

世新大學
性別研究所
碩士學位論文

台澳政治經濟結構下的
打工度假的性別、身體與國族

指導教授：夏曉鵬 博士

研究生：陳稚璽 撰

中華民國一百零六年七月

Shin Hsin University
Graduate Institute For Gender Study
Thesis

Experiences under the Political and Economy of
Taiwan and Australia :
Gender, Body and Nationalism on
Working Holiday

Advisor : Hsiao-Chuan Hsia

Student : Chih-Si Chen

July 2017

Taipei, Taiwan, Republic of China

世新大學性別研究所
論文合格同意書

研究生
姓名

陳稚璽

論文題目 台灣政治經濟結構下的打工階級的
性別、身體與國號

本論文承蒙下列口試委員審議通過。

口

陳重備

試

劉梅君

委

員

李曉龍

指導教授

李曉龍

中華民國 106 年 6 月 19 日

謝誌

2011 年考上研究所，決定先休學一年前往澳洲打工度假，為 30 歲中斷職場生涯重新進入學生身份的自己存下一筆「安定金」，沒想到一年的打工度假經歷也成為我畢業論文的題目。真的是一段從打工度假開始，也自打工度假結束的人生歷程。

2017 年終於完成畢業論文，扣掉一年的休學時間，整整五年的學生身份既感受到一種冒險的勇氣，卻也在時間流逝（年歲增長）間感到焦慮，感謝在這段期間不斷鼓勵、支持我的家人、同學與朋友們，因為你們的陪伴我才能順利地走過這段時光，繼續人生的下一個階段與目標。尤其在我書寫過程中，協助我度過惶恐、掙扎等低潮，一再讓我打擾、跟我反覆討論的恩人們，你們沒有放棄我讓我也沒有放棄自己、放棄繼續書寫下去，以致於真的有完成的這一天，對於你們由衷（跪拜）的感謝。

感謝所有受訪者，無論是論文中 12 位匿名的受訪者，或不願意列入論文的受訪對象，感謝你們願意道出自己的個人經驗成就這本論文。因為你們每個人的故事不僅是重要根基與依據，也是我無論如何都要完成這本論文的動力之一，不然實在愧對於你們對我無私的傾訴。

最後，想將這本論文獻給每個覺得自己無法畢業的研究生，如果你（們）下定決心要完成就沒有不可能的事，加油！

陳稚璽

2017 年 6 月 12 日

論文題目：台澳政治經濟結構下的打工度假的性別、身體與國族

校所名稱：世新大學性別研究所碩士班

畢業時間：2017年

研究生姓名：陳稚璽

指導老師：夏曉鶯

論文摘要：

2004年底，台、澳兩國簽訂打工度假協議，強調目的在促進青年文化交流、提昇國際視野，並視打工度假協議為雙邊「互惠」的政策，施行至今十年有餘掀起台灣青年赴澳打工度假「十萬青年十萬軍」的熱潮。

本研究將台灣青年赴澳打工度假置於跨國勞動遷移的架構，透過世界體系的政治經濟分析取徑，檢視台灣經濟發展、就業市場與教育體制，與澳洲移民、勞動政策與產業發展，從兩國政治、經濟與社會結構來分析台灣青年的勞動力外流，與打工度假計畫作為澳洲吸納青年勞動力的政策，是台灣青年參與全球勞動市場的「另類」途徑。

再透過筆者自身與12位受訪者實際參與的勞動經驗與打工度假制度、跨國勞動結構進行對話，揭露台、澳打工度假計畫制度系統性將台灣「外流」的青年勞動力銜接上澳洲「缺工」的產業，化解兩國在全球資本主義發展下的危機，是此打工度假協議為兩國締結的「互惠」關係。此外，在打工度假的制度性規範下台灣青年集中在勞力密集初級產業，從事大量體能的勞動工作，進入性別區隔的勞動職場；本研究嘗試從性別觀點出發、女性主義視角切入，從勞動職場的性別區隔、薪資制度，以至於勞動過程的管控與監視對其身體的作用，描繪台灣青年跨界（國界與職業）勞動經驗中的性別、身體與國族之樣貌。

【關鍵字】 澳洲打工度假計畫、世界體系的國際分工、全球化資本主義、跨國勞動、性別化分工

**Experiences under the Political and Economy of Taiwan and Australia :
Gender, Body and Nationalism on Working Holiday**

Student : Chih-Si Chen

Advisor : Hsiao-Chuan Hsia

Shin Hsin University

Graduate Institute For Gender Study

Taiwan has signed a working holiday agreement with Australia at the end of 2004. It is deemed as a reciprocal policy that has been promoting cultural exchanges and international perspectives among the youths. In the past 13 years, over 100,000 young people have joined working holiday program and it is an enthusiastic phenomenon.

This thesis adopts the world system theory, analyzing the structure behind such transnational labor from political economic perspectives. It further examines Taiwan's economic development, labor market, and educational system and Australia's immigration, labor, and economic development, and how Taiwan's brain drain echoed with Australia's labor shortage, consolidating an alternative route for Taiwan's youths participating in the global labor mobility.

With 12 interviewees and the researcher's personal working holiday experiences in Australia, this thesis reveals how Taiwan and Australia solve their "labor crisis" caused by the international division of the capitalist globalization in an institutional and reciprocal way — a bilateral working holiday agreement.

Additionally, under the scope of this working holiday program, Taiwan's youth mostly get jobs in the labor intensive, primary industries, and often experience the gendered division of labor. Therefore, this thesis explores the gender division of labor from gender and feminist perspectives, depicting the true condition of gender, body, and nationalism of Taiwanese youth via gender division issues, gender wage gap and how management and monitoring mechanism affect these people physically.

【key word】 Australia working holiday program 、 World system theory 、
International division 、 Capitalist globalization 、 Transnational labor 、
Gender division of labor

目錄

第一章、緒論	1
第一節、研究動機與發問：我在澳洲打工度假的日子	1
第二節、研究背景.....	7
一、十年有成－台灣青年海外打工度假的狂熱.....	7
(一) 海外打工度假風靡全台.....	7
(二) 實現「在國外生活一段時間」的夢想.....	9
二、十萬青年十萬軍－赴澳打工度假的遷移.....	11
(一) 台灣青年打工度假的首選，澳洲.....	11
(二) 澳洲，行之有年的打工度假計畫.....	14
三、新興打工族－赴澳打工度假的跨國勞動.....	17
(一) 赴澳打工度假的勞動情形	17
(二) 赴澳打工度假的勞動剝削	18
(三) 跨國勞動的性別議題.....	20
第三節、文獻探討.....	22
一、赴澳打工度假的相關研究.....	22
二、世界體系－資本主義下的全球不平等發展.....	25
三、全球化下的跨國勞動遷移.....	27
四、跨國遷移中的性別、身體、國族與勞動.....	31
(一) 性別區隔的勞動職場.....	34
(二) 性別、身體與國族.....	36
第四節、研究方法.....	38
一、研究目的與提問	38
二、資料蒐集與深度訪談	40
(一) 資料分析.....	40
(二) 深度訪談.....	41
(三) 樣本蒐集.....	42
(四) 受訪者簡介（依訪談時間為序）	43
三、論文架構.....	46
第二章、一拍即合－打工度假協議的跨國勞動	47

第一節、人才外流?! 台灣高學歷青年的出走.....	47
一、產業外移與結構改變.....	47
二、彈性化勞動政策的「低薪」現象.....	49
三、高等教育體制的惡化.....	52
四、一帖安慰劑的打工度假計畫.....	55
第二節、勞動力不足?! 勞力密集初級產業的缺工.....	58
一、澳洲，善用移民政策的國家.....	58
二、全球自由貿易下的農業發展.....	60
三、彈性化勞動政策的「缺工」問題.....	62
四、一舉數得的打工度假計畫.....	64
第三節、小結.....	68
第三章、打工度假制度下的跨國勞動.....	71
第一節、一切從找工作開始.....	71
一、經濟資本：盤纏帶夠了沒?.....	72
二、社會資本：朋友認識的夠多嗎?.....	75
三、文化資本：英文說得夠溜嗎?.....	76
第二節、缺工! 廉價勞動力的補充.....	78
第三節、制度規範下的勞動弱勢.....	83
第四節、跨國勞動力商品化.....	88
第五節、回不來/不回來的台灣青年.....	93
一、遇見更好的生活.....	94
二、現代性的想像.....	96
三、想方設法留下來.....	98
第六節、小結.....	100
第四章、性別、身體與國族的跨國勞動.....	103
第一節、性別區隔的勞動市場.....	103
一、性別化分工的差別待遇.....	104
二、女性，性別分工下的底層.....	110
第二節、性別化的勞動現場.....	114
一、女性職場裡超載的情緒勞動.....	114
二、男性職場裡超載的勞動風險.....	116

三、性別區隔勞動的例外經驗.....	119
第三節、勞動過程中的性別、身體與國族.....	122
一、打工度假勞動市場的薪資制度.....	122
二、身體勞動的四個面向.....	124
(一) 工廠計時工：馴化的身體.....	126
(二) 農場計件工：競爭的身體.....	129
(三) 撐不住的勞動強度：透支的身體.....	133
(四) 這就是澳洲打工度假：符號的身體.....	136
三、赴澳打工度假的國家代表隊.....	137
四、主動與被動的國族化身體.....	141
第四節、小結.....	143
第五章、結論與建議.....	147
第一節、台、澳雙邊「互惠」的打工度假協議.....	147
第二節、台灣青年赴澳打工度假的跨國勞動.....	150
第三節、跨國勞動中的性別、身體與國族.....	152
第四節、研究限制與建議.....	155
參考書目.....	157
附錄一.....	164
附錄二.....	165
附錄三.....	167

表目錄

表 1-1	2007 年至 2016 年台灣青年核發澳洲打工度假簽證總數（含一簽與二簽）	12
表 1-2	台灣青年申請第一年打工度假簽證人數.....	12
表 1-3	台灣青年申請二簽人數	12
表 1-4	澳洲政府簽訂打工度假協議之國家	15

圖目錄

圖 5- 1：論文架構.....	154
------------------	-----

第一章、緒論

第一節、研究動機與發問：我在澳洲打工度假的日子

「旅行加上了工作，似乎就不再那麼單純而率性，腦中按捺不住的不再只是把握當下，更是絞盡腦汁的盤算著下一步、下一站的方向；於是，旅行變成了生活，然而這樣的體驗是略勝一籌？還是愁更愁呢？」—2011/11/21 日記。

2011 年夏天，30 歲的前夕我決定前往澳洲打工度假，動身的目的是想要賺錢回台支付接續就讀研究所的學費，又能嘗試長時間在國外的生活。大學畢業出社會工作五年的我，持續償還私立大學四年下來的學貸、生活各項支出，考上研究所後，未來要再負擔私立大學研究所的費用實在龐大，為了不要再增加學貸負擔，便決定出國打工度假。我並非從未出國，但一趟短期旅遊就要價不貲，時間拉長的成本更高，打工度假標榜「邊打工，邊度假」，似乎提供一個「雙贏」的機會。

決定要打工度假後我開始蒐集資料，發現澳洲是台灣簽訂打工度假協議的國家中參與人數最多的，原因在於申請簽證手續簡便、審核門檻低，沒有名額上限也不用抽籤，時薪最高能賺/存到錢，更有著西方現代國家的想像；因為去澳洲的台灣青年最多，相關資訊也就最豐富，於是我便決定前往澳洲。當時，我先在社群網站上找到一群同時要出發的台灣青年，主要召集人是一個準備去澳洲完成第二年的老手，他願意帶我們一起去之前工作的農場，在大夥討論的過程我便感受到無論參與者赴澳打工度假的動機是什麼，是想要出去走走、開開眼界，或是賺錢存下一桶金，工作是這段在國外生活期間必經的過程；在陌生的環境、不熟悉的語言要如何找工作、怎麼工作，也就成為大家最關切、最「操煩」的環節。

到了澳洲我開始進入農場工作，經歷了所謂「黑工」¹的勞動剝削。那時，我透過華人工頭介紹工作，並非直接受僱於農場主人，薪資被抽成後時薪只有 13 澳幣²，遠遠低於法定薪資；超時或假日工作並沒有加班費，更沒有法定的退休金與工作保險；工時非常不穩定，有時連續停工三、四天，卻問不出個所以然；初來乍到的我當時為了有點收入穩定生活，只能「先求有再求好」，隱忍著勞動剝削的發生，也渾然不知有哪些可以求助的單位。

在農場工作時，我從事各樣蔬果採收與包裝工作，包裝廠裡的臨時工幾乎都是台灣人、都是持打工度假簽證，資深長工則都是持工作簽證準備要轉移民簽證的斐濟人、印度人。包裝產線上全是女性，站在一條條生產線上挑果、擺放、裝箱、挑果、擺放、裝箱，每天跟著機器的速度、重複同樣的動作，主管會來回抽查、檢視包裝的品質，強調「仔細、準確」，老闆則控制著生產線的速度，斥喝著：「快點！快點！」環顧整個廠房所有人都低頭專注於工作、急忙跟上生產線蔬果傳送的速度，參與在其中的我精神是很緊繃的。

為了增加收入，包裝廠停工時我會去農場採收，開闊的農地真的是一望無際，主管與農場主很難緊跟著監督，相較於包裝產線更為自由；但是採收工作是計件的，速度越快、量越多，收入就越高，讓每個採收的工人拼命加快速度，連用餐、喝水的休息時間都得計較，更要懂得採收、倒果的訣竅，才能與其他工人競爭，以增加採收量與薪資。看似自由的採收工作，其實隱藏著自我剝削的勞動意識，即使主管、督導沒有盯著，我也會自動減少休息、用餐時間，不斷加快採收速度，

¹ 「黑工」一詞經常在打工度假相關研究中被提及，原意指沒有工作權利的人，例如：持旅遊簽證卻在澳洲工作；然，在打工度假社群中「黑工」泛指未依法給薪的工作（underpaid），雇主（或仲介）支付低於法定的薪資、未合法繳稅、未提供退休金，抑或沒有提供工作保險的工作；反之則為「白工」。

² 2011 年 7 月，澳洲法定全職最低薪資為澳幣 15.51 元，打工度假參與者多從事臨時工（casual work），福利不如正職員工完善，故時薪享有 25% 的加級（loading），推算 2011 年最低薪資約為澳幣 19.29 元。

跟其他工人爭搶收成較好的區域，因為我想要賺更多錢。

於是，在我還沒有拓展國際視野前，就先感受到自己根本就是一個跨國勞工，在異鄉從事低薪、低階、勞力密集的體力活兒，且處在勞動剝削的惡劣環境中，努力的希望能多賺一點錢。不止是工作場域讓我慢慢產生跨國勞工的認同，所謂在國外生活一段時間的「living like local」也沒有讓我覺得自己真的融入澳洲當地，反倒更趨近於跨國移工的生活。在偏遠地區的農場工作，下班時間的生活狀態亦是強化工人階級的一環，我曾經住在將近十人一戶的工寮，連客廳都擺上床鋪，下工後大家依序共用爐灶、排隊洗澡，為了節省時間與存錢常常是泡麵、白吐司果腹。能稱上休閒活動的就是到附近鄉間走走、釣釣魚、看看影片、玩牌打發時間，而最重要的就是每周一次逛超市採購食材；靠著精打細算著各項生活開銷，才能真的存到錢支付往後的旅遊與回台灣讀書。

「先求有再求好」的農場「黑工」生活將近四個月，讓我對「打工度假」的想像如夢初醒一般，原來並非如政府文宣、新聞報導、部落格分享文章所描述的那樣美好，並不是只要努力經營、用心體驗就能有一段圓滿的旅程，台灣青年來到澳洲後其實很容易陷入勞動剝削的惡劣環境中，我不禁自問為何一趟打工度假卻讓我成為跨國的廉價勞工呢？

最後半年，經由朋友介紹我來到墨爾本一家洗衣廠乾洗部工作，我的同事全都是亞洲女性³，來自尼泊爾、越南、中國的移民/工，除了兩位是全職，其餘五位都是兼職臨時工，包含我自己。面試這份工作時，老闆先測試我的英文能力，是否能跟他簡單對話，聽懂工作上的指示，接著觀察我的工作速度是否精準且有加快的潛力。這份工作是直接受僱，我得到合法薪資是時薪澳幣 19.8 元並享有

³ 唯一的澳洲本地女性工人，是管理部門的行政會計，負責確認訂單、調度收送貨等，顯見全球專業分工勞動市場區隔。

退休金、工作保險，每週上班四天、工時彈性，視當天需要完成的出貨量而定。大夥兒每天在極度高溫下工作，把洗衣部⁴清潔好的桌巾、枕頭套、被套送進大型機器烘乾、熨燙，然後摺疊妥善收齊，一樣重複的動作、一樣被老闆緊盯著要求速度與準確；雖然工作勞累、環境又差但收入相較台灣優渥許多，我當時平均一週薪資是澳幣 600⁵元，相當於台幣一萬九千元，月薪就將近八萬，是我可以衝刺存錢的好時機。

在我簽證期滿即將回台灣前，我與同事們告別，同事們問我：「為什麼要回台灣？回去不可能比待在澳洲好的啦！」甚至鼓勵我：「想辦法繼續待在澳洲啊！讀書、工作，你女孩子就找個有澳洲身分的人結婚都行！」對於她們的殷勤、熱切，當下我只能以要先回國完成學業來搪塞，但我內心確實有過動搖⁶，勞力的工作是下班後可以真正休息，薪資待遇更是台灣比不上的，又能留在所謂西方現代國家生活，甚至有成為長期居民的可能；於是我開始想像有多少台灣青年努力獲得第二年簽證（second visa），甚至在兩年簽證期滿之後繼續留下或再前往其他國家打工度假，他們回不去的原因會是什麼？

此外，澳洲打工度假期間，我不斷被提醒自己是個生理女性，除了被認為比較容易找機會留在澳洲外，從事勞力密集的初級產業是性別二元區隔的職場；工作上以生理男、女二分輔以性別化的刻板角色，我的勞動條件與就業機會是有別於男性的。

女性總是在站在生產線上眾多包裝員之一，農場採收也多是莓類、果類等⁷，

⁴ 洗衣部則全都是男性，也都是亞洲移民/工，兩位來自尼泊爾的長工，跟一位台灣打工度假簽證的臨時工，負責將所有髒污、油膩、惡臭的布料送進大型洗衣機裡清洗。

⁵ 當時台幣兌換澳幣匯率，約為 1:30。

⁶ 筆者原先規劃赴澳打工度假一年，因此過程中並未積極「集」（累積 88 天的過程）二簽，第一年簽證到期勢必要離開澳洲。二簽（second visa）是澳洲在 2005 年針對打工度假新增的制度，在延長原訂一年停留時間至兩年，唯申請資格必須從事偏遠地區的季節性工作，爾後 2008 年更將季節性工作放寬至特定工作，以便收納更多產業類別。

⁷ 以筆者與當時身邊女性友人從事的農場季節性採收工作而言，有柑橙、桃子（stone fruit）、

或飯店的房務清潔工；男性則包辦所有粗重、危險、骯髒與操作機械的工作，無論在農場或各式加工廠裡，從事瓜類採收、搬運、屠宰等，部分因為需要技術性與更大量、密集的體力，男性薪資也略高於女性。在整個赴澳打工度假的勞動經驗裡，明顯的性別化分工刺激著我的性別意識敏感神經。

曾有一次應徵肉廠工作的求職經驗令我印象最深刻，對方直言不諱在電話洽談中表示廠內男性工人需求急迫，若女性面試者能攜帶兩名男性一起上工才有錄取機會，不符合這個條件的我，就這樣與台灣青年赴澳打工度假所嚮往⁸的工作擦身而過；掛上電話，我訝異著澳洲勞動市場暗藏著性別就業歧視，尤其台灣社會性別平等教育強力灌輸「男女平等」行之有年，想像中應該是更現代、進步的澳洲居然也無法落實；我也觀察其他台灣青年對性別區隔勞動市場的反應，大多都非常適應，甚至覺得理所當然；女生不想要在戶外吹風日曬，樂於待在工廠的生產線上有穩定的時薪收入，男生則認為自己付出更多的體力、承擔更大的風險，根本沒有佔便宜；我開始疑惑自己對於性別「平等」的想像，也好奇其他台灣青年如何參與、經驗這段赴澳打工度假的性別化勞動？

銜接工作期間的空檔我參與幾次澳洲節慶活動，或到各州大城市、景點走走進行短時間、小範圍的旅遊，即使到了打工度假尾聲我也沒有環澳進行長程旅遊，而是選擇前往其他國家待上一個月。當時，我覺得不能再把賺來的澳幣在當地消費，否則我豈不是又把我賺來的錢還回去給澳洲政府了！那還真是賠了夫人（提供我的勞動力）又折兵（花費我賺來的澳幣）！不過，我並未意識到這樣的想法，其實與打工度假制度設計有關，更未能參透打工度假制度中隱晦的榨取參與者剩

櫻桃、葡萄、蘋果；男性則會多從事瓜類（例如：南瓜、西瓜、哈密瓜等）、芒果（有毒液）為主。

⁸ 因為工作時間穩定、薪資高、不用風吹日曬等（但相對要能接受低溫環境與血腥場面），肉廠的求職競爭相當激烈，除了要提早排隊等職缺，近來有花錢買職缺（澳幣 500 到 800 元不等），因此在澳洲打工度假社群中，有特別關注肉廠工作的專頁。

餘價值的機制。

赴澳打工度假一年下來，我隨處可見台灣青年出沒於澳洲各個城市、鄉鎮，在各大農場、肉廠、飯店或餐廳裡工作，除親身經歷也聽聞許多勞動剝削的問題發生，驚覺曾幾何時台灣青年勞動力透過打工度假的形式，悄然進入全球勞動市場成為跨國勞動遷移系統中的廉價勞工。或許有人會質疑打工度假本來就不是為了賺錢而簽訂的協議，如同台、澳兩國政府都強調打工度假的宗旨在「鼓勵兩國青年文化交流、促進國家之間更緊密的聯繫」，簽訂雙邊互惠的打工度假協議，是為了讓青年透過「邊打工，邊度假」的雙重體驗「拓展國際視野、增進文化交流」。但有別於旅遊簽證，筆者認為打工度假的特殊性就在賦予參與者合法工作權益，無論台灣青年申請打工度假簽證遠赴澳洲的動機是為了開拓視野、文化交流，抑或是埋頭賺錢、存一桶金，「打工」都是必經的過程，是延長停留時間的必要手段。因此，我們有必要深入了解，台灣青年在此制度下進入澳洲勞動市場，何以殊途同歸的流入偏遠地區、勞力密集的初級產業，例如：農場季節工？且成為勞動剝削的高危險群？亦或有人會質疑，只要從事合法工作（白工）便是與當地勞工享有同樣勞動權益，沒有所謂「廉價」可言，筆者就更疑惑原本在這些工作崗位上的澳洲本地勞工呢？雇主為什麼不是繼續聘用他們呢？為什麼會是大量海外青年來從事這些工作呢？

在立意良善、正當的文化包裝下，看似富有開放、自主與平等的精神，打工度假協議隱晦地建立起一套青年勞力輸送機制；筆者跟上這股台灣青年赴澳打工度假的熱潮，透過親身跨國的勞動經驗與觀察，帶著對台灣「外流」的青年勞動力如何銜接上澳洲「缺工」的產業，以及打工度假計畫何以成為兩國「互惠」政策的好奇出發，探討台灣青年特定的跨國遷移及其勞動經驗。

第二節、研究背景

海外打工度假風行台灣，其中以澳洲最受台灣青年青睞，自 2004 年台、澳兩國簽訂打工度假備忘錄，至 2014 年屆滿十年之際，已有超過十萬青年持打工度假簽證前往澳洲，為能一圓「在國外生活一段時間」的夢想，體驗「living like local」的在地生活，紛紛投入澳洲勞動市場，進入偏遠地區、勞力密集的初級產業，近來台灣青年赴澳打工度假的勞動剝削問題層出不窮，本節即在詳細描述此打工度假計畫，及其在台灣與澳洲兩國間的背景脈絡。

一、十年有成—台灣青年海外打工度假的狂熱

(一) 海外打工度假風靡全台

到國外「打工度假」是結合工作與度假的簽證類屬，該簽證開放簽訂國之間 18~30（含）歲的青年為期（至少）一年合法工作、學習與旅遊的機會；在台灣社會儼然成為一股熱潮，受到國人相當程度的關注與迴響，台灣青年趨之若鶩的提出申請、飛往海外實際展開冒險旅程。

此股熱潮可從政府在外交政策上努力不懈，致力與更多國家簽訂打工度假計畫開始看起；自 2004 年台灣相繼與紐西蘭、澳洲簽訂「打工度假計畫協議」、「打工度假合作備忘錄」；於 2009 年與日本也正式簽署「打工度假簽證」條例，2010 年再分別與加拿大、德國與韓國完成打工度假簽證協議，2012、2013 年再添英國、愛爾蘭與比利時，2014 又新增匈牙利、斯洛伐克、波蘭與奧地利，至 2015 年與捷克完成簽署後緊接 2016 年簽訂法國；台灣在這十逾年間，已與 15 個國家簽訂打工度假相關協議，版圖跨越世界四大洲（詳見附錄一），是外交部積極推動政策的豐碩成果，提供台灣青年更多「飛出去」體驗海外打工度假的國家選擇，相對也反映出台灣青年對於海外打工度假的需求強烈；外交部亦設立專

門網站「台灣青年 FUN 眼世界－青年度假打工」⁹提供相關重要資訊、舉辦各式活動。從新聞媒體的報導¹⁰來看，每當協議簽署完成時，部會官員上至總統都不忘替自己的務實外交、青年政策加分，極力宣稱「外交有功、青年受惠」；到各大專院校專講演說時，亦不忘提醒、鼓勵時下青年「透過打工度假簽證多到國外走走，增廣國際見聞」。因此，就政府來說海外打工度假計畫是提昇台灣國際地位、增進青年國際文化素養、拓展國際觀的外交、青年政策。

台灣媒體針對「海外打工度假」的報導亦不落人後，持續增加的報導篇幅顯示出國人的高度關注，不斷強調政府有功、青年圓夢，不時搭配個案的親身故事，強化台灣青年「出國打工、邊玩邊賺、拓展視野」的想像；直到 2012 年《今周刊》〈清大畢業生淪為澳洲屠夫〉的報導，引起台灣社會一片譁然，一改過去對打工度假的評價，掀起「台勞說」的爭論，各大節目紛紛邀請曾到海外打工度假的台灣青年現身說法，無論是政論性或娛樂性節目都可以聽見、看見海外打工度假的討論；近年來赴澳打工度假的台灣青年人數激增，甚至有媒體團隊直接飛往澳洲進行實地採訪，例如：蘋果日報、中天新聞等，種種可見國人對海外打工度假的媒體熱度，台灣青年在海外打工度假的一舉一動都備受關注。

2011 年筆者決定動身前往澳洲打工度假，各大留/遊學中心擴大業務，提供各國打工度假簽證服務，例如：簽證申請諮詢與代辦、當地語言學校與工作機會的套裝服務等；書商也看中海外打工度假潮流的商機，專用工具書¹¹如雨後春筍

⁹ 台灣外交部於 2013 年 6 月正式啟用「台灣青年 FUN 眼世界」，連結：
<http://youthtaiwan.net/mp.asp?mp=1603>；其中包含「青年度假打工」專區，連結：
<http://youthtaiwan.net/mp.asp?mp=1602>。查詢日期：2016/11/01。

¹⁰ 筆者以關鍵字「打工度假」搜尋 2002 年至 2014 年的聯合報資料，扁政府時期僅 2004 年與紐西蘭、澳洲兩國簽署打工度假協議，至 2009 年後的馬政府與日本、加拿大、德國、韓國、英國等多個國家完成簽署，是台灣外交有功，促進台灣經濟、貿易發展，總統、官員到校園走訪與青年會談時，不斷強調打工度假協議的簽訂，也是其青年政策之一，勉勵大學青年走向國際。

¹¹ 海外打工度假工具書，如：《開始到紐西蘭打工度假》、《澳洲，打工度假》、《勇敢出走實現人生夢想的第一步：日本打工度假全攻略》、《打工度假，看完這本就出發》與《澳洲打工度假聖經》等。

般相繼出版，請已歸國的老鳥們寫下過來人的經驗談，讓準備展翅飛奔的菜鳥們有跡可循；此外，專屬打工度假的網路社群也紛紛凝聚，例如：背包客棧中各國打工度假論壇、臉書上各國打工度假社團等，透過各式社群資源的連結，定期辦理各國「打工度假」的台灣北、中、南三區說明、分享會；近來，打工度假的剝削問題浮上檯面，關注勞動權益、法令政策等重要資訊的平台也開始成立，例如：T-WHY 台灣打工度假青年。上述從國家政策、媒體與社群都在在顯示，台灣青年盛行「海外打工度假」的風氣，其紅火程度可見一般。

（二）實現「在國外生活一段時間」的夢想

台灣青年對海外打工度假的敘事經常出現「長時間的深度旅遊」與「體驗國外生活」，而「想要在國外生活一段時間」其實是全球化、現代化下台灣青年對西方文化的嚮往，且成為增進國際觀、拓展國際視野的方式。

李欣倫（2012）認為年輕人願意利用人生的空檔年（The Gap Year）來一趟打工度假以實現壯遊（Grand Tour），是以「長時間」的旅遊、「高度」的行程挑戰性與「深度」的人文社會互動，來提升個人的國際觀與競爭力，甚至改變人生的方向。「壯遊」（Grand Tour）見於十六世紀歐洲，意指透過長途跋涉的旅行所進行的成年儀式，是現今西方青年發展出「Gap Year」（間隔年/休耕）傳統的前身¹²。林韋佑（2015）指出「Gap Year」於 90 年代遍行歐洲，鼓勵青年到各地旅行增廣視野之餘，探求自己未來的人生方向。在過去這樣的壯遊成本是很高的，需要龐大的經費才可以完成，因此壯遊之舉在早期主要流行於歐洲貴族、上層階級且以男性青年為主¹³。是故「壯遊」在過去所代表的不僅是文化象徵意含，也有其經濟、政治的社會階級面向。全球化、現代化擴展了西方「壯遊」的概念與

¹² 陳雅玲（2007）〈歐洲年輕人「轉大人」－壯遊（Grand Tour）〉《商業周刊》第 1004 期。連結：<http://www.dufengyan.com/2011/07/grand-tour/>。瀏覽日期：2016/11/02。

¹³ 「在十七世紀結束之前就已經建立根基，而且只為貴族及仕紳的子弟而存在」（John Urry，2007：24）

形式，成為各國青年體驗西方文化的管道，甚至可以累積為個人的文化資本¹⁴。

對台灣青年來說，要毅然決然的來個海外長時間、深度旅行並不容易的，畢竟那是有錢、有閒、有文化的階級才能想像與實現的，但台灣青年卻時常被鼓勵、勸勉要走出去、看世界以增加競爭力。

2004 年林懷民推出「流浪者計畫」¹⁵強調，趁年輕的時候去看世界、打開視野的重要性，鼓勵台灣青年背起行囊去流浪，「年輕的流浪是一生的養分」¹⁶如同西方文化中的 Gap Year，此後「Gap Year」躍上台灣媒體廣為宣傳，成為鼓勵青年體現西方文化的號召。2006 年《遠見雜誌》就以〈上班族新生活運動－Gap Year，休耕〉¹⁷為題，勸戒台灣人別老是悶著頭往前衝，只怕是落後的更多，以「平的世界、圓的人生，愈休耕愈清楚方向、愈有競爭力的時代來臨。你，休耕了嗎？」做詰問，利誘著台灣青壯年們要提昇競爭力，休耕是你不二選擇。至 2007 年《商業週刊》〈放大你的格局，人一輩子要有一次壯遊〉¹⁸的深度報導，列舉數位古今中外、台灣名人壯遊事蹟，文末留給讀者們一句：「鼓勵自己，去壯遊吧！」

社會氛圍的撩撥得配合上制度的施行才能促成行動，2004 年正是台灣先後與紐西蘭、澳洲簽訂打工度假協議，開啟台灣青年海外打工度假熱潮的濫觴。海外打工度假計畫主張「讓青年出國度假，同時打工賺取度假費用，學習對方國家

¹⁴ 文化資本 (culture capital) 是由法國社會學家 Pierre Bourdieu 提出，指用知識或思想形式作為一種資本，建立身分與權力的合法性；欲強調現代的階級結構已難僅使用生產工具或其他物質性的基礎作為判準，在階級內凝聚與區隔他者的還包括品味和文化資產。(引自張晉芬，2013)

¹⁵ 筆者清楚「流浪者計畫」的募集對象、實施辦法與主要訴求均與打工度假有所不同，在此提及乃要強調兩者使用「Gap Year」的共同語境，作為青年要「走出台灣、放眼世界」的濫觴。

¹⁶ 〈專訪林懷民：年輕的流浪是一輩子的養分〉《天下雜誌》，2011 年 4 月 19 日，第 330 期。連結：<http://www.cw.com.tw/article/article.action?id=5010457>

¹⁷ 〈上班族新生活運動－Gap Year，休耕〉，《遠見雜誌》，2006 年 10 月號，第 244 期，連結：http://www.gvm.com.tw/Boardcontent_12411.html。瀏覽日期：2016/11/02。

¹⁸ 〈放大你的格局，人一輩子要有一次壯遊〉，《商業週刊》，2007 年 2 月 15 日，連結：<http://archive.businessweekly.com.tw/Article/Index?StrId=24957&v=136172903#>。瀏覽日期：2016/11/02。

的語言、深入瞭解當地的文化、社會與生活，從而拓展國際視野」，提供台灣青年一個管道可以走出去、看世界，尤其是對經費有限的青年，政府亦提供「青年海外生活體驗專案貸款」¹⁹協助他們透過國外自助旅行、遊學或打工度假，實現海外生活體驗夢想，得以體現所謂「Gap Year」、「壯遊」等西方文化的精髓，滿足台灣青年長時間、深度旅遊「到國外生活一段時間」的渴望，亦是累積個人文化資本提昇競爭力；更界定出台灣青年海外打工度假的核心目標，亦是打工度假社群網絡裡強調「打工度假不只是賺錢，更重要的是開拓自己的眼界、自我磨練與追尋」這種「體驗大於賺錢」的價值階序。

二、十萬青年十萬軍—赴澳打工度假的遷移

(一) 台灣青年打工度假的首選，澳洲

自 2004 年台灣與澳洲簽訂打工度假合作備忘錄至今十年有餘，這十年來台灣青年前往澳洲打工度假逐年攀升、屢創新高（詳見表 1-1），截至 2014 年底已有超過十萬台灣青年飛往澳洲，儼然成為一股台灣青年出走澳洲的趨勢。從澳洲每年針對打工度假計畫的統計資料來看，英國幾乎是各項統計的常勝軍，但近年來台灣青年申請人數已不容小覷，逐漸成為澳洲官方、社會大眾關注的對象。2008 年台灣青年申請赴澳打工度假簽證總人數首次衝進十名榜內排名第 8（6,137 人），自此申請總人數節節上升至 2012 年排行第 5（22,393 人），2013 年更是擠進第 2（35,761 人），當年澳洲核發打工度假簽證中，幾乎每十張就有一張是核發給台灣青年（詳見表 1-2），至 2014 年總人數雖然下降，但仍是所有申請澳洲打工度假國家中的第二名（29,366 人）。

¹⁹ 行政院青年輔導委員會辦理「青年海外生活體驗專案貸款」方案，貸款金額最高 12 萬。連結：

<http://www.yda.gov.tw/Content/RegulatoryInfo/contents.aspx?&SiteID=563426067575657313&MmmID=564044613673437112&MSID=564044677007543332>。瀏覽日期：2016/11/02。

雖然，近兩年申請核發人數下降，但從二簽申請人數的攀升可以發現，台灣青年是最想繼續待在澳洲的（詳見表 1-3），二簽申請人數自 2009 年已排名第 5（1,338 人），2010 至 2012 年連續三年都是排名第 4，人數明顯上升，更在 2014 年度領先英國奪得第一，達 11,295 人。

表 1-1 2007 年至 2016 年台灣青年核發澳洲打工度假簽證總數（含一簽與二簽）

年度	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
申請總數	134,993	154,342	187,907	175,746	185,480	214,644	249,231	229,378	214,830	195,673
台灣申請人數	2,312	6,137	9,242	10,175	13,809	22,393	35,761	29,366	26,648	22,157
台灣累積人數	3,056*	9,193	18,435	28,610	42,419	64,812	100,573	129,939	156,587	178,744
台灣佔百分比	1.7%	3.6%	4.5%	5.8%	7.4%	10.4%	14.3%	12.8%	12.4%	11.3%

*2006 年度（2005/06/30-2006/06/30）台灣青年一簽（736 人）與二簽（7 人）合計申請人數為 743 人。

資料來源：Australian Government, Department of Immigration and Border Protection
由筆者自行整理製表（年度計算：2007=2006/07/01~2007/06/30）

表 1-2 台灣青年申請第一年打工度假簽證人數

年度	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
申請總數	127,171	142,516	166,132	150,431	162,980	184,143	210,369	183,428	173,491	159,409
台灣申請人數	2,253	5,843	7,904	8,106	11,430	18,148	28,599	18,071	17,673	14,803
台灣累積人數	2,989	8,832	16,736	24,842	36,272	54,420	83,019	101,090	118,763	133,566
台灣佔百分比	1.8%	4.1%	4.8%	5.4%	7%	9.9%	13.6%	9.9%	10.2%	9.3%

資料來源：Australian Government, Department of Immigration and Border Protection
由筆者自行整理製表（年度計算：2007=2006/07/01~2007/06/30）

表 1-3 台灣青年申請二簽人數

年度	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
申請總數	7,822	11,826	21,775	25,315	22,500	30,501	38,862	45,950	41,339	36,264
台灣申請人數	59	294	1,338	2,069	2,379	4,245	7,162	11,295	8,975	7,354
台灣累積人數	66	360	1,698	3,767	6,146	10,391	17,553	28,848	37,823	45,177
台灣佔百分比	0.8%	2.5%	6.1%	8.2%	10.6%	13.5%	18.4%	24.6%	21.7%	20.3%

資料來源：Australian Government, Department of Immigration and Border Protection
由筆者自行整理製表（年度計算：2007=2006/07/01~2007/06/30）

此外，根據澳洲移民局統計²⁰各類簽證旅澳到期未返國人數百分比：韓國2013年1.02%佔第一，香港第三是0.65%，日本第四是0.16%，台灣有明顯成長，從2010-11年的0.58%攀升到2013年0.73%，相較其他亞洲與澳洲簽訂打工度假協議（417 visa）之國家居於第二。看得出台灣青年不僅是申請二簽人數之冠，也想盡辦法在打工度假簽證結束後繼續停留澳洲。違反簽證規定的非法滯留也連帶出非法工作的問題，包含非法打工、簽證逾期居留，包含持旅遊簽證打工，打工度假買假二簽等行為。

澳洲從台灣所有簽署打工度假計畫的國家中脫穎而出，是台灣青年申請簽證人數最多的國家，原因在於制度上，澳洲是所有簽署國中唯一沒有核發名額上限、審查條件簡易（門檻低，不需學歷、語言證明），申請流程便利可直接網路線上操作（無需面試）也不需財力證明，且在符合二簽規定後還可以再延長一年的國家；參與者眾分享的資訊網絡也跟著豐富，青年網路世代透過臉書、部落格及專門網站，分享澳洲打工度假經驗、提供相關資訊（最後集結成書出版也大有人在），若要先做功課了解狀況能獲得的資料非常充足，有助於參與者了解簽證細節、制度規定，抑或住宿地點、工作機會等資訊。而且，相較歐洲、日韓等國的官方語言，澳洲是英語系國家，對從義務教育起就開始學英文的台灣青年較有基礎，語言障礙的阻力稍微降低；澳洲也是距離台灣最近的西方先進國家（以白人、英語為主的社會），素來以度假天堂、最適合人居住的國家所聞名。

除了簽證門檻低且無上限、各式資訊及社群網絡豐富、帶有西方文化想像等面向外，台、澳兩國的薪資差異亦是吸引台灣青年赴澳打工度假的重要原因之一。

²⁰ 澳洲移民局統計資料，連結：<http://www.border.gov.au/about/reports-publications/research-statistics/statistics/visit-australia/quarterly-report-june-2013>。瀏覽日期：2016/10/17

勞委會 2012 年針對與台灣簽訂打工度假的國家薪資資料顯示，除德國無最低工資制度，其餘國家的最低工資皆比台灣高，又以澳洲的基本時薪約台幣 482 元，是所有打工度假國家中最高，約是當時台灣薪資的 4.7 倍²¹。杜億婷（2013）分析赴澳打工度假的台灣青年之類型，及影響他們選擇澳洲為打工度假地點的重要因素中，發現薪資是影響的重要因素之一。

（二）澳洲，行之有年的打工度假計畫

澳洲的打工度假計畫源起於 1975 年與英國簽訂的臨時性遷移機制（temporary migration mechanism），作為與殖民母國間雙方互惠的協議，允許兩國年齡在 18~30 歲的青年相互進行為期一年的旅行、工作與進修，旨在鼓勵青年文化交流，促進國家之間更緊密的關係的外交政策；同年，該協議也拓展到愛爾蘭、加拿大（與澳洲同為大英聯邦國）。計畫之初確實有以吸引潛在年輕移民為目的，透過打工度假先行適應澳洲社會，作為未來移民計畫的前導。

吳念祺（2009）對澳洲外交政策與經貿關係的轉變做了詳細的整理，指出二戰後世界局勢改變，澳洲政府意識到不能再倚靠英國的庇護，與英國關係明顯疏離，尤其冷戰期間與美國關係日益緊密；至 1972 年澳洲取消白澳政策，開始接納非白人移民並在外交關係上尋求獨立與主導的契機，澳洲政府意識到其在全球經濟貿易與外交發展上與亞太地區的安全與穩定有相當的關聯性，澳洲的福祉利益與亞太地區的繁榮是密不可分，積極拉攏與亞洲各國之間的關係，首先就是與日本成為主要貿易夥伴，致力發展各項區域貿易聯盟。Wilson（2008）指出 1980 年澳洲與日本在《澳日基礎友好合作條約（Basic Treaty of Friendship and Cooperation）》基礎下，簽訂兩國的打工度假協議，這是日本首次簽署打工度假

²¹ 〈打工度假，澳洲薪是台的 4.7 倍〉《蘋果日報》2012 年 11 月 5 日。連結：
<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20121105/34620785/>。瀏覽日期：2016/11/02。

協議，也是澳洲在亞洲簽署的第一個國家。爾後亞洲四小龍的崛起亦成為澳洲經貿往來國家，分別在 1995、2001 年、2004 年與南韓、香港與台灣簽署打工度假計畫；當前中國勢力銳不可抵擋，2015 年澳洲政府與中國達成自由貿易協定（ChAFTA）之餘，亦簽署打工度假計畫，開放每年 5000 名中國青年赴澳打工度假。

澳洲的外交關係從英國殖民以來，由依附英國到脫英倚美以致尋求自主，確立其在亞太區域經貿地位是其一大關鍵。從與 1980 年與日本簽署打工度假協議至 2015 年開放中國青年赴澳打工度假，不難發現打工度假協議是澳洲在國際政治、經濟等外交協談的籌碼之一，是國家之間各項交流的前導車，促進國家之間良好互動的形式，對澳洲在亞太地區經貿合作的布局確實見效。

澳洲核發的打工度假簽證有兩種，一是 417（working holiday visa），另一是 462（working and holiday visa），兩者在澳洲簽證中都類屬於短期工作（Temporary work）之下，主要的差異在於 462 簽證下的國家有名額限制（不同國家開放名額不同），以及更多申請資格的條件要求，例如：英語能力與學歷的要求以及政府官方文件。截至 2016 年中，澳洲已與 39 個國家簽訂打工度假協議，（417 簽證 19 個；462 簽證 20 個，詳見表 1-4）。

表 1-4 澳洲政府簽訂打工度假協議之國家

417 visa（共 19 個）		462 visa（共 13 個）	
簽訂時間	國家	簽訂時間	國家（申請名額限制）
1975	英國	2005	泰國（500）
1975	愛爾蘭	2006	智利（1500）
1975	加拿大	2007	土耳其（100） 美國（N/A，無上限）
1980	日本	2009	馬來西亞（100） 印尼（100）
1995	南韓	2010	孟加拉（100）
1996	馬爾他	2011	巴布亞紐幾內亞*（100）
2000	德國	2012	阿根廷（500）

