

# 地位階層化與台灣的國營事業工人運動

何明修

## 前言

在探討階級運動的文獻中，階級意識的存在經常是被視為關鍵。階級意識即是一種認知到不同社會集團之對立的世界觀，並且以此來調整自己的行動導向。客觀結構與主觀意識並不存著簡單的一致性，除非工人真正地發展出屬於他們自身的一套認知方式，階級的矛盾關係並不會被察覺，更不會演變成一種集體行動。用古典馬克思主義的語言來說，有了階級意識，「在己」階級（class in itself）才會轉化成為「為己」階級（class for itself），階級鬥爭才正式揭開。然而，就算上述簡單說法可以成立，階級意識又是如何出現的仍是需要討論的。

馬克思在《共產黨宣言》中提到，資本主義的發展是一股巨大的齊頭化（leveling）力量，無產階級的人數將會成長，並且愈來愈同質化。無產者的勞動已經失去了任何獨立的性質，都是成為了生產機器的附屬品。因此，「對工人階級來說，性別和年齡的差別再沒有什麼社會意義了」，不同產業的工人也不再是相互競爭，而是面臨利害一致的情境。對於馬克思而言，工人的團結就是建立在這種歷史趨勢，使得「無產階級的利益和生活狀況也愈來愈趨於一致」（Marx and Engels, 1978:63-65）。古典馬克思主義主張，無產化的物質條件已經

是既成事實，問題只是在於如何培養社會主義理念，催生真正的階級意識（Przeworski, 1985:53）。簡而言之，這是一種關於階級意識起源的客觀決定論。

古典模型預設了一個正確的階級意識，亦即是階級主體的觀點能夠符合客觀的經濟結構。如果工人沒有察覺自己與雇主的對立，他們是處於錯誤意識的影響之下，意識形態使得他們誤認了社會現實，因此抑制了階級意識的形成。再且，對於古典馬克思主義而言，真正的階級意識的結果即是採取革命行動，因為工人們應該會知道他們的階級利益與資本主義之間存在著根本矛盾，無法透過社會改革方式來加以消解（Katznelson, 1986:7）。如此一來，階級意識的討論被化約成爲正確或不正確的問題，容易忽略歷史上種種的階級意識與其行動類型。

針對這些問題，本文跟隨 Thompson 所提示的研究方法，階級並不是一個事先存在的結構或範疇，階級意識也不是反映前者的主觀內容。事實上，「階級意識即是這些 [階級經驗] 的文化處理方式，體現於傳統、價值體系、理念與制度形式。」（Thompson, 1963:9）因此，工人並不是因爲開始不滿資本主義，才開始與雇主採取抗爭，階級意識並不是早於階級鬥爭。相對地，工人們無時不在日常生活上經歷著階級結構所帶來的社會扭曲，他們以自己的方式來理解，並且不斷地學習如何在思想上與現實上克服這些問題。從這樣的觀點來看，不同的生活處境會形塑成不同的階級意識。在階級的形成過程中，脈絡性與結構性的東西一同交織在一起。

本文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。自從 1988 年起，翠華公司的工會正式擺脫了國民黨政府的控制，成爲台灣工運的主力部隊，有所謂工運「火車頭」之稱號。<sup>1</sup>近十餘年來，翠華公司的工人積極參與各種社會抗議活動，亦是在台灣的民主化過程中的重要成員。在 1980 年代中期，翠華公司擁有 22,000 餘名員工（黃玟

娟, 1991:117），包括了白領的業務員與工程師、藍領的工廠操作員與門市部營業員等，隨後則爲了因應民營化政策而逐年減少人員編制。在目前，翠華公司的工會一共分爲六個分會，本文要探討的是位於高雄地區的工廠工人（即第一分會），該分會在 1980 年代中期約有 8,000 餘名會員，根據 2001 年的資料，則是有 5,737 名會員（何政勳, 2001:25），其特色是以藍領工廠操作人員佔大多數，傳統上一向是整個翠華工會動員上的主力。

本文的核心議題是要分析翠華高雄地區的工人如何發展其反抗意識。<sup>2</sup>基本上，本文認定翠華工人的階級運動是起源於內部的職員與工員的區分。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。本文主張，「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。因此，在形式上，1980 年代末期以來的翠華工人抗爭是階級運動，但是在實質上，卻是一種工人們的「地位抗議」。本文接下來的部分將要討論階級與地位兩組概念在社會學中的使用，並且指出地位概念如何與集體行動連接在一起。其次，本文將描述翠華公司內部的各種不平等關係，職員與工員如何建構成爲兩種不同的地位團體。再接下來，地位抗議的概念將用來分析晚近的翠華工人運動。

## 地位與「地位抗議」的重新思考

根據韋伯的古典定義，政治社群內部至少有兩種不同層次的不平等結構。階級是起源於經濟生產關係，涉及了物質資源與生命機會的不平等分配；地位則是指涉社會秩序，亦即是社會聲望的分配（Weber, 1978:302-07）。韋伯反對粗糙的階級化約論，認爲經濟關係無法解釋所有的社會生活面向。舉例而言，社會評價並不是市場力量所能夠購買得到的，作爲一種有限的社會資源，它是透過繼承、教育、生活風格等方式被少數

人壟斷。社會衝突所圍繞的利益分配問題應該被放置在更廣闊的視野，鬥爭的焦點不只是有形的經濟利益，更是涉及了聲望、道德、生活文化等「精神利益」。因此，「受雇者的階級位置依賴於他們在勞動市場的機會；他們的地位位置依賴於他們在商品市場的位置。」（Mills, 1951:241）地位團體的核心面向即是在於「社會封閉」（social closure），亦即不同團體對於特定的報酬與特權的限制，以排除其他團體的分享（Parkin, 1982:100）。韋伯承認，在當代資本主義中，階級關係是社會不平等的主要因素。愈來愈多優勢階級試圖將其經濟權力轉化為社會聲望，以晉升為某種地位的壟斷者。同時，舊有的地位團體是否能持續其生活風格也受制於其經濟能力（Weber, 1978:935）。儘管如此，韋伯仍是強調地位差別是具有其持續性，並沒有因為平等化的趨勢而消失，社會聲望的分配仍是少數人的特權。而且，無論資本主義再如何消解舊有的地位權威，新的社會評價仍是不斷地被創造出來，地位作為一種社會分歧持續地以另一種方式再生產。

新韋伯主義者 Parkin 曾試圖以社會封閉來建構一套當代的社會不平等理論。所謂的社會封閉即是將少數精英分子的資源與機會享用極大化，並且拒絕其他團體的分享。對於本文的階級運動研究，Parkin 至少提示了兩點的參考面向。首先，Parkin 批判馬克思主義對於工作權威的分析，反映了階級分析典範本身的限制，無法處理生產關係中的組織壟斷問題。形塑當代勞資關係的因素之一即是誰具有這樣的社會封閉，能夠決定工作管理的方式，以及生產成果的分配規則（Parkin, 1979:23）。其次，馬克思主義的剝削概念持續地被賦予經濟主義的解讀，使得馬克思主義學者傾向於忽略其他非經濟資源的剝削現實。對於 Parkin 而言，社會封閉的邏輯可以擴大來看待。經濟剝削其實是來自於社會封閉的基礎，透過某種制度性的安排，使得某一階級的勞動成果分享被排除（Parkin, 1979:46）。這樣來看，馬克思主義的剝削概念應被理解為某一種社

會封閉，而排除的範圍不只是具體的經濟資源分配的問題，更涉及了非經濟的面向，以及更為後設的制度規則。

在此，本文將一群台灣國營事業的高層主管視為某一個高度封閉性的地位團體，他們試圖以一套不平等的分配方式在公司內部建構職工的地位差異。Szelényi (1978) 在一篇研究東歐社會主義經濟的文章指出，在消除了生產工具的私人所有權之後，新社會不平等是圍繞在分配議題之上。一群重分配的精英（redistributive elites）取代了舊時代的資本家，決定誰應該消費什麼。同樣地，在台灣的國營企業中，重分配精英的權力也是不容忽視的。用 Parkin (1979:44-45) 的話來說，這一群國營事業管理者運用排除機制（exclusion），壟斷了公司內部的正式與非正式資源，修築出一道職工地位之間的高牆。等到 1980 年代中期以後，翠華工人的集體行動開始成形，從屬的工員團體也開始從事佔有（usurpation）的政治。

