

第二章

自由與規訓

蔡明璋、陳嘉慧的研究以 1989 年台灣第一批移工為對象，發現引入時移工的角色即被國家狹窄地界定為「補充國家公共工程建設之不足」，直到 1991 年國家抱持著外勞的輸入是「暫時性」和「選擇性」原則開放私有部門的移工之引入(蔡明璋、陳嘉慧，1997：83)。勞動力短缺現象促使營造業成為台灣政府最先開放外勞引進的行業別，「相對便宜⁴⁶」而耐操的泰工勞動力就成了營造業資方的最愛。但我們該如何解釋國內勞力短缺和高失業率並存的矛盾現象？Sassen 認為對勞動力輸入國而言，唯有需求「便宜而溫順的勞動力」方能解釋已工業化國家國內勞力短缺和高失業率並存的矛盾現象(Sassen, 1988：26)。我將在第二、第三節以諸多證據來支持 Sassen 的論點。

藉由第一節對台灣營造業「自由」勞動特質的描述，不論是師徒制、材料和工作的特性、任務導向和非密閉空間的工作環境，營造工人對技術的掌握和對複雜工作現場的克服，因為經驗的學習反而使勞動本身充滿更多潛力和可能性。然而第四節將交代營造業自由勞動的逐漸消逝，是台灣整體大環境勞動條件的改變而非缺工，造成營造業本國勞工和移工之間看似尖銳的矛盾對立，透過移工的引進制度，勞動力供需市場變成買方的市場，讓國家和資本家獲得優勢從中牟取更多利益。

一、營造業「自由」勞動的特徵

營造業本國工人口中最自傲也最喜歡的工作特質--「自由」，這個工人的日常用語是否可以找出其具體內容和特徵？在我幾次高捷工地現場的田野觀察中，除了工地充斥各處吵雜的敲敲打打、每個人各自做著本身的工作項目，各自走來走去搬料、拿工具以外，我似乎不太能夠精確地掌握「自由」之精髓。在偌大的工地中分散各處的不同工作群體之間，看似毫無關連的工作關係更是加強了工地現場各群工人之間「鬆散、獨立」的工作想像。因為高捷工地同時有太多不同工程在進行，加上承包商、統包商和高捷公司工程師都會定期尋工地現場進度，因此除了工頭或領班到處比劃、測量，並偶而發號施令以外，工

⁴⁶會強調「相對」二字是因為依據筆者實際的田野調查結果發現，雇主花費在泰工身上的薪資和管理費等費用總和，實際上並不會比本國勞工低廉太多。唯一可稱為「便宜」的原因可能來自底薪和加班費的低廉，但這又不是雇主喜愛泰工的最主要原因。資方普遍認為泰工的耐操好用和配合度高才是他們深受雇主喜愛的最重要原因。

人們多半沈默地各自工作著，尤其泰工更是沈默低調。遇上工人們開口的機會也許是工人口中低哼著流行歌曲，或趁機跟領班（夫妻）說話討論工作本身甚或閒話家常，也或趁著和他人一起搭配工作時相互閒話家常或開玩笑、打鬧，既能建立彼此搭配的工作默契又能殺時間。

在傳統學徒制度的師傅帶領下，因為不需要學歷也不要求經驗，在一般小型的建築業工人中反而較容易見到年輕人擔任學徒的身影。有趣的是在年輕學徒們工作時多比年長的師傅來得愛說話和表現自我，也常見到他們熱情青春、不拘小節的肢體和言語表現。

一早幾個人正在搭三層樓高的竹子鷹架，準備做三樓透天厝的外牆防水工程，阿青等三、四個人在二樓以上高度作業，五角一個人在地面一樓負責傳料。

阿青：「今日睡飽飽、飯吃飽才來，要不哪有氣力 講話嘛卡大聲 嘿 你們有去買（指樂透彩）沒？這擺博真大 幹你娘！工具卡緊拿過來，哪沒我是要做肖（二聲ㄊ一ㄠ）。」

五角：「阿沒你是攔起肖（四聲ㄊ一ㄠ）哦？東西（指工具）攏在上面，是要叫我拿一ㄅ又肖（二聲ㄊ一ㄠ）。」

阿青：「幹！檳榔先ㄅㄟ一粒來ㄅ又啦。（眾人笑）無歹無誌天氣這熱，欲要死人。」

五角：「檳榔先ㄅ又、煙先ㄅ×ㄅ卡緊啦。麥加厚話（指不要那麼多話）才不會嘴答（指口渴）。」

阿青：「幹你娘，我攔不爽要講話。 你老母 」阿青繼續和同伴談天說地，嘴巴像連珠砲般的不斷說著話，三字經亦不斷夾雜出現⁴⁷。

營造業本國工人活潑而隨性的工作態度和節奏，菸、酒、檳榔不離身的工作慣習，以及一群人之間充滿玩笑關係、既直率又粗野的對話互動，成為工作本身樂趣的來源。工人可以自由的掌握工作進度，可以自由無拘束地說話、抽煙、嚼檳榔、吐痰、喝酒，同伴之間還可以隨性的打鬧、說髒話，相互損對方又能相互合作。其「自由」之建構基礎來自同伴之間相互熟識的朋友或鄰里關係，也出自長久合作工作默契和緊密的信任關係。

阿青：「幹！這支（指組成鷹架的竹子本身）要喬卡過來，不對去呀。來，來，攔過來一點。」

五角：「這支歹用，那支卡好啦，用那支好了。」五角用眼睛目視貨車上眾多竹子，一陣比劃後憑經驗挑出最適合的一根遞了上去。

阿青：「倒底是哪一支好用呀？你那一支哦。」

⁴⁷ 20080210，屏東鄉間一次小小的房屋外牆防水工程進行時的田野觀察記錄。

五角：「幹你娘勒，你是用過哦。」

阿龍：「(阿青)你這支最好用啦⁴⁸」

營造工人口中的「自由」立基於一對一的傳統師徒制，這在小型的建築工程中看得最清楚。如上例所述，這幾個工人主要負責搭設鷹架，再交由另一包頭負責外牆防水漆的圖刷，因此工程性質十分簡單也沒有轉包的問題。完全的獨立作業提供了他們得以自由自在工作的良好基礎，使得年輕工人在熟悉的老師傅之帶領下，憑學習累積經驗，再憑經驗決定工程師作的方式。如果遇上單純的住家修建工程，師傅所傳授的知識和自身累積的經驗將比精密的測量和正確的師作更為優先和重要。因此搭個竹子鷹架的簡單工程，年輕學徒可以憑經驗自行選擇所使用之竹子的高度和寬度，這也成為工作學習重要的訓練之一。

營造工人口中的「自由」在師徒制底下，同時還包含了工頭和工人、工人和工人之間對材料和工程本身的各自掌握和相互配合。營造業非密閉空間的環境特性，比起一般生產線上工人身處密閉且固定位置的工廠空間，營造工人擁有更為自由的移動空間、肢體動作和不受壓抑和限制的行動自由。唯一對營造工人有所管制規約的，只有大型工地每日要求工人簽署的上工報到及證件更換，其他就再也沒有任何的點名或生產上的檢查可以監督或約束工人一天的勞動狀況。工人們只要在規定的期限內順利完成工程進度，除了工頭以外，事實上沒有其他人會對單一工人的工作狀態產生好奇或企圖監督的想像。工頭底下的工人之間講究的是彼此的合作協調，而非生產競爭。因此在工人各自展現技術、彼此合作的氣氛下，比起對單一工人的監督，工頭更在乎對材料的品質和施作以及對工程進度和品質的掌控。

營造工人口中的「自由」亦指涉了工作時間的彈性和自由調配，以及自身對勞動強度、工作項目、工作內容、和對機械工具的高度掌握。工時的彈性並非毫無規範的上下班時間或無法計算時數，更非想休假就休假、或不來上工的自由，工時的彈性主要立基於工人對工作內容和勞動強度的自我掌握之上。例如，工頭或領班在分配給每個工人一天各自的工作項目之後，工人本身即開始自行安排工作內容、決定勞動強度、和計算工作時間。除了有時候不小心被機械工具的不順所拖延、物料或工具的不齊全、或工作進度的不順遂以外，大部分時間工人皆可在預定的工時以內完成工作項目，甚至縮短工時提早完成工作。這時候工人們就可以提早休息或下工，他們可以自由運用多出來的工時甚或提早離開工地。

營造工人口中的「自由」同時是任務導向的。以高捷工程為例，其平行包和上下包關係十分複雜，但仍然可以大致區分為幾個大項目的分工，先分為功

⁴⁸ 20080210，屏東鄉間一次小小的房屋外牆防水工程進行時的田野觀察記錄。

能設計和土建工程兩大項，土建工程再細分為土木、隧道或高架、站體、軌道、及最後師作的機電、裝潢等工程項目。以捷運出入口工程為例，歷經鋼筋綁紮、加排水管和防水、以及木作、板模以後，最後是灌漿，等水泥建築物成形後將板模拆除，再加上水電、機電工程即大致完工。通常在水泥建築物完工之前的工序由不同工頭帶領某一群泰工一起逐步完成，但水泥建築物的初步完成並非完成品，之後還需要其他專業團隊的後續工程加以畫龍點睛，使死的建築物藉由水電系統得以靈活運作，也許還加上方便好用的電梯、美麗的玻璃帷幕設計和燈飾，讓建築物得以徹底融入我們的生活空間裡，透過不同團隊的合作才使「終極產品」真正產生。

營造業透過不同團隊的合作才使終極產品真正產生，這樣的生產方式不同於製造業以大規模生產、流水裝配線、受機器支配的福特主義生產方式。盛行於 1960 年代的流水裝配線工業生產方式，Huw Beynon 以福特汽車廠為典範，汽車的製造被分為 16000 個不同部件必須被扭緊、釘牢或焊接，每一個工人都站在他指定的位置不停地重複相同的任務。與生產零部件的工人不同，流水裝配線的工人幾乎不可能為了擠出時間抽煙或閒談而努力提高工作速度和產量。每 8 個小時的工作日只有 6 分鐘允許工人上廁所或處理其他必要事務，倘若想要暫時離開流水線或沒有在規定時間內完成任務，就不可能維持整個流水線的連續運轉，而要臨時尋找合適的人替代也是非常困難。隨著市場或訂單的增大，管理人員還能隨時頻繁地改變工作程序表，以滿足大量的產品需求。

Robin Cohen & Paul Kennedy 提出採用科學管理的「泰勒制」是與福特主義制度相配套的一套生產過程。管理人員透過對勞動過程的科學研究，找出最佳方法把勞動分解為高度標準化和最有效率的的工作任務。旨在最大限度地佔有工人所擁有的經驗知識和技術，並使之與機器和管理方法結合在一起。福特主義工廠雖然促進了勞動生產力的提高、工人工資的增長和勞動條件的改善，然而每一個工人都各自負責一項高度專業化的業務，且長時間地經常保持同樣的工作，這提高了生產速度和工作效率，但工人精神上的疲倦和巨大的壓力卻會產生相當大的失落感。同時去技術化（Deskilling）也逐步使工人失去再創造技術的熱情。

一般小型建築工程大量倚賴工人的手工技術和簡單的機器進行施作；公共工程雖然需要倚賴龐大的資金和巨大的機器作後盾方便工程的進行，但其中倚賴工人手工技術的部分仍然不少。不像製造業那麼高度的機器機械化和自動化，營造業仍然需要大量倚賴工人們大量的直接勞動和體力勞動，因此工人的經驗、技術和機器（生產工具）就成為工人吃這行飯的重要關鍵。然而公共工程龐大的資本、專業的自動化機器設備、和專業技術門檻，並不減輕底層工人的工作份量或提升其專業能力。當小包商或工頭、領班依然在公共工程中維持

原本在民間一般建築工程中的小工程型態，其工藝技術並沒有因為公共工程技術的提升而跟著有所提升。於是工人們在一邊讚嘆著捷運工程設計之複雜和雄偉，一邊依舊老實地做著自己擅長的手工藝作業，為龐大的公共工程付出自己微小的一部份力量。

比起福特主義制度流水裝配線的產生和泰勒式生產所追求的效率，營造業本國工人恰好以「技術」和「機器」取勝於工作，雖然終極產品並非個人所能獨力完成，但他明瞭整個工程進行的前後步驟及自身在其中扮演的關鍵角色。營造業本國工人專職於某一項專業、可以自由地決定工作速度和產量、可以自由地移動、沒有固定工時和工作限制、也不需面臨勞動過程的分解，因此他可以適度地保留與維持對技術再創造的熱情。

