

臺鐵客家人的工作與生活

馮建彰*

摘要

除了說明為何在數十年裡客家人在臺鐵內部的高占比現象，本文藉著描述臺鐵客家員工的工作與生活來闡釋對這些人而言什麼是理想人生。基本上，臺鐵的客家員工從事的多半是底層的技術性工作，同時所得薪資也比其他國營事業低。在生活方面，許多員工常常早出晚歸地工作或必需過做一休一的值班生活。但報導人們回顧過往生活時並非以勞工權利著眼，看重的反而是藉由這個工作家庭的福祉能得到確保。

本文所要強調的是在臺灣社會變遷的年代裡，職業的選擇不必然依據經濟人的理性計算邏輯來決定。此處客家臺鐵人案例即顯示倫理—共同體內相互照顧—的實踐也有可能是人生道路抉擇的考量與邁向幸福生活的途徑。

從生活與倫理實踐的角度切入，在研究方法上，一方面可以結合微觀層次的經驗及鉅觀層次的政治經濟現象；另一方面，本文的案例也讓我們了解族群文化與政經體系間相互建構的過程和可能。

關鍵詞

鐵路、客家、倫理、生活、工作

* 客家委員會客家文化發展中心研究發展組副研究員。

The Works and Lives of the Taiwan Railway's Hakka Employees

Chien-chang Feng

Abstract

This paper explains the high proportions of Hakka employees working in Taiwan Railway and illustrates what the ideal life entails for these individuals by describing their work and living conditions. By and large, the Hakka employees were entry level skilled workers there, and, compared to other state-owned enterprises, they got lower pays in the Taiwan Railway. From the perspective of daily life, many of them lived a work-around-the-clock life or had to work in the one-day-on-one-day-off system. However, as they look back, their emphasis was not on the labor's rights, but their families' well-beings secured because of their jobs.

It is emphasized that occupational choices during the transformative years of Taiwanese society were not necessarily grounded in the rational calculation logic of *Homo Economicus*. The cases presented here demonstrate how the practice of ethics—specifically mutual care within a community—could inform life decisions and serve as a pathway towards a fulfilling life.

From a methodological standpoint, examining life and ethical practices enable connections between daily, micro-level experiences, and macro-level political-economic phenomena to be drawn. Furthermore, the cases presented in this paper enhance an understanding of the potential for reciprocal relationships between ethnic culture and political-economic systems.

Keywords

railway, Hakka, ethics, life, work

一、前言

老一輩的臺灣人多少知道過去（至少是 20 年前）在臺灣鐵路局（以下簡稱臺鐵）工作的待遇不佳，也聽說臺鐵內部工作人員客家人占極高的比例，但長年來學界幾乎沒有對這個現象感興趣，更不用說深入研究。這種某個（人口及政經結構上的）弱勢族群在某國營單位占多數的情況，本身就饒富興味，而二者間相互影響（客家工作者如何影響臺鐵，或臺鐵如何影響客家）、相關的歷史、政經因素，及因鐵道交通造成的客家移民與聚落的形成等等問題也都值得注意，但卻未被充份討論。¹

然而，本文的目的並不討論大的結構，而是以民族誌來描述臺鐵的客家員工的工作與生活，並試著從族群在某個國營單位占多數的表象，進到更深一層的實踐。亦即，本文的重點並不在討論臺鐵事業本身，也不在呈現臺灣客家人對臺鐵的貢獻或二者相互影響，而是以分析臺鐵客家人的工作與生活來討論客家族群在當時（1960-1980）當地（桃竹苗地區）內在價值在面臨時代變遷時的回應。

更具體地說，藉著描述臺鐵客家人的工作與生活，本文想呈現出客家人如何看待生活？生活裡哪些東西、事項、價值是重要的？透過這些客家臺鐵人的例子，我們可以看出他們的倫理觀是什麼嗎？這些人在時代變遷轉折點（1960-1980 臺灣由農轉工的年代），當面臨職業的選擇時如何下決斷（judgment）（關於決斷的討論，參考 Lambek 2015:25）？或者更進一步的問題是，他們如何依靠對生活的態度、內在的價值、倫理原則、關鍵的決斷來安身立命？

這些問題不但影響了他們為何與如何在臺鐵工作，也造就了臺鐵客家人（本人及其家庭）及與這些人相關的社會文化現象。²若只從歷史、政經或社會等結構性角度視之，我們或許得到一個人在結構裡被迫或理性計算下而做出職業選擇的解答。但基於對人的主體性會盡量開展的預設，本文不滿意這種消極性的視角，而試著以生活與倫理的向度來觀照前述結構性視角的盲點。另外，此向度或許亦可對某些像「客家人勤儉」、「刻苦耐勞」、或「小氣」這種刻板印象提供另一種解釋。此處的解釋，就如同此詞彙原初的語義，指的是將束縛解開及釋放。也就是說，藉著回到這些客家臺鐵人日常生活與價值倫理的脈絡，吾人便得以拆解這些刻板印象的形構，使得非概念化的理解成為可能。

¹ 這個問題雖然仍待學界進一步探討，但目前為止已有一些著作或研究注意到這個問題（吳煬和 2022；薛雲峰 2020；林秀昭 2009：67）。

² 在本文的脈絡裡，基本上把客家臺鐵人和臺鐵客家人二詞混用，亦即二者在本文裡指涉的是大致上是同一群人（臺鐵的客家員工）。然而在本文裡有時臺鐵客家人一詞的意思相較於客家臺鐵人要廣泛一些，後者含括退休的臺鐵客家員工及其最親近的家屬。

本文是基於客家文化發展中心臺灣客家文化館進行中的「鐵道與客家」博物館展示計畫所做的研究成果。以下本文將以數位受訪者們的自述來描繪臺鐵客家人的生活與工作的面貌，並在隨後討論：藉著分析他們的生活與工作我們可以對一些習以為常的概念得到哪些新的理解。³

本文的研究方法除了本文在下文裡提到臺鐵的文獻外，主要是質性研究裡的深度訪談（in-depth interview）。本研究的步驟在蒐集文獻後，主要先從研究團隊（作者本人，及助理人員 2 人）深度訪談身邊周圍認識的退休及目前仍在線上的資深客家臺鐵人。⁴研究時間大約在 2021 年 10 月至 2022 年 10 月之間。從這些受訪者的介紹，我們再去由同樣（曾）從事鐵道工作的客家臺鐵人，或經由文獻內容再連絡資深的相關臺鐵人。研究方法上，這種介紹方式雖然便利，但我們亦考量同質性高的問題，所以多半請他們介紹住得稍遠的朋友。此外，臺鐵內部組成向來有運（運務）、工（工務）、機（務）、電（務）四大部門，在受訪者的選擇上也力求四大部門都能含蓋。因此在本文受訪者在臺鐵從事的工作基本內容不會太過相似而導致研究結果的偏誤。

