

台灣外籍勞工的 抵抗與適應

周休作為一個鬥爭場域*

The Resistance and Adaptation of Foreign
Workers in Taiwan in the 1990s

Sunday lives as a Battlefield

吳挺鋒

WU Ting-Feng

摘要

從1992年開始，台灣的外（籍）勞（工）議題正式進入制度性規範的紀元。然而，在這十年內，我們卻也看到在「國家暨管理取向」的研究旨趣下，許多研究文獻並無法處理到外勞在台灣這個異地的具體生活狀況。簡言之，外勞往往被等同於政策的對象客體，而壓抑了作為一個行動主體的經驗與期望如何在台灣展現出來的可能。受英、美社會史傳統的「由下往上看」觀點的啟發，本論文試圖透過田野研究的方法恢復外勞作為人的位格，意欲理解他們如何適應，或如何抵禦這個既有的特殊勞動體制。本研究發現，周休其實是外勞與管理權力進行鬥爭的一個重要場域，而這也提供了理解一個外勞自我培力的可能與限制的重要面向。

吳挺鋒 台灣東海大學社會學研究所博士研究生

* 筆者感謝匿名評審的寶貴意見指正，亦受益於該對話過程甚多。當然，論文若有任何錯誤不周，仍由作者自行負責。

關鍵詞

勞動體制，由下往上看觀點，外籍勞工，周休

Abstract

Foreign labour issues in Taiwan have moved into an era of institutional regulation since 1992. Since then, the interests of academic research on foreign labour tend to be "state-and-management oriented", and little concern has been given to the actual life experiences of foreign workers on an alien land. In other words, foreign workers have been treated merely as objects of policies rather than active agents. Inspired by the "history from below" perspective developed in the British and American social history traditions and applying a field study approach, this article tries to re-establish the individuality of foreign workers as human beings. It intends to interpret how foreign workers adapt themselves to, or resist, the existing labour regime. The article finds that the arrangement of foreign workers' Sunday holidays is a critical area where they struggle hard with the management. This is also an important dimension in our understanding of the possibilities and limitations of foreign workers' self-empowerment.

Key Words

labour regime, history from below perspective, foreign workers, sunday lives

一 前言：批判「國家暨管理取向」的外籍勞工研究¹

任何切乎問題的「答案」，都將會包含了一個干預的策略觀點，此即結構得以維持或改變的「杠杆」；並且去評估那些站在一個有干預立場卻放棄作為的人。

C W Mills (1959), p. 131

若從1992年《就業服務法》（以下簡稱《就服法》）頒布通過這個時點起算，則台灣制度性地引進外勞的現象已屆10載，而引進人數亦有三十萬人上下之譜。然殊為可惜的是，台灣學界雖對該議題的重要性不乏感受，但迄今所展現出來的累積成果卻在性質上仍多流於零星時事的反應，而往往難以在更積極的層次集中催生出一個攸關勞動體制的批判，以及關連性地探問外勞這個被壓抑的行動主體如何自我培力 (self-empowerment) 的可能。值得注意的是，1990年代以降的台灣的外勞研究之所以仍處於低度開發之境，個中癥結其實不在於產量的累積不足，而是問題意識的同質化過高。借用 Waterman (1987: p. 228) 的話語，亦即「國家暨管理取向」(state-and-management oriented) 的問題意識長期支配了台灣的外勞研究。²職是之故，在「國家暨管理取向」的引導下，外勞甚難因為研究（者）的介入而取得發聲機會，反倒每每淪為國家、資本家所共同凝視的客體對象，故批判性的社會研究潛能遂變得難以開展，而不得不在「政策研究」上頭。是以，其結果不啻壓抑了研究者與外勞的相互主體性理解，從而讓一個原可綜合歷史分析、制度批判與實踐潛能的知識旨趣被壓抑下來。

職是之故，研究者究竟該如何拉出一個批判性的距離來面對「國家暨管理取向」的外勞研究饒是重要。在此，社會學家C W Mills的《社會學想像》(*The Sociological Imagination*) (1959) 這本著作為我們提供了一個極具啟發性的對話教材。Mills於該著作裏提到，從20世紀初至1950年代這段時期，表面上美國的社會學發展看起來大有逐步臻至頂峰之勢，無論是理論體系的建構（以結構功能論為代表）與經驗研究（以行為主義的量化科學研究為主）都發展得極為蓬勃，然若觀其本質，這種高度的學術專業化與分工傾向卻是受惠於國家與資本的需求甚多。質言之，1950年代的美國社會學之所以會發展得如此迅速，且以學科化的專業面目示人，箇中關鍵即在於當時的社會分工益發精密，且國家與資本對社會控制的需求日漸升高所致。是以，在斯時福特主義大量生產的圭臬下，所謂的「學術

研究」根本沒有量的匱乏焦慮，真正問題所在其實是Mills所說的整個「古典社會理論傳統」—對民主與社會變遷的關心—這個批判性的規範傳統被當下體制給徹底閹割。也因此，（功能性的）社會秩序而非（歷史性的）社會變遷成了1950年代的社會學共識典範，並間接合理化了既有的權力關係。因此，縱然1990年代的台灣經濟體制與1950年代的美國壟斷資本主義有別，³但就這個後設的基礎來看，其實依賴「國家暨管理取向」而行的外勞研究，同樣亦是在相當高程度上係以環繞着國家與資本的周邊衛星位置進行學術代工。⁴如此一來，究竟誰是受惠者？誰因研究而獲得利益與力量？類似的基本問題便不能迴避。

再者，Mills對社會學（研究）益趨學科化的批判，以及對社會學（理論、研究）的體制附庸性格日深的不滿，亦拉出一個更為深刻的倫理問題：以「國家暨管理取向」為問題意識的外勞研究也幾乎難以避免地會同時導致了研究者與被研究者的雙重異化。對於研究者，這意味了把自己的勞動成果界定為某種對有權者進行建議的工具性用途，其結果不但是繳出了自己的勞動自主性，同時也讓研究者——一個理應介入價值領域，以啟公共討論的社會職能承擔者——於焉淪為韋伯意義下的學院科層機器的技術官僚。在這個意義下，學術研究者其實與工廠生產線的操作勞工無異，而這也是為什麼Mills會以智識工匠 (intellectual craftsman) 這個對立於現代生產線勞工的勞動自主圖像來作為社會學的應然角色期許。（趙剛，2000）至於被研究者亦然，在「國家暨管理取向」的視角下，他們實質上被剝奪了作為具體的人的品格，取而代之的則為數字化的理性管理客體對象，並有效地讓外勞被排除於「外勞議題」之外，且被視為理所當然。是以，Silverman (1992) 一眼洞悉了在「國家暨管理取向」的問題意識引導下，所有的相關爭議幾乎是注定了只有形式意義而已。因為「國家暨管理取向」的問題意識非但逃逸不出數字遊戲 (number game) 的敘事框架，反而是以接受數字遊戲為共識前提。若借用前勞委會主委趙守博的說法，則其爭議所賴的共識平臺乃為「應該如何開放，開放到什麼程度，以

及外籍勞工應該如何加以管理等問題。」（趙守博，1991：頁153）。職是之故，從1990年代迄今，「經濟效益」與「社會成本」這兩種意見的交鋒看似尖銳對立，但實際上卻是互寓共生，絲毫無損於既有的《就服法》勞動體制，甚至合理化了這個現實。

然而，任何一個完整的研究除了問題意識之外，必然還得藉研究方法作為理論與經驗的介面。在這樣的情況下，筆者認為除了應對「國家暨管理取向」的問題意識有所批判外，亦有必要對它的研究方法配套一並反省。

傳統上，社會學界向來以「量化研究方法」與「質性研究方法」作為研究方法的兩大典範，並經常是各自進行研究成果的累積。對筆者而言，先驗且孤立地去評斷兩種研究方法孰優孰劣並不恰當，因為如此態度其實是類似於Mills (1959: p. 55) 所批評的落入某種「方法論禁制」(methodological inhibition) 的拜物教偏執。同樣地，和Mills隔着大西洋而彼此呼應的英國左翼史學家E P Thompson (1994: p. 181) 曾對此一問題有所闡述：「當然有方法論這一回事，對我而言它是理論和經驗發現之間的中間層次；在那兒，適合的方法（不管是量化的還是文學的都好）被研究者從理論中導出來檢驗理論，或經驗的發現被提升到修正理論。是有這個一個中間層次。但有時候人們談論它的方式好像方法論有它獨立於理論的一個存在，或好像理論是一個物件般的可以鎖在一個抽屜裏。」

Thompson這麼說並非意在折衷研究者對各種研究方法所可能面臨的選擇難題；恰好相反，Thompson認為研究者的問題意識產生必然繫於一定的個人政治關心，同時研究方法的選用也應被脈絡地與經驗地處理，而非一任意之舉。⁵擺在本論文的脈絡裏，筆者要指出，雖然量化研究方法並不必然意味絕對保守，但它卻往往是「國家暨管理取向」問題意識所必備的研究方法配套，而有其選擇性的親近。為什麼如此說呢？

首先，量化研究方法在工具性用途上其實是一種相當有效率的手段，例如它可以為我們提供了在台外勞的人數、地理分布、國籍來源，

以及性別狀況等基本資料的搜集與分析。⁶然而，手段畢竟不能被等同於目的，更不能取代目的，同時一個有效率的手段工具更不意味一個符合民主價值的目標能夠獲得確保。⁷更多時候，量化研究在目的本身被刻意懸置不問的情況下，其實經常是對於現有體制的認可，並為其所用。毫無疑問，對於「國家暨管理取向」的外勞研究者而言，量化研究方法往往是他們用來行使社會控制的必要手段，舉凡外勞引進總數的「安全上限」訂定、外勞在台的犯罪防制、或是外勞對廠商的經濟效益貢獻，在在都得依賴量化研究方法而行。在此，勞委會從1993年起所做的年度性刊物——《台灣地區外籍勞工運用及管理調查報告》可說是箇中結晶。顧名思義，勞委會之所以對在台外勞進行大規模普查與統計，動機即在於「（經濟）運用」與「（社會）管理」的雙重需要。

其次，則是更深一層地涉及到了量化研究與質化研究這兩種方法的勞動分工倫理。Burawoy (1998) 曾借用了韋伯的理念型 (ideal type) 對這兩種研究方法的模式進行分類，指出量化研究方法其實是一種科層式的 (bureaucratic) 勞動分工模式；反之，質化研究方法則在性質上屬於工匠式的 (craft) 研究方法。兩者的差別在於，前者乃是依靠一套相對隔離於經驗世界的研究程式來確認結論的「客觀性」與「科學性」，這包括了從理論、概念、變項、再到抽樣問卷的由上而下演繹過程。此外，就像現實中的科層體系必然是一種計劃性的分工運作以及需要客觀化的典章規則進行相互協調那樣，量化研究的勞動過程亦是對應了由上而下的零細分工與資源配置方式（例如，從計劃的出資贊助單位到接案的計劃主持人，再到實際執行問卷發放與回收的研究助理）。

質性研究方法則不然。無論是規範性旨趣或實際操作上，它都是親近於工匠式 (craft) 的勞動過程。如此認定意味了一方面研究者必須緊密地讓自己鑲嵌於經驗脈絡之中，而不是一個處在具體脈絡外的異化勞動者，故資料的搜集必然有賴於與被研究者的互動過程；另一方面，置身於田野脈絡的研究者也必須認知到他所擁有的相關假設先

見與概念，乃至於知識庫 (knowledge of stock) 都帶有某種權宜性質，而往往須隨着與被研究對象的互動、對話過程進行適當修正，其不確定性猶如工匠的技術養成與知識累積模式。（侯念祖，2000）換言之，研究者必須受自己與被研究者的互動經驗所適當制約。是以，我們看到了質性研究法的要求與量化研究方法所存在的重大差異：相較於後者旨在「測試」理論，而把社會現實當作一個歷史凍結的自存狀態 (being)，前者的後設旨趣則是強調經由研究者與被研究者的相互主體性對話過程來建構理論、反省理論，故社會現實因而能被基進地視為一種具有時間感的生成運動 (becoming) 產物。就這個層次來講，倘若人們具有一個進步的問題意識，那麼質化研究確實比量化研究更能切合社會變遷的敦促潛力，並能再次回饋到知識生產的創造力上頭。

總結筆者對以上的討論與反省，並受英、美左翼社會史傳統（例如 E P Thompson, Eric J Hobsbawm, Herbert G Gutman 等人）的由下往上看觀點 (history from below perspective) 啟發，筆者將以深度訪談與田野觀察的質性研究進行研究資料的蒐集與分析。不同於「國家暨管理取向」問題意識，以及與之搭配的量化研究所共同展現出來的「由上而下」性質，筆者相信採取一個由下往上看觀點將有助於讓我們從被壓迫者的主體經驗來關係地理解（階級）社會現實，並對各種形式的社會鬥爭有所敏感。（Kaye, 1991）質言之，這種進步的認識論觀點將使得外勞重新恢復作為一個人的具體位格，並能讓他們的情感、文化、價值、行動能從主流研究的壓抑裏解放出來。⁸

在本研究裏，筆者試圖發問：置身於台灣的法令、管理環境下，外勞本身的文化、傳統、習慣與信仰究竟有無可能被轉化成不假外求的抗爭資源，從而可資作為他們適應、抵禦既有結構性壓迫的權利論述？亦即，外勞形成某種抗爭次文化的機會與限制分別為何？然而，在這個社會史傳統的問題意識脈絡下，諸如文化、傳統、習慣等概念又究竟該被如何理解與界定？關於這一點，Thompson 對於「文化」的理解足堪參考。Thompson 在《共同傳統》(Custom in Common) (1993) 這本書裏，即對某種持「過度共識觀點」的平民文化研究取向進行了

