

第六章 附錄 (中文)

- 訪談紀要 (勞務管理以外內容為主)

J.D Metal

地點：青島 J.D Metal 金屬有限公司

時間：2008 年 7 月 17 日下午 2-4 點

生產產品：各種電子用品的品牌標牌帖

代工企業：三星 (80%)，LG, ACER, DELL, NOKIA 等

規模：本社在韓國，工廠在中國青島。

中國設廠年度：2002 年 5 月

工廠員工人數：韓國人 6，朝鮮族 10，中國人 280-350 人

營業額：

問：首先請介紹一下你們公司的情況。

答：我們生產手機，筆記本電腦等電子用品中用鎳 (Nikel) 金屬的部分。我們生產的產品提供給 Sony, Motorola, Nokia, Samsung 等大型企業。我們公司是 Sony 的九千個供應商當中只有 10 個公司能拿到的 Green Partner 之一。算是金屬企業當中具有最高水準技術的企業。

問：那麼你們公司競爭力的來源算品質，不是價格嗎？

答：這種產業的品質和價格是有關聯的，不是分開的。因為“品質高”就等同於“不合標準率 (不合格率低)”的意思。而不合標準率低，生產成本也就低，高品質就是低的成本。我們公司的最大的優勢是具有跨國企業的管理模式。Motorola, Nokia, Samsung 等的企業都願意擁有透明和完善管理模式的企業。以手機產品來說明的話，跨國企業每年通過 EMS 型的公司給我們手機設計圖案。這樣的情況下，我們要提供給跨國企業需要的正確的數據，誤差，生產價格，時間等的信息。如果沒有這樣的管理模式或發生誤差就不容易再把產品供應給這樣的公司。中國當地企業還沒有達到這樣的管理模式，所以目前還不如我們公司的水準。我們公司的管理模式已經得到 Sony 公司的 Green Partner 認證。這是我們花兩年時間準備的，然後每年要更新認證才能維持 Green Partner 的資格。所以我們會繼續努力的。這是一種企業品質和信用的保證。

問：那麼中國當地企業的競爭力是如何呢？你們公司現在開拓內需市場嗎？

答：以前我們公司跟大概五十到一百個中國本地公司合作過。也供應給 Huawei, Haier, Amoi 等的本土企業。但是最近幾乎很少跟他們合作。因為中國企業管理方面有很多矛盾。比如說，有從開發費用當中要求回扣，逃稅等的腐敗現象。不少企業不是賣產品賺錢，而是有要用不正當的方法來賺錢的惡性習慣。所以跨國企業對中國本土企業的信任度很低。再加上，本土公司偶爾發生過期支付的情況。累積這種經驗後，我們公

司感到跟中國本土企業合作不容易帶來公司的穩定發展。結果，現在我們比較偏向跟金錢和信用方面信賴度高的跨國企業合作。

問：那麼你們公司算是開拓內需市場的。聽說中國政府對開拓內需市場的外資企業的稅務檢查很嚴格。你們公司有沒有經歷過這種情況？

答：沒有這樣的經驗。我們按照法律支付所有的稅金，所以不用太擔心稅務檢查。在這樣的情況下，今年開始實施的各種法律對我們公司的影響也不大。稅務檢查時，我們公司的員工事先準備好之後，經過會計公司的檢查，然後中國稅務公務員來進行檢查，所以沒有發生過任何問題。

只是出口方面，有退稅的規定的變化。我們主要原材料是鎳（Nikel），前年鎳（Nikel）退稅率是 17%，去年是 12%，今年是實際上 0% 的。我們公司目前還沒有受到該 2007 年 11 月退的稅金額。我們認為這個法律是實際上有名無實的。我們無法對中國政府提出意見。只能等待他們的回應。

問：那麼沒有退稅的金額是你們公司的負擔嗎？

答：這不是。因為這個退稅的金額已經在產品價格裏面算上去了。我們早就預估發生這種情況。所以如果沒有退稅也沒有發生公司的任何損失。

問：在青島設廠的最大的優點是什麼？

答：首先青島位於沿海地區，有利於運到天津，北京，上海，深圳等大城市。我們的客戶企業幾乎都在中國，所以從來沒有考慮過國外搬遷的事宜。而且我們設廠的青島城陽工業區是中國政府鼓勵投資冶金產業的地方。公司經營條件算是最好的。

問：除了勞務方面的困難之外，公司經營上有什麼困難呢？

答：聽說，上個月約四十個韓國企業在這裡破產了。多數是半夜逃走的。最近在青島的投資環境越來越困難。我目前不容易判別出這樣的趨勢是由奧運的短期性政策還是長期的政策。說實話，我不推薦其他企業投資這裡。雖然我們沒有什麼特別的目的投資中國內需市場，但因為我們的合作公司都位於中國而投資中國的，所以我們以後不會離開中國。另外，青島的最低工資方面，2005 年 500 多元的工資漲到 2006 年是 600 元，今年是 700 多元。這種趨勢是以後幾年繼續的。每個公司一定要考慮這種趨勢。

中國青島城陽區韓國企業（株）大東企業 金大換 董事長

地點：臺灣 臺北 福華大飯店

時間：2008年6月19日下午5-9點 / 20日下午2-5點

企業現況

- 業種：化工製造業
- 主要產品：洋蔥網袋生產
- 公司設立：1975年
- 營業額：約200億（韓幣，台幣約7億），2007年
- 規模：韓國本公司與兩家工廠（170個韓國員工，20個外國員工）
中國青島工廠（韓國員工與工程師4個，中國員工約200個人）
- 中國設廠：2001年
- 市場佔有率：韓國（80%），臺灣（70%），除外歐洲，中東國家出口

問：請問貴公司產品的優勢在哪個方面呢？又具有什麼樣的競爭力？另外，最近公司在管理上是否有感到不便之處？

答：我們公司專門生產洋蔥網袋。這種產業屬於傳統產業，一般而言規模不會很大。1975年公司創立之後，只生產一種網袋，沒有生產過其他的產品。最近不知不覺地規模變龐大了。現在韓國每年洋蔥需求量大約三千五百萬左右，其中提供給農會的兩千五百萬張網袋幾乎都是我們公司的產品，另外，一般市場裏銷售的一千萬張網袋中，也有不少農民和商人採用我們的產品。目前我們公司的產品出口到臺灣，日本以及中東國家，尤其是今年在臺灣市場的市場佔有率已達到百分之八十。

我們生產的洋蔥網袋品質堅實，不容易破。也可以容納一定的體積和重量，其中誤差不大。以洋蔥網袋的品質來說，一般十五公斤網袋裏面一定要容納十五公斤。所以洋蔥網袋也要做量重量的功能。以農民的立場來看，洋蔥網袋裏面如果裝入過多的洋蔥，多餘的部分便是農民的損失，所以網袋的品質非常重要。我們主要的競爭對手是中國。不過中國廠商生產的產品雖然價格便宜，但是容易變長。所以臺灣和韓國的消費者偏向於使用我們公司的產品。

