

勞退新制實施與非典型僱用 對於職場勞資關係的影響 —桃園縣產業工會訪調 成果報告書

主辦單位：財團法人天主教聖母聖心會附設敬仁勞工安全衛生服務中心

協辦單位：桃園縣新世紀愛鄉協會

世新大學草根工作室

指導贊助單位：行政院勞工委員會勞工保險局



2005年7月

目錄

壹. 計劃源起	2
貳. 學員與分組工作介紹	5
參. 工會訪問成果整理	6
第一組、紡織成衣業工會	6
表一、紡織成衣業工會訪問整理	12
第二組、汽機車組裝及零件業工會	15
表二、汽機車組裝及零件業工會訪問整理	
	22
第三組、電子相關產業工會	24
表三、電子相關產業工會訪問整理	30
表四、其他業類工會訪問整理	33
肆、非典型僱用案例	
	36
第一組、百貨公司的專櫃小姐	
	36
第二組、製造業的短期契約工	
	37
第三組A、保全業：疲倦守門員	
	38
第三組B、高度彈性僱用的航機後勤作業	
	41
伍. 報告書總結	43
陸. 學員心得	47
柒. 活動照片	56

壹. 計劃源起

勞退新制將在今年七月一日正式實施，新制實施後之影響以及勞資雙方各自因應之道，成為媒體上討論之焦點。無論勞方或資方，均致力於理解勞退新制的內容，以期在充分了解下做好因應之道的準備。因而行政院勞委會提出「勞工福祉保障方案」作為因應勞退新制勞工協助措施；經濟部中小企業處也開辦「勞退金專案貸款要點」以協助企業借提繳勞工退休金(新制)及勞工退休準備金(舊制)，顯示對於這項勞工退休金之重大變革，勞、資、政三方均投以相當之關注。可以預見，此一變革易對於勞資關係產生極大的影響。

台灣近幾年傳統產業資本外移嚴重、非典型僱用盛行之下，工會組織率日見低落；從2000年起八四工時實施之後，基層實際工時反而拉長、實質工資且有下降的現象。而今勞退新制的實施，對於勞資關係將產生多大程度的影響？是否會使得資方採用非典型僱用勞工的比例更形擴大？勞工朋友是否真能無懼於工作權的考量而作出自主性選擇？對於工會進行勞資協

商之代表性是否發生動搖？不僅是社會大眾關注的焦點，對於未來即將進入職場的大專青年學子，更需要有所掌握，以了解自己將踏入的台灣職場生態之一般現實。

綜觀北台灣工業重鎮以桃園縣為首，勞工數量亦為北部之冠；其產業種類從汽機車組裝零件業、機械業、各類電子業、人纖紡織業、食品加工業到藥品製造業都頗有長期生根於此之製造大廠，其中不乏已有工會組織者，統計有產業工會組織的工廠數多達150家。如以桃園縣各大工業區中之各產業工會抽樣訪問，當可以歸納出台灣整體藍領勞工如何對應勞退新制之概觀，所挖掘的第一手資訊，對於理解並釐清上述問題將有彌足珍貴的參考價值。

1、辦理單位：

- (1) 主辦單位：財團法人天主教聖母聖心會
- (2) 協辦單位：「桃園縣新世紀愛鄉協會」與「世新大學草根工作室」

說明：

- 1. 「桃園縣新世紀愛鄉協會」：由桃園縣積極工會幹部組成之社區組織，致力於進行環保、文史、勞工爭議處理等全方位的勞工社區參與工作。現任理事長為身兼台灣省人造纖維業工會聯合會理事長與中興化纖楊梅廠工會常務理事的呂德明；現任總幹事為身兼桃園縣產總籌備會執行長與台灣省人造纖維業工會聯合會總幹事的劉芳萍，兩位都是經驗豐富的資深工會工作者。
 - 2. 「世新大學草根工作室」：私立世新大學校內社團，致力於提昇校內青年學子的社會參與，並關注全球化時代的勞資關係發展。
- (3) 執行單位：財團法人天主教聖母聖心會附設敬仁勞工安全衛生服務中心

說明：敬仁是由天主教聖母聖心會附設的勞工服務機構，長期從事職災勞工服務及安全衛生的宣導教育工作。近年來，敬仁嘗試把服務範圍擴大至其他的勞動條件層面，關注全面性的勞動條件議題。

2、辦理時間：民國94年6月27日(三)至7月18日(一)。

3、訪問對象：汽機車組裝零件業、機械業、各類電子業、人纖紡織業、食品加工業與藥品製造業相關產業工會中，分區擇要進行重點約訪。

4、預期成果：了解勞退新制實施初期對於勞資關係、非典型僱用情況之影響，歸納之作為工會工作者與勞工行政人員制定因應對策的參考。並藉此機會讓參與的大專院校學生近距離了解職場現況，並且對於工會事務、勞資關係與勞退制度有所涉獵。

5、辦理方法及實際進度：

- 1. 幹部訪訓：以世新大學草根工作室的參與學員為對象，先行於學期間設計五次訓練課程，進行有關勞退新制與工會事務的探討，以期作為帶領其他參與學員的種子幹部。訪訓內容包括：勞動法令概論、工會組織概論、非典型僱用面面觀、勞退新制介紹與勞退新制效應初探等。

實際進度：於5月3日、5月10日、5月17日、5月24日及6月7日分五次在世新大學實施。

2. 招募訪問員：於暑假前一個月為宣傳期，以桃園縣境內大專院校為重點對象進行招生，除五名種子幹部之外，預定另外招收學員人數五至十名。

實際進度：於六月初寄發海報至桃園縣境內大學院校，尋求課外活動組協助張貼宣傳。

3. 學員訪訓：集中於訪調正式開始前兩天進行，內容比照幹部訪訓。

實際進度：於6月27及28日在桃園新世紀愛鄉協會辦公室進行。訪訓課程如下：

6月27日(一)

時間	課程內容	主講人/主持人
08:30--09:00	報到與認識環境	工作人員
09:00--09:30	相見歡:自我介紹	
09:40--11:00	簡介桃園縣工會/工運發展狀況	呂德明理事長
11:10--12:00	桃園縣新世紀愛鄉協會介紹	劉芳萍總幹事
12:00--13:30	午餐/午休	
13:30--15:00	勞工退休金制度新(舊)制解析	柳琬玲幹事
15:10--16:00	勞退新制引發的職場效應解析	呂德明理事長
16:10--17:00	週邊生活區環境導覽	工作人員

6月28日(二)

時間	課程內容	主講人/主持人
08:30--09:00	簽到	工作人員
09:00--10:30	什麼是彈性勞動	蔡志杰主任
10:40--12:00	概論:工會訪談技巧ABC	柳琬玲幹事
12:00--13:30	午餐/午休	
13:30--15:00	訪談大綱之討論與修正	工作人員
15:10--16:00	訪談技巧之應用--試訪	1位工會幹部接受敬仁訪問以供觀摩
16:10--17:00	分組/分工與自訂生活規約	工作人員

4. 工會與從業員工訪問及整理：我們想了解基層工會對應勞退新制與彈性僱用的做法、資方的因應策略，所以有這次的訪問計畫。另透過工會幹部的中介，對於基層作業員工進行質性訪談，以了解基層工人面對新舊制如何取捨、受到哪些力量或意見的影響…並可擴及近年的勞動條件與工作環境權問題。訪問預計進行兩個星期，另以兩天時間進行整理。

實際進度：從6月29日至7月13日為實際訪問日，7月14日至19日(中間包括颱風過境)期間工作隊進行報告書整理工作。

5. 成果發表會：訪問結果經整理之後，將舉辦一次成果發表會，把成果提交各工會代表

一起討論、作為會務參考，並將製成一份成果報告書，以做為勞工主管機關及社會大眾的參考。

實際進度：7月15日晚上於桃園舉辦了一場訪調成果初步報告會，對象為桃園在地的受訪者及工會幹部；預計於8月2日在台北再舉辦一場成果報告會，對象為台北地區的勞工團體及新聞媒體。

貳. 學員與分組工作介紹

一、工作隊訪調學員資料

	姓名	系級	分組訪調區域	報告書整理重點
第一組	范軒昂	世新大學社會發展研究所	楊梅鎮、平鎮市、龍潭鄉、大溪鎮	紡織成衣業工會
	李怡瑤	世新大學新聞系		
	李俊憲	世新大學社會發展研究所		
第二組	鄭明景	世新大學口語傳播系	中壢市、桃園市、八德市	汽機車組裝及零件業工會
	許孟祥	世新大學新聞系		
	鄭威德	世新大學社會發展研究所		
第三組	趙修毅	亞洲大學資訊與設計系	龜山鄉、蘆竹鄉、大園鄉、觀音鄉、新屋鄉	電子相關產業工會
	楊宗興	世新大學社會發展研究所		
	莊程洋	亞洲大學社會工作系		

二、說明

工會訪問的部分由學員分組分區域進行，訪問的對象包括該區域內不同產業別的工會，整個工作隊期間共計訪問了41個產業工會。期間我們發現，在桃園地區若干產業是比其他產業更為集中而群聚的，因此我們決定把成果報告書重點集中在從產業別的角度進行分析，每組選定一個產業，經由不同組間訪調資料的共享，來整理出三個產業內的勞動狀況，也就是以下第三章的內容。

除了既有的工會之外，我們還訪問了若干未加入產業工會組織的非典型僱用勞工，這部分的內容我們放在第四章。至於所有我們訪問過的工會相關資訊，我們以表格的方式呈現出來，紡織成衣、汽機車及電子三個產業別分別放在三組工會訪問報告之後，其他產業作為表四附在第三章工會訪問成果整理最後。

叁. 工會訪問成果整理

第一組、紡織成衣業工會

一、產業簡介

從【成衣】至【紡紗、織布、染整】到【人造纖維】，這兩個禮拜以來我們經歷的是，沿著一條紡織產業河流逐漸往上追溯的過程。

河流的下游，訪問的是一家知名外商品牌的成衣工廠，以極低的底薪、講求「做越多賺越多」的計件方式來鼓勵個別員工的勞動產能：產品透過流通與管銷往往在台灣市場擁有極高的利潤，因此可以負擔起基本的人事成本，員工福利也因此還沒有縮水；但這是成衣部門大量外移選汰之後僅剩的特例，由此工廠老化的勞動力，及高達七成訂單由外包供應的現象可看出，此部門的缺乏前景。河流的中游，勞動者大多數是年齡年資已高的老員工，資方為了節省原已經逐年累積龐大的勞退金成本，採用的手段往往花樣百出：我們訪問的四家中游廠，這些年來面臨著勸退、資遣、變相減薪、刪除各項員工福利等等極度惡化的勞動條件，員工常常抱持著走一步算一步的無奈心情，在未知的人生旅程中載浮載沉。河流的源頭，紡織產業的四家上游廠在遷廠不易、資本與技術密集的結構中，顯現著渾沌不清的樣貌：雖然面臨的困境不及中游工廠嚴重，但各種優退優離、遇缺不補情形也成了履見不鮮的常態。

七月一號來了！勞退新制上路，到底選擇新制還是舊制，使得人們重新思考關於些許斷裂的過去與未來。我們整理的設定是將桃園縣紡織業在勞退新制與非典型雇用的兩條主軸下的影響，試圖透過這兩個多禮拜的訪問、討論，進而梳理出更為貼近基層勞工真實生活的看法與分析。因此，這則報告，不是我們個人才華展現的作品，也非學術研究的專題分析，當你仔細閱讀的時候，你會發現這條河流其實承載許許多多勞動者們的生活與憂慮，以及從他們自己目光中，如何看待這些終其一生習慣的勞動場景。

二、紡織成衣產業分析

1. 彈性僱用

◎ 人力精簡與遇缺不補

紡織成衣產業的景氣不如以往，市場已經飽和與訂單量不斷下降，遇缺不補與人事精簡的動作，在紡織成衣業屢見不鮮。根據我們的訪調資料，A7裡面原本有5~600位正式員工，逐年精簡到目前剩下290位。看似幸運沒被列在公司精簡人事黑名單的勞工，要承接離職人員原本負責的工作，因此勞動強度不斷加強，這讓工作八小時的勞工疲累更甚以往。若是從此角度來看，不知道留下來的勞工覺得是幸還是不幸。

A4也有同樣的狀況。我們走訪A4工會辦公室時，坐在佈滿灰塵的椅子上，有點不耐，不斷引頸盼望，等待工會幹部的二三十分鐘中，環顧辦公室四周情況，可以聞到有些許霉味，椅子與桌子都已經有點殘破，工會顯然有一段時間沒人進來與整理了，更別提有常務理事在這邊駐會了。

終於等到工會幹部來的時候，我們發現他手上還殘留著剛清洗過未乾的水漬，原來他剛從工作現場勉強抽空出來，這讓我們當時因為等待而產生不耐的心境，瞬間轉為不好意思與抱歉。

這位工會幹部說他原本在維修機器的部門，可是因為人事精簡後，就必須跨越部門，負責其他工作。「原本五個人顧一個機器，現在變成三個人來負擔五個人的工作，當然比較辛苦，薪水也沒有跟著調高，福利也沒有比較好，可是公司說要不要做隨便你啊！」比較晚進辦公室的女

性工會幹部頗無奈地這樣說。這不只是單一的情況，紡織成衣業都面臨這樣的問題。這對於此產業中年齡都偏高的勞工來說，他們的體力是否能負荷如此的勞動強度，一直是我們心中很大的疑惑。

◎ 彈性僱用的狀況

走進紡織成衣業的工廠裡頭，不難看到滿滿的打卡單，再睜大眼睛仔細一看，你會發現幾乎快一半以上的人是外籍勞工了。外籍勞工的人數在紡織成衣業已經成為一種常態，所佔總人數的比率大都在三分之一或以上，最誇張的是A2的外籍勞工人數比本籍勞工還要多。這種情況已經明顯違反勞動法令的規定了，可是一直存在著，到底是資方有通天的本領，迷惑政府官員的神智，還是政府官員坐視不理呢？

外籍勞工的薪資偏低，甚至跟本地勞工一樣由低底薪與以件計酬的方式組成。在此薪資結構下，他們只能靠著不斷加強勞動強度以及延長勞動時間來賺取更多的薪資，而資方也樂於將加班的機會給外籍勞工。還有，雖然從事相同的工作或是更為粗重，但是福利還是比不上正式員工。

除了僱用外籍勞工是紡織成衣業的主流外，還有契約工與外包工。契約工都是九個月或一年一聘，只要約期一到，就要面臨失業的危機，於是他們只能賣命的工作，表現給公司看，以換來公司的垂憐與下一年的工作。外包也差不多如此，必須趕在與公司約定的時間內完成工作量，才能換取繼續外包的合約。