批判，它們包括了民俗學式或人類學式地專注於意義分享體系、態度、價值觀與象徵形式的靜態研究。對Thompson來說，這種去社會、非歷史的操作性定義之所以令人詬病，原因在於他們往往忽略了：「…傳統是一個恆變與爭鬥性的領域，是一個由相悖的利益所造成的衝突性聲稱的競技場。…。就這一點，把『民眾文化』的普遍性予以通則化將變得空洞，除非他們被牢牢地安置在一個歷史的脈絡。披上了『傳統』措辭這件外衣的平民文化以及本書的核心題綱並非是一種來自於自我界定的或獨立於外界的影響。平民文化采取了一個防衛性的形式，其內涵乃為對立於貴族統治者的限制與控制。」(1993: 頁6-7)

故而，外勞的傳統、習慣與信仰便不應被本質主義地視為於抗爭次文化有否的實證指涉，而是一個涉及國家政策、僱主管理的關係性概念，亦即此為一個社會鬥爭過程的產物。因此，對研究者而言，真正的挑戰其實是把外勞「文化經驗」予以問題化，並適當地安置在一個複雜的社會鬥爭過程裏進行理解，以豐富其間的權力關係運作圖像。準此，無論外勞在象徵、文化層次上的「能」或「不能」形成他們的抗爭次文化，這都應以一種持續進行中的過程視之，而不是某種先驗的定義與宿命結果。

二 研究對象與資料搜集

本研究以田野觀察與深度訪談的方式作為主要的資料蒐集來源，並佐以報章雜誌與官方檔案等相關文獻。在資料搜集的對象上，除了外勞之外，亦有企業主、仲介業者與台灣的外勞服務團體接受訪問。大致上，筆者的外勞訪談資料係完成於1994年至1997年。最主要原因在於原先接觸的外勞陸續因契約期滿返國，導致客觀條件上難以維繫訪談對象。嗣後，筆者則專注於相關報導文獻的搜集，同時亦把可以持續的訪談對象轉到業主（含管理者）與從事外勞服務的行動者上頭。

筆者選擇的田野場址為台中市的外勞周休聚集地，它們包括了菲、泰勞的家鄉小吃店，教會與市公園。在進入這些田野場址之初，筆者

並不預設接觸的對象（例如國籍、性別、職業），而是先行嘗試建立田野關係，爾後並建立了63次的訪談與田野紀錄。但檢視手頭所累積的訪談資料後，筆者發現田野訪談對象的性質上呈現了下列的差異分化：其一，在國籍上為菲勞高於泰勞許多；其二，在職業別上，藍領外勞高於家庭外籍幫傭與外籍監護工。至於在性別上頭，家庭外籍幫傭與監護工則幾乎全由女性擔任，且菲律賓籍遠遠高過泰國籍，故菲勞的性別比例較之泰勞來得「相對均衡」。⁹也因此，在筆者實際接觸對象多為菲勞的情況下，倒未出現訪談對象的明顯性別「偏差」情形。

然而，筆者為何選擇以外勞的周休（聚集地）作為研究的切入點？又為何菲勞在資料的呈現上比泰勞高出許多？對於這些問題的解答，筆者認為這個研究經驗必須關連到《就服法》所打造的勞動體制特殊性來說明。

2.1 為何選擇外勞周休日？¹⁰

本研究所遭遇的頭一個難題是：如何取得與外勞接觸的管道？究竟是選擇特定廠場的外勞作為研究個案？還是以星期天這個外勞的周休時間點進行研究？對一個研究者來講，前者的風險毋寧較低。畢竟，若能以特定個案為研究場址，一來較能具體化研究對象的性質，二來也有利於研究關係的長期培養，從而細緻化外勞勞動生活狀況的種種細節；反之，若以周休日作為研究的時間點，則雖可迴避掉僱主的允許與監控，但卻很可能得面臨到研究對象流動頻繁的不連續性風險。光是這個限制就足以構成資料搜集的莫大傷害。

然而，本研究最終還是專注於外勞周休生活經驗這個研究範圍。之所以作此選擇，很大的原因其實是自於幾次「研究挫折」後的無奈使然。筆者曾在研究初期嘗試選擇特定廠場作為研究個案的可能性，但最後皆以失敗告終。「你要問啥，我跟你講就好了。」是僱主們慣用的制式回答。顯然，類似的防衛性反應清楚地說明了廠場是僱主的私人產權轄區，故研究者必須在僱主的利益能被確保的條件下方被允許。然而，僱主之所以如此警戒，不全然是個人因素作

梗，更大原因其實出在《就服法》所形塑的勞動體制，而這個勞動體制不但加諸於外勞，同時也影響到僱主，從而凸顯了周休作為外勞休閒生活的集中時點。故在這裏，我們必須對《就服法》這個勞動體制的性質有所掌握。

若非資本主義的歷史發展背景與資本積累的結構性需求，勞工跨境流動根本難以想像。對某些持產業後備軍提綱 (thesis of industrial reserve army) 的馬克思主義者而言，廉價移民勞工的輸入與資本主義生產關係的自我再生產不過是一體兩面之物。對此，Castles與 Kosack (1972 : p. 18) 說得很清楚：「移民勞工這支產業後備軍是提供資本主義經濟穩定化的主要因素。藉着壓低工資的調漲，移民（勞工）是資本主義積累的一個存活前提。」

儘管後繼的若干學者 (Cohen, 1987; Loxley, 1987; Satzewich, 1991; Zolberg, 1991) 認為產業後備軍題綱將勞工跨境流動的問題拉升到資本主義發展的歷史高度甚具貢獻，但他們卻也警覺到傳統左翼的產業後備軍題綱所存在的功能論解釋傾向。特別是在對於國家的分析上頭，稍一不慎產業後備軍題綱便極可能把國家化約到只是純然被動反映特定階級利益的功能論稀薄空氣裏。但歷史地看，無論是始於15、16世紀的奴隸販賣強迫遷移 (forced migration) 或晚近所謂「自願性」的勞工跨境流動無一不是受制於各種政治——法令的強制、規約，而以高度組織化的方式行之。¹¹ 其中輸入地 (importing-side) 的國家政策這個分析環節更是扮演關鍵角色。是以，固然國家必須對資本積累的律令有所回應，但現實上，國家（政策）卻絕少漫無限制地滿足資本對產業後備軍的經濟索求，而政治、意識形態等因素也往往具有相對於經濟的自主程度。照Satzewich (1991) 的類型學分析，揉合政治、意識型態因素考量後的外勞吸納模式類型 (a typology of modes of incorporation) 至少攸關以下兩項：一、外勞輸入時機的策略性選擇與引進數量的管制規約；二、外勞的商品屬性型塑。

Satzewich(1991) 所建構的吸納模式類型係以自由勞動 (free labour) / 不自由勞動 (unfree labour)、外來臨時工 (migrant labour) / 移民勞工 (immigrant labour) 這兩組概念作了四種類型區分 (如下圖)。

	自由勞動 (free labour)	不自由勞動 (unfree labour)
外來臨時工 (migrant labour)	自由外來臨時工 (Free migrant labour)(1)	不自由外來臨時工 (Unfree migrant labour)(3)
移民勞工 (immigrant labour)	自由移民勞工 (Free immigrant labour)(2)	不自由移民勞工 (Unfree immigrant labour)(4)

在Satzewich的分析脈絡裏，所謂「自由勞動」與「不自由勞動」談的是在資本主義市場裏兩種對勞動的控制形式。「自由勞動」意指能夠自由轉業、進出勞動力市場的形式自由，此為資本主義經濟的常態；反之「不自由勞動」則是受政治、法令的外在強制，故連這類的資本主義形式自由也不可得。接着，Satzewich又以自由主義政體的公民權 (citizenship) 資格有否區分了「外來臨時工」與「移民勞工」兩項，其中最大的差別便在於前者不似後者有取得公民權的機會與資格，他們往往僅是因為短期的工作契約而獲得輸入國的居留許可而已，故被嚴格地視為僅是經濟功能的勞動力甄補罷了。

藉Satzewich的類型學分類，確實能夠幫助我們掌握到《就服法》這套規範外勞的勞動體制的高度壓抑性與特殊性。依《就服法》規定，由於「補充性勞力」、「不定期選擇性開放」的政策宗旨與「限業限量」等規定的緣故，國家在外勞議題上頭往往展現出相當程度的主動介入能力。於國家—資本這個層次，國家藉由外勞引進時機的判斷、特定行業別的許可裁定、以及外勞配額數量的握有、核發等規定，讓資本家的外勞僱用無法藉由自由市場的福利、薪資條件競爭為之。此外，在國家—外勞這個層次，我們也看到了外勞的職業位置除了非志願地被國家所派定外，也更強制了外勞需在一定契約期間固定於特定事業單位，以剝奪其勞動力市場的流動可能。¹²

職是之故，這種近乎人身買斷賣斷的僱傭關係所形塑出來的外勞商品並非一般資本主義通性下的「自由薪資勞動者」(free wage labour)，而是雙重否定外勞在台灣的政治公民權取得資格與就業、轉業流動權利的不自由外來臨時工(unfree migrant labour)屬性。(Satzewich, 1991, 見表四)也唯有在這種超(extra)經濟的政治—法令強制下，外勞的離職、轉業才不被視為資本主義勞動力市場的流動常態，而是需靠「懸賞獵捕」行之的「外勞脫逃」治安問題作為因應。¹³

依《就服法》規定，外勞脫逃乃屬僱主之責。至於國家對僱主管理失職的懲處方式有二：第一，罰款。外勞脫逃後，僱主依然要按月繳納就業安定基金；第二，取消配額的等量遞補。照規定，雖然外勞契約期滿必須離境，但基本上僱主所握有的外勞配額仍為一固定值，原則上並不影響其外勞引進的甄補資格，此即一般所說的「配額循環使用」。所謂配額循環使用的簡義便是：在正常情形下（外勞因工作期滿遣返離境），人走配額在，憑配額再換人頭。

對僱主而言，前項的罰款懲處或許還算皮毛，但若國家就此一並取消掉外勞配額的等量遞補資格可就茲事體大。也因此，僱主不得或多或少將自身的管理職能擴大到工作時間之外（一般通稱為「生活管理」），故唯有周日休假方為勞動契約所許可，能讓外勞離開廠場從事自己的休閒活動，並取得一個相對完整的自由時間。¹⁴置身於《就服法》這個高度壓抑性的勞動體制之下，進入該研究情境裏的相關行動者確實也是在某種程度上關連到《就服法》的結構性特徵。僅藉以下這個研究經驗說明：

在某個星期天的下午，筆者照例到市公園進行外勞研究，並找了一群生面孔的菲勞交談。因為彼此聊得還算愉快盡興，筆者便主動問他們：「我們下次可不可以再一起聊聊？」他們表現出非常主動的友善態度，並告訴筆者下個星期天同一個地點大家可以再見面。

筆者又問：「能不能在其他時間到你們的宿舍去？」他們這時就變得猶豫起來，其中一個告訴筆者：「就下個星期天在這裏比較好。」

筆者解釋：「我指的是下班後，是晚上你們不用工作的時候。」

他回答：「你要去我們宿舍的話不太方便，因為我們工地那裏有舍監(camp manager)。」(960415)

2.2 為何選擇菲勞與泰勞的比較研究？

看來只有星期天才是僱主管理權威得以暫時隱退的時機，無論對筆者或多數外勞而言皆然。但與此同時，筆者卻也再次經驗到菲勞與泰勞這兩類研究對象的流動性／穩定性明顯有別，斷難一概而論。在經驗裏，筆者也發現到，嘗試和菲勞建立較長期持續的研究關係確實是較泰勞容易得多。何以如此？不容否認，這裏首先涉及到研究者與田野對象的語言溝通問題，雖說要進行田野研究與訪談，但由於筆者本身不會泰語，故田野對象在性質上會呈現如此偏差並不教人意外。而這也是本研究的限制之一。

在這樣的情況下，若以「外勞」這個籠統字眼來涵括菲勞與泰勞可謂不當之至。但筆者並不想把研究對象只是專注於菲勞的周休次文化的研究，反而認為採取比較研究的策略會更理想。這其中一個很重要的支援理由是：倘若研究者僅在語言障礙一項就止步（雖然這確實是一項重要因素），那麼很可能會讓我們錯失繼續追問：何以研究者與菲勞維繫田野關係易於泰勞甚多的社會文化條件與限制。易言之，透過菲勞與泰勞休閒模式的比較研究策略，筆者希望收到雙重之效：一來可以讓我們更清楚看到周休這個鬥爭場域的重要性，二來則希望透過菲勞與泰勞的比較來逼使業已被自然化的管理權力因此現形。究其然，「宰製」並非只停留在靜態的法令制度安排或廠場的獎懲規定，而是在一定社會關係下被無時不刻的鬥爭過程所持續界定，故在一定程度下也影響了菲勞與泰勞的周休模式的差異。若從這個視角來理解，或可讓我們從研究者的語言能力限制之外，豐富化外勞周休模式背後的文化社會（鬥爭）意涵。