最近受原料價格的影響，我們公司產品的價格變化非常大。每個月的價格都不一樣。可是我們提供給客戶生產於一年之前、保存在搶庫裏的商品。所以，還是可以維持比較低的價格。如果以目前的原料價格銷售的話，勢必面臨損失，此外，更引起農民和客戶的不滿，最後可能導致多年的信賴關係崩潰。所以我們必須在如此艱困的時期中，利用原料價格上漲的時間的差，降低客戶的負擔。

問：中國設廠的動機為何？設廠之前必須考慮什麼呢？

答：由於韓國的勞工費用的上升和相關法律日漸嚴格，對公司產生推力。另一方面，中國也有吸引外資企業的拉力。對當時韓商來說，為了生存而在中國設廠是非常需要

的。我們選擇青島的理由是，當時韓國企業有中國設廠的潮流，集中進入一個地區的優點也很多。對我們公司來說，設廠之前最擔心的是，產地標誌造成的問題。當時韓國消費者的眼裏，中國生產的標誌代表價格便宜，但品質不佳。所以最大的困難是如何克服這個難題。最後我們決定要正面突破。別人用最小的標誌標明 Made in China, 但是我們公司用大的標誌來標明。然後在中國生產標誌下麵寫下三段敘述：一，生產設備以及機器都是韓國的。二，韓國的核心工程師都常駐中國工廠以保證品質。三，中國員工只負責一般簡單的工程。這樣的標誌在開拓市場的初期造成一些困難，但是現在消費者都知道，我們大同企業生產的產品品質可靠。目前韓國和中國工廠的產品品質都一樣，再加上，市場裏 Made in Korea 和 Made in China 的價格也一樣。所以營業收入來講，中國生產的利潤比韓國工廠多。我們認為這種正面突破法成功了。

問：2008年1月1日中國實施的數項法律變動，尤其是勞動合同法。以韓國企業的立場來看，最大的困難是什麼呢？

答：對企業來講，最大的問題還是工資。其中，屬於福利部分的社會保險金和最低工資，對公司的影響非常大。很多人認為經濟補償金是公司最大的困難。但是經濟補償金只是多給員工一個月的工資而已。所以對企業來講，工資上升比率不到百分之十。這不算工資上升的主要因素。最大的困難點還是最低工資的法律化。勞動合同法實施以前，這是一個建議事項。但是實施以後，就規定每個企業一定要實行。實施之後工資上升的比率約百分之二十至三十。另外，中國勞動者的五大保險費用也是工資上升的主要原因。今年以前，連中國的勞動者也不太願意辦社會保險，因為百分之十的部分必須由工人自行負擔。一般韓國企業在法律實施以前，是先跟中國政府部門商量決定多少人要辦社會保險。一般實際辦保險的比率約在百分之三十左右。但是這個法律實施以後，全部工人都要辦保險。

就這兩部分來看，如果每個公司按照中國法律執行的話，工資支出將會有百分之三十以上。一般韓國勞動密集型的公司如果面臨這麼大的工資調漲，大部分都會轉盈為虧。據我所知，真正按照這個法律支付工資的韓國企業不到百分之十，只有經營情況良好，規模比較大的企業而已。2008年以後，書面上準備好了，但實際上並沒有做。

問：另外，勞動合同法實施以後，對企業的影響如何呢？又，怎麼預備呢？

答：勞動合同法的基本概念是雇主和雇傭者之間關係的契約化，公司已經完成所有的法律程式。但實際上真正實施的企業卻很少。我在回答上個問題的時候已講過，按照契約書內容來執行的話，青島的大部分韓國企業會面臨經營上的困難。很多韓國中小企業都很擔心中國政府什麼時候開始檢查企業是否履行契約。如果中國政府開始進行檢查的話，很多韓國企業都會考慮離開中國。現在的情況就是這麼辛苦。當地的韓國企業大部分處在留下也難、離開也難的兩難的情況，抱著堅持下去的心情，繼續經營公司。

還有，每個公司要第三次跟勞動者簽訂合約的時候，一定要保障終身雇傭。這一點對企業來講，也是很大的負擔。沒有注意契約內容將可能導致公司管不了員工的局面。

問：最近在青島的韓國企業發生夜半逃走的現象，造成韓國和中國之間的尷尬。究竟為何會發生這樣的情況呢？按照正式的破產過程處理是否不容易？

問：在我們隔壁的某公司也在破產之後連夜脫逃。最近時而看見韓國企業破產。一般公司規模越小，破產的壓力越大。據我所知，破產的韓國企業當中，沒有進行正式破產過程的企業。因為中國政府看到某一個企業破產的預兆，就要開始進行企業調查。這時候，中國的公務員以非常高的姿態要求公司以現金償還還自公司創立以來政府提供之優惠政策的等值金額。尤其是，他們要求繳納中國勞動者的社會保險費。到目前為止，韓國企業只交納整個勞動者百分之十到三十的員工保險費。但是，中國政府主張以前的合約內容並非認同該行為，只是允許其暫緩繳納而已。因此，自企業設廠以來，沒有繳納的百分之七十至九十的保險費用都要算。如此一來，幾乎所有的企業都無力償還。實際上，就算把公司賣掉也賠不起，在這樣的情況下，韓商只能拋棄公司所有設備，逃離中國。正式的破產過程只是一個好聽的名詞。

問：韓國企業雇用中國朝鮮族的情況不少。請問你們公司的情況是如何呢？

答：我們企業平均雇用一至兩個朝鮮族員工。實際上，對韓國企業來說，翻譯是最重要的因素。朝鮮族員工一般在辦公室裏做秘書或者翻譯。但是我對他們的評價普遍不高。除了我剛開公司時雇用一個畢業於北京民族大學的朝鮮族員工之外，他們的水準都比中國員工還低。他們不僅是韓國話，連中國話也講的不好，語言能力差。做翻譯的時候，我講五句話，他前後省略只講一句話。至於能力好的人，離職率卻非常高。他們一看到比我們公司工資還高的企業就離開了。他們的業務能力不見得比漢族高。所以，我認為就韓國企業的人力資源管理角度來講，朝鮮族的幫助是有限的。副作用也相當大。

問：在員工管理方面來講，最困難的問題還是缺乏愛社心與離職率高的。你們公司的經驗是如何呢？

答：缺乏雇用觀點是在那裏是理所當然的。我的要求沒那麼高。但失望的是，連愛自己公司的觀點都沒有的。在他們眼裏，公司僅僅是提供他們生活所需的角色而已。譬如說，有一個朝鮮族員工跟他的男朋友分手之後，心裏難過，好幾天不上班。他是一位在辦公室一起工作三、四年的員工。我覺得她跟我們公司這麼久，不能解雇她，繼續聘，也沒有懲罰他的行動。但是她卻自己難過得要辭職。按照勞動法來講，他自己辭職的時候公司不用給他經濟補償金。但是她還是要經濟補償金，然後脅迫我。他在辦公室裏工作，所以知道公司內部的情況。以「公司這幾年沒有付社會保險費」來要求更多的補償。如果沒有給他補償金，她就要告上中國政府。一個在公司一起工作三、四年的員工，突然間態度 180 度大轉變。我又驚訝，又失望。這類破壞信賴的事時有所聞，不知不覺中我也無法信賴當地員工。另外，如果某家公司比我們公司的工資還高，離職的情形也令我的失望。

