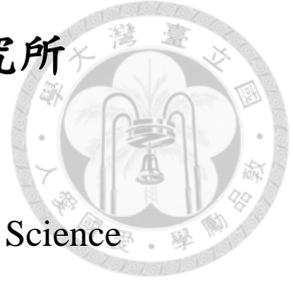


國立臺灣大學社會科學院新聞研究所

深度報導碩士論文

Graduate Institute of Journalism College of Social Science

National Taiwan University Master Thesis – In-depth Reporting



隱身光影暗處的黑衣人

——劇場幕後工作者的勞動現況

Shadows in the Dark: The Story of the Backstage Labors

柯喬齡

Chiao-Ling Ko

論文指導老師：林麗雲 博士

Advisor: Lin, Lih Yun, Ph.D.

深度報導指導老師：徐梅屏 老師

In-depth Reporting Advisor: Hsu, Mei Ping

中華民國 103 年 7 月

July, 2014

誌謝



產生報導劇場幕後工作者的想法，源自於我大學時主修戲劇，輔修社會系，雖然研究所轉換到新聞跑道，不過在報社與雜誌社的實習經歷，讓我始終與劇場保持著一點聯繫。這篇深度報導論文結合了戲劇、社會學與新聞所所學，可說是沿著我在台大求學軌跡走了一回。到此，終於畫下漫長求學生涯的句點。

能畫下這個句點，尤其要感謝我的兩位指導老師：麗雲老師與梅屏老師，從企劃發想到最後修改的一哩路，幫助我太多，實在感激不盡。早在兩年前提出題目，但卡在自己的心魔，踟躕不前，荒廢許多時光，麗雲老師卻未曾放棄我，一直替我補滿不足的信心，引領我朝向明確的方向行進。感謝嚴謹的梅屏老師，指出我寫作的盲點，對字裡行間提出的質疑，助我釐清思考，讓梅屏老師陪著我趕工與焦慮，真的很抱歉。

感謝兩位口委劉昌德老師與何榮幸老師，肯定我的論文，並且提出既溫柔又實際的修改建議。也感謝江才健老師，時常惦記著我與我的論文進度，不管在論文與待人處事上，都給我無比的鼓勵與溫暖。

過程中，慶幸朋友相伴與幫助，感謝 R99 湘淇、念穎、玉卿、絲涵、依頻、文貞、小芝、Mandy、永達與 Bernie。感謝戲劇系第七屆的好姐妹們，詩涵、Taco、小刀、阿埔、祺奮，給我支持與歸屬感。

感謝德安這段日子來的包容、付出與督促，諒解與接受我所有任性堅持與歇斯底里，倘若沒有你溫柔與可靠的肩膀，我不知該如何走過，你實在幫助我太多了。也感謝盧爸與盧媽對我的好與支持。現在，我們可以繼續往前走了。

最後，最感謝的是永遠支持我每個決定的父母與親人，你們的愛、期待與陪伴，是支撐我不斷往前的最大力量。未來我會更努力，報答你們對我的好，不再讓你們擔心。願我所愛的人們，都能身體健康，陪伴我邁入下個階段。

感謝為我加油、打氣過的每一個人，以及每一位受訪者。

中文摘要



一齣舞台劇除了台前光鮮亮麗的演員之外，躲在觀眾看不到的幕後，還有一群默默在堅守崗位的工作者，台前與幕後合作無間才能成就一齣成功的舞台劇。但是在舞台劇中，往往被大眾注意到的只有表演者，因此本篇深度報導，目的在於能夠讓更多人了解劇場幕後工作者的樣貌與勞動情形，也希望藉此拋磚引玉，讓更多人注意到劇場幕後。

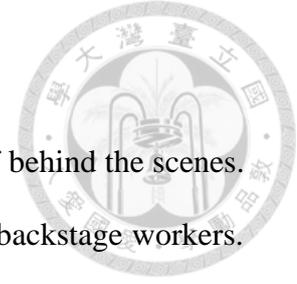
本篇報導透過滾雪球方式，找到劇場幕後各領域的工作者進行訪談，包括舞台、服裝、燈光、音樂與舞監。共採訪了約二十五位劇場工作者，年資從四年到超過三十年不等，透過受訪者的劇場經歷，描繪出劇場幕後的概況樣貌。

本報導首先以虛擬的工作情形，將各類型劇場幕後工作者引出場。本報導發現，這群幕後工作者的工時不定、案源不穩、酬勞偏低、工作仰賴專業技術；也發現劇場環境存在的問題，如勞動環境潛在危險、缺乏合約制度、無法成立專屬工會等。不過，即使有許多辛酸，仍有許多熱愛這份工作的人，為了留在劇場，他們各自有不同的生存方式，兼職是他們的常態。

在本報導採訪過程中，與諸多劇場幕後工作者深入對談。每位幕後工作者談到劇場皆雙眼閃閃發亮，談起工作環境卻都嘆一口氣，感到無奈。本報導認為，若要劇場幕後環境得以改善，除了靠政府擬訂、規劃完善的文化政策外，身處其中的劇場幕後工作者也應自我覺醒，起而行，主動創造美好未來。

關鍵字：舞台劇、劇場、勞動、幕後工作者、黑衣人、工會

Abstract



Beside the performers acting on the stage, there are also staff behind the scenes. A successful stage play needs cooperation of both performers and backstage workers. But people often pay attention to actors, rather than backstage workers. Therefore, this report aims to unmask the backstage works.

The researcher had found about 25 people participating in different field of backstage works by snowball sampling. They are stage designers, lighting designers, sound designers, costume designers and stage managers, and their working experiences are between 4 to 30 years.

Starting with the fictitious dialogues portraying the characters of the workers behind the scenes, the report then disclose their undesirable working situation such as low pay, unstable working hours and case, etc. Also, there are problems in whole drama and theater industry, highly risky environments, without proper contracts, and no unions for theater labor, for instances. Although they work in dreadful conditions, many of them still devote themselves to the backstage works.

Most interviewers are enthusiastic about their works, while feeling pessimistic to their working condition. The report is of the opinion that to improve the situation of labor behind the scenes, not only should the government establish appropriate policy, but also need the labors to take the initiative in fighting for their rights and benefits.

Key words: stage play, theater, labor, workers behind the scenes, union

目 錄

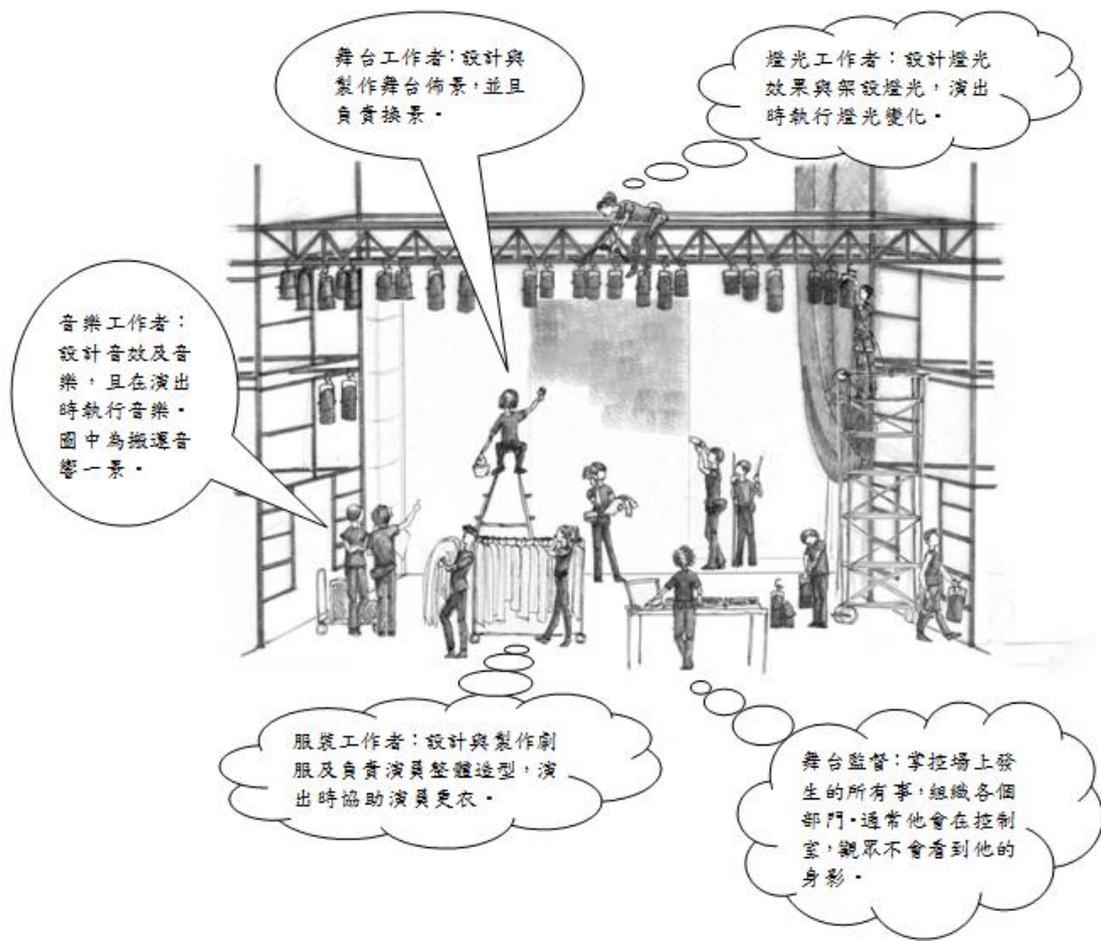
誌謝.....	i
中文摘要.....	ii
Abstract.....	iii
第一部分 —深度報導作品—.....	1
楔子——隱身幕後的黑衣人.....	3
一、光影暗處——後台.....	6
戲上演前三個月。舞台設計會議。會議室。.....	6
戲上演前兩個月。演員試裝。服裝間。.....	8
戲上演前三週。音樂設計。排練場。.....	10
戲上演前五天。燈光設計。劇場內。.....	12
戲開演前兩天。像班長的舞監。控制室。技術排練。.....	14
首演。台前幕後全員到齊。劇場內。.....	16
二、布幕升起，請準備——黑衣人的勞動條件.....	17
劇場設計寶座難登，事多錢少工時長.....	17
靈感愛玩躲貓貓，工作時間捉摸不定.....	19
幕前是戲，幕後也是戲.....	20
技術黑衣人相較設計黑衣人，求生易？.....	22
三、黑衣人的勞動權益，憑一紙合約？.....	25
散場後，黑衣人淪落為討債人.....	25
合約存在只是形式？！.....	26
合約不代表保障，唯有誠信才算數.....	27
劇團經營不善，黑衣人權益也受損.....	27
四、勞動環境危機四伏，黑衣人自求多福.....	29
調燈梯上失足，毛哥鬼門關前走一回.....	29
幕後工作需高度專業，外行人安危誰顧.....	30
雷聲大雨點小，劇場成了法外之地.....	32
他們沒有家，他們是勞保孤兒.....	34
胎死腹中的幕後黑人工會.....	36
五、沉睡的勞動意識.....	38
戲散了，人也散，群體意識難聚.....	38
黑衣人，你為什麼不反抗？.....	39
六、黑衣人的組合式生存之道.....	42
一間服裝工作室，四個黑衣人，四種生存方式.....	42
以接商業案養活劇場夢.....	43
包吃包住，偶戲團「半全職」黑衣人.....	45
七、黑衣人的未來——危機就是轉機.....	48

劇場升格，人才培育刻不容緩.....	48
借鏡藝創工會創會與經營方式.....	49
公安亮紅燈，職能認證制度行不行.....	50
太陽花燃起「劇場勞動者聯盟」一把火.....	52
第二部分 —報導企劃案—	56
第一章 報導意識	57
第一節.....劇場生態環境與幕後劇場工作者.....	59
第二節 新聞與評論呈現幕前，幕後工作者隱身不見.....	64
第二章 文獻探討	68
第一節 台灣當代劇場發展脈絡與表演藝術特性.....	68
一、台灣當代劇場發展史.....	69
二、劇場幕後發展：雲門技術人員訓練班與台灣劇場技術協會.....	72
三、表演藝術的特殊性.....	73
第二節 文化勞動.....	78
一、文化勞動者與文化勞動產製關係.....	78
二、文化勞動中的契約問題.....	84
三、文化勞動的守門經濟與排序名單.....	85
四、文化商品特性.....	87
五、文化產品涉及符號生產與消費者內心情感.....	88
第三節 場域理論與生存路線.....	92
一、文化生產場域.....	92
二、文化場域中的行動者.....	94
第四節 小結.....	99
第三章 報導策略	103
第一節 報導架構.....	103
第二節 報導主體.....	109
第三節 職涯史報導策略.....	111
一、生命史研究的定義.....	111
二、生命史研究的特色.....	112
三、生命史研究的限制.....	113
第四節 專家抽樣與滾雪球抽樣.....	114
第三部分 —報導後記—	116
採訪後記.....	117
研究限制與建議.....	119
參考資料.....	121
附件.....	128



第一部分

— 深度報導作品 —



圖一：開演前的劇場一景¹

「世界是個大舞台，男人和女人只不過是演員，各有其出場與退場，每個人皆扮演許多角色。」(All the world's stage, and all the men and women merely players. They have their exits and their entrances; and one man in his time plays many parts.)

——《皆大歡喜》*As You Like It*

威廉·莎士比亞 (William Shakespeare)

¹ 由王詩涵繪製。王詩涵為本文作者就讀於台大戲劇系時的同學，現為台大中文所研究生。

楔子——隱身幕後的黑衣人



舞台燈光亮起，演員現身，賣力地搬演著今晚的戲，觀眾的目光追隨著他們。

當燈光驟滅，演員退去，觀眾還沉浸在上一幕的情緒中。這時，從側台竄出一群黑衣人，腳步匆忙但是安靜，將佈景推到舞台上定位、擺上道具，隨即悄悄消失於黑暗；同一時間，更多黑衣人在後台穿梭，熟練地幫助演員更衣，操作音響、燈光。當燈光再度亮起，演員走上舞台，他們繼續在後台守著自己的崗位。

在戲劇學的術語裡，他們稱為「crew」（技術工作執行者），一身黑是他們的特色，象徵他們的神秘與不出聲，他們協助演出進行，屬於技術職，是舞台劇的幕後功臣。

除了 crew 之外，幕後的世界還有一群只以「作品」示人的設計者，比如角色的世界，出自「舞台設計者」之手；演員從頭到腳的行頭，由「服裝設計者」打造；配合劇情的音樂與音效，是「音樂設計者」的想像力；觀眾感受到白天到黑夜的時間流逝，「燈光設計者」功不可沒。另外，有位管理劇組大小事的「舞台監督」，簡稱「舞監」，從不亮相卻統籌了各部門。

劇場幕後工作包括了設計者與技術執行者，都是本文的主角，統稱為「黑衣人」。

大多數觀眾忽視幕後黑衣人的存在，但是少了他們當中任何一位一齣戲就無法完成。倘若抽離這些黑衣人，意味一齣戲只能靠演員們「自立自強」：演員自行縫製戲服、自行製作舞台佈景、掛燈和還要剪接音樂與後製；正式演出時還要一邊演戲，一邊「兼差」換景，尚未出場的演員則要操控音樂與燈光……這樣的戲劇場面聽起來十分可笑且不可行。

各類黑衣人約有一半來自於本科系，另外一些因為機緣接觸戲劇社團而踏入這行，也有些人是誤打誤撞。不論他們來自何方，都是為了成就台前的光鮮亮麗與完美無瑕，因此他們以黑色包住自己，想辦法「不被看見」。對他們而言，萬一換景發出過大聲響或者在側台被觀眾發現，這樣的「露臉」就等於出包，於是他們見光就跑，習慣隱身於光影的暗處。不知何時開始，黑色成了劇場幕後工作者約定俗成的顏色。

正因為總是默默做事，不愛出風頭也拒絕受訪，一般人無從了解他們。即使是他們身邊的親人，如舞台設計劉達倫的母親，也搞不清兒子的設計工作不分寒暑，只記得他大學講師的身份可以放暑假，因此每年夏天都會跟兒子說：

「現在放暑假啦，很閒囉？」

「我要做案子，」劉達倫回答，一如往年。

「什麼案子？」

「我是舞台設計，就是要做舞台設計的案子啊。」

「喔……」

還有舞監林思好，她找了相關書籍請母親閱讀，母親對她究竟在做什麼工作仍一知半解。人們也好奇林思好的職業，儘管她解釋得口沫橫飛，對方還是一頭霧水，現在她已經懶得解釋，常以「後台的總管」簡單帶過。

社會上對黑衣人如此陌生，劉達倫覺得無妨，但每回聽到有人嫌舞台劇票價貴，還是忍不住難過。他認為這樣說的人一定只看到台上的演員，不知道幕後還有這麼多黑衣人努力工作著。

打造一齣舞台劇是一段從無到有的過程，製作期至少需要半年。當演員排戲時，幕後黑衣人也開始如火如荼在各個角落忙著；當演員登台演出，黑衣人則在後台忙碌著。是台前演員與後台黑衣人通力合作，才能圓滿完成一齣戲。

接下來，就來看看從前製期到戲正式上演，這些黑衣人在做些什麼吧。

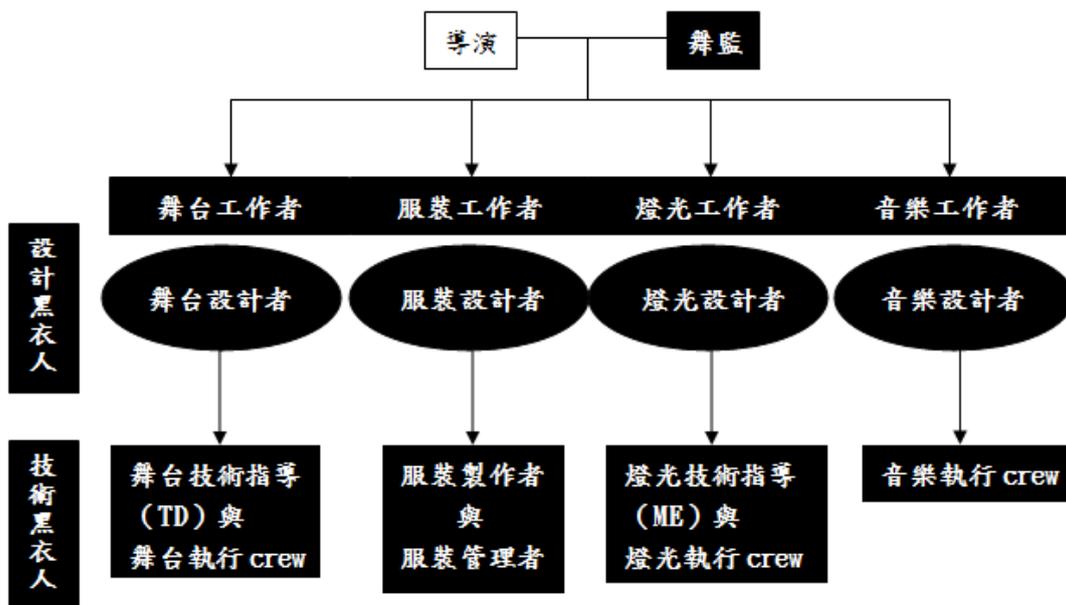
屬於黑衣人的戲，開演了。



一、光影暗處——後台

接下來將藉由黑衣人在虛擬的場景中登場，約略描繪出劇場幕後工作的輪廓。

在舞台劇上演前，黑衣人的工作大致分為兩個階段，分別是「前製期」與進劇場實地工作的「劇場週」。他們工作的流程，通常有個次序：舞台設計走在最前面，服裝再依舞台決定色調，燈光設計總是到了劇場週才能定案，音樂設計可較為獨立進行，舞台監督則從頭至尾管理著劇組的進度。



圖二：劇場幕後組織圖，分成設計黑衣人與技術黑衣人。(圖為本文作者製作)

戲上演前三個月。舞台設計會議。會議室。

如果說設計者是感性，可以天馬行空、胡思亂想；那麼技術者就是理性，經常潑冷水，想著執行可行不可行。透過以下舞台設計者與舞台技術指導者的對話，可一窺兩者不同的思維模式：

會議室裡傳來你一言我一語的討論聲。

「戲要連貫和順暢，我希望舞台設計能想辦法讓換景更快，客廳景瞬間變成酒吧景……」導演說。



「到底要怎麼辦呢？」舞台設計者一邊抓頭一邊喃喃自語：「我可以再設計一個吧檯景，牆壁景片換成冷色調的，讓 crew（技術工作執行者）推出吧檯與景片，再垂掛水晶布簾，打上燈光，瞬間就能從客廳變成酒吧啦。」

「等等，垂掛水晶布簾得利用懸吊系統，再考量到牆壁景片也要更換，我們的人力不可能短時間內把客廳景撤走再推上吧檯景，」TD（Technical Director，舞台技術指導）突然發聲，潑了舞台設計者一盆冷水：「而且你這樣的設計肯定會超過預算，無法執行的啦，還是設計多功能景片吧。」

被 TD 這麼一說，舞台設計者瞪著會議桌上的舞台模型發愣。沉默一陣子後，舞台設計者似乎有了變通方法：「舞台縱深夠……兩個場景架設在旋轉舞台上，換場時只要把旋轉舞台轉一百八十度，就可以立刻變成另一個場景，而且裝飾擺設都可以先處理好。下次設計會議，我再給大家看新的模型。」

舞台設計劉達倫在一九八〇年代尾考上台北藝術大學戲劇系，踏進劇場的世界。他認為劇場舞台設計是在詮釋劇本，將文字鮮活立體化，把腦海中的畫面幻化成真；舞台設計者幫助角色創造一個特別的空間，讓觀眾信以為那就是角色真實生活的樣貌。

劇場舞台設計之所以有趣，在於每一次的設計案都會有導演或編劇出的難題，舞台設計者必須想辦法解決難題，達成任務。劉達倫說，難題好比遊戲中的大魔王，即便過程中被大魔王打得遍體鱗傷，見到魔王倒下那刻卻有無比的成就感。劉達倫做過的每個舞台設計案，他都能細數好玩之處：《誰殺了少尉的貓》能如

何在舞台上呈現貓的屍體和血，讓他苦惱許久；在《量·度》中，他挑戰設計互動式舞台，讓演員能不斷和台下觀眾互動，把觀眾變成戲的一部份。



圖三：台大戲劇系學期公演《量·度》中演員與觀眾的互動。(圖片由劉達倫提供)

不過，再好的設計構想，若無法被執行就是零分。

專門對沒法執行的設計潑冷水的舞台技術指導斯建華，也是在八〇年代末期進入劇場。就讀文化大學影劇系時，他常常和學長跑去校外接案，從一個搬道具的 crew 當起，慢慢爬到現在已能獨當一面。他說，養成一個舞台技術指導，至少要累積十年的幕後實務經驗。

TD 的工作可說是包山包海。舞台設計者畫出設計稿後，TD 要估算製作的費用、監督工廠製作佈景、搭建舞台、執行演出，演完後還要負責拆台。這整段「從零到有再到零」的過程，都在 TD 負責範圍內。

戲上演前兩個月。演員試裝。服裝間。

演員要能「粉墨」登場，需要服裝、化妝與造型三者一起包裝。劇服從設計到完成至少要三個月甚至半年。起初服裝設計者必須熟讀劇本、分析角色、考據

角色所處時代的服裝，才能畫出設計稿。再來，為了讓平面的設計稿立體化，服裝設計者要至布市尋找布料裁製服裝，並且幫演員搭配從頭至腳的整體造型。準備好所有的行頭後，才能讓演員試裝：



「穿上整套戲服，我覺得我就在角色裡面了，」套上剛製作好的戲服、腳踏進鞋子、戴上帽子還有穿戴好各種配件，演員在鏡子前轉了一圈後雀躍地說。

服裝設計者拿著皮尺仔細丈量，一邊在戲服別上絲針作為修改記號，一邊在圖上記錄待修改的地方，口中唸著：「腰圍要修小兩公分，裙長再短五公分。鞋子尺寸剛好，包包樣式也很搭。」

「服裝的顏色與質感很符合角色的個性，但是整體看起來太過沉穩。能不能想辦法讓她看起來更叛逆些？」導演向服裝設計者提出意見。

服裝設計者端詳著演員，翻找手邊的圖片，思考了一下說：「那我再幫她搭配一條鉚釘項鍊，如何？」導演點頭表示認同。

接著，演員為了確認服裝的舒適度，試著演了一小段戲，發現帽子容易滑落，無法自在舞動身體。服裝設計者拿起帽子研究解決方案，說：「沒關係，我再縫一條膚色細繩，或是試著用髮夾固定。」

於英國修習服裝設計回國的新生代服裝設計姜睿明覺得服裝設計有趣之處，在於服裝是最貼近演員的「空間」，他要思考的是如何詮釋這個空間，讓演員的演出有更多被看見的可能。他舉例，有時東西越大聲，留給人發想的空間就越小，像 Lady Gaga 的服裝，讓人印象鮮明，卻無法再有其他的想像。

因此，在《空的記憶》這齣舞蹈與影像作品裡，姜睿明試著用「最少的語彙」詮釋服裝，以符合全劇如夢境虛幻、如回憶奔流的氛圍。他選擇材質輕薄而飄逸

的雪紡紗，製作許多件顏色不同、剪裁簡單的服裝，舞者一層一層套疊穿上，卻還是隱約可見先前每一件衣服所帶出的層次。



圖四：服裝設計姜睿明為《空的記憶》所繪的服裝草圖。(圖片由姜睿明提供)

如果製作的是規模較大的舞台劇，分工比較仔細，服裝設計者通常讓演員試完裝後就大功告成，後期的服裝相關工作則由服裝管理者接手，直到演出結束。下面就是個服裝管理者接手的例子。

入行十多年的服裝管理謝贏瑩參與過「人力飛行劇團」的音樂劇《向左走向右走》。該劇至今演出過三個版本，在第二個版本時，換了一批演員，導演要求根據演員特質改變服裝風格，但有幾個演員的服裝到後期尚未搞定，就由謝贏瑩接手負責尋找、修改演員的服裝與整體造型，並協助處理服裝上各種突發狀況。

在規模較小的舞台劇，服裝設計者則往往一個人要包辦製作服裝的所有流程。

戲上演前三週。音樂設計。排練場。

有些戲利用現成的音樂來烘托氣氛，有些戲由專人寫詞譜曲，也有些戲需要雷聲、風聲、車聲等各種「音效」。這種種都靠音樂設計者的功力，他們化身在

「聲音」裡，透過聲音幫助導演與演員創造出另一種「台詞」。這些「聲音」是這樣產生的：



音樂設計者帶著筆記型電腦到排練場，播放已做好的音樂片段，試試看能不能與戲搭配起來。排練結束後，導演提出需求：「我希望在幾個場景裡加入背景音樂，讓觀眾更融入情境裡，像是地震那一幕，總覺得少了些聲音。」

「地震啊……地震是什麼樣的聲音？」音樂設計者思索著，走入他專屬的錄音室內。兩天後，音樂設計帶著成果再次到排練場。

導演聽過後驚呼：「就是這種感覺，你是怎麼辦到的？」

「其實都是用手邊就可以取得的東西，只是得不斷嘗試，」充滿想像力的音效設計者靦腆地笑著：「地震是板塊間相互推擠造成，所以我想到可以摩擦兩塊石頭，讓它們在密閉的空間內發出聲響，經過後製，得到想要的感覺。」

談起做劇場音樂，畢業於台大戲劇系、從事音樂設計約十年的蔣韜說，有些劇的音樂很單純，比較容易完成，有些就很複雜，要投入大量時間與心力。以「同黨劇團」《我的妻子就是我》來說，主角喜歡愛迪生時代的老舊音樂，蔣韜設計音樂時就以尋找現成的老唱片樂曲為主。若是音樂劇，由於原創歌曲是重頭戲，也是劇本的一部份，可就沒那麼容易了。蔣韜為台北藝術大學戲劇公演音樂劇《春醒》設計音樂時，他自行寫詞譜曲，而且要在演員開始排戲前即完成創作。

蔣韜對創造「聲響」樂在其中。比方有次，他以金屬刀叉錄製了一段奇哩框啞聲，再透過機器後製，讓聲音變得遙遠、漸弱。這段聲響後來在一個類似監獄的場景用上了，製造出彷彿是獄友拖著腳鐐漸行漸遠的聽覺效果。

