

# 工廠內的階級團結： 連結石化工人的工作現場與集體行動

何明修

南華大學應用社會學系

在集體研究的領域中，社會團結經常被視為一個重要的解釋變項。不同的研究典範分別從利益一致性、組織網絡、集體認同等面向來說明社會團結的起源。本文探討一個激進的工會運動，試圖證明工人的階級團結是來自於特定的勞動過程。在這家國營石化企業中，工人在工作現場中培養出共同的分享文化與道德經濟。工人將原先用來進行勞動控制的生產組織進行文化轉化，使得基本的生產分工單位轉化成為一種草根的團結組織。另一方面，工人也採取了文化移植的策略，將非正式的階級文化帶入工作現場。總體而言，工人抵抗的結果是形成了一種草根的團結文化，使得他們更願意參與集體行動。

關鍵詞：工人、團結文化、勞動過程、集體行動、工作現場。

## Class Solidarity Within in Factories: Linking Petrochemical Workers' Shop Floors to Their Collective Action

Ming-Sho Ho

*Department of Applied Sociology, Nanhua University*

In the studies of collective action, social solidarity is often used as an important explanatory variable. Various research paradigms have been used to explain the origins of solidarity in terms of common interest, organizational networks, and collective action. Here the author analyzes a militant union in a state-owned Taiwanese petrochemical firm and argues that the workers' class solidarity originated from a specific labor process in which they cultivated a culture of sharing and moral economy. Through their cultural transformation, the production organization for labor control became a local site for grassroots solidarity. The workers also adopted a strategy of cultural transplantation by introducing informal class culture into the workplace. In the end, their resistance helped to form a culture of solidarity that predisposes them to participate in collective action.

*Keywords: workers, culture of solidarity, labor process, collective action, shop floor.*

每座工廠都已經成為非法的國家、每天存在的無產階級共和國。(Gramsci 1994: 199)

## 一、前言

在 1998 年 12 月，國營的翠華公司<sup>1</sup> 面臨嚴重的勞資爭議案件。公司片面改變勞動條件，直接影響了位於高雄地區的操作工人之權益，引發基層普遍的不滿。其中的導火線在特定假日的加班費問題，由於石化產業的生產過程需要連續性，翠華公司爲了彌補工人在春節、中秋節等節日上班的辛勞，加發兩個天的工資作爲加班費（即所謂的「加十六」）。在 1998 年年中左右，公司決定將特定假日的加班費改爲以一天「獎功假」與一天「借支費」來取代（即所謂的「加八獎八」）。如此一來，工人當天的加班費立即減少了一半，而且所謂的借支費無法列入平均薪資的計算，影響退休金甚鉅（聯合報 1998/12/23, p.6）。因此，翠華工會發起了「一〇一不加班運動」，特意選定在元旦假期動員基層會員，以集體請假的方式達到實質的罷工作用。在工會幹部的強力鼓吹之下，翠華工人寧願放棄當天的加班費，紛紛填寫假單，宣示不配合公司加班的決心。根據工會方面的預估，參與不加班運動的員工將超過五千人，在若干工廠中，其比例更佔 99% 以上（自由時報 1998/12/28, p.1）。如果這次抗爭運動能夠成功，翠華公司的石化原料生產被迫停爐，南台灣的石化業將陷入癱瘓，許多中下游廠商都被迫要停工因應。

爲了因應這一次的罷工潮，翠華公司向官方申請勞資爭議調解。勞委會官員更宣稱，調解案已經受理，如果勞方執意要「不加班」，每位參與的員工最高可以處罰六萬元的罰鍰（自由時報 1998/12/29, p.1）。另一方面，公司管理部門也積極拉攏部分員工、動員離職員工，以各種利誘的方式來維持生產不中斷。翠華主管更表示，元旦不上班

---

1 「翠華公司」是一個虛構的名稱。

將會被記曠職處分，而且考績就沒有甲等（聯合晚報 1998/12/26, p. 4）。不過，公司試圖瓦解基層抗爭決心的策略並沒有成功，最後導致「一〇一不加班運動」中止的原因是由於官方（台北市勞工局、勞委會）的強力介入，迫使翠華工會領導者不得不妥協，放棄了抗爭行動。在 12 月 29 日，勞資達成協議，勞方同意在元旦照常上班，而資方願意再討論加班費辦法的修改，於是一場有可能是台灣歷史影響最鉅的工潮就劃下休止符（聯合報 1999/12/30, p.8）。

在整個「一〇一不加班運動」的過程中，一個最值得注意的面向是基層工人的團結。對於任何一位翠華工人而言，選擇不加班的結果不只會得罪主管，更喪失了至少一天的加班費與一個月的考績獎金，以及面臨曠職處分，與可能的六萬元罰鍰。換言之，參與集體行動的機會成本是相當昂貴的。儘管如此，超過九成以上的高雄地區翠華工人選擇了抗爭，自願地繳交請假單。一位翠華公司工場長就表示，當時他受到公司高層的指示，不容許工廠停爐。他儘可能地「疏通」員工，希望他們不要配合工會的抗爭，照常上班工作。根據他的說法，一些員工其實並不贊同工會的理念與手段，但是礙於「同儕壓力，不敢得罪同事」（訪談記錄 1998/8/25），仍舊填寫了請假單。很顯然，大部分的工人是不願意或不敢當「工賊」，儘管這樣配合主管的作法最符合個人利益。在此，一個值得探討的問題即是，何種社會力量維持了基層工人的團結。

其次，在官方與公司的聯手打壓下，決定放棄不加班運動的是翠華工會領導人，而不是第一線的工人。相對於一般會員，工會幹部取得了公司同意的合法借調身分，也容易請到會務假，他們參與抗爭的代價小得許多。在「一〇一不加班運動」草草結束之後，正是由這一點引發基層會員對於工會幹部的不滿。不少的工人都質疑妥協的必要性，他們認為在兩軍開戰之際，「主帥落跑，丟下支持者不管」（田野筆記 2000/1/11）。一直到 2000 年初的工會選舉，這件事仍餘波盪漾，反對派系就以這件事大做文章，批判當時工會領導者「放水、作秀」。<sup>2</sup>儘管翠華基層工人的工運理念並不一定清楚，但是在行動上，

他們遠比其工會領導人更為激進。很顯然，這種素樸而直接的抗爭意識是存在於草根層次，探索這種面向的階級團結也成爲一個有趣議題。

上述的例子彰顯了社會團結因素在集體行動中的重要性。翠華工人的草根團結即是一種「站門陣、戰同線」的義氣，成爲抗爭行動最有力的後盾。本文的焦點即是在於分析這種階級團結的社會起源。本文主張：(1)社會團結構成了集體行動的重要成份；(2)共同的日常文化形成了社會團結。

關於(1)，從七〇年代末期以來，研究集體行動的學者逐漸形成一個共識：社會運動並不是社會關係瓦解的結果，而是源自於強烈的社會關係，團結才是促成集體行動的關鍵(Useem 1980)。在鉅觀層次來看，社會團結是一種團體的內聚力，形成集體對於個體的道德要求。在微觀層次，社會團結是指某種個體的行動傾向，願意犧牲局部的個體利益以換取更廣大的集體利益。因此，在具有強烈整合的團體之中，成員會視自己的集體參與本身即是回報，願意承受參與所要付出的代價，這即是所謂的「團結誘因」(solidarity incentive) (McAdam 1982: 45-6)。很顯然，社會團結是個體與集體的連接劑，也是集體行動的觸媒（何明修 2002a: 131-8）。果真如此，那麼應該繼續追問，團結本身又是如何在社會情境中產生的？

關於(2)，在晚近的社會運動研究中，文化一直是被重視的解釋因素之一。相對於資源動員論所強調的功利主義計算，新一波的研究者強調文化的不可化約性，他們重視文化要素如何影響了集體行動的動員與後果（Johnston and Klandermans 1995; Jasper 1997；李丁讚、林文源 2000）。同樣的提問方式也可以運用於工人運動研究，是否某些共同分享的文化形式強化了階級團結，使得階級抗爭更容易出現？

在台灣工人運動的研究中，除了少數的例外（黃玫娟 1991；趙剛

---

2 引自一份 2000 年 1 月出版的「團結工聯」文宣。「團結工聯」指出：「工會宣稱『大勝利』，得到『協商權』，但是我們輪班人員的權益反而受損，工頭『大贏』，變成舉國皆知的焦點『英雄』」。

1995；1998: 1-34），很少有作品直接分析工人階級的團結起源。大部分的作品具有下列的特性。第一，在既有的工會研究文獻中，大部分的分析焦點都放在工會組織運作，尤其側重於幹部選舉、勞資爭議等過程之分析（方孝鼎 1991；邱花妹 1996；吳昱賢 1996；郭慧英 1997；林宗弘等 2000），然而對於工會組織以外的工人關係較少著墨。到底什麼是工會運動的社會基礎、工人們的社會整合又呈現何種形態？這些問題並沒有辦法獲得解答。第二，在近來討論台灣工人運動的作品中，階級意識是一個重要的面向。在既有的文獻中，研究者多半側重工會幹部或是工運精英的觀點，尤其是他們如何思考運動參與與政治的關係（何雪影 1992；王琴心 1995；范雲 2000）。然而，這些幹部們多半與外界運動組織有所接觸，比較有管道吸收新訊息，不一定就代表基層員工的觀點。第三，即使在是上述專門分析工人階級團結的作品中，研究者也沒有將分析焦點放在工廠內部，並沒有直接從工作現場的人際關係來探討集體行動的起源。在這種情況下，工人每天參與的勞動過程仍是一個黑箱子，研究者被迫從工人的非生產關係（例如居住社區、族群、政黨認同等）來尋找階級團結的源頭。簡而言之，以往的工人運動研究是以工會組織、工運幹部為中心，缺乏對於勞動過程內部的討論。

本文試圖分析一個台灣國營事業工人運動的個案，工作現場的互動如何形塑出一套階級團結。自從 1988 年起，翠華公司的工會正式擺脫了國民黨政府的控制，成為台灣工運的主力部隊，有所謂的工運「火車頭」之稱號。近十餘年來，翠華公司的工人積極參與各種的社會抗議活動，亦是在台灣的民主化過程中的重要成員。翠華公司在高雄地區一共有三座石化業工廠，在工會編制上是屬於翠華工會第一分會。該分會的特色是以藍領工廠操作人員佔大多數，傳統上一向是整個翠華工會動員上的主力，根據 2003 年初的工會統計資料，會員總數為 5,453 位，其中 4,316 位為評價人員（即工員），1,137 位為分類人員（即職員）。除了少數的例外，大部分的評價人員都是煉油廠內的操作員。本研究將集中分析翠華公司高雄地區的工廠操作員，探討

他們的工人文化與階級團結之關連。

本文的第二節將進行理論部分的討論，分析的議題包括了工人文化以及勞動過程的探討。在工人文化方面，主要的焦點將放在文化與集體行動之關連，以提出一套分析工作現場的策略。對於勞動過程的研究，以往的探討焦點在於勞動控制的面向。是否除了控制勞動者的功能以外，特定的生產組織安排也可能強化工人的內聚力？這將是探討的重點。在第三節中，本文將要呈現翠華工人的現場互動，分析他們如何佔有屬於公司的生產空間，形塑出一組他們自己的團結文化。在結論部分，本文將進一步討論翠華工人個案與台灣工人文化的關連性。

由於台灣勞工陣線（簡稱勞陣）的關係，筆者在 1999 年 12 月至 2000 年 1 月間參與了翠華工會第一分會工會選舉文宣的製作，並在 2000 年中，參與了翠華工會總會的反民營化小組。這些參與經驗，使筆者認識不少工會幹部以及一般會員。當時，筆者仍具有研究生的身分，不過並不是以工人運動為研究主題，因此，工會幹部都視我為特地來支援的勞陣工作人員。此後，筆者仍與若干工會幹部保持聯絡，正式的研究與資料收集是從 2002 年 5 月開始，到了這時，翠華工人也知道筆者的學術身分與研究意圖。在運動參與和資料收集的兩個階段中，筆者都有不少直接進入廠房的機會，得以直接觀察工人在現場的互動情況，並且有留下田野筆記。在正式研究開始之後，筆者才進行翠華工人的深度訪談。所有的訪談都有錄音，並且整理成爲逐字稿。截至 2003 年 5 月爲止，一共進行了 60 位翠華員工的訪談，其中有三份訪談是研究助理所協助完成的，其餘都是筆者所參與的。

## 二、工人文化、勞動過程、階級團結

本節處理理論層次的問題，主要探討的面向在於，在什麼意義下，源自於勞動過程的廠房文化能夠促成參與階級集體行動的動力？在此，有三方面相關的文獻需要分別分析，即社會運動、工人史與勞

動過程。

### (一) 文化與社會運動

從十九世紀末以來，一種保守主義的迷思存在於社會學界，集體行動經常被認為是一群「發狂的群眾」(maddening crowd) (McPhail 1991)。在七〇年代的資源動員論出現之前，社會緊張論、認知不協調論、地位不一致論、原子化與疏離論、相對剝奪論等是用來解釋集體行為理論的說法。社會運動的出現被認為是屬於某一種的病態文化現象，傳統的價值規範喪失了整合的作用。因此，Gustav Le Bon (1995: 38)指出，群眾年代的到來代表文明終結，道德規範無法再約束本能天性。儘管這些學者通常對於社會運動採取負面的觀點，集體行為理論畢竟是重視文化分析。

在此，資源動員論提出不啻是一種觀念上的革命，這一派的學者不再是提問「何種結構因素促成了社會運動」，而是「運動者如何動用各種資源，以追求集體的利益」。資源動員論主張分析的重點在於實際的能力，而不是心理的不滿。從這個角度來看，即使有民怨(grievance)但缺乏資源，集體行動仍不會產生。因此，資源動員論基本上是一種唯物論取向的分析觀點，John McCarthy and Mayer Zald (1987: 26)對於資源的定義即是「可以輕易轉用的時間與金錢」，不包括其他的觀念性因素。這樣一來，資源動員論為了證明社會運動的理性與主動性格，完全拋棄了文化層次的分析。

事實上，在資源動員論出現之後，批評的聲音十分普遍，尤其是對於文化現象的忽視。第一種批評反對資源動員論的狹義理性觀，將社會運動貶為單純的工具性行動。學者指出，意識形態與價值觀仍是重要的，不能被純粹資源分析所取代(Marx and Wood 1975: 384; Jenkins 1983: 535)。此外，學者也指出，工具理性只是一種特殊的社會心理狀態，個人的動機與意願是有可能被改變的(Ferree 1992: 32-36; Stryker et al. 2000: 3)。第二種批判意見則是側重於社會運動的定義。學者反對 Olson 的看法，他們「集體財」的概念不足以界定集體行動

的目標，因為社會運動所追求的往往不限於是更多的權力與資源，有時更是為了挑戰某一種文化觀念。因此，生活世界的自主性(Rucht 1988)、理性的認同(Cohen 1985)、日常生活的民主化(Melucci 1985)經常被認為是晚近社會運動的企圖。用 Samuel Bowles and Herbert Gintis (1986)的話來說，新社會運動不再是追求「取得的政治」(politics of getting)，而是「轉變的政治」(politics of transforming)。另一方面，社會運動的抗爭手段也經常涉及了文化意義的操弄，例如媒體運用、論述提出、抗爭活動的演出等。總之，如何將文化面向帶進入集體行動的分析，成為八〇年代以後的重要課題。進一步而言，晚近以來探討文化與社會運動關係的主要途徑有以下幾種：

