

臺北市停車管理工程處企業工會 口述訪談計畫成果報告

一、計畫背景與目的

本計畫旨在紀錄「臺北市停車管理工程處企業工會」（以下簡稱停管工會）之行動者與組織經驗，以工會自1997年成立至今的重要事件為軸，工會成員訪談為具體案例，從工會成立的歷程、反外包、工會幹部解僱案及工會轉型，回顧並探究工會成員在城市治理政策變革下，如何從自身的利害朝向關注並投入集體行動，逐步擴大關注至社會與經濟層面對於勞動者群體的影響，選擇以「工會」為載體，進行自我變革、投入勞工運動，以呈現個別勞工與工會運動之間的相互關係，探討個人—工會—社會如何織就成一個時代勞動的樣貌。

當停管工會經歷主要幹部遭解雇的劇變，資方持續打壓工會組織，管理手段轉化為更細緻的策略，將法定協商機制如職安委員會、勞資會議、勞工退休準備金監督委員會，以及組織內部之各項會議，視為勞動者意識與行動的日常操練場。工會的自我復健歷程，有別於戲劇化抗爭敘事，是工運歷史書寫中少有的主題。

停管工會成員的口述史，記錄了在台灣工會組織中獨特而細膩的運作與培力經驗，不僅為台灣自主工會運動重要歷史，更為現今的勞動權益組織者、研究者提供參照。

二、執行單位

臺北市停車管理工程處企業工會

三、主要執行人員及分工

韋秀蓮：本計畫之計畫主持人，訪談及焦點團體設計者。現任停管工會總幹事、曾任有限責任台灣主婦聯盟生活消費合作社工會顧問。2007年停管工會反外包案遭解雇之當事人，解雇後擔任工會秘書，成為專職工會組織者。

洪連佐：本計畫之計畫主持人，圖文參考資料彙編者。現任停管工會顧問。2007年停管工會反外包案遭解雇之當事人，解雇後擔任工會顧問，協助工會組織工作。

周佳君：本計畫之主要訪員與文字記錄、焦點團體帶領者。台灣自主工運資深工作者，輔仁大學應用心理研究所碩士。現為社區工作者，臺北市士林區岩山里辦公處團隊成員。

于詩承：本計畫之影音記錄者。現為圖文與影音工作者，《塔羅聊癒記事》節目影音編輯。

袁孔琪：計畫顧問，提供歷史資料。

四、計畫執行情形

本計畫原預計執行一年，因執行過程中發生重大勞資爭議事件，一直到2025年5月9日才於勞動部不當勞動行為裁決委員會主持下達成和解，故而向貴基金展延結案。期間共計召開12次工作會議，針對史料收集與分類、訪談問題設計、焦點團體設計、辦理成果檢討等，進行討論。

(一) 已整理停管工會相關論文或專書、新聞報導、會訊等歷史文件：

李易霖 (2003)。流浪台北的管理員〔未出版之碩士論文〕。臺南藝術學院音像紀錄研究所。

賀仲民 (2005)。勞資雙方談判態度與策略對談判結果的影響—以台北市政府交通局停車管理處個案為例〔未出版之碩士論文〕。國立交通大學管理學院。

孫窮理等 (2007)。工運年鑑2004.06-2005.05。苦勞網、世新大學社會發展研究所。

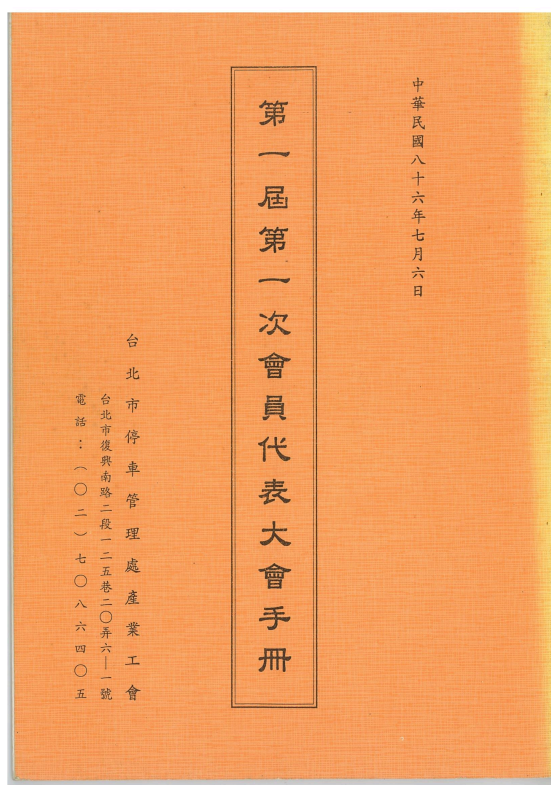
羅兆廷 (2000)。台北市路邊停車收費管理課題之研究〔未出版之碩士論文〕。交通大學交通運輸研究所。

