

APARP 商與中國的女性勞工：以福建廈門
Northeast Asia Research Paper No. 14 May. 2002

台商與中國的女性勞工：
以福建廈門經濟特區為例

李京兒

國立台灣大學

國家發展研究所

博士候選人

蕭新煌

中央研究院

亞太研究計畫



東北亞研究論文系列

APARP

中央研究院 亞太研究計畫
Asia-Pacific Research Program
Academia Sinica
Taipei, Taiwan

APARP

Northeast Asia Research Paper No. 14 May 2002

台商與中國的女性勞工：
以福建廈門經濟特區為例

李京兒

國立台灣大學

國家發展研究所

博士候選人

蕭新煌

中央研究院

亞太研究計畫

APARP

Northeast Asia Research Paper Series

1. H. H. Michael Hsiao and Alvin Y. So: The Making of the East Asian Middle Classes: The Five Propositions
2. Shih-Jung Hsu and H. H. Michael Hsiao: The Impacts of Class Differentiation and Cultural Construction on Post-War Land Reform in Taiwan
3. Sonoko Kumagai-Matsuda: From Tenant to Owner Cultivator: through an analysis of the diary of NISHIYAMA Kouichi
4. Noriaki Iwamoto: Domestic and Social Origins of Land Reform in Japan: Landlord System, Village Community, and Bureaucracy
5. Hanhee Hahm: Land Reforms and Korean Tenants
6. Seung Woo Park: Land Reform in Korea Revisited: A Preliminary Report of Field Survey Results in Three Villages in Southeastern Korea
7. Kyonghee Min and Jin Chae Yoo: The Relationship between Tenants and Their Religious Landlord in the Process of Land Reform: A Case Study of Sa-Ha Village in Poun-Gun, Chungchong Buk-Do, Korea
8. Hui-yu Caroline Ts'ai: Politics of Memory and History: ShŪsen in Japanese "Apologetic" Historiography
9. Anita Chan: Chinese Factories and Two Kind of Free-Market (Read Bonded) Workforces
10. 魏樂伯、蕭新煌、關信基、呂大樂、陳健民、丘海雄、楊國楨、黃順力：
當代華人城市社會的民間社會組織：台北、香港、廣州、廈門的比較分析
11. Tak-Wing Ngo: Developmental Imperative and Spoliatory Politics: A Comparative Study of Mainland China, Taiwan, and Hong Kong
12. Alvin Y. So: The State, Economic Development, and the Changing Pattern of Classes and Class Conflict in China
13. H. H. Michael Hsiao and Chin-Hsu Chang: The Chinese Managers in the Taiwanese Business in China: The Case of Xiamen
14. 李京兒、蕭新煌：台商與中國的女性勞工：以福建廈門經濟特區為例

台商與中國的女性勞工：以福建廈門經濟特區為例

李京兒 蕭新煌

摘要

既有的第三世界性別勞動研究，都將具有不同歷史文化背景的女性勞工圍於非歷史性的分析架構裡，視她們為同質化的勞工。它們忽略了在特定歷史脈絡中個別國家的社會制度安排與社會文化條件會影響到女性勞工的處境。

本研究在此歷史認識下，以中國廈門市台商企業中的女性勞工為例，分析台商企業獨特的性別化勞動管理策略，並探討女性勞工在台灣資本的管制下究竟呈現何種與其他第三世界國家不同的經驗。

廈門台商本來在勞動控制過程中引進的是台灣的性別化勞動管理模式，來管控中國女性勞工。但廈門台資企業隨著在地化的進展，因其本身的需要和受到中國大陸的社會制度與社會文化的影響，而調整一些策略。因此，廈門台商在勞動管理制度上漸漸顯現出與原來在台灣不同的面貌。換言之，台資企業的「在地化」策略，與中國大陸的社會制度及社會文化乃交融成一股強大的形塑力量，多少也緩和了台資企業對中國女性勞工的性別歧視。

關鍵詞：台商（台資企業）、女性勞工、社會主義、父權體制、勞動管理、性別歧視

The Chinese Women Workers in the Taiwanese Enterprises in China: The Case of Xiamen

Kyung-Ah Lee and Hsin-Huang Michael Hsiao

Abstract

The studies so far on women workers in the third world have confined women workers within the ahistorical analytical scheme, therefore they looked upon all women workers of the third world as the homogenized one. They neglected the fact that the socio-cultural conditions of each country could have influenced the status of women workers in each specific context.

This paper analyzes the gendered labor control strategies peculiar to Taiwanese enterprises (Taishang), and explores the experiences of women workers class situations under the control of Taiwanese enterprises in Xiamen, Fujian.

