

第一章

導論

一、前言

自 2001 年 10 月高雄捷運工程開工以來，2002 年高雄捷運公司（以下簡稱高捷公司或高捷）隨即向勞委會申請引進外勞。在 2003 年 7 月勞委會公布重大工程停用外勞，規定工地統包商無法自行申請外勞之後，勞委會竟於 2004 年 6 月特別核准高捷可以專案引進 2688 名泰工(簡稱 2688 專案)。政府將本來可由工地統包商依據實際工程需求自行引進外勞的權利一手交給了高捷，使原本只是公共工程業主、只需負責簽約、靠簽約即可將工程和人力外包的高捷，直接掌握了外勞引進可能涉及的利潤和管理問題，其中的爭議性不只是政治、法律或國家層次上的，更重要的是實際執行面所必定面臨的諸多問題與弊端。包括勞委會和地方政府勞工局之間、以及不同縣市政府勞工局之間，皆暴露出政府監督查察的鬆散不周及含混不清的責任歸屬問題。

高捷泰工一開始引進當時，高捷公司先按例和泰工之間簽訂勞動契約，高捷再與華磐管理顧問公司（以下簡稱華磐）簽訂外勞管理契約將泰工交由華磐專門負責生活管理。因此泰工總共和三個對象簽訂了各式契約和規章，一是來台前和泰國人力仲介透過銀行合法簽訂的借貸契約，高額的仲介費和利息使泰工背負一筆鉅額的債務壓力；二是來台後和高捷公司簽訂兩年的勞動契約，確認了泰工的勞動力生產的充分被利用；三是和華磐簽訂的外勞管理規則及罰則，藉由嚴格規範泰工的勞動力再生產，再一次保證了泰工勞動力生產的持續和穩定供應。這些契約和規章決定了泰工在不自由勞動力市場下的不自由雇傭關係，高額的仲介費和利息、強迫出工的強制勞動和高壓的生活管理，三者促使高捷泰工在宿舍發動一場激烈狂暴的抗議和罷工行動。

團結泰工勞工委員會¹發出的工開信指出，台灣作為泰國移工出國工作的首選目標，但他們在台灣卻從來就沒有受到照顧與幫助。他們在台灣不能有自己的組織。他們的語言隔閡也沒有相應的正常管道以尋求協助。移工們因需支付同時存在於泰國與台灣兩地給政府部門與政客的高額回扣，這樣幾近「人口販賣」(Human

¹ 參閱附錄 1，「團結泰國勞工委員會」於高捷泰工事件後於 2005 年 9 月 14 日致台北駐泰國代表處之「支援在台泰國工人公開信」，要求台灣政府針對「仲介業者」與「勞動力輸入國侵害勞動人權」進行調查及解決。特別感謝苦勞網柳婉玲小姐熱心提供相關資料。

trafficking)」的不法商業行為使高捷泰工在高壓管理下「就如同火山爆發一般，這種比監獄更殘酷的待遇使得工人對於台灣老闆的層層盤剝再也無法忍耐。」這樣像監獄一般需要忍耐的生活卻無法讓大部分泰工如願地賺到錢回國，「根據泰國東北部銀行主管機關的報告，超過六成跟銀行借貸以支付去台灣工作費用的工人被提前解約從台灣遣送回泰國。這些工人仍然必須償還巨額銀行債務，並且成為糾纏終生的債務負擔。²」

泰工“騷動”事件發生的時間點有著如李易昆³所觀察到的類似巧合性，他認為移工在債務尚未還清之前會先經歷一段「閉嘴期」(李易昆，1995：5之30)，因入境時間的長短會使得他們在反抗雇主時有各自不同的考量，「債務的還清與否往往會直接影響到外勞反抗或順從雇主的意願與能力」(吳挺鋒，1997：56)⁴。高捷泰工“騷動”發生當下泰工來台近14個月，也是前幾批泰工還清仲介費的時候，這個時間點顯示泰工就算因反抗而面臨最壞的結果被強制遣返也無所畏懼和損失，似乎也是他們在忍無可忍之下最恰當的情緒爆發時間點。

在2005年8月高捷泰工“騷動”事件過後，原本負責泰工生活管理的華馨退出管理業務，高捷公司接手後被迫同時兼任雇主和仲介的角色，不再只是單純和統包商或華馨簽約的業主身份，而得實際投入參與整個泰工的生活管理。高捷同時身兼仲介與雇主的雙重身份，恰恰給了我們一次很好的機會可以觀察其生活管理制度，分析泰工的勞動力生產和再生產如何再度被其重新掌控。我將試圖繞過對高捷泰工“騷動”反抗形式的激烈程度和政治社會效應的普遍關注，轉而聚焦於事件過後兩年多來泰工所面臨的真實處境及變化。本論文以高捷泰工為研究對象，探討台灣營造業引進移工對營造業包工文化產生的衝擊，政府與雇主高捷、統包商和泰工之間的互動和關係，以及泰工在“騷動”事件過後每日生活的主要內容和可能變化。

1970年代中期以來受到國家或地區快速的經濟發展以及內部勞動力市場的短缺因素驅動，亞洲範圍內的主要勞動力輸入國地區是日本、新加坡、台灣和汶萊。韓國、馬來西亞、泰國和香港在勞動力輸入和輸出數量上基本持平⁵。王宏仁、白朗潔指出台灣政府開放移工來台工作的國家，正好是目前台商在東南亞投資最多的國家⁶，輸入勞工的國家及配額完全視雙方外交關係而定(王宏仁、白朗潔，2007：60)。泰國政府為解決自己國內的高失業率，有計畫地向沙烏地

² 參閱附錄1，團結泰國勞工委員會(Thai Labour Solidarity Working Committee)支援在台泰國工人公開信(2005年9月14日)。

³ 參閱李易昆1995年未出版的碩士論文《他們為什麼不行動？--外籍勞工行動策略差別之研究》，輔仁大學應用心理研究所。

⁴ 參閱吳挺鋒1997年未出版的碩士論文《「外勞」休閒生活的文化鬥爭》，東海大學社會學研究所。

⁵ 見社會科學文獻出版社的《全球大變革》一書，第413頁。

⁶ 台商主要投資國為越南、泰國、印尼、菲律賓和馬來西亞五國。

阿拉伯、以色列、汶萊、新加坡、馬來西亞、台灣、和香港等國進行勞務出口⁷。泰國國內的百萬失業大軍只受過初等教育，多從事建築、建材、皮革、汽車裝配等工作，泰國政府雖提倡以就業輔導和職業培訓來解決失業問題，但勞務出口卻最有效緩解了國內的失業壓力，也成為該國重要的外匯來源⁸。緬甸、寮國及柬普寨輸出勞動力至泰國，泰國、菲律賓、印尼、越南輸出勞動力至台灣等其他國家，台灣則輸出资本至東南亞和中國。泰國和台灣同時作為資本或勞動力的輸出和輸入國家，承受了同樣的高失業率危機，亦選擇相似的手段試圖減輕缺工和薪資、物價上漲的危機。

Saskia Sassen 歷史的分析勞動力的輸入和資本主義生產模式擴張之間的連結共有四種型態，一是資本主義生產模式擴張進入第三世界低度發展國家，使礦坑、大規模經濟作物栽培園（咖啡和糖為主）和高度勞力密集的製造業等新企業產生大量的勞動力需求，例如斯里蘭卡、加勒比海沿岸、巴西、非洲等地；二是以大規模勞動力輸入創造資本積累的石油出口國；三是已發展國家的劇烈資本積累，尤以為了解決勞動力短缺、利潤下降和景氣循環危機的二次戰後的西歐國家為主；四是已發展國家資本的再生產對勞動力的支配，以移入美國的西歐移民為例，新移民降低了勞動力生產和再生產的成本，西歐國家透過對國內失業者的不補償和對美國的勞力輸出，以及對移入的境內移民的遣送歸國，使移入的境內移民的低依賴比和消費的最小化進一步降低西歐國內貨物和服務需求的波動。Sassen 發現當部分國家快速工業化使得已工業化國家在世界體系理論中的優位性不在後，勞動力的國際分工隨即產生高度的分歧。她反對世界體系理論所提的線性歷史觀，因為這四種不同型態並非基於歷史階段之不同而發展，其差異源於其在世界經濟的不同位置而定(Sassen, 1988: 28-31)。

