

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

民國六、七十年代台灣的經濟快速成長，不僅對外貿易大幅提昇，政府的各種重大公共建設也在積極推動，創造了許多就業機會，使當時台灣地區之失業率維持在相當低的水準，例如在1996年之前一直維持在百分之二，低於日本、韓國和新加坡。此後十年台灣產業進入轉型階段，勞動力結構也開始有明顯的轉變。同時，由於台灣高等教育的擴張而減少了年輕人口進入勞動力市場，加上因經濟的蓬勃發展，帶來國民所得與消費能力的提升，民眾對於基層製造與營造業等需要體力且具危險性之行業望之卻步，所謂的三K（Kitsui 辛苦、Kitanai 骯髒、Kikem 危險）行業更是乏人問津。在另一方面，女性教育程度的提昇，就業機會與能力的增加，以及女性意識的抬頭，越來越多女性跳脫家事勞務的羈絆而投入就業市場；再加上人口的高齡化，導致家庭照顧者人力需求的驟升，於是家事工作人力需求也產生落差，所以在七十年代以後，國內勞動人力產生全面性的短缺（黃坤祥，1996）。

民國七十年代以後，重大工程與製造業缺工情形越來越明顯，家中有幼兒或老人需要照顧的情形也越趨普遍。然而，台灣勞力薪資水準節節上升，國內業者之生產成本跟著上揚，同時，東南亞地區國家，尤其是中國大陸的產業競爭力在快速提昇，對國內業界形成壓力。為了降低成本，增加產業競爭力，外勞的引進成為一股潮流。此時由於東南亞地區的工資低於國內，東南亞地區的勞工對於工作性質及工作時數又不挑剔，對於國內傳統產業來說是很適合的，於是國內傳統產業便自東南亞地區引進大量的非法勞工（顧忠興，2001）。

到了民國78年10月，政府開放由菲律賓、泰國、馬來西亞、印尼等四個國家引進首批外籍勞工，民國80年更進一步為因應其他民間企業所

需，選擇性的陸續開放「六十八行業」、「監護工」、「家庭幫傭」及「漁船船員」等可以引進外籍勞工從事基層勞力工作。由行政院勞工委員會所公佈的資料顯示，從民國80年至民國95年8月底止約15年中，國內合法引進的外籍勞工人數由原本的2,999人增加為336,462人，佔我國總人口數的1.46%，其中泰籍勞工有94,851人，佔整體外籍勞工的28.19%。

由於外籍勞工的不斷增加，除了會對台灣本地就業市場產生很大的衝擊之外，對社會也帶來了各種問題，因為外籍勞工本身條件與台灣的社會、經濟、文化環境間會有隔閡或不適應的情形，而引發各類的社會問題有各種形式，如自身適應不良或是犯罪、擾亂社會治安、傳入疾病或禁物、使社會結構複雜化等等。雖然外籍勞工的引進解決了企業勞動力的不足，但是在日常生活中他們常會因為語言、宗教、生活習慣、飲食習慣等與台灣地區的不同而引發一些不必要的誤會，這些誤會可歸之於「文化」上的差異所造成的。雖然有許多研究以了解外籍勞工之間的文化差異來建立管理制度，但卻鮮有研究以跨文化教育訓練的方式來解決其生活與工作上的問題。

因此在目前的產業環境下，外籍勞工對於跨文化教育訓練能否幫助其快速融入工作環境，乃是本研究所欲深入探討與了解的課題，此為本研究之動機。

第二節 研究目的

一、研究目的

由以上的研究動機，本研究之研究目的有以下四點：

- (一) 探討外籍勞工跨文化教育訓練相關理論與實務
- (二) 了解國內製造業外籍勞工實施跨文化教育訓練現況
- (三) 了解國內製造業外籍勞工所需之跨文化教育訓練內涵
- (四) 根據研究結果提出具體建議，提供跨文化教育訓練設計上之參考

第三節 研究範圍與限制

一、研究範圍

本研究範圍是以台灣境內有引進外籍勞工之製造業公司為研究範圍。其他產業之公司不在此研究範圍之內。

二、研究限制

礙於時間、人力、物力所限，本研究列出研究限制如下：

(一) 研究者與受訪者的主觀認知因素

本研究採用質的個案研究方法，在個案訪談及資料分析的過程中，可能產生兩種偏誤：一是研究者個人的主觀認知判斷，造成資料歸納的偏誤，一是受訪者本身由於記憶與主觀認知的想法所造成的偏差。

(二) 質化研究不可推論的限制

本研究採用質的多重個案研究法進行研究，質的多重個案研究的證據雖然較強而有力，但受限於質性研究的不可推論的限制，研究結果較無法做廣泛性的推論。

第四節 重要名詞釋義

一、製造業(manufacturing industry)

行政院主計處所審議修訂的「中華民國行業標準分類（第七次修訂）」，將行業分類為A-P，共十六大類。其中製造業分類為第C大類，再約略粗分為22項。根據定義製造業的意涵為：「凡以機械、物理或化學方法，將有機或無機物質轉變成新產品，不論其使用動力機械或人力，在工廠內或在家中作業，均歸入製造業。」製造品零組件之組裝，除建築結構之裝設，歸入「營造業」之適當類別外，均歸入製造業（主計處，2001）。

二、外籍勞工(foreign labor)

本研究將外籍勞工定義為：「依就業服務法之相關規定辦理合法引進且從事非技術性層級的職務，在我國境內受雇主雇用從事工作而獲致工資者」。

三、跨文化訓練(cross-cultural training)

跨文化訓練是一種提供能力改善、降低文化衝擊以及增進跨文化適應的工具，也是派外人員有效進行跨文化互動的利器。