

第十章

臺灣工會運動中的男子氣概

何明修

壹、工會運動的性別政治

就如同其他男性所主導的社會組織一樣，工會是具有高度的父權主義色彩。工會運動雖然名義上高舉社會平等的旗幟，但實際上往往鞏固了性別的不平等。工會會經常採取限制婦女就業、管制婦女勞動時間、保障有技術勞動、禁止婦女會員等形式，其結果則是使得性別隔離的現象更加明顯（Hartmann, 1976: 153-167）。有些工會運動組織，爲了保障的男性工人能夠壟斷優渥的工作機會，甚至不惜限制女性工人的生涯管道（Brenner, 1998: 5; Buhle, 1999: 129）。即使是在具有改革性的工會運動中，工會幹部願意積極組織婦女，但是他們往往也接受既有的工作性別隔離，沒有試圖改變女性工人集中於低技術、低薪資部門的現象（Strom, 1983）。

除了導致明顯的性別排除效果，男性主導的工會運動也經常接受了既有的性別刻板印象，強化了婦女的從屬地位。在勞資爭議過程中，工會運動往往採用家庭工資（family wage）的理由，向資方要求更優渥的勞動條件。如此一來，婦女的勞動生涯被視是暫時性的，家庭才是她們真正的歸宿，女性工人對於工會的忠誠是受到男性工人所質疑的（Dickson, 1946: 71-72）。即使是在主張社會革命的工會運動中，傳統的性別角色認定也有可能被毫不批判地保留下來（Schofield, 1983）。

在臺灣的工會運動中，研究者也發現了類似的性別政治意涵。江盈誼（2001）、邱花妹（1996）指出，男性掌握了工會的主導權，工會運作方式也往往是性別歧視的，鮮少關切女性所面臨的問題。這兩份研究作品都是關注具有相當高比例女性員工的工作場所，但是卻同樣指出，男性壟斷了工會幹部的職位。另一方面，臺灣工運團體的刊物也紀錄許多女性參與工會運動所面臨的困境。即使女性有意願想要關心工會活動，男性幹部的回答通常是「你們女人不懂！」。¹ 就算她們打入了領導階

¹ 《臺灣工運》，3 (1993/12): 104。

層，也會發現工會組織內部複製了不平等的性別分工，「被形容為能幹時，通常是指一些瑣碎的工作，例如遊行時訂便當」。²

總而言之，工會運動有可能宣稱要求全面性的經濟體制改造，但是他們卻強化了父權主義的支配。激進的階級政治與保守的性別政治共同存在於現實的工會運動，要如何解釋這種現象？在本土的研究作品中（江盈誼，2001；邱花妹，1996），女性主義取向的研究者將性別壓迫視為男性工會控制的必然後果。但是一個沒有被提問的面向在於，為何臺灣的工會運動需要採用父權主義的文化，用來形塑他們共同的階級認同？性別壓迫固然是工會運動的後果，然而是否早在階級動員之前，父權主義的文化就已經存在工人們所處的工作現場？另一方面，探討臺灣工會運動起源的作品指認出，許多因素促成了自主工運在八〇年代末期的興起，包括黨國控制的鬆動（王振寰，1993: 189-217；徐正光，1989；Chu, 1996, 1998）、政治反對運動的刺激（范雲，2000；Chu, 2003; Ho, 2003）、第二代工人的崛起（蕭新煌，1989: 177）、工廠內部的團結文化（何明修，2003）等等。但是這些作品都沒有以性別政治的角度來審視工會運動的出現。事實上，從消極順從到積極反抗，工人階級的轉化不只涉及了他們與資方、同事關係的重新定義，同時也包括了他們如何看待自己的性別角色。性別政治的詮釋並沒有否認既有諸項因素的解釋效力，但是卻可以幫助我們理解另一個被忽略面向，亦即是男子氣概與工會運動的關聯性。

本文將要指出，臺灣工會運動所展現出來的是一種**搏氣魄、拼膽識的文化**。筆者將這種性別表演稱之為**戰鬥性的男子氣概**，它成為一種工會幹部所推崇的規範形象。這種性別文化是符合了所謂的霸權性男子氣概（hegemonic masculinity）之類型，亦即是一種將女性視為次級的性對象之認知（Donaldson, 1993: 645），也因此導致了對於女性的壓迫後果。

² 《勞動者》，79 (1996/2): 19。

在相關文獻的討論中，晚近研究者多半同意 Connel (1995: 67-68) 說法，男子氣概是一種社會組織方式，是關係性的產物，總是針對某種對立的性別文化而自我界定的。男子氣概是有多種的展現方式，其所想像對立面也是諸多的可能。每個時代的男子氣概重點「隨著社會經濟與文化脈絡的轉換，而重新被修正、挑戰與建構」（黃淑玲，2003: 85）。本文將要指出，工會運動之所以採取了特定的性別表演，原因在於工運興起前的種種階級壓迫，被工人認為是某被閹割的情境。因此，戰鬥性的男子氣概即是一種工具，其目的在於克服被閹割的男子氣概。

本文將要進一步提出兩個層次的解釋，以說明**為何臺灣的工人需要依賴這種高度性別化的文化資源，以建造他們共同的階級認同**。從歷史的角度來看，工會並不是在真空的情境下產生的，既有的文化傳統形塑出一定性格的工運。筆者將要論證，臺灣工會運動之所以呈現出強烈的男性色彩，原因在於工人缺乏其他批判性的傳統可以援用。在長期的威權主義統治下，工人階級喪失了原先激進主義的集體記憶。因此，工人不得不借用最原始的共同男性身分，以強化彼此的凝聚力。

第二個層次的考察是關於勞動組織。在以往的國營事業體制下，父權主義的男性角色期待與工廠內部的階級支配是處於矛盾的狀態。在父權主義的文化下，男性工人被要求能以自己的力量養家，他們的尊嚴即是建立在使眷屬的物質生活無虞。然而，在實際的工廠生活中，工人卻處於主管的權威使喚之下，他們的工作內容、勞動條件、生涯機會無一不受制於上司的任意裁定。階級支配的現實剝奪了工人們「所應該」享有的男性尊嚴，他們被迫扮演一個依賴與順從的角色。換言之，階級體制閹割了工人，喪失尊嚴的工人無異是「女性化」的存在。因此，工人階級固然期待他們的集體行動能夠爭取物質利益，但是同時也要求藉用這個時機，以表達他們被壓抑的男子氣概。

在勞動組織層次，本文則是探討一間南部某國營製造業公司的個案。翠華公司在大高雄地區的製造部門是屬於一個代表全體員工的工會

分會，在此直接稱為翠華工會。在八〇年代末期，現場操作的工人發動一連串的攻勢，成功地抗拒黨國、情治單位、資方的打壓，取得了工會的主導權。針對這個個案，以往的研究作品探討了自主工會的起源以及其派系鬥爭（黃玫娟，1991；吳昱賢，1996），但是對於性別議題卻沒有著墨。筆者最早接觸到翠華工會是1999-2000年間，是以工運團體義工的方式，進駐工會，負責選舉文宣。後來的正式田野研究則是在2002-2005年之間進行，所接觸或訪問的人包括工會幹部、工會會員、退休工人、管理階層以及他們的家人，附近常往來的商家等。

在2003年，翠華工會有5,453位會員，其中只有354位是女性。女性都是集中於非現場操作單位，行政單位的各局處辦公室與附屬於翠華公司的福利事業單位，包括福利會與附屬學校等。操作單位只有男性員工，包括操作工人與監督的工程師。在分工上，這個個案是高度性別隔離的，但是就工會會員的身分而言，則是沒有區隔的，除非是屬於管理階層，否則員工都是被強制要求入會。

在進入工會個案的田野之前，本文首先進行理論性與歷史性的整理。第二節要探討臺灣工會運動的文化，從歷史的角度來解釋工運與父權主義文化的選擇性親近。在接下來的部分則是針對翠華工會的個案，第三節處理自主工會興起的勞動組織，強調階級支配與父權主義的潛在衝突。第四節處理工會運動所展現出來的男子氣概，分析這種具有強烈性別意涵的文化如何成為工會運動的日常共識。第五節探討男性主導的工會運動如何進一步強化既有父權主義。

貳、臺灣工會運動的文化資源

就如同其他的社會運動一樣，工會運動不只是一種爭取權益的集體行動，同時也意味著一套世界觀，或者說是，一種觀察與詮釋外在世界

的方式。在特定世界觀的引導下，現實被賦與了意義，不同的元素也獲得了相異的評價。社會運動世界觀指認出，哪些人是屬於同一個群體、他們具有哪些應有的權利、誰又是共同的敵人。很顯然，任何運動都不可能完全憑空杜撰，形塑出屬於他們的運動世界觀；無論運動本身是如何地具有革命性格，要求徹底否定現存的社會秩序，他們都需要從既有的文化觀念出發，將其修改、延伸使用、重新組合，以提出一套能夠正當化運動目標的說法。一個科學哲學的比喻可以用來說明這種情況 (Neurath, 1952: 47)：要修正一組既有的理論就如同在大海航行途中進行船體的修理，只能用現有的零件來取代受損的部分，一邊進行修補，一邊同時維持航行。在這種情況下，是沒有可能將航程擱置，直接靠岸修理；同樣地，要推動一項社會運動的出現，也不可能回歸到文化的零點，一切重新開始。

