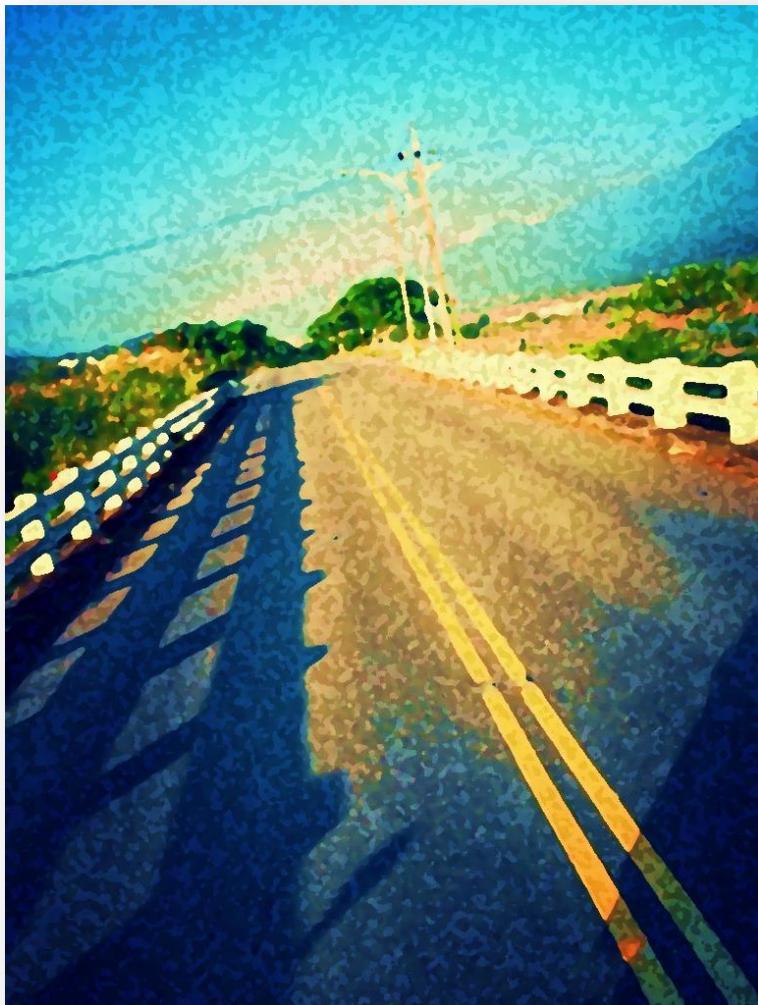


【讓都市人走進田裡——花蓮玉里農場勞動】

有機農場勞動社會實踐報告



國立台北大學社會學系四年級 林駿杰

2015年10月

前言

今天是八月三十一號，也是我從花蓮的農場回到台北（7/31）以後，剛好滿一個月的日子。在這個月的時間裡，我試著尋找一些書來閱讀，包括系上樹仁教授撰寫的《心牢》，或者張晉芬老師寫的《勞動社會學》……我想要藉著這些閱讀，來進一步概念化自己在農場中的社會學觀察。

在我閱讀的時候，以及回想農場生活的時候，心中常常都會出現一種缺憾，那就是在短短的十天內，我僅能觀察到相當表面的社會學現象。於是我所能書寫下來的文字，並不能完全反映真正的農場事實；有許多較為複雜之處，我只能試著**猜測**或者**間接理解**背後的可能性，但這些都難以達到「證實」或者「理論化」的階段。

原本預設自己可以在空閒的時段做些訪問，或者多與工人聊天，來讓我的報告內容更為精彩——但最後發現自己是太過單純了，因為我在農場大部分的時間都在田裡勞動，以及執行自我的再生產工作，或許講白一點，就是在「生存」。我如果要活著、如果不想被淘汰、如果想要博取工人和場長對我的好感，早上就得下田，晚上就得自行煮飯和洗衣服，不斷的勞動、徹日的勞動，連進食和睡眠都是一種需要照著時間表去完成的再生產勞動：

「你現在不吃飯，待會就沒有體力工作。」

「你現在不睡覺，待會就沒有體力工作。」

這些話聽到都快煩了，但卻很真實。吃飯與睡覺就是為了明日的勞動。所以我在花蓮總是努力地吃飯與睡覺，然後把儲備的體力都花在田裡的勞動之中，我實在難以找到一個空檔的時間去做對工人的訪問。

花東縱谷很美，但也很殘酷；周邊的美麗景色潛藏著一股競爭與淘汰的產業現實。這裡的人無時無刻都在與大自然搏鬥，而在我們來到花蓮以後，連續一天都沒有下雨，照場長和我們說的，我們來之前也好多天沒有下雨了。

「所以大概……有半個月了吧。」場長當時對我們這樣說。

我看見農場外別人的稻田已經死了一半，而火龍果園裡面的作物也全部都乾枯掉了。那景象真讓人感到詫異，也讓我這都市人覺得怵目驚心——這與電視上的農田長得並不一樣——就好像是一位貴族走到城外，才發現現實世界跟皇宮長廊兩旁的壁畫相差甚遠似的，他心中必定會有一股複雜的感受。

「都沒有下雨，所以他們今年放棄了。」場長簡單地向我們解釋這些火龍果園乾枯的原因，同時他的口氣聽起來似乎並不覺得一次放棄整片田有哪裡奇怪——也就是這樣的坦然讓我覺得這裡相當殘酷。或許抵抗與放棄的一念之間，對於從事農業的人來說本來就是一種工作日常：人定難以勝天，與大自然搏鬥的終究有一個極限。

看著別人田裡的作物日漸枯死，但對於場長來說，他可沒有放棄。我到那裏的農場幾天以後，就發現缺水的問題；但不是沒有水了、而是連接到後山的山泉

水管線出了問題。於是我才發現場長他們並不是完全靠著傻勁去迎戰大自然，而是他們擁有儲水與建設的技術、再加上台北總公司那邊具備充足的資金，所以他們的農場才能撐過這段缺水日子。所以這座農場跟周邊的小田相比，它具有競爭優勢，也就是平常我們常講的「資本」與「技術」。

這也就成為我報告中的一個大主題，我選擇把我勞動的這座農場稱作「資本化農場」，因為農場內幾乎看不見傳統（家庭式）的農業生產關係，而是被馬克思理論中定義的資本主義生產關係所取代。同時農場內的工作關係是採用現代公司的科層體制，所以人與人之間具有階層的屬性；另外我發現在農場高階層位置的人幾乎都是**男性與漢人**，所以農場內形成了一個微型的性別及族群天花板。

這種具規模的有機農場，在台灣相當不多見。台灣地區的農田目前仍多以家庭式、小規模的組織形式在進行生產工作，但是當整個社會要藉由田地整併來提高生產效率時，原本的家庭組織模式就會逐漸轉變成資本主義及科層的組織模式。以上所提及的這些故事內容，我都會把它寫在第一章「台灣農場的資本主義化」裡面。

而農場中最可愛的風景莫過於工人們。工人們有分成「課長」、「正職」以及「臨時工」，我們在農場中有大半的時間都與他們一起完成工作。儘管有些工人看起來很兇，會直接罵說：「你們怎麼連這個都不會啊？」但在她們教完以後，只要看我們學會做了，都不會吝嗇於稱讚我們。

這些工人大部分都是阿美族，而阿美族工人中大部分又都是女性，喜歡嚼檳榔，更喜歡在工作中偷懶。她們最願意教我們的，就是偷懶的方法；所以我從她們身上學到最多的，也就是如何在工作中安排偷懶的時間。

有關於這些工作現場的直接觀察，比如說工人們的偷懶文化，或者我們實際上工後如何解決過於無聊（會產生異化感）的勞動行為，我都會把這些內容寫在第二章「勞動現場」的章節裡面。而這一章節我相當依賴張晉芬老師所寫的《勞動社會學》這本書；我在報告裡面使用的理論、以及學說的脈絡都是直接參考了《勞動社會學》這本書中的第五章節：勞心與勞力的分隔：勞動過程與勞動控制。

這篇報告雖然只有簡單的兩章，但卻花了我非常多的時間去完成它。藉由這次農場的實踐觀察，我發現台灣農業的資本主義化趨勢；並且也試著去使用 Burawoy 及其他社會學家的理論來分析自己所位於的勞動現場。

