

外派工作者的優勢身份變遷

以中國大陸台籍年輕工作者為例*

鄧建邦**

收稿日期：2018年6月18日

接受日期：2018年11月21日

* DOI:10.6164/JNDS.201812_18(1).0003。

** 淡江大學未來學研究所教授，E-mail: dengjb@mail.tku.edu.tw。

摘 要

本文以年輕世代台籍工作者為例，探討台籍專業工作者在中國大陸的遷移經驗，以及其面對的變遷矛盾社會位置與挑戰。過去相當長的一段時間，外派人員前往新興開發國家地區的工作，往往想像的是擁有高階的職位，及一份豐厚的外派薪水與福利。外派人員也因此被認定是在全球流動中，享有優勢位置的一群人，甚至稱他們為是一群跨國資本家階級 (transnational capitalist class)。本文挑戰這樣的觀點，並藉由後殖民的觀點，分析台籍年輕世代工作者的跨界經驗。

文章資料來源主要立基在研究者在中國大陸沿海城市深圳東莞、上海、與北京等地的多年移地研究訪談與觀察。文章指出，台籍工作者在中國大陸的優勢身分，已不再被認為是恆定不變的現象。尤其是年輕世代台籍工作者，往往在跨界過程，必須經歷僅取得相對普通中等的收入、處於一個非高技術的工作位置，甚至需面對文憑貶值、人力資本在地勞動市場不易轉換的問題。相較於過去台籍工作者的高薪，高社會位階，他們的跨界職涯，呈現的是更多的不連續與不穩定性。

關鍵詞：年輕世代、專業工作者、遷移、優勢遷移者

壹、導論¹

在當代快速變遷的全球化過程中，國際移民常被認為是推動這個變遷秩序樣貌的一股重要力量。依據聯合國的統計，國際移民的數量從 2000 年的 1.73 億、2010 年的 2.22 億，快速上升到 2015 年的 2.44 億。僅短短的 15 年期間，移民數量成長了四成 (United Nations, 2015)。然而目前為止的移民研究，多專注在從開發中國家地區往已開發國家的國際遷移，比如難民、低階藍領勞工的跨境遷移與婚姻移民。相對地，對於專業工作者的遷移 (skilled migration)，學者的研究多圍繞在人才流動議題的討論上，比如大量的專業人才流動是否為「人才外流」(Gürmenji and Milo, 2011; Riaño, 2012; Freitas et al., 2012; Jagganath, 2014)？晚近對專業者遷移的討論，擴展了視角多關注到「性別化」(gendered) 的全球移民現象 (Kofman, 2004; Ho, 2006; Kofman and Raghuram, 2006)。同時，許多研究也指出有全球化引發愈來愈多的人群參與國際移民的行列，促使移民不再局限於少數特殊職業背景與社會階層，出現國際遷移「大眾化」、「中產階級化」的情形 (Kreutzer and Roth, 2006; Weiß, 2006; Scott, 2006; Ho, 2014)。這些有關專業人才移動的研究，有關注人力資本、性別，或是階級的議題，然而目前為止對於青年（或年輕世代）與跨界遷移的討論，則顯得相對地缺乏。

本文試圖填補這個研究上的缺隙，檢視年輕台籍工作者到中國大陸的遷移經驗。但這並非意指，先前並沒有相關青年遷移議題的研究。

¹ 本文初稿部分內容曾發表於「2017 海峽兩岸社會議題研討工作坊－轉型社會中的移民與社區」，作者感謝熊瑞梅老師及與會多位學者的寶貴評論意見。也謝謝本刊兩位匿名評審提供的修正意見。文章的資料來源主要來自台灣科技部補助的一項多年期研究計畫：「世界工廠轉型：中國大陸台商工廠內遷的勞動體制與在地社會關係計畫」(MOST 103-2410-H-032-069 MY3)，謹此致謝。

在既有的青年遷移研究中，比如有的探討外出遷移的農村青年與其家鄉的變遷關係 (Davies, 2008; R erat, 2014)。不過這些青年遷移的討論，主要著重於境內的遷移，探討青年如何面對都市與農村城鄉之間的遷移抉擇與遷移過程。而有關青年跨境遷移的部分，研究多聚焦於「學生遷移」(student migration) 議題，討論發生在不同地理間進行的留學生遷移 (藍佩嘉、吳伊凡，2011；林平，2012；Cairns, 2015)，或者是討論年輕勞動者從低度發展國家地區前往高度開發國家移動的現象 (Rutten and Verstappen, 2014)。然而，到目前為止，結合勞動與青年跨界遷移的議題，特別是有關年輕專業工作者從已開發地區前往開發中地區的遷移，仍相對受到較少的關注。

本研究好奇的是，這些年輕的專業者在進行跨境工作時，可否在跨界過程也順利地轉換其個人所擁有的人力資本？這群跨界專業工作者是否如同過去許多對外派人員研究的描述，在遷移當地受到特殊的對待，常被視為是一群享有優勢的「跨國精英」？在全球化與區域化日趨複雜變動的環境中，他們在跨境工作過程，將會面對怎樣的挑戰？又如果上述問題存在，這群年輕跨界專業工作者，究竟會發展出怎樣的策略，克服個人的在職涯發展過程中的變動，以及個人資本轉換的限制？這些是本文的研究問題。

本文試嘗試藉由後殖民的觀點，論證前往中國大陸的台籍外派人員在遷移地享有的優勢身分，尤其是對於晚近遷移的年輕台籍工作者，已不再是自明之理，也不再是一個永遠不變動的常數項。相較於較早期的外派人員在遷移地往往享有優厚對待的特殊身分，工作可以與外派前的職場直接銜接，年輕的台籍工作者在遷移地經歷的是身分位置權力關係的變遷，他們的跨境工作職涯展現的是更多的不連續性，而非連續性。

貳、全球資本主義、優勢遷移者與外派人員

晚近全球資本主義的快速發展，促成大量的人群前往海外工作，這之中不僅包含低技術的藍領工作者，也包含具技術的專業工作者的遷移。Smith and Favell (2006) 指出這樣的現象，是人們面對全球化流動時，一股不可避免的趨勢。而這股趨勢帶來的一個重要後果，即是有愈來愈多的專業技術工作者加入跨界遷移的行列，而且是從已開發的地理區域前往開發中的地理區域移動。不過，這些專業工作者遷移的目的，與跟他們進行同樣行為的低階藍領工作者一樣，都是為了在世界上的某個地方，尋求個人人生更美好的生活。

專業工作者前往海外工作，過去多數都是以公司外派的方式呈現。他們到新興開發的國家／地區的移動，公司不僅賦予一個高位階的職位，還提供一份相當優渥的高薪。因而，許多來自已開發地區的外派工作者，到達開發中國家的遷移地，都可以相對輕易地獲取「優勢遷移者」(privileged migrants) 身分。依照 Sklair (2001) 的說法，這群專業工作者同時也可以是一群「跨國資本家階級」(transnational capitalist class)。² 跨國的移動，賦予這些工作者在遷移地社會更多身

² 審查人之一提及「跨國資本家階級」是否不適合本文脈絡的討論，因為概念主要涉及生產工具的有無。L. Sklair 的 *Transnational Capitalist Class* 一書的主旨，主要是解釋跨國資本家階級如何將資本主義轉化為一個全球化的計畫 (Sklair, 2001: 1)。Sklair 分析的跨國資本家階級，主要是位居在全球層級性頂端的一群人，他們具有或多或少控制全球化的能力。這群人在 Sklair 的分析性區分下，不僅僅包含商人，還可以包含跨國公司的主管、派駐地方的成員、全球的政治人物與專業工作者、媒體等。所以 *transnational capitalist class* 概念的使用，放在 Sklair 一書的脈絡下，比較著重於指涉做為 *transnational class* 的部分，而較少在於如同於 *Marxism* 意義下做為一個 *capitalist*，做為相對勞工無產者的 *bourgeoisie* 階級，指其對生產工具的擁有。

份上的優勢。

然而，為何全球化會加速專業人才的跨界移動？針對專業人才在全球化下遷移驅動動機部分，全球城市的研究可以提供一個不錯的解釋。全球城市研究認為，在全球化高速移動催化下，全球城市已發展成爲一個「工作熱點」區，因此可以吸引大量專業人才前來（Tseng, 2011; Yeoh and Huang, 2013）。不過全球城市的研究取向也有其盲點，其中比較明顯的是，這樣的觀點通常較少關注外派工作者與其遷移地所處的權力關係爲何，也少有意圖解釋這種權力關係的變化。同樣地，針對全球經濟環境的變動，會對外派人員的「優勢身分」產生怎樣的影響，全球城市研究也較少著墨，缺乏深入的解釋。

