人需要用到機械時，可以向貨主租用，再由貨主從裝卸費中扣取租金，這與資本主義中「資本僱用勞動力」的常軌剛好相反，是由「勞動力僱用資本」，由勞動力付租金給資本。

工人如何來分配這 76%的工資呢？這是根據「工資單價」與工人的「待遇分數」。工資單價由台搬公司與基層的搬運工會協定，待遇分數則由各地營業所主任會同基層工會依據工作能力與品行優劣協調後報台搬公司核定。工人當日所得可依據下列公式計算出來：

$$\text{每一工人當日應得工資} = \frac{\text{工資單價} \times \text{當日工作量 (噸數)}}{\text{當日出勤總 (待遇) 分數}} \times \text{本人待遇分數}$$

工會聯合會及台北分公司，抗議機械作業收入被重複扣除。蘇澳新站原石由貨主自備機械，台北分公司核定：從原訂的裝卸費中扣除 30%的機械成本，以七折的單價計算此項作業。但台北分公司「再以機械單價核定工人工資 56%……重複扣除機械成本，公司未使用機械，何以扣除機械成本？顯有剝奪剋扣工人應得工資事實」。

在實際運作時，如果有工人當日未能作滿一天而提前離開，不能參與分配當日工資，搬運工人稱為「消工」。

「待遇分數」在一項未標明日期的〈搬運、洗車作業員工作規則〉草案中，是依據車站的級別（特甲、甲、乙）與搬運工人的等級（甲種作業員、乙種作業員、臨時工）來評定待遇分數。特甲站甲種作業員（負監督與分配工作的責任）最高待遇分數一名，不得超過十五分。甲種站與乙種站亦同，最高待遇分數分別不得超過十三分與十二分。乙種作業員（實際搬運貨物）不分站別，最高以十分為原則。臨時工則視工作能力評定待遇分數，最高不得超過九分。工會理事長在加註意見中，建議甲乙種作業員採取「平等同酬十分」為原則。

曾任搬聯會理事長的老范見證了裝卸費分配的爭議。老范 1933 年生於台南市，1953 年 1 月進入台搬公司，擔任鼓山營業所領班，領班協調搬運工人間的工作分派。領班本是「領薪水」，薪水來自台搬公司，這是依據家庭人口數發給的「家庭工資」，後來改為「領工資」，也就是與工人一起從裝卸費中分配(2003/6/27: 7; 2003/9/14)。

老范清楚地理解裝卸費分配的不公，他直截了當地認為公司「剝削」工人。台搬公司「賺很多啊！我們三千多個（工人）養三百多個（公司職員），很好賺啦！那些人都是白賺的啦！什麼都不用作就可以領一堆錢」(2003/6/27: 12)。公司的管理人員並沒有捍衛工人的權利：

他就說以工計酬啊！那時候經理還有跟我們說明：你今天基本工資 15000 塊，等於一天是 500 元，但是你做一個小時而已啊！一個小時就等於是 1/8 啊！那就是違背你的良心在講話！我就跟他說你們的薪水不是政府發的，而是我們裝卸費貼補的。今天我們做一小時拿一小時的工資，那你們也應該減少啊！你一個月五萬六萬七萬，一直調整上去，結果我們

一個月才賺這些，把我們當牛一樣。(2003/6/27: 17)

你這個機關沒賺錢是沒賺錢，但是你以前賺很多錢的時候，你都繳國庫啊！現在你沒賺錢了，你也要從國庫拿出來啊！……我們工人一個月賺三萬的時候，主任一個月四萬，我們一個月賺三千的時候，你主任還是四萬、四萬五啊！所以你也要補一些，要不然你就找多一點工作給我們做，這你的義務啊！(2003/9/14: 32)

職員與現場工人在報酬上的對比，讓老范很清楚地看到是現場搬運工人在「養」管理人員，但前者的收入隨著貨運量起伏，沒有保障，後者的薪水卻不受影響，而且還年年調升。<sup>19</sup>

身為搬聯會理事長，老范認為工會與資方必須「合則兩利」，必須「互相」(2003/9/14: 10)。工會不可能「幹掉」資方，必須採取如上述的引文中所顯示的「漸進」策略，而資方尤其不能有：

員外請苦勞的心態啦！苦勞就是差不多長工那種意思啦！就是要有資方跟勞工這種心態就對了啦！……勞資放在一起了啦！你應該合理多少你拿去，其他多少你照顧工人，多少（要）付出。(2003/9/14: 33)

換言之，就是放棄員外施捨苦勞的想法，代之以相互依賴、但是對等的勞資關係想像。老范的基本要求是：

你說平常的待遇，那是沒關係，只要照顧到可以基本的生活就好。但是其他那些，比方說受傷，這應該要周到啦！人嘛，

---

<sup>19</sup> 參照第本書五章唐榮鐵工廠中職員與工員的鴻溝。

他又不是你的奴隸！我們這些人沒有賺，你也沒薪水啦！政府又沒補助你，一定是靠我們這些勞力賺。(2003/9/14: 34)

老范是在參與工會後才被啓蒙：「那時候年輕憨憨的作不會怨嘆呢！是後來參與工會之後，才覺得我們工人真的很可憐」(2003/6/27: 16)。

〈勞動基準法〉的實施影響了裝卸費的制定、調整與分配。〈勞動基準法〉於 1984 年 8 月 1 日開始實施，作為搬運工人的雇主，台搬公司必須負擔因為〈勞動基準法〉而來的各種支出，如例假日工資、特別假工資、公假工資（76 年度以 340 元/日查定，77 年度 366 元），這些項目通稱為「〈勞動基準法〉工資」，原本的二八分配中並不存在。此外，台搬公司還得負擔退休金。所有這些費用的最終來源，就是裝卸費。那要如何重新分配裝卸費呢？

第一個爭議點是，管理費所占的比例是否如公司宣稱的不升反降？1988 年 9 月 20 日，工會理事會向第十四屆第一次會員代表大會報告重新分配裝卸費方案如下：

1. 直接工資：47.49%
2. 工人福利金：1.89%
3. 職工福利金：0.55%
4. 〈勞動基準法〉工資：29.95%
5. 退休準備金專戶：7.71%
6. 公司管理費：12.41%

表面上看起來，公司的管理費由 20% 降低為 12.41%，但是工會不同意這樣的算法。〈勞動基準法〉工資與退休準備金是雇主應付款，必須先扣除這一部分後，再進行二八分配，公司管理費仍然占 20%。



以1988年每噸63.44元的裝卸費來說，其中29.95%（19.00元）為〈勞動基準法〉工資，7.71%（4.89元）為退休準備金專戶，扣除後餘額，才是計算勞方與資方分配的分母：

$$63.44 - (19.00 + 4.89) = 39.37$$

$$39.37 \times 20\% = 7.87 \text{ (公司管理費)}$$

$$39.37 \times 80\% = 31.56 \text{ (直接工資及福利金)}^{20}$$

退休金是第二個爭議點。〈勞動基準法〉明定雇主必須給付退休金的義務。原來的安排中，並沒有「退休金」的項目。搬聯會在4%的福利金中，提出一部分當作「退休補助金」，給付退休的會員，這並非〈勞動基準法〉上的「退休金」。在這個階段，工人如果不適用〈台灣省工廠工人退休規則〉，則無法可想。<sup>21</sup>在〈勞動基準法〉實施後，退休金成為搬運工人法定的權利，但如何核計退休金呢？錢從哪裡來？〈勞動基準法〉實施之前與之後是否要分開來計算、如何計算、由誰

<sup>20</sup> 以2000年6月的資料來看，在扣除提存額後人力工資戶內部的分配如下：人力工資（即直接工資）占71.86%、人力福利金占2.57%、職工福利金占1.08%、工會常年會費占6.02%。

<sup>21</sup> 在〈勞動基準法〉實施以前，搬運工人可以援引的退休依據是「台灣省工廠工人退休規則」。1982年4月19日，搬運工人朱智偉在工作24年後，申請退休，但台搬公司並未按照「台灣省工廠工人退休規則」發給，因而向省政府交通處陳情。交通處於該年6月3日回覆，判定朱智偉所屬的台搬公司是辦理裝卸業務的勞務單位，並非〈工廠法〉施行細則所指的從事製造、加工、修理、解體等作業場所，從而駁回陳情。有趣的是，該回覆函卻替台搬公司講話：「至於公司營收所得（原本是裝卸費的百分之二十）經年年抑制，已降至目前之十七，四三%，尚須支出固定工人勞保費、工具費、稅捐、折舊、補助工人福利費等，計餘七，八九五%支用於公司之人事、業務行政等費用及法定公積金股息等，實無法再核發額外之工人退休金」（七一交一字第24689號）。

負擔？

1986年6月19日，省交通處邀集社會處、台搬公司與搬聯會協商討論退休金給付，得到下面幾點結論。第一，〈勞動基準法〉施行細則規定工人的退休金可以追溯到〈勞動基準法〉頒布以前的年資，但金額龐大，台搬公司財務困難，無法支應，擬報省府專案研究。第二，搬聯會現行的退休補助，仍繼續辦理，但只計算到〈勞動基準法〉實施以前的年資。第三，搬聯會的退休金補助金來源，除了原有的人力福利金中的40%、機械作業費的0.75%外，並恢復人力裝卸費中每噸提撥0.50元支應。第四，台搬公司負擔的退休金以每噸裝卸費提撥2.56元支應，如有不足，則於下次調整裝卸費時提高提撥比例。第五，以上結論請搬聯會依有關勞動法令規定程序辦理，其中與台搬公司有關者，由勞資雙方妥為協調。

搬聯會於是召開理監事會議討論上述第二點結論（即由搬聯會續辦退休補助金），決議是「應從長計議」，並經1986年6月的第十三屆第二次會員代表大會通過。搬聯會將此決議，報請交通處鑑核，交通處認為會員代表大會為最高權力機關，「本處對此決議並無意見」。然而依據搬聯會的說法，台搬公司卻策動各地區縣市基層工會籲請搬聯會應依照上述第二點結論行事，但被基層工會拒絕，台搬公司因而鼓動退休作業員陳情。1986年9月15日，搬聯會因而向省府交通處陳情，主旨是：請台搬公司「依法核發搬運作業員退休金，其年資應自僱用日起計算，不得分段給付」（75.9.15搬聯組字第0201號）。<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> 其他有關退休金的爭議還包括了：台搬公司以最低的投保薪資計算〈勞動基準法〉實施以前的退休金，違反〈勞動基準法〉規定（退休前三個月的平均工資或是退休前一月末的投保工資）；請事假的日數應排除在平均工資的計算之外；特別休假的工資應列入平均工資的計算（以上皆來自宜蘭縣搬運工會，1990年6月4日、7月16日及1991年4月25日的公文）；年終獎金是否平均分攤每月投保薪資（勞委會台七十九字

勞資雙方有關退休金的爭議，可以整理如表 3-1：

表 3-1 鐵路貨物搬運業中退休金的爭議

台搬公司	搬聯會
退休金是工會應辦項目。	退休金是雇主的職責，不是工會應辦的項目。
〈勞動基準法〉實施前的退休金，應該向工會申請。	退休金不應分段給付。
百分之四的福利金中，有百分之四十是辦理退休補助的專款。	如依〈勞動基準法〉標準給付退休金，會排擠其他工會應辦之福利，更何況福利金已經不足。

提存的退休金逐漸被提領，出現不足的危機，由鐵路局設法解決。鐵路局負擔的推車費，由每噸 1.78 元，調高為 6.37 元，增加的 4.59 元，全數提存為退休準備金，加上原來提存的 0.17 元，共計每噸提存 4.76 元（85 年 3 月 11 日公文），這是透過公營機構間的挪支來因應搬運工人的退休金。因此而增加的 4,565 萬元，省交通處同意超支併決算辦理，最後還是透過公部門的預算來支應。

老范清楚地知道裝卸費的最終來源。台搬公司業務式微，加上〈勞動基準法〉實施，營運收入不足以支付該法規定的工資與退休金時，老范知道最終仍要編列預算支應：

我都是用要求的，你這個不合理，你應該十塊錢給我，你可以先給我五塊，然後再用編預算的方式（逐漸給）……編列

勞保二字第 19733 號函認為可以）；已經領退休金的搬運工人是否可以請領敬老福利金（內政部台內社字第 0930066570 號函認為可以，但是行政院 0940085409 訴願決定書卻予以否決，理由是訴願人已經自台搬公司領取一次退休金，而台搬公司自 1984 年 8 月 1 日起就已適用〈勞動基準法〉）。

預算就對了，慢慢地改善，可以，我也可以跟工人交代。  
(2003/6/27: 9)

作為一家公營的公司，政府核定的預算是「救命仙丹」。

〈勞動基準法〉帶來的另一個難題是，工人實際收入低於基本工資怎麼辦？〈勞動基準法〉第二十一條規定：工資由勞資雙方議定之，但不得低於基本工資。在〈勞動基準法〉實施前，搬運工人的收入是看當天的貨運量而定，並沒有一個保證的最低收入。〈勞動基準法〉實施後，有了最低工資的保障，從而也帶來了爭議。1989年初，宜蘭縣搬運工會向宜蘭縣政府陳情，指出蘇澳站的會員每月工資低於基本工資，擬請雇主補足差額。宜蘭縣政府發函省政府勞工處，勞工處再請行政院勞工委員會解釋，勞委會認為如搬運工會陳述屬實，搬運工人「每日均應出勤，如無貨源亦應在工作場所候工」，那麼搬運工人每月所得工資仍應依據〈勞動基準法〉第二十一條辦理。

由此工會提出了改革工資結構的訴求。裝卸費的分配畢竟還是內部的問題，如果裝卸費的餅無法做大，內部分配的爭議自然會加劇，要解決這個問題，就必須改革工資結構。1992年8月31日搬聯會召開第十五屆理監事業務座談會，邀請鐵路局長兼鐵路黨部主委陳德沛列席。工會提出十三項問題請鐵路黨部協助解決，第一項就是「基層懇切要求黨部協助解決本業工資結構問題，以免導致嚴重危機」。工會首先指出危機的所在：

本會會員係以量計酬職業工人，工資所得多寡決定於貨源多少，鐵路貨運萎縮，導致搬運作業員工工資普遍偏低，甚至當站沒有貨源，並沒有分文工資收入，發生服務年資愈久，投保工資一再降低，年老退休時退休金反而愈少之極不合理現象！

此外，基層工會會員人數也隨著貨源減少而降低，有可能被撤銷「組織」（即國民黨小組）。

工會聯合會提出的辦法是：「……改變工資結構，採取底薪制度或實施基本工資辦法」，但這又非台搬公司本身可以解決，因此建議鐵路黨部邀請省府勞工處、交通處、台搬公司會商解決，必要時反映中央協助處理。

1984年8月1日〈勞動基準法〉實施以前，台搬公司的勞雇關係兼具「市場化」（收入與貨運量直接連動）與「純勞動」（有做有錢，沒做沒錢）兩項特徵。國家的法制介入後，勞資關係發生了根本的變革，資方更像資方（負擔更多的法定義務）、勞方更像勞方（享有更多的法律保護），但權利與義務的糾葛卻更形細密。在貨源減少、裝卸費收入不增的情況下，〈勞動基準法〉所創造出來的雇主義務與勞工權利，像是空中閣樓。勞方所提的工資改革方案是要朝「去純勞動」、「去市場化」的方向發展，但在貨運市場萎縮的限制下，只是畫餅充飢，望梅止渴。

大體而言，老范的口述歷史印證了相關檔案的記載，並且涵蓋了更廣的層面，下面搬運工人口述歷史所勾繪的則是檔案的黑洞。

### （三）鐵路貨物搬運現場

對照搬運工人在現場的工作實況，上述的「剝削」就更清晰了。老范指出領班將工人分成三類，並且在這三類工人中調度工作：

這個工人喔！分成三段，上中下。剛進來的最辛苦，都會喘，又跟不上別人。第二種最勇啦！不要（別人）幫忙，喜歡計較啦！第三種老了啦！做不來啦！（2003/9/14: 7）<sup>23</sup>

<sup>23</sup> 此外，他也從「投機與不投機」、「計較與不計較」、「有肚量與沒肚

在高速公路通車前，由於台搬公司獨占鐵路貨運的裝卸，工作量足、工資收入高，工資按照上中下旬三期發放，一期的工資就相當於鐵路局員工一個月的薪水(2003/6/27: 4)，工人可以留三分之一的薪水自己花用，其餘三分之二養家就足夠了(p. 17)。

工資雖然不錯，但工作吃重危險，如搬鐵軌、吊原木等，一不小心就會出意外，而且必須全日待命，但只有貨物進站，有工作才有錢，而且沒有加班費。老范描述說：

那時候的工作，老實說，我都會形容說這不是勞工，這是奴隸！從早上七點到晚上七點，回去洗澡吃飯，再來車站這邊等車，晚上的車有三班，十點多一班、三點多一班、到六點多還有一班，你看看回去洗澡之後再出來上班，這像是勞工嗎？所以幾乎整天都沒有休息……我就說我們台灣鐵路貨物搬運工不是勞工，是奴隸啦！就像戰爭給人家抓去的俘虜一樣，（搬運）來不及就被罵，看了實在很可憐。(2003/6/27: 6)

現場工人的經驗又是如何？

2003年10月12日，我邀請了兩位退休的搬運工人（寅哥與溪哥）到高雄站重建現場，我們站在月台進行訪問。<sup>24</sup>

---

量」來區分工人，基本上他認為搬運工人大多很現實，工會幹部為他們做事，但很少人會感謝(2003/6/27: 10)。

<sup>24</sup> 當日早上九點鐘，我與退休的鐵路貨物搬運工人溪哥約在鼓山區的慈濟宮。慈濟宮建於1950年，是台南將軍鄉的移民從台南請來保生大帝奉祀，陪祀有註生娘娘與福德正神。廟公陳先生（1953年生）的阿公是慈濟宮的乩童。保生大帝屬於醫生類，所以有很多信徒來問病。目前在週六問事，乩童已經變成「青童」（不是專業的乩童），兩位扶桌轎，一位負責解讀。溪哥說：慈濟宮原來是將軍鄉的人蓋的，但只要靈驗，將軍鄉以外的人也會去問事。溪哥和太太並沒有定時去拜，「我們沒有

寅哥如此陳述他的勞動生活。<sup>25</sup> 首先是做的身體經驗：

貨物搬運這一行確實很吃力，但是只要下定決心要吃苦，能撐過三天，以後大概就沒問題了，就會牢著（tiâu-tioh，上癮），做習慣以後，就不會想要「轉途」（換工作）了。雖然是搬重物，但是知道「勢面」（sè-bīn，形勢），就會比較好做。最具體的例子就是搬東西的時候一定要抓到重心，如果沒有抓到重心，自己在那邊調來調去，就會耗掉很多力氣，這時就得看別人要不要幫助你。再來，搬的時候，有兩個人「拍」（指將貨物抓起，放在搬的人肩上），一個人用肩膀承接，三個人來回搬運。拍抓的人使用三角爪，讓手腕省力氣。搬運的人則必須與拍的人配合。「青腳」（生手）會將肩膀放在那裡，等拍的人放上去。但是熟練的人則是不這樣做，拍抓的人在搬的人還沒有到定點的時候，就將貨物丟了過去，搬的人則趁勢將肩膀迎上去，順勢搬走，這樣比較省力氣，也省時間（這裡浮現出一幅熟手工作的圖像：像是熟練的球隊在打球，傳來傳去）。

有一些基本的工具，如三腳爪，可以讓手腕省力氣。如果不用三腳爪，只用手指與手腕來抓，做到下午時手就沒有力氣了。再如墊肩巾，一方面可以讓衣服不髒，也可以讓貨物袋

---

時間信」，他認為雖然拜就是要保平安，最後還是要靠自己。溪哥、柯妍青（負責攝影的紀錄片導演）和我三人開車到高雄港站。溪哥約好另外一位寅哥，他是高雄港站的老搬運工，生於1938年，黝黑精壯，甚為健談，目前已退休，但仍然到高雄港站做臨時工（一天八百元）。

<sup>25</sup> 口述影像的訪問被轉謄成逐字稿，我依據逐字稿，從我的觀點重新呈現報導人試圖傳達的意思與神韻。



不會觸碰到頸部，另一方面在推東西時，也可以不弄髒褲子，不讓汗流到褲子。寅哥到現在還留有三腳爪與墊肩巾。三腳爪的柄用壞了好幾次，他一直維修如新。三腳爪墊肩巾應該是鐵路搬運工人的標誌。

最後，有一些防護身體的訣竅。如搬水泥時，水泥很熱，還會咬皮膚（kā-phuê-hu，侵蝕皮膚）。水泥黏在皮膚上，久了會變成一層白白的膜，洗也洗不掉，訣竅是洗乾淨以後，塗火油（花生油）。（2003/10/12（紀）：1-2）

其次，是做的社會性經驗：

工人的工資所得，是依據其待遇分數而定。班長 11 分，男工都是 10 分，即便是「青腳」也是如此，因為青腳除了最初幾天外，以後都是和其他人一樣一起做。女工 8 分，做一些首尾事（雜事）。在分工上，拍抓與搬一樣花力氣，所以不會有人計較要輪流換工作。有些人喜歡拍抓，有些人喜歡搬，也成了定型的分工。搬運工人以能做為傲，特別是像寅哥看起來瘦瘦的人，卻比那些壯漢更能做。

「青腳」要找一個資深的工人「掩」（am，「罩」）：不會做的、做不來的、體力不繼時，有人能幫他的忙。年紀較大的工人也要找年輕的工人「掩」。有些「青腳」一開始會找比較「大叢」（tuā-tsông，身體高大）的人來「掩」，結果不理想，還是回來找懂得「勢面」、能做的人。所以上午分配工作時，「青腳」都會站到他們心目中有能力「掩」他們的資深工人旁。「掩」是互助，是工人間連帶的展現，但這只限於小組。

與「掩」的互助相反的則是「消工」。如果沒有做完一天，就完全領不到當天的工資。寅哥與溪哥的評論是：工人「無量」（沒有肚量）。少一個人領當天的工資，其他做完一天的人就可以多領。這意味著搬運工人間沒有相互幫助的連帶，如果有，也只發生在小團體內。他們舉澎湖來的搬運工為例，澎湖人很壯，早上搬糖時，一人一袋，等到下午時，一人兩袋，其他有的人受不了，那天就消工了。「人家一次搬兩袋，你怎麼好意思只搬一袋？」「掩」發生在緊密的小團體內，而上述的消工策略，則可能發生在來自不同地方的工人間。

各組工人間會進行「拼場」。工作分配結束後，各組會想要盡快做完，彼此會「拼」。有幾個因素促成了「拼」（類似「趕工」）。首先如果沒有在限定的時間內裝卸完，鐵路局會罰搬運工人「待料費」，雖然有些運送所同情搬運工人，會代繳這些費用。其次，事情做完後，可以喝酒、玩牌（如撿紅點），「做工丫人就是這樣……」。最後一點是面子，大家會比賽看哪一組比較會做、做的比較快。

所以搬運工人覺得很自由，沒有束縛（相較於工廠工人），這其實反映了：他們不喜歡受到像工廠一樣的規訓。除了「事情做完，就可以休息，可以喝酒玩牌」外，民營時期不用請假，想做就來，不想做就可以不來，也讓他們覺得很自由。寅哥一直住嘉義，做二十天，回去一個禮拜，「很自由」，直到改成搬運公司說要打卡後，才全家搬到高雄。  
(2003/10/12 (紀)：2-3)

「拼」這個遊戲的條件是：懲罰、獎勵（事情做完時間就是你的）與面子，所帶來的效應，一方面是讓搬運工人專注於當下的工作，忘

記各種結構性的安排（這大概是所有工作都有的普遍性特徵），另一方面則是自由的感覺，這可能是搬運工特有，來自勞動過程中的特定安排（諸如事頭做完，即可休息）以及出勤管理（可以隨意休假）。

訪談中，我們希望寅哥對鏡頭自我介紹。他說了一次，我聽不太清楚。他拿出皮夾，拿出身分證給我們看：寅哥，民國 27 年 1 月 30 日生。我說：「你父親取這名字很好，一定是要配合時辰的……」寅哥說：「好名字有什麼用？做了一世人的工！」。

寅哥先離開，我則和溪哥走回月台繼續聊天，錄影機已經不在現場。

謝：鐵路局的人員和搬運工不一樣，坐在辦公室涼涼的，待遇不錯又有保障，那時有沒有想要轉途？

溪哥：人家有學歷，我們年紀又大了，怎麼轉？鼓山站有一陣子沒有事情，我就出去跟卡車，回來以後，去台泥支線開調車，也有去考執照。開火車「死訣」（固定的方法），沒什麼。堆高機也要執照，我也考到了。

謝：會不會怨嘆？

溪哥：不會。我們還有事情可以做，還有那些想做事卻沒有事情可以做的人怎麼辦？……我們實實做，顧肚子，今天能多賺一百元，就很快樂。也不會想東想西，每天來工作，就是想要賺錢。會想東想西的，都是那些有權力的人。（2003/10/12（紀）：3-4）

我提到了「『工』字出頭變『土』」，他說他聽過，他的解釋是：工人做工做到「土一土土」（身體十分耗損）。我說我的理解是：「工人做一輩子不會出頭，只有到死的時候，才出頭天」。他說：「我們那裡如果有人出事死了，大家會說：他出頭天了」（2003/10/12

(紀)：4)，這印證了我的解釋。<sup>26</sup>

#### (四) 無所不在的國民黨

鐵路局是省政府的機構，台搬公司則隸屬鐵路局，換言之，也是公家機構。在解嚴前的台灣，國民黨的影響力龐大，深入政府機構。搬運工人可以直接向國民黨陳情，如上述台搬公司將分配給搬運工80%的裝卸費調整為76%的事件中，1962年12月18日的陳情書記載：搬運工人「向省府呼籲既無反響，不得已……向本政黨五中全會請願，深獲重視……」。再如台東瑞源站開放貨主自辦裝卸事件中，搬聯會在第一時間就發文給鐵路黨部委員會請求協助，而鐵路黨部也在有關主管同志做出決定後，答覆搬聯會的「理事長……同志」。或者在公文攻防戰中，將副本發給中央社會工作會、台灣省黨部、鐵路黨部等，如退休金不得分段給付、水泥同業公會反對調整裝卸費、台東瑞源站開放貨主自理等事件中所顯示者。副本中的受文者，甚至不用標明這是「中國國民黨」。

此外更有組織上的安排，讓國民黨的運作深入政府機構中。比較

---

<sup>26</sup> 溪哥於2000年10月退休，同年12月太太過世，現在與兩個兒子一起住，兒子已成年，但都未婚，因為沒有穩定的工作。老大原來從事鋁片加工，生意不好，如今改做一些油漆等零工。他不常看電視，因為「只看不動，身體會變差，膝蓋會變沒力」。我問他：「有沒有參加老人會出去旅行？」，他回說：「沒有，我們沒有和人『絞』（聚集）的習慣」（2003/10/12（紀）：4）。他會到壽山爬山，和那裡的一群朋友泡茶聊天。溪哥習慣一個人喝酒，因為出去和別人喝，醉了就容易出事，而且喝酒後，聊的都是同一件事。高雄港因為捷運挖地下道，貨物不能直接沿著鐵軌運過去，所以聘請他和寅哥兩人做臨時工，開堆高機運貨。他坐在月台柱子下的水泥座上，我盤膝坐在地上。眼前是一個老實、不多話、退休、喪偶的工人。高雄當天的太陽有點怯怯的，但仍然有熱力。小人物的聲音，豈能就此埋沒？溪哥的存在感激出我的存在感，存在感會相互激盪。

間接的如在 1992 年 8 月 31 日舉行的第十五屆工會理監事業務會談中邀請「鐵路局陳局長兼主委世芳先生」會談，協助處理相關問題，黨政合一在此可見。更直接的則如 1992 年 8 月 31 日第十五屆搬聯會理監事座談會中，台搬公司董事長余冠華的發言：「貴會以黨團的名義邀請個人參加本次會議，我是十八區黨部常委，陳主任委員（及鐵路局長）蒞臨貴會，我以雙重身分感謝」。再如 1990 年 9 月 3 日舉行的「鐵路黨部委員會黨業小組第十次會議」中，搬聯會理事長就以黨業小組委員的身分臨時動議，「懇請組織正視鐵路搬運工人面臨的危機」（主要是台東瑞源站事件）——這裡的「組織」，自然是中國國民黨。或者在同年 12 月 27 日舉行第 18 區第 11 次黨員大會中，「面對鐵路貨運政策及經營環境之改變，克服困難，謀求公司生存」就成為第二個中心議題。

勞方與資方被轉化為「組織」中的同志。遇到各種問題與事件，可以透過相關從政同志來協商解決。

最後，老范曾任搬聯會的理事長，有機會見證國民黨的運作。在一黨專政的時代中，台搬公司的領導人多半是「空降部隊」（2003/6/27: 6），甚至工會的總幹事也是軍人轉任，但或許就是因為這樣，「他們才有辦法去抗爭」（p. 12）。來不及完成工作，鐵路局要罰款時，老范也是透過國民黨部來遊說免罰，他另外也證實四趴事件也是透過黨部（2003/9/14: 27）。正由於國民黨的運作深入鐵路局與台搬公司，所以搬運工會才有機會透過國民黨來動員與抗爭。

## （五）小結

### 1. 勞資範疇的生成變化

簡言之，抽頭就要做頭家，勞資法令更確認了勞資範疇的浮現與分化。就社會安全基金的演化來說，〈勞動基準法〉實施以前的各種公傷、傷殘救濟、死亡撫卹等，都由 4% 的福利金支出。〈勞動基準

法〉實施以後，則是直接由裝卸費中提撥〈勞動基準法〉工資與退休金。〈勞動基準法〉實施前，社會安全基金來自勞保與自助（會員互助），〈勞動基準法〉實施以後的社會安全基金雜事來自勞保、自助（公司的管理費的母數降低——因為有一部分的裝卸費變成〈勞動基準法〉工資與退休準備金，但仍是自己的錢）與他助（增加的部分由公部門編列預算支應）。

假設全部的裝卸費都由工會來分配（這接近勞動合作社，勞資合一，尚未分化），則不會出現誰（公司或者工會）要負擔〈勞動基準法〉工資與退休金的問題。工會本身成為會員的雇主，代理會員分配裝卸費，必須由裝卸費中預先提存〈勞動基準法〉工資與退休金，其安排與現狀類似——現狀唯一特別的地方是有一部分裝卸費流到了公司手中。

原初的理想狀況是裝卸費全由工人所得。這種「全勞」（勞動所得全歸勞工）的理想狀況是否實際存在過（見圖 3-2）？

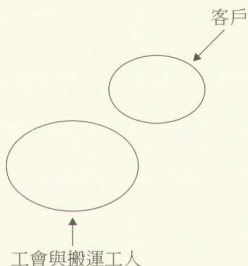


圖 3-2 鐵路貨物搬運業工人理想中的關係

清領時期的台灣搬運工人，是否仍須「孝敬」組頭？1962年12月18日因為四臥事件向省政府主席的陳情書明確指出：

蓋裝卸工作，全由工人勞力擔任，裝卸費係屬工人勞動報酬，原應全部歸由工人所得。在日據時期，日人為統治勞工，乃有「運輸組合」之組設，居于工人與貨主之間，代表工人承攬業務，在工人報酬中，分取百分之二十，中間剝削，坐享成果。台胞懾於日人淫威，默受蹂躪達三十年。光復之初，主政者以政務紛煩，習焉不察，予以接收，改組為今之「台灣鐵路貨物搬運公司」……該公司既以勞力為資本，居間抽成……無如主事者顛預，用人不斷擴張，由百餘人增至三百餘人，工人則未增加，此工人血汗之資供養若干不勞而獲之冗員。（粗體為我所加）

這是一家「以勞力為資本」的公司，因為承攬業務而存在，其所僱用的職員，是靠現場搬運工人的勞動而生活。

公司之所以捲入〈勞動基準法〉工資與退休金的爭議，是因為公司抽取了管理費，成為雇主，而雇主就要付〈勞動基準法〉工資與退休金。

從日據開始，已經有一個「資方」存在，這個資方對於事頭的完成，貢獻並不顯著，是一個外加的實體。此時的狀態如圖 3-3：

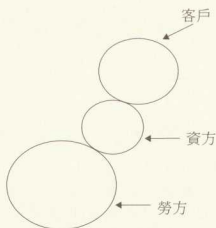


圖 3-3 〈勞動基準法〉實施前鐵路貨物搬運業的勞資關係



〈勞動基準法〉介入以後，雇主必須負擔各種不上工假日的工資、資遣費與退休金，一方面使得勞資的分化更為清晰，另一方面則讓勞資雙方發生有機的組合，其狀態如圖 3-4：<sup>27</sup>

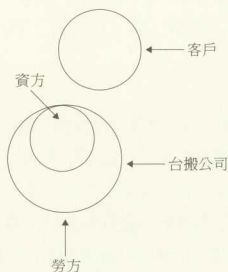


圖 3-4 〈勞動基準法〉實施後鐵路貨物搬運業的勞資關係

然而最終要思考的是：誰是鐵路搬運工人的「頭家」？1990年7月18日，搬聯會發文給勞保局，希望能比照「無一定雇主職業工人」申報投保薪資，勞保局於同年8月6日，駁回所請，認定鐵路貨物搬運工人屬於有一定雇主之工人（79勞承字第131406號）。勞保局的判斷是正確的，搬運工人的雇主是「台灣鐵路貨物搬運股份有限公司」。然而事實並非如此黑白分明。以搬運工人所組成的工會來說，並非有一定雇主的「產業工會」，而屬無一定雇主的「職業工會」（全銜為「台灣鐵路貨物搬運職業工會聯合會」，下有各縣市「搬運職業工會」）。在〈勞動基準法〉實施前，雙方的關係並非「純正」的勞

<sup>27</sup> 其他行業的勞資分化與組合則各有不同，有的可能是太極的「陰中有陽，陽中有陰」（重工業、監控流程產品），有的則可能是全資，勞力只是外加（搬運工的對反，如全自動化產程），有的則外貌神似搬運工（全勞，但有資方），但實質有變化（如軟體設計）。

雇關係，比較像是台搬公司替搬運工人「代辦」業務，並抽成百分之二十，而搬聯會的真正雇主是貨物主或者貨物託運者，很像計程車司機服務的「客人」，客人不固定，從而計程車司機屬於無一定雇主的勞工。這也是為什麼搬運工人組成的工會一直是「職業工會」的原因。果真如此，那台搬公司又是什麼樣的角色？不就是萃取剩餘價值？

## 2. 剩餘價值的萃取與掩飾

一方面，搬聯會的理事長準確地理解到台搬公司「以勞力為資本，居間抽成」，未從事勞動的職員人數不斷增加，剩餘價值的萃取相當透明，他看穿以「工人血汗之資供養若干不勞而獲之冗員……」。但另一方面，搬聯會認定台搬公司是以勞務為主體，論理本無利潤，這也意味著：勞務無法創造利潤，只有資本才可能創造利潤。在運用到機械裝卸的業務中，資方可以因為提供機械而將抽成由 20%提高為 44%，足足增加了 24%。搬聯會並不反對這點，他們反對的是重複計算機械成本。換言之，搬聯會對「只有資本才能創造利潤」深信不疑，這是種掩飾勞動創造的剩餘價值的資本拜物教。

但資本拜物教並非全然是限制，搬聯會以相同的理由反對鐵路貨運開放民營：台搬公司「係以勞務為主體，其性質非一般企業可比，且（本）無利潤可言，開放民營勢將造成業者中間剝削，勞工問題必然增多」（鐵搬聯組字第 78140 號）。市場如果開放，業者自然要賺錢，現在既然無法從資本上動腦筋，只能在勞務上想辦法，那就是壓低工資。而加入競爭的業者，既未提供資本，所賺的錢不過是轉手間賺了一筆，因此是「中間剝削」。所以鐵路貨物搬運業必須維持特許獨占。搬聯會理事長也運用市場供需的原理來支持其論證：鐵路貨物搬運是沉重的勞動，如果不能提供比較好的待遇，將沒有人願意從事。資本拜物教所帶來的限制，不全然讓搬運工人無能為力，甚至還能延伸其邏輯，用以對抗資本，這是順著優勢者的邏輯推出有利於弱勢者

的「以其人之道還治其人」的順理鬥爭。

與資本拜物教一致的是搬聯會向台泥公司租車搬運，然後付租金給台泥。「勞僱用資」的訊息相當曖昧，一方面，這仍然意味著只有資本才能創造利潤，即資本拜物教，另一方面，這又意味著勞方與資方真的是對等，雙方都可以以同等的機會僱用對方，亦即資本主義有其他的可能，即以人的組合的勞務合作社可以取代資金組合的公司來運用生產工具。

剩餘價值的創造與萃取是資本主義的核心運作。鐵路貨物搬運工人的例子顯示了：「勞動僱用資本」的特例（這暗示了勞資對等的可能）以及「勞」與「資」兩個範疇的浮現、分化以及朝「有機連帶」的方向發展，當中互動的主軸仍是剩餘價值的分配。各種結構力量促成了這個「勞」與「資」兩個範疇的浮現與分化：國家、政黨以及因運輸體系變革而帶來的貨運市場之變化。一旦「勞」與「資」兩個範疇成形，雙方也就依據相應的範疇來互動，如〈勞動基準法〉工資與退休金是雇主的責任。更底層的則是勞工常識中各種觀念力量的拔河，如「看穿剩餘價值的萃取」與「資本拜物教」。

### 3. 結構力量與行動

鐵路貨運工人面對了性質不同的結構力量。首先是「國家」。國家特許台搬公司獨占市場，國家的行政作為規約了剩餘價值的萃取比例，鐵路運輸的各種規定（如裝卸費率的調整、預算的核定、由獨占到開放、政府採購法等）無一不與此相關。國家透過〈勞動基準法〉規約了工資的內容，從而也規約了勞資關係。最後國家提供預算來化解勞資雙方的爭議，更像是搬運工人的真正頭家。

此外，「政黨」是搬運工人面對的另一個結構力量。1949 年到 2000 年，國民黨的力量深入政府與國營事業機構，以黨領政下，使得國民黨成為搬運工人可以陳情與運用的力量。

隨著運輸系統改變而帶來的貨運市場變化，是搬運工人必須面對的第三個力量。在高速公路通車前，鐵路貨運是全島貨運的主幹，業務興盛。在高速公路通車後，榮景不再。雖然搬聯會認為必須朝機械化作業的方向發展，試圖起死回生，但在運輸體系的轉變，加上民營化的政策方興未艾，台搬公司最後以清算做結。

上述三種結構力量都在搬運工人的控制範圍外，所能因應的空間有限，只能以順理鬥爭、順勢鬥爭或者順勢而為的方式來中介，但在勞資關係這個結構力量上，搬運工人能動的空間就比較大。

面對性質不同的結構力量，搬運工人自然有不同的行動。這裡必須區辨工會理事長與現場的搬運工人。面對國家的行政作為，工會理事長是「依法論法、順法鬥爭」，進行各種公文往返與陳情。面對新的法令，他看到了有利於勞工的一面，並且積極爭取法定利益，最後的財源則是透過預算來解決。面對政黨，他則利用國民黨以黨領政的優勢，在正式的行政程序外，善於運用「組織」的管道，這是「順勢鬥爭」。他也進行順理鬥爭，搬聯會善用國民黨政權關注勞工事件的心理，如在1963年底的四臥事件中，陳情書指出：「……置三千工人及萬餘工眷生活于不顧，一時工人情緒憤滿，幾釀成軒然大波……」，並以政權形象勸諭：「……實以本案之能否獲得平反，關係工人及工眷生計事小。關係政府施政及民心得失事大……」。工會理事長「順法鬥爭」、「順勢鬥爭」與「順理鬥爭」，結構力量藉此呈現。

搬運工人甚早即有工會組織（包含了基層工會與工會聯合會），並且簽有團體協約，當中還有十分進步的會員獨占條款(the closed shop)——只要受僱於台搬公司，就必須加入工會。這既拜早已頒布的〈工會法〉之賜，更拜國民黨企圖「以黨領工（會）」之賜，是搬聯會理事長能動的條件。但在面對貨運市場變遷時，工會理事長的行動空間有限，只能順勢而為。

不同類別的行動者，其行動的性質以及與結構力量的糾結樣態都

不同。結構力量透過工會理事長的積極行動被中介，但是現場勞動中的遊戲（勞動的身體經驗與社會經驗）一方面讓工人覺得「自由自在」，另一方面則吸納了工人所有的注意力，讓工人忘卻制度的安排與外界的評價，從而讓結構力量看起來與他們沒有直接的關係，這是以「遮掩」形式出現的「擬似斷裂」（即隱身）。最後，溪哥的「向下比」，而不是向上看，也讓各種現狀安排變得可接受。

工會理事長以及搬運工人的「常識」（common sense）並非一貫，也非同質。在不一貫與不同質的常識中，蘊含著扭轉工人世界觀的成分，這是勞動者能動的所在。

### 三、計程車業：「勞」「資」範疇的模糊邏輯

國家除了介入產品市場與報酬制度之外，也規約了生產工具的所有權，計程車業就是一個例子。計程車業原本以「計程車客運業」（即俗稱的「車行」）為主，後來陸續出現「個人計程車」與「計程車運輸合作社」。從 1988 年到 2008 年，港都車行數減少，個人計程車與合作社則維持一定的數目（圖 3-5）。

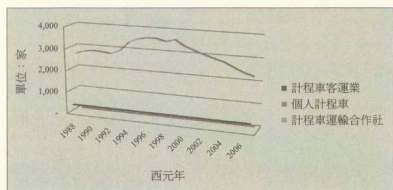


圖 3-5 高雄市計程車業家數，1988-2008

資料來源：歷年《高雄市統計要覽》。

## (一) 寄行制度史：假勞工、真資方？真頭家，非頭家！

計程車行業中，最為司機所詬病的是「寄行」制度（又稱「靠行」）。報導人指出寄行制度有兩個起源。一個是1959年，有華僑響應發展觀光的號召，返台投資計程車運輸。由公司購買車輛，僱用駕駛人營運(2003/12/18: 1)。後來由於營運不善，不堪虧損，就將車輛售予駕駛人，但未辦理移轉產權，頂讓車的駕駛人不再向公司領薪水，而是繳付行政管理費，這就是所謂的「靠行費」(p. 2)。車子的真正產權屬於司機，但卻登記在車行名下，司機並且要繳交管理費給車行。

寄行制度的另一個來源是1960年8月開始推行的「發展計程車收購三輪車執照」政策，起因是三輪車業者與計程車司機發生衝突，政府協助三輪車業者轉業為計程車司機，並「寄行」到計程車行。每購買一輛計程車（即請領一塊計程車牌照），除車款外，必須另繳一萬五千元，作為收購三輪車之用。此後，牌照成為車行的私有財產權，計畫要擔任計程車駕駛的司機，必須自備車輛，並向車行「承購」計程車牌照。1978年12月15日，政府鑑於計程車數量急速增加，業者收入降低，於是全面凍結車行之新設，此舉更讓計程車牌照奇貨可居，讓車行老闆可以依據市場需求喊價。

正哥提到1985年間想要加入計程車行業時的情況：

講個數量好了，當時掛一塊牌要十幾萬，你們想，高雄市的計程車行，他掌控的牌照有八千三百多塊……他一出一入，他不只是進來要收一筆錢，包括你這台車要汰舊換新也要收錢，包括你把車賣給第三人也是要收錢，所以一隻牛剝好幾層皮，你想想看這個利益多大！……高雄市實際上有397間的車行，車行的老闆其實只有十三、四個人而已……每間車行都是獨立的法人，但是他可能有三、四十間，一間車行平

均只有十三台計程車而已。(2003/12/18: 17)

結果是：

車行按照法律的規定是運輸業，他是要買車請司機來（駕駛），現在反而反過來：我帶著車來，還要繳錢給你，車又登記在你的財產名下，如果你車行倒了，我就什麼都沒有了！

(2003/12/18: 9)

至於車行與司機間的關係：

謝：像你們有問過其他運匠說，你們的頭家是什麼人？

正哥：他們也是說車行的老闆啊！但實際上他們沒有按照法律說請他們，然後給他們薪資，然後幫他們繳勞健保。（司機）就變成是一個自營的工作者，但是有頭家，法律是規定有頭家的喔！譬如說車禍發生好了，車行這派主張我只是讓他靠行，一個月給他們收一千多塊的靠行費用，他也沒有領我的薪水，但是他（法官）不採信，說你這就是雇傭關係……你這台車的行照，都是登記×××公司，你本來就是管理指揮的那個人啊！你說你跟他沒關係，你不能因為你們兩個人的關係侵害到第三人的權益，所以法院到目前的判決還是認定是雇傭關係。

謝：但是跟我在工廠工作，我是跟頭家領薪水的，那個意思有相同嗎？

正哥：應該是要照你講的那個意思啦！但是又沒有發薪水啊！所以政府要面對這個問題，這已經不是法律所規定的



運輸業發薪水的車行，而是靠行的，就應該算客運服務業，所以應該要修改法令，但是交通部卻沒有這個魄力。(2003/12/18: 20-21)

這裡有必要先釐清實際的安排。車輛是司機購買的，但是登記在車行名下，並且向車行租用牌照及付靠行費，車行從而擁有大量的「財產」，進行各種金融投資與操作，如有閃失，虧損的是司機，但車行並未發薪水給司機，未替他們辦理勞保與健保，嚴格來講，並非司機的雇主。

換句話說，計程車司機是真正的勞工，那麼資方是誰？這對正哥來說，是很清楚的，那就是車行。但車行真的是計程車司機的雇主嗎？其實又不盡然。首先，車子是司機購買的，制式契約上載明司機是車主，只是行照上登記的車主是車行，車行僅僅在「交通法制」上擁有生產工具。其次，車行老闆也沒有發薪水給司機，「有無發薪水、是誰發的」是判定有無頭家、誰是頭家的標準。如工廠中的頭家，很清楚「僱」人、發薪水、代扣勞健保費。但車行頭家並沒有買車、沒有「僱」司機、發薪水、扣勞健保等行爲。

但車行確實有作爲頭家的成分。如正哥認爲既然行照上記載的車主是車行，那麼發生事故時，法官自然認定車行老闆與司機間有雇傭關係。再如，壟斷牌照收租以及收取靠行費，基本上是在萃取司機所創造的剩餘價值，這讓正哥毫不猶豫將車行看成是與勞方對立的資方。

正哥三思後，認爲司機應該是「自營作業者」。或許因爲沒有明確的頭家，所以在籌組個人計程車駕駛員職業工會時，遭遇到的阻力較少。

這麼不公平的狀況何以能持續下去？原因就在於本來應該替計程車司機發聲的計程車駕駛員職業工會，理監事幾乎都是車行老闆。正哥指出：

台灣第一個成立的個人計程車駛員工會……是一個真正沒有資方色彩來成立的工會，不像其他的工會，都是假勞工真資方來擔任理監事、理事長，這也是造成台灣計程車運匠……的權利沒辦法受到保障的主要原因，因為……勞方的代言都是被假勞工真資方壟斷了。(2003/12/18: 1)

事實上，政府也試圖解決靠行的問題。早在 1974 年 1 月 1 日，台北市與高雄市開始試辦「個人車行申請」，讓與原車行無債務糾紛的司機可以帶走原車牌，車行可以保留車額，六個月內購車補領新牌。1975 年 1 月 1 日起，更全面開放個人車行申請。十年後的 1986 年 8 月 1 日，政府再頒布「寄行車輛駕駛人申請個人經營計程車客運業處理準則」，讓寄行的司機可以「脫行」。這個準則規定了「脫行」的法律程序（經由調解或者法律判定確定者，不論車行同意與否，司機可以逕行請領個人計程車牌照）。個人計程車的設立，讓計程車司機免於牌照壟斷的剝削，擺脫了一個外加的頭家，而成為一個真正的自營作業者。這個過程耗費了十多年，不難推想當中來自車行的重大阻力。

再過將近十年出現了另一個衝擊靠行制度的政策，那就是交通部與內政部會銜於 1995 年 9 月 13 日頒布的〈計程車運輸合作社設置管理要點〉，宗旨是「為多元化輔導計程車客運業健全發展，增加從業人員經營方式的選擇，促進組織化管理，特訂定本要點」（第一條）。計程車運輸合作社的業務範圍涵蓋了原來車行所代辦的事項，如牌照的請領、換發、繳銷、車輛檢驗及各種異動登記；辦理社員計程車車輛使用牌照稅、汽車燃料使用、違規罰鍰及其他稅費等的繳納；辦理社員計程車汽車責任險的投保或保證金的提繳；辦理社員計程車行車事故的有關處理事項等（十二條）。最重要的是：「計程車運輸合作社車輛由社員自備，每一社員以一輛為限。公路監理機關應於牌照登記申請書及行車執照登載該社員為車輛產權所有人，並註記所屬合作

社名稱」(第十五條)。該要點並且明文禁絕原來車行的各種作為，如：轉賣營業車輛牌照；於汰換車輛時，向社員收取不當費用；強制代社員購置營業車輛；巧立名目向社員收取不當費用(第十八條)。

## (二) 行動的歷史：起來吧，車奴！

正哥，1960年生，父親是台南人。書讀不多，家裡經濟不太好，又想要環遊世界，做船員是最好的選擇。憲兵退伍後，在台北萬里接受海員訓練，取得海員證後，還得實習。他在載運中鋼鋼砂的船上工作，跑過澳洲與巴西，一趟得花三個月。後來媽媽年紀大，希望他在家陪，只好在陸上找工作。

他先在白鐵公司開三噸半的卡車，收入不是很好，因此兼業開計程車，那是1986年。向計程車行租了一部計程車，半天大約是350元。<sup>28</sup>後來他買了一部中古計程車，市面上的行情是十一、二萬，但叫價卻要二十萬。賣方告訴他：這包含了車行牌照的成本，車子還得登記在車行名下。之後申請到個人車行，想要將牌照還給原來車行，車行老闆說還要再繳一萬元！買車的時候，已經付了八、九萬元的牌照費，現在要還牌照，還得再付錢！「真是一隻牛剝好幾層皮！」由於一定要將原有牌照交還車行後，才可以辦理新車過戶，正哥告訴車行如果一定要收錢，他要去法院告，最後才不用繳這筆錢。

他全心跑計程車時，一天跑十二小時，將近300公里，一個禮拜跑七天，每天的收入從1000元到3000元不等。如果每個月淨收入不到三、四萬元，還不如不要跑車。每天踩放離合器，造成左腳會酸、

---

<sup>28</sup> 在寄行制度下，計程車司機也可以向車行租車，這最接近傳統車行，但還是有不同：傳統車行是僱用司機，而寄行制度下，是司機向車行承租計程車，再憑本事去跑車賺錢，租金之外的收入全歸司機，如收入不足以付租金，也必須自行吸收。租車的設計仍然偏向於自營作業者的設計，雖然計程車並非司機所有。

麻，醫生鑑定說是「駕駛腿」，無藥可醫，只能休息。特定的勞動過程與勞動體制，銘刻在身體上，成為勞工認同的無言標誌。

正哥的能動首先在小港機場開展。有一次他在小港機場排班候客時，看到前面有司機插隊，客人上車後又下車，原來那位司機一趟要150元，而跳表只要100元。他就發起「高雄市機場排班計程車自律委員會」，禁止插隊、挑客人、占位、賭博，然後要求每次多收50元，作為排班等候的補償。大多數司機都很認同這樣的作法，也守規矩，這樣做是為了改變工作環境。正哥的能動表現在協調同事，為了共同的利益而自我約束，塑造一個有秩序的工作環境。

違規紅單非法轉移事件是他的能動的另一次展現。車行常將收到的違規紅單移轉到車行的債務人（即非違規的當事人）身上，要求其繳納。正哥曾經以個人計程車駕駛員職業工會常務理事的身分，處理一件這樣的申訴案：

你把別人的違規紅單轉移給你的債務人身上，這就是公務人員在公文書上登載不實嘛！……案例很多，常態就對了。裁決處的人也知道，那個處長……也知道這個事情很嚴重。既然你知道，為什麼不去防止，為什麼要縱容不法，對不對？這個案子我就不相信我推不動……我就一直檢舉……但是我不是只幫他處理個案而已，我是要處理一個制度出來。我跟他說，你（前來申訴的司機）千萬不可以半途落跑，不要我處理到一半，不能讓車行這邊把紅單拿去繳私了，這個事情要搞就要搞到有個制度出來，我不是要解決你的案子而已，因為這個變成一個通例了，這是一個計程車制度要健全很重要的因素……車行為什麼可以違法存在，就是（司機）對法令不了解……還有長期的縱容，因為過去都是這樣。  
(2003/12/18: 5-6)

正哥看到了這個個案的癥結所在：違法，但官方卻縱容，未依法辦理。他則不斷檢舉、將申訴同時發給警察局與市政府，最終的目的是要由個案的解決走到制度的建立，更準確地說，回到依法辦理。正哥的能動表現在打破違法的慣行，堅持依法辦理，這是「順法鬥爭」，但仍需要勇氣。

正哥也積極參與工會，這是另一種能動。計程車駕駛的集體組織，大部分為車行老闆控制，不能保障司機。最早的「汽車駕駛員工會」，就是通稱的「司機工會」，最多時有四萬多名會員，因為法律規定要當職業駕駛，一定要加入汽車駕駛員工會。這個工會解嚴前由國民黨掌控，理監事大都是由車行老闆擔任，偏向車行的利益，後來成立的「計程車駕駛員職業工會」亦然。接著成立的「不靠行計程車駕駛員職業工會」，則是計程車駕駛員職業工會的理事長的先占策略，藉以排除個人計程車駕駛成立自主的職業工會的機會。車行老闆還有「計程車商業同業公會」替自己的利益發聲(2003/12/18: 6-8)。「資方」的組織是資方的，勞方的組織，還是資方的。

正哥認為工會應該要幫會員改進勞動條件，而不應該將辦理勞健保當成主業(2003/12/18: 11)。「一個工會是說真正要照顧到計程車運匠，要把一些不合理的講出來就對了，讓政府、社會了解，這個工會才有用，不然工會再大也是沒有用……」(p. 8)。他指的是牌照剝削、違規罰單(紅單)被車行張冠李戴等問題。這促使他參與「個人計程車駕駛職業工會」的運作，並擔任常務理事。<sup>29</sup>

正哥認為最有意思的事情就是幫助人，像是開計程車這個職業、或者籌組工會與合作社。逐漸地，參與個人計程車職業工會、幫助會

---

<sup>29</sup> 他也留意到了「職業工會」與「產業工會」的差別。產業工會的理事辦理會務有會務假，而計程車司機有跑車才有收入，處理會務就不能跑車，就沒有收入，挑戰更為嚴苛(2003/12/18: 12)。

員解決問題、提出計程車政策，成為他的「興趣」，就不會覺得累。但這要有很強的意志，必須能抗壓，如來自車行的威脅：「總是碰得到」。但他已準備好，不管怎樣，都會做下去(2003/12/18: 31)。正哥的能動表現在集結同事，形成一個組織，共同面對計程車行的癥結。

正哥的能動也展現在實踐另類理想上。親身經歷到與看到司機靠行被剝削，正哥決定成立個人計程車合作社，一次解決牌照剝削的問題。「個人計程車」確實有助於司機擺脫「寄行」的剝削，但畢竟還是「個人」層次的解決方式。另一個方案則是由個人提升到集體，那就是組成計程車運輸合作社。

交通部與內政部頒訂〈計程車運輸合作社設置要點〉後，計程車運輸合作社已經有法令的依據，但設置要點授權地方政府制訂實施辦法。1996年9月18日，高雄市政府召開計程車合作社設置須知草案公聽會，業者與司機各坐一邊，各執一詞。業者認為目前空車率已經很高，開放計程車合作社後，競爭會更加激烈，更難維持生活；司機則表示長期受車行剝削，是成立合作社擺脫靠行制度的好時機。百餘名司機成立「計程車合作社促進會」，揭槩「打破車行壟斷、解放計程車奴、健全營運制度」的宗旨。同年10月18日，車行反彈，包含了高雄市計程車商業同業公會以及高雄市計程車駕駛人職業工會計程車業者，以車陣包圍高雄市政府，反對開放設立計程車合作社。1997年3月8日，亞太計程車運輸合作社成立，是高雄市第一家計程車運輸合作社，百餘名司機加入為成員。

計程車運輸合作社帶來的效應有多大？正哥回憶說：

我合作社組成沒多久之後，我遇到一個運匠，他租車已經租了十幾年了，他從退伍，那時候沒有能力買車，一塊牌又要十幾萬，他沒有能力所以就租車，後來我們合作社就推出一個低頭款低利率協助買車，你只要準備幾萬塊，就有辦法買



車……他來的時候眼淚流下來，他跟我說他開車開到現在，一直都沒有辦法改善他的生活，直到合作社成立，他有辦法自己買他的車子……這就是我的成就感。(2003/12/18: 31)

即便如此，計程車合作社還是遭遇到行政上的不平等待遇。例如高雄市的設置辦法規定，必須要先有兩年計程車司機的年資、車齡不超過三年，才能加入合作社，統計後，全市八千多個司機中，約只有兩百人符合入社資格。相對地，寄行的司機並沒有類似的限制，而且車行的牌照遞補期限是 12 年，合作社卻只有六個月。正哥就此，持續向高雄市議會議長及全體議員（2002 年 1 月 17 日及 22 日）、民進黨中央黨部陳情（2003 年 11 月 25 日）。

車行反對運輸合作社，正哥與其他司機起而對抗，並成立了高雄第一家計程車運輸合作社，這都展現了他的能動。「寄行」有其事實上與政策上的起源，形成慣例後，就是司機必須面對的結構力量，車行老闆並且控制計程車駕駛員職業工會來支撐與捍衛這個結構力量。計程車司機雖然不信服「寄行」這個制度的「官方目標」，如「易於管理」，但在實務層次，也只能以努力跑車、拉長工時來因應車行的各種收費。可以確定的是他們確實看穿了寄行的底層運作：壟斷牌照、待價而沽。

對此，國家並非沒有作為。從開放個人計程車到提出計程車運輸合作社的設計，都是為了讓計程車司機在寄行之外，有其他的選擇。國家的策略並非改革或者廢除寄行，而是在寄行之外另闢蹊徑。車行自然會反彈，他們先是質疑運輸合作社是否有必要，在確定不能阻擋後，則主張要提高加入運輸合作社的門檻，如年滿二十五歲以上、車輛三年以內等，計程車司機從而有對抗的行動。從法令的確定到實際將其付諸實行，是一段漫長的路。由於加入運輸合作社的門檻相當高，合乎資格的並不多。但正哥最終組成了，實踐了在寄行之外的另類安



排：運輸合作社，但他仍要持續改革運輸合作社所面對的不平等待遇。

讓計程車司機成爲自己的頭家（如「個人計程車客運業」的設計），不令人訝異，車子本來就是司機的，現在去除了牌照的中間壟斷，可以成爲名正言順的車主，其理易明。計程車運輸合作社一方面取代了原來車行的功能，另一方面減去了透過牌照壟斷而來的收租，從而改善了計程車司機的勞動條件與收入。但要落實此理想，則必須集結衆人的力量對抗反彈勢力，同時將衆多的「個人計程車司機」匯聚起來成爲一個大家都是頭家的合作社，這相對困難。另類理想的出現是一種創新，對抗因此而來的反彈力量，並且落實另類理想則是正哥展現出來的另一種能動。<sup>30</sup>

當然，正哥也有一般意義下的能動，那就是與政治人物結盟的「政治」行動。對沒有一定雇主的職業工人而言，國家才是協商與對抗的目標，因爲國家制訂了規約本行業的各種法令，形塑了本行的勞動條件。計程車司機要對抗的是「國家」（產業工會要對抗的是頭家），促使國家去除不良的政策，司機才可能有比較好的勞動條件，所以計程車問題要與政治結合。司機支持特定的政治人物，政治人物要提出改進計程車司機的勞動條件的政策來回報(2003/12/18: 28)。

正哥當憲兵時被拉入國民黨，開計程車維生時被要求加入公路黨部，但看到國民黨並未照顧司機，職業工會被國民黨掌控，不能保障司機的權益，所以就成爲黨外，再成爲民進黨的支持者。據他估計，一般人口中，大約五到六成支持民進黨，但司機則有七成，高於一般人口。爲什麼？

---

<sup>30</sup> 正哥也想推動清除無營業執照的駕駛（車行有意放縱，或者非法出租車[白牌車]）。無照司機不僅威脅合法計程車，更可能危害治安，如彭婉如命案發生後，即使調回所有合法的計程車駕駛蓋手印普查，還是查不到嫌犯身分，就是因爲存在許多無營業執照的駕駛。

因為不滿，有那個剝削制度。我過去也是國民黨員，因為當兵的時候是當憲兵啊，因為我（的）士官長是負責黨部的，就叫我加入（國民黨），我以前笨笨的就加入啊！後來是跑計程車，因為（是）國民黨（員）他也要吸收我。可是後來就覺得說，不是說要照顧計程車運匠，可是為什麼都沒有？牌照被剝削的時候，都跟我說是合理的，所以就產生矛盾了。後來就轉而支持民進黨，那時候民進黨還在黨外，我們就覺得路線不同了。工會也不是我們所想的工會，這些工會都是替車行設想的。國民黨說要照顧基層，可是照顧的都不是基層，所以心裡面就產生矛盾了。(2003/12/18: 28)

1996年的總統大選，正哥以「高雄國際機場排班計程車自律委員會」的名義向民進黨候選人（彭明敏、謝長廷）提出說帖，請他們承諾：若能當選，將「設計一套符合計程車司機的社會福利退休制度」。謝長廷競選市長時，正哥也成立一個後援會支持他(2003/12/18: 28-29)。謝長廷當選後，確實對於正哥的陳情，都有具體的回應。如1999年4月13日，正哥以亞太計程車運輸合作社代表人的名義向當時的市長謝長廷陳情，指責高雄市政警察局濫權沒收計程車司機的執業登記證、交通裁決所與警察局為同一單位、反對將單一服務窗口安置在停車不便的交通大隊、請警察局兌現謝長廷的政見「以掛號通知計程車年度審驗」等，警察局即在同年5月7日正面回應。再如2003年12月3日，正哥以高雄市個人計程車駕駛員職業工會常務理事的名義發函交通事件裁決處，指出計程車行將交通違規罰款通知單，轉移歸責於不知情民衆，而裁決處明知有違法情事，卻未告發。交通局即於一週後發文，訂於同年12月15日召開會議討論車行「提報駕駛人作業規定」。

與可能成為有權勢者「互相」，是作為集體組織代表者的正哥採

行的策略，確實有其效應。弱勢者必須在強勢者追求權勢之際，提出訴求，這是民主制度的定期選舉下才有可能的選項。然而並不是每一個人或者每一個組織都會運用這樣的機會，正哥的能動展現在他善於利用民主制度下的這個選項，如以說帖、成立後援會等方式來與政治人物對等交換。

正哥希望未來的勞工博物館要真實呈現計程車司機的處境：

就是真實呈現，不用去美化。因為既然是歷史博物館，就是要向未來交代，所以也不用怕得罪人，像你來跟我訪問我有講到一些人，都會得罪到他們啊！說他們是「假勞工」，但實際上就是這樣沒錯，就是要把他們的真實面呈現出來。為什麼台灣計程車勞工長期以來的權利沒辦法受到保障？為什麼工會（本應）代表計程車運匠，卻沒辦法發揮他們的角色？……車行就是透過職業工會才有辦法剝削司機，這就是事實。(2003/12/18: 32)

面對投入身家性命的行動者，負責再現的專家學者們豈可不敬謹受命、不負所託？

### (三) 小結

擁有生產工具一定就可以做頭家嗎？計程車業的發展呈現了「勞」「資」範疇的模糊邏輯。

在政策上，寄行制度下的車行，是頭家（在行車執照上擁有車子、利用壟斷牌照而抽取計程車司機的剩餘價值），但也不是頭家（並未購置車輛、未發薪水給司機、更沒有替司機加勞健保）。計程車司機的真實身分，應該是勞資尚未分化的自營作業者，但所有權並不完整，而且收入必須被車行抽租。由於國家的介入，使得計程車司機生產工

具的所有權並不清晰，從而讓其與車行的生產關係變得複雜。

但在政策上，則歷經了各種變化。由典型的「僱」（車行購車聘請司機駕駛），轉變為有名無實的「僱」（車行名為頭家——在行照上擁有車子，其實除了壟斷牌照、抽取規費外，全無頭家的作為），再轉變為去除中間壟斷的真正自營作業者（個人計程車行），最後再開放為真正自營作業者聯合的合作社。國家的規約讓原本不是頭家的車行變成收租的頭家，國家的規約也可以去除這樣的設計，讓計程車司機成為自己的頭家。<sup>31</sup> 剩餘價值萃取的透明程度隨著國家介入而變化。

總結來看，正哥面對的結構力量有的來自國家，如：環繞在「寄行」的政策及其變動所帶來的空間、漠視違法的慣行（如車行將罰款紅單張冠李戴），以及民主制度下的定期選舉。有的來自行業中的慣行，如：無序的營業環境、異化的職業工會。正哥分別採取了不同的行動策略：集結同事，形成一個組織，共同面對本行的癥結；打破違法的慣行，堅持依法辦理，這是順法鬥爭，這挑戰即有慣行，讓原有的結構力量必須回應而現身；善於利用政策與選舉所創造出來的空間，這是順勢鬥爭。他的「終極」行動是實踐另類理想，以及成立計程車合作社。

機場計程車自律排班、成立個人計程車駕駛員工會、籌組計程車運輸合作社，以及未來要解決無照非法經營的計程車，都是正哥引以為傲的工作。在已經實現的前三者中，我們看到了他的能動，共同點就是「集衆人之力，管理衆人之事」，但所觸動的結構力量則性質不一。計程車自律與排班比較單純，只要協調同事形成共識即可推動；成立個人計程車駕駛員職業工會，則須與控制了原來計程車職業工會

---

<sup>31</sup> 可以比較：因為抽頭而成為頭家，如台搬公司；因為本錢（資本）而成為頭家，如皮鞋業、各產業；因為「僱」人而成為頭家，如皮鞋業、產業。

的車行對抗；而籌設計程車合作社則直接與寄行的制度設計及車行的利益直接衝撞，合作社的籌設彰顯了「另闢蹊徑」的能動。最後，參與本行的公共事務，讓他成爲一個代表特定集體與社會對話的「社會人」，即行動不僅可以改造社會環境，即使沒有立即可見的成效，在改造的過程中也成就了自己，打造了他自己特有的存在感。

## 四、派報業：未曾清晰浮現的勞資範疇

國家也可以直接形塑或者阻礙勞資關係的形成。派報業的勞資範疇因爲〈勞工保險條例〉、〈勞動基準法〉和〈政府採購法〉的實施而有複雜的變化。

### (一) 台灣的派報業

台灣的報紙，多半採用「間接發行」，報社將派報工作委由各地的分銷處或者報販辦理，賦予經營管理權並分享利潤，並要求做好對訂戶的服務工作（郭良文 1994: 34）。在各分銷處底下，還有各個報販，原來也各有專屬地盤，但後來彼此相互入侵，重複交錯(p. 35)。

整體來看，台灣的派報體系可以分爲四個層級：大報販或代銷商（各大報的各地辦事處，俗稱大盤或大包）、中盤（中包）、小報販（俗稱小包）和派報工人（郭良文 1994: 37）。報社的發行部有領班，負責與派報工人接洽。派報職業工會成立以後，在各派報所（其實就是大建築物（如銀行）的走廊）都派有小組長，負責督導環境（派完報後，察看地上的繩索是否有收拾乾淨、是否會吵到鄰居等）。

2003年10月22日，我們訪問了高雄市派報職業工會的幹部，探討派報業的勞動過程、報酬制度與勞資關係。報紙從台北送下來高雄後，上面都會以代號寫明是哪一區，派報工人就要開始「套報」：將正刊、地方版、副刊套成一份完整的報紙。派報工人都有一個橡皮做

的「指套」，上面有橫紋，可以讓派報工人更容易抓緊報紙。

完成套報後，派報工人就將報紙堆在腳踏車（現在是摩托車）上，開始送報。初送報時，通常依照門牌來送，但是熟了以後就不需要。派報工人通常會有一定的區域（自己的「地盤」），不會越界，在這個區域內，有一定的送報路線，不太會變更。後來的發展是：有的訂戶搬到其他地方去，派報工人依舊跟著送過去，所以就有越界的情況（2003/10/22: 2）。

從前派報工人一年 365 天無休，即便是身體不舒服，仍然要出來送。這種不能倒下去，一定要持續送的壓力，可能是他們對「時間」的感覺。後來是改成一年休四天（大年初一到初四）。派報職業工會的周理事回憶說，大年初一大早，天還是黑的時候，就開始送。看到各戶人家都在守歲打麻將，想到自己在送報，心中難免酸楚。不過當時很有人情味，有些訂戶在大年初一收到報紙時，還會送紅包。<sup>32</sup>

送報過程中，最怕腳踏車出問題。周理事自己帶打氣桶及簡單的修理工具，他的腳踏車輪軸曾經因為載太重的報紙而折斷。另外一個則是出車禍，派報職業工會的何理事有次派報時不慎撞倒車子，人飛了出去，還好長髮墊底，救了一命。派報職業工會成立以後，就免費為會員辦理意外平安保險。工會的張秘書說，加保在幸福人壽時，三年內走了七個，幸福人壽建議工會先退保，加保到其他公司，以後再

---

32 不論是年長的周理事或者年輕的何理事都認為派報工的社會地位很低。年輕的何理事到市政府送報，與裡面的人打招呼，人家都不理她。報紙在六點二十分送到，但有錢人說太晚了，明天起就不訂了。從別人對待她的態度中，可以看到派報工的社會地位低。雖然何理事的父母、弟弟與她，都在送報，但是她堅決不願讓下一代來送報，「送到她這一代就好」，下一代好好唸書，從事其他的行業。別人問她在做什麼的時候，她會隱藏自己的身分：「沒有工作，在家裡」。派報業中，家族一起送報的情況似乎很常見。周理事的前任太太也與他一起送報，但在送報過程中，因病過世。



回來費率會降低。幸好加保到國華人壽後，至今還沒有理賠，說不定是與幸福人壽「衝」到。

另外一個發展是零售報的增加。超商普及後，讀者買報紙很容易，報紙的零售量增加，原來的訂報戶反而減少。超商普及前，派報工要增加報份不難，之後則不容易，「報份」成爲一種有價的資產，有些想要增加報份的大戶，還得花錢買報份。報社也鼓勵這種合併的發展趨勢。

派報這個行業與台灣整體發展息息相關。首先，報禁讓既存的幾家報紙壟斷報業，報禁的解除則帶來了報業競爭的新局面，派報也從報禁時期的黃金期，走入報業競爭後的慘澹期：報份減少、張數增加、報社直轄的專區等，都減少了傳統派報工的收入。晚進《蘋果日報》要打進台灣，原有的三大報共同抵抗，從而也讓報社與派報工會的關係好轉。其次，連鎖超商的興起，成爲零售報的主要報攤，讓零售報的比例增加，送傳統訂戶的派報工，收入隨之減少。最後，國家政策的演變型塑了派報工人與報社間的關係。勞工保險的施行，讓派報工人與報社間有擬似雇傭的關係，但〈勞動基準法〉的實施，帶來了生產關係的巨變，實質的勞動過程並未變化，但是出賣勞動力者與使用勞動力者兩者間的關係卻發生質變：由擬似雇傭關係變成公司與公司間的承銷關係。再來則是政府採購法的實施，更強化了上述的發展：體力販賣者成爲投標者，工會成爲參與投標的公司。

## (二) 承攬、雇傭或是生意往來

派報業中的「勞」「資」關係，歷經了佣金制、加入勞工保險、實施〈勞動基準法〉與政府採購法等變化。

依據郭良文(1994: 37-38)在1992到1993年間的調查，大報販或分銷商需將所收報費的七成繳交總報社，總報社回饋大報販一成，總加起來，大報販的佣金是報費的四成。另一方面，實際分送報紙的派報



工人，則可以抽取報費的二成當報酬。扣除給派報工人的兩成後，大報販可以有報費的兩成當佣金。假設一家大報販承包五千份報紙，則一個月約有二十餘萬元收入。如有中盤報販，則向大報販抽取報費的三成當佣金，給派報工人二成佣金，自己抽取一成。小報販通常直接向大報販或代理商拿報紙，自己派送或者請一兩位派報工人一起送。

高雄市派報職業工會成立於 1973 年 10 月 18 日。在此之前，曾經歷過一次派報工人與各大報的高雄分社間的協商。1966 年，高雄市派報職業工會的創始人張世同，邀集《聯合報》、《中國時報》、《中央日報》三大報的高雄分社主任等「資方代表」，一起與「勞方代表」（張世同），在高雄市政府社會局協助下，召開協調會，主要的議題是「剷除中間剝削……其目標為報價的百分之三十……」，最後的結果是「……雖未達成，但已有改善，總算小有成就」（〈高雄市派報職業工會沿革〉）。

這裡的「資方」與「勞方」的稱謂，應該是在歷經了近五十年的互動，才出現在 2002 年年底召開的會員代表大會手冊中。在 1966 年的協商會中，重點既然是「佣金」，那麼彼此應該沒有勞雇關係，只是承攬。

各大報在高雄均有「分社」，負責派報工作，「分社」就是做生意一樣，「有一種像是作二老闆的感覺」（2003/10/22: 6）。這個分社並沒有編輯採訪部門，純粹是派報，看起來是大盤。工會理事長周理事舉例說，如果總社以 100 元報酬請分社派報，分社再以一半的報酬 50 元給派報工人，從中抽取了一半的派報報酬。當初集會爭取的，就是要取消這一部分的中間剝削。

派報工另一個不滿是針對零售商（報攤，如從前的文具店、書店、雜貨店等，現在的超商）。從前的報份是訂戶多，報攤少，所以在送報給訂戶時，順便送一些給零售商。但超商普及後，買零售報的人增加了，超商的報份也增多了。更重要的是，零售商的報酬比派報工人

的報酬還高：如果前者賺 5、6 角，後者只能賺 1.5 角(p. 3)。

但派報工人還是有好的時光。一九八零年代初期（仍是報禁時期），是送報的黃金時期，那時報份多，張數少（兩張半到三張），容易送，收入也多。報禁解除後，報社彼此競爭，不斷增張，使得送報工人的工作負荷增加，1992 年爲此，派報工會向立法院陳情，走上街頭，報社才同意發增張費，依據增加的張數，逐級增加送報費。

目前送報的報酬，大約是報價的 30%，再加上增張費。如果以每份每月 450 元計算，每份每月的送報收入大約是 135 元，加上 50 元增張費，總共約 185 元。一個人一天大約可以送 300 到 400 份。何理事的父母、她的弟弟和他四個人，一天可以送 1000 份。報費降爲 300 元以後，收入就減少了。

佣金也因地區不同而有不同的報酬，市區較低（在一個月報費是 25 元的時代，送報報酬是 5 元），郊區稍高（25 元報費的時代，送報報酬是 7 元）。

派報工人除了送報外，還要負責收報費。每月結束的時候，他們會收到一張「結帳單」，上面寫明這個月所送的報份，應該得到的收入。從收到的報費中扣除應得的送報報酬，就是上繳報社的金額。

報社後來發展出「專區」，將報社促銷所增加的訂戶，交由報社自己找的派報工人來送。這些專區派報工人的待遇比較低，報社的收入也就增加。這些專區派報工不加入派報職業工會。

訂戶不續訂時，派報工會將訂戶姓名與地址回報報社。報社會試著挽留該訂戶，如果留住了，會將這個訂戶交給專區送報工，這樣一來，原來的派報工就少了一個訂戶。所以有些派報工就會「吃報」：將訂戶退掉的報紙自己吃下來，由自己付報費。這在後來政府採購法實施後，可以成爲壓低價格得標的利器。

派報只送一家報紙不足以養家活口，需要兼送其他家報紙。在發生勞保爭議時，這成爲資方卸責的理由。

1962年，職業工人獲准加入勞保，派報工透過分社加入勞保。

派報職業工會的沿革中記載了《台灣時報》的勞資糾紛（民國81年）。原來周理事的太太替《台灣時報》送報，一天在裝好報紙後，突然倒地，送醫後不治。《台灣時報》有替她加保，但以少報多，所以賠償金額出了問題。提出結帳單後，法院判周理事勝訴。但在另外一件爭議中，法官則認為派報工人還兼送其他家報社的報紙，所以與替他們加保的報社間是否有勞雇關係有問題。由於這個法官與報社關係密切，周理事認為不可能勝訴，就勸他們不要再告了。

〈勞動基準法〉在1984年頒布實施後，衝擊了勞工保險。從派報工人來看，報社替他們加入勞保，即是承認他們是受僱的員工，周理事說：「我的勞保那時候也是在台灣時報，這樣一保我們成了他們的勞工……」（2003/10/22: 8）。〈勞動基準法〉的施行，讓單純的「加入勞保」意味著雙方有正式的雇傭關係，即受〈勞動基準法〉保障，享有假日工資、資遣費、退休費等，這增加了報社的成本。

在派報的現場，派報工人與報販或者各大報分社間的關係，並不像工廠中的典型勞雇關係，而是接近抽取佣金的擬似承攬關係，但派報工人還得聽命於報販。但法律規定又將兩者間的關係，推向雇傭，首先是勞工保險，接著是〈勞動基準法〉，但勞工保險與〈勞動基準法〉間，竟然是相互抵銷的競合關係！

因此在〈勞動基準法〉實施前，各報社即有各種策略，試圖不再替派報工人加入勞保。一個是拖延、刁難勞保（就診）單。勞保就診單都是從台北總社發下來，周理事曾經抗議過：我們沒有欠勞保費，為什麼刁難勞保就診單？報社順水推舟慫恿說：透過工會來加保，領勞保就診單比較方便。除了棒子外，還有紅蘿蔔：如果透過工會加保，全部的保費都由報社出。但仍須解決透過報社加保時期的年資與退休金，最後《中國時報》補償三百多萬元。一句話，報社要切斷與派報工間有任何雇傭成分的關係。

斧底抽薪，就是從根本改變雙方的關係。

周理事：他說我通通給你們，每一個區一個人給你當主任，

每一個送報的都叫「主任」！

何理事：每一個區你是什麼區，就是主任！

周理事：你就是這個區的老闆啊！（2003/10/22: 13）

這也就是讓派報工人成為經銷商，成為老闆。佣金雖有增加，但也表明派報工不是報社的員工，沒有雇傭關係。張秘書出示了一張承銷契約書，裡面有工會理事簽名，但是報社並未給工會副本。周理事說：不簽，報社就不給你報送。<sup>33</sup> 原本是保障勞工權益的〈勞動基準法〉，實施後卻讓勞工未蒙其利，先受其害。

1998年5月27日〈政府採購法〉實施以後，國家更介入了產品市場。公家單位凡事都要招標，訂報亦然。所以就有派報工去競標，削價競爭，一份報紙450元，有人喊9.5折，有人喊到6折——後者是因為吃了很多報，不送出也是浪費。在1999年到2003年的派報工會會務通訊中，理事長一直呼籲派報工不要彼此惡性競爭自相殘殺，顯見〈政府採購法〉實施後，對處於底層的派報工人都影響至鉅。

與此同時，有生意腦筋的人則成立電腦化的送報公司來承包（不僅送報紙，還送各種海報）。高雄市現在已經有人成立公司，專門承包送報，但沒有加入工會。<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> 郭良文、陶芳芳(2000: 78)的研究則發現：報社為了因應新的競爭局勢，直接發展以個人為單位的「專區」，稱其為「主任」，有三成的佣金（相當於大報販）。

<sup>34</sup> 郭良文、陶芳芳(2000: 79)則指出確實有專業化、大型化的派報公司出現，併購原來的派報單位，並且發展新的業務（如人事廣告、海報設計與派送等）。

整體的發展趨勢是「公司化」（公司對公司），<sup>35</sup>而非「勞資化」（勞方對資方）。勞動力販賣者成為投標者，工會成為參與投標的公司，這是「物化」，由人的組合（工會）走向物（資金）的組合（公司）。<sup>36</sup>

由於兼送兩家報紙，導致在發生意外時，報社會推卸責任。引發了派報工人下面有關另類理想的對話：

受訪者三：不過確實啦！如果只單單送一份報紙喔，養不活家裡啦！利潤太少……迫不得已，一定要送其他家。

周理事：他訂自由時報，他想要換聯合報，（不送的話）那就跑掉了啊！

謝：那在你們觀念裡面，你們認為報社就是你們的老闆，就是你們的雇主？

周理事：就是你們這些報紙是我們的公共老闆。

謝：所有的報社都是……

周理事：大家嘛！所有報社都是我們的老闆，我送這個報紙……你們都是我公共、公家的公、公共的老闆。

謝：換句話說，他們應該要聯合起來幫你們加保？

周理事：我就說你們每一份報紙，一份報紙出了一毛錢，所

---

<sup>35</sup> 在因應採購法上，高雄市與台北市不同。高雄市的派報工會並未成立公司來參與招標，但在工會之外，有私人成立公司來競標派報，並且積極收購報份。台北市的派報工會成立公司去承攬派報業務，得標後，再發給會員去派報，工會之外沒有私人公司，工會獨攬派報。這是高雄市派報工會理監事的印象，有待進一步確認。

<sup>36</sup> 這是不是台灣社會最近幾年的整體發展趨勢？歷史上有沒有前例，如外包制度與頭家夢想？

有的送報生就開一個公共的戶頭，你要拿出來就從公共的這個拿出來。(2003/10/22: 10)

派報工會理事長與常務理事的建議：所有的報社聯合起來，是「公共的老闆」，而派報工聯合起來，是「公共的伙計」，然後從每份報紙的報費中抽一角，當作基金，照顧派報工人。這涉及了「公」與「社會連帶」的觀念，是相當進步的觀念，可惜這個提議沒有得到回應。

### (三) 小結

勞資範疇從未在派報業的發展史清晰浮現。派報工人與報社間的關係，由以佣金為焦點的擬似承攬關係（勞資範疇尚未浮現），轉變為以勞工保險為主軸的加保關係，再因〈勞動基準法〉的實施而「去勞保」為報社與職業工會間的承攬關係，最後則因為政府採購法的實施而轉變為公司與公司間的關係。職業工會則提出另類的理想，集體的雇主與集體的受僱者，共同籌集社會保險基金來照顧勞工。國家的介入範圍逐漸擴大：勞動力的再生產、生產關係、與產品市場。剩餘價值萃取的透明程度隨著國家之介入而變化。

報禁是形塑派報工人工作條件的一個關鍵因素，報禁解除自然衝擊了報紙整體產業。新設的報紙彼此間的競爭，影響了派報工人與報社間的關係，而〈勞動基準法〉實施後的衝擊則是更直接。「自由化」下的政府採購法，更讓兩者關係變質為類似公司間的關係。此外，連鎖超商的興起，成為零售報的據點，也威脅了既有的派報體系。現代國家與資本主義的進展是形塑派報職業工會的兩大關鍵力量，但現代國家的作為本身並非同質與一貫（如勞保與〈勞動基準法〉的競合、採購法對〈勞動基準法〉的影響等），派報工人的因應行動，大體而言是順勢而為，結果不利於自己。他們也提出了進步的、富有想像力，卻又奠基在實際經驗上的另類理想。

## 五、電影辯士業：來不及形成的現代勞資範疇

### (一)「每個行業都有衰落的時候，沒有辦法！」

傳統行業多半難逃逐漸式微的命運，如西服裁縫、皮鞋製作、木工等，但消逝得最乾淨俐落的莫過於電影中的「辯士」，現代的勞資範疇從而來不及形成。

勇師，1932年生，是日據最後一屆小學生，省二中畢業。由於勇師的父親從事影片生意，從小有很多機會看電影，也很愛看電影。勇師回憶到，日據時期，電影屬於文化界，像雜誌社、報社一樣，因為電影可以啓迪民智、教育社會，是文化先鋒。電影院免稅，直到太平洋戰爭爆發才開始抽國防獻金，國民政府來台以後才課教育捐、娛樂稅等。日據時期，戲院除了演歌仔戲外，就會放電影，他父親會包下歌仔戲以外的檔期來放電影。有一次，請不到辯士，就由勇師上場。他平常看人家如何做辯士，大約知道怎麼做。

勇師提到了這段幾乎已經被遺忘的歷史。在默片時代，放映電影時，必須有人替電影中的主角配音，這樣的人就是「辯士」。透過一個幾乎是國寶級辯士的生命史，本節試圖說明行業式微後當代勞資範疇來不及形成，以及在這個過程中，結構力量的變化與個人生命史發展的緊密糾結。

辯士是日本人創設的。<sup>37</sup>在日本，電影也是進口，需要翻譯。律師叫辯護士，電影中的翻譯者就稱為辯士，需要訓練與考試。這其實是由「紙電影」而來，一張一張拉紙片，就會有動作，需要有人做旁白。日據時期的台灣，辯士要考日文、社會常識、數學等科目。國民

---

<sup>37</sup> 底下以勇師的口吻重建辯士這個行業。



政府來台後，就沒有考試。辯士也沒有學師的過程，就是看前輩如何做辯士，有不懂的地方就請教前輩，像台語有八音，同一個字在不同的場合會有不同的唸法。辯士最重要的是聲音與反應（「眼色要快」）。年輕的時候，裝聲音容易，年紀大就比較難。五十歲以上，聲音與反應都差了，就要看開。

辯士是給「倩」的，一天大約一元，當時一套西裝十五元，只要半個月就可以買，算是不錯的待遇。五歲時，算錢是算到「占」（tsiam，比「角」還小的貨幣單位，接近「分」）。辯士的打扮是穿西裝、繫吊帶、打蝴蝶領結、穿皮鞋。

電影有日場與晚場，一場兩個小時，每場放映一部正片、一部副片。正片的部分由辯士來說白，副片則由學習中的辯士來說白。最開始沒有麥克風，必須用「肉聲」。辯士們早上睡得比較晚，到戲院時還要做廣告。下午兩點開演後，四點鐘結束。中間空檔常會去打撞球（四顆球，兩紅兩白）。晚上散場以後，常會約去酒店喝酒。

每部影片都有一個本事（劇情大綱）、一個台本（對白），這兩樣都要送總督府審核，審核重點在於是否有「反日」的政治思想。辯士看了本事與台本後，就比觀眾早了解劇情。辯士會覺得，沒有我，觀眾看不懂電影，所以黃春明說有一種人「替別人看電影」，那就是辯士。辯士就是要騙觀眾，比觀眾厲害，比觀眾深。如果哄不過去，就要顯示自己有學問（例如在唸字的音上）。電影在日語原來叫做活動「寫真」（しゃしん），台語唸起來就像「瘋心」（siáu sim，痛心），就是給騙得好玩、好笑。後來電影才改稱「映畫」。

辯士在唸對白時，偶爾會插入自己的評論來教人：「這人作惡多端，最後給火車撞死，真是善有善報，惡有惡報，嗚呼哀哉！」有時有趣的情節，辯士還可以自己先笑出來，來帶動觀眾。做辯士可以教育、娛樂，也十分有趣。

勇師認為辯士這一行也沒什麼，就像麵店煮麵一樣：麵條放下去，

味素、豬油、蔥花加一加，就是一碗麵了。

每看一部電影，辯士就走過一次人生的喜怒哀樂，「人生像一個舞台，喜怒哀樂都在這裡」，這樣一來，對人生就比較看得開，這是由工作經驗而來的存在感。

電影由無聲電影，到有聲電影（民國30幾年），但是因為國語、日語與英語都不普遍，仍然需要辯士。後來演變為三色彩色電影，接著是有配樂，但是沒有對白。接著出現全彩色、立體電影、大銀幕，直到電視出來。在美國，大銀幕是為了因應電視而發展出來，在台灣卻是電視先有了，再引進大銀幕。

都市的戲院開始演有聲電影後，辯士就逐漸朝郊區（如鳳山、岡山、潮州等）地方流動。隨著電影科技的進步與電視的引進，辯士逐漸失去作用。退出電影的辯士，有的去台北賣蕃薯粥（每日見財、菜簡單（不是手路菜）、不用給人管），比在區公所當課長還好；吃頭路（去區公所上班）；退休；開雜貨店（勇師本人）。

勇師自己則曾想過從事與辯士相關的行業，如廣播電台。但是在廣播電台工作的人都是少年家，電視主持人也很會講，年紀大了，跟不上人。要靠自己本事，本事又在哪裡？歲月不饒人。「楊傳廣第一次參加世運十項，得到銀牌，四年後卻只能得到第五名」。辯士靠的是聲音，年輕的時候能講，年紀大了聲音都贏不過人。生命史的不同階段與行業的要求，造成了「歲月不饒人」的結構感與存在感。

勇師大約四十歲左右從枋寮戲院退下來，搬到前鎮開雜貨店。那時這個區域人不多，但是接近加工出口區。他那時會選擇開雜貨店，一是因為外行也可以做，二是不需要太動腦筋，三是賣的都是民生必須品，一定有人買，四是自由，五是很「現」，店門開就有錢進來。他的盤算是：最不濟，就是將店交給太太看，自己去加工出口區上班。他原本計畫將雜貨店當作「暫渡」，想不到運氣不錯，經營得還可以，買下了現在包含店面與居家的透天厝。但他「沒想到雜貨店會像電影

一樣，走到今天（蕭條的地步）！」

他回憶說：

民國五十幾年，就已經可以察覺到辯士會衰退，那時想：等用不到辯士時，自己年紀已經大了，「時到時擔當」（到那時再說），但沒有想到電影變化這麼快！沒想到教育如此普及！也沒想到國語如此普遍！那些電影業者都還在擴張戲院建築與裝潢，投下那麼多資金，連他們都沒有想到電影變化這麼快，我們辯士怎麼想得到！就像做西裝的裁縫，怎麼會想到西裝都是做現成的！每個行業都有衰落的時候，沒有辦法！……（更）沒想到雜貨店會也像電影一樣，走到今天！自從便利商店出來以後，二十四小時服務很方便，價格、內容都貼在上面，可以自己閱讀，很吸引年輕人，雖然比較貴，但年輕人不會計較。我現在這家雜貨店，都是老人與鄰居來買。老人不識字會跑來問：我吃素，這個餅乾是素的嗎？老人不會去 7-Eleven，問東問西，傷他們的自尊。雜貨店（的命運）很像電影院！（2003/12/8（紀）：3）

## （二）勞資範疇、結構感與個人生命史

資本主義推動了電影科技的進步，從無聲到有聲，讓辯士這個行業衰落，但這個變化本身並不會直接導致辯士這個行業的變遷，教育和國語普及，觀眾可以直接聽看國語，才讓辯士的角色式微。電視的問世與普及更是對電影業的致命一擊，導致了辯士從歷史的舞台上消失殆盡。這個行業從歷史的舞台退場，當代固定的與二分的勞資關係來不及形成。另一方面，零售業中的連鎖便利商店是大資本的運作，結果是導致傳統雜貨店的式微。兩者讓勇師覺得每一個行業必然式微，當事人無能為力，只能順勢而為。

電影業變遷對辯士的衝擊，發生在勇師的中年期，這正是家庭負擔最重的時候，所以壓力也最大。所幸，他選擇了另外一個還算不錯、還沒有遭受到資本主義入侵的行業：雜貨店。但是雜貨店的光景也好不了幾年，連鎖超商的興起打擊了傳統的雜貨店。但這次衝擊，發生在他的晚年，子女已經成年，壓力沒有那麼大，不用擔心「改途」的問題，做做議量（tsò-gī-niū，當作消遣）即可。

結構力量與生命史不同階段的糾結，形塑了行動者可能的行動範圍。從研究者的角度來看，結構力量與個人生命史的糾結，是行動者結構感的一個來源。人隨行業老，不亦舒坦乎？(What a relief that men age when trades wax and wane!)

