



RRPF89090041 (14.P)

行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告

※ ※

※

※ 跨國投資與族群關係：馬來西亞台商企業的族群分工形構 ※

※

※

※ ※

計畫類別：個別型計畫 整合型計畫

計畫編號：NSC 89-2412-H-032-006-

執行期間：89 年 08 月 01 日至 90 年 07 月 31 日

計畫主持人：龔宜君 副教授

- 本成果報告包括以下應繳交之附件：
- 赴國外出差或研習心得報告一份
 - 赴大陸地區出差或研習心得報告一份
 - 出席國際學術會議心得報告及發表之論文各一份
 - 國際合作研究計畫國外研究報告書一份

執行單位：淡江大學東南亞研究所

中華民國 90 年 07 月 31 日

行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告

跨國投資與族群關係：馬來西亞台商企業的族群分工形構

計畫編號：NSC 89-2412-H-032-006-

執行期限：89年08月01日至90年07月31日

主持人：龔宜君 淡江大學東南亞研究所副教授

計畫參與人員：陳怡蓉 謝偉倫 淡江大學東南亞研究所

一. 摘要：

在馬來西亞的台商工廠中，最明顯可見的勞動特色是多族群的員工同在一起工作，台商戲稱其工廠是八國聯軍組成的，有台灣人、馬來西亞華人、馬來西亞馬來人、馬來西亞印度人、東馬沙巴仔、孟加拉外勞、印尼外勞、巴基斯坦外勞；或者是其他來自印度及泰國的外勞。相較於台灣員工族群的單純性，外移馬來西亞之台商工廠內多族群的勞工，對台商工廠勞雇關係的打造有著相當重要的影響。

對於台商資本跨國移動到馬來西亞後的勞雇關係，本研究有興趣的是資本跨國移動後所面臨的異文化勞資互動問題，尤其是台商在異國遭遇到種種非預期的勞動條件時，他們如何在勞動過程中經由制度性勞動分工的安排來維持一個可以創造利潤的勞動體制。本研究初步發現工廠內勞動過程中「族群分工」(ethnic division of labor)的安排，是台商為了在異地求生存的一項相當動要的機制；而族群分工是需要特定的勞動控制方式來維持。

在研究的過程上，首先探討馬來西亞台商廠內勞動過程中族群分工的制度安排，重點在於台商外移後經由與異文化之員工間的互動經驗，如何在勞動過程

中調整出一套制度性的勞動分工以維持其資本積累的順暢。其次，分析相應於上述勞動分工的勞動控制方式，並說明其在勞動體制的光譜上是偏向專制或霸權體制。最後，探究台商廠內之勞動體制得以形成的基礎是什麼，在此我們會將焦點集中在勞工本身的經濟結構條件、國家對生產過程的干預方式與程度以及族群作為一種社會資源的作用。

本研究初步發現，員工的從屬性與族群性是馬來西亞台商安排工廠勞動過程主要依據。這表現在族群分工的形式上，台灣人主要是資方，從屬性高且有族群親近性的華人是高中階的生產管理與行政幹部，沒有族群關係但從屬性高的孟加拉外勞是台商生產線上基層勞工的主力，而沒有族群關係又沒有從屬性的馬來勞工則是隨時可以替代的基層勞工。研究者也發現台商對上述不同從屬性與族群性勞工所採行的勞動控制方式，馬來人與華人是採共識性說服性的霸權體制，孟加拉外勞則採強制式的專制體制管理方式。其基本的運作邏輯是，馬來西亞台商是以勞工普羅化的程度以及社會連帶（族群性社會關係的親疏）來作為其對不同族群員工實行不同勞動體制的基礎。馬來人因國家保護與勞動力市場的勞工不足而得以去普羅化，孟加拉外勞則因為政治與經濟的弱勢使他成為完全普羅化的不自由勞工，

同為馬來西亞國民的華人雖無政府的保護但因為文化族群資源的因素而不致於在生產關係上處於完全從屬的地位。

關鍵字：

台商、族群分工、勞動體制、勞動控制、勞動過程

Keywords：

Taiwanese Business, Ethnic Division of Labor, Labor Regime, Labor Control, Labor Process