另外，由於從事臺鐵工作的客家員工較多居住於北部（桃、竹、苗）一帶，所以雖然本研究進行過程中也有一些中部（后里）、東部（花蓮市）和南部（屏東市）受訪者各 1 人，但大多數受訪者仍是北部客家人。然而，北部之外的個案雖然較少，但中部、東部和南部的受訪者的生活和職業經歷和北部客家個案比對後，並沒有太大不同。因此，以本文的個案來描述客家臺鐵人應不至於有大的謬誤。話雖如此，但在此還是需要表明，本研究對象主要是北部的退休客家男性臺鐵員工為主。研究對象之所以是退休或年長客家男性，主要是，第一，因為這些受訪者工作的時代正好是客家員工在臺鐵內部占多數的年代，也是臺灣工業化（各族群的人，包括客家人，走出傳統社群，進入到主流社會）的時代；第二，臺鐵工作在性質上大多屬於男性的勞力或技術方面的工作。關於上面第二點提到本文的描述看起來似乎偏重男性一方的問題，在此略做說明。本文的重點在於討論工作與生活層面，而此層面必然涉及家族，因此家人（妻子與子女）在生活層面的參與以及對當事人（也就是先生或父親）的看法也會在底下呈現。也就是說，雖然從業者多半是男性，但在家庭生活的層面上，必須與女性協力合作。妻子必須協同先生工作的時間（例如「做一天休一天」的制度）來安排家庭生活，同時也必和先生在收入、升遷與照顧家庭（包括自己的子女與協助照顧夫家長輩）各項考量間取得共識。

³ 為尊重受訪者，下文我將隱去受訪人姓名，並代之以某先生。

⁴ 本文能順利完成，除了感謝諸位受訪人之外，客家文化發展中心劉莉萱女士及蘇嫻婷小姐兩位的協助，對此研究及本文的完成也助益甚大，在此誌謝。

本文的另一個可能侷限是，由於研究者開門見山對受訪者表達研究議題的方向（亦即鐵道工作與客家），所以受訪者可能受到暗示，因而族群標籤（如客家人的勤儉）被特別突顯，或者本該是流動與對話族群邊界因而顯得僵化與對立起來（例如，客家 vs. 福佬，或本省 vs. 外省）。這種看起來二分或對立在過去族群邊界較今日明顯得多的時代氛圍裡，也可以說是他們真實的生活經驗，因此他們做此表述也是可以理解的。⁵

二、背景

臺灣的鐵道與客家的關係自清光緒年代的鐵道興建就開始了。當時（1880年代後期）就有為數不算少數的客家族群人力（並非個別現象）投入其中，隨後50年的日治時期，這個現象仍維持著。到了二戰後國民黨政府時期，特別1950到1990年之間，客家的臺鐵員工占了總臺鐵員工大部分比例。⁶在這40年來，臺鐵成為臺灣幾乎是唯一少數族群（客家）占比明顯過半的國營單位。

在招收員工一事上，臺鐵並沒有對任何族群有任何偏好或設任何門檻，它對所有國民一視同仁地開放。從過去至現在，進臺鐵之路主要是通過隨時代不同而難易程度不一的考試。一般來說，在鐵路特考開始（1973年）之前都是簡單的面試和筆試。在臺鐵內部占大多數的客家員工當年主要來自全臺各地客庄，特別是桃竹苗丘陵地區。根據本文的訪談，這些客庄的臺鐵人進來前學歷都是較低（大部分是初／國中畢業，也有少數高中畢業），社經地位中下，家中務農（主要是種稻），雜作經濟作物（香茅、樟樹及煤炭）。⁷而習於務農的這些客家人，在當地除了農業，似乎沒有太多其他謀生的選擇。當時資訊不如今日流通，他們通常透過親友、鄰里及同儕來的資訊而去報考。⁸

⁵ 話雖如此，也有為數不算多的受訪者注意到這種細膩的流動性，而沒有那麼本質性。例如本文受訪者鍾先生（詳後）在提到客家人勤勞時有時也會承認勤勞是不分族群的，不是只有客家人如此。

⁶ 清代臺灣鐵道與客家人的關係請參見《新編台灣鐵道史上卷》（總督府鐵道部2021[1910]:28）。另外，劉煥雲（2022）的文章提到戰後苗栗地區客家人在臺鐵的情形，而戰後（1950-1990），客家人在臺鐵內部占比過半的現象，則見馮建彰（2022:42、50）與薛雲峰（2020）的討論。基本上，臺灣大部分的公私立單位內部人事資料，並不會把族群當成一個類別標示，所以臺鐵內部客家人的比例過半之說，主要還是來自受訪者的觀察，並沒有實際統計數字佐證。而這個年代客家人在臺鐵的高占比由於太過明顯，亦符合一般社會上的認知，故本文採認此時間區段客家人在臺鐵占比過半之說。

⁷ 過去臺鐵內部的人事資料裡，除了基本的分類項目，如姓名、年齡、籍貫、學歷、出生地等之外，並沒有族群別與家族從事的工作等類別。本文提及的這些臺鐵人原生家庭的生計方式主要來自受訪者對自己與對同事們的報導。

⁸ 這種透過親友的資訊去報考的情況就是受訪者們口中的「一個拉一個」（詳下文）。

除了上述的客家臺鐵員工的出身與社經地位背景之外，臺灣鐵道興建與運作在政治經濟結構上也與客家族群有關。清朝光緒年間，劉銘傳興建基隆到新竹之間的鐵道時，黃南球、陳朝綱等客家大墾戶與鄉紳就曾在枕木與工程的人力與資源上出力不少（總督府鐵道部 2021[1910]：28）。日治時期除了重新規畫前清時期的鐵道路線之外，臺灣西岸山線由於興建地點多在淺山地帶，途經許多客庄，提供許多當地人就業機會，甚至有些家族自日治時期起就從事鐵道工作直到戰後國民政府時期（劉煥雲 2022）。戰後，國民政府遷臺，不同於像是中油或臺電等其他直屬於中央部會的國營事業，臺鐵位於省府管轄下，層級低了一級，員工待遇也不如那些國營事業。由於這種先天組織結構及內部員工低薪高工時等問題，臺鐵的工作在民間的就業市場上並不大算是受歡迎的選擇。許多本研究的受訪者都提到當時的客庄沒有太多就業選擇，因而造成 1990 年代之前客家員工在臺鐵占比過半的現象。⁹

然而，這種說法並不能道盡全貌；本研究發現，有不少受訪者明明可以找到更好的工作或已找到更好的工作，但仍放棄而投入臺鐵，顯然這些人有其他考量。也就是說，以臺鐵及客庄所處的政經結構位置來考慮大量客家臺鐵人就業的取向似乎不能解釋所有一切。這種客家人高占比的情況在表面的政經結構之下或許有更深層值得探索的面向，本文就是對此探索的嘗試。

三、政經結構內與外：工作、生活與倫理

首先，本文把了解這個課題的根基放在對工作（work）／生活（life）／倫理（ethic）這些比較連續面向的描述上，而非從較固定的、類別的或範疇的（categorical）角度來辨識與分析（也就是政治經濟學的視角）。這種描述性而非分析性的取向就說明了本文的立場是流動性的，而不是類別或變因間彼此因果的關係。本文所說的「流動」的意思是，以這個例子來說，本研究的受訪者們所呈現出來的臺鐵客家人工作、生活、倫理三者的界線並非不可逾越，而是模糊與相互滲透的。

⁹ 此處的低薪高工時是相對於外面的私人企業及臺鐵之外的國營企業。若是以傳統客庄內部的那種不穩定的農作收入來比較，臺鐵的工作或許還稱不上是絕對的低薪資與高工時。與此相對來說，臺鐵工作仍可能是較輕鬆與有利可圖。此點承蒙林本炫教授閱讀本文初稿時的提醒，在此誌謝。林教授的這個觀察符合下文提到的受訪者陳先生在退休前在假日時會回家幫忙農事的行為。陳先生夫婦提到陳先生的大哥「沒在外工作」，在家中務農「很辛苦」，為了不讓大哥「那麼累」，假日就多少幫大哥一點，不然「會很不好意思」（詳下文）。然而，進入現代社會的客家族群不可能完全封閉在客庄內部而不與外界接觸，也同樣會外出另謀發展。所以，即使相對客庄內部辛苦的務農，臺鐵工作算不上絕對的低收入與高工時，因而對當時客家人有一定的吸引力。但進到臺鐵後（或出社會後），相較於其他族群（如福佬人）的臺鐵人，客家人低離職率（跳槽到外找尋更高待遇與較低工時的工作），顯示客家人對工作的看法似乎與其他族群有些不同（而這也是本文焦點）。關於臺鐵工作高工時、低薪資及臺鐵客家人的低離職率亦可參考馮建彰（2022：43-45）的記載與討論及《臺灣鐵道與客家》（薛雲峰 2020）裡受訪者的口述。