契約工與外包工的薪資結構跟外籍勞工類似，沒福利與低底薪都是迫使他們讓自己不斷受剝削的原因。

三週的訪調中，還有一種情形，就是有些退休的員工以契約工、臨時工和派遣工的身份被回聘到原單位。他們做著與退休前相同的工作，薪資卻是退休前的八折或七折、甚至六折，不能得到正式員工的福利保障，有的更是以件計酬或是以日薪的條件回原廠工作。A3現在就有退休員工去資方要求的派遣公司，公司再向派遣公司指定要那些人力資源。

2. 在勞退新制之前

◎ 福利縮水與薪資久未調漲

共體時艱，這句話一直是老闆用來刪減員工福利的說辭。這個說辭也於訪調過程中，不斷地從工會幹部的口中談及。紡織成衣業外籍勞工、契約工與外包工的福利很差，正式員工的福利也好不到哪裡去。最明顯的例子是A4，他們的福利，例如員工旅遊和三節獎金幾乎已經被刪除，與非正式員工的狀況相去不遠。

共體時艱除了反應在福利縮水上，還體現於資方並無調漲薪資的想法。二、三年沒調薪算是相對好一點，A1有六年沒調薪，A3更是有八年之久沒增加勞工的薪資了。

實在難以想像在偏底薪下，想加班賺取更高的薪資卻苦無機會，加上福利皆已調降與薪資久未調漲的紡織成衣業勞工，如何在物價逐漸高漲、小孩還需大筆學費的家計壓力下生活。

◎ 優離、優退與資遣

「我們這是夕陽工業，留在這邊的人都是老員工了，年輕人沒有人要進來，公司也不再招收員工。」在我們訪調的過程中，幾乎每個工會幹部都會這樣說。由此可見，紡織成衣業的勞工大都已邁入中年，這也與訪調出來的統計數字差不多，平均年齡大約都在35到40歲中間，A5的員工

甚至高達44歲。平均年資的部分在15至20年左右。

資方因為人力成本的考量，採取優離、優退與資遣的方案，A1已經實施四年了，每年有75位的配額，要求部門的主管去執行。除了A1，其他公司也都在進行這些方案。

優退的辦法大都是採用六○方案，就是年資與年齡加總為六十，就擁有退休的資格；優離的年資計算方法都高於勞動基準法的標準。但這些情況比較常見於上游資本密集的公司，中下游的公司都傾向用資遣。一位在三年前曾經參與抗爭的A2工會幹部很氣憤的說：「你知道嗎？公司將我們年資**20**年以上的員工，以一年一個月的資遣費全部叫勞工走路，這樣叫那些原本可以拿到退休金的人，情何以堪，怎麼活的下去呢！」同樣的情況，也曾經差點在A4上演，只是後來被工會擋下來而已。

A3	幾年前在裁撤部門的時候會有過優離優退。
A1	已經實行4年，公司希望每年名額75位，但是今年目前只有約50人利用此方案離開。優退： 60 專案(年資+年齡= 60)；優離：比照勞基法再多三個基數。
A4	沒有，但民國91年曾想過要大資遣。
A2	沒有，但是屆滿退休資格會有勸退的動作。
A5	沒有。
A7	前幾年的六○專案沿用至今。第一波是在政府開放外勞時，A7以「擴廠」此「重大」案為由專案申請300名外勞，資方大概從那時開始施壓，將屆臨退休或是符合六○專案者調單位或暗示該退了。
A9	有，不過是在兩年前，之前有年資加年齡的六○專案。比照勞基法退休方式。

3. 站在生命的交叉點上

◎ 新舊制的選擇

在我們拜訪了八家紡織成衣業的工會之後，才漸漸清楚一件事實，政府大力吹捧的勞退新制，其實是預設了勞動者在未來的生活場景中不需要一個穩定的工作，而且主觀認定台灣傳統產業已經前途茫茫，難有東山再起的可能。此外，過往舊制退休金也未如實提撥，勞退準備金總額嚴重不足。面對這樣的趨勢，政府才在說勞退新制固定提撥6%至個人專戶，而且戶頭隨人走，不必擔心退休金一毛都拿不到。這些彷彿遲來的「德政」，每日每夜於平面電子媒體大張旗鼓的宣傳，勞退新制頓時成為一個另類的金剛圈，雇主在意的投資環境與人事成本、勞動者沉重的經濟重擔與工作權利將在新制實行之後沒有任何藉口，一切的一切都將成為每個人的自然選擇。

然而，新舊制的選擇並非想像中這麼自然，公司的體質、年資、風險往往成為這些傳統產業的紡織工人「賭博」所考慮的變項，賭金來自於勞動者們一生辛勤工作的退休金。站在生命的交叉點上，或進或退，全都是無法預期的賭注。

通常會選擇新制的工人，就如同A2工會的常務理事所言，「雖然新制將不利勞工生存，但至少可以拿得到一點。」這句話或許體現了有些紡織廠在過往舊制的勞退金是所謂「看的到，吃不到」的狀態，新制雖然使得退休金沒有過往這麼多，但是至少不至於眼睜睜看著全數退休金被資方洗空。另一種選擇新制狀況則是像A7工會的常務理事所提到的，「現在中小企業壽命平均只有**15、16**年，誰會知道公司還會營運多久？」日前眾多紡織廠爭先恐後的移入中國大陸，以換取低廉的勞動力，對於台灣勞工，資方用完即丟的心態，彷彿正式宣告了勞動者不可能再期望一個穩定長久的工作權，紡織業是「夕陽工業」、「傳統產業」，等待壽終正寢之餘，退休金也別妄想。

另一方面，選擇舊制的工人，大多考慮的是年資以及公司體制，A8工會的幹部對此說明：「5

年以下，**25**年以上才選新制，而且舊制的退休金較高，新制還要做到**60**歲。」此外，絕大多數選擇舊制的人，公司對於年資都是予以「保留」。

4. 新制對台灣勞工整體的影響

在工作隊訪談這兩個禮拜期間，空氣瀰漫著憂傷的氣味。有的時候你會發現面對勞退新制種種處境，勞工常常只能是被動反應、無奈選擇，遲疑、等待即將被打開的潘朵拉盒子，希望成了面對人生現實的唯一抵抗武器。對於新制造成台灣勞工整體的影響，各個工會幹部處理與看待的面向也有了些許的不同。

工會幹部對新制的看法	
政府/政策面向	<ol style="list-style-type: none">大環境差，中小企業無法長久做，新制帳戶隨人走或對勞工有利。基本上是贊成新制這個方式，但因為在目前的交替階段，所以會造成許多勞工的混亂。政府宣傳不週，無配套措施，還未實施就說要提10億讓勞工打官司，這叫勞工如何對新制有信心。認為政府希望勞工工作到60歲。
資方/公司面向	<ol style="list-style-type: none">新制將會造成資方人事成本提高，中小企業會產生危機。新制的問題目前還看不到，未來可能轉嫁到員工身上，中小企業會外移。對中小企業衝擊大，對國營和大企業沒影響。企業將增加外勞及短期契約工、派遣等彈性勞動力。
勞工面向/個別經驗	<ol style="list-style-type: none">選擇新制與否要看年資，與公司體制是否健全。新制不利於勞工福利。對新進人員比較好，因為年資本來就不高。但舊年資如何處理及其權益保障可能會是問題。年資10年左右的人面臨不知選哪一制度。會造成更嚴重的失業問題，早晚大家會去當台勞。勞工會有被公司強迫從薪資中扣除6%作退休金的風險。

平心而論，這些工會幹部的感受與理解在某種程度上是極其真實的，不管是對於政府、資方還是勞工項目上的討論，多多少少是從整體大環境來看，使得所謂的傳統產業面臨「轉型」、「外移」等眾說紛紛的危機，作為了看待勞退新制的影響之基礎。尤其在2005年多邊纖維協定(MFA)廢除之後¹，全球紡織業大洗牌，資本家極欲向勞動力低廉的中國轉進，倘若要繼續在台灣經營的公司，也紛紛以降低勞動條件做為「不景氣」的時代宣示：一旦資方的人事成本增加，公司關廠的可能性就大為提高。因此，「風險成本」在這樣的宣傳之下也將不會是資本家、管理者應該負起的責任，薪資結構的調整、員工福利的刪減、外勞臨時契約工的大量約聘也一一成為勞資關係底下的暗盤，勞動者只能自求多福。

在這樣的基礎下，我們便不難理解政府在推動新制時所傳達出來的「積極表現」，搭配著非典型雇用型態的擴張、壟斷資本的全球流竄，緊緊地將人們一個個縛在世界的某一端，勞工充其量不過是人力資源帳表上的數字，當大繩肆意地旋轉起來的時候，高利潤、高生產力、掌握廉價勞動力的產業便開始「經濟起飛」，強迫丟棄犧牲的是那幾十年來被高度剝削的老員工，勞退新制的美意是讓人們在年老之後還有一些餓不死人的棺材本，帶著種種不復提起的人生記憶

¹「二次大戰之後，美國靠著大量美援扶持起若干開發中國家，這些國家(包括台灣)的經濟發展都是外銷導向、把貨品出口至美國，而初期最常見的產品就是紡織品與成衣。這些大量銷至美國的紡織品造成美國大幅貿易逆差，到了1970年代，美國經濟無法繼續承受，於是美國開始管制進口數量。這樣的情況同樣發生在歐洲共同體及日本，這些經濟強權透過進口配額來限制進口數量，後來便形成了『多邊纖維協定』(Multi-Fibre Agreement)。直到WTO的架構建立之後，據說應該是要消除國際間自由貿易的障礙，在烏拉圭回合的談判中便達成協議，從2005年的元旦開始，『多邊纖維協定』將被廢止。」引自蔡志杰(2004)〈進口配額制度的取消與全球紡織成衣工人的權益〉，《敬仁勞工安全衛生雜誌第四十二期》

入土為安。

那些主流的官員學者資本家告訴人們要保持自己的高度競爭力、要認真勇敢努力，然而，數十寒暑過了，那些關廠失業的故事似乎也越來越多了。

5. 工會的對策

勞動者的流離在很多時候產生的並不自然，在人力精簡遇缺不補、外勞臨時契約工、外包派遣的情況越來越嚴重的時候，生命便有種不可承受之輕。契約是一年一簽的、公司工廠是可以隨時移動的、勞退金帳戶也是隨人走的、步伐彷彿是越來越緩慢輕鬆了。然而，米蘭昆德拉的寓意在這渾沌的世界裡便顯得有些諷刺有趣，輕之所以不可承受，是因為生命的流離本質無法欺騙偽裝。人們工作於惡化的勞動條件、勞動環境，疲倦生病以及飢餓的身體讓人感到極為沉重。工會的常務理事這樣告訴我們，「工會有與公司協商，將這類情形壓至合理範圍」，另一位表示，「有反應，但是公司不理」，還有一位輕輕地一嘆，「只能順其自然吧，傳統產業本身生存不易，沒了工廠也就沒了工會」，「沒對策！」他又這樣地喊道。男人默默地點起未燃的煙，面色沉重地說，「我很無奈。」

「我在那樣的黑暗中幾次試著伸出手。手指接觸不到任何東西。那微小的光總是在我手指的稍前方一點點。」

在與許多工會幹部訪談之後，總是會想起村上春樹的語句，以及包括學生、工會幹部、社運組織者，這些、那些，對於未來的種種疑問。

三、結論與反思

在訪問進行的兩個禮拜過程中，記得有一次省人纖(台灣省人造纖維業產業工會聯合會)的理事長呂德明大哥，這樣地對我們說，「成果發表會的時候，你們就用『魚』來表現，可以來個活魚八吃...」這句雖然只是當下的一句玩笑話，卻令人感到一陣鼻酸。因為這或多或少真實地反映了勞工的處境，面對未來，總是疲倦的寸步難行。

此外，我們同時發現，資方為了節省成本，大量約聘外籍勞工、臨時契約工...等等非典型雇用的型態來替補原有不足的人力。各種名目的薪資計算方式，配合著低底薪、刪減員工福利以便維持著一定競爭力與利潤。另外，各種優離、優退、資遣的方案與措施在各個公司也屢見不鮮，逐漸成為勞動過程裡可以預期的常態與準則。之後新制的實施，勞工其實並未有太多籌碼可以進行所謂的生涯「評估與選擇」，而是必須處心積慮，降低自己未來可能需要面臨隨時被取代、裁員的風險，並且設法在惡劣的勞動條件下獲得稍可溫飽的薪資。

另外，因為工會本身既有的因素與限制，契約工、外勞並未加入工會，但隨著人數越來越多，是否要將其納入工會便是目前很重要的一個課題。因為當舊有員工因退休而離職，工會人數逐漸減少，工會與資方談判與協商的力量也會隨之減弱。

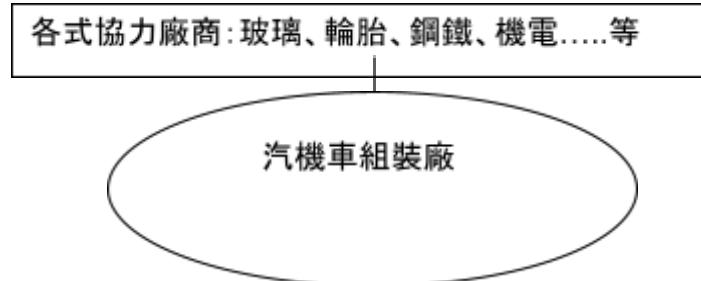
從省人纖辦公室離開的時候，腦中浮現的仍是那心有餘悸的舊句子。「哈，別忘了有好幾種煮法呢，契約工一種、派遣工一種、外包另一種，嘩啦下了油鍋之後，低底薪一吃、刪減員工福利二吃、退休金第三吃...」我們想像那些關乎過去、現在、未來的各種影像，存在於勞動者彼此之間的種種關係，便成為無可預期的恐懼與凝視。

第二組、汽機車組裝及零件業工會

1、產業簡介

我們訪問了，汽機車業組裝廠工會五間及下游提供組裝零件的零件廠工會八間，零件廠是負責供應零件給組裝廠，由組裝廠將零件組裝成汽車或機車：其中組裝廠屬大型工廠，僱用人數大多上千，整體制度合乎勞動法規定，工廠員工大多年資十五年以上；零件廠則廠區規模較小，僱用人數從一百人到數百人不等，同樣地，員工年資亦大多在十五年以上。汽機車產業，所需零件多，生產過程複雜，能帶動其他相關產業的發展，特別是汽車業所需零件很多，所以汽車業素有「火車頭工業」的稱號，對帶動一國經濟發展，扮演重要的角色。

汽機車組裝屬於資本密集產業，相對其他產業外移較不易，再加上汽車業相對其他傳統產業如紡織業，景氣算好的，有穩定的訂單，因此我們訪問的組裝廠及零件廠，較沒有外移的跡象。



二、組裝廠與零件廠間勞動條件的比較

如前面所提到，汽車產業有火車頭工業之稱，規模之龐大、需要零件之複雜往往能夠帶動眾多其他產業的發展，也因此同為汽車產業的組裝廠和零件廠之間，就產生了如上圖的供應關係。組裝廠的生產型態，通常以流水線的方式進行，工人按照流水線的配置及速度進行汽車組裝的工作。與組裝廠有供應關係的零件工廠數目種類繁多，一旦組裝廠需要零件進貨，組裝廠必須在約定的時間內交貨，如此一來，工人工作的節奏也必須趕上序列交貨的速度。縱使組裝廠和零件廠是各為上下游關係，但其中有關於勞工的勞動條件方面亦存在著許多異同處，這些異同之處，經由我們訪調所得到的資料將它匯整如下：

【薪資的差異】

組裝廠平均薪資約為45000~50000，而零件廠平均薪資約為25000~30000，兩者各為汽機車產業的上下游，但平均月薪卻相差約一萬元左右。各汽機車廠薪資比較表如下：

	組裝廠					零件廠							
	B1	B3	B4	B2	B5	B6	B8	B7	B12	B9	B10	B11	B13
薪資	3萬8	?	5萬	4萬	4萬5	2萬3	2萬多	2萬6	?	2萬多	2萬多	3萬5	?

