

評 *Working-Class Formation in Taiwan:
Fractured Solidarity in State-Owned
Enterprises, 1945-2012*

呂建德

國立中正大學社會福利學系教授

Working-Class Formation in Taiwan: Fractured Solidarity in State-Owned Enterprises, 1945-2012. By Ming-sho Ho. New York: Palgrave Macmillan, 2014. xvii+247 pages.

本書在台灣的勞工運動研究中，可說是一種特殊，卻又必然的存在。本書之所以特殊，主要原因在於過往台灣勞工運動的研究大多側重民營企業的勞工，並且從各種角度解釋台灣勞工運動政治上的消極性與壓抑和其從屬地位（Deyo 1989; Lee 2011; 王振寰 1993; 李允傑 1999）。本書所探討的主題卻是以國營企業勞工為主，並著重於勞工如何動員並且改變其階級從屬與依賴的地位。當研究焦點著重於勞工的動員，以及勞工如何透過動員改變其從屬性與依賴性時，本書在眾多的勞工運動研究中將成為必然的存在，因為在台灣以中小企業為主的資本主義制度結構和威權體制的政治經濟脈絡中，相對於中小企業，國營企業勞工較有可能形成集體行動。

以往台灣勞工運動研究以民營企業的勞工運動（王振寰、方孝鼎 1992; 李允傑 1999），主要著重於為何民營企業勞工無法形成有效地集體行動或是勞工抗爭行動，其中大概可以分為三種不同的觀點：第一，文化主義的觀點，認為在儒家主義的影響下，勞工被形塑為必須努力工作，且對雇主有其忠誠性（家父長主義）。但是，文化主義的觀點過度著重於勞工之間所共有的文化是否能夠解釋管理階級的主導

性以及勞工階級的從屬性，而忽略了管理階級與勞工階級之間的衝突。第二種觀點則是著重政治經濟結構解釋，如 Deyo (1989) 認為東亞國家的勞工階級從屬性是因政治威權體制為了經濟追趕的目標而服膺發展主義的經濟目標，因此採取政治壓抑與排除的手段，有效地將勞工階級去動員化，進而鼓勵生產投資。第三種觀點則是著重於台灣中小企業主導的經濟生產制度。傳統馬克思主義的觀點認為，資本主義的矛盾在於資本集中化的過程當中，亦會促成勞動階級意識的興起以及力量的集中 (Stephens 1979)。因此，在台灣以中小企業為主的資本主義生產制度中，資本的集中程度相對較低，不如韓國與日本，勞動階級意識不容易形成，勞工組織力量也就相對分散與弱勢。但是，上述這三種觀點，都過度著重於台灣民營企業勞動階級的消極性以及解釋其政治排除與從屬地位，卻忽略了台灣勞動階級的多元性以及其勞工運動與抗爭的多樣化形式。

因此，本書主要探討的是台灣從戰後至今，國營企業勞工如何透過勞工動員與抗爭改變其從屬和依賴的地位。其研究對象是在二次世界大戰前就已經存在的台糖和中油兩個台灣戰後重要的國營企業。相對於民營企業的勞工，由於國營企業勞工是從屬於國家機器，因此其政治組織和動員是相對被壓抑以及被動。雖然台糖與中油皆屬於國營企業，同時亦具有許多類似特徵，但是因為資本主義工業化和軍事主義動員的過程，導致勞工運動的形成與結果呈現截然不同的結果。台糖是戰後國民黨政府從日本殖民政府接收的國營企業，其勞工相對較多、穩定且同時較為服膺於族群分化中的劣勢地位，因此在日本殖民政府時期時，台糖勞工就逐漸形成貴族勞工階級 (labour aristocrats) 的階級意識；相反地，中油是國民黨政府在大陸時期就已經存在的國營企業，但是受到戰爭期間的破壞，使得其中油的員工相對較少、年輕且流動性高，因此中油的勞工階級形成呈現一種初始無產階級化 (nascent proletarianisation) 的狀態。