半路出家的音樂設計王希文熱愛創作音樂，更愛劇場中的「集體創作」。他

說，用音樂幫導演說故事的同時，他彷彿也化身各種角色穿越時空，能從中累積無比的創作養份。



戲上演前五天。燈光設計。劇場內。

「舞台設計跟燈光設計吵架，誰會贏？」

「當然是燈光設計，因為不論是設計得如何華麗的舞台，沒有燈光的話，通通看不到。」

劇場中流傳著這樣有趣的玩笑話，但也是個事實。有光，戲才能演。不僅如此，燈光靠著不同的亮度、色調與淡入（fade in）或淡出（fade out）的時間，能塑造各種氛圍。在舞台上，燈光是活的、有生命的。下面就讓我們一窺燈光如何活起來：

燈光設計者畫好了燈圖交給幾位 crew 執行。crew 爬上燈架，根據圖上的迴路配置表在空中軌道掛上燈具，並在燈具上裝上色片，再一一調整燈具的照射角度與光圈大小，接著由舞台組搭建舞台，告一段落後才是燈光設計者「做畫面」的時間。「做畫面」的意思是：燈光設計者依先前製作好的提示表（cue sheet）與設計圖，在控制室的電腦上設定舞臺上希望呈現的每個燈光變化（light cue），將一個個畫面利用電腦控制器紀錄下來。

此時，導演要求燈光設計者再多做一個設計：「群眾集會時要出動警察鎮壓，扮演警察的演員手上拿著折疊鐵椅象徵盾牌，整齊的踏步聲配上重複播送的警笛聲，很有氣勢。但總覺得畫面有些單調。」

燈光設計者提出對策：「警車燈是紅、白、藍三色，利用這三個色彩，以多束筆

直的強烈光線閃爍交錯在警察行進的步伐間，可以更有壓迫感。」

入行已二十五年的燈光設計李俊餘，學電機出身，當年看到兩廳院正在招考劇場幕後工作人員，誤打誤撞進了這行。他說，燈光永遠是配角，可是不可或缺。燈光強調氛圍，形塑整體視覺效果，也襯托劇情變化。他舉「月亮色澤」作為例子，譬如演員在月下彈情歌時，他會讓月色偏黃；相對的，兩個戀人有心結時，月光則是白色的，亦即讓月亮的顏色跟著劇中人的心情變動。

畢業於台大戲劇系、入行四年的燈光工作者馮祺奮深深著迷於光影的虛幻與不切實際，她說燈光好玩在於不管服裝、舞台本來長什麼樣，只要打上不同色彩的燈光，畫面隨之改變，氛圍也都不一樣了。

燈光設計者設計燈光有個困難，他們在前製期拿不出實際作品，跟導演溝通時，只能以圖片示意，一切得進了劇場才算數。也因此，進了劇場開始實地作業後，燈光設計者彷彿永遠時間不夠，不斷地見招拆招，修正畫面，他們的壓力密集到像在燃燒生命。



圖五（左圖）、圖六（右圖）：

皆為「讀演劇人」劇團第四號作品《玫瑰色的國》演出場景，燈光由馮祺奮設計。

（圖片皆由《玫瑰色的國》的導演周翊誠提供）



戲開演前兩天。像班長的舞監。控制室。技術排練。

當舞台、服裝、音樂、燈光一一登場，別忘了還有一位神秘黑衣人，他像其他黑衣人一樣不被觀眾注意，唯一不同的是他沒有任何作品留下，卻大權在握，自始至終，掌控著一齣戲的每個環節，那個人就是舞台監督。

翻開以各色螢光貼紙作記的劇本，舞台監督的視線順著劇本上的台詞移動，也對照著耳朵聽進的台上各種聲音，一邊還注意著演員的一舉一動。

此時，女主角漸漸向陽台靠近。「燈光 cue5，請準備，」在控制台前，透過對講機（intercom）掌握大局的舞監，這樣提醒燈光執行者。

舞監繼續全神貫注，屏氣凝神，眼睛盯著演員的步伐。在女主角跨陽台跨出第一步時，他再次發號施令：「燈光 cue5，走。」隨著「走」，月光燈亮起，微微的光芒灑落在女主角肩上，長長身影倒映在牆面。

「舞台 cue25，走。」聽到舞監發出的指令，右側舞台的舞台 crew 立刻搬出茶几、沙發；左側舞台的 crew 則將舞台轉一百八十度，變成吧檯，然後擺上酒杯、酒瓶與礦泉水。但是，舞監對照手邊的圖片與筆記，發現道具出現在錯的位置。「場上暫停，請舞台 crew 出來，道具擺放錯位，吧檯也沒推對位置。退回去，再來一次。」

終於，劇本來到最後一頁，仍爬滿密密麻麻的螢光色。舞監再次確認了下一個 cue 點，立即給出指示：「音效 cue50、燈光 cue80，一起走。」於是男演員步下階梯時，酒吧響起頹廢金屬樂，燈光轉換成昏暗神秘的藍色調，舞監終於鬆了一口氣。

乍看之下，舞監好像只要負責提醒動作點（call cue），其實不然，舞監得掌管大局，需具備高度組織能力。譬如各部門工作流程是在舞監掌握內：在排練期

間，舞監負責追蹤紀錄劇本的更動、演員走位與各種技術動作點，也是劇組所有人的溝通橋樑；進劇場後，還要將所有部門整合起來，就像一個班級裡的班長。

資歷約七年的舞監林思好說，「進劇場」實地作業是所有人最緊張的時候，各組會覺得時間不夠，事情做不完，此時舞監得冷靜地組織各部門。有時候舞監還得肩負協調各組的重擔，比方說舞台與燈光爭執不下時，就靠舞監出馬擺平。

舞監還扮演媽媽的角色，保護、提醒所有劇場裡的成員。例如「台南人劇團」《木蘭少女》中有許多懸吊景，演員上下場時，必需在升升降降的「懸吊桿子林」裡穿梭，當時有個演員記錯走位，就被降下的景片壓到，導致眼部出血。這種複雜又危險的景，總讓舞監繃緊神經，因為發出「降下或拉上」懸吊景指令的人就是他，若沒有準確地抓緊時間點，指令早一秒或晚一秒發生，都可能釀成意外或毀了一齣戲。

九〇年代初期，參加周凱劇場基金會舉辦的「技術人員訓練班」因而踏入劇場的舞監楊淑雯，花了七年時間將燈光、音響、舞台與服裝各個黑衣人角色做過了一輪，這段在同行中少見的經歷成為她扮演好舞監角色的資本，讓她懂得去聆聽各部門的需求。之後她至美國求學，二〇〇一年回到台灣，直到現在，她都一直在努力比較兩地舞監制度差異，希望建立起適合台灣劇場的工作模式。

楊淑雯覺得舞監這個職位運用了管理的概念，可稱為「舞台管理」，例如劇團運作總在時間、費用與品質三者間取捨，此時經驗豐富的舞監就可從旁協助。像楊淑雯在參與董陽孜從書法藝術跨界到劇場的作品《騷》時，觀察劇組的工作情形，即預測到製作過程中會遇到的難題，所以建議製作人在進劇場前先花錢找場地「試搭台」。那次試搭台，大家的想法得到落定，因此免除了後期的驚慌，更能把心力集中於創作，她等於是協助了團隊把錢用在刀口上。



首演。台前幕後全員到齊。劇場內。

劇場就像一幢建築，如果演員是展現風格的外牆磁磚，那麼黑衣人便是內在的鋼筋、水泥與螺絲釘，彼此必需融合，任何一部份有缺失，都無法成就一齣完美作品。

在燈光三明三滅後，布幕升起。今晚的戲正式開演。舞台上，映入觀眾眼簾的是一幢老屋的客廳場景，有木造窗戶、過時的磁磚地板、斑駁牆壁、泛黃的畫與陳舊的木製桌椅。

一頭金色短髮的女主角出現了，黑色皮衣皮裙、鉚釘項鍊、中筒靴子，服裝設計者透過為她打造的這一身造型，襯托她是個極度有想法、有個性的人。穿著襯衫西裝褲的男主角，顯然是個上班族，他不斷試圖和女主角對話，但女主角顯得有些耐不住性子，想逃離對話，往陽台移動，觀眾視線也跟著她移動到了陽台。

她步入陽台，客廳內燈光一暗，只剩陽台區月光灑下微微白光，她望著月亮發呆，身影倒映在牆上，暗示了孤獨與哀愁。這時候，音樂響起平靜卻傷感的旋律，陪伴了女主角的沉默。

之後，燈光漸趨灰暗，布幕落下，在觀眾掌聲中，戲終。舞監舒口氣，宣布「首演完成」。後台的黑衣人開心地擁抱在一起。

台灣劇場老前輩聶光炎說：「千千萬萬個折磨，換取片刻的迷人。」劇場藝術雖如此短暫，卻有那麼多黑衣人為了這個剎那的光芒，縱身投入漫長的製作過程，多少折磨也無怨無尤。

二、布幕升起，請準備——黑衣人的勞動條件

根據文化部架設的「文建會網路劇院」網站資料，目前台灣大大小小劇團約有一百二十四個，至於幕後黑衣人為數多少，卻無資料記載，詢問了幾位受訪者也無人能準確估算。本報導試著從台灣各地劇場空間每月共上演約二十齣戲劇節目估計，推算每月投身於劇場幕後的黑衣人約有四至五百人次。

台灣劇團經費不足，幾乎都無法聘僱全職的黑衣人，因此，全台黑衣人中約有八成是靠接案維生的「自由工作者」。另外兩成黑衣人任職於燈光、舞台、音響等公司或是公部門。兩者謀生方式不同，其勞動處境也不同，本文主要討論的是黑衣人中的自由工作者。

劇場設計寶座難登，事多錢少工時長

一齣舞台劇的舞台、服裝、燈光、音樂等的設計者都只有一個，是許多黑衣人盼望的寶座。為了熬出頭登上寶座，初入行的劇場設計者，必需累積作品、名聲與人脈，即使明知道某設計案的付出與收入不成比例，還是寧願接下來。五、六年前從英國學習服裝設計回國的姜睿明，就是個活生生的例子。

二〇一三年，他設計「無獨有偶工作室」劇團《紅舞鞋》的服裝，九套服裝的設計與製作都由他一手包辦。劇中主角是戲偶凱倫，隨著劇情與凱倫的心境轉變，姜睿明讓她身上飄逸的洋裝從白色、米色換到粉紅色，看似剪裁簡單的洋裝，實際上布質很軟，縫紉不易，還要想辦法染色。

起初姜睿明將洋裝縫製好再染色，染完後卻發現洋裝縮水了。後來他試著先把整塊布染色，但是布縮成奇形怪狀，難以裁剪與縫紉。他只好再回到原先的方式，先裁布、縫紉、再染色，但這個方法他就得克服預留多少縮幅的難題。加上

戲偶有許多活動關節，要在場上能順暢換裝，姜睿明還得在洋裝上設計方便更衣的「機關」。



姜睿明又替劇中四位操偶師、樂手、老人製作服裝，包含量身、打版到縫製。光是縫製服裝，他就不眠不休做了三個禮拜，每天都在剪布與縫紉的輪迴中，後期還帶著縫紉機到宜蘭排練場不斷修改。案子前後工作了三、四個月，他獲得的設計費僅有一萬五千元。



圖七（左圖）：《紅舞鞋》演出實景，服裝設計姜睿明讓戲偶穿上米色洋裝。

圖八（右圖）：隨角色心境改變，戲偶服裝換成粉紅色洋裝。

（圖片皆由「無獨有偶工作室劇團」提供）

音樂設計王希文剛起步時曾無酬接案，藉以累積作品與名聲。他還曾替某齣戲設計音樂，音樂和音效加起來要做十幾二十個段落，每個平均得花上一至兩天，加上觀看排練與修改的無數個小時，酬勞一萬五千元，換算時薪低於一百，「比麥當勞打工還低」。一個高度專業性的工作，酬勞卻不到台灣的最低工資，難怪王希文以「血汗工廠」形容劇場設計這行。

資歷尚淺的設計者接一檔設計案，設計費一、兩萬元是常態。隨著資歷跟名氣上升，他們的設計費也會跟著調升，不過仍是筆無法維持生計的數目。

有十多年資歷的服裝工作者謝羸瑩，她接一個劇場設計案拿到的設計費約三

至四萬，從前期開會、創作、畫設計圖、看排練到配布、發包製作、試衣、修改，整個過程至少三個月。有些案子中，這筆設計費甚至包含了材料費與裁製的工錢，「累個半死，才勉強賺到吃飯錢，」她說根本等於「做白工」。



再資深點的如二十年經歷的舞台設計劉達倫，接一檔設計案，設計費大約是七萬元，假如工作期僅三個月，那麼換成月薪也只有兩萬多元。但是，國家文藝獎得主、具四十年劇場服裝設計經歷的林璟如說，七萬元的設計費，在劇場界幾乎是頂價了，難有再調升的機會。

靈感愛玩躲貓貓，工作時間捉摸不定

只憑一份設計案的報酬無法維持生活所需，是劇場設計者共同的處境。劇場設計者還有個特色：工時難以估算。主要因為劇場設計需要創意，創意靠的是靈感；偏偏靈感是個很玄、捉摸不定的東西，劇場設計也就難以掌控工作時段與工作時間，即便排定了進度表，倘若當下沒有靈感也還是交不出進度。

和許多創意工作者類似，舞台設計陳佳慧的靈感經常只在午夜時分造訪。當靈感忽然間像湧泉冒出，她會立刻把握住，進入工作模式，常常回過神來時又是天色已亮。也因為常和劇組討論到深夜，又或是碰上趕工期，日夜顛倒、沒日沒夜成了陳佳慧的作息常態。她感慨地說，熬夜讓她的身體越來越無法負荷，混亂的工作方式也難以計算工時。然而，「包工制」的劇場設計同時意味著自由自在，又讓陳佳慧捨不得放棄。

關於藝術創作，不僅靈感的行蹤不定，創作所需的時間長短也是個難以估算的未知數，劇本複雜度、合作的導演，甚至創作者自身的狀況都是影響因子。就算是二十年資深的劉達倫都無法估算需要多少創作時間，他說，設計有時能行云流水，快速定稿，有時就像「鬼打牆」，做了很多版本，還是得不到認同。

陳佳慧擔任「如果兒童劇團」《微星山》的舞台設計時，劇本中有運動大會、翻山越嶺、房間數錢、划獨木舟等十多個場景，但經費有限，她必須設法搭最少的舞台佈景卻呈現最多的場景。那段日子，設計圖她畫了又刪、一改再改，模型一版接著一版做，眼看交稿的日子逼近，卻怎麼樣也想不出能解決問題的滿意設計。這時，她只得一直和導演討論，等待著新想法誕生的時刻。

最終陳佳慧還是想到了解決方式。她設計了一個木構的三角椎狀棚架，作為運動會攀爬的單槓結構；罩上一塊大布時，就變成奶奶躲在房裡數錢的場景，配合光影效果，以剪影說服了觀眾的眼睛。



圖九（左圖）：如果兒童劇團《微星山》舞台設計草圖。

圖十（右圖）：《微星山》實際演出的一景。

（圖片皆由陳佳慧提供）

幕前是戲，幕後也是戲

如果將舞台上耀眼的演員比作紅花，那麼舞台、服裝、燈光、配樂等設計工作就是綠葉；沒有綠葉的襯托，紅花的美麗將大為遜色。姜睿明、王希文、劉達倫、陳佳慧等設計者，扮演的角色就是綠葉。

但紅花綠葉都離不了肥沃的泥土，劇場幕後那一群默默堅守崗位的「技術職」黑衣人，他們就像泥土般不曾被欣賞，臉龐看不清，節目單上也少了他們的姓和

名；但沒他們，景無法變換、燈光音樂無法執行、演員也將來不及換裝。

下面這個故事是幾米音樂劇《地下鐵》的一個小片段，也是屬於技術職黑衣人「服裝管理者」（簡稱服管）在後台真實的一景。

「來不及了！來不及了！」演員一邊喊著，一邊跑向後台，舞台上燈光暗下。等待下一幕開啟的同個時間，觀眾看不見的後台也上演著「很趕，來不及了」的戲碼。上一場才穿著時裝載歌載舞的演員，必須在下一個場景的燈光亮起之前的瞬間，快速換裝，變身成大白兔。這個幾十秒內的快速變裝，考驗的是服管的能耐。

每到這個場景，負責服裝管理的謝贏瑩就全身緊繃，怕演員變裝慢了，出場後接不上台詞。她早備好服裝待命，演員一回到後台，馬上協助演員脫衣服、套衣服、套褲子，其他服裝管理者再幫演員戴上鼻子與帽子。一陣手忙腳亂，大白兔準時出場了，她才鬆一口氣。為了這幾十秒的順利，她曾和演員一次次練習，從脫穿衣服的順序到「手怎麼擺，衣服才不會卡住」，都精準設計過。

還有一次，幾米音樂劇《向左走向右走》，有隻「貓」上場前突然發現拉鍊壞掉。謝贏瑩想起當時的後台情景忍不住哈哈大笑，但事發當時其實驚險萬分，眼看上場在即，她急中生智，匆忙地找舞台組借布紋膠帶，幫演員「貼了一條黑色的膠帶在衣服正中間，像是領帶」，掩飾了拉鍊，化解危機。

舞台劇不能 NG，後台不論發生什麼事，台前的戲還是繼續演，這端賴黑衣人的經驗值，以及處理突發狀況的應變能力。

私下，黑衣人常開玩笑說「幕後演得比台上還好看」。台前戲正在上演，幕後則有許多技術職黑衣人忙東忙西，總是會有各種狀況發生，幫演員快換只是其中一個例子。

本來謝贏瑩只是為了能留在熱愛的劇場而擔任服裝管理者，但多年來做著做著，謝贏瑩以開拓者之姿讓這職業成了專業。早年，台灣劇場界並沒有專業的服管，有些服管只會簡單的管理工作，無法解決服裝製作上的問題。謝贏瑩學服裝起家，服裝相關的任何疑難雜症難不倒她，讓她成為各場演出搶手的服管人選。

她直言當服管的心酸之處是「常常被當成僕人」。演出前，服管要提前進劇場整燙甚至縫補衣服，卻又是最後離開，因為演出結束後，有許多汗涔涔的劇服要噴灑酒精消毒、清洗晾乾，整晚忙下來腰酸背痛，卻不見得受到重視。即便如此，謝贏瑩還是迷戀劇場這種「臨場」的感覺，不願放棄它。

技術黑衣人相較設計黑衣人，求生易？

若從謀生面來看，劇場中的技術黑衣人 crew 比設計黑衣人容易掙錢一些。因為劇團與設計黑衣人敲案子，通常論件計酬，談的是整筆設計費用；技術黑衣人，依能力與資歷計算「時段費」，意味投入的時間可直接換算成酬勞；而技術黑衣人中的領導者比如 TD 與舞監，則可能依案子，也可能依時段費計酬。

入行約五年的舞監廖敏慈在接舞監案的空檔時間也擔任 crew，賺取生活費用。聽到有人說「當 crew 很好賺」，她憤憤不平：「crew 賺到的只有錢，演員與設計者賺到的還有其他東西。」她的意思是，演出結束後，演員往往可以獲得最直接的掌聲，設計者也可以透過作品慢慢建立名聲，唯有穿梭在幕後的技術黑衣人，只能隨著演出結束，徹底消失於光影暗處，在觀眾心裡沒留下任何痕跡。

講話率直的燈光、音響 crew 施雅玲說，她最常接觸「屏風表演班」的案子。一年通常兩檔戲，一檔約八周，演出時的幕後人員分成燈光、舞台、音響、服裝與投影執行，加總約二十至三十人。這些人躲在幕後像個小螺絲釘，但是大家為共同的目標努力，「感覺很浪漫。」不過身為自由工作者，無法預期酬勞進帳的

時間，讓她覺得很不安。

施雅玲曾在燈光音響公司與兒童劇團任職七年，直到二〇〇八年才成為自由工作者，當時她對於自己人脈薄弱與能力不足感到恐慌，猜想有許多人有相同困擾，因此隔年她創立了臉書社團「劇場人的聲音」，讓幕後黑衣人有個溝通及發問的空間。社團中常有劇團徵 crew，或者 crew 突然有空閒毛遂自薦的訊息，反映劇場黑衣人的案源不甚穩定。

工時不定，也讓 crew 感到沒保障。廖敏慈舉例，有些演出，只在裝台與拆台的時候需要 crew，演出期間完全不需執行的人，因此 crew 可能只被僱用禮拜一、禮拜二與禮拜天，中間的幾天雖是空檔，卻很難接其他案子，以時段計酬的 crew，這時其實是失業的無收入狀態。

crew 有時沒案子，有時卻要超時工作。例如碰上最後一天戲演午、晚場，crew 負責執行演出 (run show)，劇團不願或無力負擔隔日的場租，通常會要求 crew 在演出結束當晚就拆台，那麼他們當天的工時絕對超過十二個小時。

在裝台或拆台的過程中，劇團給的工作時程表通常緊密，crew 必需在短時間內把工作做完，因而「自願」超時工作。二〇〇五年，「表演工作坊」《如夢之夢》長達八小時的戲創下紀錄，不僅戲長，舞台景也複雜，因此在戲上演前，身為 crew 頭的 TD 斯建華也挑戰了自己的極限。他記得那次禮拜一早上進劇場，做完工作步出劇場時已是禮拜三晚上，他才驚覺自己已經不眠不休持續工作了六十個小時。他說，那六十個小時，累到全身冒冷汗，都是靠意志力撐，一心只想著開演時間就要到了，一定要把事情做完。

剛進劇場初期，一顆熱忱的心可以支持一切；但是到了三十多歲，crew 多半開始有了養家活口的壓力，或者身旁親朋好友不斷說：「怎麼一直在打工？要

做到什麼時候？為什麼不做設計？」他們慢慢對現實妥協，離開劇場，因此台灣劇場中很少見到年過四十的 crew。



多次隨劇團至歐洲巡演的斯建華，談到歐洲的幕後技術黑衣人，眼睛亮了起來，露出羨慕神情。他對歐洲劇場印象最深刻的是，已經工作了四、五十年的白髮老翁，仍在拉 fly（懸吊系統）或做道具。歐洲劇場的這些技術黑衣人有一定的社會地位，又有工會的保障，生活無虞，通常不需汲汲營營往管理職或設計職爬，可以選擇留在自己喜愛的崗位上，就算當個 crew，也能是一輩子的事業。

三、黑衣人的勞動權益，憑一紙合約？



散場後，黑衣人淪落為討債人

八百顆燈泡組成的巨型燈泡牆高高懸掛在台北市社教館的舞台上，絢爛宏偉簡直可媲美電影《芝加哥》的燈牆。當變幻萬千的字型與圖案亮起，穿著美式復古戲服的演員粉墨登場，上演一段段百老匯音樂劇的精華片段。這是二〇〇七年六月，「嵐創作體」劇團搬演的《玩·全百老匯》，觀眾如雷的掌聲中，一群劇場人圓了百老匯夢。

然而在褪去光芒後，徒留一場黯然失色的金錢糾紛。

戲落幕本該是開心領酬勞的時刻，可是到了「嵐創作體」導演兼負責人林家億承諾給酬勞的日期，舞監林思好的戶頭沒有一絲動靜，也聯絡不上林家億。幾天後仍無消息，林思好心想「一定有鬼」，直接到劇團辦公室找行政人員理論，這時劇團才勉強讓她簽收一半酬勞。爾後，劇團便以拖延戰術給出四、五次承諾，到最後都跳票。

類似「嵐創作體」完成一齣好戲卻留下爛攤子的事件，在劇場界時有耳聞，以往黑衣人可能不知如何爭取權益，或者怕麻煩的法律程序，或者因了解劇團的窮困而夾帶同情，最終認栽。像燈光設計李俊餘就是個案例，當年他幫「大風劇團」設計燈光，但是負責人連乙洲在製作戲劇中投入了所有積蓄，事後他窮得付不出一毛錢給工作人員，李俊餘覺得「跑法院很麻煩」，又見連乙洲還要養妻小，就不忍行使債權，選擇了自認倒楣。

林思好可不這麼想，她決定採取行動，但是，沒有簽合約，不論是工作時間、合作內容與酬勞計算皆口說無憑。所幸一位法官朋友擔任了她的軍師，教她拿簽

收單作為證明，向法院聲請支付命令²，歷經一番波折，終於取回工作酬勞。這可能是台灣劇場界首次聲請支付命令的成功案例。



學了一課的林思妤認為合約制度有必要存在，可以避免口說無憑，對彼此都有保障。現在接案前她必先探聽合作者的名聲，如果劇團尚未採用合約制度，僅以口頭和她洽談合作內容，她會再寫 e-mail 確認以留下証據。

合約存在只是形式？！

台灣劇場界，黑衣人與劇團簽訂合約的制度尚不普及，除了少數大劇團，其他劇團很少簽合約的，舞監楊淑雯說：「比例約十檔才有一檔會簽。」

劇場缺乏保障雙方的合約制度，可能衍生出許多合作上的問題。比如服裝管理謝贏瑩就碰到過未與劇團白紙黑字記載責任歸屬，導致之後她在履行服裝管理工作時，與服裝設計者產生「認知上的落差」，在銜接工作上互踢皮球。

另外，雖然有些大團會和黑衣人簽約，但在簽約的程序上又過於隨興。廖敏慈指出，有些劇團與 crew 是在裝台當天或者首演才簽約，更甚者是戲演完後補簽。或許因為 crew 的工作模式多半無固定時間與地點，所以難以事先完成簽約。可是這樣的情形，實在讓人質疑雙方能否有足夠時間協商內容，並且仔細閱讀契約條文。影響所及，合約對他們而言可能只是個形式，並非真正是雙方權益的保障。

²甲乙兩方有金錢糾紛，甲欠乙錢，乙可以寫支付命令聲請狀，附上證明，送到法院。如果法院認為甲該還錢，會發支付命令給甲。當甲收到支付命令後，未提出異議，二十天後就是個確定判決，乙可憑著確定判決，到法院聲請強制執行。如果甲表示異議，那案子便會失效，法院視為起訴或聲請調解，接下來就要進入訴訟程序或是調解程序。

合約不代表保障，唯有誠信才算數



若是不信任的團，楊淑雯會要求簽約，但是她接過一檔歌劇，即便簽了合約，後來酬勞還是拿不回，承辦人甚至要她「妳去告我啊」。在戲散場後，還上演這齣活脫脫的鬧劇，讓她哭笑不得。所以她認為：「還是人與人間的誠信最重要。」

有些黑衣人跟劇團合作久了，會變成好朋友，自然而然就忽略了簽約，像是舞台設計劉達倫與「台南人劇團」，都以口頭談定案子，從未簽過合約；與「綠光劇團」多次合作的李俊餘也肯定地說，根本不必和他們談合約，他們一定如期給酬勞。在在顯示出，在劇場界打拚，可倚賴的未必是白紙黑字，聲譽與誠信才是最終的保障。

劇團經營不善，黑衣人權益也受損

其實，只要做戲有盈餘，大多數劇團願意如期如數付給黑衣人酬勞，跟是否有合約不一定有關係。可以說，劇團的經營狀況，直接影響了黑衣人的勞動條件。但殘酷的現實是：小劇團的票房幾乎無法打平支出，就算簽了合約，可能也無法履行，就如之前所提到的「嵐創作體」與「大風劇團」；大劇團也不見得都賺錢，但是大劇團經營較有制度，名氣較高，票房較佳，因此往往能履行合約，付出酬勞給黑衣人。

旅法九年，吸飽一肚子歐陸劇場養分，回台後身兼導演、劇評人的謝東寧，二〇一三年自組「盜火劇團」，隔年推出首部劇《買四送一》。這齣戲製作費一百萬，即便是以小劇場規模來講這金額也不算多，其中一半靠申請藝文補助與企業贊助，另外一半想靠票房補足。但是演了四場，票房售出八成，竟然還慘賠二十萬。謝東寧後來只好自掏腰包來彌補虧損，包括黑衣人的酬勞。

