

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

台灣客運產業勞資糾紛之政治經濟分析

計畫類別：個別型計畫

計畫編號：NSC93-2412-H-004-010-

執行期間：93年08月01日至94年07月31日

執行單位：國立政治大學勞工研究所

計畫主持人：劉梅君

報告類型：精簡報告

處理方式：本計畫可公開查詢

中 華 民 國 95 年 5 月 25 日

# 客運業勞資爭議的政治經濟分析

## 結案報告(摘要)

### 壹、前言

一九八七年七月十五日，政府宣布解除戒嚴，一方面使得許多壓制性的措施日趨鬆動，另一方面也顯示戒嚴體制下的許多措施，其正當性是相當成問題的。換言之，解除戒嚴象徵了社會改革的可能性。一九八〇年代後期，台灣新興社會運動一時風起雲湧，各種社會運動的發展，反映了不同利益群體的訴求，社會結構面臨著要求重組的巨大挑戰。一九八〇年代可說是「社會力展現」的時代。但這並不表示政治力、經濟力已經逐漸衰退到「零合」的地步，只能說是在三者不斷相互激盪中，這一時刻社會力取得較顯著的相對自主地位（蕭新煌，1988：22-23）。

台灣的勞工運動也在此時同步輻射，新興的體制外工會團體紛紛出現，主要的訴求即在要求執政黨的黨國控制機器退出工會體系，爭取決策上的自主性；主張工會的主要功能不該是配合政府，而是自由合法地行使勞動三權，為會員爭取更多的利益。大體上來說，自主工會運動於一九八七年浮上檯面，而一九八八、一九八九兩年罷工聲浪達到最高峰，甚至有十餘個工會串聯出自主工聯的行動出現。一九八八到八九年的第二波工潮，由於一九八七年底的成立了許多自主工會的支持，也就比一九八七年的第一波工潮來得更為激烈與廣泛。

然而，一九八八下半年經濟景氣開始衰退，企業家關廠、向外投資的現象加劇，國家在面臨資金外來及資方投資罷工（investment strike）的威脅下，對工運開始採取強硬的壓制，將勞工集體抗爭行為視為「有心人士介入」、破壞公共秩序及私有財產之行為（王振寰，1993：110-113，117-118）。勞資爭議中國家機器的中立角色，遂在經濟因素的作用下，呈現往資方利益靠攏的失衡發展。由於政府對於工運的態度轉趨嚴厲，資方也在一九八九年後紛紛主動反制工運，在國家機器的默許下，藉由行使「資方管理權」，解僱或調職工會幹部，甚至以「不當勞動行為」（unfair labour practice）整肅工會幹部。光就一九八九上半年的估計，即將近有兩百位的工會幹部遭到解僱（李允傑，1992：142）。

集體行動突顯了既存社會體制生產關係與權力關係之中的矛盾，也揭露了勞工抗爭在社會實踐過程的困難。解嚴之後，台灣政經結構邁向「新政商關係」，威權體制統合主義對勞工控制的基本架構並未改變，資方的強硬態度及不合理的作風，和政府行政部門的偏袒、經濟和勞工政策以及相關法律上的缺失有很大的關係。勞資爭議因為執政黨和資本家的結盟與聯合壓制，愈形不利於勞工。此外，

台灣勞工運動也由於議題動員的貧乏，而逐漸走向溫和的路線；勞工對於需要的認識與想望，也在政府「主動」制定相關的社會福利或社會安全政策之下消解，即便工會或勞工團體對這些法令政策的細節有不同的意見，但在認同社會福利與社會安全的大原則，仍舊使得這些政策的制定發揮了安撫、收買勞工的效果。

然而，自一九八八年二月十四日桃園客運產業工會發起怠工罷駛開始，台灣客運業卻揭開了「不斷罷工」的歷史。其中，除了一九九二年六月的基隆客運產業工會，以及同年八月的宜蘭客運產業工會，是少數取得、符合法定罷工的主體與程序外，多數的客運業勞工是透過「集體休假」、「落實八小時工時」、「召開會員大會」、「客車逾期未受檢」等「非法罷駛」的變相方式，達到實質罷工的目的。

