

2004 年台灣社會學會「走過台灣—世代、歷史、與社會」研討會

## 威權統治遺產下的台灣工運：1988 年到 2004 年

邱毓斌

E-mail: [ychiu@essex.ac.uk](mailto:ychiu@essex.ac.uk)

PhD student, Department of Sociology

University of Essex, UK.

## 【論文摘要】

台灣的自主工運曾經在 1980 年代末出現過兩波高峰，然而，工運不僅在 1990 年代政治轉型過程的角色是相當邊緣的，同時也出現組織發展停滯的現象。有關亞洲新興工業化國家的工運表現，學界在 1980 年代之前傾向以「國家特殊性質」來解釋，在 1990 年代之後威權政體轉型之後，又帶進經濟全球化因素來解釋工運衰弱的現象。作者認為這樣的解釋策略無法掌握到新興勞工運動的面貌，我們必須同時要關照威權統治遺產的影響，以及運動本身處理這些遺產的能力兩個面向，才能有效掌握這些國家工運的發展經驗。前者指涉了政治轉型前的勞工與國家的關係、工會主義、工會與政治的互動模式、勞動體系（法令與政策）等；後者則是指運動組織與工會對於這些遺產的運用以及轉化能力。本文透過工會法與工運的互動，論證台灣自主工運之崛起主要係因成功運用了威權遺產，但後期卻身陷若干威權時期制度性遺產而限制了進一步的發展。最後作者並試圖找出工運無法突破這些限制的內部與外部因素。

「很幸運的在友人家中看到貴刊，內容實在太好了。……有一問題請示，要加入工會，一定要什麼資格跟手續？」

讀者 楊 X X 敬上

楊先生，你所詢問問題本會回答如下：

- 一、工會分為職業工會跟產業工會二種。……。
- 二、假如你受雇於公司，就加入公司內勞工所組織之產業工會，**若公司還沒有組織產業工會的話，可以號召公司的勞工三十人以上來組織工會**。假如你是靠自立謀生沒有一定雇主，那麼你就依的職業類別**參加縣市內的職業工會**。」

----〈勞工信箱〉，*勞動者*》21 期，1988 年七月。黑體字為作者所加。

## 一、前言

勞工角色的邊緣化，是亞洲新興工業化國家政治領域的一個明顯特色。許多對於亞洲經濟發展的研究中都注意到了區域內勞工力量長期的衰弱（Evans, 1987; Haggard, 1990; Haggard and Moon, 1993; Wade, 1990; World Bank, 1993）。對於這個現象，學界一個很重要的解釋側重於國家的特殊性質。Frederic Deyo 提出的「政治統治的鞏固先於工業化」命題，解釋了為什麼隨著工業化出現的勞動人口無法形成集體行動進而挑戰來自經濟與政治的雙重壓迫（Deyo, 1987, 1989）而在一項針對亞太地區的九國比較研究中，Stephen Frenkel 更進一步確認了諸如政黨體系、國家發展策略、勞動政策等政治因素對於工會型態以及工會主義 unionism 之間的關係（1993: 309-10）而冷戰時期的地緣政治板塊劃分，許多亞洲新興工業化國家站上了反共陣營的最前線，政府對於左翼反對運動的撲殺，造成了不利於勞工運動興起的政治環境與社會氛圍（Cho and Kim, 1998）。

然而，這樣的政治穩定結構終究有鬆動瓦解的時候，許多亞洲新興工業化國家自 1980 年代步入民主化浪潮之中。當政治轉型發生之後，社會與政治領域的高壓箝制逐漸去除，原本受壓迫的民間社會開始活躍，自主勞工運動也通常在這個時期興起，如果不是以重新回到威權告終（如軍事政變）這個新興的勞工反抗力量可以獲得進一步發展的機會。原本被禁止的集體行動逐漸找到縫隙突破，集會結社權提供了工人團結的可能，進而工作場所的勞動條件甚至全國性的勞動規範也成為協商爭取的標的物，而談判桌也不是最終唯一的行動出路，告官、請願、靜坐，甚至罷工都成為可能；更甚者，當勞工群眾逐漸獲得這威權時代難以想望的「勞動三權（團結、協商、爭議權）」的同時，進一步擁有政治影響力也提上了運動日程表。他們急於挑戰威權時期的勞-資與勞-政關係，也標明自己和過去統治集團扶持的工會系統的差異，試圖去建立一股獨立於國家以及資方之外的社會力量。相對的，舊有的工會系統在競爭出現之後雖有轉化的可能，但是在轉型初期多數仍選擇維繫其固有的政黨聯繫，遠離廠區或者全國性勞資爭議的領域，甚至仍會為已起波瀾的勞資關係粉飾門面（Koo, 2001: 78, 156, 194; Murillo, 2001, Valenzuela, 1992: 84-91）。

在台灣，這股勞工的反抗力量自我定位為「自主工運」<sup>1</sup>，以和過去威權時代獨佔勞工代表權的全國總工會系統有所區隔<sup>2</sup>。是這股自主勞工運動力量在工作場所以及全國層次衝撞了舊有的工業關係，並且突破了集體行動限制，進一步影響了新的勞動體制面貌。本文的主要研究對象即集中在這股自 1980 年代中旬興起的自主工運力量。

回顧來看，在解嚴之後的 1988 年與 1989 年出現過兩次勞工集體行動的高峰，而以廠場組織型態為主的自主性產業工會也在其後兩三年間大量出現，同時期工運團體以及勞工政黨也紛紛成立，宣告了自主勞工運動的出現。就工會主義（trade unionism）而言，諸如「工人支持工會，工會改造社會」或者「工運社會化，工業民主化」等等口號甚為

---

<sup>1</sup> 雖然缺乏一個統一的定義，「自主」的內涵基本上指涉了兩個原則，「工人自決」與「民主運作」。前者如張曉春的勞動人權宣言：「...工會在本質上屬於勞工的；...任何個人、任何團體特別是政黨，不應以任何理由控制工會，干預工會運作。」（張曉春：1987）後者則為了凸顯與總工會只顧黨意而與會員脫節的狀況，如 1987 年勞工法律支援會的一場座談標題即名為：「工會+工人=民主」（勞動者，第 11 期）。但是總體來說，台灣的經驗會比較強調「工人自決」的部分，試圖排除來自執政當局以及資方對於工會事務的介入。相對於台灣，在南韓新興工運自稱為「民主工運」，香港則稱為「獨立工運」，韓國新興工運較為強調內部的民主機制，以相對應於舊的「韓國勞總」的官僚機制（Dan Byung-ho, 2000）。而香港新興工運則是強調與兩個已存在數十年的總工會——親中共的「香港工會聯合會」與親國民黨的「港九勞工工團聯合總會」——的差異，強調其獨立於政黨勢力的運作，這點與台灣比較相似。這些自我定位的些微差異，有趣地對應了各地工運未來不同的發展方向。

<sup>2</sup> 全國總工會系統的工會一直到 2000 年總統選舉之後，才出現對政府常態性的批判以及動員抗爭。兩個可能的解釋是：第一，自主工運在 1997 年開始推動一個新的總工會「全國產業總工會」的成立，而在 2000 年五月一日宣布正式成立。出現競爭對手來挑戰其壟斷地位，全國總工會因此在做法上有所調整；第二、2000 年國民黨成為在野政黨，與國民黨關係密切的全國總工會因此調整對於執政當局的態度。有關各級總工會以及所屬的各基層工會（特別是職業工會）在 2000 年之後的發展，仍有待未來進一步的研究。

流行。進入 90 年代，這股力量主要關注在幾個面向上：勞動法令的修法鬥爭、工會團結權的爭取（爭取成立縣市層級「產業總工會」）反對公營事業私有化（修訂「國營事業管理法」）抗議失業率高漲（反對引進外勞、失業保險立法）等。進入二十一世紀，不僅已有十個縣市突破工會法限制成立產業總工會，更聯合部分公營事業工會於 2000 年成立全國產業總工會，打破威權時期全國總工會獨佔局面，並成功使新上任的民進黨政府承認其合法性；同時也達成幾項其他國家工運少見的重大成就：工時縮短，政府持股超過 20% 必須推派勞工董事，失業保險與職災保護完成立法等等。然而，我們也觀察到一些現象：當年較為寬廣的工運視野已逐漸被謹守企業勞動條件範疇的「企業工會主義」所取代；工會依附於政黨的現象不僅存在舊工會系統，才邁入第二屆的全產總也傳出政黨介入的爭議<sup>3</sup>；更重要的，整體工運組織實力出現停滯，官方統計的產業工會組織率從 1988 年的 30.57% 下降到 2003 年的 19.42%（請見表一），不僅沒有能動員保守但是為數眾多的職業工會會員，自主工運對於擴大組織對象（organise the unorganised）僅有極為狹隘的想像。

【表一】台灣工會組織率 1987-2003

年份	不分類 組織率	產業工會				職業工會		
		總人數	組織率	家數	組織率	總人數	組織率	家數
1987	34.02	703,526	30.72	1,160	4.17	1,396,287	36.27	1,286
1988	37.58	696,515	29.52	1,285	4.38	1,564,070	42.78	1,680
1989	38.06	698,118	30.57	1,345	4.42	1,721,546	42.79	1,883
1990	43.34	699,372	31.30	1,354	4.44	2,057,248	50.65	2,083
1991	47.99	692,579	29.29	1,350	4.16	2,249,187	59.73	2,217
1992	48.06	669,083	28.33	1,300	3.88	2,389,331	59.73	2,271
1993	49.53	651,086	28.51	1,271	4.27	2,521,030	61.19	2,333
1994	48.86	637,095	27.36	1,237	4.07	2,640,738	60.28	2,382
1995	46.58	598,479	25.35	1,204	3.89	2,537,396	58.05	2,413
1996	44.60	587,559	23.58	1,190	3.88	2,460,148	56.66	2,422
1997	42.20	588,997	23.03	1,196	4.27	2,363,886	53.25	2,427
1998	41.09	575,606	22.06	1,176	4.13	2,345,794	52.12	2,464
1999	39.98	613,963	22.53	1,175	4.08	2,313,398	50.33	2,534
2000	38.46	588,832	20.88	1,128	3.88	2,279,498	49.16	2,613
2001	39.40	584,337	20.89	1,091	3.72	2,295,290	50.88	2,726
2002	38.44	561,140	20.28	1,104	3.80	2,299,158	49.83	2,848
2003	38.30	558,195	19.42	1,103	4.10	2,343,777	49.83	2,902

資料來源：行政院勞工委員會《勞動統計月報》 <http://dbs1.cla.gov.tw/stat/month/23010.pdf>。

<sup>3</sup> 全國產業總工會於 2003 年 6 月進行第二屆理事長改選，選前傳出勞委會介入選舉的消息，全產總第二屆第一次會員代表大會也因此通過決議要求民進黨籍的新任理事長退出政黨運作，但他仍於今年身列民進黨不分區的安全名單。請見中國時報〈全國產總改選 官派大反攻〉（2003 年 6 月 15 日）、全產總理事長改選 盧天麟三票險勝〉（6 月 20 日）、民進黨輔選列車抵中縣〉（2004 年 10 月 1 日）、不分區登記 民進黨打婦女弱勢牌〉（10 月 12 日）。

這裡吸引我的問題是：在政治威權控制逐漸去除之後，這股自主勞工運動「長」成了什麼樣子？是什麼因素在影響自主工運的樣態以及發展？顯然，亞洲的新興工運並沒有如早期工業化國家經驗一般，成為民主化過程的主導力量，也沒有出現波蘭團結工聯的亞洲版，而東亞與南亞的工運也不似拉丁美洲般在政治轉型中活躍。看不到亞洲驚天動地的工人力量，先前「國家性質論」的研究者於是接著帶進「經濟全球化」的面向，如「經濟再結構」或者「生產彈性化」等因素來解釋亞洲勞工運動在民主化之後的持續衰弱（Deyo, 1995, 1998, 2001; Frenkel and Peetz, 1998），我不否認經濟全球化對於工運發展的衝擊以及形塑作用，但是太快帶進全球化因素的解釋策略，容易忽略民主化這個特殊的歷史因素對於勞工運動的形塑作用，從而遺漏了兩個面向：一，轉型前統治遺產對於自主勞工運動的影響，二，工運本身處理外在變化的主動性。前者指涉了政治轉型前的勞工與國家的關係---具體來說，展現在勞動體系（法令與政策）、工會主義、工會與國家/政黨的互動模式等方面；後者則是指運動組織與工會對於這些遺產的運用以及轉化能力。本文認為，轉型前的勞動體制制約了自主工運的興起以及後續的發展，但是工運並非全然地被動接受這些遺產，同時經過一定的轉化；而工運本身處理/轉化這遺產的能力，影響了自主工運在民主化過程中的表現。我認為，必須把自主工運放回到政治轉型的歷史脈絡來觀察，才有可能具體掌握到工運的發展脈動。

本文將從以上角度回顧台灣 1980 年代以來自主工運的發展，檢視威權統治遺產在哪些地方發生作用，產生了哪些影響。限於篇幅的關係，本文只集中討論與工會運作最密切的工會法所起的作用，在必要的時候佐以其他法令。在寫作安排上，首先回顧威權時代的工會法對於自主工會興起的影響，檢視勞工運動對於這套遺產的接收與轉化，其次，我要看進入 1990 年代中期之後，這套威權統治遺產對於勞工運動所造成的限制，最後，則試圖找出影響自主工運處理/轉化這套遺產的能力的背後原因。