第一，既然資源動員論指出社會運動的核心過程在於動員，但是卻排斥文化分析，那麼何不將動員的面向擴大，以容納文化論述。Bert Klandermans (1988: 178)即是順著這個思考區分出兩種動員形態，即行動動員(action mobilization)與共識動員(consensus mobilization)。所謂的共識動員即是有意圖地傳播某些人的看法，使得支持某一項社會運動訴求的人口增加，以使後續的行動動員成為可能。同樣地，框架理論也立基類似的思考理路。所謂的「框架設定」(frame alignment)是指涉建立社運組織詮釋方式與個人的連結，使得個人可以診斷當前局勢，並且相信集體行動的可行性(Snow et al. 1986: 464)。共識動員論與框架理論認為不滿或民怨是被詮釋出來的，相對於傳統的資源動員論的唯物論取向，他們相信文化層次的宣傳是任何集體行動的前提。因此，在這個意義下，這種分析途徑可以稱為文化的資源動員論。

第二，另一種探討文化的策略即是側重運動認同的形塑。新社會運動理論者強調策略行動並不能窮盡社會運動的諸多可能性，文化的意義在於社運的價值觀是由參與者所共同創造出來的，其方式則是透過自由而公開的言談(Cohen 1983, 1985; Cohen and Arato 1994)。溝通行動理論相信，社會支配是建立於溝通的壓抑或扭曲之上，所以只要人們挑戰社會不公時，他們即是透過自由的意見交換，形成了一套理性的認同。因此，從新社會運動理論的角度來看，社會運動必然涉及

一種文化過程，亦即是社運組織內部的對話與溝通。運動認同的出現則是這種文化力量的展現，以追求更為理性的社會秩序。

第三，女性主義的學者挑戰理性與感性二元論的男人世界觀，反對將情感因素歸類為次等的與私人的。婦女組織者在動員女性時經常訴諸於她們的情緒反應，透過意識提升的活動，原先的罪惡感轉化成集體的憤怒，自卑感轉成驕傲。要使女性起身挑戰不平等的性別角色秩序，首先就要讓她們有勇氣抒發自己的感受。因此，文化上的契合性經常是姊妹情誼的基礎。婦女運動的研究者指出，女性運動者的認同是透過緊密的小團體所形塑出來，團結感即是起源於這種充滿感情關懷的環境中(Freeman 1975: 103-146; Taylor 1989; Taylor and Whittier 1992; 盧蕙馨 1991)。在一份探討工廠女工的研究作品中(Lamphere 1985)，學者發現女工是透過共同的性別文化來抵抗管理階級的勞動控制，其方式是「將家庭帶進工作」(bringing the family to work)。女工將自己在家庭中的照顧者角色擴展到工作場域，例如同事間的生日派對、嬰兒慶生聚會(baby shower)、交換照片與自己烘焙的餅乾等活動，都有助於建立女工之間的新連繫，甚至可以跨越不同的族群團體。

以上三種研究途徑分別預設了不同的文化觀點。文化的資源動員論假定文化是一種可以操作的資源，其性質與財力或人力相差不遠。在這種工具論的觀點下，文化是用來定義現實的不公平並且喚起人們的反抗意識。然而，這種文化觀其實是有問題的，價值、規範等觀念因素的作用並不只局限於運動者的意圖。在更多時候，文化的影響力即是附著在制度與實踐上。誠如研究黑人民權運動的 Mary Patillo-McCoy (1998: 769)，黑人教會對於民權運動的重要性在於形塑日常互動方式，文化的分析更要重視未明言的文化知識。因此，文化並不是提供行動者一張空白支票，可以填上任何的內容。既有的文化總是開啓了某些行動的可能，同時也封閉了其他選項。純粹的工具觀過於強調文化的可塑性，而忽略了文化觀念的持續性。

其次，新社會運動理論很正確地指出，認同是行動者互動的結

果，而不是某種原初就存在的東西。但是，如果說文化資源動員論採取了工具論的看法，那麼新社會運動理論則是過於強調理性溝通的面向。需要指出的，許多文化認同的出現並不是基於有意識地討論。越是社會的中下階層，Pierre Bourdieu 所謂的文化資本越稀缺，更難使用語言的力量來形塑彼此的認同。因此，過度的語言理性主義使得新社會運動理論觀點無法普遍運用，至多只能解釋新中產階級性格濃厚的社會運動（何明修 2002a: 128-129）。

最後，女性主義的研究具有相當的參考價值。第一，女性主義的學者拒絕了狹義的理性觀，而將文化賦予更多層次的面向。第二，這些研究者發現某些附著於生活實踐的性別文化可以被挪用，提供集體行動的動力來源。因此，文化分析不只是要注意已經形成的社運組織內部文化，更要重視原本與社會運動無關的生活實踐。如此一來，文化與社會運動之間的社會學想像可以更多面向性拓展，而不只是局限於共識動員、框架設定或認同形塑。女性主義者的作品提供了構思文化與社會運動的基本素材，她們的發現其實並不只限於婦女運動，更可以延伸至其他類型社會運動的研究。在此，爲了要提出一個更全面性的文化觀點，筆者援用 Paul Willis 與 Ann Swidler 的觀點，以釐清文化的內容。

Willis (1981) 批判結構馬克思主義的意識形態理論，對於文化採取一種靜態的觀點，個別工人只是被動地接受佔主導地位的觀念，而沒有主動參與建構的成分。如果是這樣的話，階級關係的再生產將只會是機械式的，文化被簡化成爲適應體制的精緻包裝。Willis 強調，真正的工人文化是被「生活經歷的」(lived)，是主觀上感覺到的與實在的東西 (Willis 1977: 172)。因此，文化是在團體情境之下的共同創作產物，一旦學習的過程完畢，文化即成爲了個體面對外在世界與內在自我的基本態度。

Swidler 批評傳統的韋伯式與帕深斯式的看法，將文化簡化成爲一組價值與規範的組合，並且提供了行動的導向。在這個觀點下，文化被視爲個人內在的信念，成爲決定個人行動的主導要素 (Swidler 1986:

275)。她將這種文化作用稱為「從內而外」(inside out)，因為這種文化觀忽略了行動者的主動性，其解釋往往是不令人滿意的(Swidler 1995: 31-32)。因此，Swidler 採用另一種更為實用主義的觀點，主張文化即是一種有組織的認知世界、道德評判、與他人交往的方式。因此，文化是行動者用來面對各種社會情境的工具，其作用是建構性，而不是決定性的。因此，Swidler 將文化比擬為一種「工具箱」(tool kit)，「行動者從其中選擇不同的零件，以建構行動的路線」(Swidler 1986: 277)。特定的行動總是諸多文化可能的一種，任何人都可以從既有的文化內容中建構另一種的行動。

簡單地說，Willis 與 Swidler 將文化視為一種生活實踐。他們都批判結構功能論或結構馬克思主義的觀點，反對將文化視為一種決定性的力量，個人的行動只是反應某種文化期待的反應。另一方面，Willis 與 Swidler 也反對將文化視為一種純粹的資源，可以任由行動者所操弄。如果將文化視為一組建構行動的可能性集合，也可以避免狹義理性主義的偏見，只從言談行動中尋找文化的作用力。最後，採取這種更寬廣的文化定義，也有助於我們理解社會運動的文化建構性格。任何一個社會運動總是從既有的文化工具箱中找尋零件，並且重新組裝成一種世界觀與行動方式。然而，這種組裝工作並不是毫無創意的機械複製，也不是在完全的自由條件下所進行的。組裝的過程有可能被有意識地強調某些文化面，也有可能是來自於沒有自覺的沿襲。

總之，在既有的諸多分析策略中，本文選擇了 Willis 的生活經驗與 Swidler 的工具箱觀念，將文化視為組織行動的諸多方式總合。筆者認為，這個更貼近日常實踐的觀點可以避免決定論、工具論與語言中心論的謬誤，以更寬廣的視野來探討文化與社會運動的關係。此外，這種文化觀的好處也可以使我們避免將日常生活與社會運動視為兩個分隔的領域，彷彿社會抗爭就是遵循另一套社會邏輯，而不是起源日常生活之中。Le Bon 認為群眾現象代表文明的終結，群眾的非理性正是與個人的理性呈現強烈對比。很顯然，這種看法的偏頗即是來自於忽略了日常生活與社會運動的連續性。對於本研究所關心的石化

工人而言，他們的集體行動之動力是有日常生活的基礎，而不是只有存在於抗爭的場合。事實上，無論是否存在階級衝突的現象，工人總是具有一種理解自身處境、對待同事、採取相應行動的文化能力。在平常的狀況下，這套日常實踐是用來維持團體的內聚力，但是到了階級對立尖銳化的時刻，同樣一套文化工具箱則是用來建構對抗性高的團結文化。<sup>3</sup>

## （二）工人文化與階級團結

對於 E. P. Thompson 而言，英國工人階級的形成並不是經濟結構變遷的自然後果。粗糙的馬克思主義者認為生產力的提升與階級意識之間存在著直接的轉化關係，隨著資本主義的必然發展，工人的在己階級(class in itself)就會轉變成爲己階級(class for itself)。但是 Thompson 反對這種觀點，工人階級的形成「並不是工廠體制的自發產生」(Thompson 1963: 213)。要理解工人運動的全貌，不只是一要處理物質條件提供了何種的可能性，同時也要分析工人如何經驗、學習、詮釋這些物質條件，從而提出一套屬於他們自身的文化。工人階級的「經驗」(experience)是具有高度轉化性的機制，面對新穎的資本主義形態，工人主動地賦予文化意義，而不是被動地接受了資本家的說法。透過這種經驗，「結構轉變成爲過程，主體重新進入了歷史」(Thompson 1978: 170)。因此，對於 Thompson 而言，要證明工人階級的團結是一種主動建構的過程，工人文化的因素就成了關鍵。研究者需要指出工人們如何積極參與了這一種抗爭文化的形塑過程，他們是如何運用現有的素材，又是透過了何種有創意的方式，編織出不同於以往的世界觀。在 Thompson 的分析中，英國的政治傳統、宗教教義、哲學思潮、社區生活都是用來建構工人文化的基本素材。在此，本文特別注意工匠傳統與美以美教會的影響，以釐清兩種塑造工人文化的基本

---

3 簡單地說，團結文化即是借用日常的生活實踐，以運用到集體行動的動員。就這個意義而言，男性勞工運動並不是唯一動用團結文化的社會運動，同樣的情形可以參考女性勞工(Lamphere 1985)、美國民權運動(Pattillo-McCoy 1998)。

策略，即文化移植與文化轉化。

首先，對於晚近的研究者而言，歐洲工人運動並不是始於工廠工人的抗議，而是來自於前現代部門的工匠反抗，已經是普遍接受的看法(Sewell 1980, 1986; Calhoun 1982; Aminzade 1984)。關於英國階級運動的歷史起源，Thompson 有意識地尋找先前的文化傳統，尤其是工廠組織形態出現之前的道德觀念。Thompson 強調，一直到 1830 年代之前，工廠無產階級仍是少數，大部分的工人仍是分散於各小型工作坊的工匠與學徒(Thompson 1963: 211, 259)。在工匠的傳統觀念中，「公道的價格」、「正義的工資」是組織經濟行爲的根本原則。同樣地，手工技術展現了工匠的地位自信，而不是一個要被機械所取代的落伍產物。在十九世紀初，生產技術更新與便宜的勞動力供給使得工匠的經濟基礎受到極大的挑戰，他們的地位尊嚴與生活水準受到威脅，正是基於這種集體經驗，工匠的激進主義才正式誕生。Thompson 強調，在新式工廠與技術的挑戰下，舊有的工匠文化並不是完全撤退、消失，而是被重新組合成為批判資本主義的有力武器。因此，傳統的工匠生活被想像為某種消逝的黃金時代，工作坊內的人際關係是溫暖而和諧的，沒有工廠所帶來的工資與機器奴役。工匠反對布爾喬亞經濟學家的宣稱，他們不接受工廠剝削代表了必然的經濟發展律則。在後續的英國工人運動史上，工匠階級的批判儘管帶有浪漫主義與懷舊的色彩，仍然構成了反抗資本主義的重要論點。從 Thompson 的分析中，本文可以得到一種工人文化抵抗的策略途徑，即文化移植。移植的過程產生於工人借用某種事先存在的文化觀念，從而在資本主義的現實中從事內部批判。要移植的文化很有可能是與資本主義本身無關，但是放置在資本主義的勞動過程中，卻成為了工人建構其自主性的宣稱。因此，用 Swidler (1986: 283) 的話來說，「研究者重要的工作即是，理解某個歷史脈絡創造的文化能力如何在新的脈絡中被佔用與改變」。工具箱的比喻可以幫助我們了解，工匠如何選擇性地從過去汲取資源，他們所進行轉化的即是某一種生活實踐與其所附著的文化意義。

其次，在宗教與階級運動的問題上，Thompson 反對將美以美教派的影響視為純粹的壓抑性作用。他承認，美以美教派帶有強烈的權威主義色彩，要信徒接受、而不是改變現狀。在傳統的Max Weber與R. H. Tawney 詮釋下，美以美教會被視為是資本主義工作紀律的延伸，透過對於飲酒、性行為等生活行為的管制，以滿足生產組織的需要。儘管如此，Thompson 卻主張，「正統美以美牧師的意圖是一回事；實際發生在許多社區的卻是另一回事」（Thompson 1963: 415）。透過美以美教派的宣教活動，工人社區被組織起來了，工人們感受到，這是一個真正屬於他們的社區（同上引 417）。另一方面，美以美教會所灌輸的道德熱誠、正義感、責任感也被帶進入後續的憲章派運動。激進的草根組織者就是以同樣的宗教狂熱，來組織、教育工人。Thompson 強調，這並不能算是一種「美以美教會對於工人運動的『貢獻』」（同上引 433），因為這種作用是建立在工人主動的文化轉化前提之上。因此，第二種的工人抵抗策略是扭轉、顛覆、重新詮釋某一種的文化觀念，將其打造成為一種團結內部的精神工具。在此，美以美教會之於英國工人階級，就如同黑人教會之於美國民權運動，宗教組織帶來的影響並不只是某一種可以利用的動員網絡(Pattillo-McCoy 1998: 771)。抗議團體的先前宗教經驗被用來組織他們的集體行動，更重要的是，組織的過程涉及了一種有創意的轉化，使得過去的生活實踐取得新的意義。

關於階級運動的興起，Thompson 研究的核心關切即是「階級的形成奠基於工人們共同的文化經驗」（王振寰 1989: 152）。他試圖證明，階級團結並不是一種上層結構，反映了物質生產力的發展。同時，要理解團結的歷史起源是無法脫離文化的脈絡，無法排除工人們的自我理解。上述所謂的文化移植與文化轉化即是兩種工人反抗的策略，其目的在於建構自身的階級團結。然而，對本研究而言，Thompson 的作品仍舊有一些未釐清的問題與困難。首先，在 Thompson 看來，十九世紀英國工人的激進主義是先前的諸多政治、哲學、宗教、俗民傳統的綜合，他十分細膩地處理不同文化傳統的繼承與轉化。用

人類學的話來說，他所關切的文化是屬於「大傳統」，而不是具有局部性、空間分隔性的「小傳統」。要處理本研究所關切的翠華工人，文化分析的焦點不能擺在這樣高度結晶化的論述層次，而是要側重日常生活的文化實踐。其次，評論者指出，Thompson 的基本概念，如文化、經驗、階級意識等，都有不明確的意義內容(Sewell 1990)。造成這種概念模糊的原因，部分是由於 Thompson 過於急切地想要用文化史的研究來取代經濟史的研究，以駁斥粗糙的馬克思主義觀點。其中，一個後果即在於，工人文化與工人的勞動過程是分離的，Thompson 忽略「生產的組織與工人意識之間的關係」（王振寰 1989: 162）。針對這種缺憾，本文接下來將要探討勞動過程的分析，以釐清其工作現場中的文化形式。

