

台灣社會研究季刊  
第七十二期 2008 年 12 月  
Taiwan: A Radical Quarterly in Social Studies  
No. 72, December 2008

# 沒有階級認同的勞工運動： 台灣的自主工會與兄弟義氣的極限\*

何明修\*\*

A Working-Class Movement without Class Identity:  
Taiwan's Independent Labor Union Movement  
and the Limit of Brotherhood

by  
Ming-sho HO

關鍵字：勞工運動、階級認同、兄弟義氣、工會

*Keywords: labor movement, class identity, brotherhood, labor union*

---

\* 本文研究接受國科會計劃（NSC 94-2412-H-343-003）的補助。初稿曾發表於台灣社會學年會，2005 年 11 月 25-26 日，感謝蔡明璋、張茂桂、潘美玲、王振寰、熊瑞梅、馬財專等教授的指正意見。邱毓斌、陳尚志、林宗弘的建議，以及助理蔡璧娟、黃郁軒、黃俊豪的協助。台社三位審查者的意見使筆者收穫頗多，一併致謝。

收稿日期：2007 年 8 月 28 日；接受日期：2008 年 2 月 27 日。

Received: August 28, 2007; in revised form: February 27, 2008.

\*\* 服務單位：國立中山大學社會研究所副教授

通訊地址：804 高雄市鼓山區蓮海路 70 號 國立中山大學社會學研究所

Email: mingshoho@gmail.com

## 摘要：

台灣自主工會運動的興起是依賴基層工人之間的兄弟義氣，而不是階級認同。兄弟義氣是一種強調工人互助觀的團結文化，它固然能夠強化內聚力，抗拒外來的打壓，但是卻無法清楚地界定工人群體邊界；以及其挑戰的對象。本文從一個台灣國營工會晚近十餘年來的發展，來探討這種兄弟義氣的極限。自從八〇年代末期以來，基層的團結使得自主工會勢力能夠克服資方與黨國的聯手打壓，將工會組織真正還給工人。但是在九〇年代中期以後，兄弟義氣的限制卻顯得越來越明顯。一方面，兄弟義氣排除了某些工會會員，也無法將工會與基層會員的關係清楚地定位於階級面向上，而擴大成為無所不包的會員服務。另一方面，面臨民營化與事業改革的壓力下，兄弟義氣的範圍迅速萎縮，甚至演變成不同生產單位之間的競爭。本文主張，有瑕疵的兄弟義氣導致了此個案工會的內訌，同時也解釋了晚近台灣工運的停滯現象。

## Abstract:

The rise of Taiwan's independent labor union movement has been buttressed by rank-and-file workers' brotherhood, rather than class identity. Brotherhood is an everyday culture of solidarity that strengthens the internal cohesion and makes possible collective action against an external threat but at the same time vaguely defines the boundary of workers themselves. This paper analyzes the evolution of brotherhood in a labor union. Since the late-1980s, grassroots solidarity has helped the nascent independent union to withstand the repression from management and the KMT. But beginning in the mid-1990s, the limitations of brotherhood became visible. On the one hand, brotherhood excluded certain members and failed to focus on class issues that were more directly related to union members. On the other hand, under the pressure of privatization and enterprise reform, the scope of brotherhood was progressively narrowed. As a faulty mobilizing resource, brotherhood led to union's fratricide, which explained the reason why Taiwan's labor union movement stagnated as a whole.

## 一、導論：台灣自主工運的停滯

在八〇年代末期，新生自主工運所採取的策略是所謂的「順法抗爭」。<sup>1</sup>工人們積極爭取正式法律所承諾的，但是資方卻不信守的勞動保障（例如年終獎金、休假、加班費等）。在早期的抗爭過程中，這些異議工人成功地攻佔了原先黨政扶植的「闍雞工會」，將其轉化成爲自主工運的組織基礎。至於原先沒有工會組織的工人，也紛紛要求籌組工會，在不少個案中，他們克服官商的聯手打壓，實現了法律形式上所保障的組織權利。

從九〇年代開始，自主工運將抗爭的重心從廠場轉移到國家，勞資的階級衝突在三個主要的戰場上演。首先，**勞動法律的修改**成爲爭議的焦點。國民黨政府提出勞動基準法、工會法與勞資爭議處理法的修正案，企圖放寬既有的勞動保障，以達到瓦解異議工會勢力（王振寰、方孝鼎 1992；謝國雄 1997：281-284）。這項向下修法反而引發了自主工運轉向法律層次的抗爭，一方面抵擋官方的法案版本，另一方面則是提出更具有進步性的修正版本，以落實更周全的勞工保護。由於工運界的強力動員，官方在 1993 年 3 月主動撤回勞資爭議處理法修正案，<sup>2</sup>在 5 月撤回工會法修正案。<sup>3</sup>官方的退讓正是「工人修法鬥爭上難得的一場勝利」<sup>4</sup>，這也顯示了自主工運的力量足以抵抗勞動保障的倒退，但是問題在於他們有能力可以推動更進步性的立法嗎？

從後續的發展來看，自主工運的政治實力仍是高度受限。在 1994 年底的全民健保保費爭議中，可以發現工運團體仍需要積極動員，才能維持既有的兩成勞方擔比例，而不是政府原先所提議的四成。在 1996 年底的勞基法擴大適用問題上，雖然自主工運爭取到兩百多萬白

1 何雪影（1992：77）指出，「台灣自主工會運動的一個明顯特性，是強調要在法律容許的範圍中進行」。

2 中國時報 1993/3/10。

3 經濟日報 1993/5/28。

4 工人立法行動委員會鄭村棋所言，引自《台灣工運》2（1992/9）：30-31。

領勞動者的保障，但是他們也被迫以變形工時的交換條件來取得官方的首肯。到了政黨輪替之後，若干工運界長期爭取的法案獲得通過了，例如職業災害勞工保護法（2001）、就業保險法（2002）、兩性工作平等法（2002）、大量解僱勞工保護法（2003），但是這些新措施並沒有完全滿足工運人士的要求，其實際成效也仍是有待考察（Ho 2006a :133-135）。更重要地，攸關勞動者組織權利的工會法與勞資爭議處理修正案至今仍是懸而未決，勞方與官方立場仍是有相當大的差距，但是沒有任何一方能有辦法順利地取得國會同意。另一方面，台灣資本案仍不斷揚言要廢除勞基法，取消基本工資，但是他們至多也只能獲得加班費、外勞薪資計算等若干好處，而無法全盤推翻既有的勞動保障體制。換言之，儘管自主工運十餘年來的打拚確立了一定程度的政治地位，但是持續的法律僵局卻顯示，他們的影響力並沒有隨之成長。民主化潮流的確開啓了台灣勞工表達政治意見的管道，只不過他們的實際作用是遠不如預期的。

自主工運的第二個政治戰場即是**組織階級政黨**。儘管在八〇年代末期就有工黨、勞動黨的組成，但是其主事者都沒有取得更廣大的工會支持。在九〇年代，兩個政黨陸續都有參選的企圖，但是其聲勢都無法再與八〇年代末期相提並論。

在九〇年代初期，自主工運與反對黨的關係成爲工運界爭論的焦點。在1993年縣市長選舉時，台灣勞工陣線支持民進黨；工委會隨後提出「政黨附庸」說詞，批評勞陣，並發動工人投廢票運動。不過這項運動隨即引發勞陣的反制，認爲投廢票有利於國民黨，將使得金權政治更惡化。工委會主張「工人不談統獨」，主張採取「結盟不結黨、等距外交」的策略，才能擺脫政黨包袱，遊走施壓於各政黨間，爲勞工謀取最大利益。相對地，勞陣則是基於以往與黨外時期以來的合作關係，傾向與民進黨政治人物合作，並且在民進黨內施加政治壓力。<sup>5</sup>儘管如此，勞陣並不是沒有討論未來組織階級政黨的可能性。在1994年7月出版的第70期《勞動者》中，封面故事即是「爲階級政黨催生」。但是，這種組黨的想法與和民進黨合作關係是矛盾的，一

5 聯合報 1995/1/11。

方面，勞陣的運動者堅信只有完全代表工人階級的政黨，才能作為勞工運動的政治憑藉；另一方面，在現實上，無論是進行工會籌組或法案遊說，民進黨所掌握的政治資源卻是必要。在 1995 年，由於勞陣祕書長簡錫堃被民進黨提名為不分區立法委員，勞陣內部出現了內鬥。一部分堅持組黨的年輕幹部紛紛出走，他們出版一本名為《紅燈向左轉》的小冊子，批判勞陣對於民進黨的持續依賴，缺乏組織獨立政黨的決心。這一群運動者被稱為紅燈派，儘管對於運動路線看法與勞陣有所不同，他們仍是傾向於獨立的立場。

結果當初批評勞陣依靠政黨的兩派工運團體，即工委會與紅燈派，在 1998 年後都轉向政治人物，尋求他們奧援。隨著馬英九入主台北市政府，工委會的領導者鄭村棋擔任勞工局長，也使得工委會所屬的工運組織獲得了政府的資源。在高雄市，謝長廷任命方來進為勞工局長，方來進則任用了許多紅燈派的運動者進入市政府。因此，「等距外交」的策略結果是倒向國民黨，反對依賴民進黨的演變則是依賴民進黨的政治人物。至於曾經宣稱要組黨的勞陣，這個想法後來也無疾而終。無論這些工運團體的後續演變為何，原本宣稱的組織階級政黨路線成為台灣自主工運所沒有採取的道路。

**組織獨立的工會聯盟**則是自主工運的第三個政治戰場。在廠場層次以上，自主工運的勢力一開始就遇到黨國所扶植的全國總工會及其地方總工會的限制。由於龐大的保守職業工會、不民主的選舉制度、長期未改選的全總領導階層，自主化的工會無法進入官方的決策管道，以及享有政府的資源補助。自從 1994 年，自主工運開始採取「地方包圍中央」的策略，在地方上籌組獨立於職業工會體系以外的產業總工會。從最早的台北縣產業總工會，一直到政黨輪替前夕，一共有八個縣市已經出現了產職分家，自主工運成功地取得地方產業總工會的合法資格。在 1998 年，這些新崛起的勢力開始將矛頭指向全總，成立全國產業總工會的訴求正式浮上台面。到了民進黨上台，全產總正式被合法承認，也打破了長期以來的國家統治主義（Ho 2006b）。

然而，全產總的成立並沒有促成台灣勞工政治實力的大躍進。嚴重的內部派系傾軋，使得全產總一直無法擴大其在產業工會界的地盤，無論是在所屬的工會數或會員人數上，全產總這幾年來都沒有出

現成長的趨勢。全產總獲得出席政府會議的代表權，可以在勞委會所屬的各委員會以及其他決策管道（例如 2001 年的經發會、2006 年的經續會）發揮若干的影響力。但是儘管如此，對於更具爭議性的政策方面，例如民營化、金融整併、國民年金等，全產總卻沒有產生太大的作用。相對地，因為喪失了壟斷的特權，全總在這幾年更經常利用激進的抗爭策略。

總而言之，陷入僵局的勞動修法攻勢、流產的階級政黨籌組、發育不良的全產總，都顯示**台灣自主工運已經呈現停滯不前的狀態**。除了在政治領域上的受挫，產業工會的組織情況也一直呈現下滑的趨勢。解嚴的工潮帶動了工會籌組，產業工會數在 1990 年達到 1,354 個的最高潮，此後則是逐年下降。在 2005 年，產業工會只有 1,027 個，甚至遠低於解嚴那一年的數字（1,160）。<sup>6</sup>

要如何解釋台灣自主工運在政治上與組織上的停滯？**經濟領域的變遷**提供了一種可能的解答。從產業別來看，石化、鋼鐵、水泥等資本密集的產業向來是台灣產業工會的主要重鎮，但是這些部門在晚近並沒有顯著的成長。相對地，誠如王振寰所指出，新興的高科技產業採取彈性的勞動控制，員工的水平聯繫也受到股票分紅制度的切割而分化，因此缺乏組織工會的動力（Wang 2001: 357-358）。從這個角度來看，不利的經濟局勢限制了台灣勞工集體行動的可能。