## 二、威權統治遺產的影響以及工運的接收與轉化

雖然若干研究顯示以國家統合主義（state corporatism）來解釋台灣威權時期的勞動體制有其一定的限制（王時思，1994；Huang, 1997, 1999），不過，國民黨所遺留下來的勞工法令（特別是工會法）的確展現了非常濃厚的國家統合主義色彩：先制（preemptive）：國家由上而下規定了工會結構；防範（preventive）：預防工會的動員失去控制；防禦（defensive）：強調工會的消極防禦性目的；分隔（compartmental）：將勞工階級進行分隔（Schmitter, 1975：58）。套句工會幹部對工會法的形容，規範內容是「包山包海，包吃包住」（訪談 tw-p02）。這節，我們分別就工會型態以及工會運作兩個方面來回顧這套勞動體制是如何影響工會運作，同時自主工運又是如何回應與運用。

根據這部國民黨在 1940 年代就大體修訂完成的工會法，工會分為兩種：一是產業工會，一是職業工會。前者係指由「同一區域或者同一廠場」之工人所組成，雖說有成

立「區域產業工會」的可能，但是實務上僅存在著「廠場產業工會」，也就是組成範圍限於同一工作場所(如高雄縣台塑股份有限公司仁武廠產業工會)或者所屬同一公司(如中華電信股份有限公司產業工會)；後者指的是「同一職業」之工人，原係由工匠工會(craft union)概念而來，但是實務上則主要是爲了讓無一定雇主的勞工、自營作業者或者於小企業受雇者投保勞工保險之用(如高雄市小販業職業工會)。因此，產業工會可以理解爲「面對同一雇主或管理者，同一套工作規範，同享一套勞動條件」勞工的組合，職業工會則是由來自四散於各細小工作場所的自營作業者、受雇者，甚至是雇主，在取得勞工保險資格的目的下而組成的。

這兩類勞工人數在三十人以上時，「應依法組織產業工會或職業工會」這就是工會法的另一個特色：所謂「強制入會」的規定<sup>4</sup>。在實際運作上，在威權統治時期這個規定僅在公營機構實現，面臨私人資本的反彈，私營工會籌組率並不高(張國興，1991：214-5；梁雅慧，2002：20)。然而值得注意的是，「強制入會」的原則加上工會法第八條的「單一工會」之規定<sup>5</sup>，造成了一個特色：只要企業內一旦存在工會，那幾乎百分之百的員工都是會員。在「產職分立」、「強制入會」及「單一工會」三個前提下，在1980年代中期自主工運興起的土壤是：

- 一，總受雇人數：688.6 萬；
- 二，有將近 210 萬工會會員，組織率 34.20%，其中，
- 三，產業工會會員數約 70 萬，組織率 30.72%；每一百家企業中，只有 4.17 家有工會；
- 四，職業工會會員數有將近 140 萬，組織率為 36.27%<sup>6</sup>；
- 五，公營事業中幾乎存在工會，員工也都是工會會員，組織率接近 100%，會員數在三十萬之譜；
- 六，這些工會構成了各縣市總工會，而縣市總工會以及大型公營事業工會構成了全國總工會——會員約有 210 萬，是唯一的全國層級的工會組織。
- 七，未加入工會的受雇者約有 478 萬，其中包含了被禁止組織工會的公務人員以及教師。

<sup>4</sup> 不加入工會有什麼後果呢？根據工會法施行細則第十三條，得依工會章程或者會員大會決議予以停業。但是我的田野經驗從未聽過有人因此遭到停業。

<sup>5</sup> 工會法第八條：「凡同一區域或同一廠場內之產業工人，或同一區域之職業工人，以設立一個工會為限」這條對產業工會的影響比職業工會大，一個廠區內只能有一個產業工會，但是如果另想另行籌組類似的職業工會，可以另外取個類似但不同的名稱，說服勞工行政主管機構此為另一職業就有機會成立。以台北縣為例，與理容美髮業有關的職業工會就有七個：美容職業工會、女子燙髮業職業工會、男子理髮業職業工會、理燙髮美容材料運送業職業工會、理燙髮美容業職業工會、美容美髮技術指導員職業工會、美姿禮儀造型職業工會。

<sup>6</sup> 以上均為 1987 年資料，來源為行政院勞委會《勞工統計年報》與主計處《人力資源統計月報》。細心的讀者會發現第一項與第二項的數字有差異，因為 210 萬會員除以 688 萬受雇人數是 30.4%，而非 34.2%。反推回去，官方數字的母數只有 613 萬，這應該是扣除了被禁止籌組工會的受雇者(軍公教人員)之後的數字。就這點而言，台灣的工會組織率數字與國際要進行比較時，必需要經過調整。

## 1. 自主工運：以產業（廠場）工會為組織發展方向

1980年前後出現的自力救濟以及政治反對運動，揭開了威權政體的轉型序幕，也撐開了台灣社會集體行動的空間（請見張茂桂，1989；吳介民，1990）。1987年的解嚴，更進一步降低集體行動的風險。工業化過程中，威權政體對於勞工長期的壓制，造成許多企業未把經營利潤的成長反應在員工所得，同時也有許多雇主沒有落實1984年實行的勞基法，於是部分勞工開始將注意力集中在調高年終獎金以及追討加班費兩項議題上面，在1988年以及1989年台灣出現了戰後首度的勞工集體行動風潮（王振寰、方孝鼎，1992：14-8）。對於這兩項議題，職業工會會員——自營作業者、無一定雇主之勞工以及小雇主——並不一定感同身受，而小企業受雇者即便有興趣於年終獎金以及加班費，但是集體行動的可能性不大。於是，集體行動發生的場域主要是在「廠場/公司」的範疇。不管這些抗爭行動的結果是成功或失敗，「集體行動讓工人知道組織的重要性<sup>7</sup>」，這段時期遂成為自主工會的浮現期：或爭取成立新工會，或把原有「花瓶工會」、閹雞工會<sup>8</sup>改造為「自主工會」。這些新工會都屬於工會法界定下的「產業工會」（精確地說：廠場工會或企業工會），也就是說，這一波工會的改造運動幾乎都發生在產業（廠場）工會中<sup>9</sup>。接著在1990年之交，工運的行動關注由個別廠區的議題上升整體的法令與政策<sup>10</sup>，而整個職業工會系統並未對這些法令（諸如工會法、勞動基準法以及勞資爭議處理法）展現多大的興趣，於是確立了產業（廠場）工會成為自主工運主力的局面。

對於這個現象，我們必須問一個很根本的問題：為什麼這種以產業（廠場）工會為主的組織型態會成為自主工運的主流？為什麼早期揭竿而起的行動者幾乎毫不考慮地接受工會法對於工會型態的規定？回顧來看，八〇年代的工運團體中已經有人有注意到幾個現象：發生爭議來求援的勞工，絕不限於中大型企業的受雇者，有許多是小型企業勞工或者是職業工人<sup>11</sup>；然而面對產業工會最低籌組人數三十人的高門檻，對很多企業的勞工來說是可望不可及<sup>12</sup>；同時，服務業與白領階級數量的逐年增長，對於組織發展形成一大挑戰<sup>13</sup>。那麼，為什麼另類的組織模式沒有被當時的行動者所採納<sup>14</sup>，而形成

<sup>7</sup> 〈新社會之夢—五一受雇者圓夢行動〉，全國產業總工會推動籌備委員會，1998年3月。

<sup>8</sup> 相當於西方之 yellow union 或 company union，指由資方或者官方控制的工會，藉此諷刺該類工會對於壓迫與剝削沒有能力反抗（見臺灣石油工會第一分會會刊第三期，與林宗弘等，2000：55）。

<sup>9</sup> 舉例來說，台灣勞工運動支援會在1988年所協助籌組的近四十家工會中，沒有一家是職業工會（《勞動者》，1988）。

<sup>10</sup> 如1988年底的「二法一案大遊行」係指苗栗客運爭議案件，以及由其引發之工運界對於工會法與勞基法的意見。1992年的「三法一案大遊行」之「一案」則是指基隆客運爭議，關切的法案則多了一個「勞資爭議處理法」。

<sup>11</sup> 〈法官不懂勞動法〉《勞動者》第3期，1985年1月。而台灣勞工運動支援會在1991年5月的工權報告，也注意到了幾個新興起的職業工會（《勞動者》第46期，1991年5月1日）。

<sup>12</sup> 〈新海瓦斯工會理事林子文訪問錄〉《勞動者》第16期，1987年12月。

<sup>13</sup> 〈致工運開拓者的一封信〉林忠正與吳乃德，《勞動者》第18期，1988年2月。

<sup>14</sup> 比如說，以區域/縣市為組織範疇的產業工會，或者職業工會，或者直接挑戰工會法去組織行業總工會（industry-based general union），或甚至是綜合型工會（miscellaneous union）。

了單單以產業（廠場）工會為主的發展方向？我們認為，像「安呢工會卡好組，嚟免去跟資方官方花不清（訪談 tw-p05）」這類說法的背後，其實存在著制度性的支持基礎，讓這種邏輯成為可行。以下我們將指出，前面提到工會法的三項特色：「產職分立」、強制入會」以及「單一工會」對於這些集體行動的勞工提供了一個組織發展的引導方向。

首先，工會法裡的「產職分立」，正如一位工會幹部所言，免除了「雞兔同籠（訪談 tw-p05）」的問題。這所謂雞兔之別，引含了兩層的意義，第一層是前面提過的利益的不同，以小雇主為領導幹部的職業工會，很難對於新出現的「勞動基準」乃至到「工人尊嚴」有太大的共鳴；第二層的意義則是政治上的：「他們攏是國民黨的！（訪談 tw-p05）」。雖然沒有明確證據來證明，解嚴前後到底是職業工會還是產業工會比較「國民黨」，但是就當時的氣氛來看——採取集體行動挑戰既有勞動體制的是產業工會，而被壓迫的工會幹部也幾乎全來自產業工會<sup>15</sup>，工會幹部有這種想法並不令人意外。簡言之，當下具體利益沒有交集，政治立場也相左，自主工運幾乎毫無疑慮地接受「產職分立」的邏輯，從而選擇以各自工作廠區為組織基礎的產業工會做為發展型態。

其次，雖然工會法的「強制入會」僅係「規範上及表面上」而非「事實上及實質上」的事實（黃程貫，1992：35），不過這個制度卻為產業工會的發展型態提供了另一個誘因。首先，它提供了工會存在的正當性，也同時降低了「招募會員」的困擾：「我們在鼓勵其他公司的勞工組工會的時候，這條不僅可以向公司 argue，也可以說服員工不要那麼害怕，甚至跟他們說，你看，不加入才是不守法的！（訪談 tw-p02）」當然，成立一個新工會所遭受的困難並不會因為這條文就降低多少，不過就消極面來說，在資方發生不當勞動行為的時候（如非法解雇工會幹部）這條文於爭議或者訴訟的時候提供了一個保護基礎<sup>16</sup>；就積極面來說，一旦工會可以穩固地在公司存活下來，資方接受了工會存在的事實之後，在招募會員甚至與資方協商如代扣會費或提供會所上，提供了一個有利的法律立足點。

最後，工會法規定：「凡同一區域或同一廠場內之產業工人，或同一區域職業工人，以設立一個工會為限。」（第 8 條），這就是「單一工會」規定的由來，於是，在同個廠區內的各方勢力必須在同一個工會場域裡競逐。那為什麼自主工運會選擇接受這個原則呢？如果是因為「這樣代表性才夠，不然一個公司裡面很多工會，那資方隨便另外搞一個工會就可以把我們的努力瓦解了（訪談 tw-p07）」那接下來的問題就是，勞方容易搶到主導權嗎？從解嚴前後的案例來看，在會員不滿現況的情形下，如果勞方能經歷打壓而存活進入選舉競爭的話，勞方要去擊敗資方扶持的力量並不是那麼困難。首先來看已經存在的工會：在舊的勞資關係底下，工會幹部通常與資方或者黨部關係緊密，許多工會

<sup>15</sup> 〈被迫害工會幹部一覽表〉，《勞動者》第 31 期，1989 年 6 月。到九零年代初期為止工會幹部被迫害的狀況，比較系統性的分析請見吳乃德，廖錦桂（1991）。

<sup>16</sup> 如大同公司解雇工會理事長白正憲一案，台北地方法院判決書一開始就提到：「查原告為被告公司依工會法第六條所組織設立之產業工會理事長……」劉志鵬，〈辦理大同公司解雇白正憲事件雜感〉，引自林宗弘等，2000）。

幹部在卸任之後就獲得升遷，甚至乾脆是由主管來擔任工會領導位置<sup>17</sup>。在首波勞動權益的爭取行動中，這些幹部通常是不聞不問或者直接站在資方立場，在工作場所自然不得人心，一旦勞方行動者的主張有所斬獲，很容易獲得一般會員的支持，從而在接下來改選中而把這些舊的工會幹部淘汰掉。其次，原先沒有工會存在的企業或者廠場中，問題要複雜一點。勞方要新成立工會，第一個問題就是要跟資方競逐，因為資方也會推出人選，甚至搶先去發起一個工會。在許多鬧雙包的案例中，勞方還要在地方勞工行政主管機關的協調/偏袒下，與資方的籌備會合併<sup>18</sup>。但是一旦這些問題得以克服，進入選舉程序，則要看資方推出的候選人在先前的爭議行動中的表現而定，經驗顯示，通常還是採取積極行動的勞方容易獲得會員的支持。至此，「單一工會」的效果就發揮出來：這些被淘汰掉的親資方工會幹部甚至資方本身無法再另起爐灶成立工會。