Sassen 發現關於跨國移工或移民的形成原因有幾種通說，一是推拉理論認為勞力輸出國的高失業率作為勞動力的推力，加上一個已存在的移民社群作為拉力，兩者所形成的一推一拉使得新移工或新移民在可被雇用和有居住場所的條件下，用其自有的資源（尤其是錢財，移民皆非窮人）得以進行大規模而長距離的跨國遷移；二是強調已工業化國家裡勞動力市場的內部差異化，來解釋高失業率和衰退工業部門的勞力短缺現象，它們需要便宜的勞動力方能繼續生存下去；三是強調高失業率來自工作組織對勞動力控制的不同要求，它們需要的不是便宜的勞動力，而是移工或移民的自動自發（willingness）；四則是從移

⁷ 摘自《人民日報》（19980724 第七版）再就業在國外系列報導之十二的「泰國妥善安置失業人員」。除了勞務出口以外，泰國政府解決失業的其他措施還有擴大就業、遣返非法外勞和鼓勵失業者至農村安家落戶進行耕種。

⁸ 弔詭的是，泰國當地的營造業也會在農忙季節發生勞力短缺的問題，泰國政府同樣也採取嚴格管制的方式進用外勞來因應缺工。據泰國承包商協會（2005）表示，「尤其現值農耕季節，許多泰國勞工均返鄉耕作尚未返回營建業崗位，因此承包商須以更高的價格僱用勞工。同時在營建業約百萬的外勞有 80% 受政府嚴格的管制，泰國政府已延長緬甸、寮國及柬普寨等有登記外勞的工作許可一年。」

民政策和國家對勞動力供給的安排來分析遷移現象。Sassen 以 1970~80 年代亞洲和西班牙裔的美國新移民潮為例提出上述幾種通說之不足處，她認為特定的勞動力遷移導因於資本和生產的全球化，而非基於個人動機或一般狀況。美國資本投資於亞洲或中南美洲以出口導向為主的勞力密集製造業和農業，外資造成第三世界快速工業化國家傳統工作結構的瓦解並形成一股推力，不僅造成當地薪資工人和城鄉或跨國遷移的流通，更促使大量年輕女性投入薪資勞動的行列。她強調大規模潛在移工或移民的形成必須同時加上將遷移視為實際的選擇並訴諸行動，才能充分說明「遷移」等同於「美國夢」現象的形成(Sassen, 1988: 15-21)。

Sassen 的分析對象雖是美國境內全球化大城市的跨國新移民和發展中國家加工出口區的城鄉移民，但其理論發現似乎也能適用於現今大規模引進跨國勞工的發展中國家身上。全球政治經濟學提出，亞洲的工業化大大擴張了捲入全球競爭當中的勞工人數，他們根據世界銀行對經濟成長的預測，預期亞洲國家和勞動人口的成長，將在缺乏國際勞動管制的情況下急遽地降低已開發國家的工資和生活水平⁹。Kindleberger 卻相信移工的輸入實際上延長了工業先進資本主義國家相對勞力密集產業的壽命。雖然就長期而言經濟成長是受限的，但不能忽視其重要性，必須依據他們對特定部門或某些就業型態所做的邊緣性貢獻而定，以及他們為輸入國和雇主提供了莫大利益，成為「可資動員的潛在勞工」¹⁰。

Sassen 將跨國移民區分為合法和非法的外國工人，以及非移民的外國(工)人，例如留學生和簽訂短期契約的客工。但如成露茜(2002)所言，「過客」(sojourner)或「定居」(settler)這對二元概念是國際遷徙學門中的重要課題卻又受到極大挑戰。而外勞的身份則是穩定地在不同的空間領域流動，並期待可以再回到接納國或其他第三國。在過去十年來不論商人、白領或藍領階級的跨國移動，其日常生活和工作同時在兩個甚或兩個以上的國家內完成。Peter Braham 提出「經濟移民」(economic migrant)對工作的渴求，比起其他工人群體，「經濟移民」和婦女更是有呼之即來、揮之即去的特質，他們都被看做是勞工儲備，適合低技術性工作同時適合於無升遷展望的職業。當代的新國際分工顯現了「用完即丟」的特性，因此移工不僅是作為勞工的來源同時是「彈性勞工」的來源¹¹。這些工人所想達到的目標，只企圖去賺取足以改善他們在母國社會地位的金錢，一旦達成這個目標他們就會離境返鄉¹²。

目前台灣既有對於移工的研究集中於製造業(廠工)或服務業(家庭幫傭和看護工)領域，雖對移工在台灣的工作與生活狀況有深入的說明與分析，但大

⁹ 參考黃東煬、陳立譯、Ronen Palan 著，2006，《全球政治經濟學：當代理論》一書，第 140 頁。

¹⁰ 參考許文柏等譯、John Allen 等著，2003，《現代性的政治與經濟形式》一書，第 387-388 頁。

¹¹ 參考許文柏等譯、John Allen 等著，2003，《現代性的政治與經濟形式》一書，第 412 頁。

¹² 參考許文柏等譯、John Allen 等著，2003，《現代性的政治與經濟形式》一書，第 388 頁。

多集中於上述兩領域中的女性移工，而較少研究營造業裡的移工(龔尤倩 2002、2005；王宏仁 2004；顧玉玲 2006；藍佩嘉 2006；王宏仁、白朗潔 2007)。有的研究將移工視為一整體範疇，論述分析外勞政策與國家和市場的關係(蔡明璋、陳嘉慧 1997；黃麗璇 1999；曾熾芬 2004)。有的文章和論文則專門處理外勞中介制度的招工、篩選及制度設計等(詹文靜，2005；范裕康，2005；王宏仁、白朗潔 2007)。有的論文則特別針對泰國移工進行勞動力輸出管道的研究(譚華德，2002；章少棠，2002；陳育章，2003)以及為數眾多從人力資源角度出發，探討移工管理制度或適應問題或滿意度調查的論文(達納，1994；劉石，1996；顧忠興，2001；譚華德，2002；張曼雲，2005)。專門研究營造業移工的論文則因著重於移工的處境和管理，而未針對營造業特殊的產業特性進行研究(劉正元，1991；江坤鋒，1997)。也有以政治性討論為出發點探討高捷泰工抗暴的政治經驗和對移工的污名化現象(顧玉玲 2006；羅兆婷 2006)。當然也有由官方所出版的人權調查報告，著眼於官商勾結弊案的調查(勞委會 2005)。目前既有的研究多忽略營造業移工所處勞動環境、勞動條件和勞動體制的特殊性，對於營造業移工在台灣的實際工作與生活經驗瞭解更少。

台灣營造業的承包制度十分複雜且變動性高，一個工程的進行短則幾天或幾個月、長則達幾年。工程承包以地緣為主要考量，地點位於鄰近不同縣市或位於同縣市但不同鄉鎮者高達八成¹³。營造業的「西工(台語，散工)」工期短日薪高，因為工作天數不穩定有工程接時才有錢賺，因此日薪高不表示月收入就多。加上工程接案多需依賴人際關係的介紹，使得營造業形成逐工程而居、工頭眾多、工程期短、按件計酬、工作自由、重體力、高風險、高日薪、低保障的特徵。