沒有什麼比日常生活 (everyday life) 更具體同時也更令人難以捉摸的，而這個陳述聽起來有些自我矛盾。它的矛盾就在於每個人都確實身處其每日生活裡卻又難以察覺它對自身所帶來的影響。而這個影響就是在人們不自覺時，日常生活同時隱藏與彰顯差異 (differences)，也生產出共性 (commonality)。也就是如此，在日常生活裡這種共性和差異在對話過程裡，新的共性會在舊的差異中醞釀；反之，共性也會開出新的差異。換言之，日常生活可以被理解成是一種施為 (agency) 與結構 (structure) 雙元間的相生相剋，所有舊有的分類或概念都要被重新考慮 (Highmore 2002: 2-4)。這些建構是為了追求福祉或一個有意義的人生，而這種追求則是人之所以為人的條件 (human condition)，其中必然涉及日常的倫理 (ordinary ethics)。也就是說，一個好的生活本身就是目的 (end)，而不會讓達成這個目的的手段 (means) 反過頭來取代目的本身。我們需要倫理才能追求到真正的幸福生活，然而倫理不是康德 (Kantian) / 涂爾幹 (Durkheimian) 學術傳統下的抽象法則或一般組織內僵化的教條及分類範疇，而是追求生活幸福的實踐與行動 (Lambek 2015:5-7,14)。漢娜·鄂蘭 (Arendt 1998) 界定人類的條件時，以工作 (work) 與勞動 (labor) 分別對應公、私領域。工作是經濟領域的物質建構的過程，而勞動主要是家庭或情感領域內關懷的付出行動，二者之間並非涇渭分明，彼此間存在著交流的可能。我們似乎也可以說個人主體形成或者個人與群體之間的關係就在這種交流中不停地 (再) 建構。

然而這種以行動出發，涉及行動者之間交流的倫理，為了生活福祉的實踐，就涉及在變化的機遇條件 (不管是微觀的個人、家庭層面或鉅觀的政經結構層面) 下做出決斷。在什麼時機下該怎樣行動才是好的？行動會影響或想要影響什麼事與什麼人？哪些價值是行動後所要確保的？這些決斷時刻所思所行都不是思考、概念或範疇式的，而是對活生生的、當下的 (situated) 境況該如何行動的反應。決斷者需把自己與他者、自由和規範同時納入考量。因此，決斷涉及責任的承擔，但在承擔的同時又保有自由，而非全然受制於結構性力量的控制 (Ibid.:27-29)。

簡言之，日常生活境況下倫理的實踐需依賴決斷，而這種超越結構內外之別的決斷及倫理的實踐終端產出則是生活幸福與否的結果。底下本文循此方向來呈現客家臺鐵人的工作與生活，並試圖勾勒出這些人心中理想人生的圖像。

四、工作

客家臺鐵人在什麼狀況與環境下工作？基本上他們一開始都是從基層做起。這和臺鐵工作的性質有關。行政職方面 (通常也比較高階) 的工作在 1980 年代之

前除了較資深臺鐵內部人員是客家人，另有一部分是由外省籍職員擔任。外省籍的員工通常是由軍方人員轉任，這些人大多是管理階層，較少擔任低階工作。

雖然臺鐵有運、工、機、電四大部門，隨後的發展也不盡相同，但一開始基本上還是從學徒或練習生做起。¹⁰臺鐵編制內的人員等級由低到高分別是士級、佐級、員級、高員級。升級的過程除了年資的累積之外，通常還需要通過考試。一般說來，比較和機械或電機有關的工作一開始工作或訓練地點是在技工養成所或臺北機廠。¹¹有些受訪者從頭開始就一直待在臺北機廠維修車頭、車廂或鐵道機電系統，但也有其他人待過臺北機廠幾年後就被外調到各站。如果年資或階級尚低，外調的人也是從低階的工作（如清潔或雜務）做起。在運務方面，則是大多從像是月臺的清掃這類雜務做起，隨後跟著較資深的工作人員工作；若是想要轉換跑道去做別的工作，比如說轉到機務工作（當司機員），則需經過內部考試。

除了少數技術性質的工作（如臺北機廠內的維修）之外，臺鐵員工的工作地點流動性不小。本文大部分的訪談者都有被調動的經驗。此處舉三個具代表性的已退休的客家臺鐵人職業生涯為例。¹²

去年退休的賴先生（民國 44 年次），他是在民國 70 年（28 歲）時考進臺鐵。¹³考進去時是運務體系，第一個工作地點是位於松山的臺北機廠，4 年後調到豐原站（民國 74 年）做運務。他在民國 79 年調到基隆站，同樣是做運務的工作（票房），民國 80 年，調到新竹站，之後是臺中站（民國 88 年，一樣做票房），89 年通過考試，受列車長訓，90 年到 100 年跑車，民國 100 年後到二水站做副站長、替班站長，最後在銅鑼站長任內退休。

第二個例子是公館的吳先生（民國 41 年次）。他在民國 63 年（23 歲）參加鐵路特考，64 年進臺鐵。吳先生考上就做路線養護工作，兩三年後到訓練中心培

10 其中運務處負責客貨運、售票；工務處主管道班、養護、鐵道橋樑；機務處業務範圍為司機、車輛檢修；電務處則是電力、交通號誌管控系統。

11 關於臺北機廠及技工養成所（即日治時期「臺北鐵道技工見習教習所」，於 1982 年停辦），參見國家檔案館網頁內容的描述：<https://www.archives.gov.tw/ALohas/ALohasColumn.aspx?c=1550>。

12 本文引用到的賴先生、吳先生、鍾先生的內容是本文稍前提到的研究計畫裡的訪談工作成果（未出版）。此三人分別在本研究訪談編號裡為 110-1007、110-1026、110-1021。本文隨後提及的陳先生、彭先生及另一位賴先生，他們訪談編號分別是 110-1018、111-0801、110-0816。隨後下文裡，除了為區隔兩位不同的賴先生，所以會在註裡分別標示兩位賴先生不同的訪談編號外，本註裡標示過各受訪人的訪談編號後，後文出現這些受訪人談話內容時便不再贅述訪談編號。另外，由於本研究訪談稿並非正式出版品，故不列入文末參考文獻。

13 以下本文所指稱的年次指的是民國紀年。

訓，後被派去后里工路段。接下來民國 64 年到 74 年他調到后里站，74 到 79 年到泰安站，79 年到 81 年到清水站、潭子站、三義站及苗栗站，然後退休。在這個過程裡，他一直參加升級考試。在后里做養護工開始，他在民國 73 年參加升等考（考上佐級），74 年被派到泰安站的道班。接著，他在民國 78 年又參加員級升等考，79 年被派到清水當路線養護監工，後來到潭子三義都是做監工，做了 20 年，到了 101 年，他在工務段升到主管職（此工務段管轄的範圍是崎頂到泰安，還有舊山線，而海線部分到大山站）。做了主管後，他強調，時間終於空閒一點。回顧他的職業生涯，他說，這樣跑來跑去是因為沒有職缺，所以才離家到像潭子這些地方工作，等到故鄉的站有人退休了，有缺了才回來苗栗。