要強調的是，以上的分析側重在這些原則做為制度上的誘因，並非它們在實際上替這些自主的產業（廠場）工會鋪了一條康莊大道。工會自主化的路途中仍然是困難重重的，除了成功轉化的工會之外，仍有許多無法在工會改選中獲勝的勞工，特別是在公營事業工會。於是，我們看到許多非正式的組織出現，諸如連線、聯誼會、協會等等，或者先行搶攻公營事業工會的分會，以替未來的改選做準備。然而，不管成功或者挫折，鮮有人對廠場型態的產業工會這條發展路線產生質疑，究竟威權時期的工會法讓產業工會有何吸引力呢？除了上述三項原則，我們接著要看的是，工會法對於工會日常的會務運作的相關規定。

## 2. 會務運作上的制度性誘因

### a. 會務假

工會法中對於工會運作最實際的幫助應該是第三十五條第二項：「工會理、監事因辦理會務得請公假；其請假時間，常務理事得半日或全日辦理會務，其他理、監事每人每月不得超過五十小時。其有特殊情況者，得由勞資雙方協商或於締結協約中訂定之。」這個在威權時代做為籠絡工會幹部的一個條文，在新的勞資關係時代裡，卻搖身一變成爲工會運作的基礎。自主工會順利產生之後，幹部通常會察覺到這條文是一個可以推動會務以及服務會員的大好機會。當然，資方也清楚這個條文對於工會的意義，於是行使管理權爲名而不准假者大有人在，所以我們經常看到在新工會出現之後，緊跟隨的就是會務假的協商或者爭議。然而，除卻極端例子，即便只爭取到常務理事駐會以及理監事開會得請公假，對於一個工會的基本運作仍然大有幫助。而幾乎所有被訪談的工會幹部都表示，公假的確提供了許多讓他們服務會員同時學習成長的機會。

<sup>17</sup> 我個人在電信工會的工作經驗也驗證這樣的說法。在平時各工作單位與管理階層互動過程中，經常會有主管冒出「我以前也是工會的常務理事，所以我很知道工會的立場」之類的說辭。

<sup>18</sup> 例如遠東化纖工會的經驗，請參考 Chao (1991: chap 3)；台北縣南亞林口二廠產業工會的經驗，請見〈南亞工人奮鬥記〉《勞動者》第 18 期，1988 年 3 月；另一個比較完整的文字紀錄，可參考林宗弘等對 1988 年大同三峽廠產業工會的發起過程的描述（2000：54-74）。

## b. 工會權力結構

工會法裡有關工會權力結構的規定，某種程度也有利於廠場規模的新興自主工會。根據工會法，小一點的工會權力結構分為三層：會員→理事／監事→常務理事／常務監事，規模稍大的工會的權力結構分為四層，分別為會員→會員代表→理事／監事→常務理事／常務監事，規模大的工會，則分為五層（請見表二）。莫怪有幹部形容，要當上工會理事長是「過五關，斬六將(訪談 tw-p07)」。

**【表二】 工會法規規定之權力結構**

( )內為人數

	小型工會（100 人以下）		中型工會（300 人以上）		大型工會（跨縣市）	
權 力 結 構	常務理事(1-3)	常務監事(1)	常務理事(1-3)	常務監事(1)	理事長(1)	常務監事(1)
	理事會(5-9)	監事會(3)	理事會(5-9)	監事會(3)	常務理事會(5-9)	監事會(5-9)
會 員 大 會	會員大會		會員代表大會		會員代表大會	
			會 員		會 員	

這種過關斬將式的間接選舉，對於處於萌芽階段的自主工會又有什麼好處呢？回顧 1980 年代末期自主工會興起的過程，有一大特色就是行動者面臨來自政治以及資方的威脅以及壓迫。於是，其動員模式經常是「一小撮人秘謀式」的起義<sup>19</sup>。即便在工作場所可能出現怠工或者罷工等大規模的集體行動，但是要在工會選舉中具名去挑戰資方，可能只有一部分的人願意付出這樣的風險；因為是「一部份人」而不是「一個人」，所以讓勞方風險降低了一點。工會法的規定，恰好符合了這樣的條件：不同選區（工作單位）的會員選出代表，再由這些會員代表選出理事，這構成了工會決策體系的兩項關鍵：會員代表以及理事。各單位裡活躍份子通常不難選上會員代表，而過去威權時代資方或黨部在會員代表大會的理事選舉前交給會員代表的「投票參考名單」，現在也不再是資方的專利，勞方也會有一張自己的「投票參考名單」——通常就是一開始的那群帶頭的活躍份子。當勞方推薦的理事候選人當選過半之後，接下來再協商由誰來擔任常務理事。這種「合議制」的理事會制度（第 15 條），並不需要在選舉過程中有一位明確的公開帶頭者（相對的，假設常務理事是由會員直選，那就需要一個明確的帶頭人物）這為新萌芽的自主工會帶來了幾個好處：第一、集體領導，為勞方工會幹部提供了一個保護傘，使得資方增加了打壓的成本<sup>20</sup>。第二、在規模幾百人乃至上千人的工會中，為數十幾名

<sup>19</sup> 請參見《勞動者》詹憲宗訪問錄（第六期，1985 年 8 月）與林子文訪問錄（第 16 期，1987 年 12 月）這兩位受訪者都提到工會籌組以及選舉過程中「保密」以及「慎選同志」的兩個原則。

<sup>20</sup> 然而，總是有不計成本的資方。幾個有名的資方非法集體解雇工會幹部的案例是：台北市大同總廠產業工會（1989-90）台塑高雄仁武廠產業工會（1990）桃園縣長榮重工產業工會（1993）、桃園縣佳鼎科技產業工會（2000）。

的理、監事，比較能夠提供適度而且及時的會員服務<sup>21</sup>。最後，因為理監事通常來自不同的工作單位，所以工會決策也較能兼顧不同工作單位的利益，穩定了工會運作的基礎。對於剛剛成立的自主工會來說，這套制度設計所產生的集體抗壓、服務會員以及克服單位差異的特性，有利於工會的站穩腳步，所以在早期的自主工運文獻中，我們幾乎看不到對於這套間接選舉方式的質疑，而自主工會幹部的首要功課之一，就是瞭解並嫻熟這套選舉制度，好能與資方派或者黨部支持人選在其中競逐<sup>22</sup>。

### c. 工會保護以及其他

工會法及其他法令裡還提供了幾項有利於工會發展的規定。首先，工會保護方面，規定雇主及管理階層不得因工人擔任工會幹部、參加工會以及勞資爭議而有不利之待遇（第 35-37 條）。當然，這條文跟「會務假」規定一樣，在實務上都必須有強勁的工會實力做為後盾，不過在法律基礎上，則產生跟「強制入會」同樣的支持效果。第二，根據「職工福利金條例」規定，職工福利金委員會之工會代表不得少於三分之二（第 5 條），這意味著工會有機會取得絕對的主導權<sup>23</sup>。同樣的，「勞資會議實施辦法」規定勞資會議之勞方代表由工會會員或者代表大會選舉產生（第 5 條）。這些原本在威權時代做為穩定勞資關係的機制，在工會自主性逐漸提高的過程中，成為工會幹部手中可以揮舞的武器。第三，雖然沒有明文規定，但是在威權時期，工會享受了許多來自資方的協助，比如說，資方提供工會辦公場所，代扣工會會費等等。在新工會成立之後，這些多納入談判協商的项目，有許多資方接受自主工會存在的事實之後，也提供了這些協助。更甚者，有些受訪者之公司更提供勞工教育經費，因為依照「勞工教育實施辦法」，產業勞工每人每年需接受八小時的勞工教育，而經費之來源係由事業單位負擔（第 10 與 14 條）。固然這些因素不是工會自主化的直接動力，但是在勞工「依法」組織工會的過程中，這些威權時代遺留下來的法律規定成為勞方挑戰資方的利器。

總體而言，工會結構的制度設計上，吻合了 1980 年代末期的試圖爭取合理勞動條件的產業工人的需求；而就工會運作上，工會法以及相關規定也提供了一定的誘因。於是，台灣的自主勞工運動基本上接受了這套工會法，同時走上了以產業（廠場）工會為主軸的發展道路。但是這樣的組織發展策略到了 1990 年代下半期之後，慢慢出現了一些瓶頸，自主工運的整體表現逐漸受限於這套威權統治的遺產，這些限制具體表現在三個面向：組織發展、工會主義（trade unionism）以及工會運作。

<sup>21</sup> 1989-2001 年產業工會平均會員數約 511 人（計算自勞委會勞動統計月報）。

<sup>22</sup> 這裡面包含了下列技巧：代表選區劃分、理監事選舉配票、強化固票方式、謀對謀、選務配置等等。請參考 Chao（1991: Chap 3）吳昱賢（1997：第四章）以及林宗宏等（2000：第三章與第五章）。

<sup>23</sup> 職工福利金雖然是為了職工福利措施而成立，但是由誰來定義「職工福利」顯然有不同的效果。再加上許多公司的福利金金額相當龐大，資方視為資金調度的一個管道，所以經常傳出因為搶奪職工福利會而出現的勞資爭議。比較有名的案例是 1989 年的大同公司以及 1998 年中華電信的勞資爭議，前者導致數名工會幹部遭大同資方開除（林宗宏等，2000：121-33）後者則導致原由事業單位主控的中華電信職工福利會拒絕開會長達兩年（中華電信工會，1999：105-8）。

### 三、威權統治遺產對於工運的限制

#### 1. 對組織發展的限制

回顧來看，1987 年解嚴之後的兩波工潮帶動了一波工會自主化風潮，但是進入 90 年代之後，我們可以觀察到自主工運的組織實力出現了停滯的現象。無論從產業工會的數量或者組織率來看，1990 年之後就一路下降。我認為，這是以產業（廠場）工會為主要發展路線很難避免的現象。

自主工運組織發展的重點，主要在於鼓吹更多自主工會的出現，更細緻地說，實際運作上是去「籌組新的工會」或者「改造舊的工會」而非「鼓勵更多人加入工會」。這樣的組織成本是非常大的：就個人行動者而言，「填表，交錢，加入一個工會」與「開會密商，集體對抗資方，籌組一個工會」相較起來，兩者所面臨的是完全不一樣的風險；而就集體層次來說，根據經驗，一個新的自主工會通常需要具備幾個條件：一群積極的核心行動者、廠區內普遍性的不滿或危機、理性的資方以及適度的外力協助。在組織力量上，這是一個全有或者全無的過程，如果工會拿不下來，即便廠區內有員工支持，也很難以集體的方式呈現出來。有位工會幹部的極端說法呈現了這種特性：「工會喔，改選最重要，選舉是一切，其他攏其次。選贏，才有運動好舞，理念才有路用；若選輸，大家統統包一包，回家睡覺！（訪談 tw-p03）」。

「選舉輸贏定江山」的背後其實就是「全有或全無」的邏輯：一個公司／廠場裡的工會為資方保守勢力所掌握，或者無法成立工會，就目前工運的組織結構來看，等於什麼都沒有，外界很難去動員廠內勞工，即便有人認同工運理念。除此之外，在進入 1990 年代之後產生了更大的問題：工會會員的流失，甚至是工會的消失。首先，在民營企業方面，因為公司經營危機或因產業外移而產生的勞資爭議日益增多，自主工運越來越常碰到的難題是：這類型的工會最容易籌組，但是籌組之後及因為公司不再存續而宣告工會瓦解。一位組織工作者就這樣感嘆：「很多都是因為要討資遣費所以成立的，但是這一個月組了三間（工會）下個月就倒兩間，未赴餉啦！這些會員領到資遣費就四散囉！（訪談 tw-a01）」其次就公營部門來看，私有化所帶來的裁員、簡併以及結束營業，消滅了許多原本許多活躍的工會，像中華工程、台灣機械、台汽等。公司縮減或者消失，不僅工會會員流失，許多原本積極的工會幹部也因為失去戰場而退出工運圈。這些影響可以從產業工會總人數不斷下降得到印證。

面對組織發展停滯的現象，我們要問兩個問題：第一，為什麼自主工運不試著挑戰改變職業工會，二，為什麼不去組織那些沒有加入工會的人？我認為，很大的程度上還是要回到威權時代的工業關係遺產裡去找答案。

第一個問題，前面提過「雞兔不同籠」的邏輯提供了一定的解答，這裡不再贅述<sup>24</sup>。第二個問題，也還是要從「產職分立」的制度設計來回答。許多研究指出，台灣的高工會組織率其實是勞工保護/控制機制——實施勞工保險——的後果（Chu, 1996; Huang, 1999, 2002）然而，這對於自主工運想要去拓展組織領域，造成了一個難以超越的制度性障礙。根據勞工保險法的規定，雇用一定人數以上的單位，公司為投保單位，至於其他勞工要加入勞工保險，則以職業工會為投保單位。隨著擴大照顧範圍，這個強制投保機構受雇人數不斷下降，1950年時為100人，之後一路下降，到了1979年之後為5人。這個規定加上工會法，巧妙地把勞工分割成三個部分，造成了工會組織發展的障礙：

- 一、受雇於5人以下企業的勞工（佔企業數的77%）為職業工會的組織範疇；
- 二、而受雇於5至30人企業的勞工（又佔掉企業數的另外20%）公司必須為他們辦理勞保與健保，提供了最基礎的照護措施；
- 三、而受雇於30人以上企業的勞工（只佔企業數的3%<sup>25</sup>）才是產業工會的組織對象。

