

# 跨國資本、族群與勞動控制： 台商在馬來西亞的勞動體制

龔宜君

淡江大學東南亞研究所

本文討論的焦點是資本跨國移動後所面臨的異文化勞資互動問題，尤其是台商在馬來西亞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。本文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重要的機制；而族群分工是需要特定的勞動控制方式來維持。

在文章的安排方面，首先說明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，討論台商廠內之勞動體制得以形成的基礎是什麼，在此作者會進一步討論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。

關鍵詞：台商、族群分工、勞動體制、勞動控制、勞動過程

The author discusses capital-labor relations within Taiwanese businesses operating in Malaysia. Both the transnational relocation of capital and the employment of workers with multi-ethnic backgrounds are new experiences for Taiwanese business operators. Complexities associated with the current business environment were not anticipated by Taiwanese businessmen interested in making overseas investments in the 1980s. However, most Association of South East Asian Nations (ASEAN) governments worked hard to attract foreign capital, going so far as to encourage labor importation. As a result, Taiwanese firms in Malaysia rely heavily on Malaysian Chinese managers for their local expertise, but employ foreign workers from Bangladesh, Indonesia, Thailand, Pakistan and India for production. Indigenous Malays are low on the list of preferred workers, and therefore have to accept factory positions in which they can be easily replaced. This unusual capital-labor relation is explained in terms of workplace labor regime theory--specifically, that labor control mechanisms were used by Taiwanese firms to create a profitable labor regime in Malaysia. To survive and expand, the Taiwanese entrepreneurs exploited conflicts in social ties among multi-ethnic workers. The argument is made that ethnic division according to factory labor processes is central to this labor regime.

*Keywords: Taiwanese businesses, ethnic divisions of labor, labor regime, labor control, labor process*

## 一、前言

在馬來西亞的台商工廠中，多族群的員工同在一起工作是最明顯可見的勞動特色。台商戲稱工廠是八國聯軍組成，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；還有其他來自印度及泰國的外勞。台商工廠不僅族群多元，勞動分工也是依照族群界限形成明顯的族群分工形態，讓不同族群的員工做不同的工作。也就是說，職位職務的分配反應在不同族群員工的工作上。

台商工廠族群勞動分工體制是在台商到馬來西亞設廠後，經過幾年的運作才逐漸形成的。1980年代中期以後，台商因為台灣勞動成本增加、新台幣快速升值，使得台商展開第一波的大規模資本外移。在這一波資本外移行動中，東南亞各國成為台商全球跨國投資的第一站。許多研究指出，台商選擇到東南亞投資的原因，包括地理的接近，工資便宜，原料等因素。而許多台商選擇馬來西亞則是因為與當地華人在文化上的親近性、政治安定以及工資便宜（龔宜君 1999）。

然而自從 1980 年代末期以來，馬來西亞在幾年之內很快地從勞動力充沛低廉變成勞動力不足，必須引進外勞；而這正是台商廠內形成了多族群甚至八國聯軍勞動分工的重要因素。勞動力市場的變化以及相對於台灣員工族群的單純性的多族群員工的管理和不同文化族群之勞工工作「意願」的不同，這些情形都可能影響到台商跨國投資資本積累的機會。基本上，本文的重點是討論台商外移馬來西亞後如何經由生產中勞動過程族群分工的安排來維持資本積累的順暢，進而形塑出其勞動體制。

## 二、研究觀點與資料來源

在已有針對勞雇關係的研究中，有一個重要的討論議題，即是否

存在著一個打造勞資關係的決定性邏輯，經濟的（階級、勞動力市場）、族群的、性別的、教育的抑或國家政策。有關外資在東南亞國家的勞資關係研究，大都將焦點放在外資工廠內部的性別分工上。尤其，在相關的勞力密集電子、紡織、食品加工等產業中，由於所雇用的大多數是女性勞工（大約佔 70%左右）<sup>1</sup>(Heyzer 1986: 96)，因而特別受到注意。但是在台商的工廠中，族群的分工現象較性別分工來說更為明顯。對於台商資本跨國移動到馬來西亞後的勞雇關係，本文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生產體制。本文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重要的機制。在這個層面上，作者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；同時本文也試圖探究為維持族群分工所需採用的勞動控制方式及勞動控制基礎。

在討論勞動控制的基礎時，馬克思曾指出勞工的普羅化程度是重要的影響因素。當勞工無維生(subsistence)的工具，必須完全依賴資方所支付的薪資生活的普羅化情況，使得資本家可以專制(despotic)的方式來取得勞工最大的勞動力。<sup>2</sup>但 Michael Burawoy 則指出，馬克思所討論的專制勞動體制是資本主義歷史上的特例；當國家機關介入生產

---

1 例如，在菲律賓的 Bataan 自由貿易區中，有一千家左右的成衣工廠，約雇用了 20 萬名勞工，其中有 95% 是 20 歲左右的年輕女性 (Heyzer 1986: 102)。又，1976 年時馬來西亞外資電子業中有 99% 勞工是女性，成衣業中有 90%，而紡織業則有 57% (Lic & Lund 1994: 39)。

2 馬克思認為在生產過程中，資本家相對於勞工取得兩項重要的權力，一是資本發展成為對勞動或工人本身的指揮權（資本家監督指揮工人有規則地並以應有的強度工作）；其次，資本和勞工之間發展成為一種專制(despotic)關係，迫使工人階級超出自身生活需要的範圍而從事更多的勞動（馬克思與恩格斯 1990: 343-344）。依照馬克思的意思，透過專制的勞動控制方式能夠將資本的指揮權及勞工的從屬性發揮到較高的程度。既然工廠工作如此的高壓與專制，那為何還有那麼多的工人前仆後繼地前往工廠工作呢？對馬克思來說，那是因為在資本主義的生產模式下，工廠工作是他們唯一賴以維生的方式。也就是說，資本行使專制權力以獲取勞工從屬性的基礎，是歸因於勞工的普羅化(polarization)。

領域並實行規範生產關係的去普羅化機制，才使得以強制(coercion)之勞動控制方式為手段的專制式勞動體制，轉向以共識(consent)或說服為勞動控制手段的霸權式勞動體制的重要因素。<sup>3</sup> 例如社會保險、最低工資法令的實施，保障了勞工獨立於生產領域之外最低限度勞動力的再生產；也就是說在某些程度上勞工最低限度的勞動力再生產，並不完全依賴他在生產線上的工作表現，也就是不完全依賴雇主而由國家法令保障。其次，勞工保護法令以及強制工會設立，也削弱了資本家在管理上對勞工的剝削的權力。在這樣的情形下，使得勞工在生產關係上不完全處於從屬的地位。因此，Burawoy 認為國家機關去普羅化政策使得工人不再任由資本家專制的統治，而是管理者必須在共識和強制間取得新的平衡(Burawoy 1985: 15, 125)。

Burawoy 更進一步指出，由於資本全球化的發展，資本快速地在全球移動，國家機關未必能夠干預投資，使得工人集體地面臨關廠失業而非個人被開除的危機；而資本移動的方向往往是朝第三世界國家，這些後進國家為了經濟發展通常會以允許專制式的勞動體制來吸引外資；資本的跨國移動迫使勞工面臨一種新的專制式霸權(Hegemonic-despotism)勞動體制(Burawoy 1985: 262-263)。

上述馬克思與 Burawoy 的論點，提供了本文關於資本主義勞資生產關係與相應之勞動體制的一般化理論，尤其是勞工的普羅化與國家機關介入生產關係的去普羅化機制，對形塑不同型態勞動體制的影響。本文在這樣的基礎上，試圖進一步探究資本跨國與勞動體制之間的關係，尤其是外移的資本家如何能在異族群的勞工身上重建生產關係，採用何種勞動控制手段才能在不同族群的勞工身上獲得從屬性。在這裡牽涉到的資本外移與異族群勞工的議題，上述學者並未提供系統性的討論；除了生產領域中勞工的普羅化程度會影響勞動體制形成

---

3 Burawoy 分析勞動體制的差異受到下列不同因素的影響：工廠間的競爭情形（如無政府式的市場競爭，使得資本家必須不斷增加工時，intensification work）、工人對勞動過程的控制程度（如在勞動過程中的機械化與片斷化，使得勞工無法以技術和知識作為權力的基礎）、勞動力的再生產（勞工普羅化的程度）以及國家機關只維持資本主義得以順利運作的「外在」生產條件(Burawoy 1985: 88, 123)。

外，是否外於生產領域的族群因素也可能影響到勞動體制的形塑？因為不同族群勞工作為一種特殊社會文化的載體，是可能對勞動過程甚而勞動體制發生不同的影響。人類勞動力的特性之一是勞動力是附著在勞動者身上不可分割的，資本在將其購買的勞動時間轉化成勞動成果之間是充滿了許多不確定性；而勞動者所擁有之非經濟性的文化與社會稟賦有可能在勞動力轉化成勞動成果之間發生作用。尤其，當跨國資本不可能將原來在母國的族群同質性生產關係外移，而必須在異地和異族群重建生產關係時，資本家要如何「因材施教」地安排不同族群勞工的生產位置，以及族群因素對勞動體制的形塑會發生什麼樣的作用？這是本文要討論的重點之一。

