

## 第四章

### 馴服或自主？

高捷泰工分別和泰國人力仲介、高捷公司和華磐簽訂的借貸契約、勞動契約以及外勞管理規則及罰則，在“騷動”事件過後以上三種契約的規範內容對泰工依舊有效。唯一改變的只是華磐公司的退出、高捷公司的進駐、宿舍管理人員的更換、高雄市勞工局和泰辦處的干預介入，契約內容並無任何的更動，差別只是管理人員對罰則更為彈性的管理手段而已。

那麼泰工作為被馴服的勞動力，除了非日常生活中意外發生的“騷動”和罷工作為手段抵抗以外，處在不自由勞動力市場中的他們抗拒著母國高額仲介費的剝削卻無疾而終，地方政府對此也愛莫能助之下，他們又能夠反抗什麼以及如何反抗？在他們開始懂得運用台灣媒體的大眾輿論力量之後，卻從此不再出現類似於“騷動”所形成的巨大集體力量。集體能量的消解一方面得力於官方和資方處理得當的勞動政權的重構，另一方面我們可以試問，勞動政權的重構對泰工們的日常生活產生什麼樣的影響？泰工們日常生活的生存策略又是什麼？使他們得以在不自由契約下的高壓管理重新適應日復一日的不自由勞動。

#### 一、高捷泰國移工的“騷動”與抵抗

“騷動”事件過後，接手華磐移工管理業務的高捷公司沿用華磐之前所訂定的「外勞管理規則及罰則」<sup>161</sup>並加以變通和改進，形成了管理制度的灰色地帶。儘管管理制度變得變通而彈性許多，但「外勞管理規則及罰則」仍大喇喇地被完整地貼在岡山宿舍的餐廳牆壁上，對泰工依然具有文字和視覺上的約束力和恐嚇力。外勞福利金罰款最低從三百元到最高三萬元，小至電視轉台、沐浴、餐廳用餐、大至自行終止契約，林林總總可資處罰的項目總共有 82 項之多，雖為規則事實上十一頁當中盡是罰則。連續曠工罰三萬，終止契約罰一萬至三萬，翻牆罰三千至一萬，外宿、私自接電、烹煮食物罰一千至三千，不節約用水、亂丟垃圾、隨地吐痰、吸煙、衣衫不整、吵鬧、遊蕩者等罰三百元。外勞福利金則是美其名卻無其實，從來沒有福利金這樣的東西存在過，但這些不明所以、強制嚴苛的罰則卻是促成泰工反抗的主要原因之一。除了嚴苛不合理的罰則以外，華磐使用強硬的手段進行擬軍事化管理才是促使泰工“騷動”強烈抵抗的主要原因。

<sup>161</sup> 參考附錄 5。

（前）華磐管理人員用電擊棒、罰款，看（管理員）他手裡拿六千元在我面前晃，很得意的說今天又賺了多少錢，我就知道一定會出事。他們用軍中整人方法，潑水隔水電人，打腳底板，還請泰國敢死隊和泰國黑道來當保鏢警衛，有的還帶槍<sup>162</sup>。

泰工於“騷動”中要求的「十六項要求改善項目」<sup>163</sup>，飲食、住宿、醫療、管理、使用手機的合理性及宗教信仰、日常娛樂活動等的增加，都是有關於促進勞動力再生產的生產資料和生產手段；其他還包含了勞動力生產的部分，例如薪資和加班費的計算和請假扣款需合理並附泰文明細、假日強迫工件、怠工抗議卻被忽略等。仲介和雇主為了保證泰工的勞動力生產，扣除四天的基本休假以外往往用『出工率』來強力要求泰工們天天到工地上工。高捷公司和包商對出工率的重視從泰工往往工作到契約期滿的前一天，也就是出境回國的前一天亦可看出。泰工的勞動力能用一天就是一天，能多一天就多一天，成為普遍的使用法則。「開警告函多是因為未請假，擅自停止工作。」警告函的開立在管理上成為十分重要的手段，高捷公司規定如果泰工連續收到三張警告函，那麼就會面臨被強制遣返回國的命運。但事實上警告函的開立多為重大情節者，例如無故不出工、打架、偷竊等。管理員也多會對第三張警告函的開立十分謹慎。

也因此『出工率』不僅是華磐和高捷公司每日計算的重點，也是當初泰工騷動的重要關鍵點。當初華磐急於樹立管理的典範，和泰工們簽訂了密密麻麻不合理的「外勞管理規則及罰則」，使泰工們動輒得咎、罰錢了事。但泰工被罰或沒收的金錢和物品（例如手機）卻直接落入管理員的私人口袋裡，這又是使雙方衝突加深的原因之一。因為泰工覺得既然罰了錢，錢就應該公平地歸入公款回饋給所有泰工。

所以（華磐）那時候的觀念就是，1730 個就是至少你要 28 天 1730 個都要出工，甚至都不要休假。因為你就是要賺錢，他會灌輸你這種觀念。但是你想，泰工會累，所以你不要出工，他就想盡辦法叫你出去。所以他會設定一些規矩來讓你瞭解，但是他不知道這些規矩無效。

講不是無效，其實講是有效，只是說（華磐）他要給伊一千七百個（泰工）樹立典範，但是這個典範是錯誤的。因為你打人就不對，他不是小孩子，小孩子你也不能打。因為（華磐）他要讓外面的人、讓高雄捷運的人認為說你管理不錯，出工率都很高，結果事與願違<sup>164</sup>（底線為筆者所加）。

<sup>162</sup> 20070710，外勞查察員老富。岡山宿舍。

<sup>163</sup> 參考附錄 6。

<sup>164</sup> 20060825，安師傅，前岡山宿舍總廚，鳳山宿舍。

若從勞動力供給來看雇主提供高於平日時薪的加班費，每小時工資的提高導致閒暇時間和物品消費的減少以及工作時數的增加，稱為「替代效果」；當所得收入因為工資的提高而增加時，明顯地最終將導致閒暇時間和物品消費的增加以及工作時數的減少，稱為「所得效果」<sup>165</sup>。這適合用來解釋為何移工或原住民在工資或工時增加到一個程度之後，寧願選擇更多的休假和減少上班或加班的時間。因為所得效果最後將會強過替代效果，個人的勞動力供給曲線最終是向後彎曲的曲線。因此仲介和雇主雖然理所當然地將泰工們設想為「工作或賺錢的機器」，極力地督促泰工們不斷以加班或假日上工的方式增加工時，但是對泰工而言基於有限的勞動力生產力和必要的勞動力再生產，即使雇主給予較高的出工獎金和加班費，泰工們仍然會對「強迫工件」的狀況進行反抗。

除了 2005 年八月高捷發生的泰工集體「騷動」事件以外，於 2006 年三月底還發生一次由兩位泰工翻譯策動的不成功罷工抗議行動。這兩次事件都有登上媒體版面，但媒體和社會所給予的關注和評價卻十分兩極化。普遍受到社會同情關注的前者發生之前整個宿舍的氣氛十分緊張詭譎，還發生有的泰工跪在宿舍廣場的四面佛前流淚的事，甚至於當年四月的潑水節節慶中泰工們劇烈的情緒波動即不斷醞釀發酵中，私底下已有泰工對泰工廚師透露想要罷工的訊息<sup>166</sup>。而騷動當晚的主要起事者在騷動過後的一個月內大多選擇在自行解約返回泰國，而免除了在台灣可能需背負的刑事和民事責任。然而，後者發生於高捷盡力介入處理與接管岡山宿舍的真空期，雖然泰工翻譯試圖想要凸顯宿舍管理可能的缺失之處，但宿舍整體氣氛卻是較為承平而鬆散的。高捷所展現的溝通誠意與對媒體的善意明顯地減低了泰工們的不滿情緒和罷工意圖，而出面發起行動的某位泰工翻譯也在事件落幕不久後，因為契約到期而悻悻然地回去泰國，整個情勢意外地在七個月內翻轉成對雇主高捷較為有利。

泰工翻譯在這次不成功的罷工抗議事件中所扮演的重要角色引起筆者高度的關注和興趣，不論是泰工翻譯、廚師、派車和樓長<sup>167</sup>不僅在宿舍的知名度高，也普遍較易獲得泰工們的信任感。在宿舍的日常生活管理中泰工翻譯所擔任的角色十分吃重，他們除了需要獲得高捷管理員的信任與喜愛以外，本身亦需要具備良好的溝通與事務處理能力，以及柔軟靈活的交際手腕。他們既作為其他泰工和高捷管理員之間的溝通中介和潤滑劑，也可能因為聲望搖身一變成為罷工事件的主要策劃或發動者。2006 年三月底的不成功罷工行動由工作屆滿兩年即將回國的泰工翻譯小張出面策動，當時我一直無法與他見上一面親自訪談，只能從側面消息得知小張是個泰國華僑十分擅長中文，在台灣工作這兩年來也和岡山當地的

<sup>165</sup> 請見 Saul D. Hoffman 著、崔偉和張至杰譯的《勞動力市場經濟學》一書第 100-112 頁。

<sup>166</sup> 20060825，前岡山宿舍總廚安師傅，鳳山宿舍。

<sup>167</sup> 有一批工地的泰工清晨負責每輛遊覽車上泰工的點名，有些則在晚上下班回到宿舍之後，另外擔任每層樓的樓長，負責同一樓層所有泰工下班及休假的生活大小事。