【工作強度】

組裝廠與零件廠工作強度都大，零件廠工人面對組裝廠要求序列交貨的壓力，工作強度增加。而組裝廠會逐漸提高每天所訂的日產量，也使得組裝廠工人的勞動強度，也逐漸增強。

【產業中的上下游關係】

一般而言，組裝廠的獲利相較於零件廠是比較豐厚的，就如同某零件廠員工所說：「組裝廠是賣一台賺一台，雖說零件由我們生產，但是車子是從組裝廠開出來的。」而這個利潤也反映在組裝廠內員工的平均薪資上。組裝廠常為了求取最大利潤，加上零件廠彼此互相競爭，導致零件廠產品價格通常被壓的很低，另外還得負擔原料成本的價格波動，使得零件廠利潤微薄。除此之外，組裝廠為了節省倉儲成本，要求零件廠序列交貨，更增加了零件廠的負擔。零件廠礙於還必須從事生產，生產機器勢必不可少，只好將所有不利的因素轉嫁給廠內員工，連帶效應反映在人力精簡、超時工作或增加其工作強度的普遍情況上。

● 小結

由於進入全球化時代，競爭加劇，加上汽車業是已成熟產業，產能早已過剩，在訪調中我們觀察到，組裝廠想進一步或維持一定的獲利，經常壓低零件廠的產品價格，此時零件廠商的利潤遭到擠壓，零件商為維持利潤不至虧損，只得壓低人事成本，人事精簡、遇缺不補，增加現場勞動強度的現況屢見不鮮。

零件廠為因應組裝廠零庫存的要求，員工經常配合加班，例如我們訪問到的某工會幹部就說「通常加班都帶有強制性，雖然加班費的計算優於平時上班的時薪，但是休息的時間因此受到擠壓，常常感到疲倦。」

另外，組裝廠員工的勞動強度並不亞於零件廠員工。由於組裝廠是一個資本、勞力密集的流水線生產方式，就我們所訪問到的汽車組裝廠而言，皆是千人以上規模的大工廠，需要許多年輕的勞動力，因此維持穩定的勞動力是必需的因素，且組裝廠在整個汽機車的生產鏈上的利潤獲得通常是最大的，組裝廠員工的薪資、福利通常比較高的原因也是如此。

3、勞退新制的影響

我們訪問到的工會幹部，大多是工廠裏的資深員工，在詢問到選新制或舊制，全部都選擇擇舊制，而在對新制的看法上，普遍不看好新制，對新制多有批評，以下大致以列點的方式，整理了工會幹部選擇新舊制的理由，及整體上對新制的看法：

1、選擇舊制的普遍性理由

- ◎年資考量，年資大多15年以上
- ◎對公司營運狀況有信心，認為領得到退休金
- ◎認為公司關廠也能領到優於新制的資遣費
- ◎對新制不清楚或仍有疑慮，5年內還可以換新制

選新制的理由

- ◎新進人員或年資少
- ◎懷疑公司能永續經營
- ◎這份工作不打算做長期
- ◎工作超過30年以上，年資已滿舊制上限的45個基數

2、對勞動條件的影響

我們所訪問的公司，並沒有因新制的實施而變更勞動條件與薪資結構的情況，但公司不一定直接變更新薪資結構，可能以不調薪或調薪幅度較小的方式來因應新制的提撥。

3、受訪者對新制的看法

- A. 許多中小企業原本就沒有提撥勞退準備金，新制強制提撥對於中小企業的老闆來說是增加負擔。
- B. 變相減薪或更改薪資結構，從員工薪資中扣除6%來提撥，ex：南崁某家針織廠，老闆便要求員工自行吸收6%的提撥金。
- C. 結算年資後，重新僱用但勞動條件下降，甚至解雇。
- D. 政府連舊制提撥的2%都監督不了，未來新制的6%也不見得能落實。
- E. 新制要到60歲才能領，自己能不能花到都是個問題。
- F. 未來就業市場底薪普遍降低。
- G. 終身僱佣型態不再，彈性僱佣流動性變大，工作權無保障。
- H. 懷疑政權未來存續的穩定性。

●小結

將近三週以來所訪問到的工會，由於大半都是老廠，員工多半選擇舊制，也沒有因新制的實

施，而有相關勞動條件的變更，可說新制實施對這些汽機車組裝業影響不大，縱使如此，面對退休金新制或舊制，勞工卻仍然有其他隱憂。

例如我們訪問到某零件廠工會幹部說：「選舊制跟公司賭賭看，看公司會不會倒，而且舊制領到的資遣費較多。」點出勞退新制資遣費縮水的問題，儘管新制是個人帳戶制，有年資隨人走的優點，然而新制所領的資遣費，根據勞工退休金條例第十二條，雇主按其工作年資每滿一年發給二分之一個月之平均工資，最多領六個月，明顯低於舊制所領的資遣費。

另外，新制退休金是以月退方式領取，且年滿六十歲才可領，那萬一在六十歲之前失業，如何撐到領月退。許多工會幹部也談到以月退方式領取，還不如一次領到手的方式，更令人覺得安穩得多。的確，新制領取的月退金金額較少，恐怕連基本生活開支都不夠。

我們訪問的工會幹部全選擇舊制，在零件廠方面，他們的考量因素除了年資之外，大多是因为公司有優於勞基法的優退優離方案，如果中年被資遣後，工作無著落，二度就業有困難，如何用資遣費度過往後的日子，這卻是很少被提及的問題。縱使能工作到領到退休金，如果以台灣人的平均餘命來計算八十二歲來計算，六十歲退休，還可活二十二年左右，退休金的金額能否足夠這二十二年的使用，也是個問題。言而總之，在思考退休金制度時，思考層面不應只停留在能否領到退休金或資遣費，心裡想先把退休金或資遣費拿到手再說，而是要思考往後長期的工作權及老年生活的保障。

我們訪談中還觀察到，在對待新制的問題上，工會幹部普遍不看好新制，認為新制問題重重，新制一旦上路，勞工只能自求多福。實際上新制的實施，會加速彈性僱佣的趨勢，長遠看會影響到老年生活安養問題，不論是選舊制或新制，都會有影響，是攸關八百萬勞工的大事，是需要勞工共同團結，一起面對及思考的問題。

四、彈性僱用

【彈性僱用的狀況】

B6是一家製作汽機車零件的工廠，諾大的廠房中，雖說員工人數將近三百五十人，內部卻有多種僱佣型態：契約工、外籍勞工、外包工、派遣工，也有與學校簽約的建教生。這些非典型僱佣型態的勞工皆不屬於公司的正式員工，而是以簽約的方式決定多久一聘的臨時人員，值得一提的是這些臨時人員的人數幾乎佔去了總員工人數的三分之一。

【部門外包】

事實上在拜訪過的汽機車零組件工廠中，彈性僱用的型態普遍存在，其中外包是最普遍狀況，公司方面不必負擔外包工的薪資和員工福利，省去這部分的人事成本。外包工作多半集中在保全、餐廳、清潔、運送、包裝、加工出貨等非直接生產、非核心的部門。

【外籍勞工】

在外籍勞工、短期契約工、派遣工的部分，拜訪的工廠中，每家至少都有一種以上這樣的僱用型態。以某間零件廠為例，工廠內僱用40多名外籍勞工，但依據工會常務的說法，這些外籍勞工長年以來多半是熟面孔，薪資待遇以15840為工資，不享有任何員工福利。

【派遣人力】

另外，派遣工在各家工廠也是一個相當普遍的僱用型態。B6就因契約到期，在上個月撤走了30幾位派遣工。B1更長期將派遣工當作廠內生產線上的固定人力，據工會常務的說法表示，派遣公司雖然一換再換，但奇怪的是，派遣員工長期以來卻都是同一批人。公司為了因應季節性產量變化的需求，或考量到不想在淡季時還要多負擔正職勞工的人事成本，向派遣公司引進短期的派遣工以作為人力的調節。零件廠的工會常務表示，由於新制的實施，強調退休金個人帳戶制，許多年輕人便因此而趨於從事像派遣這樣的短期工作。換句話說，勞退新制在彈性僱用擴大的現象裡，亦扮演了一個幕後推手的角色。

【短期契約工】

相較於派遣工，契約工的使用也是一個趨勢。在訪問過程中，不管是汽機車零件廠或組裝廠都存在著所謂的短期契約工。這些短期契約工不屬於正式員工，有時候三個月一聘，有時六個月一聘，但大多數是九個月一聘，以規避勞基法中所規定的持續性的僱用。人力精簡和遇缺不補的現象持續反映在B6正式員工人數的不斷減少，雇主聘用契約工以調節季節性的人力變化。契約工約期三個月，表現的好再將約期延至六個月，同樣的情形也發生在B1、B4和B2等組裝廠。

【工會如何看待彈性僱用】

短期僱用人員薪資待遇方面通常與正式員工間有蠻大的差距，甚至不享有任何福利，工會在秉持著為員工爭取好的薪資待遇及勞動條件的原則下，對彈性僱用的情形不斷擴大又有什麼看法？

走訪工會三週以來，拜訪的工會幹部對這個問題通常有幾個普遍的想法：認為公司聘請短期契約工是以三個月到九個月一聘，是一種篩選合適的正式員工的做法。在契約期間，公司觀察契約工本身能不能快速適應生產線工作，假使合適且生產線上又缺作業員，就會將契約工升為正職，以此來降低新進員工不適任的風險。

另外，工會幹部普遍認為引進短期人力是保護正式員工的做法，理由是萬一遇公司經營不善或景氣危機時，可以優先將短期僱用人員裁撤，以此來作為正式員工的保護傘。

不管是組裝廠或零件廠，短期僱用人員通常不得加入工會組織，假使彈性僱用趨勢擴大，工會力量是否也會遭受削弱？工會幹部的看法通常是不覺得這個趨勢有擴大的可能性。原因在於許多現場工作需要技術性，短期人員無法一時適應，而且在生產的產品品質上亦較劣等，產出不良品的機率也較高。

●小結

在訪問中，我們觀察到使用契約工是工廠普遍的現象，根據訪問的統計(見附表)，彈性僱用的情況，將近佔公司員工的三分之一，未來也難保沒有擴大的趨勢。

關於短期契約工，不管是三個月一聘、九個月一聘，通常都有延續性的僱用行為。如同工會幹部所說，有些公司的態度，是為了保證新進員工能夠適任，所以會在契約工中挑選合適的人選轉任正職，不過這種機會通常少之又少，特別是對於中年以上的契約工轉任正職，簡直是不可能。

有關薪資與福利，短期契約工不但常常是時薪一百元的臨時人員，在福利方面，更是無法享有正式員工的福利。由於是短期僱用，工作權也沒有保障，這就是短期契約工的處境。

勞退新制所高喊的年資隨人走，表面上看來美好，但實際上，是促成了上述彈性勞動的使用，以往終生僱用的工作型態，將不復見。雇主為了節省人事成本，也可能引用除契約工之外的派遣人力，或擴大外包等方式。在我們所訪問的公司中，便有持續雇用固定人數契約工的例子，這是勞動力市場的一大隱憂。

在訪問過的工會中，對契約工的態度往往是充當正式員工的「保護傘」，將其當成公司不景氣時優先裁員的對象，但往往忽略了大家同為勞工的事實，以致於勞工間的關係產生了區隔，勞工的團結及工會的運作和功能，也往往受到侷限。

五、工會的角色

在看待彈性僱佣型態，工會幹部普遍認為這是趨勢，勢不可擋，但為避免擠壓正式員工的工作權，希望能維持在固定比例，然而公司並無具體保證未來不會再增加契約工或派遣工的人數，屆時工會能否提出具體防範措施，仍是未知數。值此，長期工作權保障基礎漸漸受到侵蝕時，工會幹部思考不應停留在能否領到退休金或資遣費的問題，而是工作權的保障問題，畢竟工作都不保了，哪裡來的退休金。

此外，廠場工會幹部與工廠容易有命運共同體的感覺，因為工廠老闆賜予工作機會，勞工才得

以有固定薪資領取，得以養家活口，甚至工會資源是資方提供，沒有工廠，就沒有勞工及工會，然而，沒有勞工在工作崗位上盡忠職守，幫老闆賺取利潤，工廠如何能維持下去，因此勞工可以理直氣壯的說，「沒有勞工就沒有工廠」。

六、結論與反思

對於退休金的制度，舊制趨向於使勞工長期固定在一家公司工作，如此的確起了穩定勞動力市場的作用，但是站在勞工的一方看來，政府根本無意監督以及徹底執行勞退準備金的提撥，在這樣的情況下，將所有的責任用「台灣中小企業平均壽命不到13年」的理由，試圖掩蓋法令執行上的過失。如今舊制的根本問題沒有解決，卻又迅速推行令人目不暇給的新制，將舊制所有的爛攤子留給勞工去承受。

新制的推出不但沒有解決舊制原本已存在的問題，反而還製造更多的問題，退休金大幅縮水不說，政府在電視廣告中大談「年資隨人走」，好像在告訴勞工朋友，以往領不到的，現在大家都領得到啦，巧妙的將自身的責任推的一乾二淨。

另外年齡需滿60歲才能領到新制退休金，且是按月給付，除了每月所領到的退休金不足以溫飽外，還要保證自己在60歲以前都平平安安，才能領到這筆錢。但新制所促進彈性勞動的使用，致使勞工工作權不穩定，此時還要提防中年失業的可能，畢竟中年以上的正職或契約工是沒什麼人要雇用的，那麼假使萬一不幸中年失業了呢？就只好再祈禱自己能活到60歲了。