### （三）勞動過程中的控制與抵抗

對於馬克思主義者而言，統治的經濟基礎在於剩餘價值的無償佔有，使得直接生產者沒有享有全部的勞動成果。佔有剩餘價值的方式形成了各種不同歷史階段，資本主義生產方式的特殊性則是生產者與產品的全面脫離、生產者不具有生產工具，只能販賣自己的勞動力、資本家的佔有是透過純粹的經濟手段(Herman 1982: 9)。在此，勞動控制(labor control)成爲了一個需要解決的問題。在資本主義下，剩餘價值佔有者不再只是消極地等待勞動者自行協調其生產，而是需要直接介入勞動過程，組織並且指揮勞動者的行動。因此，如何抽象的勞動力(labor power)轉化成爲具體的勞動(labor)，必得要透過各種社會制度的安排(Sewell 1998: 399)。用 Michael Burawoy (1979a: 15)的話來說，資本主義不只是改造了統治者與被統治者的生產關係(relations of production)，同時也是一種嶄新形態的勞動過程，生產場所中的人際關係被重新佈署與配置，形成了一種新的生產的關係(relations in production)。

根據 Burawoy 的定義，勞動過程是「一組有協調的行動與關係，將原料轉化成爲有用的產品」(Burawoy 1985: 87)，因此，即是指涉工

人在實際的生產過程中所從事的行爲。在晚近以來，學者對於勞動過程的探討主要是以勞動控制作為出發點。爲什麼要在勞動過程中進行控制？從馬克思主義的角度來看，一個資本家常面臨的問題，工人沒有在上班時間完全釋放其勞動力，而有所保留。工人的自主性影響了資本積累的進展，因此，如何安排工作任務、組織工作環境與步調、設置人事獎懲等成爲了勞動控制的基本課題。

根據 Henry Braverman (1974)的研究，資本主義的最首要勞動控制在於打破工人對於生產技術的掌握，用新的科學管理來重新組織勞動過程。在資本主義之下，勞動過程的長期趨勢是去技巧化(deskilling)，用簡單的機械操作來取代熟練的技藝，造成了「構想與執行的分離」(separation of conception and execution)。如此一來，工人將喪失了任何抵抗的籌碼，成爲純粹依賴資本的附庸。Braverman 的設想中，勞動控制的問題並不會涉及到工人意識，因爲只憑著技術優勢，資本家可以不斷地讓工人的謀生技能貶值。無論工人在意願上是否能夠接受無產化的現實，勞動過程的秩序可以透過技術更新來加以確保。因此，在這種分析勞動過程的分析中，工人的現場文化是可以缺席的。

Braverman 對於勞動過程的分析強調馬克思所謂的「無聲無息的必然性」。對此，Burawoy 的批判集中於兩點，即工人意識與階級利益的問題。首先，Burawoy 從新馬克思主義的意識形態理論出發，他強調資本主義的生產方式不只是製造了產品與社會關係，同時也是「關於這些關係的觀念，一種生活經驗或關於這些關係的意識形態」(Burawoy 1985: 36)。在 Burawoy 看來，當代資本主義的勞動控制已經是更加發達，不再是 Braverman 所設想的單純強制力，即「不接受工作，就靠自己」。隨著國家權力的介入，以及工廠內的專制體制已經消失，逐步由主要基於工人同意的霸權體制所取代(Burawoy 1985: 126)。因此，分析當代的勞動過程，就不可以忽略工人階級的意識面向。要確保晚近資本主義生產的秩序，管理階層的任務不在於單方面地強迫工人接受，而是要設定一套包括差別報酬、「趕工」(making

out)、單價計算、內部勞動力市場、爭議處理的遊戲規則，以獲得工人最低程度的同意。

Burawoy 的第二個批評指向勞動過程中的利益問題。古典的工業社會學預設勞資的基本共識是存在於工作現場，而馬克思主義者 Braverman 則是認為勞資關係本質上是對立的，勞動過程的組織安排總是涉及了利益的對抗。然而，Burawoy 卻認為，利益的一致或衝突並沒有必然性，而是要視具體的勞動過程是如何被建構起來的(Burawoy 1979b: 236, 1985: 29)。至少有一種可能性存在，特定的勞動過程有可能組織一套工作的遊戲規則，使得工人願意遵守，儘管並不是盡全力配合。在此，Burawoy 強調，資本主義勞動控制的根本問題不在於 Braverman 所謂的去技巧化，而是「隱晦與取得剩餘價值」(the obscuring and the securing the surplus value) (Burawoy 1985: 35)。相對於先前的封建主義，資本主義的生產是具有高度的不透明性，工人並不是生產自己的工資，再生產資本家的剩餘價值。這種模糊性容許一種資本家可操作的策略，他們宣稱生產越多，工人就獲得越多，而將自己更多的剩餘價值佔有與隱藏起來。

簡單地說，Burawoy 最大的貢獻即是將「志願性服從」的概念帶進來，從而突破了 Braverman 原先所設定的框架（謝國雄 1997: 8）。首先，Burawoy 相信勞動過程的遊戲是具有意識形態的掩飾作用，「你不能同時下棋又質疑規則與目標」(Burawoy 1985: 38)。順從某一套遊戲的結果必然是某種程度同意了其規則，共同參與了其掩飾的作用。在四〇年代，計件工作的工人試圖以限制產出方式，避免管理階層降低單價。面對輕鬆的工作(gravy)，他們設法做滿一定額度，就拒絕再付出勞力，即所謂的「額度限制」(quota restriction)；面對難做的工作，工人只求付出最少的努力，只要求最低限度的報酬，即所謂的「摸魚」(goldbricking) (Roy 1957)。如果說早期工人的趕工遊戲是一種工人的假裝，目的在於避免更貪婪的剩餘價值佔有，那麼等到 Burawoy 在七〇年代進入工廠田野時，工人開始認真地投入趕工的行列，他們同意這種遊戲規則的安排。在 Burawoy (1979a: 58-62)的民族

誌觀察中，「留一手」(kitty)、「挪時間」(chiseling)等工人的趕工伎倆不只是普遍的，而且還被現場管理者所容許與鼓勵。爲了達到趕工的目標，工人之間形成了一種競爭的關係。更甚者，爲了完成自己的產出目標，操作工人開始與庫房管理者、卡車司機、品質監驗者等其他輔助工人產生緊張。因此，工人與公司管理部門的對抗格局也被轉移了，形成了工人與工人之間的衝突(Burawoy 1979a: 65-71)。即使工人對於公司有所抱怨，他們也是以趕工遊戲的規則來指責管理者，而不是認爲自己是處於馬克思主義意義下的剝削(Burawoy 1979a: 82)。換言之，到了晚近的壟斷資本主義階段，工人是同意生產體制內部的組織規則，而不是採取反對的態度。

得到了這些結論之後，Burawoy (1995: 162)批判 Adam Przeworski 等分析馬克思主義者的觀點，當代階級運動與社會主義的困境並不是來自於左翼政黨的失敗策略，而是來自於生產領域的霸權效果，阻礙了更激進的工人階級意識之形成。Burawoy(1979a: 179)並不認爲嚴格意義下的階級鬥爭存在於生產領域中，因爲工人被個體化與零細化，而沒有被組織成爲一種階級。正由於當代勞動過程具有馴化的效果，所以階級鬥爭被圍堵在工廠的範圍內，轉變成爲趕工遊戲內的競爭。在此，Przeworski (1995: 170-173)回應指出，要使得個別工人形成一種集體階級力量，需要組織的參與。在歷史上，生產領域以外的工會與政黨即發揮了這種團結的功能。對於 Przeworski (1985: 100-101)而言，要使得一個工人相信自己是屬於更廣大工人階級的一部分，並不是既定的條件。對於個別的工人，階級宣稱是特殊主義的，而且是各種存在的宣稱之一，除非他們被左翼團體動員，從而相信自己的階級身分，否則階級運動不會自發地產生。值得注意的是，在 Burawoy—Przeworski的論戰中，雙方似乎都相信，資本主義的生產領域並不會導致工人的自發抵抗。如果說管理者的控制已經取得了工人的同意，那麼似乎就不存在抵抗的可能性。

事實上，不少 Burawoy 的批判者是如此解讀，他們都認爲 Burawoy 忽略了工人抵抗的策略以及勞動控制的限制(Peck 1982; Clawson and

Fantasia 1983; Vallas 1987, 1991; Thompson and Ackroyd 1995; Lucio and Stewart 1997)。然而，這些批評意見經常忽略一點，相對於傳統的馬克思主義分析，Burawoy 企圖在勞動過程研究中「將工人帶進來」(bringing workers back in)，並且重視工人的「日常回應」(Burawoy 1985: 5, 25)。如果說工人同意某種勞動過程的安排，這至少意味著他們是有選擇的，而不是被動接受。要避免控制學派與抵抗學派的兩難困境，一個可行的策略即是概念分析，先釐清什麼是工人對於勞動控制的抵抗。在此，抵抗至少有下列的四種層次：抵抗作為反對、抵抗作為逃避、抵抗作為玩遊戲、抵抗作為團結文化。

首先，作為反對的抵抗，其對象是針對管理權威與勞動控制。在資本主義持續的創造性毀滅中，新的生產技術不斷地改造工人所面臨的勞動過程，因此，第一個層次的抵抗即是直接而立即的，工人反對管理者所加諸的控制。在歷史上，技術工人反對各種去技巧化的管理方式（例如工廠制度、科學管理與生產線），拒絕自身被貶為純粹的勞動力販賣者，即是著名的例子(Stark 1980; Montgomery 1985)。另一方面，Richard Edwards (1979: 12)指出，任何的勞動控制都面臨了一個勞動力商品的特殊性，勞動力無法與其所有者脫離，所以工人總是保持了一定程度的抵抗能力。在 Edwards 的分析中，勞動控制與工人抵抗在歷史上形成一種相互辯證的關係。所謂的簡單控制、技術控制、官僚控制的形式都是為了回應工人階級的挑戰，維持既有的生產秩序，然而新的勞動控制同時也引發了不同方式的抵抗。這種抵抗會危及管理者的權威，用 Burawoy (1979a: 171)的話來說，即是所謂的政治鬥爭(political struggle)，是針對生產中的關係。他進一步發現，在四〇年代的工廠專制主義之下，各種的控制策略很容易就引發工人的這種層次抵抗。

其次，作為逃避的抵抗，並沒有直接質疑管理者的權威，工人試圖在勞動控制的界限以外尋找自由的空間。舉例而言，美國啤酒廠工人運用一系列的印象經營(impression management)的策略，來規避監督者的視線，以取得更多的休息時間(Molstad 1988)。同樣地，法國白領

員工在上班時間表面上是處理公務，實際上卻是做自己的事，這即是所謂的「假髮」(la perruque)策略(de Certeau 1984: 24-28)。事實上，Roy (1957, 1960b)所發現一連串不被管理階層接受的工人活動，例如額度限制、摸魚等，都是屬於這一類型，或是所謂的「日常抵抗」(everyday "forms of " resistance) (Tucker 1993)。無疑地，相對於前一種類型的抵抗，逃避策略是比較消極與個體化的，不太可能形成一種集體行動。

第三，抵抗也有可能是以一種玩遊戲的形式出現，這一點無疑是Burawoy 最大的貢獻。他強調，趕工遊戲是源自於工人主動(workers' initiatives)，以面對計件工作的現實。如果說計件工作很容易就能滿足設定目標，那麼就沒有趕工的必要，反之如果預期的目標太高或者工作太困難，也就沒有趕工的可能。然而，計件工作的設計總是充滿不確定性，迫使工人選擇了趕工這條路(Burawoy 1979a: 86-89)。Burawoy (1979a: 27, 247; 1995: 153-154)強調，工人同意遊戲規則，並不代表認同管理者的權威，更遑論承認其規範意義上的正當性。工人是因為參與了遊戲，同意才被製造出來，而不是因為事先的同意或共識，才出現遊戲，很明顯地，後者的論證是屬於功能論的立場(Burawoy 1985: 75n)。對於 Burawoy (1979a: 161, 177)而言，從事趕工遊戲容易形成所謂的經濟鬥爭(economic struggle)，工人計較他們所花費的努力與所獲得的物質報酬。經濟鬥爭的邏輯使得工人之間產生競爭與緊張，他們甚至會以遊戲的規則來要求公司，而工會的角色也只是確保這套規則能被雙方遵守。換言之，一旦趕工的遊戲被確立之後，工人的抵抗就被框限在既有的遊戲規則之內，不太有可能出現超越遊戲或反對遊戲的抵抗。換言之，霸權式的控制吸收、並且降低了鬥爭(Burawoy 1979a: 187)。Burawoy (1985: 76)承認其他研究者（包括Thompson 與 Edwards）有可能將工人的反應視為一種抵抗，但是他寧願使用適應(adaptation)一詞，其原因在於，參與遊戲的工人被迫接受計件工作的自然性與不可避免性，他們沒有真正看穿同時隱晦與取得剩餘價值的祕密。<sup>4</sup>

因此，並不能說 Burawoy 抱持著單純的控制學派立場，忽略了抵抗的問題。對於他而言，同意並不意味著沒有衝突，局部化與個人化的對抗仍是存在於勞動過程中。再且，趕工遊戲的出現也涉及了工人的「共謀」，而不是管理階層單方面的強加。然而，Burawoy 也不屬於抵抗學派，因為他發現工人沒有形成一股挑戰體制的集體力量。爲了追求自己的物質報酬與利益，工人的因應策略反而鞏固了趕工遊戲。在此，本文<sup>5</sup>傾向於視 Burawoy 的作品越超了控制學派與抵抗學派的對立，他提出不同於反對與逃避的抵抗形式，而後者卻反而有製造同意的效果。

以上三種的抵抗形式並不是互斥的，讀者都可以在 Roy 與 Burawoy 所提供的豐富田野資料中找到。需要說明的，反對、逃避、玩遊戲並不窮盡所有的抵抗可能，形成一種團結文化(culture of solidarity)是另一種的抵抗。根據 Rick Fantasia (1988: 17)的說法，團結文化並不是一種附屬性的次文化(subculture)，而是一種「具有反對性實踐與意義」的文化表達。他指出，相對於美國保守的工會體制與領導幹部，基層工人之間存在一種相互扶持的生命經驗。在各個工作場所，局部性的自發性罷工(wildcat strike)經常發生但是卻沒有被記錄，而這正是工人對於戰後勞動體制的實踐性批判(Fantasia 1988: 63)。Fantasia 認爲，團結文化即是在日常工作場所的互動之中所建構出來的，工人們創造出彼此的互助(mutualism)與信任，以及對於公司管理部門的對抗(Fantasia 1988: 92, 99, 233)。分析一件發生於紐澤西鐵工廠的工人罷工事件，Fantasia 強調其自發性是來自於抗爭前的團結文化：

可以確定的是，為了一位同事被開除，第一次的罷工是相對而言較自發的事件。儘管如此，這也是一次行動，依賴於事先存在的廠房關係之相互信任(mutual trust based on preexis-

---

4 從現實分析的來看，Burawoy (1979a: 202)認爲，資本主義出現重大的生產危機，使得工人看到剩餘價值祕密的機會並不是很大。

5 感謝主編柯志明教授提供寶貴的意見。

ting shopfloor relationships)上的。更甚者，雖然參與者面對罷工不同階段的自發性轉變與決定，他們的集體協商仍是關鍵性的元素。雖然自發性是意味著沒有事先預謀，罷工仍是一個在許多方面被結構化的行動。如果提出一種集體行動的二元論，即自發性與有計劃的、理性的計算之對立，那麼在自發性行動之內的結構性元素(the structured elements within spontaneous action)就有可能被忽略。(Fantasia 1988: 110-111)

