

內政部外籍配偶照顧輔導基金補助研究

事業單位僱用外籍配偶意願 調查與因應策略之研究

補助單位：內政部外籍配偶照顧輔導基金管理會

計畫執行單位：財團法人中華民國勞工教育研究發展中心

計畫主持人：林國榮 教授

協同主持人：成之約 教授

計畫執行期間：民國 102 年 1 月 1 日至 12 月 31 日

中 華 民 國 一 百 零 二 年 十 二 月

(本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本機關意見)

摘要

根據內政部入出國及移民署與戶政司的統計，自 1987 年 1 月至 2013 年 4 月底止，在台的外籍配偶和大陸配偶人數共計 47 萬 7,712 人。其中，大陸配偶（含港澳）在台人數計有 32 萬 2,557 人(包括大陸地區配偶人數達 30 萬 9,656 人(占外籍暨大陸（含港澳）配偶總人數 64.82%)、港澳配偶人數計有 1 萬 2,901 人(占 2.70%)，外籍配偶在台人數計有 15 萬 5,155 人（男 1 萬 3,978 人、女 14 萬 1,177 人），其中以東南亞外籍配偶—越南 8 萬 8,005 人(占外籍暨大陸（含港澳）配偶總人數 18.42%)、印尼 2 萬 7,782 人(占 5.82%)、泰國 8,355 人(占 1.75%)、菲律賓 7,564 人(占 1.58%)、柬埔寨 4,286 人(占 0.90%)等國家人數居多。

另外，2008 年「外籍與大陸配偶生活需求調查」，外籍或大陸配偶的家庭型態與生活狀況，其生活費用主要來源，最主要皆為「本人或配偶工作或營業收入」重要度達 80.0%以上，此外，外籍與大陸配偶家庭目前每月家庭總收入約為 2-4 萬元間，又以 3 萬元至未滿 4 萬元占 21.2%為最高。在外籍與大陸配偶由於原本家庭生活狀況不好，和大部分夫家的經濟條件亦不佳的情況下。在考量經濟因素下，會希望就業並賺取薪資，故有著很高的就業意願。

在外籍或大陸配偶高就業意願情況下，其就業時卻遭遇到許多困境。例如語言溝通、工作經驗或者是家庭因素。為了使外籍或大陸配偶能更順利就業，本研究即針對事業單位僱用外籍或大陸配偶之僱用意願，進行調查，研究目的如下：(一)透過文獻探討外籍與大陸配偶就業的需求與問題；(二)分析我國目前有關協助與促進外籍配偶與大陸配偶就業有關政策與方案；(三)對於全臺灣地區的事業單位進行分層抽樣調查，以了解事業單位僱用外籍配偶與大陸配偶的意願與態度；(四)研提適當與具體之因應對策與建議。

本研究的研究方法採量化與質化並重，分別使用文獻分析、問卷調查、專家諮詢座談。量化研究中，針對 1,083 家事業單位進行電話問卷調查，並將事業單位分為「未曾僱用」或「曾僱用」外籍或大陸配偶，分別詢問其未僱用或僱用之考量因素，以及未來的僱用意願；質化研究部分，除了文獻分析外，並針對五位曾僱用過外籍或大陸配偶之雇主，進行僱用考量因素和僱用偏好的訪談。

觀察文獻整理、問卷調查與訪談發現，雇主在僱用外籍或大陸配偶時，若雇主欲提供的工作內容較不具技術性，則雇主在僱用時的考量因素較不會注重工作技能和經驗，而是考量該求職者是否能夠配合事業單位經營之時間；反之，若工作內容須具備一定的工作技能和經驗時，則雇主就會先將這兩點納入僱用考量因素。因此，雇主之僱用決定因素，會取決於其想要填補的職缺，與該雇主屬於何種行業並無大太關聯。另外，雇主與外籍或大陸配偶間的聯繫管道不對稱，也是雇主無法僱用之原因。

綜上，本研究對於提高事業單位僱用外籍或大陸配偶意願，其政策建議如下：

- (一)暢通就業資訊溝通平台，創造面試機會。
- (二)增加與新移民團體合作，以強化求職平台資訊。
- (三)政策補助有助於提升新設立、中小型事業單位聘僱意願。
- (四)政府可舉辦講座，分享曾聘僱之事業單位雇主意見。
- (五)政府應加強外籍或大陸配偶之政策宣導。
- (六)調整技藝學習之方向，朝向工作態度之培養。
- (七)提供職場體驗，強化外籍或大陸配偶的工作經驗。

關鍵字：事業單位、僱用意願、外籍配偶、大陸配偶、工作態度

目 錄

圖目次	V
表目次	VII
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景與目的	1
第二節 研究方法	4
第三節 研究流程與架構	10
第二章 外籍與大陸配偶就業狀況與就業協助方案.....	14
第一節 外籍與大陸配偶勞動參與和就業狀況	14
第二節 外籍與大陸配偶就業促進方案	22
第三節 本章小結	35
第三章 外籍與大陸配偶就業需求與問題.....	36
第一節 就業需求	36
第二節 就業問題與歧視	41
第三節 雇主僱用考量因素	55
第四節 本章小結	78
第四章 問卷調查發現與分析.....	79
第一節 問卷與調查設計	79
第二節 發現與分析	85

第三節 本章小結	152
第五章 個案訪談發現與分析.....	155
第一節 訪談設計與訪談對象	155
第二節 發現與分析	157
第三節 本章小結	169
第六章 結論與建議.....	171
第一節 結論	171
第二節 建議	180
參考文獻	183
附 錄	187
附錄一 「事業單位僱用外籍配偶問卷調查表」	187
附錄二 個案訪談逐字稿	192
附錄三 第一次專家諮詢座談會會議紀錄	207
附錄四 第二次專家諮詢座談會會議紀錄	211
附錄五 期初審查會議審查委員意見回覆表	214
附錄六 「外籍配偶照顧輔導基金 102 年度補助研究計畫期中報告審查」意見回覆表	216

圖目次

圖 1-1	本計畫研究執行流程圖	12
圖 1-2	本計畫研究架構圖	13
圖 2-1	2013 年 4 月底各國籍外籍與大陸配偶人數之百分比	16
圖 2-2	2013 年 4 月底各縣市外籍配偶分布圖.....	17
圖 2-3	我國女性外籍配偶國籍比例	18
圖 2-4	我國男性外籍配偶國籍比例	19
圖 3-1	外籍與大陸配偶欲從事行業比例	39
圖 3-2	未曾遇有工作機會之中高齡失業者所遭遇困難	65
圖 3-3	雇主優先重視的就業能力	70
圖 3-4	原住民求職遭遇之困難	71
圖 4-1	事業單位僱用外籍或大陸配偶經驗	85
圖 4-2	未曾僱用之事業單位「其他」考量因素	88
圖 4-3	政府補助下未曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位未來 僱用意願	99
圖 4-4	曾僱用之事業單位僱用類型	102
圖 4-5	曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位僱用考量因素 .	105
圖 4-6	曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位主要徵才管道 .	110

圖 4-7	事業單位僱用之外籍或大陸配偶平均工作年資 ...	115
圖 4-8	事業單位僱用之外籍或大陸配偶工作內容	117
圖 4-9	事業單位僱用之外籍或大陸配偶計薪方式	122
圖 4-10	事業單位僱用之外籍或大陸配偶每日平均工作時數	125
圖 4-11	事業單位僱用之外籍或大陸配偶每月平均薪資 ...	128
圖 4-12	事業單位僱用之外籍或大陸配偶工作型態	133
圖 4-13	曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位未來僱用意願 .	136
圖 4-14	曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位未來願意繼續僱用 之考量	140
圖 4-15	曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位未來不願意繼續僱 用之考量因素	145

表目次

表 1-1	本計畫研究內容與方法	9
表 2-1	外籍與大陸配偶在台分布(以國籍分)	15
表 2-2	我國各國籍外籍配偶分布(依性別分)	18
表 2-3	不同國籍女性新移民之就業分布	21
表 2-4	我國針對外籍與大陸配偶就業服務階段表	27
表 2-5	就業服務體系之功能	31
表 2-6	就業服務績效評估的目標-指標	32
表 2-7	外籍與大陸配偶就業服務概況	33
表 2-8	外籍與大陸配偶生活需求調查	34
表 3-1	外籍與大陸配偶家庭成員狀況	37
表 3-2	外籍與大陸配偶之就業服務需求	40
表 3-3	求職或就業過程中曾遭遇的差別或不公平待遇	52
表 3-4	求職或就業過程中曾遭遇差別或不公平待遇—按國籍別 區分	53
表 3-5	工作中受到差別或不公平待遇之原因	54
表 3-6	雇主僱用考量因素(通則)	58
表 3-7	外籍與大陸配偶求職困難比例	59

表 3-8 雇主僱用外籍或大陸配偶考量因素	61
表 3-9 身心障礙者無法找到工作的原因	62
表 3-10 影響僱用身心障礙員工因素	64
表 3-11 中高齡人力優劣勢	66
表 3-12 青少年失業者尋職遭遇之主要困難	67
表 3-13 學生應具備的就業能力	68
表 3-14 青少年找工作時最常遇到的困難	69
表 3-15 原住民找尋工作時主要遭遇困難(以性別、學歷及婚姻 分)	72
表 3-16 沒有僱用原住民之原因	73
表 3-17 僱用原住民之意願-按員工數量分	74
表 3-18 機械設備製造業雇主僱用特定族群意願	75
表 3-19 雇主僱用特定族群之考量因素(以族群分)	76
表 3-20 雇主僱用特定族群之考量因素(以因素類別分)	77
表 4-1 加權前事業單位樣本與配置樣本之結構表-依行業別及規 模別	80
表 4-3 加權後事業單位樣本與配置之結構表-依行業別及規模 別	82
表 4-3 有效樣本結構	83

表 4-4	事業單位僱用外籍或大陸配偶的情況.....	86
表 4-5	未曾僱用外籍或大陸配偶主要考量.....	90
表 4-5	未曾僱用外籍或大陸配偶主要考量(續).....	92
表 4-6	未曾僱用之事業單位未來僱用外籍或大陸配偶之考量條件.....	95
表 4-6	未曾僱用之事業單位未來僱用外籍或大陸配偶之考量條件(續).....	97
表 4-7	在政府補助下未曾僱用之事業單位未來僱用意願..	100
表 4-8	曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位僱用類型.....	103
表 4-9	曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位僱用主要考量...	106
表 4-9	曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位僱用主要考量(續)	108
表 4-10	曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位徵才管道.....	111
表 4-10	曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位徵才管道(續)..	113
表 4-11	事業單位僱用之外籍或大陸配偶平均工作年資...	115
表 4-12	事業單位僱用之外籍或大陸配偶工作內容.....	118
表 4-12	事業單位僱用之外籍或大陸配偶工作內容(續).....	120
表 4-13	事業單位僱用之外籍或大陸配偶工作計薪方式....	123
表 4-14	事業單位僱用之外籍或大陸配偶每日平均工作時數.	126
表 4-15	事業單位僱用之外籍或大陸配偶每月平均薪水....	129

表 4-15	事業單位僱用之外籍或大陸配偶每月平均薪水(續)	131
表 4-16	事業單位僱用之外籍或大陸配偶工作型態	134
表 4-17	曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位未來僱用意願...	137
表 4-18	曾僱用外籍或大陸配偶事業單位未來僱用之考量...	141
表 4-18	曾僱用外籍或大陸配偶事業單位未來僱用之考量(續)	143
表 4-19	事業單位未來不願意繼續僱用之考量因素	146
表 4-19	事業單位未來不願意繼續僱用之考量因素(續 1)...	148
表 4-19	事業單位未來不願意繼續僱用之考量因素(續完)..	150
表 5-1	深度訪談架構	155
表 5-2	受訪雇主基本資料	156

第一章 緒論

第一節 研究背景與目的

根據內政部入出國及移民署與戶政司的統計，自 1987 年 1 月至 2013 年 4 月底止，在台的外籍配偶和大陸配偶人數共計 47 萬 7,712 人。其中，大陸配偶（含港澳）在台人數計有 32 萬 2,557 人(包括大陸地區配偶人數達 30 萬 9,656 人(占外籍暨大陸（含港澳）配偶總人數 64.82%)、港澳配偶人數計有 1 萬 2,901 人(占 2.70%)，外籍配偶在台人數計有 15 萬 5,155 人（男 1 萬 3,978 人、女 14 萬 1,177 人），其中以東南亞外籍配偶—越南 8 萬 8,005 人(占外籍暨大陸（含港澳）配偶總人數 18.42%)、印尼 2 萬 7,782 人(占 5.82%)、泰國 8,355 人(占 1.75%)、菲律賓 7,564 人(占 1.58%)、柬埔寨 4,286 人(占 0.90%)等國家人數居多。

內政部入出國及移民署 2008 年「外籍與大陸配偶生活狀況調查」報告中顯示，外籍與大陸配偶具有合法工作權身分者共計達 26 萬 120 人，其中勞動力人口共計有 14 萬 5,558 人，占整體外籍與大陸配偶之 56.0%，其中就業者比例占 52.0%，從事的行業以「製造業」占 35.3%較其他行業別來得高，其次為「住宿及餐飲業」占 21.5%，再其次為「批發及零售業」占 12.9%，「其他服務業」占 10.7%。外籍與大陸配偶從事職業以「非技術工及體力工」占 38.9%為最高，其次為「服務工作人員及售貨員」占 29.8%。東南亞、大陸地區配偶主要從事以「非技術工及體力工」、「服務工作人員及售貨員」等類職業比例較高。而其他國家配偶從事工作則以「專業人員」、「民意代表、行政主管、企業主管及經理人」比例較高；港澳地區配偶從事職業則為「事務工作人員」、「技術員及助理專業人員」比例較高。

而根據前揭調查報告顯示，2008 年 9 月底，外籍與大陸配偶整體失業率為 7.16%，遠高於當期我國一般國民平均失業率 4.27%。其中以東南亞國家配偶失業率為 5.63%，其他國家配偶失業率為 4.74%。大陸地區配偶

失業率為 8.33%；港澳地區配偶失業率達 13.01%。而是項調查報告反應，外籍與大陸配偶求職時，表示有遭遇困難比例為 20.3%，人口特性以女性比例較高；大陸地區配偶占 24.8%較其他各國籍配偶來得高。求職最主要遭遇的困難為「雇主以無身分證為由不願僱用」占 30.7%，其次為「語言溝通能力較弱」占 21.9%，再其次為「中文識字及書寫能力較弱」占 13.8%、「雇主以口音為理由不願僱用」占 12.8%。東南亞國家配偶求職時主要困難為語言、溝通能力部分；大陸地區配偶主要為身分認定、認同感的困擾。

朱若蘭與徐國淦（2004）指出，臺灣社會一些人對大陸配偶有偏見，許多雇主因其身分特殊可給予較低廉的工資才僱用他們。值得注意的是，部分雇主仍以無身分證為由不願意僱用的比例高達 40%。近來，行政院勞工委員會屢接獲陳情案件，外籍與大陸配偶表示在求職時或受僱後遭受雇主歧視，包含雇主因擔心非法僱用，而要求須具備身分證才願意僱用；或是以其身份為由，不願為其投保勞工保險、全民健康保險；或雇主給予之薪資條件低於基本工資等。此外，國內媒體長期以來對於東南亞外籍配偶、大陸配偶持續的負面報導，亦造成社會大眾對於外籍與大陸配偶的排斥與歧視，使得他們不易尋得理想工作（許繼峰、饒鳳翔，2007）。

由此可見，外籍與大陸配偶就業障礙方面，除了自身能力外，法令政策、雇主態度均會直接影響僱用意願。行政院勞工委員會更為了鼓勵事業單位僱用外籍及大陸地區配偶，並提升雇主對相關聘僱規定的認知，於 2008 年 8 月 20 日發布「促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點」，針對需求職之外籍與大陸配偶、申請僱用之事業單位均提供津貼、補助或獎勵措施，以吸引雇主聘僱。於作業要點中，針對用人單位提出雇主僱用獎助機制，鼓勵雇主僱用雇由公立就業服務機構發給僱用獎助推介卡之失業外籍配偶或大陸地區配偶，連續滿 30 日，得由公立就業服務機構發給僱用獎助。僱用獎助金額規定如下：

（一）勞雇雙方約定按月計酬方式給付工資者，依下列標準核發：僱用

外籍配偶或大陸地區配偶，依受僱人數每人每月發給新臺幣 1 萬元。

(二) 勞雇雙方約定按前款以外方式給付工資者，依下列標準核發：僱用外籍配偶或大陸地區配偶，依受僱人數每人每小時發給新臺幣 55 元，每月最高發給新臺幣 1 萬元。

綜上所述，隨著少子化及高齡社會 (aged society) 的來臨¹，在台居住的外籍與大陸配偶將成為我國勞動市場上不容忽視的新興勞動人口。此外，為了改善原生家庭或提升目前生活狀況，外籍與大陸配偶亦有其就業需求，除了經濟的需求外，更是對於其在台生活的完整性與自由性。目前各相關主管單位亦日益重視其就業、投入社會的需求，除訂定相關執行要點、辦法等鼓勵、輔導、協助外籍與大陸配偶就業，政府除針對勞動供給端，開設職業訓練課程、協助就業輔導等制度外，亦對勞動需求端，提供雇主僱用誘因，吸引雇主聘僱外籍與大陸配偶，期使勞動供需雙方能夠達到需求平衡。由過去的研究、調查報告均可發現，外籍與大陸配偶在台生活不易，就業更存在著有形與無形的障礙，其中，雇主的觀念更是影響其就業機會的最直接要素。因此，本計畫擬透過相關文獻分析及嚴謹的問卷調查及專家座談等質、量化研究方法，探討事業單位在聘僱外籍與大陸配偶的認知、態度及意願，檢視目前勞動市場上雇主端的意見與想法，進而可提出具體的改體可行的因應對策，藉以提升未來外籍與大陸配偶的尊嚴勞動、永續就業。

本研究之研究目的臚列如下：

(一) 透過文獻探討外籍與大陸配偶就業的需求與問題。

¹根據世界衛生組織 (World Health Organization, 簡稱為 WHO) 的定義，65 歲以上老年人口比率超過人口 7% 的國家稱為高齡化社會 (aging society)、達 14% 稱為高齡社會 (aged society)、達 20% 稱之為超高齡社會 (hyper-aged society)，依此界定，台灣地區 2011 年老年人口已達 10.8%，除了繼續朝高齡社會 (aged society) 的方向前進外，推估到 2056 年時就可能增加至 37.5%，甚至於使得台灣迅速成為全球最老的國家。(王順民、黃明發，2012)。

- (二) 分析我國目前有關協助與促進外籍配偶與大陸配偶就業有關政策與方案。
- (三) 對於全臺灣地區的事業單位進行分層抽樣調查，以了解事業單位僱用外籍配偶與大陸配偶的意願與態度。
- (四) 透過個案訪談方式，了解事業單位僱用外籍與大陸配偶的意願與態度。
- (五) 研提適當與具體之因應對策與建議。

第二節 研究方法

依循前揭研究目的，本研究計畫之執行內容，即在於透過嚴謹之量表設計，進行「事業單位僱用外籍配偶意願」問卷調查；和事業單位僱用外籍與大陸配偶之個案訪談。此外，針對質、量化研究初步研究成果，本計畫邀請行政機關、相關勞資、外籍配偶社福團體團體、學者專家等舉辦 2 場次焦點團體座談會，蒐集專家意見並加以整合分析，最後綜整勞、資、政、學等多方意見，研擬整合性事業單位僱用外籍配偶政策之修正建議，做為日後整體外籍配偶就業促進政策檢討及規劃之參考。

針對研究內容，本計畫研究規劃所運用之研究方法包含了文獻分析法 (document analysis)、問卷調查法 (questionnaire survey)、焦點團體座談法 (focus group interview / focus group discussion) 以及個案訪談 (case interview) 等四項研究方法，研究內容與對應之研究方法如表 1-1 所示。各研究方法之詳細內容於後續各章節做說明。

一、文獻分析法

本研究將文獻相關資料分成兩大部分分析之，第一部分主要係瞭解外籍與大陸配偶就業情況、需求與問題；第二部分則探討國內有關協助與促

進外籍配偶就業有關政策與方案。

第一部分，首先，分析在台的外籍與大陸配偶目前在台就業情況，瞭解其就業狀況（含從事行業別、職業別、從業身分、工作收入等）與求職狀況（含求職過程遭遇之困難），最後探討其在台就業困境，並以個人、家庭、職場及社會、法律與制度等四大面向分析之，進而明瞭其在台就業的問題與障礙。

第二部分，探討國內有關協助與促進外籍配偶就業有關政策與方案，從初步蒐集的資料發現，外籍配偶生活、就業、法律等事權分別落在不同單位，包含內政部入出國及移民署、行政院勞工委員會、各公、私立就服中心等單位對於輔導、促進外籍與大陸配偶就業均提出相關方案與規定。行政院勞工委員會為協助具有就業意願與需求之外籍配偶及大陸地區配偶就業，整合現行就業服務資源，推動就業服務相關措施，以增進其尋職與職場適應能力，促進雇主僱用意願等促進其就業。相關方案中，除了針對外籍與大陸配偶提供輔導、訓練等措施，更以僱用獎助措施，獎勵雇主僱用，以增強雇主僱用誘因。本研究亦將蒐集我國相關之促進政策與方案，進行輔導措施之盤點整理。

透過本階段蒐集，未來亦可與量化調查資料整合分析，由產、官、學界角度探討事業單位僱用外籍與大陸配偶之現況及其困境，進而提出能有效促進僱用意願，改善外籍與大陸配偶就業狀況之具體因應對策。

二、問卷調查

（一）問卷設計規劃

研究團隊透過焦點團體專家座談，討論並確認問卷內容，進而透過問卷試訪確認其可施測性。設計的問題內容說明如下：

1. 企業僱用外籍或大陸配偶情形。

2. 企業僱用或未僱用外籍或大陸配偶的原因。
3. 企業僱用外籍或大陸配偶時，主要是透過何種管道徵才。
4. 企業僱用外籍或大陸配偶給予之勞動條件。
5. 企業僱用外籍或大陸配偶之政府政策期待。

(二) 事業單位調查規劃

1. 調查範圍

以臺灣地區為範圍，包括五都及臺灣省 17 縣市。

2. 調查對象

臺灣地區之事業單位，建議優先找尋事業單位之人事部門、管理部門，負責人事或勞保業務之主管人員進行接觸。

3. 調查方式

本調查將透過電腦輔助電話訪問系統進行調查。若受訪事業單位仍有需要索取問卷時，將以傳真、Email 等方式提供問卷供受訪者參考。

4. 調查期間

調查期間自 102 年 6 月 17 日~102 年 6 月 30 日，調查時間則配合一般事業類單位出缺勤時間，以週一至週五的上午 9:00-12:00 及下午 14:00-5:30 為主，倘若遇有特殊行業指定在其工作時間的平日晚上或假日時段約定訪問，研究團隊也將配合安排訪問人員進行訪問。

5. 調查內容

本調查主要旨在了解事業單位僱用外籍配偶的意願，並透過本調

查，可了解事業單位僱用現況、未來僱用意願及考量，需求分布情形以及對政府輔導政策的知悉度，未來可作為現況分析並探討具體之因應措施，調查內容分為以下主題：

- 基本資料：受訪者姓名、部門、聯絡分機、行業別、員工人數、成立時間。
- 僱用現況及意願：僱用狀況(有無僱用)、僱用原因、未來僱用意願、未僱用原因、僱用管道。
- 工作狀況：職類、平均年資、計薪方式、平均月薪、工作時數

6. 抽樣規劃

完成事業單位 1,068 份有效樣本數，在信心水準為 95% 的情況下，某特徵百分比抽樣誤差不高於 $\pm 3.0\%$ 。

本調查使用提供經濟部工商登記之企業名冊為抽樣母體。採用分層隨機抽樣法，以行業別分層。樣本配置則採比例配置，依據各層占整體母體之比例進行樣本配置，以 100 年工商及服務業普查資料之公布母體進行配置。

三、 個案訪談

本研究之個案訪談，採結構性訪談法(structured interview)。其又稱標準化訪問，它是一種對訪談高度控制的訪問，包括提出的問題、提問次序和方式，以及紀錄方式等都完全統一。本研究針對曾僱用過外籍或大陸配偶之事業單位，透過設計好的問卷，詢問事業單位僱用之態度與意願。其中內容包括事業單位行業別、外籍或大陸配偶之勞動條件以及事業單位未來之僱用意願。

四、 焦點團體座談

焦點團體座談（focus group）是社會科學中最廣為使用的研究工具之一，係聚集相關人員，依設計過的大綱進行互動討論，以獲得研究主題相關的意見和看法。本計畫規劃召開兩次焦點團體座談會，預計邀請的學者專家共計 10 人次。一次針對所規劃的問卷內容進行討論，以確定問卷內容的妥適性；另一次則針對問卷調查的結果與報告的初步內容，徵詢各與會學者專家的看法與意見，並提出研究報告初步結論之修正建言。

表 1-1 本計畫研究內容與方法

研究內容	研究方法			
	文獻分析	問卷調查	焦點團體	個案訪談
透過文獻探討外籍與大陸配偶就業的需求與問題	✓		✓	
分析我國目前有關協助與促進外籍配偶與大陸配偶就業有關政策與方案		✓		
了解事業單位僱用外籍配偶的意願與態度		✓	✓	✓
研提適當與具體之因應對策與建議	✓	✓	✓	

資料來源：本研究整理。

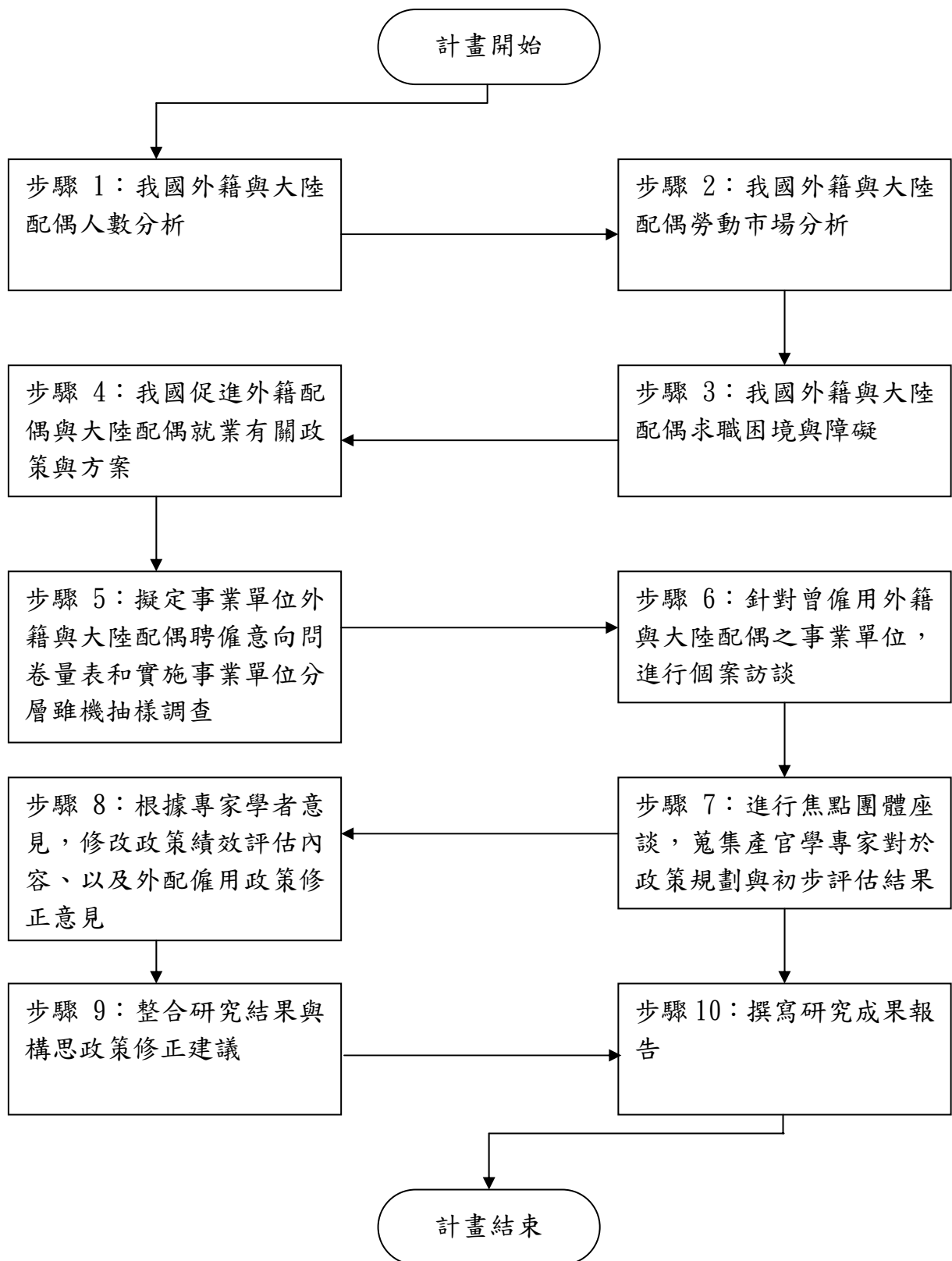
第三節 研究流程與架構

依循前揭本計畫研究目的與方法，本計畫之研究執行流程設計如圖 1-1 所示。執行步驟說明如下：

- 步驟 1：蒐集及整理我國外籍與大陸配偶人數；
- 步驟 2：蒐集及整理我國外籍與大陸配偶勞動市場分析，瞭解其就業狀況（含從事行業別、職業別、從業身分、工作收入等）；
- 步驟 3：分析我國外籍與大陸配偶求職困境與障礙；
- 步驟 4：分析我國目前有關協助與促進外籍配偶與大陸配偶就業有關政策與方案；
- 步驟 5：依據研究主題，擬定事業單位外籍與大陸配偶聘僱意向問卷量表和實施事業單位分層隨機抽樣調查，以蒐集事業單位外籍與大陸配偶聘僱意向；
- 步驟 6：進行個案訪談，以蒐集事業單位外籍與大陸配偶聘僱意向；
- 步驟 7：進行焦點團體座談，蒐集勞、資、政、學專家學者其對於政策規劃與初步研究成果之意見；
- 步驟 8：根據專家學者意見，修改政策規劃內容以及評估意見；
- 步驟 9：整合研究結果與構思政策建議；
- 步驟 10：撰寫研究成果報告。

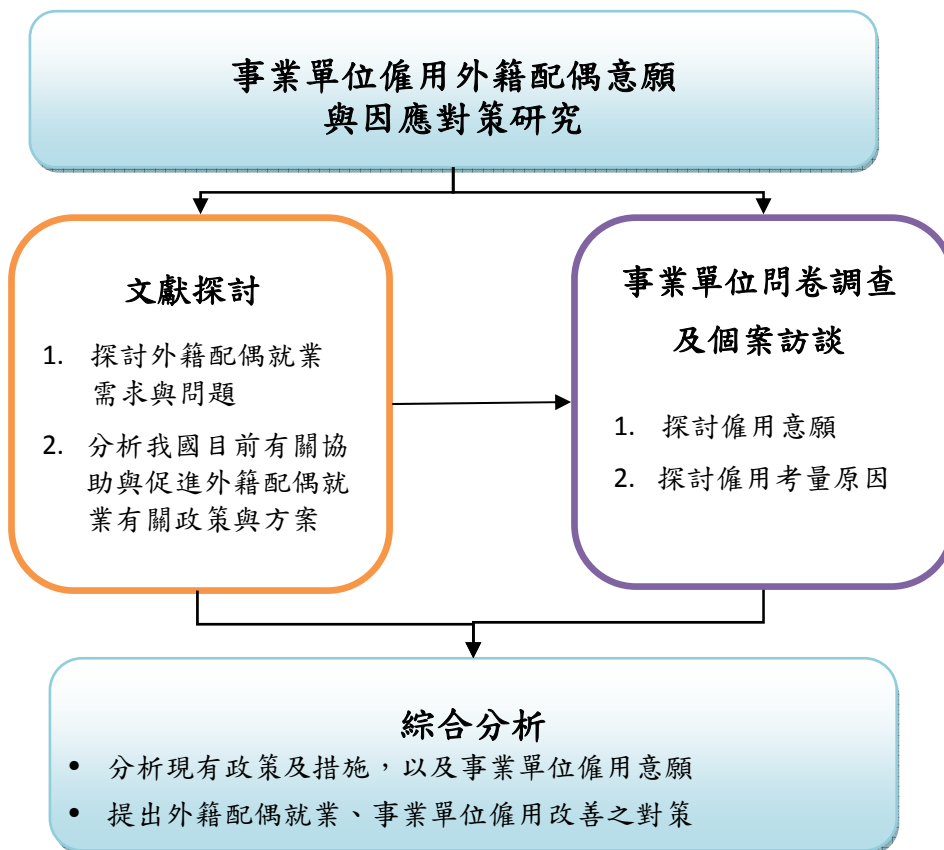
據此，本計畫研究架構如圖 1-2 所示，整體研究報告章節計分為七章，第一章為緒論，說明計畫緣起及目的、研究內容與方法、研究流程及架構；第二章經由文獻及資料蒐集說明我國「外籍與大陸配偶就業狀況與就業協助方案」，內容描述外籍與大陸配偶在台就業現況與相關問題，並探討外

籍與大陸配偶的就業協助政策；第三章經由整理外籍與大陸配偶就業需求與問題相關之文獻，探討「外籍與大陸配偶就業需求與問題」；第四章實施我國事業單位隨機抽樣問卷調查，並進行調查結果統計與分析；第五章說明依據研究內容所實施的個案訪談所獲致的重要發現與分析；第六章為本計畫之結論與政策建議。



資料來源：本研究。

圖 1-1 本計畫研究執行流程圖



資料來源：同圖 1-1。

圖 1-2 本計畫研究架構圖

第二章 外籍與大陸配偶就業狀況與就業協助方案

第一節 外籍與大陸配偶勞動參與和就業狀況

一、外籍與大陸配偶基本特性

根據內政部「2008 年外籍與大陸配偶生活需求調查」報告指出，在台的外籍與大陸配偶以女性居多，女性比例為 96.5%，男性則占 3.5%。年齡方面，52%的外籍與大陸配偶年齡介於 25 歲至 34 歲間；25.4%則介於 35 歲至 44 歲之間。

教育程度方面，37.1%的外籍與大陸配偶僅具國中、初中程度；28%的外籍配偶與大陸配偶具高中、高職程度。在生兒育女方面，各國籍的外籍配偶 61.9%有生育子女，子女人數以 1 至 2 人比例較高，子女年齡層 37.9%介於 3 歲到 6 歲間，32.9%介於 7 歲至 12 歲之間，21.1%則介於 1 歲至 2 歲間，子女年齡以學齡前、小學階段的孩童為主。對於外籍與大陸配偶教育程度較低，夏曉鵬(2000)針對外籍與大陸配偶做訪問，其指出外籍與大陸配偶在母國之學歷背景通常較低，而勞動者臺灣在就業市場求職時，學歷通常是基本門檻，因此造成外籍與大陸配偶之就業困難。

身分持有方面，外籍配偶 27.7%具中華民國國民身分證，42%持有外僑居留證，7.9%持有外僑永久居留證，22.4%持有臺灣地區長期居留證；大陸配偶 19.7%已取得中華民國國民身分證，44.2%取得團聚資格，23.3%取得依親居留資格，12.7%取得長期居留資格；港澳地區配偶 47.4%取得中華民國國民身分證，52.6%取得居留資格。除身分證件外，外籍與大陸配偶在台持有之證件，以駕照持有比例占 13.5%，持有職業認證證照者僅占 1.3%。

二、外籍與大陸配偶在台人數

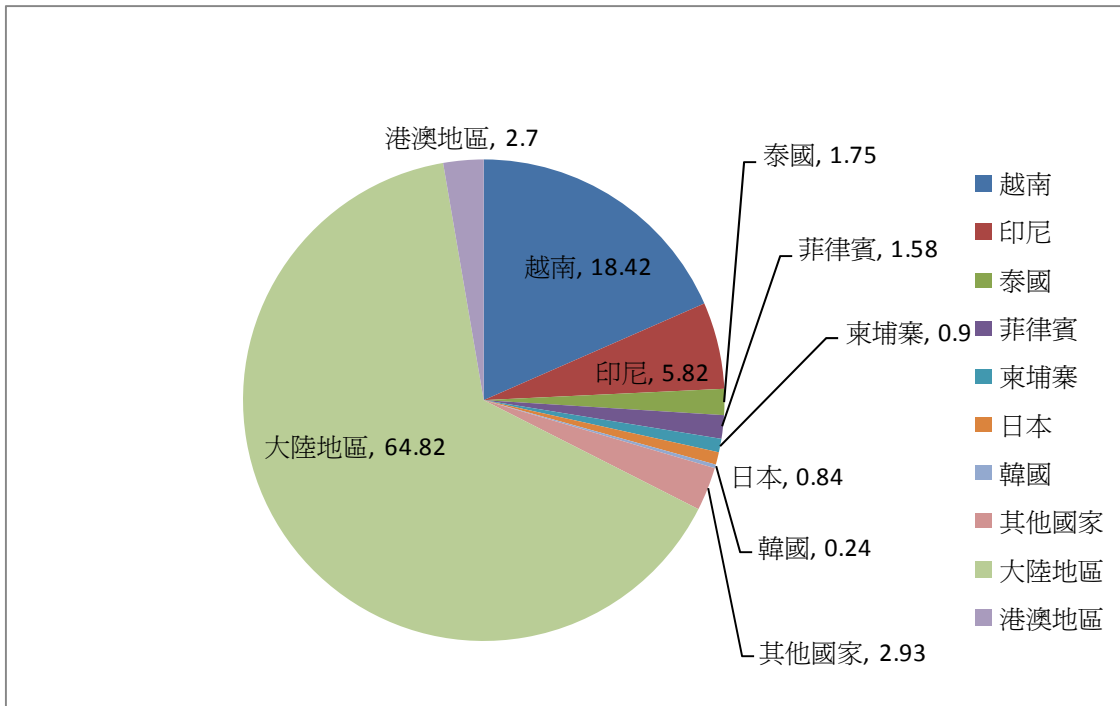
(一) 國籍分布

根據內政部出國及移民署與戶政司的統計，自 1987 年 1 月至 2013 年 4 月底止，在台婚配的外籍配偶和大陸配偶人數共計 477,712 人，其中大陸配偶(含港澳地區)人數為 322,557 人(男 20,240 人、女 302,317 人)；東南亞及其他外籍配偶人數為 155,155 人(男 13,978 人、女 141,177 人)，其國籍分配比例如下表 2-1 和圖 2-1 所示：

表 2-1 外籍與大陸配偶在台分布(以國籍分)

單位：%		
國籍	人數	百分比(%)
越南	88,005	18.42
印尼	27,782	5.82
泰國	8,355	1.75
菲律賓	7,564	1.58
柬埔寨	4,286	0.90
日本	4,009	0.84
韓國	1,168	0.24
其他國家	13,986	2.93
大陸地區	309,656	64.82
港澳地區	12,901	2.70
合計	477,712	100.00

資料來源：內政部入出國及移民署統計資料。



資料來源：內政部入出國及移民署統計資料。

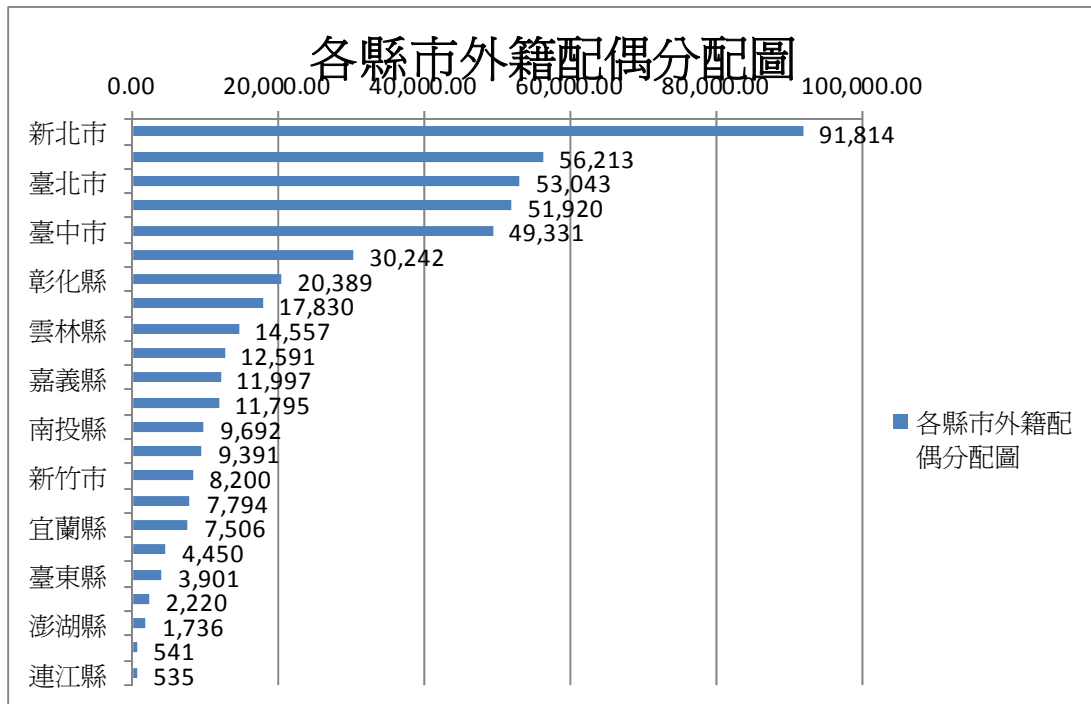
圖 2-1 2013 年 4 月底各國籍外籍與大陸配偶人數之百分比

從上述之表格和圖表可看出，目前以大陸地區之 64.82% 為佔我國外籍配偶最高之比例，若以東南亞國家做區分，則以越南之 18.42% 為最高比例，其次為印尼之 5.82% 和泰國之 1.75%。此外，若將此數據與前年比較，可發現外籍配偶(不含大陸和港澳地區)的人數，由 150,855 人上升至 155,155 人，其中佔整體比例較大的越南籍配偶，其增加人數為 1,756 人(86,249 人至 88,005 人)；而大陸和港澳地區的人數由 308,535 人上升至 322,557 人，且其中大陸地區配偶增加 13,561 人(296,095 人至 309,656 人)，港澳地區人數只增加 461 人(12,440 人至 12,901 人)，可見大陸地區配偶佔目前我國與外籍配偶結婚增加人數之主要部分。

(二) 縣市分布

至 2013 年 4 月底止，外籍與大陸配偶之各縣市分布情形，以新北市 91,814 人佔 19.21% 最多，高雄市 56,213 人佔 11.76% 次多，臺北市 53,043 人佔 11.1% 再次之。其中值得注意的是，根據移民署與戶政司統計資料，

在民國 98 年底時，高雄市的外籍配偶人數為 27,961 人，至 99 年底時，人數增長至 48,304 人，幾乎成長了快兩倍；臺中市亦於 98 年底到 99 年底期間，人數由 18,763 人增加至 45,819 人，成長約 2.5 倍。以下圖 2-2 為各縣市分布之情形：