## 貳、「不斷罷工」的制度結構

但是客運產業十幾年來相繼出現的激烈抗爭的集體行動，這個「不斷罷工」的經驗並沒有為客運業勞動者帶來更為合理的勞動條件，管理制度也沒有獲得進一步的改善，甚至是進一步的惡化與管制。顯然，要期待客運業勞資爭議的不發生，必須回頭正視整個客運業所面臨的制度「結構」。

客運業所面臨的「結構」頑固，不是自然且必然的，需要追本溯源來釐清其頑固的根源。首先，在每次的客運業勞資糾紛爆發後，國家的不作為，如資方已明白違法在先，如中客及尊龍勞資糾紛，資方已積欠工資多時，或從薪資中苛扣各種名目費用，卻不見國家以公權力來維護法律秩序，相反地，國家的立場傾向讓勞資雙方自我協調，以私法的方式解決之，公法卻採取中立<sup>1</sup>；國家盡量在程序正義上打轉，對於實質正義則極力迴避。是而，一旦發生勞資爭議，結構性的問題往往被凸顯成一種「個人間、企業內的暫時性問題」。

其次，結構的頑固，或許跟過去二十年來一連串大眾運輸政策的出現，不無密切關係。最早是長途客運路權開放，一時間數百家客運業出現，市場競爭廝殺激烈，到現在數十家，復又面臨自用小客車開放政策的出現，及後來的天空開放政策，客運市場供給過剩，客運業，特別是長途客運業面臨的是嚴峻的寒冬，客運業的受雇者首當其衝的被犧牲！

因此，這些客運業的勞資糾紛，國家當然不能單純的將其視為勞資兩造的糾紛，並期望雙方以「理性」的方式進行「協商」，以解決紛爭，因為表面上看來的勞資糾紛，其實背後牽涉到國家相關政策的不當及不作為，這項根本的肇因不處理，怎能希冀客運業的勞資雙方能協商出實質的結果？或客運業的勞資糾紛能終於落幕？

---

<sup>1</sup> 汪立峽，同前註。

### 叁、「不斷罷工」，真實反映「工人階級意識」的集體行動？

近年來有關客運業勞資爭議的論述中，對於民營客運業抗爭事件的起因，多指向於客運業薪資制度過於嚴苛，讓駕駛員必須每天工作十二個小時以上，駕駛員不滿的情緒因而擴大與集結，抗爭的目標與主要的訴求多半是要求薪資制度的改善。或是指控在公權力的放縱下，客運業資方普遍實施減薪的剝削政策，導致司機非得超時開車以增加行車趟數，否則便無以彌補薪資的裁減，從而也就使得司機淪為客運肇事的替罪羔羊。

例如，汪立峽在〈十年來大眾運輸業抗爭的總結〉一文中，認為大眾運輸業的勞資衝突抗爭事件，基本上都導因於兩個因素：不合理的薪資結構和不人性的管理制度。邱伊翎在〈不只是工資而已〉文中，也認為過去客運業駕駛的罷工或罷駛，反映出的主要也是客運業長期以來整體勞動條件的問題。

的確，客運業在交通運輸重大政策相繼施行後，面臨的是激烈的市場競爭，因此，客運業對內的管理制度，也因客運的勞動過程與一般勞動過程不同，而有顯著的不同。一般聚集在工廠或公司的受雇者，其勞動過程是可以直接受到監督及管理，然而運輸業的司機，一旦車子出了公司大門，管理上就成了一大挑戰，其勞動過程的方式、速度、流程及品質，似乎完全操之於司機身上，管理干預或調動上有其先天上的困難，換言之，「開車」不是一種可以被直接控制監管的勞動行為，因此，資方只能從結果來操控。這使得「低底薪、高獎金」的薪資結構得以出現，以提高勞動結果的「總量」（一定薪資成本換取更多的服務趟數），同時結合消費者力量（選拔優良駕駛員並接受檢舉劣行的駕駛員），以監控司機的服務「品質」。

不合理的工資結構與不當的管理制度，變成一種二合一的控制手段和榨取剩餘價值的剝削機制。<sup>2</sup>陸玲玲（1989）對台北市公車的研究結果，也同樣指出了客運業的勞動生產不同於其他行業，因此各種正式及非正式的控制機制應運而起，而勞方也不乏反制的手法，勞雇雙方的角力是非常激烈。另外，若干客運業資方更進一步要求司機承擔車體的維修責任，這是另一層剝削機制，也是資方追求利潤極大化的第一步。長久以來，這種薪資結構及管理控制在台灣客運業間形成一種「行規」。

