

工 運 叢 書

第五冊

台灣工運經驗

鍾維達
王淑芬 編輯
李建昌

台灣勞工陣線
台灣研究所(紐約) 出版企劃

支會
名為
日再
三個
罩台
識下
的確
治上
微薄
是政
開始
體。

前零
為集
通認
的型
扮演
色。

灣人
臨一
權操
為國
社會

編 序

台灣勞工陣線前身爲「台灣勞工法律支援會」（簡稱勞支會），成立於1984年5月1日國際勞動節，1988年10月會更名爲台灣勞工運動支援會（仍簡稱勞支會），至1992年5月1日再更名爲現名。組織成立九年，歷經二次更名，象徵台灣三個勞工運動時期。法律支援會時代，由於政治高壓依然籠罩台灣社會，民間的自主聲音微弱，工運彼時在國府恐共意識下，無異是叛亂的同義詞。然伴隨八〇年代初工業化時代的確立，長久受漠視的勞工權益問題卻一一浮現。受限於政治上的束縛，當時政治領域中的一批黨外新生代，個人分擔微薄的基金，慘澹經營，成立以法律服務爲中介的勞支會，是政治部門爲尋求擴大社會基礎，將資源、視野伸向工運的開始，而勞支會亦成爲國內首創站穩勞工階級立場的運動團體。此時期，透過法律服務累積的個案近千件。

1987年7月台灣解嚴，一時各種自主的社會運動蜂起，先前零星、鬆散的勞工抗爭，在勞工自主意識的覺醒下，轉而爲集體、組織性的抗爭，「勞工運動」自此成爲社會大眾共通認知的語言。此時期，勞工法律支援會漸捨棄純法律服務的型態，在集體性的勞資爭議及舊工會改造、新工會籌組上扮演著議題擬定、文宣設計、組織訓練、談判演練等協助角色。

時序進入90年代，盤據國會四十年的老賊、海賊，在台灣人民澎湃的民主力量逼迫下，向時代、特權告別。台灣面臨一個新的政經情勢，原本隱於政治幕後、長期爲國民黨政權操控的地方派系、財團勢力至此坦然躍上政治舞台，重塑爲國民黨政權統治的社會基礎。金權政治的憂懼益深加重，社會貧富的差距日益擴大，受薪者、勞工階級力量是否集結

成反抗金權壟斷的陣線，成爲未來能否改造惡質社經體制的關鍵。勞工運動支援會更名為台灣勞工陣線，並修改章程招納團體會員，即秉持此一運動信念，爲追求一個自由、民主、公平的新社會持續戰鬥。

在邁入勞工陣線的第十個年頭、國際勞動節前夕，我們從組織成立刊行至今的「勞動者」雜誌中，揀選數十篇文章，分成：一、勞工陣線。二、運動觀點。三、勞工議題。四、勞工立法。五、勞工抗爭。六、工會經營等六篇，輯成本書，期望透過它能爲勞工陣線此一工運團體的努力及諸多勞工抗爭留下鮮活的工運史頁。並期望勞工群眾、工會幹部從一件件血淚抗爭的事例中，學習到面對霸道的資本家、無能的政府機關做抗爭時應有的認識、準備和組織、談判技巧。縱然文章或文字流於粗糙，或議題討論不夠深入、廣泛，然卻具體地顯影了台灣勞工的處境、面對的課題及勞動體制的本質。今我們將其呈現給有志於社會民主改造的您，冀望改造世界的許諾，不再是書生的空言，而是能在勞工群眾的實力凝聚、累積、鬥爭下，成爲一種可能。

李建昌

一九九三、四、二十

台灣工運經驗

編 序 李建昌

一、勞工陣線

推展運動，改造社會

- 勞支會 1991 年會員代表大會聲明 勞支會 1
- 集結勞工陣線，粉碎金權壟斷
- 1992 年台灣勞工陣線會員代表大會宣言
..... 勞工陣線 3
- 選舉、黨派、團體會員與勞工陣線未來 林格義 7

二、運動觀點

- 罷工，是天經地義的權利 唐雲騰 11
- 勞工運動與政治的關係 邱義仁 演講
..... 曾勁元 整理 15
- 這種社會有希望嗎？ 鍾維達 19
- 基於群眾，進行勞教 鍾維達 25
- 做個推動工人政治的政治工人 黃泰山 31
- 選舉——勞工甘是註定抬轎命？ 林明賢 33
- 選舉對社會運動負面的影響 劉格正 37
- 再見了，老賊
- 新舊更替間，運動何處去？ 鍾維達 41
- 從鬧雞工會至工會“凋謝” 西 凱 47
- 新政經情勢下的勞工運動 王振寰 51

三、勞工議題

弱勢團體中的弱勢力

- 台灣女工問題初探.....陳明秀 55
- 女性勞工爲什麼要受這樣的苦難？.....林玉虹 59
- 女工悲歌.....曾心儀 65
- 一生勞苦一場夢
- 關廠風潮引發的問題.....鍾維達 69
- 密切注意外籍勞工問題
- 由一些個案談起.....邱心佩 75
- 經濟部在賣什麼膏藥
- 談引進外勞四原則.....許文彬 81
- 引進“大陸”勞工的危害.....簡錫堦 85
- 原住民勞工遭受的剝削與壓迫
-夷將·拔路兒（劉文雄） 89
- 私有公有那個好？.....鍾維達 93
- 贊成或反對？
- 談公營事業民營化.....鍾維達 99
- 公營事業民營化的背後.....簡錫堦 103
- 公營事業民營化的禍果.....劉格正 107
- 民營化的真相
- 日本國鐵與英國電信.....劉格正 111
- 公營企業效率低？.....劉格正 115

四、勞工立法

- 惡法接連不斷，勞工自求解放.....鍾維達 117
- 這只是大象的一隻腳而已
- 談勞動三法修訂的背後因素.....徐 平 123

工會法修正草案總說明	勞支會／新國會研究室	129
勞動基準法修正草案總說明	勞工陣線	135
勞動憲章的故事	老 劉	141
勞動憲章	勞支會／憲改會	143

五、勞工抗爭

成功是人人可以爭取的

——新坡員工自救的組織經驗	何平·鄭麗娟	149
新坡「臨管會」奮戰不懈		
——台灣工運的新範例	編輯部	159
不要沮喪，組織是我們唯一的希望		
——寧可坐牢不讓一千多人挨餓	鄧雲 整理	163
南亞工人奮鬥記	柯瑞明	169
參與桃園客運罷工札記	郭吉仁	173
要拼才會贏		
——蘭陽平原第一個罷工故事	蕭裕正	181
從○到一		
——桃勤工會的成長經驗	編輯部	187
一個媽媽車掌的故事	阿 足	191
地皮三級跳，勞工沒人耍		
——生產制度不民主，工人無望！	郭吉仁	197
新埔五月狂飆		
——回顧遠東化纖罷工事件	李文忠	201
華夏海灣龜山廠抗爭記	鍾維達	207
綿益廠抗爭事件始末	劉素齊	217
團結才有前途，抗爭才有權益		
——從羅東製衣廠案例談起	林明賢	221

絕食，我們要討回尊嚴與公道		
——台塑、大同工會幹部抗爭紀實	編輯部	227
新營客運抗爭記要與檢討	劉格正	231
自立報系工會抗爭始末	王幼玲	235
中船趙建民解僱案	林明賢	241
合法罷工，非法解僱		
——基客抗爭記要	林明賢	245
汗滴、淚水與啓示		
——嘉隆女工抗爭的回顧	老 劉	251
台塑仁武廠機械部轉移重工抗爭事件	林明賢	255
勞資緊張、蓄勢待發		
——統聯工會的抗爭	康世昊	259
我們要養老金，不要棺材本		
——台陽文山煤礦退休礦工自力抗爭回顧	李建昌	263

六、工會經營

團結比法律更重要		
——只有工人的力量，才是最可靠的保障	編輯部	271
改造石油工會的省思	王文祥	277
如何與雇主談判	吳乃仁 主講 鄭美里 記錄	281
工會實務運作與經營	白正憲 王幼玲 講述	
.....	李建昌 整理	289

227

231

235

241

245

251

255

259

一、勞 工 陣 線

263

271

277

281

289

雖然
力的
連，
貧富
面的
得稅
法、
務資
中的

會的
們的
以上
樣的
應是

向，

音，

出相

經訴

須落

個公

《勞支會 1991 年會員代表大會聲明》

推展運動，改造社會

局勢在動！從政治面來看，將在年底退職的國會老賊，雖然仍被國民黨做最後的剩餘利用，但是一個個代表財團勢力的金牛卻已逐漸躍上了台面。從經濟社會面來看，關廠連連，資本漸逃，產業升級越顯困難，而房價與物價節節高升，貧富不均也是持續擴大，所謂民生法案，不論是經濟財稅方面的公司法、銀行法、公營事業移轉民營條例、保險法、所得稅法等，或是勞動關係的勞基法、工會法、勞資爭議處理法、就業服務法等，整個立法及修改都是朝向官資一體，服務資本家的方向發展，勞動者面臨的困境將更形嚴重，社會中的階級矛盾將愈趨激化。

挑戰在加強！面對如此的走向，做為一個要推動台灣社會的公義與平等，與台灣人民的獨立與自主的運動組織，我們的責任更重了。審視台灣的社會力，勞動者佔百分之七十以上，環顧世界，有那項社會改造不是依賴勞動者呢？在這樣的狀況下，勞工運動將不應只是支援勞工的運動，而必然應是推動台灣社會改造的主體，其強弱不但會決定運動的走向，也將決定社會改造的成功與否。

在這樣的背景下，我們看到勞動者的訴求卻幾乎沒有聲音，勞工階級的集體意識與參與依然微弱，無怪乎運動呈現出相對的無力。然這也明示我們運動應有的走向，不論在政經訴求上，要更明顯表現出改造政經社會體制的目標，亦必須落實在勞動階級的具體訴求之上，透過階級抗爭以建立一個公義平等的新社會。在組織工作上也應邁向落實與自主，

深入基層，加強草根工會的組訓，經營，透過基層運動的落實，累積勞工的階級意識與抗爭實力，以走出一個以勞工運動為主體的社會政治運動。

畢竟沒有基層實力的累積，運動是虛浮的，而一個沒有明顯階級立場的政經訴求，也是無法凝聚勞動群眾的。因此局勢雖然在惡化，我們將更積極去迎接挑戰，加強草根的工作，落實勞動階級的經濟、政治與社會訴求，以期推動勞工運動，改造台灣成爲一個公義平等的社會！

積極起來！勞動者們！

(1991年11月30日 勞動者50期)

《1992年台灣勞工陣線 會員代表大會宣言》

集結勞工陣線，粉碎金權壟斷

選舉熱滾滾，卻無勞工聲！

在滿街的標語、旗幟間，在隨處可聽到宣傳呼喊中，很難不讓人感受到選舉的氣氛，翻開報章也是選戰消息充斥，選舉顯然的成了台灣政治表面上的一種集中呈現。然而仔細看看候選人的身份，幾乎無一是勞工代表，再聽聽宣傳、演講，勞工權益幾成了被遺忘的話題。六百萬勞動者竟然全無聲音，成了台灣政治舞台下的觀眾，這如何能不讓人焦慮與難過。因為，這樣的政治絕對不是民主的政治，這樣的政治只是資本家、金牛掌控玩弄的政治！

金權壟斷在騷張！

不但在選舉的集中呈現裡，這個問題突顯，現實的生活中，資本家、金牛的耀武揚威何嘗不是隨處可見。今年來，連串的勞工抗爭事件即是一例，基客的罷工，合法的進行，然面對資方的蠻橫，狀況極為困難。嘉隆、文山之類的問題，極為普遍，勞工應得的合法權益，不是全付厥如，就是折折扣扣。一個個的事件都告訴我們，法律是不保障勞動群眾的，是服務資本家的！

再看基本工資之爭，一個掌管全國經濟的部會，竟然說一個月12720元太多了！這簡直荒謬，他們難道不知道在台灣，這種工資不但無以糊口，更別談養家。另外所謂“二次土改”之爭，當土地與住宅已成了勞動人民手中空虛的泡沫，已成

了小市民夢境裡的幻象時，當政者——李郝竟然還說無所謂二次土改，這是何等的肆無忌憚！在當政者眼中，那有勞動者、小市民的存在，政權只是替資本家發聲、為資本家服務的機構！

反抗力量待重建！

這種完全違反民主與公義的狀況，理應提供反抗運動更多的素材、更强的動力去改變現狀才是，然而令我們難過的是，號稱要打破金權壟斷的反對黨，竟也遭到金權的侵蝕，也有著賄選的風波。而囿於傳統的選戰模式裡，不但只見幾個明星風光的演出，基層運動者難有一席之地，更無法感受到有多少挑戰體制、改造社會的訊息或作法。理想似已遠去，所謂公職服務運動已少有人提了，畢竟再談也好像沒有多少人相信了！

這樣的政經形勢，這樣的反抗運動，豈能不讓人憂心？豈能不要求咱思考？因為在其中咱看不到勞動者、小市民的任何位置，更看不到勞動者、小市民的任何希望。怎麼辦？

求人愛，不如自己愛！

望人爭，不如自己爭！

勞工朋友，是到了不覺醒不集結不行的時候了！

勞動群眾的集結是粉碎金權壟斷
及獲取社經民主的唯一可能！

金權的批判，逐漸興起，社會福利的論戰，也已展開，有人說：不需要，有人說：需要。我們呢？沒有道理不要！因為福利本來就是基於勞動群眾血汗的積累。不過，卻也不能因此等待金權壟斷者的“良心”，或依賴政治明星的呼喊，

只能
只命
益咱
向咱
僻畢
者積

只有基於勞動群眾的集結爭取方有可能，而且還是唯一的可能！

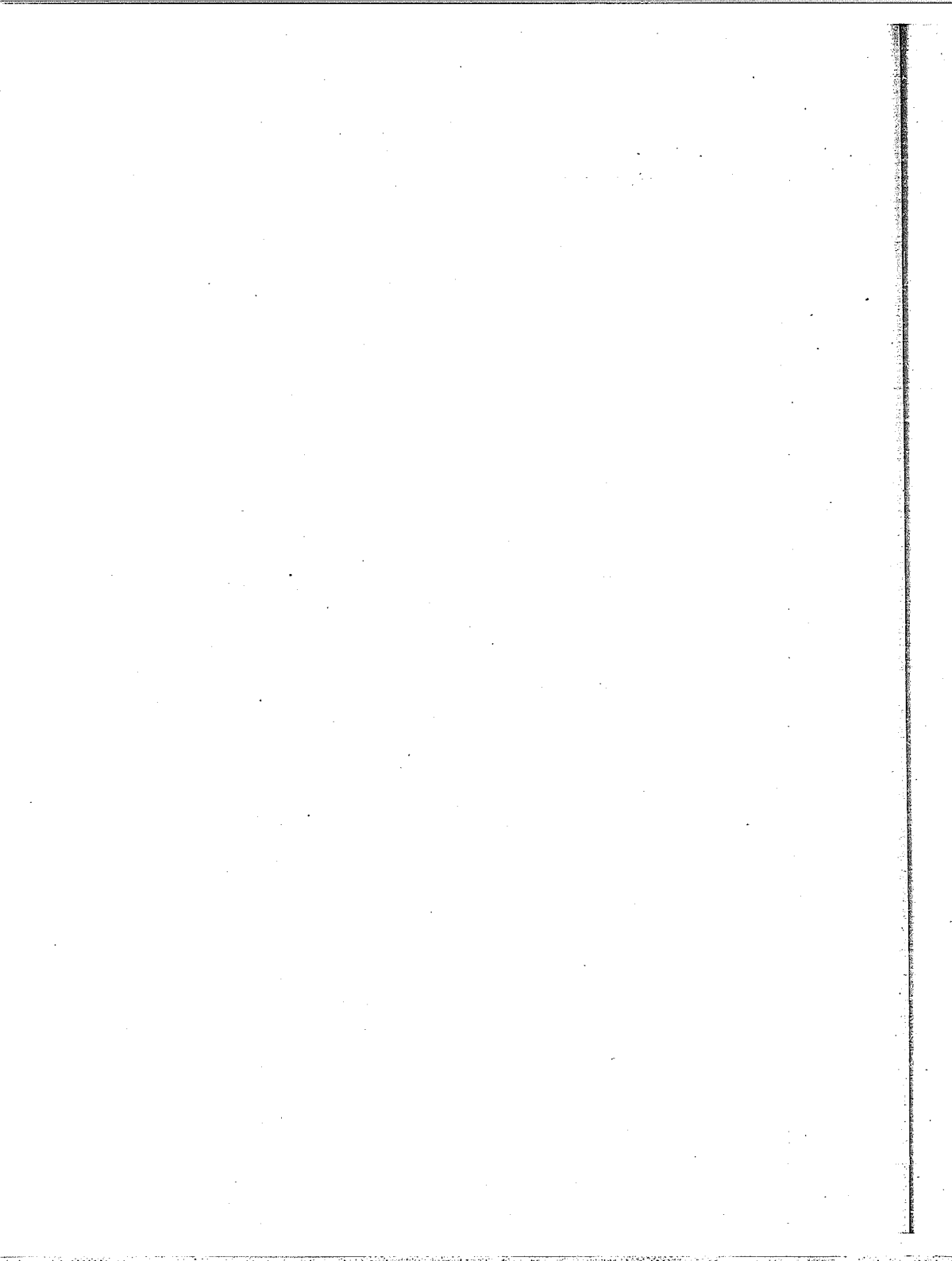
要社會福利，要勞工權益，要勞動人民掌政，用等的，只會迷惘，用求的，必會失望。自己權利要自己爭取，自己命運要自己掌握。現實裡，沒有上帝，也沒有聖君，福利權益不是施捨，福利權益是靠咱勞動群眾的血汗累積，也要靠咱勞動群眾的行動確保。

別忘了，咱有社會中絕大多數的力量，政、經、社會走向的不義，雖然要怪資本家、大官員的蠻橫過份，也要檢討咱勞動群眾自己爲什麼不覺醒，爲什麼不集結。

勞動朋友們，不要再做盲目的追隨者，也不應再成爲潔僻的旁觀者，積極起來，結成陣線，主導方向，改造體制。畢竟唯有落實於咱勞動群眾的政治、經濟、社會民主，勞動者的權益、社會的福利才有可能實現，也才會有保障。

積極起來！勞動者們！

(1992年11月1日 勞動者 57期)



選舉、黨派、團體會員 與勞工陣線未來

林格義

勞工陣線自過去勞支會時期至今的整個組織發展過程，和政黨、派系的關係，一直都是組織內外持續議論的話題。近年來隨著國會全面改選，又有成員參選後，選舉的對待也成了爭議的焦點，是否助選？是否參選？是否組黨？都不斷的引起討論。今年由於有招收團體會員之議（已在本次大會中通過），其可能影響？如何進行？也成了討論話題。

面對這些議論紛紛的話題，共識的凝聚，成了組織再發展的必要動力，因此本次代表大會特別在前一天晚上，安排了一項內部的討論會，針對這幾個議題，大家深入探討，整個討論堪稱熱烈，也建立某種程度的共識基礎。

組織未進一步扎根及健全下，不宜參選

大家雖覺得透過選舉可宣揚勞工理念；而且參選也可提高組織知名度，促進組織發展，尤其是目前金權政治抬頭，參選似是勞工足以發出聲音的一個可能。但考量過去的經驗，及目前的形勢，也就是力量仍弱，內部成員的共識還是不夠強，組織集體運作文化也還不足的情形下，參選不但會造成成員間的紛爭，而且即是選上了，對當選成員的約束力，也必因整體勞工意識薄弱，而難以執行，因為當選者常不以為本身是依賴勞工意識而當選。

在這種情況下，甚至還會使得參選人本來是要改造體制，改變政治文化，可是最後卻也滾進了現存政治文化的爛泥中，

同流合污，最終，原有目的幾被消磨怠盡。因此認為當務之急應在於強化組織運作，落實基層工作、擴大組織格局，提昇勞工意識；直接參選在短期內較不適宜。

在黨派間，要有聯合，更要主體發展

長期以來，勞陣成員有不少為民進黨成員，內部亦有屬於新潮流及台獨聯盟者，但不屬於上述者，仍是多數，不過派系影響力確實暗中之存在，也造成組織運作的困擾。因此力求主體發展便成了共同的想法，當天甚至有人提出成員應退出新潮流、台獨聯盟之類派系的建議。

提及民進黨時，多半認為民進黨內勞工意識薄弱，在其內似乎難以突出鮮明的工人政治訴求，因此多認為在民進黨內求發展，極為困難，包袱也重。倒不如擇有潛力地區，自己重點發展較為實際。

另外，與其他工運團體的矛盾，也被提及是目前工運發展的困境之一，如何合作極受關注。

至於未來是否獨立發展成階級政黨，或是在民進黨內形成獨立勢力，或聯合工運團體形成階級政黨等看法，則有仍有待形勢發展而定。但對促進勞工為主體獨立勢力的形成與壯大，倒是皆有同感。

招收團體會員，擴大基盤，落實草根

對於團體會員的招收，雖然有人提起是否會引起工運團體的不愉快，但在討論後，認為目前工運團體，多為幹部聯誼團體，幾乎少有深入基層工會者；整個工運在草根工會的輔導、串聯、整合方面，事實上都做得不好，強化的需求相當迫切，進一步和工會在形式上的結盟及實質上的工作關係，

是有其必要的，也應是勞工陣線責無旁貸的責任，至於和其他工運團體的可能矛盾，則在發展空間仍很大的情況下，透過彼此分頭並進，或可促進互相整合的可能。

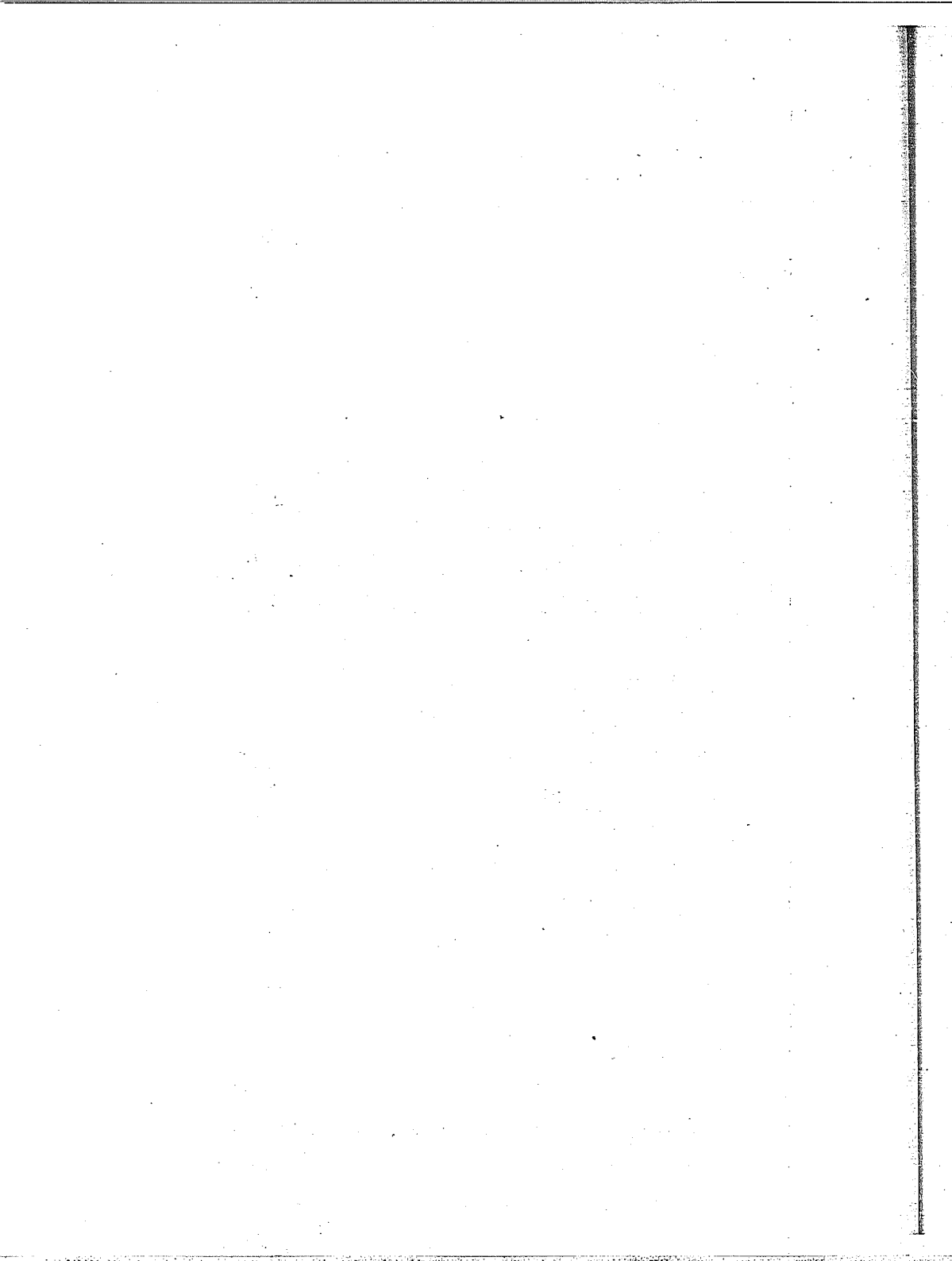
總之；共同意見是，團體會員的目的仍在加強基層勞工的聯繫及促進工會及各勞工團體間的串聯，以擴大基盤、落實草根，更進一步集結勞工的力量。

改造政、經、社體制，改變勞工階級命運

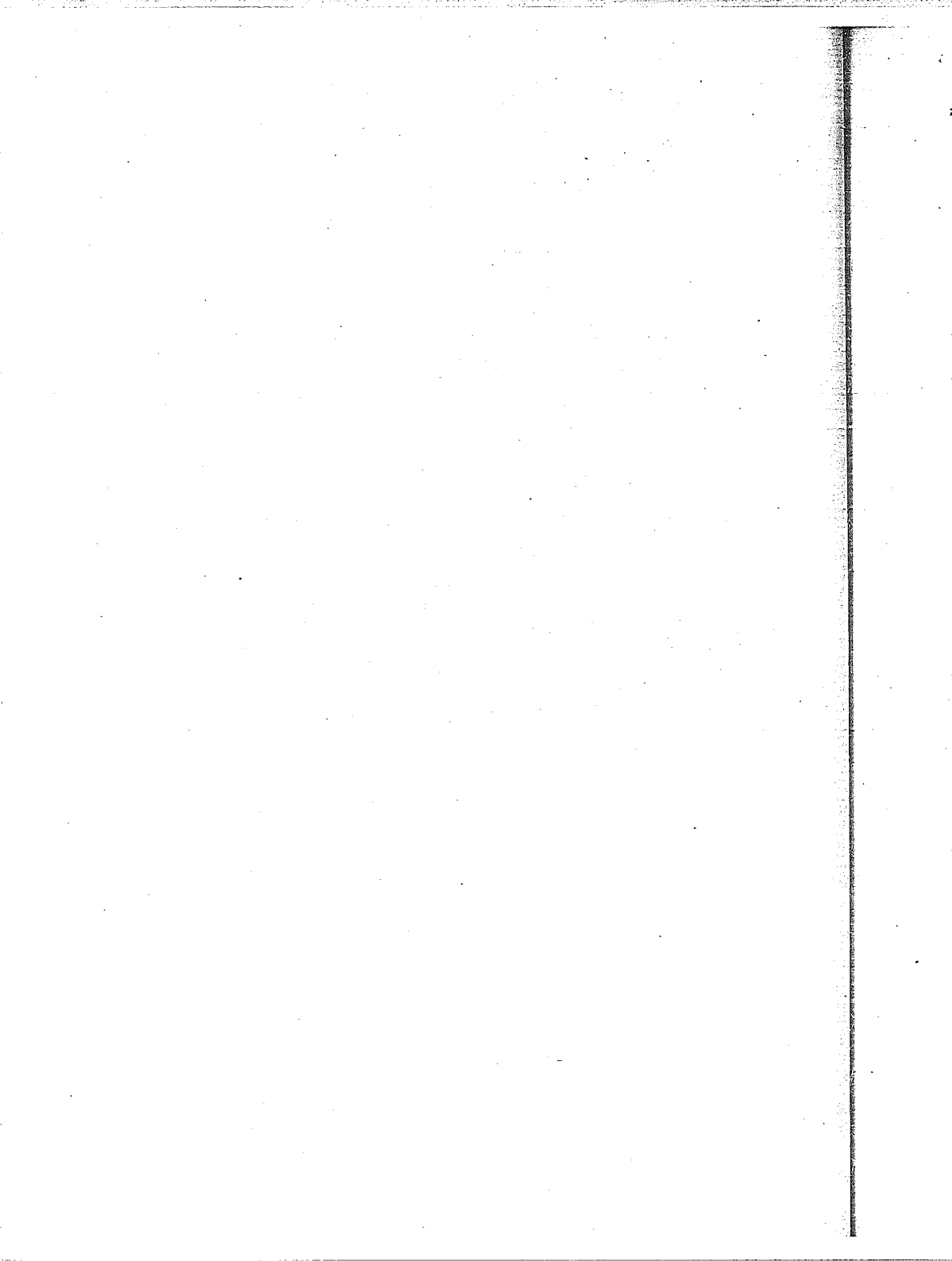
整個討論中，貫穿著一個訊息，也就是說：不改造整個社會的體制及價值觀，勞工階級的命運是不可能改變的，因此介入政治是勞工的權利，也是工運的責任，畢竟工運、政運、社運都是息息相關無法切割的，勞工不但應在政治、經濟、社會議題上有主張，還應該形成主體力量，影響政、經、社的走向，甚至更長遠的，應朝向建立工人主政的國家而努力。

因此，集結台灣勞工階級，形成一股政治力量，提出政、經主張，乃至主導政經走向，便成了大家的共識，在這種情況，自然也就不排除將來獨立，或和其他團體共同組成勞工階級政黨的可能性。

(1992 年 11 月 1 日 勞動者 57 期)



二、運動觀點



罷工，是天經地義的權利

唐雲騰

對於「台灣工會沒有用」或是「台灣工運無法勃興」的責難，幾近反射作用地以「禁止罷工」來自我慰藉。因而，不少人認為台灣的“工會”或“台灣的工運”將由於解嚴而回復罷工權，必然會有一番作為。事實上，這種說法是倒果為因，因為罷工權之所以被認為是勞工最後而且最有利的爭議武器，除了有法令保障以外，更重要的是在於勞工組織本身的主觀條件，這就好像一把削鐵如泥的寶劍，對於一個手無縛雞之力的人而言，勿寧是鐵尺一把。

基於這樣的理由，希望能藉由介紹罷工權的基本信念及其本質，去思考罷工的主觀條件。「罷工權」是基本的勞工權利之一，它自然不需要經過政府的認可與否，來決定勞動者可不可以行使「罷工權」；因為政府只有“透過法律來保障人民基本權利”的義務，與“必須透過法律才可以限制（不是禁止）人民基本權利”的設限。很多人不僅不去探尋政府的限制或禁止基本權利是否正當，相反地還歌功禁令的取消，這好比：有人佔有我們的房子，我們不去追究他的佔有是否正當，而等到他放棄佔有後，竟還登門拜叩他贈與我們這棟房子。釐清了基本權利的本質後，我們再來看看「罷工權」為什麼是基本權利的一種？

工人有權利停止工作

罷工是行使「不工作」的權利，因為工作是為成就人格的完全發展，所以，當工作有損毀人格尊嚴及人性時，勞動者自然有權利「停止工作」；罷工是行使「自我抉擇」的權

利，因為社會的每個成員都有權利與義務來決定他(她)們的福祉，所以，勞動者有權利拒絕繼續參與「不公正社會」的運作；罷工是勞動者行使團結與自我表現及溝通的權利。

雖然罷工權是勞動者的基本權利，但仍無法否定它是爭議權的一種，也就是說它是附屬在「完成勞動者人格」的目的。針對這種“爭議手段”的角色，我們簡單地說明它的本質，希望從中瞭解如何行使“這個權利”有效果地達成前述的目的。

罷工是一種戰鬥

首先，我們要先確認罷工是一種戰鬥，而且是一種消耗戰，因此，我們必須要估算工會的在經濟上的得失。換句話說，就是我們要估算工會及資方在“經濟的得失”上能負荷的時間的長短，其估算的方式如下：

工會方面 = 期望的利益 / 平均工資 = 負荷時間

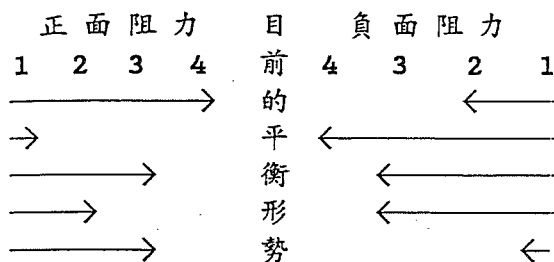
資方方面 = 節省的勞動成本(拒絕接受對方勞動條件所付出的成本) / 原可獲得的利益(因勞動者罷工而停止生產的損失) = 負荷時間

據此，我們可以歸納出二個重點：(一)這是勞資雙方利益得失的對抗；(二)這是勞資雙方在資源上(如人力、財力、物質)的對抗。譬如：我們在發動罷工時，一定要估量能動員的會員，及罷工期間所需要的財務及其來源，如果這些條件不樂觀的話，即表示這可能不是勞動罷工的時期。

罷工需要毅力

罷工也是一種戰略性的消耗戰。我們要知道勞資關係在意願的立場上是衝突的，而我們要面對的是改變目前的平衡

關係。如果以勞動者為本位而言，工會公然要面對的有“正面的驅力”與“負面的阻力”兩組相互抗衡的力量。因此，工會要先熟知自己內部力量的現實（如會員價值觀、態度、士氣、意願及恐懼等力量的強度），進而設定策略來強化或創造正面驅力、與消滅、轉移及轉化負面的阻力。我們可以簡約地描述如下：



（一）目前的形勢條件（即力場上）的兩組力量，各有五種力量，各有五種力量，其總強度各為 13。因此，這個形勢必定是平衡的現象。

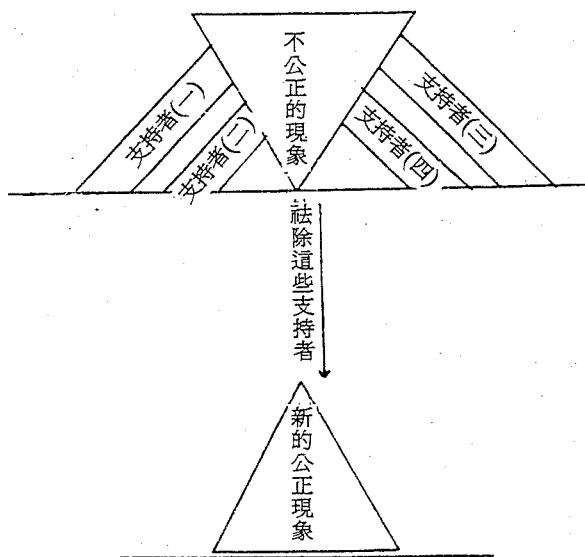
（二）我們面臨的是要打破這個平衡的形勢。尋找另一個有利的形勢。原則上，策略的目的可以設定有五個：

- 〈甲〉強化正面驅力
- 〈乙〉消滅負面阻力
- 〈丙〉創造其他的正面驅力
- 〈丁〉移轉負面阻力
- 〈戊〉將負面阻力轉化成正面驅力。

罷工是訴諸社會裁判

罷工更是置於整體社會的戰鬥，也就是這種戰鬥的裁判是社會大眾，所以，我們要罷工時，必然要尋求“爭議事件

”的道德性。因此，我們要分析出在這個特定的爭議事件中，到底是誰在支持這個不公正的現象（或制度，即使是默許這個不公正現象的人，也應歸類為“消極的支持者”），進而我們要去思考，計畫如何祛除這些支持者，或轉化成為我們的支持者。任何不公正的現象，能夠存在，並不是來自形勢本身的平衡，而是許多人去支持它，所以，它並不是很穩固的平衡。簡述如下面的圖表：



罷工是一種須要鍛鍊的技術

最後，用一個比喻來做為本文的結束。假如“罷工權”是爭議的最後武器，這個武器是與生俱來，絕不是任何人賦與的；關於行使罷工權的規範，也只是使用這個武器的戰鬥規則。至於能否贏得勝利，完全有賴於工會對這場戰鬥的天時、地利、武器的性能、火力的補給等認識，與武器操作技巧的熟練。否則，“罷工權”也是無用武之地。

勞工運動與政治的關係

邱義仁 演講
曾勁元 整理

我想在探討工運與政治的關係時，可以從兩個角度來觀察，第一是工運與政治的關係，第二是工會與政治團體的關係，在這裡我們先要有個認識，就是政治團體固然是在搞政治，但政治團體並不等於是政治，而有工會也不等於有工運。接下來再來看工運與政治的關係，通常工運有三種形態，第一是個別性的勞資糾紛，第二是有關勞動法令的制訂與修改，第三是整個政治、經濟制度的改造。

第一種的工運形態是當一、二個勞工或工會與資方有爭議糾紛時，爲了這些沒有受到照顧或者是受迫害的勞工，我們可能在法庭利用法律，或是叫公職人員去對資方施加壓力，或是發動群眾去向資方示威加以聲援，以爭取勞工應該有的權利或更好的福利或更多的錢爲目的，在這裡不管我們是運用法律或是公職人員或是群眾都是與政治有關係，像這種個別性的勞資爭議，目前是台灣進行工運最普遍的一種現象，也是工運的第一個層次。

第二種的工運形態是有關勞動法令的制訂與修改，法令的制訂或修改，其所影響的不只是一、二個勞工與工會，而是幾十或幾百萬的勞工，理想的法令的探討會影響到工運，而工運的目的，即在要求法令的制訂或修改能按照工運的理想，以便使更多的勞動者能受到照顧，並創造更有利的勞動條件，這種工運必須聯合更多的工會來參與、來推動，像是有關勞基法 84 條，那些公務人員兼勞工身份的工會，就在進行串連，這樣所動員的群眾就更多，與政治的關係就更加明

顯與密切，而可能在立法院下會期將要修改的勞動三法，它關係著更多的勞工，它所可能出現的工運也會更大，而與政治的關係也將更加緊密。

第三層次的工運，是要改造整個社會的政治、經濟制度，這種工運團體本身就是政治團體，這種工運本身就是政治運動，比如蘇俄的共產黨及二次大戰前歐洲各國的共產黨、社會黨，他們推動工運的目的，不只關係到整個勞動界，甚至是社會裡所有的人，因為他要的不只是有關勞動法令如何制定的問題，而是社會的政治、經濟制度怎樣規劃的問題，一九一七年蘇俄共產黨革命，為的是要建立共產主義的社會，二次戰後東歐的南斯拉夫、捷克、羅馬尼亞、匈牙利等也是如此，而英國的工黨，在他執政時，他所推動的也不只是勞動法令的修改，而是進一步將鐵公路、鋼鐵等大企業收歸國有，像這種工運與政治之間已經不只是一種關係，而是沒辦法分別的。

由此可見，工運不管是那一個層次都是與政治有關，而且在歐洲那麼自由的地方，工運都免不了會與政治發生關係了，何況在台灣，是政治化那麼深的地方，連走在街上也可能與政治發生關係，因為我們到處可以看到什麼“三民主義統一中國”的標語，而連我們的小孩也免不了，因為他們一進到學校便被教導見到老師要鞠躬以服從權威等，如此，說工運在台灣能不與政治發生關係簡直是神話，我想這點大家是比較沒有爭議。

再來是工會與政治團體的關係，到底工會要與政治團體維持什麼樣的關係？最近我們時常聽到說工會要有自主性、工人要有主體性，我想這是正確的觀念，但什麼叫做自主性？什麼叫做主體性？為什麼在最近幾年台灣開始有工運時，國

民黨就喊出工會要有自主性，不要被外力介入，而在過去四十年工會被他控制時，全都是一些鬧雞工會時，他不要求這些工會也要有自主性？

我想在一個理想的社會裡，資訊是充分的、開放的，任何人想要了解什麼樣的問題，他都可以很簡便的得到他所想要的相關資訊，然後依據這些資訊來做判斷、來做決定，這便叫做自主性，但是在台灣資訊是被嚴重的封鎖，能夠進來的資訊多已被處理過而嚴重的扭曲，比如說我們小時候的課本都寫著什麼大陸同胞都沒飯吃在啃樹皮，過著水深火熱的生活，也常聽到什麼蔣總統都很英明，若有做錯了什麼事，都是下面的人騙他的，如果他知道了就不會這樣等，像這樣要我們根據這些已經被扭曲了的資訊來做判斷、來做決定，是會發生偏差，是危險的，說這樣有自主性我想這是假的，而我們大多數的工會所處的環境便是如此，所以台灣的工會需要有人來向他們提供資訊，即外力的介入，以便刺激他們，啓發他們做思考、做判斷。

在目前這種資訊還不充分、還沒開放的情況下，工會想要建立自主性的方法，我想只有透過民主的學習過程才有可能，在這種過程裡，人應該保持一個開放的胸襟，多聽一些多看一些不同的聲音，然後再建立自己的一套價值觀，不管它是那裡看來的、那裡聽來的，也不管它是多麼的不成熟，重要的是我們必須自己先確立一套標準，然後我們才有反省檢討的機會，也才有進步的機會，若是東怕西怕雖然勞動黨講的有道理、但因為那是勞動黨講的所以要懷疑一下，而新潮流說的我也沒有辦法反駁他，就因為它是新潮流說的所以也不能完全相信他，這樣到頭來什麼都沒有最是可憐，美其名曰「自主性」，其實卻變成「無知」。在這種學習過程裡

也許我們起先接受國民黨那套，後來因為認同民進黨的那套而被推翻，但過幾年接觸了社會主義的那套，又認為民進黨是反動的，而以後也可能以無政府主義認為社會主義是保守的。不管怎麼變我想這是沒關係的，因為自主性本來就是相對的，相對於自己所接受的意識形態，不同的意識形態者就認為你缺乏「自主性」，具有「錯誤的意識」。體認到人類的解放過程，我們就能知道「自主性」是一種連續不停的演進過程，只要能夠保持開放的胸襟接受挑戰，並向人挑戰，道理不如人放棄原來的採取別人的、正確的，工會的自主性也就只有在這種學習中才能建立、才能獲得，國民黨在封鎖、扭曲資訊的前提下，要求工會不要讓外力介入，要有自主性實際上是剛好叫工會不要建立自己的自主性，這樣才能讓各個工會孤立，以便他聯合資本家一一加以瓦解，要工會有這種自主性實際上是要工會等人來打擊，說難聽一點叫做等死，所以現階段外力介入工會的運作是不可能避免的，在這裡我要舉一個例子來說明自主性若陷入孤立所可能發生的危機，在高雄林園事件裡，起先是因為環境的污染，造成環保人士與居民去包圍那些公營事業，但後來卻演變為中油的員工認為這是要讓他們不能上班，而起爭議，同樣是弱勢團體，同樣是體制外的運動，卻因為孤立而讓共同的敵人站在旁邊隔山觀虎鬥，這是孤立的危機，當我們在講自主性時，是千萬不能掉入孤立的陷阱裡。

(1990年9月12日 勞動者39期)

這種社會有希望嗎？

鍾維達

最近和咱勞工朋友們一起辦訓練或座談，我常提出一個問題來和咱勞工朋友們討論：你覺得你能夠拿到退休金嗎？結果覺得可能拿到退休金的勞工朋友幾乎沒有。那種悲觀的情形總是讓人有極深沈的難過與痛心。爲什麼這個社會讓人如此絕望？難道所謂的“經濟奇蹟”給予咱勞工的竟然是這樣？這合理嗎？

“經濟奇蹟”下，人不如猴

這幾年來官方最愛吹噓的就是“經濟奇蹟”，聲稱台灣將進入已開發國家，宣傳國民平均所得已達每年每人七千多美元了。但是以這個數字，若是一對夫妻加上兩個孩子的家庭，平均收入便應是每年約三萬美元，也就是應有台幣八十萬元的收入。但是想想看，咱勞動者，那有人有這種收入啊！事實上是連接近都困難的。那麼錢到那兒去了？明顯的是跑到資本家的口袋去了。爲什麼多年來台灣的經濟依靠勞工血汗累積起來的成果，在這個社會中竟然是這樣不公平的分配呢？這合理嗎？

再看看官方目前規定每月的基本工資，竟然不到一萬元，或者每年繳稅時每人每年的基本扣除額竟然只有四萬元左右。最近立法院在吵，財政部竟說怕五萬元太多了。試想這種數字養得活人嗎？說得痛心點，動物園內一隻猴子每年的預算也不只如此，也還有六萬元！真正是人不如猴！在官方的眼光中，咱勞動者是狗不如的！這合理嗎？

貧富持續擴大

更悲哀的是，這種狀況目前還在急劇惡化當中。根據官方的統計，去年台灣的富與貧之間的所得分配的差距已是自一九八〇年以來連著第九年的持續擴大了。將所有的戶數分成五等分各 20%，去年的比例最高所得組已是最低所得組的四點九倍，而且由於低所得組的所得均為維持最低生活標準，而高所得組不但可以有較多的消費支出（約為三點三倍），且在儲蓄額上有高達二十二點三倍的差距。不但表示目前的貧富是那麼的不均，而且指出由於累積能力的更大差異，將使得富者愈富，貧者愈貧，長期對於勞動者的經濟地位有更趨低落的走向。真是越來越無望！

物價飛漲，生活不定

收入上的不均走向是如此令人悲觀，可是消費上物價飛漲的壓力更令人憂心，以目前一個勞工的月平均所得約二萬元去算，即使全年不吃不喝（其實要靠這種收入活下去都有困難的！），在都市裡不要說置產，恐怕連買個廁所都有困難！試想一個社會中少數人擁有大部分的社會財富閒錢到處炒地皮，哄抬房價，買了一堆房子在那兒空著餵蚊子炒增值，而廣大的勞動者家庭卻是窮其一生無力擁有一個屬於自己的窩，年年擔心的除了房租的上漲，更有被要求遷出的不定與痛苦，這對於在經濟發展中，貢獻出血汗的勞動者公平嗎？這合理嗎？這種社會體制可能給人希望嗎？難道不應該改嗎？

絕望下的拼賭，拼賭後的更絕望

當每次所謂的愛心彩券發行時，看到一堆堆的勞工朋友在那兒刮刮“樂”，或是在週二或週四，聽到勞工朋友的話題

據官
是自
數分
組的
準，
)，
前的
，將
有更

離開不了六合彩，再不就是話題老是繞著股票市場轉，有人總是會痛罵咱勞動者好賭，不自量力。是的，咱這些勞工朋友的確是不自量力，因為在這些參與中，失去的只有更多，社會財富的重分配，貧富差距只會越來越嚴重。但是咱這些勞工朋友為什麼仍然不停的投入呢？甚至是舉債借款的參與下去呢？為什麼？其實很簡單，因為他們覺得沒有希望！看著每日上漲的物價、房價；看著那經濟不健全的產業移動；關廠歇業日增、資本持續外流、外籍勞工到處是；失業率日增；再看著自己微薄的收入；想來那股絕望的情緒實在不容易忍得了。拼拼看、賭一賭、快速致富，脫離不合理體制下勞工困境的心理遂然而生。無怪乎這幾年來，社會中一片的拼賭聲。而所謂治安惡化，社會問題叢生，其實根源都可以追溯於此，畢竟當人們覺得依照體制規矩注定是絕望時，再激烈的冒險也是會做的，反正很難再差了。只可惜做為弱勢的勞工朋友，在這些絕望的個人性冒險、拼賭後，不但是無法改變命運，甚至是只會更悲慘的。財富的分配不均，也只有在體制的規則下，越來越嚴重。因此沒有針對體制去思改變、去挑戰，絕望後的拼賭也只能帶來更深的絕望。

社會福利只在維持剝削

價飛
二萬
都有
有困
到處
價值，
己的
定與
嗎？
文嗎？

面對這種貧富不均嚴重的持續擴大，主計處的官員竟然認為並非不好，反可做為制定社會福利制度的參考！好像是說咱勞動者不更被剝削點，不更生存困難，官方還真沒有福利救濟的原因。這真是赤裸裸的道出了資本主義的邏輯來了，對勞動者的剝削、勞動者對生存絕望的掙扎、社會財富分配的愈趨不均，正正都是資本主義社會的“常態”，而且是資本主義越發達，經濟越“開發”，還會更嚴重的。所謂社會福利

朋友
話題

只不過是資本家集團爲了緩和社會問題及和勞動者間的矛盾，透過國家拿點剝削的殘餘，當成福利、救濟，以緩和矛盾，避免使咱勞動者困苦得連活下去的意願都沒有了。畢竟對勞動者要再剝削，使其生活困苦尚可，倒不能讓其求死或因之興起變革的心理，否則剝削便無法再繼續下去了。除了在勞動者的物質生活條件如是處理，更重要的是透過這種"福利"措施，使勞動者以爲得到了恩典，以爲這些本來並不屬於他們，是施捨的，是多給的，是不一定有的，是特別給的。是讓勞動者感覺到，有比沒有好，而生期待和感謝的心理，避免使之去反省制度的合理與否。沒能去思考勞動者難道不應擁有社會的財富？社會財富的所有權和支配權難道不應該掌握在勞動者手中？爲什麼勞動者不能進行分配，要等著分配？缺乏這種對現體制的質疑和否定，結果便反而是在人道主義的陰影下去協助確立現體制中的剝削合理化，不但沒有增加勞動者本身的權利意識，反而更增寄望心裡，更強化奴隸意識。

資本主義下的社會福利，其基本目的就在於如是的在勞動者的生活條件上，保持其求生似不能，求死也不必；生活似絕望，福利可寄望的狀況，以繼續並擴大剝削，維持資本主義的穩定而已。

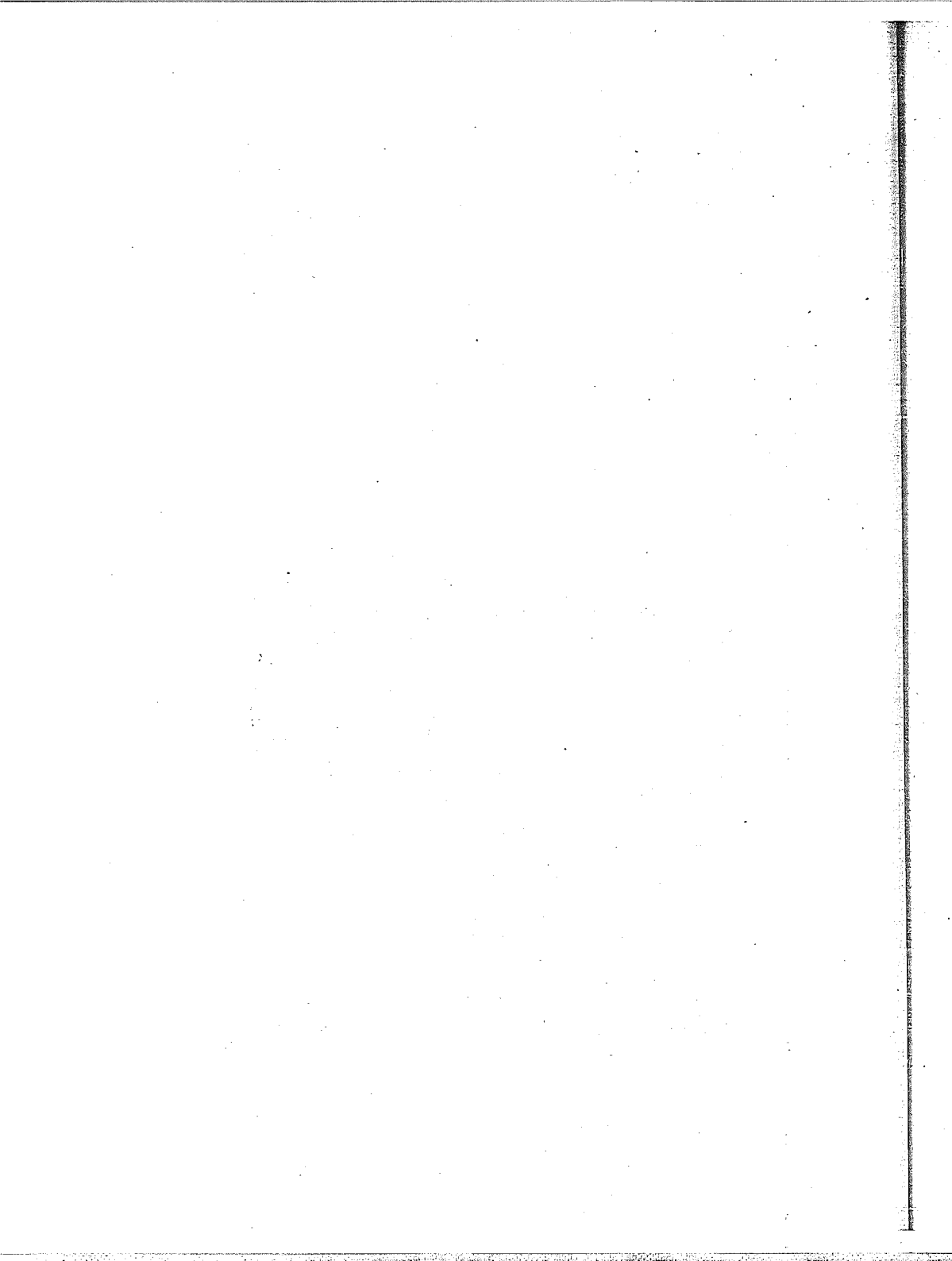
不期待施捨，要積極而起

面對目前這樣的體制，的確不容易讓咱勞動者有希望，雖說咱勞動者所要爭取的，只是那血汗參與所應該得的勞動成果而已。然而在任何社會中，即使是應該屬於我們的權益，還是必須要靠自己去爭取、去維護的，都是絕對不會從天上自動掉下來給我們的。尤其目前我們面對的是資本主義必然

選輯
剝削
寄望
的福
似不
望身
爭取
種絲

邏輯下，官資聯合的壓榨、剝削，要企求他們良心發現放棄剝削或停止壓榨，絕對是緣木求魚，不可能的！或是將希望寄託在那被剝削殆盡後，再輾轉而回，一點點施捨的、救濟的社會福利，也只有使咱勞動者持續更受剝削，繼續那求生似不能、求死又不得的困境罷了。這自然不是咱勞動者所期望或應得的。因此，除了積極而起、結合同志、改變體制、爭取權益以外，咱勞動者實在也沒有別的路可去脫離目前這種絕望的困境了。積極起來！勞動者們！

（ 1990年12月31日 勞動者42期）



基於群眾，進行勞教

鍾維達

在勞工團體中，提到勞工教育和訓練，可說是人人皆言重要，尤其是最近工運飽受打壓，氣氛凝重，抗爭在屢遭失敗以下，加強勞工教育，進行組織訓練，以提高勞工的意識及團結，幾成了運動中普遍的共識。不過雖皆是要進行勞教，表現出來的方式和主張倒並非都相同。有人一聽到了勞教，便想到演講授課，直覺得就是要請幾個名人、專家來講幾堂勞工政治、經濟、法令或意識而讓勞工朋友聽幾堂便自能提昇。有人則認為不必太硬了，來點軟的，辦點聯誼性的，技藝性的，先將勞工引來，再偶而加點料即可。使用內容有硬有軟，看似有別，對待勞工都存著要灌輸的觀念，最多不過在技巧上有爭執而已。事實上教育訓練所反應的不只是技巧高低的問題，最重要的是其形式和內容的取向，是表現一定的運動觀點和群眾對待。不但可由訓練方式看出運動團體的運動觀，而且任何一個有正確運動觀點的團體，也必須將其觀點落實在訓練方法上，才可能提高意識，增強組織。

目的求解放，過程需相符

談教育訓練首先應瞭解其目的何在，理清為什麼要進行教育訓練。在目前的社會裡，其體系的架構，不但使得弱者，貧窮者，受壓迫剝削者有持續困境的設計，甚至還透過體制內的教育、媒體使得這些人自認應安於其位，習於失去尊嚴不能自立。而勞工運動正是要使勞工朋友們能解脫這種困境，以獨立自主掌握自己的命運，而不是光在體制內掙扎求生存而已。

因此爲了新的社會體制，不但要加強和兄弟姐妹間的溝通，更要和其一起去診斷將來的需要，目前的問題，並能透過一連串的計劃、組織、行動去共同改變命運，這不但是我們教育訓練所應該有的方向，也同時是制式教育所極力防止的目標，這也就是爲什麼體制內的教育總具有強烈的填鴨、順從與不實在性格的原因。身爲一個勞工運動者，在改造社會的過程中，若果仍然不能超脫舊體制的格局，那麼所謂的解放必淪爲空談。

事實上，我們如果真的相信一個人民做主人的社會，一個勞工可以掌握自己命運的體制，那麼這種信念必定會顯示在當我們如何召開會議，進行計劃及決策的過程中的，絕對沒有那種真的相信人們可以當主人，卻又不相信他們可以表達意見，參與計劃與決策的，因爲即使是學習也是必要的，畢竟這也正是教育訓練的目的。也許體制，及人們在體制內的長久積習是不易改變的，但也唯有透過逐步的參與過程，人們才能更建立自信，更發揮潛能和創意，這種情形下，也才可能改變體制。

因此做爲一個訓練者有責任在訓練的方法上，促進基層的被壓迫者更主動的參與，共同指認及分析本身的困境，找尋問題的原因和對策，並最後和其一起尋找答案。所以說訓練不但是說要在目的上達成期望的社會，也要思考其過程是否也符合將來的社會。因爲沒有符合民主解放的過程是不可能創造民主解放的社會的。在前面我們會提及單向授課式的教育訓練，其問題癥結即在於此。

排除單向被動，促進分享互動

無可否認，在某些人多的場合，要較快的傳達一些消息，

演講者
加者
其他就
都不容

因
聽者在
較差

不

者意見

爲在理

形中佔

結果不

見，只

式的計

然

畢竟

是，這

民本

上，因

疑，也

之中

表現其

接受

對

種權

滔不

演講還是有其局部的需要，但是它是一種單方面的溝通，參加者都是被動的接受，通常聽完了，祇接受了片斷的內容，其他就全忘了，不但連改變態度不可能，甚至是刺激點思想都不容易的。

因為演講所使用的通常的都是講者本身的經驗及觀念，聽者在感觸上畢竟隔了一層，參與性不易提高，效果自然就較差了。

不但在內容上會有這種結果，在過程中，由於排除了聽者意見的融入，有相對強化現體制中人民無意見的傾向，因為在現體制中，為了維護官僚及菁英的社會統治，總會在無形中傳遞人民少說話多做事，少表示意見多認命的訊息，其結果不但使人民趨向於沈默，還自以為無能力討論或表達意見，只要靜靜接受就是了。久而久之，即使是接觸到較互動式的討論方式，有時還會有不太能適應的現象出現。

然而教育訓練並不能因為開始的一些不適應就改變方向，畢竟其目的正在於改變這些不適應，而非順從。不過嚴重的是，這種人民沒有討論表達意見能力的看法，不但存在於人民本身，也存在於多數號稱要改變社會的運動者、訓練者身上，因此雖口說人民自主但是卻對人民可討論有著潛藏的猶疑，也就放棄了對話和分享的模式，常常沈浸在上課式獨白之中。更嚴重的還會有口號、標語及教條的灌輸傾向。整個表現其實都來自於對群眾的不信任。

接受挑戰打破權威

對群眾的不信任，相對的當然也就是對權威的肯定，這種權威觀，表現在自己擔任教育訓練者時就自認是權威，滔滔不絕的講，所謂討論也只不過淪為你問我答，完全忘了去

激發感受，去挑戰群眾的觀點，綜合群眾的意見，似乎人民的自覺過程不過是一種強硬填鴨改造而已。這種教育訓練者對待群眾不但總是以這種上對下的方式，碰到了其他其認為的大師權威時，模式倒是相同，只不過是角色馬上變成了下對上的方式，變成了乖乖接受的學生，就是不敢去去挑戰對方，表達意見，雖然結果有角色上下之別卻相同的都是採取封閉、單向的態度不敢挑戰對方，其實相對的也是不敢接受挑戰，因此這種訓練方式，不但是群眾不易學習，難以自覺，即連是教育訓練者本身也是無法提昇的。

因此一個教育訓練者，本身必須經常注意這問題，不僅在內容上要用群眾的內容，在形式上也要有群眾參與的方式，要擔任一個設備者、一個帶動者、一個激發者，去提供一個過程使人們能參與討論，提出意見，積極工作。不是回答問題，而是丟出問題，挑戰群眾，啓發思考，激起討論，並由綜合結果中再丟出問題，如此循環互動，透過眾人豐富經驗及智慧的分享，教育訓練才可能使得人們由其中得到螺旋式的深化與自覺。同時，教育訓練者也才會跟著進步。