資料來源：同圖 2-1。

圖 2-2 2013 年 4 月底各縣市外籍配偶分布圖

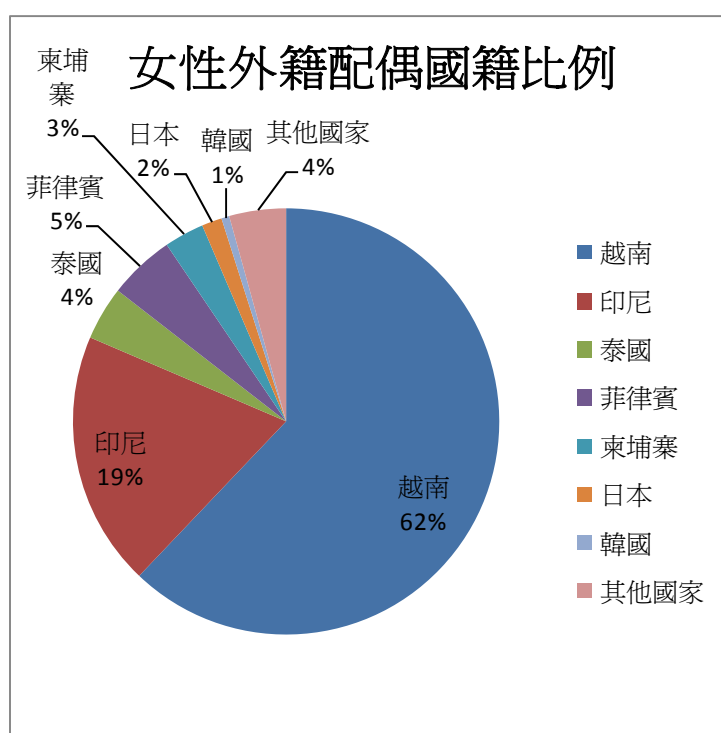
(三) 性別分布

根據內政部出國及移民署與戶政司的統計，自 1987 年 1 月至 2013 年 4 月止，在台之外籍配偶依照性別及原屬國籍分(不包括大陸及港澳地區配偶)，若以女性分布之比例做排序，佔最大比例的是越南 62.08%(87,647 人)，其次為印尼 19.34%(27,308 人)，再次為菲律賓 5.01%(7,081 人)；若以男性分布之比例做排序，佔最大比例的是其他國家 56.54%(7,904 人)，其次為泰國 18.52%(2,589 人)，再次為日本 13.14%(1,838 人)。以下表 2-2、圖 2-3、2-4 為外籍配偶男、女之佔整體性別比例：

表 2-2 我國各國籍外籍配偶分布(依性別分)

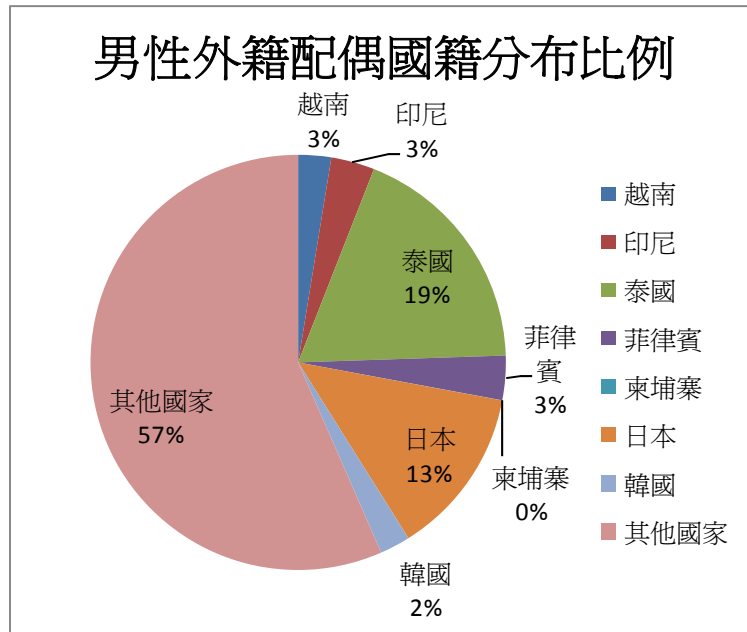
國籍	人數(女)	百分比(%)	人數(男)	百分比(%)
越南	87,647	62.08	358	2.56
印尼	27,308	19.34	474	3.39
泰國	5,766	4.08	2,598	18.52
菲律賓	7,081	5.01	483	3.45
柬埔寨	4,284	3.03	2	0.01
日本	2,171	1.53	1,838	13.14
韓國	838	0.60	330	2.36
其他國家	6,082	4.3	7,904	56.54
合計	140,124	100	13,734	100

資料來源：同表 2-1。



資料來源：同圖 2-1。

圖 2-3 我國女性外籍配偶國籍比例



資料來源：同圖 2-1。

圖 2-4 我國男性外籍配偶國籍比例

三、勞動參與和就業狀況

根據「2008 年外籍與大陸配偶生活需求調查」，至 2008 年止，外籍與大陸配偶具有合法工作權的人數共計 260,120 人，其中勞動力人口為 145,558 人。

整體外籍與大陸配偶勞參率為 55.96%，比較各國籍外籍與大陸配偶整體勞參率，以港澳地區配偶勞參率達 74.50%較其他各國籍配偶來得高，其次為其他國家勞參率為 61.10%。就業人數為 135,134 人，失業人數為 10,424 人；非勞動力人口則占 44%，人數為 114,562 人，其中 96.9%為「無工作料理家務」者。

失業率部分，2008 年外籍與大陸配偶整體失業率為 7.16%，其中，東南亞籍外籍配偶之失業率為 5.63%，其他國家外籍配偶失業率為 4.74%，大陸籍配偶失業率為 8.33%，港澳地區外籍配偶失業率為 13.01%。外籍大陸配偶勞參率為 55.96%，其中又以港澳地區外籍配偶之勞參率 74.5%最

高，其他國家外籍配偶勞參率則為 61.1%次之。

從業身分方面，外籍與大陸配偶 80.5%為受僱者身分，11.4%為自營作業者，其中以「受私人僱用」占 79.4%為最高，整體外籍與大陸配偶受政府僱用比例占 1.1%。

薪資報酬方面，外籍與大陸配偶 47.2%收入為「1 萬元至未滿 2 萬元」、22.7%收入為「2 萬至未滿 3 萬元」及 12.3%收入「未滿 1 萬元」。此外，有 10%的外籍與大陸配偶表示對其工作並不滿意，不滿意原因為「薪水太低」占 73.9%，「工作時間太長」占 19.4%，「工作時間不固定」占 10.9%。但就整體而言，50%以上之就業者對其工作表示滿意。投保勞保比例則為 40.6%。

求職管道方面，45.2%為自行求職，23%由母國朋友介紹，僅有 2%是透過公立就業服務管道尋職。證照方面，外籍與大陸配偶所持有之證件以駕照 45.0%占較高比例，其中以機車駕照持有比例占 31.5%，其次為汽車駕照占 13.5%，而持有職業認證證照者占 1.3%。

蔡文如(2011)以民國 2008 年移民署之外籍與大陸配偶生活需求調查，並輔以 92 年內政部所做的外籍與大陸配偶生活狀況調查資料，分析外籍與大陸配偶之人口社經特性與工作現況，其研究結果顯示，年齡、教育程度、學齡前幼兒、在台資格、原屬國籍、先生收入、居住期間、居住區域、婚姻狀況、健康及職業訓練皆對新移民女性的就業有顯著影響，教育程度、在台資格、原屬國籍、先生收入及職業訓練對於新移民女性能否擔任技術型職業有顯著影響。下表 2-3，則為不同國籍配偶在不同行業或職業下之就業分布，從內容中可發現外籍與大陸配偶較多從事非技術或體力工之工作。

表 2-3 不同國籍女性新移民之就業分布

單位：%

類別	東南亞	中國大陸	其他
行業			
農林漁牧業	7.1	4.0	1.4
製造業	49.6	40.2	27.9
服務業	42.1	53.5	66.3
不清楚	1.2	2.3	4.4
職業			
專業人員或經理人	22.2	18.9	64.3
職員或工作人員	26.6	38.0	27.7
農林漁牧人員	5.3	4.2	0.4
非技術或體力工	45.8	39.0	7.6

資料來源：蔡文如(2011)，頁 15。

第二節 外籍與大陸配偶就業促進方案

一、相關方案與措施

(一) 公立就業服務機構

1. 整合三合一就業服務，提供求職登記、就業諮詢、職業訓練諮詢及個案管理就業服務。
2. 推介就業及職業訓練。
3. 提供最新的就業機會、職業訓練及就業研習課程等相關訊息。
4. 提供專人陪同面試及協調雇主服務。

(二) 促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點

根據 2013 年 3 月 12 日行政院勞工委員會職業訓練局修正通過的「促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點」，為促進外籍配偶及大陸地區配偶就業，職業訓練局會透過：辦理僱用獎助，鼓勵雇主僱用，協助其就業；提供臨時工作津貼，以緊急性就業安置方式，輔以求職假，協助重返就業市場。外籍及大陸地區配偶可免費參加職業訓練，訓練期間得申請職業訓練生活津貼，安定參訓期間基本生活。

(三) 就業融合計畫

為協助弱勢婦女，如獨立負擔家計者或外籍與大陸地區配偶等，由各公立就業服務機構提供專業化、個別化就業服務，透過就業諮詢、就業媒合及辦理現場徵才、就業促進研習等方式，建立工作自信心或培養其就業能力，除推介就業、陪同面試及協調雇主服務，促進職場供需媒合，並積極運用相關津貼工具，提供職場學習體驗機會，協助婦女儘速再就業。

(四) 各項津貼補助

根據勞委會公布之「促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點」，該要點第 3 條即說明：「本會為協助外籍配偶及大陸地區配偶就業，

得發給臨時工作津貼、職業訓練生活津貼或雇主僱用獎助。」其相關規定如下所述：

1. 僱用獎助

- (1) 獎助方式：依據「促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點」第十六條辦理，鼓勵雇主僱用弱勢失業者協助其就業。
- (2) 獎助金額：勞雇雙方約定按月計酬方式給付工資者，僱用外籍配偶或大陸地區配偶，依受僱人數每人每月發給新臺幣一萬元。勞雇雙方約定不是按月計酬方式給付工資者，僱用外籍配偶或大陸地區配偶，依受僱人數每人每小時發給新臺幣五十五元，每月最高發給新臺幣一萬元。
- (3) 補助期間：最長 12 個月。

2. 職業訓練生活津貼

- (1) 補助方式：依據「促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點」第二十一條辦理，協助安定失業者於參加職業訓練期間之基本生活，使其能安心參訓並促進其迅速就業。
- (2) 補助金額：津貼每月按基本工資百分之六十發給。
- (3) 補助期間：最長 6 個月，申請人若為身心障礙者，最長發給一年。

3. 臨時工作津貼

- (1) 補助方式：依據「外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點」第五條規定，公立就業服務機構受理失業之外籍配偶及大陸地區配偶辦理求職登記後，經就業諮詢並推介就業，有於求職登記日起十四日內未能推介就業或有正當理由無法接受推介工作，公立就業服務機構得指派其至用人單位從事臨時性工作，並發給臨時工作津貼。
- (2) 補助金額：按中央主管機關公告之每小時基本工資核給，每月最高核給 176 小時。(目前每小時基本工資 109 元)

(3) 補助期間：最長 6 個月。

4. 多元就業開發方案

(1) 補助方式：由各公立就業服務機構推介符合「多元就業開發方案」資格者。

(2) 補助金額：每人每小時 109 元至 125 元，每月工時以 20 小時至 176 小時為原則。

(3) 補助期間：各部會、直轄市或縣（市）政府社會型計畫以 6 個月為一期。民間團體社會型及經濟型計畫以 1 年為原則。

5. 職場學習及再適應津貼

(1) 補助方式：透過事業單位或團體，提供職場學習及再適應之機會，使其重返職場。

(2) 補助金額：個案職場學習及再適應津貼，每人每月按中央主管機關公告之每月基本工資核給（比照正常工時，目前每月基本工資 19,047 元）或每人每小時按中央主管機關公告之每小時基本工資核給（比照部分工時，目前每小時基本工資 109 元），且每週不得超過 35 小時。用人單位管理訓練津貼，補助管理訓練津貼，每人每月 5,000 元（比照正常工時）或每人每小時 25 元（比照部分工時），每週不得超過 35 小時。

(3) 補助期間：最長 3 個月；屬重度身心障礙之個案，得延長至六個月。

二、外籍與大陸配偶就業服務協助

為加強宣導外籍與大陸配偶就業管道，我國公立就業服務機構三合一就業服務方面，提供以下四項服務：

（一）提供求職登記、就業諮詢、職業訓練諮詢及個案管理就業服務。

（二）推介就業或職業訓練。

(三) 提供最新就業機會與職業訓練相關訊息。

(四) 提供陪同面試及協調雇主服務。

總體而言，現行針對外籍與大陸配偶的就業服務及就業協助，若以階段分類，可分成「就業前準備」、「求職階段」、「就業階段」和「就業後協助」等四類，具體內容如下表 2-4 所示：

(一) 就業前準備

外籍與大陸配偶主要面臨的困難為語言問題和缺乏相關就業資訊，外籍與大陸配偶可以藉由公立就業服務中心與直轄市或縣市政府所辦理的外籍配偶生活適應班、識字班等，以增強中文識字及書寫能力，公立就業服務中心可也派員說明就業相關權益與資訊，或可於相關民間團體與公立就業服務中心合作之相關就業促進方案等。

(二) 求職階段

若是外籍與大陸配偶於求職階段仍有語言困難，可請公立就業服務中心提供翻譯協助，或由專人提供就業服務及就業諮詢，便於外籍與大陸配偶認識就業市場，以利協助就業。另一方面也藉由雇主服務進行宣導，增進雇主進用外籍配偶之意願。

(三) 就業階段

外籍與大陸配偶若於就業階段感到專業技能不足或仍有就業困難，可藉由公立就業服務機構轉介參加職業訓練，並領取職業訓練生活津貼，或由公立就業服務機構指派從事臨時工作並領取臨時工作津貼，或藉由「多元就業開發方案」於前述相關民間團體進行就業。雇主部分，也可藉由僱用獎助津貼，提高雇主之僱用誘因。

(四) 就業後協助

主要是外籍與大陸配偶於就業後所面臨到雇主就業歧視或違法待遇

時，公立就業服務機構可協助與雇主溝通代為說明，或告知外籍與大陸配偶可依法至直轄市或地方政府申訴。

表 2-4 我國針對外籍與大陸配偶就業服務階段表

階段	面臨困難	如何處理	勞委會提供階段性之就業服務
一、居留期間，以生活適應及識字為優先，協助做好就業前準備。	1. 外籍配偶語言溝通能力、中文識字及書寫能力較弱，無法獲得更多的生活資訊及社會資源。	請外籍配偶先行參加直轄市及縣市政府於辦理外籍配偶生活適應班及識字班，以利增強中文識字及書寫能力。	公立就業服務中心配合直轄市及縣市政府於辦理外籍配偶生活適應班、識字班，派員說明就業服務與職業訓練參訓等資訊，以利接軌，讓外籍配偶及大陸地區配偶瞭解就業與參訓管道。
	2. 外籍配偶及大陸地區配偶缺乏交通工具，如住家附近無適合工作，較不易就業。	請外籍配偶及大陸地區配偶先行參加直轄市及縣市政府於辦理汽機車駕照訓練班等，協照考取駕照，增強就業能力。	公立就業服務中心配合直轄市及縣市政府於辦理外籍配偶汽機車駕照訓練班時，派員說明就業服務與職業訓練參訓等資訊，以利接軌，讓外籍配偶及大陸地區配偶瞭解就業與參訓管道。
	3. 外籍配偶及大陸配偶就業資訊不足，不知該如何找工作	可向公立就業服務中心及民間團體尋求協助。	因外籍配偶及大陸地區配偶在就業前之生活適應階段，可能先行就近參加民間團體所辦理活動。外籍配偶如有困難時，可能也先向熟悉之民間團體尋求協助，故請公立就業服務中心與轄區內民間團體應保持良好關係： <ol style="list-style-type: none"> 1. 公立就業服務中心平日以電話聯繫或親自拜訪轄區內協助外籍配偶之相關民間團體，或邀請團體參訪公立就業服務中心，以利瞭解就業服務流程與環境，建立信賴感與合作關係。 2. 公立就業服務中心運用「促進特定對象就業補助作業要點」，結合轄區團體辦理協助外籍配偶及大陸地區配偶就業活動。 3. 公立就業服務中心透過就業多媽媽提供

階段	面臨困難	如何處理	勞委會提供階段性之就業服務
			<p>外展就業服務，拜訪轄區外籍配偶及大陸地區配偶，協助就業。</p> <p>4. 印製協助外籍配偶及大陸地區配偶就業宣導單，請直轄市及縣市政府、公立就業服務中心、本局所屬職業訓練中心等代為發送。</p>
二、求職階段	1. 外籍配偶語言溝通雖有困難，仍想尋職。	公立就業服務中心提供翻譯協助。	公立就業服務中心運用「促進特定對象就業補助作業要點」，結合轄區團體，透過具經驗之外語翻譯人員協助就業服務人員瞭解外籍配偶之就業需求，以利提供適切的就業服務。
	2. 外籍配偶已具有語言溝通能力，但仍無法自行尋職	公立就業服務中心專人提供服務。	公立就業服務中心專人提供外籍配偶及大陸地區配偶就業服務，以利協助就業。
	3. 外籍配偶及大陸地區配偶有就業困難，不瞭解就業市場及如何求職。	公立就業服務中心提供就業諮詢服務協助。	公立就業服務中心提供就業諮詢(含職業訓練諮詢)、辦理就業促進研習，協助外籍配偶認識就業市場。
	4. 雇主對僱用外籍配偶及大陸地區配偶較為陌生	公立就業服務中心協助溝通。	公立就業服務中心辦理雇主宣導會或現場徵才活動，增進雇主僱用外籍配偶及大陸地區配偶意願。
	5. 外籍配偶及大陸地區配偶遭受家暴，或需其他相關社會福利協助	公立就業服務中心可協助外籍配偶向113婦幼保護專線、直轄市及縣市政府警察局、外籍配偶家庭服務	公立就業服務中心可協助轉介至前開單位，以利提供相關服務。

階段	面臨困難	如何處理	勞委會提供階段性之就業服務
		中心、家庭暴力及性侵害防治中心等尋求協助。	
三、就業階段	1. 外籍配偶及大陸地區配偶技能不足	公立就業服務中心協助轉介職業訓練，提升就業技能。	<p>1. 安排參加職業訓練：</p> <p>(1)公立就業服務中心可提供職業訓練資訊，協助轉介參加職業訓練。</p> <p>(2)外籍配偶及大陸地區配偶可免費參加職業訓練，並請領職業訓練生活津貼。</p> <p>2. 提供外籍配偶及大陸地區配偶參加職業訓練期間子女臨時托育補助：</p> <p>勞委會向內政部外籍配偶照顧輔導基金申請補助辦理「外籍配偶及大陸地區配偶參加職業訓練期間幼童臨時托育費補助實施計畫」總經費新臺幣 600 萬元，直轄市及縣市府、本局所屬職業訓練中心可依需求向內政部提案辦理。</p>
	2. 外籍配偶及大陸地區配偶可能仍有就業困難，一般性工作無法勝任	公立就業服務中心運用工具協助	<p>1. 公立就業服務中心可運用「促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點」之臨時工作津貼，協助外籍配偶就業。</p> <p>2. 另可運用多元就業開發方案，提供外籍配偶及大陸地區配偶進入民間團體工作之機會。</p>
	3. 外籍配偶及大陸地區配偶尚無法適應臺灣職場環境及就業技能不足	公立就業服務中心提供「職場學習及再適應計畫」。	公立就業服務中心運用「職場學習及再適應計畫」，提供外籍配偶職場學習的工作經驗與技能之機會。
	4. 雇主僱用外籍配偶及大陸地區配偶	公立就業服務中心運用工具協助	公立就業服務中心可運用「促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點」之僱用獎助，增進雇主僱用意願，以利協助外籍配偶及大陸

階段	面臨困難	如何處理	勞委會提供階段性之就業服務
	意願不高		地區配偶順利就業。
	5. 外籍配偶想要自行創業	公立就業服務中心協助轉介創業服務相關單位	公立就業服務中心協助轉介創業服務相關單位，請該單位提供創業協助。
四、就業後就業穩定之協助階段	雇主不願提供外籍配偶及大陸地區配偶勞健保、薪資未達基本工資、調薪幅度明顯與國民有差異或其他就業歧視	可向直轄市或縣市政府申訴。	公立就業服務中心可協助與雇主溝通代為說明相關規定，或告知外籍配偶及大陸地區配偶可至直轄市與縣市政府勞工主管機關申訴。

資料來源：行政院勞工委員會，「協助外籍大陸配偶就業方案」。

三、對於外籍與大陸配偶就業服務成效

(一) 就業服務成效定義

按「就業安全辭典」定義，「就業服務係指荐舉人力填補職缺，及提供適當就業機會推介尋找工作者就業，以平衡勞動供需，因應經濟發展人力需求，並藉以促進社會安定等服務措施。」(職訓局，1998，頁178)而隨著勞動市場變遷，公立就業服務的目標及功能亦趨多元，例如報章雜誌或個人之社會網絡等。此外，私人就業服務機構與網際網路興起後，就業資訊的流通可說是更方便，惟公共就業服務是唯一能確保社會弱勢者之就業權益保障，故公共就業服務機構具備了社會福利的意義。(成之約，2012，頁40)

承上，由於就業服務之目的為促進就業並減少失業率，因此就業服務之成效為何，即是一個重要的課題。對於就業服務成效之定義，根據不同觀點有其不同看法，李庚霈(2002)認為就業服務體系功能有五項重要功能，如表2-5所示。

表 2-5 就業服務體系之功能

類別	內容
經濟性目標	(1) 誘導人力參與建設，以達到「質」、「量」並重目標。 (2) 抑制通貨膨脹，紓解失業壓力。 (3) 改進人力資本。 (4) 減少人力浪費。
社會性目標	(1) 積極協助民眾脫離貧困。 (2) 引導謀職者獲致理想適性之職業。 (3) 降低社會問題成本。
個人	(1) 協助個人增加所得。 (2) 減少失業。 (3) 提高個人滿足感與個人身心健康 (4) 低對家人依賴，與促進家庭和諧。
雇主	(1) 協助滿足人力需求。 (2) 提高企業整體的生產力。
政府	(1) 平衡所得分配。 (2) 減少失業現象。 (3) 促進社會安定與穩定物價。 (4) 減少社會救助金支出。 (5) 增加稅收。

資料來源：李庚霈(2002)，頁 20-21。

Wagner-Pinter (2004, pp.9-10) 比較歐洲國家的就業服務體系，提出了較完整的評估架構，分成三個層面：輸入 (input)、輸出 (output)、結果 (outcome)。輸入關注的是就業服務成效與資源的連結，組織預算，設備工具之利用，及就業服務從業人員的人力資源管理等；輸出是指就業服務機構提供的服務，如就業推介服務、雇主服務、就業資訊的提供等；結果則是指就業服務的產出在經濟社會脈絡之下對於勞動市場產生的影響。具體內容如表 2-6。

表 2-6 就業服務績效評估的目標-指標

層面	目的	指標
輸入	提供優良的就業資訊平台	透過平台登記就業/職缺的數量
	顧客導向的服務流程	提供就業服務流程的工作人員數
	提供服務過程足夠的資源	平均每人接受就業服務或諮詢的時間(以服務時間為例)
輸出	利用就業資訊平台創造更多就業機會	透過平台登記的職業空缺
	應推介全部登記的職缺	推介的職缺佔全部職缺的比例
	縮短推介至就業的時間	接受服務一個月內的求職就業率
	達成顧客期望	顧客滿意度
結果	使失業者就業	求職就業率
	防止長期失業	6個月內(或一定期間之內)求職就業率
	提高就業率的措施	參加職業訓練或就業促進的求職就業率
	成功媒合工作並避免福利依賴	沒有領取失業給付的求職就業率

資料來源：Wanger-Pinter(2004)，pp.15-16

(二)我國就業服務成效內容

對於政府部門來說，就業服務之目的在於能促進就業、減少失業率並檢視政府本身所提供之公共就業服務管道是否有受到妥善的利用，而對於上述標的之分析能助於改善或強化公共就業服務管道。以下表 2-7 為我國外籍與大陸配偶就業服務之狀況，若以表格中「新登記求職人數」除以歷年外籍與大陸配偶之總人數，可看出，民國 98、99、100 和 101 年之比例分別為 4.1%、3.0%、2.7%以及 2.8%，整體比例有下降的趨勢，顯示出我國外籍與大陸配偶對於公共就業服務管道之登記就業有減少的現象。

表 2-7 外籍與大陸配偶就業服務概況

單位：人

年度	外籍與大陸配偶總數	求職人數與外籍配偶總數之比例	外籍配偶			大陸配偶		
			新登記求職人數	男	女	新登記求職人數	男	女
2009	429,495	4.1%	10,924	499	10,425	7,071	153	6,918
2010	444,216	3.0%	7,744	360	7,384	5,818	125	5,693
2011	459,390	2.7%	7,350	325	7,025	5,383	136	5,247
2012	473,144	2.8%	7,544	366	7,178	5,761	140	5,621

資料來源：行政院勞工委員會職業訓練局。

承上述，外籍與大陸配偶在就業服務使用率低的情況下，若要期望能以公共就業服務管道來改善其弱勢處境，那麼勢必要檢討並改善目前的政策措施。對於就業服務政策之建議，成之約(2012)提出下列幾點作法：(成之約，2012，頁 147-149)

- 1.應針對外籍與大陸配偶的不同需求提供就業服務。
- 2.推介工作時應先了解外籍與大陸配偶的家庭狀況。
- 3.外籍與大陸配偶經陪同面試，其成功就業比例較高。
- 4.應針對外籍與大陸配偶進行深度就業追蹤。
- 5.加強宣導各項外籍與大陸配偶就業促進及服務。

此外，對於外籍與大陸配偶職業訓練之需求，游美貴(2009：165-166)對於外籍與大陸配偶 2004 年和 2009 年的生活狀況作分析調查，研究結果指出，在希望上的課程方面，職業訓練皆為兩次調查中重要的需求；生活服務需求部分，就業權益保障則皆被認為是需要被重視的部分。其具體內

容如表 2-8 所示。

表 2-8 外籍與大陸配偶生活需求調查

類別	2004 年調查報告	2009 年調查報告
希望上的課	<ol style="list-style-type: none"> 1. 受訪外籍配偶最希望接受「語文訓練、識字教育」，其次為「就業訓練」。 2. 受訪大陸配偶最希望接受「就業訓練」，其次為「語文訓練、識字教育」。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 受訪外籍配偶最希望接受「語文訓練、識字教育」，其次為「職業訓練」。 2. 受訪大陸配偶最希望接受「職業訓練」，其次為「親職教育」、「育嬰常識」以及「考照課程」。
生活服務需求	<ol style="list-style-type: none"> 1. 保障就業權益 2. 增加生活適應輔導 3. 設立專責服務機構 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供經濟扶助措施 2. 保障就業權益 3. 協助子女就學

資料來源：游美貴，2009，頁 165-166。

在外籍與大陸配偶接受職業訓練成效部分，成之約(2011：158-168)認為，其存在著制度、規畫及執行三層面問題。制度面部分，有著資源分配不均和訓用落差的問題；規畫面部分，則大多集中於美髮美容課程和餐飲類，但美髮美容著重於考照，而忽略了實務需求；執行面部分，則包括職訓資訊管道缺乏多元化、各地承訓單位教學品質不同或就業輔導能力不一致。因此未來對於外籍與大陸配偶職業訓練應加強承訓單位能力、強化訓用合一和追蹤受訓後學員的就業狀況。徐子淇(2012：35)在設計職業訓練之際，應將族群特性、市場需求、設備場地等因素做妥善評估，並以訓用合一系列為優先目標，契合有就業需求的族群。

綜上所述，對於外籍與大陸配偶的就業服務措施，由於其語言障礙所

帶來的就業困難，因此在面對不同國籍的外籍配偶，就應該要給予不同的就業服務。此外，正因為外籍與大陸配偶其語言與文化和臺灣有許多差異，故在面試時，應有人陪同面試，除了可降低面試時因語言不通所造成的誤為，亦可使雇主更了解求職者的能力。再者，在實施職業訓練的同時，要注意課程的制定是否符合需求，以及達到訓用合一之目標。最後，在公共就業服務管道使用率低的情況下，政府應加強宣傳各種就業促進及服務，以提高政策工具之成效。

第三節 本章小結

本章主要以外籍與大陸配偶為主軸，分別以人口、基本特性、就業狀況等層面檢視我國外籍與大陸配偶的狀況，以及相關的法令或政策等。從歷年外籍與大陸配偶人數變化來看，大陸和港澳地區的人數由 308,535 人上升至 319,286 人，且其中大陸地區配偶增加 10,419 人(296,095 人至 306,514 人)，港澳地區人數只增加 332 人(12,440 人至 12,772 人)，可見大陸地區配偶佔目前我國與外籍配偶結婚增加人數之主要部分。此外，由於我國相對社經地位較低的男性，在保有傳宗接代的觀念下，大多迎娶外籍或大陸配偶，而成為我國人力資源的另一族群。

為了使外籍與大陸配偶的人力資源得以充分利用，並讓外籍與大陸配偶能快速適應臺灣之生活環境，各縣市政府的就業服務站提供「就業前準備」、「求職階段」、「就業階段」和「就業後協助」等四類幫助，例如加強識字、語言能力或提供面試時的語言翻譯協助。此外，亦提供僱用獎助、臨時工作津貼或多元就業開發方案，以提高雇主的僱用意願。縱使有上述之協助資源，外籍與大陸配偶仍有著許多就業困難，例如受家庭影響或社會之歧視。因此，以下章節將介紹外籍與大陸配偶之就業需求、就業遭遇到的困難和雇主之僱用意願，希望能藉由相關文獻的討論，明白其真正就業困難，而給予實際的幫助。

第三章 外籍與大陸配偶就業需求與問題

第一節 就業需求

一、就業意願

張淨善(2005)之研究指出，外籍與大陸配偶之經濟因素不但會影響家庭生活的舒適性，連帶也會影響到外籍配偶對就業需求的程度差異。因此，在討論外籍與大陸配偶的就業需求時，就必須先瞭解其家庭背景狀況。

根據 2008 年「外籍與大陸配偶生活需求調查」，外籍與大陸配偶家庭成員概況，其配偶年齡層主要以 35-44 歲占 41.0% 為最高，雙方年齡層以 35-44 歲國人與 25-34 歲外籍與大陸配偶的比例占整體外籍與大陸配偶的 27.5% 為最高。如以不同國籍觀察，東南亞及大陸地區配偶呈現婚配對象(國人)年齡層略長，而其他國家及港澳地區配偶則與婚配對象(國人)年齡相當。教育程度方面，主要以高中職比例占 40.1% 為最多，其次為國中、初中程度占 24.8%。近九成二婚配對象(國人)健康狀況良好，本次婚姻為初婚比例達七成六以上。

配偶行業與職業部分，八成婚配對象(國人)目前有從事工作，以從事製造業比例最高占 30.7%，其次為營造業占 13.8%、批發零售業占 11.8% 及其他服務業占 10.0%。職業別部分，主要從事以「技術工及有關工作人員」為最高占 23.8%，其次為「服務工作人員及售貨員」占 18.5%、「非技術工及體力工」占 17.2%。

家庭型態與生活狀況方面，外籍與大陸配偶家庭生活費用主要來源，最主要皆為「本人或配偶工作或營業收入」重要度達 80.0% 以上，此外，外籍與大陸配偶家庭目前每月家庭總收入約為 2-4 萬元間，又以 3 萬元至未滿 4 萬元占 21.2% 為最高。外籍與大陸配偶家庭成員概況，如表 3-1 所示。

表 3-1 外籍與大陸配偶家庭成員狀況

項目	比例(%)
教育程度	
高中、職	40.1
國、初中	24.8
行業	
製造業	30.7
營造業	13.8
批發零售業	11.8
其他服務業	10.0
職業	
技術工及有關工作人員	23.8
服務工作人員及售貨員	18.5
非技術工及體力工	17.2

資料來源：內政部入出國及移民署(2008)，「外籍與大陸配偶生活需求調查」。

外籍與大陸配偶之原生家庭狀況方面，劉惠萌(2011)指出，其大多是因為原本家庭生活狀況不好，而希望藉由跨國婚姻來解決原生家庭的經濟狀況，且往往對於異鄉的生活充滿憧憬，但大部分外籍配偶都在嫁來臺灣後夢想破滅。除了本身語言與文化和臺灣不合外(胡哲豪，2011)，其夫家在臺灣所處的社會經濟地位往往居於中下階層，經濟狀況並非原先預期(劉惠萌，2011；顧燕翎、尤詒君，2004；尤思貽，2005；王明輝，2004)。

根據王宏仁(2001：112)的調查，外籍配偶的先生有以下特徵：1.教育水準大多集中在國、高中(職)，先生教育程度雖然比女方略高，但仍比臺灣教育程度低；2.職業身份以工人、司機、自營商與農民為主。因此外配有相當大的財務壓力需要補充家庭所得。再者，外籍與大陸配偶在移民婚姻進行的同時，其身分就不僅只是妻子，更有勞工的身分，因此在保障其權益時，亦必須要擴大到勞動權益保障層面。(Piper,2003,p.465)

跨國婚姻的東南亞外籍配偶在來台的初期就需負擔生養子女、分擔家務或甚至於需就業或工作以補貼家用改善家庭經濟狀況。(翁毓秀，2006，

頁 67)故基於家庭經濟因素考量，外籍配偶大多具有就業意願，但在職業選擇上偏好可以馬上領到錢的基礎工作，故大部分都是短期兼職或比較不穩定的工作(李淑娟，2009，頁 11)。鄭文惠(2006)的研究亦顯示，82.25%外籍配偶具有就業意願，就業意願決定因素則包括家庭收入、教育程度、結婚年數、最年幼子女年齡；就業期望條件則傾向固定工時、地點和雇主。既使外籍配偶具有高度就業意願，但「丈夫有工作，妻子則無工作」，是目前跨國婚姻家庭最主要的勞動參與方式(董育伶，2007)。再者，外籍與大陸籍配偶所面對的家庭經濟弱勢與就業困難的現象，連帶影響到其整體生活適應之程度。(王順民，2009，頁 56)

成之約(2012：93)之訪談內容顯示，外籍與大陸配偶就業意願高，只要家庭狀況能夠支持外出就業，推介成功的比例不低。在接受完就業服務，有去找工作的比例為 85%，求職就業率為 67.66%。此外，外籍與大陸配偶多從事不需專業技能的低技術性工作，如服務業的餐飲業、清潔、房務員等，或工廠的作業員等。工作型態多為日班，不需配合加班，薪資待遇約為基本工資水準，就業則不太穩定，時常轉換工作。

二、 外籍與大陸配偶所欲從事之工作

在工作選擇傾向方面，根據職業選擇傾向理論，個人選擇職業時會受自我人格特質、自我觀點、外在環境和職業發展機會等因素影響(劉美芳，2011，頁 40)。在選擇職業時的決定因素，鄭文惠(2006：119)研究指出，影響外籍與大陸配偶就業決定因素包括個人教育程度、結婚年數、子女年齡和家庭經濟效益考量。

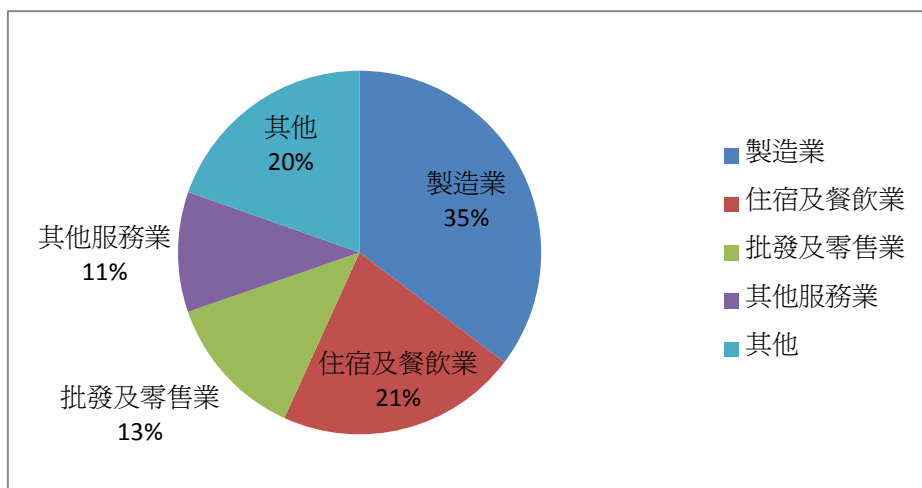
此外，2008 年「外籍與大陸配偶生活需求調查」中顯示，外籍與大陸配偶所欲從事的行業，比例順序為「製造業」占 35.3%最高，其次為「住宿及餐飲業」占 21.5%，「批發及零售業」占 12.9%；職業方面，以「非技術工及體力工」占 38.9%最高，其次為「服務工作及售貨員」占 29.8%。

若以國籍區分職業內容，東南亞籍外籍配偶及大陸配偶所從事的工作主要為「非技術工及體力工」、「服務工作人員及售貨員」等；其他國家則多從事「專業人員」、「民意代表、行政主管、企業主管及經理人」等工作；港澳地區的外籍配偶則以「事務工作人員」、「技術員及助理專業人員」之職業為主。

白秀雄和方孝鼎(2010：23-24)歸納有關外籍配偶生活就業狀況等文獻，其發現外籍與大陸配偶有下列各點情形：1.多從事無酬家務的勞動(照顧公婆、丈夫與孩子)；2.大多從事低技術勞務工作，例如家庭幫傭、工廠作業員或看護工；3.勞動條件多半是長工時和低薪資，且通常沒有勞、健保之保障。

另據「中彰投區就業服務中心」對外籍與大陸配偶之需求調查發現，就業需求占比例最高；其次是職業訓練和就業權益保障。(轉引自施並佑，2007，頁8)

因此，外籍與大陸配偶就業決定因素大多取決於家庭支持，而其所欲從事的工作則大部分為非技術體力工或服務性工作。其行業比例如圖 3-1 所示。



資料來源：內政部入出國及移民署(2008)，「外籍與大陸配偶生活需求調查」。

圖 3-1 外籍與大陸配偶欲從事行業比例

王順民(2009：62-63)指出，現在社會的家庭成員依賴薪資收入，以供日常經濟生活所需，因此對於容易遭受到經濟困難的外籍與大陸配偶家庭而言，就業是相對於救助或補助之主動性策略。此外，若進一步分析促進就業項目，可發現外籍與大陸籍配偶之就業服務需求可分為創業貸款補助、居家看護訓練、生活技能訓練以及舉辦婦女學苑。其具體內容如表 3-2 所示。

表 3-2 外籍與大陸配偶之就業服務需求

項目	單位：%			
	創業貸款補助	居家看護訓練	生活技能訓練	舉辦婦女學苑
大陸配偶	27.9	20.5	40.4	15.4
東南亞配偶	25.5	35.4	42.9	24.2
總計	27.1	25.3	41.2	18.3

資料來源：王順民、賴宏昇(2009)，頁 63。

綜合上述，外籍與大陸配偶在考量經濟因素下，會希望就業並賺取薪資。白秀雄和方孝鼎(2010：24)指出，外籍配偶的就業動機包括：1.支持夫家或娘家的財務需求；2.建立家庭外的人際網絡；3.建立財務自足；4.提升自己在夫家中的地位。然而，既使有高度就業意願，也因為本身語言、文化和雇主歧視，造成其就業上困難。至於外籍配偶在就業上遇到何種問題，以及雇主針對外籍配偶之雇用考量因素為何？將於下列兩節中討論。

第二節 就業問題與歧視

一、外籍與大陸配偶就業困難與障礙

(一) 個人面向

1. 語言溝通能力

在臺灣許多跨國婚姻中，外籍配偶的語言問題一直是個困難，也因為語言隔閡、文化差異和風俗習慣不同等因素，衍生出許多問題。(楊秀川，2009，頁 162)除了大陸配偶還能用中文對答如流外，東南亞籍之外籍配偶因無法以國語或閩南語和他人交談。雖然東南亞籍的外籍配偶在來臺灣前都會學過兩、三個月的中文，因為僅止於簡單的生活會話訓練，當她們真正來到臺灣後，在陌生的生活環境和不一樣的說話腔調環境下，仍會面臨語言隔閡問題而感到痛苦，進而無法順利就業。(夏曉鵬，2000；吳美雲，2001；陳源湖，2002；李瑞金、張美智，2004；蔡文瑜，2004)

顏錦珠(2002：67)認為，在跨國婚姻中所有問題的發生大多和語言相關，語言不通使得夫妻無法妥善溝通以致衝突不斷。因此，語言常是考驗跨國婚姻能否持續的關鍵因素。

「那時候我跟我先生結婚，嫁到這邊才沒有多久啊，...那時候我來國台語聽都聽不懂啊，...我們要出去，甚麼都聽不懂...。」(顏錦珠，2002，頁 68)

「雖然在越南時有專門的人在教我們說中文，但是，我還學得不夠久。而且中文很難學，也很難說的清楚。有時候，我很擔心因為別人聽不懂我說的話。所以，我都不敢講得很大聲，就深怕別人知道我講錯了。可是，越不敢與別人對話，就更加學不會。我的老公有幫我買一些中文的 CD，我現在努力的在聽，希望趕快學習，也能夠跟我老公一樣，說得一口流利的中文。」(楊秀川，2009，頁 101-102)

徐子淇(2012: 45)認為，在語言隔閡的情況下，臺灣人取得大學或研究所以上學歷時，得以選擇的工作機會增多且容易被錄取；相反的，東南亞新移民女性既使有大學或研究所學歷，在學歷不被承認以及語言差異情況下，僅有粗重和低階的工作機會。雖然大陸籍配偶因本身母語關係，比起東南亞之外籍配偶，對於中文有較好的適應能力。然而實務經驗上卻發現大陸配偶因不懂臺語，同樣存在溝通的問題。此外，在相關研究中亦顯示，當外籍配偶語言能力增強時，其生活適應較佳。(顧燕翎、尤詒君，2004: 24)

2. 識字障礙

外籍配偶除了語言障礙外，識字問題亦是困難。若無法得到夫家支持和協助，在適應過程中就會受到很大的挑戰。(黃志隆，2007；楊秀川，2009；劉惠萌，2011)由於夫家支持或協助，是外籍配偶能否參與識字學習的重要因素，因此莫藜藜和賴佩玲(2010)提出外籍配偶在宅識字的建議，而該研究受訪者亦贊同此類做法：「... 去外面的學校上課，我就會怕越南人多，大家學來學去，會造成困擾。但若是家裡教就比較單純，看得倒也比較安心。」(莫藜藜和賴佩玲，2010，頁 166)

施秋芬(2009)的研究結果則指出，外籍配偶的識字能力水平和跨文化適應能力僅為尚佳。事實上，外籍配偶不是真的不識字，她們只是不認識中文字。許多研究指出，有些外籍配偶在原生國的學歷是高中或大學畢業，也有在原生國擔任教師工作的經歷，只是嫁來臺灣後，由於語言文字的不同，幾乎等於文盲。(賴莉蕙，2011，頁 26；施並佑，2007，頁 29)因此，識字教育是外籍配偶共同存在的急迫需求，同時也是她們融入臺灣社會的途徑。(陳英傑，2006，頁 207)再者，讓外籍配偶接受正規職自教育，可提升其勞動參與率。(莫藜藜和賴佩玲，2010，頁 157)

在識字學習過程的討論，吳美雲(2001: 62)指出，原來教育程度較高的外籍配偶，在學習過程中比較容易進入狀況，但是對整體的課程學習上

沒有很明顯的影響。在識字成效方面，許琇絢(2012)探討屏東縣外籍配偶識字教育成效與其生活適應之現況與關係，其研究結果指出，外籍配偶識字教育學習成效越高，對於其生活適應影響就越好。賴莉蕙(2011：26)認為識字教育除了能對外籍配偶生活帶來方便外，亦能提升教養子女能力。簡素玲(2010)則對於新竹縣外籍配偶識字教育參與成效作研究，其結果顯示，識字教育除了能夠使外籍配偶順利找到工作或升遷外，更能夠促進其與夫家的互動。潘淑滿(2004)認為，外籍配偶因語言限制，再加上學歷認證操作困難，使得尋職過程遭遇到重重阻礙，只能靠家務勞動、幫傭、擺地攤或自己開店等方式來賺錢。陳政智(2010：71)之訪談中亦可證實，許多外籍配偶並不是真的願意從事低薪的體力工，但因為受限於語言能力，特別是文字能力，而無法找到收入較高的工作。