其次，**政治策略的選擇**很可能是另一項關鍵。陳政亮（2005）分析晚近以來全產總無法有效地為勞工爭取權益，其中最大的原因在於過度相信「談判桌的策略」，而背離了傳統基層的抗爭路線。他認為，如果「避談團結鬥爭的實力原則」，其結果即是一而再地喪失了發動工潮的機會，也因此無法迫使官方作出實質的讓步。在此，可以得到這樣的解答可能，如果台灣自主工運能夠選擇更激進的政治策略，那麼就不會陷入當前的停滯陷阱。

最後，**既有的工會制度設計**有可能束縛了工人階級行動的範圍。誠如上頭所指出，儘管威權體制的解組引發一股工人的強烈不滿，但是自主工運的力量從沒有真正撼動過工會組織的架構。原先的工會制

6 資料來自勞委會，<http://statdb.cla.gov.tw/html/year/33010.htm>（2006/10/2）。

度是黨國體制用來吸納、分化工人的工具，但是一旦被工人佔領之後，卻直接成為自主工運的物質基礎。邱毓斌（2004）認為，這一套工會體制是「威權統治遺產」，它固然使得自主工運得以迅速興起，但卻迫使工運領袖接受了產職分立、廠場工會、選舉至上等既有限制，阻礙了工運，朝更激進的方向前進。

總合來看，經濟、政治、制度的解釋並不是互斥的，它們都掌握了台灣自主工運困境的某些面向，都是可以成立的說法。但是進一步來看，這些解釋也有其不足之處。不利的經濟條件固然限制了某些產業的工人組織，但是卻沒有辦法說明為何既有的工會沒有提出更具有突破性的要求。溫和的政治策略誠然無法徹底改造現存的階級關係，但是其對立命題並不一定能成立，換言之，激進的抗爭不見得就帶來立即的回報，近年來全總展現出一副比全產總更「敢衝敢拚」的姿態，但是他們的組織實力並沒有擴大，也沒有爭取到比全產總更多的官方讓步。最後，如果說既有的工會制度是一套引誘自主工運的陷阱，那麼更為關鍵的問題在於：為何工運的力量沒有能夠突破工會法的限制？誠如上頭說明所指出的，工會法的修法僵局本身即是反映了工運界的政治實力不足。因此，更公允的說法應該是，工會制度的維持與自主工運的停滯是互為因果的。

更重要地，這些解釋都不是從**工會的日常運作**出發，因此容易忽略這樣的事實：早在經濟、政治與制度等外在限制開始發揮作用之前，自主工運的基層組織就已經產生了自我限制的效果，而無法進一步促成勞資關係的民主化。更明確地說，如果在廠場內部，自主化的工會都已經不再追求更徹底的改造，他們所支撐起的工會運動是如何可能有進一步的作為？

本文將以一個南部國營石化業工會的分會作為個案，深入探討自主工運所面臨的限制。這個工會（在此姑且稱之為翠華工會）<sup>7</sup>自從1989年就由勞方所掌控，他們連續好幾次在工會選舉中打敗黨部與資方所推出來的候選人，因此能夠長期維持獨立而且戰鬥性高的工會運

---

7 在接下來的行文中，所有的公司、工會、幹部名稱都是以假名來代替。為了維持匿名性，註腳或參考書目中所引用的文獻也一併採用假名。

動。追根究柢而言，勞方的持續主導是來自於基層的**團結文化**，工人們深刻地相信他們與公司管理部門是屬於兩個相對立的群體，過去掌權的黨務人員是一小撮作威作福的特權份子，工會職位也曾經不過是晉升個人生涯的踏板；也因此，他們願意鼎力支持任何敢宣稱與資方對抗的候選人。素樸的團結文化就是一種支持自己人的兄弟義氣，這種文化動員固然有助於工會的自主化，但是卻沒有辦法產生更為明確的階級認同。在團結文化的觀念下，工會為會員爭取權益是理所當然的基本共識，然而，會員權益往往被無限擴大成為無所不包的會員服務，如此反而稀釋了階級行動的意涵。儘管工會長期以來是勞方所主導的，不同生產部門工人之間利益衝突是無法被超越的，到後來甚至演變成爲工會幹部之間的鬥爭，以及日後勞方勢力的解組。

在第二節中，本文將討論晚近的團結文化理論。團結文化的概念原先是用來取代庸俗馬克思主義的階級意識，然而在理論建構中，卻不當地拋棄了意識型態的元素。草根團結被認爲是促成階級行動的唯一關鍵，而其限制卻被忽略了。第三節將分析翠華自主工會的興起過程，特別重視兄弟義氣在其中的作用。第四、五、六節則是討論爲何兄弟義氣沒有轉化成為更堅實的階級認同，並且從晚近的工會內訌之中，指出單純團結文化所帶來的限制。

## 二、階級行動的源頭： 階級意識、團結文化與階級認同

根據 Katznelson (1986: 14-22) 的說法，階級的概念可以拆解爲四個層次的議題。階級有可能指涉經濟分工、社會組織、共同經驗與集體行動。本文關切台灣自主工會的日常運作，Katznelson 所指認的共同經驗是主要探討的面向。在這個層次上，階級不外乎是一種「成形的團體、共享的稟性 (dispositions)」，進而構成了集體行動的根源。在接下來的討論中，筆者將試圖證明，(1) 階級意識與 (2) 團結文化都無法確切掌握「階級」的共同經驗，以及爲何 (3) 階級認同的概念是一個比較可行的分析途徑。



### （一）階級意識

古典馬克思主義提出了一套十分簡化的工人階級形成（working-class formation）觀點。隨著資本主義的發展，生產工具與生產的分離已經是既成事實，因此，大規模的無產化即是製造了所謂的在己階級（class-in-itself）。但是要形成一股強大的階級運動，客觀的現實仍是不足夠的，工人們需要認清自身的無產化處境，並且體認到自己與資產階級的對立關係，換言之，他們需要產生階級意識，所謂的為己階級（class-for-itself）才能夠出現（見 Przeworski 1985:48-55）。因此，階級意識即是工人們的主觀認知，有了這個元素，潛在的結構矛盾才能展現成為現實的力量。

另一方面，古典馬克思主義也需要面對這個令人尷尬的難題：有些工人抱持著保守的態度，他們傾向擁護現狀，而不是尋求改變，換言之，這些工人不具有所謂的工人階級意識。古典馬克思主義者將意識型態定義為所謂的「錯誤意識」，意味著某些群體的主觀認知是不符合他們的客觀情境。如此一來，工人們的階級意識即是一種「正確意識」，因為他們清楚認知到自己的社會位置，同時也是一種「革命意識」，因為他們追求徹底改造一個對自己不利的體制。很顯然地，當列寧宣稱「工人本來也不可能有社會民主主義的意識，這種意識只能從外面灌輸進去」（Lenin, 1960: I, 247；作者所加的重點），他只是將階級意識 / 錯誤意識的二元命題推論到邏輯極致。如果工人本身是受到錯誤意識的蒙蔽，那麼先鋒隊的歷史任務就是促使他們獲得應有的階級意識。

基本上，古典階級意識理論最大的缺陷即是僵化的二分論預設，誠如列寧所指出的，任何觀念不是「資產階級的思想體系」，就是「社會主義的思想體系」（ibid.: I, 256）。因此，工人階級形成的問題被簡化成為階級意識的有或無，革命的或非革命的。很顯然，這種粗糙的架構是無法掌握歷史上形形色色的工人階級形成。

## (二) 團結文化

在列寧看來，受蒙蔽的工人群眾是保守的，外來的組織才是激進的。在美國的學界，新勞動史學派（New Labor History）（Leab 1985），以及後續的團結文化理論（如 Fantasia 1988, Kimeldorf 1985, 1988）則是提出了相對立的觀點。他們主張，外來的組織帶來了保守化的效果，反而壓制了原先存在於基層工人的自發性抗爭能量。

在美國工運史的詮釋中，一直存在某種主流的看法，認為個人主義才是美國的傳統價值觀。既然美國人所重視的是個人的努力，而不是集體的保障；因此，工人不願意參與勞動組織，工會組織率的低落並完全可以意料的事（Lipset 1979: 175）。同樣地，Bell（1960: 134-135）指出，工會為何經常與黑幫掛勾，對於特定業者進行勒索，基本上也是反映了美國人重視的物質成就，工會組織也成為這些出身卑微領袖的社會晉升階梯。因此，在他們的領導下，美國工會追求更多的薪水、更體面的社會地位，這不外乎是「無產階級的資本主義」（*ibid.*: 211）。

相對於此，新勞動史學者認為，美國工人階級的集體行動潛能仍是持續存在著，只不過是受一連串政治與社會制度的束縛，而無法全面表現出來。基層的勞工仍有強烈的不滿情緒，他們是彼此團結一致的，但是卻找不到抒發的管道。在他們看來，戰後所逐漸出現的工會科層化、以契約為中心的集體協商、不罷工承諾、與民主黨的政治聯盟等制度，導致了工會與基層工人的疏離感。儘管工會取得了體面的社會地位，但是他們卻越來越不能取得會員的情感支持，也脫離了更廣大的進步運動圈（Aronowitz 1983: 63-77; Brody 1980: 229-240; Green 1980: 218）。工會不再是仰賴基層會員的認同，只要與雇主建立良好的合作關係即可，例如公司協助代扣工會會費，就可以維持基本運作（Fantasia and Voss 2004: 83）。工會退化成為特殊利益的擁護者，努力維持現狀，而不再是改變現狀，無法再喚起會員內部的參與熱情。

主流的看法認為，保守的工會組織來自於保守的工人文化，是他們有意識的歷史選擇；但是團結文化理論卻主張，基層工人與既有的工會體制是相衝突的。既有的工會體制並不是工人文化的外在體現，

相反地，保守的遊戲規則是異己的存在，強加諸於拒絕馴化的工人階級身上。Fantasia(1988: 11, 17) 指出，團結文化是一套對抗性的實踐，透過工人彼此的結合創造出凝聚力。團結文化源自於更廣大的工人文化，但是卻不能化約成爲後者，因爲只有階級支配瀕臨挑戰的危機時刻，工人們才會直接感受到這種生活經驗。團結文化使得工人願意挺身而出，支持他們的夥伴，然而這種情感性的聯繫卻是與工會主導的個人化申訴管道相違背。因此，儘管工作契約常有不罷工的承諾，而且工會領袖也往往不贊同以罷工來進行勞資爭議，但是工人的自發性罷工(wildcat strikes) 仍是普遍地存在的(ibid.: 63)。

從團結文化理論的角度來看，基層工人遠比想像中更具有激進的批判意識。Fantasia(1995) 反對階級意識的概念，強調團結文化才是一個更合適的說法。在社會科學的調查研究中，古典馬克思主義的階級意識被進一步庸俗化，變成了純粹的個人態度。這樣就無法掌握行動與意識之間的複雜關係，更忽略了階級關係的向度。換言之，一個工人如果在問卷上勾選自己是屬於「中產階級」，認爲「個人努力可以創造成就」，主張「社會應該獎勵自食其力」，看起來似乎是缺乏「階級意識」；但是一旦他們共同遭遇到管理部門不合理的對待，自發性的抗議風潮卻隨時有可能爆發，進而戳破原本平靜的勞資關係假象。

團結文化理論主張，階級行動是來自於未明言的階級凝聚力，外顯的意識型態或是文字化的論述並不是關鍵。從這個觀點來看，研究的重點應是放在「日常工人的經驗與文化」(Kimeldorf 1985: 360)，而不是工會領導人的政治意見。儘管美國工運向來只有極少數主張階級革命或社會主義，但是無論其政治立場爲何，基層工人經常爲了切身相關的經濟議題發動激烈的抗爭(Kimeldorf and Stepan-Norris 1992: 506)。

