



台灣中小企業的特質

● 林柏維*

深入挖掘台灣的中小企業之經濟結構，學者陳介玄點出了以往眾人對台灣經濟結構的浮面認知，彙整出他個人對中小企業特質的觀察與論見，在「協力網絡」下：「擬似家族團體連帶」、「情感與利益加權關係」、「包容式行政」下的「彈性化協力組合」，是台灣中小企業發達的運作型模，而核心動力則為「勤勞主義」。

1. 擬似家族團體連帶與情感與利益加權關係

人際關係的網絡是以家族團體為基點，進而擴充至宗族、鄉黨、地域、職業、身分、地位等，最外圍的才是民族國家，在中國人際關係中，認同意識的差異顯然不是階級的區分，而是在於自我認定的劃分，從自我的區隔劃分中尋找屬性類似的認同，而這一認同即人際網絡的連帶關係，連帶的屬性可以是同姓的、同鄉的、同校的、同公司的、同政黨的等。學者陳介玄從訪談的實際行動中，體會到人情的連帶，他把它擴大為「擬似家族團體連帶」來做為「自己人」的註腳。（「自己人」的概念，在柯志明「五分埔研究」中也是極為重要的概念，在此正好遙相呼應。）

所謂人情關係運作邏輯，內含的是一種「擬似家族團體連帶」原則，外顯的則是「擴大的相對封閉體系社會」性格。擬似家族團體對企業而言，就是班底（自己人），它是企業的核心，與家族團體連帶有其同屬性，有著認同意識下產生的排外性格。

陳介玄對「擴大的相對封閉體系社會」的解說只是繞著「擬似家族團體連帶」跑

* 林柏維，南台科技大學通識教育中心社會科學組助理教授。



。這一「封閉體系」侷限著「協力網絡群體」，是企業很難向上升級的關鍵。然而，我們卻從台南幫的形成中，看到「班底」經由傳統的婚姻連帶，實踐家族團體連帶，擴張「自己人」的領域，將協力網絡群體擴張成為大型企業。

陳介玄認為：「一個較整體的解釋乃在於：若是一定要從傳統的文化根源，來掌握台灣中小企業富有特色的組織形態，則這個組織形態應是「擬似家族企業」而非「家族企業」。」⁴以為反擊狹隘的「家族連帶」情結下衍生而出的：台灣的中小企業特色是家族企業，進而抨擊黃光國對中小企業瞭解的表面化。為了填補「擬似家族團體連帶」在協力網絡中運作的解釋不足，陳介玄進而擴張「人情關係」為「情感與利益加權關係」模式：「指明了，所謂中國式的關係，乃在將不可能計算的東西和最可計算的東西同時整合在一起，並在概念內涵上以加權的觀念描繪出整合的過程。」⁵

在這樣的推論下，淬煉出的結果是：「擬似家族團體連帶」在現代台灣社會有其支配力量，是因為：「它是立於較傳統性之情感原則與較現代性之利益原則。」⁶

2. 包容式行政

台灣的經濟發展有其政治主導的不可避免性，然而政策與其期待的結果卻未必相符，甚而衍生出非預期的結果，後者反而較前者更令人刮目相看，台灣的中小企業就在這樣的政治場域中蓬勃起來，形成這般結局的政治因素為何？陳介玄把它歸諸於「包容式行政」下，放任政策的結果。

所謂「包容式行政」，是他套用自劉子建兩宋史的研究所得：「包容政治」，並給予界定為：「政府為鞏固政權，達成內外上下安定的目的，以保守謹慎的作風，採用包容並蓄的行政手段和方式，來分配其政治資源以符應各生活領域的行動者對涉此政治資源之不同利益的追求。」⁷

令人疑惑的是：這樣的定義與用「包容政治」有何差別？但是，陳介玄自歷史觀察而得政治面向的論見，只是說明了政策的兩面現象，積極面有其正的功能，消極面

⁴ 陳介玄《協力網絡與生活結構》，頁 214

⁵ 陳介玄《協力網絡與生活結構》，頁 241

⁶ 陳介玄《協力網絡與生活結構》，頁 242

⁷ 陳介玄《協力網絡與生活結構》，頁 253



也應有其正的功能，正是失之東隅，收之桑榆。

3. 勤勞主義：台灣中小企業發展的文化驅力

顯然的，類似韋柏《基督新教倫理》中所探討的文化驅力，新教倫理是西方資本主義發達的原動力，那麼，台灣呢？

是否「勤勞主義」在台灣三十年中小製造業的發展脈絡內，也具有此弔詭性的關鍵角色：原本是為勤勞主義所內含之生命存在的道德性尊容而努力，結果造成中小製造業各類型頭家不懈追求營利的最旺盛精神。

勤勞主義的形構，乃是陳介玄從實際生活中得來的體驗，再體會布勞岱「水稻文明」（是極折磨人的農作形式）的意涵，延引韋柏所謂的「工作紀律」，推究中國農業社會長期孕育的「工作紀律」，他以為就是勤勞精神：「如果工作紀律指涉的是農業社會結構運作的「社會邏輯」，那麼勤勞精神正好說明了這個社會邏輯的文化性格。」⁸

勤勞精神是陳介玄從「現實文化」中尋找出來的「看門狗」，他引布勞岱的話說：「資本主義社會要發展，一定要有一個與之符應的資本主義文化或價值才可能。」⁹ 那麼相對應於台灣中小企業發展的文化價值就是勤勞精神了！

從上層文化結構中尋找文化價值裡的標籤，來注解下層的社會活動，的確是格格不入的，余英時的「新儒家倫理」就是明顯的例子。從俗生活裡，才能看到生命的原動力，孔孟先哲可以是心靈的文化神符，過高的道德規範卻很難成為俗世的醒世格言。當科舉考試成為社會的「工作紀律」，功名乃俗世化為顯親的標籤，因此：「人生的最重要責任就是在如何提升，或者維護整個家族的名聲、社會地位、以及財產。能夠做到這項要求，就被認為是孝子賢孫。」¹⁰

「孝」成為中國人追求成就的文化價值驅力。這一文化驅力與「勤勞主義」之間是否有其連帶關係呢？陳介玄對中國人喜歡當老板的原因，歸結出來的是「文化資源方面所能夠得到的回饋」，而這一回饋的文化底層，就是被肯定為：「我是勤勞的」的需求。

⁸ 陳介玄《協力網絡與生活結構》，頁 289

⁹ 陳介玄《協力網絡與生活結構》，頁 281

¹⁰ 宋光宇〈重利與顯親〉，頁49。