老實說，像「盜火劇團」賠錢的情況，對小劇團一點也不稀奇。

偶劇團「無獨有偶」今年邁入第十五個年頭，談起劇團的經營，團長林孟寰語出驚人：「我們每個製作都賠錢，從幾十萬到幾百萬。」譬如《紅舞鞋》因為排練期長，加上各個設計費用與劇偶製作費，賣了滿座還倒貼幾十萬。這麼「穩虧不賺」，怎麼還經營得下去？林孟寰說，靠政府補助之外，也參加縣市政府主辦的邀演，或帶著庫存劇碼到幼稚園演，總之哪裡有錢賺就往哪跑，每年再拿這些收入投入想做的戲。

黑衣人見到小型劇團經營的辛苦，也不奢望得到高酬勞，他們期待的是常合作的劇團有一天壯大起來，他們的勞動條件可以跟著水漲船高。燈光設計馮祺奮和服裝設計姜睿明都提到，現階段的他們，很多時候追尋的是「藝術」，與創作過程中獲得的快樂，至於報酬就沒那麼重要了。

然而，不論是因為外在的人情或內在的自我滿足而不計較酬勞，畢竟是「人治」；簽訂合約才是可靠的法治。黑衣人如果要求勞動權益，恐怕不得不跟著時代潮流，以一紙合約開始保護自己。

四、勞動環境危機四伏，黑衣人自求多福



「十多年過去了，我們還是沒任何保障。」資深燈光工作者毛哥簡短一句話便總結了黑衣人長期沒有改進的勞動歷史。他們的勞動環境處處危機，大至舞台的懸吊系統，小至佈景上的一根釘子，都可能導致意外發生，但他們缺乏保障，只能自求多福。

接下來，將從劇場的兩次意外事故談起，一一檢視黑衣人的勞動環境。

調燈梯上失足，毛哥鬼門關前走一回

台灣劇場的意外事件，最著名的是一九八六年，燈光設計周凱挺著連續裝台三天疲憊的身軀，在板橋縣立文化中心調燈時，體力不支，從二十四呎高的貓道摔下，搶救後仍回天乏術。他的死喚起了大家對劇場安全的重視，在不安與焦慮中，劇場人士於一九八八年合力成立了「周凱劇場基金會」，致力於劇場專業發展及安全宣導，也舉辦幕後人才培訓班，舞監楊淑雯、燈光設計李俊餘皆參加過此訓練班。

但是周凱劇場基金會未能持續推廣劇場安全與培訓人才，也沒有其他組織接棒，久而久之，周凱事件就被塵封於歷史中。周凱事件十五年後，劇場界再發生毛哥的意外事件，仍只能以個案募款方式處理。

毛哥，本名程健雄，二〇〇一年接案，為宜蘭童玩節蘭陽舞團的演出負責燈光設計及執行。於宜蘭縣文化中心演藝廳裝燈時，不慎由相當於兩、三層樓高的調燈梯上失足墜落。毛哥回溯事發當時，為了節省爬上爬下移動燈梯的時間，在燈梯上，他使力踮起腳尖，拉長身子企圖搆到燈梯外，眼看就可以調到燈，卻失

去了重心。而後便是救護車，甚至動用直升機，緊急送往醫院。

毛哥傷及腦部，昏迷不醒整整四天。慶幸的是，他只走到鬼門關前，就隨著腦部血塊消退回到人間，初醒時仍恍惚吐出滿口佛語，嚇壞了身旁友人。他躺在醫院，頓失工作能力，卻聽說宜蘭文化局方面最關心的不是燈光師差點沒命，而是摔壞的調燈梯該如何究責。當時，蘭陽舞團未替工作人員保險，毛哥也沒購買任何保險，什麼資源也抓不著，也不知該向誰求救。

好友李俊餘向朋友們募得大約二十萬元，加上毛哥自己的些許存款，得以休養一年多再復出。可是，時至今日，毛哥手握拳使力張放，再怎麼努力，左手速度顯然跟不上右手；腳不會痛了，但再也無法快跑，他猜可能是「神經反應變慢」；甚至懷疑自己「邏輯思考變得不通」。毛哥認為，這都是那次摔壞了腦子的後遺症。

當下意識到危險嗎？毛哥坦承有僥倖心態，「距離只差那麼一點，就會想踏高、再踏高，」這次成功了，下次就再冒險，因而疏忽了工作安全守則。不過，劇場發生意外，根本責任可能在，劇團或主辦單位為了節省場租成本，往往壓縮包工制下劇場黑衣人的工作時間。這樣的劇場工作模式行之多年，黑衣人也習慣了在時間壓力下鋌而走險，賭上自己的性命與安全。

從毛哥與周凱傷亡，可看出黑衣人的勞動環境尤其高架作業或是懸吊作業，必須有適當的安全措施保護。黑衣人並非沒意識到環境的危險性，但是，得過且過的心態，讓自己暴露於環境的威脅之中。

幕後工作需高度專業，外行人安危誰顧

為了節省經費，有些劇團會號召未完整受過訓練的義工進劇場幫忙，這樣的

策略同樣潛藏了高度風險。

二〇〇〇年屏風表演班搬演《京戲啟示錄》於國家劇院裝台那天，台北戲曲學校的師生以與屏風表演班建教合作之名，由老師帶著學生到場觀摩並參與劇場工作。資深舞台技術指導（TD）斯建華因此體驗到「不用錢的最貴」，這個貴，不是指錢，而是良心上的虧欠。

斯建華表示，他從不拒絕沒經驗的新人，只是，一個案子頂多能有一、兩個新人，請一個資深者一對一的帶一個新人，照顧他的安全。但是，《京戲啟示錄》裝台那天，義工人數竟比資深舞台 crew 更多，crew 分心照顧義工，反而疏忽了工作安全的細節。

一早，斯建華指揮工作人員組裝景片，組好後準備懸吊至天花板。準備懸吊的景片先立起來與地垂直，在飛離地面前，通常會再次確認水平，以及檢查鋼索是否鎖緊，「可是好死不死，那片景立起來後看起來滿平的，在裝台時間壓力下，就沒有再度檢查鋼索。」斯建華談起當時，語氣中仍是自責。

到了下午一點多，燈光 crew 已架好燈桿，在舞台外區調燈，此時舞台上只亮著一顆燈，舞台 crew 在昏暗中組景。突然間，一陣不尋常的「框啞框啞」聲響打斷大家手邊的工作，循聲抬頭一看，兩個多小時前掛上的景片，竟然正朝地面直直落下。

「小心！小心！」斯建華大聲叫喊，多數人太過驚慌愣在原地，此時有個蹲著的學生起身想跑，景片在撞擊地面後，毫不留情地斜倒向他，學生躲避不及，被壓在巨大的景片下，動彈不得，痛苦地嚷著：「我脊椎斷了。」受傷的學生馬上被送往醫院，動了十個多鐘頭的刀。醫生說他的確是脊椎斷了，但奇蹟般地沒傷到任何神經，但得穿著鐵衣一段時間。

斯建華在劇場工作多年，從沒碰過意外事件，偏偏就在他第一次用義工的時候碰上了。這次意外事件中，受傷的學生因為不了解景片結構，當下只是知道要跑，卻跑錯了方向，所幸並無大礙。



斯建華至今仍不知道為什麼懸吊景片會掉落，猜想或許是由義工鎖的景片，或是 crew 在一片混亂中沒鎖好景片，不管原因為何，在良心上斯建華始終難以跟自己和解。他認為自己是 TD，應保護所有工作人員的生命安全。這個事故是他近三十年劇場生涯裡的重擊，差點讓他退出劇場。

追究事故賠償責任，演出場館以事發當時並非使用其設備撇清關係；屏風劇團則一向主動替所有進劇場的工作人員投保意外險，加上國家劇院、戲曲學校與學生個人的保險，但也僅獲得三萬元醫療費用。斯建華因而徹底探究幕後黑衣人的權益，這才發現「保障不是想像中的有好幾重」，之後他不敢只依賴劇團或劇院給予的保險；寧可自行投保高額的保險，包括失能險等等，以防萬一受重傷失去工作能力。

劇場內還發生過零星的意外事故，譬如燈光工作者郭效承有次接電，因雨天未做好防護措施，導致漏電，差點釀成傷亡；也聽說過，菜鳥 crew 執行演出時被旋轉台與升降梯夾到腳。

一件件意外事故，劇場人漸漸意識到工作安全的重要，現在劇團普遍為工作人員投保意外險，不過投保金額都不高。

雷聲大雨點小，劇場成了法外之地

從周凱、屏風義工到毛哥事件，在台灣最普遍的處理方式就是為當事人成立基金會或募款。劇場界為了避免事故一再發生舉辦過座談會，但是每當談到法理

面、政策面，又牽涉到工會議題，知易行難，結果就大事化小，小事化無。燈光設計李俊餘說，雷聲大雨點小，最後總是不了了之。



二〇一〇年三月一日，劇場這行業終於被納入《勞動基準法》，然而實際上理會的人太少，大多數「不合理的還是不合理，不合法的還是不合法」，曾任台灣技術劇場協會理事長的王騏三如是說；李俊餘也直白地表示，目前劇場環境不夠健全，即使法律有所規範，劇場根本沒人照法規做。

「法」對於劇場形同虛設，從黑衣人的工時與工作安全面來分析，可見一斑。

譬如，《勞基法》規定勞工的工時一天不得超過十二個小時。但是在劇場界，如果碰到一天演出兩場，晚場結束後還要拆台，那麼黑衣人的工時絕對超過十二個小時。若要嚴格控管工時，可能劇團與黑衣人雙方都不願意：其一，幕後黑衣人為數不夠多，劇團恐怕難找到兩批人力換班；其二，黑衣人為了生活，也不願輕易放棄賺錢的機會。

再如，依《職業安全衛生法》規定，高架作業必須備有防止墜落的安全措施。可是許多劇場黑衣人認為自己非常熟練，不肯遵照標準作業流程，譬如省略配戴安全裝置，毛哥就是一例。這種情況下，場館管理者會告知工作人員不可違反法規，但也只限於口頭上提醒，不具有強制力。

李俊餘根據他大約二十五年的劇場經歷指出，他從未聽聞有任何演出過程是照著規範做，現況是「只有法，但根本沒人管」。他認為，劇場沒有專屬的工會可約束，政府也未盡到監督與輔導的責任，根本的問題在於若要貫徹「法」，難以預料政府或演出團體要增加負擔多少成本。

至於他山之石為何？

毛哥曾跟著劇團參加法國亞維儂藝術節，他分享對歐洲劇場的觀察，「他們上燈梯超過一定高度，會嚴格要求戴繩子」，「若違反規定，辦活動的主事者會被政府罰款，他們當然要求底下的人要照規定做」；而且，「工作超過十二小時一定換班，事情可以繼續做，但一定要換人。」

現在於美國劇場工作的舞監魏瑋郁說，美國的舞台劇分成「由工會製作」與「非工會製作」兩類，譬如百老匯音樂劇就是工會體制下的製作。工會的製作從排練、工作程序到薪資，都必須遵照工會的規則書（rule books）；每齣戲開始製作前，工會派專員跟所有會員解說權利義務，並選出一名會員紀錄劇團違反的事情。「工會很強勢，如果老闆違反工會規定，工會接到舉報，可以罰劇團。」

看來「罰錢」是貫徹法的一途，但問題還是在於由誰監督、由誰舉報。財團法人勞工研究資料中心主任、文化大學勞工關係學系講師吳慎宜指出，台灣勞動檢查員人數不足，不可能一一檢查所有行業，如果黑衣人見到劇場中違法的事情，可以主動向主管機關申訴，勞動檢查員便會來檢查。也就是說，要求改變環境，得靠內部興起自覺的力量。

他們沒有家，他們是勞保孤兒

「我們一直是沒人照顧的孤兒，連組工會、勞保都沒有管道，也沒法期望政府，這個行業沒人給你年終和退休金，一切都要靠自己，」這是舞台技術指導斯建華在劇場打拚將近三十年後對環境的體悟。

對於一般勞工而言，所屬公司必須替他們納保，而採自由接案方式工作的黑衣人，不屬於任何公司或公部門，要自行解決勞保問題。吳慎宜解釋，黑衣人如果以「受僱」的方式短期內專屬於一特定劇團，僱主才有義務為他們納保；但他們的工作型態常是到處接案，這就不是「受僱」而是「承攬」。若是「承攬」，適用於《勞工保險條例》第六條第七款「無一定雇主或自營作業而參加職業工會者」，

也就是說，他們可以透過參加「職業工會」的管道納入勞保。

現在沒有專屬於劇場黑衣人的職業工會，所以像是斯建華，因為家裡開出版社、文具店，勞保就掛在「台北市圖書文具運送業職業工會」；舞台設計陳佳慧跟著親戚加入「漁保」；燈光設計馮祺奮經由親友介紹，加入會費較低的「台北市勞動力服務人員職業工會」；服管謝贏瑩選擇會費低的「中華演藝總工會」；舞監廖敏慈則進入以傳統戲曲為主的「台北市劇團演藝職業工會」。

勞保問題似乎只要透過加入職業工會就得以解決，但是，散落於各種工會的黑衣人，若是在劇場工作時出了意外，因所入工會類別未必含括劇場幕後工作，申請勞保給付恐怕有困難。吳慎宜解釋，勞工加入的工會必需包括其職業，一旦在勞動場所發生事故，才能由勞保理賠。

此外，吳慎宜指出，僱主投保與自行在工會投保，兩者的保障權益完全一樣，但是以受僱勞工參加勞保的話，保費相對低了許多。光以「職業災害保費」來看，受僱勞工的職災保費由所屬僱主全額負擔，而自營作業者卻得自行負擔六成。多數黑衣人認為自行找工會投保已經很沒歸屬感了，何況他們的收入已經偏低，還要自行繳交這筆勞保費用，難以負擔，所以，仍有些黑衣人繳不出這筆費用，選擇不投保勞保。

也有一些黑衣人尚未體認到勞工權益的重要，像是舞監林思好、音樂設計蔣韜、服裝設計姜睿明等人並未投保勞保，僅倚靠在劇場內工作時劇團替他們投保的意外險與個人的保險。隨著二〇一三年「二代健保」上路，因入工會可以省去繳「補充保費」，林思好與蔣韜才開始觀望是否找一個工會參加，免去在收入不多的狀態下又被剝一層皮。

胎死腹中的幕後黑衣人工會



為了解決投保「勞保」的難題，二、三十年來，劇場工作者曾多次籌組工會，卻總是失敗。這些飄泊的「勞保孤兒」仍然未有一個「家」讓他們寄託最簡單的保障。

在周凱意外身亡後，劇場界開始呼籲工作者重視自身的安全，為了替劇場人爭取更多保障，成立「專屬劇場幕後工作者的工會」聲浪四起。一九八八年某日，劇場工作者詹惠登、王孟超、林璟如、斯建華等人，帶著對台灣劇場的熱愛、理想與憧憬，想組一個專屬劇場人的「家」，是台灣劇場界對此議題的第一次集體討論。

因為沒有工會或相關組織，一九九五年隨著「雲門舞集」結束四十多天的歐洲巡演後，一批設計與技術黑衣人不得不依附在香港團的名下，才得以獲准前往布拉格參觀全球規模最大的劇場盛事「布拉格劇場設計四年展」(Prague Quadrennial of Performance Design and Space，簡稱PQ)。

回來後，為了爭取加入共同策畫PQ展的「國際舞台美術家、劇場建築師暨劇場技師組織」(International Organization of Scenographers, Theatre Architects and Technicians，簡稱OISTAT)成為會員的機會，一九九七年，台灣技術劇場協會成立。協會會員編號四號的斯建華說，協會是為了促進台灣劇場設計藝術與國際交流，大家也希望有朝一日，法令鬆綁，能成立工會。

斯建華口中的「法令鬆綁」，指的是距今十年前，時任台灣技術劇場協會理事長的王騏三自願扛起催生工會的重擔，那時碰到的難題是，根本沒有「劇場幕後工作」這個職業類別，成立工會前得向勞委會申請新增職業別。這本來也沒什麼，但是竟然碰上政治問題。王騏三回憶說：「那時台北市長是馬英九，總統是

陳水扁，兩邊在對幹。」

王騏三說：「台北市勞工局說會幫忙送件到勞委會，因為我知道勞委會每年兩次開專家學者會議審視申請職業別的案子，因此我也去跟勞委會溝通。勞委會說他們只是承辦，只要專家學者會議同意新增行業別，就沒問題。」聞此消息，大家以為工會誕生有望。

沒想到，新增行業別的申請，在專家學者會議中被否決，「台北市勞工局說勞委會不支持，但是不肯透露參加開會的專家學者是誰。」勞委會則推說台北市勞工局在會議上並未據理力爭。爾後一、兩年，斯建華與劇場工作者陳威宇相繼努力過，在中央與地方政府依舊藍綠對抗的阻撓下，工會猶如先天不健全的胎兒，胎死腹中。

二〇一四年，台北市與中央同屬一個政黨了，「劇場工作」卻還是不在職業類別表中，致電台北市勞工局詢問，得到的說法是，行政院主計處的行業分類表能找到與幕後相關的職業，要另外創立「劇場幕後工作」的類別，不太可能；要以「劇場幕後工作」的名義，成立職業工會，在未能通過新增職業前，機會渺茫。

現行勞工行政管理之下，勞工籌組工會並不是那麼自由，須以主管機關公布的分類基準組織工會。吳慎宜說，若無法完全以劇場幕後工作的性質籌組，只能選擇相近的分類基準組織。

看來，想要有一個屬於劇場幕後黑衣人的工會，還有漫漫長路。



五、沉睡的勞動意識

文章前面幾章，談到了黑衣人的勞動條件、勞動環境與勞動權益，顯現了他們的案源不穩、工時不定、工作專業性與酬勞不成正比、工作環境高風險，在這樣不利的工作條件下，他們的保障卻比一般工作低。

在這個社會運動遍地開花的世代，越來越多人在自己的權益受到威脅時，勇敢站出來捍衛。但是，長期躲在暗處的黑衣人彷彿噤聲了，未曾見到他們挺身爭取自身權益。他們為何不站出來呢？接下來藉由追究工會成立失敗的內部因素，與借鏡美國強勢的劇場工會來解答。

戲散了，人也散，群體意識難聚

專屬劇場幕後工作者的工會始終未能成立，除了外部因素，內部也潛藏各種阻力，而且至今仍未改善。其一是「人數不夠，造成單位負擔增加」，王騏三說，十年前籌組工會時，曾透過口頭詢問統計從業人數，分析過濾後真正的幕後自由工作者不到一百人；再扣掉不願意連署申請工會、不願繳年費以及已經加入其他工會者，人數所剩更少。

舞監廖敏慈認為幕後黑衣人總數應該沒那麼少，但是有很多人在三十多歲時就離開了。劇場幕後黑衣人的高度流動性，恐怕也是導致黑衣人加入工會意願低落的原因之一。

維持工會的基本運作，包括人事成本、場租、通訊費等，粗估一年至少需要四十萬元，這些費用得由會員均攤，「沒有一個人點頭願意交的。」其後一連串的籌組、號召過程中，王騏三繼續看到許多劇場人的自私，抱怨者多，實際站出來的少，就如一盤散沙，令他不勝唏噓，終於不得不停下來思考，自問「還要做

下去嗎？值得做嗎？」

劇場工作明明是一群人共同完成一個目標，理論上應有高度凝聚力，為什麼事實卻相反？吳慎宜認為，以一般工廠來說，工人長年群聚，集體意識形成很快；但是獨立接案維生的黑衣人，因為某一齣戲而聚集，戲結束後也跟著散了，一部份有勞動意識知道爭取權益的黑衣人還來不及影響其他人，因此要形成集體意識非常困難。

黑衣人，你為什麼不反抗？

場景轉換到美國，看看他們的黑衣人，怎麼形成一股強大的改變力量。

二〇〇三年三月七日，從來夜夜燈光燦爛的百老匯劇院出現少見的黯淡，反而是一群樂師工會人員聚集在百老匯劇院前面，拿著寫有罷工標語的牌子。原來，樂師與劇場老闆無法就「一場演出僱用的最低樂師人數」達成協議，談判破裂，樂師工會聯合演員工會、舞台工作人員工會，共有三百多人串連集體罷工，當時百老匯有二十齣音樂劇因此全面停擺。直到資方讓步，百老匯才恢復生機。

四年後，百老匯劇院再度沉寂，這一波上街頭的是佈景及道具工作人員、木匠、電工以及燈光師和音效師組成的舞台工作人員工會，他們與劇場老闆對於合約中的工作條件談不攏，因而罷工，要求提高工資、改善工作條件。十九天後，在雙方各退一步妥協下，才終於終止了罷工。

按照美國的劇場工會制度，只有會員才能參與百老匯音樂劇的製作，因此美國的劇場工作者，無不想辦法通過嚴格的審核以加入工會。一旦成為工會會員，還可獲得更多的工作機會與保障，所以美國的劇場工會會員動輒上千人，譬如說會員高達兩千兩百多人的「舞台工作人員工會 Local One」，會員人數夠多，團結

起來勢力強大。

幕後工作者一旦罷工，就算有演員，百老匯數十齣戲還是得停演，劇場老闆損失慘重，連帶周邊商圈也跟著慘澹。老闆見過了黑衣人罷工的威力，讓工會擁有更多談判籌碼。

美國的舞監附屬於「演員工會」，演員工會連排練五十五分鐘需休息五分鐘這類細則都清楚規定。舞監魏琤郁說，若舞監忘了讓演員休息，工會成員肯定會直接提出要求。她認為美國工會之所以強勢，是因每個會員都以工會為榮，身肩工會的職責與榮耀，「不是期望工會替他們伸張正義，而是他們本身就是工會的人，自己就要伸張正義。」

當場景切換回台灣劇場界，可就大不相同。

幕後黑衣人工作條件不佳，工作環境充滿風險，權益也因某些制度不健全而缺乏保障，但他們仍埋首工作，抱怨幾句卻未站起來追求改變。

懷著滿腔熱血與理想的音樂設計王希文認為「該有些罷工」，不過，許多黑衣人擔心劇場圈子小，一旦罷工或檢舉劇團，劇團很可能斷絕與他們合作，反而失去了飯碗。這樣的心態，終究無法凝聚反抗力量。

台灣劇場界還存在勞資混淆的詭譎狀態，因為創作者本身常常就是經營者，這也是黑衣人勞動意識薄弱的原因之一。吳慎宜說這種情形叫做「實際從事勞動的僱主」，他們經營的劇場就像個大家庭，密切合作中不分你我，因此黑衣人容易陷入「無酬家屬工作者」的陷阱，想說老闆都那麼辛苦了，就別計較太多，自己的權益意識逐漸模糊。

吳慎宜表示，通常在藝術領域的工作者，他們普遍認為自己是藝術家，而非



「勞工」，唯有權益受損時才會自覺勞工身份，劇場黑衣人恐怕也是如此。

縱使劇場已適用《勞基法》，黑衣人可以依現有的法律尋求救濟，逐步捍衛權益與改善勞動條件，例如向主管單位申訴違法的工作環境、行使債權等等，但是現況顯然是，他們選擇裹足不前。

已故劇場大師李國修曾說：「你要去做，才能改變環境。」黑衣人們大概忘記了這句話。

六、黑衣人的組合式生存之道



在如此不友善的勞動環境中，還是存在著大大小小的劇團，利用自己的方式持續創作。雖然設計工作案源不穩、靈感捉摸不定，導致工時不定，但設計黑衣人同時享受著自由；技術黑衣人社會地位不高，但他們在每場演出發揮自己所能；他們酬勞不高，但是藝術價值對他們而言更重要。

許多幕後黑衣人懷著滿腔熱血踏入，有些人因為勞動條件差轉換了跑道，但是為數更多熱愛劇場的幕後黑衣人，留了下來。可以說台灣劇場界的環境，造就了這群幕後黑衣人獨特的工作模式，他們都為了在劇場界圓夢，各自找出了屬於自己的生存方式來因應尚待改善的勞動條件與環境。

一間服裝工作室，四個黑衣人，四種生存方式

在古色古香的台北大稻埕老城區，離永樂布市不遠處，一個約二十坪大的服裝工作室隱身於一幢木造窗戶公寓的二樓，裡頭有縫紉機、人台、大裁桌、一捲捲布料，還有四個接案碰上而熟識的劇場服裝黑衣人：謝羸瑩、賴蔚嘉、Peggy與娃娃。他們共同租下這個工作間，也組成「好案逗相報」的人際網絡，互相介紹或合作完成幕後服裝案子。

這四位服裝黑衣人，先後於一九九〇年代及二〇〇〇年代踏入劇場，依進入的時間點不同，產生了四種在劇場界的生存方式。

受到日本漫畫《千面女郎》啟蒙，謝羸瑩迷上戲劇，就讀輔仁大學織品服裝設計系時，參加了學生社團戲劇社。但大學畢業後，家人反對她做劇場，她因此遊走於各行各業約十年，其間不忘在工作之餘兼作劇場。她說，「做劇場服裝，案源太少，很難維生」，所幸自己起步時是兼職，生活無虞，才能保有對劇場的

熱情與活力，堅持下來。

二〇〇四年，謝贏瑩決心回到劇場做服裝，讓興趣等於工作，在沒那麼多設計寶座的情況下，她專職接服裝管理的案子，偶爾空檔才接設計案，她選擇了這種方式留在所愛的劇場。

謝贏瑩的大學同學賴蔚嘉，唸台北市立建國高級中學的時候就加入了戲劇社，大學時和當年社友一起創立了「紅綾金粉劇團」，十多年來一再將同志議題搬上舞台，也因劇團的關係，讓他有機會為以扮裝皇后為主題的電影《豔光四射歌舞團》設計服裝，二〇〇四年獲得金馬獎「最佳服裝造型獎」。有了獎項的加持，他不愁案源，多半擔任服裝設計，「活不下去時才做縫製與服管，賺了點錢再回到設計本業，」這是他的生存之道。

實踐大學服裝設計系畢業的 Peggy，六年前大學畢業便踏入劇場，擔任過世紀當代、台北愛樂的服裝設計，也接過幾齣國外音樂劇的服裝管理。她入行時正逢台灣電影復甦，新片一部部開拍，很需要專業的服裝工作者，Peggy 順勢參與了多部電影的服裝製作，讓她一直不必為了收入苦惱。

不過，早 Peggy 幾年入行，從台北藝術大學劇場設計系畢業的娃娃，直到近期才有機會接電影的案子。之前為了解決生計，她利用創作天份，開創副業，研發創意手作包、飾品，接案空閒，就跑到創意市集擺攤。

以接商業案養活劇場夢

做劇場賺不了幾個錢，為了補足劇場工作酬勞的不足，黑衣人想盡辦法兼做他職，其中一種途徑是接商業案。

舞台設計劉達倫靠著舞台作品的曝光與成名，吸引了商業活動廠商找上門，

他就曾接美髮晚會之類的舞台設計。跟劇場舞台設計相比，商業案「只要舞台漂亮、效果很炫，業主都會買單」，但是他從中得不到創作的樂趣。



最終，他選擇在台大戲劇系擔任專任講師來「養活」舞台設計夢，並且傳承這個夢。教職讓他獲得穩定的收入，但是時間受到侷限，設計案不能接太多，而且除非正巧在寒暑假，不然國外的案子也不能接。

對於接商業場，舞監楊淑雯有不同的感想。一九九六年起，流行歌手開演唱會逐漸盛行，缺乏專業幕後人員而大量挖角劇場人，楊淑雯因此跨足演唱會。有些想法在劇場裡不敢試，她就放在演唱會試，比如當年趙傳的演唱會，她與舞台設計協調，以劇場中常用的桁架（truss）與梯子（layer）組合出一個放大版的地下 pub，讓觀眾驚豔。

楊淑雯以劇場界的創意餵商演場，同時思考「如何把商演場高科技、高價格的東西，濃縮並取其菁華於劇場界」。她認為台灣劇場界雖窮，但是有質感；在商演與劇場中接收不同的刺激，對她是很好的平衡。

她眼神洋溢著幸福說：「做劇場不會富有，但是我的心靈一直很富裕。」對她來講，看著一個想法在劇場中實現，就是最大的快樂。

還有一種類型的黑衣人，利用自己的才能跨足影視圈獲得名聲與收入，再回頭實現劇場的理​​想，音樂設計王希文就是一例。

王希文曾獲金鐘獎，並以《翻滾吧！阿信》的配樂入圍金馬獎，在影視、流行樂與廣告圈都有名氣，但是他仍無法忘懷劇場的美好。他說，劇場是他音樂創作上的「根」，是個純粹不受商業影響，可以揮灑創意的地方。他還有很多想法想在劇場中實踐，譬如做一齣不只是把歌曲當作抒情，而是「歌裡投入很多對話、很多戲」的音樂劇，就算接劇場案子沒錢他也要做。