本文有關族群與生產關係的討論，將分為兩個層次：一是在族群政治的層次，一是在族群作為社會資源的層次。在族群政治方面，不同的族群會競爭掌握國家機器，實施有利於同一族群的政策來保障或擴大族群的利益；<sup>4</sup> 由於本文研究的台商外移接受國馬來西亞是一個多元族群的社會（馬來人、華人、印度人為主），掌握國家機關與未掌握國家機關的族群，在政治及經濟權力有不均衡的發展；土著馬來人握有國家機關政治權力，華人則在私部門的經濟領域擁有較大的權力。其中，族群政治對經濟生產領域的介入與規範，即有著十分明顯的制度性族群偏差，一般稱之為「土著經濟民族主義」。再加上，資本與勞工跨國移動到馬來西亞所帶來的其他外來族群，如本文研究的台商與孟加拉外勞；這些外來的族群進入馬來西亞的生產關係後，更複雜化了馬來西亞國家機關在生產勞動過程中所扮演的角色。單從國家機關去普羅化的角度切入，可能無法全面觀察到資本與勞工的跨國移動對勞動體制所造成的影響。上述每個不同的族群在馬來西亞國家

---

4 作者認為族群問題的焦點和種族(racism)和民族主義(nationalism)不同，但有時有影響關係。種族主義的焦點是將人格或行為的遺傳特徵歸諸於具備某些特定身體表徵的人，並相信具有某種體質特徵的人是優秀的或低劣的。而民族主義的焦點則是在獨立建國上，或用 Benedict Anderson 的話來說是要建立一個擁有主權的想像的政治共同體。族群的問題，則是在一個多元族群構成的社會當中，如何增進該族群的利益；這也意味著如何以集體方式和其他族群競爭國家的各種資源，如何保護這個族群免於歧視排擠，如何擴大這個族群成員的機會並降低不利他們的因素(Hobsbawm 1997: 206-253)。

機關的政治經濟光譜都有著差序關係，作為一個以領土主權作區分的民族國家(nation-state)馬來西亞公民的馬來人和華人在生產關係上所獲得的國家保障要高於外來的勞工孟加拉人；但國內土著馬來人優先的族群政治架構下，馬來人的保障又多於華人。而孟加拉族群由於非本國公民的外勞地位，使他們不受等同於公民勞動權利的保障。總而言之，外移馬來西亞的台商必須要在上述複雜的政治經濟結構中來重組生產過程；不同族群與馬來西亞國家機關間的不同關係，實際上影響著各族群在馬來西亞的勞動條件，進而也影響台商對不同族群勞動力的汲取方式。

而這樣的國家與族群關係，對本文討論的孟加拉外勞有著更重要的影響。馬克斯在討論勞工普羅化時，除了重點擺在工人成為失去自己生產資料而不得不靠出賣自己勞動力給資本家來維持生活的薪資勞工外，他還討論了現代勞工普羅化過程中的另一項重要特徵，即這些勞工是「自由的」薪資勞工(*free wage labour*)，他們是自己勞動力的擁有者，在形式上是可以自由買賣。<sup>5</sup> 而這項特徵對在國際上進行跨國移動的大量契約勞工來說有著重要的意義，影響著他們在生產關係中的特殊地位，更進一步影響了勞動體制。對外來的契約勞工來說，普羅化成為薪資勞工並不能完全解釋他們在勞動生產關係中從屬於資本家的原因；因為相較於當地國勞工而言，外來族群更處於一種勞動力非自由商品的地位，他們的勞動力是不能在勞動力市場上自由買賣的。也就是說，資本家能獲得外勞完全的從屬性，除了普羅化成為薪資勞工的因素外，更在於他們是一種不自由的勞工(*unfree labour*)。<sup>6</sup> 資

5 這方面的討論必須感謝匿名審查人所提供的寶貴意見與相關參考資料的資訊。根據馬克思的討論，資本主義的出現只有在一定的狀況下才會發生，這些情況歸結起來就是：兩種極不相同的商品所有者必須相對立而發生關係：一方面是貨幣、生產資料和生活資料的所有者，他們要購買別人的勞動力來增值自己所佔有的價值總額；另一面是自由勞動者，自己勞動力的出賣者，也就是勞動的出賣者。自由勞動者有雙重意義：他們既不像奴隸、農奴等等那樣，直接屬於生產資料之列，也不像自耕農等等那樣，有生產資料屬於他們，相反地，他脫離生產資料而自由化了，同生產資料分離了，失去了生產資料。商品市場的這種兩極分化，造成了資本主義生產的基本條件（馬克思與恩格斯，1990: 782-783）。

6 此概念引用自 Robert Miller (1987) 在 *Capitalism and Unfree Labour: Anomaly or Necessity?* 一書中的討論。

本主義出現的要件之一是，勞工要成為勞動力的自由出賣者，能把他的商品帶到任何可以找到市場的地方去賣；這也是薪資勞工和奴隸不同的地方，奴隸不能支配自己的勞動力，他本身屬於生產資料，而薪資勞工卻是自己勞動力商品的所有者，他可以自由地支配自己的勞動力，也可以把勞動力作為商品出賣給任何一個資本家。其次，薪資勞工是自己定期出賣自己的勞動力，而奴隸和農奴則是被他的主人當作商品來一次賣光。如果薪資勞工「把勞動力一下子全部賣光，他就出賣了自己，就從自由人變成了奴隸，從商品的所有者變成了商品」（宋濤 1988: 161），也就不再是自由勞工了。

在某些形式的生產關係中，雖然工人是薪資勞工，但是政治和法律的限制使得他們無法在勞動力市場上自由地出賣其勞動力。例如，和雇主長期訂約不能換雇主；又如外勞的約訂是不能在雇傭國家中自由地更換雇主，只能提供勞動力給特定的雇主(Miller 1987: 33)。這些非自由勞工並不只是政治權利（如投票權、參政權與加入工會權利等）受到剝奪，重要的是國家政策限制他們的勞動力在勞動力市場上自由買賣，使得這些外勞連「退出」(exit)此消極的抗議手段都受到限制，只得完全從屬於特定的雇主。基本上，馬來西亞台商工廠內的孟加拉外勞，除了普羅化的因素影響他們作為勞動力的出賣者以外，更因為他們契約外勞的地位而處於一種不自由勞工的位置。

另外，在族群作為社會資源的層次，在這裡所指的族群(ethnicity)是，擁有某些凝聚和連帶的群體，並瞭解到他們（至少是隱性的）有著共同的利益；族群分化是一個社會建構的過程，用以區別「我們」(self)和「他們」(other)，而用以區別的判準可能是地域、宗教、語言、血緣等。而在馬來西亞台商工廠中族群的區別，主要是依據地域（領土）、語言和文化來區別出台灣人、馬來西亞華人、馬來西亞馬來人和孟加拉人這幾個主要族群。而族群在某些時候會被視為是一種社會資源，<sup>7</sup>可動員來增進族群成員的利益；例如，在早期的東南亞

---

7 這裡所指的社會資源(social resource)，指的是個人經由他在社會結構或網絡中的位置

華人移民，其方言族群與行業之間有高度的關聯，往往某一方言族群壟斷了某些行業與職業；像潮州人多是進出口商、控制著甘蜜和胡椒經濟，廣府人大多是在餐飲業等。講同一種方言的族群可看成是一種可以互助的社會資源，可以增進族群成員的利益。同樣地，馬來西亞台商工廠中的華人工人雖然沒有馬來人一樣的族群政策保障，依然依賴資本家的薪資進行再生產；但是因為與台灣人資本家有著族群語言文化上的親近性，使得他們在生產關係中不是完全從屬於資本家。也就是說，馬來西亞的華人並非像馬來族群因國家族群政治的保障而去普羅化，而是因為和台商之間的族群親近性這項社會資源而得到去普羅化的效果。例如，在生產過程的某些面向是台灣資本家需要依賴華人幹部，台商依賴華人員工工作為中間人(middle man)來和非華人勞工以及外界溝通。而這項非經濟因素的族群性社會資源也影響著台商工廠勞動體制的形成。

在馬來西亞台商工廠中作者觀察到，由於勞工族群的異質性很高，表現出來的從屬性也不相同，台商並非對全體勞工採取一視同仁的勞動控制手段，而是根據不同的族群而有不同的方式。本文即試圖探討台商是依據什麼在勞動過程中對不同族群的員工採取不同的勞動控制方式，進而形塑出馬來西亞台商工廠勞動體制的特徵。綜合上述的討論，我們在探討馬來西亞台商的勞動體制(labour regime)之時，是將勞動體制的形成看成是勞動控制(labor control)作用所產生的效果。而勞動控制在生產過程中之所以是必要的，是因為必需將工人賣給資方的勞動時間在勞動過程(labor process)中轉化成勞動；勞動控制的任務即在消除勞動時間轉化成勞動時的不確定性，以保證利潤的生產。而勞動過程則是勞動控制的物質基礎，指的是人們為了將原物料轉化生產成有用的產品所必須作的任務和關係的協調，可以說是一種任務

