

女兒國度的美麗與哀愁—— 論楊青矗《工廠女兒圈》的 女工群像

賴佳欣*

70 年代，當整個台灣社會沉醉於「經濟奇蹟」的光芒下，楊青矗懷抱著以文學淑世的強烈使命感，積極為勞工的悲苦發聲，開啟了工人小說的先河，並延展觸角於女工書寫的新領域，集結輯印成《工廠女兒圈》，成為台灣文學中女工命題的重要代表作。《工廠女兒圈》一書深刻寫實地形塑出當代女工的多元樣貌，剖白揭露女性勞動者韜隱於繁華背後的悽愴黯淡，將工廠世界融入時代整體遷變的軌跡探索，實已超越文學的價值，更是紀錄女工生命歷程的重要史料，亦進而投射出台灣邁向現代化所歷經的衍變趨向。

關鍵詞：女工、楊青矗、《工廠女兒圈》、台灣文學、勞工文學、加工區

* 國立溪湖高中歷史科教師

壹、前言

「請借問播田的田莊阿伯啊，人塊講繁華都市台北對叻去……阮想欲來去都市做著女工度日子，也通來安慰自己心裡的歉微……」在 50 年代末期至 60 年代，這首〈孤女的願望〉¹曾經紅遍台灣的街頭巷尾，透過當時年僅 9 歲的陳芬蘭稚嫩幽柔的歌聲，傳唱出農村少女流轉到城市打拚的鞦韆心靈，印鑄著苦澀却又滿懷期待的時代脈動，「很忠實地反映了台灣社會經濟起飛初期，農業社會漸漸邁入工業化社會的社會狀況，把工業初期，城市吸引鄉村青年離開故鄉投身大都會，投效於工業生產的情形，做了詳細的記載。」²

自 1960 年代中期開始，政府實施「出口導向工業化」(Export-Oriented Industrialization: EOI) 政策，1966 年正式設置加工出口區 (export processing zones)，³吸引許多國內外資金的挹入進駐，並以紡織、成衣、電子業等輕工業為主導，開展了台灣經濟的新局。由於這些產業具有勞力密集的特性，降低人事成本則是創造利潤的先決要件，一群群「年輕化的女性勞動力」從

¹ 〈孤女的願望〉本來是葉俊麟憶起個人從基隆到台北發展有感而發所填詞的作品，1958 年配上日本原曲，由當時年僅 9 歲的陳芬蘭主唱，台南亞洲唱片發行。參見曾慧佳，《從流行歌曲看台灣社會》（台北：桂冠圖書公司，1998），頁 96-97。

² 杜文靖，〈從陳芬蘭到江蕙〉，《自由時報》副刊，1996 年 11 月 1-2 日。

³ 1966 年，高雄加工出口區正式成立。嗣後，由於申請廠家踴躍，場區已達飽和，不敷分配，1969 年間再籌建台中潭子、高雄楠梓兩處加工區，於 1971 年竣工。參見吳德章，〈加工出口區創設、沿革與貢獻〉，《加工出口區區刊》第 61 期（高雄：經濟部加工出口區管理處，2001），頁 9。

農村被拉／擠進了工業部門，成為產業基層勞務的主體⁴，新興的女性勞動階層——「第一代女工」⁵粉墨登場，扮演促進經濟勃興的推手，戮力擎舉繁榮飛揚的幡幟。⁶

台灣經濟得以躍躍邁步，女工階級實屬居功厥偉，然而揆諸滿聲喝采台灣奇蹟的史書扉頁，她們依舊是芳蹤杳杳，難見經傳。對於傳統的歷史研究而言，底層、女性被漠視或遺漏的「筆法」，總似「自然地」援引適用。所幸同期的台灣文學，正值掀捲本土化浪潮的階段，70年代高舉回歸鄉土、使命寫實的文學家，將人道關懷的觸角延擴至女工素材，刻劃出一張張栩栩活現的眾生臉譜，時代變動與社會遷轉的歷程，被文學作品保留封存下來，提供尋覓當代基層心靈、真實再現的一種途徑。

被譽為「小說界的異軍」⁷與「工人筆俠」⁸的楊青矗，開闢了

⁴ 1970年代的台灣輕工業所需的女工比率就高達68%。參見黃富三，《女工與台灣工業化》（台北：牧童出版社，1977），頁21。黃富三該書並指出，女工大多來自農村，其他相關論著也有同樣的發現，參見胡台麗，〈台灣農村工業化對婦女地位的影響〉，《婦女在國家發展過程中的角色研討會》（台北：台灣大學人口研究中心性別研究室，1985）；嚴祥鸞，〈台灣勞動市場性別分工的解析1951-1994〉，《勞資關係論叢》第5期（嘉義：國立中正大學勞工研究所，1996）；王實之，〈資本主義、父權社會下的紡織女工：台灣工業化的案例研究〉（嘉義：國立中正大學勞工研究所碩士論文，1997）；李瑩芝，〈看不見的勞動—1940-1960年台灣女性勞工的生命歷程、家戶動力與僱傭策略〉（台中：東海大學社會學研究所碩士論文，2001）等相關研究。

⁵ 學者將在台灣工業化早期的年輕女工，60年代中期年齡群組約為15~25歲女性勞動階級，稱為「第一代女工」，參見夏樂祥，〈臺灣製造業女性作業員生命經驗與勞動過程分析〉，《近代中國》，116（1996.12），頁200、219-220。

⁶ 對於促成台灣經濟奇蹟的因素究竟為何，眾說紛云，其中爭執最少的就是台灣擁有價格低廉、招募和解僱都容易的勞工，而且多位學者指出婦女正是組成這股勞動力的主要成員。參見成露茜、熊秉純，〈婦女、外銷導向成長和國家：台灣個案〉，《台灣社會研究季刊》，14（1993），頁41。

⁷ 王拓認為在當時戒嚴的政治氛圍下，竟然會出現像楊青矗這種對臺灣工人投注

台灣工人小說的文學新命題，⁹也是第一位深入探究女工生活的作家，¹⁰他將 1976~1977 年間全神挹注的女工議題創作集結成《工廠女兒圈》一書出版，成為 70 年代女工書寫的重要代表作。¹¹本

深刻的關切，大量以工人生活為寫作主題的小說作家，實在是一個異軍。參見王拓，〈當代小說所反映的臺灣工人——談楊青矗的「工廠人」〉，《街巷鼓聲》（台北：遠景出版社，1977），頁 26。另外，許俊雅也認為楊青矗可說是一個異數，因他所受教育不多，主要是自修有成，寫作題材以工廠、工人之環境、生活為主，為典型的工人作家，加上從事政治活動，因「高雄事件」而招致牢獄之災。參見許俊雅，〈從楊青矗小說看光復後台灣社會的變遷〉，《台灣文學叢論》（台北：文史哲出版社，1984），頁 327。

⁸ 「工人筆俠」引自黃信介之語。參見黃信介，〈工人筆俠——序楊青矗的「廠煙下」及「大人啊！冤枉」〉，收錄於楊青矗，《廠煙下》（高雄：敦理出版社，1978），頁 1。

⁹ 楊青矗的〈工等五等〉首先發表於 1970 年 1 月《新文藝》月刊 166 期，反應國營事業實施工作評等制度的缺失，成為工人小說的先聲，葉連鵬稱楊青矗是 70 年代「強而有力的先發」。參見葉連鵬，〈70 和 80 年代台灣「工人小說」淺探——以楊青矗、陌上塵為主要對象〉，《台灣文學論集》第 3 集（中壢：國立中央大學中文系，1999）。

¹⁰ 1975 年，楊青矗專於探討勞工問題的《工廠人》問世，引起社會廣大的回響，許多男、女勞工陸續來信，向他吐露悲苦的心聲。他除了回信，亦到全國各地拜訪他們，甚至經常利用假日到各式工廠打零工，體會各種「工廠人」的生活百態。在這期間，他覺察到女工們雖然對經濟發展的貢獻良多，但受到社會、政府的照顧卻很少，於是在 1975 年 10 月 10 日，以高雄加工區的女工為對象，在《中國時報》發表屬於報導文學的〈加工區的女兒圈〉，道出身為女性勞工的辛酸血淚，許多女工閱讀後，心有戚戚焉，感動與激勵之餘，儼然將楊青矗視為申訴悲情的管道。參見楊青矗，《工廠人的心願》收入《工廠人》第 4 卷（高雄：敦理出版社，1979），頁 192；袁宏昇，〈楊青矗素描及其他〉，《臺灣文藝》，59（1978），頁 255。

¹¹ 《工廠女兒圈》包括〈昭玉的青春〉、〈龜爬壁與水崩山〉、〈秋霞的病假〉、〈婉晴的失眠症〉、〈陞遷道上〉、〈工廠的舞會〉、〈自己的經理〉、〈外鄉來的流浪女〉等八篇小說，是楊青矗批判工廠管理制度的不合理、披露資本主義啃噬女性勞動力之罪惡的力作。楊青矗，《工廠女兒圈》（高雄：敦理出版社，1978）。

文希冀梳理出《工廠女兒圈》所描繪的女工群像，試圖另闢蹊徑來拾遺補闕，以由下而上的視域，檢索、拼貼現代化進程衍化的多元變貌，並切入文學與史實的詮釋和對話，重新解讀及建構「小人物」的世界，期為台灣歷史面相添增不同的觀照。

貳、現代女人國的立國根基

楊青矗將書名取為《工廠女兒圈》，開宗明義地宣告現代女人國度的創立。在台灣納入國際分工的一環，以勞力密集作為產業轉型的階段，企業主為降低生產成本，以廉價的人力為提高競爭力的前提，青睞於女性勞動力，無論是加工區或是大多數的現代化工廠，都是由女性勞工撐持的天地，如該書中〈陞遷道上〉的電子工廠「廠裏有兩參千個員工，百分之九十是女作業員……」。¹²

楊青矗筆下的廠區，多半矗立著女子宿舍，少有男子宿舍，鮮明照映出兩性比例嚴重失衡的生態，女子宿舍外到處林立的「男賓止步」告示牌，昭然豎起「現代女人國」的疆界藩籬。¹³再細勘此一立基於現代化產業的女人畛域，其構築組合的脈絡與軌跡，更是投射出經濟變遷扳轉台灣社會結構的趨向。

一、從農村女兒到工廠女工

在《工廠女兒圈》裡，〈昭玉的青春〉的昭玉，父母仍在務農；〈龜爬壁與水崩山〉一文，清蘭與慈月來自農村；〈外鄉來的流浪女〉的田原卿則來自花蓮鄉下，楊青矗指出農村是工廠女

¹² 楊青矗，〈陞遷道上〉，《工廠女兒圈》，頁171。

¹³ 楊青矗，〈龜爬壁與水崩山〉，《工廠女兒圈》，頁97。

工的主要供應地，查核於專業的學術研究，李瑩芝針對 10 位 1940～1960 年外出工作的女工進行的生命史調查，其中有 8 人的原生家庭就是農家¹⁴；黃富三於 1976 年針對高雄與楠梓加工區、北部某紡織廠的調查，也有超過一半的女工家中務農（請參見下「圖 1：1976 年女工家長的職業調查」），顯示農家當時大量釋出女性勞動力，湧進加工區，構成台灣輕工業的勞動力骨幹。

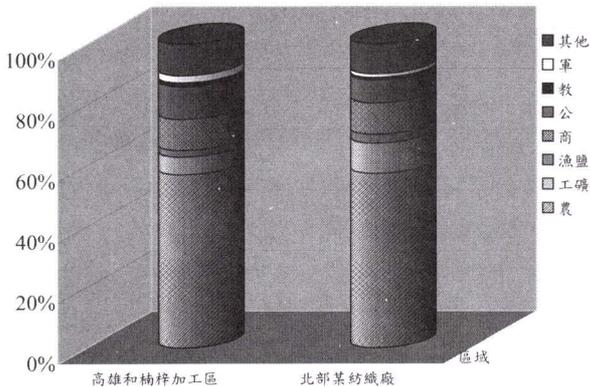


圖 1 1976 年女工家長的職業調查

統計資料來源：黃富三，《女工與台灣工業化》（台北：牧童出版社，1977），頁 112-113。

隨著工業逐步開展，台灣經濟好轉之際，農業卻難以安然應對工業化的強大挑戰，尤其是當農業所得與工業報酬的差距形成後，農民的生活卻背向地趨於困頓，負債情形與日俱增，¹⁵赤裸裸

¹⁴ 李瑩芝，〈看不見的勞動——1940～1960 年台灣女性勞工的生命歷程、家戶動力與僱傭策略〉，頁 179-199。

¹⁵ 依學者的研究，1960 年的農家負債為 10,012 元，包括流動性負債 6,204 元與固

的數值暴顯出農民遭逢的經濟災厄與挫敗。從下「圖 2：1965～1970 年農業與製造業之平均工資比較」來看，明顯看出農民收入始終低於工人。

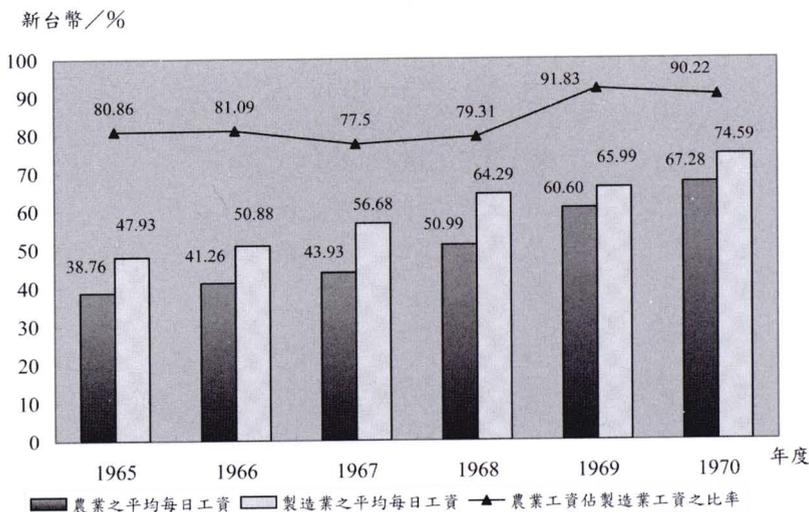


圖 2 1965～1970 年農業與製造業平均每日工資比較

統計資料來源：李登輝，〈工業差異勞力移動及台灣農業之就業問題〉，《中美合作人力資源會議論文專輯》（台北：行政院國際經濟合作發展委員會人力發展計劃，1973），頁 111。