---

<sup>2</sup>汪立峽，〈十年來大眾運輸業抗爭的總結〉，苦勞網社會運動資料庫。  
<http://61.222.52.195/news/database/interface/Detailstander-print.asp?ID=67322>。

然而，分析過去客運業員工怠工罷駛的成因，在一九八九年之前，主要是勞方爭取一九八四年七月卅日公佈施行的勞基法上應有的工資、加班費、休假與延長工時工資等法定權利。一九八九年之後，多數的勞資爭議，則以資方積欠薪資為主軸，從而延伸出其他要求改善勞動條件的支線。也就是說，近幾年客運業勞資爭議的關鍵點，在於資方「信用」破產！事實上，駕駛員一直以來都處在超時駕駛的狀態，並不是因為底薪與趟次獎金調降才「被迫」超時，只是在還未調降前的相對高薪資發揮了補償的作用。因此，一旦勞方無法獲得預期的工資時，遭到剝削的感覺便浮出表面，進而促使勞工採取抗爭行動，以保全其勞動交換的成果——而不是要求合理的勞動過程。

但是，即便台灣的勞工集體行動具有相當的物質主義與功利主義，也不能因此認定勞工在參與抗爭的歷程中，沒有察覺生活世界中既存制度（工廠行政管理制度與法律制度等）的設計及運作機制，並有針對體制採取行動的可能。

然而弔詭的是，客運業特殊的薪資結構與計算方式及勞動過程，不僅衍生了「去勞動化」的機制，也成為客運駕駛員發動「不斷罷工」的主要動能。客運業的「不斷罷工現象」，並不是駕駛員在「本質上」就比較具有草根性或比較強悍的個性，且工人的激進性也不和壓迫程度成正比。對於不合理的勞動管理、高度商品化的薪資結構，多數勞工選擇出走，而非公開對抗的策略。

賦予客運駕駛員「不斷罷工」動能的關鍵點，在於客運業普遍缺乏內部勞動市場以及講求個人化的「計件」薪資計算方式，這使得駕駛員轉換雇主時毋須擔負「年資」的損失；同時，「執照」作為排除其他人進入駕駛勞動市場的門檻，也提供了相對應的高薪資，這使得駕駛員「到哪裡都『只』能開車」。也就是說，賦予駕駛員罷工動能的，恰恰是與駕駛員對立、造成駕駛員「痛苦」根源的「薪資結構」——異議正是共識產製的空間。

面對這種不合理的行規，吊詭的是運輸業的司機並沒有團結組織起來，根本性地推翻此種不平等對待。相反地，從八〇年代末桃客、基客、苗客的事件陸續發生，但始終司機抗爭事件最後都是個案性的結束，換言之，先前的抗爭經驗並未能為後來的抗爭累積戰鬥性的力量與能量（余曉雯，2003；胡銘琦，1992-1993；張國敏，1998；施美汝，2002；翟永立，1988）。這裡就出現一個重要的問題，那就是面對愈來愈惡劣的勞動條件，為何運輸業的司機們並未產生串聯組織，以抵制個別業主壓低勞動條件的恣意作為？客運業勞工是如何看待她/他們的勞動條件？面對極為扭曲的薪資結構及管理制度，是否存在司機們個人式的出路，以致於不需要尋求集體方式以為因應？

#### 肆、長途客運駕駛員的勞動過程

## 超時駕駛的必然性

以 Braveman 的「控制 / 管理」概念來檢視客運業，可以發現「駕駛」的勞動行為掌握在駕駛員手上，資方與管理者無法規定或制定一套標準的駕駛動作，來嚴格控制駕駛員的駕駛行為；但是，資方與管理者卻能在管理階層專斷權力下，藉由彈性的排班制度，厲行最具「理性」、最高效率的技術控制。

國道客運業一般採取的輪班制度，其運作方式是某一路線每日所需總行車趟數，由行駛該路線的駕駛員以循環的方式出車；至於出車的順序，則是某駕駛員如果從頭班車開始跑車，隔日便從二班車的時間作為該日跑車的起始，依此類推，一個循環之後再從頭開始。第二，排班制度也同時具有限定駕駛員每日行車趟次的作用，根據車程遠近的差異，有一來回（兩趟）、兩來回（四趟）或四來回（八趟）的分別，比如台北—高雄為一來回、台北—台中為兩來回、台北—新竹為四來回。第三是趟次的間隔時間，同樣也是由管理階層依照路程遠近，而訂有不同的基準，比如說台北—台中趟次間隔為三個鐘頭，指的是從台北發車之後三個鐘頭，駕駛員要原車從台中再發車回台北。