---

而可運用的資源。這些資源可以有形與無形的，例如商業貸款、商業訊息、就業機會等。但個人可以運用社會資源的能力並不是內在於個人的，例如財富（物質資源）或教育（人力資源）都是內在於個人的，而是來自於個人和他人之間關係的特質，亦即社會資源是鑲嵌性的產物(product of embeddedness) (Protes 1995: 12-13)。

組織。在以下的文章中，我們將會逐次討論馬來西亞台商工廠中勞動過程、勞動控制與勞動體制形成的因果關係。

在文章的安排方面，首先說明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，討論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，說明台商廠內之勞動體制得以形成的基礎是什麼，在此我們會進一步討論勞工本身的經濟結構條件、國家政策與族群政治對生產過程的干預方式，以及族群作為一種社會資源對馬來西亞台商勞動體制所產生的作用。

本文的資料來源主要是作者自 1998 年起持續在馬來西亞所收集的田野訪談資料，主要的訪談資料是 1998 年由中央研究院「東南亞區域研究計畫」所資助的對馬六甲、吉隆坡 40 多位，包括台商、馬來西亞州政府官員、台北駐馬來西亞經貿代表處、留台生所作的深度訪談；訪談的台商以電子相關產業與木製傢俱業為主。另外，則是透過參與「東南亞台商：網絡與族群」<sup>8</sup> 計劃，於 2000 年 1 月分別於馬來西亞檳城與吉隆坡所做的 39 位上市上櫃之電子產業及相關電子產業台商之深度訪談資料；此次的研究也針對台商工廠內部的員工（包括華人、留台生、馬來人以及外勞）作訪談，並進行焦點團體訪談。還有一部份的資料來自於作者國科會之「跨國投資與族群關係：馬來西亞台商企業的族群分工形構」計劃，於 2001 年 1 月在吉隆坡所作的台商與台商工廠勞工的訪談<sup>9</sup>。研究中的台商受訪者，主要是以馬來西亞台商聯誼會的名錄為藍本，研究者先選定在吉隆坡及檳城、馬六甲的上市上櫃公司及其協力廠商，以及未上市上櫃之電子相關產業

8 計劃編號：NSC89-2420-H-002-001-SC。此計劃由台灣大學社會系教授陳東升主持，國科會資助，參與的研究人員有中研院社會所蕭新煌教授、台大地理系周素卿教授、台大社會系曾熾芬教授以及作者。

9 計劃編號：NSC89-2412-H-032-006。有關勞工訪談、問卷以及焦點團體的訪談，資料仍不夠完整尚待補充，尤其是馬來族群和孟加拉外勞部份的研究困難度較高，華人員工是較為順利；因而本文主要是以台商的訪談為主。另外，有關台商在馬來西亞投資的產業、型態與地理區位的分佈等，請參考龔宜君(1997, 1999)。

台商為主要訪談對象；除了請台商會會長代為安排外，研究人員也運用已有的社會網絡接觸受訪者，在馬來西亞的訪談經驗拒訪的情況幾乎沒有發生過。另外，在台灣有母公司的廠商也都在台灣再進行一次訪談。在本文中所處理的資料是以台商的訪談為主，員工的訪談只稍有涉及相關的部份；關於員工訪談資料的部份將在另文討論。

### 三、馬來西亞台商工廠的族群分工： 勞動過程的分析

馬來西亞約八百萬的勞動力市場中，製造業雇用約佔四分之一的勞工，服務業則雇用了約二分之一，其他主要在各公部門（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，目前馬來西亞半島的勞動力市場中的主要族群是組成馬來西亞的三大族群，馬來人、華人、印度人以及外勞印尼人和孟加拉人；還包括少數來自菲律賓、泰國、巴基斯坦的外勞。台商工廠的員工組成，基本上也涵蓋了上述幾個主要的族群。

一般來說，台商在生產過程的安排上，主要的經營與管理者由台灣人擔任，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。

在勞工的從屬性方面，台商對不同族群勞工從屬性差異的認知，並非在跨國投資之初就有預設立場，相反地，許多台商以為勞工的從屬性是具有普遍性的。例如，台商原先以為馬來西亞的勞工和台灣勞工的生產力與配合度應該不會差太多，正如一位受訪台商所講的：

……我相信是所有對外投資的他們事先沒有看到的事情。因為我們原來想我們做成衣的話，我們的員工要用到兩三百個人，那用到兩三百個人我們是認為說：一個可以省到台幣六千塊的話，那兩三百個，我就可以什麼都不賺，就這個的話我一個月就賺台幣百多萬了，想不到這個是沒有的。……那原來我是認為一個勞工抵一個應該是可以拉得平，但是想不到這裡要兩個，要兩個半勞工才能夠抵到台灣一個勞工的生產力。(T021)

在實際的操作過程中，台商才發現並非天下所有勞工從屬性都是一樣的。在勞動過程中台商發現，本地的馬來人出勤率太低而流動率太高，工廠是有很多工人，但是實際上沒有那麼多的工人在工作。一般說來可能有 10%至 20%的勞工是不來上工的。下雨天他不來、左右鄰居結婚他不來，同村子有人辦喪事他也不來：

這個可能是他們的習慣問題，常常會缺席。而且他們也是比較注重他們本身的 kampung（鄉村社區）的團結，比如說什麼宴會他們就要請假去幫忙。……某某人結婚，這個村莊的人就要去幫忙，不像華人結婚都在禮拜天，馬來人的都是在星期五。我們就沒有辦法，這是他們本身的習俗問題。

另外一點就是下雨天(馬來工人)也不會來。(他們說)「我淋到很濕我不方便來」也會面對這種情形。(T012)

因此，由於無法控制馬來族群員工的出勤率，有些台商工廠必須雇用比所需勞動力高出 25% 的勞工，來應付員工不出勤的情況。台商抱怨這些都是附加的成本(MKCJNT)。至於在流動率方面，一家擁有 400 名員工的檳城電子廠台商指出，他工廠的 150 名馬來族群勞工中，其中約有 30% 至 40% 的員工是屬於經常性流動的勞工(MPELLN)。

另外，由於馬來西亞的馬來族群主要是信奉伊斯蘭教，因此每日至少要祈禱五次，每個星期五男性必須到清真寺祈禱；另外還有每年一個月長的齋戒月，太陽下山以後才可以進食。對於馬來族群的宗教文化習俗，大多數台商採取入境隨俗的方式；上班時間上下午各會給勞工 5-10 分鐘左右的時間去祈禱，每個星期五也都讓馬來員工輪流到清真寺去做祈禱。但是這些時間勞工通常要以延後下班時間補回來，並不是屬於員工的福利。儘管如此，有的台商還是會抱怨齋戒月時勞工的體力不繼，勞工趁祈禱時間偷懶等。有一位台商曾表示，因為這是屬於他們國家的宗教，所以就遵照他們的。但是剛開始時心裡不服氣，他認為這是浪費時間，而且對其他的種族不公平(MPELLN)。

1990 年代初期馬來西亞勞工開始大量短缺時，由於馬來族群勞工的配合度不高，而外勞又未大量開放，對台商的生產造成很多的問題，包括有訂單沒有工人、使用非法外勞等問題。據台商協會會長在 1998 年的估計，台商工廠缺工率大約是 20%，一個需要 100 人的工廠只有 80 人而已。他舉自己位於馬六甲郊區武吉南涓(Bukit Rambai)的木業工廠為例，當時雖有 300 名的勞工，但還需要多加 100 名才能應付工作量。另外根據中馬區聯誼會的估計，馬來西亞台商製造廠在人力缺乏上是一項共同面對的問題。據他們非正式統計，台灣廠商當時約缺乏 2 萬名勞工，手上有訂單，但卻因為沒有工人而導致生產無法啓動；而熟練工人與中級幹部（具有技術）也很缺乏（台商會訊 1998，Vol.27: 30）。

當馬來西亞開放外勞引進後，台商即開始大量的雇用外勞，1998 年時據馬來西亞台商會長的估計，台商雇用外勞的比率已佔了員工總數的一半。而在作者 1998 年所訪談的 23 家馬六甲台商中（當時馬六

甲的台商總數是 41 家），所有的台商都表示工廠欠缺勞工，而其中的 17 家台商工廠中外勞是生產主力；另外有 2 家台商工廠是所有的幹部和員工都用華人，其他族群的人一律不用；只有 4 家是以本地馬來人族群為主要勞工。而 2000 年一月「東南亞台商：網絡與族群」國科會計劃在檳城、吉隆坡的 39 家台商訪談資料中，只有 5 家台灣廠商未雇用外勞，其餘均雇用外勞。<sup>10</sup> 台商所雇用的外勞有不同的族群，包括孟加拉、印尼、泰國、巴基斯坦與印度等族群；一般說來，馬來西亞台商工廠中雇用最多的是孟加拉的男性外勞，<sup>11</sup> 也是台商眼中從屬性最高的勞工。如在馬六甲的台商以木製產業為主（是粗重及木屑灰塵嚴重的工作現場），其所雇用的外勞即以孟加拉勞工為主。而在檳城與吉隆坡的台商也大多數認為孟加拉外勞的服從性最高：