某民意代表建立一些情誼關係，同時也和台灣社會運動團體維持聯繫。三月底的事發當天媒體被通知要求進入宿舍採訪伙食及住宿不佳的問題，而泰勞抗暴法律後援會的顧玉玲也在一早就抵達岡山宿舍。

小張聯合顧玉玲策動罷工不成，小張把高捷嚇死了，媒體全都來，但最後沒想到情勢逆轉對官商政有利。管理人員收回後方管理室的播放器。不知是否聽到風聲，當天有二位翻譯離職。<sup>168</sup>

高捷管理員打開原本深鎖的大門讓媒體進來宿舍內參觀拍攝，而外勞查察員老富則前去和小張面談，積極地處理成功地化解了原本可能發生的「不出工行動」。最後，媒體似乎只剩下餐廳的伙食可以加以著墨，伙食問題成為這次事件的唯一主角，罷工行動銷聲匿跡。高捷公司傾向於認為小張生氣沒有獲得「二展三」的展延，所以才策動這次的罷工行動。在 2006 年底高雄市長大選之前，除了泰工翻譯和廚工以外，幾乎所有泰工都沒有獲得二展三的展延機會。另一位阿秋也強調「講三年，只簽兩年，仲介費較高。工期結束就沒工作了，想留下來，我想延但華磐不肯。<sup>169</sup>」原本泰工翻譯應該是最先獲得展延申請的對象，但似乎不是每個泰工翻譯都得到同樣的機會。高捷公司甚至願意負擔機票錢好讓小張提早回國，「小張期滿到期，提早一天離境回泰國，一般約滿當天出境才由高捷提供機票，否則視同自行解約（簡稱自解），需自付機票。但小張由處長優惠，有一天蜜月期，提早一天出境仍由高捷出錢。」直到 2007 年年底高捷公司管理員和老富才突然舊事重提，告訴我 2006 年三月底的不成功罷工行動的幕後主使者實際上是另一位泰工翻譯阿力。此時的阿力因為兩年期滿沒有得到展延已經回到泰國，又在台北重新找到營建方面的工作再次來到台灣。

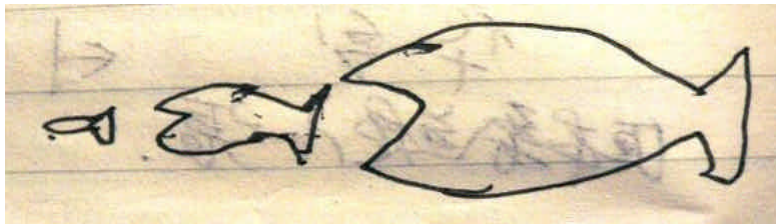


圖 4-1：泰工翻譯阿力手繪的「大魚吃小魚」(20060710)。

低調而沈默，不表示因此就模糊了聲音與面容，順從的肢體語言，也無法全然隱藏內裡受傷的靈魂，是我對宿舍裡三位泰工翻譯最深刻的觀感。當我試圖詢問一般泰工之上究竟有幾位老闆時，始終低調少話的泰工翻譯阿力迅速地在我的筆記本上畫了三隻魚，並小聲的說出「就是大魚吃小魚」，我才愕然發覺比起另一位開朗明亮的泰工翻譯模範生阿忍，阿力的老成穩重無異是抹上一層憂鬱藍

<sup>168</sup> 20070710，外勞查察員老富。岡山宿舍。

<sup>169</sup> 20060721，期滿歸國泰工阿秋，高雄小港機場。

的邊緣觀察家。從圖可以發現在泰工翻譯眼中所展現的「剝削關係結構」是很清楚明白的。右邊一隻大魚張大口，準備吃下左邊的小魚，這隻渾然不知的小魚正張大口想咬住更左邊的一隻小魚苗，可憐的小魚苗沒有眼睛、沒有嘴，似乎毫無反抗的可能性。

泰工翻譯阿力會敏感地感覺到「在工地台勞和泰勞之間有明顯差別待遇。」「印象最深刻的就是農曆過年時，所有台勞都放假，只有泰勞出工。差不多快到中午時，工頭叫我們去幫忙布置宴席會場的帳棚和桌椅，但到了用餐時間卻沒有任何人招呼我們，這真是讓人難忘。<sup>170</sup>」相較於阿力對種族歧視低調而清楚的敏銳嗅覺，另一位開朗明亮的模範生阿忍則被高捷管理員戲稱為「陽光男孩」。稱呼阿忍為陽光男孩實在有誤導之嫌，事實上阿忍已經超過四十歲了。但在高捷的泰工很奇異地都會被管理員視為小孩子般地對待，而自動年輕幼小了起來。這是否代表「幼稚化」是管理主義下的派生產物，不論是被指稱或自我指稱，在管理者與被管理者之間奇異地拉出了一條安全線？

除了非日常發生的罷工抗議事件以外，在工作現場發生的泰工和本國勞工之間的打架事件也是少數令人注目的特異事件。低廉薪資和加班費讓雇主和仲介得以控制泰工的勞動生產力，但掙錢卻也是泰工們追求獨立自主的最佳手段。泰工在日常的勞動和生活中盡量和各個「老闆」（或「老大」）保持著友好和諧的關係，用以獲得每日工作的順暢、加班的機會、和工作分配的合理性。泰工們很喜歡加班的原因來自想要賺更多錢回家。正因為基本工資只有一萬六不到，想要賺更多錢只有透過不斷的加班才能達到。透過加班的爭取、工作的合理分配、和每日工作的和諧順暢，泰工們之間會發展出彼此的工作情誼，也會盡力和工地的眾多老大們形成合作默契和工作規範。

雖然下游的承包商或工頭使用泰工的人力需透過統包商的分配，但他們也能以「老闆或老大」的身份直接命令泰工進行施工甚至看圖。工頭或領班會在泰工當中找出一位「泰國領班」作為溝通中介，讓會看圖施工的泰國領班分擔更多的工作內容和責任，也解決了文化差異和語言障礙的問題。泰工在工地幾乎是無所不工，和工地老闆（老大）們雖然盡力維持良好的合作關係，但文化和語言的差異卻還是容易爆發誤會或衝突。如果因為語言文化上的溝通不良而導致台籍工頭和泰籍勞工之間的緊張對立，甚至是打架鬧事，除了趕緊送去醫院檢查以外，泰工們第一個要面對的是「是否明天能夠繼續上工」和「是否更換工地」等重要的勞動力生產問題。

當移工和雇主之間發生勞資爭議或小至單純的人際關係摩擦，法律上禁止

<sup>170</sup> 請參見高雄市勞工局 2006 年出版的《高市勞工》第 64 期第 49 頁。由泰工阿力所寫的文章「從泰國到台灣」。

轉換雇主的設計，讓雇主有絕對權力來要求勞動者服從指令(王宏仁、白朗潔，2007：63)。就算現在政府已經放寬轉換雇主的嚴格限制，事實上因為勞資爭議而能順利轉換雇主成功的案例十分稀少。以高捷泰工的勞資爭議案例來說，在重重外包制度的設計下，身為泰工雇主的高捷因為手中握有決定泰工前往哪一個工地的決定權，而在勞動力的安排上對工地統包商產生一定的牽制力。這樣的牽制力在平時形成一種合作互惠的關係，但在發生勞資爭議的當下，高捷反而成為泰工的保護者，負責協調工地和泰工之間的糾紛，同時還握有隨時更換泰工工地的權力，而擔負了擬家父長的保護角色。在此原本不得轉換雇主的限制因為外包制度的設計而產生鬆動和彈性空間，高捷擬家父長角色既是對泰工勞動力的控制同時也帶有保護泰工勞動力的味道，雖然這樣的保護事實上是促進泰工的勞動生產力為前提的。

曾在超過三分之一比例以上的工人為黑人的跨國公司，擔任多種機械操作員的 Burawoy<sup>171</sup>分析生產現場的種族關係時發現，態度和偏見是從不斷再生產種族關係的都市環境，例如住宅及教育帶進來的。但工作現場的活動大致來說卻不曾受到種族區分的影響。筆者在工地現場也不感覺出有所謂的種族歧視存在，就連在高捷公司招募本國勞工的招募現場，在本國工人身上也見不到對移工的強烈敵意。然而，種族偏見往往會發生在最意想不到的場合和時刻，它不常發生在每日的日常工作互動當中，而會在某些意外的點被引爆。

工地早上發生泰工 7K173 和台灣領班打架的事，泰工（罵三字經）人被打倒在地、嘴流血，拿鋼筋和領班對峙。問他要不要換工地，他說不想換工地，因為 12 月 11 日他就到期了<sup>172</sup>。

整個打架事件恰好我也參與了一部份，而且是以「勞工局人員」的身份參與其中。據高捷管理員轉述因為正在午休的泰工阿甘不願服從台灣領班阿金的工作命令，對台灣領班罵了句「幹你娘（台語，指「操你媽）」，憤怒的台灣領班隨即揮拳頭將泰工打倒在地、嘴角流血，泰工一時間暈厥過去後醒來，就拿起身旁的鋼筋作勢要反擊台灣領班。正在對峙的當下岡山的高捷管理員隨即接到來電，兩位管理員和我一起趕往工地察看發現工地現場停止施工，大夥各圍成一羣群各自休息中。先動手打人的台灣領班很氣憤地告訴我們，「他怎麼可以罵我媽，真是太過份、太侮辱人了！」泰國領班則站在被打泰工旁邊一直看著我們而沒有說話。接著說話的是一名負責綁鐵的女性工頭光嫂，不斷附和著台灣領班並試圖緩頰直說「夭壽哦，拿鋼筋作勢要打。但明明就是件小事情而已呀」。停留一會兒之後接近傍晚下班時刻，我們將受傷的泰工帶回岡山的醫院就診檢查，有輕