同時還有許多有趣、卻來不及找文獻來深化論述的章節，最終被我刪去了。例如說工人們的偷懶文化與我們所展現出的積極上進形成強烈對比，為甚麼會有這樣的差別？我自己在農場中工作，常常感受到「不自由」的壓迫氛圍，這與場長時常對我們進行的父權控制有關係嗎？……等等章節段落，最終都沒能完成。也希望假若未來還有機會，能夠把這些社會學面向的問題都一一書寫下來，來解答自己心中的疑惑。

以下報告正式開始。

第一章 台灣農場的資本主義化

一、用資本打造出一座農場

根據行政院農委會出版的 103 年農業統計年報，我國農業生產人口佔全國總人口 12.9%，耕地面積佔全國土地面積達 22.21%，但我國農業的每年生產毛額卻不足三兆元，僅佔全國 GDP 1.88%。藉由以上數據不難發現，我國農業相較於工業、服務業等現代化產業，生產力明顯偏低。

在台灣社會中，一般人可能會認為農產業本身就屬於低技術、前工業化產業，所以其產值遠遠低於工業及服務業是難以解決的問題。但若與其他國家比較數據以後，便能打破此迷思——黃樹仁教授在「心牢」一書中提到，東亞地區的農業發展與歐美國家相比，有「農場規模小」、「勞動人口佔全國人口比例高」但「農業產值佔全國 GDP 低」等特色。也就是說東亞地區的國家花了更多的人口在農業上，但效率都沒有來得歐美國家的大型農場來得好。

於是提升生產效率便成為我國農業政策的重要目標。但若要像歐美國家大量使用機械化耕種來提升生產效率，台灣就要先改善耕地細碎的問題；所以只要能擴大農場規模的政策（政府補助購地、合作經營……）都會是有效的解決辦法。（毛育剛，1977）

而就在我查詢農委會的網頁上時，發現政府近年來正在推動一項名為「小地主大佃農」的政策，其內容是：政府負責提供資訊管道及資金補助，讓擁有農地之休耕農戶願意將土地出租給具一定規模之產銷班或農企業公司，以此來擴大台灣農地平均規模、並增加台灣農業生產效率。儘管小地主大佃農只是多項農業政策的其中一環，成效如何也有待檢驗，但該政策卻反映著我國政府目前正在嘗試整併台灣農地，讓一間公司或一個產銷班在未來得以利用足夠規模的土地來生產農產品。

而只要扶植出高效率的大型農場、並積累出利潤以後，農企業本身就會繼續進一步擴大引入資本與技術，來為企業本身累積更多出利潤，形成一個「資本積累→擴大生產要素→資本積累」的循環。

所以未來台灣的農產業可能會越來越擺脫以個別農戶為單位的生產方式，而朝向企業化經營（資本得以積累）的組織模式。而我這次實踐的農場位於花蓮玉里松浦，土地屬於「有機 W 股份有限公司(化名)」所有，占地達 22.95 公頃，遠遠超過台灣農場的平均規模¹。甚至 W 農場在花蓮另外兩地（瑞穗奇美、玉里樂合）、台東東河以及苗栗仍設有分部農場，公司總持有農場面積更達 39.71 公頃，是台灣平均農場規模的 38 倍之多。

¹ 根據農委會的 103 農業統計年報的資料，台灣平均農場規模（全台灣農地面積／總農戶數）僅為 1.04 公頃。

為甚麼 W 公司與一般農家相比，可以擁有這麼大片的土地呢？W 公司的創始人為楊世卿先生，年輕的時候是貿易公司老闆，後來經商有成，退休後想要轉換跑道從事有機業；當時的他選擇從苗栗的一小塊農地開始種起，之後獲得好評才決定擴大投資。在公司順利購得花蓮、台東多處農地以後，董事長楊先生選擇把公司的農場重心轉移至東部；同時在台北繼續設置總部，總部負責處理會員服務的工作。

因為我這次實踐的地點僅限制在花蓮玉里的農場，沒辦法接觸到在台北總公司上班的楊世卿董事長本人，所以我對於他的個人及創業故事的瞭解只源於公司網頁上的簡介。但從簡介的內容已經可以得知楊先生過去是在貿易公司擔任老闆，所以照理來說他應該相當熟稔於一間公司的架構及運作方式。如今他又一手打造了 W 股份有限公司，我不難想像他很可能會把原有的企業運作模式帶進農場裡；再加上楊先生與一般的農戶相比，他並不缺資金，在農場尚未得到足夠利潤的草創期時，楊先生就已經找到數位投資者出資願意幫助其公司擴建農場。所以從民國 97 年才由獨資轉變成的股份有限公司的 W 農場，僅花七年的時間，就已經從最初的 5.8 公頃成長到目前 39 公頃多的中大型有機農場。

相較於傳統農家是以家庭為單位作為生產模式，楊先生則是用資本在打造一座農場。在我們農場勞動的時候，我們開車經過農場周邊的阿美族部落，發現有一小塊地空在那邊，場長與我們介紹說：「這一塊是我們農場的地，我們已經跟他們買下來了。」而在奇美分部農場的周邊，有一塊看上去已經許久沒耕作的稻田，場主當時也和我們說：「可能再等一陣子，我們農場就會買下這塊地。」

在本章前面有提到，我國農業在未來可能會慢慢朝向「土地集中化」的目標來轉型，以改善現有農業效率不彰的問題。而 W 公司正符合這樣的趨勢，在數年內不斷收購多處土地來擴大種植規模及作物種類的數量²。

但我發現在 W 農場內，過去傳統的農業生產關係正在淡化，然後慢慢轉變成另一種新的生產關係。那份新的生產關係是甚麼？我發現是資本主義的生產邏輯與科層體制的組織形式，而後者在本章的第二段落才會詳細書寫。換句話說，當楊先生以資本打造中大型農場的同時，卻也是在使用資本主義的生產關係取代了原有傳統的農業生產關係。

「生產關係」一詞來自於馬克思的理論。而資本主義的生產關係強調著勞動力只是生產要素的一環，就與土地、資本沒有兩樣；所以當勞動者拿取資本家給予的薪資以後，就等於是把自己的勞動力販賣給資本家，於是他的勞動力所製作出的產品也就都屬於資本家。以下是資本論第二卷的翻譯原文：

²但與歐美國家不相同的是，W 農場的農作物多在山坡上種植，種植密度鬆散，一直無法以「規模」來取勝；相反的是，W 主打「有機」、「生態」等價值，藉此來提高農作物售價，並建立良好的產銷方式（例如以會員制度配送新鮮蔬果給台北 VIP），來維持公司本身一定程度的利潤。

資本主義生產的基礎是：生產工人把自己的勞動力作為商品賣給資本家，然後勞動力在資本家的手中只作為他的生產資本的一個要素來執行職能……這種行為本身又建立在先於社會產品的分配並作為其前提的生產要素的分配的基礎上，也就是建立在作為工人的商品的勞動力和作為非工人的財產的生產資料的相互分離的基礎上。（馬克思與恩格斯，1991:427-428）

在傳統農家的生產關係中，勞動者以家庭為單位實際擁有土地資本，並且主要以家庭內部的勞動力來維持農場運作。而農田裡的作物屬於勞動家戶裡的每一個成年人，所以不會有人向家庭索取勞雇薪資，因為他們的財富是共享的。傳統農業家戶同時提供生產及再生產的社會功能；傳統生產的主要目標也不是要去追求更高、再高的生產剩餘價值。

但資本主義邏輯的生產關係則相反。農業資本家會使用資本去併購他人的土地，同時購買其他勞動者的勞動力作為其生產要素。因為勞動者的勞動力在資本主義社會中成為一種商品，只用來交換薪資，並不具有他們親手製造出的產品的財產權；所以農田裡的作物通通屬於資本家所有，而非傳統農業社會中的實際勞動者。

在 W 農場裡，每一位農業工人都是受雇階級，他們領薪勞動，但並不享有作物的財產權。我第一天就在農場的辦公室門上，看見一張農場工作守則，上面第二條寫道：「農場物品嚴禁私自攜出，違者報警處理。」場主當時還特別為我們解釋這條規定，他說：