Taiwanese enterprises brought the model of labor management in Taiwan to Mainland China. They then modified some tactics due to the localization need and those tactics were, in fact, also affected by the unique social and cultural institutions of the contemporary Mainland China. Therefore, Taiwanese enterprises gradually have developed the variant labor control measure which are different from the original ones in Taiwan.

The paper also explores various career and class situation experiences of the Chinese women workers in order to analyze the class relationships between the Taiwan business and the Chinese women worker.

Key Words: Taiwanese enterprises (Taishang), women workers, gendered labor control, socialism, patriarchy, labor management, gender discrimination

台商與中國的女性勞工：以福建廈門經濟特區為例

李京兒 蕭新煌

一、前言

二十世紀晚期以來，許多國家的企業為尋找有利的投資環境而向境外遷移是一種全球性的現象。同時，中國大陸為加速經濟發展而極力推行外資優惠政策，因而包括台灣資本在內的國際資本陸續到中國大陸的沿海地區開設工廠。以外資企業的立場而言，中國大陸不但是個未開發的巨大市場，而且它在全球性國際分工中，因擁有下崗及民工潮所導致的大量勞力，而為國際資本提供了理想的投資環境。這些國際資本為了追求利益，喜歡尋找廉價勞工，因為以勞力密集為主的企業需要一群數量龐大、價格低廉以及招募解雇容易的勞工。而目前中國女性勞動力正符合這些條件，勞動價格較低廉，是外資選擇中國勞動市場的重要原因。因此，在台商等中國大陸的外資企業中，使用了大量的女性勞工。

在這種情況下，台商透過何種機制來控制勞動過程，追求利益的極大化，而在台商的資本邏輯下，中國女性勞工究竟處於何種勞動環境。本文以中國廈門經濟特區的台商為例，來分析台商所具有的資本主義市場的性質及台資的特殊性格在中國大陸是如何運作的，以及台商的管理模式及企業組織等，如何影響中國女性勞工的地位。

根據第三世界的女性研究，在工業化過程中女性以次要勞工的身份參加勞動市場，同時做輔助性的工作。因此，工業化逐漸擴大了性別不平等，同時增加了性別的職業隔離與工資的差距（Shmink, 1977；Greengalgh, 1985）。然而，這些研究只指出女性勞工是資本或父權主義文化的犧牲品，我們仍然無法瞭解個別國家的特殊歷史條件所起的作用。換言之，它們忽略了在特殊歷史脈絡中，每一個國家進入世界經濟體系時的制度安排與社會文化因素如何影響到女性勞工的處境，並使女性勞工選擇何種因應策略。由此可知，這些研究將所有第三世界的女性勞工囿於非歷史性的分析架構裡，視具有不同歷史背景的女性勞工為同質化（homogenization）的勞工（Mohanty, 1991；Kim, 1996）。

中國融入世界資本主義經濟體系時，是一個與其他第三世界國家迥然不同的社會主義國家。中國社會的確具有特殊的社會制度，例如，一胎化政策與城鄉二元結構等。城市人民呈現出相對平等的意識型態，但農村地區的人民仍受儒家的父權主義意識型態的影響。因此，在分析中國女性勞工時，除資本的一般邏輯外，

還必須考慮這些特殊的社會及文化因素。另一方面，在中國大陸的台灣資本雖同樣是國際資本之一，但這種長久發展在台灣的資本，一方面深受台灣社會文化的影響，一方面有其與中國的特殊關係，所以也凸顯出與其他國際資本不同的勞動控制型態。

本文在上述的問題意識之下，首先解析台商如何引進以性別隔離模式為基礎的台灣本國的勞動管理方式，以及台商所具有的資本主義市場的性質及台資的特殊性格與中國獨特的社會制度在勞動控制策略上何以結合成一體或互相牽制對方。然後，深入分析女性勞工在性別分工與性別層級化的企業組織中，呈現何種與其他第三世界國家女性的不同經驗。

二、研究對象與方法

本文的資料來自對廈門台商企業中的女性勞工所作的訪談¹。總共訪問了 15 家台商，包括紡織業、電子業、小型家電業、橡塑膠業、成衣業等勞力密集型產業。田野調查分兩階段；第一次是從 2000 年 3 月份到 5 月份，約兩個月的時間，第二次是從 2001 年 4 月中旬到 5 月中旬。

本研究採用深度訪談與參與觀察等人類學的研究方法，蒐集了共 75 個質性資料檔案。雖然本文的主要研究對象是女性勞工，但訪問對象不限於女性，因為雖然我們應該從女性本身的立場來瞭解女性的經驗，但女性的地位是相對於男性，並且在男女的互動過程中產生的。

在 75 個個案中，大陸籍受訪者是 65 位。其中，女性佔 46 位（81%），男性佔 11 位（19%）。大部分受訪者的年齡層是從 20 到 39 歲，其中 25-29 歲的人佔多數（46%）。生產部門的受訪者 27 位，管理部門的 30 人，其他有 8 位²。另外，本研究也對 10 位台灣幹部進行了訪談。