2.3 小結

藉由批判性的對話，筆者一方面對問題意識與研究方法這兩個層次進行討論與選擇，另一方面則交代自己的研究過程與反省，並

試圖將個人研究經驗關連到更宏觀層次的《就服法》勞動體制分析。以下各節，筆者將進入到實質的資料分析與討論（分別包括了外勞的家鄉小吃店、教會與市公園），說明菲勞與泰勞在周休模式上所呈現的差異與背後的管理權力圖像。最後在結論這節，筆者將以該研究發現進行若干理論對話，同時展望近年來台灣政治氛圍轉變的內在意涵。

三 菲勞與泰勞的家鄉小吃店

「家鄉小吃店」是專為外勞提供吃喝娛樂的消費店家。一般家鄉小吃店除了提供道地的料理、販賣菲律賓、泰國進口的日用品外，多半也會免費提供一些原生地的過期書報、錄影帶以及*China Post*、*China News*（限菲律賓家鄉小吃店）這些台灣發行的英文報紙給她／他們看。設備好一點的甚至還包括菲、泰當地的伴唱帶讓外勞唱卡拉OK。事實上，這些家鄉小吃店的東西並不便宜，倘若純粹就價目來和一般外面的店家相較，家鄉小吃店絕對稱得上「高消費場所」。按理說，此類場所應不易吸引消費能力有限的外勞上門才對。但實情卻又不盡然如此，到那裏吃喝一頓的外勞在所多有，店內陳列的各式調味料也不乏問津者。這個看似矛盾的現象提醒着我們，在顧客的商品消費過程中，除了價格高低的計較外，往往還須有語言——文化性的仲介才得以可能，而這正是家鄉小吃店對外勞的最大吸引。

值得進一步注意的是菲、泰小吃店的營業位址差異。不同於泰國家鄉小吃店依傍廠區而設的特徵，筆者發現到菲律賓家鄉小吃店——「馬尼拉餐館」所選擇的開設地點則是在台中市中心的N教會附近。¹⁵ 值得注意的是，馬尼拉餐館在N教會附近落腳所展現出來的營業特殊性：除了星期天之外，該餐館在其他時間將因遠離廠區吸引不了菲勞前往而乏善可陳。（940703-17）粗略估算，在一周幾乎只做一天生意的情況下，還能讓馬尼拉餐館有利可圖，必然是托菲勞

在星期天大量集中於N教會之福，使得該餐館的客源在量上不虞匱乏。

問題是，就算每個星期天的客源量多仍不足以保證馬尼拉餐館能維持一定的獲利能力。假如客人的流動率不高，一直耗在狹小空間裏的話，那麼「客滿」其實反而會造成馬尼拉餐館的營利負擔。因此，除了客源量多之外，還必須搭配顧客的高流動性才是馬尼拉餐館能夠經營下去的關鍵。那麼顧客的高流動性如何可能（這個情形也確實存在）？人多店小容不得久坐、販賣的食物多是簡便速成等推論固然言之成理，但也略嫌枝節，箇中關鍵其實還是出在菲勞周休活動安排的慣常化：星期天早上到N教會參加彌撒、中午到馬尼拉餐館用餐，不過是故事的一半；嗣後，用完餐便迅即轉往市公園或迪斯可舞廳則是菲勞周休活動日程表的下半段。由於這樣的周休習慣，使得馬尼拉餐館雖是許多菲勞的必經之地，但它充其量也只是其中一站而已，根本毋需久留，而這才是馬尼拉餐館能集中、疏通蜂擁而至的顧客的根本保證。所以，馬尼拉餐館在星期天的營業會出現尖峰、離峰的明顯時段，只要彌撒甫結束的尖峰時段一過，馬尼拉餐館馬上從一位難求的現象回復到門可羅雀。

但以上情形卻不太可能在泰國家鄉小吃店那裏出現。在筆者進出泰國家鄉小吃店的經驗中就發現，泰勞耗在家鄉小吃店喝酒、聊天或是打發時間的情形相當普遍，更感受不到什麼明顯的尖峰／離峰時段。和馬尼拉餐館相較，泰國家鄉小吃店在星期天反倒是較接近於一個隨時都可能有顧客上門的營業狀態。故此一現象無非意味了依廠區地緣而設的泰國家鄉小吃店所提供的社交功能是較馬尼拉餐館吃重得多。比較地看，在菲勞的周休習慣裏，馬尼拉餐館不過是一個周休行程的「中點站」而已，但在泰勞身上，家鄉小吃店卻往往代表了「終點站」。

何以菲勞與泰勞所展現出來的休閒模式大異其趣？從菲勞的望彌撒習慣上頭，或許有助於我們進一步梳理出兩者在台灣從事休閒活動所各自面臨到的不同「結構性」條件。

四 外勞的文化經驗如何延續？一些「結構性」條件的比較

4.1 菲勞與教會

我的僱主人很好，也很善解人意，他們把我視為家中成員的一分子看待。但有一個問題，就是他們不讓我在星期天上教堂。¹⁶

記得筆者在市公園初次認識菲勞Aron、Patti等人時，她／他們人手一本的教會宣傳品最是讓人印象深刻。Aron告訴筆者，她／他們都是早上先到教會望彌撒後再結伴來這裏的。(940612)之後的田野經驗也和那次差不多，一問到她／他們是不是每個星期天還會來這裏(市公園)這個問題時，不管是Ramos、Yosa、Balay或其他菲勞給筆者的回答都頗為一致：「我們都會去教堂。你下星期天要不要跟我們一起去?」、「Gary(按：筆者的英文名字)，你自己有沒有信仰?台灣人是不是都信佛教?」菲勞Lopez更是有備而來，他在即將來台灣之前就已經在他的行囊裏預先帶了一本Tagalog聖經，準備到台灣後參加教會活動。

就筆者所知，這些菲勞都是跑到市火車站後面那家N教會，其主要原因之一是那裏有位菲律賓神父在主持菲勞彌撒。N教會的規模並不算小，經筆者粗略計算，該教會的聖堂座位至少可供四百人使用。儘管如此，N教會的菲勞彌撒仍然前往者眾，晚到的可能連站位都不可得。為了滿足更多菲律賓教友的需要，之後的菲勞彌撒逐漸從原先的一天一場增加到上、下午各一場次。

固然台灣的教會組織與相關活動確實便利於那些以天主教為主要信仰的菲勞所親近，但我們也別忘了，信仰並不直接等同於行動，假使忽略了某些在地的社會文化條件，要菲勞與教會產生較密切接觸、互動也勢將存在一定的困難。若要論及這些可供菲勞作為行動憑據的社會條件，筆者認為至少有兩個「較結構性」的面向不能被忽略。它們分別是：一、台灣天主教系統行之有年的外勞服務傳統；二、台灣的傳播媒介如何有利於菲勞就地取得。

關於第一個部分，台灣的天主教會系統從外勞尚未正式合法化的時候(1992年之前)就開始有若干積極的教會(支援團體)人士在持續關心、接觸外勞(不單限定菲勞)，並早就有一個「天主教外勞關懷小組」負責處理相關外勞求助事宜，包括每周定期到三峽非法外勞收容所進行探訪。據筆者判斷，這類探訪協助非法外勞的工作很可能會使得某些日後被遣返的非法外勞成為原居地的資訊傳播者。(960817)位於中壢隸屬天主教系統的外勞支援團體希望職工中心的工作人員張淑芳這麼說：「我們碰過很多外勞的case，也有在臺中的。像這邊的外勞大都知道Hope，有的剛到台灣就會找到這裏來了，他們有的在菲律賓就聽過台灣的Hope。」(951229-23)

整個教會的服務傳統持續到1995年時已經有多達52個地區教會和「天主教外勞關懷小組」保持聯絡。¹⁷如此成果除了得歸功於部分教會人士的長期努力外，或許也得拜天主教作為一高度建制化的普世性組織之賜，才得以可能轉化為一個跨地域的外勞服務資訊網絡。這其中包括了教會方面能夠根據教徒的特殊需求來進行神職工作的安排(從菲律賓那邊調派神父過來)、協調(包括整個台灣天主教會之間的外勞服務工作聯繫以及N教會作為中部菲勞望彌撒的地點)。無疑地，這樣的服務資訊網絡會讓菲勞在教會資訊取得與活動參與相對上頭變得容易些。張淑芳就曾提過，當T市後來也有菲勞彌撒時，她們會轉告菲勞在T市的彌撒訊息，不一定非得風塵僕僕地跑到這裏來不可。包括筆者自己也曾做過類似的「實驗」，試着打電話詢問臺中市某一教區的天主教會無神父提供菲勞彌撒?接電話的教會人員告訴我：「他們這邊沒有，T市的要找N教會，那裏有菲律賓神父在負責菲勞的彌撒。」(960828)

第二部分，則是外勞想要在台灣當地取得即時相關資訊的管道難易問題。和其他國籍的外勞相較，菲勞有以下兩項特點，使得她／他們在台灣即時資訊取得成為可能，並為泰勞所難以企及。首先，台灣市面販售的外文報紙只有英文一類(*China News, China Post*)，而這正好便利於熟悉英文的菲勞就地取得。再者，菲勞的教育程度一般來

說普遍不低，大學學歷者在所多有，因此這些英文報紙對一般菲勞並不存在任何閱讀困難。不消說，一定程度的識字教育是相當重要的，假若缺乏這方面的能力，則大眾印刷讀物的普及、流傳根本難以想像。

以上兩個特徵都是泰勞所獨缺。泰勞在台灣除了依靠僱主或家鄉小吃店的業者所提供的過期泰文雜誌外，根本無從在台灣取得需要的即時媒體資訊。再加上台灣所引進的泰勞來源地相當刻意集中於泰東、泰北偏僻農村的關係，就算台灣有泰文報紙的發行，恐怕都不見得是她／他們所倚賴的資訊取得方式。據筆者所知，當地的識字率並不算普及，文字的閱讀能力上也只有「小學四年級的程度」而已。¹⁸ (970123)

*China News*與*China Post*這兩分台灣英文報紙的重要性並非只限於語系的可及性一項，更值得注意的是，它們老早就在星期天特別開闢和菲勞相關的專（版）欄作為招攬。除了菲勞在台灣的生活點滴報導、教會活動介紹等主要內容之外，*China News*所匠心設計的“Kabayan”（Tagalog的問候語，Tagalog為菲律賓當地通行語）專欄更是在分析上不容闕漏。“Kabayan!”的原始宗旨是提供一個可讓菲勞投書詢問，並有專欄負責人針對他們問題進行解答的專欄設計，根據筆者的剪報資料，舉凡扣稅、匯款、周休、仲介費、契約展延 (renew) 這些與法令契約切身相關的事項都是菲勞常見的投書內容。¹⁹

職是之故，當Anderson (1994: pp. 44) 提到，報紙作為印刷資本主義的承載者，使得人們在特定語言領域內以可見而不可聞方式所想像的共同體 (imaged communities) 時（雖然安德生書中所指的對象是現代民族國家），我們似可同樣將安德生的見解同樣推移到“Kabayan!”專欄的對話裏。特別是，當兩分英文報紙皆不約而同地以教會活動訊息為主要內容的背後，實不難突顯出教會活動與菲勞之間的親密性。不妨自問自答一個安德生式的問題：若你是個菲勞讀者，當這兩分英文報紙在每個「星期天」的特定版面裏持續、大量披露「教會」相關訊息時，你會怎麼想？對讀者而言，這應已是一個呼之欲出的明示：「在這個時間（星期天）、這個地點（教會），聚集

着這群特定的人們（菲勞；我們）」。而這就是安德生所強調的，報紙（閱讀）最大的功能是為每位讀者提供了協調時間與空間的想像能力。

故而我們對菲勞在星期天大量涌入教會這一現象也就有脈絡可循。星期天上教堂望彌撒，等於是菲勞藉由特定時間與空間在行動上集體建構、形成他們自己的文化社區。參加教會彌撒也就成了菲勞搭建與豐富 (enrich) 個人與他人社會關係的一個重要的行動起點。特別是菲律賓女性，許多是從事家庭幫傭與家庭監護工這兩類工作，長時間獨自被禁閉在各個家戶裏，若再加上沒有家鄉的親友也同時在台灣工作的話，那可以說是處在一個高度自我禁閉的孤零狀態。若要打破社會關係的隔離，就必須在星期天跨出僱主家門，而最直接的活動目標莫過於上教堂望彌撒。

4.2 泰勞與四面佛寺

我就跟他們（菲勞）講，你們在台灣已經算很好了，還知道要找我們。其他的外勞，像泰勞在台灣根本就找不到人可以幫助他們。

希望職工中心的工作人員張淑芳(960817)

在張淑芳的服務經驗裏她也清楚：筆者在第二節所分析到的這兩項資源都是泰勞在台灣所無法企及；既沒有特別直接相關團體進行服務工作的接觸，更談不上泰勞在台灣就地取得任何即時媒體資訊的有利條件。若拿菲勞相較，泰勞在台灣可說是處在一個更隔絕的環境裏。就算我們曾一再耳聞泰勞在宗教上虔信篤誠的說法：像是四面佛寺在泰國是當地人在信仰上的一個重要象徵，而每年4月13日的潑水節與12月5日的泰皇生日更是被泰國當地人視為隆重的大日子。(960514、961102) 但問題是，泰勞在台灣相對能見度確實低於菲勞甚多。為求比較方便，不妨先讓我們設想一個比較性的命題供作說明：在缺乏菲勞所具有的「結構性資源」前提下，四面佛寺之於泰勞，是否仍如教會之於菲勞般地重要，可作為維繫他們宗教經驗的文化空間之一？