有一次，當地員工之間發生打架事件。兩個員工打架之後彼此都幾天沒有來上班。這我可以理解。但是沒想到他們兩個人都對公司要求醫療費用和補償金。從公司的立場來看，他們兩個打架是屬於工作怠慢，他們沒有上班也是公司的損失。但是他們還是主張要求補償金。我無法接受這種惡劣的要求，拒絕了他們。過幾天，他們帶村子裏的黑道人士來公司妨害工作，我堅持不妥協的態度。最後，他們帶員警催我付經濟補償金。那個時候，員警跟我說，給他們點錢就可以解決問題。連員警都站在他們的立場說話。我只能給他們一筆錢，結束了這個事件。他們以為外國公司是比較容易拿錢的對象。一旦發生什麼事，他們都把責任推給公司。我對他們這種態度非常的失望。

問：離職率居高不下的話，公司經營是蠻困難的。比如說，某一家外資企業發生過要離職的員工帶自己部門的其他員工辭職，導致部門裏所有的員工離開公司，進而中斷工作的現象。你們公司沒有發生過這種事故嗎？

答：發生這種事故的可能性也是很高的。我為了防止這種情況，非常慎重地管理技術能力高、從設廠以後一直在我們公司裏工作的員工。他們負責各個業務部門的管理。他們的工資大概人民幣三千塊左右，幾乎是其他員工工資的兩倍。如果他們離開公司的話，在其他公司裏拿這麼高的工資是不可能的。再加上，公司和他們的勞動合同結束之後，合同期間沒有發生任何事故或者是工作態度良好的話，就會給他們一筆獎金。獎金的額度大概是他們年薪的一半，所以他們的離職率很低，工作態度也良好。如果只有幾個員工辭職，不會導致公司運作上的障礙。偶爾會有幾個員工跟我說，他們為什麼沒有這麼多的獎金，我回答說，你們的技術水準不夠高以及工作時間沒他們長。然後跟他們說他們的技術水準還沒達到核心的程度。當地員工不容易承認自己的技術比其他人低。這樣給他們解釋在我們公司裏繼續工作個話，獎金是很豐富的。

問：有因為中國的法律和習俗上的差別而產生問題嗎？

答：我們公司有一個負責貿易的員工。按照中國的法律，每個企業一定要有一個負責貿易的。這個法律我也覺得滿奇怪的。有一次，我們公司在透過中國的貿易公司出口的過程當中，發現一個不好的常規。負責貿易的員工用公司的錢多付給貿易公司，然後這個貿易公司在把這個項目的錢還給我們的職員。我發現這項貪汙形行為之後，清查公司付錢給貿易公司的收據。這收據裏面部分項目是根本不需要的。韓國企業沒有注意看得話，就容易忽略這部分。然後我對貿易公司正式抗議，並要求把退回交易進行之後還給員工的部份，並且跟貿易公司說，如果沒有退錢就要結束交易。最後他們都賠給我們了，並對負責貿易的員工講，公司會給你多點工資，但是以後絕對不能貪汙。事情解決幾個月之後，那個負責貿易的員工還是可惜這貪汙的錢。因為在隔壁公司負責貿易的員工可以拿的錢，他不能拿。之後那個員工就離開公司了。接班的新員工也不滿意這種情形也辭職了。有一天中國政府裏負責貿易部門的幹部找我過去，問我為什麼在公司負責貿易的員工陸續辭職。我真的不知道他為什麼要干涉我們公司內部的情形，員工自己辭職是公司內部的情況，也不是違法的行為。因為他自己覺得每次我們公司來新員工的時候，他要負責進行培訓，這一部分他自己覺得很麻煩。所以把我叫過來的。我並沒有回答，但他跟我說我們公司沒有讓他貪汙，所以，要在給他貪汙的機會，接下來的員工才不會離開公司。換句話說，他在我面前要我允許員工貪汙。這明明是貪汙，但是要我放縱員工貪汙，我感到無可奈何。也就是說，原則以及法律有時候沒有常規來得重要。

問：員工管理以及會計部門是經營企業的核心部分。是韓國職員負責管理還是中國職員負責呢？

答：我們公司負責會計業務的是中國員工。然後也發生了不少意外。我後來才知道，中國政府管理每個公司裏面負責會計的員工。中國政府讓他們付多點稅金，如果付的稅金多的話，就會給他們獎金。中國員工是提供我們公司資金給中國政府的事實讓我非常失望。另外，中國政府從今年開始實施勞動合同法，按照勞動合同法，每個企業一定要一位員工管理人士部門。我們公司沒有雇用中國員工。但是後來發現，雇用中國員工的企業都發生貪汙事件，沒有經過老闆的同意而自己付保險費用等的案例也不少。還好我們公司沒有遇到這樣的情況，因為我們公司是韓國員工負責人士管理。

問：除了這些問題之外，中國公務員有引發問題嗎？

答：我們進入中國生產之後，從經濟成長落後的國家出口到先進國家（比如說日本等地）可以免關稅。負責給原產地證明的公務員的態度就像皇帝一樣。企業一定要遵守交貨日期，但是如果他們沒有給我證明，我們就要繳稅，或者是負擔因為不能交貨而造成的違約金。所以我們特別緊張。我們公司負責出口的員工都非常辛苦。除了這個意外，出口方面的問題不多，但是進口原材料的時候傾向於嚴格。

問：現在中國的新法律來禁止中國內生產及有免稅優惠的生產品的特惠是將要取消或加稅。你對這種現象有什麼看法？

答：我覺得這就是中國政府爲了‘升級’產業結構進行的一種次序。從中國的整體經濟來講，現在是調整產業結構的階段。首先，各地發生勞工短缺的情況。再者，中國政府認爲消費資源以及利用廉價勞動人力的產業再也不能幫助實際經濟的發展。把中國視爲世界的工廠的想法已經是過去的看法。

問：如果中國生產出口到國外的模式已經不容易持續下去，那麼開拓內需市場是不是成爲另外的答案？

答：我們公司是勞動密集型的產業，不需要高度的技術能力。我們公司一直在中國生產，把產品出口到韓國或第三國家。如果我們要開拓中國市場的話，第一次會面臨的問題是中國政府進行的稅務檢查。一般而言，如果外資企業企圖開拓中國內需市場的話，中國政府會進行非常嚴格的稅務檢查。基本上，中國政府傾向於保護本國企業能生產的品目。所以這類項目不會受中國政府的歡迎。如果我們公司開始開拓內需市場的話，剛開始的時候，由於價格的原因，銷售量不會很大。再加上，會受到稅務檢查與中國政府的幹擾。這樣算起來，乾脆不要進入內地市場比較有利。除了我們公司以外，不少其他公司仍然維持內銷，對他們來說，這是在中國市場中爲了生存的最後嘗試

