

知識天地

西方專業人士自行來台求職並創業：文化資本與跨國事業生涯的發展

曾瑞鈴副研究員(歐美研究所)

我們都知道水往低處流，人往高處爬，所以專業人才（暫以具大專學歷來定義）通常都是由邊陲國家往歐美先進國家湧進。因此就台灣的生活水準、薪資標準及科技發展程度，除了傳教士、跨國公司的外派人員之外，何以會有大專學歷的歐美籍人士（本文僅指白人，非華裔）願意自行前來臺灣求職與創業？難道他們都是來臺灣教英文的補教業老師嗎？如果是，教英文是他們的終身事業嗎？如果前兩個問題的答案皆否，究竟他們如何開創事業生涯？台灣對他們有何吸引力？他們對台灣又有何貢獻？這些是我這幾年來的研究問題。

西方人普遍具有冒險犯難的精神，尤其是年輕人與專業人士，喜歡藉由旅遊逃離日復一日的制式生活，所以他們大多愛好尋求海外經驗（overseas experience, 簡稱 OE），樂於接受海外的短期聘僱，而二十世紀末蓬勃的全球化現象，更提供他們這個難能可貴的機會。越來越多的西方人認為，個人尋求海外經驗比由公司外派更能有效累積知識、豐富個人的經驗與能力，並能進而跳脫跨國公司內的升遷瓶頸，自行發展出無邊界（跨公司並跨國界）的事業生涯。



自行來臺灣的歐美籍人士中，以美國人及其他英語系國家者居多，除了少數是因為與台灣人結婚而移居台灣外，主要有兩類，其中較普遍的是因為主修中文或亞洲文化與經濟，所以到台灣來學中文與中國文化。在大陸開放以前，台灣被

視為中國文化的最後堡壘，也是學習中文與中國文化的唯一地點。1979 年大陸開放以後，許多外國人仍喜歡來臺灣學習中文與中國文化，因為想學繁體字以便瞭解中國古典文學與文化，而且台灣是個相當友善與好客的社會，有許多吸引西方年輕人下班後的活動；尤其因為台灣是個開放且實施政治民主的國家，並且容易找事。在 1970 與 1980 年代，美國人走在街上時，常會有台灣人主動上前與之友善攀談，並且提供工作機會，主要為教英文的工作，也有少數是請他們到台灣的公司上班，協助聯絡國外客戶的相關事宜。雖然現在這種當街提供外國人工作機會的情形較少，但是偶爾還是會發生。

另一類自行前來臺灣的西方人則是因為在母國的發展受限，因此來臺灣尋求經濟機會。他們有些一直希望有海外經驗，但是儘管協助公司在亞洲的業務，甚至幫忙成立亞洲部門，但是仍得不到外派的任命，因此憤而離職，獨自到台灣求職。也有因為在公司內的升遷遭遇瓶頸，或者因為公司的瘦身（downsizing）措施遭資遣，以及經濟不景氣，找事不易等因素，而自行前來臺灣謀職。他們對亞洲各國做過評估後，選擇台灣。他們認為如能在日本的企業界做事是相當有趣且具挑戰性的，但是日本生活費太高、工作不好找、工時太長，他們尤其不喜歡下班必須與同事喝酒的日本文化，也不喜歡日本人保守的生活方式。新加坡則天氣太熱、地方太小、又太西化，香港太擁擠、廣東話比國語通行。對這些西方人而言，台灣在亞洲國家中是「比較亞洲的」、「最中國的」；雖然在語言與文化上非常傳統，但又是亞洲國家中比較開發與西化的國家。

自行前來台灣的歐美籍人士，大都以學中文的學生身份來到來台灣，只有少數是行前已經由網路應徵到工作，

也有不少人只是以觀光身份進入台灣。不管他們以何種身份來台灣，他們大多都能很容易的先找到教英文的工作，然後轉進台灣企業界工作。他們在台灣找事的方法有多種：自行郵寄履歷到台灣本地公司，甚至寄給從沒有雇用過外國人的台灣公司，也有親自跑到電腦展的會場向台灣公司毛遂自薦，應徵刊登於本地發行的英文報紙的廣告，由電腦網絡以及在台灣認識的外國友人的介紹等等方式。