據筆者所知，台中市並沒有四面佛寺之類的宗教場所；鄰近的彰化縣雖然有，但這個地理位置對中部的泰勞而言則是不方便許多。筆者曾問過泰勞是否有去過四面佛寺的經驗？聽男性泰勞宋丹說，他們去彰化縣的四面佛寺是外面有人進來招攬，然後在星期天會用遊覽車把他們載過去，參加者頭一次要繳交200元，但以後再去就不用交錢了。筆者問他那個四面佛寺在哪個地方？他直說：「我不知道、我不知道。你交兩百元，他們就會帶我們去。」(950226-11)

筆者也曾經親自前往該四面佛寺，由於沿途都有寺方的「中文」路標指示，因此也不難找到。但也夠異常的是，這些路標指示根本沒有任何泰文附於旁。如果說這些指標具有任何提示功能的話，那麼很清楚地，它所預設的閱讀對象是將泰勞自行前往的可能性排除在外。此外，筆者更發現這座位於山上的四面佛寺附近並沒有任何的停靠公車站牌。在這個佔地二甲多，號稱東南亞規模最大的四面佛寺裏，前去者少數是有自乘交通工具的本地人，絕大多數都是搭乘遊覽車。²⁰大部分的台灣觀光客都是把該寺當作據點式的短暫停留，殆拍照、購買紀念品等活動結束後，遊覽車便又把眾人集體載往它處。若是泰勞獨自前往，不依賴外人協助帶領，除了得克服初次前往缺乏路標指示的不便外，還需在遠處下車後自己再走上一段長路，其自行前往的難度可以想見。據筆者在現場的估計，光是從入口走到山上的徒步行程就得花上二十到三十分鐘。

現場不是沒有泰勞，只是在場的泰勞似乎都是隨同公司行號僱請的遊覽車方式而前來。因為當筆者發現停車場裏原先那幾輛遊覽車已經開走後，原先那幾個泰勞也隨之消失無蹤。不久，筆者又看到幾個剛到的泰勞在停車場分別被幾輛客貨兩用車載過來。

筆者好奇地問寺方人員：「你們這邊好像泰國人反而很少？我原本以為來泰國四面佛寺的應該泰國人比台灣人多。」

寺方人員：「泰國人也很多，他們都是一車一車過來的。」

研究者：「都是遊覽車載過來的？」

寺方人員：「對。」(961020-3)

說穿了，吸引觀光客才是寺方製作中文路標指示的最根本原因。在寺方眼裏，泰勞也好，台灣人也行，其實都沒差別，他們只不過是被一輛輛的遊覽車限時專送到此一游罷了。包括之前的泰勞宋丹也是這種情形。

五 「宗教經驗」如何成為泰勞的鴉片？

雖然在筆者的研究裏發現四面佛寺跟泰勞在台灣的生活經驗無多大關連，但從僱主／旅遊業者載運泰勞往四面佛寺一游的情形來看，或已隱微透露出僱主介入泰勞休閒生活的斧鑿之痕。

在現有的不自由僱傭關係下，外勞在台的食宿等生活細節多屬僱主的照料義務，也因此這使得僱主的管理職能已得到更大的擴張。簡單講，處在這樣特殊僱傭關係之下的外勞不只是單純的「受僱者」身分而已，工作之餘的生活管理更是讓外勞成為僱主的「受顧者」。沈武是A營造廠的外勞管理組長，除了休假外，他必須每天常駐工地。照他的說法，這個位置要做的工作有：「負責照顧他們的生活起居、伙食、醫療、還有郵寄……。」(960213-5) 在沈武的籠統敘述下，無非是外勞在工作之外的多數事項都涉及到他的工作內容。這麼多的事情要做，有時他稱為「管理」，偶而稱之為「服務」，但終究脫離不了他對這個職位的任務理解：「防止外勞逃跑這很要緊；因為這關係到每年的調薪問題，跑掉一個是重大違點，如果別人調五、六千，但你只調兩、三千實在是說不過去」。(960213-16)

生活管理的奧義即在於沈武對「服務」與「管理」這兩個詞彙的彈性互用。不同於資方單向地頒布管理規定，迫使外勞懾於某種懲罰而收到臣服效果的手段施用，摻雜着一定施—受關係的生活管理在實際運作上往往或多或少是蒙覆着某種程度的家長主義(paternalistic)道德色彩。筆者發現，在僱用泰勞的廠裏有一項很特別的生活管理項目，名曰「宗教管理」，而這幾乎在菲勞身上未有耳聞。對某些僱主、管理人員來說，所謂「宗教管理」是相當重要

的一環，其方式是直接請人到廠裏為泰勞講道，或（及）在廠內設四面佛堂（像）為之。²¹

據受訪者曾先生告訴我，他們工廠附近並沒有四面佛寺，所以他會請在台灣的泰國法師不定期來到他廠裏講道給泰勞聽。(960327-10)在訪談過程中，曾先生對實施至今的「宗教管理」給予極高評價：

曾先生：「他們都很虔誠，這個很有用。我們也有請泰國的法師來這邊講給他們聽，這是管理最有效的方法，一些頑劣分子聽了以後就會比較好。」

研究者：「法師講些什麼？」

曾先生：「講一些生活規範。像規勸生活上的一些問題，告訴他們要為泰國人爭點面子，賺點錢回家，來台灣別亂花錢。他們都信得很虔誠，我也跟他們一起跪拜。」(960327-10, 11)

再以Z廠為例，廠區的泰勞管理負責人郭先生跟筆者說，因為該廠並不是第一批引進外勞的事業單位，所以他們早在引進之前就已經參考了很多其他廠的外勞管理經驗，因此在「育、樂」管理上頭特別布置一間七、八坪大小的四面佛堂供泰勞膜拜。不過當筆者問到泰勞平時進出佛堂的情形，他答道：「主要是去燒個香而已。」(961013-10)

聽起來，若單單提供四面佛堂守株待兔地靜待泰勞主動去燒香頂禮膜拜的話，那這個「育、樂」方面的「管理」顯然還過於消極，甚至多此一舉，就管理的功能來說未免遜色許多。事實上，和曾先生請泰國法師來宿舍為泰勞講道的情形一樣，Z廠資方並未放棄更全面規訓泰勞的任何一個機會，在設置四面佛堂之餘，他們是更為主動地輔以全套的宗教「服務」：

研究者：「在宗教方面你們怎麼安排？」

郭先生：「有時我們會請外面的師父進來開導，談一些宗教教義給他們聽。（……）。我們會請一貫道一些剛從泰國回來的，來我們這邊開導一些宗教教義，告訴他們要惜緣、惜福。他們都會泰語，這最好，能用泰語直接講給他們聽效果最好。」²²

（……）

研究者：「你們請師父講道時，你們也會在現場嗎？」

郭先生：「我們都會在場。」

研究者：「那你們聽得懂嗎？不是講泰語？」

郭先生：「這沒關係，因為題目是我們給的，所以師父就照我們給的講。」

研究者：「你們給些什麼題目？」

郭先生：「像生活習慣：要遵守規定、拿東西不能浪費、能吃的不能亂丟……這些題目。然後再把它套入佛理，叫他們要懂得知福惜福。」

研究者：「有效嗎？」

郭先生：「嗯，這怎麼講；師父講得時候是有效，他們都聽得進去。但過一段日子惰性就出來了，這是人性。這種情形一出現，我們就再請師父來講，再讓他們知道道理。」

研究者：「你們什麼時候會進行佛理的講道？」

郭先生：「自治會的時候。」

研究者：「那就是一個月四次了？」

郭先生：「對。」(961013-7-10)

再讓我們拿菲勞的復活節與泰勞的潑水節慶活動為例，則兩者在不同的「結構性」條件下所展現出來的差異樣貌亦同樣清楚。於1996年4月，菲律賓的辛海梅樞機主教特地到台灣主持復活節；據報載，辛海梅樞機主教的講道吸引了為數達上萬名的各地菲勞齊聚臺北。²³復活節是天主教慶祝耶穌基督自死後復活重生的節日，其重要性自不待言，除了臺北的辛海梅樞機主教講道外，各地的教會在同一時間也各有應景的慶祝活動，依然就近吸引不少菲勞參與。但與之相較，同樣對泰勞具有重大節慶意義的潑水節，同時也在台灣都獲得了相當大的注意與報導，但泰勞歡度潑水節的形式與內容卻與菲勞的復活節慶迥然有異。就以《中國時報》在1995年的潑水節報導為例，傳抄一段關於啟阜營建公司以及臺塑六輕工程的泰勞歡度潑水節的報導文字：

十三日上午一大早，啟阜營建公司位於安和路的泰勞管理所營舍內，七百多位泰國勞工起床後，即按傳統習俗以白粉（爽身粉）在自己的臉上及別人的臉上抹，已是快樂和祈福。（……）。在營舍廣場上，聚集的一大批泰勞提着水桶或臉盆相互潑水祈福。（……）。十時許，泰國風味的慶祝活動陸續登場，包括風行泰國的「藤球」，比賽方式可以用腳踢、頭頂，但不能用手接觸，以及拔河、撞球、吹麵粉等趣味競賽，啦啦隊在旁敲鑼打鼓吶喊加油，其間，仍有很多泰勞陸續潑水取樂。

競賽優勝的隊伍，獲得公司頒發小金幣做紀念，其他參與競賽的隊伍也有多寡不同的獎金鼓勵，由於是統統有獎，讓每一位泰勞都十分開心。傍晚時分，泰勞營舍並設宴犒賞泰勞一年來工作的辛勞，同時為四月分過生日的泰勞切蛋糕慶生，大家都舉杯暢談笑，其樂融融。²⁴

至於在臺塑六輕工作的泰勞據報載則是被廠方以專車載到附近的古坑劍湖山風景區遊玩，並進行他們的潑水節慶活動（資料同上）。另外，受訪的Z廠潑水節活動安排也類似前述報導的啟阜營建公司，

廠方一方面在經費上補助泰勞，另一方面則在廠區內規劃一個特定範圍供他們自行慶祝。（961017-8）

同是重要的宗教文化活動，菲勞必須要出門到教堂去聆聽訓誨，分享教義，工作場所與教堂兩者在性質上被截然清楚地區分出來，各有各的空間象徵意義，於焉工作與休閒在時、空上的界限罕有混淆。但泰勞的潑水節慶祝活動表現出來的卻剛好和上述情形相反，他們多是在個別僱主的規劃下「因地制宜」地於既有廠場內自我娛樂、慶祝，要不然就是廠方帶領泰勞集體出游，以視尊重、犒賞。就如同上述報導所下的標題：「潑水祈福 泰勞在台歡度新年 多數僱主安排泰國傳統習俗慶祝 紓解員工思鄉情緒」。²⁵在這裏，我們反而較常看到泰勞在台灣宗教文化經驗延續、取得，往往是倚賴僱主的安排行之。故這個現象的背後也再次點劃出：泰勞想在台灣就地找到一個可挪為己用的社會文化空間，來共同維繫與擴大分享集體經驗與認同的困難尤甚於菲勞許多，無怪乎泰勞所需的宗教文化滿足會是看似格格不入地由僱主安排在工作場所內進行。倘若說宗教是人民的鴉片，則我們在泰勞身上猶可再追加這麼一句：「這個宗教鴉片是直接來自於僱主的餵哺」。

在D廠，如此情節愈見深刻。全數引進泰勞的D廠是勞委會評定的外勞管理績優廠商，也同樣意識到對泰勞異文化「尊重」的必要性。D廠管理外勞的負責人陸先生告訴筆者：「這一天（泰皇生日。按：也是泰國人的父親節），所有人都禁酒禮佛。」（970123）然猶勝一籌的是D廠除了這兩天停工以視尊重外，還特別安排了「慶祝活動」一帶領泰勞在外清掃環境從事「公益活動」。

研究者：「禁酒禮佛是他們在那一天的習俗嗎？」

陸先生：「對，他們都是這樣，所以在那一天我們都會安排公益活動。因為外勞給外界的形象不很好，所以我們就跟他們講：出去做公益活動可以改善你們的形象，也配合你們的泰皇生日。他們聽了都很高興，這算積功德。今年我們就安排泰勞去掃街，包括中

山公園、中正公園，去年是火車站。我們今後將以社區為主，希望能敦親睦鄰。」(970123-8, 9)

計劃的執行者——陸先生可說對泰勞「居功厥偉」，因為他體現了協助泰勞成為好鄰居的用心良苦（無助的泰勞能去哪裏找主動關心者？）。徒然托言「尊重」泰勞的文化經驗，形塑勞資同歡共樂的一家親圖像示眾對D廠而言已嫌薄弱，在外界的敵意氛圍這個對立面的營造之下，藉着掃街睦鄰活動這個贖罪、悔過儀式，才得以恰如其分地烘托出管理者與泰勞「榮辱與共」的劇本張力。微妙之處也正在此，就在這個「公益活動」的舉行同時，泰皇生日這個父親節的父親形象已逐步被更具體、近在眼前的陸先生所僭越。陸先生的同事姜先生就在一旁很得意地對筆者說：「外（泰）勞都叫陸先生Papa。」(970123-16) 誠然陸先生的「Papa」尊稱博取的背後是涵括了更多、也更頻繁的互動才得以可能，但無可置疑的是，陸先生能與Papa劃上等號至少意味了陸先生在泰勞的認知裏是善意者，並取得更多信服。但別忘了，陸先生是管理主任，陸先生「以父之名」執行他的工作業務，其結果是使得整個管理權威與支配關係更為無阻。