此外，從車輛與駕駛員的配置關係來看，還有所謂的單班制與雙班制的分別。單班指的是一部車配置一個駕駛員，每日完成所需行車趟數後，該輛客車作完一級保養，駕駛員即可回家休息，該車則不再行駛，待隔日才又按班表出車；雙班指的則是一部客車配置固定的兩位駕駛，在其中一位駕駛員跑完當日的趟數後，便由另一位駕駛員按該部客車的班表接車報班，跑完該日趟數後再由前一位駕駛員接班，採循環的方式。因此，所謂的排班制度，準確的來說，應該是客車的排班出勤，而駕駛員就如同在管理階層握有機器控制權下順應機器特性的工人一樣，僅能隨著客車的出勤節奏執行駕駛的職能。

雖然運輸業適用於勞動基準法，但在資方控制的排班制度下，必定難以符合現行勞基法第卅條有關工時之規定。單純僅就資方規劃的行車時間計算，台北—高雄一來回也需耗時十二個鐘頭，這還不包括出車前油料、水箱、輪胎等一級檢查，以及從車場開到上客站的時間。而且，為了符合班表，駕駛員在趟次之間不見得有休息時間。採取循環式的排班方式，駕駛員可能必須面對前天跑末班車、隔天卻要出早班車，休息、睡眠時間嚴重壓縮的情況；再從雙班制而非三班制的循環，更可看出駕駛員超時工作的必然性。

## 彈性的輪班制度

基於因應公眾交通便利的需求，駕駛員經常處於不規則的輪班制度（美其名是因應公眾需求，實際上還是以營利為目的，否則，客運公司為何對偏遠路線避

之唯恐不及？)。然而，這種工作時間制度的設計，其深層的目的乃是企業為追求「最大利潤」，藉由排班制度壓縮勞動者的僱用成本，進而轉化成競爭優勢。

在資方追求利潤的目標下，客運業駕駛員面對的是一個彈性的輪班制。除此之外，由於假日是客流量的高峰期，因此國定假日及星期五、六、日，通常禁止駕駛員休假；客運業資方除了利用管制休假，也會採取調整發車間隔時間的方式，或更動駕駛員班次或行駛路線，以因應乘客數的多寡，進而達到數量彈性（numerical flexibility）的功能。

勞動者參與勞動過程（work）中之「工作時間」的安排，不僅關聯著勞動者的工作品質，同時也影響了勞動者不參與生產時的生活過程（life）。不規律的工作時間可能導致睡眠失調，使人們產生睡眠障礙，而且容易引發疲勞和消化性器官的疾病。駕駛員為配合管理階層的輪班，不僅影響了駕駛員的生理健康，也影響駕駛員的家庭社會生活。另外，有關休假的問題有必要進一步的加以釐清，因為在長時間開車之後，休假事實上是讓駕駛緩衝身體之不適，是勞動力再生產的過程，以便應付休假後的勤務。但是，資方卻經由排班制度的運作，壓縮駕駛員極其有限的休假與私人時間。

## 薪資結構設計

工資對勞工而言，是生存之必須，對企業主而言，則是成本與利潤的關係。資方為了確保、增加對於勞動者的勞動成果與剩餘價值的掠奪，必須使勞動發揮最大能量或潛能，因此，延長工時、增加工作強度、壓榨勞動身體，乃是資本獲取利潤極大化的理性策略；相對於資方，勞方為了維持、增進生活的品質，必然希望安全的工作環境、更短的工作時間與更高的勞動對價（Thompson and McHugh, 1995: 18）。

雖然工資是勞資雙方的角力產物，但是，對客運業的勞資雙方來說，工資與成本、利潤的關係，不必然是任一方多得即為另一方損失的零合（zero-sum）狀態。由於「駕駛」是一種橫跨生產領域與流通領域的勞動行為，在「生產」的同時進行（被）消費，雇主無須經由市場交換即可實現剩餘價值，所以，對客運的資方來說，降低勞動成本並非企業的唯一考量，增加產出才是有效提升利潤的方式。因此，客運業資方並非採取單方面強制的方式，而是透過資源的分配，藉由誘因式的「積極」管理策略——以佣金或獎金為主體的薪資制度——將勞工整合入資本積累的組織目標裡。即便因此使得勞動成本的支出相對增加，但對資方而言，其總體利潤也將隨著勞動成本的增加而累積。