這樣看來，一個穩定的工作權這樣的保障持續遭受挑戰與動搖。工作隊三週以來，訪問對象多以工會為主，從訪談中也因此觀察到工會運作的情況與幹部的想法。礙於法令的規定，廠場工會的侷限致使某些工會與工會間鮮少往來，有些工會更是只在廠區內運作，足不出戶，致使想法上有某種程度的封閉性，資訊的流通也因此受限，再加上工會資源維繫在依賴資方的供給的情況下，其功能與運作上難免受到阻礙而難有伸展的空間。不過仍然有些工會幹部積極加入廠外的工會聯合會團體，期待在資訊交流和促進工人團結上再激發出進一步的可能。

我們可以認知到，勞工要捍衛自身的權利，團結起來是唯一的利器，工會在其間更扮演著團結勞工的重要角色。但隨著彈性勞動的擴大，正式員工一再銳減的趨勢下，工會該如何因應？有時工會幹部停留在將短期僱用人員排除在工會之外的想法，這時或許應該有所調整，畢竟外籍勞工、短期契約工或派遣工，總的來說都是勞工。有時正式員工將這些非正式員工視為公司不景氣時裁員、資遣的優先對象，以求正式員工的自保，如此一來，隨著彈性僱用型態的不斷擴大，勞工間的區隔也將愈益加深，更不用提要如何團結了。縮小勞工間彼此的區隔，嘗試將短期人員也一併納入工會組織，或許是一個值得思考的問題，同時也是考驗著現階段工會組織是否能近一步突破的關卡。

我們意識到廠場工會的侷限對勞工間的組織力量造成莫大的隔閡與阻礙，工會間或許應更積極的力圖聯合，突破畫地自限、閉關自守於工廠大門之內的窘境。在面臨彈性僱用型態將成為趨勢大舉興起的跟前，我們藉著訪調試圖了解勞退新制與彈性僱用的影響與工會對策。這三週以來感謝許多工會前輩在工作之餘仍撥空接受訪問，我們才得以認識到不同產業中各個工會的樣貌。

第三組、電子相關產業工會

電子相關產業在台灣的發展已經將近五十年，五十年間台灣電子業的產品從早期的電子零件發展至今天的高科技半導體，展現出豐碩的成果。不過在這斐然成果的背後，台灣勞工所做出的貢獻與犧牲，恐怕大過我們眼前所見的經濟榮景。尤其電子業因其產品流通週期相對短的特性，個別公司常呈現出大起大落的景象，一但抓住某個製程技術或大筆訂單就可以風光一陣子，相反的話就乏人問津，在其中的勞工當然勞動條件也隨之載浮載沉。

本組針對電子相關產業，總共訪查了七家工會，將這七家工廠依產品類型區分為三類，分別是基礎電子零件類、PCB印刷電路板類與LCD面板類。如此分類恰巧符合了台灣電子業發展的三個階段，也就是早期五、六〇年代的電子零件業、中期七〇年代的印刷電路板產業、以及晚期八〇年代以後所發展的高科技電子產業。這三個發展階段所代表的不只是電子業在技術水平上

的提昇，也代表了台灣勞工在勞動環境、勞工意識及工會組織上所面臨的不同處境。

以下將對這三類型的電子產業作簡單的說明，並分別舉一個訪談過程中令我們印象深刻且具代表性的工會，針對我們所觀察到的工會狀況及勞動情形做敘述，希望能夠提供讀者一些洞見勞工問題的參考。

一、五〇及六〇年代的電子零件業

基礎電子零件業在台灣的發展是台灣電子產業的開端，當美國、日本這些電子業的先驅國家，相繼在五、六〇年代將本身低階電子零件的製造技術轉移到台灣，並將台灣視為生產這些低階電子零組件的加工基地時，同時也開啟了台灣電子產業的發展。

這些電子零件廠的產品大多已經是技術成熟的低階電子元件，以可變電阻為例，國內目前投入生產可變電阻的廠商甚多，其中固定性非晶片式電阻器拜電源供應器與監視器需求之賜，供應商最多曾達兩百三十家。近年由於組裝業外移，許多製作可變電阻之廠商便隨之移往大陸，目前台灣製造可變電阻之廠商大概只剩下五十家左右。

產業外移、人力精簡與外包

在受訪工廠當中，C6主要生產品就是可變電阻當中的固定式非晶片型電阻器(如碳膜電阻器、金屬皮模電阻器等)，因為近年來子系統產品朝數位化及輕薄短小化發展，其應用漸為晶片型產品所取代，至需求量越來越小，其中一般精密度(標準 $\pm 5\%$)規格產品除單價低、利潤薄，在台灣生產不符合經濟效益，且為了配合供貨廠商，故目前供應商已大多移往東南亞與大陸生產。

C6自民81年起開始採用外包生產政策、人力也開始精簡，民國82年期間，在新竹苗栗兩地的協力廠商達十八家，外包廠商的產量，達到總訂單的七成以上。至目前為止，公司正式員工也由高峰時期的五百多人減至目前的五十多人，但是為了維持生產，採用短期契約工。

而在其他的被動元件部分，電容器、線圈、電感器、變壓器，及用於變壓器、線圈等電感器上的、市場競爭激烈的電感磁芯，C1總共生產的項目足足有22項之多，是該跨國集團除了日本之外海外最大的生產基地，但目前台灣C1與香港C1已在民84年在廈門成立廈門C1，台灣人力逐步移往大陸生產。

C3在民國65、67年有生產線圈及成型線圈，目前已經移往海外生產(民84年在越南投資)，在台生產濾波器、電源供應器、電路板上的微型電阻。C2是世界知名大廠(FCI-BERG)在台投資設廠，但在三年前開始生產線已移往海外，兩年前生產線全部外移大陸，目前廠內僅剩下正式員工百餘人，僅保留研發與品管部門。

在各廠的勞動條件上，C6近年來無調整薪資結構也無調整福利事項，也沒有優離優退方案，但是新進的契約工的底薪卻只有一萬八千元。C2的正式員工的薪資水平是員工剛進公司時個別與公司洽談，最近也有調薪。C1方面，有提高管理人員的薪資，但是如同C2一般，生產線逐步移往海外。

而近年來已成為一股趨勢的彈性勞動，也普遍地出現在我們所訪問到的工廠中，像是C6目前廠內的非典型僱用是短期契約工，大概二十幾人，但是底薪只有一萬八千元。C2目前廠內只有一兩位輔助行政的契約工，但卻有人數不定的契約工待在品管部門，以日薪計薪。C1有一百多位的外籍勞工，其待遇兩萬元左右。

另外在退休金提撥及勞退新舊制的選擇上，C2提撥率為11%，提撥金額七千至八千萬；C1提撥率為8%，提撥金額兩億。新舊制選擇情況，C6工會會員五十六人當中，選擇新制者不超過五人，因為年資都已經二十年以上；C2人數大概一百人，八成選擇舊制，但平均年資卻只有七年，

平均年資偏低的原因可能是因為民82年Brag公司接手公司時有結算舊年資。C1選擇舊制與暫不選擇者有840人，選擇新制者有260人，選擇舊制者眾可能是因為平均年資十年以上。

案例一、跨國資本的技術設定

在本組訪問的四家電子零件廠中，我們認為C6的情況值得讓讀者有進一步的認識，除了C6屬於典型的電子零件廠之外，它的情形也呈現出受到跨國資本分工邏輯的影響。

首先，C6是一家具有四十五年齡的電子廠，可說是見證了台灣電子業由初始到蓬勃發展的歷史軌跡。四十五年的廠齡可說是歷史悠久，這也許也影響到廠內勞工的年齡層，C6員工的平均年齡50歲、平均年資20年，以一般工廠的水準來說，C6可說是一間高齡化的工廠。所以在勞退制度的選擇上呈現出一面倒的情形，選擇新制的不超過五個人。

一般而言高齡化的團體不免會缺乏一些活力，C6雖然呈現出一種暮氣，但我們認為其原因不僅是年齡的偏高，另外一項重要的因素是公司的經營方式。C6是一家台日合資的工廠，日本母廠在全球各地都有生產據點，包括日本、大陸東莞、香港、泰國、韓國都有工廠。全球化的分工架構下，C6自始至終所生產的產品都是屬於低階零組件的可變電阻，該廠工會的常務理事打趣的說：「只要有需求，工廠裡的舊機台還是可以把二、三十年前的產品做出來，而且一模一樣。」

在國外資本對各地工廠的技術設定下，C6的命運也因此被決定。一成不變的產品以及不斷縮減的員工，讓工人呈現出對公司前景的悲觀態度，有些工人甚至認為，只要老員工退休完工廠就會結束營業。將近兩年未招募新進員工的C6，不足的人力都使用短期契約工來補足，目前總員工七十幾人中契約工就佔了二十幾人，未來還有增聘二十人的計劃。這些契約工都是三個月一聘，並且底薪只有一萬八千元左右，給人一種薪資低又沒很保障的感覺。另外，C6還有很嚴重的外包情況，外包出去的產能甚至達到七成，也就是說C6本身只有三成的生產量，藉此來節省人事開支。

人力上的精簡讓C6的工人負擔非常的大，因為人員緊縮到極致，許多幹部得身兼多職，超時加班沒有加班費，形同責任制。畸形的人事結構也讓C6的員工詬病，直接人員遇缺不補讓公司結構呈現間接人員超多的情形，全廠1/3是主管，而且主管「校長兼撞鐘」，忙得要死又沒有加班費。

工會的態度

如此繁重的工作情況也直接影響到工會的發展，理監事會平時工作忙到沒辦法召開，會員代表大會三年才召開一次。工會會員又只有四個男性，所以原則上都會被選作工會幹部，歷屆輪流做常務理事。現任常務理事甚至向我們表示，繁重的工作壓力甚至讓工會萌生解散的念頭，後來認為有工會總是比較有保障，所以打消此念。

最後，本組訪談中強烈感受到員工對於公司的悲觀看法，以及對改善勞動條件的消極態度。我們分析之後認為，前面所提到的跨國資本在全球分工下針對各地工廠所做的設定影響甚大，加上高齡化的員工及嚴重的人事精簡，讓工人無暇也無力去思考改善的可能，甚至連工會都產生自廢武功的想法，這實在讓人看了膽顫心驚。所以C6的案例讓本組看到跨國資本的影響，還有工人態度對工會角色產生的深刻影響，這些都是值得我們在思考工會發展時應該注意到的。

二、七〇年代的印刷電路板

以台灣電子業的發展來看，印刷電路板產業(PCB)的出現雖然晚於基礎電子零件，但是所佔的位置卻非常重要。PCB產業在台灣電子產業中素有「電子業中的傳統產業」之稱，足見PCB業在台灣電子產業中的地位。

在台灣PCB發展所經歷的三十年風霜中，它曾經是紅極一時的電子產業之母，創造出不少優秀的人才及國際級的大型印刷電路板廠，只不過跟目前當道的半導體、面板產業等所謂新興的

高科技產業相比，PCB已淪為電子產業中的「黑手」業。雖然數十年來台灣PCB產業一直呈現高度且穩定的成長幅度，但是在2000年下半經濟景氣突然驟降的情勢下，需求面的快速降溫迫使台灣PCB產業近年來供給過剩的問題正式被掀上檯面。

本組所訪問到的PCB廠共有兩家，一家是以生產電視機等產品使用之單層PCB板及雙層PCB板的C5；另一家則是生產多層PCB板及IC封裝基板的C7。這兩家廠除了產品性質略有差異外，在營收狀況及規模上也有所差距。根據2001年的統計資料，C7為PCB產業營收排名的第一名，營業額大約159億元；而C5則為第十二名，營業額約28億。

在勞動條件及薪資結構上，兩廠皆用三班制維持二十四小時的生產，不過兩者的薪資結構略有差異。在C7為全薪=底薪+職務加給+績效獎金(約2000~3000元)+交通津貼(1050元)+全勤獎(直接員工才有，1000元)+加班(小夜班110元、大夜班210元，按日發放)。其中績效獎金不固定，以部門績效的達成率來分配全廠營業額，除非出勤率低或是犯重大過錯，就會被扣除此項；在C5則為新進員工若是高中畢業學歷則男員工底薪約24966元、全薪約19000元，女員工底薪約21400元、全薪約17000元，每年的調薪額度由全體員工以考績分配，共分八級A+、A、B+、B、C+、C、D+、D。

兩廠的平均年齡都是35歲上下，但是C5平均年資較高，大約16年；而C7的平均年資只有6年，相較C5可說是年輕的。而在新舊制的選擇上，勞退新舊制的選擇狀況大體受廠齡、勞工年資、公司營運前景等因素影響。C7的選擇狀況為63%選擇新制、37%選擇舊制，而C5的狀況是1/3選新制、2/3選舊制。兩者雖然都是廠齡超過30年的老廠，但也許因為平均年資結構的不同，所以導致兩者的選擇情況產生頗大的差異。

退休金準備金的提撥比率按照勞基法舊有的規定，必須要在2%到15%之間的水準。C7的退休金準備金提撥率為2%，目前約有三億四千萬元；C5在民國91以前退休金準備金提撥率為8%，民國91以後改為6%，目前約有一億多的準備金，但在工會與公司簽訂的團體協約中有規範，退休金準備金額度如果不足五千萬時就要恢復到8%的提撥率。

最後在彈性勞動的情況上，兩廠都有彈性勞動的情況，C7雇用了440名外籍勞工，大約占總員工數的10%，工會並允許外籍勞工加入工會；C5則雇用了名外籍勞工大約100名以內，大約佔員工總數的26%，但外籍勞工並沒有被納入工會。另外在建教合作生方面，C7大約雇用200名建教生，也讓他們加入工會；而C5則沒有建教生。最後在短期契約工的僱用上，兩廠雇用人數皆不多，所以無法做具體的比較。

案例二、制度化工會引發的思考

C7是我們所訪問到的工會中算是最具規模，同時也是制度福利最齊全的。以下就針對C7為讀者介紹其廠內及工會的概況，文末以本組訪談C7後，對大型工會及制度化工會在發展上的思考為小結。

C7在國內PCB廠中算是產值頗具規模的一線大廠，將近4000名的員工中，有3300多人是本勞，400多名外勞，以及為數各200多名的建教生和臨時工。在此如此龐大的組織下，該廠也擁有相對應的複雜人事系統，仿照公務人員的職等制度將工人分為十幾個等級，各自有不同的敘薪標準。

這裡值得一提的是，總數440人的外勞以及200多人的建教生都被納入工會的會員，這是國內工會少有的情況。關於這點工會的常務理事解釋道，由於數年前曾經發生外勞爭取權益的事件，當時外勞曾試圖向工會求助，但工會礙於外勞並非會員而不便介入，所以那次事件後工會便開放讓外勞及建教生加入工會，希望能保障到外勞及建教生的權益，也有助於工會收入的增加。