綜上所述，從各個研究中可看出，外籍配偶若能克服識字障礙，不僅更能適應生活，亦能夠增強各方面工作能力。(潘秀如，2008)故政府除了要辦理外籍配偶識字課程外，也必須要考量到外籍配偶無法參與學習之因素，例如家庭照顧責任或夫家支持與否，才能徹底解決外籍配偶識字困難的問題。

3. 教育程度偏低

婦女接受的教育越多，會使得婦女勞動參與率上升，且擴大可以從事的職業種類。(徐育珠、黃仁德，1994；王麗容，1997)陳懷峰(2007：16)認為，婦女之勞動參與和其本身教育程度之高低具有直接且關鍵性之影響。施誌芳(2010：34-35)以深度訪談的方式分析外籍女性配偶參與臺灣勞動市場的就業歷程，其認為臺灣勞動市場參與對於求職者的教育程度有一定的要求，在外籍配偶普遍教育水準較低的情況下，增加外籍配偶就業困難度。在學歷限制之下，外籍配偶對於工作選擇轉向沒有學歷限制的體力工或非技術工。

承上述，除了外籍配偶本身教育程度較低之外，有許多外籍配偶因「制

度」關係，使得其學歷遭到降低。在大陸配偶方面，目前我國對於大陸之學歷承認開放到「二一二工程高校」，以及開放專科生來臺讀二技。由於大陸學歷不是普遍被承認，等於間接剝奪了這類配偶的工作權，形成人力資源浪費，除了無法學以致用外，更迫使其只能在家擔任家庭主婦或從事體力工。(饒鳳翔，2006，頁 20)除了大陸學歷不被承認外，由於臺灣對於東南亞外籍配偶之認知，大多認為其學歷不高，因此就算是在其原生國有大學學歷，亦會遭到歧視。

「...有一次，我幫我的女兒報出生登記及證明，我才發現，我的教育欄位填的是小學。有問她為什麼上面填小學，我的學歷是大學畢業，可以幫忙改一下嗎？承辦人員回說：不用，那個不重要，我們根本就沒有去看。...。那時候我的反應就是：他們都是用這樣的態度在對待外籍配偶。他們的認知就是：沒關係啦！大家都是小學程度，沒有人會去注意，沒有必要為了你一個人去改。...。」(楊秀川，2009，頁 86)

綜上，外籍與大陸配偶入國前的學歷與臺灣學歷的轉銜，與在採認的學歷之上，提供新移民後續的繼續教育(further education)，以增加新移民在臺灣的適應能力和就業競爭力，並提升外籍與大陸配偶人口的競爭優勢。(葉郁菁、馬財專和吳樹欉，2009，頁 84)

4. 文化差異

文化指稱的是一群人或一個社會共同持有的風格、價值、信仰、規範、知識和表達符號。共同持有的特質使生活在相同文化地域的成員，在社會經驗、文化認同和行為思考上，呈現一種相似的認知。(黃金麟，2009，頁 30)由於每個地區的文化皆有其獨特性，因此當遷移者的原居地與移居地的文化差異背景相異極大時，就會產生適應困難的問題。(廖正宏，1985，頁 173)

吳淑滿(2004：32-33)認為，雖然東南亞籍婦女無論是外表或膚色，與臺灣婦女並沒有太大差別，但是在文化或習俗上卻有相當大的差異。例如

菲律賓籍外籍配偶主要是信奉基督教，而越南則是信奉傳統佛教，這些與大多數臺灣人的民間信仰，無論是理念或祭祀習俗均有很大的差異。由於外籍配偶嫁來臺灣無非是想要更好的生活條件，因此來到臺灣後往往都想要就業以換取薪資。

然而，如前所述，基於文化上的差異，可能因為缺乏良好語言溝通能力、對他國的民情風俗之應變能力或缺乏社會參與因素，而遭雇主拒絕僱用，或必須面對同事的異樣眼光。(陳政智，2010，頁 8)申言之，外籍配偶來臺，即可能因文化差異而造成對事物的認知與臺灣民眾不同及生活適應的困難，進而對其就業產生障礙。(陳懷峰，2007，頁 16-17)

5. 職涯諮詢網絡不足

「剛好我老公上網看到民政局這邊有開一個會館要找
人，那我就打電話去報名。」(張藝薰，2008，頁 65)

「那是我先生的朋友，因為他剛結婚，所以跟婚紗
店有認識，因此我就被介紹去上班了。」(張藝薰，2008，
頁 65)

從上述研究者訪談內容可看出，外籍配偶多半靠親朋好友介紹來找尋工作。至於為何外籍配偶不太瞭解政府之就業服務政策？原因可能是外籍配偶嫁來台之後多數居住於農村或都會邊陲，人際網絡擴展有限，相關就業資訊貧乏，並不知就業服務法已修正放寬相關的工作規定²。(陳政智，2010，頁 21)特別是在就業管道方面，一般外籍配偶嫁來臺灣因為其社會網絡有限，因此就業資訊大多由親朋好友介紹。然而外籍配偶嫁來臺灣後，因夫家不允許其外出或是本身語言能力不佳，故必須要在政府開設的職業訓練班或是識字班才能夠結交到同鄉朋友。此外，由於外籍配偶亦不了解何處可獲得相關就業資訊，因此就業管道以親朋好友介紹來的最有效

² 根據就服法第 48 條規定與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留之外國人，不需要申請工作許可證，即可在臺灣地區工作；說明外籍配偶要取得合法工作權之前需有居留證，或取得我國國籍才能合法工作，相較於過去需由雇主申請方便許多。

率。(尤思貽，2005，頁 92)

游美貴(2009：92)亦認為，外籍配偶對於就業服務的使用，非正式的社會支持是資訊交流和取得的重要管道，相形之下，政府的就業服務就較少被使用，因此，如何加強非正式管道，使得外籍配偶的就業權益受到更大的保障，是十分重要的。

(二) 家庭面向

1. 家務料理及子女照顧問題

在臺灣傳統觀念中，家庭分工以男性為中心，並發展出「男主外、女主內」的角色分工，在此分工體系下，丈夫主要出外工作賺錢，而妻子則處理家務。江錫九(1993)認為，學齡前子女數的增加，將造成婦女家庭時間的延長或減少婦女在外工作的時間。李大正和楊靜利(2004：128)認為，雖然現今婦女因為人力資本提升，而增加離開勞動市場的機會成本，但養兒育女之責任仍深深影響著婦女的就業型態，就業在組織家庭之前是必要的，一旦成家後，工作即可以或者必須被犧牲，至少是短期的犧牲。

此外，迎娶外籍配偶之臺灣家庭，大多在臺灣社會中處於相對較低的社會層次，除了家庭經濟不富裕外，傳統之傳宗接代觀念亦十分濃厚。施並佑(2007：5)認為，臺灣男性選擇外籍配偶的心態，大多是為了家務管理、生養後代、照顧老弱殘傷或增加家庭勞動力。在這種意識形態下的婚姻，外籍配偶將被視為傳宗接代的生育機器。從下述之研究者訪談資料可看出，外籍配偶在必須立刻生育和養育兒女的情況下，根本無多餘的時間可外出工作。

「我有三個小孩，在兒子長大之後，我們就送他去幼幼班。我就和我老公說，小孩去幼幼班後我就有時間可出去工作。雖然我老公和我說在家照顧公公或整理屋子，但我還是認為有多餘的時間...。」(施誌芳，2010，頁 56)

「我先生不會限制我出去工作，不過因為小孩沒人

照顧，而且我先生和我說，請人照顧小孩要花一萬，妳薪水也一萬，這樣倒不如自己帶小好。因此，他不願意讓我出去外面工作，主要是照顧小孩的問題無法解決。」(陳懷峰，2007，頁 53)

莫藜藜和賴佩玲(2010：156)認為外籍配偶與本地男子結婚，其生活重心在婚後是以家庭為主，且背負著傳統婦女的家庭壓力，而常常犧牲外出工作或學習的機會。此外，由於生育子女多，故需要花更多時間在家庭照顧上，以致無法順利進入職場。

2. 家人支持問題

家庭成員的支持程度是外籍配偶能否獲得社會資本的重要指標，楊秀川(2009：199)的研究結果即顯示，外籍配偶受限於家庭，鮮少能與外在的社會接觸和參與社會，這與外籍配偶的丈夫有很大的關係。外籍配偶的丈夫通常藉由養育子女或處理家務為理由，把外籍配偶侷限在家庭內部，使其無法獲得更多元的社會支持。此外，為了避免外籍配偶接受過多資訊，外籍配偶的先生也阻礙了外在資訊介入其家庭。

李淑娟(2009)的調查，外籍配偶最主要的就業瓶頸是家庭阻力，而非不識字。台中縣政府勞工處大甲就業服務台指出：「…實際有登記求職、後面確定要去工作的外配，可能去掉一半左右，可能回家問一問，先生或公婆不答應。…家庭阻力為最重要因素…例如：十個外配，約有一半以上都因為先生不讓她出來工作，而非外配不識字，應針對這方面做宣導，較有效。」。

顏錦珠(2002：46)認為，除了先生阻礙外，由於臺灣社會傳統經常把媳婦當成廉價勞工，強調為人媳婦必須乖順勤儉，因此外籍配偶嫁入夫家後，均以順從他人期待的方式，努力扮演媳婦的角色。因而外籍與大陸配偶常被賦予許多家務料理工作，另為避免其學壞，亦限制其行動自由，致造成外出工作困難。(陳懷峰，2007，頁 20)

陳佩瑜(2004:65)的研究則發現，外籍配偶(以越南籍為例)，他們的家人通常不願意讓他們外出工作，除非在無幼兒需要照顧、無年邁公婆需要看護、夫家無經營事業等情況下，外籍配偶才能外出接受臨時、不固定、消耗體力而且薪資低的打工工作。在男主外女主內的傳統文化下，婦女外出工作的價值被貶低，女性配偶被侷限在家庭中，必須負責傳宗接代、照養子女與處理家務，因此對外籍與大陸配偶而言，要同時兼顧家庭與工作幾乎是不太可能，故對他們來說家庭支持是一項就業障礙。

(三) 社會面向

1. 經濟景氣與整體失業率高低

陳仕偉(1993)的研究指出，景氣好的時候婦女勞動參與會增加，景氣不好時則降低。陳懷峰(2007:22)亦贊同上述看法，其認為勞動市場的結構是婦女就業的大環境，當勞動市場結構對婦女有利，如經濟景氣或是服務業等第三部門發展，會將女性吸納進就業市場。此外，當失業率高的時候，婦女會有就業困難的現象，因而退出勞動市場。而此種情況亦可能影響著外籍與大陸配偶之就業。

2. 社會排除

「社會排除」(social exclusion)之定義，係指勞動市場的邊陲地位、貧窮、社會孤立等現象相互影響，而形成多重的劣勢情況。因此，社會排除阻絕某人參與社會或活動，它不僅是對於貧窮者或弱勢族群的物質剝奪，也是使他們作為公民卻無法充分施展其社會、政治與文化權利的事實。(葉肅科，2004:144)

外籍配偶所面臨的社會排除，例如政治排除、經濟排除、勞動市場排除、社會隔離或文化排除。再者，外籍配偶往往因為公民資格，阻礙其在婚姻、法律、生活制度上所應享有的權益及權利時，而面臨社會排除。當外籍配偶開始認知到自己與臺灣籍婦女存在著差別對待時，這使她們感到

不公平，也會逐漸與社會關係產生隔離，漸漸被排除在社區群體之外。(陳瑩蓉，2005，頁 133)

3. 兩性職業隔離

Piore(1979)認為，勞動市場可分為「主要」和「次要」兩勞動市場，男性被視為「內部勞動力」，而女性則被視為「外部勞動力」，前者具有經濟上的勞動穩定性，後者就缺乏經濟上的確定感，於是便形成了勞動市場雙元僱用體系，造成就業市場上性別歧視的現象。該理論之特徵尚有兩點：1.主要勞動市場工資水準相對高，而且工資水準會隨著人力資本提升而增加；2.主要及次要勞動市場間勞工的流動性很低。就業安全辭典(職訓局，1998)亦解釋，在雙元勞動市場中，正式勞力市場係以男性之勞動供給為主。

該理論亦認為，個別勞工進入市場的方式與機會，早就受到先天的種族、性別等因素所限制。此時，對於受歧視的種族或受就業市場不同待遇的女性而言，也許所面臨的整體社會制度之不公平，才是最困難的障礙。(陳憶芬，1998，頁 98)

二、 就業歧視發生原因

就業歧視發生之原因，可分兩個層次來分析。第一，必須考慮企業和工人的行為，並觀察如果他們有歧視愛好，在行為上會有怎樣的變化；第二，必須考慮企業以外之市場整體，來判斷市場力量是傾向於強化還是弱化實行歧視的企業地位。因此，就業歧視發生之原因可分類如下：(Saul D. Hoffman 著，崔偉、張志強譯，1991，頁 250-260)

(一) 個人歧視

1. 雇主歧視

該理論假設一些雇主對一部分工人有主觀的偏愛或對另一部分人有嫌惡情緒，而且與工人的技能無關。此外，該理論亦討論出雇主所給付之工資對兩部分工人和企業利潤是否有影響？對於雇主濫施歧視之結果，雖然在短期能夠因低工資而降低企業生產成本，但長期將因為利潤下降，而在市場競爭下遭到淘汰。例如一個職業籃球球隊，其給予黑人球員較低的工資，因此較優秀之黑人球員就會轉到其他待遇較好的球隊，此時實施歧視的球隊將因為找不到好球員而失去競爭力，故雇主若濫用歧視，將會造成企業倒閉。

2. 雇員歧視

該理論假設 B 類員工不願與 A 類員工一起工作，但兩者的生產率是相同的。這除了有工作職位上的競爭因素外，也有可能具有要與被歧視群體在工作中發生接觸而感到恐懼和厭惡。企業為了留住這些有歧視傾向的雇員，無歧視行為的雇主可能被迫採取隔離的政策，滿足這部分雇員的傾向。所以，雇員的歧視態度與行為會使無歧視行為的雇主為僱用被歧視群體支付更高的成本代價。如果這種壓力足夠大，就會使得雇主被迫減少對被歧視者的勞動力需求量並降低其工資水平。

3. 顧客歧視

該理論假設顧客對 A、B 兩類員工存有偏好或偏見，而此類歧視對於銷售員工有很大的影響。例如顧客不喜歡 B 類員工，那麼 B 類員工在受到歧視的情況下，其所獲得的工資將低於不受歧視的 A 類員工。由於此類型歧視來自於顧客的偏好，因此只要顧客持續有歧視的想法，那麼就永遠無法阻止他們繼續這麼做。例如有的消費者只喜歡男性提供的服務，而在另外一些場合卻只喜歡女性提供的服務。

(二) 不完全競爭

該理論認為勞動力市場不是完全競爭的，而歧視正是由於個別企業的

壟斷造成的。由於壟斷企業在勞動市場上是唯一的勞動需求來源，因此該壟斷企業能藉由低工資來僱用員工，且企業亦能獲得高額利潤。故在此種壟斷市場的結構中，勞動者因為缺少雇主之選擇性，因此只能被迫接受此等歧視之不公平對待。

(三) 勞動市場訊息不對稱

此種情況又稱統計歧視，其假設每個人都與其他人一樣具有平均生產率，即使是性別或種族差異也不影響其生產力。而統計歧視之發生原因來自於人們對與他人在過往生產力經驗中，所形成之平均生產力數據。此類歧視有可能不是故意的，因為在雇主不瞭解勞動者特性時，對與僱用新員工之心態就會有所保留。而這些勞動者特性必須要經過長時間的調整，才會讓雇主改變僱用觀念。例如雇主普遍認為外籍與大陸配偶有著刻苦耐勞的精神，那麼就會改變歧僱備決策。

三、 外籍與大陸配偶就業歧視問題

關於解決就業歧視問題，成之約(2011)針對外籍與大陸配偶發放問卷，共回收問卷 339 份，無效問卷計有 33 份，有效問卷共計 306 份。在研究回收的問卷中，以「中國大陸」占 78.1%為最高，其次為「越南」占 15.0%，再者為「印尼」占 4.6%，「東南亞國家」總計占 21.9%。該研究重點整理如下：(成之約，2011，頁 137-143)

(一) 求職中或就業過程中曾遭遇的差別待遇

外籍與大陸配偶求職過程中，曾遭遇的差別或不公平待遇，前三名情況分別為：面試後靜待通知(68.6%)、沒有身分證老闆不願僱用(55.9%)、與我交談後老闆說我不合適(23.9%)。此外，工作過程中遭遇到的差別或不公平待遇，前三名分別為：薪資(62.0%)、福利(含勞、健保)(58.5%)及工作分配(45.1%)。上述之具體內容如表 3-3 所示。

若以外籍與大陸配偶之國籍區分，東南亞國家外籍配偶就業時，以「福利（含勞、健保）」上受到差別或不公平待遇的情況最多占 50.0%，「薪資」次之占 47.5%，「工作分配」則占 32.5%；大陸配偶就業時，則是以「薪資」上受到差別或不公平待遇的情況最多占 43.8%，「福利（含勞、健保）」次之占 41.4%，「工作分配」則占 33.1%。具體內容如表 3-4 所示。

表 3-3 求職或就業過程中曾遭遇的差別或不公平待遇

項目別	作答人數統計	
	人數	百分比
求職過程中		
1.老闆見到我就說工作已找到人	31	16.5%
2.與我交談後老闆說我不適合	45	23.9%
3.面試後靜待通知	129	68.6%
4.沒有身分證老闆不願僱用	105	55.9%
工作過程中		
1.薪資	88	62.0%
2.福利(含有無勞、健保)	83	58.5%
3.有無教育訓練機會	12	8.5%
4.升遷	20	14.1%
5.考績	11	7.7%
6.工作分配	64	45.1%
7.解僱	12	8.5%
8.性騷擾	5	3.5%

資料來源：成之約(2011)，頁 137-138。

表 3-4 求職或就業過程中曾遭遇差別或不公平待遇—按國籍別區分

項目別	曾經受到的差別或不公平待遇(%)	
	東南亞國家	中國大陸
求職過程中		
1. 老闆一見到我就說工作已找到人	12.5%	15.4%
2. 與我交談後老闆說我不適合	25.0%	20.7%
3. 面試後靜待通知	45.0%	65.7%
4. 沒有身分證老闆不願雇用	45.0%	51.5%
工作過程中		
1. 薪資	47.5%	43.8%
2. 福利(含勞、健保)	50.0%	41.4%
3. 教育訓練機會	12.5%	5.3%
4. 升遷	7.5%	11.8%
5. 考績	2.5%	6.5%
6. 工作分配	32.5%	33.1%
7. 解僱	2.5%	7.1%
8. 性騷擾	2.5%	2.4%

資料來源：成之約(2011)，頁 142-143。

(二) 就業者遭遇到差別或不公平待遇之原因

就業者在工作過程中所遭遇之不公平對待，因為「國籍／出生地」而受差別或不公平待遇的人數最多占 60.0%，「語言／口音」次之占 37.5%，「外貌(含身高、體重、長相)」再次之占 12.5%；大陸配偶求職時，也是因為「國籍／出生地」而受差別或不公平待遇的人數最多占 62.7%，「語言／口音」次之占 30.2%，「年齡」再次之占 11.2%。具體內容如表 3-5 所示。

表 3-5 工作中受到差別或不公平待遇之原因

項目別	工作中受到差別或不公平待遇之原因(%)	
	東南亞國家	中國大陸
1.性別	7.5%	3.0%
2.年齡	5.0%	11.2%
3.國籍/出生地	60.0%	62.7%
4.語言/口音	37.5%	30.2%
5.懷孕	2.5%	1.8%
6.宗教信仰	0%	0%
7.政治傾向	0%	3.6%
8.外貌(含身高、體重)	12.5%	1.2%
9.婚姻	5.0%	4.7%
10.身心障礙	0%	0%

資料來源：成之約(2011)，頁 141-142。

綜上，外籍與大陸配偶常因語言和文化上的差異，導致求職不順利，且外籍與大陸配偶來臺後的學歷承認問題，亦為求職之困擾。成之約(2011：178-183)針對外籍與大陸配偶之就業問題給予建議，在外籍配偶方面，應開設「突破文化差異障礙」之課程；大陸配偶方面，則需要改善學歷承認辦法和取得臺灣身分證之年限。就業困難和家庭經濟拮据為外籍與大陸配偶普遍存在之現象，因此如何從外界給予其幫助，使其能順利就業並有充分經濟來源，不僅能讓外籍與大陸配偶更有自信，更能夠使其生活適應更加順利。

第三節 雇主僱用考量因素

一、 招募概念

招募(recruitment)是希望能將職缺訊息傳遞給更多適合並且有意願接受聘僱的應徵者。招募之目的在於：增加應徵者的人數、找到適當類型的人才、以及增加應徵者接受工作邀請的機率。(李誠等人，2012，p.61)招募之定義為：為因應組織需求，企業展開一連串的招募程序及活動，藉以吸引符合職務工作需求的應徵者，並有助於達成組織目標。(孫鈴萍，2002，p.2)此外，招募的成敗對於企業影響深遠，成功的招募可以促使生產力提高、增加客戶的信任、提升經營業績及品牌形象等，而失敗的招募會直接對公司造成經費及人力上的損失、降低員工士氣而間接使競爭對手獲利。(黃宇晨和林谷鴻，2011，p.516)

二、 雇主僱用決定因素

根據 Bunt(2005)的定義，雇主針對不同工作職務招募時，其僱用意願將取決於工作特性(specification)、單位部門(sector)和工作區域(region)。而雇主之決定因素可以包括以下五點：(Hasluck,2011,p.12)

(一) 應徵者工作技能(possession of the particular skills)

完成工作時所必須具備的專業技能，而不同的工作崗位會需要不同的工作技能。此外，工作技能強調的是實際動手、操作的能力，例如外語聽說讀寫的能力、產品銷售能力或者是設備維修的能力。

(二) 工作相關資格、證照(relevant qualifications or licenses)

應徵工作時，所需具備的基本條件。例如學歷要求、證照取得或者是英文能力檢定等。

(三) 相關工作經驗(past experience in a similar job)

在應徵工作時，雇主因工作內容需要有經驗的人，而要求應徵者必須

有類似工作經驗，而要求的工作經驗通常以年限作為門檻標準，例如必須有一到三年的工作經驗才能應徵此份工作。

(四) 個人背景(personal circumstances)

係指應徵者之生長過程，例如家庭背景、求學過程、求職經驗、婚姻狀況或其交友狀況。

(五) 個人特質(personal qualities)

個人特質不像是工作技能或證照是可以具體呈現的事物，然而個人特質是否良好是影響求職者是否能錄取的重要關鍵因素。個人特質包括溝通能力、問題解決能力、創造力、人際關係、團隊合作能力以及領導管理能力。其中溝通能力為應徵者的表達是否具組織性，以及是否能夠清楚表達出自己的想法；問題解決能力則偏向要求應徵者能在日後遇到突發狀況時，能夠找到方法並解決問題；創造力與人際關係則希望應徵者有足夠的想像力，以激發公司潛能和促進公司內部和諧。

根據 Hasluck(2011)之研究，其將上述之因素加以分析研究，發現雇主在雇用決定因素方面，認為應徵者擁有相關職業證照、國家證照和特定學歷是「十分重要」的，分別為 5%、7%和 10%；另外，認為工作經驗、面試時表現和個人態度(attitude)「十分重要」的，分別佔 28%、33%和 63%。顯示雇主在雇用員工時的決定因素，大多只將學歷、證照和其他相關工作技能當作門檻而已，其原因可能在於這些門檻為大多數雇主採用，故無法確實拿來鑑別該應徵者是否的確為雇主所需要，因此雇主大多採用其他指標，像是上述的應徵者面試表現和個人態度作為雇用指標。

相同的研究在 2012 年亦做出類似結果，研究顯示，認為應徵者擁有相關職業證照、國家證照和特定學歷是「十分重要」的，分別為 7%、9%和 13%，但整體來說，雇主仍舊對於應徵者之工作技能保有一定水準之要求，只是外加上其他參考指標，使公司能確實找到需要的人。

(Shury, Vivian, Gore & Huckle, 2012, p.38) 同樣的，Becci (2005) 認為雇主在招募員工時，所設定的僱用條件並不太能夠使雇主確實找到想要的員工，因此必須在此之外，再加上應徵者的個人特質。此外，應徵者工作上之專業能力的表現對於面談者評價有正面影響(Baskett, 1973)。Jeffrey (1974) 的研究則提出相同看法，其認為在面談決策時，影響最大的標準為應徵者的相關工作和非工作能力的資訊。其中最主要的指標為應徵者的個人人格特質。且面談者除了較偏好先前的工作經驗外，會傾向於忽略該工作之需求，而加入個人之主觀看法。(Jeffrey, 1974, pp.94-95)

國內亦有對於工作技能、個人特質和外表容貌等三種應徵者特性，探討其兩兩變項間是否會對僱用因素產生交互作用影響。其研究結果如下：

應徵者的專業能力與個人特質(非語言行為)，皆為企業甄選人才時，考量的重要標準之一。從企業組織的角度而言，應徵者的專業能力愈高，愈容易符合企業的需要，被錄取的機會也愈大。故其認為應徵者的專業能力為影響面談評價決策的主要因素，面談者會給予高專業能力者比低專業能力者更高的面談評價。除了表現出自己在這份工作上的專業能力外，有關非語言行為的表現，從基本禮儀、禮貌態度到手勢、坐姿、與面談者的眼神接觸等細節也要注意。且由於面談者通常為日後應徵者之同事或長官，故面談者也希望錄取的是一位個性親切、相處起來工作愉快的應徵者。故除了專業知識與技能的要求，應徵者若有自信、易親近溝通的應徵者，更易獲得面談者的青睞。(李幸穗，2004，頁 9-14)

可惜的是，此份研究並無將所列入之僱用考量因素做決定順序之排列，因此無法從其中得知何種考量因素為雇主最重視之項目。以表 3-6 為雇主僱用考量因素之通則：

表 3-6 雇主僱用考量因素(通則)

文獻	雇主僱用考量因素	考量因素類型
Lauren(2012)	應徵者之個性是否與企業文化相符	個人特質
Shury,Vivian, Gore&Huckle(2012)	1. 專業能力	人力資本
	2. 個人態度	個人特質
Hasluck(2011)	1. 工作技能 2. 工作經驗	人力資本
Becci(2005)	應徵者個性為決定僱用關鍵	個人特質
李幸穗(2004)	1. 專業能力	人力資本
	2. 非語言行為(基本禮儀、手勢、坐姿或眼神)	個人特質
Jeffrey(1974)	面談決策最大影響之標為應徵者的個人態度	個人特質

資料來源：本研究自行整理。

三、 雇主僱用特定族群之決定因素

(一) 外籍與大陸配偶

根據 2008 年「外籍與大陸配偶生活需求調查」，20.3%的外籍與大陸配偶求職過程自覺遭與困難，其中又以女性大陸配偶占 24.8%之較高比例。外籍配偶主要求職困難為「雇主以無身分證為由不願僱用」占 30.7%、「語言溝通能力較弱」占 21.9%、「中文識字及書寫能力較弱」占 13.8%、「雇主以口音為理由不願僱用」占 12.8%。若以外籍與大陸配偶背景區分，則東南亞國家配偶求職時，主要困難為語言和溝通能力；大陸配區配偶求職時，主要困擾為身分認定和認同感。

李淑娟(2010：66)指出，外籍與大陸地區配偶之求職過程中所遭遇的困難(參表 3-7)，占比例最高的是「上班時間無法配合」(19.07%)、其次為「缺乏就業相關資訊」(19.00%)和「須照顧子女或長輩」(16.51%)。在特定行業，例如製造業，企業之僱用外籍或大陸配偶之意願，有 7.4%表示非

常願意，26.0%表示有點願意，合計有 33.4%表示願意；有 25.1%表示不太願意，41.5%表示完全不願意，合計有 66.6%表示不願意。

表 3-7 外籍與大陸配偶求職困難比例

類別	單位：%				
	全國	越南	印尼	泰國	大陸
缺乏就業相關資訊	19.00	16.02	23.53	19.18	19.94
看不懂中文	15.73	28.19	22.99	24.66	3.22
語言溝通有困難	11.39	14.81	13.37	19.18	7.36
無身分證雇主不僱用	8.61	4.46	6.95	21.92	10.74
雇主因口音不僱用	5.27	4.46	6.42	9.59	5.06
須照顧子女或長輩	16.51	15.01	25.67	19.18	14.72
家人不贊成外出工作	7.05	6.29	8.02	6.85	7.36
母國學歷不被承認	6.83	5.27	7.49	8.22	7.67
上班時間無法配合	19.07	14.40	31.55	17.81	19.17
上班地點無法配合	9.61	7.30	15.51	15.07	9.05
找不到符合專長工作	13.02	10.55	16.04	8.22	14.57
自身專業技能不足	10.68	7.71	12.30	5.48	13.04
文化差異	5.27	4.67	4.81	4.11	5.98
其他	3.56	2.43	1.60	4.11	4.91
無困難	11.25	11.56	4.81	19.18	11.96

資料來源：李淑娟(2010)，頁 66。

應徵者的外顯特性如性別、年齡或障礙為何會影響雇主僱用決定？王敏行(2008)認為，其乃雇主在社會化的過程，已形成對性別、年齡與障礙的刻板印象。當雇主依賴或依循與刻板印象相符的社會負面觀點，來描述或看待不熟悉的應徵者時，就可能負面評價應徵者，減低僱用的機會。高于婷(2011)針對臺灣 13 位雇主做深入訪談，並以人力資本、社會資本、個人特質和其他因素等四個層面，來探討雇主僱用外籍配偶時的考量因素，其研究發現如下：(高于婷，2011，頁 165-174)

人力資本方面，可分為學歷、口語能力、識字能力、工作經驗及提升個人能力之識字班、職業訓練班、電腦與檢定證照，其中「口語能力」為多數雇主所重視，其次為工作經驗及能力，

再次之為識字能力；最後，學歷、電腦、檢定證照部分，皆亦應受訪者多屬勞務工作，因此亦不需要，故此方面對僱用考量不具影響力。

社會資本方面，最大影響力為「工作資格」，因雇主為避免違法受罰，故工作資格對雇主聘僱考量具有舉足輕重的影響力。其次，具有中度影響力的是僱用獎助與推介媒介。在僱用獎助方面，可減少人事成本，會提高雇主僱用意願；但若先前有負面經驗，則僱用獎助不會有任何影響。不同推介媒介而言，受訪者(原先無聘僱經驗之雇主)顧及自身保障，及新進員工的適應情況，會傾向朋友或員工介紹。勞動權益方面，多數雇主並無納入僱用考量，且認為勞健保是基本的保障³。個人特質方面，家庭和配本身個性將影響雇主是否僱用的關鍵因素。

成之約(2012)認為，大多數不願僱用新移民女性的原因為「新移民女性無身分證」或「講話有口音」有關，因為雇主誤以為若僱用無身分證的新移民女性是違法的，或擔心講話口音會無法與客戶溝通。陳懷峰(2006)對於我國外籍與大陸配偶就業障礙做研究，其認為，影響雇主僱用之決定因素包括：語言能力、需要照顧家庭無法配合公司輪班、回家探親過長影響調派人力、多次請產假會使雇主成本上升並有經營上壓力、部分雇主存有偏見、需有身分證者雇主始願僱用、懷孕者不願僱用或雇主對於法令認識不清，以致於不敢僱用。

許有仁(2009)對於新移民女性就業輔導狀況做探討，其指出，影響雇主聘用意願之因素為：因家庭照顧責任不能轉嫁、本身身分敏感而不為雇主所僱用以及尚未獲得工作資格，雇主擔心外籍配偶會突然跑掉而增加營運成本，因此不予僱用。張淨善(2005)亦認為家庭因素、本身身分敏感以及工作資格是否取得是影響雇主是否僱用的關鍵因素。

高于婷(2011)亦指出雇主僱用動機和不願僱用之原因，僱用動機可分為：政府僱用獎助、人力短缺、工作性質較偏向吸引新移民女性和工作態度佳；不願僱用之原因，例如雇主先前有不好之僱用新移民女性的經驗、

³ 黃瀨瑩(2007)亦提出相同看法，認為聘僱外籍配偶人事成本低廉，國內雇主並不排斥僱用。

本勞優先或經營本身規模有限，不必再僱用額外人力。又根據其訪談結果分析，由於新移民女性欲應徵之工作較偏向勞務工作，因此在人力資本方面，多半注重的是口語表達能力，識字能力僅於工作需要，例如餐廳點餐之外場服務員需要，而學歷則不重視，且訪談內容顯示出雇主最重視的是新移民女性的個人特質，其次為人力資本和社會資本。這也與上述不針對新移民女性工作者僱用考量因素之一般性原則呼應，皆為重視欲招募員工之個人特質，惟不同的是，由於工作內容屬勞務工作，因此雇主在招募新移民女性工作者時大多不參考學歷或其工作技能。表 3-8 則為本研究整理之雇主僱用外籍與大陸配偶之考量因素：

表 3-8 雇主僱用外籍或大陸配偶考量因素

文獻	雇主僱用考量因素(外籍配偶)	考量因素類型
成之約(2012)	1. 講話有口音	人力資本
	2. 新移民女性無身分證	社會資本
高于婷(2011)	1. 口語能力 2. 工作經驗能力 3. 識字能力	人力資本
陳懷峰(2006)	1. 工作資格 2. 僱用獎助	社會資本
	3. 家庭支持 4. 本身個性	個人特質
	5. 需要照顧家庭 6. 回家探親時間過長 7. 產假較多	個人特質
許有仁(2009)	1. 工作資格	社會資本
	2. 家庭照顧責任 3. 擔心外籍配偶突然跑掉	個人特質
張淨善(2005)	1. 工作資格	社會資本
	2. 家庭因素 3. 身分敏感	個人特質

資料來源：本研究自行整理。

(二) 身心障礙者

根據民國 100 年「身心障礙者生活狀況及各項需求評估調查結果」顯示，想接受僱用或自行創業情形，身心障礙失業者有 83.27%想「接受僱用」，16.73%想「自行創業」。其中想接受僱用但無法找到工作的主要原因以「一般人對身心障礙者之刻板印象」及「工作內容不適合」各占 24.31%及 22.47%居多，再其次為「工作技能不足」占 13.37%。另外，根據內政部 98 年 6 月底的統計資料顯示，身心障礙者自認為無法找到工作之前四項主要原因依序為「年齡限制」占 25.2%、「一般人對身心障礙者之刻板印象」占 18.3%、「體力無法勝任」占 14.9%、「工作內容不適合」占 13.8%；餘為「工作技能不足」占 9.7%、「教育程度限制」占 6.8%及「交通困難」占 5.3%等。以下表 3-9 為內政部 2009 年對於身心障礙者無法找到工作原因所做的整理：

表 3-9 身心障礙者無法找到工作的原因

項目別	單位：%	
	2007 年 8 月總計	2009 年 6 月總計
年齡限制	20.0	25.2
教育程度限制	4.4	6.8
性別限制	0.1	0.2
工作內容不適合	23.5	13.8
工作技能不足	10.1	9.7
交通困難	4.6	5.3
薪資不滿意	2.1	0.9
工作場所欠缺無障礙設施	1.6	0.8
體力無法勝任	0.4	14.9
一般人對身心障礙者之刻板印象	24.2	18.3
其他	9.1	4.0
合計	100.0	100.0

說明：依想接受僱用之失業者進行統計。

資料來源：內政部 2009 年統計資料

對於身心障礙者僱用決定因素，黃良志等人(2010) 針對僱用員工 5~30 人之民營企業為主要調查對象，以及部分臺中市 98 年度未足額進用身心障礙員工之民營企業義務單位做調查。研究結果如下：(黃良志、林淑慧、李映嫻，2010)

在身心障礙者的人力背景方面，7 成企業接受 20~29 歲之身心障礙者，中高齡之身心障礙者在勞動市場的就業機會更加艱難。學歷部分，並未受當前大學學歷充斥影響，企業反而對於身心障礙者的教育程度僅高中職者可接受度最高。

不僱用原因方面，屬於身心障礙者端的限制因素較偏向身心疾病所導致的限制，工作態度和溝通的問題而不是企業較顧慮的因素；此外，企業環境與管理端的限制原因，主要因為小規模企業的工作場所空間不足，或者是小企業大多人力精簡，員工無暇顧及需要協助職場適應或工作教導的身心障礙員工，因此避免僱用。

未來僱用意願傾向方面，6 成企業為「看應徵者條件再考慮」。研究亦顯示，雇主先前是否曾僱用身心障礙員工能反映出雇主僱用考量因素的差異，例如曾經僱用的企業約有整體近一成的企業「願意降低標準給他們機會」，而未曾僱用企業則是近一成完全無意願。因此，曾僱用之企業偏向用人唯才的自主性考量較多，只要身心障礙者適合職缺的要求，即會給予工作機會。而未曾有僱用身心障礙者經驗者，偏向有法令或政策督促才會考慮僱用。

Born and Dumm(2011)對於雇主僱用身障者的考量因素做研究，其將訪談問題分成 1 到 5 分(1 分代表極度不同意，5 分代表十分同意)。訪談結果中，對於僱主僱用身心障礙者之觀點，分數前三高的分別為「身心障礙員工的身體限制會影響到工作達成」3 分、「在僱用身心障礙員工時會擔心其健康和 safety」2.957 分以及「僱用身心障礙員工會增加企業成本」2.936 分。此外，在企業僱用身心障礙員工的經驗中，受訪者皆指出僱用身心障礙員工並無會造成問題。以下表 3-10 則為影響僱主僱用身心障礙員工之因素。

表 3-10 影響僱用身心障礙員工因素

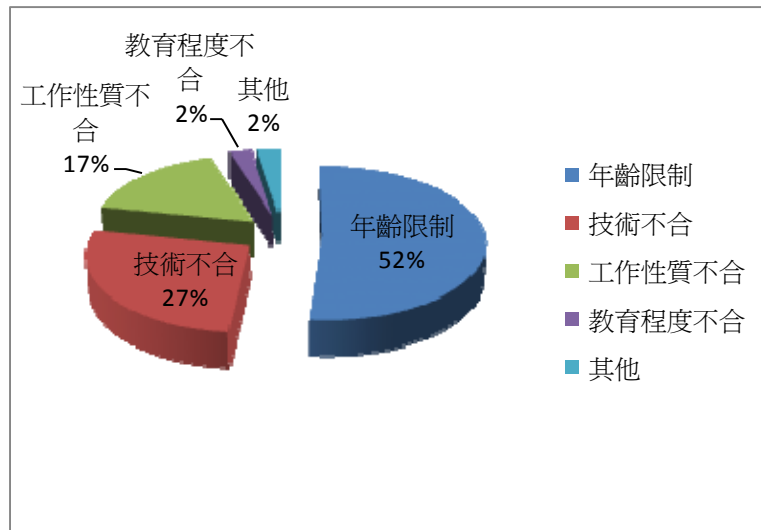
考慮僱用因素	不願意僱用因素
<ol style="list-style-type: none"> 1. 身心障礙員工能適當達成工作指派內容 2. 能對於企業有所改善 3. 擁有個人創意 4. 身心障礙求職者能符合工作職務需求 5. 好的推薦函 6. 可使得減少企業繳稅負擔 7. 良好的個人特質 8. 僱用身心障礙員工並不會增加企業成本 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 保險及適應成本過高 2. 身心障礙求職者無法符合工作職務需求 3. 不具生產力或無法適當完成指派工作 4. 態度不佳或沒有能力與顧客溝通 5. 企業必須要縮減開支或經濟不景氣 6. 工作風險性高 7. 身心障礙員工看診時間過多 8. 企業無法提供適應 9. 無良好的推薦函

資料來源：Born and Dumm(2011),p.4.