417 visa (共 19 個)		462 visa (共 13 個)	
2001	瑞典、挪威、丹麥、香港	2013	烏拉圭 (200)
2002	芬蘭、賽普勒斯	2014	波蘭 (200) 葡萄牙 (200) 西班牙 (500) 希臘* (500)
2004	義大利、法國、台灣、比利時	2015	中國 (5000) 越南* (200)
2005	愛沙尼亞	2016	斯洛伐克 (200) 斯洛文尼亞 (200) 以色列 (500) 匈牙利* (200)
2006	荷蘭		

*雖已簽署但至 2016 年中仍未生效之國家。

資料來源：Australian Government, Department of Immigration and Border Protection
由筆者自行整理製表

澳洲打工度假計畫自 1975 年起即作為移民、經濟貿易等外交政策之用，其計畫內容與簽證規定也因應國際政治局勢、經濟貿易發展與勞動市場人力需求有過幾次修訂。首先，澳洲政府於 2000 年延長同一雇主聘用時間，從原先的三個月延長至六個月，至 2015 年澳洲政府為促進北部地區開發與經濟發展工作，又將「單一雇主聘用時間」從六個月延長至一年²²，唯需符合在澳洲北部地區從事特定工作，如：農林漁礦等初級產業、建築業、觀光服務業，以及老人與身障照護的社服工作也包含其中。

2005 年澳洲政府開放 working and holiday (462 visa) 簽證，針對互惠條件有落差的國家做限制性的開放，加以吸納更多國家的青年前往澳洲。同年，開放延長原訂一年停留時間至兩年的二簽 (Second Visa) 規定，申請資格是必須至偏遠地區從事季節性工作，爾後在 2008 年將季節性工作放寬至特定工作，以便收納更多產業類別。原先持 working and holiday (462 visa) 簽證的海外青年是不得申

²² 連結：<http://australiaplus.cn/explore-experience/赴澳打工度假簽證有效期可延至兩年。>
澳洲政府移民署「Request permission to work with an employer beyond 6 months on a Working Holiday or Work and Holiday visa」申請表格連結：
<https://www.border.gov.au/Forms/Documents/1445.pdf>

請二簽的，然在澳洲亟欲開發北部地區的計畫下，2016 年起開放 working and holiday (462 visa) 簽證的海外青年提出申請，只要在第一年期間必須至北部地區從事農林漁礦等初級產業、建築業、觀光服務業滿三個月即符合條件。此外，2016 年底澳洲政府為解決財政赤字通過課收打工度假參與者 15% 的所得稅，退休金課稅 65%，以增加國庫收入。

三、新興打工族—赴澳打工度假的跨國勞動

(一) 赴澳打工度假的勞動情形

赴澳打工度假的台灣青年並非均勻的分佈在澳洲社會中，他們傾向於集中於某些地區，並且過度集中在某些產業、企業與職業中。澳洲移民局針對打工度假計畫的評估調查《Evaluation of Australia's Working Holiday Maker Program》

(2009) 指出大多數海外打工度假參與者從事低技術性、勞力密集工作，最主要的工作類型分別是農業工作（蔬果採收工）、服務生、清潔工與廚房工作；產業與區域分佈則以偏遠地區的農林漁初級產業，及都會地區的食宿、清潔服務業為主；這些工作經驗與參與者原先在母國的學歷、職業背景相關性不高。此外，這些職務都是必須付出大量勞力、承受職災風險的 3D (Dirty, Difficult, Dangerous) 工作：這些職缺的勞動條件與環境也經常被指為「澳洲人不願意從事的工作」²³—低薪、低技術、工時彈性的不固定隨意性工作 (casual work) 職缺。

台灣青年到了澳洲可以說是從零開始，國內的教育學歷、技術證照不被官方承認，加上英語能力有限，工作選擇上間接排除台灣青年進入白領、專業、技術

²³ 在 2012 年《今周刊》〈清大畢業生淪為澳洲屠夫〉的報導中，受訪者直言「要『一直有錢賺』就得專注在「多數澳洲人不願做」的工作……被歸類為第一級產業的『農林漁牧業』，才是我們台勞的金飯碗。這些產業的工作機會多半勞苦，所以很缺工，難怪澳洲政府說，必須至少要有三個月的第一級產業資歷，才能申請打工度假簽證延長一年。」道出台灣青年赴澳打工度假殊途同歸的勞動經驗。

性工作的可能；此外，澳洲打工度假計畫的制度規定實質上讓赴澳打工度假的青年普遍投入勞力密集的初級產業。首先是「單一僱主不得工作超過六個月」的規定，強化參與者的流動性，讓參與者無法尋求穩定的工作職缺，而必須從事短期的臨時性、季節性的隨意性工作（casual work）；其次「二簽」申請規定更加直白，明確列出偏遠地區從事特定工作 88 天的要求。

澳洲打工度假簽證開放海外青年赴澳合法工作、學習與旅遊，從事勞動時與本地勞工一樣受到當地勞動法規的保障，例如：最低薪資、工作時數、退休金等；然而，在看似開放、平等與自主的形式中，不難發現打工度假制度中隱晦的限制與潛在的激勵，凸顯出讓打工度假參與者成為當地勞動力補充的特質，成為實質不自由、殊途同歸²⁴的低廉勞動力。

（二）赴澳打工度假的勞動剝削

2012 年 9 月《今周刊》的〈清大碩士淪為澳洲屠夫〉報導一改過去對澳洲打工度假的文化想像，揭露台灣青年赴澳打工度假從事「澳洲當地人不願意做」的工作，多屬勞力密集的初級產業的 3D 工作且備受歧視的事實。該篇報導引起台灣社會一片譁然，開始質疑打工度假的動機，掀起一波「台勞」論戰，認為台灣青年為了存一桶金到澳洲從事低階勞動，是台灣「人才外流」的隱憂。2013 年 12 月《蘋果日報》刊載〈打工度假變調，千名台女澳洲賣淫〉的調查報導，直指台灣女性透過打工度假簽證在澳洲從事性工作²⁵，報導片面的引述她們覺得農場

²⁴ 如前述，澳洲政府開放多國青年申請打工度假簽證入澳，各國青年的勞動經驗、職場分佈、職業類別等各有差異。此處筆者以「殊途同歸」一詞特別指出台灣青年無論在台灣的背景各自有所差異，他們赴澳打工度假的勞動經驗，在制度性的限制與激勵下均集中在澳洲勞動市場裡的某些特定產業、職業的現象，亦與其他國家、膚色、種族等打工度假青年有所差異。

²⁵ 澳洲性交易是合法，唯各州對性工作場所管理辦法有所差異。合法管理性交易場所的州包括：新南威爾斯，昆士蘭，維多利亞州等。而認為性交易場所為非法存在的地區則包括：南澳、北嶺地、西澳等地。參考資料《淺談澳洲性交易》連結：<http://taiwanesewhy.blogspot.tw/2014/01/blog-post.html>

工作太辛苦、會曬黑，相較之下從事性工作可以輕鬆賺錢，更避而不談打工度假計畫吸引大量台灣青年投身澳洲勞力密集的初級產業，文化包裝下的異國體驗早已成為紓緩當地缺工問題的後備軍，赴澳打工度假計畫實質上早已變調；面對僧多粥少、當地工作難尋，不少台灣青年從事黑工，領取低於法律規定之廉價薪資，又受到人力仲介的不法抽成與掌控，勞動條件完全不受保障的剝削問題愈發嚴重。

台灣九五青年行動聯盟分別在 2012、2014 年協助兩位台灣赴澳打工度假青年跨海召開記者會，前者控訴澳洲仲介從薪資中扣取仲介費，也沒有支付加班費與假日工作津貼²⁶；後者申訴在澳台資企業 85°C 違法薪資與無故解雇²⁷。T-WHY 台灣打工度假青年亦於 2014 年協助赴澳打工度假的台灣青年共十一人申訴雪梨知名藥廠，指控雇主支付不法薪資、強迫加班且未支付加班費等剝削勞工惡行，並於 2015 年年初成功追回欠薪²⁸；更離譜的是在 2015 年年中 T-WHY 台灣打工度假青年與林淑芬立委召開「假實習，真剝削」記者會，揭露國立高雄餐旅大學與非法仲介業者誼晟公司，聯手壓榨剝削海外實習學生，以打工度假簽證媒合不法工作犧牲學生勞動與教育權益。

近年來，澳洲社會愈發關注打工度假參與者的勞動剝削問題，2015 年 5 月初澳洲 ABC (Australian Broadcasting Corporation) 電視台 Four Corners 節目播出〈奴役生活：澳洲生鮮蔬果背後的血汗秘密 (Slaving away: The dirty secrets behind Australia's fresh food)〉的專題報導，掀開澳洲行之有年的打工度假計畫中日益嚴

²⁶ 〈打工度假夢碎！台生在澳洲遭剝削〉《自由時報》(電子報) 2012/12/29，記者會新聞連結：<http://news.ltn.com.tw/news/life/paper/641847>

²⁷ 〈台青年澳洲打工 控訴 85 度 C 欠薪剝削〉《自由時報》(電子報) 2014/10/29，記者會新聞連結：<http://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/1143373>

²⁸ 成功追討欠薪之個案報導《不信正義喚不回！不容公理盡成灰！（上）、（下）》連結：
http://taiwanesewhy.blogspot.tw/2015/04/blog-post_18.html
http://taiwanesewhy.blogspot.tw/2015/04/blog-post_25.html

重的跨國勞動問題，尤其在農場、肉廠這些打工度假參與者最常投入的工作職場，正面臨嚴峻的違法薪資、超時工作、惡劣仲介等迫害。

台灣與澳洲打工度假協議簽署至今十年有逾，當初立意上著重兩國青年文化交流、拓展國際觀，打工賺錢只是附屬，是為了獲取旅費以延長旅程時間，在此良善立意包裝下，兩國都「理所當然」的粉飾了青年跨國勞動的問題，規避實際勞動的違法與剝削。澳洲政府雖賦予參與者合法工作權益，卻多是以個案檢舉提供諮詢、申訴等服務，未能有效全面監督短期臨時工作簽證遭受不當的勞動雇用體制；台灣政府更是一味宣稱打工度假的文化意涵，切割自身對赴澳打工度假青年跨國勞動的責任。

（三）跨國勞動的性別議題

2012 年康文文教基金會公布「台灣青年從事國外打工度假之動機與體驗調查」報告²⁹，結果發現相較於其他國家，台灣青年參與海外打工度假的性別比例懸殊，女性高達七成（60.5%）而男性僅佔三成（30.5%）。進一步檢視台灣青年最嚮往打工度假的國家－澳洲移民局出版的研究報告（Australia Department of Immigration and Border Protection, 2012）指出，根據申請打工度假簽證的性別資料，台灣在 2010-2011 的申請人中以男性 4,497 人，女性為 9,317 人，佔台灣人申請總人數 67%，在總申請人數前十的國家中，是唯一女性申請人多過男性的國家（引自許峯源，2015）。另根據澳洲移民局出版的《Australia's Migration Trends 2012-2013》報告指出，打工度假簽證申請人中台灣提供最多女性³⁰，且與台灣男

²⁹ 該調查報告於 2012 年由康文文教基金會主辦，真理大學觀光知識數位學系鐘譽偉和孫洪飛絮老師協助完成，對象是近三年已完成國外打工度假至少半年以上的台灣青年，以網路問卷方式進行，共收回 226 份有效問卷，回收樣本遍布當時開放台灣青年打工度假的七個國家（澳洲、紐西蘭、日本、韓國、加拿大、德國、英國）的打工度假者。調查報告連結：<http://www.travel934.org.tw/GoodNewsKw/Stage/SDetail.aspx?id=728>。瀏覽日期：2016/11/11。

³⁰ Overall, Taiwan provided the largest number of females— 21 271 grants. This was 6781 more than the number of Taiwanese males with 14 490 grants. （Australia's Migration Trends

性申請人相比約佔六成。無可否認，台灣青年赴澳打工度假的跨國遷移是一遷移女性化的現象。

然而，在《Evaluation of Australia's Working Holiday Maker (WHM) Program》(2009) 報告中提及，打工度假參與者的勞動條件因性別、年齡與國籍有所差異，工作時數上澳洲打工度假參與者平均一天工作 7.3 小時，唯男性比女性工時多 0.5 小時；在工作薪資上，整體平均時薪為澳幣 16.2 元，但男性時薪 (16.7 元) 高於女性 (15.8 元)，歐美國家 (依序為英、加、法、德、義) 的青年時薪高於亞洲國家 (日本、韓國與台灣)。透過官方數據不難預見台灣女性將會是澳洲勞動市場的底層勞動者，卻明知承擔著性別弱勢的不利風險仍舊勇往直前、義無反顧。

2015 年 5 月澳洲廣播公司 (ABC) 的 Four Corners 節目報導〈奴役生活：澳洲生鮮蔬果背後的血汗秘密〉(Slaving away: The dirty secrets behind Australia's fresh food) 揭發澳洲持打工度假參與者面臨的跨國勞動剝削問題，過長的工時、低於法定標準的薪資、惡劣的工作環境、職場罷凌與性騷擾等問題接連不斷，尤其強調女性在跨國勞動中的不利處境，受訪女性指證在尋求工作、工作期間都曾遭受到雇主、仲介的性騷擾，向上稟報卻換來解雇或打壓的對待。

透過筆者打工度假的親身經歷與觀察，台灣青年赴澳從事勞力密集的初級產業，強調體能的工作是本質化的性別角色刻板印象，成為「隱晦的」性別區隔勞動市場，即使在現代社會強調性別平等的法令下，僱主在招募、派工時仍舊暗自依男女性別二分而從事不同工作，男性多從事耗體力、高危險與操作機械等粗重工作，例如：肉業工廠的屠宰員、建築工人；女性多從事勞心、危險性低或服務性質等工作，例如：生產線上包裝員、房務清潔員，男女有別的勞動差異影響著

台灣青年赴澳打工度假的經驗。

此外，赴澳打工度假的勞動經驗有別於在台灣從事事務性白領工作，勞力密集的初級產業在勞動過程中必須大量運用身體，身體在勞動中不斷的、反覆的投入工作中，身體化的勞動經驗亦影響參與者的性別、階級與國族認同，在此跨國遷移的過程中必須細究。

第三節、文獻探討

一、赴澳打工度假的相關研究

自 2004 年底台、澳兩國簽訂打工度假備忘錄後，十年光景台灣以十萬青年十萬軍之姿，前仆後繼的前往澳洲打工度假；此等「榮景」讓台、澳兩國有越來越多的學術文章關注到打工度假議題。國內碩博士論文針對台灣青年海外打工度假的研究逐年增加，澳洲、紐西蘭是最早開放、參與人數最多，相關研究的產出也最多；以學術科目區分，起初以觀光休閒、運動管理學系為大宗，爾後有成人教育、心理與社會學等相繼關注；研究的核心聚焦在台灣青年赴澳打工度假的動機與體驗過程（吳家瑋，2008；鍾尚澄，2009；林耿平，2009；李櫻珊，2010；戴佑珊，2015）、爾後再與參與者人格特質與其他變項交叉分析，例如：旅遊滿意度、風險知覺與目的地決策（徐惠珍，2010；李欣倫，2012），以及跨文化適應與學習歷程（巫佳芬，2010；彭詩容，2010；蔡依純，2012；王繡玲，2014；李昕，2014），參與動機與歷程、跨文化研究是最常切入的研究焦點。

上述研究開啟與延伸國內對澳洲打工度假的學術研究，為後進的研究打下一定的基礎；但研究架構多停留在微觀層次，探討與歸納參與者個別的動機與經歷、跨文化學習的自我成長與獲得，其研究結果呈現台灣青年參與型態的多元與殊異，卻只停留在個人層次；肯定台灣青年赴澳打工度假的學習與成長，卻偏向抽

象的人生態度、自我實現的心理層次；耙梳打工度假制度的歷史背景，卻未能體察制度的轉變並進行批判；亦未能將參與者的選擇、行動與整體社會結構做深度對話與分析，更缺乏對澳洲社會、產業結構與勞動市場的認識來檢視對台灣青年實際參與的相互影響。

在《今周刊》刊登〈清大碩士生淪為澳洲屠夫〉報導後，掀起「台勞」爭論不斷，台灣青年赴澳打工度假的工作情形、勞動環境受到關注，論文研究的取向也拓展到台灣青年赴澳打工度假的跨國遷移與勞動經驗（張慧慈，2014；焦佳弘2014；林韋佑，2015），探討為何台灣青年明知赴澳打工度假多是從事勞力密集初級產業的工作，甚至有剝削問題發生，仍是趨之若鶩、熱潮不退；以社會結構分析個人從事打工度假的經濟與文化等因素；並將參與者視為行動者分析其在結構下採取的策略，何以合理化勞動剝削的發生；亦關注到台灣社會結構的對台灣青年赴澳打工度假的推力。

張慧慈（2014）透過遷移社會學的觀點，分析台灣青年赴澳打工度假的動機與經驗，為台灣低薪化所苦的青年，除考量澳洲提供高薪條件的經濟因素，西方現代性的憧憬亦是澳洲備受台灣青年青睞的重要因素。文中以行動者本身經濟與文化條件差異，凸顯行動者的社會位置影響其赴澳打工度假所採取的行動策略，而文化資本的積累是其與面對剝削時的合理化詮釋；此外，文中亦關切台灣赴澳打工度假青年以女性居多的現象，是因為台灣社會性別想像與生涯規劃差異；赴澳打工度假的工作上，她們相較於男性面臨更多困境，但她們視之為實踐獨立自主的必經歷程；國族階級與性別意識形態的上嫁下娶，使得女性更容易發展異國戀情，卻容易背負以身體作為資本的污名。

焦佳弘（2014）從赴澳打工度假青年的「台勞」爭論出發，探究赴澳打工度假在台灣社會與實際參與的行動者之間的兩面詮釋，並以勞動社會學、休閒社會

學的觀點分析台灣青年的跨國勞動經驗。藉由全球化下的國族階序分析台灣青年在文化與勞動場域，產生「背包客」、「台勞」雙重身份的動態投射，行動者因雙重身分下的階級意識消解，更容易陷入剝削困境，成為合理化被剝削的藉口。文中批判打工度假制度本身即是體制上的剝削，尤其點出「二簽」申請的設計就是希冀行動者成為澳洲當地勞動力的補充；此外，「邊打工，邊度假」的雙重體驗也是制度上隱晦地掠奪行動者的剩餘價值，更不用說勞動市場裡黑心仲介與不法工頭提供低於法定薪資的剝削。

林韋佑（2015）視台灣青年赴澳打工度假是青年勞動力外移的現象，尤其關注選擇待在澳洲兩年的行動者，透過分析行動者的動機、勞動經驗，檢視台灣的教育、就業與社會環境的結構性推力，認為海外打工度假是當代台灣青年的自我實踐，他們得以透過「移動」逃離台灣社會結構的壓迫，並累積經濟與文化資本提升原來的社會位置，絕非單純的經濟因素或媒體渲染下的潮流；此外，文中也批評打工度假制度申請名額無上限，與「包裹著糖衣」的二簽制度，都是令澳洲就業市場競爭白熱化，增加勞動剝削問題發生的原因。

上述三篇學術論文藉由分析台灣青年赴澳打工度假的動機、勞動經驗，揭露赴澳打工度假的文化包裝，質疑赴澳打工度假的制度內容，是本研究的重要參考。唯三篇文章對於台灣青年赴澳打工度假的遷移動機，停留在描述台灣青年面對國內就業困境與低薪窮忙的疲乏，是擠壓台灣青年赴澳打工度假的「推力」；而澳洲偏遠地區、勞力密集產業的工人短缺且薪資相對台灣優渥許多的「拉力」；除了經濟因素外，也指出台灣青年將從事勞力密集的辛勞合理化為體驗西方社會生活，進而提昇文化資本的誘因；但未能就打工度假制度如何系統性銜接兩國之間的移出與移入，進一步探究兩國「推—拉作用」背後的社會結構與脈絡，並對台、澳兩國在全球化資本主義發展的局勢加以分析。

成露茜（2012）認為全球化下的遷移並非偶然，而是系統性的，必須將移出與移入的過程置於更廣的脈絡之中，許多形式的國際遷移是資本主義發展邏輯下的產物，單以「推－拉作用」分析過於單薄，必須認識世界資本主義體系對於遷移的影響。美國社會學者 Saskia Sassen（2006）採取政治經濟學觀點分析國際遷移現象，主張人的移動是與世界體系相關連，認為遷移不只是個人的微觀層次的動機與行為，而是必須深入歷史脈絡下的經濟過程與地緣政治的發展。筆者認為台、澳兩國簽屬的打工度假協議關乎兩國移民、勞動政策與經濟發展，這項聯繫著台灣青年與澳洲產業的政策，必須以系統性、結構性的鉅觀層次分析，同時檢視歷史脈絡的發展，才能檢視兩國「互惠」關係與形式。

二、世界體系－資本主義下的全球不平等發展

成露茜（2012）在〈國際勞工流移之理論取徑〉一文中，批判以往功能主義、發展主義，將遷移視為能平衡資源與勞動力需求，有利於輸出國與接受國雙方。她採取馬克思主義理論觀點，將遷移的移入與移出放在世界資本主義體系之中，以 19 世紀晚期與 20 世紀初期遷移至美國太平洋沿岸各州與夏威夷的亞洲勞工為例，探討資本主義發展的動力與危機導致帝國主義擴張，尋求廉價勞動力成為解決利潤率下降的關鍵，勞動遷移沒有帶來雙贏，反倒是強化國際與國內社會發展不平等，資本發達的接受國越來越發達，而較貧困的移民/工輸出國則維持低度發展，使得移民勞工持續成為廉價勞動力的重要因素。

「國際勞工流移」(international labor migration) 在某種意義上可視為資本主義國族國家內的发展進程向海外的延伸，亦即農村的低度發展與城市產業吸收農村人口；資本主義國家先「用盡」自己的小農，然後再往國外尋求更多小農來吸收。(成露茜，2012：118)」然而，從 19 世紀末 20 世紀初亞洲移民工的遷移，

至今 21 世紀的當下全球化成為帝國主義的修辭，過去被吸納的小農，也已置換成高學歷青年的流動。

高學歷青年的流動並非新的現象，早在 1960 年代起開發中國家就有大規模的高學歷人口系統性的流向工業發達國家，引發「人才外流」的焦慮。成露茜（2012）在探討〈高學歷亞洲人之遷移與全球動態〉，再次點出跨國遷移與全球不平等發展現象其互為因果關係，且透過勞動力再生產與勞動力使用的成本歸屬於不同的地理位置而深化。

成露茜（2012）提出促成高學歷亞洲人遷移的全球不平等發展有二種形式，第一是從二戰後至今從未消退「全球高等教育的構聯（global articulation of high education）」，亦即發展中國家在教育體制上與西方³¹社會產生依賴關係，高等教育的依賴性讓發展中國家在傳統價值削弱的同時，逐漸輸入西方文化與制度，型塑共同的普世價值—西化就是「現代化」、「國際化」，成為眾所欲求的指標。第二種全球不平等發展的形式是工資與就業機會，造成個人離開低度開發國家轉往已開發國家的經濟誘因，遷移的根本原因在於已開發國家與發展中國家之間生活水準的差異。文末成露茜對台灣經驗保持樂觀，認為依賴可以是一個過度階段，具有技術的高學歷者返國，足以推動發展中國家最新階段的工業化，以致國際技術擴散有改變世界等級結構的潛力、促成全球秩序重整的可能，台灣正在經歷這個過程。

確實，成露茜於 1992 年英文論文發表時所描述的台灣高學歷青年回國了，他們參與台灣以出口導向的經濟發展整合入世界資本體系的國際分工這段「經濟

³¹ 「在二戰後的後殖民時代，對於西方模式的依賴繼續存在，尤其是美國模式……，美國成為主導力量，透過各種管道形塑亞洲的高等教育。」（成露茜，2012：218-219）台灣高等教育無論在學制或教授背景上都受到美國的深刻影響，其遺毒仍存在於現今高等教育評鑑制度。

奇蹟」的歷程，台灣確實從邊陲晉升至半邊陲國家行列，成為全球資本輸出與勞力輸入國之一，開始對東南亞等邊陲國家進行剝削，吸納更廉價的貧困小農與土地資源；國內教育政策也隨著經濟發展需求，為滿足產業技術人才、提升人口素質等積極推動高等教育升級與擴張，達成高等教育普及化的目標。

然而，這段經濟奇蹟之後出生的台灣青年，他們擁有高學歷³²的知識背景，現正摩肩接踵地往世界各地移動，中國、新加坡以及其他東南亞國家都是他們的落腳處，赴澳洲打工度假亦然。在中國或其他東南亞國家資本發展後進國家他們從事低階白領工作，台幹是很鮮明的例子；在澳洲等資本發達國家，他們則從事著低階服務業或初級產業的體力勞動，成為該國補充性的勞動力。這股台灣高學歷青年跨國勞動的趨勢，無疑對全球勞動市場型態的轉變提出警訊－資本主義體系尋求廉價勞動力仍舊存在，它持續擴張、吸納全球龐大的產業後備軍，以穩定提供低廉的勞動力，克服資本積累過程中不斷出現的危機。

三、全球化下的跨國勞動遷移

遷移，一直是人類生存模式與型態之一，具有相當的歷史，為了適應生存環境、獲取食物與棲息地，以至於人口、生產方式轉變與經濟發展等因素都促使人類移動，成為為了追求更好生活的手段。在全球化時代，遷移早已是常態，不只是商品、資本的流動，科技、運輸、資訊的發達大幅提升人的移動性，更包含勞動力的跨國移動；而所謂遷移、流動看似自主、開放，實則是與政治經濟、地緣關係等結構因素相互角力的結果。當今全球大規模的人口流動並非新鮮事，實是

³² 台灣政府積極推動高等教育的普及化，尤其在 90 年代後高等教育體制改革，大專院校機構升級與擴張的同時也造成學歷貶值的現象。赴澳打工度假青年擁有大學/專科以上學歷，但與成露茜（2012）文章中所指的高學歷在結構上已有落差。但不可否認，赴澳打工度假青年仍舊花費龐大時間、金錢等取得高等教育學歷的資格。另針對台灣高等教育體制的惡化，文憑貶值的現象筆者在研究發現章節中亦有詳述。

資本主義發展的必然結果。

勞動力是剩餘價值的來源，不斷開發新的廉價勞動力，便是資本主義得以不斷擴張的必要條件，「世界性的勞動力市場」也因應而生（夏曉鵬，2005：331）。資本主義發展的核心在於持續地擴大積累、獲取剩餘價值，其擴張的手段必須打破國界為其資本、商品在世界各地尋出路與市場，而其剩餘則必須建立在精密的成本計算上，在世界各地尋求廉價的資源、土地與勞動力。帝國主義即是透過掠奪、扭曲殖民地生產模式、經濟發展達成其資本積累的手段（Tujan, 2006；成露茜，2012）；二戰後殖民地紛紛獨立，帝國主義的掠奪與積累改由「全球化」取而代之，更意旨其影響的途徑與規模是世界性。正如金寶瑜（2005）批判「全球化」是為了抒解資本積累的危機而生，是七〇年代經濟危機中發展出來的新的資本累積的策略，卻也隨著全球化將資本主義危機蔓延到世界各地，尤其是將危機所造成的災害轉嫁到資本發展落後國家。

Antonio Tujan Jr.（2006）認為移民/工的遷移與全球化有著必然的關聯，他對一般人以為個人遷移是希望好還要更好提出不同的範例；指出大多數移民/工的跨國遷移與勞動，乃是體現全球化對發展中國家所造成的嚴重危機－嚴重失業、貧困與苦難。Tujan 在文中也提出重要的提醒，要探究移民/工的現象，必須理解它與人類社會發展的特定歷史階段中資本積累過程的關係，跨國勞動遷移的本質是壟斷資本的積累，在全球化的架構下將剩餘勞動力國際化的現象。李嘉圖曾提及，國際勞動市場的存在，意味著不同國家的生活水準有高低差異，使得國際勞動力可被動員，以解決一國工資不足以進行再生產功能時經濟困境（引自劉梅君，2000：70）。移工制度即是全球化下榨取發展國中家的的廉價剩餘勞動力的一種機制，是被用來削減勞動成本、壓低工資、剝削工人並打擊工會的手段（Tujan, 2006）。

從移民/工的立場來看，當祖國無法提供適當的工作機會時，離鄉背井即成為維持生活、改善家庭經濟的選項之一³³；另一方面，當僱主或資本家不能夠在本國國境內找到低廉的勞工時，也會嘗試要求政府開放國境以引進願意接受較差勞動條件的外籍勞工（張晉芬，2013：386）。然而，移民勞工並不是均勻分佈在他們移入的經濟體之中；他們傾向集中於某些地域，並且過度集中在某些產業、企業與職業中（成露茜，2012：156）。在雙元（dual）或區隔（segmented）的內部勞動市場中，女性、外籍勞工等弱勢族群主要集中在次級（邊陲）勞動市場，多屬勞力密集性質產業的 3D（Dirty, Difficult, Dangerous）工作，低薪、低技術、高流動率且缺乏保障與福利。這使我們必須再深入探究國家在移民、勞動政策上的角色。

國家確實擔任關鍵的角色，尤其在新自由主義全球化的脈絡下，對商品、資本流動的限制正加速度解除之同時，各國卻藉由政策法規的制定控管人口的跨國流動，尤其針對外籍移民/工。國家的角色並未必如諸多全球化理論所預言的消失，反而是積極介入（夏曉鵬，2008: iv-v）。因此在分析跨國勞動遷移時，不能忽略對國家角色的批判。

劉梅君（2000）對台灣 80 年代起缺工問題浮現，政府採取引進外勞政策補充國內缺工產業所需勞動力，寫下經典的〈「廉價外勞」論述的政治經濟學批判〉。文中，劉梅君對外勞的廉價性先從他們的工資（勞動力價值的報酬）作為壓低必要勞動價值的途徑；指出工資在資本主義社會底下是連結「生產」與「再生產」的媒介，必須包含勞動力恢復與世代延續之所需的兩類再生產作用，當工資低到無法滿足勞動者社會再生產的需求時，也就喪失了刺激勞動者

³³ 此外，外籍勞工輸出國亦視國民的跨國勞動能帶回大量外匯，提升國內經濟，進而制定相關政策激勵國民出國工作，例如：菲律賓政府。

繼續投入生產的誘因，「缺工」問題的出現就不足以為奇，甚至是與「失業」並存的詭異現象；台灣政府面對缺工問題的解決之道是從生活水準更低的國家引進外籍勞工，且在外勞政策以「排除性」、「篩選性」的規範將外籍勞工的經濟性生產留在台灣，社會性再生產留在母國，而「生產與再生產的分離」正是外籍勞工能夠接受極具「剝削」的工資價格的原因，資方甚至進一步拿來威脅本國勞工以鞏固生產關係、增長資方社會權力，維穩資本主義生產模式。

曾熾芬（2004）以國族政治的觀點分析台灣引進低階外籍勞工的政策，強調外籍勞工政策不只與國內、國際勞動市場有關，更包含在國家的移民管制政策（immigration control policy）中；因此除了新古典市場理論的國際勞動市場，與新馬克思主義的產業後備軍之外，必須同時關照勞動人口亦是移民政策的一環，尤其在民族國家（nation state）意識形態下操作著「有邊界的（bounded）」特性，建構出國內與國際均認可的非公民（noncitizens）的排除/接納原則。文中提及澳洲作為「移民的國度（countries of immigrants）」並將移民政策作為外交政策來促進區域的經濟貿易與國際關係，依循國家發展目標善用移民政策。因此必須避免在移民政策形成的政治過程將國家視為中立的角色，或僅是資產階級的工具。在制定移民政策時，國家通常考慮潛在的政治、經濟與社會利益相互作用與影響，我們也不能單一化「國家」的想像，必須視之為多種歧異的利益競逐的場域，單一的國家利益或政策意圖是不存在的（Li and Whitworth, 2016）。

澳洲打工度假在台灣並非一個傳統意義上的國際移工生產體制的制度複製（焦佳弘，2014：76）。台、澳兩國簽署打工度假協議並非勞動政策，官方也一再強調打工度假的目的在促進國際青年交流與體驗，以及締約國之間更緊密的聯繫的外交政策。然而，細究澳洲打工度假計畫的簽證制度規定，始終與其勞動市場需求、區域發展目標環環相扣，令筆者不禁懷疑澳洲打工度假是以文化體驗包

裝，大行海外青年勞動力輸送之實。本研究企圖補充現有對澳洲打工度假研究的不足，探討澳洲政治、經濟與移民政策的改革，據以分析打工度假計畫的制度轉變對澳洲勞動市場產生的效益與影響。

四、跨國遷移中的性別、身體、國族與勞動

全球化的遷移深刻影響當代人的生活經驗，無論是移民、移工的跨國流動都必須置放在巨觀結構面與微觀個人層次來加以分析，透過性別的視角來探討遷移的動機、過程與結果亦成為學術研究的顯學。在性別與遷移的研究中，邱淑雯（2005）、藍佩嘉（2010）提出幾點重要的提醒；首先，質疑以「男性中心」為前提的研究，也就是把遷移的主體假定為男性，視女性跟隨男性親屬遷移的附屬品，她們的經驗與貢獻經常被低估甚至抹滅，亟待後續研究加以挖掘；第二，避免只是「將女性加進來攪和」，移動的女性是多樣的，必須正視女性內部的多元性，切莫將「限女性」做為單一化的另一個性別變項，僅做為跟男性的比較研究；第三，關注性別與多重的社會結構分析，遷移是一「階層化交織的體系」，除性別之外通常也伴隨著階級、國籍與族群、職業與性取向等面向，且與國家發展、社會制度、勞動市場等結構因素相互扣連必須加以檢視。最終要去挑戰移動的女性一定是邊緣的、可憐的，移動的女性一定可以在到達接待社會後，從性別的壓迫中解脫出來等先前的假設（邱淑雯，2005：35）。此外，研究性別，不僅要研究女人也要研究男人，並且要研究男女之間的社會關係與互動（藍佩嘉，2010：229）。必須將跨國遷移視為「性別化」的過程與結果，研究中必須對性別在遷移過程中造成的影響，也就是性別差異對跨國遷移有哪些影響提出觀察與分析；另一方面也必須在遷移對性別的影響，也就是遷移過程中性別關係與認同的改變提出見解。

本研究將澳洲打工度假作為當前台灣青年跨國勞動遷移的研究範疇，且嘗試對性別與勞動面向的提出分析。在此，筆者想先針對性別與跨國遷移的重要理論進行參照，接著筆者將就世界體系理論的觀點，回顧台灣在全球資本主義發展脈絡下性別、勞動與跨國遷移的歷史進程，是本研究後續延伸與對話的重要基礎。

全球化資本主義發展的生產國際化是先進國家將本土製造業外向邊陲地轉移，在發展後進國家設立加工出口區尋求廉價勞動力；六零年代台灣高雄加工出口區即是一案例。Frobel & Kreye (1980) 認為新國際分工的特徵有二：第一，知識技術繼續留在先進國家，只將不需要知識專業的操作性、勞力密集的生產移往後進國家，其結果是強化先進國與後進國之間的不平等分工與依賴關係；第二，則是後進國家的城鄉人口移動，尤其是來自農村、便宜、服從乖順、且具備靈巧雙手的未婚女性來到城市的加工出口區從事組裝工作（引自邱淑雯，2005）。外資企業能維繫其剩餘價值乃透過榨取低於本國薪資聘僱到人力，低成本的土地與廠房，且不需要投入經費提供在職訓練或完整的福利保障；發展後進國家的年輕女工則被編入資本主義經濟體制中，惟從事薪資勞動多屬低薪、低階的勞力密集工作。

Sassen (1988) 針對全球化下的跨國勞動遷移與資本主義經濟發展階段提出重要的分析，更對被納入薪資勞動部門裡的後進國家女性勞動力提出關鍵的性別觀點—新工業勞動力女性化 (the feminization of the new industrial workforce)，以及女性的西方化 (westernization of these women)。Sassen 認為新興工業國 (包含台灣) 加工出口區的女性就業人口增加，與先進國家工業化過程有明顯差異，從農村移動到城市的年輕女性勞動人口集中在出口導向的製造業，是後進國家特殊的就業結構轉型與人口遷移現象；此外，年輕女性為那些比自己國家更進步的國家製造商品、提供勞務，她們的客觀條件與意識形態連接上西方的、現代化的想

像，有了經濟、文化資本她們更能掌握自己的生命選擇權，當有更好的機會時她們願意選擇遷移，繼續往全球城市（global city）流動，加速跨國勞動力的女性化；亦使得全球勞動市場中低薪、低階工作得以持續補充「便宜、好用、服從」的女性跨國移工。

八〇年代，當第一世界的全球城市在製造業資本外移後，轉變為金融、服務主導的產業結構，在其中就業與居住的中產階級有大量外包家務與照顧工作的需要，促進了第三世界女性的跨國遷移（Sassen，1988；引自藍佩嘉，2007）。生產模式、產業結構的改變影響跨國勞動人口的流動，第三產業服務業崛起以兩極化發展－上層的專業金融、資訊系統與下層的低階照護體系，跨國勞動人口往往是下層服務業的勞動力，這類工作多半是由女性執行或具有傳統女性化之特性。因此，學者多將「勞動的女性化」（或女性化的跨國流動）視為晚進跨國遷移的一大特色（趙彥寧，2004）。這樣的現象與二十世紀初以男性為主要遷移主體的現象大不相同，全球經濟的種種變化已帶動了所謂「遷移女性化」（feminization of migration）的趨勢（藍佩嘉，2007：227）。

赴澳打工度假的台灣青年³⁴可說是六零年代進入加工出口區就業女性的孩子，他們的母親³⁵為台灣打拼起經濟奇蹟，將台灣置入世界體系裡半邊陲的位置；四、五十年過去，她們的孩子前仆後繼地赴澳打工度假，為澳洲偏遠地區、勞力密集的初級產業，或都會地區的低階服務業提供勞動力。這群台灣青年並非跟他

³⁴ 台灣與澳洲於 2004 年簽訂打工度假協議，兩國 18-30 歲青年均可提出申請，台灣青年的年齡範圍約為 1975（2004 年 30 歲青年）-1999（2016 年 18 歲）年出生，他們的母親、（外）祖母極有可能都是從農村到都會，來到加工出口區上班，撐起台灣經濟奇蹟的女性勞工。

³⁵ 筆者（1981 年出生）赴澳打工度假期間，每日在工廠生產線上重複著單一動作時，抬頭望見整個廠區是一群跟筆者一樣來自台灣的女性，腦海赫然浮現小時候幾次跟著母親到加工廠上班的情景，母親來自嘉義農村與父親結婚後北上，透過親友介紹母親進入電子加工廠做女工。意識到自己與母親同為生產線上的女工時，開啟筆者思考全球資本主義發展下勞動遷移的世代差異。

們母親一樣來自低社經的農村家庭、教育程度不足；他們出生在台灣經濟起飛、教育普及的發展階段，多為中產階級家庭、擁有高等學歷、(至少)從事低階白領工作的他們，透過台、澳兩國簽署的打工度假協議他們被正式納入跨國勞動體系，進入核心國家藍領勞工的位置。

前段脈絡的描述，筆者企圖指出全球化資本主義發展對世代間勞動遷移的改變，揭示跨國勞動遷移的擴張與深化，打工度假即是新型態的跨國勞動遷移模式。此外，從台灣青年赴澳打工度假的資料中亦反映出「女性化遷移」現象，但有別於過去研究指出移民女性勞動力集中在低階照護產業，台灣女性赴澳打工度假卻集中在操作性與體力性勞務；實際上，台灣青年全都進入澳洲低薪、低階的「缺工」產業，女性之所以被凸顯出來乃因澳洲勞力密集初級產業的勞動市場上具有明顯的性別區隔職場的特質。

(一) 性別區隔的勞動職場

關於兩性在勞動市場中的工作待遇、升遷條件與職業的性別區隔國內、外已有不少研究；早在 1968 年美國社會學者 Valerie Oppenheimer 提出「工作性別標籤化」。她指出，勞動市場中存在著所謂女性標籤的工作及男性標籤的工作，女性標籤的工作被定義為具有女性的、陰柔的特質，男性的工作則被定義為具有男性的、陽剛的特質，是將生理的性別特徵與工作特徵幾乎被畫上等號（引自張晉芬，2013：180-181）。於是，勞動市場裡特定工作僅能由特定生理性別的勞動者來執行，工作內容也被賦予明顯的陰柔或陽剛特質，「性別職業隔離」即是性別化分工的扭曲現象。

「性別職業隔離」一詞，指的是產職業的就業者中性別分佈失衡的現象；某些產職業的從業者中以特定性別居絕大多數，這是「水平隔離」；而各職業的不同職階也出現性別分佈失衡的現象，此乃「垂直隔離」；透過職業隔離這個現象

的存在對父權與資本均具有好處，一方面資本可以用較低的勞動成本取得女性勞動力，另一方面父權可以從兩方得利：隔離的結果可保持男性占有較佳的職業位置，同時，前項優勢可迫使女性在籌碼缺乏的情況下進入婚姻關係裡而服務其配偶；這兩套系統相互運作的結果是使女性陷入惡性循環，處於勞動力市場及婚姻中的劣勢處境（劉梅君，2003）。

張晉芬（2012）進一步探究形成與維繫結構性或制度性性別區隔勞動結果背後的機制，除性別刻板印象的意識形態外，她延伸 Joan Acker 組織內性別化操作對勞動身體與女體的論述，進一步提出職場中將理想勞動者的形象與男性身體做為依據，並持續使用家庭角色和再生產角色看待女性的勞動參與，得以持續與鞏固性別化勞動的結構和制度性存在；文中強調組織與運作並非中性、理性，而是以男性身體、男性間的互動模式作為生產勞動的全部，女性必須竭盡所能達成此一理想的工人標準；性別化的操作是建立一體兩面的「身體化」(embodied)³⁶和「去身體化」(disembodied)³⁷同時並存的勞動現場與結構；因此，女性在勞動參與過程中持續受到排擠、隔離和低薪待遇，傾向於集中在某些特定低技術或低知識密集的職業或產業。

然而，資本主義本身是個動盪不安的經濟體系，隨著發展的不同階段市場或擴張或崩盤、各式產業或興盛或衰敗，企業為了追求利潤亦會不斷重組，勞動市場的結構與組成也隨之變化。隨著勞動市場需求的改變，女性得以進入新興的行業或進入傳統男性行業或職業；惟女性在勞動市場仍被排擠，仍從事女性化工作，職業或工作的性別化現象之建構會再生產（嚴祥鸞，1999）。

³⁶ 身體化 (embodied) 指以男性身體作為建立工作規範與區分工作類型的基礎。理想工人的典範是依照一個假想的「男性身體」去設計的（張晉芬，2012）。

³⁷ 去身體化 (disembodied) 是指勞動的身體不應該因為生理或是再生產的需要而妨礙工作。由於女性有生理期、能夠生育、承擔家務負擔等，女性的身體因此被詮釋為不符合「勞動者」的形象。即使進入勞動市場，她們的身體也只是「暫時性的」。去身體化的想像等同於歧視女性再生產勞動的貢獻（張晉芬，2012）。

台灣女性進入澳洲就業市場，除了操作性、服務性勞務（各式工廠包裝員、房務清潔員、餐廳服務生等）仍舊符合傳統女性的工作外，她們在打工度假制度規範下必須進入傳統男性工作的領域，農場裡大量體力的勞務，更有別於她們在台灣擁有高學歷、從事低階白領的勞動經驗，對台灣女性可說是一大挑戰——從事大量的身體勞動，從勞心轉換成勞力的工作（從白領流向藍領）；在澳洲職場上她們的身體體能表現將備受考驗與檢視，其結果無論是順利納入或遭惡意排除，她們必須發展出一套生存之道來應對，或鬆動或鞏固性別意識形態的結構與制度性規範，這部分的分析，筆者必須把性別研究焦點放置到身體與勞動場域。