問：看 2008 年一月實施的勞動合同法，這個法律並不是不利於企業。比如說，勞動合同簽約之後，員工不容易隨時離開公司。因爲他們不能拿到他們的經濟補償金。這樣的方法來管理員工的模式是如何呢？

答：首先我們可以考慮到一點，就是說要離職的員工不能在競爭企業裏工作的規定。但是這樣規定與現實完全不符合。對企業的角度來講，這樣的管理模式是非常艱苦的。所以我認爲這樣的法律要試圖防止只是‘爲了保護勞動者的法律’的批評而已。並沒有實際的作用。

問：同時，公司內嚴密的訂定規則，透過嚴格的人事評價管理可以產生足以管理人事的規則。比如說，向遲到的勞動者要求對遲到的事實簽名，依規則懲處。您覺得如何？

答：我們也試過如此的人事管理。不過，問題就是中國人常常推開責任。即使是自己犯了錯，也會推卸責任，很少會承認自己的錯誤。而且，山東人的話，無論如何都不會簽名。如果公司爲了要確認出錯的事實而向他要求簽名，不僅會認爲韓國或是外國企業看不起中國人，覺得受到欺負而就此辭職的情形也很多。公司也不願意發生如此的事。因此，以公司的權威管理中國員工，無法免於反抗。

問：所以在中國社會裏‘關係’是克服這種難關的一個方法，在企業管理的時你用過這種關係嗎？

答：在中國叫所謂關係是只是錢的‘關係’。不管是否好朋友，決定的關鍵部分因素就是錢。再說，在中國來講，‘關係’是我跟具有決定權的公務員的錢的關係。這不是簡單的問題，公務員不受不太認識的人的錢。一般一個公務員接受他身邊的可以信任的兩三個人的錢，把錢給他們的話才可以解決問題。如果你找錯人就不能解決問題。在中國自己稱為跟公務員擁有好關係的人很多。但是差不多都騙人的，把錢給公務員身邊的這兩三個人是用關係來解決問題。結果這公務員表面上沒接收錢。另外，企業家根本不知道那公務員身邊的人到底接到多少錢。

問：那麼你有沒有考慮過公司搬遷的事宜？

答：這一點是爲了公司的穩定發展一定要考慮的部分。隨著青島經營上的困難增加，我調查過越南，柬埔寨，中國內地和北韓的開城工團。調查結果，除了越南胡志明市之外，其他地區的電氣和交通的情況惡劣。越南的胡志明市的條件是不錯，但是地價太貴，比較便宜的地方交通不便。我有一次去裏胡志明市四十公里的工廠我花了一個半小時，塞車塞到不行了。而且雖然越南的人口九千萬左右，但是他們不想離家工作。在胡志明市裏發生缺乏員工的現象。員工管理也不穩定。我有一個朋友在柬埔寨工作，他跟我說連想也不要想柬埔寨。因爲那邊比越南差的多。中國內地地區也相當困難，因爲那邊的生活以農業爲主，所以農忙期的時候好多員工沒有來上班去農田工作。這樣我不能理解的情況常常發生。所以我聽到那樣的意見之後根本沒有再考慮內部地區。北韓開城工團的話，政治上的變數太多，所以我認爲不容易穩定的維持工廠。比其他地方比起來目前還是中國沿海地區最有競爭率。這邊還可以堅持下去，但是中國政府開始做實際稅務，員工管理的話，我們不得不離開中國。搬遷工廠的事情是不可避免的，只是時間的問題。中國的生產的時機已經差不多時間的。

大東企業（工廠）

地點：青島大東企業

時間：2008年7月23日上午10點-11點

問：當地經營當中最大的困難是什麼？

答：實際上，比勞務還大的困難是中國法律頻繁變動，而且法律變更的預告期間太短，導致我們準備的時間不足。中國地方政府1996年和2002年積極和大規模的引進韓國企業的投資。但是在管理問題上不太周到。今天也發生了一個問題。內容是加工出口企業換彙金額是按照公司的規模和種類限制的。但是目前我們不知道我們公司能換彙的金額是多少，也不知道他們什麼時候通知這個金額。這可能是中國政府的外匯儲存額過多，為減少外匯做的政策。我們過幾天就要把美金換成人民幣作為發給員工的工資，但是目前不知道什麼時候能換錢，而現在就需要人民幣。延期給員工工資就意味著對企業公信力的損害。我現在不知道該怎麼辦才好。這種不考慮公司的經營導致的政策會給企業活動帶來很大的障礙。



LG 浪潮數字移動通訊有限公司(LG 電子)

訪談時間：2008 年 7 月 23 日下午五點到六點

地點：青島 LG 浪潮數字移動通訊有限公司

主要生產品：手機（內銷，出口）

設廠年度：2003 年

員工人數：韓國人約 10 個人，朝鮮族約 30-40 人，中國人約 1 千人

問：公司裏語言溝通的問題怎麼解決呢？

答：（公司裏韓國員工大部分會講簡單中文的溝通。非中文係畢業或來中國之後才開始的員工比較多，所以對專業性比語言能力還重視。）我們幾乎每一個單位都有朝鮮族員工，他們擔當翻譯的工作。也有會講韓文的大約 10 個中國員工。他們是在韓國大學畢業或在山東大學等學校裏通過交換學生赴韓國一年以上學習過的。他們工作非常熱情，業務能力高，我們對他們的表現非常滿意。



托普頓企業(K.Tone)

時間：2008年7月17日上午10點到11點

地點：青島托普頓企業

生產品：各種音響(電腦用，筆記本電腦，電視，汽車等) OEM, ODM

供應企業：LG, Panasonic, Toshiba 等

規模

- 本社：韓國

- 工廠：中國青島，中國東莞，波蘭，斯洛別克

- 營業處：日本

員工人數：韓國人4個人，朝鮮族4個人，中國人約600人

設廠年度：1989年

營業額：約1千2百萬美金(2007年)

問：你們公司設廠比其他企業早。為什麼這麼早就設廠在青島呢？

答：1988年的時候，我們感到在韓國勞動密集型產業的限界，開始準備國外生產。我們考慮的國家是泰國與中東一個企業合作。但是經營上引起了不少爭議，結果拋棄投資泰國。別的企業開始考慮投資中國的時候，我們一些需要的機器等都已經準備好了。所以比其他企業快點投資了。雖然青島是一個港口城市，但是設廠的時候我們只能把所有的機器經過香港運來青島的。