在此，所謂的「自發性行動之內的結構性元素」即是平時就存在的團結文化。另一方面，一旦抗爭的場面出現了，高漲的團結文化也有一種創生性的(emergent)性格，工人之間的互動高度強化，形成一種共同對抗的氣氛。可以這樣說，另一種工人抵抗的可能並不是針對於某一種特定的勞動控制方式、遊戲或是管理者，而是在於形成一種集體的默契，共同強化工人內部的凝聚力。團結文化有助於工人階級的集體行動，但團結文化並不只是存在於抗議的場合。任何集體行動的產生都需要各種的機會、組織、資源等客觀條件，團結文化則提供了一種重要的稟性(disposition)，使得個別工人願意為集體、為其他的階級成員而承擔集體行動的代價。Fantasia 指出，這種團結文化所提升的共同感，能夠使工人「對抗權威，而且克服對於解僱、孤立、拘捕的理性恐懼」（同上引 173）。因此，在某一個意義上來說，團結文化提供了更為根本的階級抵抗之動力來源，有能力對抗任何一種的勞動控制形式。<sup>6</sup>

在此，Burawoy 對於工作現場的文化分析需要重新討論。基本上，Burawoy 主張，(1)工作現場的文化存在於配合趕工遊戲(Burawoy

6 相對地，Burawoy (1979a: 157, 177)認為，在經濟鬥爭與政治鬥爭的層次上，仍有另一種意識形態鬥爭(ideological struggle)，亦即工人理解所處的勞動過程並不是自然的，也不是必然的。他們看到了超越資本主義的另一種可能，並且拒絕接受既有的生產體制。在此，團結文化的命題並不是強調工人是否有正確地認知到資本主義的本質，是否看穿了隱晦與取得剩餘價值的祕密。Fantasia (1988: 236)認為，工人的激進主義並不是需要「正確路線」或是其他對於社會的知識理解，重點在於理念如何在草根脈絡被工人所實踐。

1979a: 64; 1985: 131)；(2)勞動過程是一個相對自主的領域，能夠獨立形塑出同意的效果(Burawoy 1979a: 156)。這些主張是爲了修正馬克思主義的分析的盲點，只是從生產領域以外的學校、國家、家庭等制度來尋求工人階級順從的原因。然而，矯枉過正的結果，反而使得 Burawoy 比較少討論趕工以外的工人活動。儘管他的民族誌資料呈現了若干的工人現場文化，<sup>7</sup> 讀者所得到的印象是，工人除了趕工以外，沒有其他形塑彼此認同的文化。針對這一點，Fantasia (1988: 108; 1995: 282-283)指出，勞動過程不只有製造同意的作用，工作場所的互動也有可能形塑一套屬於工人的文化。在此，Roy (1960a)對於藍領工人在工作現場胡鬧(horseplay)的分析是有意義的。這些表面上看似低級與無聊的惡作劇顯示了工人的文化創造力，能夠組織現場與日常生活所提供的元素，形成一連串的遊戲與主題。<sup>8</sup> 因此，上一小節所提到的文化移植與文化轉化機制都有可能被用來形塑出一套工作現場文化。

其次，關於(2)，雖然在《製造同意》的書評中，Roy (1980: 339)十分同意 Burawoy 分析勞動控制如何隱晦並且取得剩餘價值，他仍不忘提醒 Burawoy，外在的社區、家庭、教會仍有可能會影響生產過程中的工人意識。同樣地，謝國雄認爲 Burawoy 並沒有真正處理非源自於工廠內部的俗民文化如何進入工作現場，反而排除了「人觀、工作、因果、與『法秩序』等」更廣大的文化內容之討論(謝國雄 1997: 19)。在此，本研究同意謝國雄這方面的批判，不過卻採取另一種突破的策略。從 Willis、Thompson 等人的觀點來看，真正的問題在於 Burawoy 忽略工人們的團結以及一套反管理階層的文化實踐。關於藍領勞工的工作形態，Fred Katz (1965)發現工人的工作任務經常具有狹義的定義，其操作機械的程序往往是標準化的。但是除了工作任務以

7 例如工人之間如何談論種族問題，並且開這一類的玩笑(Burawoy 1979a: 140-145)。

8 Roy (1960: 158, 160, 166)的研究關切仍是屬於傳統的工業社會學取向，他認爲工人胡鬧的意義在於適應單調重覆性的工作，維持心理的生存(psychological survival)。但是進一步分析，Roy 所提供的經驗資料顯示了其他更多意義，許多的胡鬧其實是分享文化的表現，例如所謂的「香蕉時間」、「蜜桃時間」、「吃魚時間」等。一個值得繼續探討的問題即在於工人文化創造性、分享文化與階級團結的關連性。但是 Roy 的研究興趣顯然並不在此，後續的 Burawoy 更沒有提出這種問題。

外，藍領工人並沒有被賦予高度的表現期待，因此，在團隊工作的環境之下，工人實際上具有高度的自主性。工人能夠將工廠外的階級文化帶進入工作現場。工人的工作領域與私領域並不如白領職員那樣明顯區分，因此，他們往往在生產組織內部培養一種屬於工人的非正式文化。

在這一節中，本文回顧了文化、工人運動史與勞動過程的研究。在社會運動文獻方面，Willis的生活經驗與Swidler的工具箱概念都啓示，集體行動的文化是來自於日常生活的脈絡，而不是一種另外加諸的東西。Thompson指出，工人文化的建構具有相當程度的自發性，能夠形成對於資本主義的集體挑戰。儘管如此，Thompson的研究仍是文化史的取向，比較欠缺對於生產組織的分析。在勞動過程的研究中，Burawoy的生產政治理論在很多方面是重要的里程碑，然而，在工作現場文化的問題上，卻有其分析上的缺憾。因此，在某種意義下，本研究是試圖批判性吸收Thompson與Burawoy的洞見，以提出工作現場的團結文化之模型。在接下來的部分，本文將以翠華公司的例子來說明團結文化如何形成，又是如何促成了階級運動的參與。

### 三、翠華工人的工作現場與團結文化

翠華公司是屬於石化業的上游產業，高雄地區的工廠主要生產燃料油與石化原料。一直到九〇年代末期以前，翠華公司的生產事業仍是屬於壟斷部門，享有穩定且低風險的經營環境。早在日本統治時代，K廠就是為了海軍用油而設立。國民政府遷台之後，在1946年成立翠華公司，並且陸續在K廠之內設置新的操作工場。一直到九〇年代組織重整之前，K廠內部的生產單位包括了油料廠、石化廠、修造廠、公用處、儲運處（其中若干單位是位於廠區以外）。在六〇年代末期，翠華公司爲了提高燃料油產量，成立了T煉油廠，七〇年代的十大建設也使得L石化廠得以設置。在組織架構上，K廠以前仍負責管理若干外站單位以及位於嘉義的C溶劑廠。在八〇年代時，整個

K、T、L、C 廠在規模上曾是世界十大煉油廠之一（翠華公司 1981: viii）。本研究將只針對高雄地區的 K、T、L 三座工廠，原因在於其相近性，而且在翠華工會的組織上是同屬於第一分會。

在八〇年代的極盛時期，翠華公司 K、T、L 三廠約有八千餘名員工，後來隨著人力精簡的政策，目前員工數不到六千名。這些員工大部分是屬於實際的生產單位，翠華員工都稱之為「現場的」，其餘的小部分則主要是辦公室人員，其他則是分屬於其他翠華福利單位、保全人員、司機等。如果根據九〇年代中期之前的編制，<sup>9</sup> K 廠內部的油料廠、石化廠、修造廠、公用處、儲運處，T 廠與 L 廠的生產單位都可以算是現場，亦即是本研究的對象。由於石化業具有連續生產的特性，所以主要的生產部門都需要員工二十四小時輪班，上述的現場單位除了負責後勤支援的修造廠與產品流動的儲運處以外，其餘都是輪班單位。在輪班單位中，工作時間有三種時段，即早班（早上八點至下午四點）、中班（下午四點至晚上十二點）、夜班（晚上十二點至早上八點）。<sup>10</sup> 在編制上，每個輪班單位都有 A、B、C、D 四個班，輪流以「早、早、中、中、夜、夜、休、休」八天為一個循環的方式安排工作時間。因此，如果某一天是 A 班負責早班，B 班就是中班、C 班是夜班，而 D 班則是輪休。

在台灣經濟部所管轄的國營事業之內，工員與職員是採取人事雙軌的制度，形成十分顯著的「內部勞動力市場區隔」（黃玟娟 1991；林宗弘 1999），筆者則試圖以地位階層化來理解這種職工差異（何明修 2002b）。在現場單位中，基層的技術操作人員都是屬於工員，他們上級的助理工場長、工場長、經理（以前稱為組長）等則屬於職員。辦公室的人員也大部分屬於職員，除了少數的佐理工員以外。在

---

9 在 1999 年，翠華公司改變內部組織，設置八個事業部，其中 K、T 廠屬於煉製事業部，而 L 廠則是屬於石化事業部，各工場內部的名稱與所屬單位也有所更動。在本研究中，作者仍使用舊有的名稱，其原因在於新制的組織關係不容易望文生義，而且翠華員工也是習慣以舊有的歸類方式來稱呼自己所屬的單位。

10 在 T、L 廠，交接班的時間有時是向前或向後挪十至十五分鐘，其原因是為了配合交通通勤的時間。不過，早、中、晚班的三班次架構仍維持不變。

翠華公司，只有實際的生產單位需要日夜輪班，因此，也可以這樣說，凡是輪班的員工都是工員，非輪班的員工（他們稱之為白班人員）大部分是職員，也有少部分的工員。對於探討翠華工人運動而言，職工區分是重要的，因為正是那些現場的工員構成了動員的主力部隊。另一方面，構成他們抗爭的主要動力也往往來自於職工的差別待遇。一直到 1979 年的「職位美化」政策之前，工員的職位是車床工、銑床工等，後來才稱為車床技術員、銑床技術員等（翠華公司 1994: II, 115）。儘管如此，從很久以來這一群工員就認為自己是工人，或說是「作工的」，直接與職員或「坐辦公桌的」相對立。因此，在接下來的行文，工人就直接等同是工員（或者用正式的人事術語，即評價人員或雇用人員）。

從很早以來，基層的翠華工人們對於他們的處境就有很多的不滿，尤其是對公司長期以來的職工區隔。在工作場所中，他們面對了主管任意專斷的權威。在過去的「以廠為家」的意識形態下，公司提供各種福利措施（例如宿舍、實物補給、交通車、醫療診所、餐廳、子弟學校等），但是這些資源的分配與享用卻要依照職工身分而有所不同。換言之，即使是下班後的日常生活也被組織成爲一種牢不可破的差序格局，職工的身分差異甚至延伸至工人的家屬成員（何明修 2002b）。在過去的管理體制下，工人的不滿是普遍存在的。一直到了八〇年代末期工會自主化之後，「有時隱藏有時公開的鬥爭」（馬克思語）才正式爆發出來，階級運動正式形成。因此，接下來要分析的工人現場文化其實是某種特定的衝突格局下的產物，只有在這種社會衝突的局勢下，工人內部的團體文化才會演變成爲對抗性高的團結文化。<sup>11</sup>

### （一）性別、族群與工人團結

翠華工人大部分是在七〇年代進入公司，平均年齡介於 48、49

---

11 關於團體文化與團結文化的區別，筆者感謝審查者的提醒。

歲，通常具有高中職的教育程度，在當時的工人階級中算是教育程度比較高的一群。由於長期的人事凍結，許多工人都具有 20 年以上的工作經驗。大部分工人的工作生涯是相對固定，即使有工作調動也只是移轉到另一個鄰近的工場，因此，許多工人與其同事都有很長的共事經驗，也有很好的工作默契。

在翠華公司的工作現場中，藍領工人具有相當程度的同質性，他們是清一色男性，大部分是閩南人。在進入實質的現場文化分析之前，翠華工人的性別與族群特質需要加以說明。

翠華公司的藍領工人都是男性，不可否認地，這個因素有助於共同認同的出現。學者指出單一性別的工作場所有助於共同認同的出現，無論是男性或女性為主(South et al. 1983; Ferree and Roth 1998)。另一方面，在既有的研究文獻中，研究者指出，男性主導的工作場所文化會排斥女性的參與，男性之間的團結往往是建立在共同的性別歧視(Brenner 1998)。在翠華煉油廠內，工人通常認為自己的工作是高危險性、骯髒的，而且還要日夜輪班，所以「不適合」女性。在他們的觀念中，鄰近的楠梓加工出口區才是屬於女人的工作場所。根據他們的說法，在早期，翠華公司的待遇比不上加工出口區，女工很容易賺得比他們多，這一點使他們很不滿(訪談記錄 2002/10/4, 2003/1/17)。另一方面，現場工人對於辦公室人員的批評也經常帶有高度性別化的意涵。一位受訪的工人憤怒地表達他們現場兄弟的不滿：

工廠怎麼可能不會危險，有高溫高壓還有溶劑，硫化氫都是很毒的東西，只是個人操作時，在駕輕就熟的情況下很注意處理，有狀況就要處理，是二、三十年經驗的累積，不是不危險。為什麼我們出去要戴安全帽、帶防毒面具？這都是有原因，不像你們大搖大擺進來很輕鬆，不是你們辦公室穿西裝打領帶……我們這是生產在拚命，你辦公室人一大堆，一樣工作要三個人負責，我只是申請醫藥補助，他們要蓋三、

四十個印章，想到就要罵。勞保也要一、二個，福利社歐巴桑賣油也是二、三個，九點賣到十二點就走了，看了就氣的要死。（訪談記錄 2002/8/23）

很顯然，有技術的工作是屬於男性的，相對地，坐辦公室的、非生產性的工作則是屬於女性的。工作時的危險也顯現了男子氣概與驕傲，斯文的與輕鬆的工作沒有男人味。在他們的價值觀裡，男性工作得到的尊敬與物質報酬不應該比女性工作低。基於以上的觀察，筆者相信，單一性別的工作環境是有助於解釋翠華工人的團結文化。不過仍需要強調的是，這些客觀條件並不一定形成集體行動。在建構共同的工人文化過程中，行動者的參與是必要的。在此，Lamphere (1985) 的研究啓示了一點，女工的跨族群團結並不只是因為她們是女性，而是她們將女性的性別文化帶入工作場作，改變了單純的同事關係。因此，翠華工人的特殊性並不在於男性為主，而在於這一群男性有辦法在工作現場培養一種共同的團結感。

在族群方面，筆者曾向翠華公司索取過族群資料，但是人事部門宣稱沒有這方面的統計數字。<sup>12</sup> 根據筆者的觀點，大部分的翠華工人是閩南人，有少部分的外省人與客家人。根據翠華工會 2003 年初的資料，在所有的 5,453 名會員中，外省籍員工（即籍貫登記欄並非填寫台灣省、台北市、高雄市者）有 622 名，約佔 11%。在工作現場與工會場合，大部分使用的語言是閩南語，即使是非閩南族群的工人也會使用閩南語。在楊青矗的小說(1978: 161-192)與黃玟娟的研究(1991: 56)中，都指出了一個早期的現象：退輔會安插的外省退役軍人與本省工人之間存在相當的族群緊張，前者經常可以靠關係而晉升為職員。長期以來，翠華公司的高層主管都是外省籍的。就以高雄總廠長為例，從 1946 年公司成立以來，歷經了七任外省主管，一直到 1987 年，才有第一任的本省籍總廠長（翠華公司 1993: 8-17）。同樣地，曾經

---

12 翠華公司公文（油人發字第 0920001063，2003/2/7）。

在翠華公司內部權傾一時的「龍幫」也都是外省權貴子弟以主。

儘管如此，工作現場中的團結文化是超越族群界限的。在此，筆者有兩項田野觀察的證據。第一，翠華工人的自主工會勢力（即勞方聯線）並沒有排斥外省人的參加。創會的（1988年）與現任的（2002年）勞方聯線會長都由外省籍人士擔任。就筆者的觀察，在工人消費文化的活動方面（例如喝酒、釣蝦），現任會長與其他工人並沒有什麼不同。