綜合韋伯與新韋伯主義者的討論，地位概念仍是具有當代的相關性。儘管社會現代化的主軸之一即是 Henry Maine 所謂的從身分世襲的「地位」演變成自由交易的「契約」，但是新的地位差異仍不斷浮現，追求「文化的、法律的、政治的特權」之地位衝突依然持續上演（Turner, 1988:63）。如果這樣詮釋是正確的話，一個應該提出的問題是：地位的社會封閉是否有可能引發廣泛的不滿，從而導致集體行動？在傳統的社會運動研究上，分析者重視階級作為一種集體行動的主體，共同追求其階級的物質利益（Therborn, 1986:112-22; Eder, 1993:1-15）。同樣地，地位團體是否有可能轉化為抗爭的主體，競逐其集體的精神利益，這是一個值得探討的問題。

回顧美國社會學在 1950、1960 年代的地位政治研究，主要有三種關於地位與集體行動的觀點。首先，Lenski (1954) 強調地位體系不只是涉及階層化的不平等，同時也涉及了多面向社會位置安排。地位結晶化（status crystallization）是指個人在財富、職業評價、教育等領域上的一致性。Lenski 發現，低

度的地位結晶化容易促成政治自由主義態度。因此，黑人醫生與猶太教授比較願意支持種族平等與社會福利等政策。第二種觀點正好與 Lenski (1954) 相對立，主張地位不一致 (status inconsistency) 容易造成心理上的緊張與相對剝奪感，在舊中產階級、貧窮白人等群體形成支持極右翼勢力的社會壓力 (Rush, 1967; Eitzen, 1970; Lipset and Raab, 1978)。最後，第三種理論假定社會現代化的過程對於過去封閉性的文化價值產生極大的壓力，若干即將喪失舊有的特權與優勢聲望的群體有可能採取反對現代化的抗議。因此，地位保衛 (status defense) 成為了極端保守派的共同反應，試圖阻擋現代化所帶來的文化 (Scott, 1985)。

早期的地位政治研究在 1970 年代受到很大的批判。在方法論上，地位不一致論根本無法預設集體行動的方向，到底是政治自由主義或右翼激進主義並沒有最後的定論。再且，研究者透過總體資料所建構出來的不一致現象，是否對於當事者構成相當的心理衝擊，必得表現於集體行動，這仍是一個未證明的問題 (Meyer and Hammond, 1971:98)。其次，在後續的研究者看來，就算地位不一致會導致認知不協調 (cognitive dissonance) 等心理緊張，也不必然能證明集體行動的產生。早期的地位政治研究過於依賴心理學的預設，使得他們將集體行動視為純粹的表現性，只是為了發洩內心壓力，而不考慮意識形態的導向 (McAdam, 1982:8, 10-11)。

由於這些批判，地位的概念逐漸在社會運動的研究中消失，學者不再從地位結構的壟斷性格來分析抗議的起源。在此，本文相信地位關係所造成的不平等是社會衝突的基本源頭之一。社會聲望與評價的不對等、權威的集中分配、社會交往的封閉性是一種地位剝削，自然會引發反抗的集體動力。要避免早期地位抗議研究的困境，一個可行的方式是具體釐清地位不平等的運作機制，探討這種分歧如何在日常生活的情境中被經歷與實踐。由於高度依賴抽象的統計資料，早期研究者經常

訴諸於不可靠的心理學論證，以強調地位與集體行動的關連性。在此，本文採取另一種研究策略，企圖從翠華公司單一個案中尋找質化資料，以理解地位差別如何促成了階級意識的出現。

筆者是在 1999 年底開始與翠華公司的工會幹部接觸，一開始是以工運團體義工身分協助工會選務，之後陸續有許多次的運動合作經驗。在先前的運動參與中，筆者有留下田野觀察筆記。正式的田野研究是始於 2002 年，一直持續到 2004 年為止。期間，筆者進行了近 80 份深度訪談，對象包括管理階層、工會幹部、基層工人等。除了田野資料以外，這份研究也採用了不少翠華公司的文獻資料。由於國營事業的準官方特性，這些豐富的文獻提供了許多具有參考價值的資訊。

### 翠華公司內部的地位階層化

翠華公司高雄廠創立於日本統治時代，最初是為了供應日本海軍艦隊的燃料用油。第二次世界大戰結束之後，國民政府海軍接管高雄廠，後來移轉給經濟部管轄，並於 1946 年成立翠華公司。從日治時代開始，高雄工廠內部員工地位就有明顯的分化，日籍的工程師通常具有軍官身分，直接以軍事方式來管理台籍的工人。根據廠史的記錄，當時廠內並沒有台籍的職員 (翠華公司, 1981b:4)，因此，職員與工員的地位區隔是與族群相重疊。在翠華公司成立之後，職員與工員的雙軌制度先依照經濟部資源管理委員會的「品位制」管理。後來在 1963 年正式改採「職位分類制」，其中職員的職位是稱為「分類」，即包括「專業性、科學性、研究性之管理與技術職位及其佐理職位」，而工員的職位是稱為「評價」，包括「純技藝性、半技藝性，偏於勞務性之職位」 (翠華公司, 1981b:99)。簡單地說，職員包括了管理人員與工程師，而工員則是指純粹的工廠操作人員。

除了非廠區的約聘人員（例如附屬診療所與學校的工作人員）與臨時雇用人員以外，翠華公司的編制人員不外乎職員與工員。<sup>3</sup> 在任用資格上，職員通常具有大專以上的學歷，而工員則是高中職或以下的學歷。在早期，薪水的計劃方式也因職位而有所不同，職員是以月為單位的「薪俸」，而工員則是以日為單位的「工資」。一直到 1973 年配合國營企業單一薪俸政策之前，翠華員工除了本俸之外，仍領有房租津貼、職務或責任加給、生活補助費等現金收入。在 1972 年間，翠華公司職員的現金收入幅度為 1,527 元至 6,695 元新台幣之間，而工員則是 1,040 元至 3,900 元新台幣之間（翠華公司, 1981b: 101）。因此，大部分職員的現金收入是比工員更為優厚。在早期，國營事業員工仍領有公司發放的實物配給，例如米糧、食用油與煤炭等，這些物資的發放也是根據員工的職位，例如工員家庭每月獲得一擔的煤炭，而職員家庭則獲得兩擔。<sup>4</sup> 因此，在實際待遇上，職員與工員之間呈現相當程度的差異。

翠華員工的升遷機會可以分為兩方面來談，但是同樣是反映了職工的差異。在職等晉升方面，如果沒有重大疏失，職員與工員都是每年晉升一級。但是工員的評價職位最多只到 14 等，相當於職員分類職位的 8 等，而分類職位卻一共有 15 等。換言之，工員的逐年升等是受到明顯限制，職員卻不會面臨這種「天花板」。其次，1960 年代之後進入翠華公司的工員大部分是具有高中職學歷，他們一開始是從評價 8 等（相當於分類 3 等）開始任用，30 年的年資至多使得他們升到評價 14 等（相當於分類 8 等）。但是，大學畢業的職員則是從分類 6 等（相當於評價 12 等）開始任用，直接超越了正常工員 10 至 20 年的年資。此外，翠華公司鼓勵職員以留職停薪方式進修碩士學位，但是卻不承認工員進修大學夜間部或二專的學位。因此，如果一位新進翠華的職員辦理留職停薪，成功地取得碩士學歷，那麼他的職等就直接跳升分類 8 等。正是由於這種不平等的職等規定，工員普遍地認為「工員 30 年不如職員