例如，某一次早上遇上一對漢人工頭夫妻帶著三名漢人工人負責捷運車站牆面的水泥整平工程，只見夫妻兩人一直搞不定一台 150 公分見方的水泥分離攪拌機器，兩人和一名工人持續邊討論邊調整固定機器的水泥篩網的縫細大小，足足花費了近兩小時才終於搞定機器。等到水泥攪拌完成開始牆壁面的手工塗抹作業，發現工人們在鷹架上分別架起一根根垂吊重物的長線，以作為水泥整平和貼磁磚的基準線和點。他們自豪地解釋，「經過這道平整功夫，我們的水泥牆面就會塗抹的很平、很直、很美麗，連磁磚都能貼的很平很工整。」這道平整的功夫也同樣讓高捷的承包商主任相當自豪，他高興的說，「一般的工程沒有這道手續，所以就不會這麼漂亮。我們可是花了很多錢請老師傅來做，一天工資就要 2500 元。⁴⁹」正因為工人技術的「精準」度提高了工人的工資水準，也因為「師傅工」的工藝水準使得那一台極不起眼且看來十分肉腳（指沒有用、無效）的水泥分離攪拌機顯得珍貴起來，讓小小的一個工作團隊備受老闆的尊重和喜愛。

二、原住民與女性營造工的衰微

營造業本國工人口中的「自由」其定義還出自排灣族原住民口中。以屏東的排灣族為例，他們會喜歡說，「做這途卡自由，因為有做攔有錢，每天算領現金，攔包吃包喝。想要做時攔去做，不想要做自己攔可以休息，真自由。⁵⁰」原住民樂天知命的性格在此表露無遺，尤其遇上山上部落裡或親人有婚喪喜慶時，往往喜歡呼朋引伴大夥一同休假前往共襄盛舉，更使得他們不喜歡被朝九晚五、無法彈性休假的一般上班族工作所約束。雖然在部落裡這樣的團體氛圍和集體行動看似十分正常且合情理，但這樣無預警或頻繁請假的行為看在平地

⁴⁹ 20060816，CR4 承包商承和營造工程。

⁵⁰ 20080210，排灣族平地原住民劉先生。

漢人管理者眼裡，卻往往將之污名化地貶低為「愛喝酒」、「缺乏工作規範」、「工作不積極上進」、「不努力賺錢」。

根據周芬姿（2002）對屏東縣排灣族婦女的質性研究發現⁵¹，在台灣民國六〇至七〇年代期間隨著工廠的興起，從山上搬到平地的原住民同時經歷了「平地化」和「工廠工作化」的過程，大規模地進入工廠脫離農作成為受薪階級。之後伴隨營造業的興盛，他們離開工廠轉而大量投入建築工地擔任綁鐵工和板模工。直到九零年代因為移工的引進移入，原住民男性被迫轉以打零工的方式繼續留在工地工作，女性則多轉往服務業擔任家庭打掃、清潔工，從此逐漸轉入地下經濟活動成為兼職（part-time job）工人。她發現民國九〇年代以前的排灣族男性和女性在建築工地工作的比例極高，他們主要從事綁鐵和板模工作，平均日薪高達 2000 至 2500 元。對他們而言從事綁鐵、板模雖然辛苦卻可避免和漢人同事相處的緊張關係，最重要的是薪水較高，這樣的高酬勞甚至還能讓排灣族婦女可以獨力撐起一個家庭的家庭生計。

Paul Fussell⁵²將階級（class）區分為上層階級（看不見的頂層，上層，中上層）、中層階級（中產，上層、中層和下層貧民）、下層階級（赤貧和看不見的底層）共九類。他認為「實施監督的程度，通常比收入更直接地顯示（真實的）等級差別...整個等級體制更像是在識別自由的價值，而非只是宣揚金錢的價值」。他對美國不同階級的文化觀察發現，比起常陷入「地位恐慌」的中產階級或常被稱為「藍領貴族」的上層貧民，同屬於中層階級的中、下層貧民卻是一個在工作中失去自由的階層，恭敬順從成為工作首要特徵，例如汽車裝配廠裡的工人，他們為所受到的嚴酷監督和管理而感到痛苦（Paul Fussell, 1983）。

比起工廠的集中式高壓管理、時間限制、速度競賽、低薪又無法升遷，對原住民而言擔任建築工和清潔工反而更為自由，時間上的自由同時也代表一種文化意涵上的向上流動。儘管擔任營造工或清潔工多半只是打零工性質或缺乏薪資和福利上的保障，而落入非正式經濟活動範圍內，但在原住民和女性眼中依舊會被認為是個好工作（周芬姿，2002）。無論是為了能同時兼顧家庭和工作的女性、或企求能夠自由掌握時間的營造業工人和家庭清潔工人，如果能夠透過對工時的掌控以獲得少許的自由或規避嚴酷的監督管理，那麼就容易自然地認為從事營造業和服務業遠比製造業好很多。

社會學家將勞動經濟學家的勞動力市場區隔理論進一步延伸，認為二元論反映的不只是科技與市場上，同時也表現在勞動條件與族群分工上。Sassen 從

⁵¹ 參考周芬姿 2002 年所著之博士論文《性別、族群與階級之社會區隔：排灣族婦女的婚姻、工作與經濟生活》，東海大學社會學研究所。

⁵² 參考梁麗真等譯，保羅·福塞爾著（1998）的《格調：社會等級與生活品味》，第 21、55-58 頁，北京：中國社會科學。

美國不同工業部門的平均薪資收入發現，伴隨著高收入和低收入工作的擴張和分極化，形成全球化大城市（紐約和洛杉磯）高收入者的仕紳化現象，以及低薪工作和非正式部門的極發展。同時形成高收入工作的技術升級和製造業部門的技術降級，促使血汗工作坊和家庭代工業裡低薪工作的興起和擴張。科技的變遷對主要/初級部門的工作產生「去技術化」的作用，使得初級部門勞工可能逐步轉化為邊陲工人以外，也創造出試圖極小化成本的外包業者邊陲性的工作。因為二元的策略奠基於像外包這種大規模的現象上，必然會導致外包公司之間的競爭加劇以及非技術性的移工的大量引入（Sassen, 1988）。

外包的激烈競爭和始終居高不下的移工現象相當程度地反映在台灣營造業上，尤其是公共工程建設。而族群分工的現象也明顯出現於台灣原住民或移工的職業選擇之上。在移工尚未引進之前，周芬姿發現屏東縣排灣族人的第一份平地工作多為工廠廠工，從工廠轉出後男性多從事工地綁鐵工，女性多從事居家打掃、工地綁鐵工和雜工。她引用 Amott & Matthaei 於 1991 年所提之「工作的性別和族群化」--族群作為中介因素，干擾並扭曲原本的性別—階級支配關係，來說明排灣族女性從事兼職工作（part-time job）不僅被固定下來，在漢人男尊女卑的觀念下，半數以上為戶長並繼承財產的女性逐漸從社會核心位置被邊緣化，並可能面臨貧窮化的處境。而排灣族男性在漢化過程中迫於低學歷和養家的責任，除了遭遇來自漢人男性的輕視以外，還有來自本族女性的雙重壓力（周芬姿，2002）。例如教育地位的取得困難、不流利的漢語使用和書寫、找職網絡的單一和限制性，她認為缺乏文化資本和社會資本明顯阻礙了原住民的工作流動與升遷，在移工引進台灣後，工作條件的下降和工作機會的喪失更是造成原住民逐漸移往勞動力市場中的底層，淪為非正式經濟裡的一員。

藍佩嘉(2005)、范裕康(2005)亦觀察到無論是針對移工的國籍選擇、招募測試或雇主媒合的過程，仲介透過種族的刻板印象主動地塑造外籍看護工、家事工的族群差異，而形成「職業種族化」現象⁵³。以台灣營造業為例，有九成以上的移工都是泰國人⁵⁴，平均年齡多超過三十五歲以上⁵⁵。泰工的「熟練」、「耐操、配合度高」及「日工資便宜」成為他們被台灣工地錄用的利基。泰工逐漸取代了原住民從事的綁鐵、板模和雜工等體力工作，並降低了這三項體力工作的薪資水準。

⁵³ 參閱藍佩嘉於台灣社會學刊第三十四期發表的「階層化的他者：家務移工的招募、訓練與種族化」一文，和范裕康的碩士論文《誰可以成為外勞？移工的招募與篩選》，台灣大學社會學研究所。

⁵⁴ 參考 2005 年 09 月 25 日由中研院專題中心和台灣東南亞學會所舉辦的「東南亞外勞在台灣：以高雄捷運局泰勞事件為例」座談會紀實。

⁵⁵ 泰國政府規定出國打工的泰國人擔任廠工的年齡不得超過 35 歲，因此泰國的中年失業者或低學歷者因為無法在國內找到好工作，只好以高齡到國外擔任危險性高 較無保障的營造業工人。

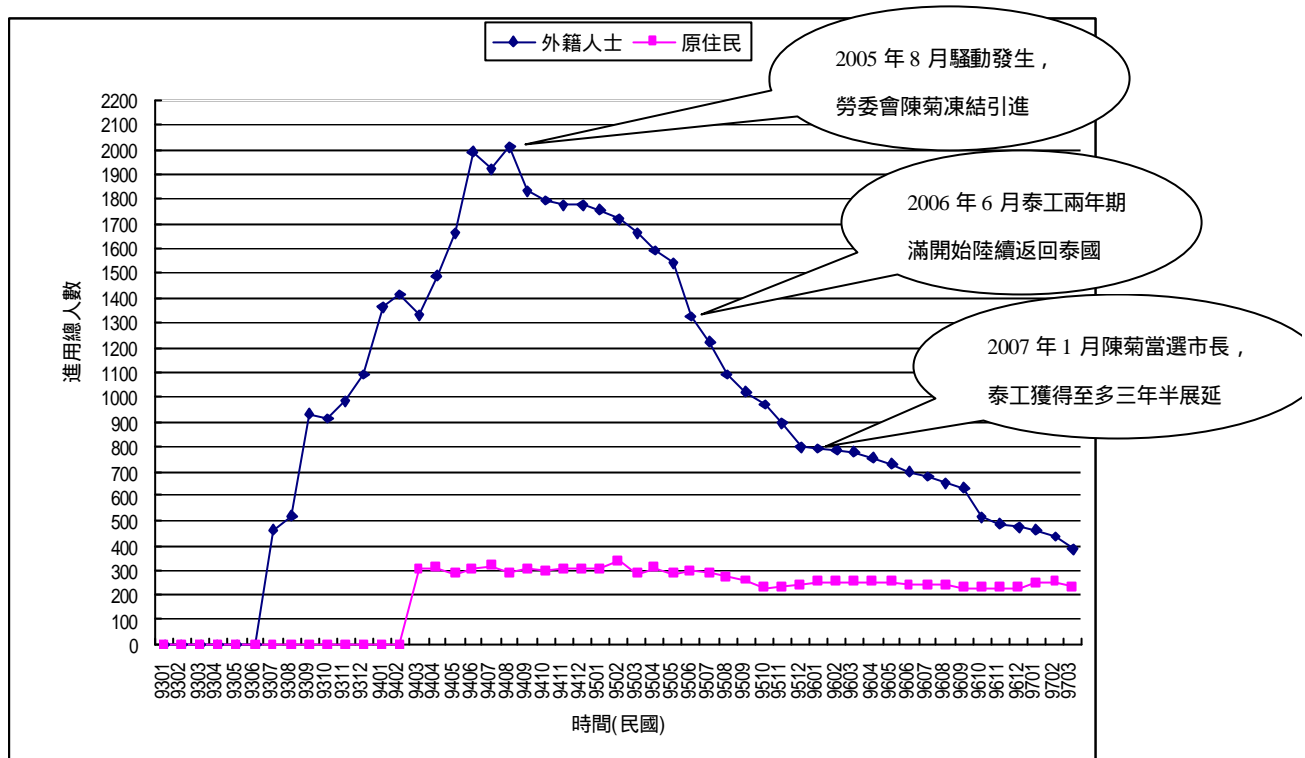


圖 2-1：高捷工程外籍人士（泰國移工為主）和原住民進用人數比較

資料來源：高雄市政府捷運局「高雄都會區捷運系統工程進用勞工概況」

高捷公司在勞動力統計上特別區分出高雄市、高雄縣、屏東縣和其他縣市四個鄰近地區的類別，並將外籍人士和原住民各列為一項重要統計項目。漢人的聘用數目一直都很高維持在 9500 人至 11000 人之間，原則上移工的申請名額是緊綁著本地勞工和原住民勞工人數而變動⁵⁶，從圖 2-1 可以發現發生泰工“騷動”的 2005 年 8 月份剛好是引進移工的最高峰，但自 2005 年 8 月發生“騷動”之後高捷隨即即被勞委會禁止繼續引入移工。自 2005 年 8 月以來泰工人數隨著自動解約、兩年工作契約的到期或遣返，不斷地逐月減少當中，尤其在 2006 年 6 月自 2007 年 1 月之間隨著泰工兩年工作契約的到期，每個月平均有 100 人遣返回國。直到前勞委會主委陳菊選上高雄市市長以後，剩下的泰工重新獲得契約的展延，大部分皆留下來工作直到三年半期滿才回國。