各方面都有（配合），不只是加班的事啊……好比說我們製造比較髒的地方，比較粗重的地方，你叫孟加拉人去做，他願意做啊，但是叫馬來人做他不大願意做，這個東西就不一樣。所以在這邊的台商，你問出來大概是百分之……90%啦、100%、120%都是講孟加拉人好啦。（MPETKO）

尤其是有些粗重的工作，這個本地員工通通不要做，那一定都要找外勞來做，尤其我們木工的部份幾乎全部是靠外勞……但問題是我們的幹部用了外勞以後他就不要再用本地員工了，他堅持一定要外勞，因為我們外勞很多五年到了要回去了，他就意思說外勞那個部份不能給我補本地員工，我一定要補外勞就對了，因為他說我有一部份的 operation 我一定要用外勞，我一定不要本地員工……（MKEFMS）

吉隆坡有一家雇用 680 名不同族群員工的台商傢俱工廠，曾為我

10 這五家中，有兩家只雇用十名左右的勞工；另一家雖然沒有外勞，但其直接勞工 90% 來自東馬的沙巴仔，而非是西馬的馬來人。

11 孟加拉女性外勞較少的原因之一是，孟加拉的國家政策並不鼓勵女性外勞的輸出。

們分析其工廠基層員工生產力的排行，第一是孟加拉、其次是來自東馬沙巴的勞工、第三是印度族群、第四是馬來族群，最後則是印尼外勞。同樣是外勞，台商卻特別偏好雇用孟加拉的外勞，而印尼外勞是排最後一名(MKRGRV)。台商管理者指出印尼外勞在脾氣上比較不好管理、會罷工，服從性也比較差。另外一家雇用 70 多名員工的台商工廠，工廠的直接勞工 100%均雇用外勞，而且全是孟加拉外勞；他們也試用過印尼外勞，但他們和本地人一樣不好管理，所以不再用印尼外勞(MKNREG)<sup>12</sup>。

雖然台商偏好孟加拉外勞，但大多數台商工廠內還是有其他族群的勞工，並非全部由外勞做生產的工作；因此，他們必須去考慮如何安排在生產過程中族群的分工。根據台商的說明，在生產的勞動過程中，必須要讓各族群形成一個團隊(team work)，而不能讓各族群分開做各族群的工作，因為各族群分開來工作，許多工作是無法完成的。一位台商管理者是這樣說的：

我們本來有思考外勞就讓他們成一條生產線，馬來人讓他們成一條生產線，但事實上有很多工作馬來人是沒有辦法做，譬如說，包裝要重、整天在搬，那種（工作）你沒有靠外勞不行，（馬來人）做一兩天就不見了。(MKETAN)

除了將比較辛苦和比較特殊的環境由外勞去做外，在生產的勞動過程的族群分工上，一般來說，許多台商工廠中孟加拉外勞都做主要

12 印尼外勞雖然佔了馬來西亞外勞的多數（根據馬來西亞移民局 1992-1997 年的資料，印尼外勞約佔外勞總數 60%以上，若加上印尼非法外勞則比例會更高；主要在農業、建築及幫傭三個領域，製造業佔少部份），但是他們並不是製造為主的台商工廠中的外勞主力；因而本文中外勞的討論以孟加拉外勞為主（孟加拉外勞在馬來西亞主要是在製造業，其次才是建築與農業）。另外，印尼外勞之所以不好管理，有一重要原因是與馬來半島同文同種的族群社會資源所造成的。印尼的馬來人，在語言、文化和宗教各層面很難和半島馬來人區分，而且他們和半島馬來人有密切的社會網絡關係，很容易在馬來西亞生存。也就是說，由於印尼外勞和當地馬來族群文化的親近性，使得他們可以依賴這項社會網絡與資源去普羅化，而不像孟加拉外勞一樣完全依賴台商維持生計；因而，台商也較難取得他們在工作上的從屬性，這是台商不喜歡雇用印尼外勞的重要因素。

的或比較有技術性的工作。本地工人的工作通常屬於沒有技術性、很容易教導的工作，只要五分鐘就學會馬上可以上線的工作，完全是本地工人在做，這樣流動率高出勤率低較無影響。這位雇用 900 名勞工的吉隆坡電子相關產業的台商舉例告訴我們：

我們把整條生產線依工作的重要性分成不同的 A，B，C 三站，比較特殊專長的站，我們稱之為 A 站，這必須由資深的外勞來擔任。比較簡單的工作是 C 類工作站，通常由新進人員和本地馬來人來做。而當新進人員他做滿半年或一年比較穩定，而且乖，就進入 B 的站，這也主要是外勞。  
(MKETAN)

簡單來說，孟加拉外勞對台商的資本積累的重要性在於他們的從屬性，「外勞大概都從早上八點做到晚上十一點，那一年可以做 365 天沒問題，不生病」(MKEFMS)。這個說法充分表現了孟加拉外勞在台商工廠生產的勞動過程中的高度從屬性。至於當地的馬來族群對台商來說則是隨時可被取代的，「用外勞以後，我把不好的馬來人全部慢慢淘汰，一直淘汰，馬來人 104 個人竟然被我淘汰到差不多剩 20 個而已」(MKOMCH)。

以上討論的是孟加拉外勞與當地馬來族群勞工在台商生產的勞動過程中所扮演的角色，至於馬來西亞華人在此過程中又扮演何種角色呢？馬來西亞是新加坡以外東南亞國家中，華人人口比例最高的國家，約占 23% 左右。在已有的資訊與本研究中均顯示，政治安定、勞工便宜、法規完善、天然資源、公共設施相對齊全以及華人眾多、可用華語溝通容易，是台商選擇在馬來西亞投資的重要因素（龔宜君 1999）。在上述因素中，政治安定（主要是指排華問題）、華人眾多與可用華語溝通可以說是台商在進行跨國投資時所考慮的社會文化因素。在作者 1998 年在馬六甲所訪談的 23 家台商，以及 2000 年「東南亞台商：網絡與族群」計劃的 39 家台商訪談中，所有的台商都僱

用華人作為行政與管理幹部。

台商們僱用華人作為行政及管理幹部最主要的原因是語言溝通，台商老闆身邊的人幾乎都是華人。在馬來西亞的華人通常至少可通三種語言—華語、英語與馬來語，有的還會淡米爾語、粵語與福建話等。因此，華人可作為台商對外與政府部門的溝通橋樑外，也可以用華語和台灣的母公司聯絡，對內則可以作為與馬來勞工與孟加拉勞工的溝通媒介。對台商來說，語言的確是重要的考量，一家擁有 4,700 名員工的大型台商電子廠指出：

馬來西亞華人……語言通，語言是個很大的問題，語言不通的話你幾乎管理不下去。那我來這邊很辛苦，這邊都用英文開會就很累。本來是一個小問題結果講了半天，一個會開七小時，整個上午都在開會就是因為英文，看英文報告也是一樣……後來我說我們沒有時間我要用中文，通通把它改成中文，因為我要表達的很快……本來當初馬來幹部還不少，我們犧牲掉了一些，用中文開會以後他覺得很辛苦就走掉了。（MKECHH）

而另外一家大型的檳城台商電子廠在剛到馬來西亞投資時，希望建立和歐美廠商一樣的生產流程（類似 ISO 9000 的認證方式），由於這程式是重新建立而且必須要有英文及馬來文，台商無法寫，於是必須依賴當地同時可以使用華文、英文和馬來文的華人幹部，藉由送他們到台灣受訓的機會將整套生產流程建立起來，解決了台商面臨的尷尬的局面(MPEACR)。

大廠都如此，小廠更是依賴華人工員，台商抱怨有的甚至還因此「爬」到台商頭上的。在目前馬來西亞的台商工廠中，來自台灣的外派人員均在個位數以下，平均大概是三、四位左右。以一家擁有 2700 名左右的大型台灣電子廠來看，他們從原先 1988 年投資時的二十多位外派人員到目前只剩下四位的外派人員，職位是 MD (Management

Director)、財務、資財與副廠長；台商進一步表示，將來必須由台灣人來擔任的只有前兩個位置而已。其他的台商工廠也大多是類似的狀況，有的中小型的公司甚至只有一名台灣人。而原先台灣人所留下的職位，大部份都是由當地的華人員工來接任。除了語言溝通的因素外，相較於台灣外派人員，薪資低也是重要的因素：

台籍幹部在這邊的薪水是最高的，最簡單的一個黑手都比我現在本地升到 GM 的都高，台籍幹部在這裡再沒有用的我一定要給馬幣一萬塊以上；但本地幹部升到 GM 我給一萬塊馬幣他已經非常滿足了，他要到那裡可以拿一萬塊，可是你付一萬塊比付任何一個台籍幹部都便宜。(MKEFMS)