四年」。<sup>5</sup> 在職務上，工員與職員的升遷機會也具有顯著的差異。在工廠操作單位中，工員最多只能升到總領班，而且一間工場只有一位總領班，所以並不是所有工員都享有這樣的生涯機會。在職員方面，他們進入翠華公司時大部分是從基層的助理工程師開始，然後逐步成為單位主管，再晉升更高層次的業務部門。這個生涯機會的顯著差異，誠如楊青蘆（1979:163）所指出，「工人一輩子是工人，極少有機會升為職員。職員進廠後，能從股長、主管、課長、組長、主任一直升上去。」

正是由於翠華公司內部職工的差別待遇，許多有進取心的工員都希望能轉變職員身分。在 1981 年之前，公司曾舉辦過五次的晉升考試（翠華公司, 1981b:101），由於錄取機會並不多，所以競爭非常激烈。在 1980 年代，一群取得成功大學夜間部學歷的工員組織聯誼會，要求公司多開放晉升管道。<sup>6</sup> 因此，在 1980 年代末期與 1990 年代初期曾有連續幾年的考試機會，有少數幸運的工員獲得晉升職員的機會。儘管如此，這些晉升職員的人士仍認為自己的升遷機會不如一般職員，無法享有「正常的」生涯期望。<sup>7</sup>

關於台灣國營事業內部職員與工員在薪資、福利、升遷方面受到差別待遇，有研究者以「內部勞動力市場分隔」的概念來描述這種狀況（黃玟娟, 1991; 林宗弘, 1999）。在此，筆者部分同意這個概念的分析適切性，能夠確切地掌握翠華員工在經濟領域上的差異機會。然而，本文要強調，翠華公司的職工差別不只存在於工作領域，更具有非經濟的日常生活面向。其次，一般分析內部勞動市場分隔的研究者，通常採取兩種解釋途徑：第一種是為了安排誘因、人事管理或降低不確定性的效率理由（Stark, 1986:493; Tilly and Tilly, 1998:174-75）；第二種則是認為這種分隔是起源於管理階層與基層勞工之鬥爭，為了方便勞動控制（labour control）（Edwards, 1979:182-83; Tilly and Tilly, 1998:175）。對於翠華公司的個案而言，效率理由與控制理由只能部分地解釋職工的雙軌人事制度，但是卻更

容易忽略這個制度本身所造成的反功能。舉例而言，下文將要提到職工不平等所引發的巴結、紅包等文化，後者的症狀並不會提高公司管理的效率，同時也是使得勞動控制的基礎更形薄弱。因此，本文認為「內部勞動力市場分隔」的途徑只具局部的解釋效力，要理解台灣國營事業的職工對立，是要從地位團體的社會封閉來入手。

在翠華公司中，由於下列的兩個理由，職員與工員不只是勞動市場的位置不同，這種差異性更深化成為日常生活中的地位對立。

首先，基於某些理由，翠華公司並沒有禁止任用近親。<sup>8</sup>相反地，在各種新進人員的錄取考試中，如果申請者有親戚在翠華公司任職也會獲得加分。因此，許多翠華員工都是有家族關係，或是來自同一個家庭。一位筆者所訪談的翠華工員在三代中就有四位家族成員在翠華公司上班，即他父親、自己、兄長和姪子。<sup>9</sup>另一位高層的工程師職員更具有深厚的家族背景，他的父親是國民黨產業黨部的主管，他的姊夫則是廠長。在這種代代相傳與裙帶關係之下，職工的差異往往呈現高度的固著化。工員的小孩、親戚都是工員，與另一群具有相互關係的職員明顯有別。在某些情況下，職位的差異近乎是準世襲的，成為無法逃避的宿命。

其次，就如同台灣其他的國營事業一樣，翠華公司也提供諸多的公司福利措施。從日治時代開始，翠華高雄廠的員工福利就十分完備，包括了員工宿舍、診療所、托兒所、小學、中學、殯儀館、墓園等設備，可以說是提供了「從搖籃到墳墓」的福利。根據翠華公司的說法，這些措施的目的在於，「使同仁及眷屬們能過著安樂的生活，使大家能以廠為家，專心致力工作，以促進國家整體經濟發展。」（翠華公司，1989:1）然而，完善的福利措施卻也導致了近似 Walder (1983:52) 所謂的「有組織的依賴」（organized dependency），工人們高度依賴公司所提供的各項措施，使得工作場所的權威關係擴展至非

工作領域。因此，即使在員工下班之後，職工的身分差異仍是被不斷地維持，而不是消失在高度匿名性的都會生活中。

下文將以不同面向來分析翠華公司內部的地位階層化表現。

### 工作現場的威權管理

翠華公司的工廠組織是由許多不同的工場部門所組成，每一座工場設有現場主管（即工場長）一名，以及若干名佐理工程師。由於石化業的生產特性，翠華工廠需要保持 24 小時連續運作，因此採取四班三輪的工作組織。在目前，每一班約由四至八人所組成，並且設有領班（或稱為班長）一名。一般而言，每一個現場單位有一名總領班，通常是由最資深與技術最熟練的工人擔任。因此，在翠華公司的工作現場，形成層級而降的威權關係，一方面是現場的工程師主管與工員部屬，另一方面則是總領班、班長與班員。

翠華工人經常抱怨沒有受到尊重與合理的對待，在工廠的現場單位中，工程師對於部屬經常是以命令的方式來指揮。在 1960、1970 年代，擁有大專學歷的畢竟是少數，這些少數精英與廣大的工員之間形成一股巨大的社會鴻溝。根據一位受訪者表示，早期主管並不會在意基層工員的感受，舉例而言，「喂，你去開那個 valuvu [即日語的閥門 (valve) ]」、「喂，你去關那個 moda [即日語的馬達 (motor) ]」，都是常見的溝通方式。<sup>10</sup> 現場主管享有極大的權力，儘管翠華公司很早就有人事申訴與評議的形式程序，但是在晚近工會勢力興起之前，並沒有任何對於主管權威的有效制衡。因此，工人們認為主管的權威經常是任意使用的，甚至連「在家與老婆吵架，也將氣發洩在我們身上。」<sup>11</sup> 因此，一位工人就表示「有些主管對部屬威風凜凜，好像『三代做官沒有這代做得大，不好好發威有辱祖德！』」（翠華工會第一分會，1994:54）在翠華公司，工人們常以軍隊來比喻現場工作的權威關係，主管是軍官，而工人則是兵，兩者之間只有命令與服從的關係。

對於單位主管級的職員而言，他們在翠華公司的生涯機會才剛開始，有機會從助理工場長、工場長等起初職務，一路向上升遷至組長、處長等更高層的職位。因此，現場管理的工作只是生涯階梯上的開始，基層的工人有可能 20、30 年都在同一座工場中，卻看到許多主管的逐步晉升。除了任務指揮以外，現場的主管還擁有諸多人事權力，舉凡工人的單位調動、升等、考績等都是由主管個人決定，缺乏制度性的規則設計。一個常見的情況是，主管的偏好決定了工人的升遷，而不是真正的能力與表現。因此，工人們常抱怨主管忽視基層的福祉，只在意自己的晉升。在翠華工會的會刊中，就有人如此指出：

有主管在屬下提醒時，卻愛理不理的說：「到期那天再報升」（或考慮），天啊！等到簽報與過關簽准生效，又要拖了 X 天 X 個月了！請問如此情感如何建立？升等還要屬下「送東西」？煉油廠「應該」沒有這類「長官」吧？！（翠華工會第一分會, 1998:199）

工作現場中的第二組權威關係存在於領班與班員之間，如果用軍事組織的術語來說，領班就是士官長，面對上級的軍官與下級的士兵。儘管翠華公司有完善的職業訓練課程，一個新工人的現場技術學習主要仍是要依賴資深的領班。在早期，領班通常被稱為「老師傅」，他們在工人中享有十分優越的地位。一些受訪的工人都記得以前為老師傅服務的經驗，包括煮飯、洗碗、提工具箱等。<sup>12</sup> 年輕的工人都怕被老師傅罵，所以一旦領班有工作任務的指示，都不敢有所怠慢，呈現出「一個口令、一個動作」的情況。<sup>13</sup> 基本上，領班與班員之間是一種師徒關係，每個新進工人都希望得到老師傅的照顧，因此，領班的權威也就擴展成為班員全方面的順從。在這種情況下，年資淺的工人是處於不利的位置，除了迎合上級以外，他們仍需要從事比較粗重與困難的工作、學習新的操作技術、接受比較不利的考績與其他獎金分配。一位受訪的年輕工人就向筆者抱