問：1996年公司的營業額以前是2千萬美元，可是1996年以後降到1千兩百萬美金。為什麼發生這樣的情況呢？

答：投資初期我們公司的營業額非常多，主要原因是生產產品量多。價格便宜，產品質量低的產品大量生產帶來營業額數位上的優勢。1996年以後，我們不再生產這樣的產品了，中國本土企業也能生產這種產品。低端產品會帶來公司品牌上的貶值。雖然1996年以後我們公司的營業額減少了，但是實際收入方面卻改善了。我們公司應該要考慮全球化的潮流。電子業方面，主要生產企業是韓國，臺灣，日本等國家和地區。我們公司也通過這種方式創造未來的永續發展。

問：你們公司的主要競爭優勢是什麼？是技術方面，還是設計方面呢？

答：我們生產音響的種類很多。基本上用在各種電視，電腦，筆記本電腦等。我們公司是用高技術按照客戶的設計要求進行多樣化生產。

問：您覺得投資青島的優勢是什麼？

答：首先青島位於沿海地區，出口方面有明顯的優勢。早期原料加工時期，我們把全部的原材料從韓國進口到青島。目前是我們80%左右在中國購買，進口是20%左右。

山東省是儒學家孔子的故鄉。文化方面比較容易適應。城陽區是離青島市大概 30 公里左右，比較偏僻的地方。所以這裡的人性格善良，淳樸。詐騙行為不多。性格也和韓國人差不多

問：最近不少在青島的企業考慮企業搬遷到中國內地，越南等的地區。你怎麼想這種情況呢？

答：去中國內地的好多韓國企業都經歷過物流費用的增加，人力資源不足，交通的不便。如果我們早期投資越南的話，應該會有機會，但是現在投資已經太晚了。因為在越南的韓國企業也開始面臨同樣的問題。我們基本上不會離開這裡。雖然每年發生勞務費用的增加，但是這是給我們的問題，我們要找答案解決的。以企業經營者的觀點來看，面臨問題的時候先考慮怎麼樣解決問題是最重要的。我覺得我們公司能夠解決未來會發生的問題。

問：離職率情況。

答：我們公司員工當中工作七年以上者超過 50%，2-7 年之間的 25%，未滿 2 年的員工也有 25% 左右。最近公司的離職率逐步增加，我認為這是因為員工的其他就業機會有所增加的緣故。山東籍的人可以考慮去長江三角洲或者天津工作，其他人則願意在離家比較近的地方工作。

問：降低離職率的政策。

答：對工作六年以上者提供獎金，他們可以每個月多拿一百元。另外，還有幫助家庭環境不佳者，同時也提供獎學金給周邊的學校。除了工資的因素之外，我們的企業文化和作業環境也很重要。我們每個月都會慶祝員工的生日，也提供良好的工作環境。此外，我們辦公室裏有 15 個員工，但是實際上真正需要的只是五個人左右。這是因為他們自己認為某些工作除了他們以外的人是不能勝任的，這樣公司的人員需求就增多了，那麼員工離開的時候就可以減少損失。

問：和政府的關係。

答：最基本的原則是法律的標準裏處理事務。譬如說，公關方面企業可以通過特級統管的方式解決問題。問題發生之前的預防態度是更重要的。靠關係來解決的話，問題會變得更加複雜。我認為中國地方政府對我們有採取保護的態度。我們在青島投資已經十九年了，我們也是從建廠開始就一直在這邊工作。當時認識的地方政府裏的公務員，如今已經晉升高職位的人很多。所以，公關方面我們已經達到相當高的程度。

問：對中國政府的建議與要求。

答：我們公司偶爾也會對中國地方政府，或者通過青島韓國人商工會等機構向其提出意見。但是身為外資企業對，我們很難從當地政府那裡得到我們所要的結果。中國地方政府的政策計劃偶爾會考慮韓商的意見。但是總的來說，我們很難期待中國地方政府會立即改革和轉變。



景福宮韓國料理/ 景福莊飯店

訪談時間：2008 年 7 月 22 日中午 12 點到 2 點

設立年度：1993 年本店，2001 年 2 所分店

座位 / 規模：本店約 500 席，分店（城陽區）約 180 席

員工人數

- 本店：約 100 個人，朝鮮族約 20 人

- 分店：約 20 個人，朝鮮族約各店 8，4 個人

營業額：本店約人民幣 3 萬左右（一日）

問：青島城陽區裏有什麼韓國人開的服務業生意呢？

答：城陽區裏對韓國人服務的公司很多。基本的業務是簽證，餐廳，飯店，旅行社等。

問：飲食文化方面，韓國人和中國人有什麼不同點呢？

答：菜的味道方面，中國人喜歡正宗的韓國菜，不喜歡中國化的菜。我們應該要與朝鮮族經營的餐廳做差別化經營。朝鮮族同胞們開的餐廳一般價格便宜，餐廳裏面的設計和衛生不如韓國。味道也是中國化的韓國菜比較多。中國和韓國顧客的最大的差別是點菜方式。韓國人是按照人數點菜。兩個人來，就點兩個菜。中國人是點了好多菜之後，再品嚐味道的方式。韓國人對飲食的觀念是吃飽吃飯。但是中國人是欣賞飲食的觀念。而且以一般中國顧客來講，韓國餐廳的消費比較貴，所以在重要的日子裏，家人一起來或者爲了客人接待的來的比較多。總的來講，同樣的客人來，中國顧客的消費比韓國顧客多。

問：那麼韓國和中國顧客的比率是多少？

答：本店是位於青島市裏面，所以中國客人的比率達到 60%，城陽區的分店 85% 的客人是韓國人。本店的話，夜間的客人多。城陽區的分店是午飯的客人比較多。因爲這裡的韓國員工多數住在青島市區。晚上就回去市區吃飯的。

問：投資初期在青島投資的優點和困難是什麼？

答：1993 年我們開始投資的時候，都是通過香港進口所有的物品，就像燕子做鳥巢一樣的。特別是我們要的食品原料在中國很難買的到。雖然價格便宜但是品質方面達不到我們的要求。然後電氣的供應不穩定帶來很多困難。那個時候的優點是工資很便宜，大概一個人的工資 4，5 百塊錢左右。那個時候的每個菜的價格和現在差不多，但是現在工資是漲了 3 到 4 倍了。還有中國客人的比率也高了。

雪竹梅

訪談時間：2008 年 7 月 25 日下午 4 點到 5 點

地點：青島雪竹梅餐廳

投資年度：2004 年

員工人數：20 個人（韓國人 2，朝鮮族 3，中國人 15 個人）

營業額：約人民幣一萬元（每日）

問：在青島市區裏韓國餐廳是多少？你們客人當中，中國人的比率是多少呢？

答：在青島市區裏韓國人開的餐廳數大概 7-80 個左右。目前我們餐廳的話，中國和韓國客人的比率是 60%，40%。

問：中國客人和韓國客人比起來的話，有什麼特徵呢？

答：這裡的青島人喜歡的味道跟韓國人不一樣。這裡的女生比較喜歡甜味，男生比較喜歡鹹的味道。他們都不太喜歡韓國特色的多辣味。可是我們繼續維持韓國正宗的味道。雇用韓國的廚師的主要原因是為了維持味道的。雇用一個韓國廚師的費用並不少，但是我們會繼續這樣做的。