（二）性別、身體與國族

身體，作為一個性別權力支配與鬥爭的場域，一直是女性主義關切的重點（藍佩嘉，1998）。女性主義流派分歧，關於身體的論述也是百家齊放，早期女性主義關注身體的生理性別（sex）本質性及其社會性別（gender）的角色建構，後期則爭論於身體作為社會過程的受體（object），抑或主動參與社會過程之主體（agent）。

女性主義身體觀在長期本質或建構、受體或主體二元對立的僵局下，存在現象學嘗試提出一個取徑——「肉身化」的主體，是與社會、歷史脈絡交疊，在政治、經濟關係或文化意義下經驗自己的身體。女性主義政治哲學家 Young（2005）認為活生生的身體（lived body）是一個統合觀念，是人們面對其身體所具有的物質事實（年齡、性/別、高矮胖瘦等），都將影響個人和其周遭及環境的關係，意指在特定社會文化脈絡中行動、經驗的肉體，強調個人的身體經驗不只是生理亦是複雜社會結構下的產物；活生生的身體之概念能表述處在社會結構裡的人們，怎麼在這些結構製造機會與在限制中活出自己的位置。

面對女性主義關於身體論述的激辯，必須置放在一個具體的場域才能進行對

話。藍佩嘉（1998）在探究百貨專櫃化妝品女性銷售員的身體與勞動經驗，將女性主義論述與勞動過程理論相互補充，得以同時探索性別化的身體在勞動場域的結構與制度中，既被有關性別或身體的論述所銘刻建構，也被物質性地剝削與規訓。藍佩嘉在文中重要的假設是「勞動過程中的控制、管理是要克服勞動者身體的不確定性，從而轉換成具體的勞動」（1998: 50-51），她提出「身體勞動」的概念來描述勞動者的身體動作、儀態展示、表情姿勢以及情緒互動是在勞動過程中被加以管理與規訓的結果，她認為百貨專櫃化妝品女性銷售員的身體勞動具有：剝削的身體、規訓的身體、鏡像的身體與溝通的身體四個面向，呈現勞動體制中更多元的勞動內容、更複雜的勞動控制，而勞動者則不斷協商出對自我身體與認同的意義，包含性別、族群與階級的形塑。

身體不只是高度性別化的，身體也是勞動的根本源頭。「身體是勞動之源」是英國社會學家 Chris Shilling（2005）提出，在他撰寫關於身體與社會關係的重要著作中，強調身體在勞動過程與體制、結構「相互雜揉」的結果影響主體認同與職場關係；此外，身體隨著歷史發展而改變其勞動行為，身體在勞動過程中，所形成的社會關係與技術力量，逐漸發展出其內部關係（雇主與工人的關係）與特徵（採取指定方法與工具）；他聚焦在生產模式、產業結構與薪資勞動隨著經濟發展的轉變也對工人身體的造成影響。

關於勞動過程中對工人身體的管理與控制，Foucault 的理論是經常被引用的觀點之一（藍佩嘉，1998；Shilling，2005；張晉芬，2013）。Foucault 認為「唯有身體被某種體制所控制時，它才有可能形成一種勞動力，也只有當身體既具有生產能力又被馴服時，它才能變成一種有用的力量」（Foucault, 1999）。因此，資本在掠取工人之勞動成果的剩餘價值，要克服勞動過程中從勞動力轉換到具體勞動的不確定性，必須同時再生產有生產力的勞動身體，以及再生產馴化的勞動身體

(藍佩嘉, 1998)。薪資制度則對工人起了規訓與服膺的作用, 它讓工人覺得資本與勞動的交換如同其他商品的買賣一樣; 謝國雄(1997)認為資本主義社會中薪資制度在勞動力商品化的過程扮演重要角色, 論件計酬的計件工更是將此效果徹底發揮, 做件意識呈現出勞動者更複雜的內涵, 包含「擬似小頭家意識」、「純勞動意識」、「虛擬自由意識」以「件工特殊階級意識」等政治及意識形態效果。澳洲勞動市場中對短期、臨時性的隨意工作(casual work)的薪資以計時、計件兩種為主並以週薪發放, 有別於台灣職場的薪資計算方式, 卻是台灣青年必須精心計算、理性衡量的核心焦點, 社群網站中就有許多關於薪資制度的提問與討論, 亦是本研究關切台灣青年在勞動過程中形塑身體勞動、勞動意識的力道之一。

綜觀, 本研究在微觀層次聚焦赴澳打工度假的台灣青年的性別勞動經驗, 是將主體經驗放置在具體工作場域中, 據此理解在澳洲勞動制度、產業結構下台灣青年的勞動處境, 以及勞動過程的管理、控制的策略對其身體勞動的影響進行分析。Young 以存在現象學提出「活生生的身體(lived body)」提醒筆者對台灣青年的身體經驗之分析, 必須反覆關照到與身體的物質性與所處的社會結構、文化脈絡相互作用與銘刻; 藍佩嘉對百貨專櫃化妝品女性銷售員身體勞動之研究是本文重要參考, 據此筆者嘗試分析台灣青年在勞力密集初級產業的身體勞動; 而澳洲的薪資制度亦是影響台灣青年工作選擇、勞動經驗的關鍵因素之一, 謝國雄對薪資制度與勞動力、勞動關係的探討是本研究進行分析的重要理論依據, 尤其是計件工的薪資制度對其勞動意識與主體性形塑的部分。

第四節、研究方法

一、研究目的與提問

如前述, 台、澳兩國簽訂打工度假協議, 施行至今十年有餘掀起台灣青年赴

澳打工度假的熱潮，筆者亦親身前往澳洲經歷一年的打工度假，實地觀察與勞動經驗讓筆者越來越質疑台、澳打工度假協議並非兩國政府所宣稱，在文化包裝下掩藏著兩國不願面對的真相，以及不能為外人道的利益。另一方面，就實際參與者來說，無論赴澳打工度假的台灣青年是為了度假觀光還是打工賺錢，「工作」是他們踏上澳洲的土地後必經的過程，成為澳洲勞動市場的勞動力，且在簽證規定下集中在勞力密集初級產業，從事大量體能的勞動工作，進入性別區隔的勞動職場。

當台、澳兩國政府將打工度假協議視為雙邊「互惠」的政策時，筆者認為必須細究打工度假協議的制度內容與沿革，因為制度的產生與運作絕對關乎國家在政治、經濟與社會的利益考量；在揭露兩國雙邊協議的互惠關係時，更得將批判的位置拉高到世界體系的國際分工與全球化的資本主義發展，一是藉此對特定人口的跨國遷移、特定產業的勞動力輸入進行宏觀的分析，二是對全球跨國勞動遷移的型態轉變進行反思與批判。筆者認為首要是把台灣青年赴澳打工度假放入跨國勞動遷移的架構來開展本研究，檢視台灣經濟發展、就業市場與教育體制，與澳洲移民、勞動政策與產業發展，從兩國政治、經濟與社會結構來分析台灣青年的勞動力外流，與打工度假計畫作為澳洲吸納青年勞動力的政策，是台灣青年參與全球勞動市場的「另類」途徑。

鉅觀層面的結構因素深刻地影響參與其中的個人，要拆解官方對打工度假的文化包裝，也必須回到實際參與者台灣青年遷移動機、勞動經驗，以及他們對打工度假協議的反思與回饋。進入澳洲勞力密集初級產業的台灣青年，從台灣高學歷、（至少是）低階白領的位置轉變成澳洲藍領勞工，跨界（國界與職業）階級的流動與轉換形塑他們對打工度假制度的詮釋。此外，他們的身體在勞動過程中大量使用甚至透支，作為一個肉身的主体，台灣青年的身體是性別的也是國族的，

多重面向、多種焦點都交織在他們打工度假的勞動經驗，必須更細緻的探究，筆者嘗試透過女性主義理論拓展本研究在性別化遷移、身體與勞動的觀點及論述。

綜觀，筆者在本研究企圖透過世界體系的政治經濟分析取徑，分析台灣與澳洲在全球化資本主義發展的脈絡下產業結構、勞動市場與移民政策的轉變；此外，實際參與者的行動經驗與主觀理解不可偏廢，台灣青年赴澳打工度假的勞動經驗是與制度、與結構對話的重要依據，透過台灣青年在澳洲的打工度假的勞動經驗，嘗試回應本研究的四個提問：

- (一) 台、澳簽署打工度假協議何以成為兩國「互惠」的政策？
- (二) 台灣「外流」的青年勞動力如何系統性的銜接上澳洲「缺工」的產業？
- (三) 澳洲打工度假計畫的制度規範對台灣青年的勞動經驗造成哪些影響？
- (四) 赴澳打工度假的台灣青年跨界（國界與職業）性別、身體與國族的勞動經驗之樣貌為何？

當前，國、內外關於海外打工度假的相關研究，以性別觀點出發、以女性主義視角切入的仍是少數，無論是跨國勞動遷移現象、性別化分工與性別區隔的勞動職場，或勞動過程對工人身體的形塑等，是筆者在本研究中希冀能更深入理解打工度假勞動經驗的重要取向。

二、資料蒐集與深度訪談

為了回答本研究的四個提問，筆者採用資料分析與深度訪談的研究方法：

(一) 資料分析

為能解析澳洲打工度假計畫的沿革及其對澳洲社會的影響，筆者透過澳洲移民署官方網站打工度假簽證專區，以及年度打工度假計畫的摘要與統計報告，取得澳洲打工度假計畫的制度規定內容與執行狀況；再者，打工度假簽證作為澳洲

移民政策賦予參與者合法工作權益，且以從事勞力密集初級產業為主，故筆者在分析澳洲政治、經濟結構時，以澳洲移民制度、勞動政策與農業發展三大主題相關文獻資料為主；此外，大量海外青年流入澳洲勞動市場對當地勞工帶來衝擊，影響澳洲社會對打工度假制度的民意與評價，故筆者亦蒐集澳洲打工度假的當地社論與新聞。最後，日本、韓國均先於台灣與澳洲簽署打工度假協議，同為亞洲地區，日、韓兩國青年處境經常與台灣相互比較，故其青年赴澳打工度假之經驗值得本研究參照。

（二）深度訪談

為能解析赴澳打工度假的台灣青年對澳洲打工度假制度的理解與看法，參與動機與實際勞動經驗、感受與反思，筆者採用深度訪談蒐集資料。在訪談前筆者先依據研究目的與問題擬定訪談大綱（如附錄三），除了能讓筆者在訪談的有限時間內聚焦重要問題、蒐集資料外，也讓受訪者了解本研究的核心關懷與訪談重點，是雙方建立初步信任關係的重要資料；當然，在實際訪談過程，筆者依據受訪者個別不同的經驗與反應再作延伸，並不僵硬的拘泥於表定問題。

筆者在訪談過程難免觸及受訪者在赴澳打工度假期間的心路歷程與私密問題，尤其本研究關注受訪者在性別、身體與國族等面向的跨國經驗，抑或刻苦難忘的經歷與故事；是故，筆者必須關照到整體訪談情境的營造，從開始的暖身建立關係，由淺入深的從出發前的行程規劃、心態調整，到實際參與過程的勞動經驗，對打工度假制度的看法以及跨國勞動的省思，以及回國後的整理與沈澱。過程中避免引導、積極傾聽與適時的自我揭露以建立信任，讓受訪者能更自在地傾訴、情緒激動時給予支持與安撫。

最終，將深度訪談獲得的資料繕打成逐字稿做為本研究之研究工具，並進行系統化、條理化的登錄編碼，是把受訪者對澳洲打工度假制度的理解、參與動機

與勞動經驗，回應到本研究之提問並做意義的解釋與論述。

筆者身為澳洲打工度假參與者的過來人身份，回國投入 T-WHY 台灣打工度假青年協會³⁸，持續關切台灣青年海外打工度假的勞動權益，更新澳洲打工度假計畫相關資訊，並於 2013、2014 兩年進行澳洲打工度假網路問卷調查報告，是筆者持續豐富田野資料的重要來源；過來人與組織者的背景也讓受訪者多能信任筆者並敞開對話。然而，筆者作為研究者的身份，在社會發展理論、性別研究等知識背景，以及對台、澳兩國打工度假制度的質疑與批判，無可避免的影響筆者在進行研究分析切入的視角；在與受訪者訪談時必須謹慎覺察、不對受訪者挑戰與面質；但在詮釋與分析訪談資料時筆者認為研究並不存在絕對的客觀、中立，而是要能誠實、袒露筆者在研究中採取特定立場與位置。

（三）樣本蒐集

本研究為求訪談資料的豐富多元以強化理論建構的深度與廣度，採取「立意抽樣」的方式選取特定樣本進行訪談，選取樣本之標準在於：年齡、男女生理兩性之外性別認同的多元，例如：同性戀、異性戀等，學／經歷背景，在澳洲從事的工作類型與場域，以及停留澳洲的時間（是否申請二簽、學生簽）。

受訪對象來源，筆者先廣泛詢問身邊曾參與澳洲打工度假的朋友，再以滾雪球的方式請朋友協助介紹其他適合之訪談對象。由於筆者參與 T-WHY 台灣打工度假青年協會，擔任〈背包客紀實〉編輯的工作有不少採訪機會，筆者從中也詢問採訪者接受本研究訪談的意願，最終在可以參與訪談對象間挑選符合標準之樣本。

³⁸ TWHY 台灣打工度假青年協會，是由一群關注台灣青年在國外打工度假勞動權益的人所成立的資訊平台，提供打工度假相關法律資訊、新聞消息與經驗分享。目前主要關注人數最多的澳洲，未來將擴大到其他國家。官網連結：<http://taiwanesewhy.blogspot.tw>

(四) 受訪者簡介 (依訪談時間為序)

本研究正式訪談 12 位赴澳打工度假的台灣青年，赴澳打工度假的年齡介於 24 歲至 30 歲之間，生理男性 4 位、生理女性 8 位，其中男同志身份 2 位，女同志身份 2 位。教育程度僅有一位是高職畢業，9 位是專科大學學歷，有 2 位是碩士生；受訪者中有一位是大學畢業即前往澳洲，其他受訪者赴澳打工度假前在台灣至少有一年以上工作經驗。

本研究受訪者赴澳打工度假的時間從 2009 年至 2015 年，有助於本研究對澳洲打工度假勞動環境、就業市場的轉變，更能長時間觀察澳洲政府在打工度假計畫制度上的轉變造成的影響；12 位受訪者中有 3 位僅待滿一年，其餘 9 位受訪者都有申請二簽延長至兩年；此外，有 2 位受訪者在打工度假簽證結束後繼續以學生簽留在澳洲，另有一位則在完成兩年澳洲打工度假後以學生簽待在紐西蘭並計畫移民，還有一位準備前往加拿大繼續打工度假。

受訪者資料統整如附錄二，簡要受訪者介紹如下：

早午餐，1985 年生，台北人，異性戀女性，私立大學畢業後從事過服飾銷售員與電台行政工作，家中經濟無虞卻抱持著想賺錢的目標，於 2012 至 2014 年獨自前往澳洲打工度假兩年，堅持從事白工、計時的工廠包裝工作，從工作中感同跨國移工的辛勞，積極融入當地生活，體驗在地文化。

咖啡，1981 年生，宜蘭人，女同志，私立大學畢業後到台北上班，在非營利機構從事社工人員六年，閱讀澳洲打工度假報導期待可以體驗當地生活，長期對工作與生活感到疲乏想要出國走走看看，決定在 2011 年前往澳洲完成兩年打工度假，回國後轉行自己開店。

頂呱呱，1984 年生，彰化人，異性戀男性，私立大學畢業後在台北從事廣告設計，厭倦工作、生活的一層不變，想要出國尋求一種失控感，選擇澳洲打工

度假因為資訊最多、申請又簡單，2012 到 2014 年在澳洲生活兩年後回台灣繼續從事廣告設計工作。

鬆餅，1984 年生，台南人，男同志，考上台北的私立大學從此定居台北，畢業後從事廣告公司工作三年，低薪責任制根本存不到錢，更不用說還不清的學貸壓力，三十歲大關之際決定跟姊姊一起赴澳打工度假賺錢，也能體驗在國外生活，為了集二簽必須去農場工作卻無法適應，且在澳洲為了找工作、為了經濟問題時常感到焦慮，一年後即回台灣，同行的姊姊順利申請到二簽，後來又以學生簽繼續留在澳洲生活，也交了國外男朋友。

院子，1981 年生，台北人，女同志，私立大學畢業後從事不動產房仲業務員、保險業務員共五年，經濟上沒有壓力，因為伴侶前往澳洲打工度假，為了維繫關係於 2009 年前往澳洲開啟兩年的打工度假，結束後回到台灣從事外僑租屋房仲業務員，台灣的生活步調、工作佔滿了生活，龐大的工作壓力感到勞動與生活品質很差，於是 2012 年又起身前往紐西蘭打工度假一年，並嘗試申請工作簽或移民。

混，1981 年生，台北人，異性戀男性，私立二技畢業後擔任工程師，責任制的工作壓力與疲憊，萌生想要出國的念頭，在身邊朋友打工度假經驗的分享後，2010 年先前往紐西蘭打工度假一年，那是人生第一次出國，2013 年接續往澳洲打工度假一年；在澳洲工作期間有擔任小組長職位。

星巴克，1983 年生，台東人，異性戀女性，私立專科畢業，背有家庭經濟壓力，求學時就一直半工半讀，畢業後在台北從事業務工作，薪資在繳學貸、付房租與扣掉生活費後所剩無幾，怎麼拼也存不到錢，又有朋友在澳洲可以接應，便決定 2013 年前往澳洲打工度假，兩年後又申請學生簽繼續留在澳洲生活一年，在澳洲從事連鎖咖啡廳的咖啡師工作，並在澳洲完成咖啡師檢定，有計畫回台灣

開一間小咖啡廳。

好滋味，1983 年生，台北人，男同志，國立大學研究所畢業後進入知名企業上班，薪資待遇良好，卻對職涯發展感到渺茫，又因性向關係面對家庭、催婚的壓力，2012 年結束一年紐西蘭打工度假後，2013 年又踏上澳洲完成為期兩年的打工度假，計畫可以賺到錢回到紐西蘭讀書、穩定工作後移民，與在打工度假時認識的伴侶結婚。

小火鍋，1982 年生，台南人，異性戀女性，私立大學畢業後工作五年，低薪的苦悶在聽聞澳洲打工度假可以存到百萬年薪，又能體驗國外生活便蠢蠢欲動，後來有朋友一起相伴而成行，2011 年前往澳洲完成為期兩年的打工度假，回台灣後不再從事是低階事務型白領工作，改以自己的興趣－烘焙進入餐飲服務業。

鐵蛋，1985 年生，台北人，異性戀女性，高職美容美髮科系畢業後直接進入職場，工作經驗長達十年，身邊有不少朋友曾經、正在或準備要去澳洲打工度假，適逢工作遭遇到瓶頸的低潮期，客量銳減連帶收入也不穩定，剛好有同事要去就一起出發。於 2012 年赴澳打工度假兩年後申請學生簽再多待一年，2015 返台後繼續從事美髮業。

葉子，1984 年生，台中人，異性戀女性，私立大學研究所畢業，赴澳之前從事社工人員，責任制的勞心又低薪的工作環境，還不起長年的學貸壓力，赴澳打工度假成為可以離開職場的正當理由，又能賺錢加速償還學貸。一直對國外生活充滿嚮往，也想增進自己英文能力，但家裡與自己經濟有限，「邊打工，邊度假」的雙重體驗讓葉子在三十歲這個「臨界點」³⁹決定赴澳洲進行為期一年的打工度假（2015-2016 年）。

³⁹ 台、澳打工度假協議的年齡限制，申請人必須在年滿三十一歲前提出申請。

拉拉，1991年生，台北人，異性戀女性，私立大學畢業，2015年畢業後立即前往澳洲打工度假，家中沒有什麼經濟壓力的她，也沒有學貸壓力，從身邊朋友聽聞不少澳洲打工度假的資訊，想像著遼闊的天地與優美的大自然景貌，又能長時間的在國外生活、認識外國人的憧憬，仍保有理智的選擇澳洲－與台灣簽訂打工度假協議中「經濟比較景氣」的，赴澳後在雞肉廠工作不願屈就於惡劣的勞動條件起身質疑、抵抗，從雞肉廠離職後目前在澳洲 NUW 工作。

三、論文架構

本研究在第一章，先從筆者自身赴澳打工度假的經驗出發，對台、澳兩國簽署打工度假協議的背景與現況做完整描述與說明，筆者將台灣青年赴澳打工度假視為跨國勞動遷移的現象，是與國內既有打工度假研究不同之處。透過與世界體系、全球資本主義發展理論進行對話，做為批判跨國協議帶動特定人口與遷移模式的理論基礎；以女性主義觀點探討跨國遷移的性別、身體與勞動，最後提出本研究四點提問。

在資料統整與分析，首先第二章筆者以政治經濟分析揭示台灣為維持其半邊陲的國際分工地位，政府在產業發展、勞動政策與高等教育體制採取的一系列措施，對台灣青年生活處境的影響；而地球的另一頭澳洲，在全球資本主義發展下移民、勞動政策與農業發展的轉變，如何造成勞動市場「缺工」現象；而打工度假協議如何在兩國之間發揮「互惠」的效益。第三與第四章，筆者結合 12 位受訪者的深度訪談，描繪台灣青年赴澳打工度假在勞動現場的樣貌與工作狀態，探究澳洲打工度假的制度性規範對台灣青年實際勞動經驗的影響；以及大量體力勞動的初級產業的性別區隔現象，勞動過程將台灣青年勞動力轉化成具體勞動的控制與監視如何形塑台灣青年的身體，筆者將歸納出四種勞動身體的型態。

本研究的結論在第五章具體回應本研究提問、拆解打工度假的文化包裝，揭露打工度假協議如何銜接台灣外流的青年進入澳洲缺工的產業，正是兩國「互惠」關係的核心，而打工度假計畫的制度規範則是達成目的的工具，亦對參與其中的台灣青年在性別、身體與勞動帶來顯著影響。

第二章、一拍即合－打工度假協議的跨國勞動

本章以「一拍即合」形容打工度假協議成就台、澳兩國「互惠」關係，將台灣與澳洲兩國分成兩小節，透過文獻資料與深度訪談，分析台灣產業發展、勞動政策與高等教育體系的變遷，如何造成當前青年世代的就業困境，使赴澳打工度假成為台灣青年的出口，以及政府紓緩青年失業率的安慰劑。此外，以移民政策、農業發展與勞動彈性化的改革，探討澳洲勞動市場「缺工」現象的形成，以及打工度假計畫扮演的角色、引發的效應。最終回到本研究之提問：台灣「外流」的青年勞動力如何銜接上澳洲「缺工」的產業，以及打工度假計畫又何以成為兩國「互惠」的政策。

第一節、人才外流？！台灣高學歷青年的出走

一、產業外移與結構改變

台灣經濟發展深受全球化資本主義發展的影響，50年代起一連串「以農養工」的歷程，榨取農業部門的生產剩餘與勞動力，供給工業所需的資本與廉價勞動力；60年代起外國資本積極投入台灣，奠定加工出口導向經濟的工業化發展，創造了70年代的台灣經濟奇蹟，並擠入世界體系半邊陲的國際分工位置；至80年代新自由主義思維下的政治與經濟的操作，政府向企業傾倒，以提昇國際競爭

力、追求經濟成長為由實施一系列優惠、圖利企業的政策方案，導致台灣勞動市場急遽惡化，是 90 年代台灣青年直接面臨的衝擊。

夏曉鵬（2000）指出資本國際化與勞力自由化表現在半邊陲國家，造成大量工廠關閉，與大量勞工的被迫解雇；作為資本國際化趨勢的一部分，台灣的經濟逐被納入世界體系中，台灣不僅是貨物的主要進口國，抑是資本輸出國，擠身為「半邊陲」的位置；台灣資本外移始於 1984 年，較明顯的趨勢則出現在 1987 年台灣政府正式解除外資管制條例之後；1990 年大陸成為台資新寵，並於 1993 年超過東南亞，成為台灣資本外移的首要地區。

「投資環境惡化」經常被用來解釋資本外移的原因，實則是企業取得社會視聽的正當性，以規避工資上漲、環保法規等生產成本的增加。在 1980 年代中期以後，由於全球資本主義發展的影響，改變了台灣本在全球分工中的位置與競爭優勢；此時，台灣經濟結構發生變化，新台幣對美元匯率大幅升值，工資與地價高漲，勞工及環保意識提升，造成生產成本上揚；同時，台灣也面臨著後起之新興工業國家（尤其是中國大陸）發展出口加工型產品的競爭，使得台灣資本必須尋找新的出路，以維持它在世界體系所佔據的半邊陲分工位置（龔宜君，2005：71）。於是，在技術層次較低、勞力密集的傳統製造業，開始將廠房移至擁有便宜勞工、廣大土地、環保標準不高、地理位置不遠且政策優惠吸引外資的東南亞、中國，爾後是資訊電腦與電子科技產業的出走；台灣資本外移對產業發展與穩定就業造成不利的影響，是造成失業率急遽升高的重要原因之一（夏曉鵬，2000、李健鴻，2011）。

產業外移使得市場進入「台灣接單、海外生產」模式，加上 90 年代的全球經融蕭條衝擊台灣出口工業，造成企業歇業關廠、縮邊與裁員，國內就業機會銳減，造成嚴重的結構性失業問題，青年勞動人口更是不得其門而入。1991 年台

灣 15-24 歲、25-29 歲的青年失業率為 4.45%、1.91%，但至 2001 年後均維持在 10%、5% 以上；特別是 25-29 歲的年輕成人失業率高於全體勞動者失業率（李易駿，2014）。

此外，隨著傳統製造業與高科技電子產業的南遷與西進，台灣產業結構走向後工業化的服務業⁴⁰發展，服務業內部市場區隔高階（金融、貿易與法律等專業服務）、低階（銷售、清潔與照顧工作等服務業）二元發展，台灣從東南亞國家輸入勞力解決基礎產業、低階服務業的勞力需求，試圖站穩全球國際分工位置，成為向邊陲國家尋求廉價勞動力的半邊陲國家。

1988 年台灣服務業佔三級產業生產毛額 GDP 突破 50%，1997 年達 62.2%（引自黃毓銘，2001）。目前，台灣服務業佔 GDP 七成，雇用近六成人口，服務業成為就業主流，容易出現「成本弊病」⁴¹現象，亦即服務業經常以壓低工資與非典型就業來面對市場競爭，服務業愈發達，該產業多數勞工卻反而必須面臨薪資降低的困境（林宗弘等，2011）。且當失業人口愈多，資本家可選擇的勞力愈多，也愈可能壓低工資、影響勞工採取行動（劉梅君，1997；引自張晉芬，2013），對青年勞動人口進入就業市場實為不利。

二、彈性化勞動政策的「低薪」現象

資本國際化與勞力自由化帶來的資本外移與產業結構改變導致台灣勞動市場惡化，加上政府一味追求經濟成長傾向企業，在政策上積極推動勞動彈性化，縱容企業剝削勞工以降低生產成本、擴大再生產，卻希求勞工「共體時艱」，勞

⁴⁰ 服務業：泛指一般的非生產業。可分對人身的服務，如美容、健身、服裝等；以及技術服務，如設計、修護等。

⁴¹ 所謂「成本弊病」，意指製造業的自動化程度提高，而服務業就業人口大多是勞力密集、技術層面低，自動化程度較低，服務業的勞動生產力成長，明顯低於製造業的生產力成長程度，因此當服務業雇用的人力越來越多、勞動成本日益增加時，但是生產力並沒有同時相對提高，因此服務業雇主往往會採取降低薪資水準或是增加非典型人力的方式來因應，使從事服務業的多數勞工面臨薪資降低的困境（李健鴻，2011：117）。

動政策的倒退式發展，更令台灣青年面臨的就業環境雪上加霜。

林佳和（2010）提出勞動彈性化是一明確政治、經濟與社會主張下的產物，彈性化的目的在於讓雇主得以彈性運用勞動力；重要手段之一便是解除、變更勞動法令之管制，使得勞工必須因應企業之彈性化必要性的調整；是故，彈性化的真正意涵即「廢除對企業使用勞動力的限制」；彈性化勞動的發展催生了非典型勞動型態，其所為人詬病的負面影響便是勞動條件的惡劣。從台灣的職場相關法令來看，非典型勞動主要包括「部分工時」、「定期契約」與「人力派遣」等三大類型。自 2000 年以來，台灣各種非典型工作者人數不斷增加，特別是在 2008 年全球金融海嘯爆發後，台灣勞動市場的非典型工作者增加情勢更趨明顯（林宗弘等，2011）。為求提高利潤率、擴大市場競爭，企業大量雇用非典型勞動力以節省勞動成本⁴²，對資方來說便宜、好用、少糾紛是非典型雇用的優點，卻是壓低勞工薪資的單門，正所謂「非典型勞動是低薪的源頭」⁴³，尤其在服務業更為顯著。

受訪者在台灣幾乎都有從事非典型勞動、彈性化工作的職場經驗，彈性排班的服飾銷售員、低底薪靠自己拚業績的美髮師、業務員，與責任制爆肝到死的工程師與社工員，「低薪」是他們對台灣就業市場的唯一評價，也是讓他們汲汲於前往澳洲打工度假的動機之一。好滋味直接道出：「台灣的薪資所得太低，付出的勞力跟薪資所得是不對比的，簡單來說我覺得薪水太低了，然後物價被炒做的那麼高。」

赴澳打工度假前在台灣擔任工程師的混，當初懷抱著「電子新貴」的想像進

⁴² 相較於正式聘僱，非典型雇用的勞動條件差異在於薪資待遇偏低、福利事項縮減，若為派遣人力，雇用企業不需負擔社會保險、職業災害與終止聘僱的費用與責任；若為定期契約，則無年資累積，亦無特休假與終止聘僱時的資遣費，在在都是優惠企業的人力雇用型式。

⁴³ 呂苡榕，2015/04/07，〈「加薪四法」撼動不了青年低薪巨石〉，《新新聞》。連結：<http://www.new7.com.tw/NewsView.aspx?i=TXT201504011647195RT>

入科技產業，「沒想到，我畢業之後工程師就不值錢了，原本電子新貴是因為有分紅阿，現在分紅都取消了。」低薪之外混更受不了責任制的過勞工作：「台灣勞工的薪水偏低……一般的上班族、工程師什麼的，有沒有辦法沒有責任制，就是一天的工作可以控制在正常的工時裡面，台灣的環境比較少可以這樣。」離職赴澳打工度假成了他擺脫台灣惡劣就業環境的管道：「做工程師的很多朋友都選擇去澳洲打工度假。」

長期關注全球化資本主義發展下勞工處境的 ILO 資深研究員 Standing 在 2011 年出版的著作《飄零族：新危險階級》(The Precariat: The New Dangerous Class)，對「飄零族」的定義是在新自由主義勞動非典型化下的新社會階層，指稱的就是那些在短期雇用、人力派遣、按時/件計酬勞動關係下工作的勞動者。李易駿(2014)以 Standing 對國際勞工處境的觀察反思台灣青年的就業環境，顯示台灣青年有較高比例從事非典型勞動的低薪工作且就業不穩定。事實確實如此，根據主計處人力資料調查，2008 年青年就業者中「臨時性或人力派遣工作」(非典型雇用)的比例是 14.7%，非青年者的比例則在 5% 以下；2013 年青年非典型雇用比例更飆升到 21.14%。

台灣青年除了面對就業困境(失業率高)，更處於非典型雇用的勞動風險中(待遇不好、環境不佳、沒有保障)。以低薪現象來看，根據勞動部 2012 年調查⁴⁴發現，臺灣 15 到 29 歲青年勞工平均薪資僅 27,425 元，較 7 年前首次調查時縮水 1,931 元，減幅高達 6.6%，創歷年調查新低；其中約 109 萬名(64%)青年月薪未達 3 萬元，使得「青貧族」比率劇增；更令人扼腕的是，7 年來的消費者物價漲幅卻高達 9%。台灣青年工作貧窮化的問題日益嚴重。

⁴⁴ 勞動部〈15~29 歲青年勞工就業調查〉，連結：
<http://statdb.mol.gov.tw/html/svy01/0107menu.htm>，以及馬財專，2014/09/05，〈失業的世代：小心青年失業與低薪現象〉國政評論。連結：<http://www.npf.org.tw/1/14083>

然而，台灣政府並未替青年勞動市場的雪中送炭，反倒是雪上加霜，2009 年竟推出「培育優質人力促進就業計畫」，十六項方案之一「大專畢業生至企業職場實習方案」；該方案補助企業每僱用一名大學畢業生，便能取得每個月 22,000 元的薪資補貼（不含勞健保），許多民間企業乾脆將新鮮人起薪一律訂在 22,000 元（也就是俗稱的 22K），可謂是政府聯合企業齊手打壓青年就業薪資。數字直接反應在台灣青年赴澳打工度假上，2009 年後是台灣青年大舉前往澳洲打工度假的起點，並在 2013 年創下新高達 35,761 人；新加坡副總理（兼財政與人力部長）曾直言不諱「台灣薪資水準低落，人才流失外移，喪失國際競爭力」⁴⁵。

過去被視為長期飯票的政府公家機關大量招募非典型勞動，更讓民間企業風行草偃的一起壓縮台灣勞動條件；筆者就曾以人力派遣的方式在公家機關工作，與公務員做一樣的事，工作績效被嚴格要求一視同仁，薪水卻是他們的三分之二，而且是定期契約一年一聘，無法享有公家單位的福利，勞動條件更是不受保障；之後以 22K 方案在國立大學裡擔任教學助理工作，跟其他同事做一樣的事，薪水只領 22,000 元，更不用想跟同事有一樣的福利保障，一年一聘如同短期打工族；考上私立研究所之後為了支付高額的學費，長久以來低薪工作根本沒有存款的我不希望再次背負沉重學貸，決定去坊間傳聞最有機會賺錢的國家—澳洲打工度假。

三、高等教育體制的惡化

台灣過去 20 年的大學擴張與產業升級同時提高了受僱者的學歷與勞動生產力，許多年輕人成為電子業的工程師，各類金融與房地產證照對於服務業的專業化產生正面影響；然而，隨著大學入學率的大幅提高，年輕世代開始面對大學文

⁴⁵ Z9，2012/04/10，〈台灣薪資倒退十幾年，全世界都在看〉，《商業周刊》。連結：
<http://www.businessweekly.com.tw/KBlogArticle.aspx?id=1282>

憑貶值，凸顯在高學歷高失業率與工作貧窮兩個現象上（林宗弘等，2011）。

「學以致用」一直是教育核心目標之一，亦表明教育與勞動之間緊密的關係，是國家培養人力資本的重要管道，從台灣政府推行教育政策改革的歷程，是以經濟發展需求為核心，教育事業乃為奠定勞動生產力的基礎。對個人來說，教育是階級流動的管道之一，對於未來就業、收入與社會地位有密切關係。因此，教育對國家、個人都是一項投資。現今台灣青年教育時間延長、教育程度提昇，為自己爭取更高的文化資本，以面對台灣勞動市場窘境；唯台灣高等教育體制亦受到全球化資本主義發展影響－過度擴張與市場化，對青年最直接的衝擊是教育成本增加文憑卻貶值的泡沫化。

台灣高等教育機構的數量在新自由主義浪潮下迅速擴張，就讀學生人數也逐漸增加，視為台灣高等教育普及化。1950 年全台大專院校僅有 7 所，顯示當時社會僅有少數菁英可以接受高等教育；1960、70 年代國家以經濟發展需求為導向，培育高等教育人才，來滿足勞動市場對技術人力有迫切需求，高等教育機構數量大幅成長，尤其是政府開放私人廣設技職學校以培育技職人才進入勞動市場，以利於加速工業化；解嚴之後高等教育機構數量逐漸擴充，來自於社會民主自由意識抬頭，且國內經濟持續成長、人民收入及生活素質明顯提昇，增加對高等教育的需求與參與；1994 年大學法修正實施後，高等教育機構的擴充速度持續加快，除增設大專院校外，亦積極推動是專科、技院升格改制⁴⁶，大學數量從 1996 年的 38 所爆增至 2014 年的 124 所⁴⁷（整理自：吳佾其，2007；張宜君、林宗弘，2013）。台灣高等教育從少數菁英日益普及，2005 年大學錄取率竟超過

⁴⁶ 在此，必須更細緻的探究台灣教育政策推動專科、技院升格改制的脈絡，專科技職的人力需求其實在台灣經濟發展趨勢下，因產業外移、結構調整而逐漸沒落，專科技職學校倍感生存危機與壓力，而紛紛要求政府開放教育市場、進行改制以謀續存。

⁴⁷ 教育部統計處〈大專院校概況表 80~103 學年度〉連結：
<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=4075&Page=20046&Index=5&WID=31d75a44-efff-4c44-a075-15a9eb7aecdf>

百分之百，過去形容大學窄門的現象，儼然已經成為自動門；表面上國民素質的提升，卻令就業競爭壓力更為加重，學位與文憑貶值，不再與工作機會、收入與地位成正比。更甚者，從公私立大學的學費差異及後續進入勞動市場的薪資差距來看，階級非但無法流動甚至是複製不平等（張宜君、林宗弘，2013）。

然而，文憑貶值、教育投資的泡沫化卻是由個人承擔。周祝瑛（2002）分析全球化資本主義發展對台灣高等教育的重大影響之一是長期以來被視為公益事業的教育體系，從國家稅收補助性質轉為由使用者付費的觀念所取代；尤其在高等教育領域主張由學生負擔較高的學費，而非政府負擔高教投資；造成高等教育機構為搶佔市場而日趨商業化。

許雅斐、陳俊言（2008）指出高等教育的擴張與普及，使得高等教育補助經費造成國家教育財政的負擔，政府決定將市場機制導入於高等教育體系，展開從「國有化」走向「私有化」的教育改革之路；透過學費自由化政策、彈性調整學雜費方案⁴⁸給予大學院校充足的依據藉由調漲學費來增加收入；市場機制進入高等教育後，學費調漲已被合理化的建構出來，作為縮減教育財政支出，以維持大學校務正常運作的政治工具，並強化「接受高等教育＝理性的個人投資行為」的意識規訓。

至此，台灣青年面對學費不斷調漲的壓迫，與逐年增加的學貸申請相呼應⁴⁹，大專院校學生們依賴貸款就學、畢業即背負貸款等「畢業即負債」社會議題在新聞媒體報導已成常態，「反高學費」、「反教育商品化」等社會運動自年 1998 年抗爭至今，仍擋不住一波波「漲」聲⁵⁰。

⁴⁸ 教育部於 88 年 4 月 28 日頒布〈彈性調整學雜費方案〉，實施細則如連結：

<http://www.rootlaw.com.tw/LawContent.aspx?LawID=A040080041018000-0880428>

⁴⁹ 教育部重要教育統計資訊－教育經費中「就學貸款統計」，連結：

<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=4076&Page=20047&Index=5&WID=31d75a44-efff-4c44-a075-15a9eb7aecdf>

⁵⁰ 公民新聞，2015/07/29，〈反學費調漲，抗議教育部「劫貧濟富，窮死學生」〉。連結：

「還(清)學貸」經常出現在本研究中受訪者回答為什麼要去澳洲打工度假的動機之一：「背一堆學貸那些債，這三五年蠻多人都說要去那邊(澳洲)，想說這會不會是一個途徑，剛好可以加速我還完學貸。」葉子在就讀私立研究所期間就已經為了生計必須全職工作，高額的私立學費只能先貸款起來慢慢還；然而，台灣低迷的就業市場中並沒有給予高學歷畢業的她合理的投資報酬率，研究所畢業的她每月只領近三萬出頭的薪水根本無法負擔她從外地北上的生活開銷，遲遲無法還清學貸成為她赴澳打工度假的原因之一。

鬆餅也提到赴澳打工度假是希望能夠賺錢趕快還清學貸：「第一個就是錢的問題，覺得我每個月的錢不夠，學貸都還沒還清，還沒有多少啦，這個部份當然就是經濟條件，我會出去打工度假，那時候做功課就覺得在那邊好像可以賺到很多錢。」大學畢業從事公關廣告工作，外人看起來光鮮亮麗，實際上被工作壓榨得要死，在公司裡一個人要當三個人用，薪水卻連養活自己都不容易，更別說要在一年內還清學貸，越拖越久的學貸利息也就越來越高，壓力也就越來越大，聽聞澳洲打工度假薪資優渥讓鬆餅決定放手一搏去勇闖。

四、一帖安慰劑的打工度假計畫

「我覺得應該要思考台灣整個環境，為什麼這些高學歷的人寧願到國外去做一些當地人不想做的事情，去賺這些錢而不願意留在臺灣，我倒覺得反而要去想這個問題。」(好滋味，2015/03/04)

對一位剛踏入社會就業的台灣青年來說，在一家公司做上一輩子或二、三十年是很難想像、很難做到，甚至也不想效法的。好滋味就說到：「像我爸這份工作就是做一輩子……我的經理他也是從大學畢業就待在這間公司，做個二、三十

年，我沒辦法想像自己可以撐這麼久，這是還蠻恐怖的啦！」從就業市場來看，全職、長期與薪資福利穩定的職缺，即使在公家機關或私人大企業都越來越少。在生產及勞力使用不斷追求彈性化的資本主義生產模式下，勞動者即使有主觀意願，也很難在同一個企業從一而終；終身從事同一個職務當然更是困難（張晉芬，2013：359）。

台灣青年面對的高失業率、低薪、高風險的非典型就業的困境，與延長教育時間、程度來投資文化資本的現象，無獨有偶在全球化資本主義發展，工業先進國家的失業率持續上升，其中青年失業率更在成人之上。李健鴻（2015）根據國際勞工組織（ILO）〈2015 年全球就業與社會趨勢報告〉指出，全球性的「青年失業危機」與「長期失業危機」尚未明顯改善，因此持續成為世界各國持續關注的焦點議題。報告中針對「青年失業危機」強調，2014 年的全球青年失業率高達 13%，有多達 7,400 萬名 15-24 歲的青年處於失業困境中，而且全球青年失業率是全球成人失業率的近 3 倍，顯示全球的青年失業危機仍然十分嚴重。

澳洲青年在當地就業市場也備嘗挫敗，他們必須與中高齡（戰後嬰兒潮）延長退休的勞動人口競爭，根據澳洲國家社會與經濟模型研究中心(National Centre for Social and Economic Modelling) 2014 年調查報告，澳洲青年失業率從 2008 年全球金融危機前的 16.6% 迅速上升至 27.2%，是整體失業率的 4.5 倍，且澳洲青年多數從事兼職、計時工作，澳洲政府亦在苦思如何解決此難題。

過去「結構性失業」的說法顯然無法對新自由主義勞動市場制度結構的改變提供適當合宜的解釋；蓋因「結構性失業」乃強調勞動者的能力不能符合勞動市場需求，但如今的變化並非是勞動者能力不足，或勞動供需的變化，而是勞動關係與制度的改變（李易駿，2014）。觀察台灣青年失業原因，以「勞動市場風險」（待遇不佳、環境不佳）與「生涯發展困境」（學非所用、沒有前途）為主動離

職的兩大原因；李健鴻（2011）指出隨著全球化資本主義發展，勞動市場產生明顯的結構性變化，彈性化勞動趨勢下日益增多的是非典型工作機會，這才是全球青年世代面臨低薪、就業困境的根本主因。

2013 年台灣青年發展署發表《青年署多管齊下，搶救尼特族》，針對台灣尼特族（Neither in labor force nor in education or training, NEET）⁵¹提供多元領域以協助青年生涯發展，其中一項措施為「推動青年壯遊、國際參與」，海外打工度假便是管道之一；無獨有偶，2014 年勞動部《促進青年就業方案（103~105 年）》的報告中，探究青年失業率高於全體失業率的因素之一，乃是台灣青年多在過度保護下成長，缺乏冒險、跨域移動的勇氣與能力，尤在全球化的衝擊下，空間移動力不足的青年較難就業；為強化青年跨域移動就業，需規劃海外就業服務，詳細工作重點與措施有：推動大專院校學生赴國外專業實習的學海築夢，以及建置「青年度假打工」專屬網頁以提供就業服務資訊、協助排除就業障礙，促進就業媒合。