第三個例子是苗栗銅鑼的鍾先生（民國 31 年次）。鍾先生回憶到：

那時（民國 58 年）有七成客家人，考進臺鐵做臨時工。從士級開始再加上以後慢慢讀書，查字典，佐級一路考上去（員級是保送上去）。臨時工是做販賣生（小營部）的工作。那時一開始是在臺北工作（餐旅服務總所），後來升到做餐車工作（觀光號以上對號車上的服務生）。在考進臺鐵之前，我在民國 49 年當販賣生，58 年才考進臺鐵局。一開始就在臺北住宿舍。後來民國 58 年考進臺鐵，還是在餐車部。民國 62 年調彰化，做調車工做到 66 年，之後再調到新竹九讚頭，做賣票、清掃，屬於運務段工作。民國 71 年調到臺中，做的工作和九讚頭一樣。我是在臺中時考上佐級的，民國 77 年調回苗栗，一直做 93 年退休。我做最多的運務工作，包括剪票、賣票、行李房、庫房。

從上面三個受訪者對他們自己的職業生涯的回顧裡可以看到，相當一部分的臺鐵員工的工作地點不定期地隔幾年就會變動。有些員工會因為這種變動就搬家到工作地附近，但大部分的客家臺鐵人還是以早起通勤方式上下班。在輾轉更換多次工作地後，他們最終願望是調回靠近家鄉的車站或工務段工作。

（一）辛苦、傳承與風險

除了上述的更換工作地的機會不低之外，客家臺鐵人在工作生涯裡還需面對一些辛苦，像是低薪和職業安全等境況。以薪水低為例，受訪者賴先生就提過：薪水剛好維持吃飽飯而已，外面月薪 2、3 萬，而臺鐵當時（民國 70 年代）才起薪才 8,000 元，後來他去臺北機廠做電工才調到 1 萬 3,000 元。關於低薪，其他的受訪者更是具體提到，比方說臺鐵和同時國營事業的電信局相比，一樣是員級，

同級同薪點，二者月薪竟然相差 5,000 元（年終獎金方面，臺鐵年終一個半月，而臺電卻有 4 個月）。其他的受訪者則提到，民國 60 年代時臺鐵薪水大概是幾千元，同時外面銅鑼陶瓷廠上班月薪則開始上萬。¹⁴

臺鐵的辛苦也體現在工時長這方面。臺鐵很多工作人員（主要是運務部門）是做一休一（一個班就上 24 小時），在當時沒有勞基法或不重視勞工權益的情況下，許多從事修理工作的部門整晚都在加班也非罕見，所以很多年輕人受不了就離職。也就是如此，現在很多都這類工作都外包了。

然而，許多受訪人均指出，外包會衍生出另一個問題：臨時人員增加和正式員工裁減，造成技術和工作紀律的傳統斷層的現象。因為外包、臨時人員比重增加或節省人力成本，理念傳承和銜接不上，很多人做到還沒熟就調走了。很多系統就出問題，事故率就變高。不像以前他們一做就會在同一單位歷練很久，以前三年才會外調，現在兩年甚至一年就調走的情況很常見。

這些退休的客家臺鐵人表示，民營外包人力若不專業，很多問題會出來。鐵路工作是很專業的，很多是外面看不到也學不到的。臺鐵的特性是保守，不保守學不到東西。賴先生提到，「以前有養成所，可以學新的東西，現在養成所沒有了，老的退了，年輕人又不肯學，再加上外包比例增加，所以像太魯閣事件這種事故的可能性就會增加了。」¹⁵ 外包的另一個問題就是比較可能出現官商勾結。如果和官方關係不夠好，「你技術再好也拿不到工程」。「以前沒有外包都是我們自己維修，我們臺北機廠也愈來愈多外包，外包做不長久，這樣整體品質會下降。」賴先生如此強調。¹⁶

低薪和高工時之外，臺鐵工作的辛苦還出現在風險上。這種風險主要出現在車輛調動及鐵路及隧道維修部門。從事運務工作的鍾先生回憶到：

調車工的工作也很辛苦。我好幾個同事在做這個工作時意外身故。調車時要擋車，車輛調動時，每一臺車的速度要控制好，太快就要爬上去踏剎車。這是因為暗夜裡，什麼都看不到，就容易出意外，所以這種工作不能粗心。客家人比較小心，也肯做，就比較做得來。一些閩南人看這種工作危險做一下就不做了。

14 訪談編號 110-1007。

15 訪談編號 110-0816。

16 訪談內容同上。

另外，颱風來的時候，鐵道維修的工作人員就要在強風暴雨的現場排除通車障礙。除了修整被破壞的鐵道，還要清除淤泥。就算是一般臺鐵工作人員，比如說道班或在臺北機廠上班的工作人員，因惡劣的天氣使得鐵路交通停擺而堵在半途的情況也常常發生。訪談過程裡，坐在一旁的家屬（特別是太太們），提到這方面的往事時說她們常常因為這樣而寢食難安。

（二）人際關係：工會、族群

除了臺北機廠的技工養成所有正規機、電、鐵路修建技術的教授之外，其他各地臺鐵的知識經濟傳承都是以師徒制教授。在臺北機廠退休的陳先生提到，技術專精的老師傅的教學是現場做、現場看、現場學。臺鐵內部的很多知識和工藝都是從日本時代傳承下來的，而傳統時代的日本人做什麼都很專精，很重視學長學弟之間的相互關係。也就是說，師徒制和學長學弟制是同一件事。

陳先生提到，他剛進臺北機廠時，一個班最多 16 個人，一半以上是客家人。而同樣待過臺北機廠的賴先生則說，客家人的比例甚至占大多數。陳先生進一步提到：「民國 70 年時我 28 歲進臺鐵（臺北機廠），那裡九成九都是客家人，都是苗栗和新竹客家人，那裡的工作和教學大多是講客語。¹⁷去年（2020 年）我退休，觀察到還有五成客家人。」賴先生則提到一則自己早年在臺北機廠的往事；晚自修時學長叫去問你問題，答不出就被修理。幸好另一個和那位學長同期三灣的客家學長，出於同鄉情誼（都是苗栗縣客家人）出面替他說情，事情才落幕。早年臺鐵內部的世代及資歷深淺的關係由此得以管窺。¹⁸

現今社會福佬與客家的關係已不再如以往敏感，但在過去，即使是在客家人比例居多數的臺鐵各單位，仍存在一定的緊張關係，特別是在比較密集的單位，如各地機廠裡（各地的大小車站內雖然也有，但較隱性一些）。許多受訪者紛紛提到臺鐵客家人在工作環境裡：

和福佬人在一起就講福佬話，和客家人在一起就講客家話，每個單位不一樣很複雜，碰到什麼人講什麼話。以前在外面社會，客家人講客家話，福佬人會罵人哦：「你講什麼我聽不懂。」早期在臺鐵，有時會和福佬人打架，他不高興，因為語言不通嘛。但在臺鐵裡，客家人不是弱勢，不會一面倒被人欺負。人多的話就不怕他。

17 如同註 6 及註 7 所提及的，臺鐵內部人事資料裡並沒有把族群這一類區別出來，所以此處受訪者提到的客家人的占比只是他個人的經歷與觀察。不過，這個「九成九」的數字或許略帶誇張，但亦顯示那個年代區間客家人在臺鐵的占比明顯高過客家人總人口在全臺灣人口的占比是不會有太大問題的。