從上述表格中可發現，雇主在僱用身心障礙者時，首先考量其是否符合工作職務需求(包括生產力、創意性和工作是否具風險性)，其次為是否有良好的推薦管道、可否減少企業賦稅以及本身是否具有良好個人特質。

(三) 中高齡族群

根據「2011年中高齡人力資源統計提要分析」，我國中高齡失業人數為10萬1千人，較上年減少2萬4千人或19.35%，隨著經濟好轉、勞動市場漸趨活絡，失業情勢已有改善。失業率則為2.64%，較上年減少0.75個百分點，與前10年比較則減少0.28個百分點。在失業者當中，尋職困難原因以「待遇太低」占57.30%最高；另有6萬1千人未曾遇有工作機會，尋職時所遭遇之困難以「年齡限制」占51.59%居多、「技術不合」占26.72%居次，年齡問題顯然是中高齡失業者尋職的最大障礙。下圖3-2為中高齡找尋工作時所遭遇之困難因素：



資料來源：行政院主計處，2011年中高齡人力資源統計報告。

圖 3-2 未曾遇有工作機會之中高齡失業者所遭遇困難

對於中高齡勞工的僱用決定因素，黃英忠(1995)提出了企業願意僱用中高齡之原因，包括工作穩定、經驗豐富、人格成熟、工作專心和經驗豐富；此外，亦提出企業不願意僱用的原因，包括過度依賴組織、創意不足、主觀意識強、缺少衝勁和缺乏信心。從上述內容可看出，企業僱用中高齡之決定因素和中高齡工作者本身之工作技能及人格特質(例如主觀意識是否強烈或人格成熟)有很大關係。

張玉燕(2012:251)對於統一超商僱用中高齡勞工作分析，其認為，2005年實施勞退新制後，不論勞工年齡為何，也不論是正式、臨時或部分工時員工，雇主對每位勞工的退休金負擔相同，因此，在退休金成本「同等化」的情形下，更提高了統一超商僱用中高齡勞工的意願。此外，張玉燕(2012:252)更指出，在傳統製造業方面，年齡天花板已見鬆動，取而代之的是，雇主傾向僱用 30 歲以上的員工，主要是因為這個族群具有忠誠度高、穩定度高和配合度高的優點，因此提高了僱用中高齡勞工的意願。張樹德(2006)則持反對看法，其認為僅有勞退新制這項因素，並無法確實提高雇主僱用中高齡勞工意願，必須輔以其他就業促進措施或制定年齡歧視法，如此才能有效提高雇主僱用意願。張樹德(2006:44)亦針對中高齡人力優

劣勢做整理，如表 3-11 所示。

江怡蓉(2006：59)探討餐飲連鎖業者對於二度就業婦女的僱用意願，其研究結果發現，二度就業婦女工作才能(包括：禮儀態度、創新能力、自私自私、配合度和容忍度等五個構面)越好，對於提升僱用意願是具有正面效果的，而這也呼應前述所說，雇主在僱用中高齡勞工時，會考慮到該中高齡員工是否有足夠的工作技能、創新能力或者是能否與其他員工配合。因此，中高齡勞工應提升自己的工作才能，例如減少自私自利心態或增加自己的人際能力，才會提高雇主僱用之意願。

表 3-11 中高齡人力優劣勢

影響構面		影響因素	
人力優勢	工作習慣與態度良好	1. 工作專心 2. 責任感重 3. 做事嚴謹	4. 遵守規範 5. 不易跳槽 6. 不容易遲到
	工作經驗豐富	1. 經驗純熟 2. 樂於傳授其他員工經驗 3. 較不易發生工作意外事故	
人力優勢	工作認同與團隊精神佳	1. 忠誠度高 2. 敬業精神 3. 有責任感	
	人際關係與溝通純熟	1. 處事圓融 2. 為人寬容 3. 社會關係良好	
人力劣勢	身心機能降低	1. 體能低落 2. 缺乏活力 3. 工作效率低	
	學習新知識動機不足	1. 技術老化 2. 難以訓練 3. 追求創新動機低	
	觀念保守固執	1. 主觀 2. 固執不易溝通 3. 保守拘謹	
	因應變遷能力降低	1. 抗拒變遷 2. 不易適應 3. 不易輪調	

資料來源：張樹德(2006)，頁 44。

(四) 青少年族群

根據「2011年青少年人力資源統計分析提要分析」，我國青少年平均失業率為12.47%，較上年減少0.62個百分點，仍高於整體之4.39%，主要係因青少年初入職場尚在學習摸索階段，且多非家計主要負擔者，轉換工作頻率較其他年齡層高所致。依教育程度觀察，以「國中及以下」與「大學及以上」失業率13.83%最高，「高中」13.62%次之，「專科」8.77%最低。在尋職過程中所遭遇的困難，以「技術不合」占50.29%最高，其次為「工作性質不合」占22.88%，「教育程度不合」占10.55%居第三。具體內容如表3-12所示。

表 3-12 青少年失業者尋職遭遇之主要困難

項目/年分	單位：%					
	2006年 5月	2007年 5月	2008年 5月	2009年 5月	2010年 5月	2011年 5月
技術不合	35.66	35.15	44.25	41.41	57.65	55.29
工作性質不合	43.66	34.72	39.03	33.10	29.09	22.88
教育程度不合	13.33	19.52	9.90	13.60	6.63	10.55
年齡限制	3.76	1.50	2.65	4.51	3.41	8.66
婚姻狀況限制	-	0.83	1.51	-	-	-
性別限制	0.39	1.68	0.41	-	-	-
語言限制	-	-	-	-	-	-
其他	3.20	6.61	2.25	7.39	3.23	2.63
總計	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

資料來源：行政院主計總處，「人力資源調查統計」。

為瞭解企業對於大專學生是否具備就業能力，桂正權(2010)對國內20家企業進行問卷調查，訪談結果如下：(桂正權，2010，頁85)

企業認為學生應具備的就業能力中，最重要的是「敬業精神與態度」；若分產業別來看，製造業廠商認為「敬業精神與態度」、「穩定度及抗壓性」與「自主學習能力」同等重要，服

務業廠商則是認為「敬業精神與態度」最重要。但是若以學生實際具備的就業能力來看，則以「基礎電腦應用技能」的評分最高，此外，服務業廠商對於「表達溝通能力」的評分也很高；如此看來，企業認為學生應具備的就業能力與實際具備的就業能力間，存有某種程度的落差。

除此之外，受訪企業也認為工作態度是最重要的，包括對事情看法要偏向正面、熱情、樂於與他人接觸或溝通等。表 3-13 為該研究中，受訪企業認為學生應具備的就業能力：

表 3-13 學生應具備的就業能力

項目	製造業	服務業
敬業精神與態度	3.78	3.82
穩定度及抗壓性	3.78	3.64
團隊合作能力	3.56	3.45
表達溝通能力	3.22	3.18
專業倫理與道德	3.67	3.45
發掘及解決問題	3.33	3.09
專業知識與技術	3.22	2.73
基礎電腦應用技能	3.22	2.82
外語能力	2.89	2.91
國際觀	2.89	2.73
實際運用理論	3.33	3.00
擁有專業或技術證照	3.00	2.91
領導能力	2.89	2.55
創新能力	3.11	3.00
自主學習能力	3.78	3.27
瞭解職涯發展方向	3.22	3.00
瞭解產業環境與發展	3.00	2.73

說明：1 非常不重要；2 不重要；3 重要；4 非常重要

資料來源：桂正權(2010)，頁 86。

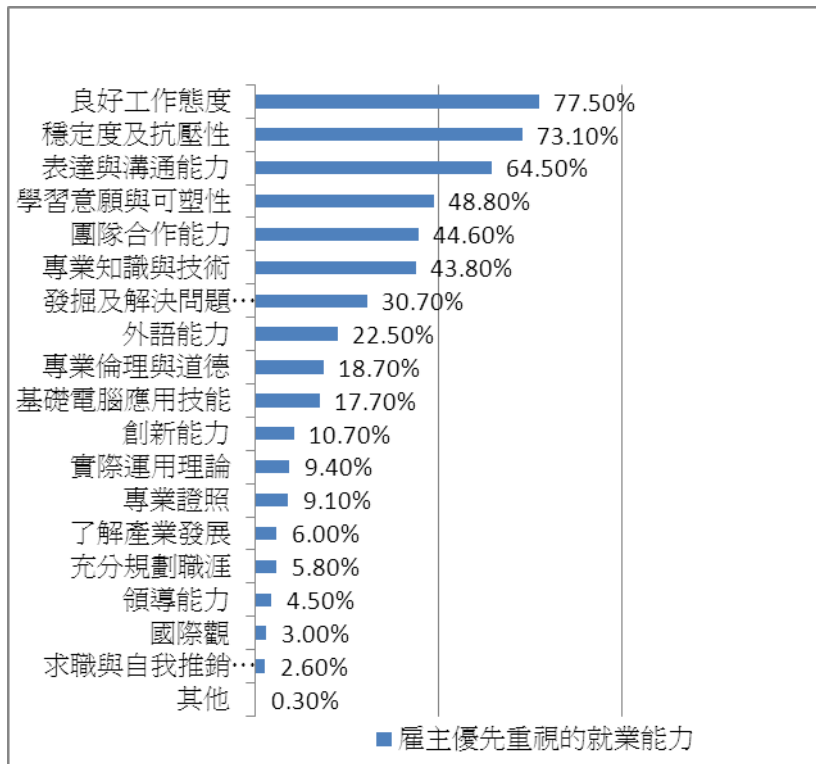
桂正權(2010)亦針對青少年訪談，以探討其就業時所遭遇之困難。訪談結果顯示，青少年找工作時所遇到的困難，比例最高的是「工作經驗不足，雇主不願僱用」占 42.7%，其次是「非本科系畢業，雇主不願僱用」占 24.8%，「雇主願意提供的待遇太低」與「外語能力不足，雇主不願僱用」各占 20.0%與 19.9%，其他如「工作內容與個人志趣不符」、「欠缺相關證照，雇主不願僱用」、「工作地點太遠或太偏僻」與「其他」的比例，均為 20%以下。具體內容如表 3-14 所示

表 3-14 青少年找工作時最常遇到的困難

項目	單位：%
	百分比
工作經驗不足	42.7
非本科系畢業	24.8
雇主提供待遇太低	20.0
外語能力不足	19.9
工作內容與個人志願不符	17.1
欠缺相關證照	16.1
工作地點太偏遠	15.7
其他	2.0
沒有遭遇困難	22.7

資料來源：桂正權(2010)，頁 106。

行政院青輔會於 2009 年進行「2009 年大專青年就業力現況調查報告」，問卷結果顯示，企業在僱用大專畢業生時，雇主優先考量應徵者的就業能力項目如圖 3-3 所示。



說明：問卷為複選。

資料來源：行政院青輔會 2009 年大專青年就業力現況調查報告。

圖 3-3 雇主優先重視的就業能力

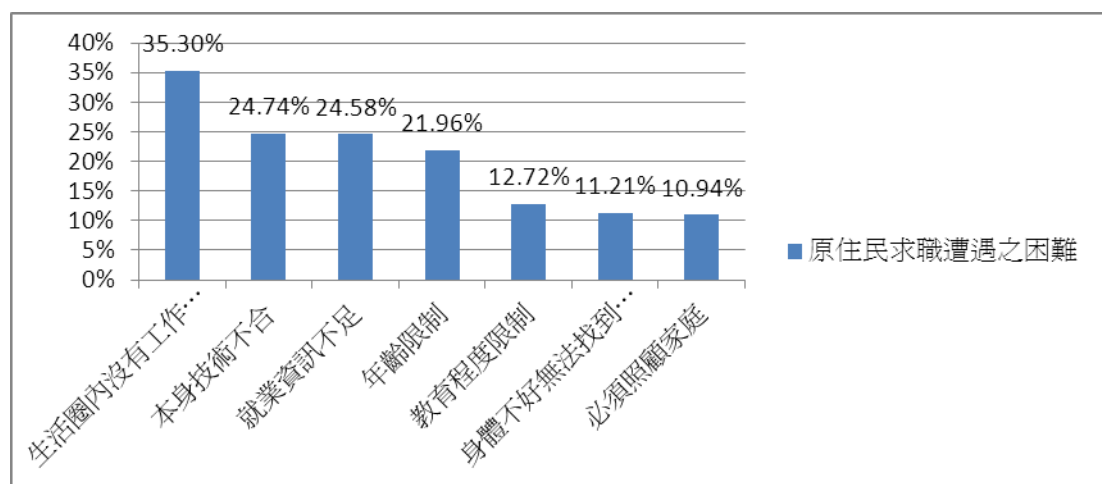
行政院青輔會亦於 2006 年進行「2006 年大專畢業生就業力調查」，其調查結果前三名分別為「良好工作態度」(84.9%)、「穩定度與抗壓性」(66.4%)和「表達與溝通能力」(58.8%)，而這也與 2009 年的調查報告相同，因此是雇主特別重視的項目。此外，行政院青輔會在 2009 年所另外進行的「大專畢業生就業力調查報告」中，在雇主意見方面，對於高等教育應加強哪些就業技能的養成，最重要的是「良好工作態度」(68.8%)、其次是「穩定度及抗壓性」(63.6%)和「表達與溝通能力」(46.2%)，這也和上述之調查報告所得到的結論相同。辛炳隆(2012)則認為，學生由於欠缺職場經驗，並且對於產業環境瞭解不夠，是多數企業不願意僱用的主因之一，因此青少年在學校學習的時候，應可藉由實習的方式來彌補實際經驗的不足。

由於實際職場經驗的重要，故除了專業技能培養外，應加強青少年對求職、生涯規劃及職場的認知。在職訓局委託 104 公司的「100 年桃竹苗

地區青少年人力供需報告」中可明白，企業在應徵職員時，會優先考量應徵者的「核心就業技能」，主要是個人特質方面，如學習意願、抗壓性、工作配合度，其次則是「專業技能」。可見企業希望青少年求職者能在職場上更加積極表現，因此若能使在學的青少年可提早瞭解職場，即可增加雇主未來之僱用意願。

(五) 原住民僱用考量因素

根據行政院原住民委員會在 2012 年所進行的「原住民就業狀況調查報告」中，101 年 6 月原住民失業者有 57.83%在找尋工作過程中沒有遇到過工作機會，進一步分析找尋工作過程中，主要遭遇的困難是「生活圈內沒有工作機會」(35.30%)，其次是「本身技術不合」(24.74%)、「就業資訊不足」(24.58%)及「年齡限制」(21.96%)，再其次是「教育程度限制」(12.72%)、「身體不好無法找到合適的工作」(11.21%)及「要照顧家庭無法找到合適的工作」(10.94%)。其數據圖表如圖 3-4 所示。



說明：資料時間為 2012 年 6 月 10 日至 6 月 16 日。

資料來源：行政院原住民委員會。

圖 3-4 原住民求職遭遇之困難

再者，根據交叉分析顯示，2012 年 6 月原住民失業者在找尋工作過程中主要遭遇的困難，在不同性別、教育程度及婚姻狀況之間有顯著差異

(參表 3-15)。性別方面，原住民失業者在找尋工作過程中主要遭遇到的困難是「必須照顧家庭」者，以女性的 17.47%高於男性的 5.99%。教育方面，主要遭遇困難是「生活圈內沒有工作機會」者，以國(初)中以下學歷者的 44.30%高於高中(職)以上學歷者的 26.30%。婚姻方面，主要遭遇困難是「必須照顧家庭」者，以有配偶、離婚、分居或喪偶者的 15.20%高於未婚者的 4.89%。

表 3-15 原住民找尋工作時主要遭遇困難(以性別、學歷及婚姻分)

單位：%

項目	就業資訊不足	本身技術不合	生活圈內沒有工作機會	教育程度限制	年齡限制	身體狀況不佳	必須照顧家庭
總計	24.58	24.74	35.30	12.72	21.96	11.21	10.94
性別							
男	22.89	27.89	38.12	12.94	21.37	13.38	5.99
女	26.82	20.59	31.58	12.42	22.74	8.35	17.47
教育程度							
小學及以下	20.78	22.98	40.86	15.22	33.17	15.78	6.92
國(初)中	32.70	26.89	47.87	22.93	7.54	8.82	9.92
高中(職)	20.55	23.93	28.18	6.84	26.36	12.25	15.35
專科	27.07	-	-	12.06	27.98	-	13.67
大學及以上	33.84	42.60	26.56	-	-	-	-
婚姻狀況							
未婚	33.85	30.50	32.20	15.44	9.23	5.37	4.89
有配偶	17.48	20.31	38.05	9.94	31.89	17.83	15.14
離婚或分居	22.33	24.55	31.57	14.94	31.05	8.79	13.61
喪偶	-	-	70.98	-	-	-	29.02

說明：資料時間為 2012 年 6 月 10 日至 6 月 16 日。

資料來源：行政院原住民委員會。

行政院勞委會則在 2000 年時針對企業僱用原住民之意願進行瞭解，討論各職類別僱用人數、工作表現及沒有僱用原因。調查結果顯示，企業沒有僱用原住民之主要原因，有 58.93%是因為「現僱人員已足夠」，其次為「沒有適合的工作」占 22.03%和「沒有僱用管道」占 6.12%，其他則為

「流動率大」占 2.17%、「管理不易」占 1.96%、「效率不高」占 0.72%和「訓練不易」占 0.54%。若以員工數量來觀察，員工數量 499 人以下皆以「現僱人員已足夠」為不僱用之主要原因，此外，因「沒有僱用管道」而未僱用之比率隨員工數量增加而擴大，例如員工 500 人以上「沒有僱用管道」而未僱用之比率占 31.54%。具體內容如下表 3-16：

表 3-16 沒有僱用原住民之原因

員工規模	合計	單位：%				
		5~29 人	30~99 人	100~199 人	200~499 人	500 人 以上
沒有適合工作	22.03	22.16	21.57	16.99	21.35	9.84
現僱人員已足夠	58.93	60.4	50.30	41.89	34.10	21.25
管理不易	1.96	1.83	3.10	3.76	4.03	4.03
效率不高	0.72	0.76	0.36	0.31	1.42	-
流動率大	2.17	1.94	4.58	2.46	6.32	3.36
訓練不易	0.54	0.58	0.14	0.22	-	-
沒有僱用管道	6.12	5.55	9.76	18.82	19.06	31.54
其他	7.54	7.14	10.19	15.56	13.73	29.98
總計	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

資料來源：行政院勞工委員會。

勞委會職訓局中彰投就服中心亦於 2008 年委託民間調查公司，進行「中彰投機械設備製造業人力需求報告」調查，其研究結果發現，受訪企業對於原住民的僱用意願，有 18.8%表示非常願意，54.5%表示有點願意，合計有 73.3%表示願意；有 11.5%表示不太願意，15.2%表示完全不願意，合計有 26.7%表示不願意。下表 3-17 為上述數據之整理表格。

表 3-17 僱用原住民之意願-按員工數量分

項目	有意願				沒意願	合計
	非常願意	有點願意	不太願意	完全不願意		
1-4 人	16.6	42.0	15.1	26.3	100.0	
5-9 人	19.0	55.8	11.2	14.0	100.0	
10-19 人	19.3	57.0	12.0	11.6	100.0	
20-49 人	18.4	66.5	8.2	7.0	100.0	
50 人以上	24.5	67.0	4.7	3.8	100.0	

資料來源：職訓局中彰投就業服務中心。

從上述不同年份的調查報告中可看出，企業對於原住民的僱用意願，大多考量工作內容是否與求職者的工作能力相符。以 2007 年行政院中彰投就服中心的報告為例，該調查中，企業僅只對原住民和大專應屆畢業生的僱用意願有超過 7 成的比例，而其他的特定族群，例如中高齡和身心障礙求職者，其僱用意願皆沒超過 4 成。原因可能在於該次報告的受訪對象為製造業，其工作內容需要大量體力，因此才會顯示出如此顯著的差異。

洪國治(2009:37)對於桃園縣原住民之經濟政策作研究，其內容指出，原住民所從事的職業，比例最高為「非技術工」的 22.5%、其次為「服務工作人員」的 21.7 和「農林漁牧從業人員」的 20.8%；相較之下，較具技術性的工作，例如「技術員」、「專業人員」或「行政主管」，其比例皆在 6% 以下。莊昆祐(2003)亦指出，臺灣原住民之就業分佈，多集中於技術工、體力工與服務人員等藍領工作。再者，根據 2012 年勞委會對於原住民就業困難的調查，由於「生活圈中沒有工作機會」不是雇主僱用之考量因素必須扣除外，比例最高的就是「本身技術不合」的 24.74%。因此，綜合上述雇主之僱用意願和原住民本身從事的職業及就業困境，可看出原住民之工作技能不符合工作需求是影響雇主僱用意願之重要因素之一。

中彰投就服中心曾委託民間調查公司，針對台中、彰化及南投等三地之「機械設備製造業」雇主，討論其僱用特定族群之意願，該報告整理如

表 3-18 所示。

表 3-18 機械設備製造業雇主僱用特定族群意願

單位：%

類別	有意願	沒意願
中高齡	36.7	63.3
身心障礙者	17.1	82.9
青少年	74.7	25.3
原住民	73.3	26.7

資料來源：職訓局中彰投就業服務中心。

雇主僱用之目的乃因應內部之人力需求，因此招募到合乎工作職缺的員工是首要目的。從以上敘述可得知，雖然工作專業技能或工作能力是雇主決定是否僱用的關鍵因素之一，但個人特質卻更是對於是否僱用的更關鍵因素。Lauren(2012)的研究發現，雇主僱用員工的考量因素，不僅只於工作專業技能，其亦包括應徵者之個人特質是否與企業文化和面談者個性相符，這表示雇主或面談者想要找的員工，除了能替企業賺取利潤外，更能夠和企業的雇主或主管成為好朋友。

綜整相關研究文獻得知，應徵者「個人特質」為雇主僱用決定因素的重要性，從表 3-19 和表 3-20 可看出，除了企業僱用原住民時尚無考量個人特質因素外，其餘特定族群皆有個人特質的考量，例如做事積極性、是能否和同事主管配合或是否具有良好工作態度，都是雇主在決定僱用時，所採取之更進一步的考量。此外，雇主在僱用外籍與大陸配偶或原住民時，皆考慮其是否會因為「家庭照顧」因素使得在工作時候分身乏術，進而降低工作效率。最後，企業在僱用外籍配偶、身心障礙者和中高齡時則都會考量是否有「政府補助」，以降低僱用成本。

表 3-19 雇主僱用特定族群之考量因素(以族群分)

族群類別	考量因素
外籍與大陸配偶	<ol style="list-style-type: none"> 1. 口語能力 2. 識字能力 3. 工作資格(身分證) 4. 家庭因素 5. 政府補助 6. 良好個人特質
身心障礙者	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工作職務需求 2. 良好推薦管道 3. 減少企業賦稅 4. 良好個人特質
中高齡	<ol style="list-style-type: none"> 1. 良好個人特質 2. 工作經驗 3. 工作技能
青少年	<ol style="list-style-type: none"> 1. 良好工作態度 2. 穩定度與抗壓性 3. 表達與溝通能力 4. 專業技能
原住民	<ol style="list-style-type: none"> 1. 家庭因素 2. 人員已充足 3. 工作技能

資料來源：本研究自行整理。

表 3-20 雇主僱用特定族群之考量因素(以因素類別分)

考量因素	特定族群類別
個人特質	<ol style="list-style-type: none"> 1. 外籍與大陸配偶 2. 身心障礙者 3. 中高齡 4. 青少年
工作能力	<ol style="list-style-type: none"> 1. 外籍與大陸配偶 2. 身心障礙者 3. 中高齡 4. 青少年 5. 原住民
政府補助或減少賦稅	<ol style="list-style-type: none"> 1. 外籍與大陸配偶 2. 身心障礙者 3. 中高齡
家庭因素	<ol style="list-style-type: none"> 1. 外籍與大陸配偶 2. 原住民
工作經驗	<ol style="list-style-type: none"> 1. 外籍與大陸配偶 2. 中高齡

資料來源：本研究自行整理。

第四節 本章小結

本章主要討論外籍與大陸配偶本身之就業需求，以及就業時所遭遇的困難和雇主對他們的僱用意願為何。從上述的文獻中可看出，外籍與大陸配偶主要從事的工作為非技術工或體力工，例如家庭幫傭、看護或服務業；而就業困難方面，例如家庭因素、口音問題、工作選擇性少、求職管道封閉或學歷不被承認。雇主僱用意願方面，雇主對於外籍與大陸配偶的僱用意願(參表 3-19、3-20)，除了該工作本身所需之技能外，尚包括外籍與大陸配偶之工作經驗、人格特質、家庭因素以及政府是否有提供補貼。此外，由於雇主所僱用的員工將來必定會長期相處，故求職者之人格特質更是雇主僱用的重要考量因素。

承上述，外籍與大陸配偶除了本身技能不足或語言不通而造成就業困難外，還包括整個社會所加諸之歧視，因此，若要提高外籍與大陸配偶的勞動參與率，在政府提供語言課程教學和僱用津貼外，更要消除社會大眾對於外籍與大陸配偶不平等待遇之觀念，例如要求外籍或大陸配偶出示工作證或擔心他們突然跑掉，此種觀念應盡速去除。再者，外籍與大陸配偶本身法令知識不足，也容易使其受到不平等待遇，故相關主管機關應透過有效之宣傳方式強化外籍與大陸配偶的法律知識，並建立友善的申訴管道，讓權益受損的外籍與大陸配偶能勇於主張自己的權利。綜上，為了提高雇主的僱用意願，並相對地增加外籍與大陸配偶的勞動參與率，必須藉由社會大眾的合作，例如針對雇主和社會大眾的法令宣傳，以及相關主管機關的積極就業輔導，例如陪同面試及就業後追蹤，才能確實的給予幫助。

第四章 問卷調查發現與分析

第一節 問卷與調查設計

一、調查對象

以臺灣地區為範圍，包括五都及臺灣省 17 縣市之事業單位，訪問事業單位之人事部門、管理部門，負責人事或勞保業務之主管人員。

二、調查期間

調查期間自 102 年 6 月 17 日至 102 年 6 月 30 日，調查時間則配合一般事業類單位出缺勤時間，以週一至週五的上午 9:00-12:00 及下午 14:00-5:30 為主，倘若遇有特殊行業指定在其工作時間的平日晚上或假日時段約定訪問，研究團隊也配合安排訪問人員進行訪問。

三、調查方法

本調查透過電腦輔助電話訪問系統進行調查。若受訪事業單位仍有需要索取問卷時，將以傳真、Email 等方式提供問卷供事業單位參考。電話訪問採用電腦輔助電話訪問(CATI 系統)方式進行。本系統在調查前將問卷設定程式於電腦後，訪問僅需要依照螢幕上的指示撥號及訪問，並直接點選事業單位的答案，且訪問完成後資料直接存入主電腦，減低建檔錯誤的機會以確保調查品質。

四、樣本配置

本調查使用提供經濟部工商登記之企業名冊為抽樣母體。採用分層隨機抽樣法，以行業別分層。樣本配置則採比例配置，依據各層占整體母體之比例進行樣本配置，以 100 年工商及服務業普查資料之公布母體進行配置。

本次調查共計完成 1,083 份有效樣本數，在信心水準為 95%的情況下，某特徵百分比抽樣誤差不高於±3.0%。

在樣本結構檢定方面，完成之有效樣本，依行業別及規模別與樣本配置之結構進行檢定。由檢定結果發現樣本之行業別及規模別與配置之結構有顯著差異。為求正確推估，因此依行業別及規模別等變項，以加權方式調整樣本結構。

加權後行業別及規模別之樣本分布皆與預期配置無顯著差異，表示樣本狀況能有效推估母體狀況，請參考表 4-1 與表 4-2。

表 4-1 加權前事業單位樣本與配置樣本之結構表-依行業別及規模別

	母體結構	期望樣本數		樣本數		卡方檢定 結果
	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
總計	100.0	1,083	100.0	1,083	100.0	
行業別						p=0.0000 與母體結 構 有顯著差 異
製造業	13.3	144	13.3	176	16.3	
營造業	7.3	79	7.3	37	3.4	
批發及零售業	41.9	453	41.9	365	33.7	
運輸及倉儲業	4.6	50	4.6	34	3.1	
住宿及餐飲業	9.5	102	9.5	126	11.6	
資訊及通訊傳播業	1.1	12	1.1	19	1.8	
金融及保險業	1.2	13	1.2	9	0.8	
不動產業	1.7	19	1.7	26	2.4	
專業、科學及技術服務業	4.0	44	4.0	48	4.4	
支援服務業	1.8	20	1.8	35	3.2	
教育服務業	1.5	16	1.5	31	2.9	
醫療保健及社會工作服務業	2.5	27	2.5	30	2.8	
藝術、娛樂及休閒服務業	1.4	16	1.4	22	2.0	
其他服務業	7.8	85	7.8	118	10.9	
其他業別	0.5	5	0.5	7	0.6	
規模別						p=0.0000 與母體結
未滿 5 人	78.6	852	78.6	674	62.2	

5-9 人	12.2	133	12.2	220	20.3	構 有顯著差 異
10-29 人	6.8	73	6.8	122	11.3	
30 人以上	2.4	26	2.4	67	6.2	

註：其他業別包含礦業及土石採取業、電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業等。

表 4-3 加權後事業單位樣本與配置之結構表-依行業別及規模別

	母體結構百分比			期望樣本數		樣本數		卡方檢定結果
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
總計	100.0	1,083	100.0	1,083	100.0	1,083	100.0	
行業別								p=1.0000 與母體結構 無顯著差異
製造業	13.3	144	13.3	142	13.1			
營造業	7.3	79	7.3	77	7.1			
批發及零售業	41.9	453	41.9	457	42.2			
運輸及倉儲業	4.6	50	4.6	50	4.6			
住宿及餐飲業	9.5	102	9.5	103	9.5			
資訊及通訊傳播業	1.1	12	1.1	12	1.1			
金融及保險業	1.2	13	1.2	12	1.1			
不動產業	1.7	19	1.7	18	1.7			
專業、科學及技術服務業	4.0	44	4.0	44	4.0			
支援服務業	1.8	20	1.8	20	1.8			
教育服務業	1.5	16	1.5	16	1.5			
醫療保健及社會工作服務業	2.5	27	2.5	27	2.5			
藝術、娛樂及休閒服務業	1.4	16	1.4	15	1.4			
其他服務業	7.8	85	7.8	86	7.9			
其他業別	0.5	5	0.5	5	0.5			
規模別								p=1.0000 與母體結構 無顯著差異
未滿 5 人	78.6	852	78.6	852	78.6			
5-9 人	12.2	133	12.2	133	12.2			
10-29 人	6.8	73	6.8	73	6.8			
30 人以上	2.4	26	2.4	26	2.4			

註：其他業別包含礦業及土石採取業、電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業等。

五、調查內容

本調查旨在了解事業單位僱用外籍或大陸配偶的意願，並透過本調查，可了解事業單位僱用外籍或大陸配偶現況、未來僱用意願及考量，需求分布情形以及對政府輔導政策的知悉度，俾利做為未來我國外籍或大陸配偶就業促進政策之修正參考，調查內容分為以下主題：

- 基本資料：事業單位姓名稱、部門、聯絡分機、行業別、員工人數、成立時間。
- 僱用現況及意願：僱用狀況(有無僱用)、僱用原因、未來僱用意願、未僱用原因、僱用管道。
- 工作狀況：職類、平均年資、計薪方式、平均月薪、工作時數。

六、樣本結構分析

本調查共計完成 1,083 份有效樣本，行業別方面，以批發零售業占 42.2% 最高，其次為製造業占 13.1%，其他行業別比例皆未達一成；公司規模方面，以未滿 5 人占 78.6% 最高；成立時間方面，以民國 77~80 年成立之事業單位居多，占 61.9%，其次為民國 76 年以前占 21.7%；地區別方面，北部地區占 37.8% 居多，其次為中部地區 29.2%、南部地區 24.7%。(詳見表 4-3)

表 4-3 有效樣本結構

項目別	樣本數	百分比	項目別	樣本數	百分比
總計	1,083	100.0	總計	1,083	100.0
行業別			公司規模		
製造業	142	13.1	未滿 5 人	852	78.6
營造業	77	7.1	5-9 人	133	12.2
批發及零售業	457	42.2	10-29 人	73	6.8
運輸及倉儲業	50	4.6	30 人以上	26	2.4
住宿及餐飲業	103	9.5	成立時間		
資訊及通訊傳播業	12	1.1	民國 76 年以前	235	21.7
金融及保險業	12	1.1	民國 77 年~民國 80 年	671	61.9
不動產業	18	1.7	民國 99 年以後	133	12.2
專業、科學及技術	44	4.0	不知道/拒答	45	4.1

服務業					
支援服務業	20	1.8	地區別		
教育服務業	16	1.5	北部地區	409	37.8
醫療保健及社會 工作服務業	27	2.5	中部地區	316	29.2
藝術、娛樂及休閒 服務業	15	1.4	南部地區	267	24.7
其他服務業	86	7.9	東部地區	85	7.9
其他業別	5	0.5	金馬地區	6	0.5

註：其他業別包含礦業及土石採取業、電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業等。

第二節 發現與分析

一、外籍或大陸配偶僱用經驗

事業單位僱用外籍或大陸配偶之經驗，以「沒有」僱用經驗者為最高，占 94.2%，「有」僱用經驗 5.8%，如圖 4-1 所示。

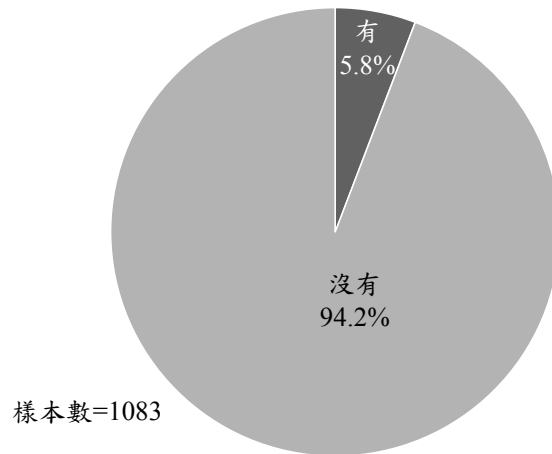


圖 4-1、事業單位僱用外籍或大陸配偶經驗

經統計檢定，事業單位僱用外籍與大陸配偶之經驗，在「公司規模」方面具顯著差異，「成立時間」、「地區別」方面則無顯著差異，而「行業別」方面因 25% 以上係期望個數小於 5，分析結果僅供參考。

在「公司規模」方面，有僱用外籍或大陸配偶者，其比例隨公司規模增加而遞增，自「未滿 5 人」2.9%，遞增至「30 人以上」占 28.1%。顯示，公司規模越大，目前有僱用外籍與大陸配偶的比例相對較高。(詳見表 4-4)

表 4-4 事業單位僱用外籍或大陸配偶的情況

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	有	沒有
總計	1,083	100.0	5.8	94.2
行業別				
製造業	142	100.0	7.3	92.7
營造業	77	100.0	3.8	96.2
批發及零售業	457	100.0	6.0	94.0
運輸及倉儲業	50	100.0	-	100.0
住宿及餐飲業	103	100.0	13.7	86.3
資訊及通訊傳播業	12	100.0	-	100.0
金融及保險業	12	100.0	-	100.0
不動產業	18	100.0	5.4	94.6
專業、科學及技術服務業	44	100.0	-	100.0
支援服務業	20	100.0	13.3	86.7
教育服務業	16	100.0	11.9	88.1
醫療保健及社會工作服務業	27	100.0	1.4	98.6
藝術、娛樂及休閒服務業	15	100.0	-	100.0
其他服務業	86	100.0	0.8	99.2
其他業別	5	100.0	19.4	80.6
公司規模				
未滿 5 人	852	100.0	2.9	97.1
5~9 人	133	100.0	11.6	88.4
10~29 人	73	100.0	20.9	79.1
30 人以上	26	100.0	28.1	71.9
成立時間				
民國 76 年以前	235	100.0	5.0	95.0
民國 77 年~98 年	671	100.0	6.5	93.5
民國 99 年以後	133	100.0	2.9	97.1
不知道/拒答	45	100.0	7.3	92.7
地區別				
北部地區	409	100.0	5.8	94.2

中部地區	316	100.0	5.7	94.3
南部地區	267	100.0	5.7	94.3
東部地區	85	100.0	5.7	94.3
金馬地區	6	100.0	11.6	88.4

後續，將分別依事業單位之僱用經驗，觀察目前我國事業單位，對於外籍與大陸配偶僱用狀況、考量及未來聘用意願。無僱用經驗之事業單位，探討其考量因素、願僱用的條件以及對於政府補助政策之影響程度；有僱用經驗之事業單位，則探討其僱用外籍與大陸配偶之僱用狀況及未來續聘意願。

二、 事業單位未僱用外籍或大陸配偶情形與未來意願

(一)未僱用之考量因素

事業單位未僱用外籍或大陸配偶之考量因素，以「公司尚未需要增聘員工」為最高，占 51.7%；其次為「沒有外籍與大陸配偶來面試」、「行業屬性沒有適合的職位，或行業本身不適合」，分別占 22.2%、20.8%；再其次為「無相關工作經驗」占 16.5%；其餘考量因素則占不到一成，而考量因素為「其他」者則占 21.1%。（詳見表 4-5）

進一步觀察，事業單位未僱用外籍或大陸配偶之「其他」方面考量，多以「本身工作或溝通技能不足」為最高，占 10.0%，主要在於考量外籍與大陸配偶與同事、長官、客戶之間的溝通能力，在地環境、人文的熟悉能力，諸如台語溝通、周遭環境熟悉程度；此外，事業單位更考量外籍與大陸配偶本身在工作技能方面專業性不足。

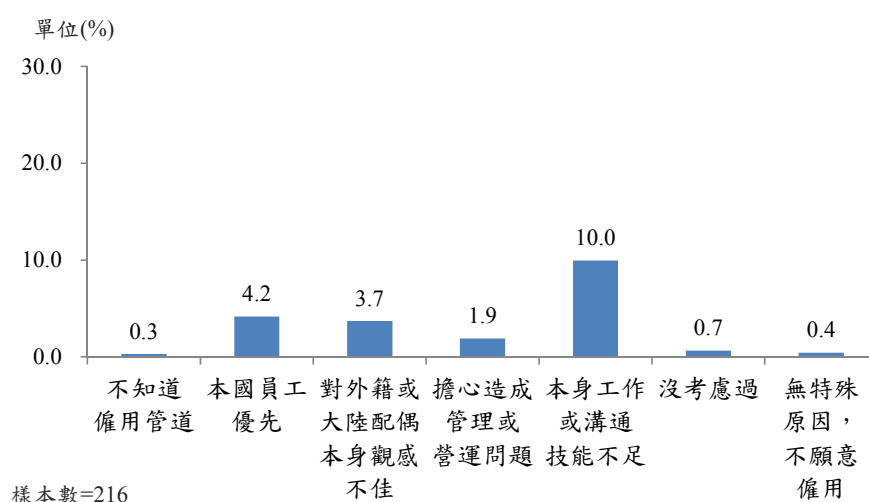


圖 4-2 未曾僱用之事業單位「其他」考量因素

由上述分析顯見，未僱用外籍與大陸配偶之事業單位，以無增聘員工需要為主因，再者，對於事業單位而言，沒有外籍或大陸配偶前來面試可能係為實際層面資訊落差之阻礙，因此就輔單位首要工作應提升勞僱雙方職缺之資訊透明度；然而，當消弭資訊落差之阻礙後，事業單位內對於外籍或大陸配偶之在地適應性、專業性、工作技能等仍有所顧慮。

在行業別方面，未僱用之考量因素為「公司尚未需要增聘員工」以批發零售業、製造業居多，分別占 60.2%、57.8%；考量「沒有外籍與大陸配偶來面試」者，以住宿及餐飲業占 36.9%居多；考量「行業屬性沒有適合的職位，或行業本身不適合」則以營造業、運輸及倉儲業居多，分別占 40.6%、38.4%。在行業別方面亦可發現各行業事業單位對於聘僱外籍與大陸配偶之考量，住宿及餐飲業進入門檻相對較低，但亦需要較高之溝通、應對技巧，對於此行業顯見未僱用主因為沒有人前來面試；然對於工作技術、技能層次較高的行業如專業、科學及技術服務業、營造業、運輸及倉儲業等，由於本身行業特殊專業屬性，進而導致未僱用外籍與大陸配偶。

在公司規模方面，未僱用之考量因素為「公司尚未需要增聘員工」者，所占比例隨規模增加而遞減，以公司規模未滿 5 人占 56.2%為最高；考量「沒有外籍與大陸配偶來面試」則呈現相反之趨勢，考量比例隨公司規模增加而遞增。以公司規模 10~29 人的事業單位占 40.4%最高。

在地區別方面，各地區事業單位未僱用之考量原因均以「公司尚未需要增聘員工」、「沒有外籍與大陸配偶來面試」為主。其中考量原因以「無相關工作經驗」而未僱用者，北部、中部、南部地區事業單位比例達一成六以上；而東部地區事業單位，則考量「無身分證」而未僱用比例達 12.6%。

表 4-5 未曾僱用外籍或大陸配偶主要考量

單位：人；%

項目別	樣本數	講話有口音	無相關工作經驗	識字能力不佳	無身分證	政府沒有補助	常需要照顧家庭，而請假無工作	公司尚未需要增聘員工	學歷太低
總計	1,021	9.0	16.5	9.4	5.6	1.0	2.3	51.7	3.0
行業別									
製造業	132	3.1	21.4	7.4	0.7	1.4	0.9	57.8	1.9
營造業	74	4.5	29.0	12.9	1.9	2.0	-	45.1	4.5
批發及零售業	429	10.1	10.3	10.0	7.9	0.7	2.9	60.2	1.9
運輸及倉儲業	50	3.9	9.1	9.6	5.6	-	-	47.4	-
住宿及餐飲業	89	19.2	3.9	8.3	5.6	0.5	1.1	52.5	-
資訊及通訊傳播業	12	24.1	39.1	3.5	-	-	-	19.5	5.8
金融及保險業	12	-	10.4	-	24.0	10.4	-	24.0	10.4
不動產業	17	18.9	27.1	24.6	2.5	-	-	25.4	5.7
專業、科學及技術服務業	44	6.5	35.8	6.5	9.1	-	2.7	22.8	6.1
支援服務業	17	4.5	28.0	17.2	4.5	-	4.5	31.8	10.8
教育服務業	14	12.0	16.9	23.9	7.1	2.1	-	28.2	33.8
醫療保健及社會工作服務業	27	7.0	19.0	11.3	2.1	-	-	37.3	6.4
藝術、娛樂及休閒服務業	15	12.1	5.0	12.1	-	-	14.9	44.7	7.1
其他服務業	85	8.0	31.7	3.7	3.7	1.9	4.8	47.9	1.4
其他業別	4	-	-	-	-	-	-	72.3	-
公司規模									
未滿 5 人	827	10.0	15.5	9.9	5.5	0.7	2.7	56.2	2.6
5~9 人	117	6.4	22.0	9.5	7.3	2.1	0.6	36.7	4.1
10~29 人	58	2.8	19.3	5.4	2.3	2.5	-	27.3	5.1
30 人以上	18	2.3	17.5	2.3	5.8	-	-	24.2	6.1
成立時間									
民國 76 年以前	223	6.6	14.6	6.8	4.8	1.0	1.9	59.2	1.3
民國 77 年~98 年	627	9.8	17.1	11.1	6.9	0.9	2.8	50.1	3.5
民國 99 年以後	129	10.4	19.7	4.1	2.0	1.4	1.2	42.9	3.1
不知道/拒答	42	6.0	8.0	14.5	1.1	-	-	62.8	2.8

地區別									
北部地區	385	9.7	16.9	10.0	6.8	0.8	1.7	51.8	2.9
中部地區	299	10.0	18.2	10.2	3.3	0.5	2.0	52.7	2.1
南部地區	252	7.8	16.8	8.0	4.2	0.8	3.0	46.8	4.1
東部地區	80	6.4	6.4	6.9	12.6	4.1	3.7	62.9	1.9
金馬地區	5	-	29.5	29.5	-	-	-	55.2	15.3

註1：本題為複選題，各細項百分比加總大於100%。

註2：本表僅針對樣本數大於30之選項進行分析比較。

表 4-5 未曾僱用外籍或大陸配偶主要考量(續)

單位：人；%

項目別	樣本數	無技能檢定證照	無汽車駕照	電腦操作能力不佳	沒有人推介	沒有外籍與大陸配偶來面試	外籍或大陸配偶無法配合公司經營需要加班或假日上班	要幫忙申請工作許可證太麻煩	行業屬性沒有適合的職位，或行業本身不適合	其他
總計	1,021	8.3	3.9	6.0	3.0	22.2	1.3	1.6	20.8	21.1
行業別										
製造業	132	10.2	1.9	1.4	3.1	17.3	1.4	0.3	18.3	24.4
營造業	74	9.7	2.0	8.4	-	7.1	-	-	40.6	25.2
批發及零售業	429	3.8	3.2	6.3	3.4	22.2	1.0	2.1	13.3	18.9
運輸及倉儲業	50	5.7	16.9	7.9	-	24.9	-	-	38.4	15.3
住宿及餐飲業	89	-	1.1	1.6	7.0	36.9	1.6	1.6	9.0	15.0
資訊及通訊傳播業	12	21.8	8.0	26.5	3.5	31.0	-	2.3	37.8	41.3
金融及保險業	12	20.7	-	20.7	6.8	41.6	-	-	38.0	10.4
不動產業	17	27.1	9.9	2.5	5.7	21.3	5.7	-	25.4	39.3
專業、科學及技術服務業	44	28.5	5.3	6.5	1.1	20.5	1.1	-	55.5	29.3
支援服務業	17	17.8	10.8	21.7	-	15.9	-	4.5	32.5	15.3
教育服務業	14	16.2	7.0	14.1	-	23.3	2.1	4.3	28.2	38.7
醫療保健及社會工作服務業	27	22.6	-	7.0	2.1	21.2	4.9	2.1	8.5	30.9
藝術、娛樂及休閒服務業	15	5.0	14.9	14.9	9.9	31.2	9.9	5.0	7.1	17.0
其他服務業	85	12.1	3.3	2.3	0.4	23.0	1.0	3.2	27.1	20.4
其他業別	4	-	-	-	-	10.5	-	-	10.5	17.3
公司規模										
未滿 5 人	827	7.4	3.8	5.6	2.7	20.1	1.4	1.5	19.3	20.4
5~9 人	117	15.7	5.0	6.9	4.3	27.4	1.1	2.2	26.1	30.1
10~29 人	58	5.1	3.6	10.2	3.2	40.4	0.9	0.5	28.3	15.7
30 人以上	18	9.8	2.3	6.9	4.4	24.4	-	4.6	31.4	15.4

成立時間											
民國 76 年以前	223	5.6	4.5	1.0	3.1	15.5	0.9	1.7	15.5	25.1	
民國 77 年~98 年	627	9.1	3.9	7.9	3.2	22.9	1.5	1.6	23.9	19.7	
民國 99 年以後	129	9.9	3.0	4.0	2.5	32.2	1.6	1.7	16.4	22.4	
不知道/拒答	42	4.8	3.8	9.5	-	16.0	-	-	16.3	17.2	
地區別											
北部地區	8.1	4.2	6.6	3.6	23.1	1.6	1.5	22.9	18.8	8.1	
中部地區	9.0	4.7	6.1	2.9	21.6	1.5	1.0	18.4	23.0	9.0	
南部地區	8.3	2.0	5.0	1.8	23.5	0.9	2.5	23.2	21.8	8.3	
東部地區	6.7	4.3	4.4	3.7	17.0	0.4	1.4	11.8	24.0	6.7	
金馬地區	-	29.5	29.5	-	-	-	-	29.5	-	-	

註 1：本題為複選題，各細項百分比加總大於 100%。

註 2：本表僅針對樣本數大於 30 之選項進行分析比較。

(二)未來願意僱用外籍或大陸配偶之考量因素

未僱用外籍或大陸配偶的事業單位，未來願意僱用之考量因素，以「沒有排斥，有來面試能力符合就會使用」為最高，占 38.3%；其次為「有相關工作經驗」占 30.9%；再其次為「識字能力佳」占 19.8%；需要其他各項身分、技能證明文件如身分證、汽機車駕照、電腦操作能力等項約占一成至一成三左右，另有一成五的事業單位表示，無論如何不願意僱用。而事業單位未來願意僱用之「其他」考量，以「須經過語言及專業職能訓練」13.2%、「有適合職缺釋出」12.5%居多，如表 4-6 所示。