於是晚近有學者們嘗試結合「後殖民的觀點」，試圖對全球化下外派人員在移居地的認同與權力關係變化情形，提供一個較完整的理論性說明（Fechter and Walsh, 2010; Korpela, 2010; Leonard, 2010a）。依循後殖民的觀點，當代歐洲及北美地區國家的人士，前往亞洲、中東及非洲等地區工作，可以被理解爲是一種連結到後殖民脈絡下產生的移動，因爲這些專業工作者選擇的境外工作城市，多數過去都曾經爲西方國家的殖民地。比如，英國外派人員到杜拜長駐、美國專業工作者在上海工作，在這種觀點的視角下，其實都不只是純然地兩個開發國家的國民，前往兩個相異開發中國家城市地點工作而已，也不僅僅只是，到兩個遠離家鄉的海外地區工作現象而已。進一步，從後殖民的角度觀察，這些人員從已開發國家派駐到開發中國家，或是專業工作者前往海外低社經發展地區工作的移動，都可以進一步詮釋爲是一種「西方人處於一個後殖民世界」（Westerners in a postcolonial world）

許多針對外派人員、專業工作者遷移研究的學者如 Paul Leonard, Anne-Meike Fechter, Katie Walsh 等，也都傾向從對全球化的影響、控制，全球化菁英的角度，來理解「跨國資本家階級」一詞參考（Leonard, 2010b: 7; Fechter and Walsh, 2010: 1206）。本文也是依循此脈絡來理解跨國資本家階級一詞，並與其對話。

(Coles and Walsh, 2010; Farrer, 2010) 現象。亦即，這些西方外派工作者到開發中國家的遷移地後，如果普遍地自我認知為「白人」(whiteness) 的身分，即在當地的生活互動中，彼此分享了一個「殖民過去」的觀念，因而協助他們到亞洲、中東及非洲等地區國家的遷移，取得一個相對優勢的身分位置 (Hartigan, 1997; Leggett, 2010; Armbruster, 2010)。也就是說，當這些外派工作者重新擺放在後殖民的文化脈絡下，有關外派工作者在工作移居地的日常慣行、態度、想像，甚至是他們在當地的身分位置的變化，都可以獲得一組新的詮釋意涵。

當然，過去三十年間在台灣與中國大陸地區出現大量的貿易往來與人員的流通互動，並沒有資料可以證明二者之間存有任何「殖民過去」(a colonial past) 的關係。許多研究指出，台籍外派人員派駐中國大陸，或是專業工作者尋求工作前往中國大陸，主要都是基於經濟上的考量、及台灣與中國大陸的地理接近與文化親近性有關。然而，如果要說全球資本主義的發展與台籍工作者前往中國大陸工作二者之間全然毫無關係，可能也是無法令人完全地信服。如同 Anne-Meike Fechter 與 Katie Walsh 的研究指出，當前的全球資本主義正以「新殖民主義的姿態」(in neo-colonial fashion) 支配許多發展中的國家；新 / 殖民行爲，不只從西方人身上的行爲可以觀察到，來自其他國家社會的「富裕遷移者」(wealthy migrants) 在其遷移地也常表現出相近似的行爲 (Fechter, 2010: 1280; Fechter and Walsh, 2010: 1206)。

台籍外派工作者 (或稱為台籍幹部) 在中國大陸，在過去很長的一段時間，常被視為是一群優勢的遷移者——不僅擁有一份工作上的高收入，而且在台資工廠中賦予的職位等級往往較其中國大陸籍的同儕為高 (鄧建邦, 2002)。他們外派時的居住，往往選擇與其他西方國家的外派人員相同或鄰近的地理區位，如在北京順義區近機場的大型外派人員社區 (名都園、麗高王府等)，以及在上海的古北區，或是在深圳的華僑城，在早期都有為數不少的台籍外人員家庭聚集，儼然在

當地聚集形成一個特殊族裔社區。這些外派工作者的家庭，也甚少選擇當地人就讀的小學，而多是選擇把小孩送往鄰近的國際學校就讀(鄧建邦，2014)。

此外，可以常見的一個景象是，在這些外派人員的家庭中，往往雇用有家事服務員，或是所謂的「阿姨」，如西方外派人員到中國大陸普遍習以為常的生活慣習。換句話說，移居的台籍工作者及其家庭在中國大陸展現的日常生活型態，並非如同中國大陸境內的跨省份的高階白領，或是到沿海逐夢的農民工遷移，而更趨近於西方外派專業工作者來到東亞國家地區的情形。從此角度觀察，台籍外派人員透過上述方式，逐漸建構了為在中國大陸社會的「富裕遷移者」的特殊身份，形同將「台灣人」在遷移地城市的生活中符號化，並與「富裕」二字進行相互的連結。

然而，晚近的區域經濟環境出現大幅變遷，一方面台灣社會內部的經濟發展明顯遲緩，二方面其他鄰近東南亞國家與中國大陸則出現快速經濟崛起，使得上述外派人員在遷移地的身份關係，開始出現微妙的轉變。根據主計處最新的統計，2009年台灣人赴海外工作人數為66.2萬人，2015年上升至72.4萬人，6年期間上漲約9.4%，2016年更上升至72.8萬人。在2016的統計中，赴中國大陸工作者，共40.7萬人，占所有赴海外工作之55.9%（行政院主計總處，2018）。隨著日趨增加台灣人的赴外工作，晚近台灣人赴海外工作，是否仍可以像早期台灣人外派與「富裕遷移者」的形象相連結，開始受到很大的挑戰。尤其近十年來，中國經濟崛起，中國大陸沿海的一線城市也同步快速全球化，前往在中國大陸工作的年輕世代，是否在其移居地城市仍能享有「優勢」對待的社會身份，不無疑問。

本篇文章試圖探索在變遷的區域流動體制下，如何進一步形塑台灣年輕世代台籍工作者在其客居社會權力位階轉變。在本文中，年輕世代的專業台籍工作者，指涉年紀介於20~35歲，擁有大專或以上的

教育程度之前往海外工作台灣人。文章於接下來介紹資料來源與方法後，將資料的分析區分為三個段落。第一部分，討論年輕世代專業工作者成爲一個外派人員究竟是怎樣一個過程，第二部分則分析年輕台籍工作者擁有的人力資本在遷移地勞動市場的可轉換性，以及分析新、老台籍幹部在遷移地社會位置的變遷。最後，探討這些外派人員在遷移地生活的連續與不連續性，以及他們發展出怎樣的職涯策略，克服在客居的遷移地社會生存的問題，及進一步發展其職涯未來。

參、資料來源與方法

本文的研究方法主要以移地研究方式，於田野地點進行深入訪談，搜集質性資料。田野的地點主要以中國大陸沿海的發展城市爲主，實際的停留地包含上海、北京與深圳／東莞市。上述田野地點的選擇，主要是考量在這些一線城市中，擁有較爲發達的本地金融服務業，也聚集最多跨國企業，可以訪談傳統受台資製造業企業外派的工作者之外，多元性質赴中國大陸的台籍工作者。

研究訪談工作主要集中於 2015 年 9 月與 2016 年 4 月的兩次田野，研究者在田野地點進行 10 天至 1 個月左右的停留，進行資料搜集。研究者針對每位受訪者設計一份半結構式的訪談大綱，訪談問題的內容包含：個人選擇到海外工作的動機、對於前往海外移居生活想像與實際的經驗的比較、到移居地後個人適應環境的過程、外派期間經歷的工作機會與風險，及個人對於未來工作職涯的願景等。研究過程主要透過在當地台商協會組織、台灣學生社團，以及移居社群熟識者媒介有意願接受之訪談者，或是，透過提供研究說明書給熟識之移居台灣人，並請張貼於台籍移居社群常使用之網路媒體，多樣化樣本取得的管道，以徵求有意願接受訪談之台籍工作者。同時，在每位受訪者訪談後，也進一步尋求透過其介紹，以滾雪球方式取得更多之不同受訪