2012 年《今周刊》報導〈清大碩士淪為澳洲屠夫〉掀起台灣社會對高等教育資源的浪費與青年世代就業困境，赴澳當「台勞」的爭辯，更有質疑政府積極擴大打工度假簽約國家的作法是「出賣人才」的說法。事隔兩年，海外打工度假計畫卻儼然成為台灣政府紓解青年失業問題的方案；政府同時推出「青年海外生活體驗專案貸款」方案，從 2005 年開始至 2012 年止，申請人數約 2,200 人，從 2011 年到 2012 年，獲貸的數成長六成多，申請貸款目的又以「打工度假」為大宗，近八成（林韋佑，2015）。於是，積極鼓勵台灣青年勇敢出走、增進國際視野的海外打工度假，反倒成了紓緩政府搶救青年失業率、解決低薪問題根本主因

⁵¹ 「尼特族」（NEET）一詞是我國譯名，指目前沒有就學、沒有就業以及未接受職業訓練的青年。這個名詞源自 1999 年英國，意指 16 至 18 歲不升學、不就業、不進修或接受職業訓練的年輕族群；在台灣也常稱之「啃老族」。

的一帖「安慰劑」。

第二節、勞動力不足？！勞力密集初級產業的缺工

一、澳洲，善用移民政策的國家

澳洲，國土面積是台灣的 214 倍，人口總數只與台灣相當，是南半球高度發展、世界經濟發達的國家之一，除了因為擁有得天獨厚的天然資源、礦產豐富，農牧產業發達，被稱作「騎在羊背上、坐在礦車上、手持麥穗的國家」，更在於澳洲政府善用移民政策因應國家在不同階段的國防外交、經濟發展、勞動市場等需求。澳洲在 1945 年便設立專門部門處理移民及其相關事務，擬定移民計畫以適切配合澳洲整體經濟、地方需求、就業市場、社會結構及人道救援等。作為一個移民國家，移民是澳洲人口成長的主力，以趨緩澳洲高齡化與提昇勞動人口素質，在政治、經濟與社會上貢獻良多。徐榮崇（2002a, 2002b）從歷史脈絡分析澳洲移民政策與國家不同階段發展之關連：

原先是英國專門移置罪犯的澳洲，直到 1820 年代末期羊毛產業吸引來自英國的自願移民，與逃離愛爾蘭饑荒的移民；1850 年代新南威爾斯省發現黃金，開啟澳洲始上最大規模移民的時代「十年黃金熱潮」，熱愛黃金的華人也投入進這股熱潮。當時澳洲並無統一的移民法規，移民是由各地區自行審查資格、簽訂契約的形式。然而，中國人從澳洲開墾時期的苦力到淘金熱工人，在澳洲白人眼中是骯髒、吸毒且願意為了低廉的報酬在貧困、危險的地方長時間工作，讓當地工人倍感威脅並為社會所排斥，衝突暴力事件不斷，故開始訂定禁止亞洲人、太平洋群島人士的移民法規。1901 年實施「移民限制法案」也就是「白澳政策」，清楚宣示澳洲是白人的澳洲，是以單一種族、同質化的澳洲，聯邦政府透過移民政策有效排除非歐洲的移民。此外，為開展農業與經濟建設，澳洲政府積極鼓勵英國具技術與勞力的移民前往，過往自給自足的產業形態轉變成英國農牧貿易型態

(pastoral-commercial)，提昇澳洲農業發展規模。

二戰後⁵²是澳洲第二波移民潮，以解決國防安全、經濟發展的迫切需求，政府提出「不是增加人口就是自取滅亡」(populate or perish)的口號，積極大量吸收歐洲移民、難民以強化國力。此外，戰後澳洲除要維持農業成長、國家基礎建設與積極轉向工業化發展，需要大量勞動力投入，必須依賴移民勞力的補充與再生產。至 1970 年代後，全球經貿環境的改變，澳洲亦隨之調整國內產業結構，除了工業持續穩定發展，更積極轉向以金融、服務業為主的商業發展，以適應現代化、商業投資與消費的國際經濟體系。澳洲非常需要大量的會計與金融專業人士，因此廢除移民限制法令(白澳政策)以吸引所需求之專業技術移民前往，同時也鼓勵能帶來大筆資金的移民，實施商業移民政策，吸引大量移民移入。1981 年 11 月實施的商業移民政策(BMP, Business Migration Program)吸引亞洲新興工業國家具有技術的人與企業團體移民澳洲，尤其是包括中國、台灣、香港等地的華人移民。臺灣移民大部分於 1986 年以後才移入，至 90 年代起，在台灣與澳洲兩地貿易成長、互動增加的同時，台灣移民澳洲的人數也開始逐漸增加。

相較於長期、永久性移民政策的變遷，在全球化發展的趨勢下，近年來澳洲明顯驟增的短期、臨時性簽證開始受到關注，例如：457 簽證(Temporary Work (Skilled) visa)是澳洲在 1996 年核發的臨時工作簽證之一，原意是要補充國內特定專業技術性工作短缺，例如：IT 專家、醫藥人員等，但目前所謂的技術性已被延伸到傳統產業工作，例如：焊工，顯示澳洲政府對移民政策的運用在於因應特定時期、特定產業的勞力短缺。打工度假簽證近年來備受關注，從 1975 年起澳洲陸續與各國簽訂打工度假計畫，允許簽訂互惠協議國之間 18~30 歲青年

⁵² 二戰後世界局勢的轉變，澳洲意識自身的發展與安全是與亞太地區的繁榮密不可分，在外交政治、經貿政策上與英國關係疏遠，與美國、日本日益親近，更積極投入亞太區域經貿合作的發展。

進行合法工作、學習與旅遊，至今每年吸引大批海外青年前往，且在簽證規定的限定與激勵之下紛紛進入澳洲勞力密集的初級產業，農業部門就是其勞動力投入的主要市場。

二、全球自由貿易下的農業發展

澳洲的農業有其先天優勢條件－耕地廣大（農地、牧場占澳洲總面積 61%）、氣候多元（北方熱帶、南方溫帶），相當適合發展農業，澳洲政府積極發展農業使其成為重要的生產和出口經濟來源。依據澳洲統計局資料，2013 年澳洲總農牧業產值為澳幣 480.5 億元，年成長率約為 3%，其中農作物為 280.5 億元；肉類畜產品為 132.9 億元，奶及羊毛等為 68.1 億元。澳洲主要出口農牧產品包含小麥、牛肉、羊毛、酒、乳製品等，穀類出口值為澳幣 86 億元，占整體農業出口值的 27%，肉類為出口值為 77.4 億元，占整體的 24.4%；2013-2014 年澳洲生產年度的鮮果出口值為澳幣 5.98 億元（楊玉婷、蔡純瑩，2015）。

澳洲農業為出口導向，其國內市場相對出口而言需求較少。在國際上澳洲一直是個積極推動農牧業貿易自由化的國家，其強悍程度更勝歐美國家，對農業自由化的國際協商立場與其國內政策一致。Linda Botterill（2005）分析澳洲農業政策走向自由化的歷程，認為澳洲農業具有兩大特色：第一是高度出口導向，為澳洲出口收益貢獻良多，使政府堅信澳洲的繁榮取決於全球貿易市場的擴張，卻也因此農業收入極易受到國際價格波動。於是，當其他國家對內採取出口補助政策，進而影響澳洲在國際市場上的農業與經濟利益。澳洲政府在走向全球自由貿易的同時，遂行積極聯合其他農業出口國家成立凱恩斯集團（Caims Group）以增加國際市場上的談判籌碼；第二個特色是澳洲不像美國、歐洲在製造業上有足夠資金來支援農業部門發展，使政府從過去平衡農民收入的補助思維轉變成提升農業

生產力的投資型態，奠定澳洲農業走向企業化經營，逐漸減少政府干預的寬鬆政策；至 1983 年澳洲政府（工黨執政時期）更推動農業自由化政策，運用多邊、雙邊的貿易談判增加農業全球化市場的競爭力，並對國內農牧業生產者採取低度保護措施，消除出口補貼、降低對農牧業的直接給付。

1990 年澳洲農業面臨嚴峻的全球化挑戰，長期仰賴出口的澳洲農牧產品在國際市場上銷售價格遠高於享有補助的歐洲、美國農牧產品（歐美政府均提供農牧業出口補助），也無法與中國、南非與智利等低薪資國家競爭；農業成本價格擠壓當地農民，迫使中小規模農場難以生存、逐漸消失，轉向大規模、集中化的專業農場經營，澳洲農場數量在 20 年間下降了 25%，但農場平均規模卻從 2720 公頃增加到 3340 公頃（Maclellan and Mares，2005）。此外，澳洲農牧業部門除了要與國際市場競爭，還要面臨國內大型連鎖超市價格促銷戰爭的低價競爭⁵³；農業部門面對「內外夾殺」的市場為了獲取利潤只得不斷壓低勞動成本。

澳洲農業工人在全國薪資結構中的底層，除了低薪之外，相較其他產業的職缺農業牧部門多以隨意、兼職工作為主，以應付大量臨時性、季節性勞工需求，長期勞工短缺問題使其極力向政府進行移民政策的遊說。面對農牧業部門勞力短缺的遊說，在霍德華總理任內的移民局局長 Amanda Vanstone 於 2005 年提出的解套，即是增修打工度假計畫的二簽制度（second visa）激勵海外青年補充澳洲農牧業勞動力短缺。Hanson 與 Bell（2007）指出隨著工業化、都市化的發展，澳洲農業就業率持續下降；然而，在尚未全面機械化前，農業僱傭勞動卻因季節性勞動的需求而上升，尤其是蔬果收穫季節的勞動力普遍不足；此時，流動的勞動力為補充季節性勞動的需求扮演著至關重要的角色，而在流動的勞動力中不容忽

⁵³ 安妮，2013/09/24，大紀元，〈全澳農民忍無可忍聯合抵制超市低價收購〉。連結：
<http://goo.gl/VFOyL1>

視的是持續增加海外打工度假青年。

然而，我們必須細究澳洲農業勞動力不足的「缺工」問題與國內農業部門就業率持續下滑之間的矛盾關係。

三、彈性化勞動政策的「缺工」問題

二戰期間澳洲的工業化發展迅速，由於地廣人稀、國內市場需求低，使得澳洲經濟仰賴出口，必須積極擴大貿易範圍。1980年代的全球經濟危機波及澳洲的出口貿易，國際收支赤字、外債數額大幅提昇；自此，澳洲依循英美為主的新自由主義福利國家改革路徑，強調經濟自由化與國家解除管制，對勞動市場採取寬鬆政策與工資彈性化來處理經濟衰退與失業問題，企業與國家都不增加核心⁵⁴的全時僱傭勞工，只增加非全時、彈性運用的，政策大力推動非典型僱用，出現很多低薪資的就業機會。古楨彥（2008，2010）探討澳洲勞動政策的轉變，勞動彈性化下的非典型僱用與勞資關係：

1996年3月到澳洲聯邦大選，工黨得票率是自1930年代以來最低數字；自由黨－國民黨聯盟大獲全勝，由約翰·霍德華（John Howard）出任總理，執政的11年半期間推動多項經濟和社會改革，在勞動政策上有一項重要改革是實施「工作選擇法」（Work Choices）⁵⁵，強調該法係為公司法人提供一套更簡單、更靈活的國家勞資關係制度－允許雇主簽訂個別契約（Individual Contract），實則削弱工會力量、損害勞工權益，大幅增加非典型僱用尤其是隨意聘僱（Causal

⁵⁴ 柯志哲、張榮利（2006）引述 John Atkinson 的概念，將「彈性企業」內的雇用人力分成三類：核心、邊陲及外部。核心人力是指位於高層的專業或管理人員，工作具有高度穩定性、高薪等內部勞動市場特性。（引自張晉芬，2013）

⁵⁵ 「工作選擇法」（Work Choices）是將1988年制定的〈勞資關係法〉（Industrial Relations Acts）大幅度的調整，更名為〈職場關係法〉（Workplace Relations Acts, 1996），到了2005年12月澳洲國會再通過〈職場關係法〉的修正，於2006年3月開始生效，即為「工作選擇法」（Work Choices）。

employment) ⁵⁶的職缺，隨意工作的受僱者已經遍及澳洲絕大多數產業，高風險的勞動條件與低薪造成本地廉價勞工現象⁵⁷。因為在個別契約下從事隨意工作受僱者鮮少有勞雇保護權利，例如：不公平解雇 (unfair dismissal) 以及沒有權利要求雇主給予解僱前的告知。更嚴重的是，從事隨意工作型態的受僱者一直是被排除在賦予基本僱用相關項目之外，例如：年度休假、病假和公共假期的薪資給付⁵⁸；而常見的職缺類別是在農耕、森林及漁業等初級產業，以及零售、住宿、咖啡及餐廳業、文化及娛樂服務業，這些都是打工度假參與者最常受僱的身分與從事的產業類別，尤其是農業部門的季節工。

澳洲政府的彈性化勞動政策使農業部門「缺工」現象日益惡化，以農業部門所能提供的薪資條件、勞動環境實難聘僱到人力。然而，澳洲政府面對農業部門長期以來季節工短缺的問題，始終堅定拒絕採取客工制度⁵⁹。Maclellan 與 Mares (2005) 認為引入低技術季節工的阻礙可歸納出以下原因：(一) 澳洲社會普遍對從亞洲、大洋洲來的廉價外勞感到反感，這可以回溯到澳洲淘金熱的歷史脈絡；(二) 對低技術移民的偏見，認為只有高技術與資本的移民對澳洲有貢獻；(三) 短期、臨時性移工計畫無法提供輸出、引進兩方國家的長期利益；(四) 澳洲勞工運動亦將外勞輸入問題化—削弱工會在勞資關係體系的角色。

就在澳洲政府堅定拒絕實施客工制度的同時，包裝在青年文化交流下的打工度假計畫卻為澳洲每年帶來大量的海外高學歷青年，且人數逐年持續增長。澳洲

⁵⁶ 研究當代社會資本主義和工作型態轉型的重要美國社會學者 Richard Sennett 提及，新資本主義文化的特徵之一即是工作類型的隨意化 (casualization) — 增加臨時性工作人員的僱用比例或將部分工作外包，許多勞工只能獲得簽訂短期合約的機會，期間約三個月到半年不等。如此安排的結果既可節省企業的人事成本，雇主也可靈活調度人員或乾脆予以解雇。(摘要自張晉芬，2013)

⁵⁷ 關於《工作選擇法》造成澳洲本地廉價勞工問題，Helen Masterman-Smith 與 Jude Elton (2007) 在〈Cheap Labour: The Australia Way〉有更詳細的探討與分析。

⁵⁸ 澳洲勞動條件在《工作選擇法》之前，針對隨意雇用 (Causal employment) 或兼職勞動者提供較高的工資率、薪資較高作為相對補償，爾後在下一任工黨總理路克文 (Kevin Michael Rudd) 再修訂實施。

⁵⁹ 澳洲與紐西蘭是已開發國家中堅持拒絕客工制度的國家。

移民政策學者 Reilly (2015) 對澳洲打工度假計畫到底是文化交流還是便宜勞動力政策提出質疑，他認為短期引進非技術性外籍勞工雖然可以滿足需求高峰期的勞動力帶來短期經濟利益，但是長期來看卻會對接收國造成不良後果，包括就業市場對低階外籍勞工的結構性依賴、削弱產業技術變革的激勵，並推遲改善教育和職業培訓的契機，此外，從事半和非技術性外籍勞工也容易遭受剝削和虐待。

打工度假計畫為澳洲吸引海外青年勞動力補充國內缺工產業的成效，可見於 1997 年澳洲移民聯合常務委員會 (Joint Standing Committee on Migration) 的產業意見書，認為海外打工度假參與者是農業部門季節性勞動力的重要來源，並要求該計畫持續擴展以滿足不斷增長的「缺工」需求 (Commonwealth of Australia, 1997, 引自 Hanson and Bell, 2007)。澳洲社會研究學者 Mares (2006)⁶⁰認為最初作為體驗型式的打工度假已經演變成勞動市場計畫，尤其在農業更為顯著；許多農業生產者現在必須仰賴這些打工度假參與者來完成大部分的採收與包裝工作，這樣的依賴關係某種程度上已經被聯邦政府所承認，二簽制度的施行—在偏遠地區從事特定工作滿 88 天，即可申請第二年打工度假簽證，就像是在兔子前面掛上蘿蔔，吸引更多海外青年投入澳洲農業勞動市場。

四、一舉數得的打工度假計畫

如前述，澳洲實施工度假計畫之初主要目標在吸引潛在移民，提供大英聯邦 (英國、愛爾蘭與加拿大) 年輕移民先行體驗澳洲生活、工作的移民政策，二戰後隨著英國在國際勢力的消退與美國的興起，澳洲政府脫英親美之餘也放眼亞洲尋求國際定位，加上國內移民需求趨緩及經濟結構的轉換，打工度假計畫轉變成與締約國雙邊加強貿易往來與文化交流的外交政策，基於「互惠」原則的雙邊

⁶⁰ Peter Mares, 2006/07/12, 〈Guest workers are already here, Mr Costello〉, Australia Policy Online。連結：<http://apo.org.au/commentary/guest-workers-are-already-here-mr-costello>

合作機制。至今，澳洲打工度假計畫每年為國內勞動力不足的產業吸引大量海外青年，在簽證規定的限制與激勵之下，投入偏遠地區特定產業（勞力密集初級產業），儼然成為引進外籍勞工的勞動政策。

從打工度假計畫的制度規定隨著國內勞動市場需求的轉變即可看出端倪，首先「同一雇主聘雇時間」的規定從原先三個月延長至六個月，若前往澳洲北部地區⁶¹從事特定產業可延長至一年。其次，「二簽」規定從職業類別、地區範圍到申請對象也一再範寬，原先季節性工作放寬至特定工作，除初級產業的農林漁牧與礦業外增加了建築業，飯店、旅遊業與服務業正積極向政府遊說納入二簽的特定工作列表，以獲取適當的勞動力彌補短缺，地區範圍幾乎涵蓋整個澳洲除了首都地區與 8 個主要都會範圍外⁶²，申請對象也開放 working and holiday visa (462 visa)。海外青年勞動力不僅在打工度假計畫的制度性限定與激勵下，補充澳洲缺工產業所需的勞動力，更是政府財庫的重要來源；2016 年底，澳洲政府為解決財政赤字通過課收打工度假參與者的所得稅（15%起跳）與退休金稅（65%）以增加國庫收入。

赴澳打工度假的海外青年確實有助澳洲整體經濟發展。英國人文地理學者 Clarke（2004）以澳洲打工度假計畫探討跨國遷移的研究中，統整 1990 年代在澳洲政府出版的六份打工度假計畫的報告⁶³，都明確提及打工度假對澳洲總體經濟的效益，尤其是補充勞動力市場的貢獻，特別在農業與旅遊業。此外，澳洲外

⁶¹ 2015 年 11 月澳洲政府發布《開發澳洲北部白皮書：我們的北部，我們的未來》

（Our North, Our Future: White Paper on Developing North Australia），宣布一系列澳洲北部地區經濟發展政策。澳洲北部地區包含：北領地全境以及西澳與昆士蘭南迴歸線以北的廣大區域。連結：<http://northernaustralia.gov.au/files/files/NAWP-FullReport.pdf>

⁶² 除了坎培拉首都地區，與八個主要都會地區有雪梨、臥龍崗（Wollongong）、紐卡索（Newcastle）、新南威爾斯中央海岸（the NSW Central Coast）、墨爾本、布里斯本、黃金海岸與珀斯。

⁶³ 詳見 Dignam, 1990; National Population Council Migration Committee, 1991; Bell and Carr, 1994; Brooks et al., 1994; Murphy, 1995; and the Parliamentary Joint Standing Committee on Migration, 1997（Nick Clarke, 2004）

交事務與貿易部門（DFTA）更期望未來可以擴大打工度假計畫簽訂國，包括所有澳洲政府希望貿易往來的國家，可見打工度假計畫確實滿足澳洲政治外交、經濟發展與勞動市場等需求。總歸，打工度假計畫為澳洲整體經濟帶來三大效益：第一，促進觀光旅遊事業的發展；第二，對總體經濟的需求面貢獻極大，外籍短期勞工的實際消費大於所得，有利於該國貨幣流通；第三，可以改善季節性產業人力不足的狀況，雇主也有正常管道取得人力以改善勞工短缺現況（JSCM, 1997，引自杜億婷，2013）。

澳洲學者 Tan 等人分別在 2009⁶⁴、2012⁶⁵年都針對打工度假計畫對澳洲整體經濟與就業市場進行調查研究，兩份研究均指出赴澳打工度假的海外青年，在地理移動上具有高度流動性，更有願意從事各種低薪、低技術的工作，即使在偏遠地區；汲汲於工作的打工度假青年有更高的教育程度、英語能力佳且普遍待滿簽證時間。兩份調查報告結果都肯定澳洲打工度假計畫不僅成功的達成促進青年文化交流的目標，更有助於澳洲整體經濟成長，海外青年的整體支出大於收入是促進澳洲觀光產業，也增加澳洲就業市場需求並創造當地就業機會。其次，打工度假參與者補充了澳洲勞動力的缺口，尤其在偏遠地區的農業部門，在雇主能支付與提供的薪資與勞動環境，相對於聘僱本地勞工，雇主更樂於聘僱品質較好⁶⁶的打工度假青年；但在都市地區則會引起與當地勞工、學生競爭的情形，尤其是低技術部門。

⁶⁴ 2009 年的《Evaluation of Australia's Working Holiday Maker (WHM) Program》除官方制式統計資料外，以問卷調查方式將赴澳打工度假參與者的背景資料做出人口統計，並對參與者的整體經驗感受、對澳洲總體經濟與勞動市場的貢獻等面向進行分析。

⁶⁵ 2012 年《Labour Market and Economic Impacts of International Working Holiday Temporary Migrants to Australia》則是以澳洲現有的打工度假統計資料，分析參與者對澳洲勞動市場與整體經濟的影響。

⁶⁶ 根據 2008 年澳洲打工度假研究報告中統計，打工度假參與者有 54% 具大學學歷，有 69% 在赴澳前已有工作經驗。

澳洲作為移民國家，熟練於「善用」移民政策來滿足國家不同時期的需求——國防外交、經濟貿易與勞動市場等需求；而打工度假計畫可說是一次滿足多種需求。首先，作為雙邊互惠協議促進澳洲在國際上的外交與經貿關係；其次，紓緩國內特定地區、特定產業的勞力短缺問題；尤其，農業部門在農忙期間有大量臨時性、季節性的勞力需求，作為澳洲重要出口經濟的農業部門，在經營上又面臨內外夾殺的成本壓力，在政府堅持拒絕以客工制度引進季節性勞工時，打工度假計畫吸引海外青年投入澳洲農業部門。因此，致使打工度假計畫在文化交流、開拓視野的包裝下，儼然成為澳洲「缺工」勞動力的補充政策。此外，澳洲如同其他工業先進國家面臨人口老化問題，勞動市場也在老齡化，亟需新血加入調整產業體質，透過短期、臨時性簽證的發放，例如：打工度假、457臨時工作簽證等，都可以透過制度規定確保勞動力品質，例如：年齡、專業技術等，亦可吸引潛在移民。打工度假計畫更勝一籌之處在於免去雇主擔保的要求，與客工制度協議需兩國雙邊談判的繁複手續。

進一步，我們必須更細緻的考察國家在善用政策時的操作手段。Clarke (2004) 認為全球化跨國遷移的流動性增加，必須同時關注隨附的僵固因素，任何物質條件都不外乎社會結構，必須以鉅觀政治—經濟層面，針對國家政策「開放」與「限制」的操作與介入加以分析。以澳洲打工度假計畫為例，為促進青年國際、文化交流與個人成長的打工度假計畫，開放合法短期工作、學習與旅遊的機會，促進澳洲整體經濟成長。在自由黨霍德華總理任期內，取消了打工度假簽證核發人數的限制，並增添推行「打工與度假」簽證（working and holiday visa-462 visa）；延長同一雇主聘僱期限，卻限定在北部地區的定工作；增修二簽制度卻限定在偏遠地區從事特定工作滿 88 天的條件。此外，正當打工度假計畫吸引越來越多海外青年踏上澳洲國土，澳洲政府卻以經濟、文化、國家安全與衛生健

康因素嚴格限制國際難民入境；是故，開放及其隨附的限制一直是澳洲政府在政策制定時操作的兩面手法－開放部分流動性並執行相對的限制與禁錮。

第三節、小結

本章以世界體系理論的政治、經濟分析取徑，分析 60 年代台灣以出口替代擠進世界分工體系成為半邊陲國家，然而以加/代工為主的產業型態面臨產業升級的瓶頸，埋下 90 年代台灣青年整體就業困境的結構性因素，面對低薪、高失業率與畢業即失業/負債的窘境，他們選擇跨海到其他國家當「台勞」⁶⁷。台灣政府長期在資方提升企業競爭力、揚言出走的軟硬兼施下，制定外勞政策、實施產業升級條例、放寬勞基法工時規定、大興非典型勞動彈性雇用等，遂行惡化台灣青年就業困境，更無力挽回資方為求廉價及充沛勞動力，與廣大市場而外移的資本主義經濟的命運。眼看青年失業率與對政府的不滿情緒節節高升，賠了夫人又折兵的台灣政府與澳洲、紐西蘭簽訂打工度假協議，鼓勵青年放眼世界、拓展國際觀提升自我軟實力，打工度假協議遂成政府優良外交與青年政策，逐年增加簽訂協約國家遍及全球四大洲、15 個國家，掀起台灣青年海外打工度假的熱潮，更是舒緩了台灣政府解決青年就業困境的燃眉之急。

澳洲作為移民國家，政府善於操作移民政策以滿足國家發展、經貿外交與勞動市場需求；農業，作為澳洲重要經濟來源，在 90 年代面對嚴峻的全球自由貿易市場與國內通路削價競爭的「內外夾殺」考驗；加上政府為求經濟發展對勞動市場的採取寬鬆管制，大行彈性化勞動政策，增加非典型雇用以隨意工作 (casual

⁶⁷ 林倖妃、鄧凱元 (2014)〈台勞輸出啟示錄〉《天下雜誌》第 541 期，連結：

<http://www.cw.com.tw/article/article.action?id=5056024#>

陳雅玲 (2016)〈低薪悲歌！碩士起薪兩萬多：拒領 22K 年輕人勇闖海外，做好回不來的心理準備〉《財訊雙週刊》第 515 期，連結：<https://www.thenewslens.com/article/53155>

employment) 的職缺，削弱工會力量、損害勞工權益；對農業部門來說，為了保住市場進而擴大積累，必須盡其所能壓低生產要素的成本，勞動成本首當其衝成為節約項目之餘，又要極大化其生產力；「低薪且辛苦」的薪資待遇與工作內容無法吸引當地勞工，「缺工」問題日益嚴重遂而向政府進行遊說。

Sassen (1988) 探討勞動力的跨國移動與經濟發展的關係，認為經濟成長多半與就業結構改變導致缺工現象，不論是技術部門勞動力不足，或季節性缺工，勞動力的不足促使國家必須引進移工來解決缺工問題。然而，澳洲向來拒絕以客工制度大行輸入外來勞動力，卻以打工度假計畫吸引大量海外青年勞動力投入澳洲深受缺工之苦的產業，打工度假計畫不再僅是移民、外交政策，更是澳洲重要的經濟政策，其提升澳洲整體經濟、創造就業機會、有助於地區發展，更補充了缺工產業所需的勞動力。打工度假計畫吸引的大量海外青年如同一場及時雨，紓解缺工產業的旱象。赴澳打工度假的海外青年受到重用，比起聘僱當地勞工他們更有工作意願，雇主可以支付較少的薪資⁶⁸聘僱品質好的工人，即使在制度的限制與激勵下使他們的流動性高也無妨，如此一來勞動成本可能還可以持續壓低。

台灣青年赴澳打工度假在眾多航線中成為熱線，除了沒有人數上限、沒有財力證明門檻、申請便利與資訊豐富外，更在於兩國薪資與生活條件的落差，對陷入工作貧窮的台灣青年來說，澳洲的「高薪」待遇與西方國家現代性，不失為提升經濟條件、累積文化資本的大好機會。然而，我們必須細察全球跨國勞動的擴張與深化；在於，世界體系下的國際分工強調全球化、自由化的資本主義發展持續擴張加劇全球不平等的差距，使得資本主義發達國家與落後國家之間的生活水準差距越來越大，在全球掀起更大、更廣的驅離力道難以抵擋。台灣力圖在這股

⁶⁸ 工作待遇上至多符合法定最低薪資即可，且流動性高的臨時性、季節性勞工沒有年資加給，更多時候是低於法定薪資的勞動剝削。

驅離力道中穩住自身在世界體系的位置，為顧全國家經濟發展與國際市場競爭，政府進行一連串經濟、勞動與教育的改革方案，卻無法抵擋受到衝擊的台灣高學歷青年，自 2004 年至今以「十萬青年十萬軍」之姿湧入澳洲勞動市場，成為一支在全球勞動力市場中具彈性、補充性的後備大軍。

台灣高學歷青年面臨的結構性危機卻在壯遊、Gap Year（間隔年）的文化包裝下，被美化成增進國際視野、文化交流與提升競爭力，在主流全球化的語境下被賦予必須走出去「與世界接軌」的使命；最終，台灣青年赴澳打工度假的跨國勞動被隱沒在甜蜜包裹的文化體驗之中。

第三章、打工度假制度下的跨國勞動

赴澳打工度假的台灣青年首當其衝就是面臨找工作的考驗，本章第一節將從他們找工作的經驗描繪台灣青年在澳洲勞動市場的背景狀況，以及他們如何在打工度假計畫的制度限定與激勵下，集中於澳洲部分產業、特定工作類型，也在此制度結構下陷入勞動剝削。此外，有越來越多台灣青年傾向繼續留在澳洲，或再到其他國家打工度假，成為一群回不來/不回來的台灣青年，亦是本研究關切的現象。

第一節、一切從找工作開始

到了人生地不熟的澳洲，台灣青年首要面臨的考驗就是盡速找到工作；尤其澳洲政府陸續開放其他國家的青年加入打工度假行列，光是台灣青年申請人數逐年攀升，可想而知澳洲就業市場僧多粥少的高度競爭。出發前完善的準備與規劃顯得非常重要，台灣青年通常透過工具書、社群網站與部落格、分享會，以及回國的朋友轉述等管道「做功課」，首要關心的就是澳洲打工度假的工作類型與條件、勞動環境與權益，例如：農場與工廠的工作類型差異、炙手可熱的白工職缺、勞工退休金與所得稅、避免黑工與小心不法仲介，以及對付惡老闆的檢舉撇步等等。

親身抵達澳洲後，台灣青年各憑本事找工作，訪談中論及找工作的歷程時受訪者常常提到「運氣」：咖啡就形容自己「那時候運氣還蠻好的，隔天就有錄取通知，我就去包蘋果了」，透過訪談資料發現，其實找工作的「運氣」都是建立台灣青年擁有多少經濟、社會與文化資本；此外，這也影響著台灣青年若陷入不法工作、遇到黑心仲介與雇主被剝削時，能夠起身抵抗與脫身的重要指標。

一、經濟資本：盤纏帶夠了沒？

台灣青年一到澳洲，還沒找到工作前的所有開銷都是在「燒錢」，開始支付每日生活大小所需，遲遲沒找到工作就遲遲沒收入，也就成為壓力的來源。帶來的盤纏多寡影響台灣青年赴澳後經濟壓力撲擊而來的時間快慢與力道輕重，相對的也表示台灣青年能夠有多少餘裕找到自己滿意的工作：「找不到工作的時候心情很差、壓力很大、一直在燒錢！每天就是經濟壓力超大……我覺得反而在澳洲對經濟的焦慮、金錢的焦慮會比在台灣多很多。」（鬆餅，2014/02/13）

然而，受訪者中也有台灣青年表示盤纏帶的少是給自己積極找工作的動力，而且是越快越好，葉子就擔心：「自己這樣會不會帶太少（盤纏），那我一定要趕快努力找到工作。」當然，盤纏能帶的多寡也與台灣青年自身的社經地位有關，在公司擔任一般行政人員的小火鍋大學畢業後馬上投入職場，出發去澳洲前已經有五年的工作經驗，但要還學貸、支付家用與自己的生活開銷，能帶去澳洲的盤纏相當有限：

因為我們是有預算的，畢竟我們也不是那種「好野人」，就是準備大概一個、一個半月的生活費用（一千六澳幣），因為我們覺得主要是讓自己快速的想要去找到工作，而且我在台灣也沒有什麼錢，就是直接那一筆，去就對了！（小火鍋，2015/08/13）

盤纏用來支應澳洲的生活開銷中又以住宿花費最高，住宿類型差異也影響費用高低，台灣背包客多住在青年旅社、share house，前者多以每床每晚計價，後者偏

向長期居住以每間按周、按月計價，城鄉之間當然價錢當然也有差。鐵蛋在墨爾本市區租房子，備感市區裡「寸土寸金」的租屋環境，房東竭盡所能地利用空間力求最大承租量，而台灣青年就生活在窄小的空間中，也看得出海外打工度假青年為澳洲帶來的經濟效益絕對比官方數字更多：

房租一個月五百五，在 city 裡面算很便宜了，在墨爾本圖書館那邊是市中心，這樣算超便宜的。一層原本只有三間房間，房東又把客廳隔出兩間，變成一層有五個房間，每間房住兩個人，我那間是一個上下舖，裡面至少住了十個人左右，房東賺很兇！平均一個人的房租都是五百、五百五。（鐵蛋，2015/10/08）

安頓下來之後要面對的就是在幅員廣大的澳洲找工作，在都會區多仰賴大眾運輸系統，但都會區的職缺多是服務業，薪資低、工時彈性，還要跟留學生競爭、負擔高額的生活開銷；台灣青年赴澳打工度假多數從事勞力密集初級產業，肉業屠宰與蔬果包裝廠通常是在外環郊區，農場就更往偏遠地區，台灣青年若備有交通工具能提升移動力、機動性，對找工作來說是一大助力，在求職面談、履歷上也是加分。

已經打算去到當地就馬上買車，因為有很多訊息都說買車會比較好找到工作……有車可以先掃一遍農場，我們就開車把整個掃過、丟履歷；果不其然，有車子又有農場經驗，他們工作仲介還蠻喜歡有這兩個特質的，所以我蠻快就找到（工作）。（咖啡，2013/12/10）

然而，購車的開銷除了車子之外，還有驗車、牌照、路權金與保險等費用，以及接續油錢、路費等等，對盤纏有限的台灣青年來說是有門檻的，也限縮了他們的行動力與提升找工作的困難，有時候明明聽聞有工作機會、理想的職缺，卻因為沒車無法獲得進一步面試、錄取的機會。小火鍋、拉拉都因為盤纏有限，在赴澳打工度假之初沒有購車，因而縮限找工作的機會：

畢竟我們沒有車，在布里斯本的時候有去申請一次也沒有上，就是卡在沒有交通工具的關係。（小火鍋，2015/08/13）

我有聽說昆士蘭可以去內陸一點的農場（有職缺），但是因為沒有車，就先待在市區，不行再離開。（拉拉，2016/06/20）

在澳洲移動的經濟成本是很高的，對盤纏有限的台灣青年必須理性計算，求職過程的交通成本、到了當地的生活開銷與工作待遇等，小火鍋在移動前就必須仔細衡量：「那時候（為了工作而長程移動）算是經濟第一個危機，因為你要移動、你要搭飛機要花很多錢，然後到那邊又要住宿，都要花錢。」盤纏有限的台灣青年不止因為沒有購車而侷限工作機會，即使已經理性計算後決定前往找工作，到時工作狀況不如預期或遇到不法工作，他們起身抵抗或轉變的能力相對有限：「我覺得那時候對我來說是沒有選擇的，因為畢竟是我從伯斯移動到 Renmark，那時候我盤纏快用光了，所以你必須要在那邊工作，就稍微看可不可以存一點錢做為下一次移動的費用。（小火鍋，2015/08/13）」

二、社會資本：朋友認識的夠多嗎？

Stalker (2002) 認為移民網絡除了對遷徙目的地的選擇有強烈影響，也有幫助於移民找工作的功能；此外，不僅移民勞工受到照顧，對許多企業來說移民網絡也是一個效率很高的勞工聘僱交流中心，移民勞工通常都知道他們的朋友中有人正考慮換工作，所以能夠排隊等著補缺：於是，網絡不僅把有地緣關係的移民結合起來，也讓他們進入某些特別的行業裡。

混、咖啡在回答筆者提問：「都怎麼找工作？怎麼獲得這個工作機會？」時，直接道出澳洲打工度假社群裡移民網絡的運作，也因此台灣青年幾乎充斥在澳洲大型肉業工廠、企業農場裡，成為支撐澳洲勞力密集初級產業的重要勞動力：

當然是朋友最容易，其實只要自己是那邊的工人、知道工作的場所有職缺或有誰要離開或什麼的，這樣就有職缺；如果跟主管又熟一點，可以問主管是不是要徵人什麼的，就可以介紹朋友進去，這是最快的。（混，2014/12/21）

其實大部分的人去都是靠朋友（找工作），嗯，台灣人啦，我不知道別的国家，就是一個拉一個，這好像是台灣人的習性，就是會一直拉、一直拉這樣子，程度尤其嚴重。（咖啡，2013/12/10）

自 2004 年開放澳洲打工度假至今十年有逾，赴澳打工度假的台灣青年累積超過十萬人，在選擇澳洲作為打工度假的目的地時，星巴巴、鐵蛋與拉拉都是因為從澳洲打工度假回來的朋友們與她們經驗分享而堅定了她們赴澳打工度假的動機；鐵蛋甚至一到澳洲就住進朋友已經幫他找好的 share house，一個禮拜後馬上順利上班，也是因為朋友幫預留職缺，連面試都直接省去。另一位受訪者拉拉

也因為朋友介紹順利取得工作機會，卻非常自然地認為是運氣使然：「我覺得是運氣，剛好有認識的人講到，我剛好有機會可以進去」。

三、文化資本：英文說得夠溜嗎？

澳洲的官方語言是英文，對從國中小就開始上英文課的台灣青年來說並不陌生，但過去英文能力多是用在考試上，不用考試後台灣沒有使用英文的環境與迫切性，多數人對英文也就日顯生疏，到了澳洲最挑戰的就是英文口說與聽力，即使各個都是大學畢業甚至研究所文憑的台灣青年對自己的英文能力都沒有十足把握。

然而，英文能力的好壞卻直接影響台灣青年的工作機會，筆者曾面試一家農場的生產線包裝員，雇主首先就要求英文能力，面試當天一共有五個女生，雇主一個一個面試，並要求除面試者回答問題外，其他在場的女生不得說話、不得暗示否則取消資格；接著雇主開始用英文下指令「給我一杯水」、「幫忙開窗戶」、「舉起你的右手」等，若面試者無法準確做到就是落選直接回家，與筆者一起前往的朋友因為太緊張、失常而沒有錄取。咖啡表示在職業介紹所填寫完資料後也會有面試，主要目的就是確認英文能力，能聽懂並回應才不至於工作後無法聽懂雇主交代的事情與指令：「我填完資料他就當場面試問你一些問題，大概測一下你的英文程度，就是聽不聽得懂他說的話之類的。」

英文能力不止是被動地在工作面試時派上用場，在主動求職時也很重要，直接聘僱通常要台灣青年自行去挖掘工作機會，主動詢問雇主是否有職缺、並介紹自己的工作經驗與能力、爭取有利自己的勞動條件。筆者一位英文能力極佳的朋友就經常主動求職，她能用英文與雇主確認工作內容與細節、看得懂要填寫的英文文件，並確認是合法薪資與報稅的白工，待她穩定工作之後陸陸續續介紹台灣

人進去，也因為由她開始就確認工作條件，雇主不敢擅自更動，增加與保障勞動市場裡白工的工作機會。

更廣泛的觀察各國求職者的英文能力程度，指出澳洲就業市場的國族階級特質，勞力密集的初級產業需要的是體能，英文反倒其次，因此不善英文卻刻苦耐勞的台灣青年多從事底層工作；然而，部分服務業需要頻繁與人接觸或具備專業技能，需要英文與專業能力，體能反為其次，其他國家青年從事比例高於台灣青年：

不同國家的人在語言上比我們強的，他們其實不太願意做這種比較粗重的工作，像我們是從頭開始的，要洗碗阿、搬重物阿等等，或者是說做清潔的比較不用語言，就做清潔阿一般都是英文不好的人在做。（星巴巴，2015/05/14）

盤纏、人際與英文能力是台灣青年求職「運氣」的三元素，其中英文能力最常與台灣青年的自信心相關，而自信心又直接且深刻影響台灣青年對找工作的難易度想像、求職的動力，與面對工作上不公平對待時的處理能力；於是，自認英文能力不足進而沒有自信心的台灣青年容易在工作機會上先行預設重重阻礙、自我縮限或因為擔心無法找到下一份工作而繼續隱忍職場上不公平對待：「我覺得（工作）有一點不好找的原因是語言能力，就是比較難跨出去那一關，我好像卡在比較沒有那個勇氣。（小火鍋，2015/08/13）」

即使進入職場，英文能力也是影響台灣青年遭遇惡劣雇主的剝削時，能否瀟灑離開、起身抵抗剝削、捍衛權益的重要指標：「因為英文不好的關係被雇主剝削、欺負的很慘……有想過離開啊！可是我另一個天人交戰覺得說，我擔心我的語文能力是否可以找到一份穩定的工作。」受訪時葉子回想起自己悶不吭聲地被

雇主折磨了半年，就是受限於對自己的英文能力沒有信心，以至於不敢想像下一份工作的去向，也沒有足夠的勇氣駁斥、阻止老闆非人的對待，甚至責怪自己沒有好好表達自己的心聲與意見。

覺得在澳洲那邊做勞力真的是變得很低賤……我也會開始自責：「怎麼英文那麼爛！被罵得當下沒有捍衛自己！」我會想說如果我英文很好的話，我會跟老闆講說：「不要做就不要做啊！你這麼可以這樣對待員工！」可是當下我就是做不到！（葉子，2016/04/28）

台灣青年赴澳打工度假的「求職運」並非憑空而來，他們卻不自覺地使用「運氣」來解釋找到工作的原因，實際上運氣是透過自身經濟、社會與文化資本三大元素組成，也意味著他們在台灣殊異的階級位置延伸至澳洲打工度假的歷程中。他們所處的社會位置的不同才是他們擁有不同經歷最主要的決定性因素（張慧慈，2014）。最終，他們卻都殊途同歸的進入澳洲勞力密集的初級產業，成為澳洲解決缺工問題的補充性勞動力。

第二節、缺工！廉價勞動力的補充

赴澳打工度假的台灣青年並非均勻的分布在澳洲勞動市場，即使澳洲打工度假計畫提供海外青年在澳洲合法工作的簽證，且是完全自由聘僱與本地勞工享有相同的勞動權益。但如研究背景所述，進入澳洲勞動市場的台灣青年幾乎是從零開始，台灣的學經歷、技術認證都不被承認，加上英語能力有限，直接被排除在白領、專業與技術性工作之外；加上澳洲打工度假簽證制度的限制—「同一雇主工作六個月為限」，以及簽證制度的激勵—「至偏遠地區從事特定工作滿 88 天即可延長第二年」，當澳洲政府在打工度假計畫操作著兩面手法—既限定又開放的

人口（勞動力）控制，台灣青年勞動的身影已逐漸充斥在澳洲偏遠地區的大小農場採收各類作物、各式蔬果或肉業工廠的流水生產線等勞力密集的初級產業，或從事低階服務業工作，例如：飯店清潔員工、餐廳服務生，均為低薪、低技術、工時彈性的不固定隨意性工作，這些職缺經常被指為「澳洲人不願意從事的工作」。

「他（澳洲政府）需要一些人去農場工作，因為當地人不喜歡去，他（澳洲政府）需要讓大家進來工作這樣子。」好滋味直接說出澳洲政府實施打工度假計畫有補充國內勞動力不足的目的，也道出當地勞工之所以不願意從事這些工作的原因在於這些工作是「辛苦且低薪」。第一、戶外工作：要接受吹風淋雨的惡劣條件、非常辛苦；第二、薪水低：這些工作的薪資僅符合澳洲法定最低時薪。