傳統的詮釋觀點認爲，工會運動中的經濟主義與社會主義之差異是最根本的路線對立，可以用來區分保守與進步的陣營。Kimeldorf(1988: 165-169) 拒絕這樣簡化的二分法。他指出，成功的左派工會一樣需要積極提供會員各種福利，他們不能只憑著純粹意識型態訴求來取得工人的認同。就以激進的美國西岸碼頭工會來說，哈利·布里基

斯（Harry Bridges）之所以能夠獲得基層的熱烈愛戴，原因在於：

布里基斯的力量即是 he 致力於提供每一位工會會員有價值的東西。有些人認為他是積極的工團主義者，共產主義者，或是民權鬥士。其他人比較不採取政治的觀點，他被當成「工人夥伴」……確切來說，布里基斯有很多值得會員贊許的特點，即使是那些不同意他政治觀點的人。「他也許是紅色哈利」，碼頭工人經常這樣說，「但是他是我們的哈利」。(ibid.: 168-169；原文重點)。

鬥志高昂的基層（rank-and-file militancy）才是激進工會的根源，領導者的作用並不是提供鮮明的旗幟或主張，而是幫助這股潛在的力量找到聚焦的對象。在另外一份著作中，Kimeldorf（1999: 152-158）認為，工人相互扶持的觀念是深植於不同工作現場之中，這種「團結的組織邏輯」甚至可以被不同意識型態所包裝起來，成為表面上看起來對立的工會運動路線。事實上，遙遠的政治議題並不是工人所關心，與他們切身相關的生產環境才是最主要的衝突所在，工人的團結是在日常情境中表現出來。

總結來說，團結文化的理論有助於重新發現被隱藏起來的工人不滿，避免我們落入這樣的認知陷阱：如果沒有公然挑戰現狀的組織行動，工人就是順從的。古典馬克思主義導致了一種化約論式的看法：工人運動的起源被簡化為主觀因素（階級意識）與客觀因素（階級位置）的吻合與否的問題；相對於此，團結文化的理論更細膩地掌握了情境性的勞資衝突，也豐富了我們對於廠場層次日常對抗的理解。在此也出現了另一個問題，如果說以往的觀點過度低估了當代資本主義生產中的階級鬥爭，不正當地否定了「階級意識」的存在，團結文化的理論是否有可能犯了**矯枉過正的錯誤**，過度解讀工作現場中的各種衝突，並且將其視為各種「團結文化」的表現？在此，一個關鍵性質問在於，難道任何涉及工人階級成員的抗爭都是「階級運動」？

理所當然，工人的階級運動（class movement of workers）並不是由工人階級所參與的運動（movement by working class）。每一位工人都有其他的身份屬性，他們都有機會置身涉入有關政治權威、族群文

化、宗教信仰、消費權益、社區生活等的集體爭議之中，但是這並不意味著這些議題都是階級運動的延伸。更重要的，即使我們看到了某一群工人與他們單位主管發生了公然的衝突，這也不必然意味著階級鬥爭的產生，工人的動機有可能是基於特定生產部門的利益，而不是著眼於整個公司的受雇者，或是更廣大的工人階級。回到本文所關切的階級共同經驗之問題，如果說傳統的研究途徑採取太嚴苛的「階級意識」觀點，那麼團結文化理論則是將其過度稀釋了。

### （三）階級認同

嚴格來說，單純的勞資衝突只是中性的承載器，除非工人意識到他們所對抗的管理階層代表某個階級行使權威，而且直接壓迫他們作為另一個階級的共同利益，那麼那些衝突將不是階級鬥爭。很顯然地，**沒有階級認同的工人運動並不是階級運動**。但是要如何概念化所謂「階級認同」？在此，Gould（1995）對於法國工人運動的研究提供了一個解決途徑。

認同是一種連結個體與集體的想像，使得想像的主體與一個更廣大的群體連結在一起。任何一種社會運動都是需要集體認同的建構，因為它直接定義了行動中的「我們」是誰。Gould 強調，有兩個因素影響了社會運動中的認同。首先，**意識型態**是一種精簡的世界觀，能夠指認出導致不滿的主要社會關係，並且將個體歸諸於所屬的群體之中（ibid.: 16）。不同的意識型態是相互競逐的，因為他們提供不相容的世界觀，產生了完全歧異的集體認同。因此，歷史上的工人階級起義，有可能是基於地域、族群、產業等相異的認同。

其次，認同並不是懸空而立的心智產物，真正能夠產生行動的認同往往是附著在**社會關係**之中的。在人們感受到真實的情境下，一群人才能進行有意義的互動，強化了某一種認同所指認出來的群體之凝聚力。因此，正式組織（工會、政黨）之所以能夠吸引工人的參與，一部分原因是在於它們所訴求的意識型態在工人群眾中產生了共鳴；更重要地，它們提供了建構社會關係的空間，使得參與的工人有可能跨越他們的背景差異，形成一個具有共同認同的群體（ibid.: 21）。

相對於傳統的階級意識理論，階級認同的概念點明了這個事實：工人群眾總是面臨了多重的認同選擇，因為他們同時擁許多身份屬性。「非此即彼」的階級意識 / 錯誤意識的對立，只存在於簡化的研究者心中，而不是在於工人的生活世界裡。相對於團結文化理論，階級認同的概念也強調了組織與意識形態的重要性。如果沒有強調階級優先的組織介入，並且促成某種社會關係的形成，工人們之間的連結並不一定會是立基於他們的階級認同。

在 Gould (1995) 的分析中，法國 1848 年革命以及 1871 年的巴黎公社，雖然都是工人階級的參與，但是前者是基於階級認同，後者則是基於社區認同，因此完全性質不同的工人運動。在兩場工人起義中，左派組織都採用了社會主義的語言，強調集體行動的階級性格。在 1848 年的革命中，工人們的交往仍是根基於行會組織以及小型工作坊，所以階級的意識型態被日常經驗所強化。相對地，經歷了第二帝國時期的都市更新與資本兼併，工人的日常經驗不再附著於單一的行業，而是共同的居住社區。因此，在 1871 年的公社起義中，工人們是在捍衛他們的鄰里，而不是他們的階級認同。

因此，階級認同只是工人運動的諸多選項之一而已，他們的選擇往往取向於自身所處的社會關係。除非工人們對於他們的共同階級身份感受深刻，甚至遠比其他鄰里、同事等關係更為真實，否則他們不會自動地採取階級認同。

#### (四) 小結

上述討論回顧了三種討論階級行動起源的理論，其差異臚列如下：

簡單地說，階級認同理論主張，基層工人是團結的，他們具有相當程度的動員能量。但是他們的抗爭並不一定會源自於共同的階級認同，在更多時候，只不過是同工廠、同班的兄弟義氣之表現。除非外來組織以及意識型態能夠將這種素樸的同仇敵愾轉化成為更結實的階級認同，那麼工人的抗爭永遠不會是階級行動。在接下來的部分，本文將以翠華的個案來說明這種兄弟義氣的極限。

表 1：比較階級意識、團結文化、階級認同理論

	階級意識理論	團結文化理論	階級認同理論
工人群眾的狀態	受蒙蔽的 保守的	團結的 激進的	團結的 激進的
外來組織的作用	激進化	壓制、束縛	有可能是激進化
意識型態的作用	啓蒙	沒有作用	有可能是激進化

### 三、從團結到分裂的自主工會

翠華公司是一家國營的石化公司，翠華工會（在此稱之為翠華總會）的會員來自於這一家公司的所有非行使管理職權的員工。本文要討論的是翠華工會所屬的一個分會（在此稱之為翠華分會），五千多位會員來自於南部三間工廠，其中包括了白領的業務人員、工程師、以及佔絕大多數的操作工人。在翠華工會自主化的過程中，翠華分會扮演了相當重要的角色。儘管他們只構成總會約三分之一左右的會員，他們往往是動員能力最高的一群，積極參與各種抗爭活動。

為何單一個案的深入分析可以揭露出自主工運停滯的原因？本文認為，翠華分會在台灣自主工運歷程上曾經扮演過相當重要的角色，具有一定程度的代表性。首先，翠華工會一向有「台灣工運火車頭」之稱，原因在於早在 1988 年總會即是由一位非國民黨籍的人士來擔任理事長。在同一年 7 月，翠華工會所舉行的大遊行也創下了台灣國營事業員工走上街頭的紀錄（Ho 2003: 124）。其次，翠華分會的動員實力也一向是其他自主工會所望其項背的。在九〇年代所舉行的勞工遊行中，翠華分會往往出最多人的單位。在 1995 年的「四三〇反金權怒火之夜」中，主辦單位特定只安排由翠華分會的兄弟持火炬遊行，其原因在於只有他們才有足夠的團體紀律，「不會一遇到了警民對峙的緊張局勢，就將火把丟出來」。<sup>8</sup>最後，全產總在 2000 年正式成立之後，第一任理事長即是由來自於翠華分會出身的幹部擔任。由於全產

8 前全國產業總工會文宣部主任演講，2003/11/27。附帶說明，在 1995 年反金權怒火之夜之前，上一次的持火炬遊行就是 1979 年的美麗島事件，因此，主事者的顧慮是有根據的。

總代表著台灣自主工運的大集合，翠華分會的重要性也由此可見。

在 1990 年，翠華分會的常務理事開始由非國民黨籍的工人來擔任，此後一直是由於代表自主工運勢力的勞方聯線所執政的。勞方聯線是一群異議工人在 1987 年所組成的，原先是一個跨分會的選舉聯盟，目的在於挑戰國民黨黨部的輔選。由於後續的選舉恩怨，勞方聯線的成員只剩下翠華分會的核心部分，其他分會的參與者已經另立山頭。對於其他分會而言，勞方聯線即是一個派系；但是在翠華分會內部，勞方聯線的作用卻毋寧是一個專門負責提名候選人的政黨，角逐工會內部的職位。一般會員並不知道勞方聯線的組織詳情，但是儘管如此，他們都知道勞方聯線是宣稱代表基層工人，他們「敢衝敢拚」專門對抗黨部與資方。國民黨部儘管一直無法取回翠華分會的主導權，但是仍與資方聯手用各種方式打壓自主工會。

在 1989 年，翠華工會決定將經常會費按薪資的千分之一提高為千分之三計算（黃玟娟 1991: 84）。這項決定自然不受到基層會員的歡迎，黨部利用這個機會製作各種旗幟、標語，動員會員到工會辦公室抗議。<sup>9</sup>在 1991 年，管理部門動員會員反對翠華工會的選區改革，甚至於與工會幹部發生肢體衝突（翠華公司 1993: 752）。

在 1992 年，公司方面更干預翠華分會幹部的任期決議，結果出現了在半年內有兩位常務理事的尷尬情事，造成不少會員的混淆。管制翠華工會會刊的刊載內容也是公司打壓的手段之一，在 1994 年公司一度強硬要求「工會快訊與工會會刊發行需經工關室同意蓋章」（翠華工會第一分會 1994: 237）。廠長也有一次針對某篇支持台獨的文章大發雷霆，發函指責內容嚴重不宜，要求工會檢討改進（翠華工會第一分會 1996: 47）。

儘管如此，自主工會仍是成功地站穩腳步，逐步拆解了廠場內的黨國勢力。在工會的施壓下，黨部寄生的員工關係委員會在 1993 年撤銷了，其「相關業務」移轉到人事室，黨部發行的《勵進》刊物也在 1994 年停刊（Ho 2003: 128）。在九〇年代中期之後，黨部仍是會在工會選舉中推派所屬意的候選人名單，例如革新陣線、團結工會聯盟、

9 訪談記錄 2006/9/13。



員工自救會、勞工清新聯盟等，但是他們都無法與勞方聯線抗衡。到了這個時候，勞方聯線已經鞏固了在翠華分會的獨大地位，他們所面臨最大的威脅不是來自於黨部，反而是一群從勞方聯線分離出去的成員。