六 「服從性高的泰勞」對抗「沒有常性的菲勞」？

星期天我們（按，菲籍船員）會到教堂望彌撒，上星期的復活節，到教堂的菲律賓人好多！神父和修女為我們準備了活動，所以我們玩到傍晚才回船。沒想到船長找我們一天，因為他臨時有事，要我幫忙，可是在耶穌復活日，不去教堂天主會生氣的。²⁶

菲勞周而復始地集中在教會這一現象絕不僅是人口數或地理區位上的形式意義指涉，而是同時涵括了行動者本身對教會彌撒的道德詮釋於其中。是以，時間安排的例行化 (routinization) 與空間區位的領

域化 (territorialization) 與否，以及他們所對應的周休模式，往往涉及了菲勞與泰勞對周休權利論述的認知差異。(Harvey, 2000; Gilroy, 1982; Thompson, 1994)

那麼，周休的權利論述對現有的支配關係所可能產生的影響為何？請先看以下一段菲勞與泰勞的受訪資料比較：

研究者（問一群在公園喝酒的泰勞）：「你們是不是每個星期來這裏？」

其中一位泰勞：「不一定。有的時候工作太累就在宿舍裏看電視或睡覺。（笑）沒錢也不能出來」。(940612)

因為工作太累而想待宿舍休息的說法也會發生在菲勞身上，例如：

研究者：「你是不是每個星期天都會來這裏（中山公園）？」

Aron：「不是每次都來公園，假如工作太累的話，我早上去過教堂後就會回宿舍休息。」(940612)

當筆者分別對公園裏的泰勞與菲勞發問同一個問題時，這兩個人的回答內容乍聽之下幾乎一模一樣：「工作太累就待在宿舍休息。」但請留意兩者之間的毫釐之差，Aron在這個答句裏還附加了一個很重要的前提：「去過教堂之後。」

比較來看，我們可以看到宗教活動的（自主）參與相當程度上有助於讓菲勞去違抗唯經濟理性的生產指令，為自己的周休日找到一個應該外出不工作的自我正當化依據，而不輕易將這一天讓渡給僱主。有一次筆者問菲勞Balay 他們工廠的加班情形時，他斬釘截鐵地跟筆者說：「星期天他不要，因為他在這天要『拜拜』」。他說完後，還雙手貼着胸，一副心靈有所寄托的滿足模樣。(940703-24) 不只是Balay，前面提到的Yosa、Lopez……這些菲勞皆是如此。

反觀泰勞，在缺乏類似社會文化介面供他們進出聚集的情形下，工作場所之外的環境對泰勞來說是更陌生的多。如此限制可能會使

得星期天這個周休日在泰勞身上變得較沒內容，或對他們自己的休假日活動安排呈現較被動狀態。例如，當筆者問沈武他們工地裏的泰勞休假都去哪裏時？他說道：「我們的台工領班有時候會帶他們去大坑東山花園，一張票400塊可以玩一天還算是很劃算。」²⁷當筆者問他為什麼要這樣安排時，他只簡單說一句：「他們沒地方去啊！」(960213-4)聽來雖然過度化約，但沈武的回答卻也為以上的分析做了最精簡的有力註腳。相對於泰勞的周休活動不屬於必要，另一個截然鮮明的情形則是，在筆者對菲勞僱主的訪談裏，談到關於菲勞（傭）星期天去哪裏時，卻從未出現過「沒地方去」之類的回答，更多的僱主反倒是為菲勞的周休提心吊膽——「怕菲勞到教堂去」。因為：「怕一群人聊在一塊互相比較僱主待遇，有些人就會心理不平衡，回來以後工作就會變得比較消極或脫逃另謀較高薪工作」。(940729)由於菲勞在星期天會習慣地往教會集中，因此，菲勞的周休活動便毋須、也較不願意假手於僱主的操控。一位負責菲律賓刊物批發的企業經理接受報紙記者訪問時，如此說到他與菲勞相處的經驗談：「僱主在假日好心帶工作了六天的外勞（按：文中的脈絡特指菲勞）出去逛街、游玩，對他們而言，不過是一種變相的加班罷了。」²⁸

愈來愈清楚的是，在台灣能和泰勞的文化經驗產生較直接關係的其實是集中在泰國家鄉小吃店上頭。儘管家鄉小吃店對泰勞來說承擔着如此重要功能，但這仍然免不了有着讓僱主可以滲入的取代空隙。倘若泰勞的宗教慶典活動能由僱主包辦，則三餐飲食、育樂空間（藤球場、播放泰語錄影帶）的提供在某些僱主眼中也不過毫末之事。事實上，許多較大規模的廠場都已陸續有泰國廚師為泰勞料理三餐，並在餐廳播放泰語影片。此外，雖然外勞的消費習慣不見得全然以經濟考量為唯一標準，但畢竟不容我們忽略的是，家鄉小吃店本身仍是一個營業性的消費場所，這對某些泰勞來講還是存在着若干負擔。(950226-9)在僱主免費提供泰式餐點的情況下，泰國

家鄉小吃店的功能事實上在某種程度也出現了被替代性，對泰勞來說也不見得是那麼非去不可。²⁹

因此，不同於菲勞寧可拒絕周日加班，履行彌撒習慣，某些泰勞反倒可能索性放棄這個意義空洞、味如嚼蠟的休假日，轉而追求賺取雙倍日薪的經濟收入。男性泰勞鄧福就這麼認為：「（星期天）要去哪裏？出去還要花錢，有時候還是留下來加班比較好，還可以多賺一點。」(950225)鄧福的另外兩名泰勞同事喬羽和宋丹分別被筆者問到假如星期天不工作時會跑去哪裏時？他們倆竟都是不假思索地答：「看電視，不然就是在宿舍。」³⁰(950225-14)

的確，若沒有足夠的文化意義來充實休假日的活動內容，而像鄧福所說的只剩下純經濟性消費的話，那麼出去一趟還真是「得不償失」，徒然花錢殺時間而已。不過筆者必須在此做一強調，雖然在筆者的訪談資料裏是有部分類似鄧福想法的情形出現在泰勞身上，然由於目前並無任何相關的結構性統計資料作為輔助參考，所以讀者們別過早地將此視為一個通則化 (generalized) 結論，指稱只有泰勞會如此，而菲勞則不會。³¹雖然這個現象至今缺乏任何結構性的資料予以支援，但讀者卻仍可以從一些報章文字的經驗談裏嗅聞出若干蛛絲馬跡。例如：

由於最近幾年外勞逃跑的事情經常發生，所以有些僱主寧可多付加班費給外勞，也不願其外出，讓不少想多賺一點的外勞放棄了休假的機會；……不過長期接觸外勞的臺北市勞檢所第四組組長吳鎮洲指出，這招只對生性節儉的泰勞有用而已，對信奉天主教的菲勞而言，他們是寧願少賺，也一定會在星期天赴教堂做禮拜。³²

吳鎮洲的外勞接觸經驗大致和筆者的田野資料吻合，只不過他對泰勞的理解是作了一個「天性（民族性）使然」的文化本質論解釋。因而這些外勞行為態度上的差異表現在媒體品評外勞人肉市場的比較文字裏就被涵括成：泰勞假日不喜歡亂跑，容易管理；而菲勞則較不喜歡加班、愛亂跑、沒有常性，服從性不及泰勞等結論。³³隱蔽於這

些品頭論足的文字背後意涵，無非是昭告僱主：菲勞較不能配合工作的紀律要求，而泰勞則反之。D廠的陸先生舉了一個例子比較泰勞與菲勞在休假時所碰到的棘手程度差別：

應該是營造業的關係，不太可能讓你星期天出去，不像菲勞說什麼要去教堂做禮拜。我星期天有去過N教會看過，全是菲勞！因為這個緣故，所以建築業不用菲勞比較喜歡用泰勞的原因在這裏。像Christmas，這個是信天主教的菲勞最重要的節日，在臺中工業區那邊就有一家工廠的菲勞說要休息過Christmas。結果老闆不准，要求菲勞上班，引起菲勞的不高興，一群人就罷工。

研究者：「喔，有發生過這回事？」

陸先生：「有啊！你不給他休假，他會跟你拼命的。」

研究者：「臺中工業區哪一家工廠？」

陸先生（似有不便猶豫了一下）：「就是在臺中工業區有發生過啦。」(970123-14)

如E P Thompson所言：「在每個民眾直接行動的背後都能（在傳統裏）找到權利的正當化理由。」(Gutman, 1977: p. 86) 從以上的分析以及陸先生的舉例來看，外勞究竟能否獨立於工作場所之外形成一個宗教文化社區確實攸關了她／他們能否發展出一套抵禦 (resist) 僱主規訓管理的重要權利論述。但不幸的是，泰勞似乎看來還缺乏當下可用的文化資源與權利論述。若再加上可能得承受外界的陌生與敵意，則工作場所也就不難成為一個較安全且熟悉的多功能溫室。加班可以增加收入、累了可以在宿舍休息、也有電視可看、佛堂也在裏面……，那麼工作場所在性質上已經大致接近一個自給自足的經濟—文化社區。物質性與象徵性的規訓安排兼備，舉凡經濟活動、食宿等生活提供以及文化產品皆可由僱主一手包辦，並被孤絕無依的泰勞所倚賴，使得泰勞在台灣的生活種種容易被閉鎖在工作場所之內。

七 市公園的領域化差異

市公園是中部外勞假日活動的重要去處之一，不論菲勞、泰勞皆然。筆者長期在市公園的觀察發現到：以同事關係為單位的非正式團體 (informal groups) 是外勞（不論菲勞或泰勞）進行星期天休閒活動的組織基礎，其活動或喝酒、或聊天……。一般而言，這些外勞的團體規模並不大，以五到七人為最常見。以這些共同特徵作為前提，筆者將進一步指出菲勞與泰勞在市公園的社會組織網絡如何存在着差異。

菲勞Aron在星期天早上到教會望完彌撒後，緊接着下午就往市公園的這段行程都是和另四名菲籍同事同進同出。不過他們並非隨興地在偌大的公園裏找個角落聊天了事，相反地，他們非常固定地待在公園右側出入口那塊區域。在筆者進行田野觀察的過程裏，筆者發現這塊區域始終固定地集中大量菲勞。(940703-2, 940829-15, 940904-12)為了敘述方便，筆者把那塊區域稱之為「菲勞區」。

「菲勞區」裏頭當然也見得到這類以同事關係為單位的非正式團體。但在「菲勞區」裏，你可以發現菲勞的社會互動情形並不僅僅止於同事關係而已，像Aron，他雖是和同事望完彌撒後一齊走進公園「菲勞區」，但整個下午仍不時可見有其他菲勞跑過來跟Aron他們打招呼或擊掌示意。當Aron看到有其他朋友靠近時，也會跟我說聲抱歉，然後跑過去聊一下。我問Aron這些朋友是怎麼認識的，Aron身旁的菲籍女傭Patti搶先一步告訴我，她們都是從教會那邊過來的。為了能讓我更具體意會，Patti馬上掏出一本教會的宣傳小冊子給我瞧瞧，她告訴我她們就是從「那裏」過來的。(940612)

聊天後才了解，Aron到台中工作不過將近一個月而已，(940612)若非親臨現場，實在很難想像：頂多四次的周休日，何以能讓他 and 公園裏頭其他菲勞看起來如此狀似熟稔？尤其值得注意的是，類似情形並非例外，像我和菲勞Tony在聊天時，也不時有其他菲勞湊過來，遇到這種情況，他也會順便為我和對方做個簡介，這些他介紹的朋友（其中一個是他的同事）多是分別來自台中市與周遭縣市。(940829)

就像Patti說她和Aron一群人都是從教會那邊過來的，我發現到菲勞的周休活動之所以能從教會延伸到市公園，很大的因素與教會本身有關。雖然教會的周日彌撒已經成功地協調出菲勞集體外出的周休習慣，但值得注意的是，菲勞之所以會以市公園作為周休活動的延續地，同時形成一個空間的領域化現象，某一部分因素其實是來自於教會組織的本身限制所致。這是因為：由於彌撒儀式一結束後，教會這個場所便無法再繼續容留這麼多的菲勞從事其他活動，因此菲勞之後的社交需求根本難以在教會原地持續進行下去，故與N教會相隔不遠，且可長時間讓菲勞集中的市公園，遂成了菲勞再次遷移的社交空間。也因此，市公園尾隨於N教會之後這兩個現象的連續性，且兩地成員高度重疊等事實，乃體現了市公園亦是菲勞利用周休進行社交的習慣性培養有成，其性質有如早上到教會望彌撒一般地「規律」。故從教會到市公園，我們仿佛看到了菲勞逐漸構成一張毋需言明的完整周休日程表。

但如前所述，「菲勞區」仍然是奠基在非正式團體作為規範菲勞周休活動的重要基礎。由於非正式團體的性質使然，我們一方面看到了成員互動的親密性，從而相互強化了參與周休活動的意願，但另一方面，非正式團體的社會控制也往往被對等提升，成了培養周休習慣的棍棒，甚至違反團體協議者還有被逐出 (ostracism) 之虞。筆者這裏有一個研究個案可供說明。某次Yosa和她的朋友們已經決定好在某個星期天下午去迪斯可舞廳跳舞，但在途中，其中一個菲勞Malotti突然說想要搭火車回工廠宿舍早點休息，不想再去跳舞。於是她們在馬路旁像是爭辯般用地用Tagalog討論了幾分鐘，最後大家決定成全Malotti，陪她到火車站。這一路上的氣氛頓時變得非常凝重，不復之前的興奮之情，而Malotti則明顯脫隊，自個兒安靜地獨自走在後面，也沒有人主動跑去與她交談。送Malotti到車站後，在前往舞廳的途中，Yosa面帶不悅地告訴我：「我實在很討厭她這種行為，我們之前都說好了怎麼可以反悔？我希望我們大家出來都能夠照計劃很順利地進行下去，不想見到有這種情形發生，這樣我以後就不會想再找她出來了。」