所謂澳洲人「不願意從事的工作」實際上是資本主義發展進程，企業為了擴大再生產以創造剩餘價值（利潤率），必須節省固定成本、減少勞動成本，衍生勞動條件與環境不佳「辛苦且低薪」的工作，這樣的工資待遇與勞動條件並不被本國勞工所親睽，無法刺激本地工人持續生產的企業，只好調動國際勞動市場裡的外籍勞工⁶⁹。然而，移工並非因為有「辛苦而低薪」的工作而存在，反而應該說，辛苦而低薪的工作之所以存在，是因為有移工可供差遣從事這種工作（Castells, 1975，引自成露茜，2012）。台灣青年清楚看穿澳洲政府打的如意算盤，直指澳洲偏遠地區、勞力密集初級產業缺工問題，受訪者小火鍋、咖啡就直言道出：「因為他們缺勞工，要不然（二簽）也不會開放這些工作。」、「他們（澳洲政府）當初會出現打工度假，就是因為基層工作勞力短缺。」

國內不少研究（夏曉鵬，2005；劉梅君，2009）都已指出所謂的「勞工短缺」只是政府、企業正當化聘僱外籍勞工的理由，實質上是因為工資上漲使得企

⁶⁹ 當然，這還需要國家機器的幫忙，而由資產階級管理的政府非常樂意。

業無法持續提昇利潤、擴大再生產。對意在降低人事成本的雇主而言，「基本工資」可以請到外勞，但這樣的工資水準卻偏離國內生活水準太遠，令本地工人無法接受（劉梅君，2000：69）。但對本地工人缺乏誘因的薪資何以讓外籍勞工趨之若鶩？如同台灣青年明知澳洲政府葫蘆賣的是什麼藥，卻仍願意進入澳洲就業市場提供勞動力成為一名跨國移工？

我們必須以世界體系理論資本主義全球不平等發展來理解國際勞動力遷移，理解造成移出國與輸入國之間薪資差異與生活水準的結構因素。以兩國薪資差異來說，資本主義發展造成勞動成本上升，有助於解釋各國工資與生活水準的差異，整體而言，國家愈發展，其勞動力價格愈高；反之，國家的經濟愈不發達，其勞動力愈便宜（成露茜，2012）。國際分工的不平等促成較貧窮、低度發展的邊陲、半邊陲國家是勞動人口往較富有的國家移動以獲取較高的薪資；而資本則是由工業進步、資本發達的核心國家，往半邊陲、邊陲國家移動以獲取廉價勞動力、土地等，實則加劇全球化下貧、富國家不平等發展的局勢。以至於台灣的基本工資足以滿足東南亞移工的母國再生產水準，而澳洲的基本工資能吸引大量台灣青年成為補充其缺工產業之勞動力。

我覺得主要是澳洲合法**甚至黑工**的薪資都比在台灣的基本工資高……儘管我們在雞肉廠領時薪是 22、23、24 澳幣好了，可是對澳洲人來說這樣的薪資是很低的，在肉廠工作的薪資是很低的，他們（澳洲當地勞工）根本不想做，可是對我們（台灣青年）來說，我們願意吃苦得到這些薪資是高於在台灣的基本薪資兩三倍以上。（[拉拉](#)，2016/06/20）

2016 年澳洲調漲全職工作最低時薪為 17.70 澳元⁷⁰，週薪為 672.70 澳元，赴澳打工度假的時薪相當於台幣 424.8 元（匯率 1:24 計算），是台灣的 3 倍之多。對台灣青年來說澳洲基本薪資比起台灣實在優渥太多。此外，台灣青年習慣「澳幣收入，台灣計價」⁷¹的換算機制，也讓台灣青年即使遇到雇主支付不法薪資、苛扣加班費等勞動剝削時多能隱忍將就，淪為更廉價的勞動力。因此，筆者認為赴澳打工度假的台灣青年無論從事白工或黑工，打工度假計畫的制度性限制與激勵，已驅使他們殊途同歸的流向當地「缺工」的產業，在自由市場競爭下為提昇利潤率、擴大再生產，成為澳洲便宜、好用的勞動力來源。

在澳洲最大雞肉供應商 Baiada 南澳阿德雷德的雞肉廠上班的拉拉，工廠的雞肉是送往澳洲大型連鎖超市 Woowoolth 與 Coles：「在超市可以看到那種八根、六根、四根雞腿一盒的都是我們工廠的……因為這些肉都很便宜，所以我們（工人）也很便宜；這些肉都是超市裡面很廉價的肉，不管是雞胸、雞腿、雞的哪裡都是澳洲比較低價的，工廠的員工可能也受到差不多的待遇。」

除了工資與利潤率的競合關係外，劉梅君（2000）從外勞政策的內容來探究人為的將外勞所具有的「經濟性價值」自「社會性價值」脫離開來，亦是外勞得以廉價的原因；文中指出在外勞政策下外籍勞工屬於過客性質，無法享有社會權益，且在申請規定的篩選下要求其年輕力壯、禁止攜帶家眷居留，均是在強化其專注於經濟上的勞動生產、減少本地社會所需負擔的社會成本。

對照澳洲打工度假計畫的「排除性」、「篩選性」制度規範亦在強化台灣青年的廉價性。就排除性而言，打工度假計畫的簽證居留時間規定台灣青年至多兩年

⁷⁰ 赴澳打工度假參與者又以隨意工作（casual work）聘雇為主，其法定最低時薪必須較全職工增加至少 25%，也就是 22.13 澳元/時，薪資相較台灣更為優渥。

⁷¹ 台灣青年赴澳打工度假在制度限制與規範下鮮少從事全職工作，而以隨意聘雇的臨時工為主，因此未能享有全職工作的福利與保障，而是享有薪資的 25%加級。以 2016 年澳洲全職工作最低時薪 17.70 澳元，台灣青年則是 22.73 澳元/時。

即須離境，同樣屬於過客性質，未能享有完整的社會權益；其次就篩選性而言，從簽證規定上不難發現澳洲欲求的打工度假參與者是青壯年（18~30 歲）、身強體健（需健康檢查）、沒有子女負擔（不可攜帶家眷的單身條款）且有一定經濟能力（簽證費、機票等）等人口特質，從而降低僱主及國家所需負擔的社會在生產成本。

像我們就是想存錢，你叫我加班我就加班，很容易配合，我們也沒什麼家庭生活，我不會說我要去接小孩什麼我就跑走這樣，有些僱主反而更願意，就是你情我願阿，你願意加班那我也請你加班，你需要錢，我需要人這樣子。（好滋味，2015/03/04）

打工度假計畫的制度內涵是將台灣青年勞動力的經濟生產留在澳洲，間接降低、排除社會再生產成本。在澳洲打工度假計畫的制度規範下，僱主與國家得以直接享有最強健、旺盛的勞動力，而且每一、兩年輪替新血保證勞動力的良好新陳代謝；台灣青年除受單身條款限制外，在澳洲並未享有醫療保險⁷²、社會福利與政治參與權，是將勞動力的生養成本排除在澳洲之外，相較於台灣的再生產成本，使得台灣青年成為便宜、好用的跨國勞動力。

此外，澳洲僱主能以基本工資（甚至更低的違法薪資）聘請到足夠人力，甚至用同樣的工作待遇與勞動條件威脅本地勞工接受⁷³，不只降低生產成本以擴大再生產、提昇利潤率，從中榨取其勞動的剩餘價值，更加維繫生產關係的穩定與

⁷² 台灣青年赴澳打工度假期間，因長期（或突然從台灣勞心工作轉換成勞力工作）從事大量體能工作經常造成身體不適，在澳洲未享有醫療保險、社會福利的他們經常是選擇回台灣就醫。咖啡在澳洲蕃茄農場採收時傷到腰，決定買機票回來台灣治療，頂呱呱、葉子也都因勞力工作造成手腕神經疼痛，都在結束打工度假回台灣後進行就醫。

⁷³ 澳洲移民聯合常務委員會（Joint Standing Committee on Migration）於 1997 年報告中即指出僱主經常支付低於法定薪資來聘僱打工度假參與者，更以此工作待遇對本地勞工施壓，如果他們要錄取就得接受這樣的條件（引自 Reilly，2015）。

增強資方社會的權力，來維持整個資本主義體系遂行順利運作。如劉梅君(2000)認為除了「廉價」的表面是產業後備軍的經濟作用，「廉價」論述的深化在於維持、鞏固資本主義發展的「生產關係」。

綜觀，台、澳兩國打工度假協議的互惠效益必須放在世界體系資本主義不平等發展的脈絡下加以檢視。澳洲偏遠地區、特定產業「缺工」問題的根本，在於國內經濟發展取向與全球化資本主義發展的危機。然而，澳洲政府藉由打工度假計畫的實施與擴張，讓澳洲雇主能以他們所能支付的工作薪資與條件，雇用到品質良好、工作意願高且身強體壯的海外青年勞動力，赴澳打工度假的台灣青年儼然成為跨國勞動的一份子，在打工度假的制度限定與激勵下成為便宜、好用的「廉價」勞動力，舒緩澳洲的缺工問題、維繫資本主義發展的「生產關係」。

第三節、制度規範下的勞動弱勢

澳洲政府太聰明了，利用打工度假簽證來請一些人填補它人力上、基層工作的勞動力不足，然後這些人又把錢花在它的國土上。(鬆餅，2014/02/13)

打工度假協議為澳洲當地帶來龐大經濟利益，澳洲政府持續吸引海外青年持打工度假簽證進入澳洲，海外青年充斥在偏遠地區勞力密集的初級產業從事低階勞力工作，對澳洲當地勞動市場造成一定程度影響，他們所處的勞動環境亦備受關注。2015年5月澳洲ABC(Australian Broadcasting Corporation)電視台Four Corners節目播出《奴役生活：澳洲生鮮蔬果背後的血汗秘密(Slaving Away: The Dirty Secrets behind Australia's Fresh Food)》紀實報導，經由深度訪調揭露這群海外青年處在險惡的勞動剝削環境，震驚澳洲全國及與其簽訂打工度假協議的國家，尤其節目中大量曝光、指控歷歷的台灣青年，影片中他們在澳洲的肉業工廠、農場裡遭受低薪甚至欠薪、工時過長、住宿環境惡劣，甚至有台灣女性遭受職場

性騷擾，再次掀起台灣社會對赴澳打工度假青年的輿論；而澳洲也有更多學者、組織關切打工度假制度及其對海外青年、就業市場、國家社會帶來的影響與產生的衝擊。

我知道的（基本時薪）是 21.1 澳幣，但老闆只給 17.5……老闆可能動了手腳但是我們並不知道，他沒有給我們薪資條，他只給我們小冊子，我們自己登記這樣子，而且我們還超時工作。（葉子，2016/04/28）

低於基本薪資與超時/量工作（增加勞動強度）是海外青年在澳洲打工度假時最常遭遇的勞動剝削。而剝削，意指的是不合規定的就業條件，包含：超時工作、低於法定薪資、現金工⁷⁴（cash in hand job）、惡劣的宿舍環境甚至是職場性騷擾的發生（Li and Whitworth, 2016）。勞動剝削的發生是各種因素相互影響，有學者與組織認為澳洲移民與勞動政策、打工度假簽證規定是造成赴澳打工度假的海外青年勞動處境更加弱勢、更容易陷入剝削的結構性因素（Reilly, 2015；Li and Whitworth, 2016；United WHY, 2016）。

打工度假簽證在澳洲類屬短期簽證，其特殊性在於旅遊之餘亦可合法工作的「邊打工，邊度假」身分，在勞動條件與權益上澳洲政府聲明與當地勞工相同，簽證規定也確實註明；然而，細究打工度假計畫的簽證規定即可發現，澳洲政府對參與者在聘僱時間做出六個月的限制，強化海外青年在勞動市場的流動性與職場上的不穩定性，又提出延長簽證的偏遠地區從事特定工作的二簽規定，制度性的激勵海外青年補充國內勞動力缺口，致使海外青年從制度到現實面都處於弱勢，更加容易陷入勞動剝削的窘境。

⁷⁴ 現金工（cash in hand job）指的是工資以現金支付、不打稅也不提撥退休金，通常領取低於法定標準的薪資，且沒有任何勞動保障與福利。

「因為一個工作最長只能六個月就必須離職，雖然適應了很穩定，但就是要離開。(鬆餅，2014/02/13)」

打工度假簽證中「同一雇主工作六個月為限」的規定強化了海外青年的流動性、不穩定性，使他們在勞動市場中傾向從事非典型的彈性化勞動，這些工作通常屬於低薪、低階的勞力密集的隨意性工作，例如：農場季節工；他們的勞動權益與就業安全的保障與福利相對受限，例如：不公平解雇法（unfair dismissal laws）僅保障工作滿六個月以上之勞工，擺明就把赴澳打工度假的海外青年排除在外；加上打工度假簽證並非穩定的居留身分，作為非公民的海外青年在澳洲的社會、政治權力有限，更加劇海外青年赴澳打工度假的勞動弱勢。

研究中發現，台灣青年想要尋求長期、穩定的工作機會，必須承擔違反簽證規定的風險，或尋求雇主（主管或人力仲介）的協助，都使得台灣青年在勞動市場裡更加弱勢。「如果我想做就繼續留下來……有任何麻煩他們會處理，那時候我是經過跟公司討論才留下來。」在龍蝦工廠上班的混認為適應工作環境，也不想再奔波找下一份工作，與雇主談妥六個月期限後繼續留下來，卻僅得到雇主口頭承諾，實際上並不知雇主如何操作。另一位受訪者好滋味在赴澳打工度假的兩年都在同一間農場工作，但聘僱關係則必須在農場主直接聘僱與不同的人力仲介公司派遣之間轉換，工作年資、福利等也就無法累計。

更甚者，有台灣青年違反打工度假簽證規定且繼續用學生簽為同一雇主工作，在遭受雇主剝削時因為自認違法在先而心虛，沒有立場提出異議或進行申訴，其不對等的權力關係讓台灣青年選擇繼續配合雇主的苛求，隱忍而不敢尋求協助。與葉子在同一間食品加工廠上班的同事，也是赴澳打工度假的台灣青年：

她的薪資（17.5 澳幣，低於法定最低薪資）跟我一樣，她是（打工度假

簽證)第一年的第七個月才找到這個義大利工廠的,然後兩年快到之前她決定用學生簽繼續留下來……她覺得她好不容易終於安穩了,她走不掉!她也沒有信心可以找到一個可以支應她生活費、學費所需的工作……她就跟老闆商量說(法定在學生)20小時報稅,其它就做黑的……老闆覺得她很好用,因為她奴性真的很高,真的!(葉子,2016/04/28)

除了「同一僱主工作六個月為限」的簽證規定外,2005年澳洲政府開放海外青年申請延長打工度假簽證期限至兩年,惟須在第一年期間到偏遠地區從事特定工作滿88天(三個月)得以申請的二簽規定。二簽制度的施行就是為了舒緩澳洲農場在採收季節缺工的問題;二簽作為獎勵制度,讓澳洲偏遠農場得到許多樂意前來打工取得第二年打工度假資格的海外青年勞動力;其成效良好可從2016年澳洲政府決定開放打工與度假簽證(462 visa)申請二簽看出端倪。

因為我要集二簽才會想要去從農場找工作,而且如果你到最後才要集(二簽)可能就會很辛苦。(早午餐,2013/10/23)

澳洲政府以延長旅澳時間激勵打工度假參與者,實際上是為了補充澳洲偏遠地區特定產業勞動力不足問題的簽證規定,更讓海外青年陷入勞動剝削的處境,甚至成為免費的勞動力讓不法僱主坐享其成。Reilly(2015)認為二簽制度鼓勵打工度假參與者前往澳洲偏遠地區從事特定工作,對海外青年來說無論是工作條件、地理與氣候環境、當地文化等都是全然陌生,特定工作多是短期臨時性、勞力密集工作,缺乏充足的訓練,完全沒有考量到海外青年的能力與經驗,反倒是更將他們推向邊緣化的位置而更加弱勢。

(台灣青年)來澳洲打工度假的都是大學畢業受過良好教育,我們對於台

灣那些比較底層的勞工、藍領勞動環境比較不熟悉，我們不知道藍領的工作條件，所以在我來澳洲之前是真的沒有底層工作的想像的，不會覺得很血汗什麼的。可是來了之後，我們才會體會到這些真的底層勞動者過勞、剝削的問題。（拉拉，2016/06/20）

再者，雇主（主管或人力仲介公司）握有參與者申請二簽所需的審核資料，強化職場中權力關係的不對等，致使打工度假參與者處在更加不利的從屬位置，抑或處在勞動剝削的惡劣處境中也全然噤聲（Reilly, 2015；Li and Whitworth, 2016）。2014 年澳洲平等工作監察署（Fair Work Ombudsman）的調查報告就指出，打工度假參與者仰賴雇主（主管或人力仲介公司）提出證明以獲取第二年簽證資格，確實增加海外青年遭受勞動剝削的狀況。近幾年來，澳洲政府查核申請二簽的假工作證明層出不窮⁷⁵，假工作證明除了可以網路購買，也有不肖雇主（主管或人力仲介公司）口頭承諾可以提供符合規定的工作證明，工作完成後卻未開立，台灣青年赴澳打工度假的社群網站裡時有耳聞「做白工」的慘烈經驗，甚至還被威脅申訴的話同屬違法，使得台灣青年選擇隱忍。

台灣青年申請二簽人數逐年攀升，更在 2014 年位居第一，不難想見台灣青年在打工度假的制度性激勵下進入澳洲偏遠地區從事低薪、低階、勞力密集的初級產業，若澳洲政府沒有適當且嚴謹的勞動檢查制度，海外青年遭遇勞動剝削的事件恐會持續發生。

正當台灣青年成為澳洲農業產業鏈中重要的勞動力，為農場、蔬果或肉業等

⁷⁵ “12 Irish deported from Australia in fake working holiday visa scam（筆者譯：十二名愛爾蘭赴澳打工度假青年因持假簽證遭遣返）”，Irishcentral.com, 2010/01/13，連結：

<http://www.irishcentral.com/news/12-irish-deported-from-australia-in-fake-working-holiday-visascam-81324377-237680391.html>

工廠在嚴峻的自由市場考驗下維持利潤，澳洲雇主變本加厲地透過複雜的人力仲介層層外包，以短期、臨時的契約工聘僱大量的打工度假參與者以求降低更多人事成本，海外青年在澳洲政府貫徹新自由主義寬鬆管制的就業市場中成為勞動剝削的主要對象，正如紀實報導《Slaving Away》所呈現。

第四節、跨國勞動力商品化

偏遠地區的產業在招募、管理員工時倍感不易，除當地人口稀少加上高齡化所造成的勞動力不足外，產業性質缺乏的是短期臨時性、季節性的勞動力，在特定期間（如農忙採收、旺季出貨等）才需要大量人力（動輒高達上百人）投入，此外，低薪、低技術且勞力密集的體力活兒流動率高，在人事管理上亟需專門單位協助管理、調配以符合成本效益；因此，農場、各式（蔬果、肉業）工廠傾向透過人力仲介公司招募、管理員工以減少人事成本。

在澳洲的肉廠不管是雞肉、牛肉、羊肉都被仲介壟斷，就是你沒有辦法一個人去公司跟他說你要工作，基本上你一定要跟肉廠主要合作的仲介公司聯繫上等他們的回覆，你才有辦法得到肉廠的工作……但我覺得仲介好像也沒有幫到什麼，他就只是給你一份工作機會。（拉拉，2016/06/20）

全球化下，勞動力的遷移是通過人力仲介公司進行的，是一種勞動體制彈性的結果（Tujan, 2006，引自張慧慈，2014）。澳洲政府在新自由主義發展下，對勞動市場採取寬鬆管制政策（deregulation），大開彈性化勞動市場之門，授權人力仲介聘僱海外臨時移民/工，卻未建立通盤而嚴謹的人力仲介公司的管理政策，使得人力仲介公司時常遊走在法律邊緣，受其聘僱的台灣青年更是在

雇主、仲介層層剝削下的受害者，不僅被資方榨取勞動剩餘，更拿不到合理的薪資與應有的勞動保障。

人力仲介的出現，成為打工度假參與者的直接雇主，資方藉此免去了實際雇主的責任，只求獲利對仲介違法情事也是睜一隻眼、閉一隻眼，增加打工度假參與者遭到剝削的風險；而且，當產業規模愈大、需求勞動人力越多，旗下的人力仲介可能還會再往下二次承包，出現錯綜複雜的「二/多層仲介」人力仲介關係鏈。

依照澳洲法規，雇主透過人力仲介招募、管理員工，必須多支付法定薪的 15%~20% 作為仲介費用，否則工人的薪資可能會低於法定薪資；有時雇主支付合理的薪資，但當薪水到達工人手上時，已經被不法人力仲介從中抽成，若雇主已經違法支付不法薪資，轉過人力仲介一手，工人實際領到的薪水更是慘不忍睹。澳洲就曾發生「雇主給付合法薪資，但透過仲介來招聘工人，仲介又再發包給其他小仲介，層層剝削下，工人成為金字塔底下被剝削最重的一群，這就是他們拿不到合法薪資的原因⁷⁶。」

我們的薪資如果仲介沒有抽的話，正常應該是 30 (時薪澳幣)……因為仲介抽掉就剩下二十幾元……(雞肉工廠的)仲介很大、很有名！(叫)APG，感覺它就是很有規模，也是外國人經營的。(拉拉，2016/06/20)

拉拉在澳洲最大雞肉供應商之一 Baiada 南澳阿德雷德的雞肉工廠上班，她表示自己所在部門的員工大多是打工度假的亞洲青年，尤以台灣為大宗。Baiada 曾多次被舉報剝削勞工的事件，例如：低於法定薪資、超時工作、惡劣的工作條

⁷⁶ 〈背包客被剝削案件蔓延到最大的雞肉處理廠〉T-WHY 台灣打工度假青年官網，2014/12/19。連結：http://taiwanesewhy.blogspot.com.au/2014/12/blog-post_19.html

件與住宿環境等，但因為採取人力仲介公司聘雇與管理，真正的雇主 Baiada 始終消極處理。至 2015 年底 Baiada 終於要為底下仲介支付不法薪資的違法作為接受 FWO (Fair Work Ombudsman) 裁罰，償還仲介積欠工人的薪資⁷⁷。正當工人以為大獲全勝時，拉拉到雞肉廠工作卻發現雇主與人力仲介仍舊是「死性不改」。裁罰事件之後，拉拉仍透過人力仲介聘雇進廠工作，她發現「改過向善」的是支付合法薪資，卻採取刪減人力來維持壓低勞動成本，相對的也就增加現有人力的勞動強度，在工作現場的主管並非實際雇主，拉拉即使提出異議，也沒有辦法得到實際回應與改善：「我覺得這樣的工作量跟薪資相較起來是蠻廉價的……工廠的薪資是合法的，但是勞動強度是不合理的，有過勞的狀況。」

我不知道工廠人手是不是歷來就這麼少，還是因為要負擔全面聘雇白工的薪資後，因為成本考量可能就不會賺，人力就只能聘雇這樣……就是一個人當三個人用的地方……人力少到一個不行，正常來說人力編制應該要四個人，但是我永遠都看不到，大部份的時間我只看到一個人在下面……我跟主管反應，他就只是聽一聽回我說「訂單很多，沒辦法。」(拉拉，2016/06/20)

除合法人力仲介公司之外，就業市場中也充斥著非法工頭引介工作機會的亂象，尤其在移民網絡之間，透過族裔親近的關係介紹工作給台灣青年，非法工頭自身就已經是就業市場底層的工人，其所提供的工作機會更是毫無勞動保障與福利的違法現金工為主，現金工在赴澳打工度假的台灣青年社群裡通常被視為「黑工」，農場工作特別顯著。很多農場主人選擇將工作發包給工作多年而經驗豐富，

⁷⁷ 〈Baiada 雞肉廠將為其長期剝削工人薪資付出代價〉 T-WHY 台灣打工度假青年官網，2015/11/01 連結：<http://taiwanesewhy.blogspot.tw/2015/11/baiada.html>

〈Baiada 肉廠承諾將直接雇用工人〉 T-WHY 台灣打工度假青年官網，2015/11/29 連結：http://taiwanesewhy.blogspot.tw/2015/11/baiada_29.html

但實際是持學生簽或觀光簽違法打工、或簽證過期仍滯留在澳洲的非法工頭，這些工頭多來自越南、馬來西亞、泰國與中國，近年亦有台灣青年加入違法仲介工作的行列，透過背包客棧、Facebook 與 Line 等社群媒體以及人際網絡，以遠低於法律規定的薪資招攬大量的臨時工再從中抽取佣金（許韋婷，2013）。台灣青年對於澳洲勞動法令與就業市場生態不熟悉，經常透過移民網絡尋求工作機會，若再加上找工作的「運氣」不足，盤纏不夠、對英文能力沒有信心等，工作難尋、生活陷入困難急需現金，更容易落入黑工的工作陷阱，亦難從黑工的勞動剝削中脫身。

綜觀，赴澳打工度假的勞動剝削問題最常發生在亞洲青年與雇主、仲介（工頭）身上，以目前赴澳打工度假人數龐大的台灣青年來說英語能力的不足、求職管道有限、不熟悉當地勞動法規與缺乏求助資源與舉報系統，加上打工度假計畫的制度性限制與激勵，通常以為只要是白工就一切合法而全然接受，殊不知勞動強度是不合理的，或是誤以為從事黑工自己也違法而噤聲；種種因素之下使得台灣青年遭受剝削時傾向忍氣吞聲、息事寧人，陷入勞動剝削的惡劣勞動條件無法起身抵抗；相對地雇主就敢「得寸進尺」不斷壓縮勞動條件，甚至有「你不做，還有其他人願意做」的市場邏輯，尤其是「華人剝削華人」的黑工文化⁷⁸。

是不是跟華人的環境，或是一個以華人為主的工作，感覺大家比較默不吭聲、不敢發言、不敢出聲，或是不敢跟僱主溝通、建議，或是僱主也不講，員工也不敢反應……華人多的環境會有一種，好像你做不來是你的能力不

⁷⁸ 李耀泰（2015）分析澳洲黑工文化事實上還隱含著勞工本身條件（語言能力）、理性計算（相對原來國家的較高薪資）、黑工市場的制度性特色（彈性以及進出容易）、以及勞雇雙方對於彼此的認知。〈一個願打，一個願挨：澳洲如何建構一個「華人剝削華人」的黑工市場〉《The News Lens 關鍵評論》2015/07/31，連結：<http://www.thenewslens.com/post/196703/>

夠，就是大家比較沒有勞工意識，不會有這樣的思考，就算超過負荷我也不敢跟僱主反應，因為會認為是自己不夠好、自己做不來。（葉子，2016/04/28）

澳洲社會學家以及人口學者的研究中認為，打工度假參與者即是澳洲的短期移工，而澳洲的政策是一個讓國際移工去澳洲，進行當地人不願沾上邊的工作，加上短期移工不具有公民身分，也同時被移出國排除在外，導致雙邊弱勢而無法進行應有的勞動權爭取（許峯源，2015）。

然而，也有學者提出打工度假參與者並非全然處於被動的剝削者，Li and Whitworth（2016）認為赴澳打工度假的海外青年在制度結構與就業市場中仍具有能動性，對工作的選擇、抑或遭受剝削時的行動，都是他們理性權衡後的決定與選擇，提醒筆者對台灣青年赴澳打工度假的勞動剝削不應只有單一的想像與簡化批判，甘於接受超時工作的星巴克直言：「這個遊戲規則我一開始就知道，我接受我就不會去扯老闆後腿，我接受因為我就是來賺錢的，而且這樣的時數對我來說我很滿意」。即使接受低於法定薪資的黑工工作，台灣青年亦有自己心中那把尺權衡其勞力付出與收入所得，以及在現實考量下必須做出的選擇：

我覺得第一個會看它的勞力程度跟它的工資是不是成正比阿，畢竟你也知道有時候會覺得黑工薪資真的很低、很低，然後你又去做那種很勞動的工作……就是勞力的付出跟收入不成比例，我會覺得說以時薪十三塊來講的話，我覺得包裝會比較好……穩定也是另外一個考量之一，但是前提是我經濟可能已經快要歸零了，那你已經沒有工作選擇了，那你眼前有一份黑工你還是得做。（小火鍋，2015/08/13）

從上述受訪者的經驗，確實提醒筆者必須避免將打工度假參與者定位在全然的勞動剝削受害者，即使在澳洲移民、勞動與打工度假政策制度規定、就業市場的結構限制下，打工度假參與者的能動性展現在理性權衡後的選擇與行動，如同台灣青年在經歷一切後選擇繼續留在澳洲，或前往其他國家展開下一段打工度假。

第五節、回不來/不回來的台灣青年

赴澳打工度假的台灣青年積極申請二簽以延長停留澳洲的時間，也想盡辦法在打工度假簽證結束後繼續停留澳洲，包括申請學生簽、工作簽，甚至不惜違反簽證規定的逾期居留、買假二簽等行為，或是結束澳洲兩年打工度假之後再前往其他國家打工度假，也有在赴澳前已去過其他國家打工度假。本研究 12 位受訪者中就有 8 位完成兩年澳洲打工度假，其中有 2 位在兩年之後申請學生簽繼續待在澳洲，又有 2 位是在赴澳之前還去其他國家打工度假，甚至有一位受訪者已經非常明確在結束紐西蘭、澳洲總計三年打工度假後，要回到紐西蘭再讀一個碩士學位，接著就要申請移民。

2016 年網路論壇一篇名為〈打工度假後不想回家，有這麼容易？澳洲入境資料所揭露的真相〉⁷⁹文中從澳洲邊境管理局的資料計算得知，近 10 年台灣青年在打工度假後還留在澳洲的海外移民（net overseas migration）人數將近有 25,000 人，作者以「大打工時代」來形容台灣青年近年前仆後繼，戮力加入海外打工度假的熱潮，而推動這股浪潮的正是台灣低薪資、高工時、升遷前景渺茫、不友善的房價與育兒環境等因素，漂泊在浪上的是一群回不來/不回來的台灣青年。

⁷⁹ 鄭國生〈打工度假後不想回家，有這麼容易？澳洲入境資料所揭露的真相〉2016 年 7 月 27 日刊登於想想論壇，連結：<http://www.thinkingtaiwan.com/content/5630>。瀏覽日期：2016/10/31

一、遇見更好的生活

藍佩嘉(2008)研究菲律賓女性來台從事家庭幫傭的研究中發現，當海外移工已習慣在地主國的薪資水平及生活型態後，他們通常很難適應於菲律賓當地的微薄薪水，他們回到母國的勞動市場後，又必須從基層開始做起，因其人力資本的價值在國外從事非技術或半技術工作後已經貶值；不滿回到母國後薪資跌落、資歷歸零，海外移工將再前往全球勞動市場的下一站尋找工作機會，抑或是尋求移民的機會。

在赴澳打工度假的台灣青年身上亦然，台灣青年選擇澳洲作為海外打工度假的目的地，明知要從事勞力密集初級產業的低階勞動，仍舊勇往直前且選擇繼續留下來的動力來自於澳洲當地的薪資，經濟因素是台灣青年重要考量之一，也是他們甘願繼續勞動與回不來/不回來的主要原因之一：「一開始從台灣出發的時候，我就知道是要去當台勞，可是後來覺得澳洲提供的薪水，你真的是此生何求阿！（笑）」星巴巴更是直接比較台灣與澳洲後，決定自己在澳洲就是要工作賺錢的目標：「台灣的薪資真的是偏低，我一開始就想說一定要在澳洲把錢賺完，我才能回去。」好滋味更是點出台灣青年就業、職涯困境，長期處在薪水停滯、起薪低完全跟不上物價攀升飆漲的窘困裡，生存大不易更別說成家、買房，對台灣青年來說根本是看不到的未來；在台灣好滋味在上市上櫃的大企業上班，專業白領的薪資不菲，但他仍舊覺得澳洲從事勞力藍領工作收入更優渥，這樣的工作與生活條件才有可能接續走向成家、買房的未來，在台灣根本不可能：

來這邊（澳洲）打工度假，我去年一個人大概賺了四萬澳幣，兩個加起來八萬，算一算我們兩個只要工作兩、三年就可以買房子了。這種換算法在

台灣根本不可能發生，我們的工作還是社會最底層的那種，你在台灣你領最低時薪去換算的話，你可能要三、四十年才能買房子，就覺得台灣人真的活得還蠻辛苦的。（好滋味，2015/03/04）

赴澳打工度假前已經有工作經驗的台灣青年，深刻感受到台灣勞動職場惡劣的工作環境，薪資低、工時長、責任制且升遷渺茫，到澳洲雖然從事低階勞力工作但薪資大幅提升、工時減少，下班後不用再為公事煩心；當他們結束澳洲打工度假回到台灣後常會經歷一段反文化衝擊，他們發現在台灣固有的社經背景、文化條件反而是自己的絆腳石，遲遲無法適應或非常猶豫再回到台灣職場。

在台灣找不到同樣類型、待遇的工作，就是薪資很好、工時可以早點下班的……（像澳洲那樣的）待遇跟工時是找不到。回台灣之後想說我是不是可以找一個不用動腦，也可以支應得了生活，搞不好比我本行（的薪水）還高，就（生活）過得去，這樣也開心。可是，另一個聲音又說：你之前已經念這麼多的書，不去做原本的工作，很可惜，有點浪費社會資源，都讀到研究所畢業了。（葉子，2016/04/28）

出發前還沒有工作經驗，從澳洲打工度假回台灣後才要正式進入職場工作的高學歷「新鮮人」，更直接被台灣就業環境的落差所衝擊，沒有包袱的他們容易想要前往下一個國家，或是想方設法再回到澳洲：

我有幾個在澳洲認識的背包客，他們也是一畢業來澳洲，回去台灣找工作時覺得實在是太糟糕了，覺得在澳洲的（工作）經驗回來看到台灣職場的狀況，實在是受不了，又再回澳洲然後申請 PR（長期居留），其中有一個

回澳洲攻讀碩士，畢業之後就想要留在澳洲找工作就定居……（身邊知道的就）三、四個，學生簽的也有，後來申請學生簽的還蠻多的。（拉拉，2016/06/20）

二、現代性的想像

本研究受訪者幾乎都抱持著「體驗在國外生活一段時間」的嚮往，在自身經濟條件並不允許之下，赴澳打工度假成為體驗國外生活的一種選擇，更有如前述是開拓視野、增廣見聞的「Gap Year」，在文化資本的累積上有加分效果；尤其青年對台灣政治經濟條件日益惡劣的失望與無奈，來到澳洲後便竭盡所能地延長留在澳洲的時間，即使從事勞力密集的初級產業，即使明知那都是澳洲人不願意沾上邊的工作，但薪資明顯的增加是一強大誘因。

經濟誘因無疑是大部分勞工跨國勞動的主要驅力（藍佩嘉，2008）。澳洲的薪資條件是吸引台灣青年的主要原因之一，但經濟誘因無法充分解釋台灣青年明知赴澳打工度假是從事勞力密集的初級產業，卻未感受、抱怨自身社會階級向下流動的動態過程。張慧慈（2014）也指出台灣青年會把在澳洲對職業的評價以及給予的薪水待遇與台灣比較，呈現出兩國的文化優劣性；在澳洲從事藍領階級工作享有高報酬與良好的職業聲望，是不曾出現在台灣社會；於是，當台灣青年經歷靠自己的勞動力獲取高於台灣數倍的薪資，且沒有得到嘲諷、輕蔑的眼光與評價，讓台灣青年對澳洲作為西方進步國家的觀感更帶有現代性的想像。

本研究發現受訪者對赴澳打工度假的現代性想像，除了能實現「在國外生活一段時間」的夢想，也認為澳洲作為進步國家，具有開放的、平等的階級觀念——「職業不分貴賤」，來形容自身在不僅在澳洲體驗到西方人的生活文化，即使從事低階勞動並不感到卑賤。因為在澳洲沒有人會因為你從事低階勞動而看不起

你，完全不同於台灣根深蒂固地以職業作為評價他人社經地位的階級意識形態。此外，在受訪者的語境中，澳洲社會能有「職業不分貴賤」的氣度，是作為現代化國家高度的文化水準，符合進步國家強調「平等」、「尊重」與「開放」，正是台灣青年赴澳打工度假亟欲追求的拓展國際視野、跨文化學習與交流。

我們（台灣）社會對於工作、社會位置會有批判、會有貴賤之分，而且這個不是很容易撼動的；我在那邊看到澳洲人轉換工作都很開心，例如有一個義大利廚師離職了要去蓋房子，大家都替他開心也祝福他，我很難想像在台灣，一個義大利餐廳的主廚，忽然去做土木會被他媽打死吧！（葉子，2016/04/28）

我們在台灣會覺得勞工就是勞工，就是一個體力活兒，做別人不要做的工作。在澳洲覺得大家比較尊敬，他們對於勞工是比較友善，他們覺得這樣是很正常，這些做工地、農場、工廠或是開卡車、貨車，但我在台灣的經驗，我們比較不會尊敬這些人（藍領勞工）。（拉拉，2016/06/20）

對西方現代性的想像除階級外，也包含在性別面向上，筆者也有認識的同志朋友赴澳打工度假後，結識同性伴侶後決定繼續留在澳洲或前往其他國家打工度假與規劃移民，通過同志婚姻合法化的紐西蘭是他們大多選擇的目的地。赴澳打工度假期間拼命工作是為了累積經濟資本以負擔未來海外生活、求學與移民費用，他們會再申請學生簽證並就讀有利於移民的專業科目，以便之後在當地求職與申請移民。

多元性別主體在台灣仍是受壓迫的性邊緣族群，無論在家庭、職場等都面臨出櫃困境，更未能享有異性戀獨佔的婚姻關係與保障，近來台灣社會爭取婚姻平

權立法運動沸沸揚揚，已經通過同性婚姻合法化的紐西蘭、同性伴侶移民制度的澳洲成為同志族群嚮往的現代化自由、平等的人權國家典範，而打工度假計畫則是他們邁向性別解放的途徑。

我那時候（紐西蘭打工度假結束）本來想要留在紐西蘭念書的，但沒有什麼錢，所以想說可以跟他（同性伴侶）一起來澳洲打工度假，就是因為澳洲的薪水比較好，可以存一些學費去紐西蘭念書。…會想去紐西蘭讀書是因為讀完書之後可以拿到工作簽證，我覺得（念移民專業）還蠻容易拿到移民的……會想再回紐西蘭也是因為同志結婚在那邊是合法的。（好滋味，2015/03/04）

三、想方設法留下來

「想繼續留下來的，有的人是要拿學生簽、工作簽、再申請 PR（永久居留身分）什麼的。」（頂呱呱，2014/02/11）

當初赴澳打工度假就是為了賺錢償還家裡債務與自己揹負的學貸，星巴巴終於在結束兩份不合理的爛工作後找到一份咖啡廳工作，從清潔、點餐慢慢做到咖啡師，也與老闆培養好勞雇信任關係，赴澳打工度假的工作與生活總算安定下來，接著就是好好認真上班賺錢完成此行目的，卻面臨申請二簽的關卡，因為澳洲政府規定若要延長打工度假年限，必須到偏遠地區從事特定工作，但星巴巴不想離開目前的工作、不想中斷穩定的收入，於是：

我決定要買二簽，雖然它是一個很不對的方式，但是我必須要保住我當時的工作，因為我要賺錢。對！就是賭下去，簽證不過我就回去，回去之後

我就申請加拿大（打工度假）。我當時是這麼想的……我當時不去農場不是我吃不了苦，是因為我要賺錢，我不能離開現狀。（星巴巴，2015/05/14）

心一橫冒著違反簽證規定的風險，星巴巴上網找到買二簽的管道也順利通過審核，赴澳打工度假第二年幾乎把家裡積欠的債務與學貸都償還清了，目前她選擇以學生簽繼續留在澳洲，為的是可以多存點錢回台灣可以創業。受訪者中以學生簽繼續在澳洲留下來的還有鐵蛋，赴澳打工度假期間談了一場跨國戀情倍感自己英文能力不足，以及短暫回來台灣時覺得自己無法適應整個緊湊的生活、悶熱的氣候，明顯地對澳洲的生活圈有更大的嚮往與依賴，也想加強自己的英文能力，於是在第二年期滿之際鐵蛋申請語言學校，繼續留在澳洲：「回台灣的時候真的超級沒辦法適應！天氣跟整個人都很悶……看到以前的朋友其實沒有什麼話題……就不知道要跟他們聊什麼！」

繼續留在澳洲或轉換到其他國家打工度假、留學或移民的台灣青年，也透過研究中的受訪者轉述累積一些故事樣本，其中最常聽聞到的是台灣女性因為跨國戀情的發展以伴侶簽證的方式繼續留在澳洲，後續再申請 PR（永久居留）。筆者的朋友在雪梨咖啡廳打工時結識澳洲人當地人交往、結婚，從打工度假簽證到永久居留身份，至今都留在澳洲；早午餐、鐵蛋赴澳打工度假期間住宿的 share house 都是過往赴澳打工度假的台灣女性開設的，她們與澳洲當地人交往、結婚申請到永久居留，越來越多台灣青年赴澳打工度假的商機讓她們開設 share house，賺進觀光財之餘也提供移民網絡，例如：工作資訊等。張慧慈（2014）指出跨國婚配現象拓展了女性遷移的結果，傳統性別強調「上嫁下娶」的觀念必須置於全球位階下進行分析，不僅僅是衡量個體的社會位置與擁有資本，更在於個體母國在全球化下的位階高低。因此，在本研究或澳洲打工度假社群中鮮少聽聞台灣男性與

澳洲女性婚配的經驗。

第六節、小結

台灣與澳洲打工度假協議簽署至今已逾十年，當初在立意上著重兩國青年文化交流、拓展國際觀，打工賺錢只是附屬，是為了獲取旅費以延長旅程之所需，在此文化包裝之下，兩國都「理所當然」的粉飾了青年跨國勞動的問題。然而，從澳洲打工度假計畫的制度性限制與激勵—「同一雇主工作六個月為限」、「偏遠地區從事特定工作滿 88 天的二簽規定」，我們發現台灣青年傾向集中在偏遠地區勞力密集的初級產業，或在都會區、熱門景區從事低階服務業，絕大多數都是短期、臨時性的隨意工作；是讓台灣青年「外流」勞動力得以無縫接軌的補充澳洲「缺工」產業的重要關鍵。

在打工度假簽證規定下，台灣青年是一群年輕力壯、身強體健、沒有家累的勞動力，在制度限制與激勵下具高度流動性與工作意願，資方（雇主、人力仲介）不需在意這群工人休養的再生產需求，有更多空間與手段榨取他們的勞動力剩餘，迫使打工度假參與者接受低於法定的基本薪資、不合理的勞動強度，處於勞動剝削的惡性循環中；反正，他們至多六個月就必須更換雇主、最長兩年就得離開澳洲，甚至可以威脅本地勞工使其一併廉價化。剝削途徑是以外勞偏低的工資來要脅抑制本地勞動工資的上漲壓力，甚至將同屬基層的本國勞工一併廉價化（劉梅君，2000：75）。當赴澳打工度假的海外青年人數持續增加，對澳洲本地勞工的就業市場造成很大的衝擊，本地勞工發現他們越來越難找到工作，抑或被迫接受低於一般薪資水平的工作，形成本勞與外勞的分化、對立，對澳洲工會長期以來致力於提昇勞動條件與環境是一大挫敗。

一直以來標榜有助於提昇澳洲整體經濟的打工度假計畫，近來勞資爭議事件

的增加，對澳洲勞動市場帶來的衝擊備受關注，Mares（2012）大量赴澳打工度假參與者幾乎從事低薪、低技術的工作，他們對於自身落入低階就業市場的剝削，無論是自願或是無力抵抗，都直接影響澳洲當地此類工作的勞動人口－畢業於低技術學院初次踏入社會的新鮮人。Birrell and Healy（2013）認為持續湧入的短期移工，對澳洲本地勞工有不利的影響，特別憂心的就是沒有核發人數上限的打工度假簽證，文章中更是直接指出「新一批的打工度假參與者」（a new breed of WHM）不再將工作視為假期的補充，而是積極求職以工作、賺錢為主的海外青年，尤其是來自那些就業困難的國家－台灣（以及愛爾蘭、義大利），這些國家的青年進入澳洲勞動力市場，導致越來越多尋找低技術、入門級職位的年輕澳洲人失業；事實上，澳洲良好的經濟狀況正成為其他國家年輕失業人口的安全網，犧牲掉的是澳洲本地人的就業機會。當前，澳洲社會質疑打工度假計畫對澳洲勞力缺乏的補充性已經成為替代性的聲浪不斷，連帶質疑打工度假計畫的正當性，造成國內失業率問題更加嚴峻，尤其是對青年族群。

