

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

工人團結的文化起源：勞動體制與消費模式的分析

計畫類別：個別型計畫

計畫編號：NSC91-2412-H-343-005-

執行期間：91年08月01日至92年07月31日

執行單位：南華大學應用社會學系

計畫主持人：何明修

計畫參與人員：陳麗如、王崇穎

報告類型：精簡報告

處理方式：本計畫可公開查詢

中 華 民 國 92 年 10 月 21 日

行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告

工人團結的文化起源：勞動體制與消費模式的分析

計畫編號：NSC 91-2412-H-343-005

執行期限：91年8月1日至92年7月1日

主持人：何明修 南華大學應用社會學系 助理教授

計畫參與人員：陳麗如 南華大學教育社會學研究所 研究生

王崇穎 南華大學社會學研究所 研究生

一、摘要

在集體研究的領域中，社會團結經常被視為一個重要的解釋變項。不同的研究典範分別從利益一致性、組織網絡、集體認同等面向來說明社會團結的起源。本研究探討一個激進的工會運動，試圖證明工人的階級團結是來自於特定的勞動過程。在這家國營石化企業中，工人在工作現場中培養出共同的分享文化與道德經濟。工人將原先是用來進行勞動控制的生產組織進行文化轉化，使得班形成為一種基層的團結組織。另一方面，工人也採取了文化移植的策略，將非正式的階級文化帶入工作現場。總體而言，工人抵抗的結果是形成了一種草根的團結文化，使得他們更願意參與集體行動。

關鍵詞：道德經濟、工作現場、團結文化

Abstract

In the study of collective action, social solidarity is often taken as an important explanatory variable. Various research paradigms seek to explain the origin of solidarity by common interest, organizational network, and collective action. This research discusses a militant union in Taiwan, and tries to substantiate that workers' class solidarity originates from a specific labor process. In this state-owned petrochemical firm, workers cultivate a culture of sharing and moral economy in their workshops. Through workers' cultural transformation, the production organization for labor control becomes the local site for grassroots solidarity. On the other hand, workers also adopt a strategy of cultural transplantation by introducing informal class culture into the workplace. In the end, workers' resistance helps to form a culture of

solidarity, which predisposes them to participate in collective action.

Keywords: moral economy, workshops, culture of solidarity.

二、緣由與目的

在台灣工人運動的研究中，除了少數的例外(黃玟娟 1991；趙剛 1995；1998: 1-34)，很少有作品直接分析工人階級的團結起源。大部分的作品具有下列的特性。第一，在既有的工會研究文獻中，分析焦點都放在工會組織運作，尤其側重於幹部選舉、勞資爭議等過程之分析(方孝鼎 1991；吳昱賢 1996；郭慧英 1997；林宗弘等 2000)，然而對於工會組織以外的工人關係較少著墨。到底什麼是工會運動的社會基礎、工人們的社會整合又是呈現何種形態？這些問題並沒有辦法獲得解答。第二，在近來討論台灣工人運動的作品中，階級意識是一個重要的面向。在既有的文獻中，研究者多半側重工會幹部或是工運精英的觀點，尤其是他們如何思考運動參與與政治的關係(王琴心 1995；范雲 2000)。然而，這些幹部們多半與外界運動組織有所接觸，比較有管道吸收新訊息，不一定就代表基層員工的觀點。第三，即使在上述專門分析工人階級團結的作品中，研究者也沒有將分析焦點放在工廠內部，並沒有直接從工作現場的人際關係來探討集體行動的起源。在這種情況下，工人每天參與的勞動過程仍是一個黑箱子，研究者被迫從工人的非生產關係(例如居住社區、族群、政黨認同等)來尋找階級團結的源頭。簡而