和運動工作密切結合

教育訓練除了學員間及教育訓練者之間，在人之間有互動的必要性。在事方面也就是和運動工作之間也必須緊密的結合，因為不但教育訓練的目的在於運動工作，運動工作也將提供給教育訓練最直接的材料，一個教育訓練的好壞，不但繫乎其人員間的互動，也決定於其和運動工作實踐的互動，因為一個不以運動工作的檢討為其內容基礎的教育訓練必然流於浮泛，一個不以運動工作的推展為目標的教育訓練也只不過是空談而已。教育訓練絕不可是關起門來的讀書、討論，

因為那種情形即使是彼此互動再好，最多也不過是書生清論的格局而已。不但要運動工作隨時和訓練結合，更要瞭解運動工作本身即是教育訓練最寶貴的一部分。要使一個受訓者也是一個工作者，使一個教育訓練者也不能不是一個運動工作者。

相信群眾、挑戰群眾、啓發群眾

教育訓練，大家都認為重要，因此其內容與過程的正確與否自然也是非常重要的，尤其身處在資本主義菁英政治的浸染之下，欲求勞動者的自覺、自主與解放，對於群眾潛能的相信，由群眾的實踐出發去挑戰群眾及激勵群眾的自覺與自主，啓發群眾也不忘了和群眾一起學習與互動成長，等等都將決定一個教育訓練是否真的是為建立一個民主解放的社會而努力。

(1990年12月31日 勞動者42期)

估

爲什

之後
友，
制、
都能
而在
治理
似乎
友，
獨立
來。

的工
來不
級的
工人
基於
層次
工人
工人

做個推動工人政治的政治工人

黃泰山

爲什麼忘了咱是工人？

幾天前和幾位參與反對運動甚深的朋友一起聊天，深談之後，才知道他們幾位都是工廠的工人，想想這幾位工人朋友，平常在運動場合裡，說的談的，莫不是反國民黨、反專制、反獨裁、要民主、要獨立，凡是時下突出的議題、主張，都能侃侃而談，頗令人訝異台灣工人政治意識水平之高。然而在驚訝之餘，卻不禁令人感嘆，爲何台灣的工人在高談政治理念時，所說所談，似乎和工人沒有什麼特別直接的關係，似乎不曾突出過其工人立場。就像這幾位道地的下層工人朋友，一說起獨立建國，便激昂陳詞，長篇大論，但一被問起獨立建國對下層工人的意義，卻拮據語詞，說不出個所以然來。

其實台灣反對運動中，上街頭抗爭的群眾有許多是下層的工人，但在衝鋒沙場，對抗不義政權的群眾運動中，卻從來不會有人挺身出來，大聲喊出：我們是工人，站在工人階級的立場，我們主張政治上如何，經濟上如何。可見我們的工人雖然常會高談政治，也經常投身街頭抗爭，但大多不是基於下層工人階級的立場，因此，說的做的，都只是一些高層次但略嫌不落實的政治議題，充其量只是一個空泛的政治工人。

工人運動不應有政治潔癖

除了沒有工人意識的政治工人外，還有許多工運中的工

人幹部，卻走向另一個極端，那就是只管工廠裡的抗爭，反對工運涉及到政治，避談政治上的問題，甚至把政治說成魔鬼般的可怕、污穢，結果是讓工人罹患政治陽萎，談到政治，便恐懼害怕，逃之夭夭。

也有很多學者專家，理論人物，一直想矮化工運抗爭，想把工運抗爭侷限在零散的工人議題裡，嚴格地和政治議題分開，認為政治議題，如統一或獨立，總統直選，都是屬於政黨及政治人物的議題，並不主張工運人士去談去做。

凡此種種把工運和政運嚴格分開強調工運不要涉及政治，都是意圖矮化工運，取消工人在群眾運動上的權力，消解工人群眾評論政治，分析政治的能力，讓原本最具革命潛力的工人階級，在面臨政治問題時，躲躲閃閃，畏懼退縮。

要政治工人，更要工人政治

滿腦子政治思想，卻沒有工人意識的政治工人，即使再激進，再勇敢，也只能算是政治人物，或者是被政治所動員的政治群眾，而和其工人身份沒有特殊關係，更不可能是基於工人階級的立場去推動政經改革。但並不能因為這樣就主張工運須避談政治議題，相反的，要更積極地，從工人階級的立場，去觸及與工人階級利益相關的經濟、社會、政治等問題，也就是，以工人為主體來談政治，從事政治，說得更明白一點，就是發展工人階級的工人政治，包括工人的組黨，工人的執政，及推動符合工人權益的社會政經體制。

(1991年9月5日 勞動者48期)

選舉——勞工甘是註定抬轎命？

林明賢

其實候選人都很“愛”勞工

選舉一到，很多候選人都說他是勞工，穿起藍色的工作服做文宣照片。說要為勞工朋友打拼，和勞工站作伙，簡單一句，一切為勞工、勞工神聖。台灣勞工好像只有在選舉時，才被重視，才有一丁點尊嚴。這種現象可以說明，台灣的勞工階級確實是台灣社會中最大的階級（人口最多），這是客觀存在的事實。

但是，咱勞工朋友都心知肚明，候選人口口聲聲為勞工，是說假的、是講幹的，其實他只想要咱勞工手中的選票而已。那些自稱是「勞工」的候選人知道咱勞工切身的問題嗎？知道勞工心裡最關心的事情嗎？那些勞工之友們或許可以大談勞動三權，大論社會權，爭什麼制憲／修憲，辯什麼獨立建國／統一中國，在這些高來高去的仙拼仙中，拼到濛煙散霧。咱台灣六百萬勞工看得霧殺殺，回到工廠，面對的仍是一個個封建帝王赤裸裸的剝削統治；工會幹部面對的仍是虎視眈眈的資本家，隨時可以毫無理由的叫咱回家吃自己；隨時有人想把自主的工會政變掉。這是最具體的人民生活的日常鬥爭。但是咱看得到的政治鬥爭、政治訴求，很少是和咱工人現實生存鬥爭有直接的牽連。

被人“愛”不如自己愛

雖然勞工是台灣最大的階級，是最具潛力的社會力，但是咱一點都不被真正的重視（當然要求被重視的希望，不如

改變需要被重視的處境)。問題就是出在咱勞工階級自己的主張，沒自己的階級政黨，無法將咱日常生活鬥爭所面臨的問題轉化提升為政治訴求。一句話，咱目前還不夠力。

然而必須指出的是，不是咱勞工無力，勞工在台灣絕對不是弱勢團體，只是咱勞工的意識還沒覺醒，只是咱勞工還沒有自己階級的世界觀，還沒有屬於自己的觀點來看待自己，看待台灣社會。

局勢很清楚，台獨是定局，統一是幌子。國民黨說什麼統一，不過是欺騙台灣人民的謊言而已，它以中國犯台來恐嚇台灣人民，目的是在保持現狀，而所謂的保持現狀，說穿了，就是保持國民黨在台灣統治地位。只要不為害到目前國民黨所代表的資產階級的利益，它隨時可以和在野的黨派組聯合政府，改名換號對這些政治神仙來說實在是易如反掌。但是對咱多數基層為生活、為三頓而爭的勞工來說，咱要的不只是表面的政治改革，還要具體的社會改造，沒有社會改造為內容的政治改革，對咱來講，是同款的。咱勞工還是要做工，還是要讓資本家剝削，一句話，誰統治攬同款！

給人管不如自己管

但是歷史清楚的告訴咱，望春風、望青天是無效的，既然在現有的社會生產關係之下，誰統治都一樣。那麼，為什麼咱勞工一定要做被統治者呢？為什麼咱勞工階級不能自己來統治自己，統治社會呢？

歷史創造了台灣的勞工階級，咱勞工階級就要創造台灣的歷史。未來台灣社會改革的重擔就落在勞工的身上，就看咱有沒有準備來承擔。只要咱有準備，未來台灣新社會的主人就是咱勞工。

由
咱
咱
織
智
累
路
是
待
是
現
的
體
了

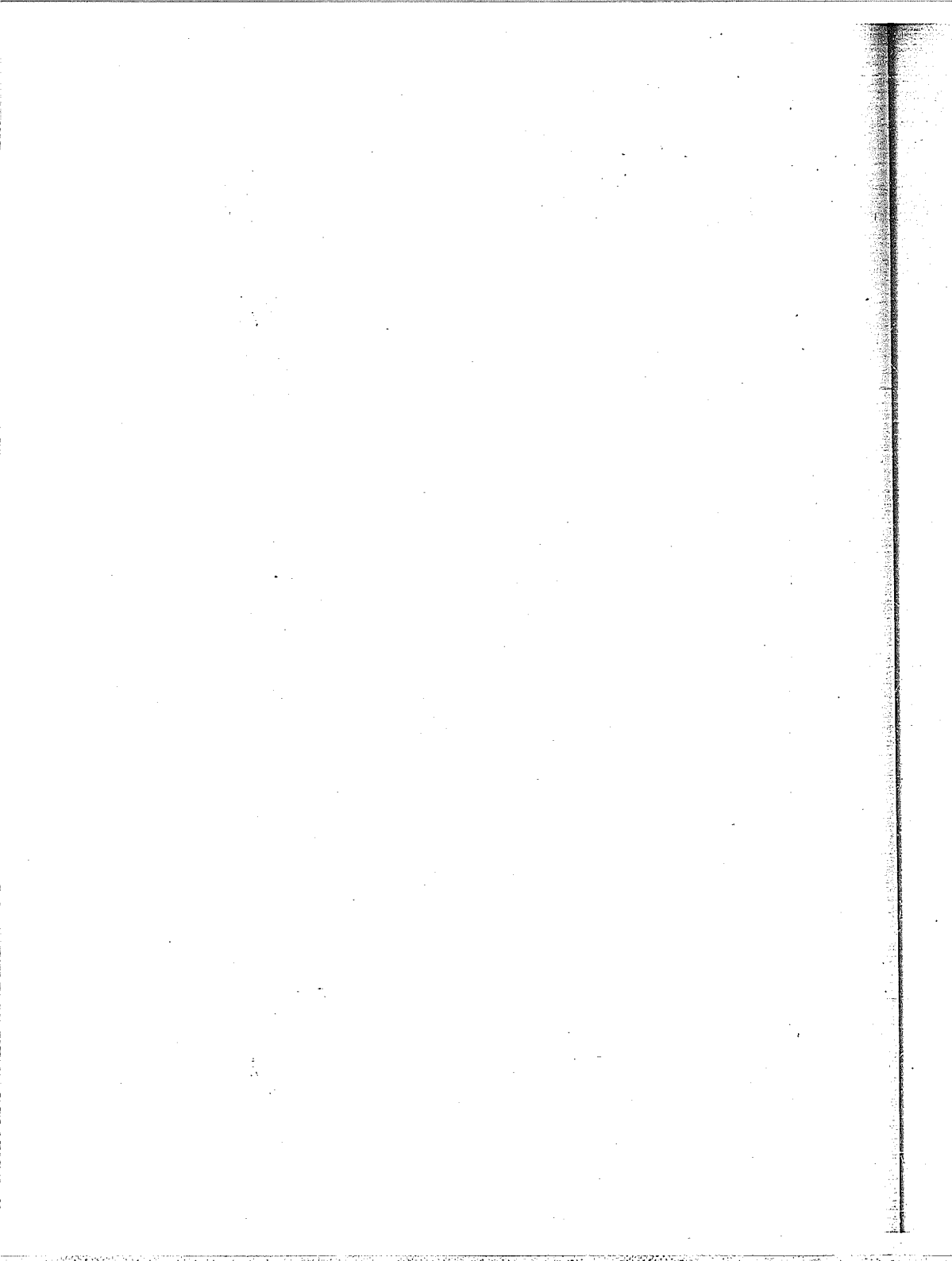
由日常累積，自基層做起，創造歷史大家來

咱看目前選舉演講場上的群眾，咱不知來自何方，但是咱的工廠的勞工兄弟，咱作伙勞動，咱的工會是咱的組織、咱的政府，只要咱努力經營，做好草根組織，咱就是最有組織的隊伍，咱就有力量來主導台灣的政權。咱的經驗、咱的智慧就在咱的工會組織、工會運作中，在咱日常生活鬥爭中累積、創造出來的。工運對咱勞工兄弟來講，是一條坎坷的路，只有在運動考驗出來的幹部，才是咱可靠的兄弟，這就是咱勞工自信的物質基礎。

這次國代選舉之後，連續三年都有選舉，咱應該如何看待選舉？工運如何走下去？咱如何累積實力？勞工難道註定是拱轎的命？當拱轎和咱工會生存發生衝突時，咱如何選擇？現階段勞基法的修改，越修越退步，威脅到咱台灣勞工整體的利益。咱如何將咱的訴求上升為政治訴求，以維護咱的整體利益？

歷史向台灣勞工提出了問題，就看咱台灣勞工如何回應了。

(1992年1月31日 勞動者 51期)



選舉對社會運動負面的影響

劉格正

惡質化的選舉對運動卻如吸鐵

「台灣共和國」口號滿天飛的選戰總算結束了，面對著民進黨的失敗，大家紛紛提出檢討，有人怪國民黨的賄選及不公平的選舉規則，有人責備民進黨的提名策略，然後每個人都把注意力轉到下次的立法委員的選舉，似乎都忘了沈迷在國民黨選舉遊戲的後果，忘了選舉對社會運動的影響。

在國民黨訂定的選舉遊戲規則下，台灣的選舉文化越來越惡質。擅長組織戰的國民黨以賄選來腐化人心，以其壟斷的新聞媒體來麻醉人民，而無法打組織戰的反對黨（以民進黨為主）無罷選的勇氣與智慧，只好用宣傳戰來爭取選票，造成文宣滿天飛、宣傳車滿街跑、以及疲勞轟炸式的說明會一場又接著一場。

選舉吸納動員的社會資源驚人

在國民黨由專制的殖民政權轉化成官資一體的本土政黨過程中，其候選人必然越來越「金牛化」，將使國會議場成為資本家所組成的利益團體的分贓所。而民進黨為了打贏選戰，勢必向企業主募款來支付龐大的文宣費用、必需動員不少學者知識份子來造勢、必需動用許多勞工大眾來散發傳單、跑腿打雜，如此一場選戰下來不知有多少社會資源被拉入選舉之中。

社會運動的資源本來就很少，又同屬於反對運動的資源。一場選舉下來，一個候選人的花費很容易就超過五百萬元，

無形中減少不少社會運動資金的來源。除了資金的減少以外，對社會運動傷害最大的恐怕是社會運動隨著選舉而停頓，尤其是勞工運動。以勞支會來講，除了極少數的工會幹部以外，大多數的會員都忙著助選，不但沒有時間從事工運最重要的草根組織工作，甚至忽略了工會本身的正常運作，如果未來連續三年的選舉年也如此的話，我想一定會有許多自主工會淪落於資方之手，成爲閹雞工會。

此次國代選舉期間很幸運還有幾位沒有全力投入選戰的工會幹部，才有時間利用台南縣縣總工會選舉去拜訪一些未謀面的工會幹部，才能逼使國民黨控制的縣總工會選舉流會，才有餘力去支持新營客運抗爭，才有空去幫助一些沒組織的勞工成立工會。

選舉熱戰中，勞工迷失了自己

除了時間和金錢的損失外，另外一個負面的影響是選舉使勞工運動喪失自己的主體性。許多勞工朋友全力投入選舉而迷失在選戰的熱潮中，忘了勞工在台灣經濟加速地納入全球資本主義的生產體系中的處境，以爲先要打破國民黨的獨裁，完成台灣獨立後，其它一切問題將會比較容易解決。無可否認的在現階段的民主運動，我們勞工可能要把票投給民進黨，爲了台灣的前途，可能要投給以建立「台灣共和國」爲志的候選人一票。但是台灣獨立、政治民主後勞工的訴求會被重視嗎？社會運動比較容易進行嗎？勞工的地位會改善嗎？這是值得我們深思探討的問題。

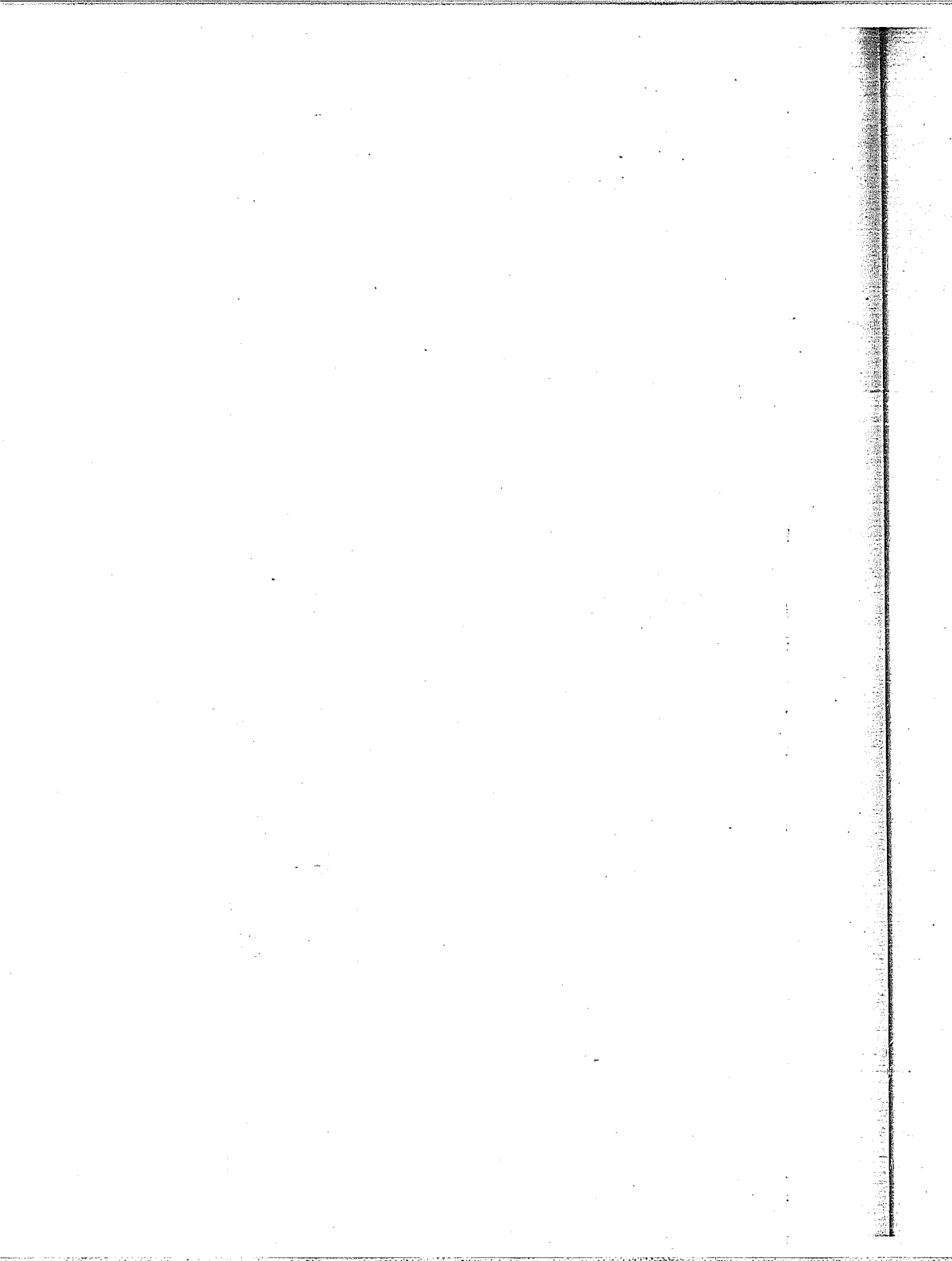
以「政治民主」、經濟力獨步全球的美日兩國勞工的處境就可以讓我們警惕。在美國將近1/6的家庭是生活在貧窮線以下，其中2/3爲「有工作的」勞工的家庭，有超過五

百萬的人無家可歸，其中不少人是全職工作的勞工。在日本有將近2/3的勞工毫無工作保障、無退休金、無合理的福利與待遇，只能溫保。以美日兩國的財力難道不能改善他們勞工的困境嗎？不為也非不能也！由人民選出但受資本家控制的國會和行政機構是不可能為勞工著想的！

缺乏工運的民主，狀況將極悽慘

造成美日兩國勞工如此悽慘處境的原因是其勞工運動的失敗。政治表面上民主，加上經濟成長並不能保證勞工的生活會改善。台灣的勞工運動如不能摸索出一個正確的方向，而只沈迷於現有的選舉遊戲，則工人要出頭天不知再等到何年何日。

(1992年1月31日 勞動者51期)



再見了，老賊！

——新舊更替間，運動何處去？

鍾維達

老賊雖下台，民主待深化

盤據台灣國會四十多年的老代表，終於在去年底全部下台了，可預見的是，往後國會中的運作，由於這批國民黨投票機器的離去，將呈現出完全不同的畫面。這些老賊長期以來一直被指為是台灣民主政治最大的障礙，這對他們其實評價太高了，不過這種對他們的抬舉，過去，不但使其總成為多方批評指責的焦點，今日其下台，相對的似乎也使得反獨裁的焦點頓然失去。

嚴格而言，老賊占據國會不退，不過是國民黨政權統治台灣的一種集中現象而已，是在形式上突顯的代表封建法統的專制而已，至於統治政權的剝削與獨裁則是深入於台灣的政治、經濟、社會、文化等各個層面的，長期以來如此，在老賊下台的今日依然如是。

當然這種說法也並不就完全否定了老賊下台的意義，畢竟現象的改變，某種程度也反應內容的不同。也就是在各種層面的控制剝削雖然仍舊存在，統治的組合或是剝削的方式事實上已有了相當的轉化，而老賊下台所代表集中象徵的消失，更是相當程度標誌了階段性的質變，明顯表示往後統治與剝削將更細緻化、制度化與合法化。而長期以來被庸俗化的全面改選代議民主訴求，對群眾的衝擊與凝聚將會極為困難。

不能光談共和國，要談建什麼樣的國

不但如此，由於長期以來反對勢力的台獨或是最近的台灣共和國訴求皆缺乏較具體的內涵，只停留在口號層次，老賊所代表的封建中華法統形象，也隨著其下台失去了一大半，再配合著國民黨政權“務實”、“本土”的宣傳及對兩岸政治實體的實質承認，相當程度的模糊了統獨的界限，致一向為反對運動訴求重點的獨統之戰，竟有被庸俗化成為台獨／獨台之戰，甚至是急獨／緩獨之戰的趨勢，對台獨訴求的群眾開發有著致命的困擾，其效應已在此次的國大選舉中透露出來。

國民黨以其革新、安定的訴求配合對所謂急獨的打擊，不但排除了其過去急統的形象，更暗示了它還可能是實獨、緩獨的代表！由這層意義來看，反對黨台獨訴求在此次的國大選舉中並不是敗，敗的應是在於所謂台灣共和國實質意義的缺乏，畢竟在招牌之下，人民無法瞭解為什麼用“共和”，為什麼不用“民主”或“社會民主”或“人民共和”或……等等，當然這些名號的意義並不很大，重要的是訴求本身事實上根本就沒有給人民感覺到建什麼國、制什麼憲的差異！要進行群眾拓展自然是極為困難的。

欠缺運動方向為主體，基層經營只是山頭塑造

然而選舉之後，我們看到了很多反對黨的檢討，若不是沿襲過去買票、作票的指控，也只自責本身的提名策略、派系爭執、文宣技巧的錯誤或不當及平常社區服務、人脈經營的不足。似乎很少去討論及運動訴求和時代脈動的掌握，由之只見當選人勤於謝票，廣建人脈，而落選的人也是頗多強

調要加強基層的連繫與經營，以爲下一場選舉做再起的準備。

當然草根的經營，社區的服務並沒有錯，然而一個欠缺社會政治運動方向爲主體的地方經營，充其量也只不過是塑造更多的山頭而已，是談不上什麼運動的落實或拓展的。

而面對即將登場的制憲之戰，反對黨新科國大的集會討論，我們竟只看到派系之間爲了黨團職位相爭不已，倒不見派系之間爲了制憲內容有何討論爭辯，似乎制憲的焦點不在內容之上，反而只在幾個召集人或幹事長誰屬的問題，不禁讓人質疑他們在未來的制憲會議上到底真正想或可以替咱人民爭取到些什麼？更使人難免興起派系之爭又在爭些什麼的疑惑。

訴求明確的理念
撐起各自的旗幟
成黨結派才有意義

派系在任何政黨中尤其是反對黨中存在都是必然甚至是應該的。但這並不就說成群結派就一定有其正當性。畢竟做一個政治派系，必定要有自己的理念基礎而且要具體表現，否則即使不是依靠利益掛勾，也會變成組織鬆散。運作了很久的所謂獨派整合，或是最近傳出的第三派系想成立所碰到的困難即在於此，以現階段而言，要以所謂台獨去整合，首見將面臨台獨訴求長期欠缺內容討論導致的模糊與空泛，產生的必是一個相當鬆散類似民進黨的組織。

而所謂第三派系的成形雖想結合不屬於兩大派系的眾多人物，不過若以山頭結合的方式，至多也不過是短期利益互換而已。反之若要求成其有力的派系，則必需提出比台獨更具體的看法，不能含含糊糊，簡言之就是提出類似“台左”

或“台右”的理念基礎，對將來的社經制度及具體的落實方法，拿出看法來。因為這才真正開始涉及了建什麼國、制什麼憲或結什麼黨派的具體要求，當然接下去，彼此仍需在具體的實踐中去檢證及落實其理念基礎的，如此不但各自旗幟鮮明，各種不同理念的人可以各自歸隊成黨結派擴大實力，更可以透過不同想法派系間互相的爭辯討論，引起更多群眾的覺醒、選擇與參與，發展彼此的實力。

喊出勞動者、小市民的訴求結成咱自己的黨派

面對這樣的時代背景，在這種突出訴求，成黨結派的過程中，社會運動不能缺席，且應更積極自主的來推動一個符合勞動群眾的運動與黨派。要知在表面上修憲、制憲爭辯不休，總統直選、地方自治討論不已，然而工商界的資本家集團卻已悄悄的在推動現行憲法有關國民經濟及社會安全專章有關民生主義的修改，其方向對大多數人民群眾極為不利，對國民經濟及社會安全的發展也有負面的走向。然而卻不見反對黨有多少聲音，勞動群眾、小市民朋友若不積極加以注意督促，結果顯然不樂觀。

任何一個社會政治運動都不能欠缺勞動群眾的參與，因為其不但占社會的大多數，而且又是最需要解放、最想社會改變的一群。這種事實在很多國家的歷史都有過驗證。因此勞動群眾、小市民們與其每次替人抬轎，做別人的群眾，吶喊別人的口號，不如自我結集，大聲喊出自己的訴求，推展自己的組織，畢竟要尋求解放不靠自己，成嗎？

怎可讓老賊換新賊，而使獨裁剝削依舊？

否則，但知旁觀或缺乏自主的投入，發展下去，有一天，

將會發現老賊雖去，卻來了另一批新賊，國家新建，獨裁與剝削仍然依舊，（其實這重趨勢已逐漸浮出臺面了！），到那時候，勞動群眾，小市民朋友，恐怕便只能欲哭無淚，無語可問蒼天了！

（ 1992年1月31日 勞動者 51期 ）

一
混
思
基
因
行

工
程
乎
識
自
業
如

19
雜
由
吧
資
個

由
件

從閹雞工會到工會“凋謝”

西 凱

恩格斯對國家在社會主義社會中的地位有一很生動的預測，他說國家在社會主義體制內將“逐漸凋謝”這句話的意思是，在社會主義制度下，因為沒有了階級壓迫的客觀社會基礎，因此國家也因為不再具備階級壓迫的工具的這一功能，因而逐漸凋謝了；取消國家機器並不須要激烈的從外砸碎的行動。

在台灣的今天，可能要“逐漸凋謝”的絕不是國家而是工會。但是這個凋謝不是一個“自然的”，或“演化的”過程；好比說，台灣的工人都已享有了最公正的待遇，與最合乎人性發展的勞動條件，因而工會不再有存在的必要，而凋謝了。不是！恰恰相反，台灣的工人比什麼人也許都更須要自我組織起來，對大多數勞動條件極度惡劣的台灣的中小企業工人而言，工會是什麼，可能連看也沒看過。花還沒開，如何凋謝？

我這裡所說的台灣工會的凋謝，其實指的是部份1987～1988年所崛起的“自主工會”；而所謂凋謝，其實是一很複雜，包含很多法律運作，並加上“理性”、“民主”、“自由”的迷彩偽裝的一強力官資共同打壓過程的一種幻覺表象吧了！根據我最近對於幾家素有抗爭歷史的工會接觸與了解。資方對於工會的做法，比較起前幾年，已有重大的改變，這個改變的過程可大略分為三個階段。

在1978年以前，絕大部份的產業工會是所謂的閹雞工會，由資方和國民黨共同的嚴密控制著。除了少數小規模抗爭事件之外（其下場也大多被無情壓制，遭到解體或類似台灣合

成橡膠的張光直事件般的特性），工會完全成為資方的傳聲筒與背書人，或官方的輔選工具，在此一時期，“鬧雞工會”仍有它一定的“社會功能”——即是為統治階層的支配性格裝點“民主”門面。

1987年到1988年是自主工會運動風起雲湧的階段，很多大型的產業工會在抗爭過程中獲得了一些具體的工作條件的改善，也累積了一定的實力。憑著這個實力，資方與國家也較願意與勞方進行一些對話。

但是當1988下半年期，資方與國家開始重新佈局，展開一連串的對工運的打壓，而工運也開始展現一些內部的問題時（例如組織的不健全，抗爭意識的唯金錢主義和統獨意識型態的糾葛），工會運動即開始慢慢的移向第三期，而這一期的一個主要特徵即是官資有意識地運用各種手段使工會的發展生機從根截斷，而讓工會“逐漸凋謝”，國家的最致命一招當然是修改後的工會法規定“自由入會”。在目前的台灣工會生態下，自由入會的規定不啻是美國20世紀初的資本家的“開放廠場運動”（Open-Shop Campaign），而不同的是，在台灣這個工作由國家統籌辦理。

資方的作法則更妙，在很多的大型有抗爭歷史的產業工會裡，資方一改過去的作法，根本不與工會鬥爭或做任何直接接觸，甚至於它也不安排工棍來搶奪“自主工會”這即是根本不把工會當作一對話對象。另外，再配合一些“不做為”的壓制措施，例如將工會幹部的公假壓到法律的最低標準，不再在薪水裡代扣會費，給工會幹部最差的考績，開放員工與資方的直接對話，申訴管道……等。簡而言之，資方是要工會自生自滅。而當工會幹部失去了資方這一個對手時，只好自家人砍殺自家人，搞起內鬥了。而這也是為什麼這一兩

年台灣工會運動中普遍出現的“勞勞之爭”的客觀因素之一。一位F工會的資深幹部即怨嘆的說：“現在的工會只是一群不得意的人在一起瞎混罷了！”

同樣是這個F工會，最近有一件實例也許能說明目前工會的困境與資方的態度，一位原本即是被看做是親資方的工會幹部在一個廠內的會議中，原本想討好的表態他對工會的定位為“幫助工廠達成增產目標”。但即使如此的言辭，也換來總廠長Z的不滿與反擊。Z說“增加生產是我們主管的事，根本就無須工會。工會已是一不符合世界潮流的組織，工人若有問題，可以直接找主管。”

面對這個階段工會運動的困境，所有工會與運動組織該怎麼應對與尋求突破之點，應該是今天工運界努力思考的問題吧！

(1992年3月15日 勞動者52期)

及
上
運
造
境
治
對
國

進
的
當
由
間
化

但
嚴
果
後

新政經情勢下的勞工運動

王振寰

從一九九〇年五月郝柏村執政以來，臺灣的社會運動以及反對黨都面臨了解嚴以來從未有過的困難。反對黨在動員上以及在政治議題上不再對國民黨那麼具有挑戰力，而社會運動則是面臨了動員群眾的困難，到底是甚麼結構性的原因造成了臺灣社會在動員上的困境，以下我們分政治與經濟環境兩個因素來討論，而本文主要是指出，臺灣在現階段的政治經濟情勢與解嚴前有很大的不同，因此任何社會運動與反對運動必須重新思考運動的策略，否則無法面對新的局勢。

國民黨與資本的聯盟

從一九八七年臺灣解嚴以來，國民黨是在社會的壓力下進行緩慢的政治改革。雖然這個改革是在民進黨和社會運動的挑戰下進行的，但是國民黨仍然對政治社會的改造具有相當程度的自主力量。換言之，它雖然被迫不得不進行政治自由化，但是國民黨對自由化的進行仍然對其方式，程度與時間表上具有相當大程度的決定能力，雖然社會對國民黨自由化的方式不滿，但是也無法強迫它加速改革。

雖然國民黨按照它自己的方式在進行著政治的自由化，但是它對社會運動和反對黨並沒有一致的態度，國民黨在解嚴之後初期想取悅所有人，企圖得到所有人的支持，但是結果是所有人都反對它，這與國民黨內部由於蔣經國逝世之後，內部派系之間並沒有完全整合有很大的關係。

國民黨的這個情況，在一九九〇年五月新任總統李登輝

提名軍事強人郝柏村組織內閣之後得到解決，李登輝和郝柏村的整合代表了國民黨在臺灣的重建以及重組，它一方面化解了國民黨黨內派系的衝突，另一方面積極的與臺灣的大資本合作，改造臺灣經濟發展條件，從此之後，國民黨很清楚的要與資本家聯盟，而不再企圖取悅所有人，郝柏村內閣的特色有：

第一、以強硬的手段對待社會運動，以重振公權力及創造新的社會秩序。因此國家機器對社會運動不再像以前那般容忍，這包括對溫和的無殼蝸牛運動，相同的，郝柏村於1990年的9月指示行政單位，以〈檢肅流氓條例〉加強對「社會運動流氓」的檢肅，以回應資本家對社會治安惡化的不滿。

第二、以政治性的宣示或非正式的方式，表示國民黨政府對吸引資本家投資的決心。郝柏村上台之後明白表示五輕、六輕及核四廠一定要建，一些受到環保運動組織所阻止的大型公共工程，例如彰濱工業區，也相繼開工，而李登輝總統和郝柏村更是經常性的與資本家會餐和打高爾夫球，交換意見。

第三、政治問題以技術的方式解決，將政治問題去政治化和技術化。例如，郝柏村1990年12月宣佈，六輕是否動工要以科學研究的原則作為批准的基礎，郝柏村指出的，只有透過科學研究的結果才有客觀的基礎，才不會以個人主觀的好惡作為相互批評的理由，而且政府的公權力在科學的標準下，絕對不會偏袒資本家，他認為，反六輕人士在未有科學研究成果之前就如此的反對其興建，是為反對而反對，是不理性的，是沒有科學基礎的。因此，政府的政策，「不能為了少數人的利益而犧牲了全民的利益。」

第四、郝柏村內閣宣布了「六年國家建設計劃」，企圖

透過大約八兆新台幣的預算，整頓臺灣經濟發展所需要基礎建設，這樣龐大的國家預算，一方面可以透過公共投資刺激經濟的復甦，另一方面亦可以透過這樣的投資，吸引外國資本，本地資本，與國民黨政府共同的合作，強化聯盟的關係。

郝柏村的執政得到資本家的喝采，而國民黨也很清楚在現有的局勢下，它要結合的對象是資本家，而非全民，更非勞工。

臺灣經濟環境的改變

長久以來，臺灣的經濟就是以簡單加工出口為主的經濟體，而這樣經濟體制的特色是規模不大，技術簡單，而以低廉的工資，和環境污染作為經濟成長的代價，在一九八〇年代中期以前，臺灣的出口主要是以美國為主要市場，因此，以前臺灣有一句話「美國打噴涕臺灣重感冒」，就是指臺灣經濟對美國高度依賴而言。

然而由於大陸的開放市場經濟，臺灣的工資上揚，各種社會運動的興起，以及新台幣的升值等因素，使得臺灣的中小企業在一九八〇年代中期以後大量的出走，到大陸與東南亞投資，而這使得臺灣的經濟與大陸和東南亞愈來愈緊密的結合，在此情況下，中小企業與大陸的關係愈來愈密切，而這間接的不利於民進黨的台獨運動，因為中小企業是民進黨的重要支持之一，而由於它們與大陸經濟關係愈來愈密切，基於利益的關係，將使得它們對台獨運動的支持程度下降。這大概可以部分解釋去年年底民進黨在選票上失利的的原因。

臺灣經濟的與大陸愈來愈緊密的結合，使得臺灣在今年跳出了以前受美國密切影響的發展模式，而不再受其嚴重的影響，這可以由美國今年嚴重的經濟衰退，而臺灣仍然持續

發展的腳步的事實得到說明，臺灣經濟的區域化以及和大陸關係的密切化，使得臺灣資本的流動性愈來愈高，而這也意味著對勞工運動愈來愈不利的經濟情況已經到來。

臺灣經濟的區域化和高流動性，將逐漸使得勞工失去壓迫資本案妥協的籌碼，因為資本已經可以在面對勞工要求的時候，不予理會而出走大陸，另一方面，行政部門亦扮演著幫忙資本案降低工資和成本，以壓制本地勞工運動的角色。勞委會近來開放大陸或外籍勞工的進口，亦將使得勞工運動愈來愈失去與資方談判的基礎，因為本地勞工假如不願意做，可以由外籍或大陸勞工來替代，又便宜又聽話。

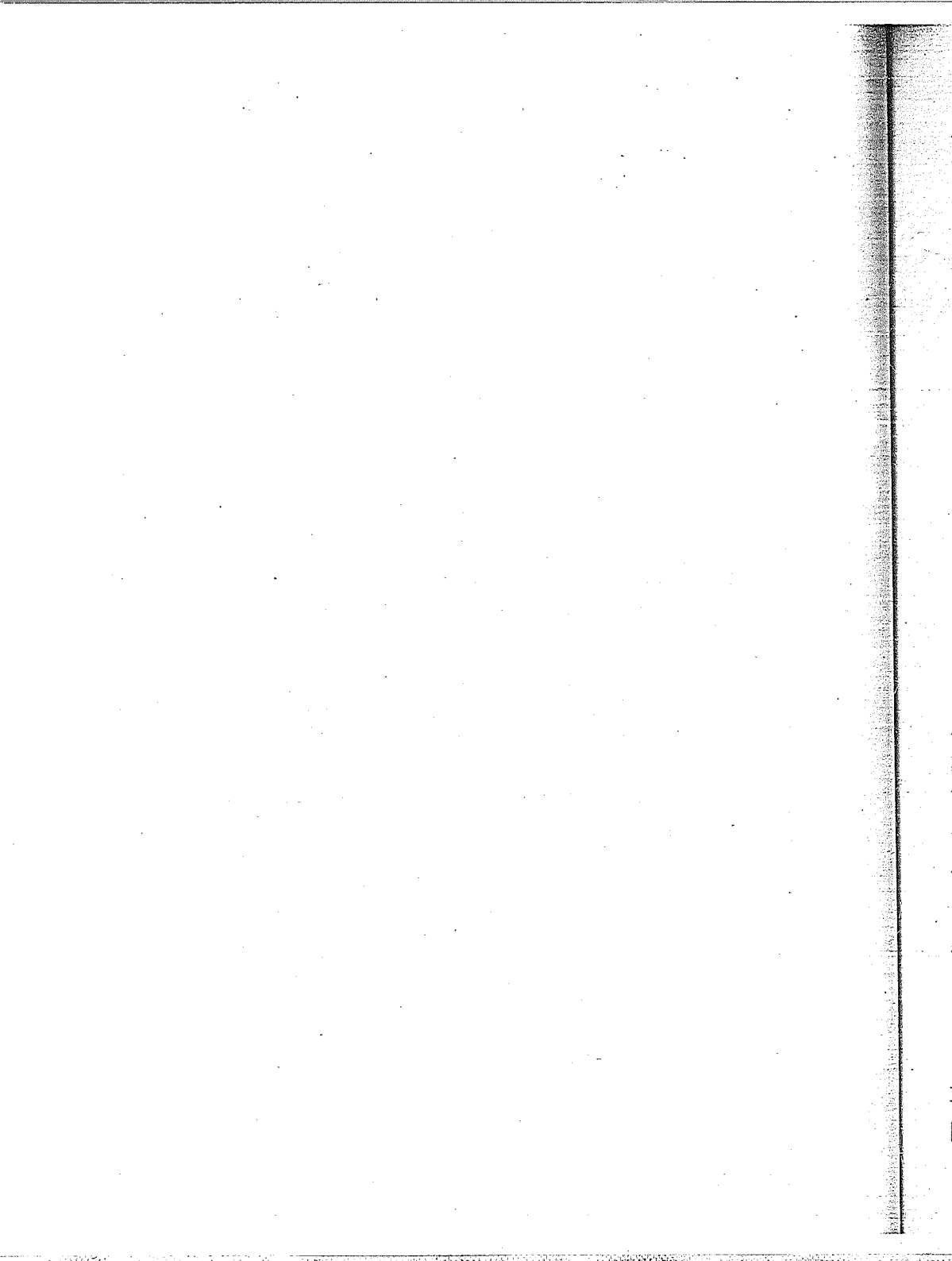
政經轉型下的勞工運動

臺灣現今的勞工運動所面臨的國家機器，以及面臨的經濟環境與解嚴初期興起時的環境有很大的不同，那時的國家機器是「迷惑的國家」，而此時是有自信有計劃且與資本密切結合的國家機器，那時勞工運動面臨的資本是不知道要不要出走大陸，而現今是資本很清楚明白的具有高流動性，而國民黨政府更在去年選舉中，重新建立信心和自信，更有把握要以棍棒和懷柔齊發的方式對待社會運動和民進黨。

在經濟情況不利，而政治環境也不樂觀的情況下，社會運動以及勞工運動的處境是相當不利的，由於整個政治經濟環境的變化，因此早期運動的方式必須調整，然而到底如何調整，牽涉到太多問題，這不是作者有能力處理的，它必須靠運動者與勞工發揮想像力去面對，本文的目的祇是在指出現有情勢的變化，社會運動者必須以其智慧重新去面對。

(1992年3月15日 勞動者52期)

三、勞 工 議 題



弱勢團體中的弱勢力

——台灣女工問題初探

陳明秀

女性是產業勞動力的重要來源

自日本殖民時代起，台灣的女性勞動力就一直是推動台灣經濟巨輪的生力軍。第二次世界大戰爆發，本土的青年男子多被殖民政府徵召為兵伕，遠赴南洋、中國等地作戰，農村裡的女性勞動力很快的就遞補上經濟生產的位子，擔負起大部分的農事，此時，婦女勞動的參與人口快速的增加，從一九三〇年的四一八萬人到六三五萬人，其增加率較男性高出百分之1.5%，由於婦女勞動人口的快速膨脹，才使得戰時台灣農村的生產力不致於萎縮。戰事終了，國民黨遷台之初，雖然女性勞動人口的增加率稍見平緩，但不多時經濟政策推動出口導向以帶動經濟發展，引進了外商投資公司的資本，高雄港也興建了加工出口區，大力培植紡織業、電子加工業，台灣是否能從農業帶動的總體經濟跳向工業導向的總體經濟，全看此一關鍵時刻。此時，台灣的這支後備的生產大隊再度的被召集起來；五〇年代六〇年代，許多甫自中小學畢業的年輕女性大批的湧入工廠。

單調且沒有保障的工作，是女工必須接受的命運嗎？

三班制的輪班制，生產線上一成不變的動作，主管為爭取考績甚至連上洗手間也緊迫盯人，下班後回到工廠的宿舍，除了廠方所提供的有限娛樂，已沒有更多的體力和時間從事

其他的活動。有的工廠與工商職校合作，使得尙是在學年齡的女工有機會進修，白天上班八小時的勞工，晚上挑燈夜戰至九～十點，賺來的薪水又繳回老板的荷包。青春歲月隨機器運轉而消耗殆盡，熬到了結婚成家的時刻，卻如當初工廠的求職公告「男役畢，女未婚」的要求，因此而被迫辭職。結婚典禮的日子卻也是失業的第一天開始。這是一個女工的生命史，壽命從十五～十六歲走到結婚或懷孕分娩的那天止，內容是資本家的剝削加性別歧視。衡諸這些不合理的現象，我們將懷疑我們的法律效率何在？

法律的保障原即已薄弱，若再不落實，女工要怎麼辦？

憲法第七條規定人民無論男女、宗教等在法律上一律平等，第十五條、第一五二條、一五三條明令保障工作權，第一五六條規定國家爲奠定民族生存發展之基礎，應保護母性，實施婦女兒童福利政策。第一五三條中支持將婦女兒童從事勞動者，予以特別保護。此外，對於男女工作平等之規定，勞基法第二十五條，僱主對於勞工不得因性別而有所差別待遇，工作相同、效率相同者，應給付同等工資，除了這幾條憲法規定保護母性、工作權保障，及勞基法同工同酬的規定外，並不見其他更進一步的法令規定。

對於前者憲法所規定的母性保護，母親只是女性生命史中多種角色的一面，更何況生育子女延續下一代並非母親個人的責任，若以男性佔優勢的社會結構未改變，種族的延續不過在延續強化男女不平等的邏輯。母性是種族延展的保護者，爲維持民族生命之不墜，國家當然得立法保障，而且法規命令不過是種最消極的做法。國家推動福利政策，建立福利使教養下一代的責任由社會團體負責，才是真正具體的保

護母性
職的
罰；否
念的
最基

女工

法

憑空

女性

角色

文書

會爭

在。因

困境

機會

爭取

護母性。另外，男女同工不同酬的問題，因結婚生產被迫辭職的問題，更應訂定有效率的法條，使得違法的資方受到懲罰；否則原本工作上的性別歧視消救，是得依賴男女平權觀念的提升，若消極的文字規定不具約束力，那麼女性勞工連最基本的保障都沒有。

女工應更積極投入工運，才有出頭天

法律不過是最起碼的保障，也是由人來制定的，絕沒有憑空而來的平等，所以如何爭取女性工作權的平等，還需要女性勞工力量的團結。多數的工會籌組之男性多扮演積極的角色，而女工的意識則開啓得較遲，而且多數在工會裡擔任文書邊緣的工作，對於女工權益的爭取較無機會。很可能工會爭取到了勞工基本的權利，但在男女不平等的事實還是存在。因此，從事工運或婦運的組織工作者，應多關照女工的困境，可以在工會中另闢一個女工聯繫的小組，使得女工有機會聚與工作者在一起討論問題，並利用機會向資方或社會爭取，只有著手去做，女性勞工才有出頭天。

(1989年10月16日 勞動者 32期)

女性勞工爲什麼要受這樣的苦難？

林玉虹

阿娟從國小畢業後，就一直在星光公司工作，一待就二十六個年頭，阿娟非常有志氣也很有才能，用盡心力展現自己的才華於工作上，多年前，她還曾經代表星光公司到處去指導別的紡織工廠。然而自從1970年升組長後，儘管阿娟在工作上的表現非常優異，18年來一直無再升遷，因爲星光公司內部的規定，組長以上的職位，就只有男性能擔任，阿娟一直不能明白，她26年來的表現不讓鬚眉，直到今天，每月工資卻也不過是萬把多，比同樣擔任組長的男性，還要少四、五千元，而且礙於公司規定，不管多努力，也不能升遷，這一切不平等的待遇，就因爲阿娟是個女人。

在高雄的一家日本外商電機廠，工人中有百分之九十以上是女工，阿秀是其中一員。從一級等的作業員、經過用馬錶計秒、測速度的工作考績，熬了八年，總算升上女工最高職位一助理員，之後阿秀轉到完成品生產線，充當收錄音機部的熔鐵工，由於焊接時會吸入毒氣，公司規定半年應檢查乙次身體，然而阿秀卻只有一次檢查紀錄。阿秀每次領到的薪水都是縮水的，因爲基本薪加上午餐津貼、交通津貼、職務加給才是所謂薪水，但加班是用基本薪的33%來核發工資。阿秀工作第八年時，薪水一萬二，基本薪水八千八百二十元，還得承受馬錶計時的生產壓力，阿秀最後因結婚而被公司解僱，因爲公司要的是未婚女工，一旦結婚就不能留廠。

上面的個案看來，頗令人心酸，然而卻只顯示出目前台灣女工困苦中的一小部分，這些經常顯現的問題，有些人大概被壓榨慣了，視之爲平常。稍有公義心的人不免會去思考，

結果總讓人有「爲什麼？」的疑問。其實不但這和目前台灣社會中女性被歧視有直接的關係，並且和整個資本主義體制是有著深切的關係。

爲了維持與增加資本家的利潤成長，逐漸將婦女釋出使進入勞動市場出賣勞力，成了資本主義國家的政策目標之一。儘管追求「經濟獨立」是女性不會淪爲男性私有財產的第一步，但在資本主義國家中，女性成爲雙重被剝削者，在工廠不管是男工或女工，都是資本家榨取利潤的對象，然而同樣拖著疲憊的身心返家，女工仍必須撐著身子料理繁重的家務。因此打破性別分工的藩籬，並不是資本主義的目的，豐富而又廉價的女性勞動力，才是資本家貪婪的對象。況且傳統性別分工的延續，運用在勞動市場上，有利於資本家利潤的累積。男女「同工不同酬」，薪資待遇上男工高於女工的顯著差異，部份說明了資本主義社會在追求最高利潤原則，出賣勞動力的婦女，難以脫逃性別歧視的被壓迫者宿命。

傳統的性別分工，在勞動市場上所造成的薪資所得的性別差異，可以由以下三方面來探討：

一、人力資本方面：

由於長期的「男主外、女主內」的性別角色分工，使得大部份的家庭，不願花費心力與金錢爲女兒做教育投資。台灣許多加工區年輕的女工，即由於家庭經濟因素，被迫提早進入勞動市場賺錢，以協助父母完成對兄弟高等教育的栽培，則爲明顯一例。再則由於傳統上將家庭養育子女的責任視爲女性的「天生職務」，因此許多婦女在育齡期退出勞動市場，工作生涯短而且不連續，對於資歷或工作經驗的累積，以及增進婦女工作技術的投資誘因，自然不利。據1988年對婦女

婚育與
之三十
中有高
動市場
因素，
資高低
工作經
難以累
到肯定
列入薪
結果薪
奈的現
二、在
勞動市
現象，
職業」
流動的
女性進
擇屬於
○年的
業是純
職業的
亦即若
由於性
了婦女

婚育與就業調查報告指出，婦女在進入勞動市場後，有百分之三十五的婦女由於結婚、生育因素而退出勞動市場，而其中有高達百分之九十四的婦女一旦退出就不會、不再返回勞動市場。如果我們同意薪資的高低取決於生產力及經濟貢獻因素，常由於生產力難以評定，而接受以人力資本來推斷薪資高低的說法，那麼無疑的，構成人力資本的教育、訓練與工作經驗等重要因素，女性勞動者由於傳統性別分工的桎梏，難以累積與男性勞動者同等的人力資本，而雇主當然不會傻到肯定或感激婦女爲了生產新一代的勞動力，而將生產人力列入薪資計算考慮裡，女性勞工在勞動市場一樣出賣勞動力，結果薪資所得還不到男性勞工的三分之二，就成了似乎是無奈的現象。

二、在職業結構方面：

勞動市場亦受核心—邊陲資本主義法則支配，有職業隔離的現象，屬於無技術、甚少升遷、社會聲望低的即所謂「邊陲職業」，相對的即爲「核心職業」，兩個勞動市場間甚少流動的機會。由於傳統分工所造成的性別刻板印象，就成爲女性進入勞動市場遭受歧視的來源，使得女性被迫或自願選擇屬於邊陲的勞動市場，形成性別職業隔離現象。在一九八〇年的台灣普查資料中，在二九〇種職業類別中，有七種職業是純女性從業者，有六十二種爲純男性就業者。實驗指出，職業的地位與聲望會由於佔有它的多數人是男是女而改變，亦即若愈多女性從業者則該職業的評價會愈低，反之亦然。由於性別歧視，影響了性別在職業結構上的分布，也就決定了婦女勞動者必然淪爲低所得群。

三、家庭薪資方面：

在十九世紀，「家庭薪資」概念的產生，是對於勞動者爲了維持基本生存與工業正義的要求的反應，亦即薪資應是以支持一位男性工作者與他的家庭生存，這是很典型的家庭傳統性別分工的反射，因爲男性須成家、養家，所以爲了穩固家庭，維持男性家長的優越，家庭薪資成了勞動階級致力追求的目標。儘管資本家與主張自由放任經濟學家極力反對，在美國於第一次世界大戰後，家庭薪資的理念，逐漸被接受，欲使勞動階級家庭能保持「正常」的社會價值，維持安定的社會秩序。因爲在此理念下，女性勞動者的勞動所得就成爲只是貼補家用，同時合法化、制度化男性特權，性別分工的結果，女性勞動者也就不須要充分的薪資，因此就算同工，女性也不能要求與男性同酬，只因爲她們被歸屬爲家庭中男人的依賴者。就短期利潤而言，家庭薪資概念難以被雇主接受，但長期利潤而言，無疑的，低薪資的女工，不但可以彌補並且生產勞動力，同時可以降低男性工人的勞動條件，家庭薪資背後的性別分工意識型態（僅是意識型態而已，不可能真實行，總是還要女性“貼補”家用的），正可以創造資本家更多的利潤。台灣目前以基本工資審議辦法取代了最低工資法，是資本家、雇主反對「家庭薪資」的結果，但台灣的勞動階級，無論是男性或是女性勞動者從未產生像美國十九世紀以來要求「家庭薪資」的觀念，相反地深受其性別分工的邏輯支配，女性勞動者絕大多數仍被視爲貼補家用者，而男性勞動者的薪資又由於沒有「家庭薪資」的保障，因此，多數勞工連照顧自己溫飽尙有疑慮，更遑論單獨養家糊口，女性的低所得除了滿足男性勞動者被剝削命運下的一點尊嚴外，最大受惠者仍是不斷累積資本的吸血鬼—資本家。

在資本主義體系社會裡，存在著資本家與勞工階級的利益衝突，然而在勞工階級裡，同時存在著性別歧視的矛盾與衝突，女性就如同在勞動市場上的少數族群，例如原住民、外籍勞工，受到嚴重的剝削，更可能由於兼具少數族群身份而受到多重的壓迫與剝削。由於資本家獨占生產利潤，使得各種歧視很悲哀的成為勞動階級苦悶生活中的"樂趣"，同時分化了勞動階級的抗爭力量。儘管勞動階級的解放，並不意味著各種歧視衝突的完全解決，然而資本主義運轉的邏輯與價值觀只要繼續存在，社會各種不平等就不可能獲得解決。同工卻不同酬，亦會阻礙到整體勞動條件的改善，因此「同工同酬」雖只能是工運及婦女解放運動的目的之一，但卻有利於勞動階級力量的整合與擴增，對長期的抗爭與解放有極重要的意義。

(1990年12月31日 勞動者42期)

了
支
統
家
求
在
，
的
成
為
的
工
，
男
接
彌
家
不
可
造
資
最
低
台
灣
國
十
別
分
者
，
比
，
口
，
尊
嚴

小說
發現
們不
員」
員」
麼不

非常
要一
續升
的學
店員
她只

待她
怕境
樣卻
記下
她必
之間
要暗
地看

女工悲歌

曾心儀

投入工運不久的曾心儀，在新光事件結束後，寫了這篇小說，或者說，這篇自傳。在新光勞資抗爭的末期，曾心儀發現，許多新光的女性勞工對「勞工」的身份感到厭惡，她們不希望再當「女工」，如果有機會，她們希望能成為「店員」、「百貨公司專櫃小姐」……。其實，「女工」、「店員」、「專櫃小姐」等，都是勞工的一份子，當勞工沒有什麼不好，重要的是，能否成為一個有尊嚴的勞工。

走在台北街頭，惠芬深深體會到茫茫人海的意味，心裡非常惶恐不安。然而，到這時，她已沒有選擇的餘地，她需要一份工作，用勞力換取金錢。家裡的經濟情況不允許她繼續升學，她只有先找工作做，以後再想辦法工讀。高中畢業的學歷、沒有任何人的幫忙推薦，從報紙廣告欄裡只能找到店員、工廠女工這一類的工作。工廠在市郊，交通不方便，她只好應徵店員。

惠芬原來很耽心應徵不被錄取，當店主夫婦錄用她，交待她即刻開始工作，她感到遽然掉入過去不會想像得到的可怕境地。這是一家店面窄小的雜貨店，但是在這小店裡的花樣卻很多。老板娘把她交給一位較資深的店員，要他教惠芬記下每件貨品標價以外的暗號，不同的暗號有不同的折扣。她必須憑本事，在面對顧客討價還價時，在表面標價與暗號之間，為店主爭到最大的利益。每有顧客登門，幾個店員就要暗中較勁，搶業績。店主夫婦尖銳的眼光，一點也不遺漏地看著他們。資深的店員壓資淺的，在業績的壓力下，這裡

同仁間表面的禮貌都免了，自私、利己流露無遺。

工作了一段時日後，惠芬從資深店員談話中得知，她們對這裡的工作有很多不滿，沒有人想長久做下去。她們彼此掩護，一一溜出去打聽那裡有待遇較好的工作機會。以後，惠芬才知道，店員的流動性大，除了想得到稍為好的待遇，往往也是在一個地方的忍耐力達到極限所致。

從小雜貨店，換到流行服飾店，再換到大型的百貨公司，店員們得像一群想要力爭上游的魚群。惠芬也不例外。同樣是當店員，在流行服飾店、大型百貨公司，看起來顯得「比較有格調」。但是，如果沒有在小雜貨店的售貨經驗，一腳就踩進門面不錯的店裡，那可不容易找到立足之地。換到大型的百貨公司，惠芬的日子依然熬得非常辛苦。每天從早站到晚，層層主管每天逼著店員做業績、看每個人的售貨業績。大大小小的主管，每天不定時地來視察，在工作上百般挑剔。店員們使出渾身解數拉客、催客人買東西，費盡心力和口舌，卻永遠無法令上級主管滿意。而在店員之間，也有資深的「吃」資淺的。資深的受到上級主管指示，監督資淺的，說出來的話不管有理無理，就是具有權威性。被上級指派擔任監督的店員，她得到的好處並不多，不過她可以藉往返報告時偷得休息、喘口氣的機會。

一般人逛百貨公司，很討厭店員緊盯著，直催著買這或買那。他們不知道這是業績逼著她們非得這樣做不可。在店員的立場，只要有行人走過，就把他當顧客，想盡辦法要他買下任何一件東西。連哄帶騙促成顧客買下東西後，他甯想懊悔退貨。絕對不會讓他退貨的；不然業績怎麼辦？業績就是薪水的指標，碰到不好打發的顧客要退貨，就找出更貴的貨品，要他補錢換貨，這樣業績就有增無減。

每天時時刻刻拚命做業績，但是，店員的待遇很低。那些從年輕做到老的店員，待遇的更動幅度極小。在店員的世界裡，根本沒有「勞基法」、「勞保」、「加班費」這些名詞；那是報紙上的字眼。店員很少人看報紙；沒有時間，也沒有興趣去看。如果有人跟她們談勞工權益、籌組工會，那會引起她們大笑，要反過來罵你影響到她們的工作。她們當然希望有勞保，但那是遠在天邊月亮上的事，不必想都知道老板不會為她們辦。她們沒有生病的權利，生病請假要被主管罵，也沒有錢去醫院看病。若能從僅有的一點薪水裡拿錢去藥房買成藥吃，就很不錯了！

老板的規定，週末假日不能休息，每個月排輪休。店員們被老板的規定壓得死死的，看到老板攜家帶眷坐豪華轎車外出旅遊，或是聽說他們到外國去置產、發展連鎖企業，店員只有羨慕的份。在台灣，大型的百貨公司通常都是企業家連鎖事業的一環，店員們知道這情形，但是她們卻與資方的整體利潤無關，她們也從來不敢奢望能在資方整體性經營裡得到合理的待遇。她們眼睜睜地看著資方用錢滾錢、炒地皮、搞金融事業，富可敵國；而在資方累積財富的同時，像惠芬這樣基層勞工卻是長年過著暗無天日生活。百貨店的專櫃小姐有輪班制，是店員力爭上游的最高目標。惠芬終於也爭到了當專櫃小姐，但是，除了可以輪班外，其他什麼都沒有改變。

她每天拖著疲憊的身體上班、下班。她很想再換工作，卻清楚知道，從台灣南到台灣北，女工的待遇都是非常惡劣。她越做越窮，身體越來越壞，日子就是在承受著非人生活、可怕的折磨中，一日日度過……。