當被詢問到為何不試圖把組織觸角伸向那些未被組織的勞工的時候，幾乎所有受訪者都依循著這三種分類去分析可能性：第一類的勞工要加入工會者，必定會選擇職業工會；第二類「因為已經有勞健保了」，所以加入工會誘因不大；第三類的勞工，要進行組織的話，應該還是鼓勵他們去籌組產業（廠場）工會。隱含在這分類標準的背後，似乎存在著「小企業或無一定雇主的勞工→利益在於勞健保→職業工會」vs「中大型企業勞工→分享集體勞動條件→產業工會」的邏輯，至於第二類，就成了「兩（產/職）不管地帶」。

以產業工會為主的發展型態，隱然地使工運自動將工人階級分為兩邊，在組織發展上只謹守在中大型的公司或者廠場，從而將66%的勞動人口（受雇於1-29人企業之勞工）排除在外<sup>26</sup>。同時在工運的主戰場上——雇用30人以上的企業——的組織發展，也出現停滯不前：除了前面提過的籌組新工會成本很高之外，在經濟全球化時代，企業雇用彈性化、裁員縮編、優惠離退、合併、外移或者結束營業等這些現象日益增多，與此相關的勞資爭議正是自主工運長期處理的重要議題。但諷刺的是，這些在報章雜誌上常看到的一群群身穿「怨」或「恨」的背心，手上高舉抗議布條的自救會勞工，以及在各縣市政府勞工主管機關尋求法令協助或者爭議調解的勞工，在自主工運伸出援手協助之後，鮮少能夠進入工運隊伍之中。因為，失業者並不具備加入產業工會的資格，而幸運者也不見得能再受雇於有工會的企業。對於產業（廠場）工會之外的勞工缺乏組織上的想像，同時產業工會本身的組織成效也在下降，這將是台灣工運長期的一個隱憂。

<sup>24</sup> 時至今日，產業工會以及職業工會兩個系統仍然涇渭分明。全國產業總工會秘書處曾在2002年的代表大會試圖修改章程，開放入會資格給縣市總工會（即是舊的工會系統，裡頭包含產業與職業工會，通常以職業工會佔多數）但是遭到多數縣市產業總工會的代表反對而沒有通過。

<sup>25</sup> 行政院主計處，2001年《工商及服務業普查綜合報告》。

<sup>26</sup> 行政院主計處，2002年05月《人力資源統計月報342號》。

接受了威權時代遺留下來的工會法及這套「產職分立」的制度設計，「有沒有工作」以及「在什麼的場所工作」成了自主工運組織觀的判準。這帶領我們來到了下一個問題：勞工運動的目的是什麼？——也就是所謂的「工會主義（trade unionism）」的問題。

**【表三】工會主義比較表**

第一組	政治工會主義	經濟工會主義
特性	*通常有社會主義色彩 *廣泛的社會與政治運動議程 *挑戰資本主義勞資體制	*工會是工業化社會中利益團體之一 *追求會員的經濟利益 *尋求勞資關係的制度化
第二組	廣納式工會主義	排他式工會主義
特性	*含跨技術與非技術工 *較無法控制勞動力供給 *擴展會員人數，經常跨區域 *高度政治化	*多以工匠或技術工為主 *廠內勞動力供給控制力較高 *控制會員人數，鮮少跨區域 *低度政治化
第三組	社運型工會主義	企業型工會主義
特性	*組織由工廠延伸至社區 *改善勞動以及生活條件為目標 *關注整體經濟產業政策 *與其他社會運動結合 *高度政治化	*組織範圍限於工作場所 *以提升勞動條件為目標 *關注本身企業發展 *與其他社運無互動 *低度政治化

## 2.對工會主義（trade unionism）的限制

不管是社會主義或者是多元主義觀點下的工會運動，都要去面對兩個很基本的問題：工會要「增進誰的利益？」以及「什麼樣的利益？」對這兩個問題的態度構成了工會運動目標的主要內容（Martin, 1989）。學界曾經提出過幾個有關工會主義的二元座標：第一組是由自由主義多元論者所提出的「政治工會主義←→經濟工會主義」（political unionism←→economic unionism）指涉的是工會對於自身政治角色的界定，前者定義工運本身就是一種懷抱著較為寬廣運動議程的政治運動，而後者自我設定為經濟利益上的競逐者（Hutchison and Brown: 2001: 5-9）；第二組則是圍繞在傳統工匠工人（craft worker）以及新興的工業工人（industrial worker）分類上頭的「廣納式工會主義←→排他式工會主義」（inclusive unionism←→exclusive unionism）這牽涉到對於資本主義制度下將工人分割分類這件事實的處理原則，前者試圖組織大範圍的（包括同產業、跨廠場、包含非技術工等）勞工，後者則比較集中在特定產業的技術熟練工（Lipset and Marks: 2000: 88-97）；第三組是「社運型工會主義←→企業型工會主義」（social movement unionism←→enterprise unionism）指涉的是工會對於利益以及組織範圍的界定，前者認為工運觸角必然含括社區，並與其他社會運動結合，後者的視野則限定於工廠大門內的

勞動條件 (Seidman, 1994; Moody, 1997; Ranald, 2002) 表三是針對這三組工會主義所做的整理，底下將藉由這三組座標來檢視台灣自主工運所展現的工會主義。

#### a. 政治工會主義 ← → 經濟工會主義

「工會政治化」是從 1980 年代末期的勞工運動就開始討論的一個概念，除了促進政治民主化之外，工人政黨也是一直在工運界中討論的題目，並且在 1987 以及 1989 年有過兩次的嘗試。但是，進入 90 年代，鮮少看到這個議題被認真放在運動日程表上<sup>27</sup>，從而在整個 90 年代的民主化過程中，勞工運動的角色極為邊緣，即便諸多自主工會與在野時的民進黨存在某種結盟的關係，但是也從來不會在民進黨內有過顯著影響力。另外從解嚴迄今，工運知識份子以及工會幹部多次參選，但是除了少數依靠政黨提名而當選之外，多數並未能夠當選<sup>28</sup>。在這些挫敗過程中，「工會政治化」逐漸被轉化定義為「培養政治關係」，以做為一種工會可以運用的資源：

「我們不一定每次都要搞抗爭，有時候附近的議員叫一叫，讓他們去跟縣政府或者事業單位講一講，事情就搞定了。所以啊，平時培養這種關係也很重要的。」(訪談 tw-p08)。

而這樣的政治資源是可以為工會省下不少力氣的，以及少掉直接對抗的風險。在全國產業總工會的層級也存在著這樣的思考，甫獲民進黨提名不分區立委的全產總理事長在今年 10 月立法院前絕食行動中即表示：

「由這次抗爭的經驗來看，深感『社會民間團體進入政府體制的重要性。』『因為不論是抗爭、國會遊說，都在取得參與政策的權利，既然有這個機會進入體制而擁有共同決策權，何必還要抗爭？』<sup>29</sup>」。

於是，勞工發聲、展現實力的方式逐漸由工業行動、遊行抗議轉化成「培養政治關

---

<sup>27</sup> 1990 年代唯一的例外是 1992-1995 年的台灣勞工陣線。1992 年「勞工運動支援會」改名為「台灣勞工陣線」，說明了想要進一步集結工人力量的企圖，也通過招收團體會員。在這段時間內，其機關刊物《勞動者》經常刊出有關組黨的討論文章，勞工教育中組黨議題也成為重點，而 93 年勞陣代表大會更通過「催生一個具有社會民主屬性的階級政黨」的決議。不過，這些嘗試在 1995 年秘書長簡錫階接受民進黨不分區立法委員的提名之後就告終止，傾向組黨的工會幹部以及專職人員在接下來的一年時間逐漸退出勞陣，而勞工陣線雖在隨後聲明中表示「計畫在最短時間三年內，催生台灣第一個真正的社會民主政黨」（沒有分裂，只是會籍重整），《勞動者》第 86 期，1997 年 1 月），但是從後來發展來看，組黨這項工作顯然不再是勞工陣線的組織目標。

在 2000 年之後，另一波有關工運與政治的討論隨著總統大選白熱化而出現，工人立法行動委員會在 2004 總統大選推動「百萬廢票運動」以及 2004 年兩名成員參選立委以推動「直接民權代議制」（見苦勞報導〈推動直接民權：王芳萍、張通賢完成立委選舉登記〉2004 年 10 月 12 日）。不過，未來政治化的方向仍不清楚。

<sup>28</sup> 解嚴後至 1995 年工運參選情形，請見邱毓斌（1995）95 年之後，桃客工會出身的曾茂興於 1998 年與 2001 年兩次參選立委，工委會的王芳萍於 2002 年參選台北市議員，均告落選。

<sup>29</sup> 〈全產總再進立法院協商，民進黨仍拒絕簽署訴求〉苦勞報導，2004 年 10 月 20 日，苦勞網。

係」甚至是「取得政治位置」。在這樣的脈絡下，工會運動逐漸去政治化，工會不再具有積極的政治想像，而只被定位為「壓力團體<sup>30</sup>」。同時，真正具有動員力的還是與直接勞動條件有關的議題，工會運動主要的關注點仍然以經濟性訴求為主。一位工會的專職工作者就開玩笑說：

「你看，像工會法，其實應該叫做『工會幹部法』，因為其實只有幹部在關心，甚至是積極的幹部才會關心。至於會員喔，我看只有修法把加班費拿掉，大家才會自動衝到立法院前拼命！（訪談 tw-a02）」。

至於社會主義的概念在台灣工運的發展，多數只停留在少數知識份子運動者的討論之中，工運團體中經常出現的各種流派的社會主義思維，然而鮮少在工會之中生根發芽，只有少數工會的刊物曾經介紹過社會主義的理念。

#### b. 廣納式工會主義 ←→ 排他式工會主義

工會法裡「強制入會」以及「單一工會」原則帶來廠場內的廣納（inclusive）效果，同一廠區內的不同工種的受雇者得以齊聚一堂，而藍白領皆有的情況有時帶來了正面的效果，例如台塑仁武廠工會、大同工會、台北國際商銀工會等工會之成立過程，藍白領勞工的混合提供了實質的幫助<sup>31</sup>，當然有時也會帶來工會內部的對立效果<sup>32</sup>。然而，在廠區內雖然接納了不同工種，但就整體受雇者來說，產業（廠場）工會其實是非常排他式的，因為只有同一廠區或企業的正式受雇者才能成為會員。這樣的排他性，展現在以下幾個狀況：第一，企業內的非正常雇用關係的勞動者，諸如工讀生、契約工、臨時工以及外勞，通常被排除在工會的組織範圍之外<sup>33</sup>。同時，只要遭到資遣、開除，喪失員工身份，就不再是工會會員；再者，像包商員工，協力廠商員工，也被排除在工會的組織範疇之外，即便在很多大型企業內，包商員工跟正式員工的工作內容並沒有很大區別；第三，即便是同一個企業裡，不同的廠區的工會幹部也因為本位主義而出現互斥現象，比如說唐榮鋼鐵廠以及不鏽鋼廠，中船高雄總廠與基隆廠，或者台塑集團底下的不同工廠，就曾出現過工會之間的意見衝突。特別在不同廠區出現鉅額營收差距的時候，這種互斥性會更為嚴重。

這樣的排他性，最終阻礙了產業別工會聯合組織的出現。同一產業裡，不同公司之間的員工經常出現互相競爭的心態，在工會發展上也會出現互斥現象，舉例而言，公營的電信、郵務、石油等大型工會，鮮少對於民間的電信、郵遞公司以及加油站員工出現

<sup>30</sup> 〈勞工的自主性才是決勝的關鍵：鍾孔炤訪問錄〉《勞動者》132期，2004年4月。

<sup>31</sup> 遠化工會可見Chao（1991）大同工會請見林宗弘等（2000）銀行業工會請見夏傳位（2003）與中華民國銀行員工會全國聯合會（2003）。

<sup>32</sup> 有關於藍白領或不同工種之間的衝突，請參考吳昱賢（1997：第五章）以及趙剛（1996：26）。

<sup>33</sup> 近來我們可以觀察到一些改變，如台塑重工因六輕第四期擴建工程而引進一批二年期的定期契約工，工會決定把這批年輕的契約工招為會員，這批勞工也對工會展現興趣而全部入會。

組織興趣。即便工會幹部成功克服這種競爭心態，組織策略上仍然得回到工會法的規定：必須要一家一家企業（或廠場）地來籌組工會，這又回到本節一開始談到的組織成本的問題。以兩個發展比較完善的產業別工會聯合會——銀行員工會全國聯合會及大眾傳播業工會聯合會——為例，在發展到一定家數之後，剩下未成立工會的公司，還是要被動地等待適當的時機，比如說合併或者是出現勞資爭議，才比較有可能去輔導成立工會(訪談 tw-a03)。

### c.社運型工會主義←→企業型工會主義

產業（產業）工會的型態實踐的結果，受限於「勞資命運共同體」的概念並不令人意外。這個概念有許多相對應的流行用語，諸如：「勞資雙營」、「勞資共存共榮」、「勞資一體」、「企業永續經營」等等，不僅資方或政府在運用這些詞彙，勞方同樣在使用。一位工會幹部是這樣形容心中追求的「企業永續經營」：