在工人運動的研究中，Thompson (1963) 的著作清楚呈現了既有文化傳統的重要性 (王振寰，1989)。在 Thompson 看來，英國十九世紀初憲章派運動的形成，不能夠只單純地歸因為工廠制度或無產化的結構趨勢。工人運動的出現是立基於一種文化的突破，將既有的政治激進主義、美以美教派、布爾喬亞政治經濟學等觀念性的資源重新加工與綜合的結果。工人運動將激進主義的論述轉化為政治批判，突顯了工人缺乏政治權利的現實。同樣地，美以美教派的傳教方式被用來組織基層工人社區，而政治經濟學的論述原先是用來正當化資本家的利潤，後來也被工人用來批判不合理的階級剝削。

受到 Thompson 的啟發，工人運動研究採取了文化的轉向，陸續發掘出更豐富的歷史文化面向。在十九世紀的法國，大革命遺留了一套激進的共和主義傳統，新興的工人運動即是將這些反封建特權的論述用來批判資本主義的壓迫 (Aminzade, 1993; Sewell, 1980)。同樣地，在十九世紀的美國，成功的革命形塑出肯定政治自由的文化共識，這套觀念也被工人用來批判新浮現的工資奴隸制度 (Dublin, 1979; Montgomery,

1993)。在若干情況下，工人社區既有的鄰里互助精神也會帶來工人運動的文化支援，促成工人團結的基礎（Dawley, 1976）。移民社區具有明顯與主流群體區隔的文化界限，特定的族群特徵與組織有可能強化工人之間認同（Cumbler, 1986）。同樣地，民族主義的訴求突顯了群體內外的分界，也有可能被工人運動挪用，成為動員過程的精神武器。韓國的工人運動一向帶有明顯的反帝國主義特色，強烈的民族情感也普遍存在於基層工人之間（Koo, 2001）。

上述的說明強調了既有文化傳統的意義。需要說明的是，文化傳統並不是先天地註定了後續運動的走向；在建構工人運動的過程中，導入新的觀念是有可能的，但是文化創新並不可能是無中生有，能夠發揮動員效果的新穎觀念必然是在某種程度上成功地與既有的傳統接軌，能夠用舊有的材料來證成新的想法。

從這個觀點來看臺灣的工運，不難發現八〇年代以降，儘管工人抗爭與組織化的事件層出不窮，工運的政治實力也不斷在提升之中，但是卻一直缺乏強而有力的文化傳統支援。趙剛（1995: 145）觀察遠東化纖罷工事件，他指出臺灣的工人欠缺有力的「反抗次文化」，「與豐厚的權利論述和階級衝突的傳承的西方社會不可同日而語」。同樣地，一位工會運動者也表示，每次去韓國訪問，他們的工會領導人都會從日本殖民統治時期的壓迫開始講起，但是臺灣的工會代表卻無法提出類似的歷史想像。³

從工人如何描述自身的境遇，也可以發現他們所採用的語言是充滿了傳統社會的圖像，缺乏長期浸潤工業生活的經驗。一位遠東化纖的工會幹部曾指出：

「雇工播種耕田，主人不惜花費，準備精美可口的飲食招待，
不惜付給他們優厚的薪資，這並不是主人愛護這些傭工，只是

³ 私下談話，2005/4/27。

他們認為這樣做，傭工會更賣力耕田，更努力除草。而傭工這方面呢？盡力地耕田除草，並不是愛主人，而是想這麼努力工作，飯菜就可以更精美，錢也可以比較多，僱主這方面提供優厚，傭工那方面是賣力做事，各盡其心，各得利益，這都是存在自我打算的心理，終究自利利人」。⁴

同樣地，一位翠華公司的員工也曾如此批判主管的專斷：

「『吃人頭路，領人薪水，吃呼肥肥，假呼錘錘』！古時愚忠的奴工總認命於主人威權壓榨、剝削之下。盡義務卻不能享權利，凡事只求隱忍無爭。是故『做人的苦勞仔，有耳無嘴』」（翠華工會第一分會，1994: 76）。

值得注意的是，工人是採取前現代的剝削形式（傭工、奴工），來理解資本主義的現實。他們似乎缺乏一套符合現代情境的詞彙，來批判自身的社會處境。研究者指出，八〇年代的工運並非由剛接觸工業文明的第一代工人所發動的，而是以所謂的第二代工人為主力的部隊（Hsiao, 1992）。儘管如此，**農業時期的社會圖像仍是普遍被接受的，而且用來充當公平正義的標準**，因此，不少受到剝削的勞工就將自己比喻成為牛。舉例而言，在1987年，糖廠員工的串連與抗議被描述為「台糖牛也會生氣」（陳進明，1989）。在1992年，台塑仁武廠工會以「我們是人、不是牛」的文宣，反對公司的職務調動。⁵ 在1995年，高雄的郵務工會以「郵差不是牛」的口號，抗議工作量過重。⁶ 有些時候，只要雇主的表現稍微符合了「地主與長工之間的情義對待」的規範，階級關係

⁴ 引自《化纖總廠工會會刊》，2(1987): 2

⁵ 引自《勞動者》，57(1992): 22。

⁶ 引自《勞動者》，74(1995): 19。

所引發的緊張也會被掩蓋住，而不會形成全面性的對抗（郭慧英，1997: 116）。

在本研究所關切的翠華工會中，一位工人也在工會會刊中提到：

「××× 廠長時代故意把雇用人員稱為工友引起『賭爛』，經過不斷爭取改名，到他當廠長末期爭取到連技術工都不要，改為技術員，接著連監工也不要，改為監造員。當時我心裡想，工字仍然沒有出頭呀！這是客家農民『望天撈食』的俗語吧！」⁷

換言之，臺灣工人似乎找不到符合他們時代的語言，仍是沿襲著過時的社會圖像。為何臺灣的工人運動是處於如此貧瘠的文化狀態？到底是什麼歷史原因造成了這種現象，在工運的起步階段，又得要依賴何種替代性文化資源？

不可否認地，長期的政治威權主義窄化了工人，甚至是一般人民的文化想像，排除了其他能夠訴諸草根的批判性論述。二〇年代出現的政治改革運動與左翼思潮曾經一時興盛，但是在三〇年代中期總督府的戰時動員體制下，這些反對勢力不是被打壓，即被總督府收編而消解（林繼文，1991: 70-77）。二〇年代中期以後蜂起抗議的工匠工人（artisan workers），也在後來三〇年代的軍備工業化政策下，被轉化成為工場工人（factory workers），喪失了抗爭的能量（廖偉程，1994）。在戰後的威權統治下，這些殖民地時期的激進主義成為了被遺忘的傳統遺產。

在抵抗國民政府遷臺初期的掠奪過程中，也曾出現多起的工人罷工，反對擁有特權的外省人占據日本人所遺留下的職缺（張國興，1991: 419-420）。在1947年的二二八事變中，工人們要求合理的人事制度、反對國民政府的資源掠奪也是公開的訴求之一。然而，在國民政府血腥的鎮壓之下，帶頭的異議工人被屠殺、監禁、革職，結果使得工人們喪

⁷ 引自《翠華工會第一分會會刊》，74(1998): 2。

失基層的領導人才。五〇年代之後，黨國體制開始進駐工廠，一方面，以保防、人二、廠警等安全控制機制，鎮壓工廠內部的異議人士；另一方面，隨著黨部、工會、福利會等組織的建立，效忠政權的工人開始獲得黨國侍從主義體制所分配出來的恩惠（林宗弘，1999: 60-65; Ho, 2007）。總結來說，強力的威權壓制使得臺灣工人喪失了原有的反抗傳統，也斷送了他們自發性創造批判文化之可能性。

七〇年代初期出現了新一波知識份子的社會關懷，表現在大學生下鄉服務，與知識份子刊物（如《大學雜誌》）對於社會問題的辯論（李丁讚，2005: 32-34）。儘管如此，這些知識份子的介入仍是帶有高度的傳統士人色彩：他們是以社會的良心自居，即使他們是為工農大眾代言，但是仍缺乏實際的行動，試圖將群眾納入追求社會改革的行列（Huang, 1976: 103-104）。在七〇年代後期，知識份子的社會關懷開始帶有政治批判的色彩。在《夏潮》、《美麗島》等雜誌中，出現了一些工人處境的報導，其評論往往是點出帝國主義、政治高壓等結構面向的問題。然而，在這個時期知識份子與工人的有機連帶並沒有被建立，也沒有證據顯示這些政治批判曾經對於工人讀者發揮了啟發性的作用。

八〇年代初期，黨外運動從美麗島事件的鎮壓重新出發。隨著黨外雜誌的流傳，選舉演講的尺度開放，政治反對運動的訴求開始獲得了更廣大的影響力。根據范雲（2000）的研究，大部分的早期工會運動幹部是受到了黨外言論的啟發，他們的參與是從外在的政治選舉轉向內部的工會組織，因此出現了「政治人到階級人」的轉變。換言之，黨外所提出來的政治批判成為八〇年代末期工運興起的文化資源。在此，黨外的訴求及其影響可以進一步區分為兩點。首先，反對運動**批判畸形的黨國體制**，黨組織寄生於各種政府機關與社會組織，並且阻礙了人民的結社自由。對於工人而言，這項批判很容易產生共鳴的，原因在於既有的產業黨部一方面把持了工會組織，使得基層的聲音無法獲得呈現；另一方面，黨國侍從主義也有系統性施恩給黨籍員工，使得他們享有考績、升