但從上圖可以發現原住民人數一直維持在 200 至 300 人之譜，“騷動”之後泰工的逐月減少並沒有使原住民體力工的數目相對地增加。理論上倘若泰工從事的綁鐵、板模和雜工等體力工作與原住民營造工的工作項目雷同，那麼照理說泰工的減少應該會促使原住民營造工的增加，唯有這樣才能補足工地體力工人的需求，然而上圖卻沒有看到這樣的結果，這是個相當令人困惑的現象。勞動經濟學在假定「個人和企業追求自身利益的最大化」前提下分析一個簡化抽象的勞動力市場，預設勞動力的同質性和技術上的相似性，並建立一套以供給

⁵⁶ 勞委會規定外勞進用人數最高不得超過本地勞工總人數的百分之二十。

和需求為主要特徵的勞動力市場模型。S. D. Hoffman⁵⁷認為當兩組人的技術水準彼此相近時兩者的勞動力生產要素成為「替代物」。當移工以最低基本工資進入台灣的勞動力市場時，使婦女、原住民或低技術/非技術底層勞工的勞力需求被移工所替代，並導致薪資下降，使原住民和婦女的失業率大增。

雖然工地包商普遍認為「鋼筋和板模有很多原住民，只有他們做得來。⁵⁸」但如同勞工局外勞查察員老富所觀察，「週一到週五你去來義、瑪家、泰武部落看，會看到許多年輕力壯的原住民無所事事、在街上喝酒。⁵⁹」屏東原住民部落的失業狀況十分嚴重，許多原本擔任工頭的原住民（夫妻）解散了原本的工作團隊，女性改行做家戶清潔工或往服務業發展，男性則成為工地日雇工以個人的方式打零工謀生。工地「因為有泰工，所以就不用歐巴桑⁶⁰」的現象明顯擠壓了低學歷婦女打零工的機會，並使得原住民多年來以鄉里人際範圍所建立起的工作團隊面臨瓦解，造成大量男性原住民再次從平地回流山地部落的失業潮。

在公共工程和一般建築工程仍需大量倚賴勞動工人的手工技術之時，營造業本國工人賴以維生的手工技術卻一點也無法保障他們現今和未來的工作機會、工作薪資和福利。不僅傳統的按件計酬或日薪制逐漸被破壞蠶食，資本主義制度化的薪資計付也開始取得主流地位，讓無法被納入新式薪資制度的舊有工人一步步被排除在新的包工制度外，尤其打零工維生的原住民更是面臨無工可做的窘境。

劉先生：「你們那裡有沒有工作可以讓我去做？」

工程行老闆娘：「有是有，不過我們這邊是每個月發一次薪水，我怕你沒法度。」

劉先生：「這樣哦。那就不行。多謝！」劉先生露出苦惱的沈思樣⁶¹。

上述對話中的人物皆為從山上搬至平地十年以上的排灣族原住民。原住民過去夫妻一起在營造業工作的型態十分普遍，通常丈夫多從事綁鐵、焊接或板模，太太從事綁鐵或雜工。例如劉先生夫妻過去皆從事建築業，劉先生因為依賴親友介紹工作使得工作機會十分不穩定，現在他找到的短暫打工機會遠在高雄縣、台南縣交界的建築工程，既沒有勞保，健保也需要自行至鄉公所投保。

⁵⁷ 見 Saul D. Hoffman 著、崔偉和張至杰譯的《勞動力市場經濟學》一書第 84-88 頁。相反地當兩組人的技術水準差距大時，兩者的勞動力生產要素成為「互補物」。因此低技術/無技術的青少年、婦女和移工數目的增加，將導致高技術工人、管理者需求的增加並因而提高了高技術工人和管理者的工資。

⁵⁸ 20060927，R5 大成工地工程師小李。

⁵⁹ 20060805，高雄市外勞查察員老富。

⁶⁰ 20060927，R5 大成工地中鋼保全警衛小元。

⁶¹ 20080210，兩戶同為排灣族原住民鄰居，在一次大家一起出來倒垃圾的場合短暫談了一下。

隨著工作機會的大量減少劉太太先去電子工廠做了好幾年的生產線插件工人，後來則乾脆改行賣起烤山豬肉、烤蝦便當及經營小卡拉 OK 店維生。目前家庭經濟陷入危機，在缺乏固定工作和穩定收入的不利狀況下，連已償付貸款十三年的房子也面臨銀行查封、法拍的命運。相反地開設工程行的潘老闆夫妻不但擁有兩輛箱型車作為生財工具，手底下也有十數名原住民工人一起工作。潘老闆夫妻不僅擁有穩定的工程來源，還嫻熟於將原本每十天發一次薪水改成十五天或一個月領一次的薪資發放方式。

工頭夫妻這樣的組合團隊也包含漢人夫妻的工作組合，或者漢人女性營造工人從事雜工，她們往往被泰工取代成為產業後備軍。以高捷工程為例，在統包商或承包商眼裡為數不少的女工的體力和工作能力不差，甚至可與一般男性工人匹敵。工程師以手指頭指了指一位正在帶領五位泰工工作的女工頭對我說，「你不要看她是查某人，我們曾經辦過工人比賽，叫他們拆除一道做壞的水泥檔土牆，比誰拆的最快。三女一男竟然贏過七男那組人，沒想到最後嘛是她贏，她能幹厲害、有力氣又做事快。查某人的體力和速度可一點也不輸查圍人！」⁶²除了工頭夫妻不算，數一數大成 R5 工地只聘請了三位女性雜工，數目非常的少，少到連保全警衛都能喊出這三位的名字。反而泰工的人數有 20 位，本國女工所從事的綁鐵和雜工幾乎完全被泰工所取代。

像板模起碼要兩年，像最簡單的釘釘子，你看，只要用手就能夠釘在板子上，不是拿著敲敲敲。你看他們只要敲幾下就完成。還要鑽洞、測量、平準。這些都需要功夫，不是隨便人能做得來的⁶³。

工地某日下午的鋼筋綁紮現場有二十幾名工人，泰工佔一半以上，他們的技術皆相當熟練，幾乎能做綁鐵的所有工作，也常看到泰工肩上扛著電線，後來才發現那是焊接工具的線。共有兩名台灣女工帶領泰工們工作，由泰工負責搬運鋼筋和焊接，再由女工專門負責綁。下午的板模現場有五個泰勞、四個台灣工人，四個台灣人中有二個是原住民。除了鋼筋綁紮和雜工以外，目前為止原住民男性大量從事的板模工作尚未完全被泰工取代。板模工作需要精細的測量技術，承包商說泰工就做不來。板模工所需的資歷往往比綁鐵工來得長，也因其必須具備一定之技術而使板模工的日薪比綁鐵工來得高許多。但如果板模工的工藝技術可以傳授或分解為更多細項，那麼泰工就算缺乏技術和資歷，照樣可以分擔部分的板模工作，這將可能使板模工的工作逐步被泰工所取代，也將使板模工的日薪可能被降低，這樣的危機在第四節的本國勞工統一招募活動中即會顯現並討論之。

⁶² 20050809，大成工程師阿權。

⁶³ 20060816，O5R10 車站某協力廠商。

三、規訓的高捷泰國移工

我們可以從勞動力的生產和再生產兩方面來討論高捷泰工勞動和肉體的種種規訓。勞動力生產主要涉及工地現場的工程施作和管理，勞動力再生產的焦點擺放在高捷公司的宿舍管理。前者主要討論高捷工地包商如何使用和想像外勞；後者藉由高捷公司外勞宿舍管理制度的更迭，試圖闡述勞動政權的重構過程，對泰工管理的重新掌控和支配。此節將處理前者，後者將在第三章討論。

如果外勞招募按照一般慣例由工地統包商或承包商自行聘僱，由統包商或承包商交由人力仲介公司處理招募事宜，那麼無論是引進、管理及人力運用都可全權由統包商或承包商所決定和掌握。如果引進人數不多，統包商便可以自行管理和運用，但人數一旦超過某一規模，統包商便需要另外組成管理人力、或再轉交由仲介或管理顧問公司代管。在 2003 年 7 月勞委會公布重大工程停用外勞，規定工地統包商無法自行申請外勞之後，勞委會於 2004 年 6 月特別核准高捷可以專案引進 2688 名泰工(簡稱 2688 專案)。高捷和台塑六輕皆屬於特殊專案引進的案例，引進數量一次動輒數百人至數千人。因此高捷泰工不論是引進方式、仲介給予雇主回扣、仲介費的承貸方式及管理方式都有其特殊性。

高捷公司和統包商一開始進行工程人力成本估算時即預先設定以移工為主要勞動力來源⁶⁴。既然擁有可靠且穩定的勞動力是必要的，那麼可配合加班和簽約最少兩年的泰工就成為雇主的最愛。不同於其他工廠或工程的統包商或包商透過仲介自行聘請泰國移工來台工作，高捷公司透過華磐管理顧問公司(以下簡稱華磐)大量分批引進泰工，雇主不僅因為掌握外勞配額而可議價並收取回扣，華磐亦從宿舍的建置和泰工管理中獲取許多暴利⁶⁵。華磐實際上並非合法的仲介公司卻合法承包了如此大量的外勞引進專案，並運用一些例行性手法巧妙規避政府監督⁶⁶。同時在高捷泰工尚未來台之前，泰國仲介透過泰國銀行讓泰工以房屋或土地作為抵押進行合法的借貸手續，穩當地收取本金和利息，不論是以金錢或抵押品的方式保證貸款萬無一失得以收回。

根據高捷公司和華磐最早簽訂的「外勞管理契約」中第 7-2 條規定，「乙方(華磐)依每月(泰工)人數統計資料向甲方(高捷公司)申請外勞管理費用，含外勞營區⁶⁷建築修繕、伙食工料、文康、清潔、翻譯、上下工接送外勞之交通

⁶⁴ 20071126，高雄市勞工局外勞查察員老富。

⁶⁵ 高捷公司和華磐公司之間錯綜複雜的關係一直到岡山宿舍結束後，賠償或金錢往來才真正得到清理和解決。兩者之間究竟存在怎樣的連結關係一直是外界最大的好奇，甚至還有包商會對騷動後的泰工說「你們真笨！以為華磐已經走了。他們一直都還在呀。」

⁶⁶ 例如高捷工程發生於高雄市，但泰工宿舍卻座落於與高雄市交界的高雄縣境內，華磐以此規避高雄市較為嚴苛的外勞查察業務，最後還造成高雄縣市政府之間互推皮球的奇怪狀況。

⁶⁷ 「營區」的用法源自華磐。高捷公司接管岡山宿舍之後雖然對外將三個宿舍分別改稱為「北區外勞照顧中心」和「南區外勞活動中心」，但在內部公文或公告的往來上仍然承繼華磐舊時

及外勞之管理費等，總計每名外勞收費新台幣一萬零一百六十九元整（10169元），甲方（高捷公司）應於外勞發薪日支付乙方（華磐）。」這筆「隱藏的」外勞管理費用後來因為高捷公司接手宿舍的管理，而改由工地統包商直接支付給高捷公司，名目上管理費也改為使用費。高捷公司接手宿舍後每個月工地包商總共需支付的「外勞使用費用」是每名泰工 29500 元⁶⁸，若減去給外勞的固定基本底薪 15840 元，高捷公司每月向統包商收取的外勞管理費為每位泰工 13660 元，比當初高捷公司原本給華磐的管理費用更高。

若問起統包商本勞和外勞的雇用成本是否不同時統包商會說，「請外勞和本勞的成本沒什麼不同，請外勞並沒有比較便宜。15840 加上給高捷（公司）的管理費 16000 再加上加班費，法定加班 46 小時，但多加班超過。平日（每天）加 3 小時，假日加全天，一個人最高可到 4、5 萬，外勞成本有時候還比本勞高。⁶⁹」儘管泰工的月薪及時薪似乎比本國勞工更為低廉，但區段標的統包商每個月真正支付給高捷公司的費用明細裡另外包含了一筆「隱藏的」泰工管理費用。這筆隱藏的泰工管理費成為工地包商口中「泰工」並不便宜的主要理由，雖然表面上聽來再加上泰工每日無間斷的固定加班費用，每名泰工似乎每個月多能輕易領到 4 至 5 萬元的薪水，但是事實上大部分泰工所能領取的最高薪水扣除勞健保和膳宿費用之後，最多也是 2 萬 5 千元上下。

