

中央研究院-

學術殿堂中暗藏的權力關係



實習單位：中央研究院調查訪問組

410374248 社學四 陳薏文

目錄

一、前言

二、實習時程

三、實習內容

(一) 從「台灣社會變遷基本調查」看調查訪問中心的研究地位

(二) 從「行政事務」看實習生在職場上的地位

(三) 從「工作環境」看科層組織的權力關係

(四) 從「責任制」看一例一休

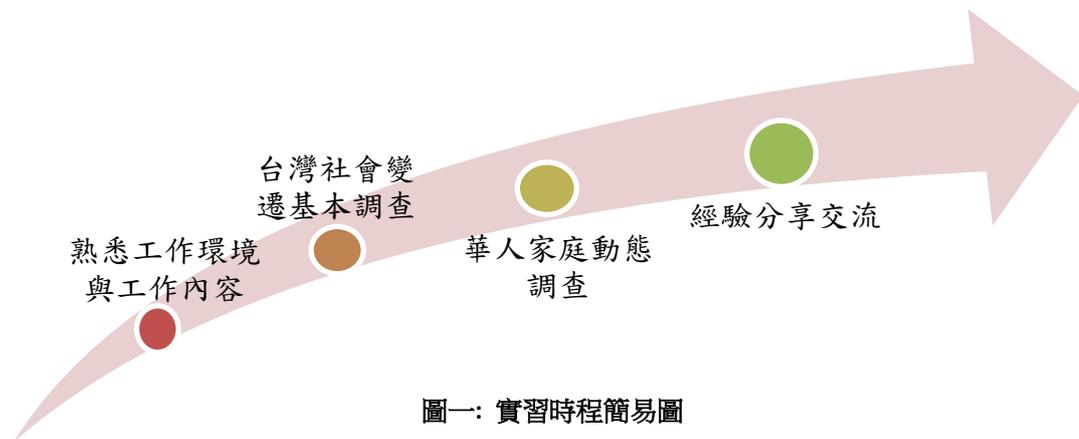
四、結論

五、參考文獻

一、前言

中央研究院身為全台最高的學術殿堂，擁有最完整的設備、優良的研究風氣、雄厚的研究資源，自然吸引眾多優秀學術人加入學術研究發展，更深吸引著未來想往學術發展的我進入這個龐大的學術單位。第一次實習之所以選擇中研院，一方面是認為學術單位的運作模式更適合、甚至鼓勵學生學習，與民營企業以「賺錢」作為優先考量的性質不同。另一方面則是考量生涯規劃，欲藉由調查訪問組評估自己是否適合繼續念研究所。有趣的是，在「中央研究院調查訪問組」短短一個半月的實習過程中，我就觀察到許多因為權力地位帶來的不平等問題，從調訪組在研究計畫的定位，組織科層化的問題，到實習生與工讀生的角力關係。激起我對工作場域中的權力地位的興趣，因此透過實習的報告書撰寫，讓我對這些想法作進一步的彙整與鑽研。

二、實習時程



三、實習內容

1. 從「台灣社會變遷基本調查」看調查訪問中心的研究地位

「台灣社會變遷基本調查」為行政院委託執行的全國人民長期追蹤調查，目的是為了解台灣人民對社會的看法。「五年一期、一年一次」，「一期」計畫為期五年，調查內容包括家庭、教育、社會階層與社會流動、政治文化、選舉行為、傳播、文化價值、宗教等。每次計畫皆有兩個主題，從第一期調查至今已達三十餘年，藉此追蹤台灣的社會變遷狀況。

這次參與到的是「第七期第五次變遷調查」執行期，剛進入實習單位正值問卷修改期，因此負責人詳細講解問卷邏輯檢誤技巧，另行檢視題目有無語意不清、誘答的可能。負責人在向我們講解社會變遷初版的問題時，特別針對題目誘達可能，以及調訪組在研究中扮演的角色做說明。7月初正逢「社會意向調查」執行期，其中對同性婚姻態度進行電訪調查，電訪最後一日有民眾在網路上貼出受訪問題，批評中研院沒有