為了解釋台糖與中油兩個國營企業勞工運動的差異，作者利用歷史制度主義 (Historical Institutionalism) 的觀點分析台糖與中油的國營

企業勞工運動如何受到制度（族群、黨國體制和內部勞動市場與工會組織）的影響與限制，進而解釋其國營企業勞動階級的分化以及台糖與中油的差異。Thompson (1963) 以文化主義的觀點解釋英國勞動階級的形成，認為勞動階級的形成主要是在於一開始勞工之間能夠具有共同的文化以及共同的階級經驗，之後才會產生共同的階級意識。但是，他指出勞工不見得會如文化主義的觀點所假設的：一定會將勞工階級利益視為最重要的。相反地，許多勞工階級內部是具有對抗性的，且勞工階級同時也會著重於非勞工階級的利益。這也代表著勞工階級不見得同時具有相同的階級利益，反而在不同產業或是企業規模的勞工會有不同、甚至彼此衝突的利益¹。這一點何明修的理論觀點挑戰了傳統從馬克思主義發展出來的權力資源理論 (the power resource theory) (Korpi 1983; Stephens 1979)。其次，傳統勞工運動研究相對著重於明顯可觀察到且激進的勞工運動，但是實際上，許多勞工運動或抗爭是透過相對非顯而易見的抗爭行動。因此，作者指出，研究當代勞動階級形成的理論必須能夠解釋勞動階級為何透過較為不明顯的抗爭行動爭取非勞工的階級利益。而這也就形成此書理論架構所要處理的兩個議題：凝聚 (solidarity) 和非明顯抗爭 (nonobvious resistance)。

沿著此一理論架構，此書的第3章探討戰後族群分化的起源及其如何影響國營企業勞工階級的形成模式。二次大戰後，國民黨政府指派陳儀接收日本殖民政府所遺留下來的國營企業，以支應國民黨政府在國共內戰時期中的軍事動員。此一國有化的措施，使得台灣的經濟命脈幾乎完全被外省人所掌控，而形成另外一種新殖民主義 (neo-colonialism)。在日本殖民政府時期，台灣勞工在國營企業中往往處於從屬的地位，雖然台灣勞工懷有高度期待，幻想著戰後可以改變此一從屬的地位，但是實際的情況是以往日本人的主導位置被外省人取代而已，台灣勞工依然處於從屬的地位。為了掌控其國營企業以及維持

1 近來許多福利國家研究也都指出勞動階級的利益不見得會那麼一致，反而其政治利益與偏好的形成是因為其所處的產業和企業規模、以及其所面臨的經濟與社會風險不同，而有所差異 (Nijhuis 2013; Scharpf 2000)。

其核心支持者的忠誠，而安排退伍軍人在國營企業工作，並且他們往往占據了高階主管與白領階級的位置，即使他們不見得具有相關的經驗和技術訓練。因此，造成外省人往往具有相對高階的工作地位和較高的薪資，卻不見得具有生產力；相反地，台灣籍勞工卻必須從屬為低階的藍領勞工與操作員，其薪資也較低。換句話說，台灣勞工的階級從屬性被族群分化和歧視所強化，而造成社會之間的極化與不滿情緒，最終導致 1947 年時的 228 事件。

面臨 228 事件時，國營企業台灣勞工採取中立的態度，並且組織自衛隊對抗外來的暴力抗爭。在這一點上，台糖與中油的勞工並沒有太多的差異。相較於其他民營企業的勞工和農民，國營企業內的台灣勞工的社會經濟地位依然具有相對優勢。因此，對於他們而言，最重要的考慮是能夠保護他們所工作的場所，因為這也就意味著對其生活所得來源的保障。而此意味著，第一，國營企業勞工具有一定程度的階級意識與認同；同時，第二，國營企業勞工的階級意識與認同是建立在經濟工會主義 (economic unionism) 的基礎上。這一點其實與范雲 (2000) 所稱，台灣的工會運動是從政治導向轉向以階級利益導向是有所不同的。

在 228 事件之後，族群分化的問題並沒有被解決或是緩解，反而加強了國民黨政府透過不同的策略加深對台灣社會各層面的控制。1950 年代之後，在美國的壓力下，國民黨政府開始讓軍人退伍，並且使其能夠在社會中各個部門中任職，以維持其政治忠誠。因此，1950 年代初期，國營企業台灣勞工成為被開除的首要對象，以空出位置給予外省退伍軍人進入國營企業任職。雖然如此，但是大多數國營企業的台灣勞工選擇對國營企業效忠 (loyalty)，而非出走 (exit) 或是出聲 (voice) 表達其不滿。因為相對於民營企業的勞工和農民而言，國營企業相對之下提供了較好的待遇，包括其員工宿舍和較好的教育機會給其員工的小孩。因此，他們寧願採取效忠的方式，而此一作為也體現了經濟工會主義的基礎。