台灣外派幹部的薪水是這邊人的三倍，也是台灣薪水的兩倍。我們這邊請的總經理大概要六千塊（新台幣約六萬元），台灣的總經理在這邊大概要二十萬新台幣，他在台灣差不多是十萬。跟這邊的總經理比是省掉三分之二，所以你一定要用本地的，你一個總經理給他六千塊，用推土機給他推也推不走啦。(MKCJNT)

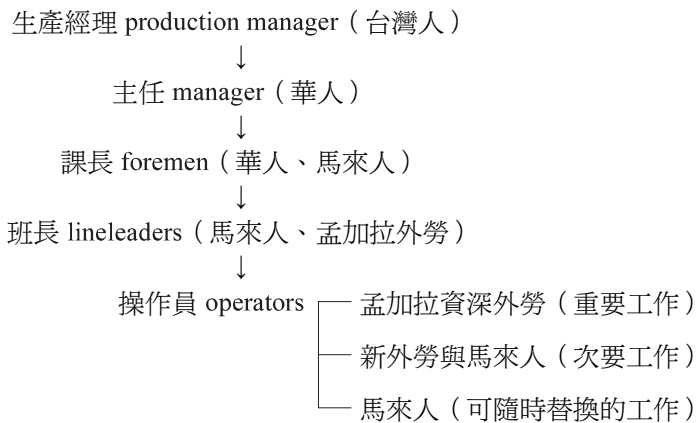
另外，由於語言能力、護照<sup>13</sup>和薪資成本的相對低廉，華人幹部還成爲台商進一步國際化的重要人力資源，在我們的訪談過程中發現，華人幹部是台商再到香港、越南、大陸、墨西哥、英國等地投資時的先遣幹部或負責人。相當程度來說，馬來西亞華人因爲其族群的特性而成爲台商在馬來西亞生產過程中不可或缺的人力資源。

雖然華人在台商工廠扮演相當重要的角色，但他們的從屬性如何呢？台商對華人的看法就沒有像外勞和馬來人那麼的一致。許多台商都提及華人很「現實」，因爲他們被看重所以也很愛「拿翹」，「今

13 根據台商的說法是因爲許多國家和台灣沒有邦交，派駐台灣人會有較大的問題，而馬來西亞華人的國籍則較無問題(MPEACR)。

天這邊學一點就跑到那邊去」，「那邊多一百塊也跑，騎驢看馬的心態很濃厚，所以流動率也很高」(MKETAN)。台商也進一步指出華人知道供需問題會影響他的身價，他們很注重他的角色在台商工廠中的影響有多大，而以這個影響的程度來和台商討價還價。雖然華人有相當高的跳槽情形，但是由於族群的特性較無法替代，因而還是相當依賴華人。但是也有台商指出華人員工相當穩定，因為他知道自己是在儲備幹部，未來會升上較重要的位置。也有許多台商指出大多數的幹部是很穩定的，工作都在五年以上。至於為什麼會有這樣的差異，我們會在下文來說明。

在以上的說明中，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，如圖一中所呈現的「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 2000 年 1 月所採訪的 39 家台商工廠中，大多數工廠的馬來族群員工能擔任的最高層級是課長（組長）。低階的生產管理人員才是以馬來人與外勞為主，如領班（班長）等職位。工廠內絕大多數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，



圖一 生產與族群分工分配圖

外勞因為從屬性高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。

## 四、台商工廠族群分工下的勞動控制與勞動體制

由於台商工廠內不同族群在生產過程中的從屬性程度有差異，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；但相當程度上仍是可以專制到霸權之間的光譜來加以說明。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，而勞動條件主要是受到勞工普羅化程度和握有之社會資源的影響。

在面對馬來族群員工的高流動率與低出席率，許多台商採用外包給當地馬來人的方式來招募和控制員工，在這種方式中的重要工具是「廠巴」(Bas Kilang)。台商跟一些小型巴士的車主訂約要多少人（例如說十人），台商會付給車主車資和一些費用；這個車主再去招募馬來勞工，而這個車主就必須每天負責要有十個人來上班（可能是不同的人）。廠巴在馬來西亞的大小工業區都隨處可見，它們有的是大型的公車，有的是中型校車(Bas Sekolah)改建而成，而大多是私人所擁有的九人小巴(van)。廠巴載來工人，台商會付錢給司機，或者付錢給工人，工人再付給司機。對台商來說更重要的是要依靠這些廠巴司機去找工人，需要依靠司機的網絡與門路去找工人，有時司機覺得工廠所付給的薪資不夠高時，便將整車的勞工載到另一家司機覺得價格合理的工廠。由於許多馬來勞工是來自工廠附近兩公里以外的馬來村落，鑑於廠巴是這些勞工謀生唯一的交通工具，以及認為到那裡工作都一樣，反正都是操作員，所以很容易被說服到另一工廠去上班。有些急需勞工的工廠也甚至必須請廠巴遠達外州去載工人；例如，馬六

甲的台商到森美蘭州載工人。如果台商用貼廣告方式招募馬來勞工，常常是根本找不到人或者做幾天就跑了。另外，台商也會以招募獎金來鼓勵馬來員工引介新員工，例如介紹基層勞工進公司一個人給一百元馬幣的獎金，但獎金的發給是本人和引進的勞工都在公司工作一年以上才可以拿到獎金；也就是台商利用這樣的方式來留住新舊員工。基本上，台商常用比較屬於說服和獎勵的方式來獲得馬來族群的勞動力。

而馬來族群常有領了薪水就不去上班的情形，通常要等幾天後才會去上班；他們通常不願意在星期假日上班或加班。面對這種從屬性和配合度不高的情形，台商會調整安排工作和休假時間來克服部份的不配合狀況；例如，發薪日安排在放假或休假的前一日，這樣可以有一段緩衝的時間，而不是一領了薪水隔天就不來上班(MKNRIW)。而有的工廠是一年 356 天 24 小時營運，如果是正常星期六、日休假，馬來族群員工是不會來加班的，因此星期假日就無法開工；台商於是將工作安排成三班制，每人休假的時間輪流，而不是大家都在星期六、日，如此才能順利在假日開工。

至於祈禱在馬來族群生產過程中所可能發生的管理問題，一般星期五到清真寺的祈禱，台商是用登記時間的方式來控制，時間日後是要補回。對於日常的祈禱，台商會經由禮拜堂的硬體上來控制，例如外牆採用透明玻璃，以便從外面即可以監視內部的祈禱狀況；又如，禮拜堂內不安裝空調，使勞工無法在密閉炎熱的空間中停留太久。一名台商說的很白：

以前有冷氣祈禱半個鐘頭，現在五分鐘就出來了……滿頭大汗。他們來跟我說，不祈禱不可以，要祈禱又滿身大汗，怎麼辦？我說很簡單，你們可以晚上去祈禱，晚上回家再補嘛。(MKOMCH)

另外，有的台商也會用扣發年終獎金或紅利的方式來處罰較常祈

禱的員工：

為什麼他的考績是A 你的是C，我算給你看，你在公司一次祈禱15分鐘，一天三次總共45分鐘，你知道你一個月少做多少小時，人家平白比你做這麼多小時。(MKOMCH)

基本上，面對馬來勞工台商是無法採取太高壓的管理方式，根據台商的說法，不能給他太粗重、困難的工作，也不能太push馬來族群的員工，只要一施壓他馬上就走人，有時連薪水也不要了：

馬來人……很閒散，他不希望跟你緊張，他只要每個月拿那個錢就好了，他為什麼要跟你緊張？所以當你去管他的時候，他的反彈力很大，非常大……他們會覺得壓力來了。只要你一管他、一給他壓力，一般他流動性就很高，他走了。連再見都不要跟你講，明天就不來上班。(MKCPBL)

因此，面對馬來族群流動率太高的問題，台商會採用較屬於說服性共識而非威權性強制的管理方式；例如，提高薪水、改善工作環境、提供免費供宿舍（提供宿舍也是控制員工出勤率的一個手段）等。另外，也舉辦「家庭日」活動，讓馬來員工全家都能來參加活動，「讓他們感覺到好像一個家這樣子，使他們可以留下來」。另外還有的是舉行交流會，是請馬來員工的代表跟台商主管一起用餐，表示公司對他們的重視以爭取他們的向心力。一名台商主管向我們說明他如何用軟性訴求的式來爭取馬來族群勞工的共識與向心力：

很簡單啊，帶給他希望啊，就這樣子啊。去年我跟每一個員工吃飯，跟他談啊。我們找一個翻譯在旁邊嘛，一起吃飯邊談，告訴他們我想怎麼樣做，這個公司要帶到什麼程度。也辦一些活動，馬來人很喜歡全家去做野餐之類的活

動，今年就辦一個家庭日。讓他感覺，他工作壓力不是他自己的慾望而已，有家裡的在啊。所以你要去想一個辦法，否則你帶不動他們。(MPETKO)