中：
些絲
爲披
這種
是無
出某
糾紛
在，
遣，
沒有
增加
過程
的行
不營

大絲
辦法
就常
個屬
錢，

一生勞苦一場夢！

——關廠風潮引發的問題

鍾維達

最近不論是報章雜誌的報導，或者是勞支會承接的案件中，有為數甚多的關廠事件，也衍生了不少的勞資糾紛。這些糾紛一般人直覺的可能會以為是因為關廠所導致勞工失業，為抗爭工作權而生，事實上卻大部分並非如此。以台灣目前這種資本主義制度下，所給予資方的關廠、歇業權利，幾乎是無限制的，最多也只不過是規定在因此而導致資遣必須付出某個數額的資遣費而已。在這種毫無限制的狀況下會產生糾紛也許有人會覺得奇怪。其實這個問題長久以來一直都存在，只不過相對於近年來這種關廠事件導致大量與集體的資遣，以前皆屬較局部或小規模，因此其間勞工所受到的苦痛沒有受到注意，糾紛也較不易擴大。而最近的關廠事件急遽增加就將這些問題暴露出來了。這些問題一般都環繞著資遣過程及資遣費的多少而發展，而其主因也都來自資方不正當的行爲。

不當的法令，鼓勵資方關廠

首先是在勞基法中有退休金及資遣費的規定，而其數額大約相差一倍，很多雇主看到某人快到退休的時候，就想盡辦法逼其離職，或將之資遣以“省”下一半的退休金，因此就常有勞工工作了二十幾年卻遭到資遣的例子出現。而在一個廠裡若有很多勞工就要退休了，資方便常不管工廠是否賠錢，乾脆將工廠關了，全部資遣，直覺地馬上就“賺”了許

多員工那筆退休金的一半了。於是乎退休金制度不但沒有保障勞工年老時的生活，還誘使資方提早資遣勞工，使其退休金落空，也因此提早失業，陷入生活的困境。

這些資本家們有時會更狠，想連資遣費都“賺”。於是要關廠之前，動作便連續不斷，有些員工被調來調去，工作不適合不打緊，薪資也會逐漸減少：工作獎金少了、績效獎金少了、計件數量少了、加班機會沒有了，就是要讓你工作難過，讓你收入減少，反正官方的規定基本工資只有八千八百二十元。最後呢，活不下去的，只好自己走了，資遣費全讓資方“賺”了；那些爲了資遣費而忍耐留下的可說是痛苦無比，全任資方宰割。這些動作的結果當然就替老板們“賺”了不少勞工的資遣費，因爲留到最後的人數常已不到一半了。

再說，勞基法的規定，退休金及資遣費都是根據最後六個月的平均工資，所以說勞工最後階段實質所得減少，不但可以逼迫勞工自動走路，也可使忍耐留下的人資遣費或退休金減少，對資方而言，無疑又“賺”了一筆。因此常有些案子在抗爭後有所謂“優於勞基法最低規定”的資遣，整個算起來勞工總所得經常是低於最低規定！

儘速修法，方能遏止歪風

也正是由於這些潛藏在勞基法內給資方剝削勞工的誘因，不但增加資方在關廠的企圖，更導致資方進行不合理不合法的動作。面對這些不正當的手法，勞工通常都是忍耐不敢反抗；然而最後忍不住時，糾紛會在資方不正當作爲過程中的某一點引爆出來。其原因一方面是因資方蓄意挑起，另一方面也源自目前勞工法令對資方的偏袒與鼓勵。

審視整個過程，目前法令的不當是禍首應立刻予以修正，

否則等於是變相鼓勵資方挑起糾紛，陷勞工於痛苦深淵之中。

也就是說：

退休金之年資及金額的累計不應再以同一資方為限，以免資方利用勞工必須受雇於同一資方以領取退休金的法規，對勞工行使各種迫害。

退休金和資遣費的規定應予以合併為退職金制度，以免其間差別鼓勵資方興起不正當資遣的念頭。

資方應將其每期應付之金額提撥入勞工專戶，使其持續支出，計入生產成本，避免退休時突然整筆的退休金引起資方逃避的企圖。

政府實施失業保險，以解決被資遣者暫時的生活問題，使資方不會因須支付大筆資遣費生逃避之心，而迫害勞工。

如此當方減少資方迫害勞方的鼓勵誘因及由此衍生的糾紛。

政府及業主，陷經濟發展於困境

其實關廠接連不斷，不但揭發了勞資的問題，也引起了社會大眾對台灣產業結構是否健全的反省，也對數十年來台灣所謂經濟發展是否落實起了相當的懷疑。如今社會各界對加速產業升級，避免產業空洞化的呼聲勢響徹雲霄；而對於多年來台灣政界及企業界一味只要求勞工長工時的工作，而不思在技術開發上下點工夫亦多所批評。

然而目前台灣的政經控制者，卻無視於狀況的漸趨嚴重，一面僅以幾個無關痛癢的法令及言辭上的“關切”敷衍了事；一面仍怪罪勞工，認為勞工應更“努力”的工作，而不應要求提高工資，甚至還頻頻指責目前工資過高，對於產業結構的認知仍維持二、三十年來那種落後的、加工的、長工時的、勞力密集的，完全沒有思圖改變的跡象。

像這類產業面對較落後國家低工資的挑戰，工資難以提高，復因國內金錢投機氣氛濃厚，物價房價飛漲，勞工實質所得可說是不升反降，對此類工作的意願自然不高；加以勞力密集產業勞工需要又多，相對之下，局部性的勞工短缺於焉發生。企業界不去檢討社會發展下，產業必須升級及精緻化，技術開發需更用心才有前途，卻反過來怪罪勞工，要求減薪者有之；要引進外籍勞工者有之；產業「落跑」者亦有之。這些人多年來依賴台灣勞工血汗累積了大量的利益，不但從不認為是勞工努力的結果，卻自認是其“德政”、“睿智”的當然代價，其心態之惡劣及不負責任暴露無遺，也無怪乎在這些人的控制下，台灣經濟會有目前的困境。

釜底之計，在於爭取勞工的企業參決權

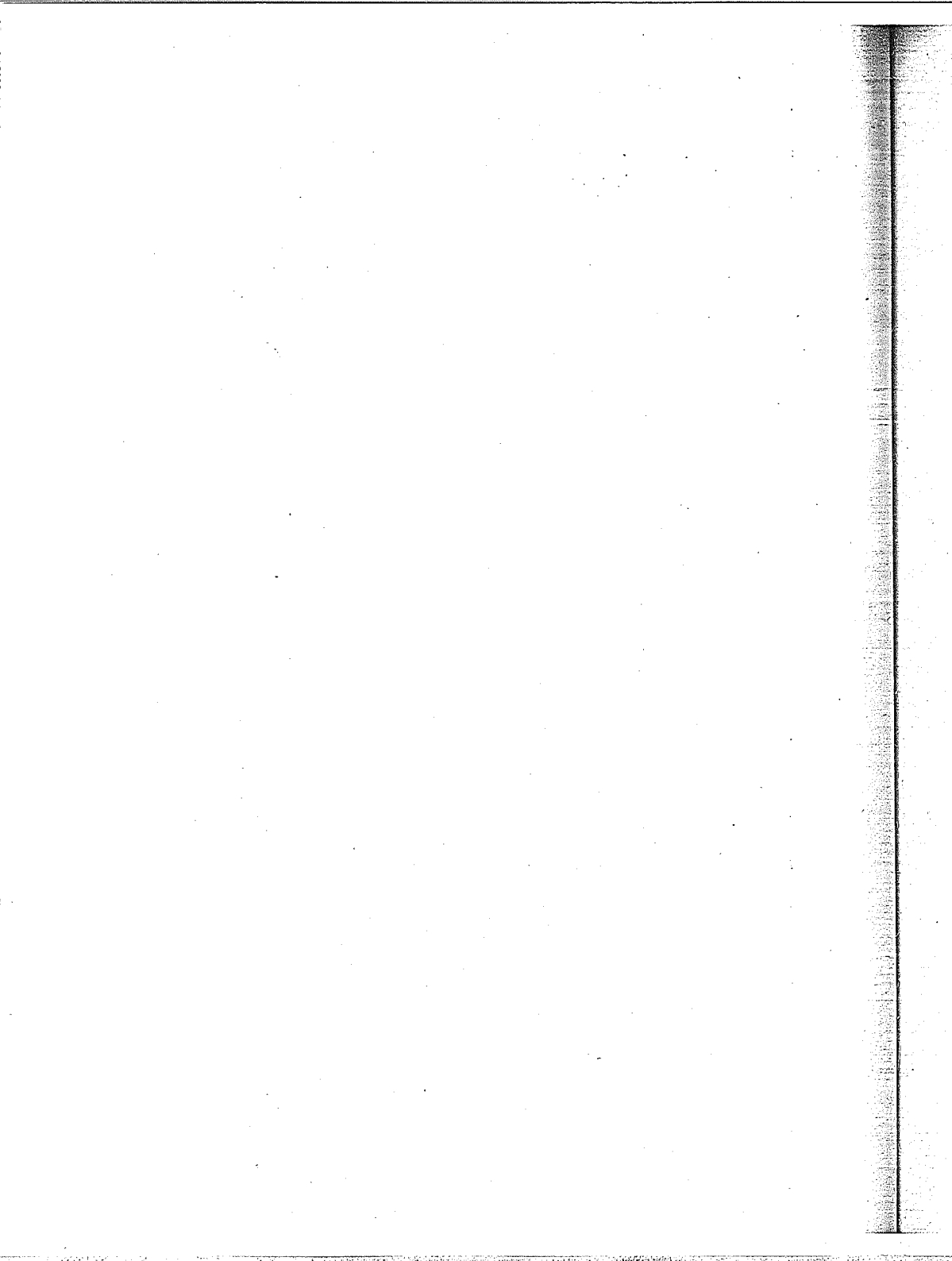
問題是這些台灣經濟目前的控制者，多年來對勞工予取予求，他們唯一想的是如何賺取更多的利益，至於資本、工廠移到那兒對他們都是其次的；尤其是台灣的當政者，長年以來一直對台灣社會抱持走路、過客心態，影響所及：無根、不落實社會，賺了就跑的心理在企業界也極為普遍，因此他們不可能會顧及台灣前途的發展，也不可能會去想對台灣的經濟或工業發展做任何貢獻的。

有些人把目前一波波的資本外流、工廠關門，卻以其老板尚留在台灣，就阿Q的認為這是把“根”留台灣在事實上有一天發現連人都跑了時，就會體認這種所謂的“根”不但對台灣的經濟和工業發展沒有幫助，甚至對勞工也是毫無意義的。至於有人認為關廠應由勞工同意，或關廠程序需有勞工參與，雖可減少勞工的痛苦，但畢竟是事到臨頭的被動應對而已；若能積極去參與生產經營，甚至爭取擁有權，則透

過基層更多的參與與決策，不但對勞工有利，對整個產業或國家經濟的發展才更有積極的助益。

所以說社會及勞工大眾若不能趕緊出來積極對台灣未來的發展發出聲音，爭取基本的主控權，則最終可能將面對一個經濟破落社會蕭條的台灣。

(1990年4月25日 勞動者35期)



密切注意外籍勞工問題

—由一些個案談起

邱心佩

如果留意一下，從外語補習班、學校授課的外籍教師、教堂裡的傳教士、企業、工程公司的外籍顧問、職棒隊內外籍明星球員、音樂廳舞台上獻唱、演奏的外國藝人等，對這些衣著光鮮的外籍工作者，儘管人數日增，但你一點也不引以為忤，相反地樂於伸出友誼的手來擁抱他們。然而有另一群來自國外的工作者，你可能在建築工地危危欲墜的鷹架上，在不分晝夜拼命趕工的生產線上才會看見他們，或者不經意瞥見隔壁鄰居家中的女傭，而你所謂的人情味立即消失，代之而起的是疑慮、冷漠、或輕視，甚至可能抓緊身邊財物，唯恐他們來搶劫。同樣是外籍人士來台工作者，可能操著同樣流利的語言，你卻有著愛恨分明的態度，這是為什麼？事實上這也是目前扭曲了的社會價值觀的反映，前者象徵“富裕”“科技”與“文明”，而後者則代表“貧窮”、“落後”與“野蠻”，合法與不合法，使得二群人生活在截然不同的人間天堂與人間地獄二極世界中。其實若我們仔細省思，同樣的價值觀某種程度也存在對待資本家和勞動者之間。

由於是非法居留身份，使得這批人須躲躲藏藏，而其雇主也利用這種恐懼被遣回的心理，而極盡剝削之能事。這些非法外籍勞工的不人道遭遇，不但不能引起當局的重視與同情甚至是默認中有點鼓勵的傾向。結果最多只有少數幾個教會，默默關心這些不見天日的外籍勞工，以下就是拜訪教會所得到的幾個案例。也許有助於我們對這個將和台灣勞動者

有切身關係的狀況，做些初步的了解。

案例一：來自菲律賓北部農村的李卡度，在一位菲籍職業介紹人保證他在台灣能獲得一份穩定的工作下，他的父母爲了籌足辦理來台的手續費一千美金，只好將農地抵押了。李卡度於是在一九八八年十一月經香港抵高雄，輾轉被帶到彰化縣一家草蓆廠工作。每天日以繼夜的工作，最後不能忍受辛苦繁重的工作，以及不足台幣六千元的每月工資，李卡度請求菲籍介紹人在台灣的兄弟，協助他轉到別家工廠。此時才知道，菲籍介紹人以每名菲籍工人向雇主索取台幣四萬元的佣金，除非他償還這筆佣金，否則不准離開草蓆工廠。第二天，他與同伴企圖逃跑，卻被雇主發現攔回。雖然第二次逃跑成功，李卡度卻因從塑膠屋頂跌下而使右腳掌骨破裂受傷。後經由天主教教會的協助送至醫院治療，去年八月底返回菲律賓，結束在台灣恐怖不愉快的生活。

案例二：賴欣是一位四十八歲的印度婦人，來台灣前已經與丈夫離婚，獨力撫養三個子女。賴欣曾在印度、安曼、沙烏地阿拉伯當過女傭。她被介紹到台灣的一個印度家庭中工作。賴欣在香港辦理入境手續時，才發現台灣政府並不發給外籍人士工作許可證，一旦她到台灣工作，勢必成爲非法外籍勞工。於是她告訴主人不願意接受這份工作，但是她的主人表示已付完介紹人所有費用，因此她一定要來台灣。一抵台，她的主人就強迫她交出護照。後來透過教會協助，賴欣返回印度。然而賴欣的主人及其兒子的威脅，使賴欣返印時，一直擔心這位主人真的會傷害她的家人而恐懼不安。

案例三：莎拉是一位年輕的菲籍大學畢業生，來台灣以前，在一家保險公司上班。職業介紹人答應她來台後會在某公司工作，但是到了台灣之後，才發現她原來是被介紹爲女傭。

在男
並據
當後
逾後
案政
擔地
不會
圾一
每與
少須
而時
人條
七工

在台北工作四個月後，莎拉精神分裂，某日要用刀刺殺她的男主人。她的介紹人以電話向教會求助，並謊稱是莎拉親友，並希望教會償付他七萬台幣的保釋金。但教會要求他拿出收據，結果當然拿不出來。經過一番折騰才拿到雇主的電話。當雇主接到教會電話時，勃然大怒，揚言要將莎拉送警，最後在教會的軟硬兼施下，終於答應退還莎拉的護照，並支付逾期停留的罰金及稅金。菲律賓海外工人委員會在莎拉返菲後，持續照顧她，目前情況穩定。

案例四：與莎拉同樣是菲籍大學畢業生希莉，來台前在菲國政府機構工作，介紹人索取了美金五百元的費用。她到台灣擔任家庭女傭，每月工資二百美元，為期二年。抵台後，當地聯絡人帶她去見雇主，聯絡人獲得七萬佣金，並警告雇主，不能給希莉任何休假以免她逃走。希莉從菲律賓友人獲得教會電話，打電話要求見教會工作人員。由於希莉只有在倒垃圾時才能走出大門，因此教會人士與她約在倒垃圾地方會見。一年後，她逃走了，經過教會朋友協助，獲得一份較高待遇，每週有一天休息的女傭工作。三個月後，第一位雇主在她參與彌撒時抓住她，而她又成功逃走了。她現在躲藏起來，很少出門，鎮日恐懼不安，然而為了她在菲律賓的家人，她必須忍受這一切。

以上幾個案例，只是艱困流離的外籍勞工的其中幾位，而且是少數能獲得教會協助機會的其中幾位，低工資、超工時、高危險、少保障、沒什麼福利可言，然而為了自己與家人的生存，寧可離鄉來台，做著一般人不能容忍的惡劣勞動條件的工作，生活在類似奴隸社會中。這種情形，早在六、七年前就有逐漸增加的趨勢，但當局則藉著漠視非法外籍勞工的問題，將台灣人力嚴重失調的問題輕易地暫時掩蓋起來。

直至今今天官方統計的非法外籍勞工人數也不過六萬多，但菲律賓的官方統計，光菲律賓來台的即有七萬多人，而台灣民間估計，非法外籍勞工人數早已超出十萬人很多了，各位只要到工業區走走，到郊區的夜市攤逛逛，保證會碰到不少帶點生疏，看來又不似同族的外籍勞工，甚至是色情行業中“外國仔”也是聽說很多的。以目前大部份警力都用在鎮暴、捉社運流氓，取締 KTV、MTV、監督人民，等等不應該做的事，根本就無心處理外籍勞工問題反而最近勞委會放出嚴格取締非法外籍勞工的風聲，但是結果並沒有真的什麼取締工作，反而惡化了外籍勞工的勞動條件，雇主趁火打劫，本來有休假的勞工，不敢出外享受假期，而雇主動輒以送警遣回威脅，使得可憐的非法外籍勞工，更不敢抵抗雇主進一步的要求。

「就業服務法」，一直被勞委會視為一通過就可規範外籍人士聘僱的法寶，然而細究其實，雖美其名為「就業服務法」，目的其實在於大量引進外籍勞工。儘管被立院駁回充實，然而二度送立院審查的草案，也不過增加了 18 條大都是宣示性的條文，為了偷渡外籍勞工而立法的企圖仍不能在增胖的條文中掩飾住。所謂第五章有關外國人之聘僱與管理之條文，在八款被允許的工作中，除了第七款為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，其餘工作早已有各種行政命令規範，因此很明顯地是為了合法化政府十四項重大工程建設等特權包商引進外籍勞工而立法，整個章節條文幾乎都是為了授權中央主管機關而定。可笑的是，草案 41 條，認為為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得「顯」有妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展社會安定，「顯」的標準何在？被誰認定的？整個章節不作任何具體規定，因

此中華工程公司契約內容明訂「不得拒絕加班」的公然違反勞基法的契約，就在行政院立法授權勞委會自行核定下，自然就有權核准中華引進外籍勞工允許任意訂定不合理工作規則或契約了。官商勾結，一起打擊本地勞工的就業機會與勞動條件，同時也逼使競爭不利的小型營造商等，更須要偷渡非法外籍勞工來維持生存與利潤，而使台灣整個產業結構轉型升級更將難上加難，原本已嚴重不足的公共設施、福利醫療等問題亦將會更惡化，當然社會治安自然也受到更大的威脅。

而執政當局戒嚴心態，當然也反應在管理外籍工作者，在54條陳列七款情事可以撤銷聘僱許可，不得繼續在中華民國內工作，第六款竟然明文「有事實足以認為其言行有妨害中華民國利益、公共安全、公共秩序或善良風俗之重大嫌疑者」，這使得往後類似「馬赫俊神父事件」獲得合法基礎，而且更為便捷，只要“嫌疑”即可。而一些天主教會積極關心、並協助外籍勞工者，是否亦得遣返？執政當局為了根絕反對運動任何「挾洋以自重」的機會，這條文一旦通過，就可避免「外力介入」的可能。

就業服務法一旦通過，官方與資本家皆大歡喜，可憐的反而是應為就業服務主體對象的全國有工作能力者，不但領受不到就業服務的好處，日後更加飽受合法、非法的外籍勞工的經濟上、社會上的威脅，至於目前已在台灣的十幾萬非法外籍勞工，則繼續其不人道的被壓迫生活，過著連罪犯在獄中都可能不如的待遇，任由其中間介紹人、雇主宰割。面對這種狀況，統治者光一味空談取締、遣返外籍勞工，卻又容許官商勾結，黑白交流，反而讓壓迫者逍遙，坐享利潤。勞動者們若以為這種狀況是外籍勞工的事，而置身度外甚至

幸災樂禍，將會發現這種狀況若允許其延續發展，外籍勞工的困境也將很快、漫延至本地勞工，勞動條件的轉劣，失業的上昇，薪資的下降都將是可以預見，最終受害最深的，仍是本地的勞動者。外籍勞工的問題，不只是政府雇主與外籍勞工的事，應是所有勞動者應密切關注的事。若再任由官商決定，則勞動者的福祉與權益，將更加被剝削的。

(1990年12月31日 勞動者42期)

問題
政府
而維
業的
經濟

顯示
掩飾
求多
稱：
量：
社會
發展

內勞
下手
辦本
做得
政府
響，
大家

經濟部在賣什麼膏藥

——談引進外勞四原則

許文彬

最近國內染整業由於外籍勞工必須限期離境而面臨缺工問題。這些業者於是在三月廿六日向經濟部提出陳情，希望政府能專案引進外籍勞工，以解決目前所遭遇的缺工問題，而繼續雇用這批廉價的外籍勞力。原則上，經濟部已對染整業的陳情表示支持，唯要求染整業應再提出更充足的資料，經濟部才會考慮向勞委會建議專案引進外籍勞工。

經濟部對染整業陳情所表示的支持立場，事實上已充份顯示其維護資本家利益，罔顧國內勞工權益的本質。但爲了掩飾它這種爲資本家服務的反動本質。表面上經濟部除了要求染整業必須再提出更充足的資料外，還忸怩作態地對外宣稱，政府是否開放引進外籍勞工，將會就以下四原則綜合考量：(一)是否對國人就業權益及勞工條件有影響，(二)是否影響社會秩序，(三)是否對產業升級造成影響，(四)是否爲國家經濟發展所需要。

表面上看起來，經濟部好像面面俱到，確實會考慮到國內勞工的權益。但明眼的人，一眼就可看出它在這種欺上瞞下手法下，骨子裡就不會改變過其協助資本家剝削勞工的買辦本質。經濟部所提出上述四項考慮原則的目的，是怕因爲做得太明顯而引起國內勞工的反彈。它想要表達的意思是：政府“確”會考慮過國內勞工權益及其勞動條件是否受到影響，但基於國家經濟需要，開放外籍勞工有時也是必要的，大家還是要以整體爲重。

如果仔細分析經濟部所提出的四項原則，就不難看出其欺瞞表面下的真正動機。茲就染整業為例，分析上述四項原則的欺瞞性。

(一)是否對國人就業權益及勞動條件有影響：

染整業之所以想要引進外籍勞工，無非是因為外籍勞力便宜，而又不想改善其工作環境。因此在低廉的勞動成本下，企業家就可以賺取極大的利潤。

對任何行業而言，引進外籍勞工必然會影響國人之就業權益及勞動條件，這是毋庸置疑。一方面，外勞的引進不但使國人的就業機會減少，抑低國內勞工應享有的工資水準；另一方面，資本家也不必再去改善工作環境，反正國內勞工不做，自然會有外籍勞工來做，如此一來，國內勞工的就業機會不但減少，工資水準也無法提高，甚至工作環境更得不到任何改善。

既然引進外籍勞工當然會影響國內勞工的權益及勞動條件，經濟部還有什麼好考慮的？可見這項原則根本沒有考慮的價值。經濟部之所以提出，只不過是用來做欺騙的幌子。

(二)是否影響社會秩序：

根據估計，目前來台打工的外籍勞工大約在七、八萬人之譜，並分佈在全國各地的工廠，有些女性外勞則被雇為家庭女傭。這些人清一色都遠離家鄉，來到海外的此地。對他們而言，台灣是人地生疏、語言不通的異鄉，為了賺錢，他們忍受思鄉之若，咬緊牙關從事苦力工作。有些女性外勞甚至因為找不到工作，而被迫淪入風塵，出賣肉體。

任何人處在像他們這樣的處境下，情緒都會不穩定。這批情緒不穩的流沙人口，至少有七、八萬人在台灣各地流竄，無異像定時炸彈，隨時會有犯罪事件發生。而政府之所以採

取外籍勞工限期離境的措施，也同樣基於這種壓力。

既然政府。也已理解外勞對社會秩序的威脅性，那麼經濟部再提出「是否影響社會秩序」之考慮，不就多此一舉。外籍勞工之引進，事實上已經影響到國內社會秩序，一點也不用懷疑。政府之所以多此一舉的提出這項原則，不過是爲了虛情假意，表示其考慮引進外籍勞工的作法，是「很審慎」的。

(二)是否對產業升級造成影響：

染整業向政府陳情引進外籍勞工時表示，他們有些工作由於在極度高溫下，國人多半不願從事，因此只有引進外勞一途，才能解決缺工的問題。他們還強調，染整是紡織業的重要一環，絕對不可或缺。

如果政府因此而答應染整業的要求，同意業者專案引進外籍勞工，無異是在延緩國內產業升級的步調。理由很簡單，紡織業不是只有台灣有，日本、美國、法國、義大利也有。他們何嘗沒有遭遇過染整業這些問題。但他們克服的方式，最後並不是從引進外勞著手，而是在技術上求突破，而進一步帶動產業升級。

事實上目前染整業的缺工問題，正好是迫使業者進行技術升級的大好機會。如果政府答應業者要求而同意引進外勞，此一機會喪失掉，業者的技術升級將待何時？可見，引進外籍勞工顯然正阻礙國內產業之技術升級。那麼，經濟部所提之「是否對產業升級造成影響」原則，還有什麼好考慮的呢？

(四)是否爲國家經濟發展所需要？

既然引進外籍勞工會影響國內勞工權益及其勞動條件，妨害社會安定，和延緩產業升級的步調，那麼，引進外籍勞工還會對國家經濟有幫助嗎？

說穿了，「國家經濟發展所需要」，事實上是一頂大帽子，類似這樣抽象的概念，常常是國民黨政權用以鞏固統治利益的工具。當它在具體的事實上，無法說明其政策的合理性時，這頂大帽子就會被拿出來戴在頭上，以掩護其與資本家利益一體的邪惡本質。

國內勞工必須要能看穿政府在這頂大帽子底下的真正面孔，站出來拆穿它的假面具，否則企業引進外籍勞工之惡例一開，國內勞工將再遭受另一次的剝削，永無抬頭之日。

(1991年4月15日 勞動者45期)

將由

居留

「工

等等

會造

的嚴

代以

本為

“大

素，

害。

本國

似乎

意思

同文

此勞

成本

的「

將全

引進“大陸”勞工的危害

簡錫堦

將由暫時性工作變為永久性居留

參考各國管理外籍勞工的經驗，不論德國所採的「入境居留管制方法」、奧地利的「短期替代原則」、新加坡的「工作許可證、外籍勞工稅」或瑞士的「季節性引進」……等等，均無法解決外勞由暫時性變成永久居留的問題對於社會造成族群衝突、增加人口壓力、降低生活品質及治安惡化的嚴重影響，各國政府都束手無策，困擾不已。因此七十年代以後，那些工業先進國家，紛紛停止引進外勞，這也是日本為什麼政策上一直不允許外勞存在的原因。

“大陸”勞工取代性特別高的傷害

反對外籍勞工的引進，不僅考慮的是造成社會問題的因素，最主要的還在於勞動條件的降低，對台灣勞工的直接傷害。尤其「大陸勞工」在語言、文化上與我們差異較小，對本國勞工取代性特別高，政府為滿足資本家的要求，政策上似乎有“優先引進”、“加速完成立法”的趨勢。

“取代性高”其實就是搶走台灣勞工工作機會特別強的意思，不論製造業、營造業、商業，甚至金融服務業，這些同文同種的外勞，都可以用低工資很快的替代本國勞工，因此勞動條件必然隨之下降，阻礙國內勞動條件的合理化，造成本國勞工就業意願下降，勞力更缺乏，政府勢必開放更多的「大陸勞工」進來，如此惡性循環，台灣的“勞動市場”將全面被其佔領。

「大陸勞工」不可以「本國勞工」來處理

當局缺乏長期前瞻性的政策，只是口口聲聲要抵制中共的「一國兩制」，但兩岸關係法卻以國內法來處理，實際上也是作「一國兩制」的法律規劃。用陸委會來管理「大陸勞工」以別於「外籍勞工」，法律上仍屬於「本國人」，那麼未來大陸勞工以憲法保障為由，要求居留，要求行使公民權，要求解除管制，配合中共政府和我國的資方立委向當局施壓，到時候當局已無能力說要「限時限量的管制」了。

回顧當年堅持「三不政策」，都抵擋不了資本家「追逐利益」的强大力量，如今中共與資本家聯手「裡應外合」，國民黨棄甲投降的結局已可判定，台灣勞工豈可再相信其有能力的「限制」的謊言？

賣國賣民的亡國政策

中共對台的策略從1979年「關於展開對台貿易暫行規範」中可見一般，中共要從經濟的連繫，造成對中共的依賴，用經濟方法達到政治手段，策略指導原則是「以民逼官」「以商逼政」來遂其「台灣回歸祖國」的目的。

郝柏村在立法院答詢時表示，大陸流民非法入境被抓到而有登記的，已超過三萬多人。某官員指出，過去經由香港、菲律賓輾轉來台灣的「大陸勞工」，每月超過兩千人。在「大陸勞工」仍屬非法的時候，本地搨客資本家已大量引入，當局都無能力取締，一但讓其以合法掩護非法，取締和管制更形不易。

從國家安全的顧慮，中共目前是對我唯一明顯敵意的國家，也是唯一主張要用武力侵犯我國的國家，對於侵略國的國民。准其勞工大量進來，試問，「非勞工的特務人員」可

輕易地混入、滲透到工廠、社會、執行其任務，豈不遂中共早日併吞台灣，回歸“祖國”的神聖使命麼？所以，我們呼籲全國勞工群起反對這一賣國賣民的亡國政策。

(1992年3月15日 勞動者52期)

原

落的
筆者
中無
享給
階級
菜，
的性
階級
共享
出流
育、
部落
住民
筆者

實行
民被
的經
往工
維持
開家
的土

原住民勞工遭受的剝削與壓迫

夷將·拔路兒（劉文雄）

在資本主義制度尚未入侵台灣之前，原住民的經濟是部落的或族群的體系，以狩獵、漁牧、農耕延續族群的命脈。筆者小時候曾親身體驗屬於阿美族的生活方式，家族的成員中無論誰獵得獵物，或者是捕獲魚隻，採取的野菜，都會分享給所有的親戚；每年的豐年祭，部落裡所有的壯年分年齡階級，有的被分配上山狩獵、有的則下河捕魚、有的採取野菜，老弱婦孺在部落的集會所，依頭目、長老、婦女、兒童的性質，分別召開會議、準備炊具、玩耍，等到壯年的年齡階級分別從不同的地方達成任務歸來後，所有部落的人一起共享山珍河味，酒足飯飽之餘，便跳起雄壯美麗的舞蹈，唱出流傳已數千年的原音，整個部落自然形成政治、經濟、教育、環保、娛樂……等。當然，如果以現代的價值觀來看，部落型的社會發展是相當落後又貧窮，但是！那個時候的原住民是自主的、有尊嚴的民族，而且是樂觀又不自私的人民，筆者很懷念那種沒有心防、剝削與壓迫的生活。

自從國民黨逃難來台之後，承襲日本統治台灣的本質，實行資本主義制度，在缺乏前瞻性的原住民政策之下，原住民被迫納入以市場交易的台灣經濟體系，部落型自給自足式的經濟體系逐漸崩解。1960年代起原住民開始離鄉背井，前往工業都市從事出賣勞力的工作；1970年代農業所得已無法維持家計，原住民大量湧入都市謀生。在政府誘導原住民離開家鄉的同時，它透過結構性的暴力，將原住民族代代生存的土地，劃編為林務局、退輔會、國有財產局、國家公園、

台糖、台電、台大實驗林、興大實驗林、救國團、民眾服務站等，迫使台灣原來的主人淪為失根的蘭花，漂浮在都市的人海裡。這種作為是典型的外來政權對弱勢族群的壓迫與剝削。

原住民進入都市以後，承受一般勞工已唾棄的工作環境。男性勞工從事的行業是建築工、礦工、搬運工、臨時工、卡車(貨櫃)司機、漁民為主；而女性勞工是以紡織、電子、加工居多。這些行業要不是夕陽工業，不然就是無固定雇主的工作；勞力密集、危險性高又缺乏保障。這樣的就業結構，已屆退休年齡的勞工領不到退休金，造成老年養老的問題。沒有固定雇主的勞工，多半沒有勞保也缺乏勞基法的保障，一旦發生職業傷害或疾病，每每要背負沈重的醫療負擔，失業了家庭頓時面臨生計問題。許多原住民幫有錢人建造了一輩子的高樓大廈，自己卻淪為無殼的蝸牛，用盡自己的收入也不可能買得起數百萬的房子，甚至連房子都租不起，只好以廠為家，逐工地而居或者住在違章建築。資本家無所不用其極地剝削原住民的勞動力和剩餘價值，而政府從不要求資產階級共同負起社會責任，官商勾結的結果，連資本主義國家最起碼的社會福利制度，到目前為止仍然是畫餅充飢，任由資產階級榨取原住民的勞力。

原住民勞工除了遭受來自階級的剝削外，又要面臨民族的歧視與壓迫，在本中心(原住民勞工關懷中心)處理的個案中，我們發現雇主對待原住民勞工與一般勞工有雙重標準，雇主看準原住民缺乏法律常識，又沒有工會組織及人權律師的支援，往往會發生同樣工作年資的勞工，一般勞工可以領到應有的退休金，而原住民勞工領到的卻只是一個月的遣散費。工廠裁減員工，一般勞工有領到資遣費，而原住民分文

未得。同樣的學歷和年資，原住民的升遷機會總是比一般勞工差，甚至永遠升不上去；雇主也經常將危險高的工作交付原住民擔任。這是相當明顯的民族歧視與民族壓迫。

根據政府的統計資料顯示，當今的原住民有八成五以上依賴受僱的收入來維持家計，勞工的收入已經是台灣原住民族最大的經濟支柱。然而，這樣的經濟基石竟然是台灣勞工的最底層，遭受政府最漠視的一群孤兒，卻偏偏是資產階級剝削最嚴厲的勞工，缺乏勞工人權，終年為著最基本人類需求打拼。缺乏經濟收入的基本保障，如何能夠改善已嚴重落後的教育水平？保存自己的文化及語言？又如何能夠提昇政治的地位？延續族群的命脈呢？那麼！台灣原來的主人將何去何從呢？這是原住民運動者及具有人道主義的漢族人士值得深思的課題。

(1991年3月15日 勞動者44期)

私有
公有

當然
義，
反之
的、特
嗎？是

是其
婆大
有權的
資本則
日消費

扭曲
私有

但
有私有
歐國家
由經濟
不但沒
的特性

私有公有那個好？

鍾維達

私有制 — 天經地義？

公有制 — 一無是處？

光看到題目，也許就有朋友會說：這還有什麼好談的！當然是私有好嘛！在台灣提到私有制，一般總認為是天經地義，是理想的，最符合人性的，因此自然是很少人敢反對。反之提到公有制，馬上聯想到，什麼都不能擁有，都是公家的、特權的、無效率的，幾乎一無是處。這種直覺的反應對嗎？是如何產生的？應該怎樣？值得探討！

事實上反共心理的影響，及統治者和資本家的刻意形塑是其主因，故意將公有說成是一無所有，過份到甚至還有老婆大家的，共妻、一杯水主義等說法，其實這已經遠離了所有權的焦點了。因為公有、私有爭執的財產乃是指生產財、資本財，即投資生產的資本、廠房、設備、土地等，而非平日消費使用的物品、財貨，更非人和人之間的配偶關係。

扭曲宣傳下

私有一如萬靈丹

但是這種長期扭曲宣傳的效果極為驚人，造成了一般人有私有一定好，公有一定不好的刻板印象，再加上這幾年東歐國家的問題，亦被極度片面扭曲的宣傳，似乎私有制、自由經濟只要一實行，社會就會像吃了萬靈丹一樣，百病皆除，不但沒有具體去看各國內部的問題，也沒有去思考國際關係的特性，好像私有的社會就一定歐美的“富庶”，公有的

就是蘇聯、中國的“貧窮”，忘了廣大第三世界、中南美、亞非印度等私有社會又如何？整個的社會水平如何？內部的貧富不均又如何？

影響所及，目前在台灣所謂的公營企業，也被認為只要民營化、私有化，一切弊端都將消除了，不但執政剝削者大力鼓吹，反對運動者對此方向也無不高舉雙手贊成，完全忽視了公營企業目前的問題根本在於特權獨裁，而非公有制，而如此聲浪更不禁讓人擔憂，運動的看法來自的原因是否可曾深思過？敢面對挑戰嗎？

爲什麼資本積累人人有份，
資本走向卻全看資本家臉色？

且來看看生產的資本吧！這數十年來，台灣社會經過工農大眾辛苦努力及犧牲社會環境成本的結果，整個社會在財富上似乎是不錯，號稱擠進了半邊陲國家，資本積累也到了某種程度，不但是在上的大力鼓吹政府德政，一般人民也是沾沾自喜，一付經濟大國子民的心態。但是問題是這幾年來，資本主義半邊陲國家，不上不下不穩定狀況卻也逐漸呈現。

由於整個生產力多靠的是人民密集的勞力發展出來，當相對的工資要求多於邊陲國家時，留住資本便產生了困難。當社會要求提高生活品質，要照顧環保時，資本家也威脅要出走，甚至已出走了，王永慶的台塑集團如是，張榮發的長榮集團亦何嘗不是，至於其他較沒引起注意的財團、資本家，更是關的關、遷的遷、跑的跑、溜的溜，那管台灣社會的發展前途或是勞動階級的生存問題，畢竟資本是“他”的，愛到那兒就到那兒似乎也是“天經地義”。

只不過這些資本家的多年在台灣靠剝削勞工，靠殘害環

境所累積的社會資本，竟然是如是說走就要走。難道咱們努力犧牲的結果，竟然一點掌控的權利都沒有，最後留給我們的可能只是個破落空洞的台灣，這對嗎？

私有資本無國界
那兒有利那兒去

這就道出了私有資本制度的根本問題，在資本主義運作下，由於資本積累，全被歸功於資本而非勞動，因此擁有較大資本者，必然會越來越有資本，資本會越來越集中，貧富不均會逐漸擴大，私有變成了只是資本家的私有。

這一方面似乎只是不合公義，然而最嚴重的是，當資本掌握在資本家手上時，對其而言，資本是無國界的，人也是可跑的，那裡有得賺，就往那兒去，對王永慶、張榮發而言，台灣人三個字並不具有太大的意義，也不可能有什麼根的觀念，反倒是勞動階級跑也跑不掉，是頗有根的，不過人有根，錢無根，人在，資本卻隨著資本家跑了，社會資本任資本家自由私有掌控溜跑，整個國家前途，全置於這些資本家的利益取向上，人民不但沒有控制發言的餘地，還要擔心隨時被放鳥呢！而且以目前台灣的政經處境，還極可能會被放鳥的！結局令人憂心。

資本私有下
台灣產業升級困難

以台灣的產業狀況，及在國際分工的地位去看，資本若讓個別資本家自由私有掌控，則若要搞原來的勞力密集業，大可往外跑，到中國、到東南亞去，那兒買勞力便宜，就到那兒投資設廠，若要搞技術密集，還要花心思研究發展，錢

又不一定賺得到，即使有也是很久以後的事，不如資本到有技術的國家去，還較實際些快些。

於是在國際分工的架構下，台灣目前的確是處於非常危險的狀況。無怪乎當政的雖大呼產業升級，卻又是一面壓低工資、引進外勞想保住勞力密集業，一面又大力推動低級石化業，依然是要犧牲環境以換取利益，殊不知這樣作法，正正是阻礙產業升級的做法，令人看了不禁要搖頭要憂心。但是這就是私有制的必然，因為在資本家利益取向，台灣目前的定位是不易扭轉的，除非是整體國家社會的資本規劃，這樣的困境在台灣將繼續存在與惡化。

私有將變成財團資本家的私有，
對勞動群眾而言並不具意義

再看另一項的土地，土地私有制，大家一聽也大概不覺得有問題，而且可能以為這樣才能置產安身。真是如此嗎？看看這數十年來的發展，資本家、財團買了地、再炒，再買再炒，結果呢？資本越來越大，土地所有也越來越多，土地住宅價格更是越炒越高，資本家房子一間一間的買，土地一片一片的炒，有時房子空著、土地荒蕪著，只是在炒作等增值，那有心思搞什麼基礎工業或投資技術產業。

而中下層民眾呢？除非父母有留點產業，完全失去了置產的希望，甚至房租的負擔也有越來越沈重的趨勢，找個棲身之地都有困難了。所謂私有，不但在一般的生產資本甚或是土地住宅，都只成了資本家財團的私有了，對於勞動階層而言並不具任何意義，最多也不過是顆遙不可及的希望之星，充當做夢自慰的材料吧了！

資本
土地

討，
只有
光，

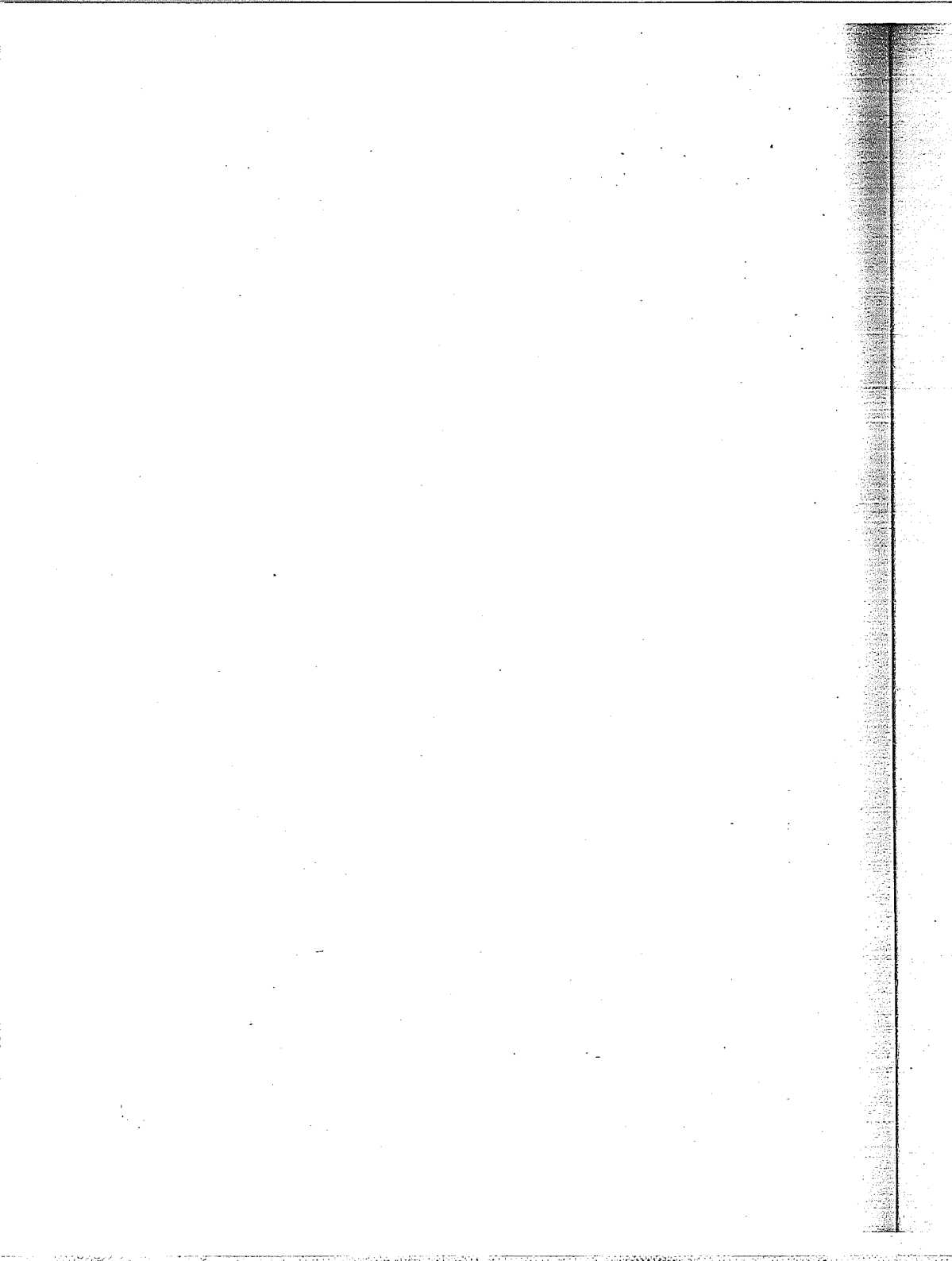
社會
發展
自然
公有
必生
資源

資本人民來掌控
土地社會來共有

這些問題，都一再告訴我們對私有公有的觀點值得再檢討，因為私有最後都變成了資本家在私有，其“好”也似乎只有對資本家好，社會人群辛苦積累的成果，不但可能被剝光，也可能被帶走，這對人們對社會都是極端不利的。

反之，一個社會中的資本若能由人民來掌控，土地資源由社會來共有，那麼便可透過較全面性規劃去塑造較公義較有發展前途的社會，而當人民真能掌握生產的成果時，其效率自然會提高。也就是說公有制事實上是較有發展的。當然，公有制要能確實執行，是需要有民主的參與和運作的，否則必生特權的弊端，必會危及效率，因此我們不但要堅定社會資源共有的走向，亦應以民主運動來使之落實的。

(1991年9月5日 勞動者48期)



贊成或反對？

——談公營事業民營化

鍾維達

近幾個月來，勞工陣線辦了兩次有關公營事業民營化的研討會，邀請學者和工會幹部共同討論，在討論中，針對民營化，贊成反對的聲音皆有，爭執熱烈。

要反對或贊成都應具體落實分析

然而這其中有一現象值得提出來大家思考，也就是在討論過程中，有些資本主義自由經濟的信仰者，在發表意見時，總不忘了先聲明一下他贊成民營化的立場，相對的亦有部分社會主義的堅持者，同樣沒有忘記表達一下反對的立場，也就是常常在敘述、討論之前，兩者皆有急於表態的現象。

其實不管立場如何，要贊成或反對一件事，憑藉的不應只是信仰或堅持，最重要乃是必須要針對具體的現實問題去分析，結合事實並審視趨勢，看看到底會怎樣，然後才有條件去談要怎樣，否則光是急於表態，不但會使結論不易為人接受，有時還會前後自我矛盾。

台灣現實下

不管立場贊成或反對

都應反對民營化

以公營事業民營化這個議題而言，贊成者雖然首先表示了贊成的立場，可是接下去，其自己的推論說明卻又說，以目前的政經狀況及國民黨獨裁金權壟斷的情形，民營化的結

果將變成黨營事業及財團的壟斷，完全不是一般所言的民營化。

也就是所謂民營化推動的結果，在現實台灣的狀況下，根本就不會是民營化。那麼以這種結果反思回去，即使一個贊成民營化的人，在目前狀況下，反而也是應該要反對民營化才是。於是，結論就變成爲，對於民營化，不管是持贊成或反對立場的人，在目前現實的條件下，倒都變成應該反對民營化了！

這種前提立場雖有贊成、反對之異，在結論立場上卻又同樣是反對的情形，豈不是很弔詭？的確這種結論和前提的交錯混雜，也真是弔詭！但是卻是基於現實條件推論的結果。也就是說在台灣政經不民主的現實狀況下，除非站在統治者的利益，民營化根本就不應該是爭論推動的焦點，反而是應該去談，如何使政經民主化以改變特權亂搞、金權一體的情形。否則徒然說要民營化，結果反是特權壟斷的更強化，那豈不是自我矛盾、自打嘴巴？

世界趨勢中民有竟同於公有

再進一步說，這樣的結論，也不只是在專制獨裁政權下才会有此種矛盾，在一般西方式資本主義式民主社會中未嘗不是，通常所謂民營化的結果都變成了少數人集中私有的強化，變成了財團資本家的壟斷，所謂的民，根本就不是多數的人民，而是少數的財團資本家，稱之爲“民營化”，其實是欺騙的謊言。

談到這邊也許有些朋友會感到困惑，似乎事情並不只是表面的一般概念所可解釋，而前面的矛盾與弔詭，更使人不能不認真去思考：到底什麼才是公營？什麼才是民營？而公

營、民營、公有、民有之間又是什麼樣的關係？畢竟深入點思考，在現實中，這些概念似乎和我們平常的刻板印象有著巨大的差距。

以社會理想的觀點來看這問題，大概不管是左派或右派都會贊成說要民有與民享，然而實現資本主義的發展，號稱大家都能擁有的私有制，都成了少數人的擁有，多數人的沒有，完全違反了所宣稱的民有原則，反而是若大家都要能擁有，現實中便必須要透過集體的共同擁有才有可能維持。由之，一般常被認為是觀念相對的民有與公有，竟然成了弔詭的相同概念！

人民必須介入經營公有方能落實民有

也許有人會問：如果說公有就真的是民有，那麼現實中台灣的公有（或公營）事業毛病百出的問題又怎麼會有呢？

其實問題關鍵不在“有”，而在“營”。

因為這些事業雖是公有，也號稱公營，然而其實是私營、黨營、特權的經營。人民不但無法參與經營，過去甚至是連監督都極端困難。因此雖說是大家共同所有，倒確實是貪污、營私、官商勾結、利益輸送的弊端叢生，事業的經營效率自然更是不佳了。這種毛病的改進，本來唯有加入更多人民在經營、監督上的落實方有可能——這可由近年來社會逐漸進步，人民監督意識逐漸增强的情形下，公營事業便有被迫改善的跡象中証實。

可是特權者們卻也是狡滑，在漸感生存可能會愈趨困難下，便乾脆來個斧底抽薪，利用“民營化”的名義，想將公有的資產、公有的土地賤價轉給國民黨黨營事業及地方財團，以便少數人更根本、更長久的霸占社會的資源，擺脫人民要

求經營、監督的壓力。

認清假民營的陰謀 強化真民營和公有

在這種情況下，我們若不仔細考察公有事業問題的眞象，不認清民營的眞意，悶著頭隨著特權壟斷階級刻意宣傳的“民營化潮流”走，則不但將會發現原來大家共同擁有的資產會變成特權資本家的私產；目前官方推行的所謂民營化的結果，也只不過是國民黨及財團特權資本家的私營化而已！

您說，在這種情形下難道我們能不反對目前黨、官、資推動的“公營事業民營化”嗎？

(1992年9月15日 勞動者56期)

公營事業民營化的背後

簡錫堦

當東歐變遷，蘇聯解體，資本主義國家都歡欣鼓舞的判決社會主義死亡，慶祝資本主義勝利的當時，美國今年的失業率卻高達 7.3%；從美國國會預算辦公室在今年三月初公佈的一項國民收入調查來看，百分之一的富有者，獲得百分之七十七的國民收入，而百分之二十的低收入者，只獲得國民收入的百分之六。

嚴重的貧富懸殊，美國急劇分化成富人和窮人兩個鮮明的階級。這麼看來，資本主義國家也沒有勝利，另一場危機和大風暴即將逼近，世界性的經濟大動亂才要開始。

由於欠缺明顯的運動路線（結合階段的認識），造成對經濟、社會體制訴求混亂與無力，政客們也面臨劣質被淘汰或被當權者收編的趨勢，重新組合的時機已經到來。

以前靠買票當選省市議員的地方金牛，拜國民黨本土化及國會全面改選之賜，這些金牛得以進入國會殿堂。開始靠著他們的政治影響力，合組成大財團的金牛合唱團。

而反對黨的議員們，也因為政治上漸趨和解及本身意識形態上的模糊，也開始作民生法案的立法配合，不然就是消極的表示一點“正義”言詞，而自甘淪為金牛合唱團的“合音天使”。

我們從最近立法院通過及即將修（立）法的民生法案來說明，就可以看出端倪了。

（一）公司法的修改：為了方便財團併吞及擴張，解除“轉投資金額不得超過實收股本 40%”的限制。

(二)就業服務法：立法目的在合法引進外籍勞工，不顧社會成本，只要便宜勞動力，資本家能賺大錢，那管你外勞可能造成的永久性居留及族群衝突問題。

(三)兩岸關係條例：是大陸勞工合法引進的法律依據，資本家那管你國家認同及安全的問題，反正只要賺大錢，統、獨與他何干？資本本來就無祖國的。

(四)促進產業升級條例：延續“獎勵投資條例”，減免大資本家稅金，並方便其取得土地，變更使用，炒作獲取巨大的利益。

(五)修改勞基法：降低勞動條件，方便資方“合法”剝削勞工。

(六)修改工會法：以自由入會，鼓勵員工不加入工會來瓦解工會。

(七)修改勞資爭議處理法：嚴格限制罷工，以達到禁止罷工的目的，讓資方大膽地修理勞工。

這些財團統治階級，在政治得到實力以後，開始要瓜分屬於全民資產的“公營事業”，打著“自由經濟”卻作實質壟斷的行徑。以提高競爭力和經營效率為理由，鼓吹民營化是世界潮流，而從不告訴人民是不是會造成：聯合壟斷的問題；私營化後仍享有經營特權，但卻不必受議會監督的事實；而人民的生存依靠私人企業，政府功能下降，將影響人民的生活方式；由於私營化的唯利是圖，享受好的公共服務成為天方夜譚，使用者付費的觀念隨著滋長，低收入人民永遠成為得不到服務的社會“邊緣人”。

難怪郝柏村倡議高速公路及機場開放民營時，也沒有人說反對的意見，這就是資本家的洗腦成功之處。

國民黨不但是統治者，也身兼台灣最大的財團。公營事

業開放民營，最賺錢的事業（如電話和石油），終將落入國民黨與政治特權的財團手中。

例如突然加速民營化的電信事業，他的背後就是黨營的台灣電訊網路公司在等著這塊肥肉；石油公司民營化的背後，也是國民黨與石化業集團在等著接收。

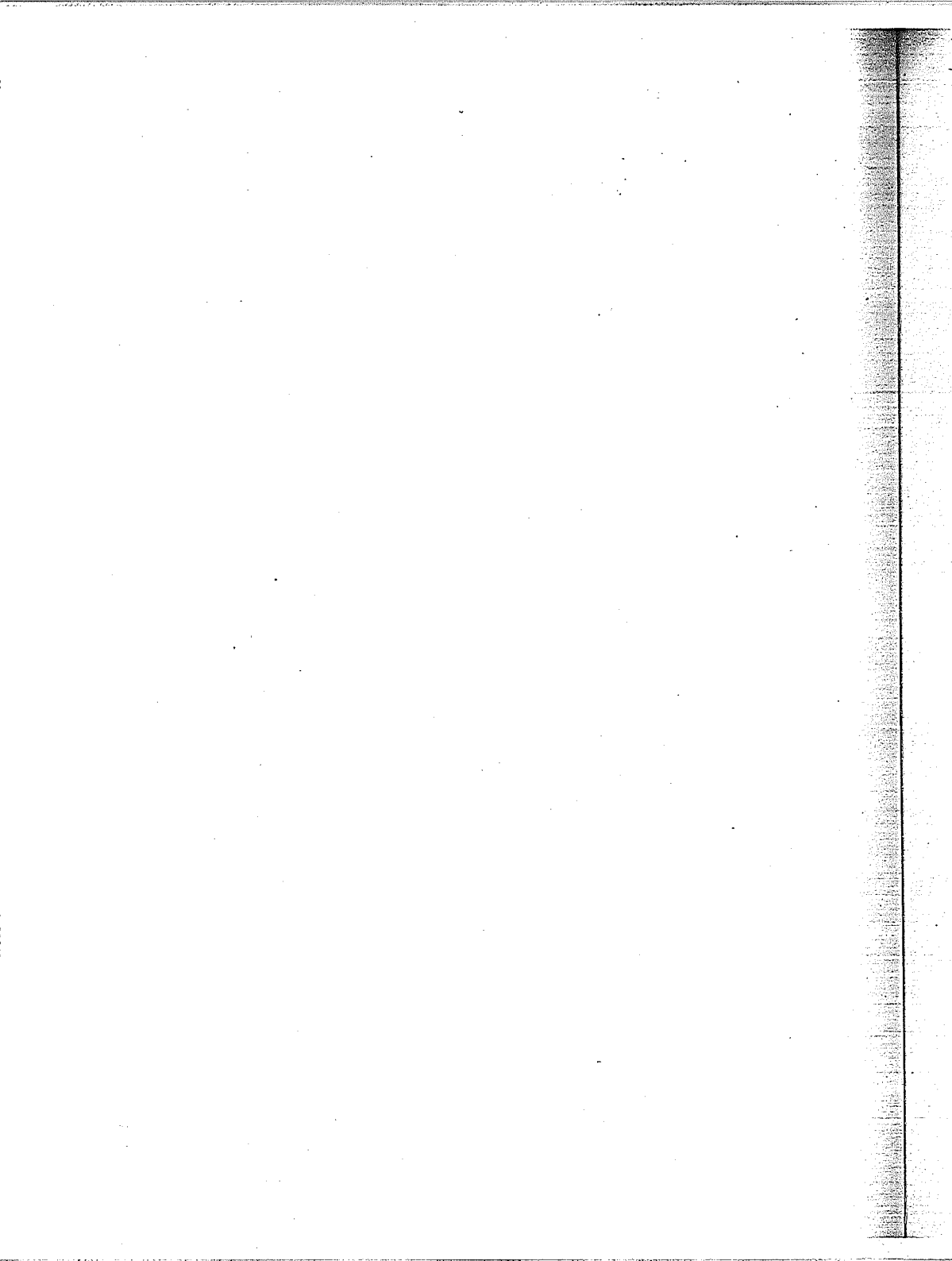
爲了圖利這些財團，財團的立委們在制定民營條例時，就加上「股權或資產讓售，主管機關得報請行政院核准，與“特定對象”以“協議方式”爲之」（第五條）。

並且在第八條中規定用國庫的錢，買斷勞工的年資，減輕財團負擔，並付予財團任意裁員、解雇勞工的權力。想在民營化後可以優先認購股票的勞工，請看看其施行細則第十七條；規定認購限度只限第一次釋出的公股，最高也不得超過兩年薪給標準（不含加給、津貼及獎金）的限制。

區區小利，就把勞工像機器般賣掉，未來勞工所損失的權益將無以論比。

看看美國勞工，十年來平均薪資所得從未提高，失業率卻大大的提升，貧富懸殊加劇。再回顧我們台灣，你會再相信執政者是站在廣大人民這邊的嗎？

（1992年6月15日 勞動者54期）



公營事業民營化的禍果

劉格正

在台灣，無論從事反對運動的政治人物、或是專家學者，一談國民黨控制的國營企業之腐化、無效率，無不搖頭嘆息，認為只有把國營企業民營化，是解決問題的唯一辦法。尤其在90年代的今天，逐漸從法西斯本質轉化成官資一體的國民黨政權也高唱著民營化了，從國營的台電、中油、……，省營的台汽、公賣局、甚至地方的公車處都可能被改為民營，致使反對公營事業民營化的聲音幾乎絕跡，很少人去探討民營化的後果：它不僅使公營事業的勞工權益受損，而且最嚴重的，也是最基本的是公家提供服務的民主本質成為自由市場的祭品。

提議民營化者把他們的論點集中在「公營事業賠錢、無效率」，而一些外國公營企業民營化的結果是「賺錢」。為什麼呢？難道民營企業的工人有較好的工作道德嗎？民營企業的工作程序更有效率嗎？競爭能保證降低價格嗎？

民營化的擁護者希望我們相信這樣，但是事實上可能相反。民營企業不能變魔術，他們的「賺錢」是由：降低工資、減少福利、裁員、加重員工的負擔、刪減品質、製造污染而來的。

《勞工將先受其害》

民營化首先遭殃的當然是公營企業的基層員工，他們可能被資遣、減薪、和被迫加重工作負擔。就以行駛高速公路的台汽和統聯來比較，統聯司機的薪水和福利就比台汽的司

機差了一大截，工時又更長。如果台汽被民營化，司機的待遇必以維持競爭力之名而被犧牲。此外統聯的司機要求改善待遇的抗爭勢必倍加困難。

《消費者也會受害》

民營企業要賺錢並不一定要以提高服務品質來達成。民營的統聯是有票價低廉、座位舒適，以及行車時間短（以超速來達成）的好處，但是統聯的肇事率是遠高過於台汽，加上車廂內煙味迷漫、閉路電視的噪音已經嚇走了一些乘客，如果台汽民營化爲了「維持競爭」和「賺錢」，降低服務品質也是個方法。尤其競爭之後企業將兼併而導致獨佔，那時消費者對服務品質的選擇權也將喪失。