王希文每次做完劇場音樂設計，都因為投入的時間、心血與收入不成比例，嚷著決不再做，但是下次碰到了，還是一頭栽進去，他開玩笑說是自我剝削：「就像是被愛情沖昏頭的情侶，無論對方做了什麼，還是要跟他在一起。」



包吃包住，偶戲團「半全職」黑衣人

宜蘭鄉村的一個大空間，裡頭有一群演員在排戲，另外一邊有幾位黑衣人在替戲偶塗上美麗的色彩，廚房裡還有個男子炒著大鍋菜。中午用餐時間到了，他們通通圍上桌吃飯，吃完飯自行洗碗，有人掃地拖地，就像一個分工合作的大家庭。這是偶戲團「無獨有偶工作室劇團」的一景。

「無獨有偶」與眾不同，有一套自己的經營模式。劇團僱用了七位「半全職」的固定團員，包括兩類黑衣人：「戲偶設計」與「操偶師」。「半全職」意味團員每個月必須有固定時數留在劇團，必須參與劇團的每個製作，但其餘時間可以自由接案。藝術總監鄭嘉音表示，劇團僱用過全職的黑衣人，但發現「留不住人」，他們還是嚮往自由，因此今年開始，嘗試了「半全職」制度。

過去十四個年頭，「無獨有偶」就像其他小劇團一樣，棲身在台北的老公寓，但是戲偶越來越多，苦無存放空間。在二〇一三年，他們搬遷進駐宜蘭縣五結鄉，租下位於利澤老街的三座閒置穀倉，將原本灰撲撲的穀倉打造為排練場、戲偶間、戲偶工廠與倉儲區。

在劇團有了寬闊空間後，團長林孟寰嘗試實現他一直嚮往的歐洲式劇場。包括：劇團付固定薪資給半全職團員，雖不優渥，但足夠生活；劇團還提供食宿給固定團員與每齣戲的參與者。大家聚在一起創作、排戲與製偶，也一起生活吃飯、分擔團務，不急不徐地把戲雕琢得精緻美好，過著歐洲式劇場那種「劇場即生活，生活即劇場」的日子。

本來做舞台設計，後來迷上劇偶設計的梁夢涵，是「半全職」的固定團員之一。梁夢涵說，劇團給的固定薪水比從前自己接案來得穩定許多，她不再擔憂生計，可以集中心力創作，創造更細緻的戲偶。劇團也會幫固定團員投保勞保，對黑衣人來說，省下了原本自行找職業工會投保的大筆費用。

「無獨有偶」現行體制下並未與黑衣人簽訂實質合約，取而代之以「工作備忘錄」形式記錄彼此將合作的內容，等於也留下了合作的證明，在雙方都堅守誠信下，行之多年來，也沒出過什麼大問題。

乍看之下，「半全職」制度改善了黑衣人的薪資條件，讓他們生活更為穩定，可是劇團佔據了黑衣人大部份的時間，讓他們失去了自由度，待在劇團的工時搞不好高於原本自由工作者的工時。整體來說，半全職制度解決了部份問題，但是還是未能實際改善黑衣人更多的勞動條件。

不過，「無獨有偶」盡可能找出其他方式「回饋」黑衣人。譬如說，二〇一三年梁夢涵替劇團設計《紅舞鞋》的戲偶，今年上半年她則跟著另一位劇偶設計者莊育慧製作戲偶，學習更多技巧。劇團也會邀請國外劇偶設計大師開班授課，讓黑衣人能不斷充實自己。

莊育慧非劇團的固定團員，但她為了幫劇團設計《蛙靠部落二部曲》，離開台北的家，從二月到三月在宜蘭整整待了一個月。學美工出身的莊育慧，原本是家庭主婦，多年前參加了劇團所辦的「故事媽媽」偶戲推廣班，走上劇場劇偶設計這條路。她做劇場劇偶設計是為了興趣，不為賺錢，她說，當成品在舞台上生動地舞動起來，觀眾臉上凝結的驚訝，帶給她極大的成就感，覺得設計劇偶讓她「成為不一樣的人」。



圖十一（左圖）：《蛙靠部落二部曲》演出一景，大型的戲偶，五彩繽紛。

圖十二（右圖）：於宜蘭的戲偶工廠，團員們排戲之餘，也要參與製作戲偶。

（圖片皆來自「無獨有偶」臉書粉絲團）

關於劇場這行當，台灣劇場第一代舞台設計聶光炎形容的相當貼切：「業餘的做不了，專業的活不了。」活不了的專業黑衣人，窮則變，變則通地找出了各種「組合式生存法」，唯一目的都是讓自己養活劇場夢。

七、黑衣人的未來——危機就是轉機



劇場升格，人才培育刻不容緩

國家文藝獎得主、有四十年劇場幕後工作經驗的林璟如認為，目前不論社會大眾或是政府部門都對劇場陌生，這是導致黑衣人勞動條件不佳的主要癥結點，而劇場黑衣人本身必然也要檢討。她向文化部與劇場黑衣人，提出四點建言：

A. 檢討「以量取代質」、「撒豆成兵」的文化政策：

林璟如說，文化部大打文化創意產業口號，以量取代質，用產值衡量藝術；對於慢工出細活的劇場藝術，反而扼殺了創意精神。在這種情況下，有產值的大劇團得到大部份的補助，剩下不多的預算則「撒豆成兵」。為數眾多的小劇團為了爭取一點點補助，無不想方設法製作出迎合大眾口味的戲，淪為娛樂業。劇團在有限的預算下，無法讓幕後創作者發揮，等於是犧牲了戲的品質。

林璟如認為，文化政策應全面檢討。藝術是一種養份，絕大部份需要政府扶植，讓它逐漸滲透其他產業，再發展為創意產業；而非讓藝術產業一味追逐產值。

B. 絕對有必要成立劇場幕後工作者工會：

林璟如和台北藝術大學學務長兼戲劇系副教授詹惠登皆認為，必須成立具有法律效益的工會，才有可能改善幕後黑衣人的勞動條件與環境，並且匯聚劇場人的勢力，共同爭取合理的工資與工時、安全的工作環境，以及建立簽署合約的制度。

C. 人才培訓、職業認證刻不容緩：

一九八〇年代至九〇年代初期，雲門實驗劇場與周凱劇場基金會培育了許多專業幕後劇場工作者。周凱劇場基金會後來將人才培訓交棒給台灣劇場技術協會，自身重心移往兩岸文化交流。可是，台灣劇場技術協會苦於人力與經費不足，直到近年才開始舉辦人才培訓課程，因此林璟如指出，自一九九〇年代中期至今，台灣劇場幕後的專業人才出現嚴重斷層。

未來幾年，台北藝術中心、台中大都會歌劇院、衛武營藝術文化中心等大型演出場館相繼落成，林璟如憂心目前看來並沒有足夠的專業幕後工作者可以經營場館，扮演管理、輔導演出團體的角色。為了改善這種情況，她建議文化部門應立即著手輔導相關單位，進行人才培育。

另外，林璟如認為現今劇場對幕後人員管制不夠，許多工作者對於劇場環境了解不足，不知道危險性。因此，她認為職業認證必須盡快推動，這也是人才培訓的一環。

D. 黑衣人的內部自省：

林璟如表示，若要環境改變，只能靠劇場黑衣人普遍的自我覺醒，光靠少數人發聲無法撼動文化政策引起改變。她期待有一天劇場黑衣人集體站出來罷工靜坐，用他們的創造力與行動力，讓政府與大眾聽見他們的聲音，這是黑衣人改變自己勞動條件必要的手段。

借鏡藝創工會創會與經營方式

黑衣人在籌組專屬劇場黑衣人的工會的過程中，由於劇場幕後從業人口數不足，攤算下來，每位會員負擔的成本高，導致願意入會的黑衣人寥寥無幾。



其實，多數工會都會面臨營運經費來源的問題。財團法人勞工研究資料中心主任、文化大學勞工關係學系講師吳慎宜說，成立之初，行政管銷費用通常佔了支出的絕大部份，工會除了開源之外，也可想辦法節流，譬如，為了降低支出，「合署辦公」為方法之一，即多個職業工會於同一地點辦公，共同分攤人事費、租金、水電等費用。

跟藝術創作有關的「台北市藝術創作者職業工會」（簡稱藝創工會）或許可以成為劇場黑衣人想組工會的參考前例。

藝創工會由行動藝術家湯皇珍帶頭號召籌組，她在二〇〇九年四月開始動員，從舉辦座談釐清問題、進行議題的宣示發聲，接著擴大連署、拍製短片尋求眾意，遊說民意代表支持，到發動上街陳情，藉此壓力取得與主管單位談判的機會，歷時兩年，在二〇一一年二月，藝創工會得以成立。

藝創工會理事長莫嵐蘭分享工會的維持模式，她說，他們採用吳慎宜所說的與其他單位合租辦公室，將一個月的租金、水電費、雜支控制在一萬元左右；再加上工會的理監事自願奉獻力量不支薪，替工會省下大量的人事費。她也說，會員數決定一切，會員人數越多，工會擔負的營運壓力也就相對少。為了擴大工會規模，他們利用部落格、臉書平台，盡可能曝光與宣傳，以號召更多會員入會。

不過，藝創工會涵蓋範圍包含表演藝術、視覺藝術、藝術類電影與策展等各類藝術工作者，這意味著藝創工會的會員人數遠大於劇場界；也就是說，就算劇場黑衣人工會成立，往後的營運還是得再謀求更積極的方式。

公安亮紅燈，職能認證制度行不行

二〇一三年八月，台灣劇場技術協會舉辦「劇場技術人員認證開辦計畫」說

明會；二〇一四年，剛升格的文化部也提出「職能認證」制度的藍圖，分為「展演設施產業」、「表演藝術」、「流行音樂」、「工業產業」幾個部份，分別進行職能基準的建立。劇場技術人員被含括於「展演設施產業」與「表演藝術」內。

曾任台灣劇場技術協會理事長的王騏三說，藉由認證，將劇場的技術職位分類別、劃分等級，規劃出從事舞台、燈光等工作者需具備的知識、職業技能與執照等。透過認證的審核，以後進到劇場工作的黑衣人，對劇場安全與使用的工具、技能有一定程度的了解，應該能有效的避免一些意外發生。

譬如，紙風車團長任建誠早年在軍方藝工隊服兵役，爬上電線桿接電，沒想到三千三百伏特的高壓電就這樣左手進右手出，兩手手腕燒出大洞，還得靠大腿的皮來治療，至今總是以長袖遮掩傷疤。王騏三說，如果有職能認證制度，規定接電必需持有相關執照，那麼任建誠的事件就不太可能發生。

劇場環境危機四伏，幕後工作需要相當專業的技術，目前劇場招人只能打探黑衣人的口碑，未必準確知道是不是果真合適。透過認證制度，可以幫助管理者選用合格的黑衣人。

入行二十多年的舞監楊淑雯說，儘管劇場圈子小，她仍然無法認識所有工作人員，她碰過實際合作時才赫然發現任用了不會打繩結、不會使用電動螺絲起子（screw gun）、不會看施工圖的舞台 crew，讓她很困擾。她說，若有職能認證，用人前至少知道他會哪些技能，適才適用。

楊淑雯與王騏三皆認為，一旦認證制度推行，將能提升劇場黑衣人的劇場安全意識與工作專業度。雖然，未來證照的推行還需要克服由哪個主管機關認證、審核等問題，不過已經看到一點希望了。

太陽花燃起「劇場勞動者聯盟」一把火



二〇一四年，有一股年輕力量凝聚為「劇場勞動者聯盟」，在劇場黑衣人的暗夜中，乍現曙光。五月一日勞動節，他們與各行各業的勞工一同走上街頭，公開表達「文化勞工」的訴求，這是劇場工作者首次參與勞動節遊行。



圖十三：二〇一四年五一勞動節，劇場工作者首次走上街頭發聲。（圖片由本文作者拍攝）

「劇場勞動者聯盟」的組成緣起固然有著勞動環境長期不佳的背景，終於激發行動則是三月的「太陽花學運」。「海峽兩岸服務貿易協議」延燒成為全民關注的公共議題，也點燃新世代劇場人反思的火苗，他們體悟到該站出來爭取權益，「自己的產業自己救」。

到了四月，反黑箱服貿學運持續進行，青年們在街頭開起公民教室。音樂設計王希文號召劇場人於四月六日晚間在街頭討論，三十多位幕前與幕後劇場工作者聚集，他們憂心隨著服貿開放，台灣將釋出演出場館經營權給中國大陸，劇場

可貴的創作自由與多元藝術恐受威脅。



四月中學運落幕，這群人仍緊鑼密鼓召開多次會議，旋即成立「劇場勞動者聯盟」(以下簡稱劇勞盟)，旨在爭取與維護劇場勞動者的基本權益，並進一步研討目前國內文化政策可改進之處。五月一日勞動節的街頭遊行，儘管他們的遊行隊伍只有二、三十人，但是，至少已有一股年輕新生的力量願意站起來發聲。

不過，在五月遊行過後，直到七月還不見下一波行動，臉書社團中也僅有少數人分享相關的新聞資訊與零星討論，內部動員一度停擺。直到七月底，較熱衷於討論的劇場表演者賈培德與羅香菱跳出來提議，往後固定每月舉辦兩次劇勞盟的會議，將劇勞盟的運作向前推進。

根據賈培德的說法，劇勞盟仍在草創階段，尚無法明確指出劇勞盟的負責人與未來決策小組名單，目前約有七至八位劇場工作者積極參與劇勞盟會議，這一群核心成員幾乎都是劇場的表演者如賈培德、陳家逵、何瑞康、曹瑜與編導者如謝東寧、王詩淳等。遺憾的是，本來就鮮少發聲的幕後黑衣人，在學運期間感受到自身權益遭威脅而站出來，但學運熱消退後，他們似乎又再次銷聲匿跡。

何瑞康說，劇勞盟認為二〇一四年底舉行的九合一地方公職人員選舉可以是一個改變劇場環境的契機，因此成員在幾次會議中詳細匯整出改善劇場的想法與政策，將與各候選人聯繫，說服候選人將這些想法納入選舉政見，進而成為未來施政方向。

目前劇勞盟擬訂了幾個建議方向，其一，他們正著手調查六個直轄市(台北市、新北市、台中市、台南市、高雄市及年底將升格的桃園市)的公營與民營中小型劇場，其營運、租金、設備、實際使用感想等，以提出改善做法與需求，向相關競選團隊建議。



其二，劇勞盟希望文化主管單位未來能建立並管理劇服、佈景與道具交流的網路平台。賈培德說，劇團常為了某齣戲需要購買道具，但這些道具未來不見得能再派上用場，用完後只能堆在倉庫。往後若有個流動平台，劇團可直接上平台登記建檔，只要某個劇團買過某樣道具，所有劇團皆可租借使用，可望替劇團節省大筆製作費用。

賈培德說，劇勞盟的短期目標是爭取各政黨候選人支持改善劇場環境；中、長期目標，則是推動更多中、小型劇場相關政策，等發展到具足夠影響力時，可參考同為「文化勞工」組成的「社團法人中華民國視覺藝術協會」（簡稱視盟），成為一個立案團體，進一步監督並參與公部門各項與劇場相關的諮詢會議或研討會，為劇場工作者爭取更完善的勞動條件。

雖然現階段願意參與劇勞盟開會的人不多，尤其缺乏幕後黑衣人的聲音，整體動員力看似薄弱，更尚未觸及黑衣人最切身的勞動權益議題。當初號召劇勞盟成立的王希文，這幾個月忙於自身的案子，劇勞盟的會議都沒能參加，他表示，替劇場黑衣人發聲的初衷他謹記在心，他期許自己挪出時間參與討論，未來需要動員也將不遺餘力。

何瑞康說，劇勞盟的會議記錄與文件都會公開在臉書社團，認同劇勞盟想法的劇場人，隨時可以跟進。他相信，只要有一群核心成員持續運作，到下一次有事件發生，需要大家的力量時，一定會有更多的劇場人站出來。

林璟如對於這些年輕人的願意有所作為感到欣慰與期待，她常常跟年輕的劇場人說：「你們準備好了就告訴我一聲。」到時，她會頂著國家文藝獎的頭銜，帶隊衝在最前線到國家戲劇院抗議靜坐。

劇勞盟這些幕前的表演者和幕後的黑衣人聯手接過劇場前輩的棒子，乘風破

浪創造出下一個劇場蓬勃世代。如莎士比亞在劇作《理查三世》(Richard III) 開頭寫道：「現在我們嚴冬般的宿怨已給這顆約克的紅日照耀成為融融的夏景。」

(Now is the winter of our discontent. Made glorious summer by this sun of York.) 劇場寒冬般嚴酷的勞動困境，在太陽花學運燃起的一把劇勞盟火炬後，將從文化政策面一一著手，改善劇場工作者的勞動條件，迎向驕豔似火的劇場夏景。



第二部分

—報導企劃案—

第一章 報導意識



如夢似幻的場景濃縮乍現眼前，隨著音樂悠悠流瀉，幾十盞形狀各異的燈具吐出七彩光束，不知不覺地眾人目光早已被吸引了。現在，焦點全集中在舞台上那些穿著打扮如同從小說中走出的人物上，戲，上演了；在此同時，後台，也有各個角色穿梭其中，上演著另一齣緊湊又忙碌的戲，而這齣無名戲的主角們為——劇場幕後「黑衣人」，是神秘的無名英雄。

為了成就台前的完美呈現，這群黑衣人的重要性可不亞於台前光鮮的演員，從前製期到演出時缺一不可，一旦少了他們，戲便不再完整。劇場就是他們的生活方式，從打造舞台、設計燈光、縫製戲服，執行演出（run show），到拆掉舞台、卸下燈具、整理戲服，每個環節都可見黑衣人的身影。對黑衣人而言，做戲便是不斷重複從無到有的過程，從無到有，再全部拆除，不斷重複著這樣的循環，然而每次的創造到拆除，都是獨一無二。

劇場裡大部分的創作者與執行者，其實都隱身幕後。這是個分工細密、高度人才需求的行業，從創作、製作到演出，台上有許多發光發亮的演出者，在他們背後隱藏著觀眾看不見、數目至少是表演者的六倍以上的神秘黑衣人。他們是推動演出的無名英雄，這些黑衣身影遍及各部門：舞台設計到製程組裝、燈光設計、劇服製作、音效設計及統領與發號施令的舞台監督等。

談起一般人對於「劇場工作者」的最初印象，恐怕多止於五光十色的演出者，在看戲結束走出劇院後，討論的無非是那峰迴路轉的劇情和肢體表情到位的演員，偶爾提到華麗的服裝與神奇的舞台，卻總是忽略了那些大部份黑衣人，他們藏身幕後為每場演出奮鬥過的痕跡與酸甜苦辣。

加上目前台灣的劇場生態與環境發展還未臻成熟，分工的概念並不健全，所

以很多幕後劇場工作者是「全能」的，他們在劇場中可能任何工作都接觸過、什麼都略有了解，堪稱全面性劇場工作者。例如，外表坊實驗團團長李建常與台南人劇團藝術總監呂柏伸，都曾當過導演、編劇、演員，也擔任過燈光設計，幾乎樣樣都做過（陳祺勳，2004：59-60）。

然而，這些幕後劇場工作者看似具備了百般武藝，殘酷的現實是他們接一檔費時數月的案子，頂多拿到數萬元，薪資遠低於一般上班族，根本掙不了多少錢。實際上他們壓力大、工時長且不具穩定性，更因為薪資、收入不穩定，許多劇場工作者為維持生活需兼職（陳祺勳，2004：55-59）；而在學校任教職以獲得足夠與穩定的收入，又可繼續埋首於創作便是很多劇場人的理想生活，例如於台大戲劇系任職舞台設計教師的劉達倫等人。除此之外，許多初投入劇場的年輕工作者，無案子的閒置期間，在咖啡廳打工，也亦有所聞。

另外，為了幫助文化發展，政府近年來舉辦各項補助活動，比如劇場活化計劃、駐館計劃、扶養團隊等；這些計劃立意甚好，可惜台灣對於文化產業尚未有一套堅實的保護措施，甚至連官員及公務承辦人員對台灣劇場演出運作都未能充分了解，對劇場幕後更是無法想像，猶如外行人看熱鬧，他們對於劇場的種種陌生卻造成演出團隊巡演時阻礙重重，無疑讓這些劇場工作者的處境雪上加霜，其幕後工作環境難以改善。

雖然如此，劇場工作者對於戲劇的投入與熱忱支撐著信念，因此即使大環境不友善，待遇差，我們仍然看到眾多人投身於自己幕後無名的崗位上，對自己擁有的工作充滿抱負。多數仍然對目前所從事的劇場工作，具有高度的認同感、成就感；認為劇場對他們而言，已是人生的重要部份，即便辛苦，卻也甘之如飴。

或許與他們的人格特質有關，又或是不願從眾、隨波逐流的心態，選擇劇場作為其職業的工作者，除了滿足個人生計及成就感外，同時也在藉由這份工作表

達自己不同於他人的那一面。本報導企劃案將從劇場的生態環境、幕後劇場工作者的工作情形與社會大眾與媒體報導對於幕後的忽視，與為何劇場黑衣人仍願留在這個環境中奮鬥等幾個面向，討論台灣劇場發展現況及幕後黑衣人的處境。



第一節 劇場生態環境與幕後劇場工作者

——組織分工未臻成熟、工作者薪資低、工作環境隱藏危險

表演藝術為一種手工業，從劇本編寫、服裝、舞台、燈光設計、演員排練到演出，都是由多位的參與者透過密集的腦力思考與人力的不斷嘗試所累積而成。籌備至演出的過程漫長，且必須動員大量人力，因此再製成本高，比其它行業更難經營（陳錦誠，2005：12）。以電影產業來說，電影只要一份拷貝就可支撐一個戲院影片播映，而表演藝術則需要所有演員及幕後人員全部到位，才可能完成一場演出。

黃惟馨（2004）指出，一齣戲劇的呈現，必需有各部門的專業分工及專業技術，並且需要各部門間緊密的溝通與聯繫，才能確保作品呈現當下與事先安排的一致性。不過，台灣的劇團大多礙於經費，人力資源明顯不足，能雇用的正職人員只有行政人員及少數演員，因此多數劇團會使用「委外」方式招募技術性人員來完成演出，而非劇團本身的專任專職（史正怡，2008；白志煌，2003）。

在台灣劇場界的幕後設計及技術人員，部份屬於燈光、舞台、音響公司等組織，部份與同業成立工作室，主要以承接演出團體委託的工作來支撐營運；不過大部份的劇場幕後工作者，仍是屬於自由工作者（free-lancer），以接案子維生，總是收入偏低且不穩定，有時因為人情因素甚至可能無償工作，還沒有勞保等保障（白志煌，2003：54），猶如游牧民族般。

劇場工作與一般上班族的工作非常不同，時間上充滿彈性、變動性；在台灣

劇場中有所謂的淡旺季，淡季時這些工作者可能數月接不到工作，旺季則檔期極為密集，可能過分壓縮了工作的時間，得超時加班。另外，在製作過程中他們也非總是按表操課，偶爾會遭遇創作上的瓶頸，又或者得面對種種的突發狀況。

戲劇反映人生，也反映了當代社會的氛圍。從經濟層面上考量，劇場製作的成本高，又不像一般商品般可以大量複製，所以不論是在產量上或是市場範圍上，都受到很大的限制。曾任國家兩廳院主任的胡耀恆認為，以前的劇團是「幹了再說」，現在的劇團則是「活下去最重要」；從另個角度詮釋這句話，可以視「幹了再說」為不顧一切的實踐理想；而「活下去最重要」則為要顧及實際運作的無奈（賴佩珊，2002）。

以下圖十四為一般美國學校劇場及社團劇場中常見到的演職員組織表，對照台灣的劇場分工，也反映了台灣劇場組織分工的問題。圖十四中可以看出，國外劇場是導演為首，在製作期間其下分成五大組別，包括佈景、道具、燈光、服裝與事務管理；而在各個組別之下，又細分為各種專業小組。以佈景組來看，其下又分為佈景技術設計師、木工製作組、繪製組、舞台木工師、舞台工作小組等。在演出時，組織人員分配則以舞台經理為首，管理統籌各個小組。

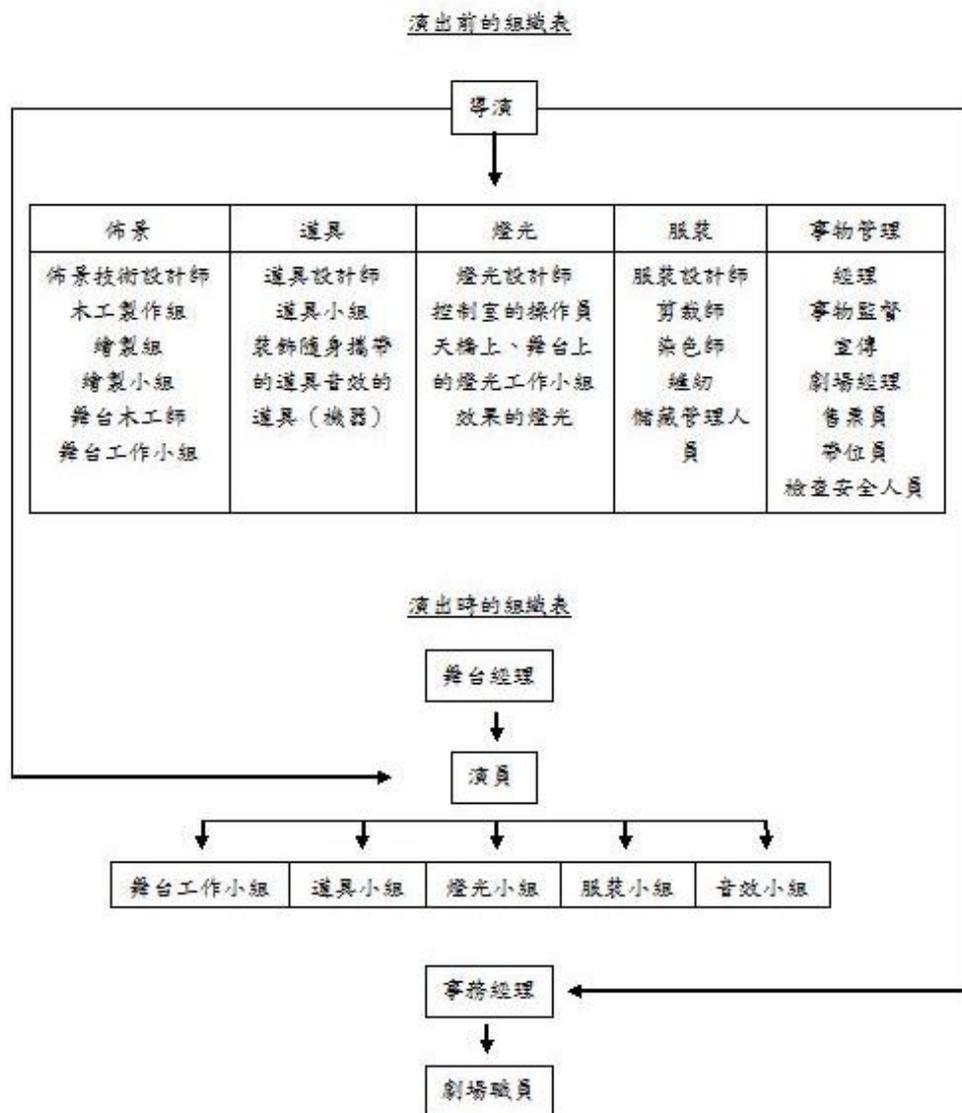
然而，相較於美國學校劇場的組織分工，國內舞台劇的演出的組織發展顯得未成熟，離組織企業化仍有大段距離，因此所有前製工作多在劇場外製作，等接近演出時再搬進劇場組合。美國學校劇場的組織分工圖，在大的專業組別之下，得以再細分各個小專業；不過，在台灣的狀況是，製作期間通常只能簡單粗分為舞台組、燈光組、服裝組、音效組、行政組等，而各個組別之下人力便無法再細分，因此無論是哪個組別的黑衣人，常常都得一人身兼多職。

