

南 華 大 學

社會學所

碩士論文

國營事業員工社區對階級動員能力的影響

以高雄煉油廠和台糖公司為例



研 究 生：王崇穎

指 導 教 授：何明修

中 華 民 國 92 年 12 月 26 日

南 華 大 學
社 會 學 研 究 所
碩 士 學 位 論 文

國營事業員工社區對階級動員能力的影響：
以高雄煉油廠和台糖公司為例

研究生：王崇穎

經考試合格特此證明

口試委員：

周平
梁雅仲
何明修

指導教授：

何明修

所 長：

蔡幸雄

口試日期：中華民國 92 年 12 月 26 日

目錄

第一章	緒論.....	1
第一節	研究動機.....	1
第二節	理論探討以及文獻回顧.....	4
第三節	研究設計.....	9
第二章	高雄煉油廠與橋頭、大林糖廠.....	14
第一節	高雄煉油廠的設立.....	14
第二節	台糖公司.....	22
第三節	結論.....	29
第三章	高廠員工的社區生活經驗.....	30
第一節	職員的社區生活經驗.....	31
第二節	工員的社區生活經驗.....	35
第三節	員工子弟的學校生活.....	38
第四節	員工的不滿與集體行動的可能.....	40
第五節	結論.....	44
第四章	台糖員工的社區生活經驗.....	46
第一節	橋頭糖廠員工的社區生活.....	47
第二節	大林糖廠員工的社區生活.....	51
第三節	集體行動的可能與不可能.....	57
第四節	結論.....	60

第五章	結論.....	62
第一節	個案的總結.....	62
第二節	理論的呼應.....	65
第三節	意涵與貢獻.....	67
參考書目.....		69
附錄一.....		73

摘 要

過去在一般大眾的眼中，對國營事業勞工大致都有著薪資優渥、福利制度完善、工作環境良好的認知。的確，與一般民間企業的員工薪水相比較，國營事業勞工的確享有較好的勞動條件，也因此常被冠上了『貴族勞工』的稱號。但是卻鮮少有人注意到各個國營事業員工組成的產業工會對於爭取勞工權益所付出的心力。台灣工會的發展空間在一開始就被政府法令所束縛，勞工在工廠或公司內的團結權、爭議權、罷工權和團體協約權都沒有受到應有的保障與發揮，工會對勞工而言，是陌生的、沒有感覺的，是台灣經濟奇蹟下的裝飾性角色。過去台灣的工會只是資方或官方的工具，其主要的作用在於方便資方或國家對於勞工採取的掌控，而非代表工人爭取利益的工人組織。

台灣在 1987 年政治解嚴之後，有些工會逐漸以勞工為主體動力，自發性的籌組或透過工會幹部的改選，來改造工會的體質，使其成為不被資方或政黨控制的自主性工會。在這一股工會自主運動風潮中，其帶動者卻是由被外界視為貴族勞工組成的台灣石油工會。本研究所提出的問題即是，究竟前述的『認同過程』是在何種社會情境中產生的呢？筆者的觀點是社區生活即是『認同過程』的發生地，經由這樣的『認同過程』，社區的內部團結也就成為了工會自主運動的推手。

台糖公司也是一個歷史悠久的國營事業。台糖員工不論在薪資或是福利上，都與其他國營事業相去不遠。由於國民黨政府對於工會組織的嚴密監控，再加上當時糖廠的員工中有絕大多數都是國民黨員，工會從來沒有發揮應有的功能。更值得注意的是，台糖公司的每一個糖廠，都擁有規劃完整且歷史悠久的員工社區。倘若社區生活是組織及孕育工人階級意識與文化的基礎，為何在台糖公司中，我們看不見階級動員的展現呢？這兩個國營事業的員工社區，是否擁有不同的社區生活經驗呢？而這些生活經驗又是如何形成產生的呢？這些都是本論文要處理的問題。

關鍵詞：階級動員、集體行動、社區、工會

第一章

緒論

第一節 研究動機

過去在一般大眾的眼中，對國營事業勞工大致都有著薪資優渥、福利制度完善、工作環境良好的認知。的確，與一般民間企業的員工薪水相比較，國營事業勞工的確享有較好的勞動條件，也因此常被冠上了『貴族勞工』的稱號。但是卻鮮少有人注意到各個國營事業員工組成的產業工會對於爭取勞工權益所付出的心力。工會是勞動體制的要角。工會的力量與工會對勞雇關係的哲學（對抗、改革或是合作）都會影響勞動體制的性格。（謝國雄，1997：266--300）早期台灣在其特殊的歷史脈絡下，國家機器透過黨政運作與政策立法，有效地限制了工會的發展，將工會佈署為統治權力結構中的一環。

在這種情況下，台灣工會的發展空間在一開始就被政府法令所束縛，勞工在工廠或公司內的團結權、爭議權、罷工權和團體協約權都沒有受到應有的保障與發揮，工會對勞工而言，是陌生的、沒有感覺的，是台灣經濟奇蹟下的裝飾性角色。過去台灣的工會只是資方或官方的工具，其主要的的作用在於方便資方或國家對於勞工採取的掌控，而非代表工人爭取利益的工人組織。

台灣社會在 1987 年裡發生了一件意義重大、影響深遠的事件，即國民黨政府宣布解除戒嚴令。隨著戒嚴令的解除，社會運動開始蓬勃發展，台灣人民開始以抗議、陳情或街頭請願等方式，向不合理的支配形式提出挑戰。從這個時候開

始，勞工運動也逐漸蔚為風潮，各種勞資爭議不斷出現，『工會』的重要性亦在此時被突顯了出來。

台灣工會的發展過程和西方有很大的不同。台灣的工會是政府以法令強制設立的，而不是經由工人爭取而成立的，經由黨政系統的高度介入，使整個工會的運作完全是以黨的旨意為主，完全不是為了爭取工人的權益，工會失去了原本的作用。以英國為例，英國的工人組織是因為工業化發展到一定的程度，配合英國本身的歷史傳統和文化經驗，一些工人清楚了自己的處境，發現自己的利益與別的階級不同而產生的。(E.P.Thompson, 1963)

工會組織是集體行動的一種表現。在討論集體行動的起源時，『團結』是一個非常重要的關鍵。在鉅觀層次來看，社會團結是一種團體的內聚力，形成集體對於個體的道德要求。在微觀層次，社會團結是指某種個體的行動傾向，願意犧牲局部的個體利益以換取更廣大的集體利益。因此，在具有強烈整合的團體之中，成員會視自己的集體參與本身即是回報，願意承受參與所要付出的代價，這即是所謂的「團結誘因」(solidarity incentive)(McAdam, 1982)。團結可以使個體互相連結而成為集體，進而發起行動。然而在集體發起行動之前，有一個十分關鍵的過程----『認同過程』。

台灣在 1987 年政治解嚴之後，有些工會逐漸以勞工為主體動力，自發性的籌組或透過工會幹部的改選，來改造工會的體質，使其成為不被資方或政黨控制的自主性工會。在這一股工會自主運動風潮中，其帶動者卻是由被外界視為貴族勞工組成的台灣石油工會。雖然在這段期間還有其他自主工會的努力，但是除了「國營事業」的光環讓他們顯得特別亮眼之外，持續不斷的工會改造動作和旺盛的動員力量，亦使得台灣石油工會被稱為『工運的火車頭』。

台灣石油工會在轉變成為自主性工會之後，於 1988 年 7 月 15 日發起遊行示威。動員了兩千多名會員，向經濟部提出關於薪資、輪班、獎金、考績與人事制度等的十大訴求，並且獲得經濟部相當程度的同意。隔年，石油工會各分會舉行改選。屬於高雄煉油廠的第一分會由勞工獲得空前的勝利。

作為一個獨佔性的國營事業，中油勞工的薪水遠優於一般私人企業，並且還享有國營事業所提供的福利以及工作安定等的良好條件。在這種情況之下，台灣石油工會卻能夠集結勞工力量，為了自身的權益，走上街頭，示威抗議。本研究提出的問題即是，究竟前述的『認同過程』是在何種社會情境中產生的呢？筆者的觀點是社區生活即是『認同過程』的發生地，經由這樣的『認同過程』，社區的內部團結也就成為了工會自主運動的推手。

關於這個問題，黃玟娟在她的論文『區隔化之內部勞動力市場、社區與工會的自主和轉變』（黃玟娟，1990）中提出了一個解答。她認為那是因為高雄煉油廠有一個具有明顯區隔化的內部勞動體制，將高廠員工分成兩種系統；一是職員（分類職等），一是工員（評價職等），這兩種不同的勞動體制使得同樣是中油的員工卻適用不同的升遷機制，而這種內部勞動體制的不同也直接展現於員工所居住的社區當中，整個高廠的員工宿舍也因為由內部勞動體制的差異而區分成職員宿舍與工員宿舍。這兩個社區除了在社區整體的空間規劃以及距離工廠遠近上有所不同之外，在其福利設施的安排上也有顯著的不同。在階級區隔清晰的內部勞動體制中，勞動者的勞動意識也因然而勃興，使得高廠的員工將以往掌控於黨國體系的工會史無前例的透過工會幹部的改選轉變成為自主性極高的工會，希望能夠藉由自主工會的產生與運作使得職員和工員的差距能因此縮小。

區隔化的內部勞動市場與區隔化的社區觀點的確可以解釋台灣石油工會由閹雞工會轉變成為自主工會的原因，但是筆者認為社區在其中所扮演的角色不應

該只是具有如此消極的功能，社區在台灣石油工會由閹雞工會轉變成為自主工會的過程中應該具有更積極的作用。亦即筆者認為社區不僅只是一個強化階級對立關係的場域，社區其實更應該成為造成勞工意識覺醒、勞工團結的重要趨力，社區在其中所扮演的角色應該是一個形塑勞動意識認同過程的實踐場域。

有一些西方學者對於台灣勞工運動未能蓬勃發展的原因，認為是台灣缺乏大規模的工人社區、缺乏一種居住於工廠附近的單一階級的工人社區。這顯示出工人社區對於勞工意識產生的作用。高雄煉油廠中有一個從日據時代即有，且至今仍然存在的工人社區。社區中居住的全是高雄煉油廠的員工，這在當今台灣社會中是罕見的情形。社區生活是組織及孕育工人階級意識與文化的基礎，高雄煉油廠的員工社區在此發揮了什麼作用，應該是值得研究的。

相對來說，台糖公司也是一個歷史悠久的國營事業。台糖員工不論在薪資或是福利上，都與其他國營事業相去不遠。由於國民黨政府對於工會組織的嚴密監控，再加上當時糖廠的員工中有絕大多數都是國民黨員，工會從來沒有發揮應有的功能。每當工會幹部要進行改選的時候，資方就會透過各種關係輔選他們所支持的候選人，自行參選或是非國民黨籍的候選人幾乎沒有當選工會幹部的可能。曾經有糖廠的員工籌組「台糖員工聯誼會」，也針對某些台糖公司不合理的制度與資方進行抗爭，但是並沒有獲的大多數台糖員工的熱烈迴響。

更值得注意的是，台糖公司的每一個糖廠，都擁有規劃完整且歷史悠久的員工社區。倘若社區生活是組織及孕育工人階級意識與文化的基礎，為何在台糖公司中，我們看不見階級動員的展現呢？這兩個國營事業的員工社區，是否擁有不同的社區生活經驗呢？而這些生活經驗又是如何形成產生的呢？這些都是本論文要處理的問題。

第二節 理論探討以及文獻回顧

2-1 理論探討

現今學界對於社會運動的研究，大概可以分為四種途徑：集體行為理論、資源動員理論、政治過程論以及新社會運動。集體行為論者認為，集體行動是一種處理意義問題的活動。資源動員論者強調理性與策略在社會運動中的重要性。政治過程論者將社會運動視為一種新興的利益團體，把焦點置放在社會運動匯集和展現不同利益的過程。至於新社會運動論者則重視工業社會轉型的衝擊與意涵。（Porta、Diani，2002：5）

在本文中，筆者認為資源、草根群眾及社區生活的共同生命經驗，是造成集體行動之所以成形的關鍵性因素。員工的不滿可能是形成集體行動的動力之一。在資源動員論出現之前，社會緊張論、地位不一致論、相對剝奪論等是用來解釋集體行為理論的說法。之前社會運動的出現被認為是某一種偏差的、非常態性的現象。資源動員論的提出，對於集體行動的研究是一個重大的突破。資源動員論者強調「**運動者如何動用各種資源，以追求集體的利益**」。它所注重的是實際的能力，而不是心理層面上的不滿。也就是說，即使有不滿的產生，若是缺乏其他資源的匯入，集體行動仍然難以可能。

資源動員論者普遍認為，一個社會運動的動員能力，表現在這個運動如何組織社會的不滿情緒、降低行動成本、強化或創造連帶網絡以及獲得外部的支持。對於本論文而言，有利的資源所代表的即是區隔化的住宅設計。區隔化的住宅設計，正好可以讓員工發展共同的生命經驗，凝聚集體意識，將因為職工差距、勞動體制而產生的不滿情緒加以組織，並且創造了一個社會連帶的網絡。

社會連帶網絡的出現，也使得草根群眾以及社區共同生活經驗得以浮現。從

新社會運動理論來看，在資源動員論提出之後，遭受到許多的批評。批評者大多認為資源動員論採取功利主義的分析途徑，完全忽視了集體行動中的文化面向，因此如何把『文化帶進社會運動研究』中，便成爲一項重要的研究課題。

所謂的文化是一種有組織的認知世界、道德評判、與他人交往的方式。透過共同的文化分享，個體與集體之間建立連繫，使個體會認爲他所屬於的集體是「自然而然的」、「屬於自己的」。(何明修，2003c) 如果階級行動是建立在階級的內部團結，這種團結則就必須植根於日常生活的文化中。更簡單地說，工人的團結文化成爲了階級動員的起點。

而工人的團結文化則來自於『非正式的互動網絡』和『共享的信念和凝聚力』。社會運動可以是爲是一群個人、團體之間的非正式互動網絡。這些網絡可以是鬆散的，也可能是非常緊密的結合。非正式的網絡有助於重要的行動資源以及較抽象的意識型態的流通。因此，非正式的互動網絡不但帶來集體行動動員的條件，也提供了適當的環境，以形塑特定的共同信念。

在文化研究的脈絡中進行討論，如果階級行動的前提是建立在階級的內部團結，那麼這種團結則是要紮根於日常生活的文化中。更簡單地說，工人的團結文化成爲了階級抗議的起點。對於 Thompson 而言，英國工人階級的形成並不是經濟結構變遷的自然後果。一些馬克思主義者認爲隨著資本主義的必然發展，工人的在己階級(class in itself)就會轉變成爲己階級(class for itself)。Thompson 反對這種觀點，工人階級的形成「並不是工廠體制的自發產生」(Thompson 1963: 213)。要清楚工人運動的全貌，不只要處理物質條件提供了什麼可能，也要分析工人如何經驗、學習、物質條件，進而提出一套屬於他們的文化。面對資本主義形態，工人主動地賦予文化意義，而不是被動地接受了資本家的說法。因此，對於 Thompson 而言，要證明工人階級的團結是一種主動建構的過程，工人文化的因

素就成了關鍵。研究者需要指出工人們如何積極參與了這一種團結文化的形塑過程，他們是如何運用現有的資源，創造出不同於以往的想法。在 Thompson 的分析中，英國的政治傳統、宗教教義、哲學思潮、社區生活都是用來建構工人文化的基本素材。(何明修，2003c)

社區是集體行動的基礎。社區成員在社區中所共同經歷過的日常生活事件、成員間彼此互動的模式，都會在不斷的累積中形成一種素樸的『草根文化』。這些因為共同生活經驗而產生的共同信念與凝聚力，解釋了工人如何經驗、學習、詮釋這些物質條件，進而凝聚出屬於社區成員的社區意識或階級意識，而最終形成集體行動。

2-2 文獻回顧

台灣學界對於集體行動或是社會運動的研究，大多集中於集體行動或是社會運動如何產生，而且其研究的切入點大致上是以所謂『資源動員論』、『菁英論』或是『政治決定論』為主，鮮少有從草根民眾、組織或文化面向上進行探討的。他們將集體行動或是社會運動興起的原因歸諸於經濟的高度發展、政治環境的轉變以及民主化，或是歸功於勞工意識的覺醒。如此的討論當然有其貢獻之處，然而卻無法解釋在目前經濟的高度發展、政治環境的轉變以及民主化的社會中為何有些工會能夠成為自主性的工會，有些工會卻依舊無法擺脫資方甚至政黨的操控。雖然勞工意識的覺醒成為許多學者解釋過去勞工集體行動的條件，但是卻鮮少說明工會或工廠的勞工意識是如何被喚起的過程。