客運業一般採取的「低底薪、高獎金」薪資制度，其中的獎金部分，主要是載客獎金、里程獎金、以及趟次獎金三大類，依客運公司制度的不同，單一項目為主或兼而有之。載客獎金的部分，則以一段期間的載客數為基準乘上一定比例的金額，性質上較為接近與業績成正比的佣金計算方式；里程獎金以及趟次獎金，則取決於駕駛員的出勤狀況，性質上比較接近計件制（piecework）的計算方式。不過，無論是佣金還是計件制的薪資計算方式，都是在勞動者有一定的勞動成果產出之後，資方才支付勞動者相對的價金。亦即，資本家要求工人提供的不僅是勞動力的職能，即一定的有用勞動，而是更進一步地要求提供具體、一定量的勞動成果。

這種以勞動成果為導向的薪資結構，不僅有效排除勞動過程中的不確定性，使得資本家購買勞動一如購買原料，可預測與可控制勞動資本支出與回收之外，更重要的是，以貨幣充當支付手段，是在事後才實現工人提供的勞動的價值或價格的。於是，資本家「給付」勞工薪資的做法，便形構出了資本家給予勞工得以生存條件的表象，掩飾了甚至是徹底翻轉了資本家無償佔有勞工剩餘勞動成果的事實。

此外，「純勞動」的「勞動對價」關係也部份解除了雇主應擔負的保護照顧義務。「低底薪、高獎金」的薪資結構中，由於變動薪資佔了勞動者總體薪資的大部分，最直接的效果（雖然不一定合法）是減輕了資方在相關社會保險（勞保、健保等）的負擔金額。同樣地，這也使得資方在以月薪作為計算基數基準的年終獎金、資遣費，以及（舊制）退休金等給付獲得緩解。「計件制」也提供企業無須給付延長工時工資及假日工資義務的脫逃管道。此外，資方也只需調整佣金或獎金的計算標準，便能夠輕易的達到「報酬彈性化」（remuneration flexibility），以縮減勞動成本的支出。所以，尚且不論以變動薪資為主的制度是否發揮激勵勞動者提高產出的預期效果，至少，在現行的勞動體制下都已經先為雇主帶來了實質的、可見的利益。

透過獎金制與計件制的薪資結構，不僅成功地使資方的利潤隱身於勞動者的報償之中，在「多勞者多得」的經濟誘因之下，勞動者的確也會為了「替自己」多掙一些紅利與獎金，而配合公司的制度進行趕工。雖然在一般的勞動條件之下，即便工資與勞動之間的交換違反了資本主義所遵從的價值規律——指商品與商品之間的交換是在公平的狀態下等價的交換——是一種不等價的交換，但是對普羅化（Proletarianization）個體勞動者而言，為取得生活資料，勞動與工資的交換行為有其必要性；並且，在有限的勞動機會——「有限的勞動機會」在這裡指的並不是「有限資源下生產方式的選擇」，而是指勞動力無法儲存的限制——之下，為了爭取更多的工資，勞動者也會自願「超時」工作。



正如 Marx 分析計件工資時所指出的，「既然勞動的質量和強度在這裡是由工資形式本身來控制的，那麼對勞動的監督的大部份就成為多餘的了。……實行計件工資使工人更緊張地發揮自己的勞動力，而這又使資本家更容易提高勞動強度的正常程度。同樣，延長工作時間也是工人利益之所在。」（Marx，1975：606-607）

不過，駕駛員的高薪資，並不是單純的「補償權力」（Compensatory power），背後其實還有「應得權力」（Condign power）與其交互作用。在客運業中，底薪不僅包含的名目眾多，且與趟數或出勤日數相連結，假如未能達到公司規定的「業績」，不僅是「獎金、連帶的底薪也跟著縮水。在「No Work, No Pay」的雙重損失威脅下，駕駛員通常「願意」達成、甚至超越公司訂下的「目標」。