工地包商所付出的 4、5 萬元比起泰工所實際領取的 2 萬 5 千元薪資，這中間的 1 萬 5 千至 2 萬 5 千元的差距，就是「2688 專案」問題的關鍵。當初勞委會專案核准高捷公司可以引進外勞再調撥給各工地包商使用，賦予了高捷公司大量引進外勞特權的同時，也讓高捷公司合法向工地包商收取高額外勞管理費用的特權。也因此雖然工地統包商和承包商會直接抱怨額外支付「外勞管理費」是種不合理現象，但在無法自行引進外勞的困境下也只能屈服。

他們（高捷）很黑，我們都閃的遠遠的，不要去碰。終歸一句，這些都是政治，我們都讓「董的」（台語，指公司裡的董事長）去橋就好。說實在的，是他們自己「假熬」（台語，指自己愛表現），當初不應該自己去卯這個代誌（外勞招募），你就讓我們（包商）自己去招就好。你 CODA（配額）給我，我自己就會去處理找我要的。現在我請一個外勞成本就要三萬。將近一萬五⁷⁰給捷運公司，你說哪有這呢貴的？別的所在甘有這呢貴的？（那

的用法稱呼三個宿舍為「營區」。尤其以小港宿舍的公告最常見到「營區」的用語，這與小港宿舍管理員多為退役軍官有關，管理員仍舊沿用過去在軍中使用的語言「軍營」和稱謂。「營區」的用法請見附錄 3 的小港宿舍公告。

⁶⁸ 參見附錄 4 的工地外勞使用費用明細表。

⁶⁹ 20060809，R5 大成工地阿權工程師。

⁷⁰ 對於外勞使用費，不同包商口中所透露的金額似乎並不相同。不論是一萬五或一萬六千元，都比為每名泰工付出的使用費 29500 再減去 15840 基本底薪剩下的 13660 元都來得高。也許包商口中的一萬六千元有過度誇大之嫌，但若加上包商另外支付給政府的勞健保費用和就業安定

為何你要付？）因為泰勞很好用（底線為筆者所加）⁷¹。

工地包商口中抱怨的「昂貴」應是相對於外勞的「低廉」而進行比較的，也就是倘若外勞能由包商依據工程需求和實際進度自行引進，那麼包商所需付出的外勞管理成本及人事成本應該會比現在來得更低。高雄捷運工程一開始即設定以移工來計算工程成本，即表示高捷公司原本就極力想要壓低工程的人事成本花費。儘管泰國移工每月領取的基本工資和加班費，都比聘請本地勞工來得經濟划算許多，然而真正讓統包商願意花錢請泰國移工的關鍵，不在於工程人事成本的壓低或工人良好的專業技術，關鍵反而在於「泰勞很好用」---工人本身良好的勞動配合度、工作慣習和肉體規訓。工地統包商為了工程層層轉包之必要和有效監督、管理泰工的每日勞動，而將泰工直接發配給分包體系中的最底層--工頭，讓工頭直接帶領泰工工作。實際分配、使用高捷泰工人力的雇主--統包商藉由高捷公司的宿舍管理和工地工頭的工程承攬，從直接管理泰工責任的免除中獲得種種好處，雖然這樣的好處得付出不小的「管理費用」的代價。

我們都知道為什麼營建業喜歡泰勞，就是他們的這種鋼筋和模板其實在他們國內已經都有一些技術和經驗。有些泰勞其實到台灣已經工作過好幾次，在回去之後有招募機會他再來，所以他一來本身就有很純熟的技術。從現在起到明年年底捷運完工，這一年半將是最缺勞工的時間，但外勞不能申請新的進來，又不給展延一年，本勞又不願意做粗重的工作。像灌漿工作，本勞你給他十萬薪水他也不幹（底線為筆者所加）⁷²！

「泰勞很好用」在包商眼裡是泰工的全力配合加班和勤奮耐操，在高捷公司眼裡則是為了應付國內「缺工」和本國勞工薪資過高的問題。統包商和高捷宣稱「缺工」是因為台灣本地勞工不願意從事重體力又高危險的工作，而移工的引進必要地填補了台灣缺工的危機和迫切性，也提供了台灣雇主廉價而穩定的勞動力來源。「缺工」的問題看似具有正當性，但事實上卻更像是個假議題或偽議題，因為這裡面涉及了台灣勞動力結構和勞動條件的提升，失業率上升及薪資結構的整體下降現象。當台灣的勞動薪資水準一直居高不下，引進「低廉」的外勞不僅可以直接壓低工資水準，「好用」的外勞更可以對勞動條件的提升產生壓抑效果。在不需要面對高工資的威脅下，資本家也就不需要以提高勞動條件的方式，例如增加機器的自動化以節省人力，以加薪、降低工時或增加福利來留住人才，或增進工地工安及人員安全維護等墊高成本的方式來因應。

在台灣雇主眼中一個來台多次、從事綁鐵、板模或雜工等體力工作的泰工，

基金等其他費用，也許就能符合一萬五或一萬六千元的說法。

⁷¹ 20060816，CR4 大包商某協力廠商工程師。

⁷² 20060815，高捷公司公共事務處處長。

當他在來台兩年或三年、甚或六年到九年之間不斷重複類似的工作項目和內容時，他就成了高捷口中擁有「純熟技術」的工人。但是不論是綁鐵、板模或雜工都是非技術工 (unskilled-labor)，這裡指的「純熟技術」和技術一點邊也沾不上，從事體力工作的泰工充其量只不過是對某一項工序十分「熟練的」非技術工人。Braverman 提出「在以買賣勞動力為基礎的社會裡，劃分工藝 (分工) 會減低其各個部分的工價。勞動力的用途不再按照出賣者的需要和願望來安排，而是按照購買者的需要來安排。」不論勞動背景或等級，資本主義分工的一般規律創造出社會裡大量從事簡單勞動的人口，而且是有效率、不浪費社會資源的廉價勞動力商品 (Braverman, 1974: 82-83)⁷³。

當營造業雇主依據分工原則將綁鐵、板模和雜工等體力工作進一步劃分為有技術的本國勞工和非技術的外勞時，有技術的本國勞工在此分工體系下也被劃分為「師傅工」和「體力工」兩類。然而弔詭的是，「師傅工」往往只有工頭自己可以得到高薪，大部分的本國勞工不論有無技術都被歸類為「體力工」的範疇，工藝不再受到重視，日薪資更由 2 千至 2 千 5 百元腰斬下降到 1 千 2 至 1 千 5 百元的水準。再以高捷宣稱「本勞你給他十萬薪水他也不幹」的灌漿工作為例，灌漿工作的特殊性在於每一次灌漿需要超過一天以上的工作天，有時候得連續好幾天才能完成，而且工作本身具有高度危險性，有時候還會遇上模板坍塌或工人不慎跌落的危險。這樣具有高度風險性的工作其薪資自然就相對較高，但當雇主開始分配泰工參與灌漿工程，將灌漿的部分工序交由泰工施作後，基於泰工也能施作的理由，雇主反而能夠大聲地說沒有本國勞工願意來施作，甚至誇口給高薪也不會有人願意施作。再一次地強化了「缺工」現象並正當化外勞的大量引進，並對國內的高失業率視而不見並免除其責。

Braverman 分析製造業工廠內大量生產、個別分工的工廠 (場) 的內部分工，通過縝密的計畫和管理強加於人，把製造產品的各過程劃分為由不同工人完成的許多工序。生產中的分工最初是從「勞動過程的分解」開始的，大量生產促使一個工匠將一件產品的製作過程彼此分開操作，而且更進一步地發展成將不同的工序「分配給不同的工人」。在產品大量生產的基礎上，勞動過程的每一步分解都節省了勞動時間，進一步的節省則從把各個操作過程分給不同的「局部工人」而得到 (Braverman, 1974: 75-77)⁷⁴。從營造建築業各項職業的分類來看，本國工人的職業分類十分多元，加上本國營造工人對自身勞動強度、工作項目、工作內容、機械工具和工時的高度掌握以及精確施工的嚴格工作要求，目前為止並沒有出現個別勞動力過程分解和局部工人產生的現象。相較於製造業「局部工人」的產生，營造業泰工正好成為營造業裡的「局部工人」。泰工恰好分到體力工作裡最零碎的部分，成為本國勞工的下手，在公共工程較為惡劣

⁷³ 參照哈里·布雷弗曼著《勞動與壟斷資本》一書，第二章「分工」，台北：谷風。

⁷⁴ 參照哈里·布雷弗曼著《勞動與壟斷資本》一書，第二章「分工」，台北：谷風。

嚴厲的工地環境和勞動條件下，泰工擔負了最吃重、甚至無理的工作要求，綁鐵工像機器一樣被要求一整天重複做著搬運粗大鋼筋的重體力工作，他們被需索的不只是體力上的不斷勞動和無限制地使用，他們在精神上更需要強烈地自我要求，否則將何以應付每日那麼嚴苛的工作環境和勞動條件？

在大太陽下面搬鋼筋你不要看很輕鬆，這些鋼筋都很燙，戴手套是較沒差，但是鋼筋上面有ㄍㄛ(指一圈圈的突起)，任何人那來搬，一定都會肩頭破皮。這些泰勞很耐(指耐操肯做)，有辦法做整天的鋼筋，你叫台灣人來做看ㄇㄚˊ，誰有辦法在日頭下搬全天，早都攏走了了⁷⁵。

對不按件計酬也不領取日薪的泰工而言，他們的勞動力恰好徹底被分割、分解為每日八小時的強制勞動和每日更多的加班，並成為規訓的局部工人每日熟練地從事枯燥乏味的相同工作項目和內容，在鋼筋綁紮、焊接、板模、灌漿之間不斷反覆來回。進行鋼筋綁紮之前需要先搬運鋼筋，為兩個人搬一支(八米)鋼筋，更長的十二米才由三個人搬，有時因為鋼筋層疊做三層，在上面不好走路才四個人一起搬。四個人搬的中間那兩個人其實並不輕鬆，可能做一天回去明天就不能來上工。按照力學原理雖然兩邊的兩個人搬起來較重，但是中間兩個要人常常彎來彎去，工頭以肢體動作轉動腰部和上半身示範說明其實很傷腰部和膝蓋，這樣做一天做下來肩頭馬上就磨破起水泡，本國工人明天就不來了。

我們這裡比較特殊，為了配合中正路中山路口繁忙的交通，只好等晚上以後才能在路面施工，加上工程車或物料車晚上開車時間短，載量大，運水泥車早上開一趟來要四十分鐘，晚上只需要二十分鐘就到，載量也是兩倍，晚上施工能做兩倍的量。自從去年(“騷動”)之後，泰勞之間都有聯絡，回去(宿舍)都會比較，知道我們這裡幾乎每天加班，可以賺很多錢，多的話可以賺到二萬五到三萬，不像其他工地只是偶爾加班。所以他們都很愛來這裡。(可是你們這裡不是比較辛苦?)是呀，我們這裡常常要做半夜，常常要加班到隔天凌晨才結束，平常也會加班到十一點⁷⁶。

泰工樂於加班但也會計較工作份量的輕重程度，上述 O5R10 工地建造地下四層的轉運站，堪稱是所有高捷工地中設計最繁複、工程技術最新、工作量也最大的工地。雖然每天晚上和假日的頻繁加班讓泰工有錢可賺，但有些泰工也會禁不住抱怨工作太辛苦，太粗重而寧願轉換別的工地。但是轉換工地並不是泰工個人就能自行決定的，需先由高捷統籌分配泰工泰工的工作地點，再由工地統包商決定泰工的是否適用。除了 CD1 主機場工地有一百五十名泰工施作以外，需要泰工常常夜間施工、加班及熬夜趕工的 CR4 工地對泰工的需求高達一

⁷⁵ 20060816, O5R10 車站某協力廠商。

⁷⁶ 20060816, O5R10 車站某協力廠商。

百二十名。

我們的鋼筋也是所有捷運工地用量最大、鋼筋最粗的工地。所以泰國工人來都唉唉叫，覺得很辛苦，不想來。（現在的呢？）他們是被分配的，不來也不行（底線為筆者所加）⁷⁷。

泰工不論是搬鋼筋搬一整天使肩頭或手掌磨破起泡、使腰部或膝蓋受傷，還是天天加班或熬夜打水泥灌漿，在 CR4 包商眼中泰工的「熱愛加班」和「耐操」，除了因為泰工需要償還高額的仲介費用以外，事實上是建基於「他們是被分配來的，不來也不行」的強制性勞動之上。