二. 緣由與目的：

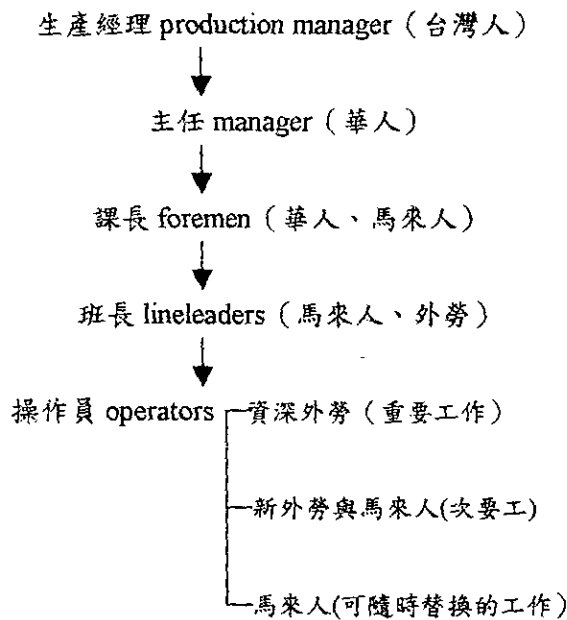
在馬來西亞的台商工廠中，最明顯可見的勞動特色是多族群的員工同在一起工作，台商戲稱其工廠是八國聯軍組成的，有台灣人、馬來西亞華人、馬來西亞馬來人、馬來西亞印度人、東馬沙巴仔、孟加拉外勞、印尼外勞、巴基斯坦外勞；或者是其他來自印度及泰國的外勞。相較於台灣員工族群的單純性，外移馬來西亞之台商工廠內多族群的勞工，對台商工廠勞雇關係的打造應有重要的影響。

對於台商資本跨國移動到馬來西亞後的勞雇關係，本研究有興趣的是資本跨國移動後所面臨的異文化勞資互動問題，尤其是台商在異國遭遇到種種非預期的勞動條件時，他們如何在勞動過程中經由制度性勞動分工的安排來維持一個可以創造利潤的勞動體制。本研究假定工廠內勞動過程中「族群分工」(ethnic division of labor)的安排，是台商為了在異地求生存的一項相當動要的機制。在這個層面上，我們是希望經由台商工廠

內的「族群分工」的制度性安排，來討論它是如何有助於台商跨國生產體制的維持。其次，則試圖進一步解釋打造台商工廠內族群分工此勞雇關係的邏輯。

在田野資料的收集中發現，馬來西亞台商廠內勞動過程中族群分工的制度安排，並非一開始即是如此而是台商外移後經由與異文化之員工間一段時間的互動經驗後，才逐漸在勞動過程中調整出來的。研究資料也發現，員工的從屬性與族群性是馬來西亞台商安排工廠勞動過程主要依據。這表現在族群分工的形式上，台灣人是主要負責人、從屬性高且有族群親近性的華人是高中階的管理與行政幹部，沒有族群關係但從屬性高的孟加拉外勞是台商生產線上基層勞工的主力，而沒有族群關係又沒有從屬性的馬來勞工則是隨時可以替代的基層勞工。作者也說明了台商對上述不同從屬性與族群性勞工所採行的勞動控制方式，馬來人與華人是採共識性說服性的霸權體制，孟加拉外勞則採威嚇式的專制體制管理方式。其基本的運作邏輯是，馬來西亞台商是以勞工普羅化（商品化）的程度以及社會連帶（族群性社會關係的親疏）來作為其對不同族群員工實行不同勞動體制的基礎。馬來人因國家保護與勞動市場的勞工不足而得以去商品化，孟加拉外勞則因為政治與經濟的弱勢而完全商品化，同為馬來西亞國民的華人雖無政府的保護但因為文化族群資源的因素而不致於完全普羅。其勞動族群分工的形構，請參考圖一：

圖一、馬來西亞台商
生產與族群分工分配圖



在馬來西亞約八百萬的勞動力市場中，製造業雇用的勞動力約佔四分之一的就業人口，服業則雇用了約二分之一的勞動力，其他的勞動力則主要是在各公部門中（約佔勞動力的 12.7%(1990), 11.0%(1995), 9.9%(2000)）。自 1990 年代初期，馬來西亞製造業的勞工已經開始短缺。1990 年末根據各種勞工組織的報告，勞動力的短缺在紡織、電子、橡膠為主的產業以及塑膠為主的產業尤其嚴重。最初馬來西亞是引進印尼的勞工以彌補勞動力的不足，1992 年起孟加拉的勞工被大量引進。近來孟加拉人已成為馬來半島第二大的勞工移民族群（Anja Rudnick, 1996:41）。因此，目前在馬來西亞半島的勞動力市場中的主要族群有組成馬來西亞的三大族群，馬來人、華人、印度人以外勞印尼人和孟加拉人；另外還包括一些來自菲律賓以及泰國、巴基斯坦的外勞。而在台商工廠中的員工族