定性負債 3,808 元，到了 1968 年，農家的負債為 19,124 元，並全額皆係流動性負債，幾年間，農家負債約多了 1.9 倍；再就農復會 1970 年對 600 戶農家的調查，其中負債者有 519 戶，達調查農家的 87%，每戶平均借款全額為 34,654 元，占農家所得 47,948 元的 72%，與農復會於 1967 年進行相同性質的調查相較，負債農戶占總調查樣本數的比例增加了 6%，平均負債金額增加 3 倍之多。參見李登輝，《台灣農業發展的經濟分析》（台北：聯經出版事業公司，1980），頁 242-244。

70 年代的台灣，工業工資普遍高於農業工資已成定局，農民處於內外力量的交互夾擊和牽引，刺激了農業勞動力加速外流。倘使進一步追索農村的破敗，政府「精心鑿做」的痕跡竟隱然可見——以刻意壓低農民的所得，務使保障低廉勞動力的穩定供應，來維持出口的繁盛。因此，女性負笈遠離家鄉，攀籬越境轉往都市，與現代化過程造成台灣農村的頹圯有著密切的關聯。

當時是農經學者的李登輝就坦率直言：「農民所得之相對偏低，是過去長期經濟發展以及有關政策累積的結果。」¹⁶政府美其名「以農業扶植工業」的經濟發展策略，結果卻反轉成以「『犧牲』農業來『造就』工業」的斲傷。工業起飛後，蹇滯的農村難逃破產的命運，「務農不再是光彩的職業」，¹⁷使得農村的人口結構、職業形態、價值觀念和生活方式皆產生巨變，農村的原貌快速迭替，無論是礙於現實或是價值觀念的轉變，疲弊殘弱的農園再也留不住年輕兒女了。

在〈外鄉來的流浪女〉的田原卿，家中不愁吃穿，但因為害怕農事，她認為「要說在工廠工作苦，種田更苦」，又不願過早步入婚姻，因而不顧父母兄長的怒罵，寧可離鄉背井，遠赴台南當女工。¹⁸

農村女孩們認為「住工廠」比「作實」好，非但可以跳脫日曬雨淋的勞苦，而且擁有自我的經濟能力，加上工商社會漸趨向

¹⁶ 李登輝，《台灣農業發展的經濟分析》，頁 393。

¹⁷ 陳玉璽曾於 1971-1975 年間，訪談許多台灣的農家，農民的話題總離不開「農業衰退」，農民牢騷滿腹、冷嘲熱諷、怨不絕口，因為「務農不再是光彩的職業」。參見陳玉璽著、段承璞譯，《台灣的依附型發展——依附型發展及其社會政治後果：台灣個案研究》（台北：人間出版社，1994），頁 143-144。

¹⁸ 楊青矗，〈外鄉來的流浪女〉，《工廠女兒圈》，頁 227。

晚婚，女孩們「一方面不甘願這麼早就悶在家裏當『黃臉婆』，另一方面也不願這麼早結束這段獨立自主的生活」，¹⁹現代化生產正好敲開擺脫繁重農事操作和家庭控制的缺口，提供女性棄離農作、追求自主最直接且正當的途徑。

社會學者的實況訪查，結合於文學家敏銳的洞察。來台專研女工生活的艾琳達發現，雖然女工們普遍認知還是鄉村空氣好、生活較安寧自在，人情往來較誠懇，但大多數都不願意搬回鄉下去，因為「做農事好累人，生活也比較單調，缺乏發展的機會。」²⁰正像楊青矗小說中所云：「寧願做城市乞食，不願當草地好額（鄉下富戶）。」²¹貼切傳達出台灣人之職業取向與價值意識的革變，過去猶如鎖鍊式紐帶的穩定社會結構亦漸告崩解。

此外，現代化產業亦擅於運用各種管道來吸納農家女孩。在〈龜爬壁與水崩山〉裡，當清蘭與慈月的母親，眼見公司派來搭載女兒的是豪華大型轎車，原有的擔憂與離愁皆一掃而空，換之以綻開的笑容，因為她們相信女兒或將踏入先進的「康莊大道」。²²

楊青矗另一作品〈新時代〉，²³對時代變貌有更清楚的勾勒：

¹⁹ 余杏容，〈談女工的擇偶問題〉，《中國論壇》，6:8（1978.7），頁39。

²⁰ 艾琳達，《激盪——台灣反對運動總批判》（台北：前衛出版社，1998），頁275。

²¹ 楊青矗，〈新時代——「在室女」之一〉，《在室女》（高雄：敦理出版社，1985再版），頁9。

²² 楊青矗，〈龜爬壁與水崩山〉，頁95。

²³ 〈新時代〉原名為〈起飛的年代〉，發表於《台灣文藝》，36（1972.1），後更名收錄於《在室女》。楊青矗的《在室女》一書，包括〈新時代〉、〈綠園的黃昏〉（原發表於1972年1月的《中國時報人間副刊》）、〈在室女〉（原發表於1972年4月的《中國時報人間副刊》）、〈出室〉等四篇小說，是他關懷農村問題的深入探討之作。前三篇都在1972年完成，正是「五年經

「據說這幾家工廠的成品都是外銷，建廠在遠離市區的鄉鎮，是為了容易僱用女工。……最近鎮上這幾家新建的工廠，把鄰近數鄉的女孩囊括進去『做工像遊戲，領錢是撿到。』連十三四歲小學剛畢業，不再讀國中的學生，他們也要僱用。雖然工資每天只有廿多元，甚至十七八元，而種田的工資有五六十元。但女孩子們仍是喜歡到工廠去『做工像遊戲』，整群女孩子在屋子嘻嘻哈哈過日子，總比在火毒毒的陽光下流汗種田好，至少也蔭得白白嫩嫩漂漂亮亮的；要找愛人較易吸引男孩子；在外面工作，年輕男女相處的機會也多。」²⁴

機械化的作業方式讓女孩擺脫離粗活的歹命，男女交往的機會又將增加，因此即使收入比不上替人耕作時，她們仍然樂意去工廠「遊戲」，加上工廠往市郊邊緣的擴散，讓農村少女離家工作更為容易，此與艾琳達的考察不謀而合。她指出正逢輕工業萌芽的 1965~1968 年，大工廠都蓋在台北和高雄等大都市附近，遊覽巴士常開往偏遠的鄉村，搭載年輕沒工作經驗的女孩到城市當作業員。到了 1970 年代初期，女工宿舍和出租房屋常常供不應求，因此有些工廠乾脆從市中心往外擴遷，以便吸收更新、更便宜的勞力，也可省下建造及管理宿舍的成本。²⁵

二、追尋嚮往的現代化夢田

建計劃」施行的最後一年。

²⁴ 楊青矗，〈新時代——「在室女」之一〉，頁 11-12。

²⁵ 依艾琳達蒐集的資料顯示，1974 年年初，當生產力達到巔峰時，桃園縣有一家外商投資的電子公司，每天派 58 輛巴士，到一小時車程內的村落去接載女工，以便維持一天 4,000 人工作的產能，而且新竹的月薪大約比台北便宜了新台幣兩百塊，讓資方認為是划算的。艾琳達，《激盪——台灣反對運動總批判》，頁 268、273。

楊青矗在〈龜爬壁與水崩山〉中，精心鋪設了廠區硬體建築的意象：「這個工廠除了右邊兩棟弓型屋頂的平房之外，其餘都是三層長長的大樓，一排一排縱橫十幾棟，建築式樣新穎美觀，廠路整齊潔淨，整個看起來就像豪華的花園洋房……」廠內則高聳龐然的機械設備，生產著精緻昂貴的製品。²⁶

花木扶疏、標榜現代化的工作環境，與傳統工廠的髒亂污穢截然不同，四處散落著西方「現代感」的一景一物，就像是印染著鮮明的現代文明圖騰，對荳蔻年華的女孩們產生難以抗拒的吸引力。楊青矗微妙地以西化的建築映像，烘托出女孩心底的企盼，直接點示女工希望藉由遁入工業而蛻變進化的主觀意向——跨進象徵「進步」、「繁華」的工業地界，等同於編織綺麗未來的開端，她們將有機會自「落後」的農村脫胎換骨，承接都市「文明」的洗禮後而重生。

三、賠錢女兒蛻化賺錢女工

在台灣早期以農業為主的傳統社會型態裡，「傳繼香火」的族嗣廣續是男子的責任，也是特權，女兒則「終究是別人的」，而且「嫁出去的女兒，就像潑出去的水」，女兒婚後幾乎完全脫離原生家庭，絕少有什麼回饋，「顧外家」（照顧娘家）甚至是傳統婦德的重大禁忌；對農村家戶而言，女兒的功能僅是在出嫁前充作相對短期的勞動力，貢獻不大，「女兒是賠錢貨」成了對女性人身價值最直斷的估算，也是男尊女卑體系下「對女兒的制度性歧視」（systematic discrimination against daughters）最有力的立論。²⁷

²⁶ 楊青矗，〈龜爬壁與水崩山〉，頁 96-99。

²⁷ 傳統家庭結構是高度父權中心的，家庭生活是由性別、輩份與年齡（依照優位

到了 1970 年代，農村經濟日益維艱，在「家中需要錢」或是兄弟仍然在學的情狀下，女孩們理所當然「優先」被推出農村，成為產業大軍。艾琳達曾經採訪過一些 60 年代晚期即進入工廠的農家女工，她們大部分都是因為家境拮据而進入工廠，賺錢貼補家中所需，²⁸所以「寄回家」成為她們薪資分配的當然選項。楊青矗在〈外鄉來的流浪女〉中，安排了一位先天口吃障礙的女工阿娥，每個月都將全部的薪水匯給家裡，連要返鄉的車資都必須向他人借貸。²⁹

相對於從事家裡「無償」的農務，進工廠工作則是「有薪水」的，當一個女工，意即宣告女孩的人身價值就此翻轉——從以往的「賠錢無用」蛻化成「貼補家計」。過去的「賠錢」女兒，現在成了「賺錢」女工，非但對家中經濟具有實惠功用，女孩對自我的肯定亦因而提升，這種境遇在〈龜爬壁與水崩山〉的青蘭身上表露無遺。她雖然對陌生環境不免害怕，但又為自己擁有經濟能力感到雀躍不已，「我為自己能操作那麼大的刺繡機驕傲，為我操作的機械繡出各種高級的繡花布興奮；我有工作能力啦，我真的會賺錢啦！」³⁰職是之故，可以達成某種程度的經濟獨立，自然凝聚成強勁推擠女性投向工業生產的內在驅力。

順序)所建立的「威權階序」(authoritarian hierarchy)所主宰；已婚女性地位必須透過生育能力來獲得認可，年輕女性更沒有掌握自己命運的權力。另外，家父產制和男子繼承制度，也構成此種制度性歧視的重要基礎。請參見 Gallin Bernard & Gallin Rita S 著、張珣譯，〈台灣農村的社會經濟生活——二十年的發展與變遷〉，收錄於丁庭宇、馬康莊主編，《台灣社會變遷的經驗——一個新興的工業社會》(台北：巨流圖書公司，1986)，頁 183-186。

²⁸ 艾琳達，《激盪——台灣反對運動總批判》，頁 274。

²⁹ 楊青矗，〈外鄉來的流浪女〉，頁 223。

³⁰ 楊青矗，〈龜爬壁與水崩山〉，頁 104。

四、兼具「四低」的女國民

爬梳小說文本，發現在現代工業締造的女人世界裡，扛負生產大任的女工，多半浮掛著基本的共同輪廓：

（一）年齡低

楊青矗筆中的女工，通常年紀輕輕就到工廠來，如〈外鄉來的流浪女〉中的小妹阿菊僅 15 歲，女領班魏月嬌更早在 14 歲就進入食品工廠當童工；³¹〈龜爬壁與水崩山〉中的清蘭與慈月才滿 16 歲，工廠內多數的女工年齡相仿，甚至還有約為 12、13 歲的小童工上場。³²

依艾琳達的研究，在 1965、1971、1977 年製造業、勞力、運輸業中的就業女性，15~24 歲所占的比例都近乎 70%，請參考下「圖 3 1965、1971、1977 年台灣就業婦女在製造業、勞力、運輸業的年齡分布」。

艾琳達再以 1977 年為例說明，在台灣三個加工區中，構成生產主力的年輕女孩，其中 14~16 歲的佔了 46.5%，20~24 歲的佔 31.1%。³³楊青矗在文本裡所設計的女工年齡顯然貼近事實。

³¹ 楊青矗，〈外鄉來的流浪女〉，頁 218。

³² 楊青矗，〈龜爬壁與水崩山〉，頁 107-108。

³³ 到 1977 年止，台灣三個加工區廠商直接僱用的工人達 67,000 人，之間高達 85% 是女性。其中年齡在 14~15 歲的佔 6.1%；16~19 歲的佔 40.4%；20~24 歲的佔 31.1%；25~29 歲的佔 12.1%；30~39 歲約有 6.7%；40 歲以上的只有 3.6%。另外還有 3,400 位婦女在加工區的公司擔任職員，其中年齡在 20~24 歲的就佔了 49.5%；而 25~29 歲的也佔了 33.1%。參見艾琳達，《激盪——台灣反對運動總批判》，頁 266-267。

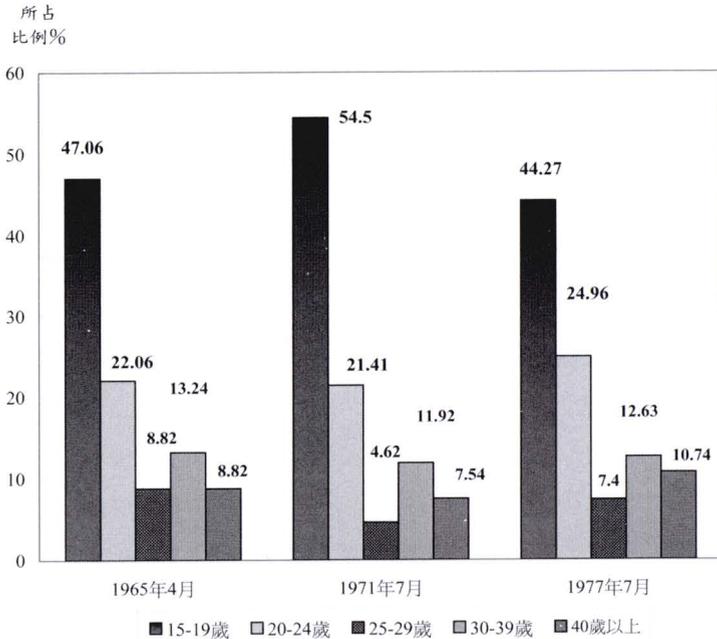


圖 3 1965、1971、1977 年台灣就業婦女在製造業、勞力、運輸業的年齡分布

統計數據來源：艾琳達，「台灣地區 1965 年至 1977 年受薪婦女的年齡及職業分類表」，《激盪——台灣反對運動總批判》（台北市：前衛出版社，1998.1），頁 266。