言之，以往的工人研究是以工會組織、工運幹部為中心，缺乏對於勞動過程內部的討論。

本研究試圖分析一個台灣國營事業工人運動的個案，探討其階級意識的歷史起源。

本研究的核心議題即是要分析翠華高雄地區的工人¹如何發展其反抗意識。基本上，本研究認定翠華工人的階級運動是起源於內部的職員與員工的區分。由於受雇者的資格不同，在工作場所、宿舍、公司福利等領域，工人們經歷了種種的差別待遇。本研究主張，「地位」概念能夠掌握翠華工人所感受到的諸多歧視性待遇，而不是階級關係。

三、研究結果

翠華公司是屬於石化業的上游產業，高雄地區的工廠主要是生產燃料油與石化原料。

在台灣經濟部所管轄的國營事業之內，員工與職員是採取人事雙軌的制度，形成十分顯著的「內部勞動力市場區隔」(黃玟娟 1991；林宗弘 1999)，筆者則試圖以地位階層化來理解這種職工差異(何明修 2002b)。在現場單位中，基層的技術操作人員都是屬於員工，他們上級的助理工場長、工場長、經理(以前稱為組長)等都是屬於職員。辦公室的人員大部分是屬於職員，除了少數的佐理員工以外。在翠華公司，只有實際的生產單位需要日夜輪班，因此，也可以這樣

¹ 本研究所研究的對象是翠華公司高雄地區三個工廠的員工，為了行文的方便，本研究接下來直接稱之為翠華公司或翠華工人。

說，凡是輪班的員工都是工員，非輪班的員工(稱之為白班人員)大部分是職員，也有少數部分的工員。對於探討翠華工人運動而言，職工區分是重要的，因為正是那些現場的工員構成了動員的主力部隊。另一方面，構成他們抗爭的主要動力也是往往來自於職工的差別待遇。

在翠華公司的現場單位中，班是最基本的組織單位，班的人數隨負責區域有所不同，從十餘人到四人都有。每個班設置一名總領班，通常是由最資深與技術最熟練的工人來擔任，其餘的則是班員。翠華公司的領班在以往被稱為「師傅」，在工人圈中具有相當的權威，因為他們負責教導新進班員操作技術，分派工作任務。在以往的一段時間中，年輕的工人都很怕老師傅，因為他們「蠻凶的」²。到了後來，總領班的權威逐漸消失，他們與基層工人的地位差異並不再是那麼顯著了。領班仍是屬於工員，而且升到總領班已經是他們在翠華公司最頂端的生涯期待，所以總領班與班員仍是屬於同一個群體³。

現場工人普遍認為工程師「上大學，只懂理論，比較不了解實務面」，實際的日常操作上，工人的勞動過程並不需要上級工程師的隨時介入，就其責任區域而言，幾乎可以獨立完成。實證研究指出，工人們如果能分

享工作知識，並且是透過同儕訓練而不是上級指導，那麼彼此的團結會受到強化(Hudson et al. 1993:

409-10)。另一方面，從上級主管的角度來看，他們也認為較複雜工作由底下工人來進行，是理所當然的事。工程師應該只需要負責一開始的組裝、試爐，以及中途的瓶頸解決。

大致上來說，翠華公司的生產單位有三種不同的空間，即機械設備、管制室與休息室。只有在定時巡視時，工人才會進入廠房的機械設備。這些設備通常是高噪音、高熱、有異味，並不利於長久停留。定時的巡視只是為了抄寫讀數、加機油、抽樣化驗等例行工作。在正常的情況下，工人大部分的上班時間在休息室待命。在有些生產單位，兩個以上的工場共用一個休息室，因此，兩個班以上的待命人員都在同一個空間，顯得十分熱鬧。

相對於此，工程師有個別的辦公房間，是與工人的休息室分開的。他們的工作、休息、吃飯，甚至打瞌睡都是個自進行的，不像是工人都是在一起進行的。工程師室的門具有高度的區隔性，從門外看不到內部，要進入也通常要敲門；至工人的休息室一般都是玻璃門，站在門口就是將內部空間一覽無遺。空間配置呈現了差異的原則，工程師是隱蔽的個體主義，而工人則是開放的集體主義。在休息室之內，很少有純粹個人的活動。在待命時間中，工人最常從事的行為就是「開講」，幾乎無所不言，「談什麼八卦啊、政治的、工會的、大家在一起什麼都談，括喜歡體育的就會談藍