本研究事先準備了訪問的主題，訪問大綱的主要內容如下：一、個人的基本背景資料（年齡、性別、籍貫、城鄉背景、教育程度、結婚與否以及丈夫的教育程度及職業狀況等）；二、受訪者的工作狀況（工作內容及性質、職位以及工資等）；三、過去的職業經歷；四、台商中的性別分工；五、女性勞工的升遷機會；六、福利制度；七、女性的工作態度與性別觀念等。

在訪問之前，事先準備訪問大綱，但訪問時的話題並未依照大綱順序進行，也不限於大綱的內容。若發現新的議題將會就新的議題追問相關內容，並彈性地

¹ 共同作者博士論文的主要研究對象為廈門台商的已婚女性勞工，所以受訪者的年齡分佈略高於台商女性勞工的平均年齡分佈。

² 其他受訪者包括醫務人員、清潔工、廚師（餐廳的幫手）以及舍監等。

加以修改訪問內容和提問的方法，從而得以追問到深層的結構性原因，同時獲得額外但非常重要的資料。

另外，本研究為了全面掌握女性勞工的工作經驗與處境，除參與觀察與訪談等的方式外，還蒐集文獻資料來進行分析。由此，我們可以更全面地掌握有關研究對象的各種訊息，而有助於做更深入的分析。

三、台商的勞動管理模式與女性勞工

首先，本文要瞭解的是台商透過何種勞動管理機制來控制勞動過程，進而要分析台商在勞動過程中將何種在台灣已發展出來的本國的管理模式移植到中國，同時又如何配合中國當地的社會文化條件，從而有效地控制女性勞工。

（一）招工方式

從台商的招工方式中，可以看出其對性別的偏好。台商在招募勞工時，優先考量如何有效地安排及控制勞工，以提高生產效率，同時避免勞工的集體行動。它們為降低勞工的集體抗爭而所採取的一種方式便是，雇用來自農村，同時省籍不同的勞工。這些勞工的省籍觀念會阻礙勞工之間的團結，彼此容易產生衝突，從而不容易凝聚勞工階級的集體力量。雖在有些企業內曾經發生過一些勞工間的衝突或小規模的抗爭，但很少演變成罷工等階級性集體的抗爭。

在此，值得注意的是，台商不能忍受任何糾紛或抗爭行動。它們認為集體行動基本上都是由男性所主導的，所以台商的雇主傾向於招募相對溫馴及保守的農村女性勞工。她們不但肯吃苦耐勞，而且雇用成本較低，進而不容易製造問題。說道：

找工作來講，女孩子找工作較容易一點，手工、電子廠很多找女工。有年齡限制，剛踏上社會的、各方面較單純的較好找工作（HM20）。

人才市場一般要求 20 幾周歲，而且沒結婚、沒小孩的。所以來打工的人年齡大了，過 30 歲以後不好找工作，特別是外資、台資，說年輕一點的較好（HM14）。

這些來自農村的女性勞工因為教育水平相對較低，所以缺乏法律及有關組織工會等方面的知識，同時由於蒙受傳統意識型態的薰陶，性別意識也非常弱。因此，她們容易管理，並不會對公司的不合理措施提出異議。一位中國性別研究學者指出：「就中國就業婦女的『自身素質』而言，婦女本身又缺乏權利要求；在整個職業教育中，也沒有教育婦女要有自身權利意識和自我保護意識。她們仍被

那些帶有性歧視和對女性有偏見的文化所薰陶」(劉伯紅, 1993: 376-377)。

女員工較珍惜這份工作, 所以要加班就照樣加班, 但男員工較重視自己的事情, 例如週末約會等等。如果合同上規定公司可以要求加班就要加班 (HM15)。

另一方面, 廈門市政府要求外資企業雇用一定比例的本地勞工, 同時要求外資企業為他們投保各種社會保險, 所以本地勞工的雇用成本相對高。因此, 台商盡量找藉口, 排斥本地勞工。一位台灣籍高階幹部談到:

外地來的有幾個特色。外地更能夠定下來, 不會跑, 本地人會來來去去。招工時, 有相關行業經驗的人來報名, 也有親朋好友介紹的, 所以廠內外地人變多, 後來限制成群結黨。廈門市政府規定, 廈門市稅收的支出, 市政府對外地來的沒有一個責任照顧養老、醫療等, 這就有成本上的差異, 廈門政府規定的福利(社會保險)及勞動法上的相關規定, 廈門人才可以享受, 所以少用廈門人。薪水的 15% 是本地與外地人之間相差的人工費用 (XL-T1)。

