

# 「『純薪資』意識：越南台商企業的越南幹部之職業選擇」碩士論文計畫簡介

孫碧穗

國立暨南國際大學東南亞研究所碩士班研究生  
本專題中心九十九年度碩士論文獎助得獎人

## 一、研究動機與目的

據台灣 104 人力銀行的統計資料，台灣勞工找工作時考量的因素排名前三位分別是「工作是否有保障」、「工作符合興趣」、「高收入」。另外，根據青輔會對國內外碩士以上人才就業的就業分析中（陳秉華 1995），針對國內研究所（含碩、博士）畢業找工作、想換工作和換工作的考量因素中，和歸國學人回台灣找工作各項目所考量因素的比率上大致上相符。兩者考量現在工作的首要因素是工作性質，其次是工作環境，第三位是福利待遇和工作的發展性。「工作性質」幾乎是他們目前工作的首要考量，主要是因為這些人有較高的教育程度，在找工作時還是會希望能學以致用或是學用大致相符，學用毫不相關者極為少數。以上是台灣高學歷求職者在就業時會考量的因素，但是越南人是如何呢？

筆者曾經訪談過 9 個義聯集團在越南鋼廠的越南幹部，他們在越南皆是大學畢業，在訪談的內容中他們卻提到很後悔來義聯，主要是因為簽約時不知薪水那麼低，只要合約滿就要跳槽去其他公司。根據青輔會國內碩士以上人才就業狀況資料顯示，台灣擁有高學歷的就業者若想跳槽，首要考量因素是「工作發展性」，其次才是「福利待遇」。越南人的價值觀則是福利待遇——尤其是薪資——為首要考量。探討越南台商在越南雇用勞工的文獻中，王宏仁和蔡承宏（2007：68）提到越南人很容易因為薪資就跳槽去另一家公司，如果要把他留住，除非把薪水加到別人挖角挖不走，從以上這些現象似乎可見，越南基層勞工普遍存有一個共同的經濟邏輯——哪裡高薪就往那去，筆者暫將此種經濟邏輯稱之為「純薪資意識」。為何會稱為「純薪資意識」呢？謝國雄教授的《純勞動：台灣勞動體制諸論》中，認為「純勞動」是勞工只出賣自己的勞動力予資

方，當勞工因生病、生產…等狀況無法繼續工作，資方也不會對勞工有所補助照顧，且勞工會因為喪失工作能力而無法賺取工資。簡言之，就是「有做有賺，沒做沒賺」，單純販賣勞動力的意思。筆者以「有做有賺，沒做沒賺」的觀點出發，認為當越南幹部或基層勞工透過他們僅有的勞動力來換取薪資時，轉換任一份工作時只有薪資考量，而無其他考量因素，故稱之。

台商工廠裡的越南基層勞工學歷低又無技術能力，可以想像他們具有較少的職業選擇性，且必須屈就於資方提供的勞動條件。但是越南的高學歷求職者在求職市場中，他們應當具有較多且較吃香的選擇，但他們對於職業選擇所表現出的態度，似乎跟一般的越南基層勞工沒什麼差別，只要薪水不是最高的，就會跳槽至高薪的工作。本文主要針對越南高學歷求職者（越南幹部）為何抱持著「純薪資意識」來選擇工作？這種工作價值觀是在何種經濟與文化背景下產生？這些越南幹部的工作價值觀如何？

本研究企圖以訪談胡志明市（Ho Chi Minh City）和鄰近省份的台商公司內的越南中高階幹部，了解他們在求職時考量的因素，他們如何找工作？影響他們職業選擇的因素有哪些？對於工作價值觀如何？為何會存有「純薪資意識」的工作態度？

## 二、研究方法

本研究的對象以越南胡志明市、同奈省（Đông Nai Province）和平陽省（Binh Duong Province）內台商企業的本地儲備幹部為主，涉及的產業包含金融業、電子業、服務業以及家具業等。

本研究的研究方法包括如下：

### （一）質性訪談法（qualitative interviews）

本研究主要以質性研究的方式進行，使用半結構性的問卷一一進行深度訪談，了解越南的就業環境或是在怎樣的社會情境下影響他們的就業選擇及工作價值觀，並且依據訪談的過程中每位受訪者回答的情況，隨時調整訪問內容和方式。在訪談了各行業的越南幹部後，發現不同的產業會有不同的薪資級距，但是他們對就業或轉職的考量，仍有相當一致的傾向。接著，再針對這些就業和轉職因素去分析，了解這些幹部就業時的社會背景，串連出在怎樣的社會背景下，這些越南幹部如何產生就業選擇。

## (二) 文獻分析法 (document analysis)

本研究先以勞動和就業的相關理論為出發點，收集各國勞工對於就業選擇的狀況和工作價值觀的相關文獻資料，並針對勞工與勞動之間的理論關係進行探討和分析。理論上勞工應當會做出如何的理性決擇和看法，從文獻分析中可以了解理論性的工作價值觀或是就業選擇是該如何，現實生活中的勞工所持有的工作價值觀和做出的就業選擇又是如何，本研究擬將從理論和實際面兩者來進行對話。

## 三、預期成果

初步研究的結果主要是探討越南人在選擇工作上的考量，只重視薪資的「純薪資意識」在越南是很普遍的，但是從義聯的人力培訓策略來看，有些狀況正在改變，像是族群天花板是否有可能打破，外資企業在越南的人才本土化，以及未來是否可以改變純薪資的價值觀。勞動的價值不應該只有金錢的買賣，應當還有勞雇雙方關係的經營，若是資方不是一味的打壓勞方，能適當地給予勞方機會和傾聽，罷工或是工人落跑的事件不會一再重演。

台灣是越南外資的第一大國，值得再繼續發展的是，越南台灣工廠的勞動控制，是不是也是造就越南人產生「純薪資意識」的原因，因為工廠不斷剝削、高壓控制越南勞工，讓越南勞工只有薪資多寡是自己可以且唯一的選擇，公司是否有前景或是福利，是越南勞工不敢去奢想的。義聯或是台塑針對這群「純薪資意識」的勞工會有哪些的策略，或是他們會有其他異於其他工廠的措施來因應，這也是本文將後續會發展的議題。

論文的結構安排，第一章緒論的部分，將說明研究問題及方法，並且回顧勞動市場中勞工就業、轉職因素；台商資本在開發中國家的勞動控制情形；南北越統一後的政治經濟背景等前人作過的研究及歷史資料，並闡述自己在研究中發現的論點，相互對照。第二章先陳述在胡志明市周圍的台商公司中，異產業間的不同薪資、工作、條件差異。第三章討論這些台商企業的越南幹部求職、轉職的因素，在受到家庭、同儕、社會…等因素影響產生的結果。第四章進一步討論台商的勞動控制與越南幹部工作價值觀之間的相互關係。從這幾點試著討論出越南幹部的就業選擇受到哪些因素影響，在哪些情況下會產生所謂的「純薪資意識」或是根本就沒有「純薪資意識」。

## 參考文獻

- 王宏仁，蔡承宏。2007。〈族群天花板：越南台商工廠內部族群分工與職位升遷〉。《台灣東南亞學刊》，4（2）：53-76。
- 陳秉華。1995。《國內外碩士以上人才就業狀況之比較分析》。台北：行政院清南輔導委員會。
- 謝國雄。1997。《純勞動：台灣勞動體制諸論》。台北：中央研究院社會學研究所籌備處。