在我們所訪問到的工會中，C7算最具規模也是最有制度的工會，訪談中我們看到C7作為一個大型工會而能給予會員完整的福利，我們也在這裡看到所謂的「勞資和諧」的景象。不過在這樣的美景背後，考量到目前PCB產業面臨的產能過剩問題，我們不禁要居安思危地問，要

是公司處於虧損的逆境時，是否還能讓工會爭取到如此完整的福利？大型工會的完整福利有賴於公司的賺錢，公司賺錢時當然也就有比較多的資源能讓工會去爭取，進而營造出勞資的和諧。可是這並不代表公司虧損時工會也能維持這些福利，工會的力量除了取決於工會的規模及制度化，還在於工會是否在平常就教育工人所應具備的團結能力及危機意識。所以，雖然我們都知道制度化工會的組織能量必然大過制度不完善的工會，只是制度化後的工會是否能持續的教育工人，並在資方縮減勞工權益時順利組織工人的力量以茲抗衡，這更是工會發展上應該注意的課題。

三、八〇年代以後的高科技產業

台灣電子產業發展的時序推至八〇年代，台灣的電子產業產生了另一波轉變。在政府有計劃的引進半導體等高科技產業技術下，台灣電子業的產業結構產生轉變，政府當局宣誓要將台灣從勞力密集的產業轉變為以技術及資本集中為特色的產業結構。這時，一個「高科技的神話」悄悄的展開，在政府給予土地取得的協助及諸多的租稅減免下，「科學園區」成為這個高科技神話的象徵符號。

高科技的神話不只讓台灣電子產業再次生氣蓬勃，也讓台灣人產生了很多關於高科技的想像。最為人所津津樂道便是這些高科技產業對台灣經濟是如何的重要，這些產業的產品是如何的讓台灣人在國際上揚眉吐氣，還有這些高科技老闆們的經營能力及眼光是如何的卓越。

高科技產業在生產的技術層面或許堪稱「進步」，但這並不代表高科技產業的生產方法及對待勞工的方式也具有相對應的「進步」性。以本組訪談到的唯一一家屬於高科技產業的C4為例，三班制的生產模式與傳統產業並無二致，薪水的結構也一樣是由底薪及一連串的加給津貼拼湊而來。高科技工廠員工給人的貴族形象多半由媒體所塑造，這其中媒體只著眼於紅利配股等高薪假象而忽略了低底薪的現實。

雖然本小組並未對所謂的高科技電子廠做普遍的訪視，而且我們所訪問到的C4所生產的TFT-LCD與一般人所認知高科技廠如晶圓代工廠略有差距，但以產品的發展時程及用途而論，TFT-LCD絕對屬於高科技產業。而C4一定也呈現出某些高科技電子廠所面臨的普遍現象，所以本節就以該廠為例，讓讀者一窺高科技電子廠在退休金制度及彈性勞動上的一些狀況。

C4的產品在該集團是少數的特例，算是該集團跨足高科技產業的先遣部隊。該廠建廠於民國82年，83年正式運作，主要生產手機等產品使用的小型TFT-LCD液晶面板。該廠12年的廠齡算的上是很年輕的工廠，所以該廠員工的平均年齡為27歲，平均年資則只有6年，在整個台塑體系的工廠中算是非常年輕的。

在勞動條件方面，如前所述，除了平常的三班制每班8小時之外，在工廠接單旺季的第三季時就要調整班成兩班各12小時，以應付旺季的訂單需求。因此廠內常遇到女性已婚員工為了顧及家庭生活而希望調班成常日班。在薪資結構上，男性底薪約19200元到19600，全薪則是40000元左右；女性底薪約15000元多一點，全薪則為27000元~30000元，普遍存在著男女同工不同酬的現象。

另外在退休金準備金提撥率及勞退新舊制的選擇上，該集團的提撥率是6%，目前大約有1.9到2億元，但這個數字是該集團一萬一千名員工的勞退準備金總額，不禁讓人感到擔憂。而該廠新舊制選擇狀況是選新制的佔七成，選擇舊制及暫不選擇的只佔三成，這點明顯跟平均年資淺有關。

工會的角色

在訪談的過程中，我們從C4工會幹部那裡聽到一個關於該集團資方對於工會的有趣觀點，他認為該集團龍頭需要工會向他反應基層的聲音，這樣他才可以適時監督而不至於被管理階層矇蔽。這個觀點在一般認知資本家會對工會除之後快的想法差距頗大，我們無法得知他是否真的有如此考量，但是從該集團內各工會每年都會聯合北上向他要求調薪來看，工會恐怕不見得是他會有好感的東西。

C4工會幹部還提到，該廠雖然沒有明顯的人力精簡政策，但是從該廠兩年未招收新進員工來看，人力精簡在該廠已是不爭的事實。此外，該廠的人力空缺通常會由該集團其他廠多餘的人力補上，這些調度的人力通常是該集團其他廠區關廠的員工。談到這個地方，工會常務提到了這些員工與他們原廠員工的不同，這些調度過來的人力大部分是紡織廠等該集團旗下傳統產業工廠的工人。這些工人調來C4後所做的工作多半是體力型的粗重工作，常務的解釋是，這些工人素質不如C4的員工，要是給他們顧廠裡動輒千萬的生產機台，看不懂機台上英文標示的他們很可能會使機台損壞而造成損失。這樣的說法讓我們感到驚訝，雖然同樣是勞工，高科技廠的工人卻會產生與傳統產業工人不同的優越感，這使我們對勞工的團結感到憂心。

最後要順道一提的是，C4工會目前雖然只有700多人，但是在民國89年以前，C4工會曾經是個人數達4000多人的工會，但是在資方將該廠印刷電路的部分獨立為新公司之後，使工會會員人數大減。目前該電路板公司並沒有工會，所以在權益爭取上遇到很多困難，這突顯出資方劃分新公司的手段的確能達大幅削弱工會勢力的目的，這點值得其他工會警惕及深思。

四、結論

四十年前電子業的跨國資本看上台灣廉價、高素質的勞動力，它們帶來資本及技術，使電子業開始在台灣生根萌芽並茁壯。只是，資本的移動從來不會滿足於利潤而停下它的腳步，它必須不斷尋找新的市場和低廉的勞動力，以創造源源不絕的利潤。終於，在二十世紀的尾聲，資本看上了中國大陸，一如當年他們看中台灣，開始進行追逐利潤的移動。四十年後的今天，電子產業除了某些冠上高科技光環的個別產業外，其餘電子業卻已步上傳統產業的道路，準備迎接落日的晚霞。中國大陸的廣大市場及廉價勞動力所造成的磁吸效應深深影響台灣各項產業，在台灣生根發展四十年以上的電子產業也不可避免，這種變化使台灣勞工的處境面臨更嚴峻的挑戰。

綜觀台灣近年的產業發展及本小組的觀察結果，電子相關產業受整體環境影響，有縮小規模的趨勢，很多廠商都有在大陸、東南亞設廠的情況或計畫，直接影響到台灣本地工廠的內部結構，人力的精簡使勞工平均年齡逐漸老化，但與紡織業等傳統產業相比，其老化的速度及幅度是比較緩和的。

非典型雇用作為替代性勞力

另外，著眼於產業外移及人力精簡的趨勢，多數電子業勞工不再認為電子產業是穩定發展的產業，所以電子相關產業的勞工選擇勞退新制的比重也大增。這個外移縮編的趨勢也改變了電子產業廠內勞動力的組成結構。

外勞及建教生作為替代性及補充性的勞力已行之有年，然而勞動彈性化的趨勢使短期契約工成為電子產業愛用的勞動力選項。在接單旺季時以短期契約工來補足，可大幅減低資方維持固定勞動力的成本。

除此之外，外勞、契約工、臨時工等替代性勞力也衝擊原有的工會體制，對以本勞為組成主體的工會來說，替代勞力與本勞原有的緊張關係會左右工會對替代勞力的態度。大部分工會都不讓替代勞力加入工會，也不會主動關心替代勞力的權益。另一方面，替代勞力也相對的對工會不會有太多的認同。

電子產業中替代勞力增加的趨勢也成為工會勢力衰退的隱憂，因為人力的精簡及替代勞力使用的增加，各工會會員人數有逐年遞減的現象。加上替代勞力和正式員工在認同上的矛盾，嚴重影響勞工及工會在面對資方時團結的可能性。

最後，上述各項挑戰在在考驗著台灣的勞工與勞工運動，我們除了呼籲大家重新思考如何使勞工團結以凝聚力量之外，更希望能破除社會對電子業的各種迷思，如此方能讓我們不再籠罩在電子產業的五里霧中而找不到前面的路。相信這樣我們才能夠清楚的找出台灣電子業未來的生機，也才能夠解決台灣勞工長久以來所一直面對的老問題及未來即將遭遇新問題。

肆、非典型僱用案例

第一組、百貨公司的專櫃小姐

百貨業其實是在我們周遭最常接觸的一種服務業，每個人都會去逛百貨公司，有時候會覺得說銷售小姐一直黏著我們，感覺很煩，一直講東講西地打亂了我們逛街的興致。

薪資由業績決定

這次訪談中有機會跟一位專櫃站櫃小姐聊天，我們才發現其實她們的勞動條件非常的差，先問到她們的薪資結構，底薪是個比15840還要低的數字，換句話說，一個月的薪水2-3萬，扣掉超低的底薪後，剩下的就是要靠每賣一件衣服的抽成，一件一件地累積起來。

只是在這樣不穩定的薪資結構下，為何還可以欣然接受而且拚命衝業績呢？

其實她們的工作權是依附於專櫃在百貨公司的存活率，當一個櫃的業績不好或者是契約到期的話，就有可能面臨撤櫃，專櫃小姐所要面對的就是失業危機。突然間，我不難理解為何我每次逛街的時候，她們總是要跟在我旁邊不厭其煩地一直推銷了。

那新制有沒有對她們比較好呢？即使只有短短幾年的舊年資，沒有保留也應該要結清吧？我們問到在新制上路之後，她們以前的舊年資應該怎麼算，她輕鬆的回答：我們公司算是好的，因為公司以一年6-7千元結清給我們。我不禁地傻了一下，這樣怎麼夠，後來才知道原來眾多專櫃裡面只有她們有結清，其他櫃根本不理都不理！

我開始可以勾勒出她們的想法，沒有拿到是應該，有拿到反而是自己賺到。

百貨專櫃的變相派遣

其實百貨業的整體勞動條件很差，除了不穩定的薪資之外，吃飯時間其實也很不固定，當週年慶或假日人多的時候，總是先招呼完客人之後才能招呼自己的肚子，不吃似乎也變成了一種常態。

既然這樣為何不會想要出來爭取自己的權益呢？那個專櫃小姐只淡淡地跟我們說了一句：這就是服務業。我仔細地回味這句話，今天你覺得勞動條件差，你可以走人沒有關係，公司也不會很想要挽留，愛做不做隨便你，這樣就變成了一種無聲的壓迫，讓人乖乖地繼續留下為業績努力。她們這樣的僱傭方式，似乎也很像派遣業的員工，只是今天的派遣公司不是叫做人力公司，而是叫做服飾專櫃罷了。

第二組、製造業的短期契約工

契約工多年來在各工廠成為一種普遍的彈性僱用型態，而這次訪問到的是某傳統產業的三位短期契約工。當見到他們第一眼時，感到很驚訝，他們竟也是年齡和我們相去不遠的年輕人。經過攀談後發現他們不但年紀很輕，也都有大學學歷，卻從事傳統產業的生產線工作，令

人十分好奇。

正式工職缺無處尋

當進一步了解他們從事這份工作的原由，大多是因為學校畢業後就業市場機會難尋，經由家人引薦至附近的工廠當九個月一聘的短期契約工。他們最初是抱持著如同暑假打零工的心態，並沒有計畫要將這份工作當做未來長遠的主要職業，因此，契約工的時薪100元、假日加班125元的計算方式，及毫無正式員工的福利、保障，即使面對如此低劣的勞動條件待遇，他們不滿意卻也不得不接受。

雖然他們覺得自己的年紀還輕，未來還有別的出路可走，卻找不到其他工廠聘用新的正式員工，只好繼續這樣待下去。剛開始可能做著一些非核心的成品檢驗，但熟練之後會被派去不斷做著和正式員工相似的工作，但待遇卻始終差一大截。

他們至少還有升為正式員工的機會，但廠內還有不少年長的短期契約工，過了35歲以後將再也無法升為正式工，如果不做則將面臨到中年失業的危機，又還有哪間工廠願意雇用他們，一大堆年輕的外籍新娘等著接替他們的位置。面對這樣不穩定的工作型態，他們怎能夠安心的生活，契約工微薄的薪水又如何養家活口，當然沒有工作更不用提哪來的退休金養老了。

很不幸的，在全球化時代，以往終生僱用制被打破，資本自由流動，勞動力市場卻因為疆域的限制而有了區隔，勞動力的可替換性高，使得彈性僱用的趨勢將會越來越氾濫，不但壓迫甚至有可能取代所謂的正式員工，勞工將如同商品般在各大工廠內被踢來踢去，隨時隨地都準備失業。

然而面對這樣的趨勢，工會間倘若無法團結凝聚共識，共同商討對策，還將這些契約工、派遣工等勞工視為短暫、非核心的工作者，使得勞工間無論是工作上亦或是同儕間的相處會出現區隔的情形，將不利於勞工的團結權，想必未來工作處境勢必會更加的艱困，對於即將進入職場的下一代，將會面臨到無正式工作可找，每一份工作都做不長久的窘境，往後的子子孫孫也都將深受其害。

訪問契約工	
薪資待遇	以時薪計算，每小時一百元，假日加班則以時薪一百二十五元計算；若是廠內退休的舊員工再聘回當契約工，則以時薪一百四十元計算。 契約工除了勞健保及加班費之外，其他正式員工所有的待遇，契約工都沒有。
工時	工時一般為八小時，如為顧機台的部門則需要工作12小時，想要升為正式則需要配合加班。
工作內容	工作內容並不固定，但大多為成品檢驗等非核心的工作。
來源	一般為三十五歲以下的年輕人，也有高比例的外籍新娘(她們即使是升為正式員工後，待遇也比一般新近員工低)，另外在旺季需要大量人手時，也會雇用中年員工。
態度	此次受訪者為三位年輕人，他們當初來工廠做事是抱持著打零工的心態，因此並沒有長久工作的計畫，即使升為正式之後，態度仍是如此。

第三組A、保全業：疲倦守門員

大家對保全人員的印象，應該有很多是停留在除了固定時間要出哨站去巡邏外，大部分時間是在哨站裡泡茶、聊天，鮮少會有人去注意到其薪資結構或是工作型態，一般而言，保全工作內容可分成以下三大類型：