## 六、結論

### (一) 勞資範疇的生成變化史與商品拜物教

行業傳統與台灣資本主義發展的關係相當複雜。鐵路貨物搬運與電影辯士業都是因為資本主義的進展而消逝，前者是因為國家的角色淡出，後者則主要因為資本主義所推動的電影與電視科技的進步。皮鞋業與派報業隨著台灣資本主義的進展而有所改變，前者歷經勞資關係的分化與鞏固以及以代工廠被納入品牌生產網絡，後者則因「公司化」而將勞資範疇從根消解。最特別的是計程車業，大資本尚未進入，而自營作業者尚有機會組成合作社。勞資範疇的生成變化史，可以讓我們辨識出台灣資本主義多樣的發展途徑，從而更細緻地理解與勾繪這幅圖像，並且可以深化我們對商品拜物教的討論。

行業傳統呈現了不同類型的勞資範疇生成變化史。皮鞋業屬於典型的行業傳統。過去五、六十年來，皮鞋業由「內銷場」到「外銷場」的發展，讓我們看到了「勞」與「資」的範疇，由「雖分化但對等與

流動」轉變到「分化、不對等與鞏固」。這符合西方模型，即由行業的行會模型，轉變為產業的典型勞雇關係。

鐵路貨物搬運業中的勞資關係，最初的理想狀態是搬運工人組成合作社，直接與貨主接洽，接著出現抽頭的頭家——台搬公司，介入抽成，但在〈勞動基準法〉實施以前，它不需負擔任何勞資關係上的義務。在〈勞動基準法〉實施後，資方必須負擔〈勞動基準法〉規定的工資，從而與勞方有清楚的分化，但同時卻又結合地更緊密。當中有兩個小插曲：倒用資本拜物教和勞僱用資。鐵路貨物搬運業的勞資關係的基調是邁向西方模式，即朝典型的勞資關係發展，當中卻有逆轉西方模型的小插曲。

計程車業則由純正的「倩」，即車行老闆購置計程車，僱用司機來駕駛，並發給薪水，轉變為擬「倩」，即車行並未購車，只是出租牌照，收取牌照費與行政管理費。政府開放個人車行後，計程車業即朝自營作業的方向發展。最後，計程車司機則邁向合作社，由自營作業的計程車司機組成集體的車行。計程車業的勞資關係發展，逆轉了西方模型：由典型的雇傭關係，朝自營作業與合作社的方向發展，中間出現過「資不資，勞不勞」的擬「倩」收租關係。

派報業則由抽佣金的多層次承攬關係，轉變為「加入勞保」的關係，後因〈勞動基準法〉的實施，竟然造成「退保」而回到勞保前的承攬，最後則因政府採購法而讓派報工人成為公司，承攬關係變成公司與公司間的買賣關係。這是未曾「西方」化的模型：自始即是承攬關係，雖有轉變為雇傭關係的契機，但因為勞動法令的內部矛盾而未能兌現，最終以「公司」與公司間的關係作結。勞動者由人與人間的結合，變成資金間的結合。派報職業工會則提出另類的理想，即集體的雇主與集體的受僱者，共同籌集社會保險基金來照顧勞工。辯士業則一直維持行業傳統（師傅由頭家倩）直到該行業式微。

皮鞋業與鐵路貨物搬運業中勞資範疇的發展，符合西方的模型，

但派報業與電影辯士業則從未西方過，而計程車業甚至逆轉了西方模型。兩點訊息十分清晰：其一、勞資範疇是會變化的，當今資本主義呈現的二分與固定可能是特定時期的現象；其二、進入西方模型的勞資範疇並非必然的，當中有未曾西方化甚或逆轉西方化的個案。

在勞資範疇的生成變化史中，我們可以看到國家的各種角色。國家的作為既有其普遍效應，如〈勞工保險條例〉、〈勞動基準法〉和〈政府採購法〉，也有與特定行業有關的效應，如〈公路法〉、〈汽車運輸業管理規則〉等。在鐵路貨物搬運業中，國家先決定了市場的結構（即特許壟斷），並且規約了搬運費用的抽成比例與工資的內容，國家更是搬運工人最終的頭家。勞資範疇的分化、生成與互動，皆因國家的介入而開展。在計程車業，國家的介入並未如此深廣，但仍發揮了關鍵的角色。國家透過規約計程車牌照，一方面決定市場結構，另一方面則定義了「生產工具的所有權」，從而讓計程車業中的「勞」與「資」這兩個範疇顯得「不純粹」。國家持續定義並且重新定義了「頭家」（如開放個人車行與計程車合作社），而計程車司機則把握政策開放的機會，實踐運輸合作社這個另類理想。在派報業中，國家除了決定了市場結構（由報禁到解禁），介入的場域由勞動力的再生產（〈勞工保險條例〉）、生產關係（〈勞動基準法〉）、再到產品市場（〈政府採購法〉）。在皮鞋業中「勞」與「資」範疇的演變中，國家介入甚微。同樣的，在已經式微的電影辯士業中，辯士是純粹被「僱」的，國家沒有介入。<sup>38</sup>換言之，國家對各行業的介入並非均質。

勞資範疇的生成變化如何影響了剩餘價值的萃取與掩飾？就皮鞋業而言，勞資範疇雖分化，但容易跨越，因此皮鞋師傅一方面不反對

---

<sup>38</sup> 在鐵路搬運、計程車與報業中，國家的介入既深且廣。相反的，在皮鞋與辯士業中，國家的介入有限。這樣的差異除了來自現象本身外，也必須考慮資料的來源與性質，如台搬公司是省營的，自然留下大量的官方檔案，從而比較容易看到官方介入的痕跡。



剩餘價值的萃取，因為有一天他也會成為頭家；一旦成為頭家，他也會對剩餘價值的萃取相當敏感。但就鐵路搬運、計程車業與派報業而言，勞資範疇是由國家打造出來的，因為國家幾乎介入了資本主義成立的各種條件：產品市場、生產工具所有權、勞動報酬和資本來源，<sup>39</sup>剩餘價值的萃取十分透明。值得注意的是鐵路搬運工會理事長既擁抱資本拜物教，又善用資本拜物教來對抗資方。

## (二) 反思「結構力量與行動」

行業傳統促成了對「結構力量與行動」的幾點反思，分別是結構力量的總稱性質與呈現樣態、作為中介的行動及樣態、結構力量與行動的大迴路與存在感。

首先，結構力量具有總稱性質(generic feature)，如結構力量的效應視「行動者在生命史的哪一個階段遭逢結構力量」而定，辯士就是最好的例子，這是結構力量「同源異相」(homology)的展現。<sup>40</sup>

其次，「不在控制範圍內」是結構力量的一個內涵與特徵，如皮鞋業中由內銷的行業進入外銷的產業、搬運工人眼中的運輸科技變遷、電影科技的進步與辯士行業的式微、日軍南進和徵調台籍軍夫等。

相對於總稱性質，結構力量有其呈現樣態。首先，結構力量可以自然化、預留空間與被相對化的方式現身。「國民黨專政」被視為當然，無須言明，只消去做即可，無人質疑，這體現在日常用語中，而日常用語則反映了思考模式，這是「結構力量」在日常生活中最深刻

---

<sup>39</sup> 雖然此處市場結構指的是產品結構，而不是勞動力市場，但由於產品市場之「人造性」如此凸顯，挑戰了「市場是自然生成」的常識看法，加上國家對生產工具與剩餘價值的形塑，商品拜物教指涉的表象與實在之區辨及掩飾效果可能無法如預期地呈現。

<sup>40</sup> 運用傳記資料的生命史研究已經證實了這點，本書則將總稱性質帶往「呈現樣態」與「行動作為中介」的方向。



的體現。再如搬運工會理事長視運輸科技與運輸市場的變遷為自然，或者行業衰落對辯士而言不可避免，「沒有辦法」。結構力量在此以自然化的樣態現身：行業變遷與式微，就像春夏秋冬的遞嬗一樣，十分自然，不可避免。

其次，結構力量以預留空間的樣態出現，展現在皮鞋師傅與搬運工人經驗到的「自由」。最後，結構力量會因為行動者提出或者推動另類理想而被相對化。例如，派報工會理事長提出「集體的勞方與資方」、計程車工會推動運輸合作社等，都讓原來的安排成為眾多可能中的一種。行動者離開或者另謀出路會讓結構力量「被相對化」。

一旦結構力量現身，就有各種變身的可能。變身是指結構力量不以其本來面目示人，如搬運工人將普羅化下必須工作的壓力經驗為「很自由」，從而讓「結構」不被經驗為限制，結構力量在此以對立面出現。再如皮鞋師傅選擇行業、工作不順求助神明時，勞動力市場的結構力量變身為像超自然的力量。

此外，結構力量也有不現身的時刻，如鐵路搬運現場的遊戲吸納了工人所有的注意力，讓工人忘卻制度的安排與外界的評價，從而讓結構力量看起來與他們沒有直接的關係。再如皮鞋師傅輝師與新師面對的神明與父系繼嗣的力量是不可見的，接下來幾章將有更多結構力量隱身的例子。

總稱性質與呈現樣態都需要行動才能成其所是。<sup>41</sup>「行動中介論」將指出三點，一是各種的行動中介了結構力量，二是作為中介的行動

---

<sup>41</sup> 如果「結構力量」與因行動而來的「呈現樣態」兩者相互建構，那麼我們就無法以二分的方式來分析，然而二分（或者三分、四分）卻是以文字來呈現的學術研究的主要模式。在不得已的情況下，我只好先勾繪體現出來的結構力量，然後描繪行動者的各種作為，雖有先後之別，但目的仍然是指出兩者「相互建構」。底下將分別從結構力量體現的媒介、行動的性質以及行動者本身三個角度來考察結構力量如何現身。

打造了結構力量的呈現樣態，三是行動的中介樣態本身也對結構力量產生效應。

首先，行動並非孤立，而是一定藉助結構力量並且對其做工，換言之，討論「行動」，一定是討論「作為中介結構力量的行動」，這是一般所謂的「結構與行動相互建構」的準確意義。不論是順（理、法、勢）而行或者順（理、法、勢）鬥爭、異議、離開或者提出另類理想，都是參照結構力量而來。搬聯會理事長與計程車合作社理事長的順法鬥爭與順勢鬥爭，都中介了國家這個結構力量，而且是以特定的方式中介：在順從國家的外貌下，進行抵抗。

其次，結構力量的現身、變身與隱身都需要行動者來打造。行業傳統中的報導人以順勢而為（不對抗，甚至擁抱）來面對無法改變的勞動力市場或者資本主義，從而讓兩者自然化。再如溪哥的「向下比」，而不是向上看，也讓各種現狀安排變得可接受，即讓結構力量自然化。又如，計程車業與派報業中提出或實踐另類理想（運輸合作社與集體化的勞資）讓結構力量以相對化的樣態現身。

結構力量變身為自身的對反同樣需要行動的中介，如皮鞋師傅或搬運工人在現場的順理而行將勞資關係中的限制轉化為對反的「自由」，讓結構力量變身。類似的，皮鞋師傅引入父系繼嗣與神明世界等在地文化體系，展現了性質不同的「行動」並將結構力量超自然化。

行動也可以讓結構力量隱身，如鐵路搬運工人參與現場遊戲，讓他們無暇顧及其他而使結構力量不現身。

在特定的時刻，行動中介與結構力量的呈現樣態是一體兩面，如神明與父系繼嗣力量的世界是不可見的，也就是隱身，而這只有求助靈媒才能與其溝通，求助靈媒的行動既顯現神明與父系繼嗣力量是不可見的，也令其可見。

如前所述，順法、順勢與順理鬥爭，都是在順從國家的外貌下，進行抵抗。這是十分特殊的中介樣態，有別於完全順從或者完全抵抗。

這種中介的樣態一方面讓結構力量以暢行無阻的樣態出現，另一方面卻也讓結構力量受到制掣。更準確地說，行動者一定要採取順從的樣態，才可能發揮抵制結構力量的效應。換言之，行動中介的樣態具有影響結構力量的效應。

行業傳統最特殊的地方在於提供了一個看起來「結構力量如入無人之境、無須行動者中介」的情境。以最極端的狀況來說，有些結構力量在行動者的控制範圍外，如皮鞋師傅所面對的由行業到產業的蛻變、派報業所面對的報禁解除以後的報業市場、辯士所面對的本行及所轉之行業的式微等，行動者只能順勢而為或者被迫接受，結構力量看起來長驅直入，所向無敵，行動者看起來無從介入，這是最常見的自然化樣態。

儘管如此，我們仍能偵測到行動的痕跡。一方面這些如入無人之境的力量，仍是來自宰制的有權者的作為，如政府對於報業的管制、外銷導向中的鞋業工廠老闆等。另一方面，正是承受這些力量的搬運工、派報工人、皮鞋師傅與電影辯士等的順勢而為（看起來不中介），才讓結構力量以所向無敵的樣態呈現（其實有中介），可稱為「不中介的中介」。如果我們採取「結構力量一定要經過行動者的中介才能以特定的樣貌呈現」的觀點，則可以推知：順勢而為（看起來未曾中介過結構力量）這個最常見的樣態，不過是眾多中介方式中的一種，這可以透過人類社會生活的辯證過程來考察。

外化(externalization)指的是將人的構思與想像等具體化為外在可見的符號、物件、制度等；物化(reification)是將外化的成果看成像自然的物體一樣固定、不可更動；拜物化(fetishization)進一步賦予物化的對象自主的生命力；異化(alienation)則是拜物的一個後果，即這個有自主生命力的對象反過來宰制原來的創造者；再吸納(sublimation)則反其道而行，即創造者認識到拜物化或者異化的物，其實是自己的創作，

從而有修改或另行創新的可能。<sup>42</sup> 放在這個光譜中來看，「不中介」是外化過程被隱藏，或者外化的結果被物化與拜物化，而以「看起來與人的行動無關」的形式出現，影響了人的前途，卻無法被再吸納；「中介」則蘊含了「讓外化過程呈現以及由此而來的再吸納」的種子。換言之，整個過程都是行動中介的結果。

觀點的轉變，逆轉了對現象的詮釋，從而也偵測到了行動的各種可能效應與改變結構力量的空間。換句話說，觀點的轉變，讓「我們」能動——我們，首先是作為研究者的我們，其次是作為研究者探討對象的報導人。

整體來看，從結構力量、行動作為中介、結構力量的呈現樣態再回到結構力量，構成了所謂的「大迴路」。結構力量提供了行動者的行動空間，行動者對結構力量做工，做工讓結構力量現身、變身、隱身、促動結構力量反制，或者改變了結構力量。物化指的是結構力量看起來像是不可撼動的物件，不動如山地在那裡發揮力量，這是行動與結構的「不對稱互構」的結果；去物化則是行動者改變了結構力量，這是行動與結構的「對稱互構」。大迴路中，物化和去物化併陳，但大多數的情況下，物化更為常見。正因為如此，社會學分析更要珍視去物化的時刻。

勞資範疇的生成變化與成住壞空顯示了看來固定的與二分的勞資範疇，其實是變動的。如果「看來固定與二分的勞資範疇」是物化，<sup>43</sup> 那麼「指出勞資範疇的生成變化與多樣性」就是去物化。再如搬運工會理事長「勞僱用資」與順著資本拜物教之理、阻擋資本入侵這個以

---

<sup>42</sup> 這是從 Hegelian 的傳統來考察社會生活，Marx、Simmel、Miller (1987) 等，都是其中的範例。

<sup>43</sup> 派報業由職業工會來承攬報社的派報工作，演變為個人「公司」型態，是由人的結合轉變為物的結合，也是一種物化，但不同於此處所指涉的「結構力量看起來好像無法撼動」。

勞務為本的行業、派報工會理事長提出「公共的老闆」的另類理想，以及計程車合作社理事長實際實踐另類理想等，既呈現了行動中介寬廣的光譜，也展現了行動的去物化以及結構力量與行動的「對稱互構」。<sup>44</sup>

行業傳統中的行動者展現了社會生活中較為深層的「存在感」。如前所述，「存在感」是有關「是什麼支撐我的一生」、「我的一生是怎麼走過來的，為什麼會這樣」、「我過的是什麼樣的生活」、「人生所為何來」等感受、質問與反思。

皮鞋師傅新師回顧日軍徵夫對他母親和他一生的影響，搬運工人感嘆「名字好，但卻做了一輩子工人」，電影辯士接受「行業衰落不可避免」，都是生命回顧帶來的存在感。

存在感有另一種展現的方式。計程車合作社的理事長以「實踐另類理想成為社會人」為傲，同時參與本行的公共事務讓他成為一個代表特定集體與社會對話的「社會人」，即行動不僅可以改造了社會環境，同時在改造的過程中也成就了自己，打造了他自己特有的存在感。<sup>45</sup>

行業傳統的勞資關係發展史中，尚未看見科層制度。在唐榮與美麗島工廠，科層制被引入勞資關係中，增加了勞資關係的新面向，擴大了勞資間的戰線，同時也讓台灣大社會的民主制度在廠內發揮作用。科層制度與勞資關係這兩個現代社會的主要構築，在此交融，讓我們有機會重新反省「制度」的意涵。

第四、第五章將以唐榮鐵工廠為例，探究清晰且固定的勞資範疇

<sup>44</sup> 第八章將進一步總結有關「結構與行動」的重新概念化。

<sup>45</sup> 社會學甚少處理存在感，本書將存在感搬上檯面，試圖證明存在感是不可化約、自成一格的「社會事實」。引進存在感可以深化我們對社會學基本議題（如結構與行動）的理解，第八章會進一步申論存在感並分析存在感與「結構力量／行動」間的關係。

分化、科層制及國家介入下的勞資關係，藉以分析剩餘價值的萃取與掩飾，並且重新概念化「結構力量與行動間的關係」。



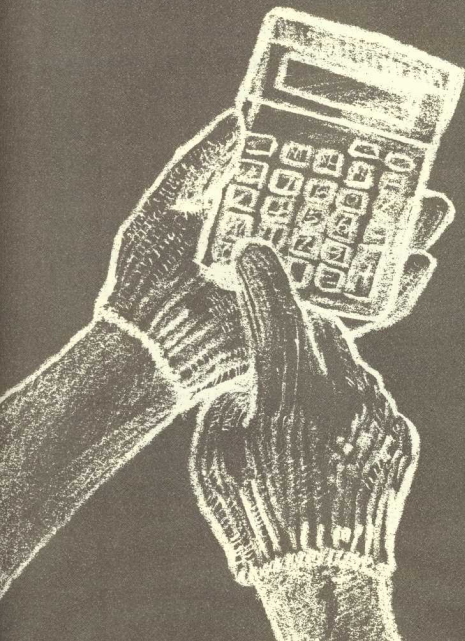


第四章

# 大熔爐

唐榮鐵工廠的政治經濟學

---



人物的具體活動構成了各種事件是社會學研究的「血肉」，制度的設計與運作是社會學研究的「骨架」，區辨社會不同層次的實在，呈現出隱而不顯的主導力量的限制與能動，並且展現出行動者的慣行、創新與意義則是社會學研究的「精神」。本章透過檔案文獻與口述歷史來勾繪唐榮鐵工廠的資本轉性，第五章則分析其中的勞動經驗。<sup>1</sup>換言之，這兩章將透過人物傳記、工廠實錄與社會誌，重探資本主義中的核心運作機制，即萃取與掩飾剩餘價值，並探索人類行動的可能空間、樣態與效應。

唐榮鐵工廠歷經了民營（1940年創立）、省營（1961年）、再民營（2003年）、最後關廠，最能呈現不同性質的資本下的勞資關係，讓我們從資本轉性說起。

## 一、由民營到省營

### （一）唐榮鐵工廠發展簡史

#### 1. 大鵬展翅

一九五零年代的唐榮鐵工廠到底有多「大」？當時台灣銀行分行經理楊麗秋說：「在民國四十年代，他（唐傳宗）與大同的林挺生和王永慶相比，就好像大學生與幼稚園的差距」（許雪姬 1993: 244）。

---

<sup>1</sup> 口述歷史與檔案是本章所依據的材料。許雪姬(1993)在1986年間對民營唐榮主要人物的訪問，環繞在唐榮被接管的過程，受訪對象除了唐傳宗夫婦及其子之外，主要是工廠的職員。我在2003-2005年間所做的口述史，除了職員之外，也包含了現場的工人。此外，中央研究院近代史研究所檔案館典藏了唐榮接管案的大部分檔案，而我在關廠後的唐榮工廠中也查閱了一些從廢棄物堆中找出來的檔案。國家檔案局已將唐榮的檔案列管檢選，將來會移送該局管理。

當時唐榮鐵工廠工務課的許天補也說：「（唐傳宗）如果持續至今，王永慶也比不上他」（p. 108）。

唐榮鐵工廠的創辦人是唐榮，其子唐傳宗 1903 年生，1921 年台北工業養成所（今台北工專前身）土木科畢業後，進入當時日本大企業台灣製糖株式會社擔任土木設計的技術員。依據唐傳宗的口述歷史（許雪姬 1993: 5-62），其父唐榮經營「丸一」運送店，經營鋼鐵機械進出口，1940 年，父子在高雄市苓雅區創立唐榮鐵工所。初創業，唐榮鐵工所有員工 32 人，專門收購糖廠廢鐵加工轉賣。戰後，唐榮收購為飛機炸毀的民營工廠一百餘家，員工增加為 200 餘人。1949 年大陸市場斷絕，唐榮遭遇銀根緊縮，獲當時的行政院長陳誠協助，指定銀行予以融資。1955 年，唐榮鐵工廠改組為股份有限公司，但仍是家族經營。1958 年，唐榮鋼鐵產量居全省第一，有「南唐榮，北大同」的美譽，當時已經是台灣地區最大的民營企業，資產總值一千萬美元以上，員工 4,000 餘名，營業額與納稅總額名列前茅。員工人數占台灣金屬工業的比例由 1954 年的超過 20%，上升到 1959 年的 60%，之後再逐漸退回 1954 年的水平。如果從整個製造業來看，唐榮鐵工廠的員工數平均占一成左右，這是相當驚人的比例（圖 4-1）。

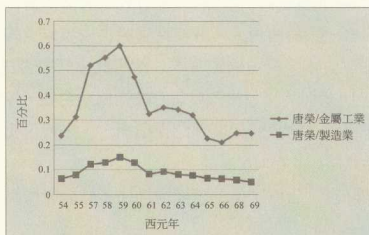


圖 4-1 唐榮鐵工廠員工占金屬業及製造業的比例，1954-1969

資料來源：歷年《高雄市統計要覽》。

1959 年到 1960 年間，唐榮擴展迅速，急需資金，因此大量向民間及銀行借貸。1960 年 9 月，台銀董事長尹仲容對報界宣布要凍結唐榮公司一切債權與債務，發生債權人擠兌危機，唐榮公司向行政院請求救助。行政院引用〈國家總動員法〉救濟唐榮公司，派處理小組接管，清查資產與債權，據稱唐榮公司僅餘七百餘萬資產。1962 年 2 月改組為公民營合股，1967 年發還民股，唐榮成為公營事業機構。

在 1960 年 9 月以前，唐傳宗不斷擴展事業版圖，如成立水泥電桿工廠、油漆廠、從事拆船、設立高雄磚廠、參與經營生產日光燈的中國電器公司，以及設立煉銅廠。在擴展的過程中，唐傳宗遭遇過阻力，「其時有嫉妒唐榮者，向中央詆毀唐榮廠。經我向張群先生解說……」（許雪姬 1993: 10-11）。此外，更有三個大型計畫流產。唐傳宗曾經接手台北機械廠，承製一般機械與車體。1956 年，唐傳宗與日裔久保田耕耘機株式會社技術合作，計畫生產耕耘機，於全省各地設置宣傳中心，並籌組代耕隊。經濟部認為這個計畫符合台灣發展農工業的需要，「嗣後卻以民營唐榮鐵工廠規模已龐大」，而改核准由永豐餘造紙公司設廠承製(p. 16)。1959 年，日本八幡製鐵會社（當時名列全世界五大製鋼廠）與美國雨果奴公司（美國最大廢鐵原料供應商）共同提出與唐榮合作的計畫書，「未料尹仲容先生為防止國防工業，有外國投資受其操縱，擬將唐榮公司改組為官股占一半以上的大眾公司，以節制唐榮家族資本，發達國家資本，故將此申請案否決」（p. 16）。1960 年 9 月，唐榮與美國福特汽車簽訂技術協助合約，擬聯合成立汽車廠，銷往東南亞。向政府相關部門提出後，「未料，受制於裕隆公司，到此案胎死腹中」（p. 16）。

在接受訪問時，唐傳宗十分精簡地描述了戰後唐榮鐵工廠發展的利基與限制：

唐榮廠自本省光復以來，即使用軍方廢鐵為原料以生產鋼鐵，

供應國內市場，因而與官方關係密切。由於戰後鋼鐵需要量大增，為了增加生產，需要鉅額的資金擴增設備，提高產量。而鉅額資金來源非得依賴銀行融資不可，要銀行融資則不可避免需要依存於有權力者。唐榮為貸得鉅款以擴廠增產，不但向銀行申請融資，亦轉向民間吸收游資，然而民間借貸的利率極高，日後成為唐榮沉重的負擔。（許雪姬 1993: 18）

唐傳宗面對的是相當龐大的市場需求，這是他「能動」的機會，但要利用這個機會，他必須要有資金，而資金管道有其限制。民間資金容易借到，但利率高；銀行利率雖低，但受政府控制，最終須受制於「有權力者」；尋求外資是另外一種可能，但是在金融嚴格管制的情況下，仍須「有權力者」點頭。而有權力者的考慮，自不同於以拓展事業為念的唐傳宗。

## 2. 折翼中道

可以預期的，對唐榮公司最嚴重的打擊是來自資金借貸。1959年，唐榮公司資金需求甚大，剛成立的中美合資中華開發公司提議將唐榮列為扶植的對象，但必須先對唐榮公司做徵信調查。唐榮公司委託中華開發公司，在1959年9月到1960年10月間進行調查研究。中華開發公司有意投資當時登記資本額為一億元的唐榮，條件是總經理必須由中華開發公司派員擔任。唐傳宗認為唐榮當時實際的資產大約超過十億，沒有必要為了五千萬貸款而斷送經營權（許雪姬 1993: 22），遂婉拒了這個提議。1960年9月3日台銀董事長尹仲容以「消滅民間游資黑市高利貸」為名，宣稱要貸款給唐榮一億兩千萬，清償民間借款。但隨後卻表示「政府決定先凍結唐榮公司之一切債權債務」（p. 24），引起了債權人擠兌。與此同時，台銀的貸款並未撥下，外貿會亦配合台銀終止廢鐵與煉鋼用電極棒的進口核准證，逼使唐榮瀕於停

工，唐榮公司只好向行政院請求緊急援助。經濟部委派中華開發公司派員於當年 12 月 14 日以「監查小組」名義進駐唐榮，進行各種資產與債務的估價。次年(1961)6 月 21 日，行政院宣布唐榮公司救濟辦法，6 月 30 日結束了監查小組，7 月 1 日成立「行政院唐榮公司處理小組」，處理小組的主要工作是維持工廠生產營運、處理財產、收取債權、清償債務及改組公司。7 月 6 日，處理小組宣布：不緊急的款項一律停止支付；董事長唐榮、總經理唐傳宗即予停薪；顧問余祥琴、羅克典、協理胡白華著即停薪；治安問題由警備總部高雄分區劉副司令負責指揮；以及處理小組準備撤退(p. 29)。

### 3. 監察與接管

從唐傳宗的角度來看，「監查小組」的估價，主要的目的就是要讓唐榮破產：「無論唐榮廠剩餘多少資產，總要將之壓迫後予以剝削」（許雪姬 1993: 30）。依據唐傳宗的估算，處理小組削減私產價款三千九百萬元，盈虧整理及股東往來剔除二億六千萬元，削減工廠用地價款七千八百八十三萬元，擅扣土地增值稅一千四百萬元，四項合計達三億九千一百八十萬元，以上尚未包括有物無帳者 (p. 30)。小組刻意刪減剔除的目的，是「剔除數字愈龐大，將來收購的價款才可成反比例的縮小」(p. 32)。

違法與濫權是唐傳宗對於處理小組的評論。違法之處如：處理小組在進行估價時，「完全不讓所有權人與聞其事」，他認為即便處理小組來執行破產，法律也規定利害關係人可以閱覽或者抄錄相關文件，「假如處理小組是法院，債權人是原告，唐榮廠是被告，法庭亦需聽取被告方面的陳述」（許雪姬 1993: 29）。他遞給立法院的請願書（見下）指出：

但是處理小組都沒有這樣做，他們是超法院、超行政機關的



一檔子，他們處理唐榮廠八億以上的資產與六億左右的債務，漫無標準，胡搞一通，說多便多，說少便少，絕無商量的餘地，比占領軍還要強暴，非但不把主體人放在眼中，更不把法律、政治、經濟、所有權和工作權放在眼中。（許雪姬 1993: 280）

再如土地升值交由新舊股東協商，唐傳宗認為「土地升值為所有權人之絕對權益」，處理小組卻違法壓抑（許雪姬 1993: 45）。

更多的是看起來不違法、但是濫權的作法。如沒有交易而預扣增值稅，從而削減了土地的價值。唐傳宗認為處理小組不是稅捐稽徵處，如何能扣土地增值稅？而唐榮的土地也沒有易手，何來增值稅？再如土地估價不公：中華開發公司原委託中國生產力中心估價，後者依據「可能成交價格」來估價，但處理小組卻未接受生產力中心的估價，另闢蹊徑，一是依據原始購地帳面金額估價，另一則是預扣土地增值稅後估價。

如欲重置，每坪當非五千元以上莫辦，但處理小組估價每坪最低者，僅得新台幣七元四角二分，以當年物價水準而言，比購買一包雙喜香煙，尚差五角八分。唐榮公司七層大樓之地價，每坪僅得十二元七角，相當於當時半台斤次級豬肉之價格。（許雪姬 1993: 36）

由於處理小組估價方式不一，唐榮本人曾經向內政部陳情，內政部於 1962 年 1 月 13 日行文經濟部，就主管土地的部分表示意見：土地估價應採用同一方式（不論是重估價或者重置價）、估價時應分別以申報地價與估定地價為準、舊股東可以保留未來土地升值之權益，以及土地未移轉前不需扣增值稅。但處理小組並未依循內政部的建議。



至於所謂的「盈虧整理」，是監查小組私自認定原列資產不確或者支出不當者，悉予消除。但唐傳宗認為「民營的唐榮廠，並非政府機構，舉凡股份有限公司帳款的審核，權在股東會和董監事，其他的機關或個人均無權干涉……私人工廠帳款核銷或剔除仍歸私人，不若公營事業帳款如被剔除便要追繳歸庫……」（許雪姬 1993: 31-32）。

最後處理小組也逾越權限，擅自解除董事長與總經理的職務，唐傳宗認為「除公司股東大會、董事會有權解除董事長、總經理的職務外，其他任何官員或任何力量依法無權解除其職務」（許雪姬 1993: 30）。

唐傳宗的結論是：

處理小組對於唐榮鐵工廠部分用地所做之估價處理，及其所依據的行政命令，多與法律之明文規定大相抵觸，且對唐榮廠私人土地之移轉及作價處理，既未做成契約，復未設定登記，依法應對小組之舉予以糾正。（許雪姬 1993: 46）

#### 4. 請願

1961年2月唐榮改組為公民營合股公司後，唐傳宗陸續向立法院與省議會請願。1963年12月15日向立法院提出的請願書（許雪姬 1993: 269-314），其實就是1986年4月接受許雪姬訪問的依據，但請願書仍然有些訊息，是口述歷史所未提及的。就整個請願書的行文風格來看，這應該是唐傳宗的文膽幕僚所寫，修辭策略基本上區分了「最高當局」與「一二承辦人」，最高當局對請願人關照有加，但「一二承辦人」卻違反德意妄為。請願書一開始是這樣寫的：「我要請願，我要控訴，我身受國恩，<sup>2</sup>得蒙最高當局頒令救濟，卻被一二承辦人將

<sup>2</sup> 唐傳宗確實是「深受國恩」。經濟部內部會議中，就曾有「過於維護唐

其德意暗中偷換！」(p. 269)。其次，請願書將監查小組與處理小組（「一二承辦人」）勾繪成「攘奪集團」(p. 272)，是「共匪同路人」，所作所為有如大陸上的「三反五反」(p. 296)。綜合兩者，是將自己勾繪為有助當局所關注的反攻大業，而處理小組則是摧毀了反攻大業：「今潘誌甲（處理小組執行秘書）所施行的凌厲攻擊，竟把我們反攻工具的重工業基礎粉碎了！……除了對潘誌甲個人有點小利之外，對大陸共匪有效配合外，卻對我政府有了損害……」(p. 313)，最後則以忠黨愛國來作結：「我是國民黨員，應該信賴黨，服從黨，我堅信在本黨的領導下，雖或一時受其蒙蔽，但總有察覺其陰謀詭計之一日」(p. 314)。

這是依循當時的政治邏輯來運作，即順當時的理的順理鬥爭。

請願書也透露了口述史所提及的「謠言」。「攘奪集團」宣稱唐

榮」之處。監察委員熊在清、于鎮洲、汪澍霖、吳大宇歷經半年的調查之後，於1962年1月12日向監察院經濟委員會提出報告，指出唐榮鐵工廠組織人事不夠健全、財務病態擴充無度、虛張資產聲勢、以高利貸吸收民間游資與銀行無異、辦理增資僅是帳面增資等。報告指出唐榮利用民間儲蓄及銀行貸款，作無限度擴張，「希冀利用政府通貨膨脹，博取投機牟利，其心可誅」。該報告並且認為行政院有下列疏失：不當引用國家總動員法救濟唐榮鐵工廠；平時疏於輔導監督，事後處理逾越規章；侵犯債權人權益。該報告由陶百川、曾啟文與鄧景福三位委員審議後，對行政院提出糾正案，糾正行政院「事前疏於防範，事後援引國家法非常法令、逾越法治常軌，妨害人民權益」。行政院在申復書中回應如下。首先，在欠缺介入監督公司財務的法律工具下，政府實難有所作為，現擬修改公司法。其次，1960年夏秋之際倒風頗盛，為了避免唐榮倒閉釀成經濟風波，危害社會安定，必須讓其繼續生產，由於並沒有事業重整辦法，因此僅能引用〈國家總動員法〉。最後，為了維繫生產與清產債權，必須限制債權人的求償，而債權人也同意。本節的焦點是唐傳宗這個關鍵人物的行動與主觀感受，雖然也關照到當時的大局勢以及大局勢中不同力量間的競逐，但只是略微點到，值得另以專書深入處理。

榮「無限制的擴張」、「囤積地產待價而沽」，以及「擁有大量美金存在國外」。請願書一一批駁：相較於國外的鐵工廠，唐榮十分微小，而鋼鐵廠更需大才有規模經濟；唐榮的土地大都是工廠用地；唐榮需求資金孔急，怎會將閒錢放在國外（許雪姬 1993: 277-279）。

請願書也透露在資產重估後，唐傳宗為何僅得到七百三十九萬元的股份。原來這個數字差一萬元即到達全部股權的二十分之一，而擁有二十分之一股權的股東，依公司法，可以「請求董事召集股東臨時會」；股份達十分之一時，更有「對董事或監察人提起訴訟」之權。處理小組「豈不大為可慮」！（許雪姬 1993: 296）。

「官商之辨」也在請願書中被提及。唐傳宗問：「商業銀行是官還是商？」新唐榮公司（省營）的一億元股份中，有七個金融機構共占股份四千九百一十一萬元，這些商業金融機構移債作股，依法取得法人的股東身分，與自然人股東無異。這一億元的股份中，並未收到國庫或者省庫的撥款，所以新唐榮中沒有所謂的「官股」，只有商業銀行的入股，而商業銀行有別於政府：

商業銀行的本質，是公司法上所稱的社團法人，不是政府機關，社團法人在法律上的地位，與自然人無異，不能蛻變為衙門……政府是管理社團法人的上司，未可擠在社團法人的裡面，以取代法人的權利和義務。（許雪姬 1993: 306）

唐傳宗希望官商有別，官歸官，就必須超然中立；商歸商，就必須在商言商。這是因應當時黨國無所不在的結構力量的順法鬥爭。

官商分離與官商合一比較，哪個時期比較能賺錢呢？在請願書中，唐傳宗列舉了唐榮公司從監查小組到省營初期的盈虧紀錄。潘鈺甲監查小組時期（六個半月），純損三千五百八十五萬元；童志誠處理小組期間（六個月），純損一千零八十萬元；李柏齡總經理時期（進入

省營，五個月），純損一千一百六十一萬元；曾桐總經理時期（十八個月）純損七千二百萬元（許雪姬 1993: 309）。唐傳宗指出：民營時期，每月要負擔八百多萬元的利息，工廠並無虧損，改為公營後，每月利息二百萬元，每月平均卻要虧損四百萬元以上，「公營的好處在哪裡呢？」(p. 310)唐傳宗從而提出兩個最低請求：歸還削減的地價價款，以及「歸還民營」(pp. 312-313)。

## (二) 黨國之治：經濟史就是政治史

唐榮鐵工廠的資本轉性另有地下史，那就是「黨國之治」。

首先是「三民主義，吾黨所宗」的體現。1959年9月以前的唐榮公司，受到戰後市場擴張之利，事業不斷擴張。唐傳宗的雄圖大略，受到政府的節制。上述三個胎死腹中的計畫，展現了「有權力者」考慮的是「規模太龐大」、「國防相關工業不容外資進入」，以及「不同商團間的利益分配」。「節制私人資本，發達國家資本」不僅是三民主義課本中的教條，它還被實踐出來。唐傳宗的能動是在市場經濟中，盡力把握投資機會，拓展事業版圖，但這個能動受到兩方面的限制，一是資金不足，二是政府的政策考量。

面對資金不足的限制，唐傳宗可以有三條途徑：向民間吸取游資、向銀行貸款、爭取外國企業前來投資。但在高度管制的資本市場中，這都需要政府點頭，從而限制了唐傳宗的能動。政府透過金融管制來節制唐榮公司的壯大，但在台灣這樣的資本主義社會，政府即便想要介入民營企業，也得透過市場與法律認可的原則，而不能直接占有民營企業。

其次，人二的陰影無所不在。戰後台灣，國民黨、國家與政府三位一體，滲透力無遠弗屆，唐榮廠中的安全室即是一例。唐傳宗在接受訪談時指出：「當年各大企業公司，皆有政府專派的人員駐廠負責安全主管工作」（許雪姬 1993: 49）。其妻在接受訪問時進一步說明：

工廠中也設有安全室，安全室主任陳添財是我的外甥女婿，他並不是由我的關係進入唐榮，乃是政府派來的。後來政府要求安全室要用外省人，所以也用外省人。這些很喜歡管事，如不讓他們管，又會向上面亂打小報告。（許雪姬 1993: 80）

黨國之治也迫使唐傳宗必須做政治「寄附」。唐傳宗是國民黨員，在選舉時必須贊助國民黨部提名的候選人，「實則我係奉黨部之命而出資助選，並無任何意圖」（許雪姬 1993: 49）。工廠擴大後，唐榮甚至要配合政府安插人事。1951年間，時任退役役官兵輔導委員會主任委員的蔣經國曾經分配數百名退伍軍人到唐榮任職，唐傳宗以這些軍人沒有任何技能，每人發兩萬元遣散費（當時他們的退伍金才三萬五千元）（p. 62）。

黨國之治也讓唐傳宗捲入國民黨內的派系鬥爭。唐傳宗自承：「台灣光復後諸多因素促使經營企業者必須結交外省籍人士，以利經營」（許雪姬 1993: 47），因而聘用外省籍顧問，其中如羅克典，曾任國民黨台灣省省黨部秘書長，代表唐榮廠與外界溝通聯繫；再如余祥琴，出身軍統，擔任唐榮法律顧問，唐傳宗說當年他並不知道余氏為CC派成員<sup>3</sup>（p. 47-48），但卻因此而捲入高層的政治派系鬥爭中。

1959年是唐榮公司發展的轉捩點。唐傳宗口述史中，重構了這段關鍵歷史：

民國 48 年蔣中正先生以第一任總統任期即將屆滿，擬藉立法院制訂戡亂時期動員法尋求連任，國大代表及陳誠先生均表反對。野心政客製造謠言惑眾……盛傳陳誠先生背後有唐榮鐵工廠公司大財團支持，將出馬競選總統，勢將當選無疑。

3 CC 派指陳立夫與陳果夫兄弟，是國民黨中勢力極大的派系。

誣指我為「CC」的一員。唐榮公司因而遭致另一相當派系進行一連串的打擊行動……尹仲容見風轉舵……加入打擊唐榮廠的行列，恰逢潘誌甲計畫併吞唐榮廠，兩下一拍即合。（許雪姬 1993: 26）

我們或許無法證實相關當事人確實有著唐傳宗所勾繪的意圖，但可以確定的，相關當事人的行動確實產生了打擊唐榮的效應。而上述聘用顧問中有CC派成員，卻也間接坐實了唐榮與CC派間的關係，從而成為「非我族類」的另一派系。唐榮的融資風暴有「經濟的」面向，但在當時的台灣，所有「經濟的」都是「政治的」，這構成了唐傳宗必須面對的政治化經濟環境，也釀成了後來的「資本轉性」。

然而即便經濟環境如此「政治化」，政府對於民營企業的介入，仍須依據市場原則與支撐市場原則的法治制度。唐傳宗請願的重點，就在於監查小組與處理小組並未遵循公司法的規定，而公司法的基礎之一，就是對私人股份的絕對尊重。一九五零年代末期的台灣已是一個如假包換的資本主義社會，雖然是黨國體制下的「非典型」資本主義。

### （三）「唐榮鐵工廠傳奇」的形成

有關唐榮在 1959 年到 1961 年間的危機與政府接管過程，接受許雪姬訪問的唐榮親屬與員工的陳述，可以與唐傳宗本人的講話相互對照。必須留意的是：這些受訪對象，都是唐傳宗十分熟悉的手下幹部、顧問與朋友，他們的看法說不定已經受到唐傳宗的影響。左右手的證言與唐傳宗本人的說法，同中有異，異中有同。

大部分的受訪對象都同意，向民間借高利貸的利息沉重，是造成唐榮危機的基本原因，但對於唐榮為什麼以二分到二分半甚至三分的利息向民間借貸，則有不同的看法。唐傳宗本人認為向銀行借貸麻煩，

所以改向民間借貸。但當時營業課的邱南雄與工務處的郭源河卻認為高利貸借貸一開始雖然負擔沉重，在物價波動、幣值看貶的情況下，還債卻比較容易（許雪姬 1993: 132, 168），當時的台北機械廠廠長柴之隸更點出在 1957 年到 1959 年間，物價與幣值都相當穩定，唐榮的財務負擔就十分沉重了(p. 177)。楊麗秋提到：向當時薪水不高的官員借高利貸，可以建立關係，有助於企業的運作(p. 246)。後面這兩個因素，唐傳宗並未提及。

擔任唐榮會計的莊水木以及與唐榮有往來的高雄縣政府人員郭寶瓊都提及黃占岸省議員爲了幫唐傳宗降低利息負擔，請台灣銀行貸款給唐榮（許雪姬 1993: 118, 220）。唐榮外省籍顧問黃瑜認為這一貸，帶來了問題(p. 202)。這些接受口述史訪問的人（如莊水木、黃瑜、楊麗秋等），幾乎都同意唐傳宗的看法：尹仲容是促發唐榮危機的主因(pp. 118, 203, 247)。他先宣布將貸款一億兩千萬給唐傳宗解決民間貸款，但稍後卻宣布要凍結唐榮的債權，引來擠兌。

此外，對於接管過程中不公的資產估價，許天補、莊水木與楊麗秋都提及是以日據時期的舊價格來計算土地價格（許雪姬 1993: 108, 119, 249）。郭源河認為低估地價的目的是爲了接管(p. 167)，這與唐傳宗自己的看法一致(p. 32)。柴之隸則更細緻地說明了估價的過程：

這兩個人（指經濟部次長童致誠與潘鈺甲，是處理小組的決策人員）曾來找我談過，因為在唐榮公司外省人很少（柴之隸是外省人）。我對他們說，政府應當保護唐榮廠……希望他們對一個創始人要善待，最好讓他們好好地下台，不要將他們掃地出門。童、潘兩人聽了我的話，大家商量過後，在清查財產時，就手下留情，讓資產大於負債，這樣就比負債大於資產好辦，對唐榮廠也算是仁至義盡。（許雪姬 1993: 180）



因此可以確定：資產的估價並無一定的標準，是以接管唐榮為目的。此外，上述的引文，也點出了處理小組與唐榮公司當局互動的實況中，夾雜了外省籍與本省籍人士間的隔閡，唐榮公司中少數的外省籍高級職員成為溝通的橋樑。

針對由周轉危機、監查、處理，再到收歸省營，許雪姬的受訪者有不同的解釋。邱南雄、南仙、郭源河與劉世達都提及了政府是要節制私人資本，發達國家資本（許雪姬 1993: 132, 150, 168, 196）。但當時的新生報記者謝有用認為這只是藉口，唐榮其實是蔣經國與陳誠派系鬥爭下的犧牲品。黃瑜則認為「與其說這是陳誠與蔣經國先生的派系鬥爭，不如說是台灣人和上海幫在商場上的鬥爭，外來資本和本地資本爭奪市場上問題」（p. 204）。外省顧問劉世達在修正「政治派系鬥爭說」之餘，也提出綜合性的說法：「上面的人不會直接參與，總是下面的人在其中播弄」（p. 196）。但他卻指出唐傳宗的外省籍顧問確實屬於 CC 派，如果不是他們「在裡面攪和的話，唐榮就不會那麼慘」（p. 193）。但他也指出「政府可能怕唐傳宗的事業發展得太快」（p. 196）。最直接的動力，就是周茂伯（造船公司董事長）與潘鈺甲想要「瓜分唐榮」（p. 195）。

於是有了「資本政策說」、「政治鬥爭說」、「商團對抗說」以及「綜合說」等說法。唐傳宗自己在擴展企業版圖中受到阻撓，他的感受支持了「資本政策說」。但另一方面，他所受的日本教育讓他相信「自己的事業做這麼大，政府不會讓他倒」。從檔案資料來看，行政院一開始並沒有接管的意思，純粹只是從經濟與社會安定的角度來考量，這與唐傳宗原先的預期一致。唐傳宗自己也感受到被捲入政治派系鬥爭，如被說成是 CC 派的一員，以及「民國四十九年，唐家時運不濟，唐榮廠遭人設計捲入政治鬥爭……」（許雪姬 1993: 63）。從檔案文獻來看，唐傳宗的外省顧問確實在監查與處理過程中提供建議，而被監理小組上報。同樣的，唐傳宗也感受到「商團對抗說」，他

在口述歷史中指出潘銚甲入主唐榮的野心，而潘銚甲屬於「上海幫」。

上述三種說法間的關係，並非競合的互斥（「非 A 即 B」），而是「偶連的輻輳」（contingent convergence），如劉世達認為派系鬥爭被用來打壓唐傳宗，而唐傳宗本身則同時感受到了節制資本、政治派系鬥爭與商團對抗。假設當時唐榮鐵工廠的顧問同時來自陳誠派與蔣中正派，那麼派系鬥爭就不是促成唐榮被接管的因素。所以這三個因素的輻輳，是偶連的，不是必然的。其次，意圖與結果間的複雜關係，如政府的政策應該是節制私人資本、發達國家資本，但行政院一開始介入此案支持唐傳宗的考慮點卻是經濟與社會安定，可是介入的結果卻是唐榮公營化，而與原來政策一致。<sup>4</sup>

<sup>4</sup> 當時互動的實況、口述的回憶與檔案的紀錄三者，不見得一致，甚至口述歷史本身也有相互矛盾的時候，這或可反映出社會實在的多層次。如以農耕機計畫為例，唐傳宗認為這個計畫受挫的原因，是因為政府不願意看到唐榮的事業坐大（許雪姬 1993: 16），但在當時業務組的邱南雄與工務組長郭源河看來，卻是技術問題：沒有細緻工業的基礎，生產出來的零件有問題（pp. 129, 163）。或許，這兩者並不矛盾，反而是共同構成整體圖像的互補成分。唐傳宗接觸的層級較高，所以看到了政府政策的走向，而郭源河與邱南雄在現場看到了產品本身的問題，兩者不是「非對即錯」的互斥論點，或許可以此觀點來看待唐榮資本轉性的整體圖像。此外，不一致的說法可以藉區辨討論的對象來釐清。唐傳宗認為他很照顧員工（pp. 55-56），邱南雄、南仙都證實了這一點（pp. 135, 143），但陳春生則認為他沒有特別照顧，工人願意到唐榮來工作，只是因為當時戰後失業嚴重，只要有工作就好（p. 100）。唐傳宗、邱南雄與南仙講的可能是職員，而陳春生描述的則是工人。但確實也有不容易化解的相互矛盾，以蔣經國安插退伍軍人事件為例，唐傳宗的說法是：發給每名退伍軍人兩萬元遣散費，「大家都很高興，沒有發生不快的事情」（p. 62）。但是陳春生與許天補都指出唐傳宗不歡迎外省人，退伍軍人不能勝任現場工作，所以被辭退，因而唐榮「才會被修理得那麼慘」（pp. 100, 108），南仙、郭源河、謝有用與楊麗秋也做了類似的猜測（pp. 151-152, 166, 233, 245-246）。再如唐傳宗說二二八事件對於唐榮沒有影響（p. 18），但是陳春生則指出國軍向唐榮工廠掃射，死了兩個人，其中一個是許天補的弟弟（pp. 101-102, 104-106）。

1960年到1961年的唐榮融資風暴，乍看之下，是中華開發公司、銀行團與唐榮公司間的經濟行爲。但仔細考察後，我們發現這涉及了不同商團間的競爭、政府的政策、當政者派系間的鬥爭、不同省籍人士間的互動等複雜面向。在國民黨主政下，尊奉三民主義的黨國一體，是唐傳宗在因應市場外，必須面對的結構力量。在向立法院陳情無效後，1986年的口述歷史訪談以及1993年的出書，或許是讓唐傳宗平衡委屈的最後發聲吧！

#### (四) 「唐傳宗傳奇」

2003年到2004年間，我再次訪問了一些從唐榮鐵工廠退休的職工，「唐傳宗傳奇」一直是津津樂道的故事。

「形勢與英雄」是「唐傳宗傳奇」的第一個要素。劉桑，1934年生於台南，後遷到屏東。台北工專機械科畢業。1956年9月進入唐榮，1966年擔任鑄機廠廠長，後來擔任了幾個不同的職務，包括設計科、業務部副理、正工程師、機械廠副廠長(1983)、再回鑄機廠(1983，二進二出)、機械廠廠長(1995)，2002年退休。劉桑認為唐榮的興起與式微都是因形勢比人強。他說了他舅舅在日本發達的故事，戰後因為他舅舅懂英文，在法院當翻譯，美軍要離開時，告訴他輸入物資一定賺錢。這位美國人回美國後，運了一船的日用品給他舅舅。船到日本時，物價已經漲了十倍，兩個船次就讓他發了。同樣的唐榮會發展，也是因為時勢的關係；但是他的敗，也是因為時勢。劉桑也評論唐傳宗腳步還沒有站穩，就想走下一步，唐傳宗持續借錢買地，「天天都有人來牽線」。

陳兆雄，1938年生於台南市，台南高職畢業，1957年進入唐榮，1988年退休後，自行創業。2004年8月5日，我在由唐榮退休人員所組成的高雄市唐榮長青聯誼會會所訪問他。他對此卻有不同的看法。由於他是財務部的職員，比較有機會接近決策，當時並參與了接管小

組的會議。他回憶到：現在成功路 76 層大樓的土地，1960 年時，一坪 1500 元，但是接管小組只估一坪 12.7 元！爲此，唐傳宗和承辦的官員迭有爭執。陳兆雄就勸他「錢拿一拿就好了」。唐傳宗回他說：「你小孩子不懂！」後來唐傳宗才告訴陳兆雄：有土地才可能重新站起來，「再來，這個賊仔政府，錢會貶值的！」（2004/8/5（紀）：1-2）。

在許雪姬的口述歷史中，唐傳宗不斷強調唐榮的土地價值被低估，似乎只要照市價補償，他應該就可以接受。但陳兆雄卻指出唐傳宗另一層次的考慮，一是國民黨政府的施政必將導致通貨膨脹，二是一定要保有土地才能東山再起。唐傳宗確實對「形勢」做了分析，提出預測，並且採取適切的行動。

「得罪當道」是職員傳述的「唐傳宗傳奇」第二個要素。陳兆雄指出唐傳宗在唐榮廠內朝會時說：「你們要多打拼，不要像外省人」，陳兆雄認爲這些話傳回去，就有很多解釋，以致到最後，當局要拿掉他（2004/8/5: 1）。劉桑指出唐傳宗除了堅持不用外省人外，還發行塑膠代幣，流通到廠外，引人側目，唐傳宗還沾沾自喜。爲了讓員工加班時能有點心吃，民營唐榮發行塑膠代幣，面額有 5、10、15、20 元，一邊刻著面額，一邊刻著唐榮鐵工廠，工人可以拿塑膠代幣到福利社買東西吃。原來的用意是要讓工人用來吃點心，而不是發現金讓工人去外面花。但久了就有弊端。腦筋動得快的商人以八折蒐集唐榮塑膠代幣，然後拿塑膠代幣到唐榮的福利社購買各種物品（米、油等），唐榮福利社的東西比外面便宜一成，這樣加起來，就可賺到三成。唐榮發薪的時候，就出現討債的、還錢的，還有來蒐購塑膠代幣的商人。塑膠代幣流通到唐榮工廠外，甚至搭三輪車沒有零錢，還可以用塑膠代幣來付。唐傳宗對此很得意，但是劉桑卻認爲不妥：這豈不是成爲割據一方的軍閥？但是當時人微言輕（2004/10/24（紀）：7）。

得罪當道的傳說中，替蔣中正豎立銅像是唐傳宗傳奇中最讓人津

津樂道的事件。由於銅像是蔣中正騎馬向西，引起官方「日薄西山」的質疑。唐傳宗接受訪問時的講法與謝有用一致：他真正的用意是揮軍向西反攻大陸（許雪姬 1993: 68, 234-235），但楊麗秋指出了這件事情的批判意涵(p. 248)。陳兆雄也證實了這點如此轉述唐傳宗的說法：由於唐傳宗在三多路圓環的地被徵收，「你這麼愛我的地，我就替你立一個銅像，但是不能戴帽子，敗戰的將軍怎麼能戴帽子？後來旁邊的人勸他，他才說好啦好啦！就給他戴帽子，但戴的是運動軟帽，而不是大盤帽」（2004/8/5（紀）：1）。

陳兆雄以這個例子來說明立蔣介石銅像確實有譏諷之意，同時也要指出唐傳宗「刀子口，豆腐心」（嘴巴厲害，但心地善良），但因此捲入「政治」鬥爭中(2004/8/5: 1)。或許，檯面上一定要順服，但異議的痕跡像壓不死的小草，總有冒出頭的時候。這在類似「立銅像」的象徵鬥爭中，特別凸顯，因為象徵的多義與兩可同時包容了順服與異議，從而可以「將異議安置在順從的軌道之中」。

「唐傳宗傳奇」的形成除了因為內容「勁爆」之外，轉述的方式也扮演了關鍵的角色。對個別的員工來說，唐榮由民營變省營，是他們無法置喙、但卻影響重大的事件，因而每個員工都有自己版本的傳說。做過副廠長的廖桑，1931年生於雲林，家中頗有田地，台北工專電機科畢業，1955年進入唐榮，1985年離職，應聘到奈及利亞建設煉鋼廠，1988年回台到立榮鋼鐵公司任職，1991年退休。廖桑的傳述：

當時唐榮抽鐵的工場、軋鋼工廠差不多有七間，因為民營時期鋼筋的銷量很大。到了48、49年公司周轉不靈的時候，政府硬是把你抽銀根，政府不願意借你錢。照我過去的看法，應該是要幫助唐榮建設這間工廠，但是我的想法跟政府有出入。國民黨那時候的蔣經國跟陳誠有心結，他們想法有出入，我們老唐榮跟陳誠比較能相通，也是有政治因素介入，不然

以唐榮當時的情況來看應該要幫助我們，因為我們資產很多，賣土地的話，我賣你幾千萬嘛，政府硬要……所以我們常常會講這是賊仔政府，這不是我講的喔！這是我聽人家講的，以前的人如果講這些一定不會有好下場。（2004/7/5:2，粗體為我所加）

民營時期的唐榮，業績蒸蒸日上，爲了因應不斷增加的市場需求，唐傳宗也就不遺餘力地擴大工廠，資本需求隨之增加，導致了周轉不靈，從而向政府求援。廖桑轉述的傳說中，政府抽銀根是關鍵，背後則是政治派系的角力。這大都呼應了唐傳宗及左右親信的口述史，唐傳宗傳奇的内容不因訪問時間的改變而有更大更動，成爲一個分享的民間傳說。

傳奇之所以重要，不僅是因爲它傳述的内容，也是因爲它傳述的方式。敘事的内容固然重要，但是敘事的形式也有弦外之音。廖桑對國家力量的描述方式凸顯了國家這個結構力量的特性。首先，政府低估唐榮土地的價格「搶」了唐榮的財產，所以才有「賊仔政府」的說法，這是唐傳宗在工廠內的用語。顯然，廖桑同意這樣的說法，但馬上加上了「這是我聽人家講的」。爲什麼要加上這一句？因爲「以前的人如果講這些一定不會有好下場」，這裡指的是「白色恐怖」，換言之，白色恐怖餘威猶存。這展現了國家的另一個特性：國家壟斷了暴力，其威嚇力量，不可直視，任何批評，都必須繞道或者包裝。敘事形式體現了結構力量的呈現樣態，本身也展現了另一層次的結構力量；行動者所採取的敘事形式是一種中介，而這個中介本身卻又展現了另一層次的結構力量。



## 二、關廠：孰以致之？

### (一) 設備老舊、管理不善或是「吃」預算？

基層勞工如何看待唐榮由民營而省營，由省營而民營，最後關廠？讓我們聚焦在關廠。最常出現的答案是生產設備老舊。但對於為何設備不能即時更新，則有不同的答案。

章哥，1933年生於台南縣，高雄高工畢業。在找工作時，有郵局與稅捐處可選，他最後選擇唐榮。他1953年進入唐榮，歷經機工、技術員、助理工程師、副工程師、主任、技術組長、工程師、勞安組長、工務組長，1999年在工務組長內提前一年退休。章哥指出廠內曾經提出採購義大利萬能軋鋼機的計畫，全自動、用人少，很有競爭力，但是省政府不積極，反而像是民間的東和鋼鐵公司等都率先採用，這與外行領導內行有關，「那時候總經理也不懂，董事長也是空降來的，來這邊就是打算退休」(2004/7/8: 6)。

阿賢曾擔任唐榮不鏽鋼廠的品管，曾經在軍中服志願役，退伍後，經退輔會的考試，分發到唐榮不鏽鋼廠。他從1987年開始參加工會，目前是工會的監事。他也認為唐榮會倒，主要是因為沒有更新設備，或者說只有做表面的更新設備。這又與上層領導人員不斷更替有關，「每個人都不希望在他的手中更新設備產能降低，因為變更設備一定會降低產能，一定會沒有生產，所以他不願意這樣……」(2003/8/21: 19-20)。

劉柔則從制度面來理解生產設備何以不能更新。他認為唐榮是省營機構，收支必須經省府編列、省議會審議後，才能動支，曠日廢時。等到預算通過，可以動用時，可能已經有更先進的生產設備。但唐榮既不能買原來預定採購的設備（會被質疑「為什麼不買最先進的」），



也不能買最新的生產設備（與原來編列的預算不合）。生產設備不能更新，意味著成本提高。簡單地說，政府預算的運作與邏輯，無法與科技更新同步，最後走向關廠。唐榮確實曾提出中興鋼鐵廠的 17 億更新計畫，但在最後關卡，被生產力中心擋下，沒有執行。劉桑更斷言：即便是 17 億有撥下來，如果制度與人員沒有改革，這個廠說不定最後還是要關（2003/10/24（紀）：2）。

預算制度不僅約束了生產設備的更新，也影響了管理的其他層面，如產品的訂價策略。劉桑認為唐榮產品的價格不能隨市場機動調整，在市場價格上揚的時候，唐榮肩負政策使命，不能調升產品的價格。劉桑記得一個數字：12,400。有一陣子，鋼鐵的價格上升到每噸 12,400 元，但是唐榮爲了供應如學校校舍建築，一噸仍然只能賣 8,200 元（2003/10/24（紀）：2）。而當市場價格下滑時，唐榮也不能調降，客戶自然不會向唐榮買。這種僵硬也反映在付款方式上。民間可以開三個月的支票，但是唐榮一定要收現金，即便是上簽呈表明願意負責，但仍未被批准。不僅如此，人力的運用也受到影響，劉桑指出了不僅職員中有冗員，現場工人中也有，以軋鋼廠來說，一個軋輪原來要六人，更新設備後只要三人，那多出來的三個人怎麼辦？在預算邏輯下，不精簡人力也不會有嚴重的後果，省營企業因此不會輕易解僱人員(p. 2)。

預算制度最深遠的影響是「吃」預算的習性。1986 年 4 月，唐傳宗接受許雪姬的訪談，指出省營後的運作弊端所在：

今省營唐榮公司以特權向軍公務機構優先承包工程後，屬於國內民間技術無法完成之部分工程，請外國技術師成造。餘者多轉發包民間營造廠賺取佣金，其中由省營唐榮廠自營者，係採取「包工制」。然此「包工制」有別於過去民營唐榮廠「多做工，多拿錢」的「包工制」，而是由省營唐榮廠以某

一價款轉發民間營造廠承包工程，其間應得之合理利益，或難免被有心人士所私吞。故自省府接收唐榮後，始終經營不善，虧折累累。（許雪姬 1993: 61）

楊麗秋則引述唐傳宗：「國營事業不會賺錢，就是因為每個部門都會找機會貪污」（許雪姬 1993: 250）。他代表台灣銀行到唐榮稽核時，確實觀察到了將「值錢的東西都變成廢鐵」的貪污。

1995年5月1日，劉桑接任機械廠廠長。他看到當時的營運方式是唐榮向中鋼承包工程，然後再轉包出去，一方面從中賺取差價，一方面藉轉包做人情（「這個工程我讓你做喔！」）。《唐榮公司創業六十週年》記錄了一段劉桑的談話：

時值蔣家時代，省營事業機構與公家機構間享有議價的優惠。因此唐榮公司生產的鋼筋、土木鋼構工程等，便唾手可得，而這些得來的業務或工程，沒有人去研究確實的成本，只知道多少錢進來，扣除利潤後轉包出去，公司賺錢，而其他的人也高興，負責經營公司的人對省府也有所交待（按：應是「代」）。（p.32，粗體為我所加）

現場工作經驗豐富的興哥也證實透過層層轉包，並且讓「自己的人」來當包商的看法：

謝：就像先前你所說的，政府的工程要先給唐榮、中華工程，所以應該要賺錢才對，為什麼還會虧錢？是不是因為大家都要分？

興哥：因為大家都分了。唐榮並不是真的在做，而是還要補標，一件工程轉包再轉包，到最後做的人說虧錢，虧

錢時唐榮就得負責，就跟省政府討預算：我這一標虧錢。到最後大家都會賺錢，因為大家都會事先講好，例如一標要3%、二標要多少……到最後需要發工錢的那一標發不出工資時再一層一層上報，反正到最後虧錢的只有唐榮。

謝：這些是不是都算合法的？

興哥：不是合法，只是合法旁邊還有一條路讓你走。(2003/8/27: 3)

興哥：……廠長、副廠長、包商都是自己人，都有親戚關係，一個包商就做幾十年。當時都不用標，用登記的……其實（把開標的價格）壓一半他還是有賺錢……不順他們又不行。有一位包商很喜歡唱歌及跳舞，都會帶我去酒店，一晚要花好幾萬。(2003/8/27: 4)

同樣的運作方式也出現在不鏽鋼廠設置時。興哥認為應由唐榮鐵工廠賺的錢來支應，但是預算卻不斷擴張：「那五十億的東西給它搞到一百五十億，搞到二、三倍，搞到一個唐榮就將近要收縮呀！」(p. 35)由於政府給的預算才是唐榮存亡的關鍵，只要走「在合法旁邊」的那一條路，並且能爭取到預算，就能「有錢大家賺」。為了讓預算過關，高層管理人員就得與省議員「交陪」（應酬、給好處），「所賺的都花在議員身上」(p. 2)。這也影響了唐榮鐵工廠的人事，如興哥認為唐榮鐵工廠晉用新人時，並非依據實力，而是依據「紅包」，造成不能勝任的人多，得靠「老人」（有經驗的工人）來做(p. 1)。

除了層層轉包，利益均霑外，收取回扣也是「吃」預算的一個方式。

當時有一種情形就是總經理到國外購廢鐵，回來後將價格加二成作為進價，差價二成就是他的，他說這叫合法，那設業務做啥？業務經理找基層領班去買就好了。一艘船幾千幾萬噸進來，他要兩成，當時的制度就是這樣。(2003/8/27: 3)

士丫，1941年生，父親是唐榮的領班，自幼住在唐榮的宿舍，初中畢業後，在1959年進入唐榮擔任記錄工，1968年到1969年到沙烏地阿拉伯工作。他直截了當地指出，唐榮會關廠，是因為「就是花掉了啦！賺到了（錢），內部都分光光，董事長派跟總經理派都為了分錢的事情吵半天，如果這些錢保留用來更新設備，今天唐榮還不會倒」(2003/8/21: 19)。像興哥一樣，士丫認為高層管理人員一起「賺」唐榮的錢是關廠最關鍵的原因。

民營化政策背後的一個說詞是公營企業沒有效率，但從基層員工來看，這個診斷沒有抓到重點。劉桑指出唐榮是省營企業，最終的生存依據是政府預算，從而在招標發包與轉包過程中，出現營運上的罩門。高階管理人員「吃預算」的邏輯，才是公營企業的弊病所在。從這個意義來看，上述報導人都看穿了公營企業的運作邏輯。

預算制度是省營企業的一環，換言之，上述的諸種現象皆源自於唐榮鐵工廠資本的性質。政治化的資本影響了唐榮鐵工廠的日常運作、歷史轉折、生與死，現場工人感受並且看穿了影響省營事業的結構力量，呈現出「結構感」。

唐榮工會的幹部阿賢則提供了另一個宏觀的政治經濟學解釋。他認為民進黨政府為了丟掉國營企業包袱，同時取得新財源的捷徑，推動國營企業民營化，這是壓垮唐榮的最後一根稻草(2003/8/21: 23-24)。

## (二) 歷史的際遇與正當化的說詞

阿賢也提出了「路徑依賴」的解釋。由民營到省營的過渡中其實

有其他的可能：「像我們唐榮在國家，那時候是北大同南唐榮嘛！照理說在十大建設要蓋中鋼應該是唐榮、台機、中船合併成一個大的鋼鐵廠」（2003/8/21: 20）。只是歷史並非如此發展：「那時候是因為政治關係，所以在打壓唐榮，所以沒辦法結合……因為蔣家覺得唐榮好像不是他的系統，所以他要另外用一個系統，如果當初唐榮結合的話就不會像現在這樣」（p. 20）。

即便跳過政治性的臆測，唐榮的命運確實受到中鋼成立的影響。Z 廠長同樣以史觀的角度來解釋唐榮命運：

謝：為什麼唐榮本身沒有想要投資更新設備？

Z 廠長：理由有很多啦，有的也不太好講。這牽涉到一些政治性的問題。其實也不是任何人有錯，就是這樣走走走走走到這一步，等於你是回過頭去想當初應該更新。

謝：是不是因為他是省營機構，所以他跟省議會會有些瓜葛，會有省議員介入這樣？

Z 廠長：不是，沒有這樣！有它的時代背景。那時候（想來）是對的啦，可是我們現在想一想覺得不對啦！就像我們那時候蓋不鏽鋼廠，好多人反對，建完以後，負了一堆債，唐榮差點被它拖垮，現在唐榮是靠它活。所以歷史有它的過程，現在想想當初應該再投資。因為大家也不是笨人，也沒有外力干涉，但就是自然而然這樣地走到這一步。

謝：現在外面很多人在說因為公共工程都是指定唐榮作的，從南到北都是打著 TE 你們的 mark，所以我們就想不通這麼風光的廠為什麼會走到今天？

Z 廠長：其實不光是唐榮這樣，很多公司都是一樣，都會走

到這一天，眼看他樓起眼看他樓垮。

謝：譬如說台塑它就是一直戰戰兢兢的。

Z廠長：可是它也有老廠關掉的，我們也有新廠起來啊。所以景氣是個因素。

謝：所以廠長的意思是當時每個人都想要做最好的決定，可是做好了決定以後，終究還是走向這條路？

Z廠長：是，也可以說人總是要生老病死，廠也是。(2003/9/18: 17-18)

Z廠長以「脈絡化」與「自然化」的觀點來看待唐榮由生到死的過程，「脈絡化」意指當時大家都盡力了，沒有人犯錯；「自然化」意指工廠像人一樣，生老病死是常態，所以不需要有特定的人負責。結構力量就像四季變化一樣流暢地展現出來，行動者隨著結構力量起伏，一間工廠就結束了。與其說這是在診斷唐榮關廠的原因，不如說這是事後的正當化。

針對唐榮由省營轉為民營最後關廠的這個關鍵事件，行動者有不同的解釋，從而展現了他們對於所謂「結構力量」的理解。最容易辨識出來的原因是「生產設備未及時更新」，這幾乎是「共識」。但何以會如此？領導人外行以及更替頻繁是其中一個原因。進一步探究，唐榮資本的性質扮演了關鍵的角色：這是一個省營企業，從而才會出現外行領導內行及調動頻繁。省營企業的問題不僅出現在人事問題，也出現在其他管理層面，如產品的訂價與人力的運用等。其中的關鍵因素是預算制度的約束，一來預算的核定趕不上日新又新的生產設備，二來只要轉包抽頭即可賺錢，從而不需以成本為念，萬一虧了，還可以編列運算彌補。這些行動者看穿了結構力量的運作邏輯。

### 三、結論

#### (一) 台灣社會的結構力量：黨國與資本主義

唐傳宗這些能動反映了當時台灣社會的特徵，或可稱為當時的「結構力量」。黨國力量是 1960 年之交台灣社會的主導力量，也是唐傳宗必須面對的「結構」。然而這個力量並非同質，更非「一以貫之」。它必須依據法律，透過科層制度來遂行意志。行政院依據〈國家總動員法〉頒布救濟令，必須透過經濟部會同財政部來執行，而最後則是由監查小組與處理小組來推動具體的工作。在這個過程中，原始意圖可能會被修正、扭曲、甚至發展出新的意圖，所帶來的效應可能不在意圖內，甚至違反原來意圖。

以唐榮省營化過程來說，整個作為所依據的「法律」聚焦於涉及「私有財產權」的「股份有限公司」。即便是國民黨黨國力量如此巨大，它也不敢直接了當「接管」唐榮，而必須透過資產負債評估、股東會增資改組、發還民股等資本主義中的基本運作原則為之。1960 年之交的台灣，資本主義是與黨國並存、讓黨國不敢輕忽的另一個結構力量。一邊是可以呼風喚雨的國家（及其所夾帶的政黨與省籍因素），另一邊則是如假包換的資本主義。唐榮鐵工廠職工所經驗到的商品拜物教，即是在這樣的環境下開展。

#### (二) 反思結構力量與行動

唐榮鐵工廠由民營轉省營的過程，呈現了結構力量的總稱性質與呈現樣態，以及作為中介的行動。

第三章指出：結構力量有總稱性質。第一，結構力量的特徵之一是看起來不可撼動，沒有改變的可能，也就是有「物化」的外貌，如



黨國力量之於唐傳宗。第二，結構力量是多元的，彼此可以互動，行動者可以借力使力。第三，行動者對於所謂的「結構力量」，有通俗的理解，如劉柔以「成也形勢，敗也形勢」來形容唐傳宗，從而指出了結構力量兼具能動與限制。換句話說，結構力量具有兩面性，如綜合了資本主義與黨國力量的「形勢」，讓唐傳宗起，也讓他落。第四，對唐傳宗來說，他同時面對：國家、國民黨、經濟發展形勢與勞資關係等結構力量，前三者，特別是國家與國民黨是他必須面對的主要結構力量，從而在他的口述史中，勞資關係是「不扣則不鳴」。同一種結構力量，有時會現身，有時則不會，這必須與其他結構力量同時觀察才能察覺。對同一個人而言，所面對的諸種結構力量，顯隱有別。最後，阿賢所提的中鋼取代唐榮論，則指出了結構力量的歷史性格。這些可稱為結構力量的「總稱性質」。

相對於總稱性質，結構力量有呈現樣態。首先，結構力量以自然化的方式現身。唐傳宗順著當時的時勢而行（順勢而行），從而讓結構力量很自然地以「勢」的方式現身。Z 廠長以「脈絡化」來描述行動者的作為，以「自然化」來解釋關廠的最終結局。其次，結構力量也有隱身的時候。勞資關係對唐傳宗而言，並非迫切的結構力量，不會自動浮現在他的口述歷史中。

第三章一方面指出我們必須從行動來考察結構力量的總稱性質與呈現樣態，另一方面從在地範疇（如理、法、勢）與「順從、異議與對抗」的架構來分析結構力量及行動者對結構力量的因應，本章將繼續深化這個討論。

「理」已經取得霸權（如勞資二分與資方壟斷管理特權），「法」是有強制力的制度，「勢」則是不可抵抗的力量。面對「理」、「法」、「勢」，行動者可以有「順從」、「異議」與「對抗」的選擇。但順從本身也可能帶來複雜的效應，如讓結構力量隱身或者以對

反的形態出現。<sup>5</sup> 順從可能以對抗為目的，所以有順理鬥爭、順法鬥爭與順勢鬥爭，也就是順從中也有對反的要素，即鬥爭。這是在對抗中仍然有順從，與其相對的是順從中有對抗如「軟中有硬」（如下一章提及的「稍微婉轉一點」）。順從與對抗是太極相生相剋的關係，介於兩者中間的則是各式各樣的異議，共同構成了「局內的中介」。在這個光譜之外，則有離開、另謀出路，以及提出並且實踐另類理想，這是「局外的中介」。

在唐榮的例子中，較少看到純然的對抗，對抗多半以順從的外貌出現，如順理（勢、法）而行，間或參雜抵抗，如順（理、法、勢）鬥爭，這意味著中介結構力量的各種能動。戰後的台灣，國民黨不但掌控政權，同時透過金融事業掌控經濟場域。一九五零年代的唐榮鐵工廠為了因應鋼鐵市場的需求，不斷地試圖擴展。面對國民黨控制的政經場域，唐傳宗在多重限制下，展現了他的能動，如依循當時的政治邏輯來運作的順理鬥爭、因應當時黨國無所不在的結構力量的「官商有別」的順法鬥爭、利用蔣中正銅像的象徵鬥爭，以及部屬眼中的順勢而為。

唐傳宗與國家直接交鋒，行動策略有別於其手下的職員與工人。面對蓬勃發展的鋼鐵市場，他力圖擴廠，以高利吸取民間資金，在當時物價波動與貨幣貶值的預期下，是順勢而為。他也同樣以順勢而為的方式來因應當時的政治環境，如聘用外籍顧問、選舉時贊助國民黨等。但順勢而為並非毫無風險，高利向民間借款，卻逢物價未波動、幣值未貶，使得周轉困難，從而造成被接管的危機；如不借款，則無法擴展事業。聘用外籍顧問也帶來了負面的效應，如卦一漏萬、「選邊站」與沾上政治派系鬥爭的色彩；然而不聘用顧問，事業的進展卻

---

<sup>5</sup> 這是「豬羊變色」，不同於 Willis (1981) 的由限制、對抗、自由再回到限制，這意味著行動中介十分多樣的效應。

會受阻。「順勢而為」是因應「結構力量」的一種方式，當中有不可控制的元素與不可預期的負面效應，事後來看，順勢而為其實是「進退維谷」下的一種作為。

「順勢而為」並未讓唐傳宗「保平安」。在面對打壓時，唐傳宗更採取了「順法鬥爭」。在抗議監查小組與處理小組的各種作為時，他先依循行政管道求援與抗議，接著再向立法院與省議會請願。請願的依據是「依法論法」，如「正當程序」(due process)、依法行事（各種作為必須有法律依據）等。「依法論法」更涉及了較深層的法理論證，如「財產權」（國家不可侵犯私人財產權、私人股份有限公司自治等）、「官與商之辨」（銀行股權是法人團體，而非國家，這是因應黨國力量無所不在的一個策略）。他依據支撐資本主義的法制來抗議國家不公、占用私人財產、批判公營後的虧損，並希望唐榮回歸民營。在實際運作上，順法鬥爭更可以「借力使力」的形式出現。如有關土地價值的估算，唐傳宗請求內政部解釋，而內政部的見解不同於經濟部下屬的處理小組。由於內政部是土地事務的主管部會，見解的位階理當高於經濟部，唐傳宗藉此來對經濟部施壓。他利用了行政體系不同部門間的位階關係來展開「順法鬥爭」，雖然終歸無效。

唐傳宗更進行了「順勢鬥爭」，如二分最高領袖與下面的執行者，並且推恩前者譴責後者。當時的行政院長引用總動員法，對唐榮進行救濟，唐傳宗可以順此法來對抗處理小組的不利作為，而在「很有威嚴」的國家下，這種作法也是「順勢鬥爭」。

小結來說，唐傳宗的能動是「參照」（參考並依照）結構力量而來，並且針對結構力量做工，這呼應第三章所提出的「行動中介論」。

不僅如此，這些能動打造結構力量的呈現樣態。如 Z 廠長以「脈絡化」來描述行動者的作為，以「自然化」來解釋關廠的最終結局。行動者的作為打造了結構力量呈現的樣態（「很自然」），而這個樣態本身有其效應（即「正當化」了結構力量）。

最後，中介的樣態有其效應。順勢鬥爭的另一種展現是透過象徵進行鬥爭，如在替蔣中正立銅像的事件中，是唐傳宗在高壓政權下，利用象徵的兩可性(ambivalence)所做細微的、無奈的反諷。行動者並不直接與當權者公開對抗，而是透過具有順服意義的象徵來表達抗議。這意味著我們必須留意中介的樣態。

傳奇是另一種中介的樣態。在歷經時空的遞變後，唐傳宗的事蹟成爲口耳轉述的傳奇，「政治」是這個傳奇的核⼼成分，如國家抽銀根、領導班子間的派系鬥爭、「功高震主、得罪當道」、白色恐怖等。結構力量以「傳奇」的形式出現，不僅傳奇的內容（如「政治」獨大）展現了結構力量，傳奇的敘事形式也以弦外之音的方式讓結構的威力更爲「傳神」。換言之，中介的樣態有其效應，中介的樣態本身即是另一個層次的中介。

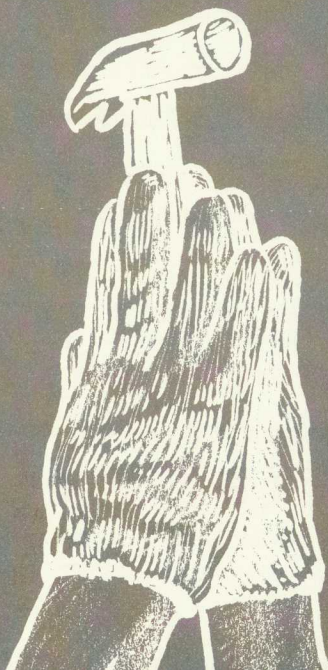
省營後的唐榮鐵工廠，資本已經被政治化，政治化資本下的商品拜物教有何特徵？這是下一章的主題。

第五章

# 「情」、包與命

大熔爐中的商品拜物教

---



唐榮鐵工廠由民營到省營涉及了資本性質的變化，進一步影響了工廠內部的勞動生活，商品拜物教的展現從而有了不一樣的面貌。工作現場仍然以萃取剩餘價值為主要目的，並且透過獎金制度進行。但由於省營後的唐榮鐵工廠的生存最終是依賴預算，而非利潤，從而讓萃取剩餘價值不再是無上的律令，最清楚的證明就是獎金制度被修改為單一薪俸制。

本章先描述唐榮勞動者的謀職與失業，再分析省營資本下的勞資關係、薪資制度的運作與現場生活，接著鋪陳工會運動發展史，最後以反思「過的是什麼樣的生活」的存在感來總結。本章運用工廠檔案與口述歷史，勾繪工廠實錄與人物傳記，藉此探究資本主義核心機制（掩飾與萃取剩餘價值）與人類行動的可能空間，期能呈現出唐榮鐵工廠的社會誌。

## 一、謀職與失業

謀職是薪資勞動之始、受僱者之生，失業是薪資勞動之終、受僱者之死，謀職與失業是受僱者生涯的兩個地標。

### (一) 白色恐怖的陰影

白色恐怖的威力滲透到唐榮被政府接管的過程。唐傳宗認為接管小組低估唐榮資產，想要向立法院呈遞請願書時，大家都勸他不要：身處白色恐怖的時代，一陳情說不定人就回不來了。不僅如此，白色恐怖也影響了一般人求職的過程。

陳兆雄對於「白色恐怖」印象深刻。他回憶到，當時警察巡邏結束時，都會交代「看見陌生人要報告」。他在找工作時也感受到白色恐怖的威力。他在唐榮鐵工廠招考時前來報名。工人比較沒有資格限制，應徵職員就一定要職員以上的人（最好是主管）介紹，才能報



名，一來是「職員」在當時職位相當高，二來是爲了防範情報單位的人前來應徵。

不僅職員如此，一般基層的勞工在求職時也感受到白色恐怖。1933年生於台南白河的亮哥，兩歲時隨父親搬到高雄，小學畢業後跟著父親學工夫，經由已經在唐榮做挾鐵工的大姊介紹，於1950年進入民營唐榮，擔任維護工，1993年在保養組班長任內退休。他父親原在台鋁工作，二二八時：

被人家誣陷，就被抓去高雄山下關一個多月……經過調查之後，才叫人去把他保出來……關出來之後復職，也不能回原職務，台鋁就叫他做別的工作，我父親不願意，所以就離開公司。他後來出來做生意，我媽媽也要跟著他，他是做路邊攤的生意，用腳踏車賣吃的。做一陣子後，就跑去中國石油應徵技術員，（如果能）考進去後就可以住在宿舍。我父親考過了，他的工夫不錯。他人又很古意，他把他待過紅樹林那邊的糖廠也寫上去、在台鋁工作幾年到幾年也寫上去。煉油廠那邊就打電話去台鋁問，問我父親在台鋁待多久、表現怎麼樣？他們就說二二八怎麼樣……結果煉油廠那邊就不敢請他……他又出去做生意，就來加油站油庫應徵，是朋友介紹的……他就不敢再寫（曾在）台鋁工作了，他就寫紅樹林糖廠這樣。（2004/7/9: 1）

對亮哥而言，二二八是關鍵事件，讓他父親失去了工作，再次謀職也不順利，只能以擺攤子維生。再次謀職時，他父親面對的是身家調查網絡；二二八的污名化效應，任何人只要牽扯上這個事件，幾乎就是在天羅地網下，走投無路。最後的出路就是略過這段歷史，才能順利找到工作。



這個威嚇力量至今餘威猶存。2004年7月9日，我們在亮哥家的訪問接近尾聲，我借用了他家的廁所，位於廚房的後面，沒有開燈。他太太問了我兩個問題：「你們是哪個單位的？」以及「你們怎麼知道我先生的？」（2004/7/9（紀）：5）。

## （二）農工部門的消長

另一個求職的背景結構是一九六零年代農工部門的消長。<sup>1</sup>佑哥，1932年生於嘉義，1956年進入唐榮，在軋鋼班長任內退休。在唐榮長青聯誼會的團體訪談中，他說出了選擇唐榮的理由。他家裡有田，但是做（農）事做到怕。經朋友介紹到唐榮，「那時都是古式機器，都要用人工，想不到比做事（種田）還辛苦！」，他原本想要回嘉義，但一來「出來又回去，會給人家笑」，二來是有志氣，「別人可以，我也可以」，還是留下來。果然，他「比別人有研究心，三年後升副班長，再升班長，我們的生產都不輸人！」（2004/8/5（紀）：1）。

出生於1942年的興哥，1959年就進入當時仍屬民營的唐榮鐵工廠，做「嬰仔工」（童工），挾熔鐵給師傅做螺絲釘。工資一期（十天）100元，那時的白米一斗2.5元。1962年才加入勞工保險。當時全廠有4,000多人，人來人往，流動性高。工人必須做滿一個禮拜，才有工資可拿。後來他轉做水泥柱，擔任填充水泥的工作。每天從早上七點做到晚上九點，月薪330元。

他曾經在台肥、復興木業工作過，但是要加班，「我『正工』都做不完了，還要加班？」，他覺得不自由，而在唐榮很自由，如果不想做，做三個鐘頭也可以，或者做到最後一個小時要走人也可以，班長會去調人。接著他去服兵役，退伍後原想去跑船，但想到從馬祖坐船回台灣會暈船，就放棄了這個計畫。他決定回唐榮，擔任「抽鐵啊」

---

<sup>1</sup> 參照第六章王永慶的「共苦」敘事。

(將融化的鐵漿做成鋼筋)。一九六零年代以後，台灣農工部門間的人力流動開始加劇，興哥見證了這樣的歷史過程：

那時做事(種田)的人艱苦，沒有人要做農，但做工十天就領一次一百元。那時當工人很有趣，衣服包一包就可以上工了……(工廠環境再惡劣還是待下來)為了飯碗呀！為了飯碗呀！那時的農業已經很壞呀！呀工業的薪資又不錯。  
(2003/8/27: 9, 22)

### (三) 公民營與大小型企業

受過高工教育的求職者則有比較多樣的選擇。<sup>2</sup>南仙，1932年生於台南白河，1951年台南高工畢業，1953年進入唐榮，1995年以正工程師退休。民營時期的唐榮，高工畢業的新進員工升為職員的例子不多，一般而言必須工作滿三年，但是南仙只花了一年四個月，因為他「工作的時候，不論老闆有沒有看到，都要照樣的努力工作……」(2003/8/19: 1)。他先在營繕課，一年四個月後升為職員。之後，被派到唐傳宗合作投資的新台灣基礎工程公司。改制省營後，歷任技術員、抽線所所長、業務課長等職，後首任品管組長。南仙十分看重工作的保障與穩定。當初選擇唐榮是因為「唐榮是鋼鐵業中最大的」(許雪姬 1993: 142)。在民營轉省營期間，南仙奉唐傳宗之命，到唐傳宗與日本人合資的塑膠工廠工作，那間公司的總經理不讓南仙回唐榮，但是協理卻建議南仙回唐榮。「他說不要留在塑膠工廠……這個塑膠工廠，成本才150萬，不大，唐榮是大間的，幾億萬的資本，你要回去唐榮比較穩定，當時唐榮員工4,000多個」(2003/8/19: 2)。

---

<sup>2</sup> 比較第六章台塑楊桑的就業選擇。

在新台灣基礎工程公司時，老闆也希望南仙留下來任職，但南仙沒有答應：「民營的工廠靠不住……因為民營的老闆要用你的時候就用你，不用你的時候就會趕你走了」（2003/8/19: 7-8）。

在民營企業中，大型比小型有保障。相較於民營企業，省營的企業又更有保障。不論如何，只要受僱，就會有被解僱的可能，爲了謀求更多的保障，南仙曾做過各種投資，包括石灰廠、H 型鋼工廠、挖土機與吊車廠，並且繼續在新台灣基礎工程公司兼差。隨時可能被解僱是純正的資本關係(the capital-labor relation proper)，是結構感的重要面向。

#### (四) 失業

有就業，就有失業。2003 年 6 月 25 日，勞博館籌備處邀請唐榮民營化前的最後一屆四位工會幹部，到高雄市勞工局做口述歷史錄影。阿義是最後一屆的工會理事長，在訪談中最健談。阿義生於 1958 年，國中畢業後，於 1974 年考進唐榮當養成工（也就是學徒工），所謂「學徒工」就是在現場打雜，清理打掃工廠，「給老師父送便當送水」，晚上則去讀夜校。退伍後，他回到擔任保養的工作。1987 年開始參與工會，2002 年唐榮民營化後失業。失業後，阿義感受到了無可逃避、強大無比的「一定要有工作」的驅力。有人以爲失業後，沒有準時上班的壓力，可以睡到自然醒，其實不然：

因為我們每個禮拜差不多都有固定聚會的時間，因為你找不到工作你悶在家裡很痛苦，不像人家說睡覺睡到自然醒，那很難睡。像我都是六點多就起床，像我們這邊有個很年輕的洪小弟，我們都會在那邊聚會，我們就泡個茶聊聊天，這禮拜誰去找了工作？有沒有找到工作？去哪裡找工作？  
(2003/6/25: 3)

失業讓日常生活失序，即使不需要上班也無法放鬆。阿義仍然必須打造出一定的作息與秩序，例如與失業同事定期聚會。

鄰居再平常不過的問候，也成爲壓力：

我最大的感慨就是洗車的時候……鄰居以前會問我：陳啊，洗車喔！啊你今天值哪一班？我就會回答今天值中班，現在鄰居問我都不敢說，我都怏怏（不說話），不然就說我今天請假，我今天請的就是 365 天的假。(2003/6/25: 2)

失業不僅讓日常慣行失序，更讓同樣的行動從此有著不同的意義。鄰居的關心帶來了壓力，因爲社會的共識是男人一定要上班工作，阿義的反應呈現出了「上班工作的驅力」如此深入。鄰居的問候雖然帶來壓力，但是阿義仍然以幽默來因應。

家庭內再簡單不過的對話，也會觸動「一定要工作的驅力」：「我老婆有時候看電視看到一半，就會問：你怎麼不去找工作？她也不是說要逼著你去找工作，（只）是提示，（但卻）變成說今天你不去找工作就不行」(2003/6/25: 2)。

太太的「提示」（去找工作）被經驗爲「非去找工作不可」，這是因爲阿義自己已經將其內化。這不僅僅是「想像的」心理壓力，而是有殘酷的物質條件：

其實唐榮平均起來差不多百萬（資遣費），因爲我們年資比較高，所以一定高，所以我們一兩年內生活上不會很大問題。但是你說你三四十歲人不去找工作，怎麼可能，你不覺得怪怪的嗎？主要還有家庭還有小孩，我們兩個小孩都是唸私立的……住一間公寓也是二十幾年，你要叫我怎麼辦？雖然有一百多萬，但是那兩個小朋友，差不多唸書又要花一百萬，

所以我怎麼可能不去賺錢？(2003/6/25: 16)

養家的壓力是「一定要有工作」驅力的一個來源，而家庭生命史階段決定了「工作」驅力的強度：有還在唸書的孩子的家庭，這個驅力特別強。

行動者因應結構力量的樣態在敘事形式中呈現地最清楚。阿義及其他工會幹部以反諷、委婉的修辭(euphemism)、語言上的扭轉(twist)、擬似告誡與自嘲等方式來陳述他們以失業作結的唐榮經驗。

首先是直接反諷：「我是（阿義），我在 91 年 8 月 31 日之後就算失業勞工了，我在唐榮也沒有待很久，只不過 28 年多……」(2003/6/25: 1)，或者加上委婉修辭的反諷，如阿義回應鄰居的關心：「我今天請假，我今天請的就是 365 天的假」(2003/6/25: 2)。

其次是語言上的扭轉：

（找工作時），人家一看到你四十七年次的就說，喔！你四十七年次的喔！這也不是我自己願意這樣，我也很希望我自己七十四年次的，所以我只好跟公司的人事講，你嫌我太老不請我，那把履歷表還我，不要把我的履歷表拿走，不然我還要多花兩塊錢，失業勞工能省則省有好無壞。(2003/6/25: 2)

再來是另一個工會理事的擬似告誡：

我們以前都說是鐵飯碗，現在四十多歲變成是破飯碗，沒飯可吃啦……所以大家真的不能食予飽飽，激予槌槌（tsiah-hōo-pá-pá, kik-hōo-thui-thui，吃得飽飽、裝得笨笨的），要站出來啦！不能像我們這樣。(2003/6/25: 2)

最後則是自嘲：

我們一路走來都是支持民進黨，都不支持國民黨，我們可是滿綠的，我們說唐榮工會真的是很綠，現在都變成黑色了，變成黑社會了。(2003/6/25: 15)

## (五) 小結

唐榮鐵工廠的生與死就是受僱者的生與死，而受僱者的生與死又因所處的位置與生命史的階段而有不同的樣態。

二二八事件與白色恐怖影響了謀職，是促動結構力量（國家）的大事件。

上述的謀職經驗透露出結構與能動的辯證關係，可稱為「相對論」。首先，結構與能動是透過對照與比較顯現出來：一則是農村（辛苦與衰退）與工廠（有賺錢的機會）的比較，另一則是「沒有工可做」與「有工可做」的對比。結構力量（如勞動力市場）也可以「兩惡相權」的形式出現（佑哥、興哥），更可以較不嚴苛的「多元選項」出現（南仙）。其次，在對照與比較後，能動展現為兩害取其輕，一是去農就工，二是工廠工作比做農事辛苦，但與農村中沒有賺錢機會相比較，工廠還是一個比較好的出路，從而留在工廠。這是受困中的能動，被迫中的選擇，能動內含在結構中，或者更準確地說，是結構下的能動。最後是動態發展，被選定的出路可能比現狀還糟糕，這是能動以後仍然有新的結構性限制，但限制中仍然有發展的機會（如佑哥在唐榮被升遷），從而接受自己的選擇。這是結構力量呈現的樣態，而呈現樣態本身即有其效應：讓行動者有所選擇，但設定或嚴或寬的選項。在設定的選項中，行動者做選擇，連鎖地面對新的限制（佑

哥)。<sup>3</sup>

結構力量只有在「例外」(如失業)發生時才漫天襲地而來，一是例外擾亂了慣行，破壞了作為結構力量的存在感(阿義)，呈現出平日隱而不顯的力量(如普羅化與養家的壓力)是如何地駭人，二是「例外」透露出強大的結構力量通常是隱晦的，隱晦是結構力量的呈現樣態，而結構力量的呈現樣態本身就有其效應(如此處的隱晦強化了結構力量)，從而就是結構力量的一環。在失業的例子中，例外擾亂慣行，撞擊了結構力量的呈現樣態，從而撞擊結構力量本身，但帶來的並不是「去結構」的自由，而是必須順從結構慣行的壓力。

在因應「例外」時，行動者以弦外之音的方式透露出了抗議的訊息，行動者中介結構力量的方式(如阿義的修辭學上的反抗)具有行動本身外的另一種效應。

## 二、勞資關係

在唐傳宗的整個口述史中，勞資關係從未出現。相較於公司被接管的風暴，勞資關係與現場工人並非唐傳宗必須面對的結構力量。只有在訪問者許雪姬(1993: 55)提出監查小組報告中包工頭「中飽漁利」的問題時，唐傳宗才稍有回應。

唐榮鐵工廠由私人資本轉變為國家資本，會不會影響其中的勞資關係？省營時期的勞資關係包含不純粹與純粹的成分，前者如：非利潤驅動、多層頭家、科層制規約與國民黨介入，後者如勞資涇渭二分與資方壟斷管理特權。

---

<sup>3</sup> 比較第七章美麗島工人面對績效獎金制的兩難。



## (一) 非資本主義內在要素的介入

### 1. 非利潤驅動

唐榮鐵工廠由民營轉為省營後，其「心之所繫」與民營時期不同，即由民營時期的利潤中心轉變為省營的預算中心。1990年4月21日，鋼鐵廠發文給唐榮總公司，呈報績效考核基準表，如表 5-1。