<sup>171</sup> 參閱林宗弘等翻譯、邁可布若威著（2005）的《製造甘願：壟斷資本主義勞動過程的歷史變遷》一書，第 306-308 頁。

<sup>172</sup> 20060922，小平，岡山宿舍管理員。

微腦震盪也打了針。本來高捷管理員想替泰工申請醫療診斷書，卻因為需要額外支付兩千元而作罷。趁著在醫院等候的時刻，我和泰工聊了一下，問他平日在工地的狀況，他說「我平常很聽（領班）阿金的話，幫他很多（忙），他卻這樣對我。」原來他只是想替另一位泰工阿龍出頭，阿龍屬於模板領班阿金管轄，他則屬於鋼筋綁鐵的光嫂管轄，但平時他都會額外替阿金做工。這時身旁的管理員老張插話，「我覺得當時一定是那個光嫂在旁邊加油添醋亂講話，才會導致打架事件。」等回到岡山宿舍後管理員刻意將此事件淡化處理，不願意引起其他不必要的聚集和暴動氣氛。還特別為泰工阿甘向工地爭取三天的帶薪傷假，並要求台灣領班阿金償付三千元作為醫療和精神賠償金，讓此事順利落幕。

泰國勞工辦事處或勞委會職訓局所出版的(外勞)在台工作須知小手冊裡，除了教導泰工說的中文除了日常敬語與招呼用語以外，大多教導以下用語：「我生病了，要去看醫生；我迷路了；麻煩送我到警察局；多少錢」以及「我要請假；我很累了，今天我不能上班；我受傷了；我頭暈；我肚子痛；我不想加班；我想要加班」等。這些中文皆牽涉泰工每日的勞動力生產和再生產的要素—身體、金錢、上班和請假與否，而與融入台灣社會文化完全無關。但以上述的打架事件為例，原本極為通俗的一句「(三字經)國罵」沒想到竟會惹來一陣風波。

Burawoy 發現儘管「工廠中的黑人和白人天天在合作，但種族和族群的偏見仍然是工作現場生活中工人不停掛在嘴上的口頭禪。互開玩笑的戲謔關係不僅促成了種族態度和工作行為之間的分離，甚至不讓這兩者合成一體。開玩笑的關係促成以下兩種狀況：一、種族偏見和種族間的日常合作共存，二、工作時利益趨同，工作外則趨異」(布若威，2005：311)。Burawoy 所說的玩笑關係既是男性之間彼此建立情誼與關係的主要中介，更是化解緊張關係或矛盾的最好消解劑和維繫關係的最好黏著劑。但是，「玩笑關係的建立或兩人之間的戲謔關係至少得有最低程度的信任才能建立起來。若缺乏最低限度的熟稔度，或在不適當的情境下，一個意有所指的玩笑馬上會衍成敵意，有時甚至會引發暴力衝突」(布若威，2005：311)。

對泰工來說，來台灣最先學會也最容易學的是三字經，但他未必能理解字句的意義，所以在當下脫口說出純粹只是本能反應，其試圖融入台灣社會文化的無意識舉動，實際上並不帶有惡意或侮辱。但聽在台灣領班耳裡似乎侮辱意味極大，除了面子問題可能還包含了不能被「外國員工屬下」辱罵的微妙心理。亦即台灣人之間可以彼此互罵、互虧、甚至脫口必稱的三字經國罵，是不能也不該出現於非台灣人口中，尤其是由“落後”國家來的人口中。以泰工打架事件為例，泰工儘可能地留在同一個工地工作除了喝酒及賭博可能讓泰工被工地「釋出」、更換工地或直接遣返以外，三個宿舍的設置也意外地讓泰工在偶然狀況下被迫面臨更換工地的可能。

## 二、 高捷泰工日常生活的生存策略

相較於常在高雄前鎮區街道騎乘機車穿梭的本國營造工人，頭上頂著工程帽充當安全帽，總是隨便穿件沾滿污漬的 POLO 衫或 T 恤，腳丫子配上一雙髒髒的布鞋或白色防滑鞋，並習慣性地把包鞋穿成拖鞋式地將鞋尾採扁。不論是在工地工作的泰工或回到宿舍休息的泰工，都帶給我強烈「乾淨整潔」感。這與泰工皮膚的黝黑程度無關，更與工地的骯髒混亂搭不上邊，反而和他們上工時穿戴整齊的服裝儀容、有禮貌溫和的舉止，和下工後十分清爽乾淨的肉體、頭髮和服裝強烈地連在一起。

也許因為有台灣籍工頭在旁監督之故，上工時他們大多各作各的事彼此之間很少交談，遇見陌生人如我很容易顯現出笑容，一副想要說話卻又緬靦害羞的樣子。工地幫他們準備的臨時休息處，吊著高捷公司發給泰工每人一個紅色包包，他們就像小學生般將自己的東西全放進自己的包包裡掛得好好的。等到週末休假外出時，有些泰工頭頂乾淨的頭髮，身穿十分乾淨漂亮的 T 恤或襯衫，背著一個行李包，裡面裝著換洗的衣物和個人用品外出找朋友。

人在異地因而變得對周遭環境格外感到敏感和謹慎，並開始在意他人的眼光，似乎是很合理的推測。也許泰工因為身處異國面臨了階級位置的模糊和不確定，也或因為擔心階級位置的可能下降而變得焦慮不安，因而變得格外在意他人對自己的觀感看法。因此很可能為了不想被看輕、格外在意外貌和健康狀況，或強迫自己過著克制且無欲的生活方式，而訓練自己重視清潔的好習慣。另外一種解釋可能很單純，那就是宿舍團體生活所自動形成的同儕壓力和紀律規範，使得身處其中的每個人都有意識或不自覺地讓自己更合群和友善，而愛乾淨就成了團體生活的基本要件。

一開始我很驚訝於泰工朋友的愛乾淨，甚至認為他們比本國一般營造工人還要乾淨許多。這些四十幾歲的泰工朋友在工地不像本地工人喜愛裸露上半身工作，但因為怕熱常在宿舍裡裸露上半身，臉上撲著白白的香粉，身上的褲鞋和曬衣廠裡的衣物也都洗得乾淨異常。唯一讓我感到雜亂的地方只有宿舍裡面的床鋪，掛滿了衣服、各式剪裁凌亂的幔簾、貼滿家人照片、以及床底下凌亂的日用品擺設和雜物。



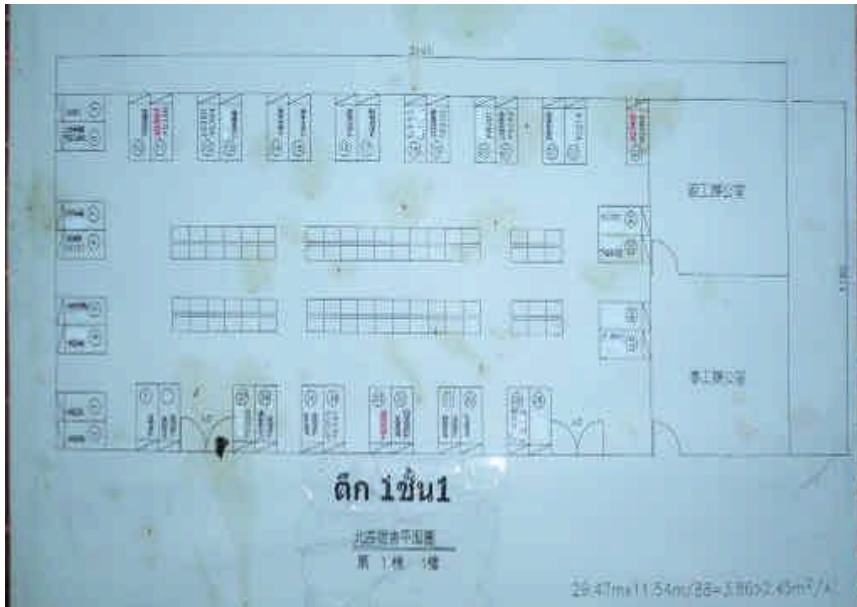


圖 4-2：岡山宿舍組合屋第一棟一樓內部平面配置圖，靠牆為雙拼式上下鐵床，中間二排為雙拼式簡易塑膠衣櫥，依圖共有 78 個床位。右側為翻譯和廚工另外居住的房間和辦公室。辦公室後來被管理人員用來作為每月 29 日發放零用金之處（20060929）。

居住環境的雜亂和喜愛乾淨的泰工剛好形成巨大的反差，居住環境反映了宿舍空間本身條件的不足——毫無隔間的缺乏隱私、用鎖頭鎖住的小小床頭鐵櫃、上下舖鐵床的不舒適、煮食用的瓶瓶罐罐、中間走道被塑膠衣櫥所佔據、天花板零星微弱的電風扇、昏暗的日光燈，配上似乎永遠悶熱不退的溫度和電視不斷重複播放的 VCD 單調音樂。組合屋的設計來自進用移工的始祖——國營事業中華工程公司的構想，其管理措施也成為之後各方觀摩仿效的對象<sup>173</sup>。當初華磐通過外國人生活管理計畫書的文件審查之後，違法私自塞入過多的泰工，原本規定每棟宿舍的每一層樓只能居住約 80 人的居住空間卻擠滿近 200 人。因此外國人生活管理計畫的審查和圖 4-1 的岡山宿舍平面圖，根本僅具參考價值而與實際狀況完全不符。