查閱〈工廠法〉的規定，低於 14 歲的男女是不能受僱的，童工則是指在 14 歲以上而未滿 16 歲者，雇用也有一定的規範與限制；³⁴然而工廠大量聘雇幼齡少女，暴露出資方一方面只求壓低人

³⁴ 〈工廠法〉第五條：凡未滿十四歲之男女，工廠不得僱用為工廠工人；第六條：男女工人在十四歲以上，未滿十六歲者為童工。童工祇准從事輕便工作。

事成本，罔顧法律的規定；另一方面，更明白揭露政府在追求經濟成長之際，偏向維護資方的立場，無視法令「形同虛設」。

年幼離家，內心的恐懼與荒寂可想而知，楊青矗有所領略。在〈龜爬壁與水崩山〉裡，入廠後的清蘭，愁緒幾度起伏，孤單生疏的人際，更是加深對陌生環境的的惶恐，因此讓她徹夜惡夢難眠，淚水漣漣，啜泣自己是墜落人海的「流浪女」或「依人籬下的養女」，稚齡女孩想家的心酸，透過楊青矗之筆迴盪紙上³⁵。至於更為幼弱的女童，小小年紀就飽嘗經濟窘迫的滄桑，「臉孔勞累的不像小女兒，假如不是留學生頭，可能像一個勞累的小婦人。」³⁶

楊青矗鬱鬱縷述女工的快悒與哀颯，細密揣摩天真盡褪的童顏，極度反差地代之以呆滯媮媮的面貌，正是急欲指控出經濟繁榮其實不若表象的耀眼亮麗，而是韜隱更多勞動階層歛歛悲愴的黯淡。

（二）學歷低

年紀輕輕就邁入職場，學歷當然普遍不高。〈昭玉的青春〉的昭玉入廠時只有小學畢業，³⁷〈龜爬壁與水崩山〉中的清蘭與慈月剛從國中畢業一個月，³⁸〈陞遷道上〉的藍瑞梅自國中畢業，因

現行的〈工廠法〉，乃是於1929年12月30日國民政府依第1250號訓令制定公布全文77條；並自1931年8月1日施行。後於1932年12月30日修訂，再於1975年12月19日總統（64）台統（一）義字第5595號令修正公布。參見行政院勞工委員會法規查詢網頁 <http://www.cla.gov.tw/>。

³⁵ 楊青矗，〈龜爬壁與水崩山〉，頁98、100、109。

³⁶ 楊青矗，〈龜爬壁與水崩山〉，頁108。

³⁷ 昭玉後來考入夜間部半工半讀，完成初中學業。楊青矗，〈昭玉的青春〉，《工廠女兒國》，頁38。

³⁸ 楊青矗，〈龜爬壁與水崩山〉，頁93。

為家境困難未能再升學而到工廠。³⁹根據黃富三的調查報告指出，79.91%的女工未能升學之因都是「家貧不能升學」。⁴⁰在早期經濟能力不夠富庶的年代，重男輕女的父權宰制下，女兒是很難與男子擁有同等的就學機會，加上家中需要女孩賺錢貼補家用，因此女工們的學歷偏低。

在《工廠女兒圈》中，學歷較高的要推〈婉晴的失眠症〉的婉晴，擁有高商的學歷，故能擔任會計；⁴¹〈外鄉來的流浪女〉的田原卿亦是高中畢業，是食品工廠內學歷最高的女工，因此格外引人注目。楊青矗藉由小說析述食品工廠通常髒亂、潮濕，一般國中以上程度的女孩都不願意任職，大部分的女孩只有國小畢業，年紀大的奧百桑又多目不識丁；電子工廠的工作乾淨、俐落，女作業員則大多具有初、高中程度。⁴²

專研勞工關係的羅業勤指陳工廠偏愛雇用低學歷的女工，尤好初中畢業生，主因是初中畢業學生容易滿意現實，又限於學歷，不易更換職業；如果教育程度提高，則意見必多，難於控制，而且穩定性遞減，⁴³此與楊青矗的理解幾乎吻合。〈外鄉來的流浪女〉田原卿看到廠內的女工「教育水準低，政府保障勞工的法規，工廠應提撥的福利金，工廠應為工人加入的勞工保險等，她們都不懂，廠方也不尊重她們的權益。這個工廠毫無制度可言，派工督工任憑管理員和領班吆喝，她們只知奴隸性的服從，

³⁹ 藍瑞梅也是半工半讀，晚上讀高中補校。楊青矗，〈陞遷道上〉，頁 187。

⁴⁰ 黃富三，《女工與台灣工業化》，頁 195。

⁴¹ 楊青矗，〈婉晴的失眠症〉，《工廠女兒圈》，頁 66。

⁴² 楊青矗，〈外鄉來的流浪女〉，頁 209-210。

⁴³ 朱明、羅業勤、劉安安、黃漢龍、楊青矗，《她們的血汗、她們的眼淚》（台北：拓荒者出版社，1976），頁 68。

不知道自己也有應享受的權益。」⁴⁴楊青矗認為，大多數的女工就是因為禁錮於知識水準不足，不僅資方得以方便管理，更易於控管與使喚。

（三）薪水低

在〈龜爬壁與水崩山〉裡，楊青矗詳細記錄了他查訪所得的勞資薪資數據。當時刺繡女工的薪水「一個月約為兩三千元」，他推估擁有 30 部刺繡機的廠家「一天可賺三十多萬到四十五萬」；⁴⁵易言之，資方一個月最低可淨賺 900 萬，勞資雙方的差距至少高達 3,000 倍。他為強化勞資貧富的懸殊印象，以傳神反比的語法，將女工「以人攢錢」的艱苦困躓喻為「龜爬壁」，用「水崩山」來襯托資方「以錢滾錢」的神速簡單，不難想像的是氣勢磅礴的資方終將吞噬了卑微憐弱的女工。

王實之調查 1954~1994 年台灣紡織業的產值（代表資方的興衰）和勞動成本（勞工的薪資），就紡織業的資方、勞工的所得成長速度來看，兩者的差距猶如等比與等差級數一般，⁴⁶見證楊青矗的控訴並非誇飾。而且，以女工為主體的加工區工人，其薪資的低廉更遠甚於其他產業，從下「圖 4 加工區工作者薪資與其他相關產業的比較（1974~1981 年）」的曲線更可清楚看出：

⁴⁴ 楊青矗，〈外鄉來的流浪女〉，頁 215。

⁴⁵ 楊青矗，〈龜爬壁與水崩山〉，頁 105-106。

⁴⁶ 王實之，〈資本主義、父權社會下的紡織女工：台灣工業化的案例研究〉，頁 17、19。

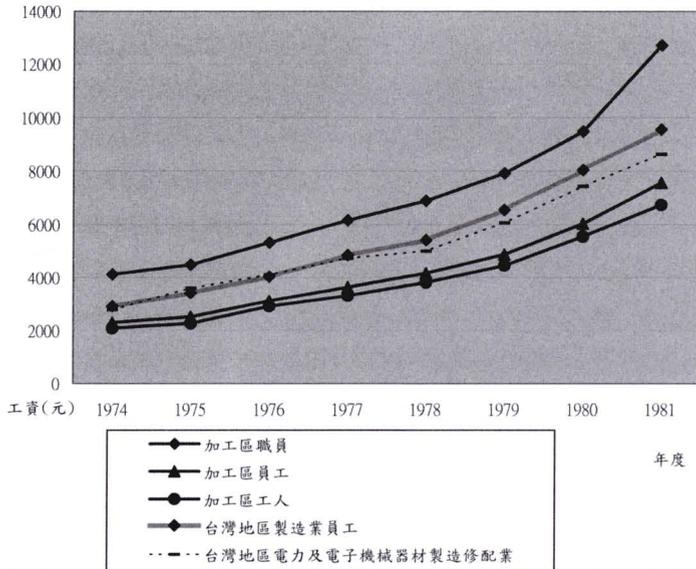


圖 4 加工區工作者薪資與其他相關產業的比較 (1974~1981 年)

統計資料來源：

1. 經濟部加工出口區統計月報之「區內事業歷年員工平均薪資增減百分比與消費者物價變動比較」之各年的平均值。
2. 其他相關產業薪資資料來自行政院主計處編印，《中華民國統計月報》。

事實上，勞動力的廉價不只以帳面上的低薪為唯一運作的形式，資方乃是透過一連串薪資計算制度、生產管控措施的巧妙設計，幻變成多元多樣的形式來進行剝奪與壓迫。〈外鄉來的流浪女〉的食品工廠，薪資採計方式之一為「計件制」，⁴⁷所以女工們

⁴⁷ 「計件制」是生產線女工常見的薪資制度，如同「日薪制」一樣，計件的規則都是多做多賺，兩者都為促使勞工為了多賺一點而忽略該有的假期，忘了享有「工時有限」的工作權益。Bradley 針對 19 世紀末英國針織工業的研究，她認

每天大清早四點左右就上工，中途絕不休息，晚上再加班。⁴⁸另外，還有一種更為剝削的計薪方法——「計時制」，⁴⁹田原卿和廠裡奧百桑的薪水就是「算鐘點」的，半個月發放一次，奧百桑「半個月一期，工作多的話多做一些，領一千多元；工作少時能領九百多元就不錯了。」⁵⁰田原卿做到手起水泡、腳佈傷口，也是「每點鐘九元，扣掉飯錢，大約可領八、九百元。」如此微薄的所得，讓她連坐公車的兩塊半都不捨得花，步行 50 多分鐘到其大姊家，自嘲地安慰自己此乃「磨鍊」。⁵¹

王實之說明雇主喜好施行計件制乃因此制有一項好處——當景氣不佳或產業衰微時，資方可以減少工作量來達到降低勞動成本的功效，甚至可將勞工的薪資降到基本工資之下。⁵²其實，計時制也具備此種功能，以〈外鄉來的流浪女〉的食品工廠為例，當工作量大時，鼓勵員工早點上工，但當工作量減少時，則不准員

為計時制是迫使工人從「花自己時間」，轉換成「用老闆的時間」，徹底改變先前工人對生產和工時的認定，並使資本家開始強化管理力面的職能。參見夏樂祥，〈臺灣製造業女性作業員生命經驗與勞動過程分析〉，頁 207。

⁴⁸ 楊青矗，〈外鄉來的流浪女〉，頁 213-214。

⁴⁹ 實務上，有些工廠確實對於正式員工採行「計時制」。如在 1966 年 6 月間，台中縣大肚鄉「順成食品工廠」女工向台中縣政府反應：該廠女工工資不是以日計算，是以小時計算，每天日間工作 1 小時計價 1.1 元，工作時間由上午 8 時~12 時，下午 1~6 時，共 10 小時。晚間工作則每小時以 1.5 元計，自下午 7 時至晚間 12 時。平均每天至少工作 12 小時以上，所得工資每日不超過 15 元。男性則工作 13 小時，日工資 30 元。參見林美瑤，〈基層婦女——女工百態、健康問題、外籍勞工、抗爭經驗〉（台北：台灣基層婦女勞工中心，1995），頁 156。

⁵⁰ 楊青矗，〈外鄉來的流浪女〉，頁 216。

⁵¹ 楊青矗，〈外鄉來的流浪女〉，頁 224。

⁵² 王實之，〈資本主義、父權社會下的紡織女工：台灣工業化的案例研究〉，頁 17、19。

工提早到班。⁵³

其次，資本家將薪資結構分成不同項目來分類計算，除了低廉的本俸之外，增設各種名目的「獎金」，如：達到生產目標才有「績效獎金」，全月出席的「全勤獎金」，延長工時的「加班費」等。一位女工的月薪，必須賣命工作達到績效，才能獲得「底薪」加「獎金」的「全薪」。因此為了多賺點錢，女工們常連病了也不願請假。在〈秋霞的病假〉裡，秋霞經常加班到晚上七、八點，吃飯不定時，罹患胃疾，不舒服也不肯休息，加上工作緊張，操勞過度，引發貧血，在家中浴室暈倒時，頭又撞破了一個洞。當她的兄長蕭毅夫要其住院，徹底檢查治療時，她卻擔心請假領不到全勤獎金。⁵⁴

這種從資方生產管理角度來規劃、美其名為「激勵制度」的運作下，勞工被強制塑造成體能無限、不會生病的機器人，做為一位工「人」的基本勞動權益則完全被漠視與無情的抹除。

女工們為能增加所得，無不盡力達成每個薪資項目的要求，有時為了微少的額外獎金，造成不同部門的對立，甚至不顧情誼怒目相向大打出手。在〈龜爬壁與水崩山〉中，楊青蠹就安排了一場綉補人員及機臺女工為了各自的利益由叫罵到打架的戲碼，⁵⁵突顯在低廉的薪資結構下，人類為生存而進行的殘酷鬥爭本能，在女工的世界裡激情地上演。

正式員工的薪制尚且不健全，那些被資方視為調節人事成本而設置的臨時工，⁵⁶自然更為卑弱了，尤其常被資方套用於女工的

⁵³ 楊青蠹，〈外鄉來的流浪女〉，頁 218。

⁵⁴ 楊青蠹，〈秋霞的病假〉，《工廠女兒圈》，頁 54。

⁵⁵ 楊青蠹，〈龜爬壁與水崩山〉，頁 103。

⁵⁶ 臨時工指工廠長期「臨時」任用，卻不列入正式編制的員工，薪水只有正工的

聘任上，藉以變相壓榨其勞動力。楊青矗於〈昭玉的青春〉中提及「接待室的女孩……年齡都在二十出頭，一結婚就辭職或調職換人。……反正在這個男性員工為主的工廠，女孩子進來工作，大多是臨時工，結婚前的一段待嫁的過渡時期而已。」⁵⁷楊青矗認為這是資方對已婚女性的歧視與不公，也是為降低人事成本的刻意操作，合理化女性勞動力的低薪待遇。小說裡的臨時工昭玉，為公司奉獻了二十多年，她的日薪竟然只多了四元，換來的卻只是發胖變形的身材、凋零逝去的青春。⁵⁸楊青矗圖以昭玉的遭遇來揭露臨時工的地位不受肯定，工作無法獲得成就感，而且薪資的調幅遠追不上物價漲幅的苦痛。