表 5-1 唐榮鐵工廠 78 年度(1989)營運績效考核基準表

項目	細目
業務經營	
營運實績：產品銷售量值	鋼鐵銷售量 216,000 公噸，銷售值 2,492,204 千元。
營運素質	
配合政府政策執行情形	1. 穩定物價措施。 2. 支援國家重要工程。 3. 充分配合軍公工程需要。
推廣新產品銷售	發展新產品，開拓市場。
品管考核	
商品檢驗局品質管制制度執行追查評核	甲等，80 分以上。
煉鋼半成品合格率之考核	
財務管理	
固定資產周轉率	本年度預算比率為 108.45%。
存貨周轉率	存貨周轉率 345.58%，即一年周轉 3.46 次。
人事管理	
管理改善情形	1. 例行精簡用人政策，減低用人費成本。 2. 推行生產線人力年輕化工作。 3. 落實〈勞動基準法〉，維護員工權益。 4. 辦理升遷，激勵工作士氣。 5. 推行第二專長訓練，並加強在職訓練，強化勞工教育。 6. 嚴格管制加班。

資料來源：唐榮鐵工廠檔案。

這個考核基準表有幾個特色值得留意。首先，表中沒有提到獲利，也就是利潤並未被納入考核唐榮鋼鐵廠營運績效的判準，代替獲利率的，一是銷售量值，<sup>4</sup>二是營運素質，意指配合政府政策執行情形。其次，在人事管理上，強調的不是提升生產力，而是減少人力成本（減低用人費成本、嚴格管制加班）。最令人驚訝的是「落實〈勞動基準法〉，維護員工權益」也在績效考核之列，這在民營企業不太可能發生。這個表也透露出：人力老化顯然是大問題。最後也是最重要的，鋼鐵廠向總公司申報此考核表的目的是為了向省政府申請預算。

台灣是一個資本主義社會，唐榮也以公司的形式於其中運作。但由績效考核基準表來看，獲利率並未列入，意味著它並非純正的資本主義企業，這個特徵影響了對外與對內的整體運作。

## 2. 誰是頭家？

在省營的唐榮鐵工廠中，誰是頭家？

唐榮是省營的事業單位，受省政府管轄，而省政府又必須對省議會負責，於是構成了一個跨越廠內勞資關係的圖像。廠內有勞資關係，廠外有省政府與省議會，構成了四角互動的關係，如圖 5-1。



圖 5-1 省營唐榮鐵工廠的勞資四角關係

<sup>4</sup> 如小商品生產，只追求總量，不追求利潤極大化，可對照第七章美麗島工廠的年報是以利潤為中心。

董事長與總經理不僅要向省政府負責，還得與省議員「交陪」（「總經理所賺的錢……都花在議員身上」）。同樣的，受僱者（工會）這邊也可向省政府陳情，並且透過省議會施壓。「停電要你先回去，晚上再來上夜班……我把這些記錄下來送到省政府，陳情省政府」（2003/8/27: 2），最劇烈的則是帶工人到省政府抗爭（p. 8）。雇主與受僱者間不是一組純粹的「勞雇關係」，即雇主沒有最後的裁決權，同時不必自負盈虧。

資本的性質形塑了工廠內部的勞資關係。由於資本屬於「政府」，使得「頭家」這個範疇不是那麼自明與外顯。例如，興哥看到了廠內的總經理或董事長背後仍然有「太上皇」，而工人可以透過身為選民的身分來陳情與施壓。換言之，工人可以另闢戰場。

### 3. 科層制的規約

省營後，唐榮鐵工廠的職員兼具公務員的身分。劉桑這時有三重認同，即技術者、工程師與公務員。「技術者認同」強調對抗人事關係的技術本位，「工程師認同」則以解決問題、降低成本為職志，例如唐榮不鏽鋼廠建廠工程由劉桑監造，他透過實驗減少天車軌道的鋼架，節省很多經費。唐榮產品一定按照規定來做，因為劉桑認為自己是「吃頭路人」，<sup>5</sup>偷工減料並不會得到什麼好處，品質出了問題反而麻煩，要留意的是不可浪費材料，所以唐榮的產品，一定合乎規格。

「公務員認同」讓劉桑依法行事。省營企業中的公務員必須處理各種招標與發包的業務，而這正是各方爭取利益的焦點。例如中二高系統交流道的混凝土工程與外勞引進案，都有省議員來爭取。作為省營企業的高階管理人員，他必須考慮「這個工程要給誰做？」。劉桑因應的原則是：節省經費，完成工程。先按照招標規定來做，法律規

<sup>5</sup> 在這個脈絡下，意指公務員。

定外再講情理。他也有破釜沉舟的打算：如果不能按照規定來，就走人。

科層制也影響勞資爭議案的處理。鉗工老劉的申訴案（唐榮鋼鐵廠檔案 D050701）凸顯了唐榮內部勞資關係與科層體制的連屬（表 5-2）。

表 5-2 鉗工老劉申訴案大事記

時間	事件
(民國) 66.11.19	管理連鑄機一次冷卻水於 A 爐澆鑄前，因疏忽致三道鑄模燒毀，使公司蒙受重大損失。
66.12.24	煉鋼工場簽報。
67.1.16	核定記大過一次，並扣發 12 月份績效獎金及爐爐競賽獎金歸還公司。
69.1.3	寫信向總經理嚴雋泰申訴，提出三個疑點。
78.12 或是 79.1	向工會申訴。
79.1.23	產業工會為老劉案發文鋼鐵廠。（沒有附工會的公文）
79.2.16	鋼鐵廠回文工會。
78.12.22	向省議員吳大清申訴。
79.1.9	吳大清寫信給嚴雋泰。
79.1	鋼鐵廠內部簽呈：擬轉總公司核定後，由本廠函覆吳議員。

省營事業中的各種制度設計確實提供了勞工申訴的空間。在上述案子中，可以看到老劉先寫信給總經理，再透過勞資會議代表來查看資料，然後向產業工會申訴（再由工會發文公司），最後則請省議員主持正義。基本上，這都是「順法鬥爭」，也就是依據制度設計來運作，捍衛自己的權利。

老劉提出的三個疑點，包括公布處分的時機、人事室更改考績沒有照會煉鋼工場、以及考績 70 分以下有人有註記記過有人則無，都是

在抱怨資方沒有依據「制度」來執行，而不是公開質疑或者對抗制度。由於沒有依據制度來執行，導致了老劉認為他的考績被任意塗改、一過兩罰，都是「人為因素」，是「人事主任有計畫地要封殺他」，<sup>6</sup>並理解為「標準的官僚」。「官僚」在此指的應該是「濫權」，未依照規定來辦事。「官僚」也指涉「推託」：將更改考績分數，宣稱為他人所為。「官僚」最後指向「應付」：探詢退休同仁地址時，得到的是錯誤的訊息。讓老劉感到絕望的正是這三種「官僚」，而這三種「官僚」作風與嚴格的「科層制」（依規章行事、對自己的職務有決定權並負全責、提供正確訊息等）相違。

但另一層次的「官僚」，可能是老劉沒有感受到，從而沒有出現在申訴書，卻呈現在他動員各種制度來捍衛權利時資方的回應之中。例如，公司針對三個疑點的回應是：公布的時程沒有異樣，作業流程正常；煉鋼工廠現有底冊係初評結果；核定結果，一般不記載獎懲，如有變更評分者，就需註明。再者，66年度考績，因為當年度表現不佳，主管評定為69分，經核定後執行，依法並無不可。另外，時隔十餘年，已逾申訴時效。最後在回覆省議員時，更依據檔案法規說明：「保存期限為十年，考核資料紀錄均已焚燬，僅存考核清冊，查考困難」。總結而言，公司依法行政、依法否定老劉的申訴、依法駁回。完全依法、依書面規定行政，或許也是另一種官僚。<sup>7</sup>

6 老劉感受到了廠內的派系鬥爭。他主觀地認為人事主任「有計畫地要封殺他」，以及煉鋼工廠廠長不會「一過兩罰」。事實上，工廠內日常生活的運作，一方面是依據廠內規章，另一方面則是廠內各個人的實際運作。就此而言，老劉是以派系來理解科層。

7 老劉對於「制度」是否有另類理解？是否看穿「制度」？他是否發展出特定的「文化形式」，即制度的第三層次(Willis 1981)？老劉與公司都遵循公司的規章來爭論。老劉並未操弄公司的規定來滿足自己的需求（制度的實務層次），也未對公司規章形成另類的見解，並且對抗公司規章（制度的「文化形式」層次）。然而，他卻對公司規章的執行方式

老劉很「痛心」：「痛心，欺職是一名鉗工」，客觀上是結構位置上的不平等，主觀上則是在下位者被欺凌。身為鉗工，他必然知道自己的職位比人事主任低。但是要感受到痛心，「欺職是一名鉗工」，則一定有其他的作為，那就是上述的「官僚」作風。這裡可能兼具了「勞工」（「鉗工」作為一種勞工）與「下位者」（「鉗工」作為一種職位）的意識。

民營時期的唐榮，唐傳宗講了算數。到了省營時期，鋼鐵廠長、公司總經理等，講了未必算數，他們的意志，現在受到了限制，一是必須依法、依公司規章來行事，這是官方科層化的限制，二是公司資本的來源是政府的預算，決定公司生存的不是市場上的盈虧，而是省政府的預算編列與省議會的預算審查。省府官員與省議員從而對唐榮內部的管理有一定的影響力，工人也可以藉助這樣的力量來處理勞資關係。當老劉向在地的省議員吳大清求助時，他是以太唐榮員工與選民兩種身分發聲。受僱者的力量除了透過工會來展現外，也可以「選民」的身分請民意代表出面干預。

然而這並不意味著唐榮管理階層的權力就一定受限。從公司的回文來看，我們看到了公司因應這些限制的策略：一切依法行政。公營事業要依法行政，至於這個「法」是向資方或者向勞方傾斜，則充滿了不確定性。勞方依法申訴、爭議與抗爭，資方也依法回應，結果可能是回到勞資關係不可化約的本質：資方權力大過勞方。<sup>8</sup> 工人的基本身分是受僱者，只是因為受僱於省營企業，從而受到正式的章程與法

---

過猶不及感到絕望；或者未被遵循，或者太被遵循，結果仍是官大學問大、資方大於勞方。

<sup>8</sup> 勞方依法抗爭，資方依法回應，法法相爭的一個可能結果，就是「發回更審」，讓勞資雙方回去現場競技。這時就得看兩方操弄「法」的能力，但是顯然資方比勞方擅長。另一種可能是，「法」本身就有偏好特定一方的系統性偏差。

律保障，這是他們比民營企業受僱者優勢的地方。但資方也依法來回應時，勞資關係的不可化約的特性（資方握有僱用與解僱權，勞工只得聽命與待命）就被凸顯出來了。科層制度與勞資關係在老劉的申訴案中糾結，結構力量不是同質的，從而可以交互作用。<sup>9</sup>

#### 4. 國民黨組織的滲透

除了法定的科層制度外，國民黨團的組織與力量也深入唐榮鐵工廠。在工廠內的國民黨黨團，黨員以「組織」稱之，這不是別的組織（如工廠組織），而是國民黨的組織，也就是說國民黨壟斷了「組織」的稱呼（國民黨組織＝組織），意味著一個底層、看不見、含括一切、十分有力的運作架構。例如，維修班長亮哥就參加了「組織」，從而「晉升」至工廠的「第二軌」運作。平時，工人與職員間有條鴻溝，但他們會在「組織」（指的是國民黨的各種會議）碰頭。亮哥的直屬長官邀他加入國民黨，另外一個同事也在邀，他決定「加入就加入」，加入以後「比較輕鬆」。之後，他一路由小組長、代表一直到常委。唐榮生產事業黨部的常委，只有兩個是工人，亮哥是其中一個，他以此為傲，還拿出了國民黨內的各種當選證書來證明(2004/7/9: 4, 10)。

## (二) 資本主義內涵的要素

那麼省營後的唐榮鐵工廠，是否就轉變成擬似公務機構，勞資關係的成分就此消失無踪？其實不然，勞資二分與資方壟斷管理權反而更加凸顯。

<sup>9</sup> 科層制與勞雇關係兩者間的連屬，是一個理論意涵豐富的問題。唐榮是「科層，太過科層！」第七章美麗島則是「名為科層（依表現升遷），實為非科層（靠人事關係升遷），是不夠科層！」受僱者對於科層制的理解與期待是什麼？對於勞資關係的理解與期待又是什麼？兩者如何相生相剋？



興哥可以察覺到勞方與資方的分野，兩者間有條鴻溝無法跨越。首先是被解僱的威脅，背後是普羅化下養家活口的壓力。例如，大家都知道設備老舊，需要更新，但是沒有人敢講，「除非打算不待了……像我有一個心，不願意待了，要怎樣都沒關係！大家為了那碗飯」（2003/8/27: 15）。再如職業災害，「那個早晚會碰上的」，但還是得待下去，「為了飯碗呀！為了飯碗呀！那時的農業已經很壞呀！工業的薪資又不錯」（p. 22）。若發生職災，「就勞保賠，公司還要待呀！他就給你敷（藥敷）到好（工人就不敢再有其他的要求）」（p. 21）。另一個專屬勞方的是現場工作的辛苦與危險，資方與管理階層不用在現場勞動承受各種高溫與風險，稍後會進一步討論。

興哥也感受到了管理特權的各種展現，如「（工會）理事長和他們（公司）隔開」指的是工會無法接觸到公司營運的資料，必須透過省議員，「是省議員把所有的資料都給我」（2003/8/27: 3）。階級意識表現在營運資訊為資方所壟斷，因此，即使公司賺錢，也不可能讓工人領太多，「盈餘他（公司）在報呀！……咱們工會盈餘又管不上……就隔開了，咱們管不到就是了」（p. 26）。換句話說，因為資訊「隔開」，工人可以領到的獎金有上限，不可能隨著營業額同步增加，這意味著：工人與公司間並不是真正的伙伴間的分享關係。

阿賢也指出了管理特權的壟斷。在唐榮，資方壟斷管理權，並以此來堵住工會「得寸進尺」的要求：

公司本身的營運設備都有在談，但是沒辦法很深入，因為工會只是定義成員工的福利。講到公司的管理設備營運，公司就是一句話：這是屬於管理階層的問題，工會只要把工人管好就好。（2003/8/21: 21）

甚至勞方也有人認同這種觀點，如擔任工會理事的公司會計人員

將工會職務與公司會計職務分開，不願意提供公司會計與財務資訊給工會。<sup>10</sup>

謝：工會會員裡面有職員參加嗎？

阿賢：有，我們曾經有一任網羅會計來當我們的監事，但是只要當過工會幹部，就馬上對他的職務消音了，他不會談到他本身的業務，對工會本身就不會有什麼幫助，因為他已經把他的職位跟工會的職位分清楚了。

(2003/8/21: 22)

工會試圖探入管理特權的禁區，但是有困難，「管理權屬於資方」的觀念，根深柢固，是一種「結構感」。即便如此，「管理特權專屬資方」的觀念仍遭到各種不同的挑戰，其一是勞方透過民意代表向唐榮真正的頭家（省政府）施壓，其二則是勞工董事的產生，帶來了轉變的契機：

工會那時候還不是走到經營階層，工會只是有一些反映，也不是很深入，而且對公司整個經營也不是很了解，所以也沒辦法參與……因為這幾年有勞工董事產生，所以才能跟公司談經營。之前的勞資會議，只是界定勞資雙方的權利部分，講到經營、管理階層都沒有辦法，所以後來我們有要求管銷會議、廠務會議，或公司開的經營管理會報，我們都可以去參與……但是參與的部分有時候也不是很容易深入，因為一些比較高難度的，像是財務報表，經營方面，或者為什麼會虧損，沒辦法去深入。(2003/8/21: 22)

---

<sup>10</sup> 美麗島工廠的合理化必須提供這些資訊，參見第六章。

唐榮工會關注的議題，由薪資到設備改善，再到公司經營。有了勞工董事以後，可以知道公司的營運狀況。相應的則是勞方的各種組織與委員會都逐漸統整在工會之下，勞資會議的代表、福利委員會的委員、勞安委員會的委員，以及派到上級工會的代表等，都由工會統籌(2003/8/21: 22)。就勞方而言，「工會」與「福利委員會」專屬勞工的權利，是爭取來的。兩者原來的設計的確是專屬勞方，但由於特定的歷史條件，使兩者「異化」為受資方控制的機構。經由勞方的努力，可以回復原來設計的目的。

勞資二分與資方壟斷管理特權是純粹的勞資關係，在危機發生時，也有可能被鬆動。唐榮面臨關廠時，最後一任的工會理事長阿義採取了各種救援的行動：

其實我在行政院經濟部國營會……我常常都跟他（國營會副主委）說要救黑鐵廠就是要給我希望，就是這個貨源要固定啊！……我去找（中鋼董事長）的時候，他就跟我們說得很白：我要救你們，你們一定要去做火車身，我的貨給你。  
(2003/6/25: 15)

關廠危機帶來了對既有結構的反省。承平時勞資分工、分等、分薪、分能，面臨關廠危機時，勞方試圖跨越這個分野，提出自己的營運策略，請求政府提供訂單——這在承平時是資方壟斷的「管理特權」。承平時，勞與資二分，前者純受僱，後者有管理特權；關廠危機鬆動了勞資二分的觀念，開始有勞資合夥、共負盈虧、分享管理特權的想法，勞方試圖接管「管理特權」。

民營時期的勞資關係並未主動浮現在唐傳宗的口述歷史中，暗示了結構力量可能會退為背景而被隱形。這裡的隱，與平日隱而不顯、但卻因失業而浮現的普羅化與養家壓力不同，但都是「結構力量的呈

現樣態有其效應」的例子，即「隱」本身就是發揮結構性力量的方式，如退為背景的勞資關係就可不受干擾地運作。省營後，非資本主義的要素如非利潤驅動、多重頭家、科層制規約與國民黨介入，老劉的申訴案凸顯了結構力量可能是複數，彼此可能相互牽制，行動者從而可以借力使力，雖然結果未必遂其所願，而借力使力也是行動者中介的一種樣態，本身即有作用。但純粹的資本主義要素仍然發揮影響力，如勞資二分與資方壟斷管理特權等。然而，勞資二分與資方壟斷管理特權這種看似穩如泰山的結構力量並非永不可撼動，而是有著被鬆動與改變的可能，意即已經「物化」的結構力量開始被行動者「去物化」。阿義在唐榮關廠前的種種努力說明了：為了因應危機，行動者對結構力量做工時，結構力量現身了，行動者同時也試圖轉化這個結構力量。必須留意的是，呈現、體現與轉化未必同時出現，如以阿義個人因應失業的方式來說，就鮮少轉化的成分。

### 三、薪資制度

#### (一) 民營時期的包工制：職、工、倩、包

民營時期的唐榮鐵工廠採取包工制，唐傳宗在口述歷史訪談中指出：

包工制本質並非如上述指摘所言，反而有許多優點……因採行「多做工，多拿錢」的治廠原則，工人一律平等，不會因為工作量不同而生嫉妒爭執，自皆奮力生產。凡該月產量超出預定目標，超出的部分得提出三成增發員工工資……以此累進法計算工資，一方面提高員工工作情緒，增加每月的生產量，廠方與員工兩方面的收入亦隨之提高。唐榮廠從未壓

榨員工，實則唐榮廠員工福利十分優厚……每人每日出五角錢，合資搭伙。工人或家眷受傷死亡者，廠方先行補助一千元。唐榮廠並與糕餅店洽妥長期合約，店方存有廠內所有員工名冊資料一份，遇有員工生日喜慶，當天糕餅店必準時將蛋糕送達，所有員工共同為壽星慶賀。（許雪姬 1993: 55-56）

唐傳宗口中的包工制，實際執行的情況為何？<sup>11</sup> 省營後又有什麼樣的變化？

退休的副廠長廖桑將唐榮的受僱者分成職員與工人，職員當中又區分為月給職員與日給職員。月給職員是大專畢業，實習一年以後升任，領的是月薪。「公司有事情，半夜也得出來」。1955 年左右，廖桑月領 700 元。日給職員，由高工畢業生擔任，領日薪，沒有出勤就沒有收入，還不是正式的職員，如卯哥，日領 7 元。工人則分為「公工」與「包工」。「公工」的意思是「公司工」，也就是由公司直接聘僱的員工，像是班長、領班等，領有職務津貼；章哥則指出公工主要隸屬非生產單位（設計、品管等）。基層工人中也有由公司直接聘用，有底薪，但是以獎金居多，「有做產量出來有錢，沒做出來則沒錢」，接近「包」，所以又叫「公工包」，主要隸屬生產單位，基本底薪低，依據超出基本產量的噸數來發生產獎金，獎金比底薪「大條」（多）。領班與班長的津貼，原本由公司付，後來改由生產獎金支付。此外，還有包商及手下的工人，大部分是「做件的」，一噸多少錢，做多少噸，就領多少錢。像是廢鐵進廠後，要選別分類，如炸彈、廢鋼、生鐵、汽車零件等，這由包商來做，撿出一噸多少錢，選別出來的各項廢鋼（如汽車零件）還可以標售。章哥稱為「包工包」，主要

<sup>11</sup> 由於欠缺民營時期包工制的實際運作的資料，只能從些許的職工口述歷史以及公營以後由包工制演變而來的獎金制之運作得知一二。

是由包頭承攬後段的成品整理。包頭底下有工人，這些工人向包頭領工資。工人如何看待「公工」與「包工」的差別？遷廠時，廖桑爲了照顧工人，將包工「叫」進來變成公工，對工人是一大福音，因爲公工可以享受公司的福利（如退休）（可能是已經改成省營）。在他看來，工廠的業績是勞工的血與汗硬囤（tún，堆積）起來的（2004/7/8: 8）。

亮哥 1950 年進入唐榮後就做保養、維修與電焊的工作。那時有一個「總包」，薪水由總包發給，後來才由公司發薪水。從事機器維修，是「半工包」：雖然給公司「倩」（亦即是「工」），但做越多賺越多（亦即是「包」）。若機器故障不能生產，獎金就減少，所以維修經常被「抓」出來搶修，爲了讓生產順利，有時兩三天沒回家。必須等到修理好了，讓別人可以生產，才輕鬆回家。亮哥升上班長後，仍然是做「公工包」，薪水不固定，也就是前面所提及的「半工包」。「公工」指的是公司「倩」的工人，不是包頭「倩」的工人。要變成「等」（即職員單一薪俸制中的分等級），薪水才會固定（2004/7/9（紀）：1）。<sup>12</sup>

換句話說，職員賣的是「勞動力」（「倩」），要隨時待命；假日工作，也不另給加班費。而包工賣的是「勞動」（「包」），做完事情才有收入。介於中間的則是「公工」，但公工又不像職員，主要收入來自類似「包」的獎金制度，所以可稱爲「公工包」，或者如亮

<sup>12</sup> 亮哥回憶說，當時薪水差，又不能規律、準時地發薪，常常發的是借條（正常的時候，是半個月發一次薪水）。外面的商店都不讓唐榮的工人賒帳。要結婚，聽到是唐榮的員工，大家也會擔心。1960 年唐榮發生周轉危機，三個月沒有發薪水。一天工作十二小時很辛苦，很難再去兼副業（不像職員，還可以去做副業）。當時與父母親同吃住，母親到對面兵工廠收廚餘來養豬，也在台銘的空地上種蕃薯葉養豬，他透過這種方式撐過難關。

哥所說的「半工包ㄟ」（一半「倩」、一半「包」），而與「半工包ㄟ」相對的是「等ㄟ」（依據職等發固定薪水的職員）。

現場工人另一個深刻的經驗是職員與工人間的鴻溝，士丫認為公司比較重視職員。民營時期沒有內部考試，只要表現優異，老闆就可以拔擢。士丫初進唐榮時，並非職員，但負責的卻是記錄產品種類、品質與產量這種「辦公」，所以他是工人的身分做職員的事，他稱為「以工代職」（2003/8/21: 15），並且以此為傲：「有一陣子我都還有穿西裝上班，雖然是工人身分，我也跟生意人一樣穿西裝上班喔！」（p. 16）。當然，他最終希望能升上職員，但由於去沙烏地阿拉伯支援的事情，與廠長有不同意見，依他的看法，從此「不能起生啦！……要報升職員，報了六次都升不上去，一報上去就立刻被打回票。我只好走工運這條路」（p. 5）。職員與工人間的鴻溝是士丫感受到的結構，在試圖跨越這個鴻溝不成、並且持續受到歧視後，他轉向從事工運。這是結構與限制的辯證發展。

## （二）省營後的薪資制度：由獎金制到單一薪俸制

### 1. 概說

卯哥 1930 年生於雲林、畢業於高雄高工，擔任品管組長，他提到了省營以後的變化。民營時期分工不那麼清楚，省營時期分工較清楚，民營時期的職員，省營後變成雇員，雇員不是正式的公務員，但在論及處罰時，卻依公務員的規定，獎勵時則不然。職員不時可以領到各種項目的錢，工人則沒有。民營時期，產量沒做出來就沒有獎金，省營後有固定薪水，有出勤就領得到薪水。其次，「公工包」變成生產獎金。

在 1985 年 4 月 27 日之前，工人分成六等，每等十級，薪資的內容有三項：正工工資（從 4,680 到 8,040 元／月）、固定工作獎金（從 2,787 到 3,940 元／月）、以及變動獎工獎金。以月入 15,000 元來說，



當中約有 5,000 元來自變動獎工獎金。同年 8 月 2 日核定的工資表顯示：日薪從 197 元到 303 元／日，固定獎工獎金從 2,467 元到 4,025 元／月。

爲什麼要採取獎金制？據劉桑的看法，省營後因爲生產不足以應付訂單，爲了獎勵生產採取獎金制。但後來因爲鋼鐵價格下跌，電力與原料價格上揚，生產設備又已老舊，使得生產成本大增，生產愈多虧損愈多，所以就減產。產量減少，工人獎金減少，因此工人要求比照職員改爲單一薪俸制。

省營後，職工間鴻溝依舊存在，阿義以「一國兩制」來描述職員與工人：

唐榮早期（民國）77 年以前，其實薪水也沒有高到哪裡去，<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> 這裡出現了口述歷史資料必然有的矛盾。阿義回憶剛進入唐榮時（1978-1979 年）：「學徒工一個月一仟五、正式工大概是一仟八，多了三佰塊，而且參加現場生產還有獎金，我那時候加獎金差不多兩仟一、兩仟二，中鋼那時候才領一千多，不會超過兩仟，差不多是民國六十六到六十八年左右，中鋼那時候我們這個年紀去做大概不會超過兩仟」（2003/6/25: 5）。薪水高低間的矛盾，可能是因為談論的時期不一樣。回憶到薪水高，是在一九七零年代末期、一九八零年代初期，而回憶到薪水低，則是一九八零年代末期。這種陳述的意圖是要以過去來對照現在，藉以凸顯現在的狀況十分惡劣。這是「從前好日子」（those good old days）的回憶與敘事方式。另一個矛盾的例子，是有關總經理與董事長的回憶。阿義一方面回憶到：「唐榮歷任的董事長能讓我們稱讚的實在很少，都是酬庸性質的……都是國防部派來的將官，他是來這邊領錢的，幾乎都是一般所說的外行領導內行」（p. 8）。另一方面，他又回憶說：「而且唐榮包山包海什麼都做，那時候（一九七零年代）的唐榮公司真的經營的有聲有色，那時候董事長總經理也真的很有心在經營」（p. 9）。這個矛盾，就比較難自圓其說了。有幾種可能，其一、大部分的情況下，董事長與總經理都是酬庸，是外行領導內行。但在一九七零年代，唐榮最賺錢時期的董事長與總經理有認真經營，是「實在在很

因為唐榮是一國兩制，職員部分是單一薪俸，但是員工是獎金制度。我們的底薪才萬把塊，所以加上獎金差不多一萬四、一萬五。(2003/6/25: 7)

這是將政治範疇（「一國兩制」）運用到勞資關係，藉以說明職員與工人之間甚難跨越的鴻溝，阿義藉此表達了他的結構感。

興哥也指出薪資制度區分了職員與工人，職員適用單一薪俸制，工人則採取獎金制。職員是「吃頭路」，工人只是收入不多、不固定的「做工仔」：

那時我們工人的心態都沒法平衡，那時整個廠改修（薪資制度），單一薪，固定的，省政府的，才像是一個吃頭路的，對否？……我們老是領那個獎金……退休金（才）三十六萬……獎金沒灌在底薪，退休金領不到（那麼多）。(2003/8/27: 18)

薪資制度不僅決定了收入，也打造出工廠內人群的分類，更形塑了階級經驗。

## 2. 獎金制的不滿

1987年11月間，工人張鳳和面見董事長，提出二十二點意見。同年12月15日，公司發文說明了辦理的情形，從這份研辦表中，可以看到張鳳和原來的意見與公司的回應。張鳳和的建議，可以分成工作時間、獎金與調動三部分，都環繞著工人對獎金制的不滿。

---

少」的那個少數。其二、這種矛盾可能來自敘事形式上的特性。「都是」酬庸是敘事時，常見的「誇張」說法，等到日後回憶到唐榮興盛、有賺錢的時期，前面的「都是酬庸」的誇張說法，就被拋諸腦後。

首先是「純勞動」。純勞動意味著「有做有錢，沒做沒錢」，最典型的例子就是計件制。但是唐榮鐵工廠是一家省營工廠，有著上述的薪資制度，怎麼可能會運作出令工人不滿的「純勞動」呢？

一來公司對工時的規定展現了「純勞動」的意圖。鋼鐵廠扭曲了工人的工作時間，意圖要讓工人隨時待命，讓公司彈性調度。如「全月之星期例假全數挪至月初不派工作時集中休完，致以後數週內工作繁重時，工人員得不到星期例假休息」。公司的回應則是，「以往為顧及機械故障修理費時，恐減少工員當月「獎金」收入，間有變動休假情事……76.12.1 晨報：除非業務上特殊需要，今後禁止挪動」。拒絕〈勞動基準法〉（3小時）外再加班工作的工員，都被罰扣工資約兩百元，公司的回應則是，「鋼鐵廠十多年前經幹部會議決定：恐請假人數過多無法順利生產致有扣減『變動獎金』，但所扣獎金仍給於共同分配，該辦法已自（民國）76年7月份起取消」。最後一個質疑是「停電、不能完成一日之工作時，即令工員將當日所剩時間以請假方式抵銷，造成工員損失」，這點公司沒有回應，但公司扭曲工時的作為，有兩項被修正。

二來有效工時的計算太寬，如將停機算成工人生產時間，而不是公司負擔成本的時間，也是公司「純勞動」意圖的展現。如「未正式生產期間（因機械電氣整修不能全部進行生產運作）仍依正常時間之生產工作量（計算）工員生產獎金，使工員工資得不到合理報酬」。

三來是假日工作因須核發加班費，公司從而提高基本產量：

工員在星期例假日加班，廠方不但沒有將（離峰用電）所節省的电費嘉惠工員，還無故要求工員的星期例假日時間生產工作量標準提高約三分之一倍，若達不到此一要求量，該日全無獎金或扣除前日之生產量作為補償。但工員若做到廠方要求的多做五分之一倍的標準，此多出的生產量卻未計入生

產獎金紀錄內（平均每月多做 1,000 到 1,300 噸以上）。（唐榮檔案）

公司的邏輯應該是：假日工資，比平常加計三分之一，所以產量也應該提高三分之一。有趣的是，竟然在先前一天的公文（12 月 14 日）就發布，「星期例假日出勤生產，准予從寬，不另加基本噸數之限制，自 12 月 1 日起試辦」。

調薪辦法也透露出了「純勞動」的意圖。政府頒布公教人員待遇調整辦法時，增加的薪水應該是算入固定薪資的部分比較有保障，但是公司卻算入變動的部分，說是「未雨綢繆」，但真正下雨時卻沒有得到補償：

工廠獎金辦法亂理不清，寫不完，工員能得多少工資（待遇），單位人事室、主計室、廠長心裡才明白吧！工作獎金（固定）原定本體（底薪）的一部分，廠方又將工作獎金（固定）的 30% 提出挪至生產獎金（變動）之內。在工廠（場）沒有達到生產工作標準時，（這一部分）作為下限獎金給予工員。但平常沒有達不到的生產量時，或是如停工日期內，工員也沒有得到生產獎金，所以這 30% 的獎金放在哪裡呢？（唐榮檔案）

二十多年後，不鏽鋼廠的阿賢言簡意賅地指出：

（獎金的決定）在工廠的單位主管手裡，這樣……會造成同工不同酬，差距很大。（因為）底薪的差距，每 1 年只差 1 塊錢，新進的人跟老的人，差了三十年只差三十塊，所以說

等於沒有差別，就只差在獎金，今天獎金給你幾點，就是幾點。(2003/8/21: 3)

底薪的差距不大，收入主要的差別來自獎金，這接近「純勞動」。阿賢也指出，獎金的點數由主管全權決定，這是「專制」，盈餘數字不透明則是另一種專制，稍後將進一步分析。

鋼鐵廠的興哥親身體驗到「做獎金就是等於做包工的」：

興哥：……那時都做包工的。

謝：包工的？

興哥：做像那個獎金辦法那種的。今天生產幾噸，咱們一班三十人就來分，一個人可以分工三（一天工資的三分之一）、分工半（一天工資的二分之一）呀！班長就是指揮的，班長看他分幾工（即幾天工資）。那時就做噸數的。(2003/8/27: 22)

獎金辦法是在有正式的雇傭關係下的薪資制度，但是運作後，卻被感受為像是沒有雇傭關係的「包工」。

工人對獎金制的第二個不滿來自「天花板」現象。「廠方見工員生產工作量屢屢升高，即將生產量標準無故提高……使工員在不合情、理、法的生產工作標準（下），無法掙得合理待遇」。<sup>14</sup>二十多年後，不鏽鋼廠的阿賢也認為某個生產單位獎金拉高的時候，公司就會設法將其壓低。相對於民營時期，省營時期的底薪增加很多，每年都有調。本薪不能調降，所以只好壓低獎金，換言之，獎金的分配有上限。之所以能夠如此的一個因素是盈餘不透明，公司營業額與盈餘是獎金的

<sup>14</sup> 比較第七章美麗島工廠中績效獎金制度的運作。

來源，但是營業額與盈餘並不透明。阿賢與興哥都看到了獎金制度設計的黑洞與上限。

工人對獎金制最大的不滿是分配不公。張鳳和先比較不鏽鋼廠與鋼鐵廠：不鏽鋼廠平均每月工資 25,000 元，生產獎金有 15,000 元，而鋼鐵廠平均每月工資 15,000 元，獎金 5,000 元。不鏽鋼廠薪資總額較高，獎金所占比例也較高，鋼鐵廠薪資總額較低，獎金比例也較低，這意味著在鋼鐵廠要掙得獎金並不容易。

其次，同一工場（二級單位）內更不公平，張鳳和列出了下面的比例表：

1	:	2
1	:	3
1	:	4
1	:	5
工員		基幹
記錄工		班長、副班長
整理工		領班、副領班（唐榮檔案）

張鳳和以文字敘述基層幹部分「吃」生產獎金：

基層幹部……應享有正式職等及幹部津貼，但現有幹部仍是以代理……工作，而幹部的津貼（則）沒有（編列），是以全廠（場）的生產工作量標準獎金以「分吃西瓜」的方式分給基幹。如工員生產獎金是 1,000 元，則幹部以倍數得 4,000 元、5,000 元不等。（唐榮檔案）

這是現場直接生產者對於基層幹部未參與生產、卻仍參與分配獎

金，而且分配得更多的抗議。<sup>15</sup>

其他的現場工人也以鮮活的方式來描述獎金分配的不公。如亮哥指出保養組負責各個工場的設備維修，獎金是以各個工場的獎金的平均數來計算，工人 1 點、副班長 2 點、班長 3 點、領班 4 點，這是省營時期的分配。退休前擔任唐榮工務組長的章哥說明的獎金點數的分配是工人 8 點，班長 18 點，領班 24 點。章哥講了「三支鐵啊！」的笑話：「所以我（在）軋鋼工場當主任的時候，就有人跑來跟我抱怨：我撓（ngiáu, 挑起）的這一支鐵啊是給班長，我撓的這一支鐵啊是給領班，我撓的這一支鐵啊一半是給我自己」（2004/7/8: 9）。

興哥也鮮活地描述了體現在獎金制度中的剝削：

民國七十三年……七十七年前都是獎金制度。獎金制度，底薪副班長差不多一萬五、班長差不多兩萬、工人差不多一萬三，都在這數字左右……接下來大家分生產（獎金）……那時會賺錢。賺錢是「野蠻」（侵占）工人的工資：工人領一點、副班長領兩點、班長領三點、領班領四點，剛好工人若領五千，領班就領兩萬，大家都領獎金，大家都很高興……一班三、四十人，班長才一個……那現在工人有一些夭壽的又去捧班長……班長要派工作……我們這些「壞痞」的就去「硬」的，你就是不會花（hue, 鬧），所以工作再派也是這些給你做，很多人沒做（離職）就是這個原因。所以這種情形一直到七十七年，不像人在過日子。（2003/8/27: 15）

一個人做就要「飼」（養）三個人：一個職員、一個理監事、另外做獎金給現場的班長分，其他的再平分，這怎麼會成功？（2003/8/27: 5）

<sup>15</sup> 參考第三章台鐵搬運工人評論職員「吃」裝卸費。



現場工人被剝削的經驗，是透過「飼養」來表達。一個人「飼」三個人，意思是說，基層工人在現場工作，勞動成果卻讓三個沒有在現場生產的三個人分享，後面這三種人「占用」了勞動成果。「一個人『飼』三個人」栩栩如生地所勾繪的，不僅是勞動者被剝削的經驗，也流露出了對薪資制度的看穿。現場工人先「養」職員與工會理監事，然後再「養」現場的班長。

相較於章哥的「三支鐵啊，一支給班長，一支給領班」，興哥更加入了職員與工會理監事。加入職員不令人訝異，加入了工會理監事就十分反諷：應該服務工人的工會理監事，可以處理會務為由，不用生產。

這樣的獎金制度與實際運作所帶來的經驗，進一步區分了現場中的工人：

做班長、做領班只為那個獎金多過我們，多唐榮這些工人，你們已經瘋了！你們做領班、做班長做得瘋了！你們應該出去問唐榮的工人他們（賺）多少？說了他們也聽不懂，反正我（班長）待唐榮領得比你們多就好，你們就吃稀飯、我吃魯肉飯這樣就好了！所以唐榮的工實在。(2003/8/27: 15-16)

工人賺給班長，班長領的獎金高過實際在做的工人，造成在薪資制度改革調查時，班長支持獎金制度。班長與現場工人，是分類中的分類，階級中的階級。

另一個造成獎金制不公的來源是計算的時間：

有些員工就覺得說這樣不是長久之計，因為賺很多的時候，他們就會說要留一部分，等沒有賺的時候來補，但如果沒賺的時候，也是沒拿那些錢來補啊！而且每一年盈餘都要繳庫

啊！即使有盈餘的話，如果你今年沒有算清楚，那明年就要重來了。(2003/8/21: 3)

公司宣稱要保留盈餘作為虧損年度的獎金，但實際上並未執行。其次，盈餘必須當年度內計算與分配清楚，下年度將一切歸零。獎金與營運績效連結，這是市場化——而且是片面的市場化，因為有盈餘時，當年度可分獎金，但多餘的部分不能在虧損的年度充當「平準基金」。

不公感的另一個來源是盈虧的風險只有工人承擔，職員因為採單一薪俸制不受影響，而且工人升職員的機會甚少。大環境的景氣循環及公司的盈虧不一定會帶來不公感，特定的制度安排（如會計年制、獎金制等）才會帶來不公感。阿賢從而認為由獎金制改為單一薪俸制，是唐榮勞工的分水嶺事件。

但這背後更涉及了勞資二分或者勞資合夥。如果認定勞資間是截然二分（領薪水的純受僱者與擁有管理特權的資方），那麼管理特權專屬資方，勞工不能置喙，「管理特權屬於資方，天經地義」。同樣的，公司的盈虧就不能也要勞工來分攤。反之，如果勞資間是合夥關係，那麼從薪資、管理到經營都要一起承擔成敗。

張鳳和面見董事長，提出二十二項改進建議，並非突發事件。早在1975年1月10日的公文，記錄了第三、四次自強講座，就建議訂定合理獎工制度，最終則是「工員工資請改用單一薪俸制」。該次座談會還提出兩項建議：工員有升任職員的機會、以及考核要公正。同年3月18日的公文，記錄了第五到第十二次自強座談會的重點結論，訂定各場合理的獎工制度與工員薪資制度應改採單一薪俸制再次出現。調薪應該「全數加在日薪上，勿將其中一部分放在工作獎金內，以免產生怨懣（因為日薪數目較大，依百分比調整後的調整總額較多）」。

這項建議一直到1987年7月28才實施。這幾次座談會還討論鋼鐵廠

的幹部，指出幹部及基層工員間的獎金差距太大，應該檢討改進；現場領班、副領班及班長帶班不力者，不應發給幹部獎工獎金；各級幹部領導統御能力應定期考核，不適任幹部應予汰換。

1975年7月24日的公文記錄了人事室赴各場座談會的紀錄，工員的建議環繞在固定工作獎金上，包括固定工作獎金各場比率不一（人事室回答：因為工作性質不同，所定獎金因素不一，故有不同比率，應屬合理）；請假不應扣除固定工作獎金，因其相當於工作補助費；超時加班及例假日加班應按固定工作獎金全額發給，「請事、病假扣工作獎金，請公假則不扣，如此不休假加班費宜按日薪及固定工作獎金計發」。

事實上，張鳳和在1987年11月間面見董事長後，次月3日發布的公文記錄了鋼鐵廠召開「工員個別談話」的綜合意見，改進現行獎金辦法仍是焦點之一，除了「幹部與班員分配比率差距太大」與「假日加班增加基本噸數」外，工員們還提及了：幹部人數過多（從而占取較多的獎金）、每「點」獎金（有）上限、請事病假扣獎金、新進與資深工員差距過少等不合理之處。他們期望早日改為統一薪俸（用人費率），而在實施用人費率時，不宜比照公賣局，因為唐榮鐵工廠係高溫重工業，應該設定較高的費率。工員們還反映現場工作實況：操作台、天車工作八小時，無人替代，過於辛勞；整個月很少休息，體力無法負荷；人員老邁、人力不足，應補充年輕工員。他們建議主管分配工作時，應配合個人工作專長、體能情形。

1987年12月3日的產業工會另一件發給省政府的公文請示：延長工作時間及假日上班，其加發的工資是否應納入變動獎工獎金？產業工會認為要納入，所以發文請求解釋。這裡涉及的是，工作獎金依生產成果而定，是變動的，這一部分是否要列入計算加班費時的基準？如果不需列入，那麼變動的獎工獎金，就不被算入具有保障性質

的固定工資，從而「純勞動」的性質更被強化。工會當然主張應該計入。

從唐榮薪資制度的三個成分（正工工資、固定工作獎金與變動獎金）來看，變動獎金與獎金的爭議最多，這是工人唯一可以靠自己表現來增加收入的部分，但是公司訂的制度卻又不公平。簡化工資的類別，改為單一薪俸制從而成為基層勞工的共同願望。

然而這個願望不是一蹴可幾，公司先提出了績效獎金制。1988年4月22日的公文，記錄了員工座談會，具體的建議是：工員實施用人費率應爭取比照經濟部標準，但仍應有合理的獎金制度。同年5月13日的公文，則記錄了朝這方向的改變。將日薪工資與固定工作獎金合併為「月支工資」，變動獎金改稱為績效獎金，並制訂績效獎金計算辦法。以煉鋼工廠為例，分成普通獎金與爐爐績效獎金。在普通獎金方面：

- 一、先制訂基本產量：三班生產每月 85,750 噸（以 26 天計算）
- 二、產品換算指數
  - 1 普通鋼：1.0
  - 2 中級鋼、型鋼、鋼胚、線材：1.1
  - 3 強力鋼：1.2
  - 4 彈簧鋼、鋼軌：1.3
- 三、超產量每噸獎金單價：102 元。
- 四、扣除基本產量（按：這是在計算有效的生產時間）
  - 1 換爐壁每次扣 16 小時。
  - 2 經核准之大故障。
  - 3 停電時間。

4 小修爐壁每次 8 小時（事先核准）。

5 機電保養每次 4 小時以上始准扣除。

6 每小時按 6.9 噸扣除。

五、扣產量（按：這是在計算合格產品）

1 成分不合格、氧化等。

2 每爐交庫量不足 15 噸（扣 100 噸）（唐榮檔案）

普通獎金計算的原則是先訂定基本產量，然後依據不同種類的產品加權，成為各種產品的基本產量。接著則是制定有效的生產時間，依據有效時間來修正基本產量，最後則是判定不良品。扣除不良品後的產品總量，如超過基本產量，則每噸發給 102 元的獎金。

除了普通獎金，煉鋼廠還鼓勵增加出爐的次數，從而制定了爐爐績效獎金：

一、得獎考核標準

1 成分合格。

2 交庫量 30 噸以上，改加或回收率 90% 以上。

3 不得有溫度不足、氧化、造塊洩漏現象、連續鑄造時不得因成分、溫度或氧化等原因影響澆鑄。

4 鋼錠縮孔（按：這可能是在計算不良品）

90kg 型鋼錠，每爐 25 支以下

150kg 型鋼錠，每爐 20 支以下

350 kg 型鋼錠，每爐 3 支以下

500 kg 型鋼錠，每爐 2 支以下

## 5 爐數與獎金標準

每人獎金數	B 爐生產時間標準	A 爐生產時間標準
7 元	7 爐以下	6 爐以上
14	8	7
21	9	8
28	10	9
35	11	10
45	12	11
60 元	13 爐以上	12 爐以上

A、B 爐生產的時間標準以每天 8 點至隔天 8 點 24 小時內出鋼爐數的平均時間（扣除經報備停操保養時數）。

6 月產量與獎金比率：比照超產獎金指數比率換算。

## 二、獎金給予標準

- 1 A、B 爐造塊、排磚人員 12「點」
- 2 料場、維護、氧氣人員 90%
- 3 日班（含分流槽）依 A、B 爐平均之 80%
- 4 連鑄機依 A、B 爐平均之 90%
- 5 領班、副領班依 A、B 爐平均之 135%
- 6 班長依各單位的 125%
- 7 副班長依各單位的 115%

## 三、獎金計算方式

A 爐之爐爐績效獎金 = 成功爐數 × 每爐獎金額 × A 爐編制人數（110 人）

B 爐之爐爐績效獎金 = 成功爐數 × 每爐獎金額 × B 爐編制人數（109 人）

#### 四、補充規定

- 1 充積爐底、爐壁每座爐基本次數三次，超過一次減發該爐該月獎金 2%。
- 2 發生爐底或爐壁穿孔一次，該爐電爐人員減扣 20%。
- 3 爐爐績效獎金由煉鋼工場逐日考核申報。（唐榮檔案）

為取得爐爐獎金，產品的質與量必須達到一定的標準（即必須吻合上引文件的第一點），爐數越多，獎金越高。獎金數額則依 A 爐 110 人、B 爐 109 人計算，之後再依工作性質與職級分配獎金，領班與副領班高出現場工人 35%，班長高出 25%，副班長高出 15%。

普通獎金是針對超出基本產量的部分發放，爐爐獎金則是在產量外，再針對煉鋼出爐數發放，兩者的目的都是盡量萃取工人創造的剩餘價值。這份官方的文件是因應張鳳和的二十二點建議書而來，整個設計看出管理階層的意圖，一是呼應工人「做分的」意圖——即工人生產越多，賺越多，二是去除獎金制定的黑箱作業，三是縮減現場幹部與基層作業員在獎金上的差距。

山哥畢業於成大礦冶工程系，唐榮總公司的行政課長，曾擔任過煉鋼工場主任，十分熟悉煉鋼場中薪資制度的實際運作。2003 年 9 月 18 日，勞博館籌備處成員在山哥與不鏽鋼廠的工會理事張仲傑陪同下，實地參訪已經結束作業的唐榮鐵工廠。山哥指出只有煉鋼廠有、軋鋼廠沒有的「爐爐獎金」，目的是提高生產效率，增加產量：

因為一爐時間縮短，你的日產量就會增加！日產量增加月產量就會增加啊！以觀念很好啦！是早期的工場主任設計的。就是合於標準時間我就給你 100%，差一點點我就給你縮減，但是你到一定程度我就給你很高的獎金。（2003/9/18: 13）



既然上有政策，那麼自然下有對策，現場工人發展出「遊戲」。在爐爐績效獎金方面，山哥認為當初這個獎金辦法訂得比較苛，加上機器也常出問題，所以會默許工人玩「遊戲」：

我們以前當工場主任也是睜一隻眼閉一隻眼。你看操作表：一天如果作三爐，就兩短一長，如果一天做四爐，就三短一長，像我煉鋼（場）那邊，什麼時間到出爐的話，那一爐的獎金就是100%，其實哪有那個時間出爐？如果他們做四爐的話，他們就做三爐放棄一爐……如果出爐時間超過標準就領不到100%（的獎金）啊！所以他們就想盡辦法把三爐的時間調到100%，剩下一爐就完全放棄，所以我看那個報表怎麼可能不知道！其實這套制度很好，可是有時候他做不到（時）拿不到錢，他就要想辦法啊！我們也知道，就算了……你就會發現那個獎金的計算很好玩……（所以）我煉鋼的員工領的比軋鋼員工還好，因為我這邊的獎金制度可偷吃，他（軋鋼場）那邊不行。他一班做幾噸就是幾噸，他沒有那個時間產量，可是我（煉鋼場）有，我除了日產量、月產量、還有爐產量，他這邊沒有，所以我那邊才有機可偷，其實當初設計那個觀念很好，只是執行不力。（2003/9/18: 8）

工人的能動，展現在「上有政策，下有對策」，他們以各種富有創意的「堆金」遊戲(goldbricking)來因應。興哥提到了「偷寄帳」：

三班制、三班人、一家做一起分……你們那班絕對會做輸人家！……班長就相拼呀！呀你那班怎麼做那麼少，呀！乾脆就偷記（帳）啦！做少都被人唸，你們都做那麼多，他做少的就偷記啦！做一百噸就給它多加一個二，變一百二十噸。

那時都偷寄帳，帳他在報呀！那些帳都他在報，省政府不會管嘛！對不對！就是報賺錢、報賺錢，而什麼錢都給它花下去……今仔日（今天）要過年呀！（要）出貨……裡面空（空）沒有庫存呀！……還剩（差）六百噸……哇！（2003/8/27: 22）

透過虛報產量來爭取獎金，年底清算時必然會出現「有帳無貨」。然而，由於唐榮是省營企業，因此類似虧空的問題可以透過運算編列來因應。<sup>16</sup> 本書第七章討論的美麗島工廠，現場中也有「寄帳」的非正式慣行，不同的是：美麗島的各班現場工人，必須實際生產出產品來回補，但是唐榮似乎可以不了了之。「資本」的屬性不同，對於非正式慣行的「忍受力」也就不同，這是採取了非法手段的「順理鬥爭」，本書第七章將進一步申論。

興哥更挺身對抗「純勞動」。唐榮的薪資制度設計中，工員的底薪差距不大，但獎金的差異則相當凸顯，這樣的設計帶有「純勞動」的精神。但更赤裸裸的純勞動，則是展現在「意外」事件發生時，資方試圖採取的措施，如停電事件：「因為停電，要你先回去，晚上再來上夜班，真是折磨人！哪有這種法令，這種話一個主任怎麼說得出口」（2003/8/27: 1）。

再如停爐檢修事件：「那時……煉鋼場停下來改修，改修時他們好野蠻！叫煉鋼場的員工休息、停薪，修好那禮拜再回來復職。我說kau-bei（哭爸，詛咒語），那怎麼對？」（2003/8/27: 17）。

興哥所提的對策，則是依舊報到上班，聽從管理階層分派工作：

隨便你們派，你們叫我去哪我就去哪……總務叫除草就除

---

<sup>16</sup> 依據興哥的說法，唐榮不銹鋼廠要將獎金制改為單一薪俸制，就是因為偷寄帳帶來的弊端。

草，這才對。如果被壓下來、被停下來，你們就完了，就永遠不用說了。第一次只研究這樣，後來他就真的派去抽鐵，堅持要讓他派。(2003/8/27: 17)

資方要貫徹「有做有錢，沒做沒錢」，並且要勞方隨時待命。興哥質疑了這樣的措施，並採取合法手段的「順理鬥爭」來因應。

但他仍然堅持勞方與資方間的對等交換。由於鐵工廠即將關廠，興哥與不鏽鋼廠的工會幹部商量調動鐵工廠的工人，建議不鏽鋼廠不要留用「跟人家領薪水（還）出去賭，事情都不做」的工人，因為「世間這樣很沒有道理」(2003/8/27: 35)。另一方面，鐵工廠開始辦理資遣，有些工人領了資遣費就開始聚賭、喝酒，興哥認為「這穩死的」(p. 12)。

即便反對「純勞動」，即便採取行動爭取修改薪資制度，甚或與資方及政府抗爭，興哥仍然相信勞資間的對等交換，而不樂見工人占資方的便宜。他的對等交換，就是要以努力工作換取職員「吃頭路」的待遇：收入固定、有退休金、「省政府的」（即是省營企業，不會倒）。對等交換是勞資間較高位階的互動原則。

最後，改制為單一薪俸制的日子終於來臨。1988年7月1日的公文發布，實施單一薪俸制後，將工別簡化為技術工員、行政工員與事務工員，並將原支月薪等級薪額轉換為評價職位等級的薪「點」（從220點到940點）。由獎金制到單一薪俸制的故事，到此告一段落。

獎金制改變為單一薪俸制還有其他的助力，如工會放棄追討〈勞動基準法〉實施以後公司積欠的加班費。〈勞動基準法〉的實施是台灣勞資關係史上的關鍵事件，帶來了新的制度安排，並成為一種新的結構力量。

上述薪資制度的修訂，最終必須由省政府核定。薪資制度的修改的動力，並非來自市場競爭下、「合理化」運動不斷力求節省成本（如

美麗島工廠），而是依據本章一開始所提及的績效考核基準表——利潤不在其中，最後則由預算支應。

### (三) 小結

薪資制度是資本主義同時掩飾與萃取剩餘價值的重要機制，一方面將受僱者分類（如職員與工人），形成分隔彼此的鴻溝，另一方面工人的薪資經驗呈現了他們如何理解資本主義。民營時期，勞動與報酬的對價安排十分多樣（月薪、日薪、「倩」、「包」），實際運作的「公工包」與「包工包」呈現出來的是「倩」（僱用）與「包」（承包）的混合體，名義上是公司「倩」的，但是薪資安排卻以多做多賺的「包」的獎金制來運作，就是名「倩」實「包」的「純勞動」。唐榮省營後，包工制改為獎金制，資方萃取剩餘價值的作為十分透明，無法也無能掩飾。不論是彈性調動工作時間、有效工時的計算、天花板現象、因應假日加班費而提高假日基本產量，乃至於調薪要「灌」到薪資的哪一部分，都是為了萃取剩餘價值，具體的策略不僅是「純勞動」（有做有錢，沒做沒錢），更是要增加無酬勞動與減少有酬勞動，而工人對此了然於心，獎金分配的不公更讓剩餘價值的萃取更形凸顯。盈餘的不透明與不能跨年做平準基金，更顯示出資方在制訂薪資制度時的專制與片面市場化。

省營時期，薪資制度大體延續民營時期，但引入了規章，讓受僱者有擬似公務員的身分，但勞資爭議仍然環繞在獎金制。唐榮獎金制的設計，並未依據「做分的」的等比例來分配生產力提高後多出來的成果，從而讓剩餘價值的萃取變得透明而且不公，最終引起工人的抗議。但這也意味著：獎金制的設計，其實有另類的可能，那就是依據等比分配的原則。

即便管理階層進行獎金制度的改革，藉以凸顯與工人「做分的」心意、去除獎金制定的黑箱作業，以及縮減現場幹部與基層作業員在

獎金上的差距，但現場工人以「三短一長」的出爐時間來玩遊戲，或者乾脆偷寄帳，以最少力氣爭取最高獎金。換言之，工人分別採取了合法與非法的順理鬥爭。工人「依規定上班」也是對抗「停爐停工、無薪休假」的純勞動的順理鬥爭。「合法或者非法」即是行動者中介結構力量的樣態，本身有其效應。最後，工會領袖更由上述在制度中的改變進展到改變上述的制度，也就是由獎金制改變為單一薪俸制。工人的能動將看似物化的結構力量「去物化」，形成結構與行動的不斷循環反復的「大迴路」，而不是固定在「像外在的實體、不可更動的狀態」。

唐榮的獎金制最後被修正為單一薪俸制，說明了薪資制度的可變性。唐榮薪資制度的能變，主要是因為它是省營企業以及工人的集體行動。另一方面，由獎金制演變為單一薪俸制的歷史，顯示了勞動力商品化到去商品化的轉變，工人看穿了剩餘價值的萃取及其不公平的分配，換言之，他們看穿了商品拜物教。

在民營時期「名倩實包」、「倩」「包」混合的薪資制度下，工人並未提出異議。省營時期的獎金制，工人先提出抗議後推動整個薪資制度的改革。他們先是不滿「名倩實包」的獎金制，要求做到真正的分享，接著將「名倩實包」改變為「名倩實倩」（「像公務員」一樣）。這個改革之所以可能，是因為省營後的唐榮鐵工廠，預算才是生存的關鍵，薪資制度改革的成本，可以透過預算彌補。<sup>17</sup> 這是民營時期的唐榮或者下一章要討論的美麗島工廠所欠缺的條件，而美麗島工人能爭取的不是名實合一的「倩」，而是真正分享的「包」，稍後將進一步討論。

---

<sup>17</sup> 然而，「成亦蕭何，敗亦蕭何」，唐榮再次民營化與最後的關廠也都是來自預算與政治考量。

## 四、以物件為中心的現場生活

物件是現場生活的核心，工程師與現場師傅的物件經驗又有不同。

### (一) 工程師（職員）

在劉桑的口述歷史中，最先出現的就是產品、技術、製程。劉桑一開始就談鑄機廠的產品：銑鐵。這是含碳量比較高的鋼鐵，特性是硬而脆，可以用來做水溝蓋等之用。其等級可以分為CF25、CF20等。鑄機廠主要是接單生產，先要做木模，再做砂磨，最後再澆注，澆注前要在模具表面塗上一層鉛粉，所以鑄造工人的鼻子都是黑的。換句話說，在初識的情況下，「物」是談論的焦點。現場師傅雖然也嫻熟物件，但劉桑認為工程師是「技術領導」，「我知道：這裡不應該這樣，那裡不應該這樣，你只會傻傻地做，我可以解決問題，可是你不行啦！」(2003/10/24: 23)。

同樣的，章哥也熟習物件。2004年6月21日，在高雄市文獻會所舉辦的唐榮耆老座談會後，我初次見到從工務組長退休的章哥。他以技術為傲，會操作先進的儀器，例如只有他與另外一個同事會使用檢測銅線的導電率的測驗儀器。他也熟悉生產流程，鋼鐵的生產流程中會形成氧化鐵，鐵會耗損，所以要熟習材料以及生產中的各種變數。另外，他也嫻熟機器維修，例如第三軋鋼廠的機器是台灣製，故障率高，他在這裡待了最久。看設計圖，聽機器聲音，將機器維修得很好。不僅如此，訓練生產領班與工人熟悉機器的各種徵兆（機座有無鬆動、運轉有無上下跳動、聲音是否有異常），讓生產工人參與機器設備的保養。最後一個重大成就則是創新，如利用肉秤來秤割下來的廢鐵板，控制重量，從而控制所提煉出來的鐵的長度與重量，讓廢鐵物盡其用，節省成本。

最後，章哥以不貪自豪。關廠後，還有訂單還沒有交貨，所以就請其他廠代工，當中可以有好處，但他都不要，這接近廖桑的技術者形象。

廖桑回顧在唐榮的生涯中最有成就的，都與技術相關，例如唐榮鐵工廠買了日本煉鋼爐，他與日本人一起學習合作，最後都安裝自動控制設備成功。唐榮培養出了很多像廖桑的「技術者」，促成了台灣鋼鐵業的發展(2004/7/5: 20)。他們這些「技術者」是一九六零年代以來台灣工廠中的中堅分子。

副廠長廖桑的基本認同是「技術者」：

就是我對技術的部分比較專門，不管其他部分，「技術者」這個詞，就是技術本位的人，我不看你人事的方面，我只管理機械的方面，可以說是專業啦！……我有那個功夫我才吃那個飯，我才不是靠那個人事關係才來這個工廠。(2004/7/5: 9)

技術者要對抗的是不依技術本位的各種行事原則：

(民國) 68 年後我們又調動到總公司，因為當時新的人事，軍的系統跟技術比較不好的系統就一直占我們的位置，把現場比較有經驗的人慢慢調到別的地方……我回想起過去這段經驗的時候，我會覺得這是管理上的不公平，欺負我們。他們這些管理單位上層的人都不是技術本位，對我們台灣人來說可以說是很大的諷刺，這是很不公平，你不懂還裝懂，比我們還不懂的，都是靠人事關係下去做。(2004/7/5: 7)

「技術者」不管長官，就事論事，有自主性。現在的情況是「你



家的人要來」，他認為再待下去也沒有意思，就在1985年辦理資遣。技術者與不依技術本位行事的長官，分屬「無全天地」（bô-kāng-thinn-tē，不同的天地）(2004/6/21: 24)。<sup>18</sup>

作為「技術者」，廖桑不僅以「技術本位」為榮，而且會「疼痛」(thiānn-thàng)下面的工人。「疼痛」指的是對工人的處境感同身受（感受到工人的苦楚），同時去照顧工人。1967年鋼鐵廠遷廠時，廖桑負責收尾，做件的工人因為沒有事頭，都要散去。但他「叫」他們回來，設法變成「公工」，這樣將來就可以有退休金。他「疼痛」工人，是因為工人對公司有貢獻，但是憨憨的，不知道制度，必須對他們有回饋。<sup>19</sup>就像興哥不贊同工人進工廠後就賭博、堅持拿了工資就必須認真工作一樣，廖桑展現了代表公司的職員與現場工人間有著對等交換的精神。對等交換是結構感的一環，勞資雙方有共識，只是做法、表達的方式有別。

## (二) 工人

工人的物件中心則不同於工程師。

「技術」讓亮哥引以為傲。這裡的「技術」，指的是「實作的工夫」，也就是實際解決問題的能力。他認為他的「頭殼不錯」，常會看別人做。進入唐榮後，還常去台灣機械公司看別人工作，然後用腦筋想，他認為技術都是用眼睛看來的。維修第一先要判定材質，無法判定時，就要化驗。確定後，就要緊急請購需要的物料。提到這點時，

<sup>18</sup> 在關了錄影機之後，廖桑說：「不公平的，講出來就是一點點而已。」

<sup>19</sup> 廖桑何以能做到「照顧工人、體會別人的苦楚」？一來從小就參與農作，雖然他父親是大地主，但是暑假的時候，仍然要與長工一起犁田、割稻、打穀，他父親不會讓孩子「涼」（輕鬆），所以從小他就知道底層工作的實況。二來幾個兄弟都出去唸書，所以很早就接觸到外面的文化與知識（如日本）。

他進入屋內拿出好幾本日文的技術手冊出來，這都是有問題時，直接寫信向代理商索取的。他拿出唐榮頒發給他的四張獎狀，都是因為維修有功，包括中軋減速機兩大齒輪維修、電極棒把持頭、加熱爐內水箱、冷剪機等，即時搶修完畢，減少停工日數（如由停十日，變成停一日）。

在以技術為傲的自尊與自信底層，亮哥有特定的哲學：

謝：你得了那麼多獎，是不是對保養也產生了一些興趣，  
那你本人是不是也很喜愛這項工作？

亮哥：那是工作的責任啦！也不是為了什麼獎，遇到是我們的工作就認真去做，也不需要什麼回饋，是說吃人頭路我們的工作一定要認真做，遇到了就要去做。

謝：不不，我的意思是說，你對你工作的事情似乎覺得很快活？

亮哥：我們能夠做的就去做，不要讓人家休息到不能生產，我們也會過意不去。(2004/7/9: 15)

本來是要談「做事」、解決問題本身而來的樂趣，卻引出了他的「吃頭路哲學」：給人「倩」，就要認真做事，展現了對等交換的精神，以及「助人哲學」，自己盡本分也讓別人有頭路可吃。

技術讓亮哥足以謀生，因為「出去外面，沒有技術，難賺吃（賺錢維生）」。「技術」甚至可以延伸到從唐榮退休後。亮哥在住家的透天厝旁邊，搭了一個長長的空間，牆上掛了各種工具，還有焊接用的乙炔桶。我們要離開時，亮哥打開這個工作坊，告訴我們他還在接焊接的工作。現在他的名片上印著：「專業焊接：各種交直流馬達、轉子、鋁換銅處理焊接；青、紅、銀銅等焊接」。

阿義的物件中心則展現在專注於努力生產，賺取獎金。

「現場中心」可以準確描述現場工人的狀態。一是現場的事頭細節吸引了他們的注意力，例如，剛抽出來的鐵大約攝氏 1200 度，變成成品時還有 800 度，現場工人常說「一壺水放在鐵枝（鐵條）上五分鐘就開了」（2003/6/25: 6）。另一個吸引他們的是獎金：

其實我們在現場的工人，總經理董事長什麼我們都不認識。我們慫慫的啦！我們都是維持生產能夠外銷出去，然後有獎金這樣最要緊，董事長總經理是誰我們都不知道……我們現場做，我們不知道究竟外銷到哪個國家。（2003/6/25: 7）

「現場中心」是一種慣行，一方面讓工人在現場能動（趕工賺獎金），但也限制了工人參與工會的可能：「就是說以前的人不知道工會的重要性，都只顧著賺錢，顧現場生產就好……我那時候也不知道什麼是工會，我都是慫慫地做、慫慫地賺錢」（2003/6/25: 10）。

### （三）職業災害與高風險的工作環境

工人與物件的關係，也有令人心疼的一面。現場中時常發生職業災害，章哥認為煉鋼廠的事故最多，大部分都是被燙傷。鋼水向外噴到人，就會死人。有一位領班，大家叫他「清輝兄」，就是這樣走（去世）的。後來廠方將他的太太與子女「叫進」（聘進）公司安置，以此作為職災補償。總經理如果願意，也可以從自己的「零用錢」中增加補貼。職災發生後工人會樂捐，比較起來，工人比較有感情。訪談結束關掉攝影機後，章哥更提到有一次鋼條沒有按照路徑走到下一個孔道，岔到旁邊來，剛好他與另一個同事經過，被掃到頸部，還好他用手撥開，才沒有死掉，但是手肘受傷。

興哥也見證說：

撞到的斷腳斷手可能仍是唐榮最多！那個殘廢的啦！咱南部唐榮的員工占最多。那個看了真的會怕，後來，就爬去上面駛操作台，若是沒有操作台可用，那個早晚會碰上的。  
(2003/8/27: 28-29)

興哥回憶說，民營時期，唐榮對面有一家蔡外科，專治唐榮的工人，只要報是唐榮的工人即可就醫，然後由蔡外科直接向唐榮拿錢。鋼筋掃過來，有的人斷手斷腳，休養後裝著義肢回來做記錄工，他們只有勞工醫療保險，公司不另外再給任何賠償。

唐榮的工人爲什麼不另外找其他工作？興哥認爲工作雖然辛苦，但農村「賺沒有吃」（不足以維生），還是在工廠好，「那時有工（可以）做就很好」（2003/8/27: 8）。第三軋鋼場退休的成哥從另一個角度來證實這樣的看法：當時就業機會少，沒工作的人多；再則「就像礦工，要走（出去做事），人死，不走出去，一家死！」（2004/8/5（紀）：2）。副廠長廖桑也支持這樣的看法（2004/7/5（紀）：1）。

檔案中也發現了職災的案例。2000年3月15日，鋼鐵廠成品打包作業工作區內，員工許春生受傷，報告書指出的原因，一是協調不足，二是視線上有死角，三是因趕工忽略安全規定產生不安全動作。

職災發生於高危險的工作環境。2004年8月5日，我和勞博館的工作人員，到高雄市唐榮長青聯誼會訪問。成哥是當天出席的一位唐榮老員工，1935年出生於台南縣，1954年進入唐榮，最後在第三軋鋼廠退休。成哥說話生猛有力。工作現場溫度極高，軋鋼的鋼材上千度，很熱。工人把米放在圓形便當中，加入工業用水，放在紅紅的鐵支上煮飯（2004/8/5（紀）：2）。他說人工軋鋼時期，一天兩班，每班十二小時，如果代班，就要連續做三十六小時。除了五一勞動節外，一年到頭沒有休假。當日訪問中從財務部退休的陳兆雄說：「他們回去休息，就是為了第二天再來工作」。當時是平均做一小時，休息兩小

時。我追問說：「那休息的這兩個小時在幹什麼？」成哥解釋說：「你就待在那裡，不能走啊！」陳兆雄補充說明：軋鋼很辛苦，大約做了十五分鐘後，就汗流浹背，這時另外一個人就會接替，原來在做的人就退到一旁去喘。等到這個人又要開始喘時，休息的人就前來換手。他們都很有默契，不需要人家提醒，就會自動替換，所以他們感情深厚。當然，輪替的間隔還得看軋的鋼是粗枝（60kg或者90kg）或者細枝（小枝）（pp. 1-2）。中午休息的時間，工人就拿一張稻草做的草席，躺在爐邊，稍微眯一下，「辛苦在這裡！」（p. 2）。

興哥退伍後回唐榮工作，那時的現場實況是：

抽鐵仔……用人拖，拖來勾起來剪斷，剪一段一段，再把它綁起來，再吊出去。唷！那個熱呼呼的……真不是人在做的……以前的工不像工，那時的環境不是你們這一代能想像的……做工做得很厭倦。那時環境很落伍，裡面有41度，汗都滴不停。後面有電扇（身體）是乾的，但前面仍是溼的。一小時可以休息一次。那時抽鐵沒冷氣，和中鋼差很多……我跟他（中鋼員工）說你們如果待這裡還嫌差的話，你們就沒有工（作）可以做了。（2003/8/27: 10, 13）

財務部的陳兆雄也曾利用午休時間去現場看看，試圖了解發出去的「這條錢」（薪資）是給什麼工作的報酬。他發現在那邊（工作現場）是hang（烘），流汗像流水一樣。他站在大型電風扇前面，風吹在屁股上，如果再穿上帆布袋，那幾乎是要給吹倒了，「怎麼做？我做不來！」（2004/8/5（紀）：2）。

後來興哥的肝出問題，別人說是酒喝太多，但興哥說他並沒有喝得比別人多。唐榮退休後的工人，很少活過三年。他說一個49歲的工人，〈勞動基準法〉實施後，馬上辦理退休，說一定要活過三年，結

果兩年半就「回去」（去世）了，還好現在已經活過三年了。勞工有時是透過這種看來與「區辨他我」沒有直接相關的日常生活的細節來表達認同。

興哥看穿了這點：「這不是人在做的工廠嘛！你們都只顧著賺錢，沒有給咱健身（即照顧身體健康）說不過去吧！對不對？」(2003/8/27: 23)。

成哥回憶說，爲了因應高溫，工人自己發明出一些防護設備，例如頭上圍著毛巾；手上帶著強化的手套，就是在工作手套上再用棉線加強；大腿用帆布袋圍住；鞋子套上輪胎剪下來的橡膠片；褲子是向榮民買的兵仔褲（綠色軍長褲），便宜又耐穿，這些防護設備都是他們自己想出來的。「你進來做，自然會想要怎麼做才順手、安全，較資深的工人也會教你」。這是人工時期的應變，後來經過半自動，再變成自動以後，就不需要這些DIY的防護設備了，意外也比較少發生了(2004/8/5: 1)。

章哥也見證了現場的危險與辛苦。章哥是工務組長，嫻熟工作現場。鋼鐵廠工人工作辛勞，廠方有時會發「合利他命」給工人服用，藉以減輕疲勞。鋼鐵廠中重金屬多，鼻孔很快就會黑。工人會準備黑糖，配開水喝下去以後，可以解毒、消暑、洗腸，會計部門會編列預算購買整包的黑糖放在工廠中。在煉鋼現場工作，是如假包換的身體勞累經驗，工人有「科學的」與「民俗方法」來因應(2004/7/8: 3)。

除了務實的策略外，廠內的管理人員也舉行儀式。例如，每年中元普渡，各廠都會拜拜，以班爲單位，由各班出錢購買供品，拜完後就在班內分享。此外，開爐的時候，也會拜拜，「請爐公保底生產順利」。

這是一幅什麼樣的軋鋼工人的圖像？財務部職員陳兆雄眼中民營時期的唐榮工人，都很「清苦」，大部分來自澎湖、嘉義、台南與屏東。在餐廳吃飯的時候，他看見工人都點豆腐乳、高麗菜，拼命吃白

飯，也不敢點湯，就是喝自來水。此外，那時的工人都期待加班，下午三點鐘就開始問：今天要不要加班？都是爲了多賺一點錢，他們賺的工資最後都寄回家去(2004/8/5: 2)。

在工人的口述史中，他們很平靜地描述他們的工作實況，驕傲多於抱怨。藉此，他們栩栩如生地呈現了工人的圖像：現場工人有耐力，承受惡劣的工作條件；他們有創造力，自己發明輔助工具來應付。<sup>20</sup>這不是對外宣揚的圖像，而是平鋪直述、描寫自己裝備的自道。原本認同一定出現在我群與他群的相互認定（如與資方的談判、抗議時與警察的對峙等），上述的陳述並非如此，但所呈現出來的「認同」意涵，卻特別強烈。這大概是社會生活中常見的弔詭：在理論預期的另一面（工人有關防護設備的陳述，理當與勞工認同最沒有關係），最真切地兌現了理論預期。工人以繞道(detour)的方式，更深刻地呈現了認同。

繞道還有其他的方式，如工人特有的幽默。在如此惡劣的工作條件下，賺取到的是辛苦錢。工人就開工資的玩笑，例如「拜公媽，跋無柸」(pài kong-má, puáh-bô-puc)：賺的是辛苦錢，公媽心疼，不敢吃用工資買的祭品；「飼某子有罪」：養妻兒子女有罪，因爲賺的是辛苦錢；「騰脬捏咧變十一指」(lān-pha-tēnn-leh-piàn-síp-it-tsí)：工作現場辛苦，但還是要捏著睪丸撐下去，還可以打砲、喊爽，十根指頭加上陽具，就變成十一根指頭了；「我們長青會，都是可憐人，都是死沒去的人，來這裡相互安慰」(2004/8/5: 2)。他們汲取台灣漢人家庭的信仰，以幽默的方式來表達工作十分辛苦；他們苦中作樂；他們假借自憐來表達自尊。他們似乎透露出：「我們痛苦，所以幽默；我們幽

---

<sup>20</sup> 本書第七章美麗島工廠阿凱對進入塑膠粉碎爐清理的工人描述是栩栩如生地呈現出工人的圖像：全身除了眼睛之外，都包滿後進入清理。等清理出來時，除了那對眼睛之外，身上都是五顏六色，像八家將一樣。



默，所以就這樣活過來了」。

唐榮鐵工廠內部公文往返時，工人都會自稱「工」，而工程師自稱「職」。1974年4月9日到7月4日間機械工場遷廠，遺失了氧氣鋼瓶32支、乙炔鋼瓶14支。1986年原經管人王忠雄申請退休時，公司打算從退休金中扣除鋼瓶賠償費，引起爭議。

1974.7.18 王忠雄打報告說明鋼瓶遺失。「『工』服務於冷作所  
……『工』王忠雄謹呈。」

1978.9.23 立切結書時，則不自稱是「工」，而稱「『本人』  
願負責追回……」

1986.5.8 向鋼鐵廠及總公司提出申請書，申請免責，「……  
『申請人』王忠雄。」

1986.5.20 寫信給董事長，「『工』係……依『工』之粗見……  
『工』鋼鐵廠王忠雄敬上。」

1986.11.7 王忠雄向法院提出訴訟，記載「職業：『工』」。  
公司答辯書中則記載：「代表人：陳如根，職業：  
『公』。」

在受到階序控制的工廠內，工員會自稱「工」，如呈現在內部各種報告中所示者。在其他場合，則有各種不同的自稱：本人（切結書、發給其他廠的書函）、申請人（給總公司的申請書）。

唐榮鐵工廠的制度設計與運作，也廣泛運用「工」字。如「工」別有領班、副領班、班長、副班長等基層幹部以及庫工、管制工、冶煉工、電動起重工、造塊工、盛鋼桶工等。1988年9月6日改單一薪俸時，工別簡化為技術工員、行政工員與事務工員三類。原來在辦公室的低階職員也稱「工」，如記錄工、繪圖工等，此處「工」的等級意涵大過工作內容的意涵。再如「工」等，共分六等，每等再分十級，

各等級的日薪與固定工作獎金都不同。工員如有實質貢獻（如讓公司省錢或者賺錢），就會被記嘉獎或記功，有時還會加上「獎工三『工』」，指的是加發三天工資。此外，在年終考核時，也有「晉薪一級為五等一級支薪 271 元，並給予 30『工』日薪之一次獎金」（鋼鐵廠技術組 74 年度年終考核清冊）。

唐榮產業工會曾在第八屆第三次會員代表大會提案美化工員職稱，建議將工員職稱所冠「工」改為「員」。<sup>21</sup>公司在 1987 年 12 月 9 日發文呈報省府，但未被核准。1991 年 10 月人事室編的人事服務手冊在說明待遇時，已冠上「員」並區分為「員工」與「員職」。唐榮產業工會要美化工員名稱（民國 76 年間），意味著他們不喜歡「工」字。為什麼？<sup>22</sup>

線材場前主任蘇先生認為：做工無法出頭，「工」字出頭就便「土」。如果一輩子都在做工，那麼一輩子都無法出頭，只有到你死了，才會出頭，那時你已經入土了。這一方面是對現場工人處境的如實描述，另一方面也透露出對「做工」的評價與感嘆（「做工命定無法出頭」）。蘇主任引用俗諺來表達他對工人處境的觀感，俗諺「支持」了他的觀察，讓他有機會感嘆，卻沒有促使他進一步評論「孰以致之」，他並未進一步追問：這真的是「命定」嗎？真的天生就是如此嗎？

唐榮鐵工廠的制度設計讓工員低職員一等，無法升遷，造成了「『工』字出頭變『土』」的「命定」。首先，在薪資制度上，工員採獎金制，職員採單一薪俸制。工員的工資有日資、固定工作獎金與

<sup>21</sup> 本件公文在歸檔時，竟被歸類為「環保、工安」類！

<sup>22</sup> 工會連對工作現場做幻想（fantasy，即改名，因為美化名稱並不能改變制度與現狀）都不可得！是否資方意識到了「想像上的鬥爭」（imaginative struggles）與「物質上的鬥爭」（material struggles）一樣重要，所以予以封殺？

變動獎工獎金三部分，整體工資原本就不高，加上最後一項約占整體工資的三分之一，使得工員一定得掙得相當的獎金才足以養家活口。這種制度意味著：工員需要物質報酬刺激，是他動，比較像動物的行為受「刺激—反應」的制約，有獎金才會努力工作，而職員不需要物質刺激，會自動自發，比較像人。更實際的是超能產量才会有獎金，而產量的影響因素卻不是工員所能控制，使得工員無法掙得合理的待遇。

其次，工時管制上，工員要打卡，職員只要簽到即可。工員需要他律，需要機械式的出勤管理，職員則是自動自發，可以採取自由簽到。請假制度上，工員以天為計算單位，職員則可以以半天為單位來計算。

再來，連夜點費都有差別，工員是 30 元、職員是 50 元，弔詭的是工員的工作比職員更耗體力，更需要補充夜點。1987 年 7 月 1 日起，膳食費用同為 55 元，由各單位準備便當，但是工員與職員的值夜（日）費仍然不同：前者 150 元，後者 200 元。

最後，在升遷上，工員甚少有機會升上職員。甚至在工員內部，基層工人與現場幹部（領班與班長）間的獎金差異也極大，最多可達四倍。

各種制度造成了「做工」不能出頭天。現場工人在高溫、多塵、危險的作業環境打拚，收入和福利反而比坐辦公室的職員少！

#### (四) 小結

物件中心的現場生活透露了有關結構與行動的諸多訊息。

立基於物件，工程師的認同可以延伸到做人的原則。「技術者」不僅僅造物，而且攸關「做人」，即如何面對不公與手下的工人。作為技術者的職員，能動展現在被動地抵抗非技術因素與主動地關懷工人。奠基在認同（如「技術者」）的能動有一部分是透過抵抗結構力

量（如來自黨國的人事關係）而展現。亮哥的實作能力展現了能動（有技術才能吃頭路與助人）的一面，阿義的「現場中心」是一種慣行，顯示了能動與限制一體兩面，既讓工人專心賺獎金，也阻止了他們參與工會。

職業災害報告書的診斷，集中在工人間的協調、視線與趕工帶來的不安全動作，完全未提及攸關剩餘價值萃取的獎金制度。報告書指出的改進辦法也聚焦在第一點與第二點，同樣忽略獎金制度。職業災害的處理方式展現了資方的世界觀，藉此經營與鞏固霸權，即創造剩餘價值由資方來萃取是天經地義的預設，沒有必要搬上檯面來討論，需要討論的是工作的具體安排。這是結構力量的隱身，是其呈現樣態，而隱身的呈現樣態可以強化結構力量。

工人以創意來因應嚴苛危險的工作現場，展現能動。在事後的陳述中，他們一則以平靜的方式來再現認同、展現自尊，二則以幽默的方式來回應辛苦的工作內容，以及對這段歷史的回憶，生猛但又委婉地透露出抗議的訊息，三則以「似貶實尊」的方式來連結過去的經驗與現在的處境，藉以肯定自己。口述歷史的敘事從而是中介結構力量的一種方式，而敘事的形式（平靜、幽默、反諷等）本身有獨特的效應（如形塑認同與抗議），也就是說，中介的樣態本身有其效應。<sup>23</sup>

俗諺是另外一個例子。「『工』字出頭變成『土』」可能「解釋掉」(explaining away)而不是「解釋」眼前的現象。換言之，引用俗諺的敘事形式可以物化、異化從而正當化了結構力量。俗諺雖然物化與異化了結構力量，但細究制度成因的社會學分析卻可以揭穿物化與異化，從而開啓了去物化的空間，這來自研究者的分析與報導人的辯證，

---

<sup>23</sup> 另一個例子是最後一任工會理事長阿義，他和其他工會幹部以反諷、語言上的扭轉、委婉的修辭、自嘲等方式來陳述他們以失業作結的唐榮經驗。

顯現出結構與行動的大迴路的另一個路徑。

## 五、工會經驗

劉桑曾經擔任唐榮產業工會的理事長、台灣機械工人聯合會理事長與高雄總工會常務理事。他曾經受邀到以色列參加亞非勞工協會(Asia-Africa Institute of Labor)，接受工會經營方面的訓練。他回憶說，這些頭銜在台灣沒有什麼，但是在國外，大家都很看重，讓他好像「長出尾巴」來。國際金屬工人聯盟(International Metalworkers Federation)邀他擔任聯絡員，他因為擔任廠長工作繁忙，沒有答應。他雖然體會到了工人與工會在國外如此被看重，卻未將經驗與理念帶回唐榮推廣，原因可能是他的基本認同是工程師與公務員，而不是現場的工人(2003/10/24(紀):7)。

南仙也擔任過唐榮工會理事長，他的經驗彰顯了國民黨介入工會之深：

剛進去的時候我是沒有在理(會)工會的事情。但那時候的工會你也沒辦法理，安全室主任兼任常務理事，幹嘛理？絕對不可能！全都是廠長科長在當常務理事，你也無法多講什麼。我們(民國)51年改制變成公營的，那時候黨部還很有力。我是到民國57、58年有加入會員，多少以會員身分參與，不然以前我沒有。後來當理事長也是上面同意，不是我想當就可以，要上面覺得這個人可以才會推薦，就是要經過那個組織就對了……黨部有一個小組啦！看要用誰再報給總經理，以前是這樣啦！……就那些委員啊，黨部委員，有的領班也當委員，廠長也有。(2003/8/19:17)

在國民黨嚴密控制下，職工如果要參與工會，必須透過黨部小組。當選工會理事長後，南仙提出許多改進的建議（「替員工爭取是合理的啊，又不是不合理！」）但卻導致了「上面」要他不要再競選工會理事長(2003/8/19: 13)。他面對的處境相當複雜：「上面提防你，下面埋怨你沒有用」(p. 13)，這導致了1987年以後唐榮工會的路線之爭：「他們（新一代的工會幹部）是以反對為反對而起家的，然後我們是以溫和跟資方溝通的……」(p. 16)。

興哥是在1990年參選工會理事長，起因是有一次煉鐵廠維修，工人被告知無薪停工，引發了爭議：

那時候大家都被壓制不敢說……幾個比較有話說、比較知己的，也不敢去甲家、也不敢去乙家，如果來我家被知道了，我就慘了！草衙五千宮那裡有間廟，乾脆去廟裡那兒借椅子、桌子，管他什麼的，王爺要負責！(2003/8/27: 17)

停爐無薪待工事件讓興哥與比較親密的同事，聚集在一起，商議對策。有趣的是，他們開會的地點是附近的廟宇，可以看到當時資方的控制十分緊密。一方面是怕被壓制，另一方面是防「抓耙子」（打小報告的人）。換句話說，競選工會理事長前，興哥進行了地下的「組織動員」：

那時候有在絞群(ká-kùn)，那時在抗議，絞群很多年，好多年都在絞群……我們那時就有在觀察……誰較可以、誰較不可以……看看後來就……點一點，看他們意思怎麼樣，有繼續服務工仔（勞工）沒有！(2003/8/27: 29)

「絞群」就是聚在一起，找出人才，一起「盤攞」(puánn-nuá)，

培養情感與默契，討論如何行動，以現在的術語來說，就是「組織動員」。

組織動員的一個效應，就是鋼鐵廠與不鏽鋼廠都有興哥的人馬：「那時我選理事長，兩廠清一色都是我的人。那時我做得很輕鬆，我那三年很好過，我說怎樣就怎樣，董事長看到我就煩惱」(2003/8/27: 13)。

不論廠內的鬥爭或到省政府陳情抗議都需要細緻的經營。對工會內部，興哥採取完全公開的策略，談判前一定先一起討論與分工，而前去談判時，一定會輪流帶數位理事一起前往。其次，則是派人盯住喜歡衝的工人，以免擦槍走火(2003/8/27: 7)。最後，工會與會員間也依對等交換的原則行事：

唐榮那時月薪一萬多元，(薪資制度)改過後變成三萬多元，當時工會不夠錢，我和(其他工會幹部)出去(時是)花公司的，那時向每個人收三十五元(會費)就夠用了。但是我上台後說要收一百元，工人都很高興，因為(薪水增加到)三萬多元收一百元(會費)不過分。(2003/8/27: 4)

以上都涉及了集體行動的組織動員與內部協調。

在訴求的高度上可以有兩種策略，一種是慢慢地「討」，這樣工人才不會忘記你，另一種是一次「討」完，興哥採取後面這個策略：

我們只是短期的……什麼時候要被吊起來曬成(肉)乾還不知道呢！要討就要一次討(完)，趁勝追擊，他們才會怕！討了就是我們的，工人才會挺我們。如果擺著他們(資方)就有時間想，因為他們有一群人在那裡，(我們當中)哪一位喜歡作怪，他們就找他開刀。(2003/8/27: 5)



採取短期策略的理由，正面來講，就是對資方有「震撼」作用。但更重要的是，長期的策略讓資方有機可趁，可以「單點突破」，分頭擊垮工會幹部。這應該是當時的條件下，最合理的策略。

在對外抗爭上，由於唐榮是省營事業，省政府才是最後的頭家，因此向政府陳情與抗議是工會重要的行動策略。興哥認為陳情的訴求標的與對象要分清楚，例如他評論阿義向謝長廷的陳情：「我們算是關廠而不是民營化，唐榮（是）要關廠」（2003/8/27: 12），所以必須針對這一點來抗爭。

向政府陳情與抗議，必須知道政府的門路與運用人際關係。黃正雄是1994年到1996年間唐榮鐵工廠的總經理，後來被調到總統府當副祕書長。興哥爲了調薪的事情去找他：「我來找蒼老總，你一通電話到省政府，我們下個月馬上調薪。功勞是你的，絕不會忘記你」（2003/8/27: 5）。

在和平的陳情下，其實有著文化慣行的撞擊。唐榮工會爲了調薪事件到省政府陳情，興哥對公文流程，曾經有下面的評論：

謝：你去見那些大官不會怕嗎？

興哥：我不會怕，從我當小孩時就是這種個性。我一個同事姓方，做人事的，曾去過省政府找主計，主計之後又找兩個單位，我等那個主任出來，就把資料拿來，我說：「你一份資料這邊放兩天、那邊放兩天，要何時才能辦妥？我自己來跑！」我出去不曾一個人去，一定找理監事一起去，（所以我就請理監事去跑公文）。

柯：你自己跑公文？

興哥：對！那位主任就東看西看的，我說你在看啥？我是唐榮的理事長，如果你們辦事效率好，我就不用帶四、

五個工人來這裡忙。他們是新竹來的，很麻煩。  
(2003/8/27: 6)

這是兩種文化慣行的衝撞：工人與公務員。公務員有其科層制中的公文流程處理規定，但看在工人眼中，這樣的處理方式沒有什麼效率。依其素樸的邏輯，自己帶著公文到各單位跑最快。

工人與公務員的慣行文化的對比與相互撞擊，不僅表現在對公文處理的觀念上，也表現在日常舉止中：

一群帶著全身汗臭味的人去省政府、鞋子後踩、咬著檳榔，嘴角還流著汁液的進去見連戰，要吐渣時還找不到地方，只好用衛生紙包著……進去那裡實在不自然……因為我一邊說話一邊吐檳榔，那些辦公的看到我整張嘴（紅紅的），心想：乾脆趕快辦一辦，讓他拿走，省得在這裡吵！過去那段時間實在很有趣！（2003/8/27: 5-6）

興哥也很清楚地察覺到了這兩種慣行的差別，以及兩者並存時可能產生的衝擊，並藉著此衝擊加速公文的處理。

然而並非所有的爭議都可以透過這種和平的、運用人際關係的陳情而解決，有時仍須採取較為激烈的衝撞行動。興哥曾經帶幹部到高雄市勞工局抗議：

在國民黨執政時我也丟過雞蛋。那時（蛋汁）從樓上流到樓下，整個樓梯都不能走，（他們）叫我找工人來洗，我說明天再來洗，那是工人丟的，又不是我丟的！誰叫你們辦事辦得亂七八糟！你們在勞工局工作，我們那邊在抗議都沒去關心一下，你們怎麼坐得住？你們（是）喝國民黨牛奶的，都

忘記工人的可憐！（將大樓）淹完蛋汁後，他們就（會）自己叫工人去洗，因為要等（我叫）工人洗，會等到臭掉，到時候沒有半個人可以辦公。（2003/8/27: 12）

這是一次對抗的集體行動，興哥的「理直」來自於勞工在抗議，在勞工局的官員，應該關心。「官」應該照顧「民」，特別是勞工局的官員應該照顧勞工。勞工局辦事不力，被丟蛋是應該的。但興哥也有「理歪」之處，他帶了工人去丟蛋，被要求清洗蛋汁時，卻又說不是「我」丟的，並且以「活該」（勞工局辦事不力，被丟蛋是應該的）來評論，這是以「直理」來支撐與正當化「歪理」。但上述的歪理，並非完全不講道理，而是仍然順著「道理」，但略微「變巧」：答應要洗蛋汁，但是故意拖到第二天，算盤打的是蛋汁臭了，勞工局受不了，就會自行請人清洗。在勞工素樸的語言與推理中，內含了「壓霸」的成分。<sup>24</sup>

直接對抗的集體行動並不是純然的猛撞，而是有細緻的手腕：

興哥：（去省政府抗議）省政府的警察比抗議工人還多，我們遊覽車兩輛上去，再找黃正雄帶我們上去，本來要與人談判就是要找人助陣，否則很難談得成。

謝：你這樣算很有智慧。

興哥：稍微婉轉一下就行了。白旗拿出來讓記者照相，警察就過來，之後警察局長來了，他也是高麗人，已經抗

---

<sup>24</sup> 參照謝國雄(2003: 112)的發現：警察取締賣番石榴的攤販時，說：「下次再讓我碰到你，就要 kau（台語，扣留之意）你的車！」攤販回應說：「要 kau（台語，哭之意），怎麼不跪下來？你真正大不孝喔！」攤販的回應扭曲了 kau 的意義：從「扣」扭轉為 kau-bei（台語，哭父親死了）。

議到都認識了。我跟局長說讓他們（警察）坐在車內，有事情我全權負責。因為這些人都是工人，很容易會起衝突。讓他們（警察）坐在車內，有情況再叫他們下來，這樣才對。否則你們一列站那裡，他們（工人）拿著白旗，你們又拿警棍，這樣很難看！有事我負全責，我相信我們的工人。局長也聽我們的勸說，讓他們（警察）待在車內，後來讓記者照完相，我就請他們把旗子收起來，局長也很高興，結果皆大歡喜。

謝：你這樣的做法是否自己曾思考過？或是現場才決定要這樣做？

興哥：沒有，我都是現場才決定的，隨時臨機應變，因為工人不會照著我們的計畫走。(2003/8/27: 5-6)

要抗議，首先要找「頭人」來助陣。「稍微婉轉一下」是「軟」的策略，但當中卻有「硬」的成分（如工人都很衝，警察最好不要挑釁），是「軟中有硬」。

阿賢也有類似的體會：

都算是表演性質的，反正我們就是人帶夠，陣勢有擺出來，民意代表有到，然後不怕死就衝，也根本不怕舉牌，你舉我就停，你不舉我就衝。(2003/8/21: 18)

興哥也指出「稍微婉轉一下」就是「各退一步，都有交代」，如在調薪抗爭中他向總經理說：「我們也不要跟你耍六趴(6%)，我們沒有這種野蠻的心，我只要跟你耍五趴，工人可以接受，你回省政府也可以交代」(2003/8/27: 6)。