在行業別方面，未來願意僱用的條件為「沒有排斥，有來面試能力符合就會使用」以住宿及餐飲業占 47.7%為主；而考量「有相關工作經驗」者，以專業、科學及技術服務業占 53.6%為主；願意僱用考量為「識字能力佳」者，以專業、科學及技術服務業占 27.8%居多，其次依序為批發及零售業 23.4%、住宿及餐飲業 23.0%。此外，「無論如何不願意僱用」者，則以營造業占 24.4%居多如，表 2-3 所示。

在公司規模方面，公司規模越大，考量外籍與大陸配偶之工作經驗、識字、汽機車駕照、電腦操作能力等技能程度之比例相對越高，表所示。

在地區別方面，各地區均以沒有排斥，有來面試、有相關工作經驗即願意僱用為主要考量。進一步可發現，南部地區對於僱用外籍或大陸配偶，考量「學歷符合需求」、「電腦操作能力佳」、「有汽機車駕照等資格」等項比例較高。

綜上分析可見，各行業對於僱用外籍與大陸配偶，多採取開放、不設限的態度，主要阻礙在於沒有人來面試，如「住宿及餐飲業」、「專業、科學及技術服務業」及「其他服務業」。再者，對外籍與大陸配偶之任用條件，事業單位亦考量是否具有相關工作經驗，其中以專業性較高之行業類別如「專業、科學及技術服務業」、「資訊及通訊傳播業」及「支援服務業」居前三位。

表 4-6 未曾僱用之事業單位未來僱用外籍或大陸配偶之考量條件

單位：人；%

項目別	樣本數	政府提供僱用補助	有人推介	有相關工作經驗	識字能力佳	有身分證	學歷符合需求	有技能檢定證照
總計	1,021	5.8	4.3	30.9	19.8	13.2	7.8	11.9
行業別								
製造業	132	4.2	6.5	23.2	8.4	13.3	4.2	11.1
營造業	74	4.5	1.9	40.0	15.5	5.8	6.5	14.8
批發及零售業	429	7.1	4.3	28.7	23.4	16.1	6.4	6.3
運輸及倉儲業	50	3.9	1.7	26.6	13.5	9.1	7.9	17.0
住宿及餐飲業	89	3.9	3.8	26.9	23.0	13.2	2.1	-
資訊及通訊傳播業	12	-	3.5	49.4	24.1	3.5	26.5	15.0
金融及保險業	12	10.4	24.0	17.2	27.6	-	17.2	31.2
不動產業	17	-	-	41.8	30.3	2.5	18.9	38.5
專業、科學及技術服務業	44	2.7	2.7	53.6	27.8	10.3	20.9	35.4
支援服務業	17	8.9	6.4	42.7	24.9	8.9	17.2	19.7
教育服務業	14	9.2	-	38.0	18.4	16.9	50.7	30.3
醫療保健及社會工作服務業	27	2.1	4.2	30.3	15.6	6.4	14.1	34.6
藝術、娛樂及休閒服務業	15	5.0	14.9	27.0	29.1	24.8	17.0	7.1
其他服務業	85	8.7	2.2	36.4	15.6	14.2	2.9	17.8
其他業別	4	10.5	-	24.1	-	10.5	-	-
公司規模								
未滿5人	827	6.1	4.4	30.0	19.2	12.2	7.1	10.0
5~9人	117	4.6	4.7	31.5	20.4	18.8	7.7	22.2
10~29人	58	4.4	3.0	42.5	23.7	16.2	15.2	15.2
30人以上	18	1.9	1.3	31.5	30.2	10.4	19.3	21.4
成立時間								
民國76年以前	223	6.4	5.8	25.6	17.1	10.1	7.0	8.8
民國77年~98年	627	6.2	3.8	33.5	20.2	15.5	8.3	14.0
民國99年以後	129	4.6	5.3	31.8	17.5	9.0	5.9	8.3
不知道/拒答	42	-	-	18.0	36.1	7.1	10.6	7.8
地區別								
北部地區	385	6.3	4.6	30.1	20.8	13.6	5.2	10.0
中部地區	299	2.3	4.1	32.4	18.0	11.9	7.7	13.7

南部地區	252	7.8	3.0	30.6	21.6	15.7	12.5	13.9
東部地區	80	10.5	7.9	28.4	15.3	8.7	4.7	9.0
金馬地區	5	-	-	64.1	29.5	-	29.3	-

註 1：本題為複選題，各細項百分比加總大於 100%。

註 2：本表僅針對樣本數大於 30 之選項進行分析比較。

表 4-6 未曾僱用之事業單位未來僱用外籍或大陸配偶之考量條件(續)

單位：人；%

項目別	樣本數	有汽機 車駕照	電腦操 作能力 佳	不用幫 忙申請 工作許 可證	外籍或 大陸配 偶能配 合公司 經營需 要加班 或假日 上班	沒有排 斥，有 來面試 能力符 合就會 使用	無論如 何不願 意僱用	其他
總計	1,021	11.0	14.0	4.4	6.3	38.3	15.0	37.8
行業別								
製造業	132	6.4	4.9	4.5	4.3	33.9	15.6	40.8
營造業	74	14.9	15.5	1.3	-	30.4	24.4	18.1
批發及零售業	429	9.6	15.6	4.7	7.7	39.4	17.4	38.5
運輸及倉儲業	50	32.2	15.3	1.7	5.7	33.4	15.2	41.8
住宿及餐飲業	89	11.7	2.3	6.5	8.3	47.7	11.3	41.3
資訊及通訊傳播業	12	23.0	43.7	2.3	3.5	50.6	23.0	19.5
金融及保險業	12	10.4	31.3	-	-	34.3	-	27.5
不動產業	17	27.1	36.8	5.7	5.7	30.3	10.7	42.6
專業、科學及技術服務業	44	9.1	32.7	-	1.9	41.4	7.6	39.9
支援服務業	17	6.4	27.4	4.5	1.9	28.6	15.3	35.0
教育服務業	14	9.8	23.9	6.4	9.2	26.1	4.9	45.7
醫療保健及社會工作服務業	27	-	13.4	-	4.9	38.1	1.4	54.8
藝術、娛樂及休閒服務業	15	9.9	7.1	7.1	5.0	43.2	-	27.0
其他服務業	85	8.0	6.9	8.7	10.5	41.3	11.4	40.1
其他業別	4	48.2	-	-	-	48.2	34.6	6.8
公司規模								
未滿 5 人	827	11.1	12.7	4.6	6.2	37.3	16.5	39.3
5~9 人	117	7.7	14.9	2.9	8.2	40.0	10.5	32.6
10~29 人	58	19.0	28.6	2.7	4.8	46.1	5.8	27.9
30 人以上	18	3.6	17.9	8.5	1.8	48.4	6.7	34.7
成立時間								
民國 76 年以前	223	9.1	8.8	4.9	5.4	36.4	21.4	39.8
民國 77 年~98 年	627	12.6	15.5	4.1	6.6	40.4	12.7	37.7
民國 99 年以後	129	6.2	12.4	3.7	6.6	40.2	11.0	35.0

不知道/拒答	42	12.3	24.7	8.3	4.6	10.4	28.9	38.0
地區別								
北部地區	10.1	13.5	4.8	5.8	40.6	14.9	40.0	10.1
中部地區	9.8	12.7	2.6	5.7	35.0	17.7	35.7	9.8
南部地區	13.9	17.0	6.3	8.3	40.8	11.8	34.6	13.9
東部地區	9.9	10.8	3.2	4.8	30.8	17.2	43.9	9.9
金馬地區	29.5	29.5	-	-	50.1	-	55.2	29.5

註1：本題為複選題，各細項百分比加總大於100%。

註2：本表僅針對樣本數大於30之選項進行分析比較。

(三)在政府補助下外籍或大陸配偶之未來僱用意願

未僱用外籍或大陸配偶之事業單位，在政府提供「僱用外籍與大陸配偶每週工作時數達 32 小時以上，期間連續達 30 日以上者，每人每月發給新台幣 10,000 者」之補助政策下，「願意」僱用外籍或大陸配偶為最高，占 40.3%，「不願意」僱用者占 36.1%，另表示「不一定」者占 23.6%，如圖 4-3 所示。

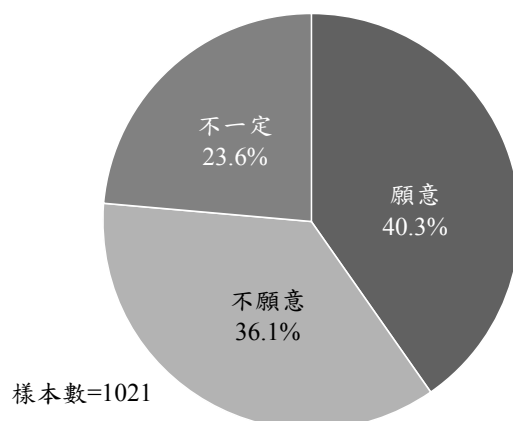


圖 4-3 政府補助下未曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位未來僱用意願

經統計檢定，事業單位在政府提供補助政策下之僱用意願，在「公司規模」與「成立時間」方面，則有顯著差異，「地區別」方面無顯著差異，「行業別」均因 25%以上細格期望個數小於 5，分析結果僅供參考。

在公司規模方面，在政府補助政策之下，願意僱用外籍與大陸配偶的事業單位，規模別以「未滿 5 人」、「10~29 人」之事業單位，願意僱用的比例較高，分別占 41.3%、40.9%，其次規模為「5~9 人」的事業單位占 35.2%。

在事業單位「成立時間」方面，如表 4-7 所示，在政府補助政策之下，願意僱用外籍與大陸配偶的事業單位，以成立時間為「民國 99 年以後」的事業單位，願意僱用的比例較高，占 50.3%，其次成立時間為「民國 77~98

年」的事業單位占 41.5%。

整體來說，在政府補助政策之下，對於公司規模較小或成立時間較近的事業單位，其僱用外籍與大陸配偶的意願較有助益。

表 4-7 在政府補助下未曾僱用之事業單位未來僱用意願

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	願意	不願意	不一定
總計	1,021	100.0	40.3	36.1	23.6
行業別					
製造業	132	100.0	38.6	42.0	19.4
營造業	74	100.0	31.0	45.7	23.3
批發及零售業	429	100.0	39.2	37.3	23.5
運輸及倉儲業	50	100.0	31.7	44.0	24.3
住宿及餐飲業	89	100.0	56.4	20.4	23.2
資訊及通訊傳播業	12	100.0	49.5	36.8	13.8
金融及保險業	12	100.0	27.6	34.5	37.9
不動產業	17	100.0	32.8	41.8	25.4
專業、科學及技術服務業	44	100.0	36.5	41.1	22.4
支援服務業	17	100.0	28.0	49.0	22.9
教育服務業	14	100.0	57.7	16.2	26.1
醫療保健及社會工作服務業	27	100.0	36.7	12.6	50.7
藝術、娛樂及休閒服務業	15	100.0	38.3	29.8	31.9
其他服務業	85	100.0	51.9	28.4	19.7
其他業別	4	100.0	10.5	65.4	24.1
公司規模					
未滿 5 人	827	100.0	41.3	38.5	20.2
5~9 人	117	100.0	35.2	26.9	38.0
10~29 人	58	100.0	40.9	21.9	37.1
30 人以上	18	100.0	27.0	32.5	40.5
成立時間					

民國 76 年以前	223	100.0	34.3	43.5	22.2
民國 77 年~98 年	627	100.0	41.5	34.9	23.6
民國 99 年以後	129	100.0	50.3	25.1	24.6
不知道/拒答	42	100.0	24.8	48.2	27.0
地區別					
北部地區	385	100.0	39.2	37.3	23.6
中部地區	299	100.0	40.5	37.3	22.2
南部地區	252	100.0	39.8	33.4	26.8
東部地區	80	100.0	46.5	35.2	18.2
金馬地區	5	100.0	49.9	20.6	29.5

三、我國事業單位僱用外籍或大陸配偶情形與未來意願

(一)曾僱用外籍或大陸配偶之類型

事業單位僱用外籍或大陸配偶之類型，僅僱用「外籍配偶」者為最高，占 37.1%，其次為外籍與大陸配偶「都有」僱用占 33.3%，再其次為僅僱用「大陸配偶」占 29.5%，如圖 4-4 所示。

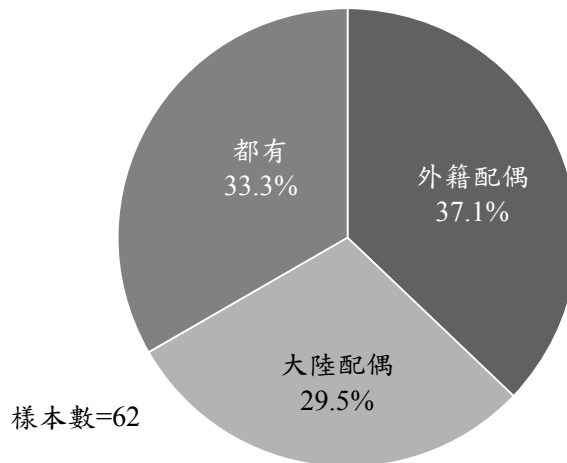


圖 4-4 曾僱用之事業單位僱用類型

經統計檢定，事業單位僱用外籍或大陸配偶之類型，不論在「行業別」、「成立時間」、「公司規模」及地區別等方面，如表 4-8 所示，均因 25% 以上期望個數小於 5，分析結果僅供參考。由於本調查曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位僅占 5.8%，後續將就整體數據分析之。

表 4-8 曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位僱用類型

單位：人；%

項目別	樣本數	總計	外籍配偶	大陸配偶	都有
總計	62	100.0	37.1	29.5	33.3
行業別					
製造業	10	100.0	53.7	5.2	41.1
營造業	3	100.0	49.8	50.2	-
批發及零售業	28	100.0	36.6	39.2	24.2
運輸及倉儲業	-	-	-	-	-
住宿及餐飲業	14	100.0	27.8	20.7	51.5
資訊及通訊傳播業	-	-	-	-	-
金融及保險業	-	-	-	-	-
不動產業	1	100.0	-	100.0	-
專業、科學及技術服務業	-	-	-	-	-
支援服務業	3	100.0	8.2	41.8	50.0
教育服務業	2	100.0	52.5	15.9	31.7
醫療保健及社會工作服務業	0	100.0	-	-	100.0
藝術、娛樂及休閒服務業	-	-	-	-	-
其他服務業	1	100.0	-	50.0	50.0
其他業別	1	100.0	100.0	-	-
公司規模					
未滿 5 人	25	100.0	54.9	13.3	31.8
5~9 人	15	100.0	27.6	43.0	29.4
10~29 人	15	100.0	27.5	48.4	24.1
30 人以上	7	100.0	17.8	15.8	66.4
成立時間					
民國 76 年以前	12	100.0	38.8	15.4	45.8
民國 77 年~98 年	44	100.0	39.7	27.5	32.9
民國 99 年以後	4	100.0	20.7	50.7	28.6
不知道/拒答	3	100.0	16.5	83.5	-
地區別					
北部地區	24	100.0	31.3	29.4	39.3
中部地區	18	100.0	30.8	34.4	34.8

南部地區	15	100.0	44.2	24.6	31.2
東部地區	5	100.0	72.7	18.2	9.1
金馬地區	1	100.0	-	100.0	-

(二)曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位考量因素

曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位考量因素，以「人力短缺」為最高，占 45.5%，其次為「認為外籍或大陸配偶刻苦耐勞」占 20.9%，再其次為「有相關工作經驗」占 14.5%；此外，其餘考量因素則占不到一成，而考量因素為「其他」占 45.0%，如圖 4-5 所示。

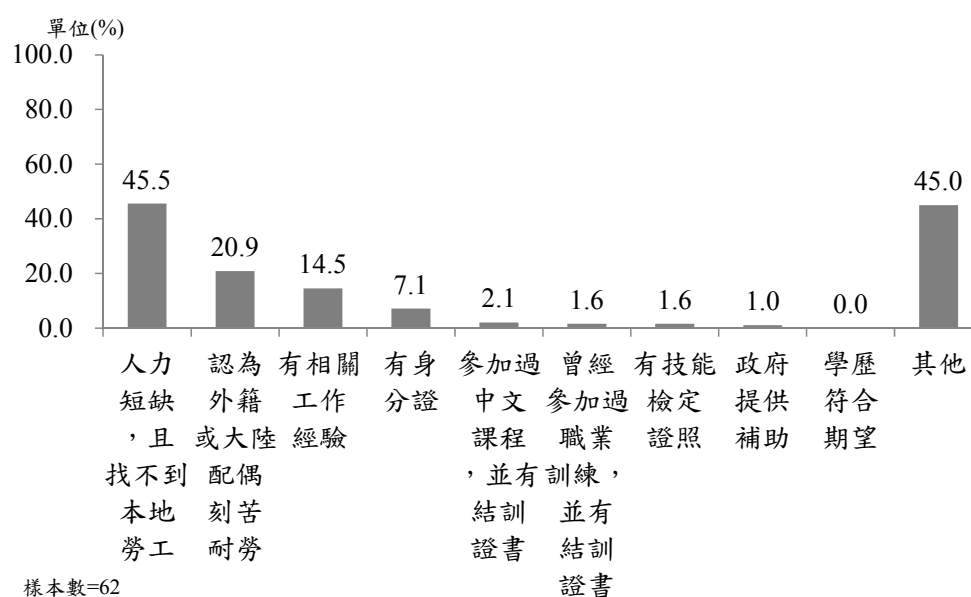


圖 4-5 曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位僱用考量因素

註：本題為複選題。

曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位在「其他」方面考量，如下表 4-9 所示，多以「透過面試能力符合」為最高，占 21.6%，其次為「親友推介」占 14.3%，其餘考量則諸如「薪資要求較低」、「語言能力佳」、「提供外籍或大陸配偶就業機會」、「工作能力符合期望」、「工作態度佳」等面相。而在「透過面試能力符合」方面，包含外籍與大陸配偶透過面試，評估是否符合職務上專業知識或技術的需求。「親友推介」方面，包含公司員工親屬是外籍與大陸配偶，或是由熟識的朋友介紹，基於人情關係而優先僱用。

另外，考量是否有相關工作經驗時，僅有服務業之考量比例超過百分

之五十，可推測出，該受訪雇主之工作內容，較具技術性，因此偏向有工作經驗才願意僱用。

前揭分析顯示，目前曾僱用之事業單位，因應聘時的人力短缺，進而願意考慮外籍或大陸配偶，此外，觀察其聘用考量，可發現事業單位雇主認為外籍或大陸配偶較刻苦耐勞，當透過面試確認基礎能力；親友等人際網絡的推薦，亦可提升事業單位聘僱外籍或大陸配偶之機會。

表 4-9 曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位僱用主要考量

單位：人；%

項目別	樣本數	有相關 工作經 驗	有身分證	政府提供補 助	人力短缺
總 計	62	14.5	7.1	1.0	45.5
行業別					
製造業	10	15.5	15.5	-	70.7
營造業	3	-	-	-	50.2
批發及零售業	28	17.1	9.3	-	44.6
運輸及倉儲業	-	-	-	-	-
住宿及餐飲業	14	3.1	2.0	-	33.1
資訊及通訊傳播業	-	-	-	-	-
金融及保險業	-	-	-	-	-
不動產業	1	-	-	-	-
專業、科學及技術服 務業	-	-	-	-	-
支援服務業	3	50.0	-	-	66.5
教育服務業	2	52.5	-	15.8	-
醫療保健及社會工作 服務業	0	-	-	-	-
藝術、娛樂及休閒服 務業	-	-	-	-	-
其他服務業	1	-	-	50.0	-
其他業別	1	-	-	-	100.0
公司規模					
未滿 5 人					

	25	18.2	6.1	-	37.8
5~9 人	15	4.2	4.2	4.2	44.1
10~29 人	15	14.8	3.5	-	57.1
30 人以上	7	23.7	24.7	-	50.3
成立時間					
民國 76 年以前	12	6.6	22.2	-	50.2
民國 77 年~98 年	44	14.8	3.4	1.5	45.4
民國 99 年以後	4	48.5	9.2	-	37.8
不知道/拒答	3	-	-	-	39.6
地區別					
北部地區	24	13.3	5.9	1.5	46.3
中部地區	18	14.5	11.3	1.6	52.2
南部地區	15	12.3	2.3	-	47.1
東部地區	5	29.6	-	-	18.3
金馬地區	1	-	100.0	-	-

註：本題為複選

表 4-9 曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位僱用主要考量(續)

單位：人；%

項目別	認為外籍或大陸配偶刻苦耐勞	學歷符合期望	有技能檢定證照	曾經參加過職業訓練，並有結訓證書	參加過中文課程，並有結訓證書	其他
總計	20.9	-	1.6	1.6	2.1	45.0
行業別						
製造業	25.9	-	3.4	3.4	-	39.7
營造業	49.8	-	-	-	-	49.8
批發及零售業	7.8	-	2.3	2.4	4.7	43.7
運輸及倉儲業	-	-	-	-	-	-
住宿及餐飲業	41.2	-	-	-	-	49.4
資訊及通訊傳播業	-	-	-	-	-	-
金融及保險業	-	-	-	-	-	-
不動產業	-	-	-	-	-	100.0
專業、科學及技術服務業	-	-	-	-	-	-
支援服務業	-	-	-	-	-	20.9
教育服務業	-	-	-	-	-	68.3
醫療保健及社會工作服務業	-	-	-	-	-	100.0
藝術、娛樂及休閒服	-	-	-	-	-	-

務業						
其他服務業	-	-	-	-	-	50.0
其他業別	100.0	-	-	-	-	-
公司規模						
未滿 5 人	31.7	-	-	-	-	51.9
5~9 人	25.5	-	4.2	-	4.2	45.9
10~29 人	6.4	-	-	4.3	4.3	31.7
30 人以上	4.9	-	4.9	4.9	-	47.7
成立時間						
民國 76 年以前	34.3	-	3.0	3.0	-	54.1
民國 77 年~98 年	19.7	-	1.5	-	1.5	44.3
民國 99 年以後	-	-	-	17.1	17.1	22.9
不知道/拒答	13.3	-	-	-	-	47.1
地區別						
北部地區	23.8	-	-	-	-	38.3
中部地區	11.0	-	-	3.6	3.6	42.6
南部地區	22.8	-	2.3	2.3	-	53.5
東部地區	40.2	-	-	-	-	66.5
金馬地區	-	-	100.0	-	100.0	-

註：本題為複選

(三)僱用外籍或大陸配偶之徵才管道

曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位徵才管道，如表 4-10 所示，以「報紙」、「自身人際網路」較高，分別占 30.1%、27.8%，其次為「公司內部員工推薦」、「透過民間人力銀行」，分別占 22.7%、21.3%，再其次為「透過政府機關介紹」占 17.5%。

「其他」方面徵才管道，如圖 4-6 所示，主要為「公司門口張貼徵人啟事」占 16.3%，「自行前往詢問職缺」占 4.4%。

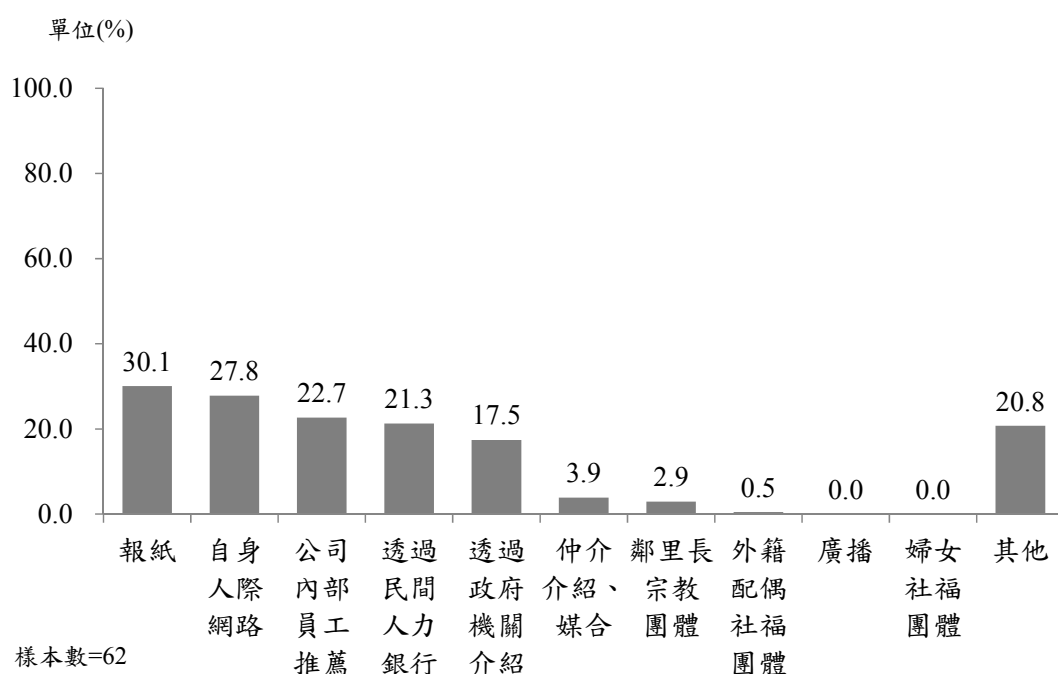


圖 4-6 曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位主要徵才管道

註：本題為複選題。

顯示，曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位，其應聘管道與一般國人常用之求職管道有所不同，觀察目前有僱用之事業單位，其求才管道多透過報紙、人際網路、內部推薦居多，透過公、私立就業服務機構(如人力銀行、就業服務站)等管道僱用約在一成八至二成一之間。顯示，政府或民間服務機構在求才謀職中介管道方面尚有推廣空間。

表 4-10 曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位徵才管道

單位：人；%

項目別	樣本數	自身人際網路	透過民間人力銀行	公司內部員工推薦	透過政府機關介紹	外籍配偶社福團體
總計	62	27.8	21.3	22.7	17.5	0.5
行業別						
製造業	10	20.7	13.6	50.0	27.5	-
營造業	3	-	-	-	50.2	-
批發及零售業	28	34.3	20.4	20.3	4.7	-
運輸及倉儲業	-	-	-	-	-	-
住宿及餐飲業	14	21.6	26.8	12.3	18.4	-
資訊及通訊傳播業	-	-	-	-	-	-
金融及保險業	-	-	-	-	-	-
不動產業	1	-	-	-	100.0	-
專業、科學及技術服務業	-	-	-	-	-	-
支援服務業	3	29.1	54.4	37.3	29.1	-
教育服務業	2	52.5	15.9	36.6	31.7	15.9
醫療保健及社會工作服務業	0	-	100.0	-	-	-
藝術、娛樂及休閒服務業	-	-	-	-	-	-
其他服務業	1	-	50.0	-	50.0	-
其他業別	1	100.0	-	-	-	-

公司規模						
未滿 5 人	25	58.0	7.2	17.1	15.4	-
5~9 人	15	12.6	16.3	26.6	11.9	-
10~29 人	15	5.5	40.4	14.2	19.2	1.9
30 人以上	7	4.9	38.8	51.4	32.6	-
成立時間						
民國 76 年以前	12	36.1	14.8	37.8	22.9	-
民國 77 年~98 年	44	26.6	24.2	20.4	18.8	0.7
民國 99 年以後	4	39.3	17.1	20.7	-	-
不知道/拒答	3	-	10.8	-	-	-
地區別						
北部地區	24	37.5	26.7	32.1	17.9	-
中部地區	18	7.9	21.3	14.8	18.1	1.7
南部地區	15	25.1	16.0	20.8	22.3	-
東部地區	5	66.5	-	14.3	-	-
金馬地區	1	-	100.0	-	-	-

註：本題為複選

表 4-10 曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位徵才管道(續)

單位：人；%

項目別	婦女 社福團體	鄰里長宗 教團體	廣播	報紙	仲介介紹、 媒合	其他
總計	-	2.9	-	30.1	3.9	20.8
行業別						
製造業	-	5.2	-	32.8	-	12.0
營造業	-	-	-	-	-	49.8
批發及零售業	-	4.7	-	33.6	5.4	16.4
運輸及倉儲業	-	-	-	-	-	-
住宿及餐飲業	-	-	-	29.9	-	36.2
資訊及通訊傳播業	-	-	-	-	-	-
金融及保險業	-	-	-	-	-	-
不動產業	-	-	-	-	-	-
專業、科學及技術服務業	-	-	-	-	-	-
支援服務業	-	-	-	50.0	20.9	-
教育服務業	-	-	-	31.8	-	15.9
醫療保健及社會工作服務業	-	-	-	-	100.0	-
藝術、娛樂及休閒服務業	-	-	-	-	-	-

其他服務業	-	-	-	-	-	50.0
其他業別	-	-	-	-	-	-
公司規模						
未滿 5 人	-	-	-	19.5	6.1	14.4
5~9 人	-	8.4	-	29.5	-	26.5
10~29 人	-	3.5	-	42.3	2.2	27.6
30 人以上	-	-	-	41.5	8.3	15.7
成立時間						
民國 76 年以前	-	-	-	26.5	-	15.2
民國 77 年~98 年	-	1.5	-	31.2	5.6	22.8
民國 99 年以後	-	-	-	9.2	-	23.0
不知道/拒答	-	36.3	-	52.9	-	10.8
地區別						
北部地區	-	2.7	-	29.5	3.9	13.9
中部地區	-	3.6	-	34.9	8.3	27.2
南部地區	-	3.6	-	36.2	-	10.7
東部地區	-	-	-	-	-	64.7
金馬地區	-	-	-	-	-	-

註：本題為複選

(四)曾僱用外籍或大陸配偶平均工作年資

事業單位曾僱用外籍或大陸配偶之平均工作年資，其僱用期間以「1 年以下」為較高，占 39.7%，其次依序為「1-3 年」占 35.9%，「3 年以上」占 24.5%，如圖 4-7 所示。

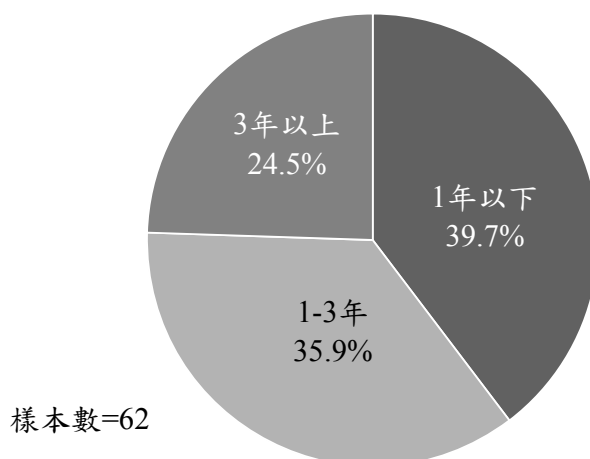


圖 4-7 事業單位僱用之外籍或大陸配偶平均工作年資

經統計檢定，事業單位曾僱用外籍或大陸配偶平均年資，如表 4-11 所示，不論在「行業別」、「成立時間」、「公司規模」及地區別等方面，均因 25%以上期望個數小於 5，分析結果僅供參考。

表 4-11 事業單位僱用之外籍或大陸配偶平均工作年資

項目別	樣本數	總和	單位：人；%		
			1 年以下	1-3 年	3 年以上
總計	62	100.0	39.7	35.9	24.5
行業別					
製造業	10	100.0	29.3	34.6	36.1
營造業	3	100.0	49.8	50.2	-
批發及零售業	28	100.0	43.9	31.2	24.9
運輸及倉儲業	-	-	-	-	-
住宿及餐飲業	14	100.0	32.0	54.6	13.4
資訊及通訊	-	-	-	-	-

傳播業					
金融及保險業	-	-	-	-	-
不動產業	1	100.0	100.0	-	-
專業、科學及技術服務業	-	-	-	-	-
支援服務業	3	100.0	29.1	41.8	29.1
教育服務業	2	100.0	31.7	-	68.3
醫療保健及社會工作服務業	0	100.0	-	-	100.0
藝術、娛樂及休閒服務業	-	-	-	-	-
其他服務業	1	100.0	50.0	-	50.0
其他業別	1	100.0	100.0	-	-
公司規模					
未滿 5 人	25	100.0	36.8	38.0	25.3
5~9 人	15	100.0	51.4	27.4	21.2
10~29 人	15	100.0	44.6	39.4	16.0
30 人以上	7	100.0	13.8	39.5	46.7
成立時間					
民國 76 年以前	12	100.0	34.3	39.2	26.6
民國 77 年~98 年	44	100.0	36.9	36.1	27.1
民國 99 年以後	4	100.0	77.1	22.9	-
不知道/拒答	3	100.0	52.9	36.3	10.8
地區別					
北部地區	24	100.0	39.0	53.4	7.6
中部地區	18	100.0	36.9	36.3	26.8
南部地區	15	100.0	49.2	17.8	33.0
東部地區	5	100.0	15.3	9.1	75.6
金馬地區	1	100.0	100.0	-	-

(五)曾僱用之外籍或大陸配偶工作內容

事業單位曾僱用外籍或大陸配偶之工作內容，如表 4-12 所示，以「作業員」為最高，占 37.7%，其次依序為「服務人員」、「銷售人員」、「清潔工作」，分別占 21.2%、20.7%、20.1%，其餘工作內容所占比例則不到一成，而工作內容為「其他」占 5.5%，如圖 4-8 所示。

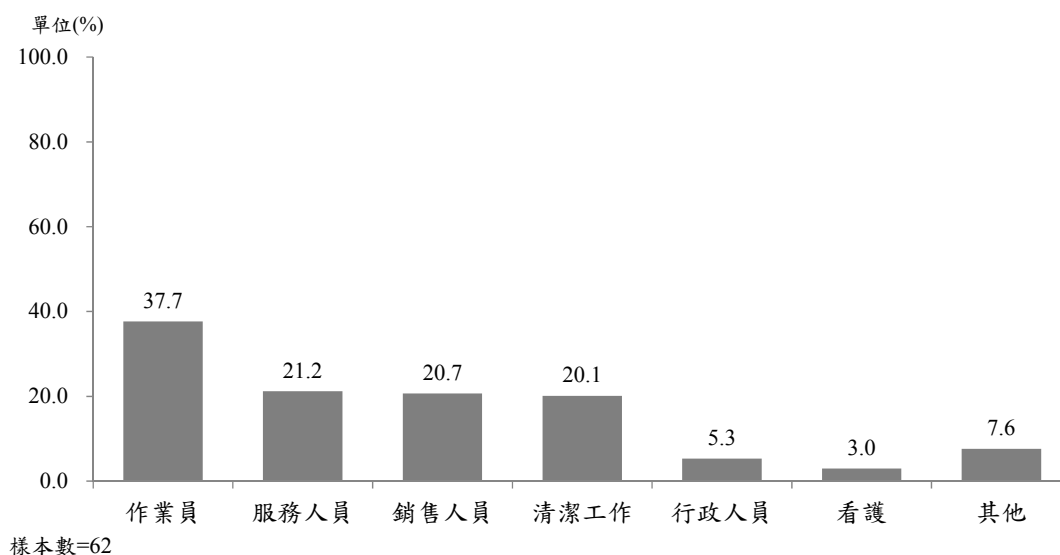


圖 4-8 事業單位僱用之外籍或大陸配偶工作內容

註：本題為複選題。

若以行業別做為區分，如下表 4-12 所示，製造業中，外籍或大陸配偶擔任作業員的比例為 94.8%，行政人員僅占 8.6%；在批發零售業中，作業員則佔 42.2%，銷售人員佔 36%，行政人員僅佔 1.5%；在住宿餐飲業中，服務人員佔 57.7%，清潔工作佔 47.5%。顯示，目前大部分事業單位曾僱用外籍與大陸配偶之工作內容，以作業員、服務人員、銷售人員、清潔人員等技術性較低、替代性較高的工作內容為主。

表 4-12 事業單位僱用之外籍或大陸配偶工作內容

單位：人；%

項目別	樣本數	行政人員	清潔工作	服務人員	作業員
總計	62	5.8	20.1	21.2	37.7
行業別					
製造業	10	8.6	-	-	94.8
營造業	3	50.2	-	-	-
批發及零售業	28	1.5	7.1	14.9	42.2
運輸及倉儲業	-	-	-	-	-
住宿及餐飲業	14	-	47.5	57.7	7.2
資訊及通訊傳播業	-	-	-	-	-
金融及保險業	-	-	-	-	-
不動產業	1	-	-	-	-
專業、科學及技術服務業	-	-	-	-	-
支援服務業	3	20.9	37.3	-	41.8
教育服務業	2	15.9	84.1	15.8	-
醫療保健及社會工作服務業	0	-	100.0	-	-
藝術、娛樂及休閒服務	-	-	-	-	-

業					
其他服務業	1	-	-	100.0	-
其他業別	1	-	100.0	-	-
公司規模					
未滿 5 人	25	-	22.3	22.6	36.8
5~9 人	15	-	16.0	22.0	34.9
10~29 人	15	17.1	22.5	24.2	29.1
30 人以上	7	13.9	16.3	8.0	64.9
成立時間					
民國 76 年以 前	12	6.4	4.2	13.4	62.6
民國 77 年 ~98 年	44	6.6	25.7	22.9	32.0
民國 99 年以 後	4	-	11.5	34.4	26.3
不知道/拒答	3	-	13.3	10.8	36.3
地區別					
北部地區	24	10.2	12.2	25.6	36.2
中部地區	18	3.0	19.3	24.3	39.0
南部地區	15	2.2	30.5	4.3	42.1
東部地區	5	6.2	32.5	30.2	31.2
金馬地區	1	-	-	100.0	-

註：本題為複選

表 4-12 事業單位僱用之外籍或大陸配偶工作內容(續)

項目別	單位：人；%				
	銷售人員	保母	看護	專職翻譯	其他
總計	20.7	1.7	3.0	-	5.5
行業別					
製造業	5.2	-	-	-	-
營造業	-	-	-	-	49.8
批發及零售業	36.0	-	5.4	-	-
運輸及倉儲業	-	-	-	-	-
住宿及餐飲業	10.3	-	-	-	6.2
資訊及通訊傳播業	-	-	-	-	-
金融及保險業	-	-	-	-	-
不動產業	100.0	-	-	-	-
專業、科學及技術服務業	-	-	-	-	-
支援服務業	-	-	-	-	41.8
教育服務業	-	36.6	-	-	-
醫療保健及社會工作服務業	-	-	100.0	-	-
藝術、娛樂及休閒服務業	-	-	-	-	-
其他服務業	-	50.0	-	-	-
其他業別	-	-	-	-	-
公司規模					
未滿 5 人	20.4	2.8	6.1	-	3.1
5~9 人	23.8	2.3	-	-	12.2
10~29 人	24.8	-	-	-	5.0
30 人以上	5.9	-	5.3	-	-

成立時間					
民國 76 年以前	3.6	-	-	-	15.0
民國 77 年~98 年	22.3	2.4	4.3	-	3.8
民國 99 年以後	39.3	-	-	-	-
不知道/拒答	39.6	-	-	-	-
地區別					
北部地區	18.5	1.5	1.6	-	1.8
中部地區	18.1	-	8.3	-	12.3
南部地區	25.1	-	-	-	2.2
東部地區	30.1	14.3	-	-	9.1
金馬地區	-	-	-	-	-

註：本題為複選

(六)曾僱用之外籍或大陸配偶之計薪方式

事業單位曾僱用外籍或大陸配偶之計薪方式，以「月薪制」為最高，占 68.6%，其次依序為「日薪制」占 17.9%，「時薪制」占 11.3%，而計薪方式為「按件計酬」所占比例則不到一成。如圖 4-9 所示。

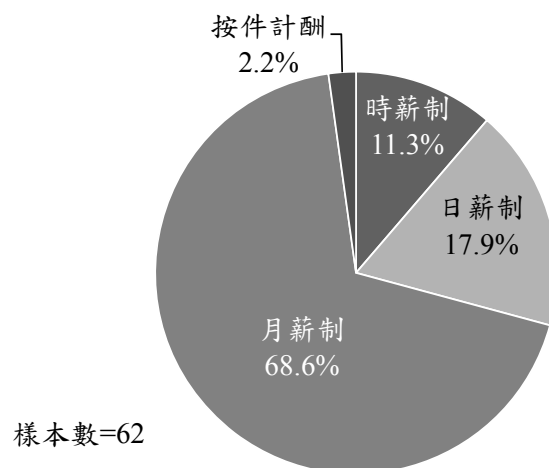


圖 4-9 事業單位僱用之外籍或大陸配偶計薪方式

經統計檢定，事業單位曾僱用外籍或大陸配偶之計薪方式，如表 4-13 所示，不論在「行業別」、「成立時間」、「公司規模」及地區別等方面，均因 25%以上期望個數小於 5，分析結果僅供參考。

表 4-13 事業單位僱用之外籍或大陸配偶工作計薪方式

單位：人；%

項目別	樣本數	總和	時薪制	日薪制	月薪制	按件計酬
總計	62	100.0	11.3	17.9	68.6	2.2
行業別						
製造業	10	100.0	5.2	31.1	60.3	3.4
營造業	3	100.0	-	49.8	50.2	-
批發及零售業	28	100.0	18.0	11.0	71.1	-
運輸及倉儲業	-	-	-	-	-	-
住宿及餐飲業	14	100.0	6.2	10.3	83.5	-
資訊及通訊傳播業	-	-	-	-	-	-
金融及保險業	-	-	-	-	-	-
不動產業	1	100.0	-	-	-	100.0
專業、科學及技術服務業	-	-	-	-	-	-
支援服務業	3	100.0	-	29.1	70.9	-
教育服務業	2	100.0	-	15.8	84.2	-
醫療保健及社會工作服務業	0	100.0	-	-	100.0	-
藝術、娛樂及休閒服務業	-	-	-	-	-	-
其他服務業	1	100.0	100.0	-	-	-
其他業別	1	100.0	-	100.0	-	-

公司規模						
未滿 5 人	25	100.0	12.2	11.3	72.4	4.1
5~9 人	15	100.0	10.9	30.8	58.3	-
10~29 人	15	100.0	15.6	14.2	70.2	-
30 人以上	7	100.0	-	20.7	74.4	4.9
成立時間						
民國 76 年以前	12	100.0	-	29.7	70.3	-
民國 77 年~98 年	44	100.0	14.4	15.1	67.3	3.1
民國 99 年以後	4	100.0	11.5	11.5	77.0	-
不知道/拒答	3	100.0	10.8	19.8	69.4	-
地區別						
北部地區	24	100.0	7.0	13.9	79.1	-
中部地區	18	100.0	7.2	27.3	63.5	2.0
南部地區	15	100.0	14.3	19.5	59.6	6.6
東部地區	5	100.0	40.3	-	59.7	-
金馬地區	1	100.0	-	-	100.0	-

(七)曾僱用之外籍或大陸配偶每日平均工作時數

事業單位曾僱用外籍或大陸配偶之每日平均工作時數，以「5-8 小時」為最高占 73.7%，其次為「9-10 小時」占 22.6%，而「11-12 小時」所占比例則不到一成，如圖 4-10 所示。

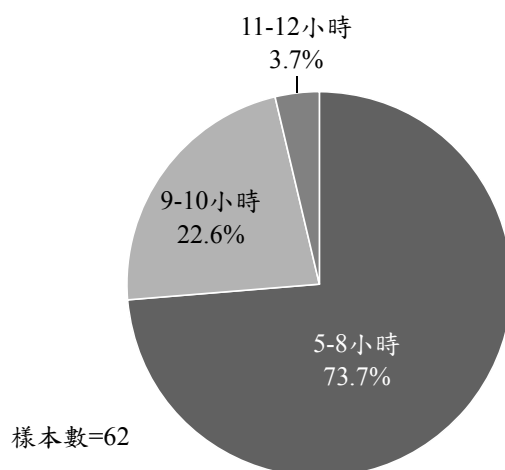


圖 4-10 事業單位僱用之外籍或大陸配偶每日平均工作時數

經統計檢定，事業單位曾僱用外籍或大陸配偶之每日平均工作時數，如表 4-14 所示，不論在「行業別」、「成立時間」、「公司規模」及地區別等方面，均因 25% 以上期望個數小於 5，分析結果僅供參考。

