

第五章

結論

一、結論

在家千日好，出門一時難²⁰⁰。

「遷移本身是高度選擇性的過程，只有特定的人們會離開，同時他們前往目的地的路徑是高度結構化的，而非盲目地湧向任何他們所能進入的富裕國家」（Sassen, 2005: 2）。泰國政府為解決自己國內的高失業率，有計畫地向沙烏地阿拉伯、以色列、汶萊、新加坡、馬來西亞、台灣、和香港等國進行勞務出口。泰國國內的百萬失業大軍只受過初等教育，多從事建築、建材、皮革、汽車裝配等工作，泰國政府雖提倡以就業輔導和職業培訓來解決失業問題，但勞務出口卻最有效緩解了泰國國內的失業壓力，也成為該國重要的外匯來源。而來自貧窮泰北農村的高捷泰工因為大量失業和低教育程度，不得不將出國打工視為最佳的工作選擇，從而離鄉背井自願性地成為不斷流離於其他國家的國際候鳥。

高捷泰工一開始引進當時，高捷公司先按例和泰工之間簽訂勞動契約，高捷再與華磐管理顧問公司（以下簡稱華磐）簽訂外勞管理契約將泰工交由華磐專門負責生活管理。因此泰工總共和三個對象簽訂了各式契約和規章，一是來台前和泰國人力仲介透過銀行合法簽訂的借貸契約，高額的仲介費和利息使泰工背負一筆鉅額的債務壓力；二是來台後和高捷公司簽訂兩年的勞動契約，確認了泰工的勞動力生產的充分被利用；三是和華磐簽訂的外勞管理規則及罰則，藉由嚴格規範泰工的勞動力再生產，再一次保證了泰工勞動力生產的持續和穩定供應。這些契約和規章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，三者促使高捷泰工於 2005 年 8 月 21 日在岡山宿舍發動一場激烈狂暴的騷動行動，對泰國仲介收取高額的仲介費用和台灣仲介不合理幾近暴力的管理手段進行抗議和罷工。

高捷泰工透過泰國勞工部求職，再由泰國仲介辦理職業媒合、銀行貸款和出國手續，等到來台後台灣仲介直接將泰工交給雇主，雖由台灣雇主和泰工直接簽訂勞動契約，但實際上真正和雇主討論勞動相關細節的卻是仲介。仲介成為雇

²⁰⁰ 20060922，阿泰管理員兼翻譯，岡山宿舍。正確用語應該是「在家千日好，出門時時難」，表現了離開故鄉遠在異地的出外人思鄉、孤單又備嘗辛苦、忍耐的心情。

主和泰工之間最重要的中介者和聯絡人，按既向雇主收取管理費，也同時向外勞每月收取法定的服務費和膳宿費。李易昆（1995）認為高額仲介費既篩選了有經濟能力的人成為移工以外，也發揮了壓制移工在台灣社會位置上的流動，確保了移工作為廉價勞工且穩定的勞動力的性質，並被「固定」於穩定的社會底層，而仲介業者則成為體制性壓制移工的先鋒部隊。蔡明璋、陳嘉慧(1997)從（國家）政治建構理論的「市場即政治」出發，認為外勞是一長串政府政策和市場運作之下最弱勢的犧牲者，因為市場的高度不穩定和劇烈競爭，使台灣仲介公司給予雇主相當鉅額的特殊「回扣」，不得不提高仲介費的結果，間接造成外勞工作和財務上極大的壓力。王宏仁和白朗潔(2007)的研究則以越南移工在台所得的經濟利益極少為論點反對這樣的看法。台灣的法律和仲介制度直接掐緊了移工引入過程的所有環節，也掠奪分食了其中所有的利益。