保持學術中立，透過問題設計方式誘答民眾，造成台灣民眾反對修改民法的錯誤傾向。飽受爭議的題目如下：「目前同性婚姻如果要修法，你贊成下列哪一種方法？（一）直接修改民法，破壞一夫一妻的傳統婚姻制度；（二）為同性戀者訂定專法，保障同性戀者就醫跟成家的權利」。一般對此議題不熟悉的民眾聽聞「破壞」、「保障」字詞，自然會選擇保障這類的正面字詞論述，然而這卻無法總觀整句的意思，因而有誘導之慮。然而站在調訪組擁有豐富的調查執行經驗的角度來看這件事，卻認為倘若選項中僅有「修改民法」、「訂立專法」兩句敘述，一般民眾於電話中根本無法理解其涵義，因此才會加上後面的敘述。如此除了可以避免訪員依照個人取向向受訪者解釋，避免掉更多的爭議，也可以縮減訪問時間。我想對於調訪組而言，每個研究、每個題目都有某程度的預設立場，例如配合政府的節能政策做出來的節電調查，自然會希望結果是民眾支持，因此會問「請問你支持政府因環保因素推行節電政策嗎？」，而不是「你對政府推行節電政策的態度為何？」。再者，因為受訪民眾不是學界專業人士，故而有些名詞僅能做最初步的解說，例如計劃小組以「隨手關燈」而不是「參與地球日」在講解「環保活動」的含括範圍？如此一來，民眾參與的意願自然提高不少，難道這就不算是誘導嗎？因此對調訪組來說，有時候只是看這個社會上到底有多少人在討論相關議題，這也會決定大眾的敏感度。

這個事件其實是站在不同立場會有相異態度的最好說明，一份大型計劃問卷常需要將近一個月的時間做修改，從計劃小組的設計、調查訪問組的執行、到受訪者的配合。站在計劃小組的角度，當然希望研究結果符合他們的研究假設，如此一來研究價值更能被放大；然而對中研院調訪組，如何蒐集資料才是主要的考量點，能否在研究經費中蒐集到有效資料、該如何訓練訪員、第一線接觸受訪者時的訪談品質監控，都會影響資料可信度；最後是研究公布後，民眾又如何解釋數據的意義？或是引用中研院的二手資料下，能否真正瞭解整份問卷的邏輯，而非單單挑選認為與自身研究相關的題目，犯下雙重錯誤。

看似平行的合作關係中，卻暗藏著垂直的權力分野。權力位置最高的自然是研究計劃小組，所有問題都必須回報小組成員，對進度有十足的掌握。而調查訪問組雖然能夠提供專業的問卷設計建議，卻不一定會被計劃小組採用，更多時候，計劃小組傾向不更動既有問卷，堅持己方立場。然而，調查訪問組才是第一線接觸受訪者的單位，具有充足經驗，明白怎樣的問卷設計能夠對應到相符的研究問題，又如何的問法能夠問出受訪者的真實感受，這些都是計劃小組缺乏的經驗。

2. 從「行政事務」看實習生在職場上的地位

「實習生」在職場中雖然不屬於正式員工，卻又旨在從工作中學習組織的運作模式、辦事能力，因此面對模糊不定的實習生定位，許多單位甚至會要求他們處理原是「工讀生」負責的行政雜物，例如整理資料夾、黏貼公文、統整會議紀錄等事項，抹煞最初設立此制度的美意。

我們這次的實習單位除了實習生外，還有「見習生」和「工讀生」，「見習生」基本上與實習生做的事類似，但因為事前申請教育部公部門計劃補助，所以實習過程有基本時薪。雖然同是欲透過實習提早體驗出社會的感受，但實習生卻會比見習生更積極的問督導有哪些事能幫忙，可能的原因可能是實習生花了整整一個暑假，大老遠的通勤來實習單位，當然不想換得釘坐在辦公椅上的結果，而見習生就算不要求督導分派事項，依然能有薪水，因此就沒有那麼積極。同是有支薪的工讀生雖然常跟我們一樣得做行政雜物，卻因為與中研院有聘雇關係，是「你」自願應徵我開出的工作，那想必無法過問太多與工作內容不相關的問題。但實習生與單位的關係就十分微妙，既不是被應徵來的，不用一定要遵照督導指派的任務，甚至可以主動要求想要接觸哪些工作，常可以跨越部門的分工限制，總觀組織的全貌。