在 1996 年底，勞方聯線由於提名問題出現了內訌，一批工會幹部自行組成了團結工聯，積極招募候選人，投入隔年初的翠華總會會員代表（即所謂的大代表）選舉。在表面上，團結工聯批判勞方聯線的妥協立場，宣稱要採取更獨立的政黨路線以及更激進的階級訴求；但是實際上，團結工聯這一派的出現主要是涉及了工會職位分配問題，他們傾向於與總會當權派合作，以換取得更多的位置。<sup>10</sup> 由於團結工聯的主要成員都參與了勞方聯線的創始，再加上他們所具有的工會歷練、演講口才、外來協助等因素，在接下來幾屆的選舉中都對於勞方聯線構成了相當的威脅。表 2 呈現了歷屆以來的選舉結果：

表 2：勞方聯線、團結工聯在翠華分會選舉中所佔的席次（大代表）

日期選舉（屆次）	勞方聯線席次	團結工聯席次	應選席次
1987.12（第五屆）	18	—	n/a
1991.1（第六屆）	15	—	33
1994.1（第七屆）	28	—	35
1997.1（第八屆）	29	2	35
2000.1（第九屆）	36	0	36
2003.1（第十屆）	20	16	36

資料來源：吳昱賢（1997: 60, 94, 114）、黃玟娟（1991: 103-104）與作者的田野記錄。

由上表可知，九〇年中期以後，勞方聯線的穩固位置已經獲得確立，甚至能夠在 2000 年的選舉中首度囊括所有的席次。團結工聯在頭兩次選舉都是失敗的，儘管如此，他們仍有辦法在 1997 年翠華總會的

10 吳昱賢（1997: 110-113）詳細地紀錄了這一段分裂的過程，但是筆者認為，他的詮釋卻過度採信團結工聯的說法，誇大了政黨認同在其中所扮演的角色，而忽略團結文化的共同元素。

理事、常務理事、理事長選舉中，與其他派系合作，阻擋了勞方聯線取得總會理事長的職位。然而在 2003 年的選舉中，他們卻取得了近半的席次，足於與勞方聯線平起平坐。接下來的發展更是急轉直下，勞方聯線的會長與翠華分會的常務理事分別被罷免，翠華分會所屬的三個工廠中有兩個工廠要求獨立組織工會，並且已經取得當地勞工主管機關的同意。換言之，2000-2003 年期間是勞方聯線由盛轉衰的關鍵，長期執政的自主工會已經走向了四分五裂的境地。

值得注意的是，自主工會的分裂並不是外力造成的，而純粹是來自於「勞勞之爭」的內訌。工會幹部不惜撕毀團結一致的基本共識，企圖以工會分立的手段來，來繼續保有既有的職位。在 1997 年，團結工聯曾主張翠華分會應該從翠華工會中獨立出來，避免被未來的民營化「拖下水」。在 2000 年的選舉中，也有敵對的派系批評勞方聯線主導下的翠華工會長期是由某一廠所壟斷，「翠華分會的運作，長期以來為 L 廠掌握，常務理事三任 9 年，常務監事二任 6 年，總會理事長 2 年，難道 K 廠沒有人才？」<sup>11</sup> 針對這樣批評，以黃川田為首的勞方聯線打出「失業的滋味不分你我」的口號，來反制「地域分化」。<sup>12</sup> 勞方聯線的幹部強調，「如果工會還隨著資方起舞，將工會一分會三，勢必讓資方更方便將 L 廠、T 廠民營化。不但兩年來的努力泡湯，員工的工作權也岌岌可危」。<sup>13</sup> 接連兩屆的選舉結果顯示，分立的訴求不能獲得廣大會員的認可。

在 2001 年，原先高喊團結的幹部下台了，由另一群勞方聯線的人馬接管翠華分會。下台的黃川田回到所屬單位，卻成立一個 L 廠自主分會促進會，要求脫離翠華分會的管轄。他們一改過去的說法，強調「L 廠在總廠時代資源的分享確是好像細姨团……『好甲在』曾經三屆的常務理事是 L 廠的會員，多多少少會做一些平衡的考慮。反觀目前，翠華分會的生態，『靠人多，壓死人』」。<sup>14</sup> 民營化的威脅過去被用

11 引自某獨立候選人的文宣（2000/1）。

12 引自「勞方聯線戰報四」（2000.1.4）。

13 引自「勞方聯線戰報三」（1997/1/27）。

14 L 廠自主分會促進會（2001），傳單「不是分立，是觸腳（sic）的延伸」。

當作三廠一致的理由，現在成爲了分立必要之證據。「爲避免翠華分會迫於現實做出同意各事業部依相同比例裁員的決定，故須有一個自主的分會，來保障會員的權益，以避免 L 廠的會員再次受到傷害」。<sup>15</sup> 很明顯地，這一群分立派取得了管理部門的默許，他們在 L 廠設置一間「工會服務中心」，主要的帶頭幹部也沒有歸建到原屬的操作現場。在接待來訪的工運團體時，他們借用了公司的貴賓會客室，使用公司製作的簡報系統，更以公司的紀念品來贈送訪客。<sup>16</sup>

看在其他工廠出身的幹部眼中，以黃川田爲首的 L 廠分立派不啻是「勾結資方、打壓兄弟」，完全「違背勞方聯線的立場」。<sup>17</sup> 儘管如此，新一批接手幹部（主要是以陳金水爲首）的情況也相去不遠。在 2003 年第十屆大代表選舉失敗之後，以 T 廠爲主的幹部在翠華分會會員代表大會上推動了罷免新任常務理事的案子。在 2004 年初，T 廠幹部與團結工聯合作，一同擊敗了勞方聯線的候選人，拿下了翠華工會常任理事的領導位置。<sup>18</sup> 被趕下台的勞方聯線幹部主要是以 K 廠爲主，因此，他們也如法泡製要求分立，成立 K 廠工會。<sup>19</sup> 據筆者了解，K 廠分立派與主管的當地勞工局串通好，所以才能獲得正式的成立證書。勞工局還向公司施壓，要求提供辦公室與經費，否則將入廠進行勞動檢查。<sup>20</sup>

翠華總會目前仍不承認 L 廠工會與 K 廠工會是其正式的分會，<sup>21</sup> 但是無論如何，原先團結一致的勞方聯線早就已經灰飛煙滅了，也不再是一股可以挑戰資方的力量。自主工會勢力的消沈是顯而易見的，會員們在工會會刊上如此表示：

---

15 L 廠自主分會促進會（2001），傳單「爲什麼要分立」。

16 田野筆記，2000/6/19。

17 田野筆記，2000/6/20。

18 《翠華工會第一分會工會會刊》141（2004/2）：1。

19 《翠華工會第一分會工會會刊》146（2004/7）：4。

20 田野筆記，2005/11/2。

21 《翠華勞工》361（2004/9-10）：59。

工會到底怎麼了？會員一團霧水、不滿、質疑此起彼落……團體內部因路線競爭一再惡性分裂，選票成為內鬥籌碼，職務反成為打壓異己工具；勞勞相爭，會員權益打半折，遑論工作權了，可預見的未來，工會人氣潰散在基層反應已是不爭事實，恨鐵不成鋼就清楚寫在會員臉上。<sup>22</sup>

值得注意的是，即使自主工會已經土崩瓦解了，基層團結仍是這一群工會幹部常說的口頭禪。從統一到分立，**他們訴求的根據都是兄弟的權益**，只不過兄弟的範圍從原先的三個工廠縮小到個別工廠。即使他們與管理階層、官員互通款曲，這些舉動也只能在私底下偷偷摸摸進行，在抬面上，每一派都是擺出與資方對抗的勇猛姿態。在 2004 年翠華分會會員代表（即所謂的小代表）的選舉中，不管是執政的勞方聯線，或是在野的派系，都一致強調自己真正是正宗的勞方代表，而對方則是與資方勾結。勞方聯線認為，會員的不滿是被資方所煽動的，

兩年半前，陳金水所帶領之工會改革派崛起，除積極推動高廠更新轉型以及民營化員工工作權之保障外，並帶動福利會改革，會員直接受益，在在有目共睹。唯卻遭被改革者（資方派）到處散佈不實謠言中傷、抹黑……<sup>23</sup>

挑戰的這一方卻認為，勞方聯線與資方串通，出賣現場兄弟的權益，

翠華公司宣佈強休七天，翠華分會執政團隊不但照單全收，連最起码的因應對策都沒有，當時的翠華分會領導者陳前常務理事未戰先降，更大言不慚率先排休 30 天，以突顯其清高，而其執政團隊更歌功頌德一番，但令人噴血的是：陳前常務理事九十一年度

22 《翠華工會第一分會工會會刊》138（2004/11）：2,4。

23 引自「勞方聯線戰報五」（2003/12）。

全年卻只休假二天，這讓咱們這些相信工會而老實休完七天的會員只能無語問蒼天！<sup>24</sup>

換言之，對立的兩派工會幹部仍是說著一樣「保衛基層會員權益」的語言，一樣「勞方」的集體認同。到底是什麼原因使得「基層團結」的論述變得如此缺乏意義，甚至可以用來包裝任何一種訴求？接下來的小節將指出，操作工人的團結文化固然是促成自主工會得以興起，並且抗拒黨部打壓的重要武器，但是一旦面臨了民營化所帶來的壓力時，卻導致了分化的後果。

#### 四、兄弟義氣作為自主工會運動的基本共識

翠華分會的會員多半是石化工廠的操作工人，班是最基本的分工單位，班員需要二十四小時輪班以確保設備的連續運作。由於工作本身的自主性，以及廠房空間設計上區隔性，操作工人之間形成一種相當強烈的集體主義價值，他們被期待要挺自己的現場兄弟（何明修 2003）。在勞方聯線崛起過程中，帶頭的幹部就是訴求這種兄弟義氣的團結文化，將其提升為全廠的規模。在「作工的投給作工的」訴求下，勞方聯線由工廠區包圍辦公室，並且逐步從黨部的手中搶得工會的主導權。

等到勞方聯線在九〇年代中期真正立足之後，這種素樸的兄弟義氣成為了自主工會運作的未明言共識。<sup>25</sup> 在一場 1999 年底的選戰會議中，勞方聯線的幹部就指出，黨部推出來的候選人現在也會跟著說反民營化，這樣有可能造成會員的混淆。因此，文宣的主軸要明確簡

24 引自新希望傳單「誰在強暴咱們的權益」（2003/12）。

25 陳政亮（1996）完整地剖析了兄弟關係如何在一個客運工會實際運作。除了下列的一點以外，筆者大部分同意他的分析。陳政亮（1996: 42）指出，對於基層會員而言，工會就是「兄」，而他們則是「弟」。在翠華工會的個案中，筆者觀察到的並不是工會是「兄」，而是工會幹部才是「兄」，一般會員是透過幹部才認識工會。很可能，基中差異是由於翠華工會的規模遠大於客運工會。更重要地，正由於兄弟義氣的想像是附著於幹部，而不是抽象的工會，這才引發了後續的工會分立與派系鬥爭。

單，以「一邊一國的方式」來強調「資方 = 國民黨 = 支持民營化」。<sup>26</sup>換言之，兄弟需要相挺的價值即是意味著清楚的敵我分界；**如果沒有界限另一頭的他者，「兄弟」要如何定義也成為了一個問題。**因此，一旦勞方聯線徹底掌握了工會的職位，不再面臨黨部、事業單位的打壓，他們的集體認同反而更為模糊。

兄弟義氣是一種集體認同，工會會員將彼此想像成爲一個需要彼此扶助、禍福相依的群體。<sup>27</sup>更進一步來說，兄弟義氣表現在翠華工人們的日常互動、規範期待、動員訴求三個方面。作爲一種**日常互動的形式**，「兄弟」是翠華工人們慣用的詞彙，他們往往說「我們那一班的『兄弟』」，而不是「我們那一班的『同事』」。一位受訪工人指出，「有的親兄弟在一起也沒有這麼久，我們一天八小時，幾乎天天都在一起，比兄弟還像兄弟」。<sup>28</sup>