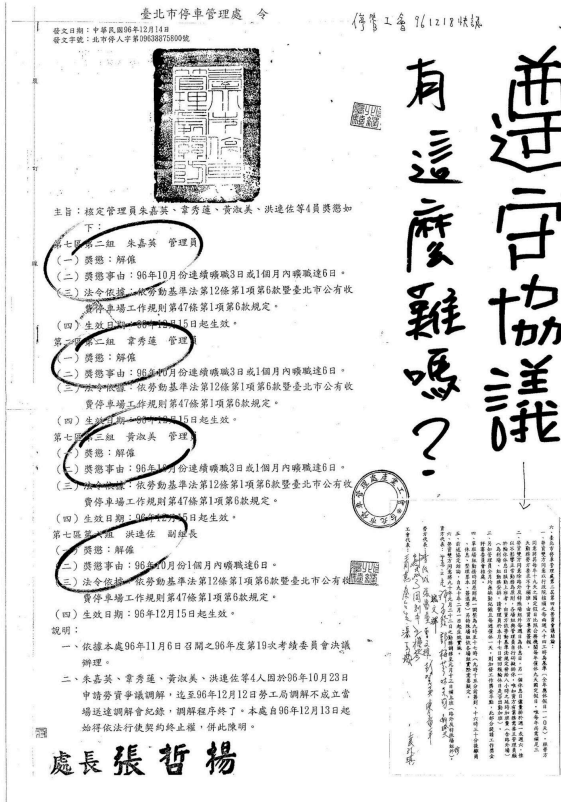
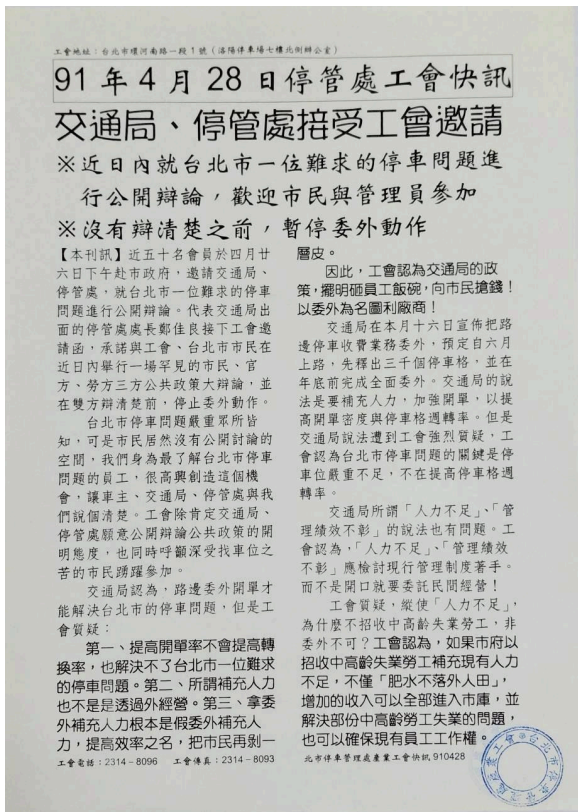
郭明珠 (2011)。天線寶寶之停車暫借問〔紀錄片〕。同喜文化出版工作室。

邱秉儀等 (2021)。前進的力量—臺北市工會故事2。台北市政府勞動局。

https://www-ws.gov.taipei/001/Upload/307/ebook/ebook_2151122//pdf/full.pdf

部分會訊與大會資料示意圖如下：





(二) 考察台北市停車管理政策歷年變革以及相關重大市政事件：包括路邊停車從局部計次到計時、進而全面收費、從汽車擴及機車收費、興建公有路外停車場、計費收費技術及裝置的變化，以此對應受訪停管員在不同階段、不同空間之工作內容與勞動條件。

(三) 訪談停管工會現任理監事與工作者，工會重大事件之參與者，原計畫預定訪談15人，實際訪談19人。所有訪談均製作逐字稿及影音記錄，精華影片如連結（結案報告用初剪，請勿引用）。

1. 針對工會成員，訪談聚焦於

- 1) 家庭背景
- 2) 工作史：成為停管員以前的工作經歷、停管員作為職涯選擇的動機
- 3) 工作內容：曾在停管處何種工作單位、工作職稱與內容、年資、具體的勞動經驗及甘苦談
- 4) 進入工會的動機：如何認知「工會」是什麼、因人際關係或具體權益等原因而成為會員、如何認識並實踐會員的權利義務
- 5) 擔任工會幹部職位與動機：會員代表、委員會成員、理監事會成員等。因何原因擔任幹部、如何認知並實踐工會幹部身分的權利義務
- 6) 參與工會重要事件：印象深刻的工會活動，如個別權益維護、集體勞動條件爭取、教育與康樂活動等

7) 如何認知工會發起這些活動及後續效果、對自己及他人（家人、同事、會員或非會員、社會大眾等）發生的影響為何

2. 針對曾參與工會重要事件的（非工會成員）受訪者，訪談聚焦於

- 1) 與停管工會的關係背景，參與介入工會事件的動機
- 2) 在重要事件（如反外包、重大職災、基層組織工作）中所扮演的角色，如顧問、組織者
- 3) 在這些重要事件中，受訪者參與的內容方法為何：例如沙盤推演風險評估、進行跨組織的交流、提供支持等
- 4) 如何看待介入的效果？對受訪者自身、個別工會成員、工會集體、社會大眾等

3. 訪談名單與時間地點如下表，訪談摘要見附件：

	受訪者	身分	訪談時間與地點
1	杜祖花	停管工會第十屆理事長 1999-2007年擔任2-1中山 足球場副組長，2009年起 擔任工會常務監事等幹部 職迄今。	初訪：113.04.26，地點：工會，約5小時 二訪：113.06.06，地點：工會，約5小時 三訪：113.07.05，地點：工會，約5小時 錄影訪： 113.08.19，室內地點：小樹屋，約3小時 113.08.19，戶外地點：象山，約2小時
2	黃詩琇	停管工會常務理事 2010年起遞補理事，並擔 任各項職務迄今。	初訪：113.06.04，地點：工會，約5小時 二訪：113.06.18，地點：工會，約5小時 三訪：113.07.09，地點：工會，約5小時 錄影訪： 113.09.25，室內地點：小樹屋，約3小時 113.08.19，戶外地點：信義路二段，約30分鐘
3	林淑芬	停管工會常務理事 2009年起擔任理事等職務 迄今。	初訪：113.07.16，地點：工會，約5小時 二訪：113.08.20，地點：工會，約5小時 三訪：114.03.19，地點：工會，約5小時 錄影訪： 114.03.31，室內地點：小樹屋，約3小時 114.03.31，戶外地點：光北、南京路口，約30分 鐘
4	何季蓉	停管工會監事會召集人 2015年起擔任監事，並任 第6屆至第9屆職業安全衛 生委員會委員。	初訪：113.08.29，地點：工會，約5小時 錄影訪： 114.02.24，室內地點：小樹屋，約3小時 114.02.24，戶外地點：松仁路，約30分鐘