但是，在國民黨黨國體制的控制策略下，國營企業台灣勞工則

是對國民黨的黨國體制採取了儀式主義 (ritualism) 的虛應策略 (第 4 章)。1950 年代之後，國民黨政府開始透過不同的策略控制台灣社會，其中最重要的策略即是以列寧主義式 (Leninist) 的黨國體制 (party-state) 滲透台灣社會各層面，進而掌握與控制台灣社會，如包括建立工會與婦女互助會，以便監管勞工的生活。透過建立在具有象徵意義的工會組織，國民黨可以有效地預防具有自主性的工會組織興起，進而導致勞動階級的去動員化，或者是勞工的政治排除。也就是說勞工是被強制性地整合進入其國民黨黨國體制的控制結構中，並且非自願性地被動員。在此一黨國體制中所形成的工會組織，並非是勞工用來爭取福利與權利的組織，而是為了控制勞工以及提供福利給予勞工以交換其政治忠誠的組織。因此，許多企業福利服務是透過工會所執行，而非企業管理的一部分。同時，在黨國體制中，政治忠誠成為工作生涯機會的前提，要求勞工展現對國民黨的忠誠，包括像是參與政治活動或是加入國民黨，以交換未來職業生涯的晉升。但是，作者指出許多台灣勞工則是採取儀式主義的策略以回應國民黨的黨國體制。儀式主義係指勞工雖然被黨國體制的政治規範所限制，但是他們並沒有從屬於其文化價值，而是表面上的敷衍以及虛應。因此，儀式主義不是要徹底地改變壓迫的環境，而是一種日常生活中的自我抗爭，因為行動者的目的在於能夠有效地維持生存。也就是說，這是一種自我意識下努力去維持自我的自主性而不被黨國體制所控制的策略。此即作者在其理論架構中所稱的非明顯抗爭。在儀式主義的策略下，後果就是勞工的抗爭模式是以生存為目標的防衛性抗爭，進而導致國營企業的經濟效率更為低落。

為了解決國營企業效率低落的問題，且面對 1960 年代美援終止以及美國建議經濟發展策略應該從內需導向的進口替代策略，轉向以外貿為主的出口導向策略；國民黨政府採取國營企業合理化的策略，而非針對族群歧視與分化和黨國體制 (第 5 章)。在 1960 年代人事改革之前，台灣的國營企業採用一個包括職員 (staff) 與操作員 (operatives) 的雙元體系，主要是根據個人的資格和教育程度，分配員

工的工作。但是這個雙元體系是建立在族群分化與對政黨基礎上，往往具有國民黨籍的外省籍員工可以占據白領階級的職員位置；台灣勞工往往只是藍領階級的操作員，並且從屬於外省籍白領勞工。也就是說，國營企業內部的雙元勞動市場是沿著族群分化與是否具有國民黨黨籍的分野所形成的。這一點與傳統西方探討雙元勞動市場制度是建立在技術類型與產業部門的分野有所不同 (Doeringer and Piore 1971)。但是在 1960 年代，為了解決國營企業經濟效率低落的問題，國民政府認為必須解決人事膨脹的問題，因此進行相關的人事改革，根據員工的實質表現來決定其報酬和升遷。然而，這個人事改革卻深化了族群分化的差異以及原本的雙元體系，進而形成內部勞動市場的進一步深化。因為，在評估員工表現時，往往會受到員工是否具有國民黨黨籍以及其省籍而有所影響，不具有國民黨黨籍的台灣勞工往往無法受到公平的評鑑，而無法如外省籍勞工能夠獲得相對較好的升遷機會與薪資報酬。進而造成國營企業的員工（特別是台灣勞工）如果要獲得較好的升遷機會和薪資報酬的話，必須透過關係，如以走後門的方式。這種透過關係走後門的方式成為勞工日常生活中的一種抗爭模式，因為他們沒有辦法透過正式的方式獲得升遷機會。但是，此一方式卻進而弱化勞工的階級意識凝聚，因為勞工開始透過走後門的方式競爭更好的升遷機會與薪資報酬。這就陷入所謂所有人的自我對抗的戰爭 (war of all against all)(p. 114)。