其次，兄弟義氣也是一種**潛在的規範價值**，定義了工會會員們的期待。事實上，工人們對於公司制度的抱怨並非總是關於物質性報償，在許多時候更是要求公司高層能夠尊重他們的尊嚴。舉例而言，翠華董事長有一次穿著正式的西裝巡視操作現場，結果卻引發了基層工人相當大的反彈。爲何工人依規定要穿著不易導電的麻布工作服，但是董事長卻可以例外？他們認爲，如果董事長能夠學習中鋼公司以制服爲榮的公司文化，員工的向心力一定會增強。<sup>29</sup>另一個例子是關於翠華公司的查勤制度。自從 1992 年起，公司開始成立查勤小組，不定時地考核員工出勤的狀況（翠華公司 1993: 273）。然而由於查勤的對象通常是操作現場的工人，而且是由於辦公室的職員來負責，這項措

26 田野筆記，1999/12/23。

27 審查人提問，本文所指的兄弟義氣是否爲某種「福佬沙文主義」、「台灣人意識」？筆者的答覆是否定的。基本上，我認爲來自於操作現場的兄弟義氣是超越族群的，而不是以某一族群的文化爲核心。在我進行田野研究的時候，翠華分會中三個最重要的幹部職位（常務理事、常務監事、勞方聯線會長）分別是由兩位客家人，一位外省人來擔任。再且，在 2000 年之後的工會內訌與分裂中，儘管不同派系的鬥爭是十分慘烈的，但是從來沒有任何一方是以族群議題來發動攻訐。

28 訪談記錄，2002/8/23。

29 田野筆記，1999/12/29。

施加劇了既有的職工對立，工人們憤憤不平，他們認為自己被惡意歧視。於是在工會的積極爭取下，翠華公司在 1997 年改變規定，一方面辦公室也納入查勤範圍，另一方面也容許工人加入查勤小組（翠華工會第一分會 1998: 206）。自從這項規定修改之後，工人比較能夠釋懷，不再認為查勤是「糟蹋人、挑毛病」。<sup>30</sup>

在工會選舉的時期，兄弟義氣展現成爲一種公開宣傳的**動員訴求**，「站鬥陣、戰同線」即是有約束力的觀念，設定了那些舉動是工人們應該做的事，那些又是不應該做的事。兄弟義氣最立即而直接的對立面就是背叛者，尤其是那種爲了私人利益而出賣團體的叛徒。在 1997 年，一位勞方聯線的大代表在常務理事選舉中違背了配票承諾，將票投給了另一個陣營。大家事後回想，那位代表的變節是有跡可循的。在投票的前幾天，一群工會幹部在酒店中作樂，敵對派系的頭人亦即是尋求連任的翠華工會理事長突然來訪，在短暫的寒暄之後，他留給了那一位代表一張信用卡。結果所有人預繳的費用都被退回來了，那一攤消費是由這一張信用卡來買單。<sup>31</sup> 事後，氣憤的勞方聯線幹部一直在宣傳「信用卡換選票」的故事，那一位代表也受到現場兄弟很嚴厲的非難。在 2000 年的選舉中，他在各個現場單位都被迫爲這件事提出解釋，最後是以極低的票數落選。<sup>32</sup>

在長期的動員下，兄弟義氣成爲了自主工會運動的基本共識，也是工會幹部不斷採用的口號。但是在許多的情境下，兄弟所指涉及的對象卻是高度不明確的。兄弟原先只是用來稱呼同一個單位的現場操作工人，但是一旦被廣大爲自主工會的集體認同，卻出現了下列的混淆情況：

### （一）兄弟義氣並不納入所有的工會會員

有些工會會員是被排除在想像的共同體之外。翠華公司有三百多

30 訪談記錄，2002/8/23。

31 訪談記錄，2002/12/14。

32 田野筆記，2000/1/8。

位的女性員工，但是由於兄弟義氣的價值是高度依賴男子氣概的文化要素，女性會員的參與是不受歡迎的（何明修 2006: 95-96）。<sup>33</sup> 低階職員儘管也可以加入工會，但是他們在工會內部的地位卻是很不穩定的。在以往的職工差序格局之下，操作現場工人即將作威作福的主管當成對立面，進而凝聚團結。但是並非所有的職員都是行使管理權，他們也有受在工作場所受到上級的迫害。在九〇年代中期，翠華分會就曾爲了是否要協助一群被不當起訴的職員，而出現內部歧見。

兄弟義氣的原初圖像來自於操作現場，工會幹部一旦離開了工廠，就很難再被當成兄弟。然而，成長中的自主工會運動卻有機會佔有更多、更高的職位，這一點就構成了兄弟義氣邏輯的必然矛盾，它只能挑戰當權者，但是無法取得權力。<sup>34</sup> 在 1998-2003 年間，勞方聯線出身的林昆財出任翠華總會理事長，這是有史以來首度有操作工人可以擔任這項職位。在林昆財的第二任期間，翠華公司面臨了油品市場自由化的挑戰，公司盈餘與員工績效獎金大幅縮水。如此一來，林昆財就很容易就成爲不同派系共同指責的對象。在 2003 年，勞方聯線甚至以開除他的會籍作爲選舉訴求，

林昆財擔任理事長績效獎金一年不如一年……針對強制休假事宜，不主動與中油公司協商，放任各事業單位各自為政，以致強制休假天數不一引發勞勞之爭，造成大家強烈不滿，會員有被出

33 需要說明的是，本文所指的兄弟義氣當然是何明修（2006）所謂的男子氣概。但是在本文中，筆者所強調的重點在於，兄弟義氣是一種含糊不清的**集體認同**，它有可能被升華成爲階級認同，但是後來卻淪落爲「同工場兄弟相互照顧」。相對地，何明修（2006）所指的男子氣概是一種**性別文化**，而且是一種霸權性男性文化。在此，筆者所重視的是階級的／非階級的之區分，而何明修（2006）則是強調男性的／女性的之區別。

34 一位工運界的朋友指出，林昆財「老是穿西裝，結個領帶，擺沒有一點做工仔款」（電子郵件 2006/10/31）。的確，自從林昆財北上擔任工會理事長之後，南部工人會員最常提出的批評就是如此。這種情況有點類似美國工會在十九世紀末開始地位鞏固，工會領袖如 Samuel Gompers 的穿著變得體面，看起來越來越像生意人，而不是基層出身的工頭（Dubofsky 1975: 86-87）。對於工會領袖的穿著要求，當然是符合兄弟義氣的規範；但是問題正在於，如果基層會員只在工會理事長外表，而不是實質作爲，那麼兄弟義氣所能帶來的動員能量必然是高度受限的。



賣的感慨！<sup>35</sup>

換言之，儘管女性員工、低階職員、高階工會幹部都是工會會員，但是他們卻很難被納入兄弟義氣的範圍之內。

## （二）兄弟義氣意味著在與階級無關的議題上也要支持兄弟

早在勞方聯線興起之前，黨部主導工會就有提供了各種福利，以期望獲得更多的會員支持。根據一份出版於 1981 年的紀錄，當時的翠華工會就有承辦下列的業務：

英、日語補習班、國文、數學、國畫、婦女技藝班。舉行郊遊、健行、體育活動、賓果遊戲、舉辦會員互助儲蓄會、慰問傷患、救濟貧困，代辦房屋火災保險業務，自 1962 年起代辦國、勞宅火險，辦理壽險、其他服務包括婚喪、納稅、駕照換發、員工子弟聯考交通服務、每年暑假工讀服務。（翠華公司 1981: 502-503）。

等到勞方聯線拿下了工會之後，提供會員服務就成爲不可推脫的責任。更甚者，由於翠華公司對於職工提供了差別性的福利項目，工人長期以來承受了各種歧視的待遇，因此，勞方聯線主導工會被期待提供更多的會員服務，以彌補職工之間的差距。有些基層會員認爲，工會不只要「爭取福利」，更要「創造福利」，因此應該學習農會辦信用合作社、農產品共同運銷、超市等營利業務。<sup>36</sup>就如同其他國營事業一樣，翠華高層主管在退休之後，往往轉任民營事業的顧問，享受雙份薪水的好處（李啓英 1997: 134）。同樣地，有些會員也建議工會建立自己的事業，僱用退休的員工，承包翠華公司的工程來。這樣才能真正「照顧退休的會員」。<sup>37</sup>

35 引自勞方聯線傳單，「開除前理事長林昆財是咱們唯一的選擇！」（2003/12）。

36 引自《翠華勞工》（1992/6）：14。

37 《翠華勞工》（1993/3）：18。

幹練的工會幹部當然知道這種普遍的期待，但是他們並不試圖加以導正，反而是儘可能地迎合會員的想法。一位翠華分會幹部主張，好的組訓內容不要過於八股，需要「設計一套實用並深入會員的家庭，譬如婚喪喜慶、糾紛冤屈，急難事故等等日常生活的困難」。<sup>38</sup> 順著這套邏輯，幾乎沒有什麼事是不會被納入工會的業務。舉例而言，在1993年，翠華分會曾動員三十多位兄弟到屏東縣潮州鎮調解委員會抗議，指責鎮代會主席施工不當，導致隔壁餐廳倒塌，造成工會福利會員之胞兄死亡。翠華分會理事會也決議，全力聲援抗爭到底。<sup>39</sup>

如此一來，工會幹部就成爲了王時思（1995：52-53）所指出的「社區頭人」。如果說工會成爲了有求必應的村里辦公室，就意味著工人們不再是因爲相同的階級位置而團結起來。<sup>40</sup> 同樣地，在一項客運業工會的研究中，陳政亮（1996：26-34）也指出，工會幹部必得協助會員的民事調解、倒會等私人問題，「要不然做兄弟是幹什麼呢？」如此一來，各式各樣生活議題的納入稀釋了階級的成份，也使得工會不再只是單純階級運動的組織。<sup>41</sup>

38 《勞動者》57（1992/11）：8。

39 台灣時報 1993/4/13。

40 在九〇年代之後的美國工會運動，革新派批判傳統的「服務模式」（servicing model），他們認爲不應該將工會定位於滿足既有會員的需要，而是要組織新的會員工人。換言之，他們所要的是另一種的「組織模式」（organizing model）（Clawson and Clawson 1999：109）。在此，美式工會的「服務模式」是不同於台灣工會的「會員服務」，因爲台灣的工會幹部還被期待要介入會員的私人生活，解決一些與共同會員身份完全無關的議題。就這一點而言，台灣的會員服務是更爲泛濫，更不具有階級政治的色彩。

41 仔細來看，台式的會員服務所涉及的議題，有些是與階級完全無關的私生活問題，例如外遇所導致的家庭糾紛，有些議題則是具有階級政治的意涵，例如會員信用卡債務、爲了子女教育費用所引發的標會糾紛、通勤路程的交通事故等。一般而言，工會幹部處理的態度通常是解決問題優先，在時間的壓力下，他們沒有辦法進行更深入的機會教育。這並不是意味著，這些具有階級意涵的議題無法被進一步轉化。舉例而言，九〇年代初期，翠華分會會刊就刊載了不少篇反高學費政策的文章，透過下一節要提出的工運團體聯繫，學費的階級政治意涵很早就已經被幹部所了解，尤其是那些家中有小孩在唸大學的。這個例子顯示，如果工會幹部能夠維持與工運團體的關係，而沒有脫離社會運動的網絡，那麼他們比較有可能將會員的個人煩惱轉化爲公共討論的議題。

### (三) 兄弟義氣排除相同產業的民營企業勞工

儘管台灣的工運團體很早就提出了「工運社會化」的訴求（邱毓斌 1994），期待工會不只能夠為會員爭取福利，也能夠主動建立廠內外的階級戰線，翠華工會卻鮮少關切相同石化產業的民營員工。國營事業的勞工待遇遠比民營事業更為優渥，再加上他們的工會活動受到比較少的限制，他們更有能力保衛自己的權益。因此，他們很容易被描述為一群「貪得無厭的貴族勞工」，受到社會輿論的批評。

有些幹部意識到這個危機，他們期待自己的工會能夠發揮更大的作用，「除了提升自身的勞動條件以外……讓民營企業勞工跟進，以拉近貧富差距」（楊正陽 1995：11）。要達到這樣的效果，自主工會運動需要有更寬廣的視野，不只關注會員的要求。一位工會幹部如此指出，