高捷於 2006 年 8 月 8 日第一次統一替工地統包商招募本勞，資格條件載明「技術熟練或體力良好，能配合加班，肯吃苦耐勞，適應高架或地下作業，服從指揮和遵守工安規定」。這些條件看似平淡無奇，卻充分說明了工地現場對勞動最重要的「規訓」要求，既是工地包商對本國勞工最挑剔、刁難之處，卻也是工地包商對移工最感滿意之處。這裡所要求的技術熟練、體力良好或遵守工安規定比較像是一種發語詞，高架和地下作業則點出了高捷工程的基本特徵，其真正的關鍵在於配合加班、吃苦耐勞和服從指揮三項。相較於下一節將提及的本國勞工之「不聽從指揮」，服從指揮點出了泰工溫馴的肢體和工作倫理。比起本國勞工因為有家庭生活和照顧老小、或追求生活品質、甚至加班費過低而無法配合夜間或假日加班時，被迫拋下家庭妻兒、降低工作和生活品質的泰工，才能完全地配合加班並每日吃苦耐勞地掙取微薄的加班費，無限制地配合雇主的工作要求。

Foucault 分析獎勵--懲罰二元體制中的懲罰機制是一切規訓系統的核心之一，也是紀律中的一個要素。紀律分割了法律所不染指的領域，整個邊際模糊的不規範領域都屬於懲罰之列。不論工廠、學校或軍隊都實行一套微觀懲罰制度，其中涉及時間（遲到、缺席、中斷）、活動（心不在焉、疏忽、缺乏熱情）、行為（失禮、不服從）、肉體（“不正確的”姿勢、不規範的體態、不整潔）、性（不道德、不莊重）(Foucault, 1975: 201-203)⁷⁸。雖然多獎勵少懲罰能使人振奮並贏取人心，但似乎懲罰所形成的規範力量更受到資方和管理者的喜愛和歡迎。我們從高捷工地包商對泰工的使用和想像中也能得到類似的看法。雖然工地的獎勵措施只有聽聞兩項並直接與促進泰工的勞動力生產有關，但比起高捷公司管理泰工宿舍所制定的洋洋灑灑、令人眼花撩亂的懲罰規則，工地的獎勵措施似乎更能激起泰工每天拼命自願加班的工作意願。許多工地統包商為了工程進度的趕工、夜間施工、和鼓勵工人上班或加班，常會每天給予泰工額外

⁷⁷ 20060816, O5R10 車站某協力廠商。

⁷⁸ 參閱劉北成、楊遠嬰譯、Michel Foucault 著《規訓與懲罰》一書，北京三聯。

的現金獎勵，也就是泰工口中所說的「出工獎金」、「加班獎金」。

跟包商老闆工作，他有多給我們現金，另外給的，一個月，他這樣算，有出工工作一天，一天他算一個人兩百塊，沒有出工就都沒有。有出工就如果你一個月，每一天天工作三十天，你那個月就有拿得到六千。那你不要領薪水（指零用金），跟老闆拿現金，那邊都可以用到一個月。我很少領薪水，全部都寄回去泰國⁷⁹。

有些工地包商為了鼓勵泰工們工作，會額外加發出工和加班獎金，而且是以現金的方式每天發放。對照於台灣工人的包工文化，統包商作為泰工的雇主，他可以直接按己意來分配泰工每日不同的工作項目，並以獎金直接提高泰工的工作意願。藉由對泰工人力的支配控管，統包商免去了和下游的台灣日雇工在工作項目和薪資、福利上的討價還價，更直接確保了每日穩定勞動力的來源。每天一、二百元對泰工是筆相當好用的「大錢」，甚至足以負擔泰工每個月在台的生活零用。因此不論是高架或地下三十公尺的施工或徹夜的灌漿，泰工們都願意吃苦耐勞地配合加班。只因為「泰勞你只要抓住他的心，他就會加倍地回報你！」⁸⁰除了獎金的發放以外，統包商對泰工的伙食也常抱持惻隱之心和同理心地替他們加菜或夜宵。「夏天熱，早上十點飯菜來，容易變味，沒人吃。我們有時會另外買給他們吃。有時候加班就吃夜宵，他們愛吃台灣菜。」⁸¹但這樣的同理心亦是在工地包商鼓勵泰工出工、加班和不斷趕工的前提下，亦即泰工需要配合工地強制勞動的要求下方能被理解的。

然而工地是否沒有對泰工規定任何懲罰措施呢？OT（加班）是泰工每天上工的必要功課之一，甚至有工地包商主管得意洋洋地邊笑邊說，「你知道我們如何懲罰外勞嗎？我們懲罰的方式就是不讓他們加班。他們很喜歡加班，不加班就不想來工作。還會為了哪裡加班多就往哪裡去，所以，要他們不加班他們很痛苦的。」⁸²如果說 OT 也是種對泰工的獎勵措施，那麼不加班就意外成了包商口中對泰工的懲罰。除了以不加班作為管理的懲罰手段以外，工地還會透過高捷要求泰工勞動與肉體上的種種規訓，對泰工開出警告函，威脅更換工地或強制遣返。「7L250 是酒鬼。（統包商）達威問他要不要上班，不要就回去。不做就寫單子嘛，工地不要，就叫他解約回去。」⁸³台灣工人普遍被容忍的喝酒提神（維士比等），若換成泰工們喝米酒或鹿茸藥酒（啤酒除外），就極可能被記警告、「釋出」⁸⁴工地或強制遣返回國。但請注意在此是由高捷公司代替工地統包商執行相

⁷⁹ 20060729，R14 工地泰工領班阿才，岡山宿舍。

⁸⁰ 20060809，R5 工地工程師阿權。

⁸¹ 20060809，R5 工地工程師阿權。

⁸² 20060826，O5R10 工地大包商主管老王。

⁸³ 20060721，鳳山宿舍管理人員。

⁸⁴ 「釋出」是高捷公司和工地包商的慣用語。泰工的工地分配由高捷負責，倘若工地包商認為

關的懲罰措施，這讓因懲罰而可能引起的種種不滿和衝突，都被限縮在宿舍的範圍內處理和消化，這不僅使高捷公司增加了向包商收取管理費用的合理性，也相對增加了泰工和高捷公司的宿舍管理人員之間衝突的可能，使泰工在勞動力生產面向所遇上的挫折、不滿都累積到下班回宿舍後才爆發被“冷”處理或被「個案處理」掉。

四、國家與市場聯手打造的產業後備軍

營造業的工作現場除了工程師、保全和移工以月薪計算以外，為了方便工程的短期進行，所有的包商、工頭、工人皆是按件計酬或日雇工。據勞委會 1996 年的薪資調查發現⁸⁵，營造業日雇工的平均月工作天數為 20 天，以移工最常從事的鋼筋工和模板工為例，從事這兩種工作的台灣工人其日薪分別為 2033 和 2339 元。假設工人所屬的工頭一個月接下的工程能夠滿足 22 天工作日，那麼鋼筋工和模板工一個月分別可拿到 44726 和 51458 元。但隨著 18 年來移工的引進經濟不景氣和營造業的快速衰退，使營造業勞工的薪資水準明顯的降低。從事相同行業的台灣工人平均日薪從十年前的 2000 至 2400 元降低到現在的 1200 至 1500 元，除了經濟不景氣的因素影響以外，日薪只有 528 元、從事相同工作的泰工⁸⁶也是壓低台灣工人薪資水準的主要原因之一。最底層的體力工不論是綁鐵工、模板工、點工、粗工或雜工，日薪資極低的外勞確實形成對底層本勞薪資的擠壓效果。

泰工的引進對高捷的統包商、包頭或工頭是否有利呢？工地統包商作為雇主不僅每月支付薪水給泰工，還對泰工的工作權、工作地點和工作方式和展延與否擁有決定權。統一由承包商彈性分配泰工給底下的工頭進行帶領和分工，工頭少則一對夫妻多則一組團隊，分別帶領 4 至 10 幾個泰工一起進行綁鐵或板模的工作。「八個木工上面一個泰國領班，再上面是台灣領班、工地主任和老闆。⁸⁷」一般以從事鋼筋綁紮最多，因為高捷使用的鋼筋十分長而重，一條長達 10 米的鋼筋往往重達 40 至 80 公斤以上，需要好幾個泰工一起搬運和施作。所以小包商、包頭或工頭免去了需要自行聘請台灣工人或移工的程序，雖直接節省下許多人力和成本，但也給了統包商向包商、或包商向包頭、工頭論件殺價的空間，讓台灣按件計酬的包工文化越來越失去講價的空間，也漸漸失去自行尋找優秀人力或良好分工的空間。包工底層的工頭或包頭開始不再自行培養自己

某位泰工不適任而想將泰工轉出工地，就會通知高捷公司進行泰工的工地轉換，而在轉換工地之前需先將泰工「釋出」工地，才能再將泰工轉入另一個工地，或強制遣返泰工回國。

⁸⁵ 參考行政院勞委會編（1996）《台灣地區營造業勞工工資工時調查報告》。

⁸⁶ 筆者從事田野調查期間，勞委會公佈的最低薪資為 15840 元，目前最低薪資已調高為 17280 元。高捷公司也為泰工們加薪至 17280 元。

⁸⁷ 20060710，泰工翻譯阿忍，岡山宿舍。

工作團隊，甚至養不起自己的工作團隊，也在施工品質、人力運用和追求利潤上已經逐漸失去自我掌控的能力。於是在層層剝削之下小包或工頭的工程款已所剩無幾，使得壓低工資成為不二法門，不得不進用外勞的結果使得其人力成本直接由工程款中扣除，這可能導致工頭賠錢。如第二節所述，原住民依附工地生活逐工地而居的情況也開始產生改變，男性不僅無法負擔一家的勞動力再生產，也被迫要為了工程到遠地去工作而到處遷移。

回顧 2006 年八月高捷第一次代四家統包商統一招募本勞的現場，頂著大熱天有將近 500 人來應徵 100 人的工作，狹小的工地現場擠滿了人，大部分穿著拖鞋和汗衫 T 恤前來，有的還特地打扮得很專業，戴著工程帽和工作用的工具前來。這些應徵者普遍都已超過四十歲，都是中高齡失業者，也都是技術純熟、專職於某一項技術、且可獨立作業的熟練工人，他們爭相來應徵最低階的體力工、雜工、鋼筋和板模工人。問他們為何來高捷應徵，他們一致地認為高捷是間大公司應該比較有保障，例如享有勞健保及工期也比較長，可以不用時常更換工作地點。本來他們都滿懷期待以為大公司的薪水一定比較高，沒想到竟比他們各自在外面所能獲取的薪水都低許多，日薪的差距有 200 至 600 元之間。但高捷公司還是常常有接不完的求職電話，負責岡山工地工安的中鋼集團工程師說，「每天的電話接不完，台灣工人打來問工作，但我這是工安電話⁸⁸」。

弔詭的是台灣的底層勞工在工地包商、工頭眼中，卻常常是「不願加班」、「只願意從事單項作業」、「不吃苦耐勞」、「不遵守工安規定」、「要求高日薪」的麻煩份子。對於工安強烈要求「不准抽煙」以避免地下意外產生氣體爆炸，一位加入營建土木職業工會多年的應徵者說，「之前在高捷工地做時，竟然說不准抽煙，管東管西的一大堆，所以我就不做了。我不抽煙就沒辦法做工呀。」對於工地開出的 1200 元薪水，他們紛紛不滿地說，「一天一千二不要做，沒技術工又不包吃，工作又多。」甚至故意自嘲地說，「粗工也要考試！我們水準低，所以要考試。外勞來都不用考，現場來就做。⁸⁹」

當天現場招募對象分為體力工、鋼筋工和板模工三類，當天應考的綁鐵工人需要通過凹（彎）、綁紮、搬運、瓦斯切割、焊接等五道現場實做測驗，而應考的板模工人則需要釘、拔、校正等三道測驗。表面上似乎板模工比較輕鬆易考，而綁鐵工所要具備的經驗太多太複雜，但實際上板模工人的資歷、經驗、技術和日薪資按理是比綁鐵工來得困難和高許多。看似輕鬆較低薪的綁鐵工考試項目難上加難彷彿永遠都不會錄取，而板模工又似乎考得太容易而難以測驗出真正的功夫實力，這樣的考試過程其複雜和混亂程度堪稱空前絕後之創舉，也鑄下統包商無法順利藉此招到本國勞工的奇怪結果。