5	陳文律	2018年起擔任工會理事迄今。	初訪：114.03.03，地點：工會，約5小時 錄影訪： 114.5.08，室內地點：小樹屋，約3小時
6	姚金秀	2022年起遞補擔任停管工會理事迄今。	初訪：114.03.21，地點：工會，約5小時 錄影訪： 114.5.08，室內地點：小樹屋，約3小時
7	黃駿騰	停管工會理事 2006年起擔任第5-7屆理事。	初訪：114.01.06，地點：工會，約5小時 錄影訪： 114.01.23，室內地點：小樹屋，約3小時 114.01.23，戶外地點：正氣橋下、東興街約1小時
8	陳素娟	停管工會理事 2022年起擔任工會理事， 至2026年2月屆齡退休。	初訪：114.01.10，地點：工會，約5小時 錄影訪： 114.01.23，室內地點：小樹屋，約3小時 114.01.23，戶外地點：正氣橋下、東興街約1小時
9	賴妤涵	停管工會監事 2013年起擔任勞工退休準備金監督委員會委員， 2011年起擔任理事等職務， 至2026年2月屆齡退休。	初訪：113.09.10，地點：工會，約5小時 錄影訪： 113.10.28，室內地點：小樹屋，約3小時 113.10.28，戶外地點：中山北路七段，約30分鐘
10	賴翠雲	停管工會理事 2009年起擔任工會理事迄今	初訪：113.09.26，地點：工會，約5小時 錄影訪： 113.12.23，室內地點：小樹屋，約3小時
11	王醒之	王醒之 社運工作者 曾任北市產總秘書，並於 2002年-2006年擔任停管 工會反外包小組顧問	錄影訪： 114.07.29，地點：暖暖辦公室，約2小時
12	楊俊華	工會組織者，現為全國環保公務機關總工會秘書長 曾任中時工會理事長、北市產總創會理事長。2003年-2007年擔任停管工會顧問。	錄影訪： 114.07.03，地點：全環總辦公室，約3小時
13	鄭村棋	社運工作者 1998年-2003年從工運角	錄影訪： 114.11.19，地點：鄭老師工作室，約3小時

		色出任台北市勞工局長，期間歷經停管工會84工時抗爭、113案，並在府內反對外包政策。	
1 4	黃小陵	社運工作者，工傷協會顧問 曾任工傷協會秘書長，2006年-2012年停管工會職業安全衛生委員會顧問。	錄影訪： 114.12.22，地點：工傷協會，約2.5小時
1 5	楊國楨	高壓電擊工傷者，現任工傷協會專員 2006年-2019年停管工會，職業安全衛生委員會顧問。	錄影訪： 114.12.22，地點：工傷協會，約2.5小時
1 6	利梅菊	職災亡者家屬，現任工傷協會秘書長 2019年迄今擔任停管工會職業安全衛生委員會顧問	錄影訪： 114.12.22，地點：工傷協會，約2.5小時
1 7	洪連佐	停管工會顧問 1997年起擔任工會理事，至2007年工會反市府外包政策而遭解雇，轉為工會組織者。	初訪：114.1.20，士林路易莎咖啡，約3小時 二訪：115.6.3，忠孝新生咖啡館，約3小時 三訪：114.11.4，忠孝新生咖啡館，約3小時 錄影訪：115.1.8，小樹屋教室，約3小時
1 8	韋秀蓮	停管工會總幹事 2003年起擔任工會理事，2006年起擔任常務理事期間，因工會抗爭反外包政策，於2007年遭解雇。其後擔任停管工會會務人員至今	初訪：114.2.6東興街咖啡館，約3小時 二訪：114.5.1，小寶社區閱覽室，約3小時 三訪：114.5.18，小寶社區閱覽室，約3小時 錄影訪：115.1.11，小樹屋教室，約3小時
1 9	周佳君	社運工作者 現為人民民主黨台北市岩山里工作團隊成員，2001年-2011年擔任台北市產業總工會總幹事。	錄影訪：115.1.20，小樹屋教室，約3小時

(四) 以職業安全衛生委員會、勞資會議及團體協約、退休準備金監督委員會為案例，紀錄工會各項組織會議的議題設定、工作方法，與前項個別受訪者的經驗交錯對照，並結合焦點座談。[精華影片如連結](#)（結案報告用初剪，請勿引用）。

(五) 原計畫預訂進行三場焦點座談，實際執行四場焦點座談，與受訪對象一同回顧工會史料，並以工會重要事件參與經驗進行對話，使個別成員間能交互參照。[精華影片如連結](#)（結案報告用初剪，請勿引用）。

辦理時間	主題	參加人員
2024年12月5日	回顧工會歷程、反外包	杜祖花等22人
2025年5月8日	四名幹部遭解雇前後的行動經驗	杜祖花等12人
2025年8月27日	工會重整：以團體協約為例	黃詩琇等11人
2025年8月27日	工會重整：以職安委員會為例	黃詩琇等11人

(六) 綜合前述資料，初步建置[停管工會大事記網路資料庫](#)（結案報告用步建構，請勿引用），朝向下階段出版計畫。

五、經費執行說明

一、人事費						
計畫執行人員之工作費	月	12	20,000	240,000	240,000	主要執行人員3人
訪談費	人	15	2,000	30,000	38,000	工會成員及相關事件參與者受訪費用共19人
焦點團體座談出席費	人	24	2,000	48,000	48,000	113.12.5，114.5.8、114.8.27共舉辦三場焦點座談，每場與談8人
焦點團體座談主持費	人	6	2,000	12,000	12,000	113.12.5，114.5.8、114.8.27共舉辦三場焦點座談，每場2位主持人
人事費小計				330,000	338,000	
二、事務費						
場地費	場	3	3,000	9,000	20,910	3場焦點團體座談、攝影專訪、討論場地費
餐費	批	1	6,000	6,000	6,396	3次焦點團體座談所需之餐盒或茶