透過關係走後門的方式並非所有台灣勞工都願意這樣做，許多台灣勞工反而會以其他方式，特別是兼職 (moonlighting) 的方式，增加工作所得，以減少對建立在族群分化與黨國體制制度基礎的既有體系的依賴（第 6 章）。在 1970 年代之後，由於台灣的經濟發展策略已經轉向以外貿為主的出口導向發展策略，因此，中小企業開始蓬勃發展。而受限於不公平的正式人事制度，許多國營企業在台灣勞工無法獲得公平的升遷機會，又不願意靠關係走後門，就往外發展，透過兼職的方式增加其所得以改善其生活水準。因此，這種方式往往是台灣操作員的主要方式之一。這種兼職的方式，就作者的觀點而言，也

是一種日常生活的非明顯抗爭模式，主要是爲了對抗具有族群分化基礎的黨國體制，並且增加個人的自主性。

與此同時，台灣國營企業的工會本質也開始改變。在國民黨黨國體制下，工會並非爲了爭取或是保障勞工的利益，反而是國民黨政府用來宣傳或是動員來對抗共產黨的政治組織。但是爲了讓工會成員能夠從屬於國民黨政府，因此工會具有提供勞工福利的責任與義務，以做爲維持其成員政治忠誠的政策工具，而此一方式同時也使得工會必須或多或少回應工會成員的需求。此一政治策略逐漸使工會變成反映勞工經濟與生活需求的中心，但是政治需求或是議題卻不被允許。事實上，與此同時的韓國對於財閥 (chaebol) 的企業工會的態度亦是如此，傾向將勞工與工會議題導向以階級利益相關的經濟議題爲主，而盡可能壓抑政治性議題 (Lee 2011; Yi 2007)。因此，在 1970 年代之後，國營企業的工會開始一些零散的協商 (petty bargaining) 促進勞工的經濟利益。這種零散的協商策略主要有三個特色：第一，主要是著重於部門的勞工利益，而非整體的勞工利益；其次，著重於薪資和福利的議題，而非就業和工會代表的政治議題；最後，則是以「比較」做爲協商的基礎，而非特定的原則。因此，整體勞工的階級利益就被忽略或是不受重視，進而造成勞動階級的再分化。這些協商策略的特色，其實與韓國財閥的企業工會在 1970 和 1980 年時非常類似，都是著重於企業勞工的經濟利益和著重於薪資和企業福利 (Suh 2009; Yi 2007)。然而，韓國財閥的企業工會和台灣的國營企業工會卻在 1980 年代中後期之後，有不同的走向。韓國財閥的企業工會在民主化之後更爲著重企業工會利益，而造成勞工的雙元化；但是，台灣工會則是與政治（黨）結合，而促成社會運動式工會主義的興起 (Lee 2011)。

社會運動式工會主義是台灣民主化之後工會的主要形式之一，主要係指工會是勞動階級動員的工具，而非只是促進工會成員的利益（第 7 章）。此種形式的工會運動的興起主要是因爲國營企業工會在民主化過程中與反對勢力（主要是民進黨）結合，對抗國民黨的黨國體制所形成的族群分化與不平等。因此，在 1980 年代中後期之後，

可以看到自主工會運動的興起，挑戰國民黨的黨國體制，並且積極地參與政治活動，以及其工會運動如何與反對勢力（主要為民進黨）結盟。自主工會運動一開始雖然主要是為了解決台灣勞工（基層員工）所受到的不平等待遇，但也會關注與企圖解決其他的勞工問題，因而造成自主工會逐漸地轉向以跨階級聯盟為主。

但是，1990 年代之後因為台灣經濟結構的重組，如高科技產業的興起、服務業比重增加、女性大量進入勞動市場和非典型勞動者的出現等，以及民進黨在 2000 年成為執政者之後，社會運動式的工會主義逐漸沒落。特別是面臨如環境議題、台塑石油出現和私有化的議題之後，使得中油工會更加著重於其就業安全的議題，而使得他們與勞陣漸行漸遠。使其在民主化之後，以政治和社會議題為主的社會運動式工會主義轉變成為以工會成員經濟利益為主的經濟工會主義 (economic unionism)。這一點其實與韓國和日本的企業工會主義並無顯著差異，在面臨經濟危機或是經濟不安全時，大型企業的工會多傾向以就業安全為主，而非考慮到整體勞工的利益 (Song 2014; Yang 2013; 安周永 2013)。