怨「老鳥欺負菜鳥」的情況，他認為自己常受到資深同事的排擠。<sup>14</sup>

對於一個新進的翠華工人而言，進入工作場所意味著受制於層層的權威支配，一方面是來自高不可及的現場主管，另一方面則是來自比較資深的同事，尤其是老師傅。一位工人曾如此表達順從威權管理的無奈心聲：

「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）

在此，工作並不只是單純的經濟生產活動，同時也是在一定程度內順從一個生產組織的權威關係。換言之，工人不只是作為一個階級，感受到經濟剝削的現實，他們同時也建構為一個從屬的地位團體，直接受制於權威的任意支配。

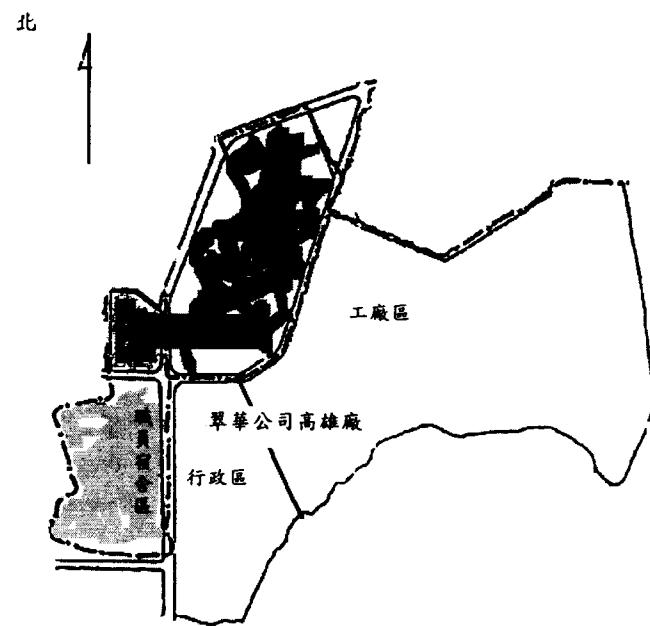
#### 公司福利的差別待遇

在「以廠為家」的意識形態下，翠華公司為員工提供了各項完備的福利設施。然而，各項福利服務卻是按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。生產過程中的身分延伸到消費過程，職位的差異也就結晶化成為相隔的地位團體。

在宿舍安排方面，翠華公司高雄廠承續了日本人留下的空間設計，將廠區以外的南方規劃為職員宿舍，西方則是工員宿舍。工員宿舍比較接近各個工廠單位，長期以來暴露於各種石化業的污染，相對地，職員宿舍則是接近廠區的行政業務單位，污染的情況較不嚴重（見圖一）。

兩種宿舍的房屋亦是有所不同，在解除改建限制之前，工員宿舍是連幢的狹小平房，而職員宿舍則是附有庭園的單幢平房。在居住環境方面，職員宿舍區以往門禁森嚴，兩道大門都有保警看守，禁止外人甚至是工員的進入。許多翠華工人的第

圖一：翠華公司高雄廠與職工宿舍的空間分布



二代都有一個共同的回憶：小時候他們經常被職員宿舍管理員驅趕，工員小孩是不准來這個區域。從外表看來，職員宿舍區彷彿是綠草如茵、樹林茂盛的花園，房舍只是點綴其中，不會形成密集的居住壓力。晚近以來，翠華公司為了做好「敦親」公關形象，容許附近民眾在宿舍區從事清晨運動，職員宿舍區也成為了附近一帶的公眾活動中心，但是同樣的情形卻沒有發生在工員宿舍區。一位受訪的工人就向筆者表示，他的父親同樣也是翠華工人，從小就聽到父親的懇切叮嚀：「要好好唸書，可以搬到職員宿舍去住，要不然就是去外頭賺錢，做生意，不要回來翠華公司。」<sup>15</sup>

在宿舍區的其他福利設施安排方面，翠華公司主管顯然預

設了職員與工員的不同「需要」，而提供了不同層級的消費可能（表一）。

宿舍區福利設施的差異主要可以為三種類型。第一種是職員宿舍區的設備比工員宿舍區更優良（例如表一中的游泳池、網球場、溜冰場、餐廳）。第二種是職員宿舍區有，但是工員宿舍區卻沒有的設備。這種設備通常是專屬於身分地位比較高的人士所使用，顯現其消費風格的特殊性，例如貴賓招待所、室內體育館、高爾夫球場。第三種則是工員宿舍區有，但是職員宿舍區卻沒有的設備。一般而言，容易造成居住品質降低的設備，例如吵雜、髒亂的菜市場與不吉利的殯儀館就是位於工員宿舍區。此外，另一點值得分析的是同樣是佔地廣大的運動設施，為何棒球場位於工員宿舍區，而高爾夫球場則是位於職

表一：翠華公司職員宿舍區與工員宿舍區的福利設施差異

	職員宿舍區	工員宿舍區
游泳池	室內池	室外池
網球場 (個)	6	4
溜冰場 (座)	1 (規模較大)	1 (規模較小)
餐廳 (間)	1 (主要提供宴客招待之用)	1 (主要提供工員的自助餐和便當)
貴賓招待所 (所)	1	0
室內體育館 (座)	1	0
高爾夫球場 (座)	1	0
保齡球館 (座)	1	0
棒球場 (座)	0	1
菜市場 (個)	0	1
殯儀館 (間)	0	1

資料來源：部分資料由王崇穎提供。

員宿舍區。棒球是團隊取向的運動，容易造成激烈的肢體碰撞與傷害，顯然比較「適合」體力勞動者的文化。反之，高爾夫球是優雅的、個人主義取向的運動，被認為是屬於管理階層的活動。如此一來，透過福利設施的硬體配置，翠華員工的需要被認為是有層級的，不同職位的受雇者應該從事不同的消費活動。職員家庭經常需要舉辦餐宴，招待客人，但是工員家庭只要包個便當，填飽肚子即可。在翠華公司內部，生產體制的位階差序也被組織成為需要與消費的相對位置。因此，職工的社會差異也體現於翠華公司內部的空間實踐，兩種地位團體分別佔有相對立的位置。甚至在翠華公司所提供的學生交通車，也形成了一種區隔化的空間使用方式，工員與職員的子弟也是分別坐在兩邊，不會混在一起。<sup>16</sup>

在其他公司福利的消費領域中，職工的差異也是同樣的明顯。翠華公司高雄廠附設的一間診療所，提供員工醫療服務。在過去，職員是屬於公務人員保險，而工員則是勞工保險，為了減少用藥費用支出，翠華公司要求看診醫生給工員比較便宜的藥，而保留較昂貴的藥給職員。而且，職員用藥可以一次領七天，但是工員卻只能領三天。一位工人就認為，「工人的命比較不值錢，職員的命比較高貴。」<sup>17</sup> 同樣地，在翠華公司附設的中小學中，職工的差別格局也反映在教師對待不同員工的子女的態度。由於學生都是來自翠華員工家庭，因此，家長的職務背景在學校都是一清二楚的。工人普遍認為，教師不關心自己的子女，反而比較照顧職員的子女。一旦學生被教師處罰，其他學生都嘲笑他說：「誰叫你爸不是廠長。」<sup>18</sup> 一位父親是高層主管的翠華子弟曾向筆者否認，他不認為自己在翠華學校唸書時會被特別優待。但是他承認，班上同學普遍流傳這種看法，職員的小孩是受到特別照顧。<sup>19</sup>