王宏仁和白朗潔研究發現越南移工在台所得的經濟利益極少，但卻依然前仆後繼地選擇繼續來台或至其他第三國家打工。這樣的矛盾現象同樣發生於高捷泰工身上，他們普遍認為遇上不好的仲介（華磐）只是特例，雖然騷動所形成的集體力量最後無法直接解決昂貴仲介費的問題，也多認為雇主高捷所給的薪水過低，但他們普遍想要再度來台工作的意願極高，絲毫不受“騷動”事件的負面影響。雖然高捷泰工的“騷動”事件既無法改變泰國仲介收取高額仲介費用的常規，也難以挑戰泰工在不自由勞動力市場下的不自由雇傭關係。

但是，高捷泰工“騷動”事件對台灣法令最大的影響，莫過於迫使政府不得不進行「外勞生活計畫管理書」的修訂，以及對外勞查察制度的強化。在泰工“騷動”事件發生之後，高雄市勞工局及泰國貿易經濟辦事處介入原本由華磐、工地包商和泰國仲介對泰工的管理支配網絡，官方的介入處理促使高捷公司不得不直接接管宿舍，也改變了政府單位不告不理的官僚行事作風，轉而主動派出一位專責人員積極進行查察監督，這是政府外勞查察制度的一大進步，但恐怕也是政府機構處理眾多移工案件中的唯一特例。因為，在這三年之間隨著“騷動”事件的平息及政治氣氛的轉化，不僅當初特別派出的專責外勞查察人員悄悄被調回勞工局處理一大堆行政作業，不再接觸高捷外勞管理查察業務以外，連勞委會原本刊載於官方網頁上的「高雄捷運泰勞人權查察專案小組調查報告」內容也在今年被取下，彷彿宣告高捷泰工的“騷動”事件已然悄悄落幕，無人聞問。

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。座談會中的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，外勞查察員和高捷宿舍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。雖然外勞查察員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」。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)。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。

若細究為何高捷泰工的“騷動”事件總是發生於高捷宿舍而不是發生在高捷工地時，我們發現可能的原因是，相較於宿舍裡千名泰工大量的聚集累積了集結的巨大能量，分散在不同工地的泰工人數規模明顯過小，因此不足以形成有效的罷工力量。另外，當外勞查察員常在座談會上對泰工強調「不要把工地的不滿帶回宿舍」，就表示高捷公司同時作為泰工的合法雇主和工地包商的上游業主，無形中成為泰工和工地包商之間的「中介安全閥」。高捷往往代替工地包商的角色對泰工直接進行勞動力生產的支配和懲罰，這避免了工地包商對泰工的直接管理，和與泰工之間可能發生的重大衝突，卻也保證了高捷對泰工的完全支配力。這時高捷同時身兼雇主和仲介管理的雙重身份，可說完全取代了仲介華磐原有的管理支配角色。

相反地對受雇於不自由雇傭關係下的泰工來說，因為受限於來台需支付的高額仲介費用的龐大借貸壓力，使個別泰工往往沒有力量對不合理待遇與管理進行抵抗。也因此泰工“騷動”事件發生的時間點有著如李易昆²⁰¹所觀察到的類似巧合性，他認為移工在債務尚未還清之前會先經歷一段「閉嘴期」(李易昆，1995：5之30)，因入境時間的長短會使得他們在反抗雇主時有各自不同的考量，「債務的還清與否往往會直接影響到外勞反抗或順從雇主的意願與能力」(吳挺鋒，1997：56)²⁰²。高捷泰工“騷動”發生當下泰工來台近14個月，也是前幾批泰工還清仲介費的時候，這個時間點顯示泰工就算因反抗而面臨最壞的結果被強制遣返也無所畏懼和損失，似乎也是他們在忍無可忍之下最恰當的情緒爆發時間點。

「有工作或沒工作」、「有沒有錢賺」成為泰工判斷能否繼續留在台灣工作的基本認知，當「每日的勞動生產力無法換取足夠的薪資」以及「今日勞動力再生產無法成為明日勞動力生產的來源」時，個別泰工的隱忍就會逐漸形成一股集