吳永毅(1988)對無執照土木小包商個案的研究發現，營造業有較高但不穩定的工資卻沒有福利和工作的保障。在1984年勞基法通過之後，營造業工人因為沒有退休、資淺、年資等權益而成為次級勞動力市場。營造業成功地將轉包關係排除於勞基法規範以外，人事組織費用減到最低並使勞動力供給維持一彈性狀態，也使單價較高的營造業工人持續地處於失業和就業不足的狀態。吳永毅在文中進一步分析，不論是營造廠或包商主要依賴臨時組成的勞動力來進行生產，雖然87%的工頭有固定的工作團體，但工頭並不負擔像任何其他行業雇主應負的義務¹⁴。他因此認為不論是正式部門(合法營建工程)或非正式部門(轉包)的工程，工人的工資水平和勞動狀況幾乎是完全一樣的，因此兩者都只有一個勞動力市場，那就是非正式的勞動力市場。同時他發現非正式部門勞工比較「自由」，他認為勞工寧願捨棄保障而選擇「自由」，是因為正式部門的

¹³ 參考行政院勞委會編(1996)《台灣地區營造業勞工工資工時調查報告》。

¹⁴ 據1985年資料調查，含正式和非正式部門的營造業工人僅約44%有加入勞保，且由勞工自行加入職業工會承保，而不透過雇主加保。

保障過度脆弱所致。

Peter B. Doeringer and Michael J. Piore 於 1971 年提出「雙重/二元勞動力市場模型」(DLM)，認為就業穩定、工作條件佳、工資高、有升遷機會的「主要/初級勞動力市場」符合人力資本模型；但工資福利低、工作條件差、勞動力高度流動、升遷機會少、且往往受到專橫任性的監督的「次要/次級勞動力市場」，則是「沒有出路」的工作，它是個競爭市場與經濟學教科書上簡單的供給和需求模型大致相同¹⁵。若將此模型放到營造業的工地現場，最底層的低技術或非技術工人，不論是漢人、原住民或移工都只能進入次級勞動力市場。因為缺乏動力、工作消極、怠工、曠工、不尊重上司、佔小便宜等工作慣習，一旦變得習慣在次級勞動力市場就業，進入主要勞動力市場的可能性將很小。因此工作的變化對底層勞工來說僅能「移動」而不能「提升」。底層勞工的工資低而且很少有機會學習工作技能，雙重勞動力市場模型所揭示的勞動力市場歧視把底層勞工排斥在主要/初級勞動力市場有保障的工作以外。工作的變化對底層勞工來說若僅能在一行業中「移動」而不能「提升」專業性，那麼對營造業底層勞工而言，他們的「移動」要不是跨工地、就是跨縣市或者是跨國界的。而本論文將以不斷遷移的營造業泰工為研究主體，第二章先探討泰工的跨國遷移對台灣營造業所造成的衝擊和影響。

二、研究問題

2006 年 7 月我第一次正式進入岡山宿舍進行訪談和參與觀察，距 2005 年 8 月「騷動」事件發生已經是 11 個月後，在此必須再一次強調自己對於「騷動」案本身所知甚少，既沒有親身參與也沒有特別針對「騷動」事件進行訪談。我直接避開探究「騷動」事件可能帶來的困難和敏感性，轉而關注於岡山、小港、鳳山三個宿舍一年多來的實際運作情形及可能變化。雖然高捷二字和故事起點似乎皆該以「騷動」事件為起頭和核心，但是比起探查回溯「騷動」事件的真實程度和內容，「騷動」事件發生後所帶來管理制度可能的變與不變才是更引人注目的有趣議題。

假如我們願意將高捷泰工的「騷動」事件視為一次成功或不成功的勞工集體行動，那麼不論是工廠政權的不知所措或精緻化、運動的進步或反挫、或資本與國家盡可能運用的高壓與懷柔策略，不僅發生於勞工運動風起雲湧的當下，更持續地作用於勞工運動之後的每一位勞工、資本家與國家機器之上。為了進一步分析勞工集體行動之後勞動政權重構的過程，本論文先介紹台灣勞動政權

¹⁵ 參考 Saul D. Hoffman 著、崔偉和張至杰譯的《勞動力市場經濟學》一書第 209-217 頁。原理論可見 Peter B. Doeringer and Michael J. Piore 於 1971 年出版的 *Internal labor markets and manpower analysis* 一書。

變動與重構的歷史過程，再從西方勞動過程研究中「勞動政權」(Labor Regime) 與「工廠政權」(Factory Regime) 的概念出發，以個案研究的方式在第三和第四章具體分析高雄捷運泰工歷經“騷動”事件之後，歷經官方和資方勞動政權之重構，其所面臨的真實處境與可能的後續行動或不行動。

三、研究方法

量化研究認為研究對象不依賴於研究者而獨立存在，事物本身因為具有其內在固定且可重複發生的規律，因此可以在人為的實驗環境下用科學而客觀的方法進行研究，找出因果關係並加以論證。不同於以實證主義為基礎的量化研究，質性研究從後實證主義、批判理論和建構主義三種範式中找到多元的研究起點。後實證主義通過不斷的「證偽」的過程逐漸逼近客觀真實和真理；帶有強烈政治和道德傾向的批判理論則提倡，通過研究者與被研究者使用辯證對話的方式，逐步去除被研究者的「虛假意識」，消除被研究者無知和誤解的能力，使其透過批判的過程達到自我解放的功能；而建構主義則強調研究者與被研究者之間是一個互為主體的關係，研究者本身的「先見/偏見」決定了其理解和詮釋的「框架」，其所建構的事實只能判斷是否達到我們的預期，而無法知道它們是否「真實」(陳向明，2002)。

本論文以個案研究 (case study) 的方式、採取建構主義的觀點，透過研究者和被研究者交往、互動的過程，對高捷泰工“騷動”後的各方行動者進行理解及詮釋，並企圖再現“騷動”過後各方權力之變化消長與內容、影響。為了蒐集一手資料及掌握整體現象的具體內容，本論文選擇以深入訪談及參與觀察的方式進行田野研究。深入訪談法及參與觀察法作為質性研究最常被應用也最重要的資料蒐集方法，兩者分別有其特徵可供討論。訪談是一種有特定目的和一定交流規則的研究性訪談，訪談所得的結果是交談雙方在訪談這一特定社會情境下相互「建構」出來的。雖然訪談是一個雙方相互作用、共同建構「事實」和「行為」的過程，但因為研究者本身有權力控制雙方交談的方式、內容，使得雙方的地位通常是不平等的 (陳向明，2002)。

但當訪談這種「人為的」交談方式不一定適合所有的被研究者或研究情境時，加入參與觀察法的應用就變得十分重要，亦即透過觀察者和被觀察者一起生活和工作，在比較自然的觀察環境下進行開放性的參與和觀察，在密切的相互接觸和直接體驗中傾聽和觀看他們的言行。有時候甚至可從對方的行為中發現許多實踐性的知識 (陳向明，2002)。以訪談高捷泰工為例，筆者常因為語言、文化和性別的差異而使訪談過程遭遇重重困難和障礙，身為「局外人」的筆者也難以深入捕捉和理解泰國人的社會結構、行為規則及社會事件中隱含的微妙

意義。為了補足訪談之不足，筆者試著透過參與觀察的方式融入泰工的生活脈絡和語言情境當中，以瞭解泰工的意義建構及行為互動方式。同時為了更深入地觀察和分析泰工與高捷公司管理員、工地包商或工頭之間的日常交往和權力互動關係，筆者以參與觀察法為輔紀錄下田野觀察筆記與心得，以期能獲得較為直接、完整和全面的瞭解。藉此補訪談之不足，也能對訪談與參與觀察之間可能產生的奇妙落差進行比較和分析。