研究者：「這沒什麼關係啦，她可能有點累了。」

Yosa：「天曉得。我們好不容易才能在星期天出來玩，大家也都約好了要去迪斯可舞廳，結果她這樣子讓我們覺得很掃興。」

這並不僅是Yosa個人的私底下埋怨而已。事實上，Malotti這種「違紀」行為已經構成了她們必須處理的「重要議題」。當我們重返迪斯可舞廳後，在跳舞的休息時間之際，Yosa和其他夥伴用Tagalog竊竊私語，但作為旁觀者的我隱約可以察覺到她們討論神情的嚴肅。結束討論後，Yosa告訴我她們先前的「開會」內容：「我們剛剛在討論以後是不是還要讓Malotti繼續參加我們的活動。」(960908)

果真在下個月的Yosa生日派對裏，Malotti就已經見不到人影了。生日派對往往是菲勞最重要的慶祝活動，當事人都會盡可能地邀請熟識者參與。在Yosa的生日派對裏，我看到了所有上次我在迪斯可舞廳見到的那些Yosa的朋友都受邀出現，就是獨缺Malotti。

職是之故，這種非正式團體所運作而成的規範（強制）與休閒習慣的（培養）是一體兩面的，這在效果上便是使得「菲勞區」成員的流動性變得相對穩定。Tony跟我打包票，只要星期天下午一定可以在這個地方看到他。幾次之後，非但他的話應驗，我更發現他第一次介紹給我認識的那些朋友也幾乎都跟他一樣會在星期天下午來到這裏。試想，大家若想聚聚，一個星期就只有一次（就像Yosa懊惱地對我罵Malotti：「我們好不容易才能在星期天出來玩」）能好好地在這個地方面對面吃喝、嘻鬧一下午，如果經常缺席的話，「友誼」也勢必有維持上的困難。

相對於「菲勞區」，姑且讓筆者以「泰勞區」來描述、對比泰勞在市公園的活動情形。在此之前，容筆者再把之前所分析的「菲勞區」特徵做一簡單歸納。

第一，菲勞的休閒活動主要是以同事為基礎的非正式團體形式在進行着，不管是參加周日彌撒或者是在市公園裏頭皆然。

第二，尾隨於教會之後的市公園最基本的功能是提供給菲勞一個「較完整」、一個「具有連續性」的社交場域，其性質則補充了教會

無法進一步豐富化菲勞社會關係的限制。而筆者也確實發現，市公園裏的菲勞（團體）的社會關係並不限於同事之間，而是具有跨廠場的情形。

第三，市公園除了滿足菲勞「簡單的」社交需求而產生外，在教會、公園兩邊時間上構成連續，且成員重複性極高的背後，菲勞其實也部分地繼承了教會活動參與的連續性，使得市公園能被領域化為一個有認同意義或象徵界線的「菲勞區」。

第四，「菲勞區」不能只是教會的文化資源直接繼承而已，它還得依賴菲勞近乎慣性的休閒安排才能把這個「菲勞區」一造再造。再加上非正式團體的高約束力也促成了菲勞在教會彌撒之後的休閒安排，使得「菲勞區」的重要性逐漸有若「午間教會」般地發揮讓菲勞的集體休閒習慣持續運作的功能。

若以這些「菲勞區」的特徵對照到筆者所觀察到的市公園裏頭的泰勞聚集情形，則是大異其趣。就以筆者在市公園和一群泰勞接觸的經驗為例，便可理解何其不同。

某次，筆者跑去和一群正在喝酒的男性泰勞聊天。這一群泰勞都是同事。為了想繼續保持這個田野關係，彼此聊開後筆者也問他們下個星期天大家要不要再來這個地方一塊喝酒、聊天？他們也是欣然允諾。結果，下個星期天，筆者到原地時根本沒人在那裏。之後又到其他地方轉了一圈，還是沒發現他們的蹤迹。隔一周後我同樣再去一趟，依舊遍尋不着。(940829)

這種情形很難會發生在「菲勞區」裏頭，因為「菲勞區」的人際關係相對穩定，並已發展出一個可供辨識的地理位置。但所謂的「泰勞區」若存在充其量也只是一種排除法的模糊指涉而已，它嚴格來說只是菲勞自己固定集會區域「之外」的其他外勞聚集地。換句話說，雖然我們在市公園都能看到大量的外勞在這裏頭，但仔細探究，菲勞與泰勞在市公園的社會關係的組織化程度差異根本難以道里計。

請再看下一段我對泰勞宋丹進行的訪談：

研究者：「你有沒有去過市公園？」

宋丹：「有喔，去過。那裏有很多泰國人、菲律賓人、印尼人.....。」

研究者：「你有沒有跟他們聊天、認識？」

宋丹：「沒有，不敢。」

研究者：「你去公園的時候也沒跟其他泰國人講話？」

宋丹：「開心就好了，我們（指同事之間）玩得開心就好了，不要（跟其他人接觸）。」（950222-15）

這背後的問題恐怕還是得歸根究底到第四、五、六節所分析的「文化經驗」的延續基礎上頭，因為這是外勞能否在較集體的層次上產生自發性周休習慣的重要介面。缺乏這個介面的泰勞周休活動，讓我們看到了家鄉小吃店／工作場所、市公園／工作場所.....，往往只是一種直線式的往返點；不像菲勞的休閒模式從教會經「馬尼拉餐館」，再轉往市公園的「菲勞區」這麼一張完整的周休行程表。在筆者看來，菲勞身上的這張周休行程表即是他們的自我組織 (self-organizing) 的成果，星期天早上到教會、下午到公園的「菲勞區」、或者邀伴齊去迪斯可舞廳都是菲勞逐漸沈澱下來的休閒模式，而在這個休閒習慣的背後在在少不了他們的道德選擇：感覺到有周休的必要，並尋求滋養集體認同的行動實踐。

但是市公園作為泰勞的「第一站」，更多時候是唯一的一站，在工作場所／市公園之間的簡單線性往返的背後，其實意味了他們缺乏一個類似教會之於菲勞這樣的文化介面來銷熔不同地域、工作場所的藩籬，所以泰勞的社會關係也較容易受上述藩籬所限。泰勞宋丹的「開心就好了，我們（指同事之間）玩得開心就好了」一語道盡了泰勞非正式團體仍舊是把廠場藩籬的格局拷貝到公園的假日活動。市公園裏的泰勞在區位分布上缺乏明顯的特徵，不同群體之間的泰勞在公園裏幾乎各自隔離，在在說明了泰勞到市區之後只能隨遇而安地待在公園。

在這樣的對比之下，所謂的「泰勞區」若存在也無「社區」所需的領域化過程之實，因為他們既缺乏可資分享的文化、象徵資源，同時成員也沒有固定周休的習慣與相對穩定的人際關係作為支撐。職是之故，市公園裏的休閒活動也就難以成為他們的社會關係被進一步豐富化的沃土，而泰勞較大範圍的集體認同或組織網絡也就無從萌發與維繫。尤其重要的是，這樣的性質不啻凸顯了市公園其實是一個可以被泰勞隨時取消的聚集空間，因為它不必然有意義地承載了他們的社會關係與活動。儘管市公園裏泰勞人數不亞於菲勞，但市公園不太會讓泰勞之間的社會關係因此有所擴大與進一步發展，更遑論穩定化。

八 外勞的「文化經驗」為何物？

事實上，管理外勞並不是一件困難的事，只要懂得一些訣竅，那就是一件輕而易舉的事，綜合一些引進外勞企業的說法，「瞭解當地的風俗民情」是相當重要的。³⁴

透過以上的菲勞與泰勞周休文化經驗的比較，讓我們看到了兩種截然背反的結果：若說外勞的周休日較可以讓我們在集體層次看到她／他們「文化經驗」的自主延續，則教會支援團體的協助、英文報紙的訊息披露、以及市公園作為延續休閒活動的空間，都給了菲勞的宗教信仰延續下去的文化社會基礎。更重要的是，如此「文化經驗」由於是外在於僱主而進行，故使得自發的菲勞文化社區與僱主的控制吸納——無論是經濟利誘或家長式照料，在在潛藏着一定的對立與緊張。

泰勞其實與菲勞一樣，「宗教文化經驗」仍舊延續着，但關鍵出在表達方式與延續基礎的不同。從泰勞那裏，我們可以看到：資方形象既是富有、仁慈的家長，同時也不放棄爭取擔任僧師的輔祭角色，泰勞「宗教文化經驗」的再現往往出自於管理者所羅織的巧技，盡淪為在僱主提供劃定的空間裏隱蔽進行。而它得以發揮當然是部分得利於泰勞文化經驗的自主延續基礎在台灣無以為繼。

職是之故，《就服法》這個法令框架固然結構化了勞資之間宰製關係的特殊性，但當落實在資方與外勞身上時，這個支配關係的結構性前提又是如何被操作與被抵禦的理論敏感度便顯得至為重要。對筆者來說，也唯有在這樣的攻防之間，外勞的「文化經驗」如何再現才得以理解。放在本研究的脈絡裏，菲勞與泰勞「宗教文化經驗」延續的特殊性更一體兩面地說明瞭「管理」本身也是流動性極大的關係概念。它的胃納量經常是隨着對象而定，一旦外勞無法就地找到文化經驗延續的基礎以及發展出自我證驗的道德詮釋，並予以自我組織的話，那麼虎視眈眈、伺機於後的（生活）管理便會立即滲入這個空白取而代之。最後，在菲勞、泰勞這兩種截然背反的休閒行動模式背後，勢將對原先的人身依附關係產生緊張與再次強化的兩種不同結果。

無怪乎許多僱主對教會是充滿疑懼與敵意。倒不是因為教會的教義或神職人員必然站在菲勞這邊，直接鼓勵外勞在行動上對抗僱主的不合理（希望職工中心或許是少數例外），而是教會在菲勞的周休習慣裏已經象徵性地成為一個階級鬥爭的場域。當教會這個文化空間能夠為己所用，並且成為菲勞在行動上可援引的權利論述時，我們才能看得出「星期天休假」與僱主意圖對菲勞進行資訊隔離、人身依附控制時的潛在緊張。菲勞在星期天前往教會一方面履行自己的信仰習慣，另一方面則與他人集結，進入自己發展出來的社會關係裏頭，構成了他們違抗僱主或硬或軟、或強制或溫情的加班、安排出游等收買手段的重要文化資源。面對這個對所屬成員具有共同感，並在認同意涵上對外與之清楚區隔的文化社區時，僱主斷難有染指的介入餘地，從而也就讓僱主的控制權力在此時刻因此停滯、不及，甚至涌現出隨時可能遭到被反撲（例如脫逃）的焦慮。N教會的受訪工作人員也無奈地跟筆者表示：該教會確實一直受到外勞僱主來這邊「要人」的困擾。據該受訪者說，外勞脫逃的僱主常常跑過來責難教會：「為什麼他們來你們這邊之後，人就不見沒有回來？」(960808)

把教會視為階級鬥爭的一個象徵性場域在李易昆(1995)的論文裏也曾被提及。於希望職工中心的四年社工經驗裏讓他注意到，僱主為了盡量不讓菲勞在星期天集結於教會，從而使出輪休的反制對策企圖瓦解菲勞透過教會形成屬於他們自己的社會網絡。但很遺憾地，李易昆並沒有在這方面進一步著墨，至於筆者則受限於研究對象的特殊性而碰觸不到這方面的問題。但無論如何，這個環繞着教會而繼續深化下去的鬥爭過程將是值得日後研究者持續關注、發展的面向。

兩相對照，泰勞的宗教文化經驗延續看似滿足自身的文化需求，實則淪為在僱主的工作場所進行儀式上的摹擬複製，再三反芻僱主的管理菜單，而這背後所被粉飾的事實則是僱主的階級控制權力更為道德化並大肆擴張。無怪乎曾任希望職工中心的工運組織者柯逸民會說：「泰勞在我們社會裏就好像隱形人一樣。」(951229)如果從之前的分析面向來看，柯逸民的觀察確實是精確地掌握了在菲勞、泰勞行為模式差異的背後，兩者在對抗僱主支配、規訓權力時所各自儲有的文化資源。直到今日，大部分對外勞組織積極的工運行動者仍是多只能接觸到菲勞，泰勞的「被動性」對他們而言仍是一個明顯的經驗感受。³⁵

九 結論

這種把階級形構視為異質鬥爭(heterogeneous struggles)構成的非決定論觀點，或許前提是在不同的社區——語言的，性別的，生態的，以及「種族的」——都是對抗化約論者極有用的工具。而這讓採取歷史的與非本質主義的理論者在面對人類需求(human needs)時有一個可運作的階級政治實踐。³⁶

必須再次強調，若讀者就此拿菲勞在周休鬥爭這方面的「成功」來映襯泰勞的「失敗」將會是個過於輕率的誤解，因為得出通則化的結論並不在本研究關心之列，更遑論這是筆者在一定的資料搜集限制