對象。訪談結果，共計取得 65 位有效訪談資料，其主要之工作地點，包括 24 位於北京、19 位於上海，及 22 位於深圳 / 東莞市，女性 26 位，男性 39 位。多數實際受訪的對象，年齡介於 20~35 歲之間，但有少數幾位年齡則超過 35 歲許多（參考附錄）。後者之所以納入訪談對象，主要是考量他們皆於 2008 年全球金融海嘯後才進入中國成為外派人員，因而假定他們與 1990 年代即進入中國大陸的資深台籍外派工作者具有相當不一樣的遷移經驗。

肆、成爲一個外派工作者

從上一世紀 90 代開始，隨著台資工廠大量遷移中國大陸，也使得大量的台籍專業工作者因工廠遷移而調派到中國大陸工作（Wu, 2014）。可以說，台灣人前往中國大陸工作的現象，在過去近三十年間，與台商西進現象有相當密切不可分割的關係。甚至，許多從未跨境，僅擁有中低學歷，但具有技術專長的台籍工廠的資深工作者，也因此開啓個人人生首次的外派工作職涯（鄧建邦，2007）。

依照 2015 年中國商務部的統計，台灣在中國大陸的境外投資的國家區域中，名列第三位，僅次於香港與新加坡，總值達 44.1 億美元（中華人民共和國商務部，2016a、2016b）。儘管台灣投資中國的資金，僅佔中國大陸境外直接投資總額約近 4%，然截至 2015 年底，累計台灣投資中國大陸已達 95,298 件，實際總投資額為 626.9 億美元。如果以每件投資聘僱 3~5 位台籍幹部計算，估計透過台商投資，帶動約數十萬的台籍專業工作者遷移前往中國大陸，成爲台灣海外外派人員的主力。

根據劉黃麗娟與辛炳隆的一項研究，他們收集約 1,500 位遷移前往中國大陸工作的樣本，其中屬於受雇者身分的台籍人員即占 79.93%。這些受雇的台籍工者中，可能有些受聘於台資工廠，有些則工作於跨

國公司或是本地陸資的企業。在性別比例上，男性占 87.11%，女性則占 12.89%。此外，在此樣本中，有 61.19% 的台籍工作者，具有大專及以上的教育程度；年齡介於 15~29 歲之間占 9.7%，年齡介於 25~35 歲之間為 16.08%（劉黃麗娟、辛炳隆，2014）。

在劉黃麗娟、辛炳隆（2014）的研究中，36 歲以下之台籍專業工作者占 25.78%，約僅所有全體赴中國大陸工作者之四分之一強。但田野中接觸的年輕世代赴中國大陸的台籍工作者，多表達強烈海外的的工作意願，且有愈來愈多公司改成以「在地聘任」（local hires）方式徵求台籍工作者前往中國大陸工作。然而究竟是怎樣的原因，促使台灣年輕人選擇到中國大陸工作？根據台灣 104 人力銀行的一項調查，主要有以下幾個重要的因素，包括：(1) 較佳的待遇與福利，(2) 中國大陸內部巨大的市場潛能，(3) 可以取得珍貴的海外工作經驗，(4) 外派到中國大陸，可以擁有相較於台灣的勞動市場更多的機會，及(5) 放眼未來激烈的海外競爭，到中國大陸工作可以有助於卡位，取得一個較好的發展位置（104 人力銀行，2014）。正如同一位 25 歲女性台籍工作者 Mengshan，指出其成為東莞一家台資鞋廠外派人員的動機：

我的原因是因為我去年參加臺灣舉辦一個就業訓練，是有關鞋業的（按：台灣製鞋同業公會主辦之職業訓練）。我之前一個工作，其實是在離我家很近的地方，我根本不需要交通（工具），走路就可以去上班。……後來我覺得那樣的工作環境，太侷限、太小了，我想要看有沒有更……就是更大的地方可以出去，所以我就去上了那個課。因為通常鞋業（公會）讓我們上課，都知道是要到國外工作，大部份的人進去的時候，就覺得說，我們一定是要去越南，或是柬埔寨之類的地方工作。大家進去的時候，都已經想好了。其實我會選擇來這裡工作，只是想說，因為我想要看看外面的世界，然後，或許說待遇這些也會比較好一點，但是這不是我最主要考慮。其實我當時是想說，我想要看看在境外工作是怎樣的感覺……，然

後剛好有機會，我就來了，因為通常其實一般不太喜歡……，外派不太喜歡讓女生來 (Mengshan, 2015/08/23)。³

由於中國大陸的台資製造業工廠，多屬於勞力密集型、工作時間長、高壓力，因此過去公司選擇外派人員多以男性為主。此外，過去許多研究也指出，女性的外派人員，不只不受到公司的特別青睞，而且在考慮外派與外派生活移居地的適應，往往要相較於其男性同儕，要面對更多的難題 (Ben-Ari and Yong, 2000; Thang et al., 2002)。然而，在晚近全球化的「遷移女性化」(feminization of migration) 的趨勢下，不僅有大量的低階技術勞工女性跨越疆界，向外尋找機會、找尋一份經濟收入更佳的工作，同時也促成愈來愈多的專業工作者加入跨界遷移的行列。對於這些接受外派工作的年輕台籍工作者來說，比如上述訪談的 Mengshan 案例，外派到海外不僅意指著薪資收入可以更高，它對個人更重要的是可以取得海外的（工作）經驗。

另一位同樣是女性，24 歲，畢業後旋即到北京的年輕台籍工作者 Joanne，也同意「可以到海外看看」是其選擇境外工作很重要的動機。不過她更指出還有一個原因是，她認為「給年輕人的機會，海外會多一點」。她在完成台灣的大學學業後，目前就讀於北京大學的光華管理學院，屬中國大陸最頂尖的商管學院之一。在訪談時，Joanne 尚未畢業，但是已經取得一份在當地陸資的私人勸募基金工作機會。她回憶為什麼在大學唸書時就有一個念頭，想將來尋求一份海外的工作：

我高中的時候，曾經去過新加坡遊學，大學的時候來北大讀書（按：交換學生身分），讓我間接地知道，其實在亞洲，其實就是亞洲這一小塊，我看到的是，我的競爭力真的不足，很明顯，所以我會想，未來其實就是一個全球的人才競爭，而且在臺灣，很多人會跟你講說，這裡的學生有多麼努力，

³ 台籍工作者訪談，廣東東莞市，2015/08/23，V03115。

他們什麼早上幾點起來，開始晨讀，然後怎麼樣怎麼樣，這些事情會讓我覺得，好像自己真的，臺灣競爭力不夠，然後我覺得我這個意識特別強烈，所以會讓我覺得，有機會就要跳出來，有機會就要跳出來，不管是工作，不管是讀書，只要有這個機會，我就會想要把握 (Joanne, 2016/04/01)。⁴

Joanne 跟 Mengshan 尋求海外工作歷程動機的敘事，也同樣見於研究中許多其他年輕世代的台籍工作者身上。可以明顯地看出，這些年輕世代會選擇北京城市，或是東莞城市，作為其海外工作目的地，在其動機上，首先並不必然與該城市的「全球城市」化程度有絕對的關連。倒是如同 Findlay and Li (1997) 指出的，個人是否遷移的決定，往往是鑲嵌在個人的生命史中 (Wang, 2013)。

伍、在遷移地人力資本的可轉換性

在晚近台灣的經濟環境變遷下，年輕台籍工作者尋求海外工作的動機強烈，而且有漸增的趨勢，不再只是受雇於台資工廠中，而有更多直接尋找當地就業市場的機會。然而這些工作者，面對的不只是選擇一條與台資工廠台籍幹部不一樣的跨界工作路徑，也需面對全然不一樣的就業市場挑戰，特別是個人人力資本如何平順地轉換到當地就業市場。

上述提及的 Joanne 訪談個案，就是一個明顯的案例。Joanne 在正式踏入中國的職場之前，在台灣排名前端的一所優秀大學就讀，並取得了學士學位。對 Joanne 來說，前往北京，目的就是為了工作。然而訪談時，Joanne 並非直接進入北京的勞動市場，而是先念了北京大學的研究所。為何在進入北京當地就業市場之前，她還試圖想要先取得

⁴ 台籍工作者訪談，北京市，2016/04/01，V00416。

一個在地的文憑？Joanne 陳述她過去曾經申請實習的經驗：

我之後想在這發展，工作五到十年的話，如果不來這拿學位的話，蠻困難的，因為我當時……

什麼蠻困難的？

就是直接找工作滿困難的，對於我只有政大的學歷，沒有這邊的學歷，因為我當時大三的時候，就有試圖找實習，然後其實很多公司看不上。然後我就發現了，來這讀書，其實對臺灣人來講會有一個管道，至少是門檻沒這麼高，所以我讀的是光華管理學院……對，我就覺得，那不然我抓住這個機會，先來這讀書，然後，拿了這個學位之後，我就在這裡找工作（Joanne, 2016/04/01）。⁵