這其實是「互相」。甚至興哥在面對情治單位時，也運用了「互相」。

興哥：我做到後來完全沒有禁忌，南部所有的調查人員馬上打電話說要來拜訪我，我隨時歡迎他們來。

柯：他們會到你家來喔？

興哥：會啊！南部每個（調查人員）都來拜訪過我！（其中）一位他只要求一樣：「你有要做什麼，麻煩先告訴我，我絕對不會阻礙你們，我才從學校畢業，需要了解你們的組織好向上級報告，好趕快回去金門，因為這裡我住不慣。」所以我如果今天有事要開會，就會先打電話給他，讓他了解事實，照張相後就到一旁，不妨礙事情，然後錄個音就回去報告。（2003/8/27: 7）

這裡展現了興哥的膽識。對情治單位公開透明，反而可以避免各種不必要的猜忌。情治人員取得要上報的資訊後，興哥也可以按照計畫推展行動。

興哥也善用「地方意識」來潤滑集體抗爭行動，例如以都是高雄「同鄉」來拉近警察局長或者其他官員與自己的距離（2003/8/27: 6）。

以上討論了能動的條件與策略，而能動也有連鎖效應。針對停爐停工事件的因應相當成功，引發了後來爭取修改薪資制度的構想：

（想想）不太對耶！為什麼不來爭取單一薪俸呢？那時候單一薪俸還沒改，既然有尊重我們，那單一薪不改也不行，人家友廠的都改了，我們為什麼沒有單一薪？」（2003/8/27: 17）

能動更造就了一個社會人。興哥在工會之路上，歷經了「巨變」：

謝：你說回想起來很新鮮，當時你會不會擔心、驚恐？

興哥：起先會，起先會！因為小孩還小，搞得萬一丟掉頭路，  
（生活）需要又大。後來已經習慣了，那時我時常講  
的一句話：「×××，昨天較閒，找隻牛來相鬥。」  
戰習慣後，公司稍有做錯，就會挺身批判。(2003/8/27:  
4)

由驚恐到習慣於戰鬥，再到無懼於國家情治機關無所不在的威嚇力量，興哥展現了「能動」的動態發展。由「做工仔」到「做工會」，一個有自尊自信的社會人誕生了：

覺得很有趣！奇怪！做工做到舞（bú，搞）這一齣（工會抗爭）！但我太太很怨嘆！我覺得人生的過程，偶而自己回想：小時沒煩沒惱，當工人時也沒煩沒惱，年輕時就是悠悠地做，偶而喝點小酒，賭博是不會，人生這樣過就好了。  
(2003/8/27: 4)

但是現場的工作條件惡劣，讓興哥做得厭煩：「大家都怕我！我準備去死了！我做工做得很討厭，很討厭就是啦！由在（隨便）啦！我當工人當得很討厭！」(2003/8/27: 9)。

但又能如何呢？「但我不喜歡發飆，只是將不快放在心裡。這一輩子爲什麼要來做工？只能怨嘆自己啊！再發飆也是那些事，也只是讓上級怨嘆你罷了！」(2003/8/27: 10)。

興哥在這裡唱出了他的主題曲：

後來我會做工運就像阿吉仔的一首歌（真的唱起來）：「我比別人卡認真、我比別人卡打拼，為什麼、為什麼我比別人卡歹命？」我只有這一首主題歌：我這輩子的工怎麼做得這麼「了然」（liáu-jiân，悽慘、沒有用）？(2003/8/27: 16)

這促成了興哥在 1988 年參與工會事務，薪資方面的爭議在他手上進展順利：

討錢這回事，自從我插手，每回都有討到……那段時間做得心頭很開！我那時沒失敗過。唐榮（工會）自從我接了以後一帆風順，要什麼有什麼……。(2003/8/27: 5-6)

「做工會」是興哥工作生涯中的轉捩點與分水嶺，「絞群」奠下了做工會的基礎，後續發展則反過來讓他習得能動的各種細微技術。從在現場靜靜地做，到對內整合調度，對外採取各種細緻策略，不怕面對董事長、總經理、省府官員與情治單位，以工會之名力爭工人的薪資與保障，興哥成為形塑工人間的社會連帶、替集體利益發聲的社會人。

在不鏽鋼廠擔任品管的阿賢是工會監事，他參與工會運動有制度上的條件，因為是退除役官兵輔導委員會轉介的，如果這個工作不滿意，可以安排到其他單位工作，他稱這個是參與工會運動的「免死金牌」(2003/8/21: 17)。

此外，他發現工會運動也有路徑依賴，一九八零年代末期，政府對於工會運動沒有經驗，2000 年民進黨執政後，情況大不相同。他認為民進黨與勞工運動一起發展，所以很清楚勞工運動，所以民進黨執政後，工運已經不太好運作(2003/8/21: 18)。

阿義是唐榮產業工會最後一任理事長，在張鳳和的二十二點建議



書的影響下，參與工會(2003/6/25: 10)。他的工會經驗呈現了由不動到能動再到不動的過程。如前述，現場中心使得工人不關心工會事務：

雖然說那時候唐榮有在賺錢，但是工人薪水不多，而且員工的工會意識沒有出來，我那時候也沒有出來，什麼工會我們都不知道，我們也沒有那個概念。說到要選工會代表好了，要投票蓋印章，就不是拿我們的印章自己去蓋的，而是那個現場的記錄工拿著我們所有人的印章，他就跑去工會，然後誰要當代表就幫我們把章蓋在上面。(2003/6/25: 9-10)

不動的另一個原因是資方可以動員各種力量來圍堵。1988年阿義要參選工會理事：

那時候唐榮差不多有一百個代表，我們都是利用下班時間晚上去拜訪，我們都是去他家拜訪，幾乎每個代表都去，結果還是選不上，因為他們有個苦衷，他們都會說主任叫我們要投給誰，組長叫我們要投給誰，所以他們都是聽上級的命令看要投給誰，所以說他們本身沒有自主權……他們私底下也是會講啊：很感謝我們幫他們爭取單一薪俸，讓他們能夠多領一些錢，但是他們投票的時候就要聽上面的命令蓋給別人啦！自主性就是沒有啦！(2003/6/25: 12)

上述的第一個例子是阿義的經驗，在沒有參加工會前，自己什麼都不知道，這是一種「不動」。第二個例子是在說明一般的員工，雖然知道工會對他們有好處，但還是屈從上級長官們的壓力，「沒有自主性」，這是另外一種「不動」：有人來動員了，認識到集體行動的好處，但仍然受到上面的壓力而不動。能動是對比於不動而來。

能動的人必須承受得住資方的威脅，包括來自工場主任的約談、以考績脅迫、或是來自政風單位的「關心」、甚至警察都進入廠區監視工會改選：

在省營時代我們就說鋼鐵廠是在野黨的一隻手，因為我們那時候對國民黨都很不認同，都比較認同在野黨。所以我們在11年前張俊雄當立法委員，我就開始跟他接觸，之後我就很難過日子了，因為我們的政風單位很奇怪，就會跑來我們現場：「你們那個阿義去哪裡了？」我請假了就開始問我去請什麼假，我才參加一個在野黨而已就這樣，哪有這樣的！（2003/6/25: 12）

更難抗拒的可能是來自資方的利誘：

那時候為了要爭取單一薪俸，自救會這些幹部，公司方面就是總經理出面、廠長出面、協理出面，都要把你搓湯圓，（允諾）領班、班長、副班長給你做。可是沒人要做，為了爭取單一薪俸大家都不能做，那時候的凝聚力很強。（2003/6/25: 11）

而在對抗資方的威脅利誘中，勞工認同就被實踐出來了。一起接受口述影像史訪問的另一位工會幹部動哥插進來說：

所以這就是勞工的成長過程啦！以前的人比較沒有勞工意識，上級說什麼我們都說是是是，真正會嗆資方的人很少，大部分都是乖乖牌。像我們這種比較白目的，我們變成都是公司蓋污點的，我們這些人就是勞工意識的展現……所以等到我

們勞工意識慢慢進步的時候，希望我們未來像韓國一樣勞工的意識很高。(2003/6/25: 13)

阿義與其他工會幹部知道「借力使力」，也就是借用民意代表的力量，成功推動工會自主化以及其他有關薪資制度改革的各種訴求。能動，有時必須善用外力，但在民營化的過程中，民進黨不支持工會的替代方案，工會最終不敵民營化，讓阿義很挫折。「唐榮公司當初人家說就是民進黨的手，結果我們就是死在民進黨的手」(2003/6/25: 13)。

能動必然帶來意圖中的效應或是行動者的啓蒙嗎？不見得。

我有一個感慨啦！你替唐榮員工付出那麼多的時候，不見得你能回收。(2003/6/25: 11)

說到為勞工打拼，每一個人都一樣……只要你有挫折感的時候……要再踏出一步，你就不要了，你的腳會縮起來。當初我踏出去，我已經很用心很有理念了，我就是想要把這件事情做好，但是就是上面的不理你，到最後又被人家在背後講得很不堪，都是這樣啦！勞工運動帶頭的也好、幹部也好，人家說有功無賞，打破要賠。你做到流汗，被人嫌到流口水（台語），你得不到什麼啦！(2003/6/25: 13)

很弔詭的，阿義能動的後果是不動，因為「不能回收」、「有功無賞，打破要賠」，這與興哥的工會經驗不同。

劉桑、南仙、興哥、阿賢、阿義等人的生命史，既見證、也構成了唐榮鐵工廠的工會運動史，同時也啓發了有關結構與行動的理解。

除了劉桑外，南仙、興哥與阿義等人都展現出了能動。首先，行

動者可以動員不同的結構力量「借力使力」，阿賢有退輔會的免死金牌、阿義藉助民意代表來推動工會運動，都說明了結構力量由不同的制度所構成，彼此相互抗衡，行動者可以善加運用。抗爭時，興哥召喚地方意識來連結勞工與抗爭的對象，潤滑彼此的關係，也是另一個運用多元結構力量的例子。<sup>25</sup> 其次，行動者可以軟硬兼施。興哥帶領

---

25 興哥對地方認同的運用，不同於第六章台塑楊桑提及「我們高雄勞工」、「南部勞工的悲哀」的普遍性宣稱，後者的目的是要強化勞工內部的凝聚。Passerini (1987)研究義大利法西斯時期的工人，發現南北義大利的地方意識，中介了勞資雙方對於彼此的想像。Mussolini 在 1939 年 5 月 15 日訪問 Fiat 汽車在 Mirafiori 的工廠，主持開幕典禮，現場工人冷漠以對。這是受訪者在口述回憶中常會提到的大事件，經由一再傳述，已經變成一個傳統。在對這件事情的重述中，傳統的刻板印象重新被啟動，如 Rome/Turin 間的對抗，首都變成 Rome，Fiat 在 Turin 的工廠也可能搬到其他地方，這讓 Fiat 的工人與老闆聯盟(p. 195)。「都是來自 Turin」的地方意識也被啟動，造成了北方人(the Piedmontese)與南方人(The Turinian)的對比(pp. 195-196)。法西斯政權自己也鼓勵這種粗糙的簡化與一般化，從大型宣傳到情治人員的報告都一樣。勞、資、法西斯政權三方的關係，被轉化為勞資聯盟對抗法西斯政權的兩造關係，並且透過地域的刻板印象來表達。上述兩個對比，可以依據不同的要素組合而被運用。從而南方人懶惰、容易激動的形象也可以被用來反對法西斯政權。勞資的衝突，因為共同與法西斯政權敵對而被轉化。這個事件喚醒了神話與宇宙論、二分的歷史觀（善與惡的鬥爭、誠實的工人與巧詐人間的鬥爭、和平與戰爭間的鬥爭等），以及對社會的民俗式的詮釋（如對某地人的歧視）(p. 197)。本書的發現與 Passerini (1987)一致：「南方 vs. 北方」的地域意識，中介了勞資雙方對於彼此的想像。在理論層次上，這個發現也支持 Passerini (p. 196)的論點：兩極對立的地方意識，可供做不同的用途；刻板印象作為一種敘事資源，其所呈現的意識形態與心智再現，具有兩可性與可塑性。但不同於義大利，唐榮工人的「高雄人、小港人」等意識並不像義大利在統一後，"Turin vs Piedmonte"或者「南方人 vs 北方人」的二分的地方意識那麼清晰與鞏固，而且義大利的 Fiat 廠中的北方意識整合了勞資雙方的效應，在唐榮的個案中並未出現。

工人到勞工局丟雞蛋，是「硬」的策略，但其中有「軟」的成分（知道自己理虧，但仍扭曲了道理），是「硬中有軟」，這是夾雜歪理的順理鬥爭。

再者，行動者可以進行象徵抗爭，興哥在抗議現場的「稍微婉轉一下」就是一個例子。整個場景像演戲一樣，有權勢者一定要保留象徵衝突的空間，不然衝突就會「溢到」(spill over)「實在」來，造成真正的肢體衝突。「實在」不可以壟斷全部的社會生活，必須留白，必須讓象徵衝突有發揮的空間，「實在」才能高枕無憂。此外，在興哥的例子中，行動者並不區辨象徵與實在，而將象徵的衝突看成是實在衝突的一部分，象徵是實在的延續，這宣洩了衝突的能量。<sup>26</sup> 如果行動者做此區辨，那麼象徵衝突就失去應有的效應了，但這需要幕後的折衝安排。<sup>27</sup>

象徵與實在的關係十分多樣。在省府明亮清潔的辦公室中，陳情工人的「全身汗臭味、鞋子後踈、咬著檳榔、嘴角還流著汁液」的日常慣行，既是實在，也是象徵，兩者是一體兩面。在工人與警察的對峙中，「喬」出一個讓工人可以展現實力的空間，這是一個「象徵」的空間，在「實在」中預留一個象徵的空間。在興哥「剋」死總經理與董事長的敘事中，「實在」透過在地範疇被再現為充滿意義的象徵，稍後會討論。

不論借力使力、軟硬兼施或者象徵抗爭都是順理鬥爭，也就是一

<sup>26</sup> Passerini (1987)認為在義大利的嘉年華會中，象徵與實在隔開，落差十分大，百姓不會將象徵誤認為實在。但是法西斯政權灌輸麻油讓百姓腹瀉的暴力，使得象徵成為實在，兩者彼此可以相互參照，從而也成為衝突的來源。

<sup>27</sup> 這一部分的工作，到底是象徵、是實在、或者兩者皆是？或者兩者皆非？此外，上述的場景也涉及了通俗文化觀念，例如「警」vs「民」；「警」vs「工」；工人比較衝、容易起衝突的刻板印象；武器（警察的警棍、工人的白旗）現身時，容易發生衝突等。

定要遵循既有的道理來進行抗議。前述順理鬥爭所凸顯的就是行動的樣態：在借力使力中，行動者並非單挑他面對的結構力量，而是援引其他的結構力量；在軟硬兼施中，行動者並非直接衝擊當權者（「硬來」），而是硬中帶軟；在象徵抗爭中，行動者並非只在檯面上進行直接的對抗，而是透過預留的空間與當權者互動，從而讓雙方全身而退。<sup>28</sup> 這都是行動中介結構力量的樣態，並且各有獨特的效應。

值得注意的是，不動與能動相生相剋。現場中心既是一種慣行，既是行動也是結構力量呈現的樣態，同時兼具能動（賺取獎金）與不動（沒有工會意識）的兩面效應。針對這個「不動」（沒有工會意識），行動者的另一種能動（參與工會）才被打造出來。此外，能動更有連鎖效應：在煉鋼廠停爐事件中工人赴廠待命，順理鬥爭，集體行動成功，興哥以此為基礎，推出下一個集體行動（改單一薪俸制）。初次集體行動，促成了下一次的行動。此外，這個能動更體現了認同，認同又進一步成為下次行動的基礎。

在這個能動過程中，行動者必須對抗各種壓力與誘惑，包括管理人員的考績獎懲、廠內政風單位的盯梢、警察的監督、許諾升遷等。能動與結構的力量相互構成：因為有結構力量的施壓、誘惑與支持，行動者才能行動，而行動者的能動呈現出了結構力量的具體運作，讓其現身。

不動與能動並非恆常狀態，不動與能動都不斷地生成變化。南仙的工會經驗說明了不動不是恆常的狀態，興哥促發了原來不動的工會，但是能動也不是恆常的狀態，阿義由不動到能動再到不動就是一個例子，第八章將以結構／行動的「大迴路」來說明。

---

<sup>28</sup> 這不同於上一章唐傳宗透過替蔣中正塑造銅像的象徵鬥爭：他利用象徵的多義，將異議安置在順從的軌道上。

## 六、存在感

存在感展現在支持生存的軸心意義、針對逆境的做工以及生命回顧。<sup>29</sup>

對興哥而言，「家」是一個這樣的軸心意義。<sup>30</sup> 養家占據了最高的倫理位階，他以此來評價資方的各種作為：

我們是唐榮工人，來這裡當司機，你派車讓我開，現在（出車禍）叫我停職，叫他小孩吃什麼？……小孩都還很小，怎麼可以叫他不要做？！……處長和我一起出去談，再怎麼談就是（只能賠償對方）250萬元……那戶人家怎麼養大這三個小孩，可能讀到高中都有問題。是不是公司給個350萬或4、500萬，因為事情已經發生了，也好讓人家可以撫養小孩長大，否則這些小孩馬上叫人阿叔！（2003/8/27: 9-10）

公司的司機在外面發生車禍，不論對內的處置或者對外的賠償，興哥在協助處理的都是「養家活口」。再如停爐無薪停工事件中，「沒領薪水，我們妻兒要吃什麼？不行，照常上班」（2003/8/27: 17）。

「家」作為存在感的核心，在美麗島工人的例子中，有不同的展現，稍後會進一步分析。<sup>31</sup>

<sup>29</sup> 參見第三章皮鞋師傅與電影辯士、第六章王永慶與第七章美麗島阿凱的存在感。

<sup>30</sup> 參見第七章美麗島工廠阿凱的經驗。

<sup>31</sup> 副廠長廖桑存在感的主軸也是家，他認為在唐榮最大的收穫，一是可以學習、可以訓練自己，二是所賺取的薪水，可以養家活口，教育孩子成器，兩個兒子都是成大機械系畢業。就字面而言，家也是物質上生存下



就像家一樣，工作也是支撐工人繼續存在下去的軸心意義，而失業撞擊了這個存在感，讓工人失序。失業的阿義凸顯有工作時的慣行：「上班一下班一上班」就像日出日落一樣自然，形塑了特定的作息節奏，打造出特定的空間流動——何時在家、何時在工廠。環繞在工作的日常慣行帶來了持續感、規律感與穩定感。

失業更撞擊出「薪資工作是生活不可或缺的支撐」，以及「正常人要有工作」的存在感。

薪資制度的相關爭議顯現出唐榮工人的倫理原則：對等交換與公平，而倫理原則是支撐存在感的軸心之一。對等交換是針對雇主，要求雇主必須依據平等的原則制訂獎金制度；公平是針對職員，要求工人與職員適用相同的薪資制度，受到同等的保障。對等交換與公平的倫理要求，在民營時期不明顯，進入省營時期後，才逐漸凸顯出來。

針對逆境（結構力量的展現）的能動也可以呈現出存在感，如興哥生命史中人與人間的互動如「絞群」、陳情抗議等，以及由「做工」到「做工會」的過程中，體現了「成為社會人」的存在感。

生命回顧也帶來存在感。首先是透過在地範疇（如「命」）來進行回顧。亮哥以學歷來「解釋」職員與工員鴻溝，並且以「認命」來因應。身為保養班班長，他下有班員、上有職員。他認為不論民營或者省營，職員的福利都好過工人。

---

去的支柱。1959年到1960年間，民營唐榮周轉困難，三個月沒有發薪水，廖桑因為雲林老家有田地，所以就回去拿米應急(2004/7/5: 2)。但章哥以各種方式來因應，包括太太做帽子代工，他下班後幫忙做；丈人是要塞司令部的班長，有實物配給；碼頭附近有養殖場，被政府收購後，棄置在那裡，但還是有很多蛤，他就帶著班長前去撈，吃不完，就拿去賣；唐榮鋼鐵要出口，需要公證，都透過古德洋行，他就請洋行讓他晚上記錄去麥子交易的數量(2004/7/8(紀): 4-5)。

謝：你們會不會怨嘆？

亮哥：要認命啊！說難聽一點，我們的學歷不到那邊啊！但是如果我們的學歷有到，也是有可能爬到那麼高。

謝：但是你做到班長，我有聽人家說過：省營的時候，工員是有機會可以升職員，但是要經過考試，你當時有試過嗎？

亮哥：就要經過國家檢定考試，那也是需要學問啊！你沒學問，你待幾年有加分沒錯，年資有加分沒錯，但是我們的學歷又不到那邊。

謝：雖然你說學歷，但是我聽現場的人都是說實力而不是說學歷，出事情時有誰有能力解決（最重要），其實是你們有能力解決，職員沒辦法啊！

亮哥：這是技術部分的問題，但是他們那邊也要考三民主義有的沒有的，講難聽一點，對不對？(2004/7/13: 12)

職員與工員的待遇不同，工員雖然可以升職員，但是要考試，而考試也要靠學歷。工員雖然有解決問題的實力，但是沒有學歷，仍然無法升遷為職員。這個想法使亮哥不會怨嘆，要認命，如果有學歷，也可以當職員。

亮哥也以「認命」來回應「三支鐵啊」的笑話：「獎金是不太公平……說到底就是要認命，不然要怎麼辦？」(2004/7/13: 13)。相較於章哥講「三支鐵啊」的笑話的乾脆，直接認定那是不公平的，亮哥顯得比較曖昧。生產獎金與章哥無關（他是職員，分不到生產獎金），所以能如此明確地說這不公平，而亮哥是獎金制度的獲益者，所以不會那麼乾脆地承認獎金制度不公平，但以「認命」來作結。「認命」既可以讓亮哥接受對己不利的職與工間的差別待遇，也正當化工員內部中對己有利的不平等待遇，其效果相當複雜。

「學歷」與「命」是台灣社會的兩個結構化力量，前者是制度設計，後者是在地理解範疇。前者解釋了何以會有職員與工員的差別待遇，後者則是安慰基層幹部，要安於工員的位置，並且正當化自己在工員中享有比較好的待遇。「命」還有其他不同的展現，在一九四零年代出生的興哥與一九五零年代出生的阿義身上都可以看到。

興哥的「能動」動態過程中，已經展現出由命定與能動所構成的「存在感」：曾經沒煩沒惱、有過怨嘆、自承歹命，但也在集體行動中，讓自己活得像是一個「人」。

這樣的存在感可以透過在地範疇來展現，「命」就是其中的一個例子。讓我再引一次：

後來我會做工運就像阿吉仔的一首歌：「我比別人卡認真、我比別人卡打拼，為什麼、為什麼我比別人卡歹命？」我只有這一首主題歌：我這輩子的工怎麼做得這麼「了然」（liáu-jian，悽慘、沒有用）？(2003/8/27: 16)

這裡的「歹命」意指，現狀很糟糕，雖然曾努力過，但未能改善，所以只能歸諸「歹命」；要與別人比較，才會顯出歹命，這帶有無語問蒼天的怨嘆。「歹命」帶有命中注定，無法改變的意思，但興哥翻轉了這種命定論：努力打拼未獲得對等的待遇促使他踏入工會，當中翻轉的機制是：做工人做得很厭煩了，不想再繼續幹下去了，不再在乎了(2003/8/27: 9)。既然已努力過，卻無法改變命定，「除了手銬腳鍊外，別無損失」，那麼就不用在乎任何威脅，也不必受任何威脅，行所當行。因為「物極必反」，從而「否極泰來」。<sup>32</sup>

<sup>32</sup> 又如西方清教徒因為命定論而更加在現世力求表現、實踐基督德行，藉以證明自己獲得上帝揀選，是另一條由命定導向積極行動的路徑。

興哥還以與「命」相關的「剋」來陳述「能動」所帶來的效應：「那個叫……的董事長，現在已過世了……我當三年理事長換了四、五個董事長、總經理。死的死，（換的換）都被我剋死了（開玩笑的笑聲）！」（2003/8/27: 9）。

這是事後的敘事，而在地範疇是敘事形式的重要要素，讓先前的事件看起來合理有意義。「事實」是在 1988 年以後，興哥領導的工會，在爭取調薪與薪資制度的改革上，都大有斬獲。興哥在陳述與詮釋這段「事實」時，援引了在地範疇與「命」有關的「剋」，他並非天真地以「剋」來理解他與總經理、董事長的互動，而是他們互動的結果是後者離職，看起來就好像是興哥「剋」死他們。顯然，他們的離職一定有「與工會互動」以外的因素。在地範疇作為將「事實」再現為「意義」的透鏡，其作用相當複雜。「剋」死總經理、董事長的說法，是「如實」的陳述，它指出工會在抗爭中有所得，高階經營者離職的確定事實。但「剋」也有「超實」的成分，如以「剋死總經理或者董事長」來誇張地凸顯工會行動如此有力與有效，「注定」就是要讓高階經營者下台，「超實」表現在他以開玩笑的方式陳述這段史實。另一方面，開玩笑本身卻又透露出：他並不真的認為自己「剋」死總經理與董事長，是工會的各種實際行動剋死他們，不是自己的命格，這就挑戰在地範疇的既有內涵，即「一切靠命定，人的行動沒有任何作用」。進一步延伸，興哥其實也顛覆了「命」與「剋」的原本意義。資方比勞方強勢，勞方要聽從資方，這是「命」中注定、沒辦法的事，如果勞方工作環境惡劣、待遇差，無論如何爭取都不能改進，那是因為高階經營者的命「剋」死了基層勞工。然而當興哥運用「剋」來陳述工會從高階經營者手中取得勝利時，他顛倒了「命」與「剋」原來的社會意涵，即強勢者剋死弱勢者，弱勢者必須認命。在地範疇

的體現與運作，有各種不同的樣態。<sup>33</sup>

同樣的，最後一任的工會理事長阿義在口述影像史一開始就這麼說：「大家好，我跟總統一樣都姓陳，不過命底差很多！我是阿義，我在（民國）91年8月31日之後就算失業勞工了」（2003/6/25:1）。

這句話最外顯的意義是反諷。與總統同姓，論理就應該與總統有一樣的發展，但其實不然：陳水扁當總統，而阿義卻因為唐榮鐵工廠民營化而失業，兩人的處境，天差地別。同樣都姓陳，但幸與不幸卻如此懸殊，真的是「命底」不同才會如此，不然怎麼會差這麼多？

「反諷」的意涵還得放在阿義的背景來理解。在國民黨執政時代，他就力挺民進黨，會請假去參加民進黨舉辦的各種活動。在唐榮民營化過程中，阿義曾經求助後來執政的民進黨朋友，但是並未獲得實際的支持。曾經一起打拼的民進黨，如今卻是終結唐榮鐵工廠、讓阿義及同仁失業的推手！曾經與當今總統站在同一陣線，如今卻是一個貴為總統，一個為失業工人！除了用「命底」來解釋外，還能說什麼？換句話說，反諷的底層是「怨嘆」：曾經是打拼伙伴的同路人，而今卻是造成自己失業的推手。

不可否認，這或多或少有「認命」的意味。在民營化的過程中，阿義抗議過、努力過，但終歸失敗，只好歸諸於「命」。更何況他與當今總統同姓、同黨，但仍無法改變自己失業的命運！

阿義當然知道他失業的原因，是因為省營企業要民營化，這是政府的既定政策。他也知道：政策是人制訂的，所以也可以透過人的努力來改變。社會生活的實相中，糾結著「人造」與「命定」，以「人造」為基調的工人奮鬥，最終以「命定」做結。但這不是「自然」（命定的、天注定的）的發展，而是「人造」的過程。

---

<sup>33</sup> 參照謝國雄(2003)有關「整體社會範疇」的討論。道教對於「命」、「運」與「相生相剋」的整體論述與實際運用仍有待有系統地整理。

當然，阿義不得不接受現實，最後只能以「命底」不同來解釋。換句話說，他理解到自身處境是「人造」的，卻只能以「命底」來反諷這個人造的結果，從而帶有看穿的意涵。這是一個「被迫接受」的過程，既然是被迫，就蘊含著不滿、抗議與看穿（民進黨執政對工人有好處的假象）。

阿義的話有反諷、怨嘆、認命、抗議與看穿的意涵。短短的一句開場白含括了政策（民營化）、歷史（曾經與民進黨一起打拼）、在地範疇（「命底」的活用）。<sup>34</sup> 阿義活用「命底」，我則由社會學家變成命理師、算命仙了。<sup>35</sup>

最後，生命回顧帶來了歷史感，歷史感是社會生活中的關鍵面向，也是存在感的一環。興哥如何經驗「歷史」？「台灣第一」是其中一個顯著的面向，如唐榮是台灣第一家、最大的鐵工廠：

你以前唸書不知道唐榮？台灣沒唐榮早就沒有這個台灣了，你知道嗎？！抽鐵耶！南唐榮、北大同，電器用品只有大同而已、抽鐵只有唐榮一間而已！（2003/8/27: 19）

<sup>34</sup> Willis (1981: 218)說得好：有時候，一句短短的陳述所透露的訊息，遠遠勝過各種態度量表的調查，因為這句陳述呈現出日常生活中活生生的(sensuous)、辛辣的(poignant)經驗、「創造性」與這個創造性的非意圖效應（繁衍結構）。

<sup>35</sup> 阿義的創造力與繁衍效應，與英國放牛班的孩子不同(Willis 1981)。阿義參與的不是工廠中的非正式團體，而是廠外的政治運動。廠外的政治運動將自己支持的人物推上高峰，但卻沒有反過來相挺昔日的工人伙伴，這是阿義「看破」（不僅僅是看穿）的地方，從而帶有反諷與怨嘆。此外，阿義用來解釋與抗議的概念範疇是「命底」，這是台灣漢人常用的概念。他運用這個概念的方式很特別：除了解釋現象之外，更意涵著反諷、怨嘆與看穿。

唐榮產業工會也是第一個自主的工會：

省營那時候，南部只有唐榮（工會）而已，最大間的沒有中鋼、沒中船啦！電信工會啦、中油啦，這些都沒有在理（工人的事務），那些都是沒有（自主的）工會的……只有老闆自己去張羅，只有唐榮有（自主）工會。（2003/8/27: 29）

唐榮工會更是台灣勞工運動的帶頭者：「南部唐榮是第一次，藍（應為顏）坤泉還在唐榮後面，工運算唐榮最先開始的，之後才換成基隆客運和高勤，然後小港機場」（2003/8/27: 4）。

正如其他基層工人所強調的，歷史感的另一種呈現是凸顯自己對於過去的成就有所貢獻。勞工經驗也以世代經驗的具體內容（對台灣有貢獻、肯做與引以為傲）來呈現，勞工認同透過「世代」認同（「我們這一代……」）來表現。佑哥展現了他們那個世代的經驗

台灣的建設，我們都有貢獻！八二三砲戰時，金門碉堡的鋼筋都是唐榮做的。捲成八尺一卷。我們這一代最辛苦！汗水流最多！最甘願！最肯做！（當成哥抱怨不能領 3,000 元敬老年金時，佑哥很激動地呼應）。（2004/8/5（紀）：1）

阿義也指出：台灣社會生活中隨處可以看到唐榮的產品（如火車、公路局的中興號、關渡大橋等），唐榮很有聲譽，對台灣很有貢獻，所以不應該關廠。

這麼有歷史的單位就這樣被政府關掉，我們是真的不知道他們在想什麼啦！但這麼有歷史的單位不保存，不要說古董啦！就算是當初在台灣有貢獻好了。（2003/6/25: 8）



歷史感也呈現在過去的光榮與現在的淒慘對比中：

南唐榮、北大同……八二三炮戰我們就在抽（鐵）了呢！沒有抽去做這些炮，兩粒炮打下去，金門你就死了！（現在）……一個唐榮的員工……技工……下班後還去收廢鐵，穿唐榮的制服，拿一根ㄉㄨㄥˊ ㄉㄨㄥˊ ㄉㄨㄥˊ……「收壞銅古啥」的，唐榮最多，就是踏著三輪車在收「歹銅舊錫」（pháinn-tàng-kū-siah，廢五金與各種雜物）。（2003/8/27: 19）

興哥認為「為何演變到今天這個局面」，是因為「它（從前）的輝煌事實（上）賺很多很多錢，是差在於被持家的人，搞的、打理不好」（2003/8/27: 35）。即便可以陳述出「孰以致之」，但興哥最終仍然只能感嘆與遺忘：

七十幾年出去（退休）的（人）都有夠冤枉！……那時都五十幾了，都要退休了還領那幾十萬，為什麼會這樣？啊人家別的地方要退休領四、五百萬，我們怎麼（才）領幾十萬？後來才一直問、一直 hwei（吵），歷史喔……獎金辦法，工人來（工廠），怎麼做，才做出二十幾條唐榮坎坎坷坷的案？！（2003/8/27: 18-19）

勞博館的工作人員曾經接觸唐榮其他的工會幹部，試圖訪問他們，興哥知道後勸他們不要再說了：「沒什麼事就不要這樣啦！過去就算了！」（2003/8/27: 31）。

在這裡，歷史感就接上了存在感。興哥的歷史感中，雜糅了看穿、看破與看開。

展現在「台灣第一」、「對過去的成就有貢獻」、「過去與現在

的對比」與「感嘆和遺忘」的歷史感，帶入存在感的時間面向，兼具能動、看穿與看破，並且總結了結構與能動的辯證發展經驗。

## 七、結論

### (一) 資本政治化

唐榮是省營事業，生死存亡的關鍵在於預算，而預算是由省政府編列、省議員審查，因此，唐榮與省政府、省議員間有著「相互依存」的利害關係，唐榮也是安排退休官員或者卸任省議員的酬庸處所，因此唐榮的經營者必須要有「政治手腕」，有能力與省府官員與省議員周旋。

唐榮省營事業身分可以在各項公共工程中優先議價，得標後再以轉包抽成的方式、賺取價差，並且讓省議員等相關人士利益均霑，如果最後有虧損，還可以編列預算的方式來彌補。這樣一來，成本自然不是關鍵的考量。其次，唐榮的營運資本來自省政府的預算，自然要負擔穩定鋼鐵市場價格的政策使命，即便是價格看好的時候，仍然不能漲價，「政府規定它不能賺錢，所以會造成它的虧損……」（2003/6/25: 5-6）。最後，既然是因為政府預算而存在，也可能因為政府政策改變而式微，當年政府另行成立中鋼是一個例子，國營事業民營化政策則是另外一個例子。政治能貴之，政治亦能賤之。「政治化」是深深影響唐榮的結構力量，劉桑、興哥、阿賢、阿義等都有類似的觀察。老劉的檔案，並未涵蓋到資本政治化，口述歷史則有詳盡的說明。

上述例子中的「政治」有不同的意涵，例如與省府官員及省議員間的相互依賴，以及經營這組關係的能力；做「政治」生意，而非「經濟」生意；負擔政策任務，不能依市場原則行事；政策選擇（而非市場表現）定生死。

此外，省政府與省議員的力量可以進入唐榮內部的運作，從而造成工人與工會、總經理與董事長、省議員、與省政府間的四邊角力。另一方面，勞工可以透過選民的身分向省議員陳情，進而影響廠內的勞資關係。唐榮的運作，從而不再是典型的資本主義下的科層，而是公務機關下的科層。具體的表現是受僱者有各種正式的、規章的保障；更多的等級差別；學歷與關係高過實力與表現；職員等同於公務員等。檔案文獻中的老劉個案就是一個例子。

## (二) 剩餘價值的萃取與掩飾

民營時期的唐榮薪資制度相當多樣（月薪、日薪、「倩」、「包」），更有複雜的組合，如「公工包」與「包工包」，這意味著雇主試圖以倩（當中含有無勞報酬與基本的保障）來掩飾剩餘價值的萃取，而工人清楚地理解這個意圖，如他們很有創意地以「半工包」來形容。資本主義這個結構力量以「倩」來呈現「包」，是變身，變身這個呈現樣態可以強化資本主義，但行動者仍然看穿了這個變身。

省營時期的張鳳和看穿了獎金制度的運作邏輯，包括公司隨意調整工人的工作時間，冀望工人「呼之即來，揮之即去」；有效工時的計算過寬，讓大部分的時間看起來是有酬的工時；「天花板」現象；假日工作因有加班費，公司從而提高基本產量；獎金分配不公；薪資調整有部分融入變動的獎金等。這些爭議環繞在剩餘價值的萃取手段（如彈性工時）、數量（如獎金的計算方式）以及分配等。他循行政管道抗議，讓獎金制度有所修正，最後甚至導致整體薪資制度的改變。興哥看穿了獎金制其實就是做包的，也就是純勞動，而沒有「倩」的保障，亦即獎金辦法是在有正式的雇傭關係下的薪資制度，但是運作實際上比較像沒有雇傭關係的「包工」。另外，職員的固定薪俸與工員的獎金制度並存，暗示了勞動與報酬的對價安排並非單一、固定或者自然，在工會的努力下，獎金制演變為單一薪俸制，這個過程顯示

了勞動力商品化到去商品化的轉變。換言之，工人看穿了剩餘價值的萃取以及不公平的分配，他們看穿了商品拜物教。

深受政策使命與預算邏輯的影響的省營企業不以獲利為唯一的考量，即便如此，資方萃取與掩飾剩餘價值的各種作為，以及工人的抵抗，仍然是工作現場爭議的焦點。雖說唐榮不是一間典型的資本主義企業，畢竟也不是一個典型的公務機關。上述薪資制度的修訂，最終必須由省政府核定。薪資制度的修改的動力，並非來自市場競爭下，「合理化」運動不斷力求節省成本（如美麗島工廠），而是依據本章一開始所提及的績效考核表——利潤不在其中，最後由府編列預算支應。這都影響了商品拜物教的呈現，第八章將進一步討論。

### （三）反思「結構與行動」

對唐榮鐵工廠的職工而言，結構力量是什麼？從職員與工員的口述史中可以看出，「國家」是他們經驗到的結構力量。「國家」力量有各種展現的方式，例如威嚇的重大事件（如二二八）及隨之而來的白色恐怖、「侵占」私人資本（如唐榮接管事件）、有別於民營企業的「資本的政治化」運作原則（「吃」預算、轉包分好處、「不純粹」的勞資關係等）、以學歷與考試來設定廠內工員與職員的二分、以行政及政黨組織滲入名為「公司」的企業等。企業主唐傳宗有類似的經驗，但他經驗的特殊性在於因為資金籌措而與國家正面交鋒。

「資本主義」則是另一個強大的結構力量。勞動者經驗到資本主義得以存在的條件，如普羅化（展現為「一定要有工作才能維生」的驅力），以及勞動力市場上的比較與選擇（如農與工）。他們也直接經驗到資本主義的威力，如「隨時可能被解僱」的威脅、勞資二分、資方壟斷管理特權、資方戮力萃取剩餘價值等。唐傳宗所經驗到的資本主義則是：市場需求旺盛、需要資金來擴廠。

在資本政治化下，國家與資本主義兩種結構力量在日常運作中經

常結合在一起，行動者因應其一時，必然也會觸動其二。

唐榮鐵工廠職工的經驗促動研究者對結構力量與行動的反思，包括了：結構力量的總稱性質與呈現樣態、作為中介的行動及其樣態、結構力量與行動構成的大迴路，以及存在感。

在結構力量的總稱性質上，唐榮鐵工廠的職工也呈現第三章的「同源異相」。在第三章所討論的辯士，生命史經歷了電影與雜貨店兩個行業的興衰。電影辯士業式微時，他正值壯年，必須養家活口，幸好他選擇經營當時還有生存空間的雜貨店。可惜好景不長，連鎖便利商店的興起讓雜貨店式微，但這次，他已步入晚年，沒有養家活口的壓力，資本主義的影響較先前減弱了一些。這是相同的結構力量在同一個人生命史的不同階段，有不同的意涵。

在唐榮各個人物中，結構力量與生命史的交織樣態不同於辯士，顯示同一結構對同一世代、但處於不同位置的人之意義不同，<sup>36</sup>如黨國力量也在一九三零世代的廖桑、南仙與陳兆雄等人身上呈現，他們或者評論、或者順勢而為、或者轉述，都不同於唐傳宗必須直接與黨國力量的領導人互動。再如勞動力市場中的就業問題，對唐傳宗並不存在，所有職工卻無可逃避，特別是由農轉工中的「被迫的能動」選擇。反之，唐傳宗沒有提及的勞資關係，卻是所有工人所關注的焦點（特別是獎金制度）。

同樣的，同一結構力量的變遷對不同世代提供了不同的限制與機會，如黨國力量在一九六零年代無比強大，唐傳宗只能以個人身分順勢鬥爭，但一九八零年代黨外與民進黨成立後，一九四零世代的興哥與一九五零世代的阿義等，可以借力使力，採取集體行動進行順勢鬥

<sup>36</sup> 參照第七章美麗島工廠中的例子：合理化的結構力量必須經過各個層級的行動者，他們各自有不同的理解，可稱之為「多元主觀理解」。

爭。<sup>37</sup>

唐榮鐵工廠職工的經驗也呈現了結構力量其他的總稱性質。一如看起來不可撼動，沒有改變的可能，如阿賢體會到了「勞」與「資」間最深沉的劃分：「管理特權」專屬資方，勞方不得置喙，甚至有些屬於職員的勞方也認同。換言之，「物化」是結構力量的一個特徵。二如行動者可以借力使力意味著結構力量是多元的，而且彼此會互動。三如結構力量本身具有兩面性，如工廠內的黨部組織讓南仙成為工會理事長，也讓他不能再連任；資本的政治化讓興哥領導的工會有較大的揮灑空間，但民營化的決策也讓工會從根失去基地。在地範疇的兩可性，讓興哥與阿義可以做出有別於在地範疇原意的創意運用。

在結構力量的呈現樣態上，結構力量以各種方式現身，如阿義將所有注意力放在現場工作、爭取獎金，無暇顧及工會事務，這種順理而行的「現場中心」讓既有安排很自然地呈現，日常的行動成為慣行，自然化了結構力量。結構力量也以設定選項的方式現身，一九六零年代的唐榮職工謀職時面對的是農工部門的消長，作為結構力量的勞動力市場是以設定選項的樣態現身，行動者必須在或寬或嚴的可能中做選擇。

結構力量也可以變身，民營與省營時期的「名倩實包」就是最好的例子。「倩」實際運作為「包」，不同於行業傳統，唐榮工人看穿此點並提出批判，即順理而行讓結構力量變身並被看穿。阿義運用「命」、興哥運用「相剋」等在地範疇來理解與對抗資方（順理鬥

---

<sup>37</sup> 我們也可以比較唐傳宗與第六章的王永慶。唐傳宗必須面對無所不在的黨國，王永慶面對的是逐漸式微的黨國力量。唐傳宗面對的是由農轉工的豐沛勞動力，不必關注勞資關係，從而不需特別費心經營雇主的霸權，但王永慶面對的是逐漸枯竭的勞動力市場，經營上更傾全力透過「合理化」萃取剩餘價值，所以必須戮力於經營雇主霸權，而他與工人共同度過的台灣「匱乏經驗」，就成為經營霸權的材料與手段。

爭），讓結構力量以超自然的面貌出現，也是變身的例子。

變身的進一步則是隱身，如對阿義而言，有工作時的慣行讓普羅化的壓力隱藏不外露，普羅化與養家壓力平日是隱，失業時是顯。再如省營時期的職業災害鑑定報告集中在「生產中的關係」，如工人間的協調、視線與趕工帶來的不安全動作，完全未提及生產關係，如攸關剩餘價值萃取的獎金制度。<sup>38</sup>

立基在第三章所提及的「行動中介論」，底下將結合在地範疇（如理、法、勢）與「順從、異議與對抗」的架構來分析唐榮職員與工人的能動及行動中介結構力量的樣態與效應。

「行動中介論」的第一個論點是行動中介了結構力量。面對「理、法、勢」，行動者可以順從、鬥爭、結合二者。行動者也可表示異議、另謀出路，或者提出另類理想。

廖桑以技術者的認同「疼痛」工人是順理而行，工人也可以順理而行，如阿賢對於勞資二分及資方壟斷管理特權如此自然而成爲衆人順從之理、阿義只關心獎金的「現場中心」、興哥以「養家」當作處理勞資關係的最高倫理準則。工人以合法的手段順理鬥爭，如興哥以照常上班來對抗檢修停工停薪、或者向省政府陳情，<sup>39</sup> 阿義從事工運時抗拒管理階層的威脅利誘等皆是。工人也可以採取非法的順理鬥爭，如在勞工局前丟雞蛋抗議、以偷寄帳來面對班與班間的生產競賽等。

劉桑面對省營企業中的各種規定與許春生面對職災案的方式都是順法而行。張鳳和向董事長提二十二點意見、興哥針對於停爐停工的

<sup>38</sup> 雖然結構力量可以變身或者隱身，但其意圖仍然無法完全掩飾，如獎金制度的設計是倩，但卻會實際運作而變身（「名倩實包」），但行動者仍然可以察覺，而「勞動—薪資」之間的多樣的安排更讓雇主意圖無法掩飾。

<sup>39</sup> 這或可歸類為順法鬥爭，但在戒嚴體制下，還得要順理，才能「理直氣壯」。



行動、老劉對於「官僚」科層體制的因應、山哥指出的工人依據獎金辦法來申報各爐產量以獲得最高獎金等，都可說是順法鬥爭。

就「勢」而言，南仙以順勢而為來面對公營化後的企業運作與國民黨團的力量，而工人像唐傳宗一樣順勢而為，卻是不同的「勢」，如國家（二二八事件後的白色恐怖，亮哥的父親應徵工作時的履歷表避開二二八有關的台鋁生涯的寫法）、無所不在的國民黨、成哥以創意的 DIY 防護設備來因應惡劣的工作環境、士丫以「以工代職」為傲、阿義在轉向工運前順從管理者，以及佑哥與興哥由農轉工的就業選擇等。士丫的例子則是由「順勢而為」無效而轉向對抗。最後一種順勢而為是透過比較與對照的「兩害取其輕」，如就業時在農與工間的選擇。這一方面賦予行動者主動的選擇權，但另一方面卻又是被迫下的選擇。結構力量的限制與能動，在此顯現無疑。

工人也可以採取順勢鬥爭，如阿義藉助黨外與民進黨的力量來因應廠內的各種壓力，即是借力使力的鬥爭。唐傳宗的順勢鬥爭，是一黨專政下的「勢」，不同於阿義是在兩黨競爭下才有可能的順勢鬥爭；必須留意的是一黨獨大的「勢」，不同於兩黨競爭的「勢」。工人也可採取象徵的形式來進行順勢鬥爭，如興哥率工人到省政府抗議的過程中，工人文化與公務員文化的撞擊，以及工人與警察間的象徵性衝突等皆是。

職員以各種方式表達異議，如劉桑對於民意代表關說與唐榮關廠的原因、廖桑對「軍的系統」入侵工廠與國家侵占私人財產、章哥對於外行領導內行與廠內勞資關係的評論等皆是。同樣的，工人也可以表示異議，阿賢對獎金制度的評論（專制、片面市場化、純勞動、風險分攤不均）、阿義對職員與工人的二分以及工作生涯以失業做結的評論等。

職員也可以以「離開或者另謀出路」來因應結構力量，如劉桑隨時有離開廠長職位的準備、南仙以兼差與創業來因應隨時可能被解僱

的威脅。工人也可以另謀出路，如興哥做工做到厭倦轉而參與工運、士丫升遷不成，改走「工運路線」等皆是。

工人有兩個獨特的因應方式，一個則是提出另類理想，如阿賢提及引入勞工董事鬆動勞資的二分、阿義在面臨關廠危機時試圖接收管理權等。另一個是被迫接受各種結構力量，如亮哥以「認命」來接受學歷決定升遷的制度安排以及獎金分配制度、阿義被迫接受失業並且一定要繼續找工作等。

與前章類似，上述的這些能動既是參照結構力量而來，也是針對結構力量的做工，從而中介了結構力量。

行動中介論的第二個論點是行動打造結構力量的呈現樣態，讓結構力量現身、變身與隱身。

順理而行是中介，一來順理本身才能讓「理」依原來目的呈現（自然化），二來順理而行帶來了各種不同的效應。副廠長廖桑的「疼痛勞動者」的邏輯有助於勞資關係的順利運轉，勞動者的順理而行則有強化結構力量的霸權效應，如阿賢指出的勞資二分被視為當然（自然化），已經形成一個「霸權循環」，而讓勞資關係自我強化。再如阿義的「現場中心」讓更寬廣的制度安排被排除在視域外，而讓勞動者自然地畫地自限（自然化）。順理而行讓結構力量不斷被繁衍，讓結構力量看起來恆常不變，甚難更動（物化）。這都是行動作為中介及其所帶來的效應。

順理鬥爭也是中介，一來順理才能讓「理」依其原來目的展現，二是鬥爭帶來各種效應，如順著此「理」（受僱即要正常上班）來對抗彼「理」（資方定期檢修造成工人停工停薪）（即複數與多元的結構力量），讓「理」的展現有摩擦力，不能長驅直入。上述兩者皆是中介，前者帶來了自然化，後者則帶來了去自然化，綜合的效應是含括去自然化的自然化。

順法而行也是一種中介。劉桑遵守省營企業的各种規定是順法而

行，如此才能讓「法」依據其原來的目的呈現（自然化）。更細緻地說，順法而行掩飾了結構力量（隱身），如許春生的職災鑑定報告是順法而行，但效應卻是「生產中的關係」掩飾了「生產關係」。順法而行也可以讓結構力量以對反呈現（變身），並遭到批判，如興哥批判了名「倩」實「包」。兩者都凸顯了：即便是「順法而行」也具有影響結構力量呈現的複雜效應。

順法鬥爭更不用說了，其機制與樣態與順理鬥爭類似，興哥的「做工會」就是一個例子。但值得注意的是：勞資雙方都進行順法鬥爭（如勞方依法申訴，資方依法回應）時，作為結構力量的科層制度最終成為類似中性的舞台，從而讓勞資雙方退回另一個結構力量（即勞資關係）的本色。

順勢而為也是一種中介。順勢才能讓「勢」得以順利展現，如南仙的「多角經營」。對唐傳宗來說，順勢而為是進退維谷下的選擇，但也改變了形勢的後續發展。Z廠長的順勢而為帶有正當化的意圖（自然化），從而也是中介。勞動者的順勢而為同樣的也讓國家的力量、勞資關係與就業選擇等力量呈現，但其中介的樣態有別於管理層級。如亮哥的父親以避其撻的方式因應白色恐怖的力量、成哥以「驕傲」的態度描述對惡劣的工作環境的因應、士丫以「以工代職」為傲等。順勢是中介，如何順勢（如避其撻、「引以為傲」）則是另一個層次的中介，都影響了結構力量。

順勢鬥爭與順法鬥爭類似。在一黨專政的時期，只能「打著紅旗反紅旗」，如唐傳宗以國民黨內部派系的力量來面對國民黨，而在黨外興起與民進黨成立後，阿義則「借力使力」。「勢」不同，「順勢鬥爭」的樣態也不同，但這都是中介，一是順勢，才能讓「勢」看起來不可抵擋（自然化）；二是借力使力的鬥爭，讓不同的「勢」間有摩擦力，而不能長驅直入（去自然化）。

透過象徵的鬥爭是特殊樣態的順勢鬥爭，如「蔣中正銅像」事件，

一方面順從當局而讓政治力量自然化，另一方面則因為象徵本身的多義而允許行動者將異議安置在順從的軌道上，從而將政治力量去自然化。

「異議」介於順從與鬥爭間，異議即表示不同意結構力量（去自然化），不論是否採取對抗行動，這已經是中介。「將異議安置在其他人口中」暗示了，中介的樣態本身即是一種不同層次的中介，如廖桑認為唐榮收歸省營是國家入侵私人資本，但他特別聲明這是別人講的。勞動者表達「異議」尤有其特殊的樣態，如阿義以幽默、反諷的方式批評民進黨與唐榮的經營，即是另一種中介。再次看到中介的樣態本身即是另一個層次的中介。

即便是被迫接受也是一種中介，如亮哥接受學歷決定升遷、阿義接受失業及必須另找工作的壓力。接受，確實讓結構力量得以呈現（自然化），「被迫」固然顯示結構力量的龐大力道，但也透露了抗議的訊息（去自然化）。再者，以「命」來安撫「被迫接受」，也是一種中介，讓結構力量以超自然的樣態呈現（超自然化）。

離開或另謀出路讓結構力量維持原狀，繼續運作，從而自然化了結構力量。另一方面，離開或另謀出路都是對結構力量表達異議，同時也相對化從而去自然化了結構力量。<sup>40</sup>

另一種局外的中介則是勞動者提出及實踐另類理想，這是勞動者獨具的行動。如阿賢提及的勞工董事與阿義在關廠前試圖接管業務，「中介」在此以超越並轉化結構力量的意圖呈現。提出實踐另類理想將相對化、從而去自然化了結構力量。既有的結構力量因為另類理想而成為眾多可能中的一種，並且帶來了變遷的可能。商品拜物教的前

<sup>40</sup> 我們可以將「離開」或者「另謀出路」（劉桑、士丫、興哥等）看成是「異議」的一種，行動者先前都參與了原來「遊戲」的運作，即「先順從，後異議」，不同於前面提及的或者 Passerini (1987) 義大利工人的象徵鬥爭是同時性的「將異議安置在順從軌道上」。

提是薪資勞動已經廣泛存在，以及勞與資間明顯的二分，另類理想都試圖跨越這個二分，從根挑戰了商品拜物教。<sup>41</sup>

「結構力量的呈現樣態」是行動者打造出來的，而行動者的行動深受結構力量的呈現樣態所影響。在特定狀況下，結構力量的呈現樣態就是行動的中介與中介的樣態，如慣行與運用在地範疇。慣行既是中介的行動也是結構力量呈現的樣態。作為一種行動，慣行建構了「存在感」，也就是讓資本主義下的薪資工作深入到一個人的「存在」(being)中，換言之，慣行讓結構力量「存在化」，讓結構力量以「生活的唯一核心」樣態呈現，從而讓結構力量更深入。除了讓結構力量「存在化」外，慣行也讓結構力量自然化，甚或讓結構力量隱身，讓行動者甚難察覺結構力量。如對阿義而言，因為普羅化而「一定要有工作」是「刻骨銘心」的結構力量，這是資本主義賴以運作的底層條件，只是在有工作時並不會現身。從另一個角度來看，慣行也是結構力量的呈現樣態，即結構力量以日復一日、習焉不察的樣態呈現（自然化、隱身），從而發揮更強大的力量。慣行是結構力量的呈現樣態，而結構力量的呈現樣態本身就有其效應（如「隱身」），從而成為結構力量的一環。此外，如興哥運用如「命」、「剋」等在地範疇來理解勞資間的鬥爭，「命」或「剋」既是結構力量的呈現樣態，也是行動者的中介及其樣態。

「結構力量的呈現樣態」與「行動者的中介樣態」在特定的時刻是一體兩面。留意到這點，可以開啓重新概念化「結構與行動」的空間。

最後，中介的樣態有其效應。玩遊戲是合法的順理鬥爭，偷寄帳是非法的順理鬥爭；工會運動中的借力使力、硬軟兼施與象徵抗爭；成哥以「平靜自道」、「幽默」與「似貶實尊」的方式來再現艱辛的

---

<sup>41</sup> 參照第三章鐵路貨物搬運工會理事長的「勞僱用資」。

現場經驗，阿義的「失業修辭學」、將異議安置在他人口中（如廖桑的唐傳宗傳奇）。手段的性質、援引象徵、採取特殊的敘事形式都是中介的各種樣態，樣態本身即有影響結構力量的效應。

值得一提的是透過在地範疇的中介有其特殊性。亮哥以「認命」來因應對自身或有利或不利的不公平分配，興哥的「命」與「剋」兼具了「如實」、「超實」與「顛覆」的意涵。阿義的「命底」糾結了反諷、怨嘆、抗議、看穿與認命。在地理解範疇之為用多矣！它可以安撫、正當化、如實描述、超實解釋、顛覆、反諷、抗議與看穿。在地理解範疇有其在原來體系中的意義，如「命」是台灣漢人道教信仰體系中的一環，通常意味著命中注定、無法改變，從而帶來了接受現狀與安撫行動者的效應。但上述的例子說明了：行動者可以創意地運用地範疇，從而展現能動性，中介了結構力量，同時讓其超自然化與去自然化。這可以透過比較實驗法（同樣的命底，不同的遭遇）以及援引在地範疇庫藏中的相對概念（如與「命」相對的「剋」）為之，變遷的一個契機。這也反映了研究者觀點的改變，如何影響所觀察到的現象與所提出的詮釋，特別是後者。

換言之，在地理解範疇有兩可性，同時蘊含了結構與能動，呈現了興哥與阿義的「結構感」。如「命」不見得只是被用在被迫「認命」的場合或者安撫弱勢，也可以被用來主動看穿。前者如亮哥以學歷來解釋、以認命來接受職員與工人的二分，呈現了結構力量與行動的「不對稱互構」，亦即結構力量看起來不可撼動，或者如興哥對這個區分做工，進而將工人的獎金制改變為與職員相同的單一薪俸制，呈現了結構力量與行動的「對稱互構」，或者士丫認同這個二分並在這個二分的制度中運作，如無法達到目的則另謀出路。結構與行動的大迴路有不同的路徑。亮哥、興哥與阿義都運用了在地範疇「命」，但「命底」該或不該如此過一輩子？答案就不是那麼直截了當了。

透過行動者的敘事形式，我們可以掌握他們因應結構力量的樣態。



阿義和其他工會幹部以反諷、語言上的扭轉、委婉的修辭、自嘲等方式來陳述以失業作結的唐榮經驗。其中最活生生與最辛辣的是援引「命底」的在地理解範疇，將原本帶有認分的被動，活用為反諷與看穿。興哥與阿義從台灣漢人共享的通俗文化傳統中，汲取了在地理解範疇，並且運用到特殊的勞資關係場域，最終帶來了能動的效應，中介了結構力量，可說是共享與創新，一體兩面。

整體來看，物化與去物化是結構力量與行動所構成的大迴路中的兩條路徑。唐榮鐵工廠的職員與工人展現了三個去物化的時刻，一是勞資二分與資方壟斷管理權看起來如此天經地義，勞工董事還是出現了，二是在工會的努力下，獎金制變成單一薪俸制，三是援引「剋」來對抗「命」，翻轉了命定的意涵。另一個例子則說明了被研究者與研究者併陳，可以發揮去物化的效應，唐榮員工援引「工字出頭就變成土」的俗諺來說明工人的苦境是命定的，但是研究者的社會學分析證明並非如此。

最後，本章顯示了存在感的內涵，即支撐生存的軸心意義，如家、工作，以及對等交換與公平的倫理要求，並且點出了存在感的來源：例行性的工作、針對結構力量的能動（如做工會、回顧生命等）。<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> 家與工作也是構成勞動者認同的要素。

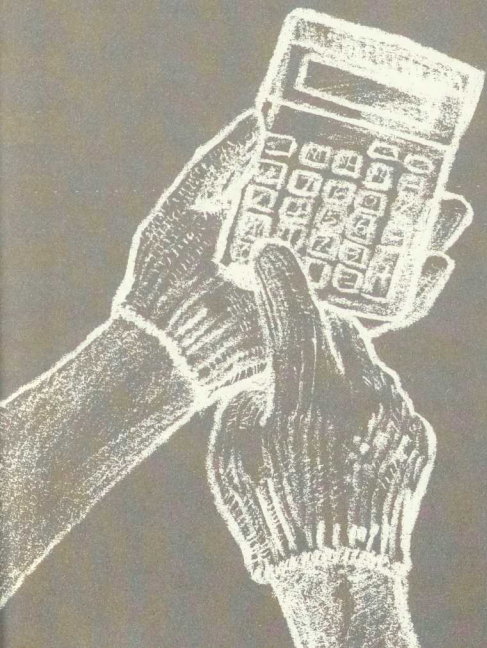


第六章

# 宇宙的「生意」

「合理化」的理想與轉折

---



資本的性質不同，勞資關係與雙方的互動即有不同。第五章所討論的唐榮鐵工廠經歷民營、省營、再度民營、最終以關廠做結，特別是在省營時期，我們看到了政府的預算是最終依靠，利潤並非驅力，政府與科層制從而在勞資關係中扮演關鍵作用。本章的美麗島工廠則是純粹民營，受利潤驅動，必須時時因應市場，降低生產成本，提高生產效率。「合理化」是美麗島工廠的信念、哲學與原則，此一信念如何在工作現場被實現呢？本章及下章將創辦元老王永慶的演講與已退休的課長楊桑、現場副領班和基層作業員的報導併陳，藉此勾繪出不斷地萃取剩餘價值的合理化之全貌。

## 一、鴻圖霸業：經營之神王語錄的啟示

人們為什麼會主動參與對自己不利的制度運作？資本主義的運作基本上不利於薪資勞動者，但他們為什麼會主動參與？例如在一九七零年代的美國壟斷大型工廠中，透過有最低保障的計件制、內部勞動力市場以及由工會與團體協商所構成的內部國家，讓工人熱中玩趕工遊戲，體現了對資本主義的共識(consent)(Burawoy 1979)。從工人的角度來看，這是志願性順服，從雇主的角度來看則是霸權(hegemony)發揮了威力。

然而「霸權」是需要經營的(Scott 1985)，制度設計固然是霸權經營最基本的策略，但是霸權的經營一定超越制度，而在制度之上、之下和之外有所耕耘。例如，霸權如何呈現自己？如何讓自己看起來就是真理、就是道路？霸權如何展現具有診斷社會與歷史的效力？霸權又是如何連結被統治者的切身利益，並且深入到自我的形成與存在的意義，藉此召喚工人？最後，霸權經營是滴水不漏、毫無罩門嗎？

如果場景換成二十世紀交接的美麗島工廠，將會是什麼樣的局面？有「經營之神」之稱的王永慶如何經營鴻圖霸業？透過他的演講集（王

永慶 1974, 1981)，我將分析這位「經營之神」的管理策略，勾繪他的「霸權經營」，藉此深究志願性順服與「結構與行動」等議題。<sup>1</sup>

### (一) 管理「合理化」

對王永慶而言，管理不僅僅是人、事、物的安排，而且是為了特定目的、以特定的手段所做的特定安排。對他來說，管理就是「合理化」，「合理化」就是管理，兩者一體兩面。

王永慶篤信管理「合理化」，管理「合理化」可說是他的行動策略、世界觀、社會圖像與敘事形式。作為一種霸權，「合理化」有行動上的因果效應、認知上的理解效應，以及倫理上的應然效應，同時也有其內部局限與外部落差。

管理有其「非管理」的先決條件，包括刻苦耐勞、知識與經驗，其中尤以刻苦耐勞最為重要（王永慶 1974: 33）。然而，人為什麼要到一個公司接受這三個先決條件？Marx 傳統會認為這是因為這個人進入了雇傭關係，必須聽命與待命於雇主，而王永慶的答案會是：人必須求成長，同時工作也有樂趣。換句話說，他以存在論的理由來正當化管理的先決條件，進一步遂行了管理「合理化」，從而迴避了勞動力買賣這個雇傭關係的事實。

管理是什麼？王永慶認為：

所謂管理，必須是完整性的，即自開始至結尾，所有過程都是有條有理的，一系列的連結，其中沒有一環缺失……管理固然是「面」的要求，但須先自「點」做起，事務過程的每

<sup>1</sup> 本節曾以〈再現台灣資本主義：「合理化」的霸權經營及其限制〉一文在中央研究院社會學研究所主辦的「敘事的社會、社會的敘事」研究工作坊（2011年4月22日）發表，謝謝朱元鴻教授及與會學界同仁的評論。

一個「點」作得妥善，則「點」的連結「線」亦獲得改善，從而全「面」達成目的……依照目標要求所劃定的操作標準、工作方式、事務流程去行事，同時因為這個制度的明確性，主管能夠主動地、清楚地做審查與追蹤，這樣的制度便須有明確周密的條文，佐以恰當完善的執行手段——表格……人的能力與事的品質表露無遺，事務的合理與不合理也就一目了然……事務量可以計算，工作品質可以衡量，方可以談到人和事的公平原則……由「事」的品質表現可以知道其「人」的能力，由「人」的能力品德可以知道其所做「事」的品質，……始為完整的「人事管理」。（王永慶 1974: 30-34）

王永慶心目中的管理，特點是完整、從點做起、制度明確（「明朗化」）、各種表現可以測量、公平，還要加上他在其他地方所強調的：改善永無止境。

不同於以生產技術為中心的工業工程與動作研究，管理強調的是全面的、主動的、內化到心中的改善意識。工業工程（如特定操作程序的改善）像是節省一條毛巾，能看得見成果，管理不善則像是「放著山林中的樹枝與木材不用，資源浪費就是經營管理不善，看不見大數字的損失」（王永慶 1974: 158）。管理的目標是「合理化」，也就是要人盡其才、物盡其用，不可以有絲毫的浪費(p. 31)。

那麼要如何進行管理的「合理化」？首先要追根究柢。管理要追求根源，就像「樹有細根一樣」：

我們做事應和樹有細根一樣，必須從根源起著手，才能理出頭緒，使事務的管理趨於合理化。否則，以人事管理而論，即無根據評估人員工作的品質及各人的貢獻度，良莠無法分

辦，不公平不合理的事件就會層出不窮。（王永慶 1981: 147）

具體的操作是要分析單元成本，而不僅僅是單位成本而已：

構成一項產品的單元成本可能有數千種，每一種均有其發生變化的不同方式，我們要追蹤現狀是否合理，由單元成本之控制開始，就較容易改變成本的結構，建立合理標準的單元成本，始能有效控制成本。發現單元成本有問題而改善即是合理化的起點……（分析與控制單元成本）是最基本、最瑣細的，費時花工而乏味的，所以單元成本的建立最不容易，但卻是最迫切需要的……有單元成本才有踏實的目標，做到每個角落真正合理的管理。（王永慶 1974: 251-252）

王永慶力行著重細節與基本的「繁瑣」管理哲學。單元成本的分析，不僅可以運用到「物」，也可以運用到「事」與「人」，達成物、事（文書往來簡要有效、有始有終）、人（適才適所）全面「合理化」的境界(p. 255)。

其次，「合理化」必須建立清楚明確的指標。王永慶順手拈來，舉了很多的例子，例如人力需求由看起來每個人都很忙的二十人減少為十人(p.3)；踏實執行資材管理後，顏料與安定劑的庫存減少，但是營業額卻增加(p. 4)等。

除了直接的指標外，王永慶更以環境整理來當作管理「合理化」的間接指標。雖說是間接，然而執行上卻最為徹底：

如果一個工廠的環境整理得非常乾淨……它的產品品質一定非常良好，生產成本也一定有合理的節省……（因為整理環

境)必定有一套完整的改善計畫，對於事務流程上的每一個關鍵，必定會去深入探討，求得全盤了解，如此全部考慮過，全部研究過，一點一點的改善工作也都記錄了下來……要測定同仁是否精明幹練，只要檢查他本身的整理工作如何，就可以判斷七八成了。(王永慶 1974: 18-19)

環境整潔與否，是「合理化」工作的指標，因此王永慶才會特別強調這點。這可以讓我們了解：為什麼台塑關係企業會如此重視廠區環境檢查，並以此為升遷考核的重要依據。

最後，管理「合理化」創造切身感，讓員工分享「合理化」的成果。王永慶以明志工專工人植草皮為例，三個工人一天工資 60 元，工作散漫，如果一天給 120 元，但要求工人負責做三倍，結果可能做了三倍半。假定每人一天一坪，原來付 60 元，後來做 3.5 坪，即做了價值 210 元的工作，付出 120 元，校方多得 1.5 坪等於多賺 90 元。這個辦法是「使其有切身感，利益攸關，自能奮進」(p. 247)。

切身感要運用到人、事、物等各方面，如資材管理要「合理化」，並分享「合理化」的成效：

在合理節儉的原則下，以民主的方式和使用者、操作人員商妥後設定應該使用的數量再予控制，將節省下來的資材物料獎勵發給人員分享，使每一操作人員耗用公司的資材物料有如使用自己的東西，發生切身關係，合情合理的管理便是人性的管理。(王永慶 1974: 251)

同樣的原則也運用到文書管理。「如果資料齊全正確，公司每年每月的盈利，員工都明白，給他們多一點分紅和獎金，比沒有管理、資料錯誤，成本控制不到的損失，哪一樣有利呢？」(p. 256)。這段話



除了再次凸顯成本控制的重要性外，也暗示了「不斷降低成本」與「分享合理化的成果」一體兩面，只是王永慶聚焦在前者，後者變成順帶一提的背景。

從反面來看，沒有「合理化」的管理，會出現各種病徵。首先是找不到人才。「人才應該在每天工作中，從其工作表現、效率和品質去深入了解始能發覺、培養起來的」（王永慶 1974: 161-162）。主管必須讓員工適才適所，「適才適所就是能人，能者就是人才」（p. 166）。有知人之明，人才自然就被發掘出來（p. 167），否則只能向外挖角。

其次是浪費人才。王永慶問到：三十個人的單位，十個人就可以很有效率的工作，這是不是浪費了二十個人呢？「不是的，三十個人耽誤在那裡，久而久之，全部殘廢了，是三十個人全數浪費了……」（王永慶 1974: 173）。

再者是吃頭路的心態：

因為吃人家的頭路，所以沒責沒任，部屬這樣想，主管也這樣想，形成一股「吃頭路」精神。做事得過且過，多做也是過，少做也是過，大家做好人，就是不做好事。橫豎到月拿錢，公司好壞都不必關心……吃頭路精神也使得主管不敢管，沒有魄力。魄力源於實力，有實力才能產生魄力，沒有實力就會心虛，心虛就不敢管，淨做好人，討好部屬，放任部屬……因為管理不好，做得好做得壞沒人知道，甚至做得好的反而被指責被排擠，於是懈怠下來。（王永慶 1981: 35-36）

最後一個病徵是企業發生危機。「其實最大的危機應該是在於自己沒有追求健全及『合理化』，這方面只要稍微鬆懈，就會危機四伏」



(王永慶 1981: 130)。

## (二) 經營「合理化」霸權

王永慶透過四個方式來經營「合理化」：以精準透明的邏輯計算來展現管理「合理化」、將管理「合理化」運用到社會的分析與診斷、上綱為「道路與真理」及創造切身感。即便如此經營，「合理化」霸權仍有其局限。

### 1. 其道至簡，其理至明

經營霸權的第一個策略是以簡單、清晰與精準的邏輯計算來陳述理念：其道至簡，其理至明。

王永慶要面對什麼樣的「結構力量」？1971年9月25日，他以「談計畫」為主題發表演講，指出了整個發展的趨勢是，競爭的廠商會逐漸增多，薪資水準也在競爭中逐漸上升（王永慶 1974: 48-49）。但他接受這樣的發展趨勢：「如果照經營者或企業家的希望，當然是人工越便宜越好，但這是落伍的觀念，無論如何，薪資上昇，正證明我們在進步，這是一個必然的條件」（p. 48）。

那要如何因應呢？王永慶強調經營者必須有遠慮，以管理「合理化」來因應這樣的趨勢，未雨綢繆。他認為管理「合理化」才是利潤的可靠來源：

憑什麼能夠追求利潤？必須工作合理化……。 (王永慶 1974: 166)

只因為看到每年有盈餘，就沾沾自喜，認定自己是對的，有了盈餘，大概一切就合理化，沒有問題，就像認為有了好的學歷，大概就有好的工作能力一樣，從不去分析一下，賺的

是憑管理本事的錢呢，還是機會的錢？賺，是不是應該賺得更多？賠，是否可以賠得較少？（王永慶 1974: 9）

生產效率必須跟得上、甚至超過工資上漲率，才可能繼續有盈餘，才能繼續經營下去，這必須透過「合理化」為之。王永慶先以假想的例子來說明：

假定一個事業部有員工兩千人，每月預算利益目標為三百三十萬元，實際達成兩百二十萬元，僅達到目標的三分之二……二千人獲利兩百多萬元，平均每人賺一千元，換句話說，如果每人加薪一千元，公司就沒有利益了。（王永慶 1974: 49）

這是以不斷的「合理化」來確保長期擁有利潤。王永慶的思維邏輯清晰明瞭，計算方式簡潔扼要。利潤除以僱用員工人數，即是每個員工替公司賺的錢，如果加薪超過這個幅度，公司就沒有利潤了。他知道員工在替公司賺錢，也很清楚每人賺多少。

以下談話也展現了王永慶清晰的邏輯與精簡的計算：

台塑企業各公司五年前的利益率大約是六%，五年後的今天，雖然薪資提高了二倍，如果沒有改善使得經營管理進步，則恐怕還要反虧百分之十幾；相反的，營業利益率卻高達十三%以上。（王永慶 1974: 192）

五十七年(1968)，PVC 硬管之生產，每人操作壓出機 2 台，假設其產量為 200 公斤。現在(1971)每人操作 4 台，每台產量提高 5 成，即一人每天可生產 600 公斤，每個人生產力提高至 3 倍……直接工資占 3%，五十七年利潤約 5%，六十年工

資比五十七年提高一倍……現在工資要負擔6%，由於競爭激烈，（如果）現在利潤僅有3%，那麼反而要虧3%。（王永慶 1974: 215）

他更以跨國比較來掌握是否已達到「合理化」：

假設（人工占平均成本）算10%，管理人員薪資大概也有3%，加起來是13%，我們企業界的營業額有13%的盈利算不錯了，我們如果按照這個比率，稍微計算一下，我們的工資是香港的四成，我們付一元，他們付二元五角，是日本的三分之一，我們付一元，他們付三元。如果我們的純益只有13%，付香港的工資，別說是二元五角，就算二元吧，等於一個錢不賺。付日本的工資（三元），則要虧損13%，要用這個基礎來分析，才知道我們今天實在是虧本的，不賺錢的。（王永慶 1974: 168）

這個算法是在說明：台灣目前的企業雖然有賺，但是賺得不夠多，如果工資水平提高的話，則不賺錢，甚至會虧錢。王永慶是要指向：必須「合理化」管理，提高生產效率，才可以在人工成本固定及工資水平逐漸提高的情況下，還能賺錢。他更透過跨國比較來衡量一個企業「賺得夠不夠多」（即真正的盈虧）。

簡言之，王永慶以清晰簡單的方式來表達「公司應該如何賺錢、賺了多少錢、要賺多少才夠」，清晰簡單本身看起來即具說服力，從而有霸權效應。<sup>2</sup>然而這種「其道至簡，其理至明」的霸權經營，一旦

---

<sup>2</sup> 這預設了王永慶的部屬與他一樣，都深信精準簡要的「數字」管理，這既是合理化的前提也是其效應。

落實到具體的制度設計（如績效獎金）就有局限，稍後將進一步討論。

## 2. 通古今之變，知社會之弊

管理「合理化」更可以用來理解社會發展的過程及流弊，這是經營霸權的第二個策略。換言之，管理「合理化」是如此有力與有效的認知架構，可以用來分析社會的動力、變遷與病症。王永慶從這個角度來分析台灣社會的「過去」、「由過去過渡到現在的關鍵機制」以及「現在」，在他「工業化」的敘事當中，台灣社會由貧到富的關鍵是工業化，而工業化的基礎則在於管理「合理化」。

今天來談一談過去貧窮可憐的生活，那一段沒有工業的日子，一方面喚醒我們的警覺而更加努力，一方面感謝今日的享用而好好珍惜……希望各位同學以發展工業為己任……（從前）辛勞的代價，所得甚微，怎麼能夠改善生活水平呢？生活窮苦，怎麼談得到文化的進步呢？一切顯得落後，這都是工業不夠普遍不夠發達的緣故……由此我們可以了解當時因為本省沒有工業，致民生窮困，以之衡量目前之工業有些成就，民生富裕，實不可同日而語，前後不過數十年，只因為有了工業，生活水準便有天壤之別，我們當可明白工業的重要和追求工業發展的需要性……我談這些往事是要說明一件事，當時受日本人的統治，是殖民地，根本沒有工業，吃不飽，穿不暖，沒有工作機會，生活非常困苦。（王永慶 1974: 140-143）

過去沒有工業化，大家生活貧窮可憐：土地大片但收穫少、撿豬菜的女人辛勞而收入微薄、甚至要出賣骨肉（王永慶 1974: 144）。他更將日本殖民與工業不發達連結在一起，以前者為後者之因。台灣社

會工業化之後，生活才開始富足。工業化除了提升了一般的生活水平，也帶來了管理的智慧，「懂得管理，追求合理化，這是一種無形的學問」(p. 145)。<sup>3</sup>

那麼工業化的基礎（手段）何在？除了節約、不浪費外（王永慶 1974: 153），最重要的是「合理化」的管理(pp. 153-154)。這是「應然」的理想，但實際上靠的卻是廉價而勤奮的勞工。王永慶區辨了「實然」與「應然」。台灣過去的發展是靠廉價的勞力，這是「實然」，但他

---

<sup>3</sup> 敘事是王永慶霸權經營的一個手段。從田野工作四位一體（技法、基本議題、認識論與存在論）的觀點來看，敘事分析有許多貢獻。在技法上，敘事分析將故事當作重要的材料，並將故事當作分析對象。在基本議題上，敘事分析凸顯了時間、認同、能動與變遷等重要的社會分析議題。在認識論上，敘事分析點出了故事，特別是時間是社會生活的基本面向。在存在論上，敘事分析關注「生命的意義」。換言之，敘事分析是一種四位一體的社會探究。值得進一步問的是：敘事分析可以回答什麼問題？敘事分析固然觸及了時間與認同，但它也可以貢獻於一些長青的基本議題的討論，如涉及權力的志願性順服與霸權，上述的工業化敘事被用於正當化、合理化的管理哲學就是一個例子。換言之，敘事是霸權經營的一個策略，從而敘事必須放在更寬廣的世界觀中來解讀其意義，如工業化敘事必須放在以合理化為主軸的世界觀中來考察。再者，敘事分析可以勾繪集體心態，如 Passerini (1987) 探討了義大利受僱者如何經驗法西斯政權，指出他們援引通俗文化與受僱者文化傳統來回憶法西斯政權下的日常生活與重大事件。透過分析受僱者敘事的內容與形式，她勾繪出受僱者的自我認同與集體心態，如對秩序的尊崇，對工作、家、宗教的態度等，並說明這些集體心態如何被用來將「對法西斯政權的異議安置在順從的軌道之中。」那麼「台灣社會的集體心態是什麼？」蕭阿勤(2008)勾繪出了 1970 世代的中國國族敘事與後來的台灣民族敘事，以及本節的工業化敘事及其所舍括的瘦鵝故事與「匱乏共苦」敘事，都指向台灣社會的集體心態。朝這個方向發展下去，未來才可能勾繪出台灣社會集體心態的整體面貌，進而有基礎探究那些建構出集體心態的集體表徵，如思維工具、文化範疇、社會圖像、與集體記憶的社會架構等。

認為未來應該朝管理「合理化」的方向努力，這是「應然」。在解釋工業化的興起時，他併陳了實然的因素與應然的圖像。

換言之，工業化是由過往貧困演變到今日富足的關鍵，成功的工業化基礎是管理「合理化」，而管理「合理化」是社會變遷的關鍵機制。

工業化的好處如此巨大，從而推動工業化有至高無上的價值。

工業可以提高我們的生活水準，生活水準普遍提高，整個社會國家的文化水準也跟著提高，所以發展工業是國家富強之道。（王永慶 1974: 139）

發展工業人人有責，是全面的、深遠的，絕對不是為個人一己的私利可以有所成就的。（王永慶 1974: 152）

王永慶對於工業發展與管理的推崇，幾乎提升到存在論的層次，一是視其為「國家富強」之本，二是將其倫理化，認為工業發展具有無私的道德價值。

王永慶並依此診斷當時的台灣社會。在工業化發展方面，我們今天（一九七零年代初期）的工業發展落後於日本與香港，是因為企業經營者沒有做到管理「合理化」（王永慶 1974: 9）。到了一九七零年代末期，台灣的工業已經有一定程度的發展，但卻出現勞動力短缺、挖角流動、薪資水平提高等現象。王永慶認為勞工流動率高是因為企業本身無法培養人才，所以必須向外挖角，至於企業無法自己培養人才，是因為管理水準不高，即沒有「合理化」。管理水準不高，一方面讓員工無法一面工作一面學習，沒有成長的遠景，另一方面則是各人的工作表現績效沒有客觀的評價，無法達成人事的公平。流動率高的另一個原因，則是員工認為創業有利可圖。解決薪資提高、流動率

也高的問題，是經營者應負的職責，王永慶認為除了提高經營管理水準外，別無他途（王永慶 1981: 147）。

他也對台灣社會的一般狀況做出診斷。台灣社會（一九七零年代末期）如此繁榮浪費，也是「經營管理實務」不健全所引起的。「這方面工作沒有做好，就會形成太多的漏洞，這些漏洞自然而然造成了不正常的繁榮，不正常的繁榮就會造成過度的奢侈浪費」（王永慶 1981: 125）。

王永慶運用「合理化」來診斷當前社會，將社會的病態（奢侈浪費）歸諸於管理沒有「合理化」。他似乎有「萬流歸宗」的看法，不論企業危機、高流動率、小廠林立、乃至於社會弊病，都可以用管理「合理化」來診斷，而解決之道就是力行管理「合理化」。「管理合理化」通古今之變，知社會之弊，是工業化大敘事的底層架構。

### 3. 「我就是真理，我就是道路」

不僅如此，王永慶更將管理「合理化」上綱為「道路與真理」，將之形容為「道」。「管理的品質是全面性的……並不是僅為「物」的品質要求，而是包含「人」和「事」的品質。品質是抽象的、無形的，在道理裡頭，必須大家用腦筋，做到最後始能看的出來」（王永慶 1974: 7）。

管理既是全面的，也是抽象與無形的，唯其如此，管理之道才能無所不在。但管理同時也是具體的。相對於技術可以花錢買，為什麼管理不能移植呢？王永慶認為「管理也要適應環境」（pp. 136-137）。更細緻地說，管理必須從基層做起，而各國基層不同。除了物之外，管理更涉及事與人，因而與在地脈絡密不可分。總言之，管理必須點點滴滴累積，永無止境，不可能以全盤移植的方式，一次到位。<sup>4</sup>

<sup>4</sup> 這與徐正光(1980)所关心的管理與在地文化間的關係相近，但王永慶是



管理不僅是科學，而且是常識。「交際費事前報准也不可行，只要事後考核其品質即可。請什麼人吃飯？應有什麼節度？要何種程度始為不失禮？這些都需要常識」(p. 6)。「合理化」的科學管理必須與常識切磋，才能真正「合理」，常識涉及的是具體的對象，必須隨機應變，管理從而是具體的。

管理如何成爲「道」？首先是抽象化與普遍化。

它（管理）是一種技術，一種知識，一種對於事物的深刻認識，是有條理有系統的，是符合道理的追求合理化的行爲，不僅從事企業要管理，一個社會、一個家庭、甚至個人，都要管理。（王永慶 1974: 52）

管理之道逐漸抽象，由「技術」（比較具體），拉高到「知識」（比較抽象），再到「對於事物的深刻認識」（這是更高層次的一般性的認識論宣稱）。此外，管理之道的範圍逐漸擴大，由企業、社會、家庭到個人的生活，都需要管理，即不論整體（企業與社會）或是個體（家庭與個人）都需要管理。

王永慶也將管理之道深化到存在論的層次。個人、社會、與國家民族的存亡，都得靠品質：

一個人的成功或失敗，社會的發展或落後，國家民族的興盛

---

從管理的原則、精神與實踐來回答這個問題，而不觸及在地文化這個因素。進一步推敲，「管理」就是科學管理，是歐美的管理主流。這就很弔詭了：台塑所採用的是歐美的科學管理，但卻說管理沒辦法移植？王永慶的意思應該是：沒錯，管理確實是合理化的科學管理，原則可以移植，但是真正的精神必須在基層的實作中點滴累積，這一部分是無法移植的。這涉及了管理體制與在地文化的連屬。

或衰弱，關鍵全在「品質」二字。品質包括人、事、物，做人做事以致於生產工作，任何項目都離不開品質，其範圍幾乎無所不包。（王永慶 1974: 91）

「品質」兼具了資本主義生產中的意涵（生產中的各種項目都需要講求品質），以及普遍的、存在論的意涵（個人、社會與國家民族的強弱）。王永慶一方面將「品質」延伸到社會生活的各個層面並深化到存在論的層次，讓其有普遍性的價值與意義，另一方面則落實到工廠生產過程中人、事、物的品質。這是以普遍性的存在價值與意義來強化與正當化工廠中生產品質的要求，可以看到他試圖經營與爭取世界觀與價值觀上的領導權，藉以製造工人的志願性順服。

管理「合理化」不僅可以運用到人、社會、國家與民族，更是宇宙萬物之理的顯現。

天生萬物皆離不開競爭，競爭的意義是什麼呢？競爭就是追求進步，帶動進步。競爭的反面是保護，保護的話便造成脆弱……勝過別人還不是最重要的，最重要的是我們能不能夠戰勝自己。自我挑戰的競爭，我認為更有意義……所謂自我挑戰的競爭，就是今日之我要勝於昨日之我，一切要創新紀錄，永遠有個更遠大的目標去追求。（王永慶 1981: 152-153）

「競爭」是王永慶所面對的「結構力量」。他將其自然化（競爭是萬物之理），並賦予正面的價值（競爭帶來進步），並且以個人永不停止的努力來面對。面對競爭，不需要保護，人與企業才可能進步，才可能創造更多的價值。這是王永慶的個人價值，運用到企業經營就是不斷追求「合理化」，今日「合理化」的成效要高於昨日，而明日的一定要高於今日。這替「改善永無止境」的「合理化」立下宇宙觀

上的基礎。換言之，「天行健，君子以合理化而不息」。

但是這種競爭的宇宙觀，不論如何「自然」與「正面」，如果不能與從業員工的切身利益相連結，則不可能發揮作用。所以王永慶連結宇宙觀與工作的意義，藉此來創造「切身感」。他宣稱：工作的意義在於迎戰競爭的宇宙。

天下沒有其他的人，自己也是無法生存的。因此，競爭越多，我們的工作機會也越多，而負擔也就越重；負擔越重，我們能憑自己真正的本事衝破難關，工作的樂趣也就越來越濃……有競爭，我們始可知道如何來充實自己的力量，而其最終目的則在貢獻社會，發展經濟，俾使我們的國家富而且強。……要和人競爭求發展……必須追求表現。要改善做好管理工作，必須依賴深入的追求，達成目的而後已，這方能有所表現，有所貢獻，工作的意義即在此！（王永慶 1974: 10，粗體為我所加）

王永慶將競爭功能化，即沒有他人競爭，自己就沒辦法生存，這是肯定競爭的正面價值，激勵自己充實力量、發揮本事，最終則是發展經濟，貢獻社會。他更進一步藉此凸顯個人工作的意義。如果競爭無所不在而且有正面的價值，那麼個人就會力求表現因應競爭。力求表現必須做好管理工作，做好管理工作則必須深入追求直到達成目的，也就是要追根究柢地實行管理「合理化」。各人有所表現、有所貢獻，這個過程本身即有樂趣，即是工作的意義所在。就此而言，「合理化」是永無止境的改善，不僅取得宇宙觀的基礎，更賦予工作者存在的意義。

換句話說，透過宇宙觀來正當化競爭這個結構力量以及人在競爭的各種努力，管理「合理化」從而取得宇宙性的認證(cosmological auth-

entification)。從另一方面來看，管理「合理化」是宇宙萬物之理的展現與例證。<sup>5</sup>

王永慶更具體地指出：古人將買賣稱為「生意」，本省人稱為「生理」(xieng-li)。

為什麼買賣不說買賣，而說「生意」呢？……我們說花草樹木長得很茂盛，欣欣向榮，便形容說生意盎然，富有生意……可以說「生意」是一種藝術，不是技術的，有「生」存的「意」志，懂「生」存的道「理」，才能生存下去。（王永慶 1974: 205-206，粗體為我所加）

開公司、辦工廠生產東西來販賣，就是在做買賣。買賣就是生意與生理，就是生存的道理。如果管理「合理化」是開公司與辦工廠的基本原則，那麼管理「合理化」就是生存之理，再一次，王永慶賦予管理「合理化」存在論上的意義。利潤是資本主義社會的第一因與動力，他很清楚管理「合理化」是利潤最可靠的來源，而將「管理合理化」稱為資本主義社會之「道」，是其「道路」與「真理」也就當之無愧了。

這種以管理「合理化」為中心的存在論，更有普遍的存在論（如「人生哲理」）來支撐。

「勞動」的真諦何在？在對明志工專學生的講話中，王永慶提到了明志工專的生產工廠，每個學生都必須到生產工廠半工半讀，出發點是「希望給各位同學一個勞動的機會，使大家能夠體味勞動的真諦」

<sup>5</sup> 結構力量是否有「在分析理性之外、但為分析理性可以理解與證實」的最終來源？至少由本個案看來，結構力量一定要預設特定的宇宙觀，以之為「不斷運轉的世界之不動中心」。

(王永慶 1974: 14)。他申論說：

凡事必須由於體力的勞苦體驗來的認識才是最深刻的，其因而養成的精神才是堅忍的、不拔的，以這份堅苦卓絕的無謂精神作基礎，何事不成？吃得了苦，便是最偉大的力量。想要有所表現……不是憑學歷、憑口舌，是咬緊牙關忍受磨練的那份意志……。(王永慶 1974: 15-16, 粗體為我所加)

再者，真正的滿足來自勞動過後的感受(王永慶 1974: 41, 43)。「我們要求得真正的幸福，要作有益的勞動，有勞動在先，幸福才顯得可貴」(p. 41)。「好吃並不在菜好，是因為肚子餓；同樣的道理，勞動過後，苦過以後，才會有滿足感」(p. 43)。最後，做事要有正確的觀念，也要由勞動磨練出來，勞動後才能真正懂事(pp. 40-41)。

王永慶的勞動是以體力勞動為原型，體力勞動可以讓人咬緊牙關、忍受磨練，養成堅忍不拔的精神。有關體力勞動本身，他談的不多，反而是談體力勞動在精神上的效應，即養成吃苦的精神，從而可以成就各種事業。此外，體力勞動還可以帶來真正的滿足並了解做事的道理。

體力勞動可以養成吃苦的精神，前提是先肯定工作是有意義的。1976年8月15日，王永慶在高雄對台塑輪班訓練中的大專新進人員講話，重點是台塑企業特有的輪班訓練。他指出輪班訓練提供良好的基礎訓練，之後學習生產管理、資材管理、品質管理和成本分析時，更能事半功倍。他也特別強調輪班還有其他方面的意義：

辛苦沒有客觀的定義，辛苦與否完全是個人主觀的認定，只要覺得工作有意義，就不會覺得是在受苦。須知當你覺得最苦的時候，那正是你磨練意志，鍛鍊體魄的最佳時刻……吃

點苦能夠有這種價值，高興都還來不及，怎麼會覺得是在受罪呢？（王永慶 1981: 55-56）

除了上述與勞動及工作相關的存在論意義外，還有涉及人生的「非管理性」意義體系。首先是比下有餘的滿足感（王永慶 1974: 22）。王永慶認為與境遇不如自己的人比較，可以讓自己滿足，並且激勵自己更可以吃苦，這是在宣示人生哲理，藉此遂行管理「合理化」。

其次是先苦後樂，淺嚐最為甜美。「快樂的人生原是人人所追求的，但是不可忘了先賢告訴我們的先苦後樂的道理……享受本身並非罪惡，但淺嚐最為甜美，同時也才能持久。貪嗜無度反易感覺乏味」（王永慶 1981: 145）。

人生哲理被運用到工作場合中，讓工作的倫理具有人生的意義。勞動與工作的普遍意義與人生的哲理，都被運用來激勵管理人員與從業員，吃苦耐勞，接受工作現場的挑戰，藉以強化與正當化「管理合理化」的作為。

另一個非管理意義下的價值是在競爭的環境中可以挑戰自我。「勝過別人還不是最重要的，最重要的是我們能不能夠戰勝自己。自我挑戰的競爭，我認為更有意義……」（王永慶 1981: 152-153）。

最後是人死留名。1966年6月王永慶在台塑經營委員會第一次會議中以「放遠眼光，培養企業的生長力」發表談話，在當中提及了：「趁活著的時候，多做一點對社會大眾有意義的事。等到我們死了以後，會有活的人想念我們，讚許我們，才算對人生一場有了交代，沒有辜負此生此世」（王永慶 1981: 9）。

在這裡，王永慶與其他同輩的台灣人類似，希望能在死後被人懷念，也就是「虎死留皮，人死留名」。一般人透過父系繼嗣的方式來保證自己被後人懷念，而王永慶則是透過經營好事業為之。管理「合理化」的努力，一定有「非管理的關懷」在支撐，而世俗的努力，一

定有超世俗的關懷在支撐。但要留意，在這裡訴諸「非管理的關懷」的目的是要強化與正當化「管理合理化」的作為，表面上期許自己，目的是在期許別人。

#### 4. 「總是爲了你！」

創造「切身感」是經營霸權的第四個策略，除了整體化（提出普遍性的訴求）外，也必須個體化（就是你！就是對你有利！）。抽象化、普遍化或者深化，畢竟都是相當泛泛的陳述，必須連結到個人具體的利害上，才具說服力。

前面提及分享管理「合理化」帶來的成果是創造切身感的基本物質條件，除了這類正面分享外，王永慶也以「負面威嚇」的方式來創造切身感：「否則人員品質不好，公司的品質也不會好，公司面臨被迫的危機，便要逼迫他們，則大家都可憐，如果大家平時能自愛自強，就不會有這一天了」（王永慶 1974: 103）。

品質不僅是公司、也是個人生死存亡的依據，但王永慶更凸顯了個人的做事品質與公司存亡間的連結，從而彰顯個人的做事品質決定個人的存亡，這是透過訴諸個人利害來創造「切身感」。