四、 研究對象

筆者於 2006 年 5 月初至 12 月底之間因工作的緣故¹⁶獲得高雄市勞工局、高捷公司及統包商的核可，得以進入高捷泰工宿舍及工地現場進行密集的參與觀察及深入訪談。主要的訪談對象為高雄市勞工局外勞查察員、高雄北區外勞關懷中心專員、工地統包商工程師、高捷外勞生活照顧中心的管理員、高捷宿舍外包商、以及在宿舍擔任翻譯的泰工、廚師，和少數在工地擔任重體力工的幾位泰工。對泰國勞工辦事處（以下簡稱泰辦處）人員、工地包商和工頭沒進行訪談但採參與觀察的方式記錄田野筆記。對外事警察則純靠二手資訊來源記錄田野筆記。除了外勞關懷中心專員是以非營利組織的身份參與移工的收容工作以外，其他受訪或觀察對象分別掌管與支配了泰工的勞動力生產與再生產領域。勞工局、警察局和泰辦處以其公權力監督並管理泰工的居留身份，並支配了泰工勞動力再生產的範圍和內容；高捷公司、工地包商則支配了泰工每日勞動力生產的形式和內容，高捷公司同時對泰工下班後的勞動力再生產擁有高度的管理和支配權。

隨著 2006 年 12 月底勞工局工作的結束，在 2007 年 1 月至 2008 年 2 月之間，延續先前所建立起的田野網絡，我開始以一個較為自由的研究者身份偶而進入田野場行訪談和參與觀察，並有機會獲得外勞查察員接管岡山宿舍之後陸續手寫紀錄的工作日誌。第一線公務機關的工作人員最真實的一手資料，讓我很幸運地可以對政策的執行面進行更為深入的整理和討論，並以人為主體對地方政府在理論與實踐層次之間的差距和矛盾做進一步的分析。

¹⁶ 筆者於 2005 年 5 月至 12 月以個人廠商身份投標高雄市勞工局勞工博物館田野調查員之工作，並以勞工局員工之身分進行對高捷泰工的田野調查記錄。若非高雄市勞工局、高雄北區外勞關懷中心、高捷公司、工地承包商及岡山、小港和鳳山宿舍諸多管理員和泰工朋友的友情配合，將無法完成此文。

表 1-1：從事營造和製造業生產的不同泰籍移工之比較

	高捷泰籍移工	包商聘請的泰籍移工	工廠的泰籍移工
平均年齡	40~48 歲，來自貧困泰北	35 歲以上	35 歲以下
引進人數	大量地分批引進	小數目引進為多	小數目引進
回扣收取與否	雇主可議價並收取回扣	較無回扣情況發生	較無回扣情況發生
仲介費	由泰國銀行合法承貸	地下經濟借貸	地下經濟借貸
借款年息	30%以上	30%以上	30%以上
管理方式	集中式高壓管理	鬆散、個別差異大	集中管理但自由度高
雇主轉換與否	不得轉換雇主，但可轉換 工地	不得轉換雇主	不得轉換雇主
超收費用	騷動後由高捷退還， 泰辦處亦介入協調	由仲介或雇主自行收取， 不得退還	由仲介或雇主自行收取， 不得退還

註：筆者整理。工廠主對廠工的管理和行動較為自由，廠工下班後可以自由出入工廠，只要在晚上十點之前回到宿舍即可。

目前泰籍移工的引進主要多由工廠主和工地包商以配額的方式自行透過人力仲介公司引進，通常多以小數目方式引進，引進後並交由雇主自行進行管理，因為人數少雇主的管理自然就較為鬆散彈性，且給泰工的生活自由度也較高。然而高捷和台塑六輕則屬於特殊專案引進的案例，引進數量一次動輒數百人至數千人，因為雇主首上掌握極大數量的配額，使得移工的引進成為買方市場，雇主可跟仲介公司進行議價並收取市場上固定行情的人頭回扣。不論是之前的華磐或現在的高捷和台塑六輕，都採取集中式的高壓管理。台塑六輕更因為興建的廠房就在廠區內，而將泰工和菲工的勞動力生產和再生產完全限制在六輕的廠區內，只有假日時才用大巴士運載泰工和菲工到廠區附近的市區和夜市逛街採買。

高捷泰工平均年齡介於 40 至 48 歲之間，大多來自北部或東北部鄉村，也多以土地和牛隻作為抵押品借貸。泰工喜歡和泰國氣候十分相似的台灣，台灣的最低工資保障也促使他們願意支付高額仲介費來台。許多泰工從二十幾歲一結婚即投入出國打工的行列不停流轉於各國之間，斷斷續續地與家人和土地維持著長久分離的命運，既為國家賺取外匯、為家蓋起了水泥樓房、也替家鄉的父母妻小提供維繫勞動力再生產的生活和教育費¹⁷。

¹⁷ 以外貌比實際年齡年輕許多的叔尚為例，他從 23 歲開始踏上出國工作的旅程，至今 49 歲已經去過五個國家打工，台灣是他出國工作的第五和第六站，也是他目前為止唯一待過兩次的國

根據研究發現泰國東北地區和北部地區的勞動力輸出就佔了泰國總體勞動力輸出的 95% (章少棠, 2002)¹⁸。在泰國鄉村因為仲介費相當高, 通常都需擁有資本 (例如土地、牛隻、房產) 或具備工藝技術, 年齡介於 25 至 40 歲之間的已婚男性, 方有能力出國工作, 並將出國工作視為一種資本積累與風險分散的工具 (陳育章, 2003: 9)¹⁹。他們將薪資匯款回家鄉主要作為償還債款、購買土地和房屋、整修房屋、存款、小孩的教育費用和家庭平日的日用支出。但陳育章分析泰國勞工使用匯款的方式, 買房子、整修房子、買車子及家電用品的消費性支出遠高於小孩教育費或做小生意等投資性支出。房子的外觀和財富的增加既顯示這戶人家社會經濟地位的改變, 也使他們普遍獲得村民的尊敬並得以參與村莊內的建設事務, 得到「階級翻轉」的可能性 (陳育章, 2003: 77)。然而研究海外泰工回國後做什麼的黃士榜卻發現, 由於泰國移工普遍教育程度不高, 回鄉後遇上寮國、緬甸等地外來移工更為低廉的勞力競爭, 以及外資多聘請女性勞工為主, 使其在就業機會上被侷限。事實上, 泰國雇主並不認同泰工們的海外工作經驗和工作資歷, 其海外薪資的運用主要選擇購買農地和車輛等生財工具, 成為農夫和自雇自營者為多, 造成泰工在職業上的轉換不易 (黃士榜, 2006)²⁰。而越南移工同樣也在母國同樣遇上找工作不易及資本難以積累的問題, 因為「在母國越南工作所得低難以適應, 所以移工多希望能夠再次來台工作。但其所得工資通常用來購買消費性商品, 例如有許多人都蓋新房子, 使其不太可能從事資本積累」(王宏仁, 2003)²¹。

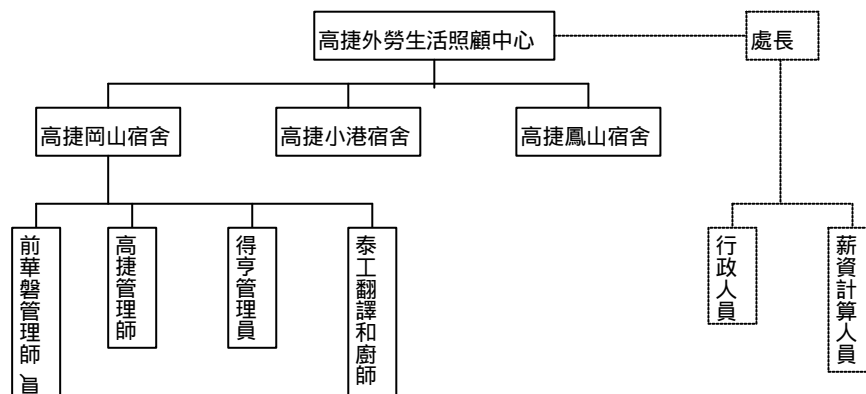


圖 1-1：以高捷岡山宿舍為例的宿舍管理人力配置圖。筆者整理。

家。從他第一個小孩出生一歲多開始他就離鄉背井遠赴新加坡、利比亞、Bunai (汶萊)、伊斯留 (以色列)、台灣等國家工作, 在 26 年之間停留外國工作的總年數長達 13 年。32 歲當年因為他人不在家, 拜託家鄉的朋友代為興建兩層樓的新房, 一樓水泥、二樓木造。