遷、調職、公司福利等各方面的特權。在工廠內部，反黨國的論述正當化了工會自主化的訴求，基層工人們開始進行串連，打破黨部對於工會的長期壟斷。

到了八〇年代末期，反對派的**臺灣民族主義**色彩開始抬頭（王甫昌，1996: 185）。透過一系列的政治動員，「臺灣人出頭天」的口號被用來批判外省人的政治壟斷，以及中國法統對於政治管道的限制。在國營事業內部，這種族群動員的口號也產生了相當程度的共鳴。自從國民政府沒收日本人遺留的工業資產，外省人大量地取代原先日本人的管理階層位置，不平等的族群分工現象被保留下來。後續的黨國侍從主義更是強化了族群對立，由於黨員大部分是外省人，黨國的特權恩賜也多半流向外省籍員工。早在自主工運興起之前，一個明顯的族群界線就表現在語言使用：辦公室是講國語，而操作現場則是講臺語，夾雜著日語的專門術語。因此，「臺灣人出頭天」的訴求也可以轉化成為工人團結的口號，共同向外省人爲主的黨部宣戰，企圖取得工會的主導權。

從以上的說明可知，臺灣工會運動所能援用的文化資源非常有限，缺乏更深遠的歷史傳統。第一波的工運只能直接借用政治反對運動的訴求，將反黨國與族群動員的論述從選舉演講台帶入工廠廠房，掌握工會機器的動員也被理解為挑戰國民黨威權統治的戰線之一。這些借來的論述固然支撐起八〇年代末期基層工人抗爭的能量，但是其動員作用是受到高度的限制，甚至反而會帶來分化的效果。誠然，批判黨國體制的論述能帶來一定程度的認知解放（cognitive liberation）作用，工會是屬於工人的，而不是屬於國民黨的；但是即便如此，一旦工人透過選舉動員，擊敗了黨部所推出的候選人，工人所掌控的工會下一步是什麼，卻沒有任何的線索。寄生於工廠的黨國體制強化了工人的政治從屬地位，但是就本身而言，並不是導致階級支配的主因。這也就是說，**反黨國的論述正當化了工會自主化的訴求，但是自主的工會要如何定位自身的路線仍是一個未回答的問題。**

族群動員雖然喚起大部分本省籍工人被壓迫的經驗，但是對於他們身旁的外省籍同事，卻反而產生了排斥的反動員效果。有證據顯示，族群政治的陰影持續地影響了工會運動的路線，至少在翠華公司的個案中，就曾出現這種情況。在1993年，國民黨首度任命一位本省籍政治人物擔任翠華公司的董事長，這項任命案引發了翠華公司內部外省籍的高層主管不滿，因此以總理經爲主的外省勢力暗中結合部分工會幹部，共同以反民營化的口號進行抵制行動。就某種程度而言，這項衝突是國民黨內部主流派與非主流派鬥爭的延伸。因此，反對派的口號是「找回民生主義」，這項訴求一方面是訴求國民黨的三民主義神主牌，另一方面則是要回到以往外省掛當道的年代。在此時，工會內部出現了路線上的爭議，反民營化亦或是本土化那一項是優先，到底要抗議本省籍的董事長亦或是外省籍的總經理？在這一段時間，工會內部出現嚴重的路線與派系的鬥爭，反而減弱了共同的反民營化訴求。⁸

因此，反黨國與族群的訴求是有明顯瑕疵的動員工具，雖然能取得基層工人一定程度的認同，但是同時也帶來更嚴重的分化效果。在缺乏其他更有利的論述下，工人只得轉向更原始的、素樸的文化資源，來建構他們的階級團結與參與動機。⁹

將男子氣概充當工會參與的文化資源，一個直接而明顯的後果使得工會運動呈現出性別不平衡的發展。毫無疑問地，臺灣的工會運動呈現出男性主導的發展形態。產業工會組織率較高的部門是鋼鐵業、石化業、運輸業等藍領工人集中的產業；在白領部門中，只有銀行業有較可觀的工會組織，其中女性會員占相當的比例。由於工會組織的不平均分

⁸ 相關的報導，見自立早報1993/5/22，工商時報1993/5/21。

⁹ 在此，筆者並不是主張某種版本的階級優位性，其他的社會分類只是次要的。階級運動依賴某種性別文化；同樣地，如同性別運動有可能借用某些階級文化，例如王雅各（1999: 62）指出，臺灣八〇年代的婦運開創者都具有類似的專業中產階級背景。因此，重點在於解釋社會運動為何需要特定群體的文化，而不在於宣稱哪一類分類是本質。

布，很少有女性是擔任全國級的工會幹部。就以成立於2000年的全國產業總工會而言，在2004年有56位理監事，其中只有三位的女性。¹⁰

工會組織的男性主導並不意味著女性員工在工運中是缺席的。在九〇年代末期越演越烈的關廠抗爭，有許多即是由女工所發動的，其抗爭的激烈程度也遠超過由工會所發動的爭議行為（林立珩，1999）。在更早的八〇年代末期，女性員工就發起了一連串反對獨身條款、禁孕條款、工作場所的性騷擾、性別歧視的抗爭。但是儘管如此，這些特屬於女性的議題卻一向不是男性主導工會所關切的。因此，當這些女性員工需要外界力量的協助時，她們是尋找婦女運動組織，而不是勞工團體。這一點反映在推動兩性工作平等的立法過程中。自從1987年婦女新知基金會決定推動立法工作，到1991年獲得朝野立委的連署送入立法院以來（梁雙蓮、顧燕翎，1995: 115），工運團體與工會都沒有表明支持的立場。一直到1994年，由於官方的版本引發了資方團體的反彈，形成了明顯的政治爭議（張靜倫，2000: 379），工運團體才跳出來聲援。這並不是意味著臺灣的工會運動支持性別壓迫的體制，但是他們並沒有將性別議題視為首要的工作之一，卻是不爭的事實。

在男性的主導之下，工會運動的表達形式明顯帶有男性中心的氣習，甚至是經常採用**具有性別歧視的字眼**。需要說明的是，階級作為一種社會現實是不能化成為階級的語言。但是正如 Jones（1983: 7）所指出的，階級的實際展現卻是**透過語言才被表述出來的**（articulation through language）。因此，分析臺灣工運的語言使用，能夠掌握一些未明言的集體心態。¹¹

¹⁰ 參考全產總網站，www.tctu.org.tw/html/org.htm（2004/3/3取得）。

¹¹ 階級文化與性別文化是具有高度建構性的，因此，語言使用本身就是值得觀察的面向。儘管如此，文化並不能被化約為語言，仍是有許多的意義並不是透過論述才表達來的。無聲無息的制度規則、被視為理所當然的實踐等，都是社會學所重視的因素，仍是具有豐富的意義。誠如 Scott（1988: 66）所指出的，任何對於語言的分析都需要承認語言本身的限制。基於這個理由，本研究除了探討工會幹部所使用語言之外，更在後面的章節，將工人的言語化感受放在工廠制度之內，以外理解若干未被明言的意義。

早在八〇年代中期，張曉春（1987: 68-69）創造了「閹雞工會」一詞，用來指稱被國民黨所扶植、控制工會。閹雞是好看的，但卻是無能的，因此，這些工會也只具有裝飾門面的功能，沒有辦法保護工人會員。閹雞工會一詞很快地在自主工運界內流傳，成為用來批評黨國控制的最好用的渾號。這個概念預設了一點，一個正常的工會應是具有陽剛的特性，包括了獨立、力量、隨時準備戰鬥。一位工會幹部就指出：

「一隻被開刀閹過的公雞，光會啼叫、拉糞、無能生產，所啼叫的也只是靠資本家，拋眉擠眼，搖尾乞憐，中飽自己，不管勞工死活的叫聲罷了，這是無能雞，也就是閹雞工會的由來」。¹²

在男人的文化中，性無能是對於個人極大的恥辱，也是別人樂於恥笑的狀態。雄壯威武的氣魄是男人不斷要保衛的尊嚴，否則是在男人的世界中無法立足的。基於這樣的習慣認知，不難理解為何臺灣的工運經常以性無能的文化印象來嘲笑他們所抗議的對象。因此，官方的勞委會由於經常採取偏資方的立場，也常被稱為「勞萎會」。¹³就如同陽萎的男人是不配當男人的，無能的政府也是無法保障工人的權益。

爲了要突顯全國總工會在勞資爭議中的懦弱表現，在1993年，工人立法行動委員會發動了一場的抗議，決定致贈全總四寶，分別是閹雞、軟腳蝦、豆腐、花瓶等四寶，以突顯全總的無能。在1994年，工運團體再度抗議全總，新增加的禮物包括軟飯以及睪丸。在過程中，抗議者高喊「全總沒種、工人送種」的口號。在他們看來，「全總專吃體制內工人的『軟飯』，拿體制外工運抗爭的成果去和國民黨中央談判！」（張木真，1994: 34）。這項抗議活動特意呈現的文化意涵在於，全總不具有男