在現有的台灣工人運動研究中，極大多數的研究都很少討論到究竟『認同過程』是在什麼社會情境中產生的。這些工人運動研究有的將重點放在工會組織的

運動，強調工會內的派系和工會幹部的選舉活動，對於工人團結的基礎卻甚少處理。有的將重點放在階級意識上，但是其主要的觀點卻只有來自於工會幹部或少數運動菁英，並無法完全照顧到基層的勞工。

趙剛（1991）採取『政治過程論』的研究取徑，認為 1980 年代的社會運動風潮的興起，是因為政體結構的改變，將 1987 年的宣布解嚴，視為一個社會力興起的主要轉折點。

吳昱賢（1996）、郭慧英（1997）的論文大部分的分析焦點都放在工會組織運作，尤其側重於幹部選舉、工會內部派系的分析。但是對於什麼是勞工運動基礎的問題並沒有加以處理。也就是說他直接以工會的內部派系作為切入點，但是卻沒有分析自主性工會的起源。

王琴心（1995）、范雲（2000）的論文雖然強調工人意識的形成。然而，她卻是從工運菁英或是工會幹部的觀點著手。由於這些工會幹部或是工運菁英較之於一般勞工，通常都擁有較多的外界資源，對於新的訊息也有較多的管道吸收。這些工會幹部或是工運菁英的觀點，並不能視之為一般勞工的觀點。她採取的是一種『菁英論』的論調，卻沒有考慮到『草根群眾』對於集體行動興起的主動性。

夏傳位（2003）首先從政治環境的鬆動開始切入，並且點出『人情』、『經常性的輪調制度』是北商銀工會能夠成立、茁壯的兩個重點因素。他另外還指出，北商銀資方長久以往的勞動制度，認為這是工會成形的助力。基本上，因為他主要是在寫北商銀工會的歷史，因此不管是工會興起的原因還是工會運作的歷程，都有加以處理。但是其絕大多數還是在描述工會、政府與資方的抗爭過程，對於集體行動的起源，只有點綴式的描繪。

蕭新煌、孫志慧（2000）、林萬億（2000）分別敘述了 1980 年代以來台灣社會福利的演變，以及社會運動對於社會福利的影響。在這兩篇文章中基本上都是採用『資源動員論』的觀點，將政黨、社運團體以及政體的轉變，通通視為『資源』的匯入，認為這些都有助於台灣社會福利制度的建立。這兩篇文章都試圖分析特定運動團體，對於社會福利制度的推動。但是卻沒有去分析這些特定團體，內部動員的形成原因。

只有少數的作品直接分析工人階級的團結起源。例如：黃玟娟（1991）認為高雄煉油廠內部勞動體制所產生的區隔效果，使得職員和工員之間彼此的分立與對抗，結果造成了工員長久積壓的不滿，進而集結而取得工會的主導權。但是如此的分析卻依然忽略了社區生活中其他的面向，例如：共同的宗教信仰、共同的生命經驗、道德經濟等因素。

夏林清（1993）強調工會必須透過『對話式動員』來弭平個別會員在利益認知上的歧異。因為工人不像資本家，能夠藉資本的集結、賺取利潤來獲取一致的利益和目標。因此必須經由『對話式』的動員，來凝聚共同意識。但是文中卻沒有指出何處是『對話式動員』的發生場域。

趙剛（1996）認為由於過去對這些問題的討論大多集中在國家、政黨、階級，反而忽略了在地的社會行動者的社會關係、價值、行動模式與習慣，因此企圖站在在地行動者的觀點從下而上的觀察台灣社會的劇烈變動。他並且發現工會成員間存在著『兄弟連帶』，並且解釋了『兄弟連帶』的形成過程。他認同非正式的互動網絡是重要的。

何明修（2002a，2002b）則是直接進入工場內部，從工作現場的人際關係尋找工人集體行動的起源。他認為透過操作現場的文化移植與文化轉化，工人階級

能夠形塑出一套團結文化。因此，要解釋石油工會在解嚴之後十數年來的密集動員，就不可以忽略這種來自於工廠內部的階級團結。筆者同意此種說法，因此將順著這樣的研究脈絡，把重點置放在工人的社區生活中，探討團結文化的起源。

這些分析工人階級團結起源的論文，不管是從工人主體、勞動體制或是工作現場作為研究的出發點，仍然忽略社區生活對於階級動員的重要性。社區作為階級動員的一個最基礎單位，它所代表的重要性是不容忽視的。因此本文試圖分析兩個台灣國營事業的個案，員工社區生活的互動如何形塑出一套階級團結，分析不同的社區生活經驗，對於工人階級動員能力的影響。

第三節 研究設計

在研究設計上，筆者認為採取質性研究的方法比較能夠清楚的表現出國營事業勞工在社區生活的經驗，也能夠清楚的呈現出實際的社區生活經驗對於階級動員能力的影響程度。所謂質性研究方法就是指關於社會現象的經驗研究，較不依賴數量化的資料與方法，而對於現象性直接進行描述與分析的方法。（齊力，2003：2）之所以選擇從高雄煉油廠和台糖這兩個個案入手，主要是因為如此更能夠在不同的個案之中找到不同機制的運作方式以及其對於階級動員能力的影響。此外，藉由這兩個個案之間的分析比較，更有助於我們發現一些社區生活經驗中的共同因素對於階級動員的影響。接下來筆者將要說明如何選擇個案、進入田野、選擇何種質性研究方法以及搜集的資料類型。

3-1 研究方法

筆者將採取深入田野的個案研究方式以及歷史比較法來進行研究，探討國營

事業勞工的社區生活經驗如何影響階級動員的能力。之所以採取『個案研究法』的理由在於本文研究主題的性質及資料的來源與性質。在質性研究方法中有三種研究取徑；一種是實證主義，一種是詮釋學，一種是批判社會科學。其中詮釋學的研究取徑認為社會情境是流動性的，是透過人們的互動過程而創造，它亦強調社會行動的證據不能脫離行動發生的脈絡，以及親身體驗的行動者所賦予的意義。（齊力，2003：5）本研究所要探討的國營事業員工在員工社區中的實際生活經驗，究竟是如何激發勞工意識的過程，進而探討這種透過實際生活經驗而起的勞工意識，對於階級動員的能力產生何種影響。對於這樣的主題並不適於運用少數幾個變項進行量化分析來求得變項間的關連，因為這將使得行動過程中許多豐富的訊息被簡化成幾個變項之間的關係型態而已。如此會使得我們忽略了行動者在選擇行動時的諸多可能性，也讓我們忽略各種因素相互影響的過程。

在歷史比較法方面，它則適合探討哪些社會因素共同促成某種特殊結果的形成。它也適用於比較整個社會體系來了解不同社會之間，有哪些共同特性，哪些是獨特因素。（朱柔若，2000：718）就本研究來說，筆者所要探討的即是員工社區生活經驗對階級動員能力的影響。筆者透過對兩個個案的比較、分析，試圖找出能夠增強階級動員能力的社會因素，更藉由這兩個個案來了解不同的員工社區之中，究竟存在著哪些共同的特性或是有哪些獨特的因素在影響著其階級動員的能力。

3-2 資料搜集

在這個研究中，筆者主要以深度訪談、參與觀察以及相關的文獻資料研究等方式搜集個案的資料。

- (1) 深度訪談：深度訪談是一種常見的資料搜集方式。深度訪談的形式大概可

以分爲三種：一是結構性的訪談，二是非結構化的訪談，第三則是介於其間的半結構式訪談。結構化的訪談具備一定的程序，由訪談者決定問題的順序以及方向。非結構式的訪談在訪問的進行上不強調問題安排的順序，其所依賴的是訪談者與受訪者間的社會互動。(吳慧敏、王仕圖 2003: 95) 而半結構式訪談則較具彈性，訪談者通常會先列出有興趣的問題，作為訪談進行時的大綱。在此研究中，筆者採取半結構式的訪談方式，訪談對象鎖定爲高廠員工、台糖員工、石油工會與台糖工會的工會幹部三種類型。在訪談對象的選擇上，筆者將採取『滾雪球』取樣的方式，透過筆者、筆者家人、工會的既有人際網絡尋找。所以採取深度訪談的方式，是爲了避免受訪者拘泥於問卷的框架中，讓研究者能夠從訪談中獲得更貼近受訪者生命歷程的感受，藉此使筆者獲得新的啓發。必須說明的是，本論文對於高廠員工及工會幹部的訪談，部分是援用何明修老師國科會專題研究計劃「工人團結的文化起源：勞動體制與消費模式的分析」(NSC 91-2412-H-343-005)的部分訪談資料¹。

- (2) 參與觀察：筆者實際的置身於高雄煉油廠、橋頭糖廠和大林糖廠的員工社區中，是因爲參與觀察法可以在自然的情境中獲取直接的資料，也比較具有真實性。此外，透過參與觀察的方式也可以避免深度訪談中受訪者意識到研究者本身的意圖，而刻意說什麼或不說什麼的現象。由於筆者的父親任職於高雄煉油廠，筆者從小居住在鄰近高廠的社區中，生命歷程中總與高廠、高廠員工社區與工會緊密結合，因此更能透過實地的觀察去發現這三者之間的密切關連。藉由此種地緣與人脈的優勢，不僅對整個研究的進行是一種極大助益，對於筆者本身更多了一份特殊的意義。

¹ 在此計畫進行時，筆者擔任助理工作，參與了許多的訪談工作。在何明修老師同意之下，予以援用。

- (3) 文獻資料研究：透過文獻資料的研究，可以使筆者更加能夠清楚掌握社區與工會、工業之間相互關係，也能經由文獻資料的閱讀，瞭解工會與員工社區的歷史，在日後問題的詮釋上將會更為清晰。本研究所蒐集的文獻包括：1、廠史集部份 2、地方文獻史籍 3、博碩士論文 4、拍攝照片。

3-3 章節安排

本論文的第二章是對中油公司和台糖公司做一個簡單的敘述。筆者將介紹中油公司在石化工業的產業特性以及中油公司成立的過程。筆者也將介紹台灣糖業的發展經過以及橋頭、大林糖廠設立的過程。

第三章和第四章主要是描述社區的歷史與社區居民的生活經驗。第三章主要是關於高雄煉油廠員工社區的歷史以及高廠員工在區隔化的員工社區中經歷的生活事件、經驗，在這裡筆者所強調的是一個區隔化的員工社區以及這樣的社區生活經驗如何使階級動員可能。

第四章則主要關於兩個糖廠員工社區的歷史介紹，並且描述兩廠員工在社區生活的歷程。這章筆者注視的焦點放在階級混合居住的社區生活如何壓縮階級動員的可能性。

第五章則是本論文的結論。

第二章

高雄煉油廠與橋頭、大林糖廠

當我們要探討高雄煉油廠和橋頭糖廠、大林糖廠的員工社區生活是否有些共同因素創造了一個發展迥異的工會運動時，我們就無法不先提及高雄煉油廠和橋頭、大林糖廠設立的歷史背景。

第一節 高雄煉油廠的設立

1-1 高雄煉油廠

高雄煉油廠原本是日本在左營的海軍第六燃料廠，當時為日本海軍南進的動力煉製工廠，二次世界大戰時，第六燃料廠成為美軍轟炸的重點，造成極為嚴重的損害。日本時期的海軍第六燃料廠，在組織方面十分特別，共分為精製、總務、會計、醫務四個部分，每個部門的首長皆具有大佐（上校）身分，而且所有日籍的高級職員一律皆著軍服，在當初日本政府的軍事策略中扮演極重的角色。台灣光復之後，首先由我國海軍接管，再由經濟部台灣區特派員辦公處『石油接管委員會』接管。政府接收之後，於 1946 年派賓果博士負責修復的工作，並且於同年 6 月 1 日在上海成立了「中國石油公司」，合併了之前的甘肅油礦局、四川油礦探勘處，以及接收台灣和東北有關的石油產業組織而成，統籌全國的石油事業，原屬於資源委員會，後來資源委員會遭裁撤，中油改屬經濟部管理，為國營事業。

早期中油以煉製油品為目的，1976 年以前只有高雄煉油廠，其後為了應付日益增加的用油量，在桃園興建桃園煉油廠同樣負責油品煉製的工作。1976 年高雄煉油廠改制為『高雄煉油總廠』，其所負責的工作包括了行政、工程、煉製三大類。其中煉製部分由高雄廠以及在 1973 年因應十大建設而設立的林園煉油廠和大林煉油廠共同負責。一直到九〇年代組織重整之前，高雄煉油廠內部的生產單位包括了油料廠、石化廠、修造廠、公用處、儲運處(其中有少數單位位於廠區以外)。在八〇年代時，整個高雄煉油廠在規模上曾是世界十大煉油廠之一。本研究中所指的高雄煉油廠是以高雄、大林、林園三個位於高雄地區的煉油廠。

1-2 高雄煉油廠的員工宿舍

高雄煉油廠是在接收日本海軍在左營的煉油廠時，發現煉油廠邊有一個日軍建造給煉油廠員工居住的宿舍區，在中油發展石油事業的同時，中油公司為了標示工廠員工的福祉、穩定工廠中的勞動力、減少勞動力招募和訓練的成本、實踐台灣國家機器經營國營事業照顧員工的形象，高雄煉油廠部分承續了日據時代的規劃，在左營高雄煉油廠旁設立了封閉式的工業社區，社區中的所有事物皆仰賴高雄煉油廠，而社區的設立也根據內部區隔化勞動力市場的分類制度而區分為職員宿舍（宏南里）與工員宿舍（宏毅里、宏榮里）。

如此的規劃與安排是其來有自的。高雄煉油廠的人事制度在 1963 年以前是採取「品位制」，所有的員工都依照年資晉升，資位由學歷和年資兩大要素形成，與固定的職位無關，在人員的調派上較為靈活。而後因為「品位制」的設計無法激勵員工勇於承擔重任²，再加上資位的取得僅能依靠年資循序漸進，讓部份有能力的人才容易產生懷才不遇之感而另謀他就，因而在 1963 年 2 月開始實施「職

² 由於資位與所任職之職責繁簡不一，工作難易不相配合，故難以激勵員工勇於承擔重任。

位分類制度」。「職位分類制度」中的職位區分為『分類職位』與『評價職位』兩大類。其中屬於專業性、科學性、研究性之管理與技術職位及其佐理職位列入『分類職位』。而屬於純技藝性、半技藝性、偏向勞務性的職位則列為『評價職位』。其中『分類職位』全部職責區分為 15 職等，『評價職等』原本區分為 12 工等，1970 年 10 月提高至 14 工等。（高雄煉油總廠廠史集，1981：99）

高雄煉油廠甄選員工大概透過三種主要的方式：1、登報公開招考 2、函請各大專院校推薦 3、有關方面及本公司同事推薦。在未統一規定進用人員時，工程師或管理師大制都採用第 2、3 種方式進用。至於技術性雇用人員都採用登報公開招考的方式進用，應考試錄取之後，先以契約員任用，按日計發薪資。由此可以知道，雖然同為高雄煉油廠的員工，但其實在進入公司的當時，所有的員工就已經被區分為兩種類型，一就是職員，另外就是工員。

日據時期的員工宿舍是以「種族」作為區隔的依據，他們在今日的宏毅里中分別興建了第一批、第二批的工人宿舍，提供給在高廠工作的台灣人，日軍及其眷屬則居住在靠近現今宏南里的地區。（黃玟娟，1991：51）而高雄煉油廠則是以「職員」、「工員」的身分作為宿舍劃分的依據。高雄煉油廠在宏南和宏毅興建了兩千六百多戶的住宅，其中工員宿舍了兩千戶，而職員宿舍則佔了六百多戶，在整個社區的外圍都以紅磚砌為圍牆，將它們與外界的社區做一分隔，並且在社區的每個入口都設置警衛崗哨，進入社區必須經過員警的確認³。這樣的住宅設計讓高廠的員工社區成為左營、後勁地區中一個特殊的景觀，它象徵了高雄煉油廠優於其他民間企業的福利制度，也使得在高廠工作的員工有一種特殊的尊榮感。