群組成，基本上也涵蓋了上述幾個主要的族群。

一般說來，台商在生產過程的安排上，主要的經營與管理者為台灣人擔任，行政幹部（包括會計、採購等）多為華人，生產線上的管理人員、技術人員以及重要的品管人員也多為華人；而生產線上的直接勞工則由外勞與馬來族群擔任，但兩者間的分工是以外勞為主力，馬來人為輔助。這樣的勞動分工，使得台商工廠內出現明顯族群分工的勞動過程。基本上，台商如此安排其勞動過程是經過多年與不同族群勞工的互動經驗，最後依據不同族群勞工在勞動過程中所表現的從屬性與族群特徵作為其族群分工的基礎。從屬性指的是我們前文所說的，能夠聽命、待命與工作時間配合等；而族群特徵則主要是指族群的社會資源而言。

從圖一中，我們可以看到台商工廠不同族群的員工在生產的勞動過程的「生產與族群分工分配圖」，工廠的最高負責人是台灣人，其次高階與中階的生產管理幹部與行政幹部是以華人為主，如果有馬來人也是點綴的性質，這些階層中是不會出現外勞。而在我們的訪談資料中，大都數工廠的馬來族群員工能擔任的最高層級是在課長（組長）這個職位上。而在低階的生產管理人員中才是以馬來人與外勞為主，如領班（班長）等職位。工廠內的絕大多数的直接勞工是以外勞和馬來人為主，而在許多工廠的生產線上，由於外勞的高從屬性而被台商分配負責主要及粗重、骯髒的工作，而馬來人由於流動率與出席率的不穩定而被指派擔任生產線上較不重要或隨時可

以替代的工作。

由於台商工廠內不同族群在生產過程中的從屬性與配合程度有差異，台商並非以一體適用的勞動控制方式來獲取不同族群的勞工在生產過程中的勞動力。因此，無法以單一的專制的或霸權的概念來描述台商工廠的勞動體制；在面對不同族群員工時，台商會根據勞工本身的勞動條件而採取不同的方式，但相當程度上仍是可以說是在專制到霸權的光譜之間。

馬來西亞基層與高層人力都明顯不足，所以人力資源變成很特殊的；因而有關勞動控制與管理時，是台商來馬來西亞投資後必須重新學習的。台商特別對我們強調：「所以員工管理這個東西變成你經營者要當作一個很重要的事件來管理，不是說像在台灣只有在管錢啦！管機器啦！現在還要管人」。至於上面討論之台商勞動及生產過程中族群分工的安排與對不同族群員工的勞動控制或管理方式的基礎是受到什麼樣因素的影響，是本研究十分感興趣的，在本研究中，將會著重於此部份的討論。一般上，人們很容易將之歸因於族群的特性，如馬來族群比較悠閒、懶散，孟加拉勞工比較純樸實幹而華人則是比較精明又能溝通，所以他們會在台商工廠的生產過程中扮演輕重不同的角色。但實情是這樣嗎？還是有其他更結構性的影響因素？是我們在研究中要進一步討論的。

就目前所可以得出的結果是，馬來西亞台商是依據不同族群勞工之從屬性與配合度來作族群分工的安排；而勞動控制方式是以能獲取不同族群員工之最

大從屬性與勞動力為考量，但由於不同族群員工之勞動條件上的差異，而採用傾向專制或霸權不同的勞動控制方式。研究者認為，從屬性是各種因素（普羅化、文化、國家政策）作用於勞動力的載體勞工之上，而出現不同勞工所屬之族群的徵別。台商工廠內之族群分工的形構，相當程度來說，是經濟結構、國家政策、文化與族群印象相互作用形成的。台商跨國至馬來西亞投資的初期，對不同族群勞工的從屬性並未預設立場，如前所述他們以為勞工的從屬性是具有普遍性，馬來西亞勞工和台灣勞工應該不會有太大的差異，但經過實際的勞動過程，差異感乃隨之而來。隨著不同族群在從屬性上之差異感的沈澱與定見，使得族群差異的刻板印象效果也出現，這樣的刻板印象對於後來台商之勞動過程之族群分工安排也有一定的影響。在未來的研究寫作中，將先分析馬來西亞整體的勞動環境，再逐次分析台商對馬來、孟加拉、華人（留台生）族群員工勞動體制的基礎。