從台灣引進外籍勞工制度的研究有助於釐清「缺工」與「失業率」共存的矛盾現象，以及外籍勞工何以成為可調度的產業後備軍；當資方力圖降低勞動成本、提升利潤率，基本薪資不足以維持本地勞工再生產所需，因而缺乏從事「低薪且辛苦」的廉價勞工，則由世界體系國際分工半邊陲、邊陲國家的勞動力來補充－赴澳打工度假的台灣青年。

焦佳弘（2014）認為打工度假是當代新興勞動形式，是一種透過制度設計進而剝奪行動者剩餘價值的形式；對澳洲的整體經濟而言，行動者成為基層勞動力的補充；強調「旅遊為主，打工為輔」的理念讓行動者勞動所生產的剩餘價值，轉化為在澳洲的生活費及旅費以實現「深度旅遊」，若行動者想要有「收入」來抵抗，反而陷入更為艱辛的自我剝削困境；認為澳洲打工度假制度隱晦的操作著

國家對於行動者剩餘價值的剝奪。筆者認為台灣青年勞動力的廉價性，更在於澳洲政府、資方榨取台灣青年勞動生產的剩餘價值之餘，亦不需承擔台灣青年教育投資、公民醫療與福利等再生產成本，還可以坐享台灣青年把工資所得還回來，用在日常生活的基本財、走訪澳洲開拓視野的觀光財，或為了提升英語能力增加競爭力到當地語言學校進修的教育財，還要再加上最初申請打工度假簽證的可觀收入全都進入澳洲國庫。

然而，不能僅將台灣青年視為在制度規範下被動的、被剝削的受體，他們也是結構中具能動性之主體，他們理性計算、全盤衡量，對找工作的選擇條件與取捨、在剝削處境下的順應或抵抗，抑或違反打工度假制度的簽證規定的行動等。更在於當他們對澳洲「高薪」與「在國外生活的體驗」的嚮往，想方設法繼續留在澳洲，或再前往其他國家打工度假，回不來/不回來的台灣青年有感於台灣惡劣的勞動條件與環境對青年族群的壓迫，以及即使在澳洲從事藍領階級工作享有的報酬與聲望在台灣不曾發生，「職業不分貴賤」是他們認為澳洲作為一個進步國家，具有開放、平等的階級觀念；對性少數的台灣青年，澳洲的同性伴侶移民制度、紐西蘭的同性婚姻合法，更是民主、自由的人權國家典範，引領他們進而尋求性別解放的跨國遷移。

第四章、性別、身體與國族的跨國勞動

第一節、性別區隔的勞動市場

如前述，澳洲打工度假計畫的制度性限定與激勵，將大量海外青年納入澳洲偏遠地區、勞力密集初級產業。勞力密集的初級產業是性別區隔的勞動市場，是以生理男女二元差異、本質化的分屬在不同的工作職務，享有不同工作待遇與條件、晉升機會等。澳洲就業市場裡「隱晦」⁸⁰的性別區隔影響著台灣青年進入澳洲職場後的勞動經驗，透過性別意識形態與身體化（embodied）進行劃分，男性的身體被視為能付出大量的體能、承擔惡劣的工作環境與條件，以及負責較專業的機械操作等男性化工作；女性則是細心、乖順，擁有靈巧的手指，從事女性化工作，如清潔打掃、包裝作業員等。

農場工作依照作物的不同（體積、重量）以及耕作/採收方式的差異，瓜類、蔬菜類的作物由男性居多，而果類、桃類與莓類則有較多女性參與，全年性的農場工作，從種植到採收的任何環節男性幾乎可以全包；女性仍需視作物與耕作差異，多從事採收、拔草與疏果（thinning）工作；在肉廠工作則因職務內容的危險性、血腥與粗重程度而有明確的性別化差異，男性負責牲畜每一道宰殺、分割環節，稱做「kill floor」，而女生則負責整體產線的末端工作「包裝」；在各式包裝工廠的生產線上清一色都是女性，包裝廠中的男性則負責操作機具、搬運、粗重打雜的工作；在餐飲、飯店等服務業職務女性多是外場服務生（相對要求英語能

⁸⁰ 澳洲政府在法治上制定性別平等法並推動性別主流化不遺餘力且超前台灣。黃煥榮、蔡志恆、方凱弘（2007）整理澳洲政府在性別平等法制與性別主流化策略，從1949年允許單身婦女服公職、1972年通過薪資平等相關法令、1973年通過產假法（Maternity Leave Act）至1987年通過《平等就業法》，正式將平等就業與工作場所多元化的架構推行到各機關中心。至此，從中央到地方乃至就業機關單位都相當重視平等就業與工作場所多元化的概念與架構，其「多元化」即包含性別、性傾向等。然而，赴澳打工度假從事勞力密集初級產業的需要大量體力、耐力，實際雇用情形、勞動狀況就筆者參與與受訪者的經驗，確實存在明顯的性別區隔現象，故筆者以「隱晦」形容之。

力)、房務清潔員，男性則以內場廚房助手、飯店門房為主。

台灣青年無論男女在受訪中都清楚指出澳洲勞動職場的性別化分工的現象，她們實際工作經驗也確實如此：「鳳梨包裝廠都是女生，只有一個男生；後來去芒果包裝也都是女生，男生一定是搬重物、標籤跟堆疊貨物……男生都是做粗重的工作，不然就是被派去折芒果枝，那個會噴出汁液是有毒的會過敏很難好，所以大部分都是男生。」(早午餐，2013/10/23)

通常工作會分很多的項目，有一些項目適合女生，例如說包裝、篩選的工作，比較細的東西需要女生；男生的話通常都是搬東西比較多，像我在Tooleybuc的工作是搬箱子，他們(僱主)叫我們box boy，每天搬、每天搬，跟一大群女生工作，她們就是負責包裝，我就是搬箱子……(百葉窗工廠裡)男生要切割、搬運，女生乖乖綁線就好，偶爾搬小東西……(哈密瓜農場裡)沒有女生採收哈密瓜，哈密瓜很重、大顆，你要一直搬、一直搬，那個農場沒有盡頭！女生就是去包裝。(頂呱呱，2014/02/11)

一、性別化分工的差別待遇

職場上明確的性別化分工來自強烈的性別意識形態，甚至不需要實際面對面，性別角色的刻板印象就自動進入職場區隔與差別性待遇，最直接反映在台灣青年就業的選擇與機會，加上打工度假參與者男女性別比例懸殊(3:7)，以及男性化的工作普遍勞動條件惡劣(粗重、血腥、骯髒與危險)產生高度流動率，造成台灣青年女性在求職競爭上遠大於男性，女性應徵者錄取機會低於男性。

筆者就曾經透過電話聯繫肉廠工作時，從聲音中被判定是女性，就被要求一名女性必須攜伴兩位男性一起應徵才有進一步面試機會，而且男性是立即上工，

女性則需要再等待職缺空出，小火鍋也有相同經驗：「我們有到一間工廠找工作，他看到我們是女生，就覺得這是一個很粗重的工作，他們就是不傾向於僱用女生，就是說比較敷衍，說那我們會留著你的履歷，如果有需要的話我們會再通知你這樣……像是肉類、海鮮的包裝工廠，他們是覺得粗重的工作好像比較適合男生。」男性受訪者好滋味同樣透過電話尋求工作機會，雇主一聽到是男性，便一口答應錄取：「我打電話給老闆應徵 kitchen hand 的時候，老闆第一句話聽到我是男生就說：「OK 阿！你可以來試試看。」因為我應徵的是內場，他（老闆）說內場不想要女生進來，有些是要處理油炸鍋什麼的，女生不太方便。」

女性受訪者不乏有因為女性身份在澳洲就業市場遭遇求職受阻的經驗，漸漸地她們能清楚知道哪些工作女性就是被排擠在外、不得其門而入，主要是需要大量勞力、體能，工作環境比較惡劣的，卻也相對是高薪、穩定的且部分涉及技術層面，也有女性受訪者自認無法勝任：

男生做工地就比較好一些，我認識的男生都跑去雪梨做工地，他們就說錢很多、賺很快也穩定，但是工地工作真的很吃重，女生真的沒辦法扛、沒辦法搬，環境又很髒亂、很多灰塵是真的很差。男生也承受很多風險在職業傷害、工殤，男生又容易要硬扛一扛就更危險……女生沒有辦法待在工地啊，不會有人考慮用女生，因為工作上就有性別上限制，很明顯的體力差異。（拉拉，2016/06/20）

也有受訪者慶幸自己身為女性得以從事女性化工作，可以選擇各式工廠內生產線的包裝工作，既不用風吹日曬雨淋，又有穩定時薪可以賺，認為這是身為女性的優勢：

包裝都是女生，包裝又比較輕鬆，採收的相對來說很辛苦，都是男生為主，女生真的還蠻有優勢的，而且太粗重的工作女生真的不會被派去做……他們（男性）一天要採十幾籃才能賺到一百多元（澳幣），女生在包裝只要做五個小時就有一百元（澳幣）啦。（早午餐，2013/10/23）

綜觀，性別區隔的勞動職場是制度性的維繫與鞏固性別化操作、性別差別待遇的結構，反映在工作（含升遷）機會的限制或排除、薪資待遇的多寡、從事職務的社會階序與評價等面向，上述女性受訪者自認的「優勢」對應到男性在性別區隔職場中的「好處」，便可得知落差：

男生是還蠻吃香的，可能有些很刻板的印象，像男生比較會開大型的車阿，或是比較可以做粗活……這些對男生找工作是還蠻有利的，是男生的優勢吧，至少你是個男生的身分，工作機會比較多，薪水會比較高，有些行業就需要男生，薪水真的還不錯，例如：建築業。（好滋味，2015/03/04）

筆者在澳洲打工度假期間，觀察到台灣青年服膺於勞力密集產業中性別分工的勞動市場邏輯與運作。近年來台灣政府不遺餘力地推動「性別主流化」政策，風行草偃的由上而下強調「性別平等」的精神，在立法上更是積極制定、施行「性別平等」相關法令⁸¹；此外，性別平等中心也從地方升級到中央，要求企業遵守並推行性別勞動教育等措施。赴澳打工度假的台灣青年可說是備受「性別平等」觀念洗禮，幾乎成為國民常識。然而，當台灣青年不分生理性別男、女，置身在澳

⁸¹ 中央政府於 2002 年制定頒布《兩性工作平等法》2008 年更名為《性別工作平等法》；2004 年制定公布《性別平等教育法》。至 2006 年更為補足上述兩法的不足，施行《性騷擾防治法》以擴大保護的領域，使民眾在工作場所、學校之外公共場所受到性騷擾時可以藉由此法來保障。

洲性別區隔的勞動職場都反應出「理所當然」，認為性別化分工是「適人適用」的潛規則：

工作上會有一些是女生居多、有些是男生居多，有點把它當成理所當然的，畢竟我們（女生）要搬一箱滿的 bin 是比較粗重，那就讓男生去搬或是出貨，因為要女生來做也真的還蠻吃力的……（這）是可以理解，為什麼包裝會找女生，也因為大家既定的想法都是女生比較細心，男生比較粗心的。
（小火鍋，2015/08/13）

我覺得男女生本來就可以做不同的事情，不會有不公平……女生可以找服務性質的工作，其實就是不同的人做不同的事情……但男生是比較好找，因為都是勞力的工作……這很普遍需要搬重物、付出勞力的事情，甚至有時候女生的事情男生也可以做，工作上男生還是比較吃香。（頂呱呱，2014/02/11）

此外，台灣青年在澳洲求職時更明確地尋找歸屬自己性別角色或對自己有利的工作職缺，好滋味就直言：「找工作的時候我會去找需要男生的，就是比較粗重的工作。」更甚者，不符合社會性別角色期待的陰柔男性、陽剛女性也都服膺於性別化分工，男同志鬆餅在打工度假期間，明明受到性別區隔的勞動職場所苦，最後甚至放棄申請二簽，卻又為這個「潛規則」護航：「女生當然就是做餐廳、包裝，這些他們不會找男生，男生就是找粗重的工作，這是可以理解的啦。」陽剛女同志咖啡認為性別區隔的勞動職場是細緻的分工，是澳洲勞動市場的優點，讓女性、男性各司其職、適得其所，咖啡回想起自己在台灣的勞動環境：「台灣很多雇主都覺得，女生可以做男生的工作最好，男生可以做三個人用最好，根本

不會去考慮到員工的身體、能力、會不會受傷什麼的。」

赴澳打工度假的台灣青年在台灣多從事低階白領職務，咖啡道出的不僅是自己在台灣白領工作職場中遭遇到的性別差異對待，再與澳洲勞力密集就業市場相比，直指台灣勞動職場環境更加惡劣，使其反而能接受、認同澳洲勞力密集藍領工作的性別分工邏輯與運作。

但不可否認，性別分工的結構風險是由個人承擔，尤其是對那些不符合性別角色期待的台灣青年所承擔。身為生理男性的鬆餅獲得男性化工作的性別紅利，順利應徵上電腦公司的維修客服人員，卻必須努力讓自己符合男性化角色的期待與標準，其實，身為男同志的鬆餅其實對機械、科技產品一竅不通，在缺乏電腦專業技能的壓力下，緊張著自己該怎麼適應工作環境：

我那時候就想說怎麼辦，我用電腦就只會上網，可是薪水又很高，一小時十九塊澳幣，我才丟履歷隔天就去上班……剛開始要會組電腦，電腦裡面主機板很多針什麼的、電線又很硬，我根本搞不清楚……後來轉去做客服，幫西澳的政府部門，像是衛生局、醫院換電腦，要把舊的換新的，資料也要從舊的傳到新的，我前三個月壓力超大……你看我筆記像白癡一樣，每個小細節都要寫下來，要複製、要學他們（其他男同事）怎麼講。（鬆餅，2014/02/13）

有別於前半年從事技術服務業工作，為了集二簽鬆餅必須前往偏遠地區從事農業工作，勞力密集的初級產業是更加鮮明的性別區隔勞動職場，鬆餅盡量從事莓類、桃類或葡萄這些偏向女性的採收工作，即使一度應徵芒果農場也指定要從事包裝工作卻遲遲沒有錄取通知，最終還是無法克服自己（身體）討厭曬太陽、流大汗

的大量勞力工作，乾脆放棄集二簽回台灣。

比較特殊的是身為女同志 T 的咖啡，在台灣時她會讓自己盡量去符合女同志文化中 T 的角色期待，扮演偏向父權體制異性戀框架中的男性角色，除上述對於勞動市場上的性別化分工不覺有異，理所當然的接受且認為恰如其分外，赴澳打工度假的大量體力勞動，一次採收番茄時引發腰部舊疾，讓她正視與反思自己長期背負 T 角色的逞強：

在台灣我真的會很自然地覺得我跟一般女生不太一樣，我可以做的事情更多，我覺得是這個父權社會、父權思想下我會覺得我必須要去做像男生應該做的事情，擔負起責任或是能力……譬如說，女生提不動的東西我去，我會幫忙做很多這種勞力性質的工作，或者是要比較 man 一點這樣子……或許是因為成長過程中，對自己有不符合生理性別的期待，要像個男孩子一樣，所以我從小到大都是那種苦力派的。（咖啡，2013/12/10）

腰傷舊疾復發讓咖啡轉變了自己對 T 的刻板印象，開始對自我女性身份對話，爾後在澳洲從事女性化的生產線包裝工作感到非常自在，她肯定澳洲性別區隔的勞動職場，性別化分工的潛規則反而讓她在女性化職場裡更得心應手、表現更加出眾：

我是女生不要總是那麼逞強，要知道自己的能力在哪裡，我突然有一種被打醒的感覺（笑），再加上澳洲他們那種分工是分的這麼細的國家，就覺得反正我做這樣的工作也沒有比較弱阿！我在都是女生的環境，反而我做事比較突出，不管體力或是什麼方面比一般人好一點，那我也就接受對自己以前觀念的改變，這個部份就是腰傷要告訴我的吧。（咖啡，2013/12/10）

二、女性，性別分工下的底層

張晉芬(2012)指出女性被限制進入特定工作職務或特定藍領職業在於組織內部男性網絡的排他性，雇主或主管以性別刻板印象做為職務安排的標準，或在設計機器和工作台時僅參考男性體型，都是女性進入傳統「男性職業」的制度性、結構性障礙－男性是合格勞工身體；當女性因為體型、體能無法操作機械、控制工作台或搬運重物，卻被認為是不能夠勝任這些工作－女性是不合格的勞工身體。

從整體社會乃至勞動職場上性別刻板印象的性別意識形成雇主、同事、和顧客的性別偏見，男性不願意跟特定性別的人共事、認為女性容易情緒化，或以性別作為生產力的指標等，性別區隔的職場確實發生對女性不利的後果，尤其在勞力密集的初級產業裡女性就業機會有限、薪資偏低、取代性高。混在西澳龍蝦工廠上班，當初錄取就是因為自己是男性的優勢，介紹工作的（男性）朋友認為女生工作能力有限，無法勝任廠內每個位置需要的體能，而且又很愛計較時數，因為當整個廠的人力安排都是由他負責時，藉由工作之便就慢慢淘汰掉整個龍蝦工廠的女性就業機會：

以前（工廠）是有女生的……後來有被當初介紹我進去的台灣人影響，就變成不收女生……他應該是跟老闆、主管建議以後都不要用女生，後來就真的沒有用女生……主管直接跟我講要男生，就完全沒有找女生，不然我很多女生朋友想進來，因為卡在性別所以進不來。（混，2014/12/21）

張慧慈(2014)指出台灣青年赴澳打工度假的工作分配受到性別隔離影響，使得多數女性只能集中在符合女性特徵的工作中。她的研究也指出赴澳打工度假的台

灣男性工作機會多、工時長、工資高，比起女性較容易找到工作且只要從事一份便可維生；女性能找尋的工作類型少，且相對於男性工時短、工資低，許多女性根本無法靠一份工作的收入餬口，而必須要兼兩份以上的工作才得以維生或達成存錢的目標；但身處偏遠地區從事農場工作的女性，兼職機會不如都會區好找，於是她們多半只能節流，或是交男朋友藉以減低或節省每日必要花銷。

本研究發現台灣女性在澳洲性別區隔的勞動市場中確實處於劣勢，她們在夾縫中求生存的行動卻與之前研究有些許不同。首先，女性從事兼職的現象確實存在，在澳洲都會區中國城一帶從事美髮助理工作的鐵蛋，在台灣從事美髮工作十年的資歷到了澳洲不被承認而必須從零開始，但上班時數與薪資都不足以應付生活開銷而必須尋求兼職，鐵蛋除了再到飲料店打工外，平時也在自家為朋友剪髮、染髮收取微薄現金：

那時候我有兩個工作同時進行，一間沙龍的助理，跟一個飲料店，沙龍是做週一、三、五，飲料店就做週二、四、六……（兼職是）因為錢太少，沙龍只是做助理一個小時才十塊，那間店客人很少、比較沒有生意，就叫我去三天而已去打雜……另外，我會在家裡私接一些客人，就是一些認識久了的朋友，幫忙剪頭髮、染頭髮，額外的小收入，剪一顆二十塊。（鐵蛋，2015/10/08）

然而，要歸結女性從事兼職工作作為解套之前，必須先說明都會地區薪資偏低的問題。在都會地區的就業市場必須跟留學生競爭，而留學生受到澳洲勞動法令規定每週僅能工作 20 小時，但是 20 小時的週薪未能負擔留學生可觀的學費與生活費，制度性的造成留學生傾向從事黑工，壓低了都會地區勞動市場的整體薪資，

使得都會地區的黑工問題嚴重、工資偏低，遂有「八九不離十⁸²」的諺語在打工度假的台灣青年社群間流傳。同樣的問題對男性的衝擊**可能**較低，在於都會地區部分產業的性別隔離獨厚男性，例如：建築業。

第二，有別於交男友或其他親密關係，本研究發現處在澳洲勞動市場底層的台灣女性，無論是否從事需要大量體能的工作，或是經濟、能力上有不足之處，想要過得好一點、取得一些資源或方便，都要懂得善用自己的女性特質。好滋味與女性一起從事房務清潔工作時，更換床罩時要搬動又大又重的床墊通常是最吃力的關卡，一起上班的女性同事就會以交換的方式提出合作，請好滋味負責更換床罩、移動床墊；同樣的模式在日常生活中也會發生，好滋味覺得自己會接受，通常是因為：

要看女生的手段阿！（笑）我遇到的女生她們都比較會說話，他們需要男生幫忙的時候就會說「你可以幫我做嗎？」有些女生沒有駕照也沒有買車，需要男生載她就會說：「你可以載我去嗎？拜託，我會煮東西給你吃。」我遇到的女生在說話上都還蠻有自己一套的。**我覺得這蠻是女生的一個優勢，男生會比較樂意幫女生做。**（粗體為筆者加註）

承上述，性別區隔的勞動市場對女性造成結構性的貶抑、限制與排除，亦是促使女性從事性工作的原因之一。陳美華（2007）研究台灣性工作者從娼的結構性因素中，指出性別化的勞動市場為台灣的性產業儲備了大量的性勞動力，該研究中的受訪者幾乎都在性別化的勞動市場上工作多年，她們承受著低薪資、高工

⁸² 「八九不離十」在澳洲打工度假社群裡意指低廉的不法薪資，僅有八塊、九塊，不超過十塊的現象，通常在都會地區求職競爭激烈，此現象特別嚴重。

時，以及勞動條件欠缺保障的問題，直到面對到生存危機時才轉而從事性交易以謀生計。在澳洲打工度假研究中，少數針對女性從事娛樂、性產業的研究中也有同樣發現；Jang, Jung 和 Dalton (2009) 研究影響韓國女性赴澳從事娛樂及性產業工作的因素時發現，審核門檻低、非常容易申請的打工度假簽證是韓國女性赴澳最常持有的簽證，到了澳洲之後韓國女性因為語言能力不足、工作機會受限容易陷入經濟窘困，在此壓力下進而從事娛樂與性產業工作，認為這是最快、最容易取得的賺錢管道之一，以解決生計問題；相較於其他工作，在澳洲從事娛樂與性產業賺得又快又多、工作時間又彈性，這些誘因影響韓國女性的選擇，她們認為從事娛樂或性產業工作只是短暫的，是幫忙她們達成接下來探索世界到處旅行或上課學習英文等目標的方法之一。

無獨有偶，2013 年底《蘋果日報》報導台灣女性使用打工度假簽證在澳洲從事性工作，以〈打工度假變調 千名台女澳洲賣淫〉為標題大肆渲染「working holiday 變成 fucking holiday」；然而，報導中對赴澳從事性工作的台灣女性之動機，片面以「受不了高薪誘惑下海賣淫」作結，未能深入探究報導中台灣女性說出「澳洲餐廳不喜歡用女生」、「在西瓜農場工作又累、又辛苦」等回應，均指向澳洲勞力密集初級產業裡性別區隔的勞動職場造成台灣女性被排擠、剔除或邊緣化的窘迫處境，從事娛樂或性產業是她們在結構限制下主體能動性的選擇。

葉子在出發前已經聽聞澳洲打工度假的就業市場是僧多粥少、工作不好找、市區多黑工、薪水低等負面資訊，暗自在心裡盤算說：「給自己最壞的打算就是去做按摩⁸³」，原因是：「雖然覺得充滿危險性，可能不知道客人會不會對我們有甚麼不好的對待，但我聽說它（按摩業）的薪水並不差，既然這樣的話，當成自

⁸³ 筆者並非要將按摩業等同於娛樂或性產業，此處以葉子將從事按摩業作為最壞打算的用意，在說明台灣女性因受到澳洲性別區隔勞動職場的限制與排擠，以及澳洲就業市場僧多粥少的高度競爭，進而選擇對其人身安全風險較高之行業的情形確實存在。

己的一個備案、最壞的打算。」(葉子, 2016/04/28)

第二節、性別化的勞動現場

澳洲勞力密集初級產業的性別區隔對台灣青年赴澳打工度假的工作選擇與機會造成影響,台灣青年理所當然地融入性別分工的「潛規則」,進入性別化的工作場域,各自選擇對自己有利的工作、承擔各自的風險。性別區隔的就業市場也關係到工作環境的差異,讓置身其中的台灣青年分別承受不同的壓力。綜觀,女性主要集中在工廠生產線上,勞動過程服膺科學管理主義輔以強而有力的勞動管控與監視;男性被認為在性別區隔得勞動職場裡佔有優勢,他們的工作機會多、薪資高、工時長等,然而研究發現這些優勢都必須建立在高度勞動風險之上,包含惡劣的工作條件與環境、危險的工作內容與不合理的勞動強度。

一、女性職場裡超載的情緒勞動

赴澳打工度假的台灣女性明顯集中各式(蔬果、肉業、食品加工等)工廠,常見她們的身影在廠區的包裝生產線上,每日重複著單一動作且受到雇主、主管嚴密監控與管理,無論是生產線的運轉速度、休息時間等,更在於工作期間必須背負大量的情緒勞動。1963年由英國知名導演、演員卓別林(Charlie Chaplin)所拍攝與主演的默劇電影「摩登時代」(Modern Time)諷刺寫實的呈現出工廠的運作邏輯,老闆採用科學管理模式的分工並控制著生產線運轉的速度,不斷加速、再加速地增強工人的勞動強度,工人們站在生產線旁重複著單一動作、動作極為熟練,工廠裡密佈著監視系統,凝視著工人們的一舉一動,只是稍微想要偷懶喘口氣,老闆的身影就會出現在螢幕上嚴厲斥責。

「摩登時代」演活了台灣青年在澳洲各式工廠(蔬果、肉業與食品加工)上班的勞動現場,不僅要極有效率的完成工作也乘載著勞動情緒,尤其集中在生產

線包裝工作的女性身上。第一天到蘋果包裝廠上班的咖啡就見識到雇主密不透風的緊迫盯人、稍有閃失就是瘋狂的咆哮與謾罵，不僅要馬上適應高速運轉的生產線，確認蘋果的品質、大小進行分類並裝進適當的盒子，還必須承載雇主鋪天蓋地而來的情緒暴力，讓咖啡每天工作時都感到精神緊繃、壓力倍增：

剛開始勢必有一些不會或做錯的地方，他就會瘋狂罵你：「stupid! wake up! wake up!」，他管你是新人還是怎樣，就一直被罵、一直被罵、一直被罵，罵得一團糟，超級兇、非常兇、就是很暴力，大家壓力都非常大，就是一邊被罵、一邊學……他是整天、整廠都在你旁邊走來走去，一下子去看 sorting 的地方，一下去看生產線機器，或是一直在包裝那邊走來走去，看你們包得好不好，有時候會突然在你後面大叫大罵，嗓門超大你會嚇到ㄟ！精神壓力真的是蠻大的……有一次，老闆就在我面前捏蘋果，把它捏爆漿，嘴邊還兇著說：「這個怎麼可以包進去！」（咖啡，2013/12/10）

相較於咖啡在訪談時還能生動的模仿雇主在她面前邊怒罵邊捏爆蘋果的情境，葉子回想自己在義大利水餃包裝廠工作半年來，忍受著雇主非人的對待與施加的情緒壓力，在雇主面前死硬地把工作完成從未流淚的她，訪談時說著說著眼淚就掉下來了：「他不叫我名字，他叫我 that one！真的把我當下人阿！挖苦我、威脅我、狂吼我：『NO MORE JOB！』」

每天工作都沒有任何休息時間，想要喝水的時候，如果你是走過去喝會被罵，老闆覺得你要趕快衝過去喝水，含著水再衝回來位置上繼續工作，不然他就會罵：「在那邊幹甚麼阿！」老闆在一旁就只會一直催，會在你臉龐邊拍手，叫你：「wake up! wake up! don't waste my time!」一直

罵、大吼大叫。(葉子，2016/04/28)

義大利餃子工廠的規模是小型家庭工廠，葉子描述日復一日上班的場景，在空間不大的廠房裡，她與另一名台灣女性負責整個公司的訂單，雇主全天候在一旁盯著她們的一舉一動，不能聊天、不能休息，連上廁所都會被質疑，她們在接替包不同水餃之間，要不斷找事情做、要裝忙，還要盤算著動線，就擔心雇主認為她們偷懶、混時間，隨之而來就是一串怒罵與責難：

你不能站在原地不能不動，老闆會發脾氣講一堆我們聽不懂的義大利文責備、嫌棄我們……有時候在換下一種水餃的時候會有個五分鐘的空檔，那我們就要開始預測動線，看是要衝去洗廚具，我們要裝忙、找事做，就在我們裝忙的過程，老闆突然生好麵皮就叫我們過去，開始大罵我們說：「你們是在想甚麼！」罵我們白癡什麼的！……有一次老闆嫌棄我說：「水餃擺得亂七八糟！你是在害我嗎？你要叫我怎麼跟客戶交代！」他就把整個tray拿起來作勢要砸我！然後把所有水餃倒到桌上說：「給我重新排！」

(葉子，2016/04/28)

工作半年下來，葉子表示自己陷入被暴力對待的受害者情境，下班回家要進行隔離儀式，告訴自己沒有做錯什麼，卻又責備自己沒有抵抗的勇氣，陷入一種如同家暴受害者的無助情緒惡性循環中。

二、男性職場裡超載的勞動風險

男性經常被認為是性別區隔勞動職場中的既得利益者，性別化分工是以男性作為合格、理想的工人形象，並將女性（及體型瘦小、陰柔氣質的男性）邊緣化

或排除；對此現象的批判經常放在男、女薪資待遇、升遷機會與從事職業的聲望之差異上，卻忽略對工作環境與條件的差異做細部考察，甚至放過對資本主義生產邏輯的批判。張晉芬（2013）提醒工作條件是在勞動過程中受到傷害的機率和程度，在次級勞動市場、藍領勞工與從事大量體力勞動的工作者，在工作中發生意外的機會高於主要勞動市場、白領勞工或從事勞心的工作者。當張晉芬探討勞動過程的風險性、工作條件差異時，是放在不同階級的工作場域做比較，那麼同屬次級勞動市場、藍領勞工從事大量體力勞動的工作環境與條件，在男、女性別區隔的勞動職場又是如何呢？台灣青年赴澳打工度假或許恰巧是此種命題的一個嘗試性解答。

赴澳打工度假的台灣男性很清楚自己在勞動市場的「優勢」，其實都是用付出大量的體力、容忍更惡劣的工作環境、承擔更高的工作風險換來的。例如：澳洲大型（連鎖）肉業工廠裡的生產線除了有明顯性別化分工外，也存在著薪資差異，尤其是大型牲畜如牛、羊肉工廠就需要大量男性從事屠宰刀手或搬運、堆箱的打雜粗工，這些男性職缺也因為需要刀功技術，或危險性高、大量體力、血腥骯髒等惡劣條件而有較高時薪，但流動率卻比從事包裝工作的女性高出許多。不難察覺男性暴露在高風險的工作環境與條件中，薪資較高或許反映的是工作內容艱易程度差異的代價（當女性從事相同職務時薪資是一樣的），當他們不堪負荷或打壞身體時，離職是他們的終極手段。

頂呱呱談起赴澳打工度假的工作經驗，對從事「限男性」的工作表示苦不堪言，直呼：「（流動率）很高阿！很辛苦啊，操到爆！」他曾經在一個足球場這麼大的養蝦廠工作，每天騎一台 400CC 的沙灘車曝曬在太陽底下繞著養蝦廠趕鳥，他的工作內容之一就是使用空氣槍射鳥，將盤旋在養蝦廠附近的鳥群驅離。在使用槍枝上由於他不清楚澳洲法令規定，一切都聽命於老闆，差點讓他陷入牢獄之災：

「老闆說用散彈槍比較快，但我後來聽說隔壁廠的經理因為這樣子（拿散彈槍射死鳥）被澳洲政府判三個月監禁，我可能差一點就要去坐牢。」頂呱呱認為養蝦廠只收男性是因為工作環境實在太糟糕了，女性根本連想都不會想來，他自己身為男性都覺得撐不住；尤其，當蝦子「收成」時要潛進池水裡把補蝦網套進出水口，再把閘門打開讓蝦子游出來，頂呱呱說：「池子裡很臭、很髒，水都是黑色的……上來之後身上都是污泥跟蝦子大便，還有一些不知道什麼東西……泡了一整天的髒水，身上超癢的……你一整天都要在（蝦池）裡面搞，一個蝦池完換另一個池子，最後要把池水流乾導海水進來。」一個月後頂呱呱也受不了惡劣的工作環境與條件，決定離職。

之後，頂呱呱到洗衣廠清潔部工作，洗衣廠是一個非常顯著性別化分工的職場，男性專門負責清潔工作，頂呱呱描述他的工作內容是在缺乏安全保護下進行的：

（在洗衣廠清洗部）每天的工作就是把送來的抹布、各種布料都送進去工業型洗衣機，有老人院的布、床單、枕頭套，沾滿了大便的床單都送進去機器裡面洗，餐廳送來沾滿蛆的抹布要先用手把那些抹布撿起來，丟進去洗衣機洗，有時候蛆還會掉一兩隻在脖子上，然後沾滿大便的床單送進去機器的時候，越丟越多的時候發現到大便會沾到手……都是屎尿，蛆真的超多的、滿滿的都在我指尖爬。

工作滿一個月後頂呱呱立即辭職，若不是會對介紹工作的朋友感到抱歉，頂呱呱說洗衣廠骯髒、惡劣、噁心的工作環境他根本做不下去。

三、性別區隔勞動的例外經驗

在性別區隔的勞動市場中，女性並非全然沒有機會擔任男性的職務，尤其男性在惡劣、高風險的工作環境與條件，必須付出大量體力的工作壓力下，流動率是非常高的，當部門面臨人力枯竭的窘迫下，女性因而有機會進入傳統以男性為主的工作職缺。本研究中就有一位女性受訪者拉拉，在雞肉工廠工作期間曾被分派到以男性為主的部門。她的男同事們也都是赴澳打工度假的台灣青年，他們每天上工除了短暫的休息時間外幾乎沒有停止手邊的工作：「你看到你同事都是男生全都累得像狗一樣，你看到他們已經非常苦的在那邊，完全沒有時間抬頭。」工廠裡高速運轉的生產線，龐大且密集的勞動強度，讓她感受到自己身為女性，體能完全跟不上工作速度的無奈：

我想要幫忙一點什麼也沒有辦法做……他們（男同事）只會覺得不是有一個同事在那邊，而是半個同事在那邊，「她」只能做一半的事情……我那時候很難過，這麼吃重的工作我沒有辦法做得來，體力上真的沒有辦法、力氣啊加上不熟悉，又要很快速，不要腦袋思考就一直做一直做，那樣的負荷我真的沒有辦法，我就只能選擇難過……我過去幫忙一定趕不上速度，他們還要收拾我的爛攤子，我就是好好的待在挑肉、帶血帶骨的挑掉這樣子……在工廠這樣要很快速運轉、非常勞力、非常吃重的地方，常常會覺得自己是一個需要幫助的人。

性別區隔的例外經驗筆者在赴澳打工度假期間也曾有一次，那時筆者在一間小型家庭式桃子農場擔任包裝員工作，廠裏男性長工請假雇主請筆者暫代長工的位置，連續三天筆者都在搬運一箱箱十三公斤以上的水果，要把每箱水果堆疊

成面積四乘四（箱）、高度十三箱的柱狀塔方便出貨，這是男性長工每日的工作任務，卻讓體型、體力都非瘦弱的筆者撐過半天就受不了了，跟雇主反應後得到的是一只矮梯，以及雇主時不時的協助，筆者憑著不服輸的好勝心硬是撐過那三天的工作，在長工上班後回到原先包裝工作時，真的有慶幸自己不用繼續搬運只要乖乖打包就好。

赴澳打工度假從事勞力密集初級產業的藍領工作，面對性別區隔的勞動職場、單一性別集中的性別化分工，常常讓筆者下意識地批評以男、女二元的性別作為差別對待的基礎，造成男、女在工作機會或資源分配不均的結果，至少要將性別視為中性，以個人的外在客觀條件、以能力來區分。

之前筆者從事計件⁸⁴採收葡萄工作時，一天工頭進到宿舍劈頭就問：「有沒有三個男生明天開始來做計時搬運工？一小時二十多澳幣喔！」這個提問馬上觸動到筆者敏感的性別神經，不顧旁人的眼光就回問：「為什麼指定男生？女生就不行嗎？」工頭：「一整天要連續搬十幾公斤的葡萄上下車、進出貨櫃，女生可以嗎？」望向身旁台灣青年大家都覺得理所當然，當時筆者雖心有不甘也只能往心裡吞。

然而，這次筆者歷經長工整日搬運重物返回 share house 後，跟同住的台灣青年大吐苦水，卻得到一名台灣女性：「這不就是你要的性別平等！」的回應，筆者頓時失語無法回應，這個情節一直放在筆者心上。

筆者的「失語」必須回到當時自身的女性主義意識與認同，「不應以男、女生理受到差別待遇的平等觀，應將性別視為中性，以個人理性、客觀條件獲得機會的能力論」是受到自由女性主義啟蒙的知識。面對友人直衝的「這不就是

⁸⁴ 澳洲打工度假的勞動職場除了明確的性別化區隔外，亦有「計件」與「計時」兩種薪資計算制度，均深刻影響台灣青年赴澳打工度假的勞動經驗，針對薪資制度的部分筆者將在下一節詳細書寫。

你要的性別平等嗎？」加上筆者暗自對回歸女性包裝工作的「慶幸」，當下的失語是頓時自覺是個「不合資格的女性主義者」的錯愕，亦是對自由女性主義論述侷限的反應；不服輸的硬撐著完成三天長工超載勞力的工作，落入形式平等以男性為標準的類同陷阱，以及女性化的包裝工作似乎是顧及到女性差異卻又像是被特殊對待的矛盾；最重要的是這個「失語」的經驗給予筆者深刻的警惕，認知到單一、刻板的女性主義論述對女性自身/群體造成壓迫的可能，亦是回國後筆者在性別研究所求學中，急於吸取更多樣且相互辯證的女性主義論述的動力。

再回到赴澳打工度假的性別化勞動職場，無論是拉拉對自己進入男性化工作領域感到挫折，覺得自己只是「半個人」，抑或筆者慶幸自己硬撐完三天可以回到女性化包裝員工作，性別區隔的例外經驗讓筆者開始思考：「當超載的勞動負荷在男性身上會被視為勞動條件的問題，但若發生在女性身上則會被指認為性別與勞動條件的雙重不合理」。造成的結果是，以男性是標準工人的前提下，男性所處的惡劣工作條件鮮少被提及；筆者進一步質疑，工人的勞動環境與條件也不是以男性作為工人標準範例，而是資方亟欲獲取的最大利益為標準。

讓我們把視線放回到拉拉的例外經驗中，跟著拉拉的描述環顧她身邊的男性也是死撐、活撐、硬撐過勞的強度；以及筆者工廠裡的男性長工就不只要搬運、疊箱，雇主還會要求他操作機械、折箱、輸送等雜事，更如前述男性在工作中承載著超標的勞動風險。因此，當我們把性別與勞動鑲嵌一起，不只是質疑性別區隔的勞動職場、性別化分工的「差別對待」，必須再往壓迫結構的核心批判資本生產模式下竭盡所能榨取勞動力剩餘的現實。

第三節、勞動過程中的性別、身體與國族

除前述性別區隔的勞動市場具鮮明的性別化分工外；台灣青年赴澳打工度假的薪資制度也鮮明的區分成計件制與計時制，工作場域也以戶外農場或各式工廠為主。

「薪資制度」意味著一組制度安排，它規範著工人所獲得的報酬及其付出的勞動力或被萃取的勞動之間的關係。意即薪資制度在勞動過程中是掌控勞動力的一環，它深刻影響勞動力的轉換、形成與勞動關係。在勞動力商品化的過程中，薪資制度扮演重要角色，薪資制度帶來的意識形態效果會形塑勞動力商品化的樣態（謝國雄，1994：85）；意即薪資制度運作的政治效果也影響著工人主體性的形成。

勞動經驗並非扁平構成而是與個體自身的性別、身體，乃至勞動結構、制度相互交織作用而成；在澳洲勞力密集初級產業的勞動市場，性別化分工、大量體能勞動、計件或計時的薪資制度都影響著台灣青年勞動經驗。本節將從台灣青年進入澳洲勞動市場普遍從事工作的薪資制度，繼續拓展本研究對台灣青年赴澳打工度假的勞動經驗之分析，並探討在工作場域中勞動過程的管控與監視策略，如何形塑台灣青年的身體勞動，進一步勾勒出台灣青年赴澳打工度假的勞動圖像。

一、打工度假勞動市場的薪資制度

台灣青年在澳洲多從事短期、臨時性的隨意工作且集中在澳洲勞力密集的初級產業，其工作所得的薪資計算方式有兩種：論件計酬、依時計薪。論件計酬（計件工）是當天工作**做多少賺多少**，因此工作時常瀰漫著競爭氛圍，是工人跟自己的身體競爭、跟其他工人競爭，計件工通常以農場採收工作為主，除非作物質地脆弱且需要賣相佳才有好價錢時會採取時薪制，例如：桃類；也有包裝工廠為了

增加獲利採取論件計酬⁸⁵，例如：巧克力。依時給薪（計時工）是當天工作**做多**
久賺多少，工人是將自己的勞動力賣斷，讓擁有生產工具的雇主（或指派主管）
管控、監視其工作速度與品質，工人的身體亦在勞動過程中成為被掌控的標的，
以達最高效率、最低成本的獲利目標。

此外，受到就業市場的內部限制，勞力密集初級產業是性別區隔的勞動職場，
不同產業性質的勞動過程的管理、控制與薪資計算的制度差異。普遍來說，各式
工廠產線包裝員工作需要大量女性，薪資以計時為主，男性也可從事工廠時薪工
作，若是蔬果工廠男性人數需求不多，也不會是包裝員而是操作機械、搬運、堆
箱打包等打雜粗工；若是肉業工廠則男性需求量大，主要從事屠宰刀手或搬運、
堆箱的打雜等粗工。

戶外且需要大量體能投入的農場工作，因為種植的作物差異，其耕作方式、
產物銷售都影響整體生產模式與薪資制度，工作職缺的需求與條件相較工廠也就
比較多樣、複雜，但不變的是性別分工的意識形態，男性符合不怕風吹日曬雨淋、
無畏蚊蟲侵襲咬傷，充沛的體力與耐操的身體。全年性的農場工作從耕作到採收，
男性幾乎都可以勝任，採收工作的薪資以計件為主，耕作期間的粗活雜工以計時
為主。農場採收期間需要大量工人，但女性採收的作物以莓類、桃類與果類為主，
薪資也都是計件制。

對於薪資待遇的理性權衡，早午餐從事過工廠生產線包裝時薪工，也嘗試過
農場採收計件工，訪談時就很直白地說出兩者間在勞力付出與薪資回報間勞動力
使用的性別差異：「勞動力我覺得大大不一樣，因為他們（男性）很努力採、拼
了命地採，（計件的薪水）才跟我們（女性，包裝時薪所得）一樣。」拉拉進一

⁸⁵ 以筆者親身經驗與受訪資料來看，草莓在產季時會重複一採、二採且大量生長，又必須抓緊
保鮮期包裝完成出貨，多採取論件計酬制以加速消化產量、降低人力成本；受訪者小火鍋在
巧克力包裝工廠上班薪資也是論件計酬，在於巧克力包裝手續非常繁複，時常要搭配節慶做
特殊組合與包裝，若採計時制員工慢慢包的獲利遠低於拼命做的計件制。

步指出工時穩定與否也是影響薪資收入的重要關鍵：

（肉廠計時工）雖然很累、很操，但是它很穩定，之前我就很希望趕快進來（肉廠）工作，因為薪資真的比較高，工作時數也比較穩定，這幾點就很吸引人……農場工作會受到天氣、季節的影響，可能工作個兩三個月就沒了，夏天氣溫超過幾度就不上班，有時候我們可能一天上個五、六小時而已，有時候禮拜六、天不上班，相對於肉廠它（農場工作）就不那麼穩定可以賺。