切身感更需要物質以外的條件來支撐，如訴諸工作本身的意義。前面提及：競爭是宇宙萬物之理，而個人面對競爭的最好方法就是追根究柢，這樣就能在工作中創造樂趣，發現意義。王永慶一再提及：「我們要對社會有貢獻，不一定要做得多大，只要做每一件事情能夠追根究底，認定目的，做好事的品質，考慮越深越廣，就能產生品質來，就是有意義、有貢獻」（王永慶 1974: 115）。

只要將公司中的事情，以追求品質的方式來做，就是對社會有貢獻，工作本身從而也就有了意義。相較於「對通用有利的，就是對美國有利」，這裡的說詞是：「對公司有貢獻的，就是對社會有貢獻，也就是對你自己有意義」，特別被凸顯出來的是「對你自己有意義」，



這是直接向工人本身做訴求，藉以創造出切身感。另一方面，這更賦予資本主義下的薪資勞動一個普遍、深刻且正面的意涵，即對受僱者自己的人生有意義。這是兼具整體化（爲了公司的生存）與個體化（個人的工作）的訴求。

上述的「切身感」指向個人的利益與存在意義，但這並不足夠，管理之道還必須捲入員工的情感與認同，例如：「懂事、做好事的品質就是愛公司，就是忠於公司……辦事認真就是愛（公司），敷衍的應付就是不愛；精明的做就是愛，盲目的做就是不愛」（王永慶 1974: 107）。

這將管理「合理化」的一個目標（即「品質」）拉高到「愛」與認同的層次，藉此打造情感上的正當性。<sup>6</sup>

抽象化、普遍化與深化的管理之道，不僅攸關個人存亡與受僱者投入情感與認同，管理之道更要求「正確」的態度與相符合的「做事的基本精神」。王永慶希望他手下的主管體認到：

薪資只是你工作的副收穫。在一個企業裏面，它龐大的組織、資金、機械設備，可以使你的能力獲得充分的發揮，這個發揮間接創造了社會的福利，直接創造了企業的利潤，個人也因而獲得寶貴的工作經驗，增加了許許多多的知識，這是花錢也買不到的。（王永慶 1974: 72，粗體為我所加）

王永慶(1974: 73)更強調「工作本身就可以給人最大的滿足」、

6 台灣漢人文化中，通常不太提及「愛」。雖然社會互動中常會提及「搏感情」（投入感情，在感情中互動），但這裡的「感情」並非「愛」。王永慶在這裡提及「愛」，顯得有點突兀。值得思考的是，「感情」或者「愛」在漢人的自我中，角色為何？這就涉及下面所討論的「自我之打造」——這是霸權最終必須進攻的城堡。

「閑的時候覺得無聊，忙的時候反而覺得有意思。只要工作明朗化，知道所做的將會達成所追求的目的，則覺得越忙、越苦越有趣」(p. 75)。同時，培養正確的工作態度會為員工自身帶來珍貴的收穫。

為了萃取物質性的剩餘價值，單靠物質性的薪資報酬是不夠的，所以王永慶必須以非物質性的報酬（發揮個人能力與工作所帶來的滿足）來激勵員工——或是來「掩飾」剩餘價值的萃取。這是普遍意義下的「工作」，不是資本主義下的薪資勞動，更不是工廠工作。非物質性的報酬要發揮作用，必須讓員工先養成「正確」的態度，也就是要相信這點，這是信念的打造(the production of belief)。

除了「正確」的態度，王永慶更要求員工要發揮做事的基本精神，例如分析做事的目的、以「事理」為中心、深入追求問題的所在、從基層與細節做起、要做到「出味」與有心得、要忍耐、要合作等（王永慶 1974: 75-82）。這是依據「合理化」的管理哲學來「灌輸」受僱者「適切」做事的基本精神。「做事的基本精神」其實是要告訴管理人員，不能只是被動地、按照規章來行事，而是必須主動的、深入的、以接受挑戰、刻苦耐勞的態度來做事。王永慶之所以念茲在茲，是因為管理「合理化」需要這樣的做事精神，而這種做事精神並非購買了工人的勞動力後，受僱者就自動附贈，因此管理者必須不斷耳提面命，叮嚀再三。同時掩飾與萃取剩餘價值不能僅僅聚焦在做事本身，而是必須深入到做事的「基本精神」。勞動力不僅僅是勞動力而已，勞動力還必須配備「做事的基本精神」。

從另一個角度來看，這是依「合理化」形象打造受僱者的「自我」，即「合理化」是本分、內在意識與自我發現。發現制度上的缺點、流程上的不合理而提出改善方案，不斷追求事務「合理化」和提高效率，是主管本分的事，不能稱為在職訓練。「改善的意識是一種內在的意識的培養、自我的發現，而不是外在的所謂在職訓練可以奏效」（王永慶 1974: 176）。

管理「合理化」到此深入「自我」，成爲一種「正確」的取向與慣行。

最後，管理「合理化」還必須化身爲倫理價值，成爲行爲的南針。不履行管理「合理化」就是罪惡，管理不「合理化」，企業家不僅僅是失職而已，還是一種罪過。「無管理，即無人才，管理不好，把人用廢了，是罪過的」（王永慶 1974: 246）。這是「倫理化」了管理「合理化」：要戮力於管理「合理化」，才不會浪費人才，這是「善」，反之，則是「惡」。

管理沒有「合理化」，在個人層次是道德上的瑕疵，在整體層次則是不可原諒的罪惡。「……否則公司及個人的損失事小，影響社會國家的進步是不可原諒的……公司可以損失，你們是不能損失的！」（王永慶 1974: 272）。再一次，王永慶將管理「合理化」上綱到國家社會的進步，甚至超越公司的利益，是大公無私，管理的「合理化」被賦予正面的倫理價值，違者是國家社會的罪人。此外，也再次以「切身感」來說服正在實習的新進人員：你不努力做，你個人會損失，而你不可以損失。

創造切身感的另一個方法是再現霸權經營者與被召喚者共同分享的世代經驗，王永慶與員工「共苦」的匱乏經驗就是一個例子。

王永慶歷經了日據與戰後的匱乏經驗，但他從正面來看待這段經驗。他舉例抗戰時期，疏散到鄉下，用包心菜的粗葉子餵鵝，二斤重的瘦鵝本來最重只有五、六斤，兩個月後卻有七、八斤：

瘦鵝胃口奇佳，消化力強，雖然瘦弱，卻有強韌的生命力，有很大的發展潛力，只要有東西吃，牠立刻可以強壯起來，發展起來。談到瘦鵝就想到我們二十幾年來的工業環境，開始可說是沒有工業基礎的，如果能稍具基礎，就可以蓬勃發展，像瘦鵝忍飢耐餓，一旦有機會的話，立刻可以迅速壯大

起來……。 (如果沒有壯大) 我想責任不在被領導者，而在養鵝的人，不懂飼養。(王永慶 1974: 51)

這個例子與「匱乏經驗」的正面效應有關。在工業發展層次，欠缺基礎，自不能發展，一旦有機會，就會像瘦鵝一樣「胃口奇佳」，但前提是要懂得「養鵝」。年幼時的匱乏經驗讓王永慶能吃苦，一有機會就會好好用心掌握發展。

匱乏經驗更讓人養成格外勤勞的美德，唯有如此才能生存。創業的第一代企業家「體會到自己如果不格外努力，根本沒有出頭的日子，因此辛苦經營，創立下了良好的基礎」(王永慶 1981: 141)。而重述過去的匱乏經驗對於眼前更有幫助：憶過去的苦，思現在的甘；警惕自己的行事：謙卑、忠厚、不忘本；以及將匱乏經驗傳遞給下一代，有助於養成實在做事精神。

由於匱乏並非王永慶個人特有的經驗，而是他那個世代以及比他稍微年輕世代共有的記憶，所以當他提及過去的「吃苦」時，自然會引起共鳴，勞資分享了「共苦」經驗，是霸權經營的平台。

像我們小時候，整個社會普遍的貧窮……日本人在台灣統治了五十年，以殖民地政策來對待我們，在這種情形下，要想勤勞做苦工都得夾三託四才有苦工做。在這樣的環境下，造成了只有具備勤勞的美德才能求得生存。(王永慶 1981: 143)

民國三十年代與四十年代出生的工人有著與王永慶類似的經驗，正是「共苦」敘事的最佳聽眾。換言之，上述的「瘦鵝」既是戰後貧困的台灣社會，也是王永慶個人，更是王永慶演講的聽眾。他以共同經歷的匱乏經驗作為溝通的平台（「共苦」），讓聽眾（主要是管理

階層)產生共鳴,從而接受他的霸權經營。大社會的經驗與意識形態,並非對管理「合理化」進行質詢(*interpellation*),而是肯定與支撐(參照 Willis 1981)。

簡言之,管理「合理化」可以在實作、認識論與存在論三個層次展現,適用範圍則含括了公司之內與公司之外,上述討論可以據此整理如表 6-1 (見下頁)。

王永慶的核心關懷是表 6-1 的 I,但是他將之抽象化與普遍化至 II 與 IV,並深化到 III、V 及 VI,然後再落實與聚焦回工廠中的生產(I),背後隱含的論點是:管理「合理化」是人生的意義、社會運作的原則與宇宙的真理,管理「合理化」一以貫之,世界應該依照管理「合理化」的形象來打造。

不僅如此,原來不受管理「合理化」所指引的普遍存在論(VII, VIII),也被援引來支撐管理「合理化」,成為管理「合理化」底層的「非管理」條件。

資本家必須爭奪倫理、價值與世界觀上的霸權。王永慶一方面以「一以貫之」(「其理,一也」)來證明管理「合理化」是普遍的真理,藉此來激勵與正當化工廠生產中的「合理化」作為;另一方面也援引「純正」的工作與人生意義來支撐管理「合理化」。

王永慶抽象化、普遍化與深化管理「合理化」,由工廠、公司、社會而擴及宇宙,更與個人的利益、情感、意義、自我及世代經驗連結。到此,管理「合理化」取得「全稱的真理」:管理即是人生之理、生存之理,「我就是道路,我就是真理」。

### (三) 霸權的局限:黑點與落差

然而,霸權並非鐵板一塊,無懈可擊,這可以從霸權內部的「黑點」以及「霸權與現實的邂逅」兩方面來討論。

表 6-1 管理「合理化」的霸權經營  
 抽象化與普遍化 →

	公司內	公司外
實作	I 生產工作中的人、事、物的品質	II 做人做事
認識論	III 1. 技術 2. 知識	IV 對於事物的深刻認識
存在論		
以管理「合理化」為中心的存在論	V 1. 管理「合理化」是公司的存亡所繫。 2. 管理「合理化」是宇宙萬物之理的展現與例證。「生意」或「生理」就是人生之理、生存之道。要做好生意，必須懂管理「合理化」。 3. 創造切身感 (1) 分享「合理化」的成果 (2) 連結到個人存亡 (3) 提升為人生的意義 (4) 投情與認同 (5) 養成正確的做事態度 (6) 以「合理化」來建構自我 (7) 建構成倫理的判準 (8) 分享世代經驗	VI 1. 不僅從事企業要管理，一個社會、一個家庭、甚至個人，都要管理。 2. 社會的發展或落後、國家民族的興盛或衰弱，關鍵全在「品質」二字。
普遍的存在論	VII 1. 勞動的意義：體力勞動讓人吃苦，養成堅忍不拔的精神，可以成就各種事業。 2. 「工作」更普遍的意義：只要覺得工作有意義，就不會覺得是在受苦。	VIII 人生的意義：比下有餘的滿足感；先苦後樂，淺嚐最甜美；在競爭中自我挑戰最有意義；人死留名。

深化



### 1. 黑點

霸權內部可能出現「光蝕」(eclipse)，亦即一體兩面的某一面向遮蔽了另一個面向。「藉著管理合理化不斷降低成本提升績效」與「分享成果的切身感」是一體兩面，但在王永慶大部分的演講中，前者的光環往往壓過後者。如前所述，王永慶以清晰、具體的方式陳述管理「合理化」的邏輯運作，但是對於邏輯運作的配套條件（如分享），則存而不論。

與黑點對照的是留白，也就是對關鍵課題存而不論。前面提及，王永慶一再強調體力勞動的好處。他申論的是普遍意義下的勞動，也就是人向大自然做工，一方面維持生理性的滿足，另一方面藉此自我實現，即不論你從事哪一個行業，只要願意吃苦、有方向，自然會將工作當作考驗的機會，並且進一步力求表現，從而能樂在工作。但是普遍的勞動，一定會受特定的生產模式所形塑，如資本主義帶來了雇傭關係下的薪資勞動，即必須販賣勞動力接受雇主的指示執行各種計畫，忍受現場的各種高溫與噪音，不能隨心所欲發揮自己的創意，或是收割自己勞動的成果。王永慶不討論第二種意義的工作，只凸顯普遍意義下的勞動，<sup>7</sup>這是留白。進一步，如果從業員或者管理人員對第二種意義的工作有質疑，王永慶則揭櫫第一種意義的工作來勉勵，藉以承受第二種工作的苦。

再者，在診斷台灣工業時，王永慶：

今天我們的工業發展落於日本和香港之後，絕對是經營者本

<sup>7</sup> 王永慶只凸顯「做」的效應，而沒有考慮是哪一種「做」？他所謂的「做」是人類體力勞動的理想型，但基層作業員看到的是做的另一面：高溫、噪音、人不如物等（參見第七章）。另可比較茶鄉中自營作業茶農的「做」（謝國雄 2003），以及 Marx（馬克斯、恩格斯 1991）對「普遍的勞動過程」與「資本主義下的特殊的勞動過程」的區辨。



身糊裏糊塗所致……管理品質的改善，是經營者本身必須積極進行的，與從業員的工作效率應該分開來談論。說到從業員工的素質，我認為我們的最優秀。（王永慶 1974: 8）

上述論點透露的訊息是：「勞 vs. 資」的劃分被「經營者 vs. 從業員」所取代，同時貶經營者而褒從業員。「勞 vs. 資」的劃分，涉及了利潤的分配，而「經營者 vs. 從業員」則聚焦在提高管理效率，將利潤的分享置諸一旁，成為背景，甚至看起來不是問題。不提及勞資的分類與勞資關係是留白，是掩飾剩餘價值之創造與萃取的一個方式。<sup>8</sup>

另一個清楚的訊息則是，經營者的管理是利潤的來源。王永慶認為利潤可以來自機會、低廉的工資與管理「合理化」，但管理「合理化」才是可長可久的利潤來源，他的立場是既肯定勞工（素質高），但更肯定管理者，也就是管理者提出有效的工作安排，推動管理「合理化」（王永慶 1974: 167-168）。他也以外銷競爭的利基來說明：只靠低廉工資遲早無利可圖：

外銷製品有多少利潤扣去我們工資便宜的成數，產品成本所占工資若干，這就明白是不是靠工資來做外銷競爭的條件，如果企業家能夠想到這一點，知道是由於勞力的功勞，而感到對不起員工，便會想到在經營管理方面下功夫，從基本工作做起，員工自己更應該在這方面努力配合，有這種共同的體認，便是我們起飛的保證。（王永慶 1974: 254）

這段話再次指出：低廉的工資與經營管理的效率利潤是兩個相互

---

<sup>8</sup> 這個演講主要是針對經理級的管理人員，所以會凸顯經營者的角色。如果聽眾是現場工人，王永慶會怎麼說呢？

獨立的來源。多數的台灣企業家，賺的是低工資產生的利潤，作為企業家的職責並未發揮，從而沒有創造利潤。真正的企業家，必須透過管理經營的效率來創造利潤，管理「合理化」是利潤的獨立來源。不僅如此，管理「合理化」更是一個比廉價工資更可靠、更可長可久的利潤來源。所以他強調剝削勞工不可能長久，要靠「合理化」才妥當。勞力不足，薪資大幅提高，企業爭相挖角，在這種情況下：

工業發達，對於人工的需求必定隨著成長率而增高，終會造成勞力求多於供，如此一來，勞力不足，不僅薪資大幅提高，甚至相互挖角……試問，勞工豈是企業家所能剝削的？工資低，企業有成就，並不就表示係由於剝削勞工所致，那樣的說法是直覺的，表面的、不夠深入了解的。（王永慶 1974: 195）

王永慶要表達的是：台塑企業賺的錢來自經營管理的優良績效，也就是不斷「合理化」，「經營得法、管理完善所創造出來的利潤」（p. 200），而不是剝削勞工。他二分了「管理合理化」與「勞工的生產力」，認為管理「合理化」是獨立的、有別於低廉工資的利潤來源。

「管理合理化是利潤的獨立來源」說出它所想說的，但沒被說出來的又是什麼？它是否有「留白」？管理「合理化」是利潤的來源，但這最終是否來自勞工的勞動力？王永慶宣示的是：管理者本身也創造了利潤。但是從「合理化」的實際執行過程來看，利潤最終的來源仍然是現場工人的勞動，因為管理人員設計與執行了「合理化」政策，勞工的勞動強度增加，所以利潤增加了。王永慶說出來的是：「管理合理化是利潤的來源」，沒有說出來的是：「不斷地重組勞動過程中的人、事、物藉以提高生產力與降低成本才是可靠的利潤來源」，也就是不斷地萃取「相對剩餘價值」。

霸權論述本身既然有留白，自然有被補上一筆的可能，從而自我否認。

利潤只有 10% 是要提高警覺的，除非在管理技術方面有所改善，否則前途是不可樂觀的……不可完全依賴低工資，認為目前尚有利潤而自我滿足。（王永慶 1974: 221-222）

「不可完全依賴低工資」的下一句，該說而未說，或者沒有說完的是：「可以依賴的是，工人的生產力必須不斷提高」，或者「工人的生產力的增加必須超過工資的增加」。換句話說，霸權內部會不經意地流露出對自己的否認。上面所引的談話透露出一個十分重要的訊息：企業家在進行管理「合理化」時，仍需要「員工自己更應該在這方面努力配合」。所以，沒有所謂的「純粹來自經營管理合理化的利潤」。

最後，霸權內部有其「循環論證」。在訓勉接受輪班訓練的人員時，王永慶指出：只要認定工作有意義，那麼像輪班這樣的工作就不會苦。但要讓工作有意義，卻又必須當下做好各種改善管理的工作（包含接受輪班），力求有所表現與貢獻，讓工作本身有樂趣。那麼如何在眼前工作中，克服難關，力求表現呢？王永慶只有說：要相信工作有意義。霸權的經營，一定有「循環論證」，但只要不同時出現，其破綻就不會被凸顯。

## 2. 落差

另一方面，霸權不能只停留在自己所打造的世界，而必須與現實遭遇，這必然會露出罩門。如果霸權需要透過切身感將霸權的可能好處與具體的個人利益連結在一起，那麼一定有不盡如人意處。首先是「分享合理化成果的理想」之不平衡實現與式微：

我有一個理想，相信慢慢可以實現的。股東出資，希望能夠賺錢，所以應該將營利優先扣除分配股息；他們負擔投資風險，所以還要分給紅利，例如賺三元，配息一元，分紅一元，剩下一元作為同仁的酬勞，用以改善同仁的生活，這是一種勞資平等的合理分享。（王永慶 1974: 170）

這個理想有實現嗎？不能說沒有實現。台塑企業專員級以上的管理人員，每年都可以依據管理上的表現，分到基層勞工口中的「黑包」（SP, special pay），這是兌現承諾：管理「合理化」若有成效，王永慶也與員工分享成果。可惜這個分享有層級之分，只限於管理階層。基層員工早期也有分紅入股，後來就取消了。王永慶的立場是：「就是要賺這麼多才算合理！」，分配完股息與紅利後，剩下的可以與員工分享。但實際執行的卻是：「就是給你（勞工）賺這麼多，才算合理！」

其次是績效獎金理想與實際的落差。前面提及，王永慶以「大道至簡，其理至明」的方式來再現管理「合理化」，但在實際執行時卻碰見了難題。

一般對於生產績效的獎勵，大抵是生產多少，撥給獎勵金多少，都是有一個標準的。這個標準必須公平而具有獎勵作用才有意義。但是這個標準是很難訂的。大家都知道人要鼓勵……標準如果訂得太嚴，拼命效勞也達不到目標，只是望梅止渴，畫餅充飢而已，於是大家就會怨恨，以為公司當局在欺騙他們，影響士氣非常大。如果訂得太輕鬆，成為變相的津貼，那是毫無意義的，反而使人養成懶惰的習性，那就太糟糕了……主管……對於所屬的工作內容必須有所了解，才能夠去獎勵。（王永慶 1974: 38）

前面提及的草皮包工中，工人因為有切身感，工作效率提高、賺取的工資增加，校方同時也節省了成本（王永慶 1974: 247）。看起來這是所有可能的世界中，最完美的一個，但王永慶預期到績效獎金標準的制訂會引起爭議。他指出有些廠採取這種包工制，但實施起來並沒有預期效果。如每天要做 100 打，超過的給生產獎勵金，達不到的，則做完為止，沒有加班費。但這樣的做法卻引來糾紛：一是超出工作時間沒有酬勞，令人無法忍受；二是沒有做動作研究、測定時間、改善操作方法、釐定每個人適當的負荷量，並且這種改善是無止境的；三是未依合理化原則訂定生產獎金，使工作輕鬆而效率可以提高(p. 248)。

換句話說，必須改善工作流程與方法，讓工人做得順手、輕鬆、快速，在正常的情況下就可以領到獎金。但美麗島工廠的實況真是這樣嗎？動作研究、測定時間與改善操作方法，可能有推動，但在「釐定每個人的適當負荷量」上，卻是「不斷提高標準」，從而無「適當的負荷量」可言。這與王永慶宣稱的「使其工作輕鬆而效率可以提高」，正好反其道而行。

先預告第七章美麗島工廠的實況。如果按照「生產多少，獎勵多少」的原則，那麼可以預期基層勞工的收入將沒有一個上限，會隨著產量與效率水漲船高。但實際的情況卻是，績效標準水漲船高，但工人的收入變化不大。此外，各種因素被納入制訂生產標準時的考量，也造成要超越生產標準愈來愈困難。甚至工人還得以「做分的」伙伴的身分，分攤生產失誤時的損失與罰扣。原來看似「簡明扼要的」、「科學的」、「合理的」、「可以勞資共榮共享」的「合理化」哲學，在實際運作上卻帶來落差。

乍看之下，基層工人並不太清楚他們替公司賺了多少錢以及為自己賺了多少錢。勞動者約略理解績效獎金制度，但無法掌握細節。相對於王永慶的「大道至簡，其理至明」所帶來的霸權效應，勞動者似

乎處於劣勢，只能接受管理「合理化」的簡明說詞。猶有進者，落實「合理化」的績效獎金制度相當複雜、多變，更有助於同時掩飾與萃取剩餘價值。其實不然，較為溫和的勞動者以切身的經驗印證了績效獎金的運作，如「工人拿繩子束縛自己的脖子」、「工人的權益像風」；較為強悍的勞動者則清楚、有力地看穿、表達與抵抗績效獎金的邏輯，如「一隻牛要剝幾層皮？」。

「生產多少，獎勵多少」展現的是「做分的」原則，勞資雙方是平起平坐的伙伴。雖然資方提供了資本、設備、廠房、原料，並且負責行銷，但工人的勞動有同等重要的貢獻，按理勞方應該可以分享盈餘。「做分的」是對等交換原則的體現，這是勞資雙方都接受的原則，問題出在「如何分」，也就是績效標準如何制訂的問題。美麗島工廠的情況是：勞資雙方都服膺「做分的」理想，但是在「分享的標準與比例之制訂」上出了問題。這是在霸權下，程序上的挑戰，而不是針對霸權本身的對抗。

王永慶的「合理化」理想與基層工人對「合理化」的經驗，南轅北轍，也就不令人訝異。前面提及，王永慶不斷強調生產力提升的重要，他比較了1968年與1971年的PVC硬管生產。由於競爭激烈利潤僅有3%，加上工資提高一倍，如果不是每個人的生產力提高到三倍，那麼反而要虧3%（王永慶1974：215）。他再舉軟質塑膠板的生產為例，不厭其煩地再說明一次：

軟質（硬管）使用輾輪機，每台機操作人員10人，生產150公噸，現在操作人員減至6人，每台產量提高為450公噸，等於提高至五倍。直接工資占8%，現在工資提高一倍，等於直接工資占16%，而利潤現在只有16%，如果沒有改善，等於分文不賺。其實售價比五十七（1968）年降低數成，如果不是產量提高五倍，早就關門大吉了。（王永慶1974：215-216）

在激烈的競爭下，減少工人與提高機器產能是維持利潤的訣竅。這是從上面所看到的景象，企業家自然引以為豪。但是底層的工人所經驗到的，則是不斷被壓榨，或是看到機械本身的物理限制、已經沒有辦法再提高產量，但工人仍然被迫繼續「催」下去。王永慶以清晰、具體的方式來陳述管理「合理化」的邏輯運作，但是對於邏輯運作的底層實況及落差，向來存而不論。

王永慶這些演講，都是針對當時或者未來的主管，大概只有和工會協商年終獎金時，他才會與工會幹部直接對話。他提到勞工時，只注意到工資低廉、十分勤奮。他對主管殷切叮嚀、一再灌輸「合理化」的觀念與正確的做事態度。在「合理化」成果的分配上，專員級以上管理人員的分配比例遠高過基層勞工。王永慶的演講是在經營霸權，但這是霸權經營團隊的內部集訓，而不是直接召喚基層工人。

最後，霸權可能異化。環境整齊清潔是管理「合理化」的一個指標，然而在工作現場，卻是環境檢查至上，生產和工人的安全都臣屬於環境檢查，環境檢查最終卻成為目的本身。<sup>9</sup>換言之，霸權經營可能流於形式化而以異化做結。

#### (四) 小結

王永慶所面臨的最大「結構力量」是競爭，因為市場的發展趨勢是：廠商增加、工資上揚、產品價格下滑。他接受這樣的結構力量，並且賦予正面的意義。他以管理「合理化」來因應競爭，例如單元成本分析與績效獎金制度等，這是他的務實性行動。為了讓這個務實性行動能徹底開展，他必須經營霸權；管理「合理化」不能從上而下，一以貫之，必須爭取管理人員乃至於現場勞工的主動同意。他以精準透明的邏輯計算來陳述（「其道至簡，其理至明」），他運用管理「合

---

<sup>9</sup> 再如以實力來升遷的原則異化為靠學歷與人事關係。



理化」來解析社會變遷的動力、診斷社會的病態並開出處方（「通今古之變，知社會之弊」），他抽象化、普遍化與深化了管理「合理化」（「我就是道路，我就是真理」），並且以各種方式創造「切身感」（「總是爲了你！」）。王永慶可說是清晰地理解並且正面地擁抱競爭這個結構性力量。他「自然化」與「正當化」這個結構力量，並且「抽象化」、「普遍化」、「深化」與「倫理化」所採取的管理「合理化」。「經營霸權」的作爲「窮人生宇宙之理，通古今之變」，可以「全面含括」(encompassing)名之。

然而霸權也有局限。霸權內部可能有光蝕、留白、否認與循環論證。霸權與現實邂逅時，可能出現各種落差：所揭櫫之理想的不均衡實現與式微、理想與實際間的落差、不同層級的人在經驗上的對比以及形式化與異化等。

過去的勞動研究發現，雇主不能單單靠威嚇，而必須透過各種制度，爭取受僱者的「主動同意」、「積極參與」薪資勞動，成就所謂的「志願性順服」(Burawoy 1979)。深入雇主的「鴻圖霸業」後，發現到雇主設計各種制度來經營霸權，不令人訝異；令人訝異的是，雇主經營霸權的策略如此深廣，但更令人訝異的是：即便如此，霸權並未百分之百遂其所願。<sup>10</sup>

王永慶「全面含括」的霸權經營，仍然無法完全達成爭取受僱者主動同意的目的：受僱者仍然展現自主的與對抗的空間。這是令人訝異的謎題，霸權有其局限是一個可能的答案。進一步的問題則是：爲什麼受僱者察覺到霸權的局限，但卻無法翻轉這個霸權？答案可能是在是：受僱者也與雇主一起擁抱這個霸權。王永慶的霸權經營，既成功

---

<sup>10</sup> 參見第七章的討論。就像英國中學中的叛逆學生(Willis 1981)與馬來西亞農村的貧農(Scott 1985)，分別看穿學校教育與富農的「慷慨善行」，美麗島現場工人也看穿了合理化的運作。

也失敗，成功在於受僱者一起擁抱了這個霸權，失敗則在於這個霸權的局限被受僱者察覺，並且進行順理鬥爭。

霸權經營的討論可以深化對志願性順服的理解。資本主義霸權的經營，除了物質性誘因外，尚有自我、倫理與存在論的支撐，這都需要費心張羅。在特定制度下玩遊戲是造成志願性順服的主要機制 (Burawoy 1979)，但工人一開始為什麼要主動玩遊戲？這就得在制度之外，探究普羅化及雇主在自我、倫理與存在論上的經營。<sup>11</sup>

回到社會學的基本議題「結構力量與行動」。探討王永慶的霸權經營可以揭開結構力量的形成過程，有助於克服結構力量常被物化所帶來的困局，即只要能夠指出結構力量如何形成，就可開啓結構力量如何轉型甚至消解的可能想像。另一方面，霸權經營全面包括了做事的方法、工作的態度、自我的形成、倫理的價值與存在論上的認證，工人的反擊卻只集中在可見的、具體的績效獎金制度上，或許這是工人集體行動的一個內在局限。探討王永慶的霸權經營也可以照見工人行動的局限，從而開啓行動的新可能。

王永慶的霸權經營，並非一個命令一個動作，一以貫之，而是需要透過中層與基層管理人員來推動。這些管理人員是如何來體驗與因應「合理化」？

<sup>11</sup> Scott (1985: 306-308) 在分析馬來西亞貧農與富農的意識形態鬥爭時，指出富農必須從私人的財富中，拿出一部分來，做他們自以為是的慷慨、慈善的「布施」，從而取得身分特權與社會控制，這些象徵性資本進一步被運用到勞動力的取得上，再換成財富，他稱之為經濟活動的「委婉化」(euphemized)。但貧農也以「相互幫助」的邏輯向富農提出要求，這是貧農與富農在「規範性透視鏡」上的衝突。Scott 的富農與貧農都是在給定的規範下進行象徵與意識形態的鬥爭，如兩者都服膺「富農應該幫助貧農」，但卻各自對此做出不同的詮釋，富農認為幫助貧農如同贈送禮物，貧農則認為這是富農的義務。不同於馬來西亞的農民，王永慶主動經營規範，並且將其深化與擴大到存在論。

## 二、咨爾多士，企業中堅

課長一職是台塑關係企業的中流砥柱。楊桑接受訪問時(2003/8/18)，已經從課長職位退休，在高雄市總工會工作。在進入台塑之前，楊桑面對的勞動市場為何？綜合楊桑在民國 45 年(1966)時的就業情況，可以整理如表 6-2。

表 6-2 一九六零年代的就業選擇

	軍隊	國營企業	民營大企業
例子	兵工廠	台電、中油、 台啤	台塑
工作保障	十分有保障	有保障	不太有保障
工作實況	很涼	大體很涼	很拼，要加班
報酬	薪水不錯，還有實物配給，代表吃本身絕對沒有問題	薪水不錯	薪水不如公家機構，但可以常加班配股
發展	太安定，沒有人想要離開，所以「沒有前途」(升遷不易)	安定	靠實力升遷

楊桑曾在軍中化工部門工作過，也曾考過國營企業，最後進入民營大企業，主要的理由是民營大企業中的報酬與生涯發展的空間比較大，也就是比較有機會發揮實力，賺取相對增加的報酬。

楊桑進入台塑公司，先在檢驗課工作，後來擔任過現場主管、工安課長等職務，正是王永慶演講所針對的主要聽眾。王永慶諄諄教誨與殷切叮嚀的管理「合理化」對於管理階層是否有成效？底下以楊桑為例來回答這個問題。

## (一)「合理化」的轉轍

針對「合理化」，楊桑看到了什麼？他自己又做了什麼？他又有什麼反省？

### 1. 受教

對於王永慶的「合理化」，楊桑敬謹受教。他從王永慶的日常行事中看到了「合理化」。1965年5月1日他當選模範勞工，蒙王永慶接見，北上聚餐時竟然只是吃水餃！（2003/8/18: 5）。

在對「管理合理化」的回憶中，楊桑印象最深刻的是王永慶贈送免治馬桶。這原本是「擦槍走火」的禮物，鐵定會增加公司的支出，但是王永慶發揮「合理化」的精神，派員到日本採購，貨櫃依員工的居住地與人數，分別運到最近的港口，然後再派員直接領貨、到府安裝，省去了倉儲費，楊桑認為整體來講，至少節省了一半以上的經費。「合理化」既可以深入到贈送員工的禮物，那麼平常在工廠內就可想而知了。

其一是人員的「合理化」，如將兩個守衛班精簡為一個、將三個管理課長精簡為一個，其二是物料「合理化」，如公文封分尺寸使用、紙張雙面使用（2003/8/18: 27-28）與私車公用（公司徵用私人的車當交通工具）等。

私車公用辦法裡面就是把你的油錢……稅金，都算進去，（然後付交通費給你），那有一個公式啦！所以王永慶的管理方式就是點點滴滴斤斤計較啦！這是沒有錯啦！但是他斤斤計較不能說他不人性化，因為管理不是浪漫，你不能隨便啦！你一定要有一個限制。（2003/8/18: 23）

私車公用頗有「藏富於民」的味道，一來公司節省了購置汽車與維護的支出，二來讓員工的汽車發揮更大的作用，三來則是汽車的運用更有彈性。楊桑在回憶這些「合理化」的例子時，是帶著讚賞的語氣，特別是鉅細靡遺、繁瑣的節約手段。

再如成本觀念與比較：

王永慶最會作比較表，他的理念就是你跟我比啦！明天跟今天比啦！單位跟單位比，公司跟公司比，王永慶最後宗旨就是跟世界比，所以這就是他的經營理念，只要跟著他學，所有的企業都會成功。他最重要的就是民國66年的時候……我們都要寫報告，就是單元成本啦！本來企業要倒了，後來起死回生……他讓我們每個參與運作的員工，包括基層勞工，都學到了成本的觀念……員工都跟別的公司勞工不一樣，所以你就知道為什麼我們的待遇比別人高，因為我們下班之後還要動腦筋啊！（2003/8/18: 16）

## 2. 體現

楊桑也身體力行「合理化」。在個人層次，他自己執行了各種「合理化」，替公司省下大筆的錢，並以此為傲，如「日本人包裝粉狀成品的設備，開價要九千多萬，（我）花花一兩百萬就改造成功……」（2003/8/18: 13）。他時時刻刻都在思考如何改善，因為你生產不能中斷，「我一邊生產的時候，就會一邊想改善的方法」（2003/8/18: 13）。

在團體層次，楊桑擔任現場主管，承上啓下，居於樞紐地位，是「合理化」轉轍的關鍵角色。對下，他必須帶得動現場工人來執行「合理化」，這是困難的工作。他以「死啊！」來說明現場帶班的挑戰。首先是輪班，如果無法調整自己的生理時鐘，就會非常痛苦。難怪王永慶在演講中，常常叮嚀在現場輪班的新進人員，要吃得苦中苦，方

爲人上人。現場主管的另一個難處來自叫不動現場的基層工人，主管是透過領班來指揮現場工人，領班如果不挺主管，主管就很難當了。此外，現場工人更分派系，這也造成管理上的困擾。

我就說我是「國大」，國民大學，<sup>12</sup>員工都分成幾個group，譬如說嘉義工商什麼什麼。結果我去下面只有兩個領班挺我，其他人叫他去加班都沒人理我！我們那時候加班很厲害，八點下班，都還要繼續做下去喔！結果你叫不動是要怎麼交代？  
(2003/8/18: 7)

楊桑自己摸索出來一些與現場工人互動的原則，首先是進行訓練與教育。「台灣勞工要什麼事情都會做，（只要你會帶），這就是主管幹部帶人的責任。就像你不能說你兒子什麼都不會，然後就把他放棄。就要以父母親的心情來對待你的勞工」(2003/8/18: 30)。

訓練與教育勞工是主管的份內事，管工不教主管過，王永慶殷切灌輸的觀念都體現在楊桑身上：公司有問題，管理沒有「合理化」，問題不在勞工而在主管，主管是管理「合理化」的關鍵人物，一定要努力做到「人盡其才」。

在訓練與教育的同時，主管必須改善生產流程與生產條件，替現場工人解決難題：

沒有人的工作比我們台塑勞工更辛苦！很多人都會說台灣勞工死好（台語，死了最好），說他們不願意做。我聽了這種話覺得很難過，這絕對是主管、公司的問題，不是勞工的問

---

<sup>12</sup> 現場工人大部分是國民小學畢業，所以楊桑戲稱是工作現場「國民大學」，自己是「國大」（國民大會代表）。

題……勞工不願意做，你公司要去設法，第一有污染、有公害，你要去想辦法；會流汗，你要讓他變成不會流汗；很辛苦，你要設法讓他不那麼辛苦；有毒要改成沒毒啊！有些勞工的小動作我們就要去注意，這是工業工程的每個細節，我就會去想。(2003/8/18: 14)。

更具體的則是偶爾與工人一起做，協助他們，如看到工人拖車要上斜坡的時候都主動幫忙推一下(2003/8/18: 8)。工人會做後，主管就要放手讓他做：

所以說管理是一門藝術啦！不可以說是欺騙啦！有時候你就是牽著員工，就像牽牛一樣，你要牽著它的鼻子，把它牽進來田裡，（一）喊……就（會）走，它就會犁田了，你當主管就可以溜了！因為你當主管不可能跟他拚工作啊！（2003/8/18: 21）

現場工人彼此的互動直截了當，主管有時必須依循同樣的原則來行事：

管理也是要靠頭腦，像你有時候叫工人加班，（他們）脾氣都很不好……會瞪你啊什麼的。你找機會就跟他們相嚷（相互大聲叫），人家說不打不成器（相識），然後你再找機會跟他們說，剛剛誤會一場啦！反正遇到這種事情他們一定要大聲嚷嚷，有的還會不理你，看到你來就轉（身）過去。（2003/8/18: 41）

由上引的例子來看，主管與現場工人間並非一團和氣，而是時有



爭執與摩擦，楊桑發展出自己的解決方法。「教育與訓練」是「管理合理化」的手段，「幫現場工人解決難題」與「依工人文化互動」則是靠頭腦與常識來執行「合理化」。王永慶演講中所諄諄教誨者，楊桑牢記在心，並且付諸實行。

然而行動的動機，並非全然是爲了實現「合理化」，其中還有特殊的體會，例如當主管其實是下面的人在幫忙：

還有當時中央廠那邊有個包裝小組……也是我管的……有個（民國）四十五年就進去，算是……功勞者，都是他在包裝……我那時候年輕也比較衝，管理要求也比較嚴格。他就跟我說：「我老實說，你說的我們都有在聽，但是做起來有困難，也做得沒有你那麼好。現在你在講，是我在做，不是你在做耶！」所以我才體會到，以後遇到學歷比我們低一點點的都非常疼惜！<sup>13</sup>……我當幹部、主管也好，都是下面的在幫忙我，所以如果他們有困難我就會替他們想，幫他們解決。  
(2003/8/18: 8)

最後，楊桑對管理「合理化」的體會深入到人群分類，並以此來做企業診斷，這與王永慶以管理「合理化」來診斷社會，異曲同工：

在經營管理方面……不管公營民營都一樣，那裡面有三種人，一種是最重要的人，就是腳踏實地的人。第二種就是有關係的人，第三種是很會找關係的人，有的人很厲害，知道你兒子在美國他也有辦法幫忙。你如果要出國，他還去你家幫你載行李。一種企業，要看這三種人的比例來定這間企業

<sup>13</sup> 參見第五章唐榮廖桑的「疼痛工人」。

的盈虧啦！如果有關係的人多，想攀關係的人多，這間公司就沒有什麼前途。所以公營企業會演變成這樣可能就是這兩種人比較多。公營企業還有多一種人，就是牆頭草啦！  
(2003/8/18: 30)

楊桑並未從勞工的角度來做診斷，而是從經營管理的角度來做分析，換句話說，他認同企業必須妥善經營。他對人群做分類的標準是「實際做事」（即推動「合理化」）與「不實際做事」（只環繞在「關係」上打轉），然後以各色人等的比例來預測公司的盈虧；在分完類後，還會追加不同的類別（如「牆頭草」）。<sup>14</sup>王永慶有關「合理化」的叮嚀都體現在楊桑身上，只是他對「合理化」並非毫無保留地支持，而是「擁抱中有質疑」。

### 3. 保留與質疑

首先，是對「合理化」中利潤來源的質疑。主管的績效是以班或課為單位的整體成績來計算，績效獎金來自現場工人的實作本不足為奇，但由於楊桑身在現場，他更深切地體會到：幹部的薪水是下面的人做給你的，幹部要飲水思源，以父母之心疼愛他們。這是承上接下的管理階層深刻的感受，不經意地反駁了王永慶「管理『合理化』是獨立於工人勞動的利潤來源」的論點。

其次，是對「合理化」成果分配的質疑。楊桑肯定分享成果可以帶來志願性順服：「一個公司如果懂得跟員工分享喔！員工就會做牛做馬了」(2003/8/18: 19)。王永慶「讓員工分享『合理化』所帶來的成果」的「切身感」得到楊桑的共鳴，可以說勞資一致信服「做分的」

---

<sup>14</sup> 「……有幾種人」不僅僅是在做企業分析，也是一種敘事形式，可以參照 Kung (1983)的台灣女工研究。

伙伴關係，但值得注意的是他用的是假設語氣（「如果……」）。

然而實情如何呢？楊桑的答案是兩可的。一方面，他認為工程師有分享到管理「合理化」的成果，「你還可以去調查台灣所有企業裡面工程師待遇最好的就是台塑企業……」（2003/8/18: 16），這應該包含了升上專員以後每年的SP（基層工人通稱為「黑包」）。這段話之前他提到王永慶辦醫院不收保證金、辦護理學校讓原住民免費就讀（見下），兩者都是要說明王永慶有分享「合理化」的成果。

當然，還是有員工不同意他的看法，楊桑的回應是：

有次實在受不了，有個課長罵王永慶刻薄員工罵得很厲害，我就舉手了，我跟他講說，王永慶有做兩件事情，第一件，台灣的醫院在長庚醫院成立之前，所有的人入院都要繳保證金，第一家不收保證金的醫院就是王永慶開的，這很偉大。第二個……那些原住民實在很可憐，如果原住民的家蓋得很漂亮，他們家通常有問題，十個裡面有八、九個是賣女兒去蓋房子的……像他護專每年招收一百五十個（原住民）學生，（免費）讀五年，需要兩億的經費，這很偉大。（2003/8/18: 16）

台塑企業「合理化」的成果是否有分享給相關人員？在企業內部，以「黑包」的方式分享給課長級以上的管理人員，以配股方式分享給現場人員。當有人質疑廠內的分享，楊桑沒有正面回應，而以廠外的分享（住院免保證金與培育原住民的方式）來委婉暗示：連廠外的人，王永慶都這麼照顧了，何況廠內的員工。從課長級以上的人員（如楊桑）來看，這些分享確實帶來了志願性順服（「工程師待遇最好……這很偉大、很令人感動……」）。

另一方面，楊桑有所保留的是：早期（1973年以前）有配股，但後來取消了：

楊：我們以前有配股，年終獎金如果發超過四個月（或）兩個月就換（成）股票，股票如果換算現金的話，差不多值十個月，我們曾領過十個月的年終獎金。差不多（民國）62年的時候，像我們買房子公司都幫我們用股票出啊！

謝：後來還有這種情形嗎？

楊：沒有，（民國）62年之後就沒有了。(2003/8/18: 19)

此外，他也質疑成果的分配方式：

像我也是罵王永慶，可是我是罵這個利益分配，因為我是從經濟學的角度來看，像我們年終（獎金）領四個月，四個月都是稅前，那不是叫做利益分配，那都是工資的延續而已，什麼叫做利益分配？應該是稅後盈餘的分配。(2003/8/18: 22)

進一步追問時，卻發現「合理化」提案的成果並未完全讓員工分享：

謝：那像你們寫改善方案，如果被採納的話，也有節省成本的話，提案人有沒有什麼好處？

楊：有啦！結果都沒有人去（申）請……

謝：為什麼？

楊：我們公司曾統計過，IE（industrial engineering，工業工程）提案一年替公司省幾億幾千萬……結果提案人自己沒有去追啊！

謝：怎麼會那麼好騙？

楊：可能是大家都會眼紅吧！都會說你賺到一筆大的，兩千、

三千這樣。其實這就要回歸到工會的工作，工會幫他追回這筆錢，然後可以抽 10% 這樣。(2003/8/18: 36-37)

此外，「合理化」的成果更可能爲了因應國家法令而預先緊縮。管理「合理化」主要是運用到工廠中的人事物，但是工廠中的人事成本卻受到國家相關法令的影響。如全民健保實施後，雇主需要負擔部分保費，而且保費是依據受僱者的薪資而定，因此公司就未雨綢繆，預先降低調薪的幅度：

在健保實施的前三年……（我們）調整薪水都比其他家企業的幅度還要小……兩三年前我就把你的工資扣一塊兩塊在那邊等！政府那時候調薪最多調 8%，我們最多調 6%……（不然）萬一健保費又調漲，那我不就虧大了？(2003/8/18: 23)

這當然是「合理化」——合老闆的理，但從勞工的角度來看，這卻是「龜腳龜內肉」（類似「羊毛出在羊身上」），並未落實分享「合理化」成果的理想。

楊桑也看到「合理化」的運作原則並未落實。王永慶的管理哲學講究的是腳踏實地、追根究柢，也就是要「懂事」，要有實力。相形下，學歷就不那麼重要：「以前王永慶有給我們一個觀念就是學歷無用論……你大專進來的是管理的，（但）因為我是靠技術的，所以我薪水就比你高」(2003/8/18: 16)。

這自然會引起那些有學歷者的反彈：「那個沒讀書的竟然騎到我頭上來！」(2003/8/18: 19)。但後來卻靠學歷與人事關係來升遷：

楊：我就跟他說我有五、六個專長，為什麼升官都沒有我的份？

謝：這跟你參與工會有關係嗎？

楊：我不知道，不過這跟我學歷比較低有關係吧！因為（只有）高工（畢業）要升到一級主管很難……

謝：但是王永慶不是強調實力嗎？

楊：不是啦！到後來我們要升上去還要考原文，原文跟電腦，所以就比較困難。其實要升遷也是有別的辦法啦，你就跟著紅人身邊，明天要幫你升經理也是有辦法。(2003/8/18: 36)

相較於前面對「合理化」的實績的讚嘆，這裡出現了對「合理化」實際運作的質疑。「合理化」只講究實力，學歷不是最重要的考量因素。隨著學歷在升遷過程中的角色逐漸加重，「合理化」就逐漸不合理了。當人事背景再進一步介入原本應以實際表現當作判準的升遷過程，「合理化」就開始「異化」了。

#### 4. 再擁抱

楊桑雖然有保留與質疑，但他並非全盤否定「合理化」，而是更積極地擁抱，以更有效的手段來促成「合理化」的實現，特別是「合理化」成果的分享。他認為工會應該聘請的不是與公司打官司的律師，而是與公司「明算帳」的會計師：

謝：這點是不是台塑的特色，只要你有數據出來，你可以說服主管，他就願意讓你調薪？

楊：對。所以這是工會應該多方面參與，會計、採購、成本，一起合作。不是只有衝，你如果沒有數據沒有用，所以我說工會不應該請律師，因為有些法律模擬兩可，應該請會計師，譬如說〈勞動基準法〉29條，盈餘應分配予

勞工，但是又沒有規定明確的比例，這樣怎麼辦？(2003/8/18: 25)

工會因應「合理化」的策略不是迴避或者對抗，而是擁抱，而且要與資方玩得一樣精明，所以要聘請會計師。如何與結構力量相處？依其邏輯運作，而且要更高明地運作！也就是要商品拜物教假戲真作，即讓勞資間的對等交換名實相符。楊桑認同王永慶，企業本來就是要賺取利潤，這不需要掩飾，他認為要修正的是成果的股份。<sup>15</sup>

#### 5. 洞識與看穿

最後，楊桑看到了管理「合理化」弔詭的後果。管理「合理化」不僅要運用到物料、事務與人才，最後更會延伸到雇傭關係本身。

(民國)73年〈勞動基準法〉實施了……公司開始把包裝人員改成外包，外包之前就把這些人資遣……公司資遣都是一波一波的，公司都會把比較有問題的、比較沒用的，全部都調到包裝，後來就全部把他們撵出去，後來就有人負責（管理）包商啦！（2003/8/18: 9）

「合理化」並非靜態，必須因應各種情勢而有不同的作為。〈勞動基準法〉實施後，增加了勞動成本，「合理化」的對策就是將受〈勞動基準法〉規約的正式員工改為外包工，這是由「傭」轉變為到「包」。從雇傭到外包並非必然的發展，而是國家法律介入後，在「合理化」下的因應措施。

---

<sup>15</sup> 楊桑沒有提到基層工人所詬病的「績效獎金制度中的生產標準不斷提高」，參見第七章。



楊：先說趙耀東啦……他把資本主義叫來中鋼……裡面一萬五千多人……有六千多人（是包商的工人）……中鋼的勞工跟我們差不多辛苦，三個包商（的工人）領不到（我們）一個人的薪水，（如果）包括退休金，四個人領不到一個人的錢，裡面六千多個包商（的工人）就不是人喔？他們就沒有為中鋼賣命嗎？可是他出去都說「我們中鋼九千多人」，另外六千多人他都不承認……什麼叫「工作人員」，就是從主管到下面的人員！……什麼叫做「工作」？連續性的，（雖然）有些暫時性的可以外包……可是這些（做連續性工作的）人難道不用吃飯嗎？我們現在已經走向了資本主義，而不是走向一個社會民主國家，已經錯誤了。大家都認同外包制。

謝：沒保障啦！

楊：包頭有工作下面的人才會有工作，而且是你要身體健康的時候，你才能做，如果你今天身體不好你就接不到工作了；你是少年有工作，到老就沒工作。所以我在台塑很幸運，包商（的工人）不一樣，他老闆如果車禍死掉殘障啦！就立刻沒頭路了！（2003/8/18: 19-20）

在楊桑心目中，外包就是資本主義！就該批判！弔詭的是，對於造成外包的「合理化」，他卻未提出同樣嚴厲的批判，而是建議請會計師。<sup>16</sup>

<sup>16</sup> 這裡其實有兩個區辨的判準，一個是內製與外包，一個是在額與臨時。一個產程，可以在工廠內進行，也可以發包出去讓包商來做。而即便在工廠內執行，也可能是由臨時工來處理，正如較大的包商也會提供有保障的在額工作。楊桑真正關心的其實是雇傭關係這個面向：到底是在額的，還是臨時的？但他將所有的包商都看成是臨時的，這就必須修正，

仔細看楊桑對「包商」的定義（「包頭有工作下面的人才工作，而且是你要身體健康的時候，你才能做，如果你今天身體不好你就找不到工作了，你是少年有工作，到老就沒工作」（2003/8/18: 20）），指涉的就是「有做有錢，沒做沒錢」的「純勞動」。換句話說，他所反對的資本主義夢寐以求的目標，就是「純勞動」，<sup>17</sup>「在額」（意指編制內）是對抗資本主義的設計，從而不是資本主義。這是很有趣的結論：在台塑工作，並非在典型的資本主義下工作，真正的、典型的資本主義下的工作是沒有任何保障的包商（及手下的工人）。

由「僱」到「包」是一個動態的過程，國家的規約扮演了十分關鍵的角色，那就是增加勞動的固定成本。在「合理化」的最高指導原則下，一定要降低因此而增加的成本，而外包就是一種因應的方式。很清楚的，楊桑相當質疑「合理化」的這種結局。在這個意義下，他看穿了「合理化」，因為「合理化」最終導向以「純勞動」為主的外包，這正是資本主義的渴望。他看到了內部也採取這種「外化」的策略，卻慶幸自己是在有保障的「在額」部門。他擁抱「合理化」，同時也看穿並且批判「合理化」的「外化」效應。

作為「合理化」的承接人物，楊桑看到了底層工人沒有看到的面向，如預留調薪的空間來因應健保費，以及由「僱」到「包」的轉變，同時，他提議的對策也更為積極與踏實。

---

事實上還有：在包商公司中有保障的在額員工。相對的，即便是在公司內部「在額」的受僱者，也可能面對類似純勞動的薪資設計，參見第七章。

<sup>17</sup> 楊桑可能沒有看到：即便是「在額」的員工，可能也是在進行「有做有錢，沒做沒錢」的「純勞動」（謝國雄 1997）。制度上的區分不足以辨識活動的實質內容與意義。

## (二) 弱者的武器

工會層級的行動不同於現場工人的行動。

這是一家民營大工廠，設有工會，但是在一九八零年代末期以前，工會仍然受到管理階層的掌控。<sup>18</sup> 從楊桑的例子可以看出，當時現場人員若要參與工會事務，必須透過管理階層的安排與指定，而現場人員對於工會也沒有什麼概念。從選工會代表、理事乃至於常務理事，都是管理階層一手在安排。除了上述防範未然的預先安排外，公司也有「敦親睦鄰」的政策，「敦親就是公司內部對員工，睦鄰就是對外，工會就是敦親的部分」（2003/8/18: 11）。公司對工會的政策，整體而言是由打壓轉變到懷柔。楊桑認為工會是「雙面刀」：

抗爭抗的霧煞煞，老實說那是不得已的手段。老的領導幹部，單槍匹馬去找老闆理論，講理論、講成本、講管理說服老闆增加福利，那樣最OK，如果還要相招衝喔！那是不得已的。工會像是雙面刀，看你是要殺老闆還是要殺工人，看是要殺人，還是要替你解決問題。（2003/8/18: 23）

這樣的認知導出了楊桑認定的工會與公司互動的理想策略。首先，在管理「合理化」哲學的指導下，工會有與大老闆說理的空間，即可以依據「合理化」的原則，提出數據據理力爭，這是順理鬥爭。前面提及工會該聘請的是會計師而不是律師，即是一例。

其次，要區分公開與私下，給大老闆留住面子：

<sup>18</sup> 原來是公司工會，1988年改為場廠工會。場廠工會分立有分的好處，如各場廠工會可以照顧自己的特別需求，也可以有更多的幹部，在動員時發揮更大的作用。但場廠工會也有壞處，如區分各廠工會團結不易。楊桑也從公司的角度來看，認為區分場廠工會會浪費公司的成本。

我都是說：王董事長，我很欽佩你，有些事情我想私底下跟你講，然後經理一聽到就會迴避了。然後等到經理一出去我就開始罵人了，我開始講，他當然會生氣啊！我就跟他說，我在這邊跟你吵，是顧慮你跟我跟企業的面子，不然我出去外面吵就好了。他會生氣甚至會把你趕出去沒錯，但是他回去之後會想，所以他還算有風範，說不定他第二天回來還會塞紅包給你，搞不好還會跟你說，「有事情你要當面告訴我，甚至罵我都沒關係！」所以這是一種技巧問題，我們在台灣搞工運的都還沒有全面民主，所以很多事情都要用智慧。  
(2003/8/18: 28-29)

這是典型的「弱者的武器」(Scott 1985)，不同的是，在私下的場合中，勞工與頭家可以開罵。

再者，則是「分存」情理：區分情理，但強調兩者並存：

像我們爭取那個夜點費也是一樣……我們不能為了爭這幾萬塊，然後情緒化爭取……如果你遇到你的主管跟同事，你就跟他說：「沒有啦！我也很感謝你主管、經理、廠長，感謝你台灣塑膠跟王永慶啊！」他就會問說：「你既然感謝，為什麼還要爭取夜點費？」我就說這跟感謝沒關係，我們的感情一直存在，但是這筆錢該是我的，還是應該給公司，你也不了解，我也不了解，所以我們來拜託律師由法院做裁決，這樣不是很好嗎？所以我們都是用這種心態在做事，搞不好有一天我還帶著抗爭的工人跟王永慶祝壽，這樣不是很好？感情歸感情，理由歸理由。不能說，你（高階管理者）的（權利）你要爭取，然後叫我們不要爭取（我們的權利），應該把感情跟薪資分開來看啊！（2003/8/18: 29）

這是先區分理與情，讓「理」的事情由「理」的方法來解決，同時強調「情」還是一直存在，不會因為「理」上的爭論而消失。此外，也將主管爭取權益延伸到基層工人爭取權益，事同此理、情同此心。這也是弱者的武器，但比 Scott (1985)的農民更理直氣壯，而不僅僅是靠情或者道德的委婉說詞而已。

最後，工會與公司「可比不可壓」：

勞工運動到目前為止還是很弱勢，你可能號召一兩千人走上街頭跟他抗議，實際上見到他。（但是）就像我們比腕力一樣，你可以跟他比，但是你根本就不敢扳下去，可以比不可以壓，這有撇步的啦！（2003/8/18: 21）

這是衡量勞方實力不如資方時所採取的「佯攻」策略。展示實力後，卻不真的攻擊，見好就鳴金收兵。這也是弱者的武器。

這些都是工會在結構性的不平等壓力下，遵循「合理化」的原則而採取權變（公／私、情／理、比／壓）的順理鬥爭，與第七章提及的基層工人的行動不同。

### （三）認同與行動：多義的「勞工」

身為基層主管，楊桑必須面對現場工人，他所採取的各種行動必然與他對「勞工」的分類和認同有關。楊桑的勞工認同，相當多元而複雜。

首先是地域性與含括性的「勞工」，楊桑將自己看成勞工，並且帶入了地域的面向。

我們高雄勞工的痛苦我體會最深的有一點……不過很多南部人都一樣，你讀書也痛苦、學什麼興趣也痛苦，很多行業出

來，你在高雄根本找不到頭路……這就是南部勞工的悲哀！你賺的錢也沒有人家的多，但是你要負擔的就比人家多，很沉重啦！（2003/8/18: 1）

其次則是沒有地域的指涉，但卻納入了像楊桑一樣的基層主管與基層工人的含括性的「勞工」。「台灣人都不知道我們這些勞工的寶貴，因為我們從基層做起，所以我們就知道什麼是勞工，什麼是工廠，什麼是生產」（2003/8/18: 22）。這裡，楊桑將自己包括在含括性的「勞工」之內。

或者看到日本製造的裝塑膠粉的廣口袋子很好用，「可是要怎麼改（現在的袋子）？我就說台灣勞工實在很厲害！……為了錢他就會想辦法去改，後來就改好了」（2003/8/18: 14）。這個「勞工」是與楊桑對口的包商手下的技術工人，應該是與楊桑同等級（可能是現場主管）。將現場主管含括在內的「勞工」，是含括性的勞工。

再如：「所以說王永慶很厲害，其實不是他厲害，如果他沒有我們這些主管，他也沒辦法啦！大家是生命共同體啊！台塑的員工就是這樣，遇到問題就撿落去」（2003/8/18: 15）。這裡的「員工」在其他地方會以「勞工」出現，是含括性的「勞工」。

另一個指涉含括性勞工的例子是：「工人在社會上的地位，不是他的分量（上）的地位，是他重量的比重太大，如果工人沒有受到照顧，整個社會都會動盪不安，工人教育如果不好，整個社會就會紛擾」（2003/8/18: 39-40）。

這裡談到的是工人的整體（包含了像楊桑本人），在人口上居於多數，社會安危繫之於他們，指涉的是含括性的「勞工」。

相對於含括性的「勞工」，則有限縮的「勞工」，如前面所提及的「……勞工不願意做，你公司要去設法……」或者「……你就是牽著員工，就像牽牛一樣……」（2003/8/18: 21）。此外，前面提及「合

理化」改善方案的分享，甚少工人去申請，楊桑評論說：「……工人笨就是這樣，先前都領得到，後面都沒人去衝，所以都讓王永慶賺走」(p. 36)。這裡的「勞工」是相對於主管、在主管手下工作的基層勞工，當中的領導幹部相當優秀：「我們台灣塑膠企業的勞工幹部，都不是主管，可是都是台灣社會一流的領導者」(p. 15)。

身為主管，楊桑自己的勞工認同兼具了「區分」與「混同」。他區分了自己作為主管的特殊性，以與限縮的「勞工」相對立：

化工廠的人為什麼薪水會高，就是因為那是高危險性工作！而且要有我們這種有知識的人在那邊巡視，我們有這個知識要隨時提高警戒，可是有的勞工沒有這種安全意識，所以你要有道德觀念，看你有沒有這個責任心，要很努力。  
(2003/8/18: 22)

但在區分後，他仍然將自己混同在「勞工」之中，成為含括性「勞工」中的一員，藉以領導限縮性的勞工：

工人是無知的，他們的可悲可愛也是在這邊。可悲是不知道自己在做什麼，人家說什麼，我就做什麼，是一個服從者，不是領導者……可是他們也是這一點可愛，我們如果說什麼，他們就跟著走喔！……所以他們這群人的生活，要有一個頭腦比較好的領導者，所以說為什麼我退休之後還在（總工會）這邊，就是因為我是勞工身分，所以我有這個責任。  
(2003/8/18: 33-34)

前面的「工人」是限縮的「勞工」，後面的「勞工」身分，是含括性的「勞工」。相對於王永慶時，主管與限縮的「勞工」都共同構



成了含括性的「勞工」。在含括性勞工內部，又可以區分出現場主管與基層工人（當中包含了工會幹部），整個圖像如圖 6-1：

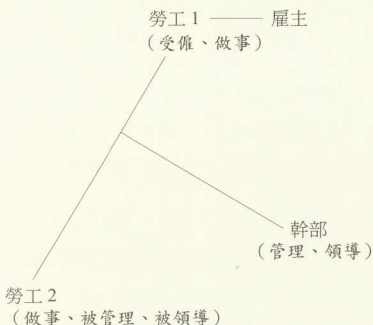


圖 6-1 多義的「勞工」

「勞工」一詞在不同的脈絡有不同的指涉，相對於雇主的是全括性的勞工（勞工 1），其主要特徵受僱與做事，勞工 1 進一步可以區分為負責管理與領導的幹部與被管理、被領導、實際做事的勞工 2。不同的人對「勞工」的描述與評價也不同。對兼具受僱、做事與管理的幹部而言，「勞工」有多樣的意義與評價，如指涉全括性的「勞工」（勞工 1）時，會有正面的評價，而指涉限縮的「勞工」（勞工 2）時，就有負面的評價，彼此的矛盾，可以由評論者（課長）的行動來化解這個矛盾：幹部領導「勞工 2」來做事。

楊桑的例子顯示了勞工認同的多樣、流動，以及流動中有一定的規矩，這有助於我們理解「勞工」的集體行動，如面對現場時，基層主管會區辨出與自己不同的限縮性勞工，而在面對王永慶或者大社會時，又會將自己納入，成為含括性勞工的一員。運用限縮的「勞工」時，他以「合理化」承上接下的轉轍來行動；而運用含括的「勞工」

時，他則是與雇主協商「合理化」的利潤分享的代表，不同的勞工認同帶來了不一樣的結構感與行動策略。

最後，楊桑肯定了工會與勞工在台灣大社會中重要角色：

工會如果失敗喔！就是台灣整個社會的失敗……我們工會的小組長都沒有發揮功能，（小組長就是代表嘛？）對啊！但是代表沒有發揮他應有的功能。就跟台灣社會一樣，台灣社會的失敗就在於鄰里長的失敗。(2003/8/18: 31)

楊桑認為，由於鄰里長在台灣社會中沒有發揮功能，所以台灣社會失敗了。同樣的，由於工會的小組代表沒有發揮功能，所以工會失敗了。楊桑關心工會成敗，是因為工會的成敗，就是台灣社會的成敗。

但工會更有獨特之處。除了人口分量重外(2003/8/18: 39)，工會因為是替整個社會創造生產力，所以憲法上的地位高於其他社團，但工人卻沒有辦法認識到這點(p. 33)。

國家竟然也無顧這個事實，反而歧視勞工，如勞工只放七天婚喪假，但公務員卻有十四天：

如果我要跟你結婚，我是工人，你是公務員，那要怎麼結婚啊？所以說台灣的政府不把勞工當人看，也不是孩子喔！是看成不正仔、猴困仔！他沒有把你勞工看成一個單位，大陸是把你勞工看成一個政府的單位喔！是一種平等的抗衡。你看我們成立工會等於是幫政府照顧國民，不是照顧勞工喔！結果工會還被打壓，這實在是錯誤的觀念！(2003/8/18: 22)

#### (四) 小結

選擇進入台塑企業前，勞動力市場是楊桑必須面對的結構力量。作為基層的主管，楊桑承上轉下，是王永慶「合理化」管理體系的轉轍。他看到、做到，並且反省管理「合理化」。他看到管理「合理化」如何體現在王永慶的舉止與工廠內外的各種事務之中。他也做到管理「合理化」，無時無刻都在思考如何改善生產流程並且教育與訓練工人執行管理「合理化」，更以「合理化」為基礎進行人群分類，並以此診斷企業。

然而楊桑也質疑「合理化」，如主張利潤來自基層工人的打拼、「合理化」的成果的分配不盡公平（如配股從有到無、未在稅後分配盈餘、「合理化」節省下來的成果並未分享等）、「合理化」的實力原則被學歷與人事背景鬆動，甚至看穿「合理化」將「倩」轉為「包」的弔詭後果。

作為工會幹部，楊桑在與公司互動時，更有特定的策略，如依據管理「合理化」而來的說理、公開相挺私下互罵、分存情理，以及「可比不可壓」的「佯攻」，可稱為「弱者的武器」。換言之，他的行動策略並非對抗，而是請會計師來明算帳。這是依雇主的邏輯來運作，而且要更高明地運作！換句話說，是順理鬥爭，整體而言，構成了擁抱、看穿、再擁抱的三部曲。

由於楊桑是「三明治」中的「夾心層」，他的勞工認同有因混同而來的含括與因區分而來的限縮，所產生的行動種類與性質也就不同。限縮性的認同展現在主管與基層工人的互動，而含括性的認同展現在工會幹部與王永慶的互動。楊桑的例子讓我們看到了小團體的認同與界線是變動的，從而有不同性質的行動。<sup>19</sup>

<sup>19</sup> 結構力量必須透過行動者的主動作為才能呈現，這裡的作為並非個人的

本章很清楚地指出了行動如何中介結構力量，王永慶的例子說明了成爲霸權的結構力量（如「合理化」）仍需要人來經營，楊桑的例子則說明了結構力量必須經過各個關卡。「合理化」這個結構力量並非一以貫之，必須透過各個層級行動者的作爲，從而有各式各樣的變身、隱身或者被揭穿。從王永慶到楊桑，我們看到了這個過程，從楊桑到現場領班與作業員，則是結構力量要現身的另一個關卡。在這個過程中，各方關心的焦點是生產成果的分配，這就涉及稍後會討論到的商品拜物教。由此，我們進入「合理化」的底層。

---

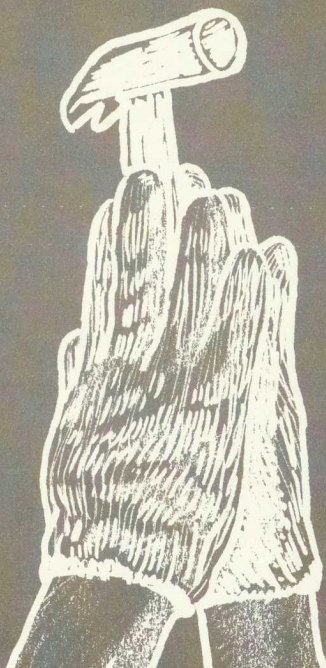
行爲，而是小團體的集體行動，小團體的集體行動構成並展現了特有的文化形式(cultural form) (Willis 1981)。然而，小團體的集體行動與認同息息相關：小團體的界線是固定的或是變動的、甚或是有一定規律的變動？本節處理了這個課題。

第七章

# 寂靜之聲

「合理化」的底層

---



這裡是十分吵雜的工作現場，但從外面卻聽不見一點聲響。是現場的工人不願、不能或者不敢說話？這是個既喧囂又寂靜的地方，在這裡，民族誌也有無言以對的時候，唯一能讓真實發聲的，就是小說了。本章的第一節將以小說呈現。雖說小說是虛構的，但仍然有現實的指涉，一方面是因為現實不允許民族誌的發表，<sup>1</sup>另一方面則是參照民族誌的材料而創作小說，這種「多層次的實在」或可以「真作假時假亦真」來描述了。但我們還是要回到「真實」的社會學分析。本章即是由小說與對小說的社會學評論兩個部分所構成，<sup>2</sup>目的是要呈現「合理化」的底層，藉以與第六章「合理化」的理想連結並做對比，從而勾繪出「合理化」的整體圖像。

現在讓我們進入美麗島工廠既虛構又真實的勞動世界。

- 
- 1 本節的初稿是典型的民族誌，也就是在分析現象與提出論證時，援引報導人所提供的資訊佐證。一位報導人在讀過我的初稿後，親自來找我，表明他擔心發表後可能產生的後果，例如會被公司告，而工人告不過公司。我深感抱歉，所以將原來的初稿大幅刪截，不直接引用他的報導，而以我的分析為主。修正稿寄給他之後，他用紅筆刪掉幾乎所有的內容，包含了我的論點，並附上一份存證信函，警告我如果因此而引起事端，責任完全由我負擔，並且要賠償損失。這應是他諮詢當律師的親戚之後的法律行動，藉此釐清可能的法律責任。我接受他的建議，不發表原來的民族誌，改以虛構的小說形式呈現。如有文責，全由我自負，與報導人無關。
  - 2 社會科學的寫作基本上是「寫實主義」，也就是要引用資料來支持論證，而資料的呈現則必須符合準確、詳細、貼近事實的要求。如果報導人覺得「寫實」的資料呈現可能危及他的利益時，研究者要如何因應？如果不引用報導人提供的資料來佐證社會學家的分析，那要如何才能符合學術行規的要求，即翔實與全面的資料與深刻的分析論點彼此結合？這逼得社會學家必須面對下面的問題：社會學知識成立的條件是什麼？社會學著作一定要遵循「寫實」主義嗎？是否有其他的再現形式，如小說？小說與社會學分析的關係為何？再現與社會實在的關係為何？社會學知識的性質與未來的可能形式為何？



## 一、膠片狂想曲（作為現實的一部分）

### （一）最後一塊膠片（或是社會學家）的奇遇

我是誰？你知道我是誰嗎？我無時無刻不在你身邊。你時常看到我、用到我，但你可能不認識我。讓我介紹我自己。

我是一塊膠布。膠布？這是什麼樣的玩意兒？我的兄弟姊妹眾多，族繁不及備載。以你家來說，晚餐沒吃完的剩菜，盛在碗裡或盤裡，你要用保鮮膠膜把它封起來，再放進冰箱。保鮮膠膜就是我們家族中的老公，因為它最薄。餐桌上的桌墊也是我們的一個小兄弟，你進浴室時要掀開的浴簾也是。再來，你要上班了，你拿的公事包、汽車中的椅墊、開車途中看到高速公路邊坡覆蓋的塑膠布、公車車體上的競選廣告等，都是我的兄弟姊妹。

告訴你一個驚人的祕密：我不僅是一塊膠布，而且是最後一塊膠布，因為生產我的這個工廠搬到中國去了。

這一天，最後一批膠片要出廠了，我躺在棧板上，被安置在貨車裡，正要運出廠區。大門口來了一個生面孔，看起來很斯文的樣子。他朝廠區看了又看，似乎要考察出什麼東西一樣。該死不死的，卡車駛出大門後，綑綁我的繩子鬆開了，我就掉了出來，落在地面上，發出沉重的聲響。那個陌生人聽到聲音，轉了過來，發現了我，將我搬到路邊，仔細端詳著我。我被瞧得很不好意思，不禁開口問：「你認識我嗎？」他回答說：「我不認識你，也沒見過你，但我聽說過你，也很想認識你」。

他是一個研究勞工的社會學家，姑且稱為小馬。一般人都說台灣的勞工很「古意」、「都想當頭家」，小馬想了解是不是這樣，所以訪問了我們廠的一個工人。他關注的是工人，不是像我這樣的「東



西」。他依據這位現場大哥的報導，寫了一篇「民族誌」，大概就是像報導文學那樣的文章吧！可能還加上一些我不懂的分析。這位大哥在看過這篇報導後，嚇壞了！因為他去請教當律師的親戚，這位律師告訴他說，如果這樣的東西發表出來，他會有洩漏公司機密、毀謗公司的嫌疑！小馬將這篇報告改了又改，改到完全看不出是這位大哥說的，剩下的幾乎都是小馬自己的分析。這位大哥還是將小馬大部分的論點刪掉，最後，並且接受那位律師的建議，發存證信函給小馬，警告他不可引用大哥所提供的資料，如果因此而引起任何損害，責任全部歸屬小馬。

這下子，輪到小馬嚇壞了！他倒不是害怕發表後帶來的損害，而是台灣的律師與法律竟然不動聲色就幫助老闆鎮壓工人，讓工人噤聲！真是「法網恢恢，疏而不漏」。話說回來，他對這位大哥深感歉意，因為他的訪問，竟然觸動了底層的監控，讓大哥驚慌不已！

這樣一來，身為社會學家的小馬就被斷了生計，走投無路。算他走運，今天碰見了我。我是一塊膠片，天不怕、地不怕，只是一樣「東西」而已，死了頂多粉碎後重做罷了，沒什麼大不了！所以我可是「有應公」：有求必應，有問必答。但你一定會懷疑：我不過是一件「東西」，我懂什麼呢？那你就錯了！雖然只是一件「東西」，我可是工作現場的「照妖鏡」，現場的人、時、事、地、物都逃不開我的法眼。我更是「以身為度」，可以測量現場中各種社會關係的溫度。最後呢，在工廠中，我可是「集萬千寵愛在一身」，現場的大哥們不用說，他們一天二十四小時全花在我身上；課長與廠長們更無時無刻不關心我的身體健康，秤秤我的體重，檢查我的體質，將我打扮地光鮮亮麗的，照顧得無微不至，簡直比工人還好，讓我享受總統級的待遇；到了總經理與董事長，他們每年一定要在公司年報中提到我的家族，我們是年報的焦點之一。

一句話，我，膠片，才是工作現場的最佳報導人。小馬不請教我，

他還能請教誰？

小馬央求我帶他進去廠內看看，他的術語叫做「參與觀察」或者是「田野工作」。我回他說，工廠的機器都搬到中國去了，空空的，沒什麼好看的。小馬還是不死心，說好歹可以進去體驗一下。我看這個讀書人還滿認真、挺誠懇的，心下生起幫助他的意思。可是他要怎麼進去呢？工廠本來門禁森嚴，但現在因為機器搬走了，比較鬆動，我建議他打扮成工人的樣子，然後再扛著我，好像要帶著膠片去檢驗一樣，就這樣進入工廠了。

## (二) 大工廠：膠片，或者錢的身世

果然，工廠中空無一物。長約五十公尺，寬約四十公尺的廠房，沒有機器，地上還有一些油污、破布。小馬看著我，臉上流露著失望，開口說：「怎麼辦？」

聲音在開闊的空間中迴盪，「辦」、「辦」、「辦」、「辦」不斷堆疊，就像海浪來回衝擊海岸一樣。

我想，這下子，這位社會學家也要跟著失業了。但我們膠片生性樂觀，總是隨遇而安，所以我就建議他說：「我們可以來重建現場。你想知道什麼，你就說出來，我在現場講給你聽」。

小馬有一個很抽象的問題，我聽不太懂：什麼「剩菜剩飯的」，喔，是「剩餘價值」，什麼蓋來蓋去的，取這取那的……用我的話來說，他大概要問：「工人知道公司的錢是工人替它賺的嗎？」

他從書包中拿出一本我們公司的年報，指著年報上〈致股東報告書〉第一頁的一個表，叫做「財務收支及獲利能力分析」：

項目		年度	98年	97年
財務結構 (%)	負債占資產比率		32.73	35.46
	長期資金占固定資產比率		430.22	375.39
獲利 能 力	資產報酬率(%)		4.89	2.97
	股東權益報酬率(%)		6.90	3.65
	占實收資本 比率(%)	營業利益	11.09	14.72
		稅前純益	20.87	12.31
	純益率(%)		10.19	4.5
每股盈餘(元)		2.09	1.23	

他問我：你看得懂這個表嗎？

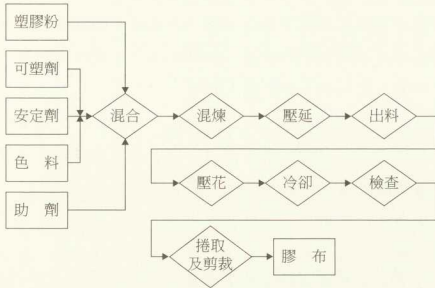
這份年報除了講我的身世外，有些數字我怎麼看都看不太懂。我隱約知道年報講的是我，因為有我，才有年報上面的數字，可以說，我是年報的焦點。但是這些數字沒有提到現場將我做出來的那些大哥們。

我大概知道這個表是要說生產我的公司過去一年賺了多少錢，賺得夠不夠多，和去年相比是不是更多？如果以投資的資金當作分母，過去一年所賺的錢占了百分之幾？但我搞不懂，為什麼會賺錢？賺的錢是從哪裡來的？那個表中有一個「資產報酬率」(4.89%)，好像是說，用投資的資金買來的原料與生產設備本身就可以賺錢，賺的錢是多是少，要與資產來比較。這點我就不太了解了，因為在生產我的過程中，有很多大哥在拼命，這些人難道一點貢獻都沒有嗎？這個公司年報的表沒有我，也沒有將我「生」出來的那些人，這令我百思不解。莫非，這也是小馬想解的謎題？

我對他說：「別急！你可知道我是怎麼出生到這個世界來？」

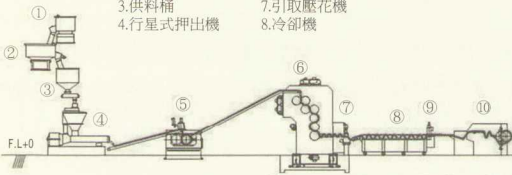
小馬當然不知道，他知道的全都是從書本上來的。他有做過功課，他翻到公司年報中一幅「膠布生產流程圖」：

■ 膠布生產流程圖



■ PVC硬質／半硬質膠布膠膜製造設備流程圖

- |           |          |           |
|-----------|----------|-----------|
| 1. 高速攪拌機  | 5. 軋輪機   | 9. 測厚機    |
| 2. 冷攪拌機   | 6. 壓延機   | 10. 自動捲取機 |
| 3. 供料桶    | 7. 引取壓花機 |           |
| 4. 行星式押出機 | 8. 冷卻機   |           |



他說，塑膠粉是我的主要成分，加上可塑劑、安定劑、色料與助劑等，就可以開始製造我了。這些材料要送到膠布機去加工，這時他又指著一張膠布機的圖說，說明了主要的生產流程是依據配方將原料送入膠布機，經由滾動（roll）、捲取、裁剪與包裝，生產出成品。

我說：「沒錯，你很有功！可是真正的實況如何，你知道嗎？讓我們想像，圖中的那部膠布機現在重新回到工廠中，那它實際上會如何運轉？」

我舉了幾個例子。一是膠布有厚有薄，厚的從 0.25m/m 到 1.0m/m，薄的則從 0.04m/m 到 0.1m/m 間，生產兩者的機台大小規模差很多。二是由於訂單的規格與顏色不同，在更換產品線時，必須清車。三是如果產品不合規格，則會送入粉碎機打碎，重新再利用。四是生產過程不時會出現異常（如黏輪、膠布上的黏痕、切片不整齊等），必須清除、擦拭、調整溫度、速度、甚至原料配方，然後重新牽料開始生產，處理異常是現場生活的核心。唉！書生看書與現場實況，兩者間實在有鴻溝，也只能靠我這塊膠片來彌補了！

說著說著，一部機器就出現在空無一物的廠房中。原本可以安置十部機器的廠房，現在只擺置一部，廠房因而顯得空曠。高雄亮麗的陽光從廠房高處的氣窗照射進來，彷彿舞台上的特寫燈光，將這部機器照射得剔透玲瓏。遷廠前，各種聲音流動在廠房中：切割膠片發出像飛機起飛時的摩擦聲、粉碎機尖銳的聲音、警鈴聲等，如今都消逝無蹤，十分安靜，彷彿眼前這部機器一絲不漏地吸收了這些聲音。眼前的廠房，因為空曠而顯得相當清涼，先前生產膠布時所產生的高溫，彷彿也被眼前這部機器吸收殆盡。遷廠前，現場工作人員為了迅速解決生產膠布時碰到的問題，衝來衝去，時而趴在機器上擦拭，時而到機器的前端檢視，彷彿整個世界就是為了生產膠布而存在。而今，人跡杳然，彷彿都被眼前這部機器吸收進去了。空曠、寂靜、清涼、無人……

小馬看機器，眼睛亮了起來，問道：「這就是做膠布的機器吧？這部機器運作會一直很平順嗎？」

我：「那可不一定！他們期待『生產大順車』，也就是生產過程順利，沒有異常。像是批量大，不需常清車的製程，生產過程通常比較順利，容易達成生產目標，就是好製程。反過來說，批量小，不時要換規格，清車次數多，不容易達成生產目標就是不好的製程。他們太期待生產大順車

了，所以一旦生產很順，就不敢隨便變動生產條件！」

小馬：「那如果生產不順車的時候怎麼辦？」

我：「他們就很拼命啊！。我從原料桶進入滾輪，溫度很高，大概有攝氏 205 度，他們要呵護著我，汗流浹背，有的人還剪短深藍色上衣的袖子，或是乾脆脫掉內衣和褲子，只剩白色的三角內褲。高溫下，PVC 蒸發出來的塑膠味，我是沒關係啦！但他們人就受不了！還有，他們在切割我的時候，產生尖銳的噪音，連我都不斷顫抖。還有，換產品線時，要清車，他們進去的時候，我還認得，但他們出來的時候，哇！他們臉上沾滿了各種顏色的塑膠粉：紅色、金色、綠色、黑色，好像八家將的臉譜！」

小馬：「他們到底在幹什麼？」

我：「他們在處理『打到』！『打到』就是膠片出了問題。」

小馬：「『打到』？就像我打到你一樣？」

我：「就是我膠片生病了！比如說，我『流汗』了，有週期性的黏痕；我長了各種『黑斑痘阿仔』，像是氣斑、油斑等，我的皮膚上面有皮帶屑，我不夠透明、我會撕裂等……」

小馬：「為什麼這叫做『打到』？這不就是生產異常嗎？」

我：「沒錯！但現場大哥就是這麼稱呼。一旦打到，他們整個班就要飛快地動起來。先要診斷為什麼會這樣？是膠布機的速度不對嗎？是導輪前的絨布污油太多了嗎？是壓花輪的水盤的水不夠嗎？捲取的張力太大了嗎？還是安定劑的分量有問題？他們經驗老道，可以很快診斷出來。有的同事還累積了一本『萬年寶鑑』，記錄了這些各種症狀與治療的辦法。」

小馬：「診斷完後，他們怎麼處理？膠布機的溫度不是很高嗎？」

我：「喔！他們最常處理的是『流汗』，也就是膠布上面有週期性的黏痕。這個時候必須擦拭輪面。但在擦拭輪面前，必須停止原料輸送、降速、降溫，才能擦拭黏輪。你看他們怎麼擦的？身體彎成弧形，沾著煤油的毛巾壓在黏輪上面，臉距離滾輪只有一個指頭的距離，擦幾下，雙手不停地拍幾下，吸進PVC的蒸氣，用嘴呼氣吹著雙手……想想看，煮開水，一百度就沸騰了，他們要在兩百度左右的溫度下擦拭黏輪！他們就像牛一樣，一直做，不會唉，一直做……生命賣給公司，精神全部投入，一日一日耗損，就變成枯枝了！所以他們每天期待的就是好事頭，生產大順車，不用處理打到！」

小馬：「為了處理這些打到，他們有什麼訣竅嗎？」

我：「你很內行喔！由於黏輪的溫度高達攝氏 205 度，擦拭時十分辛苦。現場工人發明了一種工具，讓擦拭黏輪不那麼熱、較不費力氣、而且更有效率，那就是用三吋的鐵管電焊上鐵片，然後再將美工刀用螺絲鎖在鐵片上，用來清除黏輪。還有，公司規定要用洗車輪粉來清洗膠布機上的輪子，但大哥認為這樣無法洗淨，而是要用煤油，但是管理者則認為用煤油擦拭輪面會影響生產流程和品質，因此加緊對煤油的控制。」

小馬：「他們用衝的、用搶的速度來擦拭黏輪，為什麼？」

我：「還不是為了績效獎金！每一部機台都有操作標準，依據這個標準設定標準產速，進一步就可以算出每日的標準產量，達到標準產量才有績效獎金。你現在知道他們在處理打到時，為什麼要那麼打拚了吧！就是為了達到標準產量，就是為了要拿績效獎金！」

小馬：「那他們最期待什麼？」



我：「他們最期待『生產大順車』！也就是不要發生打到！沒有打到，就容易達到生產目標，領到績效獎金。同樣的，產品批量大、清車次數少，容易達成績效，就是好製程！」

小馬：「他們這麼打拼，產量也不斷提高，所以績效獎金也就越拿越多囉？」

我：「唉！那你就錯了！實際執行績效獎金制度時，上面的人會找出一年度產量最高的三個月當作新的標準，如果有一天產量特別高，上面也會將這個當作修訂績效的上限。」

小馬：「為什麼會有特別高的產量呢？」

我：「四個班在生產過程當中，總是有一些領班、副領班喜歡衝高產量，造成其他三班很大壓力。所以產量衝越高，績效獎金的基準就提越高，績效獎金就越領越少。簡單講，績效獎金的基準是活動的，公司要給你多少績效獎金都是一定的，好像天花板一樣。」

小馬：「你懂得還不少！」

我：「那當然，打從出生後，不僅我在現場看這些大哥們打拼，我的兄弟姐妹，我的列祖列宗，都看著他們，我們不就是最了解他們的專家了嗎？」

小馬：「發生打到時，公司會有什麼反應？」

我：「任何生產上的異常，領班要填寫『廠務交辦單』，公司就以這個來追蹤進度。到後來，為了績效好看，上面還規定要找一定數目的異常來交辦，好像交通警察隊規定一定數目的紅單，要底下的警察填報一樣。」

小馬：「他們在衝績效、迅速解決打到時，難道不會危險嗎？不會有人受傷嗎？」

我：「當然會有，所以他們有工安教育。處理打到時，必須先

停機，但是停機就會降低績效，所以他們通常不會停機。上面就發了一張『異常處理作業提示單』要他們簽名，意思是我們已經知道了這個規定，將來如果不按照規定停機處理打到而發生事故，是你家的事，而且要接受處罰。更聰明的是，上面把工安列入績效獎金之內，萬一發生工安事件，就扣績效獎金。」

小馬：「那不是把所有的因素都納入績效獎金的考慮了嗎？」

我：「那也不一定！那些與績效無關的、沒有數字的、就不會列入績效獎金內，如用電鋸來處理餘料時會發生噪音，碎片還會噴到眼睛，這不會影響膠布的生產，所以公司就不會考慮買耳塞或者面罩。」

小馬：「原來你的身體裡有這麼多人的拼勁！」

我：「這就叫做『合理化』！你知道嗎？工廠中每天早上舉行朝會，主管們經常提到『合理化』：不斷提高生產績效，永無止境！無時無刻精簡人力、原料與時間，都是為了降低成本！」

我告訴小馬一個將「合理化」的精神發揮到淋漓盡致的「垃圾」故事。由於友廠的焚化垃圾場不再收本公司的垃圾，管理階層想出的對策是：把垃圾分裝成三公斤的小包，分送給普通班的作業員，下班時帶回家中丟。

小馬：「那你們還有哪些撇步（phiat-pōo，訣竅）來增加績效獎金？」

我：「從前你到店裡買東西時，如果沒錢，可以先賒，就是先『寄帳』，等下個月有錢時，再來還。他們也有『寄帳』，就是本班將尚未完成的產量預先登錄在生產日報表上，交由下一班來生產。為什麼要寄帳？最重要的原因是要達成「收率」（也就是每天生產的成品占原料的比

例)。另一個原因是每日所發生的餘料不能超過400公斤，如果超過，廠務主管就會開異常交辦單。」

小馬：「寄帳容易嗎？」

我：「要寄帳，班與班間的關係要很好，彼此相互照應、相互合作。公司當然不允許寄帳，所以必須獲得管理人員的默許，但如果被發現，還是現場的人倒楣。但不論怎麼寄帳，我們最終還是要把績效做出來！」

小馬：「他們整天都這麼衝嗎？解決完打到後，他們都在做什麼？」

我：「那可好玩了！迅速處理完打到，除了可以爭取到績效獎金外，還有其他的『獎品』，如睡覺。管理人員當然不會放手不管，他們組成夜巡隊，到處查是否有人上班睡覺。管理人員帶著手電筒抓睡覺的班員，像警察抓小偷一樣。『睡覺』攻防戰變成管理人員與現場生產班間的遊戲。還有，原本用來警示生產異常的警鈴被管理人員看成是用來警告睡覺班員的工具。」

小馬：「那就是可以『摸飛』（moo-hui，偷閒、摸魚）？」

我：「那是你說的，不是我說的喔！公司如果因此懲罰大哥們，都是你說的！你要負責喔！公司可是有堅強的律師陣容喔！」

小馬：「有這麼嚴重嗎？還是回到最重要的問題：那他們衝還是不衝績效？」

我：「不衝也死，衝也死！」

小馬：「聽起來，多數的大哥都在衝績效，有沒有大哥就是不吃這一套？」

我：「其實現場中的大哥十分多樣，我印象最深刻的是阿浪，真是一條漢子！」

說著說著，膠布機就運轉起來了，阿浪就從膠布機的壓出機中跳了出來，他是副領班。阿浪方字臉，皮膚黝黑發亮，開口說話時，臉龐浮現出踏實的紋路。手臂有兩處燙傷的疤痕，手掌中有幾粒厚厚的繭。

小馬看見阿浪，十分高興，劈頭就問：「你衝或不衝？」

阿浪：「慫爸（你爸爸，指阿浪自己）吃飽太閒才去衝績效！」

小馬：「這樣我就不了解了！你看這個報表，上面有『獲利能力』，你知道『獲利能力』是什麼意思嗎？」

阿浪：「這麼簡單你還不懂？為什麼要開公司、開工廠？就是為了賺錢？一個公司怎麼衡量它的投資賺了多少錢？很簡單，你投資多少，然後賺了多少，兩個一除，就是這個公司的獲利能力。」

小馬：「那個表中，有一個『資產報酬率』，那又是什麼意思？」

阿浪：「那也簡單，跟獲利能力的意思差不多啦！」

小馬：「但是『資產報酬率』看起來好像公司的錢都是用資本買來的硬體設備賺的？真的是這樣嗎？公司的錢真的都是硬體設備賺的嗎？」

阿浪：「你在練瘋話嗎？公司的錢是慫爸賺的！」

小馬：「可是在那個表中看不到你阿浪啊！你怎麼說公司的錢是你賺的？還有，你又說你不衝，不衝公司怎麼賺錢？」

阿浪：「你知不知道我們公司有個出名的績效獎金制度？簡單講，就是公司制訂一個基本的產量標準，超過這個標準，就給你獎金，產量越大，獎金也就越多，很棒吧？」

小馬：「很棒！很公平，好像你是公司的合夥人，和公司『做分的』……」

阿浪：「很棒？你知道績效獎金是怎麼訂的？不僅產量，連不良

率與做壞的原料，都要放進績效獎金的計算。比如說有一批產品，顏色做錯了，就是對色對錯了，這一批就變成不良品，就拿不到績效獎金。不只是這樣喔！第一我五百公斤做出去了，是不良品，我產量沒有了，第二我再生料走出來，第三我收掉下來，第四我不良率走出來了。你說，一隻牛要剝幾層皮？」

小馬：「也就是說，績效獎金有很多項標準，只要達不到任何一項標準，就領不到績效獎金？」

阿浪：「你說對了一半！也有應該被考慮、但卻被排除的標準。一些高級品的製程比較複雜，容易出錯，論理應該考慮耗損率，但實際上並沒有。該考慮的沒考慮，不該考慮的，通通納進去了！這就是績效獎金！」

小馬：「看起來很簡單的獎金制，其實不簡單！」

阿浪：「你不知道還多的呢！績效獎金制度真的是獎金嗎？我告訴你，我們做錯了，還要被罰錢，簡直是績效罰金制！雖說可以申訴，但是申訴的結果往往是我們還要負擔一部分的損失。我是來賺錢，不是來被扣錢！不然我每天要投資（被扣錢），不如不用做了，那麼辛苦，還賺不到錢！」

小馬：「你來做工也有風險，可能要自己貼錢，就像投資一樣。哇！你就好像老闆了！為了賺取績效獎金，還得冒風險投資！」

阿浪：「如果真的是這樣，那就天下太平了！比如說，你膠布機今天做五噸，就給你五千塊的獎金，超過一噸我再多給你一千，但我（總共）只是要給你五千而已。你如果做七噸，本來應該是要給你七千，但是公司就會覺得你如果都能做七噸，那就表示我的產量訂得不合理，公司就把生產七噸的調整成領五千。那你如果想領六千，你就只好拼命

再繼續做，可是三個月後可能獎金又收回來了（降低），你永遠也沒辦法領那麼多。我（指公司）錢讓你領，你一個月領這麼多，不合理，（就要收）。下次你還要不要領績效獎金？如果要，還是要催！所以是無止盡的。當老闆本來就希望利益無止盡嘛，越做越多、越做越多這樣。問題就是說，你要無止盡也沒關係啊！你就不應該拿走我的生產獎金啊！這是第一點。」

小馬：「那不就是有一片天花板在那裡嗎？你都看出來了，那為什麼大家還繼續衝績效呢？」

阿浪：「所以我說大家的頭殼都壞掉了！為什麼還是有人衝？上面的人要派自己人下去帶動，然後催上去。人就是有一種比較的天性，我看到你做五噸半，我才做五噸，我下次就會想做到六噸。然後就是這樣六噸、六噸半、七噸，一直加上去……」