商品生產表面上由生產者獨立決定生產，實際上生產受社會消費影響。對客運業資方來說，工作日的延長並不一定能確保絕對剩餘價值的增加，面對客運市場假日高客流量的特殊需求，需要更多的車輛投入，縮短必要勞動時間（班次間隔）來增加相對剩餘價值的攫取。運用同樣的補償 / 應得手法，資方移植市場需求作為管理控制的機制，同時又產生激勵業績的效果，不僅淡化管理的政治色彩，也使勞工的生活作息如同資本家的作息一般，休假、上下班時間的安排都緊扣著市場的節奏。

前述客運業勞動過程的安排與建構，如何能使駕駛員「馴服」，從而不發生根本質疑這種套體制的不合理性，或不發生要推翻這套制度的行動？

## 伍、製造「自願性順服」（voluntary servitude）

事實上，資本對於勞動者的主體性和身體的操弄建構，並不能單只建立在經濟誘因之上，畢竟經濟誘因仍有其限制：一是受勞動身體的生理狀況所限制，從事生產的勞動者需要時間進行勞動身體的保養與再生產，即便勞動者有心，也無法不間斷的投入生產行列；另一則是當勞動者明顯地感受到勞動與工資間的不平等交換，亦即剝削率太高，或是其他因素使得勞動者「不在乎錢」時，則經濟誘因便會失去其吸引力。

雖然趟次獎金的設計，是一種只要跑車便能預見、可計算的實質進帳，行車的趟次愈多，薪資也就增加愈多，但是相對累積的疲勞也愈多，勞動力再生產所需的時間也相對增加。在趟次獎金齊一式的計算方式，以及延長工時工資成為固定金額的「逾時津貼」之下，勞動再生產的邊際成本遞增對應於薪資所得的邊際效用遞減，有時薪資的增加並不足以抵充勞動力長期的損耗，反而更容易讓駕駛員體認出疲勞真正的、實際的來源。

那麼，在經濟因素之外，還有什麼機制促使、強化駕駛員馴服於資方的管理邏輯，形成「勞動的真實屈服」（real subsumption of labor）？「自我決定跑趟產生自主意識」的說法雖然有一定程度的解釋能力，但仍具有相當程度經濟決定的傾向。且長途客運沒有載客獎金或績效獎金的設計，獎金的多寡完全取決於跑車的趟數，趟次獎金的設計也沒有階梯式的獎金跳躍；其次，即便駕駛有心藉由多跑幾趟來增加收入，但受限於長途車程以及原有班次的安排已經容易超時，多跑的趟次必然要「超」超時工作；而且一旦出車，若沒有安排回程或是體力不足，在公司沒有提供宿舍的情形下，駕駛員通常只能「選擇」睡在車上。因此，駕駛員通常必須以犧牲休假來換取「多跑幾趟」。況且，所謂的「多跑幾趟」，也要在駕駛員確定完成公司規定的基本趟數後，才發生「選擇」的意義。

對於長途客運駕駛員而言，受生理與時間因素的限制，趟次獎金的計算方式實際上並非具有多大的成長空間，其主要的經濟驅力係來自於高額的總體薪資。不過，客運業特殊的勞動方式，的確也在物質性報償與社會化過程中內化的信仰之外，衍生出數項「去勞動化」的機制，而有利於形成、再製與強化高薪資的共識效果。這些彼此交織混雜的機制包括了：工作的本能，排班的雙重彈性，想像的自由，以及虛妄的權力對抗。

## 工作的本能

普通工人通常僅僅對補償權力作出反應，但是，在那種幾乎毫無光彩的工作中，也有他在自己職業中引以為榮的東西，此即 Thorstein Veblen 所說的「工作的本能」（Galbraith，劉北成譯，1992：28）。許多駕駛員享受沒有直接監督的勞動過程，以及能夠對車輛及乘客負起全責——安全地操作車輛，並且試著維持行車班次準點（Occupational Outlook Handbook，2004：623）。駕駛員的「工作本能」，在發生勞資爭議進而引發罷工時表現的最為明顯——部份駕駛員不願配合罷工堅持出車的原因（不是「工賊」），即認為在爭取自身權益的同時，不應損及大眾搭乘公共運輸工具的權利。「工作的本能」實際上早有企業的營利目的浸透其中，但卻表現為一種獨立的力量。