相較於農場工作的不穩定性，澳洲蔬果、肉業等工廠生產線高薪、工時穩定的計時工作是台灣青年嚮往的職缺之一，台灣青年的身影也充斥在澳洲各大工廠的生產線上。

二、身體勞動的四個面向

本研究提出台灣青年赴澳打工度假的身體勞動來勾勒、描繪他們的跨國勞動圖像，是由政策制度、勞動場域的結構規範以至於勞動過程中的生產力、生產關係作用在台灣青年的身（體）上以及他們的回應。正因「身體既是主體施為（agency）的中介，也是社會建構的結果」（Shilling, 1993；引自藍佩嘉，1998）。在一來一往的身體勞動形構過程，不僅是肉身動作、姿態與節奏，也包含情緒、態度與主體意識，旨在將台灣赴澳打工度假青年不確定的勞動力轉化成具體勞動，更趨近澳洲缺工產業所期待的合格的勞動力。

勞動過程中的管理、控制是要將勞動力不不卻定性轉換成具體勞動，這一連串的管控工程形塑台灣青年的身體勞動，在性別區隔的男女分工、計件與計時制

度差異、封閉的工廠生產線或戶外開放的農場，以及打工度假計畫本身的制度規範，都各有一套勞動管理的運作機制，也讓參與其中的台灣青年各有不同的勞動經驗與應對策略。

首先，勞動過程的標準化與彈性自主：台灣青年的工作場域座落在澳洲的各式工廠與農場裡，工廠的生產線作業模式仰賴泰勒主義的科學管理傳統，對勞動過程進行標準化的控制，以確保工人的工作效率與生產的極大化，是資本獲取最大利潤仰賴的運作法則；此外，監視系統作為輔助工具貫穿整個勞動過程，針對工人完成任務的方式、技能與敏捷程度等工作表現，甚至穿透到他們的工作情緒、態度。有別於封閉的工廠，廣闊的農場無法進行嚴密的管控與監視，加上農場採收工作在論件計酬的薪資制度下，營造出工人相對彈性、自主的工作環境，掩蓋資本運作的邏輯乃是建立在對勞動剩餘的剝削與榨取，工人服膺論件計酬的競爭遊戲，與自己的身體以及其他工人不斷競爭。

其次，勞動身體的剝削與甘願：勞動控制的首要目標在於確保對於工人之勞動成果和剩餘價值的掠奪，因此延長工時、增加工作強度、壓榨勞動身體是資本獲取利潤極大化的理性策略（引自藍佩嘉，1998）。尤其，在澳洲打工度假的制度限定與激勵下，台灣青年在澳洲勞動市場作為短期、臨時性勞動力之用，資本可以毫不顧忌其勞動力修補與再生產的需求，盡其所能地極大化工作時間與勞動強度，即使台灣青年的身體（體能）早已透支。此外，澳洲打工度假制度的內涵也讓台灣青年明知從事勞力密集的體力活兒，卻仍甘願補充底層勞動力不足，成為澳洲不可或缺的外來勞動力補充。

以下分析的四種身體勞動的面向，是依據台灣青年在不同勞動場域面對不同的管理模式，勞動過程形構出同質或迥異的身體勞動；此外，澳洲打工度假制度內涵亦早已滲透到台灣青年的勞動經驗，規範了他們投入的產業別、勞動參與形

式以及他們的身體勞動。

（一）工廠計時工：馴化的身體

基本上，台灣青年（尤其以女性為多數）進工廠上工後即與外面世界失去聯繫，工作內容就是跟上生產線運作的速度，每日站在同一位置上重複單一動作的埋頭苦幹，她們無法決定機械運作的速度、生產線上產品的數量與休息時間的長短。

上述流水線生產模式乃是泰勒（Frederick Taylor）科學管理理論的特色，其主要概念是：將生產流程切分成不同步驟，經由「時間和動作」研究，將每一個勞動步驟所需要的肢體動作和所需要的時間降到最低，進而重整工作流程、提升工作效率與工人的生產力，生產線上的工人只要一直重複同一道工序，保持其熟練與穩定，透過標準化的勞動控制確保產品品質與工作效率。

此外，科學管理的主要原則就是「去技術化」(deskilling)，即運用科學原則，去除工作中的複雜性、工人的自主性及知識基礎，讓工人只需從事單調而重複性的操作（張晉芬，2013）。「心力分離」是科學管理理論備受批判的部分，造成對工人及其工作價值的貶抑，使得工人與生產不只存在情感上的疏離，更存在著實質上的隔離。

終於進到雞肉工廠上班的拉拉，沒有因為擠進肉廠獲得高薪、穩定的工作而開心，反而越來越無法適應科學管理的流水生產線，每天上班就是面對高速運轉的生產線、重複單一的動作，無法提問也沒有解答，她感覺自己像「機器人」一樣，這樣的工作毫無意義。如同馬克思在《資本論》裡提及資本主義對於勞動階級整體影響，對於分工管理帶來的異化作用如此形容：它將會「使工人成為一個不完整的人，將他貶抑到成機器之附屬地位，讓他苦悶的工作，並將他疏離（entfremden）於勞動過程中的潛在精神……」（引自 Giddens, 1994: 107）

一直重複、一直重複做這個動作，不會告訴我說為什麼要做這個動作，或者是告訴我整個生產線大概的流程，我站的位置在哪裡、我現在做的動作是哪個環節……他們不會講，你也不好詢問，因為機器很大聲……我一直都感覺到「斷裂」，我只是不斷的重複做同一個動作，supervisor 也希望你只要這樣做就好，當我問：「為什麼我要做？為什麼機器又故障了？」他們都不會回答。我覺得這很奇怪，感覺誰來做都一樣，你就是一個機器，被擺在一個位置上重複同一個動作。（拉拉，2016/06/20）

為了讓工人的身體符合生產方式的需要，達到最佳效率與最高產能，勞動過程的控制與管理亦是改造工人身體的過程。Foucault（1975）認為工業化後生產規模不斷擴大、分工切割得越發細緻，監視就變得更加必要，成為生產過程的一部份與整個生產過程並行；監視是權力的展現，身體則是權力施展的場域，透過對個人身體的掌控與馴化，藉由身體的實踐（如勞動），我們得以看見權力運作的成效。打工度假的台灣女性是澳洲工廠生產線上的多數，她們每天上班就是在標準化的生產線上重複單一的動作，在持續的、密集的監視下完成工作；工廠裡僱主的監視絕不僅是針對她們的工作表現，更穿透她們的身體進行掌控。

葉子在兩間食品加工廠工作，第一份是小型家族事業，一家專門製作義大利餃子的食品加工廠，她每天的工作內容就是製作各式餃子與最後打掃清潔工作，上班時間僱主全天候緊迫盯人，監控著葉子的工作態度、速度與準確度，稍有閃失、怠慢就是一陣咆哮，葉子一進工廠全身就進入機械式備戰狀態：「做好的餃子要把它們 lift（抬起站立）放在大型的 tray 裡還要排好，排好之後要用跑得跑進去冰箱放好，再衝出來繼續做水餃，要切切切、擠餡料、反蓋麵皮、塑型壓

紋、lift 衝進去冰箱。」

資本家在控制工人技藝、工作流程及作息的同時，也控制了工人的身體及對自己身體的自主性（張晉芬，2012：239）。在訪談資料中，尤其是工廠流水生產線工作，又以女性為主，工作環境經常是在雇主、主管的監控之下，她們的工作速度、用餐與休息時間都是聽由雇主、主管的安排。葉子完全沒有休息時間，更沒有午餐時間，她唯一能避開老闆的監視就是如廁，她要在上廁所時趕緊吃下高熱量的巧克力，補充體力繼續回到崗位上工作，但連上廁所的時間都被老闆控制：「只是尿尿而已大概兩分鐘，老闆就不高興。」在義大利水餃食品加工廠工作六個月的葉子，形容自己：「每天工作時身體無法正常呼吸，身體非常緊繃根本喘不過氣來。」

葉子的第二份工作是豬肉派製作與包裝，那是一間中型食品加工廠，工廠區域較大老闆沒有親自監工，而是利用科技產品來監視全廠工人，廠區內的台灣青年都在遍佈監視器的環境下工作：「（工廠裡）攝影機到處都有、無孔不入，工作的地方就三、四隻。而且還有那種一面是鏡子另一面可以看到你在幹嘛的那種，後面是老闆的辦公室，他都知道你們（工人）在幹嘛。」葉子的雇主透過攝影機監視工人的一舉一動，甚至是透過攝影機確認工人上下班的進出時間：「有一台攝影機照我們大家的頭頂，從你進到哪一道門他才算你的錢。」

勞動過程的管控與監視對身體勞動的馴化力道，也使得工人在遭受剝削欺壓時難以團結，拉拉上班的工廠是南澳最大的雞肉場 Baiada，前述提及 Baiada 在被申訴欠薪開罰後全面聘僱白工支付合法薪資，卻變相減少人力使得勞動量大增，拉拉看不下去嚴重過勞的情形，但工人之間沒有團結、組織起來抵抗的基礎：

在肉廠工作大家同樣都經歷過勞、人力短缺，有一些內部長久的問題，可

是大家好像都沒有辦法團結，可能我們每個人只能顧好自己……這種狀況很普遍的發生在工廠，大家其實是一體的，可以沒有人覺得是一體的。(拉拉，2016/06/20)

當個人處在缺乏意義的工作中，不但不會積極反抗，反而只能疲憊而憂鬱的順從：「(同事)說他已經適應了，也放棄去跟主管講，因為他覺得他們就是不願意增加人力。」如同 Braverman 對科學管理細碎分工、去技術化的批判，他對工人的命運抱持悲觀。在工人被原子化(被細分為許多彼此區隔甚至對立的群體)之後，認識到集體位置和處境、發揮集體意識和付諸行動的機會也會下降(引自張晉芬，2013)。

(二) 農場計件工：競爭的身體

論件計酬是台灣青年在澳洲打工度假另一工作薪資計算方式，不同於各式工廠生產線上非常顯著的性別區隔，計件制通常以農場採收工作為主，作物又依大小、重量與採收方式決定受雇者的性別比例。台灣女性尚有穩定時薪的工廠包裝工作可供選擇，且戶外、大量體力的農場工作較不符合女性對職場的工作期待；另一方面雇主也傾向聘僱「耐操」、「好用」的男性，好滋味就直接說：「農場通常都還蠻喜歡男生去做的，農場主管一般來說都認為男生比較吃苦耐勞、動作也快。」小火鍋則感受到自己身為生理女性，在面試時雇主反而會特別提醒：「因為是女生，就要妳們先去採採看，如果真的可以的話就繼續做，不要現在說可以，然後做兩、三天就不做了。」或是發現女性採收狀況不如預期就把她們送進包裝廠。

整體來說，男性在體能上從事計件制的採收工作也比女性吃香、好賺。採收的工作地點是在一望無際的遼闊農場，不用被侷限在封閉的廠間裡，對工人的身

體與勞動控制無法像在廠間裡進行即時、縝密且穿透的監視與規訓，工作速度也不用被生產機械控制；農場主通常會親自駕車巡視或指派監工督責（依照農地大小與產業規模而不同），但因為農地幅員實在太大無法一路緊跟，大多是隨機抽樣式的檢查工人採收進度就有沒有落後、有沒有亂採、有沒有採乾淨等⁸⁶。因此有別於工廠包裝工作，採收工人通常認為工作起來相對自由、自主。在同一農場裡從事過採收與包裝工作的好滋味就認為：「採收工比較主動，包裝比較被動。」然而，自由、自主的勞動意識也來自論件計酬的薪資制度。

首先，必須先理解台灣青年如何看待澳洲勞動市場裡論件計酬的薪資制度，以及在計件制度下台灣青年的勞動意識。謝國雄（1999）以台灣紡織業工人的計件制論證勞動者主體意識的形塑，提出「計件制其實是一種變形的計時制」，同樣發生在澳洲打工度假的台灣青年身上，他們的變形計時制是將每日論件計酬的薪資換算成時薪來評估當天勞動所得划不划算，如同受訪者好滋味與小火鍋在從事計件工作時：「Picker 就是我想要賺多少錢我自己採，像我一開始換算（時薪）下來也沒有多少，但採久了，有段時間我的速度算下來時薪也有 25、30（澳幣）。」「我平均最高收入可以一天一百塊，但換算下來一個小時也才十塊錢而已。」

論件計酬的工作收入多寡取決於採收量，農場裡不同作物有不同採收方式，有的徒手即可有的需要使用工具，例如採葡萄需要剪刀、採蘋果需要爬梯子；採收動作有些集中在上半身，例如：櫻桃、蔓越莓；有的則需要全身投入，例如：採橙。台灣青年必須善用自己身體各個部位來適應、熟悉個別採收方式，進而發展出一些「身體技術」加快採收速度、增加採收量，例如：兩腳的移動、手控的

⁸⁶ 採收工作要求採收速度主要是蔬果類必須趁新鮮、賣相最佳時搶收；部分作物會有一採、二採，每次採收的標準不同，例如：顏色、軟硬、大小必須揀選，但揀選會拖慢採收速度進而影響計件收入，搶快搶量的工人索性就不選全採；所謂採乾淨則是部分作物一年一收就必須在採收時把所有果實採光，殘留的果實會影響隔年的收成，例如：柑橙類必須完全落果，邊採收時即使不符合規定的果實也要採下來丟掉，但落果的不算在工資裡，有時工人就索性不採。

靈活等。

有別於工廠生產線上下游的連帶關係，以及廠間作業在科學管理下工人的身體是不斷重複單一動作，被動的跟上機械的速度；採收工作通常是獨立作業，速度快慢、休息用餐時間都由工人自己控制與決定，加上大量體力的勞動使台灣青年視自己的身體為競爭場域，自我激化、主動迎合計件制度運作的邏輯，每日上工力拼最高採收量，尤其是力求高薪的台灣青年更要將競爭的身體發揮到極致。

計件的 picker 自己要想辦法把自己的速度提昇……我覺得這主要是看自己要不要去提昇，或是撐過那段時間，人家說撞牆期，你撐過就是你的。
(好滋味，2015/03/04)

我覺得勞動力這種東西，是跟你身體熟悉感有關，人家做多久我們做多久，那一定是久了的關係；還有如果你真的有衝勁，我今天一定要賺錢、我今天收入一定要多少，我一定要做幾 bin 才行之類，那也會加快你的速度……我後來也慢慢讓身體適應，就有比較快至少一周可能有四、五百塊這樣，雖然沒有很多，但我覺得至少有比原本提昇了。(小火鍋，2015/08/13)

資本主義的薪資制度掩藏了資本對勞動剩餘的剝削與掠取。在計件制下，工人個人的利益就會使他盡可能地發揮自己的勞動力；在這點上，計件制一方面促進工人個性的發展，從而也促進了自由精神、獨立性和自我監督能力的發展；但另一方面也促進了工人彼此之間的競爭（謝國雄，1999：141）。咖啡在澳洲草莓農場從事採收工作期間，觀察到身邊的工人在計件制度下，完全進入資本邏輯的競爭遊戲裡：「做 by contract（計件工）的阿，第一就是大家變得比較小心眼一點，因為那是有競爭關係的；然後你就開始看到很多人飯也不用吃、水也不用喝，

就拼命採阿採阿採。」

有些人採完自己的 road，就會從我們這條 road 後面採過來……如果他們採得快都採完了我們也不能再採了，等於是我們的量被他們採光了……工人之間是競爭的關係，那你只能每天、每天就是加快自己的速度，這是唯一的方法。（小火鍋，2015/08/13）

尤其，整個農場收成作物產量是有限的，採收工人除了自我競爭外也要跟其他工人競爭—搶果，更加促使台灣青年激化自己勞動中的身體，不只是一要提升身體技巧加速採收，有時也要有搶果招式才能超越別人。搶果招式通常都是違反採收規則的暗招，必須規避農場主、監工的巡視與督責，承擔被抓包的風險與懲罰；農場主更是明白整個計件制的遊戲規則，將工人安排在相互間格的位置，刺激他們彼此之間的競爭關係，使其不斷加快採收速度，最終得利的還是農場主。

謝國雄（1999）認為計件制度依照工作成果來給付薪資，沒有其他額外的給付，工人很自然發展出「純勞動意識」，意即：1. 「有做有錢，沒做沒錢」；2. 加班沒有加班費；3. 假日沒有工資；4. 沒有工作時回家休息，等候工作通知再來；5. 沒有工作時，要的不是底薪，而是工作。小火鍋在巧克力工廠上班，薪資是計件制，她很自然認為：「計件的就是做多少算多少……遇到一些節日訂單很多的時候，像聖誕節前會（提前）從早上六點做到晚上六點……因為是計件的，（超時）怎麼會有加班費，假日上班也是一樣，就是自己動作要越快越好。」計件制形塑出工人的純勞動意識，也使得從事計件工的台灣青年傾向將低薪歸咎於自己不夠拼命，不同於有法定最低薪資的時薪規定，計件工較少知覺自己處在勞動剝削的情境。此外，從事計件工的台灣青年通常是自負盈虧、不用打卡上下班、自己決定何時休息、何時上工；如同謝國雄的研究發現計件工具有「虛擬的自由意

識」，之所以是「虛擬」在強調勞動過程的掌控權仍在資本、雇主身上，計件工沒做沒錢、休息其實是待命狀態卻沒工資、趕工加班不能說不，實際上是極具勞動力商品化的特質。

然而，從事農場採收計件工的台灣青年對於競爭遊戲並非沒有底線，抑或讓「做件意識」完全主導勞動者的想法。在謝國雄的研究中當發生勞資爭議、勞資關係破裂時會發生複雜的改變，而對打工度假的台灣青年來說，若採收計件單價太低或計件的平均「時薪」比時薪工還低時，台灣青年或怠工或尋求其他工作機會，畢竟「錢那麼少，又要靠體力」，收入所得與勞動付出是否符合比例是台灣青年的理性計算的底線：「因為是計件的關係，如果動作慢、賺不到錢就不會繼續待下去。」好滋味採果時曾有一次因為價錢太低：「我那時候一個上午算算才六十幾塊，就覺得有點不爽，就跟我朋友說：我今天不採了，我要在車上休息。」

（三）撐不住的勞動強度：透支的身體

「包裝廠是人無法控制速度的，因為它是輸送帶，東西就是一直來，你要想辦法跟上機器的速度，你要跟的上。」（好滋味，2015/03/04）

Shilling (2009) 在考察勞動與身體的關係中提出，採取科學管理模式的工廠生產線，總能將「身體化主體的不確定性與多樣性」成功轉化成一般的生產單位，勞動過程的管理與控制對身體造成重大的影響，身體化勞工不只是受到時空結構所管束，也被視為一種機械裝置，能被確切連結到生產過程的各個部分與節奏，必須達到的勞動速度是根據生產線速度來管理勞動身體的「節奏」。Foucault (1975) 也強調全面性監視與紀律是作為規訓與控制的手段，目標是最大限度地榨取時間和生產力，增進工廠生產線上工人們的生產效率，必須確切掌握、控制工人的身體、姿態和「節奏」。

各式工廠生產線上的台灣女性從事著包裝工作，被高速運轉的產線追著跑，

手腳要快、要俐落，還得承受一旁監視的雇主、主管不斷催促的壓力，鐵蛋描述自己每天上工：「同時要顧慮品質跟速度，速度他(主管)很要求，一直喊：「faster! faster! faster! faster!」壓力很大阿！」在雞肉工廠上班的拉拉，也觀察到包裝部門的台灣女性是身心透支的勞動著：「做包裝的那邊，幾乎都是女生的部門，主管都會一直跟她們說：「快！快！快！」其實大家都已經極限了，可是主管還是一直要你快快快！」

剝削本質與勞動強度的改變，一方面展現勞動過程中資方掌握著霸權，另一方面也揭示資方以提高生產量和累積利潤為目的，雇主試圖從勞工身上壓榨更長工時，或在工作時間內提升勞動強度，竭盡所能地從工人身掠取其勞動剩餘、獲得最高利潤。

雞肉就會一直從輸送帶上掉下來，沒有辦法有任何耽擱……速度實在是太快了、非常非常快，你同時還要去包袋子、拆塑膠框、貼標籤以及把塑膠帶綁起來拿到後面的推車，只有一個人的話那根本沒有辦法。(拉拉，2016/06/20)

此外，勞力密集的工作需要大量的體力、耐力，每日高速的重複單一動作導致台灣青年的身體因受傷、疾病而殘破不堪，拉拉形容在工作時：「身體上同一部位非常強度的使用，短時間內同一個動作不斷重複地做，身體一直處在非常緊繃的狀況。」台灣青年在澳洲勞動市場作為短期、臨時性的勞動力，替代性、流動率高的特質讓雇主忽略、輕視其勞動力再生產，更加肆無忌憚地增加台灣青年的勞動強度，葉子就提到工作中會碰到高溫的食材，老闆不但沒有提供隔熱手套，在一旁監工之餘不斷催促：「老闆會催促使得我們很焦慮，焦慮到我們只能緊握著

馬鈴薯一直削、一直削，可能一顆十秒內要削完，很恐怖！手很燙！而且因為你用力抓加上焦慮，你的肌肉都會痛，所以我整隻手、神經都痛到半夜。」

從事高風險的勞動的台灣男性不只是大量體力勞動，經常也是惡劣、骯髒或血腥的工作環境，他們的身體暴露在更危險的因子下，造成體能透支或身體傷害：

「(羊肉廠清潔)工作對手很傷，很傷手腕，因為要抓水管，水管很重、力量很強，你放開就會甩，然後水管很危險是九十度的高溫，水管的頭是鋼圈，要是敲到頭就完了，手腕附近會受傷，那時候早上起來的時候手掌會縮起來、沒有辦法伸直。」頂呱呱想到回台灣自己可是拿滑鼠工作的人，設下停損點絕對不能把手弄壞便離職了。

在資本主義社會中做勞動者是很辛苦的，只好發展出各種遊戲來苦中作樂；同時在資本主義賦予勞動者有限的選擇空間中，勞動者經由自己「選擇」的苦中作樂，不僅深化了勞動者被宰制的地位，同時也維繫了資本主義的再生產(謝國雄, 1994: 138)。每天在農場裡彎腰砍菜、久站包裝的鐵蛋直呼：「非常不好賺！」上班時間除固定休息與用餐之外，有做不完的事情、一刻不得閒：「就是要我們一天上班的時間都排滿事情做，滿滿滿的！」日復一日重複單一動作的工作也讓鐵蛋覺得枯燥乏味，為了讓自己能比較有動力繼續工作，開始與其他工人發展出工作時「苦中作樂」的遊戲：「我們那時候會比賽，因為每天割真的很無聊，就會想一些新的玩法，玩誰割得比較快，誰割得比較準，或是指定挑戰，不然真的太無聊、太貧乏了，要讓自己過得比較快樂一點。」然而，工人們苦中作樂的遊戲仍舊擺脫不了資本主義生產模式的邏輯，反倒是使自己成為更為靈活運動、有效率的勞動力，服膺了 Burawoy 在其重要著作《製造甘願》所提及的甘願勞動的趕工意識。

苦中作樂是工人在沒有違背雇主與生產邏輯下的自我調適，好能跟上速度、

維持效率，繼續待在工作崗位上的甘願勞動；拖時怠工則是工人嘗試抵抗雇主、打破追求生產極大化所使用的伎倆。葉子在食品加工廠裡曾遇到同事故意放慢工作速度，拖延時間賺更多時數：「他們會本著一種既然是時薪我就做慢一點，做比較久的（工人）都知道三點半是極限了，他們居然拖到四五點才走。」從事電腦維修客服的鬆餅也遇過同事在工作紀錄上「虛報客服紀錄，詐領時數」：「我們每天都是出去外面的阿，只是隔天要跟主管會報而已，所以有時候要偷懶什麼其實（主管）也不知道，你就每天做幾台電腦記錄下來就好，像我同事就很誇張，每天都做假紀錄。」相對必須承擔被資方抓包、扣薪或資遣的失敗風險，葉子同事的拖時怠工即在工廠密佈的監視系統被雇主發現，雇主刻意不直接道破而是在薪資單上扣除時數直接減薪，同事們追問後再讓監視情節曝光，更加強化 Foucault（1979）全景敞視的監視系統在人身上施以的規訓與馴化之作用力，與持續鞏固工人從屬位置的權力關係。

（四）這就是澳洲打工度假：符號的身體

澳洲打工度假計畫的制度設計與內涵，早已縮限台灣青年在澳洲從事勞動的產業與工作性質，間接也預言了他們的身體勞動。然而，台灣青年明知赴澳打工度假從事勞力密集的初級產業，仍舊義無返顧的投入且容忍被剝削的勞動，張慧慈（2014）、焦佳弘（2014）認為原因有二，一是打工度假作為一種體驗，勞動是整體旅程的一部分，且是一種暫時性的狀態；二是同時兼具「背包客」與「勞動者」雙重身分的模糊，於是將從事低階勞動、陷入被剝削的困境，轉化為累積文化體驗、延長旅程的必要資本，藉以合理化自己的打工度假歷程。

除上述兩者之外，筆者想要延伸 Urry（2002）提出的「觀光凝視」（the tourist gaze）的建構與強化，Urry 認為凝視行為預設一個由具有社會意義的活動與符號所組成的系統，而凝視對象的建構仰賴符號（signs），觀光旅遊也可說是一種蒐

集符號的過程，通常被導向日常生活所經驗不到的自然風光、城市景觀。回到打工度假身上，有別於傳統觀光形式在於融合「工作」成分，勞動活動成就了打工度假的獨特意義，台灣青年在勞動的場景、行動與經歷建構出打工度假的符號，那個在打工度假的勞動符號成為被凝視的景緻，是以農場、各式（蔬果、肉業）工廠為背景、全身包緊緊的防曬採收裝備、正在工作中或與同事（非台灣，來自西方國家、白人尤佳）互動的身影等，全都是有別於以往日常生活的經驗。

當勞動身體的符號成為打工度假中被凝視的景緻，成為深度旅遊敘事的一環，即使是階級向下流動的低階勞力密集工作⁸⁷，台灣青年都毫不退縮，遂行更加強化。在台灣從事美髮工作的鐵蛋，赴澳打工度假其間也都在都會區從事美髮等服務業工作，為了更深刻「體驗」打工度假的精隨，證明自己「真的」有來澳洲打工度假，在明知農場工作非常辛苦、非常累，她還是決定嘗試看看：「大家都說如果來澳洲打工度假沒有去農場好像少了甚麼東西，那至少我有去過農場。」

三、赴澳打工度假的國家代表隊

藍佩嘉（2007）認為在遷移過程中，移工的身體是流動的身體，在全球資本主義不平等發展下更是高度流動著，也被高度商品化；移工的身體雖然已經離開母國的疆界，但她/他們的流離身體，仍然受到國家的召喚、約束。

台灣青年的勞動力投入在澳洲勞力密集初級產業的工作，海外打工度假的歷程亦是跨國勞動的體驗，更在澳洲政府對打工度假簽證的限定與激勵下，受限於單一雇主工作六個月為限、至偏遠地區從事特定工作滿 88 天得申請二簽，於是他們必須在雇主、城市與偏鄉、農場與工廠之間不斷流動，從事大量勞力的體力活兒與承載高風險的勞動環境，拉拉描述自己赴澳打工度假的勞動經驗：「真的

⁸⁷ 當然，除了普遍從事初級產業的基本款外，若能從事其他少有、鮮奇的工作，此打工度假的勞動景觀之稀有性就更強化凝視力道與效應。

是台勞啊！跟來台灣的移工是一樣的，我在澳洲工作就是一個外籍勞工啊，本質上是一樣的都是移工。」

對流動遷移也不能抱持全然自由、自主的想像，實際上國家政策，尤其是移民、就業相關政策深刻的制約與控制跨國勞動的人口，及其族群、身體意象。不止是接受國的政策與規範，輸出國政府亦透過國族論述創造、框架與定位他們；台灣青年透過台灣與澳洲簽訂之打工度假協議，在協議的目的兩國都不斷強調「打工度假計畫旨在促進國際間青年之互動交流與瞭解」，台灣政府更是以拓展國際觀、促進文化交流，不斷鼓勵青年勇敢走出去，賦予青年把台灣帶向全世界的使命，青年也內化這樣的國家使命，強化自我的國族意識，於是赴澳打工度假的台灣青年如同國家代表隊，受訪者院子、早午餐都提到：「在澳洲我們就是代表台灣，不要讓澳洲人看不起。」、「對我們台灣有不一樣的想法，不然他們一遇到亞洲人就覺得都很弱，他們不瞭解我們的文化才會看不起我們。」

他們肩負著台灣的國家名聲與形象，體現台灣社會在國際上需要被看見與認可的渴望，藉由讓外國雇主與同事們肯定他們的工作表現及態度，進而提升對台灣社會的觀感與評價，以及未來是否持續聘僱台灣青年；因此，國家代表隊精神與行動在澳洲職場的勞動過程發揮的淋漓盡致，表現在台灣青年工作時強烈的自我要求，頂呱呱說到自己的觀察：「台灣人精神就是說工作要很認真阿、速度要快、要很乾淨……台灣人很強。」

我覺得台灣人就是有那種「我一定要把它用好」，不會想跟老闆說多一個人來幫忙……台灣人不會做得比別人差，尤其跟歐美國家比的話，不然裡面怎麼這麼多台灣人，老闆也喜歡用台灣人阿……我在蘋果包裝廠的時候還蠻願意多做的，就算已經下班了我覺得什麼東西還沒弄完就還是會弄，

我覺得是這是一種互相啦，就是老闆對你還不錯的話，你就會願意多做一些也無妨，我是這樣的人啦，那個台灣的特性喔，阿信精神……我覺得那還蠻重要的，老闆才會喜歡。(咖啡，2013/12/10)

台灣青年在職場上深得澳洲僱主的喜愛，在於徹底發揮「台灣人精神」，他們勞動的身體亦是國族化的身體；此外，強烈的國族意識不只是自我要求與內化，同時也會要求、評價其他台灣青年：

其實他們很少接觸亞洲人，我覺得就是要表現出讓他們第一次見到來自台灣的亞洲人，讓他們瞭解或是讓他們感覺我們還不錯。如果你今天沒有這種代表台灣的心態，你的一言一行都會被別人貼上標籤，然後他們就會想說台灣人就是這樣子，就是沒禮貌、喜歡喧嘩、講話很大聲。(早午餐，2013/10/23)

藍佩嘉指出移工也會利用國族的框架去想像跟他有市場競爭關係的其他國家的移工(王蘊睿、李長瀚，2007：163)。訪談中也發現台灣青年在職場上，藉由指認、評斷其他國家青年的國族形象來建構自身的國族界線，並強調自身的優越性。尤其面對到同為七〇年代國際地位崛起的亞洲四小龍—韓國、香港，與台灣青年處境相似受到全球經濟資本發展波及、本國就業困難推力的韓國、香港青年，近年來也大舉赴澳打工度假，在澳洲勞動市場上他們視彼此為競爭對象：「我自己就想要介紹台灣人進去，這是私心。尤其跟韓國人之間的氛圍，就不想再讓韓國人進來(工廠)了。」(咖啡，2013/12/10)相較台灣與香港青年在面對中國政治局勢的心心相惜，台灣與韓國在全球經濟發展與競爭、國際賽事較勁的瑜亮情節，一直跟隨的台灣青年到打工度假的澳洲勞動職場：

你知道的韓國人他們的民族性，就是有些小動作比較明顯一點……（採收的時候）我們就發現韓國人他會跑來你這一道，把表面那一層（的果實）採掉，然後就走掉了，我們走過去看到外面沒有（果實），是不是採過了就會略過，後來 supervisor 就會罵我們；韓國人就是喜歡這樣採完之後他就趕快衝阿，之後我們又要檢查得很仔細，因為台灣人做事會比較仔細一點，所以後來也累積很多宿仇。（咖啡，2013/12/10）

尤其是論件計酬的農場採收工作是非常競爭的環境，採多少賺多少的計薪制度讓工人處在高壓競爭的環境裡，必須在有限的採收作物賺得最多的收入，競爭的對象也不止是同樣持打工度假的韓國、香港青年，更有其他國家持工作簽或非法打工的工人，他們通常是更有經驗的計件採收工，待在農場的時間比台灣青年長也更熟悉計件工的遊戲規則：

我們有遇過像是印度人或是阿富汗人，他們比較自私的，他們就是快速採完但採得不乾淨，為了速度快（作物）中間都沒有採乾淨，但我們覺得我們台灣人不知道是責任感比較強還是怎麼樣，都會想要把它採乾淨，我們就是「條直（台語）」吧！就是要把它採乾淨，我那時後會想說，難道就是因為他們採不乾淨，速度才這麼快，然後他們採完了就跑來我們這 road 的後面採。（小火鍋，2015/08/13）

有別於農場採收計件工鮮明的競爭關係，工廠裡的計時工作是隱晦的競爭氛圍，同樣的時薪若能巧妙地減少勞動強度工作起來就相對輕鬆，封閉的工廠開放的生產線可以清楚觀察工人們的勞動表現，台灣青年展現「台灣人精神」的企圖與行

動，是與其他國家的打工度假青年加以區隔並自我優異化，同樣是具有國族意識：

西方他們（歐美國家的青年）不會把工作看得那麼重，就像我去酪梨、芒果包裝的時候，法國人就很偷懶，她們就會想辦法投機取巧，不要包那麼多芒果，她們會隨便走來走去，去做別的事情，貼貼紙阿、搬盒子，就是她們會假裝她們在忙，但實際上是偷偷做輕鬆的工作。可是我們台灣人，像我就會很盡力，看哪邊忙不過來趕快去幫忙……應該說是責任感的東西吧，東方人就很重，西方人就沒有……很多西方的老闆就很喜歡用亞洲人，像是那個芒果農場就指定要亞洲人。（早午餐，2013/10/23）

筆者欲進一步延伸，台灣青年「國家代表隊」的精神與行動，為了讓雇主肯定台灣人工作態度與表現，以提升台灣在國際的名聲與評價、增加台灣青年在澳洲的工作機會，進而甘願接受超載的勞動、高壓的競爭、低廉的薪資，使得台灣青年勞動落入自我剝削的情境。而勞動職場的國族競爭關係則是對（跨國）勞動者內部進行分化與對立，削弱整體工人團結的力量，是在資本主義邏輯下讓資本家、雇主成為工人們相互競爭下的直接受益者，他們掌握生產工具也坐擁國族競爭下的勞動剩餘與利潤—最勤奮的工人、最高額的採收、最有效率的生產線：

老闆就說：「Taiwanese is better!」那時候的氛圍就是台灣人很棒，大家有一種共同的目標，那個當下好像是抵禦外國人，大家都非常努力，好像就是為了台灣爭一口氣。（咖啡，2013/12/10）

四、主動與被動的國族化身體

身體作為國家的延伸，除了上述台灣青年主動賦予「台灣人精神」的認同與行動，同時也被強加國族化刻板印象。尤其，澳洲在 1950 年代的淘金熱吸引不

少華人前往一圓黃金夢，他們忍受骯髒、惡劣且危險的工作環境與條件，竭盡所能地拼命挖金的形象，遺留下澳洲對華人勞工低廉、奴順的刻板印象。從而對今日赴澳打工度假的台灣青年仍舊抱持同樣的國族化印象；對工人來說，澳洲勞工從五〇年代的淘金熱起就厭惡、排斥華人「苦力」，認為他們刻苦耐勞會是拉低整體勞動條件更加惡化的原因之一；但對資本、雇主卻是愛不釋手：

澳洲當地（雇主）很愛用台灣人，像我老闆也很喜歡用台灣人，連我一個朋友他在 Subway 上班，他老闆也很愛用台灣人。為什麼？因為台灣人刻苦耐勞，你叫他做什麼他就做，他不會有第二句話，你叫他做他就做，就是很乖、很認命，英文不會我就慢慢學，然後很聽話。（星巴巴，2015/05/14）

如同澳洲勞工團體對政府有意引進外來移工的規劃都堅決、強硬反對，反倒是農業、旅遊業的資本團體會不斷說服政府對勞動政策採取寬鬆管制、持續開放打工度假計畫，吸引更多海外青年赴澳填補勞力密集初級產業的缺工。

此外，在國族化的刻板印象中，台灣女性同時承載性別化的刻板印象；1960年代外國資本投入台灣確立以加工出口產業作為經濟發展模式，創造台灣經濟奇蹟，更讓台灣進入世界體系國際分工的半邊陲位置之歷史脈絡，讓台灣女性的身體既是華人、女性，也是溫馴、堅忍，甚至將其身體局部放大—流水生產線上靈巧的手指。這可以從充斥在澳洲各式工廠流水生產線上的台灣女性得到應證：

有時候要包地瓜，是計時的。你只要看今天包地瓜的女生，（包裝）這個也全都是女生、都是女生，如果都是亞洲人的話他（老闆）速度會調超快，因為老闆知道亞洲人可以很快（笑），所以他速度就會變快。可是如果裡

面有歐洲人今天有來包的話，他的速度就不會那麼快。(笑) 後來越來越多是亞洲人來包，我覺的這個雇主很聰明馬上可以發現，是我也會找亞洲人來包，因為一樣時薪的工作，你當然是快一點你比較合算。(咖啡，2013/12/10)

從咖啡在蔬果包裝廠工作的經驗，不難想像台灣青年的身影也逐漸充斥在澳洲各式(蔬果、肉業)工廠的生產線上勤奮的包裝，充斥在大小農場裡加緊速度採收，以及都會、熱門景區的餐廳、飯店忙著招呼客人、製作餐點，或推著工作車逐一完成房務清潔。在澳洲打工度假制度性的限制與激勵下，他們集中在勞力密集的初級產業，從事短期、臨時性的隨意工作，成為澳洲缺工產業的補充性勞動力；再藉由藍領工作的勞動市場結構與規範(性別區隔的勞動職場、性別化分工)、市場內部操作(工作場域與薪資制度差異、勞動過程的管控與監視)降低台灣青年勞動力成為具體勞動的不確定性，進而貫徹資本意志、服膺生產模式邏輯；澳洲打工度假計畫乃是從制度規範性、勞動市場操作，乃至在勞動過程中對參與者個人性別、身體與國族的形塑與強化，由上而下完整而縝密的將台灣青年(勞動力)系統性銜接上澳洲缺工產業。

第四節、小結

本章延伸前述鉅觀層面以全球化資本主義發展對台、澳兩國政治經濟分析，至台灣青年在澳洲打工度假計畫的制度性限制與激勵下的勞動經驗，更進一步細探澳洲勞力密集產業的市場結構規範與內部操作，對參與其中的台灣青年跨國勞動之性別、身體、國族面向的相互作用，作為拆解台、澳兩國打工度假協議的文化包裝最後一道工序，勾勒、剖析台灣青年的跨國性別勞動經驗，揭示打工度假

制度將台灣「外流」的青年（勞動力）系統性的銜接上澳洲「缺工」產業。

勞力密集的初級產業是性別區隔的勞動職場，是以生理男女二元差異、本質化的分屬在不同的工作場域、類型以至於工作待遇與條件；透過性別刻板角色與身體化遂行性別化分工，男性的身體被視為標準的工人，能付出大量體能、忍受惡劣、危險的工作環境與條件，或能負責操作機械、工具的男性化工作；女性則是細心、乖順、擁有靈巧的手指，從事女性化的工作。

性別區隔的勞動職場是制度性的維繫與鞏固性別化操作，以及性別差別待遇的結構，反映在工作機會的限制與排除、薪資待遇的多寡，以及從事工作的社會聲望等。職場上強烈的性別意識形態，致使台灣女性在澳洲勞動市場處於相對弱勢位置，她們求職的競爭性大於男性，且大多從事低薪、低階、非技術的工作，替代性高在勞力密集的勞動市場容易被取代與排除。

赴澳打工度假的台灣女性大多從事各式工廠生產線上的包裝工作，《摩登時代》演活了她們每日上班的工作情境，除了要不斷趕上高速運轉的生產線速度，更要承載著工作場域裡無孔不入的監控與高壓的情緒勞動，是雇主緊迫逼人的視線與隨之而來的責備、怒罵與咆哮；台灣男性則暴露在各種高風險的工作環境裡，薪資較高的代價是整日與骯髒、血腥、危險共處，在極為惡劣工作條件下從事大量勞力的工作；而不符合社會性別角色期待的台灣青年，則承擔未能服膺性別化分工的後果，尤其男性工作的勞動條件特別嚴苛、險峻，對陰柔特質的台灣男性更加吃力。

有趣的是，本研究的受訪者全都接受澳洲職場裡的性別化分工，並肯定其做法是「適人適用」的機制，消耗大量體能與置身險惡的工作環境，就算薪資待遇高，台灣女性也認為自己做不來，甚至覺得不會被派去做男性化的工作是身為女性的優勢。台灣男性有較多工作機會，甚至是獨占的職缺，也獲得薪資較高，他

們會設下停損點，在無法忍受之際選擇離職。而性別不馴者，女同志 T 在慣常的陽剛操演之餘得以回歸女性身份，反倒是陰柔男同志成為既無法適應男性化工作，亦無法進入女性職場，成為性別區隔勞動職場中不合格的工人。

台灣青年赴澳打工度假的性別勞動，不僅受到勞力密集初級產業的性別區隔勞動職場與性別化分工的影響，就業市場內部的薪資制度、工作規則也形塑著台灣青年的身體勞動，讓擁有高學歷、白領工作的台灣青年勞動力，得以轉化為澳洲藍領勞力工作的具體勞動。筆者以勞動過程中的管控與監視、工作場域與薪資計算的差異，以及打工度假計畫的制度內涵，形塑出台灣青年四種身體勞動－馴化的身體、競爭的身體、透支的身體與符號的身體。

馴化的身體，大多是擔任工廠計時工的台灣女性，在科學管理的生產線上每日站在同一位置、重複同一動作，全然異化的她們如同機械的一部分，無法決定生產線運轉的速度、產品的數量與休息時間的長短。加上工廠裡嚴密的管控與監視，為馴化的力道再添一記，讓台灣女性的身體勞動更在噤聲與順從。

競爭的身體，大多是在戶外農場負責採收的計件工，以台灣男性為主。論件計酬的薪資制度建構了工人純勞動意識與虛擬的自由意識，讓他們將自己的身體視為競爭場域的延伸，也促進他們與其他工人競爭，遂行發展出一套「身體技術」加快採收速度、數量，才能賺得最高薪資。

透支的身體，意指無論是生產線上或在戶外農場的台灣青年，在不合理的勞動強度下成為透支的身體。資本主義生產模式資方為提高生產量、獲取最高利潤，竭盡所能的榨取、剝削勞動力，而台灣青年拼了命追趕生產線的運作速度、拼了命的採收作物衝刺最短時間最高數量，拼了命承載超標的險惡工作條件，拼了命的工人落得一軀透支的身體。

最後，符號的身體意指打工度假的制度內涵早已限縮台灣青年從事的產業類別與工作性質，更預言了他們的身體勞動。此外，「工作」是打工度假的獨特之處，台灣青年工作時的身影也就成為被凝視的符號，是深度體驗、走過一遭的證據；於是，台灣青年明知從事大量勞力工作的辛酸仍舊勇敢直往。

台灣青年明知耗費大量體能的辛勞、勞動剝削問題頻傳甚至是跨界（職業）階級向下流動，仍舊甘願勞動但並非沒有底線，他們或苦中作樂、拖時怠工或設立停損點離職，作為個人抵抗資本主義生產模式的手段。但不可否認，透過勞動過程的管控與監視、薪資制度與打工度假制度內涵，在澳洲勞動市場的內部操作更加完整地讓台灣外流的青年（勞動力）銜接上澳洲缺工的產業，從不穩定的勞動力成為具體勞動，致使台、澳兩國簽署打工度假協議締結完美的「互惠」關係。

此外，在國族意識型態下台灣青年的身體是國家的延伸，他們是肩負著國家名聲與形象，體現台灣社會在國際上需要被看見與認可的「國家代表隊」；將他人對台灣社會的觀感與評價都維繫在自己的工作表現與態度上，他們在職場上將「台灣人精神」發揮得淋漓盡致，深受澳洲雇主的喜愛與重用；相對的，國族刻板印象也強加在台灣青年身上，深受雇主喜愛的華人「苦力」的形象，卻讓當地勞工（與團體）不屑與反感，生產線上華人女性乖順、堅忍與靈巧的手指更讓雇主得以予取予求。不可否認，國族意識不僅讓台灣青年甘願自我剝削成為優良工人，也因被強加上的國族刻板造成工人群體的分化與對立；最終，是澳洲雇主、澳洲的產業坐享工人國族競爭下勞動剩餘與利潤—最勤奮的工人、最高額的採收量、最有效率的生產線。