表 4-14 事業單位僱用之外籍或大陸配偶每日平均工作時數

單位：人；%

項目別	樣本數	總和	4 小時以 下	5-8(含)小 時	9-10(含)小 時	11-12 小時
總計	62	100.0	-	73.7	22.6	3.7
行業別						
製造業	10	100.0	-	57.0	43.0	-
營造業	3	100.0	-	49.8	50.2	-
批發及零售業	28	100.0	-	86.0	8.6	5.4
運輸及倉儲業	-	-	-	-	-	-
住宿及餐飲業	14	100.0	-	60.8	36.1	3.1
資訊及通訊傳播業	-	-	-	-	-	-
金融及保險業	-	-	-	-	-	-
不動產業	1	100.0	-	100.0	-	-
專業、科學及技術服務業	-	-	-	-	-	-
支援服務業	3	100.0	-	70.9	29.1	-
教育服務業	2	100.0	-	100.0	-	-
醫療保健及社會工作服務業	0	100.0	-	-	-	100.0
藝術、娛樂及休閒服務業	-	-	-	-	-	-
其他服務業	1	100.0	-	100.0	-	-
其他業別	1	100.0	-	100.0	-	-

公司規模						
未滿 5 人	25	100.0	-	78.4	15.5	6.1
5~9 人	15	100.0	-	85.9	14.1	-
10~29 人	15	100.0	-	67.0	30.1	2.9
30 人以上	7	100.0	-	45.5	49.2	5.3
成立時間						
民國 76 年以前	12	100.0	-	70.5	29.5	-
民國 77 年~98 年	44	100.0	-	75.6	20.1	4.3
民國 99 年以後	4	100.0	-	67.8	20.7	11.5
不知道/拒答	3	100.0	-	66.9	33.1	-
地區別						
北部地區	24	100.0	-	68.4	30.0	1.6
中部地區	18	100.0	-	63.1	26.2	10.8
南部地區	15	100.0	-	88.2	11.8	-
東部地區	5	100.0	-	90.9	9.1	-
金馬地區	1	100.0	-	100.0	-	-

(八)曾僱用之外籍或大陸配偶每月平均薪資

事業單位曾僱用外籍或大陸配偶之每月平均薪資，以「19,042-24,999 元」為最高，占 47.3%，其次為「19,042 元以下」占 32.2%，再其次為「25,000-29,999 元」占 18.4%，而 30,000 元以上所占比例則不到一成，如圖 4-11 所示。

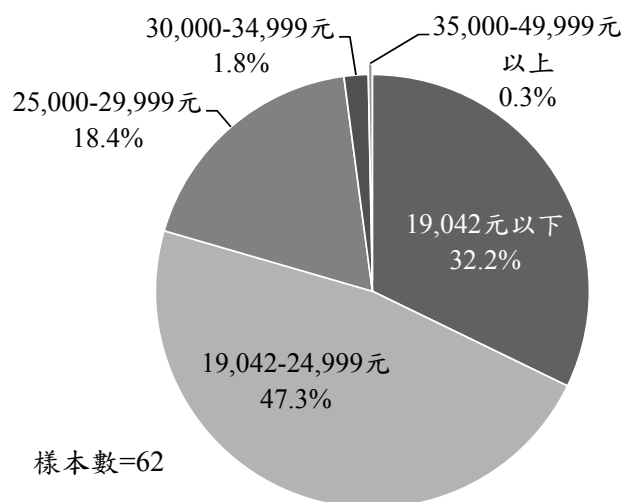


圖 4-11 事業單位僱用之外籍或大陸配偶每月平均薪資

經統計檢定，事業單位曾僱用外籍或大陸配偶之每月平均薪資，如表 4-15 所示，不論在「行業別」、「成立時間」、「公司規模」及地區別等方面，均因 25% 以上期望個數小於 5，分析結果僅供參考。

表 4-15 事業單位僱用之外籍或大陸配偶每月平均薪水

單位：人；%

項目別	樣本數	總和	19,042 元以下	19,042-24,999 元	25,000-29,999 元
總計	62	100.0	32.2	47.3	18.4
行業別					
製造業	10	100.0	22.5	39.8	37.8
營造業	3	100.0	49.8	-	50.2
批發及零售業	28	100.0	34.4	52.4	11.7
運輸及倉儲業	-	-	-	-	-
住宿及餐飲業	14	100.0	20.6	58.8	20.6
資訊及通訊傳播業	-	-	-	-	-
金融及保險業	-	-	-	-	-
不動產業	1	100.0	100.0	-	-
專業、科學及技術服務業	-	-	-	-	-
支援服務業	3	100.0	12.7	79.1	-
教育服務業	2	100.0	68.2	15.9	-
醫療保健及社會工作服務業	0	100.0	-	-	-
藝術、娛樂及休閒服務業	-	-	-	-	-
其他服務業	1	100.0	50.0	50.0	-
其他業別	1	100.0	100.0	-	-
公司規模					
未滿 5 人	25	100.0	42.6	43.1	14.4
5~9 人	15	100.0	40.2	51.4	8.4

10~29 人	15	100.0	19.8	56.0	22.3
30 人以上	7	100.0	5.9	34.7	45.2
成立時間					
民國 76 年以 前	12	100.0	31.3	32.7	32.5
民國 77 年 ~98 年	44	100.0	34.4	47.1	16.5
民國 99 年以 後	4	100.0	11.5	77.0	11.5
不知道/拒 答	3	100.0	30.6	69.4	-
地區別					
北部地區	24	100.0	20.4	49.8	25.6
中部地區	18	100.0	20.5	65.2	14.3
南部地區	15	100.0	48.0	36.4	15.6
東部地區	5	100.0	75.6	9.1	9.1
金馬地區	1	100.0	100.0	-	-

表 4-15 事業單位僱用之外籍或大陸配偶每月平均薪水(續)

單位：人；%

項目別	樣本數	總和	30,000-34,999 元	35,000-49,999 元以上	50,000 元以 上
總計	62	100.0	1.8	0.3	-
行業別					
製造業	10	100.0	-	-	-
營造業	3	100.0	-	-	-
批發及零售業	28	100.0	1.5	-	-
運輸及倉儲業	-	-	-	-	-
住宿及餐飲業	14	100.0	-	-	-
資訊及通訊傳播業	-	-	-	-	-
金融及保險業	-	-	-	-	-
不動產業	1	100.0	-	-	-
專業、科學及技術服務業	-	-	-	-	-
支援服務業	3	100.0	-	8.2	-
教育服務業	2	100.0	15.9	-	-
醫療保健及社會工作服務業	0	100.0	100.0	-	-
藝術、娛樂及休閒服務業	-	-	-	-	-
其他服務業	1	100.0	-	-	-
其他業別	1	100.0	-	-	-
公司規模					
未滿 5 人	25	100.0	-	-	-
5~9 人	15	100.0	-	-	-

10~29 人	15	100.0	1.9	-	-
30 人以上	7	100.0	11.2	3.0	-
成立時間					
民國 76 年以 前	12	100.0	3.6	-	-
民國 77 年 ~98 年	44	100.0	1.6	0.5	-
民國 99 年以 後	4	100.0	-	-	-
不知道/拒 答	3	100.0	-	-	-
地區別					
北部地區	24	100.0	3.4	0.9	-
中部地區	18	100.0	-	-	-
南部地區	15	100.0	-	-	-
東部地區	5	100.0	6.2	-	-
金馬地區	1	100.0	-	-	-

(九)曾僱用之外籍或大陸配偶之工作型態

事業單位曾僱用外籍或大陸配偶之工作型態，以「全職人員」的比例最高，占 77.8%，其次為「兼職人員」占 21.6%，而「派遣人員」所占比例則不到一成，如圖 4-12。

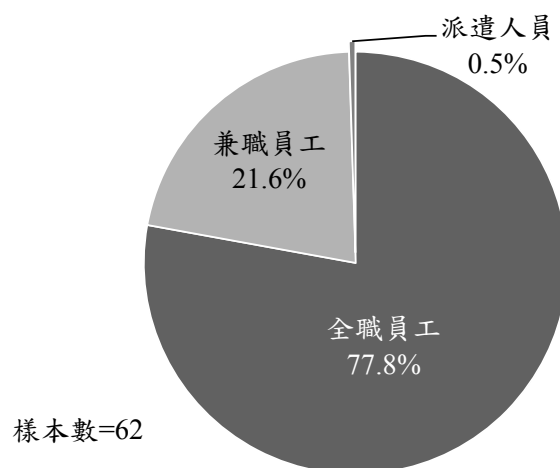


圖 4-12 事業單位僱用之外籍或大陸配偶工作型態

經統計檢定，事業單位曾僱用外籍或大陸配偶之工作型態，如表 4-16 所示不論在「行業別」、「成立時間」、「公司規模」及地區別等方面，均因 25%以上期望個數小於 5，分析結果僅供參考。

表 4-16 事業單位僱用之外籍或大陸配偶工作型態

單位：人；%

項目別	樣本數	總和	全職員工	兼職員工	派遣人員
總計	62	100.0	77.8	21.6	0.5
行業別					
製造業	10	100.0	91.4	8.6	-
營造業	3	100.0	50.2	49.8	-
批發及零售業	28	100.0	77.3	22.7	-
運輸及倉儲業	-	-	-	-	-
住宿及餐飲業	14	100.0	86.6	13.4	-
資訊及通訊傳播業	-	-	-	-	-
金融及保險業	-	-	-	-	-
不動產業	1	100.0	-	100.0	-
專業、科學及技術服務業	-	-	-	-	-
支援服務業	3	100.0	87.3	-	12.7
教育服務業	2	100.0	63.4	36.6	-
醫療保健及社會工作服務業	0	100.0	100.0	-	-
藝術、娛樂及休閒服務業	-	-	-	-	-
其他服務業	1	100.0	50.0	50.0	-
其他業別	1	100.0	-	100.0	-
公司規模					
未滿 5 人	25	100.0	72.8	27.2	-
5~9 人	15	100.0	77.8	22.2	-
10~29 人	15	100.0	77.9	19.9	2.2

30 人以上	7	100.0	95.1	4.9	-
成立時間					
民國 76 年以 前	12	100.0	76.3	23.7	-
民國 77 年 ~98 年	44	100.0	76.5	22.8	0.8
民國 99 年以 後	4	100.0	88.5	11.5	-
不知道/拒答	3	100.0	89.2	10.8	-
地區別					
北部地區	24	100.0	88.8	9.8	1.4
中部地區	18	100.0	79.2	20.8	-
南部地區	15	100.0	68.3	31.7	-
東部地區	5	100.0	45.4	54.6	-
金馬地區	1	100.0	100.0	-	-

(十)未來繼續僱用外籍或大陸配偶之意願

曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位，未來繼續僱用外籍或大陸配偶之意願，以「會願意繼續僱用」為最高，占 80.7%，其次為「不會願意繼續僱用」占 19.3%，如圖 4-13 所示。

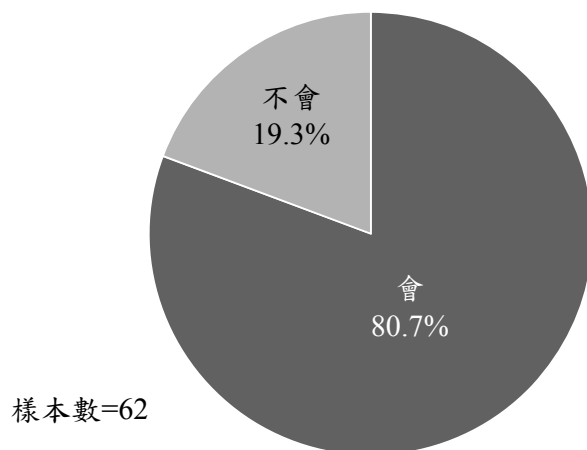


圖 4-13 曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位未來僱用意願

經統計檢定，事業單位未來繼續僱用外籍或大陸配偶之意願，如表 4-17 所示，不論在「行業別」、「成立時間」、「公司規模」及「地區別」等方面，均因 25%以上期望個數小於 5，分析結果僅供參考。

表 4-17 曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位未來僱用意願

單位：人；%

項目別	樣本數	總和	會	不會
總計	62	100.0	80.7	19.3
行業別				
製造業	10	100.0	94.8	5.2
營造業	3	100.0	100.0	-
批發及零售業	28	100.0	71.9	28.1
運輸及倉儲業	-	-	-	-
住宿及餐飲業	14	100.0	80.5	19.5
資訊及通訊傳播業	-	-	-	-
金融及保險業	-	-	-	-
不動產業	1	100.0	100.0	-
專業、科學及技術服務業	-	-	-	-
支援服務業	3	100.0	100.0	-
教育服務業	2	100.0	100.0	-
醫療保健及社會工作服務業	0	100.0	100.0	-
藝術、娛樂及休閒服務業	-	-	-	-
其他服務業	1	100.0	100.0	-
其他業別	1	100.0	-	100.0
公司規模				
未滿 5 人	25	100.0	69.4	30.6
5~9 人	15	100.0	83.2	16.8
10~29 人	15	100.0	89.3	10.7

30人以上	7	100.0	96.0	4.0
成立時間				
民國76年以前	12	100.0	70.2	29.8
民國77年~98年	44	100.0	84.7	15.3
民國99年以後	4	100.0	100.0	-
不知道/拒答	3	100.0	43.9	56.1
地區別				
北部地區	24	100.0	87.6	12.4
中部地區	18	100.0	77.3	22.7
南部地區	15	100.0	67.0	33.0
東部地區	5	100.0	100.0	-
金馬地區	1	100.0	100.0	-

(十一)未來願意繼續僱用外籍或大陸配偶之考量因素

事業單位未來願意繼續僱用外籍或大陸配偶之考量因素，以「人才短缺」、「較刻苦耐勞」、「工作態度較佳」較高，分別占 35.9%、35.3%、33.2%，其次依序為「工作穩定性較高」、「工作能力較佳」，分別占 27.8%、26.5%，其餘考量所占比例則不到一成，而考量因素為「其他」占 18.6%，如圖 4-14 所示。

如表 4-18 所示，若以行業別區分，製造業之僱用考量因素，認為外籍或大陸配偶刻苦耐勞佔 45.6%，人力短缺佔 52.8%，工作穩定佔 34.5%；批發零售業之考量因素，以人力短缺佔 30.5%為最高，其次為工作能力較佳和刻苦耐勞，分別佔 29.4%及 28.3%；住宿餐飲業以工作態度佳之比例最高，佔 46.1%，其次為刻苦耐勞，佔 37.2%。另外，若以地區別區分，可發現，北部地區之事業單位未來僱用考量因素中，以刻苦耐勞比例最高，佔 42.5%，其次為人才短缺，佔 35.3%。

其中事業單位之「其他」方面考量，以「工作能力符合職缺需求」的比例最高，占 10.4%，其他各項主要著重於語言溝通、外語能力、親友推介、或需要具備專業的職能技術等項。在「工作能力符合職缺需求」方面，由於各行業所需具備的專業技術或知識不同，因此雇主可能會依照職缺的需求包含工作屬性、專業技術或知識考量是否符合職缺；而「語言溝通能力」方面，則涵蓋工作交辦、同事、客戶間溝通的語言，或甚至因應行業需求而須具備在地化語言如閩南語、原住民語等基礎的溝通能力。

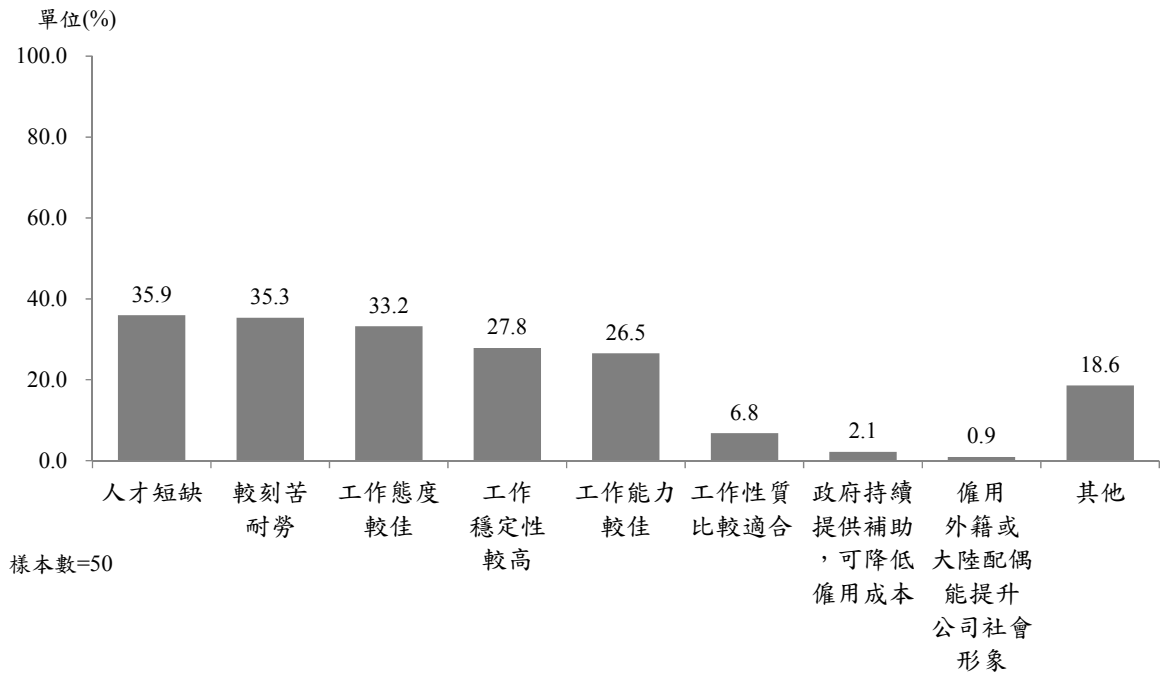


圖 4-14 曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位未來願意繼續僱用之考量

註：本題為複選題

表 4-18 曾僱用外籍或大陸配偶事業單位未來僱用之考量

單位：人；%

項目別	樣本數	外籍或大陸 配偶較刻苦 耐勞	人才短缺	工作性質比 較適合外籍 或大陸配偶	外籍或大陸 配偶工作態 度較佳
總計	50	35.3	35.9	6.8	33.2
行業別					
製造業	10	45.6	52.8	-	29.2
營造業	3	49.8	-	-	49.8
批發及零售業	20	28.3	30.5	9.8	22.8
運輸及倉儲業	-	-	-	-	-
住宿及餐飲業	11	37.2	42.3	3.9	46.1
資訊及通訊傳播業	-	-	-	-	-
金融及保險業	-	-	-	-	-
不動產業	1	-	-	-	100.0
專業、科學及技術服務業	-	-	-	-	-
支援服務業	3	41.8	66.5	16.5	-
教育服務業	2	52.5	-	31.7	52.5
醫療保健及社會工作服務業	0	-	100.0	-	-
藝術、娛樂及休閒服務業	-	-	-	-	-
其他服務業	1	-	-	-	100.0
其他業別	-	-	-	-	-
公司規模					
未滿 5 人	17	45.4	29.7	-	36.5
5~9 人	13	39.9	40.4	17.4	45.4

10~29 人	14	28.5	31.0	5.4	26.1
30 人以上	7	15.4	52.8	6.3	16.4
成立時間					
民國 76 年以 前	8	51.3	38.5	2.6	33.2
民國 77 年 ~98 年	37	29.7	35.4	8.7	31.7
民國 99 年以 後	4	67.8	20.7	-	40.0
不知道/拒答	1	-	75.4	-	55.0
地區別					
北部地區	21	42.5	35.3	6.6	14.2
中部地區	14	32.4	30.2	9.9	53.7
南部地區	10	13.2	49.3	-	22.0
東部地區	5	63.6	18.3	-	84.7
金馬地區	1	-	100.0	100.0	-

註：本題為複選題

表 4-18 曾僱用外籍或大陸配偶事業單位未來僱用之考量(續)

單位：人；%

項目別	外籍或大陸 配偶工作能 力較佳	外籍或大陸 配偶工作穩 定性較高	政府持續提 供補助，可 降低僱用成 本	僱用外籍或 大陸配偶能 提升公司社 會形象	其他
總計	26.5	27.8	2.1	0.9	18.6
行業別					
製造業	16.3	34.5	-	-	7.2
營造業	-	50.2	-	-	-
批發及零售 業	29.4	13.1	-	-	29.3
運輸及倉儲 業	-	-	-	-	-
住宿及餐飲 業	32.1	37.2	-	3.9	3.9
資訊及通訊 傳播業	-	-	-	-	-
金融及保險 業	-	-	-	-	-
不動產業	-	-	-	-	-
專業、科學 及技術服務 業	-	-	-	-	-
支援服務業	12.7	41.8	29.1	-	41.8
教育服務業	68.3	68.3	15.8	-	52.5
醫療保健及 社會工作服 務業	-	-	-	-	-
藝術、娛樂 及休閒服務 業	-	-	-	-	-
其他服務業	100.0	-	-	-	50.0
其他業別	-	-	-	-	-
公司規模					
未滿 5 人	18.8	27.7	4.5	-	26.2

5~9 人	35.0	16.0	2.3	3.4	2.8
10~29 人	30.7	45.3	-	-	22.1
30 人以上	21.5	15.4	-	-	22.6
成立時間					
民國 76 年以前	13.3	19.2	-	-	13.6
民國 77 年~98 年	27.0	29.0	2.9	1.2	21.4
民國 99 年以後	40.0	34.4	-	-	-
不知道/拒答	55.0	30.4	-	-	24.6
地區別					
北部地區	16.3	28.7	-	2.1	19.0
中部地區	27.2	33.6	7.6	-	14.9
南部地區	21.0	7.8	-	-	23.4
東部地區	84.7	53.6	-	-	20.5
金馬地區	-	-	-	-	-

註：本題為複選題

(十二)未來不願意繼續僱用外籍或大陸配偶之考量因素

事業單位未來不願意繼續僱用外籍或大陸配偶之考量因素，以「公司經人力精簡，不再需要增聘勞工」為最高，占 75.7%，其次為「外籍或大陸配偶的個性和習慣經常與公司文化不合」占 21.8%；此外，其餘考量因素所占比例皆未達一成，而考量因素為「其他」占 16.2%，如圖 4-15 所示。

如表 4-19 所示，若以行業別區分，考量公司未來不再需要增聘員工，而不願意繼續僱用外籍或大陸配偶，以批發零售業 91.6% 佔的比例最高；住宿餐飲業則佔 36.8%。

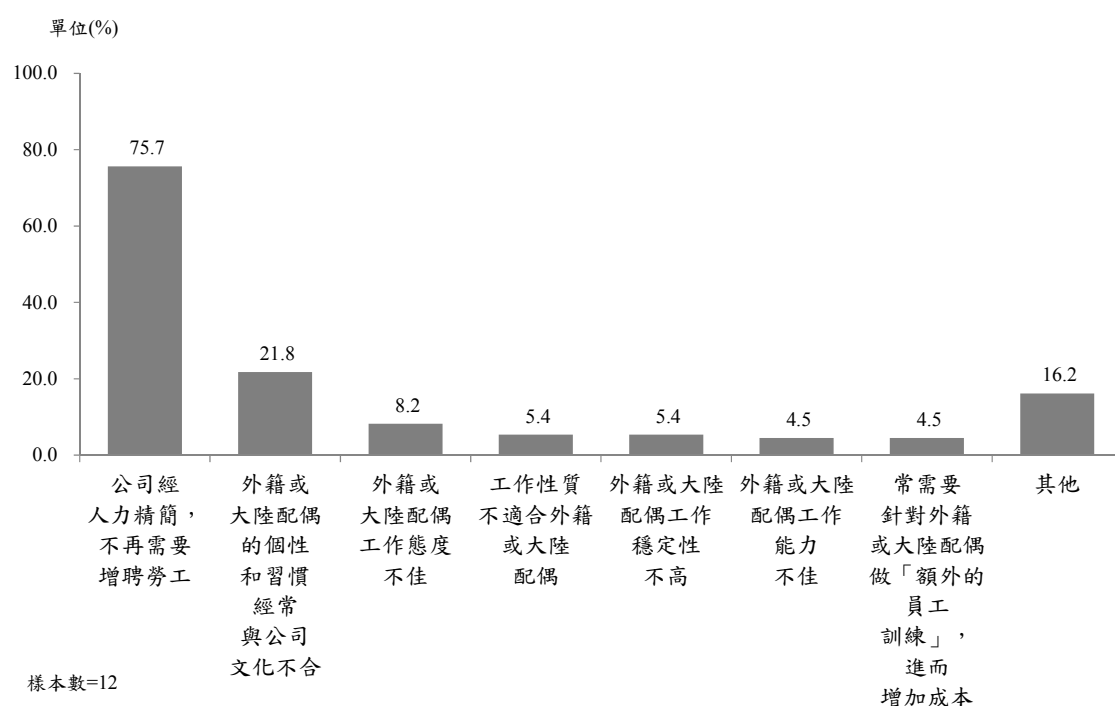


圖 4-15 曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位未來不願意繼續僱用之考量因素

註：本題為複選題。

表 4-19 事業單位未來不願意繼續僱用之考量因素

單位：人；%

項目別	樣本數	外籍或大陸 配偶的個性 和習慣經常 與公司文化 不合	外籍或大陸 配偶常需要 以「照顧家 庭」為由請 假	外籍或大陸 配偶無法配 合公司經營 需要加班或 假日上班
總計	12	21.8	-	-
行業別				
製造業	1	100.0	-	-
營造業	-	-	-	-
批發及零售業	8	8.4	-	-
運輸及倉儲業	-	-	-	-
住宿及餐飲業	3	16.0	-	-
資訊及通訊傳播業	-	-	-	-
金融及保險業	-	-	-	-
不動產業	-	-	-	-
專業、科學及技術服務業	-	-	-	-
支援服務業	-	-	-	-
教育服務業	-	-	-	-
醫療保健及社會工作服務業	-	-	-	-
藝術、娛樂及休閒服務業	-	-	-	-
其他服務業	-	-	-	-
其他業別	1	100.0	-	-

公司規模				
未滿 5 人	8	13.2	-	-
5~9 人	3	25.0	-	-
10~29 人	2	60.1	-	-
30 人以上	0	-	-	-
成立時間				
民國 76 年以前	4	-	-	-
民國 77 年~98 年	7	31.2	-	-
民國 99 年以後	-	-	-	-
不知道/拒答	2	29.5	-	-
地區別				
北部地區	3	-	-	-
中部地區	4	10.8	-	-
南部地區	5	43.7	-	-
東部地區	-	-	-	-
金馬地區	-	-	-	-

註：本題為複選題

表 4-19 事業單位未來不願意繼續僱用之考量因素(續 1)

單位：人；%

項目別	外籍或大陸 配偶產假過 多	工作性質不 適合外籍或 大陸配偶	外籍或大陸 配偶工作態 度不佳	外籍或大陸 配偶工作能 力不佳
總計	-	5.4	8.2	4.5
行業別				
製造業	-	-	-	100.0
營造業	-	-	-	-
批發及零售業	-	8.4	-	-
運輸及倉儲業	-	-	-	-
住宿及餐飲業	-	-	-	-
資訊及通訊傳播業	-	-	-	-
金融及保險業	-	-	-	-
不動產業	-	-	-	-
專業、科學及技術服務業	-	-	-	-
支援服務業	-	-	-	-
教育服務業	-	-	-	-
醫療保健及社會工作服務業	-	-	-	-
藝術、娛樂及休閒服務業	-	-	-	-
其他服務業	-	-	-	-
其他業別	-	-	100.0	-
公司規模				
未滿 5 人	-	-	13.2	-
5~9 人	-	25.0	-	-

10~29 人	-	-	-	33.2
30 人以上	-	-	-	-
成立時間				
民國 76 年以 前	-	-	-	-
民國 77 年 ~98 年	-	-	14.8	-
民國 99 年以 後	-	-	-	-
不知道/拒答	-	35.3	-	29.5
地區別				
北部地區	-	-	-	-
中部地區	-	15.8	-	-
南部地區	-	-	19.9	10.9
東部地區	-	-	-	-
金馬地區	-	-	-	-

註：本題為複選題

表 4-19 事業單位未來不願意繼續僱用之考量因素(續完)

單位：人；%

項目別	外籍或大陸 配偶工作穩 定性不高	公司經人力 精簡，不再 需要增聘勞 工	常需要針對 外籍或大陸 配偶做「額 外的員工訓 練」，進而增 加成本	其他
總計	5.4	75.7	4.5	16.2
行業別				
製造業	-	-	100.0	-
營造業	-	-	-	-
批發及零售 業	8.4	91.6	-	8.4
運輸及倉儲 業	-	-	-	-
住宿及餐飲 業	-	36.8	-	47.2
資訊及通訊 傳播業	-	-	-	-
金融及保險 業	-	-	-	-
不動產業	-	-	-	-
專業、科學 及技術服務 業	-	-	-	-
支援服務業	-	-	-	-
教育服務業	-	-	-	-
醫療保健及 社會工作服 務業	-	-	-	-
藝術、娛樂 及休閒服務 業	-	-	-	-
其他服務業	-	-	-	-
其他業別	-	100.0	-	-

公司規模				
未滿 5 人	-	86.5	-	13.5
5~9 人	25.0	75.0	-	25.0
10~29 人	-	39.9	33.2	-
30 人以上	-	-	-	100.0
成立時間				
民國 76 年以 前	-	71.3	-	28.7
民國 77 年 ~98 年	9.7	89.1	-	4.3
民國 99 年以 後	-	-	-	-
不知道/拒答	-	35.3	29.5	35.3
地區別				
北部地區	-	56.1	-	43.9
中部地區	-	73.4	-	-
南部地區	13.0	89.1	10.9	-
東部地區	-	-	-	-
金馬地區	-	-	-	-

註：本題為複選題

第三節 本章小結

本研究針對 1,083 家事業單位進行電話問卷調查，其所發現之結果如下：

一、大多數事業單位並無僱用外籍或大陸配偶經驗，最主要考量為沒有需求、沒有外籍或大陸配偶面試

本調查可發現，目前我國事業單位，大多數事業單位並無僱用外籍或大陸配偶之經驗，最主要的考量由於公司並無增聘之需求，多由於我國事業單位組成結構成金字塔型，以未滿 5 人規模居多，因此對於聘僱員工的需求較弱，進而未曾僱用外籍與大陸配偶。由有聘僱之公司規模可發現，曾聘僱的比例，隨公司規模增加而遞增。

觀察除了公司尚無需增聘員工的原因外，另有約二成二的事業單位提到「沒有外籍與大陸配偶來面試」對於事業單位而言，導致事業單位雖有意願、有機會提供職缺應聘，但並沒有外籍或大陸配偶應徵、面試，因而造成需求缺口的第一層落差，由於勞、雇雙方並沒有充足的資訊互動、溝通之管道，致使事業單位聘僱機會降低。

二、事業單位行業屬性，影響聘僱外籍或大陸配偶考量因素

行業屬性對於事業單位聘僱外籍與大陸配偶亦為考量因素之一，部分專業性、技術性較高之行業別如「營造業」、「運輸及倉儲業」，其工作環境、工作技能需要更高的地緣性、語言溝通能力除了中文甚至需要台語的應對能力。因此，僱主在聘僱外籍或大陸配偶時，即會考量其行業對於此類人員的適合性，也因此，此類行業別事業單位多傾向無論何種條件，均不願意僱用比例較高。

對於「住宿及餐飲業」、「批發零售業」等類事業單位而言，由於進入門檻、專業技術性較低，為聘僱的考量原因，主要由於「沒有外籍與大陸配偶來面試」，若能消弭勞雇雙方之就業資訊落差，提供雙方可徵才、求

職的訊息管道，即可削減第一層就業阻礙。然事業單位對於聘僱條件，主要考量希望有相關工作經驗、識字能力佳，即願意考慮聘僱。

且由本次調查分析結果可發現，不同地區別之事業單位，其僱用狀況、僱用考量並無差異，顯見目前整體勞動市場對於外籍或大陸配偶之聘用並無地域性差異，而是存在行業屬性的不同。未來推展事業單位僱用外籍或大陸配偶時，應依據行業屬性、需求適度輔導、媒合以創造就業機會及僱用意願。

三、在政府補助政策下，部份事業單位未來會提高聘僱外籍或大陸配偶之意願

未僱用外籍或大陸配偶之事業單位，在政府提供「僱用外籍與大陸配偶每週工作時數達 32 小時以上，期間連續達 30 日以上者，每人每月發給新台幣 10,000 者」之補助政策下，對於公司規模較小或成立時間較近的事業單位，其僱用外籍與大陸配偶的意願較高。

四、人力短缺，為事業單位願意聘僱外籍或大陸配偶之主因

曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位，僱用主因近四成六因「人力短缺」而願意聘僱外籍或大陸配偶。進一步觀察徵才管道，與一般勞工略有差異，主要管道為「報紙」、「自身人際網絡」為主。顯見對於外籍或大陸配偶之就業輔導、就業機會，目前仍仰賴人際網絡的推薦。當事業單位有職缺釋出時，透過人際網絡的連結，創造面試的機會，事業單位雇主亦透過面試確認外籍或大陸配偶之基礎能力(諸如溝通、態度)等，進而願意聘僱。

然透過公、私立就業服務機構(如人力銀行、就業服務站)等管道僱用約在一成八至二成一之間。顯示，政府或民間服務機構在勞雇雙方求才、謀職時，居中連結、媒合管道，仍有推廣、改善之空間。

五、外籍或大陸配偶就業型態

近四成曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位，僱用期間在 1 年以下，近七成八聘僱外籍或大陸配偶為「全職人員」，主要擔任的工作內容以作業員、服務人員、銷售人員、清潔人員等技術性較低、替代性較高的工作內容為主。

在「計薪方式」方面，以月薪制為主，平均每月薪資多介於 19,042 元至 24,999 元之間，每日平均工作時數，以 5-8 小時為主。若與主計處「101 年事業人力僱用狀況調查結果綜合分析」之資料比較，可發現，「住宿及餐飲業」之平均薪資為 23,624 元，而其中「基層技術工及勞力工」的平均薪資為 21,236 元，顯示我國事業單位在僱用外籍或大陸配偶的平均薪資，和我國相關職業之平均薪資相近，故應無薪資歧視的現象。

六、八成曾聘僱外籍或大陸配偶之事業單位，未來仍有意願聘僱

八成有聘僱外籍或大陸配偶經驗之事業單位，未來仍願意聘僱，主要的考量係由於「人才短缺」、「較刻苦耐勞」、「工作態度較佳」、「工作穩定性較高」、「工作能力較佳」為主。可見有聘僱經驗之事業單位，對於外籍或大陸配偶工作狀況、態度表示肯定，也影響其後續聘僱意願。

第五章 個案訪談發現與分析

第一節 訪談設計與訪談對象

一、個案訪談設計

為探討雇主僱用外籍或大陸配偶之考量因素，本研究訪問五名雇主，訪談內容主要為調查問卷內容的延伸，就各個雇主做深入訪談，主要包括：公司基本資料、僱用考量因素與管道、外籍或大陸配偶之勞動條件以及雇主未來之僱用意願。對於未來之僱用意願探討，主要針對曾僱用或正在僱用外籍或大陸配偶之雇主。深度訪談架構及問項，如下表 5-1 所述：

表 5-1 深度訪談架構

評估項目	具體問項
公司基本資料	請問貴公司所屬的行業別為何？
	請問貴公司僱用外籍或大陸配偶的員工人數為何？
	請問貴公司成立的時間是？
僱用考量因素與管道	請問貴公司僱用外籍或大陸配偶的考量因素為何？
	請問貴公司僱用外籍或大陸配偶的管道為何？
勞動條件	請問貴單位僱用之外籍或大陸配偶之平均工作幾年？
	請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶所從事的工作內容？
	請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶「計薪方式」為何？
	請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶「平均工作時數」為何？
	請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶「每月平均薪水」為何？
	請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶「工作型態」為何？全職、部分工時或派遣？

雇主未來僱用意願	請問貴公司僱用外籍或大陸配偶的次數，何者比例較高？
	請問貴公司僱用外籍或大陸配偶時，何者較能夠配合貴公司的營運？
	請問貴公司「未來」是否會想繼續僱用外籍或大陸配偶？若有，請問在僱用時是否會偏好僱用外籍或大陸配偶？
	請問貴公司僱用外籍或大陸配偶的次數，何者比例較高？

資料來源：本研究自行整理

二、個案訪談對象

本研究之深度訪談對象，並非原本問卷調查時，而是另外再找尋其他曾僱用過外籍或大陸配偶之雇主。訪談對象總共五名，公司所在地分別為基隆、台北、新北市和彰化市；公司行業則有餐飲、服務與製造業。個案詳細基本資料如下表：

表 5-2 受訪雇主基本資料

個案公司名稱	受訪者代碼	僱用員工之國籍	受訪者	公司地點
00 燒臘店	D01	越南籍 2 名	雇主	台北市文山區
00 糕餅店	D02	越南籍 1 名； 大陸籍 1 名	雇主	基隆市
00 小吃店	D03	越南籍 3 名	雇主	台北市信義區
00 回收工廠	D04	越南籍 4 名； 大陸籍 1 名	雇主	彰化縣彰化市
00 腳底按摩	D05	越南籍 3 名； 大陸籍 2 名	雇主	新北市中和區

資料來源：本研究自行整理。

第二節 發現與分析

本研究藉由訪問曾經或正在僱用外籍或大陸配偶的雇主共五名，進行雇主僱用意願之調查，其研究發現與分析如下所述：

一、雇主背景分析

(一)行業類別

五位個案中，其行業別為服務業、製造業與餐飲業。服務業乃提供按摩服務；製造業則有糕餅製作和資源分類；餐飲業則是餐館和小吃店。

「餐飲業」(D01)

「食品製造業」(D02)

「餐飲業」(D03)

「製造業中的資源分類與壓縮」(D04)

「服務業」(D05)

(二)外籍或大陸配偶人數

受訪個案之外籍或大陸配偶人數，大約人數在 2 到 5 位，分別來自越南和大陸。

「總共兩位外籍配偶，皆為越南籍」(D01)

「大陸配偶與越南籍配偶各一位」(D02)

「曾經最多僱用過三個越南籍配偶。外配只僱用過越南籍配偶，陸配則無僱用經驗。」(D03)

「曾經僱用過 4 位越南籍配偶和 1 位大陸配偶。」(D04)

「越南籍三位，大陸籍兩位，共五個人。」(D05)

(三)成立時間

受訪個案之公司成立年數，分別為一年多、五到七年、十年和百年。

「2009年開始經營，有五年多了。」(D01)

「我們的公司大概是1913年成立，至今快一百年了！」(D02)

「至今大約十年。」(D03)

「大約在2007年成立，有六年多了。」(D04)

「至今大約一年多了」(D05)

二、僱用管道與決定因素

(一)僱用管道

受訪個案中，雇主的僱用管道皆為「親友介紹」和「求職者自行前往詢問是否有工作機會」兩種。觀察受訪者之回答，可發現，親友介紹為主要的僱用管道。在詢問為何偏好此管道時，受訪者(D02)表示，此種介紹管道比較有保證，而且在僱用之後，員工確實能符合雇主先前之僱用期待。

另外，受訪者(D03)則更偏重親友介紹。該名受訪者表示，其所僱用的外籍或大陸配偶，都是由內部員工介紹的，當內部員工沒有外籍或大陸配偶時，就沒再僱用過外籍或大陸配偶了。

「他們是自己來應徵的。」(D01)

「因為這兩位員工她們的先生都在我們公司裡面做事，因此算是『親友介紹』吧！而我自己本身也比較喜歡這種僱用方式，原因在於，這個求職者是我們自己員工介紹進來的，在介紹者不會想介紹不好的員工給我的情況下，基本上這位求職者的能力就有一定的保證。而且在我們公司，大家就像家人一樣，所以我也希望之後僱用的員工，能和大家和樂相處。」(D02)

「管道方面，我還是比較偏好『親友介紹』。原因在於，一開始的越南籍

配偶，是我們公司內一個台灣員工介紹的，因為他們都住在同一個社區，然後知道說自己的鄰居有外籍配偶，且需要工作貼補家用，因此將其介紹到我們公司。之後該名越南籍配偶知道我們公司還需要更多人手時，就和我推薦其他的越南籍配偶，我想應該是他們都互相認識吧！所以有工作機會就會互相介紹，而我也因此僱用了其他的越南籍配偶。現在沒再僱用則是因為店裡面已經沒有外籍配偶，故也就沒有介紹認識的機會了。」(D03)

「第一個越南籍外籍配偶是在我們公司剛成立的時候，由附近其他同業介紹的，我們看她有經驗，態度積極又能配合時間，就決定僱用了。之後其他的越南籍配偶，就是靠著他們自己一個拉一個近來，所以算是『親友介紹』吧！至於大陸籍配偶，則是因為其中一位越南籍配偶離職後，將這位大陸籍配偶介紹進來，因此也算是『親友介紹』。」(D04)

「有的是親友介紹，除了這個之外，其實有些也會自己進來問說有沒有需要按摩師傅。」(D05)

受訪者(D02)亦表示，若是由政府機關推薦的外籍或大陸配偶，雖然可增加對該求職者的瞭解，但還是比不上員工之間介紹來的可靠。

「至於你剛剛說的，若有就業服務站的人員陪同外籍或大陸配偶面試，關於這點，雖然會增加對於他們的僱用意願，但還是比不上親友介紹，畢竟外籍或大陸配偶和我們的文化背景有所差異，有時候真的不太能夠太放心地相信他們。」(D02)

綜合上述，可發現雇主確實較偏重親友介紹的管道。透過此管道，能夠增加雇主對於求職者的信賴。因此，在日後的政策建議中，應加強此僱用途徑，以提升雇主之僱用意願。

(二)僱用決定因素

受訪個案中，對於外籍或大陸配偶的僱用意願決定因素，為「刻苦耐勞」、「工作經驗」、「工作時間配合」和「人際溝通技巧」等四個項目。

從個案的行業來區分，可發現，餐飲業或製造業之雇主較不注重外籍或大陸配偶之工作經驗或人際溝通技巧，主要的考量因素為是否認真工作，以及工作時間是否能夠配合。其考量原因在於，個案中的工作內容，較為不具技術性的工作，例如洗碗、切菜、擦桌椅或者是生產線上的工作。這些工作通常不太需要花費雇主太多訓練時間，只需要員工自行摸索後便能上手。因此，外籍或大陸配偶就不會因為口音、教育程度或識字能力不佳等問題，而遭遇到就業困難的現象。通常只要時間能配合雇主，本身又肯學肯做，在人力短缺情況下，雇主都會選擇僱用。

「其實會僱用外籍或大陸配偶，說真的就是台灣人不做啊！因為我們做吃的，很辛苦，而且台灣人一來，也都不先想想自己做不做得來，就直接問說，薪水多少？要做多久？我聽了都搖頭。那外陸配就不同啊！一來就說要工作，做事情又有效率，你看他們在切菜或是裝便當，速度超快！有時候一個中午便當訂單兩百多個，他們一下就搞定，男生都還不見得比他們有效率！所以會僱用外陸配，就是因為他們做事情有效率，又刻苦耐勞。」(D01)

「他們的個性較「刻苦耐勞」，很多事情都願意去做，畢竟他們也不希望因為偷懶或一些疏失而失去工作。」(D02)

「基本上，我僱用的考量因素為該名外陸配的『個人特質』，例如是否刻苦耐勞或認真做事。至於他的工作能力或是否有相關證照，其實我倒是不會特別看重這點，因為我們小吃店的工作主要就是收碗盤、擦桌子或備料，所以不太需要有甚麼工作能力或證照，只要求職者能夠認真學，都不會有太大問題。在語言溝通方面，當然還是要有基本的中文溝通能力，但我覺得能夠出來工作的，他們的語言能力就不會太差，因此語言溝通我倒沒有很注意。」(D03)