² 訪談記錄 K36。

³ 美國勞動控制學者指出，在二十世紀初的生產組織中，領班是工廠主指派的第一線監督人員，對於基層工人具有任意武斷的權力，形成了所謂「領班的帝國」。因此，許多早期的工人抗爭就是針對領班的不合理管理，直接挑戰其任意的權威(Edwards 1979: 36;59-61)。後來由於新的勞動控制形態出現，領班的權力也就嚴格限制。

球、棒球啊」⁴。除了純粹聊天以外，工人開講仍是有一個重要的功能，即是集體表達對於公司管理階層的不滿。

在「以廠為家」的意識型態下，翠華公司為員工提供了各項完備的福利設施。然而，各項福利服務卻是照員工的職位來進行分配，這就造成了一個結果：職工的差異不只是在工作領域存在，同時再複製到非工作領域。生產過程中的身份延伸到消費過程，職位的差異也就結晶化成為相隔的地位團體。

在很多方面，翠華公司是採取官僚式的勞動控制，其特色於「打破公司人力的同質性，創造許多表面上的不同階層、工作路線與職業認同焦點」(Edwards 1979: 133)，亦即是強制地將工人個體化、零碎化，故意製造彼此的競爭關係。翠華公司的考績、升等、職位、年資等人事規定符合了這種類型的勞動控制，儘管如此，班作為一個分工單位，仍是維持了其集體主義的色彩。一個展現工人團結的面向即是，許多班內部經濟資源的分配是採取道德經濟(moral economy)的形式。

首先，就於個別的翠華工人而言，升等是少數可以實際期待的內部勞動市場向上流動之機會。然而，在高職等的人數是有經濟部規定的限制，再且主管的個人偏好佔很大的影響。同樣的情形也發生於考績，每年考績為甲的工人可以獲得薪水一個月的獎金，但是如果考績為乙，則只能拿薪水半個月的獎金。同樣由於人數的限制，考績問題經常是翠華工人與

主管的爭議焦點，半個月薪水的差異有可能破壞了班上的人際關係⁵。在晚近工會的壓力下，主管也開始認為考績是不容易處理的問題。因此，一種逐漸形成的運作方式即是輪流，班員逐年分配甲、乙的名額，避免過於極度的不公平。此外，有些班也發展出一套重分配的方式，即是每年考甲的工人要請考乙的工人。個體化勞動控制的方式受到班的道德經濟節制，抑止了惡性的個體競爭關係之發展。相對地，翠華公司的辦公室人員通常不知道同事的考績。職員之間不可能發展出這種重分配的機制，他們反而更受制於個體化的控制。簡單地說，班的道德經濟就存在於這種素樸的兄弟義氣，或是「有福同享」。至於「有難同當」的部分，則是主要是在參與遊行抗爭。

四、結論

在本研究中，筆者檢討回顧了兩類的研究文獻。關於工人文化與集體行動，學者指出了工人文化的重要性，工人運動的出現經常伴隨著文化領域的佔有與轉化。然而，Thompson所開啟的研究取向經常忽略了生產組織，傾向於分析思想、宗教等大傳統。關於勞動過程與現場文化的研究，初看之下，Burawoy宣稱要將工人意識、工人文化帶進現場勞動的分析，是一個相對以往的重大突破。然而，Burawoy的著眼點仍是勞動控制，亦即工人如何透過若干遊戲規則的參與而出現了自發性順從的效果。這種分析取向排除了工人團結的討論，在工作