第五章、結論與建議

遭驅離者被趕至何處？現代國家和經濟體的標準量度看不見這些地方，但我們應該將這些空間轉化為清晰的概念。當驅離的動力擴散，不論驅離的樣態是希臘的經濟萎縮、美國長期失業率的成長，受驅離者的空間也隨之擴散且愈趨差異化。這不僅是個黑洞，這是存在著的實情。

—Saskia Sassen (2015: 289)

《大驅離：揭露二十一世紀全球經濟的殘酷真相》

本文以「台澳政治經濟結構下的打工度假的性別、身體與國族」為題，分析台、澳兩國簽訂打工度假協議十年光景，台灣十萬青年十萬軍的跨國遷移現象，筆者以世界體系的政治、經濟鉅觀層次，解析台灣、澳洲兩國在政治、經濟與產業發展的轉變，企圖拆解打工度假的文化包裝，台灣「外流」青年銜接上澳洲「缺工」的產業，化解兩國在全球資本主義發展下的危機，是此打工度假協議為兩國締結的「互惠」關係。此外，本文亦聚焦鉅觀結構面對微觀個人層面的影響，關注台灣青年在澳洲打工度假計畫的制度性限制與激勵下的勞動經驗，以及他們從事勞力密集的初級產業對其性別、身體與國族間的相互影響，是從勞動職場的性別區隔、薪資制度，以至於勞動過程的管控與監視對其身體的作用，以及台灣青年作為行動者對結構的選擇與回應。

第一節、台、澳雙邊「互惠」的打工度假協議

台灣在外國資本投入奠定加工出口的經濟發展模式，「以農養工的」的工業化歷程創造了所謂「經濟奇蹟」，進而被納入世界體系半邊陲的位置。1980年代末期台灣政府與企決定將生產部門外移、擴展到低工資、便宜土地與鬆散法令的

邊陲國家（東南亞、中國），提升產業在全球化自由市場的競爭力，鞏固自身半邊陲地位與貫徹擴大積累、擴大市場的資本發展使命。產業外移造成大量失業人口與就業機會銳減，台灣產業結構也轉型為服務業並出現「成本弊病」現象，勞動市場充斥著低廉薪資、非典型雇的險惡就業環境，失業與低薪並非只發生在中高齡、藍領的勞動族群，同樣威脅著台灣青年、白領與中產階級，即使過往以學歷文憑提升文化資本也換不來勞動市場裡較好的工作機會，甚至還要背負高額學貸。資本主義發展的危機成為驅離的力量衝擊著這群失落世代⁸⁸的台灣青年，赴澳打工度假成為他們脫離台灣惡劣勞動環境的出口，殊不知卻踏入了全球勞動市場成為後備大軍，台灣政府更將打工度假協議視為是讓不滿的人離開安全閥，紓緩青年失業率高居不下的一帖安慰劑。

1980 年代已是工業先進國家的澳洲難逃全球經濟危機波及，遂依循新自由主義改革路徑，強調經濟自由化、國家解除管制與勞動彈性化，大量開放商業、技術移民政策以吸引資金投入與專業人才，農業部門卻遭受自由市場「內外夾殺」之苦，初級產業的勞動力嚴重流失，陷入臨時性、季節性勞工短缺的窘境。1990 年代中期開始，為了回應全球化發展的趨勢，澳洲開始實施各種短期、臨時性工作簽證的移民政策，就在澳洲政府長期拒絕制定外籍勞工聘度制度，打工度假計畫也從過往移民、外交政策，轉變成滿足國內經濟發展、勞動市場需求的勞動政策，吸引大量海外青年勞動力，解決國內勞力密集初級產業尤其在偏遠地區勞動力不足的問題。

兩國薪資差異確實是台灣青年赴澳打工度假的關鍵因素。當台灣媒體新聞標

⁸⁸ 失落世代（lost generation）意指日本 1989 年底泡沫經濟後進入就業市場的畢業年青人，這些人遭遇前所未有的社會與經濟變遷，面臨著「就業冰河時期」找不到正職工作，陷入非典型勞動—彈性化、低薪、大量短期契約工，工作沒保障、缺乏專業認同、人才錯置（mismatch）、過度操勞（overwork）等就業困境中（Kawashima, 2010）。

題從「打工度假看世界」⁸⁹到「澳洲打工賺一桶金」⁹⁰，台灣青年赴澳打工度假人數明顯激增，從 2012 年的 22,393 人狂飆至 2013 年的 35,761 人，單年度就增加了一萬多人；然而，筆者認為經濟誘因並非台灣青年出赴澳打工的唯一原因。地主國與母國之間的薪資落差只是形塑出國決定的一項必要（necessary）而非充分（sufficient）的條件（Massey et al. 1998：180，引自藍佩嘉，2008）。台灣致力鞏固其世界體系中半邊陲國家的位置，並非在貧窮國家行列，能負擔赴澳打工度假的台灣青年亦非社會底層階級，僅以兩國薪資差異的推拉動力，無法完全解釋台灣青年赴澳打工度假的動機。

對「在國外生活一段時間」的嚮往與「西方現代性」的憧憬，同時影響台灣青年的行動與選擇；澳洲，作為現代西方先進國家之一，是台灣青年獲得現代性與滿足生活在西方國家的想望。正如 Stalker（2002）認為高工資的誘惑以及富有國家對勞動力的需求，是國際人口遷徙背後的主要驅動策力；然而，現代化也會鼓勵並激化人口流動，現代化進程大多受到先進工業化國家的引進（或強加）中的技術和觀念所宰制。

在此，必須細究台灣青年赴澳打工度假的跨國遷移動機—「兩國薪資差異」、「體現國外生活的意識型態」，薪資與生活條件的差異，都是在全球化資本主義發展下國際分工不平等的現象。資本主義發展造成勞動成本上升，有助於解釋各國工資與生活水準的差異；整體而言，國家愈發展，其勞動力價格愈高；反之，國家的經濟愈不發達，其勞動力愈便宜（成露茜，2012）。國際分工的不平等促成較貧窮、低度發展的邊陲、半邊陲國家的勞動人口往較富有的國家移動以獲取較高的薪資；而資本則是由工業進步、資本發達的核心國家，往半邊陲、邊陲國

⁸⁹ 戴定國，2011/10/10，《聯合報》「空檔年，打工度假看世界」。

⁹⁰ 鄭朝陽、劉崇如、張嘉芳，2012/09/14。《聯合報》「紐澳打工賺一桶金，未必皆台勞」。

家移動以獲取廉價勞動力、土地等，實則加劇全球化下貧、富國家不平等發展的局勢。

而台灣青年對於體現國外生活的意識型態，恐怕來自 60 年代外資進入台灣除了改變經濟發展的產業結構，更是西方現代化價值的強力吸納。Sassen (1988) 所言，因資本而形成的意識型態連結 (ideological linkage) 是促成移民/工遷移流動的關鍵之一；那些為更先進國家製造勞務與商品的工作者，會感覺他們其實是有能力前往一個已開發國家，在那裡更有效的使用他們自己的力量。赴澳打工度假的台灣青年當然沒有經歷這段時代，然而嚮往國外生活的意識型態卻流傳下來，更在全球化媒體傳播與流行文化下，持續催生、強化對資本發達國家的生活型態、消費文化的想像；此外，台灣青年世代不斷被勸勉「提昇國際觀」、「放眼看世界」，透過文化資本的累積以提升個人競爭力，文化蜜衣包裹下的打工度假協議正好成為他們離開台灣的渠道，流向勞力密集產業缺工問題嚴重的澳洲；使得全球勞動市場得以吸納來自半邊陲國家的高學歷青年勞動力從事低階藍領工作，實為跨國勞動的擴張與深化。

第二節、台灣青年赴澳打工度假的跨國勞動

赴澳打工度假的台灣青年因為國內的學經歷、技術證照不被澳洲官方承認，加上英語能力有限，在勞動市場上實屬弱勢，工作選擇被侷限在向來由短期移工主要從事的低薪、低階的 3D 工作；再加上澳洲打工度假計畫的制度性限制與激勵，更讓海外青年傾向集中在澳洲勞力密集的初級產業，亦強化他們在勞動市場的遭受剝削的機會；其一是「同一雇主不得工作超過六個月」的限制，強化參與者的流動率，必須從事短期的臨時性、季節性的隨意性工作 (casual work)；其次是「二簽」申請的激勵，驅使海外青年為了延長停留時間，滿足偏遠地區從事特

定工作滿 88 天的要求；澳洲政府無疑是將打工度假計畫作為讓海外青年補充農業部門勞動力不足、解決偏遠地區缺工問題的政策。

而「缺工」與「失業率」並存的矛盾，乃是資本主義發展進程，資方為提升利潤率、壓縮勞動成本，缺乏從事「辛苦且低薪」的廉價勞工。赴澳打工度假的台灣青年不僅補充了澳洲缺工產業的勞動力，讓資方榨取其勞動剩餘，是將其勞動生產的剩餘價值全都貢獻給澳洲整體經濟；此外，台灣青年所獲得的工資也都成是生活費、旅費回饋給澳洲當地；坐享其成的是澳洲政府與資方，大賺觀光財、榨取勞動剩餘，且完全不需負擔台灣青年的勞動再生產成本。

看似自主遷移、自由流動的打工度假參與者，實際上因為國家的積極地介入，對跨界（國界與產業）採取嚴密的控管，而澳洲政府對移民制度、簽證規定操作著兩面手法－開放與限制，更顯得澳洲打工度假計畫在青年文化交流的包裝下，服膺全球化勞動市場的利益計算。

然而，一群回不來/不回來的台灣青年仍舊想方設法地延長停留澳洲的時間。澳洲社會並不以他們從事勞力密集的 3D 工作而貼上低賤的標籤，賺取相較於台灣更優渥的薪資，他們大力肯定澳洲作為西方進步、文明國家，具有平等、開放的階級觀念－「職業不分貴賤」，回到台灣職場的台灣青年反而有無法適應的反文化衝擊發生。此外，在台灣仍受壓迫的性邊緣族群，也以通過同性伴侶移民制度的澳洲、同性婚姻制度的紐西蘭，為民主、自由的平等人權國家典範，打工度假後他們以學生簽、申請移民繼續他們的性別解放之路。

綜觀，本研究具體檢視台灣、澳洲社會在全球化資本主義發展路徑下，是一群在台灣就業市場被擠壓、排除的青年，以及遭受市場內外夾殺的澳洲農業缺工；而打工度假計畫作為一個移民、外交與勞動政策，在本研究中爬梳其制度沿革與規定內容，無疑是在吸納海外青年勞動力為澳洲經濟發展所用，讓台灣「外流」

的青年系統性銜接上澳洲「缺工」的產業，締結台、澳兩國的「互惠」關係—台灣青年補充澳洲缺工產業所需勞動力，提昇澳洲整體經濟，也紓解台灣政府解決青年就業困境的燃眉之急。

第三節、跨國勞動中的性別、身體與國族

遷移之個人的身體，既是性別的也是國族的。赴澳打工度假的台灣青年在制度規範下，殊途同歸的進入勞力密集初級產業，性別區隔的勞動市場影響台灣青年的就業機會與工作類型，是以生理性別、本質化的身體觀進行性別化分工。

男女大不同的結果是，台灣女性在澳洲勞動市場處於相對弱勢位置，從事低薪、低階、非技術的工作，替代性高在勞力密集的勞動市場容易被取代、排除；她們的身影充斥在澳洲各式工廠生產線上，上工時要拼命趕上高速運轉的生產線，更要承載著工作場域裡無孔不入的監控與高壓的情緒勞動。台灣男性則暴露在各種高風險的工作環境裡，薪資較高、工作機會多的代價是與骯髒、血腥、危險共處，在極為惡劣工作條件下從事大量勞力的工作；而不符合性別角色期待的台灣青年，則承擔未能服膺性別化分工的後果，尤其男性工作的勞動條件特別嚴苛、險峻，對陰柔特質的台灣男性更加吃力。

然而，本研究的受訪者一致認為澳洲職場裡的性別化分工是「適人適用」的機制，台灣女性自認對消耗大量體能與置身險惡的工作環境，就算薪資待遇高、工時穩定也是做不來，被男性化工作排除是身為女性的「優勢」。台灣男性只能設下停損點，在無法忍受之際選擇離職，亦是男性化工作流動率高的原因。而性別不馴者，女同志T在慣常的陽剛操演之餘得以回歸女性身份，反倒是陰柔男同志既無法適應男性化工作，亦無法進入女性職場，成為性別區隔勞動職場中不合格的工人。

台灣青年赴澳打工度假的性別勞動亦受到就業市場內部的薪資制度、工作規則對其身體勞動的形塑，讓擁有高學歷、白領工作的台灣青年勞動力，得以轉化為澳洲藍領勞力工作的具體勞動。筆者以勞動過程中的管控與監視、工作場域與薪資計算的差異，以及打工度假計畫的制度內涵，形塑出台灣青年四種身體勞動—馴化的身體、競爭的身體、透支的身體與符號的身體。

台灣青年並非沒有底線，成為任由勞動市場的結構規範宰割的受害者，他們或苦中作樂、拖時怠工或設立停損點離職，作為個人抵抗資本主義生產模式的手段。但不可否認，在澳洲勞動市場的制度規範與內部操作雙重力道下，更加完整的、細緻的讓台灣外流的青年（勞動力）銜接上澳洲缺工的產業，促成台、澳兩國簽署的打工度假協議締結完美的「互惠」關係。

國族化的身體也緊密跟隨著台灣青年，他們的身體是國家的延伸，他們主動成為肩負著國家名聲與形象的「國家代表隊」，使命是讓台灣社會在國際上被看見與認可；在職場上他們將「台灣人精神」發揮得淋漓盡致，深受澳洲雇主的喜愛與重用。相對的，國族刻板印象也強加在台灣青年身上，深受雇主喜愛的華人「苦力」的形象，卻讓當地勞工（與團體）不屑與反感，生產線上華人女性乖順、堅忍與靈巧的手指更讓雇主得以予取予求。

不可否認，國族意識不僅讓台灣青年主動成為優良工人，也因被強加上的國族刻板造成工人群體的分化與對立；最終，是澳洲雇主、澳洲的產業坐享工人國族競爭下勞動剩餘與利潤—最勤奮的工人、最高額的採收量、最有效率的生產線。

Sassen (2015) 認為 1980 年代盛行的全球化資本主義發展是強調私有化、去管制化、開放國界的年代，其中涉及動力的轉換，是由納入人民轉向為驅逐人民，引來貧窮化的中產階級；這些驅離事態不單是肇因於個人、公司、政府的決斷與行動，更歸屬於更大的要素、情勢、相互強化的動力匯聚—一種掠奪性形構；「複

雜」是這種情勢的一部分，越是複雜的系統就越難理解、越難苛責、越難讓系統內的任何人自覺；Sassen 認為此時此刻要讓進入受驅離者空間的渡口浮現，描繪具體可見的驅離場址與驅離時刻。筆者認為分析赴澳打工度假的台灣青年跨國勞動之重要性亦在於此，打工度假的遷移型態看似有別於傳統移民研究取徑；在立意良善、正當的文化包裝下，塑造開放、自主與平等的特性，箇中卻隱晦的是各別國家的人力資源配置、產業結構轉變、勞動政策制定的政治、經濟因素彼此鑲嵌，更是美化了全球化資本主義發展的惡果，掩蓋國家與資本的實質「互惠」是建立在這群青年跨國勞動之上。

文末，筆者以圖 5-1 作為本研究之整體架構圖，台、澳兩國在世界體系之國際分工位置與其政治經濟發展，並在澳洲打工度假計畫的制度性規範下造就兩國「互惠」之關係，且共同作用在台灣青年性別、身體與國族的跨國勞動，使台灣的「外流」的青年系統性的銜接上澳洲「缺工」產業成為具體勞動力補充，解決兩國在全球資本主義發展的危機，持續維穩世界體系的國際分工。

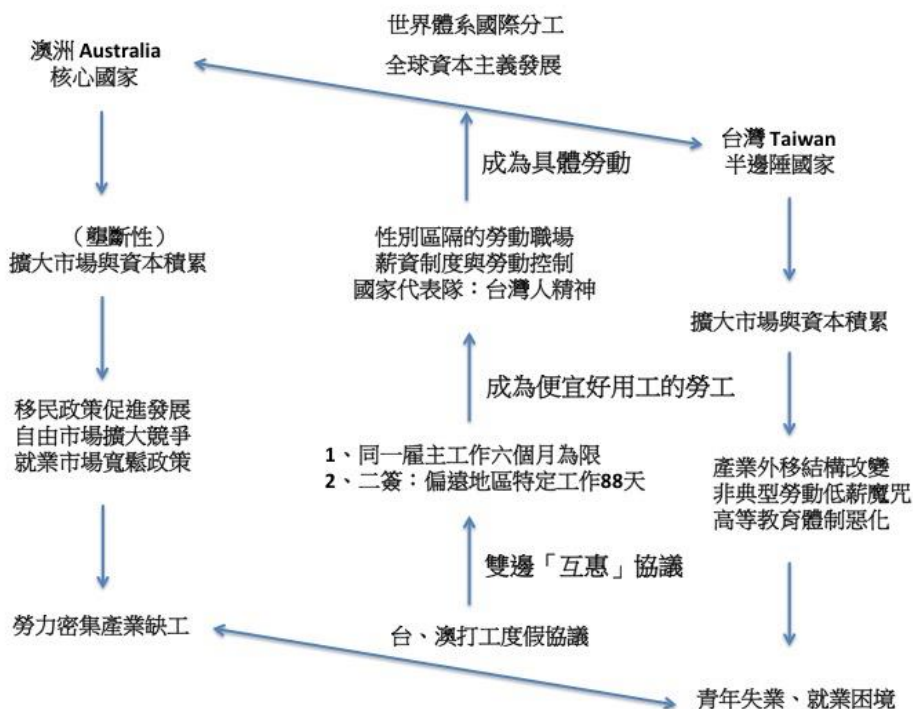


圖 5-1：論文架構

第四節、研究限制與建議

本研究以台灣青年赴澳打工度假的熱潮為背景，批判台、澳兩國藉由打工度假協議，使台灣外流的青年系統系的銜接上澳洲缺工產業，乃是跨國勞動的擴張與深化。筆者認為此立論方向正確，唯本研究之規模有點「以小博大」；建議後者可繼續針對打工度假的跨國勞動進行研究，拓展其他與澳洲簽署協議之國家⁹¹及各國青年的共同處境，例如：亞際青年赴澳打工度假的跨國勞動，對全球資本主義發展以及國際勞動市場提出更有力道的批判。

此外，台灣自 2004 年與紐西蘭、澳洲簽署打工度假協議，至今開展到橫跨四大洲、15 個國家，海外打工度假的熱潮也帶動相關社群網絡的成立與累積，形成一股可觀的集體力量。以澳洲為例，已經有澳洲工會、電信業者與台灣打工度假社群合作，開辦各式分享會吸收成員、消費者。筆者認為社群網絡除了是資訊交流的平台，也是生產打工度假相關論述、鞏固特定評價、階序的集體，例如：「只是為了賺錢去澳洲根本是抹煞打工度假的美意！」、「賺了一桶金，但你去過澳洲哪些地方？」台灣青年與社群網絡的關係實為緊密，雖非本研究關切之核心又礙於篇幅有限，未能加以深入探討，筆者建議後續研究可以加以探討。

另，本研究探討台灣青年赴澳打工度假的國族議題，在全球化時代一方面縮小國界，吸引青年世代出走成為本研究中那些回不來/不回來的台灣青年，但同時在澳洲勞動職場上國族也強化了工人間的緊張關係，尤其在資本主義的邏輯下，勢必激化國族情緒，唯國族僅是本研究的主題之一，礙於篇幅有限未能深入討論，然國族實為重要議題建議後續研究可以繼續發展。

⁹¹ 澳洲打工度假計畫依照雙邊不同互惠內容與形式，分為打工度假簽證（working holiday 417 visa）例如：台灣、韓國、日本與香港等，以及打工與度假簽證（working and holiday 462 visa）例如：泰國、馬來西亞、印尼與中國等。

最後，礙於性工作議題敏感筆者未能找到適切受訪對象，故本研究並未實際接觸到赴澳打工度假從事性工作的台灣女性，僅就《蘋果日報》該篇新聞文本（文字與影像），輔以韓國學者針對赴澳打工度假從事娛樂或性工作的韓國女性之學術研究，與筆者指出澳洲勞力密集初級產業的性別區隔勞動職場，對台灣女性造成限制與排擠的現象進行對話。然而，台灣女性赴澳從事性工作並非新鮮事，2011年10月澳洲廣播公司（ABC）的 Four Corners 頻道曾報導《Sex Slavery》專題⁹²，深入追蹤台灣女性在不法仲介介紹下，持學生簽證赴澳從事性工作慘遭剝削、虐待事件。澳洲作為性工作合法之國家，台灣以至於亞洲女性赴澳從事性工作也不在少數，本研究中觀察到這個現象，但無法在有限篇幅中完整論述，建議後續研究可以朝此方向開展。

⁹² 澳洲廣播公司（Australian Broadcasting Corporation，ABC）Four Corners 節目《Sex Slavery》專題報導，連結：
<http://www.abc.net.au/4corners/stories/2011/10/06/3333668.htm>

參考書目

參考文獻

西文部分

書籍

Maclellan Nic, Mares Peter (2007) Labour Mobility in the pacific: Creating seasonal work programs in Australia. *Globalosation and Governance in the Pacific Islands* (pp. 137-164) The Korean Studies Association of Australasia.

Sassen Saskia (1988) *The Mobility of Labor and Capital: A study in international investment and labor flow*, New York: Cambridge University Press.

英文期刊

Reilly Alexander (2015) Low-cost labour or cultural exchange? Reforming the Working Holiday visa programme. *The Economic and Labour Relations Review*: 1-16.

Birrell Bob, Healy Ernest (2013) Labour Market and Economic Impacts of International Working Holiday Temporary Migrants to Australia. *Centre for Population and Urban Research Research Report*: 2-16.

Hugo Fraeme (2006) Temporary Migration and the Labour Market in Australia. *Australia Geographer*. 37(2): 211-231.

Jang Haeyoung, Jung Kyungja, Dalton Bronwen (2009) Factors influencing labour migration of Korean women into the entertainment and sex industry in Australia. *Global Korea: Proceedings of the Sixth Biennial Conference Korean Studies Association of Australia*, 2009(1): 254-265

Masterman-Smith Helen, Elton Jude (2007) *Cheap labour: The Australian Way*

Hanson Jayde, Bell Martin (2007) Harvest trails in Australia: patterns of seasonal migration in the fruit and vegetable industry. *Journal of Rural Studies*, 23(1) : 101-117.

Jarvil Jeff, Peel Victor (2013) Tourists for hire: International working holidaymakers in a work based destination in regional Australia. *Tourism Management*, 37: 114-124.

Kawashima Kumiko (2010) Japanese Working Holiday Makers in Australia and their Relationships to the Japanese Labour Market: Before and After. *Asian Studies Review*, 34: 267-286.

Botterill Courtenay Linda (2005) Australia agricultural policy and the push for trade liberalisation. *Taiwanese Journal of Australia Studies*, 6 : 83-110.

- Clarke Nick (2004) Mobility, Fixity, Agency: Australia's Working Holiday Programme. *Popular, space and place*, 10: 411-420.
- Mares Peter (2012) Temporary Migration and its Implications for Australia. *Parliament of Australia* 57: 23-58.
- Trevor Wilson (2008) A Leap into the Future: The Australia-Japan Working Holiday Agreement and Immigration Policy. *Japanese Studies*, 28(3): 365-380.
- Yan Tan, Laurence Lester H, Bai Tracy, Sun Lulu (2009) *Evaluation of Australia's Working Holiday Maker program*. Australian Government the Department of Immigration and Citizenship.
- Tan Yan, Lester Laurence H. (2012) Labour Market and Economic Impacts of International Working Holiday Temporary Migrants to Australia. *Population, Space and Place*, 18 (3) : 359-383.
- Li Yao-Tai, Whitworth Katherine (2016) When the State Becomes Part of the Exploitation: Migrants' Agency within the Institutional Constraints in Australia. *International Migration*, 54 (61): 138-150.

官方資料

- Australia's Migration Trends 2011-2012, Australian Government the Department of Immigration and Citizenship.
- Australia's Migration Trends 2012-2013, Australian Government the Department of Immigration and Border protection.
- Australia's Migration Trends 2013-2014, Australian Government the Department of Immigration and Border protection.
- Australia's Migration Trends 2014-2015, Australian Government the Department of Immigration and Border protection.
- Working Holiday Maker Visa Program Report 2009-2011, Australian Government the Department of Immigration and Citizenship.
- Working Holiday Maker Visa Program Report 2012-2016, Australian Government the Department of Immigration and Border protection.

中文部分

書籍

- Antonio Tujan Jr. (2006) 〈勞工遷移、彈性化與全球化〉黃國治譯。收錄在夏曉鵬、陳信行、黃德北編 (2008) 《跨界流離 (上)》頁3-14。台北：台灣社會研究雜誌社。

- Iris Marion Young著，何定照譯（2006）《像女孩那樣丟球：論女性身體經驗》。台北：商周出版。
- John Urry著，葉浩譯（2007）《觀光客的凝視》。台北：書林書版社。
- Michel Foucault著，劉北成、楊遠嬰譯（1999）《規訓與懲罰》。北京：生活·讀書·新知三聯書店。
- Peter Stalker著，蔡繼光譯（2002）《國際遷移與移民：解讀「離家出走」》。台北：書林。
- Saskia Sassen著，黃克先譯（2006）《客人？外人？遷移在歐洲(1800~)》。台北：巨流出版。
- Saskia Sassen著，謝孟宗譯（2015）《大驅離：揭露二十一世紀全球經濟的殘酷真相》。台北：商周出版。
- Shilling, Chris 著，謝明珊、杜欣欣譯（2009）〈勞動的身體〉《身體三面向：文化、科技與社會》（The Body in Culture, Technology and Society），頁109-146。台北：國立編譯館。
- 成露茜（2012）〈高學歷亞洲人之遷徙與全球動態〉收錄在夏曉鶯《理論與實踐的開拓:成露茜論文集》209-234。台北：台灣社會研究雜誌社。
- 成露茜、Edna Bonacich（2012）〈國際勞工流移之理論取徑〉。收錄在夏曉鶯《理論與實踐的開拓:成露茜論文集》117-174。台北：台灣社會研究雜誌社。
- 李健鴻（1992）〈當前台灣的工作貧窮化危機與勞動保護對策〉《邁向社會投資型國家：就業與社會安全重大議題研究》：113-127。台北：台灣智庫。
- 李健鴻（2015）〈臺灣青年的長期失業趨勢、原因與對策〉。《就業安全》14（1），23-29。
- 邱淑雯（2005）《性別與移動：日本與台灣的亞洲新娘》。台北：巨流出版社。
- 金寶瑜（2005）《全球化與資本主義危機》。台北：巨流出版社。
- 張晉芬（2012）〈性別與勞動〉，黃淑玲、游美惠編，《性別向度與台灣社會（第二版）》，頁233-255，台北：巨流。
- 張晉芬（2013）《勞動社會學（增訂版）》。台北：政大出版社。
- 畢恆達（2012）《教授為什麼沒告訴我》。台北：小畢空間出版社。
- 曾熾芬（2014）〈低工資與台灣人才外流的困境〉。《巷子口社會學》131-139，新北市：大家出版。
- 謝國雄（1999）《純勞動：臺灣勞動體制諸論》。台北：中央研究院社研所籌備處。
- 藍佩嘉（2007）〈性別與遷移〉收錄在黃淑玲、游美惠主編（2007）《性別向度

與台灣社會》頁225-248。台北：巨流出版社。

藍佩嘉（2009）《跨國灰姑娘：當東南亞幫傭遇上台灣新富家庭》。台北：行人出版社。

期刊論文

王韻瑞、李長瀚（2006）〈「現代性與國／家再生產：後殖民女性主義的觀點」對談講座記錄〉《東吳社會學報》21：153-188。

古楨彥（2007）〈澳洲之工作平等法制與實務〉。《台灣勞工雙月刊》10: 130-138。

古楨彥（2008）〈澳洲非典型僱用和工會回應之創新策略〉。《台灣勞工雙月刊》11: 131-135。

古楨彥（2010）〈全球化經濟危機下的勞動保護與勞資關係-澳洲經驗探討〉。《勞工研究》，10（2）：1-23。

李欣倫、王哲彥（2012）〈壯遊?台勞?—赴澳洲打工度假者之工作問題探討〉。《南華社會所應社系網路社會學通訊》105。

李健鴻（2011）〈當前青年失業的趨勢、原因與對策〉。《就業安全》，10（1）：15-19。

李易駿（2014）〈青年飄零族現象與臺灣就業環境之觀察與反思〉，《社區發展季刊》146:53-64。

周宣岑（2007）〈澳洲工作場所關係法的修正〉，《台灣勞工雙月刊》10：141-142。

夏曉鵬（2000）〈資本國際化下的國際婚姻—以台灣的「外籍新娘」現象為例〉。《台灣社會研究季刊》，39:45-92。

夏曉鵬（2002）〈騷動流移的虛構商品：「勞工流移」專題導讀〉。《台灣社會研究季刊》48，1-14。

夏曉鵬（2005）〈全球化下台灣的移民/移工問題〉。《台灣的社會問題2005》328-367。

夏曉鵬（2008）〈跨界流離：全球化下的移民與移工導讀〉。《台灣社會研究叢刊》13，1-13。

徐榮崇（2002a）〈當代澳洲的台灣移民—兼論香港與大陸移民〉。《中國文化大學地理學系地理研究報告》15：137-155。

徐榮崇（2002b）〈澳洲移民政策的變遷與台灣移民〉。《台北市立師範學院學報》33：379-388。

陳美華（2007）〈「從娼」作為生存策略—性別化的勞動市場、家庭與權力遊

- 戲》。《女學學誌：婦女與性別研究》，24: 47-101。
- 彭昉（2007）〈計時趕工的霸權體制：對華南一家加工出口台資廠的勞動體制研究〉，《台灣社會學》14：51-100。
- 曾熾芬（2004）〈引進外籍勞工的國族政治〉。《台灣社會季刊》，32: 1-58。
- 曾熾芬（2006）〈誰可以打開國界的門？移民政策的階級主義〉。《台灣社會研究季刊》，61: 73-107。
- 黃毓銘（2001）〈台灣地區的勞動轉型〉，《資訊社會研究》1：257-278。
- 趙彥寧（2004）〈現代性想像與國境管理的衝突：以中國婚姻移民女性為研究案例〉，《臺灣社會學刊》32：59-102。
- 劉益誠（2003）〈全球城市架構下越界移民的希望與絕望：《勞動與資本的流動》與《無憾的賽局》二書的比較〉。《城市與設計學報》15/16: 209-224。
- 劉梅君（2000）〈「廉價外勞」論述的政治經濟學批判〉。《台灣社會研究季刊》，38：59-90。
- 劉梅君（2001）〈女性夜間工作禁止存廢的爭議—行走於「資本」與「平權」的鋼索上〉。《月旦法學》71：59-90。
- 劉梅君（2001）〈工時與企業競爭力—解除管制與彈性化的反思〉。《月旦法學》77：132-141。
- 劉梅君（2007）〈超越「保護」與「限制」的女性主義辯論：以「勞動基準法」女性夜間工作及延長工時規定為例〉。《政大勞動學報》21：55-90。
- 藍佩嘉（1998）《銷售的政治性別化的勞動身體規訓—兩種化妝品銷售勞動體制（百貨專櫃、傳銷）的比較研究》。《台灣社會學研究》2：47-81。
- 藍佩嘉（2002）〈跨越國界的生命地圖：菲籍家務移工的流動和認同〉。《台灣社會研究季刊》48：169-218。
- 藍佩嘉（2005）〈階層化的他者：家務移工的招募、訓練與種族化〉。《台灣社會學刊》，34：1-57。
- 嚴祥鸞（1999）〈台灣勞動市場性別化分工的回顧與展望〉《福利社會》71：12-22。
- 龔宜君（2005）〈半邊陲之台灣企業在世界體系的鑲嵌〉。《台灣東南亞學刊》，2(1)：69-96。

研究報告

- 黃煥榮、蔡志恆、方凱弘（2007）《性別議題在政府人力資源管理之理論與實務—兼論性別指標之建立與運用》。行政院人事行政局委託研究報告。

學位論文

- 王繡齡（2014）《煉金或鍍金？澳洲工作假期參與者的轉化學習》國立高雄應用科技大學觀光與餐旅管理研究所碩士論文。
- 吳念祺（2009）《中澳自由貿易協定談判之研究》國立政治大學外交研究所碩士論文。
- 吳家璋（2008）《澳洲打工度假客的動機與體驗之研究》。國立臺灣師範大學運動與休閒管理研究所碩士論文。
- 呂昭瑩（2009）《海外旅遊打工者跨文化經驗學習動機與其影響之研究》。高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
- 巫佳芬（2010）《打工度假者經驗學習歷程之研究》。暨南大學成人與繼續教育研究所碩士論文。
- 李昕（2014）《澳洲打工度假者之動機、跨文化適應、知覺價值、滿意度與行為意圖之關係研究》私立大同大學事業經營學系（所）碩士畢業論文。
- 李欣倫（2012）《澳洲打工度假者之文化智商、跨文化適應與工作滿意度之關係研究》。國立體育大學休閒運動管理研究所碩士論文。
- 李櫻珊（2010）《工作假期參與經驗及其對職涯發展影響之研究》。國立臺灣師範大運動與休閒管理研究所碩士論文。
- 杜億婷（2013）〈澳洲打工度假：台灣青年打工度假者類型及影響其選擇之重大因素〉。國立嘉義大學觀光休閒管理研究所碩士論文。
- 林韋佑（2015）《不願面對的真相－台灣青年赴澳打工度假的狂熱》。國立東華大觀光暨休閒遊憩學系碩士論文。
- 林耿平（2009）《我思·故我在——一趟打工度假之旅的看見》。國立東華大學觀光暨遊憩管理研究所碩士論文。
- 徐惠珍（2010）《澳洲打工度假者人格特質、旅遊動機與旅遊滿意度之研究》。國立體育大學休閒產業經營學系碩士班碩士論文。
- 張巧臆（2011）《打工度假旅遊者之自我成長與能力提升》。南華大學旅遊管理學系旅遊管理碩士班碩士論文。
- 張宜君、林宗弘（2013）〈高等教育擴張與階級不平等：以台灣高等教育改革為例〉論文發表於2014年台灣社會學年會「台灣社會的再轉型」，台北市：政治大學，2013年11月30日。

- 張慧慈（2014）《當打工變成體驗西方：台灣青年赴澳打工度假的研究》。國立台灣大學社會學系碩士論文。
- 許峯源（2015）《跨國做家庭－傳播科技的性別政治》。國立政治大學新聞研究所碩士論文。
- 彭詩容（2010）《從空間流動觀點探討打工度假者跨文化適應與自我認同之研究－以國人赴澳洲打工度假者為例》。南台科技大學休閒事業管理系碩士論文。
- 張宜君、林宗弘（2013）〈高等教育擴張與階級不平等：以台灣高等教育改革為例〉發表於2013年台灣社會學年會，台北市：政治大學。
- 焦佳弘（2014）《殊途同歸？：澳洲打工度假中「背包客」的台勞之路》。論文發表於2014年台灣社會學年會「台灣妳好嗎？國家、市場與公民社會的再形構」，新竹：國立清華大學，2014年12月06日。
- 焦佳弘（2014）《製造「台勞」？：澳洲打工度假行動者之移工身分認知與建構》。論文發表於「第六屆發展研究年會－區域、族群與發展」，花蓮：國立東華大學原住民民族學院，2014年10月18日。
- 蔡依純（2012）《海外打工旅遊者其人格特質與跨文化學習之相關研究》。國立暨南國際大學課程教學與科技研究所碩士論文。
- 戴佑珊（2015）《澳洲打工度假者參與動機、體驗與效益之研究》。國立屏東大學體育學系碩士班論文。
- 鍾尚澄（2009）《台灣之澳洲工作假期參與者之動機、歷程與利益》。中國文化大學觀光事業研究所碩士論文。

附錄一、與台灣簽訂打工度假簽證國家之比較表（依簽訂時間排序）

國家	簽署日期 (生效)	年齡 限制	停留 年限	名額限制	最低薪資	雇用時限 單一雇主	語言 課程
1. 紐西蘭	2004.06	18~30	1年	600	14.75 紐幣/時, 590 紐幣/週	3個月	6個月
2. 澳洲	2004.11	18~30	2年	無	17.29 澳元/時, 656.90 澳元/週	6個月	4個月
3. 日本	2009.06	18~30	1年	2000-5000	東京都 888 日圓/時 沖繩縣 677 日圓/時 ¹	無	3個月
4. 加拿大	2010.07	18~35	1年	1000	9.4~11 加幣/時	無	6個月
5. 德國	2010.10	18~30	1年	200-300	行業團體協約 ²	3個月	6個月
6. 韓國	2011.01	18~30	1年	400	5,580 韓幣/時	無	無
7. 英國	2012.01	18~30	2年	1000	5.13 英鎊/時 (18~20 歲) 6.5 英鎊/時 (21 歲以上)	無	無
8. 愛爾蘭	2013.01	18~30	1年	400	7.32~8.65 歐元/時	無	6個月
9. 比利時	2013.03	18~30	1年	200	行業團體協約	6個月	6個月
10. 匈牙利	2014.02	18~35	1年	100	一般: 101,500 福林/時 (約 351 歐元) 專業: 118,000 福林/時 (約 408 歐元)	無	無
11. 斯洛伐克	2014.04	18~35	1年	100	1,941 歐元/時, 380 歐元/月	6個月	6個月
12. 波蘭	2014.11	18~30	1年	200	1,750 波幣/月 (約 414 歐元)	6個月	6個月
13. 奧地利	2014.11	18~30	6個月	50	行業團體協約	無	無
14. 捷克	2016.04	18~26	1年	100	聘僱合約 ³	6個月	6個月
15. 法國	2016.08	18~30	1年	500	9.67 歐元/時	無	無

資料來源：中華民國外交部「青年度假打工」網站，連結：<http://www.youthtaiwan.net/WorkingHoliday/Default.aspx>
圖表由筆者自行整理。

1 日本依各地區及產業性質，分別訂有不同的最低工資。目前以東京都每小時 888 日圓 2014 年 10 月 1 號起最高，沖繩縣每小時 664 日圓最低。
2 德國目前勞動規範中大部分行業之薪資多係由員工與雇主通過協商決定。德國並無如台灣勞動基準法所規定之基本工資限制，亦即理論上只要勞雇雙方同意，不論工資為何皆不違反法律規定。但實際上因存在許多勞資協定，故雇主給付之工資不得低於勞資協定所約定之數額。（比利時、奧地利亦同）
3 聘僱合約，指在開始工作前勞資雙方應先簽訂聘僱合約，內容應載明：工作地點、僱用起始日以及工作性質。受聘者須經書面告知其職責及權利，如休假日數、薪資以及支薪日期、工作時數、工作內容、聘僱終止日期等資訊。

附錄二、受訪者基本資料（依受訪時間排序）

暱稱	性/別	出生年	學歷	經歷	赴澳時間	停留時間	打工經歷	其他國家	受訪方式/日期
1. 早午餐	異性戀 生理女性	1985	私立大學 傳播學院	服飾店店員 行政人員	2012-2014	2年	鳳梨包裝 芒果包裝 萊姆包裝/採收 酪梨包裝 種樹苗		面談 2014/12/13
2. 咖啡	女同志 T	1981	私立大學 人文社會	社福工作者	2011-2013	2年	花椰菜採收 覆盆莓採收 蘋果疏果 番茄包裝/採收 薑與地瓜包裝 草莓採收 蘋果包裝		面談 2013/12/10
3. 頂呱呱	異性戀 生理男性	1984	私立大學 美術設計	廣告設計	2012-1014	2年	番茄採收 養蝦池 桃子採收/包裝 百葉窗裁切/搬運 洗衣廠清潔部 羊肉廠清潔員 哈密瓜採收		面談 2014/02/11
4. 鬆餅	陰柔男同志	1984	私立大學 戲劇表演	廣告公關	2010-2011	1年	電腦組裝/維修 葡萄採收		面談 2014/02/13
5. 院子	女同志 T	1981	私立大學 觀光休閒	業務員	2009-2012	2年	葡萄農場雜工 蔬菜工廠分級	紐西蘭	面談 2014/03/02

6. 混	異性戀 生理男性	1981	私立二技 電子資訊	工程師	2012-2013	1年	免稅店銷售員 酒廠裝瓶包裝 葡萄酒莊銷售員 雞蛋工廠清潔工 龍蝦廠包裝	紐西蘭	面談 2014/12/21 網路/面談 2015/02/24 2015/05/14
7. 星巴巴	異性戀 生理女性	1983	私立專科 休閒餐飲	業務員	2013-至今	3年 學生簽	手搖飲料店店員 房務清潔員 咖啡師		網路 2015/02/24 2015/05/14
8. 好滋味	陽剛男同志	1983	國立研究所 食品科學	上市公司專員	2013-2015	2年	草莓覆盆莓採收 農場雜工	紐西蘭	網路 2015/03/04
9. 小火鍋	異性戀 生理女性	1982	私立大學 公關廣告	家飾店店員 行政人員	2011-2013	2年	柑橘採收/包裝 紅蘿蔔包裝 桃類包裝 房務清潔員 巧克力包裝 櫻桃採收/包裝	加拿大	面談 2015/08/13
10. 鐵蛋	異性戀 生理女性	1985	私立高職 美髮美容	髮型師	2012-2015	3年 學生簽	髮型師助理 髮型師		面談 2015/10/08
11. 葉子	異性戀 生理女性	1984	私立研究所 人文社會	社工人員	2015-2016	1年	加工廠水餃製作 加工廠肉派製作		面談 2016/04/28
12. 拉拉	異性戀 生理女性	1991	私立大學 人文社會	無	2015-2016	1年	農場除草 雞肉廠刀手雜工		網路 2016/06/20

附錄三、碩士論文訪談邀請相關說明

您好

當您在閱讀這封文件時，表示您正受到一份研究關於台灣青年參與澳洲打工度假之勞動經驗的訪談邀請，以下資訊希望有助於您瞭解這份研究的核心重點，並願意以受訪者的身份參與本研究，若有任何問題都請不吝與我聯繫。

研究主題：台灣青年赴澳打工度假的跨國勞動經驗

研究目的：

- 1、瞭解台灣青年參與澳洲打工度假的勞動經驗。
- 2、檢視澳洲打工度假期間的勞動經驗在性別、階級與國族上的差異。
- 3、瞭解澳洲打工度假期間參與者的勞動意識，對自身勞動身分的認同。
- 4、了解澳洲打工度假參與者對打工度假制度的看法與評價。

訪談地點：以受訪者覺得自在適切、可以放鬆聊天、對話的公共/私人場所。

訪談方法：半結構一對一訪談，時間預計兩小時左右。訪談內容希望可以進行錄音，以利事後繕打成逐字稿，錄音與逐字稿內容都將匿名與保密，以維護受訪者權益。

訪談對象：至少完成一年澳洲打工度假的台灣青年參與者，有繼續完成二簽者尤佳。

訪談大綱：

- 當初怎麼會想要去澳洲打工度假？
- 在澳洲如何找工作？
- 如何適應澳洲的生活？如何適應澳洲的職場環境？

參與澳洲打工度假的勞動經驗

- 從事過哪些工作？各自的工作內容、勞動環境與條件為何？與同事、主管相處的情形如何？
- 在澳洲打工度假時轉換工作的原因？
- 分享（幾個）印象深刻的勞動經驗？
- 自己的性別、國族對勞動經驗的有哪些影響？
- 在打工度假的勞動過程，感覺身體上有哪些改變？
- 在澳洲不上班的時間會從事哪些活動？

勞動意識與對勞動身分的認同

- 如何看待澳洲打工度假計畫？
- 赴澳打工度假的勞動議題浮上檯面，你對赴澳打工度假的跨國勞動之看法？
- 如何理解台灣、澳洲社會對打工度假制度的評價？
- 澳洲打工度假的勞動經驗在回台灣後，有哪些影響？產生哪些效應？

研究者資料

陳稚璽（曾在 2011~2012 完成一年的澳洲打工度假）

世新大學性別研究所

手機/0978-363-865、電子信箱/jyhshii@gmail.com