儘管政治大學是台灣排名前五大頂尖大學之一，也是培育台灣商管界人才的重要機構。但這些優秀學校的畢業生，到了移居地北京的在地就業市場，迎接他們的卻不是精英式的待遇。依照 Joanne 的陳述，面試的時候，當地人力主管拿著個人的履歷，往往詢問，「你本科念政治大學哦」？「政治大學在哪裡」？「那是什麼排名」？諸如之類的問題。原本政治大學畢業證書在台灣是一份有相當就業競爭力的文憑，但到了北京的就業市場，卻很可能如同從多數台灣的其他大學取得的文憑一樣，成了來自「不知名」學府的畢業生。

Joanne 來到北京，看好的是當地新興的金融產業，期待進入一家陸資的基金公司。但很明顯的，來自台灣的頂尖大學學歷，並不能保證它能夠在極端高競爭的中國大陸一線勞動市場如北京，順利地取得一份期待的工作。他們個人所懷有的人力資本，即便是來到一個語言相通、人文相親近的中國大陸，也並不是如想像中，可以輕易地在跨界遷移過程中，直接轉換到在地勞動市場。

⁵ 台籍工作者訪談，北京市，2016/04/01，V00416。

在研究中接觸到的台籍年輕工作者進入本地勞動市場的過程，Joanne 的個案，並非唯一的故事。研究者在上海地區，訪談的許多 20 歲左右台籍工作者欲投入當地勞動市場，也遇到相似的情形。他們都不約而同地指出，如果可以在中國的頂尖大學，如在北京的北京大學、清華大學，在上海的復旦與交通大學取得一份文憑，就宛如在美國畢業於哈佛大學的知名度般，可以取得較佳的機會獲得一份好工作。換句話說，對這些年輕台籍工作者而言，畢業於中國大陸的頂尖大學，也等同被肯認是本地最優秀的人才，是進入中國全球化城市如上海、北京、深圳等勞動市場的「敲門磚」。

陸、台籍專業工作者在遷移地身分位置的變遷： 老台幹 vs 新台幣籍工作者

過去很長的一段時間，台灣人遷移到中國大陸工作，都被認定為是一群具有「高技術的專業工作者」(highly-skilled individuals)。也因為具有專業的技術，能受到台資公司外派，擁有高收入，使其處在其移居城市中，享有相對「經濟優勢」的位置(鄧建邦，2007)。然而，這種外派人員相對農民工/在地居民擁有經濟上的優勢，或是移居的台灣人群體相對其他在地群體的經濟優勢/劣勢的簡化二分方式，在晚近中國大陸快速的社會經濟變遷中，已經受到很大的挑戰。

在 1990 年代初期，台籍工作者開始被大量調派到中國大陸，身為一個外派人員往往可以期待公司提供比原來在台灣加倍的薪資方式聘任。除了薪資外，台籍外派的人員還享有「移居津貼」(relocation package)。它們通常包含免費地住宿於公司提供的台籍幹部宿舍、每年有 4~6 張的回台機票，與極具吸引力的核心幹部年終分紅等(Deng, 2016a)。所以，只要是台籍幹部，不分性別、不分級別，都可以擁有一份相對優厚的海外薪資。此外，作為一個台籍幹部，不僅指的是在台資

工廠中從台灣調派來的幹部，同時，他們也基於外派，所以工廠提供給工作機會時，往往賦予其重任，台籍幹部因而擁有比同公司的大陸籍幹部占有較高的職級。而且由於海外工廠員工人數眾多，台籍幹部主責生產部門的管理，所以更多的情形是，台資工廠普遍提供給這些台籍外派人員相較其在遷移前更高階的職位。在開發中的國家，技術工作者往高經濟發達地區移動，個人在其跨界後常必須經歷階級的向下流動（Rutten and Verstappen, 2014; Smith and Favell, 2006）；在中國大陸的台籍幹部則是透過跨境移動，反而取得了更高一階職位的向上流動。

不過，台資製造業由於近十年在中國大陸沿海珠三角地區面對嚴重的發展危機（鄭志鵬，2016；Wu, 2014），多數已經取消公司大量聘用台籍幹部的政策。這影響的不只是台資製造業廠提供新的台籍工作者職位變得稀缺，而且在薪資福利上，也較以往大幅縮水。如同 Fechter 與 Welsh (2010) 在後殖民的外派人員研究指出的，後殖民觀點強調去除對「他者」（the Other）的自明之理的文化性假定。

一位目前於北京工作，但先前於 2011~2013 年，曾外派至寧波市 3 年，並任職於一家高級機械製造工廠的 Yvette，指出她的觀察：

以往很多就是你說的那個重要職位像副總、總經理，甚至是協理，一定都是被台幹把持住的。也許不能說「把持住」，但就是（占有）這種具有決策性的角色。但是到後期，他們會慢慢拔擢一些 local 的，覺得真的表現不錯的，會以當地的員工取代台幹。為什麼？因為台幹說實在話，畢竟公司要付的人事成本相對高了一點，……所以，年輕的台幹過來，像我那時候有問過廠內的一、兩個，他們是用 local hires 的身分進來的，雖然是公司外派，但是並沒有提供 double pay (Yvette, 2016/03/31)。⁶

⁶ 台籍工作者訪談，北京市，2016/03/31，V00216。

從訪談中可以發現，晚近中國大陸的台資工廠，針對公司新聘的台籍人員，提供相較於台灣薪資的倍數比，出現大幅下降已是相當普遍的情形。表 1 是一家擁有多國生產基地的台資跨國性製造業鞋廠，其位於中國大陸東莞廠的人力資源部所提供關於台籍幹部聘雇在中國大陸與台灣的成本比較。這家台資鞋廠針對公司聘雇的台籍工作者，經歷初期的培訓人員階段後，即授以課長級職位。然而人事部門資料指出，該台資鞋廠對於台籍人員外派到中國大陸與在台灣公司聘任，二者每月的基本薪資僅有 1,000 元人民幣的微幅差距，前者約多出 14.3% 的薪資收入。而且在外派福利上，公司提供給台籍工作者的年終分紅福利與住房津貼等也是相當有限。即便是把公司提供的所有各項津貼項目與薪資進行加總，新進外派人員相較於在台灣工作，僅約多出三成的收入。

對許多到中國大陸工作的台籍工作者來說，如果想像外派到海外工作，就等於可以擁有一份高報酬的薪資收入，已經顯得不太切合實際。或許對晚近到中國大陸的多數年輕台籍工作者來說，透過海外工作可以獲得一份中等程度的收入，可能更為貼切些。

除了薪資待遇福利下滑外，許多台籍工作者，特別是專業的年輕台籍工作者，到中國大陸已不必然保障工作是高度專業性的，也出現一些從事較「低度專業性工作」(taking lesser-skilled jobs) 的情形。在本研究中，研究者即曾接觸訪談一位專長特殊第二外語，年紀 23 歲，義大利文學系畢業的學生，接受訪談時解釋她的工作是擔任鞋廠公司對外的語言翻譯。然而，她在公司日常工作扮演的，並不是業務上對外的專業翻譯員角色，而是作為公司短期進駐的義大利設計師的助手。

「除了翻譯以外，我還蠻慶幸我跟的技師，他還有點獨立，不像其他的技師，把翻譯當傭人在使喚，像女僕服侍他一樣」。⁷ 在全球化加速人員往海外移動下，雖然同樣身為外派人員，但在遷移地來自不國家

⁷ 台籍工作者訪談，廣東東莞市，2015/08/29，V05015。

組合的外派人員間，也隱約出現一種層級性秩序的關係（Fechtter and Walsh, 2010）。

表 1 一家跨國性台資鞋廠在台灣與中國大陸聘任台籍人員的薪資與福利成本比較（以課長級幹部為例）

單位：中國人民幣

薪資及津貼	台 灣	中 國 大 陸 (廣東東莞) ⁸
基本薪資	7,000	8,000
年終紅利	1,750	2,000
勞動成本	508.2	無
健康保險	346.4	無
勞工退休金	435.6	無
海外意外保險	無	53
膳食津貼	200	300
住房津貼	無	1,500
其他成本	292	1,967
加 總	10,532	13,820