地位區隔不只是涉及了翠華員工本人，連他的家屬都會鑲嵌進入這種不平等的日常生活秩序。翠華工人的子女在工廠附設學校面臨了差別待遇，在小學生的心中，他們深知放學後

「走前門的（往職員宿舍區）」與「走後門的（往工員宿舍區）」，就是兩種不同的人。甚至連例行的學校活動都有可能引發一場地位衝突。在 1980 年代初期，翠華國小舉行了小市長選舉，一位工人子弟因為人數優勢而當選。結果職員宿舍區的媽媽們開始反彈，她們認為怎麼可以由「那邊沒有水準的小孩當選」，這件事鬧得很大，令學校當局很難堪。<sup>20</sup> 工人的太太也面對同樣的情境，她們通常不願意參加廠方所舉辦的活動，因為那些職員太太都炫耀自己的先生多能幹，自己的小孩多會唸書。因此，只要有職員太太參加的活動，工人太太的出席情況都不蹣跚。<sup>21</sup>

誠如黃玟娟（1991:54）所指出的，「在這樣的社區中，工員一方面很羨慕職員，能擁有較高的社會地位、薪資、較不勞累的工作等，一方面又很妒忌職員的所有，並且抱怨廠方的不公平，給予職員較佳的福利。」透過這些設施的安排，地位團體的區隔性被具體形塑成为空間距離，成為難以跨越的鴻溝。

### 非正式關係中的權威文化

現任的翠華工會理事長曾向筆者表示，他個人從事工人運動的原因之一，是厭惡翠華公司內部的「紅包文化」。<sup>22</sup> 所謂的紅包文化是指下級部屬對於上級長官的物質性奉獻，以換取工作領域上的好處，例如升等、考績、調單位等。在過去一段時期之內，送禮是必要的，不能討好上級長官，就無法在工作職務上獲得較好的報酬。翠華工人圈中流傳一個笑話，當工人向某位長官要求升等時，該位長官就說：「提前（錢）來見我。」就如同台灣早期的公家機關一樣，掌握某些職權意味著若干額外的收入。實質上，對於主管的奉獻不只是物質性的，有時更是涉及了對於權威的儀式性服從。因此，工作領域上的權威關係滲透進入非正式領域，形成 Walder（1983:52）所謂的「權威文化」。<sup>23</sup>

除了紅包文化之外，權威文化仍有若干的併發症狀，例如喝酒與賭博文化和巴結文化。一位高層主管向筆者表示，翠華公司內部的拉關係風氣非常興盛，一個現場單位換了新主管，底層的工人先會試探新主管的嗜好，看是要喝酒、打麻將，還是上酒家。只要主管與工人去了一次，下次就拒絕不了。<sup>24</sup> 從工人的角度來看，如果不搞好人際關係，便有可能被主管「刁難」，而喪失了若干工作升遷的機會。一位翠華工人指出，與主管喝酒要特別注意，一方面要喝得盡興，另一方面也要注意保持清醒，因為到最後，往往是要護送主管回家。

另一方面，奉承上級也是拉關係的一種方式。在閩南話中，巴結是稱為「捧」，而建立私人情誼關係則是「搏捺」，這兩個字詞也是翠華工人常用來描述工作的上級與下級關係。在筆者所從事的深度訪談中，這兩個字詞幾乎每次都會出現。一般而言，巴結可以分為上班時與下班後。在工作場所，有些工人會故意在公眾面前表達對於主管的順從，或是稱讚主管的某項決定，以取得主管的信任。有時，連工作表現也是可以被特意製造的。一位工人指出某位同事「賣力表現」，故意選定在主管巡視的路線上，費力地拆卸、清洗機器，使主管留下好的印象。<sup>25</sup> 除了上班時間以外，私底下的巴結更是露骨。為了取得主管的青睞，許多工人不得不從事若干「低賤」的工作，例如主管打高爾夫球時，自願充當桿弟、<sup>26</sup> 工人夫妻二人幫主管打掃家庭、<sup>27</sup> 出國回來時去機場接機，<sup>28</sup> 或是主管住院休養時，自願幫他洗澡。<sup>29</sup> 實際上，在翠華工會的會刊中，有不少文章是批判這種權威文化傷害工人自尊、矮化工人的工格：

容易被利誘、成為投機者：為了一點小利，竟不惜打小報告，做「抓扒仔」[即閩南語的打小報告]邀功。（翠華工會第一分會, 1994:55）

官僚任用的惡習，明顯暴露了人事升遷不公，「關係」勝於一切的邪理。從此人人急於鋪路，營造自己的錦繡前程。阿

諛奉承之風，俯拾皆是。不學無術之輩反大行其道，……員  
工士氣低落，究其全因，絕非一日之寒。（翠華工會第一分  
會, 1994:119）

酒量好！便宜可多著吧！只要上級出門就像哈巴狗一樣緊跟  
在後頭，應付喝酒、說說好話，包你考績年年甲！而且還記  
甚麼嘉獎、獎工的，但是不能喝醉，假如常常醉，對不起考  
績連打三年乙！想反駁官字兩個口，常喝醉亂說話，又不會  
拍馬屁，活該！（翠華工會第一分會, 1994:320）

研究者指出，台灣國營事業內部充斥一種恩侍關係（patronage）的交換方式，在下位者以個人忠誠來謀取工作職務上的各項好處（林宗弘, 1999:72-75）。事實上，翠華公司的高層主管毫不避諱地將自己的優越地位轉化成爲特權。在自主工會勢力興起之前，翠華公司福利會所經營的福利社與餐廳都是虧錢的，其原因很簡單，「一般員工點了菜就去付錢，大官不用錢，沒人敢跟他收！」<sup>30</sup> 對於本研究而言，權威文化是一種勞動控制的方式，使得所有工人陷入一種相互競爭、彼此猜忌的氣氛之中。參與這套巴結文化的每個人都想要踩在他人的頭上，競逐主管的歡心。在這個情況下，主管的權威被不斷地擴大，甚至入侵了純粹的私領域。同樣地，權威文化也強化了地位團體的區隔性，爲了取得上司的賞識，上下級之間的從屬關係被不斷地儀式性上演。

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，本文試圖證明，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被歧視和支配的社會位置。事實上，嚴格來說，在生產關係上，翠華公司的職員或者說是管理者也不是與工人處於一個相對立的位置，他們同樣是政府的受雇者，應該是屬於同一個社會階級。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 (1979) 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。

### 翠華工人的地位抗議

前面提到，翠華公司員工內部形成了嚴重的地位階層化，職員與工員分別面臨不同的生涯機會、社會評價、消費可能、權力位階等不平等。再且，由於共同的宿舍生活與其他公司福利設施使用，職工的差別地位更形顯著，直接表現在日常生活的各種互動經驗。古典的相對剝奪論（theory of relative deprivation）主張，一旦期待與現實的落差開始擴大，人們愈明顯地注意到別人生活過得比自己好時，社會抗爭就愈容易發生（Davies, 1962; Gurr, 1970; Gurney and Tierney, 1982）。從這個觀點來看，翠華公司的情況符合了顯著的不平等與日常生活的可見性，似乎容易就從相對剝奪論來解釋 1980 年代中期以降的翠華工人運動。在一定的程度上，相對剝奪論的說法看似能夠說明翠華工人的不滿來源，他們的地位低落是相對於另一個優勢群體。

然而，在若干面向上，相對剝奪論的解釋卻是不充分的。首先，誠如上述所提到的，古典的地位政治研究過於依賴心理學預設，而忽略了抗爭的社會組織與政治過程之面向。同樣地，就其本身而言，相對剝奪論也只是一種可能的心理學假設，只具有十分限定的解釋效力。其次，相對剝奪論只重視經濟利益，忽略了社會尊敬、權力關係、聲望等非物質性的利益。最後，相對剝奪論只重視不同群體之間的心理比較，但是卻沒有討論群體之間的壓迫關係。如果心理層次的不滿是直接來自於壓迫性的社會關係，運用相對剝奪論的結果反而是模糊了壓迫的事實，只是一種抽離出社會關係的心理學解釋。