- 1.機動保全→保護銀行(像是護送運鈔車等)。
- 2.人身保全→保護明星(須具備特殊能力，像是會柔道、擒拿術等)。
- 3.公寓保全→在固定哨所守護廠房、大樓（集中在45歲左右）稱為哨所保全；或者是安置保全系統，一旦有異常入侵便派遣人員機動性到場處理，稱為系統保全。

以下，就我們第三組所觀察到的哨所保全情況做一簡單敘述。

保全工作內容是不是如我們想像的這麼輕鬆呢？其實不見得，這裡參考黃先生的說法，他說：「保全工作內容常與自身安全衝突，例如守護電子工廠的保全，一般對於小偷侵入廠區的行為都是以警告為主，吹警哨、開大燈、報警，假使“太認真了”去追捕小偷，打傷人反而還會被告。少數例外的情形是顧守樣品屋的保全，常會有黑道前來索取保護費，保全因而被迫要求出去擋人，這時就不得不出去了」；而前面所提到守護工廠的保全這種工作情形，D1的張大哥則表示，：「只有剛進來的年輕人才有如此“蠢”勁，一發現監視器或哪裡有不對勁，便愣頭愣腦地衝出去，像做比較久的，就認為大可不必這樣做，去現場“bee”一聲就可以閃人」，這裡還真是顛覆了我對保全工作了解。

薪資結構：長工時 低工資

哨所保全通常採取一班十二個小時，日夜輪班制度。目前訪問到的一間D2，是要求一個月要做252小時才發完整全薪(底薪+各式津貼)²！其中，底薪只有5400，另外按照實際工作時數，以時薪70元加計，才是李先生每月所領兩萬三左右的全薪；至於加班費？必須工時超過252小時以上，才隨公司之意調加班費；另外訪問到D3的黃先生表示，公司規定每個月固定要做224小時以上才會有二萬二千元全薪，黃先生本身一個月做足324小時，他的薪水約三萬出頭，經換算，黃先生平均工作一小時約92元，超過224小時之後的加班費每小時也才95元。

勞退新制的影響：變相減薪

D1張大哥說，為因應新制的施行，公司擅自從薪水中扣掉3600元，他同時強調同事間私下都會接受這種變相減薪的行為，如果不接受，就會被迫離職，導致許多人迫於生活經濟上的壓力只好吞忍接受。在問過三、四個保全後，了解到普遍的人都有先被公司從薪水中減去6%的情形。

就是吃定你老：以新光保全子公司為例

從業員年齡部份，D2的黃先生表示，據他了解，D2平均年齡約四十歲，其中從20歲準備考大學的到57歲加減賺生活費的都有，涵蓋範圍相當廣；而另外訪問到的D3的員工，則大多是五十歲上下的老伯伯，甚至六十幾歲的也有。

認識D3的員工是一個有趣的機緣，由於進入工廠拜訪工會必定會經過守衛室的通知，而且我們也已經發現保全這一行業有很多薪資問題，因此我們都習慣看一下守衛的臂章，發現那臂章上陌生的D3名號上貼了一個熟悉的新光集團標誌，我們於是隨口問了保全一聲，你們勞退新制選的怎麼樣？那個保全似乎有話要說，於是便特意抽空跟該保全人員了解一下情形。

據該保全表示，民國84年新光保全將旗下的駐警業務連同員工全數移轉到D3名下，成為兩間不同的公司；當時新光保全逼迫員工簽下願意接受D3勞動條件變更之契約，薪資瞬間減兩千；而且公司一律將員工勞保保費以多報少投保為17400元；而且滿六十歲則會被轉為契約工，再由全薪中扣兩千元，並被逼簽下一紙契約，內容載明服務滿五年以上者，退休金以每一年資支付八千元為限，並放棄其他所有權利。他很氣地說：「公司故意用年長的人，大約五十歲上下的老伯伯，好欺負他們，強迫員工簽定違法的條約。」(如下頁附件)

根據該切結書所列的五點中，抽出第二點試著解讀：『二、配合公司經營需要，願無條件配合公司調遣及加班，加班費依雙方協議核給。』意味著，平日正常上班時間是一班12小時，一個哨所僅有兩個人日夜輪著交替班，每做完一周日班就要接著輪一周夜班，中間交接班輪替公司會派人遞補12小時以利調整，所以加起來一個月會有兩天的休息時間。每逢事病假怎麼辦呢？就要自己想辦法掏腰包找人代班，通常是同哨站的另一班，此時代班的人有可能需要連續工作36

² 目前台灣的法定正常工時為兩週84小時，換算一個月的法定工時也只有168小時。

小時！該公司曾發生有人在代班時心臟麻痺猝死，勞保局拒絕給付，因為根據公司紀錄，他猝死的時間不是在原本的上班時間；另外，代班者公司不給加班費，轉而要由請求代班者自己出錢給代班者。

這個惡劣的保全公司規模不小，我們從D3的網站上得知，其員工數全省約有兩千多人，資

本額有三億元，其母公司新光保全在全國保全業界也是屬一屬二的大型公司。

該切結書內容極不合理，整份文件內容由公司指定出示，要求員工以自己筆跡自行抄寫一份，並簽名蓋章繳回公司，並機巧地在整份切結書上沒有一個地方提到公司的名字，僅有諸多違反勞基法的惡劣條文與員工的簽名列於其中，簽過繳回之後，主管強調簽的人要依照切結書中的內容無條件配合，並放棄自己的抗辯權。

像這種公司蠻橫、工人沒保障的情形，揭開出台灣長久以來的問題：所謂的勞動基準法並未完全落實(包括勞工教育的部分)！即使保全是在勞基法適用範圍內，仍然有保全自己認為並不適用勞基法，種種的現象代表台灣的勞工教育還有進步的空間，有待加強、改進。

第三組B、高度彈性僱用的航機後勤作業

我們這次訪問的E工會，是由某航空公司分支出去的公司，是該航空百分之百持股的子公司，廠齡十六年；正如同該航空將機場地勤部分的工作分出去，另外成立了地勤公司，E正是該航空將較粗重的、具航機清潔性質的業務分出去所組成的公司，工作類型像是整理飛機上的耳機、支援飛機上貨物的搬運、甚至還有巡翼員的工作、在尖峰時段去補充該航空人力的不足等等。E每個部門的存在都是為了搭配該航空的需求，受訪者表示：「E的員工有轉任該航空的情況，但是該航空員工不會轉任E。」而我們會將E列為對於彈性雇用的探討，是因為它符合公司省錢的撇步：部門重組新公司。

公司省錢兩個主要的方式：

- 1、垂直整合→以利於壓低成本，像是化纖業，會從布的原料、織布到染整一手包辦。
- 2、部門重組新公司→轉嫁人事成本的手段。

極端複雜的僱用與排班方式

根據我們手頭資料，E的員工中有1/3是定期契約工。而定期契約工有兩種：一是以月薪計算薪資，契約工若超過一年試用則升為正式員工，福利與薪資與正式員工相同；另外一種以日薪計算薪資，時薪為一百三十塊，有職前訓練、無福利。定期契約工以長期續聘的形式，一直存在於此公司之中。十六年來雖說公司沒有遇缺不補，正式員工有增加，但是業務量卻也大增，使個人工作強度可說是大幅度增加。

從這些跡象，顯示出定期契約工不但早已突破季節性的限制，並且對一公司的正式員工多少會造成工作上的負擔：例如定期契約工，薪資是用時薪一百三十塊來算，加上排班混亂(因為各工作性質不同，還有為了配合該航空的工作來排班，總之，有做四天休息一天的大夜班、常日班；還有同一部門因為工作要求會有少部分人早上六點開始工作，其他人則是早上八點工作；還有將八小時工作拆成早上六點到早上十點與晚上七點到晚上十一點兩個工作時段。但大致來說工作時間都是八小時，單班制。所以會有短期契約工要來不來的問題，這對正式員工造成工作上的負擔。

另外，該公司也長期違反勞基法，只用底薪去計算加班費。其薪資結構很混亂，除了全薪=底薪+交通津貼(1800)+伙食津貼(1200)+職務津貼(1000~2000)+夜工費(大夜班)，民國86年開始，底薪又切割成職務薪與職效薪兩個名目，因為職效薪的劃分是底薪扣除職務薪(依職務而定，數千元不等)，發生過資深員工的因為升官但未加薪，導致職效金部分少於資淺員工的情況；另外一方面，入廠待遇並無一制度化水平，端看當時的景氣來制定入廠的薪資，所以會發生資深員工與資淺員工薪資水準並無多大差異。另外公司有薪資保密的規定，工會請勞委會解釋，勞委會官員口頭認為這是公司的管理權之一。

部門重組新公司以轉嫁成本

綜合以上，E除了有定期契約工早已突破季節性的限制問題，公司本身更是持續用著混亂的薪資結構、加排班混亂的方式，來進行所有公司的業務。此外，公司有進一步將公司部門分割出去的手段出現，例如，為了申請樓管執照，能夠增加大樓清潔與社區住宅的清掃業務工作，從E的清潔服務部分出五位年紀較大的工人，公司取名叫E2！我們看到，為了轉嫁成本而重組新公司的行為，已由該航空分出E，再由E分出E2；由該航空壓低E成本的行為，我們也不難想像到時候E是否也會對E2如法炮製一番，這種欲轉嫁人事成本便重組新公司的行徑，或許在過去企業界已經存在很長久了，但在目前彈性雇用爆發要開來的前夕，或許我們應該審慎注意這種重組公司的行為。

伍. 報告書總結

因為台灣自從1980年代晚期以來就出現資本外移的狀況，近年經濟發展又嚴重停滯，所以勞動條件原地踏步或向下沉淪的現象其實早就發生，有時很難說哪些現象是勞退新制單方面造成的衝擊，因為對勞工來說，原來就有很多衝擊。但是我們可以合理的說，勞退新制給資方一個機會，讓他們有藉口重新調整整體的勞動條件，使得情勢對勞工來說更加嚴峻。另一方面，舊的退休金制度雖然說許多中小企業勞工領不到，但它起碼是一項鼓勵朝向穩定就業的退休金制度，如今的新制強調帳戶隨人走，又無配套措施，無疑是政府放棄了穩定就業的目標，讓勞退新制變成整體勞動力鬆綁計畫的一環。這是我們認為必須要交代的大環境背景。

再來必須說明的是，在本次訪調工作隊中，我們接觸的大多是已經有工會組織的廠場。在台灣，有工會組織的廠場相對而言是較大規模且公司制度健全的，另一方面，近十年來已少有新工會成立，那意味著，這些存在著工會的工廠也都有一定的歷史，所以勞工的年齡及年資亦都偏高。換句話說，這些有工會組織的廠場，其勞動條件相較眾多中小企業，會是比較好的，但即使在這樣的情形下，我們仍然發現受訪對象的整體工作環境陷入了惡化的趨勢：

一、新制的「確定提撥」形同強制儲蓄？

1. 直接由新制引發的效應多半圍繞著薪資打賺，在大公司中直接減薪或調整薪資結構的狀況或許較少發生，但從旁削減福利卻是近年來持續的現象，雖然說數年來許多企業的調薪已經停止，但近年的景氣稍微復甦使得爭取調薪的情況再現，許多受訪者都提到勞退新制或許不會直接造成減薪，但都憂心會影響日後的調薪。
2. 對於選擇新制的勞工來說，除了舊年資的權益能否獲得保障之外，以往的實領薪資與勞保投保薪資不符的問題亦會浮上檯面：一種是老闆以多報少，如今新制以投保薪資為基數提撥，等於是退休金縮水；一種是公司遭逢危機而被減薪的勞工（如華隆），當初雖經勞資協議不減少投保薪資，但如今新制以投保薪資作為提撥基數，公司自然不肯為高估的投保薪資多拿出錢來，很可能造成勞工必須自己掏出錢來做新制提撥用。
3. 台灣勞工習慣一次領取全部給付、退休金早日入袋為安，也方便一次作整體規劃，對於年金式的按月給付沒有經驗，不確定自己能領多久，加上新制的所得替代率低，使得新制更沒說服力、勞工更沒信心。新制也缺乏配套措施，許多勞工擔心如果在60歲之前失業，那退休金一樣是畫餅充飢。

4. 不少勞工對政府政策的延續性抱持著懷疑的態度，不知道未來退休金制度是否又會有新的變化，而且，新制的勞工退休基金將積累一大筆錢，很多人都懷疑政府要拿這筆錢來做什麼？有勞工團體代表勞工的集體力量來監督基金的管理，是一件刻不容緩的議題。

綜合上述，新制號稱是「確定提撥」，但我們知道羊毛出在羊身上，資方有許多手法可以把新制的提撥支出轉嫁到勞工身上，如果政府無法確保勞工的實領薪資不受減損，那其實新制的提撥，就不過是從勞工原有薪水中抽出6%來做強迫儲蓄而已！

二、彈性雇用的越演越烈

1. 我們在本章最初的說明中解釋過，因為本次的受訪對象多半年資偏高，所以我們可以發現大家傾向選擇舊制，因為大家判斷能夠在現在的工作做到退休年資，或即使公司營運狀況不允許他們做到退休(關廠或裁員)，公司目前也有高於勞基法的優退優離辦法。這一點雖然顯示他們的退休條件較好，卻也反映了即使在大公司也有工作權不穩定的問題。

2. 工作權不穩定，除了表現在舊員工的員額不斷減少之外，還有新員工的增加也非常有限，因為新工作機會很多是以彈性僱用來補充，總而言之，廠內正式員工的比例不斷下降。勞基法雖規定定期契約限於臨時性、短期性、季節性及特定性工作，但實際上許多短期契約工所做的都是常態性且延續性的工作，等於是替代性的勞動力。

3. 因為受訪對象的退休條件是較好的，所以大多表示新制對他們來說沒有影響，可是大家一方面卻又預期會對中小企業勞工有許多衝擊，包括了彈性雇用的增加及工作權的更加不穩定等，顯示了對勞退新制的不信任態度。

三、學員對工會運作的一些觀察

1. 對穩定工作權失去希望？

不少工會幹部提到，即使不能在目前工作做到正常退休，公司也有優退優離辦法，這某些部分意味著已經不寄望於穩定的工作權。即使資遣費退休金再多，都有下半輩子如何度過甚至是再就業的問題，如果連工會幹部都已對穩定工作權失去希望，那將代表著舊會員會不斷流失、工會勢力不斷減弱，這是工會運動必須面對的課題。

2. 勞工身分被切割

在工會訪問整理表中，我們概略計算了各廠非典型雇用佔所有勞動力的比例，從第三章的附表我們可以看出，紡織業由於大量使用外勞，非典型雇用超過三成者比比皆是；汽機車業由於大量使用短期契約、派遣及建教生等，非典型雇用勞動力超過三成者也非罕見；若干電子業的非典型雇用也到達了二成以上。本地正式員工、外勞、短期契約工、派遣、建教生……，同一廠場卻擁許多不同身分的勞工，各自的勞動條件都不相同，對於勞工力量的團結與凝聚來說，實在不是一個好的消息。