另外, 本地人的人際網絡較豐富, 所以發生勞動爭議時, 台商在處理上相對麻煩一些。因此, 台商不太喜歡雇用廈門本地人。此外, 本地人的生活條件相對較好, 所以他們不想做吃力的工作。曾經在台商工作過的本地人熟悉台商的嚴格廠規, 所以不會鼓勵其他本地人到台商的生產部門來工作。

然而, 廈門台商隨著經濟環境的轉變與國家干預的鬆動, 在招工對象的選擇上採取不同策略。一位台灣幹部表示:

本地人的雇用成本較高, 薪資是一樣, 但要加特區補貼, 外來人口的話不給特區津貼。還有為了保障本市就業人口, 他們的養老基金高。確實有的企業會想到只要找外地人。——以前盡量不用本地人, 但因為現在招本地人的負擔不是很大, 差一點養老基金, 而且需要人才, 所以也招本地人 (HM-T2)。

由此可知, 現在招本地人的負擔並不是很高。其原因很可能是如下兩點: 其一是地方政府過度保護本地勞工, 反而造成本地勞工的就業難, 因此最近地方政府放寬這些保護政策。其二是本地人在就業時主動放棄社會保險等方面的保障。這是由於民工潮導致勞動力過剩的情況下, 本地勞工不容易找工作。因此, 他們儘管有廈門市的戶口, 但只能接受與外地人同等的勞動條件。因此, 越來越多廈門本地人願意接受與外地人同等的勞動條件。一位本地勞工提到最近本地人所遇到的困境:

現在非農戶(本地廈門市戶口)的就業很難, 因為政府部門的就業機

會較少，國營企業不景氣。而且外資企業很不喜歡接受非農戶的，因為非農戶要繳養老、失業、醫療保險等，公司的負擔很重，所以非農戶就業機會很難（JX01）。

（二）合同制與臨時勞動契約

一般勞工的合同期限是一年，並不承認年資³。在特殊情況，也就是公司為員工⁴落戶或聘僱幹部時，才訂較長期的合同⁵。但有些台商與剛畢業而有利用價值的年輕女性勞工簽下三年的合同，適婚年齡或已婚的女性通常只能簽一年的合同，或者變成為季節性的臨時工。一位電子廠大陸籍女性高階幹部提到生產線女性勞工的合同期限及職業生涯：

合同是按照市政府規定的，但有空白的地方可特殊約定，很多空的給你（公司）填上去，一般是三年，頭一次簽三年，後來簽一年。我們廠的員工中 89-93%是女工，大部分都是初中以上。17-18 歲進廠，做 3-5 年以後找個對象結婚，有的回來工作，有的沒有再到這兒做的也有（TH01）。

從工作穩定性及持續性的角度而言，台商中的工作雖然都屬於正式部門工作，但其合同期限極短。尤其，雇主對勞工不滿意或者勞工有錯誤，就可以任意隨時解雇⁶。因此，連大陸籍高階幹部也認為他們的工作相當不穩定。

在勞工缺乏的改革開放初期，工作機會較多，勞工本身也往工資更高、工作條件較好的企業流動，因此當時短期的合同對勞工沒有很大的負面影響。但從企業的角度來看，它同時起著正面與負面的作用。一位受訪者提到：

剛進來的人不想簽長期的合同，不瞭解企業的話不肯這樣做，違約合同雙方賠錢很多。打工人本身不能在一個企業裡待很長時間，如果沒有違反廠規，認真做的話會續簽，因此短期合同對員工沒有損失。但短期的合同對企業有好也有壞。好處就是如果員工不認真的話可以請他走，可是企業需要大量技術好的、專業性的人時，一年合同就走了，留不住人才（JX02）。

³ 中國勞工的工作內容大體上是較低技術水平的，所以年資未具有什麼意義。另外，在台商不大信任大陸籍勞工的情況下，中國勞工在進廠後，重新檢核他們的工作能力。

⁴ 通常是外地來的應屆畢業生或外地的技術人員。

⁵ 一位受訪者表示：「從三年前開始就沒有這樣做（公司替員工買戶口）。以前很多公司認為幫他們落戶後，一年的合同可以，但有的勞工一年期滿後離開公司，因此後來公司要求多幾年的合同。雇主在幫員工落戶口到廈門時，要求更長的合同期限（一般 3-5 年）。若未期滿離開公司，即違約就必須繳人民幣五百元的罰款（HM17）。」

⁶ 依 1998 年對外公佈的「台灣同胞投資保護法實施條例草案」，已刪除有關台商限制解雇員工的條文（劉文成，2000：227）。

但民工潮帶來過剩勞力之際，這種短期合同只有利於資方。合同期很短，所以企業隨著淡季和旺季的變化，或者在效益不太好時，就容易裁員。在充沛的勞力市場環境之下，雇主對自己的員工不滿意，就更容易任意與隨時解雇其員工。幾位受訪者談到這些情形：