⁸⁸ 20061207，小木工程師，岡山宿舍。

⁸⁹ 20060808，前來應徵的本國失業營造工吳先生、李先生和宮先生三人。

對於「不願進用本勞」和「刻意刁難本勞」等外界的批評，工地的大包商也有話說，「那天的鋼筋、工具都是我們這裡搬過去的。我們絕對沒故意要刁難，你有看到呀，我們現場就是都做這些工，（鋼筋）要會搬、綁、切、焊，每樣都要會才行。有的人那天焊鐵焊到紅通通，鐵都要融化了，都還切不斷。厲害的會的只要一下就能切斷，不是用熔的。更不用說彎鋼筋了，我們都還沒有叫工人彎，那個更難，像模板起碼要兩年，像最簡單的釘釘子，你看只要用手就能夠釘在版子上，不是拿著敲敲敲。你看他們只要敲幾下就完成。還要鑽洞、測量、平準。這些都需要功夫，不是隨便人能做得來的。」包商的說法明顯出現矛盾之處，對於同樣是鋼筋和板模工卻出現兩極的工作要求，他既要台灣工人具備「功夫」和「年資」，也要他們同時具備像泰工一樣「好用」的良好體力和肉體規訓。這兩者之間實際上充滿著不協調的矛盾，因為越是有技術的工人通常就擁有比一般非技術或低技術工人更高的自我意識、階級意識和工作上的自我要求，他們講究的不再只是單純的體力勞動、或服膺於制式工作規章或倫理的受規訓肉體，他們對自身的勞動過程擁有更多的掌控力和創發性。

另一方面工地統包商對以統一招募的方式招來的本國工人信心十分不足，「（招募本勞）這是第一批的，那個是第二批的。我只敢叫他們做雜工、體力工。我不敢叫他們去做主力，不敢將他們分配給協力廠商，怕他們做壞。⁹⁰」假設統包商為了招募有技術的本國工人而設置了多項重重困難的考試項目，那麼能夠通過重重考驗、萬中選一的技術工應該會是令資方滿意的熟練工人，資方也應該會願意給予較高的薪水和福利。但是統包商卻對應徵結果大感不滿，反以技術不足、規訓不夠、體力不足等理由，將原本擁有技術的本國工人貶低為「只能、只堪做雜工、體力工」、「無經驗」的非技術工人。

某日的下午 O5R10 工地來了一位“大陸妹”，她騎機車拿飲料來，被大家戲稱為很有辦法賺大錢，「只要你想得到的東西，她都能帶來給你。不論晚上加班到多晚，凌晨兩點要她帶便當來，她都有辦法帶來給你。」承和營造老李以勤奮工作的“大陸妹”為例，反唇相譏本國勞工的「缺乏工作意願」、「吊高價」和「要求多」。他說「只要肯打拼、肯賺，有什麼錢賺不了的。你看人家大陸人都這樣拼，我們台灣人自己在說沒錢賺，這不是很奇怪嗎？是自己不願意賺，想要吃好做輕可（指輕鬆）、想要享受。⁹¹」

資方除了批評本國營造工人的無技術、懶惰及高價以外，他們對台灣工人的不滿意也具體表現在錄取人數的稀少上。工地統包商事實上對於招募本勞的意願極低，第一次招募來了 552 位應徵者裡共錄取 61 位，沒想到最後去工地上

⁹⁰ 20060816，O5R10 車站承和營造某工程師。

⁹¹ 20060816，O5R10 車站承和營造工程師老李。

工的只剩下不到個位數真正留下來⁹²。「那天還有一位女生穿得美美的，聽到一天兩千元當場說要應徵（板模工），什麼都不會，那不是笑死人嗎！」⁹³營造公司工程師透過一個誇張的例子表達了他對父親節當天混亂、無品質的應徵者的情緒不滿。不論是壓低本國工人的薪資水準，或以不合理的考試項目刻意提高本國勞工的錄取門檻，統包商正是透過對本國勞工的刻意刁難和貶低，來合理化招募本國勞工錄取率極低和招工意願極低的事實。

老是因為政府機關、廠商的參訪而成為「觀光勝地」的 O5R10 工地，因為工程技術和人力的複雜浩大，使得包商常不小心成為媒體關注的對象。連續幾次參與高捷公司為包商聯合舉辦、統一招工的承和營造公司，所招募進來的本國工人自然成為模範和樣版，以提供政府單位和媒體報導的有趣材料。工程師老李說，「還沒帶你去看哩，來了三位樣版，還是大學畢業生，年紀輕輕來做雜工。我們不敢叫他們做粗重的工作，還幫他們撐五百萬的傘，怕他們熱昏倒。⁹⁴」工程師用輕蔑又開玩笑的口氣述說工地裡難得的模範樣版，既寶貝他們又似乎很怕他們突然昏倒或不做了。

進用有高學歷卻無經驗的年輕人又不敢叫他們從事體力工作，這樣看似違反資本家有效運用人力一般邏輯的反常作法，正好暗示了幾次招募本國工人事件本身的模糊曖昧和弔詭性。幾次的高捷統一招募本勞活動皆由勞委會高高屏職訓局一起協辦，由高雄市政府勞工局監督背書，不僅勞委會主委和勞工局局長親自出席背書，招募現場更受媒體和高雄市議會幾名議員的強烈關注。不斷有閒雜人等進出精神喊話、以及擠滿現場又不知所措的中高齡失業勞工，使原本單純的招工構成了一幅奇特的畫面，讓招募現場總是透著些許既悶熱又詭異的氣氛，好似一場熱鬧又混亂的嘉年華會裡充斥著不知打哪來的串場角色和眾多觀眾，戲中主角們毫無劇本的胡亂演出，只求一時聲光效果的娛樂性和戲劇性而已。

據更早的新聞報導指出，在泰工引進之前捷運公司在 2004 年 4 月 20 日就配合政府政策已先辦理過本勞徵才活動，在本勞徵才活動之後若工人來源依舊不足，地方政府就會開出求才證明，應允讓高捷公司對外聘請移工。當時 3000 多人報名，4 月 30 日公佈錄取 200 名，5 月 26 日才通知上工，因為工人等不及改找別的工作，實際報到才 106 名，然後又違背當初承諾的 1800 元的最低工資，改為 1000 至 1200 元，使得錄取的本勞工作意願低落。到 2006 年八月高捷第一次代四家統包商統一招募本勞，最後錄取鋼筋工 25 人，模板工 33 人，以及 3

⁹² 20060816，O5R10 車站某協力廠商；新聞擷取自中廣新聞網，20060810，「未足額錄取引爭議，高捷八月底再招本勞」。

⁹³ 20060816，O5R10 車站承和營造工程師。

⁹⁴ 20060816，O5R10 車站承和營造工程師。

名體力工，總計 61 人，未達 100 人的錄取目標，也因而引發爭議質疑招考不公。

在連續兩波遣返外勞後，高雄捷運出現缺工，高捷因此連續兩波擴大招考本勞，原本看似回應本勞需求的聲音，卻因之前高捷招考項目千奇百怪，還離譜的要求鋼筋工需會瓦斯切割，那時勞工的怨聲載道還猶然在耳，現又爆本勞異常高離職率，讓想重建形象的高捷負面印象又添一樁。（高雄市議員）羅志明指出，高捷常以「員額少、工資少、工時多」來「逼退」本勞，是為減少錄取人數，待錄取後又將原本日薪調降至1100元左右，然後再利用眾多藉口要求本勞超時加班；造成本勞不堪負荷因而離職另覓出路。沒想到那時的臆測，如今看來似非空穴來風⁹⁵。

「（高雄）市議員葉津鈴十九日指出，高雄捷運公司連連對外發布，泰勞陸續返國，本地勞工聘僱不易，希望政府協助，高捷公司的目的是要讓政府害怕捷運缺工，使捷運工程屆時未能如期完工得到合理的藉口，或是迫使政府同意泰勞合約再展延一年⁹⁶。」高捷公司和工地統包商透過招募活動刻意營造出「本國勞工素質不佳、工作意願不高」的事實，再加上以低薪、工時長、工作份量重等手段企圖「逼退」本國勞工，目的都是為了向國家爭取更多移工的引進配額，用最低廉有效的工程基礎人力企圖實現工程預算的最小化，以及最有效而穩定的人力配置。比起本國勞工極高的流動率和較高勞動條件的要求，相反地，一次簽約兩年且規定不得轉換雇主的泰工就成了最佳人力配置的典範。

不論是每日的重體力勞動、超時加班或熬夜工作，泰工身處不自由的雇傭關係裡進行強制性的勞動，其「強制」的勞動型態是由雇主進一步掌控泰工的勞動力再生產而來。透過高額仲介費的收取、兩年勞動契約的束縛、低薪資和低時薪以鼓勵加班、與宿舍的集中式高壓管理等手段，泰工成為 Sassen 所說的「便宜而溫順的勞動力」。當「便宜而溫順的勞動力」成為高捷公司和統包商心裡預設的主要勞動力來源，當雇主以泰工作為理想的勞動力模型時，本國工人就被負面地理解為「無技術、懶惰及高價」、「不願加班、不吃苦耐勞、不遵守工安」的相對昂貴且毫不溫順的勞動力。

（本勞）他們沒師傅工，沒技術，一來報到第一天，竟然就要和我談福利。（什麼福利？）一來就要我提供鞋仔、帽子、衣服，我就回說你先做一禮拜再說。我也不知道你會來做幾天，搞不好你來做一天看不行明天就不來了，這些裝備加一加嘛要二千元，你最好是自己準備。你自己應該攏有才對。像帽子我常常要去買，一個成本八十元。這是不要緊，但是不通做一天就不要來。像我穿的這雙（鐵頭）鞋仔若再加一雙（鐵頭）雨鞋，

⁹⁵ 20060823，東森新聞網，「高市爭霸高捷打壓本勞？羅志明要求提出解決時間表」。

⁹⁶ 20060810，東森新聞網，「高市續用外勞而非本勞？議員葉津鈴痛批高捷刁難」。

就要兩千元。你若可以做半年、一年，我攏配給你沒要緊（底線為筆者所加）⁹⁷。

雇主對本國勞工的負面印象之形成，必需放在以移工作為理想參照模型方能成立與被理解。當應徵鋼筋或板模工的本國勞工被雇主化約為與泰工同等地位的體力工時，我們就能解釋雇主口中的「沒師傅工、沒技術」其實是指「與泰工一樣作體力工的本國工人」。在此綁鐵與板模已經下降為非技術的體力工作，所謂的師傅工或技術變成了工頭的專利品，雇主用技術和非技術的區別差異分化了原本工頭原本和本國工人所組成的工作團隊。統包商這位新雇主藉由對底層工人的重新定義——一個非技術的、便宜而溫順的、最少可以工作半年到一年以上的長期勞動力——徹底地將工頭與其底下的工人區分開來。透過對泰工和本國工人之間形象的相互替代，讓工頭從習慣帶領泰工開始，從而開始要求對本國工人的勞動規訓，並促成本國工人勞動過程的去技術化（deskilling）。

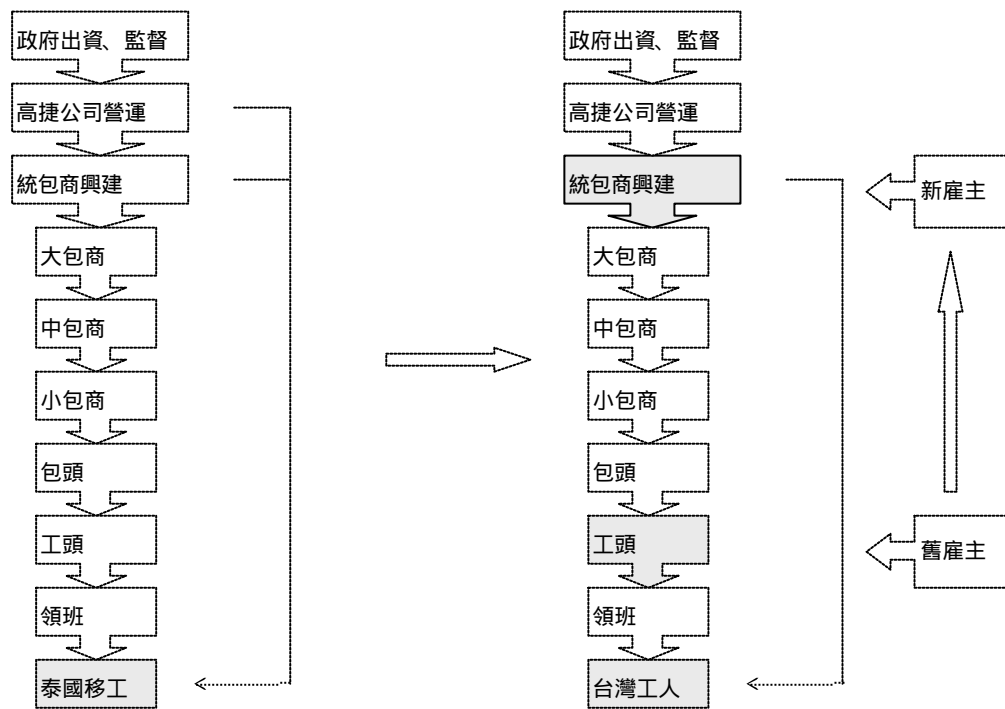


圖 2-2：高捷代替四家統包商統一招募本國勞工的方式恰巧完全複製了泰工的人力運用模式。

以圖 2-2 左半部為例，在傳統的包工文化裡台灣工人的老闆是工頭，由工頭統一帶領領班和工人以按件計酬的方式向包商或包頭進行單項工程的承包，因此工頭擁有工程承包和招募人力的決定權，按時付給工人薪資並享有承包的利潤。但當統包商以分配泰工的方式決定了工頭底下的人力運用模式時，如前所述，包工體系裡最底層的工頭開始不再自行培養自己工作團隊，甚至養不起自己的工作團隊，也在施工品質、人力運用和追求利潤上已經逐漸失去自我掌