資料來源：廣東東莞一家台資鞋廠人力資源部，本研究田野蒐集（2015）。

台籍外派工作者在中國大陸工作遷移地「優勢身分」的變化，並不唯發生在台資工廠中，許多外資跨國性企業，也出現同樣的情形。如同一位在北京工作的美國三大信用評級公司的年輕台籍專業工作者 Bubble，36 歲，指出：

像我們這種公司，可能也許十年前過來看的話，老外還有很多，可能有西方人，或是歐洲、香港人、新加坡人，後

⁸ 評審之一提及，表中台資工廠之中國大陸聘任台籍人員薪資，屬於在地聘任 (local hires)，還是從台灣聘任之後長期派駐中國大陸提供之薪資？目前該公司的生產，持續有進行多國佈局，因此皆以海外儲備幹部方式聘任到各駐外生產據點工作，表中之數據即是該公司提供聘任於中國大陸東莞台籍課長級幹部之薪資。

來慢慢慢慢第一批走掉的是西方人，因為可能第一成本也高吧，第二個本土的人才也竄起來了。好，西方人先離開，接下來就是新加坡人、香港人，陸陸續續地離開，那可能下一個就輪到台灣人（Bubble, 2016/03/31）。⁹

柒、外派人員的生活：連續性 vs 不連續性

台籍工作者在中國大陸，在過去很長的一段時間，不僅是被當作高技術的專業工作者看待，同時如前述討論的，也常在其遷移地被認定為是一群具經濟優勢的「富裕遷移者」。所謂的「老台幹」世代，可能是最符合此意象。他們之中有很多是屬於派駐中國大陸台資工廠的高階經理人員，主責遷移地工廠的實際運作，因而也常被冠以「台商」的代稱。這群台籍工作者，因台商企業尋求第二春，將工廠遷移中國大陸而派駐廣東珠江三角洲與長江三角洲等地區，個人也得再續之前工作的職涯，並在工作職位獲得向上攀升。他們由於經濟收入與遷移地一般普羅大眾明顯的落差，「老台幹」在其遷移地生活維持著所謂的“the Taiwanese way of lives”，是普遍的常態。東莞厚街城的台灣一條街，或是以「小台北」代稱昆山市，都是台商族群性聚集形成的產物。可以說，早期遷移中國大陸的台籍工作者，在工作之外的移居生活，也都有自己明顯的族裔社區與生活慣行，與在地城市的本地社群有明顯的界線。他們的移居生活，更多時候表現出來的，是延續遷移前的生活型態（鄧建邦，2009）。

然而從另一角度而言，這群資深的台籍工作者，也是最能夠理解中國社會的「關係」文化邏輯，而且成功地融入在他們跟本地的事業伙伴或官員往來的互動中。如同一個年輕的台籍工作者觀察早期「老

⁹ 台籍工作者訪談，北京市，2016/03/31，V00116。

台幹」與他們進入時期的差異，解釋道：

我一直有一個感覺就是說，這個叫什麼？就是說這邊我們大家常常都會說：哎呀！中國這邊跟台灣相比就是說其實是一個相對來講不管它的法規，或是它的社會的一些制度就不是那麼的……那麼的完善或是怎麼樣。但是我一直相信一句話，就是「混水摸魚」啊，水要濁，你才可能有一些門路……假使說你是一個想要做生意的人，可能這種相對上不是什麼東西都訂好好的社會裡，你才比較有機會(Bubble, 2016/03/31)。¹⁰

從年輕世代的台籍工作者角度觀察，所謂早期在中國大陸的「老台幹」，一群享有獨特機遇世代的外派工作者。他們懂得如何運用私人情誼的管道與官方打交道，並在官員「尋租」的過程中，獲取對其個人或企業的特殊利益（吳介民，1996）。相對地，當中國大陸的政治體制逐漸朝向法制化，市場機制也逐漸地成熟，年輕世代觀察他們的機會已與「老台幹」世代有明顯的不同，「對於越晚來的人，他可能變成只是一般的白領工作者」，「相對本地人的優勢慢慢在減少」。¹¹ 年輕台籍工作者認為「關係」的運作，並不能確保個人的工作機會，他們只能更仰賴自己的專業知識，才能在中國大陸愈益全球化城市中，與在地精英相互競爭，取得個人在本地勞動市場中的利基。

許多年輕世代台籍工作者因應遷移地外派勞動市場的大幅轉變，不僅在工作上，也在生活上，發展出與早期外派台籍人員差異的模式。比如說，日常生活他們較少如專職的外派移居家庭配偶，前往跨國性外派人員經常拜訪的超市採購，而多前往地區性的傳統市場消費。平日的工作，多選擇使用在地的公共交通工具通勤，而非由公司派車方式，接送上下班。此外，他們也結交更多本地的朋友，試圖在工作及

¹⁰ 台籍工作者訪談，北京市，2016/03/31，V00116。

¹¹ 台籍工作者訪談，北京市，2016/03/31，V00116。

生活雙方面都有更多本地人的網絡。許多更年輕但對嚮往海外工作的台籍工作者，或是父執輩已經是台籍幹部而長期在中國生活的 1.5 代台灣人，更是念本地的學校，考入本地精英會念的大學，從畢業後的第一份工作，即直接銜接本地的勞動市場，發展出迥異於「老台幹」世代的工作職涯方式。他們交往的男女朋友，很多都從在地的朋友、同學或是工作同儕中尋覓，甚至不排除未來是兩岸跨界婚姻的型態 (Deng, 2016b)。即便是屬女性的年輕台籍工作者，也有移居時間長後選擇在地的對象，跳脫出同族裔嫁娶的慣行 (林平, 2010)。

換句話說，年輕世代的台籍工作者，展現更積極地參與本地社會的運作，並願意以在地的角度，與遷移地城市中的不同社群進行互動。他們的日常慣行，更多時候是打破過去「台幹」生活與本地城市格格不入的情形。對跨界的年輕台籍工作者來說，他們的行為呈現的是與過去「優勢性」台灣人意象明顯的切割與「不連續性」。

然而，人們或許好奇年輕的台籍工作者，為何在其日常生活態度與行為上，要明確地揮別「富裕遷移者」意象。這究竟是意指著，他們相較於早期的台籍工作者，有更強的意願融入，成為新上海人、新北京人與新深圳人？又或者是如 Farrer (2010) 研究跨國性外派人員在上海，他們因認同新的全球性的上海城市，所以意欲帶入個人的文化與經濟貢獻？在研究中訪談兩位年輕台籍工作者，年齡各為 26 歲（女性）及 27 歲（男性），分別任職一家台資的銀行的上海支部，及一家本地的跨國性基金管理公司，表達他們對在地化的看法：

我自己因為之前實習的時候，旁邊都是上海人，那個時候，我覺得我大概可以聽懂五到六成的上海話，但不會說特別去學……因為其實聽久了，如果你有心，你就會聽得懂。我覺得這是一個融合…… (Ding, 2016/04/10)。¹²

¹² 台籍工作者焦點群體訪談，上海市，2016/04/10，V04416。

我覺得在上海市場，他是一個全中國大陸市場，可能包含海外市場的融合，你面對愈零售端的客戶，你可能需要更多的在地文化。但是如果你面對是比較高階的，那可能這些從業人員，也都是來自北京，來自安徽……各個省份非常優秀的人。所以在地化，是你的大陸化，而不是你的上海化。而在比較高端的職業方面，你可能要更多的國際化，因為你可能接觸到的是非常多「海歸」，非常多有國際背景的從業人員，……上海化我覺得不是最主要，最主要是大陸化跟國際化（Huang, 2016/04/10）。¹³

這兩位服務於不同性質企業台籍年輕工作者的敘事，都明顯地提及，在地化是一自然漸進的過程，而且對一個外派人員克服身為外來者在中國大陸全球化城市中生存，也是一個重要的策略。對他們而言，在遷移地如上海、深圳工作生活，首先重要的可能不是如何成爲一個新上海人或是深圳人，而是可以與工作團隊來自不同背景成員合作，帶入新的觀點，維持作爲一個外派人員與本地精英及其他跨國及外派人員持續具有競爭性的能力。

可以見到的是，年輕台籍工作者在中國大陸，相較於早期的「老台幹」世代，有更強的企圖，嘗試內化更多遷移地社會文化的元素進入其日常行爲中，並讓自己融入到一個更大的區域全球化環境中。他們一方面有意識地拋開過去台籍人員「優勢遷移者」的身份，同時，也在遷移地創造一種混和本地人與全球公民元素認同的新價值。