在台商的工作不穩定，若出事情，隨時開除，只有付違約金，台資開除的機率較多（HM26）。

有的台商動不動辭職的多（YB01）。

在外資有時候沒有安全感，不穩定。合同期很短，效益不太好時要裁員，對工作不好、上司對你有成見、有出錯什麼的就被開除（HM14）。

合同是一種形式，相當不完善，對公司沒有影響，對員工來有影響。依照公司的規定來簽合同，只要是你犯了錯，可隨時解雇。表現好的可以作下去，表現不好，不服從，經常一直不改會開除，第一次警告，第二次罰款（20元以上，1天到2天的薪資）。班長對班員的一舉一動最清楚，很少觸犯（ZR06）。

另外，一種調配淡、旺季勞動力的方式，便是利用剩餘的勞動力人口，與之簽訂臨時的勞動契約，約滿之後雇用關係也隨之終止，類似於農業季節工的型態。約滿之後，如果發現手腳伶俐而且溫順聽話的女性勞工，就將她繼續留在工廠。但有的企業只需在旺季時招滿正式的合同工，等旺季一過進入淡季之後，再將他辭退。因為工人多得可隨時替換，而辭退工人並不需負擔成本及責任。在這種情況下，資本家獲得利潤的主要來源是廉價的過剩勞力。

新進來的3個月試用期之後裁員回去的不是不想做，剛碰到淡季，兩班合一班，容不下就裁員，但進來過的員工優先錄取。我剛進公司的當時，招進來的是不是臨時工都不知道，進來很久的不會裁員（YB03）。

這種合同制與臨時勞動契約意味著台商工作的穩定性較低，勞工無法擁有獨立的職業生涯。尤其是臨時性或季節性工作，其經濟來源更不穩定。因此，大多數的女性勞工還需要依賴家庭。由此可知，台商的女性勞工因其短期合同而不容易維持穩定的職業生涯，同時不易提高其社會經濟地位。

此外，在勞力供需之間的調整過程中，勞力短缺或勞力過剩也會影響到勞工的流動。當工作機會多時，勞工會為了找更好的工作而來來去去。在工作機會少，並不承認年資的情況之下，勞工會因為怕失去工作或找不到新的工作，所以就不會隨便流動，乖乖接受雇主的要求。一位在生產部門工作的男性基層幹部表示：

所有的員工如果對工作不滿意可以去上訴，政府部門這一方面做得健

全，但普遍一般員工的心態，除非員工不願意上班，公司不符合政府所要求的待遇也一般不會去申訴。如果想在這家公司工作的話，不會去投訴，因為知道公司會裁員你。我哥哥在台資上班，申訴過後被老闆裁掉了。中國一句俗話說：「修路的人造福走路的人」。修路時很辛苦，誰都不喜歡去做修路的人（JX05）。

（三）嚴格的廠規

台商的廠規非常嚴格，其嚴格程度遠超過其他外資企業。在大多數台商的「員工獎懲辦法」中明示規定，一違規就會扣錢，這種方法對大陸勞工是很有效的。例如，隨意換休假，第一次警告，第二次罰 10 元，遲到罰 5 元等等。這種詳細與嚴格的「員工獎懲辦法」是在廈門的其他外資企業中罕見的，連在如台商般嚴管員工的韓資企業中也是找不到的⁷。由此可知，台商非常嚴厲控制整個勞動過程。一位生產線的男性班長表示：

我來這家公司之前，在港資企業工作過一年，上班時間不固定，旺季和淡季很明顯，但工作上更自由一點，公司規定的條理較少。台商在管理方面來講，比港資較嚴謹一點，賞罰制度較分明，工作上壓力大一點，跟責任制差不多，競爭力很強，管不好會失去工作。主管是希望活潑一點，但工作上較嚴肅，不允許開玩笑、串崗位、不可以聊天（ZR05）。

一位台灣幹部提到他們企業的獎懲制度，他認為罰款等金錢的控制才對大陸勞工有效，並需要嚴格執行廠規。

批評、用罵的效果不大。基層員工管理，要用經濟的約束來配合，罵也下次再犯，金錢對他們來講，有效果。有一套明文規定，做錯、打架、偷竊等，掩蓋不了，被發現的話會找你麻煩。打架、偷竊、賭博時開除，出手打架、還手的人基本上都開除，也有斟酌（XS-T1）。