「在我們這一行，『工作時間』的配合度是很重要的，因為我們是資源回收分類與壓縮，因此在先前的分類，就會交由外籍配偶在生產線上作業，而且每個環節都是息息相關，所以缺一不可。之前僱用的越南籍配偶中，一開始來面試的時候，就跟我說要照顧小孩，每天上班時間不固定。我聽了之後覺得不妥，跟她說一定要可以配合上班時間，才會僱用，之後她請自己婆婆幫忙看，才解決問題，而我也僱用她了。除了時間配合外，我還會看個人態度是否積極，雖然我們這一行學得很快，但也要有心學習啊！所以『個人態度是否積極』也是一個考量因素。」(D04)

另外在個案從事服務業的雇主，其提供的工作為提供客人按摩服務。在按摩時，除了需要基本的按摩技術外，還因為需要與客人聊天，而須具備良好的人際互動技巧。因此，該個案之雇主在僱用考量因素，會特別著重工作經驗、技術和溝通技巧。受訪者 D05 表示，工作經驗或相關技巧是需要的，因此該雇主在僱用時，此部分會是僱用的決定因素。另外，該雇主也認為，基本的工作態度，例如能夠配合公司的經營時間、調度或甚至是能夠吃苦。

「其實我們這一行，來做之前，一定要有基本的按摩概念，不然今天客人來了，說哪裡不舒服，想要特別對那些部位加重的時候，你卻不懂，那就糟了。但也不是說要很專業的才能來，所以就是要有些『按摩經驗』。而我們很多員工在來之前，都有到推拿協會去學習，來的時候也會給我看結業證書。除了基本經驗外，我們還是會看求職者與人相處的情況怎樣，因為我們在按摩的時候，也需要跟客人聊天，客人若覺得在聊天後身心靈都愉悅，那下次就還會再來，所以也很看重『人際互動的技巧』。最後，還是要能吃苦啦！因為這個很累阿！因此你說的刻苦耐勞的精神，我想也是必要的。不然就算員工技術或經驗在好，我叫不動也不行啊！」(D05)

綜上，雇主的僱用考量因素乃取決於該職缺之需求，故僱用考量因素也會隨著不同職缺的提供，而有所改變。因此，在日後政策建議部分，可先以是否具技術性的工作，作為區分指標，再分別給予不同之政策建議。例如具技術性之工作，那麼在職業訓練時，就要特別著重技術的提升或者是職場體驗，以增加工作經驗；若不具技術性工作，則可著重於求職態度

分享或者是工作心得之傳承，例如可邀請已受僱之外籍或大陸配偶，在職訓課程中，以類似講師的方式，分享其求職時所遇到的問題和克服方式，或者是工作過程中遇到的困難和應對技巧。

(三)僱用偏好與公司營運配合

關於外籍或大陸配偶何者較能配合公司營運，五位受訪者皆表示，主要還是取決於當初的僱用決定因素，而非該求職者來自於何處，因此無論是外籍或大陸配偶，只要其符合雇主僱用時的期待，就能夠配合公司營運。換言之，雇主的僱用決定因素，還是會回歸到最開始的出發點：找到合適的員工。從訪談中雇主的回答也能看出，只要外籍或大陸配偶夠認真、肯配合或者是適應力佳，就能夠符合雇主之僱用期待，那麼不論是外籍或大陸配偶，雇主都會認為是能夠配合公司營運。

「我覺得，因為工作內容是切菜或裝便當等較不具技術性工作，因此無論是外配或陸配，只要他工作有效率，也夠認真，我想都能配合。因為我們的工作就是看誰手腳快，適應力好的話，就可以馬上進入狀況，基本上根本不用甚麼工作經驗或技術。所以就像我之前講的，只要是能符合我的期待就好！」(D01)

「其實在食品製造的過程中，僱用外配或陸配合者對於公司營運較佳？是沒有大顯著的差異。我們的工作內容就是糕餅原料製作、搬運貨物或者是包裝等工作。這些都是久而久之就會的工作，只要員工肯學，通常待一段時間後就能學會。學會之後就能很順利的配合我們的指揮命令，他們有時候還會告訴我事情可以怎樣應變呢！但由於外籍或大陸配偶他們語言溝通可能還是有些問題，因此我不會安排他們到食品販售部門去工作。所以主要還是待在食品製造部門工作。」(D02)

「因為目前只僱用過越南籍配偶，因此無法比較。不過我想，工作內容就是很基本的工作，因此就只是適應和學習的問題而已，故應該是沒有差異。」(D03)

「只要態度積極，都是可以配合的！所以並沒有外籍或大陸配偶何者較效

率較佳。」(D04)

「沒有差別，主要還是看這個員工他能否吃苦，以及是否有較佳的人際溝通技巧。」(D05)

三、受僱外配或大陸配偶之勞動條件

(一)平均工作年數

受訪個案所僱用之外籍或大陸配偶，大多僱用年數為1到4年，而受訪者(D05)則表示，因為服務業流動率高，僱用年數大約2到3個月。

「大概兩年多。」(D01)

「大約四年多。」(D02)

「大概三年。」(D03)

「越南籍配偶大約都工作1到2年；大陸籍配偶則做了快3年。」(D04)

「我們這行流動率其實蠻高的，有些只做兩三個月就走掉了，可能是哪邊薪水更高或離家更近，就會選擇過去。」(D05)

(二)工作內容

受訪個案之外籍或大陸配偶，其從事為較不具技術性的工作，例如餐飲業的要負責洗菜、洗碗、端碗盤或切菜；而製造業則會負責食品加工或產品分類工作。服務業則從事腳底或背部按摩，該工作內容需要基本的工作技能和工作經驗。受訪者(D05)表示，按摩的工作很注重技巧，像是穴道位置或者是按摩力道的拿捏，都是需要學習的。另外，由於是服務業，因此該位雇主會要求員工主動和客人聊天互動。

「就你看到的阿，切菜、裝便當、煮飯和收錢的工作。」(D01)

「們公司有食品工廠部和販賣部門，他們主要是在工廠部門擔任製作的工作，大多為較不具技術性的工作。」(D02)

「切菜、備料、洗碗和擦桌椅。」(D03)

「主要工作內容就是在生產線上，將瓶瓶罐罐分類，之後就送到壓縮機處理。」(D04)

「腳底按摩，或者是背部指壓。」(D05)

(三)計薪方式

受訪個案中，計薪方式有月薪、時薪和按件計酬。

「月薪。」(D01)

「月薪。」(D02)

「時薪制和月薪制都有。」(D03)

「時薪。」(D04)

「按件計酬」(D05)

(四)平均工作時數

工作時數大多落在 8 到 10 小時左右，另外，受訪者(D04)表示，他們的回收工廠有淡旺季之分，若在旺季，則工作時數會到 10 小時。

「一天大概八到十小時。」(D01)

「大約 8 到 10 小時。」(D02)

「若是時薪制，則大約平均工作時數為六小時；月薪制的工作時間則約八到十小時。」(D03)

「我們的工作有淡旺季之分，在夏天，大家都喜歡喝飲料，所以是旺季，工作時數為 8-9 小時；其他時間就是淡季，工作時間就是 8 小時。」(D04)

「六到八小時」(D05)

(五)每月平均薪水

受訪個案中，外籍或大陸配偶的薪水大約為兩萬五到三萬之間。

「大約兩萬五。」(D01)

「兩萬六千多。」(D02)

「大約三萬。」(D03)

「大約兩萬五千。」(D04)

「平均薪水大約兩萬五到三萬，要看員工他自己是否能夠多按幾個客人。」
(D05)

(六)工作型態

受訪個案中，工作型態有三個雇主表示，他所僱用的外籍或大陸配偶為全職員工，另外兩個雇主則是全職和部分員工皆有，或是只有部分工時員工。

「全職。」(D01)

「在一開始僱用的時候，兩位都是部分工時，之後看他們漸漸習慣，就改為全職工作。」(D02)

「全職和部分工時。」(D03)

「全職員工。」(D04)

「我們這邊應該算是部分工時，也可以說接受員工兼差，因為有些員工白天可能要處理家務或帶小孩，所以來這邊的時間就不怎麼固定。」(D05)

四、未來是否繼續僱用與僱用偏好

(一)未來是否繼續僱用

受訪個案中，五位雇主都認為，若有機會，未來會繼續僱用外籍或大陸配偶。因此在公司缺乏人力的情況下，不論是外籍或大陸配偶前來應徵，都有僱用的機會。而僱用的決定因素，就取決於上述之個人因素、工作經驗、工作時間或語言溝通能力。

如前所述，雇主在決定僱用時，會考量求職者是否能符合該職缺之工作內容，因此，在面對不同工作內容的職缺時，會有不同的考量因素。而從受訪雇主的回答中，也可觀察出，其對於外籍或大陸配偶的排斥性很低，可能原因為僱用經驗，使得他們對於外籍或大陸配偶有了不同的瞭解。此外，不論該工作內容是否需要一定工作技能或者是相關工作經驗，雇主都想僱用到勤奮努力的員工。而外籍或大陸配偶往往給予雇主在僱用後，有好的印象，因此，在往後的政策建議中，如何加強曾僱用過外籍或大陸配偶雇主之經驗分享，是提高其他未僱用過之雇主的僱用意願，是重要途徑。

「未來若沒找到本勞，然後有外配肯來做，工作能力也夠，就會僱用外籍或大陸配偶。但也並非是本勞優先，基本上只要求職者的經驗能力皆足夠，做事情有效率，人品不要太差，就會選擇僱用。」(D01)

「未來若有機會，會繼續僱用外籍或大陸配偶。」(D02)

「若有機會，未來會繼續僱用外籍配偶。」(D03)

「未來若有機會，會繼續僱用外籍或大陸配偶。」(D04)

「未來會願意繼續僱用外籍或大陸配偶。但也不是完全排斥台灣人，只是這些工作台灣人也不會想做，所以才會都僱用了外籍或大陸配偶。」(D05)

(二)未來僱用偏好

至於未來僱用外籍或大陸配偶時，是否會因為先前的僱用經驗，而影響日後僱用之「偏好」？受訪個案中，有四位雇主明確指出，未來「不會」有任何僱用偏好，只要該名外籍或大陸配偶，其條件符合雇主的僱用決定因素，就會僱用。

如上所述，公司不論是僱用外籍或大陸配偶，只要是能符合雇主的僱用期待，皆能配合公司營運。換言之，今日雇主在未來僱用的選擇中，只要是求職者能夠符合工作內容的要求，無論是外籍或大陸配偶，都會決定僱用。因此，受訪雇主才會認為，只要符合條件，就會僱用。

「求職者是否為外籍配偶或大陸配偶都沒有關係，只要是工作能力好和肯配合，基本上都能會選擇僱用。」(D01)

「至於未來僱用的偏好？就像先前所說的，我如果要僱用外籍或大陸配偶，都會將他們安排在食品製造部門，因此在未來若有機會要僱用外籍或大陸配偶時，當然還是看求職者是否能勝任，而非是否為大陸配偶或越南籍配偶。」(D02)

「至於未來僱用的偏好？其實就回到先前所說的，『時間能配合』及『態度積極』，就都會願意僱用的，所以不會特別偏好僱用外籍或大陸配偶。但前提當然要是能溝通中文阿！不然我們要怎麼教她們工作內容！」(D04)

「是否會偏好僱用外籍或大陸配偶？關於這點，就跟先前講的一樣，只要是肯吃苦，與人溝通佳，就會僱用，所以不會特別偏好僱用外籍配偶或大陸配偶。」(D05)

受訪者(D03)則因為先前都僱用越南籍配偶，故出於僱用習慣，和個人對於外籍配偶的喜好，故會偏向僱用外籍配偶。

此部分屬於該雇主個人之偏好，且亦可能是其在未僱用過大陸配偶的情況下，而有著刻板印象。對於此類的雇主，若在日後有僱用大陸配偶的經驗，則應該就會消除其對於外籍配偶之特別偏好。換言之，對於雇主在

未僱用之前的主觀認知，應經由曾僱用雇主之經驗分享，來消弭此等狀況。

「至於是否會偏好僱用外籍配偶？我想這答案是肯定的，因為外籍配偶給人感覺比較認真，做事情也不太會投機取巧；但大陸配偶則會讓我覺得配合度不高，或者是會有其他問題。故若可以選擇，我想我會偏好僱用外籍配偶。」(D03)

第三節 本章小結

本研究針對五位曾僱用或正在僱用之事業單位雇主進行面訪，其研究發現重點如下：

一、 雇主僱用之管道，多屬於「親友介紹」或「員工內部自行推薦」。

本研究之受訪者表示，其僱用之外籍或大陸配偶，除了一開始會有自行過來應徵的情況，之後都是一個要離職或是知道有職缺的時候，將另外一個介紹進公司。而受訪雇主亦認為，這種方式，可以提升對於該求職者的信賴度，而增加僱用意願。

二、 僱用考量因素，在非技術性工作，較偏好「個人因素」和「時間配合」；技術性工作則會要求「相關工作經驗」。

受訪個案中，對於外籍或大陸配偶的僱用意願決定因素，為「刻苦耐勞」、「工作經驗」、「工作時間配合」和「人際溝通技巧」等四個項目。而從個案的行業來區分，可發現，在個案的工作內容中，餐飲業負責洗菜、切菜或洗碗等工作；而製造業則是負責生產線上的工作，兩者都不具技術性，因此，個案中，餐飲業和製造業的雇主較不注重外籍或大陸配偶之工作經驗或人際溝通技巧，主要的考量因素為是否認真工作，以及工作時間是否能夠配合。至於個案中服務業的工作內容為按摩，除了本身須具備按摩技巧外，更需要時常和客戶聊天，因此，工作經驗和人際溝通技巧是需要的，故該雇主在僱用時，此部分會是僱用的決定因素。

三、 不論是外籍或大陸配偶，只要符合雇主之僱用考量因素，皆能考慮加以僱用。

五位受訪者皆表示，主要還是取決於當初的僱用決定因素，而非該求職者來自於何處，因此無論是外籍或大陸配偶，只要其符合雇主僱用時的期待，就能夠配合公司營運。

四、 五位雇主皆表示，日後若有機會，會願意繼續僱用外籍或大陸配偶。

受訪個案中，五位雇主都認為，若有機會，未來會繼續僱用外籍或大陸配偶。而僱用的決定因素，就取決於上述之個人特質、工作經驗、工作時間或語言溝通能力。

五、 未來僱用偏好中，大多受訪者皆認為「無特別僱用差異」，只要符合僱用考量因素，都會僱用。

未來僱用外籍或大陸配偶時，是否會因為先前的僱用經驗，而影響日後僱用之「偏好」？受訪個案中，有四位雇主明確指出，未來「不會」有任何僱用偏好，只要該名外籍或大陸配偶，其條件符合雇主的僱用決定因素，就會僱用。僅有一位經營小吃店的雇主，因為先前都僱用越南籍配偶，故出於「僱用習慣」，和個人對於外籍配偶的喜好，故會偏向僱用外籍配偶。

第六章 結論與建議

本章分為兩部分，第一節結論部分，乃針對文獻回顧、調查結果與訪談發現，整理出外籍或大陸配偶就業困難和雇主僱用意願與考量因素；第二節則彙整結論的重點和專家會議的意見，做出政策建議。

第一節 結論

一、 外籍或大陸配偶之就業現況

1. 外籍或大陸配偶就業意願高

根據 2008 年「外籍與大陸配偶生活需求調查」，外籍或大陸配偶的家庭型態與生活狀況，其生活費用主要來源，最主要皆為「本人或配偶工作或營業收入」重要度達 80.0%以上，此外，外籍與大陸配偶家庭目前每月家庭總收入約為 2-4 萬元間，又以 3 萬元至未滿 4 萬元占 21.2%為最高。在外籍與大陸配偶由於原本家庭生活狀況不好，和大部分夫家的經濟條件亦不佳的情況下。在考量經濟因素下，會希望就業並賺取薪資，故有著很高的就業意願。

2. 多從事較不具技術性之工作

外籍與大陸配偶多從事不需專業技能的低技術性工作，如服務業的餐飲業、清潔、房務員等，或工廠的作業員等。2008 年「外籍與大陸配偶生活需求調查」即指出，外籍與大陸配偶所欲從事的行業，比例順序為「製造業」占 35.3%最高，其次為「住宿及餐飲業」占 21.5%，「批發及零售業」占 12.9%；職業方面，以「非技術工及體力工」占 38.9%最高，其次為「服務工作及售貨員」占 29.8%。

3. 就業困難的面向

然而在就業意願高的情況下，外籍或大陸配偶在個人、家庭和社會等三個面向有著就業困難之情況。個人面向，包括語言溝通能力、識字障礙、教育程度偏低、文化差異和職涯諮詢網絡不足等情況；家庭面向，包括家

務料理、子女問題和家人是否支持；社會面向，則包括整體經濟是否景氣、社會排除或兩性職業隔離等現象。

4. 就業歧視之原因與類型

造成外籍或大陸配偶就業歧視的原因，可分為雇主和整體社會之兩個面向分析。在雇主方面，除了雇主主觀之看法外，重要的原因乃勞動市場訊息不對稱。此類的歧視來自於雇主不瞭解勞動者特性時，對與僱用新員工之心態就會有所保留。而這些勞動者特性必須要經過長時間的調整，才會讓雇主改變僱用觀念。例如雇主普遍認為外籍與大陸配偶有著刻苦耐勞的精神，那麼就會提高雇主僱用意願。

就業歧視之類型，成之約(2011)對於外籍或大陸配偶之就業歧視問題調查，可發現，外籍與大陸配偶求職過程中，曾遭遇的差別或不公平待遇，前三名情況分別為：面試後靜待通知(68.6%)、沒有身分證老闆不願僱用(55.9%)、與我交談後老闆說我不合適(23.9%)。

而外籍或大陸配偶在求職中，遭遇不平等對待的原因，以「國籍／出生地」而受差別或不公平待遇的人數最多占 60.0%，「語言／口音」次之占 37.5%，「外貌(含身高、體重、長相)」再次之占 12.5%；大陸配偶求職時，也是因為「國籍／出生地」而受差別或不公平待遇的人數最多占 62.7%，「語言／口音」次之占 30.2%，「年齡」再次之占 11.2%。

綜上所述，外籍或大陸配偶在求職時，首先就會遭遇到出生地歧視的問題，而出生地的不同往往亦伴隨著語言不通、技能不足或者是教育程度較低等情況。除了個人因素，外籍或大陸配偶也面臨著家庭是否支持或社會的眼光。而這些因素結合在一起，就成了外籍或大陸配偶之求職障礙，和雇主不願意僱用的考量因素。因此，如何協助外籍或大陸配偶克服求職障礙，在某個方面，也是提升雇主僱用外籍或大陸配偶意願之重要途徑。

二、 雇主之僱用意願

(一)文獻整理

雇主僱用之目的乃因應內部之人力需求，因此招募到合乎工作職缺的員工是首要目的。另外，雇主僱用員工的考量因素，不僅只於工作專業技能，其亦包括應徵者之個人特質是否與企業文化和面談者個性相符，這表示雇主或面談者想要找的員工，除了能替企業賺取利潤外，更能夠和企業的雇主或主管成為好朋友。

因此，雇主在僱用時的決定因素，包括應徵者工作技能、相關證照、相關工作經驗、求職者個人背景和個人特質。其中個人特質不像是工作技能或證照是可以具體呈現的事物，然而個人特質是否良好是影響求職者是否能錄取的重要關鍵因素。個人特質包括溝通能力、問題解決能力、創造力、人際關係、團隊合作能力以及領導管理能力。其中溝通能力為應徵者的表達是否具組織性，以及是否能夠清楚表達出自己的想法；問題解決能力則偏向要求應徵者能在日後遇到突發狀況時，能夠找到方法並解決問題；創造力與人際關係則希望應徵者有足夠的想像力，以激發公司潛能和促進公司內部和諧。

至於雇主在僱用外籍或大陸配偶時的僱用考量因素，包括工作經驗、工作能力、是否有口因、家庭因素、本身個性或識字能力等因素。若與上述之僱用因素考量，可發現，雇主不論是否僱用外籍或大陸配偶，其僱用考量因素之面向大致相同。此外，若將其他特定族群之僱用考量因素納入討論，例如身心障礙者、中高齡、青少年或原住民等對象，其在求職時雇主的僱用考量因素也都大致雷同，例如皆考量工作能力、政府是否補助或求職者之個人特質。故日後若討論特定族群之雇主僱用意願時，其僱用意願之考量面向是大致相同的，只需在不同族群的建議政策中，提出不同的協助途徑。

綜上，雇主對於外籍與大陸配偶的僱用意願，除了該工作本身所需之技能外，尚包括外籍與大陸配偶之工作經驗、人格特質、家庭因素以及政府是否有提供補貼。此外，由於雇主所僱用的員工將來必定會長期相處，故求職者之人格特質更是雇主僱用的重要考量因素。

(二)問卷調查結果

本研究針對 1,083 家事業單位進行電話訪問系統進行調查，調查結果則依是否有僱用外籍或大陸配偶之經驗作為區分，調查結果如下：

1. 外籍或大陸配偶僱用經驗

事業單位僱用外籍或大陸配偶之經驗，以「沒有」僱用經驗者為最高，占 94.2%，「有」僱用經驗 5.8%。在「公司規模」方面，有僱用外籍或大陸配偶者，其比例隨公司規模增加而遞增，自「未滿 5 人」2.9%，遞增至「30 人以上」占 28.1%。顯示，公司規模越大，目前有僱用外籍與大陸配偶的比例相對較高。「地區別」方面則無顯著差異。

2. 未僱用考量因素

事業單位未僱用外籍或大陸配偶之考量因素，以「公司尚未需要增聘員工」為最高，占 51.7%；其次為「沒有外籍與大陸配偶來面試」、「行業屬性沒有適合的職位，或行業本身不適合」，分別占 22.2%、20.8%；再其次為「無相關工作經驗」占 16.5%。

在行業別方面，未僱用之考量因素為「公司尚未需要增聘員工」以批發零售業、製造業居多，分別占 60.2%、57.8%；考量「沒有外籍與大陸配偶來面試」者，以住宿及餐飲業占 36.9%居多；考量「行業屬性沒有適合的職位，或行業本身不適合」則以營造業、運輸及倉儲業居多，分別占 40.6%、38.4%。在行業別方面亦可發現各行業事業單位對於聘僱外籍與大陸配偶之考量，住宿及餐飲業進入門檻相對較低，但亦需要較高之溝通、應對技巧，對於此行業顯見未僱用主因為沒有人前來面試；然對於工作技術、技能層次較高的行業如專業、科學及技術服務業、營造業、運輸及倉儲業等，由於本身行業特殊專業屬性，進而導致未僱用外籍與大陸配偶。

在地區別方面，各地區事業單位未僱用之考量原因均以「公司尚未需

要增聘員工」、「沒有外籍與大陸配偶來面試」為主。其中考量原因以「無相關工作經驗」而未僱用者，北部、中部、南部地區事業單位比例達一成六以上；而東部地區事業單位，則考量「無身分證」而未僱用比例達 12.6%。

3. 未來願意僱用之考量因素

未僱用外籍或大陸配偶的事業單位，未來願意僱用之考量因素，以「沒有排斥，有來面試能力符合就會使用」為最高，占 38.3%；其次為「有相關工作經驗」占 30.9%；再其次為「識字能力佳」占 19.8%；需要其他各項身分、技能證明文件如身分證、汽機車駕照、電腦操作能力等項約占一成至一成三左右，另有一成五的事業單位表示，無論如何不願意僱用。而事業單位未來願意僱用之「其他」考量，以「須經過語言及專業職能訓練」13.2%、「有適合職缺釋出」12.5%居多。

在行業別方面，未來願意僱用的條件為「沒有排斥，有來面試能力符合就會使用」以住宿及餐飲業占 47.7%為主；而考量「有相關工作經驗」者，以專業、科學及技術服務業占 53.6%為主；願意僱用考量為「識字能力佳」者，以專業、科學及技術服務業占 27.8%居多，其次依序為批發及零售業 23.4%、住宿及餐飲業 23.0%。此外，「無論如何不願意僱用」者，則以營造業占 24.4%居多。

在地區別方面，各地區均以沒有排斥，有來面試、有相關工作經驗即願意僱用為主要考量。進一步可發現，南部地區對於僱用外籍或大陸配偶，考量「學歷符合需求」、「電腦操作能力佳」、「有汽機車駕照等資格」等項比例較高。

各行業對於僱用外籍與大陸配偶，多採取開放、不設限的態度，主要阻礙在於沒有人來面試，如「住宿及餐飲業」、「專業、科學及技術服務業」及「其他服務業」。再者，對外籍與大陸配偶之任用條件，事業單位亦考量是否具有相關工作經驗，其中以專業性較高之行業類別如「專業、科學及技術服務業」、「資訊及通訊傳播業」及「支援服務業」居前三位。

4. 在政府補助下外籍或大陸配偶之未來僱用意願

未僱用外籍或大陸配偶之事業單位，在政府提供「僱用外籍與大陸配偶每週工作時數達 32 小時以上，期間連續達 30 日以上者，每人每月發給新台幣 10,000 者」之補助政策下，「願意」僱用外籍或大陸配偶為最高，占 40.3%，「不願意」僱用者占 36.1%，另表示「不一定」者占 23.6%。

5. 曾僱用外籍或大陸配偶之考量因素

曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位考量因素，以「人力短缺」為最高，占 45.5%，其次為「認為外籍或大陸配偶刻苦耐勞」占 20.9%，再其次為「有相關工作經驗」占 14.5%；此外，其餘考量因素則占不到一成，而考量因素為「其他」占 45.0%。

「其他」方面考量，多以「透過面試能力符合」為最高，占 21.6%，其次為「親友推介」占 14.3%，其餘考量則諸如「薪資要求較低」、「語言能力佳」、「提供外籍或大陸配偶就業機會」、「工作能力符合期望」、「工作態度佳」等面相。而在「透過面試能力符合」方面，包含外籍與大陸配偶透過面試，評估是否符合職務上專業知識或技術的需求。「親友推介」方面，包含公司員工親屬是外籍與大陸配偶，或是由熟識的朋友介紹，基於人情關係而優先僱用。

前揭分析顯示，目前曾僱用之事業單位，因應聘時的人力短缺，進而願意考慮外籍或大陸配偶，此外，觀察其聘用考量，可發現事業單位雇主認為外籍或大陸配偶較刻苦耐勞，當透過面試確認基礎能力；親友等人際網絡的推薦，亦可提升事業單位聘僱外籍或大陸配偶之機會。

6. 曾僱用外籍或大陸配偶之徵才管道

曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位徵才管道，以「報紙」、「自身人際網路」較高，分別占 30.1%、27.8%，其次為「公司內部員工推薦」、「透過民間人力銀行」，分別占 22.7%、21.3%，再其次為「透過政府機關介紹」占 17.5%。

顯示，曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位，其應聘管道與一般國人常用之求職管道有所不同，觀察目前有僱用之事業單位，其求才管道多透過報紙、人際網絡、內部推薦居多，透過公、私立就業服務機構(如人力銀行、就業服務站)等管道僱用約在一成八至二成一之間。

7. 曾僱用之外籍或大陸配偶工作內容

事業單位曾僱用外籍或大陸配偶之工作內容，以「作業員」為最高，占 37.7%，其次依序為「服務人員」、「銷售人員」、「清潔工作」，分別占 21.2%、20.7%、20.1%。顯示，目前大部分事業單位曾僱用外籍與大陸配偶之工作內容，以作業員、服務人員、銷售人員、清潔人員等技術性較低、替代性較高的工作內容為主。

8. 未來僱用意願與考量因素

曾僱用外籍或大陸配偶之事業單位，未來繼續僱用外籍或大陸配偶之意願，以「會願意繼續僱用」為最高，占 80.7%，其次為「不會願意繼續僱用」占 19.3%。

事業單位未來願意繼續僱用外籍或大陸配偶之考量因素，以「人才短缺」、「較刻苦耐勞」、「工作態度較佳」較高，分別占 35.9%、35.3%、33.2%，其次依序為「工作穩定性較高」、「工作能力較佳」，分別占 27.8%、26.5%，其餘考量所占比例則不到一成，而考量因素為「其他」占 18.6%。

「其他」方面考量，以「工作能力符合職缺需求」的比例最高，占 10.4%，其他各項主要著重於語言溝通、外語能力、親友推介、或需要具備專業的職能技術等項。在「工作能力符合職缺需求」方面，由於各行業所需具備的專業技術或知識不同，因此雇主可能會依照職缺的需求包含工作屬性、專業技術或知識考量是否符合職缺；而「語言溝通能力」方面，則涵蓋工作交辦、同事、客戶間溝通的語言，或甚至因應行業需求而須具備在地化語言如閩南語、原住民語等基礎的溝通能力。

9. 未來不願意繼續僱用之考量因素

事業單位未來不願意繼續僱用外籍或大陸配偶之考量因素，以「公司經人力精簡，不再需要增聘勞工」為最高，占 75.7%，其次為「外籍或大

陸配偶的個性和習慣經常與公司文化不合」占 21.8%。

(三)訪談結果

本研究訪問五名雇主，訪談內容主要為調查問卷內容的延伸，針對曾僱用或正在僱用外籍或大陸配偶之雇主，對於未來之僱用意願探討。訪談結果如下：

1. 受訪雇主之行業

五位個案中，其行業別為服務業、製造業與餐飲業。其內容分別為按摩服務業、糕餅製作及小吃餐館。

2. 工作內容、工時與平均薪資

受訪個案之外籍或大陸配偶，服務業與製造業多從事較不具技術性的工作，例如餐飲業的要負責洗菜、洗碗、端碗盤或切菜；而製造業則會負責食品加工或產品分類工作。服務業之員工則從事較具技術性和看重工作經驗的工作，例如腳底或背部按摩。

工作時數大多落在 8 到 10 小時左右，另外，個案中的製造回收業，他們的回收工廠有淡旺季之分，若在旺季，則工作時數會到 10 小時。每月平均薪資，大多落在兩萬五到三萬之間。

3. 僱用管道

本研究之受訪者表示，其僱用之外籍或大陸配偶，除了一開始會有自行過來應徵的情況，之後都是一個要離職或是知道有職缺的時候，將另外一個介紹進公司。而受訪雇主亦認為，這種方式，可以提升對於該求職者的信賴度，而增加僱用意願。

4. 僱用考量因素

受訪個案中，對於外籍或大陸配偶的僱用意願決定因素，為「刻苦耐勞」、「工作經驗」、「工作時間配合」和「人際溝通技巧」等四個項目。而從個案的行業來區分，可發現，在個案的工作內容中，餐飲業負責洗菜、

切菜或洗碗等工作；而製造業則是負責生產線上的工作，兩者都不具技術性，因此，個案中，餐飲業和製造業的雇主較不注重外籍或大陸配偶之工作經驗或人際溝通技巧，主要的考量因素為是否認真工作，以及工作時間是否能夠配合。至於個案中服務業的工作內容為按摩，除了本身須具備按摩技巧外，更需要時常和客戶聊天，因此，工作經驗和人際溝通技巧是需要的，故該雇主在僱用時，此部分會是僱用的決定因素。

5. 未來僱用考量因素和偏好

受訪個案中，五位雇主都認為，若有機會，未來會繼續僱用外籍或大陸配偶。而僱用的決定因素，就取決於上述之個人特質、工作經驗、工作時間或語言溝通能力。

至於未來僱用外籍或大陸配偶時，是否會因為先前的僱用經驗，而影響日後僱用之「偏好」？受訪個案中，有四位雇主明確指出，未來「不會」有任何僱用偏好，只要該名外籍或大陸配偶，其條件符合雇主的僱用決定因素，就會僱用。僅有一位經營小吃店的雇主，因為先前都僱用越南籍配偶，故出於「僱用習慣」，和個人對於外籍配偶的喜好，故會偏向僱用外籍配偶。

第二節 建議

觀察文獻整理、問卷調查與訪談發現，雇主在僱用外籍或大陸配偶時，若雇主欲提供的工作內容較不具技術性，則雇主在僱用時的考量因素較不會注重工作技能和經驗，而是考量該求職者是否能夠配合事業單位經營之時間；反之，若工作內容須具備一定的工作技能和經驗時，則雇主就會先將這兩點納入僱用考量因素。因此，雇主之僱用決定因素，會取決於其想要填補的職缺，與該雇主屬於何種行業並無太大關聯。另外，雇主與外籍或大陸配偶間的聯繫管道不對稱，也是雇主無法僱用之原因。綜上所述，本研究對於提升雇主僱用外籍或大陸配偶意願，做出下列之政策建議：

一、暢通就業資訊溝通平台，創造面試機會

由上述分析可發現，事業單位聘僱外籍或大陸配偶之首要阻礙，來自於就業訊息揭露管道不夠暢通，導致雖有職缺、聘僱需求，卻未見有外籍或大陸配偶來面試。且觀察曾聘僱外籍或大陸配偶之事業單位，徵才管道主要源於報紙、人際網絡，相對於本地勞工對於民間人力銀行之利用率，仍有推廣、提升服務的空間，且政府相關訓練單位、就業輔導機構，亦可推廣訓練與就業結合的服務，提供有需要、有意願聘僱外籍或大陸配偶之事業單位創造媒合、面試機會。

二、增加與新移民團體合作，以強化求職平台資訊

從問卷調查和訪談內容可得知，雇主在僱用外籍或大陸配偶時，偏好員工內部介紹。原因在於，僱用之員工與雇主本身即有著一定默契，而其所介紹的求職者也就能符合雇主原先之期待。因此，政府應可加強與新移民團體之合作，由新移民團體內部整理會員所提供之職缺，除了團體內互相介紹，亦可由政府求職平台上公布，以消弭雇主與求職者，兩者間資訊不對稱之現象。

三、政策補助有助於提升新設立、中小型事業單位聘僱意願

未僱用外籍或大陸配偶之事業單位，在政府提供補助政策時，公司規模較小或成立時間較近的事業單位，較有意願僱用外籍與大陸配偶。然觀

察未聘僱原因可發現公司規模未滿 5 人，由於其人力需求機會較低，雖政策補助下，僅有部分事業單位表示有意願聘僱，但實際可釋出的職缺、機會仍需視公司政策而定；相對而言，隨著公司規模增加，因受政府補助而聘僱外籍或大陸配偶之意願、並實際釋出職缺的機會較高。

四、政府可舉辦講座，分享曾聘僱之事業單位雇主意見

觀察曾聘僱外籍或大陸配偶之事業單位，主要聘僱原因皆因人力短缺。在人力短缺的情況下，透過人際網絡介紹而聘僱外籍或大陸配偶，工作型態、狀況多與本地勞工無異，然曾聘僱之單位，其聘僱經驗對於外籍或大陸配偶之就業態度多持肯定、正面意見。

人力短缺情形，對於事業單位而言，是考量聘僱外籍或大陸配偶之機會，民間或政府相關就業服務機構、單位亦可作為對外宣導，增加雇主聘僱選擇的時機，同時，亦可分享曾聘僱之事業單位雇主意見，進而逐步改善、提升部分事業單位、雇主义觀心態、主觀認知，以創造更為平等、多元的工作機會。

五、政府應加強外籍或大陸配偶之政策宣導

根據問卷調查顯示，在政府補助政策下，部分事業單位未來會提高聘僱外籍或大陸配偶之意願。然而，當政府做出補助政策，以提高僱用意願時，卻發現許多雇主並不知道相關政策，導致政策的執行效率成效不彰。因此，政府在推出協助政策時，應加強宣導，才能確實提升雇主之僱用意願。此外，根據調查結果，仍有雇主誤以為要幫外籍或大陸配偶申請工作許可，因而不願意僱用外籍或大陸配偶；對此，政府也應該加強宣導，以達到匡正或消弭錯誤資訊的效果。

六、調整技藝學習之方向，朝向工作態度之培養

觀察問卷和訪談調查，可發現，雇主在決定僱用時，有 20.9%的雇主認為外籍或大陸配偶的工作態度佳；個案訪談的雇主亦表示，工作態度是否積極，是僱用決定的重要因素。因此，在提升外籍或大陸配偶之工作技能的同時，也應該要培養積極之工作態度或是使其融入我國之工作文化。換

言之，無論外籍配偶照顧輔導基金或職訓局在補助民間團體辦理技藝有關學習與訓練時，都應該考慮將工作態度培養或提升有關課程納入補助或要求範圍。

七、提供職場體驗，強化外籍或大陸配偶的工作經驗

問卷調查結果顯示，有 14.5%的雇主會以是否有相關工作經驗，來決定是否僱用。另外，受訪談之個案，其工作內容若是較具技術性，則更會重視外籍或大陸配偶先前是否有相關工作經驗。況且，在就業市場中，具有技術性的工作，其遭替代的機率較低，故能更加保障外籍或大陸配偶之就業機會。因此，當外籍或大陸配偶想從事更具技術性的工作時，政府應積極支持。例如在培養外籍或大陸配偶工作技能時，應參考過往青輔會「青年職場體驗計畫」的經驗，提供外籍與大陸配偶實習的機會，該實習經驗成為外籍與大陸配偶進入職場的有利因素。

參考文獻

- 內政部(2012)，民國 100 年身心障礙者生活狀況及各項需求評估調查報告。
- 內政部入出國及移民署（2004），2003 年外籍與大陸配偶生活狀況調查報告。
- 內政部入出國及移民署（2009），2008 年外籍與大陸配偶生活需求調查報告。
- 內政部入出國及移民署，外籍與大陸配偶統計資料，
<http://www.immigration.gov.tw/ct.asp?xItem=1209212&ctNode=29699&mp=1>。最後瀏覽日期：2013 年 6 月 24 日。
- 行政院原住民族委員會(2013)，民國 101 年第二季原住民就業狀況調查報告。
- 行政院勞工委員會(2000)，民國 89 年企業僱用原住民、身心障礙者專案調查報告。
- 行政院勞工委員會職業訓練局中彰投就業服務中心(2008)，2008 年度中彰投區機械設備製造業人力需求調查報告，。
- 行政院勞工委員會職業訓練局桃竹苗地區就服中心(2011)，民國 100 年度桃竹苗地區青少年就業人力供需調查報告。
- 王敏行(2008)，性別、年齡、障礙、職位層級與僱用決定：雇主與職業重建人員觀點比較。《特殊教育研究學刊》，第 33 卷 3 期，頁 1-24。
- 王順民、賴宏昇(2009)，「新移民家庭經濟安全與就業需求－宜蘭縣經驗」。《社區發展季刊》，第 127 期，頁 55-68。
- 白秀雄、方孝鼎(2010)，《外籍配偶家庭問題與政策研究報告》，台北：國際社會福利會中華民國總會。
- 成之約(2010)，《外籍配偶參加職業訓練成效之評估》，內政部委託研究計畫。

- 成之約(2011)，《外籍與大陸女性配偶就業歧視問題與因應之探討》，內政
部委託研究計畫。
- 成之約(2012)，《外籍與大陸配偶就業服務成效之探討》，內政部委託研究
計畫。
- 成之約(2012)，「高齡化社會與新移民人力資源運用的探討」。《就業安全半
年刊》，101 年第 1 期。
- 李幸穗(2003)，《應徵者面談過程所呈現的訊息對面談評價的影響—以企業
員工的招募甄選為實驗情境》，臺北：國防管理學院後勤管理研究所
碩士論文。
- 施並佑(2007)，《高雄縣跨國婚姻移民女性就業需求》，高雄：國立中山大
學公共事務管理研究所碩士論文。
- 施誌芳(2010)，《台灣外籍女性配偶的勞動市場參與之研究》，臺北：中國
文化大學地學研究所碩士論文。
- 洪國治(2009)，《台灣原住民族經濟產業政策之研究—以桃園縣原住民勞動
合作社經營實務為例》，臺中：逢甲大學經營管理碩士在職專班碩士
論文。
- 胡哲豪(2011)，《東南亞外籍配偶社會工作者多元文化角色之探討—以台中
市外籍配偶家庭服務中心為例》，臺中：靜宜大學社會工作與兒童少
年福利學系碩士論文。
- 夏曉鶯(2000)，「資本國際化下的國際婚姻—以台灣的「外籍新娘」現象為
例」，《台灣社會研究季刊》，第 39 期，頁 45-92。
- 徐子淇(2011)，《新移民女性就業困境與培力政策之評析》，高雄：國立高
雄師範大學性別教育研究所碩士論文。
- 桂正權(2010)，《青年就業接軌之研究》，行政院青年輔導會委託研究計畫。
- 高于婷(2010)，《雇主僱用新移民女性之考量因素探討：社會資本與人力資
本理論的分析》，臺北：國立台灣大學社會工作學研究所碩士論文。

- 張淨善(2005),《外籍及大陸籍配偶就業歷程:以台中市、彰化縣照顧服務產業之居家服務員為例》,新竹:玄奘大學社會福利學系碩士論文。
- 張樹德(2006),《實施退休金個人帳戶制對促進中高齡就業之探討》,彰化:大葉大學人力資源暨公共關係學系碩士在職專班碩士論文。
- 張藝薰(2008),《以社會融合觀點初探我國新移民女性就業經驗與服務資源使用》,臺北:中國文化大學勞動學研究所碩士論文。
- 莊昆祐(2003),《台灣原住民之就業歧視》,臺北:國立台灣大學國家發展研究所碩士論文。
- 許有仁(2009),《新移民女性就業輔導狀況之探討》,嘉義:國立中正大學政治學所碩士論文。
- 陳政智(2010),《99年度高雄市外籍與大陸地區配偶生活及勞動參與狀況調查》,內政部委託研究計畫。
- 陳懷峰(2007),《我國外籍與大陸配偶就業障礙之研究-以苗栗縣為例》,嘉義:國立中正大學勞工所碩士論文。
- 游美貴(2009),《大陸及外籍配偶生活處遇及權益之研究》,內政部委託研究計畫。
- 黃宇晨、林谷鴻(2011),「使用分析網路程序法(ANP)評估招募目標的關鍵準則—以Y公司為例」,《工程科技與教育學刊》,第8卷第3期,頁502-517。
- 楊秀川(2009),《全球化下的新移民女性—台灣外籍與大陸配偶社會排除與社會融合之研究》,臺北:東吳大學社會學系碩士論文。
- 劉美芳(2011),《退休再就業需求與職業選擇傾向之研究~以嬰兒潮世代為例》,臺中:靜宜大學家庭研究與兒童發展學系碩士論文。
- 蔡文如(2011),「新移民女性的勞動參與及其影響因素之探討」,2011臺灣人口學會年會暨學術研討會論文,台北:中央研究院,2011/4/28-29。
- 鄭文惠(2005),《影響女性外籍配偶就業決定之因素探討_以高雄縣越南籍

外籍配偶為例》，高雄：高雄應用科技大學工業工程與管理系碩士論文。

饒鳳翔(2006)，《榮民大陸配偶就業現況與困境之探討》，嘉義：國立中正大學勞工所碩士論文。

Basket, Glen D. (1973), "Interview Decisions as Determined by Competency and Attitude Similarity," *Journal of Applied Psychology*, 57(3):343-345.

Born, Patty and Randy Dumm(2011), *Prepared For: The Able Trust*, Florida State University.

Grubb, David (2004) , "Principles for the Performance Management of Public Employment Services," *Public Finance and Management*, 4(3): 352-398.

Hasluck, Chris (2011), *Employers and the recruitment of unemployed people: An evidence review*, UK Commission for Employment and Skills.

Newton ,Becci (2005), "What employers look for when recruiting the unemployed and inactive: skills, characteristics and qualifications," Department for Work and Pensions.

Piore, Michael J. (1979), *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Rivera, Lauren A. (2012), "Hiring as Cultural Matching: The Case of Elite Professional Migration in Contemporary Japan," *International Journal of Population Geography*, 9:457-469 .

Shury, Vivian and Gore Huckle(2012), *UK Commission's Employer Perspectives Survey 2012*, UK Commission for Employment and Skills.