³高雄煉油廠員工社區優美的環境以及完善的康樂設施與當時的後勁部落相比，差距甚大，又由於門禁森嚴，後勁居民連看場電影、買冰棒，都會遭到警衛的阻止。從這裡我們可以看出早期高廠社區的獨立與封閉程度。這樣的檢查機制在後勁反五輕事件之後已經取消，現在只有在進入廠區時必須出示證件。而崗哨的員警也在高廠組織重整之後，改由保全事業部負責駐守。

職員和工員宿舍的差別不僅展現在房舍庭院坪數的大小⁴，更展現在宿舍基地的選擇上。職員社區比較靠近高雄煉油廠的行政區，而遠離工廠區，因此整個職員社區的居住環境也就不容易受到噪音以及空氣污染的威脅。反之，工員社區離工場區近，而離行政區遠，所以整個生活的品質較容易遭受噪音與空氣污染的影響。曾是高雄煉油廠工作的工人作家楊青矗在他的『工廠人』一書中，有一段話是這樣描寫高廠職員社區的「在市內沒有一家戲院的裝設能夠勝過廠裡的中山堂；全省無與倫比的游泳池；綠絨絨的高爾夫球場；雄偉的體育館；斥資千餘萬興建的保齡球館；真正結冰的溜冰場；風景旖旎的半屏山麓公園；家家高樹蔽天，草木扶疏的職員宿舍。」（楊青矗，1976：12）雖然說職員社區與工員社區都是依照日本人遺留下來的藍圖進行興建，但是在社區的空間分佈上，職員社區就顯得較為寬敞，戶與戶之間間隔較大，而且房舍的建築也具有的一致性，皆為平房，在視覺上的效果較為整齊。而工員社區方面，戶與戶之間間隔較小，顯得較為擁擠，而房舍的建築則顯得缺乏規劃，平房與五樓式公寓比鄰而立，看起來就感覺雜亂無章。

除此之外，在社區內的休閒娛樂設施方面，職員和工員社區也呈現出極大的落差。首先職員社區的綠地比率比起工員社區高出許多，再者，高雄煉油廠在職員社區內興建了一座標準規格的高爾夫球場，提供居住在社區的高級職員揮杆、應酬使用，也興建了一座多功能的體育館，此外還有室內游泳池、網球場、溜冰場、保齡球館⁵、圖書館、練琴室、福利社、診療所⁶等設施的設置。而工員社區原先連員工使用的俱樂部、交誼廳等設施都沒有，後來經過工員的抗議爭取之

⁴ 職員宿舍每戶佔地四五十坪，外加一二十坪的庭院，而工員宿舍每戶佔地二三十坪，外加十四、五坪的庭院，兩者間的差距不可謂不大。

⁵ 現已改建成訓練教室及辦公室。

⁶ 高雄煉油廠診療所的前身是日本海軍第六燃料廠共濟醫院。（高雄煉油廠廠史集）

後，廠方才陸續增設。雖然工員社區後來有一些休閒娛樂設施的設置，但是不論在數量或品質上都與職員社區有一段不小的差距。(見表 1)

設施名稱	職員(宏南里)	工員(宏毅、宏榮里)	差異處
體育館	有。室內體育館，包含與球場、籃球場、排球場等。以前不用收費，現在必須收清潔費。	有。宿舍區本身沒有。但是社區內的國光中學有一室內體育館。	工員宿舍的體育館是依賴國光中學的設施，本身並無體育館。
游泳池	一個室內池。要收費。	一個室外池。要收費。	職員宿舍的游泳池為室內池，但是僅有 25 公尺，工員宿舍為室外池，而且為 50 公尺的標準池。
網球場	六個網球場。	四個網球場。	
溜冰場	一個	一個	規模大小差距大。職員宿舍的溜冰場被公園環繞，場地大小與環境皆比公園宿舍優美。
高爾夫球場	有(九洞)	無	現在由育樂事業部管理，對外開放，採俱樂部形式經營。
圖書館	有	有	
福利社	有(一家)	有(兩家)	各有一家為煉油廠設置的福利社，工員宿舍多了一家愛買超市。
餐廳	有	無	以前工員宿舍亦有餐廳，但係以自助餐為主，現已取消。

表 1 職員社區與工員社區休閒娛樂設施差異表(本表為筆者整理繪製)

高雄煉油廠自 1945 年台灣光復接收以來，所有員工的學齡子女均就讀於左

營國校，上下學往返十分不便，於是遂於 1957 年設立「高雄市立四中油廠分班」，再於 1959 年秋成立「國光初級中學」，1965 年增辦高中部，1968 年為配合政府實施九年國教制度，乃改為代用國中，1971 年國中，高中分為兩校。由於辦學績效卓著，許多優秀的技術人員寧願捨棄高薪不就，只是為了讓子女進入高雄煉油廠的員工子弟學校就讀。（高雄煉油總廠廠史集，1971：125）而高雄煉油廠的職員和工員社區即是以高廠的員工子弟學校作為一區隔的緩衝區域。

雖然只要是高雄煉油廠的員工皆可以使用職員和工員社區中的一切休閒娛樂設施，然而早期一般工員通常不會到職員社區去使用娛樂設施，即使職員社區的設備較為優良。現在這種情形雖然不若以往那麼的涇渭分明，但是若非並要，一般工員仍然極少進入職員社區中使用休閒娛樂設施。因為大多有「這些人都是我們的主管，平常時在工廠遇到那就算了，何必下班後在到那邊去看人臉色」⁷的心理因素，結果高廠職工社區的區隔除了地理位置、空間上的分隔之外，甚至連人際關係的網絡也各自獨立，鮮少有交集的產生。

如此，因為高雄煉油廠內部勞動體制的關係，而使得高廠的員工被劃分為職員與工員兩種身分，進而連員工社區也依此區隔為職員社區以及工員社區。又因為職員和工員在工廠中代表著一種「上級」和「下級」的層屬關係，讓兩個社區的員工各自獨立，鮮少來往，形成一種特殊的生活世界。

在高雄煉油廠以及其員工社區周圍亦和後勁、右昌、莒光等地區連接。後勁是高雄的一個舊部落，居民大多務農，後來隨著楠梓加工出口區和高雄煉油廠的設立，就業機會遽增，居民結構也有所改變，外來人口漸漸增多，而右昌和莒光地區的外來居民則大多數都在加工出口區和左營海軍基地工作，但是近年來亦有

⁷ K01 的訪談紀錄。

許多居民是在高雄煉油廠服務的⁸。

由於高廠員工社區的屬性十分封閉，雖然其和其他鄰近地區的接觸已經較為頻繁，也不再禁止外人進入員工社區的規定，但是因為員工宿舍內有許多賦有生活機能的設施，因此高廠的員工幾乎可以在其居住的宿舍區內獲得一切的生活所需。其次，由於員工社區中的居民幾乎全在中油工作，居住在社區內的員工除了在生活上的經驗非常類似之外，在工作中所經歷的問題也非常相同，長久如此，使得每個員工的生命歷程是極為相同的，各種正式與非正式的互動與聚會在其中發生，也因為如此的因素讓勞工意識得以在此萌芽並且得以開展。

1-3 高雄煉油廠的工會

台灣石油工會於 1959 年 9 月 26 日成立於台北市，原名為『台灣省石油工會』，1976 年時經會員代表大會修改章程，改稱『台灣石油工會』。以中油公司及其轉投資公司為組織範圍，共有會員一萬八千多人，下設六個分會。在整個台灣石油工會的組織則劃分上，由於高雄、大林、林園三廠的地區相近性以及組織性質，在劃分上歸屬台灣石油工會第一分會。第一分會也是整個台灣石油工會中最有組織動員及行動力的工會，整個石油工會的自主性轉變基本上也是由此發軔。

要談高雄煉油廠的工會，筆者認為需要分成兩個階段進行，第一個階段是戒嚴時期，第二個階段則是解嚴後。在戒嚴時期石油工會在幹部改選的時候，屬於黨務系統的員工關係分會便會推薦人選競選石油工會的幹部，同時也會推薦人選競選福利會勞方委員和工廠會議的工人代表。員工關係分會的前身是以「勵進」

⁸ 後勁反五輕事件之後，中油提出睦鄰方案，其中一項就是任用後勁子弟。

名稱作為對內、對外一切員工關係的活動。當時「勵進」的組織番號是『中國國民黨台灣省工礦黨部第 161 黨部』，並且以「勵進出版社」作為區黨部對外的名義。當時高雄煉油廠有三個區黨部，其中一、二區黨部設立在廠內，第三區在苓雅寮。直到 1989 年，員工關係分會撤銷，另外成立員眷服務室。（高雄煉油廠總廠史集，1971：471）

因此在戒嚴時期整個工會完全受到資方以及黨務系統的操控，完全依照廠方與政黨的指示行事，甚至連當時第一支部（今第一分會）的辦公室都是位於國民黨黨部的樓下，可見當時政黨力量介入工會之嚴重。此時期的工會所舉辦的活動大多以康樂或服務性質⁹為主，某位在解嚴前曾擔任工會幹事的受訪者說：「**那時候的工會主要都是服務性質的，像是幫會員換車牌、辦理保險**」，或是偶爾發放工會會員紀念品，以此作為繳會費的回報。至於對於會員勞工權益的爭取或是會員在工作上遭受到的不平等對待，工會幾乎沒有處理的空間與能力。

在戒嚴時期，由於資方和黨部能夠左右工會幹部選舉的結果，工會的幹部也都是國民黨籍的。這是因為當時的選舉制度存在著許多的問題，大部分是在選舉的當天，由各個工場、單位的員工以書寫姓名的方式，寫出候選人的姓名，再親自將選票送到指定的地點投入，如此一來，員工有沒有投給資方或黨部輔選的候選人也就一目了然了¹⁰。就算有一些國民黨籍的員工自行參選而當上工會幹部，在行動上也不致跟資方或黨部的意見相去太遠，而非國民黨籍的員工，即使參選，在資方與黨部雙重動員的影響之下，根本沒有當選的可能性。

這樣的情形一直到解嚴之後，一些員工由於出身政治世家或是曾參與當時的

⁹ 某位解嚴前曾擔任工會幹事的受訪者（K02）說：「那時候的工會主要都是服務性質的，像是幫會員換車牌、辦理保險」。

¹⁰ K01 的訪談紀錄。

黨外運動，擁有較豐富的政治資源，他們便號召一些員工，從林園廠開始私下展開串連行動，成立勞方聯線，並以此為號召，參與石油工會第一分會的幹部選舉，結果勞方大獲全勝，取得第一分會的主導權，並將這股力量延伸至其他分會，最終取得總會的理事長寶座。從此時開始，『勞方聯線』成了票房保證，在歷次的幹部選舉中輕鬆過關，並在 1988 年推動了「七一五大遊行」等行動，使得中油員工的薪資計算基準獲得大幅度的調整，並積極爭取員工的權益，獲得會員的共鳴和迴響的支持，自此開啓了國營事業自主性工會絢爛的一頁。

第二節 台糖公司

2-1 台糖公司的創立

台灣新式製糖廠之設立，始於台灣製糖株式會社之橋頭第一工場，成立於 1901 年，並於次年開始製造砂糖。當時台灣為日本所佔據，日本人對糖業的經營，舉凡甘蔗品種的改良、栽培技術的改進、糖業保護法令的公佈、糖業研究機構的設立以及糖業公司的籌設，都相繼於此時展開。(台糖三十年發展史，1976：15) 台灣光復之前，新式製糖廠全部劃歸併於四大會社¹¹，共有糖廠四十二所。二次世界大戰之後，國民黨政權在失去中國大陸的政權之後退守台灣。1946 年 4 月，日本據台時的新式製糖廠由糖業接管委員會接收，積極投入修復工作，並開始恢復生產，並於同年 5 月 1 日於上海成立『台灣糖業有限公司』，1948 年再改為『台灣糖業股份有限公司』，總公司也改設在台北。此時的台灣國際貿易中斷，社會動盪不安，農業經濟殘缺不全。戰前的 42 座糖廠，有 34 座在戰爭時遭受盟軍轟炸而損壞，所以一直到 1952 年台灣糖業才大致恢復到 1945 年前的產量。當

¹¹ 四大會社分別為日糖興業、台灣製糖、明治製糖和鹽水港製糖會社。(台糖三十年發展史，1976：19)

時國民政府的農業政策是：『以稻作生產為糧食中心；以砂糖生產獲取外匯』。直到 1963 年為止，糖業始終佔台灣外銷產品的第一位。尤其是 1953、54 年，糖業更占外匯總收入的 70%。

砂糖出口為台灣賺進巨額外匯收入，穩定台灣的經濟之後，隨之而來的是 60 年代的農工產業轉型，加上 1966 年國際糖價劇跌，糖業在台灣經濟上所扮演的角色，逐漸被加工出口生產所取代。也因為工業生產額的增加，台灣的糖業受到產業升級的影響，漸漸失去過往舉足輕重的地位。

1970 年代台糖已經開始經營畜養事業展開多角化的事業經營。1980 年之後，國際糖價跌降至每公噸數十塊美金，外銷糖業已經無利可圖，甚至開始出現虧損。1985 年後台糖減產至 60 萬噸，並在國際競爭壓力之下關閉製糖廠，使得製糖產業外移到東南亞地區。台糖就像是一個散裂的經濟強權，紛亂的進行企業轉型，成為以產銷副產品和配合政府土地開發政策的國營事業。

2-2 橋頭糖廠的設立

橋頭一向被稱做『糖業文明發祥地』，因為日本於 1901 年在此設立的第一座新式製糖廠。製糖工業在台灣現代經濟發展史中有無可取代的影響力，台灣一切的產業工業化都發軔於製糖工業。橋頭新式製糖廠正是台灣糖業發展的實驗室，是台灣邁向產業現代化的火車頭。

1900 年製糖株式會社總會在東京成立，鈴木藤三郎被推選為社長。1901 年橋頭工廠開始動工，首先設立郵便電信局來聯絡，也完成貨物卸用鐵道、進口新式機器。當年日本的糖業政策大部分是學習荷蘭殖民爪哇的經驗，為達目的，不僅偷取甘蔗種，進口英、美、法各國工業機器。1902 年橋頭糖廠正式開始製糖，

從英國引進壓榨機、分蜜機並且開始運轉，這是台灣產業機械化的第一聲號角。1903年牛牽輕便軌道在橋頭鋪設，也就是後來五分車鐵路的前身。1905年橋頭架設電話線路。1907年橋頭的第三工廠設立。到了1909年橋頭在台灣的先驅地位已經確立。（橋仔頭糖廠人文生態導覽，2001：21）

隨著橋頭經驗的成功，新式製糖廠在台灣各地紛紛成立，皆以橋頭糖廠的模式經營，其中以屏東糖廠的規模最大。雖然如此，一切糖業的相關工業或設備的引進都是以橋頭糖廠為先，也因為如此促成了1924年高雄市的誕生。1985年後台糖減產至60萬噸，並在國際競爭壓力之下關閉製糖廠，而將製糖產業外移到東南亞地區。終於使糖業失去昔日風采之後，1995年2月8日橋頭製糖廠最後一天運轉，擁有百年歷史的糖廠也正式走入記憶之中。

2-3 大林糖廠的設立

1912年新高製糖株式會社在大埔林鹿窟溝興建日壓1200噸之工廠，新高本社設在彰化(前彰化糖廠)，日人在台設置糖廠是基於殖民政策，在其政府獎勵之下，有計畫、有規模展開台灣糖業，目的在榨取台灣資源。建糖廠時除工廠、鐵道等主要生產設備外，員工生活所需之各項設施亦十分齊全，如小學校、醫務室、理髮室、神社、自來水設備等，而形成一特殊部落，以當時生活水準而言，廠區的設施至少領先外面有30年以上，一直到台灣光復多年，仍然是以糖廠來帶動地方建設。台灣光復後該廠於1946年4月由政府接收，歸屬第一分公司，1950年9月撤銷分公司，劃分5個總廠區，該廠歸虎尾總廠督導，1967年7月推行大廠制，該廠改隸嘉義總廠管轄，1972年7月嘉義總廠奉令撤銷，該廠仍歸虎尾總廠督導，1992年合併於北港糖廠。