¹² 引自《勞動者》，15(1987): 2。

¹³ 引自《勞動者》，64(1993): 23。

子氣概，因此沒有資格代表全國的工會運動。在男性工人的主導之下，工會運動將男性特徵提升為理想的工會形像，相對地，女性化的特質就被貶為負面的，它代表軟弱、不果決與脆弱。

在工會聯盟的過程中，男性的交往文化也被成為建構更廣泛階級團結的素材。在1987年底，北部的工會幹部組成了所謂的「兄弟工會」，他們試圖組織跨廠場的連結（郭吉仁，1989: 1）。同樣地，在1991年，倉儲運輸業工會聯合會在籌組過程中，一位幹部就明白地指出，聯合會就是工會與工會「換帖」。¹⁴ 如此一來，工會的聯盟被想像成為男性之間的交往，而工會之間的互動被定義為一種兄弟義氣的表現。如此一來，女性工人不只在現實的運動場域是缺席的，她們在想像的工會圖像中更是不存在的。

儘管不少的工會幹部對於這種現象不覺得有什麼不對，但是由於有不少的大學生與大學畢業生參與工運團體，因此，工運團體對於性別議題的敏感度遠高於工會。在臺灣勞工陣線與工人立委行動委員會的刊物上，都出版過女性與工會的專題報導，以號召女性參與工會活動。¹⁵ 此外，在一些白領勞工為主的工會中，也有設置鼓勵女性參與的制度。舉例而言，一個銀行工會規定理監事的席次要有一分之三是由女性擔任。¹⁶ 一個中華電信工會的分會也設有婦女委員會，以提升女性員工的認同。¹⁷ 儘管如此，這些仍是少數的特例，對於主流工會運動的影響恐怕仍是十分薄弱的。

簡而言之，臺灣的工會運動在男性的主導之下，呈現出高度的男性文化。對於許多工會幹部而言，在抗議活動與組織聯盟中，採用男性工人所習以為常的詞彙是理所當然的。本研究認為，要理解這樣的性別文化共識，就是要回到男性工人所處的操作現場，從他們的日常互動之

¹⁴ 引自《臺灣工運》，7(1994): 55。

¹⁵ 見《臺灣工運》，3-4(1993)；《勞動者》74(1995)。

¹⁶ 《勞動者》，84(1996): 17。

¹⁷ 《勞動者》，87(1997): 10。

中，來找尋性別排除機制的微觀起源。

參、被閹割的工人：父權主義與階級支配的矛盾

Sennet 與 Cobb (1972: 170-171) 指出，階級制度暗中導致了一種對於人性的傷害 (hidden injuries)。低下階級的不利處境被視為公道的市場分配後果，工人不只喪失了更優渥的物質享受，也被剝奪了個人的自尊。這樣一來，反而更激發出一股追求心理尊嚴的動機，工人有可能更加肯定他們所擁有一切，他們相信自己的物質報酬雖然是微薄的，但卻是正正當當賺來的。Sennet 與 Cobb (1972) 的研究發現，六〇年代的美國藍領工人在政治上是採取保守主義的立場。他們排斥要求社會福利的少數族群、反戰的大學生、追求婦女解放的女性主義者，儘管這些群體也是間接地挑戰了壓迫工人階級的社會現實。

從性別研究的角度出發，Edley 與 Wetherell (1995: 103) 也指出了另一項相關的男性工人之心理矛盾。對於男性工人階級而言，能夠在社會上立足、擁有一份能夠養家活口的工作、被其他男人肯定為「有用的」是構成傳統男子氣概的必要元素。但是這種父權主義的文化認同往往是與資本主義的社會現實相矛盾；在工作現場，男性工人是受制於上級主管的指揮、機械化生產的去人性化，他們的具體感受反而是無力感與疏離感。

需要說明的是，隨著不同勞動組織的制度設計，父權主義與階級支配的矛盾，會呈現出相異的形態。在臺灣的國營事業體制中，一項長期以來的人事特徵即是職員與工員的隔離，形成兩個在生命機會與社會聲望上有明顯落差的身分團體。在自主工會興起之前，現場的操作工作是被視為低賤的、不體面的、沒有唸過書的，只有白領的職員才享有翠華公司的比較好的福利。工人認為自己的工作是有沒有尊嚴的，主管高高在

上，工人只能默默幹活。進一步而言，職員與工員的不平等表現在下列的三個面向：¹⁸

(1) **工作現場的威權管理**：在翠華公司的操作現場，工人經常感受到主管的不尊重待遇。主管往往是以命令的方式，毫不客氣地指揮下屬的工人。對於工人而言，許多管理方式都是建立在不信任工人的前提上。就以現場的查勤制度而言，一位工人就如此抱怨，

「難道官大學問大，就可以拿雞毛當令箭、人模人樣高高在上嗎？看著查勤小組的作法，真令人不敢苟同，有點像官兵捉強盜味道，我們這些基層現場人員難道是賊嗎？需要你們這些官人一個個查核盤問審訊。」（翠華工會第一分會，1998: 201）。

工人認為骯髒、危險、粗重的工作都是需要他們來完成，但是他們對於工作的內容與分派完全沒有置喙的餘地。決定政策的上級沒有考慮到操作現場的需要，成為了工人們的共同心聲，

「為什麼所有的政策、政令、刪減人事、凍結支出，完全是針對所有最基層的操作員工，事實如此：十年前一個組長管理多少人員？多少工場？現在同樣的工場、設備多少管理人員？多少沒事晃來晃去的助理工程師、工場長、組長？」（翠華工會第一分會，1994: 244）

儘管面對不合理的要求，工人們仍不敢頂撞他們的上司，原因在於他們的升等、考績、職務調動等事項都是由主管個人決定的。在自主工會興起之前，翠華公司沒有設置任何正式的申訴管道，因此，威權管理的任意性等於是毫無制衡。一旦得罪了某位主管，工人只能期待他早日

¹⁸ 以下的三個權威面向部分使用何明修（2004: 213-222）的資料。

升官，調離所屬的操作單位。

(2) 公司福利的差別待遇：大部分臺灣的國營事業是來自於日本殖民時期的產業，因此也承繼了原初的公司城鎮（company town）之基礎設施。公司城鎮的設計理念即是要將員工的工作與日常生活連結起來，以創造出一個穩定而有秩序的工作環境。

在翠華公司，公司福利包括員工宿舍、幼稚園、小學、中學、診療所、圖書館、餐廳、理髮部、洗衣部、殯儀館、以各種休閒運動設施（游泳池、高爾夫球場、棒球場）等。這樣優渥的福利設施固然使得國營事業員工共同受惠，但是卻也強化了內部的職工差異。職員宿舍是有庭院的獨棟房舍，而工員宿舍則是狹小的連棟房舍，而且他們還是緊鄰常有異味與噪音的廠房。診療所提供職員較高貴的藥材，但是對於工員卻十分吝嗇。如此一來，生產領域的階級區隔也被延伸至日常的消費領域。更甚者，由於公司福利是包括整個員工的家庭，因此工人的家眷也被迫參與了這一個不平等體制。在附設學校中，工人們的子女發現老師是偏心的，比較照顧職員的子女。工人們的太太也發現，她們沒有辦法與職員的太太交朋友，因為後者經常談論出國旅行、子女留學的話題，而她們根本插不上嘴。在各種宿舍區社團活動中（例如婦女會），職員與他們的家眷是領導幹部，工員只是參與活動的會員。

在以往的國營事業體制中，「以廠為家」是經常被倡導的觀念。完備的公司福利提供了這種意識型態的物質條件，工人的各種需求也被廠方有系統地組織起來。工廠大家庭並沒有消弭既有的職工差別，反而使得這項差異更為固著化與普遍化，成為某種難以跨越的鴻溝。

(3) 非正式關係中的權威文化：在以往的翠華公司，工人如果想要取得較好的升遷與考績，他們並不是以更好的工作表現來爭取，而是透過巴結、賄賂的方式，來討主管的歡心。在過去一段時期以來，送紅包被認為是有用的。不能討好上級主管，就無法獲得職務上較好的報酬。另一方面，如果工人無法提供直接的經濟誘因，他們也可以用各種的私

人服務，例如幫忙打掃、搬家等，使主管留下好的印象。有些工人被稱為「夫人派」，他們汲汲營營試圖取得主管太太的青睞，因為這樣有可能影響主管的決定。無論是採取巴結或是賄賂的策略，工人都是扮演了一個從屬者的角色，主管的權威也滲透到日常生活每一個面向。

「拉關係」在許多社會普遍存在的現象，但是在不同的情境脈絡中，卻是發揮不同的作用。Yang（1989）指出，在當代中國都市社會，拉關係所構成的人際網路，構成了一套禮物經濟（gift economy），與國家權力、商品經濟三足鼎立。但是在臺灣的國營企業中，拉關係卻是強化了既有的階級支配。正是由於工人們所面對的管理階層是擁有任意決斷的權力，他們才需要時時刻刻奉承主管。此外，工人對於公司福利的全面性依賴，也迫使他們必得揣摩上意，因為連他們家眷的福祉也會連帶受到影響。更進一步來說，拉關係的普遍存在更是零碎化了工人階級，使得他們深陷入個人主義式的競爭之中。一旦遇到了升遷等生涯機會，每位同事都是潛在的敵手，拉關係不可避免地成為一種軍備競賽。如此一來，主管的權威自然是更為鞏固，而工人的地位則更為卑微。