捌、結論

在過去二十多年期間，隨著大量台商的西進與南進，前往海外工作成爲台灣人日常生活中逐漸熟習、普遍化的現象。在西進前往中國

¹³ 台籍工作者焦點群體訪談，上海市，2016/04/10，V04316。

大陸工作的台灣人中，早期幾乎以台資工廠的外派人員為主。這群高收入的台籍外派人員在他們遷移的城市中，往往因為擁有經濟上的相對「富裕」，所以常被視為是一群優勢的遷移者。然而這樣的外派人員優勢遷移者位置，究竟從 1990 年代的老「台幹」世代到現在的年輕台籍工作者，在遷移地社會產生了怎樣的轉變？本篇文章嘗試運用後殖民的觀點，探討台籍工作者於遷移地與本地社會的互動情形，及其優勢位置的變遷，特別是以年輕世代台籍外派人員為觀察對象。

研究發現台籍工作者在中國大陸享有的「優勢遷移者」的身分，主要並不是立基在本質主義理解下的種族或是族群之上的區分，在看似是本質性族群劃界的背後，更重要的是早期台籍工作者，普遍被認定為優勢遷移者的形象，所以有富裕遷移者與本地人的區別。他們在遷移地社會的日常生活中，透過居住區別 / 小孩就讀國際學校等，以及在台資工廠中「台籍幹部」與「中國大陸籍幹部」的不對稱權力關係安排，區分外派工作者與本地人的身份差異。然而，晚近變遷的全球流動與區域經濟環境，特別是中國大陸的迅速經濟崛起與台灣經濟呈現相對停滯的狀態，對台灣人前往中國大陸工作產生相當大的拉力與推力，同時也對台籍工作者相對其移居地的關係產生影響。

其中，帶來的主要影響之一，是台籍工作者外派工作的類型。早期外派中國大陸工作的台籍工作者，或者是所謂的「老台幹」，主要都是受雇於台資工廠中。然而，有愈來愈多的年輕台籍工作者，晚近赴中國大陸工作，卻是選擇直接應聘到中國大陸的本地企業，或是屬於外資之外的跨國性企業。他們成爲一個境外的台籍工作者，並非是透過組織型（如台資企業）的外派方式，而是自身主動尋找境外工作的機會，或者可以稱爲是「自發性的外派」（self-initiated expatriation）（Andresen et al., 2013）類型。

另一個影響，則是年輕台籍工作者與其遷移地在人力資本上的矛盾性關係——具高專業性的人力資本，但在遷移度卻只能有限地轉

換，因而取得只是相對中等的外派收入，或是，在外派的工作上不再處於一個「高技術」的工作位置。過去很多所謂「老台幹」世代受到公司指令進行工作外派，常意指著擁有一份高收入的海外工作，以及擁有一份在台商公司的保護傘下相對穩定的工作。然而晚近年輕的台籍工作者，雖同樣擁有專業性，甚至擁有更高的學歷，但在中國大陸的日益競爭的全球化勞動市場中，卻往往僅取得一份較低度專業性的工作，以及一份相對本地而言中等程度以上的收入。即便是前往台資企業就職，也出現愈來愈多公司改採以在地人員方式聘任（local hires），或是以駐外儲備幹部方式聘任，連帶的影響是外派的個人不再享有公司提供的豐厚外派津貼（如前述表 1 的案例）。

同時，許多年輕台籍工作者在人力資本的轉換上，也出現困難。他們在台灣擁有高學歷，想要直接進入中國大陸全球化的本地市場謀職，卻屢屢發現碰到瓶頸，而必須尋求本地精英學校的文憑，方容易取得一份有較佳未來展望的工作。當然，並不能把所有年輕的台籍專業工作者一概而論，也並非假定台籍工作者是一群內部完全同質性的團體，研究中確實也有許多年輕台籍工作者在其外派職涯中，取得一份薪資收入豐厚、高潛能發展的工作。但是，他們在快速變遷的中國大陸勞動市場，要承擔的則是個人職涯的高度不確定性。

此外，區域及兩岸的經濟環境變遷，帶來的另一個影響則是，年輕台籍工作者有更強的意願與「優勢遷移者」身分進行協商。中國大陸的經濟崛起不只是經濟實力的快速提升，造就沿海準全球化城市的出現，也逐漸培養出一群相當優秀的在地精英。晚近年輕台籍工作者進入中國大陸，要面對則是與在地精英在職場上相互競爭，他們顯然要比「老台幹」世代在中國大陸就業接受更多的挑戰。這些年輕台籍工作者傾向描述自己的外派工作，是立基於個人的專業能力與工作上的專業表現，而非來自於自身的台灣人身分。所以他們無論表現在工作或是日常生活中，都展現出與本地中國大陸人更多互動的意願，包

括結交本地朋友、學習在地腔調語言，使用在地角度進行思考，甚至在彼此互動中刻意地淡化台灣人身分，都或多或少地展現出斷去「優勢」外派人員意象的努力。¹⁴

上述的研究發現，對遷移研究的意涵為何？遷移研究（migration studies）主要探討為何大量及不同樣態人們離開自己出生地的地方生活。遷移研究中，有強調勞動遷移的新經濟理論觀點、雙元勞動市場理論觀點，歷史結構論，或是晚近的「跨境主義」（transnationalism）等都在於解釋人們的境外遷移現象，意圖貢獻遷移理論的多元解釋，並豐富人們對跨界遷移現象的了解（Massey et al., 1998; Gold and Nawyn, 2013）。但目前為止，少有遷移研究以「後殖民遷移研究」自居，也尚難說已經形成「後殖民遷移理論」派別。但這並不意指著，後殖民觀點與遷移研究毫無關聯。

比如，在有關遷移的「離散研究」（diaspora studies）中，有學者即主張殖民與離散現象二者有密切的關聯，因而強調「後殖民性」（post-coloniality）的重要（Huggan, 2010）。本研究在文獻對話中也指出 Fecther and Walsh (2010)、Leonard (2010a) 等的研究，同時結合了後殖民觀點，並用來關照當代跨境專業工作者的現象。

所以進一步言，本文在研究立場上，與 Fecther (2007)、Fecther and

¹⁴ 審查人之一提及，「這種刻意淡化台灣人身分的舉動，除了經濟因素，一部份原因是否也跟兩岸政治因素有關」？從遷移研究的角度觀察，淡化原籍身份的舉止並不必然是由於政治競爭產生的後果。比如，同樣是觀察在中國大陸全球城市的上海外派人員的遷移研究學者 Farrer (2010) 指出，西方外派人員在上海的公共身份論述，逐漸有從 Shanghaianders（上海殖民者）到 New Shanghainese（新上海人）的轉變。他認為這樣的轉變，主要是因為西方外派工作者在上海已經遇到愈來愈多的競爭對象，如海歸派等。因而他們會在身份上會出現同時揉和文化世界主義、在地性與經濟成功遷移者多元元素的行為。台籍工作者在中國大陸淡化台灣人身分，並在遷移地創造一種混合本地與全球公民元素的新認同，或許或多或少也與他們爭取在全球城市的競爭機會有關。

Walsh 2010; 2012)、Leonard (2010a; 2010b) 等遷移研究共同的是，都是嘗試運用後殖民的觀點來關照跨界（台籍）專業工作者在移居地的經驗，且研究特別聚焦在於他/她們身份位置的變化。在上述的研究中，A. Fecther、K. Walsh 及 P. Leonard 指出西方外派人員來到許多亞洲、非洲、中東城市的生活，很難再以過去的「西方人」優勢者身份自居。本文的研究對象並非西方人，但研究論證也指出台籍工作者在中國大陸優勢身份的變化。本文對後殖民觀點取向的遷移研究補充的是，外派遷移者在移居地經歷的身份變化，並非是西方外派人員獨有的現象。

如果說過去研究常將外派人員一味地描述為是一群「跨國資本案階級」，後殖民研究的取向則提供另一個視角，協助觀察及解釋外派人員在區域移動過程中，隨著不同的時間點，究竟與其遷移地的權力關係會產生怎樣的改變。本研究指出，外派人員作為「優勢的遷移者」的身份及意象，並不是恆定、始終不變的，以中國大陸年輕台籍工作者為例，他們與在地社會的互動，呈現的是在變動的全球化移動秩序中，外派人員與遷移地關係的一組全新的意涵。