中國一兩個客人來的時候點的菜比較多。他們具有賞菜的習慣。但是營業額方面的貢獻不能說很多。比如說，韓國人點烤肉的時候一般吃一兩種類的肉而已。但是中國人各種地方的都只點一點點。好多中國客人一起來的比較少。因為中國人當中不喜歡韓國菜的也有，所以中國公司的宴會之類的不多。這是個自然的現象。總的來講，中國客人帶來的營業額不能說很多。

問：那麼在中國經營餐廳的最大的困難是什麼？

答：最大的問題是語言上的問題。我要講的意思，員工理解得不是很正確。我們要克服語言上的問題，雇用朝鮮族。他們在韓國員工和中國員工之間的溝通起非常重要的作用。以我的經驗來看，朝鮮族當中女生的工作態度很好，但是男生的態度問題不少。有以不正當的方法要錢的，喜歡喝酒和發生問題的也有。聽說，周邊餐廳老闆的意見也差不多。甚至有些韓國老闆主張要在中國賺錢，不要雇用‘男生’朝鮮族。

問：菜的原料從哪里來呢？

答：投資初期的時候所有的材料都是從韓國帶來的。但是目前幾乎所有的菜都能在這邊買得到。只是我們餐廳的特色菜涼麵的原材料是還是從韓國帶來最好的材料做的。

問：有沒有經歷過中國政府的腐敗和障礙帶來的困難呢？

答：一點困難也沒有。因為用錢都能解決。用錢能解決的問題算是簡單的。我開餐廳的時候需要的許可證大概 11 個。有的許可證需要花兩三萬才能拿到。這種現象比較多。我看，中國公務員的腐敗現象不容易解決的。所謂‘關係’，其核心問題幾乎都是錢。

問：那麼除了菜的味道以外，有什麼因素帶來成功的經營呢？

答：有一件事情原本不是我們餐廳經營策略：我來中國之後，每月一兩次請中國養老院裏的四十到五十個人免費吃飯。這是我自己要做的事情。但是出乎意料的中國的媒體報道我的行動。突然之間，受到很多中國客人的喜愛。餐廳也得到非常高的知名度。中國客人也越來越多。我到目前為止從中國政府收到的感謝狀，是讓我在中國生活當中非常自豪的。

問：與政府的關係。

答：我們 1993 年開始投資。我的父親（董事長）非常重視與當地公務員的關係。當時認識的公務員目前還在同樣的地方工作的不少，所以他們對我們的幫助很多，幹擾很少。但是對於其他新開的餐廳的情況是不一樣的，政府對他們的幫助少而幹擾多。

問：法律改革以後中國地方政府的要求。

答：我們與所有的工人都簽訂了勞動合同。我們餐廳的規模比較大，勞動合同和勞務管理方面算是完善的。但是其他的中小規模的服務業幾乎卻很少簽合同。我覺得在勞動合同法裏關於工資和賞罰的方面都有明確的規定，所以這對對公司和工人都是有幫助的。尤其是可以用這些法律條文及規定來管理工人。還有就是工人對工資的疑問也減少了。比如說，公司規定每隔六個月加薪的話，工人在第四四、五個月的時候就開始問工資的問題，這對管理者來說是很頭痛的事情，但是勞動合同法實施以後這種現象的發生減少了。有些工人對我們解釋是家裏有病人就換到其他餐廳裏工作，在這種情況下，我們可以跟他說，根據勞動合同法我們可以向當地勞動局告發這個事情。雖然不能讓他不離職，但是是可以用法律來說服工人的。

韓國駐青島貿易館

訪談時間：2007年7月18日

地點：韓國駐青島貿易館。

問：請你簡單的介紹一下韓國貿易辦事處。

答：韓國貿易辦事處是韓國半政府和半民間機構，主要的功能是對外貿易和投資業務。投資包括對外投資和引進國外投資。對外投資方面，在中國，越南，印尼設立了貿易館。在青島，我們提供法律服務與經營上困難的解決方法等，並進行投資環境，因素等資料收集以及將情報傳給各個企業。青島貿易館的業務範圍為山東省和河南省。我們跟各省的對外經濟合作部門繼續建立網絡關係。一旦發生兩國企業之間的問題我們報告給韓國政府機構，政府機構通過外交部試圖解決問題，幫助韓國企業。在這裡的‘幫助’的意思是法規內的問題。最近韓國企業面臨不少問題，但是法律內不能解決的問題也不少。這大部分是各個企業裏的問題，不是產業結構和政府的問題。

問：在韓國和國外對在青島韓商的情況偏於悲觀。在青島內實際情況如何呢？

答：投資環境的日益惡化是事實，但是這種變化是一種理所當然的自然過程。企業跟人一樣。每個企業都有生老病死的過程。所以沒有競爭力的企業生病，死亡的過程也是自然的現象。剛才你提到青島投資情況的惡化，但是我不同意你的意見。在韓國每個月幾百個新的企業產生，但是大部分的企業不到一年之內倒閉。這樣的數字跟青島比起來，我認為在青島的韓商的生存率比在韓國國內的企業高。所以這樣的意見是一種相對性的概念。我們需要用經營和企業生存的概念判斷整個市場的情況才對的。

問：在青島裏有沒有發生勞動力不足現象？

答：勞動力不足的現象是全中國同時發生的現象。從人口結構來看，十六到三十之間的勞動者的比率日益減少。這是因為，中國政府的獨生子率政策導致勞動力供不應求的情況。此外，中國政府的三農政策實施的結果使得農村生活環境的改善，願意回故鄉的城市人口數也慢慢的增加。除此之外，消費文化的發達也影響到勞動力不足的現象。

問：對韓商來講，青島市的投資環境的優點是什麼？

答：青島市民一般性個淳樸，善良。從歷史的角度來說，曾經是日本和德國的租界地，也是個港口城市。所以人民對外的開放程度比較高。韓國企業1989年以後已經進行的二十多年的投資。韓國人數也多，生活也方便。這裡的人也對韓國人非常親切。

問：聽說韓國企業對青島市和山東省的投資也繼續成長。最近的投資趨勢是如何？

答：以前是勞動密集型的產業比較多。但是最近是裝備，高技術產業和服務業的投資為主。換句話說，享受低勞動費用的企業越來越減少。比如說，最近在平島地區投資的一個公司投資規模約三千五百萬美金，但是勞動者人數僅有差不多一百個人而已。由於引進自動化設備，所以不需要更多的勞動者。

問：最近在韓國和臺灣的有些學者主張，對中國投資帶來韓國和臺灣的產業空洞化現象。你對這種看法有什麼意見？

答：我認爲這樣的主張是不負責任的。因爲對企業來說，這是生存的問題。所有的企業存在的目的就是追求利益。我認爲除了利益之外的理由干涉企業的正常活動是不符市場經濟原理的。