綜合以上的說明，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因素都是剝奪了工人階級的尊嚴。在翠華公司內，工人的地位低落，這一點是與父權主義文化所要求的男性自尊相違背的。工人面臨了一個殘酷的選擇：**他們要麼對於主管卑躬屈膝，以男性自尊來換取更好的物質生活條件；如果想要維持自己的男子氣概，代價就是家人會過得比較清苦。**

有證據顯示，早期的工人是以這種父權主義的文化來看待，評判他們所處的階級支配情境。曾經在翠華公司上班的工人作家楊青矗，在七〇年代以短篇小說的形式呈現了他所看到的職工關係。在「低等人」（1971），楊青矗描述了一位在翠華公司的臨時工董粗樹，他負責清運宿舍區垃圾三十年，但是卻一直沒有辦法升為正工，因此無法享有各種福利與退休保障。宿舍區裏的每個人都看不起粗樹，他的骯髒工作被人嫌

棄。值得注意的是，楊青矗以清理婦女的經血來強調董粗樹的卑微身分。

「……他拿著鐵耙子和畚箕走到屋前的垃圾箱，打開蓋子，把垃圾扒進畚箕裏當鐵耙往上翻時，轟！一堆血淋淋的衛生紙像萬道紅劍乍然出現！

『今天第一家就扒到女人的紅劍光，可能會有霉運來臨』，他自語」。（楊青矗，1992：81）

沒出息的粗樹還曾經幻想，如果在處理這些經血廢棄物時，能夠拿個小紅包來「壓壓晦氣」，那麼就可以多一筆可觀的收入。粗樹當然無法娶妻成家，他是與九十多歲的父親相依為命。在「低等人」的故事最後，他被通知不用來上班了。可憐又無助的粗樹擔心，父親將要喪失生活依靠，因此他只好故意製造一場車禍，希望用自殺來換得一筆撫卹金。粗樹的目的是到達了，在翠華公司所舉辦的出殯儀式時，粗樹的老人家卻喪失了現實感，

「怎麼那樣熱鬧呢？是我粗樹結婚吧？啊！對了，今天是粗樹娶妻的大日子，哈！哈！我粗樹能幹，他爹沒有能力給他娶妻，他自己賺錢自己娶。哈！哈！哈！我粗樹真能幹，我快要有孫子可抱了，你們為我高興呀……。」老人被鄰人硬拉進屋裏。（ibid.: 98）

不難發現，董粗樹這位主角是翠華工人的集體寫照。想要擁有一份翠華公司的工作，就需要放棄男性的各種特權。工作是屈辱的，就如同清理婦女的經血是不名譽的，沒有辦法娶妻生子是沒有用的。這亦即是說，國營事業的勞動是以工人的男子氣概為代價的。

另一方面，在田野研究過程，筆者經常聽到翠華工人以「扶卵泡」（註：即目前流行的 PLP）來形容以往的職工關係，基本上，任何好處是需要透過「扶」來獲得的。¹⁹ 在另一篇楊青矗的小說「升」（1971）中，一位工人不知道如何取得主管的歡心，他的同事告訴他：

「『要學扶卵泡，那太簡單了，來來，我教你。』」

阿川放下鐵錘跑過來拉住老馮比劃：

『你回去到電髮院請修指甲的小姐，把指甲修得光光滑滑，再塗上口紅。然後抽一些時間多跑你各級上司的家，叫他們坐在沙發椅仰身靠背，就拿腳墊把他兩腳高高墊起，再蹲在他的跨前把他下垂的子孫堂雙手併齊往上托成就了；他媽的，還不簡單，笨死了』。」。（楊青矗，1975: 81）

這段文字很具像地呈現了「扶卵泡」的意涵。簡單地說，「扶卵泡」是缺乏男子氣概的，是男子漢不應該做的事。一旦工人開始卑躬屈膝，他們就不算是男人了。大部分工人只能暫時擱置他們父權主義的角色認定，被迫向任意指使他們的主管低頭臣服。因此，在翠華工人的生命經驗（lived experience）中，階級支配被感受成爲一種男子氣概的壓抑。換言之，他們是被閹割的，因為他們無法在工作場所表現出作爲男性的優越感。

值得注意的是，在某些時候，階級支配的壓力一旦過於強烈，衝突是有可能公然出現，Connell（1987: 85）所謂工人階級男子氣概所具有的身體攻擊性（physical aggression）就會爆發出來。一位工會幹部就記得，在他結婚的那一天，他剛來翠華公司不久，卻被要求去幫一位職員主管搬家。儘管他再三推辭，那位主管仍是指明要他來幫忙。在早期，

¹⁹ 順帶一提的，筆者發現一項性別的差異，翠華的男性員工通常使用「扶卵泡」，而女性則是只使用「扶」而已。

這種私底下個人服務是普遍存在的，也是「扶」主管所必要的作法。對於想要獲得個人生涯利益的工人，這很可能是一個十分難得的機會，他們可以壓抑自己的男子氣概，來換取更好的物質。但是這個個案中，去男性化的「扶卵泡」卻與扮演新郎這個男性角色的權利直接衝突。這位工會幹部指出，

「他是卒仔，在我眼中看來是卒仔……他也不是我們單位的，他只是一個行政單位的，就可以囂張到這種地步。我永遠記得，因為那天我騎摩托車騎很快，我趕著要找他，我要去揍他一頓。後來摩托車壞了，我就一直推，推到氣消了，要不然我第一件事要找他，搞不好我也讓人記大過。我會把他叫來旁邊，你口氣一定要這樣講嗎？你那時都不會同情，你是因為我新進來的，你就可以對我怎樣嗎？」²⁰

這種身體攻擊性是很少發生的。但是即使產生了零星的語言衝突，仍無法改變翠華工人所面臨的階級壓迫情境。但是無論如何，這一類的故事卻彰顯了這個事實，工人們是無法在工作現場展現一種傳統文化所期待的男子氣概。如此一來，工人的順從被視為女性化的，相應地，抵抗管理階層的權威則是當成重振男子雄風的舉動。

肆、工會自主化作為男性氣概的重振

在八〇年代末期，隨著異議工人的串連與組織，他們透過選舉進而掌握了原先黨部所掌控的工會機器。在自主工會興起的過程中，原先被壓抑的男子氣概開始獲得宣揚。在這個價值重新評價（revaluation of

²⁰ 訪談記錄 2003/1/7。

values) 過程中，工人的工作也成為他們集體驕傲的源頭。

筆者曾經多次問過翠華工人，是否女性可以作一樣的工作，所得到的答案都是斷然的否定。他們強調自己所處的工作現場是具有高度危險性，經常暴露在高溫、高壓、毒性物質的環境下，因此是不適合女性。一位工人就直接問答我：「女生要如何在颱風夜爬上一百公尺高的廢氣塔？」根據 Willis (1977: 53, 2000: 43) 的說法，**工人傾向於將粗重、危險的體力勞動視為男子氣概的表現，相對地，辦公室的白領工作則被視為女性化的與軟弱的。**在此，我們可以發現相同性別標籤化的過程。操作工人認為只有他們工作才是具有生產性，真正為公司賺錢，值得更好的待遇。至於行政的工作，只不過是「坐辦公桌的」、「當官的」、「吹冷氣的」，是寄生性的，沒有創造出任何價值的。在筆者進行田野研究時，翠華公司正在進行現場人力編制的緊縮，因此引發他們的不滿。一位工人就在工會會刊中表達這樣的不滿，「建議枯坐冷氣房的官人，也戴上安全帽、多到現場巡視、聞聞油味、聽聽馬達噪音，你才瞭解，何謂現場人員」（翠華工會第一分會，1998: 201）。他們認為，既然公司一直說人力負擔過重，就應該先砍那些辦公室的閒人，「反正他們會用電腦的人，外面也可以找到工作」；而他們的專門技術性卻是無法取代的。²¹ 換言之，現場工人認為只有他們男性化的工作的是吃力的、有技術的，在他們看來，行政工作就是「白天的班，都吹冷氣，看女生塗胭脂打扮漂亮穿水水的」。²²

在這個意義脈絡之下，組織自主工會勢力的工人開始強化工作現場與體力勞動的男性特徵。既然男人不應是扮演軟弱無力的角色，工人也不應該自我作賤，而重新取得他們應有的尊嚴。根據這樣的文化定義，工會運動是具有高度的陽剛性與戰鬥性，敢於與主管對抗最重要的條件。有證據顯示，重視男子氣概的評價標準也是自主工會勢力

²¹ 田野筆記 2000/1/8。

²² 訪談記錄 2003/1/20。

選擇領導者的判準。一位首度在勞方執政之後擔任翠華工會常務理事（1990-1992）的工人解釋，他被選為頭人的原因是他最敢講話，甚至敢直接頂撞翠華公司的總經理。在1988年的一個勞資對談的場合中，「那時候我在那裡抨擊，沒有人敢對我怎樣。我發言之後，總經理覺得很奇怪，怎麼會有一個人在那邊抨擊。他說，翠華給你們的待遇是很好了，你們還有什麼要求？就當時的社會來說，這個薪水已經還不錯，算是中上。我就向總經理說，我們要求公平，而不是要求更多，因為那時候最高跟最低相差薪水八倍，這樣子合理嗎？」²³