這裡所有的農產品都是屬於公司的，如果你自己私下把它（水果）吃掉、或者偷偷帶出農場，這是偷竊，我們會罰兩千塊。上次阿婆把水果偷藏在包包裡，被我抓到，直接罰兩千，這是要告訴他們不可以這樣做。公司不是小氣，公司也願意給他們吃，但是你要講。而且當天有多的水果也一定會分送給他們……總之不可以偷竊。

公司每天會送水果給工人吃，但水果本身絕對不是屬於工人的，工人也清楚知道這項規定，畢竟他們與公司的關係是資本主義社會中的勞雇關係，這項規定符合資本主義的生產邏輯。工人也絕對不會想與老闆或場主討價還價，主張農場內一定比例的作物應該要分配給他；若他那樣做一定會被認為是瘋子，因為在資本主義社會中，工人理應得到的就是那份薪資，其他都只會被歸類成公司的大方與慷慨而已。

資本主義的生產關係取代了原有農業的傳統生產關係，過去農場的家庭關係也轉型成現代公司的勞雇關係——我在 W 農場觀察到台灣農業生產邏輯和勞動意義的資本主義化——如今農場內的勞動者與他所生產的產品相互分離，他們的勞動力淪為生產要素的一環，在生產過程中就和無生命的機械一樣不具主體性。

除了可以觀察到生產關係的轉變以外，過去農人是沒有在過週休二日的。但

是當農場在公司化、資本主義化的同時，農場內的生產關係逐漸符合國家法律中定義的勞雇關係，於是農場老闆必須適當安排假日讓員工休息。而 W 農場固定休週日，每到週日整間農場就完全不運作，無聲無息的。

所以社會上傳統農夫在轉變成現代農業工人的過程中，他的生活安排、生活步調也會開始逐漸被納入資本主義的體系之中；他會有更清楚、明顯的「工作／休閒」和「薪資／消費」的界線所劃分。

如本段開頭所述，目前中大型農場在台灣農業的比例仍不高，但因為「效率」與「利潤」的考量，未來台灣農業可能會朝向專業經理人、土地集中化等方向發展。我暫時將這種發展趨勢稱作「台灣農業的資本主義化」。

台灣農業的資本主義化其意義即是台灣的農業從原本主要以家庭作為主要組織模式的普遍現象，逐漸改變成越來越多農家以資本主義邏輯作為組織模式的社會變遷過程。而我想 W 農場就是台灣農業資本主義化經營的一個典型例子。假若未來台灣的企業農場越來越多，那我想目前 W 農場內其農業生產關係的轉變，就會成為一項值得觀察的社會學問題。

我們可以藉此想見：未來台灣農場的平均規模不但會日趨擴大，台灣社會也將會出現越來越多符合資本主義生產關係的農業工人。

二、科層制度：上層主管與他的斗笠員工們

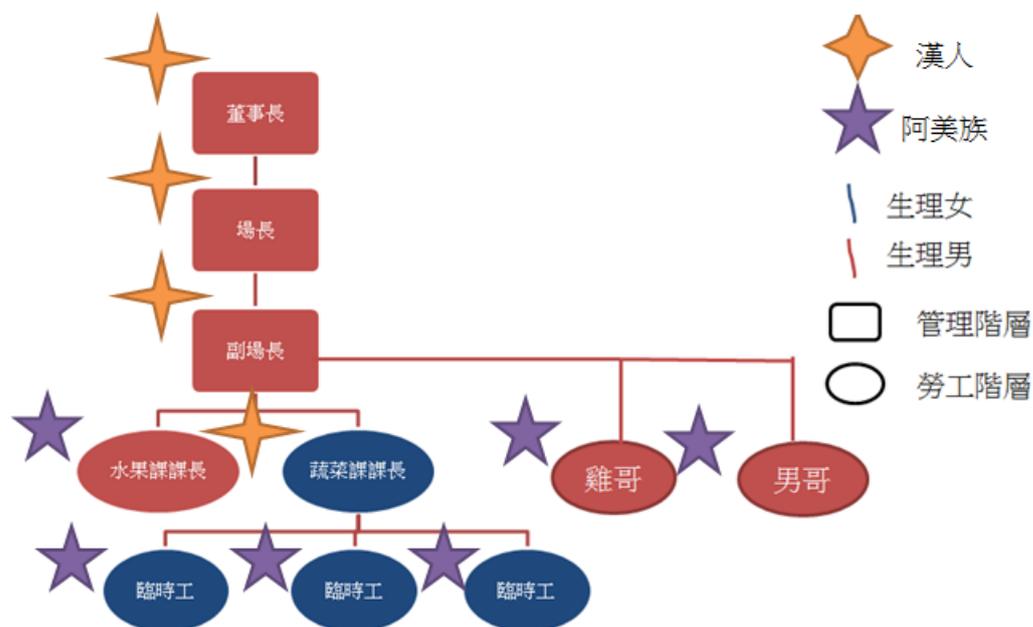
但若說楊先生是以資本打造出一座農場——可是這座農場的規模、商品產銷過程與一般傳統農戶相比實在複雜許多——而這座農場又是如何得以運作？答案其實很簡單，W 公司與現代公司和政府機關類似，在雇用大量勞動力的同時，它使用了科層制度作為團體內部的管理手段。

科層制度強調效率與服從，不同地位分別擁有不同的權力位階，下層員工要聽從上層長官的命令，所以人與人在工作場域裡頭的關係是不平等的。因此在 W 農場裡存在著鮮明的不對等關係。我在農場內很容易就能夠觀察到主管（場主）與工人兩方的利益衝突，場主必須監督工人，而工人也必須要隨時迎擊場主的監督，雙方的工作日常總少不了對抗彼此的功夫。

另外也不難想見為何 W 農場會採用科層體制作為內部管理的手段；畢竟農場的董事長曾經經營過外商公司，所以我想在他把資本主義的生產關係帶進農場之餘，也很可能直接把外商公司奉行的科層體制一併帶入農場的管理制度中。而在韋伯的理論中，資本主義與科層體制本身也同樣都是理性化(rationalization)所反射出來的制度。

在討論之前，先來看看農場中的科層分布，以下圖（一）是 W 公司於玉里

農場的科層職位圖：



圖（一）

由以上科層職位圖可以簡單發現兩件事情：(1) 農場內男性的職位均大於或等於女性 (2) 漢人的職位均大於或等於阿美族。也就是說，農場內擁有最高權力的職位目前都是由漢人男性所擔任，漢人男性佔據這座資本農場的權力核心。

科層制度雖然強調內部工作成員的不平等性，但是它同樣也需要有合理的升遷管道，讓公司內部的中低階成員信服自己只要努力，有一天就能晉升到高薪、高權力的職位。有了上述這種信任基礎，員工自然就會信服自己的長官，願意接受公司內部的不平等原則。

但公司的升遷規則總是看上去對每個人都公平，但事實則不然。性別天花板 (gender ceiling) 即是這種概念的實例，女性在科層體制中總是很難爬到最頂端，往往在升遷途中就被一道無形的天花板所阻擋住。這有許多複雜的原因，例如男性長官因為長期處於父權社會，所以並不信任女性員工擁有領導能力；或者是女性從小被教導要以家庭為重，所以本身在公司就不傾向與男性做競爭；更甚者男性本身在公司的機會就已經遠遠大於女性，長官在發派重要任務時，只會交給男性，最後自然就只有男性可以在公司中脫穎而出成為新的管理階層。

公司內部同樣也可能出現族群天花板、外表天花板……而在 W 玉里農場中，我就發現了族群天花板，漢人的工作職位均大於或等於阿美族人的職位。背後的可能原因會是甚麼？我認為是他們應徵進入公司管道的不同，漢人自有一條，原住民則有另外一條。

先不論資本公司董事長，而專注在受僱員工之間的差異：場長與副場長兩人都

不是花蓮玉里當地人，而是被台北總公司派過來管理農務的。場長原本是在台北總公司上班，但當時玉里農場有一個空缺，公司便派他來擔任場長職位；而副廠長過去是在新竹的玻璃工廠擔任副廠長，從工廠退休後經朋友介紹，才前往 W 在台北的總公司應徵上玉里農場的副場長職位。很顯然農場的管理階層都是從台北總公司那邊分配下來的，玉里當地人沒有辦法接觸到這一種應徵管道。