台灣自 1960 年代開始，便是一個以出口為導向的國家，1980 年代成為全球生產鏈上不可或缺的「世界工廠」，並被西方學者譽為「經濟奇蹟」，1990 年代成為全球資訊產業的重鎮，也是歐美知名電腦與手機公司的代工廠。台灣由於整合到世界體系，經濟發展繁榮，加上政治民主化，因此現在台灣不但沒有人才外流（留學生羈留海外就業不歸）的情形，還能吸引經驗豐富的海外華人以及外國人才來台工作。然而在激烈的全球人才競逐中，台灣無法提出優渥的條件足與歐美大國抗衡，所以這些年來，台灣廠商在聘用外國人才上，是採用族群分工的方式，來創造台灣的競爭力，由亞洲（尤其是日本、印度）、東歐與俄國引進工程師，而聘請歐美籍人士擔任技術文件編撰（technical writing）、國際行銷、公關與法律事務等相關的工作。

二次大戰以後，美國成為世界超級強國，加上二十世紀晚期，電腦與網路的興起，英語已成為世界語言。然而平均而言，台灣人的英語程度低落，以 2007 年網路版的托福測驗成績為例，台灣人的平均分數是 72 分（滿分 120 分），在亞洲 30 個受試國中屬於後段班，排名 20。無怪乎，台灣英文補習班到處林立，而根據內政部統計年報有關外僑居留的統計，歷年有關外國專業人士的職業統計中，自 2002 年起，任職教師人數已超出商務人士及工程師，獨占鰲頭。

由於台灣廠商大多以外銷歐美市場為主，因此極需要有英語能力並且瞭解西方文化的人才。同樣的，台灣進口商也有此需求，而近年來由於台灣邁向國際化，甚至連律師事務所、證券、媒體業等都需要雇用有英語能力的外籍人士。許多台灣公司認為由於本國員工英文能力差，造成台灣企業發展為國際級公司的一大障礙。因此台灣公司聘用西方人士時，常只強調必須來自以英語為母語的國家，至於他們是否具有專業背景以及相關的工作經驗則都不太重要，因為公司認為這些是可以進入公司後再學習的。最初台灣公司只著重於這些員工的英語書寫能力，請他們負責公司的英文網頁、產品說明書的英文撰寫、與國外客戶的書信往來等等，以提昇公司的國際形象。後來台灣公司也瞭解雇用西方人，除了可以藉用他們的母語能力之外，還可以運用他們對西方社會與文化的瞭解，為公司開拓商機。

其實產品由設計、包裝到行銷，其間各個環節都是文化內涵的展現，小白顏色的選擇、外觀、風格、商展布置，大至商場酬酢、斡旋與接單簽約等等都是與文化息息相關。一位負責台灣一家多媒體視訊科技公司的產品企畫的加拿大人告訴我，他們公司的董事長要他將歐美的思維帶入公司的產品設計中，讓其產品一看就是「美國產品」、或「西方產品」。台灣公司尤其普遍雇用西方人士從事業務工作，推展國際銷售。雖然台灣公司不乏在歐美國家拿學位與工作的高階經理，但是終究對於歐美文化的掌握有限，例如對於西方人的反諷、講笑話等等方式不太理解，也很難插上歐美客戶在社交場所上所常談論的政治與運動話題，然而彼此能夠談話投機，是建立良好人際關係的第一步，也是經營商機不可少的條件，因此台灣公司將接待來訪的歐美廠商、以及後續接洽聯繫的業務工作，大多交由西方員工來經營。這些負責台灣公司的國際銷售的西方員工，由於扮演居間聯繫的橋樑角色，也必須瞭解台灣公司的文化，以便順利完成其工作。

這些自行來台灣求職的西方人，靠其母國的「文化資本」（語言與瞭解該文化的能力），在台灣的公司謀得職位，後來由於工作的關係，他們學會中文並瞭解台灣文化，成為具有雙文化資本之人。此後，他們可以悠遊於六種無邊界的跨國事業生涯：1. 以台灣的經驗，回母國找事，2. 繼續為目前的台灣公司工作，3. 轉換到其他台灣公司工作，4. 跳槽到在台灣的跨國公司工作，5. 在台灣自行創業，6. 根據母國與亞洲的經濟發展情勢，遷徙於兩地間而工作。總之這些西方人認為台灣是個充滿機會的國度（land of opportunity），他們的事業發展絕不會因為台灣經驗而「向下沈淪」，相反地，他們在台灣取得許多他們在母國所無法得到的國際經驗。