競爭能保證低價格嗎？在開放民營的初期也許如此，但是競爭後的淘汰、併吞將造成少數民營獨佔，價格勢必抬高，這情況已經發生在資本主義極端發展的美國的許多行業了。而在台灣最有能力接手公營企業的當然是和國民黨交結的特權資本家，公營企業如讓這些資本家接手，台灣的勞工大眾更不用想去分享民營化的好處了。

《對弱勢者的隔離》

「對沒有利潤的地區減少服務」，意思是對依賴公共服務最多的貧困或鄉下地區停止服務。政府省了錢，但是低收入的納稅者就得不到納稅後應有的公共服務。這種情形將會發生於民營化的交通、郵政、電訊等與大眾生活關係密切的行業。民營業者將搶做有利可圖的路線和地區，而無利可獲的、貧窮、和鄉下地方將會被遺忘。從台灣一些鄉鎮無客運行駛、無合格的醫生及醫院的情形來看，民營化的後果是很

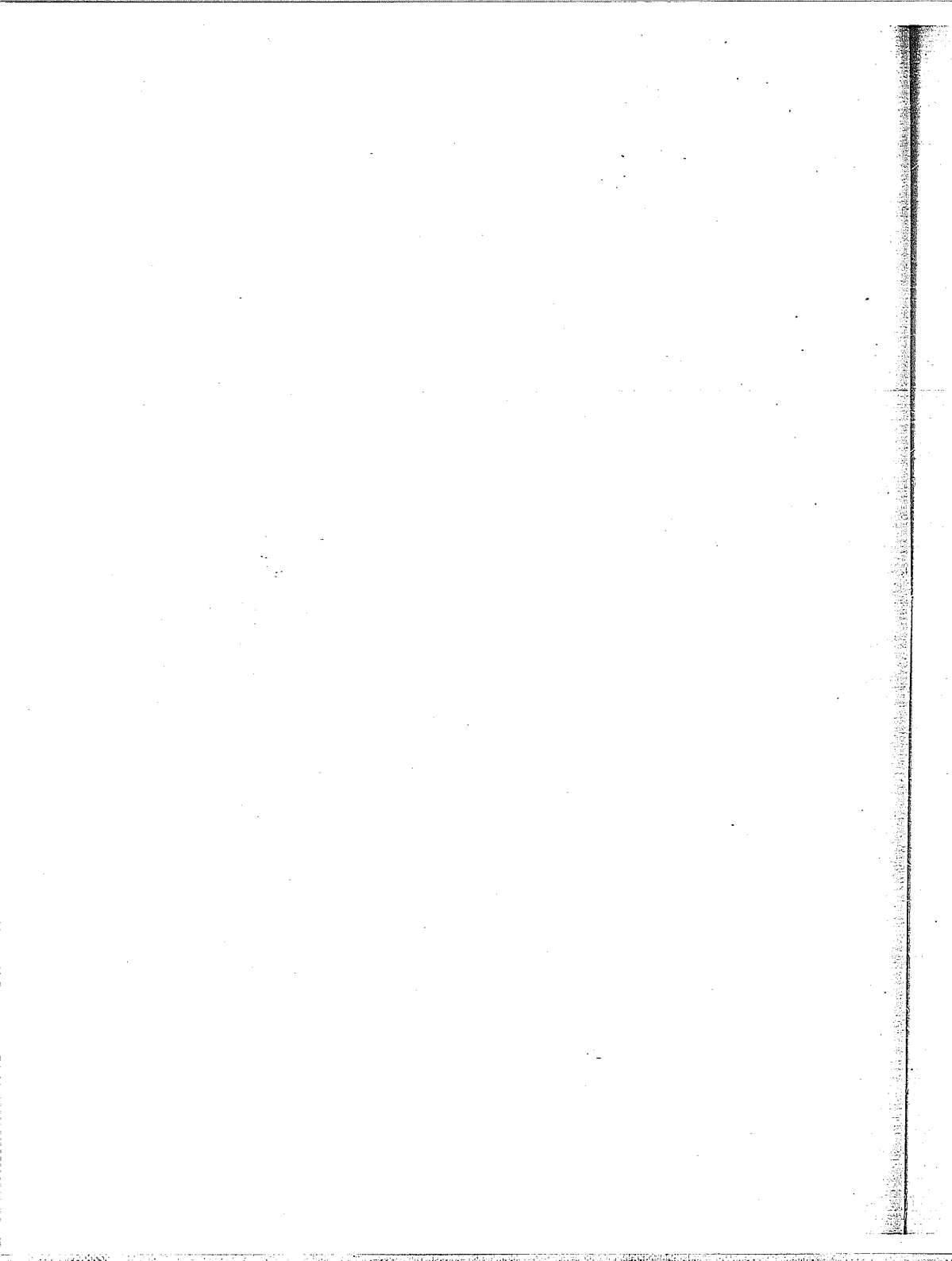
明白的。

《喪失公家服務的民主特性》

民營化不僅使勞工、消費者、和弱勢者的權益受損，更嚴重的是：公營事業民營化就是從根基破壞了公家服務的民主本質。這個觀點不能不特別強調。

民營化除了對弱勢者不公平外，它將導致失去公眾的控制和減少人民對政府的參與。在公眾的管轄下的公營事業需要公開一切、接受人民的監督。但是民營公司有非常少的義務接受人民的監督。民主的維持要靠保證整體利益高於少數利益的能力，民主是通過使我們結合成一個社會，每個公民都對其他公民有責任的公共計劃和公家服務而來的，而公營事業就是其中的一種。爲了勞工權益，也爲了我們的民主前途我們應該反對公營事業民營化。

(1991年11月30日 勞動者 50期)



民營化的真相

——日本國鐵與英國電信

劉格正

在台灣朝野一致讚同公營企業民營化的今天，外國「成功」的例子常被引用，但是民營化產生的社會問題則很少被提到，連事實的真相也常被扭曲。以下讓我們談談日本國鐵和英國電信民營化的幾點真相。

——日本國鐵——

日本國鐵在 1980 年代虧損累累，每年約損失 77 億日元，到了 1987 年民營化前共積欠了 73 兆的債務。正如台灣的鐵路局一樣，「政府」都宣稱鐵路之虧損主要為其人事費用，但是日本國鐵虧損的主要原因為歷年來日本政府要求日本國鐵改善其設備之費用（其貸款光是利息就還不完）。這和台鐵有異曲同工之妙；台鐵有一大部份之虧損為台鐵需自行負擔鐵路電氣化之費用而來。

當日本國鐵民營化時，它將其全部員工共 27 萬 7 千人全部裁掉，然後馬上再雇回 203,150 人，因此實際上共刪減 73,850 人。在裁掉的 7 萬多個員工中有 52,700 人被迫提早退休，21,150 人失業，後來這 7 萬多個員工只有 7 千多人被介紹到其它政府機關就職。

在 1987 年民營化以前，日本國鐵員工之工會，國道鐵路工會有 20 萬會員，它不像其他日本的工會為「公司的工會」，而是全日本最大且最強壯的自主工會。再加上大部份的自主工會集中在公營企業，因此日本政府及企業界聯合打擊日本

少數殘存的自主工會是民營化的主要原因。正如負責民營化的一位府官員，龜井正雄(Masao kamei)公開說的：「對抗工會的攻擊之最佳辦法為民營化。」

在民營化以前，日本國鐵就對工會裡的積極份子以任意調職等方法加以騷擾，民營化後3年內國道鐵路工會之會員從20萬人驟降至3萬4千人。

在民營化進行中日本國會通過民營化過程中不應對工會會員和非會員有任何差別待遇之條款，而且當時的首相中曾根康弘更聲稱沒有人會被裁員，但是上述兩個承諾都沒有被實現。

當然工會也沒就此坐以待斃，工會向40個地方的勞工關係委員會，控告日本國鐵總計235件的「不正當勞動行為(unfair labor practices)」其中有許多地方的勞工關係委員會判定工會勝訴，要求資方雇回3千2百人，但是資方不理會這些判決。工會現正向全國勞工關係委員會申訴中。

同時工會在全國各地成立互助團體，來幫助被裁員的工人，他們向全國各地工會義賣手錶、食品、月曆……，甚至啤酒來募錢。工會並且在全國各地大學及其他場所舉行群眾大會，來教育大眾。

由日本國鐵分出來的高速鐵道公司民營化後賺了錢，一直受到民營化擁護者的稱道，但是它的賺錢是以大量裁員及提高票價而達成的。高速鐵道的子彈列車自從1965年營運以來可說是零缺點，沒有發生重大事故。但是民營化以來已經發生過兩次“小”事故，其中一次為一列車開出後車輪火花四濺，列車緊急停止後先是以為剎車系統出了問題，後來才發覺是有一組車輪不能轉動，而事後檢討在維修時為何沒有發覺，原來是新成立的公司為了省錢而把一些檢查步驟刪減

了。
停駛
先的

公司
之7
擔才
虧損

營鐵
屬於
營來

購所
關的
公營
方的
把英
爭，
成為

對顧
不怕
化之
人都

了。這也造成另外一次事故的原因，列車在行駛中因停電而停駛，造成班次大亂。由此可見民營公司把賺錢列為第一優先的結果。

日本國鐵在1987年4月民營化時依地區被分割為6家客運公司、多家運輸公司、和一家高速鐵道公司，民營化前積欠之73兆之債務到現在仍未完全解決，可能要賣土地及國庫分擔才能解決。而北海道、四國、九州等3家客運鐵道仍繼續虧損，可能將由政府補貼。

鐵路不能賺錢並沒有什麼錯，全世界沒有一個國家的公營鐵路客運系統是賺錢的。其實鐵路和其它大眾運輸系統應屬於公共服務的部份，也應像機場和高速公路一樣由政府經營來造福大眾。

——英國電信——

英國電信有很久的歷史，早在1912年英國政府就完成收購所有的民營電報電話公司，並且和郵政業務合成為行政機關的一個部門，其員工全部具有公務員身份，1969年被改為公營之企業，員工則不再有公務員的身份了。1979年代表資方的保守黨執政後就極力推展公營企業民營化，在1981年先把英國電信和郵政分了家，1982年2月起電信業務開放民營競爭，7月英國電信開始公司化，1984年先賣出50.2%之股權而成為民營公司。

為了防止民營化初期之企業非法殺價打擊新競爭者、或對顧客提高價格、減少服務品質而獲暴利，英國政府對此種不怕競爭的民營化企業則以行政法規來管束，並且希望民營化之公司仍能達成其「社會目標」，對英國電信則希望每個人都能用到電話（公用電話）、對緊急情況之電話提供免費

服務、以及在偏遠地區仍享有一般用戶的標準費用。但是英國政府對新加入市場者並無此規定。同時英國政府也引進新競爭者來防止英國電信獨占，其方法包括允許其它公司租用英國電信之網路來提供新的服務、准許其它公司建立新的網路、開放如行動電話網路等新的服務、以及電信設備自由買賣等。在引進新競爭者方面有兩項到目前為止還算成功，其中一項為2家行動電話的網路進入市場，別外一項為第二家內陸電信通訊網公司的成立，同時水星公司也租用英國電信竹網路。在私人交換機系統(PBXs)則增加了很多競爭者，但是英國電信仍佔有80~90%之市場，而它更在1985年吃掉英國電信以外最大的一間公司Mitel，引起許多人的震驚，可見要防止民營化之獨佔實際上很困難。

至於維護其「社會目標」上，英國電信則越來越差，1987年有23%之公用電話故障無法使用，在倫敦則高達38%。1986年英國電信開始對醫院電話及緊急救護電話修護收費（以前為免費）。至於一般使用電話不多的低收入者，則因基本費用的提高而使許多人再也裝不起電話。在對顧客的服務則更為惡化，以至於1989年英國政府迫使英國電信同意，如果電話故障超過兩天沒來修理、或對新裝電話申請後超過兩天沒來裝設，英國電信需每天付給顧客5英鎊來避免政府的罰金。

由上述對英國電信民營化之記錄顯示民營化後之競爭仍很難保證市場獨佔，更顯示了以利潤為第一的民營公司是很難要求其達成公營時的「社會目標」。

（1992年8月1日 勞動者55期）

公營企業效率低？

劉格正

效率差似乎是公營企業的通病，其原因非常的多，但以行政官僚、政治干預為最嚴重。這在獨裁國家特別的顯著，企業內部的高級管理人員都被執政黨長期壟斷，而且高級主管不需對企業績效承擔責任，而在一些民主國家，由於執政黨更迭頻繁，導致高級主管一再換人，也無法好好的經營公營企業。但是公營企業和民營大企業比起來，效率真的差嗎？公營企業的效率真的無法改進嗎？

在印度有對工業的年度調查報告，使巴亞(Hiten Bhaya)對企業效率之研究得以進行，他對企業的管理階層能夠控制且負責的三種因素來計算「經營效率」。這三種因素為：(1)投資報酬率，即金錢資本之投入與純利潤之比、(2)勞動力的貢獻、(3)物質（原料等）之投入與產量。在1981～1986間6個年度，巴亞發覺公營企業的效率並不比私營差，而且公營企業還有薪水較高及行政人員偏多的缺點。

在英國也有類似的研究(de Jonquiess 1986)，結論也是相似。其實英國公營企業的民營化，只解除了政府的干預和政府支出的問題而已，對效率及服務品質的改善並沒有幫助。

在希臘有一針對110家有商業行為、有本身自己的收支預算、以及贏虧統計的公營企業做的一個效率研究，其效率是以：(1)投資報酬率（利潤）(2)材料變產品的價值增加率(3)容積使用率(4)個別員工對新創意引進之接受程度(5)有組織性的對新創意的接受程度(6)現代化的投資，包括新產品和服務之設計、材料科技、資訊（電腦）科技在生產和行政上之引進、

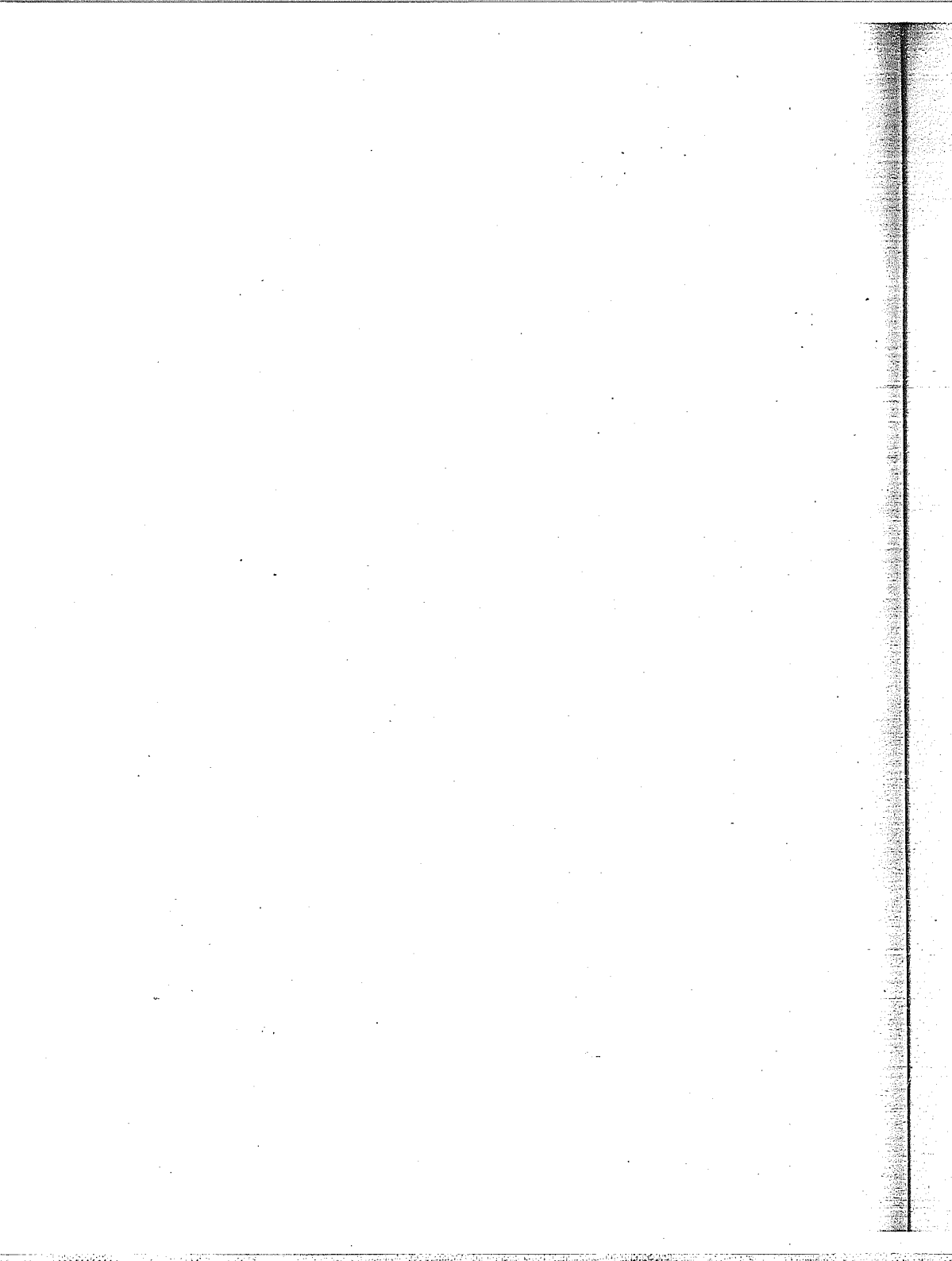
以及生產設備之現代化，等6項來衡量，而其決定因素分爲(1)政府之管制(2)國內外之競爭(3)企業內部的「減少集中(分權)」(4)內部管理系統之發展，即企業經營發展計劃，電腦化之程度，以及對員工之衡量(考績)等4種。研究的結論很顯然的，效率的提高需要：減少政府的管制、開放競爭、企業內部決策分權化、內部之管理與設備之現代化。

有些國家針對公營企業的高層管理階級因薪資報酬的固定，和企業表現無關，而導致效率不佳的弊病，採用「表現契約」的方式，即公營企業和政府簽約，以其表現來決定薪資報酬。在南韓、孟加拉瓜、紐西蘭則以立法訂定，而巴基斯坦、印度、委內瑞拉、錫蘭、法國等則用公營企業之主管部門和公營企業負責人簽約，通常以紅利或升等來獎勵。表現契約在韓國運用於所有的公營企業後成果非凡，企業利潤在1983～84年度增加50%，84～85年增加20%，85～86年增加24%。

由上述幾個研究之結論，可顯示出公營企業的效率並不比民營的大企業差，而且公營企業的效率是可以改進的。

(1992年8月1日 勞動者55期)

四、勞 工 立 法



惡法接連不斷，勞工自求解放

鍾維達

今年官方在立法院最常提到的口號叫作“民生法案”，一送就是數十項。讓人感到奇怪，怎麼統治剝削了四十多年，國民黨突然也關心起台灣的民生來了。即連是以敷衍出了名的梁肅戎，說了謊要逃避追究，也是祭起民生法案被拖延的藉口。民生問題，國民黨在祖師爺說了七八十年之後也只停留在課堂上的“主義”而已，如今卻突然成了朝野的共識，倒是令人頗有突兀及莫名之感。

壓制剝削法律化制度化

其實仔細深究這些法案的內容，就可了解“民生”之所以突然流行起來，原因倒不是因國民黨突然良心發現了（根本不可能！）。主因之一是這幾年來，透過不少的抗爭，民眾的權益意識頗有增長，對民生問題，有由過去認命的觀念轉變成較主動爭取的態勢；而統治的國民黨當然也順勢推出“民生法案”來討好民心。主因之二則是國民黨意圖透過其可絕對掌握的投票機器，在他們死前、退職前做最後的利用，將社會民生進一步的剝削（不是保障！）予以法律化、制度化，以為將來官資體系在台灣的壓制及剝削建立起正式及合法的基礎。

這種事實不但可以由一些財經民生法案，諸如：公營事業移轉民營條例修改案、公司法部分條文修正案、保險法部分條文修正案、所得稅法修正案、就業服務法等等的內容變化看出一斑，即由和勞工息息相關的勞動三法——勞基法、

工會法、勞資爭議處理法的修改條文去審視亦可瞭解官方對勞工進一步壓制及剝削的企圖是多麼明顯和可惡了。

剝奪勞工權益，擴大資本利潤

除了談民生之外，官方其實最喜談的也是最關注的倒是“改善投資環境”，說穿了就是要給資本家更多的操縱空間，擴大資本家的利潤。相對於此，對勞工的權益自然是極力的壓低，這可由此次修法中明顯看出。以目前占台灣勞工收入很大比重的加班費而言，爲了將之減少，此次修法中提出了變形工時的方法，允許資本家可在兩週內挪動四天的正常工時（也就是32小時）至其他工作日內，只要是每天工作時數不超過十二個小時，便可以不給任何的加班費。而記念日、勞動節、國定假日等將可依平時皆爲資方片面規定的勞動契約、工作規則與其他工作日對調，不但破壞勞工的社會及家庭生活，而且可以完全不發加班費。且即使要付加班費也因討好資方，規定只以平常的水準加發。甚至還允許勞資若另有加班費工資額的計算可從其約定，全不視目前勞方完全處於弱勢的情形，意圖使之任人宰割。台灣目前每週48小時的工時規定本已很落伍，然而一般勞工工作時間在六十小時以上仍是到處可見，其原因乃是需以長工時來補足收入的不足，因此加班費一直都是勞工的重要收入來源。此次修法實質上是減少勞工加班費的收入，將只會使他們更增長工時以求取足夠的收入，這種鼓勵長工時，使資本家更依賴勞力密集的做法，不但將使勞工的生存更受剝削，也將使產業不思升級，對台灣的經濟有極不利的影響。

要討好資本家，那管勞動者死活

另外對資遣費、退休金計算的標準，此次更將延長工時之工資、例假日、特休等工資皆予以排除在平均工資之外，罔顧台灣勞工的收入中，這些收入根本就是必要的、經常的，用意僅在於減少資方的支出，完全無視勞工失業或退休後的生活困境。

而對工作年資的計算竟有一案採不溯既往，也就是說年資長短並不是根據你的工作年數，而是在法律通過以前的年資完全不算，這對已在某些公司長期拼命效勞的員工權益有極大的損害。

至於目前最被談及的退休金辦法，目前走向是原勞基法部分改成附加年金。也就是你老了退休了，每個月可按年資每工作一年領取勞保薪資的百分之一，但是最高不得超過百分之三十。依此規定，勞苦一生的受雇者，最多再加上原勞保的基本年金，恐怕也領不到勞保薪資（不是全薪！）的百分之五十。而且又沒有考慮及每年必有的通貨膨脹。試想以這種數額要讓人退休，恐怕是退了必然“休”了，那養得活人啊！更可悲的是原勞基法這部分的支出是由資方出錢，可是修改的法卻是多案並陳，其中甚至還有勞方出一半的，簡直是殺人還要喝血嘛！又怕資方不滿意，扣繳額刻意的降低到可以維持年金制度的標準之下，還未開辦似乎就擺明了辦不下去也沒關係，就是不能讓資本家不高興，畢竟資本的投資環境在官資體系眼中是絕對比勞工的生存更重要的。

掛自由、自主的羊頭
賣破壞、壓制的狗肉

也不光是如此，在勞工的權益上大動手腳不算，透過工

會法及勞資爭議處理法的修改，更基本的破壞勞工的團結權及團體爭議權，意圖陷勞工於萬劫不復之深淵。更可惡的是明明是要破壞要控制，卻又掛著“工會組織自由化、工會會務自主化、工會運作民主化”的羊頭。

提到自由、竟然只是所謂的“自由”入會。就是勞工有不參加工會的自由。乍聽之下，有人也許會認為不錯嘛！尊重個人自由。問題是在勞資的關係中，資方因為資本集中易於集中，勞方則因為人數、職位、工作等問題較不易集中而處於弱勢。加以目前台灣的資本家根本就慣於使用不當行為，幾百元利誘或是威脅不得參加工會活動的事皆不是新聞。因此強調勞工這種可以不參加工會的“消極自由”及“個人自由”，正是提供資方方便去破壞勞工團結起來的積極自由及組織起來的團體自由，結果不但是違反自由，甚至也會使勞工的個人自由都無法維持。美其名為自由，其實目的根本就是破壞與分化。否則為什麼又同時規定一個工廠沒有組織兩個工會的自由；跨越廠區及地區的勞工沒有共同籌組產業工會的自由；而工會之間的聯合也沒有自由呢？分明是要將工會由底盤抽空，又在上層套牢，以達到破壞的目的。做為勞工必須團結起來才有力量也才会有自由，既然享有工會集體爭取的成果之權利，當然也就有加入工會的義務。

更過份的是，口口聲稱自主化、民主化，修改的法之中竟然連工會人數在一百五十人以上，開會員大會的權利都沒有。而且不但籌組工會需“核”備。平常開個會手續繁瑣不算，連次數，時間長短都有限制，甚至辦個活動、開個會，主管機關若認為有影響工作秩序及公眾生活之虞時，便得主觀認定予以變更、調整之。整個方向那裡是要讓勞工自主、民主？根本就是刻意管制、壓制！

用盡名目，剝奪勞工罷工權

任何勞工都知道，實在被欺壓得太過火，必然會走上罷工一途。然而官方竟連勞工這最後的一招都不放過，對之加上了層層的限制，實質等於取消了勞工的罷工權。

首先，權利事項不得罷工，調整事項才可以。意思就是說諸如老板已三個月沒有發薪水之類的事項，勞工沒有罷工的權利。其次又列了包括電力、電信、郵政、石油、自來水、燃氣、鐵公路運輸、醫療、公共衛生、金融等十六項行業不得罷工。甚至是其他事業，若是主管機關認為足以危及國計民生或國家整體經濟利益者也不可以罷工。再其次是對擔任操作或維持場所安全之人員也規定在工作時間內不得參加爭議行為；意思是下了班，無事倒是准許參加“罷工”的。

更可笑的是，經過調解無效，員工投票要罷工了，卻規定要將爭議目的、負責人及罷工時間、地點、方法於十天前報主管機關備查並通知雇主。這可是抗爭啊！比賽下棋或賽拳，也沒聽說要通知對方比賽過程你要先下馬再出車……或是先左直拳再右勾拳……。抗爭本來就是要有策略，而且是不應笨得先去告訴對方。何況在過程中更要視對手如何出招而應變的，怎麼可能事先決定並通知對方呢？

任何一國的罷工除了停止工作以外，還有諸如佔工廠、阻止原料進出、阻止不依照表決的員工入廠工作，聚眾演講突出資方的不當及鼓舞士氣、遊行以爭取更多的認同、向消費者遊說、對公司施壓等等豐富而又積極的內容，事實上也因為如此，罷工才成其為罷工，罷工也才会有其效用。而官方好像不知道這回事，倒把罷工看成是員工回家睡覺而已，也用這種角度來限制罷工的手段與內容，來破壞實質的罷工權。其實只要看前面提過主管機關有權主觀認定勞工的活動

或開會有影響工作秩序及公眾生活之虞時，得予以變更或調整，就可知道勞工的抗爭權利已實質被完全剝奪了。

反抗惡法、打破體制、自求解放

號稱是民生法案，結果內容竟然是如此的惡劣，明顯表示這些正在修改中的惡法只不過是官資勾結之下，欲多加在勞工身上的幾付枷鎖而已，他們不但想透過這些法令更加强對勞動者進一步的剝削，也要以瓦解勞動階級團結的可能性，以鞏固那只為資本家利益服務的資本主義體制。時值工運低潮，官方如此橫暴對勞工的確是雪上加霜，然而期望國民黨良心發現是一定會絕望的，求上帝拜佛祖靠老天也保證是沒指望的。再加上目前國會不民主，選舉又是在資本主義金權政治的壟斷下，想靠民意代表立法委員去爭取，也必然是奢望的，勞工階級唯有靠自己自求解放了。為了更長期的權利，咱勞工兄弟們只有咬緊牙根，透過更札實的組織訓練工作，由基層去努力突顯出咱勞動者的困苦、法律的惡質性及體制的不合理，去結合更多的同志，使運動在意識上可以更深入，在組織發展上可以更強化，如此也才有可能在下一階段的反惡法甚至是打破體制上發揮咱勞動群眾有效的戰鬥力量，掙脫套在咱勞動者身上的層層枷鎖。

(1990年11月30日 勞動者41期)

的修
階級
最近
兩岸
削程
了。

一隻
隻腳
圍繞
能被

(一

角
化，且
個合法
黨，其
黨，可
我
化而已

這只是大象的一隻腳而已

——談勞動三法修訂的背後因素

徐平

近一年來，勞工界最關心的大事，莫過於政府勞動三法的修訂方向。然而，勞動三法的修訂只是國民黨鞏固其資產階級政權，調整其剝削體制的一個環節而已，事實上，政府最近正在進行的六年國建、促進產業升級條例的提出，以及兩岸關係條例的制定，對我們每一個勞動納稅人而言，其剝削程度都不下於勞動三法的修訂，這一點似乎被勞工們忽略了。

如果把國民黨政權下嚐試建立起來的這個剝削體制，用一隻大象的身體來比喻的話，那麼，勞動三法只是其中的一隻腳罷了，假如我們不能全面地看清這隻大象的身體，只是圍繞著牠的一隻腳做研究，當然不易準確判斷牠的走向，只能被牠當作猴子一般耍弄我們。

現在，我們就來看看這隻大象身體的各個部位：

（一）象頭：認識國民黨

解嚴以來，政黨中最受台灣人民關注的就是民進黨的變化，民進黨經過多年犧牲奮鬥，終於由一個反對派系成爲一個合法政黨，自然備受矚目。然而，國民黨作爲台灣的執政黨，其本身體質的蛻變，對台灣人民的影響絕對遠大於民進黨，可惜這最重要的一面卻往往被大多數人忽略了。

我們可以這樣說，解嚴的意義，並不只是民進黨的合法化而已，更重要的是國民黨從這一天起，要由一個威權政黨

蛻變為一個徹徹底底的資產階級政黨。

國民黨過去對台灣人民的統治，固然一方面是透過政經和軍事力量建立其剝削體制，但另一方面仍然必須扮演「愛民如子」的封建威權角色，在某些關鍵之處負起「保護者」的責任，按照國民黨自己的說法就是所謂的「德政」。舉例而言，政府多年來對農保及職業工會勞保採取高額補貼，即是此種心態下的措施，民國七十三年勞動基準法的制定，更是明顯的例子。

有許多勞工朋友會疑惑，為什麼政府解嚴了，我們的保障不但沒有增加，反而愈來愈少了？比如農保勞保要提高保費，政府不再補貼全民健保，勞動基準法愈修愈使基準降低等等。如果我們瞭解了解嚴的自由，只不過是資產階級愈來愈自由，而勞動階級因為沒有形成組織力量，只能更進一步任人宰制罷了，便可以明白這是怎麼一回事，因為國民黨已經不再扮演「剝削制度維持者」與「勞動人民保護者」的雙重角色，它已經擺明了立場，成為一個資產階級政黨。

另一個更明顯的例子，則是王永慶隔海遙控六輕建廠，在蔣家時代的國民黨，豈能任由王永慶如此頤指氣使？這件事凸顯的是，如今所謂的「李郝體制」，只不過是在為資本家服務的體制而已。

（二）第一隻腳：六年國建計劃

「六年國建」是郝柏村上任行政院以來最大手筆的措施，這項耗資八兆元的計劃，說穿了就是國民黨為了維繫台灣資本主義長期發展，鞏固其資產階級政權，所擬定的具體方針。

六年國建的內容洋洋灑灑，不勝枚舉，簡而言之，有四個重點：①訂定總體經濟發展目標—規劃十大新興工業；②

厚植產業發展潛力—建設運輸網絡，發展國際航運；③促進區域均衡發展—變更農業用地，擴大工業用地；④提升國民生活品質—廣建國宅。

明眼人不難一眼看出，前面三個重點都在為資產階級服務，而這個計劃用的卻是整個納稅人的錢，這豈不是對我們勞動人民的惡劣剝削？

（三）第二隻腳：促進產業升級條例

「促進產業升級條例」既名之為「條例」，就表示它的功能只是暫時性的，所以它是為資本家短期的利益而服務的，它是國民黨為改善當前所謂「投資環境惡化」，所開出的一帖臨時葯方。

這個條例，曾引起部份立法委員批評它是「促進資本家逃稅條例」、「圖利資本家壓迫農工條例」、「促進國家貧富不均條例」等等，更引起一場所謂資本主義與社會主義之爭。

其爭議的焦點，在於這個條例中規定「政府得於必要時強制徵收農地作為工業用地，並對資本家有多種免稅優惠措施」，經濟部在說明為什麼要制定這個條例時，更坦承所謂投資環境惡化，關鍵就是工業用地取得困難，所以用這個條例克服此一問題。然而，這種強奪人民土地的作法，與土匪何異？更令人不平的是，所謂有限的勞動人民必須納稅，剝削我們以獲取暴利的資本家為什麼卻可以公然免稅呢？

（四）第三隻腳：兩岸關係條例

國民黨口口聲聲說「兩岸關係條例」的制定，應基於全民福祉。然而事實上卻不是這麼回事，就目前的狀況來看，

國民黨的作法是一方面設法鞏固其一黨之私，另一方面則是為陷入困境的台灣資本案另謀出路。

國民黨的大陸政策中，「海峽交流基金會」的成立，可說是一個新的里程碑，這個基金會是國民黨與中共政權建立雙邊關係的先鋒隊，但其成員卻是台灣各行各業的大資本案，所以它雖然名為中介機構，實際上卻將成為台灣開赴大陸的經貿投資代表團。

兩岸關係正式建立的起步，如果是這樣展開的，對我們勞動人民便是非常不利的，因為這樣的大陸政策是基於資產階級和國民黨政權的利益而制定，其風險和代價卻得由我們所有人民去承擔。

（五）第四隻腳：勞動三法

既然國民黨要成為一個資產階級政權，並鞏固其剝削體制，便得防範勞動階級起而反抗，所以適時修訂勞動三法便成為必要的措施。

此次政府修訂勞動三法的企圖相當明顯，簡述如下：

①勞動基準法：去除部份勞動保障包括女工夜間工作限制，勞工加班工時限制等；減低雇主勞動成本，包括退休制度改為年金，加班費不計入平均工資等；加強勞動管理，規定雇主可解僱全年曠工達十二日的勞工。

②工會法：瓦解勞工團結權將強制入會改為自由入會，並宣傳這是勞工個人的自由，迴避勞工真正需要的是集體的階級自由，試問，個別的勞工面對雇主時能有什麼自由可言呢？此外，則是大量干涉工會會務的運作，工會與公司是對等的法人，公司開會不必向主管機關核備，為什麼工會卻要呢？其司馬昭之心，不言可論。

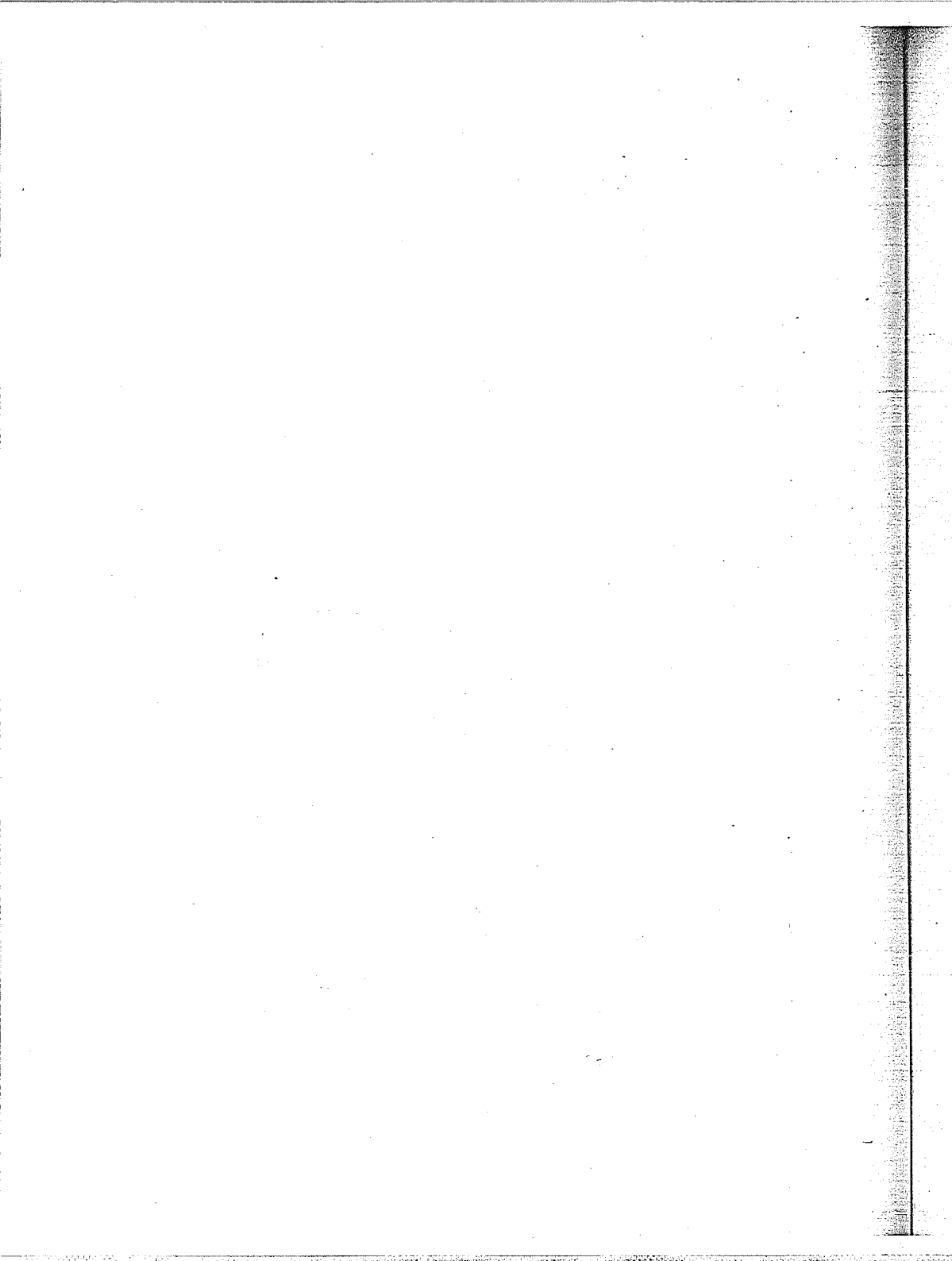
營且
利事
等我

真相
們勞
理準

③勞資爭議處理法：剝奪勞工罷工權，其中明白規定公營且公用事業不得罷工，即使其餘有罷工權的勞工，亦以權利事項、調整事項、協調、調解、仲裁等複雜程序予以干擾，等我們罷工這顆子彈真的打出去時，早就沒力了。

勞動三法會如此修訂，如果我們看清了整個剝削體制的真相，自然就不會訝異大象的這隻腳竟變得如此醜陋。對我們勞動人民而言，這是一個黑暗的時代，並且我們更該有心理準備，如果我們的力量不能組織起來，未來將更為黑暗。

(1991年3月15日 勞動者 44期)



工會法修正草案立法總說明

勞支會／新國會研究室

勞資關係是任何一個國家最難解決的課題，已開發國家因其累積了數十年，甚至上百年激烈的勞資衝突的歷史經驗，所以能夠凝聚智慧，制定出一個合理的衝突規範，以利勞資雙方共同信守，如此，社會便在這兩個社會集團的和平鬥爭下，逐步地把民主原則從政治層次落實社會、經濟層次，在這個過程中，工會的組織化抗爭，一直是確保勞工權益，推動社會進步的主要力量，西歐各國政府爲了保護這股力量，不是在憲法及法律上有明確的規定，就是在實務上，依照當地勞資關係的特質，儘量給予勞工各種便利，以使勞工基本權利，不致成爲空言。

台灣和其他第三世界的國家一樣，在經濟政策上時常以經濟發展爲主要目標，因此，唯恐工會的強大，破壞了勞動力低廉的「投資環境」，政府大規模地介入勞資關係乃是常態，勞工及工會便成了黑暗的犧牲品。在另一方面，由於國民黨政府是一個外來政權，它原本缺乏穩固的社會基礎，所以，透過工會、產業黨部、救國團、團管區以及地方縣市政府的聯手，積極地動員工會，使其成爲政權的支持者，政令宣導的前哨。

由於台灣的經濟是公民營大企業和中小企業分立的二元型態，一般已組織的公民營企業工會，多半受到官方的「層層輔導」，以致在早期多半淪爲花瓶象徵，無法成爲基層勞工的代言人；而在中小企業層次，不僅勞資關係尙有一絲溫情色彩，同時，因爲規模小，無法負擔組織運作的成本，工

會的組織率偏低，勞工對其工作環境如果有所不滿，也只能以高離職率來表達無言的抗議。

近年來，由於勞動基準法的實行，勞工的權利意識大為提高，而集體性的勞資爭議也急劇上升。在過去，官方可以透過壓迫勞工個人，或者收買工賊等方式，化解此類衝突。但是，一方面是蔣經國晚年國民黨內部決策癱瘓，無力以較為精緻的統治技術介入，另一方面，反對運動及其他的社會抗議，提供了很好的示範。因此，勞工們除了要求勞動基準法所明文規定的合法權利外，他們更要求工會的自主性，爭取工會成為工人的工會。一九八七年年底的年終獎金抗爭，可以說表現出這種雙重特質。

舊有的工會法顯然已經不能滿足這個階段勞工運動的需要。這三年來，擔任工會幹部而被解僱者超過三百人，遭遇差別待遇者，更不計其數，工會法雖然有若干保護條文，但是不夠系統化，也不夠具體。而舊有的工會法在工會體制的設計上，處處充滿行政機關介入管理的色彩，完全不符合現階段勞工自主性的要求。

站在勞工的立場，工會法非得改弦更張不行，因此作為代表社會力量向黨國體制抗議的民主進步黨立法委員以及多年來站在勞工運動第一線的勞工運動支援會，深覺有必要在此提出勞工的要求，以作為修改工會法的依據。當然我們深知，在立法院多數暴力之下，勞工的意見可能只是部分地被融入，甚至也有可能完全不受重視，但是，權利的爭取本來就是一個與統治者頑強對抗的漫長過程，今天的努力只是為明天的行動奠下一個比較好的基礎罷了！

雖然如此，我們還是認為這一次主動提出工會法修改的提案是有意義的，畢竟這麼多年來，多數的自主工會以及勞

工支援團體，都因為庶務繁忙，無暇把現階段的需要較為有系統地提出來。我們的信念是，行使權利的人提出他們的要求，這才是法律的真諦。我們身負這個責任，絕對沒有因為忙碌而疏忽，我們希望作得比官方更謹慎、更開放。

這一份呈現在所有勞工朋友面前的草案，僅僅只是一個草圖，我們希望所有的工會，不論其名為體制內或體制外，都能夠給予我們寶貴的意見，我們希望在提案之前，能蒐集、整合各方意見，祈使提案能更臻完美。

本草案的修法原則

舊有的工會法是從一九三〇年代義大利法西斯體制脫胎換骨而來，因此其政治控制的考慮十分清楚。國民黨政府最近一次修改工會法是在民國六十四年，當時，政治上的一元化體制尚未打破，所以，整部工會法的特色依然保存著法西斯體制的痕跡。為了使工會法能夠趕上時代，我們採取了以下的修法原則：

1. 配合現階段工會發展的需要：勞資關係的調整需要長時間的努力，我們目前的修改政策是儘快撤除行政機關對工會的干涉和介入，並且加強對於工會組織、活動及幹部的保護，在這個基礎上，工會才能進一步參與經營管理，落實工業民主的理念。
2. 消除國家干涉主義的陰影：我們認為工會是工人自主的結社，一如其他人民團體一樣，應該擁有充份的自主權。尤其工人的弱勢地位，往往使他們淪為被宰制者。舊有的工會法，處處充滿國家干涉的陰影，使工人無法透過工會形成集體力量，因此，我們的修改重點之一是將涉及工會管理的部分，降低行政權介入的機會，增加工會自主決定的

空間。

3. 配合社會多元化，翻新工會體制：舊有的工會體制，在基層方面，只能以廠場為組織範圍，在工會聯合上，所有的工會都必須參加縣、省及全國總工會。我們認為廠場工會型態，基層實力不足，易受控制，而上級工會徒有中央集權的架構，而沒有相應的動員力。我們的修改政策是放寬基層工會的組織範圍，使其可從廠場、事業單位至產業等不同範圍作一選擇，在另一方面，則因應社會多元化的需要，使工會得以自由結盟，自由地形成不同的總工會。
4. 明確化工會的權利義務關係：舊有的工會法課以工會許多不合理的義務，然而對工會應當享有的權利，卻又予以層層的束縛。如此一來，工人便成為社會上所受限制最多的一群人。我們認為，合法權益就應予以確實保障，絕對不能加以剝奪，而工會應循的內部民主軌範，也應明文規定，使工會的權利義務關係清楚，避免產生無謂的爭議。
5. 保護工會，使其健全化：舊有的工會法對於工會的保護不周全，對雇主缺乏任何嚇阻效果。我們的修法方向，尤其注重工會的組織、活動及幹部的保護，明訂雇主的「不當勞動行為」事項，當然，相對地，我們也要求工會不得使用暴力，以祈使工業衝突能夠和平解決。
6. 建立中立客觀的評議制度：在台灣，由於勞工法庭不夠發達，勞動糾紛的訟爭時常經年累月，勞工因此無力承受。而假設以行政司法的形式介入，提供各種不當勞動行為的救濟，則又唯恐行政權過份膨脹。我們提出一個三邊參與的評議制度，期使不當勞動行為的爭議，能夠在合法、迅速的途徑下解決，不致有違憲或不正義之虞。

本草案的修改重點

1. 明定工會法旨在保障勞動三權，而工會的權責為透過團體交涉，改善勞動關係，提高勞工之地位。（第一條）
2. 修改工會任務，使其重點明確。（第二條）
3. 保障工會之民事及刑事免責權。（第三條、第二十三條）
4. 放寬基層工會組織範圍之限制。（第七條）
5. 工會成立分秘密及公開兩階段，工會登記採報備制。（第八條）
6. 工會維持強制入會之規定。（第十一條第一項）
7. 未滿二十歲之勞工仍有發起、參加工會權利，並在本法規定的權利義務內視為有行為能力。（第十一條第三項）
8. 明定不能加入工會之行政主管人員認定標準由工會會員大會決議。（第十二條、第十八條）
9. 工會機關的制度化，明定其任期、權限，並增加工會理、監事名額的彈性。（第十三條至第十五條）
10. 工會得選擇召開會員大會或會員代表大會。（第十七條）
11. 工會定期會議及臨時會議召集權之規定。（第十六條）
12. 刪除工會會費上限之規定。（第二十條）
13. 刪除政府補助縣級以上總工會之規定。（第二十條）
14. 工會對會員之強制行為，以致造成雇主損害，不負賠償責任。（第二十三條）
15. 明定罷工決議、宣告之程序規定。（第二十四條）
16. 明定工會不得使用暴力、不得侵犯財產權等規定。（第二十五條）
17. 工會分立時財產分配之辦法，（第二十九條）
18. 明定雇主之不當勞動行為。（第三十條）
19. 明定雇主不得予以工會幹部差別待遇，在法院訟爭期間，

- 僱傭關係依然存在。（第三十一條）
20. 工會聯合以產業或不同區域之同一職業為基礎，放寬其下限數額，並得成立兩個以上之分業工會聯合會。（第三十五條）
 21. 總工會以各分業工會聯合會為基礎，放寬其下限數額，並得成立兩個以上之全國總工會。（第三十六條）
 22. 評議制度之設計。（第十一章）
 23. 法院就不當勞動行為無審判權限，賦予評議制度強制力。（第四十條）
 24. 主管機關應依評議結果作成救濟命令或駁回處分。（第五十一條）
 25. 當事人之訴願權及強制執行之規定。（第五十二條、第五十三條）
 26. 工會不當勞動行為之處罰以金錢罰為主，違反救濟命令加重處罰之規定。（第五十四條）
 27. 雇主不當勞動行為之處罰規定以金錢罰為主，若繼續違反救濟命令，則以高額罰金或徒刑處罰，以資嚇阻。（第五十五條）
 28. 本法施行細則，應經立法院同意。（第六十條）

（1990年11月30日 勞動者41期）

勞動基準法修正草案總說明

台灣勞工陣線

勞動基準法攸關全國六百萬勞工的利益，自七十三年立法通過，頒定實施以來，各界要求修法的聲音就十分強大，在眾聲喧嘩中，勞工的聲音一直是躲在角落，沒有受到應有的重視。我們認為，沒有融合勞工意見的勞基法是不正義且沒有代表性的，因此，自從有修法之議後，我們一直進行蒐集勞工界各種主張，比照參酌勞工法界意見，提出較有系統的草案。我們相信，這份草案具有勞工代表性及前瞻性，我們希望獲得立法委員的支持，透過修法，調整台灣的勞動條件，並提高勞工的地位，使勞動者在工作場所能享有作為人的基本尊嚴。

這份草案的基本精神是（一）將勞基法擴大適用至一切勞工，（二）合理提高勞動條件，落實勞動保護精神，（三）提高工會及勞工在勞動關係之地位，使勞雇關係平等化、民主化，（四）勞工福利之保障，（五）加強勞動基準法之約束力。對於行政院草案所提出之（一）縮減平均工資內涵，（二）變形工時制，我們認為是開倒車的作法，我們完全反對。而附加年金制，則在適度的修正下可以接受。這份草案的修下要點如下：

一、擴大勞基法的適用範圍：

- ①變更本法所定之勞動條件須以法律定之。（第一條第三項）。
- ②事業單位承攬時，納入勞基法適用範圍。（第二條第五

款)。

③本法適用於一切勞雇關係。(第三條)。

二、落實勞動保護之精神：

a. 明定本法之性質為保護勞工之法律。(第一條第一項)

b. 平等待遇及公民權之保障：

①雇主不得勞工之信仰、種族、性別、本籍、年齡、黨派、政治主張或參與工會組織與活動，對其受僱機會與勞動條件予以差別待遇。(第五條之一)

②勞工於工作時間內行使法律上所規定之，權利與義務，雇主不得拒絕。(第五條之二)

c. 解僱保護：

①大規模解僱及關廠須於三個月前預告(第十六條)，與工會協商裁員標準(第十一條第二項)，其資遣標準應提高(第十七條)。

②個人解僱，須經人事評鑑會同意，其組織須有勞工代表三分之一以上。(第十一條第四、五項)

③違法解僱，其解僱無效，雇傭關係仍然存在，勞工得請求工作(第七十九條第二項)。

d. 勞動契約保護：

①防止雇主訂立連續性定期契約。(第九條第三項)

②工作年資之保護。(第十條、第十七條、第二十條)

③服務證明書不得以妨礙勞工就業為目的，加註記號。(第十九條)

e. 工資保護：

①最低工資以一人養兩人為標準。(第二十一條)

②底薪不得低於工資總額百分之七十五。(第二十二條)

第三項)

③加班費一律按正常工資一點五倍計算。(第二十四條第一項)

④積欠工資、資遣費、職業傷害補償及退休金，主管機關得限期令雇主給付，並有優先於抵押權的最優先受清償之權(第二十八條第一項)。

f. 年終獎金制度化：

年終獎金不得低於盈餘百分之二十，但國營事業部分以經營績效決定一年終獎金並應於營業年度終了前二個月與工會協商(第二十九條)。

g. 工時保護：

①每日加班不得超過兩個小時，每周不得超過四十四小時。(第三條)

②待命、備勤時間視為工作時間。(第三十一條)

③主管機關無權變更正常工作時間。(第三十三條)

h. 休假保護：

①民國八十三年一月一日起，周休二日。(第三十六條)

②勞工請求特別休假，雇主不得拒絕。(第三十八條)

③勞工得拒絕加班。(第四十二條)

i. 夜間工作保護：

①工作班次之排定需與工會協商。(第三十四條第一項)

②夜間工作工資加成。(第三十四條第三項)

j. 童工保護

①法定代理人不得代表童工締結勞動契約。(第四十六條第二項)

②童工有單獨領取工資之權利。(第四十六條第四項)

k. 母性保護：

- ①產假十二星期，陪產二假二星期，生理假每月一天。
（第五十條）
- ②妊娠女工申請輕易工作，雇主不得拒絕。（第五十一條）
- ③事業單位雇用二五〇人以上時，應附設托兒所。（第五十二條）

l. 職災保護：

- ①職災補償與勞保給付、民法上損害賠償不得相互抵充。
（第五十九條、六十條）
- ②職災之工資補償與醫療費用不得互相抵免。（第五十九條）

m. 外包制勞工保護：

- ①事業單位與承攬單位負連帶責任。（第六十二條）
- ②再承攬契約應經原事業單位同意。（第六十三條）

n. 學徒保護：

- ①建教合作班監督制度。（第六十四條）
- ②技術生訓練期滿，不得強制留用。（第六十七條）
- ③技術生不得從事家務勞動。（第六十四條）
- ④技術生訓練時間不得超過其學習時間。（第六十八條）

三、提高勞工地位，加強工會參與角色，提高主管機關監督功能：

- ①工作規則應與工會協商，並由主管機關核准。（第七十條）
- ②最低工資審議委員會應有勞、資、政（學）各三分之一代表組成。（第二十一條）

- ③勞工違反勞動契約或工作規則，經書面勸告，並經主管機關核准方得解僱。（第十二條）

四、退休制度：

- ①退休金給付標準應為每年二個月平均工資（第五十五條），平均工資內涵不得縮減。（第二條）
- ②附加年金制勞工負擔費率降低，給付標準提高。（見勞保條例第五章之一修正案）
- ③在失業保險未開辦前，已參加附加年金保險之勞工其資遣費以十二個月為上限。（第五十五條之一）
- ④退休金準備金強制提撥。（第五十六條）

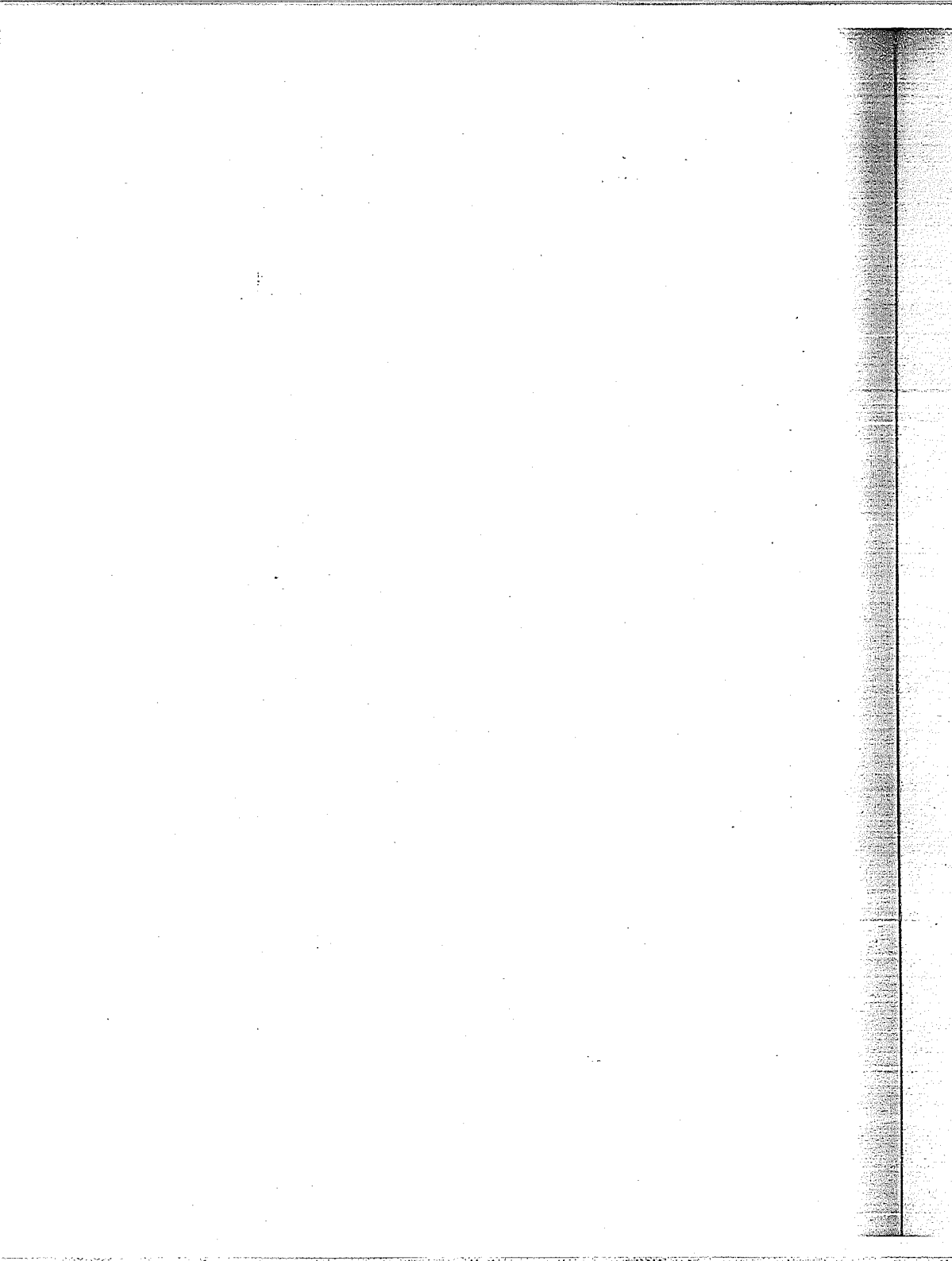
五、勞工福利之保障：

- ①宿舍自治地位之保障。（第七十一條之一）
- ②事業單位興建勞工住宅，國家應以減稅及協助取得土地方式獎勵之。（第七十一條之二）
- ③事業單位應有休閒設備或休閒津貼。（第七十一條之四）

六、加強勞基法之約束力：

- ①提高罰款額度。
- ②採連續處罰制度。

（1992年12月31日 勞動者58期）



勞動憲章的故事

老 劉

去年十二月廿四日晚上。國代選舉才落幕三天，當國民黨草山新貴正在盤算如何利用憲改來擴權搞錢，年輕一代正藉著耶誕之名起舞狂歡，而大多數市民在觀賞電視連續劇之際，羅斯福路勞支會的會議室裡卻燈火通明，進行著一場嚴肅而熱情的辯論。

「工資難道不是由市場決定的嗎？」有一個困惑的聲音在問。「噢，當然不是。那是野蠻時代的想法。最低工資以及工會的談判權正是將工資從競爭的範疇裡抽出來，以免人民的生存成爲自由競爭的犧牲品。」

這一群人包括勞支會工作者，工會幹部，以及研究生憲改會的年輕人。從那一天開始，連續兩個半月，每星期二晚上她（他）們都聚集在此，討論如何提出一部有前瞻性，而又合乎現實的勞動憲章。

許多習以爲常的觀念都被提出來檢討。譬如「應該不應該禁止女性勞動者夜間工作？」「要不要規定男性的陪產假？」以及「應該向老板還是向國家請產假？」

問題愈提愈深入，也愈有趣。「老板有沒有權力隨意解雇勞工？」「工作規則應該由資方片面決定嗎？」「所有權並非神聖不可侵犯，西德憲法就不這麼主張。」都引起了激烈的辯論。學理的探討，加上其他國家實踐的範例，還必須考慮台灣社會的現實。幾位工會幹部在這個過程中，扮演著很重要的角色。

透過這樣的討論，大家慢慢形成了共識。勞工階級的利

益不是只靠高一點的工資，或者多一點的年終獎金就保障得了。只有在社會承認勞動的價值，只有在一個自由，平等，而且人民互信團結的社會裡，勞工階級才能得到真正的解放。這樣的體認，貫穿在短短三百字，「勞動憲章」的五個條文之中。

我們當然不會頭殼壞到以為「勞動憲章」會在「修憲」鬧劇中通過。國民大會算什麼？我們的目的遠遠比它大。

一個新國家正在形成。新國家必須有一套進步的新價值觀，以及相配合的社會政治經濟制度，才值得人民為她奮鬥犧牲。

我們認為工運不只是經濟鬥爭，而是一個改造社會的政治運動；民主運動也不只是投票箱的民主，而必須包括社會民主與經濟民主的社會運動，並不是口號而已。過去一年來，勞支會與新國會辦公室合作，提出了「工會法」與「勞基法」對等法案。前者已經送到立法院，後者最近即將定稿。現在，再加上與憲改會合作「勞動憲章」，形成了一套層次分明，對目前台灣勞工運動完整的策略。