⁴ 訪談記錄 K08。

⁵ 訪談記錄 K04。

現場中，工人的順從與不順從都是在體制之內進行，而沒有可能形成對於體制的挑戰。因此，簡而言之，本研究的理論問題即是在於：Thompson的「工人文化」或Fantasia的「團結文化」是否有可能在工作現場產生？

在經驗資料的部分，本研究呈現了翠華公司的石化業工作現場，分析階級的團結文化如何在特定的脈絡中形成。第一，生產組織的班具有相當程度的工作自主性，日常的工作任務並不太需要上級工程師的介入。第二，現場的工人休息室具有空間上的區隔性，在其中工人培養一種集體主義與分享的文化。第三，班本身不只是一種分工單位，同時也具有道德經濟的價值。關於升等、考績、調職、參與集體行動等正面或負面的資源分配，工人們採取了「有福同享、有難同當」的處理方式。第四，工廠外的工人文化在休息室的重新呈現，顯示了工人有意識地佔領這個生產領域，並且試圖賦與屬於他們自身的意義。透過共同參與某種的禁忌行為，他們自身的團結獲得了強化的作用。總而言之，本研究的核心論證即是在，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，在筆者看來，要解釋翠華工會在解嚴之後十數年來的密集動員，就是不可以忽略這種來自於工廠內部的階級團結。

從工作現場的威權管理、公司福利的差別待遇、非正式關係中的權威文化等諸面向，本研究試圖證明，翠華公司的職工關係呈現出地位階層化的緊張。翠華工人所面對的不只是剩餘價值被無償佔有，他們更是處於一

系列的歧視、支配社會位置。事實上，嚴格來說，翠華公司的職員或說是管理者也不是與工人處於一個相對的階級位置，他們同樣是政府的受雇者。但是透過種種制度性與文化性的安排，這一群國營事業管理者建構出一套新的地位階層化，以建構自己更優越的社會位階。在翠華公司的個案中，台灣國營事業的主管也採取同樣的舉動，他們將公司所提供的福利、所託付的職權視為自己的家產，在職員與工員之間進行不平等的分配，從而建構出兩組隔離的地位團體。用Parkin的話來說，這一群重分配精英成功地建構出一套社會封閉，有效地排除了從屬地位團體的參與。

如果上述的論證都可以成立的話，本研究試圖證明現場團結文化是工人集體行動的重要關鍵之一。但是本研究並不認為，有團結文化，就有工人抗爭。晚近以來的社會運動研究者逐漸反對單一變項的解釋方式，而強調政治條件、社會組織、文化觀念等共同因素的相互作用。團結文化對於集體行動是重要的，只有當該項因素被放在其他社會條件下，才能形成參與抗爭的動力。其次，作為一個深入的個案研究，翠華工人的故事到底能夠告訴我們什麼普遍性道理？無疑地，翠華個案由於其國營企業、石化業、長期職工對立等特殊性的，無法直接套用至其他的台灣工人研究。在此，一種的可能解答途徑是朝向建立概化律則，探討何種形式的工作組織、勞動過程能夠促成工人的團結。在既有的量化文獻中(Zetka 1995; Hudson et al. 1993)，學者往往只能得到若干十分形式化的答案，例如團

隊工作比生產線工作、單一性別工作比性別混合工作，更能形成團結等⁶。造成這類研究貧瘠的一個原因在於，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，要更廣闊地探討工人團結，則是需要比較不同的文化中介機制，例如文化移植與文化轉化等。

五、計畫成果自評

本計畫執行的時間是從2002年8月1日起，早在研究計畫獲得正式通過之前，筆者已經開始進行資料的搜集，在訪談的部分，從五月份即開始進行。

在本計畫執行期間，筆者撰寫了兩篇與本研究計畫有關的論文。第一篇是「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。第二篇是「廠內的階級團結：連結石化工人的工作現場與集體行動」，發表於台灣社會學年會(2002.12.14-15)。

六、參考書目

Aminzade, Ronald, 1984, "Capitalist Industrialization and Patterns of Industrial Protest: Comparative Urban Study of Nineteenth-Century France," *American Sociological Review* 49: 437-53.