到目前為止，本文一直在強調，翠華工人不只是作為一個經濟階級被剝削，更是作為一個從屬的社會團體，直接感受到權力支配的現實。換言之，工人並沒有被真正地視為一個人來看待，他們被剝奪了社會承認。用承認政治（politics of recognition）的話來說，他們後續的反抗活動「是在道德經驗的脈絡中形成，源自於違反了關於承認的根深柢固期待。」（Honneth, 1995:163）在這一節中，本文將分析翠華工人的地位抗議是如何沿著承認政治的邏輯進行。

在 1980 年代中期，台灣的政治高壓開始鬆動，隨著反對黨與各項社會運動的出現，一些比較具有反抗意識的翠華工人開始串連，參選原先被國民黨所壟斷的工會代表席次。在 1988 年，一群翠華工人組織「勞方聯線」，正式以組織的力量向管理階層挑戰。所謂的「勞方」其實是一個分界模糊的概念，在國營企業中，真正的「資方」應該是指握有所有權的政府或高層管理人員。在工會選舉中，勞方聯線的候選人批判公司所指定的人選是「資方代表」，其原因不只是他們不願意代表基層工人的立場，更重要的是這些公司選派的代表大部分是職員，以及一些想要晉升職員的工員。一位受訪者就指出，在勞方聯線掌握工會機器之前，前一屆工員籍的工會幹部全部都被公司拔擢為職員。<sup>31</sup> 因此，所謂的「勞方」，其實是指翠華公司內的工員，而將職員排除在外。事實上，在籌組的過程中，個別的參與者都是個別地私下串連，透過非正式關係尋找有意願者。一位參與者就表示，他們都對於職員抱持戒心，不歡迎職員的加入。<sup>32</sup>

在 1989 年，勞方聯線的成員終於拿下了翠華工會第一分會的控制權，從此開啟了工會的自主化，並且一直維持至今。勞方聯線將這次的勝利詮釋為「勞工意識的覺醒，進而鼎力支持、疼惜。」（翠華公司, 1993:750）實際上，這一群工運幹部主要是成功地掌握了工員部分的選票，靠著人數的優勢，從而擊敗了公司委派的候選人。從此之後，在每一次的選舉中，

勞方聯線都是靠著工員選票的壓倒性支持才得以保有領導地位。也是從那一次選舉之後，「勞方」等於工員，「資方」等於職員的格局得以確立。如果隨便問一個翠華工人想要投票給誰，典型的答覆是：我又不是職員，當然投給勞方聯線。

從這時開始，翠華工人開始將自己的工員職位身分理解為一種「階級」，並且將自己所從事的社會運動視為一種「階級運動」。在 1992 年，翠華工會第一分會正式出版其會刊，在「發行人的話」中，他們強調其目的在於「喚起勞工意識」（翠華工會第一分會，1994:1）。在此，所謂的「勞工意識」顯然並不是指涉在翠華公司地位階層化下的思想觀念，而是指一套具有高度抗爭性格的階級意識。階級的語言顯然是後來加入的，而不是源起於先前的生活經驗。在過去翠華公司的脈絡中，「工人」、「工員」是一個被支配的地位團體，而「勞工」一詞則是指他們投保的保險種類、投票的選舉類別等官方的行政界定。經過了成功的動員與選舉的勝利，他們開始將一個被歧視的字眼轉變成正面的、肯定的認同，要求「工人要有尊嚴」。<sup>33</sup>

在 1989 年之後，勞方聯線取得工會的主導權，第一件事是撤換工會內部的會務人員。<sup>34</sup> 在過去的工會運作方式中，會務人員都是由職員來擔任，對於他們而言，在工會上班與在其他業務單位上班並沒有什麼性質上的不同，反倒是由於工會事務能常接觸國民黨產業黨部與公司高層，有助於個人的生涯機會發展。因此，從工會秘書開始到各組長，代表勞方聯線的工員開始取代了公司任用的職員，最後只保留了一位舊體制時的會務人員。<sup>35</sup> 對於新接管的工人而言，從工廠的操作員轉為工會辦公人員，不只是個人工作生涯的轉變，更重要的象徵性意義是，過去職員可以做的工作，現在工員也可以做。透過勞方聯線的力量，他們想要證明，工人雖然沒有上過大學，但是一樣有編會刊、寫公文、開會等處理行政事務的能力。一句話，這就是「做工人的出頭天」。相對於此，在 1970 年代末期，

楊青臺與一些工員同事曾試圖參選翠華工會的代表，但卻受到公司與黨部的打壓。他提到一段公司派人來「疏通」的過程：

黃理事長著鐵灰色西服，稀疏的頭髮油亮服貼，間雜斑斑銀絲，戴寬邊眼鏡，有高級職員之風。我們穿的是工作服與普遍夾克，在服飾上似乎不配坐在這招待所的豪華客廳。（楊青臺，1978:128）

很顯然，造成工人參與工會的障礙之一是工員與職員的地位差異。十年之後，翠華工人有機會掌管工會，他們就是要透過各種方式，來獲得尊敬與承認。工人主導的工會特別注意會員服務的工作，一位負責會員爭議事件處理的幹部就認為，要掌握會員的心，就是要提供完善的服務，甚至連會員的交通糾紛都要花時間處理。<sup>36</sup> 這種想法是可以理解的，因為在工會自主化之後，許多工員到工會辦理事務都有不愉快的經驗，他們普遍認為是因為自己的身分而被辦事人員所輕慢。<sup>37</sup> 因此，一旦工人有機會掌握工會，他們就要建立一個真正屬於他們的工會。

在勞方聯線興起之後，職工對立的格局一直沒有被打破。勞方聯線愈是依賴工員的選票，新的工會就是與職員距離愈遠。在這一群工會幹部看來，在辦公室上班的職員是非常順從，只會聽上級的話，不願意參與工會所發起的抗爭活動。同樣地，在職員看來，工會只是為工員爭取福利，他們所要求的輪班津貼、加班費、夜點費等勞動條件改善，都是針對工廠操作人員，而忽略了職員的需要。因此，從勞方聯線開始掌權之後，有一段時間主要的工會幹部都是工員。一直到了 1990 年代中期，若干翠華公司工程師因為被懷疑涉及採購弊案，他們認為被公司方面出賣了，才決定參與工會運動，以討回自己的公道。從這時起，勞方聯線才開始有機會取得職員選區的選票，出現了認同工運的職員工會代表。

這一群投靠工會的職員的生涯轉折其實反映了持續存在的職工對立。受訪者 K05 是一位工程師，原先在工廠內也會是

目前若干工會幹部的上級主管。K05 描述自己是：「技術出身，講難聽一點就是技術官僚，我有興趣的是在我的技術方面，抱著一堆資料，我就是專注在這一方面，並不會對社運感到興趣。」<sup>38</sup>因此，他積極投入工作，有一段時間「對於工會也不怎樣認同」。K05 提到，這種不認同工會的心態是普遍存在於職員圈，「從以前以來，白領的人就是很聽上面的話，包括我在內，在沒有判刑前我也是聽上面的話，面對所有的不合理，他們一句話也不敢講，照單往下壓。」原本，K05 與他的職員同事相信公司應該會為他們說話，還他們的清白，但是在 1994 年 8 月，K05 與其他七名職員都被法院一審宣判有罪。面臨這種情形，他們認為自己已被公司出賣，所以「頭一定要低下來，去求工會來幫我們。」