Foucault 分析 18 世紀末工廠的發展形成了大面積單純而明確的封閉性工業空間，也產生一種新的控制方式。類似於修道院、要塞和城堡的工廠（包括工廠內的工人宿舍）的封閉性空間設計，其目的在於隨著生產力的日益集中，用大門管制的禁閉方式獲取最大利益和消除各種不利因素（如偷盜、怠工、騷亂和密謀），保護生產資料和工具，駕馭勞動力。為了駕馭勞動力，工廠透過「紀律」和「個人化分割原則」使人員的分配、生產機制的空間安排、和崗位分配中的各種活動結合在一起。規訓空間的分配保障了生產過程的分割和勞動力的個人片面化(Foucault, 1975: 161-165)。

<sup>173</sup> 參考江坤鋒 1997 年未出版的碩士論文《淘金？夢魘？——營造業外勞的台灣經驗》，中正大學勞工研究所，第 28 頁。

雖然營造業原本「自由」的勞動特質和隨時變動中的環境空間，似乎不符合 Foucault 所說的封閉性工業空間，但高捷公司卻可透過對泰工的勞動安排和生活管理，例如以遊覽車載送管制出入、嚴格掌握每日的出工率和加班狀況、集中管理的住宿安排、出入境的控管和護照的集中管理等手段，以同樣類似於「禁閉」的方式實現對每位泰工的監督和管理，並進一步駕馭泰工的勞動力以保障泰工的每日勞動生產力之產出。

不論是華磐高壓式的管理、或高捷公司對泰工的宿舍集中管理制度，我們皆可清楚地看到泰工們的每日作息完全圍繞著勞動為主要核心運轉，每日不斷重複的 24 小時除了勞動、通勤、和最多 6 小時的睡眠時間以外，幾乎別無其他（見表 4-1）。這樣的時間安排方式恰符合 Foucault 所提的有紀律的時間對肉體的規訓。他從修道會的「時間表」這項古老遺產得到啟發，「時間表」透過規定節奏、安排活動、調節重複週期三種主要方法快速地得到傳播。精確、專注以及有條不紊是有紀律的時間的基本優點，「工廠—修道院」的架構被強加於工人身上。資本案透過對工人時間更細緻的劃分，使其經過精打細算並支付費用的時間是毫無瑕疵、缺損的，不僅保障工人在工作時間內勞力的充分運用，更讓工作以外的時間能夠順利地促成勞動力的不斷再生產，以進一步保證勞動力的每日更新。

表 4-1：岡山宿舍高捷泰工典型的一天作息表，筆者自製。

時間	作息
5:00~5:30 am	起床、梳洗、吃早餐
6:00~7:50 am	搭交通車至工地
8:00~12:00 am	工地上工
12:00~1:00 pm	午休、吃岡山宿舍送來的便當
1:00~5:00 pm	工地上工
5:00~5:30 pm	晚餐、吃岡山宿舍送來的便當
5:30~7:30 pm	晚上加班
7:40~8:00 pm	集合到定點準備搭交通車回宿舍
8:00~9:00 或 10:00 pm	搭交通車回宿舍
10:00 ~11:00 pm	洗澡、洗衣、吃宵夜
11:00 pm	就寢，假日則會看 VCD、喝酒到深夜

### 1. 外勞生活座談會與伙食委員會

從「騷動」事件之後，高捷公司、高雄市勞工局和泰辦處開始固定於三個宿舍每月舉辦一次外勞生活座談會。每月一次的外勞生活座談會泰辦處多半不會參加，勞工局則由老富代表參加。話題通常圍繞於工作、匯款、伙食和交通的

問題，泰工常反應菜不好、量太少、口味不夠重，老富和管理員則多關注於請假、通勤、逃跑等問題上。例如強調不去上工一定要跟領班請假、逃跑工人拿假護照被警察抓到要關起來、規勸不要騎腳踏車上下班、喝酒和賭博的問題。利用泰工下班後才舉辦的座談會通常會有近百名泰工參加，但在不到半小時之間就會將重點講完，有半數以上參加的泰工都會離席回到各自的寢室休息。

有一次當泰工有人特地拿出中午的伙食出來，泰工臉上浮現既生氣、激動又羞赧的神情將伙食拿到最前面的辦公桌，這時所有管理員都從座位上站起來看，老富則拿起相機對著伙食拍照，泰工們開始竊竊私語，現場氣氛明顯地十分熱絡。面對許多泰工提出的問題，現場皆有一位管理員進行雙語翻譯，再由高捷管理師或老富當場進行回應。老富通常會從勞工局和法律的角度對泰工們說明，而高捷管理師多喜歡用「個案處理」來應對大部分的個人申訴案件。雖然老富常在座談會上對泰工強調「不要把工地的不滿帶回宿舍」，但外勞座談會往往成了如 Burawoy 所說的「變成了發洩在工作現場累積的挫折的一道安全閥」。對廠場工會有深入觀察的 Burawoy 認為「工會的存在用於保障工人免於管理階層的侵權。（工會的）例行會議至少對那些來開會的 6%到 9%的會員來說，變成了發洩在工作現場累積的挫折的一道安全閥。」外勞生活座談會似乎也發揮了類似的功能，並在高捷公司個案處理的模式下，通過對個人問題的疏導和處置，使個人問題不致於進一步擴大為集體問題，「（工會）日常面對一般會員時，工會領導採取個人化的處理方式。每個案子都被當成個人問題」（布若威，2005：269-270）。

Burawoy 對廠場工會的觀察不僅是用於工會本身，個案處理的模式似乎適用於所有例行性的集體會議當中，外勞生活座談會讓泰工在工作現場累積的挫折或下班後的生活問題獲得公開的管道得到疏導。同時高雄市勞工局也在三個宿舍設置了「申訴箱」讓泰工可以以文字的方式進行匿名性的投訴。然而申訴箱的設置似乎作用不大也徒具形式，**常常沒有泰工進行投訴**，反而大家習慣於每月公開的外勞生活座談會中進行協商。但是「集體協商創造出工會與公司之間基於企業的生存與成長的共同利益。集體協商是階級鬥爭的一種形式，但階級鬥爭圍繞著那些邊際性變革，無濟於改變勞資關係的本質」（布若威，2005：271）。集體協商的形式在外勞生活座談會中所表現出的「集體」與工會不同，它並沒有由泰工所選出的代表進行發言，泰工們的發言也多以個人的形式出現。雖然表面上個人問題在會議上都馬上能夠獲得說明和解決，但另一方面更助長了高捷公司個案處理的問題解決模式，既方便了高捷公司可以對問題個個擊破，也軟性地化解了問題被進一步集體化的可能性。加上在會議上勞資關係並不在議程裡，生活瑣事、日常規約反而成為會議的首要內容，既落實了「生活座談會」之實，也限制了會議本身可討論話題的可能性。

在“騷動”事件之後有泰工成立的「伙食委員會」每星期固定公布新的菜單，再由泰工翻譯將之翻譯成泰文公告之。“騷動”事件發生之後的年底，岡山宿舍的廚房外包給高雄空廚，負責岡山和鳳山兩個宿舍的三餐伙食，小港宿舍則將廚房外包給禾口味公司專門負責小港宿舍的伙食，但高捷管理師另從泰工中找了一位廚師進行把關。

「小港的泰國廚師是我找的，幫忙很多。菜不對，我就叫他直接不要煮。他下面還有兩位幫手，三個都是高捷的人。禾口味曾說要聘請他們，高捷不要。<sup>174</sup>」

伙食問題一直是官方和宿舍最頭痛的問題，也是每個月外勞生活座談會最常被提及和申訴的話題。「吃的問題，菜色、菜量一直是心中的痛。」<sup>175</sup>「就看高雄空廚要不要多花錢做。」<sup>176</sup>除了菜色和菜量無法滿足所有人以外，運送的便當通常在夏天最容易遇上天氣太熱而發酸的問題。儘管岡山廚房擁有很好的烹調設備，但一次要煮七百至一千多人的伙食，加上便當需要長途的運送，使得大鍋菜怎麼樣都很難同時滿足所有人的胃。因為伙食的問題很難處理，高捷公司最後選擇將伙食外包給外面的公司，迫不得已將伙食外包給外面的專業來做。表面上伙食問題似乎獲得良好解決，但只要多外包一手，成本就多增加一些，使得伙食的成本比華磐時期自己做來得更高，也更難在質和量上得到控管。

趁著幾次去岡山宿舍的機會，我向管理員提出想吃餐廳便當的請求，他們的反應非常有趣，紛紛露出不可思議的表情後對我說「不好吃哦！要不買外面便當給你吃好不好？」當我堅持說要吃看看時，他們只好請餐廳廚房包便當到辦公室給我。