但是孟加拉外勞就沒有這麼好的待遇了，有些台商甚至提及他對外勞是軍事化的管理。一般在台商工廠中的孟加拉外勞每日平均的工作時間是 12 至 16 小時；大都是吃住都在公司的安排與掌控之下。而對於不能配合公司要求的孟加拉外勞就開除或送回去，這和馬來族群勞工是不太相同的。例如，一位台商的華人主管曾表示，在管理馬來人或華人員工時會在用字遣詞多做考慮，要考慮這樣的表達方式他們能不能接受；當他們的生產效率太低時你不能說你的生產效率太低要提高效率，而會以較委婉的方式說服他要為公司創造利潤等。但是對於孟加拉外勞「那很簡單，我就是說給他一個壓力……我現在就要生產多少，你就給我生產出來，有什麼你自己去想辦法，用這種方式在逼他們」(MLESPM)。另一位台商更明白的表示他管理外勞的方式：「我就告訴孟加拉員工，我說你明天跟我到兩千（生產量），不到兩千我馬上 cancel、我馬上不要你，你的工作時間我不跟你延長，他嚇死了！快點做到兩千」(MKOMCH)。

台商所謂的軍事化管理主要指的是要求孟加拉勞工完全的從屬性，「我一個命令你一個動作」，「也就是 nothing impossible 的狀況，我今天要你這樣做就是要這樣做」。而能夠取得孟加拉外勞完全從屬性的方式，除了威脅要取消他們的工作合約送回孟加拉以外，也用薪資結構來控制他們。一位台商非常生動的告訴我們，他控制孟加拉外勞的方式：

我跟你講的話就是命令，如果你不聽的話很簡單，我會修理你，我所謂的修理不是打他，我不打人的，我們是民主國家來的人，我們絕不有暴力的行為，但是我會修理他，我會修理他到最後他會跪到地上求我。很簡單，他們續約的時

候必須要我簽字，我不簽字他就不可以續約，這是其中一個。第二個坦白講啦！我是利用公司的薪水結構來修理你，我們公司薪水結構是底薪、全勤、生產獎金、夜班津貼、加班費，他們底薪很低你知道嗎？一天十幾塊錢而已，馬幣十多塊而已，但是他們如果加班一月可以領到差不多一千三、一千四到一千五。我不讓你加班，我寧可讓別人加，加到加班時間都加滿都可以，就是不給你加，他一個月領四百多塊，還要零用、還要吃飯、還要寄回家，他哪裡夠？當然不夠，一個月、兩個月以後他就挺不住了，勢必要求我，跑不掉了！你勢必要求我，等他求我那時候……我說你要不要聽話？(MKOMCH)

另外一位工廠內直接勞工全部是孟加拉外勞的台商也說明他對孟加拉外勞的控制：

我告訴你，人呢，你越兇悍呢，你管的越嚴格他就越不會去動這些（反抗命令的念頭）。本地人很難管，就是因為他有他的時間，所以外勞我們是逼到他只有時間睡覺而已。……我們是給他做到 16 個小時，你做 16 個小時、做 12 個小時以上來講的話，你剩下的時間只有睡覺，你還要洗衣服，對不對？那你還有沒有腦筋去想造反？你很少有時間去造反，況且我一年 365 天開工，沒有禮拜天，沒有 holiday、沒有禮拜週末，都沒有，你那有時間去造反？當然這也是一個方法啦！那當然另外就是說你收入很好，因為我照算加班給你，所以當然我們也跟他講，你來是為了賺錢，是不是？那多賺一點、多做一點，這麼樣子當然很辛苦。（MKNREG）

相當程度上，台商對外勞的勞動控制是以威嚇為主，和馬克斯所

討論的專制勞動體制是較相似的。另外，在處理外勞的不配合工作要求上，台商爲了殺雞儆猴或建立下馬威，的確會開除一些不配合的外勞，雖然對他們來說將外勞送回去是「吃虧的」；因爲外勞的人頭稅是台商先墊的，一年一人一千元馬幣。

相對於同樣是直接勞工的馬來勞工來說，台商對於孟加拉外勞是採取較爲權威與專制的勞動控制方式，至於爲什麼不同族群的員工會採取這種不同的方式？其基礎是什麼？我們會在下一節中來進一步討論。目前，我們要先討論台商對華人員工的勞動控制方式。

在面對華人員工的高流動率上，台商是無法運用高壓的手段，他們會簡單明白的表示是用「錢和名份」來控制他們。一些華人幹部流動率較穩定的公司，都會給華人幹部相對較高的薪資「給到他不曾想再去跳槽」，或如我們前面所提到的給華人幹部較高的薪資後，「連推土機都推不走」。而台商也提到由於華人是較核心的幹部，因此：

（基層勞工）等於說我們一定要比市場行情好就可以了，那我們把所有的一些照顧、福利、待遇，都照顧到核心團隊……。給的部份（薪資）就是說讓他不會想再去跳槽，他為了領這個部份他一定要把任務達成。那薪資的部份只是說是一個照顧，那是一個市場的照顧。還有 undertable 的，他們拿到的時候可能會等於他全年的薪資，會讓他覺得有 surprise。(MKECHH)

而許多台商工廠中的核心團隊，是由留台生所組成的。對於台商來說，留台生相對於非留台生華人幹部是較穩定且配合度較高的。一些較具規模的台商公司，會傾向雇用留台生作管理幹部及工程師。台商們覺得與留英留澳的在觀念上較難溝通，而「留台生在台灣生活過，也比較瞭解我們台灣生活的習性」；而留英留澳的是西方外商按部就班的觀念，下班時間一到就走路；但是台灣人是「早上七點到公司，晚上十點才回去，反正有錢賺，今天做到死也無所謂」，在這方

面留英系的配合程度較留台生差。留台生的台灣學位文憑不受馬來西亞政府承認，以及他們在台灣中文訓練背景，在馬來西亞的就業市場上受到的阻礙較多；但這些卻是台商可以取得留台生從屬性的重要因素之一：

因為這個留台生相當多，留台生在本地的企業……接受程度不高。而會珍惜這些留台的幹部我看只有這些台籍……台商公司會去比較珍惜，他們在別的地方也不會得到的。譬如說到本地公司去或者政府機關裡面，同樣是大學畢業生，一個是台灣大學畢業、一個是比如說馬來西亞大學或美國的大學，待遇絕對是後者高，留台的絕對低！然後在台灣廠商這個地方，至少一樣，搞不好這個留台的還比較高一點。  
(MKEFMS)

另外，在面對華人幹部以流動率「拿翹」這方面的問題，台商在管理控制上的因應之道是「備胎計劃」。一是由台灣母公司派人暫時來協助，其次是多培養同級的幹部而非只依賴一個人：

從物料計畫、從採購、從現場的主管、品管的主管，我們是會 localize 來培養。但是有時候它的流動性太大，或者是培養的期間要比較長，我們就台灣派人來暫時代替一下，訓練到好，然後再回去；所以我們有台灣的支援我們就不會有太大的問題。……也隨時要有備胎計畫啦！你在台灣可能培養一個班長、一個組長、一個課長就夠了，在這裡可能有一個副班長，或是一個班的助理，stand by 在後面；在職訓練時，充分的利用在職的所有的手段跟工具，多一點人會啦！不要只有一兩個會……這樣他才不會刁難你。  
(MKETAN)

由於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；因而有關勞動控制與管理，是台商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。有時人們很容易將之歸因於族群刻板印象，如馬來族群比較悠閒、懶散，孟加拉勞工比較純樸實幹，而華人則是比較勤勞又能溝通，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？

## 五、台商在馬來西亞勞動體制形成的基礎：勞工的普羅化與族群社會資源

基本上，台商是依據不同族群勞工之從屬性程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的不同勞動控制方式。正如我們在前文所討論的，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、族群社會文化相互作用形成的。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，成為台商區別不同族群員工的基礎，而這樣的族群區別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。在下文中，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。

整體來說，馬來西亞勞動環境的第一個重要特徵是勞動力的不足；1985 至 1995 年間馬來西亞三個主要經濟領域每年創造出的就業成長率是相當高的，如製造業 9.8%，建築業 9.1，金融服務業 6.9%，而本地勞工的勞動參與率的年成長大約是 2.8% (Ahm Zehadal Karim 1999: 73)。另外，1996 年至 2000 年的就業機會，每年成長約 3.4%，創造的工作機會約有 120 萬個，但本土勞動力的成長每年約在 2.8% 左右而已，勞動力可說相當不足，所以必須依賴外勞。但馬來西亞外勞的人數到底有多少，並沒有一個統一的數據。1993 年底根據馬來西亞政府移民局(Immigrant Department)的估計約有 100 萬的印尼人非法進入馬來西亞。數月後，內閣估計馬來西亞約有 100 萬的外勞，其中 40% 是非法打工。1994 年 12 月馬來西亞人力資源部部長(Ministry of Human Resources)所引用的數據是 150 萬的外勞。而根據數個非官方組織及工會的估計，2 至 3 百萬的外勞是較確實的，而這項估計也被官方非正式的證實 (Anja Rudnick 1996: 41)。根據這些官方及非官方數據，一般認為在馬來西亞 8 百萬的勞動力中，至少有 16% 是外勞（即 150 萬左右）；顯示了馬來西亞勞動力的不足。這樣的勞動環境使馬來西亞的勞工在就業市場上站在較有利的位置，因為是「工作在找人不是人在找工作」，這也使得資本家較不能以強制的勞動控制方式來獲得勞工的從屬性以汲取勞動力，勞工可以在勞動市場輕易地找到相對較好的工作。