底層的勞動者：包括民營企業的勞工（一個月可能月入兩萬五而已）、營造工人、小攤販、服務業及計程車司機……這些族群才是我們必須拉攏、結合對象。在「兄弟有難、拔刀相助」的原則下，我們需要相當程度去介入、解決他們的困難；例如在民營企業員工受困（如關廠、非法資遣）時，予以聲援及協助，建立彼此良好的關係與溝通管道，並在適當的時機請他們聲援我們，這才是建構社會面力量的方法。<sup>42</sup>

然而在實際上，兄弟義氣並沒有昇華成為階級認同；大部分的翠華工會幹部都不認為他們有必要關切其他民營事業勞工的問題，儘管他們所屬的不同公司已經形成一個共生的生產體系，彼此密切相關。在 1994 年，翠華公司所轉投資的翠華石化被民營化，新買家入主之後大幅刪減人事支出，員工承受很大的權益損失。儘管翠華石化的員工原先也是屬於翠華總會，分別構成四個附屬的分會，對於其他的翠華工會幹部而言，他們先前的反民營化抗爭，以及民營化之後的勞資爭

42 《翠華勞工》（1996/5-6）：12-13。

議卻彷彿是完全不相干的事。翠華總會曾經派人關切、參與翠華石化工人的抗爭，但是他們所做的也不過是如此。一位翠華石化的工會幹部就指出，「其他公司的員工及工會，均存著看好戲的心態，反正民營化輪不到他們，於是就輕輕鬆鬆看著翠華石化員工在拼鬥」。<sup>43</sup>

如果說工會幹部如此輕忽子公司的民營化，那麼可想而知地，他們是會如何對待原本即是民營事業的勞工。在 2000 年，筆者曾觀察到這樣的現象：工運團體曾向翠華分會幹部建議，要組織石化聯合工會，因為鄰近的台塑工會正好在發動抗爭。如果翠華與台塑的工人不能先聯合起來，未來的油品市場競爭只會導致兩個工會的對抗。但是以黃川田為首的幹部顯然沒有什麼興趣，只是敷衍幾句而已。<sup>44</sup>但是在一年半之後，等到黃川田等人另外籌組 L 廠自主分會促進會，他們卻宣稱，工會分立可以促成 L 廠所在的石化工業區工會聯盟，擴大「自主工會的在地基礎」。<sup>45</sup>

事實上，翠華工人如何看待新崛起的台塑石化，也透露出他們集體認同的狹隘性。在 2000 年前後，翠華工人私底下盛傳，台塑六輕有些工場開火運轉不順利，想要以一年一百萬元的代價來向翠華挖角尤其是有經驗的老班長。據了解，不少屆齡退休的工人後來是去了台塑六輕。然而，等到 2001 年台塑油品正式上市，翠華工會反而自費在報紙刊登廣告，希望消費者不要「喜新厭舊」，要支持老牌子的翠華（Chen and Wong 2002: 77-78）。這兩個故事顯示，一旦缺乏了階級認同，翠華工人只會將民營企業勞工視為他們的敵手。<sup>46</sup>

43 《翠華勞工》(1994/6): 20。

44 田野筆記，2000/1/12。

45 田野筆記，2001/6/19。

46 工運人士一直在提倡產業聯合工會，希望能夠跨越公民營的界限。誠如邱毓斌（2003: 87）指出的，「工會應該很清楚，中華電／遠傳、台鐵／高鐵、或民視／東森之間的競爭，不代表這些員工就該彼此為敵」。事實上，公民營的合作反而是對雙方都有利的。對於民營工會而言，公營工會具有較多的資源，可以提供會務協助。對於公營工會而言，也可以擺脫「貴族勞工」的惡名，獲得更廣大的支持。但是關鍵正在於目前公營事業工會幹部的想法，如果他們的集體認同仍是廠場層次兄弟義氣，而不是跨公司的階級認同，那麼他們是不可能發現這個利益一致性。

很顯然，工會幹部深知這一點，兄弟義氣的進一步提升即是更廣大的階級認同，但是他們的實際作為卻顯示，階級認同仍只停留在政治修辭的層次，而不是一股實質的力量。

總而言之，自主工會運動的興起是高度依賴兄弟義氣這項資源。在早期，團結文化使得工會幹部能夠承受到資方與黨部的打壓；但是越到了晚近，純粹的兄弟義氣的極限卻顯得更加明顯了。兄弟相挺是一種素樸的道德期待，原先是來自於操作現場的工人互動，但是卻無法將女性員工、低階職員、高階工會幹部納入我群的界限範圍。相互扶持的要求也可能被無限擴大，成為包山包海的會員服務，而不再是階級成員之間的互助。最後，兄弟義氣也無法跨越勞動體制的隔離，形成跨公司的集體認同。

## 五、為何沒有形成階級認同： 工運團體與翠華分會

前面的兩個小節指出了兩點，(1) 翠華分會的動員是基於界線模糊的兄弟義氣，(2) 兄弟義氣固然促成了自主工會的興起，但是也加劇了日益惡化的工會內訌。在此，本文仍要回答一個問題，是否可能將這種草根層次的兄弟義氣提升為階級認同？在掙脫黨國體制的束縛過程中，翠華工人意識到彼此是「站同陣、戰同線」，人二（政風室）、黨部、主管是他們共同的敵人，但是為何這樣的團結文化最後僅停留於此，而沒有擴大成為更廣泛的階級動員？

事實上，歷史的機會是存在的。在早期自主化的過程中，外來的某工運團體（接下來稱之為工盟）曾經有很深層的介入，提供了法律諮詢、運動理念、工會選舉文宣製作等各種服務。透過工盟，翠華分會的幹部以及至少某些基層會員被整合進入一個廣大的入際網絡，在其中他們認識其他工會幹部、工運團體工作人員、學者、大學生等人士。換言之，他們參與了一個以階級運動為名的社群。

在九〇年代末期之前，翠華分會與工盟的聯盟產生了一套可以被明顯感受到的社會關係。更進一步來說，這種新浮現的社會關係是依附下列的管道：

(1) 工會會刊。從很早之前，翠華分會常印行單張的「工會快訊」，以告知會員最新的訊息。但是從 1992 年起，工會幹部認為他們有必要進一步「喚醒勞工意識」<sup>47</sup>，開始每月發行工會會刊。在早期，翠華分會會刊經常轉載工盟工作人員的文章，其內容往往是關於福利國家、反民營化、產業民主等理念的引介。也有些文章是關於其他工會的動態、最新的勞動法律修正、外國工運等議題。由於經費限制，並不是每位會員能拿到會刊，但是工場休息室都可以找到當期的會刊。根據筆者的田野觀察，會員是會關注會刊的內容，會刊的文章也常成爲休息室聊天的話題。<sup>48</sup>

(2) 街頭遊行。透過工盟的網絡，翠華分會也常動員其會員參與與勞工有關的街頭遊行。遊行是高度戲劇化的表演，工運團體之所以發動這種抗爭劇碼（protest repertoire），其目的也不外乎在於向執政者施壓。但是也透過了這種形式的參與，翠華幹部與其他工運盟友的團結再度獲得了儀式性的確認。

(3) 勞工教育。在以往，公司補助的勞教活動往往被視爲工會幹部的福利，他們可以用公假時間去遊山玩水，教育課程只是點綴性質。在翠華分會自主化之後，勞教活動開始邀請工盟的工作人員，內容也開始出現了運動理念倡議、團體動力遊戲等。一個典型的翠華分會勞教需要三天，扣除兩個半天的交通的時間，剩下的兩個整天都是從早到晚的課程。參與勞教的人員包括小組長、理監事、會員代表約一百人。相對於會刊與遊行，勞教的場合使得工會幹部與外來的運動份子有更深入的面對面互動，更能夠彼此熟悉。

透過工會會刊、街頭遊行、勞工教育等管道，工運團體搭建起一個溝通與互動的網絡，使得翠華分會幹部進入一個更廣大的運動圈。工盟傳遞了新的運動理念，例如福利國與產業民主；但是它並不是列寧主義式的先鋒隊，由上而下地灌輸一套正確的「階級意識」。更精準地說，工盟毋庸是一道橋樑，它使得事先存在的兄弟義氣可以延伸

47 《翠華勞工》1（1992/5）：1。

48 舉例而言，筆者訪談過一位幹部，他曾在會刊發表一篇痛罵董事長的文章，一時間成爲公司的風雲人物，他爲這件事高興許久。訪談記錄：2003/9/8。

至其他公司、其他部門的勞工。至少在這個階段，翠華工會的階級認同是在醞釀之中。

到了九〇年代末期，翠華分會與工盟的緊密聯盟開始出現了變化。在工會方面，勞方勢力已經成功地抵擋資方的反撲，不再是那麼需要外在組織的協助。工運團體的功能只剩下了選舉期間的文宣製作，至於法律支援的服務，工會總是有辦法可以找到民意代表來幫忙。另一方面，工盟也意識到自主工會的轉變，因此決定在 1998 年撤銷地方分部，將工作人員集中於台北的辦公室。如此一來，工會幹部與工運幹部的往來就變得不是那麼密集了。工運聯繫的逐漸淡化，在幾個面向上可以看出端倪。首先，會刊上轉載的工盟工作人員文章越來越少。在原先，工盟的募款廣告會固定出現在會刊某個角落，但是在 2003 年 10 月之後，取而代之的是某個專門經營「勞資中介」的基金會。其次，勞教活動也不再邀請工盟人士，通常是由上級總會的幹部來主講，講題多也半是關於員工的權益問題。

最後，在翠華分會所參與的街頭遊行，也出現議題上轉向。如果以 1992-1997 年間與 1998-2003 年間來比較，可以發現下列的現象：(1) 前期的動員活動主是針對整個工人階級，例如關於五一勞動節、勞基法修正案、勞保勞資分擔比例等。在 16 件動員案件中，有 10 件就是訴諸於這種階級認同，其中大部分都是由工盟所發起的。(2) 到後期，階級認同的動員顯著減少了，只佔 14 件案件中的 5 件。(3) 後期成長比較多的動員案件，分別是關於反民營化（4 件）以及翠華公司員工的權益（4 件），換言之，這些活動是以國營事業認同以及公司認同，兩者合計超過了一半以上的案件數（見表 3）。

作為一種集體認同，兄弟義氣所想像的邊界是浮動的，可以依情境伸縮的。階級認同有可能是兄弟義氣的一種表現狀態，但是卻需要外在的環境條件之配合。因此，在逐漸脫離工盟所搭建起來的工運網絡過程中，集體認同也產生了性質上的變化。當翠華工人走上街頭時，他們越來越有可能是為了國營事業員工，甚至只是翠華員工的利益，而不再是著眼於整個台灣勞工。日益窄化的團結文化意味著，某些部門的勞工不再是被當成爲需要相挺的兄弟，他們已經被排除了想像的共同體以外。

表 3：翠華分會的街頭遊行案件（1992-2003）

	動員案件數	社會認同	階級認同	國營事業認同	公司認同
前期 (1992-1997)	16	1	10	3	2
後期 (1998-2003)	14	1	5	4	4

資料來源：翠華分會會刊。

說明：社會認同是指工會以市民社會成員的角色，來參與公眾議題。這符合原先自主工運人士所提出來的「工運社會化」理念。兩個案件包括了1997年5月「總統認錯、撤換內閣」遊行，以及1999年4月「廢國大反黑金」遊行。

不可諱言，造成兄弟義氣退縮的原因之一是日益急迫的民營化的壓力，使得翠華分會幹部不再關注民營部門的勞工。但是下一節將要指出，含糊不清的認同帶來的不是團結一致，反而是兄弟相殘的鬥爭。