「修憲」醜劇已經結束，我們的運動才正開始呢！

（1992年6月15日 勞動者54期）

第

權

說

動

與

勞

行

政

家

勞

（

法

應

的

例

勞動憲章

勞支會／憲改會

第一條（勞動基本權）

勞工享有團結權、團體協商權、勞動爭議權、參與決定權及其他團體行動權，國家應保障之。

任何限制、干涉勞工前項權利之行為或約定違法、無效。

說明：

勞動基本權包括團結權、團體協商權與團體行動權（勞動爭議權、參與決定權等）。

團結權是提勞工組織工會的權利。團體協商權是指勞工與雇主進行團體交涉的權利。團體行動權則較為廣泛，包括勞工對雇主或國家所發動的勞動爭議（例如罷工或其他抗議行動），以及勞工對事業單位，地方自治團體或中央政府行政、立法、司法之參與決定權。

勞動基本權受憲法保障後，它產生的法律效果可分對國家及雇主兩方面：

對國家而言，國家不僅是消極地不干涉、限制勞工行使勞動基本權，例如：國家不得制定限制勞動基本權的法律（對立法權之拘束）或在司法享有民、刑事之免責權（對司法權之拘束），以及對行政權的拘束。更進一步而言，國家應積極保障勞動基本權的行使，例如，建立「不當勞動行為」的救濟制度等。

對雇主而言，雇主不得限制、干涉勞動基本權的行使。例如，雇主與勞工簽定不參加工會的勞動契約，即屬對團結

權的侵犯，雇主解雇參加勞動爭議的勞工，即屬對團體行動權的侵犯，上述契約或行為應視為違法、無效。

第二條（事業單位參與決定權）

各事業單位之經營與分配，由勞工與雇主共同決定之。

各事業單位之管理權由全體勞工依自治與民主原則行使之。

說明：

在現實的勞資關係中，資方擁有資本及生產工具，勞方僅有迫於生存不得不出賣的勞動力，勞工在勞動關係中雖隸屬於從屬地位，但在理論上並非意味勞工在勞動關係中毫無自由地從屬於雇主。基於勞動、資本對價原則，「經濟民主」與「社會自治」已逐漸被認同，並被要求具體地落實於現代勞資關係中。

在此，憲法預設應由勞資雙方社會合夥人形式上對等地共同參與決定勞動生活相關事務以落實社會自治、經濟民主，每一企業場廠所有勞工應有權利共同參與，甚至全權決定企業中涉及勞工本身勞動條件之事項。故應令勞工組成工會，以團體之身份與雇主擁有相同之決定權力。

基於上述原則，勞工擁有參與各級事業單位之經營、管理與分配之權利。各級事業單位指涉各個不同類別、層級、廠級之事業單位。經營權為涉及事業之整體發展、財務計劃等生產、產業方面的規劃，包括商品類型、價格，設廠或關廠、投資或合併。傳統民法中，經營權乃是資本所有權人的當然權利。但基於勞動、資本對價的原則，在此主張經營權應以勞資共同參與經營的方式行使之。

管理權包括勞動現場層次的工作配置、勞動強度、工時等及勞動現場的物質條件、再生產條件。

管理權應屬於各級事業單位之全體勞工、依自治與民主原則行使，自治原則的具體操作可另以法律定之，例如廠場會議或勞工會議。民主原則乃是避免少數人獨佔，尊重多數決、平等的勞工自治原則。

第三條（勞動條件與就業安全之保障）

國民之勞動條件與就業安全，國家應立法保障之。

勞動條件之最低標準，須確保勞工享有具人性尊嚴之生活。

說明：

一個完整勞動權的保障，除了保障勞工有團結權、協商權、爭議權、參與決定權以及團體行動權，使其能維持及改善勞工經濟及勞動條件外，國家對任何一位國民，應積極地保障其從事工作時，能有基本的勞動條件，以維持其人性尊嚴之生活。在「世界人權宣言」第二十三條之一規定「人人有權工作。自由選擇職業、享受公平優裕之工作條件及失業的保障。」同條之三規定「人人工作時，有權享受公平優裕之報酬，務使其本人及其家屬之生活足以維持人類尊嚴，必要時且應有他種社會保障辦法以資補益。」另外「經濟社會文化權利國際盟約」第六條至第八條及「有關社會政策之基本目標與標準公約」第四部分，有類似及更詳細的規定。國家也應該盡力促進職業介紹、職業輔導、職業訓練和失業保障及救助等就業安全措施，使國民擁有工作能力工作供養個人及家庭，並享有人性尊嚴之生活。

第四條（勞動婦女之積極保障）

女性勞工享有與男性勞工相同之權利，違反此性別平等原則之行爲或約定違法、無效。

雇主因結婚、懷孕、分娩、育嬰等事由對女性勞工所爲之不利行爲或約定違法、無效。

懷孕及育嬰勞工有產假權、母性受益權、安全工作權，國家應立法保障之。任何限制、干涉前述權利之行爲或約定違法、無效。

說明：

雖然勞動婦女總數佔所有勞動力的一半，並且，在四十年台灣經濟發展史中，女性勞工付出驚人代價成就台灣的經濟奇蹟，婦女的付出與努力，卻未獲得同等的回饋，甚至公平的待遇。在所有具體勞動權益的爭取及討論中，女性勞工之權益經常受到嚴重忽視。女性勞工不僅享受不到男性勞工擁有之權利，在男性勞工被剝奪的權利事項，女性更遭受惡質對待。本條文即著眼於勞動婦女之積極保障，它實價上亦呈現出廣大勞動婦女在現實上之不利處境與沈痛呼聲。

對勞動婦女真正平等／公平的對待，具體表現在兩個領域，即「工作平等權」與「母性保護」，因此在條文的安排上，一、二項揭示女性工作平等權之內涵，三、四項則爲母性保護條款，即女性勞工在懷孕及育嬰期間，享有母性保護之權利，除此期間外，女性勞工在勞動關係事項上，與男性勞工享有平等之工作權。本條文揭櫫性別之真正平等原則，即「同同異異」，相同者給予相同待遇，不同者給予差別待遇。在相同之男女作爲勞動提供者角色方面，主張女性勞工享有與男性勞工相同之權利、同等工作享有同等報酬，尤其在招募、僱用、配置、考績、陞遷、職業訓練、福利措施、

退休
此外
嬰期
工之
(例
、以
或母
育與
原則
第五

說明

上勞
過法
序，
求，
的勞
地利
司法
外職
完全
事實

退休、退職、解僱等僱用領域，不得因性別而有差別待遇。此外，基於婦女之生育具有社會價值之原則，對於懷孕及育嬰期間之勞工給予母性保護之差別對待，有產假權（女性勞工之產假、流產假，男性勞工之陪產假等）、母性受益權（例如：生育給付、勞保給付、育嬰休假，育嬰減少工時等）、以及安全工作之權利（例如調換到較輕鬆與不易危害胎兒或母體健康之工作環境）等。其精神即在免除勞動婦女在生育與勞動力提供者雙重角色之過度負擔，也唯有落實此二項原則，勞動婦女之平等保障才足以真正達成。

第五條（勞動法院）

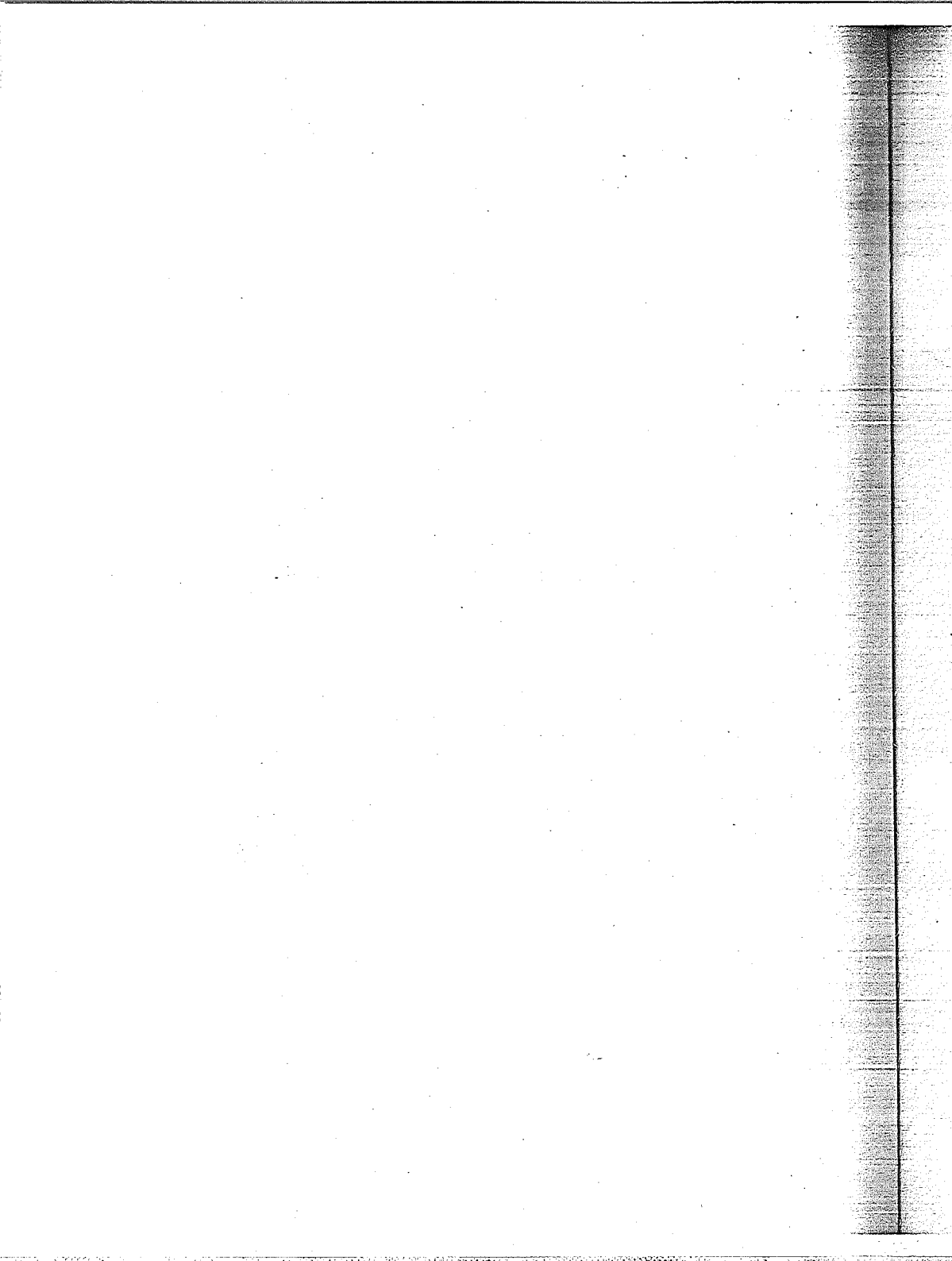
國家應設置勞動法院，掌理勞動訴訟之審判。

國家應制定非職業法官制度，參與勞動訴訟之審判。

說明：

勞動法相對於傳統私法，已是一個特殊的領域，對事實上勞動法的許多觀念已經對民法作了重大的修正。而人民透過法院尋求實體法的公平正義實現，必須依照一定的訴訟程序，然而我國的民事訴訟程序，已無法合乎勞動實體法之需求，從現實的勞資爭議和未來可能的發展，均須要一個獨立的勞動訴訟程序以實現實體法之公平與正義。觀諸德國、奧地利、法國及美國等國家，均有特別之勞動法院或類似之準司法機關，例如德國基本法第九十六條即有規定之依據。另外職業法官無法對任何職業的特殊生活、習慣、工作形態有完全的認識，有來自勞雇雙方的公正人士，能對整個審判在事實認定上有所助益。

（1992年5月1日 勞動者53期）



五、勞 工 抗 爭

甚至
那些
來，

自己
而已。

生財
竹東

工自

能會

些吧

吃糰

在任

的老

幸意

走著

都在

成功是人人可以爭取的

——新玻員工自救的組織經驗

何 平 鄭麗娟

這個故事裡，什麼都不缺。苦難、挫折、恐嚇、奮鬥、甚至奸細。然而故事的結局所以有所不同，是因為那些人，那些苦難、挫折、備受恐嚇的人，他們成功地團結組織起來，打走了失敗的命運，創造了他們自己的生機。

有一句話說：「工人，團結起來！因為如果你們不救自己，沒有人能救得了你們。」這絕不只是一句勉勵的話而已——至少新玻的員工證明了這一點！

[新竹訊] 新竹玻璃公司自董事長任和鈞捲款而逃，發生財務困難致工廠完全停工三個月後，在員工自救下，昨日竹東廠終於生產出一批新玻璃。這是國內從國塑等案後，員工自救的另一實例。

短短一則的新聞，背後卻藏了太多太多的東西。有人可能會說是眼淚，有人可能會說是辛酸；或許吧，或許就是這些吧。然而當我站在重新生產的窯爐前，那些炮聲、拜天公，吃糯米圓子湯，我想我並不了解這些員工曾經經歷過的。

他們有的人在將近三十年的歲月裡，把一生的積蓄都放在任和鈞捲款而逃的職工存款裡。還有一位我在醫務室碰到的老先生，不但經歷艱辛的一輩子耗在這裡，甚至他兒子不幸意外死亡的賠償金都存在職工存款裡。如今就在他們走走著，走到生命的盡端時，卻要來親眼看著一生僅存的依據都在瞬息間幻滅。

「我們哭過長夜，但是在白髮或者是灰髮下，我們的眼睛，仍然燃燒著熱情，清楚地看見人世間的冷暖，和我們未了的責任。」

一個會唱歌的年青人，在旁邊輕哼著，其他人呢？圍著三千多度的窯爐，用客家話大聲招呼著。我想，此刻他們是很高興的。雖然他們還有很多問題要面對，比如說法律上是不是允許員工自救，怎麼對外支票往來，以及貸款遲遲不下來等等；然而他們還是快樂的。因為只有看到他們兩個月前是多麼的無助、崩潰，才能清楚的知道今天這份喜悅是怎麼來的。

這真是一條「漫漫天涯路」，尤其是對工廠工會的幹部們，從抉擇、請願、到這一刻，他們欣喜的看著弟兄們如何重獲生機。

「我們並不是比較幸運，天曉得，我們和所有無端被老板坑了，毀了一生的所有勞工一樣。唯一不同的，是我們一直沒有放棄希望，我們用一點一滴，不畏艱難的信心，才免除了和別人相同的下場，才有了今天。」一位工會幹部這麼說。

認清楚了自己，誰也幫不了你

問他們：

願意把你們的故事傳承下來嗎？譬如說當任和鈞的事情剛爆發時，工人的反應是什麼，是不是對王志勤（新玻總經理）或某些單位出面幫你們解決問題存有幻想？

「對，我們一開始也希望王志勤（新玻原總經理，現為常務董事）拿出良心來解決，後來也想找了縣政府的社會科，寫了不少公文，跑了不少地方。剛開始，王志勤也讓我們覺

得他很有誠意，但是事情發生到一個段落後，就不是那麼一回事。

注意資本家的拖延戰術

「剛發生事情時，工廠本來還有近兩億的玻璃存貨，後來不斷地賣出去，王志勤也沒有交待這些款項的來龍去脈。十月中他承諾要公佈工廠的帳目也沒有實現。」

「然而事實上在任和鈞還沒有跑走以前，工廠財務就有了問題。在七月一日發薪日，到了下午三點半，台北都沒有匯錢下來，到五點才匯來，這是三十多年來所沒有的現象。員工開始感到不樂觀，到了七月二十八日正式凍結存款。經營的人還騙我們說不是經營不善，是因為台玻的關係。」

從什麼時候開始決定自救呢？

「在我們董事長跑掉之後，就有人主張自救，但有些主管認為不可能自救，因為我們的情形不像國塑董事長、總經理都跑掉了，我們的總經理還在。」

「這之後，王志勤來工廠兩次，每次都罵我們沒有能力自救還說如果我們喜歡罵他，可以找星期日罵他二天二夜夠不夠。」

幾個資本家慣用的伎倆醜化

聽說你們到行政院請願那天，王志勤罵你們是野獸？

「上次我們到縣政府去請願，事前準備不周全，事後王志勤笑我們跑到縣政府給他漏氣，說如果你們有種去總統府好了。工會的理事長也說這些勞工不要被一個麵包收買了，其實麵包是我們自己買的。」

「縣長過了兩天也來工廠，說我們被十塊錢的麵包收買了。當天沒有一人去參加這個協調會，不然我們就告訴他那

麵包是工會會計自己墊錢去買的。我們不是被任何人利用的。我們只是想活下去，請你幫我們解決問題。」

從縣政府請願到行政院請願之間，你們還做了何種努力？

恐嚇

「十一月時，我們也曾派代表去省社會處，但是仍然沒有用，因此大家只好往台北跑，前一天晚上，我們還接到電話說我們竹東租的七部遊覽車被情治單位阻擾不能北上，於是我們打電話通知每位同事說越不讓我們去，我們越要去，原本沒有決定要去的人也火了，也決定非去不可了。」

出賣

怎麼開會討論請願的行動？

「我們不敢在廠內討論，因為有奸細，兩廠都有代表參加，計劃該準備的東西，到前一天才讓要去的人簽名登記。」

自救的方法——請願——組織過程

「我們事先做好安全措施，要求大家只靜坐不鬧事，不帶任何武器，爲了防止有人混進來，老人不認識新人，而且又考慮是兩廠（竹東、苗栗廠）共同行動，因此規定一律穿制服，帶工牌而且放在口袋裡不能戴出來。遇到不熟識的人，便馬上問是那一廠的。」

到台北來請願，坐火車上來，途中有沒有什麼事情發生？

「火車站早就有七八個便衣人員在注意我們，我們要員工有票就上車，到了台北有我們的人會接應，大家在來來集合，首先我們如約安排了幾個代表去行政院談，幾個在外面代表發言，其他人都不要講話，才會一致。」

試圖

薪水
不會
我們

去，
知道
就問
遊行
到前

控制

圈人
有了
警察
事後

佔領

訴總公
總公司
想到
代表發

試圖說服警察，軟化他對你的敵意，避免正面衝突

「在來來飯店時，我們跟警察說，我們已經四個月沒發薪水，每個月只領一千元能過活嗎？我們今天請願有設糾察，不會鬧事的，警察才讓我們過，中途又要截斷我們的隊伍，我們也反對。到了行政院門口，警察的人牆擋住，代表進不去，他們只好往前走，我們就跟著走，那些警察也慌了，不知道我們要去那裡？總統府啊？可是我們也沒有轉彎，警察就問前面的人要去那裡？是不是要遊行，我們說今天我們不遊行，等隊尾的尾巴到了行政院門口時，警察的隊伍已經調到前面，尾巴馬上喊向後轉，就衝進行政院了。」

控制一切場面，自己帶藥箱，不讓警方帶走人員

劉愛群是怎麼被打的？

「我們進行政院就看他們躺在那邊。最初范先生跳過三圈人牆，劉愛群也跟著跳，警察就去追他們二個人，人牆沒有了，我們也跟著，劉愛群就是跳進時被四、五根警棍打的。警察就要把他送台大我們不讓他們送，我們自己有帶藥箱，事後，我們有很多員工受傷、被撞傷、被拒馬刺傷。」

佔領公司——另一個重要談判技巧

佔領公司的決定呢？

「我們計劃上午去行政院，下午去總公司，我們事先告訴總公司的員工不要動，因為他們是總經理直接管轄怕為難，總公司也以爲我們是早上要去，所以他們下午才去上班，沒想到我們下午去，把他們嚇死了。行政院請願時被打的員工代表劉愛群不願住院，我們就把他抬到王志勤的辦公室。」

資本家慣用的伎倆：栽贓

後來王志勤的辦公室被砸破幾個洞，那是怎麼回事？

「那是王志勤自己砸的，我們就防他這一招，所以我們有照像存證，我們只翻了一些文件。是王志勤看到辦公室被佈置成靈堂，桌上還放著自己的學士照，一氣之下自己砸破玻璃。」

一個必要的心理準備：不要期待資本家有良心，他講的是爲了敷衍你的情緒

王志勤到什麼時候才出面？

「先是王志勤的哥哥告訴我們，他七點會到，可是他人到了新公園不敢上來，要我們的糾察保證他的安全，他才上來，上來後還說要復工這些話，我們不想再受騙，只要他還我們錢，他承諾還我們八千元，但是只發了一千元就要打發我們，他說沒錢，沒錢還談復工簡直就是放屁！後來又騙我們說要抵押加工廠的土地。第二天，周清玉國代和員工代表去市銀儲蓄部詢問，市銀說該土地已設定抵押，不能再抵押了。」

我們不讓王志勤溜掉，他就趴在桌子上睡覺，後來有員工拿饅頭給他吃，有人就問他這是我們員工的心血，你怎麼可以吃，吃了有什麼感想，他居然回答一句：甜的，對大家的叫罵他都無所謂，還吊兒郎當的搖來搖去，被他倒的公司太多，可能已經習慣了！」

政府願不願意干涉，取決於勞工施加的壓力大小

「其實在任和鈞還沒有溜走之前，我們就寫過兩封信給調查局，告訴他們公司的幾個人已經把資金挪走，也影印了

身分證、護照給調查局，但是沒有用。」

成功的行動，鼓舞勞工衝破困難的信心

你們請願前後，員工的心態有沒有改變，是不是覺得你們早該如此做了，變得比以前有信心？

「請願之前大家心裡都會怕出事，回去之後，卻不斷地問還要不要上去，我們反問他們再上去要去那裡啊？他們說總統府啊！有人還說連妻小一起帶去。充滿信心的樣子。」

取得自救資金的方法

後來你們把玻璃賣給經銷商，等於經銷商拿錢出來，使竹東廠點火可以復工是不是？

「經銷商知道我們一心維護工廠的心意，就答應我們只要拿到經營權，就全力支持我們。因為他們也被王志勤騙了很多次，損失也很大。」

「甚至有的經銷商說要我們把王志勤弄下台，我們要多少錢，他們都願意給我們。」

從頭到尾不鬆懈，注意每個細節，防止資本家破壞

復工情形順不順利？

「開始時已經籌了一千兩百多萬，點火那天經銷商也來，並且告訴我們王志勤以前曾經揚言要破壞台玻的窯爐，使他們不能生產玻璃，經銷商要求我們要日夜看守窯爐，謹防廠裡奸細的破壞。」

信心，除了秉持信心團結之外，沒有更好的辦法

「我們現在要辦員工消費貸款，平均每個人十萬塊，可

是華南銀行、合作金庫，兩家銀行卻故意刁難，不願給我們貸款。苗栗廠的員工已經自己拿出錢來，可是離五千萬的目標還很遠，資金不足是我們目前最大的問題。可是，想起前面那麼多問題我們都克服了，我們不會氣餒。王志勤都不氣餒了，我們怎麼可以氣餒呢？如果我們連信心都輸人家，那麼一開始就不用幹了。我們要證明給所有的股東看，看新坡可以站起來，而且是因為我們使新坡再站起來的。」

(1986 年 4 月 勞動者 18 期)

二月
今年
營權
司重
勞工

及警
收押
經銷

霸道

眼淚

不知
的業
議，
甚為
取同

公開
住陣

新玻「臨管會」奮戰不懈

編輯部

新竹玻璃公司勞工組成的「臨時管理委員會」自去年十二月十一日成立以來，已遭遇三波官商聯合攻勢。第一波，今年三月間政府協助資方成立新董事會，要求臨管會交出經營權，未果。第二波，六～九間，新竹地方法院裁決新玻公司重整（公司法術語），再度要求臨管會交出經營權，仍因勞工債權未獲確切保證，被拒。

第三波，十月間，司法機關（新竹地檢處）會同調查局及警方，突襲查扣四家新玻經銷商的帳冊（十月八日），並收押臨管會主任委員彭如春（十月十四日），指控臨管會與經銷商「勾結舞弊」。

這是臨管會一年來，在一邊經營一邊作戰中，遭遇的最霸道，最惡意的一次一次打擊。

眼淚與憤怒的決定：全力支持「臨管會」。

事發之初，與臨管會有生意來往的各經銷商，人人自危，不知為何遽遭橫禍，甚至為求自保，一度打算中止與臨管會的業務往來。十月十三，臨管會緊急召開第四十一次委員會議，作了七個多小時的討論，對於司法機關這次霹靂行動，甚為不滿和疑惑，因為去年資方發生重大弊案，未見當局採取同樣積極行動。彭如春表示這是一次有預謀的行動。

會中決定，儘速召開工人大會，向全廠勞工說明真象；公開發表聲明，反被動為主動；聯繫經銷商，說明真象，穩住陣腳。

十月十四日下午，數百名工人齊集廠內，聽取經銷商訴苦之後，群情激動，一度醞釀要向中央「陳情」。事為情治單位所悉，未果。

隨即，勞工齊集大廳，聽取臨管會副主委莊博榮報告他查訪臨管會和經銷商被「檢舉」的經過。他說得聲淚俱下，很多勞工也跟著掉眼淚。於是勞工們作成決定：全力支持臨時管理委員會；堅決反對在權益未獲清償前交出經營權。同時聲明：臨管會在官商壓迫下，若面臨難關，他們願意支領半薪，甚至不支薪，也要和臨管會共存亡。

當晚十時三十分，臨管會主委彭如春在家中，突然被新竹地檢處檢察官林朝榮，以莫須有之理由，下令收押。

其間，新竹地檢處首席檢察官劉學魁曾對新聞記者大膽猜測「如果沒有什麼值得戀棧的因素，臨管會似乎沒有繼續把持經營管理權的必要」；還赤裸的表示「新玻的重整，勢在必行」「如臨管會堅不退讓，新玻只有死路一條」。

檢察官說：交出經營權，就沒事。

十月二十八日，檢察官林朝榮一口氣將臨管會其餘二十四名委員，全部傳訊到庭。反復訊問數小時，都是「訓示」儘早交出經營權的話，竟無一語涉及所謂之「弊案」。此舉，頓使本案之真情顯露，招致臨管會和全體勞工的極度憤怒。

這期間，當局和情治單位甚為擔心工人群起鬧事，曾多方設法「疏導」。唯林朝榮因曾辦過施性忠案，據悉向某地方首長表示：施性忠他都辦了，新玻幾百個工人算得了什麼！

林朝榮又公然在新玻工廠中，向眾多勞工不厭其煩的「曉以大義」，勸他們交出經營權。當場被拒。

臨管會全體委員也會在法庭上一致答覆說：他們是由全

廠八百多名勞工選出來做事的，他們的權力來自勞工，若無全體勞工的同意，他們無權交出經營權。

在整個事件發展中，所有見報的訊息，均對臨管會不利。據一些記者向新玻勞工透露，各報受到壓力，不得為臨管會講話。

又據一些可靠消息顯示，除調查局外，國家安全局也在幕後介入此事。

一看就知道，本案旨在迫使新玻勞工交出經營管理權，即使一時難收效果，至少亦欲醜化臨管會、動搖經銷商、分化勞工的團結。至於所謂「舞弊」、「侵占」、「背信」等罪名，不過藉詞而已。

對資方和當局來說，新玻臨管會是一個不好的「示範」，必欲去之而後快。

總之，新玻勞工透過臨管會展現出來的台灣勞工組織能力、自治能力和經營管理能力，對資方和當局來說，是一個不好的徵兆和不好的「示範」，必欲去之而後快。

可是，對新玻勞工及其臨管會來說，臨管會的成立，是在公司發生嚴重經營危機，資方董事逃的逃，避的避，官方也一籌莫展之時，由全體勞工奮起自救而組成的，目的在維護資方虧欠他們的巨額薪資、存款和退休金，更是為了爭取他們毫無保障的工作權和生存權而戰。成立之初，官方曾予默認，於理於法，均無不合。

在新玻臨管會之前，一九八〇年以來，台灣地區已有五家公司廠商，發生過勞工組織臨時管理委員會，接收工廠營運的事例，但為時多在三～六個月之間，就被迫或自行結束了。新玻臨管會算是組織最民主，結構最完整，營運最健全，

管理最合理，資金調配最靈活，談判抗爭最有原則立場，臨管會、工會和勞工群眾三邊之間最團結的一個新範例了。

當然，新玻臨管會也遭遇了一些困難，例如他們每做一件改善勞工福利的事，就會遭到資方的惡意中傷和曲解，說他們「擅自發放公司的資金，討好員工」，所謂「侵占」案，就是這麼來的。

「侵占」罪既屬莫須有，「舞弊」之說更是捏造，新玻勞工的憤慨之情，日益高漲，林朝榮檢察官眼見情勢不妙，惟恐事態擴大，終於在十月二十九日釋放了彭如春。

彭主委獲釋的那天，新玻「苗栗廠」的勞工，將苗栗市上所有的炮竹蒐購一空，從火車站一路燃放到工廠大門口。這是慶祝勝利，也是向彭如春致敬。彭在隨後的一次全廠勞工餐會上，向大家表示，資方早就暗示他要坐牢，但是他並不害怕。他說，他永遠和全體勞工和臨管會站在一起。

教授、檢察官、副董事長和黑社會的聯合陣線。

但是案子並未撤銷，於是新玻勞工發起再一次攻勢，目標對準檢察官林朝榮，由彭如春具狀向新竹地方法院聲請林朝榮迴避（即要求更換檢察官承辦該案）。理由是，林朝榮在政大博士班（正就讀）的老師，即是新玻董事會現任董事，又兼任新玻重整召集人的賴源河教授，所謂「重整召集人」乃經新竹地方法院裁定認可者，如此牽連關係，自難讓新玻勞工對林檢察官的公正性，寄予信任。特別是，該案一反法院按序分案的慣例，專案「指定」林朝榮承辦，更啓人疑竇。

至於賴教授是新玻董事會一員，並不足奇，因為台灣幾所著名公立大學的法學、商學和經濟學教授，出任大企業董事或受聘擔任顧問者，大有人在。奇的是，據政大學生說，

賴教授有一次竟把新坡臨管會的問題，搬上考試卷，凡答稱資方有理的，一律算對；為勞方幫腔的，一律零分。

彭如春的聲請狀，最後被駁回。新竹地方法院裁決說，彭如春的所有疑慮，都是「私意之推測」。而下達這個裁決書（法律術語稱作核定書）的，正是林朝榮的頂頭上司劉學魁。

新坡勞工都知道，在檢察官和教授後面，還有一隻看不見的資方黑手——此人即新坡公司前任總經理，現任副董事長馬志玲。馬某與捲款逃美的新坡前董事長任和鈞，均所謂台灣新起之「青年企業家」，以擅搞股票名震商界。馬某迄今不僅未受調查，且八面威風，可以任意出入新竹地方法院的辦公室。

新坡資方為了奪回經營權，甚至不止一次動用黑社會份子，對臨管會的重要成員施加恫嚇，皆未能奏效。

「臨管會」、工會、和工人，三位一體，全力反攻。

由此可見，新坡臨管會前途多艱。新坡勞工相信，官商統治集團正在積極佈署更狡猾狠毒的「圍剿」。選舉期間只是暫時休兵而已。

攻擊是最好的防衛。臨管會在十二月五、六二天，分別在民眾日報和自立晚報的第一版，刊登半頁廣告，揭露了整個事件的來龍去脈，指責資方「不仁不義，令人不齒」。

問題很清楚，現行生產體制的經營管理權，雖已受到勞工的實踐挑戰，但私有制法權，仍然安若磐石（工廠所有權仍屬資方）。所以，官方的緊張舉措，應屬反應過度；而資方動輒利用國家力量打擊臨管會，除了亟欲奪回既得利益之外，也是由於不習慣大權旁落的緣故。

而今，解決之道，端看資方和官方能否向新坡勞工證明，他們有足資信賴的能力，立即償付勞工巨額欠資、改進勞動條件和衛生條件、保障繼續工作權和退休金、並承諾勞工更多參與營運和生產事務的決定權（因為資方經營無方，有案可證，早已得不到勞工的信任）。否則，新坡勞工當然有權拒絕交出公司和工廠的經營管理權。

這不只是新坡勞工的事，也是所有勞工的事和我們大家的事。

我們呼籲，全國勞工及海內外正義之士，勿置身事外，立即採取行動，以各種能做到的方式，積極聲援新坡臨管會！

（1986年12月 勞動者10期）

不要沮喪，組織是我們 唯一的希望

——寧可坐牢不讓一千多人挨餓

鄧雲 整理

每一個工會幹部都是一個參謀長，面對蠻橫的老板，面對保護不週的法律，面對社會制度的掠奪，甚至面對挫折並出賣自己的工人們。——而在這樣層層的艱難中，工會幹部卻不只要超越困難、堅定他的信念，更要發揮他的創意，鼓舞他們的伙伴，組織他們以及打倒他們的敵人。我們懷著崇敬的精神，推出這個專欄，介紹一些工會幹部，希望在未來的歲月中，透過一連串的報導，傳達這些人的信念與智慧。讓廣大的勞工朋友們了解前面我們標舉這句話的意義，「不要沮喪，組織是我們的唯一希望。」

趙文才先生，是一位傑出的工會幹部，一九八〇年至八一年間，他所服務的外資工廠——卡林塑膠公司，發生營運難題，外國老板跑掉了，眼見薪水已經發不下來了。所有的人都要失業。趙先生以工會為後盾，結合另外兩位常務理事，成功的組織工廠的勞工合力自救自營，最後以優勢的談判策略，迫使新老板接受勞方的要求。

卡林塑膠公司目前仍在生產，這項成功的事例，顯示工會與勞工的結合，的確能有效的自創生機。

以下是 [勞動者] 編輯訪問趙先生的談話內容：

趙文才：我們是預先就知道公司營運出了問題，因為六十九年底，快過春節時，公司告訴我們，薪水發不下來，只

能先給三千元過年，其他餘款等過完年再發。而工會對公司的要求則是體恤公司近年關，結匯困難，但至少發七千元才行，不然工人方面反應如何，工會就不做疏導工作，一切由公司自行負責。

第一步：找徵信社，先搞清楚公司財務狀況

這次第一回合的對峙，資方讓步了，員工都拿到七千元，但是從這次談判過程中，我們得知公司財務出了問題。因此工會馬上召開臨時理事會，決定撥款請徵信社調查老板在國外、台灣的財產狀況，發現公司負債兩億多新台幣，雖然公司的資產大於負債，但是不正常營運的情況下，我們估計到了七十年十月份，公司的情狀就不可收拾了。

六月四日我們發現老板沒有來上班，打電話到中正機場出境管理局詢問，才知道老板在三日已經跑掉了，公司的一級主管都還不知道。而且六月五日就是發餉的日子了，馬上需要一兩千萬解決薪水的問題。

第二步：變賣庫存的材料成品作為營運的資金

遇到這個突發事件，工會只好決定採取非常措施，變賣庫存材料來發五日的薪水。

問：這時已經沒有老板，由誰負責指揮權？

趙：我們請總廠長出來接總經理的職務，因為他是出名的股東之一，有權處理善後問題。而工會對他的要求是先穩定薪水，繼續維持生產。

問：有沒有成立自救委員會？

趙：工會當時有一個相當於自救委員會的機構。這個機構當時面對的狀況是溜走的老板卡林先生雖然不斷地打電報

回來，表示他還要回來經營，但事實上台塑南亞的期票已經付不出來了。所以工會這個時候確定公司是完蛋了，因此立定第一個目標，那就是籌出四千萬的資遣費。

必要的信念：不要犯法，搞清楚你的立場放手去做否則只有大家一起完蛋

工會籌措資遣費的方法是變賣庫存品和成品，因此工會成立一本帳簿來管理財務。這項行為從我們現有的法令來看。是不是合法的。我們曾經請教了縣總工會、縣政府勞工股，他們的回答都說這是不行的，但是我看到整廠一千多位勞工，心想了不起就是我們三位常務理事去坐牢，不要整廠一千多人都挨餓。

雖然這期間我們面臨工廠要運轉、員工要發薪水、客戶的期票要兌現——三方面的壓力，再加上一些主管階級混水摸魚，藉此賺錢，把庫存品賤買再高價賣掉。

第三步：開始資遣與生產無關的部門，自己營運

但是我們還是存下了一點錢，用這些錢從六月底開始資遣與生產無關的部門。

必要的信心：主動出擊，自己的問題，自己解決，不要想靠別人

問：你們處理財產時，是不是因為老板跑了，沒有阻礙，所以比較方便放手去做？

趙：剛好相反，我們我們處理財產並不方便。因為這些原料都存在台塑，要轉賣時，必須犧牲了很大的利潤，例如塑膠粒本來一斤三十八塊，轉賣時台塑說料不純就以十八塊

轉賣，此外台塑還從其中扣回卡林欠他們債務。

這樣變賣了一兩億的財產，可是光是債務就有七千萬，三個月薪水下來六千萬，工會掌握的資金只剩下幾百萬的存款。我們開始擔心沒有資遣費後，便找律師連絡清算公司，我們要求他們等公司拿出四、五千萬付了資遣費後，公司再清算。

但是公司出了逃稅的問題，二千多萬的逃稅可以罰一億多元，另外公司也欠第一銀行一億九千萬的債務，如果公司拍賣，第一銀行不可能照市面價格四億五千萬購買，拍賣一次降低百分之二十，到最後拍賣公司的錢全變成第一銀行的，我們一毛錢也拿不到。

第四步：和老板談判時，必須抓住他的弱點，掌握工廠裡最重要生產工具

於是我們開始在全台灣找頂工廠的人，有人做了二天一夜的董事長就走掉了。他們甚至還找了所謂經濟奇蹟大王王永慶。直到七月底我們現在的新老板出現，公司才出現了一線生機。

我們爭取新老板讓步的經過是這樣的，卡林先生以一塊美金，把公司賣給新老板，最初他也是採取觀望的態度，想省掉資遣費。到了八月，我們走投無路只好變賣機台，登報請全省對機台有興趣的人來估價，這下子新老板緊張了。王永慶也緊張了。依照我的估計，王永慶也是債權人之一，如果能接卡林公司，那真是太棒了，他的台塑企業或南亞企業能在新店這個人口密集的地方，搞一個廠，對他的企業是有利益的。

那時候，我在中央日報公開罵王永慶，說他想在我們公

司支持不下去、員工一個個走了才接收我們公司，如果不是事實，他早就告我誹謗了。但是他想不到我們一個也沒走，反而天天按時上下班。

第五步：給他兩個選擇，接受工會的條件，否則就給他空的工廠，連一塊玻璃也不留

我們告訴新老板和王永慶，你們要接工廠，我一定讓你接空廠，連一塊玻璃也不留。如此一來，你們再投資五億也無法恢復工廠的原貌。

必要的信念：不要怕暴力威脅，堅守到底，任何人來關說，叫他拿資遣費出來。

問：那些還在台灣的假股東，對你們這些動作，有沒有要求警察或法院制止？

趙：他們沒有力量。我們三個人的聲勢比他們大，我們說：很簡單嘛！你們要管，把資遣費拿出來。那時根本沒有他們說話的餘地，進來的錢，出去的錢，不是會計師簽字是我們三個常務理事共同簽字才算。

問：後來機台沒有賣掉吧？

趙：沒有賣掉，他們緊張了，談判就緩和了。

必要的信念：認識資本家的心態，他們拖延時間想等工人瓦解掉，到時撿便宜

趙：我們當初拍賣原料時，政府就告訴我們這是不合法的，可是我們三人已經有為一千多人坐牢的決心，也什麼都不怕了！

問：當初公司只要發三千元的薪水，後來你們要求七千

元，資方居然屈服了，我想那種壓力不是單憑你們三人可以造成的，能不能告訴我們那是什麼樣的壓力？

趙：怠工——但是我們不明講，只是實際的怠工。

必要的信念：搞清楚法令，相信自己，不要被資方的「法律專家」騙了，他們常常只是胡說八道。

問：平常工會如何教育勞工？

趙：出版會訊在其中宣揚勞工權益的問題，另外每年辦一次講習會，請專家講習。還有每年舉辦幾次郊遊活動，到年終同樂會時，工會也提供獎品摸彩，可以加強勞工的向心力。

最重要的關鍵：健全的工會，是工人力量的來源

問：你參加過工會講習，你覺得那些經驗對工會幹部較有幫助？

趙：在省總工會受訓對我有很大的助力，對於勞工法令也要有澈底的瞭解，跟資方談判時才有本錢，後來到菲律賓的BATU受訓，收穫也很大，實際上的經驗是在「卡林」學的，以前的「卡林」很不像話，星期天要上班還沒有加班費，不來就扣全勤獎金，颱風來還得補上班，後來成立工會，我們才慢慢的改，像現在第四屆工會，就把訂團體契約、改善工作環境當成目標在努力，所以說在有問題的工廠中工作，才會累積經驗。另外加強和其他工會交換經驗，工會才有力量。

註：趙文才先生目前是卡林塑膠公司產業工會常務理事，台灣省塑膠產業工會聯合會理事、台灣省總工會代表。

(1986年4月 勞動者8期)

集
人
爲
允
人
各
人
作
偷
頭
工

林
破
要
備
謀
的
方
來

南亞工人奮鬥記

柯瑞明

自從去年8月發生顏坤泉事件之後，王永慶責成各台塑集團廠場主管，謀組御用工會，企圖控制工會，繼續剝削工人權力。最主要還是有鑑於工運開始起飛，工人意識抬頭，爲了捏造形象，讓不知內情的工人群眾誤以爲王永慶也可能允許工會成立，爲了疏緩工人不滿情緒，有意來個「先聲奪人」，佈署幾個課長級以上的職員擔任籌組發起人，再利用各種手段將這些乖寶寶推上理監事的冷板凳。絕大部份的工人因爲每天加班趕工，導致資訊很難跑進腦裡，加上由於工作、廠區不同，更難互通聲息。工人在無瑕之間已被王永慶偷偷地扛起石頭，當然有些警覺性比較高的工人，眼看著石頭快要砸到腳上，馬上發出怒吼，阻止「破腳工會」的形成。

工會自己組

這一群工人在十二月很偶然的碰頭，在這以前由於分處林口、泰山、樹林廠區，彼此間不認識，但此次的暢談，打破了陌生，志同道合的覺得絕對不能讓王永慶吃太好，一定要站出來爲自己應有的合法權力打拚，趁著二十五日召開籌備會前把文宣寫好，來一套出其不意的招式，讓資本家的計謀無法得逞，「工會自己組」以這個簡潔的口號，做爲訴求的標題，裡頭講到工會是工人爭取的權利和正式的喉舌。資方主動發起工會，希望扶持奴才工會出來，再利用奴才工會來軟化工人的團結，壓抑工人的心聲。爲了怕太「刺眼」資

方會「衝動」，所以將王永慶改稱「王董仔」，這是工人對資本家親暱的稱號，完全沒有敵意。

2月11日晚上，大家聚在一塊討論分發傳單，按計劃分成三組，11點多這些傳單就在車棚、宿舍、大門口出現，上下班的工人人手一張。隔天有個工人手裡還有一些傳單，就趁休息時間在福利社分發，卻在此時被安全組人員捉起來推到樓下管理課，這個工人就是蔡清澤。

那天下午，離上班時間還有一小時，蔡清澤就被叫到廠長室，屋子裡坐滿從敦化南路台塑大樓趕來的高級專員，由南亞經理室特別助理主審，連續3個多小時，像似法院審判犯人的翻版，工人的尊嚴，竟然被踐踏到這種程度。

蔡清澤在20日早上接到調職書，從製棉一廠調到工程處，從掛絲室操作員調為機械助理安裝員，完全不同的工作性質。南亞當局耍詐，把15日的公文拖延到20日才發文，根本不給蔡清澤申訴的餘地。24日上午到縣政府申請，要求參與25日的發起人會議，並寄出存證信函給南亞公司，說明不接受調職一事。勞委會認為資方不得將籌組工會的工人予以調職，調查是否合法。

依「公民營廠場籌組產業工會實施要點」第8條：廠場負責人或其代理人，不得對工人因籌組工會予以調職、解僱或為其他不利之待遇。

太上皇終於踢到鐵板

發起人之二的詹文燾以不在工會籌組範圍內為由，未發給蔡清澤開會通知單，使其無法參與工會籌組工作，當然這也是王永慶有意阻撓工人自組工會的計策。詹文燾本身擔任事業關係室保防工作，法令明文規定這種身份者不得參與工

會籌組工作，本身資格已有疑義，還想剝奪工人的自主權。工會是與公司對立的，因此要與資方對抗，才能真正為工人爭取權益。工會絕非是公司組織內的附屬單位，獨立自主的工會才能拒絕資方命令、指揮，才能不為資方操縱為所欲為。

25日上午蔡清澤要縣政府社會科專員黃雙喜解釋是否可以具有發起人資格。縣府官僚原先支吾其詞的說：蔡清澤是誰？最後被反擊了沒法子，只好說：已經向縣政府申訴，已構成勞資爭議，在未確定調職是否合法前，仍具有工會發起人資格。當時各報記者在場，為避免事態擴大，乃暫准蔡清澤進入會場。

記者們先被安排進入會議室，廠區發言人說：給予調職而未予嚴懲，已經相當厚道，不過薪水並未減少，工作反而輕鬆，蔡清澤因為稱呼「王董仔」涉及毀謗。事實就是事實，王永慶已經違法了，但是蔡清澤所發的傳單用字，讓誰看來都不知其何處有詆毀王永慶的嫌疑，除非他患有嚴重的神經衰弱症。

勞工為尊嚴與自主而站起來

蔡清澤在會場發親筆信：我對調職事件的一些感想。說明工會由公司主動發起，卻變成一種機密，發起人彼此互不相識，大家心生恐懼，深怕工會由資方控制。

選舉籌備委員時採連記法，結果蔡清澤順利當選，南亞當局提供記者一份級職名單，事實上根本作假，其中好幾位是領班、主辦、課長、專員，卻被空白，讓不太知情的記者以為勞方取得多數委員席，但是這次還是非常成功，在多寡不均的情勢下，還能爭到幾個名額。

至於同日林口二廠也因為勞工陳輝雄堅持把代表資方的

廠長等人趕出會場，讓工人可以自由表達意願，在資方未能控制之下順利選出籌備委員。

後來2月26日晚上，南亞協理發佈消息給記者，指出工黨對此事曾公開表示關心，王永慶看在工黨面子上給予復職。事實上這種方法並不正確，往後工人要是有什麼問題，就找和資方能「溝通」的有力人士或學者去關說，到那時候甚至可以說工人連自主的權力都殆盡無存，況且整個事件從頭到尾蔡清澤於情於理都完完全全站得住腳，奈何被按置在沙盤上推來推去。

總而言之，台北縣內6個工會將得自求多福，把資方的塑膠娃娃拉倒，工人自己起來掌握自己的工會，為自己的權利繼續抗爭到底。我們預祝工人將打贏這場爭取尊嚴與自主的第一仗。

(1988年3月10日 勞動者19期)

雙
儘
況
睜
滿
吃
性
會
過
輛
員
他
月
只
人
省
相
工

參與桃園客運罷工札記

郭吉仁

（本刊訊）在有關於單位的威脅、在縣府官僚的顛預，及雙方的鴨霸態勢下，桃園客運工會艱苦地打一次漂亮的戰爭。儘管新聞媒體刻意扭曲，全面封殺桃客工會的罷工背景與實況，我們以最忠實的報導來揭露這6天來的戰況。勞工們，睜開你們雪亮的眼睛看看桃客的工運太陽如何衝破四十年的滿天烏雲吧！

吃人的桃園客運公司員工比工奴還慘

桃園客運公司是一家由桃園望族吳家財團所經營的獨占性客運公司，內政部長吳伯雄即出自此一家族，行政院勞委會主委鄭水枝先生曾經擔任這家公司董事長。該公司成立超過五十年，而且是全省最賺錢的客運公司，目前擁有四百多輛大客車，桃園縣內大眾交通運輸主要依賴這些車輛。公司員工以七百多名司機為主，其次是修護技工，總共約一千名，他們在三個月前成立產業工會。

司機們及技工長久來對他們的工作條件就相當不滿：每月休息不超過兩天，每天工作超過十小時，但加班費每小時只有二十元。薪資結構很奇特，底薪一、二千元，資深的工人底薪也只有五千元不到，其餘收入要由載客量、加班量、省油量來決定，常常因小差錯或路況不良未達標準，就失去相當的薪水，爲了養家，司機幾乎每日疲於奔命，就有一位工人因爲女兒車禍死亡辦葬事，請假日數超過標準而失去各

種獎金（薪水）。每年年終獎金及紅利分配，司機及技工分到的是幾千元，而主管或課長級的高達數十萬元，差距不合理。司機們往常是沒有過年假日，春節照常上班，其代價只是多發一百元。一位工會理事說：「他要請總經理在過年三天到他家泡茶，每天八小時，並給他一千元，看他願不願意？」另外一位理事說：「我已有七、八年沒有帶老婆、小孩回娘家過年，好在我的老婆傻，如果是別人，恐怕老早跟人跑了。」

桃客工會展開熱身運動爭取應有的權益

2月12日，桃園客運產業工會代表七十多人，在桃園縣總工會大樓召開代表大會，討論年終獎金、紅利分配、休假制度及加班費依勞基法辦理三個議題。我受工會聘為法律顧問，也參加大會。代表們一致通過要求公司休假及加班費應依勞基法規定辦理，年終獎金每人加發一萬二千元，紅利應平均分配。對於如果公司不接受工會要求時是否依從次日開始怠工行動，當場代表引起爭論，少數代表較偏向資方的立場，有的則是頗顧慮會員無法配合。最後大會決定先推派代表與公司協商，並將大會延長到第二天續開，此舉使代表們有較長時間與公司妥協，而舒緩了工會代表內部的緊張及可能引起的裂痕，同時聚會時間延長，強化了成員的共識。

12日下午，協商代表在公司與董事長及總經理見面，工會方面成功地爭取必須有十位以上代表在場，而不是公司所要求的只准三位理事在場，此舉使工會第一次避免工人代表陷於孤單，並與工會多數代表隔離的危險。十多位代表在董

事長面前痛指公司對待員工的不合理，並在公司方面無法提出具體答案時，逕自起立離席這是員工第一次以平等的地位與公司老板談判，而非過去那種「求情」、「晉見」，那種下對上的心態，打破了工人在雇主面前自卑的不健康心理障礙，這是工人建立自信尊嚴的第一步。

怠工勢在必行 司機決意戰鬥

2月13日，公司方面沒有任何消息，工會代表一早就聚集在公司大樓四樓會堂，開始討論萬一公司拒絕與工會談判，工會如何發動怠工或罷工。在會議中代表獲得有關怠工的說明，由於司機們對於公司加班費不合乎勞基法規定，心理非常不滿，爲了調整不平的情緒，司機們「在車休息，以保行車安全」，因此司機在上班之後，衡量自己心理狀況而不願開車，不能說是在怠工，更不是罷工。代表們對於明天將開始的行動已無多大法律上疑慮，雖然大家認爲法律上罷工似乎還不被准許，尤其大眾運輸業不能罷工的。

下午四時，工會代表獲悉公司董事會只決定春節加班費由一天一百元加到三百元，其餘要求等四月股東大會再議，此一毫無內容的答覆，等於全盤拒絕員工要求，當場引起全體員工爆發憤怒之火，就是原先傾向資方的代表也不免舉拳抗議，代表們唱著「當我們同在一起」，高喊「工人萬歲」，從公司大樓走向火車站前廣場。工會宣布：「明天凌晨起全面在車休息，春節三天拒絕加班」，在車站廣場拉開抗議布條，演講、唱歌、呼口號。

晚上八時許，我和理事們在中壢聚集會商，大家真正面

臨了台灣第一次的工人運動，無前例可循。公司方面有人傳話說董事長要與工會協商，理事們認為這可能是造成員工信心動搖的拖延術，因此表示除非公司方面提出具體答覆，否則今天不再協調。工會同時向各路站司機宣佈：「除非常務理事會茂興親自電話下達，不要聽信任何謠言。」

在車休息掀起台灣第一次的大罷工行動

2月14日大清早六點，桃客公司中壢保養廠內停放全部應開出的客車，第一班車應在六點半開出，但司機不願開，警察車及穿制服帶卡賓槍的警察出現在現場，警告司機不可不開車。司機們在前二天的大會中已經學習到，勞資爭議是工人與公司間的事，工人不上班與政府無關，警察也管不著，除非政府已依據總動員法下令工人停止罷工，工人才必須接受政府禁令，警察才有干涉罷工的依據，在政府未下達禁令之前，工人的罷工並不犯法，最多是罷工失敗以後，領導的工人會遭公司處罰。司機們未受警察的影響，公司方面可能預期司機會在警察的壓力之下屈服而開車。

上午只有幾部車子開上馬路，到了下午路上已無車，全桃園陷入交通癱瘓，工會理事們欣慰之餘，也露出不可思議之色，他們在昨天樂觀估計只有六成司機支持，因此預備公營的台汽公司和新竹客運司機支援，均無效。

據報紙報導，這天整天有高階層的政府及執政黨人士在桃園會商討論。令工會理事無法理解的，全桃園縣交通已癱瘓，為何公司一直不出面協商解決。原先他們認定只要停駛二個小時就可以讓公司出面談，但事實並非如此。公司方面

出奇的強硬，員工方面的要求，對公司來講不算什麼大負擔，公司推說董事會無權決定，顯然是藉口，政府方面早已介入，為何公司方面對於一天的停駛竟毫不改色。

一道禁令下司機戰略大轉進

15日上午，桃客罷駛事件已成為報紙及電視的新聞，可是公司方面仍無反應，之前幾家工廠年終獎金的罷工，不超過一天，公司就出面解決了。桃園客運工人們所面對的可能不只是公司方面的堅持，背後的運作更具影響，工人不可不小心應對。

過了中午，有人送來一份桃園縣政府公文，「命令桃園客運產業工會理事會應立即停止罷工怠工行動」，我向理事們建議：縣政府這道命令可能是總動員令，雖然公文上未說明，但它可能被如此解釋。如果工會理事會不通知司機復工，可能面臨檢察官的刑事訊問。理事的反應是不可能復工。此時，縣政府主管及縣總工會理事長連袂趕來，說是從中協調，但資方代表遲遲未出面，在中壢站辦公室樓上談了一個小時，各電視台及電台紛紛到場拍攝，但公司方面代表仍未出面。我開始考慮，現在是工會要自己作判斷跟決定的時刻，如果今天不理會縣府復工令，會不會立即迫使公司讓步？如果因為縣府已發禁令而開始刑事訊問，工會的領導幹部及會員會面臨何種壓力和爭論？最後我決定向工會建議即刻復工，但明天起三天是國定假日，工人如依法休假仍可達到抗爭的效果。

復工的決定，頓時引起工會內部短暫的混亂，部分代表

未能了解，認為是工會投降，有的人開始製作布條準備到縣府抗議，我當眾表示此時到縣府抗議，並無實益，眾人未再進行。

晚上七點半，工會理事召開記者會，只有二位記者在場。理事說明了工會對縣府作法不公的抗議，並說明國定假日是工人的權利，工人不加班不會構成罷工行動。記者會不久，縣府主管及總工會理事長也來了，理事會茂興講到縣政府對公司一點辦法沒有，卻發出一道禁令，並差點陷害工會理事觸犯法律坐牢，一時啞哽而痛哭，全場鴉鵲無聲，幾位工人拭擦眼淚，縣府主管也無話可說。公司方面的人也來了，可是並未帶具體的方案，只要求工人明天要上班。工會理事表示明天起休假三天，散會。

16日，是除夕假日，全桃園市只看到幾部桃客的車子，公司方面仍無消息，只聽說公司已將春節加班費提高，至由站長向司機施加人情攻勢，理事們到各站去看，結果有九成車子停駛，這天已達到罷工的效果。

17日，農曆初一上午，路上仍未見桃園客運的車子，中午我和其他理事在理事會茂興家吃中飯，公司方面來電話，說公司已決定加發年終獎金六千元（工會原先要求一萬二千元），紅利分配幅度不超過三倍，初六上班時正式協議訂約，工會當時決定明天初二——出嫁女兒回娘家的節日，司機們願犧牲休假。初六，雙方在辦公大樓簽約。

從2月12日開始到17日，我和剛成立3個月工會經歷了為期6天，是戰後台灣第一次最長的抗爭行動。同時，我要感謝勞支會的兩位同事賴勁麟及鄭文堂，他們6天來的共同

參與，和其他趕來聲援的朋友們。雖然滿身疲憊，我的確痛痛快快地迎接龍年。

(1988年3月10日 勞動者 19期)

件代誌

這麼不
願。」

的工作
及因這
然被一
嘹亮清
第一件

運動史

的過
勞工第
改善勞

工人

工

要拚才會贏

——蘭陽平原第一個罷工的故事

蕭裕正

「總經理已經來過，對調薪的代誌沒講什麼就離開了」

「啊！怎麼這樣子，聽得手都軟了」

「免做啦！做牛做馬八、九年，薪水拿不到一萬元，這件代誌沒講清楚，不做」

「公司一直說哪是咱調薪，就會關門。幹，跟伊拚了，這麼不合理的待遇，要關就關，資遣費拿了回家吃自己也甘願。」

「大家都免做啦！」

一九八八年六月二十日上午八時左右，在宏國木業公司的工作間裡，這樣的交談迅速地傳開。一向燠熱充斥著躁音及因通風不良而迷漫著甲醛特有的刺鼻味的三合板工廠，突然被一股緊張的氣氛所取代。忽而地，大家交談的聲音益發嘹亮清楚，原來那機器操作的尖銳躁音已經消失。宜蘭史上第一件「罷工」於焉展開，它歷時四天，在蘭陽地區的勞工運動史點上第一把火，影響所及極為深遠。

領導此次罷工的工會，成立於去年十月間，在成立工會的過程中，公司多次加以干擾，試圖以「工會無用論」打消勞工籌組工會的意志。但許多勞工還是存著只要成立，便有改善勞動條件，調整薪水機會的心理，終於，工會成立了。

工人只有集體抗爭一條路

工會成立後，工會幹部在毫無經驗，也沒有支援的惡劣

狀況下，摸索著學習、前進。幾個月後，勞工漸顯不耐的情緒，這給工會幹部們很大的心理壓力，亟思有所作為。終於在今年三月間，工會和公司展開了系列的接觸、談判，要求每人每日加日薪一百元。由於過去公司曾使過偷天換日手法，明裡加薪，暗地裡減少生產獎金，實則薪資不變，因此工會堅持其他獎金、津貼計算方式不變的附帶條件，防止公司「作弊」。這樣的談判，甚至到縣政府社會科協調過，也不能得到滿意、認真的答覆。最後成了勞方主動由加日薪一百元降至九十元再降至八十元，而資方只願加三十元的僵局。基層勞工們算算自己的薪資，工作了七、八年，所得才在一萬元上下，女工們的狀況更糟，少有超過一萬元的。加上多年未調薪，如果只加三十元，比起其他同業的新進勞工待遇，還差上一截。工會於是採取堅定立場，要求資方在六月二十日前做最後答覆。不出所料，資方未予接受，勞工們終於憤怒了，下定決心爭到底，自動採取「罷工」行動了。

這場突如其來的「罷工」把勞資雙方同時推向一個嶄新的考驗。資方當天仍持著一貫的態度，指責勞工代表的不是，勞工代表們背負著勞工們的期許，卻也不得要領。第一天的「罷工」就在這種無法對話的情況下過去了。勞工們堅定地表示，這場抗爭「要拚才會贏」，不獲滿意答覆，絕不復工。

勞方陣營在當天晚上與「台灣勞工法律支援會」（簡稱勞支會）取得聯繫，並連夜展開會商後，有了重大的轉機。代表們經詳細的解說後，明瞭此次「怠工」事件並無違法之處。並找出公司方面的違法及不合理的徵結，達成了四項決議，準備與資方展開談判。一、加班費計算並未依法以「全薪」為核算基準，並要求依法追溯五年資方所積欠之各項加班費。二、勞保未按實得「全薪」投保，影響勞工各項給付

的權益，資方應依法補償勞工損失。三、資方應依法提撥退休準備金。四、調整每人每日薪水八十元，其他各項津貼及獎金計算方式不變。至少，勞方陣營吃下了定心丸，增強不少信心，也開始形成戰略、戰術。

談判代表決不輕率作決定

工會幹部們在談判戰略上，首先要暴露資方違法之處，讓真相公諸於社會，以取得輿論支持。再則，把談判決定權交給勞工大眾：界定自己的角色只是談判代理人，不能輕率作任何決定，以動員所有勞工的參與感為後盾，增強對資方的壓力，也可避免資方局部分化所引起的困擾。戰術上，研判資方有實權的決策人員，可能會以「熱線」電話操控全局，避免直接上談判桌，以拖延戰術考驗勞工的決心和實力並逃避「主帥」出面後所帶來的「決策壓力」，因此，勞方必得要設法逼決策人員露臉，才能儘速達成協議，杜絕資方有可乘之機進行遊說工作。同時，為了增強對資方的壓力，將設法取得出貨的司機員的同情，配合勞工的抗爭行動，暫停出貨，直到資方決策人員出面為止。