若是劇團組織又更小者，由於人力極度不足，負責設計工作的人員，總常得肩負起處理技術與實際執行的事宜；甚至設計服裝者，除了畫設計圖、採買布料，

還得自己完成裁縫，另外也擔負起演員整體的髮、妝造型設計，根本得樣樣精通，而這些技能在學校體系內往往無法習得，得靠個人在各個演出經驗中累積或額外進修。



已逝的舞台劇大師李國修曾經表示，當初成立「屏風表演班」的最終心願，是希望可以成立專屬的劇場及擁有全專職的技術人員，並在專屬的劇場演出自己的作品。如此的構想藍圖大約需要兩百位的員工，相當接近企業化經營的概念(黃毓棠，2007：36-37)。



圖十四：一般美國學校劇場及社團劇場中常見到的演職員組織表³

³ 圖十四引自於尹世英(1995)《劇場管理》此書中，頁69。

可惜屏風走過了二十七載，就算已是台灣屬一屬二的大劇團，截至二〇一三年李國修去世時，仍未成立專屬屏風的劇場，卻也僅能雇用十六名全職員工，其中幾乎是維持劇團運作的行政人員與少數編導、演員；為了完成每一場精彩演出，還是得雇用大量的約聘幕後劇場設計或技術工作者。由此可以看出，支撐劇場運作需要極龐大的資源，可說相當不容易，目前台灣劇場環境仍有極大進步空間，以幕後的劇場工作大多得採用約聘的自由劇場工作者這點來看，也顯現工作環境與其工作狀態的不穩定及高風險。

幕後工作者以時段計費，而時段費依其身份、工作能力及資歷有不同的行情，不過，目前無一定的標準與公定價；也有的職位如舞台監督、各部門設計者，則以整個製作檔期來談費用。在團隊經營困難及各個劇團預算不足的狀態下，便會出現所謂的人情價（白志煌，2003：65-66）。所以劇場工作者，常常以很低的薪資從事比一般行業更累的工作，有時甚至難以靠劇場這份工作維持自己生計。

以劇場的技術人員為例，若是一位剛出社會的新鮮人，其「時段費」約為六百至六百五十元（資料來自在劇場經驗超過廿年的斯建華先生其部落格所述），二十多年來幾乎未曾改變；上午為九至十二點、下午為一至五點、晚上為六至十點，各為一個時段。因此如果比照一般上班族的工作時間，換算下來一個月的薪水是偏低的，而且前提是每天都能夠上工。

由於工作時程的變動大，更增加了收入的不確定性。所以許多劇場工作者會在劇場工作之外，同時兼作其他工作，以增加收入來源，同時能繼續劇場創作工作。其中一類是擔任教職，然而這類工作職缺極有限；有的傾向接一些商業演出，來謀取更高的收入；也有的無案在身時便靠零星打工。總之對他們來說，採取這樣的組合式工作模式，無非為的是讓自己能繼續在劇場中創作。

除了薪資不穩定外，白志煌（2003）及楊崑崙（2002）更指出劇場是高危險



的工作場所，潛藏造成意外傷害的危機。劇場工作者為了完成工作，常在不足的時間內超時、超量工作，而工作人員因演出需要，必需搭設燈光、舞台等高架作業。高架作業一旦發生事故，則可能造成無法挽救的後果，如一九八六年劇場工作者周凱不幸從高空墜落導致身亡，及二〇〇一年程健雄從調燈梯摔落，造成身體部份癱瘓等都是劇場界血淋淋的傷痕。

雖然劇場幕後工作者處於高危險的工作環境中，生活品質不穩定，權益也無法受保護。儘管劇場相關組織如台灣劇場技術協會努力多年，想要爭取相關的保障，但困於環境仍有許多法令技術待突破。

可是就算環境再艱困，仍有許多人默默在劇場界堅守著。根據文化部架設的「文建會網路劇院」網站資料，目前台灣大大小小劇團約有一百二十四個。雖然不見得每個劇團都能持續運作，不過從在台灣各地、不論大小的劇場空間演出的戲劇節目來看，每個月上演的戲碼，平均有十五至廿齣。保守估計，每月投身於劇場工作的工作者，約有四至五百人次。那麼扣掉其中重複的人次，每年至少有一千人投入於劇場工作。

劇場工作者斯建華在其部落格寫道，表演藝術是人演出的藝術，劇場的迷人之處就在它的無法複製，每一場演出都是不同的；在劇場服裝界打滾三十多年、國家文藝家得主林環如曾表示，在劇場多年來，什麼新鮮事都遇過了，考驗的不只是專業技藝，還有臨場及各種應變能力（徐開塵，2009）。這些劇場內的考驗，對這些幕後黑衣人而言，其實也是劇場工作迷人、有趣之處。

聚光工作坊負責人技術總監李俊餘在《PAR 表演藝術雜誌》中的發聲，或許可以代表幕後劇場工作者的心聲：「喜歡這份工作本身並沒錯，過去也許不理解，但我希望付出能有相同收穫，不只要有合理價錢，也希望有同樣的價值。」（施彥如，2012年6月1日）其實無論環境如何艱困，願意留下來的人也不會輕易

離開，說穿了，他們要的，只是合理的名分與權益而已。



第二節 新聞與評論呈現幕前，幕後工作者隱身不見

以果陀劇場改編自同名小說的舞台劇《最後十四堂星期二的課》作為觀察對象，自二〇一一年二月其首演以來好評不斷，打破台灣舞台劇加演的紀錄，還至大陸各地巡演，兩年內已八度加演。該劇演員金士傑更因飾演劇中得到「肌肉萎縮性脊髓側索硬化症」（俗稱「漸凍人」）的角色，接連獲得上海白玉蘭獎、壹戲劇大賞的男主角獎。

不過，觀察這齣戲從籌備、演出到獲獎的台灣平面媒體《聯合報》、《中國時報》、中央社等報導約廿餘篇，都將關注焦點置於導演改編此劇的手法及演員的呈現手法，卻極少報導提到製作這齣戲幕後看不見的推手。演員在台上精彩的表現，其實與舞台上包括劇服、燈光等的呈現是相輔相成，例如台上不斷成長的樹木，直至落葉凋零，都襯托了兩位主角的對戲過程。可惜，有限的報導篇幅中，除了演員、導演外，幕後推手往往隱身不見，其實歷年來不論大小舞台劇皆如此。

一般觀眾在欣賞舞台劇之餘，很難注意到舞台後方的努力；即使是專業的評論家，也鮮少著墨在這些幕後「黑衣人」的表現上。以由多位專業劇場評論者，二〇一一年九月開台，公開評論國內及國外團隊在台演出作品的網路平台「表演藝術評論台」（<http://pareviews.ncafroc.org.tw/>）為例，觀察二〇一二年五月中戲劇類的評論有十四篇，僅有三篇些微提及幕後工作者的「演出」（舞台設計、道具、音樂等），三篇內也各只有一段寫到相關內容。

例如劇評家謝東寧評論果陀劇團的《外遇，遇見羊》（<http://pareviews.ncafroc.org.tw/?p=2729>）指出，舞台設計利用高椅背的誇張設計突出了劇中角色的品味。儘管評論幕後的篇幅極其有限，卻都點出了該戲中幕

後工作是細緻且精準的，不論是恰到好處的舞台場景，成功利用道具突顯劇中角色的品味，或者讓觀眾不知不覺中置身於某個歷史時空當中，又或者是音樂豐富了場面，塑造了特殊的情境。這些評論都點出了這些幕後的表演，都是表演過程中不可或缺的元素。



即便評論點出了舞台、燈光、音樂等的重要性，幫助形塑整齣戲的氛圍，但通常仍僅止於幾句輕描淡寫，而幕後工作者的努力，常常最終成為襯托演員的綠葉；只有在發生嚴重瑕疵的時候，會變成批評的目標。但是幕後工作者所付出的心力，絕對與台前的演員不相上下，沒有誰重誰輕之分。

由於戲劇類評論文內容多半是討論文本架構、導演詮釋手法與舞台上表演者的演出成功與否；對於眾多為戲付出不亞於表演者的幕後工作者，除非觀眾自身有這些相關的經驗，否則能關注幕後工作者的「演出」，是件奢侈的事情。因為他們總是在幕後默默工作，觀眾無法得知他們的工作情形，對觀眾而言，他們的工作環境甚至他們是誰，都是極為神秘的。

至於學術研究則多數認為，表演藝術團隊最大問題就是資源有限且經費不足，故國內對於表演藝術團體的研究大多著重在整體組織的行銷策略(吳宣穎, 2009; 張培鈞, 2009; 陳姿宏, 2006; 劉姿伶, 2011; 盧崇瑋, 2009)、網路運用(陳光世, 2001; 謝旻儒, 2012)、組織經營管理(辛玫臻, 2004; 梁秩瑋, 2010)和公益創投的可行性研究(陳錦誠, 2004)。

少數對於表演藝術團體的組織行為尤其以工作滿意、組織承諾為研究主題(許淑萍, 2011)，和關注劇場幕後環境及安全的論文僅有少數，且距今已將近十年(楊崑崙, 2002; 白志煌, 2003)。以劇場幕後工作者為報導主體的書籍，或是以個人為紀錄對象的書籍(林乃文, 2007; 徐開塵, 2009)也極為有限。

另外，對於台灣的劇場發展，政府一直有相應的扶持計畫，但能夠獲得幫助的劇場工作者其實很有限。能獲得補助的多是有一定規模的劇團，對於劇場界較多的「獨立自由工作者」而言，他們的存在並沒有得到重視，資源也是不足的。

其中掌管表演藝術活動的文化建設委員會（簡稱文建會）投入了大筆經費於劇場推廣，包括一九九二年起的「演藝團隊扶植計畫」、二〇〇九年起的「媒合演藝團隊進駐演藝場所合作計畫」、二〇一一年起的「活化縣市文化中心劇場營運計畫」等，甚至希望發展「定目劇」。二〇一二年堪稱文化元年，五月廿一日文建會終於在歷經廿四年的波折，正式升格為文化部，為台灣的文化發展揭開新的里程碑。

呼應文化部成立，《PAR 表演藝術雜誌》於第二三四期特別企劃專題，訪談多位資深劇場工作者。其中「無獨有偶工作室劇團」行政經理曾麗真指出，劇團至地方巡演時，多次遇到公務人員或場館管理人員對劇場幕後運作流程極為陌生，導致演出受阻；資深劇場服裝設計師林璟如，更質問政府是否用心了解團隊的需求為何（鄒欣寧，2012年6月1日）。由此可見，不只一般大眾，就連地方文化中心的管理人員或公務人員，對台灣劇場演出的運作，了解少之又少，對於舞台劇中不可或缺的幕後工作，更是無法想像，猶如外行人看熱鬧。

所以本文希望透過報導長年隱沒的劇場幕後工作者與其工作處境，讓他們聲音有機會被聽見，除了讓大眾對於他們的工作有更多了解之外，也想藉由紀錄，來描繪出台灣劇場界近廿來的幕後生態，其中必有迷人之處，卻也有數不盡的辛酸與苦楚。若能被大眾肯定及鼓勵，對他們而言，更是一股強大的力量，支持他們繼續努力與進步。

本報導欲紀錄劇場幕後的工作者包括：統籌協調大小事務的「舞台監督」與幕後的設計製作部門「舞台」、「燈光」、「服裝」、「音效」等。希望透過撰寫他們

的職涯勞動過程，歸納出現階段台灣劇場界所存在的問題，進而提供給政府機關參考依據，盼有朝一日能建立起一套保障劇場工作者的完善措施。有鑑於此，本報導認為台灣劇場幕工作者是需要被重視及被紀錄的，藉由報導其工作過程，除了反映出目前劇場環境，同時也可讓這群躲在幕後的黑衣人被大眾了解。

綜合以上兩個小節討論到劇場的生態與大眾對於劇場幕後工作的認知，本報導進一步提出三個主要探討的問題：

一、這些幕後劇場工作者的職涯背景為何？

二、幕後工作分為舞台、燈光、服裝、音效、舞監等各個領域，他們的勞動過程為何？其勞動條件為何？

三、選擇留在台灣的劇場環境中，他們的生存策略為何？

第二章 文獻探討



本報導將以幕後的劇場工作者為報導主體出發，探討身為劇場幕後工作者進入幕後劇場界的原因與職涯歷程，深入討論這些文化工作者的勞動條件與過程，並且試圖歸納他們在文化場域中的各種生存策略。因此本章節將奠基在文獻的理論與相關實證研究上分別論述，其中，第一節將回顧台灣當代劇場史、幕後劇場的發展與表演藝術的特殊性；第二節探討文化產業中的勞動情形與勞動條件；第三節則是以場域理論概念，更深入去分析幕後劇場工作者的生存策略。

第一節 台灣當代劇場發展脈絡與表演藝術特性

當今台灣所見的劇場形式大約於一九六〇年代初成形；到了一九七〇年代，前往西方國家學習、取得學位的戲劇學者陸續回國，這些學者帶回了當時西方戲劇的演出觀念，也將之帶入教育體系；到一九八〇年代小劇場運動，漸漸發展成當代戲劇。至於該如何劃分小劇場運動的各個階段，台灣的學者各持有不同的見解。

馬森認為有兩階段，第一階段是一九八〇年至一九八九年，第二階段則為一九九〇年後至今。馬森相信一九八〇年代是台灣小劇場運動的蓬勃發展期；而一九九〇年代，小劇場在規模上也不再「小」了，商業運作上小有成就，並且隨著台灣社會的民主化與言論自由開放，小劇場也漸漸失去其政治抗爭特性（馬森，1995）。

鍾明德（1999）則主張台灣小劇場運動可劃分為三階段；第一階段為一九八〇年至一九八五年；第二階段為一九八六年至一九九〇年；第三階段則從一九九一年至今。而段馨君（2010）則認為，馬森與鍾明德對於台灣小劇場的分期方法

其實並無太大差異，他們都同意一九八〇年代與一九九〇年代的台灣小劇場有著明顯的不同。兩者想法主要差別於，鍾明德認為較後現代的表演於一九八七年後始盛行，許多小劇場創立於一九八六年後，而他也主張這時期小劇場開始對抗主流文化，標榜其反政治與反制度的立場。

段馨君綜合以上兩位學者的看法，與吳靜吉等學者討論過後，提出的看法與黃美序（2007）的分法最為一致，皆認為台灣小劇場應分成三階段。第一階段從李曼瑰一九六〇年代的組織規劃開始；第二階段從一九八〇年至九〇年代，以一九八〇到一九八四年的實驗劇展及蘭陵劇坊的《荷珠新配》為開端；第三階段則自一九八五年國立中正文化中心國家戲劇院成立，與行政院文化建設委員會對實驗劇場的贊助開始。

以下將分三個部份，第一部份回顧一九六〇年代至今的當代劇場發展史；由於相關文獻主要著重於戲劇文本的發展與呈現形式，對於幕後劇場工作的紀錄則付之闕如，因此第二部份將簡介幕後設計與技術人員培訓與發展相關組織；第三部份說明身為表演藝術一環的劇場藝術的特殊性。

一、 台灣當代劇場發展史

（一）一九六〇年代前導性的小劇場運動

「小劇場運動」這個名詞，在台灣有兩種歷史意義。其一，指的是一九六〇年代，當時在文建會服務的李曼瑰女士，於國民政府的支持下，延用歐美劇場來推廣發展台灣的「小劇場運動」。目前，當代人提到的「小劇場運動」則指一九八〇年代的實驗劇場（鍾明德，1996：146）。不過，廿一世紀開始，台灣的劇場工作者與劇評者也鮮少再使用「小劇場」這個名詞了。

李曼瑰當時的貢獻，就是透過小劇場和學生社團來推廣西式風格的劇作；她

也鼓勵學生創作自我風格的戲劇，當今知名的作家張曉風就是她的學生，受到她的啟發寫過幾部戲劇作品。此外，李曼瑰還促成話劇形式改變，將只有對話與說故事的戲劇形式，注入富變化、多肢體動作與其他後現代混合型技術的西方戲劇形式（段馨君，2010：52）。

（二）一九八〇年代的小劇場運動：實驗劇場

一九八〇年，在「中國話劇欣賞演出委員會」的新任主任委員姚一葦推動下，以「汲取傳統與西方所長，表現個人與集體的獨創，透過不斷的嘗試，探索舞台表達的無限可能」為理念，舉辦了以非大專院校科系、話劇社為參展單位的「實驗劇展」。一九八〇年七月十五日，實驗劇場的開幕日，「蘭陵劇坊的《荷珠新配》點燃了台灣小劇場的運動。」（黃美序，1989：12）。

蘭陵劇坊以現實生活經驗為題材基礎，由金士傑執導，結合中國傳統戲曲與西方現代戲劇的表演方式，上演劇目《荷珠新配》，成為其中最受矚目的代表。甚至被藝評人蔣勳評為「沉悶了三十年的劇運，終於讓人又呼吸到了新鮮的空氣」（賴佩珊，2002：44）。而該劇獲得成功馬森認為有三個原因：抓住京劇與社會風俗的相似處，諷刺追求金錢與地位的社會現象；使用了現代語言；將京劇與話劇元素相互結合（馬森，1995：275）。

另外，蘭陵劇坊的成功，是促成文建會開始注重劇場、贊助劇場活動的其中一個原因；段馨君（2010：48）因此認為台灣劇場與國家政治有著密切的關係。而由於《荷珠新配》引起大眾討論，讓蘭陵劇坊聲名大噪，也使得許多觀眾願意走進劇場，體驗藝文活動。

同時間，政府於一九八〇年開始舉辦「文藝季」、「戲劇季」等活動，提供許多表演團體演出機會。然而，實驗劇展在一九八四年十二月，在姚一葦辭去主委

後，便宣告結束。但短暫持續四、五年的戲劇盛況，讓社會大眾漸漸視走進劇場欣賞戲劇演出為藝文生活的一部份。獲得演出機會的表演團體，也得以累積經驗，成長茁壯。



實驗劇展共舉辦了五屆，演出了三十六個劇目，在劇本創作與演出的創造性上都有相當大的收穫。目前台灣較為大型的表演團體「表演工作坊」於一九八四年成立，也曾將主要表演於實驗劇場中推出。

（三）一九八五年到一九八九年的小劇場

受到蘭陵劇坊的鼓舞，加上當時社會瀰漫著一股民主將至的氛圍，解嚴前便有許多新興劇團紛紛創立，台灣由南到北，瞬間湧現數十個小型劇團（賴佩珊，2002：45；段馨君，2010：48），例如屏風表演班於一九八六年成立；果陀劇場於一九八八年成立，發展至今成為台灣的大型劇團。

一九八七年，解嚴前後，在特殊的政治、社會背景下，和先前的實驗劇展相比，這時的小劇場在內容表達上更開放自由，發展出更多元的演出劇場形式。例如果陀劇場首先結合了西式音樂與戲劇，或將台灣的地方主題搬上舞台，更進一步將音樂劇結合多種語言元素，讓觀眾耳目一新。

此時期的小劇場也著重於本土意識與社會關懷，表演團體對社會的高度關懷，加上農運、工運、學運等社會運動刺激，劇場活動也走上街頭，促成環境劇、政治劇場與表演藝術的多元發展。可是，在一九八九年下半年的立法委員選舉狂熱後，「小劇場熱潮」卻陡然消退（黃慧敏，1997：59-62）。

（四）一九九〇年之後

一九九〇年代的頭幾年，小劇場演出仍多，卻無法再形成八〇年代那樣有著

觀念鮮明的主張和取向持久的熱潮。賴佩珊（2002：47-66）指出，舊有的工作人員流失、演出場地不足、不均等問題仍持續存在。



一九九〇年後，「小劇場的縮減成為一種趨勢」，不再是新現象；取而代之的是商業與職業的演出，或者是透過政府贊助的戲劇節等新形式的劇場活動，來吸引人們的注意（段馨君，2010：43）。在這段時期，劇場也發展出許多不同的型式，例如兒童劇場、女性主義劇場等，甚至像當代傳奇劇場這類傳統戲曲的劇場，不斷地開創新的表演。

至於台灣較受歡迎、規模較大型的劇團如表演工作坊、屏風表演班與果陀劇團等，在劇場中也不斷添加新花樣，透過西洋戲劇的改編來創作自己的作品。許多小劇場也開始在表演中使用新科技，如投影、圖像等多媒體手法來處理各式議題。這樣的環境受到西方現代劇場的影響很大，因此也很接近西方現代劇場的模範式（段馨君，2010：77）。

二、 劇場幕後發展：雲門技術人員訓練班與台灣劇場技術協會

與文本及表演課程相較之下，將藝術家的幻夢付諸實現的劇場「幕後技術」工作者，其獲得相關的教學管道，顯然少得多了。一九八〇年代，台灣小劇場活動盛行時，在表演藝術工作者吳靜吉的領導，林克華、詹惠登等人的規畫與推動下，附屬於「雲門舞集」的「雲門實驗劇場」，躋身於「實驗劇展」的熱潮中，更舉辦了「雲門技術人員訓練班」，培育了台灣的第一批專業舞台技術人員。

雲門技術人員訓練班的目的為添設備、培育台灣劇場的技術人才，當今台灣表演藝術的幕後技術及設備人才的專業才漸漸成形。

根據「台灣技術劇場協會」理事長王世信的說法，劇場的技術人員，廣義來說，泛指「編劇、導演、演員以外的部門」，最通俗的說法就是多數人認知的「幕

後」。範圍可劃分為「技術管理」與「技術服務」：技術管理如舞台監督、燈光技術指導與舞台技術指導等職務；技術服務則包括了技術執行人員（crew），主要為執行技術工作。



而目前台灣的幕後劇場工作培訓，除了校園與各個劇團自己舉辦之外，有「台灣技術劇場協會」(Taiwan Association of Theatre Technology, 簡稱 TATT) 約兩、三年會舉辦一次相關的工作坊，讓對於劇場好奇的新手參與，或者提供劇場工作者再進修。

其創立於一九八八年一月，原名「中華技術劇場協會」，於西元二〇〇四年三月正式更名。TATT 是非營利的全國性社團法人組織，同時也是「國際舞台美術家、劇場建築師暨劇場技師組織」(International Organization of Scenographers, Theatre Architects and Technicians, 簡稱 OISTAT) 的台灣會員中心。OISTAT 於西元一九六八年在捷克布拉格創立，一開始主要是東歐地區劇場設計相關工作者的交流平台，共產主義崩解後，已轉型為全球性的國際組織。

TATT 的使命在於維持及建立有關技術劇場的知識與經驗的交流，凝聚彼此的向心力，以促進表演藝術的蓬勃發展。TATT 也會開辦幕後劇場的相關培訓課程，以孕育相關的技術人才。過去曾有協會的理事王騏三主導，為申請成立工會努力，最終還是宣告失敗，雖然加入協會不代表一定有工會，但 TATT 是劇場界少數的大型組織之一，透過它來發聲仍具有一定的力量。而目前 TATT 正致力於劇場技術人員認證開辦計畫。

三、表演藝術的特殊性

近年來，文化產業成為顯學，「表演藝術產業」為其中之一。「表演藝術」(performance art) 在《牛津藝術辭典》(The Oxford Dictionary of Art) (1988 :

378) 的定義為：「結合劇場 (theatre)、音樂和視覺藝術等元素的一種藝術型式 (art form)。」《韋氏新世界辭典》(Webster's New World Dictionary and Thesaurus) (2002: 473) 則將之定義為：「結合各種藝術形式的藝術，例如戲劇、舞蹈等，並藉由各種形象與主題結合而呈現。」都指出了表演藝術是一門綜合性的藝術。

夏學理、耿建興 (1988: 312) 對表演藝術提出的定義為：「一個人或一個團體，在有觀賞者的情形下，所進行的一種演出活動，演出的媒介、型式及場所不拘，演出的內容與目的必須在表演期間內完成。」夏學理 (2002) 將表演藝術分為三類：音樂、戲劇與舞蹈。而關於本報導的主體「劇場工作者」，其中「劇場」指的便是表演藝術演出的場地，通常也泛稱為現代戲劇即舞台劇本身。

在《牛津藝術辭典》中提到，表演藝術與視覺或文學等藝術的最大相異處在於，表演藝術是一種持續進行中的藝術 (doing their art)，即觀賞過程中創作者也在持續進行創作的藝術，尤其強調過程，當製作結束便是該表演藝術的結束；而反之文學或視覺藝術，則是重視完成後的作品。由此可見表演藝術為一動態、不斷變化的創造藝術的過程。另外，Kolter (1998) 也提出表演藝術的特殊性，在於其具有服務與體驗的特性；這些特性同時也是劇場演出的迷人之處。

(一) 表演藝術的服務特性

Kolter (1998) 認為表演藝術是一種服務業，一方提供另一方基本上屬於無形的行動或表現，過程中並不會造成所有權的轉移。他指出表演藝術具有服務業的五種特性：無形性、易消失性、不可分割性、變異性與顧客參與。

1. 無形性 (intangibility)

顧客購買的服務就是欣賞到的演出，而演出屬於一種無形的產品。演出前，觀眾無法事先觀看內容；觀賞後，也沒有得到任何有形的東西，至於產品的優

劣與否，則得靠觀眾自身的體驗做出價值判斷。然而，為了將購買決策中的不確定性降到最低，購買者會追尋代表品質的符號或憑證，例如參考劇團的名聲、參與製作的人員名單等，盡可能將無形的服務具體化。



2. 易消失性 (perishability)

服務的另一個特性為難以被儲存或保留起來，具有易消失的特質。若是演出時出現未滿座的情形，就形成了潛在利益的損失，因為這項服務不像有形產品可以被儲存起來。例如一場在較大型的劇院如國家戲劇院的演出，如果售票情形不理想，那這場演出勢必損失慘重。

3. 不可分割性 (inseparability)

一般實體產品為事先製造，歷經保存，最後才被賣出，而服務的生產與消費則在同時間發生。服務從開始就是不可分割的，在消費過程中，觀眾獲得的經驗是整體的，從服務的最開始到最後。觀眾獲得的充實感來自經驗，非來自於取得實質的物質。

4. 異質性 (heterogeneity) 或變質性 (variability)

服務的成果即演出的成果，與其來源的提供有很大的關係，服務的過程受到人的因素影響。同個劇團演出同個劇碼，可能會因為不同的演出場地，而改變呈現方式；而每一場演出勢必不會一模一樣。

5. 顧客參與

表演藝術若是沒有觀眾，那麼演出就失去意義了，觀眾和表演者的互動、對於演出內容的回饋，都是表演藝術中無可或缺的部份。除了觀眾對演出的期望外，

觀眾本身的背景、偏好、知識與演出當時的心理狀態，都可能造成觀賞演出時的不同觀感。



(二) 表演藝術的體驗性

隨著社會的發展，現今的文化商業活動是以體驗取向為主（Rifkin，黃彥憲譯，2001）。供需雙方所交易的不再只是有型的商品，還包含無形的服務等。表演藝術則有以下的體驗特性（Hirschman, 1983）：

1. 抽象：表演藝術過程中所激盪出的想法與情緒，以及創作者想要傳達給觀眾的對話，無法用具體的物質衡量。
2. 主觀性：觀眾欣賞表演後的解讀和體會因人而異，感覺和情緒所組成的反應是複雜且多元的。
3. 非實用性：觀賞表演藝術的價值在活動本身的過程，以及引發的主觀感受及愉悅程度，並非任何實用和外顯的功能。
4. 獨特性：表演的組成極為複雜，有創作者、表演者、時間、道具等構面，每一場的演出都是獨一無二且無法再製的。
5. 整體性：表演藝術無法將某部分切割成獨立個體，表演呈現是所有元素一起創造而來的綜效。
6. 表演藝術的創造和欣賞，是為了大眾的福利。

從表演藝術具有的服務特性與體驗性來看，進劇場觀看演出的觀眾購買到的不只是節目本身，而是包括其帶來的許多附加價值，例如提供了美好的想像、帶來前所未有的體驗與想法衝擊等，甚至是一種凝聚認同，提升生活品味的一種方

式。而這也是表演藝術尤其特殊之處。





第二節 文化勞動

一、文化勞動者與文化勞動產製關係

其實文化勞動的範圍很廣，包括了文化產業活動中的各種創意工作、生產工作、與策劃工作等。林富美（2006）指出，只要是工作於文化產業中的勞動者，提供技術能力、創意與勞務，販賣給資本家的勞動形式，皆可廣義的稱為文化勞動。