其實他們最重辣椒，可是辣椒在台灣是貴呀，朝天椒非常貴，一公斤有時候兩、三百塊還買不到。可是你如果菜跟那個涼拌放多一點，口感會很好，就吃得下。這就是為什麼我講的說要吃得下。攞ㄉㄟ愛睏呀，看到便當攞愈愛睏，不要吃乾脆去睡覺。但是這就牽扯到一點，成本的問題，轉多賺少<sup>177</sup>。

在宿舍的泰國廚師也會絞盡腦汁努力將台灣的食材“泰國化”，用酸辣、椰汁、各種咖哩將台灣食材做成泰國菜。以岡山做最久的泰工廚師阿吉為例，他每天要3點起床，4點開始準備早午餐，11點開始運送午餐便當，下午1點到3

<sup>174</sup> 20060729，劉振華管理師，岡山宿舍。

<sup>175</sup> 20060721，高雄市勞工局外勞查察曾慶榮組長，鳳山宿舍。

<sup>176</sup> 20060726，劉振華管理師，岡山宿舍。

<sup>177</sup> 20060825，安師傅，前岡山宿舍總廚。

點準備晚餐便當，3 點開始由高雄空廚運送便當至各個工地。3 點以後阿吉要準備明天的東西，並於每週三清水溝、週四清冰箱、週六洗餐廳<sup>178</sup>。

關於日常飲食的自主性，除了宿舍固定提供三餐便當以外，泰工們自己還是保留了家鄉的慣習，有時做做家鄉小吃還可販賣給同鄉，賺點現金。因此儘管被台灣人戲稱「天上飛的只有飛機不吃，地上爬的只有桌子不吃。」<sup>179</sup>，基於「開發食材」與「熟悉環境」等原因，他們無魚不吃、一群人不畏爛泥和危險跳到高屏溪裡游泳抓魚，吃狗肉、錦鯉、甚至是白鷺鷥，或去山裡採菌類、山苦瓜、菇類、找草藥，還有人懂得摘採工地旁邊的香椿樹葉來做香料入菜。

## 2. 就醫行為

劉石（1996）針對中部六家製造業二百位的泰工進行問卷調查發現，高達 67.5% 的泰工來台工作後因為工作危險性及工作環境污染曾生過病。而就醫行為是另一個可以顯現泰工在台灣產生文化適應落差或不均等就醫資訊的例子。泰工們不論是上工途中、上工期間或外出意外受傷，最後都由高捷宿舍派車派人載送泰工去診所或醫院就醫。大致歸納起來就醫的原因不外乎感冒、頭痛、發燒、皮膚癢、咳嗽、胸口痛、呼吸不順、昏倒、背部扭傷、額頭外傷、手指受傷等等工作傷害，以及每半年一次的健康檢查複檢。小港宿舍每天晚上的就診人數平均都有三到六位之多，岡山宿舍則平均有五到八位。以打水泥為例，台灣雖然有機器，但常常為了趕工程進度或追求時效及方便性，台灣會使用泰國不用的 KEMI（泰語 LAMYA）「打水泥」，往往造成工人身上和臉上的灼傷及發癢。手上和臉上有許多的傷口及疤痕，叔尚說，「KEMI 一分鐘貼上去硬硬，會噴到，熱熱的，臉上、身上、手上癢癢。我算好的，有些人連胸口和臉上滿滿都是，我的臉上只有一點點。」問到傷口會不會復原，他說「現在不會癢了。擦藥不會好，打針會好。等我回泰國後就會好。」<sup>180</sup>

儘管宿舍管理人員和泰工翻譯因為與泰工密集接觸而容易成為泰工緊急求助的對象，但泰工會刻意隱瞞病情或延後就醫，除無法承擔不能照常出工賺錢、工作不保和可能被遣返的風險以外，休假不僅被扣薪水沒收入，還需要花不斐的醫藥費看診、打針和動手術，讓泰工們寧願隱瞞病情或自行尋求治療方法。如同尤素芬（2006）所觀察到「移工如非病情嚴重，不會輕易請假就醫」，因此高捷宿舍雖設有泰工翻譯和管理員每日載送生病的泰工赴診所和醫院就醫，但事實上大多數泰工們仍舊無法善用高捷良好的就醫機制。

<sup>178</sup> 20060710，7W-001 阿吉，岡山宿舍廚師月休七天，固定休週日，其餘三天領加班費，現調至小港宿舍。

<sup>179</sup> 20070710，高雄市勞工局外勞查察員老富，岡山宿舍。

<sup>180</sup> 20060903，四名華警被告泰工之一。後來終被法院宣告無罪。

也許腳踏車的大小車禍聽來千奇百怪，但卻是泰工們日常生活中最常發生的一件事。另外一件值得注意的怪事則是泰工的暴斃事件，每遇寒流來襲總會有一、兩個泰工容易因為過度勞累、身體失溫或心臟不堪負荷休克等原因而突然暴斃死亡。高雄北區外勞關懷中心的專員曾提及泰工暴斃的可能原因，「泰工身體不舒服，有時候為了省看診費，或為了方便，私自跑去店家購買或請家人寄來泰國進口的便宜成藥吃，吃死人的都有。因為沒人知道那些成藥成分到底是什麼。<sup>181</sup>」另一種說法是與嗑藥有關，老富說「一種藥在泰國賣四十元，由泰國人自己帶來台灣賣一顆要四百元，我就說喝醉酒怎會這樣，後來才知道原來是嗑藥。嗑藥但這種要在台灣不列入四種毒品裡面，因此無法可管。」尤素芬（2006）的研究發現，在台菲籍廠工相當仰賴於社會網絡所提供的支持系統，除了在台灣由教會和同事構成的人際資源網絡以外，他們經常性地請家鄉的親人郵寄藥品過來台灣，理由在於對家鄉要的熟悉和信任。但是這在外勞查察員老富和高捷管理員等人眼中，卻成為泰工不懂得善用台灣醫療方便性的象徵。泰工們因為習於家鄉舊有的實用成藥的習慣，或為了節省就診的醫藥費用，所表現出類似台灣老人們或鄉村農家的用藥習慣，實際上是和他們一直認為「台灣錢大大」有關，從下例也能清楚看到他們對金錢的概念和我們的大不同之處，源自國與國之間薪資物價和匯率的巨大差異。

我曾遇過兩名泰勞為了 13 塊（台幣）打架。心裡想這些外勞怎麼會為了一塊錢這樣斤斤計較，覺得相當不可理解。但是後來有一次，因為處理勞資糾紛和一名越勞走在街上，他撿到一塊錢竟然很開心的說「我撿到 420 塊（DON，越南盾）！」我聽到嚇了一跳，心裡很受震撼。從此以後我就知道錢對他們很重要。他們來台灣就是為了賺錢，你可以在很多方面苛扣他們，但是在錢上面、薪資上面，絕對不能<sup>182</sup>（底線為筆者所加）。

有人說泰國人是很會忍耐的民族，出國打工的泰國工人尤是，但是在錢上面絕對不能馬虎混過。因為泰工之間會為了 1 塊錢打架，也會為了 100 元和管理員爭得面紅耳赤，甚至為了省下 100 元的健保看診費而默默忍耐身體病痛。假使個人身體狀況已經不堪負荷，或遇上需要至大醫院動手術的情況，泰工本身通常會自行決定要解約回國進行治療休養，以避免個人需要額外負擔大筆的醫療費用。對此情況有時高捷管理員會說「（泰工）他們真笨、真傻，在台灣還有勞健保可以看醫生，卻偏偏堅持要回泰國，那要花更多的醫藥費，怎麼講都不聽。台灣醫生的醫術和設備都比泰國好很多。」<sup>183</sup>我們該如何解釋生病的泰工為何堅持要回國的舉動呢？可能為了生病更加思鄉，或生重病自認為無法治癒，或放棄正統醫療只想尋求偏方治療，甚至單純只是為了省看健保的掛號錢。

<sup>181</sup> 20060805，楠梓外勞關懷收容中心小蘭。

<sup>182</sup> 20060802，高雄市勞工局外勞查察員老富，高雄電台受訪。

<sup>183</sup> 20060823，阿泰管理員兼翻譯，岡山宿舍。

在水泥廠負責承包捷運工程的環片。一年前來岡山，體重 57 公斤，在水泥廠工作期間住院三次，體重剩下 47 公斤。第一次咳嗽感冒，喉嚨發癢，呼吸不出來，昏倒；第二次曬太陽昏倒；第三次也是咳嗽呼吸不出來，昏倒住院七天。工作都沒有休息，做太快。現在在宿舍（當翻譯）比較好了<sup>184</sup>。

打針好，吃藥不好。醫生不打針，不好。沒打針一次 150 元，有打針加 X 光 200 元。感冒照喉嚨、氣管，咳嗽多多，照兩次，好了。每個禮拜六、日早上八點或週二到週五的晚上八點，由一個台灣和一個泰國 offe（依據音拼出，但查無此單字。指仲介 agent）帶去看病（感冒的人多嗎？）多多，每天 5~8 個人<sup>185</sup>。

泰工們似乎常常因為感冒、咳嗽、暈眩、昏倒和皮膚癢等「小病」吃藥或打針。而且感冒和咳嗽總是拖很久才會痊癒，去到醫院還被要求照 X 光，自己也習慣打針，還常主動要求醫生打針治療皮膚發癢或咳嗽不止的老毛病。對此不以為意並習以為常的泰工們似乎認為吃藥、打針是醫治病痛的不二法門。尤其是打針，就像台灣許多老一輩習慣的治療經驗，一樣認為要打針病才好的快，甚至認為不打針病就不會好。因此許多泰工在就醫時常會主動要求醫生要打針，這個看似充滿身體自主性的要求，背後卻隱藏了更令人擔憂的問題。因為感冒極可能不是單純的感冒，感到暈眩或昏倒也絕非單純的呼吸道疾病或過累所致。