在工會方面，一開始也有人主張不要介入職員的問題。也有人認為，反正他們會找公司幫忙解決，不需要工會出面。<sup>39</sup> K05 也認為，一開始時工會對於他們迫切的問題並不是很積極處理。一直到 1994 年底，他們透過工會舉行公聽會，並且取得了廣大會員的支持，情況才有所改變。K05 指出，「我想如果不是因為我這個案子，他們 [勞方聯線] 大概會拒絕我，因為他們會覺得我很奇怪。因為我這個案子我跳進來，我在公聽會上罵上面罵得這麼兇，他們就慢慢覺得，讓我來衝刺也不錯，畢竟有一些專業是我們有，而他們比較欠缺的。」<sup>40</sup>因此，要取得工員主導的工會之信任，這些職員必得要「證明」他們不是屬於那一邊的人。除了以被迫害的經驗來證明以外，他們仍需要透過公開的儀式與上級長官決裂，才能算是真正放棄了自己的「職員」地位。在 1995 年，K05 等人當選工會代表。在參選之前，他們正式加入勞方聯線，在當時「幾乎沒有職員」參加。在象徵意義上，職員參加勞方聯線就等於是承認了工人的領導，被工人幹部所接受。從此之後，K05 等人成為了翠華工會第一分會的重要幹部，負責許多文宣與策略的問題。

從 K05 的故事中，可以得知，翠華工會運動基本上是職工地位階層化的產物。對於工運幹部而言，組織勞方聯線、掌握工會機器與動員工人羣體，都是試圖取得政治承認的工具。Jasper (1997:14) 曾指出，社會團體所採取的集體行動經常是涉及了某種的道德願景 (moral vision)，「抗議就像是宗教儀式：它體現了我們的道德判斷，所以我們能夠透過行動來表達對於道德願景的效忠。」翠華工人的抗爭活動也符合這樣的看

## 結論

本文分析一個台灣自主工會運動的發展源頭，試圖從地位階層化的概念來理解為何工人們會產生「階級意識」。在翠華公司的例子中，工人被整合進入一個具有壓迫性的現代工業組織之中。權威關係不只展現在工作現場，同時也是在宿舍生活與各種公司福利制度上。除了經濟上的剝削關係之外，工人們也構成了一個被支配者，在生活方式、消費風格、社會評價等面向上備受歧視性的待遇。本文主張，要分析後續的階級運動興起，就要注意韋伯所提示的地位概念。正是由於工人構成了從屬的地位團體，才出現了後來追求平等與尊嚴的工會運動，進而成爲台灣工運界的「火車頭工會」。

馬克思 (1975:367) 曾指出，「在生產場所不能缺少資本家的命令，就像戰場上不能缺少將軍命令一樣。」然而，一直到二十世紀後半期，馬克思主義的學者才開始注意勞動控制問題，工廠內的權力關係才獲得分析。正是由於勞動控制的議題設定，學者才提出了「內部勞動力市場區隔」的理論。相對地，韋伯式的工業社會學從很早就關切生產組織中的權威關係。一個韋伯式社會學所提出的啓示在於：社會生活不可能沒有組織，而組織的存在就意味著支配與被支配的關係。誠如一位韋伯詮釋者所指出的：

韋伯相信，私人佔有或不平等的財產分配並不是工人階級異化與匱乏的主要原因。消除生產工具的私人控制並沒有真正觸及根本問題，亦即，那些佔據支配性經濟位置的人能夠控制工人羣眾，他們享有相當的優越性。因此，在韋伯看來，異化的根源並不是財產關係，而是現代工業資本主義不斷產生的強大官僚支配結構。（Mommsen, 1985:242）

因此，除了馬克思主義所重視的剝削以外，工廠內外的支配也有可能是引發工人抗爭的源頭。另一方面，韋伯對於工業社會學另一個有意義的啓發在於地位理論。地位的概念重視個人身分的固著性與全面性，使得研究者更容易注意工廠內的權威關係，有可能擴張到日常生活的各個層面，而不只是具有狹義的經濟意義。這一點對於台灣的國營事業勞工研究是重要的，由於工作穩定、公司福利、官僚作風等種種制度性的原因，使得工廠內部呈現了高度的地位階層化。

其次，到底階級意識是如何形成，如何促成集體行動的產生？一種可能的解答方式是採取大規模的問卷調查，透過對於個別工人的態度與意見分析，來測量其階級意識的強度。這種研究方式預設了個人具有抽象思考能力，能夠脫離自身所處情境，回答普遍性層次的問題。對於文化資本與教育資本薄弱的工人階級而言，這樣的收集資料方式自然有其危險性。正如Fantasia（1988:11）所指出，「階級意識的分析應該基於行動、組織能力、制度安排，以及由此產生的價值，而不是抽離社會行動脈絡的態度。」根據本文的分析，翠華工人的「勞工意識」其實是深植於他們所處的職工差序格局之中，「工人」的認同永遠是針對於另一群優勢的「職員」。只有放在這個脈絡下來思考，才可以理解為何翠華工人排斥職員參與，為何他們要佔領原先職員主導的工會會務。因此，就受雇者的身分而言，職工都是同屬於一個經濟位置，換言之，即是相同的經濟階級。但是工人的抗爭行動卻是順著地位差異而產生，他們對於職員的不滿產生了「工人階級意識」。在名義上，翠華工人

運動如他們自己宣稱的是一種階級運動，但是追根究底，構成其不平等體系的原則並不是階級差異，而是地位區隔。

最後是關於本研究的相關性。作為一個深入的個案研究，本文並不宣稱能提出關於工人意識形成的普遍性命題。翠華公司的例子具有相當的特殊性，台灣的國營事業在地位階層化很少有如此高度結晶化的情況。在台電公司的例子中（林宗弘, 1999），可以發現近似翠華公司的非正式關係權威文化、工作現場的威權管理，但是卻沒有公司福利所造成的組織依賴與差別性待遇，更沒有後續的工人集體抗議。Walder (1984; 華爾德, [1986] 1996) 所分析的改革前中國工業組織，以及其「新傳統主義」的統治方式是有相似之處，但是仍需要更精緻的比較研究來釐清其差異性。一句話，台灣國營事業的勞動研究是需要建立在更廣大的經驗資料基礎之上。

\* 本研究受到台灣國家科學委員會專題研究計劃「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) 之補助。筆者感謝助理王崇穎、陳麗如的協助。此外，筆者要特別感謝鄭力軒、林宗弘的指教意見，與曾文生在田野的幫助。

## 注釋

1. 「翠華公司」是一個虛構的名稱，在本文中，所有引用的參考文獻也一併更改其原來的名稱，改以翠華稱呼。
2. 本文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，本文接下來直接稱之為翠華公司、翠華員工或翠華工人。
3. 根據翠華公司的人事規定，「職員」與「工員」的名稱已經不再使用，而正式的文書是使用「派用人員」與「雇用人員」，或「分類職位」與「評價職位」。儘管如此，「職

- 員」與「工員」的稱呼仍是翠華員工最常使用的。此外，基於行文簡潔的理由，本文仍是使用此一分類方式。
4. 訪談記錄 K21。
  5. 訪談記錄 K02。在 1988 年的七一大遊行中，這句口號曾被工會提出，亦見黃玟娟（1991:4）。
  6. 訪談記錄 K31。
  7. 訪談記錄 K33。
  8. 翠華公司於 1976 年公布的「經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點」規定，「各機構主管對於配偶及三親等以內血親、姻親不得在本機構派（雇）用為直接隸屬機構之主管，對於本構構各級主管之配偶及三親等以內血親、姻親在其主管單位應迴避派（雇）用，但特殊技術人員不在此限。」（翠華公司，1981a:貳 7）很明顯，這項規定並不是很具體，而且也不是很認真遵守。
  9. 訪談記錄 K28。
  10. 訪談記錄 K20、訪談記錄 K21。
  11. 訪談記錄 K32。
  12. 訪談記錄 K02。
  13. 訪談記錄 K36。
  14. 訪談記錄 K24。
  15. 訪談記錄 K11。
  16. 訪談記錄 K46。
  17. 訪談記錄 K01。另外，同樣是翠華公司高雄廠工人的小說作者楊青矗，在「現代華佗」一文中呈現了工人看病的諸多不平等對待，見楊青矗（1978:11-50）。
  18. 田野筆記，2002 年 7 月 17 日。