人才是社會與國家的重要資產。通常學歷與工作經驗，也就是人力資本，是衡量才能最簡單的指標，因此它

是職場上求職與升遷的重要因素。可是大家也常發現，人脈（社會關係）——也就是社會資本——可能比人力資本更重要。如果你認識老闆，而他喜歡你，既使你沒有很好的學經歷，他都可以破格雇用你。然而這種人情包袱的雇用，未必對公司有益。晚近有關社會資本的研究，有個新的翻轉發現，社會資本不僅是個人的資產，也可以是公司的資產。你不認識老闆沒有關係，但是如果你有很好的的人脈可以幫公司開拓生意，老闆就會願意雇用你。而我的研究則環繞於最被忽視的人才面向——文化資本。西方人在來到台灣之前，他們沒有任何的社會網絡幫他們找到工作，也沒有可以馬上為台灣公司拓展生意的人脈關係，但是憑藉他們的母國文化資本，可以拓展並維繫台灣公司與歐美大廠的關係，因此他們受到台灣公司的重用，進而累積台灣的文化資本與社會網絡，最後發展成無邊界的跨國事業生涯。

2007 年台灣外籍專業人士統計：按國籍地區及職業別

資料來源：改編自內政部統計年報中「外僑居留人數按國籍及職業分」之表格（2008 年 10 月 11 日取自內政部統計國籍處網頁 <http://www.moi.gov.tw/stat/year.aspx>）。

	公務人員	商務人員	工程師	會計師	律師	記者	教師	醫生	護理人員	傳教士	技工 技匠	船員	其他	總計
亞洲	4	2550	1650	13	4	17	786	251	12	653	1077	187	10992	18196
日本	0	1600	672	2	0	9	560	10	0	63	66	1	2163	5146
日本以外的國家	4	950	978	11	4	8	226	241	12	590	1011	186	8829	13050
西方	1	1001	633	6	18	18	4283	21	3	966	26	2	2531	9509
美國	0	470	274	2	12	11	1899	13	2	681	5	1	1161	4531
英語系國家 (美國以外)	0	237	149	3	4	6	2221	4	0	91	4	1	798	3518
非英語系國家	1	294	210	1	2	1	163	4	1	194	17	0	572	1460
其他	0	200	124	0	2	4	940	7	6	154	38	165	1283	2923
總計	5	3751	2407	19	24	39	6009	279	21	1773	1141	354	14806	30628

附註：亞洲國家包括：日本、越南、泰國、馬來西亞、印尼、菲律賓、韓國、印度以及新加坡。西方英語系國家包括：美國、加拿大、英國、澳洲。

西方非英語系國家包括：法國、德國、義大利、比利時、奧地利、荷蘭、瑞士、瑞典、西班牙、葡萄牙、丹麥、挪威以及芬蘭。

參考書目

1. Bourdieu, P. (1986) 'The Form of Capital', in J. G. Richardson (ed) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, pp. 241-258. New York: Greenwood Press.
2. Erickson, B. H. (2001) 'Good Networks and Good Jobs: The Value of Social Capital to Employers and Employees', in N. Lin, K. Cook and R. S. Burt (eds) *Social Capital: Theory and Research*, pp.127-158. NY: Aldine de Gruyter.
3. Garnett, B., Guppy, N., and Veenstra, G. (2008) 'Careers Open to Talent: Educational Credentials, Cultural Talent, and Skilled Employment', *Sociological Forum* 23(1): 144-164.
4. Tzeng, R. (2006a) 'Getting Ahead via Language/Cross-cultural Skills: Western Professional Migrants in Taiwan', paper presented at *XVI ISA World Congress of Sociology: The Quality of Social Existence in a Globalizing World*, Durban, South Africa.
5. Tzeng, R. (2006b) 'Reverse Brain Drain: Government Policy and Corporate Strategies for Global Talent Searches in Taiwan', *Asian Population Studies* 2(3): 239-256.
6. Tzeng, R. (2009) 'Work in Cultural Translation: Workplace Encounters in Taiwanese Firms with Western Migrant Employees', in C. Leong and J. W. Berry (eds) *Intercultural Relations in Asia: Migration and Work Effectiveness*. Singapore: World Scientific Publishing Company.