²⁰¹ 參閱李易昆1995年未出版的碩士論文《他們為什麼不行動？--外籍勞工行動策略差別之研究》，輔仁大學應用心理研究所。

²⁰² 參閱吳挺鋒1997年未出版的碩士論文《「外勞」休閒生活的文化鬥爭》，東海大學社會學研究所。

體的憤怒，在宿舍裡逐漸累積成一股潛流默默地流竄，並被組織化地運用。宿舍裡泰工之間的人際網絡關係成為抗議或罷工行動的社會團結基礎，而宿舍裡千人以上的集合式居住型態則適時地提供了集體力量快速集結的空間。高捷公司以集體宿舍管理的模式同時支配了泰工的勞動力生產和再生產面向，恰恰與近代中國資本主義化的過程中所出現的「宿舍勞動體制」十分相符。

任滔和潘毅提出在全球化脈絡下中國新出現的一種特別的勞動體制——「宿舍勞動體制」。他們強調「宿舍勞動體制」既導致了雙重勞動力異化過程的產生，也使資本勞動力日常再生產的全面控制成為可能。「它促使工人聚集在一起，但卻不會導致固定的工人組織的形成」，以中國農民工為例，「它將使這個半工半農的群體走向工人階級化的充滿坎坷」，並限制了工人階級化過程的出現（任滔和潘毅，2006）。然而看似嚴格、全面而深入的「宿舍勞動體制」在跨國勞動過程中的特徵，尤其是工人控制與工人抵抗上，它既是一種新型的勞動管理方式，同時也為勞動團結、抗爭及新型勞動關係的出現提供一種新的可能（任滔和潘毅，2006）。因為他們發現大部分的工人只是在表面上順從，並不是真正認可了宿舍繁瑣而嚴苛的行為守則和罰則。例如女工經常換床鋪以便和親戚或同鄉住在一起，在宿舍裡禁止煮食根本不可能，有時候會在女工床上發現男人，以及在男工宿舍裡永遠難以禁絕的賭博和飲酒行為等。因為「諸如此類反叛的行為數不勝數，...這些並沒有嚴重威脅到宿舍生活的秩序」，所以往往容易成為宿舍管理階層和工人之間角力攻防的主要戰場。

「宿舍勞動體制」重新拾回了傳統家父長制度，將勞動力生產與再生產相結合，但卻不是長期性的設置，而是為了維持短暫勞動力的高流動性、以最小成本對其進行最大限度的勞動力與剩餘價值的榨取、並保證勞動力的充分供給而設。「宿舍勞動體制」重新拾回傳統家父長制度，恰好呼應了 Buroway 對早期「市場獨裁」勞動政權（或體制）的觀察。資本主義早期發展的市場獨裁模式，由資本家一手掌握了工人的勞動力生產和再生產，這樣的市場獨裁模式在資本和勞動力全球化的今日不僅重新回到了新中國的加工出口區，也回到了台灣的外勞宿舍管理制度，只不過新的「宿舍勞動體制」為的不是維繫舊有社會家父長制度的「保護」，而是強調了「管束」和「控制」的面向，而這種管束和控制在今人們所習慣的工作和居住絕對分開的生產方式中則是難以實現的。

相較於 Buroway 所提出的國家為降低資本家對工人的市場獨裁，於二次戰後介入工人的勞動力再生產面向所形成的霸權體制，以及因應資本和勞動力的跨國流動和全球化趨勢，由資本家重新掌握工人勞動力的霸權獨裁勞動政權（或體制）。我們可以觀察到台灣整個營造業的發展卻與 Buroway 所說的三階段線性發展方向背道而馳，或者走了回頭路。台灣營造業的資本流動方向恰好不是本國資金往外國流動，反而是國外的資金朝台灣流動，投資於國內的大型公共建設。以