						點
事務費小計				15,000	27,306	
三、業務費						
攝影費	天	25	8,000	200,000	159,000	19位受訪者共15場錄影+3場焦點座談+1場會員代表大會側錄
謄稿費	場	18	2,000	36,000	42,000	訪談與焦點團體座談錄音逐字校對、整理謄稿，計21場次
影片剪接費					10,000	訪談錄影剪接
業務費小計				236,000	211,000	
四、旅運費						
交通費	人次	30	300	9,000	1,800	3場焦點座談各2位主持人交通費 6*300=1800
旅運費支出合計				9,000	1,800	
五、其他						
行政雜支	筆	1	10000	10,000	8,402	
其他支出合計				10,000	8,402	購買錄音轉檔軟體、錄音筆、相機三軸穩定器及其他雜支…
總計				600,000	586,508	結餘13,492元，作為後續文字、撰稿整理相關支出

附件、計畫成果摘要，[精華影片如連結](#)（結案報告用初剪，請勿引用）。

受訪者一、杜祖花

（一）大事記

1965年生

1984年4月16日進入台北市停管處27組。其後陸續在28組（長春路、復興北路、龍江路一帶）、48組婦女小組（長庚醫院附近台塑大樓一帶）工作，在工作中認識現在的丈夫。1987年結婚。

1997年在內江街6-1小組工作期間，停管工會成立，杜祖花即加入工會。

1997年下半年調至2-1小組（重慶北路路邊）。

2001年1月2日參加工會八四工時遊行。

2001年12月，組織組內管理員參與爭取年休113天行動（113案），多名管理員因此被記曠職，杜祖花以副組長身分代表工會向勞工局長陳情。

2007年8月1日，因新任停管處長張哲揚上台後改變管理方式，發生工時爭議，杜祖花雖為2-1小組組長，但配合工會政策與基層停管員一起跟雇主對抗，因此與洪連佐、葉明金、洪榮佑一起被停管處異動，調到處本部服務台。

2009年9月起擔任第五屆常務監事。

2010年四位停管幹部解雇官司定讞後，跟黃詩琇、劉佑銘、朱世梓成為工會常務，並肩作戰。

2025年擔任第十屆工會理事長。



杜祖花在停管處待了三十多年，從一個被動捲入抗爭的「菜鳥管理員」，一路成為工會目前最資深的幹部，她自嘲是在工會這個「賊窩」裡長出膽識，如今與年輕幹部同行。圖為杜祖花與計畫主持人洪連佐至象山步道進行訪談拍攝。2007年因工時爭議，祖花也被資方「就近看管」調到服務台。因此她每天中午躲到象山上，望著遠方的圓山足球場，也就是他調動前工作多年、具有革命情感的2-1小組，一個人痛哭。哭完後，她下山擦乾眼淚，繼續回到工作現場與資方周旋，撐住工會。

（二）主要議題：

- **工會身分與升遷的抉擇：**在工會與停管處發生各種爭議期間，杜祖花一直都是停管處重點吸收的幹部，在勞動生涯發展中，工會成員何以作出另類選擇，是工會組織工作的重要主題。
- **參與工會期間，印象最深刻的行動現場：2013年工作規則案：**2013年杜祖花工作中瀏覽公文網站，發現停管處在網站片面公佈變更工作規則，她身為勞資會議成員，很清楚目前工作規則仍在協商中，停管處不應該逕自公告變更，因此連忙請假趕到工會辦公室。她的行動促使工會及時反制停管處，維護了會員權益。

受訪者二、黃詩琇

(一) 大事記

1962年生，進入停管處前曾在補習班擔任宿舍老師

1990年1月3日進入台北市停管處37小組（信義、仁愛路週邊）。

1997年停管工會成立，黃詩琇與金山橋下同事全組領表加入工會。

2004年8月起，擔任勞工退休準備金監督委員會委員、副主委。

2010年10月，停管工會四位幹部解僱訴訟定讞，黃詩琇遞補為第五屆理事，隔年當選第六屆常務理事，接手工會核心團隊。

2014年12月起擔任團協委員。

2024年因停管處休息日補休爭議，與停管處間進行不當勞動行為裁決。

2024年擔任第十屆常務理事。



黃詩琇最初分發至信義路段開單，她坦言初期因怕遇熟人而感到不好意思，但逐漸習慣後，開始喜歡路邊工作的自由。儘管需忍受風吹日曬，但相較於地下場的輪班制與假日出勤，路邊工作更能兼顧家庭生活。圖為黃詩琇回到當年信義路段工作現場，接受計畫訪問。

(二) 主要議題：

- **與車主、里長一起成功反委外：**停管工會反委外的高峰期，黃詩琇尚未成為工會幹部，但已經具備工會認同，從2005年底自身場組面臨委外的具體利害中成為積極行動者，並獲得正面經驗：「...我們早上發，下午有計程車他又回來，你知道嗎？因為他早上放在車上，然後有乘客上來就拿那個來看，他（計程車司機）也跟他講說我們在幹嘛，那客人也覺得有道理喔，荷包會失血，所以他就下午又跟我多要了一些傳單放在他車。我們就很高興啊，就覺得這個路線是對的，我們可以結合更多市民的利益，喚醒他們要重視這一塊。」
- **參與工會期間，印象最深刻的行動現場：同事被解僱了：**因反對業務外包，2007年12月5日停管處解僱了四位工會幹部，黃詩琇當時尚未成為核心工會幹部，面臨同事兼常務被解僱，對工人意識、工會意識、政治意識發生何種作用，是本段訪談重要主題：「有其他的同事會擔心說，那現在工會怎麼辦？我們怎麼辦？...我其實會不捨，但是不會那麼害怕，就覺得說雖然他們被解僱，可是工會還在，他們也還在工會，我覺得反而是那種力量，那時候真的很震撼，連外面的工運界都很訝異，覺得公家單位怎麼會這樣。我也第一次意識到，原來真的會為了這些事情被開除。」

受訪者三、林淑芬

(一) 大事記

1970年出生

就讀高職期間，開始到合作金庫上班，後續曾做過保險、代書行政、業務等等工作
2001年6月4日進入台北市停管處，在8-5組世貿廣場一帶開單工作，上班第三天就加入工會。