馬來西亞勞動環境的另一項特徵是，馬來西亞國家機關為維持資本積累的順暢並吸引外來投資，乃壓抑勞工形成集體抗爭的力量，例如對籌組工會權利的壓抑。馬來西亞的工會組織雖然未必被禁止，但是在新興工業的工廠中通常是不允許成立的，在工業關係法中有規定保障新興工業在設立之最初幾年，得不受理工會之任何不合理要求。也就是說，在馬來西亞沒有任何一條法律文明規定在電子廠中成立工會是違法的；但是人力資源部長(Minister of Labour)有權決定工會是否可以成立(Chee 1992: 14)。一般說來，在馬來西亞的外資電子廠中是

反對工會的，在此產業中只有美商 Thomson 承認廠內工會（美商曾指出在矽谷也無任何的一般工會）。在我們訪談的資料中，沒有一家台商工廠（包括電子廠和其他廠）表示他們的工廠有工會，他們明白表示「我們不允許」，台商也指出當初選擇投資地點的兩個重要考量，一是獨資，一是不能組工會。相當程度來說，在台商工廠的勞資關係是由資方來主導的，勞工並沒有什麼可以與之抗衡的集體抗議力量(voice)，頂多是以退出(exit)的方式作消極的抗議。

上述兩項與勞動體制相關的因素，對馬來西亞公民的勞工的影響是沒有差異的，但是馬來西亞國家機關又以介入生產領域的方式，為特定族群實施去普羅化的政策。而此政策的實施是在族群政治的考量下進行的。例如，馬來西亞政府規定，企業必須雇用 30% 以上的土著（馬來人），以改善土著之所得，提高其生活水準（馬來西亞工業發展局 2000）。這項要求企業雇用 30% 馬來土著員工的要求，其實是和馬來西亞 1969 年 513 族群衝突事件<sup>14</sup>之後，在 1970 年所實施的新經濟政策(New Economic Policy)有關。「新經濟政策」的主要目標在消除貧窮及重組社會。其中主要的經濟決策是以族群資源的重分配為主，希望在 1990 年時馬來族群所擁有的全國有限公司資產總額由 1969 年的 1.5% 提高到 30%（龔宜君 1997:4）。馬來西亞政府透過配額制、執照分發、貸款以及收購信託的方式來協助馬來族群。而 1975 年的工業協調法令(Industrial Coordination Act)更規定所有製造業僱用超過 25 人（1990 年時是 100 人）或以上之勞工，或繳足資本超過 25 萬馬幣者（1990 年時提高為 250 萬）必須得到貿工部的核准；並且企業必須出售 30% 的股權給土著，同時也必須雇用 30% 以上的土著員工。在新經濟政策下，馬來族群可以說是相當受政府的保護；各項貸款及公

---

14 513 事件是馬來西亞獨立以來最嚴重的族群衝突事件。發生的過程是，1969 年 5 月 10 日是馬來西亞在新加坡獨立後的第一次國會選舉，選舉結果以馬來人為主導的執政聯盟挫敗，輸給以華人為主導的反對黨。反對黨群眾為 5 月 11 日及 12 日在吉隆坡舉行非法的勝利遊行，遊行中辱罵馬來人及挑釁執勤員警。5 月 13 日馬來青年舉行反示威，當晚華人與印度人再度遊行，雙方爆發流血衝突，數千名馬來人與華人相互砍殺，持續到 6 月 30 日止。

部門的工作，也都優先給馬來族群。

馬來西亞的政治精英爲了讓國家機關能明正言順的直接介入生產領域並規範生產關係來協助馬來族群，乃在族群建構的過程中將馬來人相對於華人形塑成經濟弱勢的族群，只能依賴國家機關的協助才能夠和華人競爭。在「新經濟政策」重要理論基礎的書籍中，即現任馬來西亞首相馬哈迪所著的《馬來人的困境》一書即是如此區別馬來人與華人。由於馬來西亞自然資源豐富，使得馬來人工作兩個月便可以生活一年，再加上天氣太熱都使得馬來人不太喜歡流汗的工作或運動。馬哈迪也因而認爲，「適者生存」這項自然法則並不適用在馬來人身上；因爲資源的豐富使得最弱的馬來人都可以活得很好。在馬哈迪看來這種悠閒生活中的馬來人是不可能和來自多災多難的中國並在艱困的移民過程強悍地存活下來的馬來西亞華人在經濟上競爭的。因此，他認爲要使馬來人能在經濟上作競爭只有靠政府的力量，這部份理論後來即展現在「新經濟政策」中的各種對馬來人的扶植與保護（馬哈迪 1981）。馬哈迪甚至進一步指出馬來人的困境即在：是要在華人主控下的經濟，成爲繁榮國家的貧民？或是自立反抗去取得一些這個國家誇耀的財富，但可能會影響馬來西亞的經濟美景？（同前註）當然，馬來政治精英的立場是寧願讓馬來西亞的經濟停下來，也要爲馬來族群爭得經濟上的一席之地。

在這裡看到的是族群政治的因素使得國家機關直接介入生產領域，影響馬來族群勞工在生產關係上的去普羅化；但同爲馬來西亞公民的華人族群勞工則無法受惠。馬來西亞勞動力的不足，再加上馬來西亞政府對馬來族群勞工的保護，使馬來族群的勞工並不是完全依賴生產領域工作表現來生活，並非完全的普羅化，所以對台商要求的從屬性也就不會很高。其實台商們在說明爲什麼馬來族群員工工作意願不高又不能強迫他們時，就表示政府的保護是很重要的因素：

所以我們當然會去管他，那麼他們不怕你的，第一個你缺工人……這個國家缺工人，第二個他不愁吃穿，他還有勞

工法令，越低層的他保護的越好，所以他就想……我不做啊！可以吧！？你兇什麼？你敢兇看看！（MKCPBL）

從以上的討論來看，台商之所以無法以專制體制的方式來控制馬來族群員工，其中一個相當重要的因素是馬來族群的勞工並未完全趨向普羅化，不需要完全依賴在台商工廠中的工作表現來維持生計。在族群政治的新經濟政策下，政府對馬來人的保護、勞動力市場需求大於供給，這些都是影響馬來族群在生產關係上去普羅化的重要原因。

而孟加拉外勞在馬來西亞國家機關政經利益的光譜上，可以說是處於最遠的一端。孟加拉這個族群在馬來西亞的特殊性在於他們不屬於這個民族國家的公民，不是想像共同體中的一份子或未來想像共同體中的一份子（例如經由本土化或歸化），他們主要是短期的契約勞工；因而也不能享有屬於國家公民應有的勞動權益。Portes 曾討論過雇用移民勞動力其實並不是傳統經濟學所說的增加勞動力的供應，而主要是為增加「廉價」勞動力的供給。他進一步指出移民勞工的廉價性並不是移民個人的特色，主要是外在政治上的弱勢，雇主可運用政治上的威嚇，利用遣返來取得移民勞工的從屬性或順從(1981: 49-50)。因而，移民勞工往往會接受更艱困的工作條件並被用來對抗本地勞工。他也認為在移入國外勞動力的國家並不存在著所謂「分裂」市場(split market)，也就說做同樣的工作，外勞的薪資低於本地勞工；而他們的重要性是在拉低整體的薪資水平(Portes 1981: 57)。在我們的訪談經驗中，台商們也都一再強調外勞和本地勞工的薪資待遇是一視同仁的；有些福利雖是本地員工才享有的，但是外勞需要仲介、機票等手續費用，所以根據台商的說法和本地勞工的成本是差不多。相當程度來說，外勞的確有壓低薪資與對抗本地勞工的作用。

對非移民性質的外勞來說，除了沒有國家機關保障而致的普羅化的問題，使得他們必須完全依賴作為薪資勞工的工作表現來維生外，另外一個重要原因，便是我們在前文提到的他們比國內勞工處於更不利的狀況，即外勞不是自由勞工，不能在勞動力市場上自由地換工

作，這樣的地位對他與資本家之間的生產關係有重要的影響。他們只能完全依賴特定雇主，對於勞動過程的宰制毫無反抗的力量。他們的被雇用與解雇完全在雇主的一念之間，勞動與生產過程的安排也任憑管理者掌控。外勞所面對的是一個強迫的體制，而且完全沒有另外的生活出路，作為經濟上不自由的普羅階級，使得資本家可以專制的勞動體制來進行勞動控制。對於雇主來說，付給外勞是最低的、只能維持單身生活的薪資（再生產的部份由其母國來負責），並且讓工人住在宿舍以便進行經常性的監控與軍事化的紀律；而雇主之所以可以對移民採用強迫式的手段，原因之一是外勞除此之外無路可走。