¹⁸ 參閱章少棠 2002 年未出版的碩士論文《泰國勞工輸出之研究》, 淡江大學東南亞研究所。

¹⁹ 參閱陳育章 2003 年未出版的碩士論文《文化因素與移工輸出管道之選擇：泰國個案研究》, 暨南國際大學東南亞研究所。

²⁰ 參閱黃士榜 2006 年未出版的碩士論文《他們回去後做什麼？：影響返鄉泰籍勞工就業之因素》, 淡江大學東南亞研究所。

²¹ 參閱淡江大學東南亞所 2003 年 2 月 16 日出版的「東南亞短訊」第五期泰國。

高捷公司的轉包文化可分為「人力外包」和「工程外包」兩部分。在騷動之後負責宿舍管理的人力外包分為四類，分別是來自前華磐、與高捷簽約、得亨人力派遣的管理人員，以及自泰工中挑選出的翻譯和廚師。騷動後泰工強力要求徹底全面檢討華磐管理員的適任與否，等到高捷接管宿舍之後有些舊有的華磐管理員被留任，但都改由得亨公司以人力派遣的方式聘用。得亨公司還另外招募了一批管理員進入三個宿舍擔任各項職務，例如便當的派送、交通調度、生活管理或行政作業。每位人力派遣的管理員每月固定自薪資中扣除一筆費用作為公司抽成²²。接受人力派遣的管理員每月得付出五千元給得亨的老闆作為「工作介紹費」，這樣是否合理還需要再進一步的討論與質疑。但有一說「得亨的人只要進來高捷待三年，也許就能直接升為正式員工」，得亨的人不論是為了討一口飯吃或是為了熬到三年後升任高捷的正式員工，這三年中最少免費替得亨老闆的荷包賺進十八萬的酬勞²³。

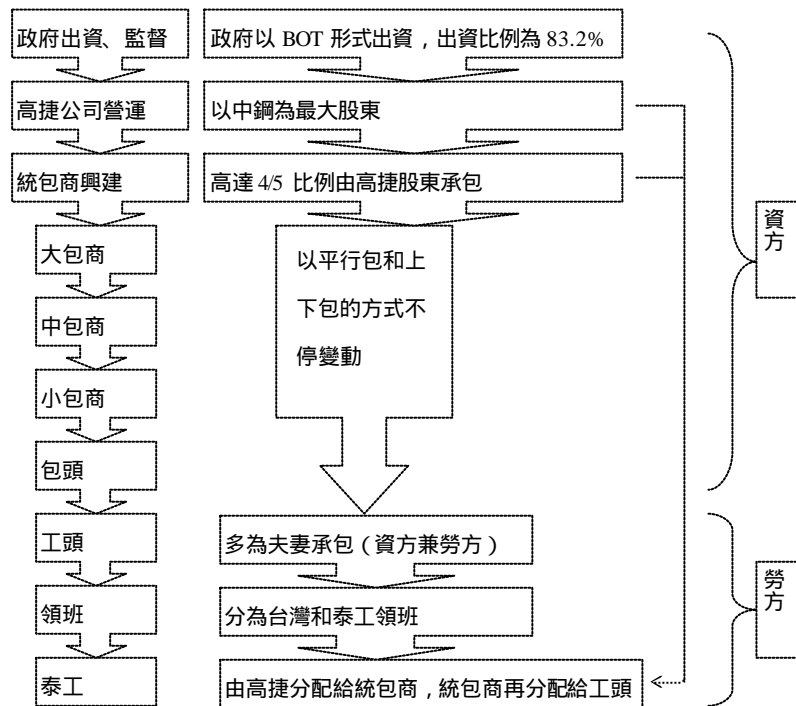


圖 1-2：高捷工程層層轉包結構試說明²⁴。筆者整理。

在工程外包部分，高雄捷運工程採取政府出資、民間興建營運的 BOT 模式，高捷做為業主將工程向下層層轉包。本文主要的關注對象為做為資方且佔

²² 20060929，岡山宿舍老烏管理員是得亨人力派遣人員，他說，「我是從得亨進來高捷的，我領的是高捷的薪水，但老闆是得亨。每個月我領三萬五，其中五千要給得亨」。

²³ 成為高捷公司簽約或正式員工之所以如此誘人，來自良好的福利和薪資。除了勞健保、每年固定的健康檢查和一年領 14 個月的薪水以外，年終還有年終獎金可領，待遇十分優厚。

²⁴ 高捷工程總經費約 1813.79 億元，包括政府辦理事項經費 461.19 億元、政府投資額度 1047.7 億元及民間投資額度 304.9 億元。政府部分分別由中央和高雄縣市政府共同分擔。高捷公司成立資本額則為新台幣 100 億元，捷運之興建、營運特許期間為 36 年。

據上游位置的業主（高捷）和統包商，以及做為勞方且區居下游的工頭、領班及最底層的泰工。包括中鋼、理成、統一和遠東集團，統包商裡高達 4/5 皆為高捷公司股東，因此高捷公司和統包商之間既符合吳永毅（1988：219）所說「業主與營造廠為同一人或自己發包比例高達八成六」的現象，也因為高捷或統包商之間的互通有無使得兩者實際上完全掌控成本和利潤的流向²⁵。

高捷公司做為業主將捷運工程分為幾個區段標進行工程招標，公司的主要股東皆承包了一個以上的區段標，例如聯鋼、榮工、統一集團、理成和遠揚⁶。東南水泥負責了主要的水泥供應，中鋼則成了主要的鋼鐵供應來源，並將子公司的業務一併伸入工地，中鋼保全即負責了大部分工地和三個宿舍全天二十四小時的保全業務。每一個區段標的統包商再將工程依進度分項目再以「平行包」或「上下包」的方式分別包給不同的包商，平行包依鋼筋、模板、點工、土方、混作、裝修、水電、空調、機電等區分由較具規模與技術的公司承攬。上下包則依工作區域或上述工作項目再不斷細分下去，多由工頭或包頭負責一小部分的工程，例如不同層的隧道和軌道、乘客出入口、或不同層的各個機械室或設備空間裡。短則三個月長則半年，且可能同一工地的不同地點或在同一承包商的不同工地之間輪流施工。因此往往「平行包」就有七、八包，若再加上時常變換的「上下包」，常會高達好幾十家、好幾百人同時在一個工地現場出入²⁷。

五、 文獻回顧

台灣勞動政權的重塑大致以 1987 年的解嚴為時間的分水嶺，經濟的快速發展、資本的大幅擴張積累以及政治的民主化和自由化過程，都是促成民國七 0 年代勞工運動與自主工會興起的主要背景和動力。台灣的學者多將這股勞工運動風潮與其他幾乎同時興起的社會運動相提並論，例如環保運動、婦女運動、原住民運動、反對運動...等而將之統稱為新興社會運動。挾著台灣研究風氣的逐漸興盛，相關勞工運動研究的分析也多集中於研究勞工集體行動的形成過程、國家機器與勞工運動或市民社會之間的關係，以及抽象地討論勞工、資本與國家三者之間權力的爭奪角力與關係變化，直至勞工運動的結束。而較少觸及勞工集體行動「之後」，勞工、資本與國家之間相互適應、調整與重構的可能

²⁵ 20071126，高雄市勞工局外勞查察員老富舉例說明，「高捷從政府收到工程款一億先收二千萬起來，拿給統包商八千萬，統包商再將工程款分散分配給下游的眾多包商。本來高捷就可以什麼都不管，但現在不行了，自從騷動後什麼都要攤在陽光下被檢驗。」二千萬作為高捷的利潤和營運成本，亦是高捷股東的統包商從八千萬中再得到工程下包的抽頭利潤以外，其每個月支付給高捷的外勞使用費又再回流到股東們自己的口袋裡，似乎保證了這是椿永不賠本的生意。