問：你認爲中國政府對韓國企業的態度如何？

答：一般韓國企業接觸中國政府的部分是財務和勞務部分。當然有些企業是被中國政府監視和監督的。但是我認爲用保護和支持的詞語也不太適合描述中國政府的態度。用旁觀者的立場來描述是比較合適的。

問：韓國企業發生問題或者面臨困難的時候，以什麼樣的方式來幫助他們呢？

答：首先法律上以顧問的方式來幫助他們。破產的話，我們專門幫助破產的過程。比這種問題更嚴重的問題發生時，我們通過跟省政府的對外貿易局聯絡解決問題。特別的情況發生時，通過外交上的通道試圖解決問題。

問：韓國企業怎麼能適應中國整個投資環境的變化呢？

答：我認爲最重要的部分是原料和配件是在中國內解決。不少韓國中小企業仍然將原料和配件從成本高的韓國進口。這是因爲有些中國本土企業有原料品質和供應時間的拖延等的問題，這些現象對企業的競爭力來講沒什麼好處。韓國企業普遍希望得到安全和質量方面的保障，即使需要爲此多付出原料和配件價。產品特定的部分，企業家需要積極尋找代工工廠，所以需要將生產比率朝著三比七的方向作調整。還有，企業積極的公益活動也對企業的未來發展很有幫助，另外和政府官員的關係也要重視。

青島韓人商工會 金仁哲 副事務局長

時間：2008年7月18日上午11點到12點

地點：青島市城陽區韓人商工會辦公室

問：韓人商工會的業務範圍

答：青島韓人商工會1992年設立之後，向這裡的韓國企業提供資訊，將企業的困難和意見報告給中國政府，並且也對韓國企業宣傳中國企業的新政策等。我們是專門幫助韓國企業的民間機構。民間機構當中有關企業的業務是韓人商工會，有關治安，學校，簽證的問題是韓人僑民會來負責。目前韓人商工會的會員社達到九百個企業。總的規模來講比韓國僑民會還大。我們最大的特徵是扮演韓國企業和中國政府之間的橋樑，助力者，仲介這的功能。

問：最近青島韓國企業的情況。

答：總的來講，企業的投資環境日益惡化是事實。尤其是對中小企業來講以後兩三年即將會面臨困難。大企業的情況比中小企業穩定，中小企業當中做外國廠商的代工和出口為主的企業的情況較良好，所以目前整個青島的情況沒那麼不好。不過半夜逃走的企業也有，新進來的企業數比離開的多。去年開始青島投資的企業數約六百個左右，製造業的投資也增加。

問：韓商面臨的困難。

答：我認為最大的困難點是人民幣升值現象。有些專家認為以後人民幣和美金的匯率升為1:6的比率。這樣下去這裡的出口為主的韓資企業壓力非常大。其次，原材料價格的上升也是個負擔。這就是我上述的以後兩三年面臨危機的主要理由。假設中國政府的宏觀政策的調整時間約是未來五到六年左右的話，那麼以後的兩三年之後調整期會結束的。所以能夠度過這期間的企業，在以後的企業經營上可以說經過一座大山。

問：青島韓國企業的特徵。

答：這裡的韓商主要是勞動密集型的企業。投資規模較小，製造業的比較多。也有只相信中國公務員的話就投資的。比如說，有韓商只相信公務員的土地用途變更的話，就投資在不是工業用地的土地上。結果土地用途不能改變，受到很大損失的案例也不少。

問：韓國政府和民間機構的援助體制。

答：首先韓人商工會和韓人僑民會是民間機構。政府機構是青島領事館以外，韓國貿易館，中小企業援助中心（韓國中小企業廳屬下），生活環境研究院，化學試驗研究院。除了這些之外，還有各個韓國地方政府的辦事處。

問：青島城陽區政府對韓國企業的態度。

答：我覺得城陽區政府非常重視韓國企業。保護的態度比較多。韓商投資規模方面雖然不是最多，但是企業數方面是最多的。尤其是城陽區政府和韓國商工會的關係非常

密切。我們互相之間有活動就互相幫助。總的來講，援助和保護的態度比監督的態度強。可是具體的案件，事故，訴訟等方面的話，沒有具體的證據就不能幫韓國企業的忙。再加上，爲了整個產業的轉型，中國中央政府的政策對勞動密集型的產業的制裁較多。中國地方政府不願意企業離開，但是對交稅金和規模小的企業，其實心理上希望離開。實際上，那樣的公司離開就可以用土地引進具有更好條件的其他外資企業。

問：雖然在青島有好多民間和政府機構援助韓國企業的經營，但是實際上韓國企業所感到的沒那麼理想，是不是？

答：有些韓資企業的老闆不太相信民，官的援助體制。不太利用這些機構的也不少。韓資企業投資以獨資的方式最多。語言和習俗是一方面因素，但是最重要的原因是老闆自己的固執。韓人商工會舉辦大小型的研討會和政策說明會。但是九百個會員社當中參加人數最多兩百人而已。這是因爲企業要先處理他們當面的問題或者對我們不太關心。有些小企業認爲不聽這些政策也可以。

問：韓國管理者的眼裏中國勞動者的特徵是什麼？

答：首先，他們行動比較慢。以被動的態度來工作的較多。基本上，我認爲他們爲了工資工作。尤其以勞動密集型的產業來講，重複性的工作較多。這樣的情況下，將工酬標準按照生產量和殘貨率來制定的話，可以提高生產效率。但是以時間來規定工資的話，勞動者容易感到疲勞，一到休息時間不顧產品就離開的情形也發生。其次，他們一般不顧自己的業務之外的事情。是個‘沒關係’文化。他們都不願意做其他的業務。再次，自尊心意識強烈。這一部分是韓國企業容易忽視和失誤的。勞務管理上一定要考慮這一部分。最後，忍耐心強。即使知道什麼資訊也不說出來。說出心裏話的不多，而且需要很長時間的共處才開口。

青島大學國際經營係 徐永輝教授

訪談時間：2008年7月25日晚上6點到8點

地點：青島海天大飯店

問：在地化的重要因素。

答：首先勞務管理上給中國人以尊重的印象很重要。規定的時間內要發工資和婚喪事發生時考慮也重要。這兩個部分是最重要的因素。一般這兩個方面不發生問題的話，勞務管理上不會發生問題。除了這個之外，產品的在地化是不必的。因為中國人也希望用世界性的產品。配件和原料的在地化是非常重要的因素。但是這是最不容易做到的事情。公司的核心力量不要做在地化，除了核心部分以外，在地化是對企業的發展比較有利。和政府的關係方面，讓當地的員工處理是比較適合。