外派工作者的優勢身份變遷：
以中國大陸台籍年輕工作者為例

附錄 本研究之台籍工作者基本特徵

編號	訪談編號	名 字	年 齡	性 別	工 作 性 質	受訪者工作地點
1	V01615	Menghang	25	男	製鞋業	廣東東莞
2	V02115	Huaii	36	男	國際貿易	廣東東莞
3	V02215	Jiazong	34	男	鞋業輔材	廣東東莞
4	V02615	Youxin	36	男	製鞋業	廣東東莞
5	V02815	Jiahong	32	男	製鞋業	廣東東莞
6	V02915	Jiayu	29	男	製鞋業	廣東東莞
7	V03115	Mengshan	25	女	製鞋業	廣東東莞
8	V03215	Hanyun	33	女	製鞋業	廣東東莞
9	V03315	Wensau	25	女	運輸貿易	廣東東莞
10	V03715	Daniel	31	男	運輸貿易	廣東深圳
11	V03815	Isong	35	男	品牌規劃	廣東深圳
12	V03915	Zhiwei	35	男	電子採購貿易	廣東深圳
13	V04015	Yuchan	38	男	保全服務	廣東深圳
14	V04115	Jianzhong	35	男	保全服務	廣東深圳
15	V04615	Mingfong	35	男	水果貿易	廣東深圳
16	V04715	Zhiyun	22	女	旅遊管理	廣東深圳
17	V04815	Yueying	30	男	國際貿易	廣東深圳
18	V04915	Jiahong	33	男	製鞋業	廣東東莞
19	V05015	Weichen	23	女	製鞋業	廣東東莞
20	V05115	Zhiyu	27	男	製鞋業	廣東東莞
21	V05315	Zhaoyen	24	男	製鞋業	廣東東莞
22	V05415	Xuhan	25	女	金融業	廣東東莞
23	V00116	Bubble	36	男	風險管理	北京市
24	V00216	Yvette	36	女	行銷企劃	北京市
25	V00316	Zhihong	33	男	廣告業	北京市
26	V00416	Joanne	24	女	金融業	北京市
27	V00516	Ixian	27	男	金融投資	北京市
28	V00616	John	35	男	教育業	北京市
29	V00716	Fuzong	33	女	廣告業	北京市
30	V00916	Zhihau	36	男	金融業	北京市
31	V01016	Hongwen	28	男	證券業	北京市

編號	訪談編號	名 字	年 齡	性 別	工 作 性 質	受訪者工作地點
32	V01116	Anan	33	女	手作工作坊	北京市
33	V01216	Sandy	30	女	網路科技	北京市
34	V01316	Peichi	35	女	教育業	北京市
35	V01416	Weibin	26	男	餐飲業	北京市
36	V01516	Yihua	34	女	餐飲業	北京市
37	V01616	Sauhua	35	男	餐飲業	北京市
38	V01716	Yuting	44	女	餐飲業	北京市
39	V01816	Zhilog	39	男	餐飲業	北京市
40	V01916	DoctorLi	41	男	醫療業	北京市
41	V02016	Lifang	46	女	寵物業	北京市
42	V02116	Zhijen	50	男	影視娛樂	北京市
43	V02216	Steven	44	男	建築設計	北京市
44	V02316	Ada	37	女	造型設計	北京市
45	V02416	Huazhen	43	女	手做工作坊	北京市
46	V02516	CEOChi	58	男	金融創投	北京市
47	V02616	Kaijun	28	男	企業管理諮詢	上海市
48	V02716	Jianxiang	26	男	金融業	上海市
49	V02816	Danell	24	男	銀行業	上海市
50	V02916	Jason	23	男	外商諮詢公司	上海市
51	V03016	Andy	24	男	教育科技業	上海市
52	V03116	Joanna	27	女	銀行業	上海市
53	V03216	Belle	21	女	廣告業	上海市
54	V03316	Samuel	25	男	金融業	上海市
55	V03416	Cira	25	女	會計業	上海市
56	V03516	DocrorYuing	54	女	醫療業	上海市
57	V03616	Chinyu	33	男	醫療業	上海市
58	V03716	Kuoyuan	21	男	法律服務	上海市
59	V03816	Lixuan	22	男	家族企業接班	上海市
60	V03916	Yufang	24	女	教育業	上海市
61	V04016	Chienwen	21	女	實習生	上海市
62	V04116	Jialiang	26	女	教育業	上海市
63	V04216	Xichen	25	女	實習生	上海市
64	V04316	Huang	27	男	基金管理	上海市
65	V04416	Ding	26	女	銀行業	上海市

資料來源：本研究田野蒐集。

參考文獻

一、中文部分

- 104 人力銀行 (2014)。〈勇敢台青走出去〉。<http://www.104.com.tw/area/media/article/detail/id/167121573302796749/category/2/>。2017/7/25/檢索。
- 中華人民共和國商務部 (2016a)。〈2015 年 1-12 月全國吸收外商直接投資情況〉。商務部外資司：<http://www.mofcom.gov.cn/article/tongjiziliao/v/201601/20160101238883.shtml>。2017/7/25 檢索。
- 中華人民共和國商務部 (2016b)。〈2015 年 1-12 月大陸與台灣貿易、投資情況〉。商務部外資司：<http://www.mofcom.gov.cn/article/tongjiziliao/fuwzn/diaoca/201602/20160201247080.shtml>。2017/7/25 檢索。
- 行政院主計總處 (2018)。〈105 年國人赴海外工作人數統計結果〉。<https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=42426&ctNode=5624>。2018/5/29/檢索。
- 林平 (2010)。〈我的美麗與哀愁：在中國大陸的單身台灣女性〉，《人口學刊》41：111-151。
- 林平 (2012)。〈想像的階層流動：中國大陸台灣學生的就學就業分析〉，《中國大陸研究》55(3)：57-83。
- 吳介民 (1996)。〈同床異夢：珠江三角洲外商與地方之間假合資關係的個案研究〉，李思名、鄧永成、姜蘭虹、周素卿 (編)，《中國區域經濟發展面面觀》，頁 176-217。台北：國立台灣大學人口研究中心 / 香港：香港浸會大學林思齊東西學術交流研究所。

- 鄧建邦 (2002)。〈接近的距離：中國大陸台資廠的核心大陸員工與台商〉，《台灣社會學》(3)：211-251。
- 鄧建邦 (2007)。〈彈性下的限制：理解中國台幹的跨界工作流動與生活安排〉，《研究台灣》(3)：1-36。
- 鄧建邦 (2009)。〈持續地回家：大上海台籍經理人員的移居生活〉，《台灣社會學》18：139-179。
- 鄧建邦 (2014)。〈再製「台味」：遷移中國大陸台灣人家家庭廚房的日常實踐〉，《台灣學誌》(10)：1-26。
- 藍佩嘉、吳伊凡 (2011)。〈在祖國與外國之間：旅中台生的認同與畫界〉，《台灣社會學》(22)：1-57。
- 劉黃麗娟、辛炳隆 (2014)。《因應貿易自由化探討跨國勞動保障研究》。台北市：勞動部。
- 鄭志鵬 (2016)。〈外生的中國資本主義形成：以珠江三角洲私營企業主創業過程為例〉，《台灣社會學》(31)：141-191。

二、英文部分

- Andresen, Maike, Al Ariss, Akram and Walther, Matthias (eds.) (2013). *Self-initiated Expatriation: Individual, Organizational, and National Perspectives*. New York: Routledge.
- Armbruster, Heidi (2010). “Realising the Self and Developing the African’: German Immigrants in Namibia.” *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(8): 1229-1246.
- Ben-Ari, Eyal and Yong, V. (2000). “Twice Marginalized: Single Japanese Female Expatriates in Singapore.” In John Clammer and Eyal Ben-Ari (eds.), *Japan in Singapore: Cultural Occurrences and Cultural Flows*, pp. 82-111. London: Curzon Press.
- Cairns, David C. (2015). *Mapping the Youth Mobility Field*.

Wiesbaden: Springer.