18 訪談編號 110-0811。

民國 80 幾年本土化後，高層就比較多客家人。在臺鐵工作時交談或電話都用客語，後來上面規定無線電通話不能講客語，不然福佬人會聽不懂。對講機用客語的話，福佬人聽到罵「憨客人」。客家人一聽火大，回罵「憨福佬人」，有時可能打起來。

陳先生回顧這段往事後，接著補了一句評論道，「福佬人比較橫。」¹⁹但是他也提到「民國 70 年代開始年輕一代閩南人進來後就慢慢融合了。

福老和客家之間的關係不只表現在語言的衝突上，還出現在職位競爭上。在臺北機廠退休的陳先生回憶到：

臺北機廠也是中高階不一定是客家人，因為客家人不大會爭取。我們班長主任也是客家人，客家人會拉自己人上去，但如果那主管是閩南人，那麼小主管就不一定是客家人了，除非你很會巴結。以前公務員不會巴結上不了啊，再好也上不去。高階裡客家人就更少一點，原因是太老實和被排擠掉。客家人較硬頸，比較不會巴結。鐵路局那麼多客家人，但當一級主管的卻不多，領班（班長管 16 個人。我做領班退休，退時下面剩 6 個。我們場有 12 個班，後來剩 8 個班）、監工、主任、場長（臺北機廠有 16 個場）、廠長，一級一級往上，決策單位的客家人就比較少。

工作環境中族群方面人際關係的另一個面向是臺灣人和外省人的關係（此處「臺灣人」是民間對閩客漢人的通稱，相對於 1949 年來臺的外省人，此時就不分閩客了）。外省人在臺鐵的人數占比並不高，但是早期高層是從軍警單位空降到臺鐵的外省人，也有一些是來自交通大學的畢業生。本文的受訪者們對外省員工有兩個評價：一是制度上的不公平（例如，從軍方轉任到臺鐵的外省人可帶過去軍中資歷到臺鐵，相對的臺籍員工在技工養成所的三年訓練卻不算在內，資歷從養成所畢業後到臺鐵單位工作時算起）；²⁰另一個是外省人比較積極（反映出客家臺鐵人比較消極）；工會爭取的項目有加薪及增加人力（人力縮減的政策下，許多工作單位人力吃緊），此時「外省掛比較敢說講話」。在提到臺鐵低薪問題時，大家一致提到這個問題得到緩解主要是由於外省籍的董萍局長在他任內（民國 69 年至 72 年）向上級單位爭取的。²¹

19「橫」（*vang*）是客語當用字彙，意指粗爆、不講理、蠻橫之意。

20 對於此問題，本文一位匿名評審提到，技工養成所本來就屬職前教育，所以年資不計算在內亦屬合理。但報導人所提到這件事在族群關係的面向上仍是有意義的。

21 董萍局長是軍人出身，此點承蒙某位匿名評審查證後指出，在此誌謝。

受訪者們不約而同地認為，臺鐵內部的客家員工大多對工會或對上級爭取權益比較消極，只求做好自己的事。這是因為「客家人比較好管理，比較不會反叛」。這裡我們看到受訪者們提到當時的臺鐵客家人認為為自己爭取權益（如參與工會活動），對上級而言，是一種「反叛」。

五、生活

生活和工作可以以時間和場所區分，比如說下班後的時間和工作場所之外的生活與上班時是不同的。但從另一個角度來看，工作和生活是難以區分或相互影響的，比如說規律且正常的上下班時間就造就朝九晚五的生活。因此此處本文將二者一併考慮，以便呈現臺鐵客家人的整體樣貌。

首先，前提到過去臺鐵的長工時（特別是在運務系統裡）。受訪者賴先生提到住苗栗的鐵路局員工今天早上上班，跑車跑到花蓮，回到家已經是明天中午了，休息一天再去上班，然後再做一整天的工作。「做鐵路的，一年睡半年」賴先生說這是民間對做鐵路這行的俗語。他接著說，鐵路這行這樣的長工時，很多福佬人是做不下去的，所以他的福佬同事才會說「這款頭路我哪會愛做！」

這樣的長工時的現象不只是做一休一這件事，還有早出晚歸通勤上下班，及一年三節或其他大節日及連續假日（這些日子正好都是交通運輸尖峰期）不能放假這些事情上。前面提過，客家臺鐵人很大一部分來自並住在桃竹苗客庄，這些人如果不遷居到工作地就必須通勤。一些在臺北工作的受訪者提到，退休前他們需要凌晨3點半就起床，搭4點的火車到臺北工作。起床時孩子們還在睡，回家時有時孩子睡著了。另外傳統三節或連續假日高峰的運量讓他們無法休假，孩子同樣也見不大到爸爸。賴先生對這種高工時的生活描述是：

也就是這種做一天休一天的24小時制，所以臺鐵員工家裡都是老婆在照顧。所以後來很多人做不住，後來才有三班制。這就是為什麼客家人會多，因為客家人這種24小時制做得住。2、30年來的過年過節我都沒有在家，不能請假（我在銅鑼10年，請假只有5天，上頭不准，因為沒有人來代理，〔上面〕派不出〔代理的〕人來。²²我媽媽過世，喪假也只有5天）。家裡小孩看到覺得辛苦才不會想去考臺鐵。客家人比較隨和，不給我請就算了，而福老人卻搶著要請。²³

22 此處及以下〔〕內的文字是作者所添加。

23 訪談編號 110-1007。

假日休假時，很多受訪者們都說還是要下田幫忙家人。陳先生就提到，自己假日（他在臺北機廠工作，休假比運務單位的臺鐵人正常）就會幫自己阿公及兄弟做農事。他的太太此時在旁補充道，陳先生幾乎沒有真正休息日。

臺鐵客家人的生活繁忙。繁忙的原因除了工時長、放假少，以及放假時需要回家幫忙自己家人做農之外，低薪狀態下兼差的需要也是另一個主因，而這也是客家臺鐵人生活的諸多面向之一。基本上，臺鐵是屬於國營事業單位，如同一般公家機構，是不能兼差的。由於臺鐵薪資待遇低，員工在外兼差也就是一個集體現象和公開的祕密了。許多人（主要是上班和休假較正常的機電及鐵道與工程養護部門的工作人員）甚至同時兼兩個差來貼補家用。照賴先生的說法，一般說來，「一般臺鐵員工最多的兼差工作是下班後到大樓去做清潔工作，這種事臺鐵政風室睜一隻眼閉一隻眼，因為沒有公開，因為他們知道臺鐵員工薪資很低，但如果是拋頭露面，臺鐵就會管。臺北機廠的人不兼差的話，很多人轉考司機員（名目不是司機員但各類考進後，會開司機員的班），這樣薪水會高一點。」²⁴

上面的說法指出臺鐵客家人另一種應對低薪之道：升等。臺鐵員工的階級從低到高分別是士級、佐級、員級和高員級。若不思升等，則年資累積到一定年限，薪資就會碰到天花板，再也升不上去。為了升遷，受訪者們雖然他們進到臺鐵時學歷不高，但大多會說他們認真讀書來通過考試；一次不成功，就再挑戰第二次、第三次、第四次，甚至還向家裡唸大學的小孩請教功課來準備考試。臺鐵內部的非客家員工也提到，為數不少的客家員工藉著考試升等，升等同時調到別的工作單位。這跟「比較浪漫」，「比較不會考慮長遠」，以及相較之下「不怎麼求上進」的臺鐵福佬人有些不同（馮建彰 2022：45）。