「我們一直希望公司好，我們員工就可以永續，公司永續經營，我們就可以在公司待到退休，甚至兒子女兒都還可以進公司，這就是永續經營的觀念。<sup>34</sup>」

這種類似把公司描寫為「家」或者「大家都是一夥」的概念，其實在工運初期推動了許多自主工會的成立。既然是「一家人」，那資方怎能有太過離譜的表現呢？於是類似「道德」(moral)的動力支撐了最初期的集體行動(類似的討論請參見 Moore, 1978: 152; Koo, 2001: 136-9, 186-7)。

講什麼，大同好，永遠是尚讚 講什麼，你永遠，要來照顧阮，  
原來你是花言巧語，達成目的做你去。  
啊……林老闆，啊……我問你 你的良心，到底在哪裡？

大同總公司產業工會 1989 年勞教教材，引自林宗弘等（2000：106）

「逐拜（每次）攞講伊自己是大家長，大家長。全天下有哪個家長會這樣對待自己的家人？平平是做牛做馬，年底獎金跟別間的比起來差濟多，真正是削死削症！當年就是安泥大家才越想越捉狂！（訪談 tw-p02）」

然而，將公司視為「家庭」或者期待「永續經營」的結果，勞方最終很難去抗拒那種「勞資雙贏」呼籲。因此，在經歷過工會成立初期的衝突與互斥，勞資雙方可能就會演變出一套正式或者非正式的制度化的應對方式：

「那民營工會有兩種：一種是跟資方關係不錯，在資方同意下成立；一種經過抗爭的，資方就想說付出一點代價，讓你活動，你也不要找我麻煩，我也不要找你

<sup>34</sup> 〈產業民主在漢翔工會的發展與實踐〉，賓澤歐，《勞動者》124期，2002年11月。

們麻煩，大家相安無事。……現在你工會幹部請假有沒有什麼問題，現在是沒什麼問題，他沒給我假，他就會有問題。所以說，法律的保障只是形式化，我們在經過抗爭以後變成一種基本的互重，你不要干擾資方太多，資方基本上也不會對你怎樣……<sup>35</sup>」

這種勞資之間的「互重」展現了企業工會主義的特質，顯然是以產業（廠場）工會為主的組織型態所難以避免的，而這種對「勞資一體」的想像通常要到資本邏輯明顯暴露無疑的時候（例如裁員、合併或者關廠），才有再度鬆動的可能。與國際經驗比較起來，這很接近日本工會運動中的「企業工會主義」；同時，逐漸認同資本主義運作的邏輯以及選擇與資方穩健合作，也與歐洲保守工會常見的「社會伙伴關係」（social partnership）或者美國工運主流的「交易式工會主義」（business unionism）或「單純工會主義」（pure and simple unionism）有幾分相似（Kelly, 1996; Moody, 1988: chap 3, 1997）。企業工會主義的固著化已然讓一些廠場工會在運作上存在一定的困難：

「我常常在想，資方真的要裁員資遣，你能拿他怎麼辦？他就跟你說經營有問題嘛，工會能怎樣，你抗議也沒有用。（訪談 tw-p08）」；

另一個屬於傳統產業的工會幹部則坦言在廠場中面對經營壓力的困境：

「縮短工時當是很好啦，但是我在廠裡面很難去動員會員出來支持遊行，公司就已經有時接沒單囉，會員現在是驚沒有班可以上，不太管工時有多長！（訪談 tw-p01）」。

在這種情況下，許多工會對於優惠資遣都是採取配合的態度，好能夠「讓退的想退，有戰鬥力的人留下來，好讓企業運作能夠有競爭力<sup>36</sup>」。但是，工會卻很少去評估，優惠離退之後對於工會戰鬥力的衰退以及增加現職員工工作強度的問題。對於自主工會運動侷限廠區裡頭的現象，前勞陣秘書長簡錫階倒是提出了他的警告：

「不管是個別工會或聯合工會，大多已淪為『會務型』、『服務型』的工會型態，已不再是『學習團隊』、『成長型團隊』的工會組織。一個沒有創意，找不到議題的工運環境，是無力再參與社會改革的，也不可能贏得社會大眾的支持與尊敬，更沒有長遠的未來發展可言。<sup>37</sup>」

但是，他的警告並沒有認識到一點：所謂的「會務型」或者「服務型」工會，其背後問題並不在於「有無創意」或者「尋找議題」而是在如何讓工會「會務」的「服務」對象能夠突破工會法背後依循資本所規定的範疇（公司／廠場別，行業／職業別等），

<sup>35</sup> 〈台灣工會經濟力與政治力的展現基礎〉，白正憲，《勞動者》刊124期，2002年11月。

<sup>36</sup> 〈朝著陽光大步走：中華電信工會的生命紀實〉錄影帶，中華電信工會，1999年。

<sup>37</sup> 〈台灣工運的新思維〉，簡錫階，《中國時報》民意論壇，2003年11月4日。

從而跨越企業工會主義的限制，進入更廣泛的社區與社會的領域，就是所謂「社運型工會主義」所強調的重點。當然，從自主工會的十幾年經驗中，我們仍然能看到一些超越企業工會主義的嘗試：比如說，1998 年全產總籌備時期的五一勞動節「新社會之夢」大遊行，就試圖結合了來自環保、婦女、人權、司法改革、等團體；而像中華電信工會、台灣石油工會、桃勤工會、北市產總等曾經聲援過許多社會運動。當然，這樣的想法仍只存在於部分幹部的認知中，同時互動模式也仍侷限於互相聲援與瞭解，顯然與「組織範疇超越工廠大門，同時要求廣泛的社會與經濟改革....不只關心勞動條件，同時也關心勞工大眾的生活條件」的社運型工會主義仍有一段距離（Seidman, 1994: 2-3）。

總觀來看，工會法對於台灣工運的影響不只是限制了工會組織型態，也對工會意識產生了形塑作用。從上面討論的三類的二元座標來看：

政治工會主義 ←→ 經濟工會主義

廣納式工會主義 ←→ 排他式工會主義

社運型工會主義 ←→ 企業型工會主義

台灣的自主工會主義顯然是比較傾向於右邊一端而非左邊。後威權時代的自主工運在挑戰了舊有的勞資關係之後，在進入 90 年代之後，多數工會並沒有能將視野擴展到政治以及社會領域，而是逐漸退守在廠場會員的經濟利益；而會員資格也多數限定在正式雇用員工，對於資本家日漸多元且攻擊性的彈性雇用模式以及生產方式，工會並沒有在組織拓展上出現開展性的行動；以個別企業或廠場的訴求對於工會才具有動員效果，說明了企業工會主義的固著化。解嚴之後出現的進步口號，諸如：「工人支持工會，工會改造社會！」或者「工會社會化，產業民主化！」，不是遭到遺忘，就是只剩下存在於工會背心以及文件上的字樣<sup>38</sup>；同時也影響了工會在廠區裡的行動策略，工會幹部與管理階層的互動與折衝逐漸取代了 90 年前後常見的會員集體動員。

### 3. 對工會運作的限制：

除了組織型態以及工會意識之外，工會日常的運作同樣受到威權統治遺產的限制。在西方工會研究中，一個最常被考察的現象就是工會領導階層以及基層會員之間的關係，這具體展現在兩個現象的拉扯與緊張：「工會內部民主」以及「工會官僚化」（Lipset et al, 1956; Benson, 1986; Fosh and Heery, 1990; Kelly and Heery, 1994）。與英國以及美國的工會運動比較起來，台灣的工會在這兩個問題上呈現出截然不同的有趣現象：第一、基本上自主性的產業工會沒有「不民主」的本錢，因為如果不按照工會法裡的選舉程序來執行，可能就會面臨勞工主管機關宣布選舉無效的風險；其次，工會也沒有官僚化的

<sup>38</sup> 「產業民主」算是這些概念裡最有突破性的成就，在 1997 年到 2003 年由中華電信工會所主導的立院遊說活動中，成功爭取到各黨派立委支持，公營事業以及官股佔 20% 以上之事業必須有一位到三分之一席次的勞工董事。然而，在實務上運作則造成不同的效果：有些工會將之視為另一種分配資源，甚至引起工會內部分裂；有些則比較積極在工會內設立專案研究小組，試圖介入經營權。「公營工會推派勞工董事」跟「產業民主」之間顯然仍有一段落差，請見〈工會與產業民主之間的辯證關係〉，《勞動者》124 期，2002 年 11 月，與張晉芬（2001：216）。

條件，因為人力以及財政資源極其有限，多數自主工會仍依賴於個人的自願付出以及卡理斯瑪式（charisma）的領導動員。

然而要注意的是，按照法令或章程依法選舉，並不必然保證工會的內部民主（Benson, 1986: 327）而缺乏穩定與專業的工會經營理念與人才，也讓工會的表現出現不穩定的狀況。更進一步說，在接受了威權統治遺留下來的工會體制的同時，台灣自主工會仍然沒有解決工會的脆弱性問題（vulnerability）對此，我們舉出底下幾個顯著的現象來進行討論：「派系衝突」、會務能力不強」以及「經費自主性低」。

#### a. 派系衝突：

根據工會法，會員代表大會（規模小的工會則為會員大會）一年只召開一次，所以實際負責決策系統是理事會，通常每一到三個月召開一次會議。許多對於台灣工會的研究都發現，台灣工會的派系衝突十分普遍（吳昱賢：1997；林宗弘：1999；張晉芬：2001），而理事會正是這個衝突的日常戰場。因為是廠場工會以及強制入會的關係，這樣的衝突來源除了可能是鷹派鴿派的衝突，或者選舉恩怨的延續之外，有時更是勞方與資方的正面對決（這三者經常出現重疊的現象）。工會法間接選舉的規定，讓派系的運作更為制度化，通常是派系而非基層會員在決定工會領導階層，這也提供了管理階層或政黨介入的機會<sup>39</sup>。無論如何，這有時延宕了工會運作的時效性，降低了工會的動員能力，更嚴重的狀況，可能讓整個工會陷入癱瘓的狀況<sup>40</sup>。而派系運作的狀況，不只出現在基層的產業工會，有時也會出現於工會聯合組織。在有限的資源裡頭，各派系的激烈競逐可能會出現以下幾種結果：一、對於資方以及官方態度的分殊化，「與資方合作」逐漸成為工會議程中的選項；二、在一次又一次的選舉過程中，因為競逐會員選票，「保障會員權益」的說法逐漸支配工會幹部的思維，除了增強前面提過的「企業工會主義」效果之外，工會會務也逐漸走上「服務取向」<sup>41</sup>。

#### b. 會務能力不強

從執行理事會的各項決議，到維繫工會日常運作的各項事務，都包括在會務人員的工作範圍之內。那麼，是什麼樣的人在實際操作工會的日常會務？原則上，會務人員的

---

<sup>39</sup> 有關工會派系運作以及選舉過程的討論，吳昱賢針對台灣石油工會的論文是到目前為止少見的精彩民族誌研究（1997）。

<sup>40</sup> 有工會試圖突破這樣的困局而提出理事長直選的想法，最早是由中華電信工會在 1998 年提出，但其主管機關行政院勞委會函覆表示違法不予核准，遂仍維持間接選舉。這個構想到了 2001 年由高雄市中鋼工會以及台中市漢翔工會在中央反對但是地方政府同意的情況下正式落實。這在基層工會幹部之間引起許多討論，但是尚未見到其他工會的跟隨。

<sup>41</sup> 這裡的「服務取向」不只是單純提供具體服務或者福利措施給會員，而係指涉「替會員解決問題」的「服務模式（servicing model）」，與此相對的是「鼓勵會員一起來解決問題」的「組織模式（organising model）」（請見 Fletcher and Hurd; 1998; Towers, 1997: 96-98; Charlwood, 2003）。

任命權是在理事會或者理事長，同時也必須向理事會負責<sup>42</sup>。然而有些狀況權責並不容易釐清，比如說，在小規模的工會中，工會理事經常兼任會務人員。在這些小工會中，辦理會務的人通常是下列三種人：全日或者半日駐會辦公的常務理事，能夠請會務假的理監事，有些負擔得起的工會則還會聘請一至二位的幹事。有些工會將理監事分組，對會務進行分工，常務理事則進行統合協調。幹事（通常為女性）主要處理雜務，諸如整理檔案、會議紀錄、影印、寄發會議通知等等。有趣的是，這些工會幹部口中的「阿妹仔」有時會變成最清楚工會事務的人，特別是在工會幹部替換頻繁、理監事難以取得會務假的情況下。一位從 1980 年代活躍迄今的工會幹部就表示：

「這個工會啊，沒有了我們這些老賊，照樣運作；但是沒有她啊（指著工會唯一的幹事），工會我看要關門大吉！（訪談 tw-p03）」。

在我自己的田野觀察中，甚至看過年輕的女性會務幹事公開「唸」一位理事，檢討該理事在勞資會議代表選舉中所犯的錯誤。然而，這樣的案例畢竟是少數，因為工會在聘用這些幹事的時候，並不期待從而也不會主動培養這些幹事成為專業的工會組織工作者。至於聘不起全職的會務人員的工會，則只能完全仰賴常務理事以及理監事，一旦資方縮緊會務假，工會幹部只能利用自己的時間處理會務，否則工會就面臨了會務停擺危機。