由此可以看到台糖工會與中油工會之間的差異。作者採用生態學觀點，指出社會連結 (social ties) 根據不同的區域而有不同形式的鑲嵌與群聚模式。相對於台糖，中油的勞動力具有地理性、工作場域和居住場域的集中性，使得他們能夠較為容易形成其工會的行動性。也就是說，台糖工會之所以不像中油工會那麼具有抗爭性以及成功，主要是因為地理性原因造成。台糖工會主要是由 12 個工廠工會組成，且工會成員都不超過一千個會員；另外，因為台糖員工主要的工作是具有季節性的，往往是在冬天和早春時節，且其工作分類複雜且多樣，使其工作場域相對去集中化；最後，由於台糖糖廠多位於鄉村地方，因此台糖勞工可以以較低廉的價錢購得房屋，而居住在工廠宿舍之外。這些因素使得台糖工會在集體行動形成和勞工意識形成較為不易。而中油因為地理性、工作場域和居住場域的集中性，使得工會運動的組織者可以建立綿密的人際網絡關係，進而組織工會運動。

歷史性分析，最重要的除了有條理地梳理其中的因果機制之外，最吸引人之處即是一個可以讓人感覺深入其中的好故事。本書同時具有這兩個重要的條件。在閱讀的過程中，可以清晰且有條理地理解變項之間環環相扣，而帶領讀者進入作者的歷史時間之中，從鳥瞰與微觀的角度，觀察與瞭解國營企業工會的內在運作的社會與政治邏輯。

范雲 (2000) 的文章企圖闡明台灣工會運動的性格，認為工會運動在威權體制到民主化的轉型過程中，是先成為一個以反對運動為主的政治人，在轉向以階級利益為主的階級人。也就是說，先有工會運動再有階級意識。但是，從本書清楚地歷史制度主義的制度結構分析中，可以發現國營企業勞工在戰後就透過多樣化的抗爭形式捍衛階級利益，也涵養了台灣工會運動在民主化過程中產生社會運動式工會主義的養分。但是，這裏有一個問題：如果說團體是基於共同利益所建立的，那麼勞工具有階級意識進而形成所謂的階級人，是建立在什麼樣的共同利益上呢？這一點范雲沒有說明，本書作者也沒有說明。

就此點上，技術形成也許是一個切入點。在傳統人力資本理論中，技術是具有特定專殊性而附著於不同的層次，如企業層次和產業層次 (Becker 1993; Doeringer and Piore 1971; Iversen and Soskice 2001)。而擁有不同技術類型的勞工就有不同的經濟利益與偏好。譬如，若勞工的技術是可以廣泛地流通於勞動市場，其所側重的並非穩定的工作生涯，而是透過自由的勞動市場的競爭獲取高報酬，諸如美國和英國；相反地，在日本與韓國的財閥中，其技術形成體系是以企業為核心，勞工的技術是固著於其所處的企業，因此對他們而言最重要的經濟偏好與利益即是維持穩定且具有高報酬的工作生涯，而非建立一個廣泛地跨勞工階級的風險分擔團體 (Yang 2013; Yeh 2014)。台灣的國營企業勞工與日本和韓國的財閥勞工類似，由於其技術主要是固著於其所處的企業或產業，因此，對他們而言重要的階級利益與偏好即是維持穩定的工作生涯，因為一旦面臨失業，將會導致勞工無法順利地在勞動市場中獲得工作。這一點可以從本書的歷史分析中發現，不論是在早期面臨政治危機，或是近來面臨經濟危機和私有化，

國營企業勞工最核心的階級利益與偏好即是維持其穩定的工作生涯，而非建立一個跨勞工階級的風險分擔團體。

其次，雖然作者力圖解釋台糖工會與中油工會之間的差異，但是其比較策略是有問題的。從其歷史分析，可以發現兩者唯一最主要的差別在於民主化後兩者之間反對國民黨體制的力量是否能掌握工會組織。但是，兩者在早期面臨政治危機和近來面臨私有化以及經濟危機時，卻具有類似的階級利益，主要是捍衛工會勞工的就業安全以及經濟利益。在社會科學研究中，採取比較研究方法 (comparative method) 最重要的目的在於控制變項，使得操作變項能夠有效地減少，而使得研究者能夠著重於特定的解釋變項 (Goertz and Mahoney 2012)。因此，比較研究方法可以區分為兩種：最大相似方法 (the most similar system method) 和最大差異方法 (the most different system method) (della Porta 2008; Przeworski and Teune 1970)。前者，主要是選取兩個或以上的個案，其大多數的操作變項都相似，因此而能夠被控制，進而著重於其兩者唯一具有差異的解釋變項，進而解釋兩個個案之間的差異。此種方法常用於比較歷史分析。後者，則是選取兩個或以上的個案，使其大多數的操作變項都具有差異，而找出個案之間共同具有的特性（解釋變項），解釋個案之間同時具有的依變項。此種方法往往用於量化分析。也就是說，如果我們要解釋台糖與中油工會兩者之間在民主化之後能否掌握工會組織，即要採取最大相似方法。