反觀農場的兩位課長、雞哥與男哥（兩位正職員工）與數位臨時工都是當地玉里人；而除了水果課課長是漢人，剩下所有工人都是阿美族人。其中水果課課長是資歷最深的一名工人，他另外在山下有自營一座有機火龍果農場，面積並不大，他每天在 W 農場上完班後，還需要自行回家照顧火龍果。因為他擁有很多有關鳳梨的知識，所以我們都叫他「鳳梨王」。我在公司的網頁上翻到一張鳳梨王與董事長的合照，時間大約是在 W 農場剛擴場到花蓮玉里時，那張照片並沒有場長，但有許多董事長的朋友們。藉由這張照片，我推測鳳梨王在這座農場有相當長的受雇時間，甚至可能不輸場長。

除了鳳梨王以外，剩餘的阿美族工人在公司網頁上都找不到名字，而僅成為一種公司特色。例如我發現一篇有機農業展覽的新聞上寫著：「(W) 花東地區負責人表示，農場雇用大批的當地原住民，有了工作機會，青壯年人口就能長期留在部落，減少獨居老人和隔代教養的問題……」帶著農產品參加展覽的四位公司承辦人員全是漢人，他們一致向記者表示雇用原住民勞動者是 W 農場的一個特色，而這些原住民工人對外都沒有名字。

但就如上述所說，我認為是應徵管道的差異、個人網絡的差異才造成了族群天花板的問題。漢人是否有潛意識認為原住民沒有他們來得會管理一座農場？原住民是否相較於漢人來得表現機會較少？這些問題的答案我並不曉得，但是可以肯定的是，高階層的管理者全部都是由台北總公司空降下來的員工，而玉里的阿美族人難以接觸到那樣的管道、他們的個人網絡使他們難以知曉台北總公司的應徵資訊，於是他們只會去應徵季節臨時工或者一般正職的工人工作，最終形成了一道族群天花板。

接下來我要指出農場內部科層體制帶給管理階層的權力有哪些：除了管理階層能夠對勞動階層下命令以外，我發現管理階層還擁有「開汽車」與「分發水果」的權力。而其中開汽車的權力更是有趣，它與性別天花板相互作用著，因為大部分阿婆們都不會開汽車，所以她們更不可能會期許自己有一天能晉升到開汽車的階層裡。

（1）開汽車的權力

我在農場工作的第一天，就發現所有會開汽車的人都是男性：場長、副場長、雞哥、男哥與鳳梨王（水果課課長），剩下所有阿婆們都是騎機車在農場內移動。而卡車在農場內扮演著相當重要的角色，當我們要把數百公尺外剛採收、上噸的鳳梨搬回冰庫裡時，只有卡車才能滿足這樣運送的功能。

假若當天下午的工作是採收鳳梨，當卡車的引擎聲響起，那就是督促工人們上工的鈴聲；而等到卡車的引擎聲再次發動時，那就已經是夕陽西下準備要滿載而歸了。勞動者們依賴卡車，也依賴著會開卡車的那個人，我們勞動的節奏必須配合著開卡車的人而做調整；反之，開卡車的人也可以依他的速度加快或減慢整體勞動的速度。

農場勞動的的六天，我們一行人跟著鳳梨王還有臨時工阿婆們去採鳳梨，結果一到鳳梨田後，鳳梨王卻說他有事要先離開、晚點回來。當我們把鳳梨都採收完後，鳳梨王卻遲遲沒有出現，假若阿婆們會開卡車，她們就可以自行載送鳳梨下山，跟場長報告整天的勞動情況沒有問題；但事實是她們不會，她們只能等待鳳梨王的出現。

雖然等待對於阿婆們是一件快樂的事情（聊天、嚼檳榔和分享食物……），但當課長不在的時候（一個表現的機會），他們就沒辦法接下課長的工作，表現給場長看。就我的理解，這對於阿婆們無疑是一個重大的損失；因為假如這時候其中一個臨時工阿婆把所有鳳梨都用卡車載回去了，然後跟場長報告說：「熟的大致上都採回來了，但明天出貨前還有最後一點要採。」那場長可能就會覺得這位阿婆很能幹，下次有甚麼需要開車的任務就會優先交給她。

跟場長報告「採收情況」是課長的重要任務，課長有責任要在出貨日前把足夠噸數的鳳梨採收好且放進大冰庫裡。所以能夠把採收的資訊整理好、並帶給場長，就等於可以勝任課長的工作。假如阿婆想要升遷或者被聘僱成正職的話，能夠開車便是一項很重要的技能。

所以**開卡車的機會**本身就成為了一種相互競爭的場域：我起初觀察僅以為工人階層都騎機車、管理階層都開汽車，而這樣的現象差異便是反映出農場內科層權力分配。但進一步觀察與思考，才發現是女性基層都在騎機車、男性高層都在開卡車，所以原本看似公平（以技術做為升遷考量）的科層體制其實夾雜著性別的因素，男性可能在平時的日常工作生活中，就已經壟斷了開卡車的技術（男性只會傳授給男性）；而女性在這樣的限制中，更難以在農場中晉升到能夠開卡車的階層位置。

開卡車的這份工作在需要大量載運的農場中，有著其不可或缺的重要性。它除了滿足農場的工作需求，同時也具備著調節勞動速度的作用。所以我推測「駕駛卡車」在農場內是一種權力的象徵，它多半是讓科層位置較高者來完成；而科層位置越高的人，其所能駕駛的車輛種類也就越來越多。

除了駕駛卡車以外，我接著要陳述誰能夠分配農場中的蔬果，自然也是一種權力展現。

（2）分發水果的權力

在每次勞動的結束，阿美族工人們都會走到田裡，然後摘一、兩顆被白鼻心吃掉一些的鳳梨：他們用鐮刀把不乾淨的部分切掉，接著再把鳳梨分給所有人吃。

但他們把鳳梨拿給我們的時候，都會忍不住加一句：

啊你們吃這個，不要跟場長說喔，說了我會被砍頭的！（擺砍頭的手勢）

很顯然地，在資本主義的生產邏輯裡，這些工人雖然朝夕與水果相處，但他們可不擁有這些水果。前一段有提到，假如場長看到工人們偷吃這些水果，場長是可以對他們罰錢的。當然場長也會說，他不會那麼小氣，只要工人跟他提起要求，他都會點頭答應。

其實我也看過工人們直接在場長面前吃起蓮霧，而場長也和我們解釋，這裡（花蓮鄉下）是很有趣味的，不像台北，我們種出來的東西就是要與身邊的人分享。但為甚麼水果工人在拿水果給我們吃的時候，會東張西望看場長是否有看見、還叮嚀我們不要跟場長說呢？我想他們可能是認為自己有「吃水果」的權利、但不擁有「分送水果」的權力。

在農場的第十一天，我們從場長那裏吃了不知多少鳳梨、有機茶和各類水果蔬菜，當然也可以解釋成「這是我們的工資」，但是對於場長來說，他絕對不會認為當他把鳳梨摘給我們吃的時候，是在給予我們「具對價關係的工資」。因為他常常會說他很大方（不會對朋友小氣），他也願意送農場的水果給我們吃，只要我們想吃多少，他就會送給我們多少。

他在送我們水果吃的時候，從來不會說「你們不要跟外面講喔」這種話，我想原因是農場內採收下來的水果要怎麼分配，完全就是他作主，沒有人可以不同意他的意見。而工人們能夠在農場內吃免費的水果，就是經過了場長的同意；但是工人們卻不可以使用這項規定借花獻佛，擅自把水果削給我們吃。因為我們不能吃水果，是取決我們與場長之間的關係跟約定，場長具有權威來決定我們是否可以吃到免費的水果；但工人們就不能夠去破壞到場長分送水果的這份權威。所以我想工人們才會一再對我們叮嚀：「不要給場長看到喔，我會被砍頭的！」

在我們農場勞動的第十天時，副場長的姊姊與姊夫特地來農場作客。場長那天也特別跑到了配菜房找了空心菜、鳳梨等蔬果，包裝後再送給副場長的姐姐，說這些蔬果都很健康、很好吃。這完全是一種好客的展現，也表達出了場長經常掛在嘴邊「這裡是很有趣味的，種出來的水果就是要與身邊的人分享」的價值觀。但要不要將農場中的蔬果送給副場長的姐姐，就不會是工人們可以過問的了。因為工人從來都不具有分送水果的權力。