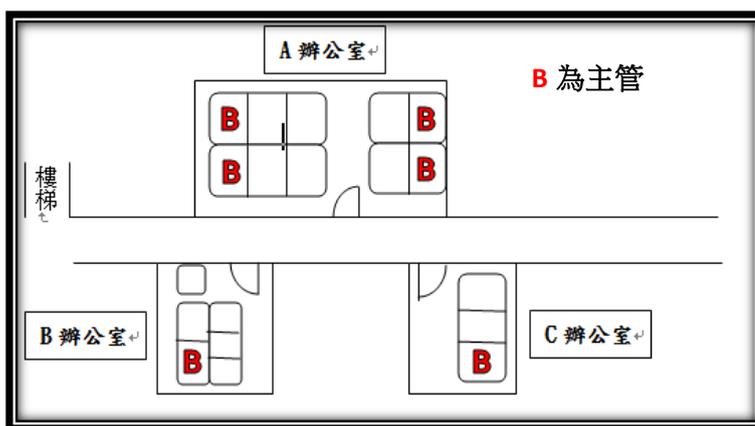
在看似擁有能動性的發球權背後，依然有不少資訊不對等帶來的隱憂，畢竟實習生沒辦法在短時間熟悉組織，因此多會選擇聽從督導指派的工作行事。倘若督導將實習生視為工讀生，那必定盡是指派些蓋章、黏公文、整理資料夾之類的低層級工作，實習生在權力關係下處極度弱勢，毫無發聲管道，只能摸摸鼻子自認倒楣。因此許多企業就假借實習生之名，在各處打著「學習」機會招募不用支薪的勞工，降低人事成本。若是實習生在被剝削後向媒體投訴，企業就以當初是「自願進入」或是「草莓族」來打圓場，實習機會才能夠被塑造成學生爭相爭取的美好「經驗」。當然，也有許多學生真的在實習過程中累積不少人脈，甚至因為實習表現優良而提早被找進公司，獲得一份很好的工作。但更多時候學生無法在實習期間學到東西，抑或是進去之後才發現工作待遇並沒有當初企業承諾的如此美好。因此我認為政府應該透過法律規範來保障實習生，例如要求實習單位釋出更多實習資訊，也許透過課程規劃確保實習生的學習權益，真正幫助實習生在出社會後能無縫接軌，解決「學校」與「社會」間的斷層，達到最初設立實習機會的美意。

3. 從「工作環境」看科層組織的權力關係

初入調訪組就觀察到組織內部又有分出「檢誤組」負責抽樣、問卷檢誤、邏輯檢誤等工作，剩餘的人員除電訪負責人外，不同的計畫皆會組成一個計劃小組，小型計畫約由3~4個人負責，透過不同的成員組成，增進成員的合作能力。大型計畫(台灣社會變遷調查、華人家庭動態)則因為是中研院主導，也就是全國最高學術單位主導的國民調查，故而被視為每年度最重要的計畫，幾乎全員都必須加入籌劃。透過組員間的溝通合作，調訪成員間的工作氣氛也十分融洽，工作期間常會相互交流，休息時間則是常有三兩相約吃飯、聊天的情景。

然而雖然長時間的相處能增進組員間的革命情感，不過工作時數自然並非表面上符合政府規定。我的督導(電訪總負責人)就提到待執行的計畫早已排到兩年後，時間上無縫接軌，甚至一個人會同時負責多個計畫，當手上有負責的專案時，就必須時常加班。例如計畫執行時倘若晚上要當督導監督電訪員的訪問品質，那就會有早九晚九的超時工作出現。(請參照 五、實習發現 第[1]點)

再者，調訪組的空間配置一共三間辦公室，在此分別稱為A、B、C，A辦公室為主要辦公室，容納10個員工；B、C兩間則各自容納三位員工。實習生的座位被分配在B辦公室，同在一起的是電訪組的



圖二:調訪組辦公室配置圖

成員，然而實習後期因為組別變動，而換了新的一批檢誤組成員，原本電訪組成員則被調換至A辦公室。原B辦的員工就提到封閉小間的辦公室比較能夠偶爾聊個天，放鬆心情，之後換到大辦公室就得全心在工作，因此很是不願意。我在實習期間發現待在B辦公室的成員會更容易凝聚對調訪組的意見，常常談論在待遇上、生活上、甚至是對負責人的不滿情緒。