但是，弔詭的是作者卻在比較的過程中，強調兩者之間的差異，特別是在第 2 章中刻意強調兩者之間的歷史結構差異，同時在第 7 章時，卻將其解釋變項著重於其生態制度結構（地理性、工作場域和居住場域的集中性）。也就是說，作者刻意強調兩者之間的差異，卻使得其解釋變項變的更為多元且複雜，反而無法有效地說服讀者台糖與中油工會之間的差異是如何形成的。

參考文獻

- 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。
- 王振寰、方孝鼎，1992，〈國家機器、勞工政策與勞工運動〉。《台灣社會研究季刊》13: 1-29。
- 安周永，2013，《日韓企業主義的雇用政策の分岐：権力資源動員論からみた労働組合の戦略》。京都：ミネルヴァ書房。
- 李允傑，1999，《台灣工會政策的政治經濟分析》。台北：商鼎。
- 范雲，2000，〈從政治人到階級人：台灣政治轉型過程中的工運領導〉。頁177-230，收錄於蕭新煌、林國明編，《台灣的社會福利運動》。台北：巨流。
- Becker, Gary. S., 1993, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- della Porta, Donatella., 2008, "Comparative Analysis: Case-Oriented versus Variable-Oriented Research." Pp. 198-222 in *Approaches and Methodologies in the Social Science: A Pluralist Perspective*, edited by D. Della Porta and M. Keating. Cambridge: Cambridge University Press.
- Deyo, Frederic. C., 1989, *Beneath the Miracle: Labor Subordination in the New Asian Industrialism*. Berkeley: University of California Press.
- Doeringer, P. B., and Michael J. Piore, 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington: D.C. Heath and Company.
- Goertz, Gary., and James Mahoney, 2012, *A Tale of Two Cultures: Qualitative and Quantitative Research in the Social Sciences*. Princeton: Princeton University Press.
- Ho, Ming-sho, 2014, *Working Class Formation in Taiwan: Fractured Solidarity in State-owned Enterprises, 1945-2012*. New York: Palgrave Macmillan.
- Iversen, T., and David Sokice, D., 2001, "An Asset Theory of Social Policy Preferences." *American Political Science Review* 95 (4): 875-893.
- Korpi, Walter, 1983, *The Democratic Class Struggle*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Lee, Yoonkyung, 2011, *Militants or Partisans: Labor Unions and Democratic Politics in Korea and Taiwan*. Stanford: Stanford University Press.
- Nijhuis, Dennie O., 2013, *Labor Divided in the Postwar European Welfare State: The Netherlands and the United Kingdom*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Przeworski, Adam, and Henry Teune, 1970, *The Logic of Comparative Social Inquiry*.

- Malabar: Robert E. Krieger Publishing Company.
- Scharpf, Fritz W., 2000, "Economic Changes, Vulnerabilities, and Institutional Capabilities." Pp. 21-124 in *Welfare and Work in the Open Economy* Vol. 1, edited by F. W. Scharpf and V. A. Schmidt. Oxford: Oxford University Press.
- Song, Jiyeoun, 2014, *Inequality in the Workplace: Labor Market Reform in Japan and Korea*. Ithaca: Cornell University Press.
- Stephens, John D., 1979, *The Transition from Capitalism to Socialism*. London: Macmillan.
- Sō, Tu-wōn, 2009, *Political Protest and Labor Solidarity in Korea: White-Collar Labor Movements after Democratization (1987-1995)*. London: Routledge.
- Thompson, E. P., 1963, *The Making of the English Working Class*. London: Penguin Books.
- Yang, Jae-jin, 2013, "Parochial Welfare Politics and the Small Welfare State in South Korea." *Comparative Politics* 45 (4): 457-475.
- Yeh, Chung-yang, 2014, *Public-Private Pension Mix in East Asia — An Integrated Political-Economic Explanation*. Unpublished doctoral dissertation, University of Southampton, Southampton.
- Yi, Ilcheong, 2007, *The Politics of Occupational Welfare in Korea*. Fukuoka: Hana-Syoin.