在科層體制下，管理者比起勞動者擁有更多的權力手段來控制整個農場的生產進度及分配。而據我的觀察，管理者在農場內的權力展現有兩種方式：開汽車與分送蔬果。科層位置較高者能夠駕駛汽車，同時駕駛汽車也是一個被壟斷的技術，使得女性無法進入較高的科層位置工作、與男性相比只擁有較少的晉升機會。

而分送蔬果的權力則完全由場長所把持著，農場內蔬果的贈與變成了場長給

予底下員工的恩惠，場長可能人會說「這是鄉下的情味」、「農場內的食物本來就是要分享所有工人吃」，但是所有工人在吃的時候卻還是會惦記著農場內的「規矩」，唯有場長允許的範圍才敢放心食用。

難道這還可以單單解釋成「鄉下的人情味」嗎？據我所知，農場的規模至今仍不斷在擴大，就算是工人想要帶回家烹煮的蔬果量，應該也不至於導致農場資本積累停滯，但場長卻以「偷竊罪」來警告所有工人，在農場內可以吃，但吃不完的不准帶出去。我想場長本人應該不僅是在遵守資本主義的生產邏輯（生產品不屬於生產者、生產是以資本積累為最大目標），也很可能同時是要藉由這樣的控制手段來增強他自己在整個生產場域的權威性。

老實說，有時候我會覺得場長在這座農場就是個「家庭的父親」。或許生產及分配方面，這座農場不是以家庭的關係做安排，但是父親（場長）可以駕駛汽車、控制孩子（工人）們的日常；也可以拿食物給小孩吃，小孩同時要視之為感恩……等等，都讓我猜測場長是以一個傳統父性權威的想像在經營整間農場的運作。

總結來說，本章是藉由「資本主義」及「科層組織」兩個概念去分析這座農場，層次都比較高。但接下來第二章「勞動現場」，我則會專注於我們平時勞動的一些情況：例如說我們在工作時總是選擇了「最具效率的生產方式」，為甚麼？或者我們在無聊且大量的生產過程中，總是會自動衍生出一種「有趣味的生產競賽」，這又是為甚麼？同時在文中我也會使用一些理論或概念，來加深我的觀察內容，例如「符應理論」或者「科學管理」等。

第二章、勞動現場

一、符應理論：泰勒與鳳梨的帽子

第一天來到場房上班時，看見場房角落堆疊著數個簡易機械，中央停放一台吃柴油的農用卡車，另外有兩個大冰庫，一間辦公室，場主還在這裡養了六隻貓咪。我們一進入廠房，就看見地上撒滿鳳梨的葉子、莖、還有專門給鳳梨遮陽的小帽子。當時有六個工人正圍著農用卡車，把上面一箱箱的鳳梨搬下來、去帽子、然後再分大小送進冰庫裡。

工人一看見我們便停下手邊的工作，向我們打起招呼：「唉呦，幾歲啊？」、「來幫我們做事啊？」、「台北來的孩子嗎？」我們點頭致意，場主稍微幫我們介紹後，就直接把我們送到生產線上，開始從事簡單的去帽子工作。

「這個很簡單，會吧？像我這樣做，拉下來，不要溫柔，帽子放一邊疊好，然後鳳梨正著擺好……」我們起初所有人都負責幫鳳梨去帽子、整理遮陽帽、再把鳳梨擺進新的箱子裡的一整套工作，但過不了兩分鐘，分工就慢慢地成形了。C開始把有人的遮陽帽都拿過去，然後逕自整理；過不了半分鐘，D也開始幫C，所以只剩下四個人在幫鳳梨去帽子。那時候我就隱隱感覺到，我們才剛抵達場房、工作不到五分鐘，就已經形成了一條極為簡易的生產線分工。這讓我不禁納悶——我們為何會這樣做？



圖（二）

圖（二）是我們經過分工後的場景，左邊P與K在幫鳳梨去帽子，而C則蹲在右邊地上整理被拆下來的帽子。我們沒有做出任何溝通，就已經有共識地追求生產效率；我們不希望生產的空間內出現任何明顯的冗員，否則那在場主眼裡會是一件很蠢的事情。似乎在現代社會裡面，生產的假定即是如此，它形成了某種特殊的工作文化：工人會在剛接觸一件工作的時候，就試著去分析它的動作，再來會調動內部人力，用可以接受的效率去完成這些動作。若有很明顯的效率問題，那我們就等於觸犯了生產場域的禁忌，不用多久監工就會開始對我們施加社會壓力。

我們自主性的分工行為讓我直接聯想到了泰勒化。泰勒化是指美國工程師泰勒對一家鐵工廠施行過著名的「科學管理」，他先將工廠內的勞動者分成勞力者與勞心者兩批人：勞心者（專家、管理者……）負責將整個生產流程切成一連串細碎動作，並且分析那些動作所需要耗費的時間；然後再將勞力者分組去完成那些動作，理論上就能形成一個極為有效率的生產線。

泰勒化減少了勞動者在工廠內的跑動，他們只要在自己的位置上重複完成相同的、一個的、不變的動作就好。但泰勒化同時也會對勞動者造成傷害，例如過度瑣碎、無趣卻大量的動作可能會讓勞工產生嚴重的異化感。同時泰勒的理論預設勞力者並沒有創造更有效率的生產線的能力，所以他才會把提昇生產線效能的工作完全交付給勞心者。泰勒認為，勞力者只要照著勞心者的計畫去生產，同時勞心者再設計一些「獎勵制度」，就能夠造成工廠內勞心者與勞力者雙贏的局面。

但相較於泰勒的故事，我們在W場房內的生產線分工是更為自發性的，當

時可沒有勞心者教我們怎麼分工。我起初認為我們會無形中產生分工的行為（自主性的泰勒化）是因為長期處於現代資本主義工業社會，所以對於生產線的理解就是如此。但後來想想這樣的解釋並不合理，因為我們幾乎每個人都是第一次步上正式的生產線，但我們卻對生產線的合作與分工感到相當熟稔。於是我才試著仔細一想，我們過去是不是有做過甚麼類似的事情、但我卻忽略了；而我們僅僅只是把在那邊所學習到的分工方式帶入了農場內的生產線而已。

直到我想起了，**學校**。

我如何和年紀相仿的人們一起勞動，嘗試與他們合作完成一件事情的技能，就是在學校裡面學到的。舉例來說，我們從國小就開始練習與人們一起打掃一個區域，有人負責掃地、有人負責拖地，而拖地裡面又有人負責倒水。這種分工是誰教我們的？是學校的老師。甚至到我們國中的時候，導師都還會在期初就把所有的清掃工作寫在黑板上，然後讓同學們一一做挑選。這與泰勒化有著很類似的社會安排，老師是工廠內的勞心者，同時還會選出一個負責任的監工（服務股長），盯緊所有勞動者要把清掃動作都做完。

假如完成一件事情有四個動作、預計二十分鐘，學校不會要求所有人都做滿四個動作，每五分鐘所有人切換一次動作；我們反而傾向把所有人分成四組，然後一組只做一個動作、並且做滿二十分鐘。照泰勒化的理想，這種分工的生產方式才能達到整體產量的最大效率。

在我們求學、社會化的過程中，我們很自然把這種工作文化內化到心中而不自覺。當我們發覺我們不熟悉兩個動作的切換技巧，或者兩個動作在切換過程中所需要耗費的時間成本過多時，我們自然就會把這些動作分工成兩組人去做。R與D看我們剩餘四個人粗暴地去完鳳梨的帽子以後，突然要用很溫柔的手法把帽子疊好、壓好，以免電風扇把它們吹散；他們可能發覺我們的切換動作過於緩慢，便主動去做整理帽子的動作，讓我們可以專心地去加快去帽子的速度。

我同時也默默觀察起六名工人前輩，他們也會有這種分工方式嗎？答案是沒有。工人前輩們已經非常熟悉這幾個動作的切換，表現得不如我們笨拙。他們看起來並不認為把帽子壓好、整理好是件多難、還需要特地有人來做的動作。因為切換的時間成本不高，所以他們選擇自己去完成這一連串的動作。