²⁶ 高捷工程十四個區段標的統包商名稱參見附錄 2。

²⁷ 統包商為了方便往往只針對包商、包頭或工頭的主要負責人進行接洽。認識工人的方法只有一個，那就是辨認制服和工程帽上的公司名稱，因此總在地下隧道工作，負責鋼筋、模板或點工的泰工在一大堆無法精確辨認的工人裡頭是被吞沒的一群。

結果，包括勞動現場的重新安排、勞動過程的重新控制、工會組織的重新洗牌、或對勞工的分化或整合等。

吳忠吉（1989）²⁸發現民國七〇年代以後台灣高等教育人口的大幅增加、工業部門的過渡擴張、有形財富價格的飆漲、資本和教育分配惡化、勞動所得與財產所得分配惡化等因素，促成了勞工運動的興起。他認為從農村大量流入城市的青年人口成為單純出賣勞動力維生的純粹勞工，敢於向權威挑戰並主動爭取業務的參與和利潤的分享，同時勞基法因為標準過高縮小了勞資之間談判的空間，升高了勞資之間的對立，故主張公司的超額利潤該由政府徵收加以社會化，並降低勞基法的基準，以擴大勞資之間的談判空間。而林忠正（1989）²⁹則指出在台灣農民和勞工想要組成任何有效率而具壓力的遊說團都是非常困難的。尤其在經濟發展的高度政治化和以獨佔和寡占為主的內銷部門所形成的不公平競爭行為，促使構成台灣經濟主體的中小企業以分包代工和刻意壓低工資、農產品價格的方式獲取利潤，使同處弱勢的中小企業主、農民和勞工處於彼此相互剝削的循環裡。因此他主張弱勢團體應認政治力量和大型企業對台灣經濟的壟斷力量，以爭取經濟資源的分配公平。

對民國七〇年代台灣劇烈變化的勞資關係，經濟學家吳忠吉和林忠正從維持公司利潤的追求、就業機會的增加和有利於經濟發展的角度切入，提出修改勞基法以降低勞資爭議、改變行政和立法部門的威權和無效率、以及政治經濟資源的重分配等方式重建勞資關係。同為經濟學家的林鐘雄和林全（1989）³⁰受訪時也表示台灣的經濟轉型從貧窮到富裕的過程，要有一套合宜的法令規章適應新的環境。並認為工運或環保運動只是短期的發展，經濟環境的變化和公權力的介入自然能夠使其逐漸減緩。然而社會學家徐正光和瞿海源（1989）³¹卻對此有不同看法，他們認為隨著工業技術的升級，資本家也應該適應社會的改變，將長期被忽略的勞工權益和環保一併考慮進去，並建立新的、合理的勞資制度。

徐正光（1989）³²提出台灣的工業化經驗是一個沒有勞工運動出現的歷史過程。在民國七零年代以前的勞工受政治和企業建立起來的雙重性勞動支配體制支配，著重政權存續與著重生產秩序的支配結構相互支持與強化，其目的在建立國民黨與資本家對勞工由上而下的控制和統御。但七零年代以後對過去挫折的補償心理和對未來期望的升高是引發勞工集體行動的基本原因，它既是對現存體制的抗議和反叛，也是追求民主和自由的新興社會運動，而並非是一種

²⁸ 參閱收錄於《壟斷與剝削》中吳忠吉的「資源分配與勞資關係」一文。

²⁹ 參閱收錄於《壟斷與剝削》中林忠正的「威權主義下弱勢團體相互剝削的循環」結論文。

³⁰ 參閱新新聞週刊於1989年2月6-19日出版的第七十期第61頁，徐青雲所寫的「這樣做有欠考慮：學者看台塑事件」。

³¹ 參閱新新聞週刊第七十期第61頁，徐青雲所寫的「這樣做有欠考慮：學者看台塑事件」。

³² 參閱徐正光、宋文里所合編《台灣新興社會運動》第五章「從異化到自主：台灣勞工運動的基本性格和趨勢」。

單純的階級運動。張茂桂(1994)³³則認為是威權政權的統治危機導致政治反對運動的興起，通過自由化和民主化的過程，使民眾部門和政治反對運動相互動員，形成社會運動的興起與政治機會的製造。支持相同論點的王振寰(1993)³⁴研究兩個壟斷性大型企業的自主工會運動時也發現，不論是國營企業工會裡的勞工連線或大型私營企業裡的工人聯誼會，工會的自主化動員與整個台灣政治社會的自由化有密切的關連。一方面反對國民黨對工會的壓制，另一方面也透過反對運動(民進黨)的資源來組織和動員，「反映了工會運動作為反對運動之一的特色」。

趙剛(1994)則認為1980年代中期以前以廠為家、以廠為校的擬家庭和擬學校模式整合了台灣的「勞資」關係，勞資衝突亦以父權家長與工人子弟為主角進行的。勞工並非以勞工的(階級)認同作為集體行動者，而是以父權(資方與國家)照料的對象此一認同自居。只有在1980年代後期透過工運的初步發展，「勞資關係」才比較以現代階級的情勢出現。因此「主客觀皆成立的勞資衝突，其實是一歷史建構的過程，而非工廠就自然的有『勞資衝突』」³⁵。

翻開新新聞週刊於1989年台灣工潮最盛時期所製作的社論和專題報導，就能發現台灣勞動政權面臨激烈的挑戰與轉型過程中，不僅「台灣已近乎到了無政府狀態」，在政府、企業界、勞工和政治活動者之間也出現了巨大的認知差異³⁶。台塑企業祭出「暫停國內投資」、「凍結人事」手段來激烈回應當時的工潮和環保運動，企業總經理王永在說「現在的工潮對廠商而言是會致死的」。在投資停擺「沒有進步就是退步」之下，外界甚至大量謠傳台塑即將於中國大陸投資設廠，準備「放棄台灣」³⁷。相較於台塑的停止投資被社會認為企業家未善盡企業責任，經建會主委錢復卻認為台塑企業還是「盡到他的社會責任，蓋了醫院、體育館、學校。」顯現出政府對企業社會責任的認定十分模糊而且寬鬆，而且透過把勞工問題化約為「外界力量的介入」，而規避了企業應負的照顧勞工、維護環保的社會責任³⁸。郭宏治認為在勞資雙方彼此互不信任的基礎上，衝突往往容易升高。而資方就將衝突的升高歸咎於是有外力介入。

媒體輿論、資方和官方口中所謂的「外界(政治)力量的介入」指的就是工運份子或地方政客等政治活動者。不同於地方政客只汲於獲取政治資源，志在社會運動的工運份子，例如當時的工運份子羅美文提出「工運的最終目的是提高生產力，並不是鬥垮資方」，而「工業的民主是企業發展的趨勢，讓工人參

³³ 見張茂桂，1994，《社會運動與政治轉化》一書第42頁的理論結構圖。

³⁴ 參閱王振寰1993年出版的《資本、勞工與國家機器》第七章「勞工階級的形成與集體行動」。

³⁵ 參閱趙剛所寫「土地、槍桿與資本」一文，收錄於《小心國家族》一書第115-133頁。

³⁶ 參閱新新聞週刊於1989年1月9-15日出版的第九十六期社論「今年將是台灣經濟逆轉年：兼論企業家之怒」，第8-9頁。

³⁷ 參閱新新聞週刊第七十期第50-53頁，郭宏治所寫的「王永慶放棄台灣？」。

³⁸ 參閱新新聞週刊第七十期第55頁，花逸文所寫的「我不希望有連鎖反應：訪經建會主委錢復」。

與經營的決策，盈餘得到合理的分配...」。他認為勞工只要得到參與和合理分配，就可做到自我管理，減輕資方的管理成本，提高生產力。但資方對工運的反撲卻「使用過多分化、威脅的手段，有決策者不出面協調，卻委託那些無權代表資方者出面。資方的帳目不公開...」，甚至是用停工或關廠為手段，使資方跟工會之間的「溝通」變成了「分化」。鄭村祺表示「(當時的)社會上很難接受一個正確觀念，那就是勞基法只是個最低標準」，而當時的勞工法律支援會(勞支會)³⁹秘書長賴勁麟則表示「重大勞資爭議大多是資方不守勞基法，勞方要求資方守法，都是在勞基法的範圍內抗爭」。