小馬：「那你有衝績效嗎？」

阿浪：「慫爸（我）喔！你既然知道公司的政策是這樣走，我們就順其自然，不要想貪，大家就不會那麼累，這是第一點。你要給我五千就五千啊，我不要貪功啊！我如果想領六千七千，改天我就是做六千七千的數量還是領五千的價錢。所以我們四五年前前的總薪水跟四五年後的總薪水還不是都一樣，都沒有增加啊！所以說我們頭腦有問題啊，既然知道公司是這樣，我們就平平地過、涼涼地做。」

小馬：「你真的這樣做嗎？」

阿浪：「一般人都是生產五噸半，我呢……就是一天只做三噸，做完剩下的時間是我自己的。我第一天就少五百（公斤），然後第二天再減少五百，剩下四噸半，第三天還沒動，就來了，上面的人就來了……」

小馬：「哇！酷ㄟ！」

阿浪：「我跟他說，你怕恁爸跟你領錢，恁爸沒降給你驚，我就沒得領啊！這樣有什麼不對？你怕我領獎金，我不用讓你怕啊！我不要領（獎金），不要讓你怕啊！這樣也不行？」

小馬：「你好厲害！攻他害怕的地方，又假裝很體貼他！順著他的理來抗議，好厲害！」

阿浪：「你（廠長）不怕恁爸死，恁爸也不怕你沒命啦！」

小馬：「就是要互相啦！沒有互相，那就拉倒！」

阿浪：「後來他們還威脅我說要拼黑社會的話，你不一定會贏啦！我說那很簡單，我們就來外面拼輸贏啊！後來出去談的時候，他才跟我說，你也是吃頭路的，我也是吃頭路的，大家要互相啦！我就跟他說，恁爸想跟你互相，是你不願意跟我互相！」

小馬：「做工人要安心討生活還不容易呢！」

阿浪：「後來上面的人就和我說，人就是要有才調（能力）發現問題，有才調解決問題，這樣你就很行了。我就回他說：歹謝（不好意思）喔！我如果有到那種程度，講一句坦白的，現在你的位置就是我在坐了，不可能是你們兩個在坐，今天老子我就是倒楣，才會在這邊給你們糟蹋！我今天如果那麼天才，我不可能把那個位置讓給你們坐！」

小馬：「嗆得好！」

阿浪：「他就問我：有什麼方式可以不扣錢就做得好？我說，沒有什麼方式，沒有人頭殼壞去！大家都希望穿西裝來上班，穿西裝下班回去，誰想做到全身流汗？你隨便想也知道！」

小馬：「聽起來，你們的績效很好，上面那個表說公司的『純益



率』高達百分之十。但是你們還是關廠了，把生產線移到中國去……」

阿浪：「賺錢也要關廠，那就是因為嫌賺得還不夠多！你配合公司，公司會配合我們嗎？……」

小馬：「簡單地說，就是公司沒有和你們『互相』。公司的績效獎金說是要『做分的』，但實際卻沒有真正『做分的』，是不是？」

阿浪講了半天，還是沒有直接回答小馬的問題：為什麼在公司年報中看不到阿浪大哥等人的打拼？只聽小馬又問了一次。

阿浪：「這簡單！因為恁爸有流汗，但是沒有投資，這樣你了解嗎？這是第一點……」

小馬：「為什麼有做工，沒投資，你們這些做工的就沒有辦法出現在公司年報中？」

阿浪：「你知道今天的社會是什麼社會？有錢最大！恁爸本來就和你平起平坐的，但恁爸沒錢投資，所以就要給你糟蹋！這是第二點……」

小馬：「難怪國外有人把這樣的社會叫做『資本主義社會』，就是有資本的人最大！有資本的人像皇帝一樣！但是在台灣，很少人會說自己的社會是『資本主義社會』。」

阿浪：「只要你和我有互相，我管你什麼社會？是不是？這是第三點。」

我聽著一個現場工人和一個社會學家的對話，聽著聽著不禁笑了出來。真是一種米養百樣人！那這百種人可能了解彼此嗎？他們的邂逅能給各自帶來什麼樣的啟發呢？

小馬想全面知道生產現場，所以我也告訴他一些和生產沒有直接相關的「課外活動」，如聚餐、標會、生命禮儀上的往來、職務變動時的祝賀、年節送禮和民間習俗等，其中最頻繁的就是「吃」。輪到

夜班時，半夜一定要有夜點，因此領班會向班員收一千元當作班費，統一由外面買東西進來煮。這些活動凝聚了班內甚至廠內員工的情感。

此外，班內同事間也常開玩笑，如「做二十七年，還牽錯料……到那邊跪……」，這是台灣家庭處罰犯錯的小孩的方式。而打瞌睡被比喻為釣魚比賽，還比誰釣到的魚比較大尾，可以煮魚湯。再如膠布機出問題停止運轉時（跳車）會互虧前一天「摸包」（性交）等。

廠內也舉行中元普渡，我詳細地描述給求知若渴的小馬聽。

平常不開的大門，現在開啟了。公司訂購了黑松禮盒當作祭拜禮品，儀式結束後，致贈每一個員工一份禮盒：菊花茶兩瓶、大麥紅茶兩瓶、麥茶兩瓶、歐香咖啡兩瓶、黑松運動飲料兩瓶。女性職員替公司準備了牲禮與水果，當日的各種祭器則是就地取材：從儲藏室找來生鏽的白鐵漏斗，用黃色膠布包住，裡面裝七分滿的細沙，上面再用膠帶黏住六吋紙管當小煙囪，就是香爐了；旁邊有一個鐵桶，周圍鑽了十幾個小洞，用來燒金紙；鐵桶旁有一支滅火器，公司的工安組特別派四名工安聯合巡視，顯示出公司平時嚴格管制煙火。課長帶領課務人員和值班主管，依序拿著已經點燃的三柱香，站立在廠房的大門口，臉朝柏油路的方向，課長一邊默唸，一邊拿著香不斷點頭祭拜後，把香交給課務人員分別插在祭拜禮品的上面和香爐中。我們這一棟的主管也行禮如儀。講到這裡，我賣了個關子。

我：「你知道他嘴裡在唸些什麼嗎？」

小馬：「……」

我：「他手裡拿著三根香祭拜，不停地說：第二棟的績效一直不好，拜託保佑第二棟的績效比較好，效率獎金給我們領高一點！保佑我們生產安全，生產大順車，大家平安順利！」

小馬：「這樣看來，你們很團結、很打拼，公司又有舉行中元普渡，那麼公司很賺錢囉！」

我：「我想破頭殼還是想不出來的是，公司賺錢為什麼要把工廠關掉？現場大哥們越早達到生產目標，越早死！績效提高，他們的獎金沒有跟著提高也就罷了，最後公司還要關廠！」

小馬：「那現場大哥完全沒有聲音嗎？」

我：「制訂績效標準時，現場的大哥沒辦法參加。休假的問題也是一樣，三班制下，公休是工人的權利，但公司卻規定必須找到代班的人才能請假。決定關廠時，現場的大哥自然更沒辦法表示意見。這好像『戒嚴體制』，主管的命令就是法律，工人沒有聲音。」

小馬：「那管理人員就可以為所欲為了嗎？」

我：「也不盡然啦！一個副領班就曾因為沒有領到副領班津貼，向縣政府勞工局申請協調。另外，也有過五個工人因為不願意被調動而提起協調。現場工人知道，一旦提出勞資協調，總管理處一定會要求廠長和課長提報異常原因，那就有轉圜的空間。」

小馬：「那工會有什麼用？」

我：「有的基層工人不清楚工會和公司的差別，把工會看成是公司的一部分。但他們都知道，在懲處（如上班打瞌睡要記過）、調動、縮編等，都可以找工會常務理事向廠長施壓，逼廠長改變決定；年終獎金等調薪議題就必須聯合各廠工會北上抗爭。但是工會並非一視同仁，而是只服務會員，沒有加入工會的工人，工會幹部就不會協助。還有，工會幹部也享有一些『特權』，如會務假、長期上早班等。」

小馬：「我喜歡聽故事。你可不可以講一個好聽的大哥故事給我聽？」

我想到了那個有藝術才華的大哥，阿凱。想著想著，阿凱就從自動捲取機中走了出來。纖細、溫和、敏感的眼神，恰與阿浪成對比。他向阿浪微微點頭示意後，就默默站在自動捲取機旁。此時陽光也逐漸移到膠布機的尾端，映在阿凱的臉上。

阿凱在工廠中有將近二十年的年資，這是一個什麼樣的人生呢？

阿凱進廠十年後，被調升為領班，但後來被調回現場做基層作業員。降調是他生命中的分水嶺，他深受打擊，自稱是「落第工」（落榜的工人）。他覺得公司沒有按照規定來辦理升遷（如表現優異者應該優先升等），反而是以人事背景來升遷。這樣的運作導致有些課長、主管們只關心和自己升遷有關的事情，如環境整潔，他們不會體恤工人，如垃圾桶上有雨棚，但是工人的洗手台上卻沒有，甚至把工人換下的便服當成抹布。

即便如此，阿凱還是會為公司設想，例如他會關心棧板的品質：塑膠切片的成品都放在棧板上，如果棧板品質不好，就會碎裂，影響公司的品質與信譽。

另一個震撼的事件則是關廠，讓今昔的對比，十分強烈。二十年前，阿凱初到剛設立的工廠，與同事們一起試車，當時規定廠內無塵，必須脫鞋子進入現場，處理異常時必須赤腳忍耐熱燙，像是在「跳舞」。初期打拼讓同事間有革命情感，後來高升副理的同事回來探視還在現場的伙伴，還會特別叮嚀「你自己的身體，就要自己去照顧」。當時的報酬也令人羨慕：四個月底薪的年終獎金，加上配股票。最後，有擔待的課長會突破壓力辦全廠旅遊。

我曾經問過阿凱：「工作這麼辛苦，升遷又不順利，沒想過換工作嗎？」他陷入沉思。這麼敏感的問題，答案一定很複雜。果然！他認為工廠讓他有個職業，讓他能夠結婚生子，養家活口。「沒有上這個班的話，家怎麼養？」「沒有這個頭路，你往哪裡去？」。廠內種種的「合理化」措施，顯然不合理，但卻沒有抗議，為什麼？阿凱暗

藏的答案是：如果抗議，就會失去工作；如果失去工作，除了無法謀生，更失去人生的方向。因此，雖然高污染的工作損耗身體，他還是忍受下去。

但小馬顯然不是很滿意這個答案。他認為養家是一定要的啦！但是有不同的養法：可以擺地攤、當師傅、或者給人「倩」。阿凱要養家活口與實現人生的意義，可以有不同的職業選擇，不一定要走到這個大工廠來，小馬推測是因為這個工廠待遇不錯，其他工廠很難跟得上。

但我的看法和小馬不同。進入工廠後，阿凱親身體驗了工廠生活中的諸多負面，但仍沒有抗議，這是因為工廠內沒有制衡管理權的機構，可以讓勞工發聲。此外，就是以「習慣了就好」來因應。我嗆小馬說：「不然，你要怎麼樣？」

公司單方面決定遷廠，頓時讓阿凱天旋地轉。他感受到的是：再認真，還是關廠，沒有用……。往事歷歷在目，如公司把休息室的餐桌椅改小，以便限制同時用餐的人數。當時阿凱很氣憤，甚至想要嗆聲，但此時回憶起來，也只能「認命」了。這二十年是怎麼過的？似水年華，盡做膠布……

現場大哥其實很有想像力，例如另一位年資超過二十年的大哥，會對著膠片說：「如果你是我兒子，現在已經長大成人當完兵在吃頭路了！」還有，餘料的形狀千奇百怪，有的像飛翔中的老鷹，有的像迂迴前進的蛇，一位大哥就曾說：「如果我是畢加索，這些餘料都是我的作品！都是無價之寶！」

阿凱把這句話當真。被降調後，他開始利用塑膠的廢料進行雕塑，舉凡原住民老人、紅毛港聚落、高山日出等，都是他創作的靈感。他最滿意的一件作品是「八家將」。八個家將，每張臉都五顏六色。他將不同顏色的餘料加溫溶解，如紅色、黑色、金色、綠色、黃色等，並且刻意溶解成特定的臉部線條，看來威武有力，如范將軍的臉是黑

底，像是猴臉，倒三角眉旁勾著紅色的火焰。柳將軍的臉是白底，上面畫著黑紅線條，大小眼、歪嘴，還流著幾滴汗，好像現場中膠布「打到」時的樣子。前面的甘將軍和柳將軍作勢往前面兩側衝去，後面的春夏秋冬四神往後退縮，中間的謝將軍（七爺）和范將軍（八爺）以七星步駐足，謝將軍臉朝前、范將軍臉朝後；謝將軍手持令牌，上面寫著「績效至上」，范將軍也持著一面令牌，上面寫著「消除打到」。整組八家將栩栩如生，生猛有力。

此刻，空曠的廠房中有一部膠布機，一個很「敢衝」的副領班，一個溫和、歷經滄桑、富有藝術才華的作業員，還有我，最後一塊膠片。社會學家小馬站立在一旁觀看。

阿凱向我們點頭示意後，默默地走進攪拌機，捲軸一轉動，阿凱被壓得扁平，就被捲入膠布機中了。接著阿浪走了過來，伸手朝小馬胸前推了一下，拉起嗓門說：「讀書人，這樣你了解了嗎？」，說完後，也大步跳進攪拌機。現在只剩下還在運轉的膠布機了。太陽西斜，照不進高處的氣窗，廠房內逐漸暗了下來，只剩下膠布機運轉的低沉聲音。不久，膠布機停了下來，我也追隨兩位大哥，跳進了攪拌機。我，最後一塊膠片，跳進攪拌機後，膠布機也就消失了。廠房空無一物。世界，就交給小馬了。

### (三) 頭家的雕像

我忘了告訴小馬，阿凱的塑膠雕塑中，其實還有一件得獎作品，那是這家公司大老闆的雕像。在公司三十週年慶的時候，工會舉辦了工人創作比賽，阿凱就以大老闆為模特兒，利用塑膠餘料創造了一個雕像。阿凱其實沒有見過大老闆，頂多是從報紙上看到大老闆的相片。想不到，他的這件作品竟得到首獎，公司並且決定將雕像安置在工廠大門進來的第一個十字路口中。雕像底座一面刻了：

「貢獻這所工廠於宇宙的精神」

底座的另一面則刻了：

「生產的意義在於創造宇宙繼起的生產」

生產線遷移前的某一天，阿浪輪到夜班，趁著生產很順利的時候，溜出廠房，朝著工廠大門走去。那晚月光明亮，照在大老闆的塑膠雕像上，精實的臉龐半明半暗。走過雕像，繼續往大門走。突然間，他聽到有人在叫他：「吳波浪！」他回頭一看，聲音來自阿凱所創作的大老闆雕像。他立刻轉身，問道：「誰在叫恁爸！」，並朝雕像走了過去。

雕像：「你就是副領班阿浪？」

阿浪：「正是！你叫恁爸有什麼事？」

雕像：「聽說你不衝績效了？」

阿浪：「恁爸為什麼要衝績效？」

雕像：「績效衝高，錢賺得越多啊！對公司好，對你自己也好！」

阿浪：「真的是這樣嗎？恁爸衝上去，你就給恁爸壓下來，怎麼可能越賺越多？你有和我們『互相關』嗎？」

雕像：「你努力打拼，有一天也可以和我一樣，成為老闆！」

阿浪：「對！對！對！要不是有上萬個工人幫你賺，憑你自己可以當老闆嗎？」

雕像：「只要打拼就可以啦！」

阿浪：「那下來現場做！你怕恁爸拿太多績效獎金，恁爸就不做，你自己下來做，錢都是你自己賺！我們做工的，通通不做，通通不賺，讓你一個人賺，這樣你就放心了吧！」

雕像：「我一直要『合理化』，壓低成本，我也是不得已的啊！外面競爭這麼激烈！」

阿浪：「雖說競爭激烈，你也要分一點給別人賺啊！」

此時，只聽見遠處傳來一句話，在夜裡聽得十分清楚：「請會計師啦！」



夜色中，有數個影子從廠房中閃了出來。原來，八家將以陣頭的方式朝大老闆雕像前進。每踱一步，每個家將就長大一吋，待踱到大老闆雕像時，八個家將已經與雕像的底座一樣高了。八家將踩起七星步，忽前忽後，忽左忽右，時而衝向雕像，時而朝廠區退去。

突然間，大老闆雕像的頭部開始膨脹，一倍、兩倍……變成三倍大，遠遠大過身軀和四肢，不成比例，像是一個異形的外太空人。只見大老闆的頭還繼續膨脹，……數十倍、數百倍，相形下，雕像的身軀與四肢逐漸縮小，最後幾乎看不見了。雕像頭的陰影逐漸蓋住前後左右的大樓，最後雕像爆炸開來了，數以百計、千計的小雕像誕生了，小雕像持續膨脹，脹、脹……

迎著有如強烈颱風的雕像雨，八個家將依舊踏著忽前忽後的方步，朝著大門邁進，似乎要走出廠區，進行繞境。眾多雕像撞擊到八個家將寬廣有力、一前一後擺動的肩膀後，又再一次爆炸，分裂成碎片，像光一樣輻射到四方。塑膠碎片像海水一樣，淹沒住了整個廠區。

一陣風刮來，將塑膠碎片吹向夜空。夜空中，工廠的大煙囪兀自吐著白煙。塑膠碎片逐漸形成幾個圖案，原本不易辨識出來，但在遠處煉油廠的火光照射下，浮現出紅色、金色、綠色、黑色的四個數字：1019。

夜空中傳來中華民國國歌的旋律，女高音的獨唱隨後浮現，高亢、嘹亮，以標準國語唱出：

績效獎金，吾黨生命，已是手銬，已成麻繩；

黑色數字、透明的風、躲在隙縫……

音樂的節奏突然轉為搖滾，四個沙啞的男低音，操著台語，先輪唱，接著是合唱，以自由奔放的節奏唱出：

咨爾多工，互相打拼，發揮良能，創建共和……

## 二、膠片社會學（小說的社會學評論）

接下來是對小說的評論，但並非文學評論，而是社會學評論。乍看之下，先有小說，然後有本評論。實際的過程卻是先有民族誌與社會學評論，然後有小說。民族誌材料是「實」，小說則是民族誌材料的虛擬，是「虛」，而本節的社會學分析又是「實」。民族誌的材料目前不可見（至少不是以本來的面目呈現），而虛擬的小說與此處的社會學分析，則是可見。虛與實、不可見與可見的辯證與動態過程涉及了社會學中少為人討論的問題，即再現(representing)。就分析課題而言，本書凸顯了與結構力量的內容同樣關鍵的「呈現樣態」，涉及的是呈現(presenting)。就本書書寫方式而言，民族誌與小說涉及的是不同的再現方式，各自有著不同的真實效應(reality effects)。<sup>3</sup>

民族誌的核心精神之一，就是連結「細節」與「結構性力量」。有的細節直接與結構性力量相關連，如現場趕工處理生產上的「異常」與「合理化」直接相關，而合理化則又是資本主義最凸顯的呈現。有的細節看起來則與結構力量無關，如機器拆修停工時，工人被分配去畫馬路的黃線。似乎工人將勞動力販賣給雇主後，就要隨時聽命與待命，聽從雇主的調派。這些看起來與結構力量不是直接相關的細節，往往委婉地呈現結構力量。委婉的呈現，有時是最有力的呈現。針對民族誌材料，社會學分析包括了廣角鏡的宏觀、解剖刀的鋒利與顯微鏡的細緻。

這些細節（如事頭與物件）與結構力量間，並非直接關連，而是透過各種制度安排，如績效獎金、獎懲、升遷等。同時，事頭與物件

---

<sup>3</sup> 本節的社會學分析，盡量避免援引具體的民族誌細節，以符報導人的期待。

並非靜態地存在，而是透過現場工人的行動（「做」）才開始有意義。因此，事頭、物件、制度與行動四者，就緊密地糾結在一起。「做」的現象學詮釋與社會學分析，就必須齊頭並進。

現場的勞動者，有的較為溫和，有的較為強悍，是兩個對照的類型。前者內省，碰到不公平的待遇，會忍耐或另謀出路，後者直來直往，黑白分明，敢與管理階層講道理，也敢以硬碰硬，是所謂的「硬角」，兩者構成了勞動者整體光譜的兩個端點，參照點是對「合理化」的體驗與回應方式，也就是所謂的「結構力量」。

勞動過程的研究傳統探究了資本主義下的工作安排、薪資制度、獎懲系統、國家的規約、非正式活動，以及勞動過程帶來的意識形態效應。因此本節將依序討論美麗島工廠中的做事、「打到」遊戲、績效獎金、管理體制、工作現場中的「團體活動」、國家的角色、勞動者的認同等課題。與勞動過程傳統不同的地方在於此處的討論特別凸顯勞動者體現出來的主觀經驗，並且指出勞動過程的終結所帶來的擬似死亡經驗。雖然本節的陳述與論證相當複雜，但分析的主軸十分清晰：「結構力量」是什麼？如何「結構」？如何現身與隱形？「行動」扮演了什麼樣的角色？相對於「將結構力量物化為不可撼動的實體」的論點，本節的分析試圖指出行動所帶出來的「去物化」的可能空間。

## （一）事頭與做事

首先，我將探討事頭的分類、做事的方法、做事的樣態、身體經驗、事頭的監控、對物件的想像，以及與生產不直接相關的事頭。

期待好的製程與「生產很順」是現場工人的心之所繫(*illuso, stake*)，進一步，「生產大順車」之所以成為現場工人的心之所繫，是因為有更高一層的期盼，亦即達成生產目標，賺取績效獎金。

因為心有所繫（生產大順車），所以才會有事頭的分類（容易達成生產目標的製程相對於不容易達成生產目標的製程）。反過來說，

分類（好製程 vs 壞製程、順的製程 vs 不順的製程）也體現了心有所繫（「祝今日生產大順車」好賺取績效獎金）。心之所繫與分類兩者相互建構、一體兩面。

事頭的分類如何形成？除了物理性質（如大批量不用清車、是否容易發生異常等）外，績效獎金的設計是關鍵因素。績效獎金制度使勞動者「心有所繫」，而心有所繫正是志願性順服的底層條件：如果心無所繫，也就沒有玩如「趕工」遊戲的動機，自然沒有志願性順服的效應。

事頭的分類是以班為單位的集體行動，有理性、有計畫、有事實基礎，具有看穿的潛力：勞動者理解事頭的好壞分類，其實來自績效獎金制度，而績效獎金制度是公司賺錢的法寶。然而在「做」事頭分類時，勞動者透露出心之所繫，那就是要達成生產目標與賺取績效獎金。另外，當勞動者遵循分類的原則來做事時，其實已經認同這樣的分類原則，從而體現與繁衍了分類原則背後的結構力量——「合理化」。進一步，當勞動者對事頭進行分類、努力衝績效時，看穿的潛力就被導向打拼（也就是志願性順服），從而看穿的潛力以對工人的限制做結。<sup>4</sup> 事頭的分類同時中介、體現與繁衍了結構力量。<sup>5</sup> 看穿的

---

4 Willis (1981)的看穿是以行動表現出來的，作怪學生作弄乖牌、對抗老師、穿奇裝異服、上課作怪、下課喝酒等，這些行動構成他們的「文化形式」，體現出對學校教育制度的看穿。在美麗島工廠的案例中，除了這類透過行動體現的看穿之外，也有透過語言評論表達出來對公司運作的體會，我將這看成具有 Willis 意義下的看穿的「潛力」。但這兩者有時混同，不易區辨。

5 從制度到志願性順服，並非一條通，而是必須透過做事頭；而做事頭，並非只有如 Burawoy (1979)的趕工遊戲而已，趕工遊戲有前提，那就是對事頭做分類。Burawoy 的芝加哥工廠民族誌，也提到了工人對事頭的分類，但他並未細緻分析「事頭分類」的意涵。我則試圖進一步指出：事頭的分類中介、體現與繁衍了結構力量。

潛力被「改道」(detour)到追求生產績效上，這不同於稍後所勾繪的睡覺、下棋、看小說等，即看穿的潛力被改道到與生產無關甚至有礙生產的活動上去。

現場工人也不斷精進做事的方法，草根 R&D (Research and Development, 研究與發展) 十分常見。公司設有績效獎金制度，根據達成率來發績效獎金，爲了爭取較高的績效獎金，現場工人期待不要發生異常，但是異常必然會發生，所以能做的就是加速處理異常，減少因此而來的耽擱，例如鐵管加美工刀的發明就發揮了關鍵作用。這種草根 R&D 對勞資雙方都有好處，從而調和了勞資雙方的利益。

乍看之下，草根 R&D 透露出勞方志願性順服的跡象。然而，勞方理解草根 R&D 可以降低資方的成本與人工費用，這蘊含了看穿「合理化」邏輯的潛力，但勞動者持續發明小工具，看穿的潛力被改道到衝績效。這不同於 Willis (1981) 所描述的英國中學生，後者理解、但未內化學校與資本主義的運作理路，而且與其對抗。美麗島工人理解、內化並且體現資方「合理化」的邏輯，但是其中仍有威嚇的成分：未達績效，除了沒有績效獎金外，還可能被懲處，甚至被解僱。威嚇與志願性順服相互糾結。

草根 R&D 不全然調和勞資雙方的利益，也有相互衝突之處，限制與禁用煤油就是一個例子。在這裡，草根實作的技術和知識與資方的管理相衝突。資方關心的是品質，對影響品質好壞的原因有特定的理解；勞方則以績效爲念，要做得快，由此發展出來的實作技術與資方所理解的「因果」觀不一致。追根究柢，這是資方管理政策的內部矛盾，即績效與品質間的矛盾，並由資方片面裁定化解的方式。顯然，管理政策內部的矛盾（又要做得快，又要兼顧品質）是勞動者看穿「合理化」的契機。<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> 勞動者的看穿也表現在其他地方，參見下面的分析與討論。

「合理化」並非一貫與一致。即便現場工人認同「合理化」的目標，願意與資方合作（因為勞資利益在此可以透過績效分享而被調和），但是在實際生產時，卻會因為實作的方式而產生衝突。上述環繞在草根R&D的勞資互動，透露出志願性順服、看穿、威嚇與衝突，有助於我們重新理解「結構力量」以及「結構力量與行動間的關係」。

勞動者是否有看穿？以草根R&D與管理政策兩者間的關係來說，當兩者一致的時候，顯然是勞動者的志願性順服，但威嚇的力量，仍隱身在後。當兩者衝突時，卻又不全然是勞方利益與資方利益的衝突，而是「在擴大資方利益的前提下，爲了增進勞方利益而發生的衝突」，是爲了達成公司目標而與管理者衝突，這是「再吸納」。在此，志願性順服的成分多過於看穿，志願性順服是與看穿相對的限制。

除了草根R&D外，現場工人的草根知識有時足以媲美工程師，如判定異常與各種化學藥劑的計量間的關係。草根知識顯示了勞動者可以從經驗中學習，採取的行動有事實基礎、合理性、富有創意，並且具有看穿的潛力：資方要推動合理化擴大利潤，一定要靠現場工人的草根知識。就像對事頭的分類一樣，草根知識所表現出來的看穿潛力並未兌現，大部分的時刻是被用來迅速解決異常，爭取績效獎金，這是「改道」。<sup>7</sup>

結構力量透過具體的事頭來呈現，現場工人則用身體與行動來發聲，呈現了工人對待工作的姿態：靜、拼、忙、細心盡責。靜是冷靜處理，以行動助人。「拼」是另一種做事的樣態，如在高溫的膠布機上處理異常拼績效，脫掉衣服，汗如雨下。「忙」是另一個樣態，如忙到不想吃飯。細心盡責也是現場工人做事的一個樣態，如看到膠布

---

<sup>7</sup> 現場的各種行動以「生產」為焦點，勞動者如何習得這些具有看穿潛力的生產技術與經驗？如何習得具有看穿潛力的文化形式？Willis (1981) 並未申論。



上有鐵屑，一定用美工刀剔除，不會將有鐵屑的膠布當作廢料。<sup>8</sup>

「靜」、「拼」、「忙」、「細心盡責」在在指向融入工作。那麼「融入工作」的確切性質是什麼？大概不是反抗，那可以說是「主動認同資方」的志願性順服嗎？也不盡然。一來現場中還有「利用機器運作順利的空檔睡覺、看小說等」的事例，換言之，勞動者並未完全甘願打拚，他們不時在創造自己可以掌控的自主空間；二來是勞動者體會到打拚並未得到公司的肯定，工人只是公司賺錢的工具而已；三來如勞動者遭遇不公的升遷，「看破」公司作為。

換句話說，必須從整體的角度將這些做事的樣態與現場生活的其他面向並置，才可以確知其定位。就做事樣態本身（靜、拼、忙、細心盡責）而言，我們看到了融入工作的志願性順服，這阻礙了看穿，是其限制。但勞動者也察覺到了自己如此打拚不過是公司賺錢的工具，這就是相當深刻的看穿，即在做事的樣態中，察覺到自己的異化與剩餘價值被剝削。「做」兼具志願性順服與看穿。

上述做事的樣態，有特定的身體經驗作為基礎，可稱為「體知」(sensuous knowing)。<sup>9</sup>現場工人最凸顯的經驗是：膠布機的高溫（攝氏205度）、裁剪機的高噪音、包裝部門的體力勞動、現場的塑膠味、油污與色彩等。美麗島工廠的「做」是「體現」，即透過身體來展現意義，但偏向負面的耗損身體。這些「體知」透露的訊息是「忍耐」，忍耐繁衍了既有的運作，但忍耐也蘊含了看穿的種子（並非心甘情願去做）。限制與看穿兩者一體兩面。<sup>10</sup>

<sup>8</sup> 現場操作員的做事樣態也間接透露了工人的自我認同。

<sup>9</sup> Willis (1981) 討論了對抗學校的學生的穿著打扮、抽煙、喝酒，但並未描述與分析他們的身體經驗，也就是他後來所稱的「體知」(Willis 2000)。

<sup>10</sup> 體知指出了行動者身體的角色以及身體透露出的訊息，分析體知的目的是要勾繪出弱勢者行動的光譜，藉此重新概念化「行動」。



王永慶與現場工人都談到了「做」，但意圖、重點與評價都不同。王永慶關心工人努力勞動對公司的好處，但更強調「做」對工人本身的好處，現場工人卻深刻體會到「做」的一些負面效應。

在與生產直接相關的事頭上，工人的身體與生命不被看重。在與生產沒有直接相關的事頭上，也是如此，如馬路畫黃線時未放置警告標誌；垃圾桶上有雨棚，工人使用的洗手台卻沒有；掛在熱交換室烘乾的便服被當成垃圾等，這讓勞動者十分感慨：人不如物。

針對事頭的執行，管理階層透過各種手段來監控，「廠務交辦單」即是一例。交辦單的目的是監控事頭的進行，最終目標是要督促現場工人完成管理階層所設定的生產目標，也就是所謂的「達成率」。達成率是「合理化」的一部分，一旦某個特定的生產目標達成後，就再設定一個更高的生產目標，如此循環下去。

廠務交辦單是「合理化」的一個監控手段，聚焦在與「合理化」直接相關的要素。在「合理化」要求下，有效生產的時間是達成生產目標的關鍵條件。機械故障則不能生產，一旦故障的時間劃歸現場生產班，達成率就受到影響。處理機械故障，只是排除正常生產的障礙，不被納入生產績效，因為負面地排除績效的障礙並不能正面提高績效，因此不被納入「合理化」的考量；「合理化」只看到它要的，看不到它不要的。凡是「合理化」不要的，就不被納入考慮。這是一種排除性視域(excluding vision)，帶來了特殊的分類(division)，如「與合理化相關」相對於「與合理化無關」，這是「合理化」的「世界觀」。

推至極端，還會出現為交辦而交辦的形式化與異化，如規定要找一定數目的異常來交辦，這使得交辦單與原來「合理化」的目的沒有直接關連，交辦本身已經成爲一個目的。

此外，尙有公司頒布的工作守則，如果未依據守則來操作，則會被「罰扣」（扣錢），如空棧板上未蓋上紙板、客戶投訴、環境檢查不合格、表單填寫錯誤、生產異常等。

由事頭、事頭的執行、交辦單、達成率到罰扣，我們可以看到細節與結構力量的連結。

除了對事頭的直接監控外，還有一些像空氣、陽光、水一樣的規訓，日復一日地加在作業員的身上。例如朝會在以規訓為主要活動的學校或者軍隊中十分平常，但在以生產為主的工廠中也舉行朝會，那就令人訝異了。未出席朝會參加早操者，調薪幅度就會不如其他人。每日朝會雖有懲處，但是朝會的主要目的並不是獎懲，而是養成「背景意識」(background consciousness)。朝會中管理人員公告公司的經營方向、宣揚「合理化」的哲學、檢討生產的進度與規勸違規的行為。透過具體事件的處置與說明，朝會傳遞了公司的「管理哲學」，體現了「勞動體制」(如當眾公開宣布獎懲)，演出(enact)了工廠中的權威階序(如領班向課長敬禮)。受過學校教育與服過兵役的作業員，應該可以感受到從學校到軍隊，從軍隊到工廠間的連續性。雖然朝會有形式化的行禮如儀成分，但規訓效應卻不可忽視。工作現場的口頭警告、正式文件的獎懲與每日朝會的日常實踐，構成了工廠生活的規訓網。

此外，日復一日的朝會，也成爲一個形塑認同公司的機制。「誰是你的頭家」，首先浮上來的答案是「公司」，廠長課長都是「吃人頭路」的人，被排除在外。由具體的人作爲頭家到公司作爲頭家，每日的朝會將具體化爲抽象，使得結構力量的來源成爲一個不可能直接觸及的「公司」、「制度」。

廠務交辦單、罰扣與朝會都是爲了確保工作順利進行、績效順利達成，前兩者節制了看穿的潛力，最後一項則試圖從根消解看穿。即使如此，勞動者還是看穿了這三種限制。

看穿與限制，不僅發生在「事實」層面，也發生在想像層次，這表現在對產品的擬人化與拿材料開玩笑。有些現場勞動者將生產的半成品比擬爲人，像人一樣可以長大。果真如此，年資超過二十年的勞

動者，就可以看到半成品「當完兵成人」了。一方面勞動者感嘆自己耗在工廠內的漫長歲月，到頭來一無所得，另一方面則反諷資本主義生產方式下的成品，已經物化與異化：「如果半成品像人……」很可惜，半成品不是人，是資方的所有物，即便半成品能像人成長，終究不能回饋給生產者。這是透過想像來批判「異化」，有看穿的潛力。

現場的材料也是想像鬥爭的素材，一些餘料看起來像是藝術品，可惜實際上不是，因為現場工人不是藝術家。這是對材料做狂想，是苦中作樂，既調侃同事也調侃勞工身分本身：基層作業員手中的膠布餘料，怎麼可能做出畢卡索的畫來？做夢！連結再平常不過的餘料與最偉大的藝術家，表現出日常生活中的創意，這是「作為藝術的日常生活」。狂想，即是對現實的評論；最荒謬的現實，即有最激烈的狂想！創意之外，更有反諷與批判，從而有看穿的意涵。

勞動者的看穿、限制與兩者間的連屬如何展現在做事中？事頭的分類、草根R&D與草根知識都以「做」來體現勞動者的創意與理性，創意與理性即蘊含了看穿的潛力：事頭的好壞，其實來自績效獎金制度，而績效獎金制度是公司賺錢的法寶。但這些都未體現為改革或對抗的行動，反而被導向績效獎金制度的運作或者公司的生產目標，創意與理性被改道而成為自己的限制。看穿的潛力除了可能被改道成為限制外，還可能被吸納進「合理化」的邏輯之中。以草根R&D為例，勞資雙方合意時，勞方的創意與理性改道到生產績效，而當勞資雙方對草根R&D的看法不一致時，兩者間的衝突還是被吸納到「合理化」至上與績效獎金的運作中。看穿的潛力還可能被節制，如在交辦單的運作中，勞動者看穿了「合理化」的排除性視域之盲點與交辦單之物化，是系統性的洞識，但是罰扣的威嚇，節制了這種看穿的潛力。進一步，朝會則從根企圖消解看穿——系統性的洞識，就有系統性的規訓來消解。最後，勞動者「體知」了「忍耐」，而忍耐既是不滿意現狀的看穿，同時也促成了既存運作的繁衍，對勞動者來說是一種限制。

體知所呈現出來的看穿與限制一體兩面。一體兩面的另一個例子是做事的樣態（「靜」、「拚」、「忙」、「細心盡責」）。我們看到了融入工作的志願性順服，這阻礙了看穿，是其限制。但勞動者也察覺到了自己如此打拚不過是公司賺錢的工具，這就是相當深刻的看穿。<sup>11</sup> 在做事的樣態中，勞動者察覺到自己的異化與剩餘價值被剝削。最物質的，也就是最有意義的，也是最「結構」的。<sup>12</sup>

<sup>11</sup> 本節分析與描述勞動者的「做事」與管理者的作為（監控、規訓與獎懲），藉以探討「合理化」如何在生產過程中展現，以及所透露出來的志願性順服、看穿與限制。分析每一個面向時，我追問在這個面向有何看穿與限制的呈現？其機制為何？兩者間的關係又是如何？而最後綜合時則留意到：看穿與限制可以表現在同一面向上（相生相剋），也可以分別表現在不同的面向（各有擅場）；可以表現在單一層次，也可以表現在整體的層次；可以同時出現，也可以在不同的時刻出現；可以表現在體知，也可以表現在語言。

<sup>12</sup> 事頭（事頭的分類、做事的方法、體知、做事的樣態、失誤、物的人化、人的物化、開材料的玩笑、監控等）的社會學意涵是什麼？是創意、理性、看穿、限制、繁衍效應？文化形式的一環？志願性順服？不得不然的屈從？存在感（養家活口）？或是結構力量現身或隱形的方式？找出「適切的指標」十分重要。以「創意」來說，Willis (1981)之所以觸及創意，除了來自他將日常生活看成藝術的觀點之外，也來自民族誌資料上的各種反抗行為。我的「做事樣態」顯然不是反抗，所以要從做事的樣態來問創意，似乎不很貼切。現場工人的創意，不表現在上述的做事樣態，而表現在做事的方法，如草根 R&D、草根知識等。創意表現於何處（做事的方法）？如何表現（為了解決工作上的困難，加快速度）？有什麼樣的成果（績效獎金）？什麼人收割這個成果（一部分工人收割，大部分為資方所收割）？有弔詭的樣態嗎？Willis 的弔詭來自反抗的非意圖性後果，美麗島的個案則是資方設計了績效獎金制度，一定程度上調和了勞資雙方的利益，讓雙方都收割創意的成果，雖然不公平。再如工人賣命打拚，但公司並未相對照顧工人。工人在做事的過程中，顯然有看穿，但更清晰的看穿表現在：對生產基準的設定以及對績效獎金計算的評論、對盈餘分配不公的評論、對升遷制度的失望與批判、對管理制度的不滿等。討論限制時亦然，必須留意各種性質不同的指標。

物的人化、開材料的玩笑與人的物化等，也都呈現出勞動者帶有創意與理性的看穿：「勞動成果終究不屬於自己的異化」、「勞工只是公司生財的工具而已」，但只限於透過語言表達。物的人化與開材料的玩笑，純粹是語言上的反抗，而人的物化則是對各種實作的反省與批判。物的人化與人的物化中的看穿，看來沒有相生的限制，只停留於評論與感嘆。有待觀察的是，這些透過語言所表現出來的看穿未來是否能體現為各種改革的行動；如果體現為行動，是否會有弔詭的後果。至少，在具體的行動外，勞動者的想像與語言也可以展現看穿的潛力，而且不是那麼容易被馴服。

大體而言，結構力量在「做」事頭與「說」事頭中展現。事頭的分類可以體現、繁衍與中介結構力量，做事的樣態與體知兼具了志願性順服與看穿的潛力。結構力量在此的呈現方式既不同於以制度為焦點的現場生活的呈現，也不同於透過自我認同或者「存在感」的呈現樣態。

整體來看，勞動者「做」事頭的各個面向呈現了捲進、融入與忍耐，這是以主動的志願性順服為主，被動的忍受與順服為輔的狀態，底層當然還有威嚇的成分。這個發現與 Burawoy (1979)有別，一方面志願性順服除了來自現場的遊戲外，也可能來自現象學的身體經驗（謝國雄 2003）。另一方面，志願性順服並非百分之百的純粹，而是被各種並未完全體現的看穿的潛力所圍繞。在各式各樣的規訓機制中，還能有看穿的種子，著實不易。<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> 本節有關「事頭」的細緻討論，有助於我們重新概念化 Burawoy (1979) 所關注的生產中的關係 (relations in production) 以及 Willis (1981) 所關心的「文化形式」 (cultural form)，這涉及了事頭與制度兩者間的複雜關係。制度包含了：現場生活的規約（如朝會）、工作守則（如交辦單、罰扣等）、績效獎金制、升遷制度等，這些制度與事頭的關係都不一樣，中介的機制是現場的一些遊戲。這是我接下來要探討的課題。

在各種事頭中，解決異常是現場工人工作的焦點，由此發展出類似 Burawoy (1979)的「遊戲」。現場有兩種遊戲，即「打到」與「寄帳」都是爲了達成生產目標而產生。

## (二)「打到」遊戲

在生產過程中出現異常，製造出不良品，現場工人稱爲「打到」。他們必須對「打到」做出分類與診斷。如膠布上有氣斑，可能是膠布機的速度不對，或者配方中改質劑的分量出了問題。這些都是現場工人在處理異常的經驗中結晶出來的草根診斷知識，他們必須發展出這套知識，才能有效解決「異常」，讓現場工作順利進行，達成生產目標，以爭取績效獎金。

不同於「失誤」，「打到」可以構成現場的「遊戲」。失誤是明顯的人爲，「打到」則是原物料與機械的因素超過人爲，而且有待解讀判定。雖然兩者都影響了績效獎金，但爲什麼「打到」是現場工作的焦點，失誤卻不是？因爲失誤是個人造成的，相對地可以預防，而「打到」涉及的化學、物理與機械因素較多，需要集體努力「解碼」，相對地不可預防，也就構成了遊戲的「不確定性」。因應生產過程中的不確定性，努力「解碼」，以及解出後的獎勵，讓解決打到成爲一種現場「遊戲」。

解決「打到」的獎勵有二，一是達成生產目標與賺取績效獎金，二是讓生產回復正常後，就可以「摸飛」，如睡覺、看小說等。生產正常時，班員們可以放鬆休息、打瞌睡，異常發生時則必須全班動員，找出異常的原因，並且立即處理，讓異常回復正常，才不會影響生產效率與績效獎金。事前預防「打到」與事後儘快找出解決之道，以達成生產目標、賺取績效獎金及悠閒時間，是基層工人最核心的關懷，也是現場互動的焦點，構成了美麗島工廠的現場文化。異常構成了現場文化，可以由「異」見「常」。「打到」遊戲打造出勞動文化，滲



透到現場生活的每一個面向，體現了「合理化」這個結構力量。

「打到」是現場文化的核心，這個核心關懷「輻射」到現場生活的各個面向，如領班的人格特質、班內氣氛與班際互動，可稱為「打到文化」。面對異常的方式首先反映了領班個人的特質，有的心平氣和，有的發脾氣。「打到」的處理也反映了班的內部關係與整體氛圍，或者同心協力，或者相互指責。好班與壞班的區分在於如何處理「打到」。大體來說，好的班裡，領班冷靜地處理異常，主動幫忙班員，尊重、包容與照顧班員，不會打小報告，而班員間也互相協助，和諧地處理異常，不會暗中相害。由於領班照顧班員，班內氣氛和諧，所以班員發生失誤（如設定的長度不對）時，不需領班開口責罵，自己早已羞愧地無地自容了。工人之所以主動參加「剝削自己」的勞動過程，並非單純認同公司提高生產效率的目標，還包含了不努力生產就愧對班內成員。<sup>14</sup> 現場中也有所謂的「壞班」：領班不尊重班員，處理異常時動輒大罵、羞辱基層作業員；班員間也不會互助合作。最後，「打到」的處理也反映了班與班間的關係，如交班時成品量、剔除品與餘料的「寄帳」是否能順利進行，稍後會說明。

績效獎金制貫穿整個生產過程，「打到」的處理也難逃其影響。在討論「合理化」與績效獎金時，會進一步分析這個主導的結構力量。這裡要點出的是：這個主導力量滲透到「異常」的處理，帶來了各種矛盾。

最明顯的是績效與工業安全間的矛盾。例如擦拭黏輪時可能造成意外，如衣服被黏住、手被輪子夾住等。這些風險並非靜態地、自然地存在於工廠環境與工作中，而是透過各種制度被打造出來的，其中影響力最大的就是績效獎金制度。在追逐績效的驅力下，現場工人會

---

<sup>14</sup> 除了如 Burawoy (1979) 所指出的個人玩趕工遊戲之外，生產現場團體的內部制約，也是另一個產生志願性順服很重要的機制。



不顧生命危險搶救異常。

一旦發生職災，廠方也無法免責。因此，管理階層發布了「異常處理作業提示單」，規定處理「打到」前一定要停車，並要求現場作業員簽名確認，藉此表示管理階層已善盡告知責任。「異常處理提示單」的設計，是公司為了解決「合理化」制度內部的矛盾而採取的形式化作為。除了責由工人自負外，管理階層還發展出具體的懲罰設計。

問題是現場工人遵循公司指示，即發生異常時一定要停車，那麼不僅會接到「異常交辦單」，更無法達成績效。「合理化」哲學下相互矛盾的制度設計，迫使現場工人必須違反工安規定才能達成績效，但同時也必須承擔其風險與後果。管理階層則默認、甚至鼓勵現場工人反其道而行。沒有出事時，彼此相安，一旦出事，公司就搬出工安規定推卸責任，處罰工人。績效與工安間的矛盾只是在形式上的化解，實際的作為仍然是績效第一。

國家的規定是為了減少職業災害而來，但是資方以切割的方式來因應。法律要求管理階層必須告知工人工業安全的相關規定，管理階層就遵循法令，照章行事，而且要工人簽名。但是造成職業災害的關鍵設計（績效獎金制），卻原封不動。管理階層宣示工安第一，只展現在上級長官要做工安檢查時，其餘的時刻仍然是生產第一。工安與績效間的矛盾，透過場合的區隔各有展現的舞台，從而相安無事。<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> 國家與資本之間的關係，或者政府與雇主之間的關係，是「上有政策，下有對策」。「做是為了不做」(to do in order not to do)，這是什麼樣的暴力？Bourdieu (1990)的「誤認」(misrecognition)是一種集體謊言，大家都相信親屬間的利益交換不是為了利益而來。「做是為了不做」卻不是勞資雙方都相信的謊言，而是資方片面的作為，勞方雖然看穿了這個作為的用意，卻被迫接受。因此，其暴力的成分比 Bourdieu 的誤認更高。可以比較 Willis (1981)的作怪中學生如何經驗與看穿資本主義下教育制度的內在矛盾，或是謝國雄(1997)指出的職災發生以後的動態發展，如從純物理解釋、從屬性解釋到認命。

這是資本主義邏輯內部的矛盾，但要區辨：是對誰的矛盾？績效獎金所帶來的矛盾，是從勞方的立場來看，對資方來說則是一以貫之的邏輯，沒有矛盾可言。國家的介入，不見得能化解這個矛盾，因為資方可以切割處理，這讓我們對資本主義邏輯的展現，有了更進一步的理解。

工業安全不僅臣屬於「合理化」的律令，也臣屬於例行的環境檢查。如爲了環境檢查，管理階層要求現場的地板必須打蠟，使其光亮。在處理膠布機異常時，現場工人必須奔跑搶時間，若地板油滑其實十分危險。環境檢查的成績是管理階層升遷的重要考核，他們對環境的關心勝過於處理異常時的各種安全顧慮。管理階層甚至主動創造「異常」，如訂下每月異常的定額，要求現場回報。

發展到極端，由「合理化」衍生出來的「異常交辦單」制度本身就是目的，可以與原來的目的分離，當管理人員開始規定「每月異常配額」時，「異常」本身成爲一種自主運作的力量，像一種有生命力的物一樣。外化、物化與拜物清晰可見。本節凸顯了不同制度間的矛盾和爲解決原有制度的缺失的新設計如何被外化、異化與拜物的過程。

基層勞工並非完全不了解生產過程中的風險，對於事故發生的原因，也有一定程度的掌握，也有能力發現危險的跡象，但是因爲維修不夠徹底，最後還是發生意外。知道、報告、預防，但意外仍然發生！如擦拭黏輪很危險，現場工人也發展出安全操作守則，如眼睛與手必須平行移動，但是爲了績效、爲了達成率，必須搶時間，快速解決異常。上述的安全守則是否被遵守，就不無疑義了。

基層工人被迫加入這場賭局，像走鋼索一樣。作業員知道安全守則，也提醒自己的安全最重要。但爲什麼還是發生職業災害呢？可能是工作做久了太熟悉而輕忽，但更重要的原因是爲了搶績效。績效第一的「合理化」是工作現場的主導力量，形式化的工安規定「合理化」了「合理化」，這與熟悉、重複、穩定的工作過程共同促成了危險的

動作，從而帶來了職業災害。在異常處理所發生的職災中，現場工人既是犧牲者與抵抗者，也是被迫的共謀者。

「打到」遊戲確實有其志願性順服的效應：在爭取主要與次要獎品中，勞動者參與了自己的剝削。<sup>16</sup>「打到」文化中也有 Willis (1981) 意義下的看穿的潛力，如勞動者理解到搶時間解決異常，是因為要賺取績效獎金，但這樣做除了增加公司利潤外，也會帶來職業災害；他們也了解各種工業安全制度只是形式化的作為。

即使有這些看穿，但最終並未匯聚成集體的對抗或者改革，工人仍然被迫加入賭局，在危險與安全的臨界點繼續生產，能做的就是自力救濟（如自備口罩來因應廠內污濁的空氣）與自求多福。繁衍結構力量可以透過趕工遊戲所帶來的志願性順服(Burawoy 1979)或者對抗文化所帶來的吊詭效應(Willis 1981)，但是繁衍也可以透過其他的機制，如「在有看穿的潛力下，主動參與遊戲，雖然察覺由此而來的風險（即看穿），但最後被迫參與」。<sup>17</sup>

<sup>16</sup> 我借用了 Bourdieu (1990) 所指出的：在特定的場域中，行動者一定有心之所繫，進一步會導向「存在感」。

<sup>17</sup> 以快速處理異常為核心的「打到文化」與 Willis (1981) 的「反抗文化」有同有異。像 Willis 一樣，我透過具體的行動來勾繪「打到文化」，雖然 Willis 曾經提出相當抽象的「文化」定義：文化是人類集體實踐的產物，但真正讓我們體會到這個定義，乃至於準確掌握被研究者的文化，仍是行動者具體的行動。但 Willis 所區辨出來的反抗文化的階級形式與制度形式，在美麗島的個案中並未如此清晰。本個案所清晰呈現的是：合理化的力量體現在各種制度安排（如績效獎金、交辦單、罰扣、「異常處理提示單」等），這些制度影響了現場勞動者處理異常的方式，後者形塑了個別領班的特質、班內互動、班的分類和班際關係，並且反過來對異常處理、制度運作乃至於合理化發生作用。合理化逐層滲透，形塑各個層次的實踐、社會關係與個人特質，但也被後者形塑，如下面所提到的「寄帳」等各種非正式慣行影響了合理化。如果 Willis 的反抗學

除了環繞在「打到」的遊戲外，現場還有「寄帳」的遊戲。所謂「寄帳」，就是當值機班將尚未完成的產量預先登錄在生產日報表上，交由下一班來生產。「寄帳」最重要的理由是要達成「收率」（也就是每天生產的成品占原料的比率），另一個理由是每日所發生的餘料不能超過標準。

「寄帳」要能運作，有幾個條件。第一，爲了虛報產量，必須到原料室借料，因此必須原料室願意配合。第二，三班間必須合作，上一班虛報的產量由下一班來生產。第三，寄帳也必須獲得管理人員的默許，因爲官方規定不可「寄帳」。寄帳成爲工作現場衆人皆知的慣習，是一個不能公開的祕密。

既然是不能公開的祕密，「不可公開的非正式慣行」一旦被揭開，就必須依公開的正式規定來處置，最後的責任往往由領班來承擔。

工業社會學早就發現工作現場有各種非正式慣行，如限制產出。Burawoy (1979)以「遊戲」來勾繪這些非正式慣行和這些慣行所帶來的志願性順服。Burawoy 的趕工遊戲的特徵是：工人十分專注趕工以完成官方目標、別人沒有配合趕工時會生氣、趕工能力可以標明現場工人的位階（身分）、趕工是日常互動的焦點、趕工有強制力（一旦進入這樣的現場，勞動者就會不由自主地開始趕工），以及遊戲會帶來志願性順服。

「寄帳」是 Burawoy 式的遊戲嗎？有兩個類似的方面，一是「寄帳」是因應「合理化」的績效要求而來，直接的目的是要達成每日所規定的生產目標，這與 Burawoy (1979)的趕工遊戲類似，都是爲了達成「官方」（即資方）設定的目標；二是「寄帳」有約束力，任何領班進入現場，就必須參與「寄帳」的遊戲，當「寄帳」未能完成時，

---

生是從學校的基本教學典範中偏離出來，美麗島的工人則是在合理化的基本典範下與資方切磋協商。

還會責怪班員。換句話說，「寄帳」會形成一股自主的動力，促使現場領班繼續「玩」下去。但是「寄帳」也有不同於 Burawoy 的趕工遊戲之處。首先，「寄帳」是以班為單位，所涉及的是班與班間的關係，是集體的行動，而非個人層次的作為。其次，「寄帳」是單一時間點的作為（交接班時的紀錄），不像 Burawoy 的趕工貫穿了整個勞動過程。再者，「寄帳」更需要管理人員配合，是一個「多層次的實在」，有其不可公開的面向，也有其被默認的公開面向，而 Burawoy 的趕工則是一個完全公開的作為。最後，「寄帳」一旦被揭穿就有懲罰，承受的是現場的領班，而 Burawoy 的趕工沒有懲罰的後果，參與趕工可能獲得額外的獎賞，不參與，也可坐收基本的保障。至於 Burawoy 趕工遊戲中的制度安排（內部勞動力市場與內部國家），在美麗島工廠的運作樣態也大有不同。

既然「寄帳」的性質有別於 Burawoy (1979)的「趕工」，其所帶來的效應也不全然是志願性順服了。「寄帳」兼具看穿和資方共謀，但是看穿的成分可能多過於共謀，因為有賞上面先拿，有罰下面承擔。在美麗島工廠中帶有比較強烈的志願性順服效應的遊戲，可能不是「寄帳」，而是上述的「打到」。現場有多樣的非正式慣行，其效應可能是志願性順服，也可能是看穿，也可能兩者兼具。為了進一步處理志願性順服或者看穿這個議題，必須全面考察各種類型的現場互動。就像 Willis (1981)筆下的英國高中生以令人訝異的方式（主動反抗）繁衍了資本主義，美麗島工人也以非制度預期的方式（如寄帳）繁衍了「合理化」。「寄帳」有別於英國高中生的反抗文化之處在於：除了違反規定外，還必須有管理者的默許甚至共謀。<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> 目的可以是合法或非法，手段同樣也可以是合法或非法，兩兩交叉，可以得到四個方格，據此來對本節的打到做分類。打到的目的是合法（為了達成績效），但手段有合法（依據工安規定來處理打到，但這樣無法達到合法的目標），有非法（不停車處理打到）。寄帳則是目的合法、

有關事頭的描述、做事頭的經驗、以及玩「打到」與「寄帳」遊戲都是在勾繪勞動過程。勞動者對勞動過程的體驗是逐層浮現的，由「工廠的勞動就是用機械」、「好的領班有工夫，深刻了解製程、機器特性、原料配方、不同配方的生產條件、以及操作的技術，從而可以迅速地解決打到，賺取績效獎金」，再到「以生產為中心的意識，有關勞動的各種動作、要求、概念、術語已經內化成為日常的語言（如『餘料』與『再生料』），自成一箇清晰自明、圓融自足的理解體系」，最後這個理解體系只有在被人問到時，才會由體現的實踐邏輯提升到有意識的論述邏輯。<sup>19</sup>

有關事頭的分類、做事的方法、體知、做事的樣態、人的物化、物的人化、事頭的監控等，都是以事頭為主作為；在「打到」中，除了事頭的成分外，制度的成分逐漸增加；到了「寄帳」則大部分是「制度」的成分；進一步則需直搗制度的黃龍，即績效獎金與科層制度。

### (三) 績效獎金與「合理化」

「合理化」是一種結構力量，透過公司與勞工雙方各自的作為與互動來展現。「合理化」的作為有兩個面貌：一是無所不在、無時無刻地精簡人力、原料與時間，藉以降低成本，如縮減負責滾動的人員，

---

手段不合法，或者以厚度的下限生產來增加產量，也是屬於此類。綜合來說，手段可以合法或者非法，但目的一定合法，這是順理鬥爭的特徵。第八章將進一步重新概念化「行動」。

<sup>19</sup> 我除了綜合了 Bourdieu (1990)「實踐邏輯」(the logic of practice)與 Burawoy (1979)的「勞動過程的政治與意識形態效應」，更指出再現媒介的差異。報導人的手記提到了「工廠的勞動就是用機械」與「好領班有工夫」，唯獨在口述歷史中，我們可以偵測到勞動過程作為一個理解體系，也就是口述有「整體化」的效應，這也暗示了手記中有關「事頭」的各種描述是一個相互關連的體系，而非一盤散沙。再一次提醒我們必須留意「再現」這個課題。



也就是由一個人來看兩台膠布機的滾動，「省還要再省」是「合理化」永不止息的驅力，「持續、繼續再追求人員『合理化』」一直是美麗島工廠的政策。另一則是不斷地提高生產績效，動態發展、永無止境是其特徵。美麗島工廠管理人員奉「合理化」為圭臬（「合理化至上」），並且單方面決定執行的方式。

美麗島工廠的薪資中，績效獎金占收入很大的部分，很像計件制，所表現出來的是「純勞動」（謝國雄 1997）：有達到生產基準，才有獎金，才有足夠的工資生活。績效獎金類似「做分的」的設計，勞資雙方分別提供生產要素、合作生產，然後依據一定比例分配生產的成果，勞工與頭家間，宛如合夥人。<sup>20</sup> 績效獎金的原則是「績效越高，獎金越多」，但在實際運作時，卻未能完全吻合「做分的」精神。

勞動者體會到「合理化」的手段。他們認為在執行「合理化」政策時，公司想盡辦法在原料、機械與績效上降低成本，呈現出來的訊息是「合理化至上」，任何違反「合理化」降低成本的障礙，都要被排除。

勞動者也體會到了「合理化」的邏輯。除了不斷降低成本外，「合理化」政策也展現在持續追求生產績效。管理人員依據產品的種類與生產流程，設定現場操作標準與生產基準。管理階層從最高的產量紀錄中，制訂下一輪的生產基準。面對「合理化」與績效獎金制度，工人最「合理」的回應方式，應該就是「衝」。在「事頭」一節中，我

<sup>20</sup> 勞動表現與報酬間的連結十分緊密，美麗島工廠的勞動體制應屬專制。但還是有領班「催」（不斷衝高產量與生產效率），也就是有志願性順服。上述的合理化，是合公司的理，如果工人也依循這樣的理來打拼，那麼就是「頭殼壞去了」。明明大家都知道績效獎金制度有天花板，並且像拉緊繩子一樣的「束」（「綁」緊），但為什麼還是會繼續催？其中一個手段是管理人員安插自己的班底，不斷拼績效獎金，其他班在比較的壓力下跟進。雖然有些勞動者看穿這點，但大部分的人還是處於志願性順服的狀態，看穿與抵抗行動並未全面發生。



們也看到了基層作業員的「拼」勁。換句話說，生產目標不斷調高，如果要繼續領取績效獎金，一定要持續不斷提高產量。

然而衝績效不一定會衝高獎金，從美麗島工廠的績效獎金制度實際運作中，工人認識到公司的績效獎金有總額管制，也就是「績效越高，但獎金總額大體不變」的天花板現象。工人依據績效增加的比例領取獎金，雖合乎績效獎金原來的用意（績效越好，獎金越多），但不合管理階層的「理」（工人的績效獎金太高吃掉盈餘），也就是不合理，所以管理階層要將其「合理化」，也就是逐漸提高生產基準。

「做分的」的應然圖像，是工人與頭家在分配勞動成果上，平起平坐，這是要求公平的對等交換。然而公司所訂的績效獎金制度，卻未遵照這個原則，反而不斷往上調升生產基準，工人越拼，被拿走的勞動成果越多，所得並未依比例增加。制度設計內蘊的天花板現象讓勞動者心生「你不該拿走我的績效獎金」的質疑，這意味著現場中萃取剩餘價值十分透明而且不公平。

再如節約人力導致人手不足，勞動者質疑為什麼要省這筆錢？從而建議「錢要分人賺」，意思是說：「合理化」提升了績效，增加的利潤應該讓勞動者分享。如較為強悍的勞動者察覺了：誰在生產？誰能生產？誰在替公司賺錢？誰分享到了利潤？他更體會到：人員「合理化」讓管理階層獲益，但是讓現場人員捉襟見肘，並未符合「做分的」理想。

在設計績效獎金制度時，公司會考慮哪些因素呢？凡是無關績效的，就不被納入考慮，如現場空氣污濁，工人是否有口罩可戴、戴的口罩是否有效，不在考慮範圍。前面討論到事頭的分類時，提及了「合理化」蘊含了排除性視域，有其特定的世界觀，不能化為績效數字的不列入考量，這是「合理化」的「不合理」盲點。

另一方面，被納入績效獎金制度的因素，則以內捲與全包的邏輯讓勞動者承擔。如資方將產量、再生料、不良率等都納入績效考量，

與獎金連動。再者，不同的製程，有不同的物理化學性質，從而對績效的計算上有重大影響，勞動者期盼管理階層根據不同的製程來制訂不同的良率標準，這樣才能吻合公平的精神，但資方不見得能接受，從而引起爭議。

「合理化」除了透過績效獎金的「獎」外，也有「罰」，甚至會重複罰扣。如生產失誤時，在原料的有效計算上被罰扣了，但是在績效積分時，又再被扣了一次。即便勞方申訴，勞方還是要分攤部分的損失，這種罰扣也是「一隻牛剝好幾層皮」、「龜腳龜內肉」。勞動者甚至以「投資」來形容被扣錢：到美麗島工廠做工有風險，自己可能要貼錢（即被罰扣），就像投資有風險一樣！勞動者不滿意的是，如何分攤生產過程中的各種損失？管理階層的計算太「苛」了。勞工有如資本家，爲了賺取績效獎金還得先投資。這是商品拜物教的極致：讓勞工彷彿成爲頭家，與自己進行對等交換！

再如將工安表現納入績效獎金的設計中，責由工人自負，一旦發生職業災害、外洩、圍廠、勞動檢查不合格等，現場工人就會被罰扣。這是內捲與全包、自負其責的績效獎金設計。無形的、看不見的、沒有數字的，現在變成有形的、看得見的、有數字的，但所有的後果都由工人承擔。有責自負，有獎上分，與「異常處理提示單」相比，這種設計更是「釜底抽薪」。

美麗島公司將勞工當成勞工嗎？不，他們將勞工當成頭家！勞工與頭家像是做分的伙伴，但是勞工伙伴只能共苦，不能同甘。勞方認同「做分的」應然理想，但卻不滿資方未能如實地實現這個理想。

由於未能真正履行「做分的」理想，激勵生產的效應可能無法發揮，管理階層就必須藉助其他的手段，如考績、調薪與升遷。管理幹部掌握了這些工具，藉以規約績效的表現，促成績效獎金制度的順利運作。

最後，「合理化」的邏輯並非一視同仁的普遍性原則，而是有差

別待遇。「合理化」持續精簡人力，如膠布機的編制由一台七人，變成兩台八人，但當膠布機與裁剪機減少到只剩六台時，廠務績效組的人員卻不變，也就是說，縮編政策不及於管理人員，公司看重的是替公司規劃如何省錢的人，而不是替公司實際生產的人。

勞動者其實也看到了「合理化」的內部矛盾。除了上面所提及的「合理化」與工業安全間的矛盾外，現場還可以看到其他的矛盾。現場機班衝產量，爭取績效，自然會影響到產品的品質，若品質不好訂單會減少。績效獎金制度與產品品質間有矛盾，導致課長或者廠長必須出面干預，禁止機班衝過頭。這組矛盾關係有時是反過來：廠長要現場主管提高基準產速，但是主管不從，為的是要保證品質。績效、品質與訂單間相互糾結，影響了管理與基層間的互動。最後，人員不斷「合理化」也帶來了精簡人力與現場實際需求間的矛盾：現場人手不足，忙不過來。

上述的制度設計與內部矛盾帶來勞動者親身經歷的困局。表面看起來，績效與異常的關係十分明顯：一旦發生異常，績效就會降低，獎金隨之減少。不論是膠布機黏輪、捲出現紋路、切片機反捲等，都會影響績效。現場工人冒著高溫、高噪音、高危險搶時間，希望能盡快解決異常。但現場工人也理解到事情並非如此簡單，因為追求績效也可能造成異常。按規定生產滿九班，一定要停車洗膠布機的輪子，以免發生黏輪，但是為了績效，有些班未按照規定停車清洗，導致異常。現場工人陷在一個績效與異常所構成的弔詭循環中。

績效獎金制度也讓勞動者進退維谷，勞動者面對了「不衝，賺不到足夠的工資，而且會受懲處，甚至可能失業；衝，最後收入也有限」的兩難。這是陷人於兩難（「被剝削或不被剝削？」），勞動者只能在兩惡中選其輕。一旦選擇其一，或者有內在機制將強化剝削或導致失業；或者將陷入「績效與異常」兩者間弔詭關係與自負其責的惡性循環。大部分勞動者選擇了衝，結果是「短期有利，長期不利」的作

繭自縛。「結構力量」設定了勞動者可能的選擇空間，不論工人如何選擇，結果都是帶來難解的糾結，這有礙工人看穿資本主義的運作。<sup>21</sup>最後的局面應該是「在看穿下，因為進退維谷，繼續衝」，而非「在看穿下對抗，以對抗來展現看穿」(Willis 1981)。

延伸下去，現場工人其實也看到了績效獎金制度的設計不僅讓他們作繭自縛，甚至自掘墳墓。在遷廠決策明確後，這種感受益發強烈。工人爲了爭取績效獎金，拼命提高產量，產量提高後，公司藉此向上修正生產基準，形成一個「生產基準不斷向上提高，但是績效獎金並未相應增加（甚至可能減少）」的矛盾現象。整體來看，工廠的生產效率是提高了，但是不斷提高的結果不僅僅工人績效獎金沒有增加，最後甚至遷廠。工人很納悶：明明還是賺錢的工廠，爲什麼要關？「合理化」是一個無上的律令，不可抗拒的邏輯。工廠平日運作無時無地不以節約成本爲念，可以說是「合理化至上」。公司不是賠錢，公司還在賺錢，只是賺得不像以前那麼多，而遷往可以賺得更多的地方。「合理化」的極致，竟然是遷廠！

承平日子，基層員工對於「合理化」只能吞忍。遷廠的結局觸碰到了基層勞工的底線，即「生存權」。這種樣態的「合理化」，從基層勞工來看，最不合理的地方在於沒有對等交換。

「進退維谷」、「作繭自縛」甚至「自掘墳墓」，行動者針對「設定選項」做工的後果，是結構力量極具特色的呈現樣態。

即便在這種情況下，現場勞動者仍然有順理鬥爭的空間。「衝」代表著領班與工人認同績效獎金制，但是衝績效的手段則不一定按照公司的規定，如在不停車的狀況下，解決打到（當然風險自負），藉以提高成品的產量。績效目標勞資都同意，但勞方可以有不同於資方

---

<sup>21</sup> 這是在現場中的「進退維谷」，不同於稍後分析的在普羅化下養家活口所造成的「進退維谷」。

的手段來完成。

最具創意、又能打到要害的順理鬥爭是「反其道而行」。在績效獎金逐漸減少，抗議又無效的情況下，那就反其道而行了。「有績效，有獎金」，反過來說，「沒有獎金，就沒有績效」，勞動者就可放慢工作速度，不爭取績效獎金，這是「順理鬥爭」，他並沒有違反任何規定，只是不對公司提供的績效獎金的誘因做出回應，從而讓績效獎金不能發揮作用。欠缺動機，帶來危機。

這自然引來管理階層的警告，勞動者的回應是：管理階層「怕」現場工人因為生產績效高賺太多的獎金，那現場工人就不要讓管理階層「怕」，也就是不衝績效，不賺獎金，這是「假裝體貼、攻其所懼」的順理鬥爭，即依績效獎金之理而行，但卻做出與對方意圖相反的結果。管理階層最怕的就是績效獎金無效，產量無法提高。攻其所懼，是相對於志願性順服的「投其所好」，即勞資雙方都滿意。除了「攻其所懼」與「假裝體貼」外，較為強悍的勞動者還會「扮豬吃老虎」，自貶以貶人，如管理階層期許現場工人有能力解決問題，現場工人卻會回應說：如有這樣的能力，早就當上管理者了。

攻其所懼、假裝體貼與扮豬吃老虎等順理鬥爭有相應的文化慣行與敘事形式。順理鬥爭其實夾雜著「互相」的慣行邏輯。較為強悍的勞動者採取放慢生產速度的策略，與管理階層發生衝突，背後的理路是：管理階層要照顧現場工人的生存，現場工人才會為管理階層打拼，也就是「互相」，如果管理沒有「互相」，沒有對等交換，那麼勞方只好以牙還牙！管理階層以「大家要互相」的邏輯來解圍，勞動者自然同意這點，但指責是管理階層先違反這個原則。在遷廠的決定公布後，勞動者「不互相」的感覺最強烈。「互相」蘊含著平起平坐，對等交換，與績效獎金制度中「做分的」理想相容。<sup>22</sup>

<sup>22</sup> 這裡進一步區分了「互相」的前提、運作與效應。受僱為工人是「互

有的勞動者還可以透過特定「敘事形式」來進行順理鬥爭，如「這是第一點，第二點……」，這是一種「分析」的陳述方式，簡潔地掌握事情的來龍去脈，讓陳述顯得有條理（析理、分點說明）。這樣的敘事方式也讓陳述者看起來有權威，像是一個熟知內幕的大哥所做的分析，可以信賴。對資方而言，這種敘事形式也讓勞動者看起來是據理力爭，讓其說詞顯得「合理」、「有理」。<sup>23</sup> 另一種敘事方式則是「很簡單……」，這是以對比管理階層沒有認真去思考與解決如四班三輪（工人分成四班輪值每次八小時的工作）所帶來的休假問題，同時也有威脅的意涵，即「那就拉倒！」。

不斷「合理化」持續增加了公司的利潤，勞動者很清楚是工人在替公司賺錢，他們看穿了剩餘價值的萃取。<sup>24</sup>

在「合理化」與績效獎金制度的運作上，工人看穿了什麼？有什麼限制？帶來了什麼樣的效應？現場工人看穿了「合理化」的方式：管理階層單方面決定與不擇手段。他們也看穿了「合理化」運作的邏輯：獎金有上限的動態調整（「天花板」的獎金）、排除性視域、內捲與全包、自負其責，以及非普遍性的運作。勞動者更看穿了「合理化」的內部矛盾，展現在績效與工安間、績效與品質以及精簡人力與實際的需求間。現場工人也看穿了「合理化」所帶來的困局，如績效

---

相」的前提，日常中依照績效獎金原則而來的交換除了物質面向之外，也帶來了情感與倫理效應，使得工人在公司片面決定遷廠時反應特別強烈。參見謝國雄(1997: 254-258)有關「互相」在職災爭議中的展現。

<sup>23</sup> 這種敘事多半是在事情陳述完畢之後，才加上「這是第一點」，然後再加入第二點，與一般學術論文的分析性陳述不同，後者通常先有通盤的論證，然後再分點說明。勞動者這種分點敘事也與說故事的或者抒情的陳述不同。

<sup>24</sup> 勞動者的看穿也是逐層浮現，從閉口不談、「知其大概、不知細節」、再到「評論公司的錢是工人賺的」。綜合勞動者對勞動過程與績效獎金的評論，可以知道口述史有逐層浮現與整體化的再現效應。



與異常間相互生成的弔詭循環，以及衝與不衝的進退維谷、作繭自縛、自掘墳墓。最後，有的工人更看穿了剩餘價值的萃取，並且進行「假裝體貼、攻其所懼」的順理鬥爭。

「合理化」的哲學落實為縝密的設計，工人看起來應該束手就縛、「盡入吾彀」，但仍有看得深遠、較為強悍的勞動者直搗黃龍，當頭棒喝，其目的不在於反對管理階層所設定的理想，而是要以順理鬥爭的方式讓官方所設定的真正理想，原汁原味地實現。勞動者將資方的邏輯運作到極致，如果有績效有獎金，那麼沒有獎金也就沒有績效。他試圖將績效獎金這首「交響曲」，按照樂譜，準確演奏，藉以完成「做分的」理想。在百分之百的資本主義式現代大工廠中，素樸的「做分的」理想，依舊清晰可見，毋寧發人深省！創意、有改革潛力的行動竟來自結構力量的邏輯本身，這是絕望中無比的安慰！

相較於事頭及「打到」，「合理化」與績效獎金直接規約了生產剩餘價值的內臟地帶，工人在此的看穿都較為深刻與全面。相對的，結構力量限制也較為全面、深入與複雜，如改道、進退維谷、內在強化與弔詭的循環，這組關係可稱為「相應」。

#### (四) 管理體制

除了績效獎金制度外，工人還得面對整個工廠的管理體制，科層制度是其中主要的面向。有些勞動者經驗到了升遷、盈餘分配與日常管理上的不公，或是有些管理者爭功諉過。以升遷為例，並非依據個人的能力與表現，而是透過學歷與人事背景。

考察管理者如何介入（或不介入）現場，有助於我們理解勞動體制的具體運作，從而對志願性順服、看穿、限制等有更深入的分析。

有些管理者不以現場為念，不敢替現場工人發聲、也不體恤現場工人，大從現場的績效、安全、福利，小到現場的困擾，如鐵皮打包機出問題、餘料的放置地點等。現場人員知道真正的源頭在於公司的



政策，領班也持續反應，但是甚少獲得回應。反之，管理人員十分關心環境整潔，因為這關係到他們的升遷。從公司的觀點來看，環境整潔是「合理化」做得好的一個指標。但到了現場，環境整潔本身卻成爲一個獨立的目標，也就是發生了「異化」與「物化」。管理階層真的不知道作業員的辛苦嗎？其實不然，他們相當清楚，但這敵不過他們最關心的每日產量與升遷。

從現場的角度來看，課長應該站在現場工人的立場，向廠長力爭改進生產條件，提升福利。但是有的廠長專權，課長不敢力爭。對照下，「歷史上」的好課長，能以現場爲念，就特別令人懷念，他們「勇敢」面對廠長，討論績效、人事與福利。

在與生產不直接相關的事務上，現場工人感受到的是「管理者沒有體恤現場工人」，如作業員進廠上班時，都會將家裡穿來的衣服換上在現場穿的內衣與長褲，下班時，再把工作穿的內衣與長褲在洗手檯用洗衣粉洗乾淨，掛在熱交換室的鐵絲上烘乾，明日上班時再穿。舉行工安檢查時，管理人員規定所有衣服不准曬在工廠任何角落，被發現的話就要用來當作擦拭機台的破布。這種「沒有照顧工人」的感受在遷廠決定宣布後達到最高點。

有些管理人員不敢也不以現場爲念，現場工人解讀爲管理人員爲了自己的升遷。現場工人看穿了現場實況背後的運作邏輯：科層制中的升遷是管理人員極力追求的目標。內部勞動力市場本是爲促進生產而設，如今卻成爲目的，這是典型的異化與拜物教（「科層制拜物教」）。資本主義以創造與萃取剩餘價值爲最終目的，而今科層制卻喧賓奪主，脫離、甚至干擾了剩餘價值的萃取。管理人員不體恤現場工人，促成了現場工人看穿了公司的經營哲學：「物高於人」。片面遷廠是不以現場爲念、不體恤工人的極致，讓工人看穿了公司與工人間並未「對等交換」，是公司負工人，而不是工人負公司。

綜合起來，現場工人感受到的是「戒嚴體制」，指的是沒有節制

管理權力的相對力量，而聽任管理人員遂行意志。「戒嚴體制」之所以能持續下去的一個條件是公司有資本，而現場工人感受到資方「資本雄厚」，這是他們的一種「結構感」，指的是因資本雄厚所帶來的感受：能撐、無法撼動，是一種限制，不同於因勞資爭議中被活化出來的「能動」之結構感。

這裡有「擬似政府」的想像。資本主義與現代國家間的關係，是了解現代社會運作的關鍵。以往的討論都集中在「制度」，但現場工人的經驗卻指出另一個層次，即想像。這個想像的運作與效應如下：一是理解，即將工廠理解為一個政府；二是類比，即工廠像一個政府；三是認定，即工廠的內部運作就像台灣社會的戒嚴體制一樣；四是批判，即民主的社會中有民意機關來監督行政機關，但工廠沒有，是一個專制體制，理想的政府一切依法行事，不應該有靠人脈升遷、官官相護、不擇手段達成目標等現象，但工廠不是理想的政府；五是擴張，即在這樣的想像中，現場工人其實由「政治民主」走向了「產業民主」。

上述的分析透露了三個訊息。首先，看穿不僅表現在對抗的行動，也表現在想像的鬥爭，如此地的擬似政府想像、前述事頭部分中勞動者對產品的狂想與拿材料開玩笑。其次，要理解大型民營企業必須掌握其資本主義運作邏輯(the capitalist logic proper)與科層組織兩個面向。這兩者在分析上可以區辨，但在實際運作上卻是結合在一起的，這是與國營企業（科層組織為主導）以及行業傳統（市場為主導）不一樣的地方。最後，台灣民主化的經驗委婉地滲入了勞資關係之中。

勞動者支持公司的升遷制度，他們反對的是公司沒有依據規定來辦理升遷（如表現優異者應該優先升等），而是以人事背景來升遷，他們期待公司能依據制度來執行各種管理措施，而不是對抗制度，這是對執行層次的不滿。當勞動者進一步批評美麗島工廠看重學歷、高工畢業生沒有升為專員的機會時，已經是對升遷制度設計的結構性批

判，不同於只是不滿制度的執行。進一步，勞動者將公司的整個體制勾繪為「戒嚴時期的專制」，凸顯管理特權沒有法律與民意機構節制時，則是超越了對具體制度安排的評論，而以整體的、後設的、批判的觀點來陳述管理制度的總貌，逐漸進入另類詮釋的「文化形式」層次，台灣的民主化運動與政權遞嬗在此扮演了一定的角色。雖然只是文字上的評論，但勞動者呈現的是逐漸深化的看穿。

「合理化」與績效獎金制的運作是現場的核心關懷，有其相對自主性；作為科層制一環的內部勞動力市場原本是促進「合理化」與績效獎金制的工具，如果運作成功，可以掩飾勞動過程中對剩餘價值的萃取。但在美麗島工廠中，升遷制度的實際運作與制度設計不公，甚至由手段變成目的，不僅無法掩飾剩餘價值的萃取，甚至會激化對整個勞動體制乃至於公司經營哲學的批判，這點與 Burawoy (1979)的發現不同。

### (五) 「團體活動」

「團體活動」中的「團體」有小團體（班）與大團體（全廠），而「活動」有的是直接與生產相關（如與做事頭相關的各種活動、打到與寄帳）、有的是相對於生產（如利用空檔時間睡覺、看小說等），有的則與生產無關（如聚餐、中元普渡等）。「團體」要透過活動來建構，活動也必須有團體為基礎才能進行，兩者相互構成。「團體」（特別是非正式團體）是展現如看穿等的文化形式的社會基礎(Willis 1981)。

現場人員偷偷睡覺，管理人員抓睡覺，形成了「警察抓小偷」的遊戲，讓現場工人在創造自主空間的同時，還有「贏過管理」的樂趣，這有助於工人安住在現場，但無助於「主動參與生產」。並非現場中的每一種遊戲，都有志願性順服的效應，在這個例子中，現場工人以行動（偷睡覺）對抗公司管理階層，從而有典型的 Willis (1981)的看

穿：看穿了公司的生產需要靠工人的勞動付出，而工人有能力決定要如何付出、付出多少。但遊戲的樂趣以及遊戲所帶來的「安於現場」，則是對這種看穿的限制，這是一體兩面。此外，由於共同參與這個「非法」的遊戲，更促成了班內成員彼此相互照顧的凝聚力。

這樣的遊戲與「打到」文化相關：只有迅速解決異常，回復正常生產後，才有機會玩這些遊戲。睡覺與看小說，都是現場作業員違反廠內守則而營造出來的自主空間，既鑲嵌在生產過程，也對抗這個生產過程。這是志願性順服或者看穿？志願性順服表現在積極主動參與生產，而這些活動卻都是遠離生產。那麼這些活動看穿了資本主義式的生產嗎？看到了自己被剝削了嗎？我們直接看到的是違反工廠守則，這是抵抗。但是這個抵抗是否像 Willis (1981) 的英國中學生一樣，看穿了學校教育的本來目的、看穿了資本主義勞動的本質，最後反而主動欣然地擁抱資本主義式的勞動？這些活動是在既定的資本主義式勞動下找尋樂子，一方面是務實地接受，另一方面則是找出逃避的隙縫。這是否接近 Passerini (1987) 對法西斯政權下的義大利工人的勾繪：將異議安置在順從的軌道中？但是美麗島工人並未以義大利工人的「失神」來當作「異議」的藉口。最終，我們仍須將這些表現自主空間的活動，放回整體的生產活動中，加以定位與定性。

除了上述相對於生產的「課外活動」外，現場還有一些與生產沒有關係的活動，但卻與現場生產班的內部凝聚及全工廠的認同有關，如聚餐、標會、生命禮儀上的往來、職務變動時的祝賀、年節送禮、以及民間習俗等。這些台灣社會的慣行，在工廠的現場也看得到。

此外，班內同事間還會開各種開玩笑。開玩笑援引了通俗文化，如台灣家庭以罰跪來規訓小孩以及「性交與做事順利與否間的連結」。開玩笑娛樂同事也娛樂自己，潤滑了現場關係，有助於創造「我群」的親密感。開玩笑也有「將異議安置在順從的軌道」上的效應 (Passerini 1987)，如牽錯料造成異常，通常會被管理階層開辦單或者罰扣，勞

動者此時以管理者的角度對犯錯的同事發號司令，以彷彿父母教小孩的方式來處罰同事，表面是遵循公司的規定來處罰，但實際上卻是以模仿、滑稽的方式為之，評論與批判的意味十分濃厚，看穿與限制在此是一體兩面。本個案所援引的通俗文化、異議的對象以及異議被安置的方式都不同於 Passerini (1987)，如並非以失神為藉口，而是以模仿的方式為之。<sup>25</sup>

最能呈現台灣通俗文化的是中元普渡。中元普渡是台灣民間信仰，原本與工廠現場的生產無關，並非因工廠中的生產而衍生出來。進入工廠後，這個承襲自台灣大社會的信仰「鑲嵌」在工廠內部的體制中。就地取材的祭器、工安人員特別巡察以避免火災、依據廠內的組織編制與階序進行祭拜、依各單位人數分發禮品等，都說明了這點。但最凸顯的是祭拜時的祈願：高績效與生產安全。「合理化」下的績效獎金制度是主導的邏輯，中元普渡的民間信仰被用來協助「合理化」。這是比靜態的「鑲嵌」（民間信仰鑲嵌在工廠體制中）更進一步的「占用」，即工廠「合理化」的邏輯占用了民間信仰。中元普渡的原來意義（祭拜好兄弟）並未被凸顯，被凸顯是勞動現場的生產績效與安全。民間信仰與工廠生產在中元普渡這個儀式中連屬，但各自的邏輯並未因此而被轉化，即中元普渡祭拜好兄弟的邏輯依舊運作，只是在工廠內部未被凸顯，而「合理化」的生產也未被化約為好兄弟的信仰。此外，中元普渡也讓管理人員與現場操作員、資方與勞方融為一體，成為向好兄弟與神明祈求生產績效與安全的共同體，從而有調和勞資利益的效應，這是對看穿的一種存在論上的限制。工廠內部的生產關係與台灣大社會的文化慣行連屬，促成了工作現場「打到」文化的順利運作。<sup>26</sup>

<sup>25</sup> 開玩笑與冷嘲熱諷之間只有一線之隔，但是效應則天差地遠。開玩笑可以潤滑現場關係，冷嘲熱諷則會讓現場關係疏離。

<sup>26</sup> 這與 Willis (1981)所描述的大社會的意識形態內涵與作用方式不同。

「打到」文化與「寄帳」是最接近 Burawoy (1979)定義下的「遊戲」，但還有其他如「睡覺」與「看小說」等「警察抓小偷」的遊戲。遊戲不同，效應自然也不同。「打到」文化中，工人看穿了「合理化」至上、工安形式化、被迫自負風險與「人不如物」，但最終仍然被迫加入冒著危險生產的賭局，捲入、主動參與、看穿、被迫參與，最終繁衍了既存的運作方式。「寄帳」兼具共謀與看穿，但是看穿的成分可能多過於共謀，因為有賞上面先拿，有罰下面承擔。上述的「警察抓小偷」的遊戲則將異議安置在順從的軌道中。前述的分析指出了各種性質不同的遊戲，各有不同的效應。換句話說，並非現場中的每一種遊戲，都有純然志願性順服的效應。<sup>27</sup> 與事頭沒有直接相關的現場關係也會對剩餘價值的掩飾發揮一定的作用，如勞動者間的玩笑則將異議安置在順從的軌道中、中元普渡調和勞資的利益等。<sup>28</sup>

Willis (1981)指出如看穿的「文化形式」有其社會基礎，那就是小團體。上述分析指出了小團體與各種聯誼活動間的相互建構，這些活動固然能促成如「班」這個小團體內部的凝聚力，但有些活動則會將小團體吸納到更大的團體（如全廠）中，從而調和了班這個小團體與管理階層的衝突。此外，我們也看到了文化形式的具體內容，如台灣社會的通俗文化與民間習俗，都可以成為小團體體現文化形式的要素。

## (六) 作為外力的國家：從「兩造對決」到「三國演義」

「合理化」永無止境的運作，也逼出了「公」與「私」的糾結，

---

<sup>27</sup> 直接與事頭相關的各種活動，其實隱含了不同的看穿、志願性順服與被迫參與等成分，請參見本章「做事與事頭」一節。

<sup>28</sup> 上述的討論，可以導向對「生產中的關係」(relations in production)的討論，生產中的關係相對於「生產關係」(relations of production) (Burawoy 1979, 1985)，指的是勞動過程中的各種活動，特別是如趕工這樣的遊戲。這個觀念之所以重要，是因為它有創造與掩飾剩餘價值的效應。



如友廠的垃圾焚化場不再收美麗島工廠的垃圾。美麗島工廠管理階層想出的對策是：把垃圾分裝成三公斤的小包，分送給普通班的作業員，下班時帶回家中丟。「將公司的垃圾化爲受僱者私人的垃圾」成爲對策，必然是管理階層認爲可以「占用受僱者的權利」，而這是受到「勞雇關係」中從屬性的影響：作業員受僱於公司，不敢不聽從公司的命令。管理階層試圖將勞雇關係中的從屬性擴散到勞雇關係以外。

如果將注意力集中在公司內，公司是「公」，個別員工是「私」。但是「公」司，真的是「公」嗎？而受僱者真的是「私」嗎？如果將考察的範圍擴大到整個社會，公司其實是一個牟私人利益的組織，而受僱者之所以有權倒自己家的垃圾，是因爲他是繳了稅的公民，是公民社會的一員，亦即是「公」的一部分。

現場操作員以什麼之名現身？「公民」、「工人」、「社會」或者其他？很顯然，作爲公民的「公」不敵公司的「私」，公民的身分不如受僱者的身分來得凸顯和關鍵，因爲後者直接涉及了作業員的生計。出錢僱用勞動者的雇主擴散其權威，但遭到勞動者的質疑，作爲公民的勞動者，其實有能力區辨工廠的「公」不同於「國家」的公，並且認爲前者入侵到後者是不當的。但「受僱於人」這個事實，使得這個區辨只停留在認知的層次，看穿被節制了。

類似的情況也出現在勞資爭議。提出勞資協調的勞動者知道，一旦向縣政府提出勞資協調，總管理處一定會要求廠長與課長提報異常原因，從而出現轉圜的空間。然而管理人員也會運用廠內的權力，威脅可能出席作證的勞動者不可做出不利公司的證詞。

勞方知道資方的管理權並非鐵板一塊，而是有階層之別，如能「引上節下」，自然有助於捍衛自己的權利。勞方也知道援引政府的力量來節制資方的管理特權，這是看穿。但是資方（特別是基層管理人員）同樣會善用管理特權反擊，威脅那些履行公民義務出庭作證的基層作業員，這是對看穿的節制。



上述的例子有幾個意涵。首先，雖然我們的焦點是工廠的勞動現場，但是在工廠外的各種力量，會在不同的時刻進入工廠，發揮不同的作用。在工廠的日常生活中，「國家」（或者政府）的力量隱而不顯，勞動者的公民身分也退居幕後，但在公司垃圾無處可去時，工廠的「合理化」原則以「化『公』為私」試圖解套，引起了勞動者的質疑。發生勞資爭議時，勞動者也以公民的身分提起爭議調解或者法律訴訟，試圖開闢廠內轉圜的空間。「制度」有各種不同的要素（如管理制度與勞資爭議制度），行動者可以分別或者統合起來運作，從而「結構力量」（資方或國家）有不同格局（勞動現場或者政府層級）與樣態（「隱」與「顯」）。

其次，「結構力量」的隱身並非沒有作用，而是作為最後的手段來「隱隱作用」。往往是在「異常」（如勞資爭議）狀況發生時才堂皇發揮作用。勞資關係作為一種「結構」，不僅僅是「兩造對決」，而是「三國演義」，只是作為第三者的政府在平日的勞動現場隱身，它總是在勞資關係瀕臨破裂時才出現（謝國雄 1997）。這與唐榮阿義的失業經驗類似。<sup>29</sup>

第三，結構力量或者結構感，是行動者動員不同種類的制度的表現。行動者在運作不同的制度時，「結構感」就被呈現出來了：制度有限制的一面，但也有能動的一面。行動者一方面理解各種制度運作，操弄邏輯（如上述的「引外打內」、「以上節下」），但同時也體會到制度本身所帶來的限制，如援引國家力量有其風險、國家的介入有其極限等。

最後，這裡的互動本屬於 Willis (1981) 所區辨出來的「實務」層次，但本個案所呈現的卻是官方、實務與文化形式（看穿）三者糾結在一起。只有在依循一制度所宣稱的官方目標行事時，才能在另一制

---

<sup>29</sup> 法律的隱隱作用更讓人心驚動魄，參見本章註 1。

度的「實務」層次與「文化形式」發揮作用。這與上述「合理化」中的「順理鬥爭」類似，或者稱為「順法鬥爭」。<sup>30</sup>

這將導向「結構力量」的重新概念化。結構力量一定要透過人的行動才能現身（亦即發揮作用）。這在結構力量明顯現身（如合理化）時，自不用說；即便在「結構力量」隱而不顯的場合（如國家），也必須透過行動者有感知、有畏懼、視其為強有力的後盾，才可能在必要的情況援引。進一步，原本隱身的力量，更需行動者主動運用後才能現身，才能開啓「法法相抗、順法鬥爭」的空間，帶來了改變的可能，如工人援引國家力量來對管理體系做工，促動了管理體系中「以上節下」的機制，而讓勞資關係有所鬆動。「結構力量一定要透過人的行動才能現身」，不僅導向了「結構力量」的重新概念化，更肯定了行動者的創造性與中介作用，我將在結論一章中進一步申論。

## (七) 自我認同

認同是行動的基礎，而行動也形塑了認同。工人的認同包含了自己身為「工牛」的愛恨交織與認命的體驗、「要顧公司產品的品質」的責任感，以及對工會曖昧的感受。

勞動者感受到自己像「牛」，吃苦耐勞不會抱怨。勞動者自認為是「工牛」，看穿了工廠勞動會使人「變成枯枝」，但卻又感謝有工作可以養家活口。這是一體兩面，從而發展出對工廠愛恨交加的感受。結構力量（在普羅化下養家活口的壓力）以「好壞夾雜」的方式出現，

<sup>30</sup> 這樣的發現，顯然與 Willis (1981) 英國中學生的反抗文化不同。上述的互動其實環繞在實質的社會分析議題：「權力（勞資間的權力關係、雇主與政府間的權力關係等）與勞動者的理解範疇（「公」與「私」）。當然，我們可以援引有關「權力」的研究成果來深化勞資關係的研究。但更重要的是，透過勞資關係的探究，可以加深我們對「權力」的理解，從而對權力的討論有所貢獻。

而且不能擇好去壞，只能概括承受，這涉及了存在感（像「命」一樣），稍後將進一步討論。此外，「工牛」的認同有著濃厚的打拚與認命的味道，帶來了「繁衍」既存運作的效應。

基層工人自認為是牛，管理人員同樣以牛的比喻來形容他們，如楊桑認為帶現場工人就像是「牽牛入田」一樣，兩者都引用了通俗文化中的隱喻。如前所述，「牛」的比喻中隱含了「生來就要做」。「做」這個在地理解範疇有助於我們理解勞工的自我認同，進而細緻詮釋他們的看穿與限制。在地理解範疇並不一定是透過直接相關的語彙來表達，它也可能透過通俗文化中的隱喻來呈現，藉此再現了結構力量。