## 排班的雙重彈性

至於排班的雙重彈性的產生，在於資方雖然利用排班制度控制駕駛員的勞動行為，但是資方感興趣的並非控制勞動過程，控制勞動過程後能確保一定的營收利潤，才是資方真正關心的所在。因此，勞動者在勞動過程中的具體舉動若不影響「利潤」，則資方自然會給予勞工一定之自主空間；相反地，若雇主於勞動過程中適度的讓步反能有利於利潤創造，則雇主自然無需費心干涉勞動過程。是故，資方能在不延誤發車班次的情形下，放任駕駛員間自行協調、調換每日的行

車趟次與班次，總發車班次則由各該負責路線的駕駛員分擔；其次，在每週或每月的趟次總量管制與薪資結構設計的配合下，讓駕駛員自行決定完成規定趟次的「速度」。

然而，擁有調換班次與趟次的權利，給予駕駛員集結、運作的空間，卻並不意味著資方監控權力的鬆綁，在客運的輪班制度作為一個成員相互連帶的系統下，這樣的「彈性自主」會使駕駛員無形中認同、強化了現有體制與資方施展的權力：首先是有利於正當化無法自由請休、事假的限制；其次，則是合理化超時工作的必然性；以及，將造成超時疲勞的因素投射在請休、事假的駕駛員身上。也就是說，駕駛員對於這種自由度的操弄，可能是不知覺甚至是有意識的達成資方預先設定的規則與標的。

## 想像的自由

駕駛大客車是一種存在著類似缺乏直接監督者的勞動樣態，使得駕駛在勞動過程相對自由；而全責擔負車輛與乘客的安全，不僅強化了駕駛員工作的本能，也帶來的一定程度的相對自主性。不過，駕駛員「想像的自由」並非憑空而生，必須以熟練工作環境、順利執行勞動過程為支撐。因此，國道客運相對於市區公車單純的用路環境，有助於強化駕駛員「自由」的程度。

在駕駛過程中沒有形式上的監督者，給了駕駛員耍弄資方規則的「空間」。客運公司以形象或安全為由，禁止駕駛員在行車時抽菸、嚼食檳榔、或使用無線電及行動電話等行為，但在沒人監視的情形下，這些行為是不可能完全禁止的。只是，駕駛員從事這些「違規」行為的原因，有一大部分是為了提振精神以對付超時工作與長期累積性的疲勞，甚至駕駛員在行車中吃便當的行為，也都是為了符合資方「趕車」的利益。亦即，「犯規」背後仍不脫資方「營利」的管理邏輯，且達到模糊排班制度作為疲勞及強制拘束力來源的作用。

不過，「想像的自由」畢竟是「想像的」，駕駛員的勞動行為實際上仍受排班制度、單趟行車時間、趟數總量管理，以及行車紀錄器所限制；同時，管理者還將消費者引入了對駕駛員的勞動控制之中，結合消費空間中對駕駛員分散的注目與客訴制度，達到空間上的間接控制的原則——即「權力應該是可見的但又是無法確知的」（Foucault, 1977）。藉由消費者的投訴來對駕駛員進行懲處，不僅轉移了對立的焦點（從勞資對立，變成駕駛員與消費者間的對立），使管理者得以成功地退居幕後，避免了駕駛員和管理階層之間的直接衝突，同時使管理權威獲得確立，有效降低勞動成本，並正當化資方單方面制定的管理規則。在車身上設置駕駛員名牌的作法，是進一步地將整體用路人都納入這個間接監視的體制中，另一方面也具有激起駕駛員工作本能的作用。

## 虛妄的權力對抗

當客運業資方試圖透過層級控制（bureaucratic control）、規範性判準（normative-judgement）、與檢查（examination）的簡單組合運用來規訓駕駛員的勞動行為時，駕駛員作為權力施為的載具與效果，也在尋求權力的反制或轉化。而駕駛行為的相對自由以及路況的不確定性，則提供了駕駛一個逃逸的可能。駕駛可以藉由「搖車」的做法，發生和生產線上勞動者「怠工」的同樣效果。