附 錄

附錄一 「事業單位僱用外籍配偶問卷調查表」

事業單位僱用外籍配偶意願調查問卷

您好，我是財團法人中華民國勞工教育研究發展中心的訪問員，目前正在進行一項有關事業單位僱用外籍配偶的意願調查，耽誤您幾分鐘的時間，問您幾個簡單的問題，謝謝！

Q1. 請問貴單位所屬行業別為？

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> (1) 農、林、漁、牧業 | <input type="checkbox"/> (2) 礦業及土石採取業 |
| <input type="checkbox"/> (3) 製造業 | <input type="checkbox"/> (4) 電力及燃氣供應業 |
| <input type="checkbox"/> (5) 用水供應及污染整治業 | <input type="checkbox"/> (6) 營造業 |
| <input type="checkbox"/> (7) 批發及零售業 | <input type="checkbox"/> (8) 運輸及倉儲業 |
| <input type="checkbox"/> (9) 住宿及餐飲業 | <input type="checkbox"/> (10) 資訊及通訊傳播業 |
| <input type="checkbox"/> (11) 金融及保險業 | <input type="checkbox"/> (12) 不動產業 |
| <input type="checkbox"/> (13) 專業、科學及技術服務業 | <input type="checkbox"/> (14) 支援服務業 |
| <input type="checkbox"/> (15) 公共行政及國防；強制性社會安全 | <input type="checkbox"/> (16) 教育服務業 |
| <input type="checkbox"/> (17) 醫療保健及社會工作服務業 | <input type="checkbox"/> (18) 藝術、娛樂及休閒服務業 |
| <input type="checkbox"/> (19) 其他服務業 | |

Q2. 請問貴單位 102 年 5 月底正職員工總人數，共計_____人

Q3. 貴單位成立時間：民國_____年

Q4. 請問貴單位有沒有曾經僱用過外籍或大陸配偶？

- (1) 有(請跳答 Q7) (2) 沒有

Q5. 請問貴單位沒有僱用外籍或大陸配偶之主要考量因素為何？(可複選)

- (1) 講話有口音 (2) 無相關工作經驗
 (3) 識字能力不佳 (4) 無身分證
 (5) 政府沒有補助 (6) 常需要照顧家庭，而請假無工作
 (7) 公司尚未需要增聘員工 (8) 學歷太低
 (9) 無技能檢定證照 (10) 無汽機車駕照
 (11) 電腦操作能力不佳 (12) 沒有人推介
 (13) 沒有外籍與大陸配偶來面試
 (14) 外籍或大陸配偶無法配合公司經營需要加班或假日上班
 (15) 要幫忙申請工作許可證太麻煩
 (16) 其他(請說明)

Q6. 請問貴單位未來在怎樣的條件下會願意僱用外籍或大陸配偶？(可複選)

- (1) 政府提供僱用補助 (2) 有人推介
 (3) 有相關工作經驗 (4) 識字能力佳
 (5) 有身分證 (6) 學歷符合需求
 (7) 有技能檢定證照 (8) 有汽機車駕照
 (9) 電腦操作能力佳 (10) 不用幫忙申請工作許可證
 (11) 外籍或大陸配偶能配合公司經營需要加班或假日上班
 (12) 沒有排斥，有來面試能力符合就會使用
 (13) 其他(請說明)

Q7. 目前「僱用外籍與大陸配偶每週工作時數達 32 小時以上，期間連續達 30 日以上者，每人每月發給新台幣 10,000 者」，請問這樣貴單位未來願不願意僱用外籍或大陸配偶？答本題完請結束訪問

- (1) 願意 (2) 不願意 (3) 不一定

Q8. 請問貴單位曾經僱用的是外籍還是大陸配偶？

- (1) 外籍配偶 (2) 大陸配偶 (3) 都有

Q9. 請問貴單位僱用外籍或大陸配偶的原因為何？(可複選)

- (1) 有相關工作經驗 (2) 有身分證
 (3) 政府提供補助 (4) 人力短缺
 (5) 認為外籍或大陸配偶刻苦耐勞 (6) 學歷符合期望
 (7) 有技能檢定證照 (8) 曾經參加過職業訓練，並有結訓證書
 (9) 參加過中文課程，並有結訓證書 (15) 其他(請說明)

Q10. 請問貴單位僱用外籍或大陸配偶時，主要是透過何種管道徵才？

- (1) 自身人際網路(親朋好友介紹) (2) 透過民間人力銀行
 (3) 公司內部員工推薦 (4) 透過政府機關(就業服務站)介紹
 (5) 外籍配偶社福團體 (南洋姐妹會、賽珍珠……)
 (6) 婦女社福團體 (婦女新知、勵馨基金會……)
 (7) 鄰里長宗教團體 (8) 廣播
 (9) 報紙 (10) 其他(請說明)

Q11. 請問貴單位僱用之外籍或大陸配偶之平均工作幾年？

- (1) 1 年以下 (2) 1-3 (不含) 年 (3) 3 年以上

Q12. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶所從事的工作內容？

- (1) 行政人員 (2) 清潔工作 (3) 服務人員
 (4) 作業員 (5) 銷售人員 (6) 小吃餐飲業
 (7) 保母 (8) 看護 (9) 專職翻譯
 (10) 其他(請說明)

Q13. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶「計薪方式」為何？

- (1) 時薪制 (2) 日薪制 (3) 月薪制 (4) 按件計酬

Q14. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶「每日平均工作時間」(含加班時數)為何?

- (1) 4 小時及以下 (2) 5-8(含) 小時
 (3) 9-10(含) 小時 (4) 11-12 小時

Q15. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶每月平均的薪水是多少?

- (1) 19,042 元以下 (2) 19,042-24,999 元 (3) 25,000-29,999 元
 (4) 30,000-34,999 元 (5) 35,000-49,999 元以上 (6) 50,000 元以上

Q16. 請問貴單位僱用之外籍或大陸配偶「工作型態」為何?

- (1) 全職員工 (2) 兼職員工 (3) 派遣人員

Q17. 請問貴單位未來會不會繼續僱用外籍或大陸配偶?

- (1) 會 (2) 不會(請跳答 Q19)

Q18. 請問貴單位「會繼續」僱用外籍或大陸配偶的原因為何?(可複選) **答**
本題完請結束訪問

- (1) 外籍或大陸配偶較刻苦耐勞
 (2) 人才短缺(找不到本勞)
 (4) 工作性質比較適合外籍或大陸配偶(例如提供的工作多為清潔或看護的工作)
 (5) 外籍或大陸配偶工作工作態度較佳
 (6) 外籍或大陸配偶工作工作能力較佳
 (7) 外籍或大陸配偶工作穩定性較高
 (8) 政府持續提供補助,可降低僱用成本。
 (9) 僱用外籍或大陸配偶能提升公司社會形象(代表公司願意提供就業弱勢族群工作機會)
 (10) 其他(請說明)

Q19. 請問貴單位「未來不會」僱用外籍或大陸配偶的原因為何?(可複選)

- (1) 外籍或大陸配偶的個性和習慣經常與公司(或雇主本身個性)文化不合
 (2) 外籍或大陸配偶常需要以「照顧家庭」為由請假

- (3) 外籍或大陸配偶無法配合公司經營需要加班或假日上班
- (4) 外籍或大陸配偶產假過多
- (5) 工作性質不適合外籍或大陸配偶(例如提供的工作多為清潔或看護的工作)
- (6) 外籍或大陸配偶工作工作態度不佳
- (7) 外籍或大陸配偶工作工作能力不佳
- (8) 外籍或大陸配偶工作穩定性不高
- (9) 公司經人力精簡，不再需要增聘勞工
- (10) 常需要針對外籍或大陸配偶做「額外的員工訓練」，進而增加僱用成本
- (11) 其他(請說明)

附錄二 個案訪談逐字稿

受訪者代號：D01

- 受訪日期與時間：2013/8/15 下午一點
- 受訪公司：台北 XX 燒臘店
- 受訪地點：店面用餐區
- 受訪者：雇主

訪談題目：

1. 請問貴公司所屬的行業別為何？

答：餐飲業。

2. 請問貴公司僱用外籍或大陸配偶的員工人數為何？

答：總共兩位外籍配偶，皆為越南籍。

3. 請問貴公司成立的時間是？

答：2009 年開始經營，有五年多了。

4. 請問貴公司僱用外籍或大陸配偶的考量因素為何？

答：其實會僱用外籍或大陸配偶，說真的就是本勞不做啊！因為我們做吃的，很辛苦，而且本勞一來，也都不先想想自己做不做得來，就直接問說，薪水多少？要做多久？我聽了都搖頭。那外陸配就不同啊！一來就說要工作，然後「刻苦耐勞」，做事情又有效率，你看他們在切菜或是裝便當，速度超快！有時候一個中午便當訂單兩百多個，他們一下就搞定，男生都還不見得比他們有效率！所以會僱用外陸配，就是因為他們做事情有效率，又刻苦耐勞。

5. 請問貴公司僱用外籍或大陸配偶的管道為何？

答：他們是自己來應徵的。

6. 請問貴單位僱用之外籍或大陸配偶之平均工作幾年？

答：都大概兩年多。

7. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶所從事的工作內容？

答：就你看到的阿，切菜、裝便當、煮飯和收錢的工作。但如果像是比較重要的肉品製作，例如燒鴨或燒雞，這些我就會自己來弄。

8. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶「計薪方式」為何？

答：月薪。

9. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶「平均工作時數」為何？

答：一天大概八到十小時。

10. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶「每月平均薪水」為何？

答：大約兩萬五。

11. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶「工作型態」為何？全職、部分工
時或派遣？

答：全職。

12. 請問貴公司僱用外籍或大陸配偶的次數，何者比例較高？

答：目前只僱用過這兩位越南籍配偶。

13. 請問貴公司僱用外籍或大陸配偶時，何者較能夠配合貴公司的營運？

答：我覺得，因為工作內容是切菜或裝便當等較不具技術性工作，因此無論是外配或陸配，只要他工作有效率，也夠認真，我想都能配合。因為我們的工作就是看誰手腳快，適應力好的話，就可以馬上進入狀況，基本上根本不用甚麼工作經驗或技術。所以就像我之前講的，只要是能符合我的期待就好！

14. 請問貴公司「未來」是否會想繼續僱用外籍或大陸配偶？若有，請問在僱用時是否會偏好僱用外籍或大陸配偶？

答：未來若沒找到本勞，然後有外配肯來做，工作能力也夠，就會僱用外籍或大陸配偶。但也並非是本勞優先，基本上只要求職者的經驗能力皆足夠，做事情有效率，人品不要太差，就會選擇僱用。至於求職者是否為外籍配偶或大陸配偶都沒有關係，只要是工作能力好和肯配合，基本上都能會選擇僱用。

受訪者代號：D02

- 受訪日期與時間：2013/8/18 下午四點
- 受訪公司：基隆 XX 餅店
- 受訪地點：公司辦公室
- 受訪者：雇主

訪談題目：

1. 請問貴公司所屬的行業別為何？

答：食品製造業。

2. 請問貴公司僱用外籍或大陸配偶的員工人數為何

答：大陸配偶與越南籍配偶各一位。

3. 請問貴公司成立的時間是？

答：我們的公司大概是 1913 年成立，至今快一百年了！

4. 請問貴公司僱用外籍或大陸配偶的考量因素為何？

答：其實會僱用這兩位外籍配偶，主要原因是他們的先生都在我們公司裡面工作，因此「比較願意僱用」，而且他們的個性較「刻苦耐勞」，很多事情都願意去做，畢竟他們也不希望因為偷懶或一些疏失而失去工作。而我給他們的工作主要是食品製作，因此不會注重你說的人際互動技巧。另外，我們的工作也較不具技術性，因此在決定僱用時，也不會看他們是否有工作經驗或者是相關工作技能。大多都是學就會了的工作啦！所以我在僱用的時候，主要還是看這個求職者是不是肯學和肯做，是的話，我就會考慮僱用！

5. 請問貴公司僱用外籍或大陸配偶的管道為何？

答：就像我剛剛說的，因為這兩位員工她們的先生都在我們公司裡面做事，因此算是「親友介紹」吧！而我自己本身也比較喜歡這種僱用方式，原因在於，這個求職者是我們自己員工介紹進來的，在介紹者不會想介紹不好的員工給我的情況下，基本上這位求職者的能力就有一定的保證。而且在我們公司，大家就像家人一樣，所以我也希望之後僱用的員工，能和大家和樂相處。至於你剛剛說的，若有就業服務站的人員陪同外籍或大陸配偶面試，關於這點，雖然會增加對於他們的僱用意願，但還是比不上親友介紹，畢竟外籍或大陸配偶和我們的文化背景有所差異，有時候真的不太能夠太放心地相信他們。

6. 請問貴單位僱用之外籍或大陸配偶之平均工作幾年？

答：大約四年多。

7. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶所從事的工作內容？

答：我們公司有食品工廠部和販賣部門，他們主要是在工廠部門擔任製作的工作，大多為較不具技術性的工作。礙於口音或應對技巧，我比較不會指派他們到販賣部門工作。至於我們公司比較專業的工作，像是餡料調配，則會交由專業的糕餅師傅負責。

8. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶「計薪方式」為何？

答：月薪。

9. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶「平均工作時數」為何？

答：大約8到10小時。

10. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶「每月平均薪水」為何？

答：兩萬六千多。

11. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶「工作型態」為何？全職、部分工時或派遣？

答：在一開始僱用的時候，兩位都是部分工時，之後看他們漸漸習慣，就改為全職工作。

12. 請問貴公司僱用外籍或大陸配偶的次數，何者比例較高？

答：目前為止就只僱用過陸配和越南籍配偶各一位而已。

13. 請問貴公司僱用外籍或大陸配偶時，何者較能夠配合貴公司的營運？

答：其實在食品製造的過程中，僱用外配或陸配合者對於公司營運較佳？是沒有大顯著的差異。我們的工作內容就是糕餅原料製作、搬運貨物或者是包裝等工作。這些都是久而久之就會的工作，只要員工肯學，通常待一段時間後就能學會。學會之後就能很順利的配合我們的指揮命令，他們有時候還會告訴我事情可以怎樣應變呢！但由於外籍或大陸配偶他們語言溝通可能還是有些問題，因此我不會安排他們到食品販售部門去工作。所以主要還是待在食品製造部門工作。

14. 請問貴公司「未來」是否會想繼續僱用外籍或大陸配偶？若有，請問在僱用時是否會偏好僱用外籍或大陸配偶？

答：未來若有機會，公司有缺人，而且有外籍或大陸配偶來應徵或有人介紹，都會考慮僱用。至於未來僱用的偏好？就像先前所說的，我如果要僱用外籍或大陸配偶，都會將他們安排在食品製造部門，因此在未來若有機會要僱用外籍或大陸配偶時，當然還是看求職者是否能勝任，而非是否為大陸配偶或越南籍配偶。

受訪者代號：D03

- 受訪日期與時間：2013/8/19 下午一點
- 受訪公司：台北 XX 小吃店
- 受訪地點：新北市新店區星巴克咖啡館
- 受訪者：雇主

訪談題目：

1. 請問貴公司所屬的行業別為何？

答：餐飲業。

2. 請問貴公司僱用外籍或大陸配偶的員工人數為何？

答：目前員工人數為八人。外籍或大陸配偶則「沒有」再僱用，曾經最多僱用過三個越南籍配偶。外配只僱用過越南籍配偶，陸配則無僱用經驗。

3. 請問貴公司成立的時間是？

答：至今大約十年。

4. 請問貴公司僱用外籍或大陸配偶的考量因素為何？

答：基本上，我僱用的考量因素為該名外陸配的「個人特質」，例如是否刻苦耐勞或認真做事。至於他的工作能力或是否有相關證照，其實我倒是不會特別看重這點，因為我們小吃店的工作主要就是收碗盤、擦桌子或備料，所以不太需要有甚麼工作能力或證照，只要求職者能夠認真學，都不會有太大問題。在語言溝通方面，當然還是要有基本的中文溝通能力，但我覺得能夠出來工作的，他們的語言能力就不會太

差，因此語言溝通我倒是沒有很注意。

5. 請問貴公司僱用外籍或大陸配偶的管道為何？

答：管道方面，我還是比較偏好「親友介紹」。原因在於，一開始的越南籍配偶，是我們公司內一個台灣員工介紹的，因為他們都住在同一個社區，然後知道說自己的鄰居有外配，且需要工作貼補家用，因此將其介紹到我們公司。之後該名越南籍配偶知道我們公司還需要更多人手時，就和我推薦其他的越南籍配偶，我想應該是他們都互相認識吧！所以有工作機會就會互相介紹，而我也因此僱用了其他的越南籍配偶。現在沒再僱用則是因為店裡面已經沒有外籍配偶，故也就沒有介紹認識的機會了。

6. 請問貴單位僱用之外籍或大陸配偶之平均工作幾年？

答：大概三年。

7. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶所從事的工作內容？

答：切菜、備料、洗碗和擦桌椅。大多都是些簡單的工作，比較耗時間跟精神。

8. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶「計薪方式」為何？

答：時薪制和月薪制都有。

9. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶「平均工作時數」為何？

答：若是時薪制，則大約平均工作時數為六小時；月薪制的工作時間則約八到十小時。

10. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶「每月平均薪水」為何？

答：大約三萬。

11. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶「工作型態」為何？全職、部分工時或派遣？

答：全職和部分工時。

12. 請問貴公司僱用外籍或大陸配偶的次數，何者比例較高？

答：目前都只僱用過越南籍配偶，大陸籍配偶則無僱用經驗。

13. 請問貴公司僱用外籍或大陸配偶時，何者較能夠配合貴公司的營運？

答：因為目前只僱用過越南籍配偶，因此無法比較。不過我想，工作內容就是很基本的工作，因此就只是適應和學習的問題而已，故應該是沒有差異。

14. 請問貴公司「未來」是否會想繼續僱用外籍或大陸配偶？若有，請問在僱用時是否會偏好僱用外籍或大陸配偶？

答：若有機會，未來會繼續僱用外籍配偶。至於是否會偏好僱用外籍配偶？我想這答案是肯定的，因為外籍配偶給人感覺比較認真，做事情也不太會投機取巧；但大陸配偶則會讓我覺得配合度不高，或者是會有其他問題。故若可以選擇，我想我會偏好僱用外籍配偶。

受訪者代號：D04

- 受訪日期與時間：2013/8/24 下午兩點
- 受訪公司：彰化縣彰化市回收分類工廠
- 受訪地點：公司辦公室
- 受訪者：雇主

訪談題目：

1. 請問貴公司所屬的行業別為何？

答：製造業中的資源分類與壓縮。

2. 請問貴公司僱用外籍或大陸配偶的員工人數為何

答：曾經僱用過4位越南籍配偶和1位大陸配偶。公司員工總人數為8人。

3. 請問貴公司成立的時間是？

答：大約在2007年成立，有六年多了。

4. 請問貴公司僱用外籍或大陸配偶的考量因素為何？

答：在我們這一行，「工作時間」的配合度是很重要的，因為我們是資源回收分類與壓縮，因此在先前的分類，就會交由外籍配偶在生產線上作業，而且每個環節都是息息相關，所以缺一不可。之前僱用的越南籍配偶中，一開始來面試的時候，就跟我說要「照顧小孩」，每天上班時間不固定。我聽了之後覺得不妥，跟她說一定要可以配合上班時間，才會僱用，之後她請自己婆婆幫忙看，才解決問題，而我也僱用她了。除了時間配合外，我還會看個人態度是否積極，雖然我們這一行學得很快，但也要有心學習啊！所以「個人態度是否積極」也是一個考量

因素。

5. 請問貴公司僱用外籍或大陸配偶的管道為何？

答：第一個越南籍外籍配偶是在我們公司剛成立的時候，由附近其他同業介紹的，我們看她有經驗，態度積極又能配合時間，就決定僱用了。之後其他的越南籍配偶，就是靠著他們自己一個拉一個近來，所以算是「親友介紹」吧！至於大陸籍配偶，則是因為其中一位越南籍配偶離職後，將這位大陸籍配偶介紹進來，因此也算是「親友介紹」。至於你剛剛提到的，如果是由就業服務站或其他相關團體介紹的外籍配偶，只要「有缺人」，而且她的「時間能配合」及「態度積極」，就都會願意僱用的。

6. 請問貴單位僱用之外籍或大陸配偶之平均工作幾年？

答：越南籍配偶大約都工作 1 到 2 年；大陸籍配偶則做了快 3 年。

7. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶所從事的工作內容？

答：主要工作內容就是在生產線上，將瓶瓶罐罐分類，之後就送到壓縮機處理。至於機台操作或是駕駛怪手，則會交由男性員工來執行。

8. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶「計薪方式」為何？

答：時薪。

9. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶「平均工作時數」為何？

答：我們的工作有淡旺季之分，在夏天，大家都喜歡喝飲料，所以是旺季，工作時數為 8-9 小時；其他時間就是淡季，工作時間就是 8 小時。

10. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶「每月平均薪水」為何？

答：大約兩萬五千。

11. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶「工作型態」為何？全職、部分工時或派遣？

答：全職員工。

12. 請問貴公司僱用外籍或大陸配偶的次數，何者比例較高？

答：目前為止僱用過4位越南籍配偶與1位大陸籍配偶，所以僱用外籍配偶的比例較高。

13. 請問貴公司僱用外籍或大陸配偶時，何者較能夠配合貴公司的營運？

答：其實只要態度積極，都是可以配合的！所以並沒有外籍或大陸配偶何者較效率較佳。

14. 請問貴公司「未來」是否會想繼續僱用外籍或大陸配偶？若有，請問在僱用時是否會偏好僱用外籍或大陸配偶？

答：未來若有機會，會繼續僱用外籍或大陸配偶。至於未來僱用的偏好？其實就回到先前所說的，「時間能配合」及「態度積極」，就都會願意僱用的，所以不會特別偏好僱用外籍或大陸配偶。但前提當然要是能溝通中文阿！不然我們要怎麼教她們工作內容！

訪談者代號：D05

- 受訪日期與時間：2013/9/9
- 受訪公司：XX 腳底按摩店
- 受訪地點：新北市中和區
- 受訪者：雇主

訪談題目：

1. 請問貴公司所屬的行業別為何？

服務業

2. 請問貴公司僱用外籍或大陸配偶的員工人數為何？

總共五個人。

3. 請問貴公司成立的時間是？

至今大約一年多了

4. 請問貴公司僱用外籍或大陸配偶的考量因素為何？

其實我們這一行，來做之前，一定要有基本的按摩概念，不然今天客人來了，說哪裡不舒服，想要特別對那些部位加重的時候，你卻不懂，那就糟了。但也不是說要很專業的才能來，所以就是要有些按摩經驗。而我們很多員工在來之前，都有到推拿協會去學習，來的時候也會給我看結業證書。除了基本經驗外，我們還是會看求職者與人相處的情況怎樣，因為我們在按摩的時候，也需要跟客人聊天，客人若覺得在聊天後身心靈都愉悅，那下次就還會再來，所以也很看重人際互動的技巧。最後，還是要能吃苦啦！因為這個很累阿！因此你說的刻苦耐勞的精神，

我想也是必要的。不然就算員工技術或經驗在好，我叫不動也不行啊！

5. 請問貴公司僱用外籍或大陸配偶的管道為何？

有的是親友介紹，除了這個之外，其實有些也會自己進來問說有沒有需要按摩師傅。

6. 請問貴單位僱用之外籍或大陸配偶之平均工作幾年？

我們這行流動率其實蠻高的，有些只做兩三個月就走掉了，可能是哪邊薪水更高或離家更近，就會選擇過去。

7. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶所從事的工作內容？

腳底按摩，或者是背部指壓。

8. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶「計薪方式」為何？

按件計酬

9. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶「平均工作時數」為何？

六到八小時

10. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶「每月平均薪水」為何？

平均薪水大約兩萬五到三萬，要看員工他自己是否能夠多按幾個客人。

11. 請問貴單位僱用的外籍或大陸配偶「工作型態」為何？全職、部分工時或派遣？

我們這邊應該算是部分工時，也可以說接受員工兼差，因為有些員工白天可能要處理家務或帶小孩，所以來這邊的時間就不怎麼固定。

12. 請問貴公司僱用外籍或大陸配偶的次數，何者比例較高？

外配的比例高一些。

13. 請問貴公司僱用外籍或大陸配偶時，何者較能夠配合貴公司的營運？

其實沒有差別，主要還是看這個員工他能否吃苦，以及是否有較佳的人際溝通技巧。

14. 請問貴公司「未來」是否會想繼續僱用外籍或大陸配偶？若有，請問在僱用時是否會偏好僱用外籍或大陸配偶？

未來會願意繼續僱用外籍或大陸配偶。但也不是完全排斥台灣人，只是這些工作台灣人也不會想做，所以才會都僱用了外籍或大陸配偶。而是否會偏好僱用外籍或大陸配偶？關於這點，就跟先前講的一樣，只要是肯吃苦，與人溝通佳，就會僱用，所以不會特別偏好僱用外籍配偶或大陸配偶。

附錄三 第一次專家諮詢座談會會議紀錄

開會事由：調查問卷討論

開會時間：102年05月27日（星期一）上午10：00

開會地點：台北市濟南路一段3-1號立法院中興大樓二樓210會議室

主持人：林國榮教授

出席人員：吳樹欉教授、桂正權顧問、黃乃輝理事長、彭佳玲研究員、

高秘書長惠敏

紀錄：李偉銘助理

專家建議重點：

桂正權顧問建議：

1. 問卷題目為「外籍配偶」意願調查，內容則為「外籍或大陸配偶」，是否需要一致？而定義上外籍配偶是不是「不包括」大陸配偶？
2. 第五題部分：
是否需要將外籍或大陸配偶的問題分開？詢問雇主僱用考量因素時，在口音或識字部分，大陸配偶在這方面比起外籍配偶是比較有優勢的，因此在問這題的時候，如果沒事先詢問雇主所欲僱用的是外籍或大陸配偶時，就會出現訪員所問的和雇主所想的不一樣的現象。
3. 第三題部分：
詢問員工人數時，是否要知道正職和部分工時員工各為多少人？
4. 第八題部分

是否增加外籍勞工社團介紹的徵才管道？

5. 第十題部分：

工作內容選項是否需要再增加？才能夠去涵蓋想要調查的範圍。

6. 題號順序部分：

是否將(Q11.Q12.Q13)這三題的順序改為(Q12.Q13.Q11)這樣問起來比較順一點，否則一開始先詢問平均月薪為多少時，可能增加答題的困難，雇主也會突然不知道怎麼回答。

7. 是否可增加「未曾僱用過，但未來會想僱用」的選項？此外，在這部分，是否也能詢問未來會給予外籍或大陸配偶的工作條件為何？但因為是未來規畫，所以會變成是雇主的想像而已。

8. 是否能針對「想僱用，卻沒辦法僱用」的雇主，詢問為何無法僱用？是工作條件過低或是沒有適當管道？

吳樹權老師建議：

1. 在問題內容，要將外籍或大陸配偶分類清楚，才不會造成問卷執行上的困難。

2. 第一題部分：

公司行業別部分，是否不要限縮在公司內，應可放寬為行號。例如中南部的外籍或大陸配偶所從事的工作，不會在公司內受僱用，而是一些行號內，那麼此部份的雇主考量因素可能就無法詢問到。故還是得查清楚當時研究計畫所要求要調查的是所有公司行號？或者只是只要調查公司而已。

3. 是否可增加「未曾僱用過，但未來會想僱用」的選項？

4. 外配基金最想要得到的答案，是外籍或大陸配偶工作內容為何？是否是

屬於比較低層次或低技術性？因此第十題，目前看不出外籍或大陸配偶的實際工作內容為何。

5. 此外，外配基金也想知道外籍或大陸配偶每月賺取多少錢？因為外籍或大陸配偶的台灣家庭家境通常不是太好，在外籍或大陸配偶外出工作，會成為一個經濟支柱的時候，那每個月能賺多少錢就十分重要了。因此像第十一題的部分，是否能改為開放式的問題，才能更瞭解實際情況。
6. 再者，外配基金也想明白現在外籍或大陸配偶是否有勞健保。故此部份的問題也能考慮是否加進問卷內。
7. 在雇主僱用考量因素內，是否增加「有無工作證」這種錯誤訊息？

黃乃輝理事長建議：

1. 是否增加對於外籍或大陸配偶國籍別的選項？

彭佳玲顧問回應：

1. Q2 部分，在詢問公司總人數時，是否要區分正職和部分工時者？勞委會在調查的時候，通常偏向正職員工，這樣才能區分公司大小。因此這部分會改為詢問公司「總正職員工」人數為何。
2. 對於吳樹欉老師提到的開放式薪資問題，是否能以縮小薪資級距來做為調查方式即可，例如每一萬塊為一個級距，否則在沒給選項的情況下，突然詢問雇主平均月薪為多少，可能會增加問卷調查的難度。
3. 對於外籍或大陸配偶在勞動基準或工作福利上，例如勞健保部分，是不太會增加成本，但擔心此部分在詢問雇主的時候，雇主會謊稱都有做到，那麼此部分的問題就會變得沒有意義。因此這個部份，應該要偏向詢問外籍或大陸配偶在工作時，是否有勞健保，這樣才能獲得較真實的情況。

林國榮老師回應：

1. 是否在問卷標題上，改為外籍或大陸配偶？
 2. Q1 部分，因為我們是做事業單位調查，因此「貴公司」是否能改為「貴單位」？
 3. Q8 部分，應可增加「外籍配偶服務性社團」的推介管道。
 4. Q10 部分，應該可再增加工作內容的選項。
 5. Q11 移到 Q13 底下。
 6. Q5-Q6 部分，看能否增加「未曾僱用過，但未來會想僱用」的選項？
- 是否能增加政府政策補助的題目，藉由這些選項，來詢問雇主在各種補助底下的僱用意願。

附錄四 第二次專家諮詢座談會會議紀錄

開會事由：「事業單位僱用外籍或大陸配偶意願調查與因應策略之研究」

第二次專家諮詢座談會

開會時間：102年10月18日（星期五）中午12：30-14：30

開會地點：台北市濟南路一段3-1號立法院中興大樓二樓

210會議室

主持人：成之約教授

出席人員：高惠敏秘書長、張家春教授、吳樹欉教授、黃乃輝理事長、桂正權顧問、湛秀英理事長

紀錄：李偉銘助理

專家建議重點：

湛秀英理事長：

1. 針對雇主僱用意願調查結果，是否能再結合外陸配之就業需求？
2. 是否有詢問雇主時間配合問題？因為我們會裡面，很多姊妹在工作一段時間，都會需要回家探親一兩個月，有些雇主就會因此不願意僱用。因此想明白該研究是否有討論到此問題？
3. 對於外籍或大陸配偶的就業薪資補助，大多雇主都會在補助結束後，就不繼續僱用外籍或大陸配偶，這樣是不是就讓補助的本意打折扣，而失去原有的本意？

張家春教授：

1. 調查發現第一點，「九成四」事業單位並無僱用外籍或大陸配偶，標題是否過於聳動？這樣會讓閱讀報告的人認為，我國的事業單位都真的沒僱用過外籍或大陸配偶？雖然這是事實，但希望能改為「大多數」的事業單位。此外，內容的「...10人以上事業單位較有職缺...」，建議可改

為「僱用人數隨公司規模增加而遞增」。

2. 調查報告第三點，標題建議可修改為「在政府補助政策下，部分未僱用之事業單位未來會提高僱用意願」；第四點，標題建議可改為「人力短缺，為事業單位願意聘僱外籍或大陸配偶之主因」。
3. 訪談發現第二點，關於工作經驗，是否會造成另外一種工作障礙？因為你如果要求外籍或大陸配偶在相關技術性工作，提供工作經驗，但我國事業單位不承認時，是不是就讓外籍或大陸配偶的就業更加困難？
4. 訪談發現第三點，建議可改為「...只要符合雇主之僱用考量因素，皆能加以考量僱用」。

桂正權顧問：

1. 研究結果中，關於雇主僱用考量因素是否有照雇主意願高低排序？
2. 是否能針對薪資水平部分，和我國目前新進人員的薪資水準做比較，藉此可比較出我國對於外籍或大陸配偶，是否有薪資歧視的情況？若無，這個發現也可說明，我國對於外籍或大陸配偶，在勞動報酬方面，是平等對待的。

吳樹權教授：

1. 訪談發現第五點，在看完內容敘述，建議「無特別僱用差異」可改為「無特別僱用偏好」。

黃乃輝理事長：

1. 在建議方面，是否能要求勞委會加強政策宣導，例如外籍或大陸配偶的就業補助政策，否則很多好的政策，最後都因為沒人瞭解，而成效不彰。
2. 技藝學習的方向應做調整，例如工作態度的培養。
3. 強化外籍或大陸配偶的工作經驗，例如職場體驗計畫。

成之約教授回應：

1. 針對湛秀英理事長的建議，結合雇主意願與外配需求，以前的研究有做過，而且大多文獻都在探討外籍或大陸配偶之就業需求，較少從供給端來討論，因此本研究報告才著重於雇主之僱用考量因素。另外，對於補

助是否會具有效率，要看該工作是否具可替代性，若無，則補助就會越有效。

2. 針對桂正權顧問的建議，研究結果的僱用意願的呈現是有依照雇主的意願程度高低排序；另外，關於薪資水準的比較，這部份我們會納入考量。
3. 關於張家春教授和吳樹欉教授的建議，我們會依照建議修改名稱標題；此外，張家春教授認為會「工作經驗」對於外籍或大陸配偶會是一種就業障礙，但我認為，這應該不算是一種歧視。而且應徵工作時，雇主判斷是否有工作經驗，應該是很合理的，因此我們應該讓外籍或大陸配偶這部分的障礙消除，例如增加職場體驗計畫，來提升工作經驗。
4. 最後，整理黃乃輝理事長的想法，應該會是我們日後結論與建議中，重要的參考部分。

附錄五 期初審查會議審查委員意見回覆表

內政部外籍配偶照顧輔導基金管理會辦理

「事業單位僱用外籍配偶意願調查與因應策略之研究」

委託研究工作計畫書審查委員意見回覆表

一、會議時間：101年11月26日（星期一）上午10時

二、會議地點：內政部入出國及移民署10樓會議室

三、審查意見回覆表

審查意見	意見回覆
(一) 雖然研究題目及計畫需求書中之研究目的，文字僅列明「事業單位僱用外籍配偶意願調查與因應策略之研究」。然研究團隊應將大陸籍(含港澳)配偶納入研究範圍。	感謝委員指正，本研究團隊已於期中報告(第4頁)中，列明研究目的包括： 1. 透過文獻探討外籍與大陸配偶就業的需求與問題。 2. 分析我國目前有關協助與促進外籍配偶與大陸配偶就業有關政策與方案。 3. 對於全臺灣地區的事業單位進行分層抽樣調查，以了解事業單位僱用外籍配偶與大陸配偶的意願與態度。 4. 研提適當與具體之因應對策與建議。
(二) 本研究進行問卷調查，將對象侷限為事業單位，可能會造成研究論述有所偏頗，建議再加上研究團專業評估分析意見，以平衡相關論述與觀點。	1. 感謝委員指正，根據本次委託辦理「事業單位僱用外籍配偶意願調查與因應策略之研究」計畫需求書所列之研究目的，本案問卷調查實施以全臺灣地區的事業單位進行

審查意見	意見回覆
	<p>分層抽樣調查，以了解事業單位僱用外籍配偶與大陸配偶的意願與態度。</p> <p>2. 由於過往已經有相當多的研究討論到新住民尋職與就業過程中所遭遇的困難與問題，這項研究正好可以做為平衡或驗證其他研究的依據。</p>
<p>(三) 問卷調查內容宜納入外籍或大陸配偶所從事的工作內容、勞動條件及工作穩定度。</p>	<p>感謝委員卓見，本研究已於問卷量表內容設計時，納入「僱用之外籍或大陸配偶之平均工作幾年」、「外籍或大陸配偶計薪方式」、「外籍或大陸配偶所從事的工作內容」、「外籍或大陸配偶每日平均工作時間」、「外籍或大陸配偶每月平均薪水」及「外籍或大陸配偶工作型態」等題項(Q11-Q16)。</p>
<p>(四) 宜分析外籍或大陸配偶所遇到之就業問題與歧視，及雇主僱用特定族群之決定因素。</p>	<p>感謝委員指正，本研究已於期中報告第 35-76 頁第三章內容，引用相關研究文獻，分節說明外籍或大陸配偶所遇到之就業問題與歧視及雇主僱用特定族群(含外籍與大陸配偶)之決定因素。</p>
<p>(五) 宜針對事業單位僱用外籍配偶意願調查結果，依各部會之權責，提出具體的政策修訂建議。</p>	<p>感謝委員指正，本研究於政策研擬時，將依委員卓見，依經濟部、內政部、勞工委員會、行政院大陸委員會等各部會之權責，提出具體的政策修訂建議。</p>

附錄六 「外籍配偶照顧輔導基金 102 年度補助研究計畫期

中報告審查」意見回覆表

計畫名稱：事業單位僱用外籍配偶意願調查與因應策略之研究

申請單位：財團法人中華民國勞工教育研究發展中心

計畫編號：1022F304

序號	審 查 意 見	回 覆
1	研究團隊對於研究的進行，確實有往當初審查所要求的方向在前進，只是在最後「預期結果」的部分，是不是可以再區分「外籍」與「大陸配偶」之事業單位僱用意願差異？	感謝委員卓見，針對此部分，我們在進行問卷分析時，會加以考量到。
2	在法令政策的部分，涉及到很多層面，報告中有提到影響外籍或大陸配偶的僱用意願包括「個人面向」、「家庭面向」和「社會面向」，但以我個人的專長在勞工法令或社會法令來看，上述部份可能比較不容易去做到預期的分析或對策。因此，主要來說，法令政策修改要與時俱進，故必須要具體明確的提出建議。	感謝委員卓見，本研究團隊之建議必定會以實際面之方向，給予具體的建議。

序號	審查意見	回覆
3	外籍與大陸配偶縣市分布部分，也有著不同。因此在研究最後有沒有可能針對「人數較多的縣市」，政策建議方面做一些不同的區別對待？而討論出更細緻的建議。	感謝委員卓見，針對楊教授所提出的，是否能用「縣市別」作更細緻的分析，來呼應台灣之南北僱用差異。針對此部分，我們在進行問卷分析時，會加以考量到。
4	外籍與大陸配偶的從事工作方面，目前看來大多從事「製造業」，而以我國未來的人力需求方面，尤其在人力老化的因素下，照顧服務業的需求會有所增加。而為了確實運用外籍與大陸配偶之人力資源，有沒有必要再增加一些「促進」或「推力」，使得他們能夠往這方面去協助，而如此也能提高勞動參與率。	感謝委員卓見，針對楊教授所提出的「長期照護人力」和職訓局跟教育部所提出的「高齡社會」觀點，這部分謝謝各位委員的提醒，我們也會在這部分做加強和考慮。
5	針對研究報告的內容來看，似乎大部分都在探討外籍與大陸配偶之「背景」，例如就業意願或需求等，而比較少著重在「事業單位僱用意願」之部分。	感謝委員指正，針對雇主僱用意願部分，期中報告其實也有提出，只是簡報中無法精準的呈現出來。
6	針對外籍與大陸配偶工作時候「法令放寬」部分，例如不需要工作證就可以工作，是否能針對法令修改的部分，去討論雇主或民眾的認知是否有改變？	感謝主席卓見，針對主席的建議，我們日後會在第二次專家座談會議中，增加雇主團體之意見；而在修法前後比較部分，我們也會做說明。

序號	審 查 意 見	回 覆
7	<p>是否能以量化的結果，來針對幾位事業單位雇主進行質化訪談？來解讀這些量化資料所呈現出來的結果。而也是否能在事後的焦點團體會議中，找幾位雇主來做討論？</p>	<p>謝謝勞委會長官的指正，因此在事後我們會針對雇主部分，會遵照勞委會長官們的建議，看能否選出具代表性之雇主來參加焦點團體會議，以達到研究目的。</p>
8	<p>針對資料部分，在實務方面是有些錯誤的。首先，在「外籍與大陸配偶就業協助方案」，這方案在95年底已經停止辦理了，故這個方案不適宜在這個報告中出現。</p>	<p>感謝委員指正，對於職訓局長官們所提到的修改資料，若長官們事後能提供更新資料或聯絡窗口，我們這邊也會很感謝長官們所給予的協助。</p>
9	<p>針對僱用獎助、職訓生活津貼、職場學習與再適應內容，也已經有了修正。</p>	<p>感謝委員指正，研究團隊日後將會對此部分進行修正。</p>
10	<p>書面報告第30頁部分，此部分的資料應出自於「職訓局官網針對外籍與大陸配偶的介紹」；書面報告第33頁部分，有提到就業服務之概況，但這部分的外籍與大陸配偶的人數，是包括「未取得」和「以取得」國民身分證之人數，因此在報告數據的呈現部分，是否要將外籍與大陸配偶的總數，去減掉「以取得」身分證的人數，如此才能更確實呈現出真實的狀況。</p>	<p>感謝委員指正，針對外籍與大陸配偶之定義不夠精準的地方，本研究團隊會在期末報告之前，將此部分文獻皆統一。</p>
11	<p>書面報告第3頁部分，有提到「少子化」與「超高齡社會」，依照經建會的研究，針對人口老化部分，我國目前</p>	<p>感謝委員指正，針對教育部羅委員之回應，我們研究團隊也會參考經建會之對於台灣人口在「2012-2060」之最新研究</p>

序號	審 查 意 見	回 覆
	尚處於「高齡社會」。	資料。另外，對於台灣目前是否已進入「高齡社會」，這部分名詞界定我們會再做修改。
12	針對就業服務部分，書面報告第 21 頁到第 26 頁處，是否能再增加「職業訓練」或「技能檢定」的部分？如此才能更完整呈現我國的就業服務狀況。	感謝委員指正，研究團隊將會針對此部分，找尋相關協助方案，以體現我國完整的就業服務狀況。
13	在研究資料部分，有提到李淑娟老師的研究，但在參考文獻上卻沒看到，因此在格式部分也要注意；期中報告第 3 頁部分，有引用王順民的資料，但在之後文獻參考的地方卻沒看到，而請研究團隊需要注意，若確有引用，需要做補充。	感謝委員指正，對於引用報告和參考文獻中沒列出的，我們也會再是後做補充。
14	在書面報告第 64 到第 76 頁部分，有討論到身障者或中高齡等雇主僱用考量因素，可是我們的研究主題是在外籍或大陸配偶，因此不是很理解這部分和外籍或大陸配偶的僱用意願相關處為何？因此，建議在這部分要加強關聯度的闡述。	感謝委員指正，對於職訓局胡委員的建議，若認為其他特定族群，例如中高齡或原住民的雇主僱用意願，與研究報告之達成沒有太大關聯，我們也會在此部分做刪減。
15	簡報第 5 頁部分，此處的「在台」外籍與大陸配偶會讓人誤解，因為所謂的外籍與大陸配偶人數應為「婚配人數」。因此，在整份報告中，針對「在	感謝委員指正，對於陸委會委員提出的，是否「明確指出大陸地區的對象」為何？我們研究是含港澳的，因此事後會在這部分括弧說明有含港澳。

序號	審查意見	回覆
	<p>台」的人數部分，都應該要做修正，且針對報告中的外籍與大陸配偶人數，應多加注意。此外，在大陸配偶部分，是否有含港澳地區？這部分也需要在備註或報告中釐清。</p>	
16	<p>簡報第 17 頁部分，以性別區分的部分，沒有大陸地區，因此不曉得大陸籍人數何在？</p>	<p>感謝委員指正，針對此部分數據，由於當初參考的資料本身，並無針對大陸地區之配偶以性別做區分，因此就沒有對於此部分做說明。故會再找尋相關資料，或者是在表格中底下備註說明。</p>
17	<p>在研究案的中名詞界定中，需要清楚定義。例如在外籍或大陸配偶以及事業單位的對象。就我所知，許多外籍與大陸配偶受僱於「非正式事業單位」，當然本研究案應該是不包含非正式事業單位之部分，因此，在定義方面還是建議要說明清楚。</p>	<p>感謝委員指正，針對受訪對象部分，本研究所採集的樣本為「勞保檔」的資料，因此，只要有參加勞保的受僱者都會是我們採集的對象。但是，如果雇主沒有加保，例如攤販或一些小吃店，我們就無法針對此部分對象做到調查。此部分也感謝職訓局長官的提醒，我們也會納入我們的研究限制。</p>