勞方說「工人要求的只是資方的守法」，資方卻批評「勞工的要求都不照勞基法」，「不正確的勞基法等於鼓勵勞資對立」。勞資衝突的爭議焦點最後都被聚焦於政府公權力和勞基法之上。工運份子認為是「政府公權力的淪喪」、「公權力無法站在監督者、中立者的立場，使勞資糾紛更加嚴重」，資方也要求「當官要有當官的良心，不要為了選舉什麼都不敢動」。雖然勞資雙方都需要公權力，但是這時候的公權力究竟是為誰而服務和伸張，就成了問題關鍵的核心，主管機關勞委會則認為「用死板的法律規範勞動基準並不恰當，最好是由勞資雙方團體協商，但要在工會與企業主站在平等立場才可能」(謝深山，1989)。對於勞基法該如何修訂，官方、資方和勞方三方面的看法差距一直非常大。

1987年解嚴之前的勞工法令中，除了勞工保險條例施行得比較徹底，其他法令只是徒具形式而已。勞動三法中的勞基法、工會法、勞資爭議處理法，不論是規定基本工資、工時承認工會、給予勞工結社權、談判權、罷工權等，雖然進一步保障了勞動力再生產的條件，給予勞工受國家機器勞工法令所設定的企業內「工業公民權」，但卻同時嚴格限制勞工的結社權與爭議權，並透過戒嚴法完全否定了勞工工業公民權的使用(王振寰、方孝鼎，1993)⁴⁰。

1987年解嚴之後，林忠正(1989)指出在勞工法規改變的前幾年罷工頻率會特別高，原因在於勞工常會藉著實際的「操演」來試試法律的效力，而法規的解釋也才因此定型。王振寰、方孝鼎(1993)認為勞資雙方各援法條的作法事實上是把國家機器導引到勞資爭議當中，並將處理勞資爭議的最高權力交付給國家機器。而勞基法的修訂最終使勞動力再生產條件可能交付給勞資鬥爭或勞動力市場的供需來決定，勞工社會權力的放鬆和政治權利的緊縮，最後弔詭地勞工運動的結果是強化了國家機器與資本之間的結盟關係。

研究遠化工會罷工行動的趙剛(1993)發現，勞基法作為各個工會進行連

³⁹ 見《社會運動與政治轉化》一書第58-59頁。據張茂桂分析，在1984年5月勞工法律支援會成立以前，台灣可說沒有勞工運動，只有同情工人的知識工作者、被國民黨「統合」的工會、以及許多孤立的勞資糾紛事件。

⁴⁰ 參閱王振寰出版的《資本、勞工與國家機器》第四章「國家機器、勞工政策與勞工運動」。

結、及知識份子行動者與工人建立關係時的權力論述的焦點及行動合法性的依拖，工人的要求與期待往往是要在法律條文中尋求認可，但趙剛同時也看出了「法律的認可」成為工會運動的限制性和陷阱，他說：

對台灣工人而言，法律的認可才是行動的合法性的最大來源。過份強調合法性等於邀請國家介入，藉解釋法令對社運進行干預，同時使一般會員相信合法是一切勞工集體行動的前提⁴¹。

以苗栗客運罷工為分界點，不僅資本家開始頻繁的以解雇工會幹部、在工人聚集區裝設錄像監控設備、聘請反工會律師和私人保全、在工會幹部中利用差別待遇進行分化和動員臨時契約工成立復工運動等方式，做為鎮壓工運的手段以外，國家清楚的站在資本的立場積極介入勞資糾紛，甚至出動鎮暴警察直接壓制罷工。以遠化工人 1988 年不成功的五月罷工為例，工會為了進行一場「法律認可的罷工」所付出的重大代價是，給予資方充分時間整合管理階層並形成一完備的動員陣式外，更讓國家官僚被邀請進來在各個關鍵步驟做出合法與否的決定性判決。使五月罷工從頭至尾皆受制於中央與地方國家官僚的干預，最後罷工行動被轉化為工會與國家（例如鎮暴警察）之間的衝突。工運行動者不自覺的為已重新定向的國家官僚與資方對工運的協同打擊部隊，提供了機會（趙剛，1993）。

引用 Hobsbawn(1984)指出工人政權和布爾喬亞政權的形成有一決定性的不同。後者長期的組織重即是一個階級，但前者必須透過工人大眾的組織長期的、一點一滴的形成階級意識。趙剛將資方與其他資本家、與國家間的協同網絡連結過程稱為是「結構地形成」，藉由體制化的利益與安排而形成，且在危機時刻一搭即合；相反地他將勞工與其同盟者的網絡連結過程稱為「歷史地形成」，需要透過非正式的互動且必須歷經一段較長時間，才能形成網絡。因為勞工集體行動的連結不易，以及制度化的步驟便利了國家與資方快速地建立網絡連結，不少美國勞工史學者認為，當代的美國勞工一定要迴避制度化的集體談判體系，而盡量訴諸於制度外的戰術與策略，例如無預警的野貓式罷工。

制度化的集體談判體系主要以「工會」為中介「代表」工人與資方進行勞資協調或集體協商，然而趙剛提出工會作為依據勞工法令所主張的各種法律上的認可，它也是工人抗爭行動的一個不可或缺的參照點。但是，工會它有時候是一個合法性的聚集點，有時候它僅是行動的舞台，反而它最不常有的角色是作為動員者（1993：14）。

⁴¹ 參閱趙剛 1993 年於中研院民族所小型專題研討會系列之十發表的「非正式網絡，正式社運組織，與民主」一文第 9 頁。

「動員」這個有軍事學語源的概念以及它今天在資源動員取徑 (resource mobilization approach) 中的使用, 意謂著資源 (包括人們) 是由某一個權威 (正式社運組織及其領袖) 所控制與分派。所謂的「工會的」行動, 很少憑藉組織的決定與紀律。工會常常僅是一個集體行動的象徵性的脈絡, 並不真正是一個行動的單位。(趙剛, 1998:21)

趙剛從遠化工會幾次罷工的例子看出, 遠化工人其集體行動的組織基礎和真正的行動單位, 實際上來自工會領袖之間、一般會員之間、以及外界知識份子行動者之間這三種社會網絡, 而不同的遠化抗爭事件呈現了不同的網絡連結模式。

認識到各種社會網絡常常是社會運動中的重要行動單位, 能夠讓我們對遠化工運的理解從 Tilly(1985) 所謂的單一行動者模型 (single actor models) 的思考跳脫開來; 這模型假設社會運動事件一定有一個能動員資源而且團結行動的單一化行動主體。(趙剛, 1998:23)

事實上「在一般會員的日常語言中, 『遠化工會』指的並非會員整體, 而是工會幹部, 甚或實體的會所」, 正因為「真正日常運作的是一個以習慣、傳統為基礎, 以羅美文為中心的、非正式的、擬家庭的父權關係網絡」, 所以抗爭並不透過工會的層級體系或其他任何正式組織, 反而是長時期三班制工作現場中形成的初級團體, 才是遠化工人參與工會運動的基本社會單位 (趙剛, 1993: 15; 1998: 21)。