第二天（六月二十一日），一早幹部們即集合所有勞工，在勞支會從旁解說下，堅定信心，團結意志。其間並以歌曲「要拚才會贏」鼓舞士氣，增添幾許輕鬆氣氛。宜蘭縣內其他自主性強的工會亦適時到場聲援，這份關懷感動所有的人，大家熱烈地交換心得和經驗。有趣的是，勞方預測資方所選擇的談判時機約在上午十一時，竟如所料，一分也不差。這個「好」兆頭，增強勞方不少的信心。

沒有「誠意」就免談！

整天的談判過程，完全如前晚所料，在縣府社會科的協調下，一一糾正資方違法之處，而在調查一案上，資方代表果然宣稱無權決定，要求先復工，待股東大會時再替勞工們爭取！並說總經理等決策人員另有「要事」離開台北總公司，無法取得連繫。工會幹部看資方代表頻頻至辦公室聽電話的神情，心知「熱線」確實存在，爲了避免給資方決策人員面子掛不住，佯做不知罷了。至此，談判破裂的命運已然決定。同時，勞工對於資方代表無決策實權的談判，認爲是缺乏誠意，甚爲不滿。尤其是女工們在長年低薪及不滿公司不合理的高壓管理方式的情緒下，表現得最爲堅定。談判終於破裂，「罷工」邁入第三天。

工人展現出組織運作的實力

第三天（六月廿二日）一早，勞工們依例集合在一起。令勞工振奮的消息終於傳來，總經理出現了。資方此時在策略上製作了二份計算表，顯示出當公司調薪三十元後，其實際付出的多麼優渥，並得出總付出額爲九百多萬。這份「灌水」後的表格當場被質疑，當勞方表示願意接受公司所計算之九百多萬總額，由勞工平均分配時，資方才尷尬地表示此案「不可行」。

談判仍無進展，幹部們表示自己只是談判代理人，無權在調薪額度上做變動，請總經理親自向所有勞工做說明，並表明總經理說明時絕對三緘其口，採中立態度以換取信任。總經理終於點頭，在幹部的陪同下抵達勞工集合現場，幹部依約緘默，勞工們在事前的「暗示」下極爲踴躍地發言，訴說種種委屈，展現出高度決心，同聲表示不獲滿意答覆，絕

不復
欺上
資方
出有
法接
六十
定的
罷工
管
圖以
由，
定新
分散
第
動搖
資方
吉」
要
臨嚴
信人
即不
勞工
情
場公
協議。
家似

不復工。並指陳工廠多項管理不當之事實。可能是工廠幹部欺上瞞下，才使情況變到今天的地步。當晚即從辦公室傳來資方的內訌，互責不是的消息。資方在此強大的壓力下，指出有百分之五十的把握調薪為五十元。勞方以差距太大，無法接受，談判破裂。勞方同時判定資方最高限至少可達調薪六十元。第三天的談判就在這種資方內部不合，勞方信心堅定的情況下結束。「罷工」就要邁入第四天。

罷工堂堂邁入第四天

當晚，公司果然出動至工會幹部家中展開遊說工作，企圖以人情壓力施加於幹部身上。工會幹部以決定權在勞工為由，表示無能為力，並在幹部間迅速傳開此一新的發展。擬定新案，由過去幾天較少發言的幹部，擔任主談判的角色，分散資方的注意力。

第四天（六月廿三日），一早在勞工間果然出現了局部動搖的現象，但經過群眾大會討論後，倒也無法產生作用，資方用心迅速被瓦解。過去三天，資方一開始曾以「關門大吉」要求勞方減低價碼，但經勞方反駁並表示若公司真的面臨嚴重困難，可以將經營狀況公布給工會幹部了解，並請公信人士共同檢視，勞方甚至可以撤回加薪要求。此後，資方即不再提此論調。

勞工唱心聲，縣長也要聽

情況到了近十點，有了重大轉機。縣長陳定南先生至現場辦公室了解全盤情形。力促勞資雙方儘速恢復談判，達成協議。勞方體諒縣長關懷的苦心，亦立即召開群眾大會。大家似乎有了默契似的，雖含著幾天辛勞的淚水，不消幾句話

便已通過決議，願接受五十元一案。宜蘭史上最長的一次「罷工」事件，即將落幕。勞方為顧及原先的原則，要從原有生產獎金中每日撥出三十元，湊成調薪八十元，生產獎金自動降低三十元之折衷方案。協議達成，勞工復工了，一輛卡車迅速駛入載貨，一切都恢復正常了，只留下給宜蘭勞工運動難以評估的影響力。那首在「罷工」期間對勞工士氣鼓舞甚大的歌曲「要拚才會贏」猶環繞在機械開動後的噪音間，就不知這首歌，將傳向何處，繼續鼓舞勞工那壓抑多年，亟待振奮的心。

後記：宏國木業「罷工」結束後沒幾天，六月廿六日清晨，在力霸水泥勞工「集體休假」爭取調薪的聚會場上，這首「要拚才會贏」果然傳開了，他們也獲得了豐盛的果實。

(1988年7月15日 勞動者23期)

從〇到一

——桃勤工會的成長經驗

編輯部

七月十日參加桃勤工會在桃園舉辦會員代表大會的人必然對於一百多位代表所表現的團結力和高張的抗爭意志留下深刻的印象，會員代表們一致決議：如果公司未答覆補發逾時工作三十分之加班費，工會將於七月二十四日召開會員大會（屆時台灣唯一的國際機場將停飛一天）。

工會（中正機場地勤人員產業工會）擁有一千多會員，雖是去年底才成立，由於該工會掌握台灣工運中最爆炸性的武器——使中正機場飛機停飛，而該工會員工向心力之強也是出乎主管機關及一般人意料之外，該工會在成立約半年之內，兩次向公司提出依勞基法規定之工資補給，數目超過一億以上，迫使公司讓步的行動，工會聲望及實力，在台灣工運界算是數一數二。

工人遭受軍事化的管理

中正機場地勤人員的雇主是華航及民航局，而上級人員清一色是空軍將領與軍官，進入機場求職，考核非常嚴格，一般人進出他們的工作場所像出入軍區一樣的困難，在管理上則相當軍事化，各工作組模仿軍隊輔導長制度，負責員工思想的掌握，據工會幹部說：輔導長做成員工有關報告時公司另有獎金。另外公司管理部門設有安全人員，負責員工的行為行蹤監督，他們都是軍中退伍後分派到公司，在員工作業當中在旁監視不必工作，薪水都高出工人很多，因此引起

員工的不滿。

工會成立之初，公司有意安排公司某些可靠的人員進入工會，但據現任工會常務理事長柯正隆稱：由於當時剛剛解嚴，政府也宣佈過支持工人組織工會的 policy，加上機場地勤人員平時對公司的管理方式不滿但也不能表示意見。工會理監事選舉結果，資方支持的人無法上壘。

工會成立，資方軟硬兼施

工會成立不久，公司爲了緩和工會的影響力，自動改善一些措施，比如將每天上班八個半小時改爲八小時，總經理也更換一位在公司內部任職甚久與員工關係不錯的人，另一方面則伺機阻擾工會，比如不同意工會請來的人進入公司，拒絕提供工會佈告牌位置，對最活躍的工會常務理事柯正隆以煽動起哄爲由記過兩次。惟工會並未受到打擊仍堅持立場。

工會於今年四月間，向公司提出抗爭：關於公司將每年國定假日十六天分配到全年十二個月排輪休，以致員工只休到二、三天的國定假日，其餘假日都在不是假日補休，等於犧牲了國定假日享受節日樂趣的權利，依勞基法規定，公司應先徵得員工的同意始可變更假日的休假。同時工會要求公司二月間藉口柯正隆常務理事於工作中起哄煽動爲由記過二次之命令應撤銷，因爲柯先生是當值的常務理事，向會員報告會務，且未影響員工工作，並無違背工作契約。

公司不理會工會的要求，工會向縣政府提出協調申請，使雙方爭議成了新聞焦點，由於工會之理由合法又合理，在協調會中工會要求的二項公司都讓步。

初嘗
公司
時間
半小
發半
一百
場表
會已
召開
四日
一旦
國，
立場
位會
活潑
振飛
育的
工代
導放
部平
會幹
交換
基層
理

初嘗團結的收獲

工會於七月間，第二次向公司提出抗爭：過去五年之中，公司規定員工上班八個半小時，雖公司說其中半小時為休息時間，但實際上員工的工作情形是接續下來，沒有一個時段半小時可以由員工自由支配，應視為工作時間，故公司應補發半小時之加班費。在協調會中，各報記者雲集，工會代表一百多人多數到現場，形成強大壓力，而工會代表也堅持立場表達論據，主管機關不得已當場裁示工會的要求合法，工會已贏得了合法的地位。公司猶想拖賴，工會乃於七月十日召開會員代表大會，一百多位代表一致通過：如公司未於十四日前同意給付，工會即召開會員大會來討論此重大事宜。一旦二十四日那天開會員大會，國內外無機可乘，將搖撼全國，因為主管機關已裁示加班費依法要補給了，公司已失去立場，發生飛機停飛之責自然落在公司，公司自然讓步，每位會員取得補發工資八萬元。

活潑的宣傳＋緊密的組訓

工會之所以在半年內兩次抗爭成功，據工會常務理事毛振飛稱：最主要原因是工會成立之後，工會幹部知道勞工教育的重要，而舉辦了一連串的每週一中午二小時的講習，員工代表一百多人分批參加，平常工會則剪下報紙有關工運報導放大影印，張貼各工作場所佈告欄或散發員工。而工會幹部平常亦盡量參加會外勞工團體之活動，獲得寶貴經驗。工會幹部在這兩次抗爭之前，每天晚上更分批與員工代表聚會，交換意見，因此代表一百多位都能支持工會決議，並回去向基層員工說明，全體員工團結在一起。

現任桃勤工會幹部：常務理事長柯正隆、丁水龍、毛振

飛，理事黃勝添、余吉正、林因賜、陳清其、宋華錦、汪有泉、劉漢生，監事陳財盟、高金源，秘書蔡守賢。據常務理事長柯正隆稱自從擔任工會職務以來，整個人生做一百八十度轉變，以前下班後就是和同事朋友喝酒，現在都是忙著工會和外面有關工運的事，覺得人生很有意義，太太非常贊成我這樣做，她自己也是工人。曾經做過礦工，差點死在礦坑的毛振飛也表示成立工會之後，整個人看法不同，以前只知工作賺錢養家，現在覺得可以為社會上廣大的勞工做一點事，因為勞工實在被剝削的太厲害了。

(1988年9月15日 勞動者 25期)

一個媽媽車掌的故事

阿 足

她原本是公路局的車掌，婚後就被解雇了。在一個偶然的機會中，她進入了苗栗客運，但是當她生產時，公司爲了逃避勞基法的產假，她再次被迫離職，勞保也因而失效。就在孩子滿月沒多久，她的先生竟因車禍而死亡。在錐心的傷痛中，她勇敢地站出來，加入了她的工會廿三天罷工抗爭的行列。……「說不定我會離開苗栗，但我知道，只要我肯努力，是不會活不下去的。」

我家原本有些田，但是誰都曉得，這個年頭光靠種田維生，不餓死才怪。所以我們都有另外的工作。

我有三個哥哥，兩個姐姐，一個妹妹，兩個姐姐都在公路局當車掌小姐。因爲我的家境非常不好，國中畢業就很理所當然的去做事，而且家裡又有重男輕女的觀念，我的哥哥都完成高等教育，二哥還到美國唸完碩士，但是我們女孩子都是國中畢業就去做事了。

我國中畢業也想去當車掌，但未滿十六歲，只好先去我家附近的小陶瓷工廠當工人。等十六歲一滿，我馬上去報考公路局車掌，考完也不敢立刻辭掉陶瓷工廠的工作，直到通知錄取了，才放心辭職，進了公路局。那時是民國六十五年，原先分發到三峽，後來請調回新竹。

連婚假都不敢請

公司規定車掌結了婚就必須辭職，只有坐窗口的內勤售票員婚後沒有這樣的限制。調回新竹站時我認識了我先生，

他是一個軍人。我們結婚時我連婚假都不敢請，因為我不想失去這工作，但是站上的一些人都知道。那時另一個女同事跟我有同樣的情形，但是她跑車時抱怨了一些話，沒想到傳到主管的耳朵中，便把這個女孩子結婚的事告到第一運輸處去。連帶的，我的站長也說他得罪了別人，害怕被檢舉，無法袒護我。

在交通界工作，我一直很安分，覺得為大眾服務非常高興。我也從來沒有跟乘客有任何不愉快過，一直用很真誠的心對待旅客。但是，有一天正當我跑完車回來時，站長把我叫過去說：「明天妳不用來上班了」。我一聽忍不住就哭了，實在覺得好委屈。我已經考上內勤，只是名次較後面，還沒有補到。過一陣子，如果能轉到窗口去做，就不必被解雇了。但是我託人去說情也沒有用，就這樣，我被趕出了公路局。

那時我先生在外島，他是職業軍人，因為三個月才回來休假一個星期，所以我一直住娘家。從公路局被解雇之後，隔了一年我才懷孕，等孩子生下來，滿了週歲學走路了，在一次很偶然的機會，我又重回車掌的行列，進入苗栗客運。在被公路局辭退之後，我經常做夢，夢到我又回去跑車，我一直很喜歡這份工作，真的，我始終不能忘懷工作時的那種快樂。

一生產就得走路

那時是民國七十四年十一月，跑車很辛苦，回到家都晚上十二點多了，我先生認為，小孩子一歲多正需要母親照顧，希望我不要跑車，在窗口售票比較好。我就和站長商量，希望有缺時通知我，如果沒有，我就要辭職。後來我發現懷孕了，剛好窗口有缺，我就轉到窗口了，我一直在想，勞工應

有勞保，生產的時候應該可以領到一些津貼，就託我們公司大姐去問，但是也不太清楚，只知道生產就該走路了。生產時，我果真離開了工作。站長問我產後要不要回來做，產後回來必須重新考試，重訂契約，但他的意思是可以把缺留給我。

先生是軍人，長年在外島，許多家裡的事都照顧不到，我也不敢把太多事情告訴他，因為他的軍旅生涯壓力已經過大的了，他常常說唯一期待的就是早些退伍。我生老二時，一個人孤零零地在醫院，護士問我有沒有家人來陪，我搖搖頭，滋味真不好受眼淚差點掉下來。現在想起來，仍感到淒涼。我先生是在我生產後隔天，從外島回來休假才知道的，他立刻趕到醫院去看我。我也跟他講好，生產後將再回苗客繼續上班。

可是我萬萬沒想到，孩子滿月才兩三天，我先生竟然發生車禍去世，一句話都沒有交待，他就這樣走了，有好長一段時間，我一直無法從錐心的傷痛中平復過來。

媽媽車掌三進三出

站長一直要我回去做，但是，除了悲傷之外，我還有一大堆先生的後事要辦，直到今年二月，一切料理妥當，我才再回去上班。過去我曾聽說勞保給付項目之中，有配偶死亡給付，但是因為生產離職，勞保保到七十六年十一月三十一日就退保了，我先生是七十六年十二月二日去世，直到七十七年二月我又回來公司上班，由於我先生的去世不在我有效的投保期間，以致無法領到配偶死亡給付，我希望公司能為我爭取這項給付，但公司卻不肯，我實在很生氣。要不是公司規定女服務員生產必須自動離職，我實在不必落到今天這

種下場。幫我這個忙，對公司而言，只是舉手之勞，公司竟然不肯。這樣一來年資也損失了，意外情況發生也得不到保障。我感到很奇怪，苗客頭份站也有許多「媽媽車掌」，其中甚至有一位還「三進三出」（生一個孩子離職一次）。爲什麼大家都敢怒而不敢言？難怪長久以來，大家都一直在這種惡劣的條件下工作。我們爲了要糊口，要生存，只好每次生產就離職，產後再回來簽公司的那張契約，內容大概就是說，再懷孕要無異議接受公司的解僱，我們實在無力也無法反抗。

我和工會的理事們很熟，也很清楚工會成立的過程中，公司百般的刁難，經過了許多波折，組得非常辛苦，看在眼裡，我更毅然地決定加入工會。有一些女服務員知道加入工會要繳會費，一個月幾十塊，竟然覺得捨不得，吝嗇這幾個錢。所以我在跑車時就到處鼓吹女孩加入工會，因爲，一般女孩子不太了解工會的意義和重要性。我們苗客產業工會今年五月二十日成立時，人並不多，許多都是後來才又加入的。

女性全心投入抗爭

我覺得這次的罷工行動，我們這二十幾位女生表現比男人好太多了。我們都很專心的投入，而且不覺得那只是工會理事的事，我們很清楚的知道，那是我們自己的事，不自己去爭，沒有人會去替你爭，所以，我們都很勇敢地站出來。這二十三天以來，不管去縣政府或勞委會抗議，我們女孩子都站在最前面，一點都不害怕。當然，我們女孩子心裡都很明白，公司的制度對我們實在很不公平，但過去一直不敢講出來，覺得自己倒楣。這次的抗爭，才讓我們有機會講出來，不然公司一意孤行一直如此壓榨下去，所以這次參加工會，

我覺得是非常有意義的。我覺得台汽公司規定女性結婚就不能做，根本沒有道理，而苗栗客運規定生產就必須走路，公司根本就在逃避生產時的產假以及年資成本，對我們女性的員工是莫大的剝削。如果生完孩子回來做，媽媽車掌還得一年簽一次約，保證再生產要無條件離職，這些制度真是不公平。我們這些車掌真的都很喜歡能繼續上班。我們現在根本一點福利都沒有，公司連勞基法都敢公然違背。

社會制度對窮人沒有保障

這次苗栗客運罷工的過程，真正讓我看到許多過去從來不了解的事，例如政府官員對勞工的態度，資本家的態度等……我真的感覺到，我從小生長在清寒的家庭，許多不公平的事，為什麼總是會發生在我們的身上？為什麼愈有錢的人都沒有遭到這些困難？社會制度好像對窮人很沒保障，有很多問題。這個政府，真的沒有照顧下階層的人。

有人批評這次我們罷工請人來做歌舞秀，其實那是鎮裡的人捐的，我們不好意思拒絕。我當然反對用這種方式，如果花錢請來的當然不對。但是人家捐助的，就不好拒絕。我想社會上的人不要用這個來打擊我們，而且這樣的現象在鄉村也真的很普遍。

未來的路還很長，我的兩個孩子都還小，這次苗客的事件讓我學到很多，也更了解這個現實社會對我們這種人的處境之沒有保障，但我還是很樂觀，說不定我會離開苗客，但我知道，只要我肯努力，是不會活不下去的。

（1988年9月15日 勞動者 25期）

三
廠
所
願
實
算
不
挑

二
這

未
響
的
把

「

能

地皮三級跳，勞工沒人要

——生產制度不民主，工人無望！

郭吉仁

十月二十四日，台灣最大的財團之一新光公司宣佈建廠三十三年，員工四百三十名的士林紡織廠自十月三十一日關廠。關廠的理由是該廠機器老舊，營運虧損，必須業務緊縮，所有員工調到桃園廠，員工須於十月廿六日向公司登記是否願意調廠，否則均以資遣處理。另外自七十三年八月勞基法實施以後公司積欠員工的加班費例假日工資，因目前無法計算清楚，以加發一個月工資抵充。關廠公布後全體員工非常不滿。

挑沙填土亡魂溝，黑土變黃金誰得

員工認為關閉士林廠的理由是藉口，其實是公司看上這二萬坪，價值百億元的廠地，關廠後，公司可能透過管道使這塊地成為黃金。

首先公司在決定將四百名員工從台北調到桃園前，完全未與員工或工會協商，因異地調動，所引發員工諸多不利影響，對員工勞動條件以及家庭生活的衝擊，往返交通及通勤的損失，公司均未考慮，充分顯示企業家對勞工人格的輕視，把勞工看做機器一般任意拆遷棄置的不健康心態。

「玩法」對資本家來說，是小學課程

由於勞基法第十一條規定：雇主如果虧損或業務緊縮即能資遣員工。因此新光公司就說依據這條法律可以關閉士林

廠。

關於工廠用地，在企業家不願意開工廠之後，是不是應該享受土地暴漲的利益呢？

以新光士林廠用地二萬坪為例來說明。三十年前由新光公司取得建廠的土地，如果不是從私人土地移轉取得，也不是新光公司老板繼承而來的，如果原居公有地經政府規劃為「工業用地」後，因為新光老板要開工廠，經政府依獎勵投資條例核准而賣給他，因此新光公司取得土地的條件是該土地專供開工廠從事生產之用。一旦新光公司決定不開工廠了，政府當時賣土地給新光的條件已不存在了，土地買賣的情勢已發生變更了，政府有權力收回來，政府也應該收回，歸還給社會大眾，若將來此土地變更為商業用地，應由政府處分，利益歸與社會，企業家照理不能享受工業用地因地價暴漲所得的利益。

這個任由資本決定一切的社會體制，要徹底改造！

雇主是不是有絕對的自由來決定要不要關閉工廠？這問題牽涉到社會制度的根本問題。

美國是典型的資本主義國家，它的法律和政治制度是採取私有財產制，個人可以經由買賣交易或繼承而取得土地，個人也可以自由設立公司開工廠，雇用千百工人從事生產或其他行業，賺取利潤，因此有些人擁有價值連城的土地，有些人經營工廠，成為鉅富，而有些人則無法買到一塊地安身，流落街頭。

但目前採用資本主義的國家，私人經營企業已不是完全沒有限制。在歐洲的英國、法國、西德、北歐國家，他們實施了許多制度，制定了許多法律來限制個人企業的行爲，例

如西德實施的工業民主制，法律規定勞工不但有組織工會要求合理分配的權利，也有參與工廠經營決策的權力。而大部分採用資本主義的國家，至少也實施失業保險，社會福利，保障工會強壯，以保障勞工階級的生存條件，增加他們發展的機會。

台灣四十年來，對企業雇主實施的是放任無度的資本主義，少數私人家族透過法律和政治的幫助，可以無限的累積財富，法律限制工人組織工會的自由，政治限制個人言論及反對黨的自由，以致私人企業以特權方法獲得暴利，公營機構則成爲政治的肥肉，由政黨集團少數人分割。大多數的勞工，以三十年的生命青春，換不到維持中等生活水準的收入，低工資高工時所創造的台灣經濟奇蹟，大多數勞工並未分享相對的利益，不但如此，當台灣經濟在近幾年面臨轉型的困難時，企業家將三十年來所賺的利益放進自己口袋，不再投資在新機器，新技術時，他們宣佈機器老舊、技術落伍，必須關廠，工作了十年二十年的工人，必須失去工作，必須面臨找不到工作，坐吃山空的困境，老年的生活更無保障，一生心血換來生活無著。政府口口聲聲喊什麼主義，什麼多數人福祉，企業界喊什麼社會責任，都是騙人謊言的重複。

制度既然只由資本家決定，法律也讓他們自己守吧！

但是權利和義務是相對的，利害也是相對的。當政府與企業家在強調資本主義、私有財產制的時候，不要忘記了資本主義和私有財產制是法律和政治所給予的，不是天生的。如果這個法律制度，這個政治制度只照顧企業家和少數人，只規定企業家的自由和保護，沒有勞工的自由和保護，就不是勞工的法律，不是多數人的法律，不是多數人的法律，將

會被勞工和多數人所唾棄，勞工和多數人對法律與政治制度的義務是相對的，不是絕對的，這點道理是目前享受這個法律制度，維護這個制度的企業家和政府必須認清楚的。

(1988 年 12 月 15 日 勞動者 27 期)

這
至
的

進
免
獲
方
罷
在
保
做
工
電
各
縣
工

道
鎮
道
在

新埔五月狂飆

——回顧遠東化纖罷工事件

李文忠

這場讓台灣勞工認清資方與國民黨嘴臉的戰役，暫告段落。全程參與此役的本會工作人員李文忠，在事後整理了他每天的工作日記，反省整個事件的成敗因果。

從大事記中，我們可以看出，資方早就有計劃的在佈局準備一舉將工會瓦解：第一步，資方無故將徐正焜調職，再免職，故意激怒工會，然後，連續大量拋售股票（七百萬股）獲利後，再將羅美文、曾國煤開除，準備決戰。第二步，資方調集上千工廠主管、強固保全人員、鎮暴警察，嚇阻合法罷工，使純樸的客家庄員工產生畏懼，不敢挺身支持工會，在十五、十六日連續兩次流血事件，造成恐怖氣氛後，強固保全人員、鎮暴警察暫時撤走，資方按計劃宣佈停車（剛好做定期維修），並對外散佈長期停工，乃至關廠的謠言，員工人心惶惶。最後，資方動員主管群，對員工作地毯密集的電話威脅、利誘。其二是，唆使假員工到縣議會要求復工，各大新聞媒體擴大報導。廿四日，又舉辦說明會造勢，新竹縣長陳進興到場宣佈罷工非法，透過報紙、電視的渲染，員工心防完全被瓦解，勝負已判。

其實，從一開始，這就是一場螳螂擋車的戰爭，誰都知道勞委會下令工會罷工須經資方同意是非法的，誰都知道，鎮暴警察失控追打記者、工運人士十公尺是犯罪的，誰都知道，工廠經理范阿正帶領警察破壞罷工線是嚴厲的；但是，在一個只有國民黨與資本家有權力國度裡，工人幾乎沒有能

力反抗，甚至沒有機會吶喊，誰知道他們的痛苦與無奈呢？

不過，罷工失敗雖非戰之罪，但站在工會及聲援團體的立場，這一場抗爭，仍然有許多值得檢討的地方。值得借鏡。

如果我們把遠東罷工事件當作一齣戲，演出者包括三方面的人：(1)工會（堅定會員、幹部）及聲援團體（其它自主工會幹部、工運人士、有良心的學者及工運記者、反對黨）；(2)資方（大老闆、主管群、工賊、保全人員、包商、流氓）及黨國機器（國民黨、勞委會、經濟部、紡拓會、縣政府、鎮暴警察、情治系統、新聞媒體）；(3)一般工會會員及附近居民。

對於壓制工人的資方及黨國機器。勞方的工作在①壓低二者的威力，切斷其中的聯合，②評估現實的情況擬定對策。關於①，勞工實在沒有能力做什麼。但工會顯然並沒有評估外在的政治形勢及資方、黨國機器可能的態度，反而留戀於過去兩次抗爭成功的經驗，忽略了從去年底到罷工前夕，李登輝政權多次威嚇將使用公權力鎮壓工運，全國自主工會幹部被開除超過二百名，四月底開始遠東化纖工廠使用「一九八四式」的錄影監視員工，拋售股票、強硬阻止工會召開會員大會，開除徐、羅、曾等不祥訊息，所顯示的政策意義；也未充分考量自己的實力及抗爭意志，沒有準備就貿然應戰，結果陷入壓制者預設的陷阱。

對於中立的一般會員及居民，勞方的工作在說服他們參與，至少防止倒戈而去。此次抗爭的主題表面上與他們並無直接、切身的利益關係，本來就不易動員，可是，工會連起碼的會員通訊地址、電話都沒有，其訴求一直沒有辦法到達多數會員，現場及社區的文宣工作又凌亂而缺乏。會員呆在家中，所能得到的訊息是來自主管群威脅、利誘的電話，以

及新聞媒體扭曲的報導，極易被牽著鼻子走。

除此之外，對於堅定支持工會立場的工人，一直沒有做好內部組訓的工作，也沒有迅速協助這些工人參與決策、執行及說服同事的工作。從五月八日到通過罷工時，原本約有五百多工人熱心支持。五月十五日開始，僅剩二百名左右，敢公開投入抗爭。撤出罷工線後，集結的工人亦有遽減趨勢。雖然後來嘗試改善，但已太晚。最後，工廠復工當天，堅持立場的工人僅剩五十人左右，工會只有承認這種令人失望的事實。

(1989年6月10日 勞動者31期)

遠東化纖罷工事件大事記

- 日期 A = 資方及國民黨 B = 工會及聲援團體
- 3.24 A 資方下令將徐正焜調至台北總廠。
 - 4.14 A 新竹縣政府召開調解會。
B 工會拒絕調解內容。
 - 4.24 B 工會召開會員代表大會，決議：要求公司廢除工作規則不合理條文，並將徐正焜調回原職。否則，將召開會員大會，進行合法罷工程序。
 - 4.25 B 工會向縣政府報備於五月八日召開會員大會。
 - 4.29 A 廠方將徐正焜免職，縣政府批駁工會召開會員大會。
 - 5. 6 A 縣府不敢在（罷工）選票上蓋章。
B 全國工會幹部、工運人士成立「勞工反壓迫行動委員會」。

- 5.8 A 縣政府承認工會有權召開會員大會，並承諾召開協調會。
B 工會召開會員大會，遭廠方非法攔阻，中午至縣政府、縣議會抗議。晚上於新埔國小舉辦說明會。
- 5.11 A 縣政府召開協調會無效。會後，廠方宣佈將工會常務理事羅美文、曾國煤免職。
- 5.12 A 廠方宣佈連續三天曠職的會員，將予開除。
B 凌晨，工會發動罷工，獲得會員廣泛支持。
- 5.13 B 工會召開會員大會，投票表決罷工案。
- 5.14 A 廠方帶領強固保全人員，強行進入投票所，準備強取票箱和會員名冊。
B 委員以一二七八：五九票通過罷工案，縣總工會理事長宣佈罷工合法。
- 5.15 A 廠方以強固保全人員及鎮暴警察嚇阻合法罷工，並嚴重毆傷羅美文。
B 工會會員及聲援人士與強固保全人員、鎮暴警察在廠房門口對峙，一度搖斷鐵門及三次激烈衝突。
- 5.16 A 清晨，鎮暴警察失控，毆傷記者及自主工聯會長曾茂興、執行幹事李文忠，各界一致譴責。下午，欲以上千鎮暴部隊警察強力驅散罷工線。
縣政府提和解四條件，資方拒不答覆。
B 工會建立罷工線。
工會原則接受四條件。
- 5.17 A 凌晨，鎮暴警察威嚇靜坐人群不成後撤走。下午，廠方宣佈停車。
縣政府宣佈會員大會及罷工不合法。
B 全國各自主工會登報聲援。

晚上，工會撤出罷工線，另擇地點集結。

5.18 B 澄社發表聲明聲援。

5.20 B 高雄及桃園工會幹部、中原大學學生前往高雄、中壢遠東百貨公司抗議。

5.21 B 全省工會幹部、工運人士會師聲援。

5.22 A 資方唆使主管群、包商、流氓到縣議會要求復工。

B 工會至縣政府、縣議會要求談判復工。下午，並赴省議會陳情。

5.23 A 廠方主管群、包商、流氓撕毀工會海報，並欲施暴，警察旁觀。

5.24 A 資方發動要求復工簽名，並舉辦說明會，新竹縣長陳進興到場宣佈罷工非法。

B 工會勸阻無力。

5.25 A 復工成功。廠方並控告羅美文等十人。

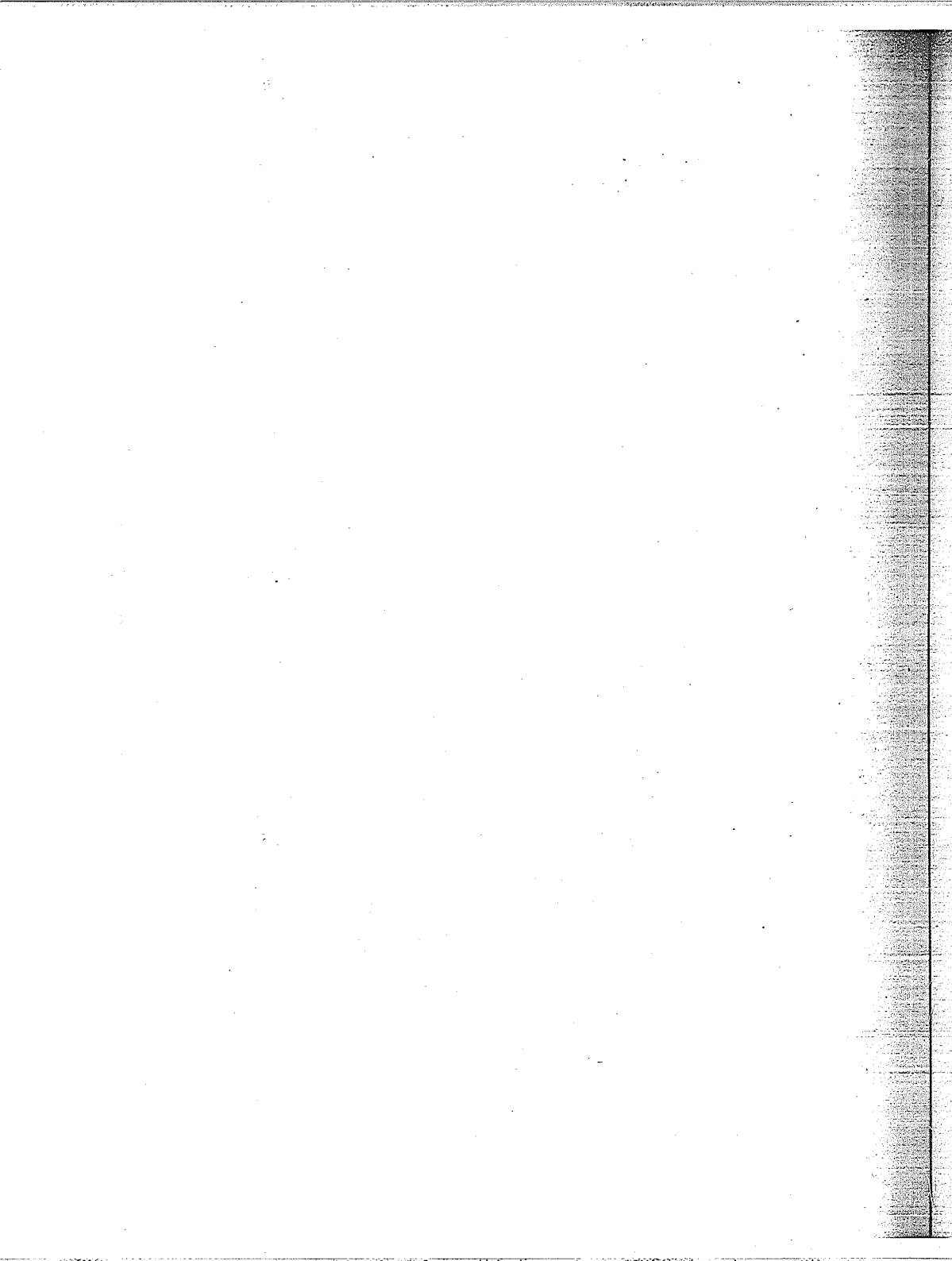
B 工會發表譴責聲明。

5.27 B 大學教授觀察團訪問廠方與工會。

5.29 A 警方移送工運人士汪立峽等十一人。

B 工會與聲援團體召開檢討會。

(1989年6月10日 勞動者31期)



華夏海灣龜山廠抗爭記

鍾維達

七月五日傍晚，和小賴來到了龜山，在桃園民進黨勞工小組成員楊和雄的家中，見到了華夏海灣塑膠加工專業部龜山廠的兩位員工。在這首次的聚會中，他們兩人解釋了有關華夏龜山廠將整廠輸出至馬來西亞，而台灣部分將大幅縮小規模並遷至另一廠址的情況。

又見遷廠，且企圖規避資遣

據這兩位員工說，華夏資方自去年決定了要將該廠遷至馬來西亞的計畫後，便陸續進行各種準備動作，但是卻遲遲不肯公布資遣員工的日期和辦法。並且爲了規避資遣費，竟於去年十二月開始進行大規模調降單價的行動（該廠多半爲論件計酬的員工），使得員工薪資所得實質降低，並且暗逼員工自動離職，達成減少資遣費的詭計。

年初以後員工便有陸續自動離職的現象，人數也從四百多減至二百五十餘人，剩下的員工，不但薪資漸減，工作量也有形無形增加不少，勞工們不滿的情緒日增。

資方偷偷減低員工薪水

二月時，桌巾組人員感覺奇怪，爲何薪資所得越來越少，開始詢問專員室及廠長，是否有降低計件工資，答覆是沒有。經多次交涉皆無結果，乃被逼集體怠工，要求提供相關資料。查證結果，確定有降價行爲，事業部經理才在謊言被揭穿的情況下，答應追補。

自六月份來，資方數次以問卷方式詢問員工的意願，就是不表明資遣辦法。生產一課的機器也已停機整理準備移出。整個事情的發展，使得員工有愈來愈不安的感覺，導致兩位關心全廠員工生計者向外尋求幫助。

當天除了向兩位當事人說明有關資遣、退休及關廠、遷廠等一些相關法令規定外，也建議目前應進行的具體步驟，及應注意目前個人不應過分突顯。並決定於一週後，再找一些較積極的員工來討論，希望能經由集會，進行機會教育，促進員工內部意識與行動的一致。

一週後，我們見到了另外八名員工，經過對有關遷廠可能涉及問題的說明，信心似有增加。再過一週，員工數目增至約二十名，在大同廠桂宗鈞說明「安得」關廠事件後，發現華夏在假日工資方面有違法積欠的事實。資方對假日工資並沒有依規定的上個月平均工資給付，只給底薪而已。員工反應相當不錯，客觀情況漸有發展成抗爭的態勢。我們要求員工，除了要加强內部的教育準備工作，亦應收集員工的相關資料，設法進行分組選出代表，以使往後可能的抗爭中，員工之間的溝通與團結，能夠堅強。

勞工加強溝通與團結

緊接著的一週，聚會的員工已增至四十餘人，而員工也完成了分組。

八月廿一日，廠內中機組也因類似於二月份桌巾組的調降計件工資，進行了兩天的怠工，最後在查證確實調降工資後，事業部經理乃不得不同意追補。勞工們強烈的要求公司立刻提出資遣及遷廠的計劃以求工作的安定。並對頭份總廠工會請求協助，不過工會卻以跨縣市為由，拒絕涉入，只允

於九月份的勞資會議中提出。

隨後的兩次的集會，參與人員都在增加中，勞支會工作者透過討論與勞工教育，使員工的整體認識迅速增長。九月一日的集會，桃園愛生勞工中心的工作人員——劉素齊與蘇一江也加入協助處理的工作。

進行長期抗爭的準備

九月六日、七日分批進行的員工集會，移至愛生舉行，參加的人數每晚皆有七十餘人，不管是討論或是勞工歌曲的教唱中，都可清楚的感覺勞工情緒日漸高昂，多日來的組訓使長期抗爭有隨時開始的可能。

九月六日，員工推派六位代表到總公司，要求資方工廠繼續營運以確保勞工工作權，否則馬上公布資遣時間表，並答覆關廠資遣比照退休的要求。資方表示撤資遷廠已是不能改變的事實，資遣員工勢在必行，並允諾於九月十三日貼出公告，通知員工有關資遣的辦法。

九月十三日，公司卻以經理日前出國為由，宣稱無法貼出公告，員工們長久以來感受資方一再推託欺騙，企圖逃避問題，完全藐視員工的尊嚴和權益的不滿，終於完全爆發出來，華夏這場抗爭也在當日下午員工的集體怠工下開始。

十四日適值中秋，不少積極的員工，也放棄了休假，一起準備隔日的抗爭文宣及抗議布條。

終於爆發大規模罷工抗議

十五日早晨，全廠二五一名的員工首次步出工作崗位集體坐在工廠大門內的守衛室前罷工抗議。大門上及兩側也掛起了各式的抗議布條。向外公開了這場抗爭。下午，人事經

理及員工關係主任趕到廠內和員工代表談判，試圖扭轉情勢，然而除了一再重申工廠規律，並威脅員工「非法」，全無新意，幾名代表帶頭退席抗議，其餘代表也在員工們的口號聲中退席。

次日，抗爭繼續，爲了避免廠方偷偷將機器運走，員工們開始分組在晚間及假日輪值守夜。

在這幾日的抗爭中，員工的意識高昂，他們也分成了幾個工作小組，服務組的搭帳篷，準備茶水，文宣組的準備海報、布條、傳單，康樂組帶動大家唱歌喊口號，整個情況顯得很不錯。

資方不讓步，只有進行圍堵

九月十八日，由於資方全無讓步的跡象，員工乃決議當天中午起開始堵廠限制物品的進出。這項行動馬上造成了資方的行動，貼出了資遣的辦法及重申工作規則及員工「非法」的公告。這項資遣辦法雖定出了分批資遣的時間表，但乃是重申依勞基法處理。員工認爲，他們爲公司拚命了這麼多年，公司卻因爲想多賺一點錢就要將工廠移到國外，而只想以勞基法最低標準處理，對員工是不負責的，因此拒絕接受。而對資方一再重申工作規則，依「法」處理，倍感困擾又憤慨，乃決定繼續罷工抗爭。但是一來被「法」所擾，二來數天以來已略有疲相，氣勢稍弱。

又見「工蟲」出面攪局

隔天，本來拒絕介入這項抗爭的頭份總廠工會，來了三名常務理事，一名常務監事，及一名秘書，他們一反原來的拒絕態度，反客爲主就要求勞方協調單位，從即日起以他們

爲談判主體，要員工回廠復工，給他們三天時間去協調。對於這項要求，勞支會工作者認爲都還沒有談怎可以先讓步，而且退入廠內與外隔離，不但減少抗爭性，也會造成軟弱的印象，建議他們不要接受，但略感疲憊的員工們答應了這些條件。於是九月二十日，員工雖仍持續抗議，但卻退入廠內一角，這種退讓顯示員工面對「法律」，面對有財有勢的資方，仍有其難免的脆弱，而這種脆弱面預示抗爭必將面臨相當的困難，無可避免地會因之而拖長。不過教訓也唯有歷經痛苦的經驗才可能體驗的。暫時的挫折與困擾常也是邁向勝利前必有的陣痛。身爲工運的工作者，面對此種暫時的挫折，只能咬緊牙根，繼續設法往後的抗爭。

開了一場官資勾結的協調會

九月二十一日，桃園縣勞工科在資方要求下召開協調會。當日，資方代表的一名經理竟突然宣佈龜山廠不關了，因此也就沒有所謂資遣的問題可談了，要求員工馬上復工。對於這項突來的宣佈，員工本來應該高興才對，因爲他們終於爭回了工作權。然而對公司完全失去信心的員工們，除了質疑爲什麼一個經由董事會，早已決定的政策，怎麼一夕間草率就由一名經理片面更改呢？認爲公司若真有誠意繼續經營，必須提出具體保證，因此員工要求資方答覆一、到底要再營業多久？二、若仍要資遣，則比照員工所提出的一年兩個基數計算資遣費。三、保證最低薪資，以免資方藉減少工作量壓低他們的酬勞，因爲他們多數皆爲計件論酬者。四、對員工不得因此次糾紛有懲罰之事。結果呢？資方代表一概不答應，充分顯示他們的改變主意只不過是項緩兵之計而已，目的只在騙員工們復工。

詭計終究識穿，對資方這種完全缺乏誠意的作為，員工們要求宣佈協調不成。殊不知此項要求竟換來勞工科長劉永發的勃然大怒，大罵勞工代表，要勞工們乾脆去跳海好了，本來劉永發在協調過程中一再宣稱資方有誠意，要勞方接受條件，已使人感覺其偏袒資方，這項突然的發作，則完全暴露了其反勞方的立場了。大部分員工代表當場憤而退席。而整個協調過程工會的代表，尤其是那位秘書，不但不站在勞方立場質疑資方，卻是一味要勞方接受資方的條件，趕快復工，其心態亦是極有問題。

勞方訴諸媒體，資方升高恐嚇

協調失敗後，抗爭持續向著另一階段發展，二十三日，員工代表假台灣人權促進會所召開了一場記者招待會，向外說明公司所謂「復工」其實只是個幌子而已，對員工所提的具體保證卻不願給予承諾。因此員工準備展開第二階段的抗爭，並要求列名董事高育仁及陸潤康出面解決問題。在這同時資方也升高恐嚇，要員工馬上復工，否則公司將採取法律措施，解僱員工，並實行關廠，雙方的抗爭態勢有升高之勢。

二十五日，員工在頭份廠工會出面談判未能得到任何結果，及資方的恐嚇之下，再度集體走出廠房，聚集於廠門罷工抗議。下午，在資方的要求下，幾名代表趕赴總公司，首次面對澳籍總經理卜曼，正面談判，但由於資方全無退讓之意，雙方意見歧異，無法達成協議，狀況呈現膠著。

集體走向總公司抗議

二十七日，員工們在公司解僱的恐嚇聲中，勇敢地首度

離開
百五
外，
影以
現的
知在
工不
見到
下午
經理

抗爭

而頭
人露
者畏
乃和
則全

廠與
座談
引起
心裡
頹勢
壓力

離開廠區。早上，除約七十人留守工廠以外，其餘員工約一百五十名雇車來到台北的華夏總公司，集體坐在大樓的走廊外，開始另一波更強烈的抗爭。公司則是拉下鐵門，派員錄影以嚇阻員工。不過被華夏資方一再欺侮、蒙騙的員工，表現的是相當堅決的抗爭意志。下午頭份廠的工會理事長，不知在誰的通知下又出現，猛勸大家上樓和副總經理談判，員工不願意，最後有一代表被其帶入公司瞭解狀況，根本沒有見到副總，無功而返。二十八日，員工仍繼續到台北來抗議，下午奮力擠進一樓，在大樓內靜坐。情勢頗為緊張，事業部經理出面和大家協談，也只是老話重訴，員工憤而全體退出。

抗爭稍挫，先行暫時復工

三十日，公司再度貼出告示，威脅要採取解僱舉動了。而頭份總會又出現在廠區，由於多日來的抗爭，內部有少數人露出疲態，而代表中有少數幾位在廠裡擔任課長及領班級者畏懼資方的威脅，力勸大家退讓，情勢急轉直下，員工們乃和廠長達成協議，再給工會一週時間協調，在這之前員工則全面回崗位復工。

值此同時，勞支會正聯合自主工聯在台北舉辦一場「關廠與勞工權益」的座談會，邀請了幾位專家、學者和記者們座談。一方面試圖對關廠問題獲得一些對策，再者希望能夠引起一些社會上的注意，因此在獲知員工又一次的退讓之後，心裡實在是著急與難過交加，但是也只能極力設法以圖挽回頹勢。在員工這一暫時退卻的同時，資方卻又更進一步施加壓力了。

廠長帶「保全人員」進駐工廠

十月一日正值週日，廠長帶了近二十名保全人員進駐龜山工廠，這些所謂的保全人員配帶各式裝備，一付黑道人物的架式，再看他們有些任意穿著一條短褲，隨處臥睡的情景，引起了廠內女工們極度的恐慌，員工們得到通知後，趕到廠內，向廠長理論。住宿的女工們要求廠長留下來以維護安全，可是此位廠長竟從鎖上的辦公室後窗，越窗逃走。情況相當緊張與混亂。在愛生勞工中心，我們與緊急求助的員工討論，藉由種種資方醜陋的舉指觀之，軟弱、畏縮是錯誤的，員工要求那少數幾位一再主張退讓的員工代表負責，退出協調位置，再適時動員員工們退出廠外來增高抗爭。

十月二日，由廠外看，有一些保全人員坐在守衛室顯得相當刺眼；抗議標語、堵廠路障依然存在，整個工廠似乎非常平靜。然而在廠內的抗爭卻在進行著。才在昨日爬窗而去的廠長，在保全人員的陪同下，至各組照相，試圖嚇阻仍在崗位上怠工的員工們。終於引起勞工們蜂湧而上奪去相機。勞資衝突再次升高，憤怒的員工欲再度走出廠外抗議，保守的少數員工代表，和憤怒的員工及積極的員工代表之間的矛盾也在擴大。

面對強橫的資方，只有再升高抗爭

強化對保守人士批判下，十月三日，員工們第三度步出了工廠，齊集在門口抗議了。抗爭又再度升高。下午，約二十位員工至頭份總廠散發傳單，爭取支援。面對這種回擊的現象，資方乃來電要求調查欲接受資遣或復工的人數，試圖分化員工。但是經驗一連串的恐嚇、壓力及挫敗的員工對資方可說完全失去信心，全體一致要求資遣。資方只好再要求

談判，但是十月四日在總公司的談判，雙方的距離仍是極大，談判無結果。十月六日和總經理的談判也是。員工只好再升高抗爭，十月七日，員工發出信函給高育仁董事，要求出面談判。十月九日更又邁出一步，再回到台北總公司抗議。在疲憊的神情下，雖有份無奈，可是員工那份堅持還是頗令人感動的。員工們公開討論隔日雙十節至台北抗議的事宜，而資方顯然也漸感受到再拖下去，不但情勢會愈演愈烈，損失恐怕不小，下午在資方下要求和總經理的面對面談判，資方態度的軟化約略可見，資方主動要求十一日能再談判解決問題。

終於得到差強人意的協議

十一日，雙方在台北總公司進行談判，資方在壓力下大幅讓步，雙方終於達成協議。以年資五年以下每年一·四五個基數；五～十年，一·五五個基數；十～十五年一·七個基數；十五年以上一·八五個基數，年滿五十六歲者再加0·一個基數，員工則答應配合廠方將積存的三個月訂單作業完成，至於資遣完畢後，若仍願留在華夏企業，可至其他廠工作。此條件雖略低於勞方原先所提方案，但是由於目前勞工法規對資方關廠應負的責任，規範不足的情況下，此項條件是差強人意的。這項消息傳回廠內時，員工互擁歡呼的情況，可知他們在多日抗爭後對此結果的感受。

這場華夏之戰，先前會有兩個多月的集會組訓與準備，而且過程中能步出處於偏僻地區的龜山，邁向注意力較多的台北市區，及調查華夏集團的主要政經關係而予以暴露以提高抗爭層次，都是其中頗為重要的策略運用。而在資方一再的蠻橫手段之下，與一再的「非法」恐嚇之下，大多數員工

仍能團結凝聚在一起，這也就是爲什麼最終能得到這差強人意的勝利。

台灣工運的縮影

這場華夏之戰應可說是台灣工運的縮影，它顯示了，目前工運所將面臨壓制力量的來源，它也顯示了勞工力量的凝聚，仍得依靠不斷的組訓準備，不斷的抗爭累積，及不斷的困擾與挫折，由各個局部的經驗累積去完成全面意識的覺醒。任何一個有心的勞工或工運參與者，都不能不就這些條件去奮鬥的。

(1989年11月1日 勞動者 33期)

付延
者選
同意
金及

要求
實編
而員
一再

仍然
確表
滿，
務，
重，
員工
司董
復工
至70
法接
禁止

綿益廠抗爭事件始末

劉素齊

自勞基法實施以來，綿益公司不但拒絕遵守法令規定給付延長工時工資、例假日加班工資、婚喪產假工資，尤有甚者還強制規定員工必須配合公司生產需要，例假日未經公司同意不得休假，即使請了假也必須列入考核記錄扣發全勤獎金及其他津貼。

去年八月初員工具文向台灣勞工處北區勞工檢查所檢舉要求調查，經該單位調查屬實於八月中旬具文回覆檢舉人證實綿益公司確實違反勞基法第二條、廿四條、卅九條規定，而員工代表更是無數次要求公司出面協商解決，但綿益公司一再敷衍行事，並欲利誘員工代表，然而不被接受。

員工代表無奈之餘轉而向縣府勞工科申請協調，惟資方仍然我行我素，政府官員（勞工科長劉永發）非但不依法明確表示還出口說你們雙方去較勁好了，此舉引發員工強烈不滿，憤而在第二次協調（11月17日）未果後集體拒絕提供勞務，次日全體員工在工廠大門口靜坐抗議，資方無視事態嚴重，反躬自省。數日後竟僱大批強固保全人員進駐廠內毆打員工，官方並配合資方發函恐嚇抗議員工。11月23日綿益公司董事長李文成首次到廠與員工代表談判，只一味要求勞工復工，積欠工資償還辦法以強硬態度表示資方只願償還3000至7000元，因金額與員工實際可追討金額差距甚大，員工無法接受，次日遂即貼出宣佈全面停工公告，由保全人員擋駕禁止員工打卡上班，

11月29日資方以連續曠工為由將卅二名員工解僱，被開

除的員工中有工會幹部；有爲公司效命於 13 年前腿被機器馬達輾斷至今未癒者；有懷孕九個多月，被開除第二天即告生產者（廠內孕婦都被開除）。而弱勢的勞工面對資方一連串蠻橫霸道目無法紀之行爲，再向勞工科申請調解，雖經兩次調解委員以抽樣員工薪資袋方式進行調查，一致確認綿益公司應補發例假日加班差額五年期間至少十二萬元（延長工時、國定假日加班費未計算在內）。但此項調查結果也資方拒絕接受。

在今年元月 22 日一次協調會上，公司更一再強調積欠工資解決方案必須尊重廠內多數員工同意，原來公司早已擬好一份切結書在發放年終獎金時強迫員工必須接受資方以五年 18000 元條件解決積欠工資的條件方得領到年終獎金。公司使用這般威逼方式迫使毫無法令概念員工就範，而廠內 50 餘人因堅持不肯簽立切結書就得自己想辦法回家過年。

事實上綿益公司羅織罪名開除卅二人無非是欲達三個目的。一、殺雞儆猴。二、規避女工產假工資。三、規避日後遣散員工的資遣費。綿益公司早在數年前即已規劃撤資遷廠泰國，由 12 月份起陸續拆卸 64 部機器沒有付一毛錢資遣費得以佐證。

而造成受害員工抗爭已達整整四個月的罪魁禍首勞委會，台灣省勞工處、縣政府勞工科之主事者皆難辭其咎，從追討積欠工資到被資方解僱，綿益員工到處陳情申訴都不見有關單位重視處理。更令人氣憤的是，勞委會官員竟振振有辭的說老板開除你們不是沒有的理由的，「公司欠你錢不還，你也不能怠工或罷工呀！」天啊！這是什麼邏輯！而資方若非上述機關官員縱容，怎敢違法賴債不還反將勞工解僱又公然雇用黑道進行騷擾恐嚇並揚言要將被開除卅二人一網打盡，

火燒抗爭帳棚，導致於抗爭第 118 天的深夜四名受害員工遭人持開山刀砍傷呢！而職司社會治安的警察單位數月來已淪為擔任保護資方人員上下班的私人保鏢，面對黑道勢力介入卻不見其主動調查。

在事件過程中再一次讓勞工體認現行勞基法，勞資爭議處理法非但不足以保護勞工基本權益，更讓政府官員假藉法令漏洞無適當裁決之由行官商勾結之實，而勞委會勞工科機構之設立不但不能解決勞資問題，更因官僚的作風助長資方欺壓勞工之氣燄。而到底是誰在製造社會問題？誰在製造暴力？誰是事件真正的元凶，從上述過程中我們心理已有數。

(1990 年 4 月 25 日 勞動者 35 期)

器馬
告生
連串
兩次
益公
持、
拒絕
欠工
擬好
五年
司使
餘
個目
日後
遷廠
遣費
會，
追討
有關
辭的
，你
若非
公然
盡，

所稅
請考
算出

細的

變種
律屬
公雞
知幾
希望

勞工

利祿
的權
來，
人王

王宗
王叻

團結才有前途，抗爭才有權益

——從羅東製衣廠案例談起

林明賢

「老板，這次我說話你不會罵我！這是我們算出來公司所積欠我們的特休、國定假日、例假日及加班費的明細表，請老板過目。」羅東製衣廠員工林愛華辛辛苦苦依勞基法計算出來資方積欠工資的資料拿給負責人王宗渝。

「不會啦，你不要這樣講嘛！」王慎重的戴上眼鏡，仔細的看，一臉凝重與深沈。

在這之前，員工與王宗渝有過數次的接觸，每次王總是蠻橫打斷員工的陳述，不讓員工有機會表達意見，甚至以法律威嚇員工，無奈員工的法律常識又不足，每次總像鬥敗的公雞，負傷鎩羽而歸。但他們又心有不甘，從同行的口中得知勞支會宜蘭會曾幫助威翔女工打贏一場勝仗，使他們重燃希望。

勞支會協助勞工戰勝第一仗

在勞支會對勞基法的講解後。讓他們知道自己有那些權利被剝奪下，知道自己可以理直氣壯的向老板要回他們應有的權益，更學會與老板抗爭的技巧。於是員工的精神武裝起來，展開將近一個月的怠工抗爭，終於在二月廿三日與負責人王宗渝正式談判。

廿三日一早，員工們擺出幾近罷工的態勢，等候負責人王宗渝。王一出現就大罵幹部及員工，令員工群情激憤，與王吵了起來。王甚至揚言，「你們去找記者，找民進黨來都

一樣。」憤怒的員工說：「好，找人去打電話。」

「免啦！記者來了！」員工看到背相機的記者與勞支會的人馬及省議員劉守成等陸續的到來，都給予熱烈的掌聲，他們也士氣大振。

勞支會宜蘭分會會長吳福田出面邀負責人王宗淪與十名員工代表進行談判。這時王宗淪的態度馬上起了一百八十度的轉變。在劉守成與勞友會的居中斡旋下，王宗淪提出辦理資遣的四項保證：

一、年滿六十歲以上者，依退休辦法規定辦理。

二、六十歲以下員工，發予資遣費。而資遣費發放標準，是以每年一個基數為準。

三、預告工資，全體員工一律為半個月。

四、資遣後，若員工要回廠工作，再重新訂定工作契約，年資重新算起。另外關於追補勞基法實施以來的加班費、國定假日、例假日、特休等費用，王宗淪希望員工們能退讓。

但員工自己依勞基法計算，資方積欠員工的工資高達五百多萬，員工豈能就此讓步？經過員工代表的討論，決定不接受資方退讓說法，談判一度中斷。後經劉守成省議員與王宗淪協調，王希望積欠工資以五折支付。勞方代表接受，談判繼續。最後並決議公司依現有原料與預計出口的五個貨櫃成品，照員工工作進度，分三期支付員工。

勞工的組織實力是有力的談判籌碼

整個羅東製衣廠的勞資糾紛案，到此似乎告一段落，勞方表面上似乎獲勝了；然而，在談判過程中，勞方的損失也不少。顯然的，公司還會再營業，而員工全部資遣之後，若再到公司上班，其年資必須重新計算。最起碼，他必須再做

滿十五年才能達到退休的資格。退休金和資遣費之間鉅額的差距，就此平白地犧牲了。年輕的，情況可能好些，年紀大的再就業困難，要累積足夠退休的年資更難。

西方先進社會福利國家，將勞動力和工作年資所累積的經驗，視為國家寶貴的資產，即使中途轉業，年資仍予累計，雇主、勞工皆蒙其利，台灣顯然仍瞠乎其後。瑞典更訂有嚴格的法律限制廠場任意關閉，規定資方在結束營業前半年，必須先照會政府，共同輔導員工轉業，而且所有的工資必須算得一清二楚。台灣顯然還欠缺此類有效的法律和有擔當的政府，所以這種資遣，顯然是資方用以逃避支付退休金的做法。資方是佔了很大的便宜。

但儘管如此，羅東製衣廠的員工在爭議過程中的表現還是值得讚許。他們與勞支會取得連繫之後，在勞支會工作人員的講解下，對勞基法有深刻的認識，並且算出連資方都不會算的積欠工資，最後資方不得不以勞方的算法為準。

另外他們組織迅速，在八十五員工中，他們爭取到六十四名。並於二月八日起開始怠工。怠工期間，有人步調不一致，曾造成組織可能分裂於是他們乃推選十名代表來維持工作的秩序與步調，使資方不得不正視。當然這是抓住資方還有不少的原料待加工，也有五個貨櫃要出的弱點，有了籌碼才有資格談判。

透過勞資爭議，喚醒冷漠的群體意識

而值得一提的是，有部份被資方收買的員工，對加入抗爭的同事百般的冷嘲熱諷，打擊他們的士氣，以致勞方在談判時，對沒有參加抗爭的人是否能享受同等待遇提出質疑。

這是很有意思的問題。我們看現在的社會，抗爭者在抗

爭時身心受的壓力，所付出精神，絕不是那些冷眼旁觀坐享其成，甚至加以冷嘲熱諷、惡意打擊的人所能想像的。而他們的犧牲，換來全體一致的享受成果，這對抗爭者來說是不公平的。而這種現象對社會發展絕對有不良的作用。