關於國內的移工健康研究發現，因為政府對移工健康狀況作事先篩選和管控，雖然移工一般而言健康狀況較本國人為佳，但語言溝通的障礙、缺乏管道去看醫生、沒時間看病、信任性和關懷性不足等往往是移工延後就醫或不良醫病關係的重要因素。雖然外勞普遍認為自己的身體狀況良好，但也發現移工因工作負荷過重而有「工作倦怠」相關症狀發生，例如疲勞、壓力、緊張、頭痛、感冒、腸胃炎、失眠、氣喘、高血壓等（尤素芬，2006）。以高捷泰工為例，每天統一由宿舍載至診所醫院的泰工平均約有 5~8 個人次，泰工們的就醫經驗其實很豐富，也懂得充分善用台灣的健保體系的方便性，但田野也發現泰工們會抱怨台灣的醫生不好，因為醫生「只會看電視（指電腦螢幕）看病，不像泰國醫生會摸摸肚子、看看病痛的地方。」顯然兩國文化和醫學技術上的落差、加上語言障礙、醫生對泰工的疏離冷漠和對醫生較缺乏信任感，造成泰工對台灣以電腦機器進行科學診斷的方式極度不適應。正如尤素芬所發現，「勞動和健康之間有一個很曖昧的交換關係存在，一方面移工們重視自身健康並留意可用的健康資源，另一方面卻為了經濟需要以及無力對雇主所提出的工作要求進行任何反抗，移工們不斷地在出賣自己的健康。」

<sup>184</sup> 20060710，阿力，泰工翻譯，岡山宿舍。

<sup>185</sup> 20060903，7H075 叔尚，高捷泰工騷動案四名被告之一，高雄火車站前。

### 3. 思鄉與紅顏知己

歸國泰工：你住屏東？怎麼都沒看過你。我常常去屏東。去抓魚。

我：屏東哪裡有魚可以抓？

歸國泰工：有呀，就一條大大的水溝。

鳳山管理員老何：就旁邊的高屏溪呀。（大家一陣笑）

歸國泰工：我都去抓魚，很多魚。

我：都怎麼抓？用釣的？

歸國泰工：沒有，我們下去游泳。

（老何不斷重複「你住屏東？怎麼都沒看過你。我常常去屏東。去抓魚。就一條大大的水溝」然後大家笑成一團）<sup>186</sup>。

一直以來我始終好奇著泰工每週休假常會去從事的休閒活動——抓魚這件事。我曾聽過不只一位管理員向我提起泰工很會抓魚這件事，他們的敘述常常十分生動有趣。老烏說，「他們很厲害的，都一群人騎腳踏車一起去河邊，兩個人先跳下水，另兩個人灑網，大家七手八腳地很快地就能抓到很多魚。他們都用游泳的，不怕淤泥不怕水髒，手腳十分俐落。<sup>187</sup>」三個宿舍因為恰好皆位於城鄉交界處，要不有溪河要不接近水庫，讓泰工們可以假日呼朋引伴前往。除了待在宿舍裡不斷播放 VCD 音樂帶或睡覺以外，熱中於抓魚這件事不僅是泰工在台灣的一大休閒娛樂，也顯示了他們假日生活的單調乏味。

喝酒也同樣適度排解了泰工每日晚上思鄉、工作煩悶、睡不著或睡不好的苦悶。尤其是喝啤酒、藥酒和米酒，福利社的雜牌啤酒——博仕啤酒往往十分熱銷。以前的華僑會嚴格禁止泰工們喝酒，甚至暴力相向，現在的高捷管理員雖名義上禁止泰工們喝酒，但原則上只要一個人不攜帶過三瓶酒回宿舍、不飲酒過量、不要隔天爬不起床無法出工，都在允許範圍之內。

以前在泰國不喝酒，到了台灣才開始喝。睡不著，隔天又要上班，不喝不行。一早五點半就要起床，不睡沒精神，工地很危險，精神不集中會出事。晚上很無聊，不知道要做什麼，就只有喝酒，什麼都喝。現在要喝多一點才能睡著。又不想找人聊，有時候自己一個人，不跟任何人說話。有些話你不會跟同事講<sup>188</sup>。

身為泰國華裔的管理員雖然有時候會很生氣的說，「不對就是不對，不要跟我講什麼『你是不是泰國人？』。」但總還是顯露出對泰工因為喝酒常常出車禍的不解和不以為然，「這些人出去受傷，像喝酒騎腳踏車撞到電線桿，都不會馬

<sup>186</sup> 20060721，兩年期滿返回泰國的泰工阿才。

<sup>187</sup> 20060914，岡山宿舍管理員老烏。

<sup>188</sup> 20061023，岡山宿舍泰工。



上講，隔兩天上工時彎腰鼻涕流出來，才開始不舒服，腦震盪，讓我們知道。有一次有一個還跌到水溝，差點死掉，肺積水，住院一個月。<sup>189</sup>」有很多泰工都是來台灣後才開始「有酒癮」，只是為了治療睡不好或失眠的問題。有時候甚至只是因為下班後無聊，為了排遣寂寞而喝酒，或為了替歸國泰工友人送行而多喝了點，有時候則因為天氣實在太過燥熱，才會花錢買酒喝。要不然事實上一瓶幾十元的酒對泰工來說也一項額外的經濟負擔。

同樣地，對於為了排遣寂寞無聊而無法禁絕的賭博問題，老富會在外勞生活座談會上疾言厲色地恐嚇泰工「被警察抓到馬上移送，連想回去（泰國）都不行<sup>190</sup>」。華磐時期「玩六合彩。分大小組頭，大組頭為華盤員工，他們授意（泰工翻譯）小張居中抽頭，每個月小張從中拿一萬到兩萬。但後來因為小張帳目不清而停止。」岡山宿舍管理員小光就因為擔任華磐時期在宿舍內「放檯」（台語，指經營電玩）而被法院列為被告。「老富剛來時有一次說要自己進去宿舍抓賭博，結果差點被打的出來。一群人追著他要打他。」雖然現在高捷宿舍已經徹底禁絕「放檯」，但仍無法禁止泰工們私自在宿舍進行賭博行為。

手機是另一項泰工們排遣寂寞無聊的重要媒介物，宿舍裡的偷竊事件也以手機的失竊案為大宗。泰工們也常常到福利社購買便宜的預付卡，有時候外面認識的越南妹也會賣較便宜的預付卡給他們，好讓他們打電話回故鄉家裡或打給女朋友。福利社老闆會開玩笑的說，「（泰工）他們買預付卡大多是要打給越南妹啦。（預付卡分好多種耶？）五十、一百元便宜的預付卡用來打回家鄉跟妻子小孩講話，這樣講沒幾分鐘電話就斷了。二百元以上貴貴的預付卡就用來打給女朋友啦。<sup>191</sup>」許多泰工假日都到大寮車站和公園去看越南妹妹，越南妹作為許多泰工在台灣的女朋友，他們之間的往來有時候往往超越純粹的性或金錢利益關係。有次鳳山宿舍送機在搭巴士去機場的路上，一位歸國泰工阿才坐在我旁邊，

看他拿出手機起來看，似乎在等電話，沒多久一位女生來電，兩人講話頗為親密，聽到他回說「（回泰國後）晚上再打電話給你 每小時都想」，等電話掛掉後，睡眠不足的林（管理師）馬上回頭來問他「是那位幫你辦預付卡的那位嗎？」他沒回話，但回說是「越南來的」林又問「結婚了哦？」他回說「沒有，是自己一個人來工作的，很乖。」然後，他對我說「她在宿舍附近認識的，人很好，昨天知道我要走了，還哭了一晚。她還買禮物要送我太太和小孩，（送什麼？）香水和\* \*。」說著說著看到他眼睛泛著水，心情其實有點激動（20060729，田野筆記）。

<sup>189</sup> 20060922，阿泰管理員兼翻譯，岡山宿舍。

<sup>190</sup> 20070726，高雄市勞工局外勞查察員老富，鳳山宿舍。

<sup>191</sup> 2006082220060822，岡山福利社老闆。

大多數的高捷泰工都是已婚身份隻身來台工作，有少數幾個的妻子一起來台工作，但多在不同縣市也多從事不同工作，例如家庭看護工或製造業廠工。有一位兩年期滿歸國的泰工阿孛在機場跟我要電話，要我幫他介紹工廠的工作，他說「說是三年，結果才兩年。老婆在這，在台南工廠，(我)不想回去，想跑。<sup>192</sup>」但交女朋友的需求看在管理員眼裡卻常是「零用金花光光」、「透支借貸」或「不按時匯錢回家鄉」，連老富都會在外勞生活座談會上提醒泰工「你若不寄回去，(零用金)全留下來，你老婆會打電話來。<sup>193</sup>」

#### 4. 消費與返國

對泰工來講期滿歸國之前所要準備的返國禮物是相當豐盛的。全新的腳踏車成為他們期滿回國最常攜帶的禮物，據稱一台新台幣 1700 元的美利達回到泰國可以賣到 4 千到 5 千泰株。他們最愛帶回泰國的禮物還有台灣黃金、毛毯、新鞋、遙控車或飛機、手機、手錶、音響、電視以及筆記型電腦。以阿 MAN 為例，