其次，省籍所導致的差異性是存在的，但是這個因素並不會破壞現場兄弟的團結。在2000年初，激烈的總統大選使政治成為翠華工人間的熱門話題。可以預期地，本省籍工人傾向支持陳水扁，而外省籍則是比較支持宋楚瑜。在筆者所觀察的工作現場中，出現了一個有意義的現象。在「興票案」的事件中，宋楚瑜曾以「長輩說」來解釋非法資金的來源，結果造成聲望受挫。本省籍的受訪者K02是民進黨死忠支持者，在那個時候，他常在工作現場開「長輩說」的玩笑，例如K02故意稱一位外表比較成熟穩重的同事為「長輩」，經常問他「你為何這麼有錢」、「為什麼要拿錢給宋楚瑜」。很快地，K02發現「長輩」的玩笑並不是所有人都可以接受，他的胡鬧使得另一位支持宋楚瑜的外省籍同事（即大哥）很不高興。在一次筆者的現場觀察中，K02只有在大哥不在場時，才敢提及長輩與宋楚瑜的玩笑。等到大哥回來時，聊天的政治話題就轉向所有人都可以接受的議題，例如共同譴責國大代表的延任案。在高度敏感性的政治話題之後，工人們繼續在休息室喝酒、吃宵夜、聊一些其他話題（田野筆記2000/1/8）。這個例子顯示，工人們有自覺地注意到族群的差異性，並且避免這個因素破壞工作現場的氣氛。除了省籍的分歧以外，工人們仍可以在諸多的現場文化實踐中找到共同性。用工具箱的比喻來說，儘管若干零件會帶來分化的效果，仍是有更多的素材可以用來建構跨族群的團結文化。

## （二）班的自主性作為物質前提

在翠華公司的現場單位中，班是最基本的組織單位。班的人數隨負責區域有所不同，正常值班時有的需要十餘名工人，也有些單位只需要兩個人。就以一座發電工場為例，平時在廠內有六名工人輪值，他們共同組成一個班。因此，該座工場共有四班 24 名工人。每個班設置一名領班，通常由最資深與技術最熟練的工人來擔任，其餘的則是班員（口語稱為班腳）。翠華公司的領班在以往被稱為「師傅」，在工人圈中具有相當的權威，他們負責教導新進班員操作技術，並分派工作任務。以往年輕的工人都很怕老師傅，因為他們「蠻凶的」。到了後來，領班的權威逐漸消失，他們與基層工人的地位差異也不再是那麼顯著了。除了對內的協調以外，上級的工程師要交待事情時通常是找領班，領班的個人意見有時可能影響班員的考績與升遷機會。儘管如此，領班仍是屬於工員，而且升到領班已經是他們在翠華公司最頂端的生涯期待，所以領班與班員仍是屬於同一個群體。<sup>13</sup>

通常而言，一個班負責一個工場的日常運作。工場工作主要可以分為兩種，即儀器板（一般稱為DCS，數位控制系統）的監控與機械設備的巡視（一般稱為現場）。理論而言，所有的班員都要會操作每一個部分，無論是DCS或現場機械。但是在實際上，班內部也有進一步的組織分工。DCS通常有一、二位專門工人監督，他們從電腦監視器中可以知道各種機械的運作情況，隨時調整若干操作參數。其他的工人則是分別顧一組機械，例如高壓鍋爐、壓縮機、燃燒塔。石化生產有兩個特性會影響了工人的工作節奏。第一，石化業的製程涉及了高溫與高壓的環境，所以工安問題是十分重要的課題。幾乎每一套生產設備都有厚厚一本的操作手冊，對於實際的操作方式也有標準化的規定。DCS人員需要隨時注意監視器的內容，如果要離開座位一段時

---

13 美國勞動控制學者指出，在二十世紀初的生產組織中，領班是工廠老闆指派的第一線監督人員，對於基層工人具有任意武斷的權力，形成了所謂「領班的帝國」。因此，許多早期的工人抗爭就是針對領班的不合理管理，直接挑戰其任意的權威(Edwards 1979: 36, 59-61)。後來由於新的勞動控制形態出現，領班的權力也就嚴格限制。

間，要請同事來代理。DCS人員遇到突發狀況時，也要立即透過廣播或無線電通知現場人員進行處理程序。現場人員的工作也是高度被標準化，他們需要半小時或一小時巡視所負責的設備，隨時排除故障事件。翠華公司在各個生產單位設置了簽到單，以監督工人的表現。其次，石化工場只要順利開爐，通常可以保持順利的連續生產約一年。除了停電、跳機、颱風天，或其他緊急事故以外，工人只需要負責高度例行化的任務，並不需要完成太過艱難的工作。在正常的狀況下，現場操作人員有很多的待命時間，他們都是在休息室或控制室休息。一位受訪者就指出，「我們在煉製工廠上班八個小時，你實際上做兩個小時的工作，你就對得起國家」（訪談記錄 2003/1/20）。所以，「如果休息室有人休息，可以代表工場操作順利，反之則否」（電子郵件通訊 2002/8/26）。因此，現場操作人員在工作上其實有很多的彈性空間，他的首要任務就是讓工場持續運轉。他只要符合了標準化的例行任務，就不必負擔其他的工作，其他的待命時間是他的自由時間。因此，可以這麼說，在工作任務執行方面，翠華工人需要嚴格地遵守規則，但是在工作任務以外，則是可以任意支配的自主性。

在現場單位中，工程師輪調的機會往往比底層工人更頻繁，待過幾個不同工場幾乎是工場長向上流動成爲組長、主任的必要條件。工程師很少長期待在同一間工場，而且他們也不會認爲自己的生涯機會只會局限於某一座工場。在這種情況下，資深的工人往往在操作技術上比工程師更了解工場，因此，每當有新進人員時，都是由領班或資深工人教導技術，工程師很少負責新生訓練的工作。事實上，許多領班都認爲自己對於某一間工場比工程師更內行：

因為石化工業它是注意溫度、流量、壓力、液面嘛，每一個工場它的操作壓力一定不同，操作溫度也不同，還有它的操作情況也不同。就是說，我們操作馬達，我知道馬達怎麼啟動，怎麼關，我懂。但是，到別的地方去，我就不懂了。

（訪談記錄 2002/5/30）

現場工人普遍認為工程師「上大學，只懂理論，比較不了解實務面」，而且由於長期輪調，「工程師沒有進步，現場有進步」（田野筆記 2002/5/31）。因此，在實際的日常操作上，工人的勞動過程並不需要上級工程師的隨時介入，就其責任區域而言，幾乎可以獨立完成。實證研究指出，工人們如果能分享工作知識，並且是透過同儕訓練而不是上級指導，那麼彼此的團結會受到強化(Hudson et al. 1993: 409-10)。另一方面，從上級主管的角度來看，他們也認為較複雜的工作由基層工人來進行，是理所當然的事。工程師應該只需要負責一開始的組裝、試爐，以及中途的瓶頸解決。因此，一位工程師就表示，

工場長的工作是確保工場能順利運作，能做出上面要求你做的東西，這點就很不容易做。工場是二十四小時運作，原料進來，經過幫浦，經過exchange，經過加熱爐，經過很多塔槽等；這中間有許多不同的變化，所以需要人去每個步驟上作調整。所以說，這中間就是有一些比較技術性的東西，早期不熟的時候，的確需要很多工程師，但是在工場熟了之後，許多理論事實上是可以學習的，是可以慢慢往下教的。  
(訪談記錄 2002/6/30)

在以前，翠華公司的生產設備仍是新穎的，許多單位都設有輪班工程師，跟著基層工人 24 小時輪班。但是後來隨著「操作技術的成熟」，可以將「操作模式交給班長作就可以了」（訪談記錄 2002/8/12）。幾十年來，翠華公司生產線的主管人數減少許多。目前只有在上白班時，工人會遇到上級主管，在中班或夜班時間，主管通常是不在現場。現場的領班幾乎都不贊成縮減工程師人數，因為這將會加重他們的工作責任。因此，現場工人其實有一種十分矛盾的心態，一方面他們需要工程師來當主管以分擔責任，另一方面，他們也深知主管在場會影響他們的自由。一位受訪者就表達了這樣的看法：

有工程師在廠當然比較好囉！天塌下來還有人撐著，我的壓力就比較少了。老二哲學，你看有的人做老二的時候很好，等到他當老大的時候，講話啊、一言一行都不同了，所以有工程師好很多。（訪談記錄 2002/8/23）

總結地來說，班的自主性是需要物質條件的配合，而且在許多時候，這些物質條件可能不那麼令人舒服。工程師主管的存在會造成工人在技術上與責任上的依賴，妨礙班的發展，無法成爲一個自給自足的分工單位。現實的理由造成工程師人數的相對減少，這個趨勢也造成了一個後果：工人必得要自立，共同維護機器的順利運轉。同時，隨著工程師與操作員的比例下降，基層工人受到直接監督的機會減少，他們也就越有能力來形塑一套屬於自己的現場文化。如果主管仍舊是隨時出現在工作現場，下面要分析的諸多工人活動根本就無法進行。換言之，班自主的代價即是必須技術學習與增加工作責任，其回報則是自由空間的取得。

### （三）集體主義與分享文化作為休息室之內的階級實踐

大致上來說，翠華公司的生產單位有三種不同的空間，即機械設備、管制室與休息室。只有在定時巡視時，工人才會進入廠房的機械設備。這些設備通常是高噪音、高熱、有異味，並不利於長久停留。定時的巡視只是爲了抄寫讀數、加機油、抽樣化驗等例行工作。控制室在幾年前由類比系統改爲 DCS 之後，電腦對於環境品質要求很嚴格，需要隨時開啓空調，以保持乾燥與清潔。因此，控制室全面禁止抽煙與飲食，除了 DCS 人員以外，現場人員通常不會在控制室逗留。在正常的情況下，工人大部分的上班時間在休息室待命，等待 DCS 人員或工程師的指示。在有些生產單位，由兩個以上的工場共用一個休息室。班與休息室並不是一對一的關係。在許多現場單位，兩個以上的班員都使用共同一個空間，因此翠華工人形容彼此關係是「不同班，但是同一間工場」，其實正確的說法應該是「不同班，也不同工

場，但是共用一個休息室」。這個例子顯示了兩個訊息。第一，休息室是現場工人的重要社交場所。第二，如果一個休息室包括了兩個以上的班，共同休息室的關係有可能取代班員的關係，形成一個規模更大的基層整合單位。

工程師有個別的辦公房間，是與工人的休息室分開的。他們工作、休息、吃飯，甚至打瞌睡都是各自進行的，不像工人都是在一起進行的。工程師室的門具有高度的區隔性，從門外看不到內部，進入通常要敲門；至於工人的休息室一般都是玻璃門，站在門口就可以將內部空間一覽無遺。空間配置呈現了差異的原則，工程師是隱蔽的個體主義，而工人則是開放的集體主義。一般而言，除非是工程師要當面找人，他們很少走進工人休息室。如果工程師不在其個別辦公室，通常是在控制室，協助DCS人員修改操作參數。因此，在時間與空間的條件配合下，休息室成爲了工人建構其階級文化的最佳場所。<sup>14</sup>

在休息室之內，很少有純粹個人的活動。即使閱讀報章雜誌或是工會會刊，身旁可能都有人發表意見。<sup>15</sup> 在待命時間中，工人最常做的就是「開講」，幾乎無所不言，「談什麼八卦啊、政治的、工會的、大家在一起什麼都談，喜歡體育的就會談籃球、棒球啊」（訪談記錄 2002/7/16）。另一位受訪者則表示，「聊天的話題除了工作以外，大多是小孩的教育問題，因爲同事間的小孩都還在唸書，因此，這部分的話題是同事間最有興趣的」（訪談記錄 2002/8/31）。除了純粹聊天以外，工人「開講」仍有一個重要的功能，即集體表達對於公司管理階層的不滿。近十年來，翠華公司爲了因應民營化，輪班人

14 休息室的重要性在於其非正式性，能夠提供工人建構其另類文化的物質條件。Willis (1977: ch.2)強調，工人階級（包括工人階級的子女）的文化是透過非正式領域表現出來，在其中正式規則與權威被顛覆、嘲笑。

15 在1999年12月至2000年1月，翠華工會舉行選舉，筆者有三個星期時間幫勞方聯線製作文宣。在前一段時期中，筆者在工會辦公室設計選舉文宣，那時我認爲文宣應該提出邏輯嚴謹的論述，以說服工人選民的支持。後來等到有機會進入現場，我才發現他們並不是採取設想中個人主義、冷靜的、中產階級的閱讀行爲。工人通常圍在一起，一同表達對於某一份文宣的看法。而且他們所在意的往往是簡單的、閩南語可以唸得出來的、直接的口號，而不是細膩的論證。後來一位工會幹部就提醒我，要多用歌仔戲、布袋戲、三國演義的故事，少寫那麼多的論證。

員的夜點費、加班費、交接班等勞動條件進行修改，每次都引發工人的不滿，甚至工會的抗爭行動。在純粹屬於工人的休息室中，工人的「開講」也常是針對於公司的新措施，用他們的話來形容，談到這話題經常是「幹聲連連」。<sup>16</sup>

工人的「開講」通常是與泡茶一起進行的。幾乎每個休息室都有一組功夫茶具，以及包商贈送或個人貢獻的高山茶葉。在比較空閒的中班或夜班，工人就會泡茶聊天消磨時間。在幾年前，翠華公司下令不准在休息室使用茶具，要喝茶只能使用個人杯。因此，許多受訪者都會向筆者表示，他們現在不「泡茶」了。但是儘管如此，在筆者曾訪問的幾個休息室中，仍舊看到了沒有隱藏好的茶具組與茶罐。功夫茶與個人茶的最大差異即是，前者是在場有份，所有人可以同時分享到同一泡茶；後者則是符合佔有式個人主義(*possessive individualism*)，茶只屬於自己的，排除其他人的享用。<sup>17</sup>

「開講」與泡茶是工人形塑自身團結的很重要媒介，展現了一種分享文化。事實上，對於一個外來者而言（例如研究者），取得信任的第一步就要先進入他們的分享文化。一位工會幹部就曾表示，他第一次競選代表時，就花了好幾個月到處去不同的休息室「串門子」，讓選民都能認識他（田野筆記 2000/1/8）。另一位工會幹部則向筆者提到基層「選民服務」的重要性，他的方法不外乎是走訪各工場，與大家「泡茶聊天，讓會員兄弟吐心聲」（田野筆記 2002/8/26）。

分享文化也呈現於工人們如何吃飯。在翠華工廠中，以往沒有送便當的服務，大部分的工人不是自己帶便當，就是在休息室中煮飯。石化工廠是禁止使用火爐，但是可以用工廠原有的蒸氣來煮飯湯與一

---

16 在筆者的工作現場田野觀察中，曾有一位操作員提到了公司的查勤制度，似乎是只針對現場工人，而忽略了辦公室職員。他們就如此開罵了近三十分鐘（田野筆記 2002/8/23）。

17 筆者曾詢問過為何公司要禁止員工泡茶，工人通常所給的答案是「泡茶聊天不好看」、「主管巡視、外賓參觀時，不好解釋」等。事實上，工人也知道辦公室職員的泡茶風氣更盛，一位受訪者就批評，「他們閒閒沒事情做，一個月六、七萬喝茶看報紙，十點就去觀音山登山、喝個茶」，但是卻來干涉現場操作員的事（訪談記錄 K23）。因此，禁止泡茶是公司的勞動控制策略的延伸。由於泡茶是休息室分享文化的重要媒介，禁令也引發了工人普遍的反彈，甚至是陽奉陰違。

些比較簡單的菜。一般而言，早班要負責的工作業務較多，中餐時間通常以便當方式解決。至於中班的晚餐與夜班的宵夜，則由班員自行煮。在以往班員人數多的時代，煮飯風氣十分興盛，班員的集體飲食問題可以一起獲得解決。在以往老師傅權威仍鞏固時，煮飯與洗碗的工作由年輕工人負責。到後來，班員之間的分工呈現比較民主的形式。根據筆者的觀察，每個班員一個月通常繳交幾百元，所有人共同輪流採買、煮飯、洗碗等工作（田野筆記 2000/1/10）。不過，有時班員之間也不會太計較，一位領班就表示：