另一位受訪的工人補充說明，他那時是「留兩撇的鬍子，看起來是『尙歹的』」，因此大家也相信他不會出賣現場的兄弟。²⁴從性別的角度來看，那兩撇鬍子是新興自主工會的自我形象：造反的工人期待自己有真正的男人樣子，能夠勇敢地挑戰主管的權威，而不是柔順地服從他們。

工人們期待勞方掌控的工會能夠扮演戰鬥性高的角色，而不再只是負責略施小惠、籠絡基層的傳聲筒。自主工會的選舉傳單叫做「戰報」，傳統上第一張戰報一定是附上所有候選人照片的「英雄榜」。自主工會訴求的口號都是充滿陽剛的戰鬥性，例如「站鬥陣、戰同線」，常用的符號是拳頭與火炬，常見的漫畫是持刀劍與資方怪獸格鬥的勇士。一位工會幹部曾經將這樣的期待用詩來表達：

「工會啊工會… / 你是眾人的化身， / 掙東掙西無計較， / 為
著權益來走踵， / 無顧生命向前走， / 阮感激、期待的心千萬
聲。

工會啊工會… / 你是眾人的生命， / 保重，保重再保重， / 阮
要認真攔打拚， / 在你的領導門陣走 / 阮感激、期待的心千萬
聲」。（翠華工會第一分會，1994: 38）

²³ 訪談記錄 2003/1/18。

²⁴ 訪談記錄 2002/8/12。

在這段文字中，工會被定位為集體權益的捍衛者，它是積極而勇敢的。發言者是依賴的、感恩的，這種特意女性化的語調更張顯出工會運動具有的男子氣概。

自主工會的出現意味著一種對於既有廠場文化的重新評價。工人強化了原先就潛在的男子氣概元素，將生產組織與體力勞動重新定位是有價值的，而不是卑賤的。這個重新評價是高度依賴於既有的父權文化，他們的動員結果也是一種既有的霸權性男子氣概。在此，翠華工人所面臨的選擇在於，他們要當有尊嚴的男人，用集體抗爭維護自己的權益，亦或是當一個軟弱的女人，奉承主管，冀求他們的歡心與賞賜。不需要說明的，工人運動不必然只有這種父權主義的選項，理論上仍是存在其他種建構階級想像共同體的文化策略。但是在缺乏其他更有力的文化傳統支援下，臺灣的工人不得不採取這條道路。

Connell (1995: 68) 指出，男子氣概永遠是一個關係性的概念。一方面，它直接表明了想像中女性氣質所缺乏的元素；另一方面，它也建構出男性關係之間的相異形態：在特定的男子氣概文化之下，不同屬性的男性分別被分配到不同的結構位置，並且被要求要從事所期待的性別表演。在此，可以比較工會自主化前後的不同男子氣概。在勞方勢力興起前，工人是被閹割的，他們是彼此勾心鬥角，競逐主管的歡心；在自主化的工會中，工人則是勇敢的，他們要有兄弟義氣，共同對抗不合理的上級要求。下表整理出這兩種男子氣概的想像：

表一 兩種男子氣概的想像

	被閹割的男子氣概	戰鬥性的男子氣概
操作現場工作	恥辱的	驕傲的
與同事的關係	彼此競爭	彼此相挺
與主管的關係	順從、奉承	對抗

需要說明的是，這兩種男子氣概的差異雖然是筆者所整理出來的，但是仍是具有相當的真實性。兩種對立的男子氣概是存在於工人階級的集體想像中，這是他們詮釋過的工廠現實，而不是工廠現實本身。被閹割的男子氣概是工人所感受到的階級支配，階級壓迫的後果被當成男性尊嚴的喪失；相對地，戰鬥性的男子氣概則是自主工會運動的自我期許，儘管並不是每一位工會幹部都是如此地英勇。

伍、戰鬥性男子氣概工會運動的後果

無疑地，自主工會所展現出來的男子氣概是比較符合父權主義的文化，工人們要求更合理的待遇與管理方式，他們也同樣地追求長期以來喪失的男性尊嚴。然而，一旦工會運動是如此高度依賴男子氣概作為動員資源，其結果往往是強化了既有的性別壓迫。進一步來說，工會運動所導致的性別壓迫，是表現在於下列的三個方面：

(1) **排斥女性會員的參與**：翠華工會的性別比例十分不平衡，有5,099位男性會員，但是只有354位的女性會員。初看之下，數量上的懸殊比例就是十分不利於女性會員的工會參與，這一點反映在工會幹部的性別比例上。自從1984年改制以來，翠華工會每三年選出近100位的分會會員代表，再從其中選出15席的理事，與5席的監事，這20席的理監事可以說是工會的核心幹部。在過去二十年來，從沒有一位女性擔任過理監事，儘管每次選舉有可能出現極少數的女性會員代表。舉例而言，在最近一次的2003年選舉中，只有1位女性當選會員代表。很顯然，工會幹部的性別遠比會員的性別比例更不平衡，這意味著自主化的工會不但沒有扭轉既有的性別失調，反而進一步強化了男性會員的優勢。

不可否認地，對於女性員工而言，工會的自主化為她們爭取到了不

少福利，績效獎金、調薪等規定都是一體適用的（across-the-board）。然而，有強烈的男性文化主導下，大部分的女性員工就選擇了不參與工會的活動。她們很少參加工會的抗爭動員，也不期待工會能夠保障她們的性別權益（例如性別歧視或性騷擾等問題）。

在勞方掌握下的工會，女性會員卻是感受到新的疏離感。大部分的女性會員對於工會事務是冷漠的，她們要麼選擇了不參與，要不然則是將參與的程度減到最低，只是繳會費與投選票。然而，對於翠華工會內部的兩位女性會務人員而言，性別歧視卻是她們無法閃避的現實。這兩位會務人員並不是翠華公司的借調員工，而是翠華工會的外聘人員，因此不具有會員的資格。她們兩人的薪資遠比其他會務人員、工會幹部更低，也沒有享有翠華公司的員工福利。在工會中，她們的工作是負責層次低的例行事務，例如整理書報，採買文具等。有些時候，她們還需要為幹部處理一些私事，例如繳交信用卡費用。由於她們不是正式的翠華公司員工，她們的工作沒有受到保障，作為僱主的工會是有權任意更改她們的勞動條件，甚至是停止僱用關係，她們根本沒有籌碼來挑戰工會內部的男性霸權。

（2）工會幹部的參與是以配偶的犧牲為代價：工會運動以戰鬥性的男子氣概來正當化自身的價值，他們所對抗的即是壓迫工人階級的情境。隨著自主工會運動勢力的鞏固，男性工人確獲得了更有尊嚴的待遇，但是他們的配偶卻也付出相當大的代價。就筆者了解，幾乎沒有工會幹部的太太是贊成工會的參與。她們反對的理由很多，一方面害怕被資方懲罰，丟了飯碗，另一方面也擔心自己的先生沾染惡習。普遍來說，工人的老婆對於工會沒有太好的評價。在早期，自主工運勢力開始集結時，公司透過黨部、情治單位的勢力加以打壓。太太們發現電話有被竊聽的跡象，公司也派人到家裏來施壓與關切。大部分的工人太太是家庭主婦，她們擔心家庭的生計問題，因此公司的恐嚇是十分有效的。一位帶頭的工會幹部表示，他的太太「從鼓勵不反對我出來選，後來就

變成反對，在家裡就給你反對」（吳昱賢，1996: 56）。那位飽受驚訝的太太還有一陣子精神耗弱，需要接受醫生的治療。

在自主工會的勢力鞏固之後，資方的恐嚇與打壓也跟著消失了。儘管如此，太太們仍是不支持先生的參與。工會活動本身是十分消耗時間的，工人們除了要正常值班以外，還需要額外挪用下班時間，因此留給家人的時間也就越來越少。在以往國民黨控制下的工會，黨部所支持的工會候選人都是利用上班時間進行拉票活動；但是在自主工會興起之後，資方對於會務假的控制轉趨嚴格，工人只能用自己的下班時間來進行選舉活動。一位工會幹部向筆者表示，在早期的動員過程中，他經常好幾天沒有回家，一直在留在工廠，與不同輪班單位的兄弟泡茶開講。他認為自己的努力十分具有成效，他成為了自己選區最受歡迎的工會幹部，他也在政治上啓發了許多現場兄弟。但是這位幹部也付出了個人的代價，他的太太曾經與他離婚一陣子，後來才又和好。

除了要花時間服務會員選民，工會幹部之間的交往也是十分重要的。在現行工會制度所規定的多層次間接選舉中，會員代表選出理監事，理事選出常務理事，監事選出常務監事。在工會組織，**拉幫結派**是取得更高職位所必要的手段，維持工會領導權也就是意味著不斷地花時間處理幹部之間的人際恩怨。只有拉攏更多的盟友，才能確保自己的位置。因此，儘管參與工會的經歷有可能不深，或者說是已經不擔任工會的職務，但是工會裏的朋友卻仍是一直上門來，要求處理某些人際問題。一位前工會幹部的太太就向筆者表示，工會幹部時常在半夜來他們家談事情。每次都是高談闊論，吵到她與小孩都無法入睡，她特別擔心小孩隔天早上要上課會受影響。儘管她多次抱怨，但是她們家的客廳仍舊成為了工會幹部的聊天室。