雖然勞動者會抱怨公司的一些政策，但也會替公司設想。舉例而言，塑膠切片的成品都放在棧板上面，勞動者擔心，如棧板品質不好就會發生碎裂，影響公司的聲譽。此外，基層操作員的自我認同中有一部分隸屬公司，如認為自己是美麗島工廠的工人。工人的認同與階級意識，從來就不是純粹的。

「顧」公司產品的品質，是站在公司的立場來看待生產，是受僱者與雇主一體，有志願性順服的成分。細細推敲，其中的意涵十分複雜。勞動者受僱於公司，當然不希望公司因為競爭失利而倒閉，所以一定要「顧」好品質，讓公司繼續生存下去。最底層的條件是勞動者全然普羅化，亦即除了販賣勞動力外很難有其他出路，只能選擇「被剝削」來養家活口；他面對的是「被剝削或者連被剝削的機會都沒有」，這是在工作現場中的「維谷」。更弔詭的是，為了保有被剝削的機會，他必須被剝削的更多，兩難中選擇其一，即有內在強化的機制。

但這也孕育了另類的可能，如「以公司為念」的想法，說不定也可發展出「公司應該是工人所共有」的願景。在認知上要發展出這樣的願景十分不容易，「財產權」、「資本」等核心觀念，壓抑甚或消

解了這個另類願景。更何況在這個較輕的一惡（即努力工作）中還有其他掩飾的效應，如在「事頭」及「合理化與績效」中所指出者。

最後，工人對工會的認知相當複雜。美麗島工廠的產業工會，歷經組織的分合與因理事長選舉而來的分裂。對於「工會」的性質，工會幹部與基層作業員有不同的理解。工會幹部清楚地理解到「工會本來就跟公司不一樣」，但是基層作業員則有不同的理解，認為工會不能以社團活動的表現來提名模範勞工。但是對於工會在勞資互動中有影響力，兩者則有共同的認知。在制度設計上，召開勞資會議時，工會代表將蒐集到的民意反映到勞資會議，各廠廠長都要列席傾聽。在日常生產事頭上，工會幹部更可以叫得動同事。更重要的，在懲處（如上班打瞌睡要記過）、調動、縮編等，都可以透過工會常務理事向廠長說情。涉及年終獎金等調薪議題，則需聯合各廠工會北上抗爭。<sup>31</sup>

工會在制度設計、日常生產事務、節制管理特權、以及薪資調整上，確實有其力量。但是工會發揮力量，並非一視同仁，而是只服務會員，不包括沒有加入工會的工人。要加入工會，就得繳會費，還得追溯到工會成立時，這也引起爭議。<sup>32</sup> 工會幹部法定的會務假、因為工會代表的身分可以長期上早班、或者涉及工會幹部的私生活都可能引起批評。

工會是工人的嗎？準確的答案應該是：對於會員來說，是；對於非會員來說，則不一定。工會是「正派」的嗎？答案也是模擬兩可：工會有為會員謀福利的面向，也有為自己牟利的面向。

工人對工會的素樸經驗中，認為工會臣屬於公司，這限制了看穿：「工會多少節制管理權力」的事實，卻不時在現場生活中表現出來，這有助於看穿；然而工會對非會員的差別待遇以及會務人員享受特權，

<sup>31</sup> 工會還辦理康樂活動，如旅遊或者攝影社。

<sup>32</sup> 這與常務理事選舉的競爭有關，未當選者另立案成立工會，不認同的勞工就沒有加入。現在要加入的，就必須溯及既往，從頭繳交會費。

卻又讓工人對工會有所保留，這限制了看穿。相較於曾擔任工會幹部的楊桑，較為溫和的勞動者經驗到「工會」的負面與正面，但這兩者不必然會連結在一起，而其負面也可能透過工會內部的民主化來去除。<sup>33</sup>

## (八) 遷廠作為集體創傷：存在感與結構感

遷廠的集體性創傷事件激發出兩個層次的體會：存在感與結構感。

「存在感」最具體的展現就是工人體會到了：工廠的生與死可以等同於工人的生與死。<sup>34</sup>

「家」是勞動者存在感的軸心。現場工人賣命、不顧自己生命安全，為的是什麼？忍受高噪音、高溫、高污染的環境二十幾年，又是為了什麼？都是為了家！在工廠工作賺錢養家如此重要，當公司決定

<sup>33</sup> 這與工會幹部所呈現的看穿與限制不同，參見第六章課長楊桑對工會的看法。

<sup>34</sup> Heidegger (1996)指出：人一旦體會到人一出生就是朝向死亡(being-toward-death)，朝向死亡是人生的常態，自然就會對「存在」(being)有新的體會，重新評估與安排人生的各種計畫。遷廠的決定，既預示了一個工廠的結束，也預示了一個工廠人的死亡，必然也帶來類似「朝向死亡」，甚至「面對死亡」與「瀕臨死亡」的震驚與反省。面對「死亡」時，才能重新感受與思考生存的意義。這裡的「死亡」，可以是整個工廠的死亡，可以是個人工作生涯（從而是「社會人」）的死亡，也可以是家的死亡，更可以是人生意義的死亡（大半的人生奉獻給工廠）。多重「死亡」的重疊，使得工人的反應特別強烈。確實，在遷廠的時刻，最能凸顯基層勞工的「存在感」與「結構感」（特別是面對他們不能改變的部分）。Heidegger 分析的是一九二零年代的德國人的生存樣態，而本書較為溫和的勞動者呈現的是二十一世紀之交的台灣工人的生存樣態。如果不加反省，會輕易地將 Heidegger 的分析看成「一般性」的存在樣態，這顯然是不自覺的西方偏見。我必須把 Heidegger 所勾繪的朝向死亡當成眾多樣態中的一種，藉此來勾繪與呈現台灣工人的特殊存在樣態。

要遷廠時，首先震撼出「必須養家活口」的存在感。公司遷廠沒有考慮到員工的家庭生活、子女教育等問題。勞動者沒有想到流動或發聲抗爭，「家」是很重要的考量，一方面工廠相對穩定的工作讓他可以成家立業，另一方面，養家活口的壓力，讓他不敢輕易改變現狀。家是支撐存在感的一個主軸，有與看穿與志願性順服重疊的部分，但也有其不可化約的面向。

其次，有工作讓人有方向感，遷廠決定公布時，攪亂了這個方向感。最後，遷廠的決定更讓工人開始回顧生命：「過去二十幾年的青春是怎麼過的」，生命流逝的感覺油然而生。生命耗在無甚意義的生產流程中，像捲軸不斷往前滑動，基層作業員的生命也逐漸流逝。似水年華，盡做膠布。勞動者看穿了工廠薪資工作中替公司「印鈔票」的無意義勞動。

存在感看起來讓結構力量更橫行無阻，而最強烈的存在感反省相當弔詭，即結構力量相對成功的繁衍最終竟造成結構力量從根消失（即遷廠）。

### 三、寂靜之聲

對美麗島工廠的工人而言，「結構力量」是什麼？萃取剩餘價值是資本主義的基本動力，呈現在公司無時無刻、無所不在、永無止境的「合理化」。績效獎金制是實現「合理化」的具體手段。現場勞動者在績效獎金制的促動下，全班一起做各種事頭，發展出「打到」、「寄帳」以及「摸飛」等遊戲。在工作現場外，還有科層制來規約公司內部的升遷。而在現場看不到、隱而未現的，則是對勞資關係有制約力量的政府。此外，對「財產權」、「資本」範疇的在地理解同時限制了並消解了勞工可能的另類想像。另一個在現場外、隱隱存在的力量，則是普羅化與養家活口的壓力，前者讓勞動者只能選擇販賣勞



動力維生，後者則是勞動者存在的主軸。

換言之，資本主義可以體現在：一般性的邏輯（剩餘價值的萃取）、廠內運作原則（如「合理化」）、制度（如績效、獎懲與升遷等制度）、勞動過程（如解決「打到」等）、整個工廠體制、或工廠生活（以工廠中薪資勞動為核心的泛泛感受）。勞動者並非直接而有系統地去經驗和描述剩餘價值的萃取這個資本主義的一般邏輯，而是在勞動現場中點點滴滴地感受到「公司的錢是工人替它賺的」、「工人不過是公司的工具」等。

資本主義萃取剩餘價值的驅力、政府的力量、財產與資本的在地理理解、普羅化、養家活口的壓力等，在現場不是直接可見，是隱；工作現場的各種活動與評論，是經驗上可見的顯。隱的力量一定要透過顯的活動來呈現；反過來說，顯的活動之意義，也必須藉著對隱的力量掌握才能理解。然而，隱的力量在顯的活動中的呈現，並非長驅直入，一以貫之，而是有著相當複雜的樣態。

為了瞭解這複雜的樣態，我們必須探討結構力量的總稱性質與呈現樣態、作為中介的行動及其樣態、大迴路與存在感。

就總稱性質而言，結構力量並非一以貫之，而是透過不同層次的制度安排與處於各種不同位置的行動者，這是所謂的「多重關卡」。再者，同一結構力量對處於不同位置、不同生命階段的人而言，意味著不同的東西，即「同源異相」。多重關卡是同源異相的條件，與行動者的多元主觀理解共同帶來了同源異相。<sup>35</sup>此外，報導人對於本章初稿的反應展現了資本主義與法律聯手威嚇工人，意味著結構力量的多元、連屬與全括，這些都是結構力量的總稱性質。強者權大勢大，發聲的空間也大，弱者無權無勢，也無發聲的空間。結構力量的不平

---

<sup>35</sup> Sewell (1992: 20)也指出了能動的變異性，即持不同文化信念、處於不同位置的行動者各有不同的能動。



等是系統性的。弱勢者無發聲的空間，學術研究可以讓他們發聲，但卻造成他們恐慌！這可以證明不平等的結構力量是如何全面與深入。法律是其中的一個機制，律師依據法條來推論與解釋，通常有利於資方，威嚇了底層的工人。雖然在法律資源平等的前提下，勞資雙方的攻防誰輸誰贏還不一定，但眼前的實況是：報導人諮詢的律師所提供的法律見解，帶來虛擬的、卻十分真實的恐怖效應。而法律體系則體現在律師的見解以及弱勢者常識性的法律概念。相對於工人必須主動、積極、靈巧地運用不同種類的結構力量來捍衛自身的利益，雇主不需主動發動，即有資本主義以外的力量自動相助。資本主義與法律聯手後，資本主義不用出聲即可發揮全面威嚇的力量。

即便是這種看起來十分靜態的總稱性質，也需要行動來啓動。行動者所在的位置不同對結構力量的體會與經驗也就不同，而帶著不同的理解與施展不同行動的行動者（如董事長、課長、副領班或者基層作業員），其相互糾結與連屬的樣態也就不同，從而讓結構力量現身、變身與隱身。此外，結構力量的呈現也因為行動者的理解樣態與生命史而有變化。首先，同一行動者對不同層次的「結構力量」有不同的理解樣態，有的勞動者可以用清晰自明、圓融自足的語彙來描述勞動過程，但在績效獎金的運作上，只知道大概，卻無法深入到細節。再者，結構力量也會因為行動者的生命史階段而有不同的展現，如年輕的勞動者可能擁抱「合理化」並且努力打拚，但經歷降調後看淡升遷，在遷廠後則看破甚至認命。<sup>36</sup> 稍後將進一步討論行動中介結構力量的機制。

相對於總稱性質，結構力量有其呈現樣態。王永慶將競爭看成是天理，並切實奉行，從而讓結構力量以自然化的方式現身。再者，結構力量可以用設定選項的方式現身，設定選項是比預留空間更細緻的

---

<sup>36</sup> 可以與第三章的辯士的生命史做比較。

設計。結構力量現身的第三種方式是反制。在工廠中，結構力量一定有施做者與承受者，雙方的理解與行動間產生連動。在美麗島工廠績效獎金鬥爭上，結構力量的施做者王永慶對萃取剩餘價值的機制留白，楊桑的看穿僅僅略微提及，而現場作業員則相當深入地看穿了其運作，但由於績效獎金直接規約生產剩餘價值的內臟地帶，反制的力道也較為全面。如果順理鬥爭觸動了勞資關係中的核心，那麼結構力量將以等比例的方式回應。反制（等比例的回應）是結構力量呈現的樣態，但仍是由行動者觸發。

結構力量會變身。美麗島工廠在工廠內舉行中元普渡，祈求生產順利、取得績效獎金（順理而行）等，讓結構力量以超自然的面貌出現。結構力量也會隱身。如報導人閱讀本章初稿後的反應，暗示法律體系的威嚇力量平日是隱藏的，但在關鍵時刻，卻會現身。

結構力量的呈現樣態需要行動來打造。本書第五、六章在「順從與抵抗」的架構下，以「順理、法、勢而行」與「順理、法、勢鬥爭」來分析行動者的能動，本章則以行動的對象來分析能動，並且透過看穿與限制來考察行動中介結構力量的機制。

事頭是結構力量最物質、最日常、最具體的體現媒介，制度則是結構力量最清晰的體現媒介。然而結構力量也有隱而不顯的時候，要讓結構力量由隱到顯，需要透過異常事件或者研究者的介入。但事頭、制度、異常事件本身並不會讓結構力量自行運作，只有針對事頭、制度與異常事件的行動才會讓結構力量現身。首先，勞動者在現場做各種事頭（做分類、發展出草根 R&D、體知等）中體現了結構力量。其次，結構力量也可以透過現場的各種「遊戲」來體現，如在「打到」與「寄帳」中，勞動者針對績效獎金制度做工，體現了「合理化」的力量。再者，行動者可以透過想像與比喻來體現結構力量，如較為溫和的勞動者將產品擬人化從而發出感嘆，或將整個工廠體制比擬為戒嚴等。此外，行動者也可以藉模仿(parody)來反諷結構力量，如以「牽

錯料，去罰跪」來開同事玩笑。最後，在遷廠的集體性創傷事件發生後，勞動者的回顧與感嘆促動了存在感，從而無奈地接受了「合理化」永無止境的驅力。存在感既是行動的後果，本身也是一種行動，即存在感讓做事頭、玩遊戲、用想像、開玩笑等披上了新的光線與顏色，讓結構力量「存在化」，存在感「結構力量化」。

行動如何中介結構力量？透過看穿與限制。看穿是行動者掌握到結構力量運作的邏輯並且有意識地對抗結構力量，而限制則是各種阻礙看穿的力量(Willis 1981)，兩者如影隨形。在現場中可以看到各種看穿，展現在事頭、打到遊戲、績效獎金、科層制度與勞動者的自我認同中，但是限制如影隨形，如一體兩面、改道、再吸納、消解、進退維谷、作繭自縛、動態結合、相應與存在感。<sup>37</sup>

此外，研究者的介入開啓了限制與看穿的動態發展。如較溫和的勞動者一開始不談工廠中的薪資勞動，在研究者探詢後，工廠生活才得以顯現。勞動者最初以留白（即略而不談）的方式對待以薪資勞動為主的工廠生活，意涵著深沉的批判。換言之，研究者的訪問本身促動了報導人對結構力量的體會，讓結構力量由隱而顯。第八章將進一步討論研究者的分析所帶來的類似效應。

看穿現身，限制必然隨之，結構力量最終都被繁衍了，如「合理化」、績效獎金制度、管理體制乃至於薪資工作本身。不令人訝異，雖歷經了勞動者的各種作為，但是「合理化」依舊勢如破竹，升遷仍循舊例，「不動如山的雄厚資本」、「再怎麼……還是」的大江東去，讓「繁衍」的效果無可否認。結構力量看起來長驅直入，所向披靡。

大部分的時刻，工作現場確實是西線無戰事：多數的勞動者專注解決「打到」，爭取績效獎金，但較強悍的勞動者「以其人之道還治

---

<sup>37</sup> 相較於 Willis (1981)，本書細緻地區分了看穿的標的、層次與樣態，同時更細膩地掌握看穿與限制間的關係。第八章將進一步申論。

其身」的順理鬥爭，完整地推演績效獎金的邏輯，從而精準地刺中了績效獎金制度的要害。然而，這畢竟不常發生，發生時管理階層也一定會介入。看來，西線確實已無戰事。然而，風平浪靜時，看穿的伏流平穩地流動著；風起雲湧時，海洋動力中被忽略的一面將在瞬間爆發出來。

上面透過看穿與限制來分析行動如何中介結構力量。從另一個角度來看，結構力量則是透過「行動者的看穿」與「對看穿的限制」的連屬來呈現，即結構力量也會因為行動者的不同作為（如看穿、限制以及兩者的連屬等）而有不同的呈現，如在行動者原本被限制的場合，一旦他看穿了，那麼結構力量就有不同的呈現。這樣的觀點有助於我們理解弱勢者能動的各種可能形式。

中介結構力量並且打造結構力量的呈現樣態的，不只是報導人的行動而已，研究者的各種作為同樣可以發揮類似的作用。求真的學術研究儘可能如實呈現勞動狀況，卻引來報導人的恐慌，進而觸動了底層的威嚇機制。資方並未出現，只有法律現身，而法律現身就足以帶來寒蟬效應。資方不用現身即可發揮這麼大的威力！它透過替身來「隱隱作用」。由書稿所觸動的社會現實，直逼人而來，無可逃避。換個方式來說，書稿作為一種社會關係的測量器，可以量測出社會關係的「體溫」！只有在受到撞擊時，社會運作的真實面貌才會呈現。書稿事件揭露讓本章描述的各種機制有效運作的底層力量：法律的潛在威嚇支撐了工廠內的各種運作，而這個威嚇基本上是想像的、未來取向的防範。此外，作為一種行動，書稿揭露未曾在本章浮現的宰制機制，即台灣法律體系的威嚇效應，而這是透過常民的素樸理解與本質上偏向資方的法律專業來發揮的（謝國雄 1997）。書稿事件是有別於勞工博物館的籌劃的另一種社會學介入。

本章最能呈現結構力量與行動的大迴路。預留空間與設定選項最能彰顯從結構、行動、呈現樣態再到結構的「大迴路」。結構力量提

供了行動者的行動空間，行動者對結構力量做工，做工讓結構力量變身為對反，掩飾了結構力量，令其隱身，或者讓結構力量出手反制，從而強化結構力量，構成所謂的「大迴路」。預留空間與設定選項的動態發展可以回答一個古典的社會學問題：為什麼「結構」一再被繁衍？即便如此，我們仍可發現一些看穿的種子，開啓了新的可能。值得一提的是：去物化是社會生活最易被忽視、從而是最應被珍視的時刻，第三章與第五章已經指出了此點，本章則更細緻地從看穿與限制的糾結來考察去物化。

正如行業傳統與唐榮鐵工廠的報導人一樣，美麗島工廠工人也展現了存在感。首先，他們體會到了工廠的生與死就是工人自己的生與死，這是道道地地的「存在感」。其次，他們的行動也呈現了支撐存在的軸心，如家與工作。<sup>38</sup>最後，存在感兼具看穿與限制的效應。

本章一開始提及的書稿事件不僅衝擊了報導人的存在感，危及了報導人的生計——這是報導人如假包換的主觀感受。它更撞擊了研究者的存在感。首先，報導人的權力是否有一定的界限？報導人可以決定研究者是否可以引用他的資料，或是刪除研究者的分析嗎？學術研究的自主性何在？其次，書稿事件將研究者逼到社會學的「邊界情境」(boundary situation)，讓社會學家必須正視社會知識成立的認識論、倫理條件和存在的意義。社會學知識可以在看起來危及他人利益的情況下被生產嗎？這撼動了社會學家對社會學知識的信念，讓他突然迷航(disoriented)！研究者闖進了社會學知識的禁區，直逼其存在的理由！當倫理的關懷與知識的求真相互衝突時，社會學家如何自處？「尊重報導人並保護其利益」與「堅持學術的自主性」兩者衝突時，如何處理？如果報導人是有權勢者，社會學家還要保護其利益嗎？堅持學術

---

<sup>38</sup> 如同前面的「體知」一樣，引入「存在感」的用意在於擴大弱勢者能動的光譜，藉此重新概念化「行動」。第八章將進一步申論。

自主的目的是爲了體現學術的精神：揭露社會不樂見、不願見、不想見、不能見的「不方便」事實，如果放棄這個原則，社會學還有存在的理由嗎？再一次，存在感撞擊出了學術實作中看穿與限制的糾結。

## 四、未完成的「合理化」交響曲

前章與本章共同勾繪出美麗島工廠的整體圖像。作爲一間民營大型工廠，美麗島工廠的勞資範疇界線清晰而且相當固定，兩者環繞在因爲永無止境的「合理化」而來的績效獎金制度而互動。但在勞資範疇上，仍有幾點值得留意。首先是由人身的頭家轉變爲公司的頭家，日復一日的朝會，將公司呈現爲衆人的頭家，廠長、課長都是「吃人頭路」的人，同質化了工人與管理人員。得在進一步追問後，「王永慶」才出現爲他們的頭家。由人身的頭家，到公司的頭家，每日的朝會將具體化爲抽象，使得結構力量的來源成爲一個非人化、看起來不可撼動的「公司」、「制度」，有助於商品拜物教的運作。

對美麗島工廠而言，國家的力量限於普遍性的立法與行政，這不同於行業傳統的鐵路搬運業、計程車業及省營的唐榮，而接近於皮鞋業與辯士業，但是台灣戰後的民主實踐讓工人可以以權力分立與制衡的角度來理解廠內的勞資關係，並進而批判廠內管理爲專制的戒嚴體制。另一方面，政治上的民主實踐，也讓工人對於公司的「假公濟私」迭有批判。最後，基層作業員除了勞工的身分外，還有「公民」的身分，從而可以援引政府的力量，協助解決勞資爭議。相對於公營的唐榮，民營的美麗島工人反而有較「深厚」的民主素養。商品拜物教固然是以勞資雙方的交換爲焦點，但實際的運作並不限於此，而是捲入了各種政治想像與實踐，是如假包換的「政治」經濟學。第八章將進一步討論這對商品拜物教的意涵。

王永慶面對的結構力量是競爭，楊桑主要是「合理化」，現場勞



動者面對的則是更具體的績效獎金制度。「競爭」這個結構力量，透過王永慶的務實性行動與霸權經營，轉而成為管理人員與現場工作人員的「結構力量」，並且透過績效獎金施展在基層勞動者身上。在一家現代的工廠中，各個層級的工作人員各以特殊的樣態來經驗與連結「結構力量」。從王永慶到楊桑，從楊桑到較為強悍的勞動者，從較為強悍的勞動者到較為溫和的勞動者，我們看到了結構力量必須透過各個層級的行動者的作為才能具現，從而有各式各樣的變身，這或可稱為結構力量的「總稱性質」，但必須立即加但書：這樣的概念化不夠準確，因為結構力量的性質本身必然涉及行動的中介，不可能獨立於後者。

王永慶語錄讓我們看到了受僱者面對的結構力量的來源、內容與霸權計畫，但也讓我們看到了其內在的局限。勞與資是否有對等交換，是這個結構力量的核心焦點，這導向了商品拜物教的探討。這裡要指出的是：探討王永慶的霸權經營可以揭開結構力量的「形成」的過程，對其做深入分析有助於克服結構力量常被物化所帶來的困局，即只要能夠指出結構力量如何形成，就可開啓結構力量如何轉型甚至消解的可能想像。另一方面，面對霸權經營全面含括了做事的方法、工作的態度、自我的形成、倫理的價值與存在論上的認證，工人的反擊卻只集中在可見的、具體的績效獎金制度上，或許這是工人集體行動的一個內在局限。探討王永慶霸權的經營也可以照見工人行動的局限，開啓行動的可能。

乍看之下，結構力量最終是被繁衍了，但是當中看穿與限制的糾結，相當複雜，結構力量並非一以貫之。在看起來順從公司運作的大部分活動中，底層仍然有看穿的成分，雖然不斷被反制，如一體兩面、改道、再吸納、節制、消解、進退維谷、作繭自縛、動態發展、兩者相應等。換句話說，「結構力量」並非如入無人之境——雖然結局看起來好像如此。更何況，最深刻的看穿必有最難纏的困局相隨。簡言



之，這是歷經了勞動者各種看穿的繁衍，在性質上不同於「勞動者有如無所作爲的傀儡」下的繁衍。從去物化的觀點重新檢視看起來物化的現象，這是社會生活發生蛻變的種子、基地與希望。

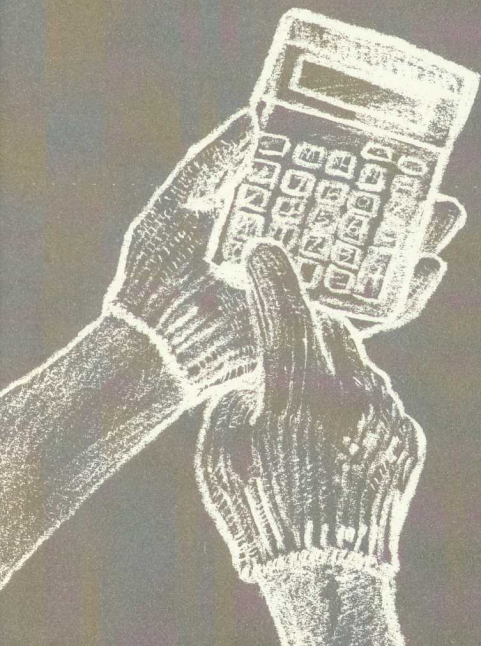
就行動者的行動而言，王永慶接受競爭、賦予正面意義，採取務實性行動（管理「合理化」），並且努力經營霸權，但他也必須面對霸權的局限。面對「合理化」，楊桑歷經擁抱、質疑、最後主張順理鬥爭（聘請會計師精算生產績效與獎金），這是「以子之刀，取子之果」。較爲強悍的勞動者則是針對績效獎金制度創造出來的天花板與兩難困局，直搗黃龍，反其道而行，將順理鬥爭推到極致，這是「以子之矛，攻子之盾」。較爲溫和的勞動者則在年輕時呈現出了志願性順服，但在關廠後，採取了有距離的觀察，呈現出看穿與限制的複雜糾結。不同位置的行動者，其所可能採取的行動有別，而結構力量也會因爲行動者的不同作爲（如看穿、限制以及兩者的連屬）而有不同的呈現，這最終將導向「結構力量與行動互構」這個基本議題。

第八章

# 成圖與留白

同時看穿與擁抱商品拜物教

---



港都勞動者所為何來？他們營造了什麼樣的社會？反過來問，台灣是一個什麼樣的社會，讓這些人以這樣的方式過一生？更具體地問：他們如何經驗資本主義？他們如何回應資本主義，從而讓資本主義在台灣以特殊的樣態出現？

如第一章所述，Marx 的答案可能是：工人經驗到了多層次的實在，在勞動過程中生產出來的剩餘價值被資本家占用，但卻被經驗為像是商品間的等價交換，勞動過程、工資形式與商品拜物教扮演了關鍵的角色（馬克斯、恩格斯 1991）。Burawoy (1979)則會回答說：工人在現場玩趕工遊戲、苦中作樂，融入資本主義。看來，在上述綿密的機制下，勞動者不僅無法逃離資本主義，反而更主動地擁抱資本主義。然而，資本主義真的密不透風嗎？是否有被工人看穿的可能？

第一章提及，資本主義一方面利用薪資勞動在勞動過程中創造並占有剩餘價值，另一方面則讓體現剩餘價值的勞動產品在市場上進行流通，藉以兌現資本，進行下一輪的剩餘價值的創造與占用。商品拜物教「立體地」連結了資本主義的這兩個關鍵機制，是資本主義社會中的「整體社會事實」(Mauss 1990: 78-79)。那麼，「港都勞動者經驗與因應資本主義」的問題就是：「他們如何經驗與因應商品拜物教」。港都的勞工是不是如 Marx 所預言的商品拜物教的信服者與實踐者？

前面各章的分析指出，行業傳統、唐榮鐵工廠與美麗島工廠的勞動者都有能力看穿商品拜物教，但弔詭的是，他們也擁抱商品拜物教。本章首先將確認商品拜物教在台灣社會中的複雜樣態，接著透過港都案例重探志願性順服、看穿與限制、異議與順從，以及「弱者的武器」等可能挑戰商品拜物教的能動，由此重新概念化「結構與行動」這個基本議題，並確立「存在感」這個新的社會分析基本議題。最後，將以「港都案例如何進行西方個案化與在地普遍化」做結。

## 一、商品拜物教與結構力量的呈現樣態

### (一) 同時看穿與擁抱商品拜物教

商品拜物教區分了商品的買賣與勞動過程中剩餘價值的占用，並且主張前者掩飾了後者，從而讓後者看起來像商品交換一樣公平對等。然而，剩餘價值的占用需要掩飾嗎？掩飾得了嗎？底下擬從勞動過程、工資形式與商品形式來考察港都的案例。

整體來說，港都案例呈現了各種對剩餘價值的看穿，但是這些看穿剩餘價值的作為是安置在支持與擁抱剩餘價值的軌道中。皮鞋業是典型的傳統行業，皮鞋師傅工作時間自由、以手藝為傲，高度融入勞動過程。受僱的皮鞋師傅按件計酬，可以帶來「純勞動」的共識效應。此外，「受僱」、「合股做分的」乃至於自行開業做頭家間的流動相當容易。勞動過程、工資形式與階級流動都有助於皮鞋師傅認同剩餘價值的萃取。台灣製造業中的「黑手頭家」與「黑手變頭家」所帶來的共識效應（謝國雄 1990）可以佐證此點。然而繞道到茶鄉，則會看到不同的景象。茶鄉的茶農同時是實際製茶的茶農、僱用採茶工的頭家、賣茶的茶商，以及打零工的工人，效應是：作為頭家的茶農，在工資的壓力下，對於剩餘價值的萃取十分敏感（謝國雄 2003: 54）。可以推論說，在考察了皮鞋業的勞動過程、工資形式與階級流動後，皮鞋師傅既認同又察覺剩餘價值的創造與占用。

在鐵路搬運業中，搬運工融入勞動過程，無暇顧及裝卸費的訂定，但是工會理事長看到了裝卸費因為國家的介入而被台搬公司抽頭，顯示了搬運業中勞動者既擁抱又看穿剩餘價值的萃取。由於國家的管制，計程車司機雖然努力「跑車」，但仍然要繳交「靠行費」，勞動收入被抽頭的過程外顯。派報業以份數來計算工資，派報工人努力衝高份

數，但〈勞動基準法〉的實施卻弔詭地導致雇主為了解除雇傭關係而退保，帶來了揭穿的效應。在這幾個行業中，勞動過程掩飾了剩餘價值的萃取，但由於勞資範疇是國家打造出來的，剩餘價值的萃取相當透明。在勞資範疇分化相當清晰固定的唐榮鐵工廠與美麗島工廠情況又如何呢？

在唐榮鐵工廠中，雇主費心經營霸權，有助於商品拜物教。民營時期，唐傳宗照顧職員，發給特別紅包，甚至不吝讓職員「污」錢，理由是：「他們如果貪，也會貪一些給我」（郭寶瓊、楊麗秋訪問詞，許雪姬 1993: 216, 249）。對於勞工是採取「包工制」，也就是「多做工、多拿錢」的「純勞動」（p. 55），勞資間彷彿有對等交換，因為勞動成果與報酬兩者間成比例，從而帶來了掩飾效果。資方的霸權作為試圖達成商品拜物教中勞資對等交換的效應。

但唐傳宗並未能心想事成。從勞動者的角度來看，民營唐榮的薪資制度十分多樣：倩、包、倩包混合體。相應的，就有不同類別的受僱者：職員、包商與工人。多樣的薪資制度意味著它們同時「並存」，勞動者因此區辨了不同的交易標的（勞動力、勞動或者勞動成果），讓勞動者與雇主間的交換有多樣的意義，從而開創了挑戰商品拜物教的空間。猶有甚者，這些薪資設計不僅僅只是「並存」而已，它們還可能結合，例如「公工包」以倩為名，其實為「包」（依據勞動成果來付錢）。相較於「包工包」完全以勞動成果來交換，「公工包」結合了倩與包，反而凸顯了資方萃取剩餘價值的意圖。

省營化後的唐榮，獎金分配是勞資間的核心爭議。張鳳和發現公司在產量增加以及假日需發加班費時動態提高產量基準，所以獎金的分配有上限，這讓剩餘價值的萃取可見。他的二十二點意見書清楚點出：資方努力萃取勞工創造的剩餘價值，但卻不進行對等交換。現場的各種怨嘆與抗議，並非針對剩餘價值的創造本身，而是資方與勞方間的不對等交換。資方不掩飾萃取剩餘價值的企圖，而勞方也不反對



各種萃取剩餘價值的作為。張鳳和的訴求很簡單：讓我們一起來擁抱商品拜物教！讓商品拜物教名實相符吧！

近二十年後，我們訪問了已經退休的興哥。像張鳳和一樣，他看到了公司扭曲工作時間（如煉鋼爐歲修與停電時要求勞動者停工停薪），但不同於張鳳和，他糾集了勞動者，決定以「依法上班」來對抗這不合理的規定。興哥也發現獎金的分配有上限，但他診斷出來的原因是「盈餘不透明」，換言之，只要盈餘透明，獎金分配的問題即可解決。公司的盈餘來自剩餘價值，興哥支持剩餘價值的創造，但要求剩餘價值的量必須公開，才能公平分配。最後，他指出了職員也一起「分吃」了現場的勞動成果，唐榮勞工更以「三支鐵啊」的笑話，辛辣地(poignantly)表達被剝削的經驗。這都挑戰了商品拜物教企圖呈現的對等交換表象。

對工資制度的挑戰不僅於此。省營後薪資制度的運作也帶來了弔詭的效應，如興哥將獎金制理解為「包」。獎金辦法是在正式的雇傭關係下的薪資制度，但是運作後，卻被感受為像是沒有雇傭關係的「包工」。這是一組辯證的關係，「實在」以與其對反的形式呈現，看起來是商品拜物教。在看穿了「有如做包工」的獎金制後，由於工資設計的「一國兩制」，使興哥得以援引職員的例子，希望工人也能夠享有單一薪俸制，讓他們的身分像真正被「僱」的吃頭路人一樣。這是批判商品拜物教的「順理鬥爭」，似「僱」實「包」、棄「包」逐「僱」。在有另類薪資制度的對照下，勞動者看穿「純勞動」的獎金制，而朝稍稍去商品化的單一薪俸制邁進，在單一薪俸制度下，勞動成果的不公平分配可以制度性地被緩解。<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 那麼單一薪俸制對商品拜物教的效應為何？Marx（馬克斯、恩格斯 1991）大體認為只要以工資的形式購買勞動力，商品拜物教的效果即會發生，不論是計件制或者計時制。本書的港都案例顯示，工資形式的細部設計與運作確實會強化或者減弱商品拜物教，特別的是如果各種工資

然而在唐榮鐵工廠的勞動現場中，勞動者仍然以「堆金」的遊戲來因應獎金制度，從而融入勞動過程中，如爐爐競賽獎金中以調整時間與產量來極大化收入。此外，勞動者也會以「寄帳」的方式來因應，這就不是單純地擁抱剩餘價值的創造，而是帶有看穿的意涵。

整體來看，唐榮的個案顯示了勞資雙方都同意萃取剩餘價值，不需掩飾，勞方追求的是合理的獎金制度，藉以達成勞資間的對等交換與勞工間的公平分配。這是既肯定了商品拜物教的論點（勞資間確實是不對等交換），同時也否定了商品拜物教所指出的層次間的掩飾關係。

這個訊息在美麗島工廠中更為清晰，展現在「做分的」理想與實際。首先，雇主戮力經營霸權。王永慶倡議「合理化」至上，並且宣稱要分享「合理化」的成果，也就是要與勞工對等交換。值得注意的是他的霸權經營將「合理化」上綱為「道路與真理」，具有實作、認識論與存在論的意涵，這是將「合理化」正當化、甚至神聖化，他並以共同經歷的匱乏經驗來說服。然而霸權有黑點與落差，從而讓勞資間的不對等交換與資方萃取剩餘價值的企圖顯露無遺，從而未能完全發揮商品拜物教的掩飾效果。他的例子讓我們有機會考察商品拜物教霸權的形成及其限制。

課長楊桑擁抱與體現「合理化」戮力於創造剩餘價值，對分享成果的部分則有質疑也有保留，策略則是「以子之矛，取子之果」。他認為工會因應「合理化」的策略，不是迴避或者是對抗，而是擁抱，而且要與資方玩得一樣精明，所以要請會計師。如何與資本主義相處？依其邏輯運作，而且是依其邏輯更高明地運作！楊桑認同王永慶，企

---

制度並存，揭露的效果更加顯著，如民營時期的唐榮鐵工廠。省營時期獎金制與單一薪俸制並存，最後獎金制改為單一薪俸制，主要效應應該是針對勞動力的「去商品化」，是直接挑戰商品拜物教。



業本來就是要萃取剩餘價值，毋需掩飾，他認為要修正的是成果的分享。另一方面，他認識到公司的利潤來自生產績效，而生產績效是勞動者創造出來的，也就是說，剩餘價值的萃取未被掩飾，但弔詭的是，他卻認同王永慶的廠外分享並以此掩飾廠內的未分享。

較強悍的勞動者擁抱「合理化」，要求績效的計算必須合理，由於績效計算不合理，所以感受到不對等交換。他順著績效獎金的邏輯反向操作（「增產則增獎、減獎則減產」中的後者），導致了與雇主預期目標相反的效果，從而讓雇主憂心。換言之，他「以子之矛，攻子之盾」，藉以追求公平的成果分享。就他而言，沒有表象與實在的區分，不對等交換並未以對等交換出現，從而沒有層次間的掩飾關係。他將績效獎金理解為「做分的」，但因為管理階層並未按照「做分的」真精神來分配勞動成果（如「獎金總額管制」帶來了天花板現象），勞動者才採取順理鬥爭，力促管理階層謹守「做分的」承諾。

較為溫和的勞動者年輕時經歷過對等交換的階段，當時他擁抱「合理化」。在遭遇降調後，他發現勞資間並未對等交換，這表現在生產基準與績效獎金的制訂、職員與工人的差別待遇、管理階層不體恤與不照顧勞動者等。除了勞工提供的勞動成果與資方提供的報酬間的不對等關係外，現場生活中的互動也是影響勞動者能否感受到對等交換的要素。他批判「合理化」的手段、邏輯、內部矛盾與效應，看穿勞資間沒有對等交換（表現在生產基準與績效獎金的制訂、勞動者與管理人員的不公平分配）。但他也理解，不對等交換並不是「自然」浮現的，而是因為有制度所設下的各種兩難，讓勞動者必須在兩壞中選取較可忍受者。一旦選定，則會作繭自縛，甚至自掘墳墓，從而讓剩餘價值的萃取十分透明，未能如商品拜物教所預期一樣的被掩飾。換言之，績效獎金制度的實際運作帶來了揭穿的效應。

另一方面，勞動過程中的「打到」讓勞動者融入勞動過程，帶來了掩飾剩餘價值的效應。弔詭的是，在勞動過程中體現出來的存在感

（家、另有所繫）讓他既看穿卻又接受現狀。最後，關廠帶來的「做後的感嘆」清晰地呈現出對剩餘價值萃取的看穿。

整體來講，王永慶宣稱的「生產多少，獎勵多少」展現的是「做分的」原則，勞資雙方是平起平坐的伙伴。雖然資方提供了資本、設備、廠房、原料，並負責行銷，但勞動者的勞動有同等重要的貢獻，所以勞方應該可以參與盈餘的分配。「做分的」是對等交換原則的體現，這是勞資雙方都接受的原則。問題出在「如何分」，美麗島工廠的情況是勞資雙方都服膺「做分的」理想，但在「分享的標準與比例的制訂」上出了問題。這是在霸權下對程序的挑戰，而不是針對霸權本身的對抗。一方面接受商品拜物教實際存在的不對等交換，另一方面否定商品拜物教中必須掩飾剩餘價值萃取的論點，從而主張勞資雙方共同擁抱剩餘價值萃取，讓其透明、對等、公平，「表裡如一」，毋需區分表象與實在，這與唐榮個案的發現類似。<sup>2</sup>

美麗島工廠的個案有幾點值得留意，一是王永慶的例子透露了霸權必然有內在的限制，剩餘價值的萃取不可能被完全掩飾；二是較強悍的勞動者的經驗顯示，萃取剩餘價值不必掩飾，不用區分表象與實在；三是較溫和的勞動者的經驗透露了行動者與霸權的關係會因為生命史的階段與遭遇而改變。

港都的勞動者深刻地理解剩餘價值的創造與萃取，並在工作現場要求對等交換。他們懷抱對等交換的理想，並且期待資方能實現這個理想。他們直搗 Marx 的「生產的內臟地帶」，他們並未被商品間等價交換的表象所掩蓋，相反的，他們希望能在勞動過程中實現對等交換的理想。就此而言，單單透過貨幣來給付工資，不足以掩飾勞資間的不對等交換，工資制度的設計與運作是其中的關鍵。勞動者看穿了資方假對等交換之名，行不對等萃取之實。他們的目的並非推翻資方，

---

<sup>2</sup> 本段文字承出版品委員會一位委員潤飾，使意思更為準確，謹表謝意。

而是要求資方實現對等交換的諾言。對勞動者而言，從市場上的一般商品交換到勞動現場中的勞動力交換與使用，對等交換的原則一以貫之。在這個意義下，港都勞動者既看穿又擁抱商品拜物教。

上述指出了勞動過程與工資形式兼具了掩飾與看穿的效應，而不支持 Marx（馬克斯、恩格斯 1991）與 Burawoy（1979）的「全然掩飾說」。<sup>3</sup>但在「商品形式」上，港都的案例是隱晦的，底下我試圖間接地推論。

唐榮接管案讓我們看到在資本的來源、積累、危機與轉性中，「資金」是其中的關鍵。各方行動者都相信：資金才是企業發展的基礎，資本才是利潤的來源。即便他們相信勞動有所貢獻，卻因為下面兩個因素而被忽略，一是工資已經買斷了勞動，二是勞動的價值被具現在商品中，商品進一步兌現為資本，從而被隱形。在此，看到的是商品與資本間的相互蛻變，商品拜物教變形為資本拜物教。<sup>4</sup>研究者從而必

3 勞動力的買賣以勞動（成果）的買賣呈現，關鍵的機制是工資形式，《資本論》已經提及，但並未說明具體運作的方式。《純勞動》指出工資形式在勞動過程的實際運作（如計件制）及效應，本書則指出工資形式及運作無法完全達成掩飾剩餘價值的目的，相反的，工資制度的實際運作讓剩餘價值的萃取十分透明。另一方面，勞動者並未因此而攻擊工資制度，反而要求勞動成果與工資間的交換吻合一般商品的交易：等價交換，童叟無欺。

4 從 Marx 的觀點來看，勞動力創造剩餘價值，剩餘價值透過商品的交換流通兌現，增值為更多的資本，繼續下一波的循環。唐榮個案中各方行動者所展現出來的圖像是由資金到商品再到資金的過程（Marx 的 M-C-M'），但創造剩餘價值讓卻資本增值的勞動過程隱身：勞動被掩飾，從而留白。必須反省的是，我們所經驗與分析的資本主義的理解範疇與架構（如「資本」、「工資」、「利潤」等）已經內含了繁衍與正當化資本主義的種子，亦即我們帶著資本主義的眼鏡來看資本主義，從而讓我們「身在此山中，雲深不知處」，這涉及了資本主義的多重實在與核心祕密。不說，是接受；說了，還是接受，因為說的語彙全都支撐所說的對象。從而研究者的分析或者「順勢而為」，或者選擇跳脫資本主義的

須帶著「基進」的概念範疇，像考古學家一樣的考掘，逐層挖開資本主義的各個化石遺跡，希冀能發現資本生命力的真正來源。即便如此，鐵路貨物搬運工會的理事長既擁抱又倒用資本拜物教，甚至有「勞僱用資」這種逆轉資本拜物教的實踐。

資本拜物教的另一個展現是：資方壟斷管理特權，連勞方都視為理所當然。唐榮鐵工廠採獎金制度，獎金的來源是公司的營業額，但是營業額的盈餘不透明，營業額與利潤的「再現」與「分配」屬於管理特權，與工會是「隔開」的。猶有甚者，資方壟斷管理特權，連勞方也不敢挑戰，如擔任工會理事的公司會計人員將工會職務與公司會計分開，不願意提供公司會計財務資訊給工會。工會試圖探入管理特權的禁區，但是並不容易，「管理權屬於資方」的觀念，根深蒂固，是一種「結構感」，引入勞工董事後才稍有鬆動。同樣的，美麗島工廠的勞動者既體會到「是自己替公司賺錢」，但也察覺到公司的管理類似「戒嚴體制」，管理權沒有制衡的力量。

為什麼唐榮的勞動者看清了利潤是勞動者創造出來的，卻仍無能挑戰涉及利潤計算與分配的管理權專屬於資方？原因可能在於：勞動力就像一般商品，一旦為資方所購入，勞動力的管理以及所創造出來的一切都歸於資方，勞動者無權置喙。然而，商品形式固然有掩飾剩餘價值的效應，但也可被勞動者用來要求落實對等交換，綜合的效應即是勞動者既擁抱又看穿商品拜物教。<sup>5</sup>

---

範疇與語彙（如引入「剩餘價值」的概念），一旦跳脫，研究者所提出的解釋會被理解為「沒有經驗上的基礎」。但還是要說。

<sup>5</sup> Willis (2000)從當代社會相當普及的文化商品來重新探討商品拜物教，也有類似的論點。新時代充斥著如電影DVD、音樂CD、流行服飾等文化商品，可供消費者進行充滿創意的、帶有感官意義的文化實踐。文化商品中的商品形式讓其可以與歷史意涵及先前的社會關係（包含消費與使用的規範）脫鉤，行動者從而可以更開放與更創意地運用這些文化商品。商品形式也鬆動了文化形式中的一般性預設（實在主義的再現，

## (二) 更深層的詮釋：商品霸權與平權人觀

如何進一步詮釋商品拜物教在台灣同時具有掩飾與被看穿的面貌？底下擬從「商品霸權」與「人觀與在地範疇」的兩可性來理解。

勞動過程、工資形式與商品形式是掩飾剩餘價值的三個機制，本書以商品拜物教來整合這三個機制。爲了進一步討論，必須區分出四個層次：一般商品的買賣、勞動力的買賣、勞動成果的交換，以及剩

---

the frames of realist representation) (p. 63)。這讓剩下來的意義更開放、更可質疑、更有「黏性」，即在拜物教傾向下存活下來的意義存在許多創新的空間。但文化商品也蘊含著再度拜物教的種子，一來是消費者對文化商品的象徵性做工，通常看不見，被誤以為是隨文化商品附贈，二來是消費者對文化商品做工所打造出來的自我認同，像是分立的、內在的物品，未能促成人與人之間的連帶，三則是商品文化的生產者可以占用消費者展現在文化實踐上的創意。即便如此，Willis 仍然殷殷致意於文化商品消費者的文化實踐所帶來的「開放性」，這個開放性維繫了「文化實踐運作在特定場域中務實的去拜物」與「這些實踐未來在不同的政治、經濟與教育條件下的結局」兩者間的張力(p. 105)。針對商品拜物教，Willis 採取的是「走出 Marx」的策略，即將分析的焦點由 Marx 的生產與流通轉向消費，由物件的製造轉向物件的「文化性」消費。他透過商品拜物教的觀念來分析文化商品中的「商品形式」與「文化形式」兩者間相生相剋的關係，犀利而深刻，呈現出商品拜物教這個概念的潛力。然而，這種看法意味著，製造業的勞工與物件的關係似乎僅限於「製造」，而非如文化商品的消費者是利用文化商品來創造意義、建構認同，所以製造業勞工的文化實踐必須自工業商品以外的地方找尋，或者，必須賦予「製造過程」可辨識的意義。但文化商品的製造者的經驗，是否與其消費者類似？或是仍然具有製造工業商品的薪資勞動者部分特徵？這是 Willis 一定要面對、但卻未處理的課題。本書採取「深挖 Marx」的策略，回到物品製造的現場，重探勞資之間對等交換的表象與實際。其次，由於 Willis 關注「意義的創造」，從而認為商品拜物教是失敗的溝通，即勞工忘記了體現在生產過程中的勞動，從而切斷了與這個過程的連結及其意義，本書則認為必須回到商品拜物教的起源，以勞資交換與不同層次間的實在間的關係來解析商品拜物教。

餘價值的創造與占用；商品形式涉及了前兩個層次，工資形式涉及了第二與三個層次，勞動過程則涉及了第四個層次。Marx在《資本論》中的主張是：這三個機制都有掩飾剩餘價值的效應，他區辨了勞動力的買賣與勞動成果的占用，但透過工資形式，前者掩飾了後者。

謝國雄(1997)有關台灣的外包與民營中小工廠的研究指出了「純勞動」（有做有錢，沒做沒錢，勞動成果與勞動報酬間簡潔、無他的連結），支持這個看法，即工資給付了所有的勞動，從而有等價交換的表象，但在爭議或者職業災害發生時，「純勞動」會鬆動。勞動力的買賣未曾出現，一出場即是勞動成果的買賣（「純勞動」）：勞動成果的買賣等於一般商品的買賣，而一般商品的買賣等價交換天經地義，因此當國家試圖修正「純勞動」時（如要求雇主給付假日與病假工資、職災補償等），不僅雇主抗拒，連受僱者也半信半疑。<sup>6</sup>

但本書進一步指出：台灣的勞動者在擁抱純勞動的同時，也質疑勞動成果的交換，從而無法將勞動力的買賣與勞動成果的買賣等同起來。令人訝異的是，不論擁抱或者質疑「純勞動」，商品霸權都扮演了關鍵的角色。

首先，在鐵路搬運業中，勞動力的買賣出現，但國家的介入，創造了「雇主」（台搬公司）從中抽成，並且規定了抽成的比例，從而讓剩餘價值的萃取十分透明，因此商品拜物教的效應未發生，反而是勞動過程的「遊戲」帶來了掩飾的效應。值得注意的是，搬運職業工會向台泥公司租用車輛來運輸水泥，這暗示了勞方與資方是市場上對等的兩造，進行的是一般商品（即搬聯會所提供的勞務）的交易，在

---

<sup>6</sup> 《資本論》中認為工資形式讓勞動力的買賣以勞動的買賣呈現，從而掩飾了剩餘價值，《純勞動》則指出了另一個可能，即勞動成果直接作為商品出現，而不需預設勞動力的買賣，換言之，勞動力就是(is)勞動成果，而非勞動力作為(as)勞動成果。



這個意義下，搬聯會理事長擁抱了商品霸權。<sup>7</sup>

就計程車業而言，合作社的成立讓受僱的司機變成自營作業者，而且是集體的自營作業者，他們進行勞動成果的買賣，將勞動成果的買賣當成一般商品的買賣。嚴格來說，計程車合作社已經不是資本主義生產模式，而是類似小商品生產模式，因而沒有剩餘價值的問題，從而也就沒有商品拜物教可言，但其重要性在於與車行對比，即對比出車行的「剝削」。就此，計程車合作社的設立揭穿了商品拜物教。換言之，計程車合作社一方面擁抱了「勞動成果等於一般的商品」的霸權，另一方面則以此霸權來對抗資本主義中剩餘價值的占用。此外，派報業由承攬而雇傭而公司間的關係，顯示了由「勞動成果的交換」轉變成「勞動力的交換」再朝「一般商品的交換」演變，雇主試圖透過商品霸權從根化解「受僱者」這個範疇。行業傳統最能彰顯一般化的商品買賣，進而呈現出商品霸權。而這商品霸權既可被受僱者用來對抗資本主義中的剩餘價值之萃取，也可被雇主用來反擊受僱者。

其次，不論是在唐榮鐵工廠或者美麗島工廠，勞動力的買賣已經成為基本的事實，<sup>8</sup>勞動者並不質疑勞動力買賣，然而薪資制度的運作

<sup>7</sup> 但搬聯會是否運用了商品霸權來對抗雇主，從而展現了商品霸權的兩可性？目前沒有資料可以回答。搬聯會理事長顯現的資本拜物教（台搬公司以勞務為主體，不能創造利潤，亦即只有資本才能創造利潤）或許與商品霸權有關，這有待進一步的探究；可以確定的是，他運用資本拜物教來對抗開放貨物搬運市場的主張。但就 Marx 的觀點而言，資本拜物教是商品拜物教的進一步發展：剩餘價值化入商品之中，商品販賣後，再轉化為資本，使資本看起來具有創造利潤的能力，且有自主的動力。對照之下，唐榮鐵工廠的勞動者則察覺利潤是他們創造出來的，卻無能參與利潤分配的討論。

<sup>8</sup> 必須留意：商品交換是「一手交錢，一手交貨」的一次完成的行動，勞動力的買賣與使用則是一個相對漫長(*protracted*)的過程，相對地沒有一個「銀貨兩訖」的明確時間點。



卻是「名為勞動力買賣，實為勞動成果交換」，這固然有掩飾剩餘價值的效應，但也會被勞動者質疑「勞動成果的分配不公」。這並非「純勞動」的對反，而是其延續，即要求落實工資設計中的對等交換，是「未完成的純勞動」。<sup>9</sup>

小結來說，在勞動力的買賣（即勞動者依循正式的薪資制度被聘用）未浮現時，勞動成果的買賣就等同於一般商品的買賣，如「純勞動」；在勞動力的買賣正式浮現後，勞動力的買賣卻以勞動成果的交換呈現。進一步來說，針對資本主義提出的另類理想，如計程車合作社，也是立基在「勞動成果等於一般商品」的基礎上。因此，不論《純勞動》或者本書都發現台灣勞動者視勞動成果的買賣等同於一般商品的買賣，將勞動力的買賣經驗為勞動成果的買賣，並且接受「勞動力的買賣等同於一般商品的買賣」，進一步的意涵則是：一旦為資方所購入，勞動力的管理以及所創造出來的一切都歸於資方（即雇主壟斷管理特權），商品兌現為資本並得以進一步積累，同樣也非勞動的功勞（資本拜物教）。這種被視為當然、想都不用想的信念(unthinkable thought)強大到即使國家介入試圖修正「純勞動」（如有假日與病假工資、職災給付）時，不僅雇主抗拒，受僱者也半信半疑，它更滲透到資本主義的三種掩飾機制（商品形式、工資形式與勞動過程）中，或可稱為「全括的商品霸權」。<sup>10</sup> 台灣的勞動研究佐證了全括的商品霸權，一是商品化一路由勞動力、勞動、身體、技術，再到勞動力的繁

---

<sup>9</sup> 謝謝夏傳位提醒我從整體的觀點來考察商品拜物教在台灣社會中的呈現。

<sup>10</sup> Marx 在《資本論》分析了「商品生產所有權規律轉變為資本主義占有規律」（馬克斯、恩格斯 1991: 639-644），他指出了兩個機制：資本的處女性（即貨幣最初轉為資本是依據商品所有權的等價交換）一直存在，以及勞動過程中各個生產要素都是資本家在市場上等價交換購買來的，其所生產出來的產品，自然歸屬於資本家。除了這兩個機制外，「全括的商品霸權」更指出「直接將勞動成果等同於商品」這個關鍵面向。

衍（如家務勞動），相當平順，二是攸關勞工集體的工會法，卻有個體化的發展。<sup>11</sup>此外，繞道到面對資本主義大環境下的茶鄉（謝國雄 2003：第二章），家戶生產下的茶農「以倩（僱用工人）為買賣」也證實了台灣社會中全括的商品霸權。<sup>12</sup>

「全括的商品霸權」讓商品拜物教既被看穿（勞動者察覺到剩餘價值的創造與占用，且感到不公），也被擁抱（要求勞資的對等交換一以貫之），這一方面展現了「全括的商品霸權」的兩可性，另一方面顯示了勞動者的能動。另一個佐證霸權的兩可性與行動者的能動的例子，是鐵路貨物搬運業中的搬聯會理事長：他一方面擁抱資本拜物教——勞務無法創造利潤，只有資本才可能創造利潤，另一方面利用資本拜物教主張鐵路搬運的市場不可開放，必須維持特許獨占，因為加入競爭的業者既未提供資本，只能靠中間剝削來賺錢，會惡化勞動者的處境。

另一個理解台灣勞動者同時擁抱與看穿商品拜物教的深層因素是平權人觀與在地範疇（如「做」、「命」等）。我在《茶鄉社會誌》一書中指出：台灣勞動者在「倩」的關係中，將自己看成是與雇主平

<sup>11</sup> 參見本書第一章。

<sup>12</sup> 《資本論第一卷》指出「只有當生產資料和生活資料的所有者在市場上找到出賣自己勞動力的自由工人時，資本才出現；而單這一歷史條件就包含著一部世界史……就標誌著社會生產過程的一個新時代」（馬克斯、恩格斯 1991：193）。換言之，勞動力商品化是劃時代的分水嶺，當中充滿了暴力與血淚，如馬克斯細緻刻畫的原始積累。對照之下，全括的商品霸權暗示台灣社會的勞動力商品化既平順且深入，並非石破天驚的劃時代關鍵事件。然而，在全括性的商品霸權的底層，其實存在著普羅化帶來的威嚇，但這個資本主義的威嚇面向，平常隱而不顯，只有在勞動者失業時，他才會驚慌地感受到，並且依循商品化的邏輯來因應。這是台灣社會之謎。

起平坐、對等交換的行動者（謝國雄 2003）。<sup>13</sup> 在美麗島工廠中，「倩」的關係卻出現了「做分的」成分，同樣展現了平權的人觀。平權的人觀與全括的商品霸權相容，一方面讓勞動者易於接受商品形式中的對等交換，另一方面讓勞動者有所本以要求落實對等交換到工資制度。此外，行動者用來理解周遭生活的俗諺（如「工」字出頭便入「土」）可能有神祕化與正當化的作用，從而呼應了雇主的霸權計畫，有助於商品拜物教。然而，在地的文化範疇不必然導向神祕化與正當化，如唐榮鐵工廠工會幹部活用「命」與「剋」來勾繪勞資鬥爭，發揮了看穿的效應，從而開啓了再吸納的可能。<sup>14</sup> 平權人觀和在地範疇

<sup>13</sup> 《茶鄉社會誌》（謝國雄 2003）比較了「買賣」、「包」、「訂做」與「倩」，藉以凸顯「倩」的特徵、台灣人對倩的理解（以「倩」為買賣），以及台灣人對於「人與物的關係」的理解。本書美麗島工廠進一步指出：勞動者是以「做分的」來理解勞動成果的分配。我由在地理解範疇，特別是與生產相關的範疇著手。我先前的研究發現了「份」、「互相」與「報」涉及「對等交換」，「命」、「運」、「時」、「報」等涉及宇宙觀，而「倩」、「頭家」、「做」等直接涉及資本主義，「本分」、「認份」（謝國雄 1997）和「份」（房份、丁份、股份等）（謝國雄 2003）則與「做分的」有一定的關連。我們大體可以確認：台灣的資本主義透過「生產關係的在地概念」來展現，這涉及了「語彙」、「概念」、「實在」與「變遷」四者間複雜的互動，可以與 Sewell (1980) 和 Pellegrin-Rescia and Levi (2005) 做比較。

<sup>14</sup> 在討論資本主義的呈現樣態時，必須留意生產關係與思維範疇並非必然相應，而相應不必然是功能性關係。謝國雄(2003)指出了在地理解範疇在資本主義運作過程中的角色，如在地「倩」、「包」與「買賣」等觀念中介了村民對「工資」的理解，展現了他們對於「人與其勞動力與勞動成果間的關係」的看法。本書以美麗島工廠為例，發現了績效獎金設計底層的「做分的」在地理解，以及像是「家」、「命底」等這種存在論的關懷，深深影響了勞動者對薪資勞動的理解與態度。這些存在論的關懷並非源自薪資勞動，也不是薪資勞動的效應，而且可能兼具正當化與批判雙重作用。此外，王永慶這種霸權經營者也會援引宇宙觀與世代經驗來正當化合理化的作為。這說明了來自生產關係以外的思維方式，可以對生產關係本身發揮一定的作用（比較 Godelier, 1977: Chap. 8）。

與商品拜物教的關係是曖昧的。

不論志願性順服(Burawoy 1979)或者商品拜物教(馬克斯、恩格斯1991)的焦點都是剩餘價值的掩飾,本書提出的挑戰是:剩餘價值掩飾得了嗎?需要掩飾嗎?更具體、細緻的提問有二:一是在剩餘價值被掩飾的驅力下,看穿如何可能?二是在確認看穿存在後,剩餘價值的掩飾與看穿如何並存與糾結?就前者而言,一是霸權經營本身就有其內在的弱點,二是多樣的薪資制度並存以及績效獎金的計算十分透明,三是勞動者各種有創意的行動。勞動過程、工資形式與商品形式三者固然有掩飾剩餘價值的效應,但是港都勞動者也展現了看穿的能力,他們同時擁抱與看穿商品拜物教。就後者而言,「全括的商品霸權」與平權的人觀的兩可性扮演了關鍵的角色。

如果資本主義的核心範疇(如「工資」、「剩餘價值」、「資本」等)是普遍的,那麼可以預期:資本主義所到之處,商品拜物教必然盛行。但在台灣,商品拜物教既被看穿,又被擁抱;既被批判,又被要求落實,這與全括的商品霸權與平權的人觀有關。至此,本書整合了勞動過程中剩餘價值的萃取、勞動過程之外的商品霸權與在地人觀及範疇,從而指出了台灣資本主義的特徵。<sup>15</sup>

接著,本章將進一步發展有關結構力量與行動的一般性論點,藉以替「在地普遍化」做準備。

### (三) 從商品拜物教到結構力量的呈現樣態

商品拜物教的焦點是萃取剩餘價值,它區分了表象的商品間的對

<sup>15</sup> 總結本書與《資本論》不同的三個論點,一是勞動過程與工資形式可以掩飾剩餘價值的效應,但有其限制(也就是有被看穿的空間);二是全括的商品霸權貫穿到《資本論》所指出的三個掩飾剩餘價值的機制(商品形式、工資形式與勞動過程),但全括的商品霸權有兩可性(既可支撐掩飾,也可支撐看穿);三是平權人觀與全括的商品霸權相容。

等交換與底層的剩餘勞動之產生與占用，並且認定前者掩飾了後者，從而讓後者以與自己對反的形式出現。從本書的觀點來看，商品拜物教是資本主義萃取剩餘價值的驅力的呈現樣態，它一方面呈現了資本主義的多層次，另一方面則展現了資本主義的變身。

「呈現樣態」就是結構力量在行動者眼中的模樣。「看起來是什麼模樣」的呈現樣態，是結構力量不可化約的一個面向，因為呈現樣態對於所謂的「結構」力量有特殊效應，從而構成結構力量的一環。本書一方面更細緻地處理了資本主義的各種呈現樣態，如資本主義的現身、變身與隱身，另一方面則指出這些呈現樣態有其效應。

資本主義這個結構力量可能以各種方式現身，如自然化、預留空間、設定選項與反制，以及被相對化等。一旦現身，就可能有變身。資本主義也可能隱身。

一方面，結構力量所造成的現象變化看起來很自然，有如天經地義的安排，無可挽回，如行業式微之於辯士，這是報導人的經驗。另一方面，變遷的底層力量（如造成行業式微底層的資本主義擴張）卻不被看見（隱身）。此外，日常行動成爲慣行讓結構力量自然呈現，排除了更寬廣的制度安排，帶來了「排除性視域」的效應。自然化是結構力量的呈現樣態，帶來了特殊的效應，如無可挽回、隱身、排除性視域等，強化了結構力量，進一步影響了行動，如隱身讓結構力量展現出多層次，使關鍵機制退爲背景，讓行動者找不到行動的對象，使其更有威力。

資本主義力量現身的另一個方式是預留空間、設定選項與採取反制。萃取剩餘價值是資本主義的驅動力量（即所謂的結構力量），在美麗島工廠中這個驅力以「合理化」呈現，並體現在績效獎金制上。績效獎金制預留空間與設定選項讓勞動者有行動的可能，誤以爲自己是自主的、行動是有效的，從而在設定的空間中行動，不會直接挑戰「預留空間與設定選項」的設計本身，這可以讓結構力量隱身。其次，

由於有自主的行動空間與可以選擇的選項，勞動者採取行動，但卻讓結構力量以特殊的樣態呈現，如由限制轉化為自由，讓勞動者誤認而苦中作樂。整體來看，預留空間與設定選項讓結構力量看起來像是一個深思熟慮的人，這種擬人化帶來了玩遊戲的可能，進一步有遊戲的效應：行動者一旦參與其中，苦中作樂，結構力量即由變身進而成為隱身。再者，勞動者在預留的空間與設定的選項中的行動，雖然導致了進退維谷、作繭自縛、自掘墳墓的困局，卻也可能察覺到結構力量的這種意圖與效應，並「以子之矛攻子之盾」，這促動了結構力量的反制。

此外，提出或者實踐另類理想既讓結構力量現身，同時也讓結構力量相對化，如計程車合作社的例子所示。

最後，結構力量也可以直接隱身，如普羅化的威力，平日未被感受到，失業時則強烈到不可正視。再如唐榮的職業災害報告書中，聚焦在物理因素與動作（「生產中的關係」），並據此提出改進方案，忽略、從而掩飾了創造剩餘價值的生產關係（隱身）。在類似職災報告書的日常活動中，資方推動了有助於商品拜物教的霸權計畫。

簡言之，商品拜物教導向「結構力量的呈現樣態」的討論。商品拜物教是資本主義的呈現樣態，在台灣商品拜物教則同時有掩飾（如變身與隱身）的效應與被看穿的空間。掩飾是結構力量的呈現樣態，同理，被揭穿也是一種呈現樣態，同時掩飾與被揭穿又是另外一種呈現樣態，這些不同的呈現樣態各有不同的效應。

所謂的「結構力量」，除了考察具體內容（如現代國家或資本主義）與總稱性質（如多重關卡、同源異相等）外，也必須考察呈現樣態。具體地說，結構力量的現身方式、變身與隱身可以強化或者掩飾結構力量，即呈現樣態本身有其效應。當然，我們也看到了順勢（法、理）鬥爭帶來的看穿結構力量或者將其去物化的可能，而提出或者實踐另類理想更可以讓結構力量現身並被相對化。



「呈現樣態」不僅讓我們可以正視能動，也讓我們可以更深入地處理結構的變遷。本書指出作為總稱性質的「變遷」，其實是有「呈現樣態」的面向，如自然化、隱身與多層次等。以電影辯士為例，行業式微被經驗為十分自然，而隱身與多層次則來自研究者與被研究者的對照，研究者從而有能力指出結構力量的變化被自然化與隱身是繁衍結構力量的一個關鍵機制。辨識出結構被繁衍的複雜機制，去物化的空間由此浮現。此外，本書的民族誌資料也指出行動者的各種創意，是孕育變遷的種子。研究者觀點的改變、被研究者隨處展現的創意，以及不以成敗論英雄，讓我們對結構力量的變遷更為樂觀。

不僅如此，商品拜物教也暗示了重新概念化「行動」的可能。商品拜物教成立的前提是勞動者相信並且實踐商品間的等價交換，這也意味著：行動必然中介了各種結構力量。如果我們能進一步掌握中介的機制、樣態與效應，必然能深化對商品拜物教的理理解。最終來講，是行動讓結構力量現身、變身或隱身，必須以行動作為中介的觀點來考察結構力量的呈現樣態。

本書是透過有關行動的四個概念架構來分析商品拜物教，接下來將以港都個案與這四個概念架構進行切磋，並重新概念化「行動」。

## 二、作為中介的行動

第一章提及，相對於 Burawoy (1979)的志願性順服，Willis (1981)、Passerini (1987)與 Scott (1985)指出弱者有看穿結構力量的可能，而且以不同的方式為之。接下來的兩個大問題，一是如何整合上述彼此相互矛盾的「一對三」架構？二是如何進行理論化？透過港都案例與四個觀點的搏鬥，本書將重新概念化「行動」，區辨並整合「行動與結構力量連屬的諸多方式」，藉以確認行動在分析上自主與不可化約的角色。



## (一)「行動」在分析上的地位

有關結構與行動的討論，由傳統的二分進展到結構化(structuration)以及實踐論的論點。這個進展尚未面對的一個問題是，行動在分析上的角色為何？「行動」是由「結構」推演出來的嗎？或者行動有不可化約的分析性地位？以英國的反抗學生為例，Willis (1981)有力地指出：「結構」不可能一以貫之，長驅直入到日常生活；「結構」一定要透過人的行動，才能在日常生活中現身與發揮作用，從而讓行動者有機可乘。由此，可以進一步推論：結構力量內在於行動、行動中介結構力量，以及兩者相互含括(Willis 2000)。<sup>16</sup>這是造成「結構」觀念革命的「行動」與行動。

從本書的觀點來看，Willis (1981)最重大的啟發是指出行動在分析上的自主角色，結構力量一定要透過行動者的自由創意才能展現，行動是結構力量現身不可或缺與不可化約的條件。行動與結構力量相生相剋，無法在沒有對方的情況下存在。但 Willis 的論點仍有兩處有待進一步發展，一是對抗只是眾多行動的一種，其他類型的行動是否仍然可以有分析上的自主性？「不動」是否仍然有分析上的自主地位？二是轉轍（施展男性雄風宣洩了反抗學生對資本主義的洞識）只是消解看穿的一種可能。簡言之，我們必須擴大視野，考察其他類型的行動與其他類型的中介，建構出行動與中介的整體光譜，藉此落實與細緻化行動在分析上的自主角色。Burawoy (1979)的志願性順服、Passerini (1987)的「將順從安置在異議的軌道上」與 Scott (1985)的「弱

<sup>16</sup>類似的觀點早已被提出，如「結構是虛擬的存在，被體現在、但不能被化約為具體的實踐」(Sewell 1992: 8)；結構不能被直接看見，只能在結構的因果所作用出來的權變後果中被偵測出來，也就是說，結構的效應跨越各式各樣的實證事件 (Kontoupoulos 1993: 220, 引自 Bhaskar)，從而經驗事實不僅是結構的檢證(test)，更是結構的共證(corroboration)。

者武器」正好補足這片空白。

但上述四個架構的共同問題在於未能正視行動的樣態，更準確地說，作為中介的行動之樣態，以及這些特殊樣態所帶來的效應。再者，這四個架構未能正視行動打造了結構力量的呈現樣態。綜合行動本身的中介效應以及行動的中介樣態之效應，我們可以推論：行動打造了結構力量的呈現樣態，至此，行動在分析結構力量與行動的連屬上的自主角色才獲得確立。

為了解行動如何中介結構力量，我們必須區辨與整合行動作為中介的機制、行動作為中介的樣態，以及這些樣態的效應。就行動作為中介的機制而言，行動者可以順從、異議、對抗結構力量，或是結合這些手段，這是局內的中介；行動者也可以離開與另謀出路甚至提出與推動另類理想，這是局外的中介。此外，我們也可以透過看穿與限制來考察行動如何中介結構力量。就中介的樣態而言，我們看到了順理鬥爭、藉他人之口來批評、非法的手段、避其撻、引以為傲、創意運用在地範疇等。最後就中介的效應而言，必須同時留意行動和行動的樣態所帶來的效應，這些效應形塑了結構力量的呈現樣態。

上述的討論聚焦在報導人的行動，然而研究者的行動同樣可以中介結構力量。首先，報導人的經驗因研究者的提問而「整體化」，如美麗島工廠基層工人對勞動過程的再現。其次，研究者的分析指出了結構力量的隱身，與被研究者的經驗相互對照下，凸顯了結構力量的「多層次」，這是另一種呈現樣態。最後，研究者衝擊報導人而讓結構力量現身，如第七章報導人對民族誌初稿的反應指向隱身在後且大力協助資本主義的法律。<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> 第七章註1提及的書稿事件也揭示了「多層次的社會生活」。如果本書內容是外顯的前景，書稿事件則是不可或缺的背景；如果前者是唱出來的主旋律，書稿事件則是不可或缺的伴奏；如果前者是已經安置好的舞

## (二) 建構作為中介的行動之整體光譜

志願性順服(Burawoy 1979)、看穿／限制(Willis 1981)、異議／順從(Passerini 1987)與「弱者的武器」(Scott 1985)是四個考察行動的概念性架構。Burawoy 看到了芝加哥零件工廠的工人主動參與生產，Willis 看到是：英國工人子弟對抗學校，但卻帶來了繁衍的效果，他以「看穿」與「限制」來概念化這組弔詭的關係。Passerini 則以「將順從安置在異議的軌道上」來勾繪義大利工人對法西斯政權的因應，Scott 則從「弱者的武器」檢視馬來西亞貧農的能動與富農的局限。

由於上述四個分析行動的架構是各自發展，各有關注的課題與特殊的論點，我們面對的問題有三，一是如何讓四個架構之間彼此轉譯與溝通，進而達到整合的目的？二是如果我們能發展出一個整體的行動架構，那要如何進一步細緻化與擴大這個架構？三是是否有其他關鍵面向無法為這四個架構所包括？這三個問題都必須透過具體的在地個案來回答。

相較於這四個架構，港都案例同時是其例證、補白與創新，以及異例。首先，行業傳統中，鐵路搬運工融入搬運過程是志願性順服的例證，而搬聯會理事長洞悉工資的抽頭則是看穿的例證；計程車合作社理事長與派報工會幹部提出的另類理想也是看穿的例證；再如唐榮鐵工廠現場的「堆金」也是志願性順服的例證（雖然當中夾雜著看穿），工會理事長與警察的對抗「硬中有軟」則是「將順從安置在異議」的例證。美麗島工廠則同時呈現了 Burawoy (1979)的志願性順服以及 Willis (1981)的看穿與限制，這可以在事頭（事頭的分類、做事的方法）、現場「遊戲」（「打到」、「寄帳」）、績效獎金制的運作、

---

台與角色，書稿事件就是燈光：就像存在感給整個社會生活投下新的光源一樣，書稿介入也給本書的內容投下新的光源。

現場的社會活動（如中元普渡），以及自我認同（如顧公司品質、「工牛」）等中被發現。

其次，港都個案也補充了這四個架構的留白而有創新的面向，如唐榮個案中雇主的作為、對抗對於行動者有各種不同的影響——有的促成行動者成長的正面效應（如興哥的例子），有的則導向不動（如阿義），以及指出行動的條件與基礎，如物件、認同、在地範疇、存在感與歷史感，其中行動者創新地運用在地範疇來中介結構力量，更是媒合在地文化與普遍性議題的一個關鍵點。

同樣的，美麗島工廠的案例也指出了雇主對「合理化」的霸權經營，如王永慶的深化、普遍化、分享世代經驗等。該個案同時指出，相對於對抗的行動，看穿可以透過語言來呈現，如在想像的鬥爭中將物擬人化、開材料的玩笑等。再者，此案例更細緻地區辨出了看穿的各種標的與層次。做事頭中的看穿，大都是靈光一現地體會到相當深刻的「結構」意義，如事頭的分類透露出來自績效獎金的驅力；在做事的樣態中，察覺自己是公司的工具；在交辦單中看到「合理化」的排除性視域之盲點。但是較為全面、較深刻的看穿則是發生在績效獎金制的實作中，勞動者看穿了「合理化」的方式、邏輯、內部矛盾和效應，最終看穿剩餘價值的萃取。再如對科層制本身的看穿逐漸深化，進而擴及對整個管理體制的批判。最後，較強悍的勞動者更直接衝撞績效獎金制度本身，將順理鬥爭推到極致。

特別要強調的是本書指出了看穿與限制兩者間的複雜關係。Willis (1981)的論點是英國的反抗學生看穿了學校教育與資本主義下的勞動，但卻未能改變現狀，反而被導向繁衍既有體制（「轉轍」）。看穿的潛力與實作為什麼未能發揮轉化的作用？「限制」是 Willis 所提出的主要機制，如來自性別分類與父權邏輯的分化，以及主流意識形態的質詢等。但美麗島工廠個案的貢獻有二，一是限制不一定來自勞動現場之外，二是細緻地區辨了各種讓看穿「功虧一簣」的各種機制。

在美麗島工廠的現場中，我們發現了轉化看穿的各種機制，如一體兩面、改道、再吸納、消解、進退維谷、作繭自縛、動態結合、相應與存在感。相對而言，改道、再吸納、節制和消解與 Willis (1981) 的限制類似，美麗島工廠的獨特發現是「一體兩面」、「進退維谷與隨之而來的作繭自縛、動態結合的相應」、以及激起存在感。看穿的標的不同，限制的性質也不同，兩者的關係也不同。此外，研究者的介入也促動了限制與看穿的辯證發展。

Willis (1981) 發現的是「看穿中的限制」，以看穿（看穿資本主義下同質化的勞動、對抗學校體制）為基調，性別分類、父權邏輯與主流意識形態在此看穿下應聲浮現成為限制。美麗島工廠的個案則指出「限制中的看穿」，這意味著美麗島工廠的勞動者是以限制為基調，如志願性順服或者面臨各種兩難（如衝或者不衝、去工廠就業或者就此失業、養家活口或者不養家活口等）。看穿是在此漫天鋪地的限制下出現，最終還是被轉化與消解，從而繁衍了工廠內的「合理化」、績效獎金制度（與升遷制度）。

除了作為例證、補白與創新之外，港都個案也提供了異例。如唐榮鐵工廠的勞動者並未與雇主直接對抗，而是採取順理鬥爭與雇主周旋，順理鬥爭是「將異議安置在順從的軌道上」，而非「將順從安置在異議的軌道上」。美麗島工廠中，績效獎金制中的「順理鬥爭」（如較強悍的勞動者「以子之矛，攻子之盾」）、工會與公司的磋商，以及「顧公司的品質」底層的另類想像（如公司為勞動者所共有），都是「以順從的方式來表達異議，從而將異議安置在順從的軌道上」。另一個例子是工人以模仿、滑稽化公司權威的方式來開同事的玩笑。此外，美麗島工廠的案例呈現了做事頭與玩「遊戲」（如「打到」、「寄帳」等遊戲）等不同於直接對抗的行動。<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> 本書第一章指出在承平時期的，台灣勞動者呈現了「純勞動」的志願性順

Scott (1985)認為不論資本主義霸權的經營如何成功，仍然存在著抵抗的空間，他認為抵抗的空間會出現在霸權威力不及之處。但本書前面各章卻發現，即便在霸權的勢力範圍內，港都勞工也會抵抗。因此，應該分析的有兩點，一是抵抗的空間如何出現？其性質為何？例如王永慶的霸權經營有內涵的落差與隙縫。二是行動者如何運用（或者不運用）這個空間？勞動者利用了這個空間（「順理」），但並非按照霸權的意圖進行，從而有溢出的、越軌的作為（「鬥爭」），如楊桑的「以子之矛，取子之果」；領班以違反公司規定的方式（如「寄帳」）來達到生產目標，以爭取績效獎金。甚或較強悍的勞動者「以子之矛，攻子之盾」的順理鬥爭：「放給你涼涼地做」，看穿了霸權的設計以「不衝」來因應，並且評論其他衝的領班是「頭殼壞去」。勞動者以違反官方期待的方式進行對抗（順理鬥爭），展現了豐富的創意。最後，即便勞動者看穿了霸權隙縫的性質，但卻無能利用，因為別無他途：「不然，你要怎樣？」（如帶頭繼續衝業績的領班）。霸權仍然有其效力，可以化解抵抗的動力。這提醒我們從而必須正視霸權隙縫的性質（如欲擒故縱、內部矛盾、進退維谷），以及運用這些隙縫的方式、效應與限制。

上述分析對於建立作為中介的行動的光譜有何啓示？首先，作為例證，港都個案促成了上述四組概念可以相互轉譯，如鐵路貨物搬運

---

服，但勞資爭議與罷工等衝突下的行動可以活化結構力量、讓結構力量的幽微面現身、可以啟蒙與充權行動者，以及可以繁衍結構。本書也分析承平時期的勞動者的行動，理論意涵是：論理，承平時應該看不到看穿或者挑戰制度的行動，但仍然出現了，為什麼？如果承平時期仍能偵測到能動，那麼就有理由對人類的行動保持樂觀。晚近，工會領導與工運組織者的行動也被搬上檯面，凸顯其對勞資制度做工上的重要性(Chiu 2010)，理論意涵是：如果在最可能有能動（如工運）的地方，卻發現不動，為什麼？



勞動者的現場趕工遊戲或者皮鞋師傅的「自由」，正是 Burawoy (1979) 所謂的「志願性順服」，從 Willis (1981) 的角度來是限制，從 Passerini 的角度來則是「順從」。再如順法鬥爭與順勢鬥爭是 Passerini 的「將順從安置在異議的軌道上」的對反，這兩者其實也就是 Willis 所謂的看穿與限制的糾結，但 Passerini 對這兩者的糾結樣態有更深入的分析。

這四個架構分別發現志願性順服與看穿，兩者相互矛盾，但在同一個案例中卻同時發現共識與異議，如行業傳統仍可看見志願性順服的痕跡，但這並非純粹的 Burawoy 式志願性順服（即主動參與剝削自己的生產活動），而是夾雜了 Willis (1981) 所指出的看穿與限制，然而其內涵與兩者的關係卻又與 Willis 所發現者有別。唐榮鐵工廠與美麗島工廠亦然。化解這個矛盾的方法就是建構出一個更寬廣的行動的光譜，藉以安置與整合這四組架構。

如前所述，志願性順服(Burawoy 1979)、看穿／限制(Willis 1981)、異議／順從(Passerini 1987)與「弱者的武器」(Scott 1985)是四個考察行動的概念性架構。在經過港都個案與這四個架構的切磋後，可以發現：相對於 Burawoy 的共識 (consent)，Willis、Passerini 與 Scott 三人將「異議」(dissent) 搬上檯面，整體的發展是由「順服」到「異議」再到「順服與異議的糾結」。這四組概念構成了一個光譜，以志願性順服與異議為光譜的兩端，中間則有「將順從安置在異議的軌道上」與「檯面上順服／檯面下反抗」。

再者，作為補白、創新與異例，港都個案可以細緻化與擴大上述立基於既有四個概念架構上的光譜。美麗島工廠個案區辨了看穿的標的與層次，並且指出了看穿與限制間的複雜關係，這細緻化了行動的整體光譜。唐榮鐵工廠勞動者的「將異議安置在順從的軌道上」證明了 Passerini (1987) 的「將順從安置在異議的軌道上」只是眾多可能之一。美麗島工廠現場領班反其道而行的順理鬥爭挑戰了 Scott (1985) 的「檯面上順服／檯面下反抗」的二分說法，加上在該廠中發現的特殊



機制，如進退維谷、作繭自縛、自掘墳墓、等比回應，以及電影辯士面對電影業式微的不動等，都擴大了行動的整體光譜。在此光譜下，「不動」仍是一種中介，即「不中介的中介」：因為行動者的不動，才讓結構力量以勢如破竹或者物化的樣態呈現。<sup>19</sup>此外，唐傳宗因應國家的作為與王永慶的「合理化」霸權經營，讓行動的光譜由勞動者擴大到雇主。

但港都個案是否呈現了上述四個架構所未關照到，但卻又十分關鍵的面向？

### (三) 作為中介的行動之樣態及效應

港都個案更凸顯了作為中介的行動之樣態，如順理（勢、法）鬥爭、非法手段、避其撻、借他人之口來批判、引以為傲、創意運用在地範疇等。這些樣態除了透露出結構力量的性質（如十分強大、無法正視）外，也讓行動成為可能：正是因為這些「繞道」與「委婉」的中介樣態，行動才成為可能，進一步才有機會中介結構力量。港都案例中的順勢（法、理）鬥爭以及「將異議安置在順從的軌道上」意涵著港都勞動者既看穿又擁抱資本主義。

在港都案例的啟發下，我們可以重新詮釋與定位上述四個有關行動的架構。以 Burawoy (1979)的志願性順服來說，勞動者主動參與趕工遊戲，從而繁衍了資本主義。這裡有幾點值得留意的訊息，首先，行動本身的中介效應，行動者在結構力量預留的空間中玩遊戲，從而讓結構力量持續運作下去。其次，志願性順服凸顯了行動中介的樣態，順服是一種中介，志願性順服則是中介的一種特定樣態。再者，這種

---

<sup>19</sup> 對行動者而言，「不中介的中介」也可能有積極與正面的效應，如精神病院住院者的倫理生涯 (moral career) 以「不在乎個人的自我」作為終點，而正是透過這個方式，住院者在全控機構中創造並捍衛了他真正的自我 (Goffman, 1961:165)。

特定型態的中介有其效應，如志願性順服讓資本主義威嚇的力量變身為被擁抱的對象，即行動打造了結構力量的呈現樣態。志願性順服不僅是作為中介的行動，更是一種特定型態的中介，兩者綜合起來，打造了結構力量的呈現樣態，從而促成了結構力量與行動的連屬。

對照下，Willis (1981)的對抗則是另一種中介的行動，其樣態不是間接的、委婉的，而是直接的，並帶來了兩個效應，一是洞見結構力量（資本主義）的本質，不讓其以表象（如學校老師所宣揚的「能力與學業成就帶來職業上的成功」）出現，二是行動者雖然看穿資本主義的工作與勞動的本質，在引入父權意識形態後，卻讓資本主義變身，即「工作」變成「體力勞動」最後變成「男性雄風」的展現，最終讓藍領工人子弟快樂地自囚。換言之，作為中介的行動本身與其中介的樣態打造了結構力量的呈現樣態。

Passerini (1987)與 Scott (1985)最能凸顯行動作為中介的樣態。Passerini 的義大利工人「將順從安置在異議的軌道上」技巧地結合了性質對反的行動，讓異議以順從的樣態出現，而Scott的馬來西亞貧農「前台順從富農、後台對抗」則將性質不同的行動安置在不同的空間，讓公開的社會界看起來一團和氣；這種「以反為正」或「以正為反」的中介樣態帶來了與志願性順服或者看穿不一樣的效應。<sup>20</sup> 值得一提的是，Scott的貧農在「台前／台後」的不同表現，就是「結構力量的呈現樣態」與「行動的中介樣態」既相互關連又彼此不可化約的最好說明。

<sup>20</sup> 這個發現也促使我們重新思考順服與異議兩者間其他可能的關係，「安置在軌道上」的比喻是其中一種理解方式，另一種理解方式則是接近太極的「陰陽相生」以及「陰中有陽，陽中有陰」，猶如前面提及的結構力量與行動相生相剋的關係一樣。亦參見本章註 31。這涉及的不僅是「認識論」（有關西方分析邏輯的極限），也涉及了存在論；參見第五章興哥「做工」與「做工會」，以及本章下一節有關存在感的討論。

不僅行動本身有中介結構力量的效應，行動中介的樣態也有其效應，行動的中介與中介的樣態共同打造了結構力量的呈現樣態，這是結構力量與行動連屬的具體機制。<sup>21</sup> 簡言之，本書以下列三個方式確立了行動的分析性地位：建構作為中介的行動之整體光譜、指出作為中介的行動之樣態及效應，從而推論出行動打造了結構力量的呈現樣態。<sup>22</sup>

從結構力量的角度來考察，「結構力量」本身無法脫離其呈現的樣態與效應而孤立，更與從行動的角度來考察所發現的「中介的樣態有其效應」，有著對稱的關係。結構力量一定要透過行動者的作為才能呈現，行動者對結構力量的經驗與因應，可稱為「結構感」。行動

---

<sup>21</sup> 林文源(2006)對洗腎病患及協會的研究，強調了行動者的能動以及能動有改變環境的效應（如「攪局」），但沒有進一步分析行動的種類、性質、邏輯與發揮中介效應的機制。即便是行動的效應本身，也值得進一步深挖，舉例來說，洗腎協會的行動有攪局的效應，但這個效應如何匯聚成較大格局、較穩定的結構？是否需要透過行動形成的結構力量之呈現樣態？

<sup>22</sup> 這個一般性的架構可以整合本書有關行動的三組架構，即「順從、異議、對抗、出走、另類理想」、「順勢（法、理）而行、順勢（法、理）鬥爭」與「看穿與限制」。首先，「順從、異議、對抗、出走、另類理想」是最寬廣的光譜，行動是參照與結構力量的關係而來，涉及的是行動中介結構力量的機制。依據與結構力量的關係，實踐可區分為順行、特行、逆行、後行與外行；順行包含了前面所討論的順「勢、法、理」而行以及日常生活中的慣行，特行指例外情境下的行動，逆行是針對結構力量做工的各種行動，後行是事情發生後進行的反思與回顧，外行則是指研究者的各種學術實踐以及由此引起的報導人之回應。其次，「順（勢、法、理）而行與順（勢、法、理）鬥爭」是行動者對於結構力量的內容之在地理解（即勢、法、理），在此，結構力量是行動的依據，既是資源也是限制，亦即是行動中介結構力量的機制之一環。最後，「看穿與限制」凸顯了行動的效應與結構力量的回應，行動中介了結構力量，讓其以特別的樣態呈現，而結構力量的呈現樣態又有特別的效應。

者可能感受到限制，可能感受到能動，或者同時感受到兩者，如辯士面對行業式微的無能為力、皮鞋師傅在內銷場與外銷場間的流動（順勢而為）、由農轉工的就業選擇（限制下的能動）、搬運勞動者將限制體驗為自由、皮鞋師傅的自由（欲擒故縱）、美麗島工廠勞動者同時看穿與擁抱績效獎金等。

「球感」是一個很好的比喻，「球感」通常被理解為球員對球賽的感覺，是一種結果與效應。但球感也指涉為了贏得球賽（這是結構力量）的各種打球實作，是讓結構力量呈現的媒介與樣態；一旦呈現，球感更可以是結構力量的內容。換言之，結構感可以是行動者對結構力量的感覺，是一種結果與效應。然而結構感也可以是行動者對結構力量的做工，亦即是一種中介；一旦結構感被體現出來，則成為結構力量的內容。「結構感」帶有現象學的精神，它是在「呈現樣態」與「行動中介」的論點中發展出來的，試圖綜攝行動者的經驗的概念，同時指涉了結構力量的呈現樣態與行動者的中介及其效應。<sup>23</sup>

### 三、重新概念化「結構力量與行動」

社會學家為什麼發展出「結構」這個概念並且持續著迷？揭穿常識是自 Durkheim 以來社會學關鍵的認識論立場，如他本人以集體制約的力量來揭穿個人中心的常識性解釋，或者如 Marx 指出資本主義中的實在以對反的表象呈現，或者如 Bourdieu (1990) 以「社會現象是被建構出來」的論點將其「去自然化」（如揭穿「象徵性暴力」這個掩飾機制）。Sewell (1992: 3) 則認為「結構」試圖掌握社會生活的關鍵面

<sup>23</sup> 因此，結構感與 Bourdieu (1990) 的 *habitus* 不同。社會生活與社會過程如此複雜，我們必須跳脫分析哲學所要求的一次到位、一勞永逸、非此即彼的定義方式。

向，即不斷被繁衍的社會關係——即便行動者未曾意識到；任何現象，只要被認定為「結構」，即具有「解釋」從而「決定」其他現象的認識論與存在論的效力。簡言之，「區辨實在的不同層次」與「掌握社會生活中的關鍵現象」兩者是「結構」概念的原始意圖，也是社會學獨特的認識論。

如何「勿忘初衷」並且精益求精？本節將從「呈現樣態」與「大迴路」來推進有關「結構／行動」的討論，下節將從更深層的「存在感」切入。

### (一) 結構，非結構，是名結構，行動，非行動，是名行動

讓我以「結構，非結構，是名結構」與「行動，非行動，是名行動」來總結上述的重新概念化。

引入「呈現樣態」後，「結構」不再只是分析哲學下的「總稱性質」，而是含括了其呈現樣態的「結構」，彼「結構」並非此「結構」；結構，非結構（因為變身與隱身），是名「結構」。行動，也不是孤立的個人的創意行爲，而是中介結構力量的能動。

一方面，結構，非結構，是名「結構」。<sup>24</sup>「結構，非結構」指的是，結構不以本來面貌呈現，如結構力量以對反的形式出現（限制被

<sup>24</sup> 在土木建築中，「結構」有清晰的定義，並且必須準確地計算；在化學（分子「結構」、原子「結構」等）、數學（數論）或者統計學（資料「結構」），「結構」的概念同樣清晰而準確。為什麼獨獨在社會學，「結構」這個概念如此難以掌握並且引起眾多的辯論？Sewell (1992: 2) 認為「結構」是社會科學的「開基隱喻」(the founding metaphor)，可以在不同的場合被運用與演繹，從而無法清晰、準確地加以定義。我認為還有幾個可能的原因，一是社會實在是多層次的，社會學本身對結構的概念化與測量方式都有限制，從而不能達成「結構」概念原來的意圖。「結構」所指涉的對象十分多義，如結構功能論的「結構」指的是角色、規範與制度之間的關係，是可見的；Marx 傳統的「結構」指的是

行動者體驗為自由，主動加以擁抱，如志願性順服），甚至不呈現，如結構力量被視為當然、不被察覺（如上班是很正常的事情）或者結構隱身於日常生活中（如普羅化的壓力通常不會現身）。報導人閱讀第七章初稿後的反應，也例證了「結構，非結構，是名結構」。一方面，資本主義並非以本來面目出現，而是以法律出現，所以才會有駭人的力量；另一方面，法律平常並不會現身，且正是因為法律不現身，才能隱隱地發揮作用，而當法律現身時，由於報導人不了解法律，一定得透過專業人員，所以法律才会有如此強大的力量。換言之，法律必須以「被專業化」（即被「誤認」為常民無法自行理解、無能置喙的專門領域）的方式出現才能發揮強大的力量。

在台灣的勞資關係中，勞動者以為自己像頭家，與雇主平起平坐，「勞動者，非勞動者，是名勞動者」（謝國雄 1997）。再如連鎖便利商店的加盟主，自以為是賺取「利潤」，其實是在各種嚴格設定條件下的收入，比較像工資，但唯有加盟主將收入當成利潤，才能成就連鎖總部實質「僱用」加盟主的目的，所以「薪資，非薪資，是名薪資」（吳偉立 2007）。三如廉價的少年勞工以「建教合作生」樣態出現，雇主認為他們是學生，不是勞動者，所以不用付工資，只給「生活津貼」。薪資工人，非薪資工人（是學生），是名「薪資工人」。不同於前兩者是勞資範疇分明下的「勞不勞，資不資」，「建教生」是一