採買才比較固定啦！每個人照輪流啦。不過拿來大家都會分工啦，會煮的煮，一般都是我和K18在煮比較多啦！吃完該洗的也會去洗啦！大部分都很自動自發啦！（訪談記錄 2002/7/26）

就吃的品質而言，一起煮飯自然比便當更好，但是對於班的內部凝聚力而言，集體的煮飯與吃飯卻有正面的提升作用，用他們的話來說，「因為大家一起吃，畢竟會感覺比較溫馨」。<sup>18</sup> 一起吃飯的風氣也拓展至結婚酒席的參與方式，由於工廠是二十四小時需要工人留守，舉行婚宴至少會使得一班的值班同事沒有辦法參加。如果有同事要嫁女兒或娶媳婦，辦桌的酒菜都會是一桌桌地帶進來現場單位。因此，儘管正式的婚宴是在飯店舉行，每個工場的休息室也同時在喝喜酒，一同參與這個慶祝的儀式。<sup>19</sup>

因此，休息室即是工人團結文化可以比較自由發揮的空間，其前提正在於單位主管並不時常在此出現。在工人看來，主管並不樂於看

18 訪談記錄 2002/7/26。韋伯曾分析古代猶太人如何形成抵抗埃及統治的「宣誓效忠兄弟會」(sworn fra-ternization)，其中關鍵的儀式即是他們建立參與者之間的共餐性(commensalism)，或是形成一種餐桌社群(table community) (Weber 1952: 76)。共同的關鍵在於，一起吃飯經常是建立社會關係，或是強化社會團結的重要過程。

19 筆者曾在操作現場和翠華工人一同喝喜酒。當晚婚宴的酒菜約八點左右送進每一間工場的休息室。吃完之後，工人一同喝酒、泡茶，那一頓飯一直持續到凌晨四點（田野筆記 2000/1/8）。

見他們在休息室的自主活動，他們認為：

這個休息室就是要讓人休息，這是一定的，你去那邊聊天、抽煙這不應該。所以叫做休息室，看報紙、雜誌本來就不可以了。（訪談記錄 2002/8/24）

工人的自主空間是存在於勞動控制之外，亦即是在主管的視線與石化生產的例行工作以外。也因此，當主管偶爾出現於休息室時，工人就實際感受監督的壓力。

當然會壓力比較大啦！有時候如果沒有工作做，他們在裡面坐，則會比較不好意思，比較會有壓力，不然平常時候在做工作，根本沒有辦法去理會他們有沒有來，每個人都有自己要做的。工作。（訪談記錄 2002/8/24）

在翠華工廠的例子中，勞動控制顯然並不是全面性的，而在操作現場留下許多的灰色地帶，容許工人文化的自發性展現。班與休息室原先是爲了組織工業生產的制度設計，但是卻被轉變成爲基層的團結單位，同樣地，工廠空間的功能性也被工人佔用，反而成爲一個共同分享的平台。因此，空間的意義被顛覆了，空間透過文化轉化的機制，使得工人的階級團結在現場浮現。

#### （四）班的道德經濟：「有福同享、有難同當」的兄弟義氣

在很多方面，翠華公司是採取官僚式的勞動控制，其特色在於「打破公司人力的同質性，創造許多表面上的不同階層、工作路線與職業認同焦點」（Edwards 1979: 133），亦即是強制地將工人個體化、零碎化，故意製造彼此的競爭關係。翠華公司的考績、升等、職位、年資等人事規定符合了這種類型的勞動控制，儘管如此，班作爲一個分工單位，仍然維持了其集體主義的色彩。一個展現工人團結的面向

即是，許多班內部經濟資源的分配是採取道德經濟(moral economy)的形式。根據 Karl Polanyi 的定義，道德經濟是社會組織對於個人自利主義的自我保護，用互惠性與重分配性的原則來約束經濟資源的分配方式，防止組織團結受到反社會行動的破壞(Polanyi 1944: 47-50)。

首先，就個別的翠華工人而言，升等是少數可以實際期待的向上流動機會。然而，高職等的人數有經濟部規定的限制，再且主管的個人偏好佔很大的影響。在以往，升等是要看關係、送禮物、捧主管，形成一套十分專斷的恩惠分配方式（黃玟娟 1991: 55）。在晚近，部分由於工會力量的興起，主管的任意權威受到很大的節制，升等的不公平已經改善許多。儘管如此，個體化的升等制度仍是有可能破壞班的團結，制度上鼓勵個別工人徇私。因此，一個翠華工人之間常見的習慣，即是順利升等的人要請客，讓班上所有成員都能分享（田野筆記 2002/10/4）。如此一來，個別工人所獲得的升等利益在某種程度上被社會化，成為所有班員的福祉。

同樣的情形也發生於考績，年度考績為甲的工人可以獲得一個月薪水的獎金，考績為乙，則只能拿半個月薪水的獎金。同樣由於人數的限制，考績問題經常是翠華工人與主管的爭議焦點，半個月薪水的差異有可能破壞了班上的人際關係（訪談記錄 2002/6/30）。在晚近工會的壓力下，主管也開始認為考績是不容易處理的問題。因此，一種逐漸形成的運作方式即是輪流，班員逐年分配甲、乙的名額，避免不公平的爭議。此外，有些班也發展出一套重分配的方式，即是每年考甲的工人要請考乙的工人。個體化勞動控制的方式受到班的道德經濟節制，抑止了惡性的個體競爭關係之發展。

相對地，翠華公司的辦公室人員通常不知道同事的考績。一位受訪者就表示，「因為這種事情不好意思問人家，況且人家也不一定告訴你。當然也不可能很唐突的去問人家，就我看來，這也算是人家的一種隱私」（訪談記錄 2002/6/29）。職員之間不可能發展出這種重分配的機制，他們反而更受制於個體化的控制。在工人方面，相互請客的文化很普遍，道德經濟的運作存在於許多日常生活的面向。在這

種道德經濟的文化下，同事的升遷、調職、退休等生涯變動成爲了全班同事可以共同參與的事件，而不再只是純粹的個人事務。一位受訪者就表示，他們班上有習慣爲退休的同仁合資打紀念金條（訪談記錄 2002/8/12）。關於這種強烈的內部凝聚力，一位受訪者就指出，

因為大家都在同一個班，大家感情都不錯，所以那個時候如果有人要調別的單位，或怎樣都會聚個餐，大家歡送一下，因為那個時候鍋爐的和水處理的都剛好同一個控制室，所以你那一班有人走，或是水處理的那一班有人走，同班的會互相邀請，或是互相調班時會說誰要走了，大家會公開每人出 500 元，挑一個休假的時間聚餐。（訪談記錄 2002/7/16）

事實上，道德經濟的力量是可以化解公司管理階層的分化策略。在 1988 年，翠華公司提出了「提案獎勵辦法」，以獎金給與的方式來鼓勵提出建議案，以改善生產流程與管理制度。這個措施的用意其實是要化解新興起的自主工會勢力，「改變員工透過工會才得以改進資方不合理制度的方式」（黃玫娟 1991: 96）。換言之，在面對工會的集體挑戰，管理部門試圖以個體化的方式來維持其勞動控制。然而，管理者所沒有料想到的是基層工人如何看待提案獎金。一位受訪工人曾向筆者誇耀自己曾得到兩次獎勵，他的提案也刊登在公司的廠訊。但是每次提案成功後，他都會用獎金買一些糖果與同事分享，讓大家「沾一點喜氣」（田野筆記 2003/2/10）。如此一來，個人的驕傲成爲集體的榮耀，所有人都分享到個人成功所帶來的甜美果實。道德經濟的力量即使無法阻止個體化的勞動控制策略，但是至少可以使個體化的效果不會破壞集體團結。

簡單地說，班的道德經濟就存在於這種素樸的兄弟義氣，或者是說，「有福同享」。至於「有難同當」的部分，則主要是在參與遊行抗爭。自從八〇年代末期以來，翠華工會開始由工人掌控，爲了爭取自身的福利，工會經常發動在台北舉行的遊行。參與集體行動必然需

要付出成本，對於翠華公司的輪班工人而言，參與台北的遊行是極大的生理與心理挑戰。能夠被動員北上的工人通常是輪休班與小 off 班（即第二天中班）。一位工會幹部解釋小 off 班的動員方式：

我們在晚上十二點下班之後，直接上遊覽車，先到中壢休息一下，然後到台北。早上在台北參加遊行，下午五點再上車，趕在十二點之前進工廠上夜班。如果去遊行的人因為交通問題沒有趕回來，上一班的人也不能休息，要做到有人接手為止。（田野筆記 2002/1/7）

這種辛苦的動員方式只能建立在一個道德共識的前提之下，攸關於集體福利的時候，個別工人需要暫時犧牲自己的休息。翠華工人將參與抗爭視為「大家的事」，需要共同承擔成本。

不可否認地，任何團體都有「撿樣子」、「割稻尾」的搭便車 (free riders) 現象，翠華工人自然也不例外。在筆者所進行的訪談與田野觀察中，大部分工人都指責這些人的行為，例如「說什麼太太懷孕，那有每次都剛好懷孕的道理？」（訪談記錄 2002/10/4）。在工會會刊中，也常看到這種譴責搭便車的評論。<sup>20</sup> 因此，應該重視不只是搭便車行為的存在，更應該注意到這個事實：搭便車者是集體譴責的對象。從這些道德譴責中，可以看到團結文化的約束力，使得破壞團結的行徑是要被當事者掩飾的，也是被社會所指責的。

簡而言之，儘管許多因素會促成個別工人採取個體主義的行動導向，但是班所建立起來的道德經濟模型卻提出另一種的要求，即「有福同享、有難同當」。如此一來，團結成為具有約束力的現實價值，

20 見《翠華工會第一分會會刊》，第3、81期。與此相關的，吳昱賢曾提到，這一群煉油廠工人的個性是「簡單、直接的，有時則近乎粗魯的」，集體紀律很強，動員能力很高。吳文的解釋是由於工作環境的關係，一方面長期對外封閉，只面對工人同事，另一方面則是由於高度制式化與機械化的工作（吳昱賢 1996: 122-6）。在此，筆者同意吳文的觀察結果，但是並不能接受他技術決定論的解釋。工人文化並不是直接反映了工作的技術特性，而是透過勞動控制與工人抵抗相互作用的結果。

直接體現在班的組織上。

### （五）將工人文化帶進工作現場

誠如上述所指出的，石化工人的工作任務是高度標準化與例行化，但是在個別的工作內容以外，工人則擁有漫長而不固定的待命時間。再且，由於休息室的空間分隔，在主管監督的視線以外，仍存在許多的不透明的地帶。因此，「工人傾向於利用這種自主性，將他們的工人階級文化帶進組織，即使這是與組織高層的官僚習氣相違背的」（Katz 1965: 205）。在翠華公司，工人將一些違背公司要求的活動，如喝酒與賭博稱為「摸飛」（*moo hui*，混水摸魚）。「摸飛」一方面是工人抵抗工作紀律的日常實踐，另一方面，正是透過這種共同的抵抗，階級團結的效果受到強化。

從很早開始，在翠華公司的內規之中，上班時間喝酒與賭博是嚴格禁止的行為，最嚴重的情況有可能導致開除。在公司出版的廠史中，就有一段廠長在年節期間捉到某外站工人打麻將的小故事，結果涉及的員工各記兩大過兩小過，差一點就被開除（翠華公司 1993: 12）。這個小故事固然是要呈現該廠長的「鐵面無私」、「恨鐵不成鋼」，但是另一方面卻也顯示，這種賭博的行為是普遍的，甚至在某些條件下被容許存在。儘管在這幾年來，公司加強了工作紀律的管制，這些「摸飛」的行為減少許多，但是仍沒有完全消失，工人仍有機會將他們的文化帶進工作現場。

喝酒一向是男性之間建立情誼的重要方式，在翠華公司，要討好上級是需要好的酒量，同樣地，工人之間水平的連繫也需要酒精來維持。一般而言，工人們是在工作任務較少的中班與夜班喝酒，在特別的節日例如七月中元祭、喜宴、過年等，酒會喝得比較多（訪談記錄 2002/5/31）。一位輪班工人就指出，「如果工作有空或工作很順利的時候，就有在喝酒」（訪談記錄 2002/8/24）。就筆者的觀察，在休息室的個人置物櫃中，不少工人都有私藏酒，隨時因應不時之需。一位受訪者向筆者解釋，並不是所有人都會喝酒，但是也有人每天

喝。他強調，即使是喝了酒，例行的工作可以勝任愉快，不會有所影響：

裡面兄弟這麼多大家聊天，就會喝幾杯，大家都會有節制的，不可能說在現場工作上班，表現精神不佳的樣子，班長也不會同意啊！就算班長會喝，他也不會喝多，都是有節制的。（訪談記錄 2002/7/16）

到底什麼算是節制？可能每個人的標準都不一致，但是筆者曾與翠華工人在現場通宵喝酒聊天，從晚上八點一直持續到凌晨四點，先後橫跨中班與夜班。在喝酒的過程中，有幾位工人沒有去做定時的巡視工作，他們不是委託其他不喝酒的同事，就是直接忽略了例行工作任務。不過就筆者的觀察，他們仍是保持相當程度的清醒，而不能說是酒醉（田野筆記 2000/1/8）。

另一方面，賭博也是休息室內常見的工人文化。工人們常見的賭博方式包括羅宋、牌七、抽鬼牌等，至於下班後常玩的麻將比較少在現場休息室中進行。在工人自己說出來的故事中，賭博顯然是比喝酒更為嚴重的行為，因為主管有時會帶著保警進行突擊檢查。筆者就曾聽過某位工會幹部的賭博「英勇事蹟」，某一次正好由於他所負責的 pump（抽水機）跳機，不得不趕緊去處理，正好逃過了主管的檢查（田野筆記 2000/8/26）。

在休息室中，有許多行為是主管不樂意看到的，例如打瞌睡與玩電腦接龍。喝酒與賭博同樣也是屬於禁忌的範圍，但是性質上卻有許多的差異。第一，前一類是屬於個體行為，後一類則需兩個以上的人共同參與。第二，工人們不會炫耀他們如何在上班時候偷睡覺，但是喝酒與賭博的故事往往被當成「英勇事蹟」而廣泛流傳。很顯然，工人們樂於轉述這一類的故事，只有少數人會將此種行為視為某種道德的瑕疵。從另一個角度來看，喝酒與賭博是工人將工廠外的文化移植的結果。他們將工作場所轉化成為休閒娛樂場所，不只是挑戰了主管

威權，更是重申了現場文化的自主性，不受到各種的上級指示、公司內規、操作程序等限制。共同參與這類違規行為也帶來團結強化的作用，所有的班員不是主犯，就是共犯，沒有人會去向上級主管打小報告。

### （六）團結文化作為一種階級稟性

Bourdieu (1977: 82)的階級分析指出，人們總是隨時隨地攜帶著他們所處的社會結構位置(position)，雖然他們不一定自覺到。位置的作用即是在他們的身上形成了稟性(disposition)，能夠輕而易舉地採取某一種類型的行動。在上述討論中，筆者試圖分析翠華工人的現場單位如何形塑出一定程度的團結文化。在休息室中，工人的「開講」、吃飯、泡茶等活動都是體現了集體主義與分享文化的價值。面對考績、升等、提案獎勵等個體化的勞動控制方式，工人們之間也進行了道德經濟式的重分配，以維持集體的團結感。在需要付出集體行動的代價時，工人們積極參與，並且對於搭便車行為採取了嚴厲的道德批判。最後，在工作現場中的喝酒與賭博行為，不只是公然挑戰勞動紀律，更是重申了工人群體文化的優位性。