根據澳洲統計局（ABS）定義的文化勞動者，則「泛指促使文化與休閒活動事件發生或產品之創造者，其衡量不涉及藝術品質或參與印象，但包含活動策劃、創造、組織、生產、運用、仲介、供給及相關活動（如影片播放、電影管理、產示活動）參與者」（行政院主計處，2006：98）。目前台灣行政院勞工委員會公告的文化勞動者為，「凡從事視覺藝術、表演藝術、藝術類策評提供構想、計畫、意念之創作且公開發表之勞工屬之」。可見劇場工作無疑為文化勞動中一環。

經濟學家 Thorsby（2001）認為文化生產有三項特徵，分別為：（1）將創意融入生產活動中、（2）活動涉及象徵意義的傳達與生產，以及（3）該活動的產品具有某種形式的智慧財產。從此定義來看，從事符號生產的產業，就算是文化產業，舉凡表演藝術如戲劇、音樂、舞蹈，或視覺藝術等，皆算是文化產業的範疇。而以文化產業賴以為生的勞動者，即可稱為文化勞動者或文化工作者。

有關文化產業的特殊性以及與其他產業的區隔，一直有爭辯。因此，必須回溯文化與藝術在歷史上的發展與對其的相關討論，才得窺見文化勞動者的樣貌。文化勞動者主要靠著其專業知識、原創與獨特性，為自己建立起難以被取代的生產工具，在場域中長期累積而來的人脈與個人表現等，也都在無形中成為文化勞動者的有利生產工具。



尤其在創作階段，文化勞動者極需展現其創作才能，資方為了鼓勵其靈感迸發，自然不會太過干涉其生產過程。可是帶著專業氣息的文化勞動者，擁有的這種特殊生產工具，是不能夠轉換，這也成為資方賴以締造交換價值的利潤所在，因此在產製場域中常擁有一定的自主性 (Ryan, 1991)。文化勞動者與一般勞動者的差異，主要在於前者擁有較高的自主性，創作過程有一定的自由。而將文化勞動放在歷史脈絡下，可觀察出其相對的自主，源自於眾人對藝術創作的憧憬。

然而文化勞動是勞動密集的產業，有著獨特專業的文化勞動者，其勞動特質與其產製特性並不完全同於一般勞動，加上處於資本主義市場邏輯下，以勞心為主的文化勞動者，其勞動處境與勞動剝削等問題總易被忽視 (林富美 2006: 3)。

當文化產業興起，資本滲入文化產業，在文化產業中的生產者，理應隨著資本滲入而得到經濟上的提升；事實上卻並非如此，文化勞動者的處境，並沒有隨著文化產業興起而大幅提升。反而因為學術界長久以來，對資本主義下的勞動過程，著重於一般生產事業的勞資關係探討上，對於文化產業中勞動的研究尚嫌不足。所以於文化產業中的勞動之工作者，其勞動過程中隨之而來的問題，難以被注意。

至於文化創意勞動者面臨的生產關係，Ryan (1991) 將其分為兩類：「約聘技術人員」(contracted artists) 及「專業創作者」(professional creatives) 兩類。透過以下的表格 Ryan 更進一步指出兩者在文化產製的雇用關係、工作型態、創意生成控制與報酬方式的差異。

不同文化勞動類型之產製關係分類

產製關係／類型	約聘技藝人員	專業創作者
雇傭關係	透過中介，依合約簽定合作關係	編制雇用
工作型態	以短期或專案為基礎	長期、階層化管理
報酬方式	按約訂定報酬（如版稅、佣金等）	依訂定之薪酬制度
特定生產工具的掌握	原創者的創意、才華	應用自如的一般性才藝與技術
創作過程的控制	配合協作	監督管理
技術（技藝）權威	聲譽、才氣之獲利評價（名聲的積累）	專業聲譽

資料來源：Ryan（1991）、林富美（2006：6）與李亭瑤（2011：32）

（一）專業創作者

「專業創作者」指的是具有固定薪資、職位，於幕後的無名工作者，他們的工作安排與產製模式，是建立在一套理性化與科層化的管理機制，其工作性質被轉化為一般性的創意生產勞動，工作性質無需特殊的天賦與才華即可完成，反而需要的是較多的技術與技藝。至於待遇則依工會或是企業制訂的最低標準衡量。並非以其個人勞動價值來衡量。

這類型的文化勞動工作者，Ryan（1991）將其歸類為「個別化的勞動」（personified labor）。其中又可細分為臨時工（casual）與永久專業工作者（permanent professionals），前者多為兼差，服從於組織規定；後者則以配合他人，導致其創作充滿限制。

觀察台灣文化工作者中的演藝人員與文字工作者，林富美（2006）發現專業創作者在薪資給付方式或聘僱型態，漸趨近於個人化的約聘勞動。至於幕後劇場工作中，以工作性質型態而言，專業工作者包括：舞監、舞台技術指導（Technical

Director，簡稱 TD)、工作人員 (crew) 等。



(二) 約聘技藝人員

「約聘技藝人員」這類工作者面臨的雇用關係通常為，由企業組織掌握文化生產過程與創作條件，而文化工作者在這種制度下，可享有的自主性，便僅限於原創性的創意擁有，其餘的工作型態及報酬方式等都掌握於企業組織手中，「從屬約聘」(sub-contracting) 更為描述其合約狀況精確說法。

如自由作家、演藝人員、電影編劇、導演等皆屬這類型勞動；在劇場中來看，則包括從事各類設計的工作者。他們是生產關係中的創作者，在合約中享有創意擁有權，然而他們的創意「再生產」則交由公司。對約聘技藝人員來說，合約中的工資並非指購買文化創意工作者的勞動力，而是對文化創意工作者的聲譽、才氣等市場價值的評估與測量。

而這些約聘技藝人員可視為派遣勞動中的一環，資本家為降低風險，多以短期合約或外包關係作為文化勞動市場的慣用合作方式，此情形在表演藝術領域尤其普遍 (Menger, 1999: 548)。探究此種「派遣勞動」發展的原因，成之約 (2000) 將之歸於「勞動彈性化」(labour flexibility) 的發展，為了因應市場環境的變遷，企業普遍為了達到有效的人力資源管理，所以採用彈性化勞動。而 Atkinson (1987) 又將彈性化勞動細分為五種類型：

1. 數量彈性化 (numerical flexibility)：

企業可依需要調整雇用的勞工人數與勞工的工作時數。調整雇用人數可稱為外部彈性化；調整雇員的工時則稱為內部彈性化。

2. 功能彈性化 (functional flexibility)：

企業透過教育訓練或工作調動，使企業編制內的勞工具有多重的技能，用以面對不斷變化的市場。



3. 距離策略 (distancing strategy):

企業利用商業契約取代勞動契約來達到生產目的，例如「外包」即是一種常見方式。透過這樣的策略，可以緩解企業在勞動力的高度需求，透過外包減少許多人事成本。

4. 報酬彈性化 (pay flexibility):

企業主可以透過不同的計算薪資方式，調整勞工的報酬，套用於不同類型的勞工身上。透過這種方法，可以使得勞工的績效提升，同時也節省了人事成本。

5. 區隔策略 (segmentation strategy):

將員工分為兩種：核心與非核心。核心勞工與雇主保有穩定的雇傭關係，並且從事主要的工作，薪資福利較為優渥；非核心者與雇主的雇傭關係不甚穩定，待遇、福利等也不比核心勞工佳，也常從事較為不重要的工作。

當國際勞工組織於 1997 年通過私立就業機構公約 (Convention Concerning Private Employment Agencies, No. 181)，呼籲國際社會重視勞動市場彈性化的重要性時，勞動彈性化儼然成為一股新趨勢，隨之而來的「非典型雇用關係」(Atypical Employment)，也成為一不得不正視的議題 (Caotes, 1997: 24(2): 19)。

「非典型雇用關係」也稱「不安定聘雇關係」(Precarious Employment Relationship) (De, 1997: 136(1): 51) 或「非傳統或非標準聘僱關係」(Non-traditional or Non-standard Employment Relationship) (Chaykowski, 1998: 53(1): 3-4)。指的是

一種非全時、非長期受聘於一個雇主或一家企業的聘僱關係，而衍生出的工作形態，大致上還包括部份工時勞動、定期聘僱契約、派遣勞動等。成之約（1999：11-14）整理出導致「非典型工作型態」發展的原因，主要歸諸於四點，分別為「產業結構變遷」、「技術變革」、「勞動彈性化」與「市場供需因素」。

換句話說，以台灣的舞台劇界而言，由於劇團組織大多礙於經費不足，所以人力資源顯然不足。也缺少了劇場專業的設計與技術人員與舞台監督等專任專職者，因此當要完成一場演出，從前製期開始至劇場週，皆得透過「委外」方式，即自由接案方式，以招募藝術行政人員或者幕後的設計、技術人員，而非劇團本身專任專職者，委由非劇團本身團員來負責執行工作與管理。

所謂的「委外」，即是指企業或組織將特定功能與服務的執行工作與管理責任，委託由第三者來承擔，使得原本應由企業內部員工承擔的責任與工作項目，轉由承包該工作的夥伴來分擔（陳郁文，2000：39-42）。從經營者的角度來看其實委外經營方式也有其優點，企業組織可透過將專業人才或產品的外包，使企業將核心資源專注於企業核心競爭力上（Hirschheim, 1993: 73-85）。

乍看來，國內劇團似乎總是面臨資源不足，在人力管理上迫於採用委外方式劇團將專業技術性人力外包，但相對的內部也可有更多的心力專注於演員培訓、劇本撰寫、行銷宣傳等工作上面，將劇碼呈現最完美化。

具體而言，劇場的幕後工作者與劇團的關係就類似於約聘制度的合作，由於劇團的經濟能力多半不足以供應幕後工作者全職的薪資，所以通常以「專案」為基礎的文化生產模式，即以某一齣戲的製作或檔期來計算工作者的薪資。至於報酬的給定基準，則參考工作者的專業工作技巧與其在該行中的聲譽。從此可看出，劇場這行業，不論是在企業勞動的數量或勞動所需給付的薪資報酬等，都有著彈性的特性。

這樣彈性化的合作模式，似乎也隱藏著這些「約聘技藝人員」對企業組織缺乏忠誠度與穩定性等缺點。而 Ryan 將這種具有個人勞動價值以提供創意商品的文化約聘技藝人員歸類為「個人化的勞動」(personalized labor)，同時也顯示出承擔風險者將是文化工作者本身 (Ryan, 1991: 134-138)。

另外，由於文化勞動市場涉及消費者的主觀因素，與整體環境帶來的高變動性，因此約聘制度中的文化工作者面臨的其中一個風險即為，隨時可能因資本家片面終止合作關係而成為失業者，甚至長期接不到專案，長期處於高度的不確定感中 (林富美，2004：168)。

若要避免這種失業危機，文化工作者就得在工作過程中戰戰兢兢，表現出自己的最佳能力，進而建立名聲，累積聲望。文化產業不可或缺的是文化工作者展現創意與自我表現，而文化工作者則是期待在工作中累積經驗與名聲，並且持續要求個人在技術與才能上的增進。

二、 文化勞動中的契約問題

複雜的文化創意計畫通常需要來自各種領域的文化工作者共同合作，每位參與者對於該計畫都是無可或缺的，因此一項計畫完成獲得的營收或淨利是所有參與者互補綜效的結果。至於該怎麼訂定合理的合作「契約」，則涉及了「協作團隊」的契約問題 (Caves, 2000)。

在藝文圈內，訂定契約所需考量的因素非常多元及複雜，因此可以加深牽涉進此契約中的個體之忠誠度。這種運用口碑的效用，降低了需要簽訂契約與執行的成本，它的好處之一是讓不盡完善的契約在面臨突發狀況時，能以「誠信原則」(good faith) 重新議約。其亦助長了不需以文字形式訂定的「口頭契約」(implicit contract) 存在空間，即是一種對於在同個領域工作的人，彼此清楚合作內容受

到產業中的常規規範的非正式協議。

契約的根本原則為簽定合約的每一方必須認同彼此的貢獻與責任，當然彼此也都期望能從中得到最大的收益，才能共同創造整體的最大利益。然而，在具有高度不確定性的創意產業中，簽訂契約時必然面臨未來諸多變數，導致實在難以簽下一分完整詳述各方義務與報酬的契約。

因此，在文化產業中，契約形式通常很簡單，而且會避免一般完整契約所要求事先詳訂各方工作內容與事後監督的必要性，讓團隊在協調運作上更具彈性。彼此依靠相互的誠信與信賴，與各方對自己名聲的珍惜。

三、 文化勞動的守門經濟與排序名單

由於文化勞動涉及創意與才華，難以掌握完成一項作品所需的成本，又以綜合型的藝術創作相較單純的藝術創作的成本估算來說，例如一齣舞台劇製作過程複雜，需要很多人參與、歷經數個關卡才得以完成。而在過程中包含許多不確定因素，比方設計者對藝術的堅持或遭遇瓶頸，可能造成製作延宕，導致許多固定成本轉換成變動成本。

所以，文化勞動中的勞動力輸出，不能直接以「量化」的指標評斷，加上票房、銷售量、作品獲得的人氣、排行等市場反應，也充滿不確定性，這時對文化產業的風險控管便顯得格外重要（林富美，2006：16）。因此在文化產業各項領域中皆有所謂的「仲介商」，負責挑選與媒合這些文化勞動者，依據個別目標作出選擇，也被稱為「守門人」或「經紀人」（Cave, 2000）。

守門人可以是電影製作人、工會、歌手經紀人等等，在守門人的經驗判斷下，良好的藝術創作才有機會問市，若少了他們作為廠商、投資者與創作者間的橋樑，文化產業投入的成本恐怕成了無底洞。以美國從事劇場設計的工作者為例，他們

可以選擇當獨立工作者或由經紀人替他們媒合案子，尤其他們剛出道還未有廣擴的人脈時，這不失為一種起步的好方法；而劇場的舞台或燈光技術人員，則可以加入工會，由工會為其尋找工作。不過，以台灣劇場還未形成完整的產業規模之下，這樣的守門經紀似乎不太存在。

文化工作者的專業技術化身為商品進入市場後，不僅會受到消費者的評價，同時也會受到其他文化工作者的評價，雖然每個文化創意工作者有其獨特的風格與特性，卻還是有著等級的差異。Cave (2000) 指出，為了辨識文化勞動者及其作品的優劣，文化工作依能力被區分高低為 A、B 名單，A 指的是在市場上較有名氣者；B 則相對為次級人員。

而這樣的排名等級差異，決定了文化勞動的等級、勞動產製與其創作品的價格，同時也決定其人際互動與勞動產製的機會。也就是說這個「名單」，是文化產業組織用以衡量給付給文化工作者報酬的根據。A 通常具有較好的報酬，甚至有議價能力。

對於文化勞動者來說，經紀人手中的排序名單等同於經濟概念中的「差異租值」(differential rent)，排名越前面的人，知名度越高，越大牌，也擁有較多的市場交換價值，是市場上的寵兒，較易爭取勞動市場的產製機會(林富美，2006：17)。而此名單也具有象徵價值，利於形塑「文化價值的階層體系」(hierarchy of culture value) 與建構「明星體系」。

雖然台灣劇場界尚未有普遍的「守門經紀」，不過「文化價值的階層體系」卻仍存在於整個場域中，常常是以「口耳相傳」的方式存在著。例如較大的劇團採用的設計團隊，通常也是較知名的設計者，較大的劇團也比較有本錢請的起知名的設計者；而各組的領導者如舞台技術要找底下的組員 (crew) 也會根據所謂的名單募集有口碑的人員。

此外，文化藝術團體通常並非以公司或企業的模式經營，其成員共同創作、監督預算，其成員間可能是親戚、夫妻關係或基金會型態，又通常對整個團體來講，固定班底另外一身份也可能就是負責人。在同時兼顧雇主與創作者的情況之下，想要辨認出是否具有勞資關係或誰是勞工時，常會遭遇相當程度的困難。換句話說，這些創作成員，既是勞工也是資方（阮曉眉，1998：28）。

四、 文化商品特性

從文化商品特性的角度來看，Miege (1989: 28) 認為文化商品與人類勞動一樣具獨一無二特性，其價值不在使用價值，而在於交換價值上，即產製文化商品之勞動者的專業與聲望。其中最明顯的不同之處展現在三方面：

（一） 創作者的痕跡與團隊勞動

Miege 以「創作者的痕跡」(trace of creator) 解釋各領域的文化創作者會在產製過程中留下創作的痕跡；符合林富美所述，文化工作者的價值來自於「產品中現身」的成就感，尤其對藝術堅持（林富美，2004：146）。而 Caves (2000) 指出文化工作者重視其作品，對其作品有所堅持且不輕易讓步妥協，稱之「為藝術而藝術」，所以通常文化工作者收入偏低。

文化工作者的勞動也必然受到集體的牽制；即其在集體勞動下整合對文化商品的創意，再以共同生產的方式留下痕跡。符合 Cave 提到的「雜色團隊」特色，尤其表演藝術等較為複雜的創意活動，更是需要龐雜的團隊工作人員於有限的時間內，密切地完成合作，才得以完成工作。若是某環節出錯，造成時間延宕，將可能增加製作成本並減損最終的收益。

（二） 文化商品的不確定性

文化商品本質上具高度不確定性、無固定模式、無法預料，不能確保此文化商品可透過複製過往成功的經驗，而達到相同的利潤。再加上尤其消費者的品味難以預測，為文化商品更添不確定性。



Cave (2000) 也認為文化產品具「需求不確定性」。文化創作者難以直接掌握消費者對於其作品評價，便讓創作過程具難以捉摸的特性，因此文化產業具高度風險性。加上文化商品複雜的創作過程，需經過不同階段的製作過程，每個階段都是在其成本投入後，才能進到下一個製作階段。在製作時可能會面臨溝通與責任的歸屬問題，亦容易產生糾紛。

(三) 文化產業勞動結構的不穩定性

較具複雜性的文化產品，有需要透過不同領域的專業工作者才得以完成，例如一齣舞台劇，則需要導演、舞台、燈光、服裝等設計與技術工作者發揮其專長，從前製期到演出努力不懈，才得以帶給觀眾動人的演出。這種文化產業則是以「專案式」(project-based) 的生產方式 (Neff, 2005: 31)；專案式生產是一個複雜過程，過程中每個階段都環環相扣，而且每個參與創意生產的工作者都佔有重要位置；若其中一個環節出錯，恐怕這項計劃將難以完成。

而在文化勞動市場中，主要採取契約式合作關係為主，取代固定薪資的雇用關係。由於無法同時維持所有人的生計，因此在適當時間，使其中部份人攻佔市場，這使得勞動結構呈現不穩定，連帶影響文化商品生產的不確定。

五、 文化產品涉及符號生產與消費者內心情感

文化創意產品的生產源自於創作者的內在需求，他們發自內心有股想要表達自我、傳遞想法的驅動力。尤其表演藝術產品屬於體驗性產品，本質在於吸引消費者的內心情感，而非理性與實質的使用。



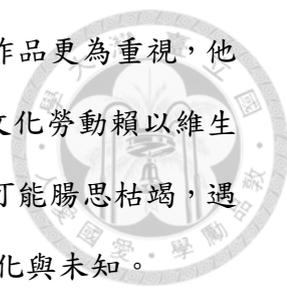
消費者在購買產品後，投入自身情感，將它合理化，故情感、故事、敘述方式與價值觀是創造體驗性產品的核心價值所在。此種創意製造所吸引的是消費者的內心情感，而非理性使用為目的，涉及符號的生產過程，文化工作者透過符號的能指與所指間的關係，建構了產品的交換價值與使用價值間的關係，而其間充滿了「意義流動模式」(McCrackon, 1988)。

以舞台劇為例，表演者的演出動作、表情與台詞的訴說就是他的勞動，也是他產出的符號與產品；而舞台設計者透過舞台上的一景一物輸出符號，塑造出角色的世界，服裝設計與燈光設者亦為如此。舞台劇便是綜合了表演者、設計者與其製作團隊的產品，但這些劇場工作者的勞動產品是由劇場工作者與觀眾共同創造的。

面對同一齣舞台劇，觀眾的反應與情感因人而異，激動、感動或反感等，取決於觀眾的閱歷、職業、興趣與鑑賞能力等因素。換句話說，劇場工作者提供的是形成舞台劇的一個條件，即劇場勞動；觀眾則以自己的感覺、理解、想像，把舞台上發生的一切事物，轉化為自己腦海中的藝術形象。因此劇場工作者的勞動價值，也隨著每場演出、不同的觀眾而有差異。

文化創意勞動產品依附於符號體系才能輸出的特性，表現於消費者會隨著產品而對勞動者有喜好之分。如消費者會因為觀賞的某一齣戲劇，而喜愛該戲的演員、舞台或者服裝風格，喜愛某設計的舞台風格，因此認同他的其他作品。此時勞動者與其勞動力，同樣都是文化商品符號體系的一部分。

至於文化商品內容與隨商品現身的勞動者，哪個符號較具說服力，較能得到較多的產品意義認同，則無一定準則(林富美, 2006)。無論何者先行，文化勞動者都得先成為象徵性符號，才能成為被消費的對象，再藉由一連串象徵性符碼的價值，鞏固勞動核心價值與延長其勞動產品的生命週期。



再回到創作者本身來看，其創作過程是種自我展現，對於作品更為重視，他們在乎創意、個人才能的展示與作品的完整度 (Cave, 2000)。文化勞動賴以維生的是創意與靈感，而他們在創作時可能靈感源源不絕，但也有可能腸思枯竭，遇到創作瓶頸，靈感無法隨傳隨到，所以導致進度計畫中充滿變化與未知。

以勞心為主的文化工作者不同於工廠工人靠著機器照著既定流程決定工作內容與方式，文化工作者個人所持有的知識、想像力與職能，常常是決定一切的關鍵。Cornwell (1979: 548) 認為文化勞動的特色就是難以明確界定工作開始到結束的時間，文化工作者需要持續專注在創作與技術的鍛鍊上，即便是休息其間或無受僱狀態下，也不見得代表創作中斷。

Banks (2010) 認為文化創意工作者在生產過程中是快樂且充滿活力；Filer (1986: 58) 認為文化勞動是種「理性的傻瓜」，創作的回饋除了實質報酬外，更重要的是心理的成就與補償，消費者的反應、創作過程愉快與否，對於創作本身相當重要，文化勞動傾向取得這類回報，而非僅是市場的喜好，這點特性與情感勞動展現了文化勞動本身也是情感勞動 (affective labor)，也說明了為何劇場工作者能在低薪資的狀態下仍甘之如飴。

根據吳榮章 (2003) 針對台灣南部研究所畢業生職涯選擇的研究結果，不論是理工或是文組的畢業生，在選擇工作的考量點上，主要還是將「工作穩定性」與「薪資」納入主要考量因素，而「個人成就感」與「藝術性」則非優先的考量點。

從陳祺勳 (2004) 的研究中，訪談了六位台灣小劇場的團長、藝術總監或行政總監，明白指出他們選擇投入小劇場的原因，與一般人大不相同。這些劇場工作者在選擇工作時，工作穩定性或金錢收入並非他們考量的重點，與一般人選擇工作時的考量相異，也顯示他們是獨特的一群人。對他們來講，工作有趣、能獲

得成就感與職業能結合興趣，才是他們的重點；至於金錢也是必需的，但他們則會考慮另闢他徑來養活自己真正的夢想。





第三節 場域理論與生存路線

一、文化生產場域

過去關於劇場的研究幾乎都是以文本分析為主，著重於分析個人的作品，但可能忽略了結構的關係；又或者是對於表演藝術團體的研究，大多著重在整體組織的行銷策略，忽略了其中工作者的能動性。以一齣舞台劇的生產來說，不僅受到製作團隊自主性的行動影響，同時也依當時社會條件產生不同的影響，例如市場需求、國家藝文政策等。

而場域理論與相關文本分析不同。例如符號學只分析符號體系，並未從社會關係中分析符號如何被轉用，忽略了文本並非獨立於社會關係 (Bourdieu, 1993a: 32)。因此，若要了解台灣劇場場域中的運作狀況，除了關注在其中的行動者的能動性，同時也要關注外在環境與條件的制約。

林富美 (2006: 9) 指出文化勞動場域是一動態的互動過程。行動者在既有的生產結構條件下進行創作，社會結構可能賦予創作者某種能力，卻並非可以隨心所欲，而行動者在其中的勞動也具有一定程度的自主性，卻又將回頭形成行動的條件。故在此藉以 Bourdieu 的「場域」(field)、「習性」(habitus) 與資本 (capital) 等概念來探討台灣的劇場「場域」與其工作者間的動態的辯證關係。

Bourdieu 認為社會空間是由不同的場域組成，場域間彼此可滲透與影響；簡言之，場域就是在某個社會空間中，由行動者之間的相互關係與各種客觀關係所構成的網絡。他並且強調場域自身的運作邏輯與其中行動者自主的能動性，也關注場域外在的權力制約關係，提供了一個動態且細微的觀察文化生產場域中生產關係的視角 (Garnham & Williams, 1992[1980]: 33-34)。

而各類場域中，Bourdieu 尤其關心文化生產場域，他指出在文化生產場域中最特殊之處在於，其中各種文化形式有其獨特的表達與象徵性符號系統（Bourdieu, 1993a: 74-75）。文化生產場域是由一群具不同功能但相互關聯的人與機構組成，其劃分從生產者、再製者到傳播者等。Bourdieu 指出，文化產品除了是具有商業價值的商品，同時也是一種象徵物品，有其特殊的文化價值。

Bourdieu 再依象徵價值與經濟價值的優先順序，在文化生產場域中劃分為「限制性的生產場域」（the field of restricted production）與「大規模的生產場域」（the field of large-scale cultural production）；前者以象徵價值為優先，後者則以經濟價值為優先（Bourdieu, 1993b: 112-141）。

「限制性的生產場域」具有高度自主性，有其產品評鑑的機制與標準，其中的生產者有權力定義文化的派別並賦予價值。在場域內行動者關心如何增進文化產品的象徵價值，與培養及累積生產者與消費者的象徵資本，對他們而言，經濟利潤的追求反而是次要的。

「大規模的文化生產場域」跟限制性的生產場域不同的是，此場域的文化產品的生命週期，並非在生產者與消費者身上，而旨在於回應外界需求。大規模的文化生產場域中行動則是以大規模生產的經濟價值為主要追求目標，致力於將文化產品商品化以便量產。此場域中的生產者運用廣告與行銷等策略將文化產品包裝成符合大眾需求，以便在市場上獲得大量利益以累積資本，因此，經濟場域的運作邏輯易滲透到文化場域的運作中。

文化生產場域在權力的場域之中，而權力場域又受到更寬廣的階級關係影響。相對於權力場域，文化場域有相對自主性（relative autonomy），即有自身運作的規則，但也受他律性（heteronomous principle），即政治或經濟的規則所影響（Bourdieu, 1993a: 37-38）。當文化生產場域自律性越高時，生產者就越有符號權

力與自主性，作品的好壞主要由專業社群評斷，不受政商利益左右（Bourdieu, 1993a: 39）。



Bourdieu 尤其關注政治、經濟等權力場域對文化場域的產生的影響（Bonnewitz, 2002[1997]: 62-65），他認為商業支配的力量會漸漸滲透到各個文化場域，不僅會對文化場域內的生產者造成作用，連帶影響其產出的文化產品。也就是說，其他權力場域如經濟場域的滲透，可能導致文化生產場域中的生產者喪失對文化產品的評鑑判準，逐漸改以市場機制的運作邏輯取而代之。

二、 文化場域中的行動者

Bourdieu 認為，文化勞動者在創作時受到許多可能性影響，其中一種可能性是根植於行動者本身，即其生長過程中形成的習性，影響行動者的選擇；另一方面，行動者也得根據其在場域中所處的位置做出考量決策，透過製造差異化來建構他們自己的位置與觀點。由於每個行動者所佔據的位置不同，其行動的準則與策略也就不同，其中的交互作用是動態且複雜的（林富美，2006：45）。

至於行動者為了爭取對自己有利的位置，必須基於習性來做各種設計，其中包含了行動者所擁有與運動的各種形式資本。Bourdieu 借用經濟學中的「資本」（capital）概念來描述場域中行動者擁有各種不同形式的資源，行動者依資本結構與資本總量決定他在場域中的位置。由於資本具有可投資、積累、轉換、轉移等特質，因此行動者便可透過這些資本來躍升或者維持自身在場域中的位置（Bonnewitz, 2002[1997]: 72）。Bourdieu 進一步將把資本分為四種（Bourdieu, 1986: 241-258）：