## 六、從兄弟相挺到兄弟相殘： 民營化政策所帶來的分化效應

九〇年代初期以降的民營化對於國營事業員工造成了很大的衝擊，許多國營工會紛紛脫離黨部的控制，自主化的工會積極抵抗由上而下的民營化政策（張晉芬 2002: 111-117）。翠華的自主工會運動是早於民營化政策的提出，但是也受到後者的壓力，採取了更激進的轉向。在1998年3月，勞方聯線出身的林昆財接管翠華總會，前事的理事長即是「反民營化不力」理由被罷免。<sup>49</sup>然而需要說明的是，儘管民營化政策在短期之內會激發員工的反彈，有利於自主工會的動員，一旦民營化的議程被延後拉長，不同部門的利益衝突反而會更突顯，加劇自主工會內部的分崩離析。換言之，民營化壓力的立即結果是強化了工人與工人之間的同仇敵愾，但是就長期而言，不明確的兄弟義氣是無法抵擋逐漸浮現中的分化效應。

同一家公司內的各個生產部門狀況原本就是不同的，也具相異的

49 《翠華勞工》306（1998/6）：9。



生產力。然而，一旦基層工人開始擔心民營化所可能帶來的裁員、減薪，單位與單位之間的比較就成爲了一個嚴重的問題。**兄弟義氣原先團結對象也就由原先宣稱的廠場層次退縮到個別的操作現場**，甚至產生工人與工人之間的相互排除。相對地，如果串連起工人們的集體認同是以階級爲根據，那麼他們就比較有可能忽略廠場之間、操作現場之間的差異，維持共同的戰線。

在翠華分會的組織範圍內，L 廠是屬於輕油裂解廠，K 廠與 T 廠則是煉油廠；其中由於 K 廠的設備較爲老舊，經營的效率也比較不理想。根據翠華公司的資料，K 廠有 2,355 位員工，單位員工的產值爲 4000 萬元，而 T 廠則是 1,243 位員工與 9200 萬元的產值（監察院財政及經濟委員會 2003：23）。基層會員都了解這一點，他們也知道如果公司決定要關閉其中一廠，肯定會是 K 廠，因此如果能夠儘早進入 T 廠，接下來被裁員的機會比較低。兩廠出身的工會幹部不但沒有試圖跨越這個擴大中的分歧，反而加劇了兩廠的對立。在 2002 年底，翠華分會仍是在 K 廠出身的陳金水領導下，當時工會就發出了一張只針對 K 廠會員的快訊，「鼓勵員工爲保障工作權，踴躍參加 T 廠人力之徵求」。<sup>50</sup> 結果這張快訊引發了 T 廠幹部的反彈，他們認爲這樣會增加 T 廠的「冗員」。在 2003 年初陳金水被 T 廠與 L 廠幹部聯手罷免一案，也或多或少與這個事件有關係。

事實上，不同工廠之間的對立也影響了工會幹部本身的認知。K 廠除了設備與人力的問題以外，當初翠華公司與鄰近社區也有一項環保協定，承諾在 2015 年完全遷離。面對 K 廠的危機，翠華公司與政府官員幾乎沒有任何行動，會員擔憂，十年內他們的工作就將喪失。在這種情況下，陳金水等幹部開始扮演更爲主動的角色。從 2001 年開始，翠華分會開始推動 K 廠更新計劃的籌劃，他們成立一個專案小組，積極遊說公司、經濟部同意再投資，並且將原先的煉油廠轉型爲高科技石化園區。在 2002 年底，他們取得了翠華董事會的認可，決定將投入 920 億元推動 K 廠更新案。<sup>51</sup> 隔年初，經濟部也原則上接受翠

50 《翠華勞工》350（2003/1）：27。

51 《翠華工會第一分會工會會刊》128（2003/1/1）：1。

華公司的決議案。<sup>52</sup> 儘管陳金水等人所推動 K 廠更新案獲得了初步的成果，但是 T 廠與 L 廠的幹部卻是十分冷漠，彷彿那不是與他們有關的議題。在後來看來，陳金水等人只也是照顧 K 廠的兄弟，而忽略了 T 廠與 L 廠面臨的其他問題。

在九〇年代中期，翠華分會幹部是站在三個工廠會員的角度來反對民營化。舉例而言，在 1995 年翠華分會反對公司所推動事業部改革，他們認為這將切割不同工廠工人，分化工會的力量。他們曾推動反對事業部的連署請願，獲得會員們壓倒性的支持（翠華工會第一分會 1995: 3）。但是隨著不同工廠之間矛盾抬面化，三廠一致的團結呼聲便逐漸消失。更甚者，新一批掌權的工會幹部在行事作風上偏向本位主義，而不再以整個分會來思考。

2004 年出任翠華分會常務理事的吳清發是一個很典型的例子。吳清發的工會歷程很短，勞方聯線當初與黨部的對抗是他所沒有參與的，因此他對於體制外的工運團體是缺乏共同的革命情感，也沒有特定的工運理念。這一點是與先前出任常務理事的林昆財（1994-1998）、黃川田（1998-2001）、陳金水（2001-2003）完全不同。<sup>53</sup>

在擔任 T 廠的駐廠會務人員期間，吳清發的會員服務是許多人都共同稱讚的。在 T 廠，許多不認識的工人兄弟都熱情地與他打招呼。他曾向筆者說明自己是如何「經營」會務，最重要的就是要使會員感受到幹部的用心，覺得「很窩心」。吳清發解釋一些他常用的方法，例如有颱風來襲時，即使他是待在家裏，也會打電話到工會辦公室，請人廣播「清發叫大家多注意，有颱風要來了」。如果他要找某一位值班中的幹部，他通常會先問「你們現場有多少位兄弟？」，然後就帶飲料前往，順便慰問基層會員。吳清發的習慣是隨身帶著一本記事本，隨時記錄會員的各種反應。他強調，幹部不可能滿足會員大大小小的心聲，但是無論是再怎麼不合理的要求，一個星期之內一定要向

52 《翠華工會第一分會工會會刊》132（2003/5/1）：1。

53 隨帶一提的，陳金水與吳清發都沒有參與過工盟的活動，也不是工盟的會員，但是他們之前的林昆財、黃川田卻是。這也顯示，翠華分會與工運團體的逐步脫勾。

會員回報，讓他們知道幹部是有在處理這些事情。<sup>54</sup> 在每次選舉中，吳清發最得意的一件事即是，只要他當家，T 廠就只會有一組人馬登記角逐。他總是有辦法可以說服其他派系不要在他的地盤上動主意。

擅長基層經營的吳清發往往是站在 T 廠的立場來看待工會事務。他明白地表示，體質不良的 K 廠已經在拖累 T 廠。在他看來，K 廠根本是在「吃大鍋飯」，「我們人力最精簡，結果這裏拼得要死；我們分到的加班費比較少，我們賺的公司營業額卻最多」。<sup>55</sup> 爲了保障 T 廠員工的利益，吳清發有時也會與 T 廠管理階層合作，故意封鎖一些消息，避免其他廠工會幹部知情。在 2002 年，他曾與 T 廠長共同向董事會爭取代煉中國原油的機會，這個案子獲得公司的同意，並且付之實行。當時的吳清發格外小心翼翼，他擔心別廠工會幹部會「眼紅」，故意放這個新聞讓媒體知道，迫使政府下令取消這項 T 廠員工的利多。

不難想像，吳清發當選翠華分會常務理事，對於其他廠的工會幹部構成了極大威脅。也因此，儘管陳金水在下台後所推動 K 廠工會分立案是高度可疑的，陳金水在位期間對於黃川田所主導 L 廠分立事件之批評，也可以原封不動地用於他身上，但是「K 廠兄弟支持 K 廠兄弟」仍是有用的訴求，有些 K 廠工人會願意多繳交另一筆會費，來支持陳金水所主導的 K 廠工會。<sup>56</sup>

嚴格來說，民營化的壓力並沒有粉碎翠華工人之間的團結文化，他們仍然相信「工人要支持工會、工會要照顧工人」的基本信條。在 2003 年底，筆者訪談剛從翠華總會理事長一職退下來的林昆財，我們談到晚近工會內部的紛爭。在林昆財看來，工會本來就是有派系，派系之間的鬥爭也是不可能避免的。重要的是基層會員仍是把選票投給勞方，而不是資方，這樣工會一定會有辦法再團結起來，共同迎接未來民營化的挑戰。<sup>57</sup> 從三年之後的後見之明來看，林昆財的預言是對了

54 田野筆記 2002/8/26。

55 訪談記錄，2002/12/13。

56 田野筆記，2006/5/6。

57 訪談記錄，2003/12/19。

一半。翠華分會的工人依然相信兄弟義氣的重要性，他們認為資方如同過去一樣，仍是一群與勞方相對立的群體。團結文化作為一種規範性的價值，仍舊是工會幹部在口頭上與實踐上所奉行的標準。然而，樂觀的林昆財卻沒有料想到翠華工會的進一步解組，甚至喪失了共同抗爭的能量。

但是一再拖延的民營化時程卻帶來了顯而易見的分化效應。不論是在工會幹部層次或是在基層會員，兄弟義氣的範圍迅速地緊縮，成為「本廠工人只支持工廠工會，本廠工會只照顧本廠工人」的情況。這種含混不清的兄弟義氣可以無限制地再向下細分，甚至窄化到個別工場（workshop）的層次。事實上，越到晚近，筆者也越常聽到翠華工人說「我們那間工場不賺錢，隔壁那間才有賺錢」。事實上，這種說法是完全違背石化煉製的一貫作業特性，個別計算製程過程上下游工場的營利狀況是沒有意義的。很顯然，工人們全盤接受了績效優先的論述，將其他工場的工人視為競爭者，而非同一戰線的兄弟。<sup>58</sup>

換言之，不同層次的集體認同設定了工人們的認知世界，界定那些人是自己的兄弟，那些人又是對立的他者。廠場之間、操作工場之間的差異是真實存在的，但是一個強而有力的（robust）的認同之所以能夠發揮動員的效果，其原因正在於它說服了工人暫時擱置短期的、切身的利益，而著眼於長期的、更廣泛的利益。基於這個理由，缺乏階級認同的工人運動是不容易持久的，也很難承受各種分化力量的挑戰。

---

58 在2003年的一場翠華分會勞教中，主講者在介紹K廠更新案所可能帶來的就業保障，也希望這個機會喚起幹部的支持。但是在事後，有位小組長發言指出，翠華只有兩種人，一種是五十幾歲的員工，他們希望退休金先入袋為安，因此不太贊同公司再花大錢進行投資；另一種則是四十幾歲的員工，他們才會想要公司能永續經營。那位發言人說，自己是屬於前一種人，他會擔心公司的更新計劃萬一失敗，會危及他的退休年資。面對這種狀況，主講者也只能訴諸道德呼籲，希望大家都能其他同事著想。田野筆記，2003/4/15。這個例子顯示，一旦兄弟義氣已經退縮化，更廣泛層次的認同是很難被建立的。

## 七、結論

在 1948 年，C. Wright Mills (2001: 3) 曾經樂觀地指出，「美國的為與不為將是影響世界局勢的關鍵，而工人領袖的為與不為將是影響美國局勢的關鍵」。但是隨著後續冷戰體制的確立與政治氣候的向右轉、工會逐漸保守化，不再追求改造社會的目標，Mills 的偉大期待也因此並沒有實現。

同樣地，解嚴之後的工潮催生了台灣的自主工運，在當初也曾經展現出相當龐大的衝擊力道。在 1989 年，勞委會主委曾如此感嘆，「兩年前，我們還沒有聽過什麼叫『勞工意識抬頭』，沒有看過『罷工』，也沒有聽過所謂『關廠』，更沒有聽過以勞工為主要訴求的爭取對象而成立政治團體……」<sup>59</sup> 然而，在十餘年後的今天，自主工運顯然已經喪失了這樣的威脅性。在基層工會層次，產業工會的數量不斷地減少，仍殘存下來的勞方勢力不再有實力發揮大規模的抗爭。少數的國營企業工會仍在積極反對民營化，但是他們的行動也越來越與更廣大的勞工階級沒有關係。在聯盟工會層次，全產總與地方產總已經確立了他們在體制內的位置。從地方性的勞資調解、到全國性的勞退金管理、工業安全衛生等事項，自主工運都獲得例行性的進路。然而，從晚近的勞動修法、階級政黨籌組等挫敗來看，我們很難在可見的未來期待自主工運會扮演什麼開創性的角色。