對於空間配置，我也發現另一個有趣現象，通常職位較高的管理者會坐在最裡面的位置，作為權力的象徵。愈靠近門口的員工通常才初入公司，有義務幫主管過濾問題，歸類每件事的輕重緩急，再行匯報於主管。如此一來，主管自然就只需要處理小員工無法解決的大問題，藉此再次確立其權力地位。

4. 從「責任制」看一例一休

社會新聞常有超時工作導致過勞死的新聞，最近也傳出知名連鎖賣場員工疑似因長時間工作，於工作倉庫前猝死的憾事發生。許多超時工作之所以沒被揭露，「責任制」是其主要原因。企業老闆常會聲稱公司並沒有要求員工加班，只是要求員工要對這份工作「負責」，藉此規避勞基法。員工自然也衍伸出加班是因為我能力不足，無法有效率完成工作，因而不敢要求加班費，甚至於檢舉不當規定的勇氣。如此情形在馬克斯的異化理論中即被稱為工人與生產過程間的異化，老闆花錢雇用的並非工人本身，而是工人的「勞動力」，如此一來，資本家只會關心你的工作效率有多高，是否能夠將工時縮短以節省人事成本。

Bruawoy(1979)也提到倘若同事能比你更快完成工作，主管自然而然就有理由要求你加快速度，一場「趕工遊戲」就此誕生。正因為資本家購買的是勞動力，超時工作對身體帶來的健康問題並不在他們的考量範圍內，且很難證明兩者間有直接相關，這也是法院判決書往往是沒有違法的原因。

近期修訂勞基法通過「一例一休」，顧名思義所有勞工每週可以有一天的例假、與一天的休息日，前者為強制休假、後者則保留彈性加班的空間，以確保勞工有足夠的休息時間。然而，社會上普遍的氛圍卻異常反彈這個政策，甚至將物價飛漲，薪資卻沒調升全數歸責於一例一休。例如最常聽到的爭議莫過於企業抱怨人事成本增加，為因應政策轉變，因而資遣部分員工、調漲商品售價、抑或將店休造成民眾怨氣大增。若是換個角度看這些一例一休帶來的影響，就會發現少算的加班費、以往沒有補休的假期，甚至是從未被注意的超時工作，都是隱藏在「責任制」下的不公不義，正因為一例一休，被社會大眾拿出來放大檢視。

四、結論

在中研院實習的一個半月，最大的收穫莫過於熟悉調訪組的工作內容，雖然是實習生，但是卻能透過觀察員工間的合作，判讀自己喜不喜歡單位的工作氛圍。也在做行政雜物的過程中主動提問，獲得一些對市調民調的專業知識，例如面訪與電訪的研究經費大約多少，籌備與執行期又耗時多久？雖然這些知識也許與研究沒有太多的相關，不過不斷從小細節中累積，對未來就業還是有一定程度的幫助。

我在實習的過程中利用社會學觀察發現了許多因為權力位置不平等，進而導致的問題。另外，我也能透過實際例證說明中研院雖然隸屬於總統府管轄，標榜學術獨立，卻不受財團與政府機構干擾。如此特殊的組織裡，依舊存在著像「調查訪問組」這樣介於研究小組與受訪者間的特殊單位，他們該如何以專業執行者的身分建築起受訪者與研究者間的溝通橋樑，協助完成謹慎的研究計畫，為社會帶來貢獻。

五、參考文獻

中央研究院人文社會科學中心，2007，華人家庭動態資料庫。

https://psfd.sinica.edu.tw/web/plan_01.htm。取用日期:2017年9月1日。

自由時報，2017，〈修民法或專法？中研院問卷這樣出惹怒網友〉。7月6日。

網址:<http://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/2123752>。取用日期:9月10日。

蘋果日報，2017，〈一例一休衝擊 3成民眾認為薪水變少了〉。8月22日。

<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20170822/1187657/>。

取用日期:2017年9月10日。

維基百科，2017，〈一例一休〉。網址: <https://zh.wikipedia.org/wiki/一例一休>。

Burawoy, Michael, 1979. "Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism". Chicago: University of Chicago Press。