家庭生活上，由於臺鐵客家人上述的這些工作性質，所以許多太太必需在家照顧小孩。碰到經濟的困難，太太也要上班時則小孩由客庄裡鄰近親戚幫忙照看。由此可以看出客庄親友共同體的緊密關係。在訪談時受訪者們說當年進臺鐵，主要是這種共同體的關係網絡「就像一串粽子」「一個拉一個」。進臺鐵後，所展開的通勤生活，也是「一個拉一個」。同鄉或有親屬關係的一群人每天上下班一起通勤，這樣的話「有伴，一大群人一起回家」，使得這種長時間、無聊的通勤比較可以忍受。連兼差這件事，依眾受訪者的說法，也是一個拉一個，彼此相互介紹兼差機會。這樣的緊密的共同體網絡，並不因為臺鐵那種長工時且低薪的工環境而減弱，臺鐵客家人反而因為這樣的關係網絡而得到支持，能長久地做下去。

24 訪談編號 110-0811。

六、倫理

在本文的訪談裡，受訪者們除了回顧他們的職業生涯與生活內容，也談了不少在為人處世的價值與倫理。若細加檢視這些看似老生常談的東西，會發現和他們的工作與生活的選擇和實踐有直接關係。此處，就像前一段提到的，工作和生活二者很難區別，所以在此也就不區分工作倫理與家庭生活或為人處世的倫理，因為二者在內容上常常相互指涉與關連的。

在生活方面，最常被提到的是客家人「吃苦耐勞」。到底該如何來了解所謂客家人吃耐勞，且聽聽受訪者在什麼脈絡下，以及怎麼談吃苦耐勞這件事。基本上，吃苦耐勞對應的是臺鐵的工作條件及酬勞相對不理想，不是能吃苦與能耐勞的人是做不下去的。所以賴先生就表明臺鐵的「客家人吃苦耐勞，不求薪水，只求穩定。」而這句話裡有一個價值或倫理的含意：勤勞。²⁵

（一）肯做

在此脈絡下，勤勞的另幾種同義異詞的表達是「老實」、「肯做」和「認命」，代表的是一種意願。所以賴先生說他到第一個火車站工作時，一開始他們同一批4個人被派去掃月臺，其中3個福佬人掃把一丟就跑掉（辭職），剩他一個客家人老實地掃，從此一直在臺鐵做到退休。²⁶

訪談中他同時提到客家人「肯做」和「勤儉耐勞」、以及「客家人認命，比較肯做」。所以有一句常在客庄老人口中可聽到的「公家工作都沒辦法做還能做什麼？」（有趣的是不只一個受訪者也都提到這句話），當然表面上有公家工作輕鬆的意涵，但更深一層，這句話想要嘲笑的是懶散及不肯做這兩個客家人心目中負面的價值。²⁷

與學者以政經及社會文化結構的解釋觀點不同，本文的受訪者們的看法裡，肯做／認命被用來解釋為何臺鐵裡客家人會占多數。關於這點，陳先生說：「為什麼客家人多？客家人比較刻苦，比較肯做。閩南人比較反抗啦；客人比較聽話，比較乖啦。〔客家人〕責任完成就好了啊；福佬人他們不是啊，他們的抵抗力比較大，比較不肯聽人講。客家人工作紀律比較好，聽話，不會拖時間，

25 訪談編號 110-1007。

26 來源同上。

27 值得一提的是，我的其他客家族群的朋友（從事的不限於鐵道工作）也提到他們的長輩在過去也常拿同樣這句話來訓誡他們及其他晚輩。也就是說，這句話在客家社會（至少是北部桃竹苗的客家社群）裡是流通的共識。這個共識裡面隱含著客家族群對「公家」（公務員）工作的觀點。

較快完成。」這裡肯做、認命、聽話、責任感、紀律、效率（不拖時間）等倫理觀念很清楚地關連起來。

這一連串的倫理／價值觀念，落實在工作上就成為讓這些臺鐵客家人克服不理想的工作環境的內在動力。例如，討論到高工時且休假少的情況時，鍾先生說：「命定如此，也沒什麼好抱怨，」甚至評論到臺鐵整體性格時，他說「臺鐵這麼保守，跟我們員工不換工作，認命有關。」

同樣的，臺鐵內部客家人占多數但卻沒有掌握高層決策權力這個問題，陳先生的觀點是：

客家人．．．太老實和被排擠掉。客家人較硬頸，比較不會巴結。鐵路局那麼多客家人，但當一級主管的卻不多。〔臺北機廠裡面〕領班、監工、主任、場長（臺北機廠有 16 個場）、廠長，一級一級上去，決策單位客家人就比較少。

從工作環境回到家庭或社群領域，本文發現前述的倫理價值也是團結臺鐵客家人共同體的凝結劑。在提到陳先生假日大多回家幫伙房的家人做農事時，他太太似乎反倒不再那麼強調自己先生假日都沒有休息。她說：

不過我們也會很不好意思啊，像他大哥都沒在外工作，都在家裡。所以禮拜六禮拜天他就會沒有出去，就會幫忙家裡工作。大哥很辛苦，所以弟弟休息在家就會幫忙做一點。不讓大哥那麼累。插秧啦，割稻啦，我們大家一起做。哪天要插秧，哪天要割稻，我就要先請假，幫忙家裡的事。臺北的工作就事先要先做好。

這樣的生活，基本上就「只有下雨天和颱風才會在家休息」所以，「每次碰到下雨就會很高興可以休息，不然一年休不到幾天。」因為在他們的信念裡「無做，做毋得」（不能不工作）。這裡的「做毋得」在客語裡不只是一個否定的表達，更含有某某事（通常是行為或工序等）不可以做或違反倫理律令的意涵，也就是某些壞的事是「做不得」的。在這裡的境況下，「做不得」指的是懶散或不工作。這種信念也貫徹到對下一代的教育，因此陳先生說「插秧割稻，就算是我女兒還小，也是全家幫忙，一起下田。」而這種對勤勞與肯做的價值的肯定，會讓他們對年輕一代的同事的工作態度暗暗皺眉，以及對臺鐵愈來愈偏向人力精簡與外包的政策不予苟同。

（二）相互照顧的共同體倫理

除了做為黏合劑，「肯做」這種倫理也可以被視為是一種共同體內相互照顧的價值。父母不想讓子女受做農的風吹日曬以及收成低賤、生活不穩的苦，因此建議一個他們認為一定可以讓子女溫飽的工作，這是一種父母對孩子的照顧（受訪者彭先生提到這是「父母要我們去考臺鐵是對孩子的疼愛」）。而相應的，做為回報則是身為子女的客家臺鐵人回應父母的心意。所以他們忍受長時間通勤、低薪、休假少、工作風險之苦，盡可能留在家鄉，在各個方面照顧家庭及父母。這就是為什麼他們願意踏入的臺鐵這一行的原因之一。

有不少客家人當年進入臺鐵固然是客庄難以找到工作，但也有一些受訪者當年在進臺鐵之前就已經找到比臺鐵高收入、且前景可能比臺鐵更能期待的工作。例如，民國 60 年代在進到臺鐵前就在臺北大同公司工作吳先生，以及差不多同年代先跑收入不低的遠洋貨船，然後為了照顧家庭而進入臺鐵的林先生，還有民國 70 年代先在銅鑼陶瓷業然後轉到臺鐵的賴先生。這些例子都說明一件事：工作及成就，並不是個人的事，而是要把家族共同體考慮進去，不能只顧自己好就好。「肯做」要在這個脈絡下思考。