Touraine (1986) 指出，工會只有特定的歷史情境下才會扮演社會運動的角色；戰後的生產性工人減少、勞資社會契約的形成等趨勢都減弱了工會的戰鬥性格，使其退化成為代表特定利益的壓力團體。回到台灣的脈絡，晚近以來迅速的去工業化、全球化所帶來的向下競爭 (race to the bottom)、彈性化生產體制的出現、民主體制的吸納等因素，或多或少都限制了自主工運的發展。然而，這並不意味著客觀條件產生了決定性的作用，剝奪當事者選擇的可能。美國工會運動在九〇年代中期的復甦，革新派取得領導權，採取更積極的組織策略，就

59 《勞工行政雜誌》，13 (1989) : 3。

是一個明顯的例證。同樣面臨極為不利的大環境因素，民權運動者、社區運動者的大量介入，為沈睡已久的美國工會注入新血，帶來了朝向激進主義的轉向（Issac and Christiansen 2002; Voss and Sherman 2000）。

在台灣，八〇年代末期的工潮也曾喚起了其他人士的關切，透過工運團體的中介，一波波的學運份子在畢業後進入了工會，協助當時新生的自主工運勢力。一直到九〇年代中期以之前，工運團體開創了新的觀念，透過各種勞工教育、工會會刊的媒介，將社會民主、反民營化、產業民主等理念灌注到工會幹部，進而影響工會的走向。然而，到了九〇年代末期，隨著自主工會勢力的逐漸鞏固，練達的工會幹部已經不再需要工運團體的引導。在廠內，工會幹部只需要在選舉期間向工運團體借用文宣人才，他們早就學會了一套與廠方打交道的方式，長駐工會的外來知識份子變成只是處理例行事務的會務人員。在廠外，工會幹部也獲得了地方產業理監事、縣市勞工局調委員會等職位，他們不再需要工運團體向外界建立管道。換言之，台灣自主工運之興起的確是獲得了外來資源的挹注，只不過，很快地這股力量的激進化作用就消耗殆盡。

筆者主張，種種客觀條件固然能夠局部解釋台灣自主工運的停滯，更根本的原因仍需要回到工會的日常運作層次來尋找。

本文詮釋一個國營工會在近十年來的發展，發現素樸的團結文化是有瑕疵的階級動員資源。早在翠華自主工會勢力興起之前，兄弟義氣原先就是工人們用來抵抗主管的隱藏腳本（hidden transcript），成功地限制了權威所能夠管控的範圍。隨著勞方聯線的逐步壯大，兄弟義氣越來越成爲一種公開宣揚的價值，也是早期工會幹部用來對抗黨部的最重要武器。然而，在黨部勢力垮台之後，兄弟義氣所能夠發揮的效果卻顯得越來越有限了。一方面，素樸的兄弟義氣無法納入廣大的女性會員、低階職員、民營事業員工，而只是停留在現場單位的層次。另一方面，沒有意識型態導引的兄弟義氣也容易淪落爲無所不包的會員服務。更重要地，一旦民營化的壓力開始被明確感受到，兄弟義氣也無法防止不同單位之間的分化。有時在「自己人挺自己人」的催化之下，甚至會強化了工會內部的離心力。換言之，翠華分會目前

所呈現出來的狀態即是「只問兄弟道義，不問道德是非」，既有的集體認同助長了兄弟相殘，而不是兄弟相挺。

從事後來看，兄弟義氣固然促成了工會運動的浮現，但是如果沒有進一步轉化成爲堅實的階級認同，自主工會所能夠帶來的工業民主化是高度受限的。本文進一步主張，個別工會層次的觀察可以用來提供整體觀照，解釋台灣工運爲何陷入停滯不前的態勢。簡單地說，如果構成工運根基的工會仍只是停留在原始的、不明確的兄弟義氣，而不是紮實的階級認同，那麼我們又要如何期待自主工運會帶來什麼樣的政治作用呢？很明顯地，自主運作的工會在接下來的發展中仍然存在，他們的制度性基礎已經在民主化後的台灣獲得確保。但是沒有階級認同的工會不但無法支撐更廣泛的階級政治，甚至誠如前頭所指出的，這樣的工會運動也無法保障所有會員的基本權益。

最後，需要說明的，階級認同的形成並不是「從外面灌輸進去」。列寧主義的錯誤在於低估了工人群眾的抗爭能量，同時也高估了外來組織的作用。相對地，團結文化理論試圖將列寧主義「頭腳倒立」，他們卻犯了另一種的錯誤，高估了工人群眾，也低估了外來組織。本文主張，外界的工運團體有可能催化階級認同的出現，其方式在於建構個別工會與更廣大工運社群的網絡，使得工會幹部能夠整合進入一個以階級爲名的群體。日常的勞教、會刊、遊行都是重要管道，有助於維持這樣的工運網絡，以促使幹部與群眾能夠關切廠場層次以外的階級議題。換言之，成功的認同動員並不是呼口號或是洗腦，沒有某種可具體感受到的社會關係，階級認同只會是虛無飄渺的乙太，不可能產生引導行動的作用。<sup>60</sup>

---

60 趙剛(1993: 122)指出，台灣缺乏西方社運先進國家「至少幾百年來的歷史累積；權力論述、公共生活、與階級鬥爭等，皆早已成爲社區的傳統與人民的集體回憶」。因此，工運的當務之急在於建立一套「抗爭的次文化」。從本文的角度來看，階級次文化的建立是附著在具體的人際網絡上，工運團體與個別工會的日常聯繫是最重要的關鍵。

## 參考書目

- 王振寰、方孝鼎，1992，〈國家機器、勞工政策與勞工運動〉，《台灣社會研究季刊》，第 13 期，頁 1-29。
- 王時思，1995，《統合主義的再思考：戒嚴體制下的國家統合主義》，新竹：國立清華大學社會人類學研究所碩士論文。
- 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》，第 6 期，頁 1-59。
- ，2006，〈台灣工會運動中的男子氣概〉，《台灣社會學刊》，第 36 期，頁 65-108。
- 何雪影，1992，《台灣自主工會運動史 1987-1989》，台北：唐山。
- 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：國立台灣大學社會學研究所碩士論文。
- 李啓英，1997，〈影響民間石化業的「中油幫」：中油流放在中間石化原料業的班底〉，《財訊》，第 47 期，頁 130-134。
- 邱毓斌，1994，《臺灣勞工運動的政治實踐》，新竹：國立清華大學社會人類學研究所碩士論文。
- ，2003，〈泛藍？泛綠？自主工會運動何時找到自己的顏色？〉，收錄於邱毓斌主編《勞工運動與政治參與》，頁 84-91。
- ，2004，〈威權統治遺產下的台灣工運：1988 年至 2004 年〉，2004 年台灣社會學年會論文，新竹：清華大學。
- 張晉芬，2002，《台灣公營事業民營化：經濟迷思的批判》，台北：中央研究院社會學研究所。
- 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。
- ，2005，〈全產總的「談判桌策略」〉，收錄於陳政亮等編《工運年鑑》，頁 160-167。
- 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》，台中：東海大學社會學研究所碩士論文。



- 楊正陽，1995，〈請民進黨莫把台灣當捷克〉，《公營事業民營化快訊》，第8期，頁11-12。
- 監察院財政及經濟委員會，2003，《翠華股份有限公司經營管理績效檢討之調查報告》。
- 翠華工會第一分會，1994，《二十四期彙編成刊》。
- ，1995，《批翠華組織改進及民營化宣導手冊》。
- ，1996，《四週年彙編成刊》。
- ，1998，《六週年彙編成刊》。
- 翠華公司，1981，《高雄煉油總廠廠史集》。
- ，1993，《高雄煉油總廠廠史集第二集》。
- 趙剛，1993，〈建立工人抗爭的次文化〉，《台灣工運》，第3期，第4卷，頁121-122。
- 謝國雄，1997，《純勞動：台灣勞動體制諸論》，台北：中央研究所社會學研究所。
- Aronowitz, Stanley. 1983. *Working Class Hero: A New Strategy for Labor*. New York: Adama Books.
- Bell, Daniel. 1960. *The End of Ideology*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Brody, David. 1980. *Workers in Industrial America: Essays on the 20th Century Struggle*. Oxford: Oxford University Press.
- Chen, Yi-chi and Monina Wong. 2002. *New Bondage and Old Resistance: Realities and Challenges of Labour Movement in Taiwan*. Hong Kong: Hong Kong Christian Industrial Committee.
- Clawson, Dan and Mary Ann Clawson. 1999. "What Has Happened to the US Labor Movement? Union Decline and Renewal." *Annual Review of Sociology*. Vol. 25, 95-119.
- Dubofsky, Melvyn. 1975. *Industrialism and the American Worker, 1865-1920*. Arlington Heights, IL: Harlan Davidson.
- Fantasia, Rick. 1988. *Cultures of Solidarity: Consciousness, Action and Contemporary Workers*. Berkeley, CA: University of California Press.

- 1995. “From Class Consciousness to Culture, Action and Social Organization.” *Annual Review of Sociology* Vol. 21, 269-287.
- Fantasia, Rick and Kim Voss. 2004. *Hard Work: Remaking the American Labor Movement*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Gould, Roger V. 1995. *Insurgent Identities: Class, Community, and Protest in Paris from 1848 to the Commune*. Chicago: Chicago University Press.
- Green, James. 1980. *The World of the Worker: Labor in the Twentieth-Century America*. Toronto: Hill and Wang.
- Ho, Ming-sho. 2003. “Democratization and Autonomous Unionism in Taiwan.” *Issues and Studies* Vol. 39, 105-135.
- 2006a. “Neo-Centrist Labour Policy in Practice: The DPP and Taiwanese Working Class.” In *What Has Changed? Taiwan Before and After the Change in Ruling Party*, eds. by Dafydd Fell et al., pp. 129-146. Wiesbaden: Harrassowitz.
- 2006b. “Challenging the State Corporatism: The Politics of Taiwan's Labor Federation Movement.” *China Journal* Vol. 56, 107-127.
- Issac, Larry and Lars Christiansen. 2002. “How the Civil Rights Movement Revitalized Labor Militancy.” *American Sociological Review* Vol. 67, 722-746.
- Katznelson, Ira. 1986. “Working-Class Formation: Constructing Cases and Comparison.” In *Working-Class Formation: Nineteenth Century Pattern in Western Europe and the United States*, eds. by Ira Katznelson and Aristide R. Zolberg, pp. 3-41. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Kimeldorf, Howard. 1985. “Working Class Culture, Occupational Recruitment and Union Politics.” *Social Forces* Vol. 64, No. 2: 359-376.
- 1988. *Reds or Rackets: The Making of Radical and Conservative Unions on the Waterfront*. Berkeley, CA: University of California Press.

- 1999. *Battling for American Labor: Wobblies, Craft Workers, and the Making of the Union Movement*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Kimeldorf, Howard and Judith Stepan-Norris. 1992. "Historical Studies of Labor Movement in The United States." *Annual Review of Sociology* Vol. 18, 495-517.
- Lenin, Vladimir. 1960. 《列寧選集》，第五卷，北京：人民出版社。
- Lipset, Seymour Martin. 1979. *The First New Nation: The United States in Historical and Comparative Perspective*. New York: W. W. Norton & Company.
- Mills, C. Wright. 2001. *The New Men of Power*. Urbana, IL: University of Illinois Press.
- Przeworski, Adam. 1985. *Capitalism and Social Democracy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Touraine, Alain. 1986. "Unionism as a Social Movement." Pp. 151-173, in *Unions in Transition: Entering the Second Century*, ed. by Seymour Martin Lipset. San Francisco, CA: Institute for Contemporary Studies.
- Voss, Kim and Rachel Sherman. 2000. "Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement." *American Journal of Sociology* Vol. 106, 303-349.
- Wang, Jenn-hwan. 2001. "Contesting Flexibility: The Restructuring of Taiwan's Labor Relations and Spatial Organization." *International Journal of Urban and Regional Research* Vol. 25, No. 2:346-363.