3. 廠場工會的封閉性

台灣的工會是在個別場內組織的，不同廠場的勞工分屬不同的工會，如此極容易讓工會陷入封閉，觸角無法跨出圍牆外。根據我們工作隊期間聯絡的經驗，很多工會根本拒絕外來團體的任何訪問，即使是接受訪問的工會，也有部分封閉性呈現在兩種情況中：一是公司的狀況還不錯，所以工會也就覺得沒有問題，無意與其他團體交流，覺得不用管別人家的事，也沒有居安思危的警惕；二是公司狀況不好，可是也不積極向外求援、或學習同業間工會的資訊及經驗，只單方期待資方的善意，或缺乏對策不知如何因應。

4. 對官方及資方的政策陷於被動

因為資本外移及經濟不景氣等客觀大環境的限制，再加上前述彈性勞動不利工會的因素出現，使得近年來工會運動陷入低迷，勞工朋友更容易產生宿命論，只能感嘆生為勞工很無奈。對於官方的勞動法令改惡，或是資方的勞動條件下降步步進逼，似乎都只能被動承受，缺乏正面對應的能力。

四、下一步怎麼辦？

以下學員們整理了若干行動建議，希望能與各位工會先進分享，並就教於各位工會先進。

1. 勞教 擴大會員參與

有些工會先進會反應說會員不見得支持工會的行動。許多工會都有例行性的勞教活動，但主題各型各色，如果我們相信工會的力量與資源來自於會員，那我們不妨思考如何透過勞教增加會員對工會的認同、擴大會員參與工會的活動等。

2. 組織未組織的勞工 消除勞動條件差異

既然工會的力量來自於會員，那當然是數量越多越好，在非典型雇用越來越多的今日，廠內正式勞工越來越少，組織契約工等加入勞工團結力量，變成是非常重要的課題。並不是說一定要把外勞及契約工等納入工會，但很多工會抱持著非我會員便不理睬的做法是可惜的，協助非正式員工爭取合理的待遇，甚至盡量消除不同身分勞工間的勞動條件差異，相信對於增強勞工團結力量都是有幫助的。

3. 交強工會交流

他山之石，可以攻錯。其他工會的經驗，往往是我們可以學習的對象，今天公司的營運正常，並不代表明天不會產生問題，尤其若干外資企業工會憑恃著跨國財團財力雄厚，便覺得自己的飯碗沒有問題。在全球化經濟的今日，再大的企業都有可能關廠外移，或一但跟其他集團併購之後，勞動條件就會產生變化。加強工會交流，尤其是同業間工會的交流，有助於資訊的取得與經驗的學習。

4. 產業別與區域性的工會聯合

個別工會力量當然有限，工會聯合是不可或缺的工作：產業別的聯合有助於產業內勞動條件的資訊交流、拉近同業間的福利差距，有些運作較佳的產業別聯合會，能夠做到不同廠場的勞動條件比較，甚至爭取年終或調薪時的互通訊息，這是值得鼓勵的方向；區域性聯合有助於勞資爭議時的互相聲援，或針對勞工政策等議題提出意見，讓地方上的工會組織力量逐漸有政治的影響力。

陸. 學員心得

1. 范軒昂：關於這些日子

七月六號的那天晚上，我終於按捺不住連日來的情緒與疲倦，鐵著一張臉向正在客廳工作的俊憲、怡瑤撂下一句狠話，然後趕忙地衝出去，沿著住屋對面的公園繞圈子。最後是孟祥把我抓著，他鎮定的對我說，軒昂別繞了，過來說些話。那時的我腦子一片空白，也分不清那天晚上的我究竟還做些什麼、說些什麼，我只記得我感到一陣鼻酸，對著明景喃喃地喊著：好累，真的好累喲。

天已經漠然地黑了，我們一群人拖著疲倦的身軀攤睡在平板的榻榻米上，我翻過身靜靜地看著身旁的專注地玩著手機電動的俊憲，我頓時感覺自己的心沒有一刻能夠停歇。

其實，大學四年來，我有不少營隊與工作隊的經驗，自己通常是落在主辦單位的角色，處身的位置不同，週遭總是可以掌握的人、事物、環境，對於集體參與的感受相較也不那麼強烈。這一次很不同，是以一個學員的身分參加，而且與許多以往不會有長久工作關係的好朋友一同工作。老實說，這次工作隊中最最令我難忘的反倒是這兩個多禮拜從早到晚忙碌不已的團體生活。同時，在這次工作隊也讓我重新認識、瞭解了許多人，巴戈、琬玲、俊憲、孟祥、威德、明景、怡瑤、修毅、宗興、程洋，還有給了我們很多指導的呂德明大哥、芳萍，謝謝你們每一個人，如果你們同意的話，我們大家可以保持聯絡嗎？尤其是俊憲、怡瑤，我永遠不會忘記，我們三個人在這兩個多禮拜，如此緊湊刺激的生活，駕著兩台摩托車，帶著準備好的綠色名片與拜訪工會所需要的刊物，在南桃園來來去去地緩緩前行。

最後，要特別謝謝這段疲憊的過程，我們一同經歷過的真實，以及每個個體展現出來的種種力氣，這些都是成長的開始。

「總是希望這個世界能夠再好一些。」有一天晚上跟俊憲聊天時他這麼緩緩地說出這句話，我想，這也會是我們這一群人的集體願望吧。

天總是這麼快就黑了，願我們都能勇敢地追尋屬於那些真正關懷誠懇的腳步，而不迷失了方向。

軒昂7/21寫於桃園南崁

2. 李怡瑤

這次是我第一次參加工作隊，心中可以說是既緊張又興奮。不知道應該說是幸還是不幸，我們這組沒有輔導員跟著我們跑，所有的一切都要靠我們3個自己來，雖然很多時候有問題當下沒有人可以問，但也給了我們3個很多的討論空間，去學習，去成長。

二個多禮拜下來，拜訪了超過10間的工會，我看到了各個產業在這塊土地上生存的不易，紡織業可說是對我有最大衝擊的一個產業，大工廠也許因為還有其他投資可以支撐，中下游的小工廠卻一間一間的外移，許多大哥大姊不知道自己的明天會是怎樣的結果，唯一可以做的就是走一步算一步。

在訪問結束後，自己常常會想：我可以幫這些大哥大姊做些什麼嗎？這個問題的答案到現在依舊是無解。在一次又一次的訪談過程中，我會看到很多工會辦公室都有掛著一個勞資和諧的匾額，不管是縣政府送的也好，是資方送的也罷，有多少是可以真正的做到勞資和諧呢？所謂的和諧真的可以帶給勞工一個安定的工作環境嗎？

政府的勞退新制已經開始實施，未來的環境也是一種未知數，我在這次訪調工作隊有一個很深的感觸，即使是不同的產業工會，勞工應該要真的團結起來，面對這樣龐大又無理的資方跟政府，勞工除了團結出來為自己爭取權利之外，也要有互助的認知，不是不同產業就不是同伴，我們今天都是台灣的勞工，我們應該要一起來互相幫助，除了團結，還是團結。

3. 李俊憲

寫感想通常是活動進行到尾端的小結，可以寫的很快樂，也可以寫的很痛苦。快樂是因為活動終於到一個段落了，可以將活動的內容稍稍做點回顧與總結；痛苦的是常常不知從何下筆寫起，只能從零碎的記憶片段中擷取靈感。

回想工作隊訪問的期間，聽到的都是令人難以給予回應的消息，諸如工會幹部都在擔心公司什麼時候要外移、資方什麼時候會減薪、管理者什麼時候要裁員、自己什麼時候會被資遣……當下，窒息感瀰漫，因為以前只是別人轉述與新聞上的文字傳達的消息，你當時只能試圖轉移注意力，尋覓著問卷上的問題，減輕自己的重量。

撇開那些窒息感不談，其實更多的是震驚。也許對工會幹部來說，熟悉勞工法令是正常的，但對於極少接觸工會與工人的我而言，卻是開了眼界。雖然他的見解與看法，我不一定贊同，但這足以讓我晚上帶著追趕的心情在看著勞工法規，希望能進一步對談。

「未來你們這一代會比我們更慘，工作不穩定，領到退休金也不足以過活啦！」這句話不斷在我耳邊重複。面對他們好意的提醒，我看到的是他們目前的無力。他們無法阻擋工廠隨時會外移，彈性雇用越來越多的態勢，只能無奈的張開手臂揮舞著，儘管資方已經撤守了，只剩老舊的前線基地了。

工作隊結束後，騎車要回台北，路上沒有間斷過的都在想像未來的勞資關係？以後進入職場的人要如何與資方對抗？……

4. 鄭明景

2005的暑假，就在強烈颱風海棠登台的前夕，將近三個禮拜的團體生活終於過去了，我很訝異也很高興自己竟然撐了過去，雖然不盡完美但勉強還算差強人意。

當初決定參加這次訪調工作隊時，我完全想像不到這三個禮拜的生活會是如何，以往沒有參加類似這種工作隊的經驗，天真的以為就像是參加社團營隊一般，只要照著活動規劃去進行就好了。但事實上，這並不只是單純的學習之旅，雖然要學的東西很多，付出的心血更多，不論是約訪的挫折、訪談的技巧、整理的效率、開會的表達，甚至是人際間的相處，以及最後的成果發表，一再再都在考驗著自己的工作能力，有時候真的會感到沮喪和挫折，生活上的不適應加上炙熱難熬的天氣，不諱言我常有想落跑的衝動，但都一一克服了下來。

如果要說成長了什麼，除了工作內容的知識外，對我而言應該是忍耐的功夫吧，想辦法苦中作樂，也是一種藝術，其實人的適應力是可以培養鍛鍊的，一旦習以為常之後，原來不能忍受的，竟然也不那麼難捱了。

和所有參加過的活動一樣，工作隊期間的回憶經常在腦海中浮現，想到常會心一笑，而這些夥伴們，個個都很有特色，也都身懷絕技，經典名言如同電影對白一樣，成為生活中朗朗上口的口頭禪，十分逗趣。我想在未來的日子裡，只要大家都還對社會運動熱情不減，將來碰面的機會應該不難，而我也衷心的期盼這一天來到時，這個世界能夠因為大家的努力而改變的更好一點。

明景 2005.7.23

5. 許孟祥

「多讀點書，以後日子才好過，才不用被人管！」包括我在內的許多大學生，對未來可能都有過領著高薪、在高樓大廈的辦公室吹著冷氣，做一位公司的管理階層主管，這樣的憧憬。我們不只從小就被教導如何與他人競爭、如何凌駕在他人之上，我們更將「在殘酷的市場法則中，要取得致勝的先機。」或「別讓您的孩子輸在起跑點上。」這一類話朗朗上口，或作為一個積極人生的指引。到了職場上，為了強調社經地位的優劣區別，我們把在大樓上班、坐辦公室、吹冷氣的上班族稱作白領階級，另外把擔任現場生產工作的勞工稱作藍領階級。

一直以來我們所受的教育教導我們如此不切實際的社會認知，將一個不用付出勞力、只負責管理這樣的概念視為一個高社經地位的工作，接而得以領到高額的月薪，和較高的物質享受。如果能夠達到這樣的境界以終老，那麼就可算是一個成功的人生，有關這一類教導人如何創造美好、成功人生的書籍更是多如牛毛。隨著年紀的增長，我們也漸漸地長成這樣的一類人。這是多麼空洞，多麼殘酷的世界觀！

為了競爭而活，為了凌駕他人之上而努力奮鬥，但我們往往忽略了在這背後一直暗藏著一隻隨時隨地能夠支配你一生、剝奪你工作的手。在資本家的大手之下，不管是藍領、白領，或所謂的「高科技新貴」，都有如螻蟻一般渺小。我們靠薪資袋過活，而薪資袋掌握在資本家手中，就在算計如何凌駕他人之際，資本家一聲令下，關廠歇業，一切都霎時化為烏有。

「短期契約工的存在，可以避免公司不景氣時先裁到正式員工。」訪談中，工會幹部說，為了不讓大家都沒飯吃，只好讓一部份人沒飯吃。這些話聽來縱然刺耳，但也是勞工在個別面對資本家時的一種無力感。資本家倒是樂見於此，一方面短期人力可以作為公司季節性產量變化的調節，另一方面又達到分化勞工間的團結、削弱工人組織的力量的目的。此時倘若勞工彼此間沒有一個「大家都是勞工」的平等心態，也只能無奈的任憑資本家予取予求。

直到戳破這生產關係的層層迷霧，才發現一直以來其實只有雇者、受雇者，資本家和勞工之間的差別，因為種種因素，使得我們看不清這關係的本質，只由得自己在功利鼓譟的浪潮中載浮載沉，尋不到方向。現在我們看清了它的花樣，認識到消弭勞工間的區隔和勞工彼此組織團結起來的重要性。

為期三週的工作隊，只是一個開始，讓我們得以跳脫學院門檻，窺視這生產關係的真實樣貌，更讓我體會到，在空泛的理論之外，原來有這麼大的實踐空間。

6. 鄭威德

我從生長在中壢，對中壢有一份屬於故鄉的親切感，藉由這次訪調，又讓我看到中壢不同的面貌，自幼年起，中壢工業區，下班時龐大的摩托車陣是熟悉的景像，那時的我，心中並無太多的想法，只是輕描淡寫的認為：「那沒什麼，不過是下班的車潮」。幾年的時間過去了，因緣際會，參加這次訪調，以工會幹部做為中介，在訪問工會幹部的過程中，讓我深深體會勞動者生活的無奈及純樸的一面，以及工會的侷限性。

受訪的對象，絕大多數是汽機車組裝相關產業工人，相較其他傳統產業，景氣長紅，市場穩定，汽機車銷售量不錯，因此，汽機車業工人呈現出與其他傳統產業工人不一樣的面貌，汽車業工人，特別是組裝廠工人，在資本積累過程中剩餘價值的分配，得到相較其他產業較豐厚的利潤，組裝廠的工會幹部對自己的工作多了一份自信與穩定，對未來充滿了穩定感，看待其他產業的工人，較像是看待別人的家務事，做壁上觀，在工資、勞動條件上的差距，使得勞工之間的區隔愈趨明顯。

在汽機車零件供應廠商，又呈現另外一番不同的光景，有許多零件廠工會幹部對工作權的穩固感到憂慮，對生活充滿著許多無奈，面對全球化資本自由流動的年代，工作朝不保夕的狀況，逆來順受，只求生活安定，薪水按時發，心中祈禱能安然做到退休，領到退休金。

面對同一產業工會幹部，兩種截然不同薪資待遇、訪談態度上的落差，探究背後的原因，是汽機車採用即時生產方式、看板管理，把成本轉嫁到下游廠商，深入去了解其中剝削的機制，最後發現，受苦的還是勞工。

每天為生活打拚，養家活口，使工會幹部無暇顧及其他，縱然對工會運動有些想像，但仍然停留在為會員爭取薪資、福利、勞動條件的保障等權益上，更進一步的政治性介入，跨場廠、跨產業聯合起來組成一強大的基層組織，監督政府，會認為是空中樓閣，難以企及，會認為我們這些讀書人想太多、太遠，理想聽聽就算。工會幹部對經驗以外的事物很難想像，很難想像國外工會的情形到底是如何，當然也就對跨場廠工會無法去想像，更遑論在工會中去實踐了。但事實上應把工會看成是一種文化與生活方式，是社群生活的一部分。

我是期望工會是革命性及具戰鬥性，並且嚮往韓國、菲律賓等具有工人運動傳統的國家，然而現實與理想間的差距，竟存在如此巨大的鴻溝，身為一名學生，到底有那些是我能做的.....