從羅東製衣廠的案例中，我們可以發現，在目前的社會條件下，只有透過勞資爭議，勞工的集體意識才會抬頭。因為只有在抗爭中，勞工才能體會到命運與共，才知道團結的重要性，才知道組織的必要性；只有在抗爭中，勞工才能看到資本家的嘴臉；只有在抗爭中，才發現自己對勞工法令的陌生，才會去找支援，去認識勞基法，用法律來保護自己，才知道自己有多少合法權益被剝奪，該理直氣壯的爭回來！這反映出勞工教育的缺乏與重要性，更進而肯定了勞支會對社會的正面功能與意義。

面對中小企業生產機構勞動條件的不合理與普遍缺乏工會組織，台灣社會的最大集團——勞工階級，卻處於最弱勢的地位，這是我們現行政經結構本質的反映。

資本家無國籍，勞工必須爭利益

而該批評的是，政府的決策常站在少數資本家的立場，對於多數的勞工大眾則漠不關心。並且大眾媒體所呈現的都是資本家受不了勞動成本的增加（工資上漲），而紛紛把資本投到大陸或東南亞等勞力成本低的國家。似乎該讓資本家獲取非法暴利才正常，而其他有礙資本獲取暴利的行為都是不應該的。

由勞力密集要轉到資本密集，這是資本主義的趨勢，也是台灣經濟轉型的實際內容。但試問他們這些資本是如何累積的？是勞工的血汗累積出來的啊！而這些密集的勞力在中

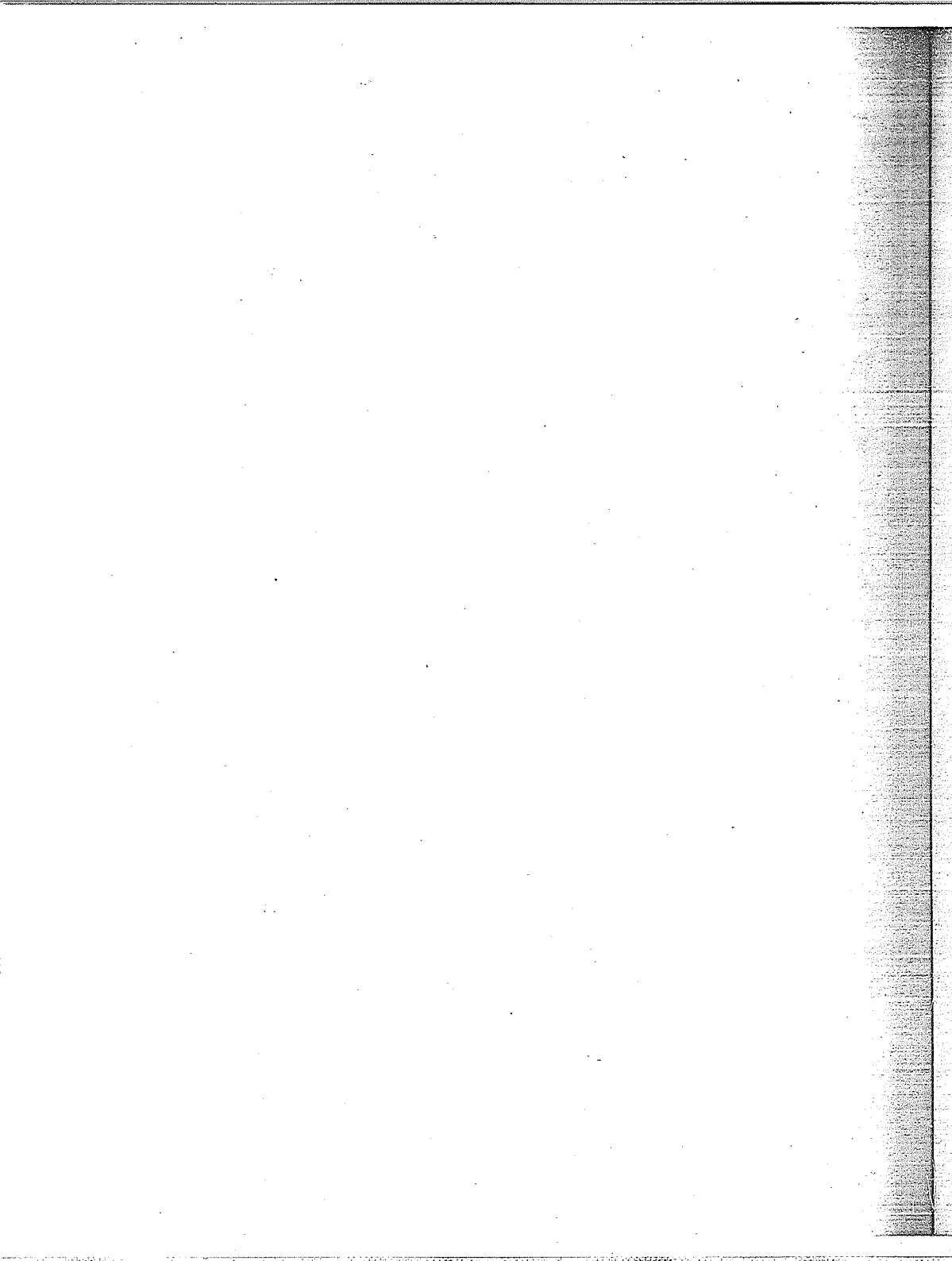
小企業被整合成大企業、大資本時該怎麼辦？他們大多是半技術性勞工與非技術勞工，新的產業不需要他們；他們也無法適應新的工作環境。這些被釋放出來的勞動力，他們的工作權誰來保障？

從宜蘭最近所發生一連串的勞資糾紛案例中，都一再地把這個問題的重要性突顯出來。「工作權」的概念與勞資雙方在生產過程中利益的分配比率等，是政府、資本家、勞工與工運人士所應當去面對、思考的問題。

現階段我們所能做的，只是在資本家逃跑之前，跟他算一下舊帳。等全體社會都慢慢重視這個問題，並且壓迫政府不得不去面對時，社會才會正確的去思考問題的本質。

目前我們必須讓勞工清楚，資本家是沒有國籍的，那邊有利潤，那裡就是他的國家。而我們必須進一步的提出這樣的質疑，是誰規定資本家一定要一本萬利呢？勞工的利益究竟該擺在那裡！

(1990年4月25日 勞動者35期)



絕食，我們要討回尊嚴與公道

——台塑、大同工會幹部抗爭紀實

編輯部

究竟是誰逼得全省這麼多位工會幹部，不得不以傷害自己身體的絕食行爲，來表達他們最沈痛而無奈的抗議？

7月17日，台塑高雄仁武廠工會兩位遭資方非法免職的工會幹部陳茂盛、劉漢盛，在工廠大門口展開爲期三天的絕食靜坐抗議行動。7月18日，大同三峽廠工會三位常務理事江清通、劉庸、黃宗溢，爲抗議資方公報私仇的違法資遣舉動，亦在大同總廠門口展開了爲期三天的絕食抗議行動。

陳茂盛、劉漢盛兩人在其共同絕食抗議聲明中指出，他們對主管勞工事務的中央最高行政機關勞委會已經完全絕望，由於勞委會歪曲解釋工會法中有關工會任務之相關規定，以至他們兩人的出國見習外國工會會務之行，竟被勞委會指爲「不算工會會務」，而更補強了資方的免職藉口，勞委會此舉，已嚴重侵害工會的自主權，並造成往後各工會幹部只好凡做任何事都要事先「請示」資方和政府許可的可笑局面，以免自行平白製造出讓資方迫害的理由。

勞委會這種莫名其妙的擴充解釋，勢必使全省工會幹部人人自危，工會不僅喪失自主的地位與權利，並淪爲資方的附屬品、資方控制勞工的集中營。

因此，他們兩人爲了不讓工會自主權就此淪陷，爲了不屈服在政府和資方的聯手抹黑打擊伎倆下，決定以自我飢餓的方式進行抗爭，以他們的「飢餓」來對比資方錦衣玉食及政府官員尸位素餐的奢華景象。

陳茂盛及劉漢盛表示，高雄縣政府明明已確認仁武廠工

會派員出國是屬工會會務範圍，勞委會卻不惜推翻此決議以討好大資本家王永慶，他們兩個毫不起眼的小勞工，為爭個起碼的工人尊嚴，將會抗爭到底，他們提醒社會大眾，在不少人盲目崇拜一些大資本家之餘，是否也該回頭想想：沒有那一個個叫不出姓名的小勞工，默默流血流汗的累積，甚至犧牲了他們的生命，台灣社會怎可能造就出大資本家王永慶呢？

他們兩人在仁武廠前的三天絕食靜坐，曾引來上百名支持的員工陪同靜坐抗議，而台塑仁武廠工會在7月19日下午召開的臨時會員代表大會中，亦以57人出席，獲46票多數通過將由工會理事會負責成立「抗爭指揮部」，繼續進行支持陳、劉兩人之抗爭規劃及執行事宜，倘若至8月底前仍無結果，工會全體會員代表將在年度定期會員大會中，投票決定是否以罷工方式來聲援遭非法免職的兩工會幹部。

大同方面，遭資方違法資遣的三位工會幹部中，江清通已是二度蒙難，他曾在民國77年間，因聲援同屬三峽廠員工的唐聰明遭違法調職事件，而遭資方惡意降調，經抗爭半年餘，資方才不得不鬆手並將扣壓半年未發的薪資一併發還給江清通。

這次江清通、劉庸、黃宗溢三人會遭到資方集體資遣，主因在於三峽廠員工日前以股東身份參加大同股東大會時，因質疑公司紅利分配問題，出言「頂撞」了大會主席林挺生，而遭林挺生下令三峽廠方面予以開除，但江清通等三人認為，股東大會當時他們乃以股東身份發言，要求公司澄清股東心中疑慮亦屬平常，公司方面卻以集體資遣工會幹部的方式公報私仇，這種做法根本絲毫無法讓被害的三人信服，加上大同公司用種種鄙劣手段迫害工會幹部已非首椿，他們三人認為，此次如果再不好好表達工會幹部們對公司迫害行徑的極

端憤怒與厭惡，大同資方勢將如此為所欲為的猖狂下去，大同三個工會也將有淪為敢怒不敢言的花瓶工會之虞，因此，本次抗爭計畫遂在全省各地熱心並關切大同事件的工會幹部們集體運作下成形。

首先，參與7月18日起72小時絕食抗爭行動的大同工會幹部，除剛遭資遣的江清通、劉庸、黃宗溢三人外，還加入了早已先一步遭資遣「受難」的大同總廠工會理事長白正憲、常務理事曾水鑑、張照碧及遭解雇的會員王文賓。他們七人在共同絕食聲明指出，「身體髮膚受之父母，不敢毀傷」，非到極為悲痛之時，他們不可能以絕食——傷害自己身体的方式，來表達自己內心的憤怒。

他們七人並非遭大同非法解雇的第一批人，在此之前，大同早已用調職、降職、解雇、資遣等各種無所不用其巫的方式「懲罰」過多位工會幹部，而一次又一次的，這些工會幹部在行政主管機關「只動口不動手」，從未以具體行動嚴懲大同違法行為的公權力不張，及資方蠻橫無理、對勞工的據理力爭不理不睬的情況下，被迫害勞工縱有滿腹委屈，亦只能無奈屈服或開始那漫長的司法訴訟過程。

其實，他們指出，所有曾被迫害的工會幹部們都不想屈服，但他們卻也都面臨了同樣的困境，即「沒了薪水袋，一家數口生活立即成問題」，這種狀況使得貧無立錐之地的小勞工，無法與財大氣粗的資本家，長期全力的抗戰下去，這就是全台灣靠著勞力賺取溫飽的勞動階級的共同悲哀。

他們指出，縱使受迫害的工會幹部有骨氣、有鬥志，而且也願循司法體系進行體制內抗爭，但訴訟的曠日費時卻使得「正義」愈發顯得那麼遙不可及。像王文賓，遭解雇後纏訟已近兩年，一審、二審皆獲得勝訴，資方卻連公司大門都不讓他進去，更遑論是恢復其工作權。為此，受迫害工會幹

部爲維持基本生活支出，有的是到處去打零工，有的則是擺地攤做小生意渡日，每天過著與警察賽跑的日子，真是孰令致之！！

而江清通等三人爲了保全工會會員資格，不讓資方欲瓦解工會的陽謀得逞，他們向法院申請了假處分，想盡辦法四方告貸了高達70餘萬元的擔保金繳納給法院，現行司法制度之不利窮人莫此爲甚、這也是爲何每個月薪水不過是萬把出頭、身無長物的工人們，有時不得不屈從於資方的不合理迫害，而且必須含恨摒棄司法途徑的悲哀。

江清通等7位大同工會幹部的絕食抗議行動終於激起了回響，7月21日，來自全省各地共近300位工會幹部齊集大同總廠門口，給予這些絕食者最溫馨、有力的聲援，有的甚至遠從高雄、屏東等地包專車北上，在工會幹部大會師當天，大同資方立即做了一消極的回應，大同董事長林挺生爲不讓大同員工感染抗爭氣氛，責成總廠方面21日當天臨時全廠休假一天。

會師的近300位工會幹部，雖然無法把他們憤怒的吼聲傳送到林挺生耳裡，但他們畢竟還是証明了台灣工運並非如一些人所稱「已蕭條至谷底」，在必要的時刻，台灣全島的工會幹部依舊擁有動員串連的能力。

大同七位工會幹部的絕食抗議行動已告一段落，但正如他們在工會內部刊物「大同聯合工訊」中所稱：我會再回來。這群工會幹部們將証明他們的毅力與耐力是不容資本家們小覷的。

(1990年8月6日 勞動者38期)

新營客運抗爭記要與檢討

劉格正

三年前，也就是台灣工運風雲突起的1988年，新營客運的司機們也不甘落後，在其工會常務理事翁明利主導之下罷駛，為司機及其它員工爭取到不少「較合理」的待遇。但經過三年的沈寂，翁明利再度挺身為員工爭取更合理的待遇，卻慘遭解雇，以下是此次新營客運（新客）抗爭的記要與檢討。

• 11月（1991年）22日至23日中午：工會開理監事會要求改善一人服務津貼及定期召開勞資會議，以開會達到部分罷駛（12位理監事佔70多位司機之18%），來迫使資方讓步。22日之會議有事先向台南縣勞工科報備，當天下午工會和列席的資方經理發生爭執後，工會考慮次日繼續開會，並經列席的李董事長同意後表決通過。

• 12月11日：在預定的勞資會議之前，公司以「假開會之名行罷駛之實，違反工作規則」而將翁明利開除。

• 12日：早上工黨副主席鄭昭明為翁明利提出「勞資爭議調解」，送縣勞工科。中午勞支會會長方來進及劉格正、王永木三人至翁宅，建議撤回爭議，因為在法定爭議調解期間不能抗爭，即使調解勞方獲勝，如果資方不肯收回成命，仍必須走上曠日廢時的訴訟一途，對勞方權益傷害太大，而且台灣的司法又不公正。方來進並且建議到法院提出假處分，來暫時保留翁明利之常務理事之職位。下午全國自主工聯會長曾茂興也趕到翁家共同策劃抗爭。由於新客上次的理監事會議有向縣勞工科核備，且新客的工作規則為資方片面訂定

送勞工科核備的，因此大家決議在17日至21日到縣府大門口絕食，抗議縣政府沒負起保護工會的責任，且偏袒資方，此外並建議工會於17日開會員大會來罷駛。大家希望這些行動能在國代選舉熱潮中對縣政府及資方造成極大的壓力。

• 13日：工會開臨時理監事會議，選出李振華為代理常務理事，並發函至各友好工會要求支援，當天就獲得統聯及台汽兩工會的聲援。忙著替陳秀賢助選的工運人士蔡建仁、吳錦明等也至翁宅支援及了解情形。勞支會南區總幹事林明賢也開始駐紮於翁家，協助策劃與文宣事宜。

• 14日至15日：資方開始公開反擊，有內容扭曲法令、分化員工之公開函，也有私下散佈影射理監事已被收買之謠言，更有抹黑在桃園客運抗爭後被迫害開除的曾茂興的文宣，以及打算終止營業的恐嚇，在這段期間，新營的員工抗爭的意志與決心並不積極，指揮與工作系統也一直無編成，此外資方並且宣佈明天去上班者發獎金二千元，不到者一律開除。

• 16日：這天為關鍵性的一天，在預料之中，縣政府對工會將在17日開大會之函件「不予備查」、同時資方散佈的謠言更是滿天飛。下午翁明利在方來進、曾茂興及來支援的各地工作幹部陪同下至勞工科抗議，當場勞工科科長謝博文一再引用行政院偏資方的解釋令來曲解法令，引起幾位工會幹部掀桌抗議。傍晚時分，幾位司機氣極敗壞的至翁宅，說一些理監事已決定明天繼續開車。大家聽了都知道明天工會開大會是開不成了，只好將晚上的說明會改為只宣佈「明天的臨時大會延期」。晚上八點，一群人至新客的保養廠說明會址時，到場的司機不到5位，大夥只好心情沈重的回到翁家。

回到翁明利處後，有些人主張明天下午至縣府前拉個布

條
天
工
沒
縣
衝
散
互
人
越
人
府
站
開
彌
散
六
檢
1.整
論
2.新
可
3.13

條做短暫的抗議即可，曾茂興堅持要絕食抗議至21日選舉當天，大家只好作準備工作。

• 17日下午二時起：翁明利和前來支援的各地工會幹部、工運人士和里民們將近50人在縣府前拉布條抗議（新客司機沒有一位出現）。不久翁明利和曾茂興展開靜坐絕食，要求縣長出面。約在下午五點半，新營警察分局長突然帶著保鏢，衝至絕食區旁辱罵翁明利（展示人民保姆的嘴臉）、揚言驅散。五點五十五分警方開始舉牌，但抗議者不予理會，雙手互相圈圍緊緊的坐下、口唱國際歌。警方在六點十分開始抬人，當警方要強抬曾茂興及統聯常務理事余世昌時動作越來越粗暴，突然有人喊「警察打人」，現場秩序大亂。

在混亂中，大家清點被警方抬走者的姓名，並電召各路人馬聚集，而陳秀賢的宣傳車則至市區廣播，要求民眾至縣府聲援，國代候選人謝清文的助選員也不斷廣播，要求民眾站出來和大家在一起，另一民進黨候選人黃憲清的宣傳車也開進廣場，要求警方放人。警方更調來一隊鎮暴警察，現場瀰漫緊張不安的氣氛，直至八點多警方放人後，群眾才逐漸散去。

• 結局：新客員工每人領取獎金二千元。包括翁明利等六人被移送法辦。

檢 討

1. 整個過程無統一的指揮決策中心，決策大部份都沒足夠的討論。
2. 新客員工（主要為司機）「不敢」挺身支援翁明利作抗爭，可見工會平常忽略草根組織工作。
3. 13日至16日之間勞方沒有大動作，來鼓舞士氣、安定人心，

只有被動的反擊資方之謠言、文宣等。

4.17日至縣府絕食抗議之決定太倉促，且無事先勘察地形、演練、和討論後勤等支援計劃、連糾察都沒有事先編組。如果警方不驅散，到半夜恐怕只剩下幾位支援的工運人士陪翁明利、曾茂興挨餓，到第三天（19日）媒體又都集中在選舉，此次事件恐怕連見報都不可能。

（1992年1月31日 勞動者51期）

自立報系工會抗爭始末

王幼玲

商討因應裁員風暴

- *十二月十九日，當所有記者都還忙著跑選舉新聞時。董事會已經做成早報縮編改版，裁員二百人的決議。
- *十二月二十日，工會召開臨時理事會商討對策，決定把年終獎金和裁員分開來討論；馬上把消息傳到各區域。
- *十二月二十一日，下午社長和工會幹部協商，證實早報裁員計劃，社長提到自立早、晚報每天都在幹國民黨，而董事們有些和高官都是好朋友，所以報社虧本不賺錢，沒有資金也辦不下去，他並要把年終獎金、加薪和裁員一起談，工會拒絕。會後馬上發出工會傳單，並召集早報工會代表、小組長進行說明。
- *十二月二十二日，由於二屆國大開票，晚報的記者徹夜寫稿，工會活動暫停一天，此時工會辦公室已經移到七樓咖啡廳。
- *十二月二十三日，社方貼出要裁員的公告，工會理事會為了解同仁對裁員的看法，緊急做了一份問卷調查。
- *十二月二十四日，根據問卷的內容。工會幹部告訴吳豐山社長，一、要求年終獎金全薪一個月，二、拒絕裁員，除非採取自願的方式，並比照退休金給付。社長表示二十八日給答覆。晚上的說明會，會員提出召開會員大會的提議，而區域組記者亦聯署七個聲明，要求社長下台，董事會改組，進行罷工等，工會幹部曾打三次電話給董事長高清愿，

希望他出面說明。遭到秘書人員擋駕。

- * 十二月二十五日，準備會員大會動員事宜。和兩報總編輯會談，進一步了解詳情。中午一點半左右，借租在工會辦公室的工會理事因受報社裁員風波影響，心情低潮而割腕自殺，送台大醫院急救。社長前去探望，要工會幹部不要昇高訴求此事。

會員大會施壓，麗晶飯店抗議

- * 十二月二十六日，召開第一次臨時會員大會，社長到場說明，大家不滿意。並提出要求社方立刻停止裁員行動，不論年資接受員工自願退休，研究早報人員納入晚報編制，董事長親自向離職員工道歉，吳豐山承認決策錯誤等四大要求，並授權理事會在未得到滿意答覆前進行「拖報」行動。這一個議案同時也進行票決，在投票前，社長答應資遣費比照退休金計算，但是結果也只有二票不同意。在知道大會決議後，社長會率一級主管到會場答覆，由於仍堅持裁員作業照舊遭到噓聲，悻然離去。
- * 會員大會同時做成決議，二十七日下午萬通銀行在麗晶飯店舉行開幕酒會，大家要前往慶祝，並找高清愿。會後，吳正朔副社長和胡元輝總編輯找二名工會幹部王幼玲和林美挪商談有無轉圜的餘地，並告之走上街頭的結果會導致早報關門，連帶影響晚報，是否可以不去麗晶，要高清愿前來，但工會幹部認為高董要帶令人滿意的答覆來才有效。台視、華晚間新聞都報導了這則新聞，各地的電話湧進。
- * 十二月二十七日，上午十時左右勞工局的人來協助調解，工會幹部亦透過人事主任郭啓清再次和社長協商，而李鎮源也應社方邀請前來，但是一直到二點隊伍出發前，都未

談出結論。於是一百多人以編輯、記者為主體的陳情人馬自報社出發，從步走到麗晶飯店要求見董事長。但是高清愿未參加酒會，在久待連絡仍無下文的情況下，隊伍帶回報社，開始下達「泡茶令」，要大家輕鬆一下。當天早報的編輯流程拖了約二個小時，出報時間亦晚了一個小時。由於判斷社方可能會對此行動有所反應並抹黑工會。所以決定隔天在立法院召開記者會，展開護報運動，同時準備一張工會主訴求文宣。

高董終於決定出面

*十二月二十八日，一早仍發出了「早茶動員令」，上午十時，人事室主任主動和工會連繫，表示高董將在三十日下午和工會代表見面，但要求不要召開記者會。為防社方有小動作，工會和社方簽下停火協議，要社方暫停裁員行動，不能採取對工會不利之措施，工會停止不利社方之舉動。同時決定和董事長談判時，同步召開第二次臨時會員大會。當天晚上，工會幹部進行內部檢討和評估，大家的研判是裁員可能勢在必行，而且幹部中對於是否持續抗爭已有不同的意見，而晚報的出報時間僅遲半個小時，似乎未發揮戰鬥力量，所以傾向速戰速決。

*十二月二十九日，準備明天的談判策略，推選談判代表，和如何掌握大會。早、晚報總編和副總編和工會幹部非正式餐敘，表達對明天談判結果的關切。希望不要決裂，他們也傳達「工會幹部應該領導會員」的概念，和工會幹部的理念未能溝通。

會員大會與談判同步進行

* 十二月三十日，第二次會員大會，在一樓電梯已貼上三張另一種聲音的海報，是廣告、發行部門的主管所發動聯署的。由於談判代表的默契不夠，和大會現場的連繫不足，大會的進行無法對談判造成壓力，而且時間拖得太久，會場的秩序有些失控。待談判代表返回之後，匆忙再提修正案，表決通過以「保障勞工工作權和自願退休」原則，授權理事會擬定談判內容。談判代表和工會幹部討論的結果，感受到高董接受完全的「自願退休」條件幾無可能，理由是怕「社方想留的不留，想要他走的不肯走。」所以針對這點擬定談判內容。要社方先提出四百名要留任的名單，贖下的四百五十個人可以依其意願提出退休申請，如果自願退休的人數不是資方想裁減的人員，則加碼勸退或安置至晚報單位。列入留任名單的人想退休亦可以申請，但退休金只給零點五個基數。同時為避免仍有第二波、第三波的裁員行動，附加一條保護條款，在一年內凡因經營策略而需減少人力仍比照此次依退休金計算資遣費。同時談判代表先進行沙盤演練。

爭到五十名自願退休彈性空間

* 十二月三十一日，上午七點半，工會談判代表先和社長和二位副社長談，但一提到這個案子就立刻被否決，九點，工會幹部直接和高董協商，但是他不答應加碼及被社方留任者仍可以申請退休金，留任名單也擴大至六百人，由於工會幹部想爭取「自願退休」的彈性空間，又有再抗爭的時間壓力，因此在這個地方作了大幅讓步，而達成了協議。

在這次的抗爭中，突顯了工會幹部在談判和應變能力的

經驗缺乏，匆忙收場而使整個抗爭行動忽然中斷，有未善用會員凝聚的壓力爭取更多籌碼的遺憾。不過整個來說，在二個星期內工會都呈現高度動員的狀態，其中又創下記者、編輯為自己的權益走上街頭的紀錄，好像將工會這塊土地，重新翻耕過一樣，是播下勞工團結意識種子的大好時機，另外爭取到較為優厚的資遣條件，及年終獎金由底薪一個月變成全薪一個月，亦爭到少部份的人事權，更重要的是改變社方一貫自行決策的模式，（不論好壞，這個協議內容是工會提出來的）也建立和董事長直接溝通的管道。

工會是否要戰到最後的一兵一卒，有見仁見智的看法，自立這場仗也許沒有戰出維護工作權、凸顯報業資本結構影響了言論自由的層次和訴求，但是量力而為，保存工會實力，累積資源做下一波行動的準備，未嘗不是一個臥薪嚐膽的機會。期待下一次，工會幹部會更加成熟，處理得更為圓滿。

（1992年1月31日 勞動者51期）

三張
聯署
足，
，會
修正
，授
結果，
理由
針對
單，
如果自
安置
但退
寫三波
策略
談判

社長和
九點，
社方留
，由於
抗爭的
協議。
能力的

長走
政大
妨害
仍在

的派
工人
形式
矛盾
資方
形成
系統
場派
能就
同檢
一定
金」

爭取
元月
此名
抗議

中船趙建民解僱案

林明賢

1月23日中午，甫當選工會會員代表的中船工會前理事長趙建民，以生產獎金問題號召船體工廠三、四百員工到行政大樓抗議。於28日遭廠方以「煽動怠工、罷工或聚眾要脅妨害生產秩序」的理由將趙建民革職。到目前為止，趙建民仍在中船大門外紮營抗議。

整個中船趙建民事件，相當程度的反映出中船工會內部的派系問題，甚至可以說是派系問題的結果。就現實來說，工人內部的派系問題是必然存在的，只是其鬥爭是以怎樣的形式和內容展開；能否將派系之間的矛盾轉化為勞資之間的矛盾，而不致因工人之間的派系惡鬥，分化工人的力量，被資方撿到便宜，才是運動關注的焦點。然而就中船工會派系形成的歷史（鬥爭的歷史）、各派系的政治屬性的差異、派系領袖的英雄主義作風及普遍缺乏工人的階級意識而言，一場派系惡鬥是難免的。雖然我們非常不願見到這種結果，僅能就公司開除趙建民的理由，所有的工會幹部都有可能遭到同樣命運，來告訴工會幹部，在工運的義理上，無論如何，一定要聲援趙建民，畢竟趙建民也是為中船員工的「生產獎金」而受難的。

工會於1月29日召開臨時理監事會議，決議聲援趙建民爭取工作權。然在行文給公司的主旨：為本會會員趙建民於元月23日因煽動風潮、發起怠工……等文字無異認同公司以此名義來定罪趙建民，引起趙派的幹部反彈，發起連署簽名抗議工會。30日勞資會議勞方代表總辭，以示對趙建民因生

產獎金的問題遭資方開除事件負責，迫使工會不得不表態。

這是一個很好的轉機，然而趙建民卻執著於原來聲援他的群眾，而將工會踢開，讓理事長在群眾面前出醜，下不了台。然而當群眾動員接近疲軟（從以許曉丹要來為訴求可以看出，2月14日），而14日的理事會原本是另一轉機，可以將工會再拉回來，但趙建民卻轉向公職求援，寄望立委王志雄的幫忙，放棄工人本身的集體力量，結果演出18日在大門口歡迎王志雄立委的鬧劇——聲援趙建民的工人在中船大門口拿著歡迎王立委的布條對著一輛輛來車舉布條致敬，搞得趣味索然，直到王志雄的車子來了卻沒有人迎接。可以想見的是，立委一到，講一番好聽話，讓工人感動一下他的真心關懷與盡力，然而問題還是沒有解決。

趙建民在這次解僱抗爭中，是有相當的籌碼，因為事情正發生在工會改選期間，趙派的會員代表在各派中佔了多數，如果能在對工會的策略上採取既鬥爭又聯合的策略，而不是一味的打擊工會，讓工會早日召開會員代表大會，那麼趙建民的勝算應該蠻大的，然而也因為事關工會改選，事情才更加複雜化，而趙建民的作為，更讓工會可能因他的開除案而整合的機會（這不但救自己，也救工會）消失了。

而趙建民與工會當權的其他兩派系的關係因此事件而更加惡化。就更逼使得這兩派的聯合，以不成理由的理由——因趙建民的解僱爭議，所以勞工局對中船工會的會員代表當選名單不敢備查——來拖延代表大會的召開。

目前支持趙建民的力量雖然以員工聯誼會（在解僱抗爭中成立，事實上聯誼會在上屆工會改造的選舉時已成立，被趙建民自己瓦解掉）的名義集結，然而隨著時間的拖長與抗爭聲勢的消沈，情勢仍難以逆料。

最後必須指出的是，資方的發言人副廠長郭中興在媒體上表示，趙建民率眾抗議事件嚴重影響到總廠行政管理權之行使，且趙雖當選工會代表，惟尙未經法定程序正式公佈，應無權代表工會發起任何活動。

筆者以爲，這才是趙建民解僱案的核心。公司以管理權來制裁趙建民，而工會也以公司不尊重工會而遷就趙建民，致使事件發展至此等地步。

值得討論的是：中船既是國營事業，其所有權屬於國家，而人民據說是國家的主人，那麼做爲中船公司的員工至少也是公司的主人之一，即是主人，那對於公司的行政管理權，應該有表示意見的權力才對，不然主人當假的？行政管理權真的像封建帝王時代的聖旨嗎？據說台灣是民主的社會，那麼什麼是民主呢？

另外就工會會員與工會的關係來討論，同樣的道理，會員是工會的主人，有了工會，主人的權利就喪失了嗎？當然，一個會員是不能代表工會，但若以會員個人的名義，應該也有權去行使、發動贊同自己想法的行動來爭取自己的權益吧？不然組織一成立個人就消失，那一旦組織爲資方所掌握，那工人不是永難翻身嗎？對工會的尊重與會員的權力應該如何對待？大家作伙想想看。

(1992年3月15日 勞動者52期)

調解

大有
不合
理法
決議
理，

大量
運小
使得
最重
總是
持續

無法
只是
次協
判破

說罷

合法罷工，非法解雇

——基客抗爭記要

林明賢

調解不成，通過罷工

基隆客運產業工會的罷工抗爭，起因於公司股權轉讓給大有巴士吳東瀛，員工對於大有巴士的經營管理制度的極端不合理無法接受，乃以三項薪資調整案為由，依勞資爭議處理法的程序，經二次調解破裂，工會於6月2日召開會員大會決議罷工，但又給了資方二天的緩衝期，無奈吳東瀛相應不理，工會才於6月4日正式宣佈罷工開始。

罷工期間，基客工會總結了過去工運抗爭的經驗，付出大量的勞動，將會員的太太兒女組織起來——牽手大隊及工運小虎隊，對社區居民說明先生們罷工是為了乘客的安全，使得社會輿論能認同基客合法罷工，突顯了資方的鴨霸無理。最重要的是牽手大隊對消基會的出擊，讓每次客運業抗爭時，總是站出來為資方譴責勞方的消基會在基客罷工事件上，保持緘默。

此間，勞委會充當調人，穿梭於勞資之間，事實上勞資無法正面協調，問題不在於勞方，工會溝通的大門永遠開著，只是資方老避不見面。6月12日、16日由勞委會做東開了二次協調會，資方以工會的要求侵犯到經營管理權為由，而談判破裂。

資方另外又以雙掛號連寄了三封信給員工，分化員工，說罷工是少數人唆使的，多數的員工是善良的，要員工限期

向公司報到，公司會寬宏大量既往不究。但員工接到信之後紛紛把信件交到工會。

官方強制仲裁 資方非法解雇

資方在得悉勞工局將於22日下達仲裁令的消息，乃於18日將參與罷工的一百四十六名員工停止勞保並寄出解僱令。片面的宣稱勞方罷工非法，違反工會法26條，工會不得要求超過標準工資之加薪而宣告罷工，將參與罷工之員工以連續曠職三天予以集體解僱。

面對資方的非法解僱行為，勞委會起初只是譴責資方解僱不合理，要勞方循調解或司法途徑救濟，後經工會抗議，勞委會才說資方解僱非法，命令勞保局續保，保費由勞委會先支付，省勞工處亦發表聲明，台灣只有基本工資，而沒有標準工資。基客罷工的合法更進一步確立。然而官方雖說勞方合法，但對資方的非法解僱卻沒有皮條，公權力被資本家踩在腳底下。

表面上官方在基客罷工事件上，沒有像過去那樣以「不宜備查」之類來否定罷工的合法性，相反的，基客罷工的程序，官方都受理了，然而按照官方的程序走到底，守法勞工得到的卻是非法的解僱與家庭經濟瀕於崩潰的命運。

仲裁委員會一拖再拖

官方的強制仲裁，意思就是要勞工解除武裝停止罷工，勞方接受了，資方卻不讓勞方復工。按照仲裁的程序，仲裁委員會應於五日內組成，且依勞資爭議處理法第29條第二項的規定：調整事項勞資爭議由主管機關依職權交付仲裁者，前項第二款之仲裁委員，應由爭議當事人雙方於接到主管機

信之後
關通知之日起三日內選定具報。逾期不為具報者，由主管機關代為指定之。

乃於18
僱令。
得要求
以連續
資方解
抗議，
勞委會
而沒有
雖說勞
資本家
以「不
工的程
法勞工

自6月22日仲裁生效，資方不推仲裁委員，依法主管機關應代為指定。可是遲到7月20日，仲裁委員會仍未成立，可見官方之拖延，正與資方以時間換取空間，希望勞方在經濟不支的情況下跪地求饒的策略相呼應。只要勞方撐不下去，到公司報到投降，勞委會，勞工局對基客工會這個燙手山芋就可以解決，而官方面子，裡子都有了，不會再像以前那樣，被罵成“資委會”。

為員工生存 挑戰財產權

面對這種資方鴨霸、官方拖延的險惡環境，基客工會乃被迫挺而走險，預備於7月21日向資本主義社會的核心——財產權挑戰。準備自行復工，代替政府執行公權力。

勞工局也終於在7月22日召開仲裁會議，勞方乃決定再給官方一次機會，希望官方能針對本次爭議及非法解雇有所處理。結果當天並沒有做成什麼結論，基客工會只有在自救的原則下，於7月23日正式自行復工、開車營運了。

困苦抗爭中 凸顯勞動法令虛偽

基客罷工抗爭，在長期低迷的台灣工運史上，是一件頗值注意的大事。因為基客罷工不同以往的工運抗爭，不但是指向經濟，而且指向經營管理權。更在至今已五十多天抗爭中，揭穿了台灣勞動法令虛偽的假相，也為台灣勞工法令修改提出具體的主張：罷工不應限於經濟性；爭議不應分為權利事項與調整事項；對資方的不當勞動行為應加以刑責；將解僱之法律定位由形成權改為形成訴權，亦即必須經由法院

罷工，
，仲裁
第二項
裁者，
主管機

判決解僱有效後，資方才能終止勞動契約，如此勞工的工作權才有保障……。

這些都是基客工會一百四十六名員工五十多天來的抗爭所突顯出來的。也是他們對全台灣勞工的項獻。然而置身事件之外的台灣工人，對瀕於困頓的一百四十六個家庭能做什麼樣的回饋呢？

資方的走狗律師曾肇昌，挑明的對工人宣戰，資方準備三千萬要把工人拖死。沒錯，經濟是咱工人的致命傷。咱七百萬勞動兄弟能眼睜睜的看一百四十六名為咱打拼的兄弟被這隻走狗打敗嗎？如果咱不願，就應該以具體行動，以錢來支援基客工會。

七百萬勞工 不敵資方一走狗？

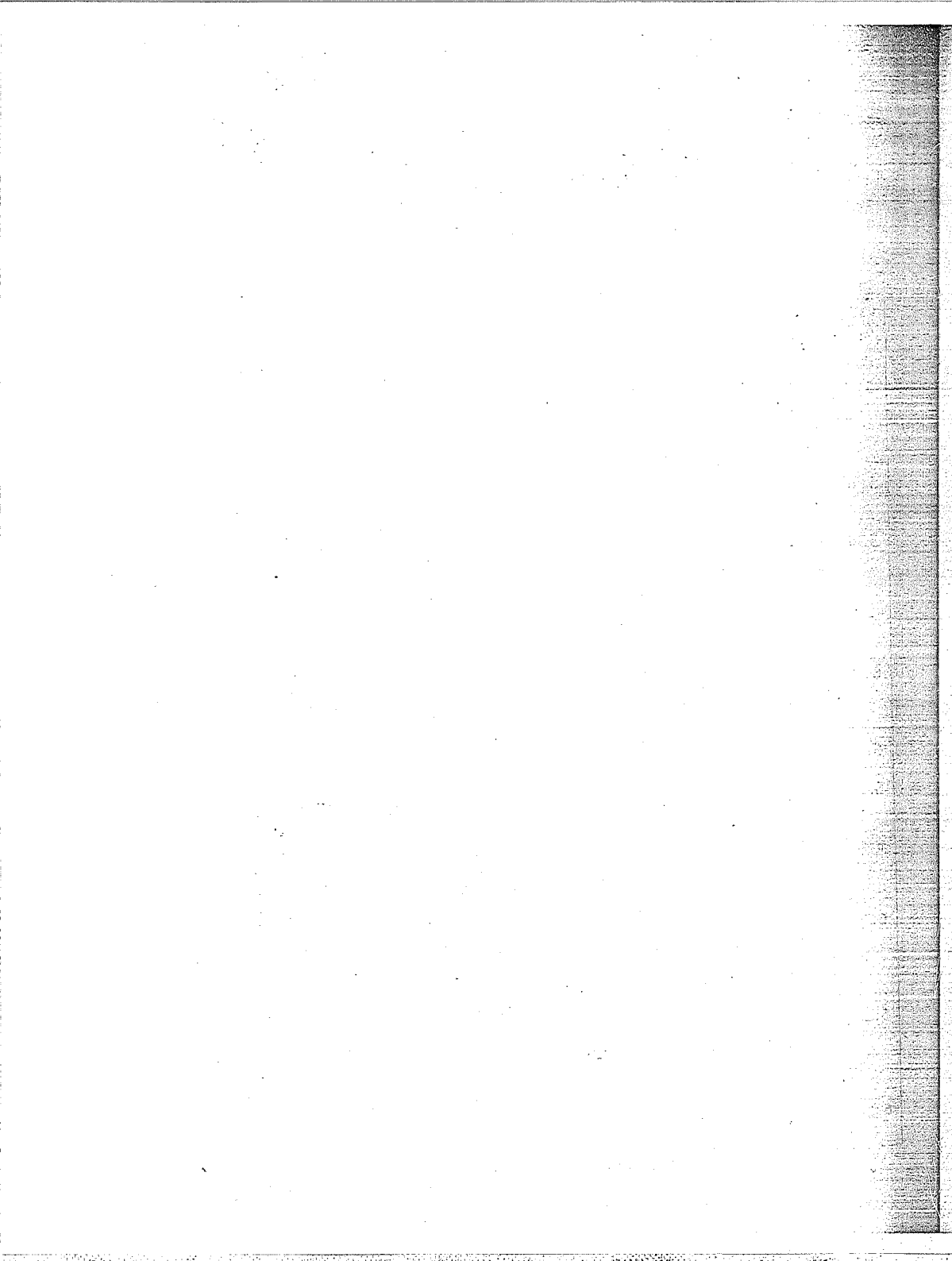
一種空想在腦中浮現：七百萬勞工，一人十元難道打不死這走狗曾肇昌嗎？難道不能給違法的老闆一點教訓嗎？難道不能給推拖拉的官方一點刺激嗎？難道不能給咱苦難的基客兄弟一些鼓勵嗎？

(1992年8月1日 勞動者 55期)

時間
4.25
5. 8
5.19
5.29
6. 2
6. 4
6.12
6.16
6.18
6.19
6.21

基隆客運工會抗爭大事紀

時間	事由	時間	事由
4.25	證實公司股份轉讓給大有巴士吳東瀛。	6.22	仲裁令即日生效。資方拒絕員工復職。工會至勞工局及勞委會要求執行公權力。
5.8	工會與新股東第一次協商，會中提出十一條權益訴求。通過第一、五、十一條。		6.24
5.19	勞工局召開第一次調解會議，調解不成立。	6.25	工會選出三名仲裁委員。
5.29	由勞工局於基客總公司進行二度調解，調解破裂，十日下午工會與公司就十一項權益進行再協商修正通過第二、三、七條，其餘無法達成協議。	6.30	社會、勞工團體於立院召開關切基客勞資爭議案公聽會。
		7.5	工會於基隆舉行遊行。
6.2	工會召開會員大會，決議罷工，但給予資方二天緩衝期。	7.17	工會派員南下高雄台南，做罷工說明會。
		7.20	工會召開記者會，準備開車自救。
6.4	工會宣布罷工。	7.22	勞工局召開首次仲裁會議，未做仲裁。
6.12	工會與資方在勞委會進行罷工後首次協調失敗。	7.23	基客工會正式開車自救，成功自行營運。
6.16	雙方於勞委會二度協調失敗。資方對調整案始終未提具體方案。	7.24	基客工會擴大自行開車計劃，資方及警方出面拆牌阻擋，引發抗爭與僵持。仲裁委員會調查資方。
6.18	工會召開臨時代表大會準備接受仲裁。資方停止罷工一百四十六名員工之勞保，同時寄出解僱令。		
6.19	資方再將其八名員工，以駕駛員獎懲規則之內規二度解僱。工會接獲台北縣勞工局仲裁令。	7.27	仲裁委員會調查勞方，勞資雙方並於晚間再度舉行協調無果。
		7.28	第二次仲裁會議，做成仲裁，命令七日內全面全資復工，仲裁期間工資照付，調整內容則待三個月後再議。
6.21	工會舉行復工儀式。		



汗滴、淚水與啓示

——嘉隆女工抗爭的回顧

老 劉

六月廿八日我們在板橋體育場與嘉隆的朋友們第一次碰面，雖然炎陽高照，簡錫堉樂觀的聲音在微風中飛揚，我們的心情其實是很沈重的。

每一張嘴講出來的故事都是那麼地含血帶淚，產假病假要扣年終獎金，工廠廁所裡生產，加班費只有台幣十塊錢……那麼地令人難以相信，就像細胞皮說的：「怎麼可能呢？」可是，老板就是如此的惡質，老板背後還有一個專門欺侮勞工的律師，而我們呢？嘉隆工會才成立不久，要不要抗爭，要如何抗爭，內部意見都還不一致，可是，資方七月一日就要將她們趕出宿舍，十日就要關廠，鐵掌已經打來，怎麼辦呢？

我們的策略是：先團結內部，建立共識，然後，七月十日以前在廠房，在朱英龍任教的台大，在立法院，全面出擊。爭取社會的同情與支持，最後讓公權力出面，逼迫資方讓步。

六月廿九，三十兩天的組訓，不僅教大家一些抗爭的技巧，更重要的是讓大家學會如何互相包容，互相合作，在抗爭的緊張和混亂中，意見的衝突是難免的，嘉隆女工的領導群卻能以她們獨特而有效的方式來達成共識，很不容易。

七月一日的宿舍之戰，戲劇性地佔領了廠房廣場作為抗爭總部，以及三個夜晚艱苦的露宿，如我們所預期的引起了媒體的注意與社會的支持，我們的抗爭是有備而來的，如果沒有發電機，女工們恐怕撐不過第一晚的燠熱；如果沒有各

地工會幹部以及大家的助陣，女工們大概會被那些保全人員趕出去，老板財大氣粗，我們只好動員一切社會資源與他車拼。

欺侮女工事小，教壞下一代事大。七月四日台大之行，對朱英龍的社會形象打擊很大，北縣勞工局關於資方違法的聲明，幫助了我們說服社會大眾；嘉隆女工的抗爭是正義的，應該被譴責的是朱英龍。

七月八日，五輛戰車在兩旁傳單隊的伴隨下，遊行過台北街頭，嘉隆女工感性的訴求，讓老板的劣行家喻戶曉，夜宿復興南路總公司門口，又使抗爭達到一個新高點，女工們終於見到老板，但是朱英龍拒不談判，他的理由竟然是不要外力在場！

社會當然不能容忍這種又鴨霸又目無法紀的人，我們開始發動最後的攻擊，於是立法委員召開公聽會，施壓給勞委會終於迫使朱英龍出面談判。

七月十四日長達十個小時的談判，對女工代表是一個極大的考驗，朱英龍本來想不用「平均工資」這四個字，而用其他名義將資遣費補到同樣數目，雖然於實質利益無損，談判代表卻拒絕了，她們不僅為自己而爭，也要為其他的計件工建立一個範例，她們爭的不只是錢，更要爭整個勞工階級的尊嚴，半個月的抗爭，使她們真正地成長了。

勞工陣線的工作群在嘉隆抗爭中也學習到許多東西，在這個短期間高強度的抗爭中，我們很清楚地看到策略的重要性，在什麼時候做什麼動作，不能太急，也不能太保守，如何拿捏？這正是一個最好的個案，我們看到嘉隆女工堅定的一面，也看到許多無奈的眼淚，看到許多互相疼惜互相包容的鏡頭，真誠的團結才是勝利的基礎。

了藉
引起
步伐

抗爭

在嘉隆事件中，我們深深感受到關廠問題的嚴重性，除了藉此事件，請戴振耀委員在立法院提案要求制定關廠法，引起社會的注意外，勞工陣線的關廠問題研究小組也將加緊步伐，提出一套對策。

每一個抗爭都是充滿著汗滴、淚水與啓示，嘉隆女工的抗爭尤其是一個令人難忘的經驗。

(1992年8月1日 勞動者 55期)

《嘉隆女工抗爭大事記》

- 6.4. 嘉隆產業工會正式成立。
- 6.10. 公司宣布七月四日停產並資遣所屬員工。
- 6.13. 員工代表於台大校友會館與董事長協商。
- 6.16. 第二次與董事長洽商但朱老板爽約。
- 6.17. 公司公告即日起終止勞動契約，發出存證信函要全體員工領取資遣費。宿舍斷水斷電。
- 6.18. 勞工局至工廠要求資方恢復水電。
- 6.19. 全體員工前往總公司靜坐抗議，要求董事長出面。
- 6.22. 於工廠靜待董事長出面，但老板仍未出面。
- 6.23. 全體員工前往總公司會見老板但董事長避不見面。
- 6.25. 理監事到總公司送文，被拒於門外。下午兵分兩路，前往勞工局、勞保局、律師公會及請勞工陣線支援。
- 6.27. 在板橋縣之體育場召開會員大會，商討抗爭策略。
- 6.29—30. 在板橋公館社區活動中心組訓，演練抗爭及談判狀況。
- 7.1. 宿舍攻防戰。中午時刻衝入廠房，佔領廠房空地過夜抗議。
- 7.2. 在廠內靜坐。午夜杜副總簽下協議書，答應員工使用廠房空地，以及7月10日前解決之後，始需離廠。
- 7.3. 上午至台新染整廠發傳單。台北縣政府發函要求勞資雙方至勞委會協調。
- 7.4. 至台大校門口發傳單，並與教務長、系主任會談要求解聘朱英龍；之後至勞委會與資方協調，但資方未到。
- 7.5. 前往基隆聲援基客工會遊行。
- 7.6. 製作遊行布條並討論遊行事宜（上午8時遭保全人員制止，經協調後才恢復廣場之使用）
- 7.7. 上午至印尼商會陳情。下午至立法院請願，內政委員會決定召勞委員主委趙守博七月十三日到院報告如何處理嘉隆爭議。
- 7.8. 早上資方開記者會。下午員工在立法院集合遊行到公司抗議。之後代表會見老板朱英龍；雙方談判破裂，全體會員夜宿總公司騎樓。
- 7.9. 於總公司，部分會員到勞工局及調查局送檢舉函。並赴朱宅散發傳單，下午6:00撤離總公司。
- 7.10. 召開會員大會，決定繼續抗爭。
- 7.11. 下午與董事長談判，初步提出資遣費計算方案並約定下次談判時間。
- 7.13. 至立法院抗議朱鳳芝立委取消質詢勞委會一事，發生衝突，協調後決定資方必須於15日前與勞方協議。
- 7.14. 從下午兩點開始馬拉松談判，終於午夜過後達成資遣費部分協議。
- 7.15. 召開會員大會決定繼續追討加班費，並前往立法院要求安排原訂之公聽會。
- 7.16. 至立法院召開由戴振耀立委等人召開公聽會，勞委會允諾繼續協助嘉隆員工。
- 7.17. 發放第一期資遣費。

台塑仁武廠機械部轉移重工抗爭事件

林明賢

台塑仁武廠機械事業部轉移台塑重工公司的鬥爭，自5、6月時即已展開，其中包括年資、勞保補償、年終獎金、工作地點調動等種種的勞動條件的問題，都是工人在公司所辦的說明會中關心的焦點。直到6月底工會彙整了會員在各場說明會中的意見，和公司談判，公司對工人對轉移的疑慮一一作了澄清與承諾——勞動條件不變。然而7月15日，公司發文推翻了談判的內容，工作地點包括雲林、嘉義，年終獎金也縮水了。

對於公司的欺騙行爲，工會表示嚴重的抗議，既然勞動契約內容已變更，且重工是另一法人，台塑機械部的工人都面臨「勞務給付對象的改變」，因此工人應有權行使同意權。談判再起，勞資雙方達成協議，希望在8月底之前由工人自己表示是否同意轉移到重工。

在這段期間內，資方片面的改變機械事業部打卡時間7月28日起，上班需在7:49前打卡，下班需在5:11以後打卡，經過工人三天的集體不合作抗爭（故意遲到、早退）資方當眾收回成命。工人的情緒受到很大的鼓舞。

於是工會理監事及機械部九位談判代表，乃聯名以“我們是人不是牛”的文宣，呼籲會員，在勞動條件未談妥之前，拒絕轉移到重工。結果當工人的不同意轉移重工的聲明書送給資方之後，資方即著手進行分化，九名談判代表除一人出差，一人堅持到底之外，不是沒簽就是撤銷聲明，這才導致資方敢於9月20日集體解僱126名不同意轉移重工的工人，戰

鬥於是展開。

而所謂的不同意轉移的工人，其實分為二種傾向：一為對重工不信任，願留在台塑者（沒有退路的工人）；一為以前項為理由但有其他出路打算，而想要資遣費者。

問題就在於這 126 人可以說是機械部最積極、最堅定的群眾，其中還包括三位理事及一名監事。如果硬幹到底，很可能這 126 人都得被迫離開台塑企業這個戰場。

因為這一仗關係到台塑企業的人事管理規章及工作規則中，對工人調動工作地點的規定。這點直接關係到台塑六輕動工的人事大調動及未來台塑公司其他事業部再分立成子公司的企業發展規劃——逃稅計劃；投資抵減、分攤稅基及企業擴張。

所以對資方而言，這不是資遣費的問題，而是資本權利對工人權利的絕對宰制關係的問題。這種關係若被打破，則資本家的統治權威就會動搖，更重要的是會直接影響到資本家的利潤。從台塑對外說，“台塑不能當企業界的罪人”這句話，就是讓我們清楚看到，這一仗的運動高度、與難度了。

在這種資方態度強硬，且主動出擊——解僱，而勞方內部利益不一致的條件之下，工會處在被動應戰的劣勢。而要怎麼戰才能讓資方感受到壓力？要戰到怎樣的高度？如何在這場戰爭中保住工會的元氣（這包括未來重工工會的組織發展及現有仁武工會的運作）？這些顧慮，在工會幹部與受害工人之間，就會因為彼此站的位置不同，切身的感受也不同，會有一定程度的差異。工會幹部又怕戰略被資方全部掌握，所以很多顧慮也無法和群眾完全講清楚。這是問題的關鍵。

基於上述的考慮，所以會在群眾情緒最高昂的時候和資方達成協議。工會在策略上以“收回免職令，回復工作權”

為訴求，希望在10月1日之前，先保住需要工作，而且願意轉進重工繼續和資方纏鬥的群眾和幹部，等10月1日過後再進行第二波的戰鬥，最後才是司法的鬥爭。然而最難的就是，工會的這些整體性的考量，都無法向群眾說清楚，而協議的結果又讓群眾沒有直接的受益，雖然整個協議的內容是經群眾討論而決定接受的，但仍然產生了為什麼不繼續再戰的疑問？才會產生第二波的爭議。

44名工人又於9月26日向縣政府提出爭議，資方於當日又發出第二次的免職令，抗爭再起。但不願轉移的群眾就在這種信任工會與不信任間被一分為二。工會雖企圖整合，在現實上也變成不可能，於是28名工人組成自救委員會繼續抗爭，工會僅能從旁協助。呼籲會員不要讓這些勇士孤單，就這樣使抗爭苦撐到30天。

10月15日的調解，高雄縣政府的調解委員均認為資方違法，勞工科更明確的指出，台塑的工作規則未經政府核備所以解僱非法，且依勞基法令20條的解釋令，資方都應依法發給工人資遣費。

但資方還是一貫的表示，公司認為解僱合法，勞工認為不合法，一切就由司法機關裁判。

即使在10月21日，工會發動會員募款、動員企業內各工會幹部北上台塑大樓抗議，資方還是要勞方走法律途徑，只是先以“生活安置費”的名義給付工人一半的資遣費、年終獎金，等勞方告贏了才答應再給另一半。

抗爭拉到台北，已是強弩之末，能先拿一半，在雖不滿意但可以接受的情況下，或可收場。對這些堅持者來說，第三波的法律訴訟的鬥爭，是他們回饋台塑企業內員工對他們支持的時候，而調解的結果或許有助於法律訴訟。

在面對強大的台塑資方，我們只能用這種類似阿Q的精神勝利法，“凡走過的必留下痕跡”，來自我安慰一下。

而現實也是這樣，在我們工人還沒有能力（力量）將資方打到它完全投降的時候，任何的戰鬥，對我們來講，都只是累積經驗“練身體”的階段。問題是資方也不是傻子，它不會讓我們練完身子，身強體壯之後再來打我們，所以在這種隨時會有突擊、奇襲發生的勞資戰爭中，工會要有持久戰的觀念，如何在情勢危急中突圍，保住戰力？這是這次台塑抗爭中，工會幹部最大的掙扎與考驗。

總的來說，台塑這一戰，雖是重工的轉移，但企業內各工會都同時感受到它的重要性，所以也給予一定程度的支援。我想各工會的幹部都認識到，要對抗台塑企業王國，只有工會的聯合才有可能，但這樣的認識能否深入每個台塑員工的腦中，如何成為現實？如何達到像在89年韓國工運中，金星電子所屬17個工會，一致的罷工到公司答應每個工會的要求為止？只有台塑工人有這樣的高度認識，才有改變台塑企業管理制度的可能。

最後必須指出的是，非法解僱的問題，這是所有資本家用來對付工人運動的絕招，如何破解它，在基客抗爭中，政大黃程貫教授所提的“解僱的形成訴權”，為我們工人提供了在法學上有力的鬥爭武器，如何讓解僱程序像離婚一樣，必須經過法律訴訟之後才能生效，這是破解資本家任意解僱工人的唯一辦法。如何讓它落實為法律規範，是我們工人運動對勞動法令修改鬥爭應該努力的目標。

只要我們工人在大小的戰鬥中，累積經驗，百戰不餒，我們工人總有翻身的一天！

目標尚未達成
——台塑勞工繼續打拼

（1992年11月1日 勞動者57期）

勞資緊張、蓄勢待發

——統聯工會的抗爭

康世昊

10月10日雙十節休假前，統聯工會曾宣佈為爭取其合法權益，將針對四項訴求：1.追討積欠加班費。2.內勤人員比照駕駛員的全勤獎金。3.按慣例代扣會費反對資方打壓工會，分化工會。4.依法成立福利委員會。要求資方一切依法、依約施行，否則將不排除再度發起集體休假的行動來抗議資方的剝削和壓迫。這條新聞頓時又成為社會注目的焦點。雖然雙十假日期間勞方為給予資方協議空間而未發動集體休假的動作。但之後資方仍未積極顯現誠意，甚至更積極抹黑、打壓工會，因而使得此一勞資爭議仍然充滿緊張與衝突，工會並已決議資方若不改善制度，往後將不排除於各國定假日依法休假之可能。資方的不遵守承諾和無理無擔當的經營心態，再次清楚地表現了資本家在逐利動機下對勞工權益的侵害。

公司鴨霸，員工權益被犧牲

統聯客運產業工會為了爭取員工長期被忽視的權益，以及合理的薪資制度，於去年教師節就曾發起過集體休假的合法抗爭，經過抗爭之後，員工雖然爭回了一些權益，例如假日出勤加班費等。但是當時公司答應的內勤人員全勤獎金卻不斷拖延而不肯依約施行。至於依照勞基法應成立的福利委員會，及應償還過去積欠員工的加班費等，資方更是不斷地採取逃避的態度甚至藉口那是不具代表性的股東所為（前任董事長!!），公司並不承認，更過份的是連假日出勤的加班