維繫此種高度勞動控制，主要有兩個機制。其一是大量雇用單身且來自農村的年輕女性。這些婦女勞工比較溫順，對於工作逆來順受，較少發生怠工、抗議的情形。其次是，外地人往往隻身前來，主要希望能多賺點錢寄回家，因此賺錢成了最主要的生存目標，而且因為沒有家累、加上從外地來沒什麼朋友，因此也願意配合加班。這使得資本家得以薪資獎金的誘惑拴住了工廠工人；而工廠工人也願意配合加班以賺取更高的薪資（魏吟冰，1993：83）。

⁷ 在筆者所訪問過的幾家廈門市韓資企業中，找不到這種嚴格的廠規。

（四）計件制與分組競爭業績

一些台商為了提高生產效率，同時減低生產成本，甚至採取在台灣所常用的計件制。一位生產部門的大陸籍男性中層幹部說，在公司採取計件制之後，的確提高了勞工的積極性：

剛進來時，很混亂，技師的積極性很低，工人希望他的付出馬上得到回報。工人的觀念，今天在這家，也有可能明天是別家。從 1997 年開始，管理方式改變，領薪方式有所改變。之前是計時方式，工人的積極性很低，後來採用計件方式，做多少給多少，薪資差不多平均 900 多。員工賺多少，班長當天算給他們，員工希望更多的訂單。對公司來講，付出沒有很多，而生產力提高，什麼管理方式都要刺激員工的積極性（ZR07）。

然而，這家公司的一位男性基層幹部表示，其所採取的以班為單位的計件制雖然提高了質與量方面的生產效果，但也產生了不良後果。不但增加了相當程度的工作壓力，而且班與班之間的競爭方式，經常導致不少衝突。

我們公司的管理制度比別家優越的多，品管方面，做的不良率較少，生產力提高。成績考核的標準，就是一段時間生產多少、產品質量，不良率、效率、客戶抱怨等。公司在實施計件制之後，以班為單位的業績會導致班與班之間的競爭。工作上面臨的問題就是和其他班衝突，為自己班著想，有利益上互相矛盾，員工調動的時候，（因為班與班之間競爭）比較好的員工希望在自己班上（ZR05）。

的確，這種班（組）與班（組）之間的競爭關係會使大部分都是女性的生產勞工們不容易達到利益或意識型態上的共識，以阻撓勞工的團結，從而勞工們較難用集體的力量來對付公司對他們的不合理要求。

在採取這種計件制方式的企業裡，女性勞工在產假時可以留職，但連底薪也不能領取。有一些企業還對產假後回來的女性勞工重新評審其技術水平。一位成衣業的高階台灣幹部表示：

一般沒辦法做到，現在我們是 60 天，以前是 45 天，修改成 60 天。45 天的也有。歐美國家執行的好一點。國家現在的規定更嚴，標準較高，可以做到的不多，一般工廠真正做到的不算多。有技術的一般員工，請假辭職，回家帶小孩子，過多久再回來，還是通過考試進來，有技術的較容易找工作（XS-T1）。

另外，廠內分組而互相競爭業績，同時制定一些規則而且組與組互相監視，為了提高競爭效果，進行扣分或加分並反映在月薪上。一位大陸籍生產部門的幹部表示：

我們廠內在衛生（飲水機擦乾淨、倒垃圾、穿著等）、整理（椅子歸位等）方面，實施組別評比（由別單位的每個人互相評審），評審結果寫在黑板上，其成績反映到月薪（HM15）。

總而言之，這種計件制與分組競爭模式，不但提高工作效率，而且增加勞工的工作壓力，以阻礙勞工之間的團結，從而更有效地控制生產部門的勞工。

（五）嚴謹層級化的組織結構

台商的嚴謹並強迫競爭的管理模式也表現於其組織結構中。規模愈大和在地化的程度愈高的企業愈傾向於採用嚴謹的層級制度。尤其，生產線的層級制度非常細緻，其劃分的級別大概如下：代副領班、副領班、代領班、領班、總領班、代副科長、副科長、代科長、科長、課長以及廠長等。台商在這種嚴謹的層級制度下，實行嚴格的考勤制度。一位在生產線工作的受訪者表示：

根據一年評一次升遷，看工作表現、工作能力、協助性、服從性、專業技術水平、對公司的態度（向心力）、為公司付出多少來決定（HM03）。

考勤完全都是由上而下的，也就是由上級主管來進行的。具體言之，無論從試用身份的勞工轉為正式勞工，甚至到機會不大的升遷等，各層級的幹部都有權力對勞工進行遴選和考評（夏樂祥，1997：99）。另外，勞工的越級報告是不被允許的，基本上在與自己的頂頭上司商量之前，絕不准直接向高層報告⁸。由此可知，頂頭上司在人事上的決定力量相當高。