根據已收集的資料作簡單的歸納，馬來西亞台商工廠中的勞動特色是多族群的勞動形構，由多族群的馬來西亞員工與來自不同國家的外勞所形成；這和一般認為台商是為了當地的廉價勞動力而到東南亞投資的印象有差異，一個外資在異國還要雇用來自不同第三國的員工來維持生產。而這樣的特徵也型塑了其勞動體制的特殊性。而馬來西亞台商對其工廠勞動過程安排的原因和結果，員工的從屬性與族群性是主要的原因，這表現在族群分工的形式上，台灣人是主要負責人、華人是高中階的管理與行政幹部，基本上「華人是不做工的」，馬來

人與孟加拉外勞則多是基層勞工。此外，相應於此族群勞動分工而採行的勞動控制方式，馬來人與華人是採共識性說服性的霸權體制，孟加拉外勞則採威嚇式的專制體制管理方式。基本上，馬來西亞台商是以勞工普羅化（商品化）的程度以及社會連帶（族群性社會關係的親疏）來作為其對不同族群員工實行不同勞動體制的基礎。馬來人因國家保護與勞動市場的勞工不足而得以去普羅化，孟加拉外勞則因為政治與經濟的弱勢而完全普羅化，同為馬來西亞國民的華人雖無政府的保護但因為文化族群資源的因素而不致於完全普羅。

可以這樣說，馬來西亞台商打造勞雇關係的邏輯所形成之族群分工形構是受到不同族群的員工在國家對勞動市場干預的方式、勞工普羅化程度以族群之社會文化特性的影響；而出現一個部份偏向霸權部份偏向專制的多樣貌的勞動體制，無法以單一的霸權或專制體制來說明。

三. 參考文獻：

宋濤編

1988 資本論辭典，山東人民出版社。

馬克斯與恩格斯原著，吳家駟譯

1990 資本論，臺北：時報出版社。

馬哈迪原著、劉鑑詮譯

1981 馬來人之困境，Federal Publications Sdn Bhd., Malaysia.

謝國雄

1997 純勞動：台灣勞動體制諸論，臺北南港：中央研究院社會所。

龔宜君

1997 " 跨國投資與台灣關聯：台商在

馬來西亞的一些觀察”，「東南亞研究通訊」第三期。

1999 " 跨國投資與族群關係：台商在馬六甲的形成與發展”，台商的跨國發展：經濟社會學的觀點研討會，台灣大學社會系主辦。(1999年1月)

馬來西亞工業發展局

2000 馬來西亞工業投資指南—政策、獎勵及設施

Anja Rudnick

1996 Foreign Labour in Malaysian Manufacturing: Bangladeshi Workers in the Textile Industry, Kuala Lumpur: INSAN press.

Ahm Zehadal Karim eds

1999 Foreign Workers in Malaysia: Issues and Implications, KL: Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd.

Burawoy, Michael

1985 The politics of production : factory regimes under capitalism and socialism, London : Verso.

Chee, Heng Leng ed.

1992 Behind the chip : proceedings of the Conference on Safety and Health in Electronics, Kuala Lumpur, Malaysia : W.D.C. Sdn. Bhd.

Chen, Tain-Jy

1994 「FDI by Small and Medium-Sized Enterprises from Taiwan: A Survey of Parent Firms」, paper presented at Workshop on Taiwan's Small and Medium-Sized Firms' Direct Investment in Southeast Asia, held by Chung-Hua Institute for

Economic Research, November
18-19,1994.

system / Alejandro Portes, John
Walton , New York : Academic Press.

Heyzer, Noeleen

1986 Working Women in South-East
Asia: Development, Subordination
and Emancipation, Milton Keynes:
Open University Press.

Hobsbawm, Eric 原著，李金梅譯

1997 民族與民族主義，台北：麥田出
版。

Kung, I-Chun

2001 Taiwanese Business in Southeast
Asia, in Edmund Terence Gomez and
Hsin-Huang Hsiao - eds., Chinese
Business in Southeast Asia:
Contesting Cultural Explanation,
Researching Entrepreneurship., UK:
Curzon press.

Lie, Merete and Ragnhild Lund

1994 Renegotiating Local Values:
Working Women and Foreign Industry
in Malaysia, Curzon Press.

Mak, Lok Fong & I-Chun Kung

1998 " The Overseas Chinese Network :
Forms and Practices in Southeast
Asia", PROSEA Occasional Paper
Series No.25

Miller, Robert

1987 Capitalism and Unfree Labour:
Anomaly or Necessity?, NY:
Tavistock Publications.

Ong, Aihwa

1987 Spirits of Resistance and Capitalist
Discipline: Factory Women in
Malaysia, Albany: State University
of New York Press .