場景換到規模比較大的公營事業工會。這些工會的會務人員通常人數會多一點，像台灣石油工會、台灣電力工會、中華電信工會等有聘有都超過十五位的專職會務人員。這些人的來源大致有二：一是從事業單位借調的會務人員，薪資是由事業單位支付；二是外聘的專職人員，在威權時代，這些會務人員多數是退休轉任到工會的前員工，或者透過工會幹部關係介紹進來的，這些人的薪資是由工會支付。這樣的會務人員結構，讓首度自主化之後的工會遇到很大的困難，主因是這些從舊時代所留下會務人員戰鬥力非常有限。一位曾經受聘成為會務人員的知識份子行動者就這樣描述他的經驗：「我剛來工會的時候，看到那些老的會務人員，才知道什麼是冗員。有一個的工作只專門負責剪報，月薪多少你猜？六萬多！（訪談 tw-a03）」這些在舊時代透過關係進到工會工作的會務人員，並沒有隨著外在勞資關係的變化而跟著改變，甚至有些人與事業單位的關係相當緊密。這讓許多勞方初次主導的公營事業工會陷入組織運作困境，因為工會不一定有足夠財力（或者實力）將這些會務人員辦理資遣或者退休，即便能夠汰換這些人員，工會也不一定能夠找到人來填補這些空缺<sup>43</sup>。

---

<sup>42</sup> 這裡有必要先界定「工會幹部」以及「會務人員」這兩種身份：前者指涉經由選舉而擔任工會職務的產業工會會員，包括了會員代表、理監事、理事長、以及像勞資會議或福委會勞方代表等等；後者指執行理事會決議的人員，包括秘書長或總幹事、組長、幹事等職務，這些人不必然是工會會員。視工會規模，兩者有時會有重疊現象出現。

<sup>43</sup> 與小規模工會一樣，會務人員的聘用牽涉到工會領導人對於工會會務的想像。我們也看到一些由勞方初次執政的工會並沒有意願更換會務人員，僅僅在需要的時候以類似外包或者專案的方式邀請工運團體成員給予協助。

除了經費以及意願之外，缺乏專業的工會經營人才也是另一個問題，知識份子行動者並不一定會想要進入工會工作。除了工委會與勞權會有數位組織者長期擔任基層工會會務人員之外，其他

那麼，會務人員都在做些什麼呢？事實上，在威權統治時期國家對於會務運作也有一套清楚的規範，根據「工會會務工作人員管理辦法<sup>44</sup>」，工會會務得分為組織訓練、福利服務、文宣、國際活動、研究發展、安全衛生、主計、總務等，這些分組在諸多自主工會之中也都繼續沿用。除了不可或缺的主計、福利、總務等等，工會本身的研究能力是很低的，因為缺乏適當專業人力，在與資方或政府進行辯論或談判時相當不利。而另一個特色就是：組訓組的組織工作（organising）係側重在教育（以及籌辦各級會議），而非招募會員（recruitment）因為產業（廠場）工會的�特性，並不需要去招募會員，重點在於提高既有會員對於工會的認識與向心力。我們可以觀察到多種勞工教育型態，包括工作現場的拜訪或即席演講、交換班時的座談、特闢場合的教育課程、長達一至數天的幹部營隊等等。然而，部分工會已經逐漸放棄前兩種直接與基層會員面對面的溝通方式，而逐漸轉換到後面兩種，特別是偏好營隊形式。然而，營隊形式的勞工教育對象多限於工會幹部（會員代表、理監事等）而且通常在兩天以上，經費與公假均取得不易，是故多為一年一次。一位資深的工會幹部就感嘆：

「卡早的時陣，勞支會（勞工法律支援會）抑是工委會下來辦活動，我們都是自己請假，不然就是利用假日。今嘛的理監事喔，無公假就不想參加，有時還會揀所在，擱會 complain 講這個風景區已經去過了！（訪談 tw-p02）」

再者，這些勞教課程缺乏有系統的設計，最常見者為依行政院或者立法院修法進度，邀請講者說明勞動法令修訂狀況，其次為工會內部意見交流。這類勞教對於新進幹部的知識增長或者凝聚共識較有助益，對於擴大基層會員認同的直接幫助並不大。

至於在工會聯合組織方面，許多縣市產總以及聯合會的會務人員是由工運團體出身的知識份子行動者擔任，她/他們的工作裡有關組織發展的比重就高出許多，主要在於：一是協助勞資爭議、二是輔導籌組工會、三是製作文宣刊物、四是勞工教育。然而，限於經費問題，縣市產總以及全產總都面臨人力嚴重不足的情況<sup>45</sup>。表四是英國、香港以及台灣工會聯合組織的專職會務人員（full-time officer）與會員的比例，說明了台灣自主工運的會務人力確實偏低。

---

工運團體則比較少見。特別是在 1990 年中期之前，多數知識份子行動者仍採取在「工會之外」的位置來協助工會。這現象恐怕要從兩方面去探討，一方面是工會「需求面」：到底工會幹部的概念中，工會需要什麼樣的會務人員？二是外部「供給面」：在知識份子的運動圖像如何決定工作位置的選擇。有關於知識份子行動者與工會的互動，是工會運動研究值得進一步探討的題目。

<sup>44</sup> 本辦法已於 2001 年 11 月 19 日廢止。

<sup>45</sup> 以現有十個縣市產業總工會為例，只有三個能夠聘用兩名以上的專職會務人員，其餘七個產總都只有一名會務人員。

**【表四】工會聯合組織專職會務人員（full-time officer）與會員的比例**

工會*	會員數	專職人員數#	專職/會員比
全國產業總工會	300,000	6	1 : 50,000
銀行員工會全國聯合會	40,000	4	1 : 10,000
台北市產業總工會	35,000	3.5	1 : 10,000
高雄市產業總工會	35,000	2.5	1 : 14,000
高雄縣產業總工會	14,000	1.5	1 : 9333
台南縣產業總工會	9,000	1.5	1 : 6000
香港職工會聯盟&	165,000	38	<b>1 : 4342</b>
英國平均數+			<b>1 : 3500</b>

\* 台灣部分之會員人數係作者 2003 年之田野資料，為便利取千位數整數計算。

# 此處皆已加上專任駐會理事長，四個縣市產總的理事長雖為全日駐會，但因各自身兼基層工會理事長，此處以 0.5 人力計算。會員數計算自各工會 2003 年會員代表大會手冊。

& 專職人員係指秘書處人員加上再培訓中心組織幹事，並未包括再培訓中心之行政人員。

+ 英國部分係 1991 年資料，引自 Kelly and Heery (1994)。

### c. 經費自主性低

雖然工會法規定工會會費上限不可超過薪資百分之二，但是台灣工會的會費遠低於此。這恐怕要回溯到威權時代的統治機制，來自黨部、事業單位以及政府的補助，使得工會會費僅維持象徵性的意義。雖然近年有調高，但是多數民營企業工會會費多在五十元至一百五十元之譜；公營事業工會則比較高，許多工會棄定額制改採薪資比例制，如千分之三，加上會員人數多，因此財政狀況相對較為寬裕。在工會聯合組織方面，如縣市產總以及行業聯合會，多數採取人頭會費制，一人約在三至四元，所以一個工會如有五百個會員，則每月僅上繳給縣市產總或者聯合會兩千元左右。從【表五】的試算，我們可以比較清楚看出，小型民營工會的會費收入僅能支付最基本的行政開銷，而工會聯合組織也同樣陷入財務不足的窘境，根本無法聘任足夠專業會務人力；相對地，大型的私營企業工會財政勉強足夠，而以大型公營工會財務狀況最佳。

**【表五】工會會費試算表**

工會種類	會員數	會費元/人	月均收入	備註
小型民營工會	200	100	20,000	
大型民營工會	2,000	100	200,000	
大型公營工會	15,000	150	2,250,000	
縣市產業總工會	35,000	3	105,000	每人三元係以高雄市產業總工會為例。
行業工會聯合會	30,000	4	120,000	每人四元以銀行員工會全國聯合會為例。
全國產業總工會	300,000	0.83	250,000	全產總成立之初，會費考慮不可高過全國總工會太多，因此有一套複雜的計算方式，此人均數值係以全產總 2003 年預算書計算。

經費不足，自需另闢財源。在解嚴之後的幾年內，最常見的方式就是向會員募款。對於集體行動來說，捐款除了直接對於財務有幫助之外，更是一種瞭解會員支持程度的指標，更一種動員的過程。但是在成立工會或者取得工會主導權之後，再向會員募款就對工會幹部產生一定的壓力，因為會員平時已經交了會費(訪談 tw-p03、tw-p07)。另一個可能的解決方是就是：提高會費。對於部分工會幹部來說，這是一個不可觸碰的禁忌，表面上有兩種理由：「怕會員反彈(訪談 tw-p03)」、怕敵對派系拿來做文章(訪談 tw-a03)」，其實是怕失掉民心而將工會拱手讓出。這說明諸如像「募款」或者「提高會費」這類工作，背後牽涉的是順應會員想法以及改造會員認同兩者之間的拉鋸。然而，也有受訪者認為，只要仔細向會員說明，會員不見得不能接受，有了會員的支持，即便是不同派系的會員代表也不得不支持(訪談 tw-a06)。另一個較為成功的例子是中華電信工會在正常會費之外的募集的罷工基金，從 1997 年設立之後，到目前已經累計超過四千萬，主要來源有兩項：第一是向會員募款，第二是工會與銀行合作發行認同信用卡，會員消費金額的一定比例回饋到罷工基金帳戶<sup>46</sup>。

然而，相對這些維持自主性的嘗試，工會法在這裡又產生另一個反方向的作用：政府得補助工會經費(第 22 條)。雖然，同條文規定政府補助金以補助縣市級以上總工會為限，但是實際上中央或地方政府直接補助基層工會者比比皆是，而縣市級總工會也可以扮演白手套把經費往下輸送。事實上這也是促成縣市產業總工會成立的因素之一，因為得以向政府申請經費來解決資源不足的問題(Huang, 2002: 314-7)。不過這造成了部分工會仰賴勞工行政機關補助的現象，也造成後者可以介入工會運作的的一個機制。有些工會是這樣合理化向政府申請經費的事實：

「勞工也是納稅人，那也是我們交的稅金啊！所以我們申請政府的經費也不過份，只要不被他控制就好了。(訪談 tw-p03)」。

有些工會則有更清楚的標準：

「錢不夠是事實，但是我們設定一個最低目標，就是工會最基本的運作成本，包含人事、水電、行政等等開銷都一定靠自己，至於像講習、福利活動，我們才考慮向政府拿。(訪談 tw-a03)」

我們觀察到多數的工會採取的是兩路並進的策略，除了基本會費之外，同時會向政府申請經費，必要的時候也進行募款(或義賣)希望維繫一定的自主性。然而，就整個工會結構來看，工會經營成本其實已經被低估，包括會務辦公場所、借調或者公假人

---

<sup>46</sup> 我在中華電信工會工作時，曾經有個印象深刻的場合：在某線路中心下班前的工會說明會中，幹部約花了一個小時對罷工基金進行闡釋，會後現場近百名的會員當場簽註捐款金額將近二十萬元，當時公司以及該單位並不存在立即明顯的勞資爭議。

員人事支出等都由資方負擔，如果依賴政府補助項目又成爲另一種常態，那顯然工會運作的財政基礎是非常不穩固的。

#### 四、爲什麼被限制？

以上我們分析了這套充滿國家統合主義色彩的工會法對於自主工運的制度性誘因，以及對其所造成的限制，用謝國雄的比喻：「統合主義是一條船...可以是成爲禁錮工人牢籠，也可以成爲航向集體自治的渡輪」來說，我們要回答的是何以昨日之渡輪，會變成今日之牢籠（1997：296）？是什麼因素讓自主工運無法超越這套工會法遺產的限制？以下是我的初步分析：

##### 1. 大型工會的消極性格

我們可以觀察到大型工會在許多國家政治轉型中扮演了帶領工運的角色，例如巴西的鋼鐵工會（Seidman, 1994; Bradford and Kucinski, 1995），在南韓則可見到製造業大集團工會的帶領作用（Koo, 2001: chap 7 and 8），更早的例子則是造船工會在波蘭團結工聯的角色（Macshane, 1981）。回顧來看，台灣工運的兩個主要動員板塊大致是：第一，私營企業勞工：民間企業對於勞工基準法的違反，以及資本家對於利潤的獨佔，引起工人的集體行動，動員起始點約在 1987 年左右；然而，私營部門的產業工會規模都不大，至於大規模的私營企業裡，不是無法順利成立工會，就是工會多以廠場範疇來分割。「企業工會聯合會」對於資方以及勞委會一直是一條敏感的界線<sup>47</sup>。第二個板塊是公營企業勞工：公營事業裡爲政治服務、黨政介入，講求特權的勞資關係，是引起國營事業基層勞工不滿的主因，這些不滿造成了 1985 年國代與 1986 年立委選舉時國民黨勞工團體候選人的落選；不過要到 1989 年通過「公營事業移轉民營條例」，以及 1990 年代初期隨著私有化而來的裁員降薪（中華工程、中石化等），國營事業工會才逐漸出現變天的現象。然而，國家一開始在制度設計以及政策上成功地把公營事業工會切割成個別行動者<sup>48</sup>，同時「公營事業移轉民營條例」中對於私有化之後的補償設計，讓工會之內與工會之間都出現了「反對私有化」vs「爭取提高補償」的對立，不僅使得公營事業工會各行其事，也讓國家以及媒體有機會把公營事業工會的抗爭與社會對立起來<sup>49</sup>。這些都阻礙

<sup>47</sup> 台塑集團底下二十餘個廠場工會，國民黨時代只能採取聯誼會的形式運作，到了 2003 年，聯誼會決議正式成立「台塑集團工會聯合會」，但是民進黨執政的勞委會同樣拒絕承認該會合法性，一直到 2004 年總統選舉前夕，工會揚言反輔選陳水扁，勞委會才同意授與證書（訪談 tw-p03）。