問他買些什麼回去，他說衣服、一部遙控玩具車、一台功學社腳踏車、一條鑲著心型紅寶石的黃金項鍊要送老婆、手裡還一直拿著方形紙製珠寶盒，說等一下機就要將項鍊放到盒子裡送給老婆。他有刻意穿著打扮一下，本來光著上身的他，在我來後穿上棕色 POLO 衫，左手戴著娃娃機抓來的「十元手錶」，右手戴著朋友送的五十元磁石項鍊，還問我值多少錢。我最先注意到他穿的黑色仿愛迪達新布鞋，黑底白線條（四條）。他說本來想買白鞋，但老闆說沒有了，只有黑色的。我直誇說好看，他還反問我「真的嗎？」他還戴上一副太陽眼鏡，我虧他說「很帥」。他說這是在巷子旁邊（手指向網狀圍牆過去的巷子）的攤子買的，車子載的，很便宜才五十元。車子晚上來，什麼都賣（20060721，田野筆記）。

宿舍內的福利社最好賣的是「像帽子的蒸糯米容器，盛飯的鐵甕，香粉、薄荷涼涼的、全身全臉、白白的，還有阿 Q 雙桶泡麵最受歡迎、泡成乾麵吃、一碗三十一元。<sup>194</sup>」除了宿舍內的福利社以外，宿舍外圍每晚出現的行動雜貨攤更是泰工購買便宜物資的主要來源。相較於福利社的不能賒帳，「因為賒帳很難，預付卡曾被倒二萬五。」因此行動雜貨攤更是賒帳借貸的好地方。老富說「小蜜蜂可以賒帳，多是泰國新娘開的店，讓泰工的晚上很熱鬧，調解了單調的生活。泰國人不信台灣人，卻相信台灣店家。他們有的會去跟店家賒帳或借貸。老闆娘通常是外籍新娘，專門作外籍勞工的生意。<sup>195</sup>」有時候小蜜蜂攤子上的老闆娘或年輕小妹妹還會用相機拍下她自己和泰工的合照，顯示她和泰工是以朋友關係在

<sup>192</sup> 20060721，期滿歸國泰工阿孛，高雄小港機場。

<sup>193</sup> 20060726，高雄市外勞查察員老富，鳳山宿舍。

<sup>194</sup> 20080822，岡山福利社老闆。

<sup>195</sup> 20060720，高雄市勞工局外勞查察員老富，岡山宿舍。

交往，而非只是單純的貨物商品買賣關係。

阿 MAN 另外還受託帶筆記型電腦回去泰國，不論是電腦或電費、上網費用在泰國都是十分昂貴的奢侈消費。

阿 MAN 拿出昨天的黑色筆電袋子，拿出裡面的 A4 筆記型電腦及滑鼠，問林管理師「這個好不好？可不可以帶回去？」林問「這是新的還是中古的？」一看是 Panasonic 兩千年的機款，完全沒見過。林回說「這是中古的，可以帶回去拉，很好了。」他又掏出兩個打火機，邊點火以表示沒火，邊問說可不可以帶上機，林叫他裝進大行李箱裡。昨天有問他這袋子是什麼，他當時回說只是個袋子，沒說裡面有東西，只說弟弟也在附近高捷工作，但住在小港宿舍，知道他要回去，特地帶東西來託他帶回去<sup>196</sup>。

從 2006 年 6 月開始，順應泰工陸續兩年期滿回到泰國，高捷公司將原本每月只能領取六千元的零用金限制取消，改讓當月即將回國的泰工們可以無上限地領取零用金。像泰工阿才一樣有工地出工和加班獎金“外快”，而不需要領六千元零用金花用的移工有幾個但不多，除了工地的額外收入外，有些人靠在宿舍替人剪髮、做小吃和糯米飯、甚至燒製 VCD 販賣轉取外快。儘管在宿舍從事個人販賣的行為違反了台灣就業服務法不得從事特定申請行業以外工作的規定，但是這樣的個人販賣行為卻適度地補充、填補了泰工某部分的思鄉情懷和生活需求。例如泰國當地所熟悉的小吃和糯米飯，就不是高雄空廚廚房所能提供的泰國飲食。而泰工翻譯阿力所燒製的 VCD 音樂片，不僅以便宜的價格出售，更能提供最新最熱門的家鄉音樂與同胞分享。但事實上移工往往因為思鄉、生活無聊或性苦悶、工作過於操勞等因素，容易以打手機、交女友、生病、賭博、喝酒、甚至打架等方式解悶澆愁，這些都容易讓他們在台灣花更多錢，甚以賒帳、高利貸借款的方式欠下大小不等的債務。



攝於岡山宿舍撞球室，左圖為一套簡單的剪髮設備，右圖則為理髮師本人，正在打撞球。20060829

<sup>196</sup> 20060726 訪談與觀察筆記，期滿歸國泰工阿 MAN，鳳山宿舍。

## 5. 逃跑與逃逸

劉正元(1991)認為在台外籍勞工最大的自主性展現在他的網絡(net-work)建立上,這種網絡不是指生產組織上的鎖鍊(linkage)關係,其形式包含親族主義(familism)和特殊的庇蔭制(dyadic patronage),例如菲律賓移工透過在台教會的週日禮拜形成的宗教網絡,使聚會成為他們感情交流及交換情報的重要據點。李易昆(1995)發現「跑掉」作為外勞的一種行動策略,不只對外勞而言是一個可行的、可以自工廠不合理控制下遁逃的自由天地,更是對國家法令結構出來的外勞政策暴露出「外勞要自救,跑掉最好」的荒謬性。吳挺峰(1997)分析為防止外勞脫逃所應用的各種管理措施,包括高額仲介費,接近生理極限的不斷加班,和對上工、就寢、生活習慣的規訓等,資方不止在於生產過程中對外勞進行支配,更能夠擴延到外勞休閒生活和社會關係的直接干預。

如果能夠自主地參與宗教活動、不透過仲介自由轉換工作,以及逃跑或跑掉能作為外勞自救或自主性的展現之一,那麼僱主或仲介盡可能地透過各種管理手段企圖減低外勞的自主性,就成了管理手段是否有效的關鍵。若把防止脫逃作為管理的最大議題來看,那麼實際上的效果又如何?在高捷宿舍裡似乎逃跑並不是一個很值得被大書特書的議題。因為他們認為宿舍偌大的空間有太多死角,縱有圍牆亦無法有效管制人員的出入,因此外勞的逃跑通常只是公佈欄上的一個記號,紀錄著宿舍裡某一天又逃跑了一位或二位。這樣的鬆散管理源自勞委會自泰工「騷動」後凍結高捷外勞的引進,在無法有新的外勞引進下,使得外勞逃跑根本也不影響到任何配額的狀況下,高捷公司的所表現出來的一種自暴自棄的管理心態。

一下子管理那麼多泰工在管理上難免容出現疏漏,例如逃跑事件的難以根絕,「岡山宿舍管理員很誇張,竟有人逃跑一個月後才發現,才通報。一開始只說點名沒看見人。」(如何逃跑?)「翻牆呀。很容易」(行李呢?)「一件一件慢慢帶出去。但居留證、護照都在我這裡。」<sup>197</sup>通常越是距離兩年契約期滿越近,隨著某些泰工的無法展延或不想回國,有的就會私自逃跑。有時候逃跑是源於「泰國勞工很含蓄,他們不敢跟政府單位去投訴,他們不知道一些正確的訊息,遇到困難就會想逃跑」。<sup>198</sup>

若問外勞管理是否只是為了防止外勞逃脫?答案是不。雖然防止外勞脫逃似乎是件重要的工作,但是從田野當中卻可以發現,除了仲介或僱主代為保管外勞的護照為管理手段以外,事實上在日常生活管理當中並沒有任何有效的措施

<sup>197</sup> 20060914, 阿泰管理員兼翻譯, 岡山宿舍。

<sup>198</sup> 請參考中研院亞太專題中心和台灣東南亞學會, 2005, 亞太研究論壇第29期「東南亞外勞在台灣」座談會紀實一文第296頁。泰國經貿辦事處台北分處處長 Mr. Prateep 先生所言。

預防。尤其三個宿舍因為人數眾多，既無法進行每日的夜點，連平常的出入管制都顯得相當形式化。如果護照的保管是個有效防止外勞逃脫的手段，那麼日常的管理手段就不會朝著這目的而設計，反而以「促進勞動力的生產」為目的而進行管理。因此面對宿舍裡少數泰工的逃跑，管理員的態度似乎不太聞問也不甚在乎。甚至，只要進行例行性的通報即可，接下來就成了警察局和勞工局的責任範圍。查緝逃逸外勞成為外事警察一項重要的任務，對於外事警察而言，逃逸外勞成了一隻大肥羊，不僅可以記功，還能領取獎金。