Portes, Alejandro

1981 Labor, class, and the international

陳小姐收

27377924 (Fax)

(共七頁)

國科會計劃出差報告

跨國投資與族群關係：馬來西亞台商企業的族群分工形構

出差人：淡江大學東南亞研究所副教授龔宜君（計劃主持人）

淡江大學東南亞研究所謝偉倫（計劃研究助理）

工作日誌（2001.1.6—2.23）

及田野筆記

日期	地點/行程	工作內容	出差人
1.6	台北—吉隆坡	搭機	龔宜君
1.7 (日)	吉隆坡	購買出版品	龔宜君
1.8 (一)	吉隆坡	台商員工訪談編號 1,3-8	龔宜君
1.9 (二)	吉隆坡	台商員工訪談編號 2,9,10	龔宜君
1.10 (三)	吉隆坡	台商員工訪談編號 11,12	龔宜君
1.11 (四)	吉隆坡	台商員工訪談編號 13,14	龔宜君
1.12 (五)	吉隆坡	台商員工訪談編號 15	龔宜君
1.13 (六)	吉隆坡	台商員工訪談編號 16,17,18	龔宜君
1.14 (日)	吉隆坡	購買出版品及相關文獻資料	龔宜君
1.15 (一)	吉隆坡	台商員工訪談編號 19	龔宜君
1.16 (二)	吉隆坡、華社資料研究中心	台商員工訪談編號 20-23 影印剪報、購買出版品	龔宜君、謝偉倫
1.17 (三)	吉隆坡、馬來亞大學圖書館、馬大書局	台商員工訪談編號 24-28 影印期刊、購買出版品	龔宜君、謝偉倫
1.18 (四)	雪蘭莪州、吧生區	台商員工訪談編號 29,30	龔宜君、謝偉倫
1.19 (五)	吉隆坡	台商員工訪談編號 31,32	謝偉倫
1.20-28	華人農曆新年，吉隆坡市區各書局	購買出版品及相關文獻資料	謝偉倫
1.31 (三)	馬來西亞國家圖書館	影印期刊	謝偉倫
2.01 (四)	馬來西亞國家圖書館	影印期刊	謝偉倫
2.02 (五)	馬來西亞國家圖書館	影印期刊	謝偉倫
2.03 (六)	吉隆坡市區各書局	購買出版品	謝偉倫
2.05 (一)	吉隆坡	訪問台商勞工編號 33,34	謝偉倫

2.12 (一) 國立新加坡大學圖書館總館·中文分館	影印期刊、購買出版品	謝偉倫
2.13 (二) 國立新加坡大學圖書館總館·中文分館	影印期刊、購買出版品	謝偉倫
2.14 (三) 國立新加坡大學圖書館總館·新大書局	影印期刊、購買出版品	謝偉倫
2.15 (四) 國立新加坡大學東南亞研究中心 (ISEAS)	影印期刊、購買出版品	謝偉倫
2.16 (五) 新加坡市區各書局	購買出版品	謝偉倫
2.17 (六) 新加坡市區各書局	購買出版品	謝偉倫
2.23 (五) 返回台北		謝偉倫

國科會計劃出差報告

跨國投資與族群關係：馬來西亞台商企業的族群分工形構

淡江大學東南亞研究所龔宜君

這次出差的主要目的是對馬來西亞吉隆坡附近台商工廠中的各族群員工進行田野訪談並收集相關的次級資料。而台商個人的訪談則因為研究者過去已進行了馬來西亞吉隆坡、馬六甲及檳城台商六十多位的訪談；因而此次的田野以台商工廠之員工為主。共訪談了三十位左右的台商工廠員，包括華人、馬來人、印度人及孟加拉外勞等員工（馬來文的訪談是請馬來西亞的留台生協助；訪談對象是以滾雪球的方式請當地台商和留台生介紹）。訪談的田野筆記如下：

一月六日（星期六）由台北出發至吉隆坡

一月七日（星期日）收集次級資料

（一月八日）：編號1的受訪者是一家大型台商鋼鐵廠的員工。編號1目前懷孕中。她因前兩次流產的經驗而對這次懷孕加倍小心翼翼，公司也讓她開始上半天班（她說公司從來都沒有這種例子，她告訴過我們，她工作的部門要升辦公室的某職員為主管，照年資來講編號1的機會最大，但公司最後決定升一位才來公司沒有半年的男性員工，聽說上層都還記不起此位男同事的名字，編號1得知她未得升職的理由不是因為她的工作表現差，而是因為她是女人，會懷孕的女人！編號1當時好生氣，但也沒辦法，令人更氣的是剛升職的男同事做沒半年就離職了。）這次公司給她留職停薪，是一個史無前例，因為編號1的工作表現太好了！訪問過程中她都非常合作，而且也答應介紹其他的同事。