高度的經濟成長，並無法為勞工帶來「奇蹟」，相反地，在國際分工的經濟結構下，為了使出口的產品更具競爭力，「壓低工資」成了勞力密集產業最常運用的王牌策略，資本家將肩負生產大任的勞工——尤其是女性勞工，推向被重重剝削與宰制的境地，以囊括更多的剩餘價值。⁵⁹

一半，工作甚至比正工辛苦，非但職位及社會低下，最後可能因年邁而被逐出廠外。楊青矗相當關注臨時工制度，收錄於《工廠人》一書中的〈升〉、〈低等人〉、〈麻雀飛上鳳凰枝〉、〈掌權之時〉，皆是相關之作。其中又以〈低等人〉為控訴臨時工悲慘處境的代表作，曾經引起工廠人事主管檢討這項制度，使得該公司除了少數送公文的女孩子是臨時工外，其餘的一、二十年的臨時工大多編入正式員工。參見楊青矗，《工廠人》（高雄：敦理出版社，1984再版），頁2。

⁵⁷ 楊青矗，〈昭玉的青春〉，《工廠女兒圈》，頁26。

⁵⁸ 楊青矗，〈昭玉的青春〉，頁39。

⁵⁹ 從馬克思的「剩餘價值說」（Theory of Surplus Value）來看，一切商品的價值均因勞動而產生，亦即「勞動創造價值」。但在資本主義的社會中，資本家透過提供生產工具，以工資購買勞動者的勞力，再施用於生產工具以生產物品，物品出售的價格高於勞工工資的差額，就是「剩餘價值」。馬克思認為剩餘價值往往被資本家所搜括，並未回饋給工人，勞動者所得的工資只佔勞動者勞動

(四) 地位低

勞資的貧富懸殊不單只是在實質利潤的分配上，楊青矗進一步透過工廠環境的細部繪塑，清楚地剖析勞資天壤之別的對比。

在〈龜爬壁與水崩山〉裡，外表光鮮的現代化廠房，猶如豪華的花園洋房，但強烈反照的卻是極度簡陋的員工設施。首先是女工宿舍，房內僅有上下層的床舖和兩張木頭椅子，房外的走廊欄干上吊滿女孩子的內衣褲與衣服。浴室是毫無隔設的大「總間」，女孩洗澡時，只能整群一個一個脫光身子赤條條的舀水淋身。⁶⁰餐廳入門採「兩片牆做成N字型的迴紋路線」的特殊設計，要用餐得先摸黑經過漆黑、只容納一人的通道。這個暗無天日的走道，必須要迴轉著走，好像是魔窟的迷魂陣，這似乎在警示勞工「必須走一段黑暗曲折的路才有光明的飯好吃吧！」⁶¹廠區除了一個簡單的網球場外，沒有半點福利設施。唯一提供員工消遣的福利社，是棉瓦搭蓋的簡陋矮房，滿房子的油污煙氣，女孩們只能坐在長板凳上看電視當作休閒。⁶²

在〈外鄉來的流浪女〉中，女工的起居環境更形惡劣，宿舍由八人同住，脫釘翹起的天花板貼膏藥似地黏幾塊膠紙，用單磚水泥蓋石棉瓦潦草搭建的浴室，低矮狹長，陰森潮濕。餐廳兼休息室，只有幾張破舊的桌子和長板凳，牆壁油污斑斑。⁶³

貢獻的一小部；而且資本家為了獲利起見，常延長工時，降低工資，又抬高物價，使剩餘價值（即利潤）更多。剩餘價值使資本家的財富更加集中，勞工的痛苦也比以往更甚，雙方的對立更嚴重，衝突更難以平息。參見遠扶東，《西洋政治思想史》（台北：三民書局股份有限公司，1987），頁 545-551。

⁶⁰ 楊青矗，〈龜爬壁與水崩山〉，頁 97、99。

⁶¹ 楊青矗，〈龜爬壁與水崩山〉，頁 99-100。

⁶² 楊青矗，〈龜爬壁與水崩山〉，頁 109。

⁶³ 楊青矗，〈外鄉來的流浪女〉，頁 203、205。

資方的高獲利，勞工們無福共享，連職場環境的硬體設備，資方也沒有多餘的回饋。經濟奇蹟耀眼四射的光芒，却始終照不到這群有著重大貢獻的女工身上。再者，隨著貧富差距的擴大，勞動者的地位也相形低降，而且多數的資本家不但將勞工視為生產工具，並顯露出對基層工人階級的睥睨與歧視。

在〈龜爬壁與水崩山〉中，鮮明描劃出資方神氣猖狂的嘴臉。老闆（總經理）不滿女工搶食午餐加菜的肉燥湯，腮幫脹鼓地眦目掃視，那副表情似乎在說：「你們這些工人，吃我的，為什麼不守規矩。」⁶⁴

資方的高傲與鄙夷勞工，楊青矗認為來自於多數資方仍然保有過去農業社會的僱傭舊觀念，尚存把工人當做下人看待的意識，勞資平等的原則根本沒有建立；至於工人，多半存有著農業社會傳統的宿命觀，勞資雙方有著天生命定的差異，加上台灣歷史過去長期的殖民統治悲情，懦弱的認命意識形成奴隸性，對於不合理的事情，多不敢循正規途徑爭取，因為「工字不出頭，出頭便入土」。⁶⁵

然而，雇主真的扮演勞工的「衣食父母」嗎？在〈龜爬壁與水崩山〉中，一位大學畢業，專辦外銷的男職員黃宿嘉，對總經理的驕恣頗為反感，他甚至質疑伙食費是資方變相的剝削。資方以「早餐兩元、中晚每餐五元」，每個月從女工的薪水裡扣去 360 元的伙食費。女工的薪水低，資方不敢扣多，而且扣得少，老闆還可以浮誇說他的恩德——貼補了不少的伙食費，但是面對如此不佳的菜色，雇主是否真得有所添增？楊青矗透過黃宿嘉之口質

⁶⁴ 楊青矗，〈龜爬壁與水崩山〉，頁 109。

⁶⁵ 楊青矗，〈工廠人的心願〉，頁 104-190。

問；其次，若是每個月所扣的伙食費悉數用於餐點辦理，伙食應該也不致於如此的「清淡」，不禁令廠內的女工懷疑，採買的經辦人是否從其中揩油、中飽私囊呢？⁶⁶

連餐桌上的菜餚都潛藏著女工們層層被剝奪的窘況，進一步直接呈顯的則是入廠後因營養不足而日益消瘦的身軀了。〈龜爬壁與水崩山〉的慈月，從 7 月 18 日入廠到 7 月 27 日，前後不過 10 天，慈月的兩頰明顯清瘦，配上頭戴藍帽，穿著工作服的打扮，活生生的「土女工」一個，與原來清秀的她判若兩人。⁶⁷藉由這些平直無華的文句鋪陳，楊青矗極力描繪出女工悲憐的形貌。

資方對應勞工時的傲慢與訕笑，令楊青矗相當憤懣。在〈龜爬壁與水崩山〉中，一位十六、七歲著工作服的女工，看到停放豪華貴氣的大轎車，忍不住倚在車身，羨慕地撫摸它。當車主董事長發現時，大發雷霆，以手指戳她的額頭，並發威要她「跪下。」喝聲斥責「以後再這樣不懂規矩就把妳開除掉！」⁶⁸

楊青矗指摘當時民營企業的老闆不少是來自地主、或從做小生意或學徒出身的暴發戶，他們通常頑固得無法接納現代勞資平等的觀念，楊青矗將其稱為「富裕的保守主義者」。⁶⁹在〈龜爬壁與水崩山〉裡，楊青矗特意創生了黃宿嘉，以傳達他對資方的譴謫：「對員工的觀念還把員工看成下人，看成奴隸，自己高高在上，像他對那個女工，這種土財子的大老闆氣焰實在要不得。」、「類似的暴發戶，佔了低廉工資的便宜，大賺特賺，他們只知道賺錢，不顧勞工法令，不為員工著想，這麼大的工廠沒

⁶⁶ 楊青矗，〈龜爬壁與水崩山〉，頁 111。

⁶⁷ 楊青矗，〈龜爬壁與水崩山〉，頁 111。

⁶⁸ 楊青矗，〈龜爬壁與水崩山〉，頁 113-114。

⁶⁹ 楊青矗，《工廠人的心願》，頁 176-177。

有工會，又不按法令提撥福利金，實在應該想辦法來教育教育他們，讓他們對員工有一點企業良心。」⁷⁰楊青矗那股悲憫勞動基層的強烈使命感昭然若揭。

五、異工異酬下的性別壓迫

Hartmann 認為父權的發展是早於資本主義的，最明顯的就是性別化分工，資本主義的出現，不過是將其帶到頂峰，使得女性成為無技術、廉價的勞力，是產業的勞動後備軍。⁷¹儘管兩者的互動有時也會衝突，⁷²但在台灣工業化的過程中，資本主義與父權結盟關係再度形成，合力發威於勞動底層的女工身上。⁷³

當父權出現在勞動市場，控制者是資本家、管理階級，被控制者是女工們；這是一種多對多的控制，張娟芬稱之為「集體的父權」。⁷⁴在集體父權運作於的現代產業裡，衍變出「水平」與

⁷⁰ 楊青矗，〈龜爬壁與水崩山〉，頁 115。

⁷¹ 父權在資本主義社會中發展成一種特殊的形式，Walby 認為當父權與資本主義生產模式接合時，父權對整個薪資勞動體制占有關鍵的影響：女性先被隔離在薪資勞動之外，一旦當資本需要更多勞力來生產剩餘價值時，資本為免除與父權的摩擦，權宜的將女性隔離在低薪資及低地位的工作。因此當父權與資本雙方結合，女性勞工面對的壓迫自然更加劇烈。參見王實之，〈資本主義、父權社會下的紡織女工：台灣工業化的案例研究〉，頁 4。

⁷² Bradley 在分析工業化和晉用女性勞動力的歷程時，也指出資本和父權之間，其實是相互結合、但又處於一種「複雜且經常矛盾的整體」（a complex and often contradictory unity）的狀態。參見夏樂祥，〈臺灣製造業女性作業員生命經驗與勞動過程分析〉，頁 206。

⁷³ 王實之，〈資本主義、父權社會下的紡織女工：台灣工業化的案例研究〉，頁 4-5。

⁷⁴ 張娟芬，〈人盯人式的父權〉，收錄於顧燕翎、鄭至慈主編，《女性主義經典——18 世紀歐洲啟蒙與流派，20 世紀本土反思》（台北：女書文化事業有限公司，2000），頁 51-52。

「垂直」兩種向度的「性別區隔」，也就是同階層卻男女「同工不同酬」，以及女性升遷的順位置於男性之下的「異工異酬」。在父權高漲的工作場域，無論薪資或職位，男性都遠高於女性之上，男性自能輕易將職場的權威轉化成對女性人身的操弄。

（一）水平的性別區隔

在〈昭玉的青春〉裡，女孩子大多是臨時工，昭玉就是一例。她在課裏的職位最低，但一有較急的工作，或臨時性的抄抄寫寫，都要她幫忙，她的工作量其實不比同部門的男工少，但男工一個月拿四、五千或五、六千，而昭玉卻只有兩千一、二，性別成了給薪的關鍵依據。

就實際的產業狀況而言，從下列「圖 5 1973~1981 年台灣地區不同產業的男女平均薪資比較」來看，兩性的薪資存在著相當的差距。

在王實之對紡織女工的個案研究裡，也呈現性別職業隔離與薪資不平等的情形，除了男性擔任幹部薪水較高外，同樣做為基層工人的男工，通常擔任「技術性」的工作（如：維修、機電），薪水也較同為工人的女性高。女工薪水偏低，甚至有七年都未曾調薪的案例，而且越是基層的女工，薪資愈低得驚人。⁷⁵

⁷⁵ 王實之，〈資本主義、父權社會下的紡織女工：台灣工業化的案例研究〉，頁 30。

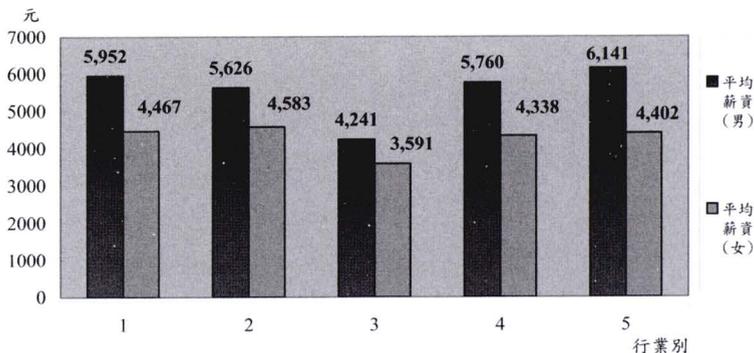


圖 5 1973~1981 年台灣不同產業的男女平均薪資比較

圖表說明：1. 製造業

2. 紡織業

3. 成衣、服飾品及其他紡織製品製造業

4. 電腦、通信及視聽電子產品製造業

5. 電子零組件製造業

數據資料來源：行政院主計處／性別統計指標／時間數列資料查詢

<http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc5/earning/ht456a.asp>

資方壓低勞動成本的另一種手段就是「單身條款」，既可保持年輕而優秀的女性勞動力，也不必付出遣散費與退休金及因年資提高而增加的薪資。〈昭玉的青春〉的公司：「不用結過婚的女孩，結了婚妳要留下來幹，公司也不會要妳。」⁷⁶資方要求女員工婚後自動離職，因為已婚婦女可能懷孕生子，導致外觀不佳，又有家務操持的家累，這些成了勞動婦女的「原罪」，被資方奉為天經地義的「男女有別」，婚姻成為女性就業的障礙之一。女工面對不公平，卻無知嘲弄自己的「女兒身」：「女人就是這樣

⁷⁶ 楊青蟲，〈婉晴的失眠症〉，頁 108。

倒楣。天造人怎麼只派女人生孩子，也不叫男人生孩子，夫妻輪流生。」⁷⁷

（二）垂直的性別區隔

在婦女史的研究中也發現，婦女參加生產勞動，不一定會對男性就業造成威脅。因為男女通常不在同一層次上勞動，婦女從事的行業往往是男性不屑為伍的行業。⁷⁸在勞動去技術化（deskilling）的發展脈絡下，「便宜」成為女工的優勢，却又透過重組、改造生產組織和勞動過程，將女工圍制於生產的「底層」，資本和父權最終同謀為一個整體，合力將女性勞動者排擠到邊緣的生產位置；⁷⁹易言之，男性多擔任技術性較高或是管理階層，待