我們在學校所學習到的團隊技巧，讓我們可以更容易就掌握生產線上的分工模式，這讓我想起了教育社會學中的「符應理論」。符應理論應用了馬克思的理論視角，認為資本主義是整個社會的下層結構，而學校、政府都成為了資本家的管理委員會，於是學生在學校所學的知識都是資本家希望他們學的知識，師長在學校的管理方式是要把學生訓練成資本家所希望他們變成的模樣。舉例來說，將學生分至各班（生產單位），然後再派一個充滿權威的導師（監工）來督促他們學習；或者學校的懲罰與獎勵機制都讓學生們從小就願意遵守規則、習慣向權威低頭……也就是說，學校其實就是工廠的訓練班，學校每年都為資本主義生產出一批又一批再訓練成本低的勞動者（畢業生）。

若借用符應理論的視角，我們第一天在生產線上工作，就能夠找有效率的分

工方式，那是因為我們過去在學校已經得到足夠的訓練機會。只不過泰勒當時對鐵工廠的管理手段是極為嚴厲且高度控制的，在他的科學管理故事中，勞動者被當成生產機器，做著一連串去技術化的動作；他們在生產線上失去了影響整體的權力，也變得更容易被其他勞動者取代。

而那樣嚴苛的生產現場與我實踐的農場場房顯然不太一樣。這裡農場的生產量不大，所以沒辦法雇用大量的勞動者分頭去做各種零碎的生產動作；反之每個人都要學會各種機械的操作手法，以因應每天都在變化的蔬果訂單。

但當我們在面對許多工作時，我們都已經將泰勒化一部分的精神內化至心裡：當我們判斷自己身處以效率至上的勞動場域時，為了一些生產目標（或者僅僅是想要避免被監工者纏上）時，我們就會使用泰勒的科學管理技巧，把一連串動作切分開來，然後在心中計算每個動作大致所耗費的時間與人力，然後自主進行分工。在泰勒的故事裡面，這些工作都是勞心者的責任，但因為我們在學校的時候，就已經由師長帶著我們做過類似的訓練，所以就算在當天場長並沒有要求我們分工的情況下，我們還是自主性地完成了這些更具效率的分工方式。

韋伯曾提出「理性化(rationalization)」的概念，是指隨著時間演變，現代社會的人們在完成工作時，越來越注重**效率**的層面，以及習於讓目標與手段一致。因而在泰勒的故事裡面，僅有勞心階級的人在使用科學的方式去幫生產線上做最大效率的分工；但在我實踐的農場中，不難發現理性化的思維至今深植人心，已經廣為被社會中的每個人視為理所當然。

二、Burawoy 的反省／趕工遊戲帶給勞動者的快樂

在進入正文以前，先來談談泰勒、Braverman 和 Burawoy 的故事吧。

在泰勒提出科學管理以後，**Braverman** 也提出了自己對於科學管理的看法。**Braverman** 認為科學管理的核心基礎就是「勞心與勞力的分離」。儘管分離看似讓工廠的效率提升了，但這卻反倒加深了勞動者在資本主義生產關係中的弱勢位置。

在泰勒的假設裡，他並不認為勞動者有任何「創造力」可言，勞動者也對「效率」沒有任何概念。泰勒認為，唯有讓勞動者照著勞心者的藍圖去執行，才得以創造出對資本家、對整體社會貢獻最大的生產量。那既然勞動者沒有創造力、也對生產效率沒有概念，勞心者又要如何使勞力者參與他們的藍圖？泰勒認為要用胡蘿蔔去引導，就像在驢子身前綁一根胡蘿蔔，牠就會努力向前跑——泰勒選擇的是用獎金制度來激勵工廠內的勞動者為資本家賣命。

而泰勒對此的解讀是善意的：如此勞動者與資本家就能達成雙贏局面。但 **Braverman** 可不這樣認為：他認為照著馬克思的理論，勞動者並不僅僅是為了「個人利益」而勞動，生產者同時也需要為了家庭以及社會生產。而在泰勒指導的工廠內，所有工人都只能做瑣碎、沒有意義的動作，這使得勞動者不止與他們的產

品脫離，他們更進一步與自己的勞動脫離，他們在工廠內所有的去技術化動作都只是在為資本家謀取利潤，而這些勞動都無法帶給他們個人任何的成就感。

因此泰勒的理論核心「勞心與勞力的分離」在假設上就已經貶低了勞動者在生產線上的階層位置，並且把他們物化——做著如機械般去技術化的動作，像動物一樣被眼前的利益誘導——因此 Braverman 認為在泰勒的工廠內，底層勞力者的勞動情況將會更惡劣，異化情況也將比過往來得還要嚴重。

但勞力與勞心的分離真的只會導致這種悲慘的局面嗎？那為何勞動者會繼續甘願被資本家所剝削呢？若照著馬克思的理論，剝削的情況進展成如此，那所有勞動者現在都應該已經起身在反抗惡劣的資本家，但為何還沒發生呢？。顯然勞動現場裡面還有許多未解開的謎題，Braverman 雖然提出了科學管理（勞心與勞力的分離）惡化了勞動者在工廠內的勞動情況，但該理論能否印證到其他地區或者產業的工廠則還是未知數。

在 Braverman 提出有關工廠的研究以後，Burawoy 提出了對 Braverman 理論的反省。Burawoy 所寫的「製造甘願」是描寫他在前往研究一間農具工廠時，發現 Braverman 對於勞動現場可能有些誤解，因為「勞心與勞力」在工廠內並不是真的如 Braverman 所言能清楚地做出分界。勞心者並非真的就不需要付出身體的勞動力，相反勞力者也常常要為工廠付出勞心的工作。而 Braverman 認為泰勒使用獎金制度作為對於勞工的激勵，是物化了勞動者，勞動者可能短期會因為利益而願意為資本家付出更多的勞力，但長期下來就會因為失去工作的成就感而逐漸感到倦怠、並且會開始做出反工廠的行為。

但 Burawoy 並沒有觀察到這樣的現象，他反而發現到農具工廠的勞工在配合工廠內進行大量、單調且重複性高的生產行為時，他們會想辦法來讓自己願意去做那些無聊又沒有成就感的工作。而他們的辦法就是玩競賽遊戲，例如做速度的比拚，讓看似毫無意義的生產行為添加了趣味性，Burawoy 稱這樣的行為作「趕工遊戲（making out）。」

在我剛進入農場的時候，上述的知識脈絡幫助我許多。當我一走到生產線上，我就會先去觀察誰是勞心者、誰是勞力者，而他們又各自做著哪些工作。而當我們第八天在做一個極為無聊的工作時——剪雞舍的網子——B 說了一句話：「不然我們兩組來比賽，看誰做得快！」那時我聽得驚訝又興奮，因為 B 不可能知道 Burawoy 的故事，他也完全沒有打工的經驗，但當他在付出無聊又沒成就感的勞動力時，他所能想到的辦法就是與 Burawoy 故事中的那群工廠工人一樣，用趕工遊戲的方式來度過這段無趣的生產時間。

於是接下來我想要使用 Burawoy 的研究來佐證我在農場內的一些觀察，有關農場內(1)勞心與勞力的分離的模糊界線和(2)趕工遊戲帶給勞動者的快樂。

(1) 勞心與勞力的分離的模糊界線

我想勞心者有點類似於管理者的角色，所以我會認為農場內的「場長」與「副

場長」是屬於勞心者；而「員工」、「臨時工」則屬於勞力者。夾在這兩者中間的「課長」就比較難以界定，但他們的工作內容幾乎與勞力者一致，所以我也將課長認定成勞力者。

照 Braverman 的說法，勞心者與勞力者在工廠內有清楚且明顯的界定，勞力者在生產線上毫無自主權可言，他們只能執行勞心者要求他們完成的無意義動作。但其實農場內工作的自由度很高，一個工人必須要同時學會採收、運送和包裝蔬果等工作，否則難以在農場內生存；所以勞心者（或稱管理階級）並不期待工人們完全聽命行事，反而只會提出幾個大原則，只要工人們能夠達成那些原則的要求，勞心者就會滿意工人的勞動內容。

工人要從難以預測生產量的農田裡，生產出符合勞心者原則的產品，需要的就是隨機應變的能力和豐富的經驗。例如，在第六天的結束以前，農場必須採收出三公噸重的鳳梨，再運送至桃園製成鳳梨乾。勞心者下的三個原則即是從田裡採出（1）不限品種（2）三公噸重（3）品質不能太好的鳳梨。