下進行這個研究。由於自身在語言以及田野接觸上的限制，筆者必須承認泰勞的社會文化經驗在本研究的分析裏確實是不成比例地被極度貧乏地呈現。

然外勞休閒生活的文化鬥爭重要性卻是毋庸置疑。許多人不察，以為外勞放棄周休、樂於加班完全是賺錢這個「淘金」動機的驅使結果；或以為菲勞與泰勞對周休的態度不一乃因「民族性」使然；更多自以為義的「人道主義」習見甚至把僱主的(生活)管理、休閒輔導視之為某種「人道責任」的發揚。但他們有的忽略、更多是避而不談：這些現象的刻板化或「人道責任」到底是在什麼樣的基礎或關係上來進行？我們無論是看到外勞樂於加班，或是拒絕星期天加班，其實都必須被安置下在勞資雙方的攻防過程之間才得以理解。也唯有如此才能讓我們警覺到讓僱主的(生活)管理不能被自然化與道德化，並留意到在這個支配關係上，外勞周休模式的差異所可能產生的不同結果。是以，僱主的「照料義務」作為絕非如一般常識性見解所言的「福利」、「輔導」、「照顧」，根本而言，這攸關了外勞文化經驗的自主實踐(例如菲勞)與被僭越(例如泰勞)。

必須徹底戳破管理權力的自然化迷思，讓它無所遁形(make power visible)，否則我們根本不易反擊當前國家、資本家與醫療企業正逐步聯手推出的「休閒管理(輔導)」這道菜單，以及更深刻地反省人道主義者的慈善情愫之局限。在以外勞休閒所「衍生的問題」為論述基礎，再透過犯罪、疾病等隱喻(metaphors)來污名化外勞的休閒空間，進而動員眾人對這些隱喻的恐懼來共同央求外勞被有效隔離的「休閒管理(輔導)」進逼下，無疑會對菲勞藉由周休的自我組織遭遇極大危機，同時也恐怕會讓原本就相對孤立的泰勞的處境愈見壓抑。

而正是本研究所希望拋引出來的政治關心與理論對話。對於某些結構主義的馬克思主義者而言，休閒「在功能上」只是資本主義社會下的勞動力再生產的新陳代謝機制，一星期休息一天並不難得到國家與資本家的容忍，就結構層次而論，根本沒有撼動國家—資本的布局。對此，筆者能部分同意這樣的社會控制提綱(social control thesis)，

但我們亦應注意，倘若率爾地把資本主義過度解釋為一個功能性的整體 (functional totality) 卻也不宜之至，因為這無疑會將外勞過度弱化為無意識的被動受害者，從而不當地株連外勞發自文化的、象徵的這一層次的挑戰。筆者還是嘗試為我的研究對象找出丁點可能性，如果我們無法認真去仔細搜羅外勞在台灣社會生活的點滴經驗、找出他們自發性形成的文化社會基礎，並賦予意義，那麼我們只會看到一幅最壓抑的圖象，就算是左翼研究者或社運組織者也都只能坐困在被定格的「階級壓迫」愁城裏頭。簡言之，如何在這樣極度壓抑的結構限制下思考外勞的自我培力可能性，從他們日常生活當中找出不假外求的文化資源與鬥爭潛能，恐怕更甚於單單指控國家法令與僱主管理的不義，否則無力量者 (the powerless) 儘管可以輕易地取得政治正確的受害者道德優位，但實際上卻無助於使其成為變遷主體，而每每落入了無希望者 (the hopeless) 的弔詭結果。也因此，對筆者而言，左翼社會史傳統格外受用，因為由下而上的認識論觀點乃是切合了主體的自我培力關心，同時也幫助我們釐清了主體與結構之間的關係與張力，因而能夠小心翼翼地既拒絕了一個沒有主體的社會變遷圖像，也不致於淪為一種過度浪漫化主體能動性的輕率宣說。質言之，所謂自我培力必然來自於主體對自身文化經驗的汲取，並在實際社會鬥爭過程中獲得新生的力量。

回到左翼的政治論述裏，菲勞根源於「文化傳統」的自我組織現象也有助於我們深化對階級運動的組織形式想像。階級的歷史、社會做成一如經濟生產關係的「客觀」定義；而在一定的歷史脈絡下，種族、性別等因素對於階級鬥爭（階級做成）也經常是扮演着舉足輕重的角色。(CCCS, 1982; Roediger, 1991) 在這樣的視野下，立基於日常生活層次，講求在地性質 (locally) 的運動或許將是一條有別於以工會、政黨為基礎的制度化會員制動員 (membership mobilization) 組織取向的可能性。而這也就是為什麼許多與種族、性別相關的階級研究逐漸將重點從廠房、工會轉移到社區上頭的原因之一。Cole 以下這段話就頗具代表性，她說：「社區提供了一個鬥爭的基地與組織的中心。……

團結 (solidarity) 並非指不同工會的會員之間，而是不同社區成員的彼此接觸，它可以是地方性的、全國性的以及國際性的。這不是『反階級』的討論。然而，階級並不能因此和社區侷離。事實上，『社區』應該被廣義地視為社會階級定義的一部分。」(1989: p. 126)

當然，這個脆弱的樂觀期望隨時可能被瓦解，因為1990年代後的國家與資方愈來愈明顯地積極於介入外勞（主要還是泰勞）的節慶，藉此聊表「多元文化主義」的尊重。我們再次看到，泰勞潑水節從1990年代末，業已成為例行性的「準官方」文化節慶活動，中央與地方政府主動介入泰勞節慶活動，意欲展示主流社會對異文化的重視。³⁷ 然而，就如之前筆者所提，類似的「多元文化主義」儀式與其說是泰勞在台灣的污名已被洗卻，倒不如視為國家與資本對泰勞的文化傳統進行再次的空間規訓有成。試想，當泰勞的異文化實踐逾越了這個被指定的空間後，還能被主流社會被視為安全、可接受的嗎？又是誰有能力使得這些泰勞在這個特定時間於這個特定地點集散？其間的斧鑿之痕不言自明。

值得注意的是，這種「多元文化主義」的政治動員對象不獨外勞，其實原住民也經常淪為被關照的他者。（林文玲，2001）但我們卻應該同時注意到，當國家有意識地藉由「多元文化主義」作為一種「寬容」姿態時，攸關外勞、原住民的經濟弱勢困境、公民權的匱乏與相對被高度剝奪等課題卻依然不動如山，罕被觸及。職是之故，我們今日所看到的圖像其實是「文化的寬容」與「權利的排除」正同時進行中，就像「凱達格蘭大道」的政治命名援引了原住民這個象徵與原住民在現實生活上的高失業率現實同時成為2000年政黨輪替後的新政府「成績單」那樣。更諷刺的是，在多元文化主義被極力提倡之際，我們也看到了在市容整頓、邁向城市國際化、全球化的主流宣傳意象下，所謂城市形象的打造其實是愈來愈朝向中產階級品味予以強化，而與之接合的則是治安論述被再三動員。在這樣的情形下，性工作者、都市貧民都成了首當其衝的城市政治祭品，舉凡掃黃、違建拆除都是主流保守政治的道德鐵腕展現。³⁸ 那麼，始終無法卸除疾病、暴力、髒

亂等隱喻的外勞又何能倖免於如此壓迫氛圍？³⁹ 同樣地，外勞自主形成的聚集空間又豈能為愈趨中產階級道德化的治安社會所容忍？再次地，我們看到了「國家暨管理取向」的反動性，因為這個問題意識所發出的話語和當前政治緊縮情勢其實都是奠基在一個秩序崇拜的基礎上，其代價皆是否定了民主的批判性論述的可能。(Berman, 2000)

令人憂心忡忡的是，新政府上臺後，《就業服務法》裏對外勞有利的進步立法—基本工資保障，也極可能因為台灣從2000年以降遭逢到空前景氣衰退之際而研擬取消。⁴⁰ 21世紀的台灣外勞議題，充滿了諸多新的不確定性，亟待研究者回應，然在回應之前，我們似應更積極地汲取英國左翼社會史傳統的知識資產：「理解過去便是對現在的告知」。(Kaye, 1991) 也因此，唯有理解1990年代外勞在台灣的文化經驗，及其反抗與適應的面向，我們方能對未來提出一個具有連續感的發問與批判。

註釋

- 1 必須在此強調，如果未經反省地沿用「外籍勞工」這個命名稱謂極可能有以下的雙重危險：一來這將招致勞工國籍認定上的優位，二來這更容易在政治上被國族主義者、種族主義者所挪用，而讓「外勞」成了排外政治的代罪羔羊。究其根本，較具分析性的正名應該是諸如「移住工人」、「跨境流動勞工」等概念，如此方可突顯該現象的主體流動性與相關的資本主義體系分工現象（請參考 Gutman, 1997; Cohen, 1987; Waterman, 1987; 顧玉玲, 1994; 夏曉鵬, 2001）。惟鑒於外（籍）勞（工）在台灣已被普遍使用，為求討論方便，本文仍將繼續沿用，並以「外勞」的簡稱慣用語作為書寫表達。
- 2 直到1995年，台灣的論文生產才首度由希望職工中心的外勞組織者李易昆的論文《為什麼他們不行動？——外勞行動策略差別之研究》系統地批判了「國家暨管理取向」的外勞研究，並規範性把外勞作為一個值得研究的社會變遷主體。然而，儘管李易昆的論作品在歷史意義上如此重要，但也是在台灣被相對低度地援引與討論。相隔多年，台灣的勞工研究學者劉梅君(2000)發表了〈「廉價外勞」論述的政治經濟學批判〉，試圖以一個左翼的分析取向來回應台灣外勞政策的最爭議核心—「廉價」外勞究竟所指為何？該成功之作可謂近年來極為重要的批判性介入，也值得後續研究者的參與。不過，如果以《就服法》通過後的10年內作一整體觀察，我們還是會發現，這個批判的研究傳統仍是處在一個有待建立與對話的階段。

- 3 在Mills的另一本書《權力菁英》(The Power Elite) (1956)裏提到美國的權力結構已為高級官員、軍頭與企業巨子所壟斷的事實，亦是在這個美國資本主義發展益趨壟斷的脈絡下，指出了權力同步集中的事實，不復權力分散的古典民主理想。
- 4 這也是許多外勞研究都是直接或間接來自於經濟部、勞委會等官僚部門的委託或補助的原因。
- 5 詳見E P Thompson, *Poverty of Theory & Other Essays*. New York: Monthly Review Press, 1978.
- 6 例如王宏仁對於越南新娘在台灣必須肩負生育與勞動兩種再生產功能的論文即使用了大量的官方統計資料，但這並無礙於他的批判性視野與關心，關鍵地指出越南新娘（或更廣泛的外籍新娘）在台灣的再生產政治裏所蒙受的雙重剝削。（王宏仁, 2001）
- 7 這也是Mills談到美國自由主義的歷史性變遷時，指出這當中存在着一個從自由主義的務實性墮落為不自由主義務實性 (illiberal practicality) 的過程。至少，前者尚在價值領域裏願意去從事於「社會問題」的界定，並關連到可能的（局部性）社會改革（亦即目標界定與手段選擇的關連）。但後者則完全把這個「問題設定」的面向束之高閣，委由大型機構代謀，而日漸淪為脫離公共對話意願的官僚用途。（Mills, 1995, pp. 100-2）
- 8 筆者認為，尤其是在一個政治保守的環境下，左翼社會史觀點的提出格外重要，但這個呼籲也往往容易被主流觀點以「技術理由」進行圍堵。例如，面對以勞工階級（或社會受害者）為主體的社會史研究取向時，主流研究經常抨擊此乃某種（向勞工一面倒的）「單方面論述」，而未盡（官、勞、資）「均衡論述」的學術要求。對此，筆者的回應是：所謂「均衡論述」云云實際上乃是意欲藉由發言機會均等的虛假預設來掩蓋不同階級所各自擁有的發言資源差異狀況而已，故其效果不啻為間接合理化既有權力關係的婉轉措辭。就實際經驗而論，我們更可發現所謂「均衡論述」要求所呈現的選擇性標準：例如以經理人為對象的「學術論文」何時被主流研究課以應當採取「均衡論述」的譴責？反之，從事於女性、勞工、少數種族的批判性研究卻經常被批評為只聽「片面之詞」，忽略了男性、資方或優勢種族的話語。質言之，所謂「均衡論述」說法所存在的去政治化與高度政治化的雙重意涵昭然若揭。回到社會學領域，難道我們不應對任何體制的權力關係更有所敏感？進而追問這個不合理的權力關係應該被如何改變，以追求一個更公平的社會改革的可能？
- 9 筆者在從事田野訪談的時間內，曾回顧了《外籍勞工運用及管理調查報告》的歷年資料，皆無不同國籍別外勞的性別分布統計。筆者透過管道私下詢問勞委會職訓局官員，所得資料為1998年菲勞的男女性別比例為52.69與47.31%。在這方面，筆者感謝評審在閱讀過程裏所做的提醒與建議，同時也對謝孟瑜、吳靜如這兩位長期關心外勞議題的朋友在這個資料搜集、確認過程中所作的貢獻。
- 10 2.1、2.2兩小節的部分內容曾於香港城市大學當代中國研究中心、亞洲專訊研究中心與香港海峽兩岸關係研究所所舉辦的「市場經濟條件下的勞資關係」研討會發表，之後該會議成果集結成《海峽兩岸三地的勞資關係與勞工政策》(2000)。
- 11 由此可知自由經濟學家先驗地以自利理性人預設處理該議題的非歷史與去結構。