2-4 糖廠的員工社區

製糖產業不僅對於台灣的經濟有著重要的影響，其所建立的特殊社區空間不僅是台灣建築史上重要的案例，更孕育出不同於其他地區的生活空間與經驗。台灣新式製糖工廠是一種完整的社區型態，主要的目的是提供製糖產業中龐大的工人居住需求。（許芳瑜，2003：74）自1901年日本台灣製糖株式會社在橋頭建廠以來，台灣各地陸陸續續成立許多新式製糖工廠，有許多日籍技術人員移居來台。因此糖廠除了鐵道及生產設備外，其他社區內的各種設施都是為了供給日籍技術人員日常生活所需。其中包括了員工生活所需之各項設施，如員工宿舍¹²、幼稚園、小學校、醫務室、圖書館、福利社、餐廳、理髮廳、神社、球場和自來水設備等。因此糖廠社區的內部設施極早就已十分完備，且其生活環境長期優於糖廠外的水平。當時員工社區中提供員工很多福利，例如：中山堂的廉價電影、往返市區的交通車、游泳池、公共澡堂和洗衣部。有一位受訪者¹³提到一個數據，1930年時橋頭鄉的房屋分為三種：1、土角厝 2、竹子腳厝 3、紅磚仔厝。前兩種佔了百分之八十，第三種佔了百分之二十，而這百分之二十中有百分之十五是糖廠員工所有，由此可見當時員工收入之豐。所以在民國四十年代時進入糖廠工作是每個人的心願。在這種特殊的糖廠社區結構下，形成了糖廠社區居民特別的社會關係網絡。

在日本殖民時期，糖廠社區內的宿舍區即已提供台、日員工居住，並將之區分為日籍職員、日籍傭員、台籍職員和台籍傭員等四級。其中最高級的是課長的宿舍，其次是股長的宿舍，這兩種宿舍除了坪數較大之外，更都擁有獨立的庭院，同時也只有日籍職員居住的高級宿舍，才具備完整獨立的浴室，其餘的三種宿舍都必須使用公共澡堂的設施。除了坪數大小以及浴室的有無之外，不同等級的員

¹² 每個糖廠的員工宿舍數量都不同，再加上多數糖廠都有拆除宿舍的計畫，要有一個確切的數字不容易，就筆者訪談得知，橋頭糖廠極盛時期有兩百多戶，而大林糖廠極盛時則有五百餘戶。

¹³ CS3 的訪談紀錄。

工宿舍，其興建的風格也有所不同。雖然都是木造的日式建築，但是較高階的員工宿舍是獨立式的，也就是和鄰居的間隔較大，而較低階的員工宿舍則是連棟式的建築，戶與戶之間緊密相接，感覺擁擠許多。有一些早期住在台籍傭員宿舍的員工甚至以「工寮」來形容當時居住的品質。

「我小時候就住在那個地方，有四棟鐵皮屋，那個等於是工寮不算是宿舍，宿舍在殖民地的統治之下，那算是一種慘狀，那時候從這邊（日籍職員）看到那個宿舍，好像這邊是天堂，那邊（台籍傭員）好像是地獄一樣，每一家有六個榻榻米，還有一個煮飯的地方就這樣，前面有幾個公共的自來水，你要水你要到外面去接水進來，有幾棟公共廁所，每一家都要輪流，一棟如果說是六戶共用一個廁所的話，每天要輪流打掃一個廁所一次這樣。」（DS1）

二次大戰之後，國民政府接收了日本人在台灣興建的所有新式製糖廠，爲了要安頓一些從大陸來台的軍人，便命令台糖承受這些人員。

「很多大陸人到這裡來，我們爲了解決他們的就業問題，糖廠養了很多人，我們的員工最多的時候有五百多個員工，大部分包括那時候，有很多保警，那個是政策性要容納大陸逃難過來的那些人，你總是要讓他們有飯吃啊！」（DS1）

因爲如此，所以糖廠的宿舍在當時擴張的速度很快，不過大體上還是以日據時期的規劃爲依據，一樣有著高階與低階宿舍的分別。低階員工的房子比較狹小，而且住宅分布比較密集，而主管階級的房子較爲寬敞，而且分布比較零散。而且值得注意的是，這些主管階級的宿舍通常位於社區的內部，而一般員工的宿舍則位於社區的外圍部份¹⁴，這樣的區分筆者認爲是因爲此等地區比較容易跟外界接

¹⁴ Cs4 的訪談紀錄。

觸，受到的干擾也相對來得多。

糖廠的員工社區和外界並沒有顯著的區隔，有的糖廠社區甚至沒有用圍牆來標示社區周界。雖然糖廠員工社區內幾乎涵蓋了生活上的一切需求，但是他們與鄰近村落的接觸依然密集，糖廠附近的居民也會到糖廠員工社區中購買日常用品，甚至小孩子也都會到糖廠社區的公園一起玩耍。

基本上，糖廠員工社區不管在日據時期或是光復後都是屬於階級混合的空間分佈，也就是說不管是高階員工還是低階員工都居住在同樣的區域之內，頂多只以道路作為彼此間的區隔。因此，糖廠的員工除了在上班時間會和主管、同事碰面之外，在下班後的私人時間之內，仍舊有許多場合或機會與主管、同事接觸。在這種情形之下，他們的人際網絡是互通的，交集的程度也較高，同樣的，這也代表著主管的監控也可能較為全面性。

2-5 糖廠的工會

跟其他台灣的國營企業工會一樣，台糖工會當初也是在政府的政策之下，由資方開始進行工會的籌組。1952年，台糖公司開始倡導籌組工會。在所有糖廠當中最早成立產業工會的是新營總廠以及南靖糖廠，分別於1952年10月間成立，一直到1954年12月，總共有27個糖廠組成產業工會。由於台糖的所屬糖廠分散在台灣各處，而且座落位置大多處於鄉村偏僻地區，導致各個產業工會之間聯絡不便，且對工會長遠發展也不甚有利，於是各個產業工會均認為成立一個聯合組織有其必要，乃於1955年由各產業工會發起組織『台灣省製糖業產業工會聯合會』，簡稱『糖聯會』。

由於國民黨政府對於工會組織的嚴密監控，再加上當時糖廠的員工中有絕大

多數都是國民黨員，工會在糖廠員工的印象中好像從來沒有發揮應有的功能。

「一般都是比較偏黨務的工作。一開始是沒有工會這樣的組織，是後來才有的。」

(CS2)

「工會的事情我跟你說啦。我有做過工會的常務理事，也擔任過糖聯會的常務理事。主要是一些黨務的事情，要不然就幫員工處理一些雜事，像是調解同事間的糾紛，有時候也會辦一些勞工教育的活動，不過都是出去玩而以。」(CS1)

「我們的工會像是一個形式而已，沒有反應，抗議的力量也太小。.... 沒什麼發揮到作用，那個工人的苦心吐不出來就對了。」(DS2)

「我們台糖公司向外標榜說在台灣第一個工會，台糖有工會。可是事實上來講憑良心說沒有那種力量，只是形式上而已。.... 那個時候台糖的工會是騙人的。裡面所負責辦理的人都是指派的，要和上面抗議是不敢的。」(DS1)

每當工會幹部要進行改選的時候，資方和黨部就會透過各種關係輔選他們所支持的候選人，在此種強力動員的輔選動作之下，自行參選或是非國民黨籍的候選人幾乎沒有當選工會幹部的可能。雖然曾經有糖廠的員工籌組「台糖員工聯誼會」，也針對某些台糖公司不合理的制度與資方進行抗爭，但是並沒有獲的大多數台糖員工的熱烈迴響。

1980 年代是台灣工會運動風起雲湧的年代，許多勞工紛紛拋開戒嚴時期的恐懼，走上街頭向資方要求勞工應有的權利，但是台糖公司很顯然的並沒有被這波勞工運動的潮流帶動。一直到現在，台糖工會依舊甚少展現出他們集體力量的呈現。

第三節 結論

高雄煉油廠、橋頭糖廠以及大林糖廠在許多方面的發展是相當類似的，它們都是國民政府從日本人手中接收而來的，雖然在產業特性上是屬於截然不同的兩種產業，但都對於台灣經濟與社會的進步有莫大的貢獻。

高雄煉油廠的員工社區是一個階級區隔明顯的社區，它延續了高廠內部勞動體制中的職工二元制度，讓不同階級身分的員工分別居住在各自的社區之中。因為職工之間在薪資、福利與社區空間、休閒娛樂設施的安排上十分地不公平，造成職員與工員之間長期存在著心結，也間接形成工員對於高廠的不滿。而高廠員工社區彼此界線嚴明的生活經驗，更將員工的不滿轉化而成爲勞工意識，最後甚至將原本由資方控制的產業工會，重新轉移到勞工的手中。

而糖廠員工社區則是一個階級混住的社區，彼此間的互動往來亦十分密切。糖廠的員工除了在上班時間會和主管、同事碰面之外，在下班後的私人時間之內，仍舊有許多場合或機會與主管、同事接觸。在這種情形之下，他們的人際網絡是互通的，交集的程度也較高。雖然糖廠員工也對糖廠的勞動體制以及職工間的差距有所不滿。但是也因為如此的社區生活經驗，資方以及黨國系統更能透過各種的管道、方法，進入員工的生活世界當中。這種階級混合的生活經驗可能產生嚴密的生活監控效果，藉此抑制勞工意識或是集體勞動力量展現的機會。這也導致糖廠工會無法跟上 1980 年代興起的工運風潮。

第三章

高廠員工的社區生活經驗

隨著時代的進步，儘管在科學及工業技術的發展上都有極大的進步，可是就石化產業的特性來說，石化商品的生產仍舊需要特定的技術與穩定的勞動力才可以達成。為了因應這種情況，標示工廠員工的福祉、穩定工廠中的勞動力、減少勞動力招募和訓練的成本、實踐台灣國家機器經營國營事業照顧員工的形象，高雄煉油廠部分承續了日據時代的規劃，在左營高雄煉油廠旁建立了封閉式的工業社區，社區中的所有事物皆仰賴高雄煉油廠。

高雄煉油廠在 1963 年 2 月開始實施「職位分類制度」。「職位分類制度」中的職位區分為「分類職位」與「評價職位」兩大類。但是因為勞動力市場內部工作職位的流通並沒有完全公平、公開，管理階層甚至掌握了職位流通的裁量權，進而影響了員工薪資福利的調整。此外，由於「分類職位」和「評價職位」的區分並不公平，許多擁有裁量權的職員並沒有完全依照這套制度進行，使得「評價職等」的工員對此制度產生許多怨言。

『職員薪水高待遇好；也可以升主管、課長、組長，往上一直爬；而工人永遠永遠就是工人。』（K01）

『早期中油的階級是很分明的，如果是職員的，就是高高在上。工員的話，你就是要被我管，讓你有那種被歧視的眼光，這是真的，以前真的是這樣。』（K03）

『看清了廠裡的評價情形，完全是對人不對事，等數的高低，在於與主管交情的深淺，工作評價所要求的是同工同酬，而同樣的工作，等數的懸殊真令人難以心服。』（楊青矗，1976：107）

高雄煉油廠的員工社區和其內部勞動力市場一樣，在社區的地理位置與硬體設施上做了區隔。從住宅到社區設施上皆有所不同，這種作法不啻加深了勞工心裡的不平。高廠員工的社區生活經驗與區隔化內部勞動力市場的人事制度相互結合，從而產生不滿與怨懟。社區作為一個勞工意識萌發與認同形成的場域，高廠的員工在社區生活當中體認區隔化的內部勞動體制，以及因身份不同而產生區隔的社區空間。從內部勞動力市場到員工的社區生活，許多勞工擁有許多的不滿與怨懟存在，這些不滿讓高廠員工進而凝聚，並在工廠與社區中迅速傳播擴散，進而使社區成為集體行動最基本的動員基礎。（黃玟娟，1991：37）

第一節 職員的社區生活經驗

高廠的職員社區在日據時期本來就是日本人規劃給日籍員工與眷屬居住的區域。在整體空間及地理環境的設計上，距離高雄煉油廠的工廠區較遠，而離行政區較近。國民政府接收高廠之後，基本上延續這樣的設計基調，將原本屬於日籍員工供、眷屬居住的社區，規劃為職員所居住。

『甲級宿舍區都是董事長、總經理、廠長、副廠長……等大頭人物住的。這個地方豪華寧靜，出入的人皆以轎車代步。』（楊青矗，1976：37）就如同前章所述，職員社區的住宅型態是屬於獨棟式的建築，家家戶戶都擁有獨立的庭院，戶與戶之間間隔較大。若走進高廠職員社區中，可以發現映入眼簾的盡是蓊鬱的花圃與綠地、排列整齊劃一的日式風格宿舍、以及寬敞筆直的道路。在這

裡任何時後都聞不到石化工業慣有的臭氣，也聽不到任何一絲來自工廠的噪音。要不是高廠就緊鄰於旁，外人實在很難想像這是一個高廠的員工社區。除此之外，職員社區內各種休閒娛樂設施一應俱全，從基本的籃球場、圖書館、游泳池一直到較罕見的高爾夫球場、保齡球館等等。從休閒娛樂設施的安排，我們亦可以發現職員社區的普遍生活水準，它與高廠的工員社區，甚至與外界的其他社區比較起來都顯得獨樹一格。

由於職員社區裡所居住的都是高廠的管理階層，他們雖然有部分屬於工廠區的管理階層。但是無論是在行政區還是工廠區，他們都有一個共同點，就是不用輪班¹⁵。因此就生活的型態而言，職員的生活顯得較為固定。每天早上八點到廠區上班，下午五點下班，是極為常見的工時安排。職員下班後或是休假時的生活，同樣極為類似。由於高廠職員社區內的休閒娛樂設施應有盡有，職員在下班後的生活也極少脫離社區的範疇。不論是到社區內的超市買麵包、到網球場打網球、游泳池游泳，諸如此類的活動皆在社區中進行。由於職員工作型態較為單純，都為正常班¹⁶，職此之故，職員社區中成員休閒時間和休閒活動型態的選擇都展現出極大的一致性。他們每天皆有固定且充分的時間可以進行休閒活動。這一點我們可以從職員社區中的高爾夫球俱樂部的使用窺出端倪。高爾夫球隊是高廠人數最多、組織最龐大的社團。而且其成員絕大多數都是高廠的主管階級，甚至是高階主管。

『它有球隊啊，它也是一個社團啊，它人數大概是最多的，高爾夫球的人數最多！』（K04）

¹⁵ 之前高廠有輪班工程師的職位，但在人力精簡之後，已經減少許多，大部分的工場已經沒有這樣的編制。

¹⁶ 高廠員工稱「早上八點到下午五點」的工作型態，為正常班，意即不用輪班、日夜顛倒。

『打高爾夫的大部分都是那些職員、主管，只有他們才有能力去打小白球啊！』

(K01)

此種較為固定的生活型態不僅展現在職員本身，同樣的，也在職員的其他家庭成員中呈現。早期由於職員的收入頗為豐厚，因此職員的太太們大多數都賦閒在家¹⁷。每天的生活就是整理自家的花圃庭院、到鄰近社區¹⁸的市場買菜。一位受訪者的太太是這樣描述剛搬進職員社區時對職員太太的印象。

『我剛搬進來的時候，很不習慣。因為職員的太太整天都打扮的漂漂亮亮的，相較之下，我們就顯得不會打扮。……她們每天不是上市場買菜，不然就是在花園裡面整理。我都一直很好奇，怎麼會有這麼多花可以整理。』¹⁹

還有許多的職員太太會參加高廠裡各式各樣的社團，像是婦女會、土風舞社、插花社、健美操社等等。這些社團除了婦女會之外，都是高廠員工自行號召成立的，而高廠每年也都會對於這些社團給予經費上的補助。這其中比較特殊的是婦女會，它的成員多為高廠員工的眷屬，而且以職員眷屬為最多數。婦女會平時都是從事一些服務性質的活動。但是當進入選舉的時期時，它則是國民黨在輔選上相當重要的一個動員組織系統。

『這些太太們參加了這個組織以後，她就會去做這些社區的活動啦，到孤兒院啦、考季的時候，就幫考生，就是我們的子弟，跟他們服務，幫忙他們啦。就是幫忙做類似這些活動！這些是婦女會裡面一個功能。……選舉的時候啊，這些媽媽們啊，就出去拉票啊，希望說國民黨的候選人能選上啊，就幫忙廠方啊，

¹⁷ 現在職員的太太大多數都擁有自己的事業，但這並不代表職員的薪水待遇變差了。

¹⁸ 由於職員社區中並沒有菜市場的設置再加上職員社區距離鄰近的莒光社區較近，引此職員太太大多到莒光社區買菜。

¹⁹ K05 的訪談紀錄。

就常常會去拉票、開會啊』(K04)