1. 經濟資本：如土地、工廠、貨幣、勞動等經濟財產等，經濟資本即指可立即與直接轉換為金錢的物品，可以財產權的形式制度化。

- 
2. 文化資本：意指表現在知識或思想形式的財富，它支持著身分與權力的合法化，可以稱為訊息資本。主要分為三種形式：(1)內化形式(embodied state)：長期、穩定內化於行動者本身的才能或秉性；(2)客觀形式(objectified state)：將文化資本實體化為文化財產，比如可襯托身分的畫作、圖書等；(3)制度化形式(institutionalized state)：是指內化資本以某種形式被大家承認，即由合法的機構或制度所認可的學歷或頭銜等。
 3. 社會資本：行動者發展出的社會關係網絡，即人際關係。在某種條件下，社會資本也可以轉換成經濟資本，而且可以崇高頭銜的形式予以制度化。
 4. 象徵資本：是對社會世界的理解、認知、指稱、界定的能力，如有顯著的名望、地位、權威、榮耀、穿著、談吐、氣質等，象徵資本同時具有感受不到和感受得到的性質。

這四種資本具有可互相轉換的特性，但在功能上並不可完全取代。例如擁有經濟資本，便可以用來投資教育資本，進而累積成文化資本。而某些情況下，文化資本也可以轉換為經濟資本，並且以教育資歷的形式予以制度化。當個人擁有較高的象徵資本，而被大家認可時，就可以轉化為顯貴的象徵，再進一步轉化為各種資本。行動者擁有的資本組合與數量，決定了他在場域中的位置，然而這並非無法改變，行動者為了維持或改變場域中的位置會產生彼此競爭，競爭即是場域運作與轉變的動力(Bourdieu & Wacquant, 1992: 101)。行動者則根據所處的位置採取其行動策略。

例如：在場域中較為優勢者為了鞏固其位置，會建立起對其最有利的資本價值與分配的等級化原則，並強加與其他行動者身上；場域中的被支配者可能致力於爭取較高價值的資本來改善其位置；也有的試圖用其現有的資源去顛覆現有的等級化原則，來改變場域的結構；不過也有行動者選擇漠視這些資本與場域的規

則，不參與競爭也不在乎其位置。

至於在場域中行動者採行的各種實踐行為與過程，Bourdieu 則以「遊戲」(game) 概念來解釋。行動者手中握有各種籌碼，即行動者擁有各式的資本，這些籌碼會依遊戲變化而產生改變，行動者參與遊戲來增加或維持其籌碼，或者根本改變遊戲規則 (Bourdieu & Wacquant, 1992: 98-99)。這個場域中就如同戰場般，行動者間存在著無情與激烈的衝突與競爭，以建立有效資本的壟斷地位與規定場域中各種權威形式的層級與轉換率 (Bourdieu & Wacquant, 1992: 17-18)。

也就是說，場域的動態面就是行動者根據其所在的位置與擁有的各種形式資本，努力奮鬥來爭取對自己更有利或更有價值的位置與處境。而場域有其自主的運作邏輯，其內的行動者具有一定的能動性，可根據自身籌碼組合發揮不同的能動性，並在遊戲過程中做出選擇與實踐，改變場域內的權力關係。

各個行動者的資本多寡與排列，是由行動者本身的歷史所決定，也是受到場域中的位置影響；然而，行動者的資本卻又反過來影響行動者在場域中的高低順位。行動者擁有的資本組合與總量，與行動者在場域中佔據的位置，具有相互辯證的關係 (高宣揚，2002：266)。

雖然行動者在場域中具有能動性，但又不免受到場域中本身的運作邏輯有所限制。顯示出場域與其行動者的複雜性與辯證性，因此 Bourdieu 為了分析文化生產場域提出了三個步驟 (Bourdieu & Wacquant, 1992: 104-105)：(一) 以歷時性的觀點分析場域在權力場域中的位置。(二) 分析場域內關係的客觀結構，這些關係包括行動者為爭取特定權威合法性所佔據的位置。(三) 分析行動者的「習性」(habitus)，即分析行動者在社會與經濟條件的制約下的實踐與導致的「軌道」(trajectory) 或生存策略。



Bourdieu 提出的習性是指內化於行動者精神心態和秉性系統之中的一種資本，整合了過去的經驗、認知、領悟與行動，提供行動者在日常生活中行動與反應的導向。習性是行動者擁有的「壟斷資本」，而這項資本因人而異，每個行動者擁有的皆不相同，而行動者更可透過這些資本維持或改善其在場域中的位置。進一步而言，習性也可變成行動者發展自我與克服各種困難的一種資本力量（高宣揚，1998）。

Bourdieu 認為構成習性的主要來源是個人最初的生存經驗，也就是個人最最初的經驗（*les premières expériences*）（高宣揚，1998）。比如個人小時候的生活經驗、初次接觸到某事物的經驗，又或者是個人於初級團體的生活經驗，都是構成個人習性的經驗。而習性具有穩定性與保障自身防衛心的功能，對後來生活中的各種因素會產生自我同化與歸併的傾向（高宣揚，1991）。

陳祺勳（2004）的研究中，訪談了六位台灣小劇場的團長、藝術總監或行政總監，明白指出他們選擇投入小劇場的原因。不少受訪者提到自己與小劇場初次接觸的經驗，與劇場帶給自己的震撼。訪談內容提到有些人是因為對劇場工作的強烈興趣，不僅只是對藝術的愛好，而是特別愛好「劇場」的藝術；也有些人是從學生時代開始接觸戲劇，因此將劇場作為踏入社會的職業選擇。

外表坊實驗團的團長李建常表示，若不是受到劇場藝術的啟發，他不可能會念大學。台灣渥克的藝術總監陳梅毛因為想要創作而接觸劇場。金枝演社行政總監游蕙芬受到了舞台的感動，劇場工作的方式與信念吸引她入行；起初她想學表演，接著接觸越來越多，覺得劇場內有趣的事很多，不一定得當演員才能感受到（陳祺勳，2004：55-59）。

而這些第一次的經驗，構成了這些受訪者的習性，造就了在面對生活因素裡自我同化與歸併的傾向時，這種習性同時成為他們作為職業選擇的原因。他們選

擇這樣的工作，不僅是純粹選擇一種能發揮自我專長的職業類別，他們的選擇更能傳達劇場工作者的個人特質，展現他們的習性，以及展現其與眾不同的面向。

軌道則是指行動者的習性與場域間的關係所形塑的一種路線（Bourdieu, 1990: 53-55）。由於行動者會運用各種策略去轉換對自己有利的資本組合與數量，來獲得其於場域中較佳的位置，歷經一段時間後，這種資本轉換的方式，便在場域內形塑出某種軌道（邱天助，1998：143）。

行動者實踐時會受到場域內位置的制約，也會運用自身的策略轉換資本形成，就猶如行星運行般有著一定的軌道，行星雖然有著自己行進的方向，卻仍得受到整個星系引力的牽制而調整方向（古淑薰，2004：22）。而分析文化場域中行動者的習性與實踐的軌跡，指的就是行動者選擇的生存路線或策略。

根據目前對於台灣劇幕工作者的了解，可以大致區分為幾種生存策略。其一，劇場本業外仍兼他職維生，例如教師等職；其二，跨足商演場合，利用其專業接各種案子，不局限於劇場；其三，在大規模生產場域，例如接到的案子都是較大的劇團案子，演出場地通常上千人，得顧及大眾口味，例如；其四，在限制性生產場域，戲的性質較為實驗性，在較小的演出場地演出，約數十人至兩、三百的觀眾。



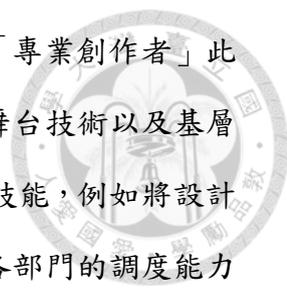
第四節 小結

在本章第一節回顧了台灣當代劇場簡短的歷史可以看出，台灣劇場在 1990 年代逐漸發展為如今獨一無二的相貌。而在第一節的最後試圖回顧劇場幕後發展與其工作人員的培育，可以發現資料相當有限，人員培訓管道看起來亦是十分不足。

然而，王瓊英（2000）指出，台灣目前的劇場環境還未臻成熟，尚未達到國外的「產業」型態，表演藝術起步二十多年，卻還未能脫離「手工業」狀態，又因為劇場本質是立即演出，複製困難，加上不似國外劇場可發展成定目劇演出機制，在外在環境條件限制下，台灣劇場難以茁壯。雖然每年都有一定數量的相關科系畢業生，但是留在劇場的人卻在少數。

雖然劇場環境不算友善，但仍有其無可取代之處。Kolter 針對表演藝術的特性提出分析，認為表演藝術與一般產品最不同的點在於其具有「服務特性」：包括無形、易消失、不可分割、異質性等；「體驗特性」：包括抽象、主觀、非實用、獨特、整體性等。在在顯示劇場的迷人之處，尤其在於消費者買到的不僅是一齣兩小時的戲劇節目，還包涵了許多附加價值，比如一個美好的夜晚、進劇院體驗到的某種凝聚認同與氛圍、得到的前所未有的想法衝擊與新知等。

在第二節文化勞動大範疇之下一一檢視不同的文化勞動類型與其產製中的次概念，包括契約問題、彈性化勞動、工作模式、報酬方式、排名機制等，一再顯示文化勞動的複雜性。首先，Ryan 將文化勞動者依其產製關係與類型分為兩類：「專業創作者」及「約聘技術人員」。專業創作者的工作安排與產製模式，建立在一套理性化與科層化的管理機制，主要靠技術與技術完成工作；約聘技藝人員面臨的雇用關係通常是由組織掌握文化生產過程與創作條件，而文化工作者在這種制度下，可享有一定程度的自主性。



此觀點於幕後劇場工作者的勞動，以工作性質型態而言，「專業創作者」此類包括，統籌劇場內大小事情的舞台監督、執行舞台上事物的舞台技術以及基層工作人員等。這些職位強調的是他們本身在這個場域中的專業技能，例如將設計圖轉換為真實場景的執行力、工具使用的熟稔度、對於劇場中各部門的調度能力等；薪資的給定通常有個既定的給予標準，比如依據其專業聲譽調整時段費。

「約聘技術人員」則包括劇場中從事設計的工作者，他們本身的創意與才華就是他們謀生的工具與資本，當然這些技能除了先天優勢之外，多半也得靠後天的養成，例如體驗各種事物來磨練自己創作的靈感與風格等。他們在工作內容上有一定的自主性，不過在舞台劇這個多元性的場域中，得受到其他部門牽制，比如舞台也得與服裝、燈光、導演理念等相互配合。這類型的工作者的才氣與聲譽格外重要，若在某齣戲建立起好的評價，往後找上門的案子就會源源不絕，而他們的薪資通常是以檔期計算。

不過礙於目前台灣劇團經費不足，所以上述兩類的劇場工作者多數仍是以自由接案為生，屬於彈性化勞動的一種。從經營者的角度來看，委外經營方式有其優點，劇團可透過將設計與技術團隊外包，反而可將核心資源專注於行銷或演員的培訓上。然而，對約聘制度中的文化工作者，就得面臨的風險即為，隨時可能因劇團片面終止合作關係而成為失業者，甚至淡季長期接不到專案，長期處於高度的不確定感中。

當劇團要將工作發包給自由工作者時，就牽涉到了契約問題，但在文化圈內，要訂定契約所需考量的因素多元且複雜，所以也助長了契約中的個體忠誠度。也就是說，契約的內容不盡完善，實際上合作是以雙方彼此的誠信原則與在劇場中約定俗成的默契來執行契約；這樣的狀態更助長了口頭契約的存在空間，因此在台灣劇場內，接案前未簽署保障雙方的合作契約之事普遍存在。

除此之外，文化勞動中還存在具象徵價值的排序名單，形塑場域中的文化價值的階層體系與建構出明星體系。當劇團在找幕後的設計或技術人員時，也會參考著排序名單，排名越前面的人，知名度越高，當然也擁有較高的議價空間，或者能接到更大、更有挑戰性的案子。

再來，以文化商品的角度來看，引用 Miede 指出了三方面文化商品不同之處，可看出文化勞動的特性，無非是高度具不確定性、變動性、強調雜色團隊、市場排名機制等，這些特性也間接構成文化產業中文化工作者的勞動條件生成原因。由此可見，文化產業屬勞力密集產業，必須經過層層創意工作者的同心協力才得以完成。

換個角度來看，文化勞動產品得依附於符號體系才能產出的特性，加上文化勞動賴以維生的就是創意與靈感，其中充滿來自接收方與生產方組合出的許多變數，更加深了文化產品生產過程中的不確定性。然而這種不確定性，或許更符合創作者不一味墨守成規的個性，也能在創作過程中彈性地加入更多創意與情感，間接成為活絡文化產業的關鍵因素。

在第三節中本文藉 Bourdieu「場域」概念用於探討台灣劇場與其工作者間的動態辯證關係。以一齣舞台劇的產生而言，除了製作團隊自主性的行動影響，同時也受當時社會條件產生不同的影響。所以要了解台灣劇場運作狀況，關注其中的行動者的能動性外，也要關注外在環境與條件的制約。

台灣劇場受到外部場域如國家藝文政策、市場需求，甚至是新聞等場域的滲透與影響，不僅會對場域內的工作者造成作用，連帶影響其產出的舞台劇作品。文化場域內部也依象徵與經濟價值取向順序分為限制性生產場域與大規模生產場域，不過當經濟場域滲透，可能導致場域中的生產者喪失對文化產品的評鑑標準，逐漸改以市場機制的運作邏輯取而代之。比如為了生存各個劇團的作品也漸

趨討好觀眾。

場域有其自主的運作邏輯，其內的行動者具有一定的能動性，可根據自身資本組合發揮不同的能動性，並在遊戲過程中做出選擇與實踐，改變場域內的權力關係。由於場域與其行動者的複雜性與辯證性，為了分析文化生產場域 Bourdieu 認為應分析行動者的「習性」與其實踐的「軌道」，即生存策略。構成習性的主要來源是個人最初的生存經驗，也就是個人最原初的經驗。而在陳祺勳（2004）的研究中，受訪者紛紛表示投入劇場，是因為初次接觸的經驗，帶給他們的震撼。

本文認為這些幕後劇場工作者，大致可分為四種主要生存策略，其一，劇場本業外仍兼他職維生；其二，跨足商演場合，不侷限於劇場；其三，在大規模生產場域；其四，在限制性生產場域。但是不論他們選擇的是生存策略為何，則得回到其本身的資本條件、在場域中的位置與整體的勞動結構來進一步深入了解。

由於描寫或研究幕後劇場工作者的文獻資料仍十分不足，綜合以上所作的簡短回顧，本文將進一步以幕後的劇場工作者包括從事設計與技術者為報導對象，深入探究他們為何踏入此場域？他們的教育背景與工作歷程為何？這個場域中的勞動有何特殊之處？產製關係、勞動強度與工作安全為何？並且在這個場域中他們如何運用、轉換自身擁有的籌碼，維持或轉變在場域中的位置，而他們選擇的生存策略又是如何？

第三章 報導策略

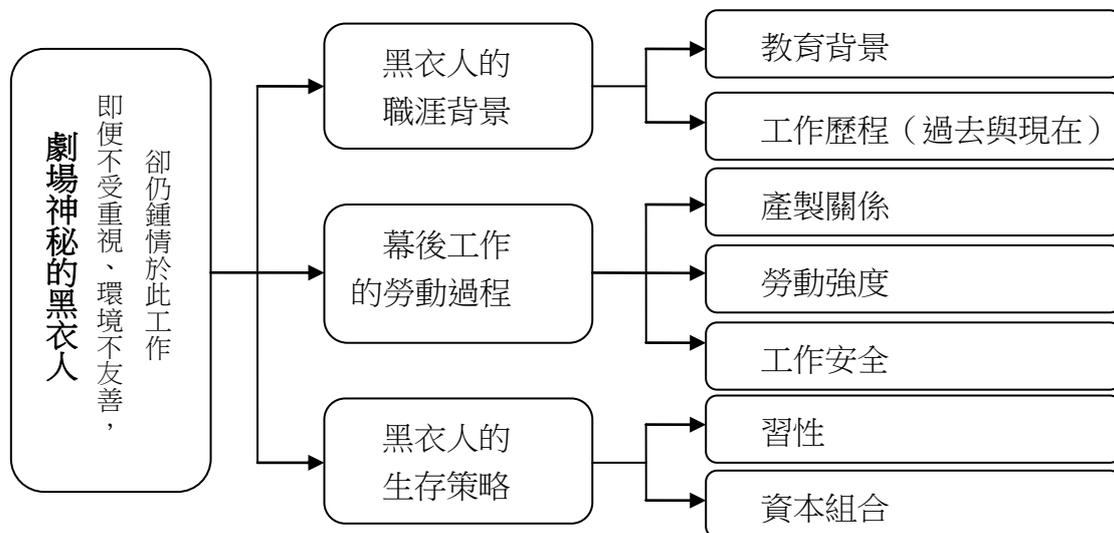


第一節 報導架構

近年來，越來越多人走入劇院觀賞舞台劇，但是一般人對於劇場的了解多半聚焦於幕前的演員上，對於劇場幕後的設計與技術人員的了解相當貧乏，不僅是新聞媒體報導對幕後的忽略，就連劇評也極少提及幕後的工作。然而由於台灣劇場環境發展仍未成熟，劇團礙於經費不足，無法雇用全職的幕後工作人員，所以台灣的幕後劇場工作者，多半是以自由工作者的狀態接案維生。這樣的生態中隱含了許多勞動的問題，包括文化工作者的工作模式、報酬、契約、排序名單等。

儘管環境如此，這些幕後劇場工作者，仍醉心於此工作，想盡辦法在劇場中生存，找到自己的位置。於是本報導希望從幕後劇場工作者的職涯背景、幕後工作的勞動過程與條件的特殊性、幕後工作者所選擇的生存策略，這三個面向切入討論，帶領讀者一層一層的揭開對於劇場幕後的神秘面紗。

根據以上的文獻回顧，本文可以整理為以下的問題概念架構圖：





➤ 報導層面一，幕後劇場工作者的職涯背景

如前所述，幕後工作既不受眾人矚目，而目前劇場生態環境仍不成熟，無法提供工作者良好的工作環境。每年自相關科系畢業生不在少數，但能繼續留在劇場的工作卻在少數。

因此，首先本報導想了解，這些留在劇場做幕後工作的人教育背景為何？他們怎麼踏入這個領域的？是否有特殊的培訓管道？在進入這個場域之前，對劇場的想像如何？工作歷程中，他們有何特殊的經歷？

➤ 報導層面二，幕後劇場工作的勞動過程與條件

從文獻回顧來看，文化勞動者具有高度複雜性，其中工作者面臨諸多不確定性，有其特殊的產製關係、契約制度等。而幕後劇場工作可以大致區分為幾個領域，分別是舞台、燈光、服裝、音效、舞台監督與基層的工作人員等。

他們的工作性質有共同點但也有不一樣之處，因此首先想知道，這些不同領域的幕後工作者，主要差異為何？各類工作面臨的挑戰為何？工作型態又是如何？工作的強度為何？薪資報酬如何？工作上的保障？這行的酸甜苦辣？

➤ 報導層面三，劇場幕後工作者的生存策略

根據 Bourdieu 提出分析文化生產場域的三個步驟，因此想針對幕後工作者在場域中所處的位置與其在場域中的實踐行為進一步發問，包含其歷時性的工作歷程，在場域中位置的轉移；仍留在場域中所採的生存策略等。

另外，為何這行那麼辛苦，卻有人能留下來？歷經了什麼樣的理想與現實中的拔河？他們是靠什麼策略在場域中轉移位置？遇到困境時，如何突破重圍？劇

場工作對他們而言，有何迷人之處？



訪談題綱

◎ 幕後劇場工作者的職涯背景	
教育	第一次接觸到舞台劇是何時？受到什麼樣的啟發？ 是否從小接受過藝術相關的培養？是否偏向怎樣的個性？ 如何進入劇場工作？進入管道？培訓管道為何？
工作歷程	在這之前，做過其他工作嗎？過去與現在工作歷程為何？ 非做劇场的理由？為何選擇幕後？劇場工作迷人之處為何？ 選擇工作的考量？是否將工作穩定性、薪資納入考量？ 是否覺得幕後工作被忽略？會想要發聲嗎？是否需要獎項給予獎勵？
◎ 幕後劇場工作的勞動過程與條件	
產製關係	劇場工作複雜且多元，各領域工作型態為何？有何異同？各部門協調中會遇到的問題為何？各類工作的困難與有趣之處？ 接案時，會簽署合作契約嗎？內容為何？怎麼決定契約內容？ 是否遇到契約上的糾紛？該如何解決？ 若無簽契約，是否會擔心自己的權益受損？口頭契約在台灣劇場是否普遍存在？薪資給予方式為何？人情因素？ 劇場內是否有一份大家皆知的排序名單？依何決定名單順序？ 關於幕後工作者，是否有明星？劇團如何找合作對象？口碑在這行是否扮演重要角色？
勞動強度	是否有兼作他職？原因為何？目前所獲得的報酬，足夠維持生活所需嗎？ 各類工作的自主性為何？勞動強度為何？報酬為何？ 是否總在時間壓迫下完成工作？最誇張的例子？ 在淡旺季，分別如何調節生活步調？ 有曾經想放棄過嗎？
工作保障	是否為自由工作者？有何不穩定之處？工作的安排順利嗎？ 身為自由工作者有何困境或好處？勞健保怎麼處理？ 是否會想要成為屬於固定某劇團全職的工作者？ 有過接不到案子的經驗嗎？該怎麼辦？ 工作上有何保障？有遇過職災嗎？
文化商品的特殊性	劇場有何特殊之處？在文化場域中為何選擇劇場？ 是否會為藝術而藝術？對創作有所堅持？有何不可妥協之處？ 劇場是門綜合性藝術，需要什麼技能？

	要怎麼與這麼多人合作？困難之處？有趣之處？
	除了自己熟悉的領域，是否做過劇場中其他職務？是否應具備多元技能？
文化商品涉及符號與情感	創作涉及符號與情感，在創作過程中是否會考慮觀眾想要什麼？或者主要是依導演需求而創作？ 是否有過大受好評或者不受好評的作品？該如何掌握觀眾的喜好與口味？
◎ 劇場幕後工作者的生存策略	
資本組合	擁有的生產工具為何？
	在這行中，人際關係是否重要？要如何累積社會資本？
	這是否是份有尊嚴的工作？名望與地位如何？
生存策略	如何達到現在的位置？對於自己目前狀態是否滿意？ 曾經採取過怎樣的策略轉換（例如出國再進修等）？對劇場工作的態度是否曾經受到什麼事情影響而轉變？ 如何提升自己的能力？是否持續充實自己？
	是否曾經有過離開的念頭？ 這行最大的挑戰為何？有何心酸與血淚？如何熬過？
	有何記憶深刻的事情？或者最難忘的演出？堅持下去並保有熱忱的主要原因為何？是否有讓您覺得自豪的地方？對台灣劇場有何期許？

以上針對本報導中所提出的三個主要問題，將報導分作三個層面並設計訪談題綱，採訪時也將依以上題綱訪問。而在寫作呈現上，則依幕後劇場工作的分類，仿照「劇本」的形式，將各個受訪者區分為不同的「幕」(scene)，讓他們逐一上場以呈現幕後劇場中的不同角落，最後再將各個不同的故事拼湊出一個完整的幕後劇場。

在以下的報導章節中，初步劃分為七個主要的幕。首先在「即將上演」中將明白點出為何幕後劇場工作要分為各個部門，在進入劇場這個領域之前，他們來自哪裡。第一幕至第五幕，則是讓不同領域中黑衣人一一登場，第一到第四幕的黑衣人分別為舞台、燈光、服裝、音效等幕後工作者；第五幕則是屬於統籌劇場中大小技術事項的舞台監督。最後的「謝幕」，則將各個單一的故事組合起來，總的來談幕後劇場，勾勒完整的台灣幕後劇場的樣貌。



《為何勞動為何忙？——劇場黑衣人生的酸甜苦辣》

Curtain. 即將上演（這部份預計以總論的方式呈現，綜合各個訪談，勾勒出劇場現況，為何分為各個部門，而這些人來自哪裡、在戲上演前他們在做些什麼等。）

Scene1. 劇場空間魔法師 給我一個海海世界
（呈現舞台工作的各個面向，包括設計與技術，他們創造角色的世界。）

- S1.1 劉達倫
- S1.2 斯建華
- S1.3 受訪者

Scene2. 不論晝夜，不論春夏秋冬，光影的宙斯
（對於一般人而言，燈光或許最為神秘，在這部份呈現燈光工作的有趣）

- S2.1 李俊餘
- S2.2 受訪者
- S2.3 受訪者

Scene3. 戲台上演員的裸姆 從裝到妝
（呈現服裝工作的各個面向，他們除了設計服裝之外，連髮妝也都精通）

- S3.1 姜睿明
- S3.2 受訪者

Scene4. 玩聲音（呈現音效設計的工作型態與他們的工作內容）

- S4.1 王希文

Scene5. 黑衣人中的黑衣人
（別於劇場設計工作者，這些黑衣人的工作是看不見的，這部份呈現他們工作的樣貌。）

- S5.1 楊淑雯——「請準備，走！」聽我的指揮
- S5.2 廖敏慈

Curtain. 謝幕（這群黑衣人在幕後工作，那麼在幕後之後的幕後，又是如何生活。）



《隱身光影暗處的黑衣人——劇場幕後工作的勞動現況》

第一章。光影暗處——後台

虛擬一齣舞台劇，從前置討論時期開始按照時間推演，直到該劇正式演出，藉由不同場地所發生的對話，帶出黑衣人的各個職位與角色，包含有：舞台設計、服裝設計、音樂設計、燈光設計與舞台監督。

第二章。布幕升起，請準備——黑衣人的勞動條件

描述這群黑衣人們的工作特色，諸如報酬不高和工時長且不固定等，讓讀者能了解在舞台上華麗的演員背後，在一般觀眾看不到的暗處，這些劇場幕後工作者的工作環境為何。

第三章。合約有用嗎？黑衣人的勞動權益

對於一般的上班族來說，與公司簽訂定期化契約是再合理不過了。但是對於劇場幕後工作者來說，合約已經淪為形式，在劇場界走跳靠的不是這張白紙黑字，而是誠信和聲譽。

第四章。勞動環境危機四伏，黑衣人自求多福

劇場其實是個充滿危險的工作場所。本章由幾個劇場界真實發生的意外開始，探究造成的原因和後果。從中看到不只是最基本的勞保需要寄人籬下，連幫忙爭取權益的工會都不存在。

第五章。沉睡的勞動意識

為什麼沒有人站出來，替黑衣人發聲？不只是因為現行的法規有著重重阻礙，更是因為現行台灣劇場界的環境，無法集結黑衣人們的聲音與共識。

第六章。黑衣人的組合式生存之道

從一個屋簷下住在四位各不相同的黑衣人，到一個提供食宿給參與表演的偶戲團，描寫出為了能在劇場界打拼，不同的劇場幕後工作者用自己的方法，生存在劇場這條路上。

第七章。黑衣人的未來——危機就是轉機

本章節點出了臺灣劇場幕後工作者的希望。除了持續推動職能認證制度外，剛結束不久的太陽花學運，更是凝聚彼此信念的最好時機。

第二節 報導主體



完成一齣戲需要眾多的工作人員配合，不只有前台的演員，幕後工作者更是為數眾多。按照服務項目的不同性質，主要分為「舞台」、「服裝」、「燈光」、「音效」等領域，還包含統籌一切技術問題的「舞台監督」與穿著黑衣換景(run show)的工作人員(crew)。報導章節將仿「劇本」的形式，將各個領域的工作者區分為不同的「幕」(scene)，讓他們依場景上場，並逐一描繪劇場中的角落，呈現一般觀眾所無法得知的幕後工作。