太太的反對也是擔心先生會沾染外界的惡習；一旦參與了工會事務，就有許多交際應酬的機會，就有可能她們的先生就有可能開始喝酒、上酒家、賭博。這些交際方式在起初是作為幹部之間談事情的媒

介，久而久之，卻成爲了一種習慣。就像生意人談生意一樣，工會內部的大事，例如職位的分配，也是要經過這些儀式才能談妥。誠如 Bird (1996: 120) 所指出，異性戀男性的同質關係 (homosociality among heterosexual men) 往往是維繫霸權性男子氣概的媒介。一位工會幹部所說，「沒有喝酒，話講不久」。理所當然，這些消費習慣的開銷是十分可觀的，遲早會影響家庭的生計。就筆者的了解，有些工會幹部甚至因爲打麻將的欠債，還需要太太到處標會來還錢。此外，工會活動擴大了工會幹部的人際網絡，例行性的勞工教育、理監事會、上級工會與各式各樣官方的諮詢會議都提供了工會幹部認識外人的機會。因此，婚外情並不是少見的，家庭糾紛也時有所聞。一個筆者所知道的個案就是工會幹部被妻子趕出家門，結果他有家歸不得，後來乾脆直接住在翠華公司的單身宿舍。

(3) 工會活動是男性的交往方式 (male sociability)：黃淑玲 (2003: 92) 指出，喝花酒往往被視爲男人「打拼事業必須要採取的策略」。在臺灣的工會圈中，研究者也指出這種透過喝花酒進行「交陪」的重要性，許多的工會事務都是續攤後才決定的，而不是在正常的會議時間 (邱花妹，1996: 62-65)。就筆者的觀察，上酒家仍具有另一種功能，亦即是建立相同派系成員之間的信任。前面的分析指出，臺灣工人抗爭缺乏既有文化傳統的支援，這項缺陷也表現在工人間缺乏一種可以更精準地表達階級團結的語言。在 1988 年 3 月翠華總工會選舉的前夕，反對派的工會幹部齊聚在一位領袖的家中。他們後來決定以「面對國父遺像，集體宣誓明天絕對不會跳票」的儀式，來強化對抗黨國的意志。²⁵ 採用一個國民黨政府所教導的政治儀式，來對抗國民黨政府的工會控制，這不得不算是臺灣工人階級的悲哀。

隨著自主工會站穩了腳跟，勞方派系內部的資源競爭變得比與黨部對抗更爲重要的，也因此，派系成員之間的信任培養也就越來越依賴上

²⁵ 訪談記錄，2002/8/11。

酒家的形式。筆者發現，不同的派系成員很少一起喝花酒。在許多場合中，不同派系的幹部有可能會落單，他們有時也會順便被邀請一同去續攤，但是他們通常不太願意赴約；即使他們答應了，也不太會盡情玩樂，而是採取十分保留的拘謹態度。換言之，**喝花酒至多只有強化既有團結的作用，而不可能從無到有、憑空創造出新的團結。**

練達的工會幹部當然知道這一點，他們不可能只憑上酒家就可以拉幫結派。即便如此，上酒家仍是可以充當人際關係的潤滑劑，化解某些緊張關係、消解某些幹部的敵意。在2003年某次工會常務理事的選舉中，筆者就發現一位派系領導者以電話下達指令，要求他的人馬一定要拉著某一位有可能倒戈的理事。他的要求很簡單，即使不能說服那一位理事，最少酒要喝到凌晨兩點。這位派系領導者的考慮是不難理解，因為敵對派系的成員也有可能推這一位理事上酒家。

工會幹部都不太需要擔當家事，因此有閒餘時間可以投入工會的參與。筆者拜訪工會幹部的住家，往往看到的情況是太太負責接送小孩、督導功課，她們的先生則是與訪客高談闊論。談論工會事務被當成是正事，太太是插不上嘴，她們至多是準備水果，或是清理桌面（例如有人打翻了茶杯）。有些機靈的太太會留意她們先生的談話內容，但是她們不會表現出參與的姿態，通常是假裝在旁邊看電視。有幾次訪談過程中，筆者提到了敏感性的問題，這些在看電視的太太們有時會插話進來，避免先生透露太多的東西。據筆者的觀察，大部分的工會幹部都不太喜歡太太的介入，儘管她們的出發點是基於保護先生。換言之，工會運動所具有的父權文化特色也延伸至幹部的家庭生活中。工會幹部不用負責家務勞動，以及他們對於妻子的權力關係，也使得他們有辦法可以投入工會運動。

在選舉期間，工會幹部的私生活經常是對手所攻訐的話題。在2000年的會員代表選舉中，一份反對派的文宣就指出，「這一組是值得您信賴的人，不酗酒，不賭博，不會帶您去盲目抗爭」。另一份反對派的文

宣則是暗中點出了幹部的逸樂生活，「絕對權力變成絕對腐化……到處遊山玩水，吃喝玩樂，謂之工運的交流觀摩」。儘管這份文宣是來自於親資方的候選人，他們的個人品德也不見得更為高尚，但是他們的指控卻並不是毫無根據的。工會活動是一種男性交往的形式。一旦喝酒、上酒家構成了工會幹部間的例行化溝通媒介，女性即是排除在決策的過程之外，她們無法打入工會核心。因此，促成男性工人投入工會運動的機制，同時也剝奪了女性實質參與的可能性。

總而言之，自主工會的興起成功地爲了工人爭取至不少的權益，階級壓迫的現實仍是存在的，但是至少已經不再像是以往的不合理。但不可否認地，工會運動排斥女性會員的參與，往往招致太太們的反對，其活動是藉由男性爲中心的社交形式。這些現象是來自於霸權性男子氣概的後果，也進一步鞏固了性別不平等的體制，無論是工廠之內或工廠之外。

陸、結論

美國勞動史學家 Gutman (1977: 18) 指出，工人們不僅是將自身的勞動力帶到工廠之內，他們也是隨身攜帶既有的文化觀念，他們的行爲是受到傳統文化與所處社會情境所共同形塑的。面對工廠體制的壓迫，工人用他們可以理解的語彙來理解所處的情境；一旦時機變得有利時，他們開始能夠發動集體行動，以追求他們被剝奪的東西。

不可否認地，自主工會的興起不只是促進了勞工權益的保障。但是以更爲進步的標準來看，臺灣的個案仍是具有明顯的瑕疵。本研究呈現一個自主工會運動個案中的性別政治。在工作現場中，男性工人早就已經使用男子氣概的文化想像，來理解他們的生產組織與體力勞動。在以往，這些男性文化要素是被主管的專斷權力、黨部的資源利誘、情治單

位的監控所壓制。這些階級壓迫被感受到為男性尊嚴的喪失，工人等於是被閹割的社會存在。到了自主工運的動員時期，男子氣概成為了工人們的集體形象投射，參與工會抗爭成為具有維護男性尊嚴的意義。實際的工會組織也充滿了男性的交往文化。工會活動需要消耗許多時間，需要以男性習慣的喝酒、抽煙、甚至上酒家充當媒介。一旦工會的運作是高度依賴這些男性交往的形式，工人階級的運動則是進一步鞏固了既有的父權文化。

從長期歷史的觀點來看，臺灣的自主工會運動是缺乏深厚的文化資源。由於長期的政治威權主義，臺灣的工人沒有辦法發展出屬於他們的批判性文化，也遺忘了更早期的運動遺產。在這種先天的限制下，臺灣的工運被迫轉向更原始的、更缺乏批判性的父權文化，以男子氣概的觀念來動員基層工人。

既有的文獻指出，性別壓迫是男性主導工會運動的後果；本文進一步證明，這種現象的原因是來自於既有的父權主義文化，工人是使用此一標準來衡量自身的處境。正是因為原有的體制剝奪了他們的男性特權，他們才願意挺身挑戰這個體制。暫時先不管性別政治的意涵，父權主義畢竟提供了臺灣男性工人階級一套關於正義的判準，並且指引出未來的行動方向。如果不是工人認為他們自己被貶為次級的、「女性化」的角色，他們不會對於階級壓迫感到如此憤慨，更不會激發這樣強大的動員能量。

如果上述的說法是可以接受，下列兩個問題將是可以進一步探討的。首先，對於女性工人而言，階級壓迫仍是一個沈重的社會現實。事實上，由於更弱勢的位置，她們所面臨的是更為殘酷的情境。對她們而言，父權主義的文化是正當化了既有階級壓迫與她們的從屬地位，同時，她們也缺乏類似的性別文化資源，以強化參與集體行動的動機。換言之，女性工人所欠缺的是一種想像中的「他者」，藉以指認出不合理的現實。這並不是意味著，女工是順從的，她不會發動階級運動；重點