- 12 原本就服法的契約規定是以一年為限，必要時僱主得展延一年，但此後不得再來台工作。然而許多僱主反映，由於上述規定期限過短，往往讓外勞勞動力逐漸熟練化後便得面臨被遣返的命運。如今，勞委會已將《就服法》的契約期限做出修改，變成以兩年為限，必要時僱主得展延一年，並且外勞也可以繼續留台工作，惟「回鍋」外勞在三年契約期滿後，必須得暫時出境。（《工商時報》，1999-7-3，第4版）
- 13 Satzwich的類型學之所以重要，不光是有助於我們具體化台灣的外勞政策與「外勞商品」的特殊性而已，事實上該類型學的提出也豐富了我們與古典社會理論傳統進行對話的參考框架。儘管馬克思與韋伯兩人對於現代性的理解殊異，但他們兩人俱信自由的薪資勞動者（free wage labour）的產生將是現代資本主義的必要構成，以有別於前現代的勞動運用形式。但歷史經驗卻顯示，各種類型的不自由勞動並未隨着資本主義的「現代發展」而消失；相反地，各種「不自由勞動形式」經常是附隨資本主義而存在，其命維新。（見Miles, 1987）關於這方面的爭論，可參閱（Portes & Walton, 1981; Cohen, 1987; Miles, 1987; Satzwich, 1991）。
- 14 慣見的生活管理手段有三；一、透過加班將工作時間極大化，將每日的「自由」閒暇時間極小化；二、每月預扣一定額的外勞薪資（二、三千為最常見）以作為外勞的防逃押金；三、特別獨立出一個專責管理部門。在實際的情形下，這三類經常是相互糾結，而前兩項可說甚為普及，至於第三項則視廠場的規模而定。
- 15 特別給菲律賓家鄉小吃店一個化名：「馬尼拉餐館」，是為了突顯它「只此一家」的特殊性。在筆者作研究的過程中，菲勞都是集中到馬尼拉餐館用餐消費，還沒聽說過她／他們有去過或知道別處的菲律賓家鄉小吃店。雖然在1994年7月之後馬尼拉餐館已從教堂前的街道轉角處搬到教堂正對面，旁邊也多了兩家性質相同的店家與馬尼拉餐館比鄰。但據馬尼拉餐館的店員告訴我：隔壁兩家是「分店」，試試看能不能做下去。因此，我們仍可視此現象為馬尼拉餐館的擴大營業，且更證明了它的獲利至少在一定的水準之上才會如此。
- 16 *China News*, "Kabayan!", October 14, 1994, p. 11. *China News*的“Kabayan!”專欄因為有投書互動的設計，故在台灣甚受菲勞歡迎。此為一位署名“Lonely Girl”的菲籍女傭的投書部分內容。
- 17 《中國時報》，〈多福教堂——外勞心情中途站〉，1995-5-29，第34版。
- 18 幾位受訪的泰勞管理主任都說類似的話：泰勞的教育程度比較低，所以要用「講」的才有用，而且要不斷地提醒、講給他們聽。
- 19 *China News*在1990年代末結束發行，“Kabayan!”專欄與負責人Marie Feliciano移至新創立的英文報紙*Taiwan News*，不但繼續扮演了聯繫菲勞訊息流通的重要功能，同時與台灣一些關心外勞權益的組織者產生了較過去更為緊密的聯繫。（汪英達，2002：頁8）此外，我們也不能忽略菲律賓的在台辦事處（MECO）遠比泰國的駐台單位在協助本國勞工時更為積極的事實，而這也使得勞委會屢次以凍結菲勞為要脅，意圖平息仲介業者對MECO協助「菲勞抗爭」、「窩藏非法菲勞」的指控。到了2000年，菲國政府在壓力下屈服，承諾將與台灣政府對「非法外勞」協同聯防。（範宏凱，2000）
- 20 《泰京四面佛寺》，彰化：泰京四面佛寺管理委員會，2000，頁6。
- 21 張翠玲，〈管理外勞各有妙招〉，《工業雜誌》，九月號，1992，頁46；《台化公司彰化廠區泰籍勞工管理報告》，彰化：台化公司彰化廠區，1996。
- 22 我曾問過郭先生怎麼會找一貫道的人來為不同信仰的泰勞講道？他的回答是，一貫道對佛教教義也熟，融而為一，並不會有問題。至於聘請管道則是透過彰化縣警局外專科某位警員的介紹，因為該員警也是一管道道親，所以能幫他們找講師。一貫道在泰勞宗教管理所扮演的角色為何？這種情形有多普遍？目前還不清楚。只是在我另一個研究個案裏也碰到同樣的一貫道講師在為泰勞講道的情形。據那位本身也是一貫道道親的僱主告訴我，一貫道在海外，包括泰國的發展相當迅速，吸引了不少異國信徒，而許多台灣的一貫道傳道人因為經常往返台、泰兩地進行宗教推廣工作，故也嫻熟泰語。（951207）
- 23 《聯合報》，〈菲樞機主教來台安慰菲勞〉，1996-4-8，第5版。
- 24 《中國時報》，〈潑水祈福 泰勞在台歡度新年 多數僱主安排泰國傳統習俗慶祝 紓解員工思鄉情緒〉，1995-4-14，第16版。
- 25 同註24。
- 26 《中國時報》，〈規定太麻煩，生活太無聊——一個菲籍船員的告白〉，1995-5-1b，第34版。
- 27 位於台中市，亦於該廠附近。
- 28 《中國時報》，〈多福天主堂——外勞心情中途站〉，1995-5-29，第16版。
- 29 筆者在研究過程中也發現到，泰勞的家鄉小吃店經營狀況並不穩定，遷移、關閉的情形屢有所見。若擺在這個分析脈絡來看的話，研判僱主的生活管理對泰國家鄉小吃店造成營業衝擊的推論也不無可能。
- 30 鄧福他們工地餐廳的電視有泰語錄影帶的播放（星期全是全天候播放），在飲食方面也都有泰國廚師料理三餐。
- 31 目前關於外勞國籍別的工時調查只出現在勞委會（1993）的《中華民國台灣地區八十二年外籍勞工運用及調查報告》。據該報告的外勞國籍與（月）平均工時的調查；泰勞的平均工時雖然最高，達241.3小時，但和菲勞的238.2小時相較，兩者並無顯着差異。（1994：5）不過筆者認為這分調查結果的參考價值應當被存疑，特別讀者必須注意到是研究方法的問題。該分報告所有統計數據的資料取得乃是以通訊方式任由事業單位負責人自行填寫。對照筆者與李易昆（1995）的外勞接觸經驗，上述官方數據似有偏低之嫌。假如我們對資方在填寫勞委會問卷時，因顧慮到利害而出現涉及隱瞞的情形進行存疑，應屬合理。
- 32 《自由時報》，〈外勞在台處境、困境兩茫茫〉，1995-11-13，第5版。
- 33 《中國時報》，〈我們不是吸血鬼——一個外勞仲介業者的心聲〉，1995-5-1a，第34版。
- 34 同註21。
- 35 筆者在2001年應邀參加某場勞教講座時，曾利用機會與一位專事高雄地區外勞服務的外籍神父交換意見。該神父同樣以自身經驗指出類似結論，他說：泰勞確實較菲勞更難取得接觸管道，同時前者的被動性也遠高於後者，較不會主動「抱怨」。故而他的服務對象雖不分國籍，但實際上仍是以菲勞為主。
- 36 Gilroy, P, *There Aren't No Black in the Union Jack*. London:Routledge, 1982.

- 〈泰緬潑水節台灣清涼秀!〉, 1998-4-13: 第5版。《聯合報》, 1999-4-12, 第12版。
- 38 臺北市14、15號公園預定地的建社社區拆遷即是近年來最為明顯的社會爭議。
- 39 例如在2000年921大地震時, 報端即屢有報導市民指稱有外勞外出偷搶一事, 然經查證, 卻發現純屬空穴來風。
- 40 甚為類似的是, 香港政府亦曾於2001年打算對外勞減薪, 但在香港與其他國家相關團體的聲援下暫緩此議。(汪英達, 2002: 頁11)

參考資料

- Anderson, B (1994). *Imagined Communities*. London: Verso.
- Berman, M (2000), "Blue Jay Way: Where will the Critical Culture Come From?", *Dissent*, Winter, pp. 31-4.
- Burawoy, M (1998), "Critical Sociology: A Dialogue Between Two Sciences", *Contemporary Sociology*, Vol.27, no. 1. pp. 12-20.
- Castles, S and Kosack, G (1972), "The Function of Labour Immigration in Western European Capitalism", *New Left Review*, No.73, pp. 3-21.
- CCCS (1982). *The Empire Strikes Back*. London: Routledge.
- Cohen, A P (1996). *The Symbolic Construction of Community*. London: Routledge.
- Cohen, R (1987). *The New Helots: Migrants in the International Division of Labor*. Avebury: Aldershot.
- Cole, M (1989), "'Race' and Class or 'Race', Gender and Community? A Critical Appraisal of Racialised Fraction of Working-class Thesis", *British Journal of Sociology*, Vol. 40, No. 1, pp. 118-129.
- Gilroy, P (1982). *There Ain't No Black in the Union Jack*. London: Routledge.
- Gutman, H G (1977). *Work, Culture, and Society in Industrializing America*. New York: Vintage Books.
- Harvey, D (2000). *Spaces of Hope*. Berkeley: University of California Press.
- Kaye, H J (1991). *The Education of Desire*. New York: Routledge.
- Loxley, J (1987), "Labour Migration and the Liberation Struggle in South Africa", *International Labour and the Third World*, edited by Rosalind E Boyd and Robin Cohen and C W Gutkind. Aldershot: Avebury, pp. 200-226.
- Miles, R (1987). *Capitalism and Unfree Labour*. London: Tavistock.
- Mills, C W (1956). *The Power Elite*. New York: Oxford University Press; *The Sociological Imagination*. New York: Oxford University Press, 1959.
- Portes, A and Walton, J (1981). *Labor, Class, and the International System*. New York: Academic Press.
- Roediger, D R (1991). *The Wage of Whiteness*. London: Verso.
- Satzewich, V (1991). *Racism and the Incorporation of foreign Labour: Farm Labour Migration to Canada since 1945*. London: Routledge.

- Silverman, M (1992). *Deconstructing the Nation*. London: Routledge.
- Thompson, E P (1978). *Poverty of Theory & Other Essays*. New York: Monthly Review Press.
- Waterman, P (1987), "New International Labour Movement in the Making: A Bibliographical Note", in *International Labour and the Third World: The Making of a new Working Class*, edited by Rosalind E Boyd and Robin Cohen and C W Gutkind. Aldershot: Avebury, pp. 227-236.
- Willis, P (1977). *Learning to Labor*. New York: Columbia.
- Zolberg (1991), "The New Wave: Migration Theory for a Changing World", in *Majority and Minority: The Dynamics of Race and Ethnicity in American Life*. edited by Norman R Yetman. Boston: Allyn and Bacon, pp. 523-538.
- China News*, "Kabayan!", October 14, 1994. pp. 11.
- 王宏仁 (2001): 〈社會階層化下的婚姻移民與境內勞動市場: 以越南新娘為例〉, 《台灣社會研究季刊》, 第43期, 頁99-128。
- 李易昆 (1995): 《為什麼他們不行動?——外籍勞工行動策略差別之研究》, 輔仁大學應用心理研究所碩士論文, 未出版。
- 林文玲 (2001): 〈米酒加鹽巴〉, 《台灣社會研究季刊》, 第43期, 頁201-234。
- 侯念祖 (2000): 《以工匠為師: 對鹿港小木花匠的經驗考察》, 東海大學社會學研究所博士論文, 未出版。
- 汪英達 (2002): 〈括弧裏的周日速寫——臺北菲傭生活策略的一些片段〉, 發表於全國研究生論文研討會, 台中: 東海大學。
- 範宏凱 (2000): 〈勞委會頓為國際採購團〉, 《台灣立報》, 7月15日: 第二版。
- 張翠玲 (1992): 〈管理外勞各有妙招〉, 《工業雜誌》九月號, 頁46-7。
- 顧玉玲 (1994): 〈掀起外勞的蓋頭來〉, 《台灣工運》第5期, 頁40-3。
- 夏曉鵬 (2001): 〈〈外籍新娘〉現象之媒體建構〉, 《台灣社會研究季刊》, 第43期, 頁157-200。
- 趙守博 (1992): 〈外籍勞工的問題與對策〉, 《勞工行政》, 第46期, 頁3-10。
- 趙剛 (譯) (1994): 〈訪問湯普森〉, 收錄於《小心國家族》, 臺北: 唐山, 頁168-192。
- 趙剛 (2000): 〈社會學如何才能和激進民主掛鉤?——重訪米爾士的《社會學想像》〉, 《台灣社會研究季刊》第39期, 頁191-237。
- 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》, 第38期, 頁59-90。
- 香港海峽兩岸關係研究中心 (2000): 《海峽兩岸三地的勞資關係與勞工政策》。
- 勞委會 (2001): 《中華民國台灣地區外籍勞工運用及調查報告》
- 彰化泰京四面佛寺管理委員會 (1996): 《泰京四面佛》
- 台化公司彰化廠區 (1996): 《台化公司彰化廠區泰籍勞工管理報告》
- 《工商時報》(1999): 〈外勞在台工作最長不得逾六年〉, 1999-7-3, 第4版。
- 《中國時報》(1995): 〈潑水祈福 泰勞在台歡度新年〉, 1995-4-14, 第16版。
- (1995a): 〈我們不是吸血鬼——一個外勞仲介業者的心聲〉, 1995-5-1a, 第34版。