所以，後來在臺鐵從事鐵道養護的吳先生回憶說：

我父親那一輩，田不多。民國 60 年代工商開始發展，所以就向外發展。但當兵後我的態度有變化。老人家退休後，老妹也嫁了，我就想到要照顧老人。老人家說要考臺鐵，我就去考。那時之前，我在大同一個月也有四、五千元的薪水，而臺鐵只有三千。如果是沒有耐心的人就會做不住跑掉了。臺鐵比大同也更辛苦些。這就是我說當完兵後，觀念改變的意思。與大同比起來，當然在鐵路局比較辛苦，錢又少，又要曬太陽。家裡的老人的想法是，從臺北回來吧，家裡比較穩定，以後我們老了你可以照顧我。

這種相互照顧的倫理價值，對一些人來說，可以推得更廣，從家庭擴大到員工和公司（臺鐵）之間。鍾先生在訪談中提到「臺鐵就像爸爸媽媽這樣照顧我」就是類似的看法。

有這種工作倫理與態度的人，在工作環境裡比較隨和、不爭，比較不從自我立場而是團體角度來考量，就不難理解了。這樣的不以自己利益最大化為考量的工作倫理，自然會強調「臺鐵工作是團體性的，不是一兩人出風頭，很多事是

大家一起做，不是一兩人特別突出。」把這種想法放大到族群的層次，一些在臺鐵內部的現象便值得討論。賴先生提到在臺鐵「雖然客家人不是弱勢，不會一面倒被人欺負。」但在臺鐵裡，他接著說，占多數的客家人比較會考慮整體，並不特別突出自我，或把自己的偏好強加在其他人／族群上。關於這點，賴先生舉了一個臺鐵內部語言使用的例子：

在基層時彼此間講客家話，正式開會場合就算客家人多，就不講了。反而是在工會時講客家話多一些。在工會時，那時黨外時代，一些工會的閩南人講臺語，我就講客家話，我也被拍過桌子。他們一直用臺語罵我，說我不是臺灣人。我用客家話罵回去，說搞不好我的祖先比你的早來。²⁸

簡單地說，這些退休的臺鐵客家人在工作上歷經從務農子弟到科層體制下的上班族的轉變，但基本上他們是以一些原本就存在的內在倫理價值來適應外在的改變。在被問這到這種工作與生活的轉變會不會造成他們對人生的看法有所改變時，陳先生想了想，淡然地回答說：「也沒有什麼影響，該工作工作，該休息休息，把工作完成就好。」

七、討論

前面本文從整體臺灣鐵道發展及客家族群生活的背景、臺鐵這個企業的性質、客家臺鐵人的工作、生活及倫理等各面向來描述這群人對職業選擇、工作與生活的概況（職業生涯流動的特色及工時、薪資與兼差）、工作與人際倫理（包括工作場合裡同鄉或上下階級間及家庭內部）、族群（閩客及外省人和本省人之間）關係、臺鐵科層體制、勞工權利（工會），及對現今時代變遷（現今臺鐵公司化及外包制）等觀點及情感。我們發現上面提到的這些不管是微觀的個人生活經驗，到鉅觀政經結構的各個項目，其實是同屬一個整體，而不是彼此分離的。

從前面的呈現裡，我們看到個人或家庭層次的生活倫理決斷到集體族群性的職業行為之間的關連。也就是說，主觀經驗與情感與客觀政經結構二者之間如何相互交織，而不是單方決定或被決定。本文所要展示的是，在當時的政治和經濟脈絡下，在那個由農轉工的變遷時代裡，客家人的生活與倫理的實踐如何鑲嵌到臺鐵這個國營事業，造就了將近 40 年來臺鐵與客家族群之間密切的關係。而本文的例子，也顯示出臺鐵和客家人如何相互塑造。例如，臺鐵內部的保守性格，除了它所處的獨

²⁸ 訪談編號 110-0811。

特位置（省府交通處）外，受訪者提到的高占比、低流動率、低調、忍讓的客家員工或多或少也就造臺鐵內部文化。²⁹反過來講，在臺鐵工作人數最高峰的數十年（例如 1960-1990）間，臺鐵工作提供數萬客家人（客家員工及家屬）維生的經濟來源，³⁰長年如此下來，這樣的工作提供是否會造就或加深客家族群某些行為或認知（例如勤儉的習性、與其他族群互動的行為模式及彼此間的認知、對公家工作甚至對國家的看法，或者形塑出傳統刻板印象裡所謂「耕讀傳家」之外的另一種不能算是小眾的集體客家樣貌）則值得進一步討論。從這個角度再深入探索，就碰觸到族群性（ethnicity）的議題了，而臺鐵事業長年來對客家族群造成的影響到底有多大，可能需要日後量化研究來檢驗。

那麼，接著要問的便是：「客家」與「臺鐵」交會的例子，能告訴我們哪些原本不大清楚的事情？在最前面，本文的問題意識已限定在藉臺鐵客家人的案例，是否能看得到從社會政經結構觀點研究所看不到角度；比方說，對這些客家人來說，什麼是好的人生？什麼是他們生活或生命裡真正重要的事物與價值？某些已被視為老生常談的與客家人有關的刻板印象，如客家人刻苦耐勞、節儉、硬頸等，是不是可以放在如何努力謀求一個有意義的生活這個命題上得到新的理解？換句話說，這些臺鐵客家人的生活、工作與倫理的實踐說明了什麼？

首先，受訪者們最常說當初他們做臺鐵的工作主要是穩定。穩定做為一種價值或倫理，因而影響他們的行動結果。那麼，穩定對應的是什麼？與其說穩定是掩蓋事實或製造幻象，使得人無法自由的意識型態，不如說是他們心中倫理考慮的一個面向，這個考慮影響他們對責任與判斷的看法。因為穩定和他們認定的幸福生活的追求有關，這是一種人生經驗結晶出來的信念。就像鍾先生所說的：「家人有交待，外面工作難尋，要有耐心，不要換，最後會開花結果，以後會有前途。確實如此，以後真的會有前途，會有月退，所以要知足常樂。」這種信念並不只是收入到經濟的保障，其中涉及維持共同體的倫理。

但有趣的是，這些臺鐵客家人本身為求穩定而下了一個改變自己生活與工作的決斷，那就是從農村投入臺鐵體系。這群人從此有了不同的日常生活，他們以過

29 一個機構的內部文化是個大且複雜的問題（比如是上層的管理文化或基層階級的勞動文化），無法在一篇主題並非聚焦於此的文章說得清楚。而此處提到的臺鐵內部文化，主要由基層員工的視角所做的描繪。過去客家人比例過半時代的臺鐵管理階層裡並非以客家人為主，受訪者把原因歸因於中央從別的單位空降高階主管到臺鐵與客家人個性不傾向爭權奪利。關於這點請參見馮建彰（2022:44-45）的討論。

30 在臺鐵員工人數最高峰的 1970 年代，當時臺鐵的工作粗估大約每年有 85,000 客家人（員工及家屬）以臺鐵薪資維生，而這種情況持續差不多 30 年。相關估算見馮建彰（2022：50）的討論。

去他們熟知的生活與工作倫理融入這些新的生活與工作形態。具體來說，就是他們留在當地，並盡可能照顧家庭、父母。當臺鐵工作條件不佳（低薪、高工時及一些職業災害），他們從自己的共同體（親屬）尋求資源或協助；相對的，他們也盡可能在假日投入他們的勞動（亦即鄂蘭定義下具關懷意涵的勞動）來和他們親屬共作（例如，一起農作），這使他們從新生的差異裡藉由行動／倫理重新和自己共同體創造出新的生活型態或新的共性。