我們試著打電話給上次訪問的一位台商，我們向他說明來意，他竟然就一口答應了，並說可以隨時到他的工廠。他說他目前有6-7位工人（包括秘書）在廠裡。他還說如果到他工廠而他剛好不在的話，可以找他的秘書。一位新的秘書小姐帶我到辦公室後面的工廠，有四名工人在那，三個馬來人，一個華人。秘書小姐走過去，告知他們我來這裏的目的，就也留下來看我訪問。原來這工廠最近工作少，所以老闆會那麼大方地答應讓我對他的工人進行訪問。我們總共用了四個多小時做了六個工人的訪問，四名是工廠的工人，兩人是辦公室的秘書（編號3-8）。其中3-6及8號的訪問都沒有太大的問題，只有7號，可能是表達的問題，我覺得他的回答很沒有信心。從這次的訪談中，我覺得華裔工人比較會計算，而且在其他的工人之中是當工頭的料。這大概是台資企業的特性了：華裔工人是一種便利，他們可以作為台資企業的最前線，像4號就是一個很好的例子。馬來

工人給我的感覺是比較會 complain，這可能是因為他們大多為另外一個感想是雖然同在一間公司上班，辦公室的秘書小姐的言談會比較傾向老闆那邊，這大概是因為工作性質所致吧。

(一月九日)，朋友的三嫂現在是台商製衣廠的家庭車衣工人之一，她介紹這位馬來司機。我們就在三嫂的介紹下對他做了訪問(編號2)。誠如三嫂所言，他是一名好好先生，對於訪問表現的很合作。我們用馬來語做訪問，所幸之前有請助理將問卷翻譯成巫語與英語。

編號9從中學畢業後就到澳洲，在澳洲住了好長的一段時間，感覺他回答問題都很小心(曾問可不可以錄音，他建議手抄就好了)，而且也不太理會工作以外的事，目前很專注在工作上，似乎也很得上司器重。從他口中得知，他老闆是一個蠻開明的人，而且英語能力也不錯，我們會要求說可不可以透過他介紹到工廠作訪問，他的反應是很為難。訪問後也請他再介紹同事給我，可能是認識的關係，他就幫我們打電話。有一個女生愿接受訪問，編號10回答問題都很簡略，甚至不太回答問題，可能是編號9也在場的關係吧，也覺得編號9都應該向我們說過了。

(一月十日)編號11的為人有點苦悶，不是說他不願回答問題，而是覺得對生活沒有太大的期望，生活過的苦悶。他似乎每周的星期六日都會到咖啡館，而且都坐在同一個位子上。記得剛問到他在公司是做什麼的，他好像愣了一會，自己也不知每天在公司做什麼，好像每天就這樣的在工廠走來走去，之後請他具體的說，才正式的回答。在訪問結束後的交談中，他對台商只能用一個字來形容，那就是“苛”。訪問完編號11，他介紹了編號12，這位先生回答問題很快，說完了就走。訪問編號11和12時，中間有雞婆的問他們現有沒有女朋友，他們的回答是整個工廠都是男生，那有機會！聽說他們的上司也一樣，難怪編號11給人的感覺是一副苦悶臉！

(一月十一日)：中午電話聯絡了編號13，不知道為什麼說話很急和手都一直在顫抖，很想問他是不是有什麼病，但又不好意思開口，感覺整個訪問都在緊張的氣氛下進行。後從朋友得知，那是一種壓力病，一個人如長期處在壓力下，身體有時會不自主的做一些行爲，真的嗎？這讓我想起他說的開“視訊會議”的壓力，他說只要有空，他寧願回馬六甲，覺得在馬六甲很輕鬆，連開車都不需要慌慌張張的。(又是一個沒有女朋友的，工作太忙沒有時間交，再加上工廠都是男生多過女生，每天工作做得很晚，也沒有精力去外面走走！)