2001年底調至3-3新北橋下（光華段）、2004年再調至3-4新北橋下（民族段）

2008年7月-2016年6月任第3、4屆職安委員、第5、6屆職安召集人

2009年11月擔任第五屆理事

2013年7月-2016年7月任勞工退休準備金監督委員會委員

2016年6月迄今，任第7、8、9屆勞資會議代表

2019年起擔任常務理事

2021年12月起迄今任第3、4屆團協委員



林淑芬是資深的工會職安委員，他的工會歷程，說明停管工會以職業安全衛生委員會作為培力幹部的重要機制，從勞動者在工作現場的親身經驗，轉化為議題研究基礎，再發展出幹部的協商能力。圖為林淑芬接受計畫訪問。

(二) 主要議題

- **在職業安全衛生委員會中長成工會幹部：**停管工會以職業安全衛生委員會做為發展幹部知識與談判能力的機制，並將工作安全視為重要集體權益爭取面向，具體展現在職業安全衛生委員林淑芬的訪談中：「明明對面坐的都是長官，小寶（韋秀蓮）就跟我講，對面那一排跟你一樣大，在這個場合，他跟你一樣都是委員，你要把自己的位階拉高，跟他們是平等的。」「停車場的空氣本來就不是很好，又沒有一個乾淨的冷氣的濾網，或者是沒有洗乾淨...我們覺得冷氣很需要清洗，...我有去現場看他洗，洗出來是一桶黑色墨汁的水，你就知道那個冷氣是有多髒。」
- **參與工會期間，印象最深刻的行動現場：會費調漲案的基層民主討論：**調漲會費作為經營工會的難題，在停管工會歷年曾以細膩的基層民主討論作成調漲與凍漲決議，林淑芬作為工會幹部，回憶調漲／凍漲過程考驗她的組織溝通能力與會員對工會的認同：「要向會員開口漲價，對我來說就像跨越一個很困難的階梯。但我們也在代表大會、會員勞教的時候，跟會員和代表溝通，把什麼（支出）不要，大家來講嘛。當場組有會員因為會費與屆齡退休的考量退會，我們也因應會員組織狀況，再透過兩次的會員代表大會，決議凍漲。」

受訪者四：何季蓉

（一）大事記

1972年出生

二專畢業後進藍天電腦管理生產線物料

2000年9月進入台北市停管處，在8-5世貿廣場、松高路、松仁路一帶任管理員，到職後即加入工會。

2014年6月-2022年12月擔任第六屆職安委員、第七~九屆職安會召集人

2015年6-2021年12月任第一、二屆團體協約代表

2015年起擔任第七、八、九屆理事

2022年12月任第八屆退監會勞方代表

2023年10月抽籤分派到路外場輪班

2024年6月起擔任第九屆勞資會議勞方代表迄今

2024年12月起擔任第十屆監事會召集人迄今



「想要一份穩定的工作」，為未來的家庭照顧責任預作打算，是何季蓉考進停管處的動機，但是加入工會卻讓她培養出對「不合理」的敏感度。作為勞動女性，何季蓉一方面照顧孩子，一方面在停管工會各種委員會中歷練，漸漸原本屬於私人的時間投入公共事務，成為工會的中流砥柱。圖為何季蓉接受計畫訪談。

（二）主要議題

- **打開敏感度——職安委員會的歷練：**職安委員會使何季蓉跨出原本工作單位，作為工會這個集體的代表，四處感知不同工作空間中的健康風險：「以前還沒進職安委員會，因為都在路邊（開單），基本上我對這些場所的設施設備，比如說要開冷氣啊還是開場內的抽排風機，同事會提到，不過我也不會覺得怎麼樣。等到來做委員的時候，原來我們的那個職安委員會要管的事情還真多耶，會有什麼冷氣啊、抽排風啊、還有什麼水塔呀，還有其他的很多，像那時候我還是路邊，我開會回去就會問我同事說：欸你們那個抽排風有開嗎？還是說冷氣有沒有清洗？」
- **參與工會期間，印象最深刻的行動現場：2013年工作規則公聽會：**2013年何季蓉尚未成為工會幹部，接受工會動員參加公聽會，在場中觀察到工會幹部的能力。他對照其他朋友參與工會的經驗，明確認同停管工會非屬「勞資和諧」的路線：「我們的工會就是會員有遇到事情的時候，工會都會願意出來幫我們爭取，當你資方不對的時候，來變更我們的勞動條件的時候，工會都會願意站出來，跟停管處打仗。對社會好不好我不知道，但應該可以在歷史上留名的。」

受訪者五：陳文律

(一) 大事記

1983年生

2008年6月11日進入台北市停管處市民大道建復路段8-2組（四維路、大安路、頂好商圈）

2009年進入企劃科，年底再進入5-4健康國小路邊場組

2010年因5-4外包而調到海光路邊

2011年加入工會

2015年起一路因場組委外而轉成淵路邊、機動組、喬安地下停車場、峨嵋立體停車場、稽查組至今

2018年12月起擔任第8、9、10屆理事

2020年6月迄今任第8、9屆勞資會議代表

2021年12月迄今任第3、4屆團協委員

2022年12月迄今任第10、11屆職安委員



陳文律是工會最年輕的理事，他進入停管處之前，四位停管工會幹部才剛遭到解雇，成為喧騰一時的社會新聞，文律作一個新進勞工，默默見證了資方的抹黑與打壓，在基層造成的效應；進入停管處之後，又因為委外政策而不斷變動工作單位。他自許為想要躺平的勞動者，但仍然主張：社畜要加入工會！圖為陳文律接受計畫訪問。