<sup>48</sup> 例如分歸不同部會主管、私有化時程不一致。這讓 1990 年代迄今，公營事業工會聯合組織的嘗試不斷失敗，如 1994 年「全國公營事業工會聯合會」、1997 年「公營事業工會聯誼會」、1999 年的「公營事業大聯盟」都係鬆散組織，且都靠特定工會的積極付出才得以運作。

<sup>49</sup> 舉最新發生的例子來說，因應全產總於今年 10 月於立法院前要求暫緩公營事業民營化的靜坐行動，立法院預算中心立刻發佈了公營事業勞工的月均收入（包含各式獎金以及訓練成本等等），造成「公營事業勞工月薪十萬」的社會印象，而媒體亦配合該項策略爲文批評工會（見《工商時報》，貴族勞工），2003 年 10 月 23 日）。

了公營事業工會更積極的表現，並沒有如預期般扮演起工運「火車頭」的角色<sup>50</sup>。長期下來，公營與私營工會各自行動，僅有部分幹部在工運團體之中進行交流，資源與經驗缺乏互相支援，從而也無法形成一個較為整體的工運戰略。

## 2. 缺乏外力提醒 (whistleblower)

想要從個別廠場工會主義上升到較寬廣的工運視野，從而可以突破廠場工會的組織範疇，前提必須要能說服現有會員形成共識。沒有基層會員的支持，工會很難投注更多的資源與心力於更具突破性的組織手法 (Fletcher and Hurd, 1998: 5; Kelly and Heery, 1994)。問題是「誰來掛鈴鐺」？廠場工會裡終日面對資方威脅以及派系競逐的幹部自然不太可能主動扮演這個角色，比較可能的是由外來的力量來推動這項組織改造工程。在台灣有兩類組織適合扮演這類角色：一是勞工運動團體，二是工會聯合組織（即是縣市產業總工會或者行業工會聯合會，工會法的術語叫做：「上級工會」！）然而，這兩類組織並沒有能夠發揮積極的作用。首先，工運團體從 1980 年代末期就陷入分裂與競爭的狀態。社會運動理論告訴我們，運動團體不必然會「團結鬥陣」，但是彼此競爭也不一定對運動是負面因素 (Zald and McCarthy, 1987)。三個主要工運團體「台灣勞工陣線」、「勞動人權協會」以及「工人立法行動委員會」1990 年代上半期出現比較激烈的競爭，各團體各自投入心力在不同領域的勞工，的確催生了許多自主工會。在形成了各自的影響範圍的同時，也擴展工運的整體版圖。然而，這樣的競爭卻產生了一個非預期效果，就是在某種程度上強化了產業（廠場）工會的組織型態，因為這些工運團體主要還是選擇以產業（廠場）工會作為擴展影響力的策略<sup>51</sup>。

其次，工會聯合組織擁有較高的戰略位置，或能夠提供不同的組織視野。回顧來看，解嚴後第一個出現的總工會嘗試是 1988 年成立的「全國自主工會聯盟」但是其成立動機主要是因應 1987 年成立的工黨，希望可以降低工黨對於基進幹部的吸引力（訪談 tw-a05），而隨著工運團體的分裂，自主工聯的發展也陷入停滯。一直要到 1994 年開始，由台北縣開始的「產業總工會」才又掀起另一波工會聯合組織自由化的運動。嚴格來說，這是自主工運唯一一次對於工會法的集體挑戰。然而，這樣的挑戰是有很濃厚的現實主義色彩的：因為個別產業（廠場）工會規模小，所以需要集結壯大力量；進入 90 年代之後的大量勞資爭議讓工運團體以及部分自主工會應接不暇，成立總工會就能夠利用政府補助來解決爭議，同時集體的形式有利於要求國家的介入。這樣的現實主義思考，讓產總以及工會聯合會先天上扮演了「救急」的角色，加上資源匱乏，很難再有餘力去主

<sup>50</sup> 這是台灣勞工運動支援會（勞工陣線前身）在 1990 之交的策略，希望藉由大型公營工會來帶動整體工運。然而，積極的公營事業工會幹部多數只在工運團體中活動，無法讓所屬工會涉入全國工運事務。僅有 1994 年之後的台灣石油工會、以及 1997 年之後的中華電信工會才開始積極地涉入全國性的自主工運事務，然而隨著工會改選，不同屆別的參與狀況並不穩定。

<sup>51</sup> 這些工運團體當然存在另外的組織發展思考，比如說工委會推動成立的「女工團結生產線」，或者台灣勞工陣線的「上班族團結組織」但是成效顯然有限。近年工委會兩個值得注意的組織嘗試是「倉儲運輸業工會聯合會」成功結合相關連的產業工會與職業工會，以及團結工業災害與職業病受害者的「工作傷害受害者協會」。

動挑戰這套威權統治的遺產。不過，這些產業總工會以及工會聯合會的日常經驗，直接感受了資本主義運作邏輯威脅（如裁員、引進外勞、關廠、外移、合併等）使他們成爲第一批集體感受威權統治遺產對於工運限制的工會幹部<sup>52</sup>。

### 3. 國家角色之調整：從鎮壓到制度化吸納

1980年代末期的兩波工潮，引來了1990年之交的國家與資方的聯手鎮壓，包括1989年遠化工會罷工失敗，以及隨後的一連串工會幹部遭到開除、起訴，其中南亞工會出身的顏坤泉遭判刑一年十個月，是社會運動中少見的重刑。這些對於當時的自主工運產生了一定的嚇阻作用，1991年的勞資爭議銳減，而工會活動也跟著平緩許多<sup>53</sup>。同時，也使得工運開始向國家施壓，要求更多的工會保護以及更合理的勞資爭議處理體制。

在成功促使工運採取守勢的同時，1992年標誌著政治自由化重要的一年，國會首度全面改選，讓民進黨首度有機會可以跟國民黨在制度上公平地競逐選票，這爲工運開啓了另外一扇大門：政治民主化所帶來的政治機會。首先，國家逐漸轉變過去倚賴鎮壓手段、排斥工運訴求的態度，開始將工運納入體制。1993年台北縣長尤清任用了勞工陣線創辦者之一郭吉仁擔任勞工局局長，郭並隨後於94年陳水扁當選後轉任台北市勞工局局長；1998年新任的北高市長分別任用工委會召集人鄭村祺以及前南縣產總理事長方來進出任勞工局長。到了2000年的總統選舉，競爭激烈的情況下，所有候選人都同意選後承認全產總合法地位。從2000年起，行政院勞委會下多項委員會之勞方代表，全產總也得以正式分配過去爲全國總工會所獨佔的席次。

這些制度化主要係拜了政黨競爭之賜。黃長玲的論文指出，政黨之間的激烈競爭，是台灣工運能以微弱的組織實力來達成運動目標的重要原因（Huang, 2002）。值得注意的是，政黨執政與否會影響其對工運訴求的接納程度（Valenzuela: 1992: 65）。2000年之前，民進黨做爲反對黨，對於勞工運動的訴求幾乎照單全收用以挑戰國民黨，而工運各項法案在立院提案人以及連署人也多爲民進黨籍（邱毓斌：1995）。政黨輪替之後，兩方立場則產生明顯的轉變<sup>54</sup>。政治競爭下的政治機會增加，固然讓工會不費吹灰之力贏得許多戰役，但是這多半出現在大型公營事業工會的勞資爭議。因爲大型工會訴求型態

---

<sup>52</sup> 近幾年試圖突破工會法限制的行動，主要係來自民營企業工會以及部分縣市產業總工會。舉例來說，2001年高雄市產業總工會修改章程，通過招收遭受資遣勞工爲特別會員；2002年，南縣產總通過「未具法人資格加入本會辦法」，明訂遭解雇及退休之工會幹部、因關廠歇業非自願型離職勞工、以及各式勞工自救或聯誼組織可以入會。全國銀行員工會聯合會也正在思考招收個人會員以及拓展組織對象至整個金融業。雖然多屬救濟性質，但這樣的突破是否能成爲一股新的風潮值得進一步觀察。

<sup>53</sup> 〈工權報告〉《勞動者》第53期，1992年5月。

<sup>54</sup> 舉例來說，1999年中華電信公司首波私有化預算在立法院審議，民進黨支持電信工會立場，採取甲級動員堅決反對釋股預算。結果四年之後的第二波釋股預算，這些反對票盡數變成「政府既定政策」捍衛者，而當年投下贊成釋股的國親立委卻搖身一變成爲反對者。2000年縮短工時案更是另一個絕佳例子來觀察政黨勞工政策的善變特性。

以及規模才有可能引進政治力量的介入，至於發生在小型公營事業（例如 2001 年台汽工會反關廠抗爭之失敗）或者民間企業內的爭議，這些政治機會通常沒有帶來太大幫助，在工會自身力量有限的情況下，通常是以戰敗或者退讓收場。我們可以說，政治機會的增加，讓能夠動員政治資源的大型工會或是工會聯合組織達成部分目標，但同時也掩蔽了自身組織力量衰弱的症狀。

#### 4. 工運的「朝向國家」性格

勞動法令像是雙面刃，在界定勞工權益的同時，也將工會限定在一定的遊戲規則內；許多研究提醒我們，法令與制度化可以賦予勞工運動力量，但是也經常出現瓦解勞工運動動能效果，因為這使得工運放棄靈活且具攻擊性的策略，同時也有利於國家與資方的網絡連結（Montgomery, 1980, 1993; Tomlins, 1985; 趙剛, 1997）台灣自主工運的發展歷程，「法令」佔了決定性的動員效果：首先，無論是 80 年代的追討加班費，或者 90 年代關廠中常見的追討積欠工資、資遣費與退休金，僅是最基本地要求資方遵守「勞動基準法」也就是工運常說的「順法鬥爭」第二，1990 年之交的國家與資方鎮壓風潮，促使工運更積極要求國家落實工會保護，希望國家能夠介入勞資關係；第三，在反私有化議題上，公營事業工會也偏重於公營事業管理法以及各種人事規章的修訂，而鮮少在國家經濟體層次著墨。這造成了自主工運濃厚的「朝向國家」性格，要求國家積極介入勞資關係，藉以解決工會本身力量微弱的困局。然而「朝向國家」卻可能造成兩個後果：一是工運專注國家執行法令的態度以及修法鬥爭，期待一勞永逸解決困局的時候，容易忽略到國家角色是一種社會力量鬥爭的動態後果，造成部分工會幹部只是單向地期待國家符合工運期待，而疏於培養工運本身的組織能量；第二是工運逐漸受限於法令的各種規定，比如工會運作、勞資爭議以及罷工行動所受到的重重限制。在追求「合法」的過程，不僅讓許多工會採取較為保守的立場而放棄了靈活的抗爭策略，也同時反抗場域也集中在台北政治中心。

### 五、結論

Samuel J. Valenzuela 從勞工運動與政治體系不同的互動關係歸納出五種型態：一是社會民主型；二是競爭型；三是壓力團體型；四是國家扶植型；第五種是對抗型<sup>55</sup>。1980 年代萌芽的台灣自主勞工運動，挑戰了國家對於勞動權利的限制與剝奪，與南韓同屬「對抗型」工運，然而在進入 1990 年代之後，對比於南韓工運與政府的持續對抗，我

---

<sup>55</sup> 社會民主型（social democratic type）：主要指涉北歐、英國、德國、澳洲等存在工黨或者社會民主黨的國家；競爭型（contestatory type）：諸如義大利、法國、智利等，共產主義傾向的工運與非共產主義之工運之間存在激烈競爭；壓力團體型（pressure-group type）：在工運的基礎上沒有發展出新政黨，工會組織與現有政黨形成一定的聯繫關係，諸如美國、加拿大、波多黎各等；國家扶植型（state-sponsored type）：最有名的例子是阿根廷培隆政權（1943 年至 1955 年）以及墨西哥，國家主動扶植動員工運；對抗型（confrontationist type）：通常發生在威權統治國家，在政治控制鬆動的時候勞工反抗運動隨即爆發，例如韓國（Valenzuela, 1992）。

們可以觀察到台灣自主工運往「壓力團體型」移動的趨勢。特別是在 2000 年政黨輪替之後，舊有的全國總工會系統的動員比以往積極，也引進工運團體的力量，全產總與全總也有過數次合作，讓所謂「自主工運」的界線更為模糊化，領導階層也各自選擇政黨進行結合，接受不同政黨的立法委員提名，強化了整體工會往壓力團體型工運的趨勢<sup>56</sup>。本文認為，這樣的趨勢反應了自主工運無法超越威權統治遺產限制的困局。

回顧 1988 年迄今的自主工運發展，早期的確受惠於威權時期工會法的相關規定，但是這也將之限制在一定的組織範疇之內，而工運內部（缺乏積極大型工會、工運團體與聯合組織的侷限、朝向國家的特性）以及外部（國家角色之轉換）的因素，影響了整體工運超越／轉換這套遺產能力。工運內部可以逐漸看到組織上的二元發展：大型（通常為公營或剛移轉民營）的工會不僅擁有較多資源，而主要在行政院各部會以及立法院的戰場，使得他們同時得以把握政治機會，使得「政治關係」的有無取代了工會實力的培養，從而將加入工會聯合組織視為一種「政治投資」。這解釋了許多公營事業工會同時保有全國產總以及全國總工會的會籍；而多數的民營企業工會，並沒有能夠如前者一般操弄政黨競爭而獲利，多數只能倚賴縣市產業總工會或者少數的大型公營工會所提供的微薄協助。資源差距與策略歧異，使得二者在全產總籌組運作過程中存在著隱含的緊張關係。同時，我們也可以觀察到在工會主義上的二元發展：一個是從 1980 年代延續至今的「自主化路線」，斥拒資本、政黨以及國家的介入，期待勞工運動可以成長成為一股獨立的社會甚至是政治力量，從而挑戰在工作場所以及國家層次的勞動體制；另一個發展是在 1990 年代中期之後逐漸出現的「現實主義路線」，工會傾向尋求現有政黨支持，藉以取得政治資源，希冀藉由慣常性操作政治交易，藉以達成個別廠場工會的訴求，進而保障會員利益。全國產業總工會成立迄今，一直存在著領導階層是否應該與執政的民進黨合作這議題的辯論，背後也可以看到這兩種工會主義的作用。