這其中有一個較特別的情況是，婦女會的會長通常都是由廠長夫人擔任。

『那這個婦女會就是它的主委當然是廠長的夫人！如果說廠長他沒有結婚或什麼，然後就由副廠長的夫人來做當然主委。』(K04)

這樣的組織型態無疑是工廠中階級、地位關係的移植。也正因為如此，婦女會在組織的運作上等於是另一個工廠勞動體制的翻版，只不過成員由高廠員工轉而變成員工眷屬。

婦女會除了服務以及選舉動員上的功能，它其實還是一個重要的社交圈。在職員社區中，儘管每個人在高廠裡面都是屬於主管階級，但是在職位上終究還是有高、低的區別。因此，在職員社區中時常有可能碰到比自己高階的主管，也有可能與自己的部屬或是長官為鄰。基於這樣的理由，職員社區如此的空間安排，似乎也形成了一種監控的關係。員工的一舉一動、一言一行很可能都在主管的監視之下進行。當然，這樣的監控形成或許是不自覺的。在這種情形之下，社區中的職員其實是沒有什麼頻繁的人際互動。更因為彼此職位上的高低，或是有仕途升遷上的競爭關係，導致職員私下的交往受到限制，因為很容易被競爭者冠上「走後門」的帽子。因此在職員社區中很難看見『串門子』這樣的情況。

『這就很像學生害怕遇到老師一樣的感覺。你敢去長官的家裡找他聊天嗎？我相信一定不敢嘛！因為你們之間有階級關係啊。……』(K01)

因此許多職員就會要求自己的太太藉由婦女會的人際網絡，與主管建立溝通聯絡的管道。一位在職員社區旁經營茶行生意的高廠員工太太覺得職員的太太好像時

常在打麻將。

『其實做職員太太很辛苦，一天到晚要應付這個，要應付那個。他們職員有一種生態很嚴重，就是要應付打麻將。……許多升遷的達成是那些職員太太們在游泳池與高爾夫球場旁「巴結」出來的』²⁰

當然，也有一小部分的工員會去打高爾夫球，不過這種情形並不常見。如果有工員在打高爾夫球，其所代表的意涵也常常是帶有『巴結』色彩的，會被其他工員所恥。

『有的人會投其所好啊！像有的高階主管很喜歡打小白球啊，他就去學打小白球、當球僮啊……』（K03）

第二節 工員的社區生活經驗

相對於職員社區的地理位置較遠離高雄煉油廠的工廠區，工員社區的地理位置則明顯緊依著工廠區而立。日據時期日本人在今日的宏毅里中分別興建了第一批、第二批的工人宿舍，提供給在高廠工作的台灣人而居住。特別值得一提的是，在日據時期由於日本人與台灣人的居住區域相隔遙遠，導致彼此之間並沒有太多的機會可以在社區裡接觸。大部分時間都僅止於在工作現場的聯絡、互動而已。國民政府接收後，延續日人的設計，並在日後繼續加以擴建，進而形成今日所謂的工員社區。工員社區內的房舍，戶與戶之間の間隔較小，顯得較為擁擠，而房舍的建築則顯得缺乏規劃，平房與五樓式公寓比鄰而立，看起來就感覺雜亂無章。

²⁰ K07 的訪談紀錄。

在工員社區中你時常可以在氣壓偏低時，聞到廠區內因為工場運轉不順而產生的陣陣臭味，偶而也會受到廠區噪音的干擾。

『比如說我們這邊（指工員社區）進來，你要看風向，看風向怎麼吹的話，你吹下風當然是不要收上風，看方向啦！所以以前日本人很聰明，他們實驗室就蓋在那邊，那邊風向很少吹往那邊（指職員社區）....』（K09）

雖然社區內的道路也是筆直寬敞，但是與職員社區比較起來，可以發現綠地的比率與枝葉茂盛的大樹明顯減少了許多。儘管也可以在此看到許多的休閒娛樂設施，但是與職員社區相較之下，在數量與品質上明顯有了落差。

居住其中居民絕大多數都是評價職等的人員，只有少部分是從工員晉升的職員。由於石化工業特殊的產業特性，石油煉製的過程中，機器必須二十四小時持續正常的運轉，絕大多數的工員必須輪值大夜班，也就是所謂的四班三輪制。因此上班的時間並不固定，早班上午八點、中班下午四點、晚班半夜十二點，有時一個星期都沒有機會和小孩碰面。有一些沒有住在社區內的工員，就常常會被鄰居以為失業在家。

『剛搬去的那段時間，常常有鄰居問我太太。王太太，妳先生是沒有工作嗎，怎麼都沒有看他去上班，整天在家？』²¹

此種較為特殊的工作型態，讓工員在工餘之暇的時間被切割的相當零碎且不固定。也因為如此，工員下班之後的生活，較之於職員，顯得更加的具有多樣性。他們的活動範圍和形式較不限於社區的範疇之內，由於工作時間的不固定，工員可能會在下班後，同事之間彼此相互邀約，或是到同事的家中串門子，或是到路邊攤去吃宵夜、喝酒，聊一聊工作或家庭上的瑣事。筆者在進行論文研究之時，

²¹ K01 的訪談紀錄。

正好遇到高廠工會的選舉時刻。時常可以見到，有意參與工會幹部選舉的員工，時常會聚集在社區旁的小吃攤喝酒，對於選舉的情勢進行討論。他們也會聚集在同事的家中，一邊喝酒，一邊討論選舉的策略。這種非正式的人際關係網絡反而成爲工員社區成員主要的互動關係。

由於居住在工員社區的高廠員工，在工作上並沒有如職員，有職位上高低的區分，頂多只是等數上的差別。但是等數上的差別多與年資有關，而非統轄權上的從屬關係²²。職此，在工員社區中，我們可以看到一種分享文化的產生。

『以前工員的薪水很低，不像現在那麼好。所以那時候買東西，大家都會互相分，錢也會共同分擔。比如說買麵粉，我們就會左右鄰居大家說好，買一大袋麵粉，因爲這樣買比較便宜。然後，你一匙，我一匙這樣分，都不會互相佔便宜。』(K07)

筆者認爲這是由於社區成員彼此沒有職位上的從屬關係，大家都是平等的，這樣的互動模式才可能產生。

『在職員那邊，你敢跟你的主管分東西喔！想都別想。而且也分不公平，他一定會分多一點。』(K01)

由於早期工員不論在薪資或是福利上，都與職員相去甚遠，因此絕大多數的工員太太都有工作。有的是在加工區的工廠上班，有的是在自家經營家庭理髮、有的開縫紉店，有的甚至當起裸母。這些情形在職員社區中是看不見的。於是乎這些工員太太們，在許多日常生活中增加了許多的互動機會。

²² 對於工員而言，『領班』是工作生涯中最高的職位。但是其所擁有的只是工作上的指揮、分配而已，並沒有管理的權利。雖然『領班』有參與考績的評比，但是也只擁有建議權，最後的決定權仍然屬於單位主管，也就是職員的手中。

『像我們鄰居的家裡是在開家庭理髮的，所以我們家的小孩要剪頭髮，都會帶到他們家去。』（K08）

在工作與生活的交互結合之下，工員社區的人際網絡顯得特別緊密。即使不是在同一個工場、同一個單位，也有可能因為住的位置、社區的活動與子女的同儕關係而增加彼此互相認識的機會。就算彼此不認識，但是在互動頻繁的社區生活中，至少也都有看過彼此。也因為如此，訊息的傳遞在工員社區中也特別的迅速。社區的成員發生了什麼事，同事或鄰里之間往往都會快速的得到消息。這種情景，我們不可能在職員社區的日常生活中窺見。正如之前所說，由於職員的收入頗為豐厚，因此職員的太太們大多數都賦閒在家，或者亦是屬於粉領族。如此一來，便大大的減低她們在日常生活中互動的機會。

第三節 員工子弟的學校生活

高雄煉油廠附設的員工子弟學校『油廠國小』、『國光中學』對於在高廠服務的員工來說，是一個很重要的生活空間。絕大多數的員工都會將他們的子弟送進這裡接受教育。而這項員工福利設施也成為高廠員工流動率低的重要因素。除此之外，高廠附設的員工子弟學校，雖然沒有規定職員或工員子弟入學的相關限制，但是在整個學校生活當中，此種職工上的身分區隔，仍然清晰可見。

由於整個員工子弟學校在高廠的組織上是屬於總務室管轄。因此有些老師會揣摩上意，對於父母親在高廠擔任較高職位或是職員的小孩，在課業上會有不一樣的標準。甚至許多比賽或活動的參賽權，比如說科學展覽、演講比賽、模範生選拔都會以父母親職位的高低作為取捨的標準。

『問：聽說對職員子弟和工人的子弟很不公平？』

『答：本來就很不公平，你要是平平一百分，職員的兒子就第一名，做工的就第二名。』（K03）

再加上由於職員的學歷較高，而工員的學歷通常較低，且工員本身有遭遇到因學歷限制，無法出人頭地的悲痛經驗，往往就會要求自己的小孩在學業上能有較佳的表現。

『問：大部分工員都會很希望子女好好唸書。』

『答：大部分都這樣子，因為我們有遭受過不平等的待遇。』（K01）

『其實我們有一次還在笑說住在工員社區的這些小朋友，父母親大多數都是技術人員，住在職員那邊的小孩，他們家長的階級、受教育的程度也比較高。可是我們這邊的孩子們啊，他們有一股力量說我一定要好好讀，我一定要好好衝，我將來一定就要像他們這樣子。所以上次有一次我們做一個統計，我們這一邊的博士、碩士的人數超過他們那邊。』（K04）

有受訪者²³就曾經提到有一些職員會灌輸小孩一種觀念，『工員這邊的小孩子，又髒又臭』。這樣的心態當然也就間接影響了同學之間的相處模式。普遍而言，職員和工員的小孩在學校中會形成兩種集團，各自玩各自的，彼此之間的互動並不多。甚至連坐高廠交通車去高雄市區補習²⁴的座位都會有所區隔。

『以前煉油廠文化很壞，不但宿舍區有分工人宿舍和職員宿舍，如果小孩子要去市區補習，都有交通車來載。然後職員的孩子會坐一邊，工員的孩子會坐一邊，

²³ K04 的訪談記錄。

²⁴ 早期高廠爲了顧及員工子弟交通上的安全會派交通車送小孩到市區。

他們都自然分開。』(K03)

如此的情形之下，員工子弟學校自然而然也形成另一個高廠職工區隔文化的移植。這樣的教育環境也讓許多高廠員工覺得不安與不滿，更讓小孩的心中很早就埋下了不良的種籽。

『我就跟這些老師說，你們這樣子，不但造成這個孩子心中的陰影，還會把孩子們的思想搞偏差了！』(K04)

在這種工廠、社區所形塑的文化傳統之下，更加強了社會地位之間的無法交流與越界。

第四節 員工的不滿與集體行動的可能

整體而言，居住在員工社區的高廠員工跟其他員工比較之下，更能夠享受到高廠設置的各種福利設施。儘管如此，這裡的社區生活呈現出一種科層化的特性。不論在政治、經濟與意識型態上，都由大規模的官僚體系層層控制，這個官僚組織的頂層即為高雄煉油廠。經由高廠的控制之下，社區成爲一個階層分明的社會組織。從工廠的勞動控制、勞動過程一直到員工社區中的日常生活，高廠都透過各種的機制掌握了員工及其眷屬的一切行動。

在現實經驗資料中，高廠的員工社區因爲承襲了工作現場中的內部勞動力體制，將社區區分爲職員社區與工員社區兩種。爲了因應員工本身的階級與社會地位的不同，高廠在此兩個社區中的休閒娛樂設施的安排也不甚相同，這樣的差異甚至延伸到員工子弟學校、醫療、宗教場所與聚會場所的選擇之上。

如此一來，在如此的社區生活之中，工員一方面對於職員所享受的福利、社會地位、薪資感到羨慕；一方面又會嫉妒職員的所擁有的。這種矛盾的心情不但造成職工的對立情形，更進而轉變成為對於高廠的不滿。

『在公司裡，重視職員，不注重工人。職員待遇好，住的是高級宿舍，一切傢俱由公司供給，只差太太要自己娶。職員有股長、課長一直長上去的機會，工人永遠是工人。職員是士大夫階級，只動口不動手，薪水高，工作又輕鬆。』（楊青矗，1976：134）

『中油的階級是很分明的，如果是派用的，就是高高在上。雇員的話，你做的就算是一樣，我還是要管，好像讓你有那種歧視的眼光，那是真的，以前真的是那樣，包括宿舍、福利設備，一切都是派用人員較好，而且以前分明的，我們以前雇員要進去職員宿舍，不能隨便進去就進去，中油就是這樣爛』（K03）

但是單單依靠員工對於高廠在勞動體制、生活空間、休閒娛樂和福利措施安排上的差異的不滿，是無法使高廠員工的集體行動成為可能。

當我們在討論集體行動的起源時，『團結』是一個非常重要的關鍵。對於集體行動的研究普遍認為社會運動是源自於緊密的社會關係，團結才是促成集體行動的關鍵。從鉅觀層次來看，社會團結是一種團體的內聚力，形成集體對於個體的道德要求。從微觀層次，社會團結是指某種個體的行動傾向，願意犧牲局部的個體利益以換取更廣大的集體利益。因此，在具有強烈整合的團體之中，成員會視自己的集體參與本身即是回報，願意承受參與所要付出的代價，這即是所謂的「團結誘因」(solidarity incentive)(McAdam, 1982: 45) 很顯然，社會團結是個體與集體的連接劑，也是集體行動的觸媒(何明修 2002: 131-8)。此外，『文化』亦被視為一個關鍵的解釋因素。李丁讚、林文源認為要探討社會力的形成必須回

到社會內部發生的力量，也就是『草根民眾』上，因此主張從所謂『權利感受的變化』來看此一問題。也就是捨棄過去從政治與資源兩方面的研究途徑，而從文化面向切入。（李丁讚、林文源，2000）如果我們把階級的集體動員放在文化研究的脈絡中來討論，若階級的集體動員的前提是建立在階級的內部團結的話，那麼這種團結則是要植根於日常生活的文化中。更簡單地說，工人的團結文化成爲了階級集體動員的起點。（何明修，2003）

從前面的討論中，我們可以知道工人集體行動的可能是來自於細緻的文化運作過程。我們同樣可以從高廠員工在社區中的日常生活，找到階級動員的起因。

1、**分享文化**：高廠的員工社區使員工除了在工作現場屬於同事關係之外，更由於住宅的緣故而又具備了鄰居關係。在工作與生活的交互結合之下，高廠員工社區的人際網絡顯得特別緊密。分享文化也就從中孕育而生，特別是在工員社區。由於工員社區中的成員大多數都是雇用人員，彼此的階級、地位相等，再加上大家都共同經歷了工作或生活上的不平等對待，彼此間擁有共同的經驗，因此產生了一種『好東西要和好朋友分享』的分享文化。這不僅僅是在於日常生活用品上的相互餽贈、分享而已，更包含了升遷、就業、升學等方面訊息的互相流通。會有如此的情形產生自然與『工員註定一輩子是工人』的背景有關係。由於高廠特殊的人事制度，雇用人員最高也只能升到總領班的職位²⁵。對於工員而言，這樣的職位升遷充其量只是薪資上的變化而已，「工人」的階級仍舊沒有絲毫改變。這樣的情況讓工員在職位升遷上的爭奪不若職員般激烈。相反的，職員由於彼此升遷的機會各有不同，且機會完全掌握在高階主管人員的手中，社區成員間對於更高職位的爭奪，可以說是

²⁵ 早期，高廠有一項內部升等的考試制度，可以讓工員經由專業科目的考試晉升爲職員。不過這種考試的公平性卻飽受工員質疑有爲某人量身訂做的嫌疑。後來，高廠也取消了這類考試的舉行。

『人人有機會，個個沒把握』。『有的高階主管比較想打小白球阿，他可以去當球僮；有的高階主管是不捨得花錢請女傭，夫妻倆就帶去當女傭，這些都是方法。有時候這些主管是酒肉文化，每天陪他喝兩杯，花小錢都是這樣套交情。』²⁶在同事相互競爭下，自然不容易形成分享文化。因為任何的人際互動都會被社區成員賦予『政治性』意味的聯想。