費，資方也想盡辦法巧立各種名目將它收回公司荷包。資方的態度可以用一句話表示，即「答應的，折折扣扣；法定的，拖拖拉拉」，完全不見尊重員工權益的誠意。

資方搞怪打擊工會

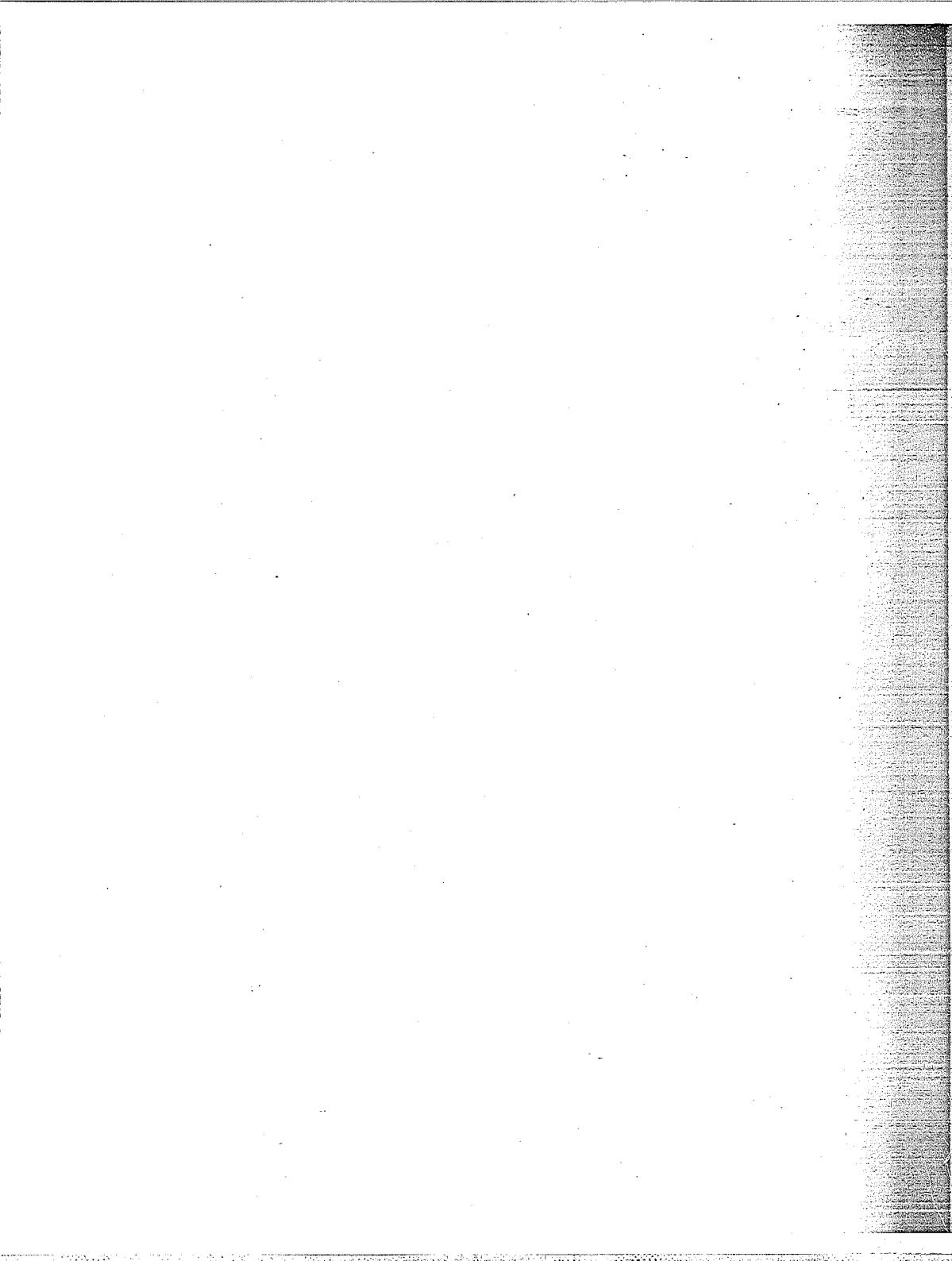
在新的管理階級上任之後，資方除了不願尊重員工權益依法改革其制度外，最近更透過一些動作來干擾工會運作。它一方面在會費上，突然不依往例、慣例代扣會費企圖以此增加工會困難；另一方面又透過少數會員在工會內製造矛盾，設計陷阱，想瓦解員工之間的團結和士氣，並以非法解僱工會理事長、常務理事來牽絆工會運作。這一連串不尊重工會及會員的作法，使得原本趨向和諧的勞資關係再度變得緊張。公司決策中心不顧一切製造矛盾與對立的作法，不僅影響了員工權益，還影響股票價格下跌滑落，連帶也傷及一般股東權益。從公司董事長在三重客運施展的同樣手法來看，顯然決策者有以降低股價，收買股票，吃下公司的企圖。也就是說，現在的資方一方面要利用勞資衝突來併吞其他股份；另一方面要徹底瓦解工會。

合法休假聲浪高，暴力公然來打壓

統聯資方在現任決策者追求私人最大利潤的動機影響下，必定會一味地以強硬的姿態來箝制工會，用極度不合理的剝削製造勞資雙方之間的緊張氣氛，這使得工會所承受的挑戰更加艱困。統聯工會爲了取回嚴重受剝奪的員工權益，另一方面要抵擋公司瓦解工會的手段，只得以員工們集體的力量共同行動來保障自己權益。爲此，工會已發出數份文宣，希望所有員工能關切了解目前處境，並進而配合工會的抗爭策

略。必要時，工會將不惜再次發動合法休假的抗爭。而要不要抗爭，本是端看公司的誠意，但是在十月二十三日午、竟然有四名歹徒持電棒、鐵鎚、鐵條等各式兇器，進入三重站內，在工會門口，於大庭廣眾前，嚴重擊傷理事長余世昌，並追擊常務監事，暴力乃被運用來打壓工會、恐嚇勞工，頓使得整個情勢繃緊，不但工會內人心惶惶、有人哀嘆、有人憤怒、工運界更是準備發起強力的抗爭，以防止這種黑道暴力的漫延，也請各位勞工的多加關注。

(1992 年 11 月 1 日 勞動者 57 期)



我們要養老金，不要棺材本

——台陽文山煤礦退休礦工自力抗爭回顧

李建昌

自去年7月23日組成自救會爭取退休金的台陽文山退休老礦工，在歷經近5個多月的一波波抗爭後（過程見大事記要），終在'93年1月底與資方簽下有關退休金暨資遣費發放的協議書。資方（文山煤礦公司）允以二千二百萬來發放計一百五十餘名退休礦工的退休金及資遣費，至此，方爭回二、三十年來為台灣礦業發展付出辛勤歲月的一點尊嚴。回顧此段漫長的礦工抗爭歷程，其創下的不凡記錄有：

- 1.是勞工集體抗爭事例中，所涉成員年齡最大者。
- 2.抗爭的歷程亦最為坎坷者，其間礦工自救會不僅曾採輪班方式進駐資方「台陽文山公司會議室」，長達月餘，並有假立法院由立委協調勞委會和資方董事長許清景、律師團協商談判三回合。此外，抗爭過程中亦是首破勞工抗爭記錄上行政院、總統府以集體行動向官方陳情者。
- 3.是駐守勞委會大樓前廣場埋鍋造飯、餐風露宿的首創者且持續十餘天最久者。
- 4.是獲社會各界力量聲援最廣的勞工自力抗爭事件。在波折的抗爭過程中，不僅有本會全體工作人員的投入，更有中央研究院院士李鎮源博士、台教會秘書長林逢慶教授、學生、台權會、長老教會、萬佛會及立委戴振耀、盧修一等學界、宗教界、政界有力人士的聲援。

除了創下以上諸項記錄外，就此一勞資爭議案之抗爭行動所凸顯的問題、意義來看，亦有可供我們深省的。

此次抗爭源於退休礦工是隸屬台灣數一數二的「台陽礦業公司」，然資方卻於勞工無所悉的情形下，為逃避龐大的退休金給付，在民國69年惡性脫產，另組資本額微小的「文山煤礦公司」。致礦工於民國75、78年分批退休後，無力給付退休金。其間雖經法院提起告訴勝訴，石碇鄉公所、北縣政府勞工局近5年的多次奔走協調，然終索討無著，資方一貫態度即是漠視法令刻意迴避。因此累積多年怨氣的退休礦工才在去年7月透過本會組織工作者的協助，成立自救會，走上街頭，以自力集體抗爭的行動，討回應有的合理補償和尊嚴。因此台陽文山煤礦退休礦工自力抗爭事件正是多年來台灣社會中無助的弱勢者在面對資方無理、統治者無能、及法令制度無力的結構環境下一個縮影罷了。而如果要使整個政治、社會制度有所改造、資本家，政府機關調整其心態，此次抗爭案例無異再次印證：唯有透過集體組織力量的展現，一次次不斷的累積，才可能對有權、有勢者構成威脅和挑戰，亦唯此才能形成持續、廣泛的運動，使制度往更良好的方向修正。

其次，就抗爭的形式而言，人民自力救濟的抗爭或是運動的形式，要確認的是，主體永遠在於抗爭者，抗爭者的意志、耐力是最後獲致良好成果的主要支柱，其他社會面的支援固屬重要，但絕對是其次的。因此雖然在這段漫長的抗爭過程中要感謝民代的辛勤奔走，但其發揮的功能畢竟有限，唯一能依仗的還是抗爭者不屈不撓的毅力。這次自救會的成員有一半以上冒著兩股寒流來襲，據守勞委會大樓門前，其展現的抗爭精神，即令人印象深刻。特別是會長、副會長、總幹事及幾位代表的不懈，更令人可感！

「我們要養老金，不要棺材本」，由於法令的缺失及公

權力的不彰使得這批為台陽礦業付出三、四十年辛酸血淚的老礦工，在面對老年生活無著的窘境下，要走上街頭抗爭。此亦提示我們一個健全的養老年金制的推動和實施，正是下一波工人運動所應極力關注的方向。而唯有透過運動的曝露問題，凝聚力量，方能建立福利的國度。

(1993 年 2 月 28 日 勞動者 59 期)

台陽文山煤礦退休礦工自救會

——追討退休金抗爭大事記要

日期 大事記要

1992 年

- 7.14 上午十餘名退休老礦工在國代李文忠的引介下來訪勞工陣線，請求協助追討退休金。
- 7.17 上午，四十餘名退休礦工與本會工作人員假長老教會總會地下室召開抗爭策略會議。
- 7.18 下午，礦工代表赴北縣勞工局集體陳情。
- 7.23 上午 9：30，「台陽文山煤礦退休礦工自救會」70 餘名會員集合於台大校門口，頭綁黃色抗議布條，漫步至台陽文山煤礦公司所在地一和平東路、新生南路交叉路口星雲大廈，文山公司董事長許清景拖言赴花蓮洽商避不見面，礦工群情激憤，決定留駐公司會議室，等待資方出面協商。
- 7.25 文山公司董事長許清景首次出面面對礦工，應允召開

- 董事會，提出解決方案。雙方協定31日假北縣勞工局進行協調。
- 7.29 因資方尙未開成董事會，礦工惟恐資方再次黃牛，決定展開逐一拜訪各董事行動，以使董事會儘快召開。
- 7.31 下午2時於北縣勞工局，礦工代表與資方許清景進行第二次協調，雙方約定資方應於8月5日提出退休礦工工作年資及平均工資。
- 8.5 礦工代表與許清景於北縣勞工局進行第三次協調，資方未如約提出礦工工作年資及平均工資資料，雙方約定8月7日於台陽公司就雙方所提資料核對員工工作年資及平均工資。
- 8.7 資方未依約定提出資料核算，礦工激憤，雙方再次協定自8月11日～14日止，逐一核算各礦坑退休礦工資料。
- 8.11～14日 資方按排定時間表，逐一和礦工代表所備資料核算工作年資和平均工資。
- 8.17 在核算資料期間，自救會成員陸續增加，由原來九〇餘名增到一百五十餘名，因所算退休金總額為七千餘萬，資方許清景出面聲稱欲由律師團代表資方與礦工協商，礦工召開會員代表大會，推出與資方律師談判代表。
- 8.21 上午礦工代表在國際貿易大樓聯誼社，首次和資方律師團協商，律師團提出資方欲以九百六十萬發放退休金，代表們憤慨異常，雙方協商破裂。礦工決定以輪班方式駐守台陽會議室，並書寫抗議布條，懸掛於和平東路新生南路交叉口天橋上，向社會訴求，爭取支援。

- 8.24 自救會召開會員大會。
- 9.18 礦工代表與資方律師團再度協商，破裂。
- 9.21 台陽公司對礦工提出告訴，控告礦工違反集遊法及無故侵入住宅。礦工十餘名被地檢處傳訊，檢察官勸礦工退出駐守會議室。礦工召開大會商討因應策略，決定撤離台陽會議室，但仍輪班駐守台陽公司門口。
- 9.26 下午於北縣石碇鄉民眾活動中心召開會員大會，正式選出自救會會長蕭郎、副會長郭正義，總幹事鄭木林及談判代表陳泉地、潘文斯、林東波、潘新英……等人。石碇鄉鄉長王銘忠、鄉代會主席高一男亦到會鼓勵。
10. 2 百餘名退休礦工赴立法院陳情，由立法委員盧修一、戴振耀與劉盛良接見，礦工陳情希望立法院協助追討積欠的退休金，並關注老年勞工退休制度。
10. 8 百餘名礦工自救會成員赴勞委會陳情，要求勞工行政主管機關貫徹公權力之執行。礦工宣稱，若勞委會不肯出面，將不惜夜宿勞委會做長期抗爭。礦工留宿勞委會大樓前。
10. 9 礦工代表在勞委會的協調下與資方許清景、律師團在立法院再次召開協調會，立委戴振耀、盧修一聯合主持協調會。資方允再召開董事會提高退休金發放額一千一百萬以上。勞方則不再堅持如核算金額七千餘萬給付。晚上，礦工於勞委會前召開會議，決定暫時撤離勞委會門口。原定10月10日申請之遊行亦暫時撤消。
- 10.23 上午，地檢處繼續傳訊礦工。下午，礦工代表和資方律師團、許清景董事長，在戴振耀立委主持下，再次於立法院召開協調會。資方將退休金金額提高至一千

局

決

第

工

資

約

年

次

二

資

料

千

餘

礦

工

談

判

方

律

退

休

以

輪

於

和

取

支

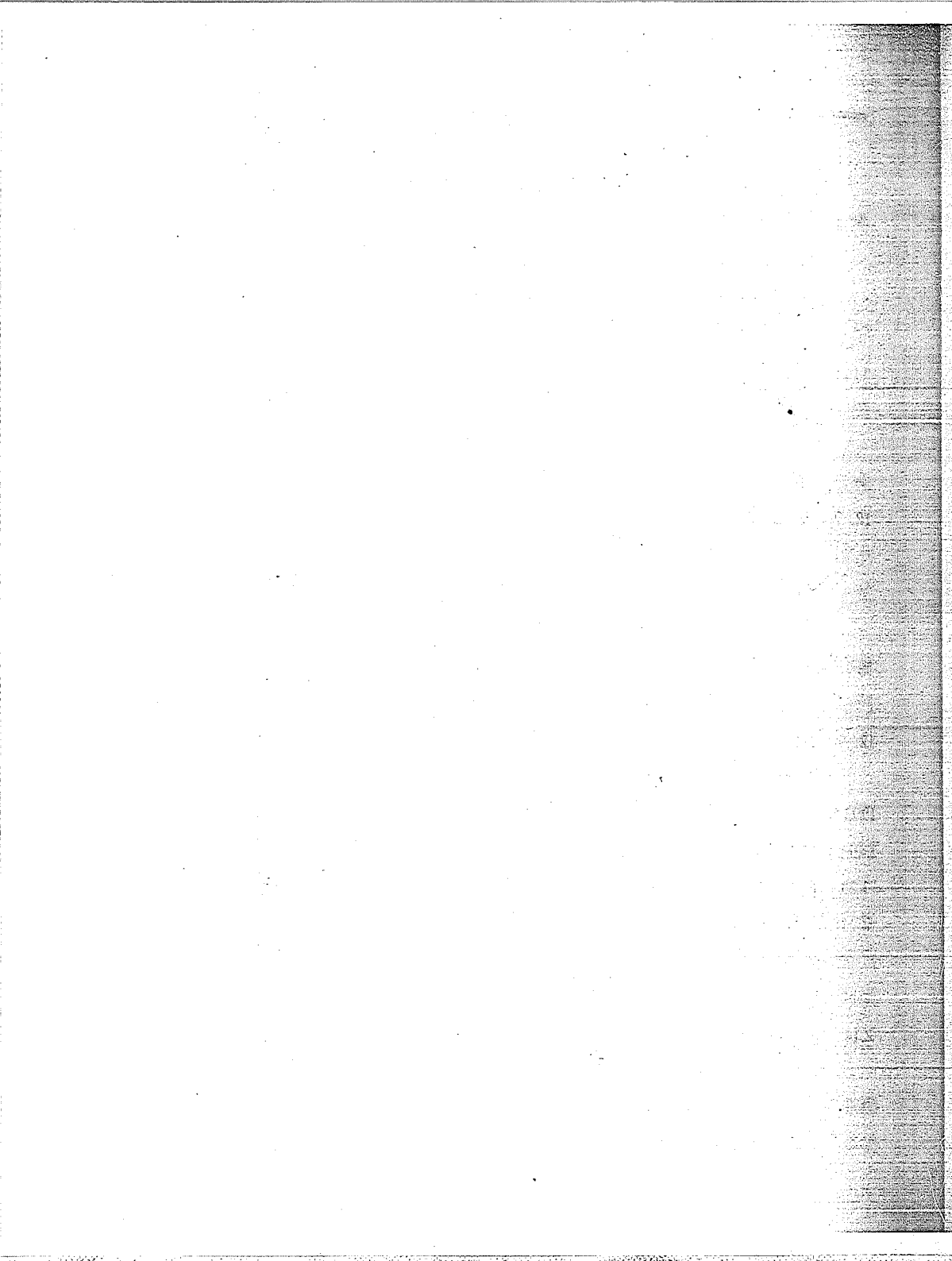
- 四百萬，協商再度破裂。
- 10.26 下午3時，自救會於石碇鄉活動中心再度召開大會。決定持續抗爭到底。
- 10.28 礦工代表於勞工陣線討論下一波抗爭策略。
- 10.31 上午9時由本會秘書長簡錫堉及工作者李建昌協助進行抗爭組訓、演練。
- 11.12 自救會成員百餘名參與「1112工人鬥陣大遊行」，是戰後台灣首次退休礦工集體走上街頭。
- 11.18 礦工百餘名分乘兩部遊覽車赴基隆市光隆商職找該校校長顏惠忠（台陽董事長、文山幕後最大股東），礦工們在校門口拉起「顏惠忠還我退休金」……等十餘條布條，要求顏惠忠儘速出面解決。行動至下午五時結束。
- 11.19 上午礦工赴許清景家「拜訪」，未遇。隨後近百位礦工和台南縣勤翔紡織關廠員工等兩股人馬向行政院門口集結陳情。下午，警方一度驅離抗議的礦工。晚上，礦工們忍著惡劣的天氣夜宿於立法院門口。
- 11.20 礦工和勤翔關廠員工再度赴行政院請願。兩股勞工代表亦赴總統府陳情。媒體廣泛報導礦工老來無助追討退休金的辛酸。
- 11.22 礦工自救會和勤翔紡織工會於台大校友會館合辦記者會，向媒體批露兩方面對法令缺失、政府無能、資方霸道的窘境。晚上兩股勞工移師夜宿委會門口，準備埋鍋造飯，長期抗爭。
- 11.23～27 礦工餐風露宿，持續於勞委會門口進行抗爭。
- 11.28 上午中研院院士李鎮源、長老教會陳福住牧師、萬佛會王秀蓮、台教會秘書長林逢慶、立委盧修一至勞委

會門口關心抗爭的礦工，為礦工們帶來了無比的鼓舞。民進黨新潮流系由總召集人李逸洋發表聲明聲援抗爭的老礦工，並呼籲共同推動建立老年年金制度。來自各大專院校關心勞工事務的社團學生十餘名亦至勞委會門前陪伴礦工，並帶領團康鼓舞士氣。

- 11.30 退休老礦工忍著兩度冷鋒過境的惡劣天氣，在街頭露宿已達十二天。下午勞資雙方於立法院再度召開協調會，資方仍堅持無能力再提高退休金金額。協調再告破裂。
12. 7 礦工代表與資方律師團、許清景董事長再次於立法院召開協調會，會中有民意代表盧修一、戴振耀、李友吉、林志嘉立委及省議員陳金德出席居間協調，終在下午六時許正式達成礦工不滿意也只好勉強接受的二千二百萬退休金發放額。晚上礦工自勞委會門口撤離，一場漫長五個多月的街頭抗爭終於落幕。
12. 9 礦工自救會於石碇鄉活動中心召開會員大會，決定退休金分配發放方式。

1993年

- 1.19～22 礦工逐一至律師事務所領取退休金和資遣費。
- 1.23 農曆新年。
2. 1 針對台陽公司控告礦工違反集會遊行法，妨害自由等罪嫌案，地檢署以不符犯罪構成要件及罪證不足，依法予以不起訴處分。
- 2.14 自救會於石碇鄉舉辦餐聚聯誼。



六、工 會 經 營

人。
外兩
敢的

超過
拚命
這些

故開
更加
而且
厚勞

參考
織獨
爭議

第一
資
有人

團結比法律更重要

——只有工人的力量，才是最可靠的保障

編輯部

詹憲宗先生，是一位從基層工人中產生的傑出工會領導人。一九七九年在味王食品公司的勞資衝突中，詹憲宗和另外兩位工會幹部，組織味王工廠的七百多名工人，積極而勇敢的向資方爭取權益。

當時，味王公司發給工人的工資極不合理，加班時數也超過法定限度，又一再提高生產獎金的領取標準，誘迫工人拚命工作，卻得不到分文。畢竟工人不是好欺負的，資方的這些刻薄待遇，終於遭到工人的群起反抗。

詹憲宗和他的兩名戰友，在抗爭過程中，一度被資方藉故開革，但他們沒有屈服，七百多名工人也沒有讓步，反而更加團結的繼續對抗。最後，他們不僅為自己爭得了復職，而且完成了全廠工人要求增加工資，減少工時，以及其他優厚勞動條件的抗爭目標。

詹憲宗和味王工會的許多戰鬥經驗，一定值得其他工會參考學習。這些經驗包括：如何清除工會中的工棍；如何組織獨立自主的工會；如何統一工會會員的意志；如何在勞資爭議中掌握主動，等等……。

以下是 [勞動者] 編輯訪問詹憲宗的談話內容：

第一要訣：

資方的伎倆——用政治恐嚇工人，比如說有人煽動，有人有問題……。

勞方的對策——找出問題，團結內部，據理力爭。

問：你們當初的抗爭是怎麼開始的？經過情形怎樣？

詹：大家早就對加班時數和加班費問題不滿，所以開始時我們發起不加班簽名運動，有半數以上的工人簽了名。但不久發現資方可能會對不簽名的人有不利的行動，於是我們馬上改變方式——要加班的人簽名。資方一看苗頭不對，只好找工會談判。情勢對我們有利，工會開出的條件是：資方按照公教人員的標準調薪、生產獎金只要達到一定標準即可獲得、追補過去五年內短發的加班費、及六十八年度加薪二十%。我們要求公司在十五天內答覆。

資方只答應十%，工會不同意，公司乃向黨部和縣政府要求召開協調會，我們不肯妥協，協調會結果流會。資方惱羞成怒，突然公佈公告把工會的三個主要負責人（理事）——陳壬、廖義福和我，一口氣全都開革了。什麼原因？不外說我們煽動工人之類的……。

我們雖被開革，但工會仍不屈服，發動工人以拒絕加班來阻擾工廠的生產流程。號召工人的佈告是按一般習慣，用紅紙黑字寫的，公司說是「反動份子」幹的，向調查局檢舉。調查結果，當然沒有那回事。但公司仍然不肯收回開革的成命，工人也仍然拒絕加班。資方還會要求當地警察分局長去抓我們這些「煽動份子」，分局長表示沒有證據，不敢動手。

問：在這以後，事情的發展怎麼會突然急轉直下，讓資方屈服的？

詹：那一段期間，公司不敢讓我們被開革的三人進廠，惟恐我們回廠鬧事。公司方面，繼續行文調查局和警總，胡亂檢舉一通。情治單位派出二、三百人到工人家中訪問調查，詢問是否被人煽動，結果發現工人普遍對資方的勞動條件不

滿，只好不了了之。

後來，我們聽說，縣府的協調失敗後，我們和公司的勞資衝突，一夕之間成爲報紙的新聞，接著又被海外和大陸的報紙與廣播借用，驚動了中央黨部，下令公司三天內解決。於是，工人加薪二十%的要求，在縣府再次的協調下，資方簽了字。被開革的三個人，也被勞方以附帶條件的方式，全部復了職。

公司原本準備損失五千萬元，來迫使工人屈服。結果損失了五千七百餘萬，他們還是失敗。

第二要訣：

資方的伎倆——挑撥分化，打擊少數，威脅多數。

勞方的對策——鞏固陣營，相互聲援，運用一切支持工人的力量。

問：難道說，問題就是這麼簡單解決的嗎？你們對自己的力量，有什麼評估呢？

詹：當然沒那麼簡單，我只是說輿論力量是解決的因素之一。我們自己的堅決態度和團結一致，自始至終都是最主要的致勝因素。舉例來說：我們三人被開革後，公司曾找人分別問我們要多少錢，並探詢別家公司處理此類事件的行情，企圖以厚利收買我們，挫折其他仍在堅持抗爭的工人，但被我們一口回絕。這是很重要的，否則對抗必將中途夭折。

又如，在對抗過程中，公司曾企圖對工會幹部加薪，使幹部閉口，以離間工會和工人的關係，結果也未得逞，反而使得工人愈來愈團結。

工會提出的對策是：針對公司的弱點，找出公司的各種違法違規的事實，如：逃稅、勞保薪資以多報少、產品不合

檢驗標準、非法遣散員工、剋扣工人津貼……等等。共找出二十項之多，迫使公司的姿態無法抬高。然後，公司讓一分，我們也才讓一分。特別是，拒絕加班，減少產量，是資方最受不了的一種壓力，既合法又有力。公司讓步一點，我們才號召工人增產一點。工人發現團結確實有效，就會更團結，步驟更一致。最後，連分廠的裝貨工人也配合我們採取行動。使得貨櫃無法裝貨。

發展到這個地步，即使中央黨部不出面，我們判斷資方也支持不了多久。

問：聽說你和陳壬、廖義福，復職回廠時，曾受到英雄式的歡迎？

詹：談不上什麼英雄，做工會幹部本來就該這樣。我們回廠那天，是受到了工人的歡迎，鞭炮從工廠大門口，掛到廠房大樓上，有數十丈之長。工人們輪番請客，達二個月之久。

必要步驟：清理工會，掃除工棍。

問：你們的工會成立多久了？怎麼能做到幹部和會員團結一致的？

詹：我們工會在民國五十四年就成立了，但從未做事，有名無實。我是六十一年進入味王工作，發現很多資方苛待勞工的地方，開始連絡廠內各部門的人員，安排競選工會幹部，結果，在全廠工人的支持下，我們安排的人選全部當選，將不做事的老幹部全部換掉了。不站在勞工立場努力做事的工會，遲早會被工人唾棄的。

問：這個過程一定不簡單，請你詳細描述一下？

詹：是這樣的，工會原來的幹部，都是公司安排一些學

歷高
根本
這是

利用
或熟
才散

居，
極的

優秀
頭腦

爲工

事者
任事
一點

第五
們當

你認

必須

會，
違反

歷高的工人或主管級之類的人擔任，開會只是喝茶聊天而已，根本不想為工人爭取什麼權益。工人看在眼裡，自然不滿，這是造成他們垮台的基本原因。

此外，我們的競選策略，事先都經過詳細而周密的計劃，利用工餘到一人家中開會商議，競選傳單一部分是透過可靠或熟識的人，私下在工人間散發，其他的則在選舉大會當天才散發，讓公司和老幹部都措手不及。

因為工人大多數都是多年老同事，或是聚居在附近的鄰居，在連繫和溝通工作上，省掉了很多麻煩，重要是要有積極的人肯出面聯合大家。

優秀工會幹部的先決條件：
頭腦清楚，立場明確，敢爭敢做。

問：根據你多年的工作經驗，你認為什麼樣的人適合選為工會幹部？

詹：第一，愛發牢騷又有人緣者。第二，年紀輕而不怕事者（年紀大者，顧慮多，怕開革）。第三，要勤快，勇於任事者（一件事，多費點心，多跑點腿，成功的可能也就大一點）。第四，選工人，不要選職員，職員想陞遷，不可靠。第五，學歷高者不一定有用，重要的是立場和認識（當初我們當選時，除了我是初中程度外，其餘都是小學畢業而已）。

問：那麼，如果一家還沒有工會的工廠，想要籌組工會，你認為應該注意那些事？

詹：籌組工會期間，常會遭遇老板的阻擾，所以首先，必須啓發工人爭取權利的意識，告訴他們別家工廠因為有工會，待遇如何的好；其次，設法發掘公司違法違規事實（如，違反勞保條例，違反勞基法，或逃稅，等等）儘量蒐集一些

資料，作為對抗公司的手段。第三發起組織工會的人，必須小心不要觸犯公司的規章，以免資方藉故節外生枝。第四，縣級主管機關常受資方左右，蓄意刁難，延擱工會成立，此時應將縣府的態度向新聞界公開，抓住官員怕見報的心理。第五，平時要多觀察同事，建立關係，講話大聲者較無心機，此類人可找來一起成立工會。

(1986 年 8 月 勞動者 9 期)

改造石油工會的省思

王文祥

首創勞方代表聯線參選的石油工會，於去年三月四日激烈的選戰中，贏得了第五屆理、監事以及全國總工會代表的壓倒性勝利，這是數十年來，首度解開由國民黨和資方所長期壟斷、支配公營事業工會的特例「勞方聯線」也因而闖出響亮的名氣，深受輿論、工運界所注目，被視為台灣勞工運動的先驅。然而在那次選戰中雖深受媒體及社會各界所喝彩並被以為奇蹟的驚嘆聲中，只要瞭解參選過程的艱辛，及不少聯線成員所付出的心血及策略，我們當然有理由的敢大聲說勝利絕非偶然的，本文除了獻給有意改造工會的勞工朋友之外，同時也要向當初結合其意識進而深交至今依然立場堅定，不曾變節的勞方聯線朋友致最誠摯的敬意及祝福。

石油工會會員共有二萬四千人左右，共計有十個分會：依序排列如下：第一分會是高雄煉油總廠（含林園分廠及大林埔分廠）、第二分會是台灣營業總處（含全省加油站油庫）、第三分會是嘉義煉製研究所、第四分會是苗栗油礦探勘總處（今年年底被「勞方聯線」所推崇並一致推舉出來參選工人團體立委的蘇芳章即出身該分會）、第五分會是中油總公司及海域處、第六分會是桃園煉油廠（筆者即來自該分會）、第七分會是中化頭份廠、第八分會是中化大社廠、第九分會是中化高雄廠、第十分會則是中化小港廠等，由於組織幾乎遍佈全省各地、轄區遼闊，且各單位的勞動條件、工作性質

及不同的地緣隔閡，我們即針對這些先天的差異、障礙及後天來自資方及國民黨所操控的優勢，逐一研討對策，終於一舉大獲全勝。

我們致勝對策詳述如下：

以「勞方連線」的旗幟，集合各地核心幹部，並負責連絡串連

一、找出核心幹部當連絡人負責全省的串連工作；由於連絡人身負組織、動員、協調、串連及重要策略之擬定之重任，幾乎身繫選戰成功與否的關鍵角色，但由於石油工會各分會遍及全省，人地遠隔，實在很難瞭解聯線代表成員彼此的個性、理念及立場，因此早先在沒有勞方聯線這個名詞之前，筆者就因在桃園廠籌組國營機構勞工權益促進會而被調職；那是民國七十六年七月間的事情，後來在同年十月左右，石油工會第一分會最先改選代表，遂由林園廠王正謙率先打出勞方聯線的參選文宣，在該廠應選六席代表中，其所推出的六名候選代表全部高票當選，高雄林園廠一役實就是石油工會「勞方聯線」的真正沿革。

從此以後在各地分會大代表陸續改選期間，少數較活躍、積極的工會幹部早已自發性不約而同的彼此連繫結合，這是開始邁向全省聯線的趨型，一俟各分會大代表改選完畢，遂在台中的一次聚會中由各分會（中油部份）聯線成員審慎、嚴格的推選連絡人。分別是一分會：黃清賢、戴明樂。二分會：康義益、廖勝本。三分會：林榕峰。六分會：王文祥共六人。（值得提外話特別一提的是這六人中在今年八月十一日理事會所唱名表決解聘石油工會主任秘書蘇芳章及組織組長王文祥的議案中僅康義益脫隊而靠向資方。）

包容

二

是由

心積

以防

三

彼此

介紹

選舉

四

聯線

是採

算，

定軍

五

們預

的方

比例

投票

議，

並拍

六

十七

運得

監事

勝，

包容性廣但組織性嚴密的連線工作是致勝方法

二組織要超黨派並富包容性：物色聯線代表我們最主要是由連絡人由其所屬分會找出較有鮮明立場、工會歷練或熱心積極的代表，並彼此約束成員聚會時盡量避免提及黨派，以防範資方刻意抹黑、打擊或製造成員彼此間的矛盾。

三密集定期聚會：由於聯線成員分佈全省，來自各分會，彼此陌生，因此要加緊定期密集聚會，並由連絡人引薦互相介紹，認識並轉化團結意識，加深友誼及建立彼此的信賴。

選舉過程中不能鬆懈，抓緊票源適當分配是決勝關鍵

四研訂選戰策略：由於石油工會代表總計一一二位，而聯線代表勉強湊足五十位左右並未超過半數，且理監事選舉是採無記名連記法，我們擔心代表未超過半數無把握贏得勝算，遂策劃在選舉前天召開記者招待會，一來創造聲勢，穩定軍心，二來吸引中性代表的認同，藉以開發游離票源。

五選戰前夕要鞏固心防及沙盤推演：由於選戰激烈，我們預測資方及國民黨會運用各種威逼利誘分化打擊勞方聯線的方法，所以當晚即透過聯線內部民主運作並依各分會代表比例協調產生理監事及常務理監事。至於理事長一職也藉假投票產生出來，爲了慎重並約束各成員一定遵守內部民主決議，我們草擬一份誓詞要求理監事人選向所有在場成員宣誓，並拍照存證。

六理監事選後的後續工程更要加強：石油工會於民國七十七年三月四日傍晚正式投票選舉理監事，由於前述策略的運用得當，「勞方聯線」在廿七席理事中當選十八席，九席監事中當選八席，全總代表六席中當選五席，可說是大獲全勝，但依據工會法及石油工會章程規定，理監事選過後十天

內才改選常務理監事及理事長，因此在這十天內更須每天加強與理監事的聯繫工作。

(1989 年 11 月 1 日 勞動者 33 期)

如何與雇主談判

吳乃仁 主講
鄭美里 記錄

只要有談判就一定會有讓步

所謂「談判」、「交涉」是指利用言語或是其他各種行爲，試圖改變對方原來的行爲模式，使對方接受我們的要求，讓我們所滿意的這種過程或行爲。以人類最激烈的衝突形式——戰爭爲例，只有當雙方都發現無法消滅對方以完全滿足自己要求的時候，才會進入談判。所以，只要一談判，就一定會有讓步。

談判不單單是指坐在談判桌前才叫做談判，而是從決定要談判開始，就必須製造談判的環境。至於在進入談判桌之前，應該怎麼做，可以參考《組織人民，爭取力量》（邱義仁譯，新潮流出版），以及台灣人權促進會出版的《草根群眾組織》這兩本書。對於弱勢團體而言，從決定要談判到進入談判桌，這段時間內要怎樣增強自己的力量，有許多書可以參考。反倒是在談判桌上應該注意什麼，較少被提及。所以今天談的偏重在這方面。

談判是一門藝術，它不像科學，有什麼原理原則可以遵循。隨著大環境改變，以及談判對象不同也會有差異。但是，從過去一些談判的經驗可以歸納出一些原則，供做參考。

談判的三個影響因素

根據經驗可以發覺，有三點重要因素會影響談判的成敗：

第一，雙方實力的對比。

第二，時間的因素：誰比較能花時間，他勝利的機會就比較大。

第三，資訊的因素：掌握的情報愈多，愈可能獲勝。

詳述如下：

〈一〉雙方實力的對比

這裡所指的實力，是指談判的實力，也就是談判對方認為你所擁有，可以幫助他或是傷害他的這種力量。要增加談判的實力，必須注意下列幾點：

（一）心理建設：要增加談判實力，最重要的是必須做好心理建設。要知道實力有大有小，但絕對不會沒有實力。以一個被手銬腳鐐的囚犯為例，他雖然處在這樣不利的狀況下，還是有一定的實力，他可以透過傷害自己來達到傷害別人的目的，而展現他的實力。因為如果這個囚犯自殺的話，獄卒也一定會受到牽連。由此可以看出，弱勢團體有時候可以藉著犧牲自己來傷害別人。但是必須先知道自己要求什麼，目標在那裡，目標與手段如何配合等問題。如果目標不高時，要考慮犧牲是不是值得。

（二）製造對方陣營內的競爭力量，不要讓對方變成我們唯一的談判對象，而讓他有獨佔的感覺；以為我們除了跟他談以外，別無談判對象。也就是說，要分化對方，不要使對方陣營團結。

例如，跟資方談判，要想辦法使資方分裂，找出資方彼此之間的利害衝突點，使他們無法團結。例如，經理與股東之間的利益並不完全相同，這時候就可以好好利用這一點。

此外，要提高自己的身價，讓對方了解不是只有一方看

重我
資方
多少
己與

於一
法性
的習

視它
司要
但是
在利
打退
定是
須知

並不
也應
加支

學者
要善
那麼

請了
很害

重我們，還有其他力量在爭取我們。例如，要求加薪時，讓資方知道別家公司要用多少錢雇用我，而這家公司只有多少多少。藉此增加對方的競爭對手，另一方面也增加了我們自己與對方競爭的力量，提高我們的身價。

（三）善用合法性力量：在現行教育體制下，一般人對於一些事情往下來不加懷疑，自然而然的接受，這就是合法性力量。它不一定是合法性權威所立下的，常常是一般人的習慣，我們要善於利用這點。

但是如果對方也利用這點，我們就要跳出這種陷阱，檢視它是不是合理，不要習慣性地接受。比方說，我們去向公司要求一些事情的時候，資方常常會說你的要求很有道理，但是公司規定如何如何，一切要遵照公司規定云云。這就是在利用合法性力量，如果我們不仔細思考的話，很容易就會打退堂鼓。這時候我們就要跳出經驗來思考。因為現在的規定是以前談判的結果，或是管理階層訂下的，並非不能改變。須知任何規定都是談判而來，也可以用談判來改變。

（四）擴大參與：使能參與到這項談判的人愈多愈好。並不是指坐到談判桌的人愈多愈好，而是指授權讓你去談判，也願意接受談判結果的人愈多愈好。因為這樣一來，既可增加支持的力量，也可以分攤一些風險。

（五）善用權威：因為一般人總是很習慣地會聽信專家學者的意見，所以當你有專家或是有很嚇人頭銜的人支持時，要善用他，邀請他上談判桌。如果談判對方也利用這一點，那麼就以權威來對抗權威。

但是通常的情形是，勞工沒有可運用的權威，而資方卻請了一大堆專家學者。他們總是擅用些專門的術語，讓我們很害怕，覺得他們果然是有學問，有一套的。其實這只是騙

不懂的人，所以我們不要一上談判桌，就被這些頭銜嚇倒了。

遇到這種情況時，我們要裝傻，不斷地問問題，有任何聽不懂的，就要一直問他，不要怕被笑，而且要求他用普遍的白話講出來。因為專家學者用專門名詞可以講的頭頭是道，用白話文卻反而講不好。而且所謂專家，是對一個很小的問題有很深入的研究，至於整個社會的問題，他不一定有接觸。我們不斷地問他，常常問到最後，他會愈來愈心虛，因為他會發現，我們提出的問題，他無法回答，那麼他的氣勢就被壓下去了。

況且，一個真正的專家學者，說話不會很武斷，他會保留彈性。如果我們不一直追問的話，沒辦法了解他所留的退路在那裡，等到我們問清了他的前提、假設，找出他保留的地方，就會發覺結論並不是那麼武斷。

（六）擴大對方的投資：在談判桌上的投資就是時間與精力，讓對方為這個談判花更多的時間。不要在談判一開始就把最後的條件提出來，因為這樣子，一方面會讓人覺得傲慢，心理上就會產生排斥；另一方面，對方還沒有投資時間精力在裡面，在考慮不接受時，比較有彈性。

實際的作法是，如果有好幾點要談，而不巧的，在一點就因為立場差太多，談不下去的時候，先暫時擱置這一點，先談其他的各點，用意是要讓對方投入更多的時間。等到其他各點都協議好之後，再談爭議點，這時候對方讓步的可能性就比較大。

（七）除非已經得到對方的讓步，否則不要自我設限，不要向對方保證自己絕不會作什麼，因為這等於解除自己的武裝，使自己談判的籌碼減少。所以，在做任何承諾之前，都必須以對方已經讓步為前提。對方沒有讓步以前，絕不要

作任何承諾。

(八) 儘可能扮演被壓迫者：因為不論對方是多麼惡劣的人，在人性上他還是不能完全不顧現有的倫理、道德。所以，我們要讓他感覺到，我們在道德上站得住腳，我們的要求很合理。這樣子，談判獲勝的可能性較大。

(九) 堅持到最後，不要輕易放棄。絕對不要讓談判破裂的責任由己方負擔。不要桌子一拍就說：「老子不談了！」因為這樣一來，不僅無法利用時間的因素，而且，我們訴求社會上其它力量支援時，會受到阻礙。因為社會上其它力量，對這件事並沒有確實利害關係，沒有參與其事，不一定會完全了解，但是爲了整個社會著想，總是希望談判能達成，彼此不要互相對立。所以一旦破裂是我們造成的，社會上其它力量就不會同情我們。對於弱勢團體而言，社會上其它力量如果不支持我們，那麼，相對的，我們談判的實力就比較小。

〈二〉影響談判成敗的時間因素

有些談判已經定好時限，有些則沒有，但是雙方多半有腹案，預計要談多久。如果要運用時間因素，獲得談判勝利的話，要注意兩點：

(一) 不要太受時限的約束：不論這個期限是雙方事先約定的，還是心理的腹案，都不要太受限制，而要保留彈性。如果自己在時間上有所決定，絕不能讓對方知道，反而要表現出不在乎的樣子，因為對方不曉得你對時間的要求，而愈接近對方所設的期限時，他就會愈著急，一著急就愈容易讓步。尤其是當談判對方不是老闆，而是經理的時候，在時間上他必須承受老闆所定期限的壓力。

(二) 儘量了解對方的時限，把有意義、實質的要求對

方讓步的談判放在愈接近對方時限愈好，因為這時候對方讓步的可能性及讓步的幅度較大。

在還沒有到自己腹案所定時限內，儘量不要輕易承諾，用時間來換取，使對方不耐煩，尤其是弱勢團體更要注意這點，好好利用時間的因素。

〈三〉資訊的因素

誰掌握的資訊愈多，獲勝的機會愈大。關於這方面，要注意以下三點：

（一）平時蒐集情報，而一旦進入到談判桌或是確定要談判時，必須蒐集的情報，包括要非常注意對方所講的話，他失言的地方，以及他的行為、肢體語言。仔細觀察，從而得知對方的要求在那裡，他的期限是何時。例如，談判時，發覺對方一直在看手錶或是日曆，表示已經快到他截止的時間，時間已經成了他的壓力。

（二）不斷要求對方提供資訊：當他作任何主張時，要求他提供能支持該主張的資訊。例如，他說公司不賺錢，那麼就要求他提出公司不賺錢的資訊。而且要不斷提出，因為第一次他可能會拒絕，但是多提幾遍以後，對方有時候就會提出一些平常我們想看又看不到的資料。

（三）當對方有讓步時，要注意對方第一次讓步的幅度與自己所希望的差距有多大。從這個差距，可以推測出對方的最後防線在那裡。如果對方第一次讓步的幅度很大，那麼離底線還很遠。好比買東西討價還價，如果他開價一千，我們還價說五百，然後他說七百五好了。這個讓步幅度頗大，表示離底線還有一段距離。如是他讓步幅度很小，每次只讓十塊錢，表示已經離底價差不多了。

如何綜合運用上述三要素，以進行成功的談判？

第一，確定自己是對方唯一的談判對手。在談判前，要先消除內部的緊張與矛盾的衝突，內部團結之後，推出的談判代表，要真正具有代表性，是對方唯一的對手。

第二，當我們是弱勢時，要拒絕秘密談判，要求一切談判都是公開的談判。因為在公開場合，一般人不會露出猙獰面目，我們可以運用社會上的道德力量來壓制對方。

第三，讓不讓步的決定權不要集中在少數人手中，尤其不要授權給參與談判者，談判代表每一次都要說：「這個決定，我必須回去問大家的意見。」因為這樣子，一方面可以拖延時間，一方面可以防止人性的污點，比方像不耐煩啦，或是見面三分情等等，對參與談判者是一種防衛。

接不接受對方的任何讓步，也要去徵詢大家的意見，下次再回答。

第四，談判陷入僵局時，有時不妨感情衝動一下，做出一些不理性的行為或言論，使對方心理失去平衡。但這點很難做好，必須經驗豐富，會演戲才行。例如，生氣、悲傷都是感情衝動，忽然間讓對方心理失去平衡，覺得很對不起你。

第五，儘量避免對方的熱情款待，尤其當對方是強勢時，對方的招待愈熱誠，愈要避免，畢竟吃人的嘴軟，剛吃完對方一頓豐盛的午餐時，要跟他翻臉，在人性上總是很難作到。

第六，不斷要求對方提供資訊。剛開始時，他會拒絕，但不斷地向他要求，最後同意的可能性很大。如果他仍然不同意，那麼就用沈默的戰術，坐在那裡不講話，面無表情，讓對方演獨角戲，覺得我們一點反應都沒有，講了一段時間以後，他會連話都講不下去。

第七，每一次必須讓步時，幅度愈小愈好，寧可做很多

次讓步，而每次讓步都很小，不要一次就讓一大步。

第八，不要受到時間限制的約束，這次談不攏，下次再談。不論這個時限是雙方講好的，或是自己的腹案，都不要太受約束。

第九，最底限的條件、最後的建議，一定要最後才提出，讓對方投下更多時間精力跟我們談。

第十，談判到最後，不要逼對方走投無路，而要讓他有所選擇。雖然兩個他都不喜歡，但讓他有所選擇，兩害相權取其輕，覺得損失較小，不會有完全失敗的感覺。

以上是進行一個成功的談判，必須注意的十點，但只是原則，在實際運用時，要能靈活使用，不要過於機械化。

此外，談判的地點，要選擇自己熟悉的環境；而時間，要選擇精神狀態好的時候談，不要在很累的時候談。

(1988年2月 勞動者18期)

工會實務運作與經營

講述：白正憲（大同工會理事長）
王幼玲（自立工會常務理事）
整理：李建昌

——大同工會——

首先需深入瞭解公司與工會

今天主要要表達的是工會實務中的心得，由於每個工會幹部經營工會可能有所不同，所應觀察亦有所不一樣。但我認為參與某一工會組織首先要認識：一、自己所屬公司；二、公司內既有的工會組織。為何要先認識自己公司、工會，因為在以後的時間內都不能避免和其有所關連，更因內外部可以收集到許多訊息，若對公司、工會沒有了解即不可能將這些訊息串聯起來，而若不具公司訊息即不可能有長期目標，遇事可能流於應付，漫無章法。以我所置身的大同公司為例，需了解其成之歷史、過程及現狀、資本額、現有股份分配比例、員工數、營業額、員工年資。

再以工會成立的歷程來看，大同公司產業工會乃於民48年成立，當時僅有一個廠，之後因內部許多單位擴充分立出去，因此不管分立在何處都屬總廠工會，投資的公司也一樣。至目前分離為12個廠，民77年台北縣三峽廠、板橋廠分別成立自己工會。因此現仍有10個廠，分別在台北市、桃園、基隆、中和、楊梅及各地服務站，總計約有萬餘人。對於大同公司及工會以上的瞭解，我們可知其不僅人數眾多且工廠分立，因此要改造工會是非常不容易的，而我們採取的策略即

是做好組織開始的工作。

在人方面，要具體分析個人與工作情形以發掘有潛力者

除了認識自己的公司狀況和既有的工會組織外，工會經營還得著重以下兩個方向，概略分即人和事。

就人而言，即在於如何發掘具工會經營潛力的幹部，依照個人的經驗即是看一個人影響力如何。有一個很有趣的現象是影響力愈大的人，其勞工立場就愈堅持，此類人選是我們首要發掘的工會幹部，當然此類人選我們還可以細分，以製造業為例，其部門分工約略為幕僚（含人事、祕書、業務等），另製造廠方面則分有設計、技術、品管、產銷、生產製造等部門，通常年資深者和工作能力受到肯定的常獲選為工會幹部或於生產線上擔任組長、分組長或領班者，而最好的工會幹部常是由製造部門跳至幕僚部門工作者，因為在製造部門中有影響力，在幕僚中亦有影響力，較易獲得信任感，推動會務較為方便。

而最困難的是公司幕僚因缺乏工作接觸，千餘人中少有熱心工會事務，此外設計部門由於流動性大，亦很難找到工會經營人才，尤其是較高學歷者更是不熱心。另外在發掘工會幹部人才方面，除以上所說要具影響力之外，通常是否具包容亦是考量的要點。包容性即遇事要多採圓熟的態度處理，要能接受別人意見，少先問立場如何如何，而著重於具實務經驗、資深者來發掘。

在事方面，要耐心溝通達成共識，也要落實分工建立互信

就做事方面而言，當遇工會有重大爭執時，開會解決應只是形式，最重要的是會前找尋來自各廠的工會幹部逐一反覆溝通，先形成某種程度共識，尋求各自能接受的折衷點，切忌在會中有意見極端對立的現象出現，如此較易化解重大爭執，有助工會穩定進步。總之此一做好溝通的工作，須要的是耐心、反覆且是工會經營者備極辛苦、不可或忘的技巧。

另外工會經營一個重大原則是不要在公開會議中空談理論，因為每個工會幹部由於其年資深，對其周圍環境都有一定的認識，亦即其背後自有一套理論，因此最重要的是要怎樣來實踐，即是做事、行動來表達，例如工會都有其長期目標和短期目標，以短期目標來說，工會可能常碰觸到的問題如年終獎金、股東大會、加薪等有季節性、時效性的議題，這些議題工會一定要去做、努力表達會員的意見。又如要辦勞工教育，擬定的題目決不可是如“談勞工教育的重要性”等空泛的主題，而是要具體切身、實際的，如活動規劃、籌辦分工等的討論，如此由具體的事例來討論、來行動自然會形成大家共同的理論。且透過實際活動的研擬、分工行動，一方面可以增強工會幹部，尤其是工會理事間感情連繫，建立起信任感，另一方面亦可使光說不練，喜好空言，批評者減輕其影響力，削弱其對工會經營的阻力。

以誠心獲取信任，由耐心拓展基層

此外，一個工會的經營者必具的條件是要有誠心和耐心。就誠心而言，即要使他人由我們所做的事中感受到誠意，以獲取會員的信任感，信任感可以說是工會組織的先決條件。

就耐心而言，因工會、具長期目標，所以不要因一時挫折而喪志，耐心是深入基層、強化工會的另一要件。

——自立工會——

工會運作其實是從很多很瑣碎的事累積而成的，工作內容、大概不出以下幾項：一、行政管理二、財務支出控制、預算編列三、發展會務的規劃四、對外的關係如和其他友會的聯繫。

推動需因應會員的形態與狀況

報業工會在台灣是一特殊的型態，因它涵蓋了白領和藍領的勞工且學歷上從小學至博士都有。自立工會又不同於中時、聯合兩大報系工會會員，此兩報工會以藍領者居多，記者編輯較少。而自立工會則以白藍各佔半數，記者編輯多數有加入工會，因此學歷上小學至博士均有。此種特性或許是因為自立的記者、編輯較具自由主義色彩、認同民主化理念，因此願意出錢入會。不過亦因其有濃厚個人主義傾向，較重視自己工作的成就和發展，無法奉獻個人時間、精神於工會事務上。所以只要有擔任工會幹部的意願如理、監事通常都會獲選，較無競爭的情況出現。至於報社內藍領工人兼差者很多，影響其參與的意願。

另就工作型態而言，從記者採訪、編輯、印刷到發行，工作時間分開，因此工會想集體運作即有其先天的困難，在此種情況想實施勞工教育課程即非常困難，例如有關勞基法的修改說明可能要辦十幾場，針對不同部門、不同工作時間的會員做教育。而為了讓會員瞭解工會運作的狀況，所以運

用大量的文宣快報，將每一次理事會的會議記錄和社方交涉的重大議題告知會員。

白領藍領共事待加強

自立工會的另一特徵是工會代表的學歷都很高，以今年9月改選後的結構來看，在約50名工會代表中即有三分之二是大專畢業以上程度，三分之一是高中畢業的。此種情形常造成來自工廠部門的藍領工會代表於會議中較不敢發言、不願意提出看法，或者是藍領代表的發言常遭記者編輯代表的打斷，長久以來造成藍領會員對參與工會的疏離，此是工會內待解決的問題之一，未來爲了不使工廠部門代表的功能萎縮或是形成依賴的心理，如何擺脫白領主導決議的現象是我們今後要努力的方向。

活動要多樣且切身需要

就工會實際運作而言，由於報社內部門分立且工作時間不一，因此工會需要針對不同工作部門或對象，舉辦一些針對他（她）們切身需要的教育課程，如針對電腦房的員工我們會辦有關職業病的須知；對年青男女，我們打算辦軟性的兩性交往的課程，甚至也可以辦類似火鍋會等非正式的聯誼。透過這些活動使其認識工會的功能。

樂觀、省思、積極、耐心，成果自然來

其次，總結三年來工會實務的運作，我約略有以下幾點感觸：

一、推動會務應抱持樂觀的心理：工會籌組成立之初可能面臨會員的不了解或資方的質疑，因此遭遇困難時，應持

樂觀心理，儘量想辦法突破，透過持續的活動和服務，建立會員信心。

二、要有忍受挫折的準備，因為仍然會遭到會員的拒絕，或不領情、參與活動人數不夠多等問題。

三、要站在會員立場設想問題：若員工對工會有疑懼，應想辦法改變。另外，不要讓會員有恐懼的心理要讓其能自由的發表意見。

四、要能面對壓力，隨時反省自己，檢討決策的形成，做出正確的判斷。

五、要與人為善：工會目標在爭取會員認同，凝聚工會意識，所以要設法使全部的員工和工會站在一起，因此在待人上應減少樹敵，不要有非友即敵的想法，以行動爭取會員向心。

六、隨時提供服務照顧會員：因為組訓是由一點一滴服務、善意所累積起來的。

七、要有耐心，工會事務非一日可成，眼光要放遠，立場堅定，日久會見人心。

(1991 年 11 月 30 日 勞動者 50 期)

台灣勞工陣線

沿 革

- 1984 台灣勞工法律支援會
- 1988 台灣勞工運動支援會
- **1992 台灣勞工陣線**

台灣勞工陣線的歷史起自 1984 年 5 月 1 日國際勞動節，原來的名稱爲台灣勞工法律支援會（勞支會）。當時台灣仍處於戒嚴體制，勞工難以自由組織工會，更無法行使罷工權，基本權利受到極度的壓制，資方的違法行爲屢見不鮮，勞工全無保障，哭訴無門，在這種背景之下，乃有法律支援會的誕生，以法律服務從旁協助勞工爭取權益。

1988 年 7 月 31 日，鑑於長期壓制下的勞工運動，有較急速的發展，勞資爭議擴大，自主工會浪潮湧現，工運抗爭漸多，乃改組織名稱爲台灣勞工運動支援會（仍簡稱勞支會），積極參與勞工的抗爭活動，並協助各地勞工的教育及組織串聯，爲勞工意識的提昇及力量的凝聚努力。

走 向

在成立 8 年後，1992 年 5 月 1 日，面對台灣政經趨勢，官資一體、金權壟斷政治的壓制挑戰，也爲了擴展組織、確立運動方向，我們再次更名爲台灣勞工陣線（勞工陣線）表達了我們將更落實基層，團結台灣勞動階級，建立政

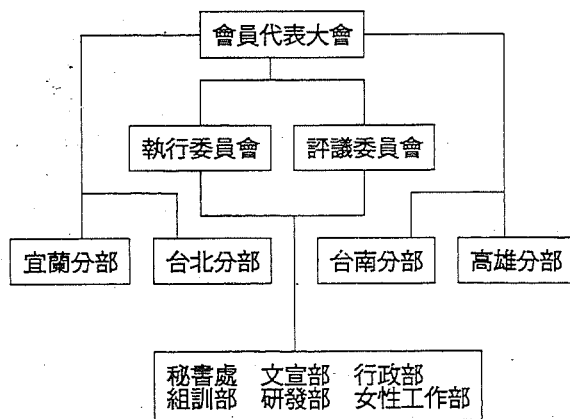
治社會運動主體力量，以主導台灣社會改造的決心。

也明確的表示，在角色上，我們將由當年的法律服務，到後來的工運抗爭，再進而政經改造的深化走向。

組 織

推動組織發展，學習內部民主運作是勞工陣線的另一重要任務。

台灣勞工陣線組織架構表：



組織採會員制，會員多為各地積極勞工幹部及熱心勞工運動者。

工作重點

台灣勞工陣線工作重點：

■ 組訓

- 促進各地分會的成立與發展
- 吸收積極幹部為會員

- 促進工會及各種勞工自主團體之籌組或改造
- 工會運作、勞工政策及法令、政經知識成長訓練
- 工會及勞工組織訓練課程之設計與執行

■ 文宣

- 出版定期文宣刊物—勞動者月刊
- 出版年度工權報告
- 製作抗爭傳單、工會文宣
- 重要議題座談會、說明會

■ 研發

- 政經、社會運動及勞工政策、法令之研究
- 政經及勞工運動資訊之收集

■ 抗爭與運動

- 勞資爭議中，協助勞方法律諮詢及抗爭建議與參與
- 針對社會問題、勞工政策、政經體制提出批判與建議，並以運動落實
- 主導或結盟以推動各種社會政治運動

——如果您也出一份心力——

社會公義 · 勞動尊嚴

可以不祇是遙遠的抽象名詞

佔絕對多數的勞動者，原是社會的主體，
但是長期壓迫在勞工身上的，卻是統治者結合資本家的剝削體制。

公義因此遙不可及，尊嚴不如一顆螺絲釘，應有權益被徹底吞噬！

只有持續的參與，不斷的戰鬥，堅定的走向，

公義與尊嚴才能不再祇是遙遠的抽象名詞。

一個真正以勞動者為主體的新社會終將實現！

朋友！讓我們在運動中攜手同進！

我們的成績：

- 勞工法律服務案件逾 2000
- 協助工會各類抗爭及組織自主工會或進行工會改造，由本會協助過的工會，包括極受注意的新坡、桃客、苗客、台鐵、台汽、新光、遠化、嘉隆等，數目超過 200
- 深入基層組訓，培植幹部，組訓工作引起各界廣泛的注意
- 成立各地分會，目前已有四處
- 提出勞工立場的勞動三法修改原則建議，勞基法草案、工會法草案及勞動憲章等
- 出版勞動者月刊已有六十餘期，不但對勞工政策提出批判，亦著重於勞工階級意識之提昇。
- 定期出版年度工權報告，成為重要工運資料，受到工運界及學術界的重視。

協助籌組自主工會、組訓及勞資爭議

桃園客運工會、宜蘭中興紙業工會、宜蘭客運工會、宜蘭食品工會、華夏塑膠龜山廠、苗栗客運工會、大魯閣纖維工會、復興航空餐點、加工廠工會、台鐵員工聯誼會、公賣局員工聯誼會、台汽客運產業工會、正大造紙工會、國際紡織工會、新營客運工會、聯絡車職業工會、台化產業工會、統一實業工會、南市銀行員職業工會、新光紡織士

林廠工會、圓山飯店工會、大同三峽廠工會、大同板橋廠工會、新店客運工會、厚生板橋廠工會、中小企銀工會、中興巴士工會、中國貨櫃工會、基隆客運工會、基隆被服廠工會、基隆碼頭工人、自救聯誼工會、德隆纖維工會、貿聯、偉聯運輸工會、火車司機聯誼會、大亞電線電纜工會、台灣石油工會、花蓮油漆職業工會、中美和石化工會、力霸水泥冬山廠工會、榮星電線電纜工會、成功啤酒廠工會、新海瓦斯工會、鉅全活塞工會、台豐交通事業工會、自立晚報社工會、多友工會、聯合報工會、南亞林口廠工會、南亞泰山廠工會、南亞樹林台染廠工會、宜縣泥水業職業工會、杏輝製藥工會、威翔製衣廠、東鋒製衣廠、萬祥製衣廠、宜縣貨卡職業工會、宜縣輪機工會、軒宏貨卡工會、羅東製衣廠、松王電子廠、達永頂埔廠工會、義芳企業工會、幸福水泥工會、南市鎖匙職業工會、協成客運工會、榮成紙業、全國工業、嘉益實業工會、岳盟企業工會、惠利企業工會、合興製衣工會、勤翔紡織、台塑仁武廠工會、統聯客運工會、中興紡織新莊廠、嘉隆成衣女工、文山煤礦礦工、南寶樹脂工會……

關心咱的權益·掌握咱的未來

勞工運動需要大家的參與，

請您與台灣勞工陣線聯繫！

ISBN 957-8994-17-6

工運叢書

第五冊

台灣工運經驗

1993年5月初版 定價：1200元一套

編輯者：鍾維達·王淑芬·李建昌

出版企劃：台灣勞工陣線

台灣研究所（美國紐約）

聯絡處：台灣勞工陣線

地址／台北市羅斯福路三段234之1號3樓

電話／(02)365-4704 · 365-5705

傳真／(02)365-5703

郵撥／10139422 勞動者雜誌社

出版發行：前衛出版社

地址／台北市10748金門街9-14號

電話／(02)365-0091

傳真／(02)367-9041

郵撥／05625551 前衛出版社

發行人：林文欽

法律顧問：謝長廷律師

排 版：佳莉萊企業有限公司 (02)368-3428

印 刷：松霖彩色印刷公司 (02)240-5000

☆局版台叢字第2746號

1993 Printed in Taiwan

☆本書若有印刷、裝訂錯誤，請寄回更換