⁷⁷ 楊青矗，〈昭玉的青春〉，頁 31。

⁷⁸ 鮑曉蘭，〈美國的婦女史研究和女史學家〉，《西方女性主義研究評介》（北京：三聯書店，1995），頁 75。Bradley 指出，資本主義在工業化過程裡，一方面引進女性勞動力來壓低勞動成本，甚至可以轉移工會批鬥的目標到女工身上，但又怕來自組織化男工的強烈反彈，因此設計技術的退化（degradation）和工作的再分割（resegmentation）。「技術退化」指資本家將原本掌握在個別男性工人手中的生產技術拆解，把工人還原到最簡單（只能出售勞動力）的形式，以便管理、操縱並隨時替用女工替代。「工作的再分割」指資方特別創出某些階層化的生產組織，男工得以保有技術上的優勢，並確立女性從屬於男性的相對位置，以降低反彈。夏樂祥，〈臺灣製造業女性作業員生命經驗與勞動過程分析〉，頁 206。

⁷⁹ Bradley 以英國針織工業由家戶生產演進到新式工廠的過程為例，說明了工業資本主義的早期發展階段，資本家、壟斷技術知識的傳統男性行會和新興的女性勞動力，三者之間如何進行對抗、妥協的過程。由於女工經常成為資方反擊男性工會的工具，男工遂以各種方式反對女工（尤其是已婚婦女）削價競爭，甚至連「平等薪資法案」（Fair Wages Act）都曾被用來作為反制雇用女工的手段。結果，女工不但沒有因此獲得較合理的待遇，反而被迫進入薪資更低的部門。至於生產組織和勞動過程重組的動力，Bradley 著重在資本和父權之間的合謀。夏樂祥，〈臺灣製造業女性作業員生命經驗與勞動過程分析〉，頁 206。

遇較高，升遷較快，女性則多充當生產線、低薪的基層勞力職務，難以升遷。茲以下「圖 6 1971~1975 年高雄加工出口區男女職員、勞工人數統計」來看，加工區內兩性「異工異酬」的情況甚為明顯。

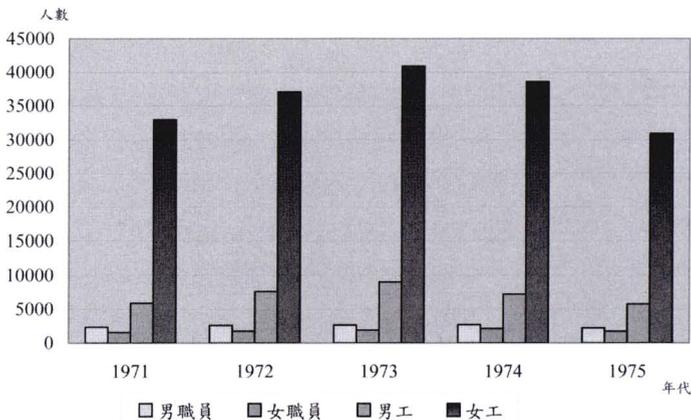


圖 6 高雄加工區男女員工人數統計（1971~1975 年）

統計資料來源：經濟部加工出口區統計月報

〈昭玉的青春〉裡的的王登人，初中畢業，入廠時雖是臨時工，但很快地升為短僱工，再升為正工，後來成為一位高薪領班。與昭玉同時進廠三等男性職員，大多升為主管、課長，甚至是主任了，而年紀輕輕的呂德煥，剛進廠八個月就升正工。

昭玉 17 歲就進入工廠，昭玉將一生的青春「賣」給了工廠，卻連短僱工也升不上，只因她是女兒身，她再也按捺不住心中的不平，憤慨得淚痕婆娑。雖然昭玉最後終於得到總經理批示的「可」字，但那是四處求人的謙卑，加上 22 年的青春換來的啊！

昭玉眼眶濕濕的，已經不知道該是喜悅或是心酸了。

楊青矗提到在他的文章批判下，男性臨時工的問題已逐漸改善，⁸⁰但女性臨時工並不認為該被納入改革的範圍，易言之，女性連長期「被剝削」的資格都不具備。

在「性別區格」的演化下，女工成了合乎情理的「次級勞力」。昭玉曾說她年輕時「總覺得女孩子沒有家庭負擔，當臨時工是應當的」。⁸¹根據黃富三在 1975 年對高雄加工出口區女工所做的調查報告，大約 77.48% 的女工認為「男工工資比女工高是合理的」，其中 39.66% 認為「男子工作較費力氣」最多，主張「男子收入本來就該高」的比例也高達 35.44%，10.54% 認為「男子技術訓練較好」，4.21% 覺得「男子教育程度較高」。⁸²

女性主義的研究發現「人類歷史上，強迫他人屬於附屬地位，把桎梏緊緊地套在受壓迫者脖子上之諸種制度中，最深刻的一種莫過於『女性附屬於男性』的制度」。⁸³正如西蒙波娃（Simone de Beauvoir）所說「女人不是生成的，而是形成的」。⁸⁴在台灣傳統社會裡，這股力量來自於儒家倫理長期內化價值觀的積澱，強化了父權與資本主義密不可破的合盟關係，從此點來反思黃富三的調查，大多數女工對弱勢際遇「處之泰然」根本不足為奇，女工們的「安身立命」，清楚可見來自「男尊女卑」深烙的鑿跡。因此，即使在現代化的工廠裡，女性從無給的勞動力變

⁸⁰ 參見註 56。

⁸¹ 楊青矗，〈昭玉的青春〉，頁 29。

⁸² 黃富三，〈女工與台灣工業化〉，頁 141-145。

⁸³ 顧燕翎、鄭至慧主編，〈女性主義經典——18 世紀歐洲啟蒙與流派，20 世紀本土反思〉，頁 10。

⁸⁴ 顧燕翎、鄭至慧主編，〈女性主義經典——18 世紀歐洲啟蒙與流派，20 世紀本土反思〉，頁 83。

成有薪酬的女工，但她們的附屬地位未曾更動過，「同工異酬」或「異工異酬」就如同定律般，再自然不過了。

因此，〈昭玉的青春〉的昭玉，工作量不比男性少都升不了短僱工，薪資也僅有男性的一半，那麼終於「升」了之後呢？依此推斷，她未必就能享有與男工的同等薪資，男女依然不平等，昭玉的待遇仍是「同工異酬」。

雖然，楊青矗已經注意到性別差異造成的不平等，但連他亦認為女工「不負家庭生活的主要責任，一個月賺三、四千塊足夠一個人用了，行有餘力，還可以買點化粧品、添購一些新裝。男工情形不同，男工多要負擔家庭生計，一個月賺四、五千塊錢養不了家。」⁸⁵

以為勞工代言為職志的楊青矗，〈昭玉的青春〉是他探討低薪資與臨時工制度的作品之一，不過統析其相關的著作，皆未曾發出兩性「同工同酬」之聲，倘使不是楊青矗受制於傳統觀念束縛的話，那麼對當時的女工而言，「兩性平等」的主張應該是不曾耳聞的夢囈吧！

（三）男主管誘惑威逼

在人謀不臧的工廠中，勞工想要往高處攀升，一是「勤奮工作」，一是「勤獻殷勤」，諂媚、巴結、送紅包是升遷的一種手段，「不懂奉承，無法升等」的惡質文化滋生環繞。在〈昭玉的青春〉中，人事課白課長能進廠五六年就迅速升任課長，原因在於他「過年過節送禮，給主任的小孩補習功課。」風行草偃所及，同事就勸昭玉不如下行下效：「買些東西，包幾千元」送至

⁸⁵ 楊青矗，《工廠人的心願》，頁25。

課長家，她才有可能升為短僱工。⁸⁶

但對性別區隔明顯的工廠人事結構中，男性多位居要職，女性想要取得升遷，多半要贏得男性上司的喜愛，除了實質努力、逢迎拍馬外，擁有宰制權力的上位男性常藉以進行實質的性別壓迫。

〈陞遷道上〉的廠長林進貴，平常就慣用職權來對女性下屬性騷擾。在一次員工登山郊遊時，林進貴趁著兩人落單時，強行侵犯了領班侯麗珊。侯麗珊先是奮力抵抗，卻不敵林進貴的強大力氣，但真正讓她放棄最後掙扎的卻是長期想要升上組長的企盼——「想讓他高興一下他會升我當組長！」⁸⁷她終於用性交換了職位。

林進貴之所以讓侯麗珊難以抗拒的，正是他背後操持的權力體系。他是管理階層，掌控勞工任職與升遷大權。「飽暖思淫慾」之徒，可以經由資本主義賦予的階級優勢，輕易取得性的支配權，藉機逞其獸慾。

然而整個廠裡，不是只有管理階層享有性別的操縱權，在薪資、權位優勢幾乎都由男性宰控的職場裡，「從技術員至經理、廠長等少許的男人週旋於上千的女孩子中，近水樓台，又握有配調支使之權，這個不要他，總有要他的女孩。幾乎每個有家室的男同事，在廠裏都有扯不清的情人。」⁸⁸

連在〈龜爬壁與水崩山〉裡，予人正義感、總和女工們站在同一陣線的男職員黃宿嘉，都曾恣意隨口戲弄清蘭，讓清蘭想起廠內女工們的埋怨：「他們辦公室的男孩一找上我們女工，都想

⁸⁶ 楊青矗，〈昭玉的青春〉，頁 46。

⁸⁷ 楊青矗，〈陞遷道上〉，頁 169。

⁸⁸ 楊青矗，〈陞遷道上〉，頁 171。

玩我們，吃我們的豆腐，且說話都很不客氣。」⁸⁹

不過並非所有女工都無法抵禦主管的誘惑與威逼。在〈陞遷道上〉中，廠裡的新進女工施妙惠，廠長林進貴垂涎於其美貌，再度揮使職權，先要調升她為辦公室祕書，後來乾脆逕赴宿舍門口等她下班。受不了主管「居心不良」的糾纏，最後用「辭職」來表明心志；但可悲的是，這竟是她「唯一」能表達抗議的方式。施秀惠的勇敢喚起侯麗珊的萬千感慨：「自己如有她的意志，也不會被他白咬一口」，因為透過身軀達到「力爭上游」的她，心靈卻是無限荒寂悔恨，加上看到另一女工藍瑞梅對抗不合理待遇的勇氣與智慧，讓她由心底燃起一股揭發林進貴惡行的決心。⁹⁰

楊青矗透過文學鼓舞女工們不要再受到男主管的權勢壓迫，無懼地抵禦職場上的性別迫害。但他也不得不承認，父權體制與資本主義的環扣實在太過緊密了，因此當侯麗珊終於決定向洋老闆告發，來到「總裁室」門口，她卻猶豫了，她猛然思索忖度著：「洋人總裁！林進貴是他器重的廠長，他們利害相關，他不可能聽妳的；他不能代表正義。」⁹¹在資本主義助長而演化成的集體式父權之下，女工受了委曲、傷害，連申訴的管道都是晦暗阻滯，就更遑論要爭取平等或促進權益了。

參、悲苦不人道的奴役世界

為了能增加生產，擴大產能，雇主更是無所不用其極，資本

⁸⁹ 楊青矗，〈龜爬壁與水崩山〉，頁117。

⁹⁰ 楊青矗，〈陞遷道上〉，頁200-201。

⁹¹ 楊青矗，〈陞遷道上〉，頁202。

家以精算的智慧，運用各種控管方式，來驅策女工們全力為其賣命。

一、強制加班與夜班

在台灣工業起飛的階段，加班是產業提高產量相當普遍的方式，不但平時加夜班，連星期假日亦在加班中。加班大多數是資方強制性的，拒絕甚至會受處分。⁹²楊青矗在〈陞遷道上〉裡也反應了這個現象，林進貴升任廠長後，將每天的產量由一萬片增加到一萬六千片，硬性規定每人每天要加班四小時。⁹³

工時太長，有礙於身體健康，〈秋霞的病假〉裡的秋霞，會鬧出胃病就是長期加班的附帶「贈品」。尤其是夜間工作，晨昏顛倒，擾亂了生理時鐘，不但增加疲累感，有時造成嚴重的意外。〈龜爬壁與水崩山〉的清蘭，輪值從晚上 12 點到隔天 8 點的大夜班，白天睡不著，凌晨上工後，睡意卻來了，第三天從離地一人半高的上層機台走板墜落地面，楊青矗運用實況轉播式的逼真筆觸，血淋淋地活現了女工備極辛勞的賣命情境，⁹⁴痛訴女工們用血汗換取報酬的悲情與不堪。

二、漠視人道的管制

企業主甚至實施許多不人道的管理方式，亟欲榨乾女工的每一分力氣。〈陞遷道上〉裡的領班侯麗珊，為達到主管的目標，嚴格督促生產線節奏的一分一秒，女工們連上廁所都要用跑的，

⁹² 曾有勞工投書《聯合報》表示，每天加夜班 50 小時以上，每月僅公休兩天，且加班均為強迫性，不到要受處分。參見《聯合報》，1976 年 4 月 29 日第 2 版。

⁹³ 楊青矗，〈陞遷道上〉，頁 180。

⁹⁴ 楊青矗，〈龜爬壁與水崩山〉，頁 123。

但上層竟再次要求：「在時間上能不能減少不必要的浪費……」⁹⁵

根據報紙的報導，工廠連女工上廁所的次數和時間都嚴格管理，並派遣專人負責登記，甚至還禁止工作時間如廁等不近人情的規定。⁹⁶在連生理需求、排洩次數和時間都必須苛刻的掌控下，資本主義的掠奪與冷漠本質，充分踐踏了人性的尊嚴。

資方也善加運用了階級管控的領班制度，平時來回巡邏，嚴厲的監督，禁止員工的交談，如〈陞遷道上〉中就規定「工作中不准隨便講話，隨便走動，絕對要嚴格執行」⁹⁷因為女工們絲毫分秒從工作上的流失，都會被視為是降低工作效率。

三、以女人為難女人

在工廠裡，女性少有升遷機會，大多只能升任班長或組長，她們也要兼做生產線上的工作，並且負責實際督導的業務。這種最底層的管理人員，通常與生產線密切結合，資方善加運用了人類積極求上的自然心理，讓其成為少數女工可以晉升的職位。這些好不容易被提拔出來的第一線女性管理人員，自然竭盡所有的力求表現，但有時或是過度急切，抑或沉浸於權力的傲慢，她們非但不能體諒底層女工的痛苦，反而展現得比男性主管更為苛薄。