2、非正式的人際網絡：非正式的互動通常是形成共識的重要時刻。非正式的互動有時比正式的開會場合，更能完成經驗與想法的交流。同時正式會議在時間及空間的限制下，常隱藏了一些說不出的話。因此平日的勞動生活、休息時間的非正式互動，反而是工會幹部甚至一般勞工交換想法的重要時間點。趙剛（趙剛，1993）賦予非正式網絡相當正面的意義，認為這是活絡工運發展的重要機制。『非正式的人際網絡』在高雄煉油廠的工會運動及勞工意識的萌發上更加的顯著。它展現在高廠的操作現場與社區生活中。在社區生活上，在筆者參與觀察與訪談的過程中發現，許多高廠的員工和工會幹部都會在下班之後相約到廠區附近的小吃攤吃宵夜、喝酒。西方學者曾經對於與『小吃攤』功能類似的『沙龍』做深入的研究，結果發現酒精是沙龍吸引人不可少的因素。酒精會緩和人際之間的拘謹以及冷漠。另外因為缺乏時間限制，並且有助於自我的表現和友誼，自然而然的成爲人們的社交中心。它同時也是都市工人階級很重要的娛樂和休閒來源。它們提供娛樂、氣氛，鼓舞了不拘儀式、自然形成的團體活動。（Kingsdale，1973：472-89）而這也鼓勵了工人『集體主義』的成形。同樣的，由於階級與地位的差別，職員大多單獨的發展屬於自己的人際網絡，呈現出『個人主義』的景象。

²⁶ K03 的訪談記錄。

初級運動團體是社會運動最基本的構成單位。而初級運動團體是在「非正式的面對面互動中成立的；裡面的人都親身認識彼此。」這個解釋正好與 E.P.Thompson 認為酒吧是英國工人階級形成之地的背後意義相同。(趙剛, 1995; 何明修, 2000b) 高雄煉油廠的員工社區提供了高廠員工許多正式與非正式的人際互動網絡, 而就在這樣的社會情境中, 勞工可以透過其中產生的『認同過程』, 使得勞動意識蓬勃興起。

何明修(何明修, 2000a: 97-162)認為草根群眾由於自身的「身體感受性」使他們自發的將新觀念轉化成爲一種「可理解」的生活經驗以及訴求, 使草根群眾直接、主動的推動、參與環境運動。這正說明了草根群眾或組織在集體行動或社會運動興起過程中的重要性。

綜觀上述, 筆者認為社區是構成勞工自主行動的基礎。Calhoun (Calhoun, 1982) 認為社區或廣義的社會網絡是勞工運動形成的組織基礎, 因為社區的連帶使得人與人之間的互動頻繁, 進而建立互通的網絡和感情的基礎。

第五節 結論

高雄煉油廠所施行的人事制度是一套區隔化內部勞動力市場的設計, 並且根據這套人事制度規劃了職員和工員兩個員工社區。在這兩個員工社區當中, 不論是住宅大小還是休閒娛樂設施的設置都有很大的落差。這種涉及到階級與社會地位的不平等待遇, 著實影響了工員和職員社區兩種截然不同的生活景況, 也造成了工員不滿情緒的累積。

員工的不滿可能是形成集體行動的動力之一。在資源動員論出現之前, 社會緊張論、地位不一致論、相對剝奪論等是用來解釋集體行爲理論的說法。基本上

社會運動的出現被認為是某一種偏差的、非常態性的現象。資源動員論的提出，對於集體行動的研究是一個重大的突破。資源動員論者強調「**運動者如何動用各種資源，以追求集體的利益**」。它所注重的是實際的能力，而不是心理層面上的不滿。也就是說，即使有不滿的產生，若是缺乏其他資源的匯入，集體行動仍然難以可能。

在資源動員論提出之後，遭受到許多的批評。批評者大多認為資源動員論採取功利主義的分析途徑，完全忽視了集體行動中的文化面向，因此如何把『文化帶進社會運動研究』中，便成爲一項重要的研究課題。

社區無疑是集體行動的基礎。社區成員在社區中所共同經歷過的日常生活事件、成員間彼此互動的模式，都會在不斷的累積中形成一種素樸的『草根文化』，進而凝聚出屬於社區成員的社區意識或階級意識，最終形成集體行動。

第四章

台糖員工的社區生活經驗

綜觀台灣新式製糖廠的區位選擇，其考量的條件主要是原料、運輸、勞動力與水利設施等。又因『糖廠社區』需要廣大的腹地，且是一個包含生產、居住、文教、休閒娛樂的多功能產業社區。在社區機能自給自足的情況底下，不需要特別依賴既有的城鎮市街。因此糖廠社區通常獨立於城鎮市街之外，成爲一個獨立的產業聚落。（許芳瑜，2003：73）自 1901 年日本台灣製糖株式會社在橋頭建廠以來，台灣各地陸陸續續成立許多新式製糖工廠，有許多日籍技術人員移居來台。因此糖廠除了鐵道及生產設備外，其他社區內的各種設施都是爲了供給日籍技術人員日常生活所需。

日據時期的糖廠社區大致將員工宿舍分爲四種等級：日籍職員、日籍傭員、台籍職員和台籍傭員。可想而知，越高階的糖廠員工其住宅所佔的空間也就越大，甚至連浴室都只有在日籍職員的宿舍中才看的到。除了坪數大小以及浴室的有無之外，不同等級的員工宿舍，其興建的風格也有所不同。雖然都是木造的日式建築，但是較高階的員工宿舍是獨立式的，也就是和鄰居的間隔較大，而較低階的員工宿舍則是連棟式的建築，戶與戶之間緊密相接，感覺上較爲擁擠。

當時糖廠社區中也提供員工很多福利，例如：中山堂的廉價電影、到市區的交通車、游泳池、公共澡堂、洗衣部、醫務室、圖書館、福利社、餐廳、理髮廳、神社、球場等。因此糖廠社區的內部設施在日據時期就已十分完備，且其生活環境長期優於糖廠外的水平。即便是到了台灣光復後，糖廠社區仍舊是顯眼且獨特

的。也就是在這種特殊的糖廠社區結構下，形成了糖廠社區居民特別的社會關係網絡。

第一節 橋頭糖廠員工的社區生活

1-1 社區成員的人際互動關係

橋頭糖廠建立於 1901 年，是台灣最早成立的新式製糖廠。日本當初之所以會選擇橋頭作為新式糖廠的設置地點，除了政治上的考量之外，主要的原因還是因為橋頭尚未開發，有助於整體製糖產業的規劃與開發。

橋頭糖廠的員工宿舍在極盛之時總共有二百戶左右居住於社區之內，後來隨著交通的益發便利、生活水準的提高以及糖業的榮景不在，導致大量的社區居民向外遷移。時至今日，橋頭糖廠員工社區中已經沒有居民居住其中，舊日承載許多歡笑嬉鬧的住宅，都已頹圯的任由漫草掩蓋。

由於糖廠的員工宿舍規定必須是外地人才能申請，所以當初居住其中的人大多以外省人居多，因為他們大多是跟隨國民黨軍隊而來的，沒有在台灣置產，又由於這些外省籍人士皆是屬於主管階級，因此整個宿舍區幾乎全為職員所居住。只有一小部分是從外地調來橋頭糖廠工作的員工居住於其內。這些員工的房子空間比較狹小，而且住宅分布比較密集，而主管階級的房子較為寬敞，而且分布比較零散。更值得注意的是，這些主管階級的宿舍通常位於社區的內部，而一般員工的宿舍則位於社區的外圍部份。職員與一般員工的住宅都混合在同一個社區範圍之內，並沒有將它們區隔為兩個不同的社區，頂多只是以社區中的道路作為區隔彼此的象徵而已。

在此種居住空間的設計與安排之下，社區成員間人際往來的機會與頻率也就來得多而且密集。除了上班時間的相處之外，在下班後的尋常生活事物中，幾乎也都常會和同事、主管們接觸。

『下班後還是常常能夠在社區中遇到同事或是主管，雖然頂多只是彼此簡單的寒暄問候，但是至少都會知道對方是在哪個單位工作、住在哪裡。甚至一些比較有私交的同事還會互相邀約到家中吃飯。』（CS1）

這樣的互動情形似乎從日據時期就已經存在於橋頭糖廠的員工社區中了。儘管在日據時期，社區中並沒有很多台籍的員工居住，多數都是日籍的主管或是技術員，但是彼此之間還是維持著一定程度的人際互動。

『日據時代的時候，我們與日本主管的相處也就是單純的點頭之交。日籍主管雖然在工作上的要求很嚴格，但是下班回到社區之後，在路上相遇也會很親切的跟我們打招呼。有時候，日籍主管會請我們幫忙打掃家裡，我們通常都不會拒絕，都會去幫忙。』（CS2）

『由於我與某個日籍主管的女兒年齡相仿，所以在日常生活中的互動相當頻繁，交情也相當不錯。我們的交情好到會彼此互吐心事、交換秘密。日籍主管的女兒有一次跟我說，每次她父親要跟包商去喝酒應酬時，她母親就會要求她一起去。她父親每次都會跟她說這是某某阿姨、某某叔叔，等到回家時，她就很單純的跟母親講說是跟一些叔叔、阿姨去喝酒、跳舞。』（CS4）

從這裡我們可以看出，在橋頭糖廠工作的員工與日籍主管大都維持著普通的人際

網絡關係。只有一些員工由於一些家庭的因素²⁷而和日籍主管擁有更親密的互動關係。

二次世界大戰之後，日本戰敗，國民政府接收台灣，此時糖廠的主管就轉由外省籍人士擔任。但是台籍員工和外省籍主管的互動卻明顯減少。

『國民政府接收之後，原本的主管職位都由外省人擔任，彼此之間反而沒有什麼來往，各過各的，並沒有什麼特別的互動。』（CS2）

這種現象可能和當時的政治與管理方式有關係。

『國民政府來台之後，國民政府開始進行接收的工作，包括台糖在內。接收之後，外省人佔據了全部的高階職位。當時的外省主管因為對甘蔗的栽種不清楚（他們只會管理）所以對部下都非常合作。不過，就是會感覺他們有一種氣，好像他們比較厲害。他們一流的，我們是二流的。』（CS1）

『那時跟外省的主管反而沒什麼來往，感覺不合。他講話我聽不懂，我講話他也聽不懂。……還有 228 事件之後，國內的氣氛不好，大家都會怕，所以乾脆不來往比較沒事。』（CS3）

由於日本據台時對台灣施行了所謂『皇民化』的政策，導致台灣人民早已習慣於日人的統治方法與文化傳統。國民政府的統治手段使得人民產生極度的恐懼感，這也間接阻隔了台灣人和外省人的互動關係。

²⁷ 由於橋頭糖廠是日本在台灣設立的第一個製糖廠，許多的日籍技術人員學家遷移來台。因此當時有一些台籍人士進入日籍主管家中當管家、甚至是被收為義子。

1-2 社區成員的休閒活動

而橋頭糖廠社區內的各種休閒娛樂設施，毫無疑問的成為糖廠員工下班之後的最佳休閒去處。社區內的中山堂每週都播放著不同的電影、福利社裡一應俱全的商品種類、公共澡堂²⁸裡的袒裪相見、社區中枝葉茂密的道路，無一不是社區成員休息放鬆的去處。

『吃完晚餐之後，我就會在宿舍區裡面散步，風微微的吹，那種感覺真好。』（CS5）

『那時候每個禮拜中山堂都會放電影，那時候娛樂比較少，如果有放電影，一定很多人都會去看。』（CS1）

『我有去公共澡堂洗過。第一次去的時候會不好意思，因為大家都脫光互相看，不太習慣。後來就沒感覺，還會互相邀去洗。』（CS2）

不僅糖廠社區的居民如此，甚至連居住在橋頭境內的居民，似乎也將糖廠社區視為生活的重心之一。這都是因為糖廠社區內的各項設施較為完備，生活機能較為齊全。又由於糖廠社區沒有用圍牆與外界做一區隔，而且沒有進出時的管制措施，因此更加促進了外界民眾與社區成員間的互動機會。

『可能我們福利社裡面什東西都有的原因吧，很多外面的人會進來買東西。』（CS4）

儘管糖廠員工社區中的各種生活機能、各項休閒娛樂設施皆十分的完善，但

²⁸ 橋頭糖廠社區內的公共澡堂只有設置一間，不分職位都可以使用。

國營事業員工社區對於階級動員能力的影響—以高雄煉油廠和台糖公司為例

是由於橋頭糖廠距離高雄市區太近，員工漸漸的遷移至高雄定居。

『因為橋頭鄉鄰近高雄市區，大多數的人比較喜歡住在高雄，因此都搬到高雄去了。』（CS1）

再加上台糖公司在政策上²⁹的間接鼓勵，使得社區成員搬遷的現象越發常見。最終，橋頭糖廠員工社區終究成爲一個徒具外殼而無人居住之處。

第二節 大林糖廠員工的社區生活

2-1 社區成員的人際互動關係

大林糖廠位於大林鎮北方的湖北里，屬於大林鎮的邊緣地帶。大林糖廠的空間配置大致上是以糖業鐵道將之區分爲兩個部分，鐵路北邊是工場、行政區等生產單位，以南則是宿舍、工員等生活性空間。台灣新式糖廠社區的規劃基本上包含工場、行政區、住宅等部分。儘管清楚的空間配置與機能分區，有助於達成高效率的運作，同時也能夠彼此的互相干擾。然而在如此的空間配置之下，其實隱藏著階級分明的特性。

與橋頭糖廠社區相同，大林糖廠社區也是屬於『階級混住』的居住型態。不論職位、階級高低與否，皆共同居住在員工社區中，僅僅以社區中的道路作爲分隔不同階級的依據。

²⁹台糖有一個政策，就是會將台糖所屬的土地以公告地價賣給員工自建。分發的資格以原先住在員工宿舍者爲第一優先，其次爲職員，再其次爲工員。這項政策的申請人數在民國六十到七十年間達到高峰，後來申請的人數驟減。（台糖三十年發展史，1975：378）

日據時期雖然與日本人之間的相處偶爾會有衝突或是歧視的出現，但大體上來說，社區成員和日籍員眷之間仍舊保持著一定的互動關係。

『當我還是小孩的時候，日本人根本瞧不起台灣人，……當我一個人獨自行走時日本的小孩子會拿空氣槍打我，而當日本小孩私下獨自一人落單時，我會打他的肚子。』（DS1）

『像那時候社區裡面有網球場，很多日本人都會在那裡打球。有時候我們若也要打，他們也會跟我們一起打。』（DS4）

日據時期大林糖廠社區中除了將宿舍區區分為日籍職員、日籍傭員、台籍職員和台籍傭員四種等級之外，在許多休閒娛樂設施的安排上，也都隱藏著一種階級、種族差別的意涵。就以公共澡堂而言，在大林糖廠社區內就有兩個澡堂，一個是日籍員工使用的，另一個是台籍員工使用的，不能共用。

『那時候有日本人有日本人的澡堂，台灣人有台灣人的澡堂』（DS4）

台灣光復後大林糖廠社區依舊維持著空間上的階級區隔，因此擔任較高職位的外省人與擔任較低職位台籍員工的生活領域，也就自然而然的被分隔開來。不同階級在生活領域上的區隔，讓身處於不同階級的兩個群體，在看待對方時也就充滿了距離與差異感。這連帶著也影響了彼此接觸、互動的意願，進而發展出一套不同於日據時期的互動關係。

『國民黨、外省來的時候，他不會跟我們講話，他要講的有對象，所以我們不怎麼有機會跟他們講話。』（DS6）

『說真的啦，日本時代日人雖然待遇有差，差是差很多但還很公平，之前公共浴室，給大家洗，請工人來燒水，大家都能共用與日人可跟他們一起，設備差不多。光復後，外省人同樣也是有優越感，也把我們看殖民地。那時光復後，工人和職員是分開用餐，分的很清楚』（DS8）

然而這種不同的人際互動關係，很大一部份是因為語言、工作狀況以及員工的不滿而產生的。

『技術都是台灣人在做，課長、廠長都是他們（指外省人）在做。』（DS5）

『糖廠流行的一句話，工作表面化，考績海鮮化，升等紅包化。這是後來才這樣的，以前沒有，以前都很努力，今天要賺多少錢，就要趕緊作給人家，日據時代，比較重技術，光復後比較重管理，所以會有不平嘛，工人就會想，你外行人來領導我們內行人，你錢領的比我多，又來管我，又比我不會作，就會產生反感。』（DS3）