---

「生產關係」，但卻被掩飾了，不能被直接觀察到；結構論的「結構」是認知上的構成（如二分架構），是不可見的；象徵論的「結構」則是形塑行動者感受方式的「文化」，透過象徵體現與傳達了意義。多義的「結構」是論爭的第一個焦點，區辨結構的「實質內容」與「形式性質」（呈現樣態）可能是解決這個爭議的一個出路，本書即進行了這樣的嘗試。二是社會成員可以對所謂的「結構」做工，從而讓「結構」的概念無法清晰而且準確（有如物理學中的測不準原理），本書正視「結構」的在地概念並以重新概念化「行動作為中介」來因應。



個兼具勞與非勞的兩可範疇。<sup>25</sup>「非結構」是結構力量以否定自己的形式出現，這種呈現方式極具威力，是結構力量之所以為結構力量不可或缺的一環，亦即呈現的樣態本身即是結構力量的內在性質，所以說，結構，非結構，是名「結構」。<sup>26</sup>

大體而言，過往存在著兩種理解結構力量的方式。第一種是結構力量裸現，即行動者感受到結構力量，依結構力量的要求行事，第二種是結構力量藉著「注意到自己的不存在（如被違反）而重建自己」，如行動者對抗或違反結構力量，結構力量因而反制而現身，如美麗島

25 「勞不勞，資不資」的呈現樣態是透過兩種機制完成：一是範疇分明，但在實踐上帶來了「異位」（勞認同資，資認同勞）或者「流動」（勞變成資），二是勞資範疇模糊，即同一範疇兼具勞與資，如建教生、實習醫師等，最後帶來的效應是自我否認，從而造成「結構，非結構，是名結構」的呈現樣態。勞資範疇的變身與隱身，是特定的與局部的呈現樣態，結構力量的呈現樣態則較一般性的描述。

26 這些論點辨識出了結構力量與社會實在的不同層次。首先要留意結構力量的「呈現樣態」，結構力量的呈現樣態本身即是結構力量的一環，從而有獨立的分析地位。其次，必須重新概念化行動作為結構力量的中介，特別留意中介的機制、樣態與效應。最後，要留意象徵與物質間的複雜關係，同時照顧到結構力量的形式性質與實質內容，由此導向了被研究者的在地範疇在重新概念化「結構」中的角色。這之所以可能，是因為研究者走出分析哲學的範疇，進入「存在論」（現象學）的討論。本書的「結構力量的呈現樣態及其效應」、「中介的樣態及其效應」與「不對稱互構」即是在沿著這些方向的发展。「結構力量的呈現樣態及其效應」、「行動中介的樣態及其效應」、「不對稱互構」與「在地範疇」等論點可以統整過往的各種議題，如結構的內容（社會生活諸面向，如經濟、政治、親屬、宗教間的關係）、結構的具體內涵（潔淨／不潔、上帝中心、剩餘價值的萃取等）、結構的性質（具體或抽象、實質或形式邏輯、局部或整體、封閉或開放、固化或創新、現身或隱形），以及結構運作的邏輯（整體化、含括對反、以對反形式出現）等。猶有進者，上述論點可以超越「結構」觀念所蘊含的「橫斷面」與「靜態」的傾向，從而有能力處理結構的形成與變遷，並且讓人的能動成為變遷的動力。



工廠中較強悍的勞動者「以子之矛，攻子之盾」，觸碰到了績效獎金的弱點，危及其運作，管理階層即啟動各種機制回應。或者說，行動者忽略法律而有違法舉動時，法律即會啟動，證明自己的存在。書稿事件的特別在於「制敵機先」，在行動者尚未「謀反」前，即以細緻綿密的火力壓制了任何危及資本主義的行動。相較於這兩者，「結構，非結構，是名結構」則是結構力量透過自己的變形（如變身與隱身）來展現自己，凸顯了結構力量的呈現樣態是不可或缺的元素，所以，「是名結構」，這與「故名結構」稍有不同，後者指的是因為結構力量不以本來面貌呈現，所以結構力量才是結構力量。類似的，存在感也將結構力量染上生命的色彩，讓其不再赤裸裸，而變身為「存在化」的力量。

另一方面，行動是中介，但中介，非中介，是名「中介」。「順理（法、勢）鬥爭」是最好的例子，依理、勢、法而行，看起來只是順服，不是中介，唯有如此，才能進行抵抗與鬥爭，發揮中介結構力量的效應。再一次，結構力量的呈現樣態與行動作為中介的樣態開啓了新的理解。<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> 「結構／行動」一直是台灣社會學界時而外顯時而潛伏的議題，不同的學者有不同的處理方式。葉啟政在本土化的關懷下，主張「……對西方社會學的理论體系與其背後支撐的哲學人類學的基本存有預設，從事根本的檢討」（2006a: 25）。他身體力行，耙梳了西方社會理論中有關「結構—行動」的各種論點，指出背後的哲學預設、基本思考模式與歷史條件，如「結構」概念真正關懷的是限制自由的個體的各種約束（2006b）。踏出這一步後，接下來要如何落實到針對台灣社會現象的經驗研究呢？蔡瑞明（2008）指出台灣階層研究「結構」觀念貧瘠，錯誤地預設了分類等同於結構、類別內的成員同質、單向決定與界線固定，當中的問題在於，忽略了個人如何因應結構。林文源（2005）更凸顯了這種物化的「結構」概念缺陷，他以洗腎病患為例，說明了「結構」意象既批判卻又使行動者無力的弔詭，從而主張以強調「人與物的關係」以及「過程」的「社會紋理」來取代「結構」。湯志傑（2007）則引用 Luhmann，將結構

進一步，我們必須發展出一個更為動態的架構來理解結構力量與行動的連屬，那就是「大迴路」。

## (二) 大迴路

Sewell (1992) 透過「可一般化」、「可移轉」、「不可化約」以及「深度」來勾繪結構力量，本書也嘗試以同源異相、多重關卡、物化、多元、兩面性、顯或隱、歷史性來掌握結構力量，這些可稱為結構力量的「總稱性質」。<sup>28</sup> 相對於「總稱性質」，本書確立了結構力量的

---

視為「期望」，而非實際存在的「物件」，以此來分析美麗島事件。然而期望什麼？為什麼有這樣的期望？這是如假包換、十分純正的社會學問題。章英華、伊慶春即關照了作為「期望」的結構之實質內容及變遷，他們發現父系繼嗣在社會的各種變遷中，依舊持續，但在細節上有所調整，如親子兩代的居住安排、奉養與孫代的照顧等（章英華 1994；章英華、伊慶春 2006）。他們點出父系繼嗣這個台灣社會運作的基本邏輯，並且說明其變與不變，促使我們反省「社會運作邏輯」(socio-logic) 與「社會變遷」這兩個基本議題。上述的討論呈現出一個發展的方向，即必須面對「結構力量如何呈現」以及「行動如何作為中介」這個一體兩面的問題。

<sup>28</sup> 結構力量的總稱性質是立基在分析哲學之上的傳統社會學戮力掌握的對象。同源異相、多重關卡、物化、多元、兩面性、顯或隱、歷史性等可稱之為結構力量的總稱性質，終須行動者來啟動與活化，如結構力量必須通過多重關卡，這是結構力量的一個總稱性質，而多重主觀理解展現的正是行動者的能動，同源異相是上述行動對總稱性質做工的結果。在此意義下，同源異相既是結構力量的總稱性質，也是其呈現樣態。結構力量的總稱性質與呈現樣態間的關係相當複雜。首先是一體兩面，同源異相既是結構力量的總稱性質，也是其呈現樣態。同樣的，物化既是結構力量的總稱性質，也是其呈現樣態。這點與下面會討論到的行動中介與呈現樣態的關係類似：行動一方面打造呈現樣態，但在特定情況下，行動即是呈現樣態，如慣行既打造呈現樣態的行動，同時也是呈現樣態。其次，兩者的關係涉及了觀看的角度，例如，結構力量可以顯，也可以隱，這是結構力量的呈現樣態，但結構力量顯隱有別則是總稱性

「呈現樣態」的分析地位。由於結構力量的呈現樣態有特殊的效應，它不再只是可有可無的點綴，而是理解結構力量不可或缺的關鍵。此外，「呈現樣態」更能掌握行動與結構連屬的過程與機制。換句話說，由「行動」打造出來的「結構力量的呈現樣態」被賦予分析上獨立的角色，從而對「結構」有不同的概念化，進而對「結構與行動的關係」也有不同的理解。

另一方面，本書以「中介」的觀點來定位與含括各種類型的行動，從而凸顯了結構與行動間複雜的連屬方式。透過細緻地分析行動作為中介的機制、樣態與效應，我們不僅看到了「對抗作為中介」，更發現了「透過順從來對抗」，以及看似物化的結構中的「不中介的中介」，這些區辨讓我們對結構力量的呈現樣態有更寬廣的理解，同時也讓我們瞥見了「物化的結構力量」及其另一面（即「行動的不中介」）其實仍有去物化的空間。

「結構力量的總稱性質」、「結構力量的呈現樣態及其效應」、「行動作為中介」、「行動作為中介及其樣態」，以及「中介樣態的效應」等概念構成了「結構力量—行動」的大迴路：不再是「結構力量／行動」的二分，也不僅僅是在現象層次上加入一些中間場域，<sup>29</sup>

---

質。雖然結構力量的總稱性質與呈現樣態一體兩面，但卻有不同的意涵。總稱性質帶有物化的意涵，而呈現樣態則意味著改變的可能。如果將物化看成是一種呈現樣態，那麼可以推論說，「去物化」的呈現樣態必然會出現。如果人的行動有創意，那麼結構力量就不可能「勢如破竹」或者「大江東去」。結構力量的「總稱性質」就會因行動的創意而有不同的展現，「呈現樣態」就是為了掌握結構力量的展現而發展出來的觀念。「呈現樣態」這個觀念之所以重要，不僅僅是為了勾繪結構力量的展現，更是因為呈現樣態有獨特的效應，是理解結構力量不可忽略的一環。最後，必須留意「呈現樣態」是人的行動打造出來的。

<sup>29</sup> 不論是結構力量的呈現樣態或者作為中介的行動都需要有中層的場域，Burawoy (1979)以「生產中的關係」(relations in production)稱之，Willis

而是在概念層次上確立「結構力量的呈現樣態」與「行動作為中介」。同時，這幾個概念明確點出這整個大迴路的動力：作為中介的行動。同樣重要的，引入這些概念讓我們更能掌握結構力量與行動的「互構」，並且藉此得以區辨大迴路中不同的路徑（如物化與去物化）。

預留空間與設定選項提供了大迴路的典範。預留空間一方面蘊含了物化的呈現樣態，另一方面以擬人化的方式提供了行動的空間，設定選項則更細緻地邀請行動者參與結構力量的運作，這帶來了結構力量的變身、隱身甚至反制，讓其更具威力，再反過來影響行動者。有趣的是，這個過程中也出現了看穿的可能。行動與結構的互構清晰可

---

(1981)以「文化形式」(cultural form)稱之，本書則修正了這兩個關鍵概念。Burawoy 芝加哥工廠的個案指出像趕工遊戲這種生產中的關係有意識形態的效應（如掩飾），可以深化對生產關係（relations of production，即剩餘價值的萃取，這是生產模式的定義性特徵）的理解。美麗島工廠的例子指出了不同類別的生產中的關係：與生產直接相關的（如「打到」、「寄帳」）；來自生產，但卻與生產對抗的生產中關係（如睡覺、下棋、看小說）以及來自大社會慣行的活動（如聚餐、中元普渡、開玩笑等）。更重要的，該案例也指出不同的生產中關係有不同的效應。最後，它指出必須正視「事頭」本身以及做事的樣態，才能掌握到作為中介的行動之實質的與在地的內涵。另一方面，從Willis的觀點來看，文化形式是制度三個層次之一，是結構力量必須通過的實踐，是行動者看穿的基地。本書指出：探究「文化形式」必須留意人類實踐的實質內容，如現場關係中看起來與生產沒有直接相關的各種慣行，如聚餐、中元普渡、運用通俗文化來開玩笑等。必須留意文化形式呈現的形式，除了做之外，還有說與寫。此外，像美麗島工廠的楊桑是「三民主義」中的「夾心層」，其勞工認同有因混同而來的含括與因區分而來的限縮，所帶來的行動的種類與性質也就不同。限縮性的認同展現在主管與基層勞動者的互動，而含括性的認同展現在工會幹部與王永慶的互動，一方面這支持Willis的論點：結構力量要透過以小團體為基礎的文化形式來展現，另一方面則讓我們看到了小團體的界線是變動的，是與認同的伸縮緊密關連，從而有不同性質的行動。亦請參照 Comaroff (1985)的「符指實踐」(signifying practice)。

見，可稱為「顯性互構」。就圖示（圖 8-1）來看，結構力量與行動這兩個圓圈相互重疊，相互做工，清晰可見。<sup>30</sup>

結構力量 行動

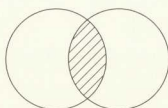


圖 8-1 顯性互構 1：外顯可見的互構

除了相互建構外，必須留意相互對照。興哥的「做工會」（順法鬥爭）以「做工」的辛苦與不滿為素材，透過「絞群」來醞釀集體行動，向資方爭取利益。如果做工是「結構」，那麼做工會則是「能動」，「結構」與「能動」相互對照，進而相互建構。如果沒有做工會的能動，「做工」就一直「結構」；反過來說，如果沒有「慫恿地做」與「做到滿肚子火」的「做工」，做工會的能動就無法發揮，無法呈現。兩者的關係是螺旋辯證的相互內涵，如興哥從現場的勞資互動到省政府的抗議所顯現。<sup>31</sup>

<sup>30</sup> 「呈現樣態」並未出現在這四幅有關結構力量與行動如何相互建構的圖中，但這四幅圖有關結構力量與行動如何相互建構的之所以可能被區辨出來，正是拜「呈現樣態」之賜。另一方面，這四幅圖分別指涉了不同的呈現樣態，圖 8-1 涉及了「預留空間」與「設定選項」所帶來的呈現樣態，圖 8-2 是相對化，圖 8-3 是自然化、超自然化、變身與隱身，圖 8-4 則指涉了物化的呈現樣態。

<sup>31</sup> 可以比較幾種概念化「結構與行動間的關係」的方式，如一體兩面、太極、「雌雄同體／異體交配」等（參照 Strathern (1987) 對 Papua New Guinea 高地的解構與組合人觀之詮釋）。由上可知，一體兩面不夠準確，不能掌握到結構力量與行動間的動態關係。陰陽相生相剋的太極邏輯可以掌握到結構力量與行動相互生成與做工，但無法呈現結構力量有其物化與拜物的可能，「雌雄同體／異體交配」亦然。Dumont (1980:

顯性互構的另一個例子是離開、另謀出路、提出與實踐另類理想等行動。初看之下，這些行動與「結構力量」無關，再看之下，這些行動其實是以「結構力量」為行動的條件與對象，讓結構力量不再「唯我獨尊」。相對於前面的物化與繁衍，這裡的結構力量因為行動者提出與實踐另類理想而被相對化，揭穿了物化的、隱身的、變身的、恆常的呈現樣態，實踐另類理想（如組織計程車合作社）甚至帶來了變遷。在此，行動與結構力量的互構十分清晰，但效應與上述預留空間或設定選項中的相互建構不同。就圖示（圖 8-2）來看，結構力量與行動這兩個圓圈相互隔離，但行動對結構力量做工，並使其相對化，如圖示中的虛線圓圈。

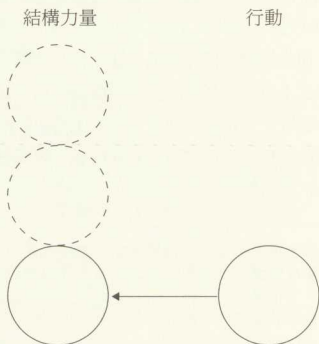


圖 8-2 顯性互構 2：行動與結構力量相隔，但對其做工

239-245)對印度種姓制度的研究也導向了存在論與認識論的討論，前者如潔／不潔，後者如參照整體的「含括對反」(encompassing the contraries)，並以此挑戰西方在同一層次上的「相互排斥、聯合窮盡」的邏輯。但本書個案所呈現的實質內涵，與 Dumont (潔／不潔) 有別。台灣漢人是否可以用如此簡潔的概念來勾繪其存在論，有待進一步的努



顯性互構的結果，可能對稱，如讓結構力量相對化甚至帶來結構力量的變遷；也可能不對稱，如物化結構力量，讓行動看不見，從而轉變成為「隱性互構」，從而強化與繁衍了結構力量。

「隱性互構」指的是有行動，但卻帶來看似沒有行動的後果，如自然化（視行業變遷為當然、做工成為「慣行」等）、超自然化或者隱身，可稱之為「物化」。就圖示（圖 8-3）來看，結構力量與行動這兩個圓圈相互重疊，但重疊的部分中，結構力量掩蓋了行動，行動的軌跡以虛線出現。

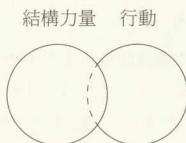


圖 8-3 隱性互構 1：隱而不顯的互構

最極端的物化是看起來似乎不見行動的蹤跡。結構力量的複數多元、多重關卡、同源異相等總稱性質，看起來彷彿不動的、靜態的、像物一樣，與此相對的是占據特定位置的、不動的人。初看之下，沒有互構的成分，是「不動的結構」與「不動的行動者」的二元對立。就圖示（圖 8-4）來看，結構力量與行動這兩個圓圈，相互隔離。然而，這真的沒有互構的成分嗎？

---

力，但在認識論上，太極的邏輯確實可以掌握社會生活的實況。如戰國時期的蘇秦先提出合縱，結合六國共同抗秦，稍後張儀則獻策秦國，提出連橫來因應。蘇秦與張儀都知道，彼此的關係是：相生、相剋、共構。這是當時「國際」局勢下的運作邏輯，而合縱與連橫所涉及的實質議題是如何併吞或者避免被併吞的「政治」。太極的邏輯適用於個人層次（蘇秦與張儀）與行動（合縱與聯盟）。亦請參見本章註 20。



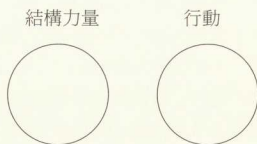


圖 8-4 隱性互構 2：結構力量與行動相隔

圖 8-1 指出了「結構力量約束與促成行動」及「行動者對結構力量做工」，這是行動與結構力量相互建構的原型。但在更一般的意義下，所有的結構力量都需要行動的中介。我們從原型的建構朝向觀點的確立，這個觀點的基本要義是即便看起來被物化的結構力量，仍須透過行動來中介，從而確立：所有結構力量都與行動相互建構（如圖 8-1、8-2 與 8-3 所示）。因此，即便是極端的物化也是一種「隱性互構」（如圖 8-4 所示）。

換句話說，這組互構關係的結果並非總是對稱，一來是行動可能退為背景，如唐榮鐵工廠中以認命來因應學歷所造成的職員與工人的鴻溝，或者王永慶將競爭看成是天理，都是超自然化了結構，從而讓人的行動退為背景（即物化）。二來是行動者採取行動，結果卻讓結構力量變身、進而隱身。三來是結構力量的等比例反制讓結構力量看起來似乎有自主的生命力。固然，結構力量一定要透過人的行動才能呈現，但也可能因為人的行動而不呈現而更具威力，結構力量的「呈現樣態」的重要性即在此。

看起來超自然化、隱身，甚至有自主生命力的外貌之結構力量，依舊是行動的結果，只是這些結果已經被物化甚至拜物化(fetishism)。所有的行動一定參照結構力量，既受其限制也拜其推動，並對其做工；然而並非所有的結構力量「看起來」一定是行動的結果，因為其中有些結果「溢出」或者「結晶」成為行動之外的「物」，這可稱為是行

動與結構力量間的「不對稱互構」。<sup>32</sup>

社會學分析可以揭穿不對稱互構，從而開啓了再吸納的空間，一來是因為研究者探究結構力量的來源與霸權的形成，如針對王永慶霸權經營的分析，二來是研究者採取去物化的觀點來考察看起來物化的現象，如：蘊含著物化樣態的總稱性質最終仍是行動者採取各種行動的結果，以及同時偵測到結構力量的限制面與能動面。<sup>33</sup> 這一方面與結構化的論點相呼應，即結構既促成與限制行動，但另一方面也超越了結構化論點，即不將「結構」當作給定或者視為當然，而是引入「呈

<sup>32</sup> 本書第三章（第 146 至 147 頁）提及了「外化、物化、拜物化、異化、再吸納」的模型。依此模型來看，看起來僵化、不可撼動的「結構」和被行動撞擊而活化的「結構」都是這個動態過程中的特定時刻。換言之，此模型鬆動了結構力量的物化面向，同時凸顯了行動中介結構力量的效應。因此，不對稱互構意味著行動的產物被結晶、被物化與被掩飾，從而被物化、異化與拜物化，使得主體創造客體以及主體再次吸納客體的整體動態過程被阻礙了。從因緣相生的觀點來看，原來是「此有故彼有，此無故彼無」，但當中發生了「迷障」與「惑見」（佛法的觀點），從而看不到因緣相生的運作。從本書的觀點來看，外化是現身，物化、異化與拜物則是變身。

<sup>33</sup> 如唐榮阿義的「工作現場中心」讓他能動（在工作現場發揮創意，爭取績效），但也限制了其參與工會。同廠興哥做工的「慣行」結構中有一些「能動」（如質疑「純勞動」、「偷寄帳」、敘事形式中所蘊含的看穿動力等），做工會的「能動」中也有限制勞動者的集體行動的約束力（即「結構」，如開始擔心被解僱、仍須受省營企業各種制度約束等）。然而做工中的「能動」不同於做工會的「能動」，而做工會中的「結構」也不同於做工的「結構」。此外，多重主觀理解帶來變身的可能，這個變身可以是看穿，也可以是限制。同樣的，預留空間與設定選項同時既蘊含著物化的限制，也提供了看穿的可能。超自然範疇的運用可以將結構推到人力之外，也可以用來對抗資方。隱身雖然強化了結構，但是在與研究者的觀點對照卻可以呈現這個「隱」。上述這些例子都在說明結構力量的限制與促成行動，更指出結構力量的「呈現樣態」的關鍵角色。

現樣態」與「行動作為中介」的觀點來考察結構力量的現身、變身與隱身。<sup>34</sup>

當然，行動者本身也有能力去除物化，如美麗島工廠中針對績效獎金制度「以子之矛，攻子之盾」所展現的創意。<sup>35</sup> 再如唐榮鐵工廠的阿義在失業時建議接收管理權，除了體現與呈現結構力量外，也試圖超越，從而開展了再吸納的可能。<sup>36</sup> 組織計程車合作社的另類實踐更改變了既有的結構，不僅行動清晰，其效應更是明確。

上面這幾個圖示都是靜態的剖面，代表了結構與行動的大迴路的不同階段。如果引入時間因素，將可以看到動態發展的路徑。行動對結構力量做工，讓結構力量以特殊的樣態呈現，而結構力量特殊的呈現樣態反過來促成與約束行動。由其中任何一個圖示出發，都可以發

<sup>34</sup> 從物化到去物化意味著觀點的轉變，觀點的轉變進一步意味著現象本身的轉變，社會學家就成為哥白尼一族了。觀點的革命之所以可能，一方面來自原創著作的啟發，如 Willis (1981, 2000) 對於行動者經驗與創意的敏銳、對於行動的可能的樂觀，讓我正視研究者的角色，他深刻地影響了我在此處的分析與詮釋，另一方面來自翔實的民族誌資料。革命的觀點與翔實的民族誌交互作用，發展出「呈現樣態論」與「中介論」等論點，導向去物化的觀點。研究者觀點的革命也有在現實革命的意涵：研究者提出的詮釋彰顯了立基在現實的另類可能，與現實相互對照，即具有實踐意涵。換句話說，研究者的學術實踐參與了現實的建構。最近的一個精彩的例子是林邑軒(2012)採取「意義中介」的觀點，挑戰有關白色恐怖的研究，從而重新建構了一九五零年代中期的中國共產黨「台灣省工作委員會」的歷史實在。

<sup>35</sup> 人的行動創造了社會關係與制度，這些客體可能被物化、異化或者拜物化，從而不再被原來的創造者所吸納，但另一可能則是被再吸納。雖然本書所看到的例子，大部分是不再被吸納，但也存在著看穿、去物化與相對化等再吸納的可能。港都勞動者的行動有兩個特色，一是創意地運用在地範疇，二是環繞在剩餘價值的萃取與掩飾。

<sup>36</sup> 這三個過程並不必然會同時現身，以失業來說，個人層次的因應就鮮少「超越」的成分。

展成各種相互連結的迴路。最後，這幾個圖示一方面指出人類行動的結果被物化的狀態，另一方面也點出了去物化的可能，也就是人類行動的創意及其所帶來的可能性。

大迴路可以解開一個社會學的基本謎題：為什麼那些被定位為「結構」的社會力量一再被繁衍？一個可能的答案是，因為這些力量的「呈現樣態」發揮了關鍵的作用。即便如此，因為行動打造了呈現樣態，而行動有創意，我們也看到了結構力量不一定被繁衍的契機，從而看到了社會創新的種子。<sup>37</sup>

勞動者可能去除商品拜物教嗎？這次，我試圖透過「大迴路」的概念來回答。美麗島工廠的個案一方面體現商品拜物教，如志願性順服，另一方面也挑戰商品拜物教，如各種順理鬥爭與異議等。這最終觸及了第一章提及人類活動的「外化、物化、拜物化與再吸納」的一般性過程。上述分析指出兩點，一是看起來物化的結構力量，其實是透過人為力量而體現，而這個過程有時是可見的，二是結構力量本身確實會變遷，這都暗示了結構力量「去物化」的可能。另一方面，行動者不僅僅是「拜」物而已，他們還可以多樣的策略來因應結構力量，

---

<sup>37</sup> 立基在社會運動的研究之上，Touraine (1999)區辨了「社會運作」與「社會對其自身運作的做工」，並以「歷史性」(historicity)來掌握後者。Castoriadis除了指出社會不斷地建制自我之外，並且強調了「社會打造自身」的事實被社會自身的制度所遮掩，例如資本主義不斷面臨危機與撕毀現狀的過程，往往被同質的、一致的、可測量的時間所遮掩(Curtis 1997)。相較於這兩種相當原創的理論化嘗試，本書首先呈現了具體的過程與機制：誰在對社會做工？如何？何時？為何？帶來了什麼樣的後果？誰遮掩了社會自我建制的過程？如何？何時？為何？又帶來了什麼樣的效應？其次，由「結構力量的呈現樣態」與「行動作為中介」所構成的「結構—行動大迴路」綜合了「社會對自身做工」以及「社會掩飾了對自身的做工」的論點。最後，本書帶入「存在感」，開啟了兩人所未觸及的面向。

如行動者可以幽默與善用在地範疇的方式來嘲諷結構力量等，都指向「去拜物」的可能，從而暗示了行動的可能空間。

### (三) 反思既有的「結構／行動」論點

我們可以就上述的觀點來解決既有文獻中未決的問題。第一章指出，Sewell (1992)可說是目前為止對「結構與行動」最全面與最深入的討論之一，但仍有待精益求精。一是總稱性質可以適切地掌握結構力量嗎？二是必須探討被研究者如何理解「結構力量」與「行動」？如何證實結構力量是一種深刻的文化現象，並指出其效應？三是研究者的分析在理解結構與行動上，又扮演了什麼樣的角色？四是「行動」的分析性角色為何？

首先，依據Sewell (1992)的論點，限制與促成是結構的總稱性質。結構化論點主張結構同時限制與促成了行動，因此，結構是行動的媒介，也是行動的結果 (Giddens 1984: 27)。結構同時是行動的媒介與結果固然正確，但作為媒介的「結構」與作為結果的「結構」，兩者應該是不同的「結構」，以本書的概念來說，就是「結構」的兩種不同的呈現樣態。與此相關的是，結構如何限制與促成行動？是直接作為資源與規則來發揮作用呢？或者結構還有其他不可化約的機制限制與促成了行動？再如「可以一般化」、「可移轉」、「不可化約」等其實是結構呈現其自身的方式，即本書所謂的結構力量的「呈現樣態」，卻被 Sewell (1992)當成總稱性質來處理，從而無法掌握結構力量的呈現樣態及其效應，成為理解結構力量時的盲點。甚至 Sewell 的目標本身即需透過「呈現樣態」來回答：不僅「多重的、權變的與裂解的」是結構力量的呈現樣態，結構的日常運作可以打造出其呈現樣態，甚至成為呈現樣態本身，如結構預留空間讓行動者行動，帶來了變身與隱身。本書正視行動作為中介的樣態、機制與效應，即是在回應「結構的日常運作如何激發出轉化」。三如 Sewell (1992: 22)所謂的「深

度」其實就是結構現身的樣態，前兩者（結構是否能激發多樣的表現與廣泛滲透）涉及結構的現身，最後一個判準（不被意識到以及被視為當然的程度）則是試圖掌握結構的「不現身」。這裡探討的是「結構的變身與隱身」，涉及的是結構的呈現樣態，但卻被當成「總稱性質」（結構的「深度」）來處理，從而限制了深化理解結構力量的可能。

其次，如何證實「結構是一種深刻的文化現象？」本書指出報導人的在地理理解影響了結構力量與行動的連屬，被研究者如何理解「結構力量」與「能動」？被研究者是否運用了與「結構力量」及「能動」相關的在地理理解範疇？漢人社會中「命」、「運」、「份」與「做」（謝國雄 2003），或如有關「變」與「不變」的理解範疇，即是一例。本書進一步指出：唐榮的勞工對「命」與「剋」的辯證性運用細緻地連結了結構力量與能動。因此，存在感是報導人對結構力量與能動的一種在地理理解，也具體說明了「結構是一種深刻的文化現象」，稍後本書將對被研究者的存在感進行更細緻、更聚焦的探索。這些與結構力量和能動相關的在地理理解，不同於學界將「結構」當作分析概念或者隱喻。<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Ortner (1984)的作法是探究行動的單位、行動的時間向度與行動的種類，這是「普遍的」與「形式的」重新概念化，而本書關注的是「對系統做工的實質行動」與「權力」的實質內涵。除了對行動進行抽象的與普遍的分析外，我們也必須留意行動的實質內涵，如：此非 Kabyle 人對榮譽的理解、內婚的原則與實踐、時間與空間的分類原則(Bourdieu 1990)；夏威夷人對神的信仰與宇宙觀等(Sahlins 1981)；芝加哥工廠勞動者的志願性順服(Burawoy 1979)；英國中學生對抗學校體制(Willis 1981)；法西斯政權底下的勞動者運用通俗文化「將異議安置在順從的軌道」上(Passerni 1987)。再如本書對於「順理鬥爭」的分析、「命」與能動間的關係等。其他的例子包含了：台灣的漢人如何分類與看待「行動」（「做」）（謝國雄 2003）？對於「行動」的效應有何預期與理解（涉及了人觀與因果）？不論 Ortner 或者 Bourdieu 都未直接處理在地人對「結構」的理解，本書做了這樣的嘗試。



第三，研究者的貢獻必須被搬上檯面。本書首先指出研究者對自己所處的樣態進行反省，可以深化基本議題的討論。如透過技法、基本議題、認識論與存在論的「四位一體」的反思（謝國雄 2007 a, b），<sup>39</sup>促成了「由結構力量的總稱性質走向其呈現樣態」的轉變，從而對結構力量有新的理解。再者，研究者的詮釋與被研究者的經驗相互對照也可呈現出「結構」——這是結構力量的一種呈現樣態。<sup>40</sup>此外，研究者撰寫的民族誌與報導人間的互動促動了雙方的終極關懷，從而深化了對基本議題的討論。這說明了要全面理解行動，必須正視研究者自己的存在樣態與各種作為。

第四，「行動」的分析性角色為何？Giddens (1984)與 Sewell (1992)都認為結構體現在具體的實踐中，亦即只有透過行動，結構才會現身，但結構卻超越具體的實踐。然而 Giddens 與 Sewell 都預設特定的體現方式，即行動者「順著」結構才能讓結構體現出來。事實上，「體現」的方式不僅僅只有「順勢而為」而已，還有因為對抗而讓結構現身。甚至在「順勢而為」的內部，還有「純粹順理服從」與「順理鬥爭」的差別。引入「行動的中介與中介的樣態」，讓我們有機會探究結構力量的「多樣的體現方式」（如結構力量的變身與隱身），從而確認行動與結構力量相生相剋，互不可缺。

透過文獻內部的切磋以及在地個案與文獻的搏鬥，本書發展出有

---

<sup>39</sup> 如 Willis (2000)提醒研究者反思研究者的原始謎題(originating puzzle)與進行理論告白(theoretical confession)，也是一個絕佳的例子。

<sup>40</sup> 我認為 Bourdieu (1990)是從現象學（即人類經驗的實存現象）的立場來解決結構與行動間的關係。他的貢獻在於指出務實樣態的運作方式（如象徵性暴力、誤認等）與具體內容（如分類概念、身體、時間、空間等）。雖然他提及了研究者處於理論樣態，他關注的焦點仍然是被研究者的務實樣態。本書聚焦在「對待存在（生命）的姿態」，將被研究者與研究者存在樣態的對照搬上檯面，藉此深化對現象的分析。



關「結構與行動」的一般性論點，藉此重新定位文獻上的論點，進一步解決了文獻尚未決的問題。

本書不僅處理了既有的社會分析基本議題，更確立新的社會分析基本議題：存在感。這個新議題平行於既有的「結構與行動」，同時也對這個舊議題投下了新光源。

## 四、存在感

本書的提問除了涉及資本主義外，更涉及了存在感：港都勞動者所為何來？他們營造了什麼樣的社會？反過來問，台灣是一個什麼樣的社會，讓這些人以這樣的方式過其一生？

### (一)「存在感」的內涵與定性

存在感涉及支撐生存的軸心意義，如家與工作，以及由此衍生出來的倫理、成爲社會人與心另有所繫。這些軸心意義並非外顯，而是體現在日常生活的實踐中，並且在意外事件發生時最容易浮上檯面。換言之，存在感所指涉的軸心意義屬於實踐層次。此外，在實踐過程中也會浮現出更普遍的存在感，一是涉及存在的確定感與安全感，如持續、規律與穩定的生活感受，以及人生的方向感，二是有關存在的可能與限制，三是有關存在的情感與情緒，四則是存在的歷史感。

第一章回顧了家與資本主義生產關係的各種連屬。家是勞動者存在的軸心意義，如興哥在與資方談判時，養家占據了最高的倫理位階，他以此來評價資方的各種作爲。美麗島工廠遷廠也撞擊出家這個軸心意義。

工作可以打造出存在感。如上述，工作是支撐生活的主要來源，從而也是男性工人認同的主要支柱。美麗島工廠遷廠破壞了工作所帶來的方向感，從反面凸顯了工作所打造的存在感。此外，工作的內容

有其效應，如辯士每看一部電影，就走過一次人生的喜怒哀樂，「人生像一個舞台，喜怒哀樂都在這裡，這樣一來，對人生就比較看得開」。

工作涉及的倫理原則也構成存在感的軸心意義。環繞在薪資制度的爭議顯現出唐榮工人的倫理原則：對等交換與公平，而倫理原則是支撐存在感的一個軸心。對等交換是針對雇主，要求雇主必須依據平等的原則來制訂獎金制度，公平則是針對職員，要求工人與職員適用相同的薪資制度，受到同等的保障。對等交換與公平的倫理要求，在民營時期不顯著，進入省營時期後，工人就將其凸顯出來了。

此外，參與本行的公共事務與實踐另類理想讓計程車合作社理事長成爲一個代表特定集體與社會對話的「社會人」，這是能動的連帶效應，即行動不僅可以改造社會環境，即使沒有立即可見的成效，但改造的過程也成就了行動者，打造了自己特有的存在感(2003/12/18: 66)。針對逆境（結構力量的展現）的能動也可以呈現出存在感，如興哥的「絞群」、陳情抗議等，以及由「做工」到「做工會」的過程中，體現了「成爲社會人」的存在感。這些行動也展現了存在感中「命定與能動的糾結」，稍後會進一步討論。

相對於家、工作、倫理與成爲社會人，心另有所繫也是支撐存在的軸心，如溫和的勞動者以拍攝原住民老人當作志業。

除了上述明確的內涵外，存在感也有較爲普遍的內涵。首先是涉及存在的確定感與安全感，如持續、規律與穩定的生活感受，以及人生的方向感。「上班—下班—上班」是像日出日落一樣的自然，形塑了特定的作息節奏，打造出特定的空間流動——何時在家、何時在工廠。環繞在工作的日常慣行帶來了持續感、規律感與穩定感，並在例外發生時尤其凸顯，如阿義在失業才強烈地感覺到：「薪資工作是生活的不可或缺的支撐」以及「正常人要有工作」。或者在美麗島工廠遷廠時，勞動者感受到失業的威脅，從而察覺到工作的重要性：工作

讓人有方向感，遷廠攪亂了這個方向感。結構力量在「例外」（如失業）發生時漫天襲地而來，一是「例外」擾亂了慣行，破壞了作為結構力量的存在感，呈現出平日隱而不顯的力量（如普羅化與養家的壓力）是如何地駭人，二是「例外」透露出強大的結構力量通常是隱晦的，隱晦是結構力量的呈現樣態，而結構力量的呈現樣態本身就有其效應（如此處的隱晦強化了結構力量），從而是結構力量的一環。在失業的例子中，「例外」擾亂慣行，撞擊了結構力量的呈現樣態，從而撞擊結構力量本身，但帶來的並不是「去結構」的自由，而是必須順從結構慣行的壓力。

其次是有關存在的可能與限制。亮哥以學歷來「解釋」職員與工人的鴻溝，並且以「認命」來因應。阿義的「同姓不同命」的反諷，興哥「能動」的動態過程中，已經展現出由命定與能動所構成的「存在感」：曾經沒煩沒惱、有過怨嘆、自承歹命，但在集體行動中感覺自己像是一個「人」，並且以「相剋」來解釋他與資方的互動。這都是運用地範疇來進行生命回顧，展現了命定與能動間的糾結。因為在地範疇的運用，行動與結構力量的連屬有了在地的意涵，並且帶入了存在感的面向。

此外，勞動者自我打趣的認同也展現存在的可能與限制。美麗島工人的生命回顧中，「工牛」的認同一方面有濃厚的打拼與認命的味道，「繁衍」既存運作的效應也就十分清晰。另一方面，「工牛」的認同也透露出看穿與看破的訊息。

勞動者對看似「命定」的力量更帶有情感與情緒（如「人生所為何來」的感嘆、生存受到威脅時的恐懼等）。皮鞋師傅新師回顧日軍徵夫對母親和自己一生的影響，搬運工人感嘆「名字好，但卻做了一輩子工人」，電影辯士評論「行業衰落不可避免」與「歲月不饒人」，唐榮勞動者訴說「南唐榮、北大同」，以及美麗島工廠勞動者在得知遷廠的決定後吐露了「此生所為何來」等，都是充滿情感與情緒的生

命回顧。

學術研究與報導人的生活相撞擊也帶來了特定的情感與情緒，如書稿事件不僅衝擊了報導人的存在感，因為它可能危及報導人的生計，這是報導人如假包換的主觀感受，同時也撞擊了研究者的存在基礎。上述存在論的撞擊最終可以總結到恐懼：報導人在怕什麼？研究者在怕什麼？我們在怕什麼？另一方面，恐懼也可轉換為憧憬：報導人在追求什麼？研究者在追求什麼？我們在追求什麼？

最後則是存在的歷史感。皮鞋師傅新師對於日軍徵夫對他母親和自己一生的影響的回顧，搬運工人「名字好，但卻做了一輩子工人」的感嘆都展現了存在感中的歷史面向。電影辯士「每個行業都會有興衰」的評論，展現的正是對資本主義的歷史感，而他的「歲月不饒人」的感嘆，則是存在感的歷史面向。勞博館工作人員曾接洽唐榮的工會幹部，試圖訪問他們，興哥知道了，勸他們不用說了：「……沒什麼事，就不要這樣啦！過去就算了！」(2003/8/27: 31)。但唐榮其他的勞動者則展現了極為強烈的歷史感：「唐榮是台灣第一」、「我們這一代最有貢獻」、「過去與現在的對比」與「感嘆和遺忘」等，兼具能動、看穿與看破，並且總結了結構與能動的辯證發展經驗。

## (二) 存在感的來源

存在感從何而來？存在感來自勞動生活中的各種行動。

在勞資爭議中，興哥以「養家」來評斷資方的各種決定，一方面體現了資本主義中普羅化的威力——工人一無所有，必須完全販賣勞動力來維生，別無他途，另一方面也體現了養家至高無上的存在意義。換言之，同一種行動（如工作）同時體現了結構力量與存在感，帶來了「薪資勞動是生存唯一的軸心」的感受。

在每日上下班的慣行中，港都勞動者體現了薪資勞動的自然與必要，這個自然與必要在失業時，以特例的方式呈現出「薪資勞動是生

存不可或缺」的普羅化力量。另一方面，每日上下班也形塑出了持續、規律與穩定的生活感受，而有工作更帶來了人生中的方向感。

此外，勞動者會針對結構力量做工，如參與本行的公共事務、實踐另類理想與做工會等，都是針對資本主義中勞資關係做工，試圖矯正勞資關係中的不公平。不論這些行動是否成功，這些勞動者不僅捍衛對等交換這個倫理原則，更因為這逆行本身而成為社會人，並且以此為傲。此外，勞動者在薪資勞動外找尋心靈的寄託，一方面是對資本主義的做工，另一方面則體現了另類的存在重心。最後，書稿事件一方面觸發了法律的威嚇力量，呈現了資本主義與國家的「自動」連屬，另一方面則透露出勞動者生存受到威脅時的恐懼。

在勞資爭議、上班、失業、抗議、回顧人生以及與研究者邂逅中，港都勞動者都展現出存在感。勞動生活中的行動最能體現出資本主義、家與國家這三種結構力量，因此，浮現出來的存在感與這三個結構力量緊密相連，如作為生存主軸的工作與家、捍衛對等交換的倫理原則、成為社會人的驕傲、心另有所繫。與此同時，較為普遍的存在感也就此浮現，如持續、規律與穩定的生活感受、人生的方向感、對看似「命定」力量的情感與情緒。<sup>41</sup>更準確地說，存在感是從行動與結構力量的連屬中浮現出來的。

存在感與結構力量同時來自勞動生活中的各種行動；存在感與結構力量同源（都是來自行動）但異質（各自有不同的內涵與性質）。必須留意的是，僱主也戮力於打造勞動者的存在感，如王永慶的「合理化」霸權經營就是由工作現場的實作深化到勞動者的自我與人生意

---

<sup>41</sup> 工作、失業與集體行動等體現了存在感，體現是「融」，就在當下。運用「命」、「剋」等在地範疇的人生回顧則再現了上述的經驗。再現是「隔」，總結並且評論薪資勞動的整體經驗，是從現在看過去。再現一方面針對薪資勞動經驗創造意義，另一方面則抒發薪資勞動經驗所促動的情感與情緒。在此意義下，存在感是對結構力量的情感與情緒。

義之建構。

### (三) 存在感的效應

從而我們可以進一步追問：存在感被辨識出來後，對理解行動與結構力量的連屬（或者結構力量的呈現樣態）有何助益？更具體地問：存在感對於結構力量有何影響？

存在感影響了結構力量的呈現樣態。首先，存在感最獨特的效應是讓結構力量存在化。上班工作這個慣行形塑了特定的作息節奏，帶來了持續感、規律感與穩定感，讓人生有方向。資本主義下必須從事薪資勞動的驅力成為人存在的主軸。作為一種行動，慣行建構了「存在感」，也就是讓資本主義下的薪資工作深入到一個人的「存在」(being)中。此外，生命回顧帶來的存在感（如情緒與情感、認同與歷史感等）也將「行動—結構力量」的大迴路染上生命的色彩，讓結構力量不再赤裸裸，而變身為「存在化」的力量。結構力量的存在化，在例外發生時被彰顯，如失業或者關廠。另一方面，針對勞資關係做工所帶來的「成為社會人」之存在感，除了試圖矯正勞資關係外，更讓資本主義這個結構力量有了「經濟」以外的「己立立人」的意涵。

存在感也讓結構力量唯一化，如「薪資工作是生活中不可或缺的支撐」以及「正常人要有工作」等想法，都呈現出「工作是生存唯一的重心」。薪資工作的目的是為了養家，而養家是存在唯一的重心，從而也讓薪資工作唯一化。<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Durkheim 傳統下的「集體心態」（如 DUBY 1980；Le Goff 1981）是存在感的一環。集體心態展現在第二章的做「頭家」或「工人」、第三章的俗諺中「『工』字出頭變成『土』」、第五章的工程師自認為是「技術者」、工人的世代認同與支撐存在的家、第六章的「匱乏共苦」、第七章的做工像牛的「工牛」意識等。從現象學的角度來看，商品拜物教觸及了 Heidegger (1996)所關注的存在樣態，差別在於：商品拜物教以



此外，存在化讓結構力量隱身，如對唐榮的阿義而言，因為普羅化而「一定要有工作」是「刻骨銘心」的結構力量，這是資本主義賴以運作的底層條件，但承平有工作時並不會現身，換言之，資本主義中出賣勞動力的驅力在工作慣行打造的存在感下並不會現身，即資本主義以存在的問題出現從而被隱身。

最後，存在感有助於結構力量的繁衍：沒有抗議、接受現狀讓結構力量暢行無阻。台灣的工人為什麼吞忍？為什麼不出頭抗議？答案可能是多層次的：大環境（全然普羅化）、勞動體制（沒有節制資方的力量）、日常慣行（習慣了吞忍就好）、比較的理性選擇（工資相對較高），或者另尋出路（寄情於藝術創作）。立基在但卻又相對於結構力量的存在感對這個議題投射了一個新的光源，如存在感（家、另有所繫）讓溫和的勞動者接受現狀，或如「工牛」的認同蘊含的「繁衍」效應。

存在感雖然帶來上述限制，但是存在感也有能動的一面。首先，成為社會人的存在感，正是勞動者針對結構力量的能動之最佳展現。其次，勞動者心另有所繫也削弱了「工作是生存的唯一支撐」的感受，從而有「去唯一化」的可能，也是存在感的能動面向。第三，存在感揭露正反交織的結構感，點出困局，從而有能動的面向。美麗島工人勞動者感受到自己像「牛」，吃苦耐勞不會抱怨，既看穿了工廠勞動會使人「變成枯枝」，卻又感謝有工作可以養家活口。工人的存在感呈現了工廠模稜兩可的意義：在工廠污染的環境中，工人的身體勞動變成工廠的鈔票，但工廠卻又是養家活口的來源以及人生方向感的基礎。將存在感納入結構感中，不僅讓存在感成為結構力量的一環，也

---

資本主義中特定的存在樣態（商品交易與剩餘價值萃取）為焦點，而 Heidegger 則以普遍的人類存在樣態為焦點。結合這兩者或有可能發展出突破的方向，即透過現象學取徑來重新概念化商品拜物教，如本書所提出的立基在資本主義之上的「存在感」。



讓結構力量成爲生命中不可承受之重。結構力量（在普羅化下養家活口的壓力）以「好壞夾雜」的方式出現，個人不能擇好去壞，只能概括承受。正反交織、陷人於兩難，是結構感最弔詭的呈現。存在感揭露了這種弔詭，從而具有能動的潛力。

此外，存在感可以同時正當化與去正當化結構力量，如以認命來接受職工的二分與不公的獎金分配（「不對稱互構」），但以「命」與「剋」來比喻工會與董事長間力量的消長（「對稱互構」）。透過在地範疇表達出來的存在感既接受又批判結構力量，展現了行動者的能動，而生命回顧與感嘆的存在感兼具能動、看穿與看破，並且總結與包括了結構與能動的辯證發展經驗。

存在感讓資本主義「存在化」、唯一化與隱身——這是行動與結構力量的不對稱互構，但也因爲存在感內含了對資本主義的做工與回顧而有超越的可能——這是行動與結構力量的對稱互構。

從經驗面來看，求職與失業是勞動力市場上的活動，勞資關係、薪資制度與現場生活構成了勞動體制。勞動力市場是勞動體制的前提與結果，工會運動試圖改變勞動體制，存在感則是薪資勞動整體經驗的體現與再現。換個方式來說，存在感立基在勞動經驗，但卻又與其有別，具有不可化約的效應，是獨具一格的實在(reality *sui generis*)。在分析層次上，存在感與結構力量同源、異質、具有影響結構力量的效應。綜合言之，存在感是社會分析的基本議題。<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> 本書從結構力量的總稱性質移轉到結構力量的呈現樣態，並主張「呈現樣態」可以更準確地掌握結構力量與行動的連屬。那麼引入存在感之後，又如何深化我們對於呈現樣態的理解呢？首先要區辨三個層次：經驗現象（港都勞動者的工作與生活）、分析概念（如「結構力量／行動」、「志願性順服」、「看穿」等）與實踐性建構（如「結構力量的呈現樣態」與「存在感」），而分析概念與實踐性建構是針對經驗現象的兩種詮釋，實踐性建構吸納並且轉化了分析概念。進一步，就實踐性

在「行動」的討論上，本書提出「行動作為中介」，精益求精。在「結構力量」的討論上，本書提出「結構力量的呈現樣態論」，推陳出新。在整體的討論上，本書提出「大迴路」整合結構力量與行動相互打造的過程，並且提出另一個面向的「存在感」來勾繪行動者對於上述互構經驗的體現與再現，建構出了有別於傳統研究文獻的立體架構，展現出整體、動態、辯證與另一層實在。<sup>44</sup>

建構而言，呈現樣態與存在感是同一現象的兩種不同層次的詮釋，有如牆壁與浮暉：結構力量的呈現樣態有如牆壁，存在感有如立基在牆壁上同時又突出在牆壁之上，既有其特色，又與牆壁共同再現經驗現象的全貌。

- <sup>44</sup> 底層的發展是由分析哲學到現象學。基本上，Sewell (1992) 是從分析哲學的取徑來重新概念化「結構」，如立基在前人建立的概念與論點之上，他進行了批判、重構與細緻化的工作；將「結構」看成是「開基隱喻」，而不是「概念」，從而無法準確定義——但弔詭的是，他仍然試圖在做重新定義的工作；他反省了作為「結構」成分的「規則」與「資源」，並從人類學中借用「文化圖式」(cultural schema) 來豐富「規則」與「資源」；這都是分析哲學的基本動作。Kontopoulos (1993) 同樣從分析哲學取徑探討「社會結構的邏輯」(the logics of social structure)。他認為包含 Giddens (1984) 在內的有關「社會結構」的討論涉及了層級，但這些討論或流諸於由下而上的微觀化約論，或流於由上而下的控制階層論，均未能準確概念化層級之間多樣而複雜的關係。此外，這些研究並未細緻探究「結構」之所以成為「結構」的過程、機制與條件。針對層次間的關係，Kontopoulos (1993) 提出了「異序論」(heterarchy)，有別於既有的「階序論」(hierarchy)。異序論區分出在地、擬在地、擬整體、整體四個層次，各個層次有半自主的在地過程（如迴路 (loops)），可以決定、但非完全決定在上的層次，也可以限制、促成與提供機會給在下的層次。在上述的機制與過程之外，異序論允許非意圖之內的外部性 (p. 239)。問題是，異序論模型如何處理各層次中特有的實質議題？如群集層次由宰制的邏輯所主導 (p. 291)，這是如何推論出來的？異序論的模型如何有助於理解宰制？資本的邏輯？異序論又如何處理象徵互動論與俗民方法論所發現的互動法則？換另外一個方式來問，Kontopoulos 所參照的實存社會，是一個什麼樣的社會？是什麼樣的實存社會，讓他

藉助西方相關的概念與論點（如志願性順服、看穿、異議、弱者的武器等），本書確認了港都勞動者既擁抱又看穿商品拜物教。港都個案研究不僅有助於對 Burawoy (1979, 1985)、Willis (1981)、Passerini (1987)、Scott (1985) 進行定位，更加深了對資本主義這個當代關鍵力量的理解，如商品拜物教透過特定的機制與樣態的行動被中介，從而以特殊的樣態呈現。港都個案的研究更因為與這些西方的個案和文獻切磋而發展出更深刻、更一般性的社會學知識，如「結構力量的呈現樣態」、「行動作為中介論」以及「存在感」等。<sup>45</sup> 這在社會學國際化的脈絡下，有何意義？

---

以異序論的模型來勾繪社會圖像？我們可以比較各種社會圖像：三分架構（教士、騎士與農民）的中古社會(Duby 1980)；四分的種姓社會(Dumont 1980)；納入來世的社會觀(Le Goff 1981)；家、跨越家的關係、國家的三分（謝國雄 2008a）；經濟、政治、親屬、宗教的四分（謝國雄 2003）。針對結構之所以成為結構的機制，他從物理學、生物學、神經傳導研究等，獲得許多啟示，細究並條列了各層次結構形成的邏輯以及主導各層次之間關係的邏輯（所謂的「結構化的邏輯」，the logics of structuration），大體可以分成三類，一是結構化的結構，即十分形式、可以用數學運算來表達；二是結構化機制，即半形式、「工程的」概念操作；三是結構化原則，這是結構化的主要模態，如宰制(pp. 284-285)。這裡得進一步反省「邏輯」的意義。這是「邏輯」嗎？或者只是現象的描述？是否有指出其運作的原則？Kontopoulos 在書中附錄中所列的四十種邏輯，意涵與性質都類似嗎？有什麼樣的共同點，讓它們可通通被稱為「邏輯」？異序論的「形式邏輯」與「實質參照」都必須進一步探討。本書提出「結構力量的呈現樣態」與「存在感」，試圖將立基在分析哲學的傳統社會學研究導向現象學。

<sup>45</sup> 一方面，我們透過商品拜物教的在地呈現來檢討連結結構力量與行動的各種樣態（如志願性順服、看穿、異議等）與重新概念化「結構力量」與「行動」，另一方面則透過重新概念化「結構力量」與「行動」來增進對商品拜物教的理解，進而進行「西方個案化」與「在地普遍化」的工作。

## 五、真正的國際化：西方個案化與在地普遍化

「國際化」甚囂塵上，到底什麼是真正的國際化？<sup>46</sup> 美國人類學家 Gudeman (1986) 探討不同文化的維生模型與隱喻、Marriott (1990a, 1990b) 透過印度的在地範疇來建構印度在地社會學，清水昭俊 (Shimizu 1991) 對日本「家」的研究建構了親屬的一般模型，三人指出了一個具體可行的方向。由中心國的反省、印度之旅到日本之道，可以發現「西方的個案化」是三者努力的首要目標，也就是試圖「去西方中心」，證明西方模型本身只是一種在地模型，並且提升非西方文化中的在地模型的地位，藉以與西方社會科學平起平坐（謝國雄 2008c）。

「在地的普遍化」是他們第二個努力目標，但程度有別。Gudeman (1986) 僅指出在地模型的多樣化，Marriott (1990a, 1990b) 則不滿足於此，而力陳印度的在地社會學更具普遍性而領先西方，而清水昭俊 (Shimizu 1991) 則以具體的行動來「一統天下」。從最終的成果來看，Gudeman 將西方模型（「普遍」模型）個案化，與非西方模型（隱喻模型）並列，這是對等的二元，並且強調多樣的在地模型。Marriott 除了指出西方與印度的二元外，並且戮力於提升在地模型的「科學性」，甚至主張東方模型比西方優越，因為前者與普遍的數學、集合論更親近。清水昭俊則建構了一個含括西方與非西方的一般模型。

「西方的個案化」，其實有各種不同的作法，最常見的策略之一是與非西方的個案作對照與比較；二是西方內部的批判與對另類社會安排的想像，如 Marx 對於自由主義經濟學的批判與對社會主義經濟的想像；三是考察西方的在地範疇，如古列維奇 (1994) (Gurevich 1985) 探討中古的文化範疇、Sewell (1980) 分析法國大革命時期「勞動」範疇的

<sup>46</sup> 本節前半段改寫自謝國雄 (2008c: 643-646)。

演變，在考察在地範疇的同時，其實已經在進行歷史化也就是個案化；四是建構出一個一般性的模型，證明西方為其例證。就「在地普遍化」而言，則有兩條路徑：第一條是訴諸於更普遍的自然科學（如數學、集合論等），證明在地的社會科學與其有親近性，如 Marriott (1990a, 1990b)；第二條是透過擴大的三極（或者更多極）的參照，建構出一般性的模型，如清水昭俊(Shimizu 1991)透過英國、大洋洲的 Yap 與日本三個親屬體系的三邊比較，發展出有關親屬的一般性理論（謝國雄 2008c）。

西方個案化與在地普遍化是一體兩面，是一個往復來回的雙向過程，最終的基礎是深刻與踏實的在地個案研究。深刻與踏實的在地個案研究不僅提供異例，有助於將西方個案化，更促成了不同分析架構間的轉譯與整合以及重新概念化，藉此促成在地普遍化，進而將西方個案化。具體的作法有二，一是嚴謹面對社會學中既有的基本議題，並且提出創新的論點，藉此「一統江湖」，如本書針對「結構與行動的連屬」，進行重新概念化與提出新論點；二是確立新的基本議題，如存在感。

針對既有的基本議題，本書一方面提出「結構力量的呈現樣態」，並指出這個樣態本身有其特殊的效應，另一方面確立「作為中介的行動」的論點，凸顯行動中介的樣態及其效應，兩者匯聚為「行動打造了結構力量的呈現樣態」。由個案發展出這些一般性的論點是「在地普遍化」，底下將以此一般性的論點來定位與整合西方的發現，也就是進行「西方個案化」。

立基於台灣的個案而發展出來的「結構力量的呈現樣態及其效應」這個一般性論點，如何能用來定位西方的論點，並將西方個案化呢？前面已經指出：商品拜物教是資本主義的一種呈現樣態（即變身與隱身），亦即透過「結構力量的呈現樣態」的概念，我們重新定位了商品拜物教。進一步追問：資本主義是否還有其他的呈現樣態？港都個

案指出了資本主義可以各種不同的方式現身，也可以隱身。由港都個案發展出來的普遍性論點（結構力量的呈現樣態論）證明 Marx 發現的商品拜物教只是資本主義的一種呈現樣態。前者是在地普遍化，後者是西方個案化。

「行動中介論」也將西方的論點個案化。本書指出港都勞動者各種行動及其中介的機制與效應，擴大了行動中介及其效應的光譜，從而證明了「創意反抗卻帶來繁衍」、志願性順服、將順從安置在異議的軌道上、弱者的武器等，都是光譜中的一點，這是「西方個案化」。進一步，本書發展出「中介樣態論」與「結構力量與行動間的不對稱互構」等一般性理論，同樣使其他各個社會的發現成為透過台灣個案發展出來的一般性理論之案例，<sup>47</sup>這是透過「在地普遍化」來達成「西方個案化」。如果從結果來看，西方有關行動的四個論點是類似的，因為各個案例中的行動者都繁衍了各自所面對的結構力量，看起來印證了「萬事分已定，浮生空自忙」。但細看之後，其中的機制與樣態卻大大不同，這既透露人類多樣的行動可能，同時也指出看似不可撼動的結構力量不斷被繁衍，但當中卻有各種不同的嘗試，從而有改變的空間。此外，「不對稱的互構」則指出中介行動的繁衍效應可以有許多可能，有些可以辨識出行動，有些則已經物化而隱形，但這並不表示行動毫無作用。這已經超越了西方的案例，從而證明西方案例只是眾多可能中的一種。

在地普遍化的另一個途徑是確立新的基本議題，如存在感。如同「結構與行動」一樣，存在感既是基本議題，即具有普遍的意涵，針

---

<sup>47</sup> 由於 Burawoy (1979) 的發現吻合一般的常識，即勞動者順服的行動總是繁衍了結構，所以美國芝加哥工廠的例子比較不能旗幟鮮明地凸顯行動在結構力量展現中的中介角色。相較之下，Willis (1981) 英國學生的對抗卻帶來繁衍，比較能凸顯此點；Passerini (1987) 「將異議安排在順從的軌道上」，則是結合了兩者。



對其他社會的研究也必須面對，這開啓了跨國比較的可能空間，從而達成透過「在地普遍化」來將「西方個案化」的目的。

## 六、社會學與哲學的互動

整體來看，本書的分析涉及了四個層次，包括田野資料、勞動研究相關的關鍵文獻（如馬克斯、恩格斯 1991、Burawoy 1979、Willis 1981、Passerini 1987、Scott 1985 等）、本書所發展出來的一般性論點（如「結構力量的呈現樣態論」、「行動的中介論」、「大迴路」與存在感等），以及哲學層次的思辨（如受 Hegel 哲學啟發的「外化、物化、拜物化、異化、再吸納」模型，以及由分析哲學到現象學的過渡、佛教的因緣無常觀等）。<sup>48</sup> 本書大部分的篇幅集中在田野資料與關鍵文獻間的切磋，也就是以田野資料來檢證、修正、定位與發展關鍵文獻的重要發現與論點，即有關資本主義下勞資關係的特徵，以此為基礎，我進一步發展出一般性的抽象論點（重新概念化、提出新論

---

<sup>48</sup> 換個方式說，本書同時觸及了現象（各種勞動現場的活動）、實質課題（資本主義）、基本議題（結構力量與行動間的關係），以及認識論與存在論（如 Hegel 的辯證的精神現象學）。最後一項的引入，影響了前三者，即不同的存在論與認識論帶來了不同的現象建構、實質課題與基本議題。終極來講，Hegel 的模型仍是西方哲學，台灣社會學家未來得進一步努力，嘗試結合東方哲學（如太極的相生相剋和佛家的無常與因緣）與社會學研究，如雲門舞集不僅採擷了中國的題材，更在身體哲學上完全中國化（如以太極導引所倡導的「鬆」）。哲學—宗教與社會生活之間，有著多種可能的關係，一是社會生活原本即依照哲學與宗教而運行，所以哲學思辨、宗教以及受其啟發的社會分析才有效力；二是哲學分析與宗教對原本不依照其原則運行的社會生活做工，從而讓受哲學思辨與宗教啟發的社會分析有部分的效度（如清教倫理之於資本主義之興起）；三是將哲學—宗教模型與社會生活相互對照，使後者的現狀與特徵出現，如佛教強調無常與因果，凸顯出了社會生活中的執著（如「結構力量」）。



點與確立新的基本議題)。但單單以田野材料與關鍵個案的切磋，並不足以發展出這些一般性的論點，必得藉助哲學思辨。一旦這些立基在田野材料的一般性論點發展出來後，可以反過來使哲學的思辨更具血肉、更細緻。當我們讀到「結構力量的呈現論」、「行動中介論」、「結構力量與行動的不對稱互構」、「存在感」時，浮現出來的不僅僅是外化、物化等抽象概念，而且是高雄港碼頭掌握竅門快速搬運水泥包的勞動者、在擇業時求助神明的少年皮鞋師傅、改行的電影辯士、帶領勞動者到省政府抗議並且與警察局長「喬」演出場面的工會理事長、放慢工作速度向廠長嗆聲的副領班，以及細心觀察和領會工廠生活、以民主理念批判公司、最後另謀心靈出路的膠布捲取員。

「抽象和普遍的洞見」與「具體而多樣的個案」間，相互建構、彼此豐富，共同構成細緻深入、生猛活潑、具有理論創新的民族誌，由此展現出來的能動——不論是研究者的或者被研究者的——照亮了人類的創意與自由，更重要的，也照亮了讓創意改道的諸種可能，從而讓我們更務實、更有能力實現理想。社會學的理解同時是具體的與抽象的。

Rodney Needham 在介紹 Durkheim 和 Mauss 的《原初分類》(*Primitive Classification*)一書時引用了兩位作者對於未來研究的提議：列出人類運用過的類別（像是「分類」的理解範疇），用以照見「在理性(reason)的天空中，不僅曾經有過、且至今還存在著許多逝去的、蒼白的、隱晦的月亮……這是人類理解中最偉大的事業」（Durkheim and Mauss 1963 [1903]: xlv）。<sup>49</sup> 一個多世紀過去了，我們或許可以如此建議：列出人類所體現的各種存在感，用以照見在結構力量看似橫行無阻的蒼穹中，不僅曾經有過、且至今還存在著許多就地取材的、看穿的、追尋另類可能的行動與想像所打造出來的存在感，這是社會學理解中

---

<sup>49</sup> 月亮隱喻不在理性理解範圍之內的人類經驗。

最偉大的事業。<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> 這意味著：立基在實存經驗與在地範疇的「存在感」，實超越並包括了「分類」所代表的認知性範疇，從而成為對理解人類社會生活具有獨特、真確洞識的「社會學思辯範疇」(categories of sociological thought) (Needham in Durkheim and Mauss 1963 [1903]: xlv)。

## 參考文獻

方孝鼎

- 1991 工會運動與工廠政權之轉型：台灣汽車客運股份有限公司產業工會之個案研究。台中：東海大學社會學研究所碩士論文。

方德琳

- 1997 專業科技僱員的勞動體制研究。台北：台灣大學社會學研究所碩士論文。

王永慶

- 1974 談經營管理。台北：書評書目社。  
1981 談經營管理：續篇。台北：書評書目社。

王時思

- 1995 國家統合主義下的工會組織——統合主義在台灣。新竹：清華大學社會人類學研究所。

古列維奇(Gurevich, Aaron J.)

- 1994 中世紀文化範疇(*Categories of Medieval Culture*)。龐玉潔、李學智譯。台北：淑馨。

伊慶春、章英華

- 2006 父系家庭的持續與變遷：台灣的家庭社會學研究，1960-2000。見謝國雄主編，群學爭鳴：台灣社會學發展史，1945-2005，頁 23-73。台北：群學。

何明修

- 2003 工廠內的階級團結：連結石化工人的工作現場與集體行動。台灣社會學 6: 1-59。

吳昱賢

- 1997 「派系／分類」與政治運作——以台灣石油工會為個案的研究。台北：台灣大學社會學研究所碩士論文。

吳偉立

- 2007 圓夢捷徑？——連鎖加盟制度中的創業、「資本」，與台灣資本主義。新竹：清華大學社會學研究所碩士論文。
- 林文源
- 2006 飄移之作：由血液透析病患的存在與行動談社會本體論。台灣社會學 12: 69-140。
- 2007 論行動者網絡理論的行動本體論。科技、醫療與社會 4: 65-108。
- 林邑軒
- 2012 來自彼岸的紅色浪潮：從意義中介視角重構戰後初期「省工委」的地下革命行動。台北：台灣大學社會學研究所碩士論文。
- 林宗弘
- 1999 台灣國營事業勞動過程的歷史變遷——以台電公司為案例的分析。新竹：清華大學社會學研究所碩士論文。
- 林彩雪
- 1973 一個紡織廠女工調適的研究。台北：台灣大學考古人類學研究所碩士論文。
- 邱花妹
- 1996 「自主」工會運作的性別政治：台南紡織廠工會的個案研究。新竹：清華大學社會人類學研究所碩士論文。
- 2002 歐洲勞工博物館考察計畫報告書。高雄：高雄市政府勞工局。
- 夏林清
- 1993 由實務取向到社會實踐：有關台灣勞工生活的調查報告，1987-1992。台北：張老師出版社。
- 夏樂祥
- 1997 台商企業的勞動過程研究——以馬具精密鑄造業之計件工廠為例。台北：台灣大學三民主義研究所碩士論文。
- 夏曉鵬
- 2003 實踐式研究的在地實踐：以「外籍新娘識字班」為例。台灣社會研究季刊 49: 1-47。
- 徐正光

- 1980 工人與工作態度：台灣工廠人的實證研究。南港：中央研究院民族學研究所。
- 馬克斯、恩格斯(Marx, Karl and Friedrich Engels)  
 1991 資本論第一卷(*Capital, Volume one*)。吳家駟譯。台北：時報。
- 張崇熙  
 1993 技術的社會建構性質——一個玻璃工廠的個案研究。台中：東海大學社會學研究所碩士論文。
- 張聖琳  
 1989 空間分工與勞工運動：新埔地區的個案研究。台北：台灣大學土木工程研究所碩士論文。
- 章英華  
 1994 變遷社會中的家戶組成與奉養態度——台灣例子。台大社會學刊 23: 1-33。
- 章英華、伊慶春  
 2006 台灣民衆奉養老年父母態度之變遷：理想價值與現實考量，見劉翠溶編，四分溪論學集：慶祝李遠哲先生七十壽辰，下冊，頁 905-939。台北：允晨。
- 許雪姬  
 1993 民營唐榮公司相關人物訪問紀錄，1940-1962。南港：中央研究院近代史研究所。
- 連詩雅  
 2005 生命商品化的勞動體制——台灣壽險業的銷售勞動研究。新竹：清華大學社會學研究所碩士論文。
- 郭良文  
 1994 派報系統的權力與利益——台灣都市非正式經濟的社會學分析。新聞學研究 49: 31-54。
- 郭良文、陶芳芳  
 2000 台灣報禁政策對發行與送報之影響——一個時空辯證觀點的思考。新聞學研究 49: 31-54。
- 郭慧英  
 1997 台灣自主工會的運作——民營大型企業的個案研究。台北：

台灣大學社會學研究所碩士論文。

陳政亮

1996 父權／兄弟關係：自主工會運作的個案研究。台中：東海大學社會學研究所碩士論文。

陳雪慧

1993 台灣報社的生產政治：一個腦力勞動控制的研究。台北：台灣大學社會學研究所碩士論文。

湯志傑

2007 勢不可免的衝突：從結構／辯證的過程看美麗島事件的發生。台灣社會學 13: 71-128。

黃玟娟

1991 區隔化之內部勞動力市場、社區與工會的自主和轉變。台北：東吳大學社會學研究所碩士論文。

2002 性別與技術——台灣晶圓廠的勞動體制。台中：東海大學社會學研究所博士論文。

葉啓政

2006a 社會學理論的本土化建構。北京：北京大學出版社。

2006b 進出「結構—行動」的困境。台北：三民。

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。

蔡侑霖

2003 競賽作為一種生產：台灣職業棒球產業勞動體制的初探。台北：台灣大學社會學研究所碩士論文。

蔡瑞明

2008 台灣社會階層與社會流動的研究，見謝國雄編，群學爭鳴：台灣社會學發展史，1945-2005，頁 137-175。台北：群學。

鄭陸霖

1988 台灣勞動體制形構的解析——歷史／結構的取向。台北：台灣大學社會學研究所碩士論文。

蕭阿勤

- 2008 回歸現實：台灣一九七零年代的戰後世代與文化政治變遷。南港：中央研究院社會學研究所。
- 賴曉芬
- 1996 剝削是什麼？從維生觀點看礦工的勞動經驗。新竹：清華大學社會人類學研究所碩士論文。
- 謝國雄
- 1990 黑手變頭家：台灣製造業中的階級流動。台灣社會研究季刊 2(2): 11-54。
- 1991 網絡式勞動過程：台灣外銷工業中的外包制度。民族學研究所集刊 71: 161-182。
- 1992 隱形工廠：台灣的外包點與家庭代工。台灣社會研究季刊 13: 137-190。
- 1994 勞動力是什麼樣的商品？計件制與台灣勞動者主體性之形塑。台灣社會研究季刊 17: 83-119。
- 1997 純勞動：台灣勞動體制諸論。南港：中央研究院社會學研究所籌備處。
- 2003 茶鄉社會誌：工資、政府與整體社會範疇。南港：中央研究院社會學研究所。
- 2007a 以身為度，如是我做：田野工作的教與學。見謝國雄編，以身為度，如是我做：田野工作的教與學，頁 3-35。台北：群學。
- 2007b 四位一體的田野工作：《茶鄉社會誌》的例子。見謝國雄編，以身為度，如是我做：田野工作的教與學，頁 37-90。台北：群學。
- 2008a 導論：從單一典範到群學爭鳴——台灣社會學發展史簡論。見謝國雄編，群學爭鳴：台灣社會學發展史，1945-2005，頁 5-21。台北：群學。
- 2008b 從援引、運用、推新到挑戰：台灣勞動研究回顧，1973-2005，見謝國雄編，群學爭鳴：台灣社會學發展史，1945-2005，頁 243-319。台北：群學。
- 2008c 結論：真正的國際化——台灣社會學如何面對？見謝國雄編，



群學爭鳴：台灣社會學發展史，1945-2005，頁 631-654。台北：群學。

謝憲宗

2002 公營事業民營化之研究——以台鐵貨物搬運公司為例。高雄：中山大學管理學院高階經營碩士學程專班碩士論文。

藍佩嘉

1995 銷售的政治／性別化的勞動身體規訓：兩種化妝品銷售勞動體制（百貨專櫃、傳銷）的比較研究。台北：台灣大學社會學研究所碩士論文。

統計資料

中華民國 45, 55, 59, 64, 69, 79, 89 年戶口及住宅普查報告。  
高雄市統計要覽

其他資料

高雄市派報職業工會沿革，收於高雄市派報職業工會第九屆第二次會員代表大會大會手冊，2002 年 12 月 28 日  
唐榮公司創業六十週年  
鋼鐵廠技術組 74 年度年終考核清冊

Biernacki, Richard

1995 *The Fabrication of Labor: Germany and Britain, 1640-1914*. Berkeley: University of California Press.

Biersack, Aletta

1991 Prisoners of Time: Millenarian Praxis in a Melanesian Valley. Pp. 231-296 in A. Biersack (ed) *Clio in Oceania: Toward a Historical Anthropology*. Washington: Smithsonian Institution Press.

Bourdieu, P.

1990 *The Logic of Practice*. Cambridge: Polity.

Bourdieu, P. and Loïc J. D. Wacquant

1992 *An Invitation to Reflexive Sociology*. Chicago: University of

Chicago Press.

Braverman, H.

1974 *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.

Burawoy, Michael

1979 *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.

1985 *The Politics of Production: Factory Regimes under Capitalism and Socialism*. London: Verso.

Chayanov, A V.

1986 *The Theory of Peasant Economy*. Madison: University of Wisconsin Press.

Chiu, Yu-Bin

2010 *Haunted by the Past, Organising the Future: Independent Labour Movements in Hong Kong and Taiwan*. DPhil Thesis, Department of Sociology, University of Essex.

Comaroff, Jean

1985 *Body of Power Spirit of Resistance: The Culture and History of a South African People*. Chicago: Chicago University of Press.

Curtis, David Ames (ed)

1997 *The Castoriadis Reader*. Oxford: Blackwell Publishers.

Duby, Georges

1980 *The Three Orders: Feudal Society Imagined*. Chicago: University of Chicago.

Dumont, Louis

1980 *Homo Hierarchicus: The Caste System and Its Implications*. Chicago: University of Chicago Press.

Durkheim, Emile, and Marcel Mauss

1963 [1903] *Primitive Classification*. Chicago: Chicago University Press.

Freire, Paulo

1993 *Pedagogy of the Oppressed*. New York: Continuum.

Gates, Hill

1987 *Chinese Working-Class Lives: Getting By in Taiwan*. Ithaca: Cornell University Press.

Giddens, Anthony

1984 *The Constitution of Society*. Berkeley: University of California Press.

Godelier, Maurice

1977 *Perspectives in Marxist Anthropology*. Cambridge: Cambridge University Press.

Goffman, Erving

1961 *Asylums: Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*. Garden City: Anchor Books.

Gudeman, Stephen

1986 *Economics as Culture: Models and Metaphors of Livelihood*. London: Routledge & Kegan Paul.

Heidegger, Martin

1996 *Being and Time*. Albany: State University of New York Press.

Jahoda, Marie, Paul F. Lazarsfeld, and Hans Zeisel

2002 *Marienthal: The Sociology of an Unemployed Community*. New Brunswick: Transaction Publishers.

Kontopoulos, Kyriakos M.

1993 *The Logics of Social Structure*. Cambridge: Cambridge University Press.

Kung, Lydia

1983 *Factory Women in Taiwan*. Ann Arbor, MI: UMI Research Press.

Lan, Pei-Chia

2000 *Global Divisions, Local Identities: Filipina Migrant Domestic Workers and Taiwanese Employers*. Ph.D. Dissertation, Department of Sociology, Northwestern University.

2003 *Negotiating Social Boundaries and Private Zones: The Micropolitics of Employing Migrant Domestic Workers*. *Social*

*Problems* 50(4): 525-549.

Latour, Bruno

- 2000 When Things Strike Back: A Possible Contribution of 'Science Studies' to the Social Sciences. *British Journal of Sociology* 51 (1): 107-123.

Le Goff, Jacques

- 1981 *The Birth of Purgatory*. Chicago: University of Chicago Press.

Marglin, Stephen A.

- 1995[1990] Losing Touch: The Cultural Conditions of Worker Accomodation and Resistance. Pp. 86-114 in Victor D. Lippit (ed) *Radical Political Economy: Explorations in Alternative Economic Analysis*. Armonk, NY: M.E. Sharpe.

Marriott, McKim

- 1990a Introduction. Pp. xi-xvi in McKim Marriott (ed) *India Through Hindu Categories*. New Delhi: Sage.
- 1990b Constructing an Indian Ethnosociology. Pp. 1-39 in McKim Marriott (ed) *India Through Hindu Categories*. New Delhi: Sage.

Mauss, Marcel

- 1990 *The Gift: Forms and Functions of Exchange in Archaic Societies*. London: Routledge.

Miller, Daniel

- 1987 *Material Culture and Mass Consumption*. Oxford: Basil Blackwell.

Ortner, Sherry B.

- 1984 Theory in Anthropology since the Sixties. *Comparative Studies in Society and History* 26(1): 126-168.

Parsons, Talcott

- 1951 *The Social System*. New York: The Free Press of Glencoe.

Passerini, L.

- 1987 *Fascism in Popular Memory: The Cultural Experience of the Turin Working Class*, translated by Robert Lumley and Jude

Bloomfield. Cambridge: Cambridge University Press.

Pellegrin-Rescia, Marie L., and Yair Levi

2005 *The 'Social' as Metaphor and the Case of Cooperatives: A Critique of Economic Individualism*. Burlington, VT: Ashgate.

Pels, Peter

1998 The Spirit of Matter: On Fetish, Rarity, Fact and Fancy. Pp. 91-121 in Patricia Spyer (ed) *Border Fetishism*. London: Routledge.

Pietz, William

1985 The Problem of the Fetish, I. *Res: Anthropology and Aesthetics* 9: 5-17.

Polanyi, Karl

1944 *The Great Transformation*. Boston: Beacon Press.

Rabinbach, Anson

1990 The European Science of Work: The Economy of the Body at the End of the Nineteenth Century. Pp. 474-513 in Steven Laurence Kaplan, and Cynthia J. Koepp (eds) *Work in France: Representations, Meaning, Organization, and Practice*. Ithaca: Cornell University Press.

Sahlins, Marshall

1981 *Historical Metaphors and Mythical Realities: Structure in the Early History of the Sandwich Islands Kingdom*. Ann Arbor: University of Michigan Press.

Scott, James C.

1985 *Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance*. New Haven: Yale University Press.

Sewell, William H. Jr.

1980 *Work and Revolution in France: The Language of Labor from the Old Regime to 1848*. Cambridge: Cambridge University Press.

1992 A Theory of Structure: Duality, Agency and Transformation. *American Journal of Sociology* 98(1): 1-29.

Shieh, G. S.

- 1992 *Boss Island: The Subcontracting Network and Micro-Entrepreneurship in Taiwan's Development*. New York: Peter Lang.

Shimizu, Akitoshi

- 1991 On the Notion of Kinship. *Man* 26(3): 377-403.

Strathern, M.

- 1987 Producing Difference, Connections and Disconnections in Two New Guinea Highland Kinship Systems. Pp. 271-300 in J. F. Collier & S. J. Yanagisako (eds) *Gender and Kinship: Essays Toward a Unified Analysis of Gender and Kinship*. Stanford: Stanford University Press.

Touraine, Alain

- 1981 *The Voice and the Eye: An Analysis of Social Movements*. Cambridge: Cambridge University Press.
- 1999 Society Turns Back upon Itself. Pp. 131-142 in Anthony Elliott (ed) *Blackwell Reader in Contemporary Social Theory*. Malden, MA : Blackwell.

Turner, Jonathan H.

- 1988 *A Theory of Social Interaction*. Stanford: Stanford University Press.

Willis, Paul E.

- 1981 *Learning to Labor: How Working Class Kids Get Working Class Jobs*. New York: Columbia University Press.
- 2000 *The Ethnographic Imagination*. Cambridge: Polity.

# 索引

## 二 畫

人觀 35, 421, 425-427, 449, 457

## 三 畫

口述歷史 40, 44, 45-46, 52-59, 84, 99, 152-153, 158, 166-168, 179, 184, 188, 202-204, 207, 226, 238, 264, 380

大迴路 143, 147, 225, 239, 254, 267, 275-276, 402, 406-407, 442, 446-448, 454-455, 464, 467, 472

工會 2-3, 9, 22, 28-35, 44-52, 64-65, 72, 84-85, 88-100, 106-107, 109-110, 112-113, 116-117, 119-135, 141, 143-144, 147-148, 171, 175, 184, 188, 190-191, 194-196, 198, 200-202, 214, 216-217, 220, 223, 225, 230, 236, 238-242, 247-252, 254, 256, 258-260, 262-263, 265, 268, 272, 274, 276, 278, 311, 314, 323-325, 328, 330, 332-335, 356, 359, 397, 399-400, 413, 416, 420, 422, 425-426, 433, 435-436, 448-449, 453, 460, 462-463, 466, 473

工資形式 4-5, 8-9, 38, 412-413, 415, 419, 421-422, 424, 427

## 四 畫

不對稱互構 147, 275, 444, 453, 466, 471, 473

中介 11, 13, 16, 34, 39, 78, 80, 112-113, 143-148, 170, 178, 180-182, 192, 203, 225, 238, 252, 254, 267, 269, 271-276, 336, 364, 372, 397, 402-406, 409, 426, 430-434, 436, 438-448, 452-456, 458, 467-468, 470-473

中介樣態 145-146, 274, 432, 438-439, 447, 471

## 五 畫

去物化 39, 57, 147-148, 203, 225, 238, 276, 363, 407, 410, 429-430, 447-448, 453-454, 455

四位一體 8, 58, 288, 458

## 六 畫

全括的商品霸權 424-427

再吸納 146-147, 366, 405, 409, 426, 435, 453-455, 472

合理化 3, 16, 41, 46, 201, 223, 266-268, 277-294, 296-300, 302-317, 319-328, 330, 333-338, 348, 357, 360, 362-366, 368-371, 374-376,



378-385, 387-389, 391, 393-394,  
396-397, 399, 401-405, 408, 410,  
416-417, 426, 428, 434-435, 438

行動 1, 9, 14-23, 28-34, 37-41, 47-  
49, 54-55, 57-59, 64, 80, 82-83, 85,  
111-113, 118, 122-123, 125-127,  
135, 140, 143-149, 152, 159, 163,  
168, 178-182, 184, 189-192, 202-  
203, 223, 225, 237, 239, 241-244,  
246, 249, 251-254, 258-259, 265-  
271, 273-276, 279, 311, 313, 319,  
328, 330, 333-336, 338, 363-364,  
366-367, 370, 372, 377, 379-381,  
385, 388, 390-391, 396-397, 402-  
407, 409-410, 412, 413, 418-420,  
425-464, 466-473

在地範疇 18, 37, 40, 56, 179, 253,  
256, 258-259, 261, 268-269, 274-  
275, 421, 425-426, 432, 434, 438,  
444, 454, 456, 461, 463, 466, 469-  
470, 474

在地普遍化 40-41, 412, 427, 468-  
472

西方個案化 40-41, 412, 468-472

存在感 16, 40, 83, 105, 127, 138,  
143, 148, 184, 192, 255-256, 258,  
261, 263-264, 267, 274, 276, 371-  
372, 377, 398, 400-402, 405, 407-  
408, 412, 417, 433-435, 439, 442,  
445, 455, 457, 459-468, 470-474

## 七 畫

呈現樣態 13, 16, 39-40, 143-145,

147, 170, 178-179, 181, 191-192,  
202, 238, 265, 267-268, 271, 274,  
362, 372, 385, 402-404, 406, 413,  
426-430, 432, 439-450, 452-458,  
461, 464, 466-468, 470-472

志願性順服 1, 3-4, 8-9, 13, 15-16,  
24-28, 36, 38-39, 41, 59, 278-279,  
288, 292, 312-313, 320-321, 364-  
367, 371-372, 374, 377-379, 381,  
386, 388, 391-392, 394, 398, 401,  
410, 412, 427, 430-431, 433, 435,  
437-439, 443, 455, 457, 466, 468,  
471

## 八 畫

兩可性 182, 252, 268, 275, 421, 423,  
425, 427

物化 44, 134, 146-148, 178, 203,  
225, 238, 268, 271, 276, 313, 363,  
370-372, 376, 380, 389, 409-410,  
438, 445-455, 471-473

社會學介入 40, 43, 47-49, 51, 57-60,  
406

## 九 畫

看穿 8-12, 14-16, 23, 30, 33, 37, 39-  
40, 110-111, 122, 175, 177, 197,  
214, 225, 233, 261, 263-266, 268,  
275-276, 310, 312, 325, 327, 335,  
364-367, 369-372, 375, 377, 379,  
381, 385, 387-401, 404-413, 415-  
421, 425-427, 429, 441, 448, 453-  
454, 461-462, 465-466, 468, 473

限制 4, 9-12, 16, 21, 23, 26, 30-31, 33-35, 39-40, 48-49, 99, 110, 122, 144-145, 152, 154, 155, 159-161, 179-180, 184, 191, 198, 206, 210, 230, 238, 267, 270, 279, 311, 315, 358, 364-367, 369-372, 378, 387-388, 390, 392-393, 396, 398-401, 404-410, 412, 416, 418, 427, 429, 432-437, 440-442, 445, 452-453, 456-457, 459, 461, 465, 467

### 十一畫

商品形式 5, 8, 19, 38, 413, 419-422, 424, 426-427

商品拜物教 1, 4, 6-9, 16, 30, 38, 40-41, 57, 64, 83, 140, 143, 178, 182-184, 225, 266, 273-274, 325, 336, 383, 408-409, 411-430, 425-430, 455, 464-465, 468, 470-471

商品霸權 421-423, 427

掩飾 3-9, 16, 28, 37-38, 40, 64, 83, 110, 142-143, 149, 152, 184, 224, 265-266, 269, 272, 299, 305, 310, 325, 391, 394, 399, 407, 413-414, 416-422, 424, 427-429, 441, 443, 448, 453-455

現身 31, 34, 39, 126, 143-145, 147, 179, 203, 253-254, 268, 271, 274, 336, 363, 371, 395, 397, 403-406, 428-432, 436, 443-444, 453-454, 457-458, 465, 471

異議 9, 12-16, 39, 55, 145, 169, 179, 180, 225, 254, 269-270, 273, 275,

288, 392-394, 412, 431-433, 435, 437-440, 455, 457, 468, 471

### 十二畫

剩餘價值 3-5, 7-9, 16, 28, 38, 40, 64, 83, 110-111, 116, 125-126, 135, 142-143, 149, 152, 184, 220, 224-225, 238, 265-266, 268-269, 278, 299, 305-306, 310, 341, 367, 371, 382, 387-389, 391, 394, 401-402, 404, 412-425, 427-429, 434, 444, 448, 454, 465

勞動過程 4-5, 7-9, 25-26, 29, 32, 35-36, 38, 82, 103, 119, 127, 129, 304, 306, 363, 374, 379-380, 387, 391, 394, 402-403, 412-414, 416-419, 421-422, 424, 427, 432

等價交換 6-7, 9, 412, 418-419, 422, 424, 430

結構力量 15-16, 21, 32-34, 39-41, 57, 59, 64, 80, 82-83, 111-113, 122, 126, 136, 140, 143-149, 160, 167, 170, 175, 177-182, 190-192, 199, 202-203, 223, 225, 238, 252, 254, 256, 264-276, 284, 292-294, 311-313, 325, 335-336, 362-364, 366, 369, 371-372, 374, 377, 380, 385, 388, 396-398, 401-410, 413, 427-432, 434, 436, 438-458, 460-468, 470-473

順法鬥爭 112, 120, 126, 145, 160, 180-181, 196, 269-270, 272, 397, 437, 449

順理鬥爭 111-112, 145, 159, 180, 222-223, 225, 253-254, 268-269, 271-272, 274, 313, 328, 330, 335, 380, 385-388, 397, 404, 406, 410, 415, 417, 432, 434-437, 455, 457-458

順勢鬥爭 112, 126, 145, 180-182, 267, 269-270, 272, 437

### 十三畫

資本主義 3-10, 12, 15, 16, 18-20, 22-28, 34-35, 37-38, 40, 51, 53, 56, 61-62, 64, 82, 91, 111, 135, 139-140, 142-143, 145, 152, 161, 163, 178-179, 181, 184, 193-194, 199, 203, 224, 265-267, 274, 278, 292, 294, 298, 299, 304, 313, 326-327, 354, 362-363, 365, 370, 375-376, 379, 385, 388-390, 392, 401-403, 412, 416, 419-420, 423-429, 431-432, 434-436, 438-439, 441, 443, 445, 455, 459, 462-466, 468, 470-472

### 十四畫

對等交換 23, 40, 50-51, 57, 83, 125, 223, 228-229, 241, 256, 276, 310, 325, 382-383, 385-386, 389, 409, 414-421, 424-426, 460, 463

對稱互構 147-148, 275, 466

### 十七畫

總稱性質 17-18, 39, 143-144, 178-179, 267-268, 402-403, 409, 429-

430, 442, 446-447, 451, 453, 456-458, 466

績效獎金 3, 40-41, 192, 196, 211, 217-221, 287, 308-311, 313, 320, 325, 346-352, 354, 360-366, 370-377, 380-388, 391, 393, 401, 403-406, 408-410, 417, 426-428, 433-436, 441, 445, 454

隱身 32, 34, 59, 80, 113, 144-145, 147, 179, 238, 269, 271-272, 274, 336, 366, 396-397, 403-404, 407, 419, 428-430, 432, 442-445, 448-454, 456-458, 465-466, 470-471

隱性互構 451-452

### 二十一畫

霸權 9, 14-15, 26, 38, 179, 238, 268, 271, 278-279, 284, 286-288, 297-298, 302, 304, 307, 309-313, 336, 409-410, 414, 416, 418, 421-427, 429, 436, 453

霸權經營 278-279, 286, 288, 300-303, 311-313, 409, 416, 425, 427, 434, 436, 438, 453

### 二十三畫

變身 32, 34, 39, 59, 82, 144-145, 147, 265, 268-269, 271-272, 336, 403-404, 407, 409, 428-430, 439, 442, 444-445, 448-450, 452-454, 456-458, 464, 470

顯性互構 449-451

Synopsis

## All Walks of Life: When Workers of Kaohsiung City Encounter Commodity Fetishism

*G. S. Shieh*

The "simultaneously obscuring and securing of surplus value" has been proved to be the defining essence of the capitalist labor process. Is it necessary to obscure surplus value? Is it possible? As a way of "sociological intervention," I joined the project of establishing the Kaohsiung Museum of Labor, which produced more than 200 hours of oral history from workers of this harbor city in southern Taiwan. I explored the ways in which surplus value was produced and appropriated in the craft trades, a private-turned-into-public steel factory, and the number-one private plastic factory. The findings indicated that all workers were aware of the production of surplus value and, surprisingly, did not oppose it. Along with their employers, they embraced the goal of producing surplus value, but disputes arose in regards to its distribution. Workers demanded that the ideal of fair sharing of the surplus value be put into practice. Although workers were able to penetrate the obscuring effects of the labor process and wage form, they were still under the shadow of an all-encompassing commodity hegemony, namely, a belief that labor power and labor itself were not different from other commodities.

While the "simultaneously obscuring and securing of surplus value" is a manifestation of commodity fetishism, commodity fetishism is a manifestation of capitalism as a structural force. I put forward that "action" has an autonomous analytical role, that the modes of mediation by action have impacts on structural forces, and that the modes of manifestation of structural forces, such as disguising and concealing, also influence their efficacy. Finally, the "ontological touch," which conveys the axes of workers' lives, sheds new light upon and lends another lease on life to the structural force of capitalism. And yet, these new dimensions of action and structural forces do not have only a one-sided effect of fetishization; they also contain the potential for de-fetishization.

國家圖書館出版品預行編目資料

港都百工圖：商品拜物教的實踐與逆轉／謝國雄著．--  
初版．--台北市：中研院社研所，民 102.01  
面；公分．--（中央研究院社會學研究所專書；第  
8 號）  
參考書目：面  
含索引

ISBN 978-986-03-5217-7（精裝）．--

ISBN 978-986-03-5218-4（平裝）

1.勞動史 2.勞動經濟 3.資本主義 4.高雄市

556.933

101025528

專書第八號

港都百工圖：商品拜物教的實踐與逆轉

著 者 謝國雄

編 輯 謝麗玲

出 版 者 中央研究院社會學研究所

發 行 者 中央研究院社會學研究所

台北市南港區研究院路二段 128 號

排版印刷 龍虎電腦排版股份有限公司

新北市中和區建一路 7 號 2 樓

初 版 中華民國一〇二年一月

定 價 精裝 350 元・平裝 300 元

GPN 1010200146 ISBN 978-986-03-5217-7（精裝）

GPN 1010200147 ISBN 978-986-03-5218-4（平裝）

*All Walks of Life:*

*When Workers of Kaohsiung City*

*Encountered Commodity Fetishism*

G. S. Shieh

INSTITUTE OF SOCIOLOGY

ACADEMIA SINICA, TAIPEI, 2013





2999582

中華民國壹零貳年伍月卅日 送存





## **ALL WALKS OF LIFE**

When Workers of Kaohsiung City  
Encountered Commodity Fetishism  
By G. S. Shieh



ISBN 978-986-03-5217-7



9 789860 352177