以遠化工人為例, 長時期在工作現場形成的初級團體--班, 才是他們進行集體行動的基本社會單位, 同時也是工會團結的基礎。工人的生產和工作組織不僅僅只是一個單純的經濟單位或勞動過程的展現, 工人的生產過程更包含了政治和意識型態因素的操作。「透過工作組織和國家之間的連結, 政治機構經由對工人抗爭的常規化再生產了勞動過程和社會關係。(Burawoy, 1985: 122)」

Burawoy 以兩家不同國家的跨國引擎公司為例, 比較英美兩國製造業在工廠政權 (factory regime) 上的不同。美國工人則透過內部勞動力市場的年資體系、個人之間的利益競爭、有系統的工作層級制度、和工會每三年固定與管理階級協商的契約, 以及生產時的共識和同意 (consent) 建立起來的工廠政權, 形成美國工會的獨佔和排外性。透過工會與管理階級之間集體協商, 「工會成為他自己的看門狗」, 集體協商的結果和強制性契約成為至聖而不可侵犯, 其合法性限制了美國工人階級鬥爭的範圍。相反地, 英國工人比起美國工人對勞動過程更有掌控力, 因此與管理階級之間也有更多的交涉權, 階級力量透過工作現場持續不斷的再談判機制得到平衡。比起美國工人對個人利益和工作職級的追求, 依循工匠

傳統保護工資等級制的的英國工人更在乎生產政治（production politics）需要繞著社會正義和公平而運行。工人在工作現場依據慣習和實作所形成的交涉協商（shopfloor bargaining）機制，提供多種合法化的原則和能動性進行抗爭，並常與國內或地方範圍的抗爭進行連結(Burawoy, 1985：132-136)。

但英國承襲工匠傳統注重社會公平正義的生產政治型態，其多元抗爭的根基在新興的工業組織裡已經逐漸被侵蝕殆盡、消失，取而代之的是美國以共識、內部勞動力市場和內部國家所形成的工廠政權。Burawoy(1979)⁴²認為企業透過內部勞動力市場和內部國家這兩個資本主義生產關係的一般特徵，以強迫和同意不同方式的結合，掩飾了資本主義勞動過程中的生產關係，並同時掩飾和取得剩餘勞動價值。企業透過建立自己的內部王國，掩飾和同時取得剩餘勞動價值的過程，可以不必假手諸如總體國家機器、市場與勞動力的再生產等外在於因素，就能自我保護，並避免受到外在政治及意識型態的變化所影響。

「內部勞動力市場」透過年資（seniority）系統具體調和資本家和勞工的利益，而職位的流動帶來個人主義、競爭、橫向衝突，並減低上下層級的衝突。引伸自 Gramsci(1971)對霸權與支配、暴力與文明、政治社會與市民社會的對立概念，Burawoy 提出「強制力」與「同意」的雙元觀點，他認為「資本主義勞動過程的本質就是同時取得並掩飾剩餘價值，勞動過程必須理解為「強制力」與「同意」的特殊組合，以誘發出汲取利潤所需要的合作」。「同意都是在生產現場產生出來的，而不是從工作場所以外所傳入現場的。」他認為「是生產中的甘願（和同意），而非失去工作的恐懼，才是生產現場中合作的直接來源。相當矛盾地，在經濟蕭條及衰退時期甚至提升了同意」(布若威，2005：294-296)

正因為管理階層每次想要試圖控制工人的勞動過程都難免會遇上阻礙和失敗，Burawoy(1979)指出「人類解放自身的潛力，也就是工人集體控制勞動過程的本能動力，在經驗上是存在的。只不過這種動力在資本主義之下，以一種遊戲的扭曲形式被表現出來。」(布若威，2005：287 註釋)他發現工廠內管理階層試圖想要控制勞動過程，例如產量的增加、新的品管或檢查制度，但很快又會放鬆。因為都會使得生產成本增加，有時候最後還會造成虧損。(布若威，2005：288-293)分辨「上工」(coming to work)和「工作」(working)的區別，也就是分辨勞動力的引進和勞動力轉化為勞動之間的區別：只有曠職和遲到會隨勞動力市場的改變而改變，例如經濟蕭條和失業率上升會導致工廠員工曠職率的大量降低。「工會承認管理部門針對曠職和遲到進行懲戒的權利，曠職廣泛地被勞資雙方視為是不正當的行為」，因此管理部門對工作現場中所耗費勞力的質與量的控制，比起對曠職和遲到的控制來得困難許多。(布若威，2005：295)

⁴² 參閱林宗弘等翻譯、邁可布若威著（2005）的《製造甘願：壟斷資本主義勞動過程的歷史變遷》一書。

Habermas(1975)認為先進資本主義其中一個關鍵特徵，就是工人和資本家之間出現了一個政治性的妥協，是「生產關係的再政治化」。及 Selznick(1969)注意到產業內的私人政府及工業公民權的建構。Burawoy 引伸這兩個觀點，提出「內部國家」的制度逐漸落實在勞資協調以及定期的集體協商之中，透過對獨裁管理的限制、同時賦予工人權利和義務等方式，保護了管理部門塑造與指揮勞動過程的壟斷性特權。(布若威，2005：263-265)內部勞動力市場將工人的利益建構成一個個個體行動者的利益，所對抗的其他個體，而不是一個階級對抗另一個階級。而內部國家讓工人與管理階層雙方都服從於非人化的法令規章，再藉由工會制度的設計既保障工人免於管理階層的侵權，也具體調和了工人和資本家的共同利益。

生產機構和國家機構之間的關係成為 Burawoy 討論的核心重點。國家的介入的方式有二種，國家社會保險的立法和限制管理階級對出賣勞動力獲取薪資的工人之剝削和支配。(Burawoy, 1985：125-126)國家的介入有二種類型，一是以社會福利的最小化將勞動力再生產從生產過程中區分開來，二是直接對生產機構進行規範(Burawoy, 1985：138)。英國主張國家不能干預生產，雇主不信任國家的介入，並試圖保持直接和工人進行交涉的自主性。工匠的傳統透過對勞動市場和對生產的控制來推展、促進勞工運動(Burawoy, 1985：140-141)。而美國則透過內部勞動力市場和工會的團體協商機制來保護工人，但也使得勞動市場變的可預期並滿足生產和供給的市場。(Burawoy, 1985：143)因此，英國的國家機構傾向於以支持勞動力的再生產為手段，美國國家機構傾向於直接使用國家法規來塑造工廠政權。

從市場獨裁到霸權體制再到霸權獨裁三個發展過程，Burawoy 提出二次戰後工廠政權形式產生了改變。霸權體制(hegemonic regime)將市場獨裁(market despotism)的高壓統治(coercion)替換成共識和同意(consent)。將勞動力再生產從生產過程中區分開來解決了過度生產的危機並使衝突常規化，但也產生了新的危機將勞動力再生產從生產過程中區分開--利潤率的危機。對利潤率下降的解決，促成資本的流動、產業後備軍的普遍化、勞動過程的零碎化。工人利益與公司命運的相連和不斷增強的工人個人主義，逼迫工人得在減薪和失業之間作選擇，但比起對失業的恐懼，工人更害怕資本的遷徙、工廠倒閉、工作的遷移以及工廠的收回投資。因此讓步的交涉(concession bargaining)成為霸權體制的特徵之一(Burawoy, 1985：150)。讓步的交涉和對工作生涯品質的規劃是霸權獨裁(hegemonic despotism)的兩個面向。

然而隨著勞動力的國際分工和資本的流動趨勢，霸權體制發展了它專制的面向，國家和社群為了吸引和繼續保有資本(的投入)，藉由減稅、放鬆勞度規

範和社會保險，使國家介入工廠政權變得越來越不可能。工人階級也越來越感受到某種集體的無能，和工人階級與資本主義發展之間不可調和的衝突。在資本主義、市場的無政府狀態和生產的專制主義之下，工人階級被迫與資本家妥協，並以資本家的利益為自身利益，使工人階級對資本階級的依賴更深。