事實上，這些實踐的總合就構成了工人的階級稟性，他們相信一種單純的兄弟義氣，這使得他們參與集體行動的傾向更為提高。作為一種階級抵抗的形式，團結文化並不一定會直接導致抗爭的出現，任何具體的抗議事件總是諸多內外因素的總合結果。在面臨抗爭的時刻，團結文化的作用將會提高，正如文章開頭所提到 1998 年末的一〇一不加班運動中，宣示願意配合罷工的工人超過五千人。因此，工會幹部經常以自己的高度動員能力為傲，他們經常嘲笑翠華公司的其他分會懶得「走街頭」。據說，某一個分會更曾花錢請加油站工讀生來代替他們遊行，這件事成為大家的笑柄。另一方面，在承平的時期，團結文化是一種潛在的、卻不可忽略的力量。即使不是處於抗爭的場合，團結文化也會偶爾地出現於若干互動情境中，以下就是兩個例子。

首先，從很早以來，在翠華公司的現場單位就充滿了工程師與操作員的對立。操作員經常認為他們被歧視，因為自己的學歷、待遇與地位遠不如工程師。職工的差序格局是後來翠華工會自主化的主因之一（何明修 2002b），但是在此之前，歧視是工人每天都要面對的現實。然而，如果上級主管的歧視是公然的，所有在場目睹的工人都會面臨難堪的處境。受訪者 K44 提到了一個例子：

有一個工人是從營業處（註：即翠華公司的加油站部門）過來的，營業處對操作現場本來就不了解。他來我們工廠的時候，他對電腦又比較內行嘛，好像是商科畢業的，他就被主管叫上去整理資料。結果我們試爐期間，他都在上面整理資料，所以他對現場的一些操作不很了解。後來到現場來輪班，碰到工作的時候他不會。工程師叫他去找某個東西，結果他跟工程師說他找不到。那時，工程師跟他講說，「如果我去找，找得到的話，你以後不要來我這邊上班」。（訪談記錄 2002/12/14）

主管的口氣使得現場工人都看不過去，個性直率的 K44 就直接去找那位主管理論，為兄弟討回公道。他提到當時如何「兇」回去：

你認為你很行，你對我兄弟說叫他以後不要上你這個班。如果你是氣話，但是你有讀這麼多書，你講話要經過大腦，這句話傷人家很深，對不對？來我們到現場去看誰比較行，不管你那現場的流程管線，到現場的工作，拿扳手去作工作，我都跟你比。（同上引）

在翠華的現場單位中，通常是班長與上級主管負責溝通。但是 K44 並不是班長，他的衝動是直接而素樸的，只想為了受委屈的兄弟討回尊嚴。

其次，在2000年初，筆者參與翠華工會的選舉文宣製作。在1月4日上午，立法院傳出暴力事件的新聞，由於國安基金的爭議，簡錫堦被羅福助、林明義痛毆。簡錫堦曾經是勞陣的祕書長，在過去也經常與翠華工會有所聯繫，多次擔任工會邀請的勞工教育講師。因此，在翠華工人的評價中，簡錫堦本人即是代表工運，因此，他被欺負，就是代表工會被欺負。筆者當時正好在工會辦公室，目睹了翠華工人的反應。消息一傳進工會，會務人員與幹部都覺得義憤填膺，大家都覺得應該要有所表示。有人提議要派人去慰問簡錫堦，也有人主張打電話到立法院去罵，後來大家一致同意先發一封新聞稿，以表達工會的立場。這一篇新聞稿的結尾部分提到：「如果羅大哥不肯道歉，翠華公司的兄弟們會專程北上，當面向羅大哥指教」。<sup>21</sup>

這一篇新聞稿並沒有刊登在隔天的報紙，翠華工會也沒有去找羅大哥討教。當時所有人都在忙選舉，這件事並沒有再成為這一群工人的話題。儘管如此，值得注意的是工人們當下立即的反應，他們無法坐視一位尊敬的工運代表人物被公然欺侮而沒有任何行動。小團體的熱切討論與發新聞稿的動作，都是一種「道德震撼」(moral shock)之後的反應(Jasper 1997: 106)。反過來說，如果道德震撼的經驗沒有激發出工人們的共同情緒反應，如果他們不覺得有必要作一些事情，那麼他們之間的團結文化即是薄弱的，根本無法支撐集體行動的參與。

上述的兩個例子都不是發生於勞資爭議期間，而是來自於翠華工人所處的生活世界中。在工廠的操作現場中，工人們一方面消極地承受例行化的控制，要逃避管理者的監督，另一方面則是積極地建構一套屬於他們自身的互動方式。一旦支配的現實赤裸裸地呈現在工人面前，日常生活的慣習被突然打斷，團結文化驅使工人採取立即而直接的反應，保衛他們所屬的群體，無論是在行動上或言語上。Bourdieu (1977: 72)曾指出，稟性所引發出來的行動兼具有目的性與自發性的特性，或者說，「是客觀上被『規約的』(regulated)與『規律的』(regu-

---

21 這一篇新聞稿是由工會幹部口述，筆者負責擬稿。

lar)，但是卻非服從規則的產物」。基於這種集體的稟性，工人自發地表達了他們的情緒不滿，在同時，他們的自發性也是遵守一個道德群體的期待。

當階級矛盾尖銳化，並且形成一種公開的對抗格局時，團結文化發揮了催化參與的作用。從八〇年代末期以來，翠華工人發起的自主工會運動即是受惠於這種團結文化，在很短的時間內拿下了國民黨所控制的工會機器（黃玫娟 1991: 66-68），並且一直持續到目前。在工會運動動員過程，「作工的投給作工的」是一個十分有力的號召，基本上是運用已經事先存在的團結文化。也正是由於後來的動員過程，才使得廠房內的團結文化能夠突破小團體的限制，提升成為全廠的規模。

作為一種階級稟性，團結文化對於集體行動的作用並不是直接的，雖然這並不是代表團結文化無助於工人參與階級抗議。導致階級集體行動的原因有許多，翠華工會運動的興起是由於外部政治機會結構變遷、內部的動員與宣傳等種種因素。因此，本文並不是進行某種因果分析，筆者並不是主張，只有團結文化才能造就集體行動。然而，有了團結文化的存在，基層工人之間形成一種共同對外的內聚力，這使得他們更願意參與集體行動，自願地承擔參與所要付出的代價。就這個意義而言，團結文化有助於集體行動的產生與持續。

## 四、結論：重新思考工人階級的團結文化

在第一次世界大戰後，許多歐美社會主義者受到俄國蘇維埃運動的啟發。他們相信，現代的工廠體制將眾多的工人階級聚集與組織起來，即是為了未來的社會主義鋪路。工廠的紀律與集中性格簡化了動員工作，工廠的組織有可能取代選舉路線或是武裝革命(Montgomery 1987: 425)。無疑地，葛蘭西是這種觀點最偉大的闡述者，在他看來，工廠即是「無產階級的共和國」，孕育了未來社會的胚胎。

在本文中，筆者關切工廠體制所帶來的階級動員潛力。在實際的工作現場，工人們到底做了那些事，又如何強化了集體行動參與的認同感？這些問題是本文所探討的。事實上，要處理這些議題，文化層次的分析是不可或缺的。工人研究的作品指出文化的重要性，工人運動的出現經常伴隨著文化領域的佔有與轉化。然而，Thompson 所開啓的研究取向經常忽略了生產組織，傾向於分析思想、宗教等大傳統。關於勞動過程與現場文化的研究，初看之下，Burawoy 宣稱要將工人意識、工人文化帶進現場勞動的分析，是一個相對以往的重大突破。然而，Burawoy 的著眼點仍是勞動控制，亦即工人如何透過若干遊戲規則的參與而出現了自發性順從的效果。這種分析取向排除了工人團結的討論，在工作現場中，工人的順從與不順從都是在體制之內進行，而沒有可能形成對於體制的挑戰。因此，本研究的問題是在於：工人是否有可能在工作現場抵抗管理者權威，並且產生一種具高度對抗性的團結文化？

在經驗資料的部分，本研究呈現了翠華公司的石化業工作現場，分析階級的團結文化如何在特定的脈絡中形成。第一，生產組織的班具有相當程度的工作自主性，日常的工作任務並不太需要上級工程師的介入。第二，現場的工人休息室具有空間上的區隔性，在其中工人培養一種集體主義與分享的文化。第三，班本身不只是一種分工單位，同時也具有道德經濟的價值。關於升等、考績、調職、參與集體行動等正面或負面的資源分配，工人們採取了「有福同享、有難同當」的處理方式。第四，工廠外的工人文化在休息室的重新呈現，顯示了工人有意識地佔領這個生產領域，並且試圖賦予屬於他們自身的意義。透過共同參與某種的禁忌行爲，他們自身的團結獲得了強化的作用。總而言之，本文的核心論證即是透過操作現場的文化移植與文化轉化，工人階級能夠形塑出一套團結文化。因此，在筆者看來，要解釋翠華工會在解嚴之後數十年來的密集動員，就是不能忽略這種來自於工廠內部的階級團結。

如果上述的推論是成立的，那麼我們應該持續追問，形塑階級團

結的文化因素仍有那些？除了廠房內的兄弟情誼以外，翠華工人是否在其他生活領域仍有辦法形塑階級的內聚力。在一篇檢討遠化工人罷工失敗的文章中，趙剛指出：

一般（工會）會員大眾仍對公共事務興趣缺缺，在日常生活上和工會、更甬提工運，無從產生關連。在台灣的特殊脈絡下，工運實踐的歷史、社會與文化的條件非常的貧乏，而和豐厚的權利論述(discourse of rights)和階級衝突的傳承的西方社會不可同日而語。（趙剛 1995: 145）

在他看來，台灣的工人缺乏了「反對的次文化」，使得階級運動不容易興起或是持續。在此，本文分別提出反對與贊成的看法。首先，階級與階級運動研究不能脫離生產過程的分析，要理解階級形成的過程就要越過工廠的大門，進入實際的生產線。本文企圖直接從工廠內部的勞動過程入手，從工人所處的日常情境中來理解階級團結的起源。在本文看來，翠華工人的團結文化、階級意識是存在的，但是其本身不能被化約成爲某種的個體態度，或是一種靜態的指標，以預測抗爭行爲的出現與否。相反地，本文同意 Fantasia 的看法，團結是透過「參與者之間與針對公司的互動過程所創造出來的」（Fantasia 1988: 99）。

其次，相較於歐美研究者所指出的工匠文化、教會組織、酒館辯論的傳統，台灣的工人文化的確呈現出相當的貧瘠狀態。翠華工人的兄弟義氣仍舊是非常粗糙的，分享、喝酒、賭博等建構工人團結的基本文化零件更是缺乏價值、意識形態的內容。在自主工會勢力興起了十餘年之後，筆者仍然發現這種現象：不少翠華工會幹部可以將「產業民主」、「反民營化」等工運理念說得頭頭是道，但是他們要談一些重要的事情時（例如工會內部的職位分配），卻仍然要上酒家、吃飯、喝酒，才能搞定（田野筆記 2000/1/10）。

無可否認地，台灣貧困的工人文化相當程度地阻礙了更健全的階

級運動發展。基層的團結文化固然使得同一場域的工人能夠聯合對外，尤其是抵抗管理階層的控制。直到目前為止，團結文化意義卻是不夠明確的，在許多時候甚至產生反功能。在實際的工會運作上，工場的團結文化往往形成一種工會幹部所批判的「山頭主義」、「地域主義」。<sup>22</sup> 在這種情況下，同一個工場區的工人只願意支持相同背景的工會代表候選人，而不管其立場是否能代表勞工的利益。一位翠華工會領導人就感嘆地指出，「有些會員只顧眼前利益，殊不知小利之爭，換來的也許是工作權不保，認為工會『照顧某某單位，而不照顧某某單位』而不自知！」（翠華工會第一分會 1996: 81）。狹義的團結文化造成地域主義，而地域主義的後果更是分化不同部門的工人，降低了整體的團結。面對這種格局，甚至有工會代表提議，「會務人員及理監事、代表等宜以各廠會員人數接近比例分配，或選出以示公允」（翠華工會第一分會 1998: 123）。進一步分析，這項提議不外乎是以地域主義的邏輯來對抗地域主義的現實，這個本身就充滿矛盾的主張其實正是來自於含糊的、不明確的團結文化。同樣的問題也存在於 Fantasia (1988)，他強調美國基層工人的團結文化是普遍存在的，並沒有被僵化的工會體制所束縛。然而，他卻沒有提問，為什麼草根激進主義並沒有改造保守的工會，並且匯流成一股強大的階級政治力量。在最後的部分(Fantasia 1988: 241-245)，Fantasia 集中於討論工會體制要如何改造以因應基層工人的要求，反而將前述的問題邊緣化。在此，一個合理的懷疑是，只憑廠房內所建立的兄弟義氣是太薄弱了，只能夠支撐一定程度之內之階級行動。

在此，一個值得進一步探討的問題在於，為什麼台灣工人的團結文化是如此地缺乏內容？這個問題需要另一篇研究論文來專門討論，不過，筆者願意提供一個初步的思考線索。更精緻的工人團結文化是需要制度性的支持，Thompson 指出的美以美教會、Sewell 分析的工

---

22 團結文化即是一種工人之間的兄弟義氣，這種內聚力一開始是存在各個工場內的小團體，一旦整個公司產生了現場工人與管理者的對抗，團結文化的範圍將會超越個別的工場或廠房範圍。

匠行會都是重要的例子。同樣地，在美國的勞動史研究中，學者也指出工人沙龍(Kingsdale 1973)、兄弟會(Carsten 1986)的組織作用。在日常生活中，這些制度不只是提供共同的階級娛樂，同時也是社會互助、求職仲介、社交活動的中心。如果這樣的思考是合理的，接下來兩個相關的假設是可以繼續研究探討的。第一，台灣的工人文化是否缺乏日常生活的制度性支持？他們被迫只能在廠房中建立彼此的兄弟義氣，其結果則是一種淺薄的團結文化。第二，是否台灣急遽的工業化過程創造了一群沒有集體記憶、沒有社區生活的工人階級，他們彼此的團結只能從工作現場中開始，而缺乏其文化與制度資源的支持？理所當然，這樣的問題只能透過更多的經驗研究來回答。

最後，則是關於本研究的涵義問題。首先，引發筆者探索興趣的問題在於，為何翠華工人能夠持續地發動集體行動，本研究的企圖即是從操作現場文化之中尋找解答。如果上述的論證都可以成立的話，本文試圖證明現場團結文化是工人集體行動的重要關鍵之一。但是本研究並不認為，有團結文化，就有工人抗爭。晚近以來的社會運動研究者逐漸反對單一變項的解釋方式，而強調政治條件、社會組織、文化觀念等共同因素的相互作用。團結文化對於集體行動是重要的，只有當該項因素被放在其他社會條件下，才能形成參與抗爭的動力。其次，作為一個深入的個案研究，翠華工人的故事到底能夠告訴我們什麼普遍性的道理？無疑地，翠華個案由於其國營企業、石化業、長期職工對立等特殊性的，無法直接套用至其他的台灣工人研究。在此，一種可能的解答途徑是朝向建立概化律則，探討何種形式的工作組織、勞動過程能夠促成工人的團結。在既有的量化文獻中(Zetka 1995; Hudson et al. 1993)，學者往往只能得到若干形式化的答案，例如團隊工作比生產線工作、單一性別工作比性別混合工作，更能形成團結等。<sup>23</sup> 造成這類研究貧困的一個原因在於，工人團結經常是透過高度

---

23 舉例而言，Hudson et al. (1993: 407)透過多變項分析指出，「工會組織(unionization)產生對於工人團結的正面效果」。然而，是否有可能正因為工人團結，才產生了工會組織？這個問題無法在相關性分析中得到解答。