楊青矗注意到了工廠裡這個「女人為難女人」的畸形生態。他的女領班類型，固然有〈陞遷道上〉裡較能體諒女工的女組長

⁹⁵ 楊青矗，〈陞遷道上〉，頁167。

⁹⁶ 台鳳公司花蓮廠為防止怠工，連女工上廁所的次數和時間都派遣專人負責登記，見《聯合報》，1966年8月2日第6版。另外，也有工廠更是直接禁止員工在工作時間上廁所。參見《聯合報》，1976年4月29日第2版。

⁹⁷ 楊青矗，〈陞遷道上〉，頁183。

侯麗珊，但在〈外鄉來的流浪女〉中，領班魏月嬌則是跋扈苛刻。她 14 歲就到食品工廠當童工，20 歲就升為領班。出身基層的她，耍弄起領班的威風竟極度潑辣，常因一點小事就對底下的女工大聲咆哮，對年長的歐巴桑更是口出惡言，⁹⁸在資本主義追求最高利潤的目標下，人性的倫理與尊嚴是算計不出價值的，自然也就盪然無存。

另外，在領班的權力範圍內，個人裁量的空間確實存在，讓與領班關係較疏遠的女工感到不公平。在〈外鄉來的流浪女〉的食品工廠內，由於「粗大的好蘆筍削起來快又好削，計件磅起來重量多，賺錢多」，領班「魏月嬌暗示托蘆筍的男工把好蘆筍捧給她喜歡的人削」，引起老是分配到劣質蘆筍的中年女工憤怒叫囂。⁹⁹

實務上，領班（通常是女性）是最下層、同時又投入生產的管理人員，除了負責協調、管制生產進度，還必須承受和化解女工對工廠的不滿情緒，成為勞、資之間的緩衝器。這種管理體系不僅可以讓工作現場爭議有效侷限在某個層級，即使偶有難以解決的狀況發生，男性上級管理幹部也可以大家長的形象，複製父權社會對女性的制約來恢復生產秩序，學者夏樂祥指涉：「女工和領班之間綿密的鬥爭，已經弱化、轉移了傳統認定的勞、資之間的緊張對立關係」¹⁰⁰楊青矗的觀察相當入微，他將工廠這種人

⁹⁸ 楊青矗，〈外鄉來的流浪女〉，頁 218-220。

⁹⁹ 楊青矗，〈外鄉來的流浪女〉，頁 219-220。

¹⁰⁰ 在夏樂祥的研究中，曾有被訪談的女工提到「上面的人都包庇領班，你領班再怎麼不好，還是說有事情找領班……領班對人都不公平」、「有一個做了二十幾年的女工，把領班交給她的東西拿來摔，結果就被老闆用『不服秩序管理』開除了」。夏樂祥，〈臺灣製造業女性作業員生命經驗與勞動過程分析〉，頁 210。

際互動實況納入文本之中，如〈陞遷道上〉裡，當線上女工與高層發生衝突時，女領班（後升為組長）侯麗珊就經常扮演緩和與折衝的角色。

四、利用無知的剝削

按照相關法規規定，勞工病假每年不超過 14 天薪資應該照發，但是民營企業經常不遵守國家的勞工法令，甚至員工一請病假就扣全勤獎金；若因公受傷，醫療也是有限度的負責，更談不上傷殘的賠償。楊青矗將他所得知的兩個真情實事的故事，改編成〈秋霞的病假〉、〈自己的經理〉兩篇小說，揭發資方利用女工的無知與柔弱，進行不合理的剝削與壓迫。

在〈秋霞的病假〉中，秋霞因病住院，公司竟處以「請假期間一概不發放工資」。她的哥哥蕭毅夫，向廠方力爭比照他任職的公營工廠「一年內病假不超過 14 天，工資照發；超過 14 天到一個月內發半薪」，經過幾波折衝，最後在加工區勞工課的調解下，為秋霞爭取到「半薪」，這已是該廠前所未有的首例了。¹⁰¹ 小說裡，楊青矗讓女工們歡呼創下「先例」，然而真實的世界裡卻不這麼美好，他表示這家公司，後來對請病假的人仍照樣不付薪水，但也沒有人敢去爭取。¹⁰²

另一篇〈自己的經理〉，擔任電子公司蝕洗房的女工廖羅淑燕，因為工作時硫酸爆炸，受傷住院，工廠經理不願意負擔醫藥費及公傷假薪水照付，以其「工作不小心引起爆炸」為由，反將她惡意解僱，使得她頓失勞保的資格。職場工作本就潛藏許多危險性，當因公受傷時，資方理應協助處理與照應，然而在楊青矗

¹⁰¹ 楊青矗，〈秋霞的病假〉，《工廠女兒圈》，頁 64。

¹⁰² 楊青矗，《工廠人的心願》，頁 186。

的小說中，資方或管理階層卻常推諉以「勞工自身不小心」拒絕負責。〈龜爬壁與水崩山〉中的清蘭因輪夜班，精神不濟，從上層機台跌落，總經理即批示「自己不小心跌下的，公司不負責醫藥費，而且只能給三天不扣錢的病假，超過三天的假就不付工資。」¹⁰³

1950 年起，台灣的勞工保險已經開辦，但有些老闆卻因替員工「加入勞保一年要為每人負擔約等於一個月薪水的勞保費」，默視法令不為員工加保。〈外鄉來的流浪女〉裡食品工廠的上百名的員工，全部沒有勞保；¹⁰⁴而〈龜爬壁與水崩山〉裡，清蘭連勞保是什麼也不知道，而且資方根本也沒有為她投保。受小傷，食品工廠的員工自己買藥敷，但像清蘭受重傷，最後落得由家裡自行負責，唯一感受到的溫情，是來自於女工們帶來大包小包的水果、牛乳及同事間募捐所得的四千多元。¹⁰⁵

至於女工們超時加班，尤其是犧牲假日加班，〈工廠法〉第 23 條規定加班費本應多發薪水的三分之一至三分之二，但〈外鄉來的流浪女〉食品工廠根本沒有按照這個比例發放，女工們仍是「隨時待命」，幾乎天天上工；而且「計件工」、「計時工」，禮拜天沒上班就沒有薪水，也是違反法令規定「節日及星期日休息應該是要照拿薪水的。」另外，按照福利金條例規定，資方應提撥資本額與營業額的資金來辦員工的福利事業，廠長卻自豪「每半年辦一次遊覽，經費都是公司出的」就是福利了。¹⁰⁶

¹⁰³ 楊青矗，〈龜爬壁與水崩山〉，頁 126。

¹⁰⁴ 楊青矗，〈外鄉來的流浪女〉，頁 236-239。

¹⁰⁵ 楊青矗，〈龜爬壁與水崩山〉，頁 126。

¹⁰⁶ 楊青矗，〈外鄉來的流浪女〉，頁 237。楊青矗曾在〈國內工廠的特徵及勞工問題〉中提及絕大多數的工廠沒有按照福利金條例規定辦理，有的即使提

五、血淚堆砌的繁華

現代化工廠的外觀建築美輪美奐，廠房內擺放自動化的高科技設備，老闆出入駕乘的是光潔發亮、氣派高貴的大型轎車，在這充斥象徵產業轉型、經濟繁華的場域裡，攸關員工健康及工作安全的設施卻極少被添置或顧及，如紡織工廠的棉絮、電子工廠的焊接溶接所蒸發的氣體、化學原料，對人體器官都有相當的損害，甚至會引發重大傷亡。¹⁰⁷在〈龜爬壁與水崩山〉中，獲利神速的富裕老闆，連一個初步阻擋棉絮的 10 塊錢口罩都不願意購置，女工健康的維護根本不列入考量項目。¹⁰⁸

無論是本國企業或是外商，資本家在致力追逐利潤的前提下，基層女工的人命變成微不足道、毫無價值。〈自己的經理〉就著眼於探討工廠生產帶來的職業傷害。¹⁰⁹在經濟蓬勃的榮景下，勞工日夜拚命只換來微薄的三餐，資本家致富之易卻猶如滾

撥，也只是帳面資料，仍是老板的私人財產，有的至拿來作為漏稅轉投資的手段。多數民營工廠的福利只是虛有其名而已。參見於楊青矗，《工廠人的心願》，頁 178。

¹⁰⁷ 1972 年 10 月間，淡水美商飛歌電子公司發生一年內連續多起年輕女工得了怪病，並導致多人急性肝炎死亡，台灣女工的職業病才引起各方關注。事件爆發之初，飛歌公司拒絕負責，只答應代付醫藥費 8,000 多元，部分病者還要自行擔醫藥費。據當時的報導，罹病的女工平均工作不到一個月，病情症狀均相同，先是渾身起水泡、皮膚發燒紅腫，接著發濃、惡化變紫黑色，嘴唇及喉嚨破裂，然後昏迷致死。參見《聯合報》，1972 年 10 月 14 日第三版。另參見勞為民，〈飛歌女工的怪病〉，《大學雜誌》，59（1973.11），頁 62-66。另外，高雄三美公司也爆發女工罹患類似怪病猝死。這些女工喪命的原因，與廠內風設備不良，加上外資工廠將國外禁止使用的有毒溶劑引進台灣使用有關。參見《聯合報》，1972 年 10 月 14 日第三版。

¹⁰⁸ 楊青矗，〈龜爬壁與水崩山〉，頁 112。

¹⁰⁹ 楊青矗，〈自己的經理〉，《工廠女兒圈》，頁 153。

雪球、變魔術般。然而，這種迅速累積財富的產業奇蹟，不正是堆砌在基層工人們流汗、流血，甚至犧牲健康、性命換取的慘劇上？

肆、愛情童話的憧憬與幻滅

一、追尋歸宿天命的愛情試煉

楊青矗在〈國內工人現狀分析〉中談到女工的的交友狀況：

大概很少有女孩在進入工廠時，想認真工作，把它當作終身職業。多半女孩子在工廠工作都是當做結婚前的過渡時期。工作的目的除了一部份賺錢貼補家用外，多數是賺積嫁粧錢，她們工作之餘所操心的事就是找好的婚姻對象……在她們工作之餘，因遠離親人的寂寞環境下，她們很想交交男朋友，有一次有一個工廠的股東向我說他去看他們工廠的女子宿舍，女孩子們向他說：「宿舍好是好，可惜沒有男孩子可『拋』」。青春期的未婚女孩，工作之餘追求終身歸宿的婚姻對象這是應該的。¹¹⁰

楊青矗認為追求終身的歸宿、離鄉背景的寂寞，都是女工們嚮往追求愛情的原因。〈昭玉的青春〉中的年輕女孩「大多是臨時工，結婚前的一段待嫁的過渡時期而已。」而昭玉為了無法升遷而難過時，同事惠敏勸她說：「升不升對妳倒不重要，重要的還是趕快找對象結婚……」另一位同事也說：「算了吧，我看還是找個對象嫁人，在家當少奶奶好，升了要走可惜，反而一輩子做工」。昭玉在入廠 20 多年後，才感受到自己是臨時工的辛酸，

¹¹⁰ 楊青矗，《工廠人的心願》，頁 168-169。

她自剖說：「就是對象不容易找了，才想升。」同事們常問：「昭玉什麼時候請吃喜酒啊？」「不要把眼睛長在頭頂上吧。」在她的背後總說些閒話：「她，沒有什麼學歷，又是臨時工，理想那麼高，東挑西挑的，挑到現在四十快到了，我看她哪能嫁出去？不然就嫁人做後母，或給有錢人做姨太太。」昭玉感慨「好像沒有什麼學歷，又是臨時工，不是人，沒有權利不嫁人似的！」

事實上，並不是沒學歷、臨時工就沒權利不嫁人，而是只要身為女性，就沒有不嫁人的權利。西蒙·波娃（Simone de Beauvoir, 1908-1986）在《第二性》中說：「婚姻，是傳統社會指派給女人的命運……（而）作母親是她的『天職』……」¹¹¹

傳統的台灣社會，長期浸染在儒家「男有分，女有歸」教條式的洗滌之下，認定真正理想社會實現時，就是天下男人都有稱心的職守，女人都有美好的歸宿。女孩們大多數從小被父母灌輸「女兒嫁不出去，父母很沒面子」¹¹²的觀念。社會對婚姻、家庭的主流價值看法，也在女工同儕的互動過程中不斷地被強化，對她們來說，女有所歸乃是天理之常。

女工和同年齡的女孩一樣，渴望愛情的降臨，加上受到平日休閒觀看的文藝愛情式電影、電視和小說的催化，她們對愛情存有很多的憧憬和幻想¹¹³。但是，新式工廠是一個幾乎由年輕、未婚女性所構成的生態，男同事極少，大部分又已婚，加上休假時間與其他行業不太相同，很難參與社會上的聯誼活動，交友機會

¹¹¹ 顧燕翎、鄭至慧主編，《女性主義經典——18世紀歐洲啟蒙與流派，20世紀本土反思》，頁62。

¹¹² 余杏容，〈談女工的擇偶問題〉，頁39。

¹¹³ 余杏容，〈談女工的擇偶問題〉，頁39。

大受限制。

由於女多男少的比例過度懸殊，男性掌控兩性關係的支配權，女工基於寂寞與好奇，極容易被玩弄。〈陞遷道上〉表達對女工交友的憂心：「長期的寂寞，少數女孩只要有男人向她們表示愛意，不管對方有否家室，或長得美醜，很容易上當。」¹¹⁴

另外，在〈龜爬壁與水崩山〉裡，清蘭偶遇的男子登森，曾經肆無忌憚騷擾其他女同事，就是「看準了她不敢叫」。而當清蘭與登森獨處時，他以教導清蘭「戀愛」為由牽手，還猝然摟住清蘭強吻撫摸，清蘭害怕得掙脫逃開。¹¹⁵

純真懵懂的韶華少女，對於男性的暴行，不僅不知如何來保衛自己，而對於第一次與異性親密的肢體接觸，雖然讓清蘭感到不舒服，猛吐口水，但卻也分不清愛情與侵犯的區別，幼小的心靈掀起不少的波瀾與遐思。¹¹⁶

另一篇〈工廠的舞會〉，是楊青矗把廠區內男性、辦公室職員的優勢描寫得最具體的作品。在工廠籌辦活動的場合裡，男性員工占有絕對的主導權，因為「會場裡三四百個女孩子，任他們三四十個男人挑；十個女的配不到一個男的。尤其那些男人都是死會的」，女孩們只能任憑他們左挑右撿，成為男性調劑娛樂的對象。活動經費的來源，是從全體員工的福利金撥給，不過座位却有職員與作業員的清楚劃分，人數稀少的「坐辦公廳」男職員被奉為貴賓，安排在會場前面有桌子的座位，享受著不盡的汽水、瓜菓與西點，另有一些從裝配員調入辦公廳的女職員，也會坐入有吃有喝的職員座，她們的態度高傲，與以前共事的女作業