(二) 主要議題

- **參與工會的動機：不只是旁觀者：**文律學生時代曾經和同學一起參加公民行動，無論是五一遊行、同志遊行，雖然是為了維護社會上不同的族群、或是爭取權益，相對像個旁觀者。參加工會則是更貼近切身利益，「自己要加油，還要叫別人加油」。「剛進入8-2場組時，雖然聽到其他會員談工會的好，但更多聽到對工會的負面批評。調到5-4場組後，工會為了捍衛停管員工時而正在積極爭議中，卻有非會員諷刺工會，是為了爭取中午休息時間不用趕，可以吃牛排！到了海光停車場，同一場組的工會幹部蓮琴、翠雲，非常詳細介紹工會的政策和目標、正在積極的爭取什麼權益，才翻轉文律對工會的印象。」
- **社畜要從微小的抗爭開始：**文律雖然堅持工作不是生活的全部，但是主張社畜一定要加入工會，「搭上爭取權益的直達車」，並且從微小的爭取行動開始作。當工會、社運逐漸為大眾所認識，成為新一代勞工的背景知識，但是工會組織率顯然沒有明顯提升，她進一步對比鐵路、航空業罷工的案例，提出對工會幹部解僱案的觀點。

受訪者六：姚金秀

（一）大事記

1967年出生

1988年就讀二專期間開始半工半讀，做過會計助理、業務、服務業店長、房仲等工作

2004年2月2日於參加台北市停管處倒數第二次招考，進入7-3金山橋下場組，在新進人員訓練時聽到工會宣傳，就加入工會

2007年抽籤到士林夜市平面廣場，之後陸續到社園立體停車場、青年公園（古亭）、成淵高中路邊，再進入企劃科，目前任職於服務台

2022年9月遞補為第九屆理事

2022年12月至2025年12月擔任第八屆退監會委員

2024年任第十屆理事



姚金秀在進入停管處之前的工作經歷豐富，這也讓她不斷思索工會訴求與主流管理思維之間的落差，企圖找出與不同立場者對話與理解的方法。金秀曾以為街頭抗爭是作亂，如今則在參與工會過程中，知道工會的存在不僅是為了自身權益，也是為了整體勞工環境的改善。圖為姚金秀接受計畫訪談。

（二）主要議題

- **工人意識的長成：**姚金秀認為，工會事務讓她跳出重複性工作，接觸更多人和事，生命不再只有工作，並且看到同事在工會中展現出不同的面向。她進一步以「工人意識」、「勞工意識」來說明加入工會的學習與轉變：「我們在傳統裡面的教育，本來就是甚麼溫良恭儉讓，然後尤其我們又是基層的員工，...我相信在私人企業也是一樣，因為你就是要看老闆的臉色。」工人意識的建立，是工會運動重要的基礎。
- **從「不當勞動行為裁決案」中的學習：**姚金秀分析，在不同單位的停管員，會因為管理政策與條件的差異，而對工會訴求有不同看法，以近期黃詩琇停管處休息日補休爭議的裁決案為例，她透過勞動檢查、工會討論過程，並且參加了不當勞動行為裁決庭的現場，因此有了不同的看法，不僅是資方對工會幹部的不當勞動行為，也牽涉到管理員集體權益，必須持續行動。

受訪者七：黃駿騰

（一）大事記

1962年生

16歲國中畢業就出社會，曾經在文具工廠工作、又當過修理冰箱、冷氣學徒、及組裝電扇、釣具公司...等工作。

1992年4月14日進入台北市停管處，先至台大附近實習，後來分調5-4南松山組。下班後到清潔公司做夜間打蠟、住家大樓夜間收垃圾、協和婦女醫院夜間保全兼差養家

1997年工會成立時，在組長鼓勵下入會

先後待過4-3光復東村、8-5世貿、8-8興雅國中路邊、新北橋下、3區花博湖興、大直、艋舺公園路邊、萬中路邊，除了短暫支援路外停車場，一直都在路邊開單。

2006年7月-2015年12月任第五、六、七屆理事

2007年1月-2013年1月任第四、五屆勞資會議代表

2012年8月-2016年6月第五、六屆職安委員

2019年7月迄今任第七、八屆退監委員

2023年10月遞補第九屆理事及第三屆團協委員

2024年12月迄今任第十屆理事及第四屆團協委員

黃駿騰自稱是是一支「條子（柱子）」，撐住工會，在工會激烈反外包行動階段，工會幹部遭解雇，2009年曾傳出半年內要把停管處業務全部外包，黃駿騰知道，沒有工會就會沒有工作，因為參與工會，自己才能繼續當個停管員。圖為黃駿騰2007年9月參加西門町連署反機車收費行動。



（二）主要議題

- **基層勞工論外包政治——工會反外包是擋人財路：**黃駿騰深刻指出外包政策的弊端，他認為國外成功案例，是將賠錢事業委外活化，台灣卻是將賺錢的公營事業「搶劫式」地轉給民營單位盈利。他對比同一時間傳出外包消息的環保局與停管處，強調停車管理應是「公共服務」而非營利目的，但外包後企業為了衝業績而瘋狂開單，造成勞工「薪水低、時間長、轉換率高」的過勞現狀。**過去**停管處在僅管理一千多個停車位時，年收入已達三十幾億新臺幣。這筆基金原為專款專用，用於興建地下停車場，市府和民意代表無法直接動用，黃駿騰認為，外包政策肇因於政治任務覬覦這塊「大餅」，民意代表是推動外包政策的主要力量，旨在透過外包讓與其有利益關係的商人（甚至黑道）介入，從中分潤，即所謂「政商勾結」的結構。
- **西門町連署反機車收費行動：**黃駿騰曾參與多次反外包抗爭，樂於扮演行動劇演員。他認為訴求車主的方向是正確的，並以2005年開辦的機車收費為例，認為停車收費政策並無法成功達成提高轉運率的目的，市府自失公共服務立場：「那時候臺北市交通局長說，騎機車的通通是高收入的，所以（外包收費）這不是政府跟官商勾結的起頭？我們（2007年）去西門町連署宣導讓市民知道，外包以後會增加他們的負擔。我還去戴高帽子（扮廚師），看郝龍斌要端出什麼菜，其他的幹部就穿青蛙裝演『溫水煮青蛙』，好玩嘛，跟著出來玩。」