局部化的文化中介，而不是來自於某種制度安排的必然後果。因此，要更廣闊地探討工人團結，需要比較不同的文化中介機制，例如文化移植與文化轉化等。換言之，邁向更充份的理論命題前，我們需要更多的工業民族誌，更紮實的經驗資料基礎。

誌謝：本研究受到國科會專題研究計劃「工人團結的文化起源：勞動體制與消費模式的分析」(NSC 91-2412-H-343-005)之補助。筆者感謝林宗弘、曾文生、王自星、謝三和的熱情幫忙，助理陳麗如、王崇穎的協助一併致謝。這篇文章的初稿曾發表於台灣社會學年會(2002/12/14-15)，感謝范雲、周玟琪、黃玟娟等教授、《台灣社會學》匿名評審與柯志明主編的指教意見，以及出版編輯謝麗玲的協助。我也要謝謝南華週三俱樂部的參與師生，鄒川雄、周平、呂建德、魏書娥、李謁政等教授討論意見也使我獲益良多。

## 參考文獻

- 方孝鼎(1991)工會運動與工廠政權之轉型：台灣汽車客運股份有限公司產業工會之個案研究。台中：東海大學社會學研究所碩士論文。
- 王振寰(1989)工人階級形成的分析：E. P. Thompson 與新馬克思主義。台灣社會研究季刊 3-4: 147-174。
- 王琴心(1995)階級經驗與階級意識：以台灣第一代自主工會積極行動者為例。新竹：國立清華大學社會學研究所碩士論文。
- 何明修(2002a)奧森、涂爾幹與集體行動的邏輯。國立政治大學社會學報 32: 115-149。
- (2002b)地位政治與工人運動的起源：台灣翠華公司的例子。第三屆華人社會階層研究研討會論文，香港：香港中文大學亞太研究所。2002年11月28-30日。
- 何雪影(1992)台灣自主工會運動史(1987-1992)，鄭村棋等譯。台北：唐山。
- 吳昱賢(1996)派系／分類與政治運作：以台灣石油工會為個案的研究。國立台灣大學社會學研究所碩士論文。
- 李丁讚、林文源(2000)社會力的文化根源：論環境權感受在台灣的歷史形成：1970-1986。台灣社會研究季刊 38: 133-206。
- 林宗弘(1999)台灣國營事業勞動過程的歷史變遷：以台電公司為案例的分析。新竹：國立清華大學社會學研究所碩士論文。
- 林宗弘、鄭力軒、徐千惠、廖郁毓、林良榮、廖偉程(2000)打拚為尊嚴：大同工會奮鬥史。台北：台灣勞工陣線。
- 邱花妹(1996)「自主」工會運作的性別政治：台南紡織廠工會的個案研究。新竹：國立清華大學社會人類學研究所碩士論文。
- 范雲(2000)從政治人到階級人：台灣政治轉型中的工運領導。見蕭新煌、林國明編，台灣社會福利運動，頁177-221。台北：巨流。
- 郭慧英(1997)台灣自主工會的運作：民營大型企業的個案研究。台北：國立台灣大學社會學研究所碩士論文。
- 黃玟娟(1991)區隔化之內部勞動力市場、社區與工會的自主和轉變：以高雄煉油廠為例。台中：東海大學社會學研究所碩士論文。
- 楊青矗(1978)廠煙下。高雄：敦理。
- 翠華工會第一分會(1996)四週年彙編成刊。
- (1998)六週年彙編成刊。

- 翠華公司(1981)翠華廠史集。  
——(1993)翠華廠史集二集。  
——(1994)人事法規釋例簡編。
- 趙剛(1995) 1987年的台灣工會、國家與工運：以遠化工會的個案為例。見徐正光、蕭新煌編，*台灣的國家與社會*，頁115-150。台北：東大。  
——(1998)告別妒恨：民主危機與出路的探索。台北：台灣社會研究雜誌社。
- 盧蕙馨(1991)兩個婦女團體的「談心」聚會：挑戰男性霸權的儀式表演。中研院民族學研究所集刊 72: 183-222。
- 謝國雄(1997)純勞動：台灣勞動體制諸論。台北：中央研究院社會學研究所。
- Aminzade, Ronald (1984) Capitalist Industrialization and Patterns of Industrial Protest: Comparative Urban Study of Nineteenth-Century France. *American Sociological Review* 49: 437-53.
- Bourdieu, Pierre (1977) *Outline of a Theory of Practice*, trans. by Richard Nice. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bowles, Samuel and Herbert Gintis (1986) *Democracy and Capitalism: Property, Community, and the Contradictions of Modern Social Thought*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Braverman, Henry (1974) *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Brenner, Johanna (1998) On Gender and Class in U.S. Labor History. *Monthly Review* 50: 1-15.
- Burawoy, Michael (1979a) *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago: Chicago University Press.  
—— (1979b) The Anthropology of Industrial Work. *Annual Review of Anthropology* 8: 231-66.  
—— (1985) *The Politics of Production: Factory Regime under Capitalism and Socialism*. London: Verso.  
—— (1995) Marxism without Micro-Foundations. Pp. 136-166 in *Rational Choice Marxism*, edited by Terrell Carver and Paul Thompson. University Park: Pennsylvania University Press.
- Calhoun, Craig (1982) *The Question of Class Struggle: Social Foundations of Popular Radicalism during the Industrial Revolution*. Oxford: Basil Blackwell.
- Carsten, Oliver (1986) Brotherhood and Conflict in Meriden and New Britain, Connecticut, 1890-1920. Pp. 19-37 in *Confrontation, Class Consciousness, and the*

- Labor Process: Studies in Proletarian Class Formation*, edited by Charles Stephenson and Michael Hanagan. New York: Greenwood.
- Clawson, Dan and Rick Fantasia (1983) Beyond Burawoy; The Dialectics of Conflict and Consent on the Shop Floor. *Theory and Society* 12: 671-680.
- Cohen, Jean L. (1983) Rethinking Social Movements. *Berkeley Journal of Sociology* 28: 97-113.
- (1985) Strategy or Identity: New Theoretical Paradigm and Contemporary Social Movements. *Social Research* 52: 663-716.
- Cohen, Jean L. and Andrew Arato (1994) *Civil Society and Political Theory*. Cambridge, MA: MIT Press.
- de Certeau, Michel (1984) *The Practice of Everyday Life*, trans. by Steven F. Rendall. Berkeley, CA: University of California Press.
- Edwards, Richard (1979) *Contested Terrain: The Transformation of Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books.
- Fantasia, Rick (1988) *Cultures of Solidarity: Consciousness, Action, and Contemporary American Workers*. Berkeley, CA: University of California Press.
- (1995) From Class Consciousness to Culture, Action, and Social Organization. *Annual Review of Sociology* 21: 269-287.
- Ferree, Myra Marx (1992) The Political Context of Rationality: Rational Choice Theory and Resource Mobilization. Pp. 29-52 in *Frontiers in Social Movement Theory*, edited by Aldon D. Morris and Carol McClurg Mueller. New Haven, CT: Yale University Press.
- Ferree, Myra Marx and Silke Roth (1998) Gender, Class, and the Interaction between Social Movements: A Strike of West Berlin Day Care Workers. *Gender and Society* 12: 626-648.
- Freeman, Jo (1975) *The Politics of Women's Liberation*. New York: David McKay.
- Gramsci, Antonio (1994) *Pre-Prison Writings*, edited by Richard Bellamy. Cambridge: Cambridge University Press.
- Herman, Andrew (1982) Conceptualizing Control: Domination and Hegemony in the Capitalist Labor Process. *Insurgent Sociologist* 11: 7-22.
- Hudson, Randy, Sandy Welsh, Sabine Rieble, Cheryle Sorenson Jamsion and Sean Creighton (1993) Is Worker Solidarity Undermined by Autonomy and Participation? Patterns from the Ethnographic Literature. *American Sociological Review* 58: 398-416.

- Jasper, James M. (1997) *The Art of Moral Protest*. Chicago: Chicago University Press.
- Jenkins, Craig J. (1983) Resource Mobilization Theory and the Study of Social Movements. *Annual Review of Sociology* 9: 527-553.
- Johnston, Hank and Bert Klandermans. (eds.) (1995) *Social Movements and Culture*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Katz, Fred E. (1965) Explaining Informal Work Groups in Complex Organizations: The Case for Autonomy in Structure. *Administrative Science Quarterly* 10: 204-23.
- Kingsdale, Jon M. (1973) The "Poor Man's Club": Social Functions of Urban Working Class Saloon. *American Quarterly* 25: 427-489.
- Klandermans, Bert (1988) The Formation and Mobilization of Consensus. Pp. 173-196 in *From Structure to Action: Comparing Social Movement Research Across Cultures*, edited by Bert Klandermans et al.. Greenwich, CT: JAI Press.
- Lamphere, Louis (1985) Bringing the Family to Work: Women's Culture on the Shop Floor. *Feminist Studies* 11: 519-540.
- Le Bon, Gustav (1995) *The Crowd*. New Brunswick, NJ: Transaction.
- Lucio, Miguel Martinez and Paul Stewart (1997) The Paradox of Contemporary Labor Process Theory: The Rediscovery of Labour and the Disappearance of Collectivism. *Capital & Class* 62: 49-77.
- Marx, Gary T. and James L. Wood (1975) Strands of Theory and Research in Collective Behavior. *Annual Review of Sociology* 1: 363-428.
- McAdam, Doug (1982) *Political Process and the Development of Black Insurgency 1930-1970*. Chicago: Chicago University Press.
- McCarthy, John D. and Mayer N. Zald (1987) *Social Movement in an Organizational Society*. New Brunswick, NJ: Transaction.
- McPhail, Clark (1991) *The Myth of the Maddening Crowd*. New York: Aldine De Gruyter.
- Melucci, Alberto (1985) The Symbolic Challenge of Contemporary Movements. *Social Research* 52: 781-816.
- Molstad, Clark (1988) Control Strategy Used by Industrial Workers: Work Avoidance, Impression Management and Solidarity. *Human Organization* 47: 354-359.
- Montgomery, David (1985) Workers' Control of Machine Production in the Nineteenth Century. Pp. 107-131 in *The Labor History Reader*, edited by Daniel J. Leab. Urbana, IL: University of Illinois Press.
- *The Fall of the House of Labor*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Pattillo-McCoy, Mary (1998) Church Culture as a Strategy of Action in the Black Community. *American Sociological Review* 63: 767-784.
- Peck, Gary R. (1982) The Labor Process According to Burawoy: Limits of a Nondialectical Approach to Capitalist Workplace Relation. *Sociologist* 11: 81-90.
- Polanyi, Karl (1944) *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*. Boston: Beacon Press.
- Przeworski, Adam (1985) *Capitalism and Social Democracy*. Cambridge: Cambridge University.
- (1995) Class, Production and Politics: A Reply to Burawoy. Pp. 167-190 in *Rational Choice Marxism*, edited by Terrell Carver and Paul Thompson. University Park, PA: Pennsylvania University Press.
- Roy, Donald F. (1957) Quota Restriction and Goldbricking in a Machine Shop. *American Journal of Sociology* 57: 427-442.
- (1960a) "Banana Time": Job Satisfaction and Informal Interaction. *Human Organization* 18: 158-168.
- (1960b) Efficiency and "the Fix": Informal Intergroup Relations in a Piecework Machine Shop. *American Journal of Sociology* 60: 255-266.
- (1980) Book Review: Manufacturing Consent. *Berkeley Journal of Sociology* 31: 329-339.
- Rucht, Dieter (1988) Themes, Logics, and Arenas of Social Movements: A Structural Approach. Pp. 305-328 in *From Structure to Action: Comparing Social Movement Research Across Cultures*, edited by Bert Klandermans et al.. Greenwich, CT: JAI Press.
- Sewell, Graham (1998) The Discipline of Teams: The Control of Team-Based Industrial Work Through Electronic and Peer Surveillance. *Administrative Science Quarterly* 43: 397-428.
- Sewell, William H. Jr. (1980) *Work and Revolution in France: The Language of Labor from the Old regime to 1848*. Cambridge: Cambridge University Press.
- (1986) Artisans, Factory Workers, and the Formation of the French Working Class, 1789-1848. Pp. 45-70 in *Working-Class Formation: Nineteen-Century Patterns in Western Europe and the United States*, edited by Ira Katznelson and Aristide R. Zolberg. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- (1990) How Classes are Made: Critical Reflections on E. P. Thompson's Theory of Working-Class Formation. Pp. 50-78 in *E. P. Thompson: Critical Perspectives*,

- edited by Harvey J. Kaye and Keith McClelland. Philadelphia: Temple University Press.
- Snow, David A. et al. (1986) Frame Alignment Process, Micromobilization, and Movement Participation. *American Sociological Review* 51: 464-481.
- South, Scott J., Charles M. Bonjean, William T. Markham and Judy Corder (1983) Female Labor Force Participation and the Organizational Experiences of Male Workers. *Sociological Quarterly* 24: 367-380.
- Stark, David (1980) Class Struggle and the Transformation of the Labor Process. *Theory and Society* 9: 89-130.
- Stryker, Sheldon, Timothy J. Owens and Robert W. White (2000) Introduction: Social Psychology and Social Movements: Cloudy Past and Bright Future. Pp. 1-17 in *Self, Identity, and Social Movements*, edited by Sheldon Stryker et al.. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Swidler, Ann (1986) Culture in Action: Symbols and Strategies. *American Sociological Review* 51: 273-286.
- (1995) Cultural Power and Social Movements. Pp. 85-106 in *Social Movement and Culture*, edited by Hank Johnston and Bert Klandermans. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Taylor, Verta (1989) Social Movement Continuity: The Women's Movement in Abeyance. *American Sociological Review* 54: 761-775.
- Taylor, Verta and Nancy E. Whittier (1992) Collective Identity in Social Movement Communities: Lesbian Feminist Mobilization. Pp. 104-129 in *Frontiers in Social Movement Theory*, edited by Aldon D. Morris and Carol McClurg Mueller. New Haven, CT: Yale University Press.
- Taylor, Verta and Nancy Whittier. (1992) Collective Identify in Social Movement Communities: Lesbian Feminist Movement. Pp. 104-129 in *Frontiers in Social Movement Theory*, edited by Aldon D. Morris and Carol McClurg Mueller. New Haven, CT: Yale University Press.
- Thompson, E.P. (1963) *The Making of English Working Class*. London: Penguin Books.
- (1978) *The Poverty of the Theory and Other Essays*. New York: Monthly Review Press.
- Thompson, Paul and Stephen Ackroyd (1995) All Quiet on the Workplace Front? A Critique of Recent Trends in British Industrial Sociology. *Sociology* 29: 615-633.

- Tucker, James (1993) Everyday Forms of Employee Resistance. *Sociological Forum* 8: 25-45.
- Useem, Bert (1980) Solidarity Model, Breakdown Model, and the Boston Anti-busing Movement. *American Sociological Review* 45: 357-369.
- Vallas, Steven Peter (1987) The Labor Process as a Source of Class Consciousness: A Critical Examination. *Sociological Forum* 2: 237-256.
- (1991) Workers, Firms, and the Dominant Ideology: Hegemony and Consciousness in the Monopoly Core. *Sociological Quarterly* 32: 61-83.
- Weber, Max, (1952) *Ancient Judaism*. Trans. by Hans H. Gerth and Don Martindale. New York: Free Press.
- Willis, Paul (1977) *Learning to Labor: How Working Class Kids Get Working Class Jobs*. New York: Columbia University Press.
- (1981) Cultural Production is Different from Cultural Reproduction.... *Interchange* 12: 48-67.
- Zetka, James R. Jr. (1995) Union Homogenization and the Organizational Foundations of Plantwide Militancy in the U.S. Automobile Industry, 1959-1979. *Social Forces* 73: 789-810.