高捷工程為例，許多區段標皆由外國大型廠商例如韓國三星、日本鹿島、日本前田、日本奧村等和國內大型工程公司進行聯合承攬²⁰³。而勞動力的流動方向也是以移工的跨國移入為主要的勞動力來源，因此不論是資本和勞動力的流動方向都是以朝著國內流入為主，對於營造業移工而言，整個勞動政權或體制的發展可說是反而朝著資本主義發展早期的市場獨裁模式的方向而倒退。資本家透過對移工勞動力生產和再生產的全面掌握再一次重新型塑與掌握了勞動政權（或體制）。

然而高捷泰工騷動事件過後，政府的介入處理是否降低了工人的抵抗？在高捷和政府的政策美意下，將岡山宿舍泰工分散至其他兩個距離很遠的宿舍安置，雖然符合了「外國人生活管理計畫書」裡對空間、飲水、伙食、住宿和管理方面的各項要求，但以此分散泰工的集結力量之企圖卻是顯而易見的。然而，對於被分散至三個不同宿舍的泰工而言，他們人數變少後雖然集結力量變小了，但是卻依然保有著如任焰和潘毅所觀察到的日常反叛之可能，儘管這樣的反叛之能量可能顯得非常之細微而渺小。

呼應 Sassen 所認為「便宜而溫順的勞動力」方能解釋台灣國內勞力短缺和高失業率並存的矛盾現象，台灣營造業國內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。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。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。

面對工地包商不願聘請台灣本地勞工，並不斷降低本地勞工的技術水準、勞動條件、勞動環境和工作倫理，我們更看到了台灣營造業勞動政權（或體制）不斷惡化的變化趨勢。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

²⁰³ 請參考附錄八。

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。

本研究之研究限制在於，研究主體為泰工、工地統包商和高捷公司，而嚴重忽略了按件計酬的包頭或工頭，使我對營造業「按件計酬」的內容和本質缺乏具體的認識和進一步的分析。加上對泰國移工之母國文化、社會和語言的陌生，使得筆者無法深入地進入泰工的生命史和工作史，而只能以更多的文獻參考和參與觀察筆記彌補這一項缺憾。對於泰工作為我的研究主體，最後卻發現只是一個想像與參照的主體，而非是一個行動的主體，這是我的第二項缺憾。因為研究的田野時間主要集中於「騷動」事件過後的一年至兩年間，因此「騷動」事件成了一個相當重要的歷史時間點，卻又要跳脫這個時間點關注於「騷動」事件過後，泰工們與他眾多老闆之間的互動變化，因此「騷動」事件的真相不在筆者的關心範圍之內，這是研究上的第三個缺憾吧！

二、田野反思

有一天，外勞查察員老富興沖沖地跑進辦公室，他劈頭對我說「我很擔心你，不要寫出和一般坊間報導一樣的東西出來，那沒意思。」說完又走了出去。他的一句話讓我心生警惕，提醒自己刻意地避開高度政治性的切入高雄捷運「騷動」事件，既要適度地脫離勞工局人人自危的氛維，雖是局內人（insider）身份，也得努力保持一個較為客觀冷靜的高度進入田野。身為勞工局的一員既是公務體系的一部份，卻又心知肚明自己最終還是會回歸到研究者的身份，以局外人（outsider）身份重新省視田野所見的人事物。身為局內人有好處也有壞處，好處在透過勞工局理其他同事的引薦，使我得以以擬公務員身份順利地進入宿舍和工地進行實際的田野調查工作，並很快地就和受訪者之間建立感情聯繫和信任，得以自由地進出宿舍和工地。但若是因此而無法跳脫勞工局擬公務員的身份就會讓我的田野收穫有所限制，落入猶如球員兼裁判的窘境裡，而不敢或不願對官方在其間的角色多所著墨甚至反省和批判。