比起主動防制逃逸事件的發生，岡山宿舍以四面佛像的設置，鳳山宿舍以舉辦多場法會的方式，小港宿舍以舉辦節慶或活動的方式，對泰工進行所謂的「宗教管理」。透過四面佛的情感傾訴和寄託，以及泰國法師不定期至宿舍內祈福講道開導，或共同舉辦潑水節活動，甚至安排假日的清掃社區活動，一方面讓泰工的心靈感情有所寄託以外，更增加泰工對雇主和台灣的向心力和生活融入。相較於菲國移工能夠自主性強地透過教會活動產生網絡的聯繫和增強，吳挺峰認為同樣有宗教活動的泰工，其宗教經驗卻被雇主或仲介所型塑的活動地點、內容與方式，卻強化了原先的人身依附關係，而使泰工無法發展出像菲國移工一樣自我組織、自我驗證的道德文化經驗。

### 三、 小結

移工勞動力生產和再生產的分離造成移工的勞動力再生產成本低，直接壓低了本國的薪資水平，並形塑了一套新的管理辦法。來台的泰工失去了母國對其的人身保護，改由台灣的仲介公司“負責”執行對泰工的保護，這樣的保護也是一種變相的“管控”。當泰工離開家鄉和母國遠渡重洋來到台灣，家裡家父長的缺席既造成家中父親一職功能的缺乏，也代表家對泰工的支持系統已然失去。母國的家因為家父長的長久缺席產生了缺陷，家的功能則被台灣仲介或雇主(高捷公司)所暫時取代。由高捷公司、工地包商、勞工局、警察局、泰辦處和泰國仲介所型塑的六角關係結構，不僅暫時替代和補充母國的家和國家的缺席，還能創造出不同於母國和台灣的另一套勞動力生產和再生產關係。

除了台塑六輕大量引進移工，轉包給仲介公司進行生活管理並成立管理處，實行集中式高壓管理以外，高捷引入泰工的方式、數量和管理因為牽涉到政府出資、民間興建經營的 BOT ( build operate transfer ) 模式及公共工程的龐大利益，使高捷泰工“騷動”事件的後續發展成為一個極好的觀察研究標的。從宿舍管理制度的不斷改變、泰工翻譯角色的曖昧性、每月行禮如儀的外勞座談會和伙食委員會的運作、以及每日工作和就醫、消費行為中所產生的文化適應落差和語言障礙，都可發現高捷泰工採取了表面順服低調但卻具備個人能動性的生存策略。

透過「騷動」的集體力量展現的餘韻，儘管這樣的能動性可能非常細微混雜而難以辯識，卻仍然具有相當程度的象徵意義，並對高捷的管理制度之改善產生直接而正面的影響。

高雄市政府勞工局和高捷公司順應泰工居住環境的改善和工程進度的收尾，首先關閉了岡山宿舍「民主聖地」，採取了同樣的管理方式企圖分散泰工大量集結的能量，並減輕對「騷動」事件所留下的心理負擔。藉由三個宿舍的打散及不同管理方式的實驗，給予資方對泰工重新掌握的絕佳機會。從岡山宿舍的「以泰制泰」到小港宿舍的「台泰混和管理」，再到鳳山宿舍的「台式管理」顯現了管理手段上的進步，和勞動政權重構的更加細膩，也暗示了台籍管理幹部和泰工之間逐漸改善的溝通和互動關係。高捷公司同時身兼工程業主、泰工雇主和仲介管理的身份，不僅掌握了對統包商外勞人力雇用的決定權和分配權，更以「外勞使用費」的名義每個月向統包商收取高額的管理費用，但這樣的費用收取也不是沒有代價的，高捷公司得在宿舍管理上付出比其他仲介或管理顧問公司更多的人力、物力和心力，才能在勞工局、市議員和媒體之前過關。

泰工翻譯在罷工抗議事件中所扮演的重要角色引起筆者高度的關注和興趣，不論是泰工翻譯、廚師、派車和樓長<sup>199</sup>不僅在宿舍的知名度高，也普遍較易獲得泰工們的信任感。在宿舍的日常生活管理中泰工翻譯所擔任的角色十分吃重，他們除了需要獲得高捷管理員的信任與喜愛以外，本身亦需要具備良好的溝通與事務處理能力，以及柔軟靈活的交際手腕。他們既作為其他泰工和高捷管理員之間的溝通中介和潤滑劑，也可能因為聲望搖身一變成為罷工事件的主要策劃或發動者。但筆者也發現在高捷宿舍的泰工，不論是翻譯、廚師、派車或樓長，很奇異地都會被管理員視為小孩子般地對待而自動年輕幼小了起來。這是否代表「幼稚化」是管理主義下的派生產物，不論是被指稱或自我指稱，在管理者與被管理者之間奇異地拉出了一條安全線？

高捷泰工分別和泰國人力仲介、高捷公司和華磐簽訂的借貸契約、勞動契約以及外勞管理規則及罰則，在「騷動」事件過後以上三種契約的規範內容對泰工依舊有效。唯一改變的只是華磐公司的退出、高捷公司的進駐、宿舍管理人員的更換、高雄市勞工局和泰辦處的干預介入，契約內容並無任何的更動，差別只是管理人員對罰則更為彈性的管理手段而已。吳挺峰認為雇主「有能力」做到外勞「生活管理」的最根本理由是在外勞不只是勞動力的單純出賣者而已，透過法令以及僱傭契約的強制，其中還夾雜了人身的買斷賣斷性質。在外會受到外勞商品的特殊屬性之下，大大便利了管理權力的介入，致使外勞在生活上必須承受更多的監控（1997：45）。基本上本論文支持類似的論點，認為泰工的生活管理是

---

<sup>199</sup> 有一批工地的泰工清晨負責每輛遊覽車上泰工的點名，有些則在晚上下班回到宿舍之後，另外擔任每層樓的樓長，負責同一樓層所有泰工下班及休假的生活大小事。

被綿密地組織起來並受到監控，然而監控無論再怎麼嚴密，泰工們依舊能夠從監控的縫細中找到一丁點的出路獲得些許的喘息。

高捷泰工透過伙食委員會自行決定每週菜單，卻仍然無法有效地解決伙食在菜量、菜色上普遍不佳的老問題，這使得伙食問題一直是每月舉辦的「外勞生活座談會」中的重點申訴項目。追根究底探討伙食不佳的原因，主要出自外包制度。不論是外包給大有名氣與規模的高雄空廚或小包商禾口味公司，大鍋飯和大批採購就難免會遇上「成本」和「回扣」的問題。倘若以壓低成本來獲取利潤、或回扣拿得越多就表示泰工的伙食只會越差，造成吃魚多只吃秋刀魚和一般台灣人不吃的土虱，有可能還會出現過期的熱狗、便宜的青菜或過期的白米煮成難以下嚥的白飯。但在宿舍的泰國廚師也會絞盡腦汁努力將台灣的食材“泰國化”，用酸辣、椰汁、各種咖哩將台灣食材做成泰國菜。除了宿舍固定提供三餐便當以外，泰工們自己還是保留了家鄉的慣習，有時做家鄉小吃還可販賣給同鄉，賺點現金。假日無處可去的泰工們也常呼朋引伴一起去溪邊或河邊抓魚，因此還被台灣人戲稱「天上飛的只有飛機不吃，地上爬的只有桌子不吃」。

泰工的就醫行為也是一項值得關注的議題。國內的移工健康研究發現，因為政府對移工健康狀況作事先篩選和管控，雖然移工一般而言健康狀況較本國人為佳，但語言溝通的障礙、缺乏管道去看醫生、沒時間看病、信任性和關懷性不足等往往是移工延後就醫或不良醫病關係的重要因素。雖然外勞普遍認為自己的身體狀況良好，但也發現移工因工作負荷過重而有「工作倦怠」相關症狀發生，例如疲勞、壓力、緊張、頭痛、感冒、腸胃炎、失眠、氣喘、高血壓等（尤素芬，2006）。每個宿舍的泰工平均每天有5至8人的就診記錄，泰工們似乎常常因為感冒、咳嗽、暈眩、昏倒和皮膚癢等「小病」吃藥或打針。儘管宿舍管理人員和泰工翻譯因為與泰工密集接觸而容易成為泰工緊急求助的對象，但泰工會刻意隱瞞病情或延後就醫，除無法承擔不能照常出工賺錢、工作不保和可能被遣返的風險以外，休假不僅被扣薪水沒收入，還需要花不斐的醫藥費看診、打針和動手術，讓泰工們寧願隱瞞病情或自行尋求治療方法。

外勞的逃跑一直是個值得深思與反省的議題。吳挺峰（1997）分析為防止外勞脫逃所應用的各種管理措施，包括高額仲介費，接近生理極限的不斷加班，和對上工、就寢、生活習慣的規訓等，資方不止在於生產過程中對外勞進行支配，更能夠擴延到外勞休閒生活和社會關係的直接干預。李易昆（1995）發現「跑掉」作為外勞的一種行動策略，不只對外勞而言是一個可行的、可以自工廠不合理控制下遁逃的自由天地，更是對國家法令結構出來的外勞政策暴露出「外勞要自救，跑掉最好」的荒謬性。但從本論文的田野發現，除了仲介或雇主代為保管外勞的護照和居留證為管理手段以外，事實上在日常生活管理當中並沒有任何有效的措施預防。尤其三個宿舍因為幅員廣大又人數眾多，既無法進行每日的夜

點，連平常的出入管制都顯得相當形式化。尤其在“騷動”事件過後勞委會凍結高捷的外勞名額，加上泰工契約陸續期滿，在就算外勞逃跑也不會影響引進配額的狀況下，使得高捷對宿舍的出入管制更形放鬆。