有一位朋友的朋友任職於大型台商化纖廠，是一名高級主管，編號 14。他的合作態度大概是所有訪問中最好的，雖然不能錄音，但他用很慢的說話速度以便能加以謄錄。在訪問他時，覺得自己找對了人。他有條不紊地告訴我們有關今年二月初發生的勞資糾紛。他畢竟是上層的管理者，很多的觀點會傾向台商老闆那邊，雖然他也清楚另外一種說法。從他那獲得很多寶貴的資料。訪談過後他還給了一系列的名字，都是他的同事（編號 17-19）。瞭解了勞資糾紛後，我們覺得最好能夠訪問到策劃罷工的馬來員工，他叫我們連絡副廠長，因為副廠長部門的員工是當時罷工的發起人。

趁機打電話給以前受訪過的台商（那些我認為比較開通及有可能讓他的員工接受我的訪問）。家俱廠的台商在電話中說他的員工都是孟加拉外勞。我說那很好。

“可是他們都不會講馬來話。”我說會說英語的也可以，但台商告訴我們說他們連英語都不會。我們問他說那他跟這些外勞是怎樣溝通的，他說都是用比手畫腳的。另外一家是台商家具出乎我意料之外的，居然答應我們到他的工廠做訪問。

（一月十二日）：致電給化纖廠的副廠長，告訴他我們的研究內容。他考慮了一會，回答說他必須向上頭請示，叫我明天再連絡他。聽他的口氣大概凶多吉少了。下午到台商家具廠。向他說明來意并讓他看過問卷，他就叫了一個華人工頭，Ah Boon，要後者全力給我配合。不知道是否台商沒有想到或是他忘了，所有的工人今天都加班到七點。還好有一名孟勞沒有去加班，而且他會說一些馬來語。Ah Boon 帶我去外勞宿舍，就在工廠的右手邊。這名外勞正在等同事買食物回來，他在看電視。Ah Boon 向他介紹了我們，並要他有問必答後就離開了。向他說明來意，發現這名孟勞的馬來話有限（編號 15）。我們試圖告訴他我并非他老闆派來的，但顯然並沒有成功。除了很簡單的問題以外，所有的提問方式都必須加以重組。最後覺得用舉例的方式可以讓他瞭解多少。他在訪談中，頻頻要我們給予協助。不太清楚他所謂的協助是指什麼，不過他在訪談過後也開始跟我們熟絡起來。我們去跟 Ah Boon 說了聲，并向印度警衛探聽一些工廠的情況。這警衛對我很好，他說工廠的外勞每天都加班，除非我可以七點以後再來，否則禮拜六 5 點以後應該也可以，只是我們必須先通知老闆或 Ah Boon，請他們再告知警衛，因為晚上的警衛另有其人。這位印度大兄說他們工廠晚上都不讓外人進入，因為曾經發生過外面人進來偷東西。可是禮拜六 5 點下班後，外勞通常會到彩票行買字。發覺外勞的研究不容易做，一是他們的語言問題，除非我們會孟加拉語（連印度大兄都無法跟他們溝通）；另一個問題是外勞大多加班（很少不加班的），這在時間上就比較難控制了，一方面是老闆是否可以讓我們在工作時間做訪問的問題，另一方面則是這些勞工在一天勞累後是否願意接受訪問的問題。這雙重的困難是我們必須面對的。

（一月十三日）我們又前往台商家具廠，那印度警衛說他可以介紹一位印度裔的

工頭給我們做訪問，可是必須等到午休時刻。約 1 點左右，一些工人陸續回來了。警衛介紹一位印裔工人，他代我用印度話說明，印度青年答應了。我們就外勞宿舍外的一間小亭子進行訪談（編號 16）。原本還有許多工人可以訪問，但午休時間有限，訪問一個結束後，工廠的上班號角吹起，只好收工了。如果每天都來的話，一天最多只能訪問一個工人，這種時間上的限制很難克服。

編號 17 是編號 14 介紹的，編號 14 說他都盡量找一些他熟悉的同事，而且是比較能溝通的。編號 17 是蠻合作的，編號 17 是本地大學畢業的，她一直說工作時間太長了，覺得花在小孩的時間太少，而且也埋怨公司的福利。從她的訪談中，讓我們想起編號 13 的公司在聘請員工（大專）的順序，本地大學畢業生已不是他們聘請的考慮中，因為流動率太大了，編號 17 對福利的要求是我目前訪問中埋怨最多，而且還提到 extra 的福利。相較之下，留台畢業生雖然也有覺得福利不夠好的，但他們似乎都還能忍受。這讓我想是否留台生較能吃得起苦呢？還是他們在外的競爭力較屬弱勢（語言和文憑），而讓他們不敢隨便換工作？從以上的訪問者（留台生）得知，他們目前的工作大多都是第一份工作，而且也做了蠻長的一段時間了。