- Coles, Anne and Walsh, Katie (2010). "From 'Trucial State' to 'Postcolonial' City? The Imaginative Geographies of British Expatriates in Dubai." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 36(8): 1317-1333.
- Davies Amanda (2008). "Declining Youth In-migration in Rural Western Australia: the Role of Perceptions of Rural Employment and Lifestyle Opportunities." *Geographical Research* 46(2): 162-171.
- Deng, Jian-bang (2016a). "Privileged Migrants Transformation: Young Taiwanese Skilled Migrants in China." Paper presented at the 3rd ISA Forum of Sociology on the Futures We Want: Global Sociology and the Struggles for a Better World, Vienna, Austria, July 10-14.
- Deng, Jian-bang (2016b). "Taiwan's Immigration Policy and the China Impact: The Case of Cross-Strait Families." In Gunter Schubert (ed.), *Taiwan and the 'China Impact': Challenges and Opportunities*, pp. 215-238. London: Routledge.
- Farrer, James (2010). "'New Shanghailanders' or 'New Shanghainese': Western Expatriates' Narratives of Emplacement in Shanghai." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 36(8): 1211-1228.
- Fechter, Anne-Meike (2007). *Transnational Lives: Expatriates in Indonesia*. Aldershot, UK: Ashgate.
- Fechter, Anne-Meike (2010). "Gender, Empire, Global Capitalism: Colonial and Corporate Expatriate Wives." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 36(8): 1279-1297.
- Fechter, Anne-Meike and Walsh, Katie (2010). "Examining Expatriate

- Continuities: Postcolonial Approaches to Mobile Professions.”
Journal of Ethnic and Migration Studies 36(8): 1197-1210.
- Fechter, Anne-Meike and Walsh, Katie (eds.) (2012). *The New Expatriates: Postcolonial Approaches to Mobile Professionals*. London: Routledge.
- Findlay, Allan M. and Li, F. L. N. (1997). “An Autobiographical Approach to Understanding Migration: The Case of Hong Kong Emigrants.” *Area* 29(1): 34-44.
- Freitas, Any, Levatino, Antonina and Pécoud, Antoine (2012). “Introduction: New Perspectives on Skilled Migration.” *Diversities* 14(1): 1-7.
- Gërmenji, Etleva and Milo, Lindita (2011). “Migration of the Skilled from Albania: Brain Drain or Brain Gain?” *Journal of Balkan and Near Eastern Studies* 13(3): 339-356.
- Gold, J. Steven and Nawyn, Stephanie J. (2013). *Routledge International Handbook of Migration Studies*. London: Routledge.
- Hartigan, John (1997). “Establishing the Fact of Whiteness.” *American Anthropologist* 99(3): 495-505.
- Ho, Christina (2006). “Migration as Feminisation? Chinese Women’s Experiences of Work and Family in Australia.” *Journal of Ethnic and Migration Studies* 32(3): 497-514.
- Ho, Elaine Lynn-Ee (2014). “‘Middling’ Chinese Returnees or immigrants from Canada? The Ambiguity of Return Migration and Claims to Modernity.” *Asian Studies Review* 38(1): 36-52.
- Huggan, Graham (2010). “Post-coloniality.” In Kim Knott and Sean McLoughlin (eds.), *Diasporas: Concepts, Intersections,*

- Identities.*, pp. 55-58. London: Zed Books.
- Jagganath, Gerelene (2014). “Highly Skilled Professionals on the Move: The International Migration of South African Indians.” *Migracijske i etničke teme* 30(2): 215-236.
- Kofman, Eleonore (2004). “Gendered Global Migrations: Diversity and Stratification.” *International Feminist Journal of Politics* 6(4): 643-665.
- Kofman, Eleonore and Raghuram, Parvati (2006). “Gender and Global Labor Migrations: Incorporating Skilled Workers” *Antipode* 38(2): 282-303.
- Korpela, Mari (2010). “A postcolonial Imagination? Westerners Searching for Authenticity in India.” *Journal of Ethnic and Migration Studies* 36(8): 1299-1315.
- Leggett, William H. (2010). “Institutionalising the Colonial Imagination: Chinese Middlemen and the Transnational Corporate Office in Jakarta, Indonesia.” *Journal of Ethnic and Migration Studies* 36(8): 1265-1278.
- Leonard, Pauline (2010a). “Work, Identity and Change? Post/Colonial Encounters in Hong Kong.” *Journal of Ethnic and Migration Studies* 36(8): 1247-1263.
- Leonard, Pauline (2010b). *Expatriate Identities in Postcolonial Organizations: Working Whiteness*. UK: Ashgate.
- Massey, Douglas S. (1998). “New Migrations, New Theories.” In Douglas S. Massey (ed.), *Worlds in Motion: Understanding International Migration at the End of the Millennium*, pp. 1-16. Oxford: Clarendon Press.
- Rérat, Patrick (2014). “Highly qualified rural youth: why do young

- graduates return to their home region?" *Children's Geographies* 12(1): 70-86.
- Riaño, Yvonne (2012). "The Invisibility of Family in Studies of Skilled Migration and Brain Drain." *Diversities* 14(1): 25-44.
- Rutten, Mario and Verstappen, Sanderien (2014). "Middling Migration: Contradictory Mobility Experiences of Indian Youth in London." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 40(8): 1217-1235.
- Scott, Sam (2006). "The Social Morphology of Skilled Migration: The Case of the British Middle Class in Paris." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 32(7): 1105-1129.
- Sklair, Leslie (2001). *The Transnational Capitalist Class*. Oxford: Blackwell.
- Smith, Michael Peter, Favell, A. and Feldblum, M. (2006). "The Human Face of Global. In Mobility: A Research Agenda." In M. P. Smith and A. Favell (eds.), *The Human Face of Global Mobility: International Highly Skilled Migration in Europe, North America and the Asia-Pacific*, pp. 1-25. New Brunswick NJ: Transaction.
- Thang, Leng Leng, MacLachlan, Elisabeth and Goda, Miho (2002). "Expatriates on the Margins: A Study of Japanese Women Working in Singapore." *Geoforum* 33(4): 539-551.
- Tseng, Yen-Fen (2011). "Shanghai Rush: Skilled Migrants in a Fantasy City." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 37(5): 765-784.
- United Nations (2013). *World Youth Report*. New York: United Nations.
- United Nations (2015). *Trends in International Migrants Stock: The*

2015 Revision. New York: United Nations.

Wang, Cangbai (2013). "Place of Desire: Skilled Migration from Mainland China to Post-colonial Hong Kong." *Asia Pacific Viewpoint* 54(3): 388-397.

Wu, Jieh-min (2014). "The Origins and Transformation of the Growth Coalition in Guangdong: A Taiwanese Perspective." Paper presented at the International Conference on Island vs Empire: Taiwan, Hong Kong, and Ireland in Comparative Perspective, Institute of Taiwan History and Institute of Sociology, Academia Sinica, September 11-12.

Yeoh, S. A. Brenda and Huang, Shirlena (2013). *The cultural politics of talent migrant in Asia*. London: Routledge.

三、德文部分

Kreutzer, Florian and Roth, Silke (eds.) (2006). *Transnationale Karrieren: Biographien, Lebensführung und Mobilität*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Weiβ, Anja (2006). "Hoch qualifizierte MigrantInnen. Der Kern einer transnationalen Mittelklasse?" In Florian Kreutzer and Silke Roth (eds.), *Transnationale Karrieren: Biographien, Lebensführung und Mobilität*, pp. 283-300. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Privileged Migrant Transformation: Young Taiwanese Skilled Migrants in China

*Jian-Bang Deng**

Abstract

This paper examines the ambiguous position of young Taiwanese skilled migrants shaped by changing regional mobilities and discusses postcolonial perspectives of these professionals in China. For a long period of time, Taiwanese expatriates were seen as privileged migrants in China as they received higher incomes and were hired into higher positions than mainland Chinese coworkers in Taiwanese companies on the mainland. They represented a lifestyle closer to that of Western expatriates than to local Chinese at equivalent occupational levels. However, their status has gradually begun to change as many other Asian economies have experienced continued growth while Taiwan's economy has remained relatively stagnant, pushing many young people to search for jobs overseas.

Based on research in the Chinese coastal cities of Shanghai, Beijing and Shenzhen/Dongguan, this paper argues that the construction of Taiwanese expatriates as “wealthy migrants” in China is no longer a constant, particularly in the case of young Taiwanese skilled migrants. Compared to the older generation of Taiwanese expatriates, the status of young Taiwanese skilled migrants changed as they received mid-level

* Professor, Graduate Institute of Futures Studies, Tamkang University.
E-mail: dengjb@mail.tku.edu.tw.

incomes and landed in lesser-skilled jobs. Moreover, many of them had difficulties transferring their human capital to the local job market. Their career building in the transnational space shows more “discontinuities” than “continuities”.

Keywords: Young Skilled Migrants, Expatriate, Migration, Privileged Migrants