關於各領域的受訪人選，將先使用「專家抽樣」後，訪談過程中再使用「滾雪球抽樣」，以選出其他適當的受訪者。透過「專家抽樣」(由在劇場工作的朋友提供)選出三位人選分別是臺大戲劇系講師兼舞台設計劉達倫、雲門舞集常用舞台技術斯建華與近年來跨足商演的舞台監督楊淑雯。

選定的理由除了因這三位在劇場界具有一定資歷，皆為一九八〇年代後期踏進劇場界，努力至今可說是該領域的佼佼者之外，劉達倫與斯建華皆畢業自戲劇相關科系，可謂科班出身；而楊淑雯則是因為參加了「雲門技術人員訓練班」，才會踏進戲劇的圈子。不同的背景下，可以帶出不同層面的幕後工作者，也是選擇從這三位人選出發的原因之一。

本論文針對研究對象的範圍界定，有三個選取來源，分別是「自由工作者」、「自己成立或加入工作室的劇場工作者」、「具有兼職身分的劇場工作者」。由於戲劇相關工作的特性，是以一個案子作為工作時間的區分，因此有許多獨立接案的自由工作者，由自己決定工作的型態；另外也有自己成立工作室，為了有穩定的案子來源，有較穩定工時的工作者；最後則是具有兼職身分如教師，仍心繫劇場的工作者。多元的工作性質，也會產生不同的走向與想法，將在後面章節的報導中呈現。

此外，前面所述會先選取有一定資歷的專家，是以一九八〇年之後活躍於劇場的人員為主。他們在劇場界的時間都超過了廿年，具有豐富的經驗。而利用「滾雪球抽樣」選出的受訪者中，會選定一些較年輕、資歷約為五至十年左右的幕後工作者。由於劇場的型態不斷在改變，此舉是為了了解目前這一輩的工作者眼中的劇場，和資深工作者的經歷相互比較，從中看出目前臺灣劇場的現況與未來。

訪談對象表

類別	姓名	性別	所屬單位
舞台	劉達倫	男	臺大戲劇系講師/自由接案
	斯建華	男	表演工作坊舞台技術指導/自由接案
服裝	姜睿明	男	自由工作者
燈光	李俊餘	男	聚光工作坊負責人，成立於1994年
音效	王希文	男	自由工作者
舞監	楊淑雯	女	自由工作者，跨足商業演出



第三節 職涯史報導策略

依據前面章節所描述之報導意識和報導問題，本文決定使用質性研究中的生命史報導策略方法，以描繪其職涯過程。由於這個方法主要是由主人翁自述其生命歷程與意識形成的過程，這個方法可以看出人與時代的交光互影。因此，為探討在劇場中容易被忽略的幕後工作者，其工作環境與工作上的挑戰，同時試圖勾勒出台灣劇場的樣貌，故採用此報導方法。

一、生命史研究的定義

職涯史也是生命史之中的一種，而生命史關心的是研究對象經驗的事實資料，以及對其生活世界的詮釋（王麗雲，2000：267-268）。研究者透過訪談和對話，建構受訪者的生命，加以說明一個人生命中的經驗內容與意義（Gubrium & Holstein, 1995；王麗雲，2000：267-269）。同樣的一段訪談內容，經由不同人的解析與組合，就可能建立起不同風格的生命。即便無法完整窺探對象的生命全貌，我們還是可以從中找到值得深究的價值與機會。生命史（life history）是對生命的書寫，如同口述歷史、生命故事和自傳等研究方法一樣，皆屬於質性研究中傳記研究法（biographical method）的一種（Denzin, 1989: 7）。經由面對面與對象的交談，以及許多報章雜誌的側寫紀錄，將之揉合分析，從而發現關心的焦點。

人的一生是持續變動的歷程，可以探究的故事所在多有，因此生命史研究的焦點是由研究者選定，可能是主題式的、聚焦在特定時間場合的經驗，將生命故事置於其歷史脈絡之中（王麗雲，2000：267-269；Goodson, 1992: 6）。因此，本報導將時間聚焦於幕後工作者的勞動過程，探究工作的緣起與發展，進一步從中分析目前臺灣劇場的環境和幕後工作者的心路歷程。透過生命史的方式，完成專屬於他們的「職涯史」。

對於生命史的研究大約從二十世紀初就已成形，直到一九七〇年，因為其敘述性、脈絡性與歷史性方面的價值而重新被注意，特別是針對弱勢團體，如女性與少數民族的觀點（Kaupila, 1996；轉引自王麗雲，2000，273）。對生命的書寫變成一種工具，可以幫助個人建立自我；因此生命史研究適合運用在弱勢族群和幕後的工作者身上。因為他們的存在常不被重視，或是沒有發聲的管道，以至於忽略了他們的貢獻與價值。

二、生命史研究的特色

社會科學界認為社會科學的重點應放在人類的主體性（Ellis & Flaherty, 1992），因此個人的主觀生活經驗（lived experiences）應該成為研究的對象（王麗雲，2000：273-274）。生命史研究讓研究者透過歷程敘述了解他人的世界，窺探對象生命中的重要事件與對個體的意義（熊同鑫，2001：111）。經由生命故事的蒐集，個人不光是看到、了解他人的故事，也能從中看到自己的故事，並進一步了解自己的故事（王麗雲，2000：284）。

生命史是從個人的主觀經驗出發，透過與社會及歷史脈絡互動而塑造其獨特性；但這些觀點的產生常不具有明顯的因果性，藉由將研究對象的敘述置於特定時空之下，可以從中看到社會的變遷，使生命史研究呈現出歷史的連續性（Goodson & Sikes, 2001；Hatch & Wisniewski, 1995）。生命史的研究面向可以著重在某個轉捩點，或重要事件造成的影響。因此研究者可以選定關心的主題，聚焦於有意義的事物，針對研究對象的事實資料加以闡述與解釋（Denzin, 1989:29；王麗雲，2000：268）。

生命史研究的重要性除了了解研究對象的生命過程、個人改變與自我認同的建立（Hitchcock & Hughes, 1989）外，更要理解個人的自我意識（self-images）。許多時候事件與觀點的產生不一定有明顯的因果關係，常常是模糊且複雜的。由

於人的經歷都是在特定時空下的產物，因此不能單獨抽出來理解；生命史是縱橫交錯的，不能忽略其生命歷程前後的關聯性，因此生命史研究必須同時處理其互動性。



三、生命史研究的限制

由於生命史研究的是該對象的人生經歷，受訪者的敘述不一定能完整重現經驗發生的環境；只要有些微條件不同，就可能得到不同的推論及結果。所有的回憶都是個人對過去經驗的看法，真實性也有語言傳遞上的限制，受訪者、研究者與文本之間，種種環節都有可能產生斷裂（王麗雲，2000：288-289；黃月純，2001：236-237）。此外，如果只調查生命的特定期間，也只能代表對象在該階段的看法，因此得到的資料和解釋多半是片面的（王麗雲，2000：286-287）。

生命史也有推論性的問題。質性研究幾乎都會碰上此類問題，為了建構一個人的生命，要花的研究時間很長，取樣限制多，這是其重視特殊性的結果（Butt & Raymond, 1989; Goodson & Walker, 1991; Kuper & Kuper, 1996）。這是為了彰顯受訪者的主體性所帶來的效果。因為質性研究關心的焦點是「人在不同的文化社會脈絡下的經驗和解釋」（胡幼慧、姚美華，1996：142），因此不能完全使用量性研究的評判標準。

為了彌補以上所提的不足與限制，研究者須多方收集資料，閱讀大量相關書籍。在訪談過程中得到受訪者的信任，可以分享多且正確的資訊以利分析；因此，研究者與研究對象的互動狀況將是研究過程及結果是否順利的關鍵（熊同鑫，2001：115）。以求取得訪談對象的信賴，在不侵犯隱私、不讓對象感到不自在的限制下，提高生命史書寫的真实性和真實性（王麗雲，2000；熊同鑫，2001）。



第四節 專家抽樣與滾雪球抽樣

本報導的報導對象為臺灣劇場界的幕後工作者。由於幕後工作者遍及各個領域，且其所屬之工作圈較為封閉，加上其總是隱身幕後，格外不易取得資料。因此本報導將結合「立意抽樣」(purposive sampling)與「滾雪球抽樣」(snowball sampling)方法來選出研究對象(Earl Babbie, 2007/陳文俊譯, 2007: 252-253)。

立意抽樣又名「專家抽樣」，是透過研究者自己的判斷，找出最有用或最具代表性的樣本。雖然無法整理出最完整的推論，但可以從專家抽樣裡找出重要的樣本後，透過其中得知一些重要的因素和觀點，為本報導的論點加以修正或佐證。也可以從所選出的受訪者口中，找出下一位適合訪談的對象，也就是使用了「滾雪球抽樣」。

滾雪球抽樣就是指由一個已知的研究對象提供其他研究對象的累積過程。此種抽樣方法主要用在探索性的目的上，因為劇場所涵蓋的範圍非常大，不可能一次收集所有面向的幕後工作者及詳記的訪談問題，必須透過與受訪者的對談中，發現目前存在於劇場中的各種問題，使本報導的研究問題更加完整。

會結合這兩種抽樣作為本報導的資料收集方式，在於臺灣劇場界是一個特色鮮明的群體，但此領域的工作者比例實屬有限，因此先透過師長或前輩的人脈，找出劇場界不同專業的專家；再透過這些專家的推薦與介紹，得以更深入核心，找出其他的受訪者。因此選擇結合「專家抽樣」和「滾雪球抽樣」，作為本論文的研究方法。

本報導中選取受訪對象的方式，是先使用「專家抽樣」，尋找目前已在劇場界打滾過的幕後工作者；與之訪談時，除了針對其工作內容和過程外，該受訪者所提及的其他劇場幕後工作者都會是下一位訪談的目標，這也是所謂的「滾雪球

抽樣」。雖然無法一窺目前臺灣劇場界的全貌，但是這些幕後工作者也代表著現今的生態與樣貌，本報導將為試圖呈現幕後劇場的各個角落。





第三部分

—報導後記—

採訪後記



訪談時，正好有幾位受訪者從頭至腳穿著一身黑，果真是「黑衣人」，讓我想起那段衣櫃裡黑色壓倒性贏過其他色彩的大學時光，那是一群人聚集起來造夢的日子。

我也曾經躲在幕後，在學校服裝間沒日沒夜製作戲服，當廣播傳出郭靜的歌「下一個天亮」時，大家無奈地笑成一團；每一場演出，我這個小小的黑衣人跟演員一樣心跳加速，擔心沒幫他們把妝化得細緻、假髮戴得不夠緊、換裝時少了配件……怕自己一個不仔細，讓整齣戲有了瑕疵。

採訪黑衣人的過程中，我不再是「我們」，面對「他們」，熟悉卻也很陌生。陌生的是，我這才發現自己在劇場所見只是皮毛，即使這幾年持續以觀眾或是採訪者的姿態保持和劇場的一絲聯繫，但幕後的專業與精深，不是兩、三個小時的訪談可以問得清的。

但是，在寫作上，「我們」的角色又總是犯了「解釋不清楚」的錯誤，太多自然而然，忽略了這篇報導，對讀者而言，恐怕是第一次接觸黑衣人。

我困惑了，從舞台、服裝、燈光、音樂到舞監，幕後工作範圍如此廣大精深，卻不知該怎麼把他們的工作呈現給讀者。一直到寫作結束，還是感到沮喪，因為關於這些黑衣人還有好多故事，最終只能呈現劇場幕後大致的輪廓，就當作是個認識劇場幕後的開始吧。

論文寫作的趕工期，正逢太陽花學運。

我從受訪者口中得知了有一股年輕動員的力量，藉由學運掀起的一波波自覺浪潮，將有所作為，是一群劇場人組成的「劇場勞動者聯盟」。我欣喜萬分，立

刻加入社團從旁關注他們的動態，想悄悄地觀察。

我內心一直有兩股力量在拔河，究竟該堅守「記者/研究者」的身份，還是也讓自己成為「參與者」，參與他們開會與認領聯盟的工作



起初，他們對於名稱產生歧見，有人認為「勞動者」代表的是劇場幕後較「基層」的黑衣人，而「工作者」才包含幕前與幕後的人員。我才驚覺，原來許多人還是將勞工視為藍領，創作者尤其是。看到這種言論，我忍不住參與了討論，就我所閱讀過的文獻，簡單向社團內的大家說明「勞動者」的概念。最後，他們透過票選，確立了「劇場勞動者聯盟」名稱。

見到劇場人願意站出來發聲，令人熱血沸騰，真心期待這股力量可以真的改變些什麼。卻發現內部的動員力量相當薄弱，這些人平常埋首於創作，以及他們各自接案的工作模式，要開會，要聚集、形塑成強勢的力量，真的很難。有時候，我覺得我比這些黑衣人還關心他們的權益呀。最終我選擇了在旁觀看，卻始終放不下心。

改變環境，是條漫漫長路呀，希望我和他們都啟程了。

研究限制與建議



一、受訪者無法完全代表所有幕後工作者的聲音

本篇報導採訪超過二十位劇場幕後工作者，希望忠實呈現幕後工作的處境。但是目前台灣的劇團，不論大小，總數超過一百個，而幕後工作者大多以自由工作者身份向劇團接案，他們的實際數量難以估算。本報導盡力將受訪所得整合呈現，可是覺得字裡行間仍無法描繪完整的臺灣劇場幕後全貌。

本報導起初透過網路搜尋找到幾位主要受訪者，再透過受訪者介紹適合的受訪者。可是透過網路搜尋，有一定誤差，往往搜尋到的都是「較具名氣」或「有寫部落格」的人，容易忽略較為沉默的意見。由滾雪球方式尋找受訪者，可能造成朋友介紹朋友的狀況，使得受訪者的年齡層或經歷同質性偏高。

建議往後有志於此領域的研究者，可調查台灣所有劇團每年運作所需的幕後工作者數量，計算出每年的幕後工作者「人次」，給讀者對於幕後有更精準的輪廓想像。再來，建議未來研究者可以實際去接觸各類型與不同規模的舞台劇，尋找更多元的受訪者，補足本報導中缺少的約十五年資歷的受訪者，或者是已離開劇場幕後的工作者。

二、參考資料稀少

由於之前並沒有針對劇場幕後工作者的相關研究，可供參考的資料較少，在本報導中，有許多內容靠的是本文作者於大學所學的經驗建構，因此多有可改善之處。此為劇場幕後的先導性研究，盼當本報導被越來越多人注意時，可引起一般大眾的省思，也可以引出更多的劇場幕後工作者，讓他們的聲音被聽見、被重視。

建議往後的研究者，可實際「參與觀察」，觀察某個劇團某齣戲的實際製作流程，長期記錄其幕後人員工作情形，相信該研究可信度會更高，也能提供讀者對於幕後更完整的認識，若以報導來說也會更生動。



三、報導架構龐大

本篇報導範圍為劇場幕後的所有黑衣人，包括了舞台、服裝、燈光、音樂與舞監等五個領域，其中又分為從事設計與從事技術的工作者，在實際執行採訪時，發現此架構過於龐大。雖然都是劇場幕後工作，工作上有共同處，卻因彼此專業技能不同，面臨的困境與挑戰不同，也各有各的學問與生存法則。

在採訪過程中，要詢問受訪者幕後整體情況，又要針對其專業工作提問，往往一次採訪都長達二至三個小時，卻仍覺得僅能觸及表層。在寫作上，為了顧及整體性，捨棄了許多各個領域工作上的細節探討，深感可惜。

若後續類似之研究或報導，建議可將研究範圍鎖定於特定之黑衣人領域，比如：探討服裝黑衣人，可以訪談服裝設計者與服裝管理者，方能專注於其服裝領域的工作內容、特殊性、處境，也更能深入探究該領域的分工與運作狀況。

四、需要更多政策面的探討

本篇報導是從幕後工作者的角度出發，因而在文化政策面及法規面上的探討略為不足。採訪後期發現，其實不論劇場幕後工作者如何努力，若政府無法打造友善的環境與相應的政策，現況仍無法改善。放眼國際，歐美良好的幕後環境，靠的不只是劇場工作者的自我覺醒與努力打造，更重要的是政府願意投入資源與心力，才能達到相輔相成。因此未來若有機會希望能從政策面切入，補足從上到下的觀點，更能呈現台灣劇場界的全貌。

參考資料



參考文獻

王麗雲 (2000)。〈自傳/傳記/生命史在教育研究上的應用〉。國立中正大學教育研究所編《質的研究方法》，267-269、273-274、284、286-289。

白志煌 (2003)。《台灣當代劇場技術人員組織與培訓之研究》，中國文化大學藝術研究所戲劇組碩士學位論文。

古淑薰 (2004)。《台灣電影生產場域分析，1998-2003》。私立輔仁大學大眾傳播研究所碩士論文。

史正怡、謝嘉哲、黃鏞慧 (2008)。〈劇團演出幕後製作群之人力規劃：以台灣戲劇表演家劇團 2007 年《胭脂盒》〉為例。國立台南大學藝術研究學報，第 1 卷第 1 期。

行政院主計處。2006。《社會指標系統理論》，台北：主計處。

朱文妮 (1999)。《台灣地區文化消費行為中的區分現象》。東吳大學社會學研究所碩士論文。

李亭瑤 (2011)。《台灣流行音樂詞曲創作者之文化勞動與創作自主性研究》。私立輔仁大學大眾傳播研究所碩士論文。

李俊餘、曾麗真口述，鄒欣寧、柯喬齡整理 (2012 年 6 月 1 日)。〈文化部的眼裡要看得見前人、今人和後人〉。《PAR 表演藝術雜誌》，第 234 期。

辛玫臻 (2004)。《台灣表演藝術團體經營之探討—以舞蹈表演團體為例》，台灣體育學院體育研究所碩士學位論文。

吳宣穎 (2009)。《表演藝術團體行銷研究-以三個中小型現代劇團為例》，台灣師

範大學社會教育學系學位論文。

吳榮章 (2003)。《層級程序分析法在國內研究所畢業生職業選擇決策之應用—以南部地區大學為例》。私立南華大學管理科學研究所碩士論文。

林乃文 (2007)。《跨界劇場·人》。台北市：秀威資訊科技。

林富美 (2006)。《台灣新聞工作者與藝人：解析市場經濟下的文化勞動》。秀威資訊股份有限公司。

林璟如口述、周伶芝整理 (2012 年 6 月 1 日)。〈請調整心態，真正了解文化藝術〉。《PAR 表演藝術雜誌》，第 234 期。

邱天助 (1998)。《布爾迪厄文化再製理論》。台北：桂冠。

邱坤良 (1998)。《台灣戲劇發展概說》，台北：行政院文化建設委員會。

段馨君 (2010)。《凝視台灣當代劇場：女性劇場、跨文化劇場與表演工作坊》。台北縣：華藝數位股份有限公司。

胡幼慧、姚美華 (1996)。〈一些質性方法上的思考：信度與效度？如何抽樣？〉。《質性研究：理論、方法及本土女性研究實例》。台北：巨流。

馬森 (1995)。〈台灣 1980 年後的小劇場運動〉。《台灣現代劇場研討會：1986-1995 台灣小劇場》。台北：文建會，1994 年。

高宣揚 (1991)。《論布爾迪厄「生存心態」概念》。思與言，第 29 卷 3 期。

高宣揚 (1998)。《文化區分化與符號差異化》。東吳哲學學報，第三期，台北：東吳大學。

高宣揚 (2002)。《布爾迪厄》。台北：生智文化。

徐開塵 (2009)。《劇場追夢人——林璟如》。台北市。典藏藝術家庭股份有限公司。





梁秩璋 (2010)。《臺灣現代戲劇類表演藝術團體經營模式之研究》，台灣藝術大學應用媒體藝術研究所碩士學位論文。

許嘉猷 (1986)。《社會階層化與社會流動》。台北：三民。

張培鈞 (2009)。《文化創意產業行銷策略之研究：以音樂表演藝術團體為例》，政治大學管理碩士學程學位論文。

陳文俊譯 (2007)。《社會科學研究方法》。台北：雙葉書廊。(原書：Earl R. Babbie. [2007]. The Practice of Social Research.)

陳光世 (2001)。《國內表演藝術團體網站內容之比較研究》，台灣大學商學研究所碩士學位論文。

陳姿宏 (2006)。《表演藝術團體行銷之研究：以國立國光劇團為例》，政治大學廣告學系學位論文。

陳郁文 (2000)。〈外包，再造競爭優勢〉。《人力發展月刊》，第 75 期，2000：39-42。

陳祺勳 (2004)。《台灣地區小劇場文化消費行為研究》。國立中山大學藝術管理研究所碩士論文。

陳錦誠 (2005)。《公益創投之可行性研究——以表演藝術團體為例》，政治大學經營管理碩士。

童國書 (2010)。《從文化創意產業探討人力資源運用發展及促進就業之研究》。國立政治大學勞工研究所碩士論文。

黃月純 (2001)。〈生命史研究在成人教育上的應用〉。成人教育學刊。第五期：236-237。

黃美序 (2007)。《戲劇的味/道》。台北：五南圖書出版股份有限公司。

黃惟馨 (2004)。《劇場實務提綱》。台北市：秀威資訊科技。

黃慧敏 (1996)。《解嚴後台北地區小劇場本土化現象研究》。國立成功大學藝術研究所碩士論文。

熊同鑫 (2001)。〈窺、潰、餽：我與生命史研究相遇的心靈起伏〉。《應用心理研究》，12：111-115。

劉姿伶 (2011)。《音樂類表演藝術團體行銷策略之多個案比較研究》，南華大學出版與文化事業管理研究所碩士學位論文。

賴佩珊 (2002)。《從台灣現代戲劇團體觀點探討文化政策》。國立台灣大學戲劇研究所碩士論文。

謝旻儒 (2012)。《台灣文化創意產業網站內容分析—以表演藝術團體為例》，南華大學出版與文化事業管理研究所碩士學位論文。

謝鎮臣 (2007)。《資深廣告從業人員轉職後創意勞動價值與工作滿足之研究》。私立世新大學傳播管理研究所碩士論文。

鍾明德 (1996)。《繼續前衛—尋找整體藝術和當代台北文化》。台北市：書林。

鍾明德 (1999)。《台灣小劇場運動史：尋找另類美學與政治》。台北市。揚智文化事業股份有限公司。

Bonnewitz, P. (2002[1997]). Premieres lecons sur La sociologie de Pierre Bourdieu by Patrice Bonnewitz. Presses Universitaires de France. 中譯本由孫智綺譯(2002)。《布赫迪厄社會學的第一課》。台北：麥田。

Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), Handbook of theory and research for sociology of education (pp.241-258). New York: Greenwood Press.

Bourdieu, P. (1990). The logic of practice. Cambridge, England: Polity Press.



- Bourdieu, P. and Wacquant, L. J. D. (1992). *An invitation to reflexive sociology*. Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- Bourdieu, P. (1993a). *Sociology in question*. London: Sage.
- Bourdieu, P. (1993b). *The field of cultural production: Essays on art and literature*. Cambridge, England: Polity Press.
- Butt R.L. & Raymond D. (1989). Studying the nature and development of teachers' knowledge using collaborative autobiography. *International Journal of Educational Research*, vol 13, no 4.
- Denzin, N.K. (1989). *Interpretive biography*. London: Sage Publications.
- Ellis, Carolyn and Michael G. Flaherty (1992). *Investigating Subjectivity: Research on Lived Experience*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Filer, R.K.(1986).The "Starving Artist"- Myth or Reality? Earnings of Artists in the United States. *Journal of Political Economy*, 94(1): 56-75.
- Garnham, N. & Williams, R. (1992[1980]). Pierre Bourdieu and the sociology of culture. *Media, Culture, and Society*, 2, 17-26. 中譯本由鄭明椿譯(1992)。〈波笛爾的文化社會學〉,《當代》, 77 : 32-41。
- Goodson, I. and Walker, R. (1991). *Biography, Identity and Schooling: Episodes in Educational Research*. London: Falmer Press.
- Goodson, I.F. (1992). Sponsoring the teacher's voice: Teachers' lives and teacher development. In A. Hargreaves & M.G. Fullan (Ed.), *Understanding teacher development* (pp.110-121). New York: Teachers College Press.
- Goodson, I.F., & Sikes, P. (2001). *Life history research in educational settings:*

Learning from lives. Buckingham, UK: Open University.

Gubrium, J.F. & Holstein, J.A. (1995). Biographical work and new ethnography. In Josselson, R. & Lieblich, A. (Ed.) *Interpreting experience: The narrative study of life*. Thousand Oaks, Ca: Sage Publications.

Hatch, J.A. & Wisniewski, R. (1995). Life history and narrative : question, issues, and exemplary works. In J.A. Hatch & R. Wisniewski, (1995). (Ed.). *Life history and narrative* (pp.113-135). London: The Falmer Press.

Hitchcock, G., & Hughes, D. (1989). *Research and the Teacher: A Qualitative introduction to school-based research*. London: Routledge.

Kauppila, J. (1996). Koulutus elämänkulun rakentajana. (Education as a constructive factor for lifecourse). In Antikainen, A., Huotelin, H. (Ed.) (1996) *Oppiminen ja elämänhistoria*. Aikuiskasvatuksen 37. Vuosikirja. (Learning and life-history. The 37. Yearbook of Adult education.) (Helsinki: Kansanvalistusseura) (KVS-foundation).

Kuper & Kuper (1996). *Anthropology and Anthropologists: The Modern British School*.

Meager, P.M. (1999). Artistic labor markets and careers. *Annual Review of Sociology* 25, 541-574.

Miege, B. (1979). The cultural commodity. *Media, Culture, and Society*, 1:297-311.

Ryan, B. (1991). *Making capital from culture: The corporate form of capitalist culture production*. New York: Walter de Gruyter.

網路資料

自由電子報 (2010)。〈藝術家今赴勞委會解惑〉勞委會問：藝術工作者是什麼工

作？有在工作嗎？

<http://www.libertytimes.com.tw/2010/new/aug/9/today-art1.htm>

阿 C 舞台燈光網 (2004)。劇場技術在文化產業中的定位與發展，

<http://www.xxc.idv.tw/mt/archives/youngcc/001671.html>

謝東寧 (2012)。「性」邊界的揭露與質問《外遇，遇見羊》，表演藝術評論台，

<http://pareviews.ncafroc.org.tw/?p=2729>

鴻鴻 (2012)。此地有銀三百兩《鳳凰變》，表演藝術評論台，

<http://pareviews.ncafroc.org.tw/?p=2697>

紀慧玲 (2012)。民俗戲班的政治諷刺劇《猴賽雷》，表演藝術評論台，

<http://pareviews.ncafroc.org.tw/?p=2694>



附件



訪談對象表

類別	姓名	性別	資歷	所屬單位
舞台	劉達倫	男	約 25 年	臺大戲劇系講師/自由接案
	斯建華	男	約 25 年	表演工作坊舞台技術指導/自由接案
	陳佳慧	女	約 8 年	自由工作者
服裝	姜睿明	男	約 6 年	自由工作者
	謝羸瑩	女	約 20 年	自由工作者
	Peggy	女	約 6 年	自由工作者
燈光	李俊餘	男	約 25 年	聚光工作坊負責人，成立於 1994 年
	程健雄	男	約 25 年	笙麾有限公司董事長
	馮祺奮	女	約 5 年	自由工作者
	郭效承	男	約 6 年	Legacy 首席燈光師
音樂	王希文	男	約 7 年	自由工作者
	蔣韜	男	約 10 年	自由工作者
舞監	楊淑雯	女	約 23 年	自由工作者，跨足商業演出
	林思妤	女	約 7 年	自由工作者
	魏徵郁	女	約 3 年	自由工作者，目前在美國工作
	廖敏慈	女	約 5 年	自由工作者
Crew	施雅玲	女	約 13 年	自由工作者

姓名	性別	現任	
詹惠登	男	台北藝術大學戲劇系副教授兼學務長	
謝東寧	男	盜火劇團團長、導演	
賈培德	男	劇場表演者、專職配音員	
何瑞康	男	劇場導演與表演者	
王騏三	男	義騏有限公司負責人	
吳慎宜	女	東吳大學社工系、中國文化大學勞工關係學系暨研究所講師	
林璟如	女	資深服裝設計、技術劇場協會監事	
無獨有 偶劇團	梁夢涵	女	無獨有偶劇團，半全職戲偶設計
	莊育慧	女	戲偶設計/自由工作者
	林孟寰	男	無獨有偶劇團團長
	鄭嘉音	女	無獨有偶劇團藝術總監