在於，女工的抗議需要依賴其他的文化資源，形塑她們之間的姊妹情誼。這些文化觀念到底是什麼，會有可能是什麼，有待進一步研究的釐清。

其次，難道臺灣工會無法擺脫既有的傳統限制，或者說是開創新的文化，以建構一個具有進步性格的工人運動？Fink（1994: 191）指出，文化現代主義（cultural modernism），例如願意接受外國新思潮、承認個人的獨立性、尊重多元的生活風格、甚至是兩性平等的觀念，也曾在二十世紀的工人運動中扮演十分重要的催化角色。激進的階級政治並不一定要來自於舊有的文化元素，更何況工人社區、族群文化、民族主義等常被用來解釋工人興起的要素也往往是在現代化過程中被消解的。事實上，現代性的價值也會隨著教育普及、市民社會的發展、政治的民主化等因素，而進一步制度化，成為我們日常生活的基本元素。換言之，現代性的價值也有可能成為新的傳統，成為普遍的公民素養。如此一來，男性主導的工會運動將不必再援引父權主義的文化，更進步性的階級政治與性別政治才有可能結合。

參考文獻

- 王甫昌（1996）。〈臺灣反對運動的共識動員：一九七九至一九八九年兩次挑戰高峰的比較〉，《臺灣政治學刊》，1: 129-209。
- 王振寰（1989）。〈工人階級形成的分析：E. P. Thompson 與新馬克思主義〉，《臺灣社會研究季刊》，3-4: 147-174。
- 王振寰（1993）。《資本、勞工、與國家機器：臺灣的政治與社會轉型》。臺北：臺灣社會研究季刊。
- 王雅各（1999）。《臺灣婦女解放運動史》。臺北：巨流。
- 江盈誼（2001）。《女性與工會：以某航空公司空勤部門為例》。臺北：國立臺灣大學社會學研究所碩士論文。
- 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〉，《臺灣社會學》，6: 1-59。
- 何明修（2004）。〈地位階層化與臺灣國營事業工人運動〉，見劉兆佳等篇，《香港、臺灣和中國內地的社會階級變遷》，頁203-235。香港：香港中文大學香港亞太研究所。
- 吳昱賢（1996）。《派系 / 分類與政治運作：以臺灣石油工會為個案的研究》。臺北：國立臺灣大學社會學研究所碩士論文。
- 李丁讚（2005）。〈導論：市民社會與公共領域在臺灣的發展〉，見李丁讚編，《公共領域在臺灣：困境與契機》，頁1-62。臺北：桂冠。
- 林立珩（1999）。《由勞工意識看女工就業至關廠的歷程經驗》。臺北：國立陽明大學衛生福利研究所碩士論文。
- 林宗弘（1999）。《臺灣國營事業勞動過程的歷史變遷：以台電公司為案例的分析》。新竹：國立清華大學社會學研究所碩士論文。
- 林繼文（1991）。《日本據台末期（1930-1945）戰爭動員體系之研究》。臺北：稻鄉。

- 邱花妹（1996）。《「自主」工會運作的性別政治：台南紡織工會的個案研究》。新竹：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：臺灣政治轉型中的工運領導〉，收錄於蕭新煌、林國明編，《臺灣社會福利運動》，頁177-221。臺北：巨流。
- 徐正光（1989）。〈從異化到自主：臺灣勞工運動的基本性格〉，收錄於徐正光、宋文里編，《臺灣新興社會運動》，頁103-126。臺北：巨流。
- 張木真（1994）。〈呸！全總耍種！〉，《臺灣工運》，8: 34-35。
- 張國興（1991）。《戰後臺灣勞工問題》。臺北：現代學術研究基金會。
- 張曉春（1987）。《勞心勞力集》。臺北：時報文化。
- 張靜倫（2000）。〈臺灣的婦運議題與國家的性別政策：訴求與回應〉，收錄於蕭新煌、林國明主編，《臺灣的社會福利運動》，頁367-388。臺北：巨流。
- 梁雙蓮、顧燕翎（1995）。〈臺灣婦女的政治參與：體制內與體制外的觀察〉，收錄於劉毓秀編，《臺灣婦女處境白皮書：1995年》，頁94-143。臺北：時報文化。
- 郭吉仁（1989）。〈團結勞工自主力量〉，《勞動者》，28: 1。
- 郭慧英（1997）。《臺灣自主工會的運作：民營大型企業的個案研究》。臺北：國立臺灣大學社會學研究所碩士論文。
- 陳進明（1989）。〈台糖牛也會生氣〉，收錄於王義雄編，《不流血的社會革命》，頁170-176。臺北：久博。
- 黃玫娟（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》。臺中：東海大學社會學研究所碩士論文。
- 黃淑玲（2003）。〈男子性與喝花酒文化：以Bourdieu的性別支配理論為分析架構〉，《臺灣社會學》，5: 73-132。
- 楊青矗（1975）。《工廠人》。高雄：文皇。
- 楊青矗（1992）。《楊青矗集》。臺北：前衛。
- 廖偉程（1994）。《日據臺灣殖民發展中的工場工人》。新竹：國立清華大學

歷史學研究碩士論文。

翠華工會第一分會（1994）。《二十四期彙編成刊》。

翠華工會第一分會（1998）。《六週年彙編成刊》。

翠華工會第一分會（2001）。《第七屆第一次會員代表大會紀錄》。

趙剛（1995）。〈1987年的臺灣工會、國家與工運：以遠化工會的個案為例〉，收錄於徐正光、蕭新煌編，《臺灣的國家與社會》，頁115-150。臺北：東大。

蕭新煌，1989，《社會力：臺灣向前看》。臺北：自立晚報。

Aminzade, Ronald (1993). *Ballots and Barricades*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Bird, Sharon R. (1996). Welcome to the Men's Club: Homosociality and the Maintenance of Hegemonic Masculinity, *Gender and Society*, 10: 120-132.

Brenner, Johanna (1998). On Gender and Class U.S. Labor History, *Monthly Review*, 50: 1-15.

Buhle, Paul (1999). *Taking Care of Business*. New York: Monthly Review Press.

Chu, Jou-juo (2003). Labor Militancy and Taiwan's Export-led Industrialization, *Journal of Contemporary Asia*, 33: 18-36.

Chu, Yin-wah (1996). Democracy and Organized Labor in Taiwan: The 1986 Transition, *Asian Survey*, 36: 495-510.

Chu, Yin-wah (1998). Labor and Democracy in South Korea and Taiwan, *Journal of Contemporary Asia*, 28:185-202.

Connell, R. W. (1987). *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*. Cambridge: Polity Press.

Connell, R. W. (1995). *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.

Cumbler, John (1986). Migration, Class Formation, and Class Consciousness: The American Experience, in Michael Hanagan and Charles Stephenson (eds.), *Confrontation, Class Consciousness, and the Labor Process* (pp.29-64). New

- York: Greenwood Press.
- Dawley, Alan (1976). *Class and Community*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Dickson, Gladys (1947). Women in Labor Unions, *Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, 251: 70-78.
- Donaldson, Mike (1993). What is Hegemonic Masculinity? *Theory and Society*, 22: 643-657.
- Dublin, Thomas (1976). *Women at Work*. New York: Columbia University Press.
- Edley, Nigel and Margaret Wetherell (1995). *Men in Perspective: Practice, Power and Identity*. London: Prentice Hall.
- Fink, Leon (1994). *In Search of Working Class: Essays in American Labor History and Political Culture*. Urbana, IL: University of Illinois Press.
- Gutman, Herbert G. (1977). *Work, Culture and Society in Industrializing America*. New York: Vintage.
- Hartmann, Heidi (1976). Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex, *Signs*, 1: 137-169.
- Ho, Ming-sho (2003). Democratization and Autonomous Unionism in Taiwan: The Case of Petrochemical Workers, *Issues and Studies*, 39: 105-136
- Ho, Ming-sho (2007). The Rise and Fall of Leninist Control of Taiwan's Industry, *China Quarterly*, 189: 162-179.
- Hsiao, Michael Hsin-huang (1992). The Labor Movement in Taiwan: A Retrospective and Prospective Look, in Denis F. Simon and Michael Y. M. Kau (eds.), *Taiwan: Beyond the Economic Miracle* (pp.151-167). Armonk, N.Y.: M. E. Sharpe.
- Huang, Mab (1976). *Intellectual Ferment for Political Reform in Taiwan, 1971-1973*. Ann Arbor, MI: Center for Chinese Studies, University of Michigan.
- Jones, Gareth Stedman (1983). *Languages of Class: Studies in English Working*

- Class History, 1832-1982*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Koo, Hagen (2001). *Korean Workers*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Montgomery, David (1993). *Citizen Worker*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Neurath, Otto (1952). *Foundations of the Social Sciences*. Chicago: Chicago University Press.
- Schofield, Ann (1983). Rebel Girls and Union Maids: The Women Question in the Journals of the AFL and IWW, 1905-1920, *Feminist Studies*, 9: 335-358.
- Scott, Joan Wallach (1988). *Gender and the Politics of History*. New York: Columbia University Press.
- Sennett, Richard and Jonathan Cobb (1972). *The Hidden Injuries of Class*. New York: Knopf.
- Sewell, William H. Jr. (1980). *Work and Revolution in France: The Language of Labor from the Old Regime to 1848*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Strom, Sharon Hartman (1983). Challenging 'Women's Place': Feminism, the Left, and Industrial Unionism in the 1930s, *Feminist Studies*, 9: 359-386.
- Thompson, E. P. (1963). *The Making of the English Working Class*. London: Penguin.
- Yang, Mayfair Mei-hui (1989). The Gift Economy and State Power in China, *Comparative Studies in Society and History*, 31: 25-54.
- Willis, Paul (1977). *Learning to Labor: How Working Class Kids Get Working Class Work*. New York: Columbia University Press.