然而，由於主管對勞工「表現」的考核，具有高度的模糊和彈性空間。所以勞工為了爭取對自己有利的條件，必須專注於展現對主管的順從和忠誠。在台商中，勞工對主管的個人忠誠確實為自己向後的發展發揮著決定性的作用。這種組織運作方式的確不利於女性勞工的升遷。下節將進一步討論此問題。

四、女性勞工的工作內容與性別化的組織運作

在此，本文將透過台商中的性別分工、升遷機會以及勞資的性別觀念等來探

⁸ 這種嚴格的規定另有目的。在台商常發生告密（小報告）的事情，這會產生不良後果。因此，為事先防止發生這種情形而強迫勞工遵守此種規定。

索女性勞工的工作內容與性別化的組織運作。進而深入解析，從台灣本國引入的性別化企業組織模式，為了配合中國的特殊社會制度與意識型態，而到底如何調整原貌，以在廈門當地生根，並持續影響到女性勞工的工作經驗與處境。

(一) 性別分工

1. 台商與性別分工

從下表表一可見，在廈門台商中，男女勞工的工作內容的差異確實顯示出台灣本國性別分工的基本特徵⁹，尤其，工作或職務之間的隔離受到台灣幹部的性別意識型態的影響。由父權主義意識型態所界定的社會性別角色規範確實決定了女性在「資本」邏輯下的生產位置，從而產生這種性別化的勞動分工。換言之，此種職務或職業之間的性別隔離，除男女的體力差異與資本主義的剝削邏輯外，還利用社會化的性別角色。例如，台商的雇主認為，女性員工相對不適合於從事搞人際關係或工作內容複雜的職務，相反地，適合於女性員工的工作性質是機械性或輔助性，而不需太高技術或多體力的職務。無論如何，這種性別分工模式減低女性的勞動價值與工資水平，進而為資本家帶來更多的利益。因此，台商基本上將台灣的性別分工模式引進到中國廈門的台商中。

表一：廈門地區台商勞工中的性別分工

產業類別	生產部門		管理部門		
	工作內容	工作性質	工作內容	工作性質	
以女性爲 主的工作	紡織業、成 衣業、電子 業、手工業	檔車、車間 工、修線、包 裝、品檢	細心、細緻、 單純、反覆、 輕鬆、手巧 （輪班制）	文員、文祕、 出納、會計、 財務、總機	後勤、低階、 無決策權、輔 助性、需對雇 主的忠誠
以男性爲 主的工作	塑膠、橡膠 業、機械業	機械專業：修 理、維修、保 養、搬運、打 包、高熱	危險性、勞動 強度大、吃 力、粗重或技 術性及決策 性	保安研發部 門課長級以 上的高階主 管、公關	相對高階、輔 助性*

資料來源：田野觀察及訪談資料

* 在管理部門，基本上幾乎完全由台灣籍幹部掌權，所以大陸籍幹部發揮決策能力的空間相對有限。

⁹ 據林忠正（1992）的研究，在台灣男女員工在職務上的分佈，的確呈現明顯的差別，大致可以歸類為三種型態：其一，體力工作或工作環境較為艱苦的職務；其二，工作內容牽涉企業外人際關係或社會網絡的職務；其三，企業的核心部門，這三類職務都是以男性為主。在生產部門，女性員工集中在技術層次不高且不需較多體力的工作。在非生產部門，她們集中在會計、出納、文書、總機以及其他各種管理部門內的助理工作。然而，這種性別分工大體上不是台灣特有的，而是資本主義發展下的普遍特徵。這都是資本主義邏輯與父權主義意識型態交織而成的結果。

就管理部門的工作內容而言，男性員工主要負責幹部或主管等的決策性工作；女性員工則從事低階與非決策性的輔助工作。就生產部門而言，廈門台商的生產線工作，大部分都是技術簡單並體力耗損小的勞力密集型製造業工作，多半由女性勞工來擔任。例如，電子、紡織、成衣、服飾、禮服（婚紗）、皮帶以及口罩等產業。在生產線工作中，體力耗損大、危險性高、技術性高的工作，基本上都聘請男性勞工。例如，橡膠、烤漆以及塑料等產業。

我們在台商的招募公告中，也很容易發現其雇主在招募員工時所設定的性別偏好，將某些職務的性別設限分為三種，即「限男性」、「限女性」、「限未婚女性」等。在限女性的職務中，主要有生產線的工作，還包括會計、出納、財務以及職佐人員（側重內勤文書）等，而限男性的職務則有技術工、側重體力的人員以及生產線的儲備幹部等。生產及管理部門的幾位受訪者談到台商內部的工作：

財務部基本上都是女生，企畫部男生較多，技術部男生多，看工作性質。較危險性的、勞動強度大的體力活由男性做，生產線的工作大部分女性在（TH03）。

卡車台，送材料、拉台車，重量重，需要用（體）力的女孩子搬不動，有一定的高度，一般給男孩子做，廠內（焚火爐）的清潔工作，還有司機、保安、庶務（宿舍、餐廳、清潔），安全、衛生、保養廠等工作由男性做，現場的事務員、總務方面的工作由女性做（ZX01）。