⁹⁷ 20060816，O5R10 車站某協力廠商。

控的能力。因為工頭賠錢、工頭倒閉或捲款逃跑使工人領不到薪水的例子在高捷工地時有所聞，倘若公共工程裡的統包商刻意壓低工程款導致包工體系裡最底層的工頭在層層剝削之下無利可圖的狀況逐漸成為常態，那麼進用外勞和壓低本國工人的工資水準將成為工頭最可能採取的因應措施。

以圖 2-2 右半部為例，當進用外勞和本國工人的權力由工頭手上轉給了統包商，高捷代替統包商統一招募本勞可說是完全複製泰工的人力運用模式，打破由工頭自行招募適合的本國工人的傳統招工模式，改由高捷公司和統包商決定、安排工頭要帶領什麼樣的工人工作。這時候工頭和底層工人之間技術傳承的傳統連結開始被打斷，工頭和底層工人之間的關係不再是有雇傭關係的協作團體。去技術化的本國工人成了依照新雇主指示分配給工頭使用的非技術工人，工頭則成了指揮本國工人卻和本國工人關係淡薄的領導者（leader），雙方之間不再存在任何的師徒之情、或傳統師徒制可能產生的技術創新和傳承關係。同時，因為工頭的師傅工一天 2500 元的薪資⁹⁸幾乎是非技術底層工人日薪資的兩倍以上，使工頭和底層工人之間，亦即師傅工和非技術工之間巨大的工資差異，既成為分化瓦解舊有工作團隊的物質基礎，也再一次確認了工人技術差異的兩極分化，你要不是擔任有技術的工頭，要不就只能當沒有技術可言的底層工人。

對技術的兩極分化正好適合雇主減少對底層工人的訓練期。如果培訓一個有技術的工人需要一到二年以上的時間，那麼工頭與其工作團隊的組合就很適合學徒的技術培訓。師傅可以藉由不同時間對不同工程的包工，透過延攬不同工程持續地訓練學徒的技術並累積經驗。但當工地統包商做為底層工人的新雇主時，他們為了減少對底層工人訓練的時間和成本，開始透過去技術化的勞動過程，讓底層工人可以在最短時間內習得最基本的技能和知識，以最快速的速度加入工程的施作。這在泰工身上看得最明顯，為了讓泰工一來台灣隨即要對工地工作上手，雇主不得不對工作和工序進行技術的兩極分化，這是雇主對綁鐵和板模工作進行去技術化的重要原因。

除了外界批評高捷以「無技術」和「無工作意願」不願招募本國勞工之外，我們應該怎樣去理解雇主一再強調的，從事綁鐵或板模等體力工作「需要技術和經驗」這樣的宣稱？如果對綁鐵和板模工勞動過程的去技術化為真，那麼究竟又是誰才真正需要技術和經驗呢？正因為雇主不願或無法以高薪聘請國內有技術的工人為其工作，最後工頭若被迫帶領一群低薪的非技術工人，那麼工程的施工品質似乎值得質疑和憂慮。而這一切宣稱背後的自相矛盾似乎只是會了合理化國內缺工的現象，並加強了國家和資本家之間的落差和矛盾而已。

⁹⁸ 參閱本章第一節第 25 頁

因為高捷泰工“騷動”事件的備受社會關注，2006年幾次的高捷統一招募本勞活動皆由勞委會高高屏職訓局一起協辦，由高雄市政府勞工局監督背書，不僅勞委會主委和勞工局局長親自出席背書，招募現場更受媒體和高雄市議會幾名議員的強烈關注。然而政府勞委會職訓局和工地雇主之間對於職業訓練的內容和技術的認定卻存在巨大的差異。誠如 Burawoy 所說「技術是透過在職的經驗和訓練，在工作現場發展出來的（布若威，2005：320）」勞委會職訓局所設立的各式操作人員訓練，似乎都無法符合工地現場的實際工作需求。

職訓局的訓練攏不對。學什麼綁，光會綁有什麼用。到現場連搬鋼筋都不會。還叫我們現場教一下，(職訓)他們都不知道這都要技術和經驗。我需要的人力是要有技術的，要做過公共工程的，不是普通建築的。很多連建築工地的經驗都沒有也來(底線為筆者所加)⁹⁹。

政府說要(我們)配合失業的(找工作)，職訓還說要補助五十趴(50%)，我這錢不敢拿，我還怕自己的工程做不出來¹⁰⁰。

如果光會綁鋼筋不成為技術，搬鋼筋只是基本工，那麼在招募現場同時要會凹(彎)綁紮、搬運、瓦斯切割、焊接鋼筋五道技術的工人似乎才是雇主所需要的人才。但是政府職訓局對國內營造工人的訓練卻非如此多元，職訓局為了因應政府大量「搶救失業」的政策方向，將原本需要培訓一年以上的訓練課程縮短為三個月至半年即可結業。偏偏職訓局訓練出來的短期結業生，工地雇主根本不願意雇用。儘管雇主表面上配合政府優先進用本勞、促進中高齡失業勞工就業的相關政策，進行中高齡失業者的工作媒合活動，最後往往都如高捷的招募本勞活動一般流於形式、無疾而終。

高捷公司或工地統包商和政府機構，甚或與地方派系之間除了在勞工的工作媒合上存在巨大的認知落差以外，在平日的工業安全或勞動安全維護上彼此之間也保持著微妙的緊張關係。以高雄市勞工局旁邊的高捷工地為例，因為勞動安全勞檢所的公務人員每日進出勞工局都會途經高捷工地，因此工地本身的安全維護措施格外受到勞檢所人員的關心和注意。據工程師表示他們常常三不五時就會被請去勞工局裡「喝茶聊天」，被指點工程安全上的缺失之餘，基於「捷運工程影響週邊環境的安全性」之理由，統包商還要進行社區鄰里的社區服務，例如偶而義務地替勞工局內部空間進行漏水維修或工程施作等等。

這樣小小社區服務的例子算是小事一樁，以高雄縣大寮鄉 CD1 的主機廠工程為例，他們所要作的社區服務常常都是很泛政治性的「交陪關係」。雖然統包

⁹⁹ 20060816，O5R10 車站承和營造工程師。

¹⁰⁰ 20060816，O5R10 車站某協力廠商。

商會說「高雄縣的勞檢不像高雄市那麼嚴格，老是開單罰錢」¹⁰¹，但是當遇上當地大雨導致捷運周邊的農地或住屋淹水、漏水發生時，鄉鎮的居民就會聯合當地的里長和民意代表前來工地要求一筆賠償金。甚至有民意代表會帶著人到工地來找統包商直接「喬工程」，希望高捷統包商能將捷運的環保工程交由他們當地人負責承包施作。因為工程利益而需與地方派系之間磨合的交往關係似乎在台灣十分普遍地存在，這也是必要的政治性活動與經費支出之一。

在工地所有的設施都是臨時的，所以都以簡單好用為重。以工程進度能夠順利進行為優先。但是勞檢所的常常來就是要我們做扶梯、做把手。有時候不做沒代誌，一做顛倒出代誌。會去妨礙工人搬東西，工人會抱怨搬東西會卡到欄杆。

我們攔不是殘障，路不會走或是看沒，根本就不會每個地方都一定要設欄杆。加上我們在工地都是早上，光線很好，精神也是最好的時候，那有可能會跌下去。反而設了欄杆會妨礙我們工作、搬東西，還會更危險也說不定。我們攔不是殘障（強調三次以上）。殘障也沒辦法來工地工作¹⁰²。

高捷統包商對勞檢所頻繁的勞動檢查和開單罰款似乎相當地習以為常，也常會抱怨公務機關的勞動檢查標準和工地實際上的需求根本無法相符，甚至常會造成施工上的困難和障礙。和職訓局對營造工人的短期訓練課程遇上相似的問題，勞檢依據官方的工安規定和文書作業所訂定的勞動檢查程序，也不能由下而上地契合工地現場實際的施工需求。和包商在認知與法律上的落差常導致勞檢所只是來工地進行形式上的例行性地檢查，並基於「業績壓力」開幾張罰單。工地包商也會盡量配合勞檢所的檢查，在檢查後再將不合格的施工設施加以補強拍照後再上呈勞檢所複審過關。

因為高捷工程以 BOT 形式接受政府出資八成，使得高捷公司平時需要接受高雄市捷運局、勞工局、建設局、工務局等公家單位和高雄市議會的監督。加上公司股東主要為中鋼¹⁰³，因此名義上雖屬民間公司，但在決策及內部公文往來、考核、預算、招標等作業上因為受到公家單位的監督和牽制，使之始終難以脫離公家機構層層控管、照章行事、無法迅速而有效地進行決策的做事方法與官僚風格。同時公司亦深受政治力的干擾而出現「這個公司就是政治，沒什麼好說的」¹⁰⁴這樣的感嘆語。

¹⁰¹ 20060808，CD1 主機廠統包商施工處副主任。

¹⁰² 20060816，O5R10 車站某協力廠商。

¹⁰³ 民營化後的中鋼集團仍然像個深宮大院一般讓外人難以親近。中鋼作為高捷最大的股東不僅工程發包深入各個工地，還擁有最高的人事裁量權，董事長也多由中鋼指派。連目前的高雄市勞工局長也是中鋼出身。

¹⁰⁴ 20060710，高捷公司某現任主管，岡山宿舍。

不論是受公家單位的監督與牽制或個人政治力的介入影響，高捷公司「公私混雜」的現象隨處可見。以最初的工程分配和泰工的引進為例，當初皆由高捷前副董事長陳敏賢一人指定和一手包辦，事實上高捷公司並無法透過制度化的程序進行決策和公開招標¹⁰⁵。但高捷公司卻能在泰勞「騷動」事件發生後以公家預算賠償華磐損失和退還泰工們的仲介所超收的費用，「高捷反正是用公帑慷他人之慨。當初泰勞要求仲介費減半並退還每月收的翻譯費 1000 元，我就對高捷說乾脆連每月的膳宿費 2500 元也退好了，這時高捷才開始覺得退太多了。¹⁰⁶」高捷對「騷動」後的泰工和華磐十分寬容，既不收政府規定每月收取的服務費¹⁰⁷，還自動和銀行商量不收取泰工們每月匯款的手續費 250 元。

「以前誰能動高捷和這麼多的統包商？不可能！要不是騷動發生，誰都動不了統包商。」因為「騷動」事件的關係使得高雄市勞工局和勞委會得以強力介入高捷的工程，這才讓高捷公司和統包商無論在勞動安全檢查、工業安全檢查和外勞查察上，抱持相對開放的態度讓高雄市政府單位干預介入。然而高雄市勞工局的干預介入除了移工的生活管理以外，主要焦點還是放在「鼓勵進用本勞」的政策上。鑑於高捷聯合招募本勞活動的流於形式化，勞工局認為「(高捷)招本勞都是假的，所以才用砍的硬逼。」在泰工「騷動」事件過後勞委會凍結高捷泰工的繼續引進，隨著泰工的陸續期滿回國，勞工局為了讓高捷雇用更多的本勞，以「故意砍人(指遣送移工回泰國)的方式讓他墊高成本，以逼迫資方進用本勞」。但以「砍人」方式迫使高捷進用本勞的意圖似乎成效不彰，亦即「縮減外勞雇用人數」是否真能有效解決當前的失業問題？我們從本章圖 2-1 即可發現移工的減少並沒有增進從事相似工作的原住民之工作機會。同時資方也會運用各種遊走於法律邊緣的、較為惡劣的勞動條件，「他會用外勞加班、本勞每天發日薪、和進用人力派遣的方式」¹⁰⁸迫使本勞「自動走人」。

是否願意 擔任外勞 工作	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
簽章					
備註(身障類別)					
註：					