這對於蔬果課會是個大工程，大部分的臨時工也都得移至蔬果課幫忙。課長這時必須分派人力，在不中斷其他農田的除草及澆水的工作之餘，還要同時採收出三公噸符合場長要求的鳳梨。課長的責任是要規劃採收工作，並且和臨時工們一起到田裡採收。於是在課長的工作責任中，我就觀察到他同時身兼勞心者及勞力者的雙重角色；在一個工作崗位上，我並沒有辦法如 Braverman 所言，清楚界定課長是屬於勞心者還是勞力者。



圖(三)

通常在農場之中，別人從你穿著甚麼樣的服飾，就可以判別出你的勞動空間位於哪裡。從上面的圖四可以看出，鳳梨王水果課課長（圖右）頭戴斗笠、身穿袖套、手套、包巾、長褲、雨靴……把自己全身包得緊緊的，其功用除了防止惡毒的太陽直曬，也避免鳳梨的刺直接刺進皮膚裡，他們稱作「萬箭穿心」。但是左邊的臨時工呢？阿婆她也穿著幾乎一模一樣的衣服，由此可知，臨時工與課長

的工作地點與內容大致一樣，只是其位階低於課長，必須服從課長的指令。

但職位在課長底下的臨時工就得**完全**照著課長的指示去勞動嗎？在農場這種勞動環境中，實在很難一個指令一個動作，課長因此也只會分派原則性的工作內容讓臨時工去執行。例如「查看這三排田有沒有鳳梨熟了」和「順便把雜草拔一拔」，而臨時工就要有判斷鳳梨有無成熟、雜草是否會影響鳳梨生長的能耐，這時課長多會信任臨時工的判斷。

例如臨時工阿婆在判斷鳳梨的時候，就會說：「這些再等一天看看。」阿婆腦中想的是鳳梨再等一天以後的樣子，和現在相比顏色就會再更綠黃一點。然後當天採收完以後，課長看到阿婆採收的量不多，問說為甚麼，阿婆就搖手說：「不行、不行，還要再等一天，它那個顏色還沒有。」課長聽完就低頭喃喃自語說：「是喔，還要一天喔。」

當回到場房以後，課長又跟場長報備說鳳梨還要再等一天，明天採收會更好。場長這時候也相信課長的判斷，畢竟這判斷也還算符合場長的原則。同樣的，在 **Braverman** 的故事裡面，臨時工不可能有這樣隨機應變的自由性，勞力者沒有決定生產線要進行還是停擺的權力，因為那時勞心者的工作範圍。

在農場可以發現勞力者還要身兼勞心者的工作內容，這符合 **Burawoy** 的觀察，在一個工廠場域內，勞力者與勞心者的分界並沒有如 **Braverman** 所說的那麼清楚。而我在農場內也同時觀察到場長的工作除了要與台北總公司聯絡、安排農場整天的運作流程以外，他每抵達一個工作地點監工時，都要順手幫忙該工作點的工作事務。

比如說場長在鳳梨田巡邏監工時，他檢查到一顆鳳梨沒有去花（鳳梨果實會長不大），他責備起臨時工說：不是有特別交代每一朵都要去花嗎？但之後臨時工和課長準備要把鳳梨搬上農用卡車時，場長也一起加入了這項工作。場長的力氣相當大，原本要臨時工搬好幾趟的東西，靠著場長的幫忙，只花大概一半的時間就搬完了。

場長其實只要完成監督（勞心）的工作就好，但他卻願意花力氣在協助臨時工及課長搬運蔬果，這不符合 **Braverman** 的觀察，但這卻是為甚麼？我認為原因有二。一，農場的人事成本壓力讓場長不得不分擔一些勞力的工作；二，在監督者進行勞力工作的同時，他也可以藉此得到勞力者對他的信任及讚賞。

在 **Burawoy** 的觀察裡也有提到，既然勞心與勞力沒辦法做絕對清楚的分野，那含有勞心成分的勞力者自然能夠在工作期間累積出他的成就感及專業度；而這時候往往會對勞心者的監督、管理工作造成一定程度的威脅。比如說勞心者不會操作機械時，就會破壞到有技術的勞力者對他的權威信任。反之，當勞心者願意且懂得如何與勞力者一起工作、甚至表現得比他們更棒時，勞力者自然也願意信服勞心者的工作指導。

總結來說，我在農場的勞動經驗比較符合 **Burawoy** 的觀察，勞心與勞力之間的界線相當模糊。這樣的觀察結果或許與產業類別或者公司的資本規模有關，但這一部分的答案我就不得而知。勞心與勞力的分野也對勞心者造成了一定程度的

威脅，因為若勞心者不熟悉勞力者的工作事項，就會嚴重影響到勞力者對他們命令的信服程度。

下一段我要寫的是趕工遊戲帶給勞動者的快樂，而這一部分也是從 Burawoy 《製造甘願》中得到的靈感。

（2）趕工遊戲帶給勞動者的快樂

在 Barverman 的故事中，當去技術化的勞動者面對工廠內龐大的生產壓力時，他們的異化程度將會更加嚴重。這個假設無形中也預設了勞動者沒有應變或妥協的能力，他們只能全盤接受（加劇異化）或者起身反抗（敲響革命的鐘聲）。

但在 Burawoy 的觀察中，工人則有他們自己一套減緩異化感的辦法，他把它稱作「趕工遊戲(making out)」。趕工遊戲是指當工人們面對某些無聊的勞務時，所衍生出一種遊戲工作模式。工人們會彼此競賽，看誰的完成速度較快，來增加工作帶給自我的成就感。

我們在農場的第八天，被要求做一份剪雞舍網子的工作。這份工作的步驟是「先將大網子對折裁成一半→再對折裁成一半→再對折裁成一半→最後再對折裁成一半」。總共要對裁四半。起初網子的質料與我們想像中有落差，它並沒有那麼好剪裁，所以生產速度慢；但不消十分鐘，我們也都慢慢上手了。接下來我們就遇到了「數量」的問題，總量算一算平均每個人要做三百多個剪裁動作，而每次剪裁動作都需要兩個人同時合力進行。

我們一聽到要剪裁的總量，每個人都大聲抱怨，場長則笑嘻嘻地說：「沒關係，你們有一整個下午的時間。」甚麼？一整個下午都要做這件無聊事？大家板著一張臉，但也沒有別的辦法，就慢慢做吧，直到 B 問說：「喂，你們（兩人一組）做幾張了？」沒想到大家算一算，竟然是 B 這組得到第一名，這讓 B 很得意，也讓別組不服氣。之後不知不覺我們就展開了競速比賽。

等到我意識過來的時候，競賽早就已經開始，大家加緊趕工拚速度，不時詢問別組的進度。然後五十張、七十五張、一百張……「喂，你們不要亂剪喔！這樣不算！」當進度落後的時候，就會懷疑別組偷工減料。然後一百五、兩百、兩百二十五……「兩百八！好了！」等我們完成時，另外一組才兩百六十張，最後是我和 B 這組贏了。

我們原本預估下班時間是六點，但等到我們剪完所有網子的時候，時間竟然才四點半而已。等到場長發現我們都剪完的時候，他先稱讚了我們一下，然後又叫我們去幫火龍果園澆水。

我們勞動的故事是如此，那 Burawoy 的呢？《製造甘願》裡面提到，工人們面對資本主義的生產方式時，他們會集體地出現一種叫作「志願性順服」的行為；雖然在外人眼裡，志願性順服（以趕工行為的形式展現）可能會像是工人們群起投降，開始為資本家趕工賣命，但志願性順服的意義對於工人來說絕對不只是如此，工人在整個趕工行為的過程中，他們擁有自己的主體性。

工人們相互競賽、比拚生產速度，以克服原本無聊、大量且重複的生產過程。他們不但可以在競速的過程中得到快樂與成就感，也因為他們享有競速遊戲的共同規則，使得某種社交關係能夠把這群工人都串連在一起。我自己觀察到，假若工人們能夠享有同一個話題、或者在工作上（或者逃避工作上）有合作的契機，這些對於生產線上的工人們都相當重要；因為假若是單獨的個體在工作，沒有交談、沒有互助，那不斷連續的動作就可能讓工人產生異化感。反之，假如工人們可以談論甚麼、或著共同追求甚麼（例如生產速度），那工人與工人之間就會產生某種競爭或者合作的關係，而這些關係帶來的社交意義就能夠使勞動者避免直接墜入異化的難受感。