¹¹⁴ 楊青矗，〈陞遷道上〉，頁 171。

¹¹⁵ 楊青矗，〈龜爬壁與水崩山〉，頁 120-121。

¹¹⁶ 楊青矗，〈龜爬壁與水崩山〉，頁 122。

員形同陌路。占人數最多的女工們，則是一個挨一個擠在會場後面的板凳上，什麼吃的也沒有，「有時服務員或職員施捨似的丟一些過來」讓她們撿，令女工們感覺遭到蔑視和羞辱。¹¹⁷

莊鳳媛是工廠宿舍的樓長，在某次的生日舞會中，她的亮麗外貌吸引了男職員葉錦堂的注意，在舞會中邀她共舞，「頭一次被男人抱緊全身印在一起，血液活絡，每個毛孔都有輕飄飄的怡悅感。她醉了，忘了自我，整晚人不由己，任他拉著在舞池中瘋狂地跳跳扭扭」。¹¹⁸

莊鳳媛雖然陶醉於與異性接觸的意亂情迷，卻很快地意識到男性霸權的氣息，當葉錦堂事後再度邀約時，莊鳳媛想殺殺他的威風而溜走。其實，莊鳳媛並非拒絕異性的追求，而是扞拒成為男人支配的對象，因為「大部份公司的男職員看不起線上穿工作服的女作業員；女作業員對他們也不懷好感，彼此都很自量，界線分明，還沒有聽說過有男職員娶女作業員的，玩玩倒是常事，最後棄而去之。」¹¹⁹

後續的發展，證明莊鳳媛的臆斷是準確的。當生日舞會再度舉辦時，葉錦堂邀請莊鳳媛仍然被拒後，他立即轉向邀約另一位本來也抵制舞會的樓長潘明玲，潘明玲無視莊鳳媛在旁，馬上與他相偕而去。

特殊的工作環境造成性別地位的懸殊，男職員對女工的追求是主動的、挑選的，「廠裡的女孩子多，男人少，他又是一個職員，任他看上哪個，那個就受寵若驚」，對於得來不易的異性青睞，女孩們勢必要珍惜，若是抵抗男性優勢，代表將會失去交友

¹¹⁷ 楊青矗，〈工廠的舞會〉，《工廠女兒國》，頁 131-133、140。

¹¹⁸ 楊青矗，〈工廠的舞會〉，頁 137-138。

¹¹⁹ 楊青矗，〈工廠的舞會〉，頁 139-140。

與婚姻的機會，像莊鳳媛一樣保有性別壓迫自覺且堅持尊嚴的女工畢竟是少數。

對於這些年輕女孩們處於兩性互動是「支配／附庸」的上下關係，楊青矗擔憂不已：「在幾百個女工中才有十來個男人的工廠內，男人不管是不是已婚的中年人，都會有女孩子愛上他，暗中做他的情人，有些女工由於生活的單調與寂寞，感情脆弱，只要有男人對她表示好感，就會毫無保留的付出感情。教育水準較低的女工比較癡情，如果被騙就六神無主，不知如何處理，也有想不開而自殺的。教育程度高的女工，比較會考慮到許多問題，有時想做，但會有所顧慮而不敢去做。」¹²⁰楊青矗覺得在不平等的兩性關係中，女孩們是得不到真實的愛情與歸宿的，他呼籲老闆在雇員時要斟酌男女員工的比例，亦希望透過小說喚醒女工們認清身處性別弱勢的自覺，因為唯有先維護女性的性別自尊下，才能找到屬於自己的真正幸福。

二、麻雀變鳳凰的夢幻與破滅

大多數女工擔任薪少、位低、升遷不易的基層勞動，在日復一日、單調循環的工作裡，看不見自己的未來，自然產生跳脫現有處境的想法。但是能夠不經「外力」而脫離昏暗的工廠歲月者，並不多見的，在諸多客觀條件的限制下，婚姻便成為一個實際可行的向上流動管道。¹²¹

¹²⁰ 楊青矗，《工廠人的心願》，頁 169。

¹²¹ 夏樂祥，〈臺灣製造業女性作業員生命經驗與勞動過程分析〉，頁 213。另外，余杏容也記述女工們在抱怨工作辛勞時，經常喃喃不休的話語就是：「我是找不到長期飯票，否則我才不願意待在工廠做工」；「如果能找到一個人嫁，我也不必在這裏出賣青春。」余杏容，〈談女工的擇偶問題〉，頁 39。

婚姻成了女工們寄望的解脫法門，是未來生活的避風港，所以對象的經濟能力、職位高低，成為女工們擇偶的肝衡關鍵。〈昭玉的青春〉裡提到「呂德煥升了，她們在廠裏多了一個選擇的對象——沒有升女孩子是沒有興趣的」；〈工廠的舞會〉中，宿舍女同事們慫恿莊鳳媛要好好把握葉錦堂，因為「他是大學生呢，又是職員。莊鳳媛，好好抓住他，這是天賜良緣。」顯見她們的擇偶標準相當實際，也十分功利。

美國 Norma Diamond 博士為從事《台灣的婦女與工業》的研究，曾於 1970 年在台南一中型紡織廠進行訪問。依她的調查，結婚被女工們視為是階層轉換的可行途徑，許多女工夢想著要嫁給公務員、律師、醫生、老師、商人和白領勞工，婚後可以成為家庭主婦，不必再進入工廠工作；極少人會想嫁給藍領工人，¹²²更沒有人想要步上自己母親的後塵——婚後成為農婦的宿命。¹²³

然而，企盼經由婚姻「飛上枝頭做鳳凰」的美夢真能實現嗎？楊青矗顯然是悲觀的。〈昭玉的青春〉的昭玉於 16 年前拋棄同廠的王登仁，就是「嫌他是個臨時工，又缺乏進取心。」加上當時大學剛畢業的新進工程師胡本藝殷勤的追求，讓她立刻移情別戀，本以為踏上「脫工」進階的捷徑，但交往二年後，胡本藝一再藉故拖延婚事，而且昭玉發現他已另結新歡半年了。¹²⁴昭玉

¹²² 余杏容也指出女工大多不願與同廠工人發展戀情，乃因低階男工的待遇低，廠內戀情容易受到同事的矚目，加上平日老是見到男工一身髒污的模樣，有些甚至還未服過兵役，無法成為女工們心目中的理想對象。在 70 年代，某些工廠還流行過一首打油詩：「天下何處無芳草，愛人不怕無處找，廠裏男子醜又老，外面找個比較好」。余杏容，〈談女工的擇偶問題〉，頁 39。

¹²³ Norma Diamond 著、林佳瑩譯，〈台灣的婦女與工業〉，收錄於丁庭宇、馬康莊主編，《台灣社會變遷的經驗——一個新興的工業社會》，頁 124-126。

¹²⁴ 楊青矗，〈昭玉的青春〉，頁 38。

眼睜睜看著胡本藝另娶他人，昭玉卻是歲月蹉跎，芳華漸逝，依舊孑然一身，對於當初放棄王登仁留有無限的悔恨。

比對於夏樂祥的調查，女工理想中的婚姻對象或是具有較高學歷的男性，但除了極少數外，通常不曾把眼光停留在工廠女工的身上。年輕女工最後只得在瀕臨超過適婚年齡的社會壓力下，透過親友安排的相親，和農人、藍領工人、小頭家共組家庭；或者頂著「背叛家庭」的風險，把自己的未來和職業軍人結合起來。¹²⁵

然而，大部分女工對終身伴侶的追求是否就是利益取向呢？具有女工背景的余杏容指出，有一技之長或是公教人員，固然是女工心目中的理想對象，但她們也了解這是可遇不可求的。女工們基於自己學歷低和職業的自卑，對於配偶的期望，偏重在基本生存、安全與穩定的層次，只要對方有固定的工作，人品端正，即是她們認為可以依託的另一半。¹²⁶較之其他階層，這樣的願望實無過度之處；或說將終身託付給經濟能力較佳、社會地位較高的男性，是女工們最大的期待，但若概括她們總以「攀龍附鳳」為優先考量，未免過於放大與苛責了。

伍、自我覺醒下的多元抗爭

¹²⁵ 夏樂祥指出，1949 年國民黨撤退來台，帶來龐大的軍隊、流亡學生和政府機構隨扈人員。許多單身、年輕男性在就業市場相對狹小、謀生不易的狀況下加入軍隊，而且在反攻大陸希望破滅之後，展開對本省年輕女性的追求。不過因歷史仇恨所衍生出的「本省女不嫁外省郎」情結，女性必須冒著斷絕家庭關係的風險，和職業軍人為主的外省夫婿自立門戶。另外，外省職業軍人薪水雖不算太高，但在政府優惠的照顧下，擁有住房、基本糧食補給等特殊福利；再加上外省人沒有土地，本省籍年輕女性至少確定可以「脫農」，不必擔心婚後會再進入繁重的農務操持。夏樂祥，〈臺灣製造業女性作業員生命經驗與勞動過程分析〉，頁 213、223。

¹²⁶ 余杏容，〈談女工的擇偶問題〉，頁 39。

面對不合理的制度，女工們雖然大都默默承受，但當超越其所承括的限度時，她們也有自己的對應之道。在楊青矗的《工廠女兒圈》裡，女工們表達抗議的形式，除了自行離職外，「團體式的跳槽」是女工抵制資方最常見的方法，並有少數勇於挑戰主管或是直接還擊的樣例。

一、團體式的跳槽抗爭

〈陞遷道上〉勇於發言反抗的藍瑞梅，當主管有不合理的要求時，她也常常回聲「這個工作不想幹了，妳要怎麼樣？」另一次，藍瑞梅與主管又起衝突時，她高聲揚言：「你要我走我最高興，我還會帶幾十人一起走，你放心好了。」¹²⁷

女工的集結抵禦，有時確能重挫資方。〈龜爬壁與水崩山〉的清蘭，承受不住大夜班的煎熬而摔下機台受傷。廠方不但沒事先為其辦理勞保，也不負責醫藥費，僅派遣事務課長帶來五百元和一包東西慰問，並只允給予清蘭三天不扣錢的病假，超過則不付工資。如此刻薄少恩、毫無道義的處理，激怒了許多同廠的女工，兩天之內，30多名女工相約集體辭職，藉以表達強烈的不滿，廠長不准，女工們拎著箱子就走。短時間喪失大量的勞動力，使得廠內人力不足，兩部機械被迫停擺，初估起碼要損失上百萬。¹²⁸

在景氣長紅、生產亟需勞動力的時刻，女工團體式的跳槽通常能給予資方正面的痛擊。更有趣的是，就是因為女工薪資低、無福利，到哪工作都是一樣，反而讓她們無後顧之憂，走得灑脫，而廠方也被迫急著到處張貼「徵刺繡廠女作業員，待遇從

¹²⁷ 楊青矗，〈陞遷道上〉，頁185。

¹²⁸ 楊青矗，〈龜爬壁與水崩山〉，頁128-129。

優」的徵人啟事。¹²⁹

二、對權威的挑戰回擊

女工一向予人乖巧、柔順、易管理的印象，也是資方偏愛聘雇的原因。但在楊青矗的《工廠女兒圈裡》，卻出現二位典型相當不同的女工。

（一）〈陞遷道上〉的藍瑞梅

根據羅業勤的研究，女工在應徵時，常是三五成群結伴而來，彼此或是同學、朋友、鄰居。她們不僅要求在同一條生產線上工作，如果住進宿舍，還希望彼此床位相連。這種非正式的小團體裡，常常出現一個領導的核心人物，她通常較聰明活潑，又有影響別人的力量。雖然難以管控，可是在工作表現上，成績往往較眾人出色，所以管理上一定要懂得「擒賊先擒王」，安撫住她，這個小團體就能鎮綏；反之，「女龍頭」一旦有異動，連帶會席捲所有的蝦兵蟹將一起撤營。離去時，通常是不聲不響，悄悄溜掉，造成廠方措手不及。羅業勤指出一方面因為女工們不熟悉退職手續對整個公司制度的影響，部份是廠方平日不留意女工，離去時又百般挽留或阻攔，使她們感到麻煩，所以有些寧可丟掉幾天工資，也不會事先通知廠方。¹³⁰

楊青矗在〈陞遷道上〉裡，就鋪設這種特有的人際生態，創生一位「女龍頭」人物——藍瑞梅。她的手腳勤快，具有惻隱之心，也好打不平，是生產線上班員無形的領袖，班員尊重她，沒有不聽她的，領班侯麗珊認為，只要她相邀一下，整班就可能被

¹²⁹ 楊青矗，〈龜爬壁與水崩山〉，頁 130。

¹³⁰ 朱明、羅業勤、劉安安、黃漢龍、楊青矗，《她們的血汗、她們的眼淚》，頁 78。

帶著跳槽到別家工廠。平日遇到不平時，藍瑞梅從不遮掩，直接發聲反駁，她反抗過的管理階層從領班到廠長都有。¹³¹

小說裡，廠長林進貴的快速升遷，乃是壓榨逼迫女工們日夜趕工而來，但他和他的爪牙主管們，對生產線的女工們動輒辱罵，藍瑞梅早就看不慣，於是寫了一封匿名信直接寄給林進貴，列舉出其刻薄女工、諂媚外籍主管、利用權勢把持工會、苛扣員工薪水掛己名做善事……等罪狀，直批他的過錯與表達對他的不齒。¹³²

有一天，藍瑞梅因為身體不適，在下班前半個小時，經領班同意，到餐廳吃點宵夜，卻被沈義地主任揪著頭髮，推回工作枱前，當著眾人面前對她厲聲咆哮。藍瑞梅不顧沈義地的阻攔，掉頭離去。翌日，她照常來上班，而且先拿三份報告給侯麗珊，請送公文的小姐轉呈給廠長、洋人總裁、工會，並要求控告沈義地侮辱人權。¹³³最後，在藍瑞梅的勇敢堅持與不屈不撓下，不但為自己討回公道，而且「洋老闆下令把沈義方調到一廠去了！」全廠的作業員，沒有人不佩服藍瑞梅的。¹³⁴