編號 18 是編號 14 推荐的，他都回答的很簡略，每個答案似乎都是句點。

（一月十四日）：編號 19 準時到來，對於化纖廠的罷工事件的過程，編號 19 顯然是有更詳盡的說明，雖然在很多的觀點上他跟編號 14 沒有差太多。但他的合作使我非常感激。唯當訪談結束時，我們詢及到華隆訪問馬來工人的事時，他似乎無法幫什麼忙。對於這個問題我們還是不死心，隔天又致電給副廠長。在電話那頭回答說：“我們上頭覺得不大好，真是抱歉！”我說那無所謂。我覺得很缺憾，不過基於公司的自我防衛，我們也不能說什麼。我想除非是透過別的管道，這種正式的管道大概是很難成的。

（一月十六日）：經過編號 1 的安排，我們得以順利訪問編號 20-26，他（她）們都是鋼鐵廠的員工。我們先到編號 23 的家，他太太是朋友的朋友。再由編號 23 帶我到附近找編號 20-22。據編號 23 的說法，他們之所以住在這一帶是因為接近工廠，上班方便。我們先去找編號 20，他是編號 1 的上司。剛開始的時候，我覺得這人的防衛很重，可能他是高級主管的關係。但漸漸的比較熟絡了他也就談得比較多，從他的回答中，我嗅不到有什麼勞資的問題。

編號 21 和 22 比較坦然。從兩人口中得知鋼鐵廠其實也曾發生過勞資糾紛，只是那比較屬於中層員工（工程師）跟公司的對峙，而非下層勞工跟管理層的對立。這些都沒有在編號 20 的口中得知。尤其是編號 22，本身是工程師，所以比較清楚這場糾紛。

又訪談了編號 23 的家。可能是基於他對我們這訪問的瞭解，他叫我們明天連絡他，以便安排他的馬來員工接受訪問。這大概是第一次受訪者如此同理，真令人感動。

(一月十七日)，致電編號 23。原本編號 23 安排在辦公室訪問他的下屬，但剛好他的上司也在，所以要我們隨一名馬來工頭到工場(編號 24)。那是其中一個廠，專門做鋼鐵包裝。馬來工頭不必下場工作，他的任務只是坐在大門口的一張桌椅上，監督其他工人的工作。他似乎對公司的其他事情不是非常了解，只清楚他任內的工作。之後在他的安排下訪問了一名孟加拉外勞，據說他的英語不錯(編號 25)。在正式訪問時，我發現其實這名孟勞的英語並不好。結束孟勞的訪談後，已經是午休的時刻。好不容易說服一名印度勞工接受訪問，還好他也很合作(編號 26)。

編號 27 是個生活歷練豐富的人，也許因為這樣，話中的語氣常表現很感慨和無奈，就如她會說那種：有錢就有權、拍馬屁就得利等的話。另外編號 27 的在回答問題都不喜歡多說，我們有進一步問她內幕，但她都很回避，不然就用她那種“現實險惡”的方式帶過。

編號 28 是透過一位朋友介紹的，聽說他剛開始是不想接受訪問的，也說大概知道我們會問他什麼。在訪問他時，事實上，他非常的合作，只是他是那種守本份做事的人，也不太理會工作範圍以外的事。編號 28 在訪問完後向我提到他對留台生的批評，他覺得留台生的生活圈子太小了，不太喜歡參與社會活動，交友範圍都在台灣畢業的圈子裡。問他為什麼呢？他說也許是自信心的關係吧！

(一月十八日) 編號 29 從她的講話語氣感覺她是個蠻有自信和獨立的人，而且說話有點直接，所以能感受她說的與顧客的關係好過和同事。剛開始訪問她時，她卻常轉過來訪問回我的背景，如做什麼工作等，最後還聊到對台灣學生的看法。問卷訪問完後，有和她提到曾有人向我建議整份問卷只要寫上一個“苛”字(台商太苛!)，她的回答是那是表面上看來的，其實外面很多公司也如此，而且以目前的經濟，為了競爭力，相信很多公司也會採取這種方式！她覺得台商心態都太自我優越感了，一般本地人是很難接受，所以台廠都是靠留台生在撐，也許比較瞭解背景的關係吧！(又是一個留台生情結!) 編號 30 也是一個大忙人，在回答問題上簡單扼要，不太喜歡多說，有問他既然之前的公司比現在這間好，為什麼會離開呢？他只笑著說，那是很長的 story 就不多說了。