穩定與上述提到刻苦耐勞、肯做、不計較、重視團體、勤勞、服從、硬頸屬於同一群詞組。這個群組的倫理實踐所考量並不是自己，而是「重要的他人」（significant others）。所以，不管是在家族內或外在的工作場合，刻苦耐勞、肯做、不計較、重視團體、勤勞、服從為的不是自己，而是生活的幸福。這種幸福包含對共同體內重要的他者（親人、朋友）的愛與關照。雖然實踐倫理行動（選擇低薪的臺鐵、承受長工時、低薪資及可能職業災害）時，他們一邊承擔責任與束縛，但另一方面因為他們與「重要他者」（家庭或父母）交融在一起，彼此分不清，在心甘情願之下卻也是自由的。他們不是沒有猶豫不決過（例如賴先生考慮到他的父母及未成年的子女，最後決定「不衝了」）³¹。一些受訪者提過他們也曾想換工作（也的確有客家臺鐵人離開，但大多數還是留了下來），但一方面，家鄉父老的顧慮與期待必須考量，另一方面，他們終究為自己的未來幸福做出決斷。

這也就是為什麼當陳先生被問起他對工作的看法及有沒有考慮過換工作時，他太太回答說：「他不會想，我們也不會勉強他啦！他做得習慣就好。他很快樂，他和他同事都很快樂。我們不會想說，換工作後收入比較高，這是因為我們是大家庭，大家庭我們都互相幫忙做這樣，小孩子都互相照應。」同樣的，鍾先生在回顧起這份臺鐵工作對他生命的意義時，他說臺鐵就像養他父母一樣，他很感恩。這句感恩不只出自鍾先生一人之口，幾個受訪者們在不同訪談裡居然都提到對臺鐵感恩。

若以西方古典經濟學的概念下的經濟人（*homo economicus*）那種理性的利益計算，或者個人主義角度的自我完成（*self-fulfillment*）來考慮這群臺鐵客家人，顯然會碰到詮釋上的困難。相對於這些西方或現代價值（並不是說這些價值不好），他們別有懷抱。他們所心心念念的不同於原子化的個體經濟利益最大化效益，而是如何在他們自己的共同體內扮演好自己的角色，同時為自己和他們重要的他人追求圓滿的生活福祉（*well-beings*），而這也是他們的生命裡真正在乎的事。

31 訪談編號 110-0811。

此外，本文的案例也可以視為時代變遷下，以結構觀點解釋某些現象而力有未逮時的一個可能切入點。本文一方面用日常生活及倫理角度，來解釋為何那個時間區段客家人在臺鐵工作的人口比例如此之高，但同時也反過來強調，所謂倫理（即本文裡提到的肯做、勤勞、共同體的關懷）是抽象的，必須要依附現實的物質、工作及生活環境等結構性的條件下才有更高的存在可能。臺鐵的工作固然是那些客家臺鐵人考量倫理面向後的選擇，而臺鐵的那種低薪、高工時但卻穩定地提供保障的性質也反過來強化「肯做、勤儉與照顧家人」的倫理。客家臺鐵人必須更努力工作來照顧家庭，而他們對臺鐵不算好的工作環境並不完全或主要以待遇高低或被剝削與否來看待，而是把工作裡（大部分是同為客家人的同事）及生活裡的（親友）各種關係納入考量。在這個脈絡下，所謂保守，就不是一般人心中那個貶義名詞，而帶有對自己共同體（親屬、朋友、工作環境裡的人際關係）保護與守衛的意涵。

八、結論

雖在一開始我強調在社會科學的研究上，倫理面向的討論或可補足結構，或政經取向所比較照應不到之處，但本文並沒有影射二者互斥，不能相容之意。本文所處理的客家—臺鐵關係這個課題，也可以視為是傳統族群文化與現代體制之間關係的討論。在前面我已提及結構面討論疏漏的可能，但提到傳統、倫理或文化時（像客家人的小氣、保守、團結、勤勞，或原住民的樂天、不守時或缺乏紀律等，不管是正面意象或負面與刻板的社會標籤）由於缺乏結構性因素的參照，也常常容易流於與現實脫節的本質化傾向。

本文嘗試的即是回到最基本的人類境況，從日常生活裡的工作與勞動出發，不把倫理視為僵硬的教條，而是實踐理想人類境況的途徑。如此或許就可以把個人、家族、社群共同體與社會、經濟體系、國家，甚至更大的時代變遷或現代性境況等這些看來是兩極的存在放在同一個平台上，並呈現它們之間對話過程。

藉由退休的臺鐵客家人的研究，本文討論這些客家人生命的重心與生活的幸福之所倚為何。本研究的取徑稍有不同於主流的政經、歷史、社會或文化研究，主要以聚焦在這些退休的臺鐵工作者的工作、生活與倫理等實踐或行動等面向來探問什麼是幸福人生的問題。

本文主張把工作、生活與倫理三者視為是相互流通與高度關連且邊界模糊的三個向度，其中倫理做為一種實現生命福祉的行動。本研究具體的成果指出：當年大批客家人之所以進入條件顯然不理想的臺鐵，並不只是表面上求穩定或找不到更高

收入的工作的決定，也是倫理的考量或決斷後的結果。這種決斷在乎的是自己和共同體內重要他人的共同福祉，而非現今主流的經濟價值。而「刻苦耐勞、節儉、硬頸」這些關於客家人的標籤，從這個角度來看，亦可以理解成他們在日常生活裡，努力想要活出所欲的幸福人生時所實踐的具有相互關懷意涵的倫理。而這些實踐在經外人去脈絡化下的解譯，即變成今日所見之刻板印象。

對這些客家臺鐵人來說，好的人生需要以勤儉、耐勞的倫理行動穩定地達成。好的人生的重點，對他們來說，在於與自己社群的親友維繫相互關懷與照顧的關係，而不是個人利益與成就的最大化。

參考文獻

- Arendt, Hannah, 1998, *The Human Condition*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Highmore, Ben, 2002, "Introduction: Questioning Everyday Life." Pp:1-36 in *The Everyday Life Reader*: Ben Highmore ed., . NY: Routledge.
- Lambek, Michael, 2015, "Introduction." Pp:1-36 in *Four Lectures on Ethics: Anthropological Perspectives*, Chicago :HAU Books.
- 林秀昭，2009，〈臺灣北客南遷研究〉。臺北：文津。
- 吳煬和，2022，〈20世紀台灣鐵道建設與北路南遷〉。論文發表於「鐵道與客家學術研討會」，國立聯合大學客家研究學院主辦，2022年9月23日。
- 馮建彰，2022，〈「鐵道與客家」展前研究紀要〉。《客·觀》2：41-52。
- 劉煥雲，2022，〈苗栗客家鐵道文化產業故事蒐集與運用之研究〉。論文發表於「鐵道與客家學術研討會」，國立聯合大學客家研究學院主辦，2022年9月23日。
- 薛雲峰（導演），2020，〈軌道尋客蹤〉。《臺灣鐵道與客家》第一集。<https://www.youtube.com/watch?v=cJlnFSps1iM&t=11s>，取用日期：2022年9月22日。
- 臺灣總督府鐵道部，古育民譯，2021[1910]，〈臺灣鐵道史〉。臺北：國家鐵道博物館籌備處。