局內人的身份讓我獲得不少好處。有一次去了岡山宿舍發現新面孔，管理

員小聲地跟我說是蘋果日報記者來拍照採訪，他們只讓他待在辦公室裡訪談兩位泰籍廚工。這時候辦公室意外地安靜平和，我看了啞然失笑，因為我第一次到岡山宿舍就是這幅模樣，乖乖地待在辦公室蹙腳地訪談同樣的兩位廚工，差只差在我剛來第一天的辦公室格外吵鬧，不只有外勞查察員老富在，連處長都來了。被安排來受訪的要不是泰工翻譯就是泰工廚師，共通點是他們都會點中文，也都是深受管理員喜愛、和管理員相熟的泰工。直到蘋果日報記者來後，我才赫然發現並證實了宿舍最一開始派出的原來是訪談樣版。倘若不是因為我每個星期跑三趟宿舍，我也許都沒有機會發現這件事。另外，攝影這件事多少也分散了大家的不少注意力，我拿著一台笨重的攝影機在宿舍內到處走來走去，大家對攝影機的興趣高過於對我的興趣，泰工朋友們也露出難得一見的頑皮眼神和好奇眼光，頻頻接近攝影機想要看看攝影畫面。除卻一開始大家對攝影機的不習慣以外，攝影機意外變成了一個溝通的中介，拉近了我和大家的距離。有些泰工還會有令人意外的反應，會問我是不是記者，刻意想要和我說話。

工地發生打架事件讓身為局內人的我第一次徹底體悟到擬公務員身份的好處。記得當時和高捷管理員趕著一起去工地，一到檢查哨我就被介紹是「勞工局派來的」。雖然私底下我也被這樣的介紹詞嚇到了，也自覺自己怎樣看都不像是公務員，但擬公務員的身份確實讓我當天在工地享受到一點方便和尊敬，可以近距離的直接面對工地管理者和工人們，聆聽他們的解釋和情緒。

進入田野的順利全倚賴老富一人辛苦一年來所打下的社交基礎。老富是個相當稱職熱心的引見人和報導人，雖然他不喜歡接受正式受訪錄音，但他非常願意帶著我到處拜訪受訪者，並私底下告訴我許多有趣的軼事和個人觀察。若不是他的熱情引見，我相信自己絕對無法親身經歷宿舍和工地裡最真實的人際互動和工作實況。因此，我在不自覺當中對老富這個人的觀察分析就顯的不是那麼地平靜客觀，對外勞查察員這樣的工作角色自然少了一份冷靜清晰的視界。事實上不論是工作上或私人觀感上，我也聽了好幾個其他受訪者對老富的個人評價，這時候身為陌生人（stranger）的我從一開始的聆聽和些微尷尬，逐漸改變為傾聽和誠懇地給予回應，盡力表現出一個旁觀者的角色，不支持誰也不反對誰，而是傾聽。因為透過這些似是而非、既真實又遙遠的陳述，都會幫助我更清晰明白地去探知身處其中的不同人物之間的可能關係以及交集之處。同時他們也幫助我進入他們的視界，讓我多一個視界來觀察與貼近某個人或事件。最後這些相互衝突矛盾的田野訊息漸漸地就會被統合起來，就算不能統合，也較能各安其位而不致於相互打架、混淆視聽。

印象最深的是，離開勞工局工作崗位已經一年的我去了宿舍一趟，有位相熟的受訪者先問我「你和老富好不好？你是不是他的人（指手下）？...要不然我不好跟你說太多。」，當我回說我們分屬於不同部門之後，他才開始向我述說他

對老富的個人觀感、工作上的一些摩擦，以及宿舍內同事之間彼此的相處問題和工作衝突。這些都屬於我意料之外的訪談收穫，既非訪談問題裡的問項，更不會直接寫進田野筆記裡，此時私人互動層面的交往多過於對訪談對象的整理和分析，信任關係蓋過了田野或工作關係。感覺複雜化的人際網絡這時候被凸顯，等我能夠跳離局內人和陌生人的角色之後，複雜化的人際關係才逐漸淡去，轉而工作衝突這樣的議題才浮現出來，變成了我腦中思考的一項議題。雖然個人色彩依舊鮮明地展現在眼前，但對議題的初步掌握逐漸從對某個人的聚焦轉變成對制度或結構的思辯，受訪者對工作或個人的不滿、挫折轉化成工作本身可能的限制和特殊性，以及被不斷縮小的、卻無處不在的工作或人際困擾。