受訪者八：陳素娟

（一）大事記

1961年出生

國中畢業考上台北市公車處，當車掌小姐，開啟半工半讀的生活，斷續念書，先後在大台北瓦斯、大同公司、銀行工作過

1992年7月30日進入台北市停車管理處，下班後又到報社收廣告費、大樓打蠟等兼差工作

1997年7月工會成立時就入會

2001年左右從路邊開單轉至路外場，包括中坡公園地下停車場、萬板國中地下停車場、內湖港富立體停車場、市民大道建復段、松山高中地下停車場等單位

2019年7月起擔任第七、八屆退監委員

2022年7月-2024年12月遞補第九屆監事及第三屆團協委員

2024年6月任第九屆勞資會議代表

2024年12月任第十屆理事、第四屆團協委員

2026年2月16日屆齡退休

陳素娟，人稱飄妹，是資深的停車管理員，她分享各種開單趣事，見證了停車收費政策三十多年的變化，也不斷找路、找方法生存，她說，沒有靠山，得靠自己。圖為陳素娟接受計畫訪談。



（二）主要議題

- **停車收費政策改變，停管員承擔民怨而發展行動策略：**素娟提到，在台北市路邊逐步擴增收費路段時，場組較多新人，店家不滿門口被劃設收費格位而抗議，管理員每天上班幾乎都在與人吵架，承擔收費政策而來的民怨：「他們家門口怎麼可以收費？」加上90年代機械式收費，為減少市民因繳費不便而將怒氣轉嫁，停管員就地發展出各種「便民」的自保措施，相當精彩。
- **績效評比及導入PDA開單，對於停管員日常勞動的改變：**當組織架構從「組長」上再增加「區長」，導致基層停管員工工作壓力增加，而新的開單技術（如PDA的導入），也使停管員感覺被機器掌控。停管員面對由上而下的管理手段，雖然有工會，但仍需在工作現場長出反抗的能力。素娟描述了官僚風格的主管，任意指派非職務工作，並利用監視器監控員工，更濫用懲處。他與場組同事如何加以反制不公待遇。

受訪者九：賴好涵

(一) 大事記

1961年生

高商畢業後作過會計、倉管工作

1983結婚後，又在遊戲卡帶公司生產線、早餐店、麵店工作

因為先生的同學介紹，1990年1月3日考入台北市停管處，先在中山足球場、重慶北路(民權到昌吉段)等路段

1991年請調天母廣場，2001年再到1-7(振華公園平面)及附近路邊。

2009年到路外西松停車場至退休

2011年3月起遞補為第5屆理事

2013年7月-2025年12月擔任第5、6、7、8屆退監委員

2021年12月任第9屆工會監事

2026年2月屆齡退休



賴好涵坦言，自己一開始在工會裡講話總是小心翼翼，當她為了維護會員出席選舉代表的公假爭議，挺身而出，這也讓自己更有勇氣。圖為賴好涵接受計畫訪談。

(二) 主要議題

- **勞工退休金監督委員會的運作與培力：**退監會是針對勞基法「舊制」退休金的內部監督機制，確保雇主依法提撥、存儲及支用勞工退休準備金，保障勞工權益，任務單純且較無協商張力，但以停管工會的經驗而言，退監會仍是鑲嵌在勞資爭議的緊張關係中，委員仍需時時意識並且培養作戰能力。賴好涵是資深的退監委員，她曾經歷過數項退監會中的重大事件：2013年洪連佐遭解雇後打贏退休金官司，工會提案要求管理員比照，將500元工作獎金納入退休金計算，卻遭停管處竄改會議紀錄事件。另外，請病假扣工作獎金，工會退監委員提案要求退休金計算比照病假扣薪處理模式等。以及，退監會因配合管理員的退休日期召開，所衍生委員公假日數爭議問題。
- **2013年集體試公假的考驗：**經過四位幹部解雇案後，2012年10月，停管處再次刁難理監事公假，理監事至2013年集體決定以一天理事會「試公假」反制停管處的公假刁難。賴好涵當時作為資淺幹部，克服與同事之間為公假而起的張力，這是作為工會幹部的重要關卡。

受訪者十：賴翠雲

(一) 大事記

1962年生

高職夜校期間在成衣廠上班半工半讀、後來到桃園工廠當品管

1990年4月2日進入台北市停管處。首先進入當時的38組（承德路、中山路間的錦西街），2001年初抽籤異動到2-1中山足球場，一直待在路邊開單

1997年7月工會成立即加入工會

2009年11月起擔任第5-10屆理事迄今

2010年7月-2013年7月擔任第4屆退監委員、2016年6月-2024年6月擔任第6、7屆

2013年6月-2016年6月擔任第6屆勞資會議工會代表

2021年12月-2024年12月擔任第3屆團體協約工會代表



賴翠雲沉默寡言，發展出獨特的組織風格，以「隨緣」態度堅定而明確地將工會訊息傳達給組內會員，在關鍵時刻仍發揮了出乎意料的動員能量。圖為賴翠雲接受計畫訪談。

(二) 主要議題

- **工會組織停管員，也要組織家庭關係：**安靜的賴翠雲多次參與工會抗爭，更進一步取得家人的認同，2002年北市產總主辦搶救勞工權益大遊行，翠雲就帶著小女兒和老公一起參加，會員們輪流幫她抱小孩，照片還登上中國時報版面。她表示，當時因無人照顧小孩，加上認為行動是正確的，便不懼他人眼光。無論是113案、或是後來集體試公假，她都與女兒分享自己因為參與工會行動而被記曠職的風險，與女兒暢談，影響了女兒對爭取勞動權益的看法，轉為支持。
- **退監會的震撼教育：**工會在張哲揚任處長期間遭受打壓，包括幹部被解僱、使會員因恐懼而退會等，翠雲選擇挺身而出擔任理事，並出任退監委員，因此經歷退監會事件時，資方因退休金計算爭議不讓委員離開，她與其他委員從下午僵持至晚上七點，最終透過會務人員與其他幹部的支援才度過現場張力。她作為工會幹部，透過這次行動認知工會的集體性，堅持「團進團出」原則。