⁶ 舉例而言，Hudson et al.(1993: 407)透過多變項分析指出，「工會組織(unionization)產生對於工人團結的正面效果」。然而，是否有可能正因為工人團結，才產生了工會組織？這個問題無法在相關性分析中得到解答。

Burawoy, Michael, 1979, "The Anthropology of Industrial Work," *Annual Review of Anthropology* 8: 231-66.

——, 1985, *The Politics of Production: Factory Regime under Capitalism and Socialism*, London: Verso.

Edwards, Richard, 1979, *Contested Terrain: The Transformation of Workplace in the Twentieth Century*, New York: Basic Books.

Fantasia, Rick, 1988, *Cultures of Solidarity: Consciousness, Action, and Contemporary American Workers*.

Berkeley, CA: University of California Press.

Hudson, Randy et al., 1993, "Is Worker Solidarity Undermined by Autonomy and Participation? Patterns from the Ethnographic Literature," *American Sociological Review* 58: 398-416.

Katz, Fred E., 1965, "Explaining Informal Work Groups in Complex Organizations: The Case for Autonomy in Structure," *Administrative Science Quarterly* 10: 204-23.

Lucio, Miguel Martinez and Paul Stewart, 1997, "The Paradox of Contemporary Labor Process Theory: The Rediscovery of Labour and the Disappearance of Collectivism," *Capital & Class* 62: 49-77.

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

Sewell, Graham, 1998, "The Discipline of Teams: The Control of Team-Based

- Industrial Work Through Electronic and Peer Surveillance,” *Administrative Science Quarterly* 43: 397-428.
- Sewell, William H. Jr., 1980, *Work and Revolution in France: The Language of Labor from the Old regime to 1848*, Cambridge: Cambridge University Press.
- , 1986, “Artisans, Factory Workers, and the Formation of the French Working Class, 1789-1848,” in *Working-Class Formation: Nineteen-Century Patterns in Western Europe and the United States*, ed. by Ira Katznelson and Aristide R. Zolberg, Princeton, NJ: Princeton University Press, pp.45-70.
- , 1990, “How Classes are Made: Critical Reflections on E. P. Thompson’s Theory of Working-Class Formation,” in *E. P. Thompson: Critical Perspectives*, ed. by Harvey J. Kaye and Keith McClelland, Philadelphia: Temple University Press, pp.50-78.
- Swidler, Ann, 1986, “Culture in Action: Symbols and Strategies,” *American Sociological Review* 51: 273-86.
- Thompson, E.P., 1963, *The Making of English Working Class*. London: Penguin Books.
- , 1978, *The Poverty of the Theory & Other Essays*, New York: Monthly Review Press.
- Tucker, James, 1993, “Everyday Forms of Employee Resistance,” *Sociological Forum* 8: 25-45.
- Useem, Bert, 1980, “Solidarity Model, Breakdown Model, and the Boston Anti-busing Movement,” *American Sociological Review* 45: 357-69.
- Weber, Max, 1952, *Ancient Judaism*, trans. by Hans H. Gerth and Don Martindale, New York: The Free Press.
- Willis, Paul, 1977, *Learning to Labor: How Working Class Kids Get Working Class Jobs*, New York: Columbia University Press.
- , 1981, “Cultural Production is Different from Cultural Reproduction...,” *Interchange* 12: 48-67.
- Zetka, James R. Jr., 1995, “Union Homogenization and the Organizational Foundations of Plantwide Militancy in the U.S. Automobile Industry, 1959-1979,” *Social Forces* 73: 789-810.
- 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》，東海大學社會學研究所碩士論文。
- 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。
- 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。
- 何明修，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: 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。

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。

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。

趙剛，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。

——，1998，《告別妒恨：民主危機與出路的探索》，台北：台灣社會研究雜誌社。