在糖廠社區設施的完善，以及特殊的規劃之下，形成了糖廠社區居民特別的人際關係網絡，彼此間往往具有工作同事、朋友、鄰居、親戚等多重身分關係。但是將這些關係放到當時族群對立的情況下，其實並沒有出現太多的衝突。此種多重身分網絡如何被建立，從其生活型態中，可以了解當時糖廠社區內族群間之衝突或不滿是如何被緩和的。

在工作場所中並非完全隔離的，雖然高階層職務外省籍人士所佔比例較多，但各種職務都可見到員工一同工作的情形。我們可以發現糖廠內員工在工作或日常生活裡有一定的接觸，且呈現出禮貌客氣的相處模式。這樣的情形若單在工作

場域中出現是不足為奇的，員工可能會為了圖得溫飽而在工作時盡量避免衝突，或是屈服於權威者之下而隱忍住不滿情緒。然而，為何到了工作之餘卻還有一些接觸交往情況呢？這樣的現象其實與大林糖廠內部特殊的居住條件有關。

日本人為糖廠員工建造了宿舍，除單身宿舍外，還供有家眷者依其階級及薪水的多寡申請不同等級之宿舍。宿舍分為日職、日傭、台職、台傭此四種等級，雖分成四區，但也僅以一條小馬路藉以分隔。再加上可供共同使用的福利社、醫務室等設施，以及播放電影、神社慶典等共同活動，這樣的居住環境讓族群間的認識與接觸機會顯著增加，而鄰居這一層關係更消弭了不少陌生與對立感覺。在此種鄰里關係的助長之下，更促成了彼此於不同文化上的交流學習。

2-2 社區成員的休閒活動

2-2-1 社區的公共生活

前面曾經提到日據時期的糖廠社區依據不同的階級、職位將住宅區分為四種等級，而這樣的住宅配置在光復仍然持續沿用。由於宿舍會隨著員工年資以及職位的升遷而有所改變，因此居住在糖廠社區內的員工或多或少都會有搬遷的經驗。而不同等級的宿舍其所產生的生活和人際互動的方式也會有所差異。

就以住宅的空間型態來看，越高階的宿舍，其獨立性、私密性的程度也就越高，其所能產生互動的生活空間也就自然的減少。相對的，由於工人的經濟與居住條件較差，也就增加了大家營造共同生活空間、從事相同休閒活動的機會。

『宿舍區就等於眷村一樣，在外面呀，好鄰居就很好講話，但是在糖廠，鄰居的感覺又不一樣，我們都是同事又兼其鄰居的身份，感情又更深了。像如果社區內有遇到婚喪喜慶，大家都會義不容辭的幫忙，都會互相幫忙搓湯圓，都是自動幫忙喔，叫都不用叫。』（DS3）

『夏天的時候，大家晚上都會在房屋外面坐著聊天，大人、小孩都有。那時候就是消息的傳播站，大人就在那邊聊天，小孩就玩遊戲、捉迷藏。...那時候比較沒有什麼社會新聞，一件小事就可以傳好幾年。也因為屋內幾乎沒有活動空間，只有睡覺而已，所以夏天晚上大家都會到外面。』（DS1）

除此之外，不論是日據時代，或是國民政府時期，糖廠社區的居民，都有一個非常特殊的人際關係交往的場合—『公共澡堂』，居民藉著盥洗的時間，聯絡彼此的情感、意見，也因此，對許多糖廠人而言，公共澡堂佔據了糖廠生活記憶中非常重要的一頁。

『我們日本時代就有公共浴室了，有 2 間。一間是日本人使用的，一間是給台灣人用的。每一間都有分男女，有分開。有個笑話就是：有個保警是外省人，他不敢去公共浴室洗澡。因為在大陸都沒有洗澡阿，他們叫做乾洗。不像我們大家都在公共浴室，男生一間，女生一間，大家一起洗，大家都坐在那裡，有的唱歌有的聊天，都很輕鬆，而他一個人就躲在角落。他們沒有那個習慣啦。』（DS7）

『像我們現在在聚會的時候，我們在講笑話，再怎麼懷念都懷念當時大家袒裡相見的歲月。大家都會邊洗澡邊聊天，女生的澡堂也是這樣，所以女生的澡堂像一個傳播站，很多消息都從那裡傳出來的。』（DS2）

2-2-2 社團和康樂活動

工業化的生產型態，將工作時間明確化、工作內容制度化，使得上班、下班成爲截然不同的兩個時段，而且在空間領域上也有嚴明的區隔劃分，進而創造了清楚的界線，因而工作與工作之外的休閒娛樂生活開始其獨立分化的狀態。（許芳瑜，2003：126）我們可以從日據時期糖廠社區的空間規劃與休閒設施的設置中，看到空間、時間分隔的具體展現。

日據時期，製糖會社所舉辦的康樂活動並不多，而且活動的種類極爲有限，大多以球類競賽的舉行爲主，反而是在國民政府時期舉行的活動較多，種類也比較多元化。一位受訪者就表示『那時候只有星期天才放假，所以禮拜六或禮拜天的晚上，1個月差不多兩次會社會在球場播放電影。』³⁰ 1952年，台糖公司開始倡導籌組工會。同時並依據職工福利金條例及職工福利委員會組織規程等法規，由生產單位與工會共同推選代表組織職工福委會與職工福利社。（台糖三十年發展史，1976：736）而國民政府時期的康樂活動則幾乎都是由產業工會或是職工福利會兩個單位所舉辦。

『以前還有一個康樂隊，會唱歌演話劇都有。後來我們進來就沒有了。因爲我們員工總是業餘的嘛，人家就不看，不專業嘛.... 中山堂主要的作用是用在每個月的動員月會。除了每月會提案，有什麼意見都可以在那邊提，裡面有表演，例如中秋節也有在那邊表演，是多功能用途的，員工退休辦活動，迎新送舊。』（DS3）

『娛樂的部分，那是在康樂組裡面有啦，那是屬工會的而不是糖廠的，那個工會有個福利組、康樂組那個是在裡面，而康樂組裡面再分出什麼社什麼社的。』（DS2）

³⁰ DS2 的訪談記錄。

不論是產業工會還是職工福利委員會，都是在國民黨政府刻意的扶植之下成立的。理論上，工會的成立是為了替勞工爭取應有的權益，但這對於早期的國營事業工會而言，簡直就是天方夜譚。工會所扮演的不是一個有如傳聲筒般的政令傳達角色，就是在選舉時扮演負責動員、輔選的助選員角色。這種工會根本不能算是集體勞動力量的展現，而是一種被限縮、被閹割的工會。

從此種由產業工會、職工福利委員會所舉辦的康樂活動中，我們可以清楚地從中嗅出其中隱藏的雙重意涵。首先，是較為積極正面的，這些活動提昇了糖廠社區居民的生活水準、加強了員工的競爭力、豐富了員工的日常生活。其次，透過工會、黨部、職工福利會舉辦這些活動，進而達到宣傳政令、組織動員的效果。

第三節 集體行動的可能與不可能

整體而言，隨著台灣的製糖產業在國際市場上失去競爭力，台灣糖業公司轉移經營重點的影響，不管是橋頭糖廠社區還是大林糖廠社區，都已經不復往昔的風采。不但居住的人數銳減、甚至整個社區空無一人，只剩下文史工作者致力於保存糖業文化³¹。

在上面的介紹、討論中，我們知道從日據時期開始到國民政府時期，台糖的員工不管在工作上或是日常生活上都面臨到許許多多不公平的對待，累積了許多的不滿。但是我們並未看見台糖的員工將此種不滿加以凝聚，進而轉化成集體行動。甚至在 80 年代，台灣島內勞工運動風起雲湧的時候，也沒有趁著這股風潮，集結勞工的力量，爭取屬於自己的權利。

³¹ 橋頭糖廠目前已經無人居住，只有由糖廠退休員工以及一些橋頭當地耆宿、教師共同組成『橋仔頭文史工作室』。

究竟台糖員工社區的生活與人際關係網絡帶給社區成員何種的生命經驗，為何階級動員的能力在台糖社區中無法展現呢？筆者認為可以從下列幾點來進行討論？

1、**階級混住的社區**：不論是橋頭糖廠抑或是大林糖廠，它們雖然在內部勞動體制中都施行著職工二元的制度，但是在社區住宅的空間配置與安排上，卻沒有延續此種階級區隔的設計，而是採取職工混住的方式。研究發展社會學的西方學者在討論東亞新興工業國家的勞工運動時，認為是否有一個單純且大規模的工人社區，對於勞工運動的興起有著極大的影響。也就是說擁有一個單一階級居住的工人社區對於勞工集體行動的興起有著正面的幫助³²（Deyo, 1989: 40—41）。對於橋頭與大林糖廠員工社區而言，階級混住的日常生活當中，由於不同階級生活的顯著差異，再加上宿舍會隨著員工年資以及職位的升遷而有所改變，這會使得社區成員對於階級爬升的渴望更加強烈，進而汲汲營營於階級流動的機會，因而削弱了勞工的集體力量。

2、**監控嚴密的社區日常生活**：由於這兩個糖廠員工社區皆採取職工混住的空間安排，在日常生活的進行中，便有許多的機會容易受到來自資方的監控、掌握。

『大約在 76 年以前這個糖廠社區的生活情形就如同大陸的人民公社一樣，早上會播一些比較惹火的音樂，而到了 7 點 55 分時就會播放台糖進行曲，提醒員工該去上班了，而到了 5 點下班的時候會播半個小時的輕音樂。』（DS1）

³²指出南韓和新加坡在工廠附近都有大量的工人社區，使得許多工廠工人居住在工廠附近，這對於這兩國的勞工運動是有相當大幫助的。回頭看看台灣的經驗則有相當大的不同，台灣的工廠都被鼓勵設置在鄉村地區，使得小鄉鎮的受僱者增加，許多台灣的工人因此住在小的、混合階級的社區中而非居住在工廠附近的同一階級。

『早期我們每天都要舉行升旗典禮，就像學生一樣，糖廠的長官會對我們精神講話。還會透過社區內的廣播器放音樂，告訴我們應該要準備上班了。』

(DS2)

資方其實就是透過這種對員工日常生活中的細節加以管理，表面上好像是讓員工遵循一套規範模式，實際上則是透過日常生活中的種種規範，讓員工進而內化成將這種規範視為合理、正常的行為。經由如此在日常生活經驗中潛移默化的作用，員工便不容易感受到社區監控體制的存在。

此外，不論是糖廠社區內或社區外的活動，絕大多數都是由產業工會或是職工福利委員會、婦女會所舉辦。而這些單位本身其實就是由黨國體制加以扶植並且控制的。也就是說黨國的勢力藉由這些單位的成立，深入了員工的社區生活中，並且透過各種康樂活動的舉辦，讓黨國想要傳達的意識形態能夠進入員工的日常生活中。除了傳達的功能之外，透過工會、黨部、職工福利會舉辦一些活動，不僅掌握了員眷的休閒時間，並可以將活動導向特定的方向，成為糖廠社區中柔性的思想監控機制。

3、與外界接觸頻繁的社區生活：日據時期的糖廠社區，其周圍並沒有用圍牆使之與外界社區做一隔絕。一直到光復後，國民政府為了嚴防匪諜的侵入以及減低社區內的治安問題，才在社區周圍設立圍牆，做為與外界的隔絕³³。然而，不論社區的四週是否有圍牆的阻隔，糖廠社區與外界社區的互動依舊頻繁。由於在早期台灣社會中，糖廠社區中的各種設施都遠遠地優於其他社區。於是，許多社區外的居民便會進入社區中，與社區成員共同分享其中的資源、設施。

³³ 田野日記，2003/10/20。

『我們福利社賣的東西，貨色很齊全，要買什麼幾乎都可以買到。所以很多住在外面的人，都常常會進來我們的福利社買東西。』（DS3）

『我們社區裡面如果有舉辦一些活動，外面的人也都會來參加。』（DS5）

糖廠社區居民與外界如此密切的接觸、互動，會造成社區成員的共同生活經驗不易產生，社區成員會發展出獨立的人際互動網絡，而使得生活經驗趨於個人化，而缺乏集體的意識。

第四節 結論

台糖公司雖然亦是採用職工分立的二元化勞動體制，將員工分成職員與工員兩種，但是這樣的勞動體制設計並沒有延續到糖廠的員工社區當中。即使早期糖廠社區的住宅，會因為階級、職位、年資等因素而造成居住空間、品質的不同。但是大體而言，糖廠員工還是不分階級、職位的居住於同一個生活範疇之內，屬於一種『階級混住』的空間配置。在階級混住的社區日常生活當中，由於不同階級生活的顯著差異，會使得社區成員對於階級爬升的渴望更加強烈，進而汲汲營營於階級流動的機會，因而削弱了勞工的集體力量。

此外，黨國體系也藉由各種康樂活動的舉辦、社團的成立，將其所要傳達的政令以及意識形態，深植於社區成員的日常生活當中。更透過特殊的社區生活經驗，例如：每天早晨社區廣播器的音樂撥放、工作前的晨會，都使得監控體系透過社區生活規範而在不知不覺產生於員工社區中。

再加上糖廠社區與外界並沒有嚴格的區隔設計，社區外的居民可以自由地進入其中，參與糖廠社區居民的日常生活，享受糖廠提供的各項休閒娛樂設施。雖

國營事業員工社區對於階級動員能力的影響—以高雄煉油廠和台糖公司為例

然糖廠社區完善的空間設計與福利提供，和外界社區相較之下，顯得獨特且優越，但是經由社區內外的緊密互動與接觸，這種生活經驗便不再顯的獨特，造成社區成員的共同生活經驗不易產生，社區成員會發展出獨立的人際互動網絡，而使得生活經驗趨於個人化，而缺乏集體的意識。

第五章

結論

第一節 個案的總結

經由前面的敘述、介紹，我們不但知道高雄煉油廠和橋頭、大林糖廠員工社區的歷史背景，更瞭解了它們不同的生活空間配置與休閒娛樂設施的安排。不僅如此，我們更發現了在不同的空間安排之下，所呈現出來完全不同的社區生活。更因為社區成員在不同社區生活的細緻運作，對於集體行動的產生，有了關鍵性的影響。更具體一點的說法，就是不同的社區生活經驗，使得高廠員工的集體行動成為可能。也讓糖廠員工的集體行動成為不可能。

本論文所要分析的是，倘若社區生活是組織及孕育工人階級意識與文化的基礎，為何在台糖公司中，我們看不見階級動員的展現呢？這兩個國營事業的員工社區，是否擁有不同的社區生活經驗呢？而這些生活經驗又是如何形成產生的呢？這些問題，我們可以從（表 2）開始進行討論。

	高廠員工社區	橋頭糖廠員工社區	大林糖廠員工社區
員工的不滿	有	有	有
住宅形式	階級區隔	階級混住	階級混住
圍牆的設置	有	無	無
與外界接觸	少	多	多
共同聚會場所	有	有	有
不同階級的互動	甚少	經常	經常
居民的流動性	低	高	高
集體行動的產生	有	無	無

表 2 高廠、橋頭和大林糖廠員工社區的差異表

本圖表為筆者製作繪圖。

由（表 2）我們可以看出，在住宅形式上的安排，除了高廠員工社區是屬於階級區隔的模式之外，其餘的橋頭與大林糖廠員工社區都是屬於階級混住的空間配置模式。這樣的安排造就了這三個員工社區，成員不同強度的人際互動關係。由於高廠職員的薪資、福利以及職員社區中的各種設施，都比工員來的好，此種長期積壓而來的不滿，讓工員與職員之間除了在工作場域中的必要性接觸之外，在其餘時間並沒有太多的互動。並且由於階級區隔的住宅安排，對這種情形產生了推波助瀾的效果。在這一點上，雖然橋頭、大林糖廠的員工，或多或少也因為職工間的差距而有不滿的產生，卻由於階級混合的住宅模式，使得兩者間的互動頻率顯得較為頻繁。

此外，圍牆的設置也間接的影響了集體行動的出現。由於糖廠社區與外界並沒有嚴格的區隔設計，社區外的居民可以自由地進出其中，參與糖廠社區居民的日常生活，享受糖廠提供的各項休閒娛樂設施。經由社區內外的緊密互動與接