受訪者十一：王醒之



社運工作者
曾任北市產總秘書
2002年-2006年擔任停管工會反外包
小組顧問

圖為王醒之接受計畫訪談

王醒之在協助停管工會與環保工會對抗外包浪潮的歷程中，將反外包的論述從單純的「保衛工作權」提升至與社會對話的「公共議題」，他並提出，第一線勞工的勞動經驗本身即蘊含著不容忽視的專業知識，透過整理開單流程的細節、成本及收費模式的利害，把勞動經驗轉化為政策觀點。

受訪者十二：楊俊華

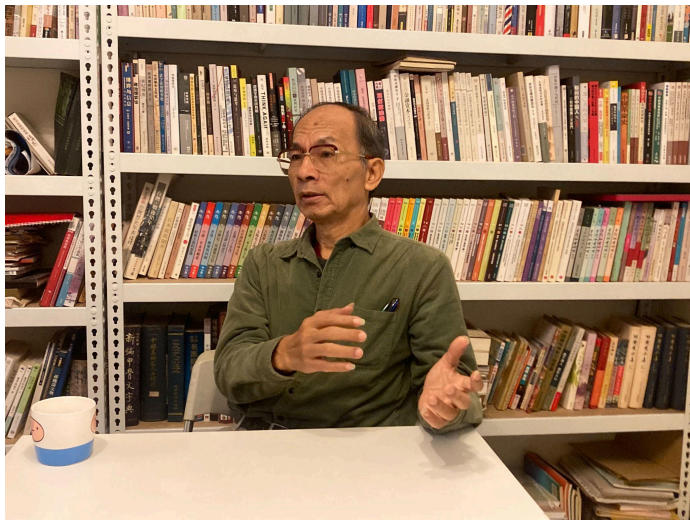


工會組織者，現為全國環保公務機關總工會秘書長
曾任中時工會理事長、北市產總創會理事長。
2003年-2007年擔任停管工會顧問。

圖為楊俊華接受計畫訪談

楊俊華作為停管工會初期組織顧問，最初以北市產總理事長的身份介入停管工會，並試圖將中國時報工會的組織架構與基層民主運作邏輯，帶入停管工會。他回顧1997年工會成立以來建立「組織主體性」的歷程，從基層紮根，透過小組長聯席會、基層座談等制度，他後來也帶入國語日報、臺北市環保局等工會。

受訪者十三：鄭村棋



社運工作者
1998年-2003年從工運角色出任台北市勞工局長，
期間歷經停管工會84工時抗爭、113案，並在府內反對外包政策。

圖為鄭村棋接受計畫訪談

鄭村棋揭露自己從工人階級左翼的認識，進入中國時報當記者、組織工會，發展出自主工運中獨特的基層民主方法，讓會員認識到自己的處境、權益與責任，以此作為工會集體的基礎，停管工會即是在這樣的理念路線下展開組織工作，也因此，即使他在停管工會抗爭時擔任勞工局長，仍主張以工會的發動能量為主體，在體制內外進行動態的互動過程，不讓工會倚賴有權者庇護。



圖為楊國楨、利梅菊、黃小陵接受計畫訪談

受訪者十四：黃小陵

社運工作者，工傷協會顧問

曾任工傷協會秘書長，2006年-2012年停管工會職業安全衛生委員會顧問。

黃小陵從自主工運歷史回顧工傷協會與工會偕同發展的過程，自第一屆停管工會職安委員會開始培力工會成員，擺脫「受僱者」心態，站上「勞資對等」的位置，以受雇者健康安全作為指標來建立職安論述，挑戰資方以成本考量犧牲職安的根本邏輯。

受訪者十五：楊國楨

高壓電擊工傷者，現任工傷協會專員

2006年-2019年停管工會，職業安全衛生委員會顧問。

楊國楨從建立職災通報意識與制度，將與工會核心成員決定的組織路線有關，透過勞工教育和集體培力，即使是輕症職災，也能逐步轉化勞動者感於通報，進一步促使資方重視職災補償與預防。這是工會的職業安全衛生委員會的基礎工程。

受訪者十六：利梅菊

職災亡者家屬，現任工傷協會秘書長

2019年迄今擔任停管工會職業安全衛生委員會顧問

利梅菊認為，停車場空氣品質等職安議題不僅關乎員工健康，也影響廣大市民的健康與安全。此一「公共利益」的論述角度，有助於提升工會訴求的正當性，並在面對資方成本考量時獲得更多社會支持。

受訪者十七：洪連佐



停管工會顧問

1997年起擔任工會理事，至2007年工會反市府外包政策而遭解雇，轉為工會組織者。

圖為洪連佐接受計畫訪談

洪連佐回顧擔任停管員、成為工會幹部、因反業務委外抗爭而遭解雇，轉變為工會組織者，以新的角色身分帶領工會幹部站上勞資角力戰場，總結停管工會有三大核心原則：共識決－確保集體責任感和承諾，避免個人在意見不合時脫離或推卸責任；小組座談－促進基層會員間的深入參與和理解；工會幹部的培養－從基層培養有能力的領導者。

受訪者十八：韋秀蓮



停管工會總幹事

2003年起擔任工會理事，2006年起擔任常務理事期間，因工會抗爭反外包政策，於2007年遭解雇。其後擔任停管工會會務人員至今

圖為韋秀蓮接受計畫訪談

韋秀蓮作為遭解雇的工會幹部之一，轉為停管工會組織者至今近二十年，將工會歷史分作三階段，前面兩階段管理員捍衛集體勞動權益，打過激烈的抗爭，如今她陪伴會員們面對更細緻、更難的行政管理權、學習看清勞勞擠壓的就地戰鬥，守護一個小而精實且路線清晰的工會。

受訪者十九：周佳君



社運工作者
現為人民民主黨台北市岩山里工作團隊成員，2001年-2011年擔任台北市產業總工會總幹事。

圖為周佳君接受計畫訪談

周佳君在停管工會解僱案時，擔任上級工會北市產總總幹事，她認為停管工會的抗爭是工運政治化過程的重要案例，從傳統社運遇到選舉時提訴求、找候選人簽支票，到看破支票論的無效。自主工運必須將工人自主力量轉化為奪取政治權力，才可能改變勞動者在結構上的劣勢。