在一般資本主義國家中，就女性勞工的生涯路徑的性質而言，女性勞工較常居於非策略性部門，擔任基層人事及行政職務，升遷有限，較少處在升遷快速的產品發展及財務部門（劉梅君，1999：282）。廈門台商的女性勞工大體上也集中於非策略性部門，也就是說廈門台商的性別分工也呈現出資本主義經濟發展的一般特徵。台商的雇主認為管理部門的文書及後勤工作相對適合女性勞工，所以管理部門的非策略性工作大部分都由女性勞工負責。

總而言之，廈門台商生產部門的性別分工類似於台灣內部本國企業的性別分工模式。然而，台商的特殊性質，由台灣籍主管來負責重要的決策及管理，所以在管理部門中大陸籍高階幹部的工作性質也相應變為輔助性的。另外，由於在管理部門看重勞工的忠誠或信任度問題。因此，女性勞工相對較有機會進入此一工作領域，同時可以與男性勞工競爭。

2. 中國社會的特殊性與性別分工

在此，我們需要注意一些問題。中國社會文化的特殊性格持續影響著國際資本的運動邏輯。首先，從外地來的台商本身的限制¹⁰與其短期勞動合同所造成的

¹⁰ 對台商而言，其根還在台灣，也就是說銷售部門或市場在台灣，所以其老闆需要常跑兩邊。

工作不穩定性。這兩個因素的確為台商的性別分工多少起了緩和的作用。就工作不穩定性而言，隨著台商在地化的進行，在規模較大的台商中，不少管理部門中層以上的幹部由大陸籍員工來擔任，也就是大陸籍員工可升到相當程度的高階幹部¹¹。此時，在性別分工上呈現出中國大陸的特殊性。對不需要體力的管理部門工作而言，雇主不會完全以性別的因素來衡量勞工的能力。另外一個需要考慮的因素便是員工對企業的長遠性忠誠。

然而，在廈門台商中，通常大陸男性員工跳槽的較多，流動性大，所以雇主認為男性比較不可靠。相對地，大陸女性員工很認真並守規矩，犯大錯誤的可能性相對較少。因此，女性勞工具有專業能力並對雇主忠誠，就有機會升遷。依觀察，在廈門台商中，中層以上的財務幹部不少由女性來擔任。一位小型電子企業的台灣籍高級主管與一位管理部門的中層幹部都表示：

我較喜歡找女生，因為女孩子較安定，不會流動，但男性的目標較大，危險性、流動性也大（ZX2-T1）。

在辦公室的工作女的較多，升遷上男女沒有差異。招工要看主管喜歡招男的還是女的，靠主管決定，一般都是台灣幹部面試。女孩子不但細心，而且不會犯大錯，不會大膽去損失公司的錢，例如 HM 的財務處長、XL 的財務經理，其他公司也採用大陸籍的會計（HM16）。

在廈門台商的財務部門中，的確有不少中層以上的大陸籍女性主管，這與雇主對女性勞工的信任度與女性勞工對企業的忠誠度有關。從企業的經濟利益而言，雇主所考慮的是利潤問題，而不是性別問題。在中國勞工的信任度普遍低的情況下，台灣雇主不得不重視管理人員的可靠性或向心力等。那時，誰對公司更忠誠，這才是雇主所考慮的主要因素，從而相對其他第三世界國家較少呈現出性別歧視。

另一個值得討論的問題是，已婚女性「勞動的降級」或「臨時勞動化」命題¹²。在第三世界國家裡，已婚勞動通常因其家務負擔而被視為不穩定的臨時勞動。婦女是暫時的身體，使用婦女身體所完成的工作都是暫時的，容易被轉換與取代的（熊瑞梅、周顏玲，2000：7）。實際上女性勞工完成其階段性任務，就殘酷地被新的年輕女性勞工所取代¹³。

¹¹ 台灣雇主不會將決策性的權力完全授與大陸籍員工，所以他們所做的工作仍然基本上都是輔助性的。

¹² 對女性勞工而言，其結婚所帶來的家務勞動會為其社會位置或地位起負面的作用。第一，女性的雙重負擔會削減其市場能力。家務負擔使她們不容易參與全天性工作，同時企業也盡量迴避已婚女性。第二，父權意識型態故意強調女性的首要位置是家庭，家庭收入由男性負責，所以女性的收入是補助性的。

¹³ 另一個因素使外地農村女性勞工退出生產線。換言之，她們不容易在當地落戶，所以她們工作幾年後，就主動或被動地回老家。