19. 訪談記錄 K20。
20. 訪談記錄 K04-2。
21. 訪談記錄 KB52。
22. 訪談記錄 K06。
23. Walder (1983) 分析下的文革時期國營企業文化，有許多面向可以在台灣的國營事業中找到，例如「拉關係」、「派系」、「培養感情」等。但是相較之下，政治控制的面向在台灣國營事業中是比較薄弱的，國民黨並沒有公然地將工作報酬與「政治表現」連接在一起，儘管國民黨員仍是在國營事業中是比較佔優勢的。政治控制力量的差異反映了極權主義與威權主義的差異，誠如 Linz (1975) 所界定的，兩者的主要分別之一是在於社會動員的強弱。關於比較 Walder 理論與台灣的國營事業勞動控制體制，見林宗弘（1999）。
24. 訪談記錄 K18。
25. 訪談記錄 K02。
26. 訪談記錄 K31。
27. 訪談記錄 K13。
28. 訪談記錄 K46。
29. 訪談記錄 K38。
30. 訪談記錄 K46。
31. 訪談記錄 K38。
32. 訪談記錄 K11。
33. 「工人要有尊嚴」是 1988 年翠華工會七一大遊行的訴求之一。一位早期的工會幹部至今仍對於這句口號有特別的感情，他覺得工會能喊出這樣的口號，是十分有意義的。因為正是由於以往在翠華公司工作是沒有尊嚴的，所以他們才會走上街頭。訪談記錄 K17。

34. 在台灣過去的工會體制中，國營事業的工會基本上是公司行政體制的延伸，受到國民黨產業黨部的指揮。因此，工會的會務人員是由公司員工借調擔任，除了少數的例外，很少另外雇用會務人員。在翠華公司，勞方聯線興起之後，公司仍是提供會務人員、工會辦公室與水電費。一直到最近，公司才以民營化需要人力減縮的理由，放出風聲要收回會務人員的名額。
35. 訪談記錄 K11。
36. 訪談記錄 K38。
37. 訪談記錄 K32。另一則小故事可以說明這一點。一位受訪者表示，他的一位同事去公司業務單位辦理某個申請案，承辦的小姐向他說：「你們現場操作人員是真正在生產，為公司賺錢，所以你們才是最偉大。」結果這位同事高興了好幾天。
38. 以下的引言都是來自訪談記錄 K05。
39. 訪談記錄 K37。
40. 訪談記錄 K05。

## 參考書目

- 何政勳。2001。「權力擺一邊，會員利益放中間：剖析台灣石油工會的派系」，《翠華勞工》，第 336 期，頁 23-31。
- 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」。台灣清華大學社會學研究所碩士論文。
- 馬克思（中共中央馬克思恩格斯列寧斯大林著作編譯局譯）。1975。《資本論（第一卷）》。北京：人民出版社。
- 華爾德（龔小夏譯）。[1986] 1996。《共產黨社會的新傳統主義：中國工業中的工作環境和權力結構》。香港：牛津大學出版社。

- 黃玖娟。1991。「區隔化之內部勞動力市場、社區與工會的自主和轉變」。台灣東海大學社會學研究所碩士論文。
- 楊青矗。1978。《廠煙下》。高雄：敦理出版社。
- 楊青矗。1979。《工廠人的心願》。高雄：敦理出版社。
- 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》。
- 翠華公司。1981a。《人事規章彙編》。
- 翠華公司。1981b。《高雄廠史集》。
- 翠華公司。1989。《員工福利簡介》。
- 翠華公司。1993。《高雄廠史第二集》。
- Davies, James C. 1962. "Toward a Theory of Revolution," *American Sociological Review*, 27(1):5-19.
- Eder, Klaus. 1993. *The New Politics of Class: Social Movements and Cultural Dynamics in Advanced Societies*. London: Sage.
- Edwards, Richard. 1979. *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books.
- Etzen, D. Stanley. 1970. "Status Inconsistency and Wallace Supporters in a Midwestern City," *Social Forces*, 48(4):493-98.
- Fantasia, Rick. 1988. *Cultures of Solidarity: Consciousness, Action, and Contemporary American Workers*. Berkeley: University of California Press.
- Gurney, Joan N. and Kathleen J. Tierney. 1982. "Relative Deprivation and Social Movements: A Critical Look at Twenty Years of Theory and Research," *The Sociological Quarterly*, 23(1):33-47.
- Gurr, T. R. 1970. *Why Men Rebel*. Princeton: Princeton University Press.
- Honneth, Axel. 1995. *The Struggle for Recognition: The Moral Grammar of Social Conflicts*. Cambridge: Polity Press.
- Jasper, James M. 1997. *The Art of Moral Protest: Culture, Biography, and Creativity in Social Movements*. Chicago: University of Chicago Press.
- Katznelson, Ira. 1986. "Working-class Formation: Constructing Cases and Comparisons," in Ira Katznelson and Aristide R. Zolberg

- (eds), *Working-class Formation: Nineteenth-century Patterns in Western Europe and the United States*. Princeton: Princeton University Press, pp. 3-41.
- Lenski, Gerhard E. 1954. "Status Crystallization: A Non-vertical Dimension of Social Status," *American Sociological Review*, 19(4):405-13.
- Linz, Juan J. 1975. "Totalitarian and Authoritarian Regimes," in Fred I. Greenstein and Nelson W. Polsby (eds), *Handbook of Political Science, Volume 3: Macropolitical Theory*. Reading: Addison-Wesley, pp. 175-411.
- Lipset, Seymour Martin and Earl Raab. 1978. *The Politics of Unreason: Right-wing Extremism in America, 1790-1977*. Chicago: University of Chicago Press.
- Marx, Karl and Friedrich Engels (compiled by F. Teplov and V. Davydov). 1978. *The Socialist Revolution*. Moscow: Progress Publishers.
- McAdam, Doug. 1982. *Political Process and the Development of Black Insurgency, 1930-1970*. Chicago: University of Chicago Press.
- Meyer, John W. and Phillip E. Hammond. 1971. "Forms of Status Inconsistency," *Social Forces*, 50(1):91-101.
- Mills, C. Wright. 1951. *White Collar: The American Middle Classes*. New York: Oxford University Press.
- Mommsen, J. Wolfgang. 1985. "Capitalism and Socialism: Weber's Dialogue with Marx," in Robert J. Antonio and Ronald M. Glassman (eds), *A Weber-Marx Dialogue*. Lawrence: University Press of Kansas, pp. 234-61.
- Parkin, Frank. 1979. *Marxism and Class Theory: A Bourgeois Critique*. New York: Columbia University Press.
- Parkin, Frank. 1982. *Max Weber*. Chichester: Tavistock Publications.
- Przeworski, Adam. 1985. *Capitalism and Social Democracy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rush, Gary B. 1967. "Status Consistency and Right-wing Extremism," *American Sociological Review*, 32(1):86-92.
- Scott, Wilbur J. 1985. "The Equal Rights Amendment as Status Politics," *Social Forces*, 64(2):499-506.

- Stark, David. 1986. "Rethinking Internal Labor Markets: New Insights from a Comparative Perspective," *American Sociological Review*, 51(4):492-504.
- Szelényi, Iván. 1978. "Social Inequalities in State Socialist Redistributive Economies," *International Journal of Comparative Sociology*, 19:63-87.
- Therborn, Göran. 1986. "Class Analysis: History and Defence," in Ulf Himmelstrand (ed.), *Sociology: From Crisis to Science? — Volume 1: The Sociology of Structure and Action*. London: Sage, pp. 96-132.
- Thompson, E. P. 1963. *The Making of the English Working Class*. London: Gollancz.
- Tilly, Chris and Charles Tilly. 1998. *Work under Capitalism*. Boulder: Westview Press.
- Turner, Bryan S. 1988. *Status*. Milton Keynes: Open University Press.
- Walder, Andrew G. 1983. "Organized Dependency and Cultures of Authority in Chinese Industry," *Journal of Asian Studies*, 43(1): 51-76.
- Walder, Andrew G. 1984. "The Remaking of the Chinese Working Class, 1949-1981," *Modern China*, 10(1):3-48.
- Weber, Max (edited by Guenther Roth and Claus Wittich). 1978. *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Berkeley: University of California Press.