這種權力的對抗，對駕駛員來說是一種心理上的補償作用，雖然是一種非制度性的，但是卻和內部國家的訴怨機制一樣，讓勞動者的不滿有一個發洩的出口，起著安全瓣的作用。這也正是這種權力對抗「虛妄」之所在，因為這種衝突的功能不在於改變、也無力改變現有的勞動制度，事實上只是強化了兩造（雇主與受僱者）權力不均衡（主動控制與被動反制）的特定社會關係。況且，在資方補償／應得雙重權力作用之下，搖車就如同造成生產中斷的罷工一般，必須藉由趕工來補上進度；或許「搖車」真能造成資方在經營上的一丁點損失，但除非駕駛員真的「不在乎錢」，否則搖車所延長的勞動時間，以及脫班導致缺乏休息的後果，仍舊必須由駕駛員自行吸收。

## 陸、小結

本次研究計畫澄清了學界及運動界原先對客運業長期以來「不斷罷工」的認知，本研究認為「不斷罷工」只是表象，實則這些集體行動只是經濟承諾未能為資方履行下的反射而已，根本未能碰觸階級鬥爭的核心。因此接下來探究的重要問題是，何以局外人看來極端惡劣且不合理的勞動條件，仍然無法激起駕駛們的集體意識與行動。本研究從其勞動過程進行考察，並提出何以這樣的勞動過程能帶出駕駛們「自願性順服」的共識。

本研究後續有待完成的是資方及國家經常操弄消費者權利，來模糊並瓦解客運業駕駛罷工的正當性的這個重要面向的研究，以及客運業民營化後所衍生公共性的疑慮與影響。

## 參考書目

Galbraith, John Kenneth（1983），劉北成譯，《權力的剖析》（The Anatomy of Power），台北：時報，1992。

Marx, Karl，《資本論》，北京：人民出版社，1979。

- 王振寰 (1993)，《資本、勞工與國家機器：台灣的政治與社會轉型》，台北：唐山。
- 汪立峽，〈十年來大眾運輸業抗爭的總結〉，苦勞網社會運動資料庫，<http://www.cooloud.org.tw>
- 余曉雯 (1992)，〈二次解雇的命運就像是被槍斃兩次一樣—基隆客運勞資糾紛中的勞工處境〉《新新聞》7/12—7/18。
- 胡銘琦 (1992)，〈工運走過辛酸路，勞方猶是是弱勢人—從基隆客運勞資糾紛看工運的轉變與困境〉《新新聞》6/28—7/04。
- 李允傑 (1992)，《台灣工會政策的政治經濟分析》，台北：巨流。
- 李佳彥 (2003)，《民營化後國光客運人力資源管理策略之探討》，國立交通大學運輸研究所碩士論文。
- 邱伊翎，〈不只是工資而已——統聯與台汽駕駛勞動條件之比較分析〉，夏潮聯合會，[http://www.xiachao.org/i\\_page.asp?repno=427](http://www.xiachao.org/i_page.asp?repno=427)
- 陸玲玲 (2000)，勞動薪資之研究—以北市公車為研究個案，國立政治大學/勞工研究所/89/碩士
- 施美汝 (2002)，法律在台灣勞資爭議扮演之角色研究—以基隆客運公司勞資爭議案為例，國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- 張晉芬 (1999)，「由勞工貴族到閒置人員：對省營客運員工大規模資遣原因和過程的分析」，公營事業評論，1 (2)：107-133。
- (2001)，台灣公營事業民營化：經濟迷思的批判，台北：中研院社會所。
- 張國敏 (1998)，工會參與及罷工行為研究—以台灣地區汽車客運業為例，國立臺灣大學/商學研究所碩士論文。
- 翟永立 (1988)，影響利益團體形成因素之探討—苗栗客運工會罷駛事件之個案研究，國立政治大學/公共行政研究所碩士論文。

蕭新煌（1988），〈台灣新興社會運動的分析架構〉，徐正光、宋文里編，《台灣新興社會運動》，台北：巨流，頁 21-46。

Braveman, Harry (1974), *Labor and Monopoly Capital: the Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York: Monthly Review Press.

Burawoy, Michael (1979), *Manufacturing Consent: Change in the Labor Process under Monopoly Capitalism*, Chicago: University of Chicago Press.

Foucault, Michael (1977), *Discipline and Punish: the Birth of the Prison*, Alan Sheridan (Trans), New York: Pantheon Books.

Occupational Outlook Handbook (2004), “Transportation and Material Moving Occupations”, *Occupational Outlook Handbook*.

Thompson, Paul & David McHugh (1995), *Work Organization: A Critical Introduction*, (2d ed.), Basingstoke: Macmillan.