圖 2-3：高雄市勞工局資淺通報名冊局部放大（2006 年拍攝）

¹⁰⁵ 20071126，高雄市勞工局外勞查察員老富。吳永毅（1988）亦認為建管人員接受賄賂是相當普遍的現象。（營建業）資本家必須直接支付金錢給國家機器（賄賂），賄賂遂成為生產成本的一部份。

¹⁰⁶ 20071126，高雄市勞工局外勞查察員老富，勞工局。

¹⁰⁷ 台灣政府規定仲介只能按月向外籍勞工收取管理服務費用，分別是一八、一七、一五。第一年按月收取 1800 元，第二年按月收取 1700 元，若第三年續約按月收取 1500 元。另外還可向外籍勞工收取一筆膳宿費用，最高可收取 4500 元。而高捷公司按月向泰工收取 2500 元膳宿費以外不再收取仲介服務費，因為高捷認為他們自己不是仲介公司。

¹⁰⁸ 20071126，高雄市勞工局外勞查察員老富。

六年前針對台灣勞工對失業問題的調查發現¹⁰⁹「技術工及有關工作人員」、「機械設備操作及組裝工」和「非技術工及體力工」這三類工人，高達七成以上的比例認為「縮減外勞雇用人數」是最有效解決當前失業問題的措施。但是這樣的想像是有問題的。以圖 2-3 高雄市勞工局針對公司所設計的「(員工)資淺通報名冊」為例，有一欄明確詢問這些非自願性失業勞工「是否願意擔任外勞工作」，足見台灣整體的勞動力市場因為外勞輸入的限業限量規定，已經逐漸產生「外勞工作」這樣特定的工作類別。我們可以發現，台灣的失業者如果如政府所願地「自願」從事「外勞工作」，領取比外勞高但低於原來薪資水平的月薪時，政府是相當願意替這樣的失業者媒合工作機會的。

高捷工地不願和本勞續約的狀況最多的是，不同高捷工地的包商之間不願意聘請曾在其他高捷工地工作過的本勞，只因為這樣會發生「搶工」的狀況。但這樣不成文的習慣明顯對只參與短暫工期的本勞相當不利。有技術的本勞只能透過認識的工頭在高捷工地獲得短期工作機會，短則三個月長則半年，之後高捷即不再錄用。如果再加上高捷工地不願意聘用「無技術」、「無工作意願」的本勞，那麼南部幾乎找不到「適合的」本勞可以進入高捷工地工作了。

在高捷招考本勞的場子裡也發現，大多數失業的本勞對外勞的敵意來自於工地包商喜歡用外勞、挑剔本勞、和刪減薪資福利這三件事上。「我們三天做好，外勞要五、六天。但老闆說要請外勞。¹¹⁰」失業的營造業本國勞工對待外勞的心情想必十分複雜的，既要面對資方對其勞動過程的去技術化，又要應付資方將自己充當「移工」般使用的憤恨情緒。本國營造工對資方的埋怨和憤怒當無法透過正常的勞資爭議管道被合理地處理，也缺乏有力的工會系統為其爭取工作權益時，像一盤散沙似的營造工就很容易將不滿的情緒遷怒於無辜的外勞身上。他們容易將資方對外勞的生活管理和勞動控制視為是資方給予外勞的「特權」，例如將資方因為不願聘請本勞而刻意刁難的考試項目，變相地理解為「應徵時外勞來都不用考，我們水準差卻需要考試」。這樣理所當然地將原本應該對資方的質疑發洩成對外勞的憤怒和自我貶低上，錯誤地將分屬於不同勞動力市場結構裡的本勞和外勞，放在同一個天平裡加以比較和競爭。這不正是資本家為了創造一個對買方有利的勞動力市場結構而使出的小小詭計？只要將營造工人下降至非技術工人的水平，就能創造出一個比移工更大的產業後備軍的人力庫水池，使底層的勞動工人變為資本家隨手可得的既廉價又規訓的理想勞動力來源。

¹⁰⁹ 參考《中華民國九十年台灣地區勞工生活調查報告》第 110 頁。

¹¹⁰ 20060808，前來高捷應徵的本國營造工吳先生、李先生和宮先生三人。

五、 小結

Sassen 認為特定的勞動力遷移導因於資本和生產的全球化，而非基於個人動機或一般狀況，遷移不只是個人決定的加總，而是被既存的政治經濟體系所形塑、模式化的過程。因為「資本主義發展需要的勞動力並非自然形成，而是一連串政治行動的結果」(夏曉鵬，2002)，移工為輸入國和雇主提供了莫大利益，成為「可資動員的潛在勞工」。當代的新國際分工顯現了「用完即丟」的特性，因此移工不僅是作為勞工的來源同時是「彈性勞工」的來源。移工雖被政府限定為「補充性」、「選擇性」和「替代性」的勞動力，但在移工有意識、自主的選擇在不同國家間重複流動時，他們絕非「短暫性」的勞動力。尤其比起在不同包商或工地裡不斷變換更動的、三個月到半年為一期的本國工人，與台灣雇主簽訂兩年至多三年半長期工作契約的泰工，在工地顯然絕非短暫性的勞動力。

在高捷工程完全以移工做為主要勞動力來源及成本估算基礎的預設下，泰工不僅是廉價的勞動力來源，更重要的他們是穩定的勞動力來源。雇主和仲介透過勞動契約、管理契約和「外勞管理規和罰則」的簽訂，決定了泰工在不自由勞動力市場下的不自由雇傭關係，高額的仲介費和利息、強迫出工的強制勞動和高壓的生活管理，三者促使高捷泰工在宿舍發動一場激烈狂暴的抗議和罷工行動。本論文以高捷泰工「騷動」事件為研究起點，分析探討台灣營造業引進移工對營造業包工文化產生的衝擊，政府與雇主高捷、統包商和泰工之間的互動和關係，以及泰工在「騷動」事件過後每日生活的主要內容和可能變化。

呼應 Sassen 所認為「便宜而溫順的勞動力」方能解釋勞力短缺和高失業率並存的矛盾現象，台灣營造業的勞力短缺和高失業率並存的現象，其關鍵都與移工的引進息息相關。「缺工」的問題看似具有正當性，但事實上卻更像是個假議題或偽議題，因為這裡面涉及了台灣勞動力結構和勞動條件的提升，失業率上升及薪資結構的整體下降現象。外包的激烈競爭和始終居高不下的移工現象相當程度地反映在台灣營造業上，尤其是公共工程建設。而族群分工的現象也明顯出現於台灣原住民或移工的職業選擇之上。泰工的「熟練」、「耐操、配合度高」及「日工資便宜」成為他們被台灣工地錄用的利基。泰工逐漸取代了原住民原本從事的綁鐵、板模和雜工等體力工作，並降低了這三項體力工作的薪資水準。儘管泰工的月薪及時薪似乎比本國勞工更為低廉，但高捷工程的統包商每個月真正支付給高捷公司的費用明細裡另外包含了一筆「隱藏的」泰工管理費用。當初勞委會專案核准高捷公司可以引進外勞再調撥給各工地包商使用，賦予了高捷公司大量引進外勞特權的同時，也讓高捷公司合法向工地包商收取高額外勞管理費用的特權。真正讓統包商願意花錢請泰國移工的關鍵不在於工程人事成本的壓低或工人良好的專業技術，關鍵反而在於「泰勞很好用」---

工人本身良好的勞動配合度、工作慣習和肉體規訓。

當台灣的勞動薪資水準一直居高不下，引進「低廉」的外勞不僅可以直接壓低台灣本國工人的平均工資水準，「好用耐操」的外勞更可以對勞動條件的提升產生壓抑效果。相較於 Braverman 提出因為勞動過程的分解使得製造業產生「局部工人」的分工現象，營造業泰工正好成為營造業裡的「局部工人」。泰工恰好分到體力工作裡最零碎的部分，成為本國勞工的下手，在公共工程較為惡劣嚴厲的工地環境和勞動條件下，泰工擔負了最吃重、甚至無理的工作要求。在工地包商眼中泰工的「熱愛加班」和「耐操」，除了因為泰工需要償還高額的仲介費用以外，事實上是建基於「他們是被分配來的，不來也不行」的強制性勞動之上。透過和泰工簽訂的勞動契約、管理契約和「外勞管理規和罰則」，雇主和仲介將泰工擺放在一個不自由雇傭關係裡進行強迫性勞動。其「強制」的勞動型態是由雇主進一步掌控泰工的勞動力再生產而來，工地藉由每日給予泰工出工和加班獎金，甚至以「不能加班」企圖懲罰泰工，而宿舍則透過集中式的高壓管理企圖促進泰工每日的出工率，雇主們以棍棒和蘿蔔雙管齊下的管理方式，以達成勞動力生產與再生產的不斷促進和維持。

那麼我們該如何解釋「外勞排擠本勞」的現象？以高捷公司統一替工地統包商聯合招募本勞的活動中可以發現，當工地包商以技術不足、規訓不夠、體力不足等理由，將原本擁有技術的本國工人貶低為「只能、只堪做雜工、體力工」、「無經驗」的非技術工人並不予錄用後，事實證明工地統包商對於招募本勞的意願極低。統包商正是透過對本國勞工的刻意刁難和貶低，來合理化招募本國勞工錄取率極低和招工意願極低的事實。其目的都是為了向國家爭取更多移工的引進配額，用最低廉有效的工程基礎人力企圖實現工程預算的最小化，以及最有效而穩定的人力配置。比起本國勞工極高的流動率和較高勞動條件的要求，相反地，一次簽約兩年且規定不得轉換雇主的泰工就成了最佳人力配置的典範。

雇主對本國勞工的負面印象之形成，必需放在以移工作為理想參照模型方能成立與被理解。高捷公司代替工地統包商統一招募本勞可說是完全複製泰工的人力運用模式，打破由工頭自行招募適合的本國工人的傳統招工模式，改由高捷公司和統包商決定、安排工頭要帶領什麼樣的工人工作。當綁鐵與板模已經下降為非技術的體力工作後，技術的兩極分化和對工人勞動過程的去技術化正好適合雇主減少對底層工人的訓練期。所謂的師傅工或技術變成了工頭的專利品，雇主用技術和非技術的區別差異分化了原本工頭原本和本國工人所組成的工作團隊。工頭和底層工人之間技術傳承的傳統連結開始被打斷，工頭和底層工人之間的關係不再是有雇傭關係的協作團體。去技術化的本國工人成了依照新雇主指示分配給工頭使用的非技術工人，工頭則成了指揮本國工人卻和本

國工人關係淡薄的領導者（leader），雙方之間不再存在任何的師徒之情、或傳統師徒制可能產生的技術創新和傳承關係。倘若公共工程裡的統包商刻意壓低工程款導致包工體系裡最底層的工頭在層層剝削之下無利可圖的狀況逐漸成為常態，那麼進用外勞和壓低本國工人的工資水準將成為工頭最可能採取的因應措施。

從眾所矚目的高捷招募本勞活動的失敗來看，儘管台灣的雇主表面上配合政府優先進用本勞、促進中高齡失業勞工就業的相關政策，進行中高齡失業者的工作媒合活動，最後往往都如高捷的招募本勞活動一樣流於形式、無疾而終。在泰工“騷動”事件過後勞委會凍結高捷泰工的繼續引進，隨著泰工的陸續期滿回國，勞工局為了讓高捷雇用更多的本勞，以「故意砍人（指遣送移工回泰國）的方式讓他墊高成本，以逼迫資方進用本勞」。但以「砍人」方式迫使高捷進用本勞的意圖似乎成效不彰，因為就算雇主配合政府政策招募到本勞，資方也會運用各種遊走於法律邊緣的、較為惡劣的勞動條件，「他會用外勞加班、本勞每天發日薪、和進用人力派遣的方式」¹¹¹迫使本勞「自動走人」。

失業的營造業本國勞工既要面對資方對其勞動過程的去技術化，又要應付資方將自己充當「移工」般使用的憤恨情緒。本國營造工對資方的埋怨和憤怒當無法透過正常的勞資爭議管道被合理地處理，也缺乏有力的工會系統為其爭取工作權益時，像一盤散沙似的營造工就很容易將不滿的情緒遷怒於無辜的外勞身上。使原本應該對資方的質疑發洩成對外勞的憤怒和自我貶低上，錯誤地將分屬於不同勞動力市場結構裡的本勞和外勞，放在同一個天平裡加以比較和競爭。資方將營造工人下降至非技術工人的水平，就能創造出一個比移工更大的產業後備軍的人力庫水池，使底層的勞動工人變為資本家隨手可得的既廉價又規訓的理想勞動力來源。

¹¹¹ 20071126，高雄市勞工局外勞查察員老富。