在泰勒的故事中，工人被認為只有經濟誘因才能促使他們加速生產；而在 Braverman 的故事中，經濟誘因所促使的趕工行為都只會讓勞動者面臨更嚴重的異化感；但在 Burawoy 的故事中，工人們會自發性地出現一種順服性行為，他們的趕工遊戲一方面與整個資本主義的生產模式妥協，但另一方面卻讓工人在生產過程中得到一種競速的刺激感。因此工人之間彼此競爭的社會關係取代了原本勞動個體潛在的異化危機，這使得勞動者可以在不完全出於經濟動機的前提下，還願意幫工廠進行趕工行為。

工人並不會無時無刻都進行趕工遊戲，現實是他們要謹慎使用，否則管理者將會知道他們不玩趕工遊戲時的生產效率實在有多低。我們在快速剪完雞舍網子以後，反而多被派了一項新工作：去火龍果園澆水。這也讓趕工遊戲的本質暴露了出來：趕工遊戲仍然默認了勞工階層在資本主義的生產過程中，管理階層對它的控制關係；勞動者在趕工遊戲完後不一定能得到休息，反而是更多的工作。

但這樣富趣味的趕工遊戲對於勞動者來說，已經算是他們在生產線上相對具自主的一份權力。工人們可以藉由主動開啟或結束趕工遊戲，來去影響到整條生產線的生產效率，同時他們更是在選擇一個最適合自己身體狀態的生產速度。

Burawoy 的論述幫助我解讀了農場中勞動現場的許多行為。在農場中，勞力與勞心的界線相當模糊，因此管理者必須要同時學會勞力者的一些工作——甚至要表現得比勞力者還要好——才能夠得到勞力者的認同；否則管理者的權威基礎將會出現危機。而工人並不一定要具有經濟動機才會進行趕工行為。相反的，趕工行為的目的是要去改善勞動現場的水平生產關係，把原本個別的勞動個體串聯在一起，讓工人們彼此出現競爭或者合作的新關係。而這些新的關係都將使工人們在工作過程中可以額外得到一份新的快樂或者成就感。

結論

這篇實踐報告很簡略地分成了兩章：討論台灣農業的資本主義化及對於勞動現場的觀察。

從我到花蓮的第一天起，就發現這裡的田因為十幾天沒有下雨，許多田都乾枯了，但是 W 農場卻沒有，為甚麼？場主在我們離開的前一天，特別開車載我們到鄰近部落後方的深山中，再步行二十分鐘溯溪而上，一路上用阿美族的開山刀把藤蔓砍斷、做記號，最後我們一行人才抵達寶貴的「水源地」。場長跟我們介紹說，這條管線牽過好幾個山谷，分成兩條路線進入山坡下的農場，我們平時在農場所使用的灌溉水都是靠著這些水管及簡易的濾水設備。

除此之外，W 原本是外地的公司，但他們卻能夠在短時間內就購買到花蓮玉里多處土地，並建設出適合且堪用的儲水系統，這都是一般在地農人們做不到的事情。他們靠得是甚麼？我想就是具一定程度的資本實力。

資本主義進入原本是以傳統關係為主要生產模式的農業，也開始改變了農業的生產關係。現代社會的勞雇關係取代了過去傳統的家庭關係，導致農作物不再屬於付出勞動的每一個人，而是屬於資本家；同時公司是以積累更多資本為生產目標，所以 W 有機農場在近年內快速擴張農地範圍，也不斷增加雇用工人的數量；另外農業工人們也開始過著資本主義社會中常見的「週休生活」，現代的社會安排將「工作／休閒」兩個場域劃分地比傳統社會還要來得更清楚。

資本的滲入、再加上政府的政策鼓勵，我認為以生產效率做為優勢的資本主義式大型農場，在未來的台灣社會將會越來越常見、而農產品市佔率也可能會越來越高，這也就是我第一章提到的「台灣農業的資本主義化」。同時作為內部管理手段的科層組織，出現了性別天花板以及族群天花板的現象，看似公平的升遷之路其實對於男性、以及漢人來說特別有利。

W 公司擁有完整的產銷鏈，台北總公司負責管控會員福利，再每天發 E-mail 給花蓮的玉里農場，四點半宅急便就會準時抵達農場載走貨物。如此便捷、有效率的生產線配置，也是附近以傳統家庭做為生產關係的農家們無法做到的。我想假若未來台灣的農業工人越來越多，現在我觀察到農業工人的問題、以及農業資本主義化問題也就會逐漸變成一個越來越重要且值得探討的社會學問題。

第二章對於勞動現場的觀察，我發現我們六個人在剛進入生產線上時，就相當注重我們團隊的生產效率。我們會自行分工、直到整條生產線上的效率可以逃過監工的責備以後，才敢放心工作。泰勒曾提到「科學管理」的概念，當生產動作切成許多零碎、單一的小動作，再分工至不同的工人完成，就可以提升整條生產線的效率。而我們六人處於現代社會，早就將這個概念內化至心中，在生產時總是以效率作為最重要的目標。同時由馬克思理論延伸出的符應理論也讓我有了不同的視角，觀察出我們從小在學期間，就已經開始接受這種「泰勒的訓練」，所以當我們往後在進入生產線上工作時，可以如此「無縫接軌」。

最後借用 Burawoy 的文獻，我觀察出在勞動現場中，勞心者與勞力者的界線並不清楚：勞心者常常要去協助勞力者完成工作，來獲取勞力者對他的權威認同；勞力者同時也要去思考自己的生產方式是否妥當，並把相關建議回報給勞心者，勞心者通常也都相信勞力者的判斷。所以現代社會多數的基層工作中，勞工階層的工作內容也同樣具有勞心的成分，並就不如 Braverman 所言，勞動者異化感

受將日漸擴大，直到最終革命的鐘聲響起。

Burawoy 提到「趕工遊戲」的概念，也在我實踐的農場中如實上演。我們六人在剪雞舍網子的時候，為了化解異化的無聊感受，便自行衍生出了與 Burawoy 文獻中提到的趕工遊戲(making out)幾乎一樣的遊戲方式。彼此的競速行為並不是為了要順從資本主義的價值，而是具自主性地想讓平時單調的生產行為變得更有趣、更具挑戰性。我們在包裝真空米的時候，也會出現趕工遊戲的行為，把原本平均每包兩分鐘的包裝速度，一舉提高到每包不到五十五秒，但當我們與其他臨時工阿婆炫耀的時候，阿婆都說我們傻：「你們這樣不就會被叫去做更多事情嗎？」阿婆的回應也反映出了趕工行為並沒辦法改變垂直的生產關係，工人們仍然默認了資方擁有對他們的高度控制權。

這兩章的書寫其實都只是相當基礎的觀察、及理論的應用，仍有許多未及之處。但同時也希望這篇報告至少能夠提供一個基礎的觀察視野，讓未來想要繼續書寫這一塊（農業勞動、有機農業或台灣農業資本化……）的他人或者自己，可以從這些文字中獲得一些資訊與靈感。報告最後除了要謝謝負擔我這次報告旅費的系上以及父母、在花蓮相當照顧我們的場長之外，還要感謝 P 與 W——我只要在報告上一有想法，就會直接和他們倆討論。他們倆也願意一直鼓勵我把這份報告書寫到最後。

參考文獻：

毛育剛(1997)台灣農地保護政策與措施

黃樹仁(2002)心牢 農地農用意識形態與台灣城鄉發展。台北：巨流。

謝國雄(2011)純勞動：台灣勞動體制緒論(POD)。中央研究院社會所。

張晉芬(2013)勞動社會學。台北：政大。

農委會(2015)103 年農業統計年報

馬克思、恩格斯(1980)吳家駟譯 資本論：第二卷。台北：時報。

Burawoy(2005)林宗弘譯 製造甘願：壟斷資本主義勞動過程的歷史變遷。群學。

Stephen Edgell(2009)郭寶蓮、袁千雯譯 工作社會學導讀。新北：韋伯。