根據我們訪談的資料，孟加拉勞工大都是透過仲介來到馬來西亞工作，他們每人必須付給仲介的費用從至少 5 千到 1 萬元的馬幣不等，這和 Anja Rudnick 於 1994 年在檳城所做的孟加拉外勞研究所獲得的資訊差不多(1996: 49)。孟加拉外勞的仲介費許多是賣地或借貸而來的；因此，他們必須在契約其間的三年中不斷地超時工作才能償還債務還賺到錢。台商也明白孟加拉勞工不自由的普羅化是他們可以使用專制式的勞動體制之控制方式的重要原因，台商可以用恐嚇遣回孟加拉、不給加班的方式，來取得他們在工作上的從屬性；因為外勞除此之外別無生存之道。

至於在華人員工方面，雖然在馬來西亞國家機關族群政治的新經濟政策下華人是受政策歧視的族群；但由於台商必須依賴華人員工在語言上的優勢，一般說來台商無法用強迫，而是以說服的勞動控制方式來取得他們的從屬性。在這裡可以進一步區分的是華人到底是因為族群性的社會資源，還是因為經濟性的人力資源，而受到台商的重用。也就是說「同為華人」這個社會文化因素，是否在決定台商和華人之間的雇用及生產關係上發生作用。在馬來西亞的許多外資企業中，有相當高比例的華人行政與管理幹部，例如日商、美商、台商企業。或者說台商雇用華人作為幹部是因為華人在馬來西亞所佔據的職業階層位置使然；也就是說，外資雇用華人是普遍性的現象，而不是台商企業的特殊性。以人力資源的觀點來看，某些族群或性別的員工

受到就業市場的青睞或歧視，是以生產力及效率的觀點來討論的；例如黑人或女性在美國的就業市場上受到不平等的待遇，是因為他們的生產力和效率較低。而人力資源觀點認為不同生產力的差異是透過教育、工作經驗及年資來作用的，由於黑人與女性在教育等方面相對白人普遍處於弱勢，因此才會在就業市場上出現不平等的現象。

而外資企業雇用華人作為中上階層的幹部，部份可以從人力資源的觀點來討論，華人的教育與工作經驗是外資雇用華人的重要考量。但是在台商企業中，除了生產力的考量外，社會性的族群因素的考量是更重要的因素。在我們訪談研究中發現教育與工作經驗，並非台商與華人員工間勞雇關係的決定性因素，例如有大學學位的馬來人可能不如一個會說華語的專科生；而留英留美的華人碩士可能不如留台的大學生。一般外資可能不會考量華人幹部華語說的好不好或是不是留台，但這在許多台商企業中卻是重要的考量，這也是台商工廠內族群分工形成的重要因素。而有一位台商即指出：

留歐美這些的和台灣的管理層的想法很難搭配，……我的經驗啦……在這邊啦……就是說比較難搭配，不只是語言上障礙的溝通，而是思想喔……對事情的看法上的差異，可能是文化之間的差異。……我們這邊大概工程部門 100%是留台的，大概有二三十位工程師，……那麼我們之前也用過英國啊！或是美國 MBA，但是他們都不會做久，我們發現留台生會做的很久。(T032)

留台生的「台灣經驗」及其所包含的對台灣社會文化的熟悉程度，是他們能和台商配合的重要因素（Mak and Kung 1998）。台商們認為留台生至少在台灣待過四年時間，應該有學習台灣人「打拚」的精神，不是五點到就下班走人，或假期就是假期。相當程度來說，留台生的「台灣經驗」是他們在台商企業中工作的一項社會資源，這資源不是人力資源論者所強調的來自於內在於個人的能力（如教育），

而是透過與台商之間的特殊社會關係來運作的。

相對而言，留台生在台商企業流動率較穩定的原因，正如我們在前面提到的從華語小學、華文獨立中學以及台灣的教育背景訓練，在馬來西亞是沒有正式文憑的，他們的就業市場較受限制：

基本上，留台生的缺點，像是在馬來西亞不被尊重，語言上你出去外面，你可能是一個障礙，變得你的選擇性就會降低。就是說，留台生你去到一家美資公司或是歐洲、澳洲公司，因為裡面的管理層講得是非常流利的英文，寫的是非常流利的英文，非常流利的英文報告，一開始就是說你沒有辦法跟得上，你可能沒有辦法表達，別人就認為你能力有問題。(T032)

但華人與台商之間的族群親近性又如何影響勞動控制與勞動體制呢？相當程度來說，由於台商在資本積累的生產過程中相當依賴華人幹部，如本文前面提及所有我們訪談過的台商在生產線及行政管理上都少不了華人；因此，在台商工廠中的華人族群員工也因為與台商在族群文化上的親近性，而在勞動過程中得以去普羅化並獲得較高的自主性。會說華語以及有台灣經驗的華人員工，以這樣的社會資源保障了他們在台商工廠的工作地位；即使他們的學歷與工作能力較非華人族群員工來得差，但在台商工廠中仍是不可被取代的。也正因為如此依賴華人幹部，台商乃無法以強迫式的勞動控制方式獲得華人員工的從屬性。而留台生在就業市場上的出路較留美歐的少，因此，台商可以取得留台生較一般華人更高的從屬性。

## 六、結論

在上面的文章中，作者討論了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爲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，這樣的特徵型塑了其勞動體制的特殊性。文章中說明了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、華人是高中階的生產管理與行政幹部，馬來人與孟加拉外勞則多是基層勞工。作者也討論了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，孟加拉外勞則採強迫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的程度以及社會連帶（族群性社會關係的親疏），來作爲其對不同族群員工，實行不同勞動體制的基礎。馬來人因國家族群政策的保護與勞動市場的勞工不足，而得以去普羅化，孟加拉外勞則因爲政治與經濟的弱勢，而成爲不自由的普羅化勞工，同爲馬來西亞國民的華人雖無政府族群政策的保護，但因爲握有台商相當依賴的文化族群資源因素，而不致於完全從屬於台商雇主。

在上述的討論中，本研究發現當跨國資本在全球尋找「廉價」勞動力時，廉價勞動力並不是被視之爲當然地就存在那裡。外移的跨國資本認爲理所當然的勞動從屬性，並不一定存在於不同文化異族群的勞動者身上；跨國資本勢必得重新認知生產過程的性質，和作爲社會文化載體之勞工的意義。生產過程不只是管資本和機器而已，還有「人」，於是並非統一的給付廉價的薪資及威嚇的勞動控制，即可取得最大化的勞動力。外於生產過程的各種非經濟因素，均有可能影響到資本家對勞動力的汲取，如本文所討論的族群政治與族群資源對馬來西亞不同族群勞工勞動條件產生的影響。對於馬來西亞的國家機關來說，不同的族群在其政治經濟光譜有著差序關係，馬來西亞公民的馬來人和華人在生產關係上所獲得的國家保障要高於非公民的外來勞工孟加拉人；在國內土著馬來人優先的族群政治架構下，馬來人的保障又多於華人。而在台商的族群社會資源光譜上，有台灣經驗的馬來西亞留台生最接近核心，其次是馬來西亞華人，最外圍的則是馬來人

與孟加拉人。可以這樣說，當資本主義生產過程是發生在資本家母國而勞工也與資方擁有相同族群文化時，族群對生產關係的影響似乎並不明顯，也較少以此面向來探究它對勞動體制的影響。但是，當跨國資本外移而面對不同族群的勞動者時，族群的區分隨之而來；跨國資本打造勞雇關係的邏輯也得考量族群的因素。以馬來西亞台商來看，打造勞雇關係的邏輯即受到不同族群的員工在國家對勞動生產關係的干預方式、勞工普羅化程度以及族群之社會文化特性所多元影響的；因而出現的是一個部份偏向霸權部份偏向專制的多樣貌勞動體制，無法以單一的霸權或專制體制來說明。

## 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: 中央研究院社會學研究所。
- 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, 頁 50-65。
- (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。
- 中華民國旅馬來西亞投資廠商協會 (1997) 台商會訊, 第 27 期。
- 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, ed. (1999) *Foreign Workers in Malaysia: Issues and Implications*. Kuala Lumpur: 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.
- 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. Pp. 146-165 in *Chinese Business in Southeast Asia: Contesting Cultural Explanation, Researching Entrepreneurship*, edited by Edmund Terence Gomez and Hsin-Huang Michael Hsiao. UK: Curzon Press.

- Lie, Merete and Ragnhild Lund (1994) *Renegotiating Local Values: Working Women and Foreign Industry in Malaysia*. UK: Curzon Press.
- Mak, Lok Fong and I-Chun Kung (1998) *The Overseas Chinese Network: Forms and Practices in Southeast Asia*. *PROSEA Occasional Paper Series No.26*.
- 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 and John Walton (1981) *Labor, Class, and the International System*. New York: Academic Press.
- (1995) Economic Sociology and the Sociology of Immigration: A Conceptual Overview. Pp. 1-41 in *The Economic Sociology of Immigration: Essays on Networks, Ethnicity, and Entrepreneurship*, edited by Alejandro Portes. New York: Russell Sage Foundation.