身為局內人對我來說最大的壞處是，我必須在一開始進入田野時就被迫在行動者和研究者兩個身份之間做一個選擇。不論是宿舍管理員、處長或老富都會向我強調外來（非營利）組織對宿舍的介入和可能帶來的麻煩，他們會提及顧玉玲如何來到宿舍和泰工接觸，有時候抱怨（泰勞抗暴法律後援會的）顧玉玲不預警來宿舍參觀卻又遲到的事，搞得人仰馬翻，有時候抱怨泰工不知道私底下如何和這些外來團體聯繫，讓他們很難掌控泰工的心思和動態。同時管理員、甚至警衛和老富也都不約而同抱怨政治力介入的困擾，一會兒媒體、一會兒勞委會、一會兒議員、一會兒泰國調查局等等都特別關注這一塊。這些抱怨對我來說成了一種提示，我不僅得顧著勞工局人員的身份中規中矩，也要避免用過去慣有的社會運動思考邏輯進入田野，以免產生位置上的混淆，不小心破壞良好的田野關係。

相較於過去在台北以學生小組的形式參與東菱電子廠自救會會員的駐廠抗爭行動，我不能以同樣作為行動者或組織者的姿態進入高捷宿舍和工地，這在做田野的一開始構成了我極大的焦慮感和不適應。我自問研究動機和行動之間的關連性，唯一能說服自己的是，正因為高捷作為一個高度政治性、甚至被過度政治化的議題，我為了不讓自己踏入類似的陷阱，反而選擇了一個反向運動的方向前進，刻意以一個研究者的身份單純地進入田野，企圖還原一個政治以外的高捷意象，回歸經濟面和生活面地來看高捷泰工兩年來的變化。這也與我一開始進入田野的身份並不單純高度關連，事實上一直到了離開勞工局之後，我才能真正地以一個研究者的身份與我的田野之間對話。同時為了不讓自己離社會運動圈太遠，作為行動者的我也參加了一個每個月固定到楠梓加工區教堂進行移工健康諮詢服務的志工隊，參與每個月固定一次的讀書會，與隊友們彼此分享移工服務的心得，以及對這份論文的交流討論。

因為離開勞工局而轉變為局外人的我，隨著時間的推移很自然地就越來越不再有所顧忌，而能更專心地就田野資料進行較為客觀地整理和分析。基本上，筆者站在研究者需與行動者身份進行切分的立場，選擇從研究者的身份進入田野進行研究。我很感謝當初若不是進入高雄市勞工局工作，我將毫無機緣可以一窺

岡山宿舍、高捷公司和高捷工地的真貌，更不用說將之發展成一個研究議題。但是，若不是後來離開了勞工局，這樣的議題更不可能順利地發展成一個可資描述、分析的批判性主題，而且毫無負擔地進行思考和寫作。

自己騎著一台小五十 CC 東奔西跑地一星期跑三趟宿舍並不以為苦。就算要我一個人待在都是男生雜處的宿舍裡晃來晃去，我也不以為意。反而在訪談過程中最感挫折的莫過於和泰工朋友之間的溝通和互動，往往得花上三小時卻還寫不到二頁的訪談筆記，常常陷入自我懷疑裡，懷疑泰工朋友是否真聽懂我說的話，以及擔心自己有沒有可能誤讀、誤解了他的用字和想法。其實常常我都覺得自己和泰工朋友之間隔著相當遙遠的距離，唯一聯繫我們之間的是我對他們的好奇和善意，以及他們深處異鄉的寂寞孤單吧！