我們觀察到一些企圖超越遺產的嘗試，然而，這些嘗試不僅在本文行文過程多數做為註腳而存在，在現實狀況中恐怕也尚是如此。這波以產業工會為主的自主勞工運動是能否夠超越威權主義遺產，這些嘗試是能否夠從註腳躍升為正文，我們必須持續觀察上述兩組二元軸線的競逐與發展。

---

<sup>56</sup> 2004 年全國總工會理事長由親民黨提名為不分區立委，2000 年由全總分裂出來的「全國勞工總會」理事長是由國民黨提名不分區立委，全產總理事長則名列民進黨不分區立委。

### 【中文參考書目】

- 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》第十三期，1992年11月，1-29頁。
- 王時思（1994）〈國家統合主義下的工會組織：統合主義在台灣〉，清華大學社會人類學研究所碩士論文。
- 中華民國銀行員工會全國聯合會（2003）《十年耕耘，鮮花怒放：台灣銀行員工會奮戰史》台北：銀行員全聯會。
- 中華電信工會（1999）《中華電信工會自主發展史》台北：中華電信工會。
- 吳介民（1990）《政體轉型期的社會抗議：台灣1980年代》台灣大學政治學研究所碩士論文。
- 吳乃德、廖錦桂（1991）〈帝國大反擊：解雇工會幹部、勞資關係和階級衝突〉發表於中央研究院勞動市場與勞資關係研討會，台北。
- 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》台灣大學社會學研究所碩士論文。
- 林宗弘（1999）《台灣國營事業勞動過程的歷史變遷——以台電公司為案例的分析》清華大學社會學研究所碩士論文。
- 林宗弘、鄭力軒、徐千惠、廖毓郁、林良榮、廖偉程（2000）《打拼為尊嚴：大同工會奮鬥史》，台北：台灣勞工陣線。
- 邱毓斌（1995）《台灣勞工運動的政治實踐：對四個工會及1994年高雄縣議員選舉的勞工史觀察》清華大學社會學研究所碩士論文。
- 夏傳位（2003）《銀行員的異想世界：台北國際商業銀行工會的傳奇故事》台灣勞工陣線。
- 張茂桂（1989）《社會運動與政治轉化》國家政策研究資料中心。
- 張晉芬（2001）《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。
- 張國興（1991）《台灣戰後勞工問題》上下冊，台北：現代學術研究基金會。
- 張曉春（1987）〈勞動人權宣言〉《勞動者》第11期（1987.06）。
- 梁雅慧（2002）《台灣戰後勞工運動研究：1945-2000》政治大學勞工研究所碩士論文。
- 黃程貫（1992）〈強制入會!?〉，《台灣社會研究季刊》13：31-62。
- 趙剛（1996）〈工運與民主——對遠化組織過程的反思〉，《台灣社會研究季刊》24：1-39。
- 謝國雄（1997）《純勞動：台灣勞動體制諸論》，中央研究院社會學研究所。

### 【工會與工運團體資料】

- 《勞動者》台灣勞工法律支援會／台灣勞工運動支援會／台灣勞工陣線出版。
- 《臺灣石油工會第一分會會刊》臺灣石油工會第一分會。
- 〈朝著陽光大步走：中華電信工會的生命紀實〉錄影帶，中華電信工會，1999年。
- 〈新社會之夢——五一受雇者圓夢行動〉錄影帶，全國產業總工會推動籌備委員會製作，1998年。

### 【媒體與政府出版品】

- 《中國時報》
- 《工商時報》
- 《苦勞網》
- 〈推動直接民權 王芳萍、張通賢完成立委選舉登記〉苦勞報導 2004/10/12  
<http://61.222.52.195/news/database/interface/detailstander.asp?ID=101955>。
- 〈絕食靜坐繼續：全產總再進立院協商，民進黨仍拒絕簽署訴求〉，苦勞報導，2004/10/20，  
<http://61.222.52.195/news/database/interface/detailstander.asp?ID=102321>
- 《勞動統計月報》行政院勞工委員會。
- 《勞工法規輯要》行政院勞工委員會員工消費合作社編印，2001版。
- 《工商及服務業普查綜合報告》行政院主計處，2001年。
- 《人力資源統計月報》342號，行政院主計處，2002年5月。

### 【英文參考書目】

- Benson, Herman (1986) *The Fight for Union Democracy*, in Seymour M Lipset (ed) *Unions in Transition: Entering the Second Century*, San Francisco: ICS Press.
- Bradford S. and B. Kucinski (1995) *Brazil: Carnival of the Oppressed: Lula and the Brazilian Workers' Party*, Latin America Bureau: London.
- Charlwood, Andy (2003) 'Willingness to Organize amongst non-union workers', in Howard Gospel

- and Stephen Wood (eds), *Representing Workers: Trade Union Recognition and Membership in Britain*, London: Routledge.
- Chao, Kang (1991) *Labor, Community, and Movement: A Case Study of Labor Activism in the Far Eastern Chemical Fiber Plant at Hsinpu, Taiwan, 1977-1989*, PhD dissertation, University of Kansas.
- Cho, Hee-Yeon and Eun Mee Kim (1998) 'State Autonomy and Its Social Conditions for Economic Development in South Korea and Taiwan' in Eun Mee Kim (ed) *The Four Asian Tigers: Economic Development and the Global Political Economy*. London: Academic Press.
- Chu, Yin-wah (1996) 'Democracy and Organized Labor in Taiwan: The 1986 Transition', in *Asian Survey* 36(5): 495-510.
- Dan Byung-ho (2000) 'Interview with Dan Byung-ho, President of Korean Confederation of Trade Unions', by Stig Jutterström, International Metalworkers' Federation, <http://www.imfmetal.org/main/index.cfm?id=47&l=2&cid=3285>
- Deyo, Frederic (1987) 'State and Labor: Mode of Political Exclusion in East Asia Development', in Frederic C. Deyo (ed), *The Political Economy of the New Asian Industrialism*, Ithaca and London: Cornell University Press.
- (1989) *Beneath the Miracle: Labor Subordination in the New Asian Industrialism*, Berkeley and Los Angeles: University of California Press
- (1995) 'Human Resource Strategies and Industrial Restructuring in Thailand.' in Stephen Frenkel and Jeffery Harrod (eds) *Industrialization and Labor Relations: Contemporary Research in Seven Countries*. Ithaca: ILR Press.
- (1998) 'Industrial Flexibility, Economic Restructuring, and East Asian Labor.' in Eun Mee Kim (ed) *The Four Asian Tigers: Economic Development and the Global Political Economy*. London: Academic Press.
- (2001) 'The Social Construction of Developmental Labour Systems: South-East Asian Industrial Restructuring.' in Garry Rodan, Kevin Hewison, and Richard Robison (eds) *The Political Economy of South-East Asia: Conflicts, Crises, and Change*, second edition (first published in 1997), 259-82. Oxford University Press.
- Evans, Pater (1987) 'Class, State, and Dependence in East Asia: Lessons for Latin America', in Frederic C. Deyo (ed), *The Political Economy of the New Asian Industrialism*, Ithaca and London: Cornell University Press.
- Fletcher and Hurd (1998) 'Beyond the Organizing Model: The Transformation Process in Local Unions' in K. Bronfenbrenner, S. Friedman, R. W. Hurd, R. A. Oswald, and R. L. Seeber (eds), *Organizing to Win: New Research in Union Strategies*, Ithaca and London: ILR Press.
- Fosh P. and E. Heery (ed.) (1990) *Trade Unions and Their Members*, London: Macmillan.
- Frenkel Stephen (ed) (1993) *Organized Labor in the Asia-Pacific Region: A Comparative Study of Trade Unionism in Nine Countries*, Ithaca, NY: ILR Press.
- Frenkel, Stephen J. and David Peetz (1998) 'Globalization and Industrial Relations in East Asia: A Three-Country Comparison.' in *Industrial Relations*, Vol 37, No 3 (July 1998), 282-309. Oxford and Malden: Blackwell Publisher.
- Haggard, Stephan. (1990) *Pathways from the Periphery: The Politics of Growth in the Newly Industrializing Countries*. Ithaca: Cornell University Press.
- Haggard, Stephen and Chung-in Moon. (1993) 'The State, Politics, and Economic Development in Postwar South Korea.' in Hagen Koo (ed) *State and Society in Contemporary Korea*, 51-94. London: Cornell University Press.
- Fosh, Patricia and Edmond Heery (1990) *Trade Unions and Their Members: Studies in Union Democracy and Organization*, London: Macmillan.
- Huang, Chang-Ling (1997) 'In Search of Social Solidarity or Political Partners-Labor Politics in the Newly Democratizing South Korea and Taiwan', published under the sponsorship of the American Political Science Association, Conference Group on Taiwan Studies.
- (1999) *Labor Militancy and the Neo-mercantilist Development Experience: South Korea and Taiwan in Comparison*, PhD dissertation of Department of Political Science, University of Chicago.
- (2002) 'The politics of reregulation: Globalization, Democratization, and the Taiwanese Labor Movement', in *Developing Economics*, XL-3 (Sep 2002): 305-26.
- Hutchison, Jane and Andrew Brown (2001) 'Organising Labour in Globalising Asia: An Introduction.' In Jane Hutchison and Andrew Brown (eds) *Organising Labour in Globalising Asia.*, London and New York: Routledge.
- Kelly, John (1996) 'Union Militancy and Social Partnership', in Peter Ackers, Chris Smith, and Paul Smith (eds) *The New Workplace and Trade Unionism: Critical Perspective on Work and*

- Organization*, London: Routledge.
- Kelly, John and Edmund Heery (1994) *Working for the union: British Trade Union Officers*, Cambridge University Press.
- Koo, Hagen (2001) *Korean Workers: the Culture and Politics of Class Formation*. Ithaca and London: Cornell University Press.
- Lipset, Seymour M, Martin A Trow, and James S Coleman (1956) *Union Democracy: Internal Politics of the International Typographical Union*, New York: Free Press.
- Lipset, Seymour M. and Gary Marks (2000) *It Didn't Happened Here: Why Socialism Failed in the United States*, New York: W W Norton & Company.
- Macshane, Denis (1981) *Solidarity: Poland's Independent Trade Union*, Nottingham: Spokesman.
- Martin, Ross M. (1989) *Trade Unionism: Purposes and Forms*, Oxford: Clarendon Press.
- Montgomery, David (1980) 'Strikes in Nineteenth Century America', *Social Science History*, 4(1/Feb): 81-104.
- (1993) *Citizen Worker: The Experience of Workers in the United States with Democracy and the Free Market during the Nineteenth Century*, Cambridge University Press.
- Moody, Kim (1988) *An Injury to All: The Decline of American Unionism*, London: Verso.
- (1997) *Workers in a Lean World*, London: Verso.
- Moore, Barrington (1978) *Injustice: The Social Bases of Obedience and Revolt*, London and New York: Macmillan.
- Murillo, M. Victoria (2001) 'Partisan Loyalty and Union Competition: Macroeconomic Adjustment and Industrial Reconstruction in Mexico' in Christopher Candland and Rudra Sill (eds) *The Politics of Labor in a Global Age: Continuity and Change in Late-industrializing and Post-socialist Economies*, Oxford University Press.
- Ranald, Patricia (2002) 'Social Movement Unionism in East Asia? Regional and South Korea Union Responses to the Crisis' in Mark Beeson (ed) *Reconfiguring East Asia: Regional Institutions and Organisations After the Crisis*, London: Curzon.
- Schmitter, Philippe C. (1975) 'Corporatism and Public Policy in Authoritarian Portugal', SAGE professional paper in *Contemporary Political Sociology*, London and Beverly Hills: SAGE Publications
- Seidman, Gay (1994) *Manufacturing Militance: Workers' Movements in Brazil and South Africa, 1970-1985*, University of California Press.
- Tomlins, Christopher L. (1985) *The State and the Unions: Labor Relations. Law, and the Organized Labor Movement in America, 1880-1960*, Cambridge University Press.
- Tower, Brain (1997) *The Representation Gap: Change and Reform in the British and American Workplace*, Oxford University Press.
- Valenzuela, J. Samuel (1992) 'Labour Movements and Political Systems: Some Variations' in Marino Regini (ed) *The Future of Labour Movement.*, London: SAGA Publication Ltd.
- Wade, Robert (1990) *Governing the Market: Economic Theory and the role of the Government in East Asian Industrialized Countries*. NJ: Princeton University Press.
- World Bank. (1993) *The East Asian Miracle: Economic Growth and Public Policy*. New York: Oxford University Press.
- Zald, Mayer and John McCarthy (1987) 'Social Movement Industries: Competition and Conflict among SMOs', in Mayer Zald and McCarthy John (eds) *Social Movement in an organizational Society*, New Brunswick: Transaction Books.