（二）〈外鄉來的流浪女〉的田原卿

在食品工廠工作的田原卿，也是擁有自覺意識的女工。對於氣餒囂張、總愛耍弄權威的領班魏月嬌的支配吆喝，早已感到不耐煩，終於在魏月嬌再次斥罵時，不再像其他女工卑微的默默承受，田原卿直接放聲回斥：「什麼領班，什麼管理員，全是混蛋。目無尊長，呼上喝下，把大家都當做奴隸，簡直太不像

¹³¹ 楊青矗，〈陞遷道上〉，頁 173-174。

¹³² 楊青矗，〈陞遷道上〉，頁 187-190。

¹³³ 楊青矗，〈陞遷道上〉，頁 199。

¹³⁴ 楊青矗，〈陞遷道上〉，頁 199-201。

樣！」。¹³⁵

田原卿決定傳達建言後離職，打電話邀約廠長詳談。她說話耿介，直言工廠缺乏管理制度，員工有其尊嚴，並進一步抨擊工廠沒有勞保、未提撥福利金、薪資制度不夠合理……等弊端，最重要的是，希望資方不要因為女工教育水準低就欺負她們，不要利用她們性別上的保守天性來壓迫她們，資方賺了錢，要能與員工共享，這些其實是楊青矗不斷闡釋與教育資方的用心。最後，楊青矗安排田原卿被廠長以誠懇的態度留住了，因為她要監督廠方與提供改革意見，倘使不行，她將提出檢舉。¹³⁶

不同於一般女工予人順從、怯懦、沉默、只敢於背後嗟怨的形象，楊青矗創造的〈陞遷道上〉藍瑞梅和〈外鄉來的流浪女〉田原卿，在 70 年代女工書寫裡是相當獨特的，或許代表他深深企盼女工能自我覺醒。至於在真實世界裡，受制於沉重的生活壓力，究竟有多少女工能夠具備階級反抗意識呢？就相關研究資料來看，比例極少。不過，從楊青矗所收到的讀者來信中，有一個女工曾經匿名寫信給廠長要求改善伙食，後來期待成真的實例；¹³⁷另一位則是能言善辯、頗具膽識的女孩，當女工吃虧時，她敢與經理、廠長拍桌理論，甚至常在日本籍的董事長面前據理力爭，¹³⁸如此可知，現實世界中的藍瑞梅、田原卿確實存在。

¹³⁵ 楊青矗，〈外鄉來的流浪女〉，頁 231-232。

¹³⁶ 楊青矗，〈外鄉來的流浪女〉，頁 233-240。

¹³⁷ 楊青矗，《工廠人的心願》，頁 236。

¹³⁸ 楊青矗，《工廠人的心願》，頁 202。

陸、結語

綜觀《工廠女兒圈》一書，涵蓋各個以女工為勞動主體的產業，剝切地鋪敘工廠內的點點滴滴，力求呈現現代女人國度的喜怒哀歡，剖白寫實的筆法，細膩地將女性在勞動市場被邊緣化（marginalization）的附屬現象徹骨表露出來，因此將書中寫真般的女工剪影，對映於相關研究實例，往往高度契合，《工廠女兒圈》實已超越文學的價值，成為紀錄台灣歷史變遷以及女工生命歷程的重要史料。

彭瑞金評述楊青矗編寫《工廠女兒圈》時，已經企圖將工廠存在的現象以大社會的角度來批判，¹³⁹如〈龜爬壁與水崩山〉描寫報酬懸殊造成的現代新「貴」族與新「貧」民；〈自己的經理〉揭露本國經理為洋老闆省卻醫藥費和公傷薪水而苛刻自己同胞，這些都顯示楊青矗的視野不再囿限於工廠圍牆內的議題，他嘗試將工廠世界融入整個社會的軌跡來探討，進而闡釋在利潤當前下道德觀的解體，才是台灣邁向工商社會的一大隱憂。

何欣也認為楊青矗到了 70 年代後期，題材拓寬，眼界開闊，許多作品不僅揭露社會制度的不合理和工人的困苦，同時也表現出工人的覺醒和反抗，¹⁴⁰如〈昭玉的青春〉，昭玉終於意識到職場遭遇的不平與不公，主動爭取升遷權益；〈龜爬壁與水崩山〉的女工們以集體離職抗議資方對待因公傷員工的不仁不義；〈工

¹³⁹ 彭瑞金，〈鳥瞰楊青矗的工人小說〉，收錄於楊青矗，《廠煙下》，頁 206、212-213。

¹⁴⁰ 何欣，〈論楊青矗〉，《當代台灣作家論》（台北：東大圖書公司，1983），頁 155。

廠的舞會〉的莊鳳媛性別意識萌發，維護尊嚴地抵制男性霸權支配下的情愛；〈陞遷道上〉勇於發難的藍瑞梅、毅然辭職抗拒廠長性騷擾的施秀惠、先失身於主管而後受到同儕啟迪而醒覺的侯麗珊；〈外鄉來的流浪女〉的田原卿，無畏地直言指摘資方的剝削與不當管理。這些都可清楚看出楊青矗著墨於彰顯女性勞工自覺與抗議精神的努力。

楊青矗曾說台灣勞工問題的徵結「不完全在於制度的不好，而在於實施的不得法。」¹⁴¹易言之，造成工人待遇不公歸諸於「人」——執行管理制度的管理者，這個看法延伸到《工廠女兒圈》，如〈秋霞的病假〉、〈龜爬壁與水崩山〉、〈自己的經理〉、〈外鄉來的流浪女〉等篇，楊青矗指出台灣早有明確的勞工保險制度、〈工廠法〉等，但管理者擅權、貪污、逢迎拍馬、瞞上欺下，才造成女工的困境與悲苦，主管階層任意玩弄或壓迫廠內女工的嘴臉，乃屬於道德與人格的卑劣，因此何欣推舉楊青矗足以媲美於美國小說家德萊賽，因為二者都是「把我們社會上受尊敬的有地位的中堅人物的腐化墮落揭露出來，為了使社會進步，為了使社會純潔，為了使社會和諧，這自然也是必要的。」¹⁴²

在楊青矗的強烈使命感和堅持寫真的創作原則之下，《工廠女兒圈》一書清晰勾勒出 70 年代的台灣女工樣態。楊青矗心慰自己的工人小說發揮了一些直接、間接的影響——中央研究院民族研究所徐正光主持工廠研究¹⁴³時，曾經與他面晤討論勞工問題；許多參加勞基法草案的專家學者看過他的作品，其中參與草案擬

¹⁴¹ 楊青矗，《工廠人》，頁 3。

¹⁴² 何欣，〈論楊青矗〉，《當代台灣作家論》，頁 166。

¹⁴³ 徐正光後來將研究所得出版成書。參見徐正光，《工人與工作態度：台灣工廠人的實證研究》（台北：中央研究院民族學研究所，1980）。

定的一位律師還要求他寄一些有關勞工方面的作品供他參考；艾琳達研究台灣的女工參考過他的作品，另一位澳大利亞專門研究第三世界的女工（以香港、新加坡、馬來西亞為主）的博士將《工廠女兒圈》譯成英文，因為他認為《工廠女兒圈》所描繪的類型與他研究區域的女工情形大同小異，¹⁴⁴楊青矗以文學淑世的理想邁出了一步。故許南村（陳映真）評論楊青矗文學的道德基礎，來自於對人性的最基本的尊嚴之信仰，其作品已經超越文學史的價值，¹⁴⁵呂秀蓮亦讚譽楊青矗創作《工廠女兒圈》的用心和立意，絕不亞於任何一位婦運工作者。¹⁴⁶

不過，或許楊青矗急於將女工們受壓迫的辛苦與悲情公諸於世，一再反覆雕塑著資方惡霸、女工憐弱的圖像，內容少有女工的歡愉、精神與心智向度之描述，這種「過份濃烈的社會意識，反而將文學成為宣洩個人理念或不平的手段，文學與政治的過度混淆，也是使楊青矗受到諸多批評的原因」，¹⁴⁷讓《工廠女兒圈》的感人效力，不免落入僅僅予人「女工就是悲苦」的印象而已。所以許俊雅就認為如果楊青矗「在創作時，能儘量冷靜、客觀的勾勒出小說人物的生命型態，而不只囿於社會現象的描述，則其作品之格局必將更開闊，視野將更為廣大，層次也將更形深入，而其對讀者，對社會所產生的啟迪與淨化（Catharsis）的功能

¹⁴⁴ 陌上塵，〈工人文學的回顧與前瞻〉，收錄於胡民祥主編，《台灣文學入門文選》（台北：前衛出版社，1989），頁256-257。

¹⁴⁵ 許南村，〈楊青矗文學的道德基礎——讀「工廠人」的隨想〉，原載於《台灣文藝革新號》第6號，後收錄於楊青矗，《廠煙下》，頁194、202。

¹⁴⁶ 呂秀蓮，〈楊青矗的良心與用心——序二〉，《工廠女兒圈》，頁23。

¹⁴⁷ 周永芳，〈70年代台灣鄉土文學研究〉（台北：中國文化大學中國文學研究所碩士論文，1992），頁119。

也將更加彰顯。」¹⁴⁸

許俊雅分析楊青矗筆下的女性形象，「大都是堅毅辛勤，克苦耐勞的，此等對女性的陳述，如果把它放置於台灣『人工便宜』時期考察，性別隱藏意義是很明顯的，在此一權力結構下婦女逐漸成為政治、經濟擴張之重要角色，婦女被形塑成理家、育子，參與社會生產的『現代女性』。因而在楊氏作品裡，本來農業社會跨入工業社會，家庭結構由農業時代的大家庭制度，漸轉變成工業社會的小家庭，『女性意識』的抬頭，女性的家庭主導角色的興起，本是不容忽視的。但楊氏 70 年代的作品尚不足以明顯看出此一角色的變遷。」¹⁴⁹

回顧檢視《工廠女兒圈》一書，「女性」主體的意識自覺是難以浮現的。雖然〈工廠的舞會〉的莊鳳媛抗拒了葉錦堂的追求，起於她討厭葉錦堂那分來自於「男職員」神氣的優越感，而且最主要的是她「還沒聽說過有男職員娶女作業員的」，但有時又不免為了放棄條件不錯的對象而心生懊悔矛盾。再就楊青矗筆下的女工們，追求婚姻的歸宿才是她們的正途，未婚不是女性自我的抉擇，而是因為囿於一隅、過了適婚年齡而導致，〈昭玉的青春〉的昭玉在年華老去，難以尋找長期飯票之下，才回身考慮自己的工作升遷。所以，彭瑞金指涉誠然《工廠女兒圈》「有一明顯的主意識，是為女性工廠人在不合理的度下所受到的迫害抱不平，但追究到根本，還是工人的階層意識的闡發。」¹⁵⁰

¹⁴⁸ 許俊雅，〈從楊青矗小說看光復後台灣社會的變遷〉，《台灣文學散論》，頁 328。

¹⁴⁹ 許俊雅，〈從楊青矗小說看光復後台灣社會的變遷〉，頁 342。

¹⁵⁰ 彭瑞金，〈鳥瞰楊青矗的工人小說〉，頁 212-213。

再從楊青矗小說中經常登場的「媒合劑」¹⁵¹人物來看，《工廠女兒圈》裡那些協助或教導女工們解決困難的角色，清一色都是由男性扮演，一種父權社會「英雄救美」的迷思圖畫清晰可見。在〈昭玉的青春〉中，昭玉的女同事頂多聽聽昭玉發發牢騷，或勸誡她不如尋找另一半較為實際，真正有助於她的是男職員張安邦，以一通電話巧妙地讓人事課長答應幫昭玉簽辦升遷公文。至於《工廠女兒圈》中最有膽識的二位女工——〈陞遷道上〉藍瑞梅、〈外鄉來的流浪女〉田原卿，〈陞遷道上〉以侯麗珊決定找藍瑞梅商量如何向廠長林進貴討回公道做為結尾，但後續如何呢？楊青矗並沒有給予任何的分解；〈外鄉來的流浪女〉的田原卿，在廠長無具體承諾只是態度懇切下，她答應續留在公司，以監督資方有無改進，她是否發揮作用，楊青矗亦無多所交待。無論在智識上或實質的作用上，女性似乎並無發揮的餘地。或許正如西蒙·波娃《第二性》中引述 17 世紀的女權主義者普藍·德·拉·巴雷所說的：

所有男人寫的關於女人的書都應該懷疑，因為男子的身份就像一樁訴訟案中，既是法官又是當事人。¹⁵²

西蒙·波娃再進一步闡釋的說：

立法者、神職人員、哲學家、作家和科學家，都盡力證明婦女低人一等的地位是天經地義的。¹⁵³

¹⁵¹ 在楊青矗的小說裡常常出現一種介於勞資雙方中間打圓場的「中性」人物，鬆緩了勞資雙方的緊張關係，彭瑞金將其稱之為「媒合劑」。參見彭瑞金，〈鳥瞰楊青矗的工人小說〉，頁 212-216。

¹⁵² 顧燕翎、鄭至慧主編，《女性主義經典——18 世紀歐洲啟蒙與流派，20 世紀本土反思》，頁 61。

¹⁵³ 顧燕翎、鄭至慧主編，《女性主義經典——18 世紀歐洲啟蒙與流派，20 世紀本土反思》，頁 61。

儘管抑或仍有些許的闕失與需要再辯證之處，但無疑地，《工廠女兒圈》為台灣文壇開創了女工書寫的新領地，細膩地形塑出女工的樣貌，並保留了豐富而珍貴的史料，尤其在 70 年代的台灣，整個社會陶醉於「工業起飛」、「經濟奇蹟」的耀眼光芒下，身處花園般之新式工廠的女工們，却成為台灣現代化下新興的受剝削階層，楊青矗以《工廠女兒圈》一書，將她們的苦痛憐弱從陰暗封閉的角落攤開到文學的枱面上來。楊青矗曾說：「一個時代有一個時代的文學。也許我的作品不會有永恆的價值，但是，我只要盡到了時代的責任就可以了」，「文學作品表現恰當，也會有一定的社會功用的。」¹⁵⁴在戒嚴威權的時期，楊青矗在悲天憫人的使命感下，他的文學發揮了強烈的淑世作用，正如洪銘水所推崇的「一方面刺激上層階級的道德良心，一方面給卑微的人物提供了『認知』的教材與奮鬥的方向」。¹⁵⁵

¹⁵⁴ 楊青矗，《工廠人的心願》，頁 236。

¹⁵⁵ 洪銘水，〈楊青矗小說中的「認知」〉，《台灣文學散論——傳統與現代》（台北：文津出版社，1999），頁 260。