觸，這種生活經驗便不再顯的獨特，造成社區成員的共同生活經驗不易產生，社區成員容易發展出獨立的人際互動網絡，使得生活經驗趨於個人化。相對而言，高廠從日據時期開始，就在員工社區的周圍設置圍牆，和外界社區產生區隔的效果，並且有嚴密的檢查機制，社區外的成員很難進入社區之中。這間接促進了社區成員在社區中共同經歷的日常生活事件、成員間彼此互動的模式，都會在不斷的累積中形成一種素樸的『草根文化』，進而凝聚出社區成員的社區意識或階級意識，形成集體行動。

即使這三個員工社區中，都有社區成員共同聚會的場所。卻也因為區隔化的住宅設計，使得此種有助於集體意識形成的社區生活機制，產生截然不同的效果。高廠員工社區的共同聚會場所，以社區市場中的小吃攤以及擺龍門陣為主，經由如此的生活互動，產生了所謂的分享文化與集體主義。而橋頭與大林糖廠員工社區的共同聚會場所，則主要以公共澡堂為主，再加上社區中康樂活動的舉行。但是因為公共澡堂隨著糖廠社區的沒落，而逐漸消失，再加上社區中康樂活動的舉行，或多或少帶有政令傳達的意味，而使得監控的系統更能夠深入社區成員的日常生活當中，減低了集體行動產生的可能性。

一般而言，社區內成員的同質性越高可以說明此社區的凝聚力越高，社區成員的流動率越低，也可以說明社區的凝聚力越高。由於高廠員工社區中，社區成員的遷徙機會不高，因此不論是在工作或生活經驗都顯現出高度的相同，如此接近的生命圖像，對於居民之間的團結將是一個極為關鍵的因素。而糖廠社區的居民，則由於台糖公司興建勞工住宅的政策，許多原本居住在社區的員工，紛紛往外遷移，流動的程度較高。這對於社區成員集體意識的產生有不良的影響。

從以上的討論中，我們可以清楚的發現區隔化的社區住宅形式，是影響階級動員能力的重要關鍵。透過區隔化的住宅形式，員工可以自由在其中發展出集體

意識。這道理就好比一個沒有跟父母親住在一起的小孩，總是比較有機會嘗試之前比較沒有機會接觸的事物。政治機會論者也認為，在一個極度開放和極度封閉的社會，是沒有集體行動出現的可能性。因此，高廠員工社區的區隔化住宅形式，正好給了高廠員工一個產生集體意識，形成集體行動的機會。

第二節 理論的呼應

在奧森（Mancur Olson）之後的社會運動研究典範，其中一個核心的討論問題即是：集體行動如何形成可能。關於這個問題，資源動員論者同樣採取功利主義的論述，強調資源與外界協助的重要性。政治過程論則是強調草根群眾的組織與自主。新社會運動論者則摒棄利益的觀點，從集體認同來找尋集體行動形成的關鍵。（何明修，2002：115-142）

我們就先從資源動員論開始談起，它跟隨奧森的論點，從功利主義入手，認為一個集體行動的產生，必須依賴眾多資源的投入與外界資源的協助。資源動員論者強調「**運動者如何動用各種資源，以追求集體的利益**」。它所注重的是實際的能力，而不是心理層面上的不滿。也就是說，即使有不滿的產生，若是缺乏其他資源的匯入，集體行動仍然難以可能。如果我們把焦點轉回高雄煉油廠，對於其員工社區而言，有利的資源所代表的即是區隔化的住宅設計。雖然因為高廠內部勞動體制中的職工對立，讓很多員工的心中累積了許多的不滿。但是如果缺乏區隔化的住宅設計，讓員工可以發展共同的生命經驗，凝聚出集體意識，縱使在有更多的不滿，在階級混住的設計下，也會因為隱藏於日常生活中的監控體制，使得不滿仍然是不滿。相反的，糖廠的員工也因為勞動體制的設計，受到不公平的對待，而產生了許多的怨懟。但是因為在階級混住的日常生活當中，由於不同階級生活的顯著差異，再加上宿舍會隨著員工年資以及職位的升遷而有所改變，這會使得社區成員對於階級爬升的渴望更加強烈，進而汲汲營營於階級流動的機

會，因而削弱了勞工的集體力量。

此外，隨著台灣的製糖產業在國際市場上失去競爭力，台灣糖業公司轉移經營重點的影響，不管是橋頭糖廠社區還是大林糖廠社區，居住的人數銳減，已經不復往昔的風采。相對的，煉油產業卻被視為國防工業，對於整個台灣的經濟、國防都是越益的受到重視。因此，整個台灣對於中油公司與台糖公司的關注是不可相互比擬的。再加上高廠員工社區中有一些成員，很早就曾與當時的黨外運動者接觸，學習到許多群眾運動的技巧，這些對於高廠員工集體行動的出現，都有蠻重大的影響。我們也可以將之視為資源動員論者所說的外部資源。

再從新社會運動理論來看，在資源動員論提出之後，遭受到許多的批評。批評者大多認為資源動員論採取功利主義的分析途徑，完全忽視了集體行動中的文化面向，因此如何把『文化帶進社會運動研究』中，便成為一項重要的研究課題。社區是集體行動的基礎。社區成員在社區中所共同經歷過的日常生活事件、成員間彼此互動的模式，都會在不斷的累積中形成一種素樸的『草根文化』，進而凝聚出屬於社區成員的社區意識或階級意識，最終形成集體行動。

就高廠員工社區而言，因為延續了其內部勞動體制的職工區分，而將員工社區區分為職員社區以及工員社區。由於職員在職場生涯上還有機會繼續往上升遷，因此它們的人際互動網絡，基本上都是個人主義式的。而工員因為沒有升遷的機會，因此它們的人際互動網絡，就比較集體主義式的。如果從新社會運動理論的觀點來看，高廠工員社區中因為特殊的共同生活經驗，而產生了分享文化與集體主義的人際互動網絡。高廠的員工社區使員工除了在工作現場屬於同事關係之外，更由於住宅的緣故而又具備了鄰居關係。在工作與生活的交互結合之下，高廠員工社區的人際網絡顯得特別緊密，分享文化也就從中孕育而生。

就糖廠社區而言，雖然彼此之間亦是同事與鄰居兼具的關係，人際間的互動、往來也頗為頻繁。但是因為宿舍會隨著員工年資以及職位的升遷而有所改變，這會使得社區成員對於階級爬升的渴望更加強烈，加強了個人主義的形成，而不利於集體行動的出現。

第三節 意涵與貢獻

本論文首先從高雄煉油廠、橋頭和大林糖廠的設立背景談起，接著介紹它們員工社區的歷史背景、空間環境與休閒娛樂設施，再接著簡單介紹工會的成立與作為。上面的這些敘述都緊扣著一個問題意識，亦即**國營事業的員工社區對於階級動員能力的影響**。

筆者認為社區是構成勞工自主行動的基礎。因為社區的連帶使得人與人之間的互動頻繁，進而建立溝通的網絡和感情的基礎。因此員工社區成員日常生活的細緻運作過程，是筆者所關切的。簡單一句話，筆者以為**區隔化的住宅設計是集體行動能否出現的重要關鍵**。高雄煉油廠員工社區的社區成員，因為區隔化的住宅設計，而從中產生分享文化以及集體主義式的人際互動網絡。而這些都有助於高廠員工集體行動的出現。糖廠員工社區成員，則因為沒有區隔化的住宅設計，採取階級混住的方式，讓監控體制得以深入社區成員的日常生活中，並發展出個人主義式的人際互動網絡。而這些對於糖廠員工的階級動員都是很大的妨礙。

過去在許多研究工人運動的論文中，極大多數的研究都很少討論到究竟『認同過程』是在什麼社會情境中產生的，這些工人運動研究有的將重點放在工會組織的運動，強調工會內的派系和工會幹部的選舉活動，對於工人團結的基礎卻甚少處理。有的將重點放在階級意識上，但是其主要的觀點卻只有來自於工會幹部或少數的運動菁英，並無法完全照顧到基層的勞工。

綜觀上述，這些工人運動研究的作品，不管其重點是尋找階級意識的起源，還是分析工會內部派系與工會幹部選舉，都忽略了從文化的面向來探討社區對於階級動員能力的影響。本論文從草根群眾的日常生活中出發，試圖尋找出員工社區日常生活文化細緻運作的圖像。社區作為階級意識形成的基礎單位，但其重要性卻一直被台灣社會學界所忽略。之前的工人運動研究只著重在工會內部派系、工會幹部選舉、內部的勞動體制和工作現場的團結文化。不管其所要探討的是否為集體行動的起源，卻都把社區生活視為一個可以被忽視的面向。

最後，是關於本研究的涵意問題。一開始，引發筆者研究興趣的問題在於，階級動員的基礎何？本研究的企圖即是從員工社區生活之中尋找解答，本文試圖證明員工社區生活的共同經驗是工人集體行動的重要關鍵之一。晚近以來的社會運動研究者普遍反對單一變項的解釋方式，而強調政治條件、社會組織、文化觀念等因素的相互作用。團結文化對於集體行動的出現是重要的，只有該項因素被置放在其他社會條件下，才能產生階級動員的動力。

作為一個深入的個案研究，高雄煉油廠和糖廠員工社區員工的社區生活經驗究竟對台灣現有的工人運動研究有什麼幫助和啟示？無庸置疑地，這兩個個案都由於其國營企業、職工對立等特殊性的存在，沒有辦法直接移植到其他的台灣工人研究。有一種可能的作法是建構一套較為寬鬆的論述，去討論何種形式的草根組織、勞動過程、日常生活能夠促成工人的團結。何明修（2003c）提到工人團結經常是透過高度局部化的文化中介，而不是來自於某種制度安排的必然後果。因此，本論文的完成，正好可以補全台灣的工人運動研究，使之更臻完美。

參考書目

『中文部分』

王振寰，1989，「工人階級形成的分析：E. P. Thompson 與新馬克思主義」，《台灣社會研究季刊》3-4期，頁147-74。

——，1989，「遠化罷工事件的反省」，《中國論壇》331期，頁42-45。

王琴心，1995，《階級經驗與階級意識：以台灣第一代自主工會積極行動者為例》，國立清華大學社會學研究所碩士論文。

王仕圖、吳慧敏，2003，「深度訪談與案例演練」，收於收於《質性研究方法與資料分析》，齊力與林本炫編，嘉義：南華教社所，頁95-114。

台糖公司，1976，《台糖三十年發展史》。

李丁讚、林文源，2000，社會力的文化根源：論環境權感受在台灣的歷史形成：1970-1986，台灣社會研究季刊38，頁133-206。

朱柔若，2000，《社會研究方法—質化與量化取向》，台北：揚智出版社，頁718。

何明修，2000a，民主轉型過程中的國家與民間社會：以台灣的環境運動為例(1986-1998)，台灣大學社會學研究所博士論文。

——2000b，「台灣環境運動的開端：專家學者、黨外、草根(1980-1986)」，《台灣社會學》2，頁97-162。

——2002a，「奧森、涂爾幹與集體行動的邏輯」，《國立政治大學社會學報》32，頁115-49。

——，2002b，「地位政治與工人運動的起源：台灣翠華公司的例子」，研討會論文。第三屆《華人社會階層研究研討會》，香港：香港中文大學亞太研究所。2002年11月28-30日。

——2002c，工廠內的階級團結：連結石化工人的工作現場與集體行動，台灣社會學年會研討會論文。

吳昱賢，1996，《派系／分類與政治運作：以台灣石油工會為個案的研究》，國立

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》，國立清華大學社會學研究所碩士論文。

林宗弘等，2000，《打拚為尊嚴：大同工會奮鬥史》，台北：台灣勞工陣線。

林萬億，(2000)，「社會抗爭、政治權利與社會福利政策的發展：1980年代以來的台灣經驗」，收於《台灣社會福利運動》，蕭新煌、林國明主編。台北：巨流出版社。

許芳瑜，2003，《台灣鄉鎮之空間現代性後果--大林糖廠日常生活之建構與批判》，私立南華大學環境與藝術研究所碩士論文。

楊青矗，1976，《工廠人》，台北：文皇出版社。

張茂桂，1990，《社會運動與政治轉化》，國家政策研究中心。

范雲，2000，「從政治人到階級人：台灣政治轉型中的工運領導」，收於《台灣社會福利運動》，蕭新煌、林國明主編。台北：巨流出版社。

郭慧英，1997，《台灣自主工會的運作：民營大型企業的個案研究》，國立台灣大學社會學研究所碩士論文。

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：以高雄煉油廠為例》，東海大學社會學研究所碩士論文。

高雄煉油廠，1981，《高雄煉油廠廠史集》。

——，1993，《高雄煉油廠廠史集二集》。

趙剛，1991，「1988年的國家、法律、資本與工運——一個歷史的敘述」，《中國論壇》13期，頁45-48。

——1993，『非正式社會網絡、正式社運組織與民主』，中央研究院民族學研究所小型專題研討會系列之十「台灣的勞動研究：新的起點」，中央研究院民族學研究所。

——，1996，「1987年的台灣工會、國家與工運：以遠化工會的個案為例」，收於《台灣的國家與社會》，徐正光與蕭新煌編，台北：東大公司，頁115-150。

——，1996，「工運與民主—對遠化工會組織過程的反思」，*台灣社會研究* 24，頁 1-40。

橋仔頭文史協會，2001，《橋仔頭糖廠人文生態導覽》。

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，清華大學社會人類學研究所碩士論文。

夏林清、王芳萍、冷尙書，1995，「石化業勞工生涯策略探討：策略行動者的案例研究」，《*台灣社會研究季刊*》，18，頁 71-124。

夏傳位，2003，《銀行員的異想世界—台北國際商業銀行產業工會的傳奇故事》，*台灣勞工陣線*。

謝國雄，1987，《純勞動—台灣勞動體制諸論》，中央研究院社會學研究所。

齊力，2003，「質性研究方法概論」，收於《*質性研究方法與資料分析*》，齊力與林本炫編，嘉義：南華教社所，頁 1-18。

蕭新煌，1989，《*社會力—台灣向前看*》，台北：自立晚報文化出版部。

蕭新煌、孫志慧，2000，「1980 年代以來台灣社會福利運動的發展、演變與傳承」，收於《*台灣社會福利運動*》，蕭新煌、林國明主編。台北：巨流出版社。

『英文部分』

Calhoun, Craig, 1982, *The Question of Class Struggle: Social Foundations of Popular Radicalism during the Industrial Revolution*, Oxford: Basil Blackwell.

Deyo, Frederic, 1989, *Labor subordination in new Asian Industrialism*, university of California press.

McAdam, Doug, 1982, *Political Process and the Development of Black Insurgency 1930-1970*. Chicago: Chicago University Press. 1-59。

Thompson, E.P., 1963, *The Making of English Working Class*. London: Penguin Books.

《英國工人階級的形成》，2001，賈士蘅譯，台北：麥田出版社。

Olson, Mancur, 1965, *The logic of collective action*, Mass: Harvard University Press.

《集體行動的邏輯》，1989，董安琪譯，台北：允晨出版社。

國營事業員工社區對於階級動員能力的影響—以高雄煉油廠和台糖公司為例

Kingsdale , Jon M. , 1973 , *The Poor Man's Club : Soial functions of the urban working-class saloon.*

附錄一

高雄煉油廠受訪者簡介

- K01 服務於石油焦工場，目前擔任總領班職務，工員。
- K02 服務於員眷室，職員。
- K03 曾任工會幹部，工員。
- K04 現已退休，職員。
- K05 現擔任工場長，職員。
- K06 現擔任工會幹部，工員。
- K07 現已退休，工員。
- K08 現已退休，工員。
- K09 服務於消防隊，工員。

(除了 K07 之外，其餘皆是採用何明修老師國科會專題研究計劃「工人團結的文化起源：勞動體制與消費模式的分析」(NSC 91-2412-H-343-005)的部分訪談資料)

橋頭糖廠受訪者簡介

- CS1 現已退休，工員。
- CS2 現已退休，工員。
- CS3 現已退休，工員。
- CS4 橋頭糖廠員工子弟，現在橋仔頭文史協會擔任義工。
- CS5 現任台糖公司課長，職員。

大林糖廠受訪者簡介

- DS1 現已退休，之前擔任政風課長，職員。
- DS2 現已退休，工員。
- DS3 現已退休，工員。
- DS4 85年轉去虎尾糖廠工作，預計96年退休，工員。
- DS5 現已退休，工員。
- DS6 現已退休，工員。
- DS7 現已退休，工員。
- DS8 現已退休，工員。