問：在青島城陽區韓國勞動密集型產業企業的問題。

答：首先，工資水準較低，不能在規定的時間內發工資的情況多。然後，加班比較多，不給加班費的情況也發生。最後，一般勞動密集型的產業的工作環境惡劣。

問：以朝鮮族為主導管理當地員工的難題。

答：首先，在青島的朝鮮族的文化水平較低。然後他們的韓國語言能力達不到韓國企業的要求，常常發生翻譯上的問題。第三，韓國勞動者的不滿不能對韓國老闆講。中國勞動者一般直接跟韓國勞動者講不滿的事情。但是大部分的韓國老闆希望朝鮮族來處理當地員工的問題。從韓國老闆的立場來講，一個員工對老闆直接提出意見的行動，是不符於韓國傳統的等級序列的，而且也會帶來工作上的障礙。所以不允許這種事情發生。但是中國勞動者由於收到共產主義的影響重視平等。這部分是文化上的差異。這中間的朝鮮族的壓力非常大。最後，在青島大部分的朝鮮族有外省人，也有個少數民族。不容易得到漢族的尊敬和認可，甚至受到不明顯的歧視。

採訪在韓國企業裏工作的中國勞動者

採訪地點：青島城陽區汽車北站附近

採訪時間：2008年7月22日晚上6點到7點

家鄉：山東省濰坊市

年齡/性別：21歲/女

工作時間：兩年三個月

工作單位：製造業

學歷：高中畢業

問：工作時間和工資水準。

答：工作時間是要看公司的情況。忙得時候，工作到晚上10點或者11點，有時候凌晨1點到兩點才會下班。一般晚上八點左右下班。規定的加班費是工資的兩倍，但是公司給我們的錢是一倍或者一倍多一點而已。工資以一般的工人來講，人民幣1,000到1,400元左右。

問：韓國人的職位

答：一般都是領導者的職位。我們公司裏有兩百到三百個工人。其中，韓國人大概20到25個人。韓國人當班長，中國人大部分都是工人。

問：韓國員工的優點是什麼？

答：優點是他們的責任感強。工人失誤的時候，他們的班長會負責。我覺得這一點值得學習。

問：韓國勞動者對中國員工的態度？

答：好的一半，不好的一半。有的班長尊重中國員工，有的不是。我覺得大部分的韓國班長對員工態度友好。比周邊的臺灣和香港企業沒什麼差別。但是文化水準低的韓國人也有。比如說他們心情不好的時候讓員工加班或者不讓員工下班的情況也會有，歧視中國員工的事情也偶爾發生。

問：韓國企業裏工作的最大不滿？

答：在韓資企業裏最大的不滿是韓國人對中國員工的歧視。有一天我們最忙得時候甚至要工作到凌晨。當時韓國員工從外面叫零食來邊吃邊休息，我們只能無奈地繼續工作。這樣的情況是最難受的。面臨困難和辛苦的時候他們只顧韓國員工不顧中國員工。

問：員工學歷

答：我是高中畢業的。在我們公司裏算是具有高學歷的。大部分的員工都是國中畢業，小學學歷的也很多。

問：工作環境

答：工作環境比較不好。不乾淨，對身體也不好。夏天和冬天好一點。有空調設備所以工作起來沒那麼辛苦。



採訪中國勞動者

採訪地點：青島市有一家按摩店

採訪時間：2008年7月28日晚上6點到7點

家鄉：江蘇省揚州市

年齡/性別：28歲/女

工作年限：六年(韓國餐廳裏工作約三年)

公司：在城陽區一家韓國餐廳

工作職位：服務員

學歷：初中畢業

問：學校畢業之後的生活。

答：比較年輕時在江蘇省揚州結婚，目前有一個女孩。在揚州我做幼兒園的老師，但是工資每個月八百到九百元左右感到生活上的壓力。所以辭職之後，決定來青島城陽區。我在城陽區韓國餐廳裏工作三年之後過來青島市區上班。我對老公不太滿意。他有點自私，但是不能離婚。因為離婚對女生的經濟上的壓力會加大，我就以安分自足的心情來跟女孩一起過日子。我的人生的目的就是爲了我的女孩。我每天幾乎工作十個小時，但是一看我女孩的臉就感覺不到疲勞。

問：韓國餐廳工作經驗。

答：我兩年前開始在青島城陽區的一所韓國餐廳裏工作，現在快三年了。當時韓國的老闆對我很好。工作時間爲早上10點到晚上10點。工資是人民幣兩千到兩千四百元，算是不不少的。我在那裏工作是可以存工資的一半以上。當時我已經結婚，存錢的比其他人多一些。一個月的生活費人民幣七八百元就可以解決。老公的薪水兩千元左右。但是最近孩子教育費上的壓力很大。

問：離開韓國餐廳的理由。

答：城陽區裏青島市區比較遠。生活水平和孩子教育環境都不太好。老公的公司也在市區裏，所以決定離開城陽區。雖然這裡的工資比那裏多，但是教育和生活更方便。

問：你所感到的韓國管理者的優點與缺點。

答：目前整個青島市裏韓國人特別多。但是我所見面的韓國人的印象都還好。餐廳裏的管理者對我也很好。雖然他沒有給我加班費，但是基本工資多我不太介意。我只是不太瞭解韓國飲食和韓國語，所以有點辛苦。韓國管理者希望我學韓國語。他不是強迫我學韓國語，但是這也是個工作上的壓力。因為我的工資比會講韓國語的少的多。現在我偶爾用韓國語，每次跟韓國人見面時非常有用。缺點的話，韓國管理者對我回故鄉不太關心在意。對中國勞動者來說，沒有比回故鄉還高興的事情。我們都爲了那一天存錢和忍耐艱苦的工作，一想起來故鄉和父母，我工作整整一年也不算辛苦了。

問：人生的目標。

答：我沒什麼目標。只是爲了孩子生活。我這個月二號到今天（二十八日）一直工作。半天也沒有休息過。這個月賺的約一千八百九十元。今天也覺得很累，但是爲了小孩我必須得做。

問：金錢的意義。

答：錢對我來說是非常重要的。我做一個小時的按摩能賺四十到七十元。這些錢可以用於我女孩的零食，也可以存錢。但是工作非常辛苦，一到家裏就幾乎昏倒睡覺。今天在這裡的有一個員工工作時丟了三百元。他發現丟錢之後就開始查了，也找不到錢在哪裏。有可能是客人帶走的。他今年十九歲，卻整天都在哭。我一直安慰她說三百元不是大筆錢，再賺就可以的。但是其實我也非常心酸，因爲我知道她爲了那筆錢，工作的多麼辛苦。

問：韓國客人情況。

答：青島是韓國人非常多的城市。以前是韓資公司的員工爲主，最近韓國觀光客也很多。這是因爲這裡離韓國比較近，物價便宜。聽說在韓國按摩的價格比中國貴。韓國人對刮痧和拔罐等中國傳統醫療的關心度高也是個原因。我爲了給這裡的韓國人好印象，每天盡全力從事工作。我這樣下去他們對中國人的印象也會好起來，這樣我也感到驕傲和工作上的勁道。