◦

7. 趙修毅

回想起在團隊日子，有著我許多的第一次，包括第一次工作隊體驗、第一次真正進入桃園地區的工業區、第一次逛桃園、第一次和三個同性睡了近二十個夜晚、第一次和年齡相近的去唱歌，還有第一次連續坐令人害怕的車和遭受香菸毒害二十三天，除此之外，其實在工作隊生活中我一直處於一個心靈層面很平靜狀態，扮演著我已熟識的觀察者角色，或許也是我個性使然，我在這二十一天中，並沒有主動去詢問其他組別的同學們的狀況如何，只有上床時，會多少和俊憲問一些東西，有時孟祥進來拿東西也會聊一下，怡瑤、明景和威德就真的很少有交流到的地方了。

但這段日子，收穫最多的地方還是對各職業的認知，薪資結構、工作內容、性質以及很多大哥、大姐的心得等，這些才是我帶走最多的寶，如何說呢，我爸在開工廠的時期認識很多朋友，我爸當時做桌上手工禮品，他常帶我去跑工廠，不論是車床、板金、鍍金、噴漆、研磨、機台等，也因此我對所謂的工業還有些基礎概念，我覺得我可以將已知的和這次難得的經驗做一次具延伸性的整合，之後社團如要舉辦勞工議題，工作內容方面也不至於太陌生，就訪問的對象，我倒是對在工廠的工會幹部沒什麼特殊印象，反而琬玲帶我們第三組去找另外非工會的兩個大哥的印象最是深刻，有一個是現在自己家裡開工廠，做押花的陳大哥，與他的談論中得知，他很支持工會運動，也說現在我們好不容易把對勞工的發言權拿了回來，之後就要看我們如何詮釋了，雖然說陳大哥那晚忙著泡茶請我們，但他所說出來的話卻又那麼平實、穩重，那晚我在車上，嘴裡留著淡淡的茶香，心中想法卻又濃的化不開，是一次新的感受，雖然那晚是我們

第三組集會第二次遲到，還要陳大哥幫忙圓，也可以想像志杰大哥臉上浮現的黑線有多少。

第二個令我印象深刻的非工會訪問者是富順觀音廠的張大哥，還記得他出來帶我們進去他家，他騎著腳踏車出來，我當下感覺是“哇！他好帥！”不過別誤會，我是用一種視點去看的，試想像一個畫面，由最後一層延伸至最前的的圖像依序是細小的房子、廣大的水田、一路延伸的田間小路以及一個騎著腳踏車，搭著帥氣背影，整個畫面再由微出的夕陽一襯，意境便浮現出來，那麼鮮明，不過真是可惜，你們看不到！當時是我主問，好像張大哥已經很久沒見到琬玲，很高興地跟她聊起近況，我還是等到被琬玲提醒才主動發問的，這個地方是我在工作隊中頭痛的地方，我老是不知道該如何插進話題和開始發問，待我們要問完結束時，我跟張大哥問到了起毛的製程，只見這時他興致高昂的替我們解說，其中提到起毛機的鉤針，據說是十年前他曾遇到一個義大利人，拿給他看過鉤針的結構圖，雖然他聽不懂、看不懂，但是圖是共通的，他那時心想“靠天！還有這步！”

張大哥又提到大陸優勢是師父多，往往會造成技術停滯不前的情形，但他不一樣，他當時一接觸到義大利的設計圖，覺得還有改良的空間，這時我插話問他是否已成功，他表示還沒有結果，我們也有看到所謂的鉤針長的如何，離開了張大哥家，平穩的路上，我的心情似乎坐過雲霄飛車似的，我好興奮，彷彿遇見知己，我更想大聲說出“張大哥，我永遠會支持你！”，在他身上我看到的是一股愈挫愈勇的熱情，我覺得在台灣很多人的理想、熱情會被現實環境打壓，尤其是小孩，父母們為什麼要奪走小孩的理想呢？社會現實又如何，工作難找又怎樣，幾個不成調的理由就要壓掉小孩僅存的想像空間，啊！我知道了，該跟你們學怎麼還貸款比較快；如何逃稅效果比較好，我自己就此，有著很深的感觸，不過難得會遇到像張大哥這種“熱心”份子，我誠心祝福他會有一番發現，即使最終沒有成果也好，至少你都投入地做自己喜歡的事，不是嗎。

末了，我仔細想一想，我做的犧牲還真大，這工作隊期間拿走我的那麼多的“第一次”<我是開玩笑的>，說實在，我一直都拿一個地方用有沒有開玩笑的自由，來當做民不民主的衡量點，我發現到在台灣越是表面越義正嚴詞，其內裡越是荒謬，尤其是環境問題更是如此，不過我很高興這次工作團隊能讓我初嚐開放、民主的滋味，這也算是我的收穫之一吧，還有要特別謝謝程洋和宗興在訪問時的幫忙，最後謹祝大家身體健康。<煙少抽一點總是好的>

8. 楊宗興

2005年的夏天，考上研究所的喜悅還來不及釋放，馬上在軒昂的熱情邀約下投入敬仁及桃園愛鄉辦的這個工作隊。三個星期的工作隊說來並不短，可是過的也特別快，我們再這三個星期中看到了勞工問題的實際層面，也看到了彼此的成長。以下就以這篇短文作為我這三個禮拜的感想與反思，也替這個暑假的我留下隻字片語的紀錄。

「什麼！不會吧？三個星期？？」

當為期三個禮拜的工作隊計畫從軒昂的口中說出，我心中馬上浮現一句：「什麼！不會吧？三個星期？？」。說實在，這個數字真的讓我嚇了一跳，雖然大學四年裡參加過的活動多到數不清，不過三個星期的工作隊我倒是第一次參加，所以心中真的充滿忐忑與不安，以至於後來琬玲姐找我面談完希望我回去考慮的時候，我甚至腦海中一度有放棄的念頭。

這些不安除了對於自己能否適應如此長時間的集體生活感到憂慮之外，更對自己是不是真的能勝任如此有意義的訪調任務感到懷疑。不過，這些不安與懷疑都在我隻身到達桃園平鎮之後煙消雲散。因為在那裡，工作隊成員的人情味衝散了我的不安，大家互相鼓勵的氣氛解開了我的懷疑。雖然工作隊成員中泰半是我素未謀面的生面孔，但是大家和樂的氣氛讓人自在萬分，所以我們就在這樣和諧的氣氛中展開為期三個星期的訪調工作。

雖說萬事起頭難，但總是要開始的

我們訪調的開始在巴戈和琬玲姐兩位敬仁專職人員的帶領下，雖不敢說完全沒有困難，但感覺卻像是倒吃甘蔗越吃越甜，這必須歸功於他們兩位的細心和包容。他們兩位大哥大姐帶著我們這些「小朋友」們，其中的辛苦難以想像，光是吃的問題就是他們每天要煩惱的。

對工作隊來說巴戈和琬玲姐舉足輕重，可說是整個工作隊運作的靈魂人物。他們除了安排我們一開始頭幾天的行程規劃，還必須陪著我們其中的兩組不辭辛勞的上山下海，更重要的是還要每天考慮到我們的各種「民生問題」。隨著工作隊的進行，他們兩人工作並沒有隨著我們進入狀況而變的輕鬆，反而要更費心於安排我們的成果發表以及監督我們文字產出的品質。這些吃力不討好的工作在這三個星期中就這樣擔在他們的肩頭上，所以我必須在此對他們所付出的辛勞與照顧表示感謝。

不過感謝歸感謝，老實說他們兩個人的組合可說是絕配。琬玲姐的外向配上巴戈的內斂，一動一靜之間讓他們兩的搭配達到了天衣無縫的境界。我只能說，要是沒有這樣的組合，我們工作隊恐怕會遇到更多無法解決的問題，最後的結果也不會這麼圓滿而順利。總之，謝謝巴戈！謝謝琬玲姐！沒有你們我們做不到這麼多，謝謝！

真實的工人、真實的工廠與真實的壓迫

談到這三個星期的心得，我覺得實在是太多、太豐富了。我在工作隊中所見到的工人以及所拜訪的工廠，可說是我這二十五年短暫歲月中最多的。而我們從訪問中以及親眼所見的勞工所受的壓迫與限制也是最讓我印象深刻的。

像是在我們這組走訪台豐印刷電路板廠時，在工會常務理事施大哥的熱情接待下參觀了他們的工作現場，進去沒多久我的頭就有些微的暈眩感，因為廠內的空氣中瀰漫著強烈的有機溶劑的味道，這種味道揮之不去。在這樣的工作環境下工作八個小時是多麼的辛苦，說實在，就算四萬多塊的薪水對很多新鮮人來說是很優渥的條件，我還是不會願意在這種環境下工作，不要說八小時，八分鐘我都待不下去。

另外在我們參訪的福特六和組裝廠裡，同樣讓人震撼的是，以往在書本中讀到的生產線就這樣活生生的呈現眼前。在生產線上，每個工人所做的工作都是標準化、機械化的動作，在組裝廠裡這樣的動作就只剩下鎖螺絲。工人們把一個一個零件拼湊上去，用熟練的身手在該鎖上螺絲的地方鎖上螺絲，一台車子就這樣的逐漸成型。兩分鐘就有一台車子從廠裡開出來是福特自豪的地方，但是我看到的卻是一個活生生的人，他的半輩子就要在這些機械化的重複動作中渡過，令人感到不勝唏噓。

以前在想工人問題、在看壓迫這個辭時、甚至是在讀馬克思的思想的時候，腦中浮現的景象都是十八世紀工業革命時的歐洲工廠，要不然就是某個東南亞國家的血汗工廠，從來不會連結到我們台灣自己的工廠或工人身上，但是經過了這次工作隊的所見所聞，我相信未來在思考這些時應該會更有感覺，也更能貼近自身所處的環境。

最後要感謝這三個星期互相學習的夥伴，青澀的修毅、細心的程洋、穩重的俊憲、恩愛的孟祥與明景、木訥的威德、天真的怡瑤、單純的軒昂，謝謝你們陪我一起渡過暑假開頭這段充實的時光，也讓我終於找到可以一起唱國際歌的朋友，未來在世新可要多多觀照喔，謝謝！

9. 莊程洋

我參與工作隊的理由不少，人們都會問我為何要參加這工作隊，最容易被接受的理由是「學校要求一百五十個志工服務時數」，外加「免費的食宿」；出門前父親對我說：「你都已經三年級了，還在搞這有的沒有的」，我沒跟他說這是學校要求，對他而言，搞社團就是在玩，玩到自己舒服。工作隊參與了兩次，這一次理由最充分，出門前的反彈聲浪最小。

「怎麼會是要去玩呢？」我不解。將這當作工作的去要求自己，雖然自己常常會脫鉤，但就是知道自己會與團隊的進度脫鉤，所以更要如此的要求自己。放下家裡的關切，以確實的態度讓自己參與著。事後想想，仍是有一段差距。

工作隊當中的經歷，確實比在學校當中複雜，學校當中只是那一群整天只會算怎麼樣讓學校省更多錢、怎麼讓學生乖乖聽話、怎麼讓學校名聲更好的老傢伙，他們的城府深，但學生與校方和工人與資方的關係仍是不同，他們的路數與資方相較沒那陰險、沒那緊迫盯人，不會讓你生離死別(若讓你生離死別，他還要賺什麼？)我會感謝真切面對勞資矛盾的工人們，你們每天繃緊神經，在這複雜情況當中與資方鬥智、甚至鬥力，以維護勞動條件與薪資的方式維持已被資方剝削殆盡的微薄生計，還願意播空讓我們進行訪問。我透過你們看到這個社會如何進行下去，雖然馬爺爺已經告訴我那一種資本主義社會的生產方式，但是看到你們訴說著，不僅僅是應有的薪資被剝削了，甚至在工作現場還嗅的到血肉：老闆總是要讓你們發揮最大的效用，要讓人力資源發揮最大的效用。

想不想要組整個產業的工會呢？我一直在想這個問題。怎麼大家都沒想過，哪天若要工人走到哪都受到尊敬與保護、哪天某一工廠老闆白爛想降薪、哪天某白爛主管隨便罵工人只為了他想證明自己是一個優秀的主管，工人們可以特別受到尊重就像以前有軍警會有軍警票、工人也可以有工人票；工廠老闆隨便調薪整個產業工人集結塞爆那家工廠癱瘓生產；某一主管隨便罵人，就讓他走路，而且到哪家工廠都待不住。唉，我又在想像了，在有次勞教的場合當中，有位工人很直率的跟我說：怎麼可能組整個產業的工會呢？自己工會都顧不好了。我想，或許在現階段，工人們仍不認為整個勞工力量的潰散是因為整個產業工人沒聯合，而是因為每個小工會不振作，但是怎麼不想想，從學校受教育開始一直到工廠工作，老師或老闆每次在我們犯錯時都說是我們自己的錯，都說是我們班的錯，都說是我們單位的錯，我們想要改進都從自己開始改起，都從自己班開始改起，都從自己單位開始改起，但是不是忘記一件事情了？我們從未想要去證實這到底是不是錯，我們從未想要去聯絡與我們有相同處境與身份的人們，問問他們面臨的狀況是不是相同，問問這是不是一場跨班級、跨學校、跨單位、跨工廠的騙局？「大家都錯就是對」，假若是整個班、整個學校、整個大學體系、整單位、整廠、整產業的人們都是遭遇到被老師與主管罵是我們的錯，那到底誰是對的誰是錯的？

我想我現在能在學校做的事情就是告訴這些準工人們，被侵奪權力的時候不要陷入自卑，被侵奪權力常常只是因為他們想讓你卑微；被踐踏尊嚴的時候不要陷入絕望，被踐踏尊嚴常常只是因為他們想讓你低賤。是我們真正創造價值，你們罵啥？

柒. 活動照片

1. 學員訪訓—